



BRAUN

&

BRAUN PartGmbH

Steuerberatungsgesellschaft

LOTSE

Juli 2020

IN DIESER AUSGABE:

Zahlungsunfähigkeit droht - was tun?

Die sieben Kernaussagen des COVInsAG im Überblick

Planung - jetzt wichtiger denn je

Was wäre, wenn - was tun im Ernstfall

Videolust statt Reisefrust

Onboarding der Azubis



Viel Spaß beim Lesen
Ihre Braun&Braun Steuerberatung



ZAHLUNGSUNFÄHIGKEIT DROHT? – DAS INSOLVENZAUSSETZUNGSGESETZ VERSCHAFFT LUFT BIS 30.09.2020

Mit der verordneten Kontaktsperre und Zwangspause für unsere Wirtschaft entwickelten sich zwangsläufig Notlagen für alle, die aktiv am Wirtschaftsleben teilnehmen. Viele Arbeitnehmer werden durch die Ausweitung von Sozialleistungen aufgefangen und Arbeitsplätze zunächst gesichert. Unternehmen erhalten öffentliche Zuschüsse, die zumindest für eine kurze Zeit die Fixkosten decken (sollen). Die Kreditanstalt für Wiederaufbau bietet – nach Zustimmung durch die Hausbank – rückzahlbare Darlehen günstig an. Das alles macht(e) Sinn, wenn es denn irgendwie ungestört mit unserer Marktwirtschaft weitergehen wird. Das war und ist für uns alle lange Zeit nicht sicher.

Wir möchten keine Schwarzmalerei betreiben, doch ein wirtschaftliches Überleben ist für viele immer noch eine unbeantwortete Frage. Es war und ist unumgänglich, dass gesetzliche Regelungen die schlimmsten Folgen für unsere Volkswirtschaft abmildern.

Die Politik hat deswegen mit unheimlicher Schnelligkeit (und heißer Nadel) ein „Gesetz zur vorübergehenden Aussetzung der Insolvenzantragspflicht und zur Begrenzung der Organhaftung bei einer durch die COVID-19-Pandemie bedingten Insolvenz (COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetz –(COVInsAG)“ geschaffen.

Am 27.03.2020 wurde es **mit Rückwirkung zum 01.03.2020 wirksam**. Das vorläufige Ende ist der **30.09.2020 mit Aussicht auf Verlängerung**. Eine Verlängerung kann danach **bis zum 31.03.2021** erfolgen.

Das Insolvenzrecht soll bisher dazu dienen, nicht wettbewerbsfähige Beteiligte am Wirtschaftsleben auszusortieren, um alle anderen zu schützen. Gut!

3 Gründe für Insolvenz

Nur die angeordnete Wirtschaftszwangspause hat nichts mehr mit Wettbewerb zu tun. Die Einnahmen vieler Unternehmen fielen plötzlich weg. Damit waren sie gezwungen, eventuell vorhandene Rücklagen aufzubrechen oder auf andere Art Liquidität zu beschaffen.

Dies kann durch Ausschöpfung kurzfristiger Kreditlinien oder durch Ausweitung der Zahlungsziele bei Lieferanten geschehen. Diese Maßnahmen können dann schnell zur **Überschuldung** führen – einer der drei gesetzlichen Insolvenzantragsgründe.

Das deutsche Insolvenzrecht kennt drei Insolvenzgründe, die Anlass zur Eröffnung eines Insolvenzverfahrens sein können:

- Zahlungsunfähigkeit
- drohende Zahlungsunfähigkeit und
- Überschuldung

Der Gesetzgeber hat mit dem Insolvenzaussetzungsgesetz diesen Überschuldungsgrund kurzfristig ausgesetzt.

Nach COVInsAG können Unternehmen, die **am 31.12.2019 gesund** waren und für die auch **vor dem 28.03.2020 kein Insolvenzantrag** gestellt wurde, die vorher geltenden Insolvenzantragsregeln außer Acht lassen. Damit wird unterstellt, dass alleine die Corona-Pandemie ursächlich schuld ist an einer Zahlungsunfähigkeit.

Positive Fortführungsprognose

Die Zahlungsfähigkeit am 31.12.2019 führt damit zu einem späteren Beurteilungszeitpunkt bis einschließlich September 2020 zu einer positiven Fortführungsprognose.

Man geht davon aus, dass die Unternehmen bei Normalisierung der Verhältnisse existenzfähig sind.

Das ist erst einmal beruhigend. Das ist auch glaubhaft, wenn davon ausgegangen wird, dass Unternehmen im Durchschnitt 28 Tage durchhalten, wenn die Einnahmequellen komplett versiegen.

Kein Freifahrtschein für Unternehmen in der Krise

Die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht ist kein genereller Freifahrtschein für Unternehmen in der Krise. Vielmehr müssen Unternehmerinnen und Unternehmer wie auch in der Zeit vor der Corona-Pandemie stets und ständig die Rahmendaten ihres Unternehmens auf die Wettbewerbs- und Existenzfähigkeit hin überprüfen.

Besonders die Vertreter (**Geschäftsführer**) von juristischen Personen (z. B. **GmbH**) und anderen Unternehmen haben die insolvenzrechtlichen Regelungen strikt zu beachten. Sie sind nach Satzung und Gesetz besonders verpflichtet, auch gegenüber Gesellschaftern und Eignern bestimmte Informationspflichten zu erfüllen. Anderenfalls machen sie sich **schadensersatzpflichtig oder gar strafbar**.

