

*Steuerberater –
immer gut informiert!*

Verbandsnachrichten

4 | 2024

Schwerpunkt: Kanzleistrategien

Das aktuelle Interview mit Finanzministerin Dr. Silke Schneider

Neues zu Grundstücksübertragungen an Minderjährige



Bereit für die E-Rechnung?

Die Pflicht steht an. Und damit die Digitalisierung Ihrer Finanzbuchführung.

Nutzen Sie jetzt diese Chance. Bereiten Sie sich optimal auf die E-Rechnung vor. Digitalisieren Sie endlich auch kleine Mandate effizient.

Mit Agenda sparen Sie sich massiv Zeit dank durchgehend digitaler Workflows.

*Inklusive
kostenfreier
Cloud-Flat für
ein Jahr*



**E-RECHNUNG
READY**



Erfahren Sie, wie komfortabel Steuerkanzleien mit Agenda arbeiten.
Jetzt Beratungstermin mit Fachexperten vereinbaren:
agenda-steuerberater.de/aktion-2024

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Nichts ist so beständig wie der Wandel“ (Heraklit von Ephesos). Vor dem Hintergrund der aktuellen technischen Entwicklungen und Weltlage bestätigt sich dieses Zitat auch nach circa 2.500 Jahren bis heute. Wandel kommt in Schüben, Rahmenbedingungen ändern sich sprunghaft. Um im Zeitalter des Wandels zu bestehen, ist Flexibilität und Lernfähigkeit gefragt. Vielleicht kommt ja die nächste Zeitenwende nach der Bundestagswahl im Februar nächsten Jahres.



Am 1. August 2024 gab es einen Wechsel an der Spitze des Finanzministeriums. Frau Dr. Silke Schneider ist Nachfolgerin von Frau Monika Heinold geworden. In den ersten Gesprächen mit ihr zeigte sie sich sehr aufgeschlossen gegenüber unseren berufsständischen Problemen. In unserem aktuellen Interview hat sie sich unseren Fragen gestellt.

Die gemeinsame Fachvortragsveranstaltung am 8. November mit aktuellen Themen und interessanten Referenten war ein voller Erfolg. Die neue Finanzministerin Dr. Silke Schneider sprach

Auch die Eventgastronomie hat sich mit der Coronapandemie gewaltig verändert. So wird es immer schwieriger, geeignete Veranstaltungsorte und Termine für die Mitgliederversammlung im Mai/Juni zu finden. Deshalb hatten wir im Jahre 2023 die Satzung bereits überarbeitet. Und so findet die Mitgliederversammlung im nächsten Jahr nicht wie gewohnt im Mai oder Juni statt, sondern diesmal am 19. September 2025 im „Strandhotel Glücksburg“, im „Weißen Schloss am Meer“ mit Blick auf die Flensburger Förde! Schwerpunktthemen der heutigen Ausgabe der Verbandsnachrichten sind die „Dauerbrenner“ Kanzleistrategie und Fachkräftemangel; unter anderem geht es in einem Artikel um die kritische Auseinandersetzung mit den Verhaltensmustern der Generation Z.

das Grußwort und hob die bedeutende Funktion des Berufsstandes für die Wirtschaft des Landes Schleswig-Holstein hervor.

Das zu Ende gehende Jahr war und ist für alle von uns in jeglicher Hinsicht wieder einmal außergewöhnlich und von großen Belastungen geprägt. Deshalb geht mein Dank heute an alle Kolleginnen und Kollegen für ihren unermüdlichen Einsatz und auch an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die uns hierbei unterstützen. Dies gilt natürlich auch für die Mitarbeiterinnen der Verbandsgeschäftsstelle, die immer ihr Möglichstes tun, um den Berufsstand zu unterstützen.

Die Kieler Steuerfachtagung naht in großen Schritten. Am 6. März 2025 im „Hotel Atlantic“ in Kiel ist es wieder so weit, dann im „neuen alten Gewand“: Wie in früheren Jahren werden alle Referenten auf dem Fachpodium sitzen und die jeweiligen Vorträge mit Anmerkungen und Hinweisen kritisch begleiten, wodurch ein interessanter Ablauf gewährleistet ist. Die Fachtagung hat das praxisrelevante Thema: „Unternehmensnachfolge aus Gesellschafts- und steuerrechtlicher Sicht“. Referenten und Podiumsmitglieder sind Prof. Dr. Burkhard Binnewies, Dr. Markus Wollweber, Matthias Weidmann unter der Moderation von Dipl.-Finw. (FH) Dirk Krohn.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich hoffe, dass Sie in der Hektik des Alltages auch einmal einen Moment der Ruhe zum Durchatmen finden. Ihnen und Ihren Familien wünsche ich ein geruhiges, frohes Weihnachtsfest und ein gutes, erfolgreiches und vor allem gesundes neues Jahr.

Ihr
Lars-M. Lanbin
Lars-M. Lanbin

1 Editorial	42 Was sonst noch interessiert
	42 Bonitätsnachweis bei Insolvenzplan
	44 Die rechtsfähige Personengesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit und ihre steuerrechtliche Bedeutung
3 Wichtige Termine	48 Stille Unternehmensliquidation als Alternative zur Abwicklung durch Insolvenzverfahren
	52 Neues zu Grundstücksübertragungen an Minderjährige
8 Mitglieder	56 Unzutreffende sozialversicherungsrechtliche Einordnung eines GGF – Behandlung „falscher“ Beiträge
8 Neue Mitglieder	58 BdSt-Tempocheck: In Niedersachsen und Baden- Württemberg dauert es am längsten bis zum Steuerbescheid
8 Schleswig-Holstein	
8 Aktuelles aus unserem Landesverband und den Bezirksstellen	
16 Schwerpunkt: Kanzleistategien	60 Steuerrecht
16 Persönlichkeit ist nicht digitalisierbar Teil 4 Das Mandantengespräch über den Jahresabschluss: Ritual oder spannende Reise in die Zukunft?	60 Aktuelle Urteile des Schleswig-Holsteinischen Finanzgerichts
26 War for Balance – wer hat wirklich die Nase vorn?	62 Marketing
32 Marketing durch Mitarbeiter	62 Google: Richtig nutzen für Kanzleimarketing und Employer Branding
34 Interview mit Susanne Nickel, Autorin des Buchs „Verzogen, verweicht, verletzt“ zur Generation Z	63 Rezensionen
38 Aktuelles Interview	63 Impressum
38 Das aktuelle Interview mit Finanzministerin Dr. Silke Schneider	
	64 Kuriositäten

Termine 1.Quartal

Anmeldung über www.stbvsh-seminare.de

		Alles im Blick! Der Jahreswechsel in der Entgeltabrechnung
		Markus Stier
02.01.	10.00 – 16.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
<hr/>		
		Lohnsteuer 2025
		Michael Seifert
07.01.	13.30 – 17.30 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
14.01.	09.00 – 13.00 Uhr	Kiel, Hotel Maritim
14.01.	15.00 – 19.00 Uhr	Lübeck, Hotel Radisson Blu Senator
15.01.	09.00 – 13.00 Uhr	Neumünster, Holstenhallen Congress Center (HCC)
15.01.	15.00 – 19.00 Uhr	Itzehoe, Hotel Mercator Klosterforst
17.01.	09.00 – 13.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
<hr/>		
		Sozialversicherung 2025
		Maren Meeves
13.01.	15.00 – 19.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
14.01.	09.00 – 13.00 Uhr	Lübeck, Hotel Radisson Blu Senator
14.01.	15.00 – 19.00 Uhr	Kiel, Hotel Maritim
15.01.	09.00 – 13.00 Uhr	Itzehoe, Hotel Mercator Klosterforst
15.01.	15.00 – 19.00 Uhr	Neumünster, Holstenhallen Congress Center (HCC)
16.01.	09.00 – 13.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
<hr/>		
<i>Bei Buchung eines Präsenztermins: Bitte beachten Sie die Kombinationsmöglichkeit von Lohnsteuer- und Sozialversicherungsseminaren!</i>		
<i>Bei Buchung „Lohnsteuer“ und „Sozialversicherung“ ist das Mittagessen inklusive.</i>		
<hr/>		
<i>Die Pause zwischen den Seminaren beträgt zwei Stunden (Fahrzeit der Referenten zzgl. Zeitpuffer).</i>		
<hr/>		
		Vorbereitung auf die Zwischenprüfung (A2 Kurs) zur/zum Steuerfachangestellten März 2025
		Team A2
11.01.	08.15 – 13.15 Uhr	Neumünster, Kiek in!
18.01.	08.15 – 13.15 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
<hr/>		
		Vorbereitung auf die Abschlussprüfung (A3 Kurs) zur/zum Steuerfachangestellten April 2025
		Team A3
11.01.	08.15 – 15.15 Uhr	Neumünster, Kiek in!
11.01.	08.15 – 15.15 Uhr	Lübeck, Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein (WAK)
18.01.	08.15 – 15.15 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE

Aktuelles Steuerrecht – Beratungsakzente

12 Termine im ABO

Beginn: Team Aktuelles Steuerrecht
 16.01. 10.00 – 11.00 Uhr Büro oder Homeoffice, ONLINE
Weitere Termine siehe www.stbvsh-seminare.de

Personengesellschaften

Jens Thomsen
 10.01. 08.30 – 13.30 Uhr Neumünster, Kiek in!

10 goldene Regeln – 10 wichtige Handlungsempfehlungen

Team aus der Kanzlei STRECK MACK SCHWEDHELM
 22.01. 11.00 – 11.30 Uhr Büro oder Homeoffice, ONLINE

Die Immobilien-GmbH: Gestaltungspotenziale erkennen und nutzen

Nico Schley
 28.01. 09.00 – 12.30 Uhr Büro oder Homeoffice, ONLINE

Buchhaltung und Bilanzierung in praktischen Fällen für Beginner

Oliver Funk
 30.01. 09.00 – 10.30 Uhr Büro oder Homeoffice, ONLINE

Buchhaltung und Bilanzierung in praktischen Fällen für Fortgeschrittene

30.01. 11.00 – 12.30 Uhr Büro oder Homeoffice, ONLINE

Zertifikatslehrgang Abgabenordnung 2025

Meike Hass'l
 06.02. 17.00 – 20.15 Uhr Büro oder Homeoffice, ONLINE

Modernisierung und Beschleunigung der Betriebsprüfung – DAC 7 Umsetzungsgesetz

Dr. Christian Bertrand
 10.02. 10.00 – 11.30 Uhr Büro oder Homeoffice, ONLINE

Künstlersozialabgaben

Jörg Romanowski
 14.02. 09.00 – 11.00 Uhr Büro oder Homeoffice, ONLINE

Lohnabrechnung für Profis im ABO

7 Termine

Lohnabrechnung für Profis – Teil 1

Markus Stier
 24.02. 09.00 – 11.00 Uhr Büro oder Homeoffice, ONLINE
Weitere Termine siehe www.stbvsh-seminare.de

Jahresabschluss 2024

Torsten Querbach
 25.02. 08.30 – 12.30 Uhr Neumünster, Altes Stahlwerk
 25.02. 14.00 – 18.00 Uhr Itzehoe, Hotel Mercator Klosterforst
 26.02. 09.00 – 13.00 Uhr Lübeck, Park Inn by Radisson
 27.02. 09.00 – 13.00 Uhr Büro oder Homeoffice, ONLINE

Einkommensteuererklärung 2024

Michael Seifert
 28.02. 09.00 – 12.30 Uhr Büro oder Homeoffice, ONLINE

Florian Peters
 05.03. 09.00 – 13.00 Uhr Husum, Messe Husum (NCC)
 25.03. 08.30 – 12.30 Uhr Schleswig, Hotel Alter Kreisbahnhof
 25.03. 14.00 – 18.00 Uhr Melsdorf, Kletter-T-Räume Kiel
 26.03. 08.30 – 12.30 Uhr Neumünster, Hotel Prisma
 26.03. 14.00 – 18.00 Uhr Itzehoe, Hotel Mercator Klosterforst
 27.03. 09.00 – 13.00 Uhr Lübeck, Park Inn by Radisson

Bargeldeinnahmen, Kassenführung und Schätzung – Vorstellung der Prüfungsmethoden der Finanzverwaltung und Leitfaden zur rechtlichen Überprüfung von Schätzungen

Dr. Christian Kläne
 04.03. 14.00 – 15.30 Uhr Büro oder Homeoffice, ONLINE

Kieler Steuerfachtagung 2025

Prof. Dr. Burkhard Binnewies, Dr. Markus Wollweber, Dirk Krohn
 und Matthias Weidmann
 06.03. 09.00 – 17.00 Uhr Kiel, Atlantic Hotel Kiel

Vorbereitung auf die Zwischenprüfung zur/zum Steuerfachangestellten – Thema: Arbeitsorganisation

Christina Barthelmeh
 08.03. 08.15 – 13.15 Uhr Büro oder Homeoffice, ONLINE

11.03.	09.00 – 13.00 Uhr	Die Krux mit der Kasse! Gerd Achilles Neumünster, Altes Stahlwerk
12.03.	09.00 – 16.00 Uhr	Grundlagen der betrieblichen Altersvorsorge Markus Stier Büro oder Homeoffice, ONLINE
13.03.	09.00 – 12.00 Uhr	Die Familienholding Matthias Steger Büro oder Homeoffice, ONLINE
18.03.	14.00 – 15.30 Uhr	Die Kassennachschau: Zukünftiges Hauptinstrument zur Überprüfung von Kassenaufzeichnungen? Dr. Christian Kläne Büro oder Homeoffice, ONLINE
21.03.	09.00 – 12.30 Uhr	Erweiterte Kürzung (§ 9 Nr. 1 GewStG): Steueroptimierung durch gewerbesteuerfreie Gewinne für Immobilienunternehmen Nico Schley Büro oder Homeoffice, ONLINE
25.03.	14.00 – 15.30 Uhr	Grundlagen der Betriebsprüfung des Finanzamts (Ablauf, Rechte und Pflichten, Rechtsmittel) – inkl. Neuregelungen zur Modernisierung der Betriebsprüfung Dr. Christian Kläne Büro oder Homeoffice, ONLINE
27.03.	09.00 – 16.30 Uhr	Aktuelles zur Land- und Forstwirtschaft Stefan Muser Büro oder Homeoffice, ONLINE
28.03.	11.30 – 13.00 Uhr	Die BFH-Urteile von morgen – praxisrelevante FG-Entscheidungen Markus Perschon Büro oder Homeoffice, ONLINE <i>Weitere Termine siehe www.stbvsh-seminare.de</i>

+++++ Änderungen vorbehalten! +++++
Das tagesaktuelle Programm finden Sie auf www.stbvsh-seminare.de.



**Die beste Verbindung
zu Ihren Mandanten!**



Einfach effizient zusammen arbeiten: mit dem Steuerberater-Cockpit.

Dank dem Cockpit für Steuerberater haben Sie die Buchhaltung und Belege Ihrer Mandanten immer im Blick: in Echtzeit, vorkontiert und übersichtlich. Der einfache Datenaustausch gibt Ihnen mehr Zeit für eine optimale Beratung.

Für glückliche Mandanten empfehlen Sie jetzt Lexware Office: www.lexware-steuerberater.de

NEUE MITGLIEDER

ab 1. Oktober 2024

Annett Meier	StBin	Lübeck
Paul Thiele	StB	Flensburg

Wir heißen die Kolleginnen und die Kollegen herzlich willkommen und freuen uns über ihren Beitritt zu unserem Verband.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Aktuelles aus unserem Landesverband und den Bezirksstellen

*Berufsbild trifft auf Nachwuchs:
Steuerberater und Wirtschaftsprüfer an der Hochschule Flensburg*

Am heutigen Tag fand an der Hochschule Flensburg eine besondere Veranstaltung statt, die sowohl für Studierende als auch für die steuerberatenden Berufe spannend war. Als Vertreter des Steuerberaterverbandes Schleswig-Holstein e. V. besuchten wir die Hochschule Flensburg. Für den Verband waren Stephanie Fasbender, Christian Menzel, Stephan Hübscher sowie Jan Keirat vor Ort. Ziel war es, den Studierenden das Berufsbild des Steuerberaters und Wirtschaftsprüfers vorzustellen und sie für die spannenden Themen Steuern und Wirtschaftsprüfung zu begeistern.



Stephan Hübscher, Christian Menzel, Stephanie Fasbender, Jan Keirat (v. l.)

Vielseitigkeit ihres Berufs – von der steuerlichen Beratung kleiner und mittelständischer Unternehmen bis hin zur Begleitung von Unternehmensnachfolgen und Betriebsprüfungen. Dabei wurde deutlich, dass der Beruf zunehmend von digitalen Technologien und modernen Arbeitsweisen geprägt ist, was den Beruf noch attraktiver macht. Darüber hinaus wurde insbesondere der mögliche Karriereweg und der damit verbundene vielfältige Werdegang aufgezeigt.

Christian Menzel stellte die besonderen Anforderungen seines Berufs heraus. Besonders spannend fanden die Studierenden die enge Verknüpfung von betriebswirtschaftlichem Know-how mit rechtlichen und steuerlichen Fragestellungen. Er zeigte auf, wie essenziell präzises Arbeiten, analytisches Denken und ein hohes Verantwortungsbewusstsein bei der Prüfung von Jahresabschlüssen und der Beratung von Unternehmen sind.

Praxisnahes Berufsbild und Karrierechancen im Fokus

Zu Beginn der Veranstaltung gaben die Referierenden einen umfassenden Einblick in ihre Tätigkeiten. Stephanie Fasbender und Jan Keirat schilderten die

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Lebhafte Diskussionen und persönliche Eindrücke

Ein wichtiger Bestandteil der Veranstaltung war der direkte Austausch mit den Studierenden. In einer lebhaften Fragerunde erhielten die Teilnehmenden die Möglichkeit, individuelle Fragen zu stellen. Dabei ging es nicht nur um die Anforderungen der Berufe, sondern auch um die persönliche Motivation und die Karrierewege der Vortragenden.

Besonders hervorgehoben wurde, wie zukunftssicher diese Berufe in einer sich wandelnden Wirtschaft sind. Themen wie die zunehmende Internationalisierung, der Fachkräftemangel und die Digitalisierung sind hier nur einige Aspekte. Viele Studierende zeigten sich überrascht, wie breit gefächert die Tätigkeitsfelder sind und wie wichtig steuerliche und wirtschaftsprüfende Berufe für die Stabilität der Wirtschaft und Gesellschaft sind.

Nachwuchsförderung als Schlüssel zum Erfolg

Ein zentrales Ziel der Veranstaltung war es, die Studierenden für die Bedeutung und Relevanz der steuerberatenden und prüfenden Berufe zu sensibilisieren. Insbesondere die Karrierechancen und Entwicklungsmöglichkeiten – von der angestellten Tätigkeit bis hin zur Kanzleiführung – wurden ausführlich dargestellt.

Der direkte Austausch mit den erfahrenen Praktikern zeigte den Studierenden, dass die Berufe nicht nur

Fachwissen, sondern auch persönliche Weiterentwicklung und Gestaltungsmöglichkeiten bieten. Dies führt im Sinne der Branche bei den Anwesenden gegebenenfalls dazu, sich intensiver mit einer Karriere in diesen Bereichen auseinanderzusetzen.

Fazit: Ein wertvoller Austausch für die Zukunft

Der Besuch an der Hochschule Flensburg war ein großer Erfolg. Gemeinsam konnten die Verbandsmitglieder die Studierenden über die vielseitigen Karriere-möglichkeiten informieren und sie für die Relevanz dieser Berufe begeistern. Ein großer Dank gilt Frau Prof. Dr. Iren Dreyer, die uns ihre Vorlesung für diese Zwecke zur Verfügung gestellt hat.

Für den Steuerberaterverband zeigt sich erneut, wie wichtig solche Veranstaltungen sind, um den Nachwuchs zu fördern und die Berufe sichtbarer zu machen. Wir freuen uns, auch in Zukunft junge Talente für die spannenden Themen Steuern und Wirtschaftsprüfung zu gewinnen und sie auf ihrem beruflichen Weg zu begleiten.

Wenn Sie uns kontaktieren wollen, können Sie sich gerne an uns wenden:

Jan Keirat
Bezirksstellenvorsitzender Flensburg
+49 461 406876 0
jan.keirat@burgenta.de

Jobmesse „BERUFE Live“ in Elmshorn

Am 08.11.2024 fand in Elmshorn die Jobmesse „BERUFE Live“ mit 52 Ausstellern statt. Auch in diesem Jahr wurde der Messestand des Verbands von der SHBB Elmshorn betreut.

Vielen Schülern ist der Beruf des Steuerfachangestellten vollkommen unbekannt. Es muss unsere gemeinsame Aufgabe sein, diese Misere zu ändern. Die Konkurrenz schläft nicht. Die Mitbewerber treten mit einer erstaunlichen Professionalität auf.

Dr. Michael Herink, Elmshorn



Die Standbetreuung übernahmen Ruben Anjumyan und Dr. Michael Herink (v. l.).

47. Deutscher Steuerberatertag in Hamburg



Kristin Schmidt, Jan Schulz, Lars-Michael Lanbin, Petra Kayser, Katharina Jaacks, Christian Kaufmann, Imke Bendixen (v. l.)

Nach zwölf Jahren fand der Deutsche Steuerberatertag in diesem Jahr wieder in Hamburg statt – genauer gesagt im Congress Center Hamburg. Modernste Technik, kurze Wege und eine Architektur, die in Europa Maßstäbe setzt, bildeten den perfekten Rahmen für Konferenz und Fachausstellung. So durften wir vom 13. bis 15. Oktober knapp 1.400 Teilnehmende vor Ort begrüßen.

Das Fachprogramm wartete, wie gewohnt, mit einem breiten Angebot auf 6 parallelen Bühnen auf. DStV-Präsident StB Torsten Lüth appellierte in seiner Eröffnungsrede gegen eine Anzeigepflicht für nationale Steuergestaltungen, zu kurze Stellungnahmefristen für Verbände und überbordende Bürokratie in den Kanzleien.

Nach Eröffnung und Grußworten wurde über aktuelle Entwicklungen zu verschiedenen Fachthemen bis hin zu Führungs- und Beratungsaspekten für jeden Teilnehmenden etwas Passendes geboten. Moderator Marc Bator führte auch in diesem Jahr durch die Tage und zählt mittlerweile zum festen Bestandteil der Konferenz.

Auf ca. 1.000 Quadratmetern präsentierten knapp 70 Unternehmen die neuesten Trends und Produkte. Das in die Ausstellungsfläche integrierte Expo Forum wurde von David Rohde moderiert und bot den ausstellenden Unternehmen den perfekten Rahmen, um ihre Produkte und Dienstleistungen vorzustellen.

Neben fachlichem Part und Ausstellung zählt das Rahmenprogramm zu den Highlights der Veranstaltung: Stadtrundfahrt und Kieztour, Empfangsabend am Sonntag sowie Galadinner und Party am Montag. Für diejenigen, die sich ausschließlich durch die Fachausstellung und das Expo Forum inspirieren lassen wollten, wurde auch in diesem Jahr das Fachausstellungsticket angeboten.

Der 48. Deutsche Steuerberatertag wird vom 19. bis 21. Oktober 2025 in Den Haag stattfinden.

YK ■

Finanzministerin Dr. Silke Schneider eröffnete unsere 61. Fachvortragsveranstaltung



Knut Henze, Hans-J. Hasse, Dr. Silke Schneider, Lars-Michael Lanbin, Boris Kurczinski, Dr. Yvonne Kellersohn

Finanzministerin Dr. Silke Schneider eröffnete am 08.11.2024 die 61. Fachvortragsveranstaltung des Steuerberaterverbandes und der Steuerberaterkammer Schleswig-Holstein im „Hotel Atlantic“ in Kiel. Die Veranstaltung, die traditionell einen bedeutenden Platz im Kalender der steuerlichen Experten des Bundeslandes einnimmt, zog Teilnehmer/-innen aus der ganzen Region an.

Finanzministerin Schneider betonte in ihren Grußworten die entscheidende Rolle der Steuerberater/-innen bei der Bewältigung aktueller steuerlicher Herausforderungen und lobte ihre bedeutsame Funktion für die Wirtschaft des Landes Schleswig-Holstein. Im Laufe der Veranstaltung hatten die Teilnehmer/-innen die Gelegenheit, sich über aktuelle steuerliche Entwicklungen auszutauschen und von renommierten Referenten zu lernen.

Die Veranstaltung bot nicht nur eine Plattform für Wissensaustausch, sondern auch eine Gelegenheit für die Teilnehmer/-innen, ihr berufliches Netzwerk zu erweitern und Kontakte zu knüpfen.

YK ■

Agenda:

Endlich:
Löhne so
effizient
abrechnen
wie nie!

IDEAL FÜR
STEUER-
KANZLEIEN



Das ändert alles: Mit dem Lohn-Xpert holen sich Steuerberater das beste Wissen zur Entgeltabrechnung in die Kanzlei. Und mehr Mitarbeiter können Löhne schneller und besser abrechnen. Sind das nicht fantastische Neuigkeiten?



