

teamgeist

Das Magazin der **SCHNEIDER + PARTNER** Beratergruppe | 2·24

Fit für die Zukunft – [R]Evolution der Arbeitswelt

Seiten 4 bis 9

Nachfolge: Praxisbeispiel und Thementag M&A

Seiten 12 bis 15

Erweiterung der Kompetenzen

Krisch et Popp (Haimhausen) neu in der
SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe

Seite 21

20 Jahre Schneider + Partner Cup

Größtes Dresdner Hallenfußballturnier für
Schulmannschaften feiert Jubiläum

Seiten 22 bis 23

Ihr Plus an Beratung



Flexible Arbeitsmodelle, moderne Arbeitsweisen, smarte Technologien, kontinuierliche Reflexion sowie Mut zu flachen Hierarchien und partizipativen Strukturen – das alles gehört zur erfolgreichen Gestaltung der **[R]Evolution der Arbeitswelt** dazu. In unserer gemeinsamen Netzwerkveranstaltung „Fit für die Zukunft“ drehte sich am 17. September 2024 alles um die Notwendigkeit und die Möglichkeiten von nextGen workplaces. Mehr über die Veranstaltung lesen Sie auf den Seiten **4 bis 9**.

Liebe Leserinnen und Leser,

wir leben in Zeiten der Veränderung. Auch die Arbeitswelt befindet sich in einem spannenden Wandel: Markt und Wettbewerb fordern mehr Flexibilität, Kreativität und Zusammenarbeit. Wir bei der SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe sehen diesen Umbruch als Chance, gemeinsam mit unseren Mandanten und Mitarbeitern neue, vielleicht auch ungewohnte Wege zu beschreiten. Im Jahr 2024 haben wir uns darauf konzentriert, den Wandel der Arbeitswelt mitzugestalten, um auf die Bedürfnisse unserer Mandanten einzugehen und gemeinsames Wachstum zu fördern.

In der aktuellen Ausgabe von **teamgeist** erfahren Sie, wie Unternehmen den kulturellen Wandel meistern und dabei selbstorganisierter, agiler und zukunftsfähig werden. Auf den Seiten 4 bis 9 bieten wir praxisnahe Einblicke und wertvolle Impulse unserer letzten Veranstaltung „Fit für die Zukunft“: Dort standen die Themen **[R]Evolution der Arbeitswelt** und **nextGen workplaces** im Mittelpunkt.

Zudem freuen wir uns, Sie über die erfolgreiche Integration von **Krisch et Popp** zu informieren und unser spezialisiertes Dienstleistungsangebot vorzustellen. Mehr dazu erfahren Sie auf Seite 21. Zudem gewähren wir in dieser Ausgabe von **teamgeist**, die vorerst unsere letzte sein wird, einen Blick hinter die Kulissen der **SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe**. Bevor wir uns gemeinsam mit Ihnen zu neuen Ufern aufmachen, laden wir Sie in traditioneller Manier ein, aktuelle Jubiläen, Berufsabschlüsse und Ausbildungsangebote zu feiern. Auf den letzten Seiten erwartet Sie außerdem ein sportlicher Rückblick auf den Schneider + Partner Cup.

Auch wenn sich mit dieser letzten Ausgabe von **teamgeist** ein Kapitel schließt, möchten wir Ihnen versichern, dass wir Sie in Zukunft über neue Kanäle verlässlich weiterbegleiten werden. Sie bleiben stets informiert. Wir melden uns!

Für das Jahr 2025 wünschen wir Ihnen alles Gute sowie viel Freude beim Lesen und Entdecken!



Klaus Schneider



Mario Litta



Thomas Mulansky



Knut Michel



Jens Titze

Klaus Schneider
Geschäftsführer der SCHNEIDER + PARTNER GmbH und der SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe

Mario Litta
Geschäftsführer der GRAF TREUHAND GmbH und der SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe

Thomas Mulansky
Geschäftsführer der MULANSKY + KOLLEGEN Rechtsanwälte GmbH und der SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe

Knut Michel
Geschäftsführer der SCHNEIDER + PARTNER GmbH und Managing Partner der SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe

Jens Titze
Geschäftsführer der PURAKON Steuerberatung und PURAKON Unternehmensberatung

[R]Evolution der Arbeitswelt

Next-gen workplaces und ihre Bedeutung für Unternehmen

Zukunftsfähige Unternehmen in einer sich wandelnden Arbeitswelt

Arbeit prägt unser Leben nach wie vor stark, doch ihr Zweck geht heute weit über die bloße Sicherung des Lebensunterhalts durch Einkommen hinaus. Zunehmend wird Arbeit als Möglichkeit zur persönlichen Entfaltung wahrgenommen. Viele Menschen streben neben beruflichem Erfolg nach einer sinnstiftenden Tätigkeit, die ihnen das Gefühl geben soll, einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Der Arbeitsplatz wird mehr und mehr zum identitätsstiftenden Ort. Vor dem Hintergrund der Digitalisierung legte die New-Work-Bewegung, die 1970 in den USA aufkam, den Grundstein für Konzepte, die Selbstverwirklichung und Freiheit in den Mittelpunkt der Arbeitswelt stellen: Arbeitsbedingungen wurden grundlegend diskutiert und hinterfragt. Arbeitsumgebungen sollten mehr und mehr zu verschiedenen Lebensstilen und -umständen passen. In einer Welt, die sich täglich wandelt, sind diese Ideen und Forderungen relevanter denn je.

Zukunftsfähig zu sein heißt nicht nur, innovativ und wettbewerbsfähig zu sein. Es muss Unternehmen zudem gelingen, Fachkräfte und Talente anzuziehen und langfristig an sich zu binden. Voraussetzung hierfür ist, dass moderne Unternehmen eine inklusive Arbeitskultur bieten, die vielfältige Bedürfnisse berücksichtigt, Mitarbeiter beteiligt sowie eine erfüllende und Regeneration ermöglichende Work-Life-Balance sicherstellt. Wie das in der Praxis gelingen und gestaltet werden kann, beleuchten wir in diesem Artikel. Dabei greifen wir auf wertvolle Perspektiven aus unserer Veranstaltung **Fit für die Zukunft** vom 17.9.2024 zurück. Begleiten Sie uns auf eine spannende Reise durch eine vielfältige, moderne Arbeitswelt.

Moderne Technologien und Globalisierung als Treiber einer dynamischen Arbeitswelt

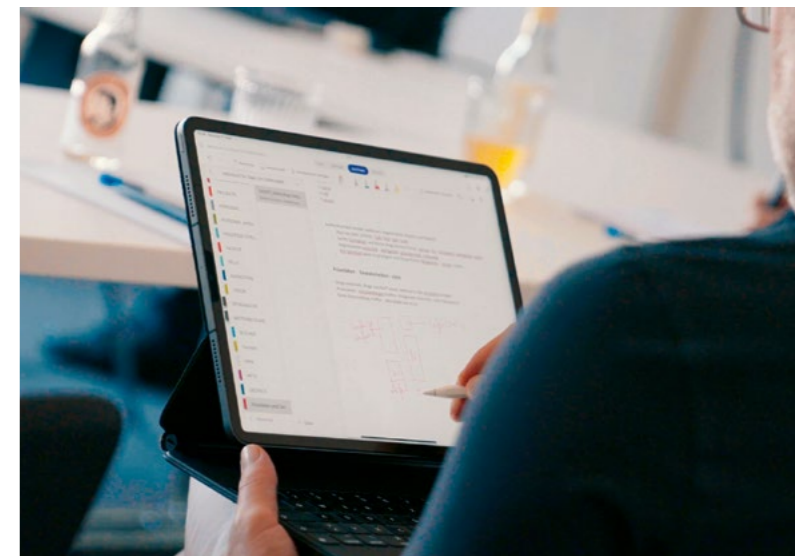
Den ersten Workshop von **Fit für die Zukunft** leitete Prof. Dr. Albrecht Löhr, Studiengangleiter Betriebliches Ressourcenmanagement an der BA Bautzen. Er machte deutlich, wie entscheidend die Technologisierung für die Gestaltung moderner Arbeitswelten ist. „Der rasante technische Fortschritt hat dazu geführt, dass Barrieren von Zeit und Raum überwunden werden können“, erklärte Löhr. „Digitale Kommunikationsmittel wie das Internet, Mobilfunk und Cloud-Computing ermöglichen es heute, sich unabhängig von geografischen Grenzen in Echtzeit zu vernetzen. Das erleichtert die internationale Zusammenarbeit und erweitert den Zugang zu globalen Märkten erheblich.“

Doch diese Entwicklungen bringen neue Herausforderungen mit sich, denn sowohl Unternehmen als auch Arbeitnehmer müssen sich einer dynamischen und globalisierten Wirtschaftswelt beständig anpassen. „Unternehmen müssen Entscheidungen zügig treffen, globale Lieferketten optimieren und wettbewerbsfähig bleiben. Gleichzeitig sind Mitarbeiter gefordert, sich kontinuierlich weiterzubilden, digitale Werkzeuge souverän zu nutzen und multikulturell zu arbeiten“, so Prof. Dr. Löhr weiter. Sprachkenntnisse, Toleranz für Mehrdeutigkeit und die Fähigkeit, standortübergreifend zusammenzuarbeiten, seien heute entscheidende Kompetenzen, um im globalen Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Flexible Arbeitsmodelle und sogenannte nextGen workplaces, die auf den nächsten Seiten im Detail vorgestellt werden, markieren dabei den Beginn einer neuen Ära der Arbeitsumgebung.

