

DIE FORTFÜHRUNGSPROGNOSE IM RAHMEN DES JAHRESABSCHLUSSES

Andreas Weißelberg

ERBEN UND SCHENKEN TEIL III

Unternehmensnachfolge

ES WIRD SCHON NICHTS PASSIEREN

Die Pro Life Gesellschaft



ARBEIT IST, WIE WIR GEMEINSAM DIE WELT GESTALTEN

In Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels stehen mittelständische Unternehmen und auch wir in einer Steuerberatungskanzlei vor der Herausforderung, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu binden. Ein innovativer Ansatz, der in diesem Kontext aktuell an Bedeutung gewinnt, ist das Konzept der »Soft Work«. Dieses Modell zielt darauf ab, die Arbeitskultur zu transformieren, indem es die intrinsische Motivation der Mitarbeitenden fördert und eine sogenannte »Will-Kultur« etabliert.

Im Gegensatz zur traditionellen »Muss-Kultur«, die auf festen Hierarchien und standardisierten Abläufen basiert, setzt »Soft Work« auf die Qualität der Arbeitsbeziehungen, Teamkultur und die Entwicklung von Soft Skills. Es geht darum, ein Umfeld zu schaffen, das soziale Bindungen stärkt, Eigenverantwortung fördert und Vertrauen in dezentrale Strukturen setzt. Forschungsergebnisse zeigen, dass neben Kompetenz und Autonomie insbesondere das Zugehörigkeitsgefühl ein starker Treiber für Engagement und Motivation ist. Wenn Mitarbeitende Raum für Austausch und Ideen haben und auf Unterstützung zählen können, steigt ihre Bereitschaft, aktiv zur Zielerreichung beizutragen. Bei Grüter · Hamich & Partner setzen wir schon seit unserer Gründung in den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts auf diese Skills und leben diesen Weg gemeinsam mit unseren Teams. Insofern wird hier mit diesem Konzept unserem Verhalten und Handeln jetzt ein Name gegeben, den wir gern weiter entwickeln wollen.

Für mittelständische Unternehmen bietet »Soft Work« die Chance, durch flachere Hierarchien und flexible Arbeitsmodelle attraktiver für Fachkräfte zu werden. Die Förderung von Eigenverantwortung und kreativer Zusammenarbeit erhöht nicht nur die Mitarbeiterzufriedenheit, sondern beschleunigt auch Innovationsprozesse. Gerade in kleineren Teams können solche Ansätze dazu beitragen, Talente zu halten und die Unternehmenskultur positiv zu beeinflussen. Steuerberatungskanzleien, die traditionell stark durch strukturierte Pro-



Christina Morillo / pexels

zesse geprägt sind, profitieren unserer Meinung durch die Implementierung von »Soft Work«-Prinzipien, denn die Einführung flexibler Arbeitszeiten und die Möglichkeit zum Homeoffice steigert die Attraktivität als Arbeitgeber. Zudem verbessert die Förderung von Teamarbeit und der Austausch von Wissen innerhalb der Kanzlei die Servicequalität für die Mandanten.

Die Umsetzung von »Soft Work« bringt natürlich auch Herausforderungen mit sich, denn die Neugestaltung von Arbeitsprozessen erfordert sorgfältige Planung und vor allem die Bereitschaft, traditionelle Strukturen zu überdenken. Führungskräfte müssen lernen, Kontrolle abzugeben und Vertrauen in die Selbstorganisation ihrer Teams zu setzen. Zudem ist

nicht jede Aufgabe oder Position für flexible Arbeitsmodelle geeignet, was eine differenzierte Betrachtung notwendig macht.

Insgesamt sehen wir im Konzept des »Soft Work« einen vielversprechenden Ansatz, um den aktuellen Herausforderungen des Fachkräftemangels zu begegnen. Durch die Schaffung einer Arbeitsumgebung, die auf Vertrauen, Eigenverantwortung und zwischenmenschlichen Beziehungen basiert, können Unternehmen und Kanzleien nicht nur ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern, sondern auch die Leistungsbereitschaft und Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden fördern.

In diesem Sinne wünschen wir wie immer viel Spaß und einen Informationsgewinn bei der Lektüre,

Ihr Hanns-Heinrich Paust

H.-H. Paust
Hanns-Heinrich Paust

GHProlog

INHALT

GHPraxis

6. Arbeitsrecht
SAISONARBEIT 2025:
WICHTIGE REGELUNGEN ZU SOZIALVERSICHERUNG,
MINIJOBS UND SOFORTMELDUNG

GHPersönlich

8. Maßgeschneiderte Steuerberatung für Konzerne
GHP ÖFFNET NEUE WEGE
9. Individuelle Strategien für nachhaltigen Unternehmenserfolg
NEUSTART DER GHP POTENZIALBERATUNG
10. Wirtschaftsforum 2025
EINBLICKE IN DEUTSCHLANDS
WIRTSCHAFTSPOLITIK – PERSÖNLICH ERLEBT

GHP Fachliche Kurznachrichten

- 11** Schwerpunkte für Mittelständler
JAHRESSTEUERGESETZ 2024
- 12** EU-Kleinunternehmerregelung 2025
RELEVANTE ÄNDERUNGEN FÜR DEUTSCHLAND
- 13** Erhöhung des Umlagesatzes auf 0,15 %
INSOLVENZGELD 2025
- 14** Steuerbescheide
AB 2025 MEHR ZEIT FÜR EINSPRÜCHE DURCH GEÄNDERTE
BEKANNTGABEFIKTION
- 15** Klarstellungen für Wohnungseigentümer
NEUE FÖRDERMASSNAHMEN FÜR
ENERGETISCHE GEBÄUDESANIERUNG

GHP Titel

- 16** Andreas Weißelberg
DIE FORTFÜHRUNGSPROGNOSE
IM RAHMEN DES JAHRESABSCHLUSSES

GHP Fachlicher Hintergrund

- 18** Erben und Schenken – Teil III
UNTERNEHMENSNACHFOLGE: ERFOLGREICHE
ÜBERGABE DURCH STRATEGISCHE PLANUNG

GHP im Gespräch

- 22** »Es wird schon nichts passieren«
DIE PRO LIFE GESELLSCHAFT

GHPrivat

- 26** Mareen Elsenberg
DAS LEBEN GENIESSEN

GHP Kurios

- 27** Warum der Fiskus aktive Vereinsmitglieder bestraft
MITGLIEDSBEITRÄGE NEIN, SPENDEN JA

SAISONARBEIT 2025: WICHTIGE REGELUNGEN ZU SOZIALVERSICHERUNG, MINIJOBS UND SOFORTMELDUNG



Frage: Was muss ich bei der Einstellung von Saisonarbeitskräften beachten hinsichtlich der Sozialversicherung und den Minijob-Regelungen?

Antwort:

Die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften ist in Branchen wie Landwirtschaft, Gastronomie und Tourismus weit verbreitet. Um rechtliche Fallstricke zu vermeiden, sollten Arbeitgeber die folgenden Aspekte in Bezug auf Sozialversicherung und Minijob-Regelungen beachten.

SOFORTMELDUNG BEI SAISONARBEITSKRÄFTEN

Für Saisonarbeitskräfte in bestimmten Branchen, wie der Landwirtschaft, Gastronomie oder dem Baugewerbe, besteht die Pflicht zur Sofortmeldung. Diese muss spätestens mit Aufnahme der Beschäftigung an die Deutsche Rentenversicherung übermittelt werden. Hintergrund dieser Regelung ist die Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung. Die Sofortmeldung muss neben den üblichen Angaben zur Person auch die Versicherungsnummer oder – falls nicht vorhanden – das Geburtsdatum des Arbeitnehmers enthalten. Bei Verstößen gegen die Sofortmeldepflicht drohen Bußgelder. Arbeitgeber sollten daher sicherstellen, dass die Meldung rechtzeitig und korrekt über das DEÜV-Meldeverfahren erfolgt.

SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT BEI SAISONARBEIT

Grundsätzlich unterliegen Saisonarbeitskräfte der Sozialversicherungspflicht. Eine Ausnahme bildet die kurzfristige Beschäftigung, die unter bestimmten Voraussetzungen versicherungsfrei ist. Diese liegt vor, wenn die Tätigkeit im Kalenderjahr nicht mehr als drei Monate (bei einer 5-Tage-Woche) oder 70 Arbeitstage dauert und nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Als berufsmäßig gilt eine Beschäftigung, die allein den Lebensunterhalt sichern soll. Ob eine Beschäftigung berufsmäßig ist oder nicht, wird anhand von Indizien geprüft. Ein Beispiel: Eine Person war vorher arbeitslos und wird jetzt kurzfristig beschäftigt. Hier wird angenommen, dass diese Beschäftigung berufsmäßig ist.

MINIJOB-REGELUNGEN

Saisonarbeitskräfte können auch im Rahmen eines Minijobs beschäftigt werden. Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen gilt ab 2025 eine Verdienstgrenze von 556 Euro pro Monat. Diese Minijobs sind versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung; in der Rentenversicherung besteht jedoch Versicherungspflicht mit der Möglichkeit der Befreiung. Arbeitgeber zahlen Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung.

Arbeitgeber sind verpflichtet, Saisonarbeitskräfte vor Beginn der Beschäftigung bei der zuständigen Krankenkasse oder der Minijob-Zentrale anzumelden. Seit dem 1. Januar 2022 müssen Arbeitgeber zudem angeben, wie kurzfristig Beschäftigte krankenversichert sind.

MINDESTLOHN UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Saisonarbeitskräfte haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, der ab 2025 bei 12,82 Euro pro Stunde liegt. Unterkunft und Verpflegung können als Sachbezüge angerechnet werden, sofern sie vertraglich vereinbart und von mittlerer Güte sind. Bei entsandten Arbeitnehmern dürfen Sachbezüge nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.

STEUERLICHE BEHANDLUNG

Das Arbeitsentgelt von Saisonarbeitskräften ist steuerpflichtig. Bei kurzfristiger Beschäftigung kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer pauschal mit 25 % erheben, sofern der durchschnittliche Arbeitslohn 150 Euro pro Tag nicht übersteigt. Andernfalls erfolgt die Besteuerung nach individuellen Lohnsteuermerkmalen.

GHP-TIPP

Bei der Einstellung von Saisonarbeitskräften müssen Arbeitgeber sorgfältig prüfen, ob eine Sozialversicherungspflicht besteht und welche Regelungen für Minijobs Anwendung finden. Eine korrekte Anmeldung und Beachtung der gesetzlichen Vorgaben sind unerlässlich, um rechtliche Konsequenzen zu vermeiden. Unsere Team bei GHP steht Ihnen gern zur weiteren Beratung hinsichtlich der Einstellung von Saisonarbeitskräften zur Verfügung.



