



Kneisle-Hasenknopf
STEUERBERATERIN ■ ■ ■ ■

LOTSE
April 2017

In dieser Ausgabe:

Das neue Erbschaftsteuerrecht – Auswirkungen auf Ihre Unternehmensnachfolge

Augen auf - damit Sie nicht über Fallen im Steuerrecht stolpern

Die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung

Im Dienste Ihrer GmbH

Frühjahrsputz durch Büro-Kaizen

Die 7 Eigenschaften, die einen guten Chef auszeichnen

Viel Spaß beim Lesen
Ihre Marion Kneisle-Hasenknopf



Das neue Erbschaftsteuerrecht – Auswirkungen auf Ihre Unternehmensnachfolge

Und wieder einmal werden die Übertragungsregeln geändert, zum vierten oder zum fünften Mal? Langsam haben Sie den Überblick verloren und außerdem den Eindruck: am besten macht man nix, dann macht man nix falsch?

Aber, liebe Unternehmer der etwas älteren Generation: Es eilt trotzdem immer noch! Wir haben zwar nun schöne, neue Erbschaftsteuerregelungen für Unternehmer. Da diese in Zügen jedoch schon wieder als möglicherweise verfassungswidrig diskutiert werden, ist, wie so oft im deutschen Steuerrecht, die Zeit nach der Erbschaftsteuerreform gleichzeitig die Zeit vor der Erbschaftsteuerreform. Die Regelung der eigenen Unternehmensnachfolge ist daher dringender denn je.

Zur Erinnerung: Im alten Erbschaftsteuerrecht wurde der Wert des Betriebsvermögens bei der unentgeltlichen Übertragung in der Regel mit einem hohen Abschlag (85% oder sogar 100%) herangezogen, das Privatvermögen dagegen nicht. Solche Begünstigungen der Unternehmensvermögen waren grundsätzlich aber nur dann möglich, wenn diese im Interesse des Gemeinwohls begründet sind. Hierzu zählt auch der Erhalt von Arbeitsplätzen. Dies versuchte der Staat zu erreichen, indem er den Erhalt der **Lohnsummenhöhe in Abhängigkeit der Arbeitnehmeranzahl** regelte. Da aber über die Lohnsummenregelung dieser Arbeitsplatzertalt nur für Unternehmer ab 20 Arbeitnehmern zum Tragen kam und **90% aller deutschen Unternehmen weniger als 20 Arbeitnehmer** beschäftigen, sah das Bundesverfassungsgericht das Interesse des Gemeinwohls als nicht erfüllt an und forderte eine Korrektur. Diese Forderung hat der Fiskus jetzt erfüllt – und es wundert nicht wirklich, dass die Regelungen nicht einfacher geworden sind. Hier die neuen Grenzwerte:

Anzahl Beschäftigte	Lohnsummenforderung	Abschlag
ab 6 Beschäftigte	250 % der letzten 5 Jahre in den nächsten 5 Jahren	85 %
	500 % der letzten 5 Jahre in den nächsten 5 Jahren	100 %
ab 11 Beschäftigte	300 % der letzten 5 Jahre in den nächsten 5 Jahren	85 %
	565 % der letzten 5 Jahre in den nächsten 5 Jahren	100 %
ab 16 Beschäftigte	400 %...	85 %
	700 %	100 %

Das neue **vereinfachte Ertragswertverfahren** führt dafür in Zukunft zu deutlich niedrigeren Unternehmenswerten als bisher, wobei auch die neuen Werte in der Regel zu hoch sein dürften und daher externe Unternehmensbewertungsgutachten zum Nachweis eines niedrigeren und realistischen Unternehmenswerts herangezogen werden müssen.

Bei Unternehmen mit einem Wert von **über 26 Mio. €** wird allerdings der hohe Abschlag von 85% bzw. 100% sukzessive abgeschmolzen. Ab einem Unternehmensvermögen von **90 Mio. €** fällt der Abschlag komplett weg.

Bei **Familiengesellschaften** kann zudem noch ein zusätzlicher Abschlag von bis zu 30% auf den Unternehmenswert vorgenommen werden. Voraussetzung ist jedoch, dass Beschränkungen bei Gewinnentnahmen/Ausschüttungen, Abfindungen bei Ausscheiden eines Gesellschafters und Regelungen hinsichtlich des Gesellschafterbestands im Gesellschaftsvertrag geregelt werden.

Es bleibt festzuhalten, dass in vielen Fällen **hohe Abschläge** auf das Unternehmensvermögen bei der unentgeltlichen Übertragung oder beim Unternehmensübergang im Todesfall **möglich** sind. Was weiterhin eine starke Begünstigung von Unternehmensvermögen im Vergleich zu Privatvermögen darstellt.

Ob dies vor dem Bundesverfassungsgericht **langfristig Bestand** hat oder nach der diesjährigen Wahl auch von einer eventuell neuen Regierung widerspruchlos fortgeführt wird, darf **ernsthaft bezweifelt** werden.

Es gibt daher nur **zwei Fälle**, in denen bei der Unternehmensnachfolge mit Sicherheit noch **Steuern gespart** werden können:

Entweder der Unternehmer segnet noch vor Verkündung eines wiederum neuen Erbschaftsteuerrechts das Zeitliche – was zwar wenig Steuer kostet, jedoch keinem zu wünschen ist.