Diversität als Schlüssel für zukunftsfähige Unternehmen

Neben Technologie und Globalisierung unterstreicht Prof. Dr. Löhr auch Diversität – ebenso als Diversity oder Vielfalt bezeichnet – als einen Schlüsselfaktor für Innovation in der modernen Arbeitswelt. In nahezu allen Unternehmen treffen Mitarbeitende mit unterschiedlichen ethnischen, kulturellen, geschlechtlichen, altersbezogenen und fachlichen Hintergründen sowie mit vielfältigen Kenntnissen und Kompetenzen aufeinander. Löhr betont, dass zukunftsfähige Unternehmen gezielt auf die Förderung von Diversität setzen, denn heterogene Teams betrachten Probleme aus verschiedenen Blickwinkeln und können daher innovative Lösungen sowie passgenaue Produkte und Dienstleistungen entwickeln. Löhr zufolge stärkt diese Vielfalt nicht nur die Fähigkeit, die Bedürfnisse internationaler Zielgruppen zu verstehen, sondern trägt auch zur Erhöhung globaler Wettbewerbsfähigkeit bei. „Darüber hinaus zeichnen sich diverse Teams durch eine erhöhte Anpassungs- und Widerstandsfähigkeit aus, da ihre Mitglieder regelmäßig den Austausch unterschiedlicher Sichtweisen und Herangehensweisen erleben. Diese flexible und lösungsorientierte Lernkultur ist essenziell, um in einer sich ständig wandelnden Welt schnell und effektiv auf neue Marktanforderungen und Trends reagieren zu können.“

Jedoch ist Diversität nicht voraussetzungsfrei. Insbesondere in internationalen Kooperationen rufen unterschiedliche Kommunikationsstile, Werte und Erwartungen Missverständnisse und Spannungen auf den Plan, die gelöst oder





vermieden werden müssen. Prof. Dr. Löhr meint daher, dass ein durchdachtes Diversity Management unverzichtbar ist, um Offenheit zu fördern und eine inklusive Unternehmenskultur zu schaffen. Maßnahmen wie interkulturelle Trainings, Weiterbildungen und Schulungen sind bedeutende Formate der so genannten nextGen workplaces, über die wir Ihnen nun gern mehr verraten möchten.

NextGen workplaces – vielfältige und anpassbare Arbeitsumgebungen

Unser Keynote-Speaker, Stefan Queißer, brachte den Begriff nextGen workplaces auf den Punkt: „Im Großen und Ganzen sind nextGen workplaces flexible Arbeitsumgebungen, die sich an den Bedürfnissen einer global vernetzten, dynamischen Arbeitswelt orientieren. Sie ermöglichen es, Arbeit individuell an Aufgaben oder Präferenzen anzupassen.“ Als Geschäftsführer von ostec und der CONFGAMES GmbH sowie Gründer des KI Netzwerks Dresden ist Queißer ein ausgewiesener Experte für den Wandel hin zu modernen Arbeitsstrukturen. Er betonte, dass nextGen workplaces weit mehr umfassen als nur Technologien und Tools: „Diese Arbeitsumgebungen stellen eine umfassende Palette von Angeboten dar – dazu gehören auch bestimmte Strukturen, Prinzipien, Organisationsformen, Praktiken und Formate.“ Dennoch unterstreicht Queißer

die entscheidende Rolle smarterer Technologien: „Es lässt sich nicht von der Hand weisen, dass smarte Technologien die Grundvoraussetzung bilden, um Autonomie, Flexibilität und Mobilität im Arbeitsalltag zu gewährleisten.“ So ermöglichen mobile Geräte wie Laptops und Tablets die freie Wahl des Arbeitsortes, während Tools wie Video-Konferenzsysteme, Cloud- und Automatisierungslösungen, Projektmanagement-Software oder interaktive Whiteboards die Zusammenarbeit – ob im Büro, von daheim oder unterwegs – effizient unterstützen.

Neben technischen und digitalen Funktionen, die Mobilität über Ländergrenzen hinweg gewährleisten, zeichnen sich nextGen workplaces auch durch eine räumliche und strukturelle Dimension innerhalb des Unternehmens – vor Ort – aus. „Zukunftsfähige Arbeitgeber erkennen den hohen Stellenwert einer gesunden und angenehmen Arbeitsumgebung. Wohlfühlzonen und ergonomische Möbel sind nicht nur ein Nice-to-have, sondern wesentlicher Bestandteil einer Arbeitskultur, die auf Produktivität und Zufriedenheit abzielt“, erklärt Stefan Queißer. Bereits die New-Work-Bewegung der 1970er Jahre stellte das Wohlbefinden der Mitarbeiter in den Mittelpunkt. Räumliche Gestaltung und strukturelle Flexibilität, wie sie in nextGen workplaces umgesetzt werden, unterstützen diese Prinzipien. Unterschiedliche Arbeitszonen – von Rückzugsorten für konzentriertes Arbeiten bis hin zu Gemeinschaftsbereichen – ermöglichen es den Mitarbeitenden, den für sie idealen Arbeitsmodus zu wählen, was der New-Work-Idee von individueller Arbeitsgestaltung entspricht. Außerdem tragen Gesundheitsprogramme, tägliche Obst- und Saftbars sowie speziell eingerichtete Entspannungsbereiche zur physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden bei. Zudem ist Barrierefreiheit ein ebenso wichtiger Schritt

zur Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. Sie zeichnet sich nicht nur durch bauliche Maßnahmen aus, sondern durch eine inklusive Kultur, die Vielfalt wertschätzt. Auch hier spiegeln die nextGen workplaces das New-Work-Verständnis wider: „Jeder Mensch sollte unabhängig von seinen Voraussetzungen gleichberechtigt zur Arbeitswelt beitragen können“, so Queißer.

Selbstorganisation und partizipative Unternehmenskultur

Zukunftsfähige Unternehmen zeichnen sich dadurch aus, dass sie die Belegschaft in Entscheidungsprozesse einbinden. „Eine Kultur der Partizipation macht Mitarbeiter folglich zu Mitgestaltern der Organisation. Indem sie ihre Ideen und Perspektiven an geeigneten Stellen einbringen können, tragen sie maßgeblich zum Erfolg ihres Unternehmens bei“, betont Queißer. Damit Beteiligung gelingt, sind Mechanismen notwendig, die Mitarbeiter ermutigen, ihre Ansichten offen zu teilen, ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu haben. „Ehrliches Interesse an den Meinungen der Mitarbeitenden und der Wille, sie wirklich zu hören, schaffen eine Kultur des Vertrauens und der Wertschätzung“, erklärt Queißer. „Das steigert nicht nur die Motivation, sondern auch das Zugehörigkeitsgefühl und die Innovationskraft eines Unternehmens.“

Zudem unterstützt der sogenannte „Wisdom-of-the-Crowd“-Ansatz (Weisheit der Vielen) Unternehmen dabei, flexibel auf die vielfältigen Bedürfnisse einer globalisierten Gesellschaft einzugehen. Hier knüpft auch das Prinzip der Selbstorganisation an, welches ein zentraler Bestandteil der nextGen workplaces ist. „Selbstorganisation bedeutet, dass Mitarbeitende die Freiheit haben, zu entscheiden, wann, wo und wie sie ihre Arbeit am produktivsten erledigen“, erläutert Queißer. „Das stärkt die Eigenverantwortung und ermöglicht eine Arbeitsweise, die optimal an persönliche Präferenzen und projektbezogene Anforderungen angepasst ist.“

Holacracy: Hierarchiefreie Entscheidungsfindung durch Konsent

Eine besondere Form der Selbstorganisation ist das Konzept der Holacracy. „Hierunter ist ein System zu verstehen, in dem Entscheidungen hierarchiefrei und effizient dort getroffen werden, wo entsprechende Kenntnisse und Kompetenzen vorhanden sind – also direkt bei denjenigen, die am nächsten an der Herausforderung dran sind“, erklärt Queißer. Diese Dezentralisierung ersetzt traditionelle Machtpyramiden durch ein flexibles und transparentes Organisationsmodell. Damit Holacracy funktioniert, sind klare Rollenbeschreibungen und Strukturen wichtig. „Das Modell lebt von transparenten Verantwortlichkeiten, Verbindlichkeit sowie geregelter Koordination und Kommunikation über festgelegte Kanäle“, so Queißer. Entscheidungen werden durch so genannten Konsent gefällt: Ein Entscheidungsverfahren, das darauf abzielt, Vorschläge pragmatisch und effizient umzusetzen, solange keine schwerwiegenden Einwände bestehen. Queißer erklärt: „Im Gegensatz zu Konsentsentscheidungen, bei denen alle Beteiligten aktiv zustimmen müssen, verlangt eine Konsentsentscheidung lediglich, dass niemand berechnete Einwände erhebt.“ Die erfolgreiche Umsetzung von Holacracy wird dabei durch Technologie unterstützt. Software wie Glasfrog oder Holaspirit ermöglichen Nutzern, zentrale Aspekte wie Purpose-Klarheit, Rollen und Verantwortlichkeiten sowie Feedback einzusteuern. Zudem gibt es auch technologische Rückmeldetools, welche die Effektivität von Holacracy messen, indem sie beispielsweise mit Checklistenverfahren oder OKRs (Objective Key Results) arbeiten.

Erfolgreich agil arbeiten mittels Feedbackschleifen und Kompetenzorientierung

Die Fähigkeit, auf Veränderungen unmittelbar zu reagieren und Prozesse dynamisch anzupassen, ist ein zentrales Prinzip agiler Praktiken und gleichsam wesentlicher Bestandteil der Palette an nextGen workplaces. Agilität ist besonders in Branchen von entscheidender Bedeutung, die von hohen Dynamiken, Innovationen und unsicheren Marktbedingungen geprägt sind, beispielsweise Softwareentwicklung, E-Commerce und Handel. Agile Arbeitsmethoden wie Scrum oder Design Thinking entwickeln Produkte und Dienstleistungen zielgerichtet weiter. Dazu werden Projekte in kleinen, überschaubaren Schritten angegangen. Mittels iterativer Zyklen wird auf umfangreiche und langwierige Planung verzichtet. Statt dessen bieten regelmäßige Feedbackrunden Gelegenheit, Fortschritt zu beobachten, und dabei zu überprüfen, ob die eingeschlagene Richtung noch immer passend ist. Zukunftsfähige Unternehmen begreifen kontinuierliches Feedback somit als Chance, kurzfristige Anforderungsänderungen und Kundenwünsche zügig umzusetzen und Marktchancen effektiv zu nutzen. Regelmäßige Feedbackformate wie beispielsweise Retrospektiven oder Reviews wirken sich zudem positiv auf die individuelle Weiterentwicklung und das Vertrauen untereinander aus. Damit die Zusammenarbeit effizient und effektiv ist, sollten Lösungen, Maßnahmen und Entwicklungsziele idealerweise gemeinsam vereinbart und in Folgegesprächen reflektiert werden, um Fortschritte messbar zu machen.