Insbesondere hat der gesetzliche Vertreter über Entwicklungen zu berichten, die den Fortbestand des Unternehmens gefährden. Hierzu gehören die **Planung, Kontrolle und Analyse der Zahlungsmittel**.

Zahlungsunfähigkeit nach dem 30.09. verhindern

Eine eventuell vorhandene Zahlungsunfähigkeit muss spätestens nach dem 30.09.2020 beseitigt werden können. Zur Ermittlung einer Zahlungsunfähigkeit ist ein **stichtagsbezogener Finanzstatus** zu erstellen, der um einen **die folgenden drei Wochen umfassenden Finanzplan** zu ergänzen ist. Liegt eine fortgeschrittene Krise vor, haben die gesetzlichen Vertreter die Pflicht, eine insolvenzrechtliche **Fortbestehensprognose** zu erstellen. Hierin müssen Aussagen über das Vorliegen von Insolvenzantragsgründen, über die Zahlungsunfähigkeit sowie die Überschuldung enthalten sein.

Mithilfe von Ertrags- und Liquiditätsplanung kann ein Unternehmen im Normalbetrieb gesteuert werden, wenn alle Marktkräfte wieder

normal wirken. Es muss in der Lage sein, ausreichend liquide Mittel für sich zu generieren, um eigenständig zu leben. Hierzu dienen dann auch interne und externe Finanzierungsquellen.

Zukunftsszenarien entwickeln

Jedem Unternehmensinhaber und jedem gesetzlichen Vertreter eines Unternehmens ist anzuraten, Szenarien für die Zukunft zu entwickeln und in einen Businessplan einzupflegen. Eine damit verknüpfte Liquiditätsplanung lässt Finanzierungsengpässe rechtzeitig erkennen. Die Dokumentation dieser Planungsunterlagen ist Grundhandwerkzeug eines jeden Unternehmens oder sollte es spätestens jetzt werden.

Dieses Handwerkzeug sollten Sie spätestens jetzt – auch in Zusammenarbeit mit Ihrer Steuerberaterin oder Ihrem Steuerberater – entwickeln. Sie schaffen damit die **Basis für einen Soll-Ist-Vergleich**. Sie können damit frühzeitig erkennen, wenn Sie in die Insolvenznähe kommen, und können dann rechtzeitig gegensteuern. Ihre Planungen werden sich ständig an neue Entwicklungen anpassen und damit zu einer positiven **Fortführungsprognose** kommen. Diese Prognose hat eine hohe Bedeutung für die Beurteilung des Problems der drohenden Insolvenzantragspflicht. Der staatlich verordnete Stillstand der Wirtschaft führt zwangsläufig zu einer noch nie geforderten intensiven Prüfung der Existenz- und Überlebensfähigkeit. Die angesprochene neue gesetzliche Regelung löst aber nicht das Problem der möglichen **Insolvenzverschleppung**.

Die Aussetzung nach COVInsAG nimmt nur kurzfristig die Anspannung in diesen besonderen Zeiten. Wahrscheinlich greifen nach dem 30.09.2020 wieder die alten Rechtsnormen. Selbst bei Verlängerung der Sonderregelung ist rechtzeitig zu prüfen, ob **Überschuldung, Zahlungsunfähigkeit oder drohende Zahlungsunfähigkeit** gegeben sind. Eine fortlaufende Prüfung dieser Faktoren ist ständig vorzunehmen.

Verantwortungsbewusste Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer von Gesellschaften werden dies aus eigenem Interesse tun. Bei Insolvenzverschleppung machen sie sich schadenersatzpflichtig. Die Dokumentation dieser Prüfungstätigkeit, der damit verbundenen Ergebnisse inklusive der positiven Fortführungsprognose exkulpiert die Geschäftsleitung.

Bei Bedarf wird Ihr steuerlicher Berater eine individuelle Beurteilung der Sachlage vornehmen können und diese dokumentieren.

DIE 7 KERNAUSSAGEN DES COVINSAG IM ÜBERBLICK

Das COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetz gilt für Kapitalgesellschaften und besteht im Kern aus den folgenden Maßnahmen zur Unterstützung von durch die COVID-19-Pandemie betroffenen Unternehmen:

1. Aussetzung der Insolvenzantragspflicht

Im Regelfall gilt, dass der Geschäftsführer einer überschuldeten und nicht zahlungsfähigen Gesellschaft innerhalb von drei Wochen beim zuständigen Amtsgericht einen Antrag auf Insolvenz stellen muss. Versäumt er dies, kann er von den Gläubigern der Gesellschaft für Verbindlichkeiten der Gesellschaft persönlich in Haftung genommen werden. Zusätzlich ist die „Insolvenzverschleppung“ auch unter Strafe gestellt.

Diese Insolvenzantragspflicht ist vorübergehend bis zum 30. September 2020 ausgesetzt.

2. Haftungsbeschränkung für Geschäftsführer

Während der Aussetzung der Insolvenzantragspflicht können Sie insbesondere für Zahlungen, die der Aufrechterhaltung oder Wiederaufnahme Ihres Geschäftsbetriebs dienen oder im Zuge der Umsetzung eines Sanierungskonzepts erforderlich sind, nicht haftbar gemacht werden. Vorausgesetzt wird dabei immer, dass Sie „mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters“ agieren. Da Ihre Handlungsspielräume aktuell eher klein sind, ist diese Voraussetzung meistens quasi automatisch erfüllt.

