

red

Anregungen und Tipps von Ihren Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern, Unternehmensberatern & Rechtsanwälten



Schwerpunkt

Haftung

**Noch strengere
Pflichten für die
Geschäftsführung**

SEITE 4



Alexander Weigert
Vorstand, Steuerberater und
Wirtschaftsprüfer
bei **Ecovis in München**

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

als ob die wirtschaftliche Lage vieler Unternehmen nicht schon schwierig genug wäre, müssen Geschäftsführungen jetzt neben dem Thema Unternehmensliquidität, die den Fortbestand sichert, noch weitere zusätzliche Vorschriften beachten. Das geht aus einem Urteil des Oberlandesgerichts Nürnberg hervor. Aus ihm lässt sich ablesen, dass Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer nur ruhig schlafen können, wenn sie ein Compliance-Management-System (CMS) einführen. Das bringt zuerst einmal Probleme – aber auch Chancen. Denn mit einem CMS lassen sich frühzeitig Schwachpunkte im Betrieb erkennen – und schnell behandeln. Mehr zu diesem Thema erfahren Sie im Schwerpunkt dieser Ausgabe ab Seite 4.

Zur wirtschaftlichen Lage haben wir Wirtschaftswissenschaftler Cuneyt Kazokoglu von Facts Global Energy befragt. Im Interview ab Seite 8 gibt er eine Einschätzung, wie sich die Wirtschaft in Deutschland und weltweit entwickeln wird.

Die Lösung eines der ebenfalls drängenden Probleme dieser Zeit ist der Mangel nicht nur an Fachkräften, sondern auch an Führungspersonal. Im Beitrag ab Seite 12 zeigen wir, wann ein Interim-Management sinnvoll sein kann, was es kostet und wie die vertraglichen Details aussehen sollten.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen.

Ihr
Alexander Weigert

Inhalt

3 Kurz notiert

Aktuelles aus Steuern und Recht

4 Geschäftsführerhaftung

Künftig müssen Geschäftsführer dafür sorgen, dass Beschäftigte keine Gelegenheit bekommen, Straftaten zu begehen. Dazu müssen sie geeignete Kontroll- und Überwachungsmechanismen einführen.

Tun sie das nicht, haften sie persönlich



7 Erfolgsgeschichte: MAHA

Der Allgäuer Spezialist für Fahrzeugprüf- und Hebeteknik ist über ein Stiftungsmodell für die Zukunft gut gerüstet

8 Interview: Die wirtschaftliche Lage

Steigende Zinsen, hohe Inflation und Energiekosten: Cuneyt Kazokoglu von Facts Global Energy in London bewertet die wirtschaftliche Lage

10 Fachkräftemangel

Unternehmen können mit Geld vom Staat ihre Beschäftigten weiterqualifizieren und fit für die Arbeit von morgen machen

11 Corporate Sustainability Reporting Directive

Was große Unternehmen und börsennotierte KMU in den Nachhaltigkeitsbericht aufnehmen müssen

12 Interim-Management

Wann der Einsatz eines Managers auf Zeit im Unternehmen nutzbringend und sinnvoll ist

14 Modernisierung des Personengesellschaftsrechts

Die Reform bringt Unternehmen Vorteile: freie Sitzwahl, mehr Transparenz und mehr Informationsrechte

15 Betriebsprüfung

Der Gesetzgeber hat Betriebsprüfungen erheblich verschärft. Nach einer Testphase kann es künftig aber auch Erleichterungen geben

16 Meldungen

Fahrtenbuch; Pflicht zur Arbeitszeiterfassung; Teil- und Vollzeitkräfte gleich behandeln; Nullsteuersatz bei Photovoltaikanlagen



Lieferkettengesetz: Für wen es jetzt schon gilt

Am 1. Januar 2023 trat das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, kurz Lieferkettengesetz, in Kraft. Das Gesetz regelt die unternehmerische Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten in den globalen Lieferketten. Das Gesetz gilt ab 2023 für Unternehmen mit mindestens 3.000 Mitarbeitern. Ab 2024 müssen auch Unternehmen mit mindestens 1.000 Beschäftigten im Inland die gesetzlichen Anforderungen beachten. Mehr dazu erfahren Sie hier:

<https://de.ecovis.com/aktuelles/lieferkettengesetz-worauf-sich-deutsche-unternehmen-ab-2023-einstellen-sollten/>



Einleitung eines Steuerstrafverfahrens nach Summarischer Risikoprüfung?

Einige Finanzämter setzen bei der Betriebsprüfung auf die „Summarische Risikoprüfung“. Dabei erfolgt eine automatisierte Überprüfung der Buchführung anhand mathematischer Methoden, zum Beispiel Chi-Quadrat-Test, Kassenfehlbeträge, interner und externer Betriebsvergleich. Den Beitrag zu diesem Thema von Janika Sievert, Rechtsanwältin in Würzburg und München, Fachanwältin für Strafrecht und Steuerrecht, finden Sie hier: <https://www.ecovis.com/wirtschaftsstrafrecht/einleitung-eines-steuerstrafverfahrens-nach-summarischer-risikopruefung/>



Änderungen bei der Gebäudeabschreibung

Die Regeln für die Gebäudeabschreibung haben sich mit dem Jahressteuergesetz 2022 geändert. Erfreulich dabei: Die günstigere Rechtsprechung bleibt erhalten. Für steuerliche Zwecke sind Gebäude über eine gesetzlich vorgegebene Nutzungsdauer abzuschreiben. Zwar ließ das Gesetz die Möglichkeit zu, dass Eigentümer auch eine kürzere Nutzungsdauer und damit einhergehend eine höhere Abschreibung anwenden können. Dies jedoch nur, wenn sie eine solche kürzere Nutzungsdauer nachweisen können. Die Verwaltung hing beim Nachweis die Messlatte bisher immer sehr hoch, bis der Bundesfinanzhof (BFH) in seinem Urteil vom 28. Juli 2021 (IX R 25/19) die Anforderungen an den Nachweis herunterschraubte.

Der BFH sah es als nicht erforderlich an, dass ein Bausubstanzgutachten vorzulegen ist. Daraufhin plante der Gesetzgeber, die Öffnungsklausel für kürzere Nutzungsdauern zu streichen und im Gegenzug dafür für bestimmte Gebäude die Nutzungsdauer auf 33 Jahre zu verringern. Mit seinem Ansinnen konnte sich der Gesetzgeber jedoch nicht durchsetzen. Neu fertiggestellte Gebäude lassen sich nunmehr einheitlich mit drei Prozent abschreiben. Die Möglichkeit der nachgewiesenen kürzeren Nutzungsdauer bleibt ebenfalls erhalten. Nur für Altimmobilien gelten noch unterschiedliche Abschreibungssätze. Sie hängen von der Nutzungsart, dem Fertigstellungsdatum und der Zugehörigkeit zum Betriebsvermögen ab.





SCHWERPUNKT

Haftung

Noch strengere
Pflichten für die
Geschäftsführung

Geschäftsführerhaftung

Neue Handlungspflichten für die Unternehmensleitung

Die Krisen der vergangenen Jahre brachte die Wirtschaft in massive Turbulenzen. Viele Geschäftsführungen stehen jetzt vor der Herausforderung, Schieflagen zu bewältigen und bei steigenden Zinsen die Liquidität zu erhalten. Nach einem Urteil des Oberlandesgerichts Nürnberg müssen sie nun auch noch neuen Handlungspflichten nachkommen.

