



akzent

ABG-PARTNER – DAS MAGAZIN

Wie sollten moderne
Unternehmen
aufgestellt sein?



INHALTSVERZEICHNIS

3 **Steuern**

Das MoPeG: Nachforderungen bei der Grunderwerbsteuer?

4 **Consulting**

Wie sieht die Zukunft einer modernen Finanzierung aus?

6 **Steuern**

Scheinselbständigkeit: der schmale Grat zwischen Anstellung und Selbständigkeit

8 **Kommunikation**

Wie sollte moderne interne Kommunikation zur MitarbeiterInnenbindung gestaltet sein?

10 **Recht**

Das weiterentwickelte Fachkräfteeinwanderungsgesetz

11 **ABG-Partner News**

Neuer Standort und spannende Events

Liebe Leserinnen und Leser,

trotz der Hoffnung auf eine wirtschaftliche Erholung in diesem Jahr, bleiben die Zeiten anspruchsvoll. Die permanente Unsicherheit durch die trübe Konjunktur sowie zahlreiche Krisen und Konflikte weltweit setzen heimische KMU weiter unter Druck. Der Mittelstand muss sich gegenüber einem immer stärker zu Buche schlagenden Fachkräftemangel und der Belastung durch mehr Bürokratie und Regulierung sowie weiter hohen Energiekosten behaupten. Das erfordert Anpassungsfähigkeit und nachhaltige Strategien – daher lautet die Devise aktuell wie der Titel des vorliegenden akzentos: Unternehmen zeitgemäß aufstellen.

Doch das ist manchmal leichter gesagt als getan. Deshalb klärt unser Steuerfachmann Jakob Jauch darüber auf, welche Auswirkungen das neue Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts hat. Sie haben in den letzten zehn Jahren ein Grundstück auf eine Personengesellschaft übertragen? Dann lesen Sie rein. Die Unternehmensfinanzierung ist aktuell ebenfalls kein einfaches Unterfangen: Die klassische Hausbank steht vielen KMU nur noch eingeschränkt zur Verfügung. Unser Consulting-Experte Ronny Baar stellt Ihnen in dieser akzentos-Ausgabe deshalb Alternativen zum Bankkredit vor. Und er zeigt, wie wichtig es ist, einen individuellen Finanzierungsmix in der Schublade zu haben. Auch beim Thema Personal ergeben sich nicht selten Fallstricke: KMU greifen oft auf Selbständige zurück, um ihre MitarbeiterInnen zu entlasten. Der Grat zwischen Anstellung und Selbständigkeit ist allerdings oftmals schmal; Fehleinschätzungen sind folgeschwer. Unsere Steuerexpertin Isabel Franzka gibt Tipps, wie Sie hier auf Nummer sicher gehen. Ebenso essenziell ist die Personalstrategie. Unsere Kommunikationsexpertin Ilka Stiegler zeigt in dem Kontext, wie durch eine effektive interne Kommunikation eine lebendige Unternehmenskultur geschaffen werden kann, um MitarbeiterInnen zu binden. Angesichts der Fachkräftelage halten die RechtsexpertInnen von White IP in ihrem Gastbeitrag außerdem wichtige Informationen zur Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes bereit.

Ich hoffe, unser Themenmix hält für Sie manch nützliche Erkenntnis bereit. Haben Sie darüber hinaus individuelle Fragen oder benötigen Sie Unterstützung in Sachen Steuern, Recht, Marketing oder Unternehmensberatung? Unsere ExpertInnen stehen Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung. Im Namen unseres gesamten Teams wünsche ich Ihnen nun viel Freude bei der Lektüre.

Lassen Sie uns gemeinsam zur Tat schreiten!

Ihr Friedrich Geise

DAS MOPEG: NACHFORDERUNGEN BEI DER GRUNDERWERBSTEUER?

Zum Jahreswechsel trat das Gesetz zur Modernisierung des Personen- gesellschaftsrechts, kurz: MoPeG, in Kraft. Damit wird das Recht vor allem für GbRs umfassend reformiert. Doch das Gesetz ist umstritten, vor allem wegen seiner Auswirkungen auf die Grunderwerbsteuer.

Bisher sind Übertragungen von Grund- stücken zwischen einer Personengesell- schaft wie der KG, GbR oder OHG und ihren GesellschafterInnen von der Grund- erwerbsteuer befreit. Zumindest so lange, wie die GesellschafterInnen an der Perso- nengesellschaft beteiligt sind und sich ihre Beteiligung am sogenannten Gesamt- handsvermögen der Personengesellschaft zehn Jahre nach Grundstücksübertragung nicht reduziert. Durch das MoPeG, das zum Großteil mit dem Jahreswechsel 2023/24 in Kraft getreten ist, könnte sich das ändern. Dann wird das Gesamt- handsvermögen als rechtliche Institution abgeschafft und durch das Gesellschafts- vermögen ersetzt.

Der Stolperstein ist die Grunderwerbsteuer

Durch die Neuregelung wäre es beinahe zu Nachforderungen bei der Grunder- werbsteuer gekommen. Denn die Steuer- befreigung war bislang an den Anteil am Gesamthandsvermögen geknüpft. Durch das MoPeG haben GesellschafterInnen aber keinen Anteil am Gesamthandsver- mögen mehr und verstoßen daher im Prinzip gegen die Behaltensfrist.