Auf dem **Fit-für-die-Zukunft**-Kongress erläuterten Kristin Ottlinger und Jakob Klimkait, welche Kompetenzen Unternehmen bei Mitarbeitern und Führungskräften fördern sollten, um zukunftsfähig und in agilen Praktiken erfolgreich zu sein. Die beiden Experten, die mit ihrem gemeinsamen Unternehmen Fuchs Devils Wild in den Bereichen New Work und Digital Experience beratend tätig sind, gaben einen Einblick in die sogenannten Future Skills. Ottlinger beschreibt:



„Um in unsicheren und sich schnell verändernden Kontexten sicher zu agieren, braucht es längst nicht mehr nur fachliche Kompetenzen und Wissen, sondern vor allem Anpassungsfähigkeit, Kommunikationsstärke, Lernbereitschaft und Problemlösungskompetenz.“ Das Beraterduo ist sich einig, dass Unternehmen gewaltig an Innovationskraft und Resilienz gewinnen, wenn sie gezielt in die individuelle Weiterentwicklung der Future Skills ihrer Belegschaft investieren.

Priorisieren und Delegieren als Führungsaufgabe

Referent Patrick Schulze unterstrich in seinem Workshop bei **Fit für die Zukunft**, dass insbesondere Führungskräften heutzutage sehr viel abverlangt werde. Schulze selbst ist Unternehmer und als Personal Trainer, Performance und Life Coach tätig. Aus seiner täglichen Erfahrung heraus weiß er, dass der Wandel hin zu flexiblen, flachen Organisationsmodellen – weg vom Mikromanagement und hin zu einem zielorientierten Führungsstil – für Führungskräfte herausfordernd ist. Neben der Verantwortung, Projekte erfolgreich zu leiten und das Unternehmen strategisch auszurichten, müssen Führungskräfte flexibel auf Veränderungen reagieren und schnell gangbare Lösungen für neue Herausforderungen entwickeln. Zudem müssen sie trotz flacher Hierarchien stets den Überblick behalten und immerzu bereit sein, sich auf neue Technologien und Arbeitsweisen einzulassen.

„Verantwortung abzugeben fällt vielen Menschen von Natur aus nicht leicht. Es bedarf eines sensiblen Gespürs für die Balance zwischen Kontrolle und Vertrauen. Priorisieren und Delegieren zählen dabei zu den wichtigsten Kompetenzen einer Führungskraft, die fit für die Zukunft ist.“ Prioritäten

setzen zu können, bedeutet in dem Zusammenhang, dass Führungskräfte strategische Ziele im Blick behalten und dabei beständig filtern, welche Aufgaben tatsächlich ihre eigenen Kompetenzen erfordern und unter welchen Umständen ihr Einfluss den größten Mehrwert schafft. Routineaufgaben oder spezifische Projekte sollten hingegen an Mitarbeiter transparent und zielklar delegiert werden. Dabei müssten Führungskräfte Freiraum für Eigeninitiative und Kreativität geben. Statt in Details einzugreifen, sei es ihre Aufgabe, für eine Atmosphäre des Vertrauens zu sorgen, in der Teammitglieder bzw. Mitarbeiter sich sicher genug fühlen, um eigene Wege zu beschreiten und Verantwortung für ihre Ergebnisse zu übernehmen. „Die Führungskraft sollte die Bedürfnisse der Mitarbeiter dabei stets im Blick haben“, betont Schulze. Es gelingt Führungskräften vor allem dann erfolgreiche Teams aufzubauen, wenn sie die Potenziale jedes Einzelnen erkennen und nutzen. Empathie und herausragende kommunikative Fähigkeiten sind für sie unverzichtbar.“

Gemeinsam die Arbeitswelt der Zukunft gestalten

Die Veranstaltung **Fit für die Zukunft** hat verdeutlicht: Unternehmen, die den Herausforderungen einer dynamischen und globalisierten Welt gerecht werden wollen, müssen auf vielfältige Ansätze setzen. Um die **[R]Evolution der Arbeitswelt** erfolgreich zu gestalten, ist es entscheidend, die Möglichkeiten der nextGen workplaces konsequent zu nutzen. Dazu gehören flexible Arbeitsmodelle, moderne Arbeitsweisen, der Einsatz smarterer Technologien, kontinuierliche Reflexion sowie der Mut zu flachen Hierarchien und partizipativen Strukturen.

Unser Dank gilt allen Teilnehmenden, Referierenden und Unterstützenden, die mit ihrer Expertise und ihrem Engagement zu einem spannenden und erkenntnisreichen Dialog beigetragen haben. Jetzt ist der Moment gekommen, die Impulse in die Praxis zu übertragen und die Arbeitswelt von morgen zukunftsorientiert und mit Freude zu gestalten!



Clever im Recht

Ausbildung zur Rechtsanwaltsfachangestellten

Sie sind das Fundament einer guten Kanzlei und eine wertvolle Hilfe von Rechtsanwältinnen – die Rechtsanwaltsfachangestellten. Wir haben drei Mitarbeitende von MULANSKY + KOLLEGEN gefragt, was es braucht, um erfolgreich in die Ausbildung zur/zum Rechtsanwaltsfachangestellten zu starten.

Warum haben Sie sich für den Ausbildungsberuf Rechtsanwaltsfachangestellte entschieden?

Lena-Pauline Schulze (Auszubildende im 3. Lehrjahr): Durch mein schulbezogenes Praktikum im Jahr 2020 beim Amtsgericht Dresden in der Nachlassabteilung bin ich auf den Beruf einer Rechtsanwaltsfachangestellten aufmerksam geworden und konnte erste Einblicke in deren Tätigkeiten gewinnen. Das Praktikum hat mein Interesse für das Rechtswesen nachhaltig bekräftigt und den Wunsch nach einer Ausbildung zur Rechtsanwaltsfachangestellten geweckt, da die Aufgaben einer Rechtsanwaltsfachangestellten viele Parallelen zu den Tätigkeiten im Gerichtswesen aufweisen. Auch die Vielzahl von Weiterbildungsmöglichkeiten hat meine Entscheidung für diesen Beruf beeinflusst.

Wie läuft ein typischer Arbeitstag in der Kanzlei ab?

Lena-Pauline Schulze: Ein typischer Arbeitstag beginnt für mich mit der Sichtung und Weiterleitung von eingehenden E-Mails und elektronischen Nachrichten im Kanzleipostfach. Anschließend bespreche ich mit meiner Ausbilderin die tagesaktuellen Aufgaben, die ich nach Priorität bearbeite. Ein wichtiger Teil meiner Arbeit ist die telefonische Kommunikation mit verschiedenen Behörden und Gerichten für

unterschiedliche Referate in unserer Kanzlei. Ich nehme Telefonate entgegen, bearbeite Anfragen oder leite diese an den Anwalt oder das Sekretariat weiter. Die Bearbeitung der Eingangs- und Ausgangspost gehört ebenfalls zu meinen täglichen Aufgaben. Hierzu gehört auch die Ablage und Verschlagwortung von elektronischen Dokumenten zu den jeweiligen Akten. Ich lege außerdem neue Akten an und bereite die erforderlichen Unterlagen für die Dokumentation nach dem Geldwäschegesetz vor. Zu meinen Aufgaben gehört auch die selbständige Erstellung oder Vorbereitung von Schreiben an Mandanten, Gegner, Behörden und Gerichte, wie zum Beispiel Sachstandsanfragen, Übersendungsschreiben oder Anträge auf Akteneinsicht. Ich unterstütze die Rechtsanwältinnen bei der Zusammenstellung von Unterlagen sowie der Erfassung von Daten. Die Erstellung von Kostenrechnungen nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz ist ebenfalls Teil meines Arbeitsalltags. Zudem organisiere ich die Bestellung von Büromaterial und empfangene Mandanten.

Welche Fächer in der Berufsschule gefallen Ihnen besonders gut?

Lena-Pauline Schulze: Kostenrecht – Berechnung der Rechtsanwaltsvergütung (Kosten des Rechtsanwalts), Buchführung, Textverarbeitung, Familienrecht, Insolvenzrecht

Was macht den Beruf der Rechtsanwaltsfachangestellten interessant?

Manuela Birkner (Ausbilderin):

Das Aufgabengebiet einer Rechtsanwaltsfachangestellten/eines Rechtsanwaltsfachangestellten ist sehr abwechslungsreich und oft komplex. Diese Rolle erfordert vielseitige Fähigkeiten, da jede Aufgabe unterschiedliche rechtliche Fragestellungen und Lösungsansätze mit sich bringt.

Die große Vielfalt der Fälle sorgt dabei dafür, dass man ständig dazulernt. Wichtig ist die regelmäßige Kommunikation mit den Mandanten, Rechtsanwältinnen, Gerichten und Behörden, um erforderliche Informationen zu sammeln und den Fortschritt der Verfahren zu koordinieren.

Zentraler Bestandteil der Arbeit sind die Abrechnungen nach der Rechtsanwaltsvergütungsordnung (RVG), welche rechtliche, mitunter auch Spezialkenntnisse erfordern. Darüber hinaus ist die Durchführung von Mahnverfahren und Zwangsvollstreckungsmaßnahmen oft spannend. Hierfür braucht es nicht nur Fachwissen, sondern auch Verhandlungsgeschick und ein gutes Verständnis für die rechtlichen Rahmenbedingungen.

Was ist der Unterschied zur Kauffrau für Büromanagement?

Manuela Birkner: Die Ausbildung zur/zum Rechtsanwaltsfachangestellten ist ebenfalls eine kaufmännische Ausbil-

dung mit der zusätzlichen Spezialisierung für den juristischen Bereich und hat damit ähnliche Ausbildungsinhalte.

Welche Eigenschaften sollten Auszubildende mitbringen?

Manuela Birkner: Um erfolgreich eine Ausbildung zum/zur Rechtsanwaltsfachangestellten zu absolvieren, sollte man gerne mit Menschen arbeiten und Kommunikationsgeschick besitzen. Organisationstalent ist ebenfalls wichtig, um die vielfältigen Aufgaben effizient zu bewältigen. Sorgfalt und Verschwiegenheit sind unerlässlich, da man mit sensiblen Informationen arbeitet.

Welche Schulfächer sind besonders wichtig?

Manuela Birkner: Aus meiner Sicht sollten die Leistungen in den Fächern Deutsch und Mathematik gut sein. Deutsch, da in diesem Fach die Sprachkompetenz und das Verständnis für Literatur sowie Kommunikation und Mathematik, da in diesem Fach logisches Denken und Problemlösungsfähigkeiten geschult werden.

