

*Steuerberater –
immer gut informiert!*

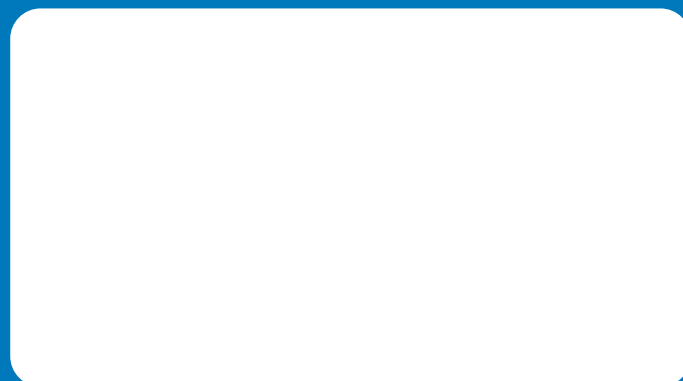
Verbandsnachrichten

1 | 2022

Schwerpunkt: Wertschätzung

**Das aktuelle Interview mit Matthias Voigt, Leiter des Bereiches
Stabilisierungsförderung für die Wirtschaft bei der IB.SH**

**Geldwäsche durch die Annahme von Honoraren – ein Strafbarkeitsrisiko
für den Steuerberater?**



KANZLEI MANDANTEN UNTERNEHMEN

SOFTWARE VOM
DIGITALEXPERTEN

sicher
MIT BMD



Mit BMD in die digitale Zukunft!

BMD ist mit 30.000 Kunden Marktführer in Österreich und seit 10 Jahren auch in Deutschland erfolgreich. Wir sind der einzige Anbieter im deutschsprachigen Raum mit skalierbaren, anpassbaren und ganzheitlichen Lösungen für Kanzleien und Mandantenunternehmen aller Größen in nur einer Programmwelt.

BMD auf einen Blick:

- **Einfach** – eine Datenbank, Oberfläche, Bedienung in einem System
- **Modern** – PC, Tablet, Smartphone oder deutsche BMD Trusted Cloud
- **Flexibel** – skalierbar, modular, frei konfigurierbar, an Abläufe anpassbar
- **Sicher** – GoBD, ISO 9001 + 27001, revisionssicheres Archiv
- **Universell** – Windows, Android, Apple iOS
- **Unabhängig** – Überallzugriff, browserfähig, BMD-App
- **BMD Com** – die Kommunikationsplattform für den sicheren Informationsfluss

Reden Sie mit uns über Ihre Zukunft: www.bmd.de

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein Unglück kommt selten allein“ heißt es im Volksmund, was bekanntermaßen oftmals zutrifft:

Auch zwei Jahre nach Beginn der Corona-Krise ist ein Ende noch immer nicht in Sicht.

Ostern steht vor der Tür und die Inzidenzen sind hoch wie nie. Jedoch gibt es aufgrund der relativ hohen Impfquote und der in der Regel milder verlaufenden Infektionen als noch vor einem Jahr eine geänderte Sichtweise in der Politik und Öffentlichkeit.

Der Krieg in der Ukraine hat wiederum alles relativiert und zeigt sich in vielerlei Hinsicht:

Wir haben definitiv eine Energiekrise, wodurch die bereits vorher bestehende Inflation weiter angeheizt wird und die EZB mit ihrem monetären Expansionskurs immer weiter in Bedrängnis kommt. Aber das Schlimmste ist natürlich das menschliche Leid, das durch diesen Krieg mitten in Europa verursacht wird, mit vielen Toten und Verletzten sowie verzweifelte Menschen in der Ukraine, was wiederum Millionen von Menschen zur Flucht aus ihrer Heimat veranlasst. Erfreulich ist dabei, dass die EU für ihre Verhältnisse unbürokratisch bereit ist, alle Flüchtlinge aufzunehmen. Auch die Hilfsbereitschaft und Anteilnahme in der deutschen Bevölkerung ist beispiellos.

Die wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie werden zwischenzeitlich durch die des Krieges überlagert. Problematisch ist natürlich auch die Situation des Berufsstandes. Durch die Übertragung der Antragstellung bei den Wirtschaftshilfen für die Unternehmen/Mandanten und einer bereits vorher bestehenden starken Belastung aufgrund von Fachkräftemangel ist die Situation bei vielen Kollegen/-innen schon seit zwei Jahren mehr als kritisch. Der Berg der Schlussabrechnungen wartet in den nächsten Monaten auch bereits auf uns.

Traurig ist, dass wir trotz allen Lobes für den Berufsstand regelrecht um Fristverlängerungen betteln müssen. Die nächste Herkulesaufgabe wird die Erstellung von bundesweit 35 Millionen Grunderwerbsteuererklärungen sein, wobei jedem am Verfahren Beteiligten klar ist, dass die



gesetzten Fristen niemals einzuhalten sind. Das wird uns zusätzlich an der Erledigung unserer Kernaufgaben hindern.

Der Verband wird Sie bei diesen schwierigen Aufgaben auch weiterhin durch schnelle Informationen und eine Vielzahl aktueller Webinare unterstützen.

Hierzu zählen auch die Gespräche auf verschiedenen Ebenen, Erleichterungen bei den zu bewältigenden Aufgaben durchzusetzen. Eine dieser Ebenen ist die Investitionsbank Schleswig-Holstein, die für die Bearbeitung der Wirtschaftshilfen und später für die Prüfung der Schlussab-

rechnungen verantwortlich ist. Leiter der zuständigen Abteilung ist Matthias Voigt, mit dem wir das aktuelle Interview in diesen Verbandsnachrichten geführt haben. Das Thema Wertschätzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bildet, ebenfalls aus gegebenem Anlass, das aktuelle Schwerpunktthema. Mitarbeiterbindung und -gewinnung sind zudem existenzielle Aufgaben der Praxisführung geworden.

75 Jahre Steuerberaterverband Schleswig-Holstein! Auf der diesjährigen Mitgliederversammlung am 13. Mai wollen wir mit Ihnen dieses Jubiläum mit einem entsprechenden Rahmenprogramm und in einem schönen Ambiente im „Atlantic Hotel“ in Travemünde gebührend feiern. Wir gehen davon aus, dass die Corona-Bedingungen dies zulassen werden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Verbandsnachrichten steht der Frühling vor der Tür. Ich wünsche Ihnen, Ihren Familien und Mitarbeiter/-innen vor allem Gesundheit und unter den gegebenen Umständen angenehme Ostertage zu Hause oder im Urlaub.

Ihr

Lars-M. Lanbin
Lars-M. Lanbin

INHALTSVERZEICHNIS	
1 Editorial	44 Grundstücke und § 23 EStG im Lichte der aktuellen BFH-Rechtsprechung
3 Wichtige Termine	50 Die Vergütung des Steuerberaters im Zusammenhang mit der Nutzung des One-Stop-Shop (OSS)-Verfahrens
7 Neue Mitglieder	52 Geldwäschegesetz – neue Entwicklungen beim Transparenzregister
	54 Doppelte Selbstanzeige bei strafbar erwirkter Steuererstattung oder -vergütung
8 Schleswig-Holstein	59 Marketing
8 Das Arbeitgebersiegel „Exzellenter Arbeitgeber in der Steuerberatung 2022“ – Ergebnisse und Einblicke	59 Die perfekte Karriereseite – So wird Ihre Kanzlei zum Bewerbermagnet
16 Schwerpunkt: Wertschätzung	60 Rezensionen
16 Du bist wichtig!	
18 Was bedeutet wertschätzendes Führen?	
20 Selbst- und Fremdwertschätzung	61 Steuerrecht
22 Wie lässt sich wertschätzend kommunizieren?	61 Aktuelle Urteile des Schleswig-Holsteinischen Finanzgerichts
24 Wie lässt sich wertschätzend kritisieren?	
26 Wertschätzende Unternehmenskultur in der Praxis	62 Impressum
28 Welches Handicap hat Ihre Kanzlei?	
34 Aktuelles Interview	64 Kuriositäten
34 Das aktuelle Interview mit Matthias Voigt, Leiter des Unternehmensbereiches Stabilisierungsförderung für die Wirtschaft bei der Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB.SH)	
36 Was sonst noch interessiert	Beilagen
36 Geldwäsche durch Annahme von Honoraren – ein Strafbarkeitsrisiko für den Steuerberater?	Steuerberater-Verband Köln
38 „Die Uhr tickt“: Bestehende Entgeltumwandlungen sind ab 2022 zuschusspflichtig	Haufe
42 Der DStV stellt sich vor	C.H.Beck
Das Referat Recht und Berufsrecht – Praxistauglichkeit der beruflichen Rahmenbedingungen im Fokus	

WICHTIGE TERMINE	
2022	
01.04.	09.00 – 10.30 Uhr
Online-Seminar: Monatliches Steuer-Update Markus Perschon Büro oder Homeoffice, ONLINE	
ab 04.04.	08.15 – 15.15 Uhr
Vorbereitung auf die Abschlussprüfung Intensivkurs (A3 Kurs) zur/zum Steuerfachangestellten April 2022 A3-Referenten-Team Kronshagen bei Kiel, Bürgerhaus Kronshagen	
	
Online-Seminare: Bitcoin & Co. Matthias Steger	
05.04.	09.00 – 11.30 Uhr
Basiswissen Büro oder Homeoffice, ONLINE	
26.04.	09.00 – 11.30 Uhr
Vertiefungswissen Büro oder Homeoffice, ONLINE	
28.04.	09.00 – 11.30 Uhr
Spezialwissen Betriebsvermögen Büro oder Homeoffice, ONLINE	
ab 09.04.	08.15 – 13.15 Uhr
Buchführung Aufbaukurs für Auszubildende Lothar Ruge Neumünster, Lebensmittelinstitut KIN e.V.	
19.04.	10.00 – 13.00 Uhr
Online-Seminar: Tipps und Tricks im DATEV-Programm Rechnungswesen Hannes Zolk Büro oder Homeoffice, ONLINE	
	
21.04.	10.00 – 13.00 Uhr
Online-Seminar: Nachfolgeberatung in der Praxis: Das Erbschaftsteuermandat Matthias Weidmann Büro oder Homeoffice, ONLINE	

WICHTIGE TERMINE		
26.04.	09.00 – 12.00 Uhr	Online-Seminar: Umsatzsteuer, Compliance und Steuerhinterziehung Dr. Jens Bosbach, Robert Hammerl Büro oder Homeoffice, ONLINE
27.04.	09.00 – 17.00 Uhr	Kassenführung in Apotheken Gerd Achilles & Dr. Bernhard Bellinger & Peter Brinkmann Neumünster, Altes Stahlwerk
28.04.	11.00 – 12.15 Uhr	Online-Seminar: Fitnesstraining für Mitarbeiter III: Digitale Bescheide + Kommunikation Team Czezka Büro oder Homeoffice, ONLINE
28.04.	16.00 – 17.00 Uhr	Online-Seminar: Fitnesstraining für den Chef III: E-Bilanz Team Czezka Büro oder Homeoffice, ONLINE
10.05. + 17.06. jeweils 08.30 – 16.30 Uhr		Umsatzsteuer BasisSeminar – Teil I: Grundlagen Martin Tüxen Kiel, Haus des Sports
12.05.	09.00 – 17.00 Uhr	Aktuelles zur Land- und Forstwirtschaft Hans-Wilhelm Giere Neumünster, Altes Stahlwerk
13.05.	09.00 – 10.30 Uhr	Online-Seminar: Monatliches Steuer-Update Markus Perschon Büro oder Homeoffice, ONLINE
13.05.	09.00 – 11.00 Uhr	Online-Seminar: Stier im Talk II Markus Stier Büro oder Homeoffice, ONLINE
18.05.	11.00 – 12.15 Uhr	Online-Seminar: Fitnesstraining für Mitarbeiter IV: Optimierung Buchhaltung Team Czezka Büro oder Homeoffice, ONLINE
18.05.	16.00 – 17.00 Uhr	Online-Seminar: Fitnesstraining für den Chef IV: Geldwäschegesetz Team Czezka Büro oder Homeoffice, ONLINE

WICHTIGE TERMINE		
		
18.05. 31.05.	09.00 – 12.30 Uhr 14.00 – 17.00 Uhr	Online-Seminar: Vermögensübertragungen unter Angehörigen Stefan Dickmann Büro oder Homeoffice, ONLINE (Teil 1) Büro oder Homeoffice, ONLINE (Teil 2)
19.05.	09.00 – 13.00 Uhr	Online-Seminar: Sport und Steuern Dr. Jörg Alvermann Büro oder Homeoffice, ONLINE
24./25.05.	09.00 – 13.00 Uhr	Digitalisierung Vanessa Halwaß Modul 1+2 – Digitale Zusammenarbeit mit Ihren Mandanten im Zusammenspiel mit DATEV Unternehmen online Neumünster, Altes Stahlwerk
31.05.	09.00 – 13.00 Uhr	Modul 3 – Die digitale Kanzlei Neumünster, Hotel Prisma
01.06.	09.00 – 13.00 Uhr	Modul 4 – Schnittstellen around the DATEV Neumünster, Hotel Prisma
24.05.	10.00 – 12.30 Uhr	Online-Seminar: Verhalten im Falle einer Steuerfahndung – Wie reagieren Mitarbeiter richtig? Sebastian Peters Büro oder Homeoffice, ONLINE
01.06. 08.06. 15.06.	09.00 – 12.30 Uhr 09.00 – 12.30 Uhr 09.00 – 12.30 Uhr	Online-Seminar: GmbH – Rundum-Information zum GmbH-Recht für Steuerberater Dr. Ralph Wagner Teil I – Geburt und erste Schritte – Vorüberlegungen, Rechtsformwahl und Satzungsgestaltung Büro oder Homeoffice, ONLINE Teil II – Die GmbH im unternehmerischen Alltag Büro oder Homeoffice, ONLINE Teil III – Ende mit und ohne Krise Büro oder Homeoffice, ONLINE

WICHTIGE TERMINE		
08. + 09.06. jeweils 09.00 – 16.00 Uhr		Lohn- und Gehaltsabrechnung – Grundkurs Liane Franke Neumünster, Hotel Prisma
10.06.	09.00 – 10.30 Uhr	Online-Seminar: Monatliches Steuer-Update Markus Perschon Büro oder Homeoffice, ONLINE
13. + 20.06. jeweils 08.30 – 13.30 Uhr		Umsatzsteuer BasisSeminar – Teil II: EU-Binnenmarkt Martin Tüxen Kiel, Haus des Sports
14.06.	11.00 – 12.15 Uhr	Online-Seminar: Fitnesstraining für Mitarbeiter V: Digitale Personalakte Team Czezka Büro oder Homeoffice, ONLINE
14.06.	16.00 – 17.00 Uhr	Online-Seminar: Fitnesstraining für den Chef V: Controlling-Module Team Czezka Büro oder Homeoffice, ONLINE
15.06.	09.00 – 13.00 Uhr	Online-Seminar: Spenden und Sponsoring Dr. Jörg Alvermann Büro oder Homeoffice, ONLINE
21.06.	09.00 – 10.30 Uhr	Online-Seminar: GoBD und Verfahrensdokumentation Dr. Christian Kläne Büro oder Homeoffice, ONLINE
22.06.	09.00 – 17.00 Uhr	Digitales Buchen Anja Keidel & Nadine Doege (Team Czezka) Neumünster, Altes Stahlwerk
Änderungen vorbehalten!!! Bitte beachten Sie die Hinweise auf www.stbvsh-seminare.de .		

NEUE MITGLIEDER		
ab 1. Januar 2022		
Daniel Barthel	StB	Hamburg
Jessica Blunck	StBin	Hamburg
Dunja Dörrhöfer	StBin	Großhansdorf

Komplettlösung HAMANNasp:

EINFACHER UND FLEXIBLER ARBEITEN



ACHTUNG: Support-Ende von Windows Server 2012 R2 – jetzt wechseln zu HAMANNasp und Angebot sichern!

✓ Schnell ✓ Sicher ✓ Überall verfügbar
✓ Transparente Gebühren ✓ Im DATEV-Rechenzentrum



SOLUTION PARTNER



PARTNERasp





hamann erichsen hünicke

NEUE MITGLIEDER		
Hendrik Alexander Koep	StB	Bad Segeberg
Björn Lescow	StB	Glinde
Jannik Jakob Ludes	StB	Kiel
Jennifer Stoffel	StBin	Wyk auf Föhr
Martin Strauchpick	StB	Itzehoe
Christian Vach	StB	Wanderup
Axel Woschetzky	StB	Ahrensburg
Stefan Zimmermann	StB	Haffkrug

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



ETL Martens Holtermann GmbH Steuerberatungsgesellschaft, Krempe



Koch, Bolz, Timm, Anders & von Heyer Steuerberater Partnergesellschaft mbH, Kiel

worben haben und damit auch eine Kontinuität in der Weiterentwicklung der Kanzlei in der Arbeitgeberfunktion – auch unter gestiegenen Anforderungen – unter Beweis gestellt haben. Nicht nur die weiterhin gute Resonanz war erfreulich, sondern auch dass sich – trotz der besonderen

Rahmenbedingungen infolge der Corona-Pandemie – Steuerberatungen aus allen Kanzleigrößen für das Arbeitgebersiegel beworben haben. Die Kanzleien in der Größenordnung 16 – 24 Beschäftigte waren dabei mit rund 38 % am stärksten vertreten.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Aktuelles aus unserem Landesverband und den Bezirksstellen

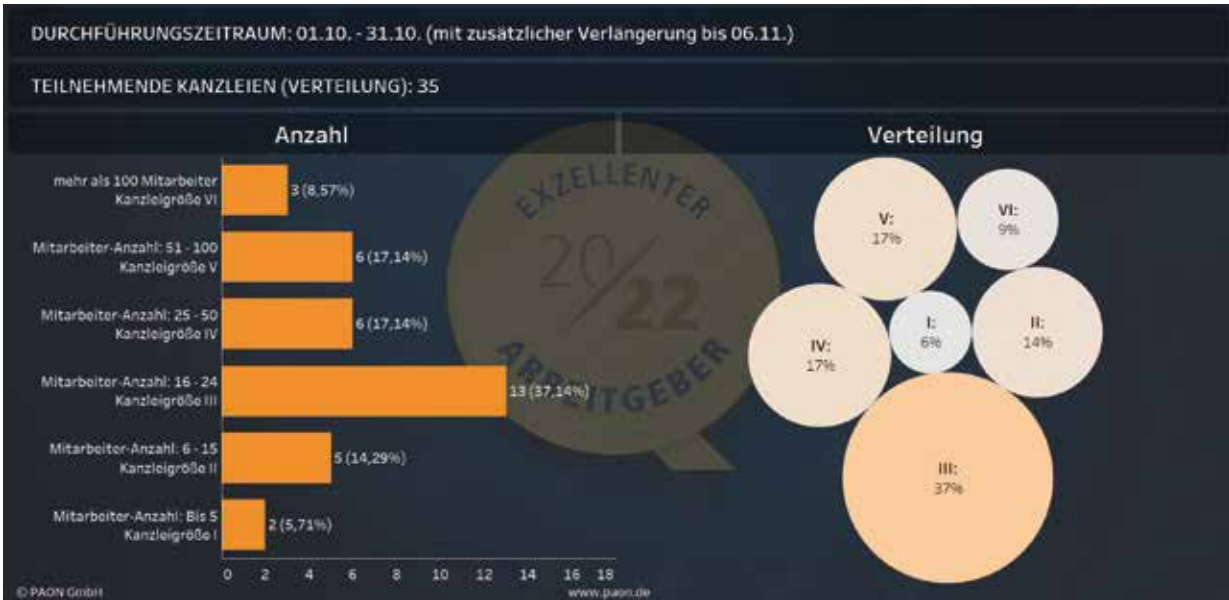
Das Arbeitgebersiegel „Exzellenter Arbeitgeber in der Steuerberatung 2022“ – Ergebnisse und Einblicke

Bereits zum zweiten Mal suchte der Steuerberaterverband Schleswig-Holstein e. V. im letzten Jahr exklusiv unter seinen Mitgliedern die Kanzleien und Büros, die als „Exzellenter Arbeitgeber in der Steuerberatung“ ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein ausgezeichnetes Arbeitsumfeld bieten.



Uwe Loof

das Arbeitgebersiegel des Verbandes beworben. Nach Auswertung der Umfrageergebnisse durch die PAON GmbH erhielten 32 teilnehmende Kanzleien durch den Verband das Qualitätssiegel und dürfen sich bereits ab Januar 2022 stolz „Exzellenter Arbeitgeber in der Steuerberatung“ nennen. Erfreulicherweise waren darunter zahlreiche Kanzleien, die sich bereits in den Vorjahren erfolgreich für eine Auszeichnung be-



In der regionalen Verteilung gab es aus den einzelnen Kammerbezirken heraus eine regional breite Resonanz. Die höchste Zahl an Bewerbungen (11) gingen aus dem Kammerbezirk Kiel ein, gefolgt von den Kammerbezirken Flensburg und Steinburg. Insgesamt ist festzustellen, dass das Arbeitgebersiegel „Exzellenter

Arbeitgeber in der Steuerberatung“ inzwischen von Kanzleien in allen Landesteilen des Verbandes als wichtiges Instrument zur Bestandsaufnahme der eigenen Personalarbeit und für die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber genutzt wird.

BBS Steuerberatungsgesellschaft mbH, Lasbek

DIE TREU Treuhand- und Steuerberatungsgesellschaft mbH, Nortorf

H&P Steuerberatungsgesellschaft mbH, Vioel



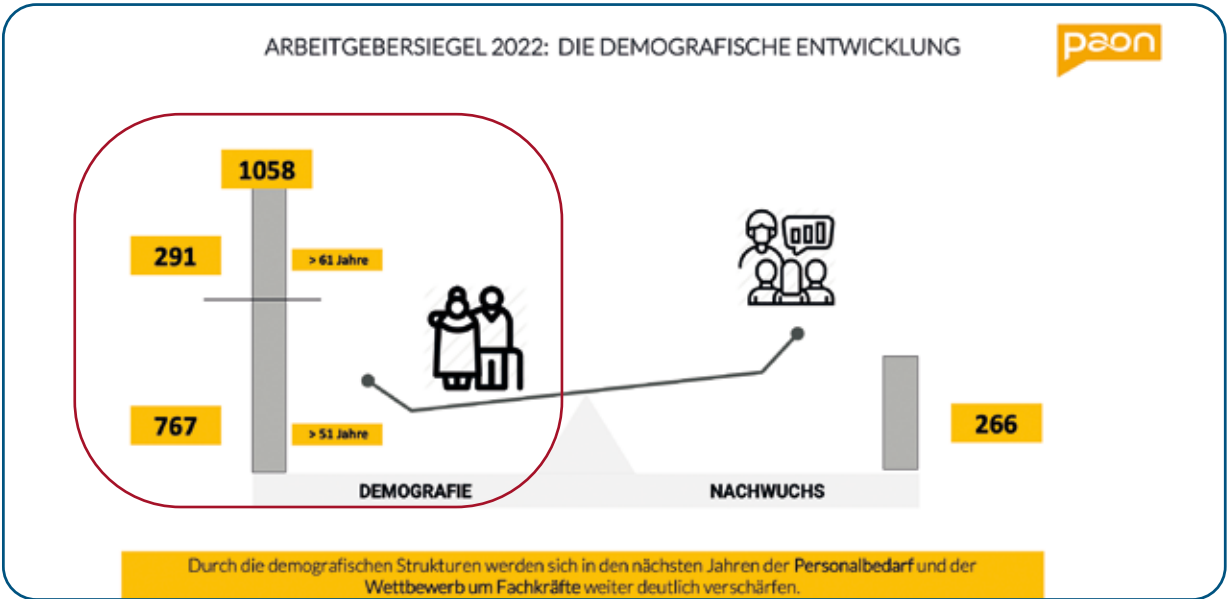


Ein Einblick in die teilnehmenden Kanzleien

Beschäftigungsstrukturen

Zu den Personalstrukturen in den teilnehmenden Kanzleien fällt auf, dass die steigende Alterung in

den Beschäftigungsstrukturen in den nächsten Jahren eine zunehmende Herausforderung für alle Steuerberatungen werden wird. Bereits etwas mehr als 9 % der Beschäftigten aus den teilnehmenden Kanzleien sind älter als 60 Jahre, rund 22 % aller Beschäftigten sind bereits älter als 50 Jahre.