GHP ÖFFNET NEUE WEGE



In Zeiten globaler Märkte und komplexer steuerlicher Anforderungen stehen Konzerne vor der Herausforderung, wirtschaftliche Effizienz mit regulatorischer Compliance zu verbinden. Genau hier setzen wir als Steuer- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Grüter · Hamich & Partner an. Mit über vier Jahrzehnten Erfahrung bietet GHP maßgeschneiderte Lösungen, die weit über die klassische Steuerberatung hinausgehen – speziell für Unternehmen aus dem Konzernumfeld.

WARUM GHP DER RICHTIGE PARTNER FÜR KONZERNE IST

Umfassende Expertise: GHP unterstützt Konzerne bei der Erstellung von Konzernabschlüssen, Konsolidierungsfragen und der Optimierung von Konzernkennzahlen. Auch bei der Erst- und Entkonsolidierung sowie im laufenden Konzernrechnungswesen steht das Team mit Rat und Tat zur Seite.

Technologische Exzellenz: Durch den Einsatz führender digitaler Lösungen ermöglicht GHP effiziente und transparente Beratungsprozesse. Automatisierte Abläufe sparen Zeit und Kosten, was gerade in großen Unternehmensstrukturen von enormem Vorteil ist.

Starkes Netzwerk: GHP punktet nicht nur mit globalen Partnerschaften, sondern auch mit spezifischem Branchen-Know-how. Dies

schafft die Grundlage für maßgeschneiderte Lösungen, die exakt auf die Bedürfnisse von Konzernen abgestimmt sind.

Persönliche Betreuung: Trotz aller Digitalisierung legt GHP großen Wert auf individuelle Beratung. Durch enge Zusammenarbeit werden steuerliche Herausforderungen frühzeitig erkannt und proaktive Lösungen entwickelt.

LEISTUNGEN, DIE ÜBERZEUGEN

Von der Konzernrechnungslegung über Intercompany-Abstimmungen bis hin zur Unterstützung bei der Konzernsteuerplanung – GHP deckt das gesamte Spektrum ab. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Entwicklung von Tax-Compliance-Management-Systemen (Tax-CMS), die Unternehmen nicht nur vor Haftungsrisiken schützen, sondern auch für eine optimierte Steuerstruktur sorgen.

Ihr Nutzen: Effizienz, Sicherheit, Strategie

Ersparnis: Durch die Auslagerung spezieller Aufgaben an GHP entfällt der Bedarf an internen Ressourcen und Softwarelösungen.

Effizienzsteigerung: Digitale Tools sorgen für optimierte Prozesse und eine bessere Ressourcennutzung.

Risikominimierung: Compliance-Lösungen schützen Konzerne vor Haftungsrisiken und schaffen Sicherheit.

Strategische Vorteile: Proaktive Beratung hilft, steuerliche Herausforderungen zu meistern und die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

FAZIT: GEMEINSAM ERFOLGREICH IN DIE ZUKUNFT

Mit einem ganzheitlichen Beratungsansatz und dem Fokus auf individuelle Lösungen bietet GHP gerade Konzernen die Möglichkeit, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren: ihr Kerngeschäft. Gern stehen wir Ihnen in einem persönlichen Gespräch zur Verfügung, um maßgeschneiderte Strategien für Ihr Unternehmen zu entwickeln.

Das Team von GHP freut sich darauf, Sie auf Ihrem Wachstumskurs zu begleiten!

IHR ANSPRECHPARTNER BEI GHP

Marc Tübben
marc.tuebben@g-h-p.de

NEUSTART DER GHP POTENZIALBERATUNG

Die GHP Potenzialberatungs AG startet mit frischem Schwung und neuer Expertise in die Zukunft. Unter der Leitung von Laura Ratzmer bietet sie Unternehmen innovative und maßgeschneiderte Beratungslösungen an, um betriebliche Potenziale optimal auszuschöpfen. Im Fokus stehen dabei Fördermittelberatung, Prozessoptimierung sowie IT-Beratung und -Prüfung.

STRATEGISCHE BERATUNG MIT WEITBLICK

Mit umfangreicher Erfahrung in IT-Risikomanagement und Prozesssteuerung bringt Laura Ratzmer wertvolles Fachwissen in ihre neue Rolle ein. Ihr Ziel ist es, Unternehmen nicht nur bei der Identifikation von Optimierungsmöglichkeiten zu unterstützen, sondern sie auch sicher durch die Herausforderungen der digitalen Transformation zu begleiten.

»Die Digitalisierung ist ein zentraler Faktor für Effizienzsteigerung und Innovation in Unternehmen. Doch neben den Chancen gilt es auch, Risiken wie Cybersecurity und Datenschutz nicht aus dem Blick zu verlieren«, betont Ratzmer. Ihr Ansatz verbindet daher strategische Weitsicht mit technologischem Know-how, um Unternehmen langfristig zukunftsfähig zu machen.

EIN GANZHEITLICHER UND INDIVIDUELLER BERATUNGSANSATZ

Im Gegensatz zu standardisierten Beratungsansätzen setzt die GHP Potenzialberatungs AG auf eine individuelle Analyse der spezifischen Gegebenheiten jedes Unternehmens. »Wir verstehen die besonderen Herausforderungen und Ziele unserer Kunden, bevor wir konkrete Empfehlungen aussprechen«, erklärt Ratzmer. Dabei geht es nicht nur um kurzfristige Effizienzsteigerungen, sondern auch um nachhaltige Strategien, die das Unternehmen langfristig widerstandsfähig machen.

Ein wesentlicher Bestandteil der Beratung ist die gezielte Fördermittelberatung. Gerade mittelständische Unternehmen profitieren von einer professionellen Begleitung bei der Beantragung von Fördergeldern, um Investitionen in Digitalisierung, Prozessoptimierung und IT-Sicherheit optimal zu nutzen.



DIGITALE TRANSFORMATION ALS CHANCE UND HERAUSFORDERUNG

Die Bedeutung der Digitalisierung kann kaum überschätzt werden. Ratzmer sieht in ihr eine zentrale Stellschraube für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen, warnt jedoch vor einer unüberlegten Einführung neuer Technologien: »Die Implementierung neuer Systeme muss nicht nur technisch, sondern auch organisatorisch gut durchdacht sein. Fehlende Planung kann schnell zu Sicherheitslücken oder ineffizienten Prozessen führen.«

Daher legt die GHP Potenzialberatungs AG großen Wert darauf, Unternehmen nicht nur bei der Einführung neuer Technologien zu begleiten, sondern auch die damit verbundenen Risiken zu minimieren. Eine sorgfältige Risikobewertung sowie die Berücksichtigung interner und externer Rahmenbedingungen sind essenzielle Bestandteile der Beratung.

UNTERSTÜTZUNG FÜR DEN MITTELSTAND IN DER REGION

Gerade mittelständische Unternehmen profitieren von der maßgeschneiderten Beratung, die ihnen hilft, sich erfolgreich im Wettbewerb zu behaupten. »Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Empfehlungen flexibel genug sind, um sich an zukünftige Veränderungen anzupassen«, erklärt Ratzmer. Dabei werden sowohl interne Strukturen als auch externe Faktoren wie Marktveränderungen und regulatorische Anforderungen berücksichtigt.

Interessierte Unternehmen können sich telefonisch oder per E-Mail mit Laura Ratzmer in Verbindung setzen, um mehr über die Angebote der GHP Potenzialberatung zu erfahren. Weitere Informationen sind zudem auf der Website www.ghp-potenzialberatung.de verfügbar.



KONTAKT

GHP Potenzialberatungs AG
Laura Ratzmer
laura.ratzmer@g-h-p.de
Tel. 02065 908854

EINBLICKE IN DEUTSCHLANDS WIRTSCHAFTSPOLITIK – PERSÖNLICH ERLEBT



v. l. n. r. Andrea Wagner, Graf Friedrich-Wilhelm von Wengersky, Ralf Kubbernuß, Ulrich Ueckerseifer

Schon zum 13. Mal veranstaltet die Steuerberatungsgesellschaft Grüter · Hamich & Partner gemeinsam mit dem Mercedes-Benz Autohaus Nühlen in Moers das jährliche Wirtschaftsforum. Diese etablierte Plattform dient dem Austausch über aktuelle wirtschaftliche Entwicklungen und Trends. In diesem Jahr stand die Veranstaltung unter dem Thema »Wir werden Trump ökonomisch überleben«.

Der Hauptredner 2025 war der Wirtschaftsexperte Ulrich Ueckerseifer, der mit seinem Vortrag nicht nur die aktuelle Wirtschaftspolitik Deutschlands beleuchtete, sondern auch einen inspirierenden und ermutigenden Blick auf die globalen wirtschaftlichen Zusammenhänge bot. »Besonders beeindruckte mich, wie klar und verständlich Ulrich Ueckerseifer komplexe wirtschaftliche Wechselwirkungen – sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene – erklärte. Trotz aller Herausforderungen machte er Mut und zeigte Perspektiven auf, die Zuversicht wecken« resümiert Andrea Wagner den Abend für sich persönlich.

So betonte er unter anderem, dass protektionistische Maßnahmen, wie beispielsweise Zölle, die von Donald Trump angestoßen wurden, langfristig nicht die dramatischen Auswirkungen auf die deutsche Wirtschaft haben werden, wie oft befürchtet. Diese Gelassenheit vermittelte er dem Publikum mit fundierten Analysen und unterlegte seine Argumente mit konkreten Beispielen.

Auch im Hinblick auf die aktuell beschlossene Verschuldung Deutschlands zeigte sich Ueckerseifer optimistisch. Er stellte heraus, dass die »Schulden« im Prinzip schon dadurch entstanden sind, dass in den letzten Jahrzehnten zu wenig in die öffentliche Infrastruktur investiert wurde. Jetzt diese Investitionen nachzuholen, könne ein Wachstumsmotor für Deutschland sein, der mittelfristig auch zur Rückzahlung der Schulden beitragen werde. Der Perspektivwechsel in Richtung des volkswirtschaftlichen Blickwinkels, wurde von vielen Gästen als sehr erfrischend empfunden.

Die Rückmeldungen aus dem Publikum waren durchweg positiv. Die Fragen, die im Anschluss an den Vortrag gestellt wurden, zeigten deutlich, wie sehr das Thema die Unternehmer und Gäste bewegte. »Trotz der Vielschichtigkeit der Materie schaffte es Ueckerseifer, das Publikum mitzunehmen – selbst wirtschaftlich weniger versierte Zuhörer konnten seinen Ausführungen problemlos folgen. Besonders hervorzuheben ist auch der Perspektivwechsel, den er einbrachte: Indem er das Thema aus Sicht der Weltwirtschaft betrachtete und volkswirtschaftliche Zusammenhänge anschaulich darstellte, eröffnete er für viele Anwesende neue Denkanstöße« ergänzt Claudia Gräßler ihre Eindrücke vom Wirtschaftsforum.

