

akzento

A black and white photograph of a person's hands clapping together, creating a cloud of dust or powder. The person is wearing a long-sleeved shirt and pants. In the foreground, a kettlebell is visible. The background is dark and out of focus.

ABG-PARTNER – DAS MAGAZIN

Krisen lenken
den Fokus auf
das Wesentliche



Liebe Leserinnen und Leser,
es sind bewegte Zeiten. Kaum hat sich das Pandemiegeschehen etwas beruhigt, stehen wir vor den nächsten großen Herausforderungen: Die Lieferketten stocken, die Energiepreise schießen in die Höhe und die Inflation galoppiert. Der furchtbare Krieg mitten in Europa macht die Lage noch komplexer. Neben diesen großen Herausforderungen gibt es unzählige weitere Themen, die den Alltag von KMU prägen – und auf die Antworten gefunden werden müssen.

Dazu zählt sicher auch der zunehmende Fachkräftemangel. In diesem akzentu stellt Ihnen unser Consulting-Experte Ronny Baar einen Lösungsweg vor, der anfangs vielleicht etwas ungewöhnlich anmutet, aber immer häufiger gegangen wird: Die Sicherung von Fachkräften durch einen Unternehmenszukauf. Ein Aspekt, der bei der Suche nach den besten Talenten oft kaum beachtet wird, ist die eigene Positionierung als Arbeitgeber. Unsere Kommunikationsexpertin Ilka Stiegler beschreibt in ihrem Beitrag, wie sich Firmen dank strukturiertem Employer Branding erfolgreicher auf dem Fachkräftemarkt präsentieren können.

Auch in Bezug auf die Besteuerung ist derzeit vieles in Bewegung. Deshalb informiert Sie unser Experte Jens Richter in diesem Heft zur Grundsteuerreform und welche Verpflichtungen auf Eigentümerinnen und Eigentümer von Immobilien in den nächsten Monaten zukommen. Daneben halten wir wichtige Informationen zum neuen Stiftungsrecht und bezüglich der Sachzuwendungen bei Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bereit. Eine Frage, die in Sachen Führungspersonen immer wieder an unsere Kolleginnen und Kollegen herangetragen wird, lautet: Wann bin ich als Geschäftsführender sozialversicherungspflichtig und wann nicht? Mit seinem Gastbeitrag gibt Ihnen unser Kooperationspartner und Fachanwalt für Arbeitsrecht Dieter Merz einen hilfreichen Leitfaden für die Beantwortung der Problematik an die Hand.

Im Namen unseres Teams wünsche ich Ihnen eine anregende Lektüre. Bei individuellen Fragen stehen unsere Expertinnen und Experten Ihnen jederzeit zur Seite.

Gehen wir die Herausforderungen gemeinsam an!

Ihr Friedrich Geise

INHALTSVERZEICHNIS

- 3 Steuern und Recht**
Reform im Stiftungsrecht
- 4 Consulting**
Unternehmenszukauf als Strategie zur Fachkräfteübernahme?
- 6 Steuern und Recht**
Grundsteuerreform 2022
- 8 Employer Branding**
Mit einer starken Arbeitgebermarke dem Fachkräftemangel vorbeugen
- 10 Gastbeitrag Dieter Merz**
Sozialversicherungspflicht des Geschäftsführers
- 11 ABG News**
Neue Kolleginnen und spannende Events

REFORM IM STIFTUNGSRECHT

Mehr Handlungsspielraum ab 2023

Die im letzten Jahr verabschiedete Reform des Stiftungsrechts im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) vereinheitlicht die Gesetzgebung ab Juli 2023 bundesweit. Die Neuerungen sollen für mehr Flexibilität und Handlungsspielraum sorgen. Mitunter werden Strukturänderungen bei Satzungen, Fusionen oder Auflösungen von Stiftungen vereinfacht und mehr Rechtssicherheit bei Haftungsangelegenheiten gewährt. Wir stellen Ihnen die wichtigsten Änderungen vor.