Jetzt entdecken:
[agenda-lohnxpert.de/
steuerkanzlei](https://agenda-lohnxpert.de/steuerkanzlei)

Klimagespräch mit dem Finanzamt Nordfriesland

Am 04.07.2024 fand auf Einladung des Finanzamtes Nordfriesland das regelmäßige Klimagespräch zwischen Finanzverwaltung und Berufsstand statt. Die Veranstaltung ermöglicht es, Kontakte zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Finanzamtes zu knüpfen und eigene Erfahrungen sowie Wünsche mitzuteilen. Aufseiten des Finanzamtes nahmen neben dem Amtsleiter Herrn Recknagel verschiedene Sachgebietsleiter/-innen teil. Die Beraterschaft war mit rund 20 Kollegen/-innen vertreten. Die Themen der Tagesordnung waren vielfältig: Neben den Fristen zur Abgabe der Steuererklärungen und des Digitalisierungsgrades aufseiten der Verwaltung wurde auch die Erreichbarkeit sowie Sprechfähigkeit der Mitarbeiter/-innen des Finanzamtes im Homeoffice thematisiert. Zudem wurde auch angemerkt, dass im Steuerbescheid genauer erläutert werden sollte, was geändert wurde, und dass es sinnvoller sei, nicht gleich etwas aus der Erklärung zu streichen, sondern kurz anzurufen, um spätere Einsprüche zu vermeiden und jeder Seite viel Arbeit und Kosten zu ersparen.



Anncathrin Hechmann, Heiko Recknagel und Christian Kaufmann (v. l.)

Am Ende des Austausches war man sich einig, dass die Zukunft auf beiden Seiten Veränderungen in der täglichen Arbeit hervorrufen und dass das Personal auf beiden Seiten abnehmen werde. Daher sollten beide Seiten jeweils für die Belange der anderen Seite sensibilisiert werden und entsprechendes Verständnis aufbringen. YK ■

Finanzamt Stormarn mit neuer Amtsleitung

Stefan Risto hat mit Wirkung zum 1. November 2024 die Leitung des Amtes Stormarn von Dr. Felix Wachenfeld übernommen. Der vorherige Amtsleiter wurde bereits im Mai 2024 im Rahmen eines Festaktes verabschiedet und zum 1. Juni in den Ruhestand versetzt.

Finanzministerin Silke Schneider hieß den neuen Amtsleiter im Rahmen eines Festaktes herzlich willkommen: „Ich bedanke mich für Ihren vorherigen Einsatz im Finanzamt Lübeck und wünsche Ihnen für Ihre neue Aufgabe viel Erfolg und gutes Gelingen hier im Finanzamt Stormarn.“

Bei Ihren Entscheidungen haben Sie nicht nur die Interessen des Landes im Blick, sondern auch die ganz individuellen Sorgen und Nöte Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das ist für Führungskräfte oft ein Balanceakt, der echtes Fingerspitzengefühl und Führungsqualität voraussetzt – beides bringen Sie mit.



Peter Zimmert, Stefan Risto, Frank Böhrens (v. l.)

Wir brauchen Menschen in der Verwaltung, die bereit sind, innovative Wege zu gehen und die Herausforderungen der Zukunft anzupacken“, sagte Ministerin Schneider in ihrer Rede. Die Glückwünsche des Verbandes überbrachte Frank Böhrens. YK ■

Aktuelles Steuerrecht Beratungsakzente 2025



Referenten

Herausragende Experten aus Verwaltung, Gerichtsbarkeit und Praxis stellen Ihnen 100 Prozent relevante Inhalte und aktuelle Rechtsentwicklungen vor.

- Dr. Jörg Grune**, Rechtsanwalt/Steuerberater, Hamburg und Münster
- Prof. Dr. Bert Kaminski**, Hamburg
- Dirk Krohn**, Steueroberamtsrat, Burg
- Dr. Michael Messner**, Fachanwalt für Steuerrecht und Erbrecht/RA Notar, Hannover
- Markus Perschon**, Steuerberater, Escheburg
- Michael Seifert**, Steuerberater, Troisdorf

Ihre Vorteile

- ✓ Zuverlässiges Fachwissen für Ihre tägliche Kanzleiarbeit
- ✓ Acht zusätzliche Zwischen-Updates
- ✓ Hoher Praxisbezug und optimal aufbereitete Arbeitsunterlagen
- ✓ Top-Referenten und Fachdozenten aus allen relevanten Fachbereichen
- ✓ Kostenloser Zugang zur Online-Datenbank
- ✓ Teilnahmemöglichkeit ist auf Kollegen/-innen oder Mitarbeiter/-innen übertragbar

Zwischen-Update-Termine

Online jeweils ab 10.00 Uhr (Dauer ca. 1 – 2 Stunden)

- Do., 16.01.2025** Referent: Prof. Dr. Bert Kaminski
- Do., 13.02.2025** Referent: Dr. Jörg Grune
- Mi., 16.04.2025** Referent: Prof. Dr. Bert Kaminski
- Do., 15.05.2025** Referent: Michael Seifert
- Do., 17.07.2025** Referent: Dr. Jörg Grune
- Do., 14.08.2025** Referent: Dr. Jörg Grune
- Do., 16.10.2025** Referent: Dirk Krohn
- Do., 18.12.2025** Referent: Michael Seifert

Online-Seminare

Jeweils von 9.00 – 12.30 Uhr

- Donnerstag, 25.03.2025**
Referenten: Dr. Jörg Grune, Dr. Michael Messner
- Donnerstag, 19.06.2025**
Referenten: Dr. Jörg Grune, Dr. Michael Messner
- Donnerstag, 18.09.2025**
Referenten: Dr. Jörg Grune, Prof. Dr. Bert Kaminski
- Donnerstag, 20.11.2025**
Referenten: Dr. Jörg Grune, Dr. Michael Messner

SCHLESWIG-HOLSTEIN

*JOB-Lenz · Berufsmesse am 1. Oktober 2024
an der Siegfried-Lenz-Schule in Handewitt*



Ron Ludwigs, Frank Stuller und Stephan Hübscher (v. l.)



Stephanie Fasbender, Stephan Hübscher und Jana Ziebold (v. l.)

Am 01.10.2024 fand die zwölfte von der Schule organisierte Messe dieser Art statt. Sie ist inzwischen zum festen Baustein unserer Arbeit geworden. Der Bedarf an Berufsnachwuchs für die Kanzleien unserer Mitglieder ist unverändert sehr hoch. Ohne entsprechende Aktivitäten gehen keine ausreichenden Bewerbungen in unseren Kanzleien ein. Zu einem Abwerben von Personal innerhalb der Kollegenschaft sollte es nicht kommen, daher gilt: Handeln statt reden!

An der Messe nahmen, wie immer, eine Vielzahl an Betrieben, Verbänden oder anderen teil. Insgesamt waren 65 Aussteller vertreten. Die Anziehungskraft der Messe war daher hoch. Unser Stand wurde mit sechs Personen in drei Durchgängen besetzt – jeweils mit einer Kollegin/einem Kollegen und einer/einem Auszubildenden. Auf diese Weise ist für jede Gesprächssituation eine optimale Kommunikation mit interessierten Schülerinnen/Schülern oder Lehrkräften möglich. Informationsmaterial, welches über unsere Branche, Tätigkeiten und Berufe informiert und die verschiedenen Ausbildungswege darstellt sowie auf zwei in Schleswig-Holstein angebotene duale Studiengänge hinwies, lagen uns von Kammer, Verband, Fachhochschule Westküste, Dualer Hochschule Schleswig-Holstein sowie der DATEV vor. Die Interessierten wurden aktiv angesprochen und zu den folgenden Themen informiert: Was sind Steuern, wie ist das Steuersystem aufgebaut und welche Aufgaben haben die Finanzämter? Sodann wurden unsere Tätigkeiten dargestellt und auf die Möglichkeit von Praktika in unseren Kanzleien hingewiesen. Dies mit dem Ziel, Interessierte an die Mitglieder der Bezirksstelle Flensburg zu vermitteln.

Sehr geehrte Kollegin bzw. sehr geehrter Herr Kollege, bitte reagieren Sie entgegenkommend auf derartige Anfragen zu Praktika! Insbesondere auf diese Weise kann es gut gelingen, Berufssuchende von unseren Berufen zu überzeugen. Danke sage ich im Namen der Kollegenschaft den an der Messe teilnehmenden Personen (in alphabetischer Reihenfolge): Stephanie Fasbender, Jonathan Gitter, Philip Hofeditz, Ron Ludwigs, Frank Stuller und Jana Ziebold sowie unserer Geschäftsstelle in Kiel für die gute Zuarbeit. Sie haben uns alle sehr dabei unterstützt, junge Menschen für die Mitarbeit bei uns zu finden!

Stephan Hübscher, Flensburg und Sörup



Jonathan Gitter, Philip Hofeditz und Stephan Hübscher (v. l.)



Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Steuerberaterprüfung Seit über 60 Jahren erfolgreiche Prüfungsvorbereitung!

Das Steuerseminar Dr. Huttegger & Partner, Kiel, führt seit 1963 ununterbrochen Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Steuerberaterprüfung durch. Ihr ständiger Erfolg ergibt sich besonders durch

- ▶ systematisch aufgebautem seminaristischen Unterricht,
- ▶ speziell auf das Seminarziel ausgerichtetes Lernmaterial für häusliche Nacharbeit mit vielen Schaubildern, Struktur- und Ablaufdiagrammen zum besseren Verständnis komplizierter Zusammenhänge,
- ▶ laufende Leistungskontrolle durch Bearbeitung und Besprechung von Übungsfällen aus den einzelnen Fachgebieten,
- ▶ intensives Training der Klausurtechnik und Klausurtaktik, intensive Klausurbesprechung,
- ▶ übersichtliche Lehrgangsstruktur ohne zusätzlich zu buchende Fachtage/-wochen,
- ▶ ein erfahrenes und qualifiziertes Dozierendenteam aus Wissenschaft und Praxis.

Die Lehrgänge stellen ein in sich abgeschlossenes Ausbildungsprogramm dar, das den gesamten prüfungsrelevanten Stoff der Steuerberaterprüfung umfasst. Die angebotenen Lehrgänge können aber auch einzeln belegt werden. Jeder Seminarteilnehmer kann sich nach seiner Vorbildung, seiner Leistungsfähigkeit und seinen zeitlichen Möglichkeiten das für ihn sinnvollste individuelle Ausbildungsprogramm zusammenstellen. Bei dieser Entscheidung sollten Sie unsere langjährige Erfahrung nutzen und sich von uns beraten lassen.

Folgende Lehrgänge werden angeboten:	Steuerfachwirt
1. Vollzeitlehrgang (14 Wochen)	Klausurenlehrgang zur Vorbereitung auf die Steuerfachwirtprüfung • 6-tägiger Lehrgang in Kiel • täglich 4-/5-stündige Klausuren mit anschließender ausführlicher Besprechung
2. Klausuren-Intensivlehrgang (6 Wochen)	
3. Grundlehrgang (berufsbegleitend)	
4. Klausurenlehrgang (berufsbegleitend)	
5. Abschlusslehrgang (für mündliche Prüfung, berufsbegleitend)	
6. Prüfungssimulation (für mündliche Prüfung, 3 Tage)	
7. Fernlehrgänge (für mündliche/schriftliche Prüfung)	

Weitere ausführliche Informationen unter: www.huttegger.de

Steuerseminar Dr. Huttegger & Partner | Am Kiel-Kanal 1-2 | 24106 Kiel

Fon 0800 9297600 | mail@huttegger.de | www.huttegger.de

IBAN DE 07 2105 0170 1003 7038 48 | BIC NOLADE21KIE

Partnerschaftsgesellschaft | Sitz Kiel | PR 5 KI

Persönlichkeit ist nicht digitalisierbar

Teil 4 | Das Mandantengespräch über den Jahresabschluss: Ritual oder spannende Reise in die Zukunft?

Kurzstatement

„Termin machen, Zahlenfriedhof vorlegen, Zahlen erläutern, Vollständigkeitserklärung einholen, Jahresabschluss unterschreiben und fertig“ ist zwar zeitlich für das Steuerberatungsunternehmen attraktiv, führt aber zu verpassten Chancen sowohl für den Mandanten als auch für den Steuerberater. Die routiniert und zügig ablaufende Jahresabschlussbesprechung mag die Erledigung einer Standardaufgabe sein.



Uwe Stengert

weiteren Erkenntnissen führen können und daher auch zu einer Änderung der Zahlen. Der Steuerberater sollte bereit sein, auf den Mandanten einzugehen, und die Aufnahme von Änderungen nicht als Angriff auf seine Kompetenz begreifen. Es geht also nicht darum, wer recht hat, sondern das Ziel zu erreichen: einen guten Jahresabschluss mit „richtigen Zahlen“ zu erhalten. Dies kann zu einer Verminderung von Haftungsgefahren beitragen. Außerdem werden im

Für den Mandanten, zumal für den kleineren, ist es häufig der wesentliche Kontakt mit seinem Steuerberater. Berichte und schriftliche Erläuterungen mit noch so ausgefeilten betriebswirtschaftlichen Erläuterungen können, insbesondere bei kleinen und mittelständischen Mandanten (KMU), eine gut gemachte visualisierte und aussagefähige Jahresabschlusspräsentation im persönlichen Gespräch nicht ersetzen. Wie wäre es, wenn die Jahresabschlussbesprechung zu einem „Erlebnis“ für den Mandanten würde, von dem er begeistert berichtet?

I Wozu Jahresabschlussbesprechungen?

1. Die Sicht des Steuerberaters

Für den Steuerberater bedeutet die Aufbereitung verständlicher Zahlen und Analysen eine Erhöhung der Sicherheit und dass nichts übersehen wurde. Das betrifft z. B. Sachverhalte, die im Geschäftsbetrieb des Mandanten selbst ihre Ursache haben, sich aber in den Zahlen des vergangenheitsorientierten Jahresabschlusses noch nicht niederschlugen.

Aus den Erfahrungen mit visuellen Bilanzpräsentationen ist bekannt, dass der Mandant dadurch einen neuen Einblick in seine Zahlen bekommt. Es ergeben sich Fragen und Diskussionen, die aus dem Dialog zu

besonderen Maße die Erfordernisse im Vorfeld der Unterzeichnung der Vollständigkeitserklärung¹ erfüllt, nämlich diese auch inhaltlich mit Leben zu füllen.

Darüber hinaus ist die Jahresabschlussbesprechung oftmals ein wichtiger Kontakt des Steuerberaters mit dem Mandanten. Unterjährig, wenn es um die Buchhaltung geht, haben in vielen Fällen in den Steuerberatungsunternehmen die Mitarbeiter den primären Kontakt. Die Jahresabschlussbesprechung bietet die Gelegenheit zu hinterfragen, wie zufrieden der Mandant mit dem Steuerberatungsunternehmen ist und welche Verbesserungsmöglichkeiten es bei der Leistungserbringung gegenüber dem Mandantenunternehmen geben kann.

Die Wertigkeit des Produktes „Jahresabschluss“ wird erhöht, sodass ein gut gemachtes verständliches (!) Jahresabschlussgespräch zugleich eine gute Marketingmaßnahme zur Mandatsbindung, aber auch zur Weiterempfehlung darstellt. Das kann allerdings nur Folge sein, nicht das Ziel. Das Ziel ist, dem Mandanten durch ein an seinen Bedürfnissen orientiertes Gespräch einen höheren Nutzen zu bieten.

¹ Vgl. Abschnitt 4.4 Tz. 56 in der Verlautbarung der Bundessteuerberaterkammer zu den Grundsätzen für die Erstellung von Jahresabschlüssen 12./13. April 2010 in der Fassung gem. Beschluss der Bundeskammerversammlung vom 28./29. März 2022



Das Jahresabschlussgespräch kann Quelle für das Angebot weiterer Dienstleistungen des Steuerberatungsunternehmens sein (cross-selling oder besser cross-serving opportunities). Dazu gehören unterjähriges externes Controlling, BWA und mindestens Herbstgespräch, Unternehmensplanung und Kreditrating. Oftmals werden im Gespräch weitere Leistungsmöglichkeiten des Steuerberatungsunternehmens „zufällig“ transparent. Ideal wäre es, wenn aufgrund des Gesprächs der Mandant selbst fragt: „Können Sie mir da helfen?“ Mandanten haben oftmals keine Vorstellung, wie Steuerberater zum Erfolg des Mandantenunternehmens beitragen können.²

2. Die Sicht des Mandanten

Für Mandanten kann die Präsentation eines Zahlenfriedhofes, je nach beruflicher Ausrichtung, eine Qual sein. Das gilt vor allem für KMU³-Mandanten, die keine natürliche Nähe zu Finanzen haben. Dazu gehören zum Beispiel Ärzte, Handwerker, Handelsbetriebe und Dienstleister, z. B. aus dem Kreativbereich wie zum Beispiel Werbeagenturen. Ziel könnte also sein, die Zahlen so darzustellen, dass der Man-

dant sie verstehen kann, und diese Zahlen auf Augenhöhe zu besprechen. Erkenntnisgewinne daraus:

- ▶ Eigene Zahlen verstehen, z. B.:
 - Aus welchen Quellen kommen die Erträge (Erfolgssplattung)?
 - Ergeben sich Chancen oder Risiken aus der Veränderung der Kostenstruktur?
 - Besteht eine laufzeitadäquate Finanzierung (langfristiges Vermögen wird langfristig finanziert)?
 - Ergeben sich Möglichkeiten der Bilanzoptimierung zum Beispiel im Hinblick auf Working Capital Management, wobei z. B. dem Mandanten konkret ausgerechnet wird, wie viel Zinsen in Euro pro Jahr z. B. jeder Tag Lagerdauer oder Forderungslaufzeit kostet?
 - Ist jederzeit die Liquidität gesichert und wie wurden die Erträge des Unternehmens im abgelaufenen Geschäftsjahr verwendet (z. B. anhand einer einfachen durch die IT-Programme erstellten Kapitalflussrechnung)?
- ▶ Wie steht das Unternehmen hinsichtlich konkreter Chancen/Risiken da? ▶

weniger als 10 Mitarbeiter und einen Jahresumsatz oder eine Jahresbilanzsumme von höchstens 2 Mio. Euro. Kleine Unternehmen haben weniger als 50 Mitarbeiter und einen Jahresumsatz oder eine Jahresbilanzsumme von höchstens 10 Mio. Euro.

² Oehring, Der Steuerberater als betriebswirtschaftlicher Berater für KMU, Stbg 6/2014, S. 277

³ Kleine und mittelgroße Unternehmen: Nach der Empfehlung der Europäischen Kommission (2003/361/EG) haben Kleinunternehmen

- Im Selbstvergleich?
 - Im Vergleich zu anderen Unternehmen (Branchenvergleich)?
 - Bei der Finanzierung?
- Je nach Situation:
- Transparenz über die strategische Ausrichtung, z. B. Kostenführerschaft, Spezialisierung, Konzentration auf Schwerpunkte⁴, Zielgruppenausrichtung,
 - Erweiterung der Unternehmensgröße: Kunden, Mitarbeiter, Betriebsausstattung, Finanzierung,
 - Halten der Unternehmensgröße,
 - Verkleinern der Unternehmensgröße,
 - Notfallplanung, falls der/die Unternehmer/Unternehmerin ganz oder teilweise ausfällt,
 - Klärung Unternehmensnachfolge.

Wenn der Mandant das Steuerbüro nach der Jahresabschlussbesprechung verlässt und den Eindruck hat, einen wirklich guten transparenten Einblick in die Zahlen seines Unternehmens zu haben und Unsicherheit vermindert zu haben, ist das Ziel für den Mandanten erreicht. Wenn dann noch über Maßnahmen gesprochen wurde, Chancen zu nutzen und Risiken zu mindern, dürfte die Zufriedenheit und das Gefühl, beim richtigen Berater zu sein, deutlich gesteigert worden sein.

3. Gemeinsame Sicht Steuerberater/Mandant
Spätestens (!) die Jahresabschlussbesprechung kann Krisenprophylaxe sein, die das Mandantenunternehmen davor bewahrt, in finanzielle Turbulenzen zu geraten. Gleichzeitig wird das Mandat auch für den Steuerberater gesichert. Unternehmerische Schief lagen sind in nahezu allen Fällen weit vor finanziellen Problemen erkennbar. Insofern kommt es darauf an, dass der Steuerberater die Zahlen so aufbereitet, dass beide – Mandant und Steuerberater – die Risiken erkennen. Es geht darum, mögliche Unternehmenskrisen bereits beim Auftauchen der ersten Anzeichen, also in der „strategischen Krise“, und nicht erst in der

Produkt-/Absatzkrise, der Erfolgskrise oder sogar erst in der Liquiditätskrise⁵ zu erkennen. Die Jahresabschlussbesprechung ist allerdings für eine Krisenerkennung oft ein sehr später Zeitpunkt. Der Berater sollte daher bereits während des Jahres aus der monatlichen betriebswirtschaftlichen Auswertung (BWA) bei ersten Anzeichen von negativen Entwicklungen das Gespräch mit dem Mandanten suchen, um frühzeitig durch Beratung Hilfestellung zu geben.⁶

II Rahmenbedingungen für die Besprechung

1. Zeit und Raum

Der Jahresabschluss ist ein Produkt mit Verfallsdatum. Mit zunehmender Zeitdauer nach dem Jahresabschlussstichtag wird er immer weniger interessant. Der Nutzen einer Besprechung des Jahresabschlusses mehr als 6 Monate nach Geschäftsjahresende⁷ ist zweifelhaft. Demzufolge wäre es erforderlich, die Jahresabschlüsse im ersten Halbjahr zu erstellen und zu besprechen.

Bei guter Vorbereitung, vor allem hinsichtlich der Buchhaltung⁸, ist dies möglich. Das ist allerdings keine kurzfristige Maßnahme, da organisatorische Voraussetzungen vor allem in der Buchhaltung geschaffen werden müssten, um alle Jahresabschlüsse in den ersten 6 Monaten des Folgejahres für alle Mandantenbesprechungen fertigzustellen. Ein engagiertes Ziel, aber machbar!

Für die Abschlussbesprechung selbst gilt: pünktlich beginnen, Zeitrahmen vereinbaren, Zeitkontrolle (unauffällige Uhr im Blick, zum Beispiel auf der dem Steuerbersitzplatz gegenüberliegenden Wand) und Besprechungspunkte vorher kommunizieren (vergleiche II 2c). Hilfreich sind die übrigen Wohlfühlrahmenbedingungen im Besprechungsraum: Raumtemperatur, keine Störung durch Telefonate, Verfügbarkeit von Getränken, vielleicht sogar frisches Obst oder Ähnliches. Der Mandant ist (zahlender) Gast.

2. Vorbereitung

a) Intern Steuerberater – Mitarbeiter

Zu einer guten Vorbereitung der Jahresabschlussbesprechung zählt die Durchsprache der Zahlen mit dem Mitarbeiter, der an der Abschlusserstellung beteiligt war. Dabei sind Abweichungen zum Vorjahr, zum Plan (falls vorhanden) und die Stellung des Mandanten innerhalb der Branche durch Branchenvergleich anzusprechen⁹. Zu klären ist auch, ob der für den Mandanten zuständige Mitarbeiter an der Jahresabschlussbesprechung teilnimmt. Generell empfiehlt sich das, hängt jedoch von der Einstellung des Steuerberaters dazu ab.

b) Mandant

Wenn gegenüber dem Vorjahr eine gravierende Umstellung in der Art der Jahresabschlussbesprechung erfolgt, empfiehlt es sich, den Mandanten vorher darüber zu informieren. Andernfalls könnte es zu Irritationen auf der Mandantsseite kommen, weil dem Mandanten nicht klar ist, was der Steuerberater jetzt eigentlich vorhat. Am besten werden die Änderungen in einem kurzen Telefonat besprochen.

Es wird erläutert, dass zur Verbesserung des Einblicks in die wirtschaftlichen Verhältnisse für den Mandanten eine andere Vorgehensweise für die Besprechung als in den Vorjahren gewählt wird. Dabei sollte nicht zu enthusiastisch und in bunten Farben geschildert werden, dass alles ganz anders und viel besser wird. Einerseits, um nicht die Frage aufkommen zu lassen, warum das nicht schon viel früher passiert ist, und andererseits, um die Erwartungshaltung nicht ins Unrealistische zu steigern.

Wenn die Jahresabschlussbesprechung mithilfe einer PowerPoint-Präsentation erfolgt (vergleiche Abschnitt II 4.), sollten dem Mandanten schriftliche Unterlagen zunächst nicht zur Verfügung gestellt werden, damit ein Herumblättern während der Präsentation unterbleibt. Die volle Konzentration ist auf

die betriebswirtschaftlichen Aussagen des Steuerberaters und den Dialog gerichtet. Eines der Ziele dieser „neuen“ Jahresabschlussbesprechung soll auch sein, ins Gespräch zu kommen. Die vorherige Übersendung des Jahresabschlusses im Entwurf kann erfolgen und wird von manchen Mandanten auch verlangt.

c) Ablaufplanung

Zur Vorbereitung des Mandanten ist eine Ablaufplanung sinnvoll. Diese sollte spätestens zu Beginn der Jahresabschlussbesprechung vorliegen. Wenn vorher eine schriftliche Einladung verschickt wird, kann der Ablauf beigefügt oder in das Schreiben aufgenommen werden.

