Eine der besten Steuerkanzleien

ALT & PARTNER im „Focus“-Ranking bundesweit ganz vorn

Die Fuldaer Kanzlei alt & partner wurde vom Nachrichtenmagazin „Focus“ mit einer besonderen Auszeichnung gewürdigt. Nach dem Ergebnis einer unabhängigen Studie, die das Datenunternehmen Statista für „Focus“ durchführte, gehört alt & partner zu den „Top Steuerkanzleien 2019“ in Deutschland.

Die Partner der Fuldaer Kanzlei alt & partner freuen sich über die Auszeichnung (von links): Jörg Wilms, Christine Ritz, Irene Wall, Deniz Arican, Bianca Möller und Hans-Dieter Alt. Foto: Jonas Wenzel

Das Fuldaer Beratungsunternehmen wurde für die Leistungen auf dem Gebiet der Wirtschaftsprüfung ausgezeichnet. Die Bewertung beruht maßgeblich auf der Weiterempfehlung von Kollegen.

Statista hat 10 000 Steuerberater und Wirtschaftsprüfer nach Kollegenempfehlungen befragt. Die Auswahl der „Top-Steuerkanzleien“ erfolgte dann über die Häufigkeit der Empfehlungen. „Wir wurden von der Auszeichnung überrascht. Wir hatten uns selbst nicht um eine Bewertung beworben oder an einem Qualifizierungsverfahren beteiligt. Deshalb macht uns die Auszeichnung besonders stolz. Wir fühlen uns in unserer Beratungsphilosophie bestätigt“, sagt Hans-Dieter Alt.

Alt & partner wurde 1985 von Diplom-Kaufmann Hans-Dieter Alt gegründet. Nach seinem Studium in Saarbrücken hat er das Examen zum Steuerberater abgelegt und unmittelbar danach ein Steuerberatungsbüro gegründet. Aus der Ein-Mann-Kanzlei entwickelte sich schnell ein Beratungsunternehmen mit den Schwerpunkten Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und betriebswirtschaftliche Beratung. „Der Dreiklang in der Betreuung von Mandanten macht den Erfolg von alt & partner aus“, erklärt er. „Mittelständische Unternehmen erwarten heute ein umfassendes Beratungsportfolio, da ist insbesondere die betriebswirtschaftliche Beratung gefordert, denn in den immer schwierigeren Märkten kommt es für den Erfolg eines Unternehmens auf effiziente betriebliche Prozesse und optimale Organisationsstrukturen an.“ Zu dem Gründer sind die weiteren Partner Deniz Arican, Bianca Möller, Christine Ritz, Irene Wall und Joerg Wilms hinzugekommen, die mit ihren Qualifikationen den Mandanten ein umfassendes Beratungsportfolio bieten. vn

Markt-Platz

Lukrativ

Über den Spruch von Ex-Arbeitsminister Norbert Blüm „Die Rente ist sicher“ – erstmals 1986 im Wahlkampf benutzt, 1997 im Bundestag wiederholt – ist viel gespottet worden. Denn natürlich muss sich die Rente der demographischen Entwicklung anpassen: Die Einzahler werden weniger, die Bezieher werden älter. Das bedeutet: Wir Arbeitnehmer müssen länger einzahlen und damit länger arbeiten.

Aber die gesetzliche Rentenversicherung genießt trotz der Probleme der Demographie großes Vertrauen. Zehntausende Arbeitnehmer wollen früher in Rente gehen – und geben ihr Geld ausgerechnet der vielgescholtenen Rentenversicherung. Und zwar zum Teil erhebliche Beträge. Viele Bürger trauen der Stabilität der Rente mit Staatsgarantie doch mehr als den Versprechen der Banken und Versicherungen. Eine Geldanlage dort ist nämlich entweder risikobehaftet – oder wegen der Nullzinspolitik der EZB wenig lukrativ. Hingegen profitiert der, der der Rentenversicherung zusätzliche, freiwillige Zahlungen überweist, von allen zukünftigen Rentenerhöhungen – in diesem Sommer steigen die Altersbezüge in Westdeutschland um 3,18 Prozent. Dafür lässt sich eine Einzahlung in die Rente aber nicht mehr zurückholen.

