

teamgeist

Das Magazin der **SCHNEIDER + PARTNER** Beratergruppe | 2·22



Starke Unternehmens- führung in Zeiten beständiger Veränderung

Netzwerkveranstaltung Fit für die Zukunft

Seiten 5 bis 9

Nettolohn- optimierung

... mit Elektromobilität

Seiten 10 bis 13

Mezzanine- Finanzierung

Hilfe in schwierigen Zeiten?

Seiten 16 bis 18

Hinter die Kulissen geschaut

Hidden Heroes

Seiten 19 bis 22

Ihr Plus an Beratung



Starke Unternehmensführung in Zeiten beständiger Veränderung: Bei unserer gemeinsamen Netzwerkveranstaltung **Fit für die Zukunft** ging es im September 2022 um aktuelle unternehmerische Herausforderungen und die Chancen der Transformation.

Mehr über die Veranstaltung lesen Sie auf den Seiten 5 bis 9.



Klaus Schneider



Mario Litta



Thomas
Mulansky



Knut Michel



Liebe Leserinnen und Leser,

als Steuerberater und Wirtschaftsprüfer liegt es in unserer DNA, Bilanz zu ziehen. Im Fokus haben wir dabei stets Sie, unsere Mandanten. Nun möchten auch wir Bilanz ziehen – und zwar ganz steueruntypisch in Worten statt in Zahlen.

Wir blicken zurück auf ein ereignisreiches Jahr voller wertvoller Erkenntnisse. Zu Beginn des Jahres konnte sich die Beratergruppe über Zuwachs freuen. Mit unseren neuen Mitgliedern PURAKON und DIGIBIZ haben wir zwei Partner gewonnen, die die Schneider + Partner Beratergruppe mit ihrer Kompetenz perfekt ergänzen. Durch die Expertise von PURAKON haben wir eine Schnittstelle geschaffen zwischen Steuerberatung, Jahresabschlusserstellung, Wirtschaftsprüfung und Betriebswirtschaft. Hinzu kommt das ausführliche Wissen über IT-Lösungen, das DIGIBIZ in die Beratergruppe einbringt. So funktionieren Synergien!

Mit dieser geballten Branchenkenntnis sind wir in der Lage, Sie als unsere Mandanten bestens zu beraten. Was dabei oft vergessen wird: Ohne unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wäre all das undenkbar. Jeder Einzelne trägt dazu bei, dass die Rädchen in der Beratergruppe effektiv ineinandergreifen. Wir möchten diese Ausgabe des TEAMGEIST deshalb dazu nutzen, Personen eine Bühne zu geben, die sich normalerweise im Hintergrund bewegen. Unsere „Hidden Heroes“ haben viel zu erzählen – über ihre tägliche Arbeit, ihre Leidenschaft und ihre Beweggründe, am Erfolg der Schneider + Partner Beratergruppe mitzuwirken. Den Artikel finden Sie auf den Seiten 19 bis 22.

Und schließlich: Das Ende eines jeden Jahres lädt auch dazu ein, den Blick nach vorn in die Zukunft zu richten. Bei unserer Netzwerkreihe „Fit für die Zukunft“ beschäftigen wir uns mit hochaktuellen Fragen und unternehmerischen Herausforderungen. In diesem Jahr drehte sich alles rund um das Thema „Gute Unternehmensführung in Zeiten beständiger Veränderung“. Wie können Unternehmen mit Zukunftsangst umgehen? Was erwarten Fachkräfte von ihrem Arbeitgeber? Und wann wird eine Führungskraft zum Vorbild? Die Antworten auf diese Fragen erfahren Sie auf den Seiten 5 bis 9. Welche Bilanz ziehen Sie?

Wir wünschen Ihnen eine gute Lektüre und im Namen der Schneider + Partner Beratergruppe einen ebenso erfolgreichen Jahresabschluss!

Ihr

Klaus Schneider
Geschäftsführer
der Schneider + Partner GmbH
und der S+P Beratergruppe

Mario Litta
Geschäftsführer
der Graf Treuhand GmbH
und der S+P Beratergruppe

Thomas Mulansky
Geschäftsführer
der Mulansky + Kollegen
Rechtsanwälte GmbH und
der S+P Beratergruppe

Knut Michel
Geschäftsführer
der Schneider + Partner GmbH
und Managing Partner der
S+P Beratergruppe

Die Schneider + Partner Beratergruppe spendet für das Grüne Band

Die Schneider + Partner Beratergruppe bleibt sich auch 2022 treu und verzichtet auf Weihnachtsgeschenke für Mandanten und Geschäftspartner. Stattdessen unterstützen wir in diesem Jahr ein einzigartiges Projekt, welches seit 1989 unser Land verbindet: Wir spenden 5.000€ an den BUND – Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland e. V. und hierbei speziell für das Projekt Grünes Band. „Das Grüne Band steht als Sinnbild vom – Eisernen Vorhang zum völkerverbindenden Band – auch ein Stück weit für die Schneider + Partner Beratergruppe, die mit der Gründung von Schneider + Partner im Jahr 1991 in München und in Dresden beginnt und über die nächsten 30 Jahre die zwei geteilten Hälften Deutschlands zusammen wachsen lässt“, so Klaus Schneider, Gründungspartner und Geschäftsführer Schneider + Partner.

Einzigartig: Das Grüne Band

Am 9. Dezember 1989, genau einen Monat nach Öffnung der innerdeutschen Grenze, schlug die Geburtsstunde des Grünen Bandes. Seitdem schuf der BUND entlang des ehemaligen Todesstreifens eines der größten und bedeutendsten Naturschutzprojekte Deutschlands und Europas – eine natürliche Lebenslinie für über tausend gefährdete Arten. Das Grüne Band bietet mehr als 1.200 gefährdeten Tier- und Pflanzenarten wertvolle Lebensräume. Es sind beeindruckende Busch- und Wiesenparadiese, Moore und Heiden, die eine einzigartige,

länderübergreifende „Schatzkammer der biologischen Vielfalt“ bilden. Als Teil des Nationalen Naturerbes erstreckt sich das Grüne Band über eine beeindruckende Länge von rund 1.400 km – vom Ostseestrand bis ins Vogtland im Südwesten. Auf rund 12% seiner Fläche ist das Grüne Band durch intensive Landwirtschaft, aber auch durch Verbau stark beeinträchtigt. Dadurch wird die Funktion des Grünen Bandes als einzigartiger Wanderkorridor und Lebensraum für seltene Tier- und Pflanzenarten massiv eingeschränkt. Ausgehend von dem Grünen Band werden ökologische Trittsteine und Korridore in die umgebende Landschaft geschaffen, wodurch seltene Lebensräume wie Feuchtgebiete, Moore, Trockenrasen und Bergwiesen gestärkt werden.

Natürlich hat sich die Schneider + Partner Beratergruppe neben der Spende zum Jahresende an den BUND und dessen langjähriges Projekt das Grüne Band mehrfach für soziale Zwecke engagiert und dabei die Maßnahmen an die besonderen Bedürfnisse des Jahres angepasst: So unterstützten wir im Frühjahr die Sozialstiftung „St. Wolodymyr Fonds“ der ukrainisch-katholischen Kirche in der westukrainischen Stadt Lviv/Lemberg. Diese hilft Flüchtlingen und vom Krieg geschädigten Menschen. Im Sinne der Nachwuchsförderung engagieren wir uns kontinuierlich bei verschiedenen Dresdner Vereinen wie den Titans, dem DSC, dem TC Blau Weiß

Blasewitz, die die Projekte zur Nachwuchsförderung in ihren Vereinen sowie an Dresdner Schulen und Kindergärten entwickeln und vorantreiben. Und in diesem Jahr beteiligten wir uns wieder als Partner und Sponsor der Mini-Nationalmannschaft Belgien auf der SZ-Mini-WM und erlebten einen nicht nur fußballtechnisch heißen Sonntag, denn nach dem Motto: Einmal auf dem „heiligen Rasen“ der Dresdner Dynamos kicken legten sich sächsische Nachwuchsfußballer und -fußballerinnen bei der SZ-Mini-WM richtig ins Zeug.

Wir bedanken uns herzlich für die vertrauensvolle Zusammenarbeit im nun ausklingenden Jahr und wünschen Ihnen und Ihren Familien eine wunderschöne Weihnachtszeit, ruhige und gesegnete Weihnachten sowie einen guten Rutsch ins neue Jahr. ■



Starke Unternehmensführung in Zeiten beständiger Veränderung

Mit der Schneider + Partner Beratergruppe und der Dresden International University stets „Fit für die Zukunft“: Bei unserer Netzwerkveranstaltung ging es am 22. September um aktuelle unternehmerische Herausforderungen und die Chancen der Transformation.

Zwei Keynotes, drei Workshops, vier Podiumsgäste, fast 200 Teilnehmer und eine Frage: Wie funktioniert gute Unternehmensführung? Die Schneider + Partner Beratergruppe lud gemeinsam mit der Dresden International University zur Netzwerkreihe „Fit für die Zukunft“ ein, um diese und weitere hochrelevante Fragen zu beleuchten. René Kindermann, Moderator und Unternehmer, begleitete die Teilnehmer im Internationalen Congress Center Dresden gewohnt professionell und humorvoll durch den Abend.

Herausforderungen guter Unternehmensführung

Digitalisierung, Dekarbonisierung und der anhaltende Bedarf an Fachkräften stellen Unternehmen vor große Aufgaben. Egal ob im Gesundheitsbereich, der Hotellerie, im Baugewerbe oder im öffentlichen Sektor - was nahezu alle Branchen eint, ist die Suche nach Stabilität in unsicheren Zeiten. Zum Erfolgsfaktor in Zeiten der Veränderung wird verantwortungsvolle und transparente Führung. Dabei erfordern Krisensituationen zuweilen spontanes Handeln und schnelle Entscheidungen. ➤

Die Folge: Führungskräfte werden nicht mehr nur an wirtschaftlicher Leistung, sondern zunehmend an persönlicher Kompetenz gemessen. Diese Entwicklung beobachten auch die Teilnehmer von „Fit für die Zukunft“ in ihrem Geschäftsalltag. In drei unterschiedlichen Workshops hatten sie erstmals die Gelegenheit, Einzelthemen wie Arbeitgeberattraktivität und die voranschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt zu diskutieren.

Was Mitarbeiter wollen

Obstkorb und Kaffeeplattate haben ausgedient. Sie sind kein Alleinstellungsmerkmal, sondern Grundvoraussetzung, weiß Julia Thombansen, Geschäftsführerin der intap network GmbH. In ihren Führungskräfte-Coachings wird sie immer wieder gefragt, was Unternehmen ihren Mitarbeitern bieten müssen. „Es geht nicht mehr nur um Benefits. Viel wichtiger sind eine authentische Unternehmenskultur und Mitarbeiter, die gut über das Unternehmen sprechen. Employer Branding muss immer auch nach innen gedacht werden. Das Ziel sollte sein, Mitarbeiter vom Unternehmen und seinem Produkt zu überzeugen – damit sie selbst daran mitwirken können“, erklärt Julia Thombansen den Workshopteilnehmern weiter.

Tatsächlich kann das recht lukrativ sein. 43.000€ kostet es durchschnittlich, eine Stelle neu zu besetzen. „Mitarbeiter langfristig zu halten, ist für Unternehmen überlebenswichtig“, betont Dr. Jörg Heidig in seinem Workshop. Als Organisationspsychologe und Gründer des Beratereteams „Prozesspsychologen“ kennt er die Motive und Bedürfnisse von Arbeitnehmern genau. „Der Schlüssel zum langfristigen Erfolg im Kampf um Fachkräfte sind die Qualität des Onboardings und der Führungskräfte.“



Prof. Frank Schönefeld, Prokurist und Mitglied der Geschäftsleitung von T-Systems Multimedia Solutions



Benjamin Minack, Gründer von ressourcenmangel

Digitale Arbeitswelt: Sicherheit vermitteln

Die Digitalisierung des Arbeitsalltages ist in vollem Gange und doch scheuen sich Arbeitgeber wie Arbeitnehmer vor allzu ambitionierten Sprüngen. Zu groß scheint die Veränderung und zu unsicher das Ergebnis. Seit Beginn der Pandemie sind wir mit digitalen Meetings und den dazugehörigen Tools bestens vertraut. „Aber Digitalisierung greift viel weiter und das mit enormer Geschwindigkeit“, meint Anja Wittenberger, Detektivin für wirksame Arbeit. Als die Teilnehmer ihres Workshops von den eigenen Erfahrungen mit der Digitalisierung sprechen, schwingt Unsicherheit mit. Auch für Anja Wittenberger ist die Führungskraft eine entscheidenden Größe. Es brauche klare Vorbilder: „Wer mit gutem Beispiel vorangeht, kann seinen Mitarbeitern Sicherheit vermitteln und im besten Fall auch Neugier auf die Möglichkeiten der digitalen Arbeitswelt wecken.“

Führen wie ein Coach

Auch im Abendprogramm war das Thema „Führung“ omnipräsent. Einen spannenden Impuls gab es unter anderem von Benjamin Minack, Gründer der ressourcenmangel GmbH: „Manchmal heißt gute Führung, das Team einfach in Ruhe seine Arbeit machen zu lassen. Offene Fragen stellen, nicht direktive Hilfestellung geben. Wir haben immer nur gelernt: senden, senden, senden. Dabei vergessen wir oft eins: zuhören.“ Das vielfältige Aufgabenspektrum eines Managements verlangt auf der einen Seite eindeutige Zuständigkeiten, Autorität sowie Durchsetzungsvermögen. Auf der anderen Seite ist die Führungskraft als Coach und Mentor gefragt. Gute Unternehmensführung wird damit zum Balanceakt.

Der perfekte Sturm am Arbeitsmarkt

„Schlechte Vorgesetzte sind der Hauptkündigungsgrund für Arbeitnehmer/innen“, zitiert Benjamin Minack eine Studie des Recruitinganbieters Softgarden. Dabei hat der „perfekte Sturm“ gerade erst begonnen: Die Generation Z will Karriere machen und eine sinnstiftende Tätigkeit ausüben. Gleichzeitig heißt es, Engagement und Resilienz von Fachkräften seien auf einem historischen Tief. Diese „Great Resignation“ kann verunsichern, muss sie aber nicht. Denn Krisen sind Zeiten erzwungener Veränderung und bringen alte Gewohnheiten ins Wanken. Benjamin Minack sieht darin beste Chancen für einen frischen Unternehmensanstrich, um auch bei jungen Talenten zu punkten.



