



**VEREINIGTE STAATEN
VON AMERIKA (USA)**



Vereinigte Staaten von Amerika (USA)



Quick Facts:

- 325 Millionen Einwohner (Rang 3 in der Welt)
- größte Volkswirtschaft der Welt (BIP 19,362 Milliarden US-Dollar)
- Größter Importeur (2,25 Billionen US-Dollar)
- zweitgrößter Exporteur (1,45 Billionen US-Dollar)

„Deutschland ist ein großartiges Land, ein Herstellerland“, sagte Präsident Trump kürzlich in einem Interview der Bild Zeitung. Er fügte aber hinzu: „Tatsache ist, dass Ihr den USA gegenüber sehr unfair wart. Es besteht keine Gegenseitigkeit.“

Allgemeiner Überblick

Kaum ein anderes Land hat im vergangenen Jahr mehr Aufregung verursacht als die USA unter der Präsidentschaft von Donald Trump. Reißerisch und plakativ werden politische und wirtschaftspolitische Ziele verquickt, und unter Verwendung von Schlagworten und Androhung von Konsequenzen werden ehemals freundlich gesinnte und enge Verbündete, politische und stark vernetzte Geschäftspartner verschreckt. Eine gewisse Unsicherheit, die als Nächstes auf die Agenda kommt, hinterlässt nicht gerade einen starken und nachhaltigen Eindruck, dass die größte Volkswirtschaft der Welt ein verlässlicher und stabiler Partner bleibt.

Auf der anderen Seite des Atlantiks wird dies sehr irritiert und verstört aufgenommen, und man erhält nicht den Eindruck, dass Zentraleuropa, insbesondere Deutschland, eine deutliche Position beziehen kann oder fest zusammensteht.

Die US-Wirtschaft wächst auch unter Trump weiter, sogar stärker als erwartet, die Börsen honorieren den vermeintlichen Aufschwung, und die Konsumenten haben in das tägliche Leben hohes Vertrauen und zeigen Zuversicht, auch wenn sich die Zustimmung auf der politischen Ebene sehr spaltet.

Rödl & Partner beobachtet eine signifikante Zunahme von Gründungs- und Erweiterungs-Investitionstätigkeiten europäischer Unternehmen. Zudem vergrößern zahlreiche Unternehmen ihre Vertriebsgesellschaften oder/und bauen eine eigene Produktion in den USA auf. Niedrigere Arbeitskosten, einfachere Kündigungsverfahren und ein anhaltender oder gar steigender Konsum sind gute Argumente, in den USA zu investieren oder zu expandieren.

Die deutschen Produkte genießen immer noch eine ausgesprochen herausragende Stellung im Markt, sowohl bei Konsum- als auch bei Investitionsgütern. Die deutschen Produkte stehen synonym für hohe Qualität, gutes Design, Wertstabilität, Haltbarkeit und zunehmend für Innovation. Die Nachfrage ist hoch und der Wechselkurs war zuletzt deutlich stabiler als noch vor einigen Jahren, als der US-Dollar eine anhaltende Talfahrt hinlegte, wobei größere Schwankungen inzwischen periodisch auftreten. Immer noch eine gute Voraussetzung, den Sprung über den Teich zu wagen und sich einen Anteil am Markt zu erwirken.

Die starke Nachfrage führt dazu, dass die Tochtergesellschaften in einigen Industrien weit schneller und stärker wachsen als die Muttergesellschaft. Als Beispiel sei die BMW-Fabrik in Spartanburg, SC angeführt, die zum größten BMW-Produktionswerk der Welt entwickelt wurde; ca. 411.000 Fahrzeuge oder mehr als ein Fünftel aller produzierten BMW liefen hier 2016 vom Band (Pressemitteilung, 26.06.2017), Tendenz steigend. Die dort produzierten Automobile haben den Top-Rang beim Export erklommen, 70 Prozent Exportanteil aus den USA, was BMW zum größten Kfz-Exporteur der USA macht, was aber in der Twitter-basierenden Kommunikation des Präsidenten etwas übergangen wurde.

