DIERKES PARTNER

Hamburg-City – Überseehaus
Baumwall 7, 20459 Hamburg
Tel.: +49 - (0)40 - 36156 - 0
Fax: +49 - (0)40 - 36156 - 222
E-Mail: hamburg@dierkes-partner.de

Hamburg-Harburg – HafenKontor Business-Center
Veritaskai 4, 21079 Hamburg
Tel.: +49 - (0)40 - 7611466 - 0
Fax: +49 - (0)40 - 7611466 - 22
E-Mail: harburg@dierkes-partner.de

Lüneburg – Hansekontor
Vor dem Bardowicker Tore 6B, 21339 Lüneburg
Tel.: +49 - (0)4131 - 7499 - 0
Fax: +49 - (0)4131 - 7499 - 44
E-Mail: lueneburg@dierkes-partner.de

www.dierkes-partner.de

Newsletter

Dierkes Partner

Newsletter 01/14

www.dierkes-partner.de/news

DIERKES PARTNER

Compliance im Mittelstand

Partner Dr. Philip Reimann zu unserem aktuellen Titelthema

Sehr geehrte Damen und Herren,

wenn man heute fragen würde, ob der Winter 2013/2014 die gängigen Compliance-Anforderungen erfüllt hat, würden die meisten Menschen das wohl intuitiv verneinen. Für das nächste Jahr fielen einem da doch einige Verbesserungen ein – richtiger Schnee beispielsweise, vielleicht eine zugefrorene Alster ...

In der Wirtschaft ist die Sache dagegen deutlich unübersichtlicher. Welche Regeln muss man befolgen? Welche Gesetze wirken sich wie auf alte Verträge aus? Welche Anforderungen werden bei einer Ausschreibung gestellt? Schon die Vorgaben in Deutschland sind immens. Agiert man mit seinem Unternehmen auf dem internationalen Markt, sei es in der EU, Asien oder den USA, kommen noch einmal ganz neue Vorschriften und Gesetze hinzu.

Und selbst kleine Verstöße, bleiben sie zu lange unbemerkt, können erhebliche wirtschaftliche Schäden nach sich ziehen. Große Unternehmen setzen deshalb schon seit einiger Zeit auf umfangreiche Compliance-Systeme, die die Einhaltung aller Regularien gewährleisten sollen. Der Mittelstand begegnet dem Thema Compliance dagegen noch eher verhalten.

Wir möchten Ihnen mit unserem Schwerpunktthema einen Überblick über diesen, wie wir finden, sehr lohnenden Themenkomplex geben. Was ist Compliance eigentlich genau? Wer braucht Compliance? Und worauf sollten Sie als mittelständischer Unternehmer besonders achten?
Richtig angewandt kann ein gutes Compliance-System auch für den Mittelstand ungemein positive Effekte haben.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.

Philip Reimann

Dr. Philip Reimann, Partner

Compliance – auch für den Mittelstand ein Muss?

Dr. Philip Reimann und Stephan Rönner über die Zusammenarbeit mit der Hochschule Fresenius

Herr Dr. Reimann, wir wollen über die Zusammenarbeit von Dierkes Partner mit der Hochschule Fresenius sprechen. Vielleicht können Sie uns zum Einstieg einen kleinen Überblick geben.

Dr. Philip Reimann: Gern. Die Hochschule Fresenius ist sehr bemüht, Partnerunternehmen aus der Wirtschaft zu gewinnen, um den Studenten praktische Erfahrungen in Form von Projektarbeiten, aber auch Praktika zu ermöglichen. Diesen Ansatz fanden wir bei Dierkes Partner sehr gut. Deshalb haben wir uns im vergangenen Jahr mit der Hochschule zusammengetan, um zu sehen, wie wir das vielleicht unterstützen können. Ende letzten Jahres haben wir uns daraufhin ein Projektthema überlegt, das sodann von einer Gruppe von Studenten, unter anderem von Herrn Rönner, bearbeitet wurde. Es ging dabei um das Thema Compliance im Mittelstand.

Stephan Rönner: Genau, ich studiere im fünften Semester Business Administration an der Hochschule Fresenius. Von Oktober bis Dezember letzten Jahres haben vier Kommilitonen und ich an dem von Herrn Reimann angesprochenen Projekt zum Thema Compliance gearbeitet. Da mir die Projektarbeit großen Spaß gemacht hat und ich Gefallen an dem Thema Compliance gefunden habe, haben Dierkes Partner und ich gemeinsam entschieden, dass es sinnvoll sein könnte, wenn ich das Thema und die Ergebnisse der Projektarbeit im Rahmen eines vierwöchigen Projekt-Praktikums weiter vertiefe.

Was war denn die Aufgabenstellung des Projektes?

Dr. Philip Reimann: Uns war wichtig, dass das Projekt am Ende auch einen konkreten Nutzen hat und wir es in unserer Beratungspraxis anwenden können, deswegen haben wir das Thema Compliance für den Mittelstand angeregt.

Stephan Rönner: Konkret war die Anforderung, ein Compliance-Management-System zu entwickeln, das auf die Besonderheiten von mittelständischen Unternehmen zugeschnitten ist. Meist sind solche Systeme ja auf große Unternehmen ausgerichtet, da sind die Anforderungen natürlich ganz anders.

Vielleicht erklären Sie einmal, was sich hinter dem Begriff Compliance eigentlich verbirgt. Gehört hat ja sicher jeder schon einmal davon, aber was ist das genau?