Oder, und dies ist mit Sicherheit die weitaus **gesündere Alternative** (sowohl für das Unternehmen als auch für den Unternehmer):

Sie **planen jetzt** bei noch guter Gesundheit die Unternehmensnachfolge oder die Mitbeteiligung der Kinder am Unternehmen und können so bei der Auswahl und der Einsetzung des oder der (potentiellen) Nachfolger aktiv Einfluss nehmen. Mit dem angenehmen Nebeneffekt, dass der **Fiskus** bei der Übertragung **so gut wie leer** ausgeht.

Zu Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie nicht Ihren Arzt oder Apotheker, sondern Ihren Steuerberater. Wir sind in dieser Sache gerne für Sie da und stehen Ihnen kompetent und zuverlässig zur Seite.



Augen auf - damit Sie nicht über Fallen im Steuerrecht stolpern

In vielen Beiträgen liest man einiges zu Tipps und Tricks im Steuerrecht. Aber ehrlich: Kommt es auf die Kleinbeträge an, die Sie noch geltend machen können, oder eher auf Fallstricke, die im Zweifel richtig viel Geld kosten?

Wir haben uns im nachfolgenden Beitrag für Letzteres entschieden. Denn Tipps und Tricks klären wir mit Ihnen persönlich. Die Fallstricke aber lauern bei von Ihnen ausgelösten Handlungen. In vielen Fällen werden wir als Berater nicht von Anfang an hinzugezogen, da Sie ja nichts argwöhnen. Deshalb wollen wir Sie im Folgenden etwas sensibilisieren. Dabei handelt es sich, und das muss klar sein, nur um eine beispielhafte Aufzählung.

Sachverhalt	Steuerliche Folge
Für Unternehmer:	
Verkauf von GmbH-Anteilen mit Verlustvortrag	Der Verlustvortrag geht ganz (bei Übertragung von mehr als 50%) oder anteilig verloren. ¹
Verkauf von GmbH-Anteilen innerhalb von 7 Jahren nach einer Umwandlung	In der Regel wurde zu Buchwerten übertragen. Hierbei gilt aber eine Haltefrist von 7 Jahren. Werden die Anteile innerhalb dieser Frist verkauft oder übertragen, so werden anteilig stille Reserven aufgedeckt.
Der Gesellschafter-Geschäftsführer verzichtet auf seine Pension aus seiner GmbH	Es liegt eine verdeckte Einlage vor, mit der Folge, dass ein privater Zufluss versteuert werden muss.
Gesellschafter einer Personengesellschaft scheidet unterjährig aus dieser aus	Der Ausscheidende bekommt keine Gewerbesteuer-Anrechnung mehr.
Aufnahme eines neuen Gesellschafters in eine Personengesellschaft innerhalb von 5 Jahren nach Abgabe der Erklärung nach einer Realteilung	Die Buchwertfortführung aus der Realteilung geht verloren.
Elektronische Kasse entspricht ab 2017 nicht mehr den Anforderungen der Finanzverwaltung	Die Buchführung ist nicht ordnungsgemäß, das Finanzamt kann schätzen.
Eine Freiberufler-Sozietät erzielt auch gewerbliche Einkünfte von mehr als 1,25 % der Gesamtnettohonore oder mehr als 24.500 € pro Jahr	Der gesamte Gewinn unterliegt damit der Gewerbesteuer.
Für Immobilienbesitzer:	
Renovierung einer gebrauchten Immobilie innerhalb von drei Jahren nach dem Kauf	Die Sanierungsaufwendungen sind keine Werbungskosten mehr, wenn diese netto (ohne Umsatzsteuer) 15 % der Gebäudeanschaffungskosten überschreiten. Die Drei-Jahresfrist kann im Einzelfall auch ausgedehnt werden.
Verkauf einer Immobilie innerhalb von 10 Jahren nach dem Kauf	Der Unterschiedsbetrag zwischen Veräußerungserlös und Kaufpreis samt den Nebenkosten wird als privater Veräußerungsgewinn steuerpflichtig. Eine Ausnahme ist nur bei Selbstnutzung möglich.
Verkauf der 4. Immobilie innerhalb von 5 Jahren ²	Alle Immobiliengewinne sind steuerpflichtig, da ein gewerblicher Grundstückshandel fingiert wird. Bei Branchennähe zum Immobilienmarkt kann das auch schon ab der ersten Immobilie sein.
Kauf einer umsatzsteuerpflichtig vermieteten Immobilie	Ändern sich die Nutzungsverhältnisse (zum Beispiel wenn anstatt steuerpflichtig nun steuerfrei vermietet wird), besteht Gefahr, dass Vorsteuern, die der Veräußerer bekommen hat, nun vom Erwerber zurückzahlen sind.
Vermietung an Angehörige unter 66% der vergleichbaren Bruttomiete.	Die Aufwendungen für die Immobilie sind anteilig keine Werbungskosten mehr.
Für Alle:	
Ausländische Kapitalerträge wurden vergessen zu erklären	Der automatische Informationsabgleich zwischen den Staaten startet 2016. Es erfolgt eine Eröffnung eines Strafverfahrens, wenn eine Steuerhinterziehung vermutet wird.
Verteilung einer Abfindung auf mehrere Jahre	Damit liegt keine „Zusammenballung der Einkünfte“ vor. Diese ist Voraussetzung, dass eine begünstigte Besteuerung nach der sogenannten Fünftelregelung erfolgen kann.
Die Rechtsbehelfsfrist bei Bescheiden wird überschritten.	Eine Änderung des Bescheides mittels Einspruch ist nun nicht mehr möglich.