Transformation ohne Disruption?

Gleiches Thema, andere Perspektive – Prof. Frank Schönefeld, Prokurist und Mitglied der Geschäftsleitung von T-Systems Multimedia Solutions, nahm die Teilnehmer zu Beginn seiner Keynote mit auf eine Reise durch die Zeit: „Geschichte wiederholt sich nicht, aber sie reimt sich.“ Die Disruption gehört für ihn zum Geschäftsalltag wie das Salz in die Suppe. Ein Blick auf die mehr als 200 Jahre lange Industriegeschichte macht deutlich: Disruption ist und war stets ein treuer Begleiter der Unternehmertums. Ein berühmtes Beispiel ist die Energie-revolution im 19. Jahrhundert. Durch die Erfindung der Dampfmaschine konnte Muskelkraft durch maschinelle Kraft ersetzt und damit eine globale Transformation der Arbeitswelt eingeleitet werden. Ähnlich disruptiv, wenn auch anders skaliert, beschreibt er daraufhin die Digitalisierung.

Digitale (R)evolution

Digitale Inhalte lassen sich beliebig vervielfältigen. Musik, Bilder, Texte: Das digitalisierte Gut wird plötzlich rivalitätsfrei. „Das hat eine durchschlagende Wirkung“, findet Prof. Frank Schönefeld und sagt weiter: „Bei Medieninhalten hört es nicht auf. Es können Software, Abläufe, Prozesse und damit Intelligenz vervielfältigt werden. Und zwar zu Grenzkosten Null.“ Wenn sich diese Intelligenz verselbstständigt, spricht man von Künstlicher Intelligenz (KI). Durch permanentes Lernen ist die Maschine in vielen Bereichen am Menschen vorbeigezogen. Sie schlägt ihn beim Schach, kann Bilder und Gesichter perfekt erkennen und singt nun sogar Opern. „Chasing waterfalls“ heißt die in Dresden aufgeführte Welt-premiere, in der eine KI auf der Bühne das Publikum mit ihrem Gesang begeistert. Was vor einigen Jahren unvorstellbar war, ist heute zum Greifen nah. Unternehmen können von der „gewinnenden Intelligenz“ profitieren. Prinzipiell können Digitalisierungsprozesse sofort und an jeder Stelle der unternehmerischen Wertschöpfung ansetzen. Doch Transformation braucht Zeit – und Unternehmen brauchen Mut zur (R)evolution.



René Kindermann und Dr. Jörg Heidig (v.l.n.r.)

Zukunftsangst und wertschätzende Unternehmenskultur

Von Krisen, Ängsten und dem Mut zu Veränderung und Anpassung erzählten zum Abschluss die Podiumsgäste rund um Moderator René Kindermann. Auf die Frage, wie Unternehmen Zukunftsangst begegnen können, antwortet Dr. Sascha Schröder, Geschäftsführer der Dresdner Spitzen GmbH & Co. KG, sichtlich gelassen: „Man muss der eigenen Überzeugung als Führungskraft trauen. Natürlich hilft auch die Historie eines Unternehmens bei der Bewältigung von Krisensituationen.“ Vorausschauendes Arbeiten und lebenslanges Lernen seien dabei ausschlaggebend. Auf eine jüngere, jedoch nicht weniger ereignisreiche Unternehmensgeschichte blickt das Dresdner Startup Wandelbots. COO Martin Wanitschke fügt hinzu: „Ich denke es ist besonders wichtig, dass Unternehmen ihren Mitarbeitern in unstenen Zeiten gezielte und individuelle Hilfestellung leisten. Und Führungskräfte müssen lernen, sich im Zweifelsfall Hilfe zu holen.“



Anja Wittenberger

Viele Unternehmen machen intuitiv einiges richtig, meint daraufhin Jakob Rufus Klimkait, Co-Gründer und Inhaber von Fuchs Devils Wild. Gemeinsam mit Co-Gründerin Kristin Ottlinger berät er Unternehmen rund um New Work und Digital Experience. „Krisen geben Anlass zur Veränderung. Mit der Definition von Mission und Vision allein ist es aber nicht getan“, sagt er weiter. Als der Moderator René Kindermann nach der Bedeutung einer wertschätzenden Unternehmenskultur fragt, muss Kristin Ottlinger nicht lange überlegen: „Kultur muss vorgelebt werden, nur dann ist sie authentisch. Oft wird geglaubt, Wertschätzung bedeute permanentes Loben. Aber das stimmt nicht, denn wo wertgeschätzt wird, muss auch kritisiert werden.“

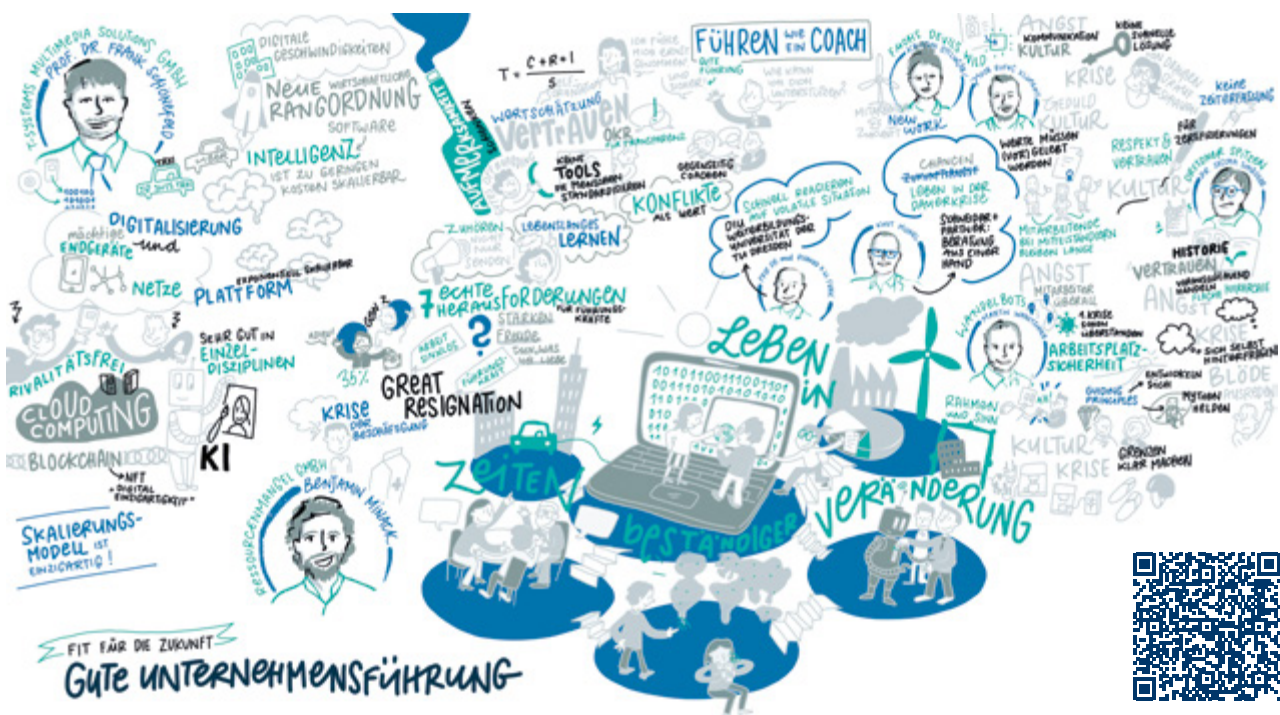
Die Zukunft gestalten

Zukunftsfest sein bedeutet zunächst: Reize und Impulse wahrnehmen und dann entsprechend handeln. Resilienz, Responsivität und Adaptionfähigkeit sind der Schlüssel für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. Dazu gehört die Fähigkeit, Mitarbeiter zu inspirieren und zu begeistern. Sie hinter einem Zweck (neudeutsch Purpose) zu vereinen, ist die hohe Kunst guter Führung.

Essenziell für Anpassungsfähigkeit und natürliche Innovationsfähigkeit ist ebenso die Digitalisierung der Arbeitswelt. Die Netzwerkveranstaltung „Fit für die Zukunft“ hat eines gezeigt: Disruption ist unbequem, aber sie ist auch notwendig. Oder wie Prof. Frank Schönefeld treffend zusammenfasste: „Die beste Art, die Zukunft zu gestalten, ist, sie selbst zu erfinden.“

Ein Tag in Bildern

Der Abend der Netzwerkveranstaltung endete in einem visuellen Highlight. Während die Teilnehmer diskutierten, Erfahrungen austauschten und den spannenden Impulsen lauschten, arbeitete die Illustratorin Katrin Mäntele an einem überraschenden Kunstwerk. Mit viel Liebe zum Detail fing sie die Atmosphäre der Veranstaltung in einem sogenannten Graphic Recording ein. Die vielen Zeichnungen, Schlagwörter und Illustrationen sind Ausdruck eines gelungenen und lehrreichen Tages. Vielen Dank an Katrin Mäntele, dass wir die Veranstaltung somit noch lange im Gedächtnis behalten können! ■



Nettolohnoptimierung im Bereich der Elektromobilität

In unserem letzten Teamgeist sind wir auf verschiedene Fördermöglichkeiten im Bereich der Elektromobilität eingegangen. Im aktuellen Teamgeist wollen wir Ihnen nun die verschiedenen Möglichkeiten der Nettolohnoptimierung für Arbeitnehmer im Bereich der Elektromobilität vorstellen.

Elektroauto als Dienstwagen

Stellt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer einen Dienstwagen zur privaten Nutzung zur Verfügung, so ist der geldwerte Vorteil als Teil des Arbeitslohnes lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig (Sachbezug).

Während bei Pkw mit einem herkömmlichen Verbrennermotor 1 % des Bruttolistenpreises (zzgl. 0,03 % für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte) monatlich als geldwerter Vorteil beim Arbeitnehmer in der Gehaltsabrechnung zu berücksichtigen ist, profitieren Mitarbeiter, die ein Elektrofahrzeug zur Verfügung gestellt bekommen, von einem erheblichen Steuervorteil. Die Förderung alternativer Antriebe erfolgt für die Privatnutzung von Elektro- und Hybridfahrzeugen, indem der Bruttolistenpreis halbiert bzw. geviertelt wird, so dass der geldwerte Vorteil entsprechend sinkt.

Zunächst ist zu unterscheiden, ob es sich um ein reines Elektrofahrzeug oder um ein sogenanntes Hybridfahrzeug handelt. Elektrofahrzeuge sind Fahrzeuge mit Antrieb ausschließlich durch Elektromotoren, die ganz oder überwiegend aus mechanischen/elektrochemischen Energiespeichern oder aus emissionsfrei betriebenen Energiewandlern gespeist werden. Von dieser Definition werden auch sogenannte Brennstoffzellenfahrzeuge miteinbezogen.

Die steuerliche Förderung für die Nutzung eines Elektrofahrzeuges erfolgt durch den Ansatz von 0,25 % des Bruttolistenpreises (anstatt 1 % bei Verbrennerfahrzeugen). Die Viertel-Regelung greift, wenn das Kraftfahrzeug keine Kohlenstoffdioxidemission je gefahrenen Kilometer hat und der Bruttolistenpreis des Kraftfahrzeugs nicht mehr als 60.000 € beträgt. Beträgt der Bruttolistenpreis mehr als 60.000 €, so erfolgt die Versteuerung des geldwerten Vorteils mit 0,5 % des Bruttolistenpreises.

Ein Hybrid-Elektro-Kfz ist ein extern aufladbares Kfz mit mindestens zwei Energiewandlern, wovon zumindest einer eine elektrische Antriebsmaschine darstellen muss. Darüber hinaus muss dieses Fahrzeug mindestens einen Energiespeicher besitzen, der von außen elektrisch aufladbar ist.

Wurde das Hybrid-Elektro-Kfz im Jahr 2021 angeschafft, erfolgte der Ansatz des halben Bruttolistenpreises zur Ermittlung des geldwerten Vorteils. Voraussetzung war eine elektrische Mindestreichweite von 40 km oder eine CO₂-Emission von höchstens 50 g je km. Alternativ bestand auch die Möglichkeit, den Bruttolistenpreis um 100 € je Kilowattstunde Batteriekapazität zu mindern (max. 6.000 €).

Die steuerliche Förderung von Hybridfahrzeugen hat der Gesetzgeber allerdings ab 2022 verschärft. Erfolgt die Anschaffung des Hybrid-Elektro-Kfz im Jahr 2022, so gilt als Voraussetzung für die Anwendung des halben Bruttolistenpreises eine Mindestreichweite von 60 km oder eine CO₂-Emission von 50 g je km. Alternativ besteht auch im Jahr 2022 die Möglichkeit,



den Bruttolistenpreis um 50€ je Kilowattstunde Batteriekapazität zu mindern (max. 5.500€).

Für vor 2019 erstmals überlassene Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge, die extern aufladbar sind, sowie für vor dem 1. Januar 2023 angeschaffte Fahrzeuge, die die vorstehenden Voraussetzungen nicht erfüllen, gilt die frühere Regelung weiter. Danach ist der Listenpreis pro Kilowattstunde der Batteriekapazität pauschal zu mindern. Der Minderungs- und der Höchstbetrag richten sich nach dem Anschaffungsjahr des Kraftfahrzeugs. Beträgt der Bruttolistenpreis eines begünstigten Kfz, das nach dem 31. Dezember 2018 und vor dem 1. Januar 2031 angeschafft wird, nicht mehr als 40.000€ und hat dieses keine CO₂-Emissionen je gefahrenen km (z. B. Elektro-Kfz), ist der Bruttolistenpreis bei der Ermittlung der privaten Nutzungsentnahme zu vierteln. Die Begünstigung ist erst ab dem VZ 2020 anzuwenden und gilt auch für ein im Jahr 2019 angeschafftes Kfz. Durch das Zweite Corona-Steuerhilfegesetz vom 29. Juni 2020 wurde die Grenze von 40.000€ rückwirkend ab dem 1. Januar 2020 auf 60.000€ angehoben.