Auch wenn die Bundesregierung die Wirtschaft während der Pandemie mit Maßnahmen, etwa Kurzarbeitergeld, Überbrückungshilfen oder mit Unternehmenskrediten, stützte, schlittern viele Betriebe jetzt nach dem Wegfall der Hilfen in die Krise. „Wegen der parallel steigenden Zinsen ist der Blick nun auf die Unternehmensliquidität zu richten“, sagt Ecovis-Unternehmensberater Holger Fischer aus Würzburg.

Bei den Bestandsverträgen verteuern sich seit Monaten die Kontokorrentkredite und die variablen Darlehen. Für 2023 ist zu erwarten, dass die Europäische Zentralbank (EZB) die Leitzinsen in Stufen weiter anhebt. Wesentlicher Bezugspunkt ist der Refinanzierungssatz der Kreditinstitute (EZB-Leitzins). Seit dem 10. März 2016 betrug dieser Zinssatz null Prozent. Der histori-

sche Höchstsatz seit 2000 lag bei 4,75 Prozent (5. Oktober 2000). Ende Februar 2023 lag der Zinssatz vor der nächsten EZB-Sitzung mit geldpolitischer Entscheidung am 16. März 2023 bei 3,0 Prozent.

Was der Zinssatz für Unternehmen bedeutet

Unternehmen, die im Rahmen der Corona-Hilfe beispielsweise KfW-Darlehen aufgenommen hatten, griffen häufig auf Programme zurück, die zunächst für zwei Jahre tilgungsfrei gestellt wurden. Der im Jahr 2020 aufgelegte KfW-Schnellkredit hat eine Laufzeit von zehn Jahren bei einem Zinssatz von drei Prozent. Er ist nach maximal zwei tilgungsfreien Jahren, die Unternehmen wahlweise in Anspruch nehmen können, innerhalb von weiteren acht Jahren zu tilgen.

Drei Prozent Zinssatz waren bei den damaligen geldpolitischen Rahmenbedingungen nicht das günstigste Angebot. „Vor dem Hintergrund der komplexer gewordenen Prüfungsprozesse der Banken, war dies tatsächlich eine schnelle Hilfe. Jetzt aber ist hoch und schnell zu tilgen“, weiß Fischer.

Es ist damit insgesamt anspruchsvoller geworden, das Unternehmen durch diese Herausforderungen zu steuern, und die Themenpalette ist vielfältig: Personalknappheit, Inflation, steigende Zinsen, gestörte Lieferketten. Der Geschäftsführung ist durch das GmbH-Gesetz, das Handelsgesetzbuch und durch Rechtsauslegungen ein Handlungsrahmen gesetzt, den sie beachten müssen. Dabei stehen die Liquidität und damit die Zahlungsfähigkeit des Unternehmens im Fokus, um nicht Rich-



Foto: © ipopba, AdobeStock.com

tung Insolvenz zu schlit­tern. Für Geschäfts­führer geht es dar­um, Über­schuldung, Zahlungsunfähigkeit, prognostische Zahlungsunfähigkeit und Zahlungsstockung zu vermeiden.

„Grundsätzlich gilt zu jedem beliebigen Zeitpunkt, die Liquidität des Unternehmens und damit auch die Handlungsfähigkeit zu erhalten“, sagt Fischer. Ist die dauerhafte Liquidität nicht mehr gewährleistet und auch nicht wiederherzustellen, muss ein Geschäftsführer handeln.

Rechtzeitig handeln und persönliche Haftung vermeiden

Handelt der Geschäftsführer nicht oder nicht rechtzeitig, wenn das Unternehmen in Schieflage gerät, droht in letzter Konsequenz die persönliche Haftung. „Unter Umständen kann das auch Straftatbestände erfüllen“, warnt Marcus Büscher, Rechtsanwalt bei Ecovis in Düsseldorf. Hinzu kommt: Das Oberlandesgericht (OLG) Nürnberg hat mit seinem Urteil vom 30. März 2022 (12 U 1520/19) die Anforderungen an Geschäftsführer nun noch einmal klarstellend verschärft.

Hintergrund des Urteils war eine zivilrechtliche Schadenersatzklage einer Kommanditgesellschaft gegen den Geschäftsführer ihrer Komplementärin. Ein Mitarbeiter der im Mineralölhandel tätigen KG hatte durch



„Machen Sie sich aufgrund der Zinssteigerung und Inflation Gedanken über Ihre Liquidität.“

Holger Fischer

Unternehmensberater bei Ecovis
in Würzburg

Manipulationen und Überschreitung von Kompetenzen dafür gesorgt, dass Kunden der KG den eingeräumten Kreditrahmen zum Teil deutlich überschreiten konnten. Der endgültige Zahlungsausfall der Kunden durch Insolvenz führte bei der KG zu einem Schaden. Die KG nahm daraufhin den Geschäftsführer der Komplementärin wegen Pflichtverletzungen in Anspruch.

Bereits die Vorinstanz, das Landgericht Nürnberg-Fürth, hatte der KG einen Schadenersatz eingeräumt und dem Geschäftsführer eine sorgfaltswidrige Führung der Geschäfte bescheinigt. „Der Geschäfts­führer

hat pflichtwidrig gehandelt, da er ver­säumt hat, im Rahmen von internen Strukturen und Prozessen ein rechtmäßiges und effektives Handeln zu gewährleisten“, erklärt Büscher das Urteil.

Mit der Implementierung von Überwa­chungs- und Kontrollmaßnahmen hätte die Begehung von Rechtsverstößen durch die Gesellschaft und deren Mitarbeiter verhindert werden können, argumentierte das Gericht. Denn: Ein Geschäftsführer oder ein Vorstand muss sich an der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns messen lassen. Bei Verletzung dieses Grundsatzes haftet er der Gesellschaft gegenüber für den entstandenen Schaden und ist zum Ersatz verpflichtet.

Was das Urteil für Geschäftsführer bedeutet

Aus dem Urteil lässt sich herauslesen, dass Geschäftsführer verpflichtet sind, ein Compliance-Management-System einzurichten. Sie müssen organisatorische Vorkehrungen treffen, die verhindern, dass die Gesellschaft oder deren Mitarbeiter Rechtsverstöße begehen können.

„Der Geschäftsführer ist nach dem Urteil also verpflichtet, den Betrieb so zu überwachen oder überwachen zu lassen, dass er unter normalen Umständen mit einer ordnungsgemäßen Erledigung der Geschäfte



rechnen kann“, erklärt Büscher. Darüber hinaus muss eine Geschäftsführung sofort eingreifen, wenn sich auch nur Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten zeigen.

Das OLG Nürnberg sieht bereits eine Pflichtverletzung bei der Geschäftsführung, wenn durch unzureichende Organisation, Anleitung oder Kontrolle den Mitarbeitern der Gesellschaft Straftaten oder sonstiges Fehlverhalten ermöglicht oder auch nur erleichtert werden. Kontrollen dürfen nicht erst dann einsetzen, wenn Missstände entdeckt werden. Wenn Kontrollen nicht ausreichen, um Mitarbeitern zu verdeutlichen, dass die Geschäftsführung Verstöße entdeckt und ahndet, sind sogar weitergehende Maßnahmen zu ergreifen.