¹ Es sei denn, bestimmte Voraussetzungen sind erfüllt

² Verkäufe aus Grundstücksgemeinschaften werden mitgezählt

Gut so: Die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung macht Datenschutz wichtiger Handeln Sie frühzeitig um teure Pannen zu vermeiden!

Die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung: Im April 2016 vom Europäischen Parlament beschlossen und gültig ab 25. Mai 2018. Bis zu diesem Zeitpunkt haben Unternehmen also noch Zeit ihre IT-Infrastruktur und Organisation an diese neue Rechtsprechung anzupassen. Hört sich lang an, ist es aber nicht. Denn in der relativ kurzen Übergangsfrist gibt es genug zu tun!

Die EU-Datenschutz-Grundverordnung wird das bislang geltende Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ablösen. Ziel der neuen Vorschriften ist, ein einheitliches Datenschutzniveau zu schaffen sowie alle Mitgliedstaaten der EU einheitlich für die Digitalisierung fit zu machen und den Bürgern mehr Kontrolle ihrer personenbezogenen Daten im digitalen Zeitalter zu verleihen.

Vor allem im Vergleich zu den Regelungen des BDSG sollen die neuen Transparenz- und Informationspflichten der Unternehmen zu einem deutlich stärkeren Schutz der Betroffenen führen.

Die wichtigsten Änderungen der DSGVO auf den Punkt gebracht:

Einwilligung

Unternehmen haben sicherzustellen, dass sie über **unmissverständliche und aktiv formulierte** Einwilligungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten verfügen, sowohl von Kunden als auch von Mitarbeitern. In diesem Zusammenhang sind nach Art. 13 DSGVO die sog. Betroffenen unverzüglich bei Erhebung ihrer Daten zu informieren.

Sicherstellung des „Rechts auf Vergessen“

Die meisten Unternehmen sammeln **Massendaten** - aber die wenigsten achten darauf, sie auch wieder aus ihren Systemen zu **löschen**. Nach Art. 17 DSGVO müssen die Daten gelöscht werden:

- wenn deren Speicherung nicht mehr notwendig ist
- wenn ein Betroffener seine Einwilligung zur Datenverarbeitung widerruft
- wenn die Daten unrechtmäßig verarbeitet wurden (sollte nachträglich keine Einverständniserklärung zu bekommen sein, sind ältere Daten zu löschen!)
- wenn eine Rechtspflicht nach EU- oder nationalem Recht das Löschen vorsieht

Technische und organisatorische Maßnahmen

Mit der EU-DSGVO werden Maßnahmen zur Sicherheit der IT-Systeme vor **ungewollten Zugriffen** weiter verbessert: Gefordert ist beispielsweise, dass Unternehmen **geeignete Kontrollen** manifestieren, um Kunden- und Personaldaten zu schützen. Auch das Internet-Recht wurde überarbeitet. Das jüngst verabschiedete IT-Sicherheitsgesetz trägt den gestiegenen Anforderungen Rechnung und nimmt Unternehmen, die eine **eigene Website** betreiben, wie auch deren Dienstleister noch mehr in die Pflicht.

Anzeige bei Datenschutzpannen

Nach EU-DSGVO sind Unternehmen verpflichtet, **Datenschutzverstöße** umgehend den Aufsichtsbehörden und den Betroffenen zu melden, wenn der Verstoß zu hohen Risiken führt. Unternehmen müssen zuverlässige Reaktionsprozesse implementieren, um dieser Verpflichtung nachzukommen.

Umsetzung und empfindliche Strafen

Bei Verstößen wird härter durchgegriffen: Verstößt ein Unternehmen gegen die Datenschutzbestimmungen, so droht ein **Bußgeld** von bis zu **einer Million Euro** oder zwei Prozent des Jahresumsatzes. Mit dem Hinaufsetzen der Sanktionen im Extremfall bis zu 2 % des Jahresumsatzes eines Unternehmens wird deutlich, dass der Datenschutz eine immer gewichtigere Rolle spielt. Auch der Berufsstand der Rechtsanwälte beschäftigt sich mit der EU-Datenschutzgrundverordnung. Nach den Vorstellungen der BRAK sollte künftig ein spezieller Datenschutzbeauftragter ernannt werden, der als alleinige Aufsichtsbehörde ausschließlich für die Anwaltschaft fungiert.

Verpflichtung zum Handeln

Unternehmen tun gut daran, sich **jetzt** schon mit dem Thema zu beschäftigen. Sie sollten frühzeitig klären, wie die Regelungen der DSGVO umzusetzen sind. Hierbei kann der Rat vom Anwalt und IT-Spezialisten / Datenschutzbeauftragten eingeholt werden. Anschließend sind die erforderlichen organisatorischen oder technischen Maßnahmen einzuleiten.

