

---

# GEMEINWOHL-BERICHT

## UNTERNEHMEN

### ALLGEMEINE INFOS

- Firmenname: A&P Steuerberatungsgesellschaft mbh
- Branche: Steuerberatung
- Anzahl der MitarbeiterInnen 25
- Umsatz: 1,5 Mio Euro
- Kontakt : Gerlachstraße 25 in 14480 Potsdam
- Tel: (0331) 64 90 10
- Berichtszeitraum: 2013/2014

### TÄTIGKEITSBEREICH

Wir erstellen die Finanzbuchhaltungen, Jahresabschlüsse und Steuererklärungen unserer Mandanten, dabei liegt unser Schwerpunkt auf eine komplexe steuerliche und betriebswirtschaftliche Beratung mit Aufzeigen entsprechender Gestaltungsmöglichkeiten. Unsere Arbeit sehen wir als einen ganzheitlichen Prozess an, weshalb wir eine Aufteilung in Umsatzanteile nicht als zielführend ansehen. Unsere Gesellschaft ist Gründungsmitglied des Verbundes unabhängiger Steuerberater und Rechtsanwälte aristotax, welches im Punkt D2 genauer vorgestellt wird.

### DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL

Der Gemeinwohl-Bericht und die Matrix wurden für die Jahre 2013 und 2014 erstellt. Alle Zahlen und Daten beziehen sich allerdings auf das Wirtschaftsjahr 2014.

Mit dem Gemeinwohlbericht sehen wir eine Möglichkeit uns nach sozialen, ökologischen und demokratischen Kriterien einschätzen zu lassen. Nach den Erfahrungen der ersten Gemeinwohlbilanz 2012 und der neuen Matrix 4.1, erhoffen wir neue Erkenntnisse für unser Unternehmen zu erlangen. Dabei interessiert uns besonders aus welchen Gründen einzelne Ziele aus der letzten Gemeinwohl-Bilanz umgesetzt wurden und warum andere nicht.

Wir sind Mitglied im *Gemeinwohl-Ökonomie Berlin-Brandenburg* e.V. Dort tauschen wir unsere Erfahrungen mit anderen Mitgliedern und Unternehmern aus. Unsere Geschäftsführer nehmen an Vorträgen und Diskussionsrunden des Vereins teil.

Durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg wurden wir mit dem Ausbildungspreis 2014 für unsere qualitativ hochwertige Ausbildung ausgezeichnet.

## TESTAT : AUDIT

<b>GEMEINWOHL- BILANZ</b>   2013-14	für A&P Steuerberatungs GmbH AuditorIn Nils Wittke
---	---

WERT BERÜHRUNGSGRUPPE	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz
<b>A) LieferantInnen</b>	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement				30 %
<b>B) GeldgeberInnen</b>	B1: Ethisches Finanzmanagement				20 %
<b>C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen</b>	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung 60 %	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit 10 %	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen 10 %	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens 40 %	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz 20 %
<b>D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehmen</b>	D1: Ethische Kundenbeziehung 30 %	D2: Solidarität mit Mitunternehmen 50 %	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 10 %	D4: Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 40 %	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards 40 %
<b>E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souverän, zukünftige Generationen, Zivilgesellschaft, Mitmenschen und Natur</b>	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL 40 %	E2: Beitrag zum Gemeinwesen 50 %	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen 10 %	E4: Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung 60 %	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung 60 %
<b>Negativ-Kriterien</b>	Verletzung der ILO-Arbeitsnormen/ Menschenrechte <input type="text" value="0"/> Menschenunwürdige Produkte, z.B. Tretminen, Atomstrom, GMO <input type="text" value="0"/> Beschaffung bei / Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen <input type="text" value="0"/>	Feindliche Übernahme <input type="text" value="0"/> Sperrpatente <input type="text" value="0"/> Dumpingpreise <input type="text" value="0"/>	Illegitime Umweltbelastungen <input type="text" value="0"/> Verstöße gegen Umweltauflagen <input type="text" value="0"/> Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer der Produkte) <input type="text" value="0"/>	Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens <input type="text" value="0"/> Arbeitsplatzabbau oder Standort-verlagerung bei Gewinn <input type="text" value="0"/> Umgehung der Steuerpflicht <input type="text" value="0"/> Unangemessene Verzinsung für nicht mitarbeitenden Gesellschafter <input type="text" value="0"/>	Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter <input type="text" value="0"/> Verhinderung eines Betriebsrats <input type="text" value="0"/> Nichtoffenlegung aller Finanzflüsse an Lobbies / Eintragung in das EU-Lobbyregister <input type="text" value="0"/> Exzessive Einkommensspreizung <input type="text" value="0"/>

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Matrix 4.1. Nähere Informationen zur Matrix, den Indikatoren und dem Audit-System finden Sie auf [www.gemeinwohl-oekonomie.org](http://www.gemeinwohl-oekonomie.org)

Testat gültig bis **30.04.2017**

**BILANZSUMME 337**

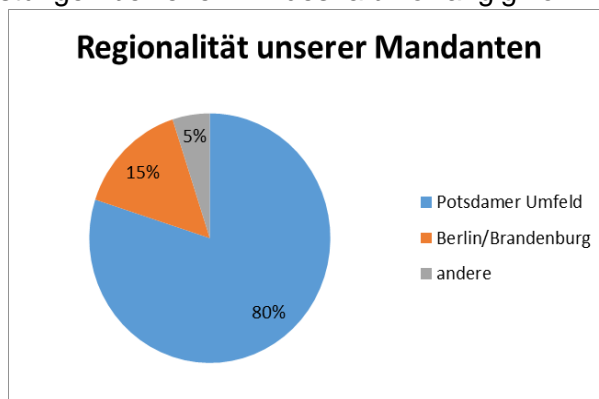
# GENAUE BESCHREIBUNG DER EINZELNEN KRITERIEN

## A1 ETHISCHES BESCHAFFUNGSMANAGEMENT

Kosten 2014	Anteilig	Lieferant
Miete	33 %	-
Büroaufwendungen	22 %	Mandant (anteilig)
Kfz-Kosten	21 %	Mandant(anteilig)
EDV-Software	13 %	-
Internet/Telefon/Strom	10 %	Ökostrom

### **Berücksichtigung regionaler, ökologischer und sozialer Aspekte bzw. höherwertiger Alternativen (Relevanz: hoch)**

Die Zusammenarbeit mit unseren (regionalen) Mandanten hat in unsere Unternehmen einen hohen Stellenwert. Produkte und Dienstleistungen beziehen wir deshalb vorrangig von ihnen, auch wenn sie preislich über der Konkurrenz liegen. Sportbekleidung, Versicherungen, Büromaterial, -möbel, Druckereinheiten und gastronomische Leistungen kaufen wir bei unseren Mandanten ein. Dies gehört seit Entstehung unseres Unternehmens zu unserer Firmenphilosophie und wird von unseren Mandanten auch erwartet. Weiterhin empfehlen wir, wenn es angebracht ist unsere Mandate gegenseitig weiter und versuchen damit regionale Kreisläufe zu stärken.