Rödl & Partner empfiehlt, bei zukünftigen Investitionen neben der umfassenden Betrachtung von harten Faktoren, wie idealer Standort, Gesellschafts- und Finanzierungsform, von Anfang an weichen Faktoren wie z. B. den Unterschieden in der Arbeitskultur die gleiche Aufmerksamkeit zu schenken. Auch wenn die Steuerreform, zu der weiter unten noch mehr Details angeführt werden, die Subventionen und Gratis-Grundstücksgaben der Gemeinden oder Staaten nun versteuert, so bleibt weiterhin der Anreiz, in den USA zu investieren. Wir helfen Ihnen, den richtigen Weg zu gehen.

Mit über 80 Deutsch sprechenden Mitarbeitern ist Rödl & Partner seit über 40 Jahren auf die Betreuung von deutschen Unternehmen in den USA spezialisiert. Sieben Kanzleien mit über 240 Mitarbeitern betreuen Mandanten in den gesamten USA, einschließlich der Westküste: Atlanta/Georgia, Birmingham/Alabama, Charlotte/North Carolina, Chicago/Illinois, Greenville/South Carolina, New York City und Houston/Texas.

In den USA bieten wir aus berufsrechtlichen Gründen keine Rechtsberatung an, stellen aber gerne den Kontakt zu US-Rechtsanwaltsgesellschaften mit deutschsprachigen Ansprechpartnern in jeder Region und mit industriespezifischem Hintergrund her.

DIE ERFOLGSFAKTOREN

1. VERSTÄNDNIS FÜR DAS SOZIOKULTURELLE UMFELD

Die Erfolgsgeschichte der BMW Group in den USA wäre beispielsweise nicht möglich ohne die Offenheit und Warmherzigkeit der Bevölkerung und dem hohen Interesse der gewählten Repräsentanten im Bundesstaat South Carolina und dessen angrenzender Regionen. Gerade in den südlichen Bundesstaaten intensivierten sich die Anstrengungen, durch verstärkte Ansiedlung neuer Fertigungs- oder Montagebetriebe der heimischen Bevölkerung mehr Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten und wirtschaftlich mit dem weitaus stärkeren Westen, Norden und Nordosten mitzuhalten. Die Wirtschaft in den nördlicheren, dichter bevölkerten Bundesstaaten und an den beiden Küsten ist historisch stärker und nachhaltiger gewachsen, hatte eine auf die unzähligen Talente aus heimischen Hochschulen aufbauende Industrie angesiedelt und in den letzten Jahren vor allem in den Bereichen Technologie, Software und digitale Wirtschaft nochmals Fahrt aufgenommen, aber sie weist auch die höheren Lebenshaltungs- und Arbeitskosten auf.

Die Arbeitskultur in den Vereinigten Staaten ist geprägt vom Arbeitseinsatz, Willen und Glauben an die eigenen Fähigkeiten und den kurzfristigen Erfolg seitens einer durch Hochschulen, aber auch durch Immigration zunehmend internationaler werdenden Erwerbsbevölkerung. Hier kann es auch jemand, der entweder keine oder eine ausländische Hochschule besucht hat, schaffen, ein großes Unternehmen zu leiten.

Zu beobachten ist ferner, dass es einen hohen Gründungswillen, also ein Entrepreneurship gibt, das schon in der Hochschule gelehrt wird und die Wege vieler erfolgreicher Start-up-Unternehmen vorzeichnet. Nordamerika ist immer noch die Wiege vieler sehr erfolgreicher und global agierender Unternehmen, die jedes für sich ihre Branche geprägt haben (z. B. Amazon, Apple, Google, Facebook) wie kein anderes auf der Welt und alle Schwergewichte an den Börsen darstellen. Im Gegenzug gibt es keine so ausgeprägte mittelständische familiengeführte Unternehmenskultur wie in Deutschland, wobei es schon zahlreiche erfolgreiche, immer noch in Familienbesitz befindliche Großunternehmen gibt (z. B. Berkshire Hathaway, Marriott, Walmart).

2. UNTERNEHMENSKULTUR IN DEN MITTELPUNKT STELLEN

Eine grundlegende Beobachtung in Nordamerika ist, dass alle Mitarbeiter häufig in Einheitskleidung oder wenigstens einheitlichen Poloshirts oder Hemden anzutreffen sind.