Ein Beispiel soll dieses verdeutlichen: Bei einem **Unternehmenskauf** etwa wechseln Kundendaten die Besitzer. Hier ist jedoch Vorsicht geboten. Generell sollte dringend mit einem Fachanwalt besprochen werden, welche Informationen derzeit über Mitarbeiter oder Kunden gesammelt, gespeichert und genutzt werden und wie das korrekte Vorgehen zum Austausch zwischen den beiden Parteien auszusehen hat. Wer also die Daten seiner Kunden beim Unternehmensverkauf in andere Hände legen würde, sollte mit dem Anwalt besprechen, ob er durch bestimmte Formulierungen (z. B. in den AGB oder Einverständniserklärungen der Kunden) eine Zustimmung zu dieser Weitergabe einholen kann.

Bei der internen Vergabe des Datenschutzes drohen Interessenkonflikte

Neben den neuen Regelungen der DSGVO statuiert diese auch altbekannte Pflichten, wie die Ernennung eines Datenschutzbeauftragten. Unternehmen sollten darauf achten, dass bei der Wahl des Datenschutzbeauftragten **kein Interessenskonflikt** besteht. Das kann theoretisch nur bei einer **internen Lösung** der Fall sein, da hier unterstellt werden könnte, dass sich dieser u. U. selbst überwachen muss. Nicht selten jedoch wird diese Variante gewählt. Die Entscheidungsträger erhoffen sich hier eine Kostenersparnis und vergeben die Funktion des Datenschutzbeauftragten an einen IT-Beauftragten, einen Mitarbeiter der Personalabteilung oder an ein Mitglied der Geschäftsleitung, bei denen angenommen wird, dass kein Interessenkonflikt vorliegt. Doch Vorsicht ist geboten: Es sind Fälle bekannt, wonach Bußgelder zu zahlen waren, da die betreffenden Unternehmen ihre IT-Manager zum Datenschutzbeauftragten gemacht hatten. Nach wie vor soll also der Datenschutzbeauftragte eine **unabhängige Instanz** bleiben. Infolgedessen ist auch bei der Wahl eines Angehörigen der Geschäftsleitung Vorsicht geboten. Dies sollte unbedingt mit einem Juristen im Vorfeld besprochen werden.

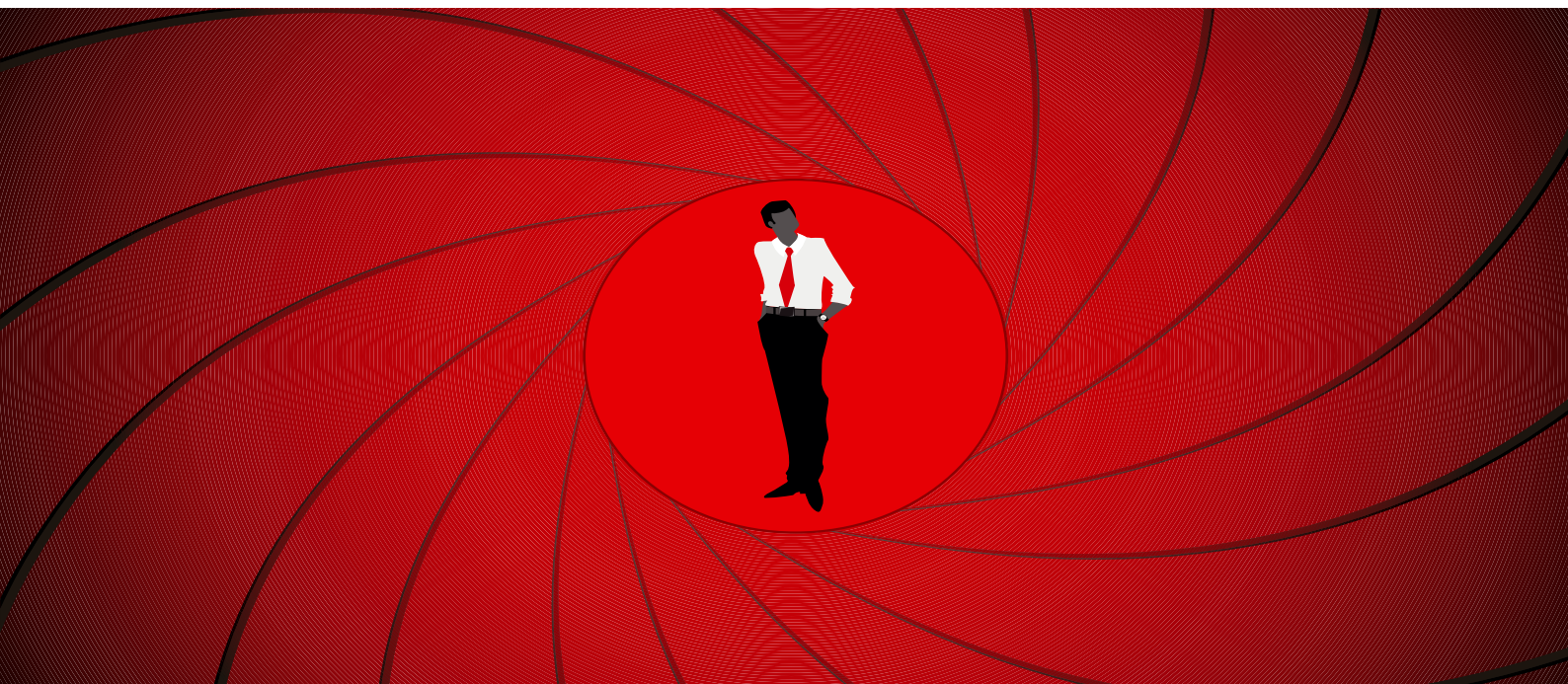
Gastbeitrag von Stefan Droß - zertifizierter Datenschutzbeauftragter

Organisationsberatung und Training für steuer- und wirtschaftsberatende Berufe

Grünewalder Str. 29-31
42657 Solingen

E-Mail: dross@sdw-consulting.de
Web: www.sdw-consulting.de





Im Dienste Ihrer GmbH – was James Bond kann, ist für den GmbH-Geschäftsführer Pflicht

Im Januar-LOTSE dieses Jahres haben wir versprochen, auf den **Anstellungsvertrag** des GmbH-Geschäftsführers einzugehen. Es handelt sich regelmäßig um einen **Dienstvertrag**.