### **Aktive Auseinandersetzung mit den Risiken zugekauften P/D und Prozesse zur Sicherstellung (Relevanz: mittel)**

Beim Einkauf bevorzugen wir Unternehmen, die sich in OWUS (Offener Wirtschaftsverband von kleinen und mittleren Unternehmen, Freiberuflern und Selbstständigen in der Bundesrepublik Deutschland e.V.) engagieren. Die Mitglieder haben sich verpflichtet „aus wirtschaftlicher Vernunft und sozialer Verantwortung“ zu wirtschaften. So garantieren wir beim Einkauf neben der regionalen auch die soziale Komponente. Nach der Erstellung des ersten Gemeinwohlberichtes, haben wir uns entschieden auf Ökostrom umzusteigen. Uns ist jedoch bewusst, dass wir noch einen großen Schritt Richtung einer ökologischen Einkaufspolitik gehen müssen. Große Defizite zeigen sich im allgemeinen ökologischen Denken und Handeln. Es werden zum Beispiel nur neue Geschäftswagen, Büromöbel und

IT-Hardware erworben, anstatt schon gebrauchte Produkte in Betracht zu ziehen. Für die Einkaufspolitik ist die Geschäftsführung verantwortlich.

### **Strukturelle Rahmenbedingungen zur fairen Preisbildung (Relevanz: niedrig)**

Mit allen wichtigen Lieferanten haben wir seit min. 10 Jahren intensive Wirtschaftsbeziehungen. Die Ausnahme ist wie bereits angesprochen der Wechsel des Stromanbieters. Wir hoffen, dass zukünftig Unternehmen, die sich für die Gemeinwohl-Ökonomie interessieren und ihre Werte vertreten unsere Geschäftspartner werden. Unser Motto lautet daher: Das Vertrauen in die Produkte und Dienstleistungen unserer Mandanten ist uns langfristig wichtiger, als billigere Produkte von Nichtmandanten zu kaufen.

## **B1 ETHISCHES FINANZMANAGEMENT**

### **Institutionalisierung (Relevanz: mittel)**

Ein Bewusstsein für ein ethisches Finanzmanagement ist erst durch den letzten Gemeinwohlbericht entstanden. In diesem Prozess haben wir ein Konto bei GLS-Bank eröffnet, worüber bisher nur wenige Finanztransaktionen laufen. Zukünftig streben wir an, uns in diesem Bereich zu verbessern und langfristig mehr Überweisungen und Einzüge über das GLS-Konto zu führen.

### **Ethisch-nachhaltige Qualität des Finanzdienstleisters (Relevanz: niedrig)**

<b>Umsatz</b>	<b>Abwicklung über folgenden Finanzdienstleister</b>
44%	DKB (Staatsbank)
43%	Commerzbank
10%	Volksbank
2%	GLS (Ethikbank)
1%	Deutsche Bank

Als Dienstleister sind wir gezwungen uns an unsere Mandanten anzupassen, was zur Folge hat, dass wir mit den verschiedensten Banken in Kontakt treten müssen um eine optimale Beratung zu gewährleisten. Daraus resultiert, dass wir bei Landes-, Volks- und Genossenschaftsbanken, genauso wie bei Privatbanken Konten führt. Langfristig streben wir eine engere Zusammenarbeit mit der GLS-Bank hinsichtlich der gemeinsamen Beratung und Finanzierung von Unternehmen und Projekten an.

### **Gemeinwohlorientierte Veranlagung (Relevanz: hoch)**

Bis auf die betriebliche Altersvorsorge von Delta Llyod, investieren wir nicht in Finanzanlagen. Alle unsere gebildeten Rücklagen befinden sich auf Tagesgeldkonten.

### **Gemeinwohlorientierte Finanzierung (Relevanz: niedrig)**

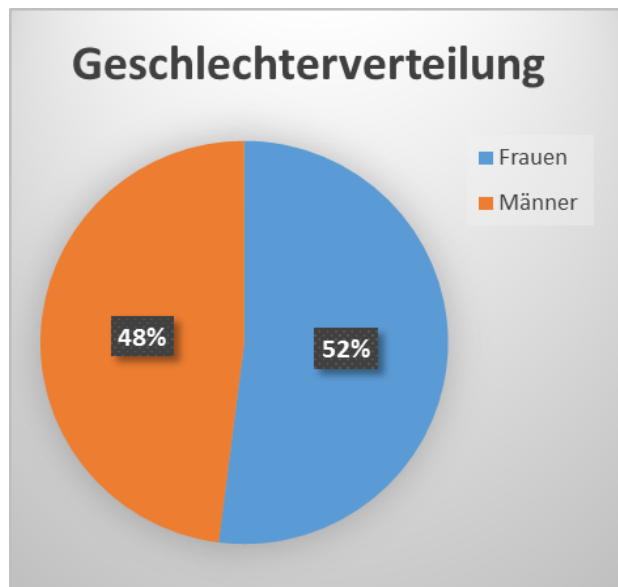
Unser Unternehmen wurde aus einbehaltenen Gewinnen und Spareinlagen aufgebaut. Alle Investitionen konnten wir bisher ohne Kredite bewältigen, eine Ausnahme ist die Finanzierung der PKW. Das bedeutet, dass unser Unternehmen annähernd zu 100% aus Eigenkapital finanziert ist.