Diese Situation erfordert für die Zukunft – gerade auch mit Blick auf die parallel steigenden Arbeitsvolumen – einen Ausbau der Aktivitäten in der Nachwuchsgewinnung bzw. in der Erschließung neuer Mitarbeiterpoten-

ziale (z. B. im Bereich der Hochschulabsolventen oder in der Gewinnung von Quereinsteigern), damit sich der schon ohnehin starke Wettbewerb um Fachkräfte nicht noch weiter zuspitzt.



Nielsen + Wiebe & Partner, Flensburg-Handewitt



oelerking bröcker hamann Partnerschaft mbB, Kiel

Personalbedarf

Ein kurzer Einblick zur Situation zum Zeitpunkt der Durchführung der Befragung im Rahmen des Arbeitgebersiegels:



Zum Befragungszeitpunkt im Oktober 2021 waren in den Kanzleien bereits 281 Stellen zur Nach- bzw. Neubesetzung vakant, davon allein 64 als Steuerfachwirt/-in (gefolgt von 34 Vakanzen als Finanzbuchhalter/-in und 21 Vakanzen als angestellte/-r Steuerberater/-in). Um diesen Personalbedarf decken zu können, haben die teilnehmenden Kanzleien nicht nur ihre An-

strengungen im Personalmarketing bzw. in der Personalgewinnung konsequent ausgebaut, sondern in vielen Fällen auch die Einführung neuer Instrumente und Methoden in diesen beiden wichtigen Handlungsfeldern vorangebracht. In Anbetracht des weiterhin steigenden Personalbedarfs ist eine konsequente Fortführung dieser Aktivitäten unerlässlich.

rt Revision + Treuhand GmbH & Co. KG, Kiel

SHBB, Bad Oldesloe





Siemmers Steuerberatung Lübeck



Starke & Partner, Flensburg



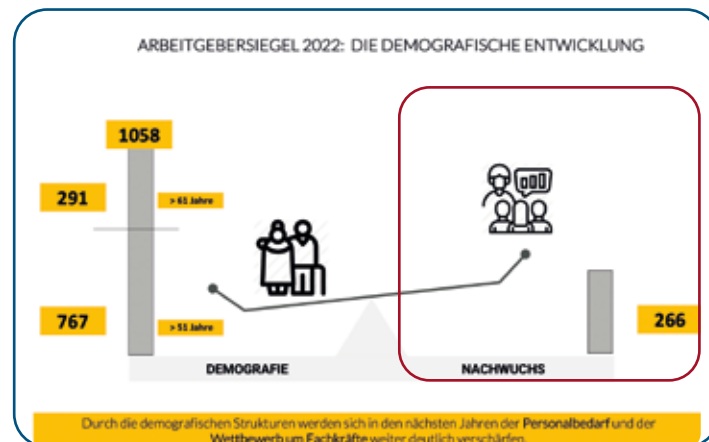
Dr. Steinmetz & Fiedler · Steuerberatungsgesellschaft mbH, Henstedt-Ulzburg



STOHEMA & Partner mbB, Niebüll

Nachwuchssicherung

Die für die Nachwuchssicherung sehr relevante Ausbildungsquote in den beteiligten Kanzleien bewegt sich mit 8 % auf einem niedrigen Niveau. Um den steigenden Personalbedarf der Kanzleien auch in Zukunft gut abdecken zu können, ist es zwingend erforderlich, dieses Ausbildungsniveau weiter zu steigern und dafür auch noch neue Wege in der Nachwuchsgewinnung gezielt zu erschließen.



Wirtschaftliche Lage

Die Personalaufwendungen nehmen mit durchschnittlich 52 % einen signifikanten Anteil an den Gesamtaufwendungen der Kanzleien ein und bewegen sich damit in etwa sowohl auf dem Niveau der Vorjahre als auch in etwa auf dem der Kanzleien anderer Landesverbände.

Für die Zukunft wird überwiegend in den beteiligten Kanzleien von einem weiteren Anstieg der Personalkosten ausgegangen, was im Hinblick auf den steigenden Fachkräftemangel auch sicherlich stark zu erwarten ist.

Die befragten Kanzleien bewerteten trotz der besonderen Rahmenbedingungen (infolge der Corona-Pandemie) die Geschäftsentwicklung im laufenden Jahr überwiegend positiv. Für die nächsten drei Jahre wird überwiegend ebenfalls eine positive Geschäftsentwicklung erwartet (auch danach gehen die befragten Kanzleien weiterhin von einer eher steigenden Geschäftsentwicklung aus), was den Kanzleien die Möglichkeit in gezielte und wichtige Zukunftsinvestitionen (z. B. zur Mitarbeiterbindung bzw. -entwicklung) ermöglicht.



Planungen der Kanzleien

Bei den weiteren Planungen der teilnehmenden Kanzleien fällt auf, dass die Digitalisierung weiterhin die führende Rolle in den geschäftlichen Schwerpunkten der Kanzleien hat. Nachdem in den letzten Jahren die Digitalisierung innerhalb der Kanzleien der starke Treiber war, nehmen in den Planungen für die Zukunft die digi-

tale Zusammenarbeit und die Erschließung neuer Beratungsfelder einen deutlich höheren Anteil ein. Zu diesem Zweck wollen viele der teilnehmenden Kanzleien auch ihre Aktivitäten im Bereich der digitalen Arbeitswelt ausbauen, vor allem im internen Know-how im Bereich der IT-Technologie, aber auch in der Stärkung der Eigenverantwortung bei den Mitarbeiter/-innen.



Ausblick

Nach einem ersten Überblick in dieser Ausgabe des Verbandsmagazins werden wir Ihnen in den nächsten Ausgaben weiterführende Einblicke zu den Ergebnissen

und Handlungsbedarfen in einzelnen Schwerpunktthemen des Arbeitgebersiegels geben. Bleiben Sie gespannt.

Uwe Loof

Sozietät Weber Westenhoff, Elmshorn

Wolff, Kurczinski & Partner mbB, Hohenwestedt



Unsere neue Reihe für Sie!

Aktuelles Praxiswissen für Mitarbeiter/-innen 2022

Kein Recht verändert sich so schnell wie das Steuerrecht. Wenn Sie als Steuerprofi am Ball bleiben möchten, sind Sie bei unserer neuen Mitarbeiterreihe perfekt aufgehoben. Wir sorgen dafür, dass Sie steuerrechtlich immer professionell aufgestellt sind. Die Seminarreihe ist für die Mitarbeiter/-innen der Steuerkanzleien konzipiert, die sich in allen aktuellen Themen des Steuerrechts fortbilden möchten. Ziel der Reihe ist es, jedem/-r Teilnehmer/-in die aktuellen Informationen aus allen Bereichen

des Steuerrechts aufzuzeigen, um jedes Praxisproblem zu erkennen und zu lösen.

Die Dozenten Erik Pedersen und Michael Seifert sind erfahrene Steuerprofis, die mit viel Freude und Engagement referieren. Beide Dozenten stehen für spannendes, praxisnahes und umsetzbares Steuerrecht. Wer diese Begeisterung sucht, ist in der Seminarreihe richtig aufgehoben. Lassen Sie sich überzeugen! **Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!**

Unsere Referenten



Dipl.-Fw. (FH) Erik Pedersen
Steueroberamtsrat m.Z.



Dipl.-Fw. Michael Seifert
Steuerberater

Ihre Vorteile

- ✓ Zuverlässiges Fachwissen für Ihre tägliche Kanzleiarbeit
- ✓ Hoher Praxisbezug und optimal aufbereitete Arbeitsunterlagen
- ✓ Top-Referenten mit Sichtweise sowohl der Finanzverwaltung als auch der Beratungspraxis
- ✓ Im Abonnement oder als Einzeltermine buchbar



+++++
Erfolg
braucht
Veränderung
+++++



Präsenz-Termine in Neumünster

Hotel Prisma

Mi 20.04.2022
Di 28.06.2022
Mo 29.08.2022
Mi 02.11.2022

jeweils 08.30 – 12.00 Uhr

Präsenz-Termine in Schleswig

Hotel Waldschlösschen

Mi 20.04.2022
Di 28.06.2022
Mo 29.08.2022
Mi 02.11.2022

jeweils 14.00 – 17.30 Uhr

Präsenz-Termine in Lübeck

Hanseatischer Hof

Do 21.04.2022
Mi 29.06.2022
Di 30.08.2022
Do 03.11.2022

jeweils 08.30 – 12.00 Uhr

Präsenz-Termine in Elmshorn

EDZ

Do 21.04.2022
Mi 29.06.2022
Di 30.08.2022
Do 03.11.2022

jeweils 14.00 – 17.30 Uhr

Online-Termine/ Webinare

Fr 22.04.2022
Fr 24.06.2022
Do 01.09.2022
Fr 04.11.2022

jeweils 09.00 – 12.30 Uhr

Preise für ein ABO

450,00 Euro für Mitglieder zzgl. USt

675,00 Euro für Nichtmitglieder zzgl. USt

Buchen Sie jetzt! www.stbvsh-seminare.de



Steuerberaterverband Schleswig-Holstein e.V.
Verband des steuerberatenden Berufs



Gesund führen – Pfleger, Verkäufer oder Lkw-Fahrer: Während der Corona-Krise erhielten viele Beschäftigte Anerkennung für ihren Job. Auf einmal war vieles nicht mehr selbstverständlich. Doch warum wirkt sich das Zeigen von Wertschätzung gerade im Joballtag so positiv aus – und wie funktioniert es?

Ansehen, Achtung, Anerkennung – mit diesen drei Begriffen beschreibt der Duden allgemein die Bedeutung von Wertschätzung. Auf Mitarbeiterführung bezogen, definiert Frank H. Sauer, Autor des Nachschlagewerks „Das große Buch der Werte 2019“, Wertschätzung so: „Aufmerksamkeit und Interesse zeigen beziehungsweise besitzen sowie Respekt und wohlwollendes Feedback geben.“

Diese Geisteshaltung – vor allem zunächst von der Unternehmensführung – sei die Basis für eine gesunde Unternehmenskultur. Werte spielen dabei eine große Rolle: „Wir wissen heute aus der Forschung, dass Arbeit wesentlich seltener krank macht, wenn sie im Einklang mit den persönlichen Wertvorstellungen steht“, sagt Sauer. Häufig genannte Werte sind „Fairness“, „Familie“ oder auch „Gesundheit“. Beispiele, die zeigen, dass Werte genauer definiert werden sollten, da sie subjektiv sehr unterschiedlich ausgelegt und interpretiert werden können. Doch

genau darum geht es beim wertschätzenden Führen: Beschäftigte möchten als Menschen mit individuellen Werten und Bedürfnissen wahrgenommen und behandelt werden.

Gesundheitliche Folgen

92 % der bei der AOK versicherten Arbeitnehmer ist es wichtig, dass ihre Tätigkeit im Unternehmen wertgeschätzt wird, so der Fehlzeiten-Report des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WiDO). Tatsächlich sagen aber nur 73 %, dass sie diese Wertschätzung im Joballtag auch erleben. Die fehlende Anerkennung wird zudem als einer der Hauptgründe für eine innere Kündigung angegeben.

Eine innere Kündigung kann für die betroffenen Arbeitnehmer erhebliche gesundheitliche Folgen haben, wie Depression oder Sucht- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Aus Arbeitgebersicht geht eine innere Kündigung oft mit fehlendem Engagement auf Mitarbeiterseite einher. Außerdem können Beschäftigte, die innerlich bereits gekündigt haben, die übrige Belegschaft beeinflussen: Soziale Beziehungen verschlechtern sich, es kommt zu Mehrarbeit für Kollegen und Unzufriedenheit bei anderen Mitarbeitern. Das belegt eine Studie der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga.Report 33).



Positive Effekte

Umgekehrt führe laut der iga-Studie eine wertschätzende Führung zu folgenden Ergebnissen: Es entsteht ein Gefühl der Anerkennung, Mitarbeiter entwickeln sich weiter, sind über einen langen Zeitraum gern für das Unternehmen tätig und zeigen eine entsprechende Leistungsbereitschaft. Die Produktivität steigt, das gesamte Unternehmen ist erfolgreicher. Gesundheit und Leistungsfähigkeit bleiben erhalten, die Arbeitgeberattraktivität steigt. Damit kann auch der Fachkräftemangel sinken.

Was steckt nun aber eigentlich hinter dem Zauberwort „Wertschätzung“? Wie können Führungskräfte sie zeigen und herausfinden, was Angestellte brauchen, um sie in ihrer jeweiligen Arbeitssituation oder auch bei der Umsetzung ihrer beruflichen Ziele zu unterstützen? Müssen sie sich dafür der Werte der Mit-

arbeiter – wie Freude bei der Arbeit, Sinn, Anerkennung, Kollegialität und Gerechtigkeit – bewusst werden? Diesen und weiteren Fragen gehen wir im folgenden Beitrag nach.

Inhalt

- Seite 18** Was bedeutet wertschätzendes Führen?
- Seite 20** Selbst- und Fremdwertschätzung
- Seite 22** Wie lässt sich wertschätzend kommunizieren?
- Seite 24** Wie lässt sich wertschätzend kritisieren?
- Seite 26** Wertschätzende Unternehmenskultur in der Praxis

Was bedeutet wertschätzendes Führen?

Ob als Teil der gesamten Unternehmenskultur oder bezogen auf den einzelnen Mitarbeiter: Wertschätzendes Führen kann sich auf unterschiedliche Weise zeigen.

Ein gutes Betriebsklima fördert die Motivation und Leistung am Arbeitsplatz. Um ein solches für alle Mitarbeiter in einem Betrieb zu erreichen, kann es helfen, wertschätzendes Führen als Teil der gesamten Unternehmensstrategie oder -kultur in Leitbildern zu formulieren. Zum Beispiel mit dem Leitbild „Mitarbeitern und Kunden gegenüber treten wir mit Respekt, Wertschätzung und Freundlichkeit auf“. In einem nächsten Schritt geht es darum, die im Leitbild verankerten Werte authentisch vorzuleben bzw. intern wie extern zu kommunizieren. So kann sich ein Klima der Wertschätzung im gesamten Unternehmen verbreiten und die Mitarbeiter werden zufriedener.

Wichtig ist, dass die Unternehmenswerte, die der Betrieb in Bezug auf die Mitarbeiterführung nach außen kommuniziert, intern auch wirklich gelebt werden. „Eine Doppelmoral wird sonst schnell entlarvt und auf Arbeitgeberbewertungsportalen wie Kununu und Co. angeprangert“, erklärt Unternehmenscoach Sauer.

Persönliche Arbeitswirklichkeiten

Wertschätzendes Führen zeigt sich in Verhaltensweisen und Maßnahmen seitens der Führungskraft, die sich unmittelbar auf die Mitarbeiter und ihre individuellen Arbeitswirklichkeiten auswirken: Wie werden beispielsweise Aufgaben im Team verteilt? Und wie eigenverantwortlich dürfen die Mitarbeiter ihre Aufgaben ausüben? In diesem Zusammenhang bedeutet Wertschätzung, „dass sich Menschen mit ihren konkreten Gedanken, Gefühlen und Ideen einbringen können“, so Sauer.



Darüber hinaus zeigt die Führungskraft eine wertschätzende Haltung, wenn sie ein ehrliches Interesse daran hat, welche Werte den Mitarbeitern besonders wichtig sind, etwa Freude bei der Arbeit, Sinnhaftigkeit, Anerkennung, Kollegialität und Gerechtigkeit. Daraus kann die Führungskraft wiederum entsprechende Maßnahmen für die individuelle Arbeitssituation oder ein individuelles Lob ableiten. Sie kann beispielsweise den Mitarbeiter, der besonders viel Wert auf Kollegialität legt, das nächste Team-event planen lassen.

Stufenmodell der Wertschätzung

Um näher zu ergründen, wie Wertschätzung von Mitarbeitern im beruflichen Alltag durch Führungskräfte zum Ausdruck kommt, entwickelten der Psychologische Psychotherapeut Dr. Mirco Zwack und der Wissenschaftler des Wittener Instituts für Familienunternehmen (WIFU) Dr. Audris Alexander Muraitis ein Stufenmodell (siehe Kasten).

Foto: Adobe Stock | © mavoimages

92,8 %

der Beschäftigten wünschen sich, dass sie für ihre Tätigkeit ihr Wissen und ihre Fähigkeiten einsetzen können. Bei lediglich 82,9 % trifft dies zu.

Quelle: Fehlzeiten-Report des WIdO, 2018

3-Stufen-Modell

Mit jeder Stufe erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass sich Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen:

Die erste Stufe betrifft das reine Wahrnehmen der Anwesenheit und Freundlichkeit, etwa in Form des höflichen Begrüßens auf dem Flur: „Guten Tag, Herr Meier“, „Schönen Feierabend, Thomas“, „Danke, Marianne“.

Auf der zweiten Stufe wird der Mitarbeiter in seiner Funktion angesprochen und ernst genommen. Hier wird der Wert seiner Arbeitsleistungen geschätzt und sowohl durch Lob als auch durch Kritik zum Ausdruck gebracht. Es geht darum, den Mitarbeiter darin zu bestärken, für das Unternehmen einen wertvollen Beitrag zu leisten. Entsprechende Kommentare könnten sein: „Gute Arbeit“, „Danke, dass Sie sich darum gekümmert haben“, „Schön, dass Sie das so schnell erledigt haben“, „Ich schätze deine Leistung, aber an dieser Stelle weiß ich, dass du das besser kannst“.

Auf der dritten Stufe wird der Mitarbeiter als Mensch hinter der Funktion wahrgenommen und angesprochen. Die Führungskraft weiß, was dem Mitarbeiter persönlich wichtig ist, wonach er strebt, und nimmt darauf Rücksicht, etwa durch Angebote wie: „Damit du deine Familie häufiger sehen kannst, bieten wir dir flexible Arbeitszeiten und einen Tag pro Woche im Homeoffice an“, „Wenn Sie diese Position hier anstreben, unterstützen wir Sie mit einer Weiterqualifizierung“.



Selbst- und Fremdwertschätzung

Gut gemacht! Die wohlthuende Wirkung einer solchen Aussage für eine erbrachte Leistung kennt jeder. Das gilt auch für Führungskräfte. Doch wer lobt schon den Chef? Führungskräfte sollten deshalb ihren eigenen Leistungen selbst Wertschätzung entgegenbringen.

Um Werte und damit Wertschätzung authentisch vermitteln zu können, sollten Vorgesetzte immer auch einen Blick auf sich selbst richten. Der Psychologe und Autor Marshall B. Rosenberg beschreibt in seinem Buch „Gewaltfreie Kommunikation“, dass Wertschätzung und Selbstwert nahe beieinanderliegen: Menschen mit hohem Selbstwertgefühl würden anderen gegenüber häufiger eine wertschätzende Haltung einnehmen und selbst auch häufiger von anderen wertgeschätzt werden.

Blick aufs Positive

Führungskräfte neigen aber dazu, ihre eigenen Leistungen besonders kritisch zu bewerten. Das belegt u. a. der „Führungskräfte-Radar 2019“, den die Bertelsmann-Stiftung in Zusammenarbeit mit dem

Reinhard-Mohn-Institut für Unternehmensführung (RMI) an der Universität Witten/Herdecke erstellt hat. Danach ist etwa jede fünfte Führungskraft überzeugt, den eigenen Ansprüchen an eine Führungsperson nicht gerecht zu werden. Am Ende des Tages habe man oft nicht alles geschafft, was man sich vorgenommen habe. Das Portal für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz hat hierzu eine Handlungshilfe für Führungskräfte erstellt. Hier heißt es: „Richten Sie den Blick statt nur auf die To-do-Liste auch täglich auf die Hat-gut-geklappt-Liste. Holen Sie sich aktiv die guten Momente des Tages in den Sinn. Das stärkt Ihre psychische Widerstandskraft und schärft den Blick für das, was Ihnen wichtig ist.“ Und natürlich sollten Führungskräfte sich auch selbst fragen, was ihre eigenen Wertvorstellungen sind. ▶

Tipp:

Die Handlungshilfe für Führungskräfte „Kein Stress mit dem Stress“ kann kostenfrei bestellt oder heruntergeladen werden:
psyga.info > Unsere Angebote > Führungskräfte > Handlungshilfe für Führungskräfte

Foto: Adobe Stock | © fizkes

Circula



Endlich digital & rechtskonform:



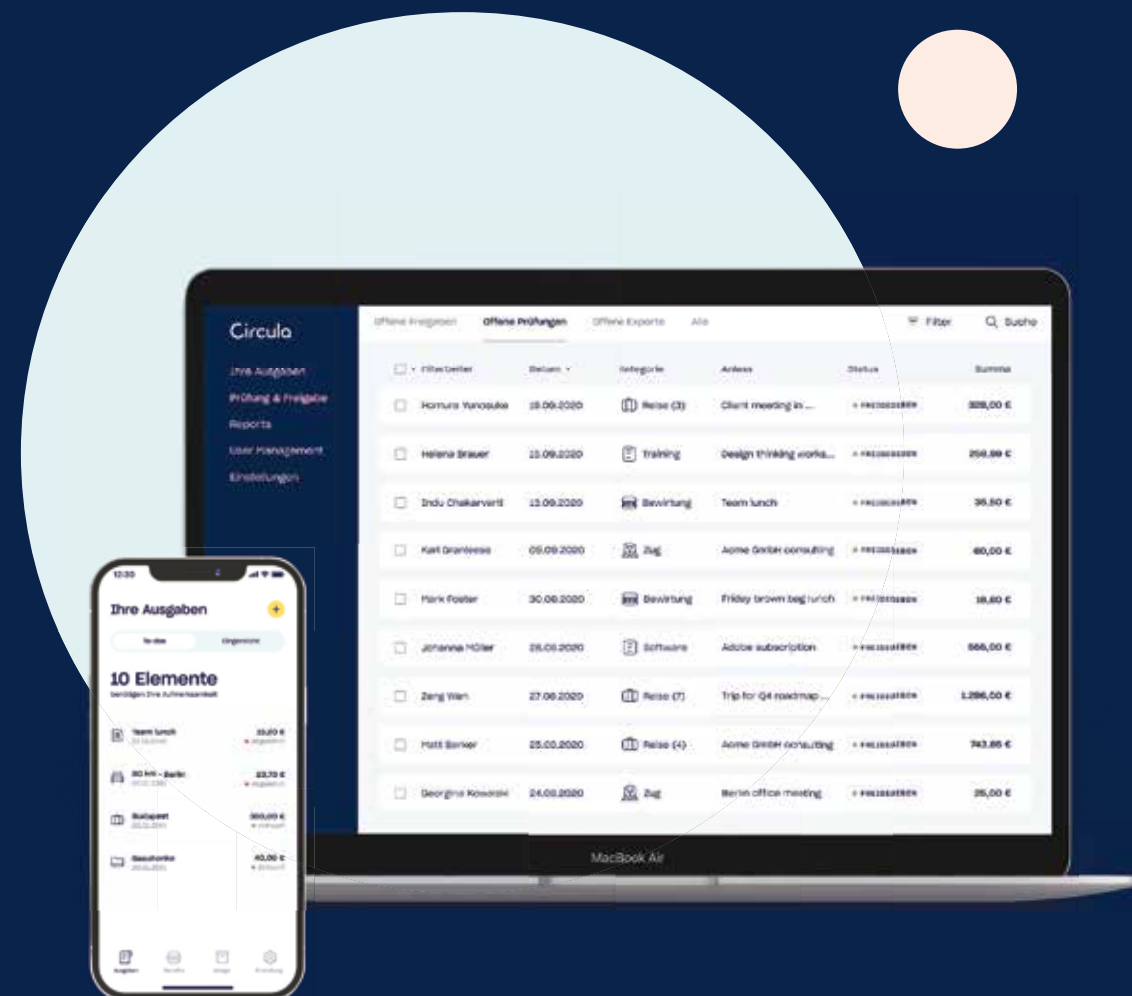
Reisekosten



Mitarbeiter-Benefits



Kreditkarten



Jetzt Sonderkonditionen für
Steuerberater & Mandanten sichern:
www.circula.com/steuerberater

steuerberater@circula.com

030 215 028 64

Wie lässt sich wertschätzend kommunizieren?