3. Erleichterungen für Bankkredite

Erhält ein Unternehmen einen Kredit im Zeitraum zwischen dem 1. März und dem 30. September 2020, dem sogenannten Aussetzungszeitraum, sind alle Rückzahlungen auf diesen Kredit bis zum 30. September 2023 sowie alle im Zeitraum 1. März bis 30. September 2020 (nachträglich) gewährten Sicherheiten nicht anfechtbar. Sie werden nicht als Benachteiligung von Gläubigern eingestuft. Eine Kreditgewährung oder Besicherung im Aussetzungszeitraum wird nicht als „sittenwidriger“ Beitrag zur Insolvenzverschleppung angesehen.

4. Erleichterungen für Gesellschafterdarlehen

Die Regeln für die Vergabe von Unternehmenskrediten sind auch auf Gesellschafterdarlehen anwendbar. Die Rückzahlungen auf im Aussetzungszeitraum gewährte Gesellschafterdarlehen, die bis zum 30. September 2023 erfolgen, sind im Falle einer bis dahin auftretenden Insolvenz vom Insolvenzverwalter nicht anfechtbar.

Die Besicherung, die während der Aussetzung der Insolvenzantragspflicht gewährt werden, gelten vorübergehend als nicht nachrangig.

5. Aufwandszahlungen unterliegen keiner Abwägungspflicht

Sie können Ihre Geschäftsbeziehungen weiterführen und alle Leistungen Ihrer Vertragspartner gewissenhaft begleichen. Sie müssen keine Angst haben, dass diese Zahlungen später durch den Insolvenzverwalter zurückgefordert werden.

6. Ihr Gläubiger muss warten

Grundsätzlich kann auch ein Gläubiger einen Insolvenzantrag für Ihr Unternehmen stellen, wenn er seine Forderungen in Gefahr sieht. Diese Möglichkeit schränkt der Gesetzgeber für drei Monate ein.

7. Verlängerbar bis zum 31.3.2021?

Das Gesetz enthält eine Verordnungsermächtigung für das Ministerium, die eine Verlängerung der Aussetzung der Insolvenzantragspflicht durch eine einfache Rechtsverordnung grundsätzlich bis zum 31.3.2021 gestattet. Wir werden Sie dann weiter informieren.

Im vorangegangenen Artikel wird deutlich, wie wichtig (Liquiditäts-) Planung für Unternehmen ist, die von der Krise betroffen sind. Doch Erfolgs- und Finanzplanung sind heutzutage für jedes Unternehmen wichtiger denn je.

Haben Sie sich einmal überlegt, wieso alle größeren Unternehmen eine Planung und ein Controlling haben? Ist es, weil die nicht wissen, wie sie ihre Mitarbeiter beschäftigen sollen, oder hat es einen tieferen Grund? Fragen wir unsere KMU-Mandanten, so heißt es oft: „Das habe ich im Kopf“ oder „Mein Bankkonto ist meine Planung“.

Doch ist „Management by Kontostand“ wirklich zeitgemäß? Sollten wir uns denn nicht gerade in den Zeiten, in denen es durch Herabsetzungen, Stundungen und Umsatzausfälle komplexer wird, diese großen Unternehmen als Vorbild nehmen? Irgendwann ist die Grenze dessen erreicht, was man im Kopf planen kann. Weitere Notwendigkeiten einer Planung sind:

- Eine schriftliche Planung schafft Sicherheit, vor allem dann, wenn Szenarien aufgezeigt werden.
- Eine schriftliche Planung weist manchmal auch schon auf Handlungsoptionen hin.
- Eine schriftliche Planung kann mit den tatsächlichen Ist-Zahlen verglichen werden.
- Eine schriftliche Planung schafft Gewissheit bei der Frage nach der Unternehmensfortführung.
- Eine schriftliche Planung will die Bank, wenn es um Kreditvergaben geht.
- Oder denken Sie an eine Unternehmensveräußerung: Eine schriftliche Planung ist Grundlage für eine Unternehmensbewertung.

Wir könnten noch weitermachen, aber belassen wir es bei diesen Beispielen.

Bei einer schriftlichen Planung setzen Sie sich intensiv mit Ihrem Unternehmen auseinander. Sie überlegen, wohin sich Ihr Unternehmen entwickeln soll, welche Umsatzsparten Sie bereits haben oder haben wollen. Sie definieren Ziele. Sie beschäftigen sich mit Ihrer Work-Life-balance. Sie arbeiten einfach gesagt **AN Ihrem Unternehmen** - statt IN Ihrem Unternehmen - und AN Ihrem Leben. Denn Ihr Unternehmen ist unbestritten einer Ihrer wichtigen Lebensinhalte.

Doch was ist eine Planung? Wie viele Jahre müssen geplant werden? Reicht es aus, auf Jahresbasis zu planen, oder muss auf Monatsbasis geplant werden? Wie genau muss eine Planung sein? Was ist, wenn es nachher nicht so kommt?