PARTNER UND GASTGEBER

Das Autohaus Nühlen, seit 2010 Mitveranstalter des Forums, hat sich unter der Leitung von Dr. Hans Nühlen zu einer bedeutenden Institution in Moers entwickelt. Im Februar 2024 wurde das Autohaus an die Sternpark-Gruppe aus Lippstadt übergeben, wobei Graf Friedrich-Wilhelm von Wengersky als neuer Geschäftsführer das Wirtschaftsforum fortführt.

»Das Wirtschaftsforum 2025 war nicht nur eine Plattform für den fachlichen Austausch, sondern auch eine Veranstaltung, die persönliche Impulse setzte und zum Nachdenken anregte. Die Mischung aus fundierter Analyse, Optimismus und praxisnahen Handlungsempfehlungen hat den Abend für mich und viele andere Gäste zu einem besonderen Erlebnis gemacht« gibt Ralf van gen Hassend sein persönliches Fazit des Abends.



JAHRESSTEUERGESETZ 2024



Das Jahressteuergesetz 2024 bringt zahlreiche Änderungen mit sich, die insbesondere für mittelständische Unternehmen von Bedeutung sind. Nachfolgend werden die wichtigsten Neuerungen in Kürze vorgestellt:

- **Änderung des Vorsteuerabzugs bei Ist-Versteuerung:** Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass der Vorsteuerabzug des Leistungsempfängers vom Zeitpunkt der Versteuerung durch den leistenden Unternehmer abhängt. Bei Ist-Versteuerern kann der Vorsteuerabzug erst mit Zahlung der Rechnung erfolgen. Diese Regelung tritt zum 1. Januar 2028 in Kraft und erfordert von Unternehmen eine genaue Unterscheidung zwischen Soll- und Ist-Versteuerern bei ihren Geschäftspartnern.
- **Steuerbefreiung für kleine Photovoltaikanlagen:** Ab dem 1. Januar 2025 sind Photovoltaikanlagen mit einer Bruttoleistung von bis zu 30 kW (peak) je Wohn- oder Gewerbeeinheit, maximal jedoch 100 kW (peak) pro Steuerpflichtigem oder Mitunternehmerschaft, von der Einkommensteuer befreit. Dies fördert Investitionen in erneuerbare Energien und bietet mittelständischen Unternehmen Anreize zur Installation solcher Anlagen.
- **Anpassung der Steuerbefreiung für Bildungsleistungen:** Die Umsatzsteuerbefreiung für Bildungsleistungen wird an EU-Recht angepasst. Privatlehrer profitieren von einer eigenständigen Befreiung für Schul- und Hochschulunterricht. Das bisherige Bescheinigungsverfahren bleibt bestehen, wodurch Bildungsanbieter weiterhin eine amtliche Bestätigung für die Steuerbefreiung benötigen.
- **Elektronische Antragstellung im Bauabzugssteuerverfahren:** Ab dem 1. Januar 2026 müssen Anträge auf Erstattung des Bauabzugsbetrags elektronisch gestellt werden. Dies soll die Verfahren beschleunigen und den Verwaltungsaufwand reduzieren. Unternehmen sollten ihre internen Prozesse entsprechend anpassen, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden.
- **Buchwertübertragung zwischen Personengesellschaften:** Die Neuregelung des § 6 Abs. 5 EStG ermöglicht es, Wirtschaftsgüter zwischen beteiligungsidentischen Personengesellschaften zum Buchwert zu übertragen. Dabei ist zu beachten, dass

bereits geringfügige Abweichungen in den Beteiligungsverhältnissen die Buchwertübertragung ausschließen können. Diese Änderung bietet mittelständischen Unternehmen mehr Flexibilität bei der internen Vermögensstrukturierung.

Das Jahressteuergesetz 2024 enthält weitere Änderungen, die für mittelständische Unternehmen relevant sein könnten. Für eine individuelle und detaillierte Beratung steht Ihnen GHP gerne zur Verfügung, um die Auswirkungen der neuen Gesetzeslage auf Ihr Unternehmen aufzuzeigen und optimale Handlungsstrategien zu entwickeln.

GHP Fachliche
Kurznachrichten



EU-Kleinunternehmerregelung 2025

RELEVANTE ÄNDERUNGEN FÜR DEUTSCHLAND

Zum 1. Januar 2025 trat in Deutschland eine überarbeitete Kleinunternehmerregelung in Kraft, die auf einer EU-weiten Harmonisierung basiert. Diese Reform zielt darauf ab, den Verwaltungsaufwand für kleine Unternehmen zu reduzieren und den grenzüberschreitenden Handel innerhalb der EU zu erleichtern.

ERHÖHUNG DER UMSATZGRENZEN

Die bisherigen Umsatzgrenzen werden angehoben:

- **Vorjahresumsatz:** Die Grenze steigt von 22.000 Euro auf 25.000 Euro.
- **Laufender Jahresumsatz:** Die Grenze erhöht sich von 50.000 Euro auf 100.000 Euro.

Das bedeutet, dass Unternehmer, deren Umsatz im Vorjahr 25.000 Euro nicht überschritten hat und die im laufenden Jahr voraussichtlich unter 100.000 Euro bleiben, von der Umsatzsteuer befreit sind. Wird die Grenze von 100.000 Euro im laufenden Jahr überschritten, entfällt die Kleinunternehmerregelung ab diesem Zeitpunkt.

AUSWEITUNG AUF EU-WEIT ANSÄSSIGE UNTERNEHMEN

Erstmals können auch Unternehmen mit Sitz in anderen EU-Mitgliedstaaten die deutsche



Kleinunternehmerregelung in Anspruch nehmen. Dies soll Wettbewerbsverzerrungen im Binnenmarkt vermeiden und den grenzüberschreitenden Handel fördern. Umgekehrt können in Deutschland ansässige Unternehmer die Steuerbefreiung in anderen Mitgliedstaaten nutzen. Hierfür wurde ein besonderes Meldeverfahren gemäß § 19a Umsatzsteuergesetz (UStG) eingeführt.

WICHTIGE HINWEISE FÜR UNTERNEHMER

- **Verzicht auf die Kleinunternehmerregelung:** Unternehmer können freiwillig auf die Steuerbefreiung verzichten, um den Vorsteuerabzug zu nutzen. Dieser Verzicht bindet jedoch für fünf Jahre.

- **Rechnungsstellung:** Kleinunternehmer dürfen keine Umsatzsteuer in ihren Rechnungen ausweisen. Ein Hinweis wie »Umsatzsteuerfrei aufgrund der Kleinunternehmerregelung« ist erforderlich.
- **Grenzüberschreitende Leistungen:** Bei Leistungen an Kunden in anderen EU-Ländern können Meldepflichten entstehen. Es ist ratsam, sich hierzu individuell beraten zu lassen.

Die neuen Regelungen sollen Kleinunternehmern den Geschäftsverkehr innerhalb der EU erleichtern. Wir empfehlen, die individuellen Auswirkungen auf das eigene Unternehmen sorgfältig zu prüfen und gegebenenfalls fachkundigen Rat einzuholen.



Erhöhung des Umlagesatzes auf 0,15 %

INSOLVENZGELD 2025

Jahn van der Wolf / pexels

Der Umlagesatz für das Insolvenzgeld wurde zum 1. Januar 2025 auf 0,15 % des rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts angehoben. Diese Anpassung erfolgt gemäß § 360 des Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) und betrifft nahezu alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer im Inland beschäftigen.

WAS IST DIE INSOLVENZGELDUMLAGE?

Die Insolvenzgeldumlage, auch als Umlage U3 bekannt, dient der Finanzierung des Insolvenzgeldes. Im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers sichert das Insolvenzgeld die Entgeltansprüche der Arbeitnehmer für die letzten drei Monate vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Die Umlage wird von den Arbeitgebern entrichtet und von den Einzugsstellen der Sozialversicherung zusammen mit den übrigen Sozialversicherungsbeiträgen eingezogen.

WER IST UMLAGEPFLICHTIG?

Grundsätzlich sind alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer im Inland beschäftigen, zur Zahlung der Insolvenzgeldumlage verpflichtet. Ausnah-

men bestehen für bestimmte Institutionen, bei denen eine Insolvenz als unwahrscheinlich gilt, wie beispielsweise:

- Bund, Länder und Gemeinden
- Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, sofern ein Insolvenzverfahren über ihr Vermögen unzulässig ist
- Öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften

Für ausländische Saisonarbeitskräfte, die mit der Bescheinigung A1 nachweisen, dass sie den Sozialversicherungsvorschriften ihres Heimatlandes unterliegen, besteht keine Umlagepflicht.

BEMESSUNGSGRUNDLAGE UND BERECHNUNG

Die Bemessungsgrundlage für die Insolvenzgeldumlage ist das rentenversicherungspflichtige Arbeitsentgelt aller im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und Auszubildenden, unabhängig davon, ob sie tatsächlich renten-

versicherungspflichtig sind oder nicht. Dies schließt auch geringfügig Beschäftigte (Minijobber) ein.

Die Umlage ist monatlich zusammen mit den Sozialversicherungsbeiträgen an die zuständige Einzugsstelle zu zahlen.

HINTERGRUND DER ERHÖHUNG

In den Jahren 2023 und 2024 wurde der Umlagesatz aufgrund positiver Wirtschaftsentwicklungen und niedriger Insolvenzzahlen auf 0,06 % gesenkt. Für das Jahr 2025 wurde keine abweichende Verordnung erlassen, sodass der gesetzliche Regelsatz von 0,15 % gemäß § 360 SGB III wieder in Kraft tritt. Diese Maßnahme dient dazu, die finanzielle Stabilität des Insolvenzgeldfonds sicherzustellen und auf mögliche wirtschaftliche Schwankungen vorbereitet zu sein.

AB 2025 MEHR ZEIT FÜR EINSPRÜCHE DURCH GEÄNDERTE BEKANNTGABEFIKTION



Seit dem 1. Januar 2025 verlängert sich die Frist, innerhalb derer Steuerbescheide als zugestellt gelten, von drei auf vier Tage. Diese Anpassung resultiert aus dem im Juli 2024 verabschiedeten Postrechtsmodernisierungsgesetz und berücksichtigt die verlängerten Postlaufzeiten.

WAS BEDEUTET DIE NEUE VIERTAGESFIKTION?

Bisher galt ein Steuerbescheid, der per Post versendet wurde, am dritten Tag nach dem Versand als bekanntgegeben. Ab 2025 wird dieser Zeitraum auf vier Tage erweitert. Dies bedeutet, dass die Frist für einen möglichen Einspruch erst mit Ablauf des vierten Tages nach dem Versand beginnt. Fällt dieser Tag auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, verschiebt sich die Bekanntgabe auf den nächsten Werktag.