Unternehmenstrachten bzw. uniformen sind eher Standard und zeigen auch optisch die Verbundenheit mit dem Arbeitgeber, auch wenn das nicht allgemein auf die Loyalität mit dem Unternehmen übertragen werden kann. Während diese hoch ist, solange man Mitarbeiter ist, kann sich die Situation bei einem Headhunter- oder besseren Stellenangebot schnell ändern. Deutsche Unternehmen in den USA nehmen die Uniformierung gerne auf, ist sie doch vor allem im gewerblichen und gastronomischen Bereich auch weltweit ganz gebräuchlich, aber es bleibt festzuhalten, dass die deutschen Unternehmen, die ihre Philosophie und Kultur auch in die Tochtergesellschaften hineinbringen und für alle Ebenen transparent halten, weitaus erfolgreicher agieren und eine Art weltweites Teamwork etablieren. Werte, Tugenden, Qualitätsbewusstsein, Fähigkeiten und den Kunden in den Mittelpunkt stellen, das sind die wesentlichen Grundwerte, welche deutsche Unternehmen und ihre Führung im Ausland ausmachen. Daher verwundert es nicht, dass die weit überwiegende Anzahl an Familien- und mittelständischen Unternehmen auch gestandene Mitarbeiter in Management- oder Schlüsselpositionen entsenden, um mit ihnen den Stallgeruch des Mutterhauses mitzugeben.

Wenn dann noch die unternehmerische Freiheit, die Amerikaner so gern vertreten, und weite Verkaufstalent und Ehrgeiz beim US-Personal dazukommen, steht einem erfolgreichen US-Geschäft nichts mehr im Weg.

3. REALISTISCHE EINSCHÄTZUNG DER FÄHIGKEITEN DES MANAGEMENTS

Die folgende Aussage trifft den Nagel auf den Kopf: „Americans say: we fix it, Europeans and especially Germans say we solve the problem.“ Amerikaner packen einfach an und reparieren, Europäer und speziell Deutsche analysieren ein Problem und wollen es vollumfänglich lösen. Neben dem grundsätzlichen Ansatz, erst einmal alles anzuschauen, zu diskutieren und zu analysieren und eine möglichst komplexe und jede Situation adressierende Lösung zu erarbeiten, unterscheidet sich das Management in den USA vor allem durch Machertypen, rhetorisch gut aufgelegte Verkäufer und Problemlöser, die zuhauf eine schnelle und günstige Lösung einem langfristigen Ansatz mit Verbesserung vorziehen.

Bedingt durch die unterschiedlichen Bildungs- und Entlohnungssystemen ist eine Art von Management herangewachsen, dem kurzfristige Lösungen näherstehen als lang angelegte Vorbereitungen, die sich vermutlich erst in einer in der Zukunft liegenden Zeitperiode auszahlen. Problematisch ist hier, dass viele mittelständische Tochtergesellschaften von Familienunternehmen die Gehaltsvorstellungen hervorragend ausgebildeter lokaler Manager nicht erfüllen können oder wollen; oft wäre das US-Managergehalt höher als das eines deutschen Gruppenvorstands oder Geschäftsführers. Daher bleibt oft nur eine

zweite Ebene von lokalen Managern, die vor allem dann ein Alleinstellungsmerkmal haben, wenn sie entweder über das Englische hinausgehende Sprachkenntnisse aufweisen, oder durch umfangreiche Reisetätigkeiten eine internationale Erfahrung mitbringen, oder die bereits in einer ähnlichen Funktion im In- oder Ausland gearbeitet haben. Problematisch für deutsche Manager ist häufig die Selbstüberschätzung des lokalen US-Managements mit einem oft durch Verträge lange an das Unternehmen gebundenen und bei Fehlschlägen nur mit einer Abfindung zu entlassenen Personal. Damit das Mutterhaus auch hinreichend repräsentiert ist und allseits über die Fortentwicklung bei der Tochtergesellschaft informiert ist und die Anweisungen aus der Zentrale zeitnah und sinngerecht umgesetzt werden, haben die deutschen Unternehmen überwiegend mindestens eine, wenn nicht mehrere Managementfunktionen durch Entsendung bereitgestellt.