Wenn Sie „Planung“ googeln, dann finden Sie oft folgende Definition:

„Planung ist die gedankliche Vorwegnahme zukünftigen Handelns durch Abwägen verschiedener Handlungsalternativen und Entscheidungen für den günstigsten Weg.“

Diese Definition erinnert sehr an eine Wanderkarte. Dort schauen Sie sich an, welchen Weg Sie nehmen, um Ihr Ziel zu erreichen. Welche Wegbegleiter haben Sie, an die ich die Wegstrecke anpassen muss, welche Ausweichwege, oder auch mal: Welche Abkürzungen gibt es? Schauen wir uns nun konkret eine Planung an. Je nach Anlass umfasst die Planung mehrere Jahre, wie bei einer Unternehmensbe-

wertung, oder nur einen kurzen Zeitraum, wie zum Beispiel in der aktuellen Corona-Krise bei der Frage: „Wenn morgen nochmals die Umsätze auf null zurückgingen, wie lange würde mein Unternehmen überleben?“

Die Kennzahl „Finanzielle Reichweite“ als Indikator für unternehmerisches Durchhaltevermögen

Wollen Sie es ausrechnen? Dann los!

1. Planen Sie die anfallenden Kosten und rechnen Sie diese auf einen monatlichen Durchschnitt runter.
2. Ermitteln Sie dann den verfügbaren Betrag aus allen Bankkonten und Kreditlinien.
3. Im letzten Schritt teilen Sie den verfügbaren Betrag durch die monatlichen Durchschnittskosten.

Jetzt sind Sie bei der finanziellen Reichweite angelangt, also der Anzahl von Monaten, die Ihr Unternehmen ohne Hilfe und ohne Umsatz überleben könnte.
Es lohnt sich, daran zu arbeiten - auch wenn es sportlich ist - dass dieser Wert bei 4 bis 6 Monaten liegt.

Es gibt viele Menschen, die sind Perfektionisten. An sich eine hervorragende Eigenschaft. Bei der Planung wird man sich hier jedoch verirren. Das wissen die Perfektionisten, und deshalb fangen sie oft erst gar nicht mit einer Planung an. (Hier müssen wir Steuerberater manchmal über den eigenen Schatten springen;-)

Wenn Sie sich ebenfalls zu den Perfektionist zählen, dann ist das grundsätzlich klasse. Aber bitte: Planen Sie trotzdem! Und machen Sie sich vorab bewusst: keine einzige Planung wird genau so umgesetzt. Es ist Aufgabe des Controllings, Planungsabweichungen festzustellen, zu analysieren, gegenzusteuern und vielleicht einen neuen Plan aufzustellen. Der erste Schritt aber ist immer die erste Planung.

Die Art einer Planung hängt ebenso wie die Planungstiefe und die Anzahl der Jahre von dem **Sinn und Zweck der Planung** ab. Manchmal ist nur eine **Ertragsplanung** notwendig. Nämlich dann, wenn Sie einen Soll-Ist-Vergleich haben möchten, oder wie im obigen Beispiel, die finanzielle Reichweite ausrechnen wollen.

In den meisten Fällen wird jedoch eine **integrierte Ertrags- und Liquiditätsplanung** erforderlich sein. Insbesondere dann, wenn mit der Bank der **Kreditbedarf** besprochen werden soll. Denn hier ist gefragt, wie viel Liquidität das Unternehmen benötigt. Dazu muss man jedoch zuerst eine Ertragsplanung erstellen, aus der sich unmittelbar die Liquiditätsplanung ableitet. Das liest sich so, als ob dies ein Kinderspiel wäre. Tatsächlich gibt es hierbei einige Stellmöglichkeiten, die bedacht und besprochen sein wollen.

Die Perfektionisten werden jetzt wahrscheinlich schnell weiterblättern, denn das scheint zu viel Zeit zu beanspruchen. Ja, man kann sich in einer Planung verlieren. Und nein: Als Kanzlei sind wir an Ihrer Seite und planen mit Ihnen.

Um im Beispiel der Wanderkarte zu bleiben: Die Planung wird den Maßstab haben, den Sie benötigen, um den Weg für Ihr Unternehmen klar zu erkennen. Denn Sie als Chef müssen wissen, wohin es gehen soll. Sprechen Sie uns an, wir begleiten Sie gern auf Ihrem Weg.



WAS WÄRE, WENN ... IST JETZT! EIN FAHRPLAN FÜR DEN ERNSTFALL

Niemand denkt gern darüber nach, was passiert, wenn etwas Unvorhergesehenes passiert. Das Thema „plötzlicher Ausfall des Unternehmers“ wird in vielen Fällen verdrängt oder auf einen späteren Zeitpunkt verschoben – bis er dann da ist. Wir hoffen natürlich, dass Sie zumindest gesundheitlich vom Virus bisher verschont wurden und es auch bleiben. Und: Wir raten Ihnen jetzt Ihre Notfallplanung zu starten bzw. zu überdenken.

Sind weder Unternehmertestament, Notfallvorsorgepläne noch Kontovollmachten für die Geschäftskonten vorhanden, befindet sich das Unternehmen in einer schwierigen Situation. Im schlimmsten Fall steht dann die Existenz der Firma auf dem Spiel. Trotz dieses immensen Risikos **verfügen nur 15% aller Unternehmer über eine Planung für den Ernstfall.**

Nach Schätzungen des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) in Bonn erfolgen etwa 25% der Unternehmensübertragungen in Deutschland aufgrund von Unfall, Krankheit oder Tod des Inhabers.