PRAKTISCHES BEISPIEL ZUR FRISTBERECHNUNG

Wird ein Steuerbescheid am Montag, den 29. September 2025, zur Post gegeben, gilt er am Freitag, den 3. Oktober 2025, als bekanntgegeben. Da der 3. Oktober ein bundesweiter Feiertag ist und auf ein Wochenende folgt, verschiebt sich die Bekanntgabe auf Montag, den 6. Oktober 2025. Die einmonatige Einspruchsfrist beginnt somit am Dienstag, den 7. Oktober 2025, und endet am 6. November 2025.

AUSWIRKUNGEN AUF ELEKTRONISCHE BESCHEIDE

Die neue Viertagesfiktion gilt auch für elektronisch übermittelte Verwaltungsakte. Somit haben Unternehmer unabhängig vom Übermittlungsweg mehr Zeit, um auf Steuerbescheide zu reagieren.

EMPFEHLUNG FÜR UNTERNEHMER

Trotz der verlängerten Frist ist es ratsam, Steuerbescheide zeitnah zu prüfen und bei Unstimmigkeiten frühzeitig Einspruch einzulegen. Eine prompte Reaktion ermöglicht es, eventuelle Fehler schnell zu korrigieren und finanzielle Nachteile zu vermeiden. Bei Unsicherheiten sollte stets fachkundiger Rat eingeholt werden.



Klarstellungen für Wohnungseigentümer

NEUE FÖRDERMASSNAHMEN FÜR ENERGETISCHE GEBÄUDESANIERUNG

Am 23. Dezember 2024 hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) aktualisierte Informationen zu den förderfähigen Einzelmaßnahmen im Rahmen der energetischen Gebäudesanierung für Wohnungseigentümer veröffentlicht. Diese Klarstellungen sollen Eigentümern dabei helfen, die verfügbaren Fördermöglichkeiten optimal zu nutzen und zur Steigerung der Energieeffizienz ihrer Immobilien beizutragen.

FÖRDERFÄHIGE EINZELMASSNAHMEN

Die aktualisierten Richtlinien des BMF definieren eine Reihe von Maßnahmen, die im Rahmen der energetischen Sanierung förderfähig sind:

- **Heizungstausch:** Der Austausch alter, fossiler Heizsysteme gegen moderne, klimafreundliche Heizungen auf Basis erneuerbarer Energien wird mit bis zu 70 % der Investitionskosten gefördert. Dies umfasst beispielsweise den Einbau von Wärmepumpen oder solarthermischen Anlagen. Die Förderung setzt sich aus einer Grundförderung von 30 % und zusätzlichen Boni zusammen, wie einem Effizienzbonus von

5 % für Wärmepumpen oder einem pauschalen Zuschlag von 2.500 Euro für emissionsarme Biomasseheizungen.

- **Gebäudehülle:** Maßnahmen zur Dämmung von Wänden, Dächern und Geschossdecken sowie der Austausch von Fenstern und Außentüren werden mit bis zu 20 % der Investitionskosten unterstützt. Die Förderung besteht aus einer Grundförderung von 15 % und einem zusätzlichen Bonus von 5 %, wenn ein individueller Sanierungsfahrplan (iSFP) vorliegt.
- **Erneuerbare Energien:** Die Installation von Anlagen zur Nutzung erneuerbarer Energien, wie Photovoltaiksysteme oder Solarthermie, wird ebenfalls gefördert. Hierbei können Eigentümer von attraktiven Zuschüssen profitieren, die einen Großteil der Investitionskosten abdecken.

BESONDERE FÖRDERKONDITIONEN

Erstmals wird die Förderung sozial ausgerichtet: Eigentümer, die ihre Immobilie selbst nutzen und deren durchschnittliches zu versteuerndes Haushaltsjahreseinkommen 40.000 Euro nicht überschreitet, können einen erhöh-

ten Zuschuss von bis zu 70 % der Investitionskosten erhalten. Zudem wird der zügige Austausch besonders emissionsintensiver alter Heizungen mit einem Klimageschwindigkeitsbonus unterstützt.

ANTRAGSVERFAHREN UND FINANZIERUNG

Die Förderung wird über die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) abgewickelt. Für alle Einzelmaßnahmen kann ein Ergänzungskredit von bis zu 120.000 Euro pro Wohneinheit beantragt werden. Es ist wichtig zu beachten, dass der Förderantrag vor Beginn der Sanierungsmaßnahmen gestellt werden muss.

FAZIT

Die aktualisierten Informationen des BMF bieten Wohnungseigentümern klare Leitlinien für die Inanspruchnahme von Fördermitteln zur energetischen Sanierung. Durch die Umsetzung der förderfähigen Maßnahmen können Eigentümer nicht nur die Energieeffizienz ihrer Immobilien steigern und somit Betriebskosten senken, sondern auch einen wertvollen Beitrag zum Klimaschutz leisten.

DIE FORTFÜHRUNGSPROGNOSE IM RAHMEN DES JAHRESABSCHLUSSES

Anzeichen wie laufende Verluste oder negative Cashflows erfordern eine detaillierte Beschäftigung mit der Fortführungsprognose des Unternehmens. Die Fortführungsprognose im Jahresabschluss ist entscheidend für die Bewertung der Unternehmensfortführung. Sie umfasst die Analyse des Unternehmens und des Marktes, sowie die Liquiditätsplanung auf Basis einer integrierten Unternehmensplanung.

WARUM EINE FORTFÜHRUNGSPROGNOSE NOTWENDIG IST

Jedes Unternehmen, das zur Aufstellung eines Jahresabschlusses verpflichtet ist, muss sich Gedanken über die Fortführungsprognose machen. In § 252 Abs. 1 Nr. 2 HGB heißt es dazu: »Bei der Bewertung ist von der Fortführung der Unternehmenstätigkeit auszugehen, sofern dem nicht tatsächliche oder rechtliche Gegebenheiten entgegenstehen.« Im allgemei-

nen Sprachgebrauch wird dies auch als »Going-Concern-Prämisse« bezeichnet.

Für viele gut laufende Unternehmen ist dies eine Selbstverständlichkeit, doch in einem zunehmend schwierigen wirtschaftlich Umfeld kann das Thema bei der Erstellung des Jahresabschlusses plötzlich an Bedeutung gewinnen. Häufig sind es die Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer, die inzwischen verstärkt eine Fortführungsprognose vom Unternehmen verlangen. Dabei liegt die Verantwortung immer bei der Geschäftsleitung, welche sich bereits bei der Aufstellung des Jahresabschlusses mit der Fortbestehensprognose beschäftigen muss.

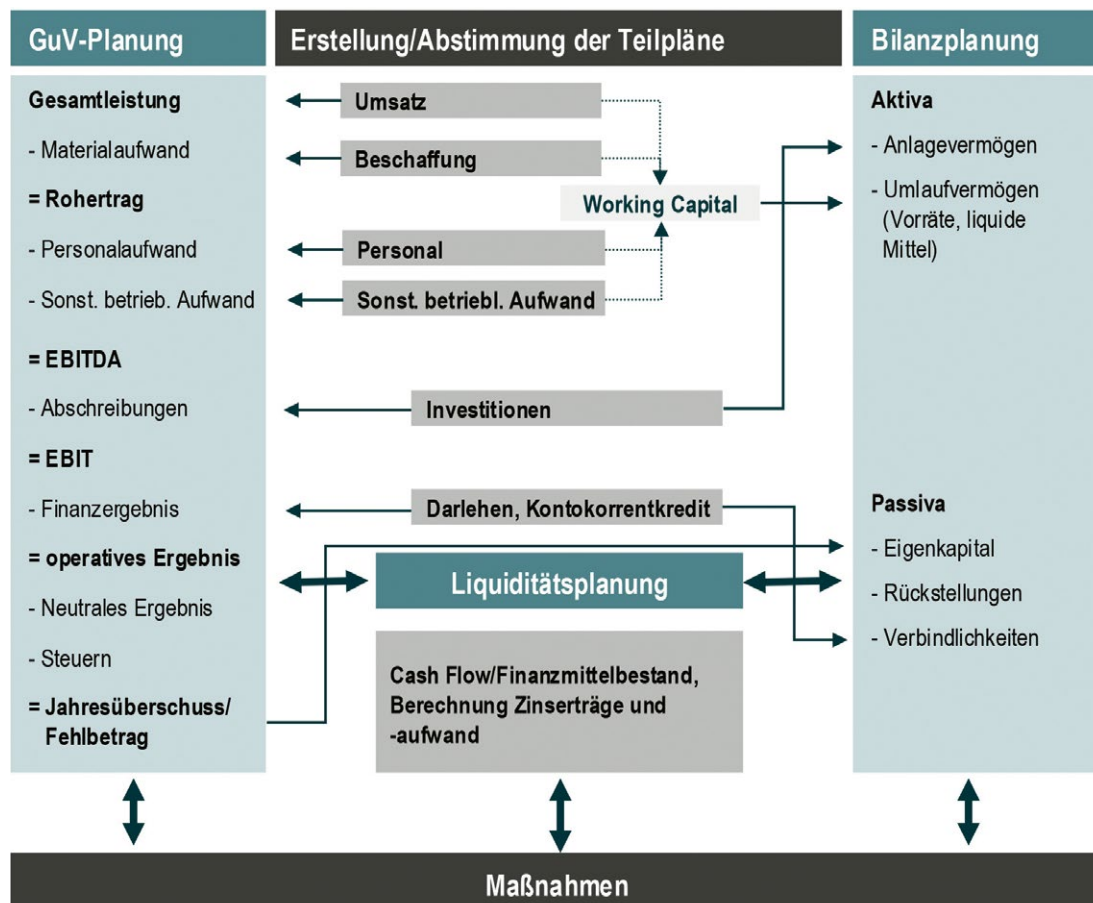
ANZEICHEN FÜR DIE NOTWENDIGKEIT EINER FORTFÜHRUNGSPROGNOSE

Anzeichen für das Erfordernis einer zukunftsgerichteten Fortführungsprognose können sich

bereits im Jahresverlauf aus der Buchhaltung ergeben. Zu nennen sind z. B.:

1. laufende Verluste
2. Aufbrauch des Eigenkapitals
3. negative Cashflows
4. Unfähigkeit, neue Kredite zu beschaffen
5. Weggang von wesentlichen Mitarbeitern
6. Wegfall eines Hauptabsatzmarktes oder -kunden
7. Gesetzesänderungen oder Regulierungen mit negativen Auswirkungen auf das Unternehmen.
8. Rechtsstreitigkeiten, deren Ausgang den Fortbestand des Unternehmens gefährden könnte

Bei Vorliegen entsprechender Anhaltspunkte ist also die Geschäftsleitung gefordert, eine Fortführungsprognose aufzustellen. Diese soll ermitteln, ob der Fortführung der Unter-



nehmenstätigkeit tatsächliche oder rechtliche Gründe entgegenstehen. Relativ einfach können sich solche Gründe ergeben, wenn z. B. die Gesellschafterversammlung bereits die Liquidation der GmbH beschlossen hat (tatsächlicher Grund) oder eine Betriebsgenehmigung weggefallen ist (rechtlicher Grund).