Die Kernaspekte der Stiftungsrecht-Reform

1. Bei Neugründungen können grundlegende Bestimmungen in der Satzung künftig leichter an veränderte Verhältnisse oder zum Vorteil des Stiftungszwecks angepasst werden. Bestehende Stiftungen haben bis Juli 2023 die Möglichkeit, ihre Satzungen an die kommenden Erleichterungen anzupassen.
2. Durch die Einführung der „Business Judgement Rule“ bekommen Organmitglieder wie etwa Vorstände und Beiräte einen größeren Ermessensspielraum. Das bedeutet, wenn bei Entscheidungen nach gesetzlichen und satzungsgemäßen Gesichtspunkten zum Wohle der Einrichtung gehandelt wurde, droht keine Haftungsgefahr.
3. Neuerungen gibt es auch beim Grundstockvermögen: Dieses darf in Zukunft teilweise verbraucht werden, solange es später wieder aufgefüllt wird. Beispielsweise können Gewinne aus Immobilienverkäufen in das Umlaufvermögen fließen und als solches genutzt werden. Voraussetzung ist eine dementsprechend modifizierte Satzung.
4. Das Anführen der Rechtsform hinter dem Stiftungsnamen wird künftig verbindlich. Wählbar ist hier zwischen der ausgeschriebenen Bezeichnung, also „eingetragene Stiftung“ beziehungsweise „eingetragene Verbrauchsstiftung“ oder der Abkürzung „e. S.“ oder „e. VS.“.

AUSBLICK:

Diese Neuerungen

kommen 2024 und 2026

Mit Beginn des Jahres 2024 müssen im sogenannten Zuwendungsempfängerregister diejenigen Stiftungen und auch Vereine verzeichnet werden, die durch das Körperschaftsteuergesetz von Steuern befreit sind. Angaben zu Wirtschaftsidentifikationsnummer, Name, Anschrift und Steuerbegünstigungen der Stiftung sowie zum verantwortlichen Finanzamt und zu Freistellungs- oder Feststellungsbescheiden und der Bankverbindung müssen darin gemacht werden. Dritte bekommen so einen besseren Überblick bei der Auswahl von möglichen Zuwendungsplatzierungen.

Weiter soll 2026 ein öffentliches Stiftungsregister eingeführt werden. Dort sind verpflichtend Informationen wie Name der Institution, Gründungsjahr und Sitz sowie Vorstand zu hinterlegen. Die Satzung ist in diesem Register ebenfalls einsehbar. Satzungsinhalte, die der Geheimhaltung unterliegen, sollten also in andere Regelwerke wie Geschäftsordnungen überführt werden. Die Eintragungen in beiden Registern sind unabhängig von bereits bestehenden Meldungen im Transparenzregister vorzunehmen.


Sie haben weitere Fragen zur Stiftungsthematik? Beispielsweise wann sich die Gründung einer Stiftung lohnt oder wie als Unternehmen mit einer Stiftungstreuhand steuerlich umzugehen ist? Der ABG-Beratungsverbund steht Ihnen zur Seite.



IHRE ANSPRECHPARTNERIN

Christine Mösbauer
Geschäftsführerin

ABG - Steuerberatungsgesellschaft mbH
T +49 921 787 785-05
M moesbauer@abg-partner.de
www.abg-partner.de



Unternehmenszukauf als Strategie zur Fachkräfteübernahme?

Der Mangel an Fachkräften auf dem deutschen Arbeitsmarkt spitzt sich immer weiter zu – auch Strategien wie das Anwerben von ausländischem Fachpersonal werden die Problematik auf Dauer nicht gänzlich auflösen können. Laut Pressemitteilung des ifo-Instituts ist die Zahl an fehlenden Fachkräften im Juli 2022 so hoch wie noch nie, knapp 50 Prozent der Unternehmen hierzulande sehen sich dadurch beeinträchtigt.¹ Besonders betroffen ist der Dienstleistungssektor mit über 54 Prozent und das Verarbeitende Gewerbe mit knapp 45 Prozent an Unternehmen, die nicht ausreichend Fachpersonal finden. Ein Lösungsansatz, um innerhalb eines relativ kurzen Zeitraums die benötigten Fachkräfte zu akquirieren, kann in dieser Situation der Zukauf eines

Unternehmens sein. Allerdings sollte die Vorbereitung und die Kaufabwicklung mit großer Sorgfalt angegangen werden, damit die gewünschten Fachkräfte im zugekauften Betrieb erhalten bleiben.