Ausfall wirkt sich auf Firma und Unternehmerfamilie aus

Das Unglück kann auch für die Angehörigen zur Existenzbedrohung werden, wenn jegliche Absicherung für die Familie fehlt. Auch wenn der Unternehmer nur vorübergehend ausfällt, z. B. weil er länger krank ist, kann dies zur finanziellen Belastung werden. Schließlich erhalten Unternehmer in der Regel keine gesetzlichen Leistungen. Für sie ist die Vorsorge daher besonders wichtig. Dies sollte durch eine **Berufs- beziehungsweise Erwerbsunfähigkeitsversicherung** abgesichert werden. Unabhängig davon ist eine **Risikolebensversicherung** auf jeden Fall empfehlenswert. Diese sollte aber nicht vom Versicherten, sondern **von dem Begünstigten abgeschlossen** werden. Wenn der Begünstigte die Versicherungsbeiträge auch zahlt, ist eine etwaige Versicherungsleistung **nicht erbschaftsteuerpflichtig**.

Gerade Unternehmer sollten deshalb frühzeitig einen Notfallplan erstellen, der im Idealfall **Teil einer unternehmerischen Strategie** ist. Zentraler Punkt einer solchen Strategie ist, frühzeitig einen **Vertreter** oder sogar **Nachfolger** zu bestimmen, der die Geschäfte weiterführen kann.

Steht kein Kandidat für den Notfall zur Verfügung, gibt es auch die Möglichkeit, einen externen Interimsmanager zu engagieren. So weit wie möglich einen Stellvertreter aus dem eigenen Haus zu finden hat allerdings große Vorteile. Schließlich kennt er das Unternehmen und hat das Vertrauen der Lieferanten, Kunden und Mitarbeiter. Ist der Stellvertreter auch potenzieller Nachfolger des Firmenchefs, so kümmert er sich aller Erfahrung nach auch um die Fortführung des Unternehmens und damit um seine eigene Zukunft.

Zu wissen, dass die Geschäftsführung im Falle einer Abwesenheit oder nach dem Tod in guten Händen liegt, ist das eine. In trockenen Tüchern ist die Regelung aber erst dann, wenn sie auch schriftlich fixiert ist. Welche Person(en) welche Funktionen im Unternehmen übernimmt/übernehmen, wer welche Stimmrechte beziehungsweise Kapitalanteile erhält, muss - je nach Rechtsform des Unternehmens - im Gesellschaftsvertrag und/oder im Testament festgehalten werden.

Die Regelung der **Rechtsnachfolge nach dem Tod des Firmenchefs** zählt zu einem der wichtigsten Punkte in einem Notfallplan, daneben sollte der Unternehmer aber auch persönliche Belange

absichern. Schließlich kann es vorkommen, dass die Krankheit zur Geschäftsunfähigkeit des Firmenchefs führt. Existieren für diesen Fall keine bürgerlichrechtlichen Vollmachten, erhält ein vom Vormundschaftsgericht bestellter Betreuer die Entscheidungsgewalt.

Das Tagesgeschäft regeln

Im Moment ist es besonders wichtig, dass zumindest das Tagesgeschäft weiterlaufen kann, wenn der Chef plötzlich ausfällt. Dies ist allerdings nur dann möglich, wenn zuvor wichtige Regelungen getroffen wurden. **Ein Beispiel:** Ist niemand berechtigt, Gehälter zu überweisen, weil es keine entsprechende Bankvollmacht gibt, verärgert das nicht nur die Mitarbeiter, auf deren Engagement Sie gerade in der Krise besonders angewiesen sind.

Welche Dokumente unbedingt in den Notfallkoffer gehören

Vollmachten (Handlungs- und Vorsorgevollmacht, privat/beruflich)

- Patientenverfügung!
- Bankvollmacht(en)
- Postvollmacht
- Unterschriftsvollmacht

Testament

Versicherungspolice

- Lebensversicherungen
- Berufsunfähigkeitsversicherung

Schlüssel/Zugangscodes

- Passwörter, PINs und TANs
- Rezepturen

Kerninformationen

- Status der aktuellen Projekte (z. B. staatliche Förderung)
- Vertretungsplan mit persönlichen Daten der Vertreter
- wichtige Adressen von Kunden, Lieferanten, Rechtsanwälten oder Steuerberatern
- Liste der bestehenden Bankverbindungen
- Vermögensaufstellung
- aktuelle BWA
- Bilanzen der letzten drei Jahre

(Diese vertraulichen Daten können Sie natürlich auch bei uns aufbewahren. Wir brauchen dafür dann einen Ansprechpartner mit entsprechender Vollmacht.)

Verträge

- Gesellschafterverträge
- Handelsregisterauszüge
- Grundbuchauszüge
- Ehevertrag
- Kreditverträge

Für den Notfall sollte alles geregelt sein, damit der Ausfall nicht auch Ihre Firma in ihrer Existenz gefährdet. Bei der Erstellung Ihres Notfallplans unterstützen wir Sie gerne. Gerne stehen wir Ihnen bei Ihrer Vorsorgeregung und Gestaltung Ihrer Nachfolgeplanung beratend zur Seite. Und vielleicht hat der „Shutdown“ doch einen kleinen Vorteil gebracht: Ihnen die Zeit zu geben, sich mit diesem wichtigen Thema auseinanderzusetzen.