Stephan Rönner: Compliance umfasst im weitesten Sinne das Einhalten von Richtlinien, Normen und gesetzlichen Vorgaben. Zur rechtlichen Absicherung, um sich beispielsweise an bestimmten Ausschreibungen beteiligen zu dürfen, aber auch aus ethischen Gründen.

Dr. Philip Reimann: Das Thema Kinderarbeit wäre ein gutes Beispiel. Das hat zunächst ja einen ethischen Aspekt. Als Unternehmer möchte man nicht an der Ausbeutung von Kindern verdienen. In Deutschland ist das zudem auch rechtlich klar verboten. Und schließlich erwarten viele

Auftraggeber von ihren Produzenten, dass sie sich an gewisse Standards halten.
Hier sprechen also gleich mehrere Gründe für eine sorgfältige Compliance, d. h. für die Einführung von Strukturen, die sicherstellen, dass weder gegen Gesetze noch gegen ethische Grundprinzipien verstoßen wird.

Stephan Rönner: Es gibt da sehr konkrete Vorgaben für ein Compliance-Management-System, die sich sehr gut aus dem IDW Standard PS 980 vom Institut der Wirtschaftsprüfer ableiten lassen. Die geben vor, aus welchen Bestandteilen eine Compliance bzw. ein Compliance-Management-System bestehen sollte und wie das umgesetzt werden könnte.

Ein Laie fragt sich nun vielleicht, was so besonders daran ist, dass sich Unternehmen an Gesetze halten müssen. Ist das nicht einfach „alter Wein in neuen Schläuchen"?

Dr. Philip Reimann: Es ist schon so, dass der Begriff „Compliance" relativ neu ist. Für das, was damit im Wesentlichen gemeint ist, gab es früher den Begriff des „Ehrbaren Kaufmanns". Gemeint ist letztlich also, dass sich jeder Unternehmer an Recht und Gesetz zu halten hat und allgemein verantwortungsvoll am Wirtschaftsleben teilnehmen soll. Daran hat sich natürlich im Laufe der vergangenen Jahrzehnte nichts geändert. Neu ist aber das Bewusstsein dafür.
Wo wird produziert? Unter welchen Bedingungen? Das hat viel mit dem Arbeitsrecht zu tun und mit dem Arbeitsschutzrecht. Da gibt es heute eine viel größere Sensibilität. Sowohl auf Seiten der Unternehmen als auch bei den Kunden.
Auch Datenschutz ist ein sehr aktuelles Thema. Wie gehe ich mit den Daten meiner Kunden um? Was darf ich speichern, auswerten, was weitergeben?

Stephan Rönner: Zumal es in verschiedenen Ländern auch explizite Vorschriften gibt, die das Haftungsrisiko des Unternehmers betreffen. Hält sich sein Unternehmen nicht an bestimmte gesetzliche Vorgaben, haftet er privat und persönlich dafür. Zum Beispiel der UK Bribery Act: Wollen Sie als deutsches Unternehmen mit einem britischen Unternehmen handeln, müssen Sie hier in Deutschland die britischen Besonderheiten beachten.

Dr. Philip Reimann: Im Prinzip kann man sagen, dass Compliance die Festschreibung des Ehrbaren Kaufmanns auf international vergleichbarer Ebene im 21. Jahrhundert ist.

Was macht das Thema denn für Ihre Mandanten besonders wichtig?

Dr. Philip Reimann: Wir stellen fest, dass der Begriff zwar sehr geläufig ist, aber auf Grund der Breite des Themas auch oft missverstanden wird. Und mir haben auch schon Mandanten gesagt: „Ich habe das jetzt 30 Jahre lang so gemacht, es ist immer gut gegangen. Warum soll ich jetzt was ändern?" Aber Risiko bleibt Risiko, nur weil 30 Jahre lang nichts passiert ist, muss es nicht noch einmal 30 Jahre lang gut gehen.

Stephan Rönner: Zumal Compliance ja auch nicht nur rechtliche Absicherung bedeutet. Die Ausrichtung von Unternehmensabläufen ist auch eine Effizienzfrage. Wer kümmert sich zum Beispiel um die Umsatzsteuervoranmeldung? Die Mitarbeiterin, die am 10. gerade auf Geschäftsreise oder im Urlaub ist? Dann geht die Umsatzsteuer nicht raus – sehr ungünstig.

Das klingt, als müsste ich mir als Mandant über unglaublich viele Dinge Gedanken machen. Woher soll ich die Zeit dafür nehmen?

Stephan Rönner: Es stimmt, dass ein Compliance-System zunächst einen Initialaufwand bedeutet.Die regelmäßige Pflege und Verbesserung der Abläufe ist dann aber später nicht mehr so groß. Und viele Abläufe müssen ohnehin im Unternehmen geregelt werden. Es bietet sich also an, sie einmal richtig zu organisieren.

Dr. Philip Reimann: Zumal durch Gesetzesverstöße ja auch schnell immense Schäden entstehen können. Selbst wenn es nicht zu einer gerichtlichen Verurteilung kommt – allein der Zeitaufwand eines Prozesses ist oft schon erheblich.

Was ist nun das Besondere an Ihrem Projekt? Compliance-Systeme gibt es ja sicher schon einige, oder?

Stephan Rönner: Natürlich gibt es bereits verschiedene Systeme. Allerdings sind die meist auf größere Unternehmen ausgerichtet. Die Thematik kommt ja auch aus diesem Bereich.
In unserem Projekt haben wir uns ganz bewusst auf die Bedürfnisse von mittelständischen Unternehmen konzentriert. Das ist so noch nicht sehr weit verbreitet am Markt.