Volker Nies

Dauergast bei weltgrößter Industriemesse

Messechef Dr. Jochen Köckler gratuliert Bernhard und Michael Juchheim (von links). Foto: JUMO

JUMO wird geehrt für 70. Teilnahme

Seit 1949 ist JUMO, Spezialist für industrielle Mess- und Regeltechnik, ohne Unterbrechung auf der Hannover Messe, der größten Industriemesse der Welt, präsent. Als einer von nur vier Ausstellern, die dieses Jubiläum erreicht haben, wurde die Jumo jetzt geehrt.

Die Urkunde wurde von Dr. Jochen Köckler, dem Vorstandsvorsitzenden der Deutschen Messe AG, überreicht. „Die Hannover Messe ist mit mehr als 200 000 Besuchern und 6500 Ausstellern der Treffpunkt der industriellen Welt. Keine andere Messe bietet so viel Internationalität und einen so breiten Querschnitt durch alle Branchen“, sagte Unternehmer Bernhard Juchheim. Das Unternehmen präsentierte in Hannover auf einer Standfläche von über 180 Quadratmetern zahlreiche neue Produkte und Technologien.

Zu den Innovationen, die in Hannover Premiere feierten, gehörte eine in Eigenregie entwickelte Hard- und Softwareplattform, die JUMO-Produkte fit für die Industrie 4.0 machen wird. Breiten Raum nahm am Messestand auch das Thema „Sicherheit“ ein. „Mit ‚JUMO Safety Performance‘ haben wir eine neue Marke etabliert, die unsere Unternehmensgruppe durch eine Kombination aus Produkten und Dienstleistungen zu einem kompetenten Lösungsanbieter für Kunden aus aller Welt macht“, erläutert Michael Juchheim, der mit seinem Vater das Unternehmen leitet. vn

Weiblich, männlich – und jetzt auch divers

GENDERKONFORMES VERHALTEN am Arbeitsplatz / Schon Anrede wird schwierig

Von **REBECCA REINHARDT**

Seit Dezember 2018 ist es amtlich: Im Personenstandsregister ist neben der Eintragung als weiblich oder männlich nun auch ein Geschlechtseintrag in Form eines dritten Geschlechts als „divers“ möglich. Das ist Folge einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017, die die Rechte nicht-binärer Menschen erheblich stärkt.

Die gesetzliche Verankerung des dritten Geschlechts wirkt sich auf Arbeitsverhältnissen aus – konkret auf Stellenausschreibungen die Ansprachen von Mitarbeitern.

Wer sich in jüngster Zeit auf Jobsuche begeben hat, wird bemerkt haben, dass nahezu jede Stellenausschreibung einen neu gefassten Zusatz enthält: So werden in den einschlägigen Jobbörsen Stellen für Projektmanager (m/w/d), Schichtleiter (m/w/d) und sonstige Mitarbeiter mit dem Zusatz (m/w/d) ausgeschrieben. Diese Entwicklung hat einen guten Grund: Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dürfen Beschäftigte nicht wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität benachteiligt und Arbeitsplätze nicht unter Verstoß gegen dieses Benachteiligungsverbot ausgeschrieben werden. Arbeitgeber sind daher dazu angehalten, Stellenanzeigen frei von etwaigen Diskriminierungen zu gestalten. Seit der gesetzlichen Verankerung des dritten Geschlechts muss daher aus der Ausschreibung hervorgehen, dass der Arbeitgeber nicht nur Frauen und Männern, sondern Menschen gleich welches biologischen oder empfundenen Geschlechts ansprechen möchte.