## C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT UND GLEICHSTELLUNG

Anzahl	Beschäftigungsgruppe
4 (3)	Steuerberater (Geschäftsführer)
10	Steuerfachwirte/Bilanzbuchhalter/Steuerfachangestellte
2	Sekretärinnen
9	Auszubildende
25	Insgesamt
13/12	Frauen/Männer

### Mitarbeiter Orientierte Organisationskultur und -strukturen (Relevanz: mittel)

Deutschland hat ein kompliziertes Steuerrecht. In keinem gesellschaftlichen Bereich ändern sich Gesetze und Verordnungen so schnell und oft wie auf dem Gebiet des Steuerrechts. Deshalb legen wir großen Wert auf die Weiter- und Fortbildung unserer Mitarbeiter, um auch unsere Mandanten bestmöglich beraten zu können. Seminare bieten wir über unser Netzwerk aristotax an, darüber hinaus finden regelmäßig Online-Schulungen im großen Besprechungszimmer statt. Ein Mitarbeiter unterstützt die Auszubildenden im dritten Lehrjahr und hilft bei der theoretischen Vorbereitung auf deren Abschlussprüfung. Die Fortbildungskosten der Auszubildenden werden zur Hälfte übernommen, bei sehr guten bis guten Ausbildungsnoten in der Berufsschule sogar vollständig. Die Mitarbeiter unterbreiten den Vorschlag dies zu ändern, sodass die schwächeren die volle Unterstützung erhalten oder alle gleich behandelt werden.



Unser Unternehmen ist klar strukturiert. Jeder Steuerfachangestellte betreut einen Mandantenkreis, hierbei genießen die Mitarbeiter einen sehr großen Handlungsspielraum. Sie sind weniger an die Vorgaben der Geschäftsführung als an die kontinuierliche Abarbeitung der Fristen gebunden. Das bedeutet, dass sie sich ihre Zeit und Arbeitsabläufe in Eigenverantwortung bestimmen können und müssen.

Jedem Mitarbeiter ist ein Auszubildender zugeordnet. Beide sitzen sich gegenüber um eine qualitative Ausbildung gewährleisten zu gewährleisten. Der Steuerfachangestellte ist für den Auszubildenden der erste Ansprechpartner und disziplinarische Vorgesetzte.

Einmal pro Woche wird eine Teambesprechung einberufen. Hierbei werden kurze und langfristige Ziele des Unternehmens besprochen. Außerdem wird hier jedem Mitarbeiter die Gelegenheit geboten, seine Wünsche, Sorgen und auch Kritik zu äußern.

Die Mitarbeiter wünschen sich in einigen Bereichen einheitlichere Vorgaben und Konkretisierungen von der Geschäftsführung. Hierbei wäre es wichtig, dass sich die Geschäftsführung darüber einigt, welche einheitlichen Standards sie abverlangt.

### **Faire Beschäftigungs- und Entgeldpolitik (Relevanz: mittel)**

Die Steuerfachangestellten können eine Leistungsvergütung erhalten. Im Rahmen der Leistungsvergütung erhalten sie einen festen Anteil des ihnen zugeordneten Umsatzes als Bruttoentgelt. Vierteljährlich erfolgt eine Abrechnung über die erhaltenen Gehälter, sowie den erbrachten Umsatz. Dies führt meistens dazu, dass die Mitarbeiter durch die Leistungsvergütung ein wesentlich höheres Gehalt als in ihrem Arbeitsvertrag vereinbarten Festlohn erzielen.

Es besteht eine Kernarbeitszeit von 9 - 16 Uhr, um für unsere Mandanten erreichbar zu sein. Die Arbeitszeit beläuft sich auf 39 Stunden pro Woche. Im Unternehmen können Mitarbeiter auch verkürzt arbeiten. Drei unserer Mitarbeiterinnen nutzen die 30-Stunden-Woche, um ihre Kinder besser betreuen zu können.

Der überwiegende Teil unserer Mitarbeiter wurde in unserem Steuerbüro ausgebildet. Die Mitarbeiter sollen einen langfristigen und sicheren Arbeitsplatz erhalten, was die Aufstiegschancen im Unternehmen mit einschließt. Diese Möglichkeit hat ein langjähriger Mitarbeiter wahrgenommen. Ein ehemaliger Auszubildender hat in 2014 erfolgreich die Steuerberaterprüfung bestanden und ist als angestellter Steuerberater im Unternehmen verblieben. Dieser erfolgreiche Weg führte über die Weiterbildung zum Bilanzbuchhalter und ein Fernstudium der Betriebswirtschaft. Das Studium schloss er erfolgreich als Diplom-Betriebswirt ab.

In den letzten Jahren haben wir von jeweils drei Auszubildenden, einen weiter beschäftigen können. Bei den Auszubildenden die wir nicht übernehmen konnten, haben wir uns bemüht Ihnen Arbeitsplatz bei einem Steuerberater im Netzwerk aristotax anzubieten oder bei ihrer Arbeitssuche unterstützt. Unsere Mandanten fragen uns an, ob sie einen Auszubildenden von uns übernehmen können.

Zum Beispiel fragen wir unsere Mandanten, ob diese nicht einen Buchhalter benötigen, was uns in der Vergangenheit schon gelungen ist. Von dieser Art der Personalpolitik profitieren alle Seiten: die ehemaligen Auszubildenden mit einer festen Stelle, unsere Mandanten mit einem gut ausgebildeten Buchhalter und wir haben eine feste Beziehung zu unseren Mandanten und können gleichzeitig eine gute Vorarbeit sicherstellen.

Die Mitarbeiter sind mit dem Lohnniveau zufrieden, da es nach ihrer Meinung über dem regionalen Durchschnitt liegt. Mit ihrem Gehalt können sie ein sicheres und gutes Leben bestreiten. Die Geschäftsführung bietet den langfristig angestellten Mitarbeitern eine betriebliche Altersvorsorge an, die auch bezuschusst wird.

### **Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung einschließlich Work-Life-Balance/ flexible Arbeitszeiten (Relevanz: mittel)**

Die Geschäftsführung richtet sich sehr flexibel an die Stundenwünsche der Mitarbeiter. Die Kernarbeitszeit kann in Ausnahmefällen in Absprache mit der Geschäftsführung auch kurzfristig geändert werden. Normalerweise beträgt die Kernarbeitszeit von 9-16 Uhr, aber gerade bei den jungen Müttern ist sie von 9-15 Uhr.

Im Krankheitsfall der Mitarbeiter können diese auch ohne Krankschreibung ein oder zwei Tage zu Hause bleiben. Hier besteht das Vertrauen, dass die Mitarbeiter wirklich krank sind. Wenn sich herausstellt, dass die Krankheit länger anhält, ist jedoch eine Krankschreibung erforderlich.