Warum denn Dienstvertrag?

Da die wesentlichen vertraglichen Pflichten beim **typischen** Anstellungsvertrag eines GmbH-Geschäftsführers darin bestehen, dass der Geschäftsführer in dem geschuldeten Umfang und der geschuldeten Art für die GmbH tätig wird, ohne dass er konkrete Ergebnisse schuldet („wirken, nicht das Werk“) und ihm die GmbH im Gegenzug ein Entgelt hierfür schuldet, wird es sich beim Geschäftsführeranstellungsvertrag **in aller Regel** um einen **Dienstvertrag** handeln. (Wer nachlesen will... §§ 611 ff. BGB.)

Die Unterscheidung Arbeitsvertrag oder Dienstvertrag klingt ähnlich spitzfindig wie die Martini-Bestellung von James Bond, wenn es heißt „Gerührt und nicht geschüttelt“. Hat aber arbeitsrechtlich durchaus Konsequenzen.

Unterschied zum Arbeitsvertrag

Grundsätzlich sind Geschäftsführerverträge Dienstverträge, wobei durchaus Ähnlichkeiten mit einem Arbeitsvertrag vorliegen können. Die teilweise erheblichen Unterschiede sind folgende:

- keine Weisungsgebundenheit
- Sozialversicherungsfreiheit
- keine Übernahme gesetzlicher oder tariflicher Regelungen zu Urlaub und Vergütung
- keine Kündigungsgründe und -fristen, sondern ausführliche Befristungs- und Beendigungsregelungen
- unternehmerische Entscheidungsfreiheit
- grundsätzliche Unabhängigkeit von der Bestellung/Abberufung des Geschäftsführers durch die Gremien

Da der Geschäftsführer gem. GmbH-Gesetz zur Vertretung einer juristischen Person „berufen“ ist und damit **Arbeitgeberfunktion** ausübt, ist das Anstellungsverhältnis des Geschäftsführers als reines **Dienstleistungs- und nicht Arbeitsverhältnis** zu qualifizieren (sagt der Bundesgerichtshof) und das ist gut so (meistens).

Nur ausnahmsweise kann nach Auffassung des Bundesarbeitsge-

richts das Anstellungsverhältnis des Geschäftsführers ein Arbeitsverhältnis sein.

Voraussetzung ist:

- der Geschäftsführer ist nicht oder nur unwesentlich am Kapital der GmbH beteiligt
- **und** überdurchschnittlich stark den Weisungen der Gesellschafterversammlung unterlegen
- **und** sein Anstellungsvertrag ist eher arbeits- als dienstvertraglich ausgestaltet.

Aufstieg

Steigt ein (echter) Arbeitnehmer der GmbH zu deren Geschäftsführer auf und wird ein **neuer Geschäftsführeranstellungsvertrag** geschlossen, so wird der **alte** Arbeitsvertrag damit aufgehoben.

Folgende arbeitsrechtliche Bestimmungen finden **grundsätzlich keine Anwendung** auf den Geschäftsführer:

- Arbeitszeitgesetz
- Arbeitnehmererfindungsgesetz
- Betriebsverfassungsgesetz
- Arbeitnehmerschutz bei Betriebsübergang
- Bundesurlaubsgesetz
- Kündigungsschutzgesetz
- Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Vermögensbildungsgesetz

Form

Der Anstellungsvertrag kann formlos geschlossen werden. **Aus Klarheits- und Beweisgründen ist jedoch dringend zu einem schriftlichen Vertrag zu raten.**

Und wieder gilt: **Nur wer schreibt, der bleibt!**

In der nächsten Folge berichten wir über typische Klauseln des Dienstvertrages und deren Wirkung.

Frühjahrsputz durch Büro-Kaizen

Kaizen! Ein japanisches Prinzip hilft Ihnen auch im europäischen Büroalltag

Kai = Veränderung, Wandel | Zen = zum Besseren, im positiven Sinn | Kaizen = kontinuierliche Verbesserung

Und das sind die Botschaften dieser Lehre:

1. Es ist möglich, schneller, besser **und gleichzeitig entspannter** zu arbeiten
2. Büro-Kaizen bringt Vorteile für **Unternehmen** und **Mitarbeiter**
3. Nicht fragen „Wer ist Schuld?“ sondern „**Was** ist schuld?“
4. Nichts ist so gut, dass man es nicht **weiter verbessern** kann

Dabei helfen **Standards** als Grundlage. Die Japaner sagen: „Ein Standard ist die einfachste, leichteste und sicherste Art und Weise etwas zu tun.“ Er dient dazu, den Stand einer erreichten Verbesserung abzusichern, aber auch als Grundlage zur Information, Schulung und um die zukünftige Entwicklung des Unternehmens zu sichern. Standards sind Spielregeln, die objektiv, nachvollziehbar, eindeutig und einfach sein müssen. Nur so verhindern sie, dass Fehler wiederholt auftreten. Recht haben die Japaner!