Akquise durch Zukauf: Deal-Art bestimmt über Abwicklung

Ein Faktor, der über den weiteren Übernahmeprozess eines Betriebs inklusive des Fachpersonals bestimmt, ist die Art des Kaufdeals. Kaufende können hierbei zwischen einem Share Deal oder einem Asset Deal wählen: Mit ersterem wird das gesamte Unternehmen erworben, bei letzterem können diejenigen Assets einzeln erworben werden, die für eine Fortführung aussichtsreich erscheinen. Für die Übernahme des Fachpersonals gilt dabei:

Die Kaufverträge müssen so ausgearbeitet werden, dass es in den entsprechenden Bereichen zu einem Betriebsübergang kommt. Dadurch werden sowohl Rechte als auch Pflichten in Bezug auf die Belegschaft auf den Erwerbenden übertragen. Im Vorhinein sollten Interessenten also abwägen, welchen Deal sie anstreben, da spezifische Besonderheiten mit der jeweiligen Kaufart einhergehen. Darüber hinaus gibt es noch weitere Stellschrauben, die für das Gelingen einer Übernahme mit dem erhofften Fachpersonal essenziell sind.

Faktoren für eine gelingende Übernahme

Damit eine vertrauensvolle Basis zwischen Käufer und Verkäufer entsteht, sollte sich

¹ Quelle: www.ifo.de/pressemitteilung/2022-08-02/fachkraeftemangel-steigt-auf-allzeithoch

eingangs intensiv über Absichten und Ziele des Zu- beziehungsweise Verkaufs ausgetauscht werden. Zusätzlich ist die Identifizierung und Beseitigung von möglichen Dealbreakern wie auseinandergehenden Preisvorstellungen oder fehlerhaften Unterlagen gleich zu Beginn ratsam – so werden Unannehmlichkeiten oder gar Abbrüche im späteren Prozess vermieden. Sind die Details zur Übernahme geklärt, sollten die Mitarbeitenden durch eine adäquate Change Communication informiert und an Bord geholt werden. Eine unzureichende Kommunikation führt sonst schnell zu Frustration und Unzufriedenheit; gute Fachkräfte verlassen das Unternehmen dann möglicherweise auch nach einem geglücktem Übernahmeprozess. In diesem Zusammenhang ist es ebenfalls wichtig, dass die Führungsriege des Betriebs der Belegschaft ihr „Management Commitment“ vermittelt, also die Identifikation der Führungskräfte mit dem Veränderungsprozess. Bei den Überlegungen über einen Unternehmenszukauf sollte ebenfalls die Standortfrage nicht außer Acht gelassen werden.

Strategischer Zukauf: Weitere Vorteile

Neben einem Zugewinn an Fachkräften kann ein strategischer Unternehmenszukauf noch andere Möglichkeiten eröffnen. Je nach Unternehmensportfolio können sich weitere Überschneidungen, etwa bei Produkten, Kundenkreis oder Zulieferern, ergeben, die zu einer erhöhten und effizienteren Wertschöpfungskette führen. Auch das akquirierte Fachpersonal lässt sich so mitunter flexibel einsetzen; die Firma profitiert von Expertisezuwachs und -austausch.

Sonderfall: Zukauf eines insolventen Betriebes zur Fachkräftesicherung

Besonders bei insolventen Betrieben ergeben sich oft Umstände, die eine Übernahme lohnend machen. Der Kauf eines Krisenunternehmens gestaltet sich in der

SO GELINGT DIE ÜBERNAHME:

- Damit eine vertrauensvolle Basis zwischen Käufer und Verkäufer entsteht, sollte sich eingangs intensiv über Absichten und Ziele des Zu- beziehungsweise Verkaufs ausgetauscht werden.
- Die Identifizierung und Beseitigung von möglichen Dealbreakern wie auseinandergehenden Preisvorstellungen oder fehlerhaften Unterlagen gleich zu Beginn ist unbedingt ratsam – so werden Unannehmlichkeiten oder gar Abbrüche im späteren Prozess vermieden.
- Eine Übernahme ohne entsprechendes Experten-Know-how durchzuführen, kann zu ungeahnten Schwierigkeiten führen. Der Prozess sollte daher von Spezialisten wie Anwaltskanzleien für Firmen- und Insolvenzrecht oder sanierungserfahrenen Beratern begleitet werden.
- Da bei insolventen Betrieben der Verkaufsprozess zumeist innerhalb weniger Wochen abgewickelt wird, ist eine strukturierte und professionelle Herangehensweise notwendig. Sonst kann eine Abwanderung des Schlüsselpersonals die Folge sein.

Regel deutlich schneller und preislich günstiger als bei gesunden, da aufgrund der Schiefelage unmittelbares Handeln gefragt ist. Wegen der besonderen Gegebenheiten muss solch ein Projekt allerdings wohlüberlegt sein.