Der Ablauf hängt von der konkreten Situation des Unternehmens und auch von der Unternehmensgröße ab. Die folgende Grundgliederung kann eine Orientierung sein:

- Besprechung und Analyse des Jahresabschlusses ca. 1 Stunde,
- Besprechung Vollständigkeitserklärung, ggf. Unterzeichnung¹⁰ ca. 10 Minuten,
- aktueller Stand gemäß BWA ca. 0,5 Stunden, falls kritisch auch länger,
- steuerlicher Status (Rückwirkungen aus dem Jahresabschluss, Beziehungen zwischen Unternehmen und Eigentümer, Verträge, Unternehmensnachfolge etc.),
- Zusammenfassung und Fragen: Was hätten wir im letzten Jahr für Sie besser machen können? Welche Verbesserungsmöglichkeiten bestehen in der Zusammenarbeit?

3. Verständlichkeit statt Zahlenfriedhof

Der Steuerberater hat je nach Anzahl der Mandanten eine Vielzahl von Jahresabschlussbesprechungen. Für ihn ist das also Routine. Für den Mandanten gibt es nur eine Abschlussbesprechung im Jahr. Für ihn ist ►

⁹ Quellen zum Beispiel: Richtsatzsammlung des Bundesfinanzministeriums, DATEV-Branchenvergleich, Branchenvergleiche der Kammern, Statistisches Bundesamt (Fachserien), andere Datenbanken mit Brancheninformationen

¹⁰ In diesem Fall muss vorher der Jahresabschluss im Entwurf an den Mandanten gegeben werden, vgl. Abschnitt 4.4 Tz. 56 in der Verlautbarung der Bundessteuerberaterkammer zu den Grundsätzen für die Erstellung von Jahresabschlüssen 12./13. April 2010 in der Fassung gem. Beschluss der Bundeskammerversammlung vom 28./29. März 2022.

⁴ Porter, Michael E.: *Competitive Strategy. Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Free Press, New York 1980

⁵ Vgl. auch Stengert in *Hessische Wirtschaft*, 10/2008, Seite 7

⁶ Stengert, *Mit der BWA beraten, um den Erfolg der Mandanten aktiv zu begleiten in VN 102 – 3 / 2023*

⁷ Deshalb steht diese Frist in § 264 Abs. 1 Satz 4 HGB als spätestes Datum für kleine Kapitalgesellschaften im Gesetz.

⁸ Stengert, *Mit der BWA beraten, um den Erfolg der Mandanten aktiv zu begleiten in VN 102 – 3 / 2023*

es also keine Routine. Der Steuerberater sollte überlegen: Wer ist der Adressat? Wenn Ansprechpartner der Leiter des Rechnungswesens eines Unternehmens ist, kann man auch mit einem „Zahlenfriedhof“ gute Ergebnisse erzielen. Wenn es sich um Unternehmer handelt, die nicht täglich mit Jahresabschlusszahlen, sondern mit ihren Kunden und deren Problemen zu tun haben, ist eine andere Vorgehensweise Erfolg versprechender. Der Steuerberater sollte sich darauf konzentrieren, eine klare Alltagssprache zu sprechen und möglichst nicht in Fachchinesisch zu verfallen. Die übliche Vorlage von Tabellen mit vielen absoluten Zahlen, Prozentzahlen und Abweichungen ist für die meisten Unternehmer schwer verdauliche Kost. Bekanntlich sagt „ein Bild mehr als 1000 Worte“.

Daher ist die grafische Aufbereitung der Zahlen des Mandanten ein wichtiger Beitrag zu einer guten Jahresabschlussbesprechung. Es gibt begnadete Redner, die auch ohne Bilder Zahlen zu plastischem Leben erwecken können. Wenn man dazu nicht gehört, stellt die grafische Aufbereitung ein gutes Bindeglied dar (vgl. nachfolgenden Abschnitt).

4. Hilfsmittel zur Visualisierung

Die Präsentation der Zahlen kann auf Papier, mit Beamer oder durch ein anderes Präsentationstool (z. B. 4K-Konferenzraummonitor¹¹) erfolgen. Wenn die Präsentation auf Papier erfolgt und der hier vertretenen Meinung gefolgt wird, die Zahlen zu visualisieren, empfiehlt es sich, farbige Ausdrucke zu wählen. Für den Mandanten häufig angenehmer ist die Präsentation mittels Beamer oder Konferenzraummonitor, möglicherweise sogar interaktiv, sodass man mit einem elektronischen Stift in der Präsentation wichtige Sachverhalte zusätzlich hervorheben kann. Außerdem hat es sich als praktisch herausgestellt, im Besprechungsraum mindestens noch ein Flipchart (z. B. mit der Tagesordnung) und/oder eine Moderationswand verfügbar zu halten, um neben der Präsentation wichtige Punkte, zum Beispiel Maßnahmen, für alle Teilnehmer sichtbar festzuhalten. Man erspart sich im Übrigen dadurch auch ausführliche Protokolle, da die Dokumentation der Pinnwand oder Moderations-tafel einfach per Foto erfolgt und dem Protokoll beigelegt wird. Der Arbeitsaufwand nach der Besprechung wird vermindert.

¹¹ In Google Suche eingeben „präsentationsbildschirme“ oder „konferenzraummonitor“

Heute können nahezu alle Programme, mit denen Steuerberater arbeiten, Zahlen auch visuell aufbereiten.

Erfolgen Buchhaltung bzw. Jahresabschlusserstellung mit den Programmen der DATEV, kann die Aufbereitung durch Verwendung der „Jahresabschlusspräsentation“ erfolgen (Abb. s. unten).

Ohne großen Aufwand, nur programmgestützt, erhält man eine ausführliche Präsentation mit einer Vielzahl von PowerPoint-Schaubildern. In einem Fünfjahresvergleich werden Zahlen und betriebswirtschaftliche Zusammenhänge gezeigt. Die Anzahl der Folien in dieser Präsentation sollte zur Abstimmung auf die konkreten Mandantenverhältnisse deutlich reduziert werden. In den meisten Fällen dürften 15–20 Folien oder weniger genügen, um die notwendige Transparenz herzustellen. Der Mandant sollte nicht mit Schaubildern „überschüttet“ werden, sondern solche Schaubilder gezeigt bekommen, die den Vortrag des StB unterstützen, nicht ersetzen.



Nachfolgend Beispiele aus den ca. 40 PowerPoint-abbildungen:





Erkenntnisse aus dem Jahresabschluss transparent machen

Die Jahresabschlussbesprechung muss professionell vorbereitet werden. Dies bedeutet im Vorfeld eine konzentrierte Jahresabschlussanalyse, am besten programmgestützt¹². Dabei geht es nicht darum, dem Mandanten so viele Kennzahlen wie möglich vorzutragen. Vielmehr werden die für den konkreten Jahresabschluss wichtigen Kennzahlen und Abweichungen herausgearbeitet.

1. Zielsetzung Jahresabschlussanalyse

Wichtige Zielsetzungen der Jahresabschlussanalyse sind¹³

- ▶ Informationsfunktion für den Unternehmer und den Steuerberater,
- ▶ Controllingfunktion für die Unternehmenssteuerung,
- ▶ Kontrollfunktion für Kreditgeber und Lieferanten,
- ▶ Unterstützungsfunktion z. B. für die Beantragung von Krediten.

2. Vermögens-, Finanz- und Ertragslage

Die Analyse der wirtschaftlichen Lage kann dem bekannten Modell des § 264 Abs. 1 HGB folgen. Es empfiehlt sich jedoch, mit der Analyse der Ertragslage zu beginnen, da diese die für die Zukunft des Unternehmens entscheidenden und interessanten Fragen aufwirft und/oder beantwortet. In der Vermögenslage der Bilanz schlagen sich die Ergebnisse aus diesen Fragen zur Ertragslage nieder. Beide Positionen zusammengefasst führen zur Finanzlage. Daher empfiehlt sich die Besprechungsreihenfolge Ertragslage, Vermögenslage, Finanzlage.

3. Kennzahlen

Kennzahlen sind ein eigener wichtiger Bereich der Jahresabschlussanalyse und integraler Bestandteil der Jahresabschlussbesprechung, allerdings in diesem Artikel nicht darstellbar. Zur Bedeutung der Kennzahlen vergleiche Seewald.¹⁴ Bezüglich „üblichen“ Kennzahlen vergleiche die im Arbeitskreis BWL des ▶

¹² Vgl. II Nummer 4

¹³ Vgl. auch Römermann, Stbg 2008, S. 352 ff.

¹⁴ Seewald, Kennzahlensysteme als notwendiger Bestandteil der Beratungspraxis des Steuerberaters, Stbg 2014, S. 422 ff.



Berufsunfähigkeit mit verkürzten Gesundheitsfragen absichern? Einfach machen.

Freie Berufe → Verbandsvorteile für Steuerberater

Eine Krankheit oder ein Unfall kann jeden schnell erwischen! Was aber, wenn Sie dann nicht mehr oder nur noch eingeschränkt arbeiten können? Mit einer Berufsunfähigkeitsversicherung (BU) von HDI sichern Sie Ihre Existenz ab. Passgenau und leistungsstark.

Wir arbeiten seit Jahren eng mit Ihrem Verband zusammen und haben speziell für Verbandsmitglieder ein besonderes Paket für die BU geschnürt: Nur als Verbandsmitglied profitieren Sie von verkürzten Gesundheitsfragen¹⁾ und weiteren exklusiven Vorteilen. Sprechen Sie uns an!

Wir sind HDI. #Möglichmacher

Exklusiv für Mitglieder im Steuerberaterverband.

In Kooperation mit



HDI AG
Peter Trecksler
Leiter Gebiet Hamburg-Kiel-Rostock

Sachsenstraße 8
20097 Hamburg
Mobil +49 173 630 8446
peter.trecksler@hdi.de

DStV bisher erschienenen Aufsätze.¹⁵ Je nach Unternehmen und Branche können auch besondere Kennzahlen, d. h. unternehmens- oder branchenspezifische Schlüsselkennzahlen, erforderlich sein. Solche Kennzahlen werden gegebenenfalls mandatspezifisch ausgewählt und im Zeitverlauf oder im Branchenvergleich ausgewertet.

4. Analyseprozess

Vor der Besprechung mit dem Mandanten sollte mit dem betreuenden Mitarbeiter, sofern ein solcher in die Jahresabschlusserstellung einbezogen wurde, die Präsentation einschließlich Kennzahlen durchgesprochen werden. In diesem Gespräch kann eine erste Abweichungsanalyse, auch im Detail anhand des Kontennachweises, erfolgen. Dies – kombiniert mit der Kenntnis über den Geschäftsbetrieb des Mandanten – dürfte bereits einen sehr guten Einblick in die wirtschaftliche Situation des Mandanten geben. Die Analyse allein reicht nicht, es muss auch über Folgerungen und Verbesserungen, zum Beispiel Abbau des Vorratsvermögens, Verminderung der Forderungen durch frühere Rechnungstellung und verändertes Mahnwesen und Ähnliches nachgedacht werden. Anhand eines ROI-Schemas¹⁶ können zum Beispiel die Auswirkungen von Veränderungen in den Leistungsprozessen des Mandanten transparent gemacht werden.

5. Steuerliches

Neben den Aussagen zu Steuernachzahlungen und Steuererstattungen sowie den Gründen ist (spätestens) in der Jahresabschlussbesprechung auch über die weitere Optimierung von Jahresabschlusspositionen zu sprechen. Dazu gehören zum Beispiel außerplanmäßige Abschreibungen auf Vermögensgegenstände des Anlagever-

mögens und der Forderungen oder die Berücksichtigung zusätzlicher Rückstellungen u. v. a. m. Auch vertragliche Beziehungen zwischen Gesellschaft und Gesellschafter und nahestehenden Personen sind zu hinterfragen und Änderungen für die Zukunft zu besprechen. Gerade bei beherrschenden Gesellschaftergeschäftsführern ist dies wegen der Gefahren von verdeckten Gewinnausschüttungen von besonderer Bedeutung.

6. Beitrag zur Vorbereitung Bankgespräch

Die meisten für Steuerberater verfügbaren Softwareprodukte¹⁷ können heute auch ein vereinfachtes Kreditrating produzieren. Gegebenenfalls kann man solche Programme aber auch erwerben¹⁸. Bei der DATEV kann ein „Ratingreport Banken“ erstellt werden.

Dabei sind Auswertungen nach den Schemata von Commerzbank, Deutsche Bank, Genossenschaftsbanken, HypoVereinsbank und bankenneutral möglich, und zwar in Anlehnung daran, wie diese durch die ausgewählten Banken selbst erstellt werden (s. Grafik unten).

Dies ist ein starkes Instrument für die Beratung: Wie sieht die Bank die Kreditwürdigkeit des Mandantenunternehmens? Gerade neue Mandanten sind bezüglich dieser Zusatzleistung erstaunt, wenn sie diese Leistung bei dem bisherigen Berater noch nicht erhalten haben. Und wohlgemerkt: für StB kaum zusätzlicher Aufwand, außer einige wenige Angaben, drucken und besprechen.

7. Zukunftsbezug der Besprechung

In der Jahresabschlussbesprechung ist die Hinzuziehung der aktuellen betriebswirtschaftlichen Auswertung, gegebenenfalls aufbereitet mit dem BWA-Opti-



¹⁵ Stengert, Kennzahlen für eine erfolgreiche Unternehmensführung, Stbg 2014, S. 467 ff. sowie 502 ff.

¹⁶ Return on Investment, vgl. z. B. mit weiteren Nachweisen und Excel-Tabellen zur Berechnung <http://www.controllingportal.de/Fachinfo/Grundlagen/Kennzahlen/ROI-Return-on-Investment.html>

¹⁷ Für DATEV: Ratingreport Banken verfügbar über Kanzlei-Rechnungswesen DATEV Kanzlei-Rechnungswesen/Jahresabschluss/Auswertungen/Ratingreport

¹⁸ Vgl. mit zahlreichen Nachweisen <http://www.rating-links.de/dir/rating-software/>

mierer¹⁹, selbstverständlich. Die Führung eines Unternehmens aufgrund des Jahresabschlusses und selbst einer Qualitäts-BWA²⁰ bedeutet, das Unternehmen „mit dem Rückspiegel“ zu steuern. Es besteht die Möglichkeit, einen gewissen Zukunftsbezug durch die vereinfachte Zahlenaufbereitung für zukünftige Entwicklungen mit einer vorbereiteten Excel-Tabelle herzustellen.



Ganz nebenbei, also ohne zusätzlichen Aufwand, dürfte dies in den meisten Fällen nicht funktionieren. Wenn der Steuerberater in diesem Kernbereich der Unternehmensberatung nicht selbst tätig werden kann oder will, wäre über die Kooperation mit anderen Kollegen oder Unternehmensberatern²² nachzudenken.

Dies wäre auch die Überleitung, falls vom StB gewünscht, auf die Erstellung eines Jahreszielplanes²¹ durch den Mandanten, gegebenenfalls mithilfe des Steuerberaters. Oftmals wird durch diese Betrachtung bei Mandanten Appetit auf mehr geweckt, denn schließlich erfolgt die Unternehmenssteuerung jetzt nicht mehr über den oben zitierten „Rückspiegel“ Jahresabschluss und BWA, sondern zukunftsgerichtet.

8. Identifikation Erfolgs- und Risikotreiber

Es geht darum, das Geschäft des Mandanten zu verstehen. Welche Zielgruppen bedient der Mandant, welcher konkrete Nutzen wird seinen Kunden geboten oder anders ausgedrückt, welchen Engpass seiner Kunden kann der Mandant besser oder wenigstens gleich gut lösen im Vergleich zu den Wettbewerbern des Mandanten? Solche Fragestellungen können Hinweise für erhöhten Beratungsbedarf geben. Diese Art der betriebswirtschaftlichen Beratung passt grundsätzlich gut zu Steuerberatungsunternehmen, vor allem die Unterstützung bei der Erstellung des Jahreszielplanes, sozusagen dem „Jahresabschluss der Zukunft.“ Es muss allerdings die Bereitschaft bestehen, betriebswirtschaftliche Beratung als Bestandteil des Leistungsspektrums anzunehmen und darauf auch die personellen Ressourcen auszurichten.

9. Die richtigen Fragen stellen

Jahresabschlussbesprechung bedeutet nicht, dass der Steuerberater dem Unternehmer/Geschäftsführer erklärt, wie sein Unternehmen am besten geführt wird. Im Rahmen der Jahresabschlussbesprechung wird die größte Hilfeleistung für den Unternehmer erbracht, wenn die richtigen Fragen gestellt werden.²³ Während der Jahresabschlussbesprechung sollte in einem gesonderten Dokument (zum Beispiel an einem Flipchart oder einer Moderationswand) ein Maßnahmenplan oder Erinnerungsplan mitgeschrieben werden. Der Steuerberater kann diese Unterlage später zum Nachhaken verwenden und somit die viel geforderte proaktive Beratung vergleichsweise einfach und kostengünstig in seinen eigenen Ablauf einbauen.

IV Zusammenfassung

Die Jahresabschlussbesprechung durch den Steuerberater stellt einen wichtigen Bestandteil im Geschäftszyklus eines jeden Unternehmens dar. Sie bietet die Möglichkeit, das vergangene Geschäftsjahr Revue passieren zu lassen, und kann den Grundstein für die Planung des kommenden Jahres legen. Die geschilderte Vorgehensweise bei der Jahresabschlussbesprechung einschließlich eines vereinfachten Kreditratings führt ▶

Illustration: Adobe Stock | © Alwie99d

¹⁹ Stengert, Mit der BWA beraten, um den Erfolg der Mandanten aktiv zu begleiten in VN 102 – 3 / 2023

²⁰ Stengert, wie vor

²¹ Vgl. Niedermayer/Stengert, Unternehmensplanung als Erfolgsfaktor – praktische Vorgehensweise, Stbg 7-8/2017

²² Vgl. z. B. Canei: <https://www.canei.tax/>

²³ Vgl. z. B. I.2. und III.4 und ausführlich Berger, Werner, Die Kunst des klugen Fragens, Berlin Verlag 2014

zu einem deutlich größeren Mehrwert für den Mandanten, und damit zu einer höheren Zufriedenheit, vielleicht sogar Begeisterung. Gleichzeitig werden rechtliche Vorgaben z. B. StaRUG erfüllt.

Gerade bei erstmaliger Anwendung dieser Vorgehensweise sind Mandanten positiv überrascht, wie Jahresabschlussbesprechungen nach diesem Muster mehr und verständlichen Einblick und Transparenz bringen. Die Anregungen führen bereits zu einer deutlichen Verbesserung für den Mandanten: Die höhere Transparenz der Zahlen führt zu frühzeitigem Erkennen von Fehlentwicklungen. Wenn daraus auch Handlungen erfolgen (Aufgabenliste nicht vergessen), trägt dies zur

wirtschaftlichen Sicherheit des Mandantenunternehmens bei. Zusätzlich gehört die höhere Mandantenzufriedenheit zu den Vorteilen für das Steuerberatungsunternehmen und führt auch bei StB und MA zu einer befriedigenden Erfüllung der Aufgaben. Eine typische win-win-Situation.

Uwe Stengert, WP/StB, Vizepräsident des Steuerberaterverbandes Hessen, Fachlicher Leiter der Steuerakademie Hessen, Vorsitzender AK BWL beim DStV, Geschäftsführer der dhpg steutax GmbH StbG.

Quelle: Magazin des Steuerberaterverbands Hessen ■

War for Balance – wer hat wirklich die Nase vorn?

Nicht die Arbeitswelt hat sich verändert, sondern die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und Mandanten



FABIAN BÜSER BESCHÄFTIGT SICH SEIT ÜBER 10 JAHREN MIT DEM THEMA PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG. URSPRÜNGLICH IN DER QUALIFIZIERUNG VON IT-FACHKRÄFTEN GESTARTET, FÜHRTE IHN SEIN WEG IN DIE PERSONALENTWICKLUNG EINES HANDELSUNTERNEHMENS, WO ER ALS INTERNER COACH ZUNÄCHST VERKÄUFER:INNEN AUSBILDETE UND SPÄTER VERSCHIEDENE PROJEKTE IN DER ORGANISATIONSENTWICKLUNG BEGLEITETE. ALS SYSTEMISCHER COACH UND CHANGE-BERATER MODERIERT UND BERÄT ER NUN BEI MÜLLER + PARTNER IN VERÄNDERUNGSPROZESSEN. ER UNTERSTÜTZT PERSÖNLICHKEITEN, TEAMS UND ORGANISATIONEN DARIN, INDIVIDUELLE STÄRKEN UND KOMPETENZEN ZUKUNFTSWEISEND ZU ENTWICKELN, UND VERHILFT AUCH GERNE MAL MIT EINER KUNDENBRILLE ZUR GEWINNBRINGENDEN ENTSCHEIDUNG.

In diesem Fachartikel erhalten Sie einen Überblick über die wichtigsten Handlungsfelder und wertvolle Tipps für das richtige Mindset, um auch Ihre Kanzlei schnell an die Erwartungen und Bedürfnisse der Mandanten und Mitarbeitenden anzupassen und dabei im besten Fall auch effizienter und leistungsstärker zu werden. Kurz: Wir nehmen Sie mit in die „New Work“.

Es geht nicht mehr um das „Ob“, sondern um das „Wie?“

„UNTER NEW WORK VERSTEHT MAN DEN WANDEL DER BEDÜRFNISSE UND ANFORDERUNGEN DER MITARBEITENDEN. DIESER WANDEL FINDET AUF DER STRUKTURELLEN EBENE (STRUKTUREN, PROZESSE, FÜHRUNG) UND AUCH AUF DER EMOTIONALEN EBENE (MINDSET, ENTSCHEIDUNGEN, HALTUNG) STATT.

DIE BEGRIFFE NEW WORK, FUTURE OF WORK, ARBEITSWELT 4.0 ODER AUCH ARBEIT 4.0 WERDEN HÄUFIG SYNONYM VERWENDET.“

Die Steuerberatungsbranche hat inzwischen verstanden, dass neue Arbeitsmodelle dringend adaptiert werden müssen, um sowohl für aktuelle als auch zukünftige Arbeitskräfte attraktiv zu bleiben. Doch „New Work“ ist keine Modeerscheinung und hat auch erst mal nichts mit Kickertischen und bunten Sitzwürfeln zu tun. Vielmehr gilt es für Sie als Kanzlei, unter anderem folgende Fragen zu beantworten:

- ▶ Wie werden unternehmerische Entscheidungen getroffen?
- ▶ Welche Verantwortung tragen die Mitarbeitenden?
- ▶ Wie und wo wollen wir zusammenarbeiten?
- ▶ Wie soll Führung gelebt werden?
- ▶ Welche Strukturen benötigt die Kanzlei?

„New Work“ macht man also nicht, weil das jetzt modern ist, sondern weil diese

- ... ermöglicht, Arbeitsprozesse flexibler und effizienter zu gestalten,
- ... die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeitenden steigert,

- ... die Kreativität und Innovationsfähigkeit in der Kanzlei fördert,
- ... eine Antwort auf die veränderten Bedürfnisse neuer Generationen ist,
- ... die Work-Life-Balance und Lebensqualität der Mitarbeitenden erhöht,
- ... die digitale Transformation in Unternehmen unterstützt und vorantreibt,
- ... hilft, Talente anzuziehen und langfristig an die Kanzlei zu binden,

- ... den Austausch und die Zusammenarbeit über geografische Grenzen hinweg erleichtert,
- ... eine nachhaltigere und humanere Arbeitswelt schafft,
- ... den Anforderungen schnellleibiger Märkte und damit den Anforderungen der Mandanten gerecht wird.

Leitgedanken to go

Bevor Sie jetzt motiviert loslegen, möchte ich Ihnen wichtige Erkenntnisse aus unserer langjährigen Beratungserfahrung mitgeben.

1. Gehen Sie ganzheitlich an die Sache

Viele Kanzleien versuchen, sich etappenweise an die neue Arbeitswelt anzunähern. Dabei legen die einen zu sehr den Fokus auf die Raumgestaltung, wieder andere glauben, mit der IT alles lösen zu können. Wichtig ist allerdings vielmehr, dass man die Veränderung beobachtet und gemeinsam multiperspektivisch die verschiedenen Handlungsfelder beleuchtet. Hier liegt die Betonung auf „gemeinsam“, denn allein werden Sie das schwer schaffen. Warum gerade hier Transparenz und Partizipation entscheidend sind, betrachten wir später noch einmal. ▶

2. Vom Ich zum WIR

Gemeinsam statt einsam. Wer allein den Weg in die neue Arbeitswelt geht, wird scheitern. Machen Sie stattdessen den Aufbruch in die neue Arbeitswelt zur gemeinsamen Mission des gesamten Kanzleiteams.

3. Der Mensch im Mittelpunkt

Führen Sie sich vor Augen, dass Ihre Mitarbeitenden das größte Kapital sind, das Sie haben, und dass ohne die individuellen Stärken und Talente Ihrer Mannschaft auch kein Mandant glücklich werden kann. Individuell heißt aber auch, dass Sie sich mit jedem und jeder Einzelnen zusammensetzen, um Stärken, Herausforderungen und Bedürfnisse kennenzulernen. Wer seine Mitarbeitenden motivieren möchte, muss auch die individuellen Motive kennen.