Wie man in den Wald hineinruft, so schallt es auch heraus. Mit dieser Weisheit sei fast alles gesagt, meint Coach und Autor Frank H. Sauer. Wertschätzendes Führen beinhaltet allerdings noch etwas mehr ...

„Wertschätzung heißt das zu schätzen, was einen Wert hat. Und Mitarbeiter haben immer einen Wert“, sagt Sauer. Ihren Namen und Geburtstag zu kennen, Leistung anzuerkennen, sich zu bedanken – all das zeigt Wertschätzung und ist die unverzichtbare Basis für ein konstruktives Miteinander. Wertschätzendes Führen setzt aber noch mehr voraus. Das sinnvolle Delegieren von Aufgaben und die gezielte Mitarbeiterentwicklung sind nur dann möglich, wenn eine Führungskraft über die Stärken und Schwächen sowie die persönlichen Werte und Ziele des Beschäftigten Bescheid weiß.

Was ist Ihnen wichtig?

Meist sind den Mitarbeitern ihre eigenen Werte selbst gar nicht bewusst. „Hier kann sich eine gute Führungskraft aber beweisen“, so der Experte. „Sie fragt, was dem Mitarbeiter persönlich wichtig ist.“ Die Aufgabe der Führungskraft ist also, bei der Einstellung, spätestens aber in der täglichen Zusammenarbeit, die individuellen Werte und Bedürfnisse eines Mitarbeiters in Erfahrung zu bringen. Dazu sollte sie das Gespräch mit ihm suchen. Die Führungskraft nimmt sich idealerweise Zeit dafür und erklärt, dass sich der Betrieb gern ein Bild von den Vorstellungen der einzelnen Mitarbeiter machen möchte.

Mögliche Fragen im Mitarbeitergespräch

? Wie geht es Ihnen in unserem Team? Was würde Ihnen die Arbeit erleichtern? Gibt es Verbesserungsmöglichkeiten?

Wie kann ich als Ihre Führungskraft Sie unterstützen, damit Sie Ihre Arbeit gesund und engagiert ausführen können?

? Was sind Ihre beruflichen Stärken? Welche Tätigkeiten machen Ihnen besonders viel Spaß?

Welche Aufgaben belasten Sie eher und warum? Was brauchen Sie, um sich an Ihrem Arbeitsplatz oder im Team wohlfühlen?

? Wie sollte die Arbeitsumgebung sein, damit Sie gute Leistungen erbringen? Mit welchen Kollegen arbeiten Sie besonders gern und fruchtbar zusammen und warum?

Was sind Ihre beruflichen Ziele? Möchten Sie sich schnell weiterentwickeln? Oder sind Sie glücklich, wenn Sie einfach nur Ihren Job gut machen?

? Was ist Ihnen persönlich wichtig? Bei der Arbeit? In der Zusammenarbeit? In Bezug auf Ihr Privatleben? Und wie könnten wir als Arbeitgeber Sie dabei unterstützen, diese Werte zu leben?

In welchen Themengebieten möchten Sie sich weiterbilden?

Was Mitarbeiter von Ihrer Führung als wertschätzend empfinden

Kennt eine Führungskraft die Werte ihrer Mitarbeiter, steht sie immer noch vor der Herausforderung, diese im Arbeitsalltag zu berücksichtigen und insgesamt einen wertschätzenden Führungsstil zu verinnerlichen und umzusetzen. Folgende Grundsätze sind dabei wichtig:

1. Präzise Hilfestellung: Als Ansprechpartner zur Verfügung stehen und dem Mitarbeiter Unterstützung bieten, wenn er diese benötigt.

2. Positives Feedback: Erbrachte Leistungen sehen und anerkennen sowie Erfolgserlebnisse ermöglichen und Engagement würdigen. Lob und Anerkennung unmittelbar und nicht erst lange nach Projektabschluss aussprechen.

3. Konstruktive Kritik: Negatives wertschätzend äußern, mögliche Weiterentwicklungspunkte nachvollziehbar kommunizieren und Hilfe bei der Umsetzung anbieten.

4. Transparentes Kommunizieren: Unternehmens- und Projektziele verdeutlichen; den Sinn von Tätigkeiten erklären; Interesse an neuen Ideen der Mitarbeiter zeigen.

5. Kleine Mitarbeiterfeiern: Erfolge gemeinsam feiern, etwa mit einer Einladung zu einem Mittagessen, bei dem der Mitarbeiter- oder Teamerfolg lobend erwähnt wird.

6. Persönliche Ereignisse: Den Mitarbeiter persönlich wichtig nehmen. Geburtstage und Jubiläen würdigen und auch bei traurigen Ereignissen Anteilnahme zeigen. ▶



85,8 %

der Arbeitnehmer wünschen sich, dass sich ihre beruflichen Ziele im Unternehmen verwirklichen lassen.

Das können jedoch nur 66,5 %.

Quelle: Fehlzeiten-Report des WlDO, 2018

Wie lässt sich wertschätzend kritisieren?

Beim wertschätzenden Führen ist das Feedback-geben eine der wichtigsten Komponenten. Bei aller wohlwollenden Anerkennung: Manchmal gilt es auch, Kritik zu üben.

Mit den folgenden sieben Tipps gelingt das Kritisieren auch auf wertschätzende Art und Weise:

1. Heben Sie positive Aspekte hervor: Fragen Sie sich zunächst: Welche Stärken hat der Mitarbeiter? Was hat er gut gemacht? Nutzen Sie das Positive als Einleitung: „Ich finde es klasse, was Sie für den Teamzusammenhalt tun und dass Sie sich so gut mit unseren Kunden verstehen. Das ist eine wichtige Komponente für unseren Unternehmenserfolg. Die notwendige Aufmerksamkeit für das Arbeitsziel darf darüber aber nicht verloren gehen.“

2. Verwenden Sie eher „Ich“- als „Du“-/„Sie“-Botschaften: Eine „Du“-/„Sie“-Botschaft, womöglich noch in Verbindung mit „bist immer“/„sind immer“, wird als Angriff gewertet. Der erste Impuls ist Gegenangriff oder Verteidigung, beides ist in einem konstruktiven Gespräch nicht zu empfehlen. Die eigene Perspektive zu kommunizieren, führt zu mehr Verständnis, z. B. so: „Ich habe beobachtet, dass Sie an vier von fünf Tagen zu spät kamen. Das ärgert mich, weil ich in der Zusammenarbeit größten Wert auf Zuverlässigkeit lege.“

3. Fragen Sie nach möglichen Ursachen: Für manches Verhalten gibt es triftige Gründe wie Mobbing, Pflege von Angehörigen oder Depression. Das gilt es, sensibel in Erfahrung zu bringen: „Gibt es Gründe für das häufige Zuspätkommen?“

4. Formulieren Sie nachvollziehbar und begründen Sie Ihre Kritik gut: Verstanden und angenommen wird Kritik in der Regel erst, wenn das „Warum“ erklärt wird: „Wird das Produkt nicht rechtzeitig fertig, können die anderen im Team nicht nach dem vereinbarten Zeitplan weiterarbeiten.“



5. Sagen Sie konkret, was Ihr Problem ist: Das ist nicht einfach, aber nur so kann Sie Ihr Gegenüber verstehen: „Ich habe gerade Schwierigkeiten, mit Ihnen zu kommunizieren, weil ich Sie als sehr ablehnend und wenig konstruktiv empfinde, wenn es um Verbesserungsvorschläge geht.“

6. Stellen Sie Ihr Gegenüber nicht bloß: Formulieren Sie konstruktiv und sagen Sie klar, was Sie sich von dem Mitarbeiter wünschen, ohne dass er sein Gesicht verliert: „Ich möchte, dass wir uns jetzt gemeinsam überlegen, wie wir das Problem lösen.“

7. Treffen Sie gemeinsam eine Vereinbarung: Damit den Worten Taten folgen, sollte zum Abschluss des Gesprächs eine Vereinbarung getroffen werden: „Wir einigen uns heute darauf, dass Sie in Zukunft zur vereinbarten Zeit anwesend sind und Ihre Gespräche mit den Kunden zwar führen, aber bitte nicht so ausgedehnt, dass das Arbeitsziel nicht erreicht wird. In zwei Wochen schauen wir noch mal gemeinsam auf den Ablauf.“

Foto: Adobe Stock | © Jeanette Dietl

Das Krankentagegeld der DKV für Steuerberater.

Wer unersetzbar ist, braucht gerade jetzt einen Gesundheitsschutz, der an alles denkt.

Nutzen Sie dazu die Vorteile der Gruppenversicherung mit dem Steuerberaterverband Schleswig-Holstein e.V.:

- ab 36,20 Euro mtl. Beitrag*
- Annahmegarantie für versicherungsfähige Personen
- Absicherung der weiterlaufenden Kosten des Geschäftsbetriebes

www.dkv.com/steuerberater



*) Für eine(n) 35-jährige(n) Steuerberater/-in nach Tarif KGTS für 3.000 Euro Krankentagegeld mtl. ab dem 29. Tag. (Stand: 1.3.2022)

DKV
Deutsche Krankenversicherung

Ein Unternehmen der ERGO

Wertschätzende Unternehmenskultur in der Praxis

Wertschätzende Führung zeigt unabhängig von der Größe oder der Branche des Betriebs positive Effekte. Das verdeutlichen u. a. die Hotelkette „Upstalsboom“ und der Glasereibetrieb „Heideglas“.

Ein Beispiel für den radikalen Wechsel der Unternehmenskultur hin zu mehr Wertschätzung ist die Hotelkette „Upstalsboom“ mit rund 750 Mitarbeitern. Nach dem schlechten Ergebnis einer internen Mitarbeiterbefragung setzte sie konsequent einen Paradigmenwechsel für eine ökologische und menschliche Unternehmensführung um. Geschäftsführer Bodo Janssen wollte diesen Transformationsprozess nicht delegieren, sondern damit bei sich selbst anfangen: Über anderthalb Jahre nahm er an Führungsseminaren in einem Benediktinerkloster teil. „Da wurden bei mir Steine ins Rollen gebracht“, sagt er. „Zwei Sätze waren besonders wichtig: ‚Führung ist Dienstleistung und kein Privileg.‘ Und: ‚Nur wer sich selbst führen kann, kann andere führen.‘ Über diese Sätze kam ich ins Nachdenken.“

Werte, Würde, Wandel

Früher seien Entscheidungen zugunsten der Umsätze getroffen worden, auf Kosten der Nachhaltigkeit und der Mitarbeiter. „Das rächt sich irgendwann.“ Die Mitarbeiterkultur sei angstgeprägt gewesen, bis hin zu der Sorge, den Job zu verlieren, weil man irgendwo anecken könnte. In einem ersten Schritt unter dem Motto „radikale Transparenz“ wurden die Mitarbeiter nach ihren Ängsten und Befürchtungen gefragt. Das sollte zeigen: Probleme dürfen angesprochen und gemeinsam gelöst werden. Der zweite Schritt hieß „gemeinsam lernen“: „Wir analysieren: Was war gut? Was war schlecht? Wo wollen wir hin? Zur Transparenz gehört, dass alle Mitarbeiter die unternehmensrelevanten Zahlen kennen.“

Heute ist es für Janssen wichtig, die eigenen Mitarbeiter zu ermutigen, ihre Stärken und ihren persön-

lichen Lebenssinn zu erkunden. Und die betrieblichen Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Mitarbeiter ihre Stärken sinnvoll einsetzen können. Zum Leitbild zählen mittlerweile auch Persönlichkeitsentwicklung und die „Vision von glücklichen Mitarbeitern“. Je nach Möglichkeit wird auf ihre persönlichen Werte und Wünsche Rücksicht genommen, sei es durch Fortbildungen, einen internen Arbeitsplatzwechsel oder Maßnahmen für eine ausgewogenere Work-Life-Balance. Regelmäßige Mitarbeiterseminare beinhalten Themen von der Organisationskultur und der Verantwortung des Einzelnen („Sich selbst und andere führen“) bis hin zu persönlichen Fragen („Was ist für mich wesentlich?“).

Starke Effekte

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter stieg nach einer Weile um rund 80 % und die Weiterempfehlungsrate der Gäste von 92 auf 98 %. In der Folge ließen sich Umsatz und Gewinn deutlich steigern. Krankmeldungen und Fluktuation verringerten sich. Während Angestellte in der Branche im Durchschnitt andert-

halb Jahre in einem Betrieb sind, bleiben „Upstalsboom“-Mitarbeiter im Schnitt sieben Jahre im Unternehmen. Die Erfahrungen von Bodo Janssen lassen sich in seinem Buch „Die stille Revolution: Führen mit Sinn und Menschlichkeit“ nachlesen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Dass das Thema wertschätzende Führung auch in kleineren Betrieben einen hohen Stellenwert einnimmt, zeigt das Beispiel des Glasgroßhandels und der Glaserei „Heideglas“ aus Uelzen in Niedersachsen mit sieben Mitarbeitern. „Wertschätzung fängt bei der Gesundheit der einzelnen Mitarbeiter an“, sagt die Meisterin Tanja Neumann. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit nennt handfeste Gründe für die Einführung eines Gesundheitsmanagements: „Gesunde, motivierte und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erzielen auch überdurchschnittliche Leistungen.“ Jeden Montag stehe deshalb ein frischer Obstkorb im Betrieb bereit. Für das „Power-napping“ nach dem Mittagessen gibt es zwei Liegen, um sich kurz auszuruhen. Mit Unterstützung der AOK habe „Heideglas“ erfolgreich ein BGM eingeführt, etwa um ergonomische Arbeitsplatzbedingungen zu schaffen und regelmäßige Sporteinheiten durchzuführen.

85 %

der Berufstätigen sehen ihre Bedürfnisse am Arbeitsplatz nicht oder nur teilweise erfüllt.

Quelle: Gallup
Engagement Index 2019

Vertrauensvolle Betriebskultur

Wichtig ist Tanja Neumann und Unternehmensinhaber Thorsten Neumann eine gute, menschliche und von Vertrauen geprägte Unternehmenskultur: „Es sind vor allem die sogenannten weichen Faktoren wie Wertschätzung, Gerechtigkeit und Fairness am Arbeitsplatz, die sich positiv auf den Krankenstand und die Motivation auswirken.“ Besonderen Wert lege der Betrieb deshalb auf eine transparente Kommunikation: In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen werden die Beschäftigten z. B. gefragt, ob sie sich durch eine Fortbildung weiterentwickeln möchten oder einfach zufrieden sind, wenn sie ihren Job machen können. „Wir wollen, dass unsere Beschäftigten ihre Stärken ausleben und Freude und Sinnhaftigkeit bei ihren Tätigkeiten empfinden.“ Probleme können offen angesprochen und Verbesserungsvorschläge gemacht werden: Gleichzeitig erhielten die Angestellten das Vertrauen und die Freiheit, ihren Aufgabenbereich verantwortungsvoll selbst zu gestalten. Auch für private Schwierigkeiten habe das Unternehmerpaar ein offenes Ohr: „Dass es in einem Familienbetrieb auch mal möglich ist, das Kind mitzubringen oder flexibel bei einem Pflegefall in der Familie zu reagieren, versteht sich von selbst.“

Quelle: AOK Bremen/Bremerhaven



Welches Handicap hat Ihre Kanzlei?

Haben Sie jetzt gestutzt? „Wie denn ... Handicap – was ist das denn bitte für ein Artikel?“

Wir meinen in unserem Fall das Golf-Handicap. Um es in den passenden Kontext zu bringen: Passt der kulturelle Reifegrad Ihrer Kanzlei (noch) zu den Anforderungen der Absatzmärkte? Bremst sich die Kanzlei womöglich schon selbst? Woher weiß ich, ob Bewerber*innen die passende „Platz“-Reife für meine Kanzlei haben? Welche Werte sind mir persönlich wichtig im Leben?



Fabian Büser

Ein Punktesystem, wie Sie es zur Ermittlung des Handicaps im Golfsport kennen, um die kulturelle Reife einer Organisation zu bestimmen – das geht nicht! Oder doch?

Bevor ich diesen Gedanken vervollständige, möchte ich Ihre Aufmerksamkeit zu Beginn noch einmal auf den Begriff „kulturelle Reife“ lenken und mit Ihnen meine Gedanken teilen, was es mit diesem Begriff – bezogen auf den Kanzleikontext – eigentlich auf sich hat.

Was bedeutet kulturelle Reife im Kanzleikontext?

Wo sich ein Mensch verändert, verändert sich sein System. Wo sich ein System verändert, verändern sich auch die Menschen. Wenn wir von Reife sprechen, dann sollten wir uns zunächst von der Vorstellung lösen, dass damit ein einzelnes Objekt (Mensch, Organisation oder Gruppe) gemeint ist. Denn Menschen und Systeme bedingen sich gegenseitig, und somit ist kulturelle Reife eigentlich immer im Fluss und als Prozess zu betrachten.

Claire W. Graves beschreibt 1981 etwas, was wir heute als sogenannte Coping-Mechanismen bezeichnen. Coping-Mechanismen bezeichnen das gegenseitige Bedingen eines Menschen und der Systeme dieses

Menschen. Graves geht dabei davon aus, dass es unterschiedlich komplexe Systeme gibt und der Mensch sich während seines gesamten Lebens in einer biopsychosozialen Entwicklung zu einem „reifen“ Menschen befindet. Dabei werden ältere, niederrangige, weniger komplexe Systeme neueren, höherrangigen, komplexeren biopsychosozialen Systemen untergeordnet.

Diese Systeme wechseln zwischen dem Fokus auf die äußere Welt mit dem Versuch, diese zu verändern, dem Fokus auf die innere Welt und darauf, mit der Welt in Einklang zu kommen. Dabei geht es um das Ziel und die Möglichkeit, sich in jedem Teil des Systems abwechselnd in das nächste System zu verändern.

Menschen tendieren normalerweise dazu, ihr biopsychosoziales Sein anzupassen, wenn sich die Lebensumstände verändern. Wenn ein Mensch sich auf einem Existenzlevel befindet, hat er auch sämtliche Aspekte dessen inne. Seine Gefühle, Motivation, Konzepte, psychische Krankheiten, Glaubenssätze sowie Vorlieben für bestimmte Management- und Erziehungskonzepte sind alle passend zu diesem Zustand.

Denkt man diesen Gedanken weiter auf eine gesamte Organisation, so ergibt sich daraus zunächst ein buntes Bild vielfältiger Wertvorstellungen, aus denen sich wiederum ein gesamtulturell akzeptiertes Normmuster abzeichnet, aber eben auch Spannungsfelder entstehen können.

Stellen Sie sich nur einmal den Partner oder die Partnerin einer Kanzlei und den Sachbearbeiter oder die Sachbearbeiterin selbiger vor und fragen Sie sich, was den beiden Personen bei ihrer Arbeit wichtig ist. Vielleicht werden Sie gemeinsame Nenner wie „Qualitätsanspruch“ oder „Struktur“ finden, aber



die meisten Wertvorstellungen werden auseinanderliegen und können sogar zu regelrechten Spannungsfeldern werden. Was dem einen Energie gibt, raubt dem anderen Energie in höchstem Maße.

Kann man die kulturelle Reife nun messen oder nicht?

Managende messen gerne. Denn Zahlen versprechen ihnen Sicherheit: Mit ihnen bewerten sie Projekte, begründen Entscheidungen und überzeugen Mitarbeitende. Dinge, die sich nicht messen lassen, werden in den Chefetagen deshalb oft skeptisch beäugt: Soft Skills, Weiterbildung und Mitarbeitermotivation etwa. Oder die Kanzleikultur: Obwohl sie allgemein für den Erfolg eines Unternehmens als wichtig erachtet wird, setzt man sich kaum ernsthaft mit dem Thema auseinander – ein Fehler, denn die Kanzlei- oder Unternehmenskultur einer Firma basiert oft auf Erfolgsrezepten aus der Vergangenheit. Wer hier zu eingefahren war, dem ist das im vergangenen Jahr durch die Corona-Pandemie sicher schmerzlich auf die Füße gefallen, und nun wird verzweifelt nach den

kreativen Köpfen und der nötigen neuen Struktur für mehr Flexibilität gesucht. Unternehmen können sich eine solche Unbeweglichkeit und Prinzipientreue heute also immer weniger leisten. In einem sich ständig ändernden Marktumfeld müssen Firmen vielmehr wandlungsfähig sein und sich neuen Bedingungen schnell anpassen können – und zwar ohne den festen Kern ihres inneren Wertesystems zu verraten.