Wer sein Grundstück also innerhalb der letzten zehn Jahre steuerfrei auf eine Personengesellschaft übertragen hat, dem drohte ohne Änderung des

Grunderwerbsteuergesetzes womöglich eine rückwirkende Besteuerung.

PRAXISBEISPIEL:

Gesellschafter A überträgt am 01.09.2017 sein Grund- stück auf die A-Vermögens- verwaltung KG. A ist zu 100 Prozent am Vermögen der KG beteiligt. Diese Grund- stücksübertragung wird nach dem Grunderwerbsteuergesetz nicht besteuert, sofern A seinen Anteil an der KG nicht reduziert. Durch das MoPeG kommt es nun allerdings zur Reduzierung auf null am Gesamthandsvermögen. Der neue Anteil am Gesellschafts- vermögen ist für die Behal- tensfrist ohne Bedeutung.

Aufgeschoben durch das Kreditzweitmarktförderungsgesetz

Nach einigem Hin und Her haben sich die Parteien auf eine Fortgeltung des alten Rechts bis zum 31.12.2026 geeinigt. Das Problem ist mit dem gefundenen Kom- promiss jedoch nicht gelöst. Denn: Dieser stellt lediglich eine Verschnaufpause dar.



Der Konsens der Parteien scheint eine voll- ständige Reform des Grunderwerbsteuer- gesetzes zu sein. Grundlage hierfür soll ein Vorschlag aus Sachsen sein, das so- genannte „Modernisierungsmodell“. Die finale Ausgestaltung der neuen Gesetzes- fassung soll bis zum 31.12.2026 stehen. So zumindest der Plan.

Wird aber zum 01.01.2027 keine passen- de Neuregelung gefunden, so wären wie- der alle GrundstückseigentümerInnen be- troffen, deren Haltefrist zum 31.12.2026 nicht ausläuft. Wer also jetzt Grundstücke auf eine Personengesellschaft steuerfrei überträgt, muss auf eine Neuregelung zum 31.12.2026 setzen. Vertrauensschutz dürfte in diesen Fällen aufgrund des Aus- laufens der Regelung und im Hinblick auf die Risiken nicht gelten. Die potenzielle Grunderwerbsteuer lässt sich aber unter Umständen reduzieren, wenn die Übertra- gung auf eine Personengesellschaft richtig strukturiert wird.



Jakob Jauch
Standortleiter Berlin
Steuerberater

T +49 30 318 030-69
M jauch@abg-partner.de
ABG Steuerberatung

Die Finanzierung der Zukunft: Bank plus ...

Noch immer denken viele mittelständische Unternehmerinnen und Unternehmer beim Stichwort „Finanzierung“ allein an die Hausbank. Doch der Partner steht heute oft nicht mehr uneingeschränkt zur Verfügung. Für den Mittelstand wird es deshalb immer wichtiger, die Alternativen zu kennen und richtig einzusetzen.

Mittelständische Betriebe und ihre Hausbanken verbindet meist eine lange, nicht selten Jahrzehnte andauernde Partnerschaft. Die Kreditinstitute stehen allerdings seit einiger Zeit unter Druck: Im Zuge der Finanzkrise wurden ihnen durch die Basel-Regulierungen strenge Vorgaben gemacht. Diese führten unter anderem dazu, dass die Häuser potenzielle Kreditvergaben heute meist sehr kritisch prüfen und im Zweifel eher Abstand nehmen. Hinzu kamen die Krisen der letzten Jahre und die momentane Eintrübung der wirtschaftlichen Aussichten. All dies spiegelt sich in der Vergabepolitik wider: Zurückhaltung und Risikovorsorge haben weiter zugenommen, vermeintlich riskante Branchen wie die Automobil-Zulieferer, die energieintensive Industrie oder die Bauwirtschaft werden von vielen Banken vorsichtshalber von einer Neuvergabe ausgeschlossen. Diese Entwicklung zeigt sich auch in Erhebungen wie der KfW-ifo-Kreditürde oder dem Bank Lending Survey des Eurosystems. Letzterer lässt eine

kontinuierliche Verschärfung der Vergaberichtlinien bei Unternehmenskrediten erkennen.¹ Entsprechend hoch sind die Kreditürden: Zuletzt haben rund 26 Prozent der Mittelständler von restriktivem Verhalten ihrer Bank gesprochen.²

Sind Banken nicht mehr zeitgemäß?

Doch. Wer gut mit seiner Bank zusammenarbeitet und von Konditionen und Prozessen profitiert, hat keinen Grund, darauf zu verzichten. Gerade bei der Anschaffung von umfassendem Anlagevermögen und bei langfristigen Krediten sind die Häuser weiter wichtig. Aber es gibt Situationen, in denen Kreditinstitute heute nicht mehr in jedem Fall unterstützen können: Nachfolgen, Umstrukturierungen und Neuaufstellungen, Zukunftsinvestitionen, Unternehmenskäufe, Wachstumsprojekte oder kurzfristiger Kapitalbedarf. Die Bank fällt

als alleiniger Finanzierer der KMU zunehmend aus. Das ist jedoch weniger problematisch, als es klingen mag. Denn: Der gesamte Finanzierungsmarkt hat sich in den letzten Jahrzehnten gedreht. Dadurch stehen Mittelständlern heute mehr Optionen für die unterschiedlichen Aufgaben, Unternehmensphasen und Situationen offen. Diese wollen allerdings effektiv genutzt werden.