4. Digitalisierung steigert den Spaßfaktor, ist jedoch kein Allheilmittel und umfasst mehr als die digitale Akte

Haben Sie Ihre Hausaufgaben in Sachen Digitalisierung gemacht? Keine Sorge, ich erwarte nicht von Ihnen, dass Sie voll automatisiert arbeiten. Trotzdem möchte ich warnend den Zeigefinger heben und Ihnen aus meiner Erfahrung sagen: Wer seine Leit-Ordner zu lange liebt, riskiert eine für Mitarbeitende toxische, hybride Arbeitswelt, die Doppelbelastung

statt Entlastung fördert. Trotzdem gilt auch hier, dass Digitalisierung nicht alles ist. Versuchen Sie also gerade bei diesem Thema, iterativ testend vorzugehen und das Thema kontinuierlich weiterzuentwickeln und am Laufen zu halten.

Finden Sie sich in den Leitgedanken wieder? Prima, jetzt sind Sie bereit für die Arbeitswelt 4.0 und unsere Empfehlung für die 5 wichtigsten Handlungsfelder!

Unsere Top 5 Handlungsfelder

(Sinnhaftigkeit, Partizipation, Vernetzung, Balance & Transparenz – s. Grafik unten)

Sinnhaftigkeit

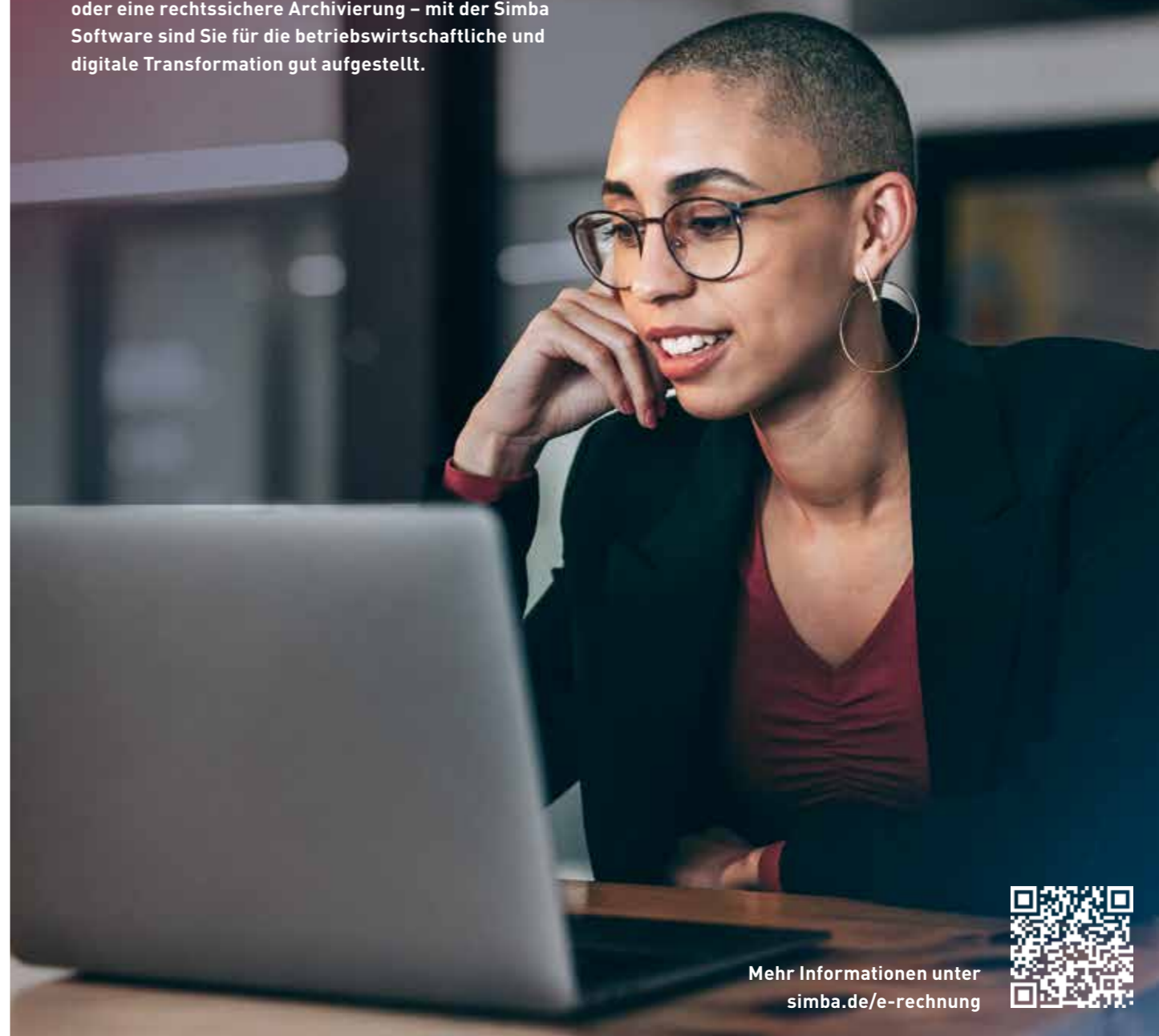
Die Motivation und die Identifikation der Mitarbeitenden steigen deutlich an, sobald die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit erkannt wird und der Prozess nachvollziehbar ist. Sprechen Sie klar und deutlich aus, was die Treiber der Veränderung sind. Hierbei ist es vollkommen in Ordnung, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden, den demografischen Wandel, den Nachwuchsmangel und die Erwartungen der Mandanten als Gründe zu benennen. Diese generellen Trends einen schließlich gerade nahezu alle Kanzleien. ▶



JETZT RECHNUNGSWESEN DIGITALISIEREN

E-Rechnung? Mit Simba ganz einfach.

Die E-Rechnung ist Grundlage der digitalen Belegverarbeitung und Katalysator für die vollständige Digitalisierung des Rechnungswesens. Egal ob Anpassung der Prozesse im Rechnungswesen oder eine rechtssichere Archivierung – mit der Simba Software sind Sie für die betriebswirtschaftliche und digitale Transformation gut aufgestellt.



Mehr Informationen unter simba.de/e-rechnung

Gehen Sie mit uns in die Zukunft der digitalen Steuerberatung!
 Simba Computer Systeme GmbH | vertrieb@simba.de | +49 711 45 124-380 | simba.de/e-rechnung



Partizipation

Durch „New Work“ werden Mitarbeitende ermutigt, initiativ zu handeln und Veränderungen nicht nur zu akzeptieren, sondern aktiv mitzugestalten. Damit das gelingt, ist es wichtig, dass ihre Meinungen und Gedanken gehört und respektiert werden. Wenn Sie als Führungskraft sensibel für die Signale Ihrer Mitarbeitenden bleiben und Feedback nicht als Kritik, sondern als Loyalitätsbeweis verstehen, kann aus einer konstruktiven Betrachtung der gemeinsamen Herausforderungen und der Beteiligung am Entscheidungsprozess eine fantastische Lernkultur entstehen.

Dies führt zu einer Arbeitsumgebung, in der Herausforderungen nicht als Hindernisse, sondern als Chancen für Wachstum und Verbesserung gesehen werden. Solch eine dynamische Einstellung ist entscheidend für die organisationale Resilienz, da sie es der Kanzlei ermöglicht, schnell und effektiv auf Veränderungen im Markt zu reagieren oder wichtige Projekte wie z. B. das Thema Digitalisierung aktiv mitzugestalten.

Betrachten wir dies als kulturellen „Sollzustand“, muss man auch dazu sagen, dass sich dieser nur mit einem starken Commitment zu den Prinzipien der „New Work“ erreichen und einhalten lässt. Es bedarf einer Führung, die sich nicht in der offensichtlichen guten Stimmung ausruht und versucht, den Wandel durch Predigten zur Notwendigkeit umzusetzen, sondern diesen auch vorlebt, mitgestaltet, sich in den Dialog einbringt, präsent ist und somit alle in den Transformationsprozess integriert. Es sei daher noch mal betont, dass gerade die Führungskräfte hierbei eine entscheidende Rolle spielen, indem sie als Vorbilder fungieren, die Offenheit für Neues demonstrieren und eine Umgebung würdigen und fördern, in der Sicherheit und Vertrauen vorherrschen.

Vernetzung ...

... als Teil von „New Work“ dient dazu, die kollektive Intelligenz im Team zu nutzen. Bei unseren Beratungsprozessen in Kanzleien treffen wir immer häufiger Teams an, deren tägliches Miteinander auf der Ebene der Mitarbeitenden bereits sehr von offenen Dialogen und konstruktivem gegenseitigen Austausch geprägt ist. Das ist eine hervorragende Grundvoraussetzung, um aus Fehlern zu lernen und bestehende

Prozesse kontinuierlich zu optimieren. Wer es hier noch schafft, über den Tellerrand der Kanzlei hinauszuschauen und auch Impulse außerhalb der Kanzlei zu berücksichtigen, stärkt die Vernetzung noch mehr.

Balance ...

... ist wichtig, da ein direkter Zusammenhang zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Motivation, Produktivität und Gesundheit besteht. Wenn wir uns also in den einführenden Leitgedanken bereits vor Augen geführt haben, dass unsere Mitarbeitenden unser größtes Kapital sind, dann sollten wir dem auch als zeitgemäße Arbeitgebende dahin gehend entsprechen, dass wir allen Aspekten rund um die Themen Work-Life-Balance oder flexible Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung entsprechen. Doch auch hier gilt das Prinzip der Partizipation und des individuellen „Hinhörens“, denn was unsere Mitarbeitenden für ihr Glück brauchen, wissen sie am besten selbst.

Balance ist keine Einbahnstraße, es sind immer beide Seiten gefordert, ihre Erwartungen und Ziele im Kontext der Gesamtverantwortung transparent und reflektiert auszutauschen. Das heißt, wir reden über die unternehmerischen Ziele der Kanzlei gleichermaßen wie über die Erwartungen der Mitarbeitenden. In der „New Work“ streben wir eine partnerschaftliche Zusammenarbeit auch innerhalb der Kanzlei an, und dazu gehört auch, dass die Interessen beider „Partner“ berücksichtigt werden.

Transparenz ...

... ist notwendig, um z. B. Partizipation und Vernetzung umsetzen zu können. Damit Transparenz gelebte Praxis wird, braucht es vor allem Vertrauen im Umgang mit Informationen. Vertrauen wiederum ist ein Ergebnis guter Beziehungsarbeit und einer gemeinsamen Wertebasis im Miteinander. Wer Transparenz lebt, sollte also zunächst darüber sprechen, was ihm im Umgang mit Informationen wichtig ist.

Fazit

Das Implementieren von „New Work“ ist ein dynamischer und fortlaufender Prozess, der sowohl von der Unternehmensführung als auch von den Mitarbeitenden Engagement verlangt. Dabei sind eine ständige

Überprüfung und Anpassung der Maßnahmen erforderlich, um eine führende Position in der modernen Arbeitswelt zu sichern.

Allerdings gilt es, potenzielle Stolpersteine im Auge zu behalten:

- ▶ Eine überhastete Einführung von „New Work“-Praktiken ohne ausreichende Planung und Anpassung an die spezifischen Bedürfnisse der Kanzlei kann zu Widerstand und Verwirrung führen. Hier verpuffen nicht selten gute Ansätze durch eine fehlende Gesamtkonzeption mit ganzheitlicher Brille.
- ▶ Eine effektive Kommunikation ist ebenso wichtig, um Missverständnissen vorzubeugen und alle Mitarbeiter:innen zum gemeinsamen Verständnis der Vision und der Ziele zu führen.

▶ Des Weiteren sollte trotz der Bedeutung der Technologie in der „New Work“-Praxis der menschliche Aspekt immer die größere Bedeutung haben.

▶ Außerdem ist es fundamental, die Entwicklung von Führungskräften im Hinblick auf die hier genannten Erkenntnisse zu fördern. Ohne sie wird die Entwicklung nicht gelingen.

Eine Pauschallösung gibt es nicht, vielmehr sind maßgeschneiderte Konzepte, kontinuierliche Begleitung und ein wachsames Auge und Ohr für die Bedürfnisse der Mitarbeitenden wie Mandanten gleichermaßen entscheidend.

Fabian Büser

Weitere Infos unter www.muellerundpartner.de

Employer-Branding-Check

Atikon
Alles Marketing

Ist Ihre Arbeitgebermarke schon BewerberAttraktiv?

Wie gut nutzen Sie die Möglichkeiten Ihrer Website für Ihre Personalsuche?
Wie attraktiv und individuell sind Ihre Websiteinhalte für Bewerber?
Wie sichtbar und verständlich ist Ihre Employer-Brand?

Machen Sie Ihren Karrierebereich zum Schaufenster für Bewerber!

So einfach geht Mitarbeitersuche

Fordern Sie jetzt den kostenlosen Employer-Branding-Check an. Sie erhalten eine umfangreiche Potenzialanalyse und erfahren, wie sichtbar und attraktiv Sie Ihre Marke und Ihren Außenauftritt präsentieren.

Klicken Sie auf www.atikon.com/employer-branding-check



Marketing durch Mitarbeiter

Wie Mitarbeiter Ihr Kanzlei-Image stärken können

Bei der Frage nach den „richtigen“ Marketingmaßnahmen denken viele Unternehmen zuerst einmal an bezahlte Werbung, Online-Auftritt mit Website und eventuell Social Media-Profilen. Vielleicht gehen dann die Gedanken an das Sponsoring des örtlichen Fußballclubs oder auch an ehrenamtliches Engagement im Zeichen der Kanzlei. Marketing ist immer ein Mosaik aus vielen verschiedenen Aktivitäten, und leider ist es schwierig, herauszubekommen, welche dieser Aktivitäten jetzt wirklich erfolgreich war – es sei denn, Sie tracken die Zugriffe auf Ihrer Website.



Julia Kunz und Cordula Flemke

Das Denken der Mitarbeiter verstehen

Um die Mitarbeiter effektiv als Markenbotschafter einsetzen zu können, müssen Sie zunächst verstehen, wie sie über ihren Arbeitsplatz denken. Sind sie zufrieden? Fühlen sie sich wertgeschätzt und gut integriert? Mitarbeiter, die sich am Arbeitsplatz wohl und geschätzt fühlen, tragen diese positive Einstellung nach außen.

Ein gutes Instrument, um herauszufinden, was die Mitarbeiter denken, sind zum einen regelmäßige Umfragen oder Feedback-Gespräche. Zum anderen ist es wichtig, mit den Mitarbeitenden im Gespräch zu bleiben und neben aktuellen fachlichen Themen auch Interesse an ihnen persönlich zu haben. Sie sollten selbstverständlich als Mindeststandard alle Namen Ihrer Mitarbeitenden wissen und sich merken, wenn es persönliche Themen gibt, die in die Kanzlei getragen werden. Von der Einschulung des Kindes bis zum kranken Hund. Diese Dinge bewegen Ihre Mitarbeitenden und die Emotionen färben auf die Stimmung in der Arbeit ab.

Die Kanzleiphilosophie nach außen tragen

Jeder Mitarbeiter trägt die Philosophie Ihrer Kanzlei nach außen, egal ob bewusst oder unbewusst. Es ist daher wichtig, dass alle Teammitglieder die Kernwerte und Ziele der Kanzlei verstehen und verinnerlichen. Schulungen und regelmäßige Meetings können helfen, alle auf dem gleichen Stand zu halten und sicherzustellen, dass die Mitarbeiter die Kanzlei nach außen hin konsistent repräsentieren.

Eine Maßnahme, die sehr kostengünstig, aber sehr wirkungsvoll ist, sind Ihre Mitarbeitenden. Denn in einer Steuerberatungskanzlei sind die Mitarbeiter nicht nur für die direkte Arbeit mit den Finanzen ihrer Klienten zuständig, sondern sie spielen auch eine zentrale Rolle im Marketing. Sie sind das Gesicht der Kanzlei nach außen und prägen das Bild, das die Öffentlichkeit von Ihrem Unternehmen hat.

Durch eine bewusste Förderung eines positiven Arbeitsumfeldes können Mitarbeiter dazu beitragen, das Image Ihrer Kanzlei erheblich zu stärken. Hier sind einige praktische Schritte, wie Sie dies erreichen können.

Ein positives Image fördern durch Mitarbeiterentwicklung

Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter durch Fortbildungen und Entwicklungsmöglichkeiten. Dies zeigt nicht nur, dass Ihnen ihre berufliche Entwicklung wichtig ist, sondern verbessert auch ihre Fachkompetenz, was letztlich dem Image Ihrer Kanzlei zugutekommt. Weiterbildungen in den sogenannten Soft Skills fördern die Zusammenarbeit im Team und die Weiterentwicklung der Mitarbeiter. Auf emotionaler Ebene fühlen sich die Mitarbeitenden wahr- und ernstgenommen, was sie wiederum nach außen tragen. Fragen Sie gerne bei uns nach.

Gesundheit und Wohlbefinden unterstützen

Ein gesunder Mitarbeiter ist in der Regel auch ein glücklicher Mitarbeiter. Bieten Sie Gesundheitsprogramme oder Möglichkeiten zur Erholung an. So zeigen Sie, dass Ihnen das Wohlbefinden Ihrer Angestellten am Herzen liegt. Dies kann nicht nur die Arbeitsmoral steigern, sondern auch das Bild Ihrer Kanzlei als fürsorglicher Arbeitgeber stärken. Verschiedenste Anbieter tummeln sich auf dem Markt, viele arbeiten mit Krankenkassen zusammen. Wir geben hier gerne unsere Netzwerkkontakte weiter.

Eine offene Feedback-Kultur etablieren

Indem Sie eine Kultur des offenen Feedbacks fördern, zeigen Sie, dass Ihnen die Meinungen Ihrer Mitarbeiter wichtig sind. Das führt nicht nur zu einer Verbesserung der internen Prozesse, sondern auch zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit.

Ein zufriedener Mitarbeiter spricht auch außerhalb der Arbeit positiv über den Arbeitsplatz bei Ihnen, was das Image der Kanzlei verbessert.

Wichtig ist hierbei ein Klima, in dem ehrliches Feedback gegeben werden kann, ohne dass ein kritisierender Mitarbeiter im schlimmsten Fall um seinen Arbeitsplatz fürchten muss. Seien Sie froh um jeden negativen Kritikpunkt, denn nur wenn Sie ihn kennen, können Sie ihn ausmerzen.

Fazit

Mitarbeiter sind mehr als nur Angestellte; sie sind Botschafter Ihrer Marke und spielen eine entscheidende Rolle im Marketing Ihrer Steuerberatungskanzlei.

Durch die Schaffung eines positiven Arbeitsumfeldes, das die berufliche und persönliche Entwicklung fördert und Wertschätzung zeigt, können Sie Ihre Mitarbeiter dazu motivieren, das positive Image Ihrer Kanzlei nach außen zu tragen. Ihre Mitarbeiter sind Teil Ihres Marketings, das nicht nur nichts kostet, sondern sich positiv auf das ganze Team, die Stimmung, die Mandanten und somit die ganze Kanzlei auswirkt.

Quelle: LSWB-Magazin 5/2024

#brain, das sind Cordula Flemke, Dipl.-Betriebswirtin (FH) und Julia Kunz, Dipl.-Kulturwirtin. Beide sind Master of cognitive neuroscience (aon) und haben Expertisen als Trainerinnen, Autorinnen und Coaches. Sie begleiten Unternehmen und Führungskräfte bei einer zukunftsgerichteten und erfolgreichen Personalpolitik.

#brain – flemke & kunz GbR
Pirckheimerstraße 33
90408 Nürnberg

Tel.: 0911 97699705
E-Mail: info@hashtag-brain.de
Web: www.hashtag-brain.de

Interview mit Susanne Nickel, Autorin des Buchs „Verzogen, verweicht, verletzt“ zur Generation Z



Susanne Nickel (© Katerina Kepka)

Die ca. 11,6 Mio. Angehörigen der Generation Z, also der zwischen 1995 und 2010 Geborenen, sind auf dem Arbeitsmarkt extrem gesucht, aber häufig auch sehr schwierig im Umgang. Als relativ kleine Gruppe genießen sie einen klaren Wettbewerbsvorteil. Zum Vergleich: Die Generation Y, also die zwischen 1981 und 1995 geborenen „Millenials“, umfassen 15,1 Mio. arbeitsfähige Menschen. In der Generation X, also den Jahrgängen 1965 bis 1980, sind es sogar 16,5 Mio.

Susanne Nickel, Rechtsanwältin, Wirtschaftsmediatorin M.A., Expertin für Arbeit und Wandel, Geschäftsführerin, Top 100 Speaker, hat sich einen Namen als gnadenlos analytische Kritikerin der Gen Z gemacht. „Die Wohlstandskinder der Jahrgänge 1995 bis 2010 treten mit der Intention an“, wie Susanne Nickel nicht

ohne leichten Spott schildert, „um die Arbeitswelt zu revolutionieren. Ihren Chefs begegnen sie selbstbewusst und fordernd, doch gleichzeitig scheint ihr Gemüt zart: Sobald etwas schief läuft, sind sie sauer oder verletzt, melden sich krank oder werfen den Job gleich hin.“

Susanne Nickel fordert die Gen Z sehr deutlich zum „Anpacken“ auf, um den Wirtschaftsstandort Deutschland wieder zu stärken. In ihrem neuen Buch geht sie mit der jungen Generation hart ins Gericht: „Hohes Einstiegsgehalt? Gern! Strikte Trennung von Arbeit und Freizeit? Ja klar! Viertagewoche? Unbedingt! Aber Überstunden, Verantwortung und Anwesenheit im Büro – nein, geht gar nicht!“ Im Gespräch mit unserer Redaktion gibt Susanne Nickel aufschlussreiche Hintergrundinformationen zu diesem vielschichtigen Thema.

A. Schweitzer: Frau Nickel, in Ihrem neuen Buch schildern Sie die Gen Z als „verzogen, verweicht, verletzt“. Was haben Sie an den jungen Menschen auszusetzen?

S. Nickel: Persönlich habe ich an der Gen Z gar nichts auszusetzen. Allerdings bin ich als Unternehmensberaterin mit vielen Kunden in Kontakt, die ich seit Jahren in Fragen des Managements, der Führung und des Recruiting berate. Dabei ist mir immer wieder zu Ohren gekommen, dass es unangenehme Verhaltensweisen junger Menschen gibt, die meine Kunden zur Verzweiflung bringen.

Ich dachte zunächst, dass es sich hierbei um Einzelfälle handeln müsse, bis ich die Situation mit einem Mitarbeiter, der Soziologe ist, genauer beleuchtet habe. Bei unseren Recherchen fingen wir zahlreiche Kundenstimmen ein. Daraus ergab sich als Gesamtbild, dass sich die Haltung der jungen Menschen zur Arbeit stark verändert hat, was sich direkt auf ihr Verhalten auswirkt.

A. Schweitzer: Wie äußert sich die veränderte Haltung der jungen Generation zur Arbeit?

S. Nickel: Die junge Generation hat gesehen, wie sich ihre Eltern krumm geackert haben, wie die Arbeit für sie zur täglichen Folter wurde, die sie in ein Burnout getrieben hat und oft nicht einmal die verdiente Wertschätzung brachte. Die Gen Z hat für sich entschieden, dass sie diesen Weg nicht einschlagen will. Für sie ist die Arbeit zwar noch wichtig, aber eher Mittel zum Zweck. Zuerst will sie leben, dann arbeiten und dabei die Arbeit komplett von der Freizeit trennen – im Sinne einer Work-Life-Separation.

So kommen junge Menschen auf den Arbeitsmarkt, die mit hohen Ansprüchen auf ihre Arbeitgeber treffen, ihnen aber beim ersten kritischen Feedback weglaufen. Erschwerend kommt hinzu, dass die Gen Z durch ihre geringe Zahl von nur 11,6 Mio. eine eigentlich zu kleine Gruppe für die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes ist und daher nie dagewesene Wettbewerbsvorteile genießt, was für viele Unternehmen ein großes Problem darstellt.

A. Schweitzer: Können Sie uns Beispiele für das veränderte Verhalten nennen?

S. Nickel: Ein typisches Verhaltensmuster ist inzwischen das sogenannte Job-Ghosting: Junge Menschen kommen häufig gar nicht erst zum Bewerbungsgespräch; sie brechen den Bewerbungsprozess einfach ab oder erscheinen nicht zum ersten Arbeitstag. Auf Anrufe oder Mails reagieren sie nicht weiter und tauchen einfach ab.

Unsere Befragungen haben ergeben, dass in solchen Fällen oft ein anderes, besseres Angebot vorliegt und sie dann die Auswahl hatten. Auf meine Nachfragen bekam ich fast empört zur Antwort: „Sie würden doch auch das bessere Angebot annehmen!“ Ich habe das natürlich zugegeben, aber auch klargemacht, dass ich persönlich in solchen Fällen immer den Dialog mit den Unternehmen suchen würde. Eine saubere Kommunikation ist für diese sehr wichtig, da der Prozess des Recruiting einen hohen Zeitaufwand und viel Geld kostet.

Ich empfinde eine Absage zumindest per Mail als eine Form des Respekts, zumal die junge Generation umgekehrt mit Reaktionen auf Social Media auch immer sehr schnell bei der Hand ist. Recherchen haben allerdings ergeben, dass es oft nicht einmal ein Mangel an Respekt ist, der die jungen Menschen daran hindert, den Dialog mit den Unternehmen aufrechtzuhalten; es ist vielmehr Angst und Unsicherheit aufgrund fehlender Sozialkompetenz und Souveränität in Sachen Kommunikation.