Mit der Übernahme eines insolventen Unternehmens oder eines seiner Teile sind meist auch Risiken verbunden. Daher müssen Interessenten im Vorfeld genau prüfen, ob ihre Firma eine solche Transaktion überhaupt finanziell und organisatorisch stemmen kann. Auch wichtig: den erhofften Fachkräften einen flüssigen Übergang und ein langfristig attraktives Arbeitsumfeld zu bieten. Bei aller Prüfung und Vorüberlegung darf sich der Übernahmeprozess dennoch nicht zu lang hinziehen. Es besteht die Gefahr, dass sich zentrale Kunden und die Belegschaft anderweitig umsehen und in letzter Konsequenz abspringen. Gerade ein Asset Deal bringt im Insolvenzfall Vorteile, da beispielsweise strukturelle Änderungen durch ein vereinfachtes Kündigungsrecht und anpassbare Mietverträge erleichtert werden.

Beurteilung im Einzelfall

Wie bei jeder Betriebsübernahme erfordert ein Zukauf zur Fachkraftgewinnung

natürlich einigen Planungs- und Verwaltungsaufwand – ob die Strategie tatsächlich lohnend ist, sollte in jedem Einzelfall individuell abgewogen werden. Wenn Aufwand und Risiken zu hoch eingeschätzt werden, kann auch das gezielte Abwerben von Fachpersonal eine Alternative darstellen. Doch ganz gleich, ob ein gesunder oder insolventer Betrieb zugekauft werden soll: Eine Übernahme ohne entsprechendes Experten-Know-how durchzuführen, kann zu ungeahnten Schwierigkeiten führen. Der Prozess sollte daher von Spezialisten wie Anwaltskanzleien für Firmen- und Insolvenzrecht oder sanierungserfahrenen Beratern wie denen des Beratungsverbundes ABG-Partner begleitet werden.



IHR ANSPRECHPARTNER

Ronny Baar
Geschäftsführer

ABG Consulting-Partner
GmbH & Co. KG

T +49 351 437 55-46

M baar@abg-partner.de

www.abg-consulting.de

NEUBEWERTUNG DES GRUNDBESITZES – FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR GRUNDSTEUER- REFORM

Das Bundesverfassungsgericht hatte die bisherige Regelung der Grundsteuer 2018 für verfassungswidrig erklärt, da sie dem Gleichbehandlungsgrundsatz widerspricht und gleichartige Grundstücke teilweise unterschiedlich behandelt. Der Gesetzgeber musste deshalb eine Neuregelung auf den Weg bringen. Die reformierte Besteuerung tritt ab Januar 2025 in Kraft; bis dahin gilt interimswise noch die bisherige Regelung. Doch die Grundsteuerreform hat bereits jetzt praktische Konsequenzen, da die Finanzämter die entsprechenden Daten zum Immobilienwert in digitaler Form benötigen. Eigentümerinnen und Eigentümer müssen den Wert ihres Grundbesitzes deshalb neu bestimmen und diesen fristgemäß an die Finanzverwaltung übermitteln. In unserem FAQ klärt Steuerberater Jens Richter die drängendsten Fragen.

Welche Immobilien müssen jetzt neu bewertet werden?

Richter: Die Grundsteuerreform gilt für alle Immobilienarten: Grundstücke, Gebäude und Flächen der Land- und Forstwirtschaft. Dabei ist es egal, ob das jeweilige Objekt privat oder gewerblich genutzt wird. Daher bedürfen alle dieser Immobilien einer Neubewertung.

Ist die Grundsteuerreform einheitlich geregelt?

Richter: Für die Neuberechnung der Grundsteuer gibt es ein Bundesmodell, dem sich die meisten Länder angeschlossen haben. Das Gesetz enthält jedoch eine sogenannte Öffnungsklausel, die den Bundesländern auch abweichende Regeln erlaubt. So haben Sachsen und das Saarland eigene Messkennzahlen eingefügt und Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Hamburg und Niedersachsen regeln die Bewertung von Grundvermögen nach Landesgesetzen.

Wie ermittle ich den Grundsteuerwert meiner Immobilie?

Richter: Handelt es sich um ein unbebautes Grundstück, wird in der Regel die Grundstücksfläche mit dem Bodenrichtwert multipliziert. Für bebaute Grundstücke ist je nach Art der Immobilie das Ertrags- oder das Sachwertverfahren anzuwenden. Ersteres gilt unter anderem für Ein- und Zweifamilienhäuser sowie Mietwohngrundstücke. Das Sachwertverfahren hingegen ist zum Beispiel bei gemischt genutzten und Geschäftsgrundstücken heranzuziehen.