Individuell und situativ –

Finanzierungen im richtigen Mix

Aktuelle Finanzierungsansätze sind häufig auf ganz bestimmte Anlässe und Anforderungen hin optimiert: etwa Liquidität für das Tagesgeschäft, Einkäufe, Nachfolgen oder Sanierungsbedarf. Damit einher geht eine gewisse Einseitigkeit. Die meisten Ansätze lassen sich nicht in jeder Situation anwenden. Deshalb müssen

¹ <https://www.bundesbank.de/de/presse/pressemitteilungen/juli-ergebnisse-der-umfrage-zum-kreditgeschaef-bank-lending-survey-in-deutschland-908776>
² https://www.kfw.de/%C3%9Cber-die-KfW/Newsroom/Aktuelles/Pressemitteilungen-Details_775296.html





Unternehmen genau prüfen, welcher Bedarf bei ihnen besteht – oder künftig bestehen dürfte – und in Erfahrung bringen, welcher Finanzierungsansatz diesbezüglich eine Lösung bietet. Was schließlich zum Unternehmen passt, kann in einem strategischen Finanzierungsmix vereint werden.

Die solide Basis für diesen Mix bildet das betriebliche Eigenkapital. Die liquiden Mittel erlauben schnelles Reagieren, wenn unvorhergesehener Kapitalbedarf besteht. Zudem ist ein gewisser Eigenkapitalanteil Voraussetzung für viele Finanzierungen. Bankkredite sind als vergleichsweise generelles Werkzeug ebenfalls ein guter Ausgangspunkt für die finanzseitige Unternehmensentwicklung. Dieser Grundstock wird nun um zusätzliche Lösungen ergänzt; Factoring etwa, das hilft, beständig Mittel für das operative Geschäft

freizumachen. Der Finanzierungsmix muss zudem immer wieder mit der Planung und der Unternehmensentwicklung abgeglichen werden. Stehen neue Aufgaben und Veränderungen an, gilt es, ihn entsprechend anzupassen. Die Anforderung an mittelständische PlanerInnen ist heute, die Alternativen am Finanzierungsmarkt zu kennen, sie kritisch abzuwägen und im richtigen Moment einzusetzen.

HIER EINIGE MODELLE:

Factoring: Für permanente Arbeitsliquidität werden die eigenen Forderungen kontinuierlich an einen Factoring-Anbieter verkauft. Dieser überweist ausstehende Beträge unmittelbar. Die Länge der Zahlungsziele wird irrelevant. Zudem ist das Unternehmen in der Regel gegen einen möglichen Forderungsausfall abgesichert.

Einkaufsfinanzierung: Unternehmen, die für Aufträge sehr oft und umfassend in Vorleistung gehen müssen, können über eine Einkaufsfinanzierung die Last des Material- und Rohstoffeinkaufs verringern. Der Finetrader übernimmt hier vorläufig die Einkaufskosten für das Material und räumt den Unternehmen längere Zahlungsziele ein – natürlich mit entsprechendem Aufschlag.

Leasing: Größere Neuanschaffungen müssen nicht zwangsläufig kreditfinanziert sein. Nicht selten ist es sinnvoll, Maschinen oder Ähnliches zu leasen. Das Unternehmen verschuldet sich so nicht weiter. Zudem sind Leasingraten teils steuerlich absetzbar. Eine Spezialvariante ist das Modell **Sale and Lease/Rent Back:** Hierbei werden eigene Firmenimmobilien, Maschinen oder Fahrzeuge zuerst an einen Finanzierer verkauft und sofort zurückgeleast oder gemietet. Dadurch kann auch kurzfristig und bonitätsunabhängig gebundenes Kapital in Liquidität umgewandelt werden.

Kreditplattformen: Diese Finanzierungsdienstleister nutzen die Möglichkeiten der Digitalisierung für flexible und schnelle Vergaben sowie individuelle Kreditangebote. Die Risikobereitschaft ist bei solchen Plattformen oft höher, zudem sind auch unbesicherte Kredite möglich. Die Gebühren sind häufig etwas kostenintensiver als bei der gewohnten Bank.

Private Equity: Beteiligungsgesellschaften bündeln das Kapital von AnlegerInnen und investieren es in Unternehmen. Im Fokus stehen Sondersituationen wie Nachfolgen, Wachstumschancen oder innovative Geschäftsmodelle. Private-Equity-InvestorInnen beteiligen sich typischerweise am Eigenkapital der jeweiligen Unternehmen und werden dementsprechend an den Gewinnen beteiligt. Deshalb wollen sie in der Regel die Entwicklung einer Firma mitgestalten und über die Geschäftsführung bestimmen.



