

Suchbegriff eingeben

- str. Strategie
- ma Marketing
- vei Veranstaltungen
- ste stefan.in.motion
- mil Mitarbeiterführung
- hoi Honorargestaltung
- blc Blog
- ste stefan.on.air

Suche

# STEFAN LAMI

[Impressum](#)

[Datenschutz](#)

[Themen](#) » [Mitarbeiterführung](#)

## Bilanzbesprechungen mit oder ohne Mitarbeiter

Auswertung der bisherigen Ergebnisse und eine klare Empfehlung

Aus meiner Erfahrung mit mehr als 50 Seminaren "[Bilanzpräsentation - Vom Ritual zum Erlebnis](#)" (Stand Juni 2004) habe ich folgendes Bild zum Thema "Bilanzbesprechungen mit oder ohne Mitarbeiter?" gewonnen:

- ca. **30%** der Steuerberater beteiligen den Mitarbeiter, der die Bilanz erstellt hat, **regelmässig** bei den Besprechungen
- ca. **30%** beteiligen den Mitarbeiter **unregelmässig**
- ca. **30 %** beteiligen den Mitarbeiter **in Ausnahmefällen**
- ca. **10 %** beteiligen den Mitarbeiter **nie!**

Im Rahmen des "[Bilanzpräsentations-Check](#)" stelle ich diese Frage auch, und es ergibt sich auch dort - bei inzwischen mehreren Dutzend Anfragen - eine ähnliche Verteilung.

Die Bilanzbesprechung ist DIE Chance für Ihre Steuerberatungskanzlei sich professionell zu präsentieren, Marketing zu betreiben, Zusatzaufträge zu gewinnen und Weiterempfehlungen zu generieren. Jeder Bilanzierungs-Sachbearbeiter sollte genauso professionell, wie er den Jahresabschluss erstellt, auch in der Lage sein, diesen zu präsentieren.

In der Folge erhalten Sie die Antwort aus dem "[Bilanzpräsentations-Check](#)" zu obiger Fragestellung mit einer ganz eindeutigen Empfehlung!

Eine weitere eindeutige Empfehlung ist, dass alle Bilanzierungs-Sachbearbeiter das Thema Präsentation beherrschen sollen. Nutzen Sie dazu die Gelegenheit beim Seminar "[Bilanzpräsentation - Vom Ritual zum Erlebnis](#)".

Meine Buchempfehlung zum Seminar: "[Bilanzpräsentationen erfolgreich und wirksam gestalten](#)"

Die Frage der Beteiligung der Mitarbeiter bei den Bilanzbesprechungen ist ein Thema, das sehr polarisiert. Da gibt es die eine Gruppe der Steuerberater, die sagt, dass Sie auf jeden Fall Mitarbeiter bei der Bilanzbesprechung beteiligen wollen. Auf der anderen Seite gibt es eine grosse Anzahl von Steuerberatern, deren Überzeugung ist: "Kommt nie in Frage."

Die Gründe dafür, Mitarbeiter nicht bei der Bilanzbesprechung zu beteiligen, sind vielfältig. Am häufigsten werden folgenden Gründe genannt:

- "Dafür haben wir keine Zeit".
- "Die Klienten wollen das nicht. Sie möchten den Jahresabschluss nur mit mir (dem Steuerberater) besprechen".

- "Das könnten wir nicht verrechnen. Der Klient ist nicht bereit, dafür etwas zu bezahlen".
- "Die Mitarbeiter sind nicht ausreichend qualifiziert".
- "Die Mitarbeiter wollen nicht mit zur Besprechung".

Jeder dieser Gründe hat seine Berechtigung. Ich bin aber der Überzeugung, dass die Vorteile, die eine Beteiligung der Mitarbeiter bei der Bilanzbesprechung bietet, die möglichen Nachteile mehr als aufwiegt.