Im Unternehmen wird jedem Mitarbeiter die Möglichkeit gegeben, einen gesunden Berufsalltag bestreiten zu können. Es gibt eine gut ausgestattete Küche, in der jeder Mitarbeiter seine Mahlzeiten eigenständig zubereiten kann. Direkt daneben befindet sich ein großer Aufenthaltsraum, wo die Pause mit den anderen Mitarbeitern zusammen verbracht werden kann. In unseren Räumen besteht striktes Rauchverbot, was selbst von den Rauchern positiv aufgenommen wird.

Im letzten Jahr wurden alle alten Arbeitsstühle ausgewechselt und durch neue ergonomische Stühle ersetzt, um allen Mitarbeitern ein körperlich schonendes Arbeiten zu ermöglichen. Fast alle Arbeitsplätze wurden mit 2 Bildschirmen ausgestattet, das gewährleistet ein schnelles und übersichtliches Arbeiten.

An besonders warmen Tagen, reichen die vorhandenen Ventilatoren kaum aus, um konzentriert arbeiten zu können. Weder Geschäftsführung noch Mitarbeitern ist hier eine sinnvolle Lösung eingefallen, um das Problem vollständig beheben zu können.

In einigen Büroräumen stehen noch Kopierer und Drucker, was die Mitarbeiter aufgrund des Lärmpegels als störend empfinden. Hier wäre eine Arbeitsplatz- und Lärmverbesserung relativ leicht zu bewerkstelligen. Dies sollte ein Ziel zum nächsten Bericht sein.

Die Geschäftsleitung stellt ausreichend Wasser und Kaffee zur Verfügung.

### **Gleichstellung und Diversität (Relevanz: mittel)**

In unserem Unternehmen sind Frauen und Männer grundsätzlich gleichgestellt, finanziell wird dies mit der Leistungsvergütung erreicht. Unter den Mitarbeitern, wie auch bei den Auszubildenden ist das Verhältnis von Männern und Frauen gleich verteilt. Jedoch ist festzustellen, dass alle Steuerberater männlich sind. Die Mitarbeiter gleich zu behandeln, ist für die Geschäftsführung ein Kernanliegen, denn Ungleichbehandlung führt auch immer zu Unwohlsein von einzelnen Personen oder Gruppen. Falls eine Ungleichbehandlung festgestellt wurde, konnten diese bisher immer beseitigt werden.

Bisher konnten alle Frauen nach der Elternzeit wieder in den Geschäftsalltag integriert werden.

Die Individualität der Mitarbeiter wird zum Teil eingeschränkt, denn es ist untersagt Piercings und Tattoos offen zu zeigen. Außerdem sehen es Mitarbeiter kritisch, wenn nach der Kleiderordnung Männer nicht mit kurzen Hosen und Flipflops zur Arbeit kommen können, was jedoch bei Frauen mit Kleid und Flipflops toleriert wird.

## **C2 GERECHTE VERTEILUNG DER ERWERBSARBEIT**

Wie oben angesprochen, basieren die Verträge der Mitarbeiter auf Grundlage der Leistungsvergütung. Diese erlaubt ihnen, ein für sie selbst optimales Gleichgewicht zwischen Beruf und Freizeit zu finden. Wir sprechen uns auch dagegen aus, unseren Mitarbeitern eine maximale Arbeitsdauer vorzuschreiben, denn das würde für uns eine Eingrenzung ihres persönlichen Freiraums bedeuten. Alle unsere Mitarbeiter sind fest angestellt. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass ohne diese Form der Leistungsvergütung zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen würden.

Wie die Arbeitszeit in unserem Unternehmen geregelt ist, ist ausführlich in Punkt C1 beschrieben. Jeder Mitarbeiter führt den Stundennachweis seiner erbrachten Stunde selbstständig.

## C3 FORDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITERINNEN

### **Ernährung während der Arbeitszeit (Relevanz: hoch)**

In unserer Küche ist es jedem Mitarbeiter freigestellt, welche Lebensmittel zubereitet und gegessen werden. Wir legen viel Wert auf eine ausgewogene Ernährung, was auch einen bewussten Umgang mit Fleisch und anderen tierischen Produkten betrifft - ohne aber auf diese zu verzichten. Ab und zu wird für die Mitarbeiter frisches Gemüse/ Obst von regionalen Bauern mitgebracht. Auf Betriebsfeiern oder -ausflügen ist es möglich auf die Ernährung zu achten, wie zum Beispiel beim traditionellen Frauentagsessen. Hierbei bemühen sich die Geschäftsführer unter Berücksichtigung einer ökologischen und gesunden Ernährung - auch eine vegetarische Variante anzubieten.

### **Mobilität zum Arbeitsplatz (Relevanz: hoch)**

<b>Weg zur Arbeit</b>	<b>Personen</b>
Bus/Bahn	9
Auto (davon Car-Sharing)	9 (3)
Fahrrad/zu Fuß	7

Der Unternehmensstandort ist sehr zentral gelegen und mit Bus und/oder Straßenbahn schnell zu erreichen. Bisher haben wir noch kein Anreizsystem für deren Nutzung, was die Mitarbeiter für sich selbst, aber vor allem für die Auszubildenden begrüßen würden. Beim Kauf und der Nutzung der Dienstwagen wurde bisher noch nicht auf ökologische Aspekte geachtet.

### **Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse (Relevanz: mittel)**

In diesem Punkt, hat unser Unternehmen noch viel Nachholbedarf!

## C4 GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS

### **Innerbetriebliche Bruttoeinkommensspreizung im Unternehmen (Relevanz: hoch)**

Mit dem ersten Gemeinwohlbericht ist der Geschäftsführung erst die Brisanz des Themas bewusst geworden. Deshalb achtet jetzt die Geschäftsführung darauf, dass sich das Verhältnis zwischen höchst- und niedrigst Einkommen nicht den Wert des Zehnfachen übersteigt.