Was gibt es für Perspektiven nach Abschluss der Ausbildung?

Tino Lerche (Rechtsanwalt): Trotz aller Digitalisierung in den Anwaltskanzleien und des beginnenden Einsatzes von KI auch im juristischen Bereich

besteht nach wie vor ein hoher Bedarf an qualifizierten Rechtsanwaltsfachangestellten, deren Mitarbeit für das Funktionieren einer Anwaltskanzlei unverzichtbar bleibt. Der Bedarf der Anwaltskanzleien lässt sich jedoch immer schwerer decken, was nicht zuletzt auch an dem Nachrücken geburtenschwächerer Jahrgänge auf den Arbeitsmarkt liegt. Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt sind für qualifizierte Rechtsanwaltsfachangestellte also sehr gut. Wir als MULANSKY + KOLLEGEN Rechtsanwältinnen bilden ganz klar mit dem Ziel aus, die Mitarbeiter nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung dauerhaft zu übernehmen.

Nach der Ausbildung stehen selbstverständlich Weiterbildungsmöglichkeiten offen. So insbesondere die Fortbildung zur geprüften Rechtsfachwirtin bzw. zum geprüften Rechtsfachwirt oder zum geprüften Fachwirt/zur geprüften Fachwirtin für Büro- oder Projektorganisation. Diese berufspraktischen Fortbildungen vermitteln die nötigen Kenntnisse, um in der Anwaltskanzlei umfangreichere Leitungs- und Planungsaufgaben selbständig wahrzunehmen. Daneben gibt es auch Weiterbildungsmöglichkeiten zur Spezialisierung für einzelne Bereiche, die zum Aufgaben-

kreis von Rechtsanwaltsfachangestellten gehören, z. B. im Zwangsvollstreckungs- oder Kostenrecht. Schließlich sind auch weiterführende universitäre Ausbildungen möglich, also ein Studium im Bereich Wirtschaftsrecht oder ein klassisches Studium der Rechtswissenschaften.

Wo kann man mehr über diesen Beruf erfahren?

Alle wichtigen Informationen zum Ausbildungsberuf sind hier zu finden: [Bundesrechtsanwaltskammer https://recht-clever.info](https://recht-clever.info) [Rechtsanwaltskammer Sachsen https://www.azubi-im-recht.de/](https://www.azubi-im-recht.de/)



Nachfolge leicht gemacht?

Laut einer Studie vom Deutschen Institut für Mittelstandsforschung in Bonn (2021) stehen in Deutschland bis 2026 rund 190.000 Unternehmen zur Übergabe an. Die KfW Kreditanstalt für Wiederaufbau geht sogar bis Ende 2027 jährlich von rund 125.000 kleinen und mittelständischen Unternehmen aus, die einen entsprechenden Nachfolger suchen. Das allein sind keine großen Neuigkeiten. Die vor uns liegende Welle an anstehenden Übergaben beschäftigt Unternehmer und Unternehmerinnen, Banken, Politik bereits seit Jahren – ohne, dass sich merklich etwas verändert. Doch Hinauszögern, Verschieben oder Abwarten löst das individuelle Vorhaben oder gar Problem auch nicht. Also was nun?

Wir als SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe haben daher den Blick etwas geweitet. Bereits seit mehreren Jahren beraten wir nicht nur bei Unternehmensübergaben oder -nachfolgen, sondern packen das Thema an seiner Wurzel: einen Käufer oder eine Käuferin suchen und finden!

Klassisch ist der so genannte **M&A**-Bereich („Mergers and Akquisitions“) das, was letztendlich Unternehmenskäufe und -verkäufe an Dritte oder von Dritten beschreibt. Durch die starke Internationalisierung dieser Vorgänge haben sich in diesem Marktbereich oft die englischen Begriffsbezeichnungen durchgesetzt. Wir geben einen Überblick.

M&A umfasst Unternehmensverkäufe, sowohl aus alters- und krankheitsbedingten Gründen, als auch aufgrund von wirtschaftlichen Situationen, Neuorientierung/Neuausrichtung einer Unternehmensgruppe oder auch eines Gesundenschwunds“. Manchmal möchte auch einfach der Unternehmer oder die Unternehmerin selbst Ressourcen für ein neues Aufgabengebiet schaffen.

M&A nutzt aber auch Unternehmen, die wachsen wollen, sowohl größentechnisch als auch strategiemäßig in neue Bereiche oder neue Märkte, und unterstützt auch Investoren und Unternehmen, die in der Übernahme eines anderen Unternehmens eine neue Herausforderung suchen.

So unterschiedlich die Gründe für Unternehmenstransaktionen auch sind, so ähnlich sind der Ablauf und die notwendigen Schritte, die zu bedenken und zu planen sind. In unserer dafür spezialisierten Einheit **PURAKON Unternehmensberatung** verfolgen wir einen klassischen Ablauf:

1. Vorbereitung des Unternehmens für den Kauf oder Verkauf
2. in Verkaufsfällen: Kaufpreisabschätzung – was ist mein Unternehmen wert und was kann ich verlangen?
3. Identifizierung geeigneter Unternehmen/Investoren/ Nachfolger
4. Marktansprache mit geeigneten anonymisierten Dokumenten (Teaser)
5. Aufbau eines Datenraums mit den nötigen Informationen für einen Dritten zum Abschätzen des Kaufinteresses
6. **Due Diligence** (Prüfung des zu erwerbenden Unternehmens in verschiedenen Bereichen) und Verhandlung
7. Integration/Übergabe

Als M&A Berater begleiten wir den Prozess in aller Regel von der Vorbereitung bis zum Abschluss der Verhandlungen. Im Gegensatz zum Unternehmen durchlaufen wir damit diese Prozesse mehrfach im Rahmen der täglichen Arbeit. In der Folge können wir unseren Mandanten somit heikle Verhandlungssituationen ersparen und aufwendige Untergenaufbereitungen abnehmen.

50 Prozent der Transaktionen scheitern jedoch nach erfolgreicher vertraglicher Abwicklung an der Integration. Das heißt, auch dieser Punkt sollte in der Planung berücksichtigt und wichtige Punkte wie Datenmigration und Mitarbeiterintegration sollten bereits vor Abschluss des Vertrags durchdacht werden. Auch hierfür gibt es bei Bedarf erfahrene Berater, die Sie begleiten können.



Dr. Saskia Störch
Manager, M&A Specialist
PURAKON GmbH
Unternehmensberatung
s.stoerch@purakon.de



Jürgen Schwarz
Manager
PURAKON GmbH
Unternehmensberatung
j.schwarz@purakon.de

M&A Beispiel aus der Praxis – Ziel: altersbedingte Unternehmensnachfolge

Steckbrief:

Branche:	Ing.-Büro
Umsatz:	ca. 1,4 Mio.
MA:	6 Mitarbeiter
Alter des Inhabers:	64 Jahre
Rechtsform:	GmbH
Besonderheiten:	wertvolle Kontakte, hohes bereits gesichertes Auftragsvolumen für das Folgejahr, keine Bankverbindlichkeiten

Prozess:

Im ersten Schritt wurde mit dem Unternehmen in einem Kick-off der gewünschte, aber auch notwendige Ablauf besprochen

und das Unternehmen kennen- und verstehen gelernt. Da wir bereits in vielen Bereichen für unsere Mandanten tätig sind, haben wir in diesen Fällen bereits den Großteil der benötigten Informationen im Haus und können effizienter den M&A-Prozess beginnen.

Ziel dieser Erstanalyse ist die Identifizierung der Besonderheiten des Unternehmens (**USP** – **Unique Selling Point**) sowie die Findung der darauf aufbauenden Marktrecherche für mögliche Interessenten.

Im Anschluss wurden die Inhalte der Erstanalyse ausgewertet. Dabei wurden diese wesentlichsten Unternehmenseckpunkte und wichtigsten Kennzahlen des Unternehmens zu einem anonymisierten, kurzen Informationsprospekt (**Teaser**) verarbeitet.

Kennzahlenauswahl des Unternehmens



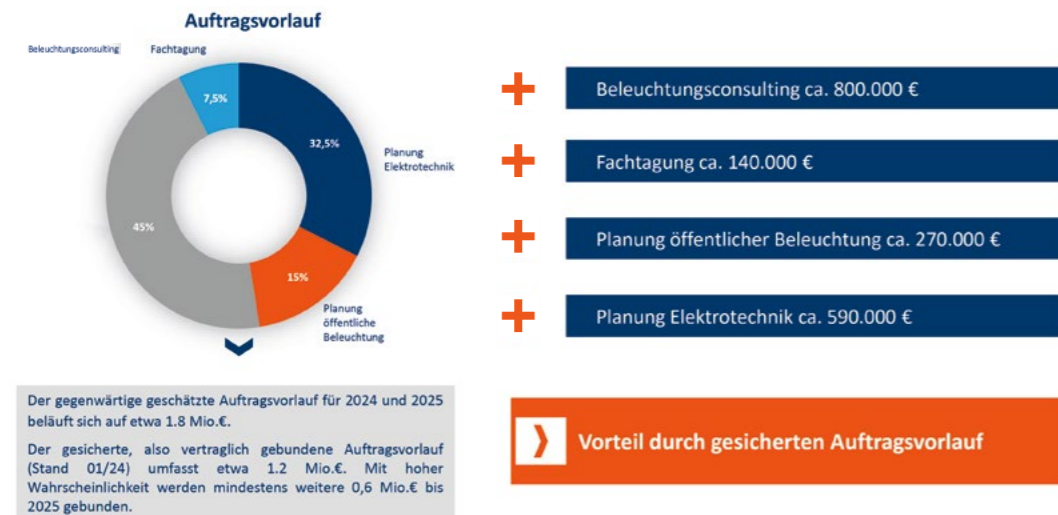
Langfristig kann eine kontinuierliche Steigerung des Umsatzes bis zum Jahr 2020 verzeichnet werden, der dann 2021/2022 etwa konstant blieb. Trotz zwei Neueinstellungen und der regelmäßigen Anpassung der Vergütungsstruktur sowie prozentualer Beteiligungen in Form von Tantiemen einzelner Mitarbeiter konnte das EBIT konstant gehalten werden. Im Jahr 2023 konnte eine deutliche Steigerung der Umsätze im Verhältnis zu den Personalkosten erreicht werden. Dies kann für 2024 erwartet als gesichert angesehen werden. Es bestehen keine Verbindlichkeiten gegenüber Banken oder dgl.