A. Schweitzer: Ist die Kritik an der nachwachsenden Generation nicht seit jeher ein Privileg des Alters? Gab es diese Kritikpunkte nicht schon immer, und sie spitzen sich gegenwärtig in der Gen Z zu?

S. Nickel: Das ist natürlich so: Die Kritik des Alters an der Jugend hat schon Sokrates geübt. Junge Menschen sind dynamisch, haben Schwung und sind Innovationsträger, also unsere Zukunft. Das ist vielleicht auch der Grund, weshalb die Älteren oft skeptisch gegenüber den Jüngeren sind.

Wir sind jetzt allerdings in der Situation, dass die junge Generation eine relativ kleine Gruppe ist und daher das Privileg der Wahl ausreizt, für wen sie arbeiten will. Das kann man den jungen Menschen ►

natürlich nicht vorwerfen. Aber ich kritisiere sehr wohl, dass für sie Arbeit und Leistung zu Unwörtern geworden sind. Ich sehe die deutliche Tendenz, dass viele sich gegen den Leistungsgedanken wenden, die Viertagewoche fordern und dass dadurch Deutschland als Wirtschaftsstandort seine Wettbewerbsfähigkeit verliert. Selbst im Sport führen diese Befindlichkeiten dazu, dass nicht mehr von Wettkampf, sondern nur noch von Wettbewerb die Rede sein darf. So zerrinnt uns der Leistungsgedanke immer mehr.

Junge Menschen müssen aber verstehen, dass Leistung unerlässlich ist; nur im Übermaß kann sie sich ungünstig auswirken und zu Burnout führen. Warum soll ich schon als junger Mensch nur in Teilzeit, also nur drei oder vier Tage arbeiten? Natürlich brauchen wir an Lebensphasen orientierte Modelle, aber wenn ich weniger arbeiten will, kann ich auch nur weniger Geld verdienen und nicht das gleiche Gehalt wie in Vollzeit erwarten. Ich wehre mich gegen dieses Anspruchsdenken!

A. Schweitzer: Sie sagen, Arbeitgeber seien oft als Coachs gefordert oder müssten sogar eine Art „Nachbeelerung“ vornehmen. Was ist da gefordert? Und wie soll auch das noch in kleinen und mittleren Unternehmen geleistet werden?

S. Nickel: Ich meine Coaching in der Führung, wenn es um die Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geht. Die jungen Menschen kommen oft relativ orientierungslos, mit wenig ausgebildeten Soft Skills. Wir brauchen daher Führungskräfte, die sie an die Hand nehmen und ihnen Orientierung geben. Wenn wir von einem Kulturwandel sprechen – hin zu einer „New Work“, also einer Arbeitswelt mit mehr Wertschätzung und Eigenverantwortung sowie mehr Menschlichkeit, in der der Mensch im Mittelpunkt steht –, ist Coaching als Führungsinstrument absolut zentral und ein gutes Investment in die Zukunft, das die jungen Menschen auch einfordern. Ich frage mich, warum nicht schon viel mehr Unternehmen dieses Instrument nutzen.

Der alte, patriarchalische Führungsstil in den Unternehmen, der sich primär an Fakten orientierte und immer klare Ansagen und Anweisungen gab, reicht

heute nicht mehr aus. Es braucht beides: Wenn die Hütte brennt, muss einer eine klare Ansage machen. Wir müssen löschen und nicht darüber diskutieren, welche Farbe der Wasserschlauch hat, welche Qualität das Wasser und wie wir uns als Team zusammensetzen. Wenn es allerdings nach der Löschaktion in der Reflexion darum geht, wer den Wasserschlauch am schnellsten holen kann und wer welche Stärken hat, dann ist wiederum Coaching total spannend. Das heißt nicht, dass die Steuerberatungskanzlei zum Coachinginstitut werden sollte, aber es ist wichtig, Brücken zu bauen.

A. Schweitzer: Wie könnte das konkret aussehen? Die Branche der Steuerberater leidet Umfragen zufolge besonders stark unter Fachkräftemangel. Fast 80 Prozent der Kanzleien suchen Nachwuchs. Haben Sie hier einen besonderen Rat?

S. Nickel: Die Steuerberater sind eine kognitiv brillante Zielgruppe; sie sind schlaue Menschen, aber bei meinen Coachings in der Branche der Steuerberater und Rechtsanwälte bemerke ich oft, dass sie nicht sehr beziehungsorientiert sind. Dabei brauchen junge Menschen genau diese Beziehungsebene: Sie bleiben, wenn sie abgeholt werden, und zwar nicht über Zahlen, Daten, Fakten, sondern wenn sie den Eindruck haben, sie werden wahrgenommen und gehört.

Ich rate nicht, dass man alles machen sollte, was die jungen Kollegen so fordern, aber wenn sie merken, sie dürfen mitreden, wie sie es zu Hause gewohnt sind, kommt das bei ihnen sehr positiv an. Wir sollen mehr mit ihnen als über sie reden.

A. Schweitzer: Sollten Unternehmen mehr Familienbewusstsein entwickeln und die Belange von weiblichen und männlichen Beschäftigten in allen Lebensphasen stärker in den Blick nehmen?

S. Nickel: Als Führungskraft muss man nicht der Supercoach sein; es genügt schon, wenn man bereits im Bewerbungsverfahren eine Art Mentoring installiert, mindestens ein- bis zweimal in der Woche Feedbackschleifen einführt und mit den jungen Menschen spricht, um zu sehen, was sie brauchen. Das heißt nicht,

dass man den jungen Kollegen alles durchgehen lassen sollte, aber es ist wichtig, ihre Bedürfnisse zu verstehen und im gemeinsamen Gespräch zu überlegen, was machbar ist und wie man zusammenfinden kann.

Ich hatte als Kind eine Lehrerin, die mich mochte und schätzte und von der ich mich total abgeholt fühlte. Sie hat mir Orientierung gegeben, aber auch Grenzen gesetzt. Ich habe mich sehr angestrengt, weil ich sie ebenfalls mochte und sie eine gute Beziehungsebene geschaffen hat. Ich glaube, junge Menschen brauchen es, dass die Führungskräfte ihnen solch eine „Hülle“ geben.

A. Schweitzer: Was empfehlen Sie denn, wenn in Zeiten des Fachkräftemangels sogar die Bewerbungen ausbleiben?

S. Nickel: Wenn Bewerbungen ausbleiben und die klassische Stellenanzeige nicht mehr funktioniert, wird es Zeit für ein kreatives Recruiting. Man muss dabei allerdings unbedingt authentisch bleiben.

Wenn ich Kunden berate, kreierte ich Zielpersonas und entwickle ein Profiling für verschiedene Persönlichkeiten. Ich überlege, wo sie sich aufhalten, wo ich sie finden kann, damit ich sie dort einfangen kann. Ich habe beispielsweise einen Kunden, der IT-Programmierer suchte, und wir fanden heraus, dass in dieser Berufsgruppe ein bestimmtes Computerspiel beliebt ist. Wir haben daraufhin einige Bachelorstudenten, die in der Firma arbeiteten, in dieses Computerspiel geschickt, sogar während der Arbeitszeit. Und die haben dann bei den anderen Spielern für den tollen Arbeitsplatz in ihrer Firma geworben.

Ein anderer Kunde mit einem kleinen Unternehmen hat mithilfe einer Angestellten zehn geeignete Kandidaten auf Xing ausgemacht, die der Chef dann persönlich angerufen hat, um mit ihnen zu sprechen. Das war zwar sehr aufwendig, aber es wurden auf diese Weise gleich zwei neue Mitarbeiter gefunden. Das zeigt, dass man kreativ sein und über den Tellerrand hinausblicken muss, um im Wettbewerb zu bestehen.

A. Schweitzer: Ist eine „Zusatz-Beschulung“ sinnvoll? Wenn also Vertreter großer, kleiner und mittlerer Unter-

nehmen vor Ort in die Schulen gehen und dort Einblicke in die Ökonomie und das Wirtschaftsleben ihrer Berufe geben?

S. Nickel: Natürlich ist es sinnvoll, in die Schulen oder an die Universitäten zu gehen, aber das tun alle. Kampagnen mit tollen Fotos sind auch gut, aber nur wenn sie authentisch sind. Es darf keine zu große Realitätsdiskrepanz eintreten. Sich darzustellen und nahbar zu sein macht Sinn, aber es reicht nicht aus.

A. Schweitzer: Fehlt der Gen Z die Demut?

S. Nickel: Häufig leider ja. Wenn wir die Macht der Wahl haben, kann es passieren, dass wir dazu tendieren, arrogant zu werden. Junge Menschen können sich die Sahnestückchen raussuchen. Aber gerade als Berufsanfänger ist es auch wichtig, sich nicht nur auf sein Ego zu fokussieren, sondern sich auch einmal zurückzunehmen, Respekt zu zollen, zu „beobachten“, um zu verstehen. Immerhin haben Ältere den Wohlstand erschaffen, von dem junge Menschen profitieren.

Wichtig ist ein gutes Miteinander der Generationen, das auf Verständnis und Respekt beruht und nicht nur auf Stereotypen und Zuschreibungen.



Das Gespräch mit Susanne Nickel führte Antonie Schweitzer.

Das aktuelle Interview

Interview mit Finanzministerin Dr. Silke Schneider



Dr. Silke Schneider

VN: Frau Ministerin Dr. Schneider, wir danken Ihnen für diese Gelegenheit, Ihnen einige Fragen stellen zu dürfen. Angesichts der schwierigen Haushaltslage haben Sie ein Amt mit großen Herausforderungen übernommen. Welche Ziele haben Sie sich persönlich gesetzt?

Dr. S. Schneider: Ja, es sind herausfordernde Zeiten. Mein Ziel ist es, transparente, verlässliche Politik zu machen und dabei eng und vertrauensvoll mit dem Parlament zusammenzuarbeiten. Mein Fokus – und das geht angesichts der aktuellen Haushaltslage nicht anders – ist dabei natürlich, die laufende Konsolidierung konsequent weiter voranzutreiben. Gleichzeitig ist es mir wichtig, dass wir weiterhin gezielt und entschlossen investieren und so die Zukunft unseres Landes aktiv gestalten. Bildung und Klimaschutz sind in diesem Zusammenhang zwei zentrale Themen. Darüber hinaus setze ich einen klaren Schwerpunkt bei der Stärkung der Einnahmeseite. Einerseits müssen wir unsere Wirtschaft stärken; davon profitieren Bund, Länder und Kommunen. Andererseits werbe ich auch auf

Bundesebene für eine Vereinfachung der Erbschaftsteuer, um Schlupflöcher zu schließen und eine effektivere wie auch gerechtere Besteuerung zu ermöglichen.

VN: Welche Themen werden Ihre Arbeit in den nächsten Jahren vornehmlich prägen?

Dr. S. Schneider: Ganz vorne steht es, unter den derzeitigen herausfordernden Bedingungen einen verfassungsgemäßen Haushalt aufzustellen. Gleich dahinter kommt für mich die zukunftssichere Aufstellung der Steuerverwaltung. Es ist ein Gebot der Steuergerechtigkeit sicherzustellen, dass Steuerpflichtige die vorgesehenen Steuern ordnungsgemäß entrichten. Außerdem werden so auch die Einnahmen generiert, die das Land für die bevorstehenden anspruchsvollen Aufgaben benötigt. Hierfür bedarf es aus meiner Sicht einer guten technischen und personellen Ausstattung der Finanzämter, eines verwaltungswirtschaftlich umsetzbaren Steuerrechts sowie einer effektiven und konsequenten strafrechtlichen Verfolgung derjenigen, die sich nicht an Recht und Gesetz halten.

Foto: © Frank Peter

VN: Das Auseinanderdriften von Steuereinnahmen und -ausgaben (insbesondere Pensionslasten) ist auch in Schleswig-Holstein ein Problem. Welche Pläne haben Sie in der mittelfristigen Finanzplanung, hieran etwas zu ändern?

Dr. S. Schneider: Bei den Versorgungsausgaben hat das Land aus rechtlichen Gründen nur geringe Gestaltungsmöglichkeiten. Die Versorgungsausgaben werden auf Grundlage der gesetzlichen Vorgaben geleistet. Mit dem Versorgungsfonds federn wir die Haushaltsauswirkungen ergänzend ab.

VN: Berufsstand und Finanzverwaltung haben in weiten Teilen mit den gleichen Problemen zu kämpfen. Hierzu gehören z. B. der Fachkräftemangel und die notwendigen Veränderungsprozesse im Bereich von IT und KI zu meistern. Gibt es schon konkrete Überlegungen, die Finanzverwaltung z. B. durch neue Technologien oder durch die Zusammenlegung von Finanzämtern bzw. Aufgaben zu verschlanken?

Dr. S. Schneider: Die Weiterentwicklung der Arbeitsprozesse und die Fortentwicklung der IT sind seit Jahren eines der Kernanliegen der Steuerverwaltung. Die Steuerverwaltung ist mit dem bundesweiten Entwicklungs- und Einsatzvorhaben KONSENS (Koordinierte neue Softwareentwicklung in der Steuerverwaltung) seit Jahren einer der Vorreiter auf dem Gebiet der Digitalisierung. Teil der aktuellen Entwicklungen ist unter anderem die Ende-zu-Ende-Digitalisierung der Arbeitsabläufe von den Bürgerinnen und Bürgern sowie den Unternehmen bis zum digitalen Bescheid. Begleitet wird dies durch digitale Kommunikationswege sowie künftig auch durch den Einsatz von künstlicher Intelligenz. Dies kann zur Verschlinkung der organisationsinternen Prozesse beitragen und gleichzeitig den Bürgerinnen und Bürgern sowie den Unternehmen den Zugang erleichtern – und das bei Sicherstellung der Steuereinnahmen und der Steuergerechtigkeit. Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen in den Finanzämtern werden darüber hinaus kontinuierlich die Geschäftsprozesse in den Finanzämtern überprüft. Damit werden Arbeitsweisen analysiert und Maßnahmen zur weiteren Optimierung erarbeitet.

Seit einigen Jahren arbeiten die Finanzämter in Schleswig-Holstein in vier Kooperationsräumen zusammen.

Damit sind flexible und dynamische Organisationsstrukturen eingerichtet, um auch die Herausforderungen bei der Personalgewinnung besser zu bewältigen. Die schleswig-holsteinische Steuerverwaltung ist und bleibt auf dieser Basis in der Fläche des Landes vertreten. Dies bildet einen wichtigen Baustein, um gute Nachwuchskräfte aus dem ganzen Land für die Steuerverwaltung zu gewinnen. Im Rahmen dieser flexiblen Organisationsstrukturen in den Kooperationsräumen soll die Zusammenarbeit der Finanzämter weiter gestärkt werden.

VN: Wo sehen Sie für die Zukunft Schleswig-Holsteins die größten Zukunftsprobleme und welche Lösungsansätze bzw. Chancen sind möglich?

Dr. S. Schneider: Die Balance zwischen Haushaltskonsolidierung und dringend notwendigen Investitionen zu halten, ist auch künftig eine zentrale Aufgabe für Schleswig-Holstein. Trotz begrenzter finanzieller Mittel müssen wir weiterhin in die Zukunft investieren und Innovationen fördern. Schleswig-Holstein profitiert von seinem Standortvorteil im Bereich der erneuerbaren Energien – diesen müssen wir konsequent ausbauen, um nachhaltig und wirtschaftlich stark zu bleiben. Gleichzeitig ist es essenziell, junge Menschen in den Fokus zu rücken. Zukunftsfähige Bildung ist der Schlüssel, weshalb wir unter anderem verstärkt in den Ausbau, die Sanierung und die Modernisierung von Schulen sowie in Ganztagsangebote investieren. So schaffen wir die Grundlagen, um Chancen für kommende Generationen zu sichern und die Innovationskraft unseres Landes langfristig zu stärken.

VN: Im Finanzamt für Zentrale Prüfungsdienste wird seit dem 1. Oktober 2024 eine spezielle „Fahndungseinheit Organisierte Kriminalität“ (FeinOK) zur Ermittlung von komplexen Fällen von Steuerhinterziehung mit Bezug zur organisierten Kriminalität eingesetzt. Was ist der Hintergrund für diese neue Fahndungseinheit?

Dr. S. Schneider: Die Ermittlungs- und Strafverfolgungsbehörden sind zunehmend mit komplexer werdenden Strafverfahren konfrontiert, die einen Bezug zur organisierten Kriminalität aufweisen. Die Bearbeitung dieser Steuerstrafverfahren ist oft sehr zeit- und personalintensiv. Jetzt wurde eine spezielle ►

„Fahndungseinheit Organisierte Kriminalität“ (FeinOK) innerhalb der Steuerfahndung errichtet, um durch das besonders spezialisierte Personal in der FeinOK diese aufwendigen Verfahren noch effizienter bearbeiten zu können. Das Personal hat besondere fachliche Kenntnisse, aber auch technisches Wissen und soll im Finanzamt für Zentrale Prüfdienste für die Bearbeitung von OK-Verfahren vorrangig eingesetzt werden. Im Vordergrund steht darüber hinaus ein enger Austausch der FeinOK mit den anderen am Strafverfahren beteiligten Strafverfolgungsbehörden, den Polizeibehörden und der Staatsanwaltschaft.

VN: Im Jahr 2025 wird eine neue Bundesregierung gewählt. Was erwarten Sie von der neuen Regierung?

Dr. S. Schneider: Ich erwarte eine Regierung, die verlässlich und zukunftsorientiert zusammenarbeitet und den Mut hat, die zentralen gesellschaftlichen Fragen anzugehen. Wir leben in einer Zeit der großen Herausforderungen und müssen erhebliche Zukunftsinvestitionen tätigen, um langfristig allen eine gute Zukunft zu ermöglichen. Im Mittelpunkt steht hier, sowohl die Menschen als auch die Wirtschaft auf dem Weg der Transformation hin zur Klimaneutralität zu unterstützen. Parallel dazu stehen die Vereinfachung des Steuerrechts und der Bürokratieabbau.

VN: Das deutsche Steuerrecht ist in den letzten Jahren immer komplexer geworden und führt in der Praxis sowohl aufseiten des Berufsstandes als auch bei der Verwaltung in vielen Fällen zu großen Anwendungsproblemen. Wo sehen Sie Chancen zur Steuervereinfachung?

Dr. S. Schneider: Zur Komplexität des Steuerrechts ist vorab anzumerken, dass nicht nur das Steuerrecht, sondern auch andere Rechtsgebiete eine immer komplexere Welt abbilden müssen. Insofern ist es häufig schwierig, den Tatbestand zu beschreiben und die adäquate Rechtsfolge zu ziehen. Was uns insbesondere im Massenverfahren – ich denke dabei an die Einkommensteuerveranlagung von Fällen des § 46 EStG – hilft, sind Typisierungen und Pauschalierungen.

Das ist dann aber eine Gratwanderung zwischen der Gerechtigkeit im Einzelfall und der Massentauglichkeit in der Umsetzung. Die obersten Finanzbehörden des

Bundes und der Länder wenden sich derzeit verstärkt dieser Frage zu, um dem Gesetzgeber entsprechende Vorschläge zu unterbreiten.

VN: Das Finanzministerium ist ebenfalls für den angestrebten Bürokratieabbau zuständig. Wo sehen Sie im Bereich der Steuerverwaltung noch Verbesserungsmöglichkeiten?

Dr. S. Schneider: Die weitere Digitalisierung muss dazu führen, das Zusammenwirken der Bürgerinnen und Bürger mit der Verwaltung zu vereinfachen und zu verbessern. Der digitale Zugang zur Verwaltung muss der Normalfall werden. Bei diesem Ziel haben wir in der Steuerverwaltung schon viel erreicht. Immer mehr Menschen nutzen den Zugang über das ELSTER-Portal, um mit ihrem Finanzamt zu kommunizieren. Wir sehen aber auch noch weitere Handlungsbedarfe. Deshalb haben wir gemeinsam mit dem Bund und den anderen Ländern das Budget für die gemeinsame Weiterentwicklung von der Steuer-Software im KONSENS-Verbund erheblich erhöht. Damit wollen wir den Prozess der Digitalisierung deutlich voranbringen.

VN: Die Steuergesetzgebung der letzten Jahrzehnte war von großer Hektik geprägt. Wie könnte man erreichen, dass die Gesetzgebung planbarer wird? Was halten Sie von dem Vorschlag, nur noch ein Jahressteuergesetz in der ersten Jahreshälfte zu verabschieden?

Dr. S. Schneider: Wenn es um ein Jahressteuergesetz (landläufig auch als Omnibusgesetz bezeichnet) geht, hat der Vorschlag eine gewisse Berechtigung. So wurde hinsichtlich der Zahl der Jahressteuergesetze pro Jahr in den letzten Jahren auch verfahren. Allerdings würde die Einschränkung auf die Verabschiedung in der ersten Jahreshälfte und der Verzicht auf weitere Steuergesetze dazu führen, dass auf aktuelle Entwicklungen nicht mehr mit Wirkung für das laufende Jahr reagiert werden könnte. Dies hat sich jedoch gerade in der jüngeren Vergangenheit bewährt. So wurden durch weitere Steuergesetze der Verlustausgleich für Unternehmen ausgeweitet, Investitionsanreize durch zusätzliche Abschreibungsmöglichkeiten geschaffen und der Inflation durch Tarifanpassungen begegnet. Hinzu kommt noch, dass mit der Steuergesetzgebung weitere Ziele verbunden sind, deren Umsetzung innerhalb eines Jahressteuergesetzes mit Zeitverzögerungen



gen verbunden sind. Zu nennen wären beispielsweise die steuerliche Forschungsförderung oder der steuerrechtliche Familienleistungsausgleich.

Meinem Erachten nach ist der Gedanke „nur ein Steuergesetz pro Jahr“ deswegen nicht zielführend.

VN: Der Austausch zwischen dem Berufsstand und der Finanzverwaltung findet traditionell auf verschiedenen Ebenen statt. Wie wichtig ist für Sie dieser Gedankenaustausch?

Dr. S. Schneider: Sehr wichtig. Die von multiplen Krisen geprägten Jahre haben verdeutlicht, wie unverzichtbar eine vertrauensvolle und vom Verständnis für die Position des jeweils anderen geprägte Zusammenarbeit zwischen Berufsstand und Finanzverwaltung auf allen Ebenen ist. Denn nur so haben wir es – unter hohem persönlichen Einsatz auf beiden Seiten – gemeinsam geschafft, die Folgen der Corona-Pandemie und die des anschließenden Angriffskriegs Russlands auf die Ukraine für unsere Wirtschaft in Schleswig-Holstein mit hoher steuerlicher Expertise zu begleiten und abzufedern.

Ich habe seit meinem Amtsantritt bereits selbst mehrere Möglichkeiten gehabt, mich mit dem Berufsstand austauschen zu können. Zuletzt war dies Anfang Dezember bei der gemeinsamen Dienstbesprechung des Finanzministeriums mit den Amtsleitungen sowie Vertreterinnen und Vertretern der Steuerberaterkammer und des Steuerberaterverbandes im Bildungszentrum der Steuerverwaltung in Malente möglich.

Eine solche Veranstaltung ist wichtig, bietet sie doch die Gelegenheit, auch einmal außerhalb des Tagesgeschäfts miteinander ins Gespräch zu kommen. So habe ich gerade in Malente bei der Abendveranstaltung mit Freude wahrgenommen, dass den ganzen Abend über in lockerer Atmosphäre und gemischten Gruppen nicht nur rein fachliche, sondern auch private Gespräche geführt wurden. Anders gesagt: Die Chemie zwischen Berufsstand und Finanzverwaltung in Schleswig-Holstein stimmt. Ein für mich sehr wichtiges Gut, welches wir uns unbedingt bewahren sollten, um auch zukünftig gemeinsam die anstehenden Herausforderungen bewältigen zu können.

Ich werde mich auf jeden Fall dafür einsetzen, dass auch zukünftig regelmäßige Gespräche zwischen Finanzverwaltung und Berufsstand in Schleswig-Holstein nicht nur auf politischer Ebene, sondern gerade auch mit der Steuerabteilung meines Hauses und den Finanzämtern vor Ort geführt werden.

VN: Frau Ministerin, zum Abschluss noch eine persönliche Frage: Was tun Sie in Ihrer Freizeit, um den nötigen Ausgleich zu Ihrem zeitintensiven Amt zu erhalten?

Dr. S. Schneider: Am liebsten bin ich am Meer und genieße Wind, Wellen und den Sand an den Füßen. Außerdem tanze ich für mein Leben gern.

Das Interview mit Dr. Silke Schneider führten Dr. Yvonne Kellersohn und Lars-Michael Lanbin. ■

Bonitätsnachweis bei Insolvenzplan

Der Bundesgerichtshof beschäftigt sich mit der Frage, ob bei einem Insolvenzplan, der eine Zahlung eines Dritten vorsieht, ein Nachweis über dessen Bonität als Plananlage erforderlich ist.

BGH: Bonitätsnachweis für Drittmittel bei Insolvenzplan

InsO § 230 III, § 231 I 1 Nr. 1, Nr. 2, § 258 II

BGH, Beschluss vom 22.06.2023 – IX ZB 15/21 (LG Hamburg)

I Leitsatz der Verfasserin

Urkunden, welche die Bonität eines Drittmittelgebers belegen, gehören nicht zu den Anlagen, welche dem Insolvenzplan notwendig beizufügen sind.