Immer mehr deutsche Konzernunternehmen und Tochtergesellschaften haben die Ausbildung zu einem Standortvorteil umgekehrt und eigene Ausbildungsstätten und Lehrgänge entwickelt, oder sich in Zusammenarbeit mit der Außen-Handelskammer zusammengeschlossen und bieten eine überbetriebliche mehrjährige, zumeist handwerkliche, Ausbildung an, die der deutschen Lehrlingsausbildung oder auch der Berufsakademie nachempfunden sind. Diese Einrichtungen werden zum Teil mit lokalen Hochschulen und Ausbildungszentren gekoppelt und garantieren eine auf deutschem Niveau liegende Ausbildung, den Austausch der Mitarbeiter (mit dem Stammhaus) zur Weiterbildung sowie eine weitaus bessere Qualität bei der Fertigung, verbunden mit der Möglichkeit einer Ausbildung, ohne College oder Hochschule besucht zu haben, und trotzdem einen Karriereweg zu bieten.

4. REGULATORISCHES UMFELD VERSTEHEN

Aufgrund gewisser Ähnlichkeiten im Gesellschaftsrecht, wie z. B. das Vorhandensein von Personengesellschaften (GP, LLC, LP, LLP und LLLP) und Kapitalgesellschaften (Synonym Inc., Corp. oder auch Ltd.), wird schnell vermutet, dass das Steuerwesen auch gewisse Ähnlichkeiten aufweist.

Da zwei verschiedene Einkommenssteuern erhoben werden, die Federal Income Tax (erhoben vom Staat) und die Staatssteuern – die sogenannten State Income Tax (erhoben von dem oder den jeweiligen Bundesstaaten) – wird das Steuerwesen ungleich komplizierter als in Deutschland. Auch bei Vorliegen des Doppelbesteuerungsabkommens (DBA) mit Deutschland kann es durchaus bei grenzüberschreitenden Transaktionen zu einer Besteuerung auf Staatenebene kommen, da nicht alle Steuerarten im DBA mit Deutschland eingeschlossen sind, denn die Bundesstaaten sind nicht an das DBA gebunden und

können gegebenenfalls ihre State Income Tax erheben, was somit einer Doppelbesteuerung von Teilbereichen des Einkommens gleichkommt.

Der US-Senat und das US-Repräsentantenhaus haben ihre Entwürfe zur grundlegenden Reform des US-Steuerrechts auf Bundesebene konsolidiert und Präsident Trump hat seine Unterschrift am 22. Dezember 2017 geleistet – damit konnten die Gesetzesänderungen am 1. Januar 2018 in Kraft treten (mit Ausnahme der Deemed Repatriation Tax – Rückführungssteuer auf im Ausland angesammeltes Geldvermögen und liquide Anlagen von US-Firmen, die bereits für den Bilanzstichtag 31. Dezember 2017 Anwendung fand). Die Steuergesetze der US-Bundesstaaten werden durch das US-bundesrechtliche Steuerreformgesetz nicht geändert.

Mit der Steuerreform in den USA sinkt die Bundeskörperschaftssteuer drastisch von 35 auf 21 Prozent vor Staatssteuern, was von der Wirtschaft euphorisch aufgenommen wurde und zur Verstärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Standortes USA beitragen wird.

Stimulierend für die Wirtschaft wird die 100-prozentige Sofortabschreibung für neue und gebrauchte bewegliche Wirtschaftsgüter des Sachanlagevermögens wirken, die alle Anschaffungen bzw. Inbetriebnahmen nach dem 27. September 2017 bis zum 1. Januar 2023 sofort als abzugsfähige Betriebsausgabe steuerlich geltend machen kann. Allerdings dürfen diese Anschaffungen nicht von verbundenen Unternehmen oder Personen bezogen worden sein, um die sofortige Amortisation in Anspruch zu nehmen. Ein weiteres Hauptelement der Reform ist der Wechsel zum Territorialprinzip der Besteuerung, denn Dividenden, bezogen von ausländischen Tochtergesellschaften, werden nun von der US-Besteuerung freigestellt; im Gegenzug entfällt die Anrechnung von im Ausland gezahlter Steuern bei der Ermittlung der inländischen Steuerschuld.