### **Mindesteinkommen (Relevanz: mittel)**

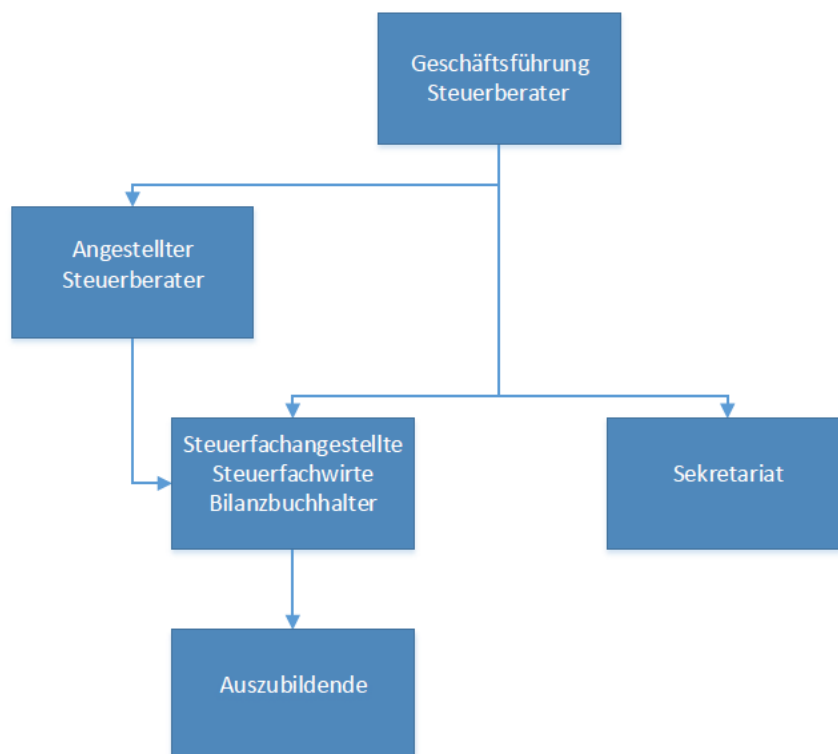
Das geringste Einkommen der Mitarbeiter (nicht Auszubildende) liegt über den von der Gemeinwohl-Ökonomie geforderten Mindestlohn von 1.330 Euro netto. Unsere Auszubildenden bekommen die von der Steuerberatungskammer vorgeschlagenen Ausbildungsvergütung.



## Transparenz und Institutionalisierung (Relevanz: niedrig)

Die Löhne der Mitarbeiter und der Geschäftsführung werden weder betriebsextern noch -intern weitergegeben/veröffentlicht. Durch unser einheitliches System der Leistungsvergütung, können sich die Mitarbeiter den Lohn ihrer Kollegen theoretisch selbst ausrechnen. Das gleiche gilt für die Gewinnausschüttung an die Gesellschafter.

## C5 INNERBETRIEBLICHE DEMOKRATIE UND TRANSPARENZ



## Grad der Transparenz (Relevanz: niedrig)

Die meisten (Finanz-) Dokumente und Verträge sind für jeden Mitarbeiter zugänglich. Als Steuerberatungsunternehmen ist es selbstverständlich, dass jeder Mitarbeiter die betriebliche Bilanz nicht nur einsehen, sondern auch verstehen kann. Die Zugangsdaten der Bankkonten sind nur der Geschäftsführung und dem Sekretariat bekannt.

## Legitimierung der Führungskräfte (Relevanz: mittel)

Nur Steuerberater können nach erfolgreicher Steuerberaterprüfung und Zulassung durch die Steuerberaterkammer Geschäftsführer oder Gesellschafter werden. Dadurch werden unsere Führungskräfte hauptsächlich durch Ihr Fachwissen und ihre Qualifikation legitimiert. Als Unternehmen begrüßen wir die Ambitionen unserer Mitarbeiter die Steuerberaterprüfung zu absolvieren. Drei Mitarbeiter sind diesen Weg bereits gegangen und jetzt im Unternehmen tätig, davon zwei als Geschäftsführer. Wir sind sehr stolz darauf, dass Herr Zietz 2014 die Steuerberaterprüfung bestanden hat.

### **Mitbestimmung bei Grundsatz- und Rahmenentscheidungen (Relevanz: hoch)**

Bei der Frage, welche Auszubildenden neu eingestellt werden, haben die Mitarbeiter ein Mitspracherecht. Das ist uns auch wichtig, da unsere Steuerfachangestellten drei Jahre mit den Auszubildenden zusammen arbeiten.

Wie in C1 schon erwähnt, finden regelmäßig Dienstversammlungen statt, indem die alltäglichen Probleme, sowie langfristigen Perspektiven besprochen werden. In diesem Prozess werden alle Mitarbeiter mit einbezogen, denn sie bilden das Fundament unseres Unternehmens. Die Auszubildenden sollen laut den Mitarbeitern hier noch mehr mit einbezogen werden. Die Geschäftsführung versucht, die Eigeninitiative der Mitarbeiter zu fördern. Dieses Angebot nehmen die Mitarbeiter, was sie auch selbst sagen, zu wenig wahr. Bei Anfragen der Mitarbeiter Zwecks neuer Technik, stimmt die Geschäftsführung in vielen Fällen zu.

Durch die direkte Einbeziehung der Mitarbeiter entstehen selbstverständlich auch Konflikte, die offen und ohne Benachteiligung der Mitarbeiter ausgetragen werden. Deshalb konnten bestehende Probleme in der Vergangenheit erfolgreich gelöst werden, auch wenn sich die Mitarbeiter über schnellere Entscheidungen der Geschäftsführung freuen würden. Verbesserungswürdig sind auch die Mitarbeiterbefragungen. Diese werden zum Teil nicht konsequent umgesetzt, was vor allem an der Kommunikation zwischen der Geschäftsführung, dem Sekretariat und den Steuerfachangestellten liegt.

Gute Erfahrungen haben die Mitarbeiter zum Beispiel mit der Einführung einer Guideline der Onlineakten gemacht, an die sich auch die Geschäftsführung richten muss. Kleine Konflikte gibt es noch bezüglich der Weihnachtsfeier. Die Mitarbeiter haben sich gewünscht die Weihnachtsfeier wieder ein in einem kleineren Rahmen abzuhalten. Diesem Wunsch wurde nachgekommen. Die Geschäftsführung hatte in den vergangenen Jahren die Weihnachtsfeier mit den Unternehmen des Netzwerkes aristotax organisiert.

Die Leistungsabrechnung hat sich auch für die Mitarbeiter in den letzten Jahren größtenteils bewährt. In manchen Situationen (ungünstige Mandatsverteilung, längerfristige Arbeitsausfälle aufgrund von Krankheit) kommt es bei den Mitarbeitern teilweise zu „Unwohlbefinden“. Im letzten Jahr wurde zusammen mit den Mitarbeitern über Verbesserungen diskutiert, leider konnten keine (strukturellen) Verbesserungen gefunden werden. Die Mitarbeiter sehen es aber sehr positiv an, dass die Geschäftsführung auf die Mandatsverteilung eingegangen ist und diese gerechter auf die Mitarbeiter verteilt hat. Die Verteilung erweist sich als schwierig und muss immer wieder angepasst werden, da sich die Unternehmensgrößen und -strukturen der Mandanten ändern.

