

Europas großes Magazin für Start-ups, Gründer und Entrepreneur

DE 5,80€ - AT 6,70€ - CH 8,90 Sfr.



# Startup

06/2018

WE THINK GLOBAL

The Founder Magazine

# Valley



# HAFERVOLL

## Die Könige der Müsliriegel

## CONTRIBUTORS



**Bernd Kiesewetter**

Bernd Kiesewetter gibt seine vielfältigen Erfahrungen als Vortragsredner, Mentor, Buchautor, Unternehmer und Investor weiter. Er kennt grandiose Höhen, aber auch tiefste Krisen und hat eine bewegende Geschichte zu erzählen. Heute verfolgt er seine Mission: Verantwortung. [www.berndkiesewetter.com](http://www.berndkiesewetter.com).



**Tobias Beck**

Tobias Beck gehört zu den Top-Speakers Europas. Online und mit seinem Bewohnerfrei®-Podcast erreicht er Millionen von Menschen. Hunderttausende schulte er schon in seinen Seminaren. Er berät namhafte CEOs und ist Hochschuldozent. Sein Buch „Unbox Your Life“ ist ab dem 28. September erhältlich.



**Dr. Anke Nienkerke-Springer**

Geschäftsführerin und Inhaberin von Nienkerke-Springer Consulting. Sie gilt als die führende Expertin für Kommunikation in Transformationsprozessen, Topmanagement-Coaching, Beratung und Coaching bei der Unternehmensnachfolge und in Changeprozessen in mittelständischen Unternehmen.



**Tobias Sick**

Tobias Sick ([tobias.sick@hws.de](mailto:tobias.sick@hws.de)) ist Startup-Steuerspezialist, Steuerberater/Wirtschaftsprüfer und Partner bei H/W/S, einer mittelständischen Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft mit Hauptsitz in Stuttgart sowie ehrenamtlich Finanzvorstand des Startup Stuttgart e.V.



**Volker Zehnle**

Volker Zehnle ([Volker.Zehnle@hws.de](mailto:Volker.Zehnle@hws.de)) ist als Steuerberater ebenfalls bei H/W/S tätig und betreut neben mittelständischen Familienunternehmen zahlreiche Startups und Existenzgründer.



**Elisa Lutz**

Elisa Lutz ist Steuerberaterin und Dipl. Finanzwirtin. Sie ist seit 12 Jahren im Steuerrecht tätig und Inhaberin der Steuerkanzlei Lutz in Stuttgart. Ihre Fachgebiete sind Gestaltungsberatung, Startups und internationales Steuerrecht. Als Mentorin und Dozentin begleitet sie u.a. die Startup Autobahn.



**Torsten Thau**

Er hat mehr als 100 Digitalisierungsprojekte begleitet und zum Beispiel bei Startups wie brands4friends und MySENEC, aber auch etablierten Unternehmen wie Burda, DB Cargo oder öffentlichen Verwaltungseinrichtungen Software implementiert.



**Rüdiger Frankenberger**

Berät heute Unternehmen zu Marketing-, Vertriebs- und Kommunikationsstrategien. Neben vier Studienabschlüssen in Marketing und General Management bringt er sein Erfahrungsspektrum aus 25 Jahren in Konzernen und Mittelstand ein und hat mehrere Lehraufträge an Hochschulen.



**Dr. Daniel Nagel**

Dr. Daniel Nagel ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Internationales Wirtschaftsrecht. Er hat selbst zwei Startups mitgegründet, berät Startups bei der Entwicklung von innovativen Geschäftsmodellen und ist Mitinitiator der Reihe „Gründerfrühstück“ Stuttgart.



**Clemens Ressel**

Clemens Ressel ist Top-Speaker und Coach von Olympiasiegern und Wirtschaftsgrößen. Er ist ein leistungsförderndes Vorbild und kluger Ratgeber, damit Sie in jedem Lebensbereich Ihren Spitzenzustand abliefern. Clemens steht für Motivation, Leistungsfähigkeit und Lebensfreude in Business und Alltag.