Viele ausländische Unternehmen haben den Verzicht auf die protektionistische Importsteuer, oder „Border Adjustment Tax“, begrüßt, allerdings wurde die sogenannte „Base Erosion and Anti-Abuse Tax“, kurz „BEAT“ genannt, eingeführt, die bestimmte Zahlungen (vornehmlich Lizenzen und Managementgebühren) der US-Tochtergesellschaft an mit ihr mit mehr als 25 Prozent verbundene Gruppenunternehmen betrifft.

Ferner hat als Gegenmaßnahme zur Finanzierung der Steuersatzsenkung eine Art Zins-schranke Einzug gehalten, die die Höhe der abzugsfähigen Zinsen für Bank- oder Gruppenkredite auf 30 Prozent des sogenannten angepassten steuerlichen Einkommens beschränkt (Definition ähnlich dem EBITDA), anzuwenden von Unternehmen mit mehr als 25 Millionen US-Dollar Gesamtleistung.

Der Verlustvortrag ist nun ab dem Veranlagungsjahr 2018 unbegrenzt möglich, pro Jahr aber nur auf jeweils 80 Prozent des Verlustvolumens begrenzt, der 2-jährige Verlustrücktrag wurde abgeschafft, mit wenigen Ausnahmen für Landwirtschaft und Versicherungsunternehmen.

Natürliche Personen als Gesellschafter einer transparenten US-Personengesellschaft erhalten einen 20-prozentigen Freibetrag der zulässigen US-Einkünfte aus Gewerbebetrieb, allerdings begrenzt durch 50 Prozent der Lohnsumme des Gewerbebetriebes oder 25 Prozent der Lohnsumme zuzüglich 2,5 Prozent der Anschaffungs- und Herstellungskosten für bestimmte Vermögensgegenstände begrenzt. Verluste können auf das nächste Steuerjahr vorgetragen werden. Gewinne oder Verluste aus dem Verkauf eines Anteils gelten als in den USA steuerpflichtige Einkünfte („effectively-connected income“), als ob das Unternehmen alle seine Vermögenswerte am Tag der Übertragung des Anteils verkauft hätte (trat bereits am 27. November 2017 in Kraft).

Ferner wurde das Paket mit einigen weiteren Anpassungen flankiert, die z. B. weiterhin Vergünstigen für Forschung und Entwicklung beinhalten, aber die ungeliebte „Alternative Minimum Tax, kurz AMT“, abschaffte. Ebenso wurden die Unterhaltungsausgaben vom Abzug untersagt, und die Umzugskostenerstattung durch den Arbeitgeber ist steuerlich nicht mehr gewinnmindernd abziehbar, aber beim Empfänger als Einkommen zu versteuern. Darüber hinaus hat man die Kleinunternehmensschwellen auf 25 Millionen US-Dollar vereinheitlicht, was für einige Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen hilfreiche Vergünstigungen bringt.

Grundsätzlich gilt die steuerliche Selbstveranlagung mit strengen Fristen und Strafen bei Fristüberschreitungen, bei Nicht- oder verspäteter Abgabe einer Erklärung. Nicht abgegebene Erklärungen verjähren nicht und das Finanzamt kann praktisch soweit zurückgehen, wie es für die Ermittlung des Sachverhaltes als notwendig angesehen wird, und bei Nichtvorhandensein von Informationen oder Dokumentation gegebenenfalls eine Schätzung vornehmen.

An dieser Stelle sei beispielsweise erwähnt, dass die nicht rechtzeitige Einreichung des Formblattes 5472, einer Anlage zur US-Körperschaftssteuer, die über Verbindungen und Transaktionen mit (jedem) verbundenen Unternehmen berichtet, pro nicht eingereichtem Formular ein Bußgeld von jeweils 10.000 US-Dollar per automatischer Erhebung verursacht, ab Fiskaljahr 2018 sogar 25.000 US-Dollar pro Verstoß. Diese Form ist mit der Steuererklärung spätestens zehn Wochen nach Abschluss des Fiskaljahres bzw. mit der Fristverlängerung einzureichen.