Die Geschäftsführung ist der Auffassung, dass durch die Leistungsabrechnung die Mitarbeiter indirekt am Gewinn des Unternehmens beteiligt werden. Dieser Aussage stimmen die Mitarbeiter nicht zu.

### **Mit-Eigentum der MitarbeiterInnen (Relevanz: mittel)**

Die Mitarbeiter dürfen rechtlich kein Eigentum an einer Steuerberatungsgesellschaft gemäß § 50 Steuerberatungsgesetz besitzen.

## D1 ETHISCHES VERKAUFEN

### **Gesamtheit der Maßnahmen für eine ethische Kundenbeziehung (ethisches Marketing + Verkauf) (Relevanz: hoch)**

Uns ist die Kundenbindung sehr wichtig, weshalb wir unseren Mandanten auf Augenhöhe begegnen. Darüber hinaus sind unsere Mitarbeiter bemüht den Mandanten gegenüber eine Beratung in höchster Qualität zu liefern, sowie deren Unterlagen fehlerfrei zu bearbeiten, dabei kommt es nicht auf die absolute Höhe des Honorars an. Entscheidend ist viel mehr, wie die Unternehmer gegenüber unseren Mitarbeitern auftreten und wie sie durch die Höhe des Honorars für ihre Arbeit entsprechend gewürdigt werden.

Wir setzen in Sachen Marketing deshalb auf Mund-zu-Mund-Propaganda. Dies hat sich in der Vergangenheit ausgezahlt.

Steuerbüros sind aus berufsrechtlichen Gründen in ihren Werbemöglichkeiten eingeschränkt, weshalb wir im Sponsoring sportlichen Events aktiv sind. Als Kundengeschenk vergeben wir seit mehreren Jahren einen mit eigenen Bildern erstellten Kalender.

Die Softwarefirma *Simba* hat angefragt, ob sie die A&P Steuerberatungsgesellschaft zu ihren Werbezwecken verwenden darf. Dem haben wir erfreut zugestimmt.

Wir sind stolz, schon zwei Mandanten, die den Weg der Berichterstellung der Gemeinwohl-Ökonomie gegangen sind, zu vertreten. Den letzten hochwertig gedruckten Gemeinwohlbericht konnten wir ebenfalls zu Werbezwecken nutzen.

### **Produkttransparenz, Fairer Preis und ethische Auswahl der KundInnen (Relevanz: niedrig)**

Wir streben eine ethische Preispolitik an und erlassen zum Beispiel die Beratungskosten zur Existenzgründung. Aufgrund der Vergütungsverordnung für Steuerberater, die uns ein Honorar vorgibt, ist eine ethische Preispolitik schwer möglich. Das macht unsere Rechnungen jedoch vergleich- und nachvollziehbar. Ob sich unsere Mandanten unethisch verhalten, könnten wir wahrscheinlich aus den Bilanzen und Kostenabrechnungen (auch Personal) herausfinden. Zum Glück ist das in der Vergangenheit noch nie solch ein Fall aufgetreten.

Bei der Neuaufnahme neuer Mandate stimmt sich die Geschäftsführung vorher ab. Das ist aus haftungsrechtlicher und organisatorischer Sicht erforderlich.

### **Umfang der Kundinnen-Mitbestimmung/ gemeinsame Produktentwicklung/ Marktforschung (Relevanz: mittel)**

Als Steuerberatungsgesellschaft müssen wir von Gesetz her unabhängig sein, weshalb eine Mitbestimmung seitens unserer Mandanten unmöglich ist.

Der Gesetzgeber verlangt, dass mehr und mehr Daten elektronisch versandt werden müssen. In diesem Bereich stehen wir eng mit unseren Mandanten in Kontakt, um ihnen einen leichteren Umgang mit E-Gouvernement ermöglichen.

### **Service-Management (Relevanz: mittel)**

Der Service für unsere Mandanten ist eng mit den bearbeitenden Mitarbeitern verbunden. Grund dafür ist wieder die Leistungsabrechnung, da die Mitarbeiter direkt davon profitieren, wenn es ihren Mandanten wirtschaftlich besser geht. Dadurch sind sie erster Ansprechpartner, aber die Gesellschafter stehen jederzeit für Fragen und Probleme zur Verfügung.

## **D2 SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN**

### **Offenlegung von Informationen + Weitergabe von Technologie (Relevanz: mittel)**

Als Steuerberatungsgesellschaft vertrauen uns Mandanten sehr sensible Informationen an, die wir auch rechtlich nicht weitergeben dürfen. Soweit es uns erlaubt ist und ohne unsere Mandanten schlechter zu stellen, geben wir Informationen im Sinne von Erfahrungen weiter. Unser Konzept der Leistungsvergütung haben wir zum Beispiel einem Unternehmen des Netzwerkes aristotax kostenlos zur Verfügung gestellt, ohne daraus selbst Vorteile zu erzielen.

### **Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen und Finanzmitteln; kooperative Marktteilnahme (Relevanz: hoch)**

Unser Unternehmen ist im Netzwerk aristotax organisiert. Das Netzwerk basiert auf kollegialem Austausch in einer freundschaftlich geprägten Atmosphäre, der gegenseitigen Hilfe bei fachlichen Fragen, der Vermittlung von Personal sowie der Unterstützung für Projekte und Mandate, die für einen einzelnen Berater zu groß oder außerhalb seines unmittelbaren Erfahrungsbereiches liegen. Die meisten Steuerberater im Netzwerk nutzen das Buchhaltungsprogramm *Simba*, das ermöglicht uns betriebsübergreifende Seminare durchzuführen.

### **Kooperatives Marketing (Relevanz: mittel)**

Ethisch kooperatives Marketing betreiben wir auch über das Netzwerk aristotax. In einem Artikel des Magazins Steuerberater in welchen das Netzwerk vorgestellt wird, heißt es: „Die Mitgliedschaft in einem Netzwerk ist ein Vermarktungsinstrument, das bei Mandanten immer wieder gut wirkt“.

Unseren erstellten Kalender stellen wir für einige aristotax Unternehmen für Ihr Marketing kostenfrei zur Verfügung.