**Tobias Ain**

Vortragsredner und Verkaufstrainer. Als Verkaufsexperte wurde er bereits einem breiten Publikum, unter anderem über Pro7, Sat1, RTL und WDR, bekannt. Über 25.000 erfolgreiche geführte Verkaufsgespräche und 25 Jahre Verkaufserfahrung haben ihn zum Praxisprofi gemacht. [www.tobiasain.de](http://www.tobiasain.de)



**Felix Thönnessen**

Als Startup Coach und Keynote Speaker bin ich seit Jahren auf der ganzen Welt unterwegs und habe die Teilnehmer bei „DHDL“ gecoacht. Mit meinem Bestseller „Erfolgreich Unternehmen gründen“ habe ich mir auch meinen persönlichen Wunsch vom Schreiben erfüllt. Mehr über mich: [felixthoennessen.de](http://felixthoennessen.de)

# Personalanstellung als Startup - how not

Text: Tobias Sick und Volker Zehnle

Die Frage, ob eigenes Personal bei einem Startup eingestellt werden soll, stellt sich in der Regel relativ früh. Die Anstellung von Personal ist als „schmaler Grat“ zu betrachten: Einerseits ist der Schritt bei Expansionsplänen unumgänglich, da Personal die Gründer zeitlich und verwaltungstechnisch entlastet, andererseits ist eine sorgfältige Vorlaufzeit – und somit auch Verwaltungsaufwand – notwendig. Des Weiteren ist Personal relativ schnell der größte Fixkostentreiber im Startup und darf aus betriebswirtschaftlicher Sicht nicht vernachlässigt und unterschätzt werden. Neben dem vertraglichen Lohn fallen beim Arbeitgeber zahlreiche Neben- und Verwaltungskosten an. Hier stellt sich die Frage: Finanziert sich das Personal schnell selbst und wenn nicht: Wie wird es dann finanziert?

Am folgenden (echten) Fall sollen die Fallen und Komplexitäten bei der Anstellung von Mitarbeitern aufgezeigt werden. Direkte Konsequenzen ergeben sich in der Praxis in der Regel beim „Auseinandergehen“, welches nicht immer friedlich verläuft.

## Ausgangslage

Der Gründer eines aufstrebenden Startups mit Umsatzwachstumsquoten von ca. 80-120% wollte nach erfolgreichem Launch den ersten Angestellten einstellen. Ziel war vor allem die Entlastung des Gründers in Verwaltungsaufgaben, damit dieser stärker im Vertrieb tätig sein konnte.

Er hörte sich um und fand im Bekanntenkreis eine Interessentin, die als Teilzeitkraft angestellt werden sollte. Diese wurde schnell überzeugt und bekam als Gehalt ihr „bisheriges Nettogehalt und einen Firmenwagen“ versprochen. Um die Entlastung schnell herbeizuführen, wollte der Gründer, dass diese schnellstmöglich mit der Arbeit beginnt.

Die Kandidatin kündigte ihren bisherigen Job und konnte somit zügig wechseln.

### 1. Problem: Vorbereitungshandlungen

Bei der erstmaligen Einstellung und elektronischen Übermittlung von Personaldaten an das Finanzamt und die Sozialversicherungsträger müssen diverse

Formalien erfüllt und Anträge gestellt werden (z. B. Betriebsnummer Agentur für Arbeit, Mitgliedsbescheid Berufsgenossenschaft). Eine Anstellung „ab morgen“ ist in Deutschland nicht möglich. Ein gewisser Vorlauf an Planung sollte somit immer beachtet und insbesondere mit dem Steuerberater abgestimmt werden.

- Vorbereitungshandlungen beachten und Personaleinstellung gut planen!

### 2. Problem: Arbeitsvertrag

Im vorliegenden Falle erhielt die Angestellte einen „gegoogelten“ Vollzeitarbeitsvertrag, der auf die reduzierte Arbeitszeit pro Woche angepasst und das Gehalt laut vorheriger Stellung angegeben wurde. Des Weiteren wurde der versprochene Firmenwagen ergänzt.

Vergessen wurde leider, die Urlaubstage anzupassen, wodurch die Angestellte rein rechtlich über die Urlaubstage eines Festangestellten verfügte.

Da die zur Verfügungsstellung eines Firmenwagens keine direkte Verknüpfung zum Anstellungsverhältnis hat, sollte diese in einer gesonderten Vereinbarung außerhalb des Arbeitsvertrages geregelt werden.

Bei der Planung von mehreren Angestellten ist zu empfehlen, einmalig Musterarbeitsverträge für Festangestellte und Teilzeitangestellte aufsetzen zu lassen, um arbeitsrechtlich im Zweifelsfall sicher zu sein.

- Arbeitsverträge vom Rechtsanwalt aufsetzen/prüfen lassen!
- Firmenwagen in separater Vereinbarung regeln!