Bei Betrieben der Land- und Forstwirtschaft müssen Eigentümerinnen und Eigentümer für die Wertermittlung ihrer Immobilien gesonderte Regelungen beachten. Hier ist stets eine Einzelfallbetrachtung nötig.





Wie lassen sich die Bodenrichtwerte ermitteln?

Richter: Für die Recherche von Bodenrichtwerten kann als Anhaltspunkt die allgemeine Internetseite www.bodenrichtwerte-boris.de herangezogen werden. Es sollte jedoch beachtet werden, dass für die Ermittlung der aktuellen, seit 01.01.2022 geltenden Werte noch bundesländereigene Internetadressen bekanntgegeben werden. Informationen für Sachsen und Bayern sind unter www.grundsteuer.sachsen.de beziehungsweise www.grundsteuer.bayern.de zu finden.

Wann und wie muss ich die Neubewertung einreichen?

Richter: Die sogenannte „Erklärung zur Feststellung des Grundsteuerwertes“ muss elektronisch über das Elster-Portal der Finanzverwaltungen eingereicht werden. Die Frist dafür beginnt am 1. Juli 2022 und läuft am 31.10.2022 ab. Versäumen Eigentümerinnen und Eigentümer dieses Datum, kann das Finanzamt eventuelle Verspätungszuschläge erheben. Achtung: Auch spätere Änderungen im Wert eines Objekts sind der Finanzbehörde zwingend zu erklären. Das betrifft beispielsweise Fehlerbehebungen im Rahmen der Bewertung sowie Aus- oder Umbaumaßnahmen an der Immobilie – beispielsweise von einem Ein- in ein Zweifamilienhaus.

Was ist, wenn ich meine Immobilie gerade erst verkauft habe?

Richter: Als erster Hauptfeststellungstichtag der

neuen Grundsteuerregelung gilt der 01.01.2022. Deshalb ist auch bei einem unterjährigen Verkauf die Eigentümerin oder der Eigentümer vom 1.1. erklärungs-pflichtig. Wurde die Immobilie beispielsweise Mitte Februar verkauft und ist seitdem in neuer Hand, muss dennoch die Alteigentümerin oder der Alteigentümer die Neubewertung einreichen. Besonderheiten gibt es hier lediglich im Rahmen des Erbbaurechts oder bei Gebäuden auf fremden Grundstücken.

Wo bekomme ich Hilfe?

Richter: Praktische Unterstützung bei der Erstellung der Feststellungserklärungen bietet die kostenfreie Internetseite www.grundsteuer.de sowie die Website www.grundsteuer-leichtgemacht.de. Erstere gilt allerdings nur für das Bundesmodell. Letztere bietet die kostenfreie Berechnung der Grundsteuerwerte für alle Bundesländer, eine Schritt-für-Schritt-Anleitung sowie eine kostengünstige Schnittstelle zum Elster-Programm. Das kann die Übertragung der Werte an das Finanzamt erleichtern. Dafür ist entsprechend eine Elster-Registrierung nötig. Auch externe Expertinnen und Experten können helfen: Der ABG-Beratungsverbund unterstützt Sie beim Erstellen von Feststellungserklärungen.



IHR ANSPRECHPARTNER

Jens Richter
Prokurist

ABG Allgemeine Beratungs-
und Treuhandgesellschaft mbH
Steuerberatungsgesellschaft

T +49 351 437 55-32

M richter@abg-partner.de

www.abg-partner.de

KLARSTELLUNG: SACHZUWENDUNGEN BEI GESCHÄFTSFÜHRENDEN DÜRFEN NICHT IN GELD ERFOLGEN

Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer können, wie alle anderen Angestellten auch, vom Arbeitgeber bis zu 10.000 Euro im Wirtschaftsjahr an Sachzuwendungen erhalten. Die Besteuerung erfolgt dann pauschal mit 30 Prozent. Damit von dieser Regelung allerdings Gebrauch gemacht werden kann, darf die Zuwendung keinesfalls in Geld erfolgen. Dazu zählen beispielsweise auch nachträgliche Kostenerstattungen, bei denen ein Geschäftsführender etwas gekauft, die Belege an die GmbH gegeben und sich von dieser den Kaufbetrag auszahlen lassen hat. In der Praxis heißt das: Eine Firma muss beispielsweise eine Reise zuerst buchen und kann sie anschließend dem Geschäftsführenden zukommen lassen. Die Rechnung muss zwingend über das Unternehmen laufen und die Zuwendung betrieblich veranlasst sein – etwa durch ein Firmenjubiläum oder einen Projektabschluss.