Nutzen für alle Beteiligten:

1. Für sich: Überblick behalten und Chaos vermeiden
2. Für andere: Transparenz (zum Beispiel für Vertreter)
3. Für Kunden: Sicherheit, dass die geforderte Arbeit / Qualität erledigt wird!

und... für die eigene Seele! (Originalzitat Mitarbeiterin einer Steuerberatungskanzlei)

Ein paar einfache - praktische - direkte Tipps zum Ausprobieren

1. Wegwerfen auf Probe

Menschen sind von Natur aus Jäger und Sammler. Der Gedanke etwas wegzuworfen bereitet Unbehagen. **Zwischenschritt: Kartons** mit Dingen füllen, die man nicht mehr am Arbeitsplatz braucht, aber noch nicht wegwerfen möchte. Die Kartons können dann im Archiv oder Keller aufbewahrt werden. Um zu verhindern, dass diese Kartons ewig stehen bleiben, sollten sie wie folgt beschriftet werden: „Dies ist der Karton von ... Wenn er nicht bis ... geöffnet wird, kann er ohne Betrachtung des Inhalts entsorgt werden.“

2. Leertischler sind effizienter als Voltischler

Seien Sie ehrlich zu sich selbst: Wie oft suchen Sie etwas auf Ihrem Schreibtisch? Oft? Sehr oft? Immer?

3. Posteingang

Platzierung von zentralen Posteingangsfächern für jeden Mitarbeiter an einer Stelle im Büro. Dadurch wird gewährleistet, dass bei Abwesenheit nicht der Schreibtisch desjenigen „vollgemüllt“ wird und nach Urlaub/Seminar/Krankheit ihm oder ihr sofort die Lust am Arbeiten wieder vergeht.

Oder alternativ steht auf jedem Schreibtisch ein eigener Posteingangskorb in einheitlicher Vorlage.

4. Umgang mit Eingangspost und E-Mails

Verarbeiten statt sichten – hier die 5-Minuten-Regel:

- Löschen / vernichten
- Weiterleiten
- Archivieren
- Erledigen
- Terminieren

Alles was innerhalb von 5 Minuten erledigt werden kann wird sofort erledigt!

5. Einheitliches Ablagesystem am Arbeitsplatz

für die Unterlagen die nicht archiviert / eingescannt werden sollen – Beispiel Ablagebox:

Dadurch können Stapel in Projekte aufgeteilt werden.

Die Einheitlichkeit in dem Unternehmen ist für den Vertretungsfall (Krankheit / Urlaub usw.) gegeben.

6. Büroutensilien

Geben Sie allen Dingen eine „Heimat“, damit nichts mehr herrenlos herumliegt.

Dabei stellt sich zum Beispiel die Frage, wofür zwanzig Kugelschreiber usw. benötigt werden. Im Grunde reicht doch einer – oder?

Mögliche Probleme bei der Umsetzung

- Argument: „Ich habe keine Zeit“
- „Ich-Denken“ statt „Wir-Denken“
- Angst vor Veränderungen
- Fehlende Unterstützung durch das Team
- Mangelndes Problembewusstsein

Und hier die Tipps zur Umsetzung:

- Nutzen klar machen (schneller, besser, entspannter, bessere Zusammenarbeit)
- Mitarbeiter individuell schulen und informieren
- Lösungen „mit“ statt „für“ Mitarbeiter herausarbeiten
- Nicht zu viel auf einmal / kleine Schritte, aber nachhaltig
- Die Erfolge feiern

Direkter Nutzen von Büro-Kaizen

- 5-20 % Effizienzsteigerung
- 30% Flächensparnis
- 20% Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit
- 15% Reduzierung der Suchzeiten
- Zusätzlich: bessere Ordnung und Sauberkeit sowie weniger Verschwendung

Ganz wichtig: Datenschutz

Stellen Sie sich einmal neben Ihren Schreibtisch und „spielen“ Sie Kunde. Was können Sie alles so auf den ersten oder zweiten Blick erkennen / lesen / merken. Wahrscheinlich viel. Infos von anderen Kunden? Und wenn es nur der Name des Kunden ist.

Der Datenschutz ist bei einem unaufgeräumten Schreibtisch in keinster Weise gewährleistet.





Mitarbeiterführung: Die 7 Eigenschaften, die einen guten Chef und eine gute Chefin auszeichnen

Der Erfolg Ihres Unternehmens hängt wesentlich vom Engagement und der Leistung Ihrer Mitarbeiter ab. Umso wichtiger ist es, sich immer wieder klar zu machen, wie Sie Ihre Mitarbeiter zu guten Leistungen anspornen und ein erfolgreiches Team führen.

Doch mit welchen Eigenschaften gelingt Ihnen das?

Eigenschaft Nr. 1: Seien Sie glaubwürdig

Das Vertrauen Ihrer Mitarbeiter müssen Sie sich verdienen. Vier Dimensionen entscheiden darüber, ob Sie als glaubwürdig wahrgenommen werden:

- Ihr Auftreten,
- Ihr Verhalten,
- Ihre Kommunikation und
- Ihre Reaktionen.