Ein verfahrensbeendender Insolvenzplan hat offensichtlich keine Aussicht auf Bestätigung durch das Gericht, wenn von Dritten versprochene Leistungen für die Befriedigung von Masseverbindlichkeiten, insbesondere der Verfahrenskosten, erforderlich sind und nicht gewährleistet ist, dass die Dritten in dem erforderlichen Umfang zu den versprochenen Leistungen bereit und in der Lage sind.

II Sachverhalt

Der Schuldner eines Insolvenzverfahrens, eine natürliche Person, hat zur vorzeitigen Beendigung des Verfahrens einen Insolvenzplan eingereicht, der Drittzahlungen dreier Personen vorsah, aus denen die Verfahrenskosten und Masseverbindlichkeiten gedeckt sowie eine Zahlung an die Insolvenzgläubiger geleistet werden sollte. Dem Plan waren jeweils von den Drittmittelgebern unterzeichnete Erklärungen beigelegt, in denen diese sich verpflichteten, einen konkreten Betrag unter der aufschiebenden Bedingung der Planannahme an



Enrico-Karl Heim

die Masse zu zahlen. Auf den Hinweis des Gerichts, dass Bonitätsnachweise der Drittmittelgeber fehlten, legte der Schuldner drei Schreiben vor, in denen ein Wirtschaftsprüfer die Bonität der Drittmittelgeber bestätigte.

Da der Wirtschaftsprüfer selbst einer der Drittmittelgeber war, gab sich das Gericht noch immer nicht überzeugt und wies nochmals auf die aus seiner Sicht fehlenden bzw. unzureichenden Bonitätsnachweise hin. Nachdem der Schuldner nicht noch einmal nachbesserte, sondern seinerseits auf die aus seiner Sicht fehlende Rechtsgrundlage für die

Anforderung der Bonitätsnachweise hinwies, wies das Gericht den Insolvenzplan ab.

Die sofortige Beschwerde des Schuldners beim LG Hamburg blieb erfolglos. Gegen diese Entscheidung legte der Schuldner Rechtsbeschwerde beim BGH ein.

III Rechtliche Wertung

Der BGH hat die Entscheidung des Beschwerdegerichts aufgehoben und die Sache zur erneuten Entscheidung an dieses zurückverwiesen. Der Zurückweisungsgrund des § 231 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 InsO sei nicht gegeben. Bonitätsnachweise über die Zahlungsfähigkeit von Drittmittelgebern gehören nicht zu den notwendigen Plananlagen nach § 230 InsO. Diese in der instanzgerichtlichen Rechtsprechung und Literatur umstrittene Frage sei zugunsten derjenigen Stimmen zu entscheiden, die den Bonitätsnachweis nicht für notwendig halten. Gemäß § 230 Abs. 3 InsO sei dem Plan nur die Verpflichtungserklärung des Dritten als solche beizufügen und durch das Gericht auf rechtliche Bindungswirkung und hinreichende Bestimmtheit zu prüfen. Eine Zurückweisung sei etwa dann denkbar,

wenn sich aus der Erklärung selbst heraus ergebe, dass diese wertlos ist. Anders als etwa in § 26 Abs. 1 Satz 2 InsO oder § 207 Abs. 1 Satz 2 InsO sei nicht vorgesehen, dass eine Sicherheit geleistet oder ein Vorschuss erbracht werden muss. Außerdem sei die Regelung des § 257 Abs. 2 InsO, nach welcher aus der Erklärung des Drittmittelgebers unmittelbar die Zwangsvollstreckung möglich ist, hinfällig, wenn es für die Erklärung weitere Voraussetzungen gäbe.

Eine Zurückweisung wegen der aus Gerichtssicht mangelhaften Bonitätserklärungen habe auch nicht aus einem anderen Grund zu erfolgen. Das Beschwerdegericht habe keine Feststellungen getroffen, die den Schluss darauf zuließen, dass der vorgelegte Insolvenzplan offensichtlich keine Aussicht auf Annahme durch die Beteiligten oder Bestätigung durch das Gericht habe i. S. d. § 231 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 InsO.

Eine über Fälle der Offensichtlichkeit hinausgehende Prüfung der wirtschaftlichen Zweckmäßigkeit und der Erfolgsaussichten des Plans sei dem Insolvenzgericht verwehrt, da dies der Beurteilung der Gläubiger unterliege und deren Entscheidung nicht in ungerechtfertigter Weise vorgegriffen werden solle.

Eine Rolle spielen könne die Bonität der Drittmittelgeber bzw. deren Nachweis allerdings in Hinblick auf die Begleichung der Verfahrenskosten und Masseverbindlichkeiten. Diese muss gemäß § 258 Abs. 2 InsO sichergestellt sein, bevor das Verfahren aufgehoben werden kann. Das Insolvenzgericht habe dies zu überprüfen und nehme damit auch keine Entscheidung vorweg, die den Gläubigern obliegt. Der Streit in der Literatur darüber, ob das Gericht die Prüfung der Deckung der Verfahrenskosten und Masseverbindlichkeiten bereits im Vorprüfungsverfahren vornehmen darf, sei zugunsten der Prüfungskompetenz des Insolvenzgerichts zu entscheiden. Wenn erkennbar aufgrund fehlender Deckung der Verfahrenskosten und Masseverbindlichkeiten die angestrebte Aufhebung des Verfahrens nicht erreicht werden kann, ist der Plan aussichtslos. In diesem Rahmen habe das Gericht daher eine Prüfungskompetenz, die auch die Schlüssigkeit der Erklärungen umfasst.

Weil Feststellungen dazu, ob die Drittmittelgeber nach dem Inhalt der Erklärungen zu den versprochenen Leis-

tungen bereit und in der Lage waren, durch das Beschwerdegericht nicht getroffen wurden, hat der BGH an dieses zurückverwiesen.

IV Praxishinweis

Der erste Leitsatz dieser Entscheidung ist mit Vorsicht zu genießen und sollte den Ersteller eines Insolvenzplanes keineswegs zu der Annahme verleiten, dass die Vorlage von belastbaren Bonitätsnachweisen der Drittmittelgeber entbehrlich ist. Der BGH konstatiert nämlich nur, dass diese nicht zu den notwendigen Plananlagen i. S. d. § 230 InsO gehören, wegen deren Fehlens das Gericht den Plan nach § 231 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 InsO zurückweisen kann. Gleichwohl kann ein unzureichender Bonitätsnachweis den Plan schon im Vorprüfungsstadium zu Fall bringen: Erstens wenn die Erklärung so beschaffen ist, dass sie aus sich heraus als wertlos zu erkennen ist, z. B. mangels Bestimmtheit. In diesem Fall kommt eine Zurückweisung wegen unvollständiger Anlagen nach § 231 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 InsO durchaus in Betracht – und die Frage, ob eine Erklärung „wertlos“ ist, dürfte viel Raum für Auslegung bergen. Zweitens kann eine Zurückweisung nach § 231 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 oder 3 InsO drohen, wenn die Drittmittel auch zur Deckung der Verfahrenskosten und der Masseverbindlichkeiten dienen sollen, denn hier nimmt der BGH eine Prüfungskompetenz des Insolvenzgerichts an, die auch die Leistungsfähigkeit und -willigkeit des Drittmittelgebers umfasst. Um das Risiko einer Zurückweisung durch das Gericht zu minimieren, ist der Planersteller also gut beraten, möglichst valide Erklärungen des oder der Drittmittelgeber(s) mit einzureichen, aus der sich die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit erkennen lässt, oder am einfachsten direkt für eine Zahlung auf ein Konto des Insolvenzverwalters zu sorgen.

HEIM – Ihre Wirtschaftskanzlei
Sozietät für Insolvenz und Restrukturierung
Sozietät für Unternehmensberatung und Interim Management
Wolkersdorfer Hauptstraße 64
91126 Schwabach-Wolkersdorf
Telefon: 0911 9644 3884
Mobil: 0151 4678 2539
E-Mail: Heim.Wirtschaftskanzlei@gmx.de

Die rechtsfähige Personengesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit und ihre steuerrechtliche Bedeutung

Das Personengesellschaftsrechtsmodernisierungsgesetz (MoPeG) v. 10.08.2021 (BGBl. 2021 I 3036) hat das Recht der Gesellschaft des bürgerlichen Rechts (GbR) grundlegend geändert und ab dem 01.01.2024 durch Art. 23 Kreditweitmarktförderungsgesetz v. 29.12.2023 (BGBl. 2023 I Nr. 411) Eingang in das Steuerrecht gefunden. Mit der Neuregelung wird das Personengesellschaftsrecht des BGB fundamental umgestaltet, die GbR als Grundform aller rechtsfähigen Personengesellschaften gesetzlich verankert und damit eine langjährige Entwicklung in der Rechtsprechung zur Rechtsfähigkeit von Personengesellschaften und Gemeinschaften aufgegriffen. Neben der rechtsfähigen Personengesellschaft bleibt die Form der nicht rechtsfähigen Personengesellschaft in Gestalt der nicht am Rechtsverkehr teilnehmenden Innengesellschaft erhalten. Davon nicht betroffen ist das Recht der Körperschaften, die als rechtsfähige Gesellschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit keine Personenvereinigung darstellen. Die Änderung der zivilrechtlichen Grundlagen führte zwangsläufig auch zu einer Anpassung steuerrechtlicher Vorschriften, die allerdings (noch) nicht vollständig bzw. widerspruchsfrei erfolgte.



Ulrich Koenig

(OHG, KG), Partnerschaftsgesellschaften, Partenreedereien, Europäische wirtschaftliche Interessenvereinigungen und Wohnungseigentümergeinschaften (§ 9a WEG) aufgezählt. Zu den nicht rechtsfähigen Personenvereinigungen gehören nach Abs. 3 insbesondere Bruchteilsgemeinschaften (§ 741 BGB), Gütergemeinschaften (§ 1415 BGB) und Erbengemeinschaften (§ 2032 BGB).

Nicht erwähnt ist die stille Gesellschaft (§ 230 HGB), die ihrer Rechtsnatur nach eine GbR in Gestalt einer Innengesellschaft ist (vgl. Brandis/Heuermann, EStG, § 15 Rz. 350). Nach der Gesetzesbegründung handelt es sich nicht um eine Personenvereinigung i. S. d. § 14a Abs. 3 AO, sondern um eine nicht rechtsfähige Gesellschaft i. S. d. § 740 BGB, für die nach Abs. 4 die für nicht rechtsfähige Personenvereinigungen geltenden Vorschriften mit Ausnahme des § 267 Abs. 1 Satz 1 AO sinngemäß anzuwenden sind (vgl. BT-Drs. 20/9782 – neu, zu Art. 23 Nr. 3).

Die eigentliche gesetzliche Definition findet sich in Abs. 1, wonach Personenvereinigungen im Sinne der AO und der Steuergesetze Personenzusammenschlüsse ohne Rechtspersönlichkeit zur Verfolgung eines gesetzlich zulässigen Zwecks sind.

Damit ist klargestellt, dass ein Zusammenschluss von Personen keine Personenvereinigung i. S. d. § 14a AO ist, wenn die Vereinbarung zur Entstehung einer juris-

Legaldefinition der Personenvereinigung für das gesamte Steuerrecht

Ausgangspunkt der gesetzlichen Neuregelung ist die Legaldefinition der Personenvereinigung im neu eingefügten § 14a AO. So werden in Abs. 2 beispielhaft („insbesondere“) rechtsfähige Personenvereinigungen genannt. Neben Vereinen ohne Rechtspersönlichkeit (§ 54 BGB) werden die rechtsfähigen Personengesellschaften (§ 705 BGB), Personenhandelsgesellschaften

tischen Person, also einer Gesellschaft oder Vermögensmasse mit eigener Rechtspersönlichkeit (z. B. AG, GmbH, UG, KGaA, Genossenschaft, eingetragener Verein) führt. Dies gilt ebenso für die Ein-Personen-GmbH und die Vorgesellschaft, soweit ihre Eintragung später vollzogen wird (BFH, Urteil vom 18.03.2010 – IV R 88/06, BStBl 2010, II 991). Die Ein-Personen-GmbH ist weder Personenzusammenschluss noch ohne eigene Rechtspersönlichkeit, folglich keine Personenvereinigung i. S. d. § 14a AO.

Die Personenvereinigungen unterteilen sich, wie den Abs. 2 und 3 zu entnehmen ist, in solche mit eigener Rechtsfähigkeit und solche ohne eigene Rechtsfähigkeit. Eine rechtsfähige GbR entsteht nach § 719 Abs. 1 BGB, sobald sie mit Zustimmung sämtlicher Gesellschafter am Rechtsverkehr teilnimmt, spätestens mit ihrer Eintragung im Gesellschaftsregister (§ 707 BGB). Hierfür genügen bereits vorbereitende Rechtsgeschäfte wie die Eröffnung eines Geschäftskontos, die Anmietung von Geschäftsräumen oder der Antrag auf Ertei-



Es ist noch nicht zu spät: E-Rechnungen für eure Mandanten sicher umsetzen mit Förster IT.

Die E-Rechnung ist jetzt Pflicht – und das Zeitfenster, Vorreiter zu sein, ist vorbei. Wenn du die Umstellung noch nicht abgeschlossen hast, stehen deine Kanzlei und vor allem deine Mandanten vor einem echten Problem! Aber es ist nicht zu spät, um das Ruder herumzureißen! Wir unterstützen dich dabei, den Umstieg schnell und effizient umzusetzen. Verliere keine wertvolle Zeit – scanne den QR-Code und lass uns starten.

Hier geht es zur Terminbuchung:



lung einer behördlichen Genehmigung, soweit dies jeweils im Einvernehmen aller Gesellschafter im Namen der GbR erfolgt (vgl. BMF-Schreiben v. 29.12.2023, DStR 2024, 34). Eine Vereinbarung, dass die GbR zu einem späteren Zeitpunkt entstehen soll, ist Dritten (auch der Finanzverwaltung) gegenüber unwirksam (§ 719 Abs. 2 BGB).

Interessanterweise beschränkt die Legaldefinition den Begriff der Personenvereinigung auf Personenvereinigungen, die einen gesetzlich zulässigen Zweck verfolgen. Daraus lässt sich folgern, dass Personen, die sich zur Durchführung sittenwidriger oder gesetzeswidriger Geschäfte zusammenschließen, keine Personenvereinigung i. S. d. § 14a AO bilden können. Dies erscheint im Hinblick auf § 40 AO, wonach es für die Besteuerung unerheblich ist, ob ein Verhalten, das den Tatbestand eines Steuergesetzes ganz oder zum Teil erfüllt, gegen ein gesetzliches Gebot oder Verbot oder gegen die guten Sitten verstößt, auf den ersten Blick widersprüchlich. Dieser vermeintliche Widerspruch löst sich indes auf, da § 40 AO nur die steuerliche Verschonung derartigen Verhaltens verhindern, nicht jedoch Einfluss auf die Entstehung verschiedener Gesellschaftsformen nehmen will. Ein solcher Personenzusammenschluss wird als nicht rechtsfähige Gesellschaft i. S. d. § 740 BGB zu behandeln sein (vgl. § 14a Abs. 4 AO).

Steuerrechtliche Folgen der Einführung der Rechtsfähigkeit für Personenvereinigungen

Die Einführung der Befähigung, Träger von Rechten und Pflichten zu sein, führt materiell für sich nicht zu einer Änderung in der Besteuerung. Ob eine Personenvereinigung Steuerpflichtiger im Sinne des § 33 AO ist, bestimmt sich weiterhin nach dem materiellen Steuerrecht. Denn Rechtsfähigkeit bedeutet nicht zugleich Rechtspersönlichkeit, sodass Personengesellschaften weiterhin nicht Besteuerungssubjekt für die Körperschaftsteuer oder Einkommensteuer sind. Mit Einführung der eigenen Rechtsfähigkeit tritt an die Stelle des Gesamthandsvermögens, also des Vermögens aller Gesellschafter in ihrer gesamthänderischen Verbundenheit im Rahmen der Personenvereinigung, die eigene Fähigkeit der Personengesellschaft, Vermögensträger zu sein. Eine Zurechnung für

die Besteuerung der Mitglieder der Personenvereinigung erfolgt wie bisher nach § 39 Abs. 2 Nr. 2 AO. Rechtsfähige Personengesellschaften gelten für Zwecke der Ertragsbesteuerung als Gesamthand und deren Vermögen als Gesamthandsvermögen (§ 39 Abs. 2 Nr. 2 Satz 2 AO). Für Zwecke der Gewerbesteuer und Umsatzsteuer ist die Personengesellschaft wie bisher selbst steuerpflichtig.

Der Erwerb der Rechtsfähigkeit wirkt sich jedoch z. B. bei der Bekanntgabe von Bescheiden über gesonderte und einheitliche Feststellungen aus. Diese Bescheide richten sich inhaltlich zwar nicht an die Personenvereinigung, sondern an die einzelnen Gesellschafter. Nach § 183 Abs. 1 AO n. F. sind alle Verwaltungsakte und Mitteilungen, die mit der gesonderten und einheitlichen Feststellung zusammenhängen, jedoch der Personenvereinigung in Vertretung der Feststellungsbeteiligten bekannt zu geben. Diese gesetzlich angeordnete Bekanntgabevertretung gilt sowohl für erstmalige und geänderte Feststellungsbescheide als auch für Einspruchsentscheidungen, Abrechnungsbescheide und sonstige Verwaltungsakte. Bei der Bekanntgabe an die rechtsfähige Personenvereinigung ist darauf hinzuweisen, dass die Bekanntgabe mit Wirkung für und gegen alle Feststellungsbeteiligten erfolgt. Aufgrund der geänderten Regelung zur Bekanntgabe gegenüber rechtsfähigen Personenvereinigungen ist auch die Einspruchsbefugnis bei der gesonderten und einheitlichen Feststellung in § 352 neu geregelt worden. Bei rechtsfähigen Personenvereinigungen kann grundsätzlich nur die rechtsfähige Personenvereinigung Einspruch gegen den Feststellungsbescheid einlegen (§ 352 Abs. 1 Nr. 1a AO).

Für die Beurteilung der wirksamen Bekanntgabe und die Einspruchsbefugnis kommt es folglich entscheidend auf die richtige zivilrechtliche Beurteilung der Personenvereinigung an. Die Verkennung des Vorliegens oder Fehlens der Rechtsfähigkeit kann in diesem Fall gravierende Folgen für die Steuerpflichtigen haben. Deshalb ist anzuraten, für Personenvereinigungen klare Verhältnisse durch Eintragung in das Gesellschaftsregister zu schaffen.

*Ulrich Koenig, Vorsitzender Richter am Finanzgericht Niedersachsen a. D.,
Verbandsnachrichten des Steuerberaterverbandes
Niedersachsen Sachsen-Anhalt*

Ihre Kanzlei ist schon auf der DATEV E-Rechnungsplattform registriert? Ausgezeichnet!

Falls nicht, dann gehen Sie jetzt den nächsten Schritt und registrieren Sie sich auf der DATEV E-Rechnungsplattform. Denn mit dem integrierten DATEV E-Rechnungspostfach ist der einfache und sichere Empfang von E-Rechnungen möglich. Darüber hinaus profitieren Sie von den weiteren Ausbaustufen zum Rechnungsausgang. Das Postfach wird damit zur Schaltzentrale für den Versand und Empfang Ihrer Rechnungen.



Sie möchten mehr erfahren? Jetzt informieren unter go.datev.de/e-rechnungsplattform-info



Stille Unternehmensliquidation als Alternative zur Abwicklung durch Insolvenzverfahren

Sanierungsfähigkeit fehlt

Bei der ersten Analyse einer Sanierungsfähigkeit kommt in der Regel sofort die Frage auf, ob eine Sanierung aufgrund von Produkten, Dienstleistungen, Standorten und der allgemeinen wirtschaftlichen Situation überhaupt noch gegeben ist. Sollte diese erste Analyse direkt ein negatives Ergebnis ergeben, so bietet sich meist nur noch der Weg eines Insolvenzverfahrens mit Abwicklung des Unternehmens an oder eben als Alternative eine stille und in Eigenregie durchgeführte Liquidation. Die Liquidation ist aber nur dann möglich, wenn genügend Masse und Liquidität zur Verfügung steht, um das Unternehmen sorgfältig und unter Berücksichtigung aller Auslaufkosten vollumfänglich abzuwickeln. Die Liquidation beginnt bei Kapitalgesellschaften mit der Auflösung der Gesellschaft und endet mit der Austragung im Handelsregister, der dann erfolgend endgültigen Löschung.

Fristen und Formen müssen beachtet werden

Sofern die Gesellschaft nicht durch Ablauf der im Gesellschaftsvertrag festgelegten Frist aufgelöst wird oder andere Vereinbarungen im Gesellschaftsvertrag geregelt sind, müssen die Gesellschafter zunächst die Auflösung der Gesellschaft gem. § 60 Nr. 2 GmbHG mit einer Dreiviertelmehrheit beschließen.

Dann ist eine detaillierte Liquidationsrechnung aufzustellen, die den Nachweis erbringen muss, dass die liquiden Mittel zum Beispiel auch durch Verkäufe des Anlage- und Umlaufvermögens ausreichen, um eine



Thomas Uppenbrink

ordnungsgemäße Liquidation durchzuführen, bei der alle Auslaufkosten beglichen werden können (Abfindungen, Beräumung, Notarkosten etc.). Ob am Ende sogar noch Auszahlungen an die Gesellschafter möglich sind, spielt bei dieser Betrachtung keine Rolle – im Gegenteil: Ggf. müssen die Gesellschafter noch Kapital nachschießen, um eine stille Liquidation zu ermöglichen. Der Gesetzgeber verlangt ausdrücklich, dass alle Forderungen der Arbeitnehmer, Lieferanten, Kreditinstitute und sonstigen Dienstleister ordnungsgemäß bedient werden.

Liquidator kann der Geschäftsführer, aber auch ein fremder Spezialist sein

Die Gesellschafterversammlung bestimmt bei der Beschlussfassung auch gleich den Liquidator. Häufig handelt es sich hier um den bisherigen Geschäftsführer. Dieser kann jedoch auch gegen eine andere, z. B. auf Unternehmensabwicklung spezialisierte fachkompetente Person ausgetauscht werden, die die Schwierigkeiten und Unwägbarkeiten einer Unternehmensliquidation besser einschätzen und bearbeiten kann (vgl. § 66 Abs. 1 GmbHG).

Auflösungsbeschluss und Eintragung ins Handelsregister

Bei Auflösung durch den Liquidator gem. § 65 Abs. 1 GmbHG muss der Notar die Eintragung der Auflösung in das Handelsregister veranlassen. Dies ist dann nicht nötig bzw. möglich, wenn die Gesellschaft zwar aus dem aktiven Geschäftsverkehr genommen wird, aber z. B. aufgrund von Gewährleistung oder Ähnlichem

noch längere Zeit zumindest passiv am Markt verbleiben muss. Man nennt dies auch Schließung des werblichen Teils des Unternehmens.

Bekanntmachung der Liquidation im Bundesanzeiger

Im Zuge der Liquidation muss jedem Gläubiger ermöglicht werden, die entsprechenden Forderungen geltend zu machen. Der Liquidator muss daher die Auflösung im Bundesanzeiger (www.bundesanzeiger.de) bekannt machen und dabei gleichzeitig die Gläubiger auffordern, sich bei der Gesellschaft zu melden, um eventuelle Forderungen geltend zu machen.

Schreitet die Liquidation voran und es werden störungsfrei die Belegschaft entlassen, sämtliche Vermögenswerte liquidiert und das Unternehmen sukzessive vom aktiven Geschäftsverkehr entfernt, muss die Liquidität ausreichen, um alle angemeldeten Forderungen zu begleichen. Danach folgt das sogenannte Sperrjahr. Innerhalb dieser Zeit darf der Liquidator das Gesellschaftsvermögen nicht an die Gesellschafter verteilen, sondern nur verwalten, um mögliche Nachzügler, die von der Liquidation erst später erfahren haben, zu befriedigen. Nach dem Sperrjahr darf das eventuell noch vorhandene Vermögen dann an die Gesellschafter verteilt werden, wenn sämtliche Verbindlichkeiten beglichen sind bzw. bei strittigen Verbindlichkeiten den zugehörigen Gläubigern ausreichende Sicherheiten geleistet wurden, um dann möglicherweise laufende Gerichtsverfahren auch ohne die Gesellschaft fortzusetzen.

Daraus erschließt sich aber auch, dass eine Unternehmensliquidation eben deutlich länger als ein Jahr andauern kann und von diversen Unwägbarkeiten geprägt sein kann.

Liquidationsrechnung und Liquidationsbilanzen

Der Liquidator hat zu Beginn der Liquidation neben der generellen Liquidationsrechnung auch eine Eröffnungsbilanz der Liquidation, die sogenannte Liquidationseröffnungsbilanz, und einen erläuternden Bericht aufzustellen.

In der Liquidationsrechnung sollte zunächst immer auf den Worst Case abgestellt werden und es müssen auch alle Dauerschuldverhältnisse, dauernde Lasten und nicht periodische Verbindlichkeiten in vollem Umfang unter Berücksichtigung der Kündigungsfristen mit einbezogen werden. Wenn z. B. langfristige Mietverträge dann durch Vergleich oder Verzicht abgewickelt werden können, wird die Liquidationsrechnung entsprechend entlastend angepasst.