Dr. Philip Reimann: Die großen Kanzleien, insbesondere die sogenannten Big Four, sind von ihrem ganzen Apparat auf sehr große Unternehmen ausgerichtet, da rentieren sich kleinere, also mittelständische, Mandate meist noch gar nicht. Am anderen Ende des Spektrums gibt es eine Vielzahl von kleineren Beratungshäusern, denen die Kapazitäten fehlen, das Thema Compliance umfassend anzubieten, geschweige denn Mandanten bei der Implementierung eines Compliance-Management-Systems zu begleiten.
Vielfach wird auch einfach die „normale" rechtliche oder steuerliche Beratung mit dem Label „Compliance" versehen. Dahinter verbirgt sich dann aber im Prinzip meist eben „nur" eine normale steuerliche oder rechtliche Beratung bzw. einzelfallorientierte Problemlösung. Vielleicht etwas vorwärtsorientierter; aber letztendlich ist das gerade kein echtes Compliance-Management.

Das Projekt ist nun abgeschlossen. Werden die Ergebnisse in die Beratungsarbeit von Dierkes Partner einfließen?

Dr. Philip Reimann: Ja, wir sind gerade dabei, das mit einem Kooperationspartner abzustimmen. Denn von Haus aus liegt unsere Kernkompetenz bei Dierkes Partner ja nicht im Projekt-Management. Diesen Teil, also die Begleitung des Unternehmens durch alle Phasen der Umstellung und die praktische Implementierung, diesen Aufgabenbereich übernimmt der Kooperationspartner. Unsere Aufgabe sehen wir in der Sensibilisierung unserer Mandanten für das Thema und in der fachlichen Begleitung: Wo lauern die Risiken? Wie sichert man sich dagegen ab? Was muss steuerlich und rechtlich bedacht werden?

Was nehmen Sie denn aus Ihrer jeweiligen Perspektive aus dem Projekt mit, jetzt wo es erfolgreich abgeschlossen ist?

Dr. Philip Reimann: Also zunächst einmal hat die Zusammenarbeit mit den Studenten sehr viel Freude gemacht. Es war einfach schön zu sehen, wie sie sich für das Thema begeistert haben. Und zusätzlich sind dabei auch sehr gute Ergebnisse herausgekommen.

Stephan Rönner: Das kann ich so nur unterschreiben. Ich persönlich fand es auch sehr interessant, so viele praktische Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln. Das Theoretische nimmt im Studium ja sonst immer einen sehr großen Teil ein.

Herr Dr. Reimann, Herr Rönner, wir bedanken uns für das Gespräch.

Die große Koalition und die Arbeitnehmerüberlassung

Überblick über mögliche Änderungen an einem umstrittenen Gesetz

Die Diskussion um das zum 01.12.2011 reformierte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) reißt nicht ab. Die Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag mit dem vielversprechenden Titel „Deutschlands Zukunft gestalten“ weitere Neuerungen angekündigt. Dies wirft Fragen auf. Was hat uns die Reform des AÜG bisher gebracht? Welche Neuerungen werden im Koalitionsvertrag angekündigt und wie sind diese auf europarechtlicher und nationaler Ebene zu werten? Gibt es Alternativen zur Arbeitnehmerüberlassung?

1. Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zum 01.12.2011

Mit der Reform des AÜG und der damit verbundenen Umsetzung der europäischen Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG regelte der Gesetzgeber im Wesentlichen fünf Punkte neu.

(1) Vor der Reform war lediglich die gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitnehmern erlaubnispflichtig. Mittlerweile ist jede Arbeitnehmerüberlassung erlaubnispflichtig geworden.

(2) Ein Arbeitnehmer konnte früher längerfristig oder sogar dauerhaft überlassen werden. Heute regelt das Gesetz, dass Arbeitnehmerüberlassung „vorübergehend“ erfolgt.

(3) Eine weitere wichtige Neuregelung ist der bei der Firma Schlecker bekannt gewordene „Drehtüreffekt“. Hier wurden Arbeitnehmer trotz fortbestehenden Arbeitsverhältnisses entlassen, um kurz darauf als Leiharbeitnehmer auf ihrem angestammten Arbeitsplatz - aber zu deutlich schlechteren Konditionen - weiter beschäftigt zu werden.
Aufgrund dieser Vorkommnisse wurde die Möglichkeit, vom sog. Equal-Pay-Grundsatz abzuweichen, reglementiert. Eine Abweichung ist nun nur noch möglich, wenn der Leiharbeitnehmer nicht zuvor beim selben Arbeitgeber bzw. Konzern beschäftigt war und innerhalb der letzten sechs Monate aus diesem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. Verstöße gegen diese Vorschrift werden mit einer Geldbuße von bis zu EUR 25.000,00 geahndet.

(4) Schließlich wurde eine bußgeldbewehrte Lohnuntergrenze normiert. Bei gesetzeswidriger Unterschreitung der Lohnuntergrenze kommt der Equal-Pay-Grundsatz zur Geltung.

(5) Der Einsatzbetrieb ist verpflichtet, den Zeitarbeitnehmer über Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, zu informieren.