Und diese Glaubwürdigkeit bezieht sich auf das **Vorleben** der Unternehmenskultur bis hin zum **täglichen Umgang** mit den Mitarbeitern. Wer nun beispielsweise – auch im Rahmen der Unternehmenskultur – predigt „Wir leben einen ehrlichen Umgang“, gleichzeitig jedoch die Mitarbeiter über entscheidende Vorgänge im Unternehmen nicht informiert, präsentiert sich als unglaubwürdig. Oder wer als Führungskraft dem einen Mitarbeiter eine Information mitteilt und dem anderen Mitarbeiter das Gegenteil anvertraut, büßt ebenfalls seine Glaubwürdigkeit ein.

Eigenschaft Nr. 2: Halten Sie Zusagen ein

Verlässlichkeit ist für Mitarbeiter wichtig. Achten Sie dabei auf eine präzise und deutliche Formulierung, die zu keinen Missverständnissen bei Ihren Mitarbeitern führt.

Sollten Sie durch äußere Umstände, Ihre gemachte Zusage nicht länger einhalten können, müssen Sie dies sofort gegenüber Ihren Mitarbeitern kommunizieren. Seien Sie **offen** und **ehrlich**. Begründen Sie, warum Sie Ihre Zusage nicht einhalten können.

Eigenschaft Nr. 3: Zeigen Sie Entscheidungsfreude

Ihre Mitarbeiter benötigen für ihre Arbeit und ihren Arbeitsbereich von Ihnen Entscheidungen jeglicher Art. Ob es nun die Antwort auf eine Kundenreklamation betrifft, ob es um die Lösung technischer Probleme geht oder ob es sich um die Prioritätensetzung bei der Delegation handelt. Sie müssen immer wieder Entscheidungen treffen, die von unterschiedlicher Schwierigkeit und Bedeutung sind.

Treten Sie in solchen Situationen zögerlich auf, bringen Sie nicht nur den Arbeitsfluss Ihrer Mitarbeiter ins Stocken, Sie riskieren auch, dass Ihr Mitarbeiter vor lauter Frust letztendlich selbst eine Entscheidung trifft. Lassen Sie es nicht soweit kommen. Treten Sie entscheidungsfreudig auf. Und falls Sie mehr Zeit benötigen, um eine richtige Entscheidung treffen zu können, teilen Sie dies einfach mit. „Diese Sachlage muss ich erst in Ruhe prüfen, bevor ich eine endgültige Entscheidung treffe. Bearbeiten Sie jetzt erst einmal...“

Eigenschaft Nr. 4: Delegieren Sie Kompetenzen und Verantwortung

Sorgen Sie für klare Kompetenzen sowohl bei den einzelnen Aufgaben als auch im Arbeitsbereich des einzelnen Mitarbeiters und verknüpfen Sie diese mit eindeutigen Verantwortungsbereichen. Denn bei klaren Kompetenzen wird die **Doppelarbeit verhindert** und damit verbundene Reibereien reduziert.

Eigenschaft Nr. 5: Zeigen Sie Veränderungsbereitschaft

Heutzutage muss sich ein Unternehmen – und somit seine Mitarbeiter – schnell Neuerungen, und auch Änderungen im Außen anpassen. Dies erfordert eine Flexibilität im Denken und im Handeln. Da der Mensch an sich jedoch ein Gewohnheitstier ist, werden Änderungen oftmals nur schwer angenommen.

Als Führungskraft sind Sie deshalb doppelt gefragt:

1. Begrüßen Sie als Führungskraft den Wandel.
2. Kommunizieren Sie diesen Wandel Ihren Mitarbeitern.

Und diese Doppelbelastung ist oftmals eine wahre Herausforderung. Schließlich gilt es selbst innere Widerstände zu überwinden. Gleichzeitig müssen Sie sich mit den Widerständen und Einwänden Ihrer Mitarbeiter auseinandersetzen, um die Änderung positiv verkaufen zu können. Diese Zeit müssen Sie jedoch investieren. Ansonsten riskieren Sie, dass Ihre Mitarbeiter die notwendigen Änderungen boykottieren.

Eigenschaft Nr. 6: Würdigen Sie das Wissen der Mitarbeiter

Treten Sie nicht als Besserwisser auf. Denn eine Führungskraft, die alles (besser) wissen will, macht die Mitarbeiter mundtot. Und dieses Schweigen hat einen hohen Preis:

Ihre Mitarbeiter

- weisen Sie nicht länger auf Probleme hin
- werden Ihnen ihre Ideen und Verbesserungsvorschläge vorenthalten
- entwickeln keine Eigeninitiative
- unterstützen Sie nicht länger mit wichtigen Informationen, Daten und Fakten.

Deshalb würdigen Sie das Wissen Ihrer Mitarbeiter. Erkennen Sie sie als Experten auf ihrem Fachgebiet an.

Eigenschaft Nr. 7: Zeigen Sie sich menschlich und mit Sinn für Humor

Treten Sie nicht als unnahbare Führungskraft auf, die den Kontakt zum Mitarbeiter nur sucht, wenn es Aufgaben zu delegieren gibt. Pflegen Sie auch die menschliche und soziale Ebene. Zeigen Sie, wenn es angebracht ist, Ihre Gefühle. Praktizieren Sie Small-Talk. Erkundigen Sie sich nach Persönlichem und teilen Sie selbst Persönliches mit.