Selbst inmitten der herausfordernden Zeiten der COVID-19-Pandemie und der derzeitigen volatilen wirtschaftlichen Lage hat sich das EBIT seit 2020 bis 2022 stabil und in der Tendenz bis 2023 deutlich nach oben entwickelt. Dies ist unter anderem auf eine gesteigerte durchsetzbare Vergütung, höhere möglicher Selektivität der Angebotsabgabe sowie auf die deutlich zunehmende Produktivität des Unternehmens durch die zwei neuen Mitarbeiter zurückzuführen.

Beispiel 1: Seiten Unternehmensdarstellung Teaser

Im Fokus: Auftragsvorlauf



Beispiel 2: Seiten Unternehmensdarstellung Teaser

Parallel wurden sowohl über unser Netzwerk als auch über unsere speziell hierfür vorgehaltenen Datenbanken mögliche Interessenten identifiziert und für diese bereits ein Datenraum für die Interessenten vorbereitet. Dabei prüfen wir die möglichen Interessenten auf Leistungsfähigkeit, strategische Passgenauigkeit und Aktualität. Selbstverständlich wurde die dabei erarbeitete Interessentenliste mit unserem Mandanten abgestimmt und freigegeben.

Suchkriterien im Beispielsfall: Umsatzgröße, Regionalität, Rechtsform, Branchenkenntung

(in ausgewählten Fällen werden gefundene Interessenten im Nachgang noch einmal individuell bewertet Hintergrundinformationen über sie zusammengetragen)

Ergebnis unserer Recherche im Beispielsfall: 76 Interessenten

Im genannten Beispiel wurden vor allem Strategen und Mitbewerber aus der D-A-CH-Region als potenzielle Erwerber identifiziert. 76 davon wurden direkt (telefonisch oder per Mail) kontaktiert und erhielten den anonymisierten Teaser. Die sieben Interessenten, die eine Vertraulichkeitsvereinbarung (NDA = Non Disclosure Agreement) unterzeichneten, erhielten im Anschluss Zugriff auf den Datenraum. Der Aufbau des Datenraums ist dabei bereits technisch so vorbereitet, dass unsererseits protokolliert wird, welcher Interessent sich wann welche Unterlagen angesehen hat. Gleichzeitig kann der Datenrauminhalt in der Folge technisch zur Anlage des Unternehmenskaufvertrages gemacht werden, so dass eine möglichst hohe Rechtssicherheit für den Verkäufer generiert werden kann.

Nach Sichtung der Unterlagen im Datenraum gaben im Beispielsfall vier Interessenten ein indikatives (unverbindliches) Angebot (LOI = Letter of Intent) ab.

Nach ausführlicher Diskussion und Bewertung der Angebote mit unserem Mandanten startete mit dem Interessenten mit dem besten Angebot (Passgenauigkeit, strategische Ausrichtung, Ähnlichkeit in Werten und Mitarbeiterumgang, Sicherung des bisherigen Unternehmensbestandes, Kaufpreis) die weitere Due-diligence-Phase.

Wesentliche Diskussionspunkte waren zum einen die Frage, wie das Know-how des Verkäufers an den Käufer weitergegeben werden kann und zum anderen die Sicherstellung, dass die hochqualifizierten Mitarbeiter auch weiterhin mit an Bord blieben.

Durch einen Beratervertrag (Laufzeit zwei Jahre) für den Verkäufer und intensive Einzelgespräche (kurz vor der Transaktion) mit den relevanten Mitarbeitern des Verkäufers erhielt der Erwerber die notwendige Sicherheit, um den Kauf abzuschließen.

Mit einem EBIT-Faktor (EBIT – Ergebnis vor Zinsen und Steuern) von 8,2 und dem dazugehörigen Beratervertrag konnte für beide Seiten ein zufriedenstellendes Ergebnis erzielt werden. Durch die richtige Wahl des Interessenten konnten auch die „weichen“ Verkaufskriterien, neben dem reinen Verkaufspreis, für den Verkäufer weitestgehend erfüllt werden.

Die Kaufvertragsverhandlungen führten unsere Kolleginnen und Kollegen von PURAKON als kaufmännische Berater und MULANSKY + KOLLEGEN als rechtliche Berater. Auf Wunsch unseres Mandanten wurde er selbst nur bei ausgewählten Einzelfragen involviert, da wir als Berater ansonsten sowohl in taktischer als auch inhaltlicher Hinsicht die Verhandlungsführung innehalten. Im dargestellten Praxisfall wurden 100 Prozent der Geschäftsanteile vertraglich übertragen (so genannter Share Deal). Alternativ prüfen wir bei allen Erwerbs- oder Verkaufsvorgängen auch die Vor- und Nachteile von so genannten Asset Deals. Insbesondere aus steuerlicher (z. B. veränderte Abschreibungsmöglichkeiten beim Erwerb von Unternehmenseinheiten) und gesellschaftsrechtlicher Sicht (z. B. Übernahme von Dauerschuldverhältnissen oder deren Neuverhandlung). Im dargestellten Praxisfall war der Verkauf der Geschäftsanteile die günstigere Variante. Nach dem Signing gibt es oft eine Übergangszeit bis zum so genannten Closing (Closing = Eintritt aller Vollzugsbedingungen für den Anteilskaufvertrag; z. B. behördliche Genehmigung, Kaufpreiszahlung o. Ä.). Für die Zeit zwischen Vertragsabschluss und Closing werden oft noch Anforderungen oder Maßnahmen definiert, die in diesem Zeitfenster noch umgesetzt werden müssen. Auch hierbei stehen wir unseren Mandanten selbstverständlich zur Seite.

Zeitverlauf Praxisfall

Von der ersten Anfrage bis zur vollständigen Umsetzung des Verkaufs dauerte es 8 Monate.

Empfehlungen aus dem Erfahrungsschatz:

- frühzeitig Überlegungen angehen, gerade bei der Unternehmensnachfolge, Verkäufe unter Druck mindern den Kaufpreis
- genügend Vorbereitungszeit einplanen für kaufpreissteigernde Maßnahmen: Umstrukturierung (z. B. Einzelunternehmen in GmbH), Maßnahmen zur Reduzierung der Abhängigkeit vom Inhaber
- Vorüberlegung zu den steuerlichen Konsequenzen der Transaktion

Fazit:

So ganz leicht sind Unternehmenstransaktionen und -nachfolgen nie, da es viele Dinge gibt, die bei einer Unternehmenstransaktion berücksichtigt werden müssen oder sollten. Aber geht man einen Prozess frühzeitig an und nimmt einen erfahrenen Berater an Bord, kann der Prozess unkompliziert laufen und für den Unternehmer oder die Unternehmerin das bestmögliche, das bestmögliche Ergebnis erzielt werden.

Wir begleiten Sie hierbei gern.

Thementag M&A

Am 27.03.2025 veranstaltet die SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe einen Thementag M&A, an dem wir Ihnen in Workshops weitere Informationen rund um Unternehmenstransaktionen zur Verfügung stellen. Tauchen Sie tiefer ein in rechtliche und steuerliche Themen rund um den Unternehmenskauf und -verkauf sowie den M&A-Prozess und die Unternehmensbewertung. Lernen Sie uns kennen.



Wir freuen uns auf Sie.

Abschied vom Print

Ein Blick zurück auf fast zwei Jahrzehnte teamgeist

Wie Sie auf Seite 3 sicherlich bereits gelesen haben, halten Sie heute die letzte Ausgabe unseres *teamgeist* in den Händen. Mit der Entscheidung, uns vom Printmedium zu verabschieden und unsere Inhalte künftig auf digitalem Wege zu teilen, geht für viele unserer Mitarbeitenden, Mandanten und weiteren Stammler eine kleine Ära zu Ende. Zum Abschied – der von der jüngeren Generation sicherlich begrüßt und als überfällig, von den Älteren unter uns aber vermutlich auch ein wenig mit weinendem Auge betrachtet wird – möchten wir an dieser Stelle die Gelegenheit nutzen, zusammen mit Ihnen noch einmal einen kleinen Blick zurückzuwerfen auf die Entstehung und Entwicklung unseres Magazins in den vergangenen fast 20 Jahren.

Die erste Ausgabe unseres *teamgeist* erschien im Dezember 2006. Dem Team von SCHNEIDER + PARTNER war es von jeher wichtig, sowohl die Mandantschaft als auch Mitarbeitende immer über alle relevanten Ereignisse und Termine auf dem

Laufenden zu halten und so hatte man damals beschlossen, ab sofort zweimal im Jahr ein Mandanten- und Mitarbeitermagazin herauszugeben. Darin sollte über das jeweils vergangene halbe Jahr berichtet werden, vor allem über die Menschen bei SCHNEIDER + PARTNER, unterhaltsame Events, interessante Geschichten und nicht zuletzt natürlich auch über wichtige Fachthemen.

2006 hatte die SCHNEIDER + PARTNER GmbH gerade ihr 15-jähriges Firmenjubiläum gefeiert und die erste Ausgabe berichtete entsprechend sowohl hierüber als auch über den



damals neuen Unternehmensauftritt und die interne Unternehmensplanung. Die Erstausgabe unseres Magazins war noch sehr einfach gestaltet und kam mit einem recht schlichten Layout, selbst geschossenen Fotos auf nur 12 Seiten und einer Auflage von 1.000 Stück daher. Trotzdem war das Feedback gut und über den *teamgeist* wurde geredet – schließlich war er damals auch das erste Mandantenmagazin einer inhabergeführten Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft in Sachsen. Verschiedet und verteilt wurde er jedoch seit jeher nicht nur an Mandanten, sondern auch an Banken, Unternehmer und natürlich unsere Mitarbeitenden.