Warum es gerade jetzt wichtig ist, sich seiner Werte und Grundsätze bewusst zu werden

Mit dem aktuellen Blick auf die Corona-Situation befindet sich zwangsläufig jeder Mensch in einem oder mehreren Systemen, die sich verändern. Egal ob berufliches, familiäres oder sonstiges System – die Veränderung lässt sich nicht vermeiden. Es ist also spannend, gerade jetzt einen Blick auf unsere Werte zu werfen (also darauf, was uns wichtig ist, woraus wir Energie ziehen und was uns Energie raubt) und richtig einzuordnen, was bei uns und um uns herum passiert. ►

Hier finden Sie einige Schlüsselfragen, die Ihnen beim Finden Ihrer eigenen Werte helfen können:

- ▶ Was ist mir gerade in dieser besonderen Situation besonders wichtig oder wichtig geworden?
- ▶ Ohne was möchte ich nicht leben?
- ▶ Wie könnte ein Leitprinzip für mein zukünftiges Leben lauten?
- ▶ Gibt es in der aktuellen Situation etwas, was ich wirklich vermisste? Oder was würde ich wirklich vermissen, wenn ich es nicht mehr hätte? (Und welcher Wert steckt dahinter?)
- ▶ Wofür habe ich gekämpft oder wofür kämpfe ich gerade? (Und welchen Wert habe ich dabei verteidigt?)
- ▶ Habe ich in den vergangenen Wochen durch die Stresssituation und den Druck vielleicht einmal unangemessen oder anders reagiert als sonst? (Welcher Wert wird hier missachtet?)
Anmerkung: Immer wenn Sie sich schnell zwischen verschiedenen Verhaltensweisen entscheiden müssen, werden Sie in der Regel danach handeln, was Ihnen im Augenblick am wichtigsten und wertvollsten ist. Hier treten Ihre wahren Werte zutage.
- ▶ Was sind die Ursachen, wenn ich mich nicht wohlfühle in meiner Haut? Anmerkung: Wenn Sie sich unwohl fühlen in Ihrer Haut, deutet dies darauf hin, dass Sie gerade gegen einen Ihrer Werte handeln. Achten Sie darauf, was genau Ihr Unwohlsein auslöst, und spüren Sie so einen Ihrer tiefer liegenden Werte auf.

Haben Sie etwa neun Werte oder mehr aufgeschrieben? Toll! Dann überlegen Sie zu jedem Wert nun, ob dieser Wert eher einen WIR- oder einen ICH-Bezug hat. Es ist dabei sehr wichtig, dass Sie selbst beurteilen, um welche Orientierung es sich dabei handelt. Der Wert „Erfolg“ kann z.B. bei der einen Person einen sehr hohen ICH-Bezug haben, weil die Person

vor allem auf ihren eigenen Erfolg achtet. Bei einer nächsten Person kann der Begriff „Erfolg“ hingegen für ein Erlebnis mit einer Mannschaft stehen und somit eher im WIR-Bezug stehen. Es kann interessant sein, auch einmal eine Gegenüberstellung zu machen, wie viel ICH- bzw. WIR-Bezug sich in meinen Werten findet.

Vielleicht finden Sie noch passendere Worte, die einen Ihrer Werte beschreiben. Ist es wirklich „Erfolg“ oder trifft es vielleicht „Gipfelglück“ oder „Ergebnisorientierung“ besser?

- ▶ Betrachten Sie sich selbst wie eine Marke, die Sie verkaufen wollen.
- ▶ Was ist Ihr Alleinstellungsmerkmal?
- ▶ Welche drei Werte würden Sie auf Ihre Visitenkarte schreiben, um Ihrem Umfeld zu zeigen, wer Sie sind und was Ihnen wichtig ist?

Sie kennen nun die wichtigsten Werte in Ihrem Leben! Es gibt nur wenige Menschen, die ihre Werte klar benennen können. Sie gehören jetzt dazu!

Change braucht Wertekultur

Die eigenen grundlegenden Werte sollte zum einen jeder Mensch gut kennen, aber auch eine Organisation – und zwar so gut wie ihre Bilanzkennzahlen oder Produktionsprozesse. Hier setzen inzwischen verschiedene Beratungstools wie 9 Levels oder persolog® EnergyFactors an: Mit den Modellen lässt sich die aktuelle Wertekultur von Personen und Unternehmen eindeutig erfassen und mit zukünftigen Marktanforderungen abgleichen. Die Tools analysieren per Online-Fragebogen, welche Werte und Prioritäten bei einer Person, in einem Team oder einer Organisation dominieren. Aufgrund der Ergebnisse wird das Testobjekt in einem Entwicklungsmodell verortet, das auf dem Graves-Value-System basiert. Diese Position im Modell bildet zum einen den Status quo ab. Zum anderen gibt sie klare Hinweise auf die nächsten möglichen Entwicklungsschritte. Die nämlich können immer nur zur nächsten Stufe des kulturellen Reifemodells führen. Kein Level kann übersprungen werden! Veränderungsprozesse gelingen deshalb nur, wenn sie auf die jeweilige Entwicklungs-

stufe abgestimmt sind: Eine Herangehensweise, die in einem Unternehmen funktioniert, wird in einem anderen, das nicht auf der gleichen Stufe ist, keinen Erfolg bringen.

Gibt es so etwas wie einen Zielzustand?

Nun, diese Frage ist zuletzt eine Frage der inneren Haltung jedes einzelnen Menschen. Gleichwohl möchte ich noch einmal abschließend einen wesentlichen Punkt unterstreichen: Wer Flexibilität und maximales Innovationspotenzial in seiner Organisation erleben möchte, kommt um einen systemischen Blick und die Sichtweisen anderer Menschen nicht herum. Ganz im Gegenteil, wer reifen möchte, schafft das nicht allein – weder als Mensch noch als Organisation. Und somit befinden wir uns eigentlich auf einer lebenslangen Reise. Dazu braucht es in Ihrer Organisation aber vor allem Raum für Reflexion und Menschen, die in der Lage sind, situativ zu reflektieren. Die Kunst, reflektieren zu können, ist vor allem die Kunst, die richtigen Fragen zu stellen und zum richtigen Zeitpunkt bei Meetings oder in Prozessen zu intervenieren. Schaffen Sie also Rollenmodelle für Mitarbeitende, die diese Kompetenz besitzen.

Fazit

Ich möchte Ihnen gerne eines meiner Lieblingszitate von Prof. Gerald Hüther schenken und Sie damit abschließend auf Ihre ganz individuelle Reise entlassen. Ich wünsche Ihnen die richtigen Menschen und Gedanken und freue mich über Ihre Einladung, wenn auch ich Sie als zertifizierter 9-Levels- und persolog® EnergyFactors-Berater auf dieser Reise – mithilfe des passenden Messinstruments – begleiten kann:

„Seine Einzigartigkeit gewinnt ein Mensch nicht mehr dadurch, dass er sich von anderen abgrenzt, sondern indem er sich gemeinsam mit anderen entdeckend, gestaltend, sich kümmernd, Verantwortung übernehmend auf den Weg macht und dabei seine individuellen Potenziale entfaltet. Jeder gehört dazu und alle werden gebraucht.“

Gerald Hüther

Über den Autor

Der Autor: Fabian Büser beschäftigt sich seit zehn Jahren mit dem Thema Erwachsenenbildung. Ursprünglich in der Qualifizierung von IT-Fachkräften gestartet, führte ihn sein Weg in die Personalentwicklung eines Handelsunternehmens, wo er als interner Coach zunächst Verkäufer ausbildete und später verschiedene Projekte in der Organisationsentwicklung begleitete. Als systemischer Coach, zertifizierter 9-Levels-, persolog® EnergyFactors-Berater und Certified Scrum Master moderiert und berät er nun bei Müller + Partner in Veränderungsprozessen. Er unterstützt Persönlichkeiten und Organisationen darin, individuelle Stärken und Kompetenzen zukunftsweisend zu entwickeln, und verhilft auch mal gerne mit einer Kundenbrille zur gewinnbringenden Entscheidung. Kontakt: www.muellerundpartner.de

Müller + Partner unterstützt und gestaltet seit 1995 strategische Personal- und Organisationsentwicklung. Die Arbeit des Teams zeichnet sich vor allem durch maßgeschneiderte Coaching-, Trainings- und Beratungsprojekte sowie eine ausgeprägte Serviceorientierung und intensive Kundenbetreuung aus. Verbindlichkeit sowie qualifizierte, motivierte und persönliche Ansprechpartner im Unternehmen garantieren stets eine professionelle Zusammenarbeit.

Müller + Partner, Unternehmensberatung
Kohlenstraße 116, 34121 Kassel
E-Mail: kassel@muellerundpartner.de

Nutzen Sie die
vollständige **Grund-
steuer-Software**,
bei der Ihre Kanzlei
die Datenhoheit behält.

Opti.Tax Grundsteuer: effizienter,
bequemer, sicherer.



Die offizielle Software folgender Steuerberaterverbände:



Mehr unter: hsp-software.de/grundsteuer-software

DATEV ist wichtig – aber nicht alles

Viele von Ihnen nutzen DATEV, aber nicht alle. Deshalb sind in Opti.Tax Grundsteuer nicht nur die Schnittstellen der DATEV integriert, zum Beispiel DATEVconnect. Opti.Tax Grundsteuer arbeitet reibungslos mit allen wichtigen Kanzlei-Softwares zusammen.

Rechtsgültige digitale Unterschriften

Im Zuge der Grundsteuer-Neuberechnungen müssen etliche Dokumente unterzeichnet und verschickt werden. Mit Opti.Tax Grundsteuer geht's vollständig ohne Papier – dank integrierter Lösung d.velop sign für juristisch gültige digitale Signaturen.

Zusammenarbeit neu gedacht

Daten, Informationen und Freigaben vom Mandanten einholen, Fragen stellen und beantworten – Sie erledigen alles innerhalb der Software. Das macht die Zusammenarbeit zwischen Kanzlei und Mandanten unglaublich effizient und fehlerresistent.

Opti.Tax Grundsteuer – powered by hsp.
Software innovation – made in Germany.

Das aktuelle Interview

*Das aktuelle Interview mit Matthias Voigt,
Leiter des Unternehmensbereiches Stabilisierungsförderung für die Wirtschaft bei der
Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB.SH)*

VN: Sie sind seit Mai 2021 Leiter des Unternehmensbereiches Stabilisierungsförderung für die Wirtschaft bei der Investitionsbank Schleswig-Holstein und verantworten dort die Bearbeitung der Corona-Hilfen. Die derzeitige wirtschaftliche Situation ist noch immer von der Corona-Pandemie geprägt. Im Zentrum stehen dabei die verschiedenen Bundes- und Länderhilfen. Wie beurteilen Sie die derzeitige Situation der Wirtschaft in Schleswig-Holstein?



Matthias Voigt

In den Dienstleistungs-, Veranstaltungs- sowie Gastronomiebereichen sehen wir gerade bei kleineren und mittleren Unternehmen nach wie vor eine angespannte Situation, die auf die Nachwirkungen der Corona-Pandemie zurückzuführen ist. Wir arbeiten daher mit Hochdruck daran, alle Anträge schnell auszu zahlen. Vom Bund vorgegebene vertiefte Prüfungen und notwendige Mechanismen zur Betrugsprävention führen jedoch dazu, dass dies nicht bei allen Anträgen möglich ist. Gleichzeitig sind vermehrt Abstimmungen mit prüfenden Dritten notwendig, da Anträge fehlerhaft gestellt wurden oder unvollständig sind. Ich bin aber angesichts der aktuellen Lockerungsperspektiven für viele Wirtschaftsbereiche in Schleswig-Holstein für den Sommer 2022 zuversichtlich. Die Auswirkungen des furchtbaren Krieges in der Ukraine vermag ich im Moment noch nicht einzuschätzen. Einige Unternehmen mit wirtschaftlichen Beziehungen in die Region spüren sie bereits unmittelbar und über steigende Energiepreise werden sie die gesamte schleswig-holsteinische Wirtschaft erreichen.

VN: Wie viele Anträge wurden bisher in Schleswig-Holstein in den jeweiligen Hilfen gestellt? Wie viele Anträge wurden bisher in den einzelnen Hilfen bearbeitet und wie viele Mittel wurden bereits ausgekehrt?

Seit Beginn der Pandemie haben wir über 115.000 Anträge auf Corona-Hilfen ausgezahlt. Im Bereich der Über-

brückungs-, Neustart- sowie den Härtefallhilfen sind so bis heute etwa 1,6 Milliarden Euro an Unternehmen in Schleswig-Holstein geflossen. Das waren über 60.000 Anträge. Hinzu kommen die Soforthilfen des Bundes und Landes mit etwa 55.000 Anträgen und einem Förder volumen von über 465 Millionen Euro.

VN: Mit wie vielen Anträgen rechnen Sie im Rahmen der Hilfen ÜH III Plus, ÜH IV sowie der Neustarthilfen, deren Förderzeitraum aktuell bis zum 30.06.22 verlängert wurde, in Schleswig-Holstein noch?

Die Antragszahlen sind im Vergleich zu 2021 deutlich rückläufig. Derzeit erreichen uns in der Überbrückungshilfe III Plus zwischen 150 bis 200 Anträge pro Woche. Für die Überbrückungshilfe IV sehen wir seit Bearbeitungsstart Mitte Februar noch geringe Antragszahlen. Wir erwarten jedoch in der Überbrückungshilfe IV Antragszahlen auf dem Niveau der Überbrückungshilfe III Plus bis Juni 2022. Bei den Neustarthilfen erreichen uns ebenfalls weiterhin viele Anträge, ungefähr 200 pro Woche. Zum Ende der Bearbeitungsfristen erleben wir meist noch mal einen deutlichen Anstieg der Antragszahlen.

VN: Welche weiteren Maßnahmen sind auf Bundes- und Landesebene zukünftig noch geplant?

Die beihilferechtliche Grundlage für die diversen Corona-Wirtschaftshilfen ist das Temporary Framework der Europäischen Union. Dieses Regelwerk wird nach unseren aktuellen Informationen zum 30. Juni 2022 auslaufen. Ohne dieses Regelwerk wird es dem Bund und den Ländern schwer möglich sein, vergleichbare Corona-Hilfsprogramme auf den Weg zu bringen. Idealerweise sind sie dann aber auch nicht mehr notwendig. Der Schwerpunkt unserer Tätigkeit wird sich daher nach dem 30. Juni 2022 auf die offenen Anträge konzentrieren. Hinzu kommen die ange-

kündigte Schlussabrechnung für die Überbrückungshilfen und die Endabrechnung für die Neustarthilfen.

VN: Wie wird das Verfahren zu den Schlussabrechnungen laufen?

Im Rahmen der Schlussabrechnung für die Überbrückungshilfen prüfen die Bewilligungsstellen vertieft auf Basis von tatsächlichen Umsätzen und Fixkosten die Antragsberechtigung und die Förderhöhe. Nach der Prüfung werden die Bewilligungsstellen einen endgültigen Schlussabrechnungsbescheid versenden. Damit kann es auch zu einer Rückzahlung von zu viel erhaltenen Fördergeldern kommen.

Für die Schlussabrechnung wird das bekannte Antragsportal mit einigen neuen Features genutzt. Gleichzeitig sind zur Vereinfachung zwei Schlussabrechnungspakete vorgesehen. Damit sollen auch Doppeleingaben von prüfenden Dritten bei Inanspruchnahme von mehreren Programmlinien möglichst vermieden werden. Des Weiteren sollen die Informations-, Kommunikations- und Interaktionsmöglichkeiten zwischen Unternehmen, prüfenden Dritten und Bewilligungsstellen verbessert werden. Die Endabrechnung der Neustarthilfen wird aufgrund des speziellen Antragsverfahrens und der hohen Antragszahlen separat durch den Bund in Abstimmung mit den Ländern vorbereitet.

VN: Wann kann mit dem Verfahren gestartet werden?

Der Bund und der IT-Dienstleister informieren uns regelmäßig über die Vorbereitungen im bundeseinheitlichen Fachverfahren. Dadurch bekommen wir erste Einblicke in die vorgegebenen Prozesse für die Schlussabrechnung. Neben der Technik sind durch die Länder Prüfungsstandards für die unterschiedlichen Förderprogramme zu definieren. Hierbei setzen wir uns für bundeseinheitliche Standards ein. Dies gilt auch für mögliche Rückzahlungsmodalitäten. Wir gehen davon aus, dass ab Ende Mai die ersten Schlussabrechnungspakete durch die prüfenden Dritten erstellt werden können. Wir setzen uns in diesem Zusammenhang für eine Verlängerung der Einreichungsfrist für prüfende Dritte über den 31. Dezember 2022 hinaus bis ins Jahr 2023 ein. Die Endabrechnungen für die Neustarthilfen erfolgen sequenziell und sind für die ersten Neustarthilfen aus 2021 bereits gestartet.

Vor dem Hintergrund der hohen Antragszahlen gehen wir davon aus, dass die vollständige Endabwicklung

der Corona-Wirtschaftshilfen bis ins Jahr 2024 oder auch 2025 reichen kann. Eine Bearbeitung von Schlussabrechnungspaketen wird erst erfolgen können, wenn die Antragsphase weitgehend abgeschlossen ist. Dies ist nach heutigem Stand nicht vor Herbst 2022 zu erwarten.

VN: Die Empfänger der Corona-Soforthilfe waren bis zum 31. Dezember 2021 aufgefordert, zu viel erhaltene Gelder zu melden (Überkompensation). In welchem Umfang wurden die Rückzahlungen bereits gemeldet und wie viel wurde bereits zurückgezahlt? Wie wird die diesbezügliche zukünftige Überprüfung durch die IB.SH ablaufen?

Wir haben von knapp 20 % der Unternehmerinnen und Unternehmer eine Rückmeldung zur Überkompensation erhalten. Dabei wurden uns 88 Millionen Euro als Rückzahlungsbetrag angezeigt, von denen knapp 31 Millionen Euro bereits zurückgezahlt wurden. Wir bieten darüber hinaus erleichternde Ratenzahlungs- und Stundungsmöglichkeiten an. Vertiefte Stichprobenprüfungen sind ab dem späten Frühjahr 2022 geplant. Wir werden auf angemessene Fristen, z. B. bei der Einreichung von Nachweisen und Unterlagen, achten.

VN: Herr Voigt, haben Sie in diesen turbulenten Zeiten noch Zeit für einen Ausgleich in Ihrer Freizeit?

Es bleibt sehr viel zu tun und ich arbeite jeden Tag mit meinem Team intensiv daran, Schritt für Schritt die Abwicklung der Corona-Hilfsprogramme zu verbessern. Ich bin aber zuversichtlich, dass mir in Richtung Sommer wieder mehr Zeit für Familie und Sport bleibt. Lassen Sie mich bitte zum Abschluss noch einen herzlichen Dank aussprechen. Ich möchte den Steuerberaterinnen und Steuerberatern für ihre gute Unterstützung danken. Sie haben wesentlich dazu beigetragen, dass die IB.SH zielgerichtet Corona-Hilfen an die Unternehmen in Schleswig-Holstein geben konnte. All dies musste unter enormem Zeitdruck geschehen. Hinzu kamen ein dynamisches Pandemiegeschehen und damit verbunden regelmäßig neue Hilfsprogramme und weiterzuentwickelnde Förderbedingungen. Insgesamt ist es auch bei diesen anspruchsvollen Rahmenbedingungen gelungen, die schleswig-holsteinische Wirtschaft im Rahmen der Pandemie zu stabilisieren.

Das Interview mit Matthias Voigt führten Dr. Yvonne Kellersohn und Lars-Michael Lanbin.

Geldwäsche durch Annahme von Honoraren – ein Strafbarkeitsrisiko für den Steuerberater?

Das Thema Geldwäsche, insbesondere die Geldwäscheprävention, hat in den letzten Jahren im Berufsstand an Bedeutung gewonnen. Die Risiken für Steuerberater sind vielfältig, u. a. wegen der zahlreichen und bußgeldbewehrten Pflichten nach dem GwG.

Durch die Verschärfung des Geldwäschetatbestandes (261 StGB) zum 18.03.2021 hat sich das Strafbarkeitsrisiko für Steuerberater noch einmal erhöht. Von besonderer Praxisrelevanz ist die Frage der Strafbarkeit wegen Geldwäsche durch Honorarannahme, da es sich hierbei um einen alltäglichen Vorgang handelt. Wann besteht tatsächlich eine solche Gefahr und wie kann der Berater sich schützen?



Dr. Gregor Feiter

Ein typischer Fall aus der Praxis: die Annahme eines neuen Mandats

Einer Steuerberatungsgesellschaft wird ein neues Mandat mit dem Auftrag der „Rettung einer verunglückten Umstrukturierung“ angetragen. Bei dem Mandat handelt es sich um ein bargeldintensives Handelsunternehmen. Im Rahmen der Auftragsannahme überträgt der Mandant des Weiteren die Lohn- und Finanzbuchführung, die Jahresabschlusserstellung und die Erstellung der Steuererklärungen – einschließlich der Vorjahre. Bereits kurz nach Aufnahme der Tätigkeit stellt der Steuerberater bei der Sichtung der Unterlagen Unregelmäßigkeiten fest, die den Verdacht begründen, dass die vereinnahmten Gelder zumindest in Teilen aus rechtswidrigen Taten stammen. Die Steuerberatungsgesellschaft legt das Mandat unverzüglich nieder. Eine Verdachtsmeldung wird wegen des Privilegs nach § 43 Abs. 2 GwG nicht abgegeben. Die Steuerberatungsgesellschaft ist unschlüssig, ob

sie die erbrachten Leistungen ohne Strafbarkeitsrisiko abrechnen kann.

Das Strafverteidigerprivileg bei der Honorarannahme: Nur sichere Kenntnis schadet

Hinsichtlich der Annahme von Strafverteidigerhonorar hat das BVerfG bereits 2004 entschieden (BVerfG vom 30.03.2004, 2 BvR 1520/01 und 2 BvR 1521/01, NJW 2004, 1305, 1311 ff.), dass eine

Strafbarkeit wegen Geldwäsche nur dann vorliegt, wenn der Strafverteidiger im Augenblick der Annahme des Honorars sichere Kenntnis von der Herkunft des Geldes aus einer Katalogtat hat (sog. Vorsatzprivileg). Ob sich diese Entscheidung – wie von Teilen der Literatur gefordert (Weigell/Görlich, DStR 2016, 2178, 2180 m. w. N.) – auch auf Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte in Zivilsachen übertragen lässt, war lange unklar. Das am 18.03.2021 in Kraft getretene Gesetz zur Verbesserung der strafrechtlichen Bekämpfung der Geldwäsche hat die Rechtsprechung des BVerfG zur (fehlenden) Geldwäschestrafbarekeit bei der Honorarannahme von Strafverteidigern in § 261 Abs. 1 Satz 3 StGB ausdrücklich geregelt. Eine Erweiterung auf Steuerberater ist leider nicht erfolgt. DStV und BStBK hatten dies eindringlich gefordert, da durch die Abschaffung des Vortatenkatalogs und die Erweiterung der Geldwäschevortaten auf alle Straftaten (auch einfache Steuerhinterziehung) speziell für Steuerberater als intime

Kenner der wirtschaftlichen Verhältnisse und der Zahlungsvorgänge ihrer Mandanten ein besonders hohes Risiko besteht, sich bei der Honorarannahme der Geldwäsche strafbar zu machen. Da der Gesetzgeber der Forderung nicht gefolgt ist, bleibt es aber bei der Beschränkung des Vorsatzprivilegs auf Strafverteidiger. Steuerberater sind von diesem Privileg also nur dann erfasst, wenn sie ausnahmsweise als Strafverteidiger tätig werden.