Und mit etwas Humor lässt es sich meist etwas entspannter arbeiten. Es ist wichtig, um Spannungen zu lösen, Feindseligkeiten zu entschärfen oder Langeweile zu durchbrechen. Humor ist kein Widerspruch zum pflichtbewussten Arbeiten. Ganz im Gegenteil. Die Arbeit unter einer humorvollen Führungskraft ist deutlich entspannter und führt bei den Mitarbeitern zu mehr Loyalität, da dadurch Menschlichkeit vermittelt wird. Und das ist etwas, das Ihnen als Führungskraft nie abhanden kommen sollte.

Glossarium Tributum - Steuerrecht für Anfänger

Das Neueste aus der Steuer-Gerüchte-Küche

Immer wieder lesen oder hören wir von neuen Steuerplänen der Regierung oder der Parteien. Da geht es nicht nur um die Änderung (meist Erhöhung) der Steuern, die wir schon kennen. Der Staat ist auch immer wieder auf der Suche nach ganz neuen Einnahmequellen. Da das mit der PKW-Maut jetzt zwar erst mal durch ist, die Aussichten auf einen Überschuss nach Abzug der Einrichtungs- und Verwaltungskosten eher zweifelhaft sind...

Hier die neuesten Ideen:

Die Katzensteuer – unser Favorit

Bisher zahlen nur Hundehalter Steuer. Katzen nutzen den öffentlichen Raum genauso – und zwar meist ohne Aufsicht. Und: Haben Sie schon mal einen Katzenbesitzer gesehen, der die Hinterlassenschaften seiner Katze entsorgt hätte? Und unsere Singvögel haben es eh schon schwer genug.

Ausgestaltung: Wie bei der Hundesteuer. Die Höhe wird ca. halb so hoch wie bei Hunden sein. Katzen, die ohne Steuermarke erwischt werden, bekommen eine elektronische Fußfessel.

Die Fahrrad-Maut

Warum eigentlich nur Motorfahrzeuge? Für Radwege und Rad-Parkhäuser wird doch auch Geld ausgegeben. Und die Zuwachsrate bei den E-Bikes ist gerade gigantisch. Also ran.

Ausgestaltung: Räder mit 2 Reifen ab 24 Zoll zahlen 25 €/ Jahr, E-Bikes das doppelte. Damit bleiben Kinderräder, Ein- und Dreiräder frei.

Sauerstoff-Steuer

Am effizientesten sind immer Steuern, die auf lebenswichtige Dinge erhoben werden. Warum also nicht eine Sauerstoff-Steuer, auch Atemsteuer genannt. Probleme bereitet hier eigentlich nur noch die „gerechte“ Erhebung. In den ersten Finanzämtern werden jetzt aber testweise schon die ersten Spirometer installiert. Das so gemessene Lungenvolumen wird dann im LVFB (Lungenvolumenfeststellungsbescheid) festgesetzt. Die Gemeinde erhebt dann je nach lokaler Luftqualität entsprechend die Abgabe.

Da gibt es natürlich noch viel mehr Möglichkeiten, von der Internetsteuer bis zur Robotersteuer (insbesondere für Rasenmäroboter) und der Steuer auf lange Haare....

Ein Entwurf wurde allerdings gerade verworfen: Die Redezeit von Politikern in Talkshows soll nun doch nicht besteuert werden...

Achtung: die kursiv gedruckten Textpassagen könnten Fake-News enthalten.

Ave - sei begrüßt

BLOGPUNKT UNTERNEHMER - Blog des delfi-Netzwerks

Unternehmen - Steuern - Gestalten

Unter diesem Motto geben wir in diesem Blog engagierten Unternehmern Informationen, Tipps und Gestaltungshinweise, wie sie ihren Unternehmeralltag besser gestalten können.

www.blogpunkt-unternehmer.de



Die Mandantenzzeitung Lotse ist ein Gemeinschaftsprojekt des delfi-net Netzwerk zukunftsorientierter Steuerberater

Über 90 Kanzleien haben sich bundesweit in diesem Netzwerk zusammengeschlossen, um Erfahrungen auszutauschen und Kompetenzen für die Mandanten zu bündeln.



Impressum:

Herausgegeben als Gemeinschaftsarbeit der delfi-net Steuerberatungskanzleien
Copyright: delfi-net - Netzwerk zukunftsorientierter Steuerberater - www.delfi-net.de
Gestaltung: Erwin Hamatschek

Fotos:

Seite 1 / © ISS_3560_01034 / InImage - Seite 2 / © 03B66741 / InImage
Seite 4 / © Stefan Dross - Seite 5 / © 02A16WWR / InImage
Seite 6 / © 03B73565 / InImage - Seite 7 / © 02G68066 / InImage
Seite 8 / © 03B39390 / InImage

Hinweis:

Der Inhalt ist nach bestem Wissen und dem aktuellen Kenntnisstand erstellt worden.
Haftung und Gewähr sind ausgeschlossen, diese bleiben der Einzelberatung vorbehalten.

Kneisle-Hasenknopf
STEUERBERATERIN ■ ■ ■ ■

Steuerberaterin
Dipl.-Kffr.
Marion Kneisle-Hasenknopf

Sachsenring 10a
41812 Erkelenz

+49 24 31 - 94 68 39
+49 24 31 - 94 68 40

kontakt@kneisle-hasenknopf.de
<http://www.kneisle-hasenknopf.de>