VIDEO LUST STATT REISEFRUST – WARUM VIDEOKONFERENZEN AUCH KÜNFTIG SINNVOLL SIND

In vielen Betrieben hat das verordnete Homeoffice zu neuen Kommunikationsformen geführt. Teambesprechungen und Kundenanfragen wurden mithilfe von Videokonferenzsystemen gelöst. Die körperliche Distanz konnte so ein Stück weit aufgehoben werden.

Langsam kehren die Mitarbeiter wieder in die Büros zurück, persönliche Kundengespräche sind – wenn auch unter Auflagen – wieder möglich. Und natürlich ist jeder froh, dass es wieder ein persönliches Miteinander gibt. Doch Homeoffice und Kommunikation mit Videokonferenzen haben auch ihre guten Seiten – und das können Sie sich auch in Zukunft zunutze machen:

- Alle Mitarbeiter sind und **bleiben einsatzfähig**, auch wenn sie nicht ins Büro kommen können – auch wenn es nur wenige Tage betrifft, weil beispielsweise Schneechaos herrscht und der Verkehr zusammenbricht.
- **Teilzeitmitarbeiter** können besser ins Team eingebunden werden, indem sie sich bei Teambesprechungen dazuschalten können.
- Zeitbudget und Nerven werden geschont – für manche Besprechungstermine ist die **An- und Abreisezeit** genauso oder gar länger als die Besprechung selbst.
- Die **Umwelt** dankt es uns – weniger Verkehrsaufkommen, Staus vermeiden und keine Parkprobleme. Wir können alle unseren Beitrag zur Klimastabilisierung leisten.

Möglicherweise denken Sie jetzt: Aber wieso braucht es dazu Videokonferenzen? Da braucht es **extra Technik**, und wenn das Internet schwächelt, ist man auch schnell genervt. Da ist es doch einfacher, zu telefonieren – das haben wir immer schon so gemacht.

Die Videokonferenz bietet gegenüber dem Telefonat **zwei große Vorteile**:

1. Sie sehen **Körpersprache** und **Mimik** Ihres Gegenübers. Auch wenn es manchmal aus technischen Gründen ruckelt, wird eine engere Bindung erzeugt als nur über die Stimme.
2. Sie können Ihren **Bildschirm teilen**: die Besprechungspunkte in einer Teamsitzung, in der Sie für alle sichtbar die Ergebnisse festhalten. Das Angebot für den Kunden, das Sie live kommentieren. Oder Sie entwickeln gemeinsam eine Idee mithilfe von Mindmap-Lösungen. (Mindmaps sind grafisch orientierte Themensammlungen, die ausgehend von einem Hauptpunkt die Unterpunkte als Zweige mit Verästelungen darstellen.)

Diese zwei Punkte sorgen dafür, dass die Teilnehmer den **Inhalten besser folgen** können und **konzentrierter** an der Sache arbeiten.

Natürlich gibt es dabei ein paar **Spielregeln** zu beachten – je nachdem, ob Sie eine Teambesprechung mit vielen Teilnehmern oder ein Eins-zu-eins-Gespräch mit einem Kunden führen. Hier die wichtigsten Spielregeln, gleich so formuliert, dass Sie diese Ihren Kunden zur Verfügung stellen können:

- *Bitte stellen Sie alle Störquellen und Ablenkungen aus, wie Telefon/Handy, Mailprogramm und andere Anwendungen wie Facebook, Instagram & Co. Denken Sie eventuell auch daran, Alexa auszuschalten, um die Privatsphäre zu gewährleisten.*

- *Nutzen Sie einen eigenen Raum oder eine ruhige Ecke, um Umweltgeräusche zu minimieren.*
- *Wenn Sie von zu Hause arbeiten, bitten Sie Ihre Familienmitglieder, während der Besprechung ungestört zu sein.*
- *Ein aufgeräumter Schreibtisch minimiert weitere Ablenkungen und hilft bei der Fokussierung auf das Thema.*
- *Sie erhalten einen Tag vorher von uns den Zugangslink und die Besprechungspunkte. Wenn Sie noch weitere Themen haben, schicken Sie uns diese bitte vorweg.*
- *Wir sind 10 Minuten vorher bereits im Meeting-Raum. Sie können gern dazukommen, wenn Sie die Technik noch mal kurz justieren möchten. Oder Sie versorgen sich in aller Ruhe mit Getränken und öffnen die Dateien, mit denen wir dann arbeiten werden.*
- *Wir teilen unseren Bildschirm mit Ihnen, sodass wir gemeinsam an einem Dokument arbeiten können. Bei Bedarf können wir die Rollen auch tauschen, sodass Ihr Bildschirm übertragen wird.*
- *Je nach Bedarf legen wir Pausen ein, hier stimmen wir uns kurzfristig während der Besprechung ab.*

Diese Spielregeln mit einem Erläuterungstext und weitere Spielregeln für Teambesprechungen können Sie gern bei uns anfordern.

Natürlich ist eine Videokonferenz kein vollwertiger Ersatz dafür, mit Mitarbeitern und Kunden an einem Tisch zu sitzen. Doch stellt sie in Zukunft eine **sinnvolle Ergänzung** dar. Nutzen Sie die Chancen, die darin stecken, um Reisezeiten zu minimieren und bei Bedarf das Homeoffice öfter zu nutzen.