Das Gericht sieht im Ergebnis eine generelle Compliance-Verpflichtung der Geschäftsführung. Dazu zählen Überwachungspflichten, Vorkehrungen organisatorischer Art und Pläne für Eingriffsmechanismen im

Falle von Fehlverhalten, angemessene Kontrollen sowie Überprüfungen, Durchführung stichprobenartiger sowie überraschender Prüfungen. Im Falle einer Verteilung von Aufsichtspflichten liegen die Oberaufsicht sowie die volle Verantwortung stets bei der Geschäftsführung.

Kontrollinstrumente definieren und umsetzen

In Abhängigkeit von der Unternehmensgröße und -komplexität, ob es ein Produktions-, Handels- oder Dienstleistungsunternehmen ist, müssen Unternehmen Instrumente definieren, die Schwachstellen im Unternehmen aufdecken und schnelles Handeln ermöglichen (siehe Kästen unten).

„Wichtig ist, dass Betriebe im Rahmen der Unternehmenssteuerung Prämissen formulieren, unter denen die Zukunft gut zu planen ist“, sagt Ecovis-Unternehmensberater Fischer. „Spätestens nach dem klarstellenden Urteil des OLG Nürnberg ist auch die

Implementierung eines Überwachungssystems, das die Einhaltung zuvor definierter Compliance-Richtlinien sicherstellt, für einen Geschäftsführer alternativlos“, sagt Ecovis-Experte Büscher.



„Beachten Sie Ihre Geschäftsführerplichten, um Haftungsfallen zu vermeiden.“

Marcus Büscher

Rechtsanwalt bei Ecovis in Düsseldorf



Sie haben Fragen?

- Welche Komponenten muss ein Compliance-Management-System beinhalten?
- Welche Compliance-Richtlinien sind verpflichtend?
- Lassen sich teure Kreditverträge kündigen?

Rufen Sie uns an, Telefon 089 5898-266, oder schicken Sie uns eine E-Mail: redaktion-red@ecovis.com

Auf was Unternehmen jetzt achten sollten

Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer haben immer mehr Pflichten. Neben der Liquiditätssicherung sind sie jetzt nach einem Urteil des Oberlandesgerichts Nürnberg gehalten, Kontroll- und Überwachungsmechanismen im Unternehmen einzuführen. Ecovis empfiehlt Unternehmen daher, Maßnahmen zu ergreifen (Auswahl):

- Erstellen und/oder aktualisieren der **Planungsrechnung**, insbesondere der **Liquiditätsplanung**.
- Prüfen der variabel verzinsten **Kreditverträge** im Hinblick auf Anpassungsregelungen.
- Neuberechnen des Darlehens unter Berücksichtigung der Zinsanpassungen in einem Planungsprogramm, um die **zukünftige Liquiditätsbelastung** festzustellen.
- Teure **Kreditverträge** als Erstes tilgen.
- Die **Kundenzahlungsziele** reduzieren und die **Gläubigerzahlungsziele** ausweiten.
- Prüfen, wann **Investition oder Instandhaltung** besser ist.
- Implementieren eines **Compliance-Management-Systems**, um Fehlverhalten und Missstände schnell zu erkennen und entsprechende Maßnahmen einleiten zu können.



Fotos von links: Digitaler Rollen-Bremsprüfstand für Pkw und Transporter, die MAHA-Geschäftsführer Dr. Peter Geigle und Michael Amann sowie die Fünf-Sterne-Hebebühne MA STAR.



Erfolgsgeschichte: MAHA

Fahrzeugprüf- und Hebeteknik aus dem Allgäu für die Welt

Das Unternehmen MAHA aus Haldenwang im Allgäu ist weltweit aktiv.

Dank eines Stiftungsmodells sind Innovationsfähigkeit und Wachstum des Weltmarktführers für Fahrzeugprüf- und Hebeteknik auch langfristig gesichert.

Wer sein Auto zum TÜV oder zur Dekra bringt, kennt die Produkte der Maschinenbau Haldenwang GmbH & Co. KG, kurz MAHA. Die Fahrzeugprüf- und Hebeteknik von MAHA ist aber nicht nur in Deutschland ein Begriff. Zum sechsten Mal in Folge landete das 1968 in Haldenwang (Allgäu) gegründete Unternehmen 2023 in der Liste der Weltmarktführer auf Platz eins. Diese Rangliste erstellt alljährlich die Universität St. Gallen zusammen mit der „Wirtschaftswoche“.

MAHA ist als Zwei-Mann-Betrieb mit einem Pkw-Prüfstand entstanden. Heute gibt es auch einen Produktionsstandort in den USA. Das Unternehmen ist weltweit vertreten und beschäftigt rund 1.000 Mitarbeiter.

Die Zukunft mit einer Stiftung gesichert

Die einstigen Inhaber Emma und Winfried Rauch haben MAHA 2011 an die Familie Rauch-Stiftung übertragen. „Das hat uns unabhängig gemacht und war sehr weitsichtig“, sagen die Geschäftsführer Peter Geigle und Michael Amann. „Nahezu 100 Prozent unseres Ertrags verbleiben im Unternehmen, und wir können unsere Entwicklung selbst gestalten.“ MAHA sei damit auch langfristig stabil, müsse keine Gewinnmaximierung betreiben und habe auch die diversen Krisen, von der Corona-Pandemie bis zum Ukraine-Krieg, gut überstanden.

„Aufgrund der Inhaberkonstellation und der Weitsicht der Gründer gehen wir gestärkt aus der Krise hervor“, führt Amann aus. Ausschüttungen fließen in eine gemeinnützige Stiftung, die soziale und gesellschaftliche Projekte unterstützt.

In Innovationen investieren

Den Wandel zur Elektromobilität sieht das Unternehmen als Chance. „Wir erweitern unsere Produktpalette und investieren viel in Forschung und Entwicklung. Die E-Mobilität ist für uns eher Chance als Risiko, denn für eine Übergangszeit werden beide Antriebssysteme gebraucht“, sagt Geigle. Dank der Unternehmenskultur und sozialer

Leistungen gelinge es MAHA auch, junge und motivierte Fachkräfte zu finden.

In Steuerfragen setzt MAHA seit vielen Jahren auf die Berater von Ecovis, ob bei Steuererklärungen, beim Konzernabschluss oder der steuerlichen Beratung. „Dort fühlen wir uns sehr gut aufgehoben. Die Zusammenarbeit ist äußerst vertrauensvoll und fruchtbar“, lobt die Geschäftsführung. „Auslandsgesellschaften, Konzernstruktur, Stiftungen und Weltmarktführer – uns freut es sehr, dass wir mit der MAHA zusammenarbeiten dürfen“, hebt Andreas Zängerle, Steuerberater bei Ecovis in Memmingen, hervor.