Bedingter Vorsatz im Zeitpunkt der Annahme des Honorars

Selten liegen die Fälle so eindeutig wie in dem vom BVerfG im Jahr 2004 entschiedenen Fall. Dort hatten die Strafverteidiger einen Honorarvorschuss i. H. v. ca. 100.000 Euro in bar vereinnahmt, obwohl sie sicher wussten, dass dieses Bargeld aus einem betrügerischen Schneeballsystem herrührte. Stammen die Gelder hingegen nur zum Teil aus rechtswidrigen Taten und werden diese Gelder (egal ob Bar- oder Giralgelder) mit legalen Finanzmitteln vermengt, gilt Folgendes: Das Guthaben auf dem Konto ist insgesamt taugliches Tatobjekt einer Geldwäsche, wenn der deliktische Anteil bei wirtschaftlicher Betrachtung nicht völlig unerheblich ist, was der BGH bei einem deliktischen Zufluss zwischen 5,9 % und 35 % bejaht hat (BGH v. 20.05.2015, 1 StR 33/15, NJW 2015, 3254). Für den subjektiven Tatbestand genügt es, wenn der Steuerberater die tatsächliche Herkunft des Geldes aus einer Vortat (in dem o. g. Umfang) als eine von verschiedenen Möglichkeiten einkalkuliert. Der Geldwäscher braucht weder den konkreten Vortäter noch die genauen Einzelheiten der rechtswidrigen Vortat zu kennen (BT-Drs. 19/24180, 37). Bei der Risikoabwägung, die der Steuerberater anstellen muss, wenn er in einer für ihn rechtlich unsicheren Situation Honorare vereinnahmt, sind immer die Umstände des Einzelfalls maßgeblich. Nachteilig können sich in diesem Zusammenhang eine außergewöhnliche Höhe des Honorars oder die Art und Weise der Erfüllung der Honorarforderung (Barzahlung) auswirken. Wenn es um die Einschätzung des Risikos einer Strafverfolgung geht, ist zu berücksichtigen, dass den Strafverfolgungsbehörden von Verfassung wegen Zurückhaltung auferlegt ist. Die Staatsanwaltschaft ist an den Grundsatz

der Verhältnismäßigkeit gebunden und muss in diesem Zusammenhang den mit der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens verbundenen Eingriff in die Berufsausübungsfreiheit des Steuerberaters berücksichtigen. Aus pragmatischer Sicht werden die Strafverfolgungsbehörden zudem immer dem Umstand Rechnung tragen müssen, der mit den Beweisschwierigkeiten hinsichtlich der inneren Tatseite verbunden ist. Vor dem Hintergrund dieser besonderen Situation muss jeder Steuerberater unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls entscheiden, ob er durch die Inrechnungstellung seiner Leistungen und die Annahme des Honorars das Risiko einer Strafverfolgung wegen Geldwäsche eingehen will.

Durch Vorschüsse Strafbarkeitsrisiko wegen Geldwäsche eliminieren

Da der maßgebliche Anknüpfungszeitpunkt für die Strafbarkeit wegen Geldwäsche der Zeitpunkt der Annahme des Honorars ist, lassen sich die aufgezeigten Strafbarkeitsrisiken leicht vermeiden, indem der Steuerberater vor Beginn der Tätigkeit von seinem Vorschussrecht Gebrauch macht und einen angemessenen Vorschuss vereinnahmt. Das Honorar würde dann zu einem Zeitpunkt fließen, in dem er noch keine Kenntnis von der inkriminierten Herkunft der Gelder hat. Bei neuen und insbesondere unübersichtlichen Mandaten sollte der Steuerberater generell von diesem Recht Gebrauch machen. Er minimiert dadurch nicht nur sein Honorarausfallrisiko, sondern – wie der vorliegende Fall zeigt – auch das Risiko, durch die Annahme von Honoraren wegen Geldwäsche verfolgt und gegebenenfalls bestraft zu werden.

Zur Person

RA Dr. Gregor Feiter ist Geschäftsführer der Steuerberaterkammer Düsseldorf und stellv. Geschäftsführer des Steuerberaterverbandes Düsseldorf, Mitglied des Ausschusses „Steuerberatungsrecht“ der BStBK, Autor und Referent zu Themen rund um das Berufs- und Vergütungsrecht.

Dr. Gregor Feiter

„Die Uhr tickt“: Bestehende Entgeltumwandlungen sind ab 2022 zuschusspflichtig

Für Arbeitgeber endet die Übergangsfrist am 31.12.2021. Versäumnisse verjähren nicht ohne Weiteres.

Im Jahr 2018 wurde eine gesetzliche Zuschusspflicht auf Entgeltumwandlungen eingeführt. Ziel ist die Weitergabe der aufgrund der Entgeltumwandlung gesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Arbeitgeber sind verpflichtet, 15 % des Entgeltumwandlungsbetrags in die Direktversicherung, die Pensionskasse oder den Pensionsfonds einzuzahlen. Der Arbeitgeber muss aber nicht mehr bezuschussen, als er infolge der Entgeltumwandlung einspart, daher kann der Zuschuss auch komplett entfallen (§ 1a Abs. 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG)).



Ulrich Berger

Die gesetzliche Zuschusspflicht kann außerdem durch abweichende Tarifverträge verdrängt werden. Deren Regelungen zu einer Zuschusspflicht gehen dann vor.

1. Zuschusspflicht gilt für neue Entgeltumwandlungen seit 01.01.2019

Für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen gilt die gesetzliche Zuschusspflicht bereits seit dem 01.01.2019. Viele Arbeitgeber haben ihre Systeme umgestellt und insbesondere Versorgungsordnungen dazu genutzt, die neue Zuschusspflicht sicherzustellen bzw. bislang freiwillig gewährte Zuschüsse in die gesetzliche Zuschusspflicht zu integrieren.

2. Zuschusspflicht für ältere Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab 01.01.2022

Für ältere Entgeltumwandlungsvereinbarungen gilt gemäß § 26a BetrAVG eine Übergangsfrist. Danach

gilt die Zuschusspflicht für „individual- oder kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen werden, erst ab dem 1. Januar 2022“. Der Gesetzgeber berücksichtigt damit den Sonderaufwand, der für die Umstellung von Bestandsverträgen und den Eingriff in teilweise langjährig etablierte Strukturen entsteht.

Arbeitgebern, die ihren Bestand noch nicht aufgearbeitet haben, verbleibt nicht mehr viel Zeit, sich um die Altfälle zu kümmern. Verträge müssen geprüft, Mitarbeiter informiert, Entgeltumwandlungs-

vereinbarungen ggf. geändert werden. Kontakt mit dem Versorgungsträger ist aufzunehmen, um auszuloten, wie der Zuschuss bestenfalls umgesetzt werden kann. Natürlich bedarf es einer Abstimmung mit der Lohnbuchhaltung. Wichtig ist der Kontakt mit dem zuständigen Versicherungsvermittler, um die nötigen versicherungstechnischen Fragen zu klären.

3. Langfristige Haftung für versäumte Zuschüsse

Versäumt es der Arbeitgeber, seiner gesetzlichen Zuschusspflicht nachzukommen, haftet er aufgrund der gesetzlichen Einstandspflicht für Einbußen, die dem Mitarbeiter in der Rentenphase entstehen (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG). Das hat insbesondere Konsequenzen für die Verjährung von Ansprüchen. Sie beginnt erst mit Eintritt des Versorgungsfalls und dauert 30 Jahre. Eine Haftung für nicht gezahlte Beiträge besteht unabhängig von der Verjährung von Beiträgen langfristig. Mitarbeiter können theoretisch bis zur Rentenphase abwarten, um Ansprüche durchzusetzen.

4. Herausforderungen bei der Umsetzung – eine Versorgungsordnung kann helfen

Erprobt hat sich bei vielen Arbeitgebern die Zahlung eines pauschalen Zuschusses von mindestens 15 %. Zwar nimmt der Arbeitgeber unter Umständen mehr Geld in die Hand, als er muss, dafür wird die Komplexität stark reduziert und die Betriebsbindung gefördert.

Möglich ist auch eine Differenzierung, die bestenfalls durch eine Versorgungsordnung geregelt ist: Jeder erhält 15 % Zuschuss mit Ausnahme der Mitarbeiter, die ein Gehalt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung umwandeln. Die Beitragsbemessungsgrenze sollte aus Sicht der Sozialversicherungsträger nicht anhand des Jahresgehalts, sondern anhand des Monatsgehalts ermittelt werden.

Hat sich der Arbeitgeber für einen pauschalen Zuschuss auf den Bestand entschieden, könnte alles ►

DER SCHLÜSSEL FÜR HOME UND OFFICE

Förster IT bringt Sie in die Microsoft Cloud – DSGVO-konform auf deutschen Servern. Gemeinsam finden wir Ihre ideale IT-Lösung.

Vereinbaren Sie mit uns einen unverbindlichen Beratungstermin. Wir freuen uns auf Ihren Anruf oder eine E-Mail.



ganz einfach sein. Einfach den Beitrag um 15 % erhöhen. Fertig. Die Umsetzung der Zuschusspflicht ist für Altfälle aber mitunter komplex. Je älter der Vertrag und je exotischer der Versorgungsträger, desto schwieriger gestalten sich Anpassungen.

Einer Beitragserhöhung steht entgegen, dass manche Versicherungs-, Pensionskassen- oder Pensionsfondsverträge überhaupt nicht mehr erhöht werden können. Dies hängt maßgeblich vom Anbieter und den Vertragsbedingungen des Vorsorgeproduktes ab. Mancher Anbieter ist im „Run-Off“ und bietet kein Neugeschäft mehr, was eine Erhöhung unmöglich macht. Auch kann beispielsweise bei Bestandsverträgen, die unverändert nach § 40b EStG a.F. pauschal besteuert werden, eine Erhöhung des Vertrags den steuerlich geförderten Rahmen sprengen. Die Beitragserhöhung ist daher nicht das Allheilmittel.

5. Prüfungsschritte bei der Umsetzung

Daher kann der Arbeitgeber folgende Varianten prüfen, die konform zur Rechtsansicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sind:

- 1** Kommt eine Erhöhung des bestehenden Versorgungsvertrags in Betracht (falls versicherungstariflich möglich bzw. sinnvoll)?
- 2** Ist die Einzahlung des Zuschusses in einen Neuvertrag versicherungstariflich möglich?
- 3** Kann der Mitarbeiter seine Gehaltsumwandlung absenken, sodass sich der Arbeitgeber am Beitrag beteiligen kann?

Alle Varianten dürften gleichberechtigt nebeneinanderstehen, wenngleich die notwendige gesetzliche Klarheit fehlt.

Die Umstellung auf Mischfinanzierung (Variante 3) erfordert grundsätzlich eine einvernehmliche Änderung der Entgeltumwandlungsvereinbarung für jeden

Einzelfall. Diese Anpassung kann aber nach abstrakten Grundsätzen (z. B. „Reduzierung der Entgeltumwandlung auf 100/115 des bisherigen Betrags“) erfolgen.

Wird die Entgeltumwandlungsvereinbarung im Einzelfall geändert, ist die sogenannte „atmende“ Entgeltumwandlung eine Möglichkeit, den Zuschuss geschickt und nachhaltig umzusetzen: Schwankt der Arbeitgeberzuschuss in der Zukunft, wird der Umwandlungsbetrag entsprechend erhöht oder reduziert. Der Beitrag an den Anbieter bleibt gleich. Die Entgeltumwandlungsvereinbarung wirkt dann nachhaltig bei vielen verschiedenen Konstellationen (gesetzliche Änderungen des Zuschusses, Änderungen der Beitragsbemessungsgrenzen, andere Sozialversicherungsbeitragsätze etc.).

Arbeitsrechtlich sind die Varianten 1 und 2 grundsätzlich nicht einwilligungspflichtig, da sie lediglich eine Erhöhung der Zusage bewirken. Eine Einwilligung nach dem Versicherungsvertragsgesetz ist für Einzelverträge in der betrieblichen Altersversorgung nicht mehr erforderlich (§ 150 Abs. 2 VVG). Allerdings ist eine Mitwirkung aus datenschutzrechtlichen oder versicherungstechnischen Gründen häufig von Vorteil.

Bei den anstehenden Maßnahmen sollte der zeitliche Aufwand nicht unterschätzt werden. Durch ein koordiniertes Vorgehen in enger Kooperation mit dem Versicherungsvermittler lässt sich die Zuschusspflicht auf den Bestand bis zum 31.12.2021 aber gut umsetzen. Um ein strukturiertes Prozedere, Transparenz und eine Gleichbehandlung in der Belegschaft sicherzustellen, empfiehlt sich daneben eine gut durchdachte Versorgungsordnung.

Ulrich Gerber
Industrie-Pensions-Verein e. V., Berlin



> Firmen und Freie Berufe
> Cyberversicherung



Starke Lösungen
und Expertise:
von Spezialisten
für Spezialisten.

Reale Sicherheit
für die digitale
Arbeitswelt

Die Anzahl der Angriffe auf IT-Systeme nimmt kontinuierlich zu. Aus der Nutzung des Internets und vernetzter Kommunikationsgeräte resultiert auch für Steuerberater und Wirtschaftsprüfer eine Vielzahl von Risiken. Aus diesen Gründen ist es notwendig, sich für den Fall der Fälle abzusichern. Die HDI Cyberversicherung bietet Ihnen einen umfangreichen Schutz und professionelle Soforthilfe rund um die Uhr, 365 Tage im Jahr. IT-Sicherheitstrainings für Ihre Mitarbeiter runden das Sicherheitspaket zusätzlich ab. Und damit Sie immer auf dem neuesten Stand sind, ist die Leistungs-Update-Garantie kostenfrei enthalten.

In Kooperation mit



HDI Vertriebs AG
Herr Tobias Schürings
Leiter Regionaldirektion
Hamburg

Sachsenstraße 8
20097 Hamburg
T 040 44199-520
M 0162 3896204
tobias.schuerings@hdi.de

Der DStV stellt sich vor

Das Referat Recht und Berufsrecht – Praxistauglichkeit der beruflichen Rahmenbedingungen im Fokus

Das Berufsrecht bildet die zweite wichtige Säule innerhalb der Europa- und Berufsrechtsabteilung des Deutschen Steuerberaterverbandes e.V. (DStV). Geleitet wird das Referat Recht und Berufsrecht von Christian Michel. Als Rechtsanwalt behält er die aktuellen Entwicklungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen und ihre Auswirkungen auf die Arbeit der steuerberatenden und prüfenden Berufe im Blick. Für den nötigen Input aus der Praxis sorgt nicht nur der enge Austausch mit den zuständigen Präsidiumsmitgliedern. Fachlich unterstützt wird die Arbeit zudem durch den Rechts- und Berufsausschuss. Auch die Koordinierung der Arbeit des Verbändeforums IT und des Arbeitsstabs Versicherungsfragen fällt in den Aufgabenbereich des Referats. Organisatorisch unterstützt wird die Referatsarbeit durch Gabriela Jahnke. Sie ist zuverlässige Ansprechpartnerin, wenn es um die Koordinierung von Gesprächsterminen und Sitzungen oder andere Anfragen geht.



RA Christian Michel

Das breite Aufgabenspektrum der Referatsarbeit lässt sich anhand einiger Beispiele aus der jüngeren Zeit gut verdeutlichen:

Fokus 1: Wachsende Aufgaben in Zeiten von Corona bewältigen

Die besondere Stellung des Berufsstands als Organ der Steuerrechtspflege ist bekanntermaßen berufsrechtlich verankert. Die damit verbundene besondere Verantwortung wurde mit dem Beginn der Coronakrise schlagartig in den öffentlichen Fokus gerückt. Der Berufsstand hat sich dieser Herausforderung gestellt und die Beantragung der staatlichen Corona-Hilfen für die betroffenen Unternehmen als sogenannter prüfender Dritter übernommen, und zwar zusätzlich zu den regulären Aufgaben. Hier war die Einbindung des

DStV in die Austauschrunden mit dem Bundeswirtschaftsministerium (BMWi), dem Bundesfinanzministerium (BMF) und Ländervertretern von essenzieller Bedeutung. Im Tandem, bestehend aus DStV-Präsident Torsten Lüth und Referatsleiter Christian Michel, konnten wir den fachlichen Input aus der Kanzleipraxis und auf der rechtlichen Seite sicherstellen.

Doch die Herausforderungen halten weiterhin an. Ungeachtet der Entwicklung der Corona-Lage in diesem Winter wird die Abwicklung der massenweisen Schlussabrechnungen bei den Corona-Hilfen für den Berufsstand noch einmal eine große Kraftanstrengung bedeuten. Hier muss es darum gehen, das Verfahren für die anstehenden Schlussabrechnungen so auszugestalten, dass sie effizient und in einem praxisgerechten Verfahren durch die Kanzleien abgewickelt werden können, und zwar sowohl IT-technisch als auch organisatorisch. Hier sind wir bereits in einem engen Austausch mit dem BMWi, um unsere Forderungen und Erwartungen zielgerichtet in die Diskussionen mit Bund und Ländern einzubringen.

Fokus 2: Vertretungsbefugnisse des Berufsstands klarstellen

Zusätzlich zu den Corona-Hilfen haben die Kanzleien während der Pandemie massenweise Anträge auf Kurzarbeitergeld (KUG) für die betroffenen Unternehmen gestellt. Hier hat sich gezeigt, wo in der Praxis der Schuh nach wie vor drückt. Die Vertretungsbefugnisse dürfen sich nicht nur auf die KUG-Anträge beschränken. Alle sozialversicherungsrechtlich relevanten Daten aus der Lohn- und Gehaltsbuchführung liegen in den Kanzleien. Deshalb müssen die Berufsangehörigen bei Unklarheiten oder im Streitfall auch gerichtlich und außergerichtlich tätig werden dürfen. Für den Bereich

der Corona-Hilfen konnten wir erreichen, dass die Vertretungsbefugnisse des Berufsstands im verwaltungsgerichtlichen Verfahren gesetzlich geregelt wurden. Dies war ein wichtiger Schritt im Interesse der betroffenen Unternehmen und für die praktische Arbeit in den Kanzleien. Eine solche gesetzliche Klarstellung steht mit Blick auf das KUG allerdings bislang noch aus. Gleiches gilt für das Statusfeststellungsverfahren. Die hierzu ergangene Rechtsprechung bildet die Anforderungen der Praxis in keiner Weise zutreffend ab. Die Mandantenunternehmen erwarten auch hier zu Recht eine Betreuung aus einer Hand. Eine Klarstellung zu den Vertretungsbefugnissen im Bereich des Sozialversicherungsrechts ist überfällig. Dafür werden wir uns mit aller Kraft einsetzen.

Fokus 3: Modernisierung der Berufsausbildung voranbringen

Ein weiteres Arbeitsfeld des Referats Recht und Berufsrecht bildet der Bereich der beruflichen Bildung. Hier setzen wir uns bereits seit vielen Jahren für eine Förderung des Berufsnachwuchses ein. Wir sind sicher, nur so dem Fachkräftemangel etwas entgegensetzen zu können. Das beginnt bereits bei den Ausbildungsberufen. Die Attraktivität einer dualen Berufsausbildung erfordert zeitgemäße und praxisgerechte Rahmenbedingungen. Gemeinsam mit der Bundessteuerberaterkammer (BStBK) haben wir uns daher die Modernisierung der Ausbildung für Steuerefachangestellte zum Ziel gesetzt. Dies ist umso dringender, da die derzeitige Ausbildungsverordnung noch aus dem Jahr 1996 stammt. Die Neuordnung ist ein komplexes Unterfangen: Zusammen mit DStV-Vizepräsident Christian Böke ist Referatsleiter Christian Michel daher als Sachverständiger auf Bundesebene eingebunden, um unter der Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit den Sozialpartnern und den zuständigen Fachministerien sowie Schulvertretern der Länder eine praxisgerechte Neuordnung der Berufsausbildung auf den Weg zu bringen.

Fokus 4: Interprofessionelle Zusammenarbeit stärken

Seit jeher setzt sich der DStV für ein zeitgemäßes Berufsrecht ein. Nur so kann es dem Berufsstand ge-

lingen, auch in Zukunft am Markt handlungs- und wettbewerbsfähig zu sein. Ein gutes Beispiel bilden die jüngsten Anpassungen zu den Berufsausübungsgesellschaften im Berufsrecht der Steuerberater und Rechtsanwälte. Sie sind ein wichtiger Schritt, um die interprofessionelle Zusammenarbeit insbesondere zwischen den steuer- und rechtsberatenden sowie den prüfenden Berufen weiter zu stärken. Hier hatte sich das Berufsrechtsreferat im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens aktiv eingebracht. Die Anpassungen sollen zum 1. August 2022 in Kraft treten. Weitere Hilfestellungen zur Umsetzung der neuen Regelungen in der Praxis werden wir durch Fachbeiträge etwa in der Steuerberatung und weitere Arbeitshilfen rechtzeitig zur Verfügung stellen.

Wie geht es weiter?

Die Herausforderungen im Berufsrecht werden für die Berufsangehörigen in der Praxis nicht kleiner. Im Gegenteil: Sie wachsen zunehmend. Das Berufsrecht wird heute längst nicht mehr allein durch das Steuerberatungsgesetz abgebildet. Hinzu kommen weitere rechtliche Anforderungen in anderen Gesetzen und Verordnungen etwa im Bereich des Datenschutzes, der Geldwäschebekämpfung oder dem Insolvenzrecht. Der Gesetzgeber ist mit den Jahren nicht müde geworden, den Katalog an Regelungen, die auch die steuerberatenden und prüfenden Berufe betreffen, immer mehr auszuweiten. Vordringliches Ziel der Arbeit des Referats Recht und Berufsrecht wird es daher auch künftig sein, die immer komplexeren Gesetzentwürfe und Initiativen auf ihre Umsetzbarkeit und Praxistauglichkeit zu überprüfen und sich frühzeitig in die Verfahren fachlich einzubringen, um den Interessen des Berufsstands gegenüber Politik und Verwaltung wirksam Gehör zu verschaffen.