ERSTELLUNG EINER FORTFÜHRUNGSPROGNOSE

Schwieriger ist die Frage zu beantworten, ob dem Unternehmen die finanziellen Mittel ausgehen werden, so dass eine Fortführung tatsächlich oder rechtlich (Insolvenzantragspflicht) nicht mehr möglich ist. Um dies beurteilen zu können, ist eine Unternehmensplanung erforderlich, aus der sich eine Liquiditätsplanung ergibt, da die Fortführungsprognose eine reine Zahlungsfähigkeitsprognose ist.

Hierbei ist zu beachten, dass die Zahlungsfähigkeitsprognose sich nicht in einer reinen Liquiditätsplanung erschöpft. Vielmehr ist eine integrierte Planung mit Darlegung der wesentlichen Prämissen erforderlich. Bei der integrierten Planung werden die Teilpläne eines Unternehmens in eine Gewinn- und Verlustrechnung (GuV)- und eine Bilanzplanung überführt, aus der dann eine Liquiditätsplanung (Cash-flow-Planung) abgeleitet wird (siehe Schaubild).

Grundlage für die Teilpläne des Unternehmens ist hier, wie z. B. in einem Sanierungskonzept, eine Analyse des Unternehmens und seines Marktes. Aus diesen Analysen ergibt sich dann das Unternehmenskonzept, das wiederum in konkrete Planzahlen übergeleitet wird. Letztlich gilt auch für die Fortführungsprognose, dass sie nachvollziehbar und sachgerecht sein muss. Inhaltlich bestehen große Überschneidungen mit der Prognose im Rahmen der insolvenzrechtlichen Prüfung der Überschuldung bzw. der drohenden Zahlungsunfähigkeit.

FAZIT

In unsicheren Zeiten rückt die Fortführungsprognose in den Fokus der Jahresabschlusserstellung. Diese ist weit mehr als eine rein technische Umsetzung von Excel-Tabellen in eine Liquiditätsplanung. Vielmehr ist es notwendig, das Unternehmen und sein Umfeld zu analysieren, daraus ein Unternehmenskonzept abzuleiten und dieses in eine integrierte Planung zu überführen.



ÜBER DEN AUTOR

Andreas Weißelberg ist Diplom-Kaufmann sowie Geschäftsführer der plenovia GmbH. Die plenovia ist auf die nachhaltige Sanierung von Unternehmen in Krisensituationen spezialisiert und bietet seit 2012 besonderes Know-How in der betriebswirtschaftlichen Begleitung von Eigenverwaltungsverfahren.

ÜBER PLENOVIA

Als Unternehmensberatung erarbeitet plenovia umfassende Lösungen für mittelständische Unternehmen in wirtschaftlichen Krisensituationen und begleitet insbesondere bei der betriebswirtschaftlichen und leistungswirtschaftlichen Restrukturierung und Sanierung. Das Beratungsportfolio reicht von der Gutachtererstellung nach IDW S6 oder einem Independent Business Review (IBR) über die neuen gesetzlichen Verfahren der Sanierungsmoderation und des Restrukturierungsverfahrens nach dem Unternehmensstabilisierungs- und -restrukturierungsgesetz (StaRUG) bis hin zum Insolvenzplanverfahren in Eigenverwaltung nach dem Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen (ESUG). Schwerpunkte sind neben der Eigenverwaltungsplanung die Bereiche Finance und Operations.

Erben und Schenken – Teil III

UNTERNEHMENS- NACHFOLGE: ERFOLGREICHE ÜBERGABE DURCH STRATEGISCHE PLANUNG

GHP Fachlicher
Hintergrund



Die Unternehmensnachfolge ist eine der größten Herausforderungen für den deutschen Mittelstand. In den nächsten 10 bis 15 Jahren planen viele Unternehmer ihren Rückzug, doch eine steigende Nachfolgelücke stellt Unternehmen vor erhebliche Probleme. Während familieninterne Übergaben rückläufig sind, gewinnen alternative Nachfolgemodelle an Bedeutung. Der Verkaufsprozess – oft als Mergers & Acquisitions (M&A) bezeichnet – bietet dabei eine Möglichkeit, das Unternehmen an interne oder externe Käufer zu übertragen.

Eine strategische Planung über mehrere Jahre hinweg ist entscheidend für eine erfolgreiche Nachfolge. Dabei lässt sich der Übergabeprozess in drei Phasen unterteilen: **Vorbereitung, Umsetzung und Nachsorge**.

NACHFOLGEMODELLE: OPTIONEN FÜR DIE UNTERNEHMENSÜBERGABE

Je nach familiärer und wirtschaftlicher Situation gibt es verschiedene Modelle der Unternehmensnachfolge:

- **Familieninterne Übergabe:** Family Buy-out (FBO), Übertragung per Erbvertrag, Testament oder durch eine Familienstiftung.
- **Interne Unternehmensnachfolge:** Management-Buy-Out (MBO) oder Employee-Buy-Out (EBO), bei denen bestehende Führungskräfte oder Mitarbeiter das Unternehmen übernehmen.
- **Externe Übergabe:** Verkauf an strategische Investoren oder Wettbewerber (Mergers & Acquisitions), Management-Buy-In (MBI) oder Leveraged Buy-Out (LBO).
- **Verpachtung:** Alternative für Unternehmer, die ihr Unternehmen in der Familie halten, aber nicht aktiv weiterführen möchten.

Jede dieser Optionen hat steuerliche, rechtliche und finanzielle Implikationen, die frühzeitig geprüft werden müssen. Hierbei stehen Ihnen die Experten von GHP beratend zur Seite.

DIE DREI PHASEN DER UNTERNEHMENSNACHFOLGE

Eine Unternehmensübergabe ist ein komplexer Prozess, der in drei aufeinanderfolgende Phasen unterteilt wird:

Vorbereitung: Weichenstellung für eine erfolgreiche Nachfolge

Die Vorbereitungsphase sollte idealerweise **mindestens drei Jahre vor der geplanten Übergabe** beginnen. Ziel ist es, das Unternehmen für potenzielle Nachfolger attraktiv zu machen und einen reibungslosen Übergang sicherzustellen.

Wichtige Maßnahmen

- **Ertragslage stabilisieren:** Optimierung der Finanzstruktur, Reduktion von Schulden und Sicherstellung einer soliden Eigenkapitalbasis.
- **Unternehmensstrukturen optimieren:** Dokumentation von Prozessen, Aufbau eines starken Managements und Sicherung von Kunden- und Lieferantenbeziehungen.
- **Transaktionsstrategie festlegen:** Entscheidung zwischen Einzelverhandlung, Bieterverfahren oder Auktion.
- **Steuerliche und rechtliche Prüfung:** Klärung der erbschaftsteuerlichen Aspekte und vertraglichen Regelungen zur Unternehmensübertragung.
- **Nachfolgekandidaten identifizieren:** Innerhalb der Familie, unter Mitarbeitern oder durch externe Investoren.

Die richtige **Bewertungsmethode** ist essenziell, um den Unternehmenswert realistisch darzustellen. Hierbei werden unter anderem das EBIT-Multiplikatoren-Verfahren, Substanzwertverfahren oder Marktwertbewertungen herangezogen.

Umsetzung: Der M&A-Prozess und die Übergabe an den Nachfolger

Sobald ein Käufer oder Nachfolger gefunden ist, beginnt die eigentliche Übergabephase. Diese umfasst mehrere zentrale Schritte:

UNTERNEHMENSBEWERTUNG UND KAUFPREISVERHANDLUNG

Der Unternehmenswert wird oft über Multiplikatoren ermittelt (z. B. **EBIT-Multiples**). In der Praxis wird häufig mit Multiplikatoren zwischen **5 und 6,5 des nachhaltigen EBIT** gerechnet. Auch Substanzwerte, Marktwerte oder vergleichbare Transaktionen spielen eine Rolle.

- **Entity-Multiples:** Berücksichtigen Eigen- und Fremdkapital (z. B. EBIT, EBITDA, Umsatz-Multiples).
- **Equity-Multiples:** Beziehen sich nur auf das Eigenkapital, sind aber stark von der Verschuldung abhängig.

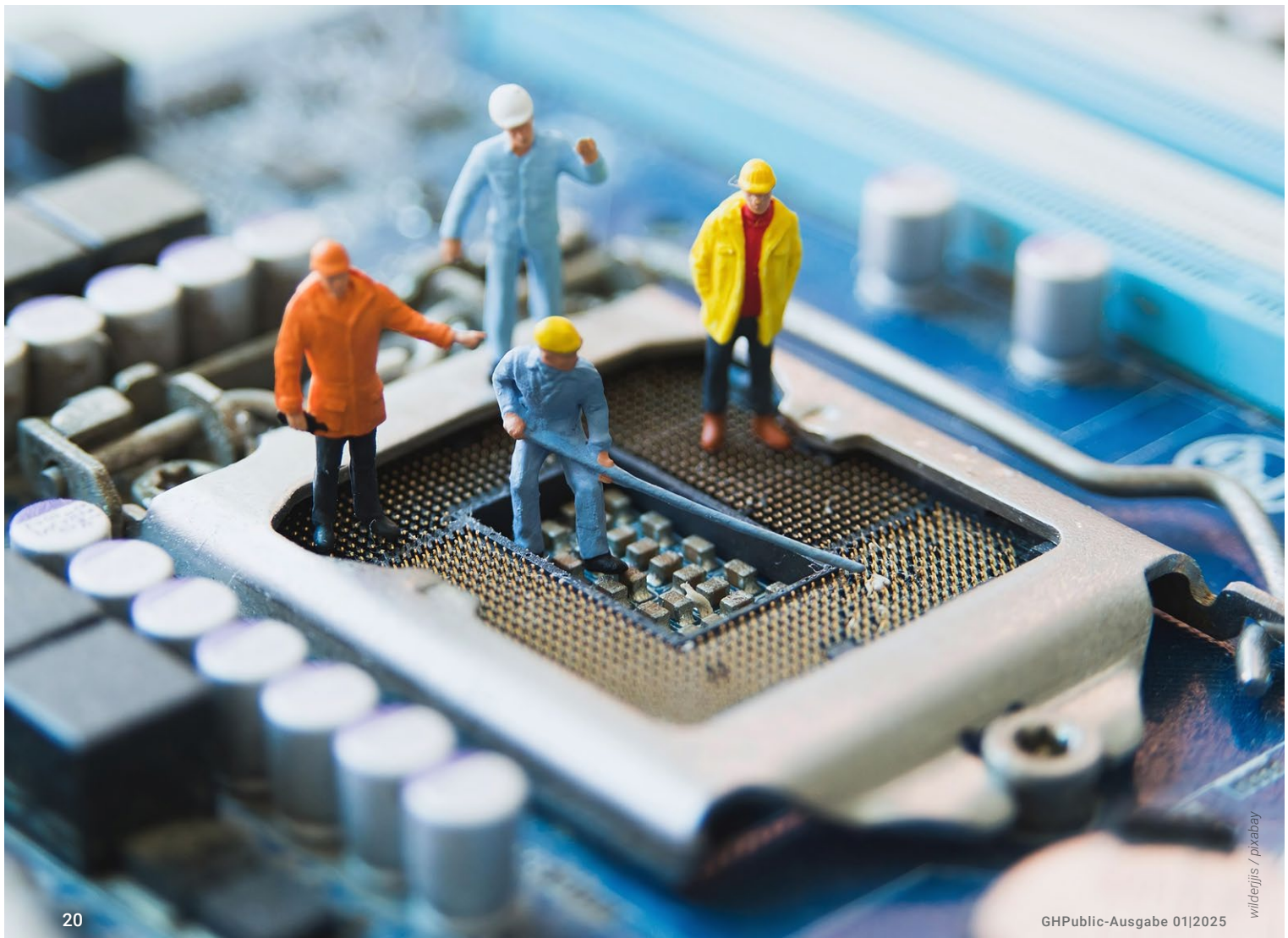
Ein üblicher Ansatz im Mittelstand ist die Bewertung nach KMU-Multiples, die öffentlich verfügbar sind (z. B. über die **Deutsche Unternehmerbörse (DUB.de)**).