Doch wie lässt sich dies praxisgerecht umsetzen? Zunächst empfiehlt es sich – soweit möglich – geschlechtsneutrale Tätigkeitsbezeichnungen zu verwenden. Zusätzlich ist die Erweiterung des bisher teilweise verwendeten Zusatzes (m/w) zu (m/w/d) anzuraten. Wer es ganz genau nimmt, sollte zudem die alphabetische Reihenfolge (d/m/w) einhalten. Gleichermaßen zulässig – anstatt der Verwendung des Zusatzes „d“ (divers) – erscheint das Einfügen der Buchstaben „i“ (intersexuell) oder „t“ (transsexuell) hinter die Tätigkeitsbezeichnung. Durch all diese Zusätze spricht der Arbeitgeber neben

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Frauen und Männern alle Menschen an, die sich positiv dem dritten Geschlecht zuordnen.

Ist eine geschlechtsneutrale Ansprache im konkreten Fall nicht möglich, sollte in einer Klammer oder Fußnote eingefügt werden, dass sich der Arbeitgeber ausdrücklich gegen jegliche Form der Diskriminierung wendet und Menschen gleich welchen Geschlechts willkommen heißt.

Neben den sprachlichen Hürden bei der Formulierung von Stellenausschreibungen ist bei der Verwendung von Online-Tools Vorsicht anzuraten. Stolpersteine lauern bei der Verwendung von standardisierten Eingabemasken, die nur Felder für weibliche oder männliche Menschen vorsehen. Künftig sollten Arbeitgeber die Online-Registrierung daher besser nicht davon abhängig machen, dass sich die Nutzer einem bestimmten Geschlecht zuordnen müssen.

Ein Blick in das englischsprachige Ausland zeigt, dass die deutsche Sprache Probleme bei der geschlechtsneutralen Ansprache in sich birgt. Während es etwa im amerikanischen Sprachraum üblich ist, E-Mails ohne jegliche Ansprache unter schlichter Nennung des Vornamens zu verschicken, erscheint dies in Deutschland ungewöhnlich, wenn nicht sogar unhöflich. Probleme hinsichtlich der genderkonformen Ansprache seiner Mitarbeiter kann der Arbeitgeber möglicherweise durch die Verwendung von Oberbegriffen in Rundschreiben beispielsweise mit der Formulierung „Liebe Belegschaft“ vermeiden.

Wie sich eine individuelle Ansprache des dritten Geschlechts in der Praxis ermöglichen lässt, ist dagegen eine Frage, dessen Antwort erst noch gefunden werden muss. Möglicherweise setzt sich auch in Deutschland eines Tages – angelehnt an den englischen Sprachraum – die schlichte Nennung des Vor- oder Nachnamens durch. Bis dahin wird es üblich sein, Mitarbeiter und Kollegen weiterhin mit „Herr“ und „Frau“ anzusprechen.

Rebecca Reinhardt

Abschließend sei erwähnt, dass zu der Thematik des genderkonformen Verhaltens im Arbeitsverhältnis – seit der gesetzlichen Verankerung des dritten Geschlechts – naturgemäß noch keine Rechtsprechung ergangen ist. Ob Arbeitgeber die in diesem Artikel aufgezeigten Handlungsmöglichkeiten vollständig umsetzen möchten oder sie als überspitzte Förmelei erachten, muss letztlich individuell entschieden werden. Gerade bei diesem, rechtlich noch schwer zu fassenden Thema, ist es sicherlich sinnvoll, den Dialog mit Menschen unterschiedlicher Auffassung zu suchen und dadurch Akzeptanz hinsichtlich der verschiedenen sexuellen Identitäten zu schaffen. Letztlich dürfte dies dem Anliegen der Bundesverfassungsrichter aus dem Jahr 2017 am ehesten entsprechen.

Rebecca Reinhardt ist Rechtsanwältin in der Kanzlei Greenfort in Frankfurt.