### 3. Problem: Lohnsteuer

Nach Abschluss des Vertrages wurde der Steuerberater in die Situation „eingeweiht“. Hier stellte sich zunächst die Problematik, dass die Lohnsteueranmeldung mangels Vorbereitungshandlungen nicht durchgeführt werden konnte. Im nächsten Schritt übernahm der Steuerberater das Gehalt aus dem

Arbeitsvertrag und setzte den Firmenwagen mit der 1%-Prozent Regelung und einem geldwerten Vorteil für die private Nutzung an. Die lohnsteuerlichen Merkmale wurden elektronisch abgerufen und die Gehaltsabrechnung wurde durchgeführt.

Die Angestellte hatte allerdings vergessen zu erwähnen, dass sie im Rahmen des Jahreswechsels, welcher zwischenzeitlich erfolgte, einen Wechsel der Lohnsteuerklasse beantragt hatte.

Folge hieraus war, dass die lohnsteuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Abzüge weit über den Vergangenheitswerten lagen und der Auszahlungsbetrag weit unter dem versprochenen „bisherigen“ Auszahlungsbetrag lag. Erschwerend kam dann noch die Besteuerung des Firmenwagens hinzu, wodurch das „bisherige“ Netto-Gehalt im Gesamten um über 30% unterschritten wurde.

Der Gründer sah sich mit dem Problem konfrontiert, dass sein ursprüngliches Versprechen nicht gehalten werden konnte, wodurch die Arbeitnehmerin entsprechend unzufrieden in den neuen Job startete.

- Abstimmung mit dem Steuerberater vor Anstellung!
- Nie ein Nettogehalt versprechen!
- Auswirkungen eines Firmenwagens vorab durchrechnen lassen!

#### 4. Problem: Nebenkosten und Einarbeitungsaufwand missachten

Selbst ohne derartige Probleme wird im Falle der erstmaligen Anstellung häufig der organisatorische Aufwand der Vorbereitungsmaßnahmen unterschätzt. Des Weiteren kommen neben den Arbeitgeberabgaben noch weitere Nebenkosten auf Gründer zu: Lohnbuchhaltungskosten, Beiträge zur Berufsgenossenschaft, betriebliche Altersvorsorge, (Erst-)Ausstattung Hardware, Arbeitsplatz, Firmenwagen etc. Als vereinfachte Faustregel kann unterstellt werden, dass die Nebenkosten etwa 1/3 der Personalkosten ausmachen. Auf das Gehalt muss somit ein Faktor von 1,3 bzw. 1,4 gerechnet werden, um die vollständigen Kosten des Arbeitsgebers (als Schätzung) zu erhalten.

Gründer sollten des Weiteren den Zeitaufwand der Betreuung von Mitarbeitern nicht unterschätzen, welcher in der Regel von der eigenen Zeit abgeht. Insbesondere die ersten Angestellten erfordern einen hohen Zeitaufwand in der Einarbeitungsphase, vor allem da beide Seiten noch „ungeübt“ sind. Im vorliegenden Fall ist pro Arbeitswoche ein Tag für die Einarbeitung angefallen – über einen Zeitraum von ca. 2,5 Monaten. Dies lag weit über den Erwartungen des Gründers.

- Nebenkosten nicht vernachlässigen!
- Einarbeitungszeit mit einplanen!

#### 5. Problem: Personalkosten als Fixkostentreiber unterschätzen

Auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht sollte die Anstellung von Arbeitnehmerern gut geplant sein. Insbesondere Startups verfügen häufig nicht über hohe Bankguthaben als Liquiditätspuffer. Gehalts- und Nebenkosten werden schnell zur größten monatlichen Belastung des Bankkontos. Auch kann diese Belastung – nach Ablauf der Probezeit – nicht kurzfristig „behoben“ werden, da Kündigungsfristen zu beachten sind.

Hier ist vor der Anstellung eine (vereinfachte) Finanz- und Liquiditätsplanung zu empfehlen, um analysieren zu können, ob das Startup/der Gründer das Personal auch finanzieren kann. Bei einer gleichzeitigen Anstellung mehrerer Angestellter sollten solide Planungen erstellt werden. Es empfiehlt sich auch hier, seinen Steuerberater einzubeziehen.

- Fixkostenbelastung nicht unterschätzen!
- Vorab: Finanz- und Liquiditätsplanung vornehmen!

#### Fazit:

Nicht nur aus steuerlicher Sicht bedarf es einer guten Planung und Vorbereitung bei der Einstellung von Personal. Diese sollte – wie der dargestellte Fall als Negativbeispiel zeigt – unter ständiger Abstimmung mit dem Steuerberater erfolgen, da sonst im „sensiblen“ Bereich Gehalt/Lohn einiges schief laufen kann.



Foto: Fotolia.com - © SFIO CRACHO