„Die Aufgabenstellung bei der MAHA ist sehr vielfältig und interessant.“

Andreas Zängerle

Steuerberater bei Ecovis in Memmingen

Über die MAHA

MAHA ist ein Unternehmen mit einem weltumspannenden Handels- und Servicenetz in 150 Ländern und 19 eigenen Niederlassungen. Die weltweit etwa 1.000 Beschäftigten produzieren in Haldenwang und Pinckard (USA) Produkte für die Fahrzeug-, Prüf- und Hebeteknik. Das Unternehmen setzt jährlich 150 Millionen Euro um.

www.maha.de



Interview: Die wirtschaftliche Lage

Trotz Krisen und Inflation die Weichen für die Zukunft stellen

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie, unterbrochene Lieferketten oder die geopolitische Lage und ihre Folgen machen den Unternehmen weltweit zu schaffen. Hinzu kommen jetzt noch die gestiegenen Energiekosten und die Inflation. Welche Auswirkungen hat das alles auf die wirtschaftliche Lage? Cuneyt Kazokoglu, Direktor für Energiewirtschaft und Energiewende bei Facts Global Energy (FGE) in London, gibt einen Ausblick auf die Situation in Deutschland und Europa.

Herr Kazokoglu, die Stimmung unter den Unternehmen in Europa und weltweit ist so schlecht wie schon lange nicht mehr. Was sind die Hauptfaktoren dafür?

Auf dem World Economic Forum 2023 in Davos wurde der Begriff „Polykrise“ geprägt, um einen Zustand zu beschreiben, in dem sich globale Krisen kaskadenartig ausbreiten und ineinandergreifen. Zwar haben sich einige dieser Belastungen in den vergangenen Monaten abgeschwächt, doch die Gesamtbedingungen bleiben schwierig: In Europa herrscht immer noch ein Krieg. Die globalen Versorgungsketten sind angespannt und die Energiepreise sind immer noch hoch, auch wenn sie in den vergangenen Monaten aufgrund des milden Winters, des geringeren Verbrauchs und des reichlichen LNG-Angebots erheblich gesunken sind.

Das kann sich aber in der zweiten Jahreshälfte ändern, wenn Europa die Erdgaspeicher vor dem nächsten Winter auffüllen

will. Eine potenziell stärkere chinesische Nachfrage, die aufgrund der Covid-19-Sperren eingeschränkt war, kann zu einem weiteren vorübergehenden Anstieg der Erdgaspreise führen.

Ist das Ende der steigenden Inflation bereits erreicht oder ist damit zu rechnen, dass die Inflation noch länger anhält?

Vor allem in Europa wird die Inflation nicht so bald enden. Wichtig ist, dass die Inflationsrate im Januar 2023 mit 8,5 Prozent niedriger war als im Dezember 2022 mit 9,2 Prozent. Das ist aber ausschließlich auf den Rückgang des Erdgaspreises zurückzuführen. Die Kerninflation, also die Inflationsrate ohne die volatilen Lebensmittel- und Energiepreise, blieb hoch und dürfte erst in der zweiten Jahreshälfte zurückgehen. Außerdem besteht die Gefahr, dass die Wiedereröffnung Chinas die Inflation anheizen könnte. Es ist daher wahrscheinlich, dass die Inflation in Europa noch länger relativ hoch bleibt.

Wie werden sich Ihrer Meinung nach steigende Zinsen auf das Wirtschaftswachstum in Europa auswirken?

Die Zinssätze sind aufgrund des hohen Niveaus von einem historischen Tiefstand aus angestiegen. Sie führen zu höheren Kosten für die Kreditaufnahme. Diese Kosten können möglicherweise wieder auf das niedrige Niveau der letzten Jahre zurückgehen. Wenn sie hoch bleiben, wirken sie sich negativ auf das Wirtschaftswachstum und die Investitionsstimmung aus. Gerade in Europa, wo Unternehmen in großem Umfang in transformative Energietechnologien investieren müssen, können hohe Kreditkosten ein erhebliches Problem für die entsprechenden Branchen sein.

Können Sie Aussagen treffen, wie sich das globale Bruttoinlandsprodukt (BIP) in Europa im Jahr 2023 entwickeln wird? Wie ist der Ausblick für Deutschland?

Die Wirtschaft in der Eurozone (plus 3,5 Prozent) ist im vergangenen Jahr schneller



gewachsen als die der USA (plus 2,1 Prozent) und Chinas (plus 3 Prozent). Dies ist das erste Mal in fast 50 Jahren. Im vierten Quartal 2022 wuchs das reale BIP der Eurozone um 1,9 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Grund dafür ist der milde Winter, was die Erdgasnachfrage einschränkte und Preisspitzen verhinderte. Während das BIP der Eurozone im vierten Quartal 2022 um 0,1 Prozent gegenüber dem Vorquartal wuchs, sank das deutsche BIP um 0,2 Prozent gegenüber dem Vorquartal. Der Hauptgrund dafür ist der hohe Anteil der Industrie in Deutschland. Hier hat sich das Wachstum verlangsamt. Der Erdgaspreis ist zwar gesunken, aber er ist immer noch

höher als vor dem Krieg in der Ukraine. Jeder Industriezweig, der Strom oder Erdgas als Rohstoff benötigt (Chemie, Metall), erlebt einen negativen Schock.

Darüber hinaus wurden die Verbraucherausgaben aufgrund der sich verschlechternden Stimmung und der Ungewissheit über die Zukunft trotz direkter staatlicher Unterstützung zurückgefahren. Diese Probleme werden auch im Jahr 2023 noch andauern. Die Auswirkungen auf die Industrie sind bereits zu spüren. In der zweiten Hälfte des Jahres 2022 sind die Erdgaspreise in die Höhe geschossen. Infolgedessen hat die deutsche Industrie ihren Erdgasverbrauch um 22 Prozent im Vergleich zum Vorkriegsdurchschnitt gesenkt. Dies ist nicht nur das Ergebnis höherer Effizienz, sondern wurde durch die Drosselung der Produktion erreicht, in einigen Fällen sogar dauerhaft. Unternehmen wie BASF oder Dow bauen in Europa und Deutschland dauerhaft Kapazitäten ab.

Gibt es bestimmte Energielösungen, in die Unternehmen investieren sollten, um unabhängig von den Marktpreisen agieren zu können?

Bevor in Energieerzeugung investiert wird, sollten Unternehmen versuchen, eine höchstmögliche Energieeffizienz zu erreichen. Energieeffizienz wird als der „erste Treibstoff“ bezeichnet. Danach hängt viel von der Größe des Unternehmens ab. Natürlich kann jeder sein Dach mit Sonnenkollektoren ausstatten, aber um die Energierechnungen deutlich zu senken, ist die Größe entscheidend, und das ist nicht einfach.

Bitte geben Sie uns zum Abschluss des Interviews einen Ausblick auf Deutschland für das Jahr 2023/2024.

Deutschland befindet sich an einem Wendepunkt. Die nächsten zwei Jahre werden über das Schicksal vieler Industriezweige im Land entscheiden, da das alte Modell von Produktion und Export mit sicherer russischer Energie vorbei ist. Deutschlands industrielle Führungsrolle auf dem Kontinent zu erhalten, ist die zentrale Herausforderung. Der Inflation Reduction Act (IRA) in den USA dient nicht nur der Klimapolitik. Er ist in erster Linie ein Instrument der Arbeitsmarktpolitik. Zusammen mit den niedrigen Energiepreisen schafft der IRA einen enormen Anreiz für große Unternehmen, ihren Standort in die USA zu verlegen. Geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Industrie in Deutschland zu halten, ist die Herausforderung Nummer eins.