2. Neuerungen im Koalitionsvertrag und deren Bewertung

Überlassungshöchstdauer
Der Koalitionsvertrag konkretisiert nun die vorübergehende Überlassungsdauer, indem eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten gesetzlich festgelegt werden soll. Hiervon könne durch einen „Tarifvertrag der Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche oder aufgrund eines solchen Tarifvertrages einer Betriebsvereinbarung unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Stammbelegschaft“ abgewichen werden.
In der Fachwelt wird derzeit heiß diskutiert, ob das Tatbestandsmerkmal „vorübergehend“ nun arbeitsplatz- oder arbeitnehmerbezogen auszulegen ist. Nicht klar sind auch die Rechtsfolgen einer Überschreitung der Höchstdauer. Soll dies bußgeldbewehrt sein und/oder soll dann - wie der Gesetzesentwurf des Bundesrates (BR Drucksache 687/13, S. 2) es vorsieht - ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und Arbeitnehmer fingiert werden? Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 10.12.2013 eine solche Fiktion wegen der derzeit fehlenden gesetzlichen Grundlage abgelehnt. In Bezug auf das Tatbestandsmerkmal der vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung bleibt es nicht nur auf nationaler, sondern auch auf europarechtlicher Ebene spannend. Beim Europäischen Gerichtshof ist derzeit ein Vorabentscheidungsersuchen (Rechtssache C-533/13) anhängig, was die Frage aufwirft, ob die EU-Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG überhaupt die dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung verbieten darf.

Equal Pay nach neun Monaten
Leiharbeitnehmer sollen künftig spätestens nach neun Monaten hinsichtlich ihres Arbeitsentgelts mit vergleichbaren Stammarbeitnehmern gleichgestellt werden. Die europäische Leiharbeitsrichtlinie geht weiter. Sie besagt, dass eine Abweichung vom Equal-Pay-Grundsatz durch Tarifvertrag zulässig sei, wenn mit dem Verleiher ein unbefristetes Leiharbeitsverhältnis bestehe und der Leiharbeitnehmer auch in der Zeit zwischen den Überlassungen bezahlt werde (vgl. Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG, Artikel 5 Abs. 2). Insoweit bleibt abzuwarten, ob die geplante Neuerung dem (vorrangigen) europäischen Recht angeglichen wird.

Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher
Bisher hatte ein Leiharbeitnehmer das Recht, Streikarbeit zu verweigern. Künftig soll der Einsatz von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher gänzlich verboten sein. Dies stellt somit eine Verschärfung des bisher geltenden Rechts dar. Unklar ist, ob der Wortlaut des Koalitionsvertrages wörtlich zu nehmen ist. Dann wäre die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern während eines Streikes grundsätzlich verboten. Dies wird z. T. als Zwangssolidarisierung (Thüsing in NZA 2014,11) kritisiert. Möglich wäre aber auch, den Koalitionsvertrag als ein Verbot des Austausches der Stammbelegschaft durch Leiharbeitnehmer zu werten.

Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei der Ermittlung von betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten
Die letzte angekündigte Neuerung ist lediglich eine Klarstellung, die der Erleichterung der Arbeit von Betriebsräten dienen soll. Leiharbeitnehmer sollen bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten grundsätzlich berücksichtigt werden, sofern dies der Zielrichtung der jeweiligen Norm nicht widerspricht.

3. Alternativen zur Arbeitnehmerüberlassung

Um den Missbrauch von Werkverträgen einzuschränken, will die Bundesregierung das Personal bei der Finanzkontrolle aufstocken. Für Sie als Arbeitgeber gilt nun, Ihre Leiharbeitnehmereinsätze und die Werkvertragskonzepte auf ihre Rechtmäßigkeit hin zu überprüfen.

Daneben wird bereits jetzt über Alternativen zur Leiharbeit diskutiert. Die Gründung von Gemeinschaftsbetrieben, das Hinwirken auf tarifliche Lösungen oder Ausgründungskonzepte seien hier nur beispielhaft genannt. Im April 2014 planen wir zum Thema Arbeitnehmerüberlassung einen Vortrag, bei dem wir die angesprochenen Punkte und Alternativen ausführlich zur Diskussion stellen werden.

Wenn Sie Interesse an der Teilnahme haben, nehmen Sie Kontakt zu unseren Spezialisten Frau Kaarina Hauer, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Wirtschaftsmediatorin, sowie Herrn Johann Moritz Leverkühn, Rechtsanwalt, auf.

Telefon: 040-36156 -122
E-Mail: khauer@dierkes-partner.de
Internet: www.dierkes-partner.de

Intern

Märchenstadt Lüneburg

Wir unterstützen Franziska Pohlmann bei der Umsetzung des Filmprojekts „Die Krone von Arkus“

Die Handlung der Geschichte „Die Krone von Arkus“ muss man wohl kaum noch einem Lüneburger erklären. Bereits als Musical war das Märchen ein Riesenerfolg in der Stadt. Vier Jahre lang wurde es immer wieder vor meist ausverkauftem Haus aufgeführt. Grund genug für Regisseurin, Produzentin und Komponistin Franziska Pohlmann, nun einen Musikfilm daraus zu machen. „In einem Film kann man natürlich noch einmal ganz andere Sachen zeigen, andere Szenerien darstellen und Handlungen ausführen“, so Pohlmann. Grundsätzlich bleibe es aber bei einem Märchenfilm mit Happy End für die ganze Familie. „Es gibt so wenig klassische Märchen heute, deshalb war es mir auch sehr wichtig, möglichst viele traditionelle Kostüme und Masken einzusetzen.“

Von Anfang an war klar, dass der aufwendige Film nur mit sehr viel freiwilliger Unterstützung und finanziellen Hilfen realisiert werden kann. Nach ersten optimistischen eigenen Schätzungen ließ sich Franziska Pohlmann ausführlich von Heiko Franken, einem freien Unternehmensberater, bei der Planung beraten. Gemeinsam ermittelte man letztendlich einen realistischen Finanzbedarf. „Trotz größtenteils ehrenamtlichen Engagements aller Beteiligten lassen sich bei einer Filmproduktion viele Kostenfaktoren nicht reduzieren“, erklärt Franken.