Ferner unterscheidet sich die Sales and Use Tax deutlich von der deutschen Umsatz- bzw. Mehrwertsteuer; auch gewerbliche Unternehmen können als Endverbraucher bei bestimmten Sachverhalten angesehen werden. Neue Verbrauchssteuern werden fortlaufend erhoben und die Unternehmen müssen up to date bleiben, insbesondere was die schrittweise Erfassung von Transaktionen der digitalen Wirtschaft betrifft, die bislang per Definition bei der Sales and Use Tax ausgelassen wurden.

Auch im Arbeitsrecht und Sozialwesen gibt es erhebliche Unterschiede. Arbeitsverträge werden häufig nicht oder nicht schriftlich geschlossen; der Vertragsschluss erfolgt vorwiegend per Handschlag und wird gegebenenfalls durch eine E-Mail, einen Brief oder mit einer sogenannten Annahmeerklärung („Offer-Letter“) bestätigt. Das Arbeitsverhältnis basiert somit auf einem Vertrauensverhältnis. Eine Auflösung kann durchaus kurzfristig erfolgen, meist innerhalb von zwei Wochen. Einzelstaatliche arbeitsrechtliche Vorschriften sind eher die Regel als die Ausnahme. Die Arbeitslosenversicherung zahlt ausschließlich der Arbeitgeber; die Beitragsbemessungsgrenze ist niedriger als in Deutschland.

Lohn- und Gehaltsabrechnungen erfolgen grundsätzlich halbmonatlich nachschüssig, einige Staaten sehen sogar eine wöchentliche Abrechnung vor. Lohn- und Gehaltsabrechnungen werden durch einige große Gehaltsabrechnungsspezialisten erstellt, vor allem für Unternehmen mit Mitarbeitern und/oder Standorten in mehreren US-Staaten. Die Komplexität der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen und gesetzlichen Vorgaben in den einzelnen Staaten stellt gerade kleinere Unternehmen vor Herausforderungen, die einfacher mit einem kompetenten Dienstleister zu lösen sind. Externe Dienstleister, sogenannte PEOs (Professional Employer Organization), dienen als Beschäftigungsgesellschaft für die Arbeitnehmer zahlreicher kleinerer angeschlossener Unternehmen. Es werden HR-nahe Dienstleistungen, inklusive der Lohn- und Gehaltsabrechnungen, erbracht, zusätzlich werden den Arbeitnehmern wettbewerbsfähige Sozialleistungen wie günstigere Krankenversicherungen und Lebens-, Unfallversicherungen angeboten mit Konditionen, die sonst nur von großen Unternehmen offeriert werden können.

Sozialleistungen und innerbetriebliche Regelungen wie Feiertage, Urlaubstage, Krankheitstage etc. sollten in einer Unternehmens-Police am besten schriftlich festgehalten werden, die Feiertage decken sich nicht mit den in Deutschland üblichen, aber zahlreiche Tochtergesellschaften haben hinsichtlich der religiös veranlassten Feiertage eine an Deutschland angelehnte Regelung.

Durch die Trump-Administration ist die generelle Verpflichtung, Mitarbeitern eine Krankenversicherung anbieten zu müssen, ausgehöhlt, aber noch nicht abgeschafft worden.

Auch im Bank- und Finanzwesen gibt es deutliche Unterschiede. Grundsätzlich gibt es keinen Überziehungskredit für Privatpersonen oder Unternehmen ohne Vorlage von ausreichenden Sicherheiten. Regionale Banken sind oftmals zuverlässigere Begleiter für die laufende Betreuung eines mittelständischen Unternehmens. Bei einigen Großbanken kann sich die Eröffnung eines Geschäftskontos monatelang hinziehen, bis alle erforderlichen Unterlagen durch die Gründer oder Gesellschafter beigebracht sind. Jährliche Meldepflichten wie z. B. für ausländische Konten, Bankverbindungen und sonstige Geldanlagen sind wesentlich detaillierter und komplizierter geworden, ebenso haben verschärfte Regulierungen zur Aufdeckung von Geldwäsche das persönliche Vorsprechen der Geschäftsleitung oder der Gründer und Direktoren einer Gesellschaft notwendig gemacht. Regelmäßig bezahlen Unternehmen alle Aufwendungen des täglichen Bedarfs, soweit sie nicht von den Stammlieferanten gegen Lieferantenkredit erbracht werden, mit Kreditkarten. Schecks sind das Zahlungsmittel für alle anderen Lieferantenschulden sowie im Privatleben gebräuchlich, die Überweisung ist teuer und eher unbedeutend im inländischen Zahlungsverkehr.