Ronny Baar
Unternehmensberater
Geschäftsführer

T +49 351 437 55-46
M baar@abg-partner.de
ABG Consulting

Scheinselbständigkeit: der schmale Grat zwischen Anstellung und Selbständigkeit

Selbständig zu sein, ist für viele, vor allem junge Menschen, ein beruflicher Traum: Selbst der Boss zu sein, sich die KundInnen auszusuchen und die Arbeitszeiten zu bestimmen, bedeutet für viele Freiheit. Und auch für AuftraggeberInnen ergeben sich Vorteile, wenn sie durch die Zusammenarbeit mit Selbständigen Zahlungen in Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung vermeiden können. Allerdings liegt genau hier die Gefahr der Scheinselbständigkeit.

Das grundlegende Problem an einer Selbständigkeit ist, dass die Grenze zur abhängigen Beschäftigung oft fließend verläuft und Übertretungen nicht sofort erkannt werden. Es gibt Überschneidungen und häufig die Gefahr von Fehleinschätzungen. Manche Unternehmen und Selbständige nutzen diese Unschärfe jedoch auch für ihre Zwecke und geben eine Selbständigkeit an, obwohl diese bei genauer Betrachtung nicht vorliegt. Mögliche Folgen: Statuswechsel, hohe Nachzahlungen und im schlimmsten Fall strafrechtliche Konsequenzen.

Aus Versehen scheinselbständig?

Tritt eine Person nach außen als selbständig auf, ist aber im rechtlichen Sinne als ArbeitnehmerIn zu beurteilen, liegt eine sogenannte Scheinselbständigkeit vor. Dieser Weg wird in manchen Fällen bewusst eingeschlagen, um sowohl die Vorzüge der

Selbständigkeit als auch die des Beschäftigtenverhältnisses zu erlangen. Denn: Selbständige sind aus Sicht der AuftraggeberInnen sozialversicherungsfrei. Letztere müssen somit keine Beiträge in Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zahlen. Abhängig Beschäftigte sind dagegen sozialversicherungspflichtig. Und der Arbeitgeber ist zudem verpflichtet, Umlagen – unter anderem für Mutterschafts- und Insolvenzgeld – sowie Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung zu zahlen.

Gezielt Scheinselbständige wollen also in der Regel Sozialaufwendungen sparen, aber die unternehmerischen Risiken einer echten Selbständigkeit vermeiden. Auch Unternehmen, die wissentlich Aufträge an Scheinselbständige vergeben, wollen in der Regel ihre Beitragspflichten minimieren. Eine Person kann aber auch versehentlich als selbständig eingestuft sein, wenn sich Gesetze ändern.

Die Folgen für Auftraggeber- und AuftragnehmerInnen

Stellt sich heraus, dass ein Auftragnehmer eigentlich ein Auftragnehmer ist, kann das sowohl für den Scheinselbständigen als auch für den/die AuftraggeberIn beziehungsweise Arbeitgeber erhebliche Folgen haben. Letzterer trägt dabei ein deutlich höheres Risiko. Denn: Er muss rückwirkend die Gesamtsozialversicherungsbeiträge zuzüglich der Säumniszuschläge zahlen. Darüber hinaus kann es zu Reputationsverlust und im schlimmsten Fall zu strafrechtlichen Konsequenzen kommen, wenn etwa Sozialversicherungsbetrug durch die vorsätzliche Nichtzahlung der Sozialversicherungsbeiträge nachgewiesen werden kann. Scheinselbständige, die eigentlich ArbeitnehmerInnen sind, müssen hingegen mit den Folgen des Statuswechsels rechnen. Nachforderungen von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen sind unter bestimmten Umständen möglich. Für nicht gezahlte Beiträge haften ArbeitnehmerInnen maximal drei Monate rückwirkend. Als Angestellte erwerben sie aber auch die damit einhergehenden Vorteile, wie etwa Rentenansprüche und Kündigungsschutz. Sind sie später ausschließlich als ArbeitnehmerInnen tätig, müssen sie zudem ihr Gewerbe abmelden.



MASSNAHMEN GEGEN SCHEINSELBSTÄNDIGKEIT

Wer sich nicht dem Risiko der Scheinselbstständigkeit aussetzen will, sollte die Kriterien einer solchen regelmäßig überprüfen. Ob jemand scheinselbstständig ist, kann zwar grundsätzlich nur im Einzelfall entschieden werden, dennoch gibt es einige Indizien, die für eine Scheinselbstständigkeit sprechen, etwa wenn AuftragnehmerInnen:

- ihre Arbeitszeit vorgegeben bekommen,
- in den Räumen des Auftraggebers arbeiten,
- fest in die Prozesse oder die Infrastruktur des Auftraggebers integriert sind,
- selbst keine versicherungspflichtigen ArbeitnehmerInnen beschäftigen,
- feste Bezüge und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erhalten und
- Urlaub in Anspruch nehmen.

Der Auftraggeber kann zudem die Vorlage einer bestehenden Einstufung des Auftragnehmers oder der Auftragnehmerin als Selbständige im gegenseitigen Rechtsschutz verlangen. Darüber sollte offen gesprochen werden, um eine Vertrauensbasis zu schaffen. Vertraglich können auch Klauseln aufgenommen werden, die dem Auftraggeber die Unabhängigkeit des Auftragnehmenden zusichern. Gegebenenfalls lassen sich auch Schadensersatzklauseln aufnehmen. Da die Scheinselbstständigkeit meist durch Prüfungen der Sozialversicherungsträger entdeckt wird, sollten alle Vertragsparteien zudem die Rechtsentwicklung im Auge behalten, um auf mögliche Gesetzesänderungen schnell reagieren zu können.