Die Reduzierung der Treibhausgasemissionen bedeutet, dass Deutschland in den kommenden Jahren viele neue Technologien einsetzen muss. Dazu gehören der Ausbau der Stromerzeugung und -übertragung aus erneuerbaren Energien, Elektrofahrzeuge oder Wasserstoff: In vielen dieser Sparten ist Deutschland – sowie auch ganz Europa – bereits stark von China abhängig. Chinas führende Rolle bei neuen Energietechnologien ist kein kurzlebiges Phänomen. China wird auch 2030 führend sein. Die zweite Herausforderung besteht also darin, die Emissionsminderungsziele mit einer Industriepolitik in Einklang zu bringen, die sicherstellt, dass Deutschland die neuen Energietechnologien selbst produziert. ●

Über Cuneyt Kazokoglu



Der Wirtschaftswissenschaftler Cuneyt Kazokoglu ist bei Facts Global Energy in London für die Analysen zu Entwicklungen im Bereich der neuen Energien, der Energiewende sowie deren Wechselwirkungen mit bestehenden kohlenwasserstoffbasierten Brennstoffen verantwortlich.

www.fgenergy.com



Fachkräftemangel

Mitarbeiter mit Geld vom Staat weiterqualifizieren

Der strukturelle Wandel – vor allem durch die digitale Transformation – verändert bestehende Tätigkeitsfelder in allen Branchen. Er erfordert eine kontinuierliche Anpassung von Unternehmen und ihren Mitarbeitern auf allen Ebenen. Mit staatlicher Hilfe können Betriebe nun Beschäftigte weiterqualifizieren.

Die technologischen Entwicklungen und die Arbeitswelt 4.0 sorgen für vielerlei Herausforderungen. Insofern ist es unerlässlich, die Qualifikationen und Kompetenzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch Weiterbildung regelmäßig zu erweitern.

Das Qualifizierungschancengesetz

Bei der Aus- und Weiterbildung von Fachkräften soll das Qualifizierungschancengesetz helfen. Das Gesetz bezweckt, Beschäftigte zu unterstützen, den digitalen Wandel und Strukturwandel durch Weiterbildung zu meistern, anstatt den Arbeitsplatz zu verlieren. Die staatliche

Förderleistung für Weiterbildung wurde ausgedehnt und die bisherige Zielgruppe erweitert. „Weiterbildungsförderung erhalten danach aktuell im Unternehmen beschäftigte Mitarbeiter, unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße“, erklärt Anne-Franziska Weber, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht bei Ecovis in München.

Auch Mitarbeiter, die innerhalb des Unternehmens umsatteln oder aufsteigen möchten, gewährt das Qualifizierungschancengesetz Förderungsmöglichkeiten. Und: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Engpassberufen, in denen Fachkräftemangel herrscht, können ebenfalls von der Weiterbildungsförderung profitieren.

Höhe und Voraussetzung der staatlichen Förderung

Die Höhe der Weiterbildungsförderung kann bis zu 100 Prozent betragen und richtet sich nach

- der Größe des Betriebs,
- dem Alter des Mitarbeiters und
- dem Förderziel.

Die Weiterbildung muss einen Mindestumfang von 120 Unterrichtseinheiten mit jeweils 45 Minuten umfassen. Sie ist bei einem externen, zertifizierten Träger zu absolvieren. Inhalt der Weiterbildung muss die Vermittlung von zukunftsgerichteten Qualifikationen für die Arbeitswelt von morgen sein.



„Qualifizieren Sie Ihre Beschäftigten mit Geld vom Staat weiter.“

Anne-Franziska Weber

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht bei Ecovis in München

„Eine Förderung für Pflichtfortbildungen oder das Nachholen vorausgesetzter Fähigkeiten ist nicht im Förderprogramm eingeschlossen“, weiß Weber. Die letzte vergleichbare Weiterbildung (oder ursprüngliche Ausbildung) muss mindestens vier Jahre zurückliegen, damit ein ausreichender Aktualisierungsbedarf der Qualifikationen vorliegt.

Betriebliche Weiterbildung wird in Zukunft aufgrund der stetigen Veränderungen am Arbeitsmarkt immer wichtiger. „Das Qualifizierungschancengesetz gibt zahlreiche neue Impulse und holt Unternehmen wie auch Beschäftigte ab, um für die Arbeitswelt von morgen gewappnet zu sein“, sagt Ecovis-Expertin Weber. ●



Sie haben Fragen?

- Wer muss die Weiterbildungsförderung beantragen?
- Wo ist die Weiterbildungsförderung zu beantragen?
- Wie oft können Unternehmen für die Beschäftigten die Förderung in Anspruch nehmen?

Rufen Sie uns an, Telefon 089 5898-266, oder schicken Sie uns eine E-Mail: redaktion-red@ecovis.com



Corporate Sustainability Reporting Directive

Die Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts

Ab 2024 müssen in Deutschland nicht nur börsennotierte Großunternehmen Nachhaltigkeit nachweisen, sondern auch nicht börsennotierte Großunternehmen sowie börsennotierte kleine und mittelständische Betriebe.

Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) erweitert Umfang und Tiefe der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Betroffen sind börsennotierte und nicht börsennotierte Großunternehmen sowie börsennotierte kleine und mittelständische Unternehmen. Als groß gelten sie, wenn sie mindesten zwei dieser drei Kriterien erfüllen:

- Bilanzsumme von mehr als 20 Millionen Euro,
- Nettoumsatz von mehr als 40 Millionen Euro,
- mehr als 250 Mitarbeiter durchschnittlich.

„Unternehmen, die ihrer CSRD-Berichtspflichten nicht nachkommen, müssen mit zivil- und/oder strafrechtlichen Maßnahmen rechnen“, sagt Yven Heine, Head of Sustainability von iAP, einem Unternehmen der Ecovis-Gruppe in Berlin. Zu den berichtspflichtigen Nachhaltigkeitsaspekten gehören Umwelt-, Sozial- und Menschenrechtsaspekte sowie Governance-Faktoren, einschließlich Arbeitnehmerangelegenheiten, Korruption- und Bestechungsbekämpfung.

Die Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts

Die CSRD verlangt die „doppelte Wesentlichkeit“: Unternehmen müssen darüber berichten, wie sich ihr Geschäftsmodell auf die Nachhaltigkeit auswirkt (Inside-out-Perspektive), sowie darüber, wie sich die Nachhaltigkeit auf die Entwicklung, die Leistung und die Lage ihres Unternehmens auswirkt (Outside-in-Perspektive). Diese Informationen werden in einem eigenen Abschnitt des Lageberichts dargestellt. Sie müssen unter



„Unternehmen, die sich noch nicht mit der CSRD beschäftigt haben, sollten das dringend tun.“

Yven Heine

Head of Sustainability von iAP, einem Unternehmen der Ecovis-Gruppe in Berlin

anderem die folgenden Aspekte in Bezug auf die eigene Geschäftstätigkeit und die Wertschöpfungsketten des Unternehmens abdecken.