## D3 ÖKOLOG. GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

### **Produkte/ Dienstleistungen sind im ökologischen Vergleich zu P/DL von MitbewerberInnen bzw. Alternativen von gleichem Nutzen (Relevanz: hoch)**

Als Steuerberatungsunternehmen ist es schwierig, auf ökologische Aspekte, zum Beispiel bei der Erstellung einer Finanzbilanz, einzugehen. Jedoch versuchen wir unser Papierverbrauch zu reduzieren, was uns seit dem letzten Bericht gelungen ist. Durch eine größere Digitalisierung (belegloses Büro), konnten wir den Papiereinkauf um mehr als 2/3 reduzieren.

### **Suffizienz: Aktive Gestaltung für eine ökologische Nutzung und suffizienten Konsum ( Relevanz: mittel)**

Suffizient ist das Bemühen um einen möglichst geringen Rohstoff und Energieverbrauch, über welches noch nicht genügend nachgedacht wurde. Die Papiereinsparung des Büromaterials muss im Verhältnis zu Neuanschaffungen von neuen PC-Bildschirmen gesehen werden. Der Schwerpunkt des Unternehmens liegt eher im Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und damit auch die effizient zu erhöhen, als der suffiziente Umgang mit Ressourcen.

Es sollte über Mehrfachstecker mit Kippschalter nachgedacht werden, dann könnte man nach Feierabend oder am Wochenende bestimmte Technik komplett ausschalten und Rechner und Bildschirme würden nicht ständig im Standby laufen.

### **Kommunikation: Aktive Kommunikation ökologische Aspekte den KundInnen gegenüber (Relevanz: mittel)**

Bisher haben wir noch keine Mandanten preislich begünstigt, die ein ökologisch wünschenswertes Verhalten aufweisen. Auch in der Beratung zu ökologisch besseren Alternativen beraten wir den Mandanten nicht, da wir hierfür das Fachwissen fehlt.

## D4 SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

### **Erleichterter Zugang zu Informationen/ Produkten/ Dienstleistungen für benachteiligten KundInnen-Gruppen (Relevanz: hoch)**

Die meisten Mandate sind Kleinst-, Klein- und mittelständige Unternehmen und befinden sich in ähnlichen wirtschaftlichen Lagen, weshalb wir benachteiligte Kunden-Gruppen schwer ausfindig machen können. Darüber hinaus ist eine soziale Preisstaffelung aus berufsrechtlichen Gründen rechtlich nicht zulässig (Steuerberatervergütungsverordnung), dennoch begünstigen wir wie oben schon erwähnt Existenzgründungen.

Ein barrierefreier Zugang zu unserem Büro wird den Fahrstuhl im Haus gewährleistet. Für international tätige Unternehmen, die in Deutschland Steuern zahlen müssen, bieten wir Sprachhilfen an, weshalb wir zum Beispiel italienisch und russisch sprachige Mandanten betreuen. Falls uns darüber hinaus Beeinträchtigungen unsere Mandanten auffallen sollten, werden wir nach Wegen suchen, um unsere Mandanten bestmöglich betreuen zu können.

### **Förderungswürdige Strukturen werden durch Vertriebspolitik unterstützt (Relevanz: mittel)**

Durch die Steuerberatervergütungsverordnung ist es uns genauso untersagt, (wirtschaftlich) stärkere Unternehmen zu bevorzugen, wie auch Schwächere zu diskriminieren. Somit ist es in unserer Branche schwierig, förderungswürdige Unternehmen preislich zu bevorzugen.

## **D5 ERHÖHUNG DES SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHENSTANDARDS**

### **Kooperation mit MitbewerberInnen und Partnern der Wertschöpfungskette (Relevanz: hoch)**

In diesem Punkt kommt auch unser Engagement im Netzwerk aristotax zum tragen, welches wir im Punkt D2 genau beschrieben haben. Hier arbeiten wir insbesondere mit Wirtschaftsprüfern zusammen, die die von uns erstellten Jahresabschlüsse prüfen.

### **Aktive Beitrag zur Erhöhung legislativer Standards (Relevanz: mittel)**

Unser Unternehmen ist Mitglied im sozialen Wirtschaftsverband OWUS, der nach dem Motto: „Aus wirtschaftlicher Vernunft und sozialer Verantwortung“ agiert und für einen wirklich fairen Wettbewerb um die besten Ideen und Produkte eintritt. Er steht für wirtschaftliche Lösungen, die nicht auf Kosten kommender Generationen, der Umwelt oder den schlechten Arbeitsbedingungen weit entfernt lebender Menschen beruhen. Über OWUS versuchen wir in Kammern und Parlamenten unsere Vorschläge für Gesetze und Regelungen für ein soziales Miteinander einzubringen. Als Beispiel ist hier das Engagement für die Soloselbstständigen zu nennen. OWUS hat in diesem Rahmen auf die schlechte soziale Absicherung hinzuweisen und versucht Lösungsansätze mit den Betroffenen zu finden.

### **Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe (Relevanz: hoch)**

Über OWUS versuchen wir steuerliche Schwachstellen zu beheben, um somit das Steuergesetz für die Bevölkerung nachvollziehbarer und verständlicher zu machen.

## **E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE / DIENSTLEISTUNGEN**

### **Produkte/ Dienstleistungen decken den Grundbedarf oder diesen der Entwicklung der Menschen/ der Gemeinschaft/ der Erde und generieren positiven Nutzen (Relevanz: hoch)**

Unsere Tätigkeit ist existenziell für unsere Mandanten, denn wir erstellen ihre Bilanzen und Jahresabschlüsse. Wir sind die Interessenvertreter der Unternehmen gegenüber dem Staat und stellen sicher, dass der Staat nicht zu viele Steuern erhebt, um das langfristige Fortbestehen unserer Mandanten zu sichern. Darüber hinaus sind wir auch für den Staat existenziell, denn wir sind ein wichtiger Ansprechpartner bei der Erhebung der Steuern. Wie die Steuern letztendlich verwendet werden, liegt an den jeweiligen Parlamenten.

## **Ökologischer und sozialer Vergleich der Produkte/ Dienstleistungen mit Alternativen mit ähnlichem Endnutzen ( Relevanz mittel oder hoch)**

Es ist schwierig, die gesellschaftliche Wirkung unserer Tätigkeit aus unserem Unternehmen heraus zu verändern, denn unser Handeln wird hauptsächlich durch Gesetze bestimmt. Es gibt keine (ökologische) Alternative zur Aufstellung der Handels- und Steuerbilanzen sowie zur Erstellung der Steuererklärungen.