DUE DILIGENCE: DIE PRÜFUNG DURCH DEN KÄUFER

Die **Due Diligence** ist eine essenzielle Phase des M&A-Prozesses, in der der potenzielle Käufer das Unternehmen umfassend prüft.

TYPISCHE PRÜFSCHRITTE

1. **Letter of Intent (LoI):** Dokumentiert das ernsthafte Interesse des Käufers und regelt die Vertraulichkeit der Verhandlungen.
2. **Dokumentenprüfung:** Bereitstellung eines **Datenraums** mit Jahresabschlüssen, Verträgen, Planungsrechnungen und steuerlichen Unterlagen.
3. **Betriebsbesichtigungen und Gespräche:** Käufer und Berater analysieren die Unternehmensstruktur vor Ort.
4. **Steuerliche Prüfung (Tax Due Diligence):** Analyse von Steuererklärungen, Betriebsprüfungsberichten und potenziellen steuerlichen Risiken.
5. **Rechtliche Prüfung (Legal Due Diligence):** Überprüfung der Gesellschaftsstruktur, Gesellschafterverträge und laufender juristischer Verfahren.





VERTRAGSGESTALTUNG

- **Earn-Out-Klauseln:** Ein Teil des Kaufpreises wird abhängig von der zukünftigen Unternehmensentwicklung gezahlt.
- **Haftungsausschlüsse und Garantien:** Regelungen zu möglichen Risiken nach der Übergabe.
- **Steuerklauseln:** Minimierung der steuerlichen Belastung durch Gestaltung der Kaufpreiszahlung.

Nach Abschluss der Verhandlungen folgt der **Signing- und Closing-Prozess**, bei dem die Übergabe formal besiegelt wird.

NACHSORGE: SICHERUNG DES UNTERNEHMENS NACH DER ÜBERGABE

Auch nach der Vertragsunterzeichnung endet der Übergabeprozess nicht. Die **Integrationsphase** entscheidet über den langfristigen Erfolg der Nachfolge.

WICHTIGE MASSNAHMEN

- **Übergabe der Unternehmensführung:** Der Nachfolger übernimmt offiziell die Leitung, oft mit Unterstützung des bisherigen Inhabers in einer Übergangsphase.
- **Nachfolgecontrolling:** Überwachung der wirtschaftlichen Entwicklung, insbesondere bei Earn-Out-Vereinbarungen.
- **Mitarbeiterintegration:** Aufbau von Vertrauen und Sicherstellung eines reibungslosen Übergangs.
- **Kultureller Wandel:** Anpassung der Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur an die neuen Gegebenheiten.

GHP-TIPP

ERFOLG DURCH FRÜHZEITIGE PLANUNG UND PROFESSIONELLE BEGLEITUNG

Die Unternehmensnachfolge ist ein langfristiger Prozess, der mit einer frühzeitigen und durchdachten Planung erheblich erfolgreicher verläuft. Die steigende Nachfolgelücke zeigt, dass viele Unternehmen ohne geeignete Regelung auf eine unsichere Zukunft zusteuern.

Erfolgsfaktoren einer gelungenen Unternehmensübergabe:

- **Rechtzeitige Vorbereitung** (mindestens drei Jahre vorher starten)
- **Professionelle Unternehmensbewertung** zur realistischen Preisfindung
- **Sorgfältige Due Diligence** zur Risikoanalyse

- **Verhandlungssicherheit** durch erfahrene Berater und rechtliche Absicherung
- **Langfristige Integration des Nachfolgers** zur Stabilisierung der neuen Führung

Für Unternehmer, die ihre Nachfolge frühzeitig planen, bestehen gute Chancen, den Fortbestand ihres Lebenswerks zu sichern – sei es durch eine familieninterne Übergabe oder einen strategischen Verkauf. Auf den Schwerpunkt der familieninternen Übergabe gehen wir im nächsten Teil der Serie Erben & Schenken in der GHPublic ein.

»ES WIRD SCHON NICHTS PASSIEREN« DIE PRO LIFE GESELLSCHAFT

GHP im Gespräch



Ein Satz, den viele Menschen sagen, wenn es um Arbeitssicherheit und präventive Maßnahmen geht. Aber Arbeitsunfälle sind häufiger, als man denkt: Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat vorläufige Daten für das Jahr 2023 veröffentlicht, wonach sich 2023 insgesamt 783.426 meldepflichtige Arbeitsunfälle ereigneten. Diese Zahl zeigt die Unentbehrlichkeit von ausgebildeten Ersthelferinnen und Ersthelfern in Unternehmen, aber natürlich auch im alltäglichen Leben. Denn Unfälle passieren täglich. Es muss sich dabei nicht um einen riesigen Arbeitsunfall samt Explosion und Brand handeln. Alltägliche Unfälle, wie Kreislaufzusammenbrüche, Herzinfarkte oder Verletzungen aufgrund von Unachtsamkeit sind natürlich wesentlich häufiger. In solchen Fällen zählt jede Minute. Da ist keine Zeit, den freiwilligen Feuerwehrmann aus dem entferntesten Büro zu holen, weil er der einzige ist, der Erste Hilfe im Unternehmen leisten kann. Es müssen genug Ersthelfende im Unternehmen sein, die wissen, was im Notfall zu tun ist und die sich trauen, entsprechend zu handeln.

Die Pro Life Gesellschaft für Notfall- und Gesundheitsschulungen mbH wurde im Jahr 1997 gegründet und ist mit über 30 bundesweiten Standorten Ansprechpartner für verschiedene Schulungen im Bereich der Ersten Hilfe. Anerkannt und landesweit ermächtigt ist sie durch die Qualitätssicherungsstelle Erste Hilfe der VBG zur Durchführung von Aus- und Fortbildungen in Unternehmen sowie in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen. Seit 2013 ist sie zudem Multiplikatorenstelle für die Ausbildung von Lehrkräften in der Ersten Hilfe. Für die GHPublic gibt Geschäftsführer Ingo Schemberg einen

Einblick in die moderne Erste Hilfe Schulung und deren Bedeutung für die gesamte Gesellschaft. Aber auch in die verschiedensten Ausprägungen und Bereiche der Ersten Hilfe.

GHPublic: Die Pro Life GmbH wurde 1997 gegründet und hat sich seitdem kontinuierlich weiterentwickelt. Welche Meilensteine waren für Sie besonders prägend?

Ingo Schemberg: Im Jahr 2004 hat die Pro Life GmbH erfolgreich den Antrag als ermächtigte Stelle für die Aus- und Fortbildung von Betriebsersthelfern gestellt. Von da an haben wir nicht nur Teilnehmer für den Antrag zum Führerschein geschult, sondern uns auch einen immer wiederkehrenden Kundenstamm von Betriebsersthelfern aufgebaut. Dies konnten wir dann ab 10.2013 mit der Anerkennung als Multiplikatorenstelle fokussieren.

Ein weiterer Meilenstein fand im Jahr 2014 statt. Dort haben wir das sehr umfangreiche Genehmigungsverfahren für eine AZAV – Zertifizierung (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) durchlaufen. Diese Zertifizierung haben wir in Zusammenarbeit mit der Certqua abgeschlossen. Von da an hatten wir auch den Zugang zu öffentlichen Fördermitteln und bilden Fachkräfte in der Pflege und Gesundheit aus.

GHPublic: Mit über 30 Standorten bundesweit bieten Sie verschiedene Schulungen im Bereich der Ersten Hilfe an. Welche Zielgruppen sprechen Sie dabei hauptsächlich an, und wie stellen Sie sicher, dass Ihre Schulungen den unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht werden?

Ingo Schemberg: In den genannten Standorten finden größtenteils Schulungen für Personen, die den Führerschein beantragen möchten, statt. Fast immer sind es Teilnehmer, die recht jung sind (15–18 Jahre) und sich mit den Themen der Ersten Hilfe noch nicht beschäftigt haben. Hierbei legen wir den Schwerpunkt in der Einfachheit. Wir versuchen den Teilnehmern die Maßnahmen der Ersten Hilfe so einfach und praxisnah wie möglich zu vermitteln: »Erste Hilfe darf nicht schwierig sein.«

Andererseits: In den Schulungen für Betriebsersthelfer schauen wir uns ganz genau an, welche Firma, welche Teilnehmer, wo liegen Gefahrenpotentiale und stellen daraufhin den Schwerpunkt des Unterrichts zusammen. Diese Schulungen sind für den Betrieb in der Regel kostenfrei und werden von der Berufsgenossenschaft und/oder Unfallkasse finanziert. Eine festgelegte Gebührenordnung regelt den finanziellen Status.

GHPublic: Wie integrieren Sie digitale Medien und moderne Lehrmethoden in Ihre Schulungen, um den aktuellen Anforderungen gerecht zu werden? Oder kann man bei der Ersten Hilfe die Digitalisierung überhaupt zu Hilfe nehmen?