Da die Kapitalbeschaffung eine so entscheidende Rolle für das Gelingen des Films spielte, stellte Heiko Franken den Kontakt zu Dierkes Partner her. Gemeinsam mit Lutz Lehmann-Bergholz, Partner hier im Haus, ging man die Problematik noch einmal an. „Uns war wichtig, dass der kreative Prozess dieses schönen und ambitionierten Projekts auf einem soliden Fundament steht“, erinnert sich Lehmann-Bergholz. „Deswegen haben wir gleich Nägel mit Köpfen gemacht und eine Gesellschaft zur Unterstützung gegründet – die Gesellschaft der Lüneburger Filmfreunde GmbH & Co. KG.“

Gemeinsam gelang es in Lüneburg und der Region, eine ganze Reihe weiterer Filmfreunde zur Unterstützung zu gewinnen. Investorensuche und Kapitalakquise waren erfolgreich und so konnten die geplanten 22 Drehtage, davon 16 in Lüneburg selbst, inzwischen beginnen. Im Winter 2015 soll „Die Krone von Arkus“ dann in die Kinos kommen. Vorher wird es aber eine Premiere in Lüneburg geben, darauf hat sich Franziska Pohlmann schon festgelegt.
„Die Unterstützung hier vor Ort ist einfach unglaublich. Ohne die vielen engagierten Helferinnen und Helfer wäre ein so aufwendiger Film in diesem Rahmen gar nicht möglich.“

Auch Lutz Lehmann-Bergholz ist zufrieden: „Ich bin immer wieder begeistert, was für tolle Ideen hier in Lüneburg entstehen. „Die Krone von Arkus“ wird sicher nicht das letzte Projekt sein, das die Lüneburger Filmfreunde fördern werden.“

Unterstützung in Form von Spenden für das Team von „Die Krone von Arkus“ sind auch in der jetzigen Projektphase sehr gern gesehen.
Kontakt: Heiligengeiststraße 26a, 21335 Lüneburg oder per Mail unter kronevonarkus@gmail.com

Weitere Infos finden Sie unter www.pohlmanncreatives.com und/oder www.facebook.com/diekronevonarkus

Praxis

Jobtickets – die smarte Lösung für den Arbeitsweg

Empfehlung unserer Steuerberater

Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte: Job-Tickets lohnen sich!

Job-Tickets sind Fahrkarten zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, die der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer vergünstigt bei dem Verkehrsverbund erwirbt. Die Bedingungen legt jeder Verkehrsverbund selbst fest. So ist der Erwerb oftmals an die Abnahme einer bestimmten Anzahl von Fahrkarten gebunden. Zeitgleich erhält der Arbeitgeber im Vergleich zum Erwerb einer Einzelkarte einen Rabatt. In der Vergünstigung, die der Arbeitgeber vom Verkehrsverbund erhält, liegt für den Arbeitnehmer allerdings kein Arbeitslohn vor (BMF-Schreiben vom 27.01.2004).

Werden die Fahrkarten den Arbeitnehmern vergünstigt oder unentgeltlich zur Verfügung gestellt, liegt hierin ein geldwerter Vorteil vor, der als Arbeitslohn zu versteuern ist.

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung eines Job-Tickets ist ein Sachbezug. Diese sind grundsätzlich steuer- und sozialversicherungspflichtig. Auf Sachbezüge findet allerdings die Freigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG in Höhe von € 44,00 Anwendung. Voraussetzung ist, dass der Vorteil zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird.

Beträgt der Zuschuss des Arbeitgebers zum Job-Ticket also nicht mehr als € 44,00 im Monat und erhält der Arbeitnehmer keine weiteren Sachbezüge, ist der Vorteil steuer- und sozialversicherungsfrei.

Vorsicht bei Jahresfahrkarten:

In seinem Urteil vom 14.11.2012 (VI-R-56/11) hat der Bundesfinanzhof noch einmal klargestellt: Der geldwerte Vorteil an einem Job-Ticket fließt dem Arbeitnehmer mit Ausübung des Bezugsrechtes zu, also mit Hingabe der Karte an den Arbeitnehmer. Hierbei ist es auch unerheblich, ob der Arbeitgeber das Entgelt für die Fahrkarten einmal jährlich in einer Summe oder monatlich an den Verkehrsverbund entrichtet.

Praxis-Tipp:

Wollen Sie bei der Hingabe der Job-Tickets die monatliche € 44,00-Freigrenze nutzen, dann achten Sie darauf, dass die Fahrberechtigung monatlich überlassen wird. Einige Verkehrsverbünde haben in Zusammenarbeit mit der Finanzbehörde nach der Veröffentlichung des BFH-Urteils vom 14.11.2012 ihre Benutzungsbedingungen modifiziert und transparenter gestaltet, sodass die Fahrberechtigung auch bei Jahresfahrkarten als monatlich überlassen gilt.

Sprechen Sie mit dem für Sie zuständigen Verkehrsverbund und holen Sie gegebenenfalls eine Anrufungsauskunft bei Ihrem Betriebsstättenfinanzamt ein. Womöglich akzeptiert die Finanzbehörde die Job-Ticket-Variante des für Sie zuständigen Verkehrsverbundes als monatlichen Zufluss eines geldwerten Vorteils. Dann ist auch die € 44,00-Freigrenze anwendbar.