© wavebreakmedia/micro



Im Zweifelsfall: Statusfeststellung einleiten

Bestehen konkrete Zweifel an der Selbständigkeit können Auftraggeber und -nehmerInnen einzeln oder auch gemeinsam bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) eine Statusfeststellung einleiten – auch für bereits beendete Vertragsverhältnisse. Ein solches Statusfeststellungsverfahren, auch Anfrageverfahren, kann nur für den Einzelfall schriftlich oder elektronisch beantragt werden. Haben AuftragnehmerInnen mehrere AuftraggeberInnen, ist im Zweifel jedes Vertragsverhältnis einzeln zu prüfen. Zu beachten ist: Seit 2022 entscheidet die DRV Bund nur noch über den Erwerbsstatus, nicht mehr über die Versicherungspflicht. Darüber hinaus kann die Statusfeststellung auch vor der Aufnahme der jeweiligen Tätigkeit beantragt werden, sofern bereits ein Vertrag über das Auftragsverhältnis geschlossen wurde.

BEI WEITEREN FRAGEN ZUM THEMA WENDEN SIE SICH AN UNSERE EXPERTIN.



Isabel Franzka
Standortleiterin Dresden
Steuerberaterin

T +49 351 437 55-49
M franzka@abg-partner.de
ABG Steuerberatung

INTERNE KOMMUNIKATION HEUTE: PRODUKTIVITÄT DURCH GUTES KLIMA

Die interne Kommunikation ist ein zentraler Pfeiler der Unternehmenskommunikation. Sie hilft dabei, dass Abläufe optimiert werden können, MitarbeiterInnen motiviert sind und die Firmenkultur lebt. Angesichts der künftigen Fachkräftelage und der veränderten Einstellung zur Arbeit, benötigen Unternehmen Lösungen.

MitarbeiterInnen zu halten, ist besonders angesichts hoher Wechselbereitschaft in der Wirtschaft zentral. Laut der Jobstudie¹ von Ernst & Young (EY) suchen aktuell 26 Prozent der Befragten nach einer neuen Stelle; 37 Prozent würden wechseln, wenn sich etwas Passendes ergebe. Die Studie macht auch die Gründe deutlich: Neben einer zu niedrigen Bezahlung, sind vor allem auch das Führungsverhalten und Miteinander im Betrieb entscheidend. So haben 29 Prozent aus Unzufriedenheit mit der Führungsebene schon einmal den Job gewechselt; 23 Prozent aufgrund einer schlechten Unternehmenskultur.

Besonders jüngere Generationen legen viel Wert auf die Art der Führung, die Kultur und das Verhältnis zu den KollegInnen. Allerdings sind diese „weichen“ Faktoren in Unternehmen zunehmend schwächer ausgeprägt. Die Studie zeigt, dass sich gerade einmal 13 Prozent der Befragten mit ihrem Unternehmen sehr eng verbunden fühlen – 2017 sagten das noch 34 Prozent.

Interne Kommunikation: Klarheit ist das A und O

Die Zahlen machen deutlich: MitarbeiterInnen müssen sich im Unternehmen wohl und verstanden fühlen, um effizient zu arbeiten und letztlich auch, um zu bleiben. Damit sie das erreichen, können Unternehmen unter anderem die interne Kommunikation optimieren. Deren optimale Form schafft ein gemeinsames Verständnis der Unternehmenswerte, verbindet MitarbeiterInnen und fördert so ein Gefühl der Einheit: Beschäftigte sehen sich wertgeschätzt und eingebunden, die Produktivität steigt. Zudem reduziert eine strukturierte sowie transparente Kommunikation Missverständnisse, Gerüchte und Fehler. Dafür können Instrumente und Maßnahmen wie Intranet, MitarbeiterInnenversammlungen, Newsletter, Social Media oder Team-Events eingesetzt werden. Moderne interne Kommunikation will zudem weg von der „Top-Down-Ausrichtung“ und hin zu einem Miteinander auf Augenhöhe. Die Anrede von „Sie“ auf „Du“ umzustellen oder Management-Floskeln und typische Schlagwörter aus dem

Business-Bereich zu vermeiden, kann hierbei helfen. Darüber hinaus wird die heutige Arbeitswelt in vielen Bereichen immer ortsunabhängiger. Die Kommunikation muss sich daran anpassen und neue Wege finden. Dabei führen vor allem Teilhabe, Dialog und Transparenz zu einer verbesserten MitarbeiterInnenzufriedenheit.