5. SINNVOLLE UND WIRKSAME VERKNÜPFUNG VORHANDENER STEUERUNGS- UND ÜBERWACHUNGSTRUMENTE

Vorab sei angemerkt, dass für nicht mit Aktien- oder Wertpapieren an einer US-Börse notierten Unternehmen die Verpflichtung zur Aufstellung und Prüfung eines auf den US-GAAP basierenden Jahresabschlusses entfällt; jedoch wird ein auf die amerikanischen Rechnungslegungsgrundsätze basierender Jahresabschluss benötigt, um als Basis für die Steuererklärung herangezogen zu werden. Somit entfallen die formaljuristische Aufstellungspflicht, die Prüfungs- und die Veröffentlichungspflicht. Aus diesem Grund haben sich zahlreiche deutsche Unternehmen dazu entschieden, das handelsrechtliche Rechenwerk, also quasi das sogenannte Group Reporting nach Handelsgesetzbuch oder auch gemäß den IFRS, als führendes Rechnungslegungssystem der US-Tochtergesellschaft zu verwenden. Je nach Bedeutung für das Mutterhaus und den Konzern muss dieses Berichtspaket dann einer Abschlussprüfung unterzogen werden.

Wir empfehlen ganz generell, die US-amerikanische Rechnungslegung anzuwenden, vor allem unter dem Aspekt der Grundlage für die Erstellung der steuerlichen Unterlagen sowie vor dem Hintergrund, dass die amerikanischen Mitarbeiter im Rechnungswesen und Controlling in der Regel nichts anderes kennen. Schlecht geschriebene oder übersetzte Buchhaltungsanweisungen aus Deutschland haben nicht den gleichen Stellenwert und werden gerne missinterpretiert oder gar ignoriert. Die Verwendung des bekannten lokalen Standards zur täglichen Erfassung von Geschäftsvorfällen und periodischen Über-

Merkposten

Auch wenn die gegenwärtige politische Landschaft in den USA kein großes Vertrauen bei den Bündnis- und Geschäftspartnern zu wecken scheint, so ist doch auf der wirtschaftlichen Seite keinerlei Zurückhaltung oder Abneigung zu erkennen, vielmehr werden die Investitionen in den USA erhöht, und wir verspüren eine hohe Anzahl an Anfragen für Unternehmensgründungen bzw. für den Ausbau der Tochtergesellschaft. Bedingt auch durch die zahlreichen steuerlichen Anreize vermerken wir eine deutliche Ausweitung der Produktion der ausländischen Tochtergesellschaften in den USA bzw. den Wunsch, anstelle einer reinen Distributionsgesellschaft auch erstmalig in die Produktion oder Teilefertigung einzusteigen. Wir unterstützen Sie gerne bei jedem dieser Schritte durch unsere vielseitigen Teams, gepaart mit einer einzigartigen Kenntnis der US-amerikanischen Mentalität.

leitung zu Zwecken des Gruppen-Reporting ist die zu bevorzugende Vorgehensweise, die Fehler minimiert und dennoch die notwendigen Informationen für die Gruppenkonsolidierung bereitstellt.

Die Verwendung einer einheitlichen oder kompatiblen IT-Plattform zum Zwecke der Vereinheitlichung, Standardisierung und Beschleunigung des Berichtswesens ist ein großer und hilfreicher Schritt, die Sicherheit und Zuverlässigkeit der Datenermittlung und -bereitstellung zu verbessern. Die Verwendung von klaren, strukturierten und einheitlichen Kennzahlen und integrierten Reporting-Systemen erhöht die Transparenz und Integrität der zu verarbeitenden Daten und sichert der Konzernleitung den Zugang zu notwendigen Informationen.