Videokonferenzen – Tipps für Online-Tools

Es gibt zahlreiche Anbieter, und viele bieten ihre Lösungen für die nächsten Monate gratis an. Eine gute Gelegenheit also, die Tools auszuprobieren und zu schauen, welche Lösung für die eigenen Bedürfnisse am besten passt.

Technische Voraussetzung dafür sind stabiles Internet, PC oder Tablet, Headset und Webcam. Wenn Sie bei der Besprechung den Bildschirm teilen, empfiehlt es sich, dass beide am PC sitzen, da das Übertragungsfenster am Tablet oder Smartphone sonst sehr klein sein und das Gegenüber Ihre Unterlagen nicht mitlesen kann.

Auswahlkriterien sind leichte Bedienbarkeit, stabile Verbindung, Anzahl der Teilnehmer, Datenschutz und Preis. Je nachdem, welche Punkte für Sie wichtig sind, werden Sie Ihre Wahl treffen.

Wir haben in unserem Steuerberater-Netzwerk verschiedene Tools im Einsatz und einen Überblick über Technik und Anwendungsmöglichkeiten zu folgenden Anbietern zusammengestellt:

1. Zoom
2. GoToMeeting
3. MS Teams (Skype)
4. Bluejeans

Gern können Sie diese Übersicht bei uns anfordern.





ONBOARDING DER AZUBIS: SO GELINGT DER START INS BERUFSLEBEN

Der Entschluss ist gefasst: Sie möchten mit der Ausbildung von jungen Menschen beginnen. Nur, wie findet man den passenden Auszubildenden? Und insbesondere: Wie positioniere ich mich so am Ausbildungsmarkt, dass ich auch wahrgenommen werde?

Tatsache ist, dass seit Jahren Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben. Daher müssen Sie Ihr **Unternehmen ins rechte Licht** rücken.

Bevor Sie mit der Werbung um Auszubildende beginnen, ist es sinnvoll, im Unternehmen ein **Ausbildungskonzept** zu erarbeiten. Grundlage hierfür sind die Ausbildungspläne der Kammern. Hier wird dargestellt, welche Ausbildungsinhalte im Unternehmen und auch in der Berufsschule vermittelt werden. Ihrem Unternehmen und dem Ausbildungsberuf entsprechend kann ein Ausbildungsplan entwickelt werden, in dem festgelegt wird, wann ein Auszubildender welche Inhalte vermittelt bekommt, welche Abteilungen er durchläuft und wer ihn in seiner Ausbildung begleitet. Hier hat es sich bewährt, ihm einen **Ausbildungspaten** an die Seite zu stellen, der als Ansprechpartner dient.

Steht die Organisation, kann mit der **Werbung** begonnen werden. Hier kann der klassische Weg in Form einer Anzeige gewählt werden. Erfolg versprechend sind hier regionale Informationsschriften. Diese werden gerne von älteren Personen gelesen. Und die Großeltern geben ihren Enkeln gerne Tipps, wo eine Ausbildung möglich ist.

Finden bei Ihnen in der Nähe **Ausbildungsmessen** statt, ist es empfehlenswert, sich dort als Ausbilder zu präsentieren. Die Messen sind immer gut besucht, und Sie haben die Möglichkeit, mit jungen Menschen zu sprechen und Ihr Unternehmen, die Ausbildungsstelle sowie die beruflichen Perspektiven vorzustellen. Laden Sie die potenziellen Auszubildenden ein, bei Ihnen im Unternehmen ein **Praktikum** zu absolvieren. Das ist die ideale Gelegenheit, den Beruf kennenzulernen. Ganz nebenbei haben Sie die Möglichkeit zu testen, ob der Kandidat für Ihr Unternehmen geeignet ist und sich in Ihr Team integrieren könnte.

Oder sprechen Sie die **Schulen** direkt an. Diese sind dankbar, wenn ein Praktiker den Schülern aus dem Berufsleben erzählt und seinen Beruf vorstellt. Somit knüpfen Sie zum einen Kontakte zu jungen Menschen, zum anderen zu den Lehrern, die diese unterrichten. Die Lehrer beeinflussen den weiteren Lebensweg ihrer Schüler, indem sie ihnen Tipps zur Berufswahl geben.

Liegen Ihnen nun glücklicherweise viele Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz vor, beginnt das **Auswahlverfahren**. Ein erstes Kriterium ist sicher das vorliegende Zeugnis. Aber oftmals spiegelt dies nicht das tatsächliche Leistungsvermögen und den Charak-

ter wider. Hilfreich kann hier ein auf den Ausbildungsberuf ausgelegter **Einstellungstest** sein. In einem persönlichen Gespräch kann der bisher gewonnene Eindruck noch vertieft werden. Der künftige Ausbildungspate sollte bei dem Gespräch mit dabei sein. Hier ist es sinnvoll, sich einen Fahrplan zu erstellen: Was ist mir bisher bei den vorliegenden Bewerbungsunterlagen und dem Ergebnis des Einstellungstests aufgefallen? Gibt es Informationslücken, die in dem Gespräch gefüllt werden sollten? Natürlich ist die Vorstellung des Unternehmens, des Teams und auch der Ausbildung sehr wichtig. Aber hier gilt die goldene Regel: Reden ist Silber, Schweigen ist Gold. Mit anderen Worten: Je mehr der Ausbildungskandidat redet, umso mehr Informationen erhalten Sie. Aus eigener Erfahrung können wir sagen, dass dies bei den jungen Menschen sehr schwer sein kann. In der Regel sind diese sehr nervös und haben keine Erfahrung mit solchen Gesprächen. Daher hilft es, sich **im Vorfeld offene Fragen zu überlegen**, die den Gesprächsfluss in Gang bringen.