Transparente Veränderungskommunikation

Verlässlich zu kommunizieren ist besonders bei Veränderungen oder in Krisenzeiten wichtig. Ein plötzlicher Wandel des beruflichen Alltags, etwa durch die Einführung neuer Software oder einen Wechsel in der Geschäftsleitung, ruft Emotionen bei der Belegschaft hervor. Klare interne Kommunikation kann hier helfen, Vertrauen und Sicherheit zu schaffen. So lassen sich durch eine transparente Veränderungskommunikation Spekulationen und Mutmaßungen eindämmen sowie die Akzeptanz und Anpassungsbereitschaft der MitarbeiterInnen steigern. Gerade in Krisenzeiten ist ein unmittelbarer und klarer Dialog mit den Betroffenen zentral. Wird



¹ https://www.ey.com/de_de/news/2023/08/ey-jobstudie-karriere-2023



© Gpoint Studio

vorausschauend kommuniziert, können unangenehme Begleiterscheinungen angespannter Situationen reduziert und der Zusammenhalt gewahrt werden: Als Basis kann ein strukturiertes Kommunikationskonzept im Ernstfall Bedenken, Missverständnisse und Verunsicherung minimieren. MitarbeiterInnen sollten dafür früh einbezogen werden.

Kontinuierlich konsistent kommunizieren

Interne Kommunikation sollte nicht nur in Zeiten des Wandels oder der Krise, sondern kontinuierlich und konsistent Beachtung finden. Regelmäßige Updates, Gespräche und Workshops helfen MitarbeiterInnen, sich weiter mit dem Unternehmen verbunden zu fühlen. Dabei ist die Kommunikation an den Betroffenen auszurichten. So lässt sich sicherstellen, dass Informationen die Richtigen erreichen und dass Botschaften auch die gewünschte Wirkung erzielen. Dafür zentral ist der Faktor Feedback: Diskussionsrunden, regelmäßige Meetings, Umfragen oder digitale Kommunikationsformate

sind wichtig, um den Beschäftigten verschiedene Möglichkeiten zu geben, ihre Anliegen, Ideen und Fragen zu äußern. Denn: Eine gemeinsame Gestaltung der Unternehmenskultur stärkt nicht nur das Engagement, sondern trägt auch zum Erfolg des Betriebs selbst bei.

Interne Kommunikation im digitalen Zeitalter

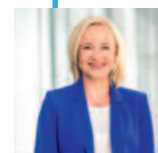
Die digitale Ära umfasst zahlreiche Tools, Kanäle, Plattformen und Anbieter mit Möglichkeiten, die Kommunikation zu optimieren. So können etwa die Einführung von Intranet, sozialen Medien im Betriebsumfeld und Messaging Apps zu einer modernen Arbeitsatmosphäre beitragen. Dabei sollte abgewogen werden, welche Instrumente am besten zur Firma passen. Hier ist wichtig: die MitarbeiterInnen in die Entscheidung einbeziehen. Schließlich sind sie es, die diese Tools nutzen und so ihre Arbeit effizienter gestalten sollen. Über ihre Köpfe hinweg Entscheidungen zu treffen, kann zum einen zu Unmut und Vertrauensverlust führen, zum anderen können falsche oder falsch

eingesetzte Instrumente den Arbeitsalltag beeinträchtigen.

Schnelle und unkomplizierte Kommunikation

Da kein Kommunikationskanal sämtliche Anforderungen an die interne Kommunikation allein abdecken kann, ist ein Multi-Channel-Ansatz gefragt. Hierzu werden so viele Tools wie nötig, aber so wenig wie möglich miteinander verknüpft. Dabei müssen die Inhalte sowohl an den speziellen Kanal als auch an die MitarbeiterInnen angepasst werden. Welcher Kanal für welchen Zweck geeignet ist, muss in jedem Unternehmen neu definiert werden. Auch die Art des Contents muss überdacht werden. Insbesondere jüngere Generationen begegnen im Alltag einer Flut von Informationen in verschiedensten Formen – etwa Bildern, Videos, Texten, GIFs, Memes. Der Trend geht zu schnell verarbeitbaren Inhalten. Auch daran muss sich die interne Kommunikation anpassen.

Sie benötigen individuelle Kommunikationsunterstützung für Ihren Übernahmeprozess oder im Arbeitsalltag? Dann melden Sie sich gern bei unserer Expertin.



Ilka Stiegler
Geschäftsführerin

T +49 351 437 55-11
M kontakt@abg-marketing.de
ABG Marketing

DAS WEITERENTWICKELTE FACHKRÄFTE- EINWANDERUNGSGESETZ

Der Fachkräftemangel in Deutschland ist real. Das wird nicht nur in der journalistischen Berichterstattung deutlich, die quasi täglich über dieses Thema berichtet, sondern auch in Gesprächen mit UnternehmerInnen aus den verschiedensten Branchen. Politische Maßnahmen, die die Geburtenrate steigern sollen, sind zwar grundsätzlich nicht verkehrt, werden den akuten Fachkräftemangel aber natürlich nicht bekämpfen können. Denn: Die Maßnahmen werden erst in 17 bis 20 Jahren Wirkung zeigen. Es bleibt daher nur die Fachkräftegewinnung durch Zuwanderung. Im Zuge dessen hat die Bundesregierung eine Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes beschlossen, welche stufenweise seit 18.11.2023 und sodann bis Juli 2024 in Kraft treten wird.

Der große Wurf dürfte Deutschland aber auch mit dieser Reform nicht gelingen sein und ein Ansturm von Fachkräften aufgrund dieser Änderungen ist keinesfalls zu erwarten. So bleibt ein hoher bürokratischer Aufwand bestehen – unabhängig von der gewählten Säule. Das wirkt generell abschreckend.