Pauschalversteuerung ist möglich

Kann oder soll die Freigrenze nicht angewendet werden, kann der Arbeitgeber den geldwerten Vorteil des Job-Tickets mit 15 % pauschal versteuern (§ 40 Abs. 2 Satz 2 EStG).
Hinweis: Sowohl die steuerfrei gewährten Job-Tickets mindern die in der Einkommensteuererklärung abzugsfähigen Werbungskosten (§ 9 Abs. 1 Nr. 4 Satz 5 EStG) als auch die pauschal versteuerten Beträge (§ 40 Abs. 2 Satz 3 EStG). Sie müssen daher gesondert in der Lohnsteuerbescheinigung ausgewiesen werden.

Intern

Jugend trifft Wirtschaft

Dierkes Partner unterstützt die „Junge Akademie“ der Handelskammer Hamburg

Der Wettbewerb um gut ausgebildete, leistungsbereite Fachkräfte ist nicht neu. Schon immer konkurrierten Unternehmen um die besten Nachwuchskräfte. Neu ist allerdings, wie sich dieser Wettbewerb in den letzten Jahren verschärft hat. Die Karrieremöglichkeiten für junge Menschen sind in unserer immer globaler vernetzten Wirtschaft vielfältig wie nie zuvor.
Für die Unternehmen bedeutet das einen noch schärferen Konkurrenzkampf um die besten Köpfe. Und für die Jugendlichen: ein schwer überschaubares Angebot an Perspektiven.
Die Handelskammer Hamburg hat darum die „Junge Akademie“ ins Leben gerufen. Ziel ist es, interessierte junge Menschen frühzeitig an das Thema Wirtschaft heranzuführen und ihnen eine fundierte Orientierung in diesem vielfältigen Sektor zu ermöglichen.

Als mittelständische Wirtschaftskanzlei sind wir bei Dierkes Partner mit den Herausforderungen der Nachwuchssuche bestens vertraut, sowohl aus eigener Erfahrung als auch aus der Perspektive unserer Mandanten. Entsprechend schnell waren wir uns sicher, dass wir diese wertvolle Initiative der Handelskammer Hamburg als Sponsor auch tatkräftig unterstützen wollen.

Die Junge Akademie

Die Junge Akademie ist ein Wirtschaftskurs für Jugendliche, der begleitend zur Schulzeit oder der Berufsausbildung angeboten wird. An 36 Samstagen mit je sechs Unterrichtsstunden erhalten die Teilnehmer zwei Jahre lang wertvolle Zusatzqualifikationen vermittelt und können erste Kontakte zu Unternehmen knüpfen.
Zu den Inhalten, die in Workshops, Planspielen und Vorträgen erarbeitet werden, gehören:

- Wirtschaftliches Handeln: betriebs- und volkswirtschaftliche Grundlagen
- Kommunikation und Projektmanagement
- Rechtliche Grundlagen
- Unternehmerische Ethik
- Wirtschaftsstandort Hamburg

Die Dozenten sind erfahrene Fachleute aus der Wirtschaft, die mit einem abwechslungsreichen und praxisnahen Unterricht eine Brücke ins aktuelle Wirtschaftsleben schlagen.

Eine Teilnehmerin berichtet

Lisa Schäfer, Praktikantin bei Dierkes Partner, ist zurzeit Teilnehmerin der Jungen Akademie. Wir haben sie gebeten, kurz ihre persönlichen Erfahrungen vorzustellen:

„Nach meinem Auslandsjahr in Neuseeland plante ich, ein Wirtschaftsgymnasium zu besuchen. Mein Interesse war daher sofort sehr groß, als mir mein Vater von der Jungen Akademie berichtete. Inzwischen bin ich seit über 1 ½ Jahren Teilnehmerin der Jungen Akademie und kann sehr positiv über diese Initiative der Handelskammer berichten. Momentan arbeiten wir in einer Gruppenarbeit an einer (vorerst) fiktiven Unternehmensgründung.
Auch der Unterricht mit den aus der freien Wirtschaft stammenden Dozenten ist sehr informativ. Besonders interessant finde ich persönlich die aktuellen wirtschaftspolitischen Themen, die immer wieder aufgegriffen werden.

Neben dem wirtschaftlichen Wissen sind für mich auch die entstehenden Kontakte ein großer Pluspunkt der Jungen Akademie. Es finden Begegnungsveranstaltungen statt, bei denen wir die Sponsoren und ihre Vertreter aus den unterschiedlichsten Branchen kennenlernen. So sind unter anderem Banken, Versicherungen, Reedereien und Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, wie Dierkes Partner, in der Sponsorenliste zu finden. Die Kommunikation ist sehr offen und freundlich und die Sponsoren begegnen uns Teilnehmern sehr positiv.
Zusätzlich unterstützen sie uns bei Fragen zu bestimmten Berufen und Studiengängen oder auch bei einem Schnuppertag oder Praktikumsplatz. Der Kontakt zu den anderen Teilnehmern ist ebenfalls sehr freundlich, die Gruppenarbeiten oder auch die Unternehmensbesichtigungen haben unseren Zusammenhalt zusätzlich gefördert.