Im Weiteren hat der Liquidator die Verpflichtungen, die laufenden Geschäfte des abzuwickelnden Unternehmens zu beenden, die vertraglichen Verpflichtungen der sich in Auflösung befindlichen Gesellschaft zu erfüllen, die Forderungen derselben einzuziehen und das Vermögen der Gesellschaft in Geld umzusetzen (vgl. § 70 GmbHG).

Die Aufstellung der Liquidationsschlussbilanz wird ebenfalls zu den Pflichten eines ordentlichen Liquidators gezählt. Unverzichtbar ist in jedem Fall die Schlussrechnung des Liquidators.

Schlussverteilung des Restvermögens

Nach Beendigung der Liquidation ist der Liquidator verpflichtet, das Vermögen der Gesellschaft quotaal zu den Gesellschaftsanteilen an die Gesellschafter zu verteilen, sofern im Gesellschaftsvertrag nicht ein anderes Verteilungsprinzip bestimmt ist (vgl. § 72 GmbHG). Allerdings darf die Verteilung nicht vor Tilgung oder der Sicherstellung der Schulden der Gesellschaft und nicht vor Ablauf eines Jahres seit dem Tage vorgenommen werden, an welchem die Aufforderung an die Gläubiger gemäß § 65 Abs. 2 GmbHG erfolgt ist (§ 73 GmbHG).

Nach Verteilung des Restvermögens kann die Gesellschaft im Handelsregister gelöscht werden. Hierzu hat der Liquidator über den Notar einen entsprechenden Antrag beim Registergericht zu stellen. Mit Eintragung der Löschung in das Handelsregister verliert die Gesellschaft ihre Rechtsfähigkeit.

Daneben ist es ebenfalls notwendig, dass das Gewerbe der ehemaligen Gesellschaft beim Gewerbeamt gelöscht wird. Die Löschungen sind ordnungsgemäß dem Finanzamt mitzuteilen. ►

Die Geschäftsbücher der liquidierten Gesellschaft sind 10 Jahre aufzubewahren und sind idealerweise fachgerecht einzulagern. Die Kosten für die sichere Lagerung und die fachgerechte Entsorgung sind im Vorfeld ebenfalls in der Liquidationsrechnung zu berücksichtigen und vorab für die gesamte Zeit zu bezahlen.

Probleme der Liquidationsbilanzen

Der Liquidator oder ein von ihm beauftragter Dienstleister muss bei der Erstellung einer Liquidationsbilanz alle Aktiva und Passiva entsprechend gegenüberstellen, und zwar unter Zerschlagungswerten. Grundsätzlich werden bei Verkauf und Verwertung in einer Liquidation nur und ausschließlich die Zerschlagungswerte unter schlechtesten Bedingungen angesetzt (Vorsichtsprinzip).

Wichtig ist auch, dass sämtliche Dauerschuldverhältnisse sowie dauernde Lasten mit dem Blick auf die längsten und ungünstigsten Kündigungsfristen behandelt werden. Kündigungsfristen und Abfindungsansprüche des Personals sind im Wege der Betriebschließung ebenfalls unter Worst Case einzustellen.

Besonders schwere Bedingungen bei einer Liquidation ergeben sich dann, wenn betriebseigene Renten oder sonstige Versorgungsansprüche für ehemalige oder noch tätige Betriebsangehörige vereinbart worden sind. Ebenfalls regelmäßig problembehaftet sind Pensionszusagen für geschäftsführende Gesellschafter oder höhere Angestellte.

Bei einer Liquidationsbilanz sind auch Eventualverbindlichkeiten aus Prozessen, Rückansprüchen und Gewährleistungen aufzunehmen.

Liquidationsrechnung mit möglichem Pool-Vergleich

Sollte die aufgestellte Bilanz eine liquiditätsmäßige Unterdeckung aufweisen, dann besteht für den Liquidator der Zwang, eine Gesellschafterversammlung einzuberufen und möglicherweise einen Kapitalnachschuss von den Gesellschaftern zu fordern. Wird dieser Forderung durch die Gesellschafter nicht nachgekom-

men, dann ist eine Zahlungsunfähigkeit festgestellt und gemäß § 17 Abs. 2 InsO ist der Liquidator dann verpflichtet, einen Insolvenzantrag zu stellen. Die einzige Ausnahme, die Verbindlichkeiten entsprechend auch mit einer Unterdeckung zu bedienen, ist der sogenannte Liquidationsvergleich oder Pool-Vergleich.

Die vorhandene Gesamtliquidität wird den Gesamtverbindlichkeiten gegenübergestellt und die sich daraus ergebene Vergleichsquote wird allen Gläubigern angeboten, um sämtliche Verbindlichkeiten abzugelten. Ein Pool-Vergleich in der Liquidation bedeutet, dass die Gläubiger gleichermaßen auf einen Teil ihrer Forderungen verzichten. Es ist jedoch in der Praxis meist so, dass die Vergleichshöhe im freiwilligen Pool-Vergleich immer noch deutlich höher ist, als wenn ein Regelinsolvenzverfahren initiiert wird, da die allgemeinen Kosten des Insolvenzverfahrens die letzte Quote meist deutlich mindert.

Bei einem solchen Vorgehen ist aber darauf zu achten, dass bei einem Vergleich in der Regel eine Vorsteuerkorrektur zu erfolgen hat und damit auch noch eine entsprechende Zahllast zugunsten des Finanzamts in die Liquidationsrechnung einzustellen ist.

Schließung des Unternehmens durch Liquidationsvergleich

Wenn die Liquidationsbilanz aufgestellt ist und der Fortgang der Unternehmensabwicklung durch plausible und realistische Zahlen dokumentiert wird, kann mit der Liquidation begonnen werden. Es empfiehlt sich, bei solchen Vorhaben einen separaten Gesellschaftsbeschluss herbeizuführen, damit das Handeln des Liquidators durch den Beschluss der Gesellschafter abgedeckt ist.

Der Vergleich mit den Gläubigern muss schriftlich geschlossen werden. Ist dies geschehen, dann kann nach Auszahlung des Liquidationsvergleichs mit der Schließung des Unternehmens begonnen werden. Im Zuge der Schließung des Unternehmens ist es Aufgabe des Liquidators, die laufenden Geschäfte zu beenden und Verpflichtungen der aufgelösten Gesellschaft einzuhalten. Es empfiehlt sich für diesen Zeitraum die Aufstellung einer Geschäftsordnung, die dann

den Handlungsspielraum des Liquidators definiert und vorgibt, wann die Gesellschafter mit zustimmen müssen.

Danach dürfen dann auch dienliche Geschäfte durchgeführt und ggf. auch noch Neuverträge abgeschlossen werden.

In der Korrespondenz der Gesellschaft ist nach Beschluss der Gesellschafter der Zusatz „i. L.“ (in Liquidation) zu führen.

Liquidation eines Gewerbebetriebes oder einer BGB-Gesellschaft

Auch Gewerbebetriebe sowie BGB-Gesellschaften sind ordnungsgemäß zu liquidieren. Bei der Liquidation eines Gewerbebetriebes oder einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts gilt die gleiche, allerdings den Umständen angepasste Vorgehensweise wie schon be-

schrieben. Speziell entfallen die Verpflichtungen zur Anmeldung der Liquidation im Handelsregister sowie der entsprechenden Löschungsmitteilungen.

Aus § 14 GewO leitet sich die Pflicht des Gewerbetreibenden ab, bei Abgabe eines selbstständigen Gewerbes die zuständigen Behörden bei Gewerbeabmeldung in Kenntnis zu setzen. Die Abmeldung des Gewerbes kann persönlich oder durch einen bevollmächtigten Beauftragten (Steuerberater, Rechtsanwalt, Wirtschaftsprüfer) erfolgen.

Die Gewerbeabmeldung kann erst dann durchgeführt werden, wenn alle Geschäftsaktivitäten ordnungsgemäß abgewickelt und eingestellt wurden.

THOMAS UPPENBRINK & COLLEGEN GmbH
Hagen, Quelle: *Verbandsmagazin des Steuerberaterverbandes Hessen*

CIRCULA • PARTNER

● Circula

Weil Zeit eben doch Geld ist

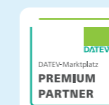
Mit unserer Softwarelösung für das Ausgabenmanagement können Sie Ihren Kanzleialltag effizient gestalten, Compliance-Richtlinien automatisch einhalten und Ihre Mandanten optimal betreuen.

Neugierig geworden?
Werden Sie Teil unseres Partnerprogramms und nutzen Sie die Vorteile von Circula in Ihrer Kanzlei dauerhaft kostenlos.

Jetzt Partner werden:



www.circula.com/steuerberater



Neues zu Grundstücksübertragungen an Minderjährige



Dr. Heinz-Willi Kamps



Dr. Torben Gravenhorst

I Ausgangslage: Vertretung von Minderjährigen

Minderjährige nehmen am Rechtsverkehr grundsätzlich durch ihre gesetzlichen Vertreter teil (§§ 1626, 1629 BGB). Dies sind regelmäßig die Eltern. Die Vertretung durch die Eltern gilt jedoch nicht unbeschränkt. Zur Vermeidung von Interessenkollisionen sieht das Gesetz Ausnahmen vor (vgl. § 1824 BGB). Möchte beispielsweise die Mutter ein in ihrem Eigentum stehendes Grundstück auf ihr Kind übertragen, ist sie grundsätzlich von der Vertretung ausgeschlossen. Sie kann nicht gleichzeitig als Veräußerer und Erwerber auftreten (sog. Insichgeschäft, § 1824 Abs. 2 i. V. m. § 181 BGB). In dieser Konstellation ist auch der Vater grundsätzlich von der Vertretung ausgeschlossen (§§ 1629 Abs. 2 Satz 1, 1824 Abs. 1 Nr. 1 BGB). Es bedarf der Bestellung eines Ergänzungspflegers, der den Minderjährigen vertritt (§ 1809 BGB).

II Ausnahme: Kein Vertretungsausschluss bei lediglich vorteilhaften Geschäften

Der vorgenannte Vertretungsausschluss nach § 1824 BGB greift nicht ein, wenn das Geschäft für den Min-

derjährigen lediglich vorteilhaft i. S. v. § 107 BGB ist. § 107 BGB formuliert dies negativ:

Eine Willenserklärung, durch die der Minderjährige „nicht lediglich einen rechtlichen Vorteil erlangt“.

Die Vorschrift trägt dem Gedanken Rechnung, wonach für ein Vertretungsverbot kein Bedürfnis besteht, wenn eine Gefährdung der Vermögensinteressen des Minderjährigen nach der Natur des Rechtsgeschäfts abstrakt-generell ausgeschlossen ist (BGH vom 30.9.2010 V ZB 206/10, BGHZ 187, 119; siehe auch BT-Drs. 19/24445, S. 259).

III Rechtlicher Vorteil bei Grundstücks-schenkungen

Relevanz erlangt dies oftmals, wenn ein Elternteil Grundstückseigentum an die gemeinsamen Kinder verschenken möchte. Ob eine solche Übertragung i. S. v. § 107 BGB „nicht lediglich rechtlich vorteilhaft ist“, kann nur im Hinblick auf die Umstände des Einzelfalls, nicht allgemein beantwortet werden. Allein aus der Verpflichtung zur Tragung gewöhnlicher öffentlicher Lasten folgt nach allgemeiner Ansicht kein rechtlicher Nachteil (vgl. BGH vom 25.11.2004 V ZB 13/04, BGHZ 161, 170).

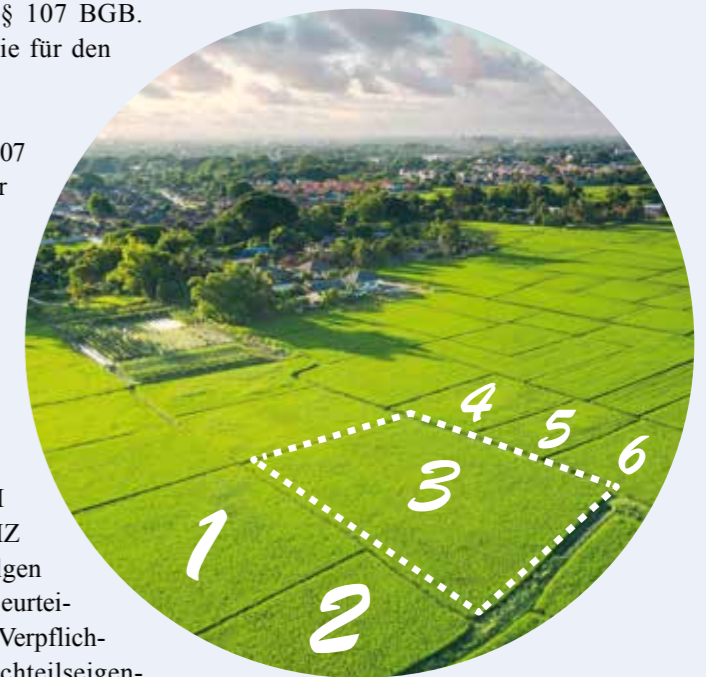
1 Rechtsprechung der Oberlandesgerichte
Nach zwei jüngeren Urteilen der Oberlandesgerichte soll jedenfalls der Erwerb von Bruchteilseigentum (wesensgleich mit dem Miteigentum) durch Minderjährige rechtlich nachteilig sein (KG vom 1.8.2023 1 W 93/23, ZEV 2024, 185; OLG München vom 18.12.2023 34 Wx 311/23 e, ZEV 2024, 187). Dies ist beispielsweise der Fall, wenn ein Minderjähriger neben einem anderen (Voll- oder Minderjährigen) das Eigentum an einem Grundstück erwirbt. Die Gerichte stützen sich maßgeblich auf die Ausgestaltung der Bruchteilsgemeinschaft. Der Minderjährige hafte insbesondere für die Lasten sowie die Kosten der Erhaltung und der Verwaltung der gesamten Immobilie nicht nur mit der erworbenen (anteiligen) Sache, sondern persönlich mit seinem sonstigen Vermögen (vgl. § 748 BGB).

2 Entscheidung des BGH vom 18.4.2024
Dem folgt der BGH in seiner jüngst veröffentlichten Entscheidung vom 18.4.2024 (V ZB 51/23) nicht. Nach Auffassung des BGH ist der Erwerb eines Miteigentumsanteils an einem nicht vermieteten oder verpachteten Grundstück lediglich rechtlich vorteilhaft i. S. v. § 107 BGB. Im Ergebnis gelte das Gleiche wie für den Erwerb des Alleineigentums.

a. Ein rechtlicher Nachteil i. S. v. § 107 BGB ergebe sich – entgegen der Auffassung der Oberlandesgerichte (siehe oben unter III. 1.) – nicht aus den Regelungen über die Bruchteilsgemeinschaft. Bei der Prüfung, ob der Eigentumserwerb für den Minderjährigen (auch) rechtlich nachteilig ist, sei grundsätzlich auf den Eigentumserwerb als solchen abzustellen (vgl. BGH vom 25.11.2004 V ZB 13/04, BGHZ 161, 170 (177 f.)). Mittelbare Folgen müssten demgegenüber bei der Beurteilung außer Betracht bleiben. Eine Verpflichtung des Minderjährigen als Bruchteils-eigentümer, Lasten und Kosten des (gesamten) Grund-

stücks zu tragen (§ 748 BGB), trete nicht bereits mit dem Erwerb des Miteigentumsanteils ein. Vielmehr müssen weitere Voraussetzungen hinzutreten, z. B. die Sanierungsbedürftigkeit des Objekts. Der Schutz des Minderjährigen erfordere es vor diesem Hintergrund nicht, bereits den Erwerb des Miteigentumsanteils als solchen als rechtlich nachteilig i. S. v. § 107 BGB zu qualifizieren.

b. Anders verhalte es sich bei vermieteten oder verpachteten Grundstücken. Der Erwerb eines solchen Grundstücks sei für den Minderjährigen nicht lediglich vorteilhaft. Vielmehr führe er zum Eintritt des Minderjährigen in den Mietvertrag (§ 566 BGB) bzw. Pachtvertrag (§§ 581 Abs. 2, 593b BGB) auf Vermieter- bzw. Verpächterseite (vgl. BGH vom 03.02.2005 V ZB 44/04, BGHZ 162, 137). Die aus dem Eintritt in ein Miet- oder Pachtverhältnis resultierenden Pflichten seien ihrem Umfang nach nicht begrenzt. ▶



IV Würdigung der Entscheidung

Die Entscheidung des BGH (vom 18.4.2024 V ZB 51/23) ist zu begrüßen. Sie führt bei der Übertragung von unvermieteten bzw. unverpachteten Grundstücken zu weiterer Sicherheit. Ferner vermeidet sie in diesen Fällen die oftmals zeitaufwendige Einschaltung eines Ergänzungspflegers.



von ausgehenden Gefahren für das Vermögen des Minderjährigen überwiegen. Dies ist z.B. bei Schenkungen der Eltern im Rahmen einer vorweggenommenen Erbfolge meist der Fall.

*Dr. Heinz-Willi Kamps,
Rechtsanwalt, Fachanwalt
für Steuerrecht*

*Dr. Torben Gravenhorst,
Rechtsanwalt*

Soll der Minderjährige hingegen vermietetes oder verpachtetes Eigentum erhalten, bedarf es regelmäßig der Bestellung eines Ergänzungspflegers (§ 1809 BGB). Dieser hat im Einzelfall zu prüfen, ob die mit dem Grundstückserwerb verbundenen Vorteile die hier-

**STRECK MACK
SCHWEDHELM
Köln Berlin München**



Illustration: Adobe Stock | © RPL-Studio

Neue Tagungslocation. Neues Programmkonzept



26. – 27. März 2025
Hotel Sofitel Munich Bayerpost
www.steuerfachtagung.de

SEIT 64 JAHREN



Zwei Tage Fachkonferenz auf höchstem Niveau. Spannende Vorträge, vielfältige Podiumsdiskussionen und neue Impulse warten auf der Münchner Steuerfachtagung 2025 auf Sie. Unsere neue Tagungslocation, das „Hotel Sofitel Munich Bayerpost“, ein Hotel der Spitzenklasse, liegt mitten in München und ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln perfekt erreichbar.

Freuen Sie sich auf Top-Themen, spannende Expertenvorträge, anregende Diskussionen und Best-Practice-Beispiele, um Ihr Fachwissen zu vertiefen. Die Zukunft

der Steuerberatung wird diskutiert. Darüber hinaus bietet die Münchner Steuerfachtagung eine großartige Gelegenheit, um sich mit den wichtigsten Akteuren der Branche und darüber hinaus zu vernetzen. Es treffen Entscheidungsträger der Steuerbranche, Wirtschaft, Politik und Wissenschaft aufeinander, um gemeinsam die Zukunft der Steuerwelt zu gestalten.

Im TB DigiTax erwarten Sie atemberaubende Einblicke in die faszinierende Welt der Digitalisierung. Hochrangige Experten bringen Sie aus verschiedenen Pers-

pektiven (Wirtschaft, Beratung, Wissenschaft) auf den Statusquo der Tax-Digitalisierung. Erleben Sie, wie sich der Steuerbereich durch KI und neueste Technologien spektakulär verändert.

Unsere Aussteller bieten den Besucherinnen und Besuchern nicht nur fachliche Expertise, sondern auch faszinierende Einblicke in die neuesten digitalen Entwicklungen.

Zum Netzwerken und Wiedersehen gibt es zwei tolle Abendprogramme.

www.steuerfachtagung.de

Cybersecurity CYBERSECURITY GEHT AUCH EINFACHER: MIT UNS.



Die Daten Ihrer Kanzlei sind mit unseren IT Security-Lösungen erstklassig geschützt. **Mit der Firmengruppe Hugo Hamann sind Sie auf der sicheren Seite.**



Gilt für die Firmen Hugo Hamann und Heintr. Hünicke



**JETZT TERMIN
VEREINBAREN**

anfrage-it@buerokompetenz.de



hamann erichsen hünicke

Unzutreffende sozialversicherungsrechtliche Einordnung eines GGF – Behandlung „falscher“ Beiträge



Klaus Decker

GRUNDSÄTZLICHES:

DIE SOZIALVERSICHERUNG IN DEUTSCHLAND BESTEHT AUS FÜNF UNTERSCHIEDLICHEN HISTORISCH GEWACHSENEN ZWEIGEN: KRANKENVERSICHERUNG, RENTENVERSICHERUNG, PFLEGEVERSICHERUNG SOWIE ARBEITSLosenVERSICHERUNG UND UNFALLVERSICHERUNG.

Sofern aus einer Beschäftigung (nicht selbstständige Arbeit) im Sinne des § 7 des Vierten Sozialgesetzbuches (SGB IV) Einkünfte erzielt werden, so sind für diese innerhalb der jeweils maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenzen Beiträge zu entrichten. Diese verändern sich jährlich. Aus den Beiträgen werden für den Sozialversicherungspflichtigen entsprechende spätere Leistungen, wie z. B. die Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung, gespeist. Die zu zahlenden Beiträge werden grundsätzlich paritätisch zwischen den jeweiligen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgeteilt.

Sozialversicherungspflicht: ja oder nein?

Ob eine nicht selbstständige Beschäftigung, die eine Sozialversicherungspflicht begründet, oder eine selbstständige Tätigkeit ohne Sozialversicherungspflicht vorliegt, beurteilt sich anhand einer Vielzahl von Kriterien, deren Abgrenzung in der Praxis nicht immer leicht ist. So kommt es bei der jeweiligen Beurteilung letztendlich auf die Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles und das daraus folgende Tätigkeitsgesamtbild an.

Nach dem Bundessozialgericht (BSG) findet die Ermittlung der Umstände zunächst anhand vertraglicher Vereinbarungen statt, wobei aber tatsächlich gelebte Verhältnisse stets Vorrang haben. Danach handelt es sich um eine nicht selbstständige Beschäftigung, wenn die ausgeübte Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit vom Arbeitgeber erbracht wird. Ausdruck davon ist nach ständiger Rechtsprechung des BSG die Eingliederung in den Betrieb und das Unterliegen unter das Weisungsrecht des Arbeitgebers bezüglich Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung der Tätigkeit.

Eine selbstständige Tätigkeit ist dagegen durch das eigene Unternehmerrisiko, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet.

Einordnung eines Gesellschafter-Geschäftsführers

Die sozialversicherungsrechtliche Einordnung der Tätigkeit eines Gesellschafter-Geschäftsführers als beitragspflichtige abhängige Beschäftigung oder als beitragsfreie selbstständige Tätigkeit hängt entscheidend davon ab, ob der Gesellschafter-Geschäftsführer über die Rechts-

macht verfügt, durch Einflussnahme auf die Gesellschafterversammlung die Geschicke der Gesellschaft zu bestimmen (insbesondere unangenehme Weisungen gegen sich zu verhindern). Besitzt der Geschäftsführer mindestens 50 % der Stimmrechte in der Gesellschafterversammlung oder hat er bei einer geringeren Stimmmacht eine umfassende Sperrminorität, so liegt in aller Regel eine sozialversicherungsfreie Tätigkeit vor. Der Gesellschafter-Geschäftsführer ist sozialversicherungsrechtlich als Selbstständiger einzuordnen. Abgestellt wird in der Rechtsprechung sowie durch die Sozialversicherungsträger ausschließlich auf die satzungsgemäße Rechtsmacht des Geschäftsführers kraft seiner Gesellschaftsanteile. Die faktisch zustehende Rechtsmacht als Ideengeber, Gründer, Kapitalgeber, Bürge etc. werden im Rahmen der Prüfung kaum gewichtet, da das BSG eine dahin gehende frühere Rechtsprechung (insbesondere die „Kopf und Seele“-Rechtsprechung) aufgegeben hat. Dies gilt selbst für sog. Familiengesellschaften, die gemeinhin von einer besonderen Rücksichtnahme geprägt sind.

Folgen falscher Einordnung

In der Praxis ist häufig die Konstellation anzutreffen, dass für eine vermeintlich sozialversicherungsfreie Person Nachzahlungen (inklusive Säumniszuschläge) zu leisten sind, da eine Zuordnung im Nachhinein ergibt, dass es sich um einen Beschäftigten im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV handelt, für den Sozialversicherungsbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung abgeführt werden müssen.

Denkbar – wenn auch weniger häufig anzutreffen – ist auch der gegenläufige Fall. In dem Vertrauen darauf, dass man es mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu tun hat, sind Sozialversicherungsbeiträge anteilig arbeitgeber- und arbeitnehmerbezogen eingezahlt worden, der Sozialversicherungsträger nimmt aber nachträglich eine Befreiung von der Sozialversicherungspflicht an, da es sich um einen sozialversicherungsrechtlich beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer handelt. Im zweitgenannten Fall sind dann grundsätzlich mehrererlei Konsequenzen denkbar, die sich insbesondere sozialversicherungs- und steuerrechtlich ergeben könnten.

Grundsätzlich sind zu Unrecht geleistete Beiträge von den Sozialversicherungsträgern zu erstatten. Wird hinsichtlich irrtümlich geleisteter Beiträge aber kein Erstat-

tungsanspruch geltend gemacht, kommt in der Regel die Umwandlung der geleisteten vermeintlichen Pflichtbeiträge in freiwillige Versicherungsbeiträge in Betracht. Hieraus können dann auch grundsätzlich Anwartschaften aus den verschiedenen Sozialversicherungszweigen erwachsen. Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang aber, dass freiwillige Beiträge nicht immer dazu berechtigen, sämtliche Leistungen des Sozialversicherungssystems in Anspruch zu nehmen. Dies gilt etwa für eine gesetzliche Rente wegen Erwerbsminderung, die zwingend die Zahlung von Pflichtbeiträgen voraussetzt.