IHRE ANSPRECHPARTNERIN

Simone Finsterbusch
Teamleiterin Lohn

ABG Allgemeine Beratungs-
und Treuhandgesellschaft mbH
Steuerberatungsgesellschaft

T +49 351 437 55-36

M finsterbusch@abg-partner.de

www.abg-partner.de



Damit Ihnen nicht das Personal ausgeht: Wie Sie mit einer starken Arbeitgeber- marke dem Fachkräf- temangel vorbeugen!

Bis zum Jahr 2050 wird sich die Anzahl potenzieller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer halbieren. Laut dem DIHK-Fachkräftereport 2021 hat bereits jetzt mehr als jedes zweite Unternehmen Probleme, seine offenen Stellen längerfristig zu besetzen.¹ Dennoch kann es Betrieben gelingen, attraktive Voraussetzungen für Mitarbeitende zu schaffen, um Fachkräfte zu finden oder zu binden.

Wie lässt sich eine Arbeitgebermarke entwickeln?

Voraussetzung, um im „War of Talents“ zu bestehen, ist eine starke Arbeitgebermarke, welche die Kultur und Vision eines Unternehmens verständlich kommuniziert. Warum sollte ein potenzieller Mitarbeitender sich in Ihrem Unternehmen bewerben und nicht bei der Konkurrenz?

¹ Quelle: Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (2021), S. 5.



MIT DIESEN SCHRITTEN ARBEITEN SIE AN IHREM AUFTRITT ALS ARBEITGEBER:

1. Vorbereitung:

- Analyse des Auftritts als Arbeitgeber: Wie wirkt das Unternehmen nach außen? Was bietet das Unternehmen an Benefits an, was ist das Besondere? Wofür steht der Betrieb? Wie zufrieden sind die Mitarbeitenden?
- Erfassung Ziele und Zielgruppe: Wer wird gesucht (Qualifikationen, sozialer Background, Erfahrung und Alter, Werte), wie hoch ist der Personalbedarf kurz- und mittelfristig? Daraus ergibt sich die Ableitung der Vorstellungen und Erwartungen der Zielgruppe, die mit der Arbeitgebermarke angesprochen werden sollten.

2. Strategie und Umsetzung:

- Entwicklung der Arbeitgebermarke: Wie möchte das Unternehmen wahrgenommen werden? Auf welchen Kanälen finden wir die passenden Zielgruppen? Wie lässt sich ein stringentes Erscheinungsbild als interessanter Arbeitgeber erreichen? Wie können die bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch besser eingebunden, informiert und motiviert werden?
- Ableitung des Maßnahmenplans für externe und interne Kommunikation, Budgetierung und Verantwortlichkeiten

3. Controlling/ Weiterentwicklung:

- Umsetzung der Maßnahmen, zum Beispiel Ausbau Karrierebereich, Aufbau Social-Media-Kanal, regionale Pressearbeit, Recruitingvideos, interne Mitarbeiterzeitung
- Stetes Controlling und bei Bedarf Anpassung

Tipps für eine starke Arbeitgebermarke

Wer seine Arbeitgebermarke entwickelt, muss jedoch nicht bei null anfangen: Viele bereits in der Kundenansprache genutzte Kanäle wie Website, Online-Kampagne oder Social Media können dafür ebenfalls verwendet werden.

Hier drei Tipps für die ersten Schritte in Richtung Aufbau einer Arbeitgebermarke, die schnell umgesetzt werden können:

» Karriereseite auf Unternehmens-Homepage gestalten

Erstellen Sie eine ansprechende Karriereseite mit attraktiven Stellenausschreibungen, Mitarbeiterstimmen und einem Eindruck in die Unternehmenskultur. Listen Sie Benefits und gewähren Sie einen Blick hinter die Kulissen.

» Glänzen Sie auf Stellen- und Bewertungsportalen

Motivieren Sie Ihre Mitarbeitenden dazu, positive Bewertungen auf Stellen- und Bewertungsplattformen, wie beispielsweise Kununu oder Glassdoor, zu hinterlassen und reagieren Sie sowohl auf positives als auch negatives Feedback.

» Finden Sie Corporate Influencer

Identifizieren Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen, die eigenständig über ihren Berufsalltag in verschiedenen Kanälen berichten. So erhalten Bewerberinnen und Bewerber ein realistisches Bild und Ihr Unternehmen eine höhere Reichweite.

WIR MACHEN SIE ALS ARBEITGEBER NOCH BESSER SICHTBAR!