Beispiel:

Der Arbeitgeber überlässt im Jahr 2021 einem Arbeitnehmer ein Dienstfahrzeug zur privaten Nutzung, der Bruttolistenpreis beträgt 50.000€.

Der monatliche geldwerte Vorteil beträgt für ein:

- **Auto mit Verbrennermotor**
1% von 50.000€ = 500€
- **Hybridfahrzeug**
1% von 25.000€ = 250€
- **Elektrofahrzeug**
1% von 12.500€ = 125€

Die genannten lohnsteuerlichen Regelungen gelten auch für die Sozialversicherung.

Geplant ist, dass die Voraussetzungen für die lohn- und einkommensteuerliche Bevorzugung von Hybriddienstwagen weiter verschärft werden sollen. Die Halbierung der geldwerten Vorteile soll zukünftig nur noch gelten, wenn das Fahrzeug überwiegend (mehr als 50%) im rein elektrischen Fahrantrieb betrieben wird (ansonsten Regelbesteuerung). Die elektrische Mindestreichweite der Fahrzeuge soll bereits ab dem 1. August 2023 nochmals angehoben werden auf 80 km. Die Umsetzung der Maßnahmen bleibt abzuwarten.

Zu beachten ist, dass die Regelungen bezüglich der Halbierung bzw. Vierteilung des Bruttolistenpreises nur für die Einkommensteuer und Lohnsteuer gelten und nicht für die Umsatzsteuer anzuwenden sind.

Da die steuerlichen Regelungen bezüglich der Versteuerung des geldwerten Vorteils für die private Nutzung von Elektro- und Hybridfahrzeugen komplex sind und von Faktoren wie Jahr der Anschaffung, Reichweite, Ladekapazität usw. abhängig sind, hat die Finanzverwaltung Ende 2021 einen Anwendungserlass zur lohnsteuerlichen Thematik herausgegeben. Bei Fragen dazu stehen Ihnen Ihre Ansprechpartner der Schneider + Partner Beratergruppe selbstverständlich gern zur Verfügung.

Aufladen – im Betrieb und zuhause

Hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, sein Elektro- bzw. Hybridfahrzeug beim Arbeitgeber aufzuladen, so ist das verbilligte oder kostenlose Aufladen lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, wenn der Arbeitgeber die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt. Dabei kommt es nicht darauf an, ob es sich um ein Privat- oder Firmenfahrzeug handelt und es gilt weder ein Höchstbetrag, noch





ist die Anzahl der begünstigten Kraftfahrzeuge begrenzt. Der steuerfreie Ladestrom ist eine weitere Steuerförderung für Elektro- bzw. Hybridelektrofahrzeuge.

Steuer- und sozialversicherungsfrei ist ebenfalls die zeitweise Überlassung betrieblicher Ladevorrichtungen für Elektrofahrzeuge oder Hybridelektrofahrzeuge (sog. Wallboxen). Die Steuer- und Sozialversicherungsbefreiung gilt jedoch nur, wenn die Ladevorrichtung im Eigentum des Arbeitgebers bleibt. Geldwerte Vorteile aus der Übereignung einer Ladevorrichtung an den Arbeitnehmer sowie für Zuschüsse zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für den Erwerb und für die Nutzung einer Ladevorrichtung kann der Arbeitgeber pauschal mit 25 % erheben. Voraussetzung ist auch hier, dass die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden.

Lädt der Arbeitnehmer gelegentlich den Dienstwagen zu Hause am privaten Stromanschluss auf, sind grundsätzlich Aufzeichnungen zu führen, damit der Arbeitgeber diese Kosten lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei erstatten kann. Die gesonderte Erfassung verursacht jedoch Kosten – z. B. für einen gesonderten geeichten Zähler – und führt außerdem zu administrativen Aufwand seitens des Arbeitgebers bei der lohnsteuerlichen Erfassung. Die Finanzverwaltung lässt daher aus Vereinfachungsgründen zu, dass der steuer- und beitragsfreie Auslagenersatz für das Aufladen eines Dienstwagens (ausschließlich Pkw) beim Arbeitnehmer im Rahmen einer monatlichen Pauschale erfolgen kann. Falls keine Auflademöglichkeit beim Arbeitgeber besteht, beträgt die monatliche Pauschale 70 €. Falls dem Arbeitnehmer für das Aufladen des Dienstwagens auch beim Arbeitgeber eine

Auflademöglichkeit zur Verfügung steht kann eine lohnsteuer- und sozialversicherungsfreie Erstattung von 30 € erfolgen. Für Hybrid-Elektrofahrzeuge sind die Pauschalen jeweils halb so hoch, also 15 € bzw. 35 €. Jeder geeignete Stromanschluss an einer festen betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder auch eine vom Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt zur Verfügung gestellte Strom-Tankkarte zum Aufladen des Dienstwagens bei einem Dritten gilt als Auflademöglichkeit beim Arbeitgeber.

Durch den pauschalen Auslagenersatz sind sämtliche Kosten für den Ladestrom abgegolten. Übersteigen die vom Mitarbeiter in einem Kalendermonat getragenen Kosten für Ladestrom die maßgebende Pauschale, kann der Arbeitgeber anstelle der maßgebenden Pauschale auch die anhand von Belegen nachgewiesenen tatsächlichen Kosten als steuerfreien Auslagenersatz erstatten.

Trägt der Arbeitnehmer die Kosten für den Ladestrom selbst und werden diese nicht vom Arbeitgeber erstattet, mindern die vorstehenden Beträge den geldwerten Vorteil aus der Firmenwagengestellung beim Arbeitnehmer. Auch hier sind die nachgewiesenen tatsächlichen Kosten maßgebend. Lädt ein Arbeitnehmer sein privates Elektrofahrzeug zuhause auf, so sind keine steuerfreien Erstattungen möglich.

Dienstrad

Steuervorteile winken auch für Arbeitnehmer bei der Überlassung von Dienstfahrrädern.

Überlässt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein Dienstfahrrad zur privaten Nutzung, stellt der geldwerte Vorteil für die Überlassung grundsätzlich Arbeitslohn dar. Erfolgt die

Überlassung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn, bleibt diese lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei (gültig ab 1. Januar 2019). Die Steuerbefreiung gilt sowohl für Fahrräder als auch für E-Bikes. Die Steuerbefreiung gilt jedoch nicht für die in der Praxis verbreiteten Modelle der Fahrradüberlassung im Wege der Gehaltsumwandlung, insbesondere beim sogenannten E-Bike-Leasing. In diesem Fall ist für die Fahrradüberlassung ab 1. Januar 2020 als monatlicher Durchschnittswert der privaten Nutzung ein Prozent eines auf volle 100€ abgerundeten Viertels der unverbindlichen Brutto-Preiseempfehlung des Herstellers anzusetzen. Der Ansatz gilt jeweils für alle privaten Fahrten einschließlich Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (und gegebenenfalls Heimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung). Anders als beim Auto gibt es hier also keine 0,03%-Regelung.

Wird der geldwerte Vorteil nach der Durchschnittswertmethode ermittelt, kann die 50€-Sachbezugsfreigrenze (bis Veranlagungszeitraum 2021: 44€) nicht in Anspruch genommen werden.

Lohnsteuerfrei für Elektrofahrräder ist das Aufladen von Strom an einer betrieblichen Ladestation des Arbeitgebers. Aus Billigkeitsgründen zählen vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für das elektrische Aufladen von Elektrofahrrädern, die verkehrsrechtlich nicht als Kraftfahrzeug einzuordnen sind, im Betrieb des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens nicht zum Arbeitslohn.

Umsatzsteuerlich ist die unentgeltliche Wertabgabe der Besteuerung zu unterwerfen. Der Arbeitgeber kann die Bemessungsgrundlage für die Umsatzbesteuerung der unternehmensfremden Nutzung aus Vereinfachungsgründen hilfsweise nach der 1%-Regelung berechnen. Beträgt der anzusetzende Wert des Fahrrades weniger als 500€, wird es nicht beanstandet, wenn von keiner entgeltlichen Überlassung des Fahrrades ausgegangen wird, also keine Umsatzbesteuerung der Leistung an die Beschäftigten erfolgen muss. In der Regel liegen jedoch E-Bikes außerhalb dieser Preisklasse.

E-Bikes, deren Motor Geschwindigkeiten auch über 25 km/h zulassen, gelten verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeuge. In diesem Fall sind für die Bewertung des geldwerten Vorteils die allgemeinen Regeln zur Pkw-Besteuerung anzuwenden. Für E-Bikes, die verkehrsrechtlich als Kfz gelten, erfolgt zwar bei der Ertragsteuer ebenfalls regelmäßig ein Ansatz mit einem Viertel des Listenpreises, bei der Umsatzsteuer gilt dies wiederum nicht.

Die Vierteilung gilt hier aber auch für den lohnsteuerlichen Vorteil aus den Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätig-

keitsstätte, die in diesen Fällen gesondert mit 0,03% je Entfernungskilometer anzusetzen sind – letztlich der einzige Unterschied zu den obigen Fahrrädern.

Möchte der Arbeitnehmer bei Beendigung der Nutzungsüberlassung (z. B. nach Ablauf des Leasingvertrages) das ihm zur Verfügung gestellte Fahrrad oder E-Bike zu einem geringeren Preis als dem Marktwert (= üblicher Endpreis am Abgabeort) erwerben, so unterliegt der Differenzbetrag als Arbeitslohn dem Lohnsteuerabzug. Nach einer bundeseinheitlich festgelegten Vereinfachungsregelung kann als Endpreis eines (Elektro-)Fahrrads, das der Arbeitnehmer nach Ablauf einer 36-monatigen Nutzungsüberlassung erwirbt, 40% der auf volle 100€ abgerundeten unverbindlichen Preiseempfehlung des Herstellers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme einschließlich Umsatzsteuer angesetzt werden. Erfolgt jedoch der Ansatz eines geringeren Restwerts (insbesondere von 10% des Neupreises), hat der Arbeitgeber den Nachweis über den niedrigeren Restwert zu führen, etwa durch Vorlage eines anerkannten Gutachtens. ■



Kontakt

StB Kathrin Scharnhorst
Schneider + Partner GmbH
kathrin.scharnhorst@sup-dresden.de

GmbH-Gründungen und Handelsregistereintragungen jetzt online



Kontakt

StB Michael Liedtke
Geschäftsführer Schneider + Partner GmbH
michael.liedtke@sup-dresden.de

Am 1. August 2022 traten wesentliche Regelungen des Gesetzes zur Umsetzung der Digitalisierungsrichtlinie (DiRUG) und des Gesetzes zur Ergänzung dieser Regelungen (DiREG) in Kraft, wodurch die Rahmenbedingungen für die notarielle Beurkundung von Willenserklärungen mittels Videokommunikation geschaffen wurden. Auch die öffentliche Beglaubigung qualifizierter elektronischer Signaturen mittels Videokommunikation durch Notar/innen wird ermöglicht, wobei dieses Verfahren auch die hohen Qualitätsstandards notarieller Beurkundungsverfahren wahrt.

Die Digitalisierungsrichtlinie dient insgesamt dem Zweck, durch den Einsatz digitaler Instrumente und Verfahren die Gründung von Gesellschaften und die Errichtung von Zweigniederlassungen europaweit grenzüberschreitend zu vereinfachen. Dazu enthält die Richtlinie eine Reihe von Regelungen, insbesondere die Verpflichtung zur Einführung der Online-Gründung der GmbH, zu Online-Verfahren bei Registeranmeldungen für Kapitalgesellschaften und Zweigniederlassungen, zur Einreichung und Offenlegung von Urkunden und Informationen im Handels- und Unternehmensregister sowie zum grenzüberschreitenden Informationsaustausch über das Europäische System der Registervernetzung. Die wesentlichen Neuerungen sind:

1. Onlinegründung einer GmbH und weitere Onlineverfahren für Registeranmeldungen

Ab dem 1. August 2022 ist die Bargründung einer GmbH vollständig online möglich. Die Sachgründung ist ab dem 1. August 2023 möglich. Ausgenommen vom Online-Verfahren sind alle Sachgründungen, die ihrerseits beurkundungspflichtig sind, d. h. insbesondere Sachgründungen mittels Grundstücken oder Geschäftsanteilen einer GmbH.

Das DiRUG ermöglicht zunächst nur die notarielle Beglaubigung von Registeranmeldungen mittels Videokommunikation bei Einzelkaufleuten und Kapitalgesellschaften. Das DiREG erweitert diese Möglichkeit auf sämtliche Rechtsträger. Auch Anmeldungen zum Partnerschafts-, Genossenschafts- und Vereinsregister sind dadurch in das notarielle Online-Beglaubigungsverfahren einbezogen.

2. Vereinfachung der Offenlegung

Das Bekanntmachungswesen wird ebenfalls umgestellt. Das bisherige Prozedere der Offenlegung wird digitalisiert und bürgerfreundlicher ausgestaltet. Die separate Bekanntmachung von Registereintragungen in einem Bekanntmachungsportal (Bundes-

anzeiger) fällt weg. Zukünftig werden angemeldete Inhalte bekanntgemacht, indem diese erstmalig online zum Abruf bereitgestellt werden. Auch erfolgt die Übermittlung von Rechnungslegungsunterlagen und Unternehmensberichten künftig nur noch an das Unternehmensregister und nicht mehr an den Bundesanzeiger.

3. Informationsaustausch über Zweigniederlassungen und Geschäftsführer

Zukünftig sind im Handelsregister auch Informationen über ausländische Zweigniederlassungen in einem anderen Mitgliedsstaat der EU oder einem Vertragsstaat des EWR von einer Kapitalgesellschaft mit Sitz im Inland einzutragen.