Die Anerkennung zum Fachberater (DStV e.V.) erfolgt durch den DStV. Hier stehen Ihnen RA Christian Michel, Referatsleiter Recht und Berufsrecht, sowie Anke Töpfer für alle Fragen rund um das Antragsverfahren schnell und kompetent zur Seite. Besuchen Sie uns gerne auf www.fachberaterdstv.de oder bei Facebook: Fachberater DStV e.V.

Grundstücke und § 23 EStG im Lichte der aktuellen BFH-Rechtsprechung

Mit Schreiben vom 9. Juli 2021¹ hat das BMF erste Zweifelsfragen im Zusammenhang mit der Homeoffice-Pauschale und der Geltendmachung von Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer geklärt. Darüber hinaus hat die Finanzverwaltung weitere Beschlüsse zur Anwendung der Homeoffice-Pauschale getroffen. Auf die aktuellen Entwicklungen wird nachfolgend im Detail näher eingegangen.

Einkünfte aus privaten Veräußerungsgeschäften unterliegen nach Maßgabe von §§ 22 Nr. 2 i. V. m. 23 EStG der Besteuerung.



Dr. Kai Scharff

Praxishinweis

Einkünfte aus privaten Veräußerungsgeschäften können auch aus der Zwangsversteigerung² oder einem Verkauf zur Vermeidung einer Zwangsversteigerung³ von Grundstücken, nicht aber aus einer Enteignung resultieren⁴. Im Falle einer Zwangsversteigerung wird von einem „Geschäft“ ausgegangen, weil eine gewisse Möglichkeit zur Abwendung – im Gegensatz zur Enteignung – besteht⁵. Im anhängigen Verfahren bietet sich für den BFH die Gelegenheit, grundsätzlich zur Frage Stellung zu beziehen, wann von einer nicht steuerbaren Zwangslage auszugehen ist. Vergleichbare Sachverhalte sollten offengehalten werden.

Um ein „privates“ Veräußerungsgeschäft handelt es sich bei einer Immobilienveräußerung nicht, wenn dieses Geschäft anderen Einkunftsarten zuzurechnen ist. Durch die Subsidiaritätsregelung in § 23 Abs. 2 EStG ist vor der Besteuerung gem. § 23 EStG immer zu prüfen, ob z.B. ein gewerblicher Grundstücks-handel⁶ vorliegt.

Eine besondere Bedeutung kommt § 23 Abs. 1 Nr. 1 Satz 3 EStG zu, weil bei Erfüllung der Tatbestands-voraussetzungen trotz Einhaltung der 10-Jahresfrist kein privater Veräußerungsgewinn zu erfassen ist. Ausgenommen von der Besteuerung sind Wirtschaftsgüter, die im Zeitraum zwischen Anschaffung oder Fertigstellung und Veräußerung

§ 23 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG	§ 23 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 EStG	§ 23 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 EStG
Veräußerung von Grundstücken bzw. grundstücksgleichen Rechten	Veräußerungsgeschäfte bei anderen Wirtschaftsgütern	Veräußerung von Wirtschaftsgütern vor deren Erwerb
Frist: Zeitraum zwischen Anschaffung und Veräußerung beträgt nicht mehr als 10 Jahre	Fristen: • Zeitraum zwischen Anschaffung und Veräußerung beträgt nicht mehr als 1 Jahr • Bei WG, aus deren Nutzung als Einkunftsquelle zumindest in einem Kalenderjahr Einkünfte erzielt werden, erhöht sich der Zeitraum auf 10 Jahre	Nicht steuerbar: • Alternative 1: Nutzung im Zeitraum zwischen Anschaffung oder Fertigstellung und Veräußerung ausschließlich zu eigenen Wohnzwecken • Alternative 2: Nutzung im Jahr der Veräußerung und in den beiden vorangegangenen Jahren zu eigenen Wohnzwecken

Dazu gehören nach § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG Veräußerungsgeschäfte bei Grundstücken und Rechten, die den Vorschriften des bürgerlichen Rechts über Grundstücke unterliegen (z. B. Erbbaurecht, Mineralgewinnungsrecht), bei denen der Zeitraum zwischen Anschaffung und Veräußerung nicht mehr als zehn Jahre beträgt.

¹ BMF-Schr. v. 9.7.2021 – IV C 6 – S 2145/19/10006:013

² FG Düsseldorf, Urt. v. 28.4.2021 – 2 K 2220/20 E, juris (Zwangsversteigerung)

³ FG München, Urt. v. 11.3.2021 – 11 K 2405/19, juris, Rev. eingelegt, Az. des BFH: IX R 11/21

⁴ BFH-Urt. v. 23.7.2019 – IX R 28/18, BStBl II 2019, 701 (Enteignung)

⁵ Köster/Jungen, DB 2021, 2185

⁶ Vgl. hierzu Bolz, AktStR 2018, 207 m. w. N.

⁷ BFH-Urt. v. 23.7.2019 – IX R 28/18, BStBl II 2019, 701

⁸ BMF-Schr. v. 3.9.2019 – BStBl I 2019, 888

⁹ BFH-Urteil vom 1.3.2021 – IX R 27/19, DStR 2021, 1692

¹⁰ FG Baden-Württemberg, Urt. v. 23.7.2019 – 5 K 338/19, EFG 2020, 46

- ▶ ausschließlich zu eigenen Wohnzwecken (1. Alternative) oder
- ▶ im Jahr der Veräußerung und in den beiden vorangegangenen Jahren zu eigenen Wohnzwecken (2. Alternative) genutzt wurden.



Die Alternative 2 verlangt keine durchgehende „ausschließliche“ Nutzung zu eigenen Wohnzwecken. Vielmehr wird es von der BFH-Rechtsprechung zugelassen, dass im Jahr der Veräußerung und zwei Jahre vor der Veräußerung eine Eigennutzung zumindest an einem Tag ausreichend ist.⁷ Der BFH-Rechtsprechung folgt mittlerweile die Finanzverwaltung.⁸

Übersicht

Jahr der Veräußerung	Jahr vor der Veräußerung	Zweitjahr vor der Veräußerung
Nutzung zumindest an einem Tag zu eigenen Wohnzwecken	Nutzung durchgehend zu eigenen Wohnzwecken	Nutzung zumindest an einem Tag zu eigenen Wohnzwecken

BFH-Urteil vom 1. März 2021 – eine Entscheidung entgegen dem BMF-Schreiben vom 05.10.2000⁹

Die Klägerin erzielte im Streitjahr als Lehrerin Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit; bei der Ermittlung dieser Einkünfte machte sie – wie auch in früheren Veranlagungszeiträumen – Aufwendungen für ein in ihrer Eigentumswohnung liegendes häusliches Arbeitszimmer als Werbungskosten zulässigerweise bis zum Höchstbetrag von 1.250 € geltend. Die Klägerin erwarb die Eigentumswohnung mit notariell beurkundetem Kaufvertrag vom 29.06.2012 und veräußerte diese mit Vertrag vom 11.07.2017.

¹¹ BFH-Beschluss v. 27.7.2015 – GrS 1/14, BStBl II 2016, 265

¹² a. A. BMF-Schr. v. 5.10.2000 – IV C 3 – S 2256 – 263/00, BStBl I 2000, 1383 Rz. 21

In ihrer Einkommensteuererklärung 2017 gab sie einen aus dieser Veräußerung resultierenden, anteilig auf die Grundfläche des häuslichen Arbeitszimmers entfallenden Gewinn aus privaten Veräußerungsgeschäften in Höhe von rund 11.000 € an.

Die Klägerin wandte sich gegen die Erfassung dieser Einkünfte. Das FG Baden-Württemberg gab der Klage mit der Begründung statt, dass das häusliche Arbeitszimmer mangels Einzelveräußerbarkeit kein Wirtschaftsgut sei.¹⁰

Der BFH sah die Revision als unbegründet an.

Das Tatbestandsmerkmal „Nutzung zu eigenen Wohnzwecken“ setzt voraus, dass eine Immobilie zum Bewohnen geeignet ist und vom Steuerpflichtigen (auch selbst) bewohnt wird.

Ein häusliches Arbeitszimmer im Zusammenhang mit Überschusseinkünften wird zumindest zeitweise auch für eigene Wohnzwecke i. S. d. § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 3 EStG genutzt, da eine nahezu ausschließliche Nutzung für berufliche Zwecke für den Werbungskostenansatz ausreicht¹¹ und eine (mögliche) geringfügige Nutzung des Raums zu eigenen Wohnzwecken als ausreichend erachtet wird¹².

Von einer Nutzung zu eigenen Wohnzwecken ist auch auszugehen, wenn das Objekt nur zeitweilig bewohnt wird, sofern es in der übrigen Zeit als Wohnung zur Verfügung steht. Der BFH schließt auch Zweitwohnungen und Wohnungen, die im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung genutzt werden, in die Steuerbegünstigung ein.¹³

Die Entscheidung des BFH in der Rechtssache IX R 27/19 erging zu einem im Rahmen von Überschusseinkünften genutzten häuslichen Arbeitszimmer. Das häusliche Arbeitszimmer gilt auch als zu eigenen Wohnzwecken genutzt, sodass eine Besteuerungsausnahme nach § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 3 EStG anwendbar ist. Auf den Umfang des ▶

¹³ BFH-Urt. v. 3.9.2019 – IX R 8/18, BStBl II 2020, 122 Rz. 22

Werbungskostenabzugs kommt es nicht an. Wird in 2020 und 2021 bei den Überschusseinkünften eine Homeoffice-Pauschale von 5 € täglich (max. 600 € im VZ) geltend gemacht,¹⁴ liegt ebenso keine schädliche Fremdnutzung i. S. d. § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 3 EStG vor.

Praxishinweis

Die Finanzverwaltung hat beschlossen, die BFH-Entscheidung in der Rechtssache IX R 27/19 amtlich zu veröffentlichen und in allen noch offenen Fällen zur Anwendung kommen zu lassen. Zu einer Anpassung des bisherigen BMF-Schreibens¹⁵ dürfte es ebenso wie zu einer Anpassung des bisherigen Erklärungsdruckes kommen.

Stellt das häusliche Arbeitszimmer Betriebsvermögen im Rahmen von Gewinneinkünften dar, finden die Urteilsgrundsätze der Revisionsentscheidung keine Anwendung.¹⁶ Der BFH geht bezüglich des häuslichen Arbeitszimmers von notwendigem Betriebsvermögen aus, sofern kein eigenbetrieblich genutzter Gebäudeteil von untergeordneter Bedeutung vorliegt.¹⁷

Praxishinweis

In der BFH-Entscheidung in der Rechtssache IX R 27/19 kam es nicht auf die Frage an, ob das häusliche Arbeitszimmer überhaupt ein Wirtschaftsgut ist.¹⁸ Die Vorinstanz ging noch davon aus, dass die gesamte Eigentumswohnung und nicht das häusliche Arbeitszimmer das einheitliche Wirtschaftsgut sei. Die Wirtschaftsguteigenschaft des häuslichen Arbeitszimmers wurde mangels Einzelveräußerbarkeit abgelehnt. Die zu den Gewinneinkünften ergangene BFH-Rechtsprechung¹⁹ geht auf diese Diskussion²⁰ – zumindest bislang – nicht näher ein.

Exkurs: Nutzung zu eigenen Wohnzwecken und Blick in die aktuelle Rechtsprechung

Das Tatbestandsmerkmal „Nutzung zu eigenen Wohnzwecken“ setzt voraus, dass eine Immobilie zum Bewohnen geeignet ist und vom Steuerpflichtigen (auch selbst) bewohnt wird.

Praxishinweis

Eine Nutzung zu „eigenen Wohnzwecken“ setzt weder die Nutzung als Hauptwohnung voraus noch muss sich dort der Schwerpunkt der persönlichen und familiären Lebensverhältnisse befinden. Eine Nutzung zu eigenen Wohnzwecken ergibt sich auch bei Zweitwohnungen, Ferienwohnungen und Wohnungen, die im Rahmen einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung genutzt werden.

Nach Auffassung des FG München²¹ löst ein in einer Kleingartenanlage in einem sog. Wochenend- und Ferienhausgebiet gelegenes, voll erschlossenes Gartenhaus keine Eigennutzung aus, sofern dieses baurechtlich nicht ganzjährig bewohnt werden darf. Die geduldete ganzjährige Eigennutzung ändert hieran nichts. Der im Entscheidungsfall berücksichtigte Veräußerungsgewinn betrug 82.000 €. Eine abschließende Klärung bleibt dem BFH vorbehalten. Gleichwohl sollten Berater die sich aus dieser Entscheidung ergebenden Besteuerungsgefahren bereits gegenwärtig berücksichtigen.

Eine Nutzung zu eigenen Wohnzwecken erweist sich gerade bei Trennungs- und Scheidungsfällen als problematisch. Eine unentgeltliche Wohnungsüberlassung an ein kindergeldberechtigtes Kind wird zwar dem Eigentümer als Eigennutzung zugerechnet.²² Die unentgeltliche Überlassung eines Wirtschafts-

¹⁴ § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b Satz 4 EStG

¹⁵ BMF-Schr. v. 5.10.2000 – BStBl I 2000, 1383 Rz. 21

¹⁶ Schießl, jurisPR-SteuerR 34/2021 Anm. 4

¹⁷ BFH-Urt. v. 16.6.2020 – VIII R 15/17, BStBl II 2020, 841

¹⁸ BFH-Urt. v. 1.3.2021 – IX R 27/19, DStR 2021, 1692 Rz. 25

¹⁹ BFH-Urt. v. 16.6.2020 – VIII R 15/17, BStBl II 2020, 841

²⁰ Kanzler, NWB 39/2020, 2880 m. w. N.

²¹ FG München, Urt. v. 15.9.2020 – 2 L 1316/19, EFG 2021, 762 Rev. eingelegt, Az. des BFH: IX R 5/21

²² BMF-Schr. v. 5.10.2000 – IV C 3 – S 2256 – 263/00, BStBl I 2000, 1383 Rz. 23

Mitgliederversammlung 2022

13. Mai 2022 im „ATLANTIC Grand Hotel Travemünde“



Foto: Adobe Stock | mstein



Zur diesjährigen Jahreshauptversammlung unseres Verbands laden wir Sie nach Travemünde ein.

Das Seebad überrascht mit ganz unterschiedlichen Urlaubswelten und Veranstaltungsmomenten. Es entführt Sie mal ins lässige Strandleben am Wasser, mal hinein in die Seebadtradition und zu Travemündes maritimen Sehenswürdigkeiten – oder mal kurz hinaus ins Grüne zum Durchatmen in der unberührten Küstennatur. Welcher dieser Strömungen folgen Sie?

Nutzen Sie am 13. Mai die Gelegenheit, Travemündes Sehenswürdigkeiten im Rahmen unserer Mitgliederversammlung kennenzulernen. Wie freuen uns auf Sie!

13. Mai 2022: „ATLANTIC Grand Hotel Travemünde“ – Save the Date!

guts an andere – auch unterhaltsberechtigte – Angehörige (z.B. getrennt lebende (Ex-)Ehefrau) stellt jedoch keine Nutzung zu eigenen Wohnzwecken im Sinne des § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 3 EStG dar.

Praxishinweis

Wird ein Gebäude an ein kindergeldberechtigtes minderjähriges Kind unentgeltlich überlassen und lebt in dem Gebäude auch der (Ex-)Ehemann/Lebensgefährte bzw. die (Ex-)Ehefrau/Lebensgefährtin, kommt die Eigennutzungsfiktion nicht zur Anwendung, da das minderjährige Kind nicht zur selbstständigen Haushaltsführung in der Lage ist.²³

BFH-Urteil vom 25. März 2021 – Berechnung der 10-Jahresfrist²⁴

Am 20. Dezember 2002 gaben der Kläger und seine Ehefrau ein notariell beurkundetes Angebot zum Erwerb einer Eigentumswohnung in X ab, das der Veräußerer mit notariell beurkundeter Annahmeerklärung vom 7. Januar 2003 annahm. Das vom Kläger und seiner Ehefrau zur Erzielung von Einkünften aus Vermietung und Verpachtung genutzte Immobilienobjekt befand sich in einem förmlich festgelegten Sanierungsgebiet i. S. d. § 142 des Baugesetzbuchs (BauGB).

Mit notariell beurkundetem Kaufvertrag vom 27. Dezember 2012 veräußerten der Kläger und seine Ehefrau die Immobilie. Nach § 4 des Kaufvertrags sollte der Kaufpreis binnen zehn Tagen fällig sein, nachdem den Vertragsparteien die Mitteilung des Notars zugegangen war, dass die sanierungsrechtliche Genehmigung zum Kaufvertrag nach § 144 BauGB vorliege.

Die für die Eigentumsumschreibung erforderliche sanierungsrechtliche Genehmigung nach § 144

Abs. 2 Nr. 1 BauGB wurde von der zuständigen Gemeindebehörde am 5. Februar 2013 erteilt. Aus der Veräußerung erzielten der Kläger und seine mit ihm im Streitjahr zusammen veranlagte Ehefrau unstreitig einen Gewinn von rund 200.000 €.

Das Finanzamt nahm im Einkommensteuerbescheid 2013 – entgegen der Auffassung der Kläger – sonstige Einkünfte aus einem privaten Veräußerungsgeschäft in Höhe von rund 200.000 € an.

Die hiergegen erhobene Klage wies das FG München als unbegründet zurück.²⁵

Der BFH hat die Revision als unbegründet zurückgewiesen.

Der Anschaffungs- und Veräußerungszeitpunkt i. S. d. § 23 Abs. 1 Nr. 1 EStG bestimmt sich nach dem beiderseits bindenden obligatorischen Vertragsabschluss.

Der Anschaffungszeitpunkt bestimmt sich nicht nach dem notariell beurkundeten Angebot zum Eigentumserwerb der ETW, sondern nach dem Zeitpunkt der beurkundeten Annahmeerklärung.

Der Veräußerungszeitpunkt bestimmt sich nach dem notariell beurkundeten Kaufvertrag.

Die Erteilung der sanierungsrechtlichen Genehmigung außerhalb der Veräußerungsfrist verschiebt den Veräußerungszeitpunkt nicht, weil mit der übereinstimmenden Willenserklärung innerhalb der Haltefrist eine beiderseitige Bindung eingetreten und eine einseitige Vertragsauflösung nicht mehr möglich war.

Die Rezensionsentscheidung in der Rechtssache IX R 10/20 führt die Gefahr der Fristenberechnung auf Grundlage der obligatorischen Geschäfte vor Augen. Auf den Zeitpunkt des Übergangs des wirtschaftlichen Eigentums kommt es nicht an. ►

²³ FG München, Urt. v. 15.9.2020 – 2 L 1316/19, EFG 2021, 762 Rev. eingelegt, Az. des BFH: IX R 5/21; siehe auch Hessisches FG v. 30.9.2015 – 1 K 1654/14, EFG 2016, 201 rkr.

²⁴ BFH-Urteil vom 25.3.2021 – IX R 10/20, DStR 2021, 1746

²⁵ FG München, Urt. v. 7.11.2019 – 10 K 2075/18, EFG 2020, 1614

SIE UNTERSTÜTZEN BEI

UNTERNEHMERISCHEN ENTSCHEIDUNGEN.

WIR VERSCHAFFEN IHNEN DIE FREIRÄUME

FÜR DIE INDIVIDUELLE BERATUNG.

Beraten Sie Ihre Mandantinnen und Mandanten auch über das normale Kanzleigeschäft hinaus. Mit durchdachten Softwarelösungen, umfassendem Branchenwissen und digitalem Know-how steht DATEV verlässlich an Ihrer Seite.



Mehr Informationen unter datev.de/steuerberatung



Zukunft gestalten.
Gemeinsam.

Maßgeblich ist die rechtsgeschäftlich bindende Erklärung beider Vertragsparteien innerhalb der Veräußerungsfrist.²⁶

Ein aufschiebend bedingtes Rechtsgeschäft wird zwar erst mit dem Eintritt der Bedingung voll wirksam, bindet jedoch die Beteiligten bereits mit der Abgabe übereinstimmender Erklärungen. Demzufolge ist es bei Anwendung von § 23 EStG unerheblich, ob die Bedingung erst nach Ablauf der Haltefrist eintritt, denn die Vertragspartner können sich schon vor Eintritt der Bedingung nicht mehr einseitig lösen. Der Zeitpunkt der Einigung ist maßgeblich.

Anderes gilt nur für den Fall, dass es sich um eine notwendige privatrechtliche Genehmigung eines an dem Rechtsgeschäft Beteiligten handelt. In diesem Fall hat es der Beteiligte selbst in der Hand, sich durch die Verweigerung der Genehmigung noch einseitig vom Rechtsgeschäft zu lösen.

Praxishinweis

Eine unzutreffende Auskunft über die Steuerpflicht von veräußerten Grundstücken gemäß § 23 EStG kann eine Haftung des Notars auslösen.²⁷

Dr. Kai Scharff, Steuerberater in Hamburg
(office@kaischarff.com)

²⁶ Weitergehend H 23 EStH „Anschaffung ist auch ...“

²⁷ OLG Köln, Beschl. v. 12.7.2021 – 7 U 139/20, juris

Die Vergütung des Steuerberaters im Zusammenhang mit der Nutzung des One-Stop-Shop (OSS)-Verfahrens

Zum 01.07.2021 sind mit der Umsetzung der zweiten Stufe des Mehrwertsteuer-Digitalpakets weitreichende und komplexe umsatzsteuerliche Neuregelungen im grenzüberschreitenden Handel eingetreten. Bei den Neuerungen des Mehrwertsteuer-Digitalpakets steht die Wandlung des sog. Mini-One-Stop-Shop (MOSS)-Verfahrens zum sog. One-Stop-Shop (OSS)-Verfahren im Vordergrund. Das OSS-Verfahren ermöglicht es den Steuerpflichtigen und ihren Steuerberatern, sämtliche (grenzüberschreitenden) umsatzsteuerlichen Pflichten bei einer zentralen Stelle zu erfüllen. Für Unternehmen mit Sitz in Deutschland ist hierfür das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) zuständig.

Die Registrierung zum OSS-Verfahren ist bereits seit dem 01.04.2021 möglich und hat in Deutschland über das BZStOnline-Portal (BOP) zu erfolgen. In vergütungsrechtlicher Hinsicht stellt sich die Frage,

wie die Leistungen der Steuerberater für die Registrierung des Steuerpflichtigen über das BOP und für die vierteljährliche Deklaration der Umsatzsteuer nach der StBVV abzurechnen sind. Sofern keine gesonderte Vergütungsvereinbarung mit dem Mandanten geschlossen wurde, kann die Abrechnung folgendermaßen erfolgen:

I. Abrechnung der Registrierung des Mandanten zum OSS-Verfahren

Nach § 18j Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Satz 1, 2 Hs. 2 UStG hat ein Unternehmer dem BZSt die Teilnahme an dem OSS anzuzeigen. Trotz Ermangelung des Wortes „Antrag“ in dieser Vorschrift hat die Registrierungsanzeige für die Teilnahme an der OSS-EU-Regelung die Wirkung eines Antrags. Dies ergibt sich bereits daraus, dass das BZSt die Teilnahme am OSS-Ver-

fahren bei Nichtvorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen versagen kann (vgl. § 18j Abs. 3 UStG). Die Registrierung ist daher als sonstiger Antrag nach § 23 Nr. 10 i. V. m. § 2 StBVV zu werten. Als Gegenstandswert ist im Zweifelsfall analog § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG, 52 Abs. 2 GKG der Auffangstreitwert i. H. v. 5.000,00 € zugrunde zu legen.