In den folgenden Jahren entwickelte sich unser *teamgeist* schnell stark weiter, sowohl inhaltlich als auch gestalterisch. So wurden bereits mit der zweiten Ausgabe feste Rubriken eingeführt und fortan regelmäßig S+P-Produkte vorgestellt, Mandanteninterviews geführt, S+P-Nachrichten, IGAL-Gastbeiträge und Berichte über unsere verschiedenen Engagements veröffentlicht sowie im S+P-Ausblick die jeweils anstehenden Steueränderungen vorgestellt und kommentiert. Leserbefragungen in den Jahren 2010 und 2015 halfen dabei, die Inhalte besser auf die Bedürfnisse der verschiedenen Lesergruppen zuzuschneiden und so fiel im Laufe der Zeit die ein oder andere Rubrik weg und neue kamen hinzu.



Schnell hatte es sich auch etabliert, das jeweils aktuelle Thema unserer 2008 ins Leben gerufenen Veranstaltungsreihe „Fit für die Zukunft“ zum Titelthema des *teamgeist* zu machen und so die Inhalte und Erkenntnisse aus den jeweiligen Vorträgen und Podiumsdiskussion zusammen mit weiterführenden Informationen einem breiteren Publikum zugänglich zu machen. Ein Blick auf die gesammelten Cover der vergangenen 35 *teamgeist*-Ausgaben zeigt, dass wir uns hier mit Themen wie Betriebliches Gesundheitsmanagement, Neue Medien, Digitalisierung, New Leadership, Nachhaltigkeit und Künstliche Intelligenz stets nah am Puls der Zeit bewegt und viele aktuell gesellschaftsrelevante Themen aufgegriffen haben.

Gestalterisch erlebte unser *teamgeist* in den vergangenen fast zwei Jahrzehnten mehrere große und kleine Veränderungen. Mehrfach wurde er dabei an das jeweils neue Corporate Design der SCHNEIDER + PARTNER GmbH, ab 2021 schließlich an das gemeinsame CD der SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe angepasst. Die Auflagenhöhe stieg zudem von den anfänglichen 1.000 Stück schnell auf bereits 5.000 im Jahr 2010 und

in den zurückliegenden knapp 15 Jahren noch weiter auf bis zu 7.500 gedruckte Exemplare. Auch der Umfang unseres Magazins wuchs mit der Zeit. Aus den 12 Seiten der ersten Ausgaben wurden schnell 20, dann über mehrere Jahre hinweg 24 und schließlich zwischenzeitlich sogar bis zu 36 Seiten.

Einen festen Platz hatten in allen Ausgaben neben Fachbeiträgen zu steuerlichen und zunehmend auch rechtlichen Themen stets auch unsere internen News. In diesen berichteten wir im Verlauf der Jahre mehrfach über Bürorumzüge und räumliche Veränderungen an unseren Standorten, die aufgrund des Wachstums sowohl der SCHNEIDER + PARTNER GmbH, aber auch der Partnerfirmen und schließlich der SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe notwendig wurden. Einen eigenen kurzen Beitrag wert war dabei 2011 z.B. auch die Nachricht, dass für unsere Mandanten am Standort Dresden ab sofort mehr kostenlose Parkplätze in der Tiefgarage zur Verfügung stehen würden. Ein entsprechendes Schild sollte zukünftig auf die Parkmöglichkeiten in der Tiefgarage hinweisen und tut dies tatsächlich bis heute.

Wann immer es Firmenjubiläen zu feiern gab, wurde natürlich auch hierüber im *teamgeist* berichtet, stets verbunden mit einem Blick zurück auf die Anfangsjahre des Unternehmens und gespickt mit so manchen kuriosen Erinnerungen. Vielen unserer langjährigen Mitarbeitenden und Mandanten werden hier besonders die Feiern zum 20-jährigen sowie zum 25-jährigen Bestehen der SCHNEIDER + PARTNER GmbH in besonderer Erinnerung sein. Ebenso wie die Geschichte des legendären Treffens von Klaus Schneider, Dr. Bernd Kugelberg und Hannes Graf in einem Münchner Steakhaus im November 1990, das die Entstehung der SCHNEIDER + PARTNER GmbH begründete und die neben vielen weiteren Anekdoten zu diesen und anderen Gelegenheiten gern zum Besten gegeben wurde.

Und last but not least wurde im Rahmen des *teamgeists* natürlich auch viel gratuliert. So zum Beispiel 18 Mal zur Bestellung zum Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer sowie vielen weiteren Mitarbeitenden zu ihren erfolgreichen Ausbildungs-, Studien- und Weiterbildungsabschlüssen. Und ganze 195 Mal haben wir natürlich besonders gern zu runden Dienstjubiläen

gratuliert: Zunehmend häufiger konnten wir unseren langjährigen Mitarbeitenden in den letzten Jahren unsere Glückwünsche zum 20., 25. und mehrfach bereits sogar zum 30. Jubiläum übermitteln. In zwei der jüngeren Ausgaben kamen bei unseren Jubilaren so insgesamt jeweils beachtliche 300 Dienstjahre zusammen. Das sind für uns als Arbeitgeber natürlich Zahlen, die uns mit Freude erfüllen und die wir daher immer auch gern und mit Stolz veröffentlicht haben.

Mit einer Zusammenstellung der gesammelten Titelblätter aller 36 Ausgaben verabschieden wir uns nun vom *teamgeist* in der bisherigen Form und freuen uns darauf, Ihnen die bewährten Inhalte und vor allem fachliche Informationen künftig schneller und zeitgemäßer über andere Kanäle zu präsentieren.

Letzte Ausgabe unseres Printmagazins *teamgeist*

In den vergangenen Jahren war unser *teamgeist* als gedrucktes Magazin zur Information unserer Mandanten ein gern gelesenes





Medium mit vielen tollen Artikeln und hochwertigen Inhalten rund um die SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe. Doch wie so vieles unterliegt auch der Medienkonsum einem ständigen Wandel. Um diesen Wandel greifbar zu machen und ein Gespür für die Bedürfnisse und Anforderungen von Ihnen als Leser des *teamgeist* zu bekommen, haben wir im Zuge der letzten Ausgabe eine Umfrage durchgeführt, aus der wir eindeutige Rückschlüsse über die Akzeptanz eines solchen Printmediums gewinnen konnten. Im allgemeinen Streben nach Weiterentwicklung sowie stetiger Verbesserung und gestützt von den Ergebnissen dieser Umfrage haben wir entschieden, den *teamgeist* als Printmedium mit dieser Ausgabe letztmalig zu veröffentlichen.

Keinesfalls bedeutet dies nun, dass Sie künftig auf die gewohnten Inhalte und Einblicke verzichten müssen. Ganz im Gegenteil: Wir werden Inhalte ab sofort regelmäßiger und zielgerichteter über verschiedene Kanäle veröffentlichen, um somit dem individuellen Konsumverhalten jedes einzelnen Empfängers besser gerecht werden zu können.

An dieser Stelle bedanken wir uns sehr herzlich bei allen, die über die letzten Jahre hinweg zum Gelingen dieses Magazins maßgeblich beigetragen haben. Neben den Mitwirkenden beim Satz/Layout und in der Redaktion, die das Medium stets weiterentwickelt haben, seien hier vor allem die Redakteure genannt, die jede Ausgabe aufs Neue mit viel Fachkompetenz und Hingabe zu einem echten Mehrwert machten. Aber auch Ihnen als Leser gilt unser Dank und wir freuen uns, Sie über andere Kanäle weiterhin mit Inhalten unterhalten und informieren zu können. Vielen Dank!

Wir möchten diese Gelegenheit auch nutzen, um auf eine weitere Umfrage hinzuweisen: Über den folgenden QR-Code können Sie uns in drei Minuten wenige Fragen beantworten und dabei helfen, künftig die richtigen Themen und Kanäle zu bespielen:



Bleiben Sie mit uns in Kontakt, um keine Neuigkeiten zu verpassen:



Krisch et Popp

Das neue Mitglied der SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe

Unserer Wachstumsstrategie folgend haben wir im Sommer diesen Jahres die Steuerberatungskanzlei Krisch et Popp Steuerberater GmbH als neues Mitglied in die Beratergruppe aufgenommen.

Die bereits 1970 gegründete Kanzlei mit aktuell knapp 30 Mitarbeitern ist nördlich von München, in Haimhausen, ansässig, arbeitet nahezu 100% digital und bietet das gesamte Spektrum der Steuerberatung an. Neben einem wechselseitigen Wissenstransfer profitieren wir (und damit auch unsere Mandanten) vor allem von den hinzugewonnenen Kapazitäten und langjährigen Erfahrungen.

Neben den beiden Schwestern Claudia Krisch und Christina Popp wurden Dr. Katharina Brähler und Reinhard Limmer zu Geschäftsführern der GmbH bestellt, so dass der direkte Austausch zwischen den Büros in München und Haimhausen von Beginn an gegeben ist. Voller Vorfreude blickt Christina Popp auf die Zusammenarbeit: „Wir freuen uns sehr, mit der SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe einen starken Partner gefunden zu haben, der unsere Werte teilt, mit dem wir weiter wachsen können und der uns bei Bedarf mit seiner Expertise in Spezialthemen unterstützen kann.“

Die gesamte SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe begrüßt herzlich alle Mitarbeiter von Krisch et Popp und freut sich auf eine gemeinsame Zukunft in einem starken Verbund.





20 Jahre Schneider + Partner Cup in Dresden

Als sich vor 20 Jahren der Dresdner Fußball-Förderverein auflöste, in dem auch die SCHNEIDER + PARTNER GmbH Mitglied war, stand der Fortbestand der damaligen Stadtmeisterschaft der Dresdner Schulen auf der Kippe. Die SCHNEIDER + PARTNER GmbH, die sich seit jeher als Sponsor hauptsächlich im Nachwuchsbereich engagiert hat, sprang 2005 jedoch kurzerhand ein und veranstaltete fortan als Hauptsponsor den



„Schneider + Partner Cup“ zusammen mit dem Landesamt für Schule und Bildung. Durch die weitere Zusammenarbeit mit der damals neu eröffneten Soccer Arena Dresden konnte das Turnier zudem in wettkampfarmere Zeiten im Winter verlegt werden, was den Teilnehmerzahlen noch mal einen Schub gab.