Erstmalig geschaffen wurden Regelungen zum grenzüberschreitenden Informationsaustausch über disqualifizierte Geschäftsführer. Diese sollen zukünftig bei der Bestellung von Geschäftsführern in der gesamten EU bzw. im EWR-Raum berücksichtigt werden und für mehr Transparenz sorgen. ■

Änderungen des Nachweis- gesetzes



Die Änderungen zum Nachweisgesetz, welche ab dem 1. August 2022 in Kraft getreten sind, stellen Arbeitgeber vor neue bürokratische Herausforderungen. Bestimmte Bedingungen müssen nun ausdrücklich in Arbeitsverträgen vereinbart sein. Dies macht eine Anpassung von etwaigen Musterarbeitsverträgen erforderlich. Auf Nachfrage muss auch für Bestandsmitarbeiter ein Informationsblatt bereitgestellt werden. Kritik gibt es insbesondere an der Pflicht zur Schriftform (also Papierform) der Arbeitsverträge, welche man in Zeiten der Digitalisierung und elektronischer Aktenführung durchaus für unzeitgemäß halten kann.

Auch schon vor der jetzigen Änderung waren Arbeitgeber verpflichtet, ihren Arbeitnehmern etwa die vorhersehbare Dauer einer Befristung, die Höhe des Arbeitsentgelts, Arbeitszeit, Urlaubsansprüche und Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mitzuteilen.

Ab dem 1. August 2022 ist für Arbeitgeber nun auch die Angabe über die Dauer der Probezeit, die Art der Auszahlung von Arbeitsentgelt sowie Angaben zum Schichtsystem verpflichtend. Ebenfalls neu ist auch die Mitteilungspflicht über die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden sowie deren Voraussetzungen und Vergütung. Zudem besteht nun bei entsprechender Vereinbarung von betrieblicher Altersvorsorge oder

bereitgestellten Fortbildungen auch eine Nachweispflicht darüber.

Änderungen gibt es ebenfalls im Rahmen von Abrufarbeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Arbeitgeber sind nun verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen Referenzzeitrahmen zu nennen, innerhalb dessen der Arbeitgeber die Arbeit abrufen kann und der Arbeitnehmer mit einem solchen Abruf rechnen muss. Geschieht dies nicht, ist der Arbeitnehmer nicht zur Leistung verpflichtet. Eine weitere wesentliche Neuerung ist zudem die Pflicht der Arbeitgeber, den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass er im Falle einer Kündigung die dreiwöchige Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage einzuhalten hat.

Neu ist auch die Einführung von Bußgeldvorschriften. So kann Arbeitgebern bei einem Verstoß gegen das Nachweisgesetz ein Bußgeld von bis zu 2.000 € auferlegt werden.

Die Fristen über die Mitteilung dieser Bedingungen bei Neuabschluss eines Arbeitsvertrags ab dem 1. August 2022 reichen von einem Tag bis zu einem Monat nach Arbeitsbeginn. In der Praxis wird es jedoch einfacher sein, bereits vor Arbeitsbeginn die neuen Verträge inklusive aller erforderlichen Informationen von Arbeitnehmern unterzeichnen zu lassen.

Die verpflichtenden Arbeitsbedingungen müssen zwar nicht zwingend in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden, sondern können auch auf einem separaten Dokument mitgeteilt werden. Aus Gründen der Praktikabilität empfiehlt es sich jedoch, Musterarbeitsverträge anzupassen und die zu erbringenden Nachweise mit aufzunehmen.

Gern stehen wir Ihnen bei der Anpassung Ihrer Musterarbeitsverträge oder Erstellung von Nachweisdokumenten für Bestandsmitarbeiter mit unserer Beratung zur Verfügung. ■



Kontakt

RA Torsten Sommer
Mulansky + Kollegen Rechtsanwälte
torsten.sommer@mulansky.de

Mezzanine-Finanzierung – Richtiges Mittel für stürmische Zeiten?

Nicht erst seit der COVID-19-Pandemie erfährt die deutsche Wirtschaft einen seit vielen Jahren nicht mehr gesehenen Wandel. Lieferkettenbrüche und -veränderungen, Dekarbonisierungseffekte, Fachkräftemangel, Energieverfügbarkeit, Inflationseffekte und tiefgreifende Veränderungen einzelner Branchen stellen uns als Folgen der Pandemie sowie des Krieges in der Ukraine alle vor neue Herausforderungen in der Arbeitswelt. Ein gänzlich neuer Blick auf die wirtschaftlichen Zusammenhänge scheint erforderlich.

All jene Veränderungen treffen auf eine im Vorfeld im Industriezeitalter nie gekannte Niedrigzinsphase und eine vermeintlich stabile Wachstumskurve, die sich in einigen Bereichen fast zu einer steil ansteigenden Gerade zu entwickeln schien. Die reine Zinshöhe geriet in den vergangenen Jahren beim Finanzierungsprozess nahezu in den Hintergrund. Verstärkend zur Niedrigzinsphase entwickelte sich die Liquiditätsausstattung des Mittelstandes durch Zuschüsse des Bundes (z. B. Überbrückungshilfen) sowie durch die Corona-Sonderkreditprogramme der KfW weiter äußerst positiv.

Und nun?

Die weit verbreiteten Corona-Sonderkredite laufen bereits in der oder beginnen aktuell mit der Rückführungsphase. Erheblich und vor allem unvorhersehbar steigen einzelne Betriebskosten (z. B.: Rohstoffe, Energie, Zinsen) rasant an und durch die Lieferkettenverzerrungen kann es darüber hinaus zu klassischen Vorfinanzierungseffekten kommen, die den Liquiditätsbestand des Unternehmens stark belasten. Der Working-Capital-Bedarf in den Unternehmen steigt erheblich.

In dieser Situation ist die Wahl des richtigen und vor allem individuell passgenauen Finanzierungskonzeptes von entscheidender Bedeutung, um Unternehmen langfristig und flexibel zu führen. Oft genug haben wir in der täglichen Beratung unserer Mandanten

diese Anforderungen vor Augen und stehen mit Rat und Tat zur Seite. Dabei ist eine mögliche Lösung oftmals eine Sonderform der Finanzierung.

Das so genannte Mezzanine-Kapital kann in einigen Fällen, trotz vergleichsweise höherer Zinsen zum klassischen Finanzierungsmarkt, eine passgenaue Lösung darstellen.

Mezzanine bezeichnet eine Finanzierungsform, die grundsätzlich einem langfristigen Kredit ähnelt. Dabei muss das Unternehmen, und zumeist auch dessen Gesellschafter/innen, keine Sicherheiten (!) bereitstellen. Der Geldgeber erhält dafür grundsätzlich eine feste Verzinsung sowie häufig eine gewinnabhängige Verzinsung/Vergütung. Ursprünglich entstammt das Wort „Mezzanine“ übrigens dem Italienischen und bedeutet übersetzt „Zwischengeschoss“.



In der Betrachtung des wirtschaftlichen Eigenkapitals kommt diese Übersetzung der tatsächlichen Definition sehr nahe. Durch eine Laufzeit von länger als fünf Jahren wird Mezzanine-Kapital in der Regel dem wirtschaftlichen Eigenkapital zugeschlagen und erhöht somit die Eigenkapitalquote und gilt im Förderrecht des Bundes sowie der EU als Eigenmittel. Die Bonität des Unternehmens verbessert sich hierdurch. Bei Laufzeiten kleiner als fünf Jahren gelten auch Mezzanine-Finanzierungen üblicherweise als Fremdkapital, analog zu sonstigen Fremdfinanzierungen.

Charakteristisch für das Mezzanine-Kapital sind

- die Langfristigkeit der Laufzeit (in der Regel 5 - 10 Jahre),
- die Rückzahlungspflicht wie bei einem klassischen Kredit, jedoch meist endfällig,
- die Nachrangigkeit im Falle einer Insolvenz sowie
- das in der Regel geringe Mitspracherecht des Gläubigers.

Diese Merkmale treten in den verschiedenen Arten der Finanzierungsinstrumente unterschiedlich stark auf. Grundsätzlich lassen sich fünf Typen unterscheiden:

Die **Wandelanleihe** ist grundsätzlich ein normales, festverzinstes Wertpapier. Allerdings besteht bei dieser Form der Anleihe die Möglichkeit, während der Laufzeit die Anleihe in Aktien (AG) oder Stammkapital (GmbH) zu transformieren.

Die **Optionsanleihe** bezeichnet ebenfalls Wertpapiere. Hier gibt es allerdings die Möglichkeit, eine bestimmte Anzahl an Aktien oder GmbH-Anteilen zu einem fixierten Kurs zu erwerben.

Die (typisch) **stille Beteiligung** bezeichnet ein klassisches Darlehen mit einer Laufzeit von mehr als fünf Jahren und einer Nachrangstellung gegenüber anderen Gläubigern. Die Haftung des Gläubigers ist auf die Höhe der Einlage/Darlehensgewährung begrenzt. Die Verzinsung erfolgt i. d. R. zu einem Fixzins zzgl. eines variablen, zumeist gewinnabhängigen Anteils. Die atypisch stille Beteiligung als Sonderform hat die weitere Eigenschaft, dass der Gläubiger sowohl an der Entwicklung der stillen Reserven teilnimmt als auch an den Verlusten der Gesellschaft. Dafür hat der atypisch still beteiligte Gläubiger auch umfassendere Mitspracherechte als ein typisch stiller Beteiligungsgeber. Insbesondere auch steuerlich kann diese Beteiligungsform mit ergänzenden

Effekten geschickt kombiniert werden, um etwaige Steuervorteile zu nutzen.

Das klassische **Nachrangdarlehen** bietet dem Kapitalgeber eine höhere Rendite, dafür wird er aber im Falle einer Insolvenz nachrangig gegenüber anderen Gläubigern behandelt. Die Gläubiger werden also erst ausbezahlt, wenn alle anderen Schulden bereits getilgt wurden. Dieses Ausfallrisiko wird dementsprechend durch die höhere Verzinsung kompensiert.

Abschließend sind die **Genussscheine** zu nennen. Diese sind grundsätzlich eine Art Mischung aus Aktien (Stammkapital) und einer klassischen Anleihe. Dem Mezzanine-Kapitalgeber werden dabei vorher definierte Rechte zugesprochen, meist in Form einer Gewinnbeteiligung. Für diese verzichtet er beispielsweise auf seine Mitspracherechte. Je nach Ausgestaltung der Genussrechtsbedingungen kann das Genussrechtskapital Eigen- oder Fremdkapitalcharakter besitzen. Hier kann durch geschickte Gestaltung ein positiver Bonitätseffekt für das Unternehmen generiert werden. Selbstverständlich hat jede Finanzierungsart klare **Vor- und Nachteile**. Davon ist auch das Mezzanine-Kapital nicht ausgenommen:

Vorteile:

- in der Regel keine Sicherheiten im Unternehmen oder von von Gesellschaftern und Gesellschafterinnen, erforderlich
- in der Regel endfällig, dadurch kein regelmäßiger Kapitaldienst
- Eigenkapitalcharakter stärkt die Bonität des Unternehmens.
- Durch Mezzanine-Investoren kann neben Liquidität auch Know-how hinzugewonnen werden.
- Riskantere Investitionen oder reine Wachstums-Szenarien können finanziert werden (oftmals mit klassischen Fremdfinanzierungen nicht oder nur sehr schwer möglich).

Nachteile:

- vergleichsweise hohe Zinsbelastungen
- durch erhöhtes Risiko des Kapitalgebers oftmals umfangreichere Kontroll- und Mitbestimmungsrechte (jeweils individuell zu vereinbaren)
- Oftmals ist ein laufender Reportingprozess gegenüber dem Finanzierungsgeber erforderlich.
- Durch Endfälligkeit gerät Ansparnotwendigkeit der Tilgung während der Vertragslaufzeit oftmals in den Hintergrund.



Kombination von Mezzanine- und Eigenkapitalfinanzierungen

Ergänzend zu den fünf bekannten Mezzanine-Finanzierungen schließen sich bei vielen Kapitalgebern in diesen Bereichen auch reine Eigenkapitalfinanzierungen an. Beispielsweise werden Kombinationen aus stillen Beteiligungen in das Unternehmen und die Übernahme von Minderheitsanteilen am Unternehmen (z. B. zwischen 10 und 20%) oftmals dann vereinbart, wenn in den kommenden fünf bis sieben Geschäftsjahren die Veräußerung des Unternehmens geplant ist. Durch solche Kombinationen können einerseits Wachstumsszenarien im Unternehmen finanziert werden (stille Beteiligung in Unternehmen) und gleichzeitig ein Co-Gesellschafter generiert werden (Erwerb Minderheitsanteile), welcher es dem/der Gesellschafter/in ermöglicht, eine Teilversilberung der eigenen Anteile zu sichern. Darüber hinaus ist dann bereits ein Co-Gesellschafter an Bord, der im späteren Verkaufsprozess als starker und erfahrener Partner dabei unterstützt, einen optimalen Verkaufserlös zu erzielen.

Zusammenfassung:

Gerade in Zeiten unsicherer werdender Prognosefähigkeiten und zunehmender Veränderungsgeschwindigkeiten ganzer Branchen ist es wichtig, die richtigen Finanzierungsmittel zu kennen und auszuwählen. Dabei sollte vor allem die künftige Handlungsfähigkeit und Flexibilität des Unternehmens im Blick behalten werden.

Die Gleichzeitigkeit von Liquiditätsgewinnung, Eigenkapitalstärkung und Sicherheitenfreiheit (weil entweder schon komplett genutzt oder gesellschafterseitig nicht gewünscht) kann dabei die richtige Antwort auf eine Vielzahl neuer Herausforderungen sein.

Mezzanine-Kapital ist im Fazit also eine sinnvolle Möglichkeit für Unternehmen, Wachstum auch in schwierigeren Wirt-



schaftsumfeldern zu generieren oder Krisensituationen zügig zu überwinden. Auch Expansionen, Kapazitätserweiterungen oder Zukäufe sind mit Hilfe von Mezzanine-Kapital einfacher, weil passgenauer möglich. Dabei sollte das Unternehmen aber über eine stabile Ertragsbasis verfügen, da die Risiken der erhöhten Zinsbelastung nicht zu unterschätzen sind. Gläubiger erhalten dafür eine überdurchschnittlich hohe Verzinsung.