Beispiel

Die Abrechnung der Registrierungsanzeige gem. § 18j UStG erfolgt nach § 23 Nr. 10 i. V. m. § 2 StBVV, wobei analog § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG, 52 Abs. 2 GKG ein Gegenstandswert von 5.000,00 € zugrunde gelegt wird. Der Mittelsatz von 6/10 einer vollen Gebühr nach Tabelle A beträgt: 5.000,00 € x 6/10 = 212,40 €.

II. Abrechnung der vierteljährlichen Umsatzsteuererklärungen im OSS-Verfahren

Die eigentliche Umsatzsteuererklärung ist im OSS-Verfahren gem. § 18j Abs. 4 Satz 1 UStG jeweils bis zum Ende des Monats, der auf den Ablauf des Besteuerungszeitraums (Kalendervierteljahr) folgt, quartalsmäßig über das Online-Portal des BZSt abzugeben, also jeweils spätestens bis zum 31.01., 30.04., 31.07. bzw. 31.10. eines Jahres. Sie muss dabei neben Identifizierungsinformationen zur Steuererklärung (USt-IdNr. und Besteuerungszeitraum) Angaben zu den unter die Sonderregelung fallenden Umsätzen enthalten. Sämtliche Angaben zu den Umsätzen sind dabei für jeden EU-Mitgliedstaat, in dem die unter die Sonderregelung fallenden Leistungen an Nichtunternehmer erbracht wurden, getrennt zu ermitteln. Das betrifft u. a. den jeweils geltenden Steuersatz und die Bemessungsgrundlage.

Bei der OSS-EU-Regelung handelt es sich um ein „besonderes Besteuerungsverfahren“. Zudem spricht der Wortlaut des § 18j Abs. 4 Satz 1 UStG von Steuererklärungen. Die Vergütung der Kalendervierteljahreserklärungen kann daher analog § 24 Abs. 1 Nr. 8 i. V. m. § 2 StBVV erfolgen. Weil Umsatzsteuererklärungen, die über das OSS-Verfahren übermittelt werden, stets die Prüfung von verschiedenen Steuersätzen, Rechnungsvorgaben sowie

Umrechnungskursen für die jeweiligen Mitgliedstaaten voraussetzen, wird im Regelfall ein überdurchschnittlicher Umfang und eine erhöhte Schwierigkeit der Angelegenheit vorliegen (§ 11 StBVV). Daneben gelten die allgemeinen Grundsätze, sodass auch ein erhöhtes Haftungsrisiko des Steuerberaters für verspätete oder falsch abgegebene Erklärungen und daraus resultierende Zinsen bzw. Verspätungszuschläge – im Einzelfall – ein Überschreiten der Mittelgebühr des § 24 Abs. 1 Nr. 8 StBVV rechtfertigt.

Beispiel

Die Abrechnung der vierteljährlichen Erklärung i. S. d. § 18j Abs. 4 Satz 1 UStG erfolgt analog § 24 Abs. 1 Nr. 8 i. V. m. § 2 StBVV. Die Erklärung enthält aufwendig zu ermittelnde Umsätze i. H. v. 60.000,00 € für insgesamt 12 EU-Mitgliedstaaten. 10 % der Summe aus dem Gesamtbetrag sind 6.000,00 €, sodass der Mindeststreitwert i. H. v. 8.000,00 € zugrunde zu legen ist. Der Mittelsatz von 4,5/10 einer vollen Gebühr nach Tabelle A kann aufgrund der Umstände im Einzelfall auf 6/10 erhöht werden. Die Vergütung beträgt demnach 8.000,00 € x 6/10 einer vollen Gebühr nach Tabelle A = 278,60 €.

III. Abrechnung der Sonderarbeiten im Zusammenhang mit der Buchführung

Aufgrund des neuen OSS-Verfahrens können umfangreiche Sonderarbeiten im Zusammenhang mit der Buchführung anfallen. Für bis zu 26 Exportländer müssen die Angaben zu den Umsätzen und die Umsatzsteuersätze überprüft werden. Nur so kann ermittelt werden, ob der Mandant auch die richtige Umsatzsteuer in seinen Rechnungen ausweist. Sodann müssen die korrespondierenden Buchungen geprüft werden, um zu verhindern, dass das jeweilige Finanzbuchhaltungsprogramm im Ergebnis eine falsche Datei für den Import in das BZStOnline-Portal zur Verfügung stellt. Diese Zusatzarbeiten können nach Auffassung der BStBK in Abhängigkeit vom Einzelfall nach § 33 Abs. 7 i. V. m. § 13 StBVV mit der Zeitgebühr abgerechnet werden. Sicherer ist es, diesen Zusatzaufwand durch einen höheren Zehntelsatz zu berücksichtigen. ►

Beispiel

Der Steuerberater stellt dem Mandanten Informationen über die Steuersätze in den jeweiligen Exportländern zusammen. Durch die Mehrwertsteuersystemrichtlinie ist zwar das Umsatzsteuerrecht in den einzelnen EU-Staaten weitgehend harmonisiert, insbesondere bei den ermäßigten Steuersätzen gibt es jedoch weiterhin viele Bestandsschutzregeln.

Je nach Anzahl der EU-Mitgliedstaaten, in die der Mandant exportiert, kann der Zeitaufwand für die Informationsbeschaffung unterschiedlich sein. Im Online-Versandhandel kann der Mandant oftmals nicht steuern, aus welchem Land die Bestellungen bei ihm eingehen. Im Zweifel müssen hier Informationen „auf Vorrat“ gesammelt werden.

Quelle: Kammermitteilungen, Ausgabe 143, Steuerberaterkammer Düsseldorf

Geldwäschegesetz – neue Entwicklungen beim Transparenzregister

Das am 30.06.2021 im Bundesgesetzblatt (BGBl I S. 2083) verkündete Transparenzregister- und Finanzinformationsgesetz, das am 01.08.2021 in Kraft getreten ist, bringt wichtige Änderungen in Bezug auf das Transparenzregister mit sich.

1. Meldung des wirtschaftlich Berechtigten an das Transparenzregister

Im Transparenzregister enthalten sind die Angaben zum wirtschaftlich Berechtigten von juristischen Personen des Privatrechts (u. a. AG, GmbH, eingetragener Verein) und in öffentlichen Registern eingetragenen Personengesellschaften (u. a. OHG, KG, Partnerschaftsgesellschaft, aber mangels Register nicht Gesellschaft bürgerlichen Rechts) sowie von Trusts und nicht rechtsfähigen Stiftungen, deren Stiftungszweck aus Sicht des Stifters eigennützig ist, bzw. von Rechtsgestaltungen, die solchen Stiftungen in ihrer Struktur und Funktion entsprechen (§§ 20 Abs. 1, 21 Abs. 1 GwG).

Durch die erfolgte Änderung des Geldwäschegesetzes soll im Rahmen der Umsetzung der Vernetzung der Transparenzregister der EU-Mitgliedstaaten das deutsche Transparenzregister von einem Auffangregister

auf ein Vollregister umgestellt werden. Bisher enthält das Transparenzregister selbst nicht die Angaben zum wirtschaftlich Berechtigten, sondern verweist für die im Handels-, Genossenschafts- und Partnerschaftsregister eingetragenen Gesellschaften auf diese Register. Durch die Umgestaltung in ein Vollregister sollen diese Daten künftig unmittelbar über das Transparenzregister abrufbar sein.

Diese Umstellung hat zur Folge, dass die betroffenen Gesellschaften und Rechtseinheiten, mit Ausnahme der eingetragenen Vereine, für die grundsätzlich eine automatische Eintragung durch die registerführende Stelle vorgesehen ist, künftig verpflichtet sind, den oder die wirtschaftlich Berechtigten nicht nur zu ermitteln, sondern auch dem Transparenzregister aktiv mitzuteilen. Die bisherige Mitteilungsfiktion nach § 20 Abs. 2 GwG, nach der die Mitteilungspflicht als erfüllt gilt, wenn sich die Angaben bereits aus in anderen öffentlich zugänglichen Registern enthaltenden Dokumenten und Eintragungen ergeben, entfällt. Betroffen hiervon sind auch Steuerberatungsgesellschaften und Partnerschaftsgesellschaften.

Allerdings sieht das Gesetz in § 59 Abs. 8 GwG für die Meldung von juristischen Personen und in öffentlichen Registern eingetragenen Personengesellschaften,

ten, für die bisher die Meldefiktion nach § 20 Abs. 2 GwG gilt, bestimmte Übergangsfristen gestaffelt nach der jeweiligen Rechtsform vor:

- Aktiengesellschaft, SE, Kommanditgesellschaft auf Aktien: spätestens bis zum 31.03.2022,
- GmbH, Partnerschaftsgesellschaft, Genossenschaft, Europäische Genossenschaft: spätestens bis zum 30.06.2022,
- in allen anderen Fällen: bis spätestens zum 31.12.2022.

Zudem sind nach § 59 Abs. 9 GwG Verstöße gegen die Pflicht zur Meldung an das Transparenzregister in Abhängigkeit von der Rechtsform erst zu einem späteren Zeitpunkt bußgeldbewehrt:

- Aktiengesellschaft, SE, Kommanditgesellschaft auf Aktien: erst ab dem 01.04.2023,
- GmbH, Partnerschaftsgesellschaft, Genossenschaft, Europäische Genossenschaft: erst ab dem 01.07.2023,
- in allen anderen Fällen: erst ab 01.01.2024.

Praxishinweis

Die Beratung des Mandanten hinsichtlich der Frage, wer wirtschaftlich Berechtigter der Gesellschaft oder Rechtseinheit ist und ob eine Mitteilungspflicht gegenüber dem Transparenzregister besteht, stellt eine nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) erlaubnispflichtige Rechtsdienstleistung dar. Ob es sich hierbei um eine dem Steuerberater gemäß § 5 Abs. 1 RDG erlaubte Nebenleistung handelt, ist bisher von der Rechtsprechung noch nicht entschieden worden, sodass die Rechtslage unklar ist. Die BStBK hat die Frage im Gemeinschaftsausschuss „Berufshaftpflichtversicherung“ mit den Versicherern erörtert. Diese haben deutlich gemacht, dass bei der Beratung, wer wirtschaftlich Berechtigter ist, keine pauschale Deckungszusage erteilt werden kann. Es komme auf die konkrete Fallkonstellation an. Während bei einfach gelagerten Fällen (z. B. GmbH mit drei Gesellschaftern, die mehr als 25 % der Anteile halten) eine Nebenleistung angenommen werden könne, sei dies bei komplexeren Fällen (z. B. Konzernstrukturen, Stiftungen) ggf. anders zu beurteilen. Eine Rechtsdienstleistung sei zwar versichert, wenn kein bewusster Verstoß gegen die Grenzen des RDG vorliege. Dies zu beurteilen sei aber immer eine Beweisfrage, sodass im Schadensfall für den Versicherungsnehmer ein gewisses Risiko bestehe.

Auch bei der bloßen Übermittlung der Meldung im Auftrag des Mandanten an das Transparenzregister („Botenfunktion“) wird die Versicherungsdeckung von den Versicherern

Da geht was!

Mit der MBG gehts weiter. Wir bringen Ihre Idee auf den Weg, schließen Eigenkapitallücken und stärken Ihr Unternehmen.

Jetzt erst recht.



MBG Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Schleswig-Holstein mbH
Im „Haus der Wirtschaft“ – Finanzforum
Lorentzendamm 21 / 24103 Kiel
Telefon 0431 66701 3586 / www.mbg-sh.de

kritisch gesehen. Denn eine solche Botentätigkeit sei grundsätzlich nur dann in der Standarddeckung versichert, wenn diese im Zusammenhang mit einer versicherten steuerberatenden Tätigkeit erfolge. Denkbar sei zwar, dass die Feststellung des wirtschaftlich Berechtigten und die Übermittlung der Meldung mit der steuerlichen Beratung bzw. der Überprüfung der Gesellschaftsverhältnisse für steuerliche Zwecke im Zusammenhang stehe. Es bestehe hier aber kein Automatismus. Es sei deshalb empfehlenswert, sich hinsichtlich der Versicherungsdeckung der konkreten Tätigkeit mit dem eigenen Versicherer abzustimmen. Um auf der sicheren Seite zu sein, sollte ein ausdrücklicher Einschluss der Tätigkeit in die Berufshaftpflichtversicherung vereinbart werden.

2. Überprüfung der Angaben zum wirtschaftlich Berechtigten

Darüber hinaus bedeutet die Umstellung des Transparenzregisters auf ein Vollregister für die geldwäscherechtlich Verpflichteten und damit auch für Steuerbera-

ter eine wichtige Erleichterung bei der Überprüfung der Angaben zum wirtschaftlich Berechtigten. Die Einsichtnahme in das Transparenzregister reicht künftig zur Überprüfung der Identität des wirtschaftlich Berechtigten aus, wenn die erhobenen Angaben mit den Angaben im Transparenzregister zu dem oder den wirtschaftlich Berechtigten übereinstimmen und keine sonstigen Anhaltspunkte bestehen, die Zweifel an der Identität oder Stellung des wirtschaftlich Berechtigten bzw. an der Richtigkeit der im Transparenzregister eingetragenen Angaben begründen oder die auf ein erhöhtes Risiko der Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung hindeuten (§ 12 Abs. 3 Satz 3 GwG). In diesem Fall sind weitere Maßnahmen zur Erfüllung der Pflicht zur Überprüfung der zum wirtschaftlich Berechtigten erhobenen Angaben nicht erforderlich. Die bisherige Regelung des § 11 Abs. 5 Satz 4 GwG, dass sich der Verpflichtete hierzu nicht allein auf die Angaben im Transparenzregister verlassen darf, wurde gestrichen.

Quelle: Kammermitteilungen, Ausgabe 143, Steuerberaterkammer Düsseldorf

Doppelte Selbstanzeige bei strafbar erwirkter Steuererstattung oder -vergütung

Straffreiheit kann bei einer Selbstanzeige nach § 371 AO zukünftig nur sicher erlangen, wer die Regeln der Selbstanzeige zur Geldwäsche nach § 261 Abs. 8 (neu) StGB kennt und beachtet.

Einleitung

Am 18.03.2021 ist das Gesetz zur strafrechtlichen Bekämpfung der Geldwäsche (BGBl 2021 Teil I Nr. 10 vom 17.03.2021, Seiten 327 ff.) in Kraft getreten. Der in § 261 StGB geregelte Geldwäschetatbestand

wurde deutlich erweitert, denn der Katalog der für eine Geldwäsche tauglichen Vortaten ist vollständig entfallen. Bereits während des Gesetzgebungsverfahrens hat diese Erweiterung des Geldwäschetatbestandes umfangreiche Kritik hervorgerufen. Wie auch zahlreiche andere Verbände und Organisationen hatte sich die Bundessteuerberaterkammer in einer Stellungnahme zu dem Gesetzesentwurf gegen die massive Ausweitung des Tatbestandes ausgesprochen.

Ausgangspunkt der Reform war die erforderliche Umsetzung der EU-RL 2018/1673 über die straf-

Fortbildungslehrgang zur Vorbereitung auf die (Kammer-)Prüfung 2023

Fachassistent/-in Digitalisierung und IT-Prozesse

Die neue Fortbildung richtet sich an Mitarbeiter/-innen von kleinen und mittleren Kanzleien, die über ein Grundverständnis im Umgang mit digitalen Prozessen verfügen. Teilnehmer/-innen sind Steuerfachangestellte, die sich auf Basis der bereits vorhandenen Fachkompetenz im Steuerrecht und der Praxiserfahrung um die erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen im IT-Bereich weiterbilden möchten.

Gesamtziel der Weiterbildung ist es, digitale Geschäfts- und Arbeitsprozesse zu analysieren, zu standardisieren und zu automatisieren sowie die Kanzleileitung bei der Organisation, Umsetzung und Weiterentwicklung einer Digitalstrategie zu unterstützen.

Die wesentliche Grundlage stellt dafür das Abgaben- und Verfahrensrecht dar. Der Vermittlung und Vertiefung von entsprechenden Kenntnissen kommt daher ein besonderer Stellenwert zu.

Die schriftliche Prüfung findet im März 2023 statt, die mündliche Prüfung im Mai/Juni 2023.

Weitere Informationen (z.B. Anforderungskatalog, Rahmenlehrplan) sowie das Anmeldeformular erhalten Sie unter www.stbvsh.de, Rubrik Fortbildung/Fachassistent/-in Digitalisierung und IT-Prozesse.



Prüfungsvorbereitung Fachassistent/-in Digitalisierung und IT-Prozesse

Unterrichtsform: Präsenzunterricht in Neumünster und Onlineunterricht

- ▶ berufsbegleitender Lehrgang
- ▶ Klausurentraining
- ▶ Vorbereitung auf die mündliche Prüfung

Förderung sichern mit dem Weiterbildungsbonus
++++++
Informationen zur Aktion E2 erhalten Sie bei der Investitionsbank Schleswig-Holstein.

50 Stunden extra aus der Praxis für die Praxis

Weitere Informationen finden Sie über unsere Homepage:
www.stbvsh.de • Rubrik Fortbildung



Steuerberaterverband Schleswig-Holstein e.V.
Verband des steuerberatenden Berufs

rechtliche Bekämpfung der Geldwäsche. Unser nationaler Gesetzgeber ist im Rahmen der Umsetzung einmal mehr weit über das erforderliche Maß hinausgegangen. Die Richtlinie sah u. a. nicht vor, dass der Katalog der tauglichen Vortaten vollständig entfallen müsse. Bekanntermaßen ist die Zentralstelle für Finanztransaktionsuntersuchungen – oder neudeutsch „Financial Intelligence Unit“ (FIU) – schon heute nicht in der Lage, die unzähligen Geldwäscheverdachtsmeldungen auch nur ansatzweise in angemessener Zeit zu bearbeiten. Durch die erhebliche Erweiterung tauglicher Vortaten wird die Zahl der Verdachtsmeldungen ebenso steigen. Wie die FIU in einem solchen Umfeld für einen angemessenen Gesetzesvollzug sorgen soll, bleibt das Geheimnis des Gesetzgebers. Deutschland steht international seit Langem für seine vergleichsweise nachlässige Bekämpfung der Geldwäsche am Pranger. Nicht nur Transparency International spricht bei Deutschland von einem Geldwäschenparadies. Es muss sich vor diesem Hintergrund der Eindruck aufdrängen, dass die seit Jahren bestehenden Vollzugsdefizite mit dem Feigenblatt eines besonders harten gesetzlichen Rahmens kaschiert werden sollen – auch zulasten der nach § 2 Abs. 1 Nr. 12 GwG meldepflichtigen Wirtschaftsprüfer, vereidigten Buchprüfer, Steuerberater, Steuerbevollmächtigten und Lohnsteuerhilfevereine.

Für die steuerberatenden Berufe gilt es seit dem 18.03.2021, im Rahmen der (steuerlichen) Selbstanzeigeberatung die sich durch die Reform ändernden Rahmenbedingungen zu beachten. Nur dann kann in den betroffenen Fällen für den Mandanten neben der Strafbefreiung im steuerlichen Bereich (§ 371 AO) auch die Strafbefreiung für eine Geldwäscheschuld (§ 261 Abs. 8 StGB) sichergestellt werden.

Was ist im Rahmen einer Selbstanzeigeberatung nach § 371 AO zukünftig immer zu beachten?

Für die steuerstrafrechtliche Selbstanzeige nach § 371 AO ändern sich die Wirksamkeitsvoraussetzungen zur Erlangung der Straffreiheit nicht. Bei der Selbstanzeigeberatung ist jedoch zukünftig zu beachten, dass gleichzeitig auch eine strafrechtliche Selbst-

anzeige für eine Geldwäsche nach § 261 Abs. 8 StGB erforderlich werden kann. Seit dem 18.03.2021 ist durch den Wegfall des Vortatenkatalogs des § 261 Abs. 1 Satz 2 (alt) StGB nicht mehr nur die gewerbs- und bandenmäßige Steuerhinterziehung taugliche Vortat für eine Geldwäsche, sondern jede Form der in § 370 AO geregelten Steuerhinterziehung.

Durch die o. g. Erweiterung des Vortatenkatalogs auf alle rechtswidrigen Straftaten kommt in Steuererstattungs- und -vergütungsfällen zusätzlich zur Steuerhinterziehung immer auch eine Geldwäsche in Betracht, soweit über die Auszahlungen des Finanzamtes verfügt wurde – mit anderen Worten: wenn die Steuererstattungen bzw. -vergütungen verwendet wurden. Dies dürfte in den meisten Fällen gegeben sein, denn üblicherweise wird das Geld konsumiert oder anderweitig investiert. In diesen Fällen wird mit der Verfügung über den Zahlungsbetrag eine Geldwäsche nach § 261 Abs. 1 Nr. 4 Alt. 2 (neu) StGB begangen, denn der erlangte Zahlungsbetrag rührt aus einer rechtswidrigen Tat (hier Steuerhinterziehung) im Sinne des § 261 Abs. 1 StGB. Erkennt der Steuerberater also im Rahmen der Selbstanzeigeberatung, dass die Steuerhinterziehung im Zusammenhang mit einer Steuererstattung oder -vergütung steht, sollte er seinen Mandanten auch auf eine mögliche Strafbarkeit nach § 261 StGB und die insoweit bestehende Möglichkeit zur strafbefreienden Selbstanzeige hinweisen.

Jedenfalls sollte er aber das Problembewusstsein haben und dem Mandanten empfehlen, den Rechtsrat eines geeigneten Strafverteidigers einzuholen.

Dabei ist zunächst zu beachten, dass gemäß § 261 Abs. 7 (neu) StGB derjenige wegen Geldwäsche nicht bestraft wird, der bereits wegen der Vortat strafbar ist (Ausnahme: Er bringt den erlangten „Gegenstand“ – hier die Steuererstattung bzw. -vergütung – in den Verkehr und verschleiert dessen rechtswidrige Herkunft.). Mit anderen Worten: Wenn sich der Mandant bereits wegen einer Steuerhinterziehung strafbar gemacht hat, wird er nicht auch noch wegen der sich anschließenden Geldwäsche (sog. Selbstgeldwäsche) in Zusammenhang mit der Steuererstattung bzw. -vergütung bestraft. ▶

*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 lexoffice: www.steuerberater-lexoffice.de

lexoffice
just smile

Aber: An dieser Stelle gilt es die Rechtsfolgen einer wirksamen Selbstanzeige zu beachten. Diese führt bekanntermaßen im Rahmen des § 371 AO zur Straffreiheit, sodass die Vortat Steuerhinterziehung nicht mehr strafbar ist. Damit fallen die Voraussetzungen des § 261 Abs. 7 StGB weg. Die Straffreiheit einer nach § 371 AO wirksamen Selbstanzeige lässt also die Strafbarkeit wegen Geldwäsche in Steuererstattungs- und vergütungsfällen wiederaufleben.