Warum muss etwa eine zweijährige Berufserfahrung im angestrebten Beruf im Rahmen der Erfahrungssäule nachgewiesen werden, wenn auch eine konkrete Arbeitsplatzzusage nachzuweisen ist? Wird den Arbeitgebern nicht zugetraut, schon aus Eigeninteresse (nur) qualifizierte MitarbeiterInnen einzustellen?

Weshalb werden im Rahmen der Chancenkarte Punkte auf die Deutschkenntnisse vergeben? Sollte Englisch nicht zu meist ausreichend sein? Oder sollte nicht

gegebenenfalls nach Branchen unterschieden werden? In der IT besteht beispielsweise auch bei Nutzung der deutschen Sprache etwa jedes zweite Wort aus einem englischen Fachbegriff.

Warum ermöglicht die Chancenkarte nur eine befristete einjährige Einreise zur Jobsuche? Länder wie Kanada, Australien und Neuseeland besitzen ein ähnliches System, allerdings ermöglicht die dortige „Chancenkarte“ eine dauerhafte Einreise. Dies macht die deutsche Karte für Fachkräfte äußerst unattraktiv, da das Risiko besteht, nach einem Jahr wieder ausreisen zu müssen.

Zudem haben die jüngere Vergangenheit und insbesondere entsprechende Umfragen unter potenziellen Fachkräften gezeigt, dass Deutschland nicht mehr eines der begehrtesten Länder für qualifizierte Fachkräfte ist. Zu hoch sind die bürokratischen Hürden, zu umfassend und konstant die negative Publicity – insbesondere hinsichtlich der Fremdenfeindlichkeit – und zu schlecht das Verhältnis von möglichem Verdienst zu den Lebenshaltungskosten. Insgesamt lässt sich festhalten, dass Deutschland wohl auch mit dieser Reform eine Chance vertan hat, den Unternehmen die Fachkräftegewinnung merklich zu erleichtern. Das Problem wird uns daher voraussichtlich auch die nächsten Jahre begleiten.



Albrecht Lauf
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht
Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 351 896 921-40
M recht@white-ip.com
white ip | Patent & Legal

Kernpunkt der Reform ist das sogenannte 3-Säulen-Modell. Die Säulen stellen dabei drei neue Wege dar, um eine Einwanderung von Fachkräften zu ermöglichen.

1. Die Fachkräftesäule (Blaue Karte EU)

Diese ermöglicht es Menschen aus Drittstaaten mit einem deutschen oder in Deutschland anerkannten Abschluss, jede qualifizierte Beschäftigung in nicht reglementierten Berufen auszuüben. Die bisherigen Gehaltsgrenzen wurden entsprechend abgesenkt.

2. Die Erfahrungssäule

Wer mindestens zwei Jahre Berufserfahrung sowie einen im Herkunftsland staatlich anerkannten Berufsabschluss vorweisen kann, soll ebenfalls einwandern können. Eine Abschlussanerkennung in Deutschland ist dann künftig nicht mehr erforderlich. Voraussetzung ist ein Arbeitsvertrag in einem nicht reglementierten Beruf, der eine gewisse Gehaltsgrenze überschreitet oder einem Tarifvertrag unterfällt.

3. Die Potenzialsäule

Menschen ohne konkretes Jobangebot, aber mit Potenzial für den Arbeitsmarkt, erhalten eine neu eingeführte Chancenkarte und dürfen in Deutschland auf Arbeitssuche gehen. Die Chancenkarte wird je nach Punkten vergeben. Punkte gibt es beispielsweise für gute Englisch- und Deutschkenntnisse, die Qualifikation, die bisherige Berufserfahrung, das jeweilige Alter und den „Deutschlandbezug“. Wer bereits einmal in Deutschland gelebt hat, erhält beispielsweise mehr Punkte.



Neues Hauptstadtbüro für ABG-Partner

Unsere Kanzlei wächst und erweitert neben der räumlichen Abdeckung auch ihr Beratungsangebot in der neuen Berliner Niederlassung. Unter der Leitung von Jakob Jauch bieten wir unseren MandantInnen am Standort Zugang zum vollen Beratungsspektrum von ABG-Partner.



Gleichzeitig dient der Standort auch als eine Art „Future Lab“, das durch seine räumliche Gestaltung und Arbeitsweisen innovative Prozesse für die Steuerberatung entwickeln soll und durch New Work Konzepte mit Kanzleistandards bricht.

Schwerpunkte liegen hier im Steuerrecht – von Immobilien über Konzernsteuerrecht und internationales Steuerrecht bis hin zur Steuergestaltung. Zudem werden Finanzgerichtsverfahren vorbereitet und mitkoordiniert. Jakob Jauch, der den Standort vertritt, bringt viel Erfahrung mit. So arbeitete er ursprünglich als Finanzbeamter in Bayern; später unter anderem im Bundesministerium der Finanzen in der Abteilung für Unternehmensbesteuerung. Als Steuerberater war er zuletzt als Konzernsteuerreferent bei einem börsennotierten Gewerbeimmobilien-Unternehmen in Berlin tätig. Seine Veröffentlichungen beinhalten das Stiftungs- und Unternehmenssteuerrecht sowie das Steuerrecht von Genossenschaften. Wir freuen uns, einen so versierten Experten wie Herrn Jauch im Verbund begrüßen zu dürfen. Besuchen Sie uns gerne in den neuen Räumlichkeiten direkt am Alexanderplatz!