Haben Sie Ihren Auszubildenden gefunden, den Ausbildungsvertrag unterzeichnet und alle Anmeldungen vollzogen, steht der nächste Schritt bevor: die **Integration des Auszubildenden** in Ihr Unternehmen. Meist vergehen von der Unterzeichnung des Vertrags bis zum Beginn der Ausbildung mehrere Wochen oder auch Monate. Da ist es eine schöne Geste, wenn Sie Ihr zukünftiges Teammitglied bereits zu **betriebsinternen Feierlichkeiten** einladen. Zwei Wochen vor Beginn der Ausbildung können Sie Ihren Auszubildenden mit einem Anschreiben **auf den ersten Arbeitstag einstimmen**. Informationen über den genauen Arbeitsbeginn, Parkmöglichkeiten, Einkaufsgelegenheiten und den Ablauf am ersten Arbeitstag bringen hier Sicherheit für den Auszubildenden.

Vor dem ersten Tag sollten Sie den zukünftigen **Arbeitsplatz des Auszubildenden einrichten** und alle beteiligten Personen informieren. Eine **Mappe** mit allen notwendigen Informationen erleichtert den Einstieg. Inhalt dieser Mappe kann z. B. sein: Ihr Organigramm, Telefonliste, Sitzplan, Ausbildungsplan, Mitarbeiterliste etc.

Für viele junge Leute ist so ein erster Tag in einer neuen Umgebung mit fremden Menschen oft mit Stress verbunden. Wenn sich der Ausbildungspate am ersten Tag des neuen Auszubildenden annimmt, ihn herzlich begrüßt, allen Kollegen vorstellt und ihn eng begleitet, wird der Auszubildende sich gut aufgenommen fühlen.

[Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.]

Das nennen wir eine ausgezeichnete Entwicklung



Betriebsklima, Motivation und Mitarbeiter-Entwicklung spielen in unserer Steuerberatungskanzlei eine große Rolle. Die Förderung des Mitarbeiterpotentials ist uns besonders wichtig. Das ist auch unserem DNLA-Mentor Ralf Ecker aufgefallen. Er unterstützt uns mit Motivations-Trainings und Workshops zur Mitarbeiterentwicklung. Kurzerhand hat er uns bei der Dachorganisation DNLA für eine Nominierung vorgeschlagen. Diese haben wir nun tatsächlich erhalten!

DNLA zeichnet jährlich nur wenige Unternehmen für besondere Leistungen im Bereich Personalführung und Personalentwicklung aus. Anlass ist üblicherweise der DNLA Jahreskongress. Wegen der Corona-Pandemie konnte dieser in diesem Jahr leider noch nicht stattfinden.

Die Auszeichnungen wurden aber trotzdem vergeben. Herr Ecker freute sich sichtlich bei der Übergabe des Preises.

Unternehmen mit vorbildlichem Personalkonzept – ausgezeichnet mit dem DNLA Award 2020 DNLA Award vorbildliche Mitarbeiterführung

Unsere Steuerberatung Braun & Braun in Völklingen darf ab sofort ein neues Label tragen: "Unternehmen mit vorbildlichem Personalkonzept – ausgezeichnet mit dem DNLA Award 2020". Das werden wir gerne tun. Der Preis bekommt einen Ehrenplatz in unserem Büro.

DNLA steht übrigens für "Discovering Natural Latent Abilities". In unserem Fall nutzen wir die Anregungen der DNLA-Methode für

- die Personalentwicklung
- die Förderung von Mitarbeiterpotenzialen (jeder hat eine Superkraft!)
- das Training von Soft Skills
- das Teambuilding
- die Mitarbeitermotivation

und noch einiges mehr.

Wir freuen uns über die Auszeichnung! Und natürlich leben wir die gelernten Techniken um positiv, effizient und gut gelaunt zusammenzuarbeiten!



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

Fast 100 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 / © Erwin Hamatschek / © ISS_17422_00284 / © EMIR KLEPO / IngImage
Seite 2 / © Erwin Hamatschek - Seite 4 / © ISS_17456_00194 / IngImage
Seite 5 / © ISS_17422_00284 - Seite 6 / © Javier Sanchez Mingorance / IngImage
Seite 7 / © ING_19061_91801 / IngImage - Seite 7 / © EMIR KLEPO / IngImage
Seite 8 / © Kanzlei Braun & Braun

Hinweis:

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



&

BRAUN

BRAUN PartGmbH

Steuerberatungsgesellschaft

Bismarckstraße 7
66333 Völklingen

Tel.: +49 6898 5026-0

Fax: +49 6898 5026-22

eMail: kanzlei@steuerberater-braun.de

Homepage: <https://www.steuerberater-braun.de>

Unsere Social Media Präsenz:

Facebook: <https://www.facebook.com/steuerberaterbraun>

Twitter: https://www.twitter.com/steuer_profi

WhatsApp: +49 6898 50260