Dazu sind einheitliche Standards festgelegt. Die ersten gelten zum 30. Juni 2023, detailliertere sollen bis zum 30. Juni 2024 folgen. Bei diesen handelt es sich um die finalen European Sustainability Reporting Standards (ESRS) der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG).

Die Unternehmen müssen darstellen

- wie ihr Geschäftsmodell und ihre Strategie – mit Durchführungsmaßnahmen und den dazugehörigen Finanz- und Investitionsplänen – beim Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft vereinbar sind mit der Begrenzung der globalen Erwärmung nach dem Pariser Abkommen

auf 1,5 Grad Celsius und dem Ziel der Klimaneutralität bis 2050;

- wie ihr Geschäftsmodell und ihre Strategie den Interessen der Stakeholder Rechnung tragen;
- welche zeitgebundenen Ziele sie in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte haben, teilweise mit absoluten Zielen für die Verringerung der Treibhausgasemissionen bis 2030 und 2050, welche Fortschritte es bei der Zielerreichung gibt und ob die Ziele in Bezug auf Umweltfaktoren auf schlüssigen wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhen;
- wie das Due-Diligence-Verfahren in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte durchgeführt wurde und ob es mit den Anforderungen der EU zur Durchführung eines Due-Diligence-Verfahrens übereinstimmt;
- welche Risiken es im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten gibt, welche Abhängigkeiten von diesen Aspekten bestehen und wie mit diesen Risiken umgegangen wird.



Sie haben Fragen?

- Ab wann ist die Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtend?
- Welche Sanktionen gibt es für Betriebe, die der Berichtspflicht nicht nachkommen?

Rufen Sie uns an, Telefon 089 5898-266, oder schicken Sie uns eine E-Mail: redaktion-red@ecovis.com



Interim-Management

Wie Beziehungen auf Zeit gut laufen können

Immer häufiger kommen in Deutschland Interim-Manager zum Einsatz. Sie übernehmen Leitungsaufgaben, überbrücken Engpässe oder unterstützen in Krisen. Damit die Beziehung auf Zeit klappt, sind jedoch einige Spielregeln zu beachten.

Die Gründe für den Einsatz eines Managers auf Zeit sind vielfältig. Unternehmen holen Interim-Manager meist dann an Bord, wenn sie interne Kapazitäten benötigen oder eine spezielle Expertise zur Bewältigung einer besonderen Aufgabe im Unternehmen fehlen. Typische Einsatzfelder sind

- die Überbrückung einer frei gewordenen Geschäftsführerposition bis zu einer dauerhaften Neubesetzung im Rahmen einer Nachfolge (sowohl Wechsel Geschäftsführung als auch Gesellschafter);
- die Übernahme von herausfordernden Projekten, etwa Restrukturierung, Expansion oder Post-Merger-Integration, die Spezialkenntnisse und Erfahrungen eines Managers verlangen. Insbesondere bei Sanierungsprojekten fordern zudem externe Stakeholder, zum Beispiel Banken oder Risikokapitalgeber, die Unterstützung durch externe Interim-Manager.

Fester Teil des Teams

Der externe Interim-Geschäftsführer ist in der Regel temporär ein vollwertiges Mitglied des Teams und übernimmt konkrete Projektaufgaben. „Als Externer bringt der Interim-Geschäftsführer einen unvoreingenommenen, objektiven Blick mit. Dadurch ist er in der Lage, neue Strategien, Maßnahmen oder Projekte vorbehaltlos umzusetzen“, erklärt Alexander Waschinger, Unternehmensberater bei Ecovis in Dingolfing.

Nicht jeder Manager eignet sich für die Interim-Geschäftsführung. Er sollte für schwierige Führungsaufgaben fundierte Erfahrungen und persönliche Reife mitbringen. Nicht zu unterschätzen ist, dass der Interim-Geschäftsführer infolge des zeitlich begrenzten Einsatzes im Wesentlichen sachorientierte Entscheidungen trifft, die frei von jeglichen Karriereüberlegungen sind.

Die zeitliche Begrenzung hat – neben der Expertise des Externen – für das Unternehmen einen signifikanten Effekt: Kostentransparenz. Denn der Interim-Geschäftsführer kostet einen vereinbarten Preis, der zudem zeitlich begrenzt ist.

Kostensparende Alternative

„Üblicherweise wird für den Einsatz eines Interim-Geschäftsführers ein Tagessatz vereinbart“, sagt Waschinger. Dabei kommt meist die Ein-Prozent-Regel zum Tragen. Das bedeutet: Der Interim-Manager-Tag kostet ein Prozent des Bruttojahreseinkommens eines Angestellten in vergleichbarer Position im Unternehmen. Beträgt etwa das Einkommen eines Geschäftsführers 120.000 Euro pro Jahr, liegt der Tagessatz bei 1.200 Euro. Stellt ein Dienstleistungsunternehmen den Interim-Geschäftsführer, kommen Aufschläge hinzu. Diese hängen



„Mit ihrem Experten-Wissen bringen Interim-Manager Unternehmen viele Vorteile.“

Alexander Waschinger
Unternehmensberater
bei Ecovis in Dingolfing

von dem Projekt, der Zeitdauer und Verantwortung ab und schwanken zwischen 0,75 und 1,5 Prozent des Bruttogehalts.

Was auf der Kostenseite auch zu Buche schlägt, ist die Versicherungsprämie für eine Organ- oder Manager-Haftpflichtversicherung – D&O-Versicherung –, sofern diese im Unternehmen ohnehin nicht schon vorhanden ist.

Augen auf bei der Auswahl

„Der Interim-Manager muss ins Team passen, auch wenn er nur zeitlich begrenzt im Unternehmen ist“, weiß Waschinger aus eigener Erfahrung. Bei der Auswahl sollten Unternehmen daher neben den persönlichen Aspekten auch diese Fragen beantworten:

- Wie oft hat der Manager bereits ähnliche Projekte betreut?
- War er in ähnlichen Unternehmen mit ähnlicher Verantwortung (Mitarbeiter, Umsatz, Budgets) schon tätig?
- Passt das Detailwissen des Interim-Managers zur Aufgabenstellung?

Die Details im Arbeitsvertrag beachten

Bei der vertraglichen Regelung des Interim-Geschäftsführers ist besondere Sorgfalt gefordert. „Besonders wichtig ist, dass zwischen dem Unternehmen und dem Interim-Manager kein Arbeitsverhältnis entsteht“, sagt Waschinger, „dies würde zahlreiche arbeitnehmerschutz- und sozialversicherungsrechtliche Vorschriften nach sich ziehen.“ Unternehmen sollten daher einen „freien Dienstvertrag“ abschließen und diesen auch tatsächlich so durchführen. Typischerweise ist hier keine Weisungsgebundenheit für die Tätigkeit, beispielsweise Ort, Zeit und Dauer der Arbeit, gegeben, und die Aufgabenstellung muss sich außerhalb des laufenden Tagesgeschäfts bewegen.