Insgesamt hat mich die Junge Akademie ein großes Stück weitergebracht, was meine berufliche Orientierung angeht. Jeder Jugendliche, der oder die Interesse am Thema Wirtschaft hat, kann ich sie nur empfehlen.“

Weitere Infos finden Sie unter www.hk-ja.de

Auf dem Weg zum gläsernen Bürger

Gespräche im Binnenhafen – „Recht und Steuern: Das kommt 2014 auf Sie zu!“

Es ist ein bisschen wie der Blick in die Glaskugel, aber manches, was da auf den „Steuerbürger“ zurollt, können unsere Experten dennoch recht gut abschätzen. Hans-Peter Schubert (Steuerberater) und Tim Wöhler (Rechtsanwalt) vom Dierkes-Partner-Team in Harburg hatten ihren Zuhörern bei den „Gesprächen im Binnenhafen“ einiges mitzuteilen. Ihr Thema: „Recht und Steuern: Das kommt 2014 auf Sie zu!“
Hans-Peter Schubert hatte sich den Koalitionsvertrag der großen Koalition vorgeknöpft. „Ein Koalitionsvertrag ist für uns Steuerberater eigentlich eine tolle Sache, denn meistens stehen darin viele Dinge, für die man uns braucht. Diesmal ist es jedoch ein bisschen enttäuschend.“ Die Politik habe laut Koalitionsvertrag festgestellt, dass Deutschland ein „wettbewerbsfähiges und zeitgemäßes Steuersystem“ habe, auch wenn die Steuervereinfachung eine Daueraufgabe bleibe. „Das ist ja eigentlich auch eine super Idee, aber wenn man bedenkt, dass das auch mit einer Ausweitung der technischen Möglichkeiten durch die Steuerbehörden einhergeht, ist das nicht mehr so prickelnd. Wir sind auf dem Weg zum gläsernen Bürger“, so der Steuerexperte.

Bereits heute werden viele Daten automatisch an die Finanzämter weitergeleitet. Laut Schubert ist das Ziel die vorausgefüllte Steuererklärung. Er sagt: „Das wird ab diesem Jahr möglich sein.“ In einigen Gegenden werde dieses System getestet. Bereits seit 2005 ist die elektronische Steuererklärung (Elster) möglich, seit 2011 sogar Pflicht. Arbeitgeber bedienen sich auf der Datenbank der Finanzbehörden, indem sie die Elektronischen LohnSTeuerAbzugsMerkmale (ELStAM) abfordern. Schubert: „Künftig kann der Bürger seine Steuererklärung also vorausgefüllt abrufen. Ist ein Berater eingeschaltet, wird eine gesonderte Vollmacht nötig. Wird ein Ehepaar veranlagt, sind zwei gesonderte Vollmachten erforderlich.“ Soviel zum vereinfachten Steuersystem.
Neben weiteren Themen aus dem Koalitionsvertrag wies Schubert auch auf ein aktuelles Umsatzsteuerthema hin.
Bei Bauleistungen schuldet der Empfänger dieser Leistungen ausnahmsweise die Umsatzsteuer, wenn er selbst die von ihm beauftragten und empfangenen Bauleistungen unmittelbar zur Erbringung von Bauleistungen verwendet. Damit kann die Steuerschuld nicht mehr auf Bauträger übergehen, da diese - anders als Generalunternehmer - keine Bauleistungen erbringen, sondern ihrerseits bebaute Grundstücke liefern. Ist ein Unternehmer sowohl als Bauträger als auch als Generalunternehmer tätig, komme es künftig auf die Verwendung der von ihm bezogenen Bauleistungen an.

Es wird also jede empfangene Bauleistung einzeln betrachtet werden müssen. Um Klarheit zu schaffen, sollten bauleistende Unternehmer künftig von ihren Auftraggebern Nachweise verlangen, aus denen sich ergibt, dass die erbrachten Bauleistungen ihrerseits gleichfalls für Bauleistungen dieser Art verwendet werden und damit die Steuerschuld auf den Leistungsempfänger übergeht.

Nach den Ausführungen von Schubert schilderte Wöhler einige anstehende rechtliche Änderungen und wies zunächst auf Änderungen v. a. im Internethandel mit Verbrauchern hin. Hier gibt es ab Sommer 2014 Verschärfungen bei den Informationspflichten der Unternehmen und Änderungen beim Widerrufsrecht.
Danach berichtete er, dass das Bundesverfassungsgericht höchstwahrscheinlich noch in diesem Jahr über die Verfassungsmäßigkeit des geltenden Erbschaftsteuerrechts entscheiden werde. Da niemand erwartet, dass es hier aufgrund der Entscheidung künftig zu einer niedrigeren Steuerbelastung komme, empfehle es sich, bei ohnehin geplanten Vermögensübertragungen über eine vorzeitige Übertragung nachzudenken, um noch in den Genuss von möglichen Begünstigungen zu kommen.

Abschließend machte Wöhler auf eine interessante Entwicklung im Erbrecht aufmerksam: Ab Sommer 2015 soll das Erbrecht des Landes gelten, in dem sich der Erblasser überwiegend zuletzt aufgehalten bzw. seinen Lebensmittelpunkt hatte. Das ist interessant für Deutsche, die ihren Lebensabend z. B. auf Mallorca verbringen möchten. Kommt es dort zum Sterbefall, gilt künftig spanisches Erbrecht – wenn man das durch eine einfache Klausel im Testament nicht ausgeschlossen hat.
Wöhler: „Ich finde, das ist ein ganz heißes Thema, denn das neue Recht kann dazu führen, dass im Erbfall Kinder leer ausgehen oder Firmenanteile nicht übertragen werden können. Das kann wiederum Abfindungsansprüche und damit möglicherweise Liquiditätsprobleme in einem Unternehmen nach sich ziehen.“

Nach den Ausführungen von Schubert und Wöhler kam es zum eigentlichen Motto des Abends: Bei einem Imbiss ergaben sich interessante und angeregte Gespräche in unseren Räumen im Harburger Binnenhafen, bei denen die künftigen steuerlichen und rechtlichen Themen vertieft wurden.
Unsere Gesprächsreihen sind eine gute Gelegenheit, spezielle Themen anzusprechen. Der nächste Termin steht bereits fest: Am 3. April wird es bei den „Gesprächen am Baumwall“ um die Themen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung gehen.