## **E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN**

### **Leistungen (Relevanz: hoch)**

Neben den Mitgliedsbeiträgen für aristotax, *Gemeinwohl-Ökonomie Berlin-Brandenburg* e.V und OWUS, übernehmen wir für die beiden letzt genannten Vereine kostenlos die steuerliche Beratung und die Erstellung der Steuererklärung. Der DAK-Firmenlauf und die Teilnahme der Wasserfestspiele beim Olympischen Sportsclub Potsdam Luftschiffhafen e. V. (OSC) sind zum festen Bestandteil unserer Firmenkultur geworden. Außerdem unterstützen wir seit Jahren den Kanu Club Rehbrücke e.V. (KCR) und OSC mit Spenden. Der zeitliche Aufwand, berechnet nach den durchschnittlichen Stundenverrechnungssätzen, sowie die finanziellen Ausgaben liegen über 2 % des Jahresumsatzes.

### **Wirkungen (Relevanz: hoch)**

Der OSC verpflichtet sich auf „ die Entwicklung, Pflege und Förderung des Kinder-, Jugend-; Breiten-, Freizeit-, Behinderten- und Leistungssports“. Einen Teil der Spende ist für das Rennen der Wasserfestspiele vorgesehen. Ohne Spenden könnten die Wasserfestspiele nicht stattfinden.

Der Vereinszweck des KCR ist die „Pflege und die Förderung des Sports. Der Verein setzt sich zur Aufgabe, nach dem Grundsatz der Freiwilligkeit unter Ausschluss von parteipolitischen, rassistischen und konfessionellen Gesichtspunkten der Gesundheit der Allgemeinheit, insbesondere der Jugend zu dienen.“

### **Intensität (Relevanz: niedrig)**

Traditionell nehmen wir seit der Unternehmensgründung an sportlichen Events teil. Seit 1997 ist der Gesellschafter Andrej Philipp in OWUS-Verband aktiv tätig und 2005 haben wir das Netzwerk aristotax mit gegründet.



## E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

### **Absolute Auswirkungen (Relevanz mittel)**

Hinsichtlich der Beschaffung von Tonerkartuschen legen wir Wert auf recycelbare Produkte. Andere Aspekte, die das ökologische Beschaffungswesen zum Beispiel beim Recycling-Papier betreffen, werden derzeit noch nicht berücksichtigt. Die bestehenden Dienstwagen sind vorwiegend große Autos mit einem hohen Spritverbrauch. Die Fahrer dieser Autos nutzen nur in Ausnahmefällen den ÖPNV z.B. bei Fahrten nach Berlin.

### **Relative Auswirkungen (Relevanz: hoch)**

Da das Finanzamt immer mehr Daten in digitaler Form verlangt, sehen wir uns branchenweit nicht als Vorreiter eines digitalen Büros an. Jedoch glauben wir, dass im Durchschnitt weniger Papier verbraucht wird als in anderen Kanzleien. Das liegt daran, dass fast alle unsere Mitarbeiter mit 2 Bildschirmen arbeiten können und sich so das Ausdrucken von Auswertungen ersparen.

### **Management und Strategie (Relevanz: hoch)**

Eine längerfristige Strategie zur Reduktion gibt es noch nicht.

## E4 Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung

### **Außenausschüttung (Relevanz: hoch)**

Es gibt keine Gewinnausschüttung an Externe.

### **Gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung**

Wir investieren stark in die Büroausstattung des Unternehmens, um unseren Mitarbeitern ein angenehmes Arbeiten zu ermöglichen. In diesem Jahr wurden zusätzliche Bildschirme und moderne Stühle angeschafft. Andere (größere) Investitionen erscheinen uns nicht als sinnvoll.

## E5 GESELLSCHAFTL. TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

### **Transparenz**

Transparenz erreichen wir mit unserer Webseite, die wir ständig aktuell halten. Auf dieser werden auch die Gemeinwohlabilanz und der -bericht nach erfolgreicher Evaluation einzusehen sein. Die Erstellung mit abschließender Veröffentlichung im Sinne der Gemeinwohloökonomie stellt für uns das höchste Maß an Transparent dar.

### **Mitbestimmung**

Da sich die Steuerberatungsgesellschaft per Gesetz in vielen Bereichen an Vorschriften zu halten hat, ist die Mitbestimmung nur begrenzt möglich. Jedoch ist das Unternehmen grundsätzlich für Kritik und Vorschläge offen, die Umsetzung müsste in Einzelfällen entschieden werden.

# AUSBLICK

## KURZFRISTIGE ZIELE

Wichtig ist, dass die Probleme gemeinsam mit Mitarbeiter bis zum nächsten Bericht angegangen und gelöst werden, um die gute Arbeitskultur und den freundliche Umgang untereinander nicht zu gefährden.

## LANGFRISTIGE ZIELE

Noch vor einigen Jahren war es unser Ziel zu wachsen, jetzt haben wir eine für uns optimale Größe erreicht. Jetzt können wir unter qualitativen Gesichtspunkten darauf achten, welche Mandanten wir betreuen. Aspekte, die wir dabei berücksichtigen wollen, sind vor allem, ob unsere Mandanten dem Gemeinwohl dienen, ob ihre Ziele mit unseren übereinstimmen und - was wir nicht verschweigen können - ob sie uns auch regelmäßig bezahlen.

Das Archivsystem sollte in Verbindung mit der Digitalisierung optimiert werden. In diesem Prozess sollten dann auch einheitliche Standards festgelegt werden. Bei direkten Dienstanweisungen sollten die Auszubildende mehr mit einbezogen werden, zum Beispiel in den Dienstversammlungen.

# BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ

## **Wer war bei der Erstellung der GWÖ-Bilanz involviert**

Andrej Philipp / Gesellschafter

Rico Philipp / BWL-Student

MitarbeiterInnen:

Frau Beelitz

Herr Müller

## **Über welchen Zeitraum wurde beides erstellt?**

September 2014 – Februar 2015

## **Wie wurde die Bilanz/ der Bericht intern kommuniziert?**

Als Grundlage wurde der Gemeinwohl-Bericht 2012 genommen. Rico Philipp hat anhand von Fragen an die Mitarbeiter und Gesellschafter den alten Bericht überarbeitet und an die neuen Kriterien angepasst. Eine Rohfassung des Berichtes wurde dann allen Mitarbeitern zugesandt mit der Bitte um Korrekturen und Verbesserungen, was auch von einigen Mitarbeitern angenommen wurde.

Datum: 2.2. 2015

---