Überbrückt der Interim-Manager aber Vakanz anderer Führungskräfte im Tagesgeschäft, wird er in feste Arbeitsabläufe des Unternehmens eingebunden sein. Das könnte für ein Arbeitsverhältnis sprechen. Im Vertrag sind daher Klauseln aufzunehmen, damit dies möglichst nicht passiert. Dazu gehört etwa, dass

- keine festen Arbeitszeiten vereinbart sind;
- Weisungen nur projektbezogen gelten;

- die Vergütung auf Basis von Tagessätzen gezahlt wird;
- eine Pflicht zur Haftpflichtversicherung des Interim-Geschäftsführers besteht.

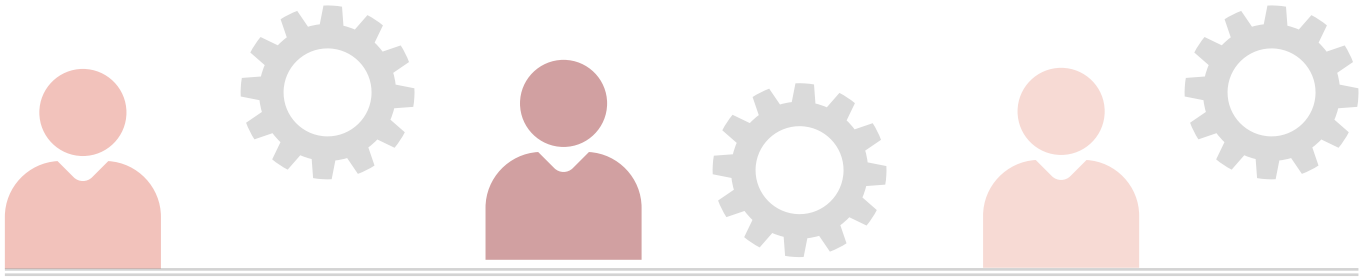
Sofern der Interim-Manager als Geschäftsführer einer GmbH bestellt wird, sind eine formal korrekte Geschäftsführerbestellung sowie eine Handelsregisteranmeldung erforderlich. „Auch wenn einige Regeln einzuhalten sind, Interim-Geschäftsführung hat zahlreiche Vorteile. Nicht zuletzt könnte ein erfolgreicher Interim-Geschäftsführer – sofern passend – auch für eine Daueranstellung zu gewinnen sein“, weiß Ecovis-Experte Waschinger. ●



Sie haben Fragen?

- Was ist bei Verträgen mit Interim-Managern im Detail zu regeln?
- Was ist bei der Auswahl von Managern auf Zeit zu beachten?
- Gibt es eine zeitliche Beschränkung für den Einsatz von Interim-Geschäftsführern?

Rufen Sie uns an, Telefon 089 5898-266, oder schicken Sie uns eine E-Mail: redaktion-red@ecovis.com



Modernisierung des Personengesellschaftsrechts

Was die Reform den Unternehmen bringt

Die Reform des Personengesellschaftsrechts gleicht Gesetzeslage und Rechtsprechung aneinander an. Damit ist für mehr Rechtssicherheit gesorgt. Das Gesetz tritt zum 1. Januar 2024 in Kraft.

Die Diskussion um eine Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG) hat gedauert: Nun wurde das Gesetz endlich verabschiedet. Zentrale Punkte:

- die Einführung eines Gesellschaftsregisters für Gesellschaften des bürgerlichen Rechts (GbR),
- Regelungen über die Anfechtung von Gesellschaftsbeschlüssen sowie
- die Öffnung der Personenhandelsgesellschaften, besonders der GmbH & Co. KG, für freie Berufe, etwa Architekturbüros.

Für wen das MoPeG gilt

Die Gesetzesänderung betrifft nur Personengesellschaften. „Unternehmen, die in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft,

insbesondere in einer GmbH, organisiert sind, müssen nichts weiter veranlassen“, erklärt Ecovis-Rechtsanwalt Hannes Wunderlich in München.

Für Unternehmen, die als offene Handelsgesellschaft (OHG) oder als Kommanditgesellschaft (KG und GmbH & Co. KG) organisiert sind, besteht aber möglicherweise Handlungsbedarf. Das gilt unabhängig davon, ob sie bereits in dieser Rechtsform bestehen oder erst nach dem 1. Januar 2024 gegründet werden. Diese Unternehmen sollten ihre Gesellschaftsverträge rechtzeitig prüfen und gegebenenfalls an die neue Gesetzeslage anpassen lassen.

Freie Sitzwahl wird möglich

Während Personengesellschaften bisher im Gegensatz zu Kapitalgesellschaften ihren Sitz nur am Ort der tatsächlichen Geschäftsleitung haben können, dürfen eingetragene Personengesellschaften künftig im Gesellschaftsvertrag einen abweichenden Vertragssitz vereinbaren. Übt beispielsweise ein Unternehmen seine tatsächliche Geschäftstätigkeit im Ausland aus oder verlegt sie dorthin, möchte jedoch (weiterhin) als deutsche Personengesellschaft organisiert sein, kann es ab 2024 im Gesellschaftsvertrag den Vertragssitz im Inland vereinbaren.

Mehr Transparenz in der KG

Für Unternehmen, die in der Rechtsform einer KG oder GmbH & Co. KG organisiert sind, ist zu beachten, dass mit dem neuen



„Je eher Sie sich zum
Personengesellschaftsrecht
beraten lassen,
desto besser.“

Hannes Wunderlich

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht bei Ecovis in München

Gesetz die Informationsrechte der Kommanditisten ab 1. Januar 2024 erweitert werden. Bisher konnten Kommanditisten lediglich eine Abschrift des Jahresabschlusses zur Prüfung anfordern und hierzu Einsicht in die Unterlagen der Gesellschaft verlangen. Das MoPeG räumt ihnen künftig ein allgemeines Informationsrecht ein, das ihnen auch durch den Gesellschaftsvertrag nicht abgesprochen werden kann. „Ein Kommanditist kann künftig Auskunft über alle Gesellschaftsangelegenheiten verlangen, sofern dies erforderlich ist, um seine Mitgliedschaftsrechte wahrzunehmen“, erklärt Wunderlich. ●



Sie haben Fragen?

- Welche Vorteile bietet eine Personengesellschaft?
- Wie weit gehen die Informationsrechte des Kommanditisten?
- Gibt es Unterlagen, die Kommanditisten nicht verlangen dürfen?

Rufen Sie uns an, Telefon 089 5898-266, oder schicken Sie uns eine E-Mail: redaktion-red@ecovis.com



Betriebsprüfung

Unternehmen erwarten viele Verschärfungen

Im gesetzgeberischen Feuerwerk zum Ende des vergangenen Jahres gingen die neuen Regeln für Betriebsprüfungen etwas unter. Unscheinbar als „Modernisierung des Steuerverfahrensrechts“ bezeichnet, verändern sie die künftigen Prüfungen aber ganz erheblich.

Betriebsprüfer dürfen künftig erstmals sechs Monate nach der Prüfungsanordnung mit einem „qualifizierten Mitwirkungsverlangen“ aufwarten. Wirken Unternehmen innerhalb von vier Wochen – eine Verlängerung ist bei begründeten Einzelfällen möglich – nach Erhalt dieses Mitwirkungsverlangens nicht oder nicht hinreichend an der Betriebsprüfung mit, kann die Finanzverwaltung ein Mitwirkungsverzögerungsgeld festsetzen. Dieses beträgt 75 Euro je Verzögerungstag für maximal 150 Tage.