Durch die bereits langjährigen Partnerschaften mit einer Vielzahl an Kreditinstituten für klassische Finanzierungen und auch mit Mezzanine-Kapitalgebern (auch aus öffentlicher und institutioneller Hand) sind wir hier ein erfahrener und kompetenter Ansprechpartner sowohl für Unternehmen als Schuldner als auch Unternehmen, Fonds und Banken als Gläubiger. Gern beraten und lenken wir den kompletten Finanzierungsprozess und suchen bei Bedarf auch den passenden Finanzierer oder das passende zu finanzierende Unternehmen. Dabei beraten wir beginnend bei der Wahl des richtigen Finanzierungsinstruments inklusive Unternehmensplanung bis hin zur rechtlichen Ausgestaltung der Finanzierungsverträge sowie bei der Einrichtung des erforderlichen Reportingprozesses. ■



Kontakt

StB Jens Titze
Geschäftsführer PURAKON GmbH
j.titze@purakon.de



Hinter die Kulissen geschaut

Sie agieren im Hintergrund, sind aber essenziell für das Unternehmen: Die Hidden Heroes bei der Schneider + Partner Beratergruppe.

Funktionierende Abläufe, eingespielte Prozesse und reibungslose Arbeitsteilung sind für ein wettbewerbsfähiges Unternehmen entscheidende Faktoren. Und wenn alles läuft, kann es schnell passieren, dass gute Organisation zur Selbstverständlichkeit wird. In jedem Unternehmen kommt es am Ende auf die gleichen Dinge an: Effektive Zusammenarbeit und gute Prozesse hängen von Mitarbeitern ab, die geschult und gleichzeitig mit Engagement bei der Sache sind. So ist es auch bei der Schneider + Partner Beratergruppe: Hier greifen viele Rädchen abgestimmt ineinander und gewährleisten einen reibungslosen Arbeitsalltag. Funktionstüchtige Technik, ein gesundes und ausgewogenes Mittagsangebot, die zentrale Annahme aller Anrufe oder der Empfang und die Verpflegung von Besuchern – nichts davon ist eine Selbstverständlichkeit. Umso dankbarer sind wir, dass es so viele „Hidden Heroes“ bei uns gibt, die sich um all das und noch viel mehr kümmern. Verschiedenen Personen aus drei Bereichen der S+P Beratergruppe, die sich normalerweise hinter den Kulissen bewegen, geben wir an dieser Stelle eine Bühne.





Richard Zugg

Hier laufen alle Netze zusammen

Technische Geräte sind an den meisten Arbeitsplätzen nicht mehr wegzudenken. Es gibt kaum eine Aufgabe, die nicht technische Hilfe erfordert – sei es um zu kommunizieren, Termine zu vereinbaren oder um Dokumente zu bearbeiten. Das moderne Büroleben dreht sich um Computeranwendungen, Server und Clouds. Wenn dann die Technik versagt oder der Zugriff auf einen Server nicht klappt, ist die hauseigene IT-Abteilung gefragt. In Dresden besteht das fünfköpfige Informatik-Team aus zwei Desktopadministratoren mit Fokus auf Hardware, zwei Systemadministratoren, die sich der Software widmen, und einem Teamleiter. Einer der Systemadministratoren ist Richard Zugg, der schon seit 2010 in der IT bei der S+P Beratergruppe tätig ist. Der gebürtige Amerikaner kümmert sich vor allem um die Server. Seinen Job beschreibt er als eine Art Puzzle: „Man muss herausfinden, wie alles zusammengehört. Das ist manchmal gar nicht so einfach. Aber genau deswegen mag ich diese Arbeit, weil ich wissen will, wie alles zusammenpasst.“ Die kleinen Probleme des Büroalltags sind oft schnell gelöst: „An manchen Tagen ist es relativ ruhig:

Einmal funktioniert Outlook nicht, ein anderes Mal startet ein PC nicht. Dann gibt es Zeiten, in denen viele Projekte anlaufen, da ist sehr viel zu tun – sei es die Migration eines E-Mail-Servers oder die Übernahme einer kompletten IT-Infrastruktur eines Unternehmens wegen eines Insolvenzverfahrens“, so Richard Zugg.

Immer auf dem aktuellen Stand

Aber die IT ist keineswegs nur die Feuerwehr für den Fall, dass es brennt. Es gibt auch Projekte, die vorausschauend geplant und umgesetzt werden. Inzwischen führt Richard Zugg viele Projekte selbst durch und baut mit seinem Team so die technische Infrastruktur der S+P Beratergruppe auf. Über zehn Jahre ist Richard Zugg schon Teil des Unternehmens und hat somit einige technische Entwicklungen begleitet. Er erinnert sich an eine Situation, die ihn heute noch zum Schmunzeln bringt. „Als wir angefangen haben, einen zweiten Monitor auf den Schreibtischen einzurichten, haben viele Leute gesagt, dass sie den Sinn dahinter nicht verstehen. Das sei Verschwendung. Aber mit der Zeit haben die Mitarbeiter gemerkt, dass man damit viel besser arbeiten kann.“ So ist es mit

technologischen Entwicklungen: Groß ist die Macht der Gewohnheit. Richard Zugg macht seine Arbeit Freude – weil er viele Freiheiten genießt, die Unterstützung der Geschäftsführung und der Kollegen spürt und die Firma technisch weiterentwickeln kann. Und solange die Technik nicht zu 100% fehlerfrei läuft, werden er und sein Team noch viele kleine und große Probleme lösen können.

Die Dresdner Schaltzentrale

Bei der Schneider + Partner Beratergruppe laufen nicht nur die Computer und Server auf Hochtouren, auch die Telefone sind ständig im Einsatz. Wie zum Beispiel am Empfang in Dresden, der zentralen Anlaufstelle für jede Art von Fragen und Anliegen. In Dresden gehört seit 1992 auch Corina Lehne dazu. Sie sagt über ihre Arbeit: „Bei uns ist der Empfang das Herzstück der ganzen Firma. Da kommen die ganzen Mandanten an. Wer eine Besprechung hat, wird in den Besprechungsraum geführt und bekommt Getränke angeboten. Wir übermitteln sie dann an denjenigen Mitarbeiter, der mit ihnen den Termin hat.“ Zum Tagesgeschäft gehört außerdem das Telefonieren. „Wenn das Finanzamt anruft, müssen wir dafür sorgen, dass

die Mitarbeiter, die nicht am Platz oder auswärtig unterwegs sind, die Gespräche schriftlich zugestellt bekommen. Da zählen alle Details“, meint Corina Lehne. Die drei Empfangsdamen erledigen auch den Posteingang und -ausgang sowie alle Fristsachen, Bescheide und Termine.

Bereit zu helfen

„Wir sind ein gutes Team. Man kann mit jedem Anliegen zu uns kommen, wir sind immer freundlich und versuchen, alles möglich zu machen oder weiterzuhelfen“, sagt Corina Lehne über ihr Team. Für einen Job am Empfang sollte man nicht nur telefonieren können, meint sie. Auch Freundlichkeit und schnelles Denkvermögen sind gefragt. Ihr perfekter Arbeitstag ist abwechslungsreich: „Ich mache eigentlich alles gerne, bin froh, wenn mein Tagesziel erreicht wurde und nicht zu viel liegen bleibt, wenn ich nach Hause gehe.“ Damit das nicht passiert, spricht sich das Team gut ab. Der Kontakt zu den Mandanten und die soziale Komponente ihrer Arbeit machen ihr besonders Spaß. Zum

Unternehmen sagt sie: „Es ist sehr sozial und kümmert sich gut um die Mitarbeiter. Wenn man Probleme hat, kann man zum jeweiligen Partner oder Geschäftsführer gehen. Auch die Zusammenarbeit mit den einzelnen Abteilungen ist sehr gut.“ Unter solchen Voraussetzungen kann es gut und gern noch lange weiter gehen. Bleibt nur noch zu sagen: Glückwunsch zum 30-jährigen Dienstjubiläum!

Full-Service-Abteilung

Ähnlich wie am Empfang in Dresden werden Anrufe, Besucher, Post und allerlei anfallende Dinge in München vom Sekretariat abgefangen. Hier wird die Arbeit anders aufgeteilt. Das Sekretariat macht „alle Korrespondenz, die unter klassische Sekretariatsarbeit fällt: von oldschool Kassetten schreiben, sämtliche Bearbeitung von Mappen, die von Mitarbeitern erstellt werden, die dann durch das Sekretariat fertiggestellt, endausgefertigt und verschickt werden. Berichte, die gebunden werden, Jahresabschlüsse und Prüfberichte, die wir dann endausfertigen, Unterschriften vorbereiten, die entsprechenden Exemplare drucken, binden und versenden“, erzählt Annette Weber, Sekretärin bei der Schneider + Partner GmbH in München. Sie nennt ihre Abteilung die „Full-Service-Abteilung“, weil sie so vielseitig zum Einsatz kommen. Neben den Hauptaufgaben sorgt das Sekretariat für Ordnung, Sauberkeit, dass es Kaffee und Druckerpapier gibt und spielt auch gelegentlich Aushilfs-hausmeister. „Es kommt schon auch vor, dass ich mal eine Leiter holen und eine Glühbirne auswechseln muss“, sagt Annette Weber mit einem Lächeln im Gesicht.



Corina Lehne





Diana Winkler

Überall involviert

Gerade die Abwechslung bei ihrer Arbeit gefällt ihr so gut. „Man hat viel Abwechslung – von Telefonaten über Arbeit mit den Mitarbeitern oder Berichte drucken“, sagt sie. „In anderen Firmen gibt es die Berichtsabteilung, die dann den Druck übernimmt, bei uns kriegt man das aber alles mit und ist stärker involviert. Die vielfältigen Aufgaben gefallen mir sehr, selbst wenn es zwischen durch mal ‚nur‘ Kaffee kochen ist.“ Was ihr an dem Unternehmen gefällt: „Speziell hier ist, dass wir im Vergleich zu größeren Firmen eine recht kleine Gruppe sind. Ich fühle mich sehr wohl hier, komme gerne zur Arbeit, wir haben ein gutes Arbeitsumfeld und wir arbeiten mitten im Herzen von München. Mein Arbeitsplatz hat direkten Blick auf das Siegestor, ein Münchner Wahrzeichen. Das ist schon was Besonderes.“

Ein Casino fürs Mittagsglück

Was haben Steuerberater mit Glücksspiel zu tun? In Dresden ist das Casino nicht für Glücksspiele, sondern für das Mittagsglück zuständig. In der hauseigenen Kantine gibt es täglich frische Salate, ein wechselndes Hauptgericht pro Tag sowie täglich verschiedene Suppen und Desserts. Im Casino haben bis zu 50 Leute Platz und wenn viel los ist, macht das aus zwei Frauen bestehende Team bis zu 100 Essen täglich. Diana Winkler

leitet seit 2016 das Casino. Über ihren Alltag sagt die Kantinenchefin: „Wir bereiten tagesaktuell die Salattheke und Desserts vor. Zwischen zehn und halb elf wird das Hauptgericht vom Caterer geliefert. Ansonsten schreibe ich im Wochenrhythmus Speisepläne und achte dabei darauf, dass es abwechslungsreich ist. Es gibt mal Nudeln, mal Reis und auch Kartoffelgerichte. Außerdem erledige ich die ganzen Einkäufe und besorge alle Zutaten für die Salattheke und Desserts bei Selgros.“

Bewirtung zu verschiedenen Anlässen

Neben dem täglichen Mittagstisch für die Mitarbeiter und Gäste bereiten Diana Winkler und ihre Kollegin auch Speisen für Veranstaltungen, Seminare und Tagungen zu, die bei der S+P Beratergruppe abgehalten werden. Ob belegte Brötchen, Getränke oder eine Suppe – das zweiköpfige Casino-Team kümmert sich um das leibliche Wohl. Und das macht Frau Winkler auch besonders gerne: „Bewirtung von Veranstaltungen und Eindecken mag ich als Restaurantfachfrau gerne. Meine Kollegin ist Köchin, deshalb liegt ihr Augenmerk mehr auf der Zubereitung der Gerichte. Wir ergänzen uns sehr gut.“ Kein Wunder also, dass sowohl Mitarbeiter als auch Gäste die Bewirtung vom Casino-Team so schätzen. Also morgen wieder gemeinsam im Casino zu Mittag essen?

Ihren Beitrag möchte keiner missen

Was bringt die beste Technik, wenn es keinen gibt, der sie bedienen kann? Wie viel mehr müsste jeder Einzelne arbeiten, wenn nicht Anrufe und Besuch entgegen genommen, Post bearbeitet und Vorräte aufgefüllt werden würden? Und wie viel Aufwand und Zeit kann gespart werden, wenn man sich nicht täglich selbst um das Mittagessen kümmern muss? In diesen und vielen weiteren Abteilungen können wir uns glücklich schätzen, dass sich engagierte Mitarbeiter wie Richard Zugg, Corina Lehne, Anette Weber, Diana Winkler und viele weitere gewissenhaft darum kümmern, dass die internen Prozesse bei der S+P Beratergruppe heute so gut ablaufen. Sie sind das Gerüst, das uns als Unternehmen trägt. Durch effiziente Arbeitsteilung halten sie den Beratern für ihre Arbeit den Rücken frei. Und dieses abgestimmte Zusammenspiel aller Abteilungen und Mitarbeiter zeigt, wie wichtig der Beitrag jedes Einzelnen ist. Deshalb gilt unsere Wertschätzung an dieser Stelle unseren „Hidden Heroes“. Denn wir wissen: Ohne Euch wäre die S+P Beratergruppe nicht da, wo sie heute steht. ■

Ausbildung ist eine der Grundlagen des Erfolges der Schneider + Partner Beratergruppe

Wir legen Wert auf die hohe Qualifikation unserer Angestellten. Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung sehen wir als zentrale unternehmensstrategische Konstante. Nachwuchsförderung wird seit jeher großgeschrieben – und das fängt bei einer qualitativ hochwertigen Ausbildung an.

In Ausbildung investieren, um die Zukunft zu sichern – das ist in Zeiten steigenden Fachkräftemangels ein essenzieller Baustein für den dauerhaften Unternehmenserfolg. Wir fragten die Ausbildungsleiterin der Schneider + Partner Beratergruppe, Steuerberaterin **Jana Grätz**: Warum sollen Unternehmen in die Ausbildung investieren?