Intern

Jubiläen und Examina

Wir gratulieren unseren Mitarbeitern und Partnern

Petra Heise, Steuerfachangestellte – 25 Jahre bei Dierkes Partner

1.1.1989 – lang, lang ist’s her!

Wir hatten noch die D-Mark, auf Platz 1 der Hitliste stand Bobby McFerrin mit dem Song „Don‘t worry, be happy“. Die Urlaubsplanung hatte so günstige Ziele wie Jugoslawien oder die bulgarische Schwarzmeerküste auf der Liste.
40 Kilometer östlich von Hamburg war unsere Welt zu Ende. Unter dem Motto: Don‘t worry be happy machte sich eine junge dynamische Hamburgerin auf den Weg in östliche Richtung und begann am 1.1.1989 ihre Tätigkeit bei unserem Seniorpartner Dietrich Mascher im Stadtteil Rotherbaum.

„Liebe Petra, liebe Frau Heise, wir gratulieren zum 25-jährigen Jubiläum!
Danke, dass du es so lange mit uns ausgehalten hast!“

Angela Gerds, Bilanzbuchhalterin – 20 Jahre bei Dierkes Partner

1.2.1994 – wer kann sich noch erinnern?

Der Osten hatte sich geöffnet und endlich genoss man im Urlaub die weißen Strände auf Rügen oder Usedom. Ace of Base mit dem Hit „The Sign“ stand auf Platz 1 der Hitlisten (ach herrje, wir hatten schon bessere Hits).
Dierkes Partner (damals noch unter anderem Namen) zog an den Baumwall. Just zu dieser Zeit begann Angela Gerds ihre Tätigkeit in unserem Hause und half fleißig beim Umzug.

„Liebe Angela, liebe Frau Gerds, glücklicherweise hast du deinen Vorsatz, alle 10 Jahre den Arbeitgeber zu wechseln nicht eingehalten. Dafür danken wir dir und gratulieren zum 20-jährigen Jubiläum! Vielen Dank für den Einsatz in unserem Haus, insbesondere auch bei der Mithilfe in diversen EDV-Projekten!“

Andreas Bliemeister, Prüfungsleiter – 20 Jahre bei Dierkes Partner

1.3.1994 – kaum zu glauben, aber wahr.

Auf eine Anzeige im Hamburger Abendblatt hin fing ein junger Prüfungsassistent am 1.3.1994 bei uns (noch an den Landungsbrücken) an. Er verfügte bereits über zwei Jahre Berufserfahrung, strebte das Steuerberaterexamen an und wünschte sich eine interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit im Bereich der Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung.

Mittlerweile verfügt er über 22 Jahre Berufserfahrung und hatte somit am 1. März 2014 sein 20-jähriges Jubiläum bei uns (wenn wir uns nicht verrechnet haben, 22 minus 2 – das geht gerade noch im Kopf zu rechnen). Wir hoffen, dass die Tätigkeit noch immer interessant und abwechslungsreich ist.

„Lieber Andreas, lieber Herr Bliemeister, wir freuen uns sehr und gratulieren herzlich!
Danke für all die Jahre!“

Florian Schmidt – Steuerberater

Nach der Ausbildung zum Steuerfachangestellten und Studium mit BA-Abschluss beschloss Florian Schmidt, sich der nächsten „Ausbaustufe“ zu stellen, und meldete sich zum Vorbereitungskurs für Steuerberater an. Es folgten Monate des intensiven Lernens. Vieles im „wirklichen“ Leben rückte in den Hintergrund, freie Tage gab es so gut wie nicht mehr. Aber es hat sich gelohnt!

„Lieber Florian, lieber Herr Schmidt, wir gratulieren ganz herzlich zur bestandenen Steuerberaterprüfung.“

Ferner freuen wir uns sehr, dass Florian Schmidt nun das Team in unserem Harburger Büro verstärkt!

Simon Thering - Steuerberater

Nach dem BWL-Studium und etlichen Jahren Berufserfahrung in der Prüfungsabteilung schmiedete auch Simon Thering Pläne für seine weitere Karriere und kam ebenfalls zu dem Entschluss, sich zum Vorbereitungskurs für Steuerberater anzumelden.
Also wurde das private Leben zum Teil „eingefroren“. Zusammen mit Florian Schmidt wurde gelernt und manchmal sicher auch zusammen gelitten. Zusammen wurde dann auch die Hürde genommen!

„Lieber Simon, lieber Herr Thering, wir gratulieren von ganzem Herzen zur bestandenen Steuerberaterprüfung!“

Wir sind sehr stolz auf unsere neuen Titelträger und freuen uns, dass sie sich den Aufgaben mit noch mehr Verantwortung stellen wollen.

Felix Radtke – Geprüfter Bilanzbuchhalter

„Lieber Felix, lieber Herr Radtke, wir gratulieren herzlich zur bestandenen Bilanzbuchhalterprüfung!“