Steuerrechtlich können sich bei der Frage der Erstattung von Beiträgen eine Vielzahl von Unsicherheiten ergeben. Erstattet der Sozialversicherungsträger die Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung an den Arbeitgeber zurück, so ergeben sich hieraus keine lohnsteuerlichen Folgen. Unter Umständen kann die Weitergabe von erstatteten Arbeitgeberbeiträgen an den beteiligten Geschäftsführer bzw. die oben erwähnte Umwandlung in eine freiwillige Versicherung nicht als steuerpflichtiger Arbeitslohn, wohl aber als verdeckte Gewinnausschüttung zu bewerten sein. Leitet der Arbeitgeber die erstatteten Arbeitnehmeranteile an den Gesellschafter-Geschäftsführer weiter, bleibt dieser Vorgang ohne Konsequenzen für die Höhe des steuerpflichtigen Arbeitslohns. Weitere Komplexität in beiden Rechtsgebieten kann sich ergeben, wenn bereits Leistungen aus einem oder mehreren Zweigen der Sozialversicherung erbracht wurden.

Praxistipp

Gesellschafter-Geschäftsführer sollten sich rechtzeitig mit der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund ins Benehmen setzen, um Missverständnisse zu vermeiden und eine unzutreffende Einordnung möglichst zeitnah zu identifizieren und den Sozialversicherungsstatus verbindlich verbescheiden zu lassen. Die Einholung einer Feststellung der Clearingstelle im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens nach § 7a SGB IV ist stets zu empfehlen, da man sich auf diese – sogar im Falle einer sich ändernden Rechtsprechung zur sozialversicherungsrechtlichen Einordnung – berufen kann.

Klaus Decker, Industrie-Pensions-Verein e. V., Verbands- und Unternehmens-Service, Geschäftsstelle Nord, Bergstr. 20, 26349 Jade

BdSt-Tempocheck:

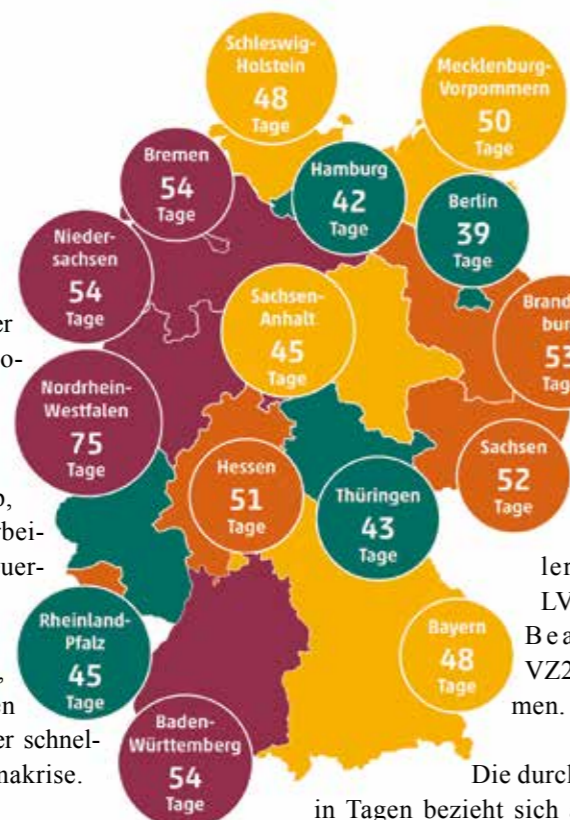
In Niedersachsen und Baden-Württemberg dauert es am längsten bis zum Steuerbescheid

Der Bund der Steuerzahler hat erneut einen „Tempocheck“ gemacht und in den Finanzämtern nachgefragt, wie lange dort die Bearbeitungszeiten sind. Wer ist top, wer ist ein Flop bei der Bearbeitungszeit von Einkommensteuererklärungen?

Das Ergebnis zeigt zum einen, dass die Finanzämter in den meisten Bundesländern wieder schneller arbeiten als vor der Coronakrise.

Zum anderen haben wieder die Finanzämter in Berlin die Nase vorn – dort funktioniert die Bearbeitung von Einkommensteuererklärungen so schnell wie in keinem anderen Bundesland.

Am längsten warten mussten die Steuerzahler diesmal in Niedersachsen und Baden-Württemberg. Nordrhein-Westfalen meldete wiederum keine konkreten Zahlen und teilte nur mit, dass man zwischen zwei Wochen und sechs Monaten benötige, um einen Steuerbescheid zu versenden. Auch in den vergangenen Jahren hat Nordrhein-Westfalen bei diesem Tempo-



check des BdSt keine konkreten Angaben gemacht.

Die Zahlen zur Grafik muss man der Datei aus Baden-Württemberg – www.steuerzahler.de/fileadmin/user_upload/LV_Baden-Wuerttemberg/BdSt_Bearbeitungs_Check2023_VZ2022.pdf, dort Seite 3, entnehmen.

Die durchschnittliche Bearbeitungszeit in Tagen bezieht sich auf Arbeitnehmerfälle im VZ 2022. Für NRW setzte der BdSt 75 Tage als Wert an. Im Hinblick auf die Einzelheiten dieses BdSt-Checks ist auf www.steuerzahler.de/aktuelles/detail/so-lange-warten-sie-auf-ihren-steuerbescheid-6 und auf www.steuerzahler.de/fileadmin/user_upload/LV_Baden-Wuerttemberg/BdSt_Bearbeitungs_Check2023_VZ2022.pdf zu verweisen.

BdSt, Der Steuerzahler 5/2024

Ich gebe nicht auf. Ich gebe weiter.



Bei einer Unternehmensübergabe kannst du dein Lebenswerk erhalten und Wissen weitergeben.
Mehr unter unternehmen-nachfolge.sh

Unternehmen
Nachfolge >>

SH 
Schleswig-Holstein
Der echte Norden

+++
+++

Aktuelle Urteile des Schleswig-Holsteinischen Finanzgerichts

Az.: 4 K 84/23 Urteil vom 2. Mai 2024 Stichwort

1 Durch Unterschlagung oder durch Untreue erlangte Einnahmen sind regelmäßig nicht als steuerbare Vermögenmehrungen zu beurteilen.

2 Bei der steuerrechtlichen Beurteilung kann es keinen Unterschied machen, ob der Steuerpflichtige zunächst durch Untreuehandlungen selbst in den Besitz von veruntreuten Geldern kommt und diese sodann zum Zwecke der Bestechung teilweise weiterleitet oder zunächst die Auszahlung an den Bestochenen veranlasst, um dann absprachegemäß davon (teilweise) zu profitieren.

§ 22 Nr. 3 Satz 1 EStG

Az.: 4 K 34/24 Urteil vom 17. September 2024 Stichwort

Die Stundung der Kaufpreisforderung aus der Veräußerung eines zum Privatvermögen gehörenden Grundstücks im Wege einer Ratenzahlungsabrede ist als Einräumung eines Darlehens zu qualifizieren, welches zu Einkünften aus Kapitalvermögen gemäß § 20 Abs. 1 Nr. 7 EStG führen kann. Dies gilt auch dann, wenn die Vertragsparteien eine Verzinsung ausdrücklich ausgeschlossen haben (Anschluss an die ständige Rechtsprechung des BFH z. B. BFH, Urteil vom 14.07.2020, VIII R 3/17, BStBl II 2020, 813).

Zur Berechnung des Kapitalertrags sind die KaufpreISRaten gemäß § 12 Abs. 3 BewG in einen Zins- und einen Tilgungsanteil aufzuteilen, wobei im Streitfall offenbleiben kann, ob der gesetzliche Zinssatz gemäß § 12 Abs. 3 Satz 2 BewG in Höhe von 5,5 % in den Jahren 2021 und 2022 noch als verfassungsgemäß qualifiziert werden kann.

Wird der Zins- bzw. Kaufpreisvorteil aus der Ratenzahlungsabrede z. B. im Rahmen eines Angehörigenvertrages ausdrücklich verschenkt und ist die Schenkung als freigebige Zuwendung im Sinne des § 7 Abs. 1 ErbStG zu qualifizieren, dann tritt die Ertragsbesteuerung des Zinsanteils rechtssystematisch zurück (Abweichung von FG Köln, Urteil vom 27.10.2022, 7 K 2233/20, EFG 2023, 682).

§ 20 Abs. 1 Nr. 7 EStG, § 12 Abs. 3 BewG,
§ 7 Abs. 1 ErbStG

Az.: 4 K 26/22 Urteil vom 17. September 2024 Stichwort

Restguthaben aus Prepaid-Verträgen, die endgültig beim Provider verbleiben, stellen bei diesem ein umsatzsteuerpflichtiges Entgelt für von ihm während der Laufzeit des Prepaid-Vertrages gegenüber seinen Kunden erbrachte Leistungen dar (Anschluss an das BFH-Urteil vom 10. April 2019, XI R 4/17, BFHE 264, 382).

§§ 1 Abs. 1 Nr. 1 Satz 1, 17 Abs. 1 Satz 1, 10 Abs. 1, Sätze 1 und 2 UStG

Sonstige Hinweise
Aktenzeichen des BFH: V R 20/24, Revision vom 09.10.2024

Az.: 4 K 76/23 Urteil vom 14. März 2024 Stichwort

Keine Geschäftsveräußerung im Sinne des § 1 Abs. 1a UStG bei der entgeltlichen Übertragung eines ehemals allein vom Veräußerer betriebenen Unternehmens auf eine Vielzahl von Erwerbern (hier: fünf).

§ 1 Abs. 1a UStG

Sonstige Hinweise
Aktenzeichen des BFH: XI R 13/24,
Revision vom 19.04.2024

Az.: 2 K 14/23 Urteil vom 10. Juli 2024 Stichwort

1 Ist der Gewinn aus der Veräußerung eines Wirtschaftsguts einer Personengesellschaft in der Gesamthandsbilanz durch Bildung einer Rücklage nach § 6b Abs. 3 EStG neutralisiert worden, so können die Mitunternehmer von ihrem Wahlrecht auf Auflösung oder Übertragung der Rücklage in Ergänzungsbilanzen unterschiedlich Gebrauch machen. Das Wahlrecht wird noch nicht dadurch ausgeübt, dass in einzelnen Konten der Buchführung oder anderen Unterlagen für die Bilanzaufstellung eine Rücklage ausgewiesen wird.

2 Üben die Mitunternehmer das Wahlrecht zur Übertragung der Rücklage auf ein Reinvestitionsobjekt einheitlich in der Gesamthandsbilanz aus, wird ihnen der Gewinn aus der späteren Veräußerung des Reinvestitionsobjekts entsprechend ihrer Beteiligung im Veräußerungszeitpunkt zugerechnet. Einem Mitunternehmer ist (für die Bildung einer weiteren Rücklage nach § 6b Abs. 3 EStG) nur dann ein höherer Veräußerungsgewinn zuzurechnen, wenn für ihn bei der Übertragung der Rücklage entsprechend seiner damaligen höheren Beteiligung Korrekturwerte in einer Ergänzungsbilanz gebildet worden sind. Eine fehlerhaft gebildete Rücklage ist nach dem Grundsatz des formellen Bilanzzusammenhangs in der ersten noch offenen Bilanz aufzulösen, wenn sie in einer Bilanz gebildet wurde, die einer bestandskräftigen Veranlagung zugrunde liegt. Eine Änderung der ursprünglichen Bilanz wird durch die Bestandskraft ausgeschlossen.

§ 6b EStG

Az.: 3 K 25/22 Urteil vom 28. August 2023 Stichwort

Zur Schätzungsbefugnis bei Mängeln der Kassenführung (hier fehlende Organisationsunterlagen und Programmierprotokolle) und Schätzungsmethode (hier Richtsatzsammlung) bei einem Imbissbetrieb.

§§ 158, 162 AO, § 96 Abs. 1 Satz 1 FGO

Sonstige Hinweise
Aktenzeichen des BFH: X R 27/24,
Revisionszulassung vom 4. Oktober 2024

Az.: 3 K 41/17 Urteil vom 10. Oktober 2024 Stichwort

Ist ein anglo-amerikanischer Trust nach den für ihn maßgeblichen Vorschriften (hier: Recht von Guernsey) wirksam gegründet worden und hat der Errichter sich keine Herrschaftsbefugnisse vorbehalten, aufgrund derer er über das im Trust befindliche Vermögen tatsächlich weiterhin frei verfügen kann, ist die im Trust befindliche Vermögensmasse rechtlich als selbstständig (intransparent) anzusehen und fällt bei dem Tod des Errichters nicht in dessen Nachlass. Erbschaftsteuer ist insoweit nicht zu erheben.

§ 1 Abs. 1 Nr. 1, § 3 Abs. 1 Nr. 1, § 3 Abs. 2 Nr. 1 Satz 2, § 7 Abs. 1 Nr. 8 Satz 2 ErbStG

Sonstige Hinweise
Aktenzeichen des BFH: II R 34/24, Revision vom 21.11.2024

Google: Richtig nutzen für Kanzleimarketing und Employer Branding

Suchmaschinen gibt es viele, aber alle lieben Google. Google ist mit 90 % Marktanteil die meistgenutzte Suchmaschine weltweit. Steuerberatungskanzleien, die sich in den Google-Suchergebnissen durchsetzen und mit einem aktuellen Profil überzeugen, bringen mehr relevante Besucherinnen und Besucher auf ihre Website, zu ihrem Leistungsangebot und ihren Stellenangeboten.



Johann Aglas

Woher kommen die Daten, die in den Suchergebnissen angezeigt werden?

Das Google-Unternehmensprofil entspricht einem digitalen Branchenbucheintrag und ist Grundvoraussetzung für Ihren Erfolg in Suchmaschinenergebnissen. Alle in den Google-Suchergebnissen und in Google Maps präsentierten Kanzleidaten werden nämlich aus Ihrem Google-Unternehmensprofil ausgelesen. Verzichten Sie hingegen auf ein Google-Unternehmensprofil, taucht Ihre Kanzlei nicht einmal in Google Maps auf. Halten Sie daher Ihre Profildaten immer auf dem aktuellen Stand und kümmern Sie sich auch regelmäßig um die Bewertungen, die dort abgegeben werden.

Welche Rolle spielen heute Online-Bewertungen für Kanzleimarketing und HR?

Jede Steuerberatungskanzlei hat freiwillig oder unfreiwillig Einträge bei Suchmaschinen, auf Social Media oder Jobplattformen und wird dort bewertet. Verhindern können Sie die Bewertungen nicht. Sie können sie aber verbessern und für Kanzleimarketing sowie Personalsuche nutzen, denn gerade für Jobsuchende werden diese Informationsquellen immer relevanter. Beantworten Sie jede Bewertung, werfen Sie immer ein Auge auf Ihre Kanzlei im Netz und lassen Sie sich bei

Ihrem Online-Reputationmanagement vom kostenfreien Benachrichtigungsdienst Google Alerts unterstützen. Er informiert Sie, sobald sich Relevantes zu Ihren Suchbegriffen tut.

Warum ist SEO für Steuerberaterinnen und Steuerberater wichtig?

Suchmaschinen wie Google versuchen bei jeder Suchanfrage, die optimalen Ergebnisse aus Millionen von Websites anzuzeigen. Suchmaschinenoptimierung (SEO) ist ein gezieltes Tuning für Ihre Website und hilft Ihrer Kanzlei, in den Suchergebnissen nach oben zu kommen. Mit SEO setzen Sie sich bei Suchanfragen gegen Abertausende für Google relevante Ergebnisse durch und erreichen Ihre Zielgruppen für Ihr Beratungsangebot sowie für Ihre Stellenangebote.

Wobei helfen Google Ads und Google for Jobs?

Top-Platzierungen sind mit Werbeanzeigen/Google Ads möglich. Ihre Ads werden bei definierten Suchbegriffen ausgespielt und Ihren Zielgruppen präsentiert. Nutzen Sie auch Google for Jobs für Ihre Personalsuche und profitieren Sie von einem entscheidenden Reichweitenvorsprung für Ihre Employer Brand.

„Mensch ärgere dich nicht in der Google-Welt“

Google ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Kanzleimarketing und Personalsuche. Erfahren Sie im Atikon-Webinar „Mensch ärgere dich nicht in der Google-

Welt“ mehr über die Mechanismen von Google und die Möglichkeiten, die Suchmaschine strategisch zu nutzen. Sie profitieren von Praxistipps für mehr Reichweite durch SEO, Ads, Unternehmensprofil und Bewertungen. Über den QR-Code gelangen Sie zur Webinaraufzeichnung – kostenlos und unverbindlich.

Mit einem Klick zum kostenlosen Webinar – hier Zugriff anfordern:



Mag. Johann Aglas, Marketingexperte, Gesellschafter

Atikon Marketing & Werbung GmbH
Kornstraße 15, A-4060 Leonding
www.atikon.com

Wir empfehlen Ihnen folgende Neuerscheinung:

Scheidung | Hausen | Krombach | Prikryl | Teber
Fachassistent Lohn und Gehalt

Dieses Buch zur Fortbildung „Fachassistent Lohn und Gehalt“ vermittelt das erforderliche Wissen für die relevanten Lehrgangsinhalte und Prüfungsgebiete. Es basiert auf der neuen Prüfungsordnung (gültig ab Prüfungsjahr 2024) und ist sowohl für den Einsatz im Unterricht als auch für das Selbststudium zu Hause geeignet. Beispiele, Definitionen und Erläuterungen führen in die Themen ein, Kontrollfragen dienen der Festigung des Stoffs und stellen den Lernerfolg sicher. Praxisbezogene Übungsaufgaben mit Lösungen helfen bei der Überprüfung des Gelernten und der Prüfungsvorbereitung. Von Steuerrecht und Sozialversicherung über Prozesse der Entgeltabrechnung bis hin zu anderen vielfältigen Themen – dieses Buch ist die optimale Prüfungsvorbereitung! Die Autorinnen und Autoren haben dabei jeweils ein spezielles Fachgebiet übernommen, mit viel Sorgfalt und Engagement bearbeitet und so ein kompaktes Werk geschaffen – das erste für diese Fortbildung (inklusive Online-Version).

1. Auflage, 2024, 261 Seiten, Broschur,
ISBN 978-3-470-10781-3, Preis 44,00 €

Impressum

Steuerberaterverband Schleswig-Holstein e.V. · Willy-Brandt-Ufer 10, 24143 Kiel · Tel. (04 31) 9 97 97-0, Fax (04 31) 9 97 97-17 · E-Mail: info@stbvsh.de, Internet: www.stbvsh.de

Verantwortlich für den Inhalt:

Dr. Yvonne Susanne Kellersohn, Hauptgeschäftsführerin; Lars-Michael Lanbin, Präsident

Genderhinweis:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird von einigen Autorinnen und Autoren bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Konzeption & Gestaltung:

Claudia Driesen · Grafik Design
Tel. (0 43 42) 7 88 69 88 · mobil (01 72) 7 86 71 44 · www.driesen-design.de

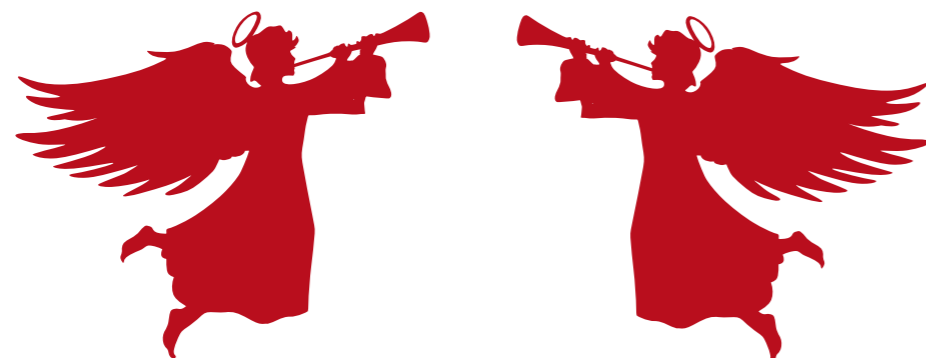
Titelbild:

© Marco2811 | Adobe Stock

Druck:

Druckzentrum Neumünster GmbH, Neumünster

Das Christkind beim Finanzamt



Denkt Euch, ich habe das Christkind gesehen, es war beim Finanzamt zu betteln und fleh'n. Denn das Finanzamt ist gerecht und teuer, verlangt vom Christkind die Einkommensteuer.

Das Amt will noch wissen, ob es angehen kann, dass das Christkind so viel verschenken kann. Das Finanzamt hat so nicht kapiert, wovon das Christkind dies finanziert.

Das Christkind rief:
„Die Zwerge stellen die Geschenke her“,
da wollte das Finanzamt wissen,
wo die Lohnsteuer wär ...
Für den Wareneinkauf
müsste es Quittungen geben,
und die Erlöse wären anzugeben.

„Ich verschenke das Spielzeug an Kinder“,
wollte das Christkind sich wehren,
dann wäre die Frage der Finanzierung zu klären.
Sollte das Christkind
vielleicht Kapitalvermögen haben,
wäre dieses jetzt besser zu sagen.

„Meine Zwerge besorgen die Teile,
und basteln die Geschenke in Eile.“
Das Finanzamt fragte wie verwandelt,
ob es sich um innergemeinschaftliches
Gewerbe handelt.

Oder kämen die Gelder, das wäre
ein besonderer Reiz, von einem
illegalen Spendenkonto aus der Schweiz?
„Ich bin doch das Christkind,
ich brauche kein Geld.
Ich beschenke doch die Kinder
in der ganzen Welt.“

„Aus allen Ländern kommen die Sachen,
mit denen wir die Kinder glücklich machen.“
Dieses wäre ja wohl nicht geheuer,
denn da fehle ja die Einfuhrumsatzsteuer.

Das Finanzamt, von diesen Sachen keine Ahnung,
meinte, dies wäre ein Fall für die Steuerfahndung.
Mit diesen Sachen, welch ein Graus,
fällt Weihnachten dieses Jahr wohl aus.
Denn das Finanzamt sieht es so nicht ein
und entzieht dem Christkind den Gewerbeschein.

*Der Steuerberaterverband wünscht Ihnen
und Ihren Lieben erholsame Festtage und
einen guten Start ins Jahr 2025!*

Illustration: Adobe Stock | © L. Susann, K.

Das berufliche Comeback im Steuerrecht:

Basis-Lehrgang für Quer- und Wiedereinsteiger

Die Wiedereingliederung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer Erziehungs- oder sonstigen beruflichen Pause ist oft schwierig und zeitaufwändig. Dieser Lehrgang bietet den Teilnehmerinnen und Teilnehmern neue und bessere Möglichkeiten, ins Berufsleben zurückzukehren.

Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wird während dieses berufs begleitenden Lehrgangs aktuelles Grundlagenwissen in komprimierter Form praxisnah vermittelt. Die Lehrinhalte werden mithilfe von Übungsaufgaben von unseren erfahrenen Dozenten besprochen und gemeinsam erarbeitet. Zu allen Fachgebieten wird umfangreiches Lernmaterial ausgegeben.

Zielgruppe sind Wiedereinsteiger, d. h. Steuerfachangestellte nach längerer Berufspause (z. B. Elternzeit), Quereinsteiger, die eine andere berufliche (kaufmännische) Vorbildung mitbringen und bereits seit einiger Zeit in einer Steuerberatungspraxis tätig sind, und Steuerfachangestellte, die für ihre praktische Tätigkeit die erforderlichen Grundlagen wiederholen möchten.

Weitere Informationen sowie das Anmeldeformular erhalten Sie unter www.stbvsh.de, Rubrik Fortbildung/ Quer- und Wiedereinsteiger.



Basis-Lehrgang für Quer- und Wiedereinsteiger

- ▶ Präsenzunterricht in Neumünster und Onlineunterricht über MS-Teams
- ▶ berufsbegleitender Lehrgang
- ▶ nach fachbezogenen Modulen buchbar
- ▶ digitales und umfangreiches Lernmaterial

Förderung
sichern mit dem
Weiterbildungsbonus
Schleswig-Holstein
++++++
Informationen erhalten Sie
bei der Investitionsbank
Schleswig-Holstein!

www.stbvsh.de, Rubrik Fortbildung



SteuerAkademie Schleswig-Holstein GmbH
Fortbildungsakademie des Steuerberaterverbands Schleswig-Holstein

**WIR LASSEN
UNSERE
KUNDEN
FÜR UNS
SPRECHEN!**



megra
megra

**MARTIN
GRAU**

megra Grau, Weinberg
Steuerberater

MEHR ZEIT FÜR DEN MANDANTEN

„Die StBVS genießt unser vollstes Vertrauen. Seitdem wir das Rechnungsmanagement in die Verantwortung der StBVS gelegt haben, können wir uns intensiver um unsere Mandanten kümmern. Wir sparen Zeit und können uns auf das konzentrieren, was uns wichtig ist – eine fachlich exzellente Beratung für unsere Mandanten.“



JETZT MEHR ERFAHREN!
www.stbvs.com

StB|VS