Haben Sie Interesse an einem ersten kostenfreien Blick auf Ihr Arbeitgeberprofil und Tipps zur Verbesserung?



Dann nehmen Sie gern Kontakt auf:
Ilka Stiegler, Geschäftsführerin
 ABG Marketing GmbH
 T 0351 437 55 12
 M kontakt@abg-marketing.de
 www.abg-marketing.de

BESTEHT EINE SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT FÜR GESCHÄFTS- FÜHRENDE?

Die Frage, ob eine Geschäftsführerin oder ein Geschäftsführer in die gesetzliche Sozialversicherungspflicht fällt, ist oft nicht leicht zu beantworten. Dieter Merz, Fachanwalt für Arbeitsrecht, geht dem Thema in seinem Gastbeitrag auf den Grund.

In Sachen Sozialversicherungspflicht ist zunächst zu klären, wie ein Geschäftsführender mit der Gesellschaft verflochten ist – ob eine abhängige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit im Sinne der Sozialversicherungspflicht besteht. Hierbei kommen verschiedene Konstellationen in Betracht:

Fremdgeschäftsführer

Fremdgeschäftsführer sind Geschäftsführende, die nicht zugleich Gesellschafterin oder Gesellschafter sind. Sie sind aufgrund eines mit der Kapitalgesellschaft wie einer GmbH, GmbH & Co. KG oder UG abgeschlossenen Dienstvertrages als leitende Angestellte tätig und erhalten in der Regel eine gewinn- und verlustunabhängige Vergütung. Daher gelten sie als im Betrieb beschäftigt und führen grundsätzlich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus. Das gilt auch, obwohl sie Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen. Darüber hinaus besteht die Sozialversicherungspflicht sogar dann, wenn die Geschäftsführenden in ihrer Tätigkeit weitgehend weisungsfrei sind oder dem Direktionsrecht der Gesellschafterinnen und Gesellschafter nur eingeschränkt unterliegen.

Gesellschafter-Geschäftsführer in einer Personengesellschaft

Jede Mitunternehmerin und jeder Mitunternehmer prägen hier aktiv die Unternehmensführung mit. Daraus ergibt sich, dass Gesellschafter-Geschäftsführer keine Beschäftigten im Sinne der Sozialversicherung sind. Anders kann es aussehen, wenn die Unternehmerin oder der Unternehmer als Arbeitnehmender gegen Arbeitsentgelt beschäftigt ist. Dann kommt es auf die Einzelfallbetrachtung an: Ist die Arbeitsleistung insgesamt eher der Funktion eines Arbeitgebers zuzuordnen, ergibt sich daraus keine Sozialversicherungspflicht. Entspricht die Tätigkeit dagegen eher der eines Arbeitnehmenden in Funktion eines leitenden Angestellten, besteht Sozialversicherungspflicht.

Gesellschafter-Geschäftsführer in einer Kapitalgesellschaft

Diese Art der Geschäftsführung erfordert eine sehr differenzierte Betrachtung. Es kommt hierbei nämlich auf die Höhe der Beteiligung am Stammkapital oder besondere Vereinbarungen im

AUSWIRKUNG DER BETEILIGUNG AUF DIE SV-PFLICHT AM BEISPIEL EINES GMBH-GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRERS:

- Der GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer ist mit 100 Prozent an der GmbH beteiligt und somit **alleiniger Gesellschafter-Geschäftsführer**: Für diesen Fall besteht **keine Sozialversicherungspflicht**.
- Der GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer ist mit mehr als 50 Prozent beteiligt und damit **Mehrheitsgesellschafter-Geschäftsführer**: Auch in diesem Fall besteht **keine** abhängige Beschäftigung im Sinne der **Sozialversicherungspflicht**.
- Besteht eine Beteiligung von exakt 50 Prozent, sind **Gesellschafter-Geschäftsführer nicht sozialversicherungspflichtig** – dies hatte das Bundessozialgericht (BSG) in seinen letzten Entscheidungen 2018 und 2019 klargestellt.
- Der GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer ist mit weniger als 50 Prozent an der GmbH beteiligt, genießt aber eine **im Gesellschaftsvertrag eingeräumte Sperrminorität**, die ihn in die Lage versetzt, Entscheidungen zu verhindern: In der Regel besteht hier **keine Sozialversicherungspflicht**. Im Einzelfall kommt es aber auf den Umfang der Sperrminorität an.
- Besteht eine Beteiligung von **weniger als 50 Prozent**, gibt es **keine Sperrminorität** und kann die Person auch **nicht anderweitig Einfluss** auf die Geschicke der GmbH nehmen, gilt der minderheitsbeteiligte GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer als abhängig beschäftigt im Sinne der Sozialversicherungspflicht.