Ingo Schemberg: Ohne eine praktische Umsetzung der einzelnen Themen (stabile Seitenlage, Reanimation) ist das Erlernen von Erste Hilfe Maßnahmen meiner Meinung nach nicht möglich. Die mentale und physische



Auseinandersetzung mit den notwendigen Maßnahmen ist absoluter Bestandteil unserer Erste Hilfe Schulungen. Digitale Medien wie Laptop, Beamer oder Smartboard sind natürlich auch Bestandteile unserer Schulungen, müssen jedoch gezielt und dosiert angewendet werden. Die Gruppenkonstellation hat hierbei eine entscheidende Bedeutung, die möglicherweise auch ein sehr interaktives mediales Lernen ermöglicht. Die verschiedensten Techniken sind, wie schon erwähnt, ein elementarer Bestandteil der Schulungen. So habe ich auch schon mal die Teilnehmer dahingehend gelenkt, dass sie ihre Handys über das Internet in einem Portal miteinander verbinden und wir haben uns dann interaktiv verschiedene Themen der Ersten Hilfe erarbeitet. Ich glaube jegliche Form der Aktivierungen unserer Teilnehmer zur Mitarbeit erbringt den größten Lernerfolg (von der Instruktion zur Konstruktion).

GHPublic: Ihr Unternehmen bietet eine breite Palette an Erste-Hilfe-Kursen an. Welche Schulungen sind besonders

gefragt, und wie unterscheiden sich die Angebote für Unternehmen und Privatpersonen?

Ingo Schemberg: Schulungen in dem Bereich der Betriebsersthelfer Aus- und Fortbildungen nehmen einen immer größer werdenden Anteil unserer Schulungen ein. Dieser Kurs ist für die Unternehmen verpflichtend, da ein gewisser Prozentsatz an Ersthelfern geschult werden muss. Eine Wiederholung des Lehrgangs zur Aufrechterhaltung des Betriebsersthelfer-Sta-

henden Rettungsdienst und dem Notarzt von signifikanter Bedeutung sind.

GHPublic: Sie bieten auch Erste-Hilfe-Kurse für Erzieher und Lehrkräfte an. Wie unterscheiden sich diese von regulären Schulungen, und welche speziellen Herausforderungen gibt es in diesem Bereich?

Ingo Schemberg: Betrachten wir zunächst die »Erste Hilfe Schulungen in Bildungs- und

mehr Ausbildungen in der Ersten Hilfe. Dadurch sinkt nicht nur die Hemmschwelle, es können auch viele Menschenleben mehr gerettet werden.

In den letzten Jahren beschäftigt mich immer wieder die Aussage einer Notärztin: »Ich kam zum Einsatzort in die Wohnung und die Angehörigen saßen weinend im Wohnzimmer, völlig gestresst und sagten nur; nebenan da liegt er.« Wieso, warum wurde keine Erste Hilfe geleistet? Ich denke, dass wir durch viele praktische Übungen eher in die Situation kommen, aktiv zu helfen und das durch eine adäquate Wiederholung der erlernten Handgriffe schneller und effektiver Erste Hilfe geleistet werden kann.

Kinder lernen ganz anders und eher aus dem Bauch heraus. Je früher Maßnahmen erlernt und verinnerlicht werden können, desto einfach und intuitiver handeln Kinder in Notfallsituationen.

GHPublic: Automatisierte externe Defibrillatoren (AEDs) sind in vielen öffentlichen Einrichtungen zu finden. Bieten Sie spezielle AED-Trainings an, und wie wichtig ist es, dass Laien die Nutzung dieser Geräte beherrschen?

Ingo Schemberg: Vorab: der Ersthelfer kann beim Einsetzen des Gerätes nichts falsch machen. Das Gerät gibt uns sprachlich vor, was zu tun ist und wird nach einer eigens durchgeführten Analyse die Entscheidung treffen, ob ein Elektroschock ausgelöst werden soll oder nicht. Natürlich bieten wir auch spezielle Einweisungen für das AED – Gerät an und weisen darauf hin, dass das Gerät bei einem Herzstillstand keine Funktion hat. Nur bei einem schlagenden, außer Takt geratendem Herz würde es in den ersten drei Minuten eingesetzt eine 70 %ige Überlebenschance bieten.

GHPublic: Gibt es Trends oder Entwicklungen bei erweiterten Notfallmaßnahmen für Ersthelfer oder auch Laien?

Ingo Schemberg: Anzumerken ist hierbei die Entwicklung einer App, die sprachliche Barrieren bei Erste Hilfe Maßnahmen deutlich reduzieren soll.

HvO (Helfer vor Ort), First Responder (FRP), Sanitäter vor Ort (SanVO) sind eine Ergänzung zur Rettungskette. Sie führen lebenserhaltende Sofortmaßnahmen wie die Herz-Lungen-Wiederbelebung durch und betreuen Patienten. Die Ausbildung hierzu impliziert einen Erste Hilfe Kurs und eine Sanitätsausbildung über 64 Unterrichtseinheiten.

Die Erreichbarkeit dieser Helfer ist medial durch bestimmte Notfallapps gewährleistet.

GHPublic: Neben der physischen Erste Hilfe gibt es zunehmend Interesse an psychischer Erster



Louis bauer / pexels

tus wird alle zwei Jahre benötigt, wodurch Kundenbindung für uns ein elementarer Aspekt ist. Die Erste Hilfe Schulungen für Führerscheinanwärter wird weiterhin obligatorisch für den Erwerb des Führerscheins sein, somit arbeiten wir auch an dieser Stelle eng mit den Fahrschulen zusammen und pflegen gegenseitigen Kontakt. Um unser Angebot zu erweitern und auch andere Schwerpunkte zu integrieren haben wir des Weiteren einen Kurs »Erste Hilfe für Menschen mit Handicap« erarbeitet. In enger Zusammenarbeit und dem daraus entstandenen Austausch mit Lehrkräften von Behindertenwerkstätten ist dieser Kurs immer weiter verfeinert worden. Die ersten Schulungen sind nun für das Frühjahr geplant und ich bin schon sehr gespannt, wie sich das Konzept umsetzen lässt.

Auch haben wir uns auf Anfrage mit dem Thema »Erste Hilfe am Hund« auseinandergesetzt und führen schon regelmäßig Kurse durch.

Die Nachfrage für »Notfallschulungen in Arztpraxen« findet ein immer größer werdendes Interesse. Unser Schwerpunkt liegt in der Zusammenarbeit des Rettungsdienstes mit dem Team der Arztpraxis. Da geht es vor allem darum, welche Informationen für den eintref-

Betreuungseinrichtungen« in den Kindertagesstätten. Hierbei schulen wir mit einem adäquaten Instrumentarium (Baby- und Juniormodelle) die Maßnahmen bei einer eventuellen Reanimation und andere eintretende Notfälle. Die Sensibilität der Teilnehmer ist äußerst hoch und mit einem intensiven Austausch der Fragen und Erfahrungen erarbeiten wir die beinhalten Themen.

Im Bereich der Lehrkräfte haben wir einen gesonderten Leitfaden in Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft erstellt. Der Grundgedanke liegt darin, erfahrene Pädagogen in einer verkürzten Zeit als Lehrkräfte für Erste Hilfe Schulungen auszubilden. Gerne möchte man erreichen, dass die Schüler mehrfach im Jahr mit den praktischen Maßnahmen, besonders der Herz-Lungen-Wiederbelebung, vertraut gemacht werden. Dieses Konzept befindet sich noch in der Anfangsphase und wird sich meiner Meinung nach mehr und mehr etablieren.

GHPublic: Inwiefern ist es wichtig, bereits Kinder frühzeitig mit den Grundlagen der Ersten Hilfe vertraut zu machen? Gibt es spezielle Programme für Schulen und Kitas?

Ingo Schemberg: Wie schon in dem Punkt davor erwähnt, benötigen wir grundsätzlich viel

Hilfe. Bieten Sie hierzu spezielle Schulungen an, und wie wichtig ist dieser Bereich in der heutigen Zeit?

Ingo Schemberg: Meiner Meinung nach nimmt die psychische Erste Hilfe einen sehr bedeutenden Teil der Maßnahmen eines Ersthelfers ein. Nicht immer beinhalten die Maßnahmen des Ersthelfers lebensbedrohliche Situationen, wie Blutungen, Bewusstlosigkeit oder Reanimation. Viel öfter ist der Ersthelfer eine Bezugsperson zum Geschehen:

- Sagen, dass man da ist und nicht weggeht.
- Die betroffene Person, wenn möglich von den »Gaffenden« unerwünschten Personen abschirmen.
- Suche vorsichtig Körperkontakt (dies wird sehr häufig als angenehm und beruhigend empfunden).
- Sprich und höre zu, auch Mitleid kann in der gegebenen Situation geäußert werden.

Diese erwähnten Aspekte werden in allen Schulungen erwähnt und immer in den Vordergrund gestellt. Eine explizite Schulung zum Thema psychische Erste Hilfe kann bei uns auch gebucht werden.

GHPublic: *In Deutschland ist jeder gesetzlich verpflichtet, Erste Hilfe zu leisten, sofern ihm unter anderem die Hilfeleistung den Umständen nach zuzumuten ist. Was genau fällt unter diese Erste-Hilfe-Maßnahmen im Allgemeinen?*

Ingo Schemberg: Es muss dem Ersthelfer zumutbar und natürlich auch möglich sein. In keiner Weise wird von einem Ersthelfer verlangt, sich in Gefahr zu begeben. Ob es nun ein brennendes Fahrzeug oder Gebäude sein sollte, hier ist die Hilfeleistung in der schnellen Absetzung des Notrufs zwingend erforderlich. Auch das Absichern einer Unfallstelle sollte durchgeführt werden.

GHPublic: *Studien zeigen, dass viele Menschen im Notfall zögern, Erste Hilfe zu leisten – oft aus Angst, etwas falsch zu machen. Wie kann man diese Hemmschwelle abbauen und die Bereitschaft zur Hilfeleistung in der Gesellschaft fördern?*

Ingo Schemberg: Falsche Maßnahmen in der Ersten Hilfe werden nicht bestraft. Es sei denn der Helfer würde etwas vorsätzlich falsch machen oder grob fahrlässig handeln. Grob fahrlässig wäre eine Maßnahme, die mit einem durchdachten Menschenverstand nicht gemacht werden würde. (z.B. Luftröhrenschnitt beim Insektenstich im Mund- Rachenbereich).

Ich bin der Meinung, dass in sehr vielen Kursen die Erste Hilfe Maßnahmen viel zu komplex und kompliziert erläutert werden. Die Maßnahmen müssen einfach und gezielt vermittelt wer-

den, wobei auch Fehler gemacht werden können. Ist die »europäische Seitenlage« jetzt nicht super technisch durchgeführt, sollte trotzdem immer das Ziel betrachtet werden. Und dies bedeutet: habe ich eine gesicherte Atmung?

Die ganzen Erste Hilfe Maßnahmen laufen auf einen Nenner hinaus: Trifft der Rettungsdienst ein (dauert ca. 8–10 Minuten) und betroffene Person atmet noch, hat der Helfer super Arbeit geleistet.

implementiert werden. »Erste Hilfe« als fester Bestandteil der schulischen Ausbildung wäre ein richtiger Schritt in die richtige Richtung.