Jana Grätz

„Wer Fachkräfte braucht, muss in Bildung investieren. Die Investition in die Ausbildung stärkt die Wettbewerbsfähigkeit. Kompetentes Personal ist dafür zudem eine Grundvoraussetzung. Ausbildung sichert qualifizierte Fachkräfte mit der Befähigung, hochwertige Dienstleistungen zu erbringen.“

Deshalb ist eine nachhaltige Ausbildung auch immer eine Investition in die Zukunft des eigenen Unternehmens. Sie bietet zudem die Chance, junge Menschen langfristig nach den gewünschten unternehmerischen Anforderungen zu „formen“. Die Investitionen, die Unternehmer an Zeit und mitunter auch an Geduld aufwenden müssen, macht sich langfristig „bezahlt“. Aber wie schafft es Schneider + Partner aktuell, die Bewerber auf sich aufmerksam zu machen und Interesse bei den Bewerbern zu wecken? „Es wird zunehmend wichtiger, wie das Unternehmen sich selbst darstellt. Eine gute Visitenkarte zieht auch gute Bewerber/innen an. Unternehmer müssen mehr denn je ihr Unternehmen als Ausbildungsbetrieb attraktiv nach innen entwickeln und aber auch nach außen darstellen.“



Engagiert und aktiv: Das sagen unsere Ausbilder

Katja Nettlau, Ausbilderin bei Schneider + Partner in Dresden:

„Ausbildung bedeutet für mich in erster Linie: Investition in die Zukunft – im besten Falle natürlich eine Übernahme innerhalb der Beratergruppe.“

„Es ist eine fachliche Herausforderung, die vielseitigen Facetten unseres Berufes so zu vermitteln, dass aus den jungen Leuten später kompetente und fachlich versierte Mitarbeiter werden. Diese Herausforderung nehme ich gerne an.

Ausbilden ist aber auch eine persönliche Herausforderung, woran man menschlich wächst: Man muss viele unterschiedliche Charaktere gleich behandeln können, auch mal selbst Kritik einstecken und über seine Arbeitsweise nachdenken. Die Arbeit mit den Azubis und Studenten macht mir vor allem aber auch viel Spaß, denn mit jedem einzelnen kommen frische Ideen ins Team; man kann und muss mit ihnen auch mal über den Tellerrand schauen oder einen anderen Blickwinkel einnehmen.“



Katja Nettlau



Vincent Reichelt, Michelle Schmidt und Matthias Glienke

Angela Steinert, Ausbilderin und stellvertretende Teamleiterin bei Schneider + Partner in Dresden:

„Ich bin Ausbilderin aus Leidenschaft und meinen Beruf übe ich mit viel Engagement aus. Ich möchte diese Begeisterung weitergeben und Auszubildenden, Studenten, Umschülern und Praktikanten vermitteln, wie vielfältig und spannend der Beruf des/der Steuerfachangestellten ist. Es macht mir großen Spaß, die Entwicklung der Nachwuchskräfte zu gestalten und zu begleiten.“

„Mein Ziel: den Nachwuchskräften so viele fachliche wie auch persönliche Kompetenzen wie möglich zu vermitteln. Das Spannende daran ist, festzustellen, wie unterschiedlich die mir anvertrauten Personen ‚ticken‘. Alle sind einzigartige Individuen, denen ich auf unterschiedlichste Art und Weise die Sachverhalte und Inhalte der Ausbildung vermitteln muss, damit sich ein möglichst optimales Ergebnis für alle ergibt.“

Michelle Schmidt, Steuerfachangestellte bei Schneider + Partner in Dresden: „Im Juni dieses Jahres habe ich meine Ausbildung bei der Schneider + Partner Beratergruppe erfolgreich abgeschlossen. Ich arbeite jetzt als Steuerfachangestellte im Team Freiberufler und Privatmandanten und bin zusätzlich Mentorin für unsere neuen Auszubildenden. Die Ausbildung war für mich ein toller Lebensabschnitt. Da ich von von meinen Ausbildern und Ausbilderinnen immer wieder gefordert wurde, über mich hinauszuwachsen, nie auf der Stelle stehen zu bleiben und jeden Tag etwas Neues zu erleben. Zusammen haben wir spannende Fälle bearbeitet, bei einigen mussten sogar die Ausbilder/innen für einen kurzen Moment grübeln. Doch letztendlich haben wir auch diese Fälle knacken können.“



„Meine Ausbilder/innen waren es, die mich dazu inspiriert haben, Mentorin zu werden. Genau wie sie möchte ich die Ausbildung für unseren zukünftigen Auszubildenden zu einem tollen Erlebnis machen.“

Peter Gschwendtner, Ausbilder und Teamleiter bei Schneider + Partner in München:

„Ich bin am Standort München unter anderem mit der Ausbildung unserer Nachwuchskräfte, die sich entschlossen haben, bei uns in der Kanzlei eine Berufsausbildung zum/zur Steuerfachangestellten zu absolvieren, betraut. Ziel unserer Kanzlei ist es, den jungen Leuten mit Spaß an der Arbeit eine fundierte Ausbildung zukommen zu lassen. Diese soll es den Absolventinnen und Absolventen nach Ablegen der Prüfung ermöglichen, in allen Bereichen eines/einer Steuerfachangestellten tätig zu sein. Da ich mein Berufsleben ebenfalls mit einer Ausbildung auf diesem Gebiet begonnen habe, kann ich mich gut in die Lage der Berufsanfänger hineinversetzen.“

„Es macht mir immer noch Spaß, Unterstützung bei den alltäglichen beruflichen Herausforderungen zu geben.“

„Dabei ist es mir besonders wichtig, den Zusammenhang zwischen dem erlernten Schulstoff mit der praktischen Arbeit und umgekehrt herzustellen.“

Anne Wagner, Ausbilderin und Consultant bei PURAKON in Dresden: „Ich bin Ausbilderin, weil es mir Freude macht, Azubis und Studierende für moderne Steuerberatung zu begeistern, die viel spannender ist, als das vermeintlich verstaubte Bild der Branche. Außerdem teile ich gern unsere Herangehensweisen an Projekte, Aufgaben und Herausforderungen, bei denen bei PURAKON der Teamgeist und die Begeisterung im Vordergrund stehen. Mir macht die Ausbildung Spaß, weil ich dabei nicht nur meine Erfahrungen, Know-how und Fähigkeiten weitergeben und den Wissens- und Arbeitsfortschritt der Studierenden und Azubis beobachten, sondern auch selbst von deren neuen Ideen und Fertigkeiten profitieren kann.“

„Gemeinsam können wir bei der Entwicklung des Teams und neuer Prozesse mitwirken, denn junge und dynamische Menschen, die sich leidenschaftlich einbringen, sind essenziell für die Zukunft, so auch für PURAKON – ganz nach dem Motto #growingtogether.“





Angela Steinert

Und was sagen die Azubis zu ihrer Ausbildung und ihrem anvisierten Beruf?

Vincent Reichelt, im dritten Lehrjahr Auszubildender zum Steuerfachangestellten bei Schneider + Partner in Dresden: „Besonders an der Ausbildung bei Schneider + Partner gefallen mir die vielseitigen und abwechslungsreichen Aufgaben, dank der zahlreichen Mandanten aus verschiedensten Branchen. So lernt man praxisnah viel Neues dazu. Dabei wird man bestens durch die gute technische Ausstattung sowie die freundlichen und hilfsbereiten Kollegen unterstützt.“

„Allgemein wird, unter anderem auch durch zahlreiche Seminar-Angebote, sehr viel Wert auf eine gute Aus- und Weiterbildung gelegt.“

Matthias Glienke, Umschüler zum Steuerfachangestellten bei Graf Treuhand in Dresden: „Ich habe Anfang dieses Jahres meine Umschulung zum Steuerfachangestellten begonnen. Bei der Suche nach meinem Praxispartner war mir wichtig, ein Unternehmen zu finden, bei welchem ich Erfahrungen im kompletten Spektrum der Steuerberatung sammeln kann. Mit der Schneider + Partner Beratergruppe habe ich damit den perfekten Partner gefunden. Hier kann ich meine Stärken einbringen und finde die Möglichkeit, meine Fähigkeiten ideal weiterzuentwickeln. Ich freue mich, dass wir diesen Weg in Zukunft gemeinsam gehen.“

Johanna Maywald, BA-Studentin im dritten Semester bei Schneider + Partner in Dresden:

„2018 begann ich die Ausbildung bei Schneider + Partner und befinde mich jetzt im dritten Semester an der Berufsakademie Sachsen im Studiengang Steuern, Prüfungswesen und Consulting. Die Zeit ist bei Schneider + Partner wie im Flug vergangen.“

„Durch einen abwechslungsreichen Alltag mit Einblick in alle Bereiche des Steuerrechts wird man jeden Tag aufs Neue gefordert. Schneider + Partner hat mich bisher bei meinem beruflichen Werdegang tatkräftig unterstützt und bietet auch weiterhin volles Engagement für meine berufliche Zukunft.“



Für einen ersten Eindruck: Hier können Sie in einem virtuellen 360°-Rundgang unsere Kanzleiräume in Dresden erkunden und erhalten einen realitätsnahen Eindruck von Schneider + Partner in Dresden. ■

Vorteile und Chancen des Digitalen Finanzberichtes

**„Der digitale Finanzbericht – Vorteile für alle Seiten?“
Zu dieser Fragestellung luden wir zum Austausch nach Dresden. Aus verschiedenen Blickwinkeln und Perspektiven haben Thomas Schulz, Prokurist Creditreform Dresden Aumüller KG, Sebastian Thielmann, Direktor Marktfolge Kredit, Ostsächsische Sparkasse Dresden und Jens Titze, Steuerberater und Geschäftsführer der PURAKON GmbH den digitalen Finanzbericht (DiFin) beleuchtet, diskutiert und Denkanstöße geliefert.**

Warum hat er sich bislang noch nicht durchgesetzt? Was sind die Vorteile und welche Rolle spielen dabei Bank, Creditreform und Berater? In regem Austausch mit unseren Berufsträgern und Partnern konnte aus den verschiedenen Betrachtungswinkeln diskutiert werden, wie mit dem DiFin unsere Mandanten und Kunden tatsächlich unterstützt werden. Die Verbesserung von Ratingnoten und die zügigere Bearbeitung von Kredit- und Finanzierungsanfragen sind dabei ebenso als wesentliche Vorteile zu nennen wie die Verhinderung unnötiger Medienbrüche. In Zeiten von dynamischem Wandel und umfassender Digitalisierung sind es genau solche Tools, die wir in der Praxis benötigen, um die Kraft auf die Straße zu bringen und uns der inhaltlichen Beratung mehr widmen zu können.

Banken und Sparkassen in Deutschland sind aufsichtsrechtlich dazu verpflichtet, die Kreditwürdigkeit der Kreditnehmer kontinuierlich zu überprüfen. Dies geschieht unter anderem durch das Einholen und Analysieren der Jahresabschlüsse der kreditnehmenden Unternehmen. Bisher erfolgte dabei durch die Bank eine manuelle Erfassung der Daten. Dies ist ein kostenintensiver und natürlich auch fehleranfälliger Prozess. Mithilfe der Digitalisierung der Kreditwürdigkeitsprüfung durch eine einheitliche Einreichung von Jahresabschlüssen an kreditgebende Banken und Sparkassen soll die Kreditüberwachung und -bearbeitung beschleunigt werden. Durch die Schaffung einer einheitlichen Plattform haben Unternehmen die Möglichkeit, ihren Jahresabschluss den Banken und Sparkassen direkt in digitaler Form zur Verfügung zu stellen. Der DiFin ist dabei ein allgemein anerkannter Standard (vergleichbar der E-Bilanz gegenüber dem Finanzamt).

Unternehmer haben die Möglichkeit, den Jahresabschluss selbst als Digitalen Finanzbericht zu übersenden oder dies über ihren Wirtschaftsprüfer/Steuerberater durchführen zu lassen. Diese verfügen über die technischen Voraussetzungen



Kontakt

StB Jens Titze
Geschäftsführer PURAKON GmbH
j.titze@purakon.de

für die direkte Übermittlung aus den entsprechenden Buchhaltungs- und Prüfungsprogrammen.

Die Übermittlung enthält dabei die folgenden Daten:

- Kopfdaten mit den Informationen zum Absender und Versandweg (Begleitinformationen),
- XBRL-Datensatz mit den strukturierten Daten für Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung, optional mit Konten nachweisen,
- bildliche Kopie des rechtsverbindlich erstellten Abschlusses (im pdf-Format).

Durch die mittlerweile praxiserprobte und bewährte Übertragungstechnologie sind die übertragenen Informationen sofort verfügbar und können automatisiert durch die Banken und Sparkassen verarbeitet werden. Die technische Übersetzung der Jahresabschlüsse der Mandanten an die Banken und Sparkassen erfolgt ohne Medienbruch. Dieses Vorgehen ersetzt den zeitintensiven und fehleranfälligen papiergebundenen Prozess.



Digitaler Finanzbericht – Es ist die Zukunft.

Der Jahresabschluss ist ein Instrument für unternehmerische Entscheidungen und grundlegendes Kommunikationsinstrument im Ratingverfahren sowie für Kreditverhandlungen. Kreditinstitute analysieren die Chancen und Risiken für Unternehmen auf Basis im Jahresabschluss und in der EÜR enthaltenen Informationen. In den letzten Jahren hat sich die Übertragung der Jahresabschlussdaten an die Banken und Sparkassen vorrangig auf ein PDF-Format via E-Mail konzentriert, gebundene Exemplare sind tatsächlich nur noch die große Ausnahme. Die Kreditinstitute ermitteln daraus manuell die notwendigen Daten. Aber auch diese Form der Digitalisierung impliziert weiterhin einen Medienbruch. Diesen Bruch schließt der Digitale Finanzbericht (DiFin) und eröffnet die Möglichkeit zur direkten digitalen Kommunikation zwischen Steuerberater/Wirtschaftsprüfer und Kreditinstitut. Der Unternehmer profitiert von einem effizienten Datenaustausch, ohne Wiedervorlagen und mit weniger Nachfragen.

Der DiFin wird bundesweit von Kreditinstituten als einheitlicher Standard für die elektronische Übermittlung von Jahresabschlussdaten genutzt. Seit der Einführung im April 2018 bietet die Ostsächsische Sparkasse Dresden ihren Kunden die Möglichkeit, die Jahresabschlussunterlagen/EÜR digital per DiFin zu übermitteln.