Gesellschaftsvertrag, der Satzung des Unternehmens, an. Dieser Vertrag bestimmt letztlich den Umfang der Rechtsmacht des GmbH-, GmbH & Co. KG- oder UG-Gesellschafter-Geschäftsführenden. Und diese Rechtsmacht entscheidet, inwiefern der Geschäftsführende Einfluss auf die Geschicke der Gesellschaft ausüben kann und damit, ob er abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist.

Sie haben weiterführende Fragen zum Thema? Dieter Merz und sein Team aus Fachanwälten beraten und begleiten Sie gerne.



IHR ANSPRECHPARTNER

Dieter Merz
Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Merz & Lauf
Partnerschaftsgesellschaft
T +49 351 318 41-0
M merz@merz-dresden

... und spannende Events

Neue Kolleginnen ...

STANDORT MÜNCHEN

MELITTA DAIBEL

Frau Daibel verstärkt unser Team als Steuerberaterin. Sie bringt bereits 26 Jahre Berufserfahrung aus einer Steuerkanzlei mit – wir freuen uns auf ihre Expertise!



STANDORT DRESDEN

KONSTANTIN BLANKE

Konstantin Blanke ist unser neuer Azubi am Standort Dresden. Er absolviert eine Ausbildung zum Steuerfachangestellten.



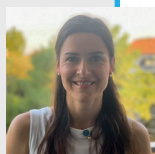
CHARLOTTE RÜSCH

Frau Rüscht kümmert sich als Redakteurin bei der ABG Marketing um alle Aufgaben rund um's Schreiben. Gerade den Bachelor in Germanistik und Romanistik sowie einige Berufserfahrung in der Tasche, startet sie bei uns durch.



DANA PIETZSCH

Wir freuen uns über Unterstützung für das Büromanagement und die Lohnbuchhaltung durch unsere vertriebsereifere Praktikantin Frau Pietzsch. Bei uns absolviert sie ihre dreijährige Umschulung zur Kauffrau für Büromanagement.



Familienunternehmer

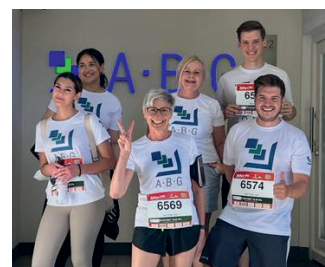
Kongress 2022 - Hannover

Als Familienunternehmen freuen wir uns über den Austausch mit anderen Unternehmerinnen und Unternehmern in Hannover und diskutierten dabei, wie langfristig orientierte Familienunternehmen eine Vorbildfunktion bei der Digitalisierung, dem Anwerben von Fachkräften und nachhaltigem Wirtschaften einnehmen können. Auf der Bühne diskutierten unter anderem Vizekanzler Robert Habeck und Bundesfinanzminister Christian Lindner aktuelle Geschehnisse, die Energiewende und die zukünftige Rolle des Mittelstands in der Wirtschaft.



Wir laufen nicht vor Ihren Steuern davon! - München

Mit diesem Motto auf dem Rücken gab das ABG Team gemeinsam beim B2Run in München Gas. Zusammen mit



rund 25.000 anderen Sportlerinnen und Sportlern liefen wir zum Endspurt ins Olympiastadion ein. Ein besonderer Moment im 50. Jubiläumsjahr der Spiele!

Unser Sommerfest - München

Zusammen mit den Familien sowie Freundinnen und Freunden unseres Teams feierten wir im Garten der Münchener Niederlassung nach mehrjähriger Pause endlich wieder ein ausgelassenes Sommerfest. Mit vielen selbst gemachten Leckereien am Buffet, der Geschäftsleitung am Grill, einer Candy Bar, Hüpfburg und Fotobox war sowohl für das leibliche Wohl sowie Spaß für Groß und Klein gesorgt.





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 mit eigenständigen Gesellschaften. Er betreut 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 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

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
marketing@abg-partner.de
www.abg-marketing.de

Bayreuth

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

Kooperationspartner

Consulting Böblingen Steuerberatungsgesellschaft mbH
Sindelfinger Straße 10
71032 Böblingen
Telefon +49 7031 21 76-0
boeblingen@abg-partner.de

Bildnachweis

www.istockphoto.com
Unternehmensfotos
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.