Besonderheiten gelten für Fälle des § 398a AO. Hier tritt auch bei im Übrigen wirksamer Selbstanzeige keine Straffreiheit ein, denn es wird lediglich von der Verfolgung der Strafe abgesehen. Demzufolge entfällt auch nicht die Strafbarkeit der Steuerhinterziehung als Vortat im Sinne des § 261 Abs. 1 StGB. Dies hat wiederum zur Folge, dass eine Strafbarkeit in Zusammenhang mit der Vortat vorliegt und eine Strafbarkeit wegen (Selbst-)Geldwäsche nach § 261 Abs. 7 (neu) StGB entfällt.

Was muss Inhalt einer Geldwäsche-Selbstanzeige sein?

Die Selbstanzeige in Zusammenhang mit einer Geldwäschetat muss jedenfalls den maßgeblichen Sachverhalt darstellen, also die Umstände erläutern, die zur Geldwäschetat führten und aus welchen sich die Vortat (z. B. Steuerhinterziehung) ergibt. Es empfiehlt sich, als Anlage eine Kopie der Selbstanzeige nach § 371 AO beizufügen. Der genaue Inhalt sollte von den Umständen des Einzelfalls abhängig gemacht werden.

Wer ist Adressat der Geldwäsche-Selbstanzeige und wer darf den Mandanten vertreten?

Adressaten einer Geldwäsche-Selbstanzeige können die zuständige Staatsanwaltschaft oder nach § 43 Abs. IV GWG i. V. m. § 261 Abs. 8 StGB die FIU sein. Nach § 392 Abs. 1 Hs. 1 AO dürfen neben Rechtsanwälten auch Steuerberater, Steuerbevollmächtigte, Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer den Mandanten vertreten, soweit die Finanzbehörde das Strafverfahren selbstständig führt. Die

FIU ist eine solche Finanzbehörde. Sie ist seit dem 01.05.2021 als funktionale Behörde und als neue Direktion X in die Generalzolldirektion integriert. Diese ist wiederum nach 1 Nr. 2 des Finanzverwaltungsgesetzes (FVG) eine Bundesfinanzbehörde im Rang einer Bundesoberbehörde.

Erfolgt die Geldwäsche-Selbstanzeige bei der Staatsanwaltschaft, können Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer die Verteidigung nur gemeinschaftlich mit einem Rechtsanwalt oder einem Rechtslehrer an einer deutschen Hochschule im Sinne des Hochschulrahmengesetzes mit Befähigung zum Richteramt übernehmen.

Zeitliche Anwendbarkeit und Fazit

Die Neuregelung des Geldwäschetatbestands gilt für Geldwäschetaten ab dem 18.03.2021. Dabei ist zu beachten, dass die Steuerhinterziehung als taugliche Vortat schon länger zurückliegen kann. Handelt es sich bei den Vortaten um eine banden- oder gewerbsmäßige Steuerhinterziehung, so waren diese schon nach alter Rechtslage taugliche Vortaten einer Geldwäsche. In diesen Fällen ist also auch dann eine Geldwäsche-Selbstanzeige zu prüfen, wenn die Tat vor dem 18.03.2021 begangen wurde.

Die Verschärfung des Geldwäschetatbestands reiht sich in eine nun schon bedauerliche Tradition gesetzgeberischen Übermaßes ein. Die gesetzgebenden Organe kümmern sich leider weniger um die Verbesserung des Vollzugs des bestehenden (und sehr häufig ausreichenden) Rechtsrahmens und die dafür erforderliche Ausstattung der Verwaltungsträger, Staatsanwaltschaften und Gerichte mit dem erforderlichen Personal. Stattdessen versteckt man sich immer häufiger hinter dem Feigenblatt einer ausufernden gesetzlichen Neuregelung. Im Fall der Reform des Geldwäschetatbestands tritt dies besonders evident zum Vorschein. War die Finanzverwaltung in „Person“ der FIU bisher schon nicht in der Lage, die eingehenden Geldwäscheverdachtsanzeigen in angemessener Zeit zu bearbeiten – was in einer beispiellosen Durchsuchungsaktion der Staatsanwaltschaft Osnabrück bei der FIU wegen Strafvereitelung im Amt gipfelte –, so wird sie dies zukünftig bei weiter steigenden Fallzahlen trotz höherer Personal-

ausstattung noch weniger sein. Ihr eigentliches Ziel, die dringend erforderliche effektivere Bekämpfung der Geldwäsche in Deutschland, wird diese Reform nicht leisten.

Leidtragende sind neben den Staatsanwälten und den Zollbeamten der FIU auch die steuerberatenden Berufe. Denn für sie hat die erhebliche Gesetzesverschärfung des Geldwäschetatbestands in § 261 StGB erhebliche praktische Bedeutung. Sie müssen ihre Selbstanzeigeberatung an den neuen Rechtsrahmen anpassen oder für ihre Mandanten häufiger als bisher einen geeigneten Strafverteidiger zurate ziehen, um mögliche Haftungsfolgen zu vermeiden. Obwohl die steuerberatenden Berufe bereits seit vielen Jahren nach § 2 Abs. 1 Nr. 12 GwG meldepflichtige Personen sind, werden die wenigsten praktische Erfah-

rungen mit einer Geldwäsche-Selbstanzeige nach § 261 Abs. 8 StGB gesammelt haben. Dies wird sich nun durch die ausufernde Erweiterung des Geldwäschetatbestands ändern (müssen).

Über den Autor

Dipl.-FW (FH) Lars Kelterborn ist Steuerberater, Rechtsanwalt/Fachanwalt für Steuerrecht, Fachberater für Internationales Steuerrecht, Vorstandsmitglied der Steuerberaterkammer Köln und Vorsitzender des Ausschusses „Geldwäscheprävention und OWiG-Verfahren“.

Dipl.-FW (FH) Lars Kelterborn, RA, StB, Köln ■

Die perfekte Karriereseite – So wird Ihre Kanzlei zum Bewerbermagnet

Für Bewerber ist die Karriereseite so etwas wie die Visitenkarte Ihrer Kanzlei. Der erste Eindruck zählt – schließlich will man sich gegen eine Menge attraktiver Mitbewerber durchsetzen. Dabei muss Ihre Karriereseite viel können: informieren, Aufmerksamkeit erregen und schließlich Bewerber motivieren, sich bei Ihnen zu bewerben. Wie Sie das erreichen, erfahren Sie in den nachfolgenden Tipps für eine perfekte Karriereseite.



Nina Fuchs

Vermitteln Sie Bewerbern einen Eindruck darüber, wer Sie als Arbeitgeber sind. Vermeiden Sie gewöhnliche Phrasen und leere Floskeln. Das Stichwort lautet Authentizität. Setzen Sie auf ehrliche Einblicke in Ihre Kanzlei. Was zeichnet Sie aus? Auf was legen Sie besonderen Wert? Was sind die Vorteile Ihrer Kanzlei? Je individueller Sie Ihre Vorstellung gestalten, desto besser. Immerhin wollen Sie sich von Ihren Mitbewerbern abheben.

1. Stellen Sie Ihre Kanzlei vor

Der erste Eindruck spielt auf Ihrer Karriereseite eine große Rolle. Stellen Sie daher zuerst sicher, dass Ihre Karriereseite visuell ansprechend und einfach zu navigieren ist.

Werte: Sprechen Sie über Ihre Werte! Lassen Sie Ihre Bewerber wissen, für welche Werte Ihre Kanzlei steht und wie diese Ihre Unternehmenskultur prägen. Oft sind diese mit Ihren persönlichen Werten verknüpft. Am besten Sie beteiligen auch Ihre Mitarbeiter an diesem Prozess. So finden Sie Werte, mit denen sich potenzielle Mitarbeiter auch wirklich identifizieren können. ►

MARKETING

Standort: Der Arbeitsort ist für viele Bewerber von großer Bedeutung. Das gilt vor allem für Bewerber, die nicht in Ihrer Region wohnen. Beschreiben Sie, wo Ihre Kanzlei liegt. Ist sie mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar? Wie hoch sind die Lebensunterhaltskosten? Welche Freizeitmöglichkeiten gibt es an Ihrem Standort?

Benefits: Neben finanziellen Benefits wie Gehalt, Prämien oder Boni erfreuen sich auch nichtfinanzielle Benefits großer Beliebtheit. Zum Beispiel Bahnkarten, Gesundheitsförderungsprogramme, regelmäßige Firmenevents oder Weiterbildungen. Für echte Motivation müssen Ihre Benefits jedoch vor allem eines sein: eine zusätzliche Aufwertung!

2. Bewerbungsmöglichkeiten und Bewerbungsprozess

Machen Sie es Ihren Bewerbern so einfach wie möglich, sich zu bewerben. Verzicht auf zu lange und komplizierte Bewerbungsformulare. Ein einfacher Button mit „Jetzt bewerben!“ wirkt oft schon Wunder. Natürlich sind Alternativen gern gesehen. Folgende Möglichkeiten zur Bewerbung können Sie Ihren Bewerbern bieten: E-Mail, Post, Online-Formular, unverbindliches Kennenlernen, Call-Back-Button oder direktes Bewerben über die Plattform.

Der Bewerbungsablauf sollte klar und strukturiert sein, denn auch Bewerber wollen gerne wissen, was auf sie zukommt. Gibt es mehrere Runden, ein Tele-

fonat oder ein persönliches Kennenlernen? Teilen Sie Ihren Bewerbern mit, wie ein typischer Bewerbungsprozess bei Ihnen aussieht.

3. Machen Sie Ihre Karriereseite auffindbar

Das Thema Suchmaschinenoptimierung spielt dabei eine wichtige Rolle. Neben Karriereportalen verwenden viele Bewerber Google, um nach passenden Jobs zu suchen. Deswegen können Sie mit einer guten Suchmaschinenoptimierung punkten. Je besser Ihre Karriereseite auf Google auffindbar ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Bewerber darauf aufmerksam werden. Zusätzlich sollten Sie auf den sozialen Netzwerken wie LinkedIn oder Xing, die bei vielen Bewerbern immer beliebter werden, aktiv sein. Das Praktische dabei ist, dass sich Bewerber auf diesen Plattformen mit nur wenigen Klicks bewerben können. Mit entsprechender Werbung auf LinkedIn, Facebook oder Instagram bekommen Ihre Stellenausschreibungen noch einmal einen zusätzlichen Schub. Somit können Sie ohne großen Aufwand eine Vielzahl an Personen erreichen.

Sie möchten dazu mehr erfahren? Die Experten bei Atikon sind gerne für Sie da und beraten Sie individuell.

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

REZENSIONEN

Wir empfehlen Ihnen folgende Neuerscheinungen:

Grune/Radeisen

Umsatzsteuer 2022

1.324 Seiten, 2 Bände, 1. Auflage 2022, RICHARD BOORBERG VERLAG, ISBN 978-3-415-07094-3, Preis 98,00 €

Das Praxiswerk „Umsatzsteuer 2022“ im übersichtlichen DIN-A4-Format enthält die wichtigsten Materialien für die Bearbeitung umsatzsteuerlicher Fragen:

► UStG und UStDV mit Rechtsstand 01.01.2022

- Umsatzsteuer-Anwendungserlass in konsolidierter Fassung mit Rechtsstand 01.01.2022 mit optischen Hervorhebungen der Änderungen in 2021
- kommentierende Hinweise der Autoren zu den Änderungen des Umsatzsteuer-Anwendungserlasses bis einschließlich 01.01.2022
- Mehrwertsteuer-Systemrichtlinie mit Rechtsstand 01.01.2022

REZENSIONEN

- Durchführungsverordnung zur Mehrwertsteuer-Systemrichtlinie mit Rechtsstand 01.01.2022

Wichtige Neuerungen in 2021

Im Laufe des Jahres 2021 hat es im Bereich der Umsatzsteuer wieder viele praxisrelevante Änderungen gegeben. Darüber hinaus sind ab 01.01.2022 wichtige

gesetzliche Neuerungen in Kraft getreten. Der Leitfaden geht auf alle Änderungen mit praxisorientierten Gestaltungsmöglichkeiten ein. Aktuelles aus Finanzverwaltung und Rechtsprechung einschließlich Hinweise auf anhängige Verfahren (Vorabentscheidungsersuchen) beim EuGH und BFH vervollständigen das Werk.

STEUERRECHT

+++

Aktuelle Urteile des Schleswig-Holsteinischen Finanzgerichts

+++

Az.: 1 K 115/17, Urteil vom 17. Juni 2021

Stichwort:

1 Ein Strom an einen örtlichen Stromversorger lieferndes Blockheizkraftwerk (BHKW), mit dem aus der Stromlieferung und aus der Wärmelieferung an Drittkunden erhebliche Erlöse erzielt werden, stellt auch dann kein notwendiges Betriebsvermögen eines Freibad-BgA dar, wenn es auf dem Gelände des Freibades liegt, den bisherigen Heizkessel des Freibades ersetzt, auf die Wärmebedürfnisse des Freibades ausgerichtet ist und in der Saisonzeit überwiegend das Freibad mit Wärme versorgt. Vielmehr liegt in diesem Fall durch den Betrieb des BHKW ein eigenständiger (Versorgungs-)BgA vor, dem das BHKW als notwendiges Betriebsvermögen zuzuordnen ist.

2 Für eine Zusammenfassung eines BgA mit einem anderen zusammengefassten BgA reicht es aus, wenn die Zusammenfassungsvoraussetzungen nur zwischen diesem BgA und einem der BgA des zusammengefassten BgA vorliegen (sog. Mitschlepptheorie). Bei einer Zusammenfassung nach § 4 Abs. 6 Nr. 2 KStG muss die Voraussetzung „von einigem Gewicht“ in diesem Fall im Verhältnis zum zusammengefassten BgA vorliegen.

3 Zwischen einem zusammengefassten Versorgungs-BgA „Betrieb von BHKW/Wasserversorgung“ und einem Freibad-BgA kann eine enge wechselseitige technisch-wirtschaftliche Verflechtung von einigem Gewicht im Sinne des § 4 Abs. 6

Nr. 2 KStG vorliegen, wenn das auf dem Gelände des Freibades liegende und mit einer Leitung direkt mit dem Wasserbecken verbundene BHKW hinsichtlich seiner Wärmeerzeugungskapazität auf die Bedürfnisse des Freibades ausgerichtet wurde, in der Saisonzeit den Wärmebedarf des Freibades zu 100 % abdeckt und durch die kontinuierlich gewährleistete Wärmeabnahme durch das Freibad in den Sommermonaten das BHKW wirtschaftlicher betrieben werden kann. Dem steht nicht entgegen, dass es sich bei dem Versorgungs-BgA „BHKW“ nicht um ein Elektrizitätsversorgungsunternehmen im Sinne des § 3 Nr. 22 EG handelt, das überwiegend Letztverbraucher versorgt.

4 Zum Anwendungsbereich des BMF-Schreibens vom 11. Mai 2016 über die „Zusammenfassung von Betrieben gewerblicher Art mittels eines Blockheizkraftwerks“ (BStBl I 2016, 479).

5 Steht fest, dass ein BHKW für die Versorgung des Freibades mit Wärme nicht überdimensioniert ist, so steht der Annahme einer engen wirtschaftlich-technischen Verflechtung von einigem Gewicht zwischen BHKW-BgA und Freibad BgA nicht entgegen, dass vor allem außerhalb der Freibadsaison auch Drittkunden von dem BHKW mit (Fern-)Wärme beliefert werden.

§ 4 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 3, Abs. 6 Nr. 1, Nr. 2 und Nr. 3 KStG; § 3 Nr. 22 EEG

Sonstige Hinweise

Aktenzeichen des BFH: I R 43/21

Az.: 4 V 90/21, Urteil vom 23. Februar 2022

Stichwort: Kein hinreichender Belegnachweis nach § 17a UStDV bei bloßer Benennung eines Mitgliedsstaates (ohne Ort/Gemeinde) oder bei fehlendem Ausstellungsdatum in der Gelangensbestätigung. Ausführungen zu hinreichenden Anhaltspunkten für das zweifelsfreie Vorliegen der objektiven Voraussetzungen einer innergemeinschaftlichen Lieferung und einer damit verbundenen Steuerfreiheit nach § 6a UStG trotz mangelhaften Belegnachweises.

§ 6a UStG, §§ 17a ff. UStDV

Az.: 4 V 17/21, Urteil vom 14. Februar 2022

Stichwort: Der Monatsbeitrag, welches ein Mitglied eines Fitnessstudios leistet, obgleich das Fitnessstudio in dem fraglichen Monat aufgrund einer behördlichen

Anordnung zur Eindämmung der Corona-Pandemie geschlossen ist („Lockdown“), kann ein Entgelt darstellen.

§ 1, 10 UStG

Az.: 4 V 148/20, Urteil vom 18. Februar 2022

Stichwort: Für die Beurteilung, ob eine umsatzsteuerbare Leistung oder eine inkriminierte Handlung vorliegt, die mangels eines entsprechenden Marktes in der Europäischen Union nicht der Umsatzsteuer unterliegt, ist nicht isoliert auf die Handlung, sondern auf den durch den Leistungsempfänger abgegoltenen Leistungserfolg abzustellen. Ausführungen zur Frage, ob und gegebenenfalls wie das im Ertragsteuerrecht geltende Verbot der Doppelbelastung bei einer Besteuerung und gleichzeitigen strafrechtlichen Vermögensabschöpfung im Rahmen der Umsatzsteuer zu berücksichtigen ist.

§§ 1, 10 UStG

Impressum

Verbandsnachrichten des Steuerberaterverbands 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
Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Verantwortlich für den Inhalt:

Dr. Yvonne Susanne Kellersohn, GF; Lars-Michael Lanbin, StB; Dipl.-BWin (FH) MIB Julia Pagel-Kierdorf, StB; Hans-Hermann Riese, StB

Alle Angaben ohne Gewähr. Beiträge unter den Rubriken „Rezensionen, Kuriositäten“ und die mit vollem Namen gekennzeichneten Artikel brauchen mit der Auffassung des Verbands nicht übereinzustimmen.

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.

Stellenbörse:

Mit unserer Stellenbörse auf www.stbvsh.de sind wir stets aktuell und up to date. Bitte beachten Sie die Hinweise auf der Homepage, Rubrik Dienstleistungen.

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



Steuerseminar
Dr. Huttegger & Partner

Förderung in
Schleswig-Holstein
siehe unter
www.huttegger.de



Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Steuerberaterprüfung
Seit 59 Jahren erfolgreiche Prüfungsvorbereitung!

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

- ▶ systematisch aufgebauten 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,
- ▶ ein erfahrenes und qualifiziertes Dozententeam aus Wissenschaft und Praxis.

Die Lehrgänge stellen ein in sich abgeschlossenes Ausbildungsprogramm dar, das – unter Berücksichtigung normaler Vorkenntnisse – den gesamten prüfungsrelevanten Stoff der Steuerberaterprüfung umfasst. Die angebotenen Lehrgänge können 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 (8–16 Uhr) • täglich eine 4-/5-stündige Klausur mit anschließender Besprechung und Benotung • Termin: 13.–18.11.2022
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. Fernlehrgang mit großem Klausurenteil	
8. 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 DE85 2001 0020 0719 0172 02 | BIC PBNKDEFF

Partnerschaftsgesellschaft | Sitz Kiel | PR 5 KI | Partner: Prof. Dr. Thomas Huttegger, Catrin Paulsen, Jan Kippri



© Tim Oliver Feicke

Flirten mit Steuerberatern.



„Steuerkarakiri – Die fabelhafte Welt der Steuern“

Im Beratungsalltag darf die Kommunikation nicht zu kurz kommen. Doch Fristen und Termine sitzen im Nacken, Jahresabschlüsse und Steuererklärungen müssen besprochen, heikle Fragen geklärt und anstehende Betriebsprüfungen vorbereitet werden. Daher könnte man die bedeutsame Kommunikation mit einem anderen Mittel neu beleben. Ein jüngst erschienenes Cartoon-Buch kann hierbei helfen, denn Humor ist das Salz in der Kommunikation. Also warum nicht demnächst ein Geschenk an ausgewählte Mandanten/-innen, Kollegen/-innen und Mitarbeiter/-innen geben? Im Bildband „Wunsch und Wirklichkeit“ sind zweihundert, meist farbige Steuer-Cartoons von 50 Zeichnern enthalten, die zum herzhaften Lachen einladen.

Der Verkauf erfolgt zugunsten der gemeinnützigen Wilhelm-Busch-Gesellschaft e.V., die die Entwicklung von Karikatur und kritischer Grafik fördert.

Franz Jürgen Marx (Hrsg.) | Wunsch und Wirklichkeit. 200 ganz legale Steuer-Cartoons

Erschienen im KJM-Buchverlag, ISBN: 978-3-96194-164-3, 128 Seiten, Hardcover, 20,5 x 23,5 cm, 20,00 €

Rechtssichere Beratung

Der AO Kommentar mit Erläuterungen aller Vorschriften



Sie möchten sich einen schnellen und aktuellen Überblick zur Abgabenordnung verschaffen? Der erstmals im NWB Verlag erschienene Abgabenordnung Kommentar bietet einen schnellen Überblick zu allen Themenbereichen der Abgabenordnung – ob zu Besteuerungsgrundlagen, GoBD, Aufzeichnungspflichten, zur Aufbewahrung von Unterlagen, Stundungszinsen oder auch zu Vollstreckungs- und Haftungsbescheiden. Passend dazu finden Sie zahlreiche Literaturhinweise sowie Handlungsempfehlungen und Mustervorlagen. So wissen Sie bei Ihrer Mandantenberatung immer ganz genau, worauf es in der Praxis und in der Kommunikation mit den Finanzbehörden ankommt.

Aktualisierung im Internet inklusive.

Abgabenordnung Kommentar
Zugmaier · Nöcker (Hrsg.)
2022 · Gebunden · 3.319 Seiten · € 139,-
ISBN 978-3-482-68201-8
📄 🔄 Online-Version und
Aktualisierung im Internet inklusive

Bestellen Sie jetzt unter **shop.nwb.de**

Bestellungen über unseren Online-Shop:
Lieferung auf Rechnung, Bücher versandkostenfrei.

NWB versendet Bücher, Zeitschriften und Briefe CO₂-neutral.
Mehr über unseren Beitrag zum Umweltschutz unter www.nwb.de/go/nachhaltigkeit

nwb GUTE ANTWORT



Wolters Kluwer



*Wo auch immer Sie
hin möchten,
unsere Software
begleitet Sie.*

Innovativer, flexibler, einfach besser:
ADDISON – die Software-Lösung für
Steuerkanzleien von Wolters Kluwer.

www.wolterskluwer.de