GHPublic: *Ihr Unternehmen bildet auch Lehrkräfte aus, die später selbst Erste-Hilfe-Kurse unterrichten. Welche Voraussetzungen müssen Interessierte mitbringen, um sich bei Ihnen als Erste-Hilfe-Ausbilder qualifizieren zu lassen?*



GHPublic: *Wie könnte die gesellschaftliche Wertschätzung für Ersthelfer und deren wichtige Rolle im Alltag gesteigert werden?*

Ingo Schemberg: Durch verschiedenste Veranstaltungen, Präsentationstage bei denen Maßnahmen vorgestellt und auch geübt werden können. Und nicht zu vergessen, das Lob des eintreffenden Rettungsdienstes. Auch dies wird einem Ersthelfer guttun und seine Wertschätzung hervorheben. Des Weiteren sollte die Erste Hilfe bereits früh erlernt werden und in den Bildungswegdegang eines jeden Kindes

Ingo Schemberg: Eine wichtige Voraussetzung ist der Spaß am Arbeiten mit Menschen, die Erwachsenenbildung. Die Begeisterung der Teilnehmer zu spüren, festzustellen das der Kurs sich in einem Austausch der Gedanken, sich in einem Unterrichtsfluss befindet. Es ist immer wieder ein tolles Gefühl, wenn man als Kursleiter/ in nach dem Kurs festgestellt hat, dies hat einen Erfolg erbracht wir haben wieder ein paar gut vorbereitete Ersthelfer mehr in Blutungen, Land.

Und wenn man dann noch mit Applaus verabschiedet wird, es gibt nichts Schöneres.



KONTAKT

Pro Life Gesellschaft für Notfall- und Gesundheitsschulungen mbH
Ingo Schemberg
(Gesellschafter, Geschäftsführer)
Kettwiger Straße 3
45127 Essen
Tel. 0201 74 74 74 1
info@pro-lifegmbh.de

Mareen Elsenberg

DAS LEBEN GENIESSEN



Alexander Fox / Pixabay

GHPublic: Wie würden Sie GHP in wenigen Worten beschreiben?

Mareen Elsenberg: Ganz klar und einfach: Nette Kollegen und nette Chefs, die immer auf das Wohl der Mitarbeiter bedacht sind. Das klingt erst einmal nach gar nicht viel, ist aber meiner Meinung nach das Wichtigste im gemeinsamen Arbeiten: Das man zusammen an einem Strang zieht.



GHPublic: Was braucht man, um bei GHP erfolgreich zu sein?

Mareen Elsenberg: Um bei Grüter · Hamich & Partner erfolgreich zu sein braucht man eine Kombination aus Fachkompetenz, Teamgeist und Eigeninitiative.

GHPublic: Was machen Sie bei GHP genau?

Mareen Elsenberg: Ich bin Teil des Lohnkompetenzteam in Duisburg und betreue unsere Mandanten bei allen lohnrelevanten Angelegenheiten. Ich habe gemerkt, dass mir der Bereich Lohn- und Gehaltsbuchführung am meisten liegt. Mit meiner Arbeit Sorge ich

dafür, dass Mitarbeiter unserer Mandanten pünktlich ihr Gehalt bekommen, die Abrechnung stimmt und wir dem Arbeitgeber den Rücken freihalten bei all dem Bescheinigungswesen, den Dokumentationspflichten und Prüfungen. Zusätzlich bin ich noch Teil des Eventteams. Hier betreuen wir alle externen und internen Veranstaltungen, die Grüter · Hamich & Partner auf die Beine stellt.

GHPublic: Was machen Sie, wenn Sie nicht für GHP im Dienst sind?

Mareen Elsenberg: In meiner Freizeit spiele ich schon seit Kindertagen Tennis. Tennis fasziniert mich, weil es eine Sportart ist, die auf der ganzen Welt gespielt wird und Menschen aller Altersgruppen anzieht. Es hat etwas Verbindendes. Tennis bietet mir die Möglichkeit, aktiv zu bleiben, meine Fitness zu verbessern und vor allem auch Stress abzubauen. Und nach dem Tennis gehe ich gerne Essen und treffe mich mit meinen Freunden und meiner Familie.

GHPublic: Nennen Sie uns drei Dinge, auf die Sie im Alltag nicht verzichten können?

Mareen Elsenberg: Sport, Familie und Freunde. Und ich werfe noch einen vierten Punkt ein, ohne den Alltag für mich nicht funktionieren würde: Urlaub.

GHPublic: Geben Sie uns einen Ausflugs- oder Restauranttipp, wo man an einem der nächsten freien Tage seine Zeit genießen kann?

Mareen Elsenberg: Das ist auch ganz klar zu benennen: das Restaurant Mamma Mia in Moers Asberg (im Tennisklub). Das ergibt sich schon aus meinen vorherigen Antworten: Hier kann ich meine drei Lieblingsdinge perfekt miteinander kombinieren.

GHPublic: Wo möchten Sie in fünf Jahren sein oder was möchten Sie in fünf Jahren machen?

Mareen Elsenberg: Am liebsten wäre ich in fünf Jahren mit meiner Familie und meinen Freunden auf einer schönen Insel und würde dort das Leben genießen.

GHPPrivat

Warum der Fiskus aktive Vereinsmitglieder bestraft

MITGLIEDSBEITRÄGE NEIN, SPENDEN JA



Klub Boks / pexels

Im September 2022 entschied der Bundesfinanzhof (BFH) in München, dass Mitgliedsbeiträge an Vereine, die primär der Freizeitgestaltung dienen, nicht als Sonderausgaben bei der Einkommensteuer abgezogen werden können. Dieses Urteil basiert auf § 10b Abs. 1 Satz 8 des Einkommensteuergesetzes (EStG), der den Abzug solcher Beiträge explizit ausschließt.

Der konkrete Fall betraf einen gemeinnützigen Verein, der sowohl ein Blasorchester für Erwachsene als auch eines für Jugendliche betreibt. Während das Finanzamt die Auffassung vertrat, dass für die Mitgliedsbeiträge keine Spendenbescheinigungen ausgestellt werden dürfen, entschied das erstinstanzliche Finanzgericht Köln zugunsten des Vereins. Es argumentierte, dass der Verein neben der Freizeitgestaltung auch die Erziehung und

Ausbildung Jugendlicher fördere, was einen steuerlichen Abzug rechtfertige.

Der BFH hob dieses Urteil jedoch auf und stellte klar, dass der Ausschluss des Sonderausgabenabzugs bereits greift, wenn der Verein auch kulturelle Betätigungen fördert, die überwiegend der Freizeitgestaltung dienen. Es sei unerheblich, ob daneben weitere, steuerlich begünstigte Zwecke verfolgt werden. Diese Auslegung stützt sich auf den klaren Wortlaut des Gesetzes sowie dessen Entstehungsgeschichte und Zweck.

Die Kuriosität dieses Urteils liegt in der strikten gesetzlichen Differenzierung zwischen Mitgliedsbeiträgen und Spenden. Während Spenden an solche Vereine steuerlich absetzbar bleiben, gilt dies für Mitgliedsbeiträge nicht. Dies führt zu der paradoxen Situation, dass finanzielle Zuwendungen an einen Verein unter-

schiedlich behandelt werden, je nachdem, ob sie als Spendende oder als Mitgliedsbeitrag deklariert sind. Für Mitglieder, die aktiv am Vereinsleben teilnehmen und durch ihre Beiträge dessen Angebote nutzen, entfällt somit der steuerliche Vorteil. Demgegenüber können passive Unterstützer, die Spenden leisten, diese steuerlich geltend machen. Diese Unterscheidung mag auf den ersten Blick widersprüchlich erscheinen, folgt jedoch der gesetzlichen Intention, die private Freizeitgestaltung nicht steuerlich zu subventionieren.

Dieses Urteil verdeutlicht die Notwendigkeit für Vereine und ihre Mitglieder, die Art ihrer finanziellen Zuwendungen genau zu prüfen und gegebenenfalls zwischen Mitgliedsbeiträgen und Spenden zu differenzieren, um steuerliche Vorteile optimal zu nutzen.



© kingfeatures.com

KANZLEI-LEITSÄTZE

Unser oberstes Ziel ist die dauerhafte Zufriedenheit und die Bewahrung des Vertrauens der Mandanten und Geschäftspartner in die Leistungen der Kanzlei. Wir streben eine hohe Leistungsqualität zur Steigerung der Mandantenzufriedenheit an. Wir sind ein modernes, innovatives Dienstleistungsunternehmen mit einem hohen persönlichen Qualitätsanspruch eines jeden Beteiligten von der Kanzleiführung bis zum Auszubildenden. Wir arbeiten regelmäßig am Ausbau neuer Geschäftsfelder und Aktivitäten, um die Beratung und Betreuung der Mandanten auch in Spezialbereichen sicher stellen zu können. Der Einsatz innovativer Technologien ist für uns zukunftsweisend. Wir wollen eine Verbesserung der Wertschöpfung aller.

KANZLEIEN

Duisburg Beethovenstraße 21 | 47226 Duisburg
Telefon +49 (0)2065 90880 | info@g-h-p.de
Meißen Ratsweinberg 1 | 01662 Meißen
Telefon +49 (0)3521 74070 | info@ghp-meissen.de

LINKS

www.ghp-potenzialberatung.de
www.plenovia.de
www.pro-lifegmbh.de



Zertifiziert nach
DIN ISO 9001: 2015 und
ausgezeichnet mit dem
DStV-Qualitätssiegel

AUSGEZEICHNET DURCH



IMPRESSUM

GHPublic | © 2025 – Alle Rechte vorbehalten

Ausgabe 01 | 2025
Erscheinungsweise 4-mal jährlich
Redaktionsschluss 19. März 2025
Herausgeber Hanns-Heinrich Paust | Grüter · Hamich & Partner
Gesamtausstattung Medienwerkstatt Kai Münschke, Essen
www.satz.nrw
Fotoquellen Titel: Heiner Paust
pesxels: 3, 11, 12 oben, 13, 15, 24, 25, 27
pixabay: 6, 7, 12 Mitte, 14, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 26

Die GHPublic wird ausschließlich für unsere Mandanten und Geschäftspartner veröffentlicht. Die fachliche Information ist der Verständlichkeit halber kurz gehalten und kann somit die individuelle Beratung nicht ersetzen. Die Informationen sind sorgfältig zusammengestellt und recherchiert, jedoch ohne Gewähr.

Die GHPublic verwendet Begriffe wie »Mitarbeiter« u. ä. (im Singular wie im Plural) stellvertretend für Personen von weiblichem, männlichem oder diversem Geschlecht.

www.g-h-p.de