Der Schneider + Partner Cup hat sich im Verlauf der 20 Jahre seither zum größten Dresdner Hallenfußballturnier für Schulmannschaften entwickelt, an dem jährlich bis zu 1.500 Schüler aus über 80 Grundschulen, Oberschulen und Gymnasien der Landeshauptstadt teilnehmen. Bei vielen Sportlehrern hat er einen festen Platz im Wettkampfkalendar und auf so mancher Schulwebsite lassen sich regelmäßig begeisterte Rückblicke auf die Teilnahme und die Erfolge der eigenen Mannschaften nachlesen. Die anhaltend hohen Teilnehmerzahlen sind angesichts von Themen wie Lehrermangel und Unterrichtsausfall für uns ein großer Erfolg, der neben den Sportlehrern vor allem auch den engagierten Dresdner Sportkoordinatoren zu verdanken ist, die mit den Schulen in regelmäßigem Austausch stehen.

Teilnehmen am Schneider + Partner Cup können Mannschaften der Klassenstufen 1 bis 10 aller Dresdner Grundschulen, Oberschulen und Gymnasien. In den Jungen-Mannschaften, bestehend aus sechs bis zehn Spielern, dürfen auch Mädchen mitspielen. Sie treten gemäß ihrer Schulform und Klassenstufe in fünf verschiedenen Alters- bzw. Wettkampfklassen gegeneinander an. In mehreren Vorrunden qualifizieren sich die jeweils besten Mannschaften fürs Finale, das an mehreren Tagen in der Soccer Arena stattfindet. In den Wettkampfklassen der 5. bis 10. Klasse spielt im abschließenden Supercup-Finale der Sieger der Oberschulen gegen den Sieger der Gymnasien um den Stadtmeister-Titel der jeweiligen Altersklasse.

Die Stadtfinals der Klassenstufe 1/2 sowie der Klassenstufe 3/4 der Grundschulen des diesjährigen Jubiläumsturniers fanden bereits am 21. November sowie am 5. Dezember 2024 statt. Teilgenommen haben erneut über 280 Schüler in 28 Mannschaften aus 18 Schulen. Als Sieger bei den Jüngsten gingen die Mini-Kicker der BIP Kreativschule hervor, über den Pokal in der Klassenstufe 3/4 freute sich die Mannschaft der 92. Grundschule.

Vom 6. bis 13. März werden bei den Vorrundenspielen dann erneut über 680 Oberschüler und Gymnasiasten in 68 Mannschaften aus 27 Schulen um den Einzug in die Finalrunden kämpfen, die wiederum an drei Tagen Ende März und Anfang April in der Soccer Arena stattfinden. Mit vor Ort dabei sein werden auch wieder drei Mitarbeitende der SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe, die sich als ausgebildete Schiedsrichter bereit erklärt haben, den Schneider + Partner Cup mit ihrem persönlichen



ehrenamtlichen Engagement zu unterstützen. In Zeiten der immer schwieriger werdenden Schiedsrichtersuche freuen wir uns sehr über den Beitrag, den Ina Michel-Knothe, Friedrich Witte (beide PURAKON GmbH) und Maximilian Zellner (SCHNEIDER + PARTNER) damit zum Gelingen des 20. Schneider + Partner Cups leisten und bedanken uns auch an dieser Stelle noch einmal recht herzlich für die Unterstützung!

Ebenso herzlich möchten wir uns bei allen weiteren Aktiven der vergangenen 20 Jahre bedanken – bei denen auf dem Rasen ebenso wie bei denen am Spielfeldrand und hinter den Kulissen. Ein besonderer Dank gilt dabei auch unseren Kooperationspartnern, dem Landesamt für Schule und Bildung sowie der Soccer Arena Dresden, für den unermüdlichen Einsatz für die Organisation und die Ausrichtung des Turniers. Wir sind stolz auf das bisher gemeinsam Erreichte in diesem Projekt, das ganz wunderbar zeigt, wie erfolgreich Kooperationen zwischen privatwirtschaftlichen Unternehmen und der öffentlichen Hand sein können und wie wichtig diese gerade im Bereich der Nachwuchsförderung sind.

Wir freuen uns auf viele spannende und hoffentlich verletzungsfreie Spiele im weiteren Verlauf des diesjährigen Jubiläumsturniers und wünschen allen teilnehmenden Nachwuchskickern viel Spaß und maximale Erfolge beim 20. Schneider + Partner Cup.

www.schneider-cup.de



MIKOMI

Ein Partner stellt sich vor: Institut für Mittelstandskooperation an der Hochschule Mittweida

Lebenslanges Lernen – Lernen fürs Leben

Wissen ist ein Wettbewerbsvorteil in der Wirtschaft. Gut ausgebildete Fachkräfte, die sich regelmäßig weiterentwickeln, sichern Unternehmen den Wert von Produkten und Dienstleistungen. Die Hochschule Mittweida hat in Sachsen eine Vorreiterrolle bei der Entwicklung und Umsetzung von innovativen Studienangeboten und im Bereich Lebenslanges Lernen. So unterstützt die Hochschule Unternehmen im Sinne des Wissenschaft-Praxis-Transfers bei der Höherqualifizierung von Beschäftigten.

Schnittstelle zur regionalen Wirtschaft, aber auch zu Verbänden und Kommunen ist das Institut für Mittelstandskooperation an der Hochschule Mittweida – MIKOMI, der „institutionalisierte Know-how-Transfer“. MIKOMI begleitet Unternehmen ebenso wie angehende Führungskräfte – mit Aus- und Weiterbildungsprogrammen und darüber hinaus mit Beratungs- und Vernetzungsangeboten. „Wir bieten eine Plattform, um Unternehmen besser zu vernetzen, wissenschaftliche Lösungen in die Praxis zu transferieren, Impulse zu setzen und durch Qualifizierungsangebote zu untermauern“, erklärt Institutsleiterin Undine Schmalfuß.

Mit MIKOMI aktuellen Herausforderungen im Unternehmen begegnen

Die Veränderungen der Arbeitswelt stellen Unternehmen und Beschäftigte zunehmend vor Herausforderungen: Digitale Transformation, ein neues Ressourcenbewusstsein und Auswirkungen des demografischen Wandels bedeuten eine dynamische Entwicklung, auf die man nicht nur reagieren, sondern die man aktiv gestalten sollte – das ist das Credo, mit dem MIKOMI agiert. „Bei veränderten Rahmenbedingungen durch die Digitalisierung und Industrie 4.0, der Beschleunigung der Arbeitswelt und der damit verbundenen Notwendigkeit der Änderung im Führungsverhalten sind auch wir selbst Teil dieser dynamischen Entwicklung und denken Zukunft voraus: Nachhaltigkeit, agiles Projektmanagement, digitale Technologien und menschenzentrierte Mitarbeiterführung bestimmen als Themen unser Programm. Wir begleiten Unternehmen in Veränderungsprozessen, unterstützen sie in der Personal- und Organisationsentwicklung und beim Aufbau einer nachhaltigen Unternehmenskultur“, erläutert die Institutsleiterin. Führungskräfte trainings und Methoden zur Geschäftsmodellentwicklung gehören deshalb zum MIKOMI-Angebot genauso wie der MBA-Studiengang „Strategische

Unternehmensführung.“ Er ist das Kernangebot im Bereich der berufsbegleitenden Weiterbildung. Der Studiengang vermittelt Menschen im Berufsleben unternehmerisches Wissen und bereitet sie auf den nächsten Karriereschritt vor. Es muss aber nicht immer gleich der gesamte Studiengang sein – mit Zertifikaten wie Business Development, Digital Business oder ESG-Management gibt es auch kleinere „Bildungshappen“.

Wissen erwerben, anwenden und weitergeben mit neuen Methoden

Zum Wissenstransfer gehört heute mehr als nur inputorientierte Lehre. Der Praxistransfer von Wissen ist in Zeiten genereller Informationsüberflutung die größte Herausforderung. MIKOMI verfügt sowohl über umfassende Erfahrungen sowohl in der technischen Umsetzung innovativer Lehr- und Lernkonzepte als auch über die didaktische Expertise.

Erlebnispädagogische Angebote, Methodenvielfalt und digitale Lernnuggets unterstützen Studierende, Mitarbeitende und Führungskräfte beim Wissenserwerb und der Verstetigung. Inhaltlich stehen bei der Beratung und Begleitung von Unternehmen die Themen Digitalisierung, Personalentwicklung und Nachhaltigkeit im Mittelpunkt.

So erreichen Seminare und Workshops ein neues Level der Interaktivität. „Gelernt wird hier vor allem in der praktischen, oft spielerischen Anwendung – neue Wege des Wissensmanagements und Know-how-Transfers auf wissenschaftlicher Basis“, erklärt Claudia Gränitz-Kleiber, Spezialistin für Lernarchitekturen im MIKOMI. Diese Methoden werden auch in den Unternehmenscoachings genutzt.

Und nicht zuletzt sorgen Events wie die Wirtschaftsdialoge und kooperative Veranstaltungen mit Partnern für die Verstetigung von Wissen und dienen der Vernetzung von regionalen Unternehmen und Führungskräften.

- Wissensnuggets und E-Learning: eigene Lernplattform mit Fachinhalten zum Selbststudium
- Methodenvielfalt und Erlebnispädagogische Angebote: Wissenswanderung, Gamification, LEGO Serious Play
- Unternehmensberatung auf Augenhöhe zu den Themen Nachhaltigkeit, Führung, Kommunikation, Geschäftsmodellentwicklung, Prozessoptimierung und Digitalisierung

www.mikomi-institut.de



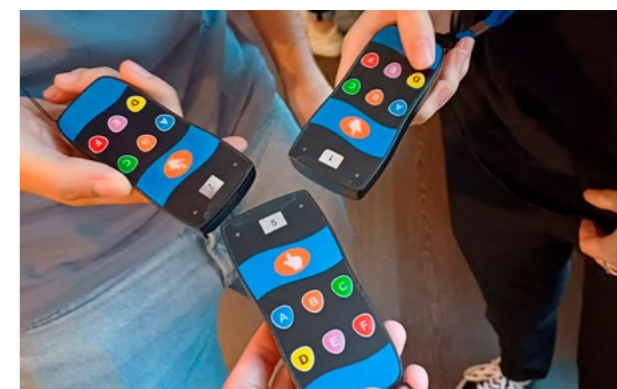
Mit dem Ausbildungs- und Studienstart im Herbst 2024 haben wir unsere neuen Kollegen und Kolleginnen im Team Ausbildung begrüßt. Derzeit bilden wir an den Standorten Chemnitz, Dresden und München insgesamt 25 Personen aus. Neben der dualen Ausbildung in den Berufen Steuer- und Rechtsanwaltsfachangestellte sowie IT-Systemintegration haben auch Umzuschulende sowie dual Studierende und Werkstudenten einen festen Platz in unserem Team Ausbildung.