„Ohne Verzögerungsgeld bleibt nur, wer nachweisen kann, dass er die Verzögerung nicht zu vertreten hat oder dies entschuldbar ist“, erklärt Jeannette Olivie, Steuerberaterin bei Ecovis in Berlin. Für Firmen mit einem Jahresumsatz von mehr als zwölf Millionen Euro oder Konzernunternehmen mit einem Konzernjahresumsatz von 120 Millionen Euro sowie für „Dauerverzögerer“ kann die Finanzverwaltung sogar bis zu 25.000 Euro pro Verzögerungstag festsetzen.

Weitere Verschärfungen für Betriebe

Auch für Verrechnungspreisdokumentationen haben sich Verschärfungen ergeben. Das Finanzamt kann sie von den Unternehmen jederzeit anfordern. Sie müssen sie spätestens 30 Tage, nachdem die Prüfungsanordnung ins Haus flatterte, vorlegen. Neu eingeführt wurden die Teilabschlussbescheide. In diesen können einzelne Feststellungen der Betriebsprüfung schon vor dem offiziellen Abschluss der Prüfung ergehen – auch auf Verlangen des geprüften

Unternehmens. „Das ist eine sehr sinnvolle Maßnahme. Denn so bleiben nur noch einzelne Punkte einer Betriebsprüfung offen. Die unstrittigen lassen sich vorher erledigen“, kommentiert Olivie.

Bereits mit der Prüfungsanordnung können die Finanzämter nun Unterlagen und Daten anfordern. Legen Betriebe diese vor, sollen im Gegenzug die Prüfungsschwerpunkte der Betriebsprüfung mitgeteilt werden. „Das ist eine weitere gute Maßnahme, die Unternehmen entlastet“, sagt Olivie. Und: „Schlussbesprechungen dürfen die involvierten Parteien künftig auch telefonisch oder per Videokonferenz durchführen.“

Ein innerbetriebliches Steuerkontrollsystem einsetzen

Neue Chancen könnten die Regelungen zu alternativen Prüfungsmethoden ergeben. Sie sehen vor, dass die Finanzbehörden innerbetriebliche Steuerkontrollsysteme (IKS, Details zur Implementierung von IKS siehe auch Beitrag ab Seite 4) jetzt im Rahmen von Betriebsprüfungen kontrollieren können. Falls sie darin keine oder nur unbeachtliche steuerliche Risiken erkennen, lassen sich künftige Prüfungen bereits im Voraus auf bestimmte Punkte begrenzen.

Änderungen beim IKS müssen Unternehmen in diesen Fällen umgehend den Finanzbehörden mitteilen. „Bis 2029 soll diese Neuregelung evaluiert werden. Dem IKS wird in Zukunft sehr viel mehr Bedeutung zukommen als bisher“, erklärt Olivie. ●



„Wir machen Sie mit den neuen Anforderungen an Betriebsprüfungen vertraut.“

Jeannette Olivie

Steuerberaterin bei Ecovis in Berlin



Sie haben Fragen?

- Welche Unterlagen müssen Unternehmen nach der Prüfungsaufforderung vorlegen?
- Was genau bedeutet das Mitwirkungsverlangen?
- Wie können Unternehmen ein internes Steuerkontrollsystem aufbauen?

Rufen Sie uns an, Telefon 089 5898-266, oder schicken Sie uns eine E-Mail: redaktion-red@ecovis.com



Fahrtenbuch: Den Treibstoffverbrauch schätzen ist nicht erlaubt

Entscheidet sich der Steuerpflichtige für die Führung eines Fahrtenbuchs, muss er die gesamten Aufwendungen für seinen Pkw, etwa auch Treibstoffverbrauch und -kosten, anhand von Belegen nachweisen. Kann er das nicht, darf er die Fahrtenbuchmethode nicht nutzen. Details dazu erfahren Sie hier:

<https://www.ecovis.com/medizin/fahrtenbuch-den-treibstoffverbrauch-schaetzen-ist-nicht-erlaubt/>



Bundesarbeitsgericht: Alle Unternehmen brauchen Arbeitszeiterfassung

Arbeitgeber müssen künftig die Arbeitszeit ihrer Belegschaft erfassen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 13. September 2022 entschieden. Nun hat das höchste deutsche Arbeitsgericht die Gründe dafür veröffentlicht. „Arbeitgeber müssen jetzt handeln“, erklärt Ecovis-Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Gunnar Roloff in Rostock: <https://de.ecovis.com/aktuelles/bundesarbeitsgericht-alle-unternehmen-brauchen-arbeitszeiterfassung/>



Nullsteuersatz bei Photovoltaikanlagen: Das Ministerium klärt auf

Die Ampel-Koalition hat für bestimmte Umsätze von Photovoltaikanlagen einen Nullsteuersatz eingeführt. In der Praxis warf dessen Anwendung viele Fragen auf. Jetzt hat das Bundesfinanzministerium einen Großteil der Unklarheiten in seinem Schreiben vom 27. Februar 2023 beantwortet.

Mehr dazu lesen Sie hier:

<https://de.ecovis.com/nullsteuersatz-bei-photovoltaikanlagen-das-ministerium-klart-auf/>



Lohnniveau: Teilzeitkräfte und Vollzeitkräfte gleich behandeln

Bei gleicher Qualifikation und bei identischer Tätigkeit sind geringfügig Beschäftigte analog ihren Vollzeitkollegen zu bezahlen. Das ist auch dann der Fall, wenn sich die Personaleinsatzplanung für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber viel aufwendiger gestaltet. Das ist aber kein sachlicher Grund, beim Stundenlohn zu differenzieren.

Mehr dazu erfahren Sie hier:

<https://de.ecovis.com/aktuelles/lohniveau-teilzeit-und-vollzeitkraefte-sind-gleich-zu-behandeln/>



Impressum

Herausgeber: ECOVIS AG Steuerberatungsgesellschaft, Ernst-Reuter-Platz 10, 10587 Berlin, Tel. +49 89 5898-266, Fax +49 89 5898-2799

Konzeption und Realisation: Teresa Fach Kommunikationsberatung, 80798 München, DUOTONE Medienproduktion, 81241 München

Redaktionsbeirat: Marcus Büscher (Rechtsanwalt), Dr. Holger Fischer (Unternehmensberater), Martin Liepert (Steuerberater), Katja Nötzel (Wirtschaftsprüferin, Steuerberaterin), Armin Weber (Wirtschaftsprüfer, Steuerberater), Jana Klimesch (Unternehmenskommunikation); redaktion-red@ecovis.com

Bildnachweis: Titel: ©Nuthawut, Adobe Stock. Alle Bilder ohne direkten Bildnachweis: ©Ecovis.

ECOVIS red basiert auf Informationen, die wir als zuverlässig ansehen. Eine Haftung kann jedoch aufgrund der sich ständig ändernden Gesetzeslage nicht übernommen werden.

Hinweis zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Wenn aus Gründen der besseren Lesbarkeit und/oder der Gestaltung des vorliegenden Magazins nur die männliche Sprachform gewählt worden ist, so gelten alle personenbezogenen Aussagen selbstverständlich für Frauen und Männer gleichermaßen.

Alles über Ecovis erfahren Sie hier: <https://de.ecovis.com/profil/>