Das von der Deutschen Kreditwirtschaft gemeinsam mit Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern, Rechtsanwälten, IT-Dienstleistern und weiteren Beteiligten – wie z. B. der Creditreform – entwickelte Verfahren bildet ein effizientes, medienbruchfreies und sicheres Verfahren zur elektronischen Übermittlung von Abschlussdaten und -unterlagen im XBRL-Format.

Mit XBRL ist eine Dateninfrastruktur gegeben, die auf zahlreichen Kanälen genutzt werden kann. Sie verfügt über ein Format, welches uns eine einheitliche Verständnisebene bietet. Was für die digitale Übermittlung an die Finanzverwaltung (E-Bilanz) und den elektronischen Bundesanzeiger (EHUG) schon als Standard etabliert ist, zeigt sich in der Bekanntheit und im Nutzungsverhalten des DiFin bisher nur in sehr verhaltenen Umfang.

Vor dem Hintergrund der aktuellen technischen Möglichkeiten ist das bisherige Verfahren der Jahresabschlussübermittlung an Kreditinstitute nicht mehr zeitgemäß. Das steigende Interesse an vielfältigen digitalen Bankdienstleistungen, welche im Privatkundenbereich bereits erfolgreich implementiert sind, divergiert kaum zu den Ansprüchen unserer Firmenkunden an digitale Bankprozesse. Eine konsequente Digitalisierung der Geschäftsprozesse von Unternehmern sollte aus unserer Sicht auch finanzierungsseitig durch transparente, effiziente und sichere Verfahren der Kreditwirtschaft begleitet werden.



Sebastian Thielmann, Abteilungsleiter Marktfolge Kredit,
Ostsächsische Sparkasse Dresden

Ändert sich dabei die Haftungssituation der Steuerberater/Wirtschaftsprüfer? Nein, da die am Digitalen Finanzbericht teilnehmen Banken und Sparkassen rechtlich klargestellt haben, dass die „wirtschaftlichen Berater“ Ihnen gegenüber nicht für fahrlässig (inklusive grob fahrlässig) verursachte Schäden haften, die ausschließlich aus der Besonderheit der elektronischen Abschlussübermittlung entstehen. Dadurch werden Sie als Steuerberater/Wirtschaftsprüfer bei der elektronischen Übermittlung haftungsrechtlich nicht schlechter gestellt, als wenn Sie den Abschluss Ihrem Mandanten zur (Papier-)Einreichung bei der Bank bzw. Sparkasse übergeben hätten. Das Verfahren ist für alle Ersteller von Jahresabschlüssen unabhängig von ihrer Kanzleigröße gleichermaßen attraktiv, da die IT-seitig erforderlichen Anpassungen üblicherweise vom jeweiligen IT-Dienstleister bereitgestellt werden. In der nächsten Ausbaustufe dieses Verfahrens soll der Übertragungsweg zwischen wirtschaftlichen Beratern/ Unternehmen und Banken/Sparkassen in beide Richtungen etabliert werden, um auch die Prozesse in den Kanzleien und Unternehmen stärker digital zu unterstützen.

„Wer von Digitalisierung, Fokussierung und Nachhaltigkeit spricht, kommt bei der Datenübertragung nicht am Digitalen Finanzbericht (DiFin) vorbei. Mit dem DiFin erfolgt die Bilanzanalyse ohne Medienbruch, fehlerfrei, schnell und sicher“, so Sebastian Thielmann, Abteilungsleiter Marktfolge Kredit bei der Ostsächsischen Sparkasse Dresden.

Sebastian Thielmann
Abteilungsleiter Marktfolge Kredit
Ostsächsische Sparkasse Dresden

Simone Israel
Analystin Unternehmenskredite
Ostsächsische Sparkasse Dresden

Papierflut eindämmen mithilfe digitaler Verfahren

„Mit dem digitalen Finanzbericht ist ein wichtiges Werkzeug in der Finanzkommunikation geschaffen, um die Finanzierungsfähigkeit sicherzustellen und Auftrag- und Kreditgeber sowie andere Geschäftspartner von der eignen Bonität zu überzeugen“, berichtet Thomas Schulz, Leiter Vertrieb und Wirtschaftsinformation von der Creditreform Dresden Aumüller KG.

In der Vergangenheit wurde dazu häufig eine Menge Papier hin- und hergeschickt: Die digital erstellten Finanzberichte wurden zunächst ausgedruckt, an das Kreditinstitut ausgehändigt und dort wiederum in das hauseigene elektronische Bilanzsystem händisch übertragen. Dieses Verfahren war nicht nur zeit- und kostenintensiv und alles andere als ressourcenschonend, sondern zusätzlich auch fehleranfällig. Vor allem bei Medienbrüchen – also dem Wechsel zwischen automatisierter und manueller Form – war dies ein wunder Punkt.

Chancen der Digitalisierung nutzen

Abgeschafft wird die Papierflut durch den Digitalen Finanzbericht (DiFin). Denn mit seiner Hilfe können Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer Jahresabschlüsse und Einnahmenüberschussrechnungen unmittelbar an Adressaten wie Kreditinstitute, Leasingunternehmen, Auskunftsteien und andere Dienstleister übermitteln. Die übertragenen Daten sind sofort verfügbar und können automatisiert weiterverarbeitet werden – und zwar ganz ohne Medienbrüche und lästige Zwischenschritte. Der Prozess der Kreditbearbeitung wird dadurch maßgeblich beschleunigt.

Im Rahmen des DiFin-Prozesses lässt sich die eigene Bonität prüfen und verbessern, denn Steuerberater können Ihre

Daten nicht nur an das entsprechende Kreditinstitut übermitteln, sondern auf dem gleichen Weg auch diese an Creditreform zur Verfügung stellen, damit diese sie in ihre Unternehmensbewertung einfließen lassen können. So tragen Sie aktiv dazu bei, dass Ihre Bonitätsauskunft stets auf dem neuesten Stand bleibt und Sie immer auf dem Laufenden sind.

Welchen Mehrwert hat das Unternehmen?

Wer den kostenlosen Service von Creditreform in Anspruch nimmt, erhält zusätzlich einen detaillierten und aktualisierten Überblick über die eigenen Finanzen in Form einer Bilanzanalyse und somit auch wertvolle Branchendurchschnittswerte zur wirtschaftlichen Einordnung seines eigenen Unternehmens. Zusätzlich erfahren Sie, an welchen Kennzahlen Sie zusammen mit Ihrem Steuerberater arbeiten können, um Ihr Rating zu verbessern.

Selbstverständlich erhalten Sie ebenfalls Ihre aktualisierte Eigenauskunft mit dem Bonitätsindex.

Die Basis für schnelle Auftragsvergabe und Kreditentscheidungen ist oft eine Wirtschaftsauskunft. Bei einer gut gepflegten Auskunft können Kreditentscheidungsprozesse ohne zusätzliche Auflagen und Sicherheiten schnell durchgeführt werden. So erhält der Kreditnehmer schnell die angefragten Mittel, beziehungsweise beim Lieferantenkredit der Kunde die gewünschte Ware auf Rechnung.

Nahezu alle Finanzdienstleister (Banken, Leasinggesellschaften, Warenkreditversicherungen, Factoring-Gesellschaften) sowie Unternehmen aus allen anderen auf Rechnung liefernden und leistenden Branchen, Verwaltungen etc. arbeiten mit der Creditreform-Gruppe zusammen. Die Lieferantenkredite haben in Deutschland inzwischen ein Volumen von rund 380 Milliarden€ p. a. erreicht – Tendenz steigend. Zum Vergleich: Die Summe aller ausgelegten kurzfristigen Bankkredite beläuft sich auf nur 188 Milliarden€. Dies zeigt die enorme Bedeutung der Lieferantenkredite als Finanzierungsinstrument. Unternehmen haben ein berechtigtes Interesse, zu erfahren, wie es um die wirtschaftliche Situation ihrer Kunden und Lieferanten bestellt ist. Diese Information hilft, die finanzielle Lage – und damit auch die Kreditwürdigkeit – von Geschäftspartnern einzuschätzen. Somit dient sie als wichtige Entscheidungsgrundlage dafür, ob und zu welchen Konditionen Geschäfte abgewickelt werden.

Thomas Schulz
Leiter Vertrieb und Wirtschaftsinformation
Creditreform Dresden Aumüller KG

Creditreform, 1879 gegründet, ist der führende Anbieter von Wirtschaftsinformationen, Inkasso und Marketingadressen. In Deutschland betreuen 128 Geschäftsstellen etwa 134.000 Mitgliedsunternehmen. Bonitätsauskünfte werden u. a. genutzt bei Auftragsvergaben, Leasingverträgen, Bankkrediten, Kautionsversicherungen bzw. Avalrahmen, Limitvergaben bei Warenkreditversicherern, Lieferantenkrediten im Großhandel. ■



Thomas Schulz, Leiter Vertrieb und Wirtschaftsinformation,
Creditreform Dresden Aumüller KG

12 Jahre S+P TennisStiPendium – Start für unsere „Neulinge“

Seit 2010 fördern wir Dresdner Schulanfänger und ermöglichen ihnen den Einstieg in den Tennissport beim TC Blau-Weiß. Die Kinder werden bei Sichtungungen auf der Anlage des TC Blau-Weiß vom Trainerteam ausgewählt. Das Stipendium beinhaltet im ersten Jahr die Kostenübernahme für das wöchentliche Training (inkl. eines Trainingscamps in den Sommerferien) sowie eine anteilige Kostenübernahme in den zwei Folgejahren. Darüber hinaus übernimmt die Schneider + Partner Beratergruppe auch die Kosten der Vereinsmitgliedschaft in den drei Förderjahren.



Verabschiedung der beiden Stipendiaten
Valentin Abmann und Valentin Krüger

Im Frühjahr eines jeden Jahres wuselt an mehreren Tagen in der Woche eine aufgeregte Kinderschar auf der Tennisanlage des TC Blau-Weiß im Waldpark. Die Kindergärten der Umgebung nutzen die kostenfreien Schnupperkurse für ihre Vorschulkinder und der TC BW für die Sichtung von kleinen Talenten für das S+P TennisStipendium. Der Kurs vermittelt den Kindern spielerisch nicht nur tennisspezifische, sondern auch zahlreiche allgemein motorische Fähigkeiten. Aus allen Teilnehmern werden sechs Kinder ausgewählt, die mit großer



Begrüßung der Stipendiaten Till Schmidt, Mattis Schmidt, Noel Hauptmann, Viktoria Buckova, Noemi Franke und Maja Wollmann

Freude und Begeisterung an dem Schnupperkurs teilgenommen haben. Seit 2021 sind die Stipendiaten im Jüngstenbereich der Tennisschule integriert. Sie trainieren daher nun nicht mehr in einer eigenständigen Gruppe, sondern gemeinsam mit gleichaltrigen Kindern im Verein. Betreut werden die Stipendiaten vor allem von Sandra Schröder und Paul Trabitzsch. Immer wieder gelingt es, die Kinder nach dem S+P TennisStipendium im Club zu halten und an den Punktspielbetrieb heranzuführen.

Am 8. September wurde mit den Kindern und Eltern aus dem Nachwuchsbereich die Sommersaison bei einem Grillfest verabschiedet. Wobei am Rande sogar noch die Spiele der Ostdeutschen Jugendmeisterschaften verfolgt werden konnten. In diesem Rahmen wurden auch die sechs neuen Kinder begrüßt, die in das dreijährige S+P TennisStipendium starten. Herzlich willkommen Maja, Noemi, Viktoria, Noel, Mattis und Till! Verabschiedet wurden nach drei Jahren Stipendium die beiden Valentins, die aber hoffentlich dem TC Blau-Weiß treu bleiben werden. Damit die Entscheidung leichter fällt, stattete der TC Blau-Weiß sie mit einem Gutschein für ein Jahr Mitgliedschaft aus. ■

Tradition trifft Zukunft



Am Abendhimmel die untergehende Sonne, auf der Bahn schnelle Läufe: Das ist die MID.SUMMER.TRACK.NIGHT powered by Steinerle Bau – nicht nur optisch ein echtes Highlight, sondern vor allem auch sportlich. Und am 10. Juni 2022 stieg bereits die dritte Auflage. Denn gemeinsam mit ihren Partnern hat sich die Laufszene Athletics auf die Fahnen geschrieben, den Laufsport sowohl in der Breite als auch in der Spitze zu fördern – und dabei an die große Tradition gerade hier in Dresden anzuknüpfen. Erste Erfolge sind bereits sichtbar: Mit Karl Bebandorf vom DSC, zuletzt dreimal in Folge deutscher Meister über 3.000 Meter Hindernis, hatte Dresden bei den Olympischen Sommerspielen 2021 in Tokio nach langer Zeit wieder einen Läufer am Start. Und das soll erst der Anfang sein.

Unsere Vision lebt. Gemeinsam wollen wir diese laufsportbegeisterte Stadt wieder auf die nationale und vielleicht sogar internationale Bühne zu bringen. Und die MID.SUMMER.TRACK.NIGHT powered by Steinerle Bau ist ein wichtiges Puzzleteil auf diesem Weg. Als Sponsor und Partner entwickelt die Schneider + Partner Beratergruppe seit vielen Jahren die Visionen mit der Laufszene Athletics und nimmt teil an diesem sportlichen Prozess, der Akteure unterschiedlichster Herkunft miteinander verbindet.

Im Mittelpunkt standen auch diesmal wieder vier Disziplinen – in diesem Jahr aufgrund der Bauarbeiten im Heinz-Steyer-Stadion im Stadion auf der Bodenbacher Straße: 100 und 400 Meter sowie 5.000 und 10.000 Meter. Über 100 Athletinnen und Athleten unter anderem aus Tschechien, Polen und Österreich waren jeweils in den vergangenen zwei Jahren bei dem kleinen, aber feinen Meeting im legendären Heinz-Steyer-Stadion schon am Start. Dort also, wo Leichtathleten in der Vergangenheit sage und schreibe 13 Weltrekorde erzielten und zehntausende Zuschauer zahlreiche Top-Veranstaltungen erlebten. Dort also, wo derzeit zwei riesige Kräne stehen.