Vier Teams, ein Pokal

Am Standort Dresden haben wir die Begrüßung mit einem Team-Event in der Hall of Game verbunden. Eine Vielzahl an kniffligen Challenges wartete auf uns. Allgemeinwissen, Zielsicherheit und Geschicklichkeit wurden auf die Probe gestellt. Aber vor allem kam es auf gute Zusammenarbeit an. Mit dem Team-Event wollen wir unseren Neuankömmlingen, den Auszubildenden, Umzuschulenden und Studierenden die Möglichkeit bieten, sich untereinander und ihre Ausbilder besser kennen zu lernen.

Durch das Ziehen eines Loses wählten sich die Teilnehmer in eines von vier Teams ein – Rot, Gelb, Grün oder Blau – und boten sich dabei stets ein Kopf-an-Kopf-Rennen, sodass es bis zuletzt spannend blieb. Nach fast jeder gespielten Runde, sei es das Turmbauen oder die Quizfragen, wechselte die führende Farbe. Und nach dem letzten Spiel, als schließlich die Punkte zusammengezählt wurden, staunte man nicht schlecht: Kein vierter und auch kein dritter Platz wurden vergeben. Drei der Teams teilten sich das Siebertreppchen Nummer zwei. Team Blau erkämpfte sich Platz eins und den Siegerpokal.

Im Anschluss kamen alle Teilnehmer bei einem gemeinsamen Abendessen zusammen, es gab leckere Pizza und erfrischende Getränke. Das Ergebnis des Events? Ein gestärkter Zusammenhalt und ein toller Abend voller Spannung und Spaß, der bei einer heiteren Stimmung zum Ausklang kam.



Text: Annika Dressel (Auszubildende 1. Lehrjahr in Dresden) und Jana Grätz (Ausbildungsleiterin)

#zusammenstark

Dienstjubiläen in der SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe

Seit Juli 2024 konnten wir gleich zwei Mitarbeitenden zum 30-jährigen Dienstjubiläum gratulieren: Peter Gschwendtner und Sylvana Bombach. Aber auch weitere Jubiläen sind wieder zahlreich vertreten.

Wir gratulieren auf diesem Wege noch einmal all unseren Jubilaren, freuen uns auch zukünftig auf eine gute Zusammenarbeit und danken besonders für den unermüdlichen Einsatz für uns und unsere Mandanten.

SCHNEIDER + PARTNER

10 Jahre

- Susanne Läng aus München

15 Jahre

- Angela Rutz aus Dresden
- Ina Fetke-Richter aus Dresden
- Carolin Bartholomäus aus Dresden

20 Jahre

- Sven Limbach aus Dresden

25 Jahre

- Janet Metelmann aus Dresden
- Antje Piossek aus Dresden

30 Jahre

- Peter Gschwendtner aus München
- Sylvana Bombach aus Dresden

SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe

10 Jahre

- Rita Pilz aus Dresden

20 Jahre

- Anja Krönke aus Dresden

MULANSKY + KOLLEGEN

10 Jahre

- Anna Mintel aus Dresden
- Christoph Heinzle aus Dresden

GRAF TREUHAND

10 Jahre

- Rene Fischer aus Berlin

20 Jahre

- Frank Ruß aus Berlin
- Dorothee Gorczikowski aus Berlin

Abschlüsse in der SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe

Mitte des Jahres 2024 konnten wir in der SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe auch wieder einige Abschlüsse verzeichnen. Jennifer Lang von SCHNEIDER + PARTNER hat ihre Prüfung zur Steuerfachangestellten erfolgreich bestanden, ebenso wie Carolin Buchert (ebenfalls SCHNEIDER + PARTNER) ihre Prüfung zur Fachassistentin Digitalisierung und IT.

Wir gratulieren allen auch an dieser Stelle noch einmal ganz herzlich zu diesen bedeutenden Abschlüssen und freuen uns auf die weitere gute Zusammenarbeit. In diesem Sinne wünschen wir eine erfolgreiche berufliche Weiterentwicklung und spannende, aber auch herausfordernde Aufgaben innerhalb der SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe.

Verwendung von Stammdaten zur Unternehmenskommunikation:

Die Unternehmen der SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe arbeiten zur Erweiterung des Spektrums sowie des Service und Angebots für unsere Mandantschaft und Interessenten eng zusammen und sind dabei gemeinsam für die Verarbeitung Ihrer dabei vorkommenden personenbezogenen Daten verantwortlich (Art. 26 DS-GVO). Ab dem 01.01.2025 werden der Versand allgemeiner, nicht-mandatsbezogener Informationen, Angebote, Werbung und Veranstaltungen sowie deren Durchführung zentral durch die S+P Beratergruppe GmbH übernommen. Dabei werden ausschließlich Stamm- und Kommunikationsdaten der uns bekannten Ansprechpartner bei Ihnen, aber selbstverständlich keine im Rahmen der Mandatsbearbeitung anfallenden Daten, aufgrund Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO von der S+P Beratergruppe GmbH verarbeitet. Soweit Sie Fragen zu Ihren in diesem Zusammenhang verwendeten Daten haben oder Ihre Betroffenenrechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, Datenübertragbarkeit bzw. Ihr Widerspruchsrecht wahrnehmen wollen, wenden Sie sich bitte an S+P Beratergruppe GmbH, Frau Anja Krönke, Lortzingstr. 37, 01307 Dresden, oder per Mail an datenschutz@sup-beratergruppe.de. Zudem steht Ihnen ein Beschwerderecht bei der zuständigen Datenschutz-Aufsichtsbehörde zu.

SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe
setzt Weihnachtstradition fort

Spenden für soziale Projekte statt Geschenke

Auch in diesem Jahr nutzen wir die Weihnachtszeit, um Projekte zu fördern, die Menschen und Umwelt nachhaltig unterstützen, anstatt Geschenke an Mandanten zu überreichen. Unsere Spenden fließen an drei Initiativen, die wertvolle Arbeit leisten:

„Zentrum der Fürsorge für Kinder“ in Lviv

In Lviv/Lemberg unterstützt das „Zentrum der Fürsorge für Kinder“ der Ukrainisch-Katholischen Kirche rund 500 Kinder, darunter (Kriegs-)Waisenkinder und sozial benachteiligte Jugendliche. Sie finden dort ein sicheres Zuhause, Fürsorge und Begleitung. Viele Kinder werden in Pflegefamilien untergebracht, die durch sozialpädagogische Betreuung umfassend unterstützt werden.

Der Besuch eines Teils unserer Geschäftsführung vor Ort hat uns tief beeindruckt und die Bedeutung dieses Engagements verdeutlicht. Besonders bewegend ist, dass ehemalige Schützlinge dem Zentrum oft über ihre Jugend hinaus verbunden bleiben. Diese Arbeit bietet nicht nur Schutz und Geborgenheit, sondern schafft Perspektiven für eine bessere Zukunft.

Kinderprojekt „Arche“

Die „Arche“ engagiert sich deutschlandweit für Kinder aus sozial schwachen Verhältnissen. Mit Bildungs- und Freizeitangeboten, warmen Mahlzeiten und einem sicheren Ort zum Spielen und Lernen setzt die Initiative ein starkes Zeichen für Chancengleichheit und Gemeinschaft.

Unsere Unterstützung hilft dabei, Kindern ein Umfeld zu bieten, das ihnen Sicherheit und Möglichkeiten zur Entwicklung gibt – ein Geschenk, das weit über die Weihnachtszeit hinauswirkt.

NABU-Projekt: Rettung der uralten Eichenwälder

Mit unserer Spende an den Naturschutzbund Deutschland (NABU) unterstützen wir das Projekt zur Rettung der uralten Eichenwälder. Diese besonderen Lebensräume sind Heimat für seltene Tiere und Pflanzen und der NABU setzt sich aktiv für den Schutz und die Renaturierung dieser wertvollen Wälder ein.

Wir sind zuversichtlich, dass der Erhalt dieser natürlichen Schätze ein entscheidender Beitrag im Kampf gegen den Klimawandel und für die Artenvielfalt ist.

Gemeinsam Verantwortung übernehmen

Die SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe ist fest davon überzeugt, dass soziale Verantwortung und Unterstützung der Gemeinschaft Schlüsselwerte sind, die in der Geschäftswelt einen positiven Unterschied machen können. Wir sind entschlossen, diese Werte auch in den kommenden Jahren weiterzuleben und zu fördern.

Wir bedanken uns herzlich für die vertrauensvolle Zusammenarbeit im vergangenen Jahr und wünschen Ihnen und Ihren Familien einen guten Start ins Jahr 2025.

www.kinderprojekt-arche.de/
www.nabu.de/



teamgeist

Das Magazin der **SCHNEIDER + PARTNER** Beratergruppe

Herausgeber:

S+P Beratergruppe GmbH

Lortzingstraße 37 · 01307 Dresden

Telefon 0351 34078-0

info@sup-beratergruppe.de

Redaktionsleitung:

Christian Schumann

Redaktion:

Jana Grätz, Rita Pilz, Laura Rind-Menzel,
Undine Schmalfuß, Christian Schumann,
Saskia Störch

V. i. S. d. P.:

StB Knut Michel

www.sup-beratergruppe.de

Gestaltung:

Blaurock Markenkommunikation GmbH

www.blaurock-markenkommunikation.de

Fotografie:

Hiraman/iStock (Titel),

Lichtwerke Design (S. 2, 4 – 9),

André Forner (S. 3, 11, 12),

SCHNEIDER + PARTNER Beratergruppe (S. 3, 12 – 14, 16 – 21),

Matthias Ander (S. 22 – 23),

Alexander Limbach/Adobe Stock (S. 26),

Dar1930/Adobe Stock (S. 27)

Druck:

Elbtal Druck & Kartonagen GmbH

www.elbtaldruck.de



SCHNEIDER + PARTNER

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater



GRAF TREUHAND

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater



MULANSKY + KOLLEGEN

Rechtsanwälte



PURAKON

Unternehmensberater
Steuerberater



DIGIBIZ

Digitale Services
Software