Es gibt 4 wesentliche Gründe, warum Sie **IMMER** den/die MitarbeiterIn, der die Bilanz erstellt hat, zur Bilanzbesprechung hinzuziehen sollten:

1. Es **sichert den richtigen Informationsfluss**. Nur wer die Bilanzbesprechung persönlich erlebt hat, weiss genau, worum es gegangen ist, welche Themen besprochen wurden, welche Argumente ausgetauscht wurden, etc. Die Tatsache, dass Sie vor der Besprechung mit dem Mitarbeiter reden, Sie dabei erfahren was es "Besonderes" in diesem Jahr gab, dies dann an den Klienten weitergeben (ohne Beisein des Mitarbeiters), der Klient dazu Stellung nimmt, und Sie dessen Meinung wieder an Mitarbeiter weitergeben, kann nur dazu führen, dass die Informationen nicht richtig ankommen. Wer jemals in seinem Leben "Stille Post" gespielt hat, weiss, wovon hier die Rede ist.
2. Es **erspart IHNEN Zeit**. Und das auf zweierlei Weise: Erstens vorweg, weil Sie sich ansonsten beim Bilanzersteller sehr genau über viele Details informieren müssen, die der Klient in der Besprechung fragen könnte. Zweitens danach, weil Sie ja sonst alle beschlossenen Massnahmen und Inhalte dem Sachbearbeiter erklären müssen. Beides erfordert - wenn Sie es wirklich gewissenhaft machen möchten - eine Menge Zeit. Und vor allem kostet es Ihre Zeit als Steuerberater/Kanzleihinhaber.
3. Es **motiviert den Mitarbeiter**. Versetzen Sie sich bitte in die Lage des Mitarbeiters. Das dürfte nicht so schwierig sein, weil wir alle ja einmal Mitarbeiter waren. Was kann es für einen Mitarbeiter Ärgeres geben, als ein "Werk" (die Bilanz) gemacht zu haben und dann bei der Präsentation dieses Werkes nicht dabei zu sein. Und sich die Lorbeeren für die Erstellung jemand anderer (nämlich der Chef) abholt.
4. Es **hilft Ihnen zu delegieren**. Ich empfehle Ihnen, den Mitarbeiter bei der Besprechung auch zu Wort kommen zu lassen. Denn genau dadurch erkennt der Klient, dass er einen kompetenten Ansprechpartner hat, und er wird beim nächsten Anruf wahrscheinlich gleich den Mitarbeiter verlangen oder zumindest dann, wenn Sie nicht erreichbar sind, den Mitarbeiter ansprechen und nicht auf Ihren persönlichen Rückruf bestehen. Der Mitarbeiter lernt in der Bilanzbesprechung, er wird daraufhin eher Verantwortung übernehmen, sodass es Ihnen dadurch auch leichter fällt, zu delegieren.

Bedenken Sie bitte auch, dass immer Sie als Steuerberater der sogenannte Flaschenhals in der Kanzlei sind. Alles, was Ihnen hilft, diese Situation zu verbessern ist ein unmittelbarer Erfolg für die Entwicklung der Kanzlei.

Ich empfehle Ihnen sogar, dass der Mitarbeiter, der die Bilanz erstellt hat, auch die eigentliche Bilanzpräsentation machen sollte. Es ist ja auch seine Arbeit, die präsentiert wird. Ihre Aufgabe als Steuerberater ist, sich darauf zu konzentrieren, ob der Klient auch wirklich alles verstanden hat und ob das Gespräch etwas gebremst oder beschleunigt werden soll.

Und falls sich Ihr Mitarbeiter einmal nicht so hundertprozentig korrekt ausdrückt, vermeiden Sie bitte Killerphrasen gegenüber dem Mitarbeiter wie:

- ... nein, eigentlich bedeutet das ja ...
- ... so einfach ist das auch wieder nicht. Man muss nämlich ...
- ... um genau zu sein, sollte ...

Dadurch demotivieren Sie Ihren Mitarbeiter nur und zeigen Ihrem Klienten, dass er sich nicht auf den Mitarbeiter verlassen kann.

Sehr viel besser wären in diesen Fällen doch:

- ... habe ich Sie (Mitarbeiter) richtig verstanden, dass die Sache so ist ...
- ... was Sie (Mitarbeiter) damit sagen wollen, ist doch ...
- ... und das heisst für Sie (Klient) konkret an einem Beispiel ...

Ein gekonntes Wechselspiel zwischen Ihnen und Ihrem Mitarbeiter zeugt von Teamwork und ist für den Klienten eine sehr attraktive Form der Besprechung.

Für den vollständigen Bilanzpräsentations-Check klicken Sie bitte [hier](#).

Lesen Sie dazu auch "[Verstehen und verstanden werden bei der Bilanzbesprechung](#)"

[mobile Version](#)

**Stefan Lami** Bachgasse 29/Top 8, A-6511 Zams M +43 664 221 23 24