Das Heinz-Steyer-Stadion wird umfassend modernisiert und umgebaut. 5.000 überdachte Sitzplätze bietet die Arena danach, durch mobile Tribünen in den Kurven kann die Kapazität sogar bis auf 15.000 Besucher erweitert werden.

Außerdem entsteht anstelle der alten Steintribüne ein Multifunktionsgebäude mit vier Etagen samt Fechthalle, Kraft- und Fitnessräumen, Squashplätzen sowie einem Ballettsaal. Hinzu kommen unter anderem Büros und Vereinsräume, Bereiche für Sportmedizin und Gastronomie. Leichtathletik, American Football und Fußball sind die Hauptsportarten, die schließlich im neuen Stadionrund betrieben werden.

Mit Gesamtkosten von rund 37,3 Millionen € ist der Um- oder besser Neubau eines der größten Sportstättenprojekte Dresdens in den letzten 30 Jahren. Die Wiedereröffnung ist für September 2023 geplant, und 2024 sollen im Heinz-Steyer-Stadion dann die deutschen Leichtathletik-Meisterschaften stattfinden. Die Leichtathletik in Dresden bekommt also eine neue, große, topmoderne Bühne – auf der dann auch die MID.SUMMER.TRACK.NIGHT powered by Steinerle Bau wieder stattfinden wird. ■



www.laufszene-sachsen.de/laufszene-athletics/midsummertracknight



KT > BGMKompetenzteam
Betriebliches Gesundheitsmanagement

Wandern zur Stärkung der Gesundheit am Arbeitsplatz

Walk & Talk mit dem KT BGM

Bereits seit 2015 gibt es die Kooperation innerhalb des Kompetenzteams Betriebliches Gesundheitsmanagement (KT BGM). Neben den Partnern Thomas Sport Center, der Laufszene Events GmbH, der Dr. Ulla Nagel GmbH sowie der Schneider + Partner Beratergruppe ist die AOK Plus als Unterstützer auch mit im Boot. Gemeinsam beraten die Partner, jeder in seiner Profession, kleine und mittelständische Unternehmen und Einrichtungen zum Thema.



Die Arbeitswelten sind im Wandel, ohne Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) kommt kein Unternehmen, keine Einrichtung mehr aus. Angesetzt werden muss an den Arbeitsrealitäten: Viel Sitzen, wenig Bewegung, falsche Ernährung, ungesunder Tagesrhythmus, Informations- und Reizüberflutung, Stress, Überlastungen, sinkende Motivation – all dies sind neue Herausforderungen im Bereich der physischen und psychischen Belastungen, die zu Krankheits- und Ausfallkosten führen. Was hilft der Gesundheit der Mitarbeiter langfristig? Präventionsmaßnahmen durch Betriebliches Gesundheitsmanagement sind eine Antwort. Die Mitarbeiter sind unser höchstes Gut, erst recht in Zeiten des Fachkräftemangels.

Wandern zur Stärkung der Gesundheit am Arbeitsplatz – Das Kompetenzteam BGM lud zum gemeinsamen Walk & Talk in die Dresdner Heide zum Austausch über die Herausforderungen „unserer schönen neuen Arbeitswelt“ ein. Digitale



Angebote, Mental Health, Gesundheitstage unter Hygiene-Auflagen: Die BGM-Trends stehen immer noch im Zeichen der Corona-Pandemie. In diesen anspruchsvollen und unsicheren Zeiten sollte ein erfolgreiches BGM originell und dynamisch sein. Wenn wir es schaffen, kreative und individuelle Gesundheitsangebote für Mitarbeiter zu kreieren, wird das BGM zum Lichtblick in unsicheren und herausfordernden Zeiten.

Das Format Walk & Talk mit dem KT BGM bietet viele Möglichkeiten zum Netzwerken und zum Austausch. Die Idee, die dahintersteckt, ist die Entwicklung und Verbreitung von ganzheitlichen Ansätzen und erfolgversprechenden Lösungen. Gemeinsam laufend auf kleinen Pfaden durch die Dresdner Heide tauschten sich die Unternehmen mit den BGM-Experten aus und diskutierten Ideen und neue Perspektiven für eine gesunde Arbeitswelt und Möglichkeiten für das Betriebliche Gesundheitsmanagement.

„Als Expertin für die psychische Gesundheitsprävention muss ich feststellen, dass die Themen psychische Überforderung und zunehmende Konflikte eine Vielzahl der Teilnehmenden belastet, ja immer mehr unter die Haut geht. Danke für die offenen Gespräche. Ich glaube, das Setting: Draußen und in Bewegung macht es möglich, auch intimere Dinge anzusprechen und gemeinsam über Lösungsmöglichkeiten zu fachsimpeln“, erklärt sich Dr. Ulla Nagel den Erfolg des Formates Walk & Talk.

Das, was vor allem die gute Stimmung an diesem Nachmittag ausmachte, war das Netzwerken mit Gleichgesinnten. Eine Wiederholung des Walk & Talk ist für 2023 angedacht, denn die Veranstaltung brachte es auf den Punkt: Betriebliches Gesundheitsmanagement ist ein Zukunftsthema. Es lohnt sich, in die Gesundheit der Mitarbeiter zu investieren: Gesunde Mitarbeiter = Gesundes Unternehmen! ■



Weitere Infos zum KT BGM unter
www.kompetenzteam-bgm.de

#zusammenstark

Dienstjubiläen in der Schneider + Partner Beratergruppe

Auch im zweiten Halbjahr 2022 gratulieren wir einer Mitarbeiterin von Schneider + Partner zu ihrem 30jährigen Dienstjubiläum: Mitten in der manchmal doch etwas stressigen Vorweihnachtszeit war am 16. Dezember vor 30 Jahren der erste Arbeitstag von Silke Richter aus unserem Team Internes. „31 Jahre Schneider + Partner und 30 Jahre Silke Richter – eine Mitarbeiterin der ersten Stunde, verwachsen mit dem Wohl und Werden unserer Kanzlei. Danke, dass Sie seit 1992 ein Teil von Schneider + Partner sind“, freut sich Anja Krönke, Personalleiterin und Kanzleimanagerin über dieses Jubiläum.

Wir danken Silke Richter ganz besonders für ihren unermüdlichen Einsatz für uns und unsere Mandanten und gratulieren herzlich zum 30jährigen Dienstjubiläum.

Wir gratulieren auf diesem Wege noch einmal all unseren Jubilaren und freuen uns auch zukünftig auf eine gute Zusammenarbeit.



Schneider + Partner

10 Jahre

■ Marcel Carius, Team Rechnungswesen

30 Jahre

■ Silke Richter, Team Internes

Graf Treuhand

10 Jahre

■ Nico Betzien, Standort Dresden

20 Jahre

■ Ines Mühlbach, Bereich Orga, Standort Dresden



Abschlüsse in der Schneider + Partner Beratergruppe

Genau zur Jahresmitte, im Juni 2022, schloss Michelle Schmidt von Schneider + Partner erfolgreich ihre Berufsausbildung zur Steuerfachangestellten ab.

Wir gratulieren Michelle Schmidt an dieser Stelle ganz herzlich zum Abschluss und freuen uns auf die weitere gute Zusammenarbeit. In diesem Sinne wünschen wir eine erfolgreiche berufliche Weiterentwicklung und sowohl spannende als auch herausfordernde Aufgaben innerhalb der Schneider + Partner Beratergruppe. ■

#grossesbewegen

Die Botschafter der Schneider + Partner Beratergruppe

Wenn man etwas über fremde, ferne Länder erfahren will, informiert man sich in Büchern, liest im Internet nach oder schaut Dokumentationen an. Aber nicht jede Information ist frei verfügbar, wofür man dann Botschafter vor Ort benötigt, die „Augen, Mund und Ohren“ Deutschlands. Um einen nachhaltigen Eindruck zu hinterlassen und um ein überzeugendes Markenimage aufzubauen, werden die Botschafter der Schneider + Partner Beratergruppe von unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen getragen. Unternehmen können nicht keine Markenbotschafter haben. Sobald Mitarbeitende als Unternehmensangehörige erkennbar sind, fällt das, was sie sagen und tun, auf die Marke zurück. Dies gilt für die Bäckerei vor Ort ebenso wie für den multinationalen Konzern. Nur die Auswirkungen sind unterschiedlich. Corporate Influencer prägen das Markenbild mit, denn Menschen wollen mit Menschen sprechen. Menschen vertrauen anderen Personen, die sie bereits als verlässlich kennengelernt und zu denen sie eine Beziehung aufgebaut haben.

Auch in diesem Teamgeist vermitteln wir Ihnen wieder einen Eindruck von zwei unserer Botschafter: Ina Michel-Knothe, Steuerberaterin bei der PURAKON GmbH und Maximilian Zellner, Student bei der Schneider + Partner GmbH.

Ina Michel-Knothe studierte Steuerberatung/Prüfungswesen an der BA Dresden und arbeitet bei der PURAKON als Steuerberaterin/Managerin. „Mein Aufgabenfeld ist vielseitig. Dazu gehört die vollumfängliche Mandatsbetreuung meiner Mandanten. Dies geht von Angebotserstellung und Abrechnung über komplexere Fibus und Erstellung von Jahresabschlüssen/Steuererklärungen sowohl betrieblich als auch privat bis hin zur laufenden Beratung in allen steuerlichen Belangen, sei es die Begleitung von Betriebsprüfungen oder die Erstellung von steuerlichen Gutachten. Wenn es zeitlich passt, unterstütze ich auch gern unsere Unternehmensberatung bei diversen Projektgeschäften“, umschreibt sie ihre tägliche Arbeit. In dem Zusammenschluss innerhalb der Schneider + Partner Beratergruppe sieht sie vor allem eine fachlich kompetente und zielgerichtete Beratung in allen Unternehmenssituationen der Mandanten.

„Der Austausch der Mitarbeiter/innen intern ist durch kurze Wege und ein offenes Miteinander jederzeit möglich und sollte von allen genutzt werden.“

„Für mein persönliches mittelfristiges Ziel, den Fachberater für Restrukturierung und Unternehmensplanung abzulegen, wünsche ich mir, dass ich nicht nur in der PURAKON die erforderlichen praktischen Erfahrungen, sondern diese auch innerhalb der Gruppe sammeln kann“, erklärt sie ihren persönlichen Benefit aus der Beratergruppe.

Für Ina Michel-Knothe ist die PURAKON die Verkörperung der perfekten Work-Life-Balance: „Anfangen von einer selbstständigen Einteilung der jeweiligen Aufgaben/Projekte verbunden mit den flexiblen Home-Office-Zeiten ist es problemlos möglich, Job und Familie in Einklang zu bringen.



Natürlich steht hier an erster Stelle ein überaus großes Vertrauensverhältnis von Arbeitgeberseite zu uns.“ Im Hinblick auf den Zusammenhalt innerhalb der Gruppe hat sie einen Wunsch: „Gerade im Hinblick auf die angebotenen Freizeitaktivitäten bzw. Events würde ich mir persönlich eine regere Teilnahme an diesen wünschen, so dass der Austausch bzw. die Verbindung der Mitarbeiter der einzelnen Gesellschaften untereinander weiter und schneller forciert wird.“

Als dualer Student sieht **Maximilian Zellner** „seinen Job“ bei der Schneider + Partner Beratergruppe folgendermaßen: „Mein Job besteht darin, alles einmal zu durchlaufen und mir anzuschauen, was mein kommender Beruf so zu bieten hat.“

„Dabei unterstütze ich die Teams, wo es am besten geht, werde angelernt für die teamspezifischen Aufgaben und erledige diese dann selbstständig.“

In dem Zusammenschluss der einzelnen Unternehmen innerhalb der Schneider + Partner Beratergruppe sieht er hinsichtlich der Mitarbeiter/innen vor allem die Motivation darin, sich auf dem Arbeitsmarkt besser zu positionieren und aufzustellen, was er absolut verständlich und positiv sieht. Für ihn persönlich innerhalb seiner eigenen alltäglichen Arbeit ist die Veränderung durch den Zusammenschluss nicht sofort sichtbar geworden, „da die zu bearbeitenden Fälle (noch) nicht unter den Gruppenmitgliedern ‚getauscht‘ werden“, berichtet Maximilian Zellner.



Im Sinne seiner eigenen beruflichen Zukunft erkennt er in der Schneider + Partner Beratergruppe die optimale Mischung aus kleineren, persönlichen Teams in einem großen übergreifend agierenden Betrieb. „Also ein gutes Miteinander mit den Vorteilen eines großen Unternehmens (Urlaub, Vertretung etc.). Nachjustieren kann man noch an der Digitalisierung, auch wenn das wohl eher eine Branchenkrankheit ist“, schließt Maximilian Zellner den Blick in die Zukunft der gesamten Branche. ■

teamgeist

Das Magazin der **SCHNEIDER + PARTNER** Beratergruppe

Herausgeber:

S+P Beratergruppe GmbH

Lortzingstraße 37 · 01307 Dresden

Telefon 0351 34078-0

info@sup-beratergruppe.de

Redaktionsleitung:

Katja Springer

Redaktion:

Klaus Schneider, Thomas Mulansky,
Knut Michel, Jens Titze, Kathrin Scharnhorst,
Michael Liedtke, Torsten Sommer

V. i. S. d. P.:

StB Knut Michel

www.sup-beratergruppe.de



Gestaltung:

Blaurock Markenkommunikation GmbH

www.team-blaurock.de

Fotografie:

PopTika/Shutterstock.com (Titelbild),
Jan Gutzeit (S. 2, 5-9),
André Forner (S. 3, 16, 18, 20-26, 33-35),
Romolo Tavani/Shutterstock.com (S. 4),
Southworks/Shutterstock.com (S. 11),
Halfpoint/Shutterstock.com (S. 12),
Schneider + Partner (S. 27-29, 32),
Skadi Hofmann (S. 30),
René Nicolai (S. 31)

Illustrationen / Grafiken:

Blaurock Markenkommunikation GmbH (S. 15, 19)

Druck:

Elbtal Druck & Kartonagen GmbH

www.elbtaldruck.de



SCHNEIDER + PARTNER

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater



GRAF TREUHAND

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater



MULANSKY + KOLLEGEN

Rechtsanwälte



PURAKON

Unternehmensberater
Steuerberater



DIGIBIZ

Digitale Services
Software