LEGO® und Leitbild

Das Team von ABG Marketing hatte sich an einen Tisch gesetzt, um erste Ideen und Ansätze für ein neues Leitbild zusammenzutragen. Hilfsmittel dabei: der RKI-Workshop LEGO® SERIOUS PLAY®. Hier wurde mit den Steinen und Figuren der Arbeitsalltag und was das Team im Kern auszeichnet, nachgebaut, um danach über die so entstandenen Bauwerke ins Gespräch zu kommen. Ziel war es, noch mehr zusammenzuwachsen und zentrale Werte des Unternehmens sowie die gemeinsamen Stärken herauszuarbeiten. Als kleinen Kreativitätsbooster gab es für alle TeilnehmerInnen am Ende noch ein Säckchen der bunten Steine für den Arbeitsplatz.

News aus dem ABG Beratungsverbund

Weinberge und Monets Garten:

die Teamevents in München und Dresden

Die Dresdner Teams von ABG Consulting und ABG Marketing trafen sich zu einem gemütlichen Mittagessen auf der Elbterrasse Wachwitz. Im Anschluss ging es nach Pillnitz zum Weingut Zimmerling, wo zwischen Weinreben gute Tropfen probiert und kunstvolle Skulpturen bestaunt wurden. Ein weiteres Event verbrachten beide Teams in einem spannenden Escape Room und anschließend im Kobalt Club.

Die Dresdner KollegInnen der ABG Steuerberatung fuhren mit einem Oldtimer zum Weinkeller „Am Goldenen Wagen“, hängten sich Wein-Probiergläser um und spazierten bei einer Weinführung durch die Reben. Im Anschluss gab es lokale Köstlichkeiten zu speisen. Ihre Weihnachtsfeier begann mit einem Kuppelaufstieg in der Frauenkirche und einem Blick auf das Lichtermeer der Dresdner Weihnachtsmärkte – bei Schneefall. Nach dem Abstieg ließ das Team den Tag bei einem Abendmenü im Freiburger Schankhaus ausklingen.



Die ABG Steuerberatung in München beging ihre Teamfeier im Garten der Kanzlei. Grill, Buffet und Candy Bar boten alles, was das Herz begehrte. Die KollegInnen konnten im Gästebuch ihrer Kreativität freien Lauf lassen und beim Dosenwerfen ihr Talent zur Schau stellen. Für die Weihnachtsfeier begab sich das Team in der Ausstellung „Monets Garten“ quasi selbst in die Bilder des Künstlers. Anschließend wurde im Ristorante Il Mulino auf Weihnachten angestoßen.



Beratungsverbund ABG-Partner

Steuerberater

Unternehmensberater

Kommunikationsberater

Rechtsanwälte

Wirtschaftsprüfer

www.abg-partner.de

www.abg-consulting.de

www.abg-marketing.de

Gemeinsam erfolgreich: Beratungsverbund ABG-Partner

ABG-Partner ist ein Beratungsverbund für den Mittelstand – von UnternehmerInnen für UnternehmerInnen. Betreut werden Mandantinnen und Mandanten in Fragen der Steuer- und Unternehmensberatung sowie in Marketing und Kommunikation, Recht und Wirtschaftsprüfung. Gegründet 1991, unterstützt ABG-Partner heute mit rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Standorten München, Dresden, Bayreuth, Berlin und Varna Unternehmen und Institutionen in allen steuerlichen und wirtschaftlichen Belangen. Als inhabergeführtes Familienunternehmen begleiten wir unsere Mandantschaft fachübergreifend bei Gründungen, in Wachstumsprozessen, bei Unternehmensnachfolgen und bei Sanierungen.

München

Romanstraße 22
80639 München
Telefon +49 89 139 977-0
muenchen@abg-partner.de

Dresden

Wiener Straße 98
01219 Dresden
Telefon +49 351 437 55-0
dresden@abg-partner.de

Berlin

Alexanderstraße 1
10178 Berlin
Telefon +49 30 318 030-69
berlin@abg-partner.de

Bayreuth

Wölfelstraße 8
95444 Bayreuth
Telefon +49 921 788 988-10
bayreuth@abg-partner.de

Herausgeber

ABG-Partner GmbH
Friedrich Geise (V. i. S. d. P.)
Romanstraße 22
80639 München
Telefon +49 89 139 977-0
muenchen@abg-partner.de
www.abg-partner.de

Konzept und Umsetzung

ABG Marketing GmbH
Wiener Straße 98
01219 Dresden
Telefon +49 351 437 55-11
kontakt@abg-marketing.de
www.abg-marketing.de

Bildnachweis

www.istockphoto.com
www.freepik.com
ABG Marketing GmbH
ABG Allgemeine Beratungs-
und Treuhandgesellschaft mbH
Steuerberatungsgesellschaft

Haftungsausschluss

Die Texte sind nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen.