Steuerberater –
immer gut informiert!

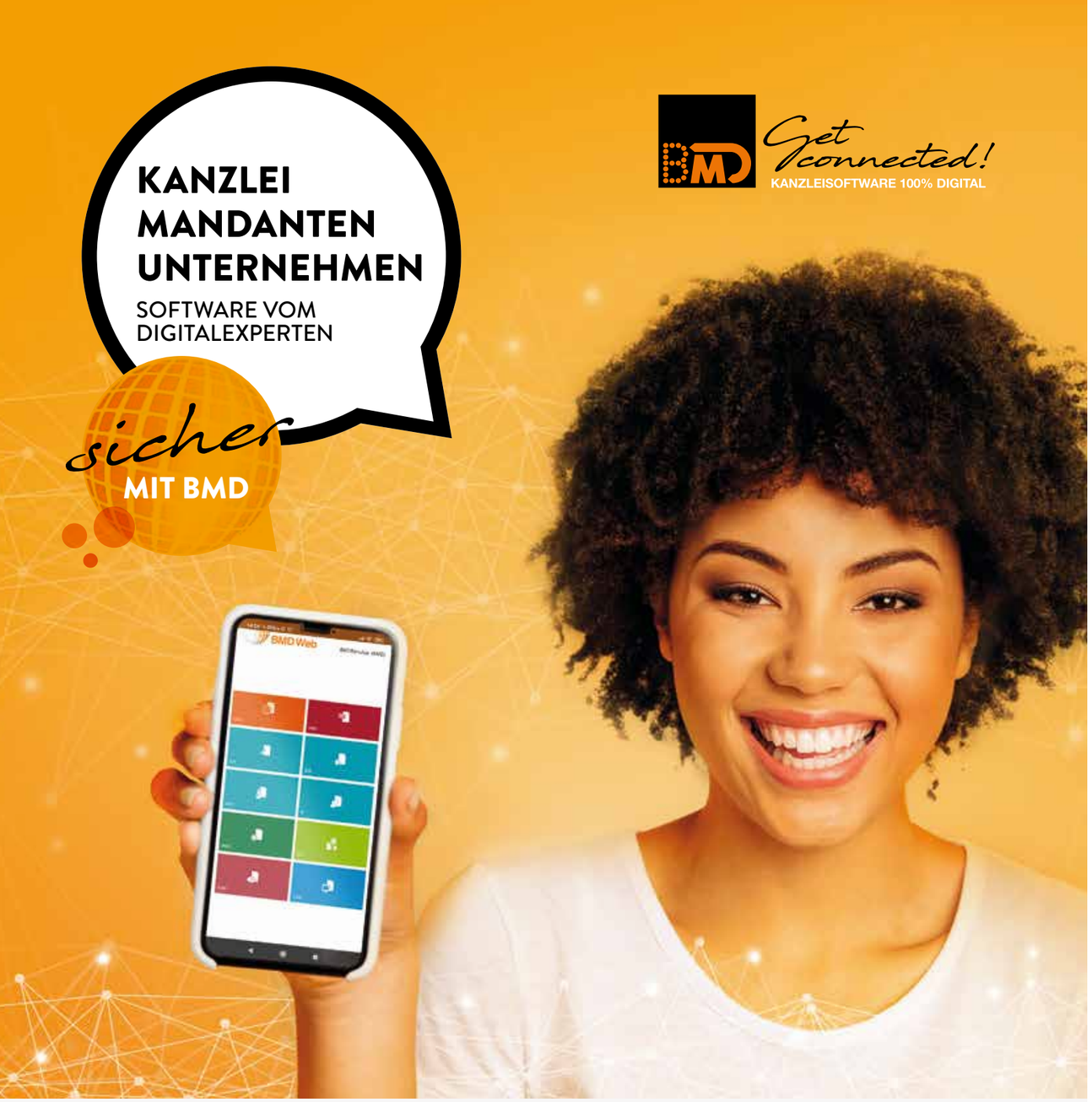
Verbandsnachrichten
3 | 2021

Schwerpunkt:
Personal und Homeoffice

Das aktuelle Interview mit Erik Pedersen und Michael Seifert zu unserer neuen Mitarbeiterreihe

Datenübertragung bei Beraterwechsel

Steuerberater*Verband* Schleswig-Holstein e.V.
Verband des steuerberatenden Berufs



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**

BMD GmbH, Donnerstraße 10, 22763 Hamburg, Tel.: +49 (40) 5543920, E-Mail: getconnected@bmd.de

EDITORIAL

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Auswirkungen der Corona-Pandemie halten uns immer noch in Atem. Dieses Thema hat bedauerlicherweise noch nicht an Aktualität verloren. Genauso wie unsere Bemühungen, in Gesprächen mit dem Wirtschaftsministerium und der Investitionsbank die Rahmenbedingungen der verschiedensten Wirtschaftshilfen für uns „prüfende Dritte“ zu verbessern. Diese Themen werden uns leider noch sehr lange begleiten.

Unsere diesjährige Mitgliederversammlung hat nach der pandemiebedingten Verschiebung am 17. September im „Hotel Maritim“ in Kiel stattgefunden. Auf ein Rahmenprogramm musste dieses Jahr leider erneut verzichtet werden. Im Rahmen der Versammlung haben wir unserer Geschäftsführerin Frau Dr. Kellersohn sehr herzlich zum 10-jährigen Dienstjubiläum gratuliert. Mit viel Engagement, immer neuen Ideen und Geschick steuert sie das „Verbandsschiff“ auch durch schwere See.

Für das zurückliegende Jahr konnte wieder eine sehr positive Bilanz der Verbandsarbeit gezogen werden. Der Verband hat Ihnen alle notwendigen Informationen schnellstmöglich zukommen lassen. Die Online-Seminare mussten häufig aufgrund der zeitlich unkalkulierbaren Veröffentlichungen von Anwendungsvorschriften extrem kurzfristig organisiert werden, d. h. innerhalb von Stunden oder Tagen. Für die Geschäftsstelle unter der Leitung unserer Geschäftsführerin waren und sind dies natürlich Extremsituationen mit erheblichen Arbeitsbelastungen. Diese wurden hervorragend bewerkstelligt. Dafür auch an dieser Stelle herzlichen Dank und ein dickes Lob an alle Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle.

Einen ausführlichen Bericht über das Jahr 2020 wird es im Geschäftsbericht in der nächsten Ausgabe der Verbandsnachrichten geben.

Wir haben unseren Optimismus nicht verloren und planen anlässlich der nächsten Mitgliederversammlung unser 75-jähriges Verbandsjubiläum gebührend zu feiern. Save the Date für den 13. Mai 2022 im „Atlantic Grand Hotel“ in Travemünde!

Interessante Artikel zum Thema Homeoffice bilden dieses Mal den Schwerpunkt der Verbandsnachrichten. Aber auch die Artikel zum Thema Nachwuchssuche sind sehr lesenswert.

Hinweisen möchte ich an dieser Stelle auf die gemeinsam mit der Kammer initiierte Fachvortragsveranstaltung, die dieses Jahr am 5. November wieder in Präsenz, unter den dann geltenden Hygienevorschriften, stattfinden wird. Ein weiterer Schritt in Richtung Normalität.

Der Deutsche Steuerberatertag wird dieses Jahr – wie bereits im Vorjahr – online in der Zeit vom 17. bis 19. Oktober stattfinden und hält ein spannendes und informatives Programm bereit.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, schlagartig ist es herbstlich geworden. Ich wünsche Ihnen viel Erfolg bei der Arbeit und – je nach Planung – gute Erholung in den Herbstferien. Aber vor allen Dingen wünsche ich Ihnen, Ihren Familien sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Bleiben Sie gesund!

Ihr

Lars-M. Lanbin

INHALTSVERZEICHNIS

1 Editorial

3 Wichtige Termine

5 Neue Mitglieder

6 Schleswig-Holstein
- 6 Aktuelles aus unserem Landesverband und den Bezirksstellen
- 10 Das Arbeitgebersiegel: „Exzellenter Arbeitgeber“

12 Schwerpunkt: Personal und Homeoffice
- 12 Homeoffice für immer oder: Wie geht es nach der Pandemie weiter?
- 16 „Hallo, hier bin ich wieder!“ oder „Auf Nimmerwiedersehen!“ oder „Mal hier, mal da und immer überall?“ – Ja, was denn nun?
- 19 Homeoffice, Heimarbeitsplatz, Telearbeitsplatz und ähnliche Begriffe
- 24 Junge Talente gesucht – Wie Sie die Generation Z für sich gewinnen
- 27 Kanzleien auf Nachwuchssuche: Darum geht es beim Recruiting heute wirklich!

32 Aktuelles Interview
- 32 Interview mit Erik Pedersen und Michael Seifert zu unserer neuen Mitarbeiterreihe „Aktuelles Praxiswissen für Mitarbeiter*innen“

34 Was sonst noch interessiert
- 34 Datenübertragung bei Beraterwechsel
- 36 Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG) – eine Jahrhundertreform?
- 38 Die Modernisierung des Körperschaftsteuerrechts
- 42 Der DStV stellt sich vor
- 46 Steuerliche Forschungszulage: Wie Unternehmen davon profitieren können!
- 48 Aufruf an alle Inhaber/-innen von Einzelpraxen zur Meldung einer/s Vertreterin/s bzw. Praxisabwicklerin/s
- 50 Digitalisierung – aber nicht um der Digitalisierung willen
- 52 XRechnung und die Folgen

56 Marketing
- 56 Mitarbeiterfindung & effektives Employer Branding im digitalen Raum

57 Rezensionen

58 Steuerrecht
- 58 Aktuelle Urteile des Schleswig-Holsteinischen Finanzgerichts

58 Impressum

60 Kuriositäten

Beilagen
- BMD
- DKV
- DSTV
- IITR

WICHTIGE TERMINE

2021

		Vorbereitungskurs auf die vorgezogene Abschlussprüfung zur/zum Steuerfachangestellte/-n (A3)
ab 04.10.	08.00 – 15.00 Uhr	Team A3 Kiek in!, Gartenstraße 32, 24534 Neumünster
		Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld und Pflegezeiten
18.10.	09.00 – 17.00 Uhr	Markus Stier Altes Stahlwerk, Rendsburger Straße 81, 24537 Neumünster
		Online-Seminar: Social Media für Steuerberatungskanzleien – Einführung
20.10.	14.00 – 16.00 Uhr	Christiane Germann Büro oder Homeoffice, ONLINE
		Scheinselbstständigkeit und Statusfeststellungsverfahren
21.10.	09.00 – 16.00 Uhr	Jörg Romanowski Hotel Prisma, Max-Johannsen-Brücke 1, 24537 Neumünster
		Online-Seminar: Grundsteuer-Reform 2020
22.10.	09.00 – 16.00 Uhr	Wilfried Mannek Büro oder Homeoffice, ONLINE
		Mandantenorientierte Kommunikation – Telefon und Empfang
23.10.	09.00 – 17.00 Uhr	Julia Reinhart Kiek in!, Gartenstraße 32, 24534 Neumünster
		Online-Seminar: Tax-Update Einkommen-/Lohnsteuer VI
27.10.	09.00 – 10.30 Uhr	Michael Seifert Büro oder Homeoffice, ONLINE
		Stier im Talk – Entgeltabrechnung VII
29.10.	09.00 – 11.00 Uhr	Markus Stier + Gast Büro oder Homeoffice, ONLINE

WICHTIGE TERMINE

Online-Seminarreihe Digitalisierung

		Online-Seminar: Digitalisierung I
		Digitale Zusammenarbeit mit Ihren Mandanten im Zusammenspiel mit DATEV Unternehmen online
jeweils 09.00 – 12.30 Uhr		Vanessa Halwaß
02. + 03.11.		Büro oder Homeoffice, ONLINE
		Online-Seminar: Digitalisierung II
		Die digitale Kanzlei
		Vanessa Halwaß
09.11.	09.00 – 12.30 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
		Online-Seminar: Digitalisierung III
		Schnittstellen around the DATEV
		Vanessa Halwaß
10.11.	09.00 – 12.30 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE

2021

		Online-Seminar:
		Social Media für Steuerberatungskanzleien – Vertiefung
		Christiane Germann
02.11.	10.00 – 16.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
		Online-Seminar: Risikomanagement – Update 2021
		Michael Brügge
04.11.	09.00 – 12.30 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
		GoBD – Update 2021/2022
		Wolf D. Oberhauser
10.11.	09.00 – 14.00 Uhr	Hotel Prisma, Max-Johannsen-Brücke 1, 24537 Neumünster
		Aktuelles Steuerrecht – Beratungsakzente IV
		Markus Perschon
12.11.	09.00 – 12.30 Uhr	Hanseatischer Hof, Wisbystraße 7–9, 23558 Lübeck
		Markus Perschon & Dirk Krohn
12.11.	14.30 – 18.00 Uhr	Altes Stahlwerk, Rendsburger Straße 81, 24537 Neumünster

WICHTIGE TERMINE

		Personengesellschaften
ab		Jens Thomsen
19.11.	08.30 – 13.30 Uhr	Kiek in!, Gartenstraße 32, 24534 Neumünster
		Überlegungen zum Jahreswechsel 2021/2022
		Torsten Querbach
23.11.	08.30 – 12.30 Uhr	Hotel Waldschlösschen, Kolonnenweg 152, 24837 Schleswig
23.11.	14.00 – 18.00 Uhr	Bürgerhaus Kronshagen, Kopperpahler Allee 69, 24119 Kronshagen
24.11.	08.30 – 12.30 Uhr	Hotel Prisma, Max-Johannsen-Brücke 1, 24537 Neumünster
24.11.	14.00 – 18.00 Uhr	Hotel Mercator Itzehoe-Klosterforst, Hanseaten-Platz 2, 25524 Itzehoe
25.11.	09.00 – 13.00 Uhr	Hanseatischer Hof, Wisbystraße 7–9, 23558 Lübeck
		Online-Seminar: Aktuelles Steuerrecht – Beratungsakzente IV
		Prof. Dr. Bert Kaminski & Markus Perschon
01.12.	09.00 – 12.30 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
		Kassenführung in Apotheken
		Peter Brinkmann & Bernhard Bellinger & Gerd Achilles
08.12.	09.00 – 17.00 Uhr	Hotel Prisma, Max-Johannsen-Brücke 1, 24537 Neumünster
		Saisonkurzarbeitergeld im Baugewerbe
		Jan Jacobsen
23.11.	09.00 – 12.00 Uhr	Haus des Sports, Winterbeker Weg 49, 24114 Kiel
26.11.	09.30 – 12.30 Uhr	Hanseatischer Hof, Wisbystraße 7–9, 23558 Lübeck
14.12.	09.00 – 12.00 Uhr	Hotel Prisma, Max-Johannsen-Brücke 1, 24537 Neumünster
16.12.	10.00 – 13.00 Uhr	EDZ, Ramskamp 71–75, 25337 Elmshorn

NEUE MITGLIEDER

ab 1. Juli 2021

Marcel Böhm	StB	Bad Bramstedt
Philip Hofeditz	StB	Flensburg
Martin Onderka	StB	Heikendorf
Regina Simon	StBin	Gettorf

ab 1. Oktober 2021

Marco Ulber	StB	Neumünster

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

AUSSERORDENTLICHE MITGLIEDER

ab 1. Juli 2021

Jörn Butenschön — Mönkeberg

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Aktuelles aus unserem Landesverband und den Bezirksstellen

Mitgliederversammlung des Verbandes im Zeichen von Corona

Coronabedingt folgten nur wenige Kolleginnen und Kollegen der Einladung zur Mitgliederversammlung.

Eigentlich hatten wir gehofft, dass unsere diesjährige Mitgliederversammlung wieder im alten Glanz erstrahlen würde. Leider hat uns auch in diesem Jahr Corona einen Strich durch die Rechnung gemacht. Nachdem wir bereits im letzten Jahr auf unser schönes Rahmenprogramm verzichten mussten, konnte auch in diesem Jahr nur eine Versammlung im nüchternen Rahmen stattfinden. So folgten am 17.09.2021 auch nur wenige Kolleginnen und Kollegen unserer Einladung ins „Maritim Hotel Bellevue“ in Kiel. Immerhin sind aktuell endlich wieder persönliche Begegnungen möglich, und so ergaben sich beim gemeinsamen Mittagessen angeregte Gespräche.

YK

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Treffen der neu bestellten Kolleginnen und Kollegen 2021 in Kiel

Herzlichen Glückwunsch zur bestandenen Prüfung!

Am 06.09.2021 folgten viele neu bestellte Kolleginnen und Kollegen der Einladung der Kammer in den Alten Güterbahnhof nach Kiel. In lockerer Runde freuten sich die Teilnehmer/-innen über das Wiedersehen und tauschten ihre ersten Erfahrungen nach Bestehen der Steuerberaterprüfung aus. Vertreten waren in diesem Jahr gleich zwei Jahrgänge, da die Feier im letzten Jahr coronabedingt abgesagt werden musste. Umso mehr freute sich der Präsident der Kammer, Boris Kurczinski, die Gäste endlich wieder persönlich zu begrüßen, und wünschte ihnen für ihre Zukunft alles erdenklich Gute. Gleichzeitig betonte er, dass die Kammer sich nicht nur als Berufsaussichtsbehörde verstehe, sondern auch als Dienstleister und Gesprächspartner. Der Staatssekretär im Finanzministerium, Udo Philipp, überbrachte ebenfalls seine Glückwünsche. Den Verband sowie seine Aufgaben und die Vorteile einer Mitgliedschaft stellte unser Vizepräsident Jan Schulz vor, der ebenfalls die Gruppe „Junge Steuerberater“ leitet. Der Abend klang bei angeregten Gesprächen aus.

YK

Verstärkung der Geschäftsstelle

Simone Koroniak

Seit dem 01.08.2021 wird das Team unserer Geschäftsstelle durch unsere neue Umschülerin Simone Koroniak verstärkt. Frau Koroniak ist 50 Jahre alt und kommt aus Gettorf. Nach über 20 Jahren im Handel als Store Managerin tätig, hat sie sich entschieden, noch mal einen völlig neuen Berufsweg zu gehen. Als gelernte Damenmaßschneiderin hat sie ihren beruflichen Weg begonnen und ist dann als Quereinsteigerin in den Handel gewechselt. Hier gab es verschiedene Etappen, bis sie letztendlich viele Jahre als Store Managerin in der Modebranche gearbeitet hat. Sie freut sich auf viele neue Herausforderungen und hofft, auch ihre Erfahrungen ihres bisherigen Arbeitslebens mit einbringen zu können. Ihre Hobbys sind das Reisen und das Fotografieren. Sie unternimmt gerne Ausflüge in die Natur, sei es zu Fuß oder mit dem Rad. Frau Koroniak freut sich auf die zukünftigen Kontakte mit Ihnen, sowohl am Telefon als auch bei der Seminarbetreuung. YK

Der Landesverband der Freien Berufe ehrt jahrgangsbeste Auszubildende

Im Bild obere Reihe, zweite v. l.: Vertreterin der Steuerberaterkammer Katrin Eggert, Vizepräsidentin

Die Landesbesten im steuerberatenden Beruf in alphabetischer Reihenfolge mit ihrem Ausbildungsbetrieb:

- Julius Herold, Benno Rösler und Alexander Weißenfeld, Eutin
- Torben Hinrichsen, SHBB Steuerberatungsgesellschaft, Husum
- Stephan Horbul, Naß, Lindemann & Gehrt, Fahrdorf
- Marie Rensch, wetreu Nord KG Steuerberatungsgesellschaft, Lübeck
- Yannik Stange, wetreu LBB Betriebs- und Steuerberatungsgesellschaft, Kiel
- Sophia Stanitzke, wetreu NTRG Norddeutsche Treuhand- und Revisions-Gesellschaft, Neumünster
- Frauke Tittel, Jaques & Partner, Kiel

Lars-Michael Lanbin, Präsident des Landesverbands der Freien Berufe in Schleswig-Holstein e. V. (LFB), freute sich, dass er am 02.09.2021 47 besonders qualifizierte Auszubildende im „Maritim Hotel Kiel“ begrüßen konnte. Bei der diesjährigen Ehrung zeichnete er die jahrgangsbesten Auszubildenden in den Freien Berufen gerne mit einem Präsent aus.

„Sie sind die Jahrgangsbesten“, beglückwünschte LFB-Präsident Lars-Michael Lanbin die Auszubildenden. „Ihre hervorragenden Leistungen zeigen, wie hoch die Qualität der betrieblichen Ausbildung in unseren Freien Berufen ist. Freiberufler nehmen ihre Verantwortung ernst, den dringend nötigen Fachkräftenachwuchs qualifiziert auszubilden, und sind in großem Maße dem Gemeinwohl verpflichtet. Dies grenzt sie von Gewerbetreibenden ab und kennzeichnet ihre besondere Stellung in der Gesellschaft. Sie haben sich entschlossen, ein Teil davon zu sein, und das war eine gute Entscheidung.“

Sozialminister Dr. Heiner Garg gratulierte den besten Azubis im Namen der Landesregierung: „Was Sie in den vergangenen Wochen und Monaten geleistet haben, war in jeder Hinsicht außergewöhnlich. Denn die Coronavirus-Pandemie hat das Lernen des Unterrichtsstoffs und die Ausbildung in den Betrieben erheblich erschwert. Unter diesen Umständen in so anspruchsvollen Ausbildungsberufen ein sehr gutes Ergebnis zu erzielen, ist eine wirklich beachtliche Leistung, auf die Sie stolz sein dürfen. Dazu möchte ich Ihnen herzlichst gratulieren. Sie haben damit ein solides Fundament für Ihre berufliche Zukunft geschaffen.“

Zudem überbrachte der Präsident des Bundesverbandes der Freien Berufe, Prof. Dr. Ewer, seine herzlichsten Glückwünsche an die Absolventen.

Die Auszeichnung der Jahrgangsbesten verband Lanbin mit einem Dank an die ausbildenden Praxen, Kanzleien und Büros, an die Berufsschullehrerinnen und -lehrer ebenso wie an die ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfer. Herausragende Leistungen in den Prüfungen seien ohne erstklassige Ausbildungsqualität in Betrieb und Berufsschulen nicht möglich. In den letzten Jahren habe Corona diese ohnehin herausfordernde Aufgabe noch erschwert.

v. l.: Prof. Dr. Wolfgang Ewer, Dr. Heiner Garg, Lars-Michael Lanbin

Lanbin schloss die Veranstaltung mit den Worten: „Wir wissen: Eine Investition in Wissen bringt immer noch die besten Zinsen. Liebe ehemalige Auszubildende, die Zukunft gehört Ihnen. Ergreifen Sie Ihre Chancen!“ YK

Veranstaltung der Gruppe „Junge Steuerberater im Norden“

Nach einer langen Corona-Pause freuten sich die jungen Kolleginnen und Kollegen endlich wieder auf ein persönliches Wiedersehen im „Hotel Kieler Kaufmann“.

Am 12.08.2021 folgten daher 28 Kolleginnen und Kollegen unserer Einladung zum gemeinsamen Austausch und Abendessen.

Fachliche Impulse setzten Jörn Witt, Vorstandsvorsitzender des Versorgungswerkes, und Matthias Schulz-Engel, Geschäftsführer der Steuerberaterkammer. Sie gaben einen Einblick in das Versorgungswerk und stellten die Vor- und Nachteile einer Selbstständigkeit dar. Die anschließende Diskussion war wie immer sehr lebhaft.

Beim gemeinsamen Abendessen und kühlen Drinks auf der Terrasse mit Fördeblick klang der Sommerabend in gewohnt entspannter Atmosphäre aus.
Jan Schulz

Bei kühlen Drinks klang der Sommerabend auf der Hotelterrasse aus.

Online-Seminar im Abo: Monatliches Steuer-Update

Markus Perschon

14.01. | 11.02. | 11.03. | 01.04. | 13.05. | 10.06.
19.08. | 09.09. | 07.10. | 18.11. | 09.12.

jeweils 09.00 – 10.30 Uhr

Bitte vormerken!

Das Abonnement ist NICHT zeitlich begrenzt! Sie können in das Abonnement jederzeit einsteigen. Das Abonnement läuft so lange weiter, bis Sie es kündigen. Dies ist jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende möglich. Für jeden Termin erhalten Sie eine gesonderte Rechnung.

Das Arbeitgebersiegel: „Exzellenter Arbeitgeber“

Vielleicht haben Sie sich beim Lesen unserer letzten Ausgabe gefragt, was es eigentlich mit diesem Arbeitgebersiegel auf sich hat. Oder was Kanzleien motiviert, bei dieser Befragung teilzunehmen. Vielleicht auch, warum wir nicht müde werden, Sie immer mal wieder auf dieses Thema zu stoßen.

Dr. Yvonne Kellersohn

Ganz einfach: Weil wir der Meinung sind, dass es viele herausragende Kanzleien in unserem Land gibt, die täglich Großartiges leisten. Und wenn es dann darum geht, den Nachwuchs im eigenen Land zu halten, sollte es für Bewerber und Bewerberinnen und Interessenten sofort ersichtlich sein, warum es sich lohnt, vor der eigenen Haustür einen Praktikums- oder Ausbildungsplatz, eine Werkstudententätigkeit oder einen neuen spannenden Arbeitsplatz zu suchen.

Warum?

Zeigen Sie Ihren Mandanten, dass Sie Wert darauf legen, dass Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig an Fortbildungen teilnehmen und sich fachlich auf dem Laufenden halten. Zeigen Sie Interessenten, dass Ihre Personalstrukturen für Ihre Mitarbeitenden transparent sind und dass in Ihrer Kanzlei ein gutes Arbeitsklima herrscht. Sicher wird es zukünftige Mandanten und Mitarbeitende auch interessieren, dass Sie eine moderne, gut ausgestattete Kanzlei führen.
Wenn Sie also beim Lesen Ihre Kanzlei wiedererkennen, sollten Sie unbedingt an unserem nächsten Arbeitgebersiegelwettbewerb teilnehmen.

Wann und wie?

Im Oktober 2021 haben Sie hierzu die nächste Gelegenheit. Das Siegel beruht dabei auf einer Online-Befragung des Kanzleiinhabers oder eines anderen Verantwortlichen, beispielsweise aus der Geschäftsführung. Inhaltlich spielen verschiedene Aspekte eine Rolle: von der Kanzleistrategie, Digitalisierung und Arbeitsorganisation bis hin zu Personalplanung und -gewinnung sowie Personalbindung etc. Anschließend wird diese Erhebung durch eine Befragung der Mitarbeiter/-innen Ihrer Kanzlei verifiziert. Die Auswertung findet anhand eines fest definierten Auswertungskataloges anonymisiert statt. Diese Auswertung wird Ihnen im Anschluss ebenfalls komplett anonymisiert zur Verfügung gestellt. Ergänzend erhalten Sie weitere konkrete Anregungen, wie Sie sich in bestimmten Handlungsfeldern noch steigern können.

Seien Sie zuversichtlich und trauen Sie sich das Arbeitgebersiegel zu! Die Befragungen im letzten Jahr haben gezeigt, dass die Kanzleiinhaber deutlich kritischer mit ihren eigenen Qualitäten umgehen, als es die Angestellten tun. In nahezu allen Kanzleien haben sich die Chefs selbst eine Bewertung gegeben, die die Mitarbeiter/-innen jedoch als noch besser eingestuft haben.

Wir möchten unsere Mitglieder motivieren, durch ein Siegel auf die Qualität in der eigenen Kanzlei aufmerksam zu machen, gleichzeitig werden wir das Arbeitgebersiegel nicht verschenken. Es gab auch Kanzleien, die dieses Siegel nicht erhalten haben. Hier möchten wir aber nicht demotivieren, sondern durch die Teilnahme an unseren Workshops, den Erfahrungsaustausch und eine detaillierte Analyse aufzeigen, woran es gelegen hat und dass der Erhalt des Arbeitgebersiegels im nächsten Jahr durch kleine Veränderungen möglich ist.

Statistiken des Berufsstandes in Mecklenburg-Vorpommern zeigen, dass unter allen Abgängen von Mitarbeitern 20 % die Branche verlassen, 25 % wechseln in eine andere Kanzlei. Dieser Entwicklung

kann durch gezielte Prozesse vorgebeugt werden, die die gewerbliche Wirtschaft schon länger anwendet.

Maßnahmen ergreifen und sich damit brüsten

Das Arbeitgebersiegel alleine kann nur durch Außendarstellung aufzeigen, dass auch unsere Branche ein attraktiver Arbeitgeber ist. Diese Funktion kann langfristig jedoch nur erfolgreich sein, wenn die Attraktivität auch nachhaltig gelebt wird. Aus diesem Grund werden die teilnehmenden Kanzleien ein Netzwerk aus Arbeitgebern bilden, die sich über den Steuerberaterverband im Austausch über Entwicklungen und Lösungen der sich verändernden Gegebenheiten am Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern befinden.

Und danach?

Sind Sie als exzellenter Arbeitgeber ausgezeichnet, können Sie das nun allen zeigen: Sie können auf Ihrer Homepage ein Siegel platzieren, es auf Ihre Briefbögen drucken und in Ihre E-Mail-Signatur aufnehmen. Und Sie können die Urkunde und den Pokal in Ihrer Kanzlei so platzieren, dass Ihre Mandanten sehen, von welch ausgezeichneter Kanzlei sie betreut werden.

Worauf warten Sie noch? Tragen Sie sich das Startdatum 1. Oktober jetzt schon mal in Ihren Kalender ein und zeigen Sie allen auf den ersten Blick, was für ein ausgezeichneter Arbeitgeber Sie sind.

Für mehr Informationen schauen Sie auf www.exzellenterarbeitgeber.de vorbei.

Dr. Yvonne Kellersohn

Homeoffice für immer oder: Wie geht es nach der Pandemie weiter?

Erfahrungen mit der kurzfristigen Umstellung auf mehr Heimarbeitsplätze haben in der andauernden Pandemie wohl die meisten Kanzleien gemacht. Nachdem nun die Impfrate steigt und die Inzidenzwerte zumindest in den Sommermonaten fallen, stellt sich die Frage, wie der Arbeitsalltag zukünftig gestaltet werden soll. Eine wichtige Grundlage für diese Beurteilung ist natürlich auch, wie gut die Zusammenarbeit aus dem Homeoffice funktioniert hat und ob diese Strukturen auf Dauer so aufrechterhalten werden sollen und können. Drei Kanzleien von Mitgliedern aus unserem EDV-Arbeitskreis haben sich dieser Frage angenommen und berichten von ihren eigenen Erfahrungen mit der neuen Art des Zusammenarbeitens.

Foto: adobe stock | Kzenon

Die Arbeit im Homeoffice: Für Mitarbeiter ein Plus, für Auszubildende ein Minus

Erfahrungsbericht einer Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit vier Standorten in Hessen

Wir haben in der Pandemie bereits im ersten Lockdown seit Ende März 2020 konsequent einen Zweischichtbetrieb eingeführt, der aktuell noch immer besteht. Im täglichen Wechsel waren die Mitarbeiter jeweils im Büro und im Homeoffice.

Dabei wurden die Gruppen so eingeteilt, dass Mitarbeiter, die eng zusammenarbeiten, auch jeweils in einer Gruppe waren. Da wir seit 2016 unser DMS-System eingeführt haben, sind wir weitgehend unabhängig von Papierakten und konnten daher sehr gut auch im Homeoffice arbeiten. Darüber hinaus waren immer Mitarbeiter im Büro, die den eingehenden Schriftverkehr über das DMS-System an die zuständigen Mitarbeiter verteilt haben und Zugriff – wenn notwendig – auf Papierakten oder Unterlagen hatten.

Die Kommunikation war dadurch allerdings erschwert, insbesondere bei den Vorgesetzten, da diese mit allen Mitarbeitern aus dem Team eng zusammenarbeiten. Mit den Mitarbeitern im Homeoffice wurde die Kommunikation durch E-Mail, Telefon sowie Videokonferenzen ersetzt, was natürlich etwas aufwendiger ist als der direkte Kontakt zum Mitarbeiter. Auch musste die IT im Homeoffice der Mitarbeiter zunächst aufgebaut werden, beispielsweise die Systemzugänge und die Ausstattung mit mehreren Monitoren etc.

Mit dieser Strategie sind wir grundsätzlich gut durch die Pandemie gekommen; natürlich hat es anfänglich etwas geholpert, insbesondere was die Kommunikation betrifft. Dies wurde aber im Laufe der Zeit konsequent verbessert, sodass wir uns auch nach der Pandemie grundsätzlich vorstellen können, dass unsere Mitarbeiter zukünftig tageweise im Homeoffice arbeiten könnten.

Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter sowie die Ausbildung sind im Schichtbetrieb jedoch deutlich eingeschränkter als im Normalbetrieb und stellen daher einen wesentlichen Nachteil für alle Beteiligten dar. Wir haben zwar ein schriftliches QM-Handbuch, in dem alle wesentlichen Arbeitsprozesse dokumentiert sind. Bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter und der Auszubildenden geht es allerdings häufig um einzelsachverhaltsbezogene Fragen zu Fällen wie Steuererklärungen, Finanzbuchhaltung u. Ä. Solche Fragen lassen sich telefonisch oder per E-Mail leider nicht so gut klären wie in der täglichen Arbeit im Büro.

STEUERBERATERVERBAND SCHLESWIG-HOLSTEIN

SCHWERPUNKT: PERSONAL UND HOMEOFFICE

Foto: adobe stock | Halfpoint

Manchen Mandanten fällt die Trennung vom Pendelordner noch immer schwer

Erfahrungsbericht einer Steuerberatungskanzlei mit 7 Mitarbeitern aus Hanau

Zu Beginn der Pandemie im März 2020 stellte ich meinen Mitarbeitern frei, von zu Hause aus zu arbeiten, ohne dass ich vorher darüber nachgedacht habe, wie es mit der Technik ausschaut. Eine Mitarbeiterin war vorher schon dauerhaft im Homeoffice. Zwei andere von meinen sieben Mitarbeitern machten sofort davon Gebrauch, der Rest war der Meinung, dass nun genügend Platz da sei für den Rest der Belegschaft einschließlich Chef.
Diese Aussage kann ich teilen, denn in meiner Kanzlei hat jeder Mitarbeiter sein eigenes Reich. Ausnahme hiervon ist meine Auszubildende, die sich mit einer Mitarbeiterin ein Büro teilt. Meine „Empfangsdame“ sitzt im Prinzip ebenfalls allein, wenn man vom Publikumsverkehr absieht, den ich aber sehr stark eingeschränkt habe, sodass es in dieser Hinsicht zu keinen Engpässen kommen konnte. Wir können uns also alle auch ohne Homeoffice aus dem Weg gehen.

Einer der beiden, die sich für das Arbeiten von zu Hause entschieden haben, hatte ohnehin schon einen eingerichteten Arbeitsplatz mit Remote-Anbindung in seinem heimischen Büro. Die Einrichtung weiterer Remote-Zugänge (Telearbeitsplatz) über DATEVnet ist absolut einfach. Bei der zweiten Mitarbeiterin musste alles erst eingerichtet werden, was aber auch unproblematisch war, da sie zunächst ihre Arbeitsplatzgeräte mitnahm, bis das neue Equipment eingetroffen war. Der „alte“ PC kehrte dann samt Peripherie wieder in die Kanzleiräume zurück.

Telefonisch sind meine Mitarbeiter über die jeweilige Kanzleidurchwahl mittels Rufumleitung erreichbar, die selbst von den Mitarbeitern durch Zugriff auf die Telefonanlage eingestellt wird, und per E-Mail sowieso. Die Kanzleikommunikation funktioniert dadurch reibungslos

Die beiden Mitarbeiter kommen alle ein bis zwei Wochen in die Kanzlei, um bearbeitete Unterlagen zurückzubringen und neue in Empfang zu nehmen. Klingt wahrlich nicht digital, aber aufgrund meiner Kanzleistruktur habe ich (leider) noch etliche Mandanten, die ihre geliebten Pendelordner bringen ►

und nicht zu bewegen sind, sich umzustellen. Und das sind keineswegs „Ü80-Mandanten“! Die meisten sind aber digital unterwegs, insofern wird die Arbeit im Homeoffice nicht durch das Sortieren von Ordnern blockiert und es werden auch keine zig Ordner in den privaten Gemächern der Mitarbeiter gehortet.

Das ist noch immer die derzeitige Situation. Und aufgrund der guten Erfahrungen kam ein weiterer – nicht coronabedingter – Telearbeitsplatz dazu, weil eine Mitarbeiterin mit Kleinkind den Willen zur Mehrarbeit bekundet hatte, es ihr aber wegen noch fehlendem Kita-Platz nicht möglich war. So kann sie zusätzlich zur bisher vereinbarten Arbeitszeit in der Kanzlei von zu Hause aus „hybrid“ arbeiten. Die Einhaltung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten ist unproblematisch, zumindest gibt das die Zeiterfassung der DATEV so her, mit der wir schon seit Ewigkeiten arbeiten.

Künftig werde ich meinen Mitarbeitern weiterhin die Möglichkeit lassen, von zu Hause aus zu arbeiten. Inwieweit sie das dann in Anspruch nehmen, überlasse ich jedem selbst.

Wenn man von der IT-Infrastruktur einmal absieht, die ja ohnehin regelmäßig erneuert werden muss, ist die kostengünstigere Variante die mit Heimarbeitsplatz, da ich einige Kosten einspare (Energie, Fahrgelderstattung etc.), was aber sicher nicht ausschlaggebend ist. Auch werde ich mir den Luxus der vielen Büroräume weiterhin leisten und kein kleineres Objekt beziehen. Man weiß ja nie …

Die Alternative zum Homeoffice: Strenge Hygienemaßnahmen in der Kanzlei

Erfahrungsbericht einer Steuerberatungskanzlei mit 4 Mitarbeitern aus Seeheim

Auch in meiner Kanzlei wurde den Mitarbeitern während der Pandemie das Angebot unterbreitet, im Homeoffice zu arbeiten.

Von vier Mitarbeitern hat sich eine Mitarbeiterin für das Homeoffice entschieden, die anderen Mitarbeiter sind im Büro geblieben.

In meiner Kanzlei hat jeder Mitarbeiter sein eigenes Zimmer. Besprechungen untereinander oder Mandantenkontakte haben nur unter Einhaltung von strengen Corona-Regeln stattgefunden. So herrschte z. B. Maskenpflicht und es standen Desinfektionsmittel, Corona-Schnelltests sowie Luftfilter etc. ständig bereit.

Gründe der Entscheidung der Mitarbeiter für die Büroarbeit waren:

- Bessere Infrastruktur und Arbeitsbedingungen
- Austausch mit Kollegen untereinander ist besser (z. B. Erläutern von Sachverhalten)
- Datenschutz
- Keine Mitnahme von Ordnern und Belegen nötig

So ist meine Kanzlei ohne einen Corona-Fall bis heute gut durch die Pandemie gekommen.

Weiterhin sind die Mitarbeiter inzwischen vollständig geimpft.

Ein Erfahrungsbericht von drei Kanzleien aus dem IT-Arbeitskreis

Quelle: Steuerberaterverband Hessen

Fortbildungslehrgang zur Vorbereitung auf die (Kammer-)Prüfung 2022/2023

Fachassistent/-in Lohn und Gehalt

Der Bereich der Lohnsachbearbeitung ist in den letzten Jahren immer komplexer geworden und erfordert besondere Spezialkenntnisse, um die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Arbeitsverhältnisse bei den Mandanten zu optimieren.

Die Fortbildung zum/zur Fachassistent/-in Lohn und Gehalt richtet sich an im Lohn- und Gehaltsbereich bereits einschlägig qualifizierte Steuerfachangestellte und andere qualifizierte Beschäftigte in den Steuerberaterkanzleien, die sich schon intensiv in allen Bereichen mit Lohn- und Gehaltsabrechnungen beschäftigen. Sie stellt eine zusätzliche Spezialisierung dar, die mit einer anspruchsvollen Fortbildungsprüfung vor der Steuerberaterkammer Schleswig-Holstein endet. Vertieftes Fachwissen im Lohn wird vorausgesetzt.

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

Der Kurs eignet sich somit nicht für Personen, denen Lohn nur ansatzweise bekannt ist, und damit auf keinen Fall für Einsteiger in dieses anspruchsvolle und sensible Tätigkeitsgebiet.

Die schriftliche Prüfung findet im Oktober 2022 statt, die mündliche Prüfung im Januar 2023.

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

Prüfungsvorbereitung Fachassistent/-in Lohn & Gehalt

Lehrgangsort: Neumünster

- berufsbegleitender Lehrgang
- Präsenz- und Hybrid-Veranstaltungen
- Klausuren-Training und Vorbereitung auf die mündliche Prüfung

www.stbvsh.de, Rubrik Fortbildung

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

„Hallo, hier bin ich wieder!“ oder „Auf Nimmerwiedersehen!“ oder „Mal hier, mal da und immer überall?“ – Ja, was denn nun?

Die Zeit nach Corona: Wie organisieren wir das Reboarding in unserer Kanzlei?

Durch die Corona-Pandemie hat sich das Homeoffice-Angebot explosionsartig entwickelt. Was vielerorts (noch) nicht vorgesehen war, ist nach vielen Monaten der dezentralen Zusammenarbeit Alltag geworden. Durch die positive Entwicklung der Zahlen werden nun nach und nach Stimmen der Mitarbeiter:innen hörbar, die einerseits zurück in die Kanzleien gehen und andererseits das Homeoffice-Angebot weiterhin nutzen möchten.

Sonja Trieschmann

Einige Unternehmen überlegen sogar, ihre Büroflächen zu verringern und keine fest zugeordneten und dauerhaft zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze mehr anzubieten. Das spart Platz und Kosten. Mitarbeitende möchten die Vorteile des mobilen Arbeitens genießen, wenn z. B. das Kind krank ist oder sie nicht den u. U. langen Arbeitsweg zurücklegen möchten. Anderen fehlt wiederum eine geregelte Arbeit in einem gut strukturierten und professionellen Arbeitsumfeld. Der Esstisch – als Schreibtisch umfunktioniert – ist vielerorts auch ergonomisch nicht erstrebenswert. Und dann gibt es noch die Menschen, denen einfach andere Menschen, der Kaffeemaschinen-Plausch, der „Flurfunk“ oder auch die gemeinsame Mittagspause im Team fehlen.

Wir merken: Der Blick auf die künftigen Arbeitssituationen erfolgt aus vielen unterschiedlichen Blickwinkeln. Wie schaffen wir es, möglichst allen gerecht zu werden und so die Zufriedenheit auf allen Seiten zu fördern? Wenn wir hierzu nach Studien suchen, werden die Vorteile und Herausforderungen vielerorts ähnlich beschrieben und sie geben uns Einblick in die unterschiedlichen Sichtweisen beim Thema Homeoffice.

Zu den oft genannten Vorteilen zählen: eine höhere Produktivität durch geringere Ablenkungen, die Work-Life-Balance kann durch leichtere Orga rund um Familie und Job verbessert werden, eine höhere Flexibilität ist möglich, die Kosten für die Anreise zum Arbeitsplatz entfallen, die Vertrauenskultur wird gesteigert, die Arbeitgebermarke wird gestärkt, die Krankheitstage sinken u. v. m.

Als Nachteile werden häufig beschrieben: Fehlen sozialer Kontakte, fehlende Selbstdisziplin, Vermischung von Beruf und Privatleben, stärkere Ablenkung – z. B. falls Kinder ebenfalls zu Hause sind –, hohe Anforderung an Datensicherheit, Schwächung des Teamgeists, weniger Anerkennung u. v. m.

Gleichzeitig warnen Mediziner:innen vor den Folgen von Homeoffice. So können eine mangelnde Ergonomie und die häufig längeren und unüblichen Arbeitszeiten zu gesundheitlichen Problemen führen, die letztlich nicht zu unterschätzende volkswirtschaftliche Kosten nach sich ziehen.

Eine gute Mischung aus Homeoffice und festen Zeiten im Büro scheint also sinnvoll. Idealerweise stimmt das Team sich innerhalb eines vereinbarten Prozesses selbstgesteuert ab, an welchen Tagen im Homeoffice und wann in der Kanzlei gearbeitet ▶

Kompetente Fachauskünfte
Tel.: 0900 100 10 98*

Unser Service für Sie: Unseren Mitgliedern steht für telefonische Fachauskünfte ein Expertenteam zur Verfügung, das Sie in der täglichen Praxis in verschiedenen steuerrechtlichen Fragestellungen unterstützt. Jedes Jahr beantwortet das Expertenteam über 1.000 Mitgliederanfragen.
Die Fachberater sind alle unter der kostenpflichtigen Hotline 0900 100 10 98* zu erreichen.

Montag

Lohnsteuer
Michael Seifert, Dipl.-Fw., StB
gerade KW** von 10.00 bis 12.00 Uhr

Arbeitsrecht
Wolff Schultze Kieferle, Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
gerade KW** von 14.00 bis 16.00 Uhr

Statusfeststellung/Scheinselbstständigkeit
Klaus Peter Reidt, Rentenberater/Sachverständiger
ungerade KW** von 10.00 bis 12.00 Uhr

Dienstag

ErbSt/SchenkSt
Klaus H. Deist, Dipl.-Kfm., StB, WP, FB f. Unternehmensnachfolge
gerade KW** von 10.00 bis 12.00 Uhr

Sanierung/Insolvenz/Steuern
Harald Bächer, Betriebswirt (VWA), StB, FB f. Sanierung u. Insolvenzverwaltung
gerade KW** von 14.00 bis 16.00 Uhr

Mittwoch

Ertragssteuern/IntStR
Christian Dobner, Dipl.-Fw. (FH), LL.M., StB, FBfIntStR
wöchentlich** von 9.00 bis 12.00 Uhr

Betriebsprüfung/Selbstanzeige/Steuerstrafrecht
DNK Dinkgraeve Norstedt Krämer Rechtsanwälte PartGmbB
1. Mittwoch im Monat von 14.00 bis 16.00 Uhr

Donnerstag

Umwandlungssteuerrecht
Prof. Dr. Dorothee Hallerbach, RA, FAfStR
Donnerstag – einmal im Monat**
von 10.00 bis 12.00 Uhr

Abgabenordnung/Verfahrensrecht
Dieter Steinhauff, RiBFH a. D.
gerade KW** von 14.00 bis 16.00 Uhr

Freitag

Umsatzsteuer
Robert Hammerl, LL.M., Dipl.-Fw. (FH), StB
Christian Brattinger, Dipl.-Fw. (FH)
wöchentlich** von 9.00 bis 14.00 Uhr

* Die Kosten belaufen sich – sobald das Gespräch zustande kommt – auf 1,99 Euro inkl. Umsatzsteuer je Minute aus dem deutschen Festnetz. Diese werden mit Ihrer Telefonrechnung abgerechnet. Anrufe aus dem Mobilfunknetz sind nicht möglich.
** laut Monatsplan siehe www.stbvsh.de / Rubrik Dienstleistungen

Steuerberater*Verband* Schleswig-Holstein e.V.
Verband des steuerberatenden Berufs

wird. Hier empfiehlt es sich, auch aufgabenabhängig zu entscheiden. Kann die hohe Konzentrationsmöglichkeit im Homeoffice eine bestimmte Arbeit beflügeln: Ab ins Homeoffice! Gilt es, ein Projekt im Meeting vorzustellen und das Team in den weiteren Prozess einzubinden: Alle ins Büro und im realen Meeting die Gedanken fliegen lassen!
Expert:innen sind sich ebenfalls einig, dass ein gewisser Anteil Präsenzzeit unbedingt sinnvoll ist. Der Teamzusammenhalt geht nicht verloren und auch die Identifikation mit dem Arbeitgeber wird dadurch aufrechterhalten.

Beim Onboarding neuer Mitarbeiter:innen ist es ebenfalls empfehlenswert, dass möglichst viele Personen anwesend sind – nicht nur, um den fachlichen Part abzudecken. Für neue Menschen im Team ist es wichtig, dass Teammiteinander zu erleben und den Spirit der Kanzlei zu fühlen – dies ist remote nicht zu ersetzen.
Hybride Arbeitsmodelle können eine echte Win-win-Situation für Arbeitnehmende und Arbeitgebende darstellen. Wenn die Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit und auch die Produktivität steigen, profitieren schließlich beide Seiten.

Außerdem kann mit diesem hybriden Modell auch bewusst im Recruiting geworben werden. Immer mehr Bewerber:innen schauen im Bewerbungsverfahren auf die Option „Homeoffice“. Hier kommen Sie also nicht nur den Mitarbeitenden entgegen, sondern tun auch noch etwas für Ihr Employer Branding.

Wenn wir nun nach vielen Monaten wieder an die Schreibtische zurückkehren, auf was sollten wir beim Reboarding unbedingt achten?

Einige Mitarbeiter:innen äußern eine gewisse Sorge, manche haben sogar Angst vor der Rückkehr in die Büros. So ist es Mitarbeiter:innen z. B. wichtig, dass eine Zweifach-Impfung bereits erfolgt ist, bevor sie zurück ins Unternehmen gehen, oder dass Antikörpertests frei verfügbar sind und durchgeführt werden, falls Personen nicht oder nur einfach geimpft sind. Auch eine Begrenzung der Anwesenden wird gewünscht – Wechselschichten werden als mögliche Lösung vorgeschlagen. Abstandsregeln, Luftfilter und Mund-Nase-Bedeckung gehören ebenfalls zu den weiterhin gewünschten Standards.

Wir müssen uns dessen bewusst sein – die Pandemie hat überall ihre Spuren hinterlassen. Jede:r musste für sich selbst einen Umgang mit der veränderten Situation finden. Daher gilt es jetzt besonders, den Mitarbeiter:innen mit Empathie und Verständnis zu begegnen. Denn so wie es damals eine Umstellung war, auf unbestimmte Zeit im Homeoffice zu arbeiten, ist es jetzt wieder eine Umstellung, ins Büro zurückzukehren. Als Führungskräfte sind wir jetzt besonders gefragt, aufmerksam zu sein und in den Austausch zu gehen. Suchen Sie die Gespräche mit Ihren Mitarbeiter:innen, hören Sie gut zu und schaffen Sie die Transparenz, die Ihr Kanzleiteam braucht, um unbesorgt „back in business“ gehen zu können.
Und: „Gut Ding will Weile haben.“ Diese vermeintliche Floskel hat in dieser Zeit durchaus ihre Berechtigung. Wir werden alle eine Weile benötigen, um uns wieder aneinander zu gewöhnen und liebgewonnene Gewohnheiten oder entwickelte Eigenarten anzupassen. In manchen Kanzleien haben wir über 15 Monate lang nicht im kompletten Team gearbeitet. Wir sollten uns jetzt nicht überfordern, sondern uns bewusst machen, wie lange wir teilweise raus waren aus dem gemeinsamen Kanzleialltag.
Wir empfehlen, die Remote-Zeit gemeinsam zu reflektieren. „Was war gut?“, „Was möchten wir gerne anpassen?“ – immer auch durch die „Mandantenbrille“ betrachtet … Passen die Prozesse für uns intern – aber auch für unsere Mandanten? Wenn Homeoffice in Ihrer Kanzlei dauerhaft bestehen bleibt, haben Sie nun alle Möglichkeiten, die erlebten Prozesse zu bewerten und ggf. anzupassen oder auch weiter zu professionalisieren.

Mit Fingerspitzengefühl und individuellen (Team-) Lösungen wird Ihr Kanzleiteam das neue „Normal“ wieder genießen können. Und möglicherweise finden wir uns sogar noch einmal neu als Team und wertschätzen die gemeinsame Zeit noch intensiver als vor der Pandemie!
Wir wünschen Ihnen gutes Gelingen und eine gesunde Rückkehr in den (neuen) Kanzleialltag!

Ihr Müller + Partner-Team

Über die Autorin:
Sonja Trieschmann ist geschäftsführende Gesellschafterin und Partnerin der Müller + Partner Unternehmensberatung. Seit über 20 Jahren gehört sie zum Team, das von den Standorten Kassel und Ulm die deutschlandweiten Kunden betreut. Sie begleitet Unternehmen in Veränderungsprozessen und Fach- und Führungskräfte in den Fragen rund um die persönliche Weiterentwicklung.

Weitere Infos unter www.muellerundpartner.de

Homeoffice, Heimarbeitsplatz, Telearbeitsplatz und ähnliche Begriffe

Die schon seit fast eineinhalb Jahren andauernde Pandemie zwingt die Unternehmen zu Arbeitsschritten, von denen sie entweder nie geträumt haben oder nie gedacht haben, dass sie zu so etwas einmal Zugang haben müssten. In der letzten Ausgabe berichteten meine Kollegen bereits über Veränderungen hinsichtlich Besprechungen, also weg von „körperlichen“ Begegnungen und hin zu virtuellen, sprich zu Videokonferenzen. Dies betrifft in erster Linie Mandantenbesprechungen oder Gremiensitzungen.

Foto: adobe stock | baranq

In unserer Arbeitswelt gibt es aber auch die Mitarbeiter, die uns Tag für Tag beiseitestehen und uns bei der Erledigung des täglichen Auftragswahnsinns unterstützen. Auch hier mussten Veränderungen seit Beginn der Pandemie erfolgen. Viele Kollegen schickten ihre Mitarbeiter ins Homeoffice, sie sollten am Heimarbeitsplatz oder einfach mobil arbeiten. Vielen Mitarbeitern (hauptsächlich Mitarbeiterinnen!) kam das sehr gelegen, da ja zusätzlich noch die Kinder betreut werden mussten, die im Homeschooling oder einfach zu Hause waren, weil die Kitas geschlossen hatten. Aber ist das alles das Gleiche, wenn wir diese unterschiedlichen Begriffe verwenden?

Homeoffice – mobiles Arbeiten – Heimarbeitsplatz

Dazu gesellen sich dann noch Begriffe wie

Telearbeit – hybrides Arbeiten – alternierende Telearbeit.

Welche Bedeutung haben die Begriffe eigentlich, wenn wir sie denn gebrauchen?
Zunächst mal die rechtliche Seite: Einzig ist derzeit nur die Telearbeit gesetzlich geregelt. Diese findet man in § 2 Abs. 7 der Arbeitsstättenverordnung:

„Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist. ►

Die anderen Bezeichnungen sind allesamt Synonyme für das, was wir als Homeoffice bezeichnen.

Beim mobilen Arbeiten wird die Arbeitsleistung unabhängig von einem festen Arbeitsplatz von jedem denkbaren Arbeitsplatz erbracht (z. B. vor Ort bei Kunden, auf Reisen, im Hotel), aber auch zu Hause, aber ohne eingerichteten Arbeitsplatz. Es gibt keine Bindung an bestimmte Arbeitsorte.

Alternierende Telearbeit bedeutet, dass die Mitarbeiter ihre Arbeiten sowohl im Betrieb als auch zu Hause verrichten. Hybrides Arbeiten geht in die gleiche Richtung.

Das Homeoffice kann demnach Telearbeit sein, aber auch eine Form des mobilen Arbeitens.

Aufgrund dieser Vielfältigkeit und doch unterschiedlichen Bedeutungen sowie Auslegungen der vorgenannten Begriffe hat der Gesetzgeber Regelungsbedarf erkannt. Daher soll eine Anpassung der ArbStättV und ein Gesetzentwurf zur mobilen Arbeit verabschiedet werden.

Der Referentenentwurf für ein Gesetz zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeit-Gesetz – MAG) liegt aus dem BMAS vor, das Vorhaben wurde bereits im Oktober 2020 gestartet, der aktuelle Stand ist vom 14.01.2021. Ein weiterer Entwurf mit der Bezeichnung „Zukunft der Arbeit“ (Arbeitskreis unter der Leitung von Thomas Heilmann, CDU) ist in Vorbereitung.

Der Anpassungsentwurf des BMAS sieht eine Änderung in der Gewerbeordnung unter den derzeit nicht belegten Paragrafennummern vor:

1. **§ 111 GewO Mobile Arbeit**
   Regelmäßiges (= planmäßig wiederkehrend, in welchem Rhythmus auch immer) mobiles Arbeiten muss dem Arbeitgeber spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Beginn in Textform mitgeteilt werden (Beginn, Dauer, Umfang und Verteilung)

   Definition mobiles Arbeiten:
   Die geschuldete Arbeitsleistung wird an einem vom Arbeitnehmer gewählten Ort oder von einem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort außerhalb der Betriebsstätte unter Verwendung von Informationstechnologie erbracht.
   Mit dem Arbeitgeber ist dies zu erörtern; eine Ablehnung durch diesen ist frist- und formgemäß zu begründen, ansonsten erfolgt die Fiktion der Annahme.

2. **§ 112 GewO Arbeitszeitnachweise für mobil Arbeitende**
   Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der gesamten Arbeitszeit am Tag der Arbeitsleistung aufzuzeichnen und mindestens 2 Jahre aufzubewahren.

   Eine „Delegation“ an die Mitarbeiter ist möglich, aber der Arbeitgeber bleibt Verantwortlicher!

   Geplante Sanktion: Geldbuße bis zu 30.000 €.
   Auch im SGB ist eine Ergänzung geplant, und zwar in SGB VIII:

   Gleichstellung des Versicherungsschutzes in gleichem Umfang wie bei Ausübung in der Betriebsstätte sowie Gleichstellung des Versicherungsschutzes bei Zurücklegen des unmittelbaren Weges zur Kinderbetreuung.

Welche Punkte sind aktuell aus Sicht der Unternehmer regelungsbedürftig?

In erster Linie geht es den Unternehmen darum, dass die Mitarbeiter die gleichen Leistungen von „woanders“ erbringen als am angestammten Arbeitsplatz. Viele Führungskräfte haben die Befürchtung, dass sie ihre „Schäfchen“ nicht mehr unter Kontrolle haben, wenn diese mobil arbeiten. Es kursiert hier der Witz: „Chef, ich kann jetzt nicht und rufe zurück. Muss erst den Fliesenkleber verarbeiten, der wird sonst fest!“

Zudem stellen sich viele die Frage, wer Infrastruktur und andere Arbeitsmittel stellt und ob der Datenschutz gewährleistet ist.

Die inhaltliche Gestaltung für mobiles Arbeiten gliedert sich in mehrere Teile und kann folgendermaßen aussehen:

1. Definition des mobilen Arbeitens
2. Freiwilligkeit
3. Voraussetzungen
4. Abstimmung von Team und Führungskraft
5. Arbeitszeit und Erfassung
6. Arbeitsmittel
7. Aufwendungsersatz
8. Arbeitsschutz

Definition des mobilen Arbeitens

Welches Ziel will ich denn eigentlich mit dem mobilen Arbeiten erreichen? Wie muss ich das den Mitarbeitern gegenüber definieren? Hier hat jede Kanzlei (oder eigentlich: jedes Unternehmen) für sich eine passende Arbeitsweise zu finden und festzustellen.

Freiwilligkeit

Nach dem Wegfall der Homeoffice-Pflicht ab 01.07.2021 muss sich die Heimarbeit für beide Seiten freiwillig gestalten. Es ist zu entscheiden, wie viel Flexibilität den Mitarbeitenden eingeräumt werden soll bzw. kann. Können/dürfen/sollen die Mitarbeiter von „überall“ aus arbeiten? Zu welchen Zeiten müssen sie (telefonisch) erreichbar sein?

Voraussetzungen

Nicht jede Tätigkeit ist Homeoffice-geeignet! Für welche Tätigkeiten und Bereiche ist denn mobile Arbeit eigentlich sinnvoll (sicherlich nicht für Mitarbeiter am Empfang!)?

Sind die technischen Voraussetzungen in Bezug auf unterbrechungsfreies Arbeiten gegeben, wie schnelles Internet usw.? Das kann in manchen Gegenden zum Problem werden! Hier sind ggf. die Systembetreuer gefragt, denn auch in Gebieten mit langsamem Internet kann durch die Gestellung von GigaCube von Vodafone oder der Speedbox von Telekom das Internet „arbeitsfähig“ gemacht werden.

Allerdings sind vorab interne Regeln aufzustellen und mögliche Störfälle zu antizipieren!

Abstimmung von Mitarbeitern (oder Teams) und Führungskraft bzw. Inhaber

Muss der Chef immer wissen, wann und wo sich seine Mitarbeiter aufhalten?

Ist die Erreichbarkeit von Mitarbeitern sichergestellt? Mit welchen Mitteln? Hat der Mitarbeiter seinen eigenen Telefonanschluss oder sein Handy zu nutzen?

Wie erfolgt die Abstimmung von Besprechungsterminen zwischen Mitarbeitern, Teams und Führungskräften?

Arbeitszeit und Erfassung

Auch beim mobilen Arbeiten sind die gesetzlichen und gegebenenfalls betrieblichen Regelungen einzuhalten.

Wie sind Arbeitszeiten zu erfassen? Hierzu gibt es (noch) keine gesetzliche Grundlage. Die Aufzeichnung sämtlicher Arbeitszeiten der Mitarbeitenden durch Einführung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems ist derzeit nicht zwin- ►

gend, diese haben daher nach BMWi und BMAS keine unmittelbare Wirkung. Allerdings hat der EuGH am 14.05.2019 (C-55/18, Rs. „CCOO“) eine Grundsatzentscheidung getroffen; die spanische Gewerkschaft hatte die Deutsche Bank SA verklagt, ein System zur Erfassung der von deren Mitarbeitern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzuführen.

Der EUGH hat zugunsten der Gewerkschaft entschieden:

Die Mitgliedstaaten müssen die Arbeitgeber verpflichten, ein System zur täglichen Arbeitszeitmessung einzurichten.

Durch diese Handlungsverpflichtung des Gesetzgebers ist bereits ein Gesetzentwurf dazu angekündigt.

In meiner Kanzlei werden die Zeiten über die Zeiterfassung der DATEV festgehalten, die eingebaute Stoppuhr läuft immer mit (das war auch in Präsenzzeiten schon so).

Achtung: Darlegungs- und Beweislast, insbesondere bei KUG (sollte aber bei der DATEV-Zeiterfassung kein Problem darstellen).

Arbeitsmittel

Welche Ausstattung kann bzw. muss den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt werden?

Inwieweit ein komplettes Büro samt Mobiliar in den Privaträumen der Mitarbeiter vom Arbeitgeber gestellt wird, hängt von jedem selbst ab. Die grundlegenden Arbeitsmittel, wie z. B. die Anbindung ans Kanzleinetz und die telefonische Erreichbarkeit, müssen selbstverständlich arbeitgeberseitig gestellt werden. Das ist nicht damit getan, den Mitarbeitern einen Laptop und ein Handy zur Verfügung zu stellen. Einen kompletten Arbeitstag am Laptop oder gar am Tablet zu verbringen ist meines Erachtens unzumutbar. Ein vernünftiger Desktop und zwei Monitore gehören zur Mindestausstattung. Es sollte die gleiche Arbeitsmöglichkeit wie in der Kanzlei gegeben sein!

Aufwendungsersatz

Hier kann man an eine monatliche Pauschale denken, z. B. in Höhe der Homeoffice-Pauschale, nur bitte beachten, dass diese nicht steuerfrei gewährt wird!

Gesetzliche Freibeträge können ausgeschöpft werden durch geschickte Vertragsgestaltung; wenn der Arbeitgeber keinen Arbeitsplatz in der Kanzlei zur Verfügung stellen kann, greifen die Regelungen für das Arbeitszimmer. Zudem sind Fahrten des Arbeitnehmers von zu Hause in die Kanzlei fortan Dienstreisen und keine Fahrten mehr zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit der Folge, dass die kompletten Fahrtkilometer abgerechnet werden können und nicht nur die Entfernungskilometer! Auch hier aufpassen: Bei täglichen Fahrten in die Kanzlei wird das nicht funktionieren!

Arbeitsschutz

Hier sollte eine Gefährdungsbeurteilung in Abstimmung mit dem zuständigen Gewerbeaufsichtsamt erfolgen. Es sind gesetzliche und betriebliche Regelungen zur Arbeitssicherheit und zum Arbeitsschutz (ArbeitsschutzG) zu beachten. Hier gelten die gleichen Regeln wie in den Kanzleiräumen!

Die Versicherer gewähren auch Versicherungsschutz für betriebliche Tätigkeiten zu Hause.

Der Datenschutz (z. B. vor unbefugtem Zugriff) muss sichergestellt werden.

Zur physischen Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz habe ich eine Checkliste, die man mal prüfen sollte; zusätzlich lege ich jedem ans Herz, diese Liste auch für die Kanzleiräume abzuarbeiten, es treten manchmal erstaunliche Dinge zutage:

1. Anordnung der Arbeitsmittel im Raum
2. Beleuchtung und Lichtverhältnisse
3. Raumklima und Lärm
4. Arbeitstisch, Arbeitsfläche
5. Anordnung der Arbeitsmittel am Arbeitsplatz
6. Büroarbeitsstuhl
7. Schränke und Regale
8. Elektrische Arbeitsmittel und Anlagen

Die technische Seite: Wie richte ich beim Mitarbeiter die Anbindung ans Kanzleinetz ein?

Dass der Zugriff aufs Kanzleinetz nicht offen übers Internet sein kann, dürfte jedem klar sein. Hier sind Schutzmechanismen unabdingbar!

Die meisten von uns dürften das inzwischen erledigt haben, aber es gibt immer noch Kollegen und Kolleginnen, die bisher noch keine Heimarbeitsplätze hatten. Deshalb als kleines Beispiel die Anbindung bei meiner Kanzlei.

Bei meinem System (ich habe den Server in der Kanzlei stehen, nutze also kein ASP!) funktioniert das folgendermaßen:

Ich bin DATEV-Anwender und habe meine Telearbeitsplätze mittels DATEVnet verbunden. Hier gibt es als eigenständiges Programm den DATEVnet-Einzelplatz, der auch auf PCs ohne DATEV-Installation installierbar ist. Voraussetzung ist DATEVnet in der Kanzlei! Bei der Installation dieser Software (NCP-Client) wird das Sicherheitspaket compact mit installiert. Weiterhin benötigt man einen mIDentity-Stick, auf dem die Zugangsdaten personalisiert sind. In der DATEVnet-Administration ist der Benutzer noch für die Telearbeit zu registrieren, dann kann's losgehen. Die Anbindung ans Kanzleinetz durch den Mitarbeiter kann von jedem beliebigen PC, Notebook oder Tablet, auf dem diese Software installiert ist, erfolgen. Der Einstieg erfolgt über die bei Windows standardmäßig vorhandene Remote-Desktopverbindung; Voraussetzung ist der mIDentity mitsamt Passwort. Nach dem Start des NCP-Client wird die Internetverbindung über einen VPN-Tunnel aufgebaut, der nicht nur die Einwahl ins Kanzleinetzwerk ermöglicht, sondern auch als ganz normale Internetverbindung nutzbar ist. Die Internetgeschwindigkeit ist abhängig von der Uploadrate in der Kanzlei, da über den Tunnel die Daten von dort hochgeladen werden.

Kurz erwähnt: Mobiles Arbeiten im Ausland

Arbeitsrecht
Hier gilt der Grundsatz: Recht des Staates des gewöhnlichen Tätigkeitsorts – wo ist der inhaltliche, zeitliche und örtliche Schwerpunkt der individuellen Tätigkeit?

Sozialversicherungsrecht
Hier gilt der Grundsatz: Recht des Staates des gewöhnlichen Tätigkeitsorts (Territorialprinzip).

Bei Tätigkeiten von mindestens 5 % in einem weiteren Staat muss eine Prüfung erfolgen!

Steuerrecht
Hier gilt der Grundsatz: Besteuerung im Staat des Wohnsitzes/Lebensmittelpunktes.

Betriebsstätte
Für nationales und internationales Steuerrecht ist der Ort der Betriebsstätte maßgeblich. ►

Betriebsstätte (nach deutschem Recht) ist eine feste Geschäftseinrichtung,

- die der unternehmerischen Tätigkeit dient (auch Hilfs- oder unwesentliche Tätigkeit)
- und in der Verfügungsmacht des Arbeitgebers liegt.

Datenschutzrecht
Für die EU-Staaten gilt ein einheitliches Datenschutzrecht nach der DSGVO.

Für Drittstaaten muss eine Einzelfallprüfung erfolgen, ob und inwieweit wirksame Rechtsgrundlagen und ein tatsächlich angemessenes Datenschutzniveau bestehen.

Wichtig: Datenschutz außerhalb der EU-Staaten ist unbedingt zu beachten, egal auf welchem „Niveau“ er sich bewegt!

Klaus Viel, StB, Vorsitzender des IT-Arbeitskreises
Quelle: DATEV

Junge Talente gesucht – Wie Sie die Generation Z für sich gewinnen

Die Suche nach geeigneten Fachkräften gleicht heutzutage der berüchtigten Suche nach der Stecknadel im Heuhaufen. Seit einigen Jahren befinden sich Kanzleien und Unternehmen generell auf einem Arbeitsmarkt, bei dem sich die Mitarbeiter aussuchen können, bei wem sie arbeiten wollen. Und für Arbeitgeber wird es zunehmend erfolgsentscheidend, wie und wo sie sich präsentieren, um überhaupt in die engere Auswahl zu kommen.
Durch die demografische Entwicklung wird sich die Situation in Zukunft noch verschärfen.

Hier ein kurzer Blick auf die Zahlen der Erwerbstätigen in Deutschland (destatis Statistik Erwerbsbeteiligung 2019):

- Generation Babyboomer (Ü55): 9,8 Mio
- Generation X (die 40- bis 55-Jährigen): 16,2 Mio
- Generation Y (die 25- bis 39-Jährigen): 13,0 Mio
- Generation Z (die 15- bis 24-Jährigen): 4,07 Mio

Leseempfehlung: Die Sinus-Studie 2020 „Wie ticken Jugendliche?“

Jede Generation hat dabei ihre Eigenheiten, was die Erwartungen an einen guten Arbeitgeber und die Informationskanäle betrifft. Die Generation X ist beispielsweise überwiegend auf Facebook anzutreffen, die Generation Y teilt sich auf in Instagram- und Facebook-Nutzer und die Generation Z ist auf Instagram und TikTok unterwegs. Zumindest eine Plattform wird altersunabhängig – noch – von allen Altersgruppen genutzt: Auf Youtube sind sie alle (wobei hier die Generation Y den größten Anteil stellt).
Auch wenn es bei den Jahrgängen keine eindeutige Trennschärfe gibt, ist es sinnvoll, sich die Strömungen anzuschauen und rechtzeitig die Weichen zu stellen, um in Zukunft attraktiv für die Nachwuchsgeneration zu sein.

Die Erwartungshaltung und Werte der Generation Z

Mit den richtigen Inhalten können Sie in Ihren Stellenanzeigen und Beschreibungen des Arbeitsplatzes auf Ihrer Webseite und in den sozialen Medien bei den jungen Mitarbeitern punkten.

Dipl.-Bw. (FH) Angela Hamatschek

1 Work-Life-Balance statt Work-Life-Blending

Während für die Generation Y Arbeit und Privates zunehmend miteinander verschmolzen sind – die digitalen Möglichkeiten des ortsunabhängigen Arbeitens haben es möglich gemacht –, zieht die Generation Z klare Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben. Sie bevorzugen eher einen regulären Nine-to-five-Job, bei dem sie nach der Arbeit genug Zeit für ihr Privatleben haben. 60 % der Jugendlichen wollen eine Familie gründen und sind eher sicherheitsorientiert. Deshalb haben die Finanzämter inzwischen auch wieder großen Zulauf.

Tipp
der Menüpunkt „Karriere“ auf der Webseite klingt für diese Generation eher abschreckend. Fragen Sie Ihre Auszubildenden doch, welchen Begriff sie sich hier wünschen. Wie wäre es mit „Teamgeist“ oder „Top-Arbeitsplatz“? Auf jeden Fall gehört diese Rubrik in das Hauptmenü Ihrer Webseite, damit es sofort bemerkt wird.

2 Zukunft und Perspektive

Ob Studiengang, Ausbildung oder duales Studium. Es gibt viele mögliche Berufswege für die Generation, die gerade frisch aus der Schule kommt. Die Generation Z denkt dabei langfristig, wie sie in der Berufswelt erfolgreich sein kann. Deshalb nehmen sie sich mehr Zeit dafür, den richtigen Beruf zu finden und die richtige Entscheidung für die Zukunft zu treffen.

Tipp
Hier können Sie punkten, denn die Berufs- und Ausbildungsperspektiven beim Steuerberater sind vielfältig. Stellen Sie die möglichen Ausbildungswege detailliert vor, z. B. eine Geschichte à la „Vom Tellerwäscher zum Millionär – vom Steuerfachassistenten zum Steuerberater“. Bieten Sie Praktikumsplätze für das duale Studium an oder die Möglichkeit, als Werksstudent bei Ihnen die Kanzleiwelt kennenzulernen. Die neuen Fachassistenten tun ein Übriges dafür, um den Beruf attraktiv und zukunftsorientiert zu zeigen.

3 Zufriedenheit

Die Generation Z hat schon klare Vorstellungen von ihrem Berufsleben. Neben Sicherheit im Beruf wird eine gute Arbeitsatmosphäre geschätzt. Sie wollen sich am Arbeitsplatz wohlfühlen und abwechslungsreiche Aufgaben erledigen.

Tipp
Stellen Sie das Miteinander in den Vordergrund. Lassen Sie Ihre bestehenden Mitarbeiter zu Wort kommen, die – am besten per Videobotschaft – berichten, was Zusammenarbeit und Unterstützung in der Kanzlei bedeutet. Und wie der Arbeitsalltag aussieht.

4 Leben mit dem Daumen am Smartphone

Die Generation Z hat das Smartphone mit der Muttermilch aufgesogen und ist ständig online. (Inzwischen gibt es sogar schon das Krankheitsbild „Handy-Daumen“.) Dem Smartphone gilt der erste Check am Morgen und der letzte Check vor dem Einschlafen. Der Informationsaustausch über das Internet, Social Media und Messenger ist immens. Die Aufforderung „Während der Arbeit Handys weg!“ ist für diese Generation ein Schock. Für die älteren Leser unter uns – und alle andere unvorstellbar: In den 90ern hätten die meisten die Aufforderung „Am Arbeitsplatz wird nicht geraucht!“ belächelt und sich eine „Fluppe“ angesteckt.▶

Tipp
Entwöhnen Sie die jungen Mitarbeiter langsam und vereinbaren Sie ablenkungsfreie Zeiten, bei denen bestimmte Aufgaben erledigt werden, im Wechsel mit Handyzeiten, bei denen nebenher auch der Blick aufs Smartphone erlaubt ist. Die ablenkungsfreien Zeiten sollten dabei natürlich überwiegen, z. B. im ¾ Takt, d. h., insgesamt ¾ des Tages bleibt das Handy aus.

Die Kanäle und Ansprache

Die Generation Z erreichen Sie überwiegend über die sozialen Medien. Wenn Sie hier nicht vertreten sind, werden Sie schlichtweg nicht wahrgenommen. Und wenn Sie dort präsent sind, verstärken Sie die Mitarbeiterorientierung mit einem eigenen Mitarbeiterbereich auf Ihrer Webseite oder noch besser einer eigenen Webseite, bei der sich alles um die Mitarbeiter und Ihre Kanzlei als attraktiven Arbeitgeber dreht.

1 Ihre Social-Media-Präsenz auf Youtube, Instagram & Co.

Wenn Sie jetzt noch nicht in den sozialen Medien vertreten sind, beginnen Sie jetzt damit – mit der Zielgruppe „Junge Mitarbeiter“ vor Augen. Die passenden Inhalte finden Sie in den obigen Punkten. Berichten Sie in Bild und Film von Ihrem Kanzleialltag. Überlassen Sie die Gestaltung am besten den jüngsten Mitarbeitern in Ihrer Kanzlei.

Tipp
Ein Rundgang aus der Perspektive des 5-Jährigen Kindes einer Mitarbeiterin zeigt Familienfreundlichkeit, die Kuchenparty zum Geburtstag das gute Betriebsklima. Und das 10. Dienstjubiläum einer Kollegin bedeutet „sicherer Arbeitsplatz“.

Oder Sie nennen auf Instagram zu den Begriffen „Zufriedenheit“, „Sorgenfrei“ und „Sicherheit“ (das sind die 3 wichtigsten Anforderungen an den Arbeitsplatz, die Studierende und Schüler heute nennen) passende Beispiele:

ZUFRIEDENHEIT …

… ist dann erreicht, wenn wir uns Montag morgen auf die Woche mit unseren Kolleginnen und Kollegen freuen.

SORGENFREI …

… fühlen wir uns, wenn wir ohne Überstunden am Freitagnachmittag mit gutem Gewissen ins Wochenende gehen können.

SICHERHEIT …

… haben wir heute und in Zukunft. Denn auch oder gerade in der digitalen Welt wird das persönliche Miteinander immer geschätzt.

Das eignet sich natürlich auch gut als Videoclip. Jeweils verbunden mit der Aufforderung „Bewirb Dich bei uns, wenn Du auf der Suche nach … bist“, und dann nennen Sie den jeweiligen Begriff.

2 Mobile Recruiting und One-Click-Bewerbung

Die Generation Z sind Digital Natives und 24/7 am Smartphone online, auf allen möglichen Social- Media-Kanälen unterwegs und beziehen ihre Informationen hauptsächlich aus dem Internet. Talentsuche funktioniert also nur mobil, und dafür müssen Sie auch Ihre Prozesse optimieren. Stellenanzeigen und Webseiten müssen auf dem Tablet und Handy erreichbar (und optimal dargestellt) sein, damit diese Mitarbeiter auf Sie aufmerksam werden – und sich am besten sogar direkt bewerben können.
Sie haben bei diesen Mitarbeitern nur dann eine Chance, wenn der Bewerbungsprozess per Handy sehr leicht und schnell funktioniert. Kein Bewerber möchte unnötig lange Formulare auf einem kleinen Bildschirm ausfüllen, große Dateien hochladen und einen Fragenkatalog beantworten. Das ist lästig für jedermann. Bieten Sie daher die Möglichkeit einer One-Click-Bewerbung an. Mit der Möglichkeit, hier das Xing- oder LinkedIn-Profil zu verlinken, sind die Bewerberdaten vorausgefüllt und der Interessent klickt nur noch auf „Abschicken“.

Tipp
Auch eine Anfrage per WhatsApp zeigt, dass Sie verstehen, wie diese Generation tickt. Ein kurzes Vorgespräch per FaceTime und Sie wissen in 5 bis 10 Minuten, ob ein ausführliches Gespräch in Betracht bekommt.

Nutzen Sie jede Anfrage für ein Kennenlerngespräch, denn die Zeiten, dass die Bewerber bei Ihnen Schlange stehen, sind vorbei.

Fazit

Um diese Generation erfolgreich zu erreichen, ist es sinnvoll, Ihren Außenauftritt auf der Webseite inhaltlich und in den sozialen Medien optisch anzupassen. Optimieren und vereinfachen Sie den Bewerbungsprozess für mobile Endgeräte, damit Sie von Bewerbern unkompliziert und mit möglichst wenigen Klicks kontaktiert werden können.
Die junge Generation steht in den Startlöchern. Nutzen Sie die Zeit jetzt, um in den nächsten Jahren attraktiv für Mitarbeiter zu bleiben. ■

Dipl.-Bw. (FH) Angela Hamatschek

Kanzleien auf Nachwuchssuche: Darum geht es beim Recruiting heute wirklich!

Sind Sie aktuell auf der Suche nach jungen Fachkräften im Bereich Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung oder Rechtswesen, doch der erhoffte Bewerberandrang bleibt aus, obwohl Sie Ihren Bewerber:innen viel mehr bieten als manch hochmodernes Start-up? Keine Sorge, denn aktuell geht es vielen Kanzleien wie Ihnen. Kein Grund zum Verzweifeln: Womöglich reicht es, an ein paar Stellschrauben in Ihrem Recruiting-Prozess zu drehen, damit die gewünschten Fachkräfte auf Sie aufmerksam werden. Wir zeigen Ihnen, welche das sind!

Foto: adobe stock | goodluz

Das Klischee von verstaubten Kanzleien mit hohen Stuckdecken, dunklem Massivholzmobiliar und verlassenen Vorzimmern ist stellenweise in Deutschland noch sehr verbreitet. Durchaus möglich, dass dieses veraltete Bild seit Längerem zum akuten Nachwuchsproblem beiträgt. Doch ist es nicht an der Zeit, diesem Klischee mit reizenden Argumenten entgegenzuwirken? Ganz sicher haben Sie Ihren potenziellen Arbeitnehmer:innen mehr zu bieten als den klischeebehafteten dunkelbraunen Mahagonitisch in Hochglanzoptik. Stellen Sie klar in den Fokus, was Sie als Arbeitgeber ausmacht, und investieren Sie in zeitgemäßes Recruiting und Ihre Arbeitgebermarke. Trauen Sie sich ruhig, denn genau darauf springt Ihr Zielpublikum an. Wir versprechen, es lohnt sich!

Was heißt zeitgemäßes Recruiting?

Zeitgemäßes Recruiting bedeutet, dass Sie sich als Arbeitgeber zunächst dessen bewusst werden, dass ►

die Zeiten von „Post and Pray“ bei der Stellenanzeigenschaltung vorbei sind. Das bedeutet, dass sich Bewerber:innen aufgrund des Fachkräftemangels in Deutschland aussuchen können, wo sie arbeiten möchten. Das Posten einer 08/15-Stellenanzeige reicht hier alleine also nicht mehr aus. Sie sollten um Kandidatinnen und Kandidaten werben, sich auffällig und von Ihrer besten Seite zeigen, damit der potenzielle Mitarbeiternachwuchs auf Sie aufmerksam wird. Gehen Sie daher am besten aktiv auf Ihre Zielgruppe zu, sprechen Sie ihre Sprache und scheuen Sie sich dabei nicht, Ihr Alleinstellungsmerkmal in den Vordergrund zu setzen. Denn Kanzlei ist nicht gleich Kanzlei: Ihre Mitarbeiter:innen und Ihre Arbeitsatmosphäre, Ihre Aufgabengebiete und Ihr Erfahrungsreichtum machen Sie als Arbeitgeber einzigartig. Trauen Sie sich, neue Wege zu gehen, denn nur so können Sie sich abheben und am Bewerber:innenmarkt erfolgreich sein. Lassen Sie sich daher von Anzeigen- und Mediaexperten zum Thema zielgruppengerechte Anzeigenschaltung beraten und denken Sie auch über die Nutzung von Berufsnetzwerken und Social-Media-Kanälen nach.
Doch bevor Sie Ihre Stellenausschreibung schalten, ist es wichtig, den richtigen Ton zu treffen. Daher ist es essenziell, sich zunächst mit den Bedürfnissen von jungen Arbeitnehmer:innen auseinanderzusetzen und die Merkmale und Werte der sogenannten Generationen Y und Z gut zu kennen.

Wer ist Teil der Generation Y und was fordert sie?

Die Generation Y, kurz Gen Y, bezeichnet Menschen, die etwa in den Jahren zwischen 1985 und 1999 geboren sind. Sie sind als äußerst sinnsuchend zu beschreiben. Der Buchstabe Y, im Englischen „why“ ausgesprochen, steht dabei für die Grundeinstellung, die dieser Generation nachgesagt wird: Charakteristisch ist es für sie, nach dem „Warum“ zu fragen.
Die Ypsiloner sind zum großen Teil akademisch gebildet und gehören somit zu den High Potentials auf dem Arbeitsmarkt. Als Digital Natives, also mit der Digitalisierung des Alltags aufgewachsen, gehen sie selbstverständlich mit dieser Technik um. Der Internetboom und die Globalisierung haben ihre Generation stark geprägt. Sie sind neugierig, hinterfragen gerne und probieren neue Wege aus.
Die offene Weltsicht der Generation Y fordert auch Offenheit und Transparenz von Unternehmen und Arbeitgebern. Sätze wie „Das haben wir schon immer so gemacht!“ gibt es für die Zugehörigen der Generation Y nicht. Ein hohes Einkommen oder ein unbefristeter Vertrag allein sind kein Grund mehr, sich für eine Stelle zu entscheiden – Sicherheit ist ihnen zwar nicht unwichtig, jedoch muss die Arbeit in allererster Linie zu ihrem Leben passen. Sie möchten sich in ihrem Job wohlfühlen, bevorzugen flexible Arbeitszeitmodelle und lehnen autoritäre Führung ab. Sie wünschen sich vielmehr fachlich kompetente Vorgesetzte, die ihnen kontinuierlich Feedback geben, und eine von Teamgeist geprägte Arbeitsatmosphäre. Gerne stellen sie auch mal Hierarchien infrage und schätzen es, eigenständig zu arbeiten und Entscheidungen zu treffen. Sie bevorzugen es daher, örtlich ungebunden und zeitlich flexibel zu arbeiten. Für die Arbeitswelt bedeutet das: „Blinden Gehorsam“ darf man von der Gen Y nicht erwarten, einen hohen Anspruch an den eigenen Job und dessen Rahmenbedingungen hingegen schon.

Eindrucksvolle Benefits und ein attraktives Gehalt mit vielen Zusatzleistungen und überdurchschnittlich viel Urlaub sind gute Argumente für Sie als Arbeitgeber – aber längst nicht alles: Für die Vertreter:innen der Generation Y muss auch der Rest stimmen. Dabei ist eine ausgewogene Work-Life-Balance mit flexiblen Zeitmodellen, mobilem Arbeiten und anderen Freiheiten nur die Basis für das, was für diese Zielgruppe wirklich zählt: Sinnerfüllung, Selbstverwirklichung, Individualität und eine überzeugende Antwort auf die Frage, warum man jeden Tag zur Arbeit kommen sollte.

Wer ist Teil der Generation Z?

Schon bald wird die Generation Z stärkste Kaufkraft im Land sein und den Bewerbermarkt in Deutschland dominieren. Ein Grund mehr für Sie, sich schon jetzt mit diesen Personen näher zu befassen. Wie der Name es schon vermuten lässt, folgt diese Gruppe auf die Ypsiloner, ihre Vorgängergeneration. Es gibt verschiedene Definitionen, welche Personen zu dieser Generation gezählt werden.
Im Allgemeinen gehören in etwa die Jahrgänge zwischen 1995 und 2012 dazu. Die Generation Z ist mit

dem Internet aufgewachsen und kennt keine Welt ohne Digitalisierung, d. h., sie ist äußerst vertraut mit neuen Technologien und lässt sich dementsprechend problemlos auf neue digitale Gegebenheiten ein. Sie ist viel im Internet unterwegs und sehr gut vernetzt, sowohl privat als auch beruflich. Gerade weil sie in der „neuen Zeit“ aufgewachsen ist, viele Medien konsumiert und eine gewisse Nachrichtenflut gewohnt ist, kann sie sehr gut mit vielen Informationen umgehen und selektiert dementsprechend schnell, welche Daten für sie relevant sind und welche nicht. Ebenfalls erkennt sie noch schneller als ihre Vorgängergeneration, wenn sie hinters Licht geführt wird – das gilt auch für Arbeitgeber. Sie bevorzugt einen authentischen Unternehmensauftritt, möchte ganz genau wissen, was sie im bevorstehenden Beruf erwartet und auf welche Konditionen sie sich einlässt.

Der Generation Z wird viel nachgesagt, jedoch scheinen einige Merkmale angesichts der hohen Medien- ►

nutzung zu überraschen. So sind die Z'ler keineswegs verspielt oder legen großen Wert auf eine flexible Work-Life-Balance. Das mag erst einmal verwundern, ist aber auf den zweiten Blick plausibel: Anders als die Ypsiloner ist die Generation Z in einer vergleichsweise krisenreichen Zeit aufgewachsen. Schon früh wurde ihr daher in die Wiege gelegt, Wert auf Sicherheit zu legen.
Diese Eigenschaft überträgt sich auch auf ihre Bedürfnisse bei der Arbeitssuche. Sie möchte sich bei ihrem zukünftigen Arbeitgeber sicher fühlen und hat wenig Probleme mit Führung. Zugleich legt sie aber hohen Wert auf das Thema Selbstverwirklichung und ist durchaus umweltbewusster als die Generationen davor. Im Gegensatz zu den Ypsilonern wird ihr weniger Loyalität gegenüber Marken und Unternehmen unterstellt.

Statt präsenzunabhängigem und selbstbestimmtem Arbeiten wünschen sich die Z-Anhänger eher ein eigenes Büro und feste Arbeitszeiten, sodass Freizeit- und Urlaubsplanung klar geregelt sind und unter dem Strich auch noch genügend Zeit für das Privatleben bleibt.

Sind die Generationen Y und Z prädestiniert für die Arbeit in einer Kanzlei?

Zumindest ist die Basis dafür geschaffen, denn nach wie vor symbolisiert der Sektor der sogenannten frei beratenden Berufe, zu denen u. a. Anwält:innen, Wirtschafts- oder Steuerberater:innen, Notar:innen als auch Volks- und Betriebswirt:innen gehören, allen voran Sicherheit. Und genau danach sehnt sich beispielsweise die Generation Z. Die Suche nach Sinnhaftigkeit, als Merkmal der Generation Y, ist ebenso gegeben, denn all diese Berufe leisten einen hohen Beitrag für eine funktionierende Gesellschaft, vor allem in Krisenzeiten. Das Tätigkeitsfeld von Kanzleien ist groß: So befassen sich einige in Zeiten von Umweltkatastrophen und Klimawandel u. a. mit der Beratung von NGOs oder gehen gegen Klimasünder vor. Andere wiederum müssen angesichts wirtschaftlicher Krisen weitgreifende Insolvenzverfahren betreuen oder finden sich beim Aufdecken von Betrügereien eines großen Payment-Konzerns inmitten eines Wirtschaftskrimis wieder. Natürlich sind damit nur einige wenige Tätigkeitsfelder angerissen, dennoch wird klar, wie sinnstiftend und vielfältig diese Branche sein kann. Entscheidend dabei: Ihre Zielgruppe muss von diesen überzeugenden Merkmalen erfahren.

Im Folgenden haben wir eine To-do-Liste für Sie erstellt, die zusammenfasst, welche Themen und Vorteile Sie unbedingt in den Mittelpunkt Ihres Recruiting-Prozesses stellen sollten:

Nr. 1
Sie wissen bereits, wen Sie erreichen möchten? Prima! Jetzt sollten Sie sich damit auseinandersetzen, wie und wo Sie diese Zielgruppe am besten erreichen. Informieren Sie sich z. B. bei einer Employer-Branding-Agentur, welche Stellenbörsen und Kanäle Ihre Zielgruppe am ehesten nutzt, und trauen Sie sich, Neues auszuprobieren.

Nr. 2
Zeigen Sie klare Kante gegen das Buzzword-Bingo im HR-Bereich und gegen die Vorwürfe, die Unternehmenskultur auf die neuen Bewerber:innen anzupassen. Nicht alle Generationen reagieren positiv auf das Wort „Work-Life-Balance", möchten zwangsweise in einem modernen Großraumbüro oder gar von zu Hause aus arbeiten. Seien Sie ehrlich, wenn bei Ihnen eher feste Arbeitszeiten und Einzelbüros geboten sind. Angehörige der Gen Z beispielsweise bevorzugen genau diese klassischen Arbeitsmodelle.

Nr. 3
Mit welchen Themenschwerpunkten setzt sich Ihre Kanzlei tagtäglich auseinander? Geben Sie Ihren Beweber:innen bereits in Ihrer Stellenanzeige einen Einblick in Ihr Fachgebiet. Trauen Sie sich, die Individualität Ihrer Kanzlei in den Vordergrund zu stellen.

Nr. 4
Geben Sie Ihrem Nachwuchs eine Perspektive und schenken Sie ihm vertrauen, d. h., reden Sie offen darüber, sofern die Option für eine Teilhaberschaft besteht oder Sie sogar planen sollten, Ihre Kanzlei in andere Hände zu übergeben. Auch die Tatsache, dass bei Ihnen selbstständiges Arbeiten an erster Stelle steht, kann für viele (beispielsweise Vertreter der Generation Y) ein entscheidendes Kriterium sein.

Nr. 5
Beschäftigen Sie sich mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und gehen Sie bereits in Ihrer Stellenanzeige auf das Thema ein. Haben Sie noch keine festen Modelle etabliert? Dann zeigen Sie, dass Sie für individuelle Absprachen offen sind.

Nr. 6
Lassen Sie Klischees von verstaubten Kanzleien mit unzeitgemäßer digitaler Infrastruktur hinter sich und gehen Sie mit gutem Vorbild voran. Zeigen Sie in der Arbeitgeberkommunikation, dass Sie das Thema Digitalisierung in die Hand nehmen und Lust auf Veränderungen und Fortschritt haben.

Nr. 7
Junge Arbeitnehmer:innen sind sehr medienaffin und kurze Reaktionszeiten gewohnt. Legen Sie daher großen Wert darauf, Ihren Kandidat:innen rasch zu antworten, ansonsten sehen sie sich schnell anderweitig um.

Nr. 8
Egal ob jung oder alt: Authentizität und die Möglichkeit, einen Blick hinter die Kulissen zu erhaschen, spricht alle Altersgruppen bei der Suche nach einem neuen Arbeitgeber an. Am besten integrieren Sie sowohl Ihre Unternehmensphilosophie als auch authentische Unternehmensbilder und Mitarbeiterporträts auf Ihrer Karriereseite.

Egal ob Generation Y oder Z: Zeigen Sie, dass Sie sich mit den relevanten Themen der heutigen Zeit auseinandersetzen, aber machen Sie keine Versprechen, die Sie nicht halten können.

Überzeugen Sie mit einer durchdachten Employer-Branding-Strategie und Corporate Influencern

Viele Menschen wünschen sich einen tieferen Sinn hinter ihrer Arbeit – und Jobs im Wirtschafts- und Rechtswesen sind durchaus sinnstiftend. Deshalb sollten Sie offensiv mithilfe Ihrer Arbeitgebermarke und Mitarbeiter:innen aus den eigenen Reihen für Ihre Mission werben. Corporate Influencer, zu Deutsch Unternehmens- oder Markenbotschafter, haben die Unternehmensphilosophie verinnerlicht und vermitteln diese authentisch nach außen. Sie geben Presse- und HR-Berichten ein Gesicht, indem sie online entsprechende Beiträge über das Unternehmen posten – individuell und nahbar durch ihre ehrliche Sprache.

Menschen vertrauen anderen Menschen, persönliche Geschichten wecken schnell das Interesse und machen Lust darauf, mehr über die Hintergründe der Firma zu erfahren. Genau diese Eigenschaft machen sich Unternehmen mithilfe von Corporate Influencern zu eigen. Dabei müssen sie nicht immer vom Arbeitgeber geschult und beauftragt werden, wobei dies durchaus zu empfehlen ist. Oftmals sind es schlicht zufriedene, medienaffine Mitarbeiter:innen, die gerne über ihren Job erzählen und Kandidat:innen auf ganz natürliche Art und Weise für ihren Unternehmensalltag begeistern können. Ein Konzept, das für viele Berufsbereiche Sinn ergibt und sicher noch nicht im vollen Umfang ausgeschöpft wird.

Sie sehen, allein durch das Betätigen von einigen kleinen Stellschrauben in Ihrem Recruiting-Prozess ist es möglich, Ihre Arbeitgeberqualitäten verstärkt in den Fokus zu rücken und potenzielle Bewerber:innen gezielt auf Sie aufmerksam zu machen. Spätestens dann sollten auch Branchenklischees, wie die von dunkelbraunen Mahagonitischen, passé sein und der lang ersehnte Bewerberandrang nicht mehr lange auf sich warten lassen. ►

Karriereseite, Corporate Influencer, zielgruppengerechte Ansprache und Employer Branding – Sie wissen nicht, welches Thema Sie zuerst angehen sollen und vor allem wie? Als 360-Grad-Agentur im Bereich Employer Branding, Personalmarketing, E-Recruiting und Personalberatung beraten wir Sie gerne individuell zu diesen und anderen Recruiting-Themen und unterstützen Sie professionell bei der Suche nach qualifiziertem Fachpersonal.

Wünschen Sie eine Beratung für Ihre geplanten Recruiting-Maßnahmen? Dann kontaktieren Sie uns am besten unter web@personalwerk.de oder telefonisch unter 06039 9345-0.

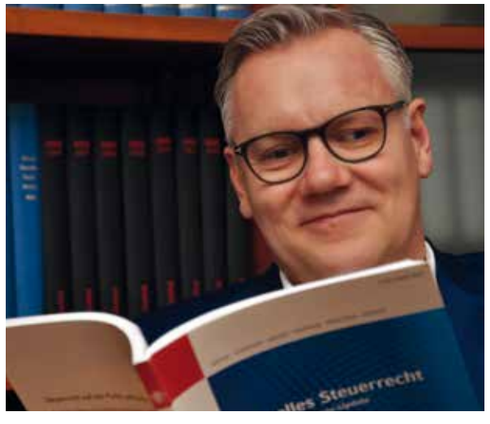
PERSONALWERK

DAS AKTUELLE INTERVIEW

Unsere neue Mitarbeiterreihe „Aktuelles Praxiswissen für Mitarbeiter*innen“

Erik Pedersen und Michael Seifert werden ab 2022 unsere neue Mitarbeiterreihe sowohl in Präsenz als auch online durchführen. Lars-Michael Lanbin und Dr. Yvonne Kellersohn sprachen mit den Referenten über die neue Reihe.

Erik Pedersen



Michael Seifert

VN: Sehr geehrte Herren, ab 2022 startet die neue Mitarbeiterreihe sowohl in Präsenz als auch online. Was haben Sie sich vorgenommen? Was dürfen die Teilnehmer von Ihnen erwarten?

Die Teilnehmer*innen und deren fachliche Bedürfnisse stehen bei uns definitiv im Vordergrund. Das Steuerrecht ist im stetigen Wandel – dazu tragen der Gesetzgeber, die Finanzverwaltung und die Rechtsprechung ihren Teil bei. Anhand zahlreicher Beispiele und durch nachvollziehbare Schaubilder möchten wir auf die aktuellen praxisrelevanten Entwicklungen eingehen. Gerade durch die regelmäßige Veranstaltungsdurchführung bleiben die Teilnehmer*innen fortlaufend am Ball.

Besonders freuen wir uns, die Seminarveranstaltungen gemeinsam durchführen zu können. Sichergestellt ist hierdurch, dass die Teilnehmer*innen sowohl die Sichtweise der Finanzverwaltung als auch den besonderen Blick der Beratungspraxis mitnehmen können. Dies gibt es bei anderen Veranstaltungsreihen so nicht.

VN: Wo wird die Reihe in Präsenz stattfinden?

Die Seminarreihe „Aktuelles Praxiswissen für Mitarbeiter*innen“ wird auch vor Ort stattfinden – und zwar in Neumünster, Lübeck, Elmshorn und Schleswig. Live ist eben live. Wir beide sind seit Jahren in Schleswig-Holstein als Referenten tätig. Gerade der persönliche Kontakt, verbunden mit der Möglichkeit, individuelle Diskussionen vor Ort direkt führen zu können, wird von uns ebenso wie von den bisherigen Teilnehmer*innen geschätzt. Und hieran ändert sich trotz der Online-Veranstaltungen, die wir ebenso anbieten, nichts. Damit ist für jeden das jeweilige Format dabei.

VN: Die neue Seminarreihe hat den Anspruch, den Teilnehmern alles Aktuelle zeitnah zu vermitteln. Auf welchem steuerrechtlichen Themengebiet wird Ihr Fokus dabei liegen?

Im besonderen Fokus steht die Ertragsteuer (Einkommensteuer/Lohnsteuer), das Bilanzsteuer- und das Umsatzsteuerrecht. In der Breite werden zudem wesentliche Entwicklungen der Körperschaft-/Gewerbesteuer und zur Erbschaft- und Schenkungsteuer aufgegriffen. Zum Jahresbeginn wollen wir auch auf die wesentlichen Neuerungen der Erklärungsvordrucke und zum Jahresende auf noch bestehende mögliche Gestaltungen hinweisen.

VN: Was zeichnet die Reihe nach Ihrer Einschätzung besonders aus, speziell im Vergleich zu Angeboten anderer Seminaranbieter?

Wir beide, Erik Pedersen aus Gettorf und Michael Seifert aus Köln, sind erfahrene Steuerreferenten. Wir referieren – wie unsere bisherigen Veranstaltungsteilnehmer*innen meinen – mit Begeisterung und Leidenschaft. Außergewöhnlich ist nicht nur, dass wir mit zwei Referenten die Veranstaltungen durchführen. Außergewöhnlich ist auch, dass wir beide in der täglichen Praxis – entweder in der Finanzverwaltung oder in einer Steuerberatungskanzlei – tätig sind und die aktuellen Praxisthemen selbst „auf dem Tisch“ liegen haben.

VN: Wo sehen Sie im Steuerrecht zukünftig den größten Handlungsbedarf und was folgt daraus für die Teilnehmer der Seminarreihe?

Die Digitalisierung ist zwar in aller Munde; der Umsetzung bedarf es zwingend. Allerdings löst die Digitalisierung die oftmals hochkomplexen Steuerrechtsfragen nicht. Denken Sie exemplarisch an die zahlreichen fachlichen Fragen, die Sie rund um die Corona-Pandemie zu beantworten hatten und immer noch haben. Und hier besteht der Handlungsbedarf: Mandanten*innen erwarten eine zeitnahe Anwendung der aktuellen steuerlichen Entwicklungen auf den eigenen Einzelfall. Durch unsere Veranstaltungsreihe wird dies sichergestellt. Außerdem hat der/die Steuerberater*in aus der Teilnahme seiner Mitarbeiter*innen den Vorteil, dass die gezielt geschulten Mitarbeiter*innen ihn/sie erheblich entlasten und die Beratungskanzleiqualität weiter erhöht wird. Eine Win-win-Situation für Berater*innen und deren Mitarbeiter*innen, die sich aus der Teilnahme an der Mitarbeiterveranstaltungsreihe „Aktuelles Praxiswissen für Mitarbeiter*innen“ ergibt.

Termine 2022

1. Quartal	2. Quartal
Mi, 20.04. *Do, 21.04.*	*Di, 28.06.* *Mi, 29.06.*
Fr, 22.04. online	*Fr, 24.06. online*

3. Quartal	4. Quartal
Mo, 29.08. *Di, 30.08.*	*Mi, 02.11.* *Do, 03.11.*
Do, 01.09. online	*Fr, 04.11. online*

Zur Buchung stehen die Termine in Kürze unter www.stbsvh-seminare.de zur Verfügung.

Das Interview mit Erik Pedersen und Michael Seifert führten Dr. Yvonne Kellersohn und Lars-Michael Lanbin.

Datenübertragung bei Beraterwechsel

(Teil 2 – Praktische Aspekte)

Imke Bendixen

Stefan Oetje

Bei jedem Wechsel eines Mandats von einem Steuerberater[1] zu einem Kollegen stellt sich immer wieder die Frage der Datenübernahme. Durch das immer größere Angebot, Daten an verschiedenen Orten speichern zu können, wird das Problem trotz aller Erfahrung nicht kleiner.
Hier sind mindestens die folgenden Grundkonstellationen möglich (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

1 FiBu-Daten (im Rechenzentrum oder auf einem Server gespeichert)

I.d.R. gibt es hier seitens der großen Softwareanbieter für Steuerberater einfache Lösungen eines Übertrags von einer Mandantennummer zur nächsten Mandantennummer (Rechenzentrumslösung) oder es werden Archivdatenträger erstellt und im nächsten System eingelesen. Häufig wird dies (anbieterunabhängig) im DATEV-Format erfolgen. So können auch alle an die Buchungssätze geknüpften Belege als Bilddatei mit übertragen werden.

2 Lohndaten

Die Übertragung von Lohndaten stellt nach unserer Erfahrung ein größeres Problem dar, da hier nicht alle Programme (ggf. nicht einmal die des gleichen Anbieters) untereinander kompatibel sind. Hier kann nur empfohlen werden, dass bei größeren Datenmengen der Softwareanbieter bei der Datenübernahme hilft. Kosten und Zeit sind dabei in die Planung mit einzubeziehen. Ggf. könnten die Daten auch im bisherigen System verbleiben und entsprechende Zugriffsrechte erteilt werden.

3 Daten aus Dokumentenmanagementsystemen

Hier stellen sich Übertragungen häufig als „verstecktes“ Problem dar. Einerseits sollen alle Daten übertragen werden, andererseits sollen „eigene“ Arbeitspapiere möglicherweise zurückbehalten werden. Selbst bei vollständiger Übertragung ist die Kompatibilität der verschiedenen Systeme nicht immer gewährleistet, geschweige denn dass die Verschlagwortung dem eigenen System folgt. Bekommt der Mandant nur die Daten auf einem Datenträger, stellt sich die Frage, ob die Daten auch nach mehreren Jahren noch lesbar gemacht werden können.

4 Cloud-Lösungen

a) FiBu-Daten
Werden vom Mandanten Belege, Buchungssätze, Bankdaten oder eine in der Cloud geführte Kasse dem Steuerberater nur in der Cloud zur Verfügung gestellt, ergeben sich verschiedene Vorgehensweisen, wie Kollegen damit umgehen. Viele Daten werden sicher in die eigene Software übernommen, aber nicht alle Daten (z. B. einzelne Kassendaten) können übernommen werden. D. h., hier müssten die Daten von einer Cloud in eine andere transferiert werden. Nach unserem Kenntnisstand ist das derzeit nicht uneingeschränkt möglich.

b) Lohndaten
Verschiedene Vorerfassungen im Bereich Lohn erfolgen in einer Cloud. I.d.R werden die für die Lohnabrechnung direkt notwendigen Daten dann zur Bearbeitung in unsere Systeme übernommen. Damit sind aber nicht alle Daten (z. B. Berechnungen zu Reisekosten, Kfz-Gestellung, Arbeitszeitkonten o. Ä.) in unseren Lohnsystemen und somit nicht übertragbar.

c) Lohndaten der Mitarbeiter
Standard ist wohl in vielen Fällen inzwischen, die Lohnabrechnungen, Lohnsteuerbescheinigungen und sonstige Auswertungen für die Mitarbeiter der Mandanten ebenfalls in einer Cloud den Mitarbeitern zur Verfügung zu stellen. Eine Übertragung ist hier nicht möglich, und es sind Mandant und dessen Mitarbeiter zu informieren, dass diese Daten von den Mitarbeitern selbst zu sichern sind (wie bisher ja auch das Papier von den Mitarbeitern abgelegt wurde).

d) Sonstige Daten aus der Cloud
Hier bestehen nahezu unbegrenzte Möglichkeiten, Daten vom oder für den Mandanten zu hinterlegen. Von einem gemeinsamen Datenpool einer Familie inklusive Testament bis zu konsolidierten Daten verbundener Unternehmen kann hier alles gespeichert werden. Ein Datentransfer kann dann zum Albtraum werden. Hier sind im Vorfeld Überlegungen anzustellen, welche Daten zu übergeben sind und welche Daten ggf. auch nur beim Mandanten gesichert werden und dort verbleiben.

5 ELSTER-Daten

Die Weitergabe der Daten aus ELSTER ist unseres Wissens derzeit nicht systemübergreifend möglich. Elektronische Einsprüche, Transfertickets, steuerliche Anmeldungen etc. sind originär in der Systemsoftware gespeichert. Eine zusätzliche Speicherung in DMS-Systemen ist zwar denkbar, aber nicht notwendig. Daher wird in der Praxis i.d.R. keine zweite Speicherung erfolgen. Bei einem Datentransfer ist in jedem Fall auch an diese Daten zu denken.

Nach einiger Recherche gibt es offensichtlich derzeit keine einheitliche Schnittstelle für einen vollständigen Datensatz eines Mandanten. Auch die Schnittstelle auszulesender Kassendaten hilft bei Datenübertragungen derzeit nicht weiter. Ebenso ist auch die GDPdU-Schnittstelle nicht für alle Daten geeignet. Ein Hinweis auf die „Sicherung“ als PDF ist zwar immer wieder zu hören, stellt unseres Erachtens aber einen Medienbruch und keinen echten Datenübertrag dar.

Hinsichtlich der Cloud-Lösungen ist es vermutlich der sinnvollste Weg, die Daten dort zu belassen, wo sie gespeichert sind, und sich den Zugriff für die Zukunft zu sichern. Hier fallen natürlich Kosten an, die es zu berücksichtigen gilt.

Auch wenn der Newsletter viele Fragen aufwirft und nur einige beantwortet, so soll er doch auf mögliche Probleme hinweisen, damit diese im Vorfeld zumindest bedacht werden können. – Wir wünschen allen Kollegen viel Spaß und Erfolg bei Neumandaten!

StBin Imke Bendixen, Stolk und
StB Dipl.-Kfm. Stefan Oetje, Bremen

[1] *Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei personenbezogenen Substantiven und Pronomen 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.*

Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG) – eine Jahrhundertreform?

Im August 2018 beauftragte das BMJV eine Expertenkommission mit der Ausarbeitung eines Gesetzentwurfs zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts. Seit dem 20.01.2021 liegt ein 356 Seiten starker Regierungsentwurf vor.

Dr. Gregor Feiter

Es handelt sich um die größte Reform des Personengesellschaftsrechts seit mehr als 100 Jahren. Inhaltlich geht es insbesondere um eine Modernisierung der Regelungen zur Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR). Daneben sind einige wesentliche Änderungen bei den Personenhandelsgesellschaften vorgesehen, auf die hier nur am Rande eingegangen werden kann.

Verzicht auf die Figur der Gesamthand im BGB

Der Entwurf kodifiziert das in der BGH-Rechtsprechung anerkannte Leitbild der rechtsfähigen GbR (§§ 705 ff. BGB-E). Je nachdem ob die GbR nach außen auftritt (d. h. am Rechtsverkehr teilnimmt), ist sie rechtsfähige oder nicht rechtsfähige GbR. Träger des Gesellschaftsvermögens ist ausschließlich die Gesellschaft selbst (§§ 713 BGB-E, 740 BGB-E) – und nicht auch die Gesellschafter in gesamthänderischer Verbundenheit (§ 718 BGB). Jedenfalls auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts hat das Gesamthandsprinzip damit ausgedient. Steuerliche Folgewirkungen beabsichtigt der Gesetzgeber damit allerdings nicht. Steuerrechtliche Vorschriften, die an das Gesamthandsvermögen von Personengesellschaften anknüpfen, weil sie ausdrücklich Bezug nehmen auf die Gesamthand oder das Gesamthandsvermögen einer Mitunternehmerschaft (z. B. §§ 5, 6 GrEStG, § 6 Abs. 5 Satz 3 Nr. 1 und 2 EStG, § 39 Abs. 2 Nr. 2 AO), bleiben nach der Gesetzesbegründung unberührt.

Gesellschaftsregister mit öffentlichem Glauben

Für die GbR soll ein öffentliches Register eingeführt werden, das in vergleichbarer Weise wie das Handelsregister geführt wird und öffentlichen Glauben entfaltet (sogenanntes Gesellschaftsregister). Dort eingetragene Gesellschaften haben das Recht, die Bezeichnung „eingetragene Gesellschaft bürgerlichen Rechts“ oder „eGbR“ zu verwenden. Ob sie sich eintragen lassen, sollen die Gesellschaften frei entscheiden können.
Die Anerkennung der Rechtsfähigkeit der GbR ist nicht an die Eintragung geknüpft (§ 705 Abs. 2 BGB-E). Allerdings setzt der Regierungsentwurf deutliche Anreize, die Eintragung der GbR in das Gesellschaftsregister zu betreiben.

Verkapptes Wahlrecht bzw. faktischer Eintragungszwang

Für bestimmte Vorgänge soll eine Eintragung künftig Voraussetzung sein: So wird zum Beispiel der formelle Erwerb registrierter bzw. registrierungsfähiger Rechte an die Eintragung im Gesellschaftsregister geknüpft. Möchte eine GbR also selbst Rechte erwerben, die in öffentliche Register einzutragen sind, erfordert dies die Eintragung in das Gesellschaftsregister. Dies betrifft beispielsweise die Eintragung von Grundstücksrechten unter Beteiligung einer GbR. Für Immobiliengesellschaften statuiert der Entwurf folglich eine faktische Eintragungspflicht. Damit steht keine sinnvolle Gesellschaftsform mehr zur Verfügung, in der die Gesellschafter nicht öffentlich gemacht werden müssen.

Gleiches gilt für die Eintragung in andere Register wie Schiffsregister, gewerbliche Schutzrechte wie Patente und Marken, Aktienregister oder in die Gesellschafterliste. Weiterhin wird die Möglichkeit der Umwandlung einer GbR nach dem Umwandlungsgesetz geschaffen, die Umwandlung jedoch auch von der Eintragung abhängig gemacht (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 UmwG-E).

Schließlich ist die Eintragung auch für das neu eingeführte Institut des Statuswechsels im Sinne des §§ 707c BGB-E von Bedeutung. Ein Statuswechsel wird etwa dann erforderlich, wenn es aufgrund der Ausweitung der Geschäftstätigkeit der GbR nachträglich eines in kaufmännischer Weise eingerichteten Gewerbebetriebs bedarf. Ein solcher Statuswechsel wird künftig aus dem Register ersichtlich sein. Als Nebenfolge der Eintragung in das Gesellschaftsregister unterliegt die GbR der Transparenzregisterpublizität und muss Angaben zu ihren wirtschaftlich Berechtigten einholen und an das Transparenzregister übermitteln.

Bindende Eintragung

Hat die GbR sich einmal für die Eintragung entschieden, kann sie das Register nicht ohne Weiteres wieder verlassen. Eine Löschung soll nur nach den allgemeinen Vorschriften gestattet sein, also insbesondere im Fall der Vollbeendigung (§ 707a Abs. 4 BGB-E). Diese Einschränkung der Privatautonomie der Gesellschafter kritisiert der DStV und fordert insoweit mehr Dispositionsfreiheit der Gesellschafter.

Partnerschaftsgesellschaftsgesetz – Liberalisierung des Namensrechts

Der Regierungsentwurf sieht daneben Liberalisierungen des Namensrechts der Partnerschaftsgesellschaft vor. Der Zwang zur Benennung mindestens eines Partners im Namen der Partnerschaft soll entfallen, ebenso wie die Pflicht, die Berufsbezeichnungen aller in der Partnerschaft vertretenden Berufe im Namen aufzuführen.

Wesentliche Änderungen für Personenhandelsgesellschaften

Die Personenhandelsgesellschaften werden für alle Freien Berufe geöffnet, soweit das jeweilige Berufsrecht dies zulässt. Schon heute sieht das Berufsrecht der Steuerberater die Möglichkeiten vor, Steuerberatungsgesellschaften unter bestimmten Voraussetzungen in der Rechtsform der oHG, KG und GmbH & Co. KG zu führen. Von daher ist die vorgesehene Öffnung für Steuerberater nicht relevant.

Der Regierungsentwurf sieht erstmals Regelungen zum Beschlussverfahren in der Personenhandelsgesellschaft vor (§ 109 HGB-E). Kommanditisten erhalten mehr Informationsrechte (§ 166 HGB-E), die Haftung für den noch nicht eingetretenen Kom- ►

manditisten verschärft sich (§ 176 HGB-E). Die Einheits-GmbH & Co.KG wird erstmals normiert (§ 170 Abs. 2 HGB-E) und die Rechtslage insoweit geändert, als die Gesellschafterrechte der GmbH von den Kommanditisten wahrgenommen werden.

Fazit und Ausblick

Mit dem Entwurf wird die BGH-Rechtsprechung solide aufbereitet und in Gesetzesform gegossen. Allerdings stehen die zahlreichen Gesetzesänderungen und der eingangs erwähnte Umfang des Regierungsentwurfs in einem gewissen Missverhältnis zu den überschaubaren Inhalten, die DStV und BStBK weitgehend begrüßen.

Die Umsetzung des Gesetzes noch in dieser Legislaturperiode ist wahrscheinlich. In Kraft treten soll das Gesetz am 01.01.2024, damit für die Unternehmen ausreichend Zeit bleibt, sich auf die neue Rechtslage einzustellen (insbesondere durch Anpassung der Gesellschaftsverträge).

RA Dr. Gregor Feiter, 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.
Quelle: Verbandsmagazin II/2021 Steuerberaterverband Düsseldorf

Die Modernisierung des Körperschaftsteuerrechts

Der Gesetzgeber macht Ernst: Die Reform des Körperschaftsteuergesetzes steht an.

1 Übersicht: Vier selbstständige Reformbereiche

Dr. Klaus Olbing

Der Gesetzentwurf sieht im Wesentlichen vier Änderungen zum 01.01.2022 vor:

- Einführung einer Option zur Körperschaftsteuer für Personenhandelsgesellschaften und Partnerschaftsgesellschaften (§ 1a KStG),
- Globalisierung des Umwandlungssteuerrechts auch für nicht EU/EWR-Gesellschaften (§ 1 UmwStG, § 12 Abs. 2 und 3 KStG),
- Ersatz der Ausgleichsposten bei organschaftlichen Mehr- und Minderabführungen durch die sog. Einlagelösung (§ 14 Abs. 4 und § 27 Abs. 6 KStG),
- Streichung des Abzugsverbots für Gewinnminderungen aus Währungskursschwankungen im Zusammenhang mit Gesellschafterdarlehen (§ 8b Abs. 3 KStG).

2 Insbesondere: Optionsmodell für Personenhandelsgesellschaften zur Körperschaftbesteuerung

Im Mittelpunkt des Interesses steht die Einführung der Option zur Körperschaftsteuer für Personenhandelsgesellschaften. Damit soll eine spiegelbildliche Regelung zu dem 2008 eingeführten § 34a EStG geschaffen werden, nach der Personengesellschaften einen Sondertarif für nicht entnommene Gewinne beanspruchen können (sog. Thesaurierungsbegünstigung). Zielrichtung ist nun, insbesondere ►

international tätige (Familien-)Unternehmen in der Rechtsform der KG oder OHG die steuerliche Anerkennung im Ausland zu erleichtern, indem sie ihre bisherige Rechtsform der Personengesellschaft behalten, aber in das Besteuerungssystem der Körperschaftsteuer wechseln. Solches hatte bereits 1999 die Brühler Empfehlung als „Modell 1“ vorgeschlagen und wurde im Konjunktur- und Krisenbewältigungspaket vom 03.06.2020 wieder aufgegriffen.

Optionsausübung
Erforderlich für den Besteuerungswechsel ist ein unwiderruflicher Antrag, der vor Beginn des Wirtschaftsjahres zu stellen ist, ab dem die Besteuerung nach dem Körperschaftsteuergesetz erfolgen soll. Dieser Antrag wird in vielfacher Weise wie ein Formwechsel einer Personengesellschaft in eine Kapitalgesellschaft behandelt. Steuerlich kommt § 25 UmwStG zur Anwendung, zivilrechtlich ist § 217 Abs. 1 UmwG bei dem Gesellschafterbeschluss zu beachten. Daher führt die Option auch zu einer Nachversteuerung nach § 34a Abs. 6 Nr. 2 EStG bei der Thesaurierungsbegünstigung. Wenn der Übergang steuerneutral erfolgen soll, dürfen keine funktional wesentlichen Betriebsgrundlagen zurückbehalten werden. Das in der Steuerbilanz ausgewiesene Eigenkapital der Personengesellschaft wird auf dem steuerlichen Einlagekonto erfasst. Hingegen werden Verbindlichkeiten der Gesellschaft gegenüber dem Gesellschafter, die bisher auf einem variablen Kapitalkonto gebucht sind, nicht zum Eigenkapital gerechnet und erhöhen damit auch nicht das steuerliche Einlagekonto.

Rechtsfolgen
Nach diesem Übergang kommen auf die Personengesellschaft und ihre Gesellschafter alle Regelungen des KStG, EStG, UmwStG, InvStG, AStG und des ZerlG zur Anwendung, die auf Kapitalgesellschaften oder Körperschaften Bezug nehmen. Damit sind auch Verträge zwischen der Gesellschaft und Gesellschafter möglich, die zum Betriebsaufgabenabzug bei der Gesellschaft führen. Daher besteht auch das Risiko einer verdeckten Gewinnausschüttung. Die Grundsätze der Betriebsaufspaltung kommen zur Anwendung. Sonderbetriebsvermögen besteht nicht mehr.

Die Ausübung der Option kann auch weitere mittelbare Auswirkungen auf andere Regelungen haben, sofern diese auf die Besteuerung nach dem Einkommen Bezug nehmen (z. B. § 18a Abs. 2a SGB IV und § 33 KFürsV). Vermögens- bzw. umsatzbezogene Regelungen (z. B. Organschaft nach § 2 Abs. 2 Nr. 2 UStG) sind damit nicht betroffen.

Rückoption
Die Gesellschaft, die zu dieser Art der Körperschaftbesteuerung optiert hat, kann vor Beginn des folgenden Wirtschaftsjahres die Rückoption beantragen. Auch diese Rückoption gilt als Formwechsel, wobei § 9 Satz 3 UmwG nicht zur Anwendung kommt.

Erste Bewertung – Gestaltungsfragen
Bei anstehenden Umwandlungen ist zu überlegen, ob man „nur“ steuerlich vom System der Personengesellschaften in die Kapitalgesellschaft wechseln möchte oder auch zivilrechtlich den Weg in die Kapitalgesellschaft geht. Will man die Umwandlung auf das Steuerrecht beschränken, sollten anstehende Umwandlungen zurückgestellt werden, um von der neuen Möglichkeit ab 2021 Gebrauch zu machen. Sinn ergibt eine solche hybride Gesellschaftsform vor allem in zwei Fällen:

- Die Personengesellschaft ist in Ländern tätig, die das Prinzip der Mitunternehmerschaft nicht kennen.
- Man will die zivilrechtlichen Vorteile der Personengesellschaft (insbesondere Haftungsregime und Gestaltbarkeit des Gesellschaftsvertrages) mit den Vorteilen der Körperschaftbesteuerung kombinieren.

3 Auch wichtig: Globalisierung des Umwandlungssteuerrechts

Eine steuerneutrale Umwandlung über die Grenze war bisher nach dem UmwStG sowie nach § 12 Abs. 2 KStG nur eingeschränkt möglich. Als Umwandlungsform stand nur die Verschmelzung im Sinne von § 2 UmwG zur Verfügung.
Das Privileg war auf EU/EWR-Gesellschaften beschränkt. Mit folgenden Maßnahmen soll bei einem Drittstaatenbezug Steuerneutralität sichergestellt werden: ►

GESTALTEN SIE IHRE ZUKUNFT INTELLIGENT!

Überlassen Sie zeitintensive und lästige Aufgaben Ihrer Software. Unser neuentwickeltes Modul „Intelligentes Buchen“ arbeitet unter Nutzung von Verfahren künstlicher Intelligenz. Das Programm erkennt Ihre Belege, ermittelt die Kontierung und stellt Ihnen den fertigen Buchungssatz bereit. Dabei behalten Sie die volle Kontrolle.
So können Sie Ihre Zeit und Kompetenzen da einsetzen wo sie wirklich benötigt werden: zur Beratung Ihrer Mandanten!

Unsere Zukunft ist intelligent, gestalten Sie mit!

Informieren Sie sich jetzt unter +49 711 45 124-0 oder auf www.simba.de

Simba SOFTWARE

Simba Computer Systeme GmbH
Zeppelinstraße 42 - 44
73760 Ostfildern
Tel.: +49 711 45 124-0
info@simba.de | www.simba.de

- Streichung des § 12 Abs. 2 KStG und Erweiterung des § 1 UmwStG (damit nicht nur steuerneutrale Verschmelzung zwischen Körperschaften desselben Drittstaates).
- Ersatzlose Streichung des § 12 Abs. 3 KStG (Liquidationsbesteuerung bei Wegzug von Körperschaften in Drittstaaten).
- Erweiterung des § 1 UmwStG durch Streichung des Abs. 2 (damit sind auch Drittstaatenumwandlungen möglich).

Voraussetzung für eine neue Steuerneutralität ist, dass die Umwandlung die Strukturmerkmale einer inländischen Umwandlung aufweist und das deutsche Besteuerungsrecht nicht beschränkt oder ausgeschlossen wird. Die Neuregelung soll für alle Umwandlungen gelten, deren steuerlicher Übertragungsstichtag nach dem 31.12.2021 liegt.

Diese Erweiterung ist ausdrücklich zu begrüßen. Bedauerlich ist, dass sich die Erweiterung auf körperschaftbezogene Umwandlungen (§§ 3 bis 19 UmwStG) beschränken soll. Bei Einbringung und Anteilstausch nach §§ 20 ff. bzw. § 24 UmwStG sowie Formwechsel einer Personengesellschaft nach § 25 UmwStG soll es durch einen neu gefassten § 1 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 2 Buchstabe a) UmwStG bei den bisherigen Restriktionen bleiben.

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht Dr. Klaus Olbing, Berlin, ist Partner der Rechtsanwaltskanzlei Streck Mack Schwedhelm Partnerschaft mbB und bundesweit bei Rechtsanwalts- und Steuerberaterfortbildungen tätig.
Quelle: Verbandsmagazin II/2021 Steuerberaterverband Düsseldorf

Der DStV stellt sich vor

Team Deutscher Steuerberatertag

Abteilung Holiday" – so werden Eventmanager in Werbeagenturen zuweilen despektierlich genannt. Und es sieht ja auch verlockend aus: Eine Reise nach Kopenhagen hier, ein Probeessen mit Weinverkostung da. Was sonst alles noch dazugehört, um Veranstaltungen wie den Deutschen Steuerberatertag auf die Beine zu stellen? Die Abteilung Events des Deutschen Steuerberaterverbands e. V. bietet einen Blick hinter die Kulissen.

Anke Schäfer

Ein ganz normaler Arbeitstag

Die Grafikerin schreibt: Um die Abgabe der neuen Broschüre an die Druckerei zu schaffen, braucht sie die Texte und Inhalte schon heute. Was soll genau auf welcher Seite stehen? Liegt der Gruß des DStV-Präsidenten bereits vor? Das wird also ein Schreibtag heute. Die entstehenden Texte sollen parallel auf der Homepage veröffentlicht werden. Und vielleicht eignen sich einige auch für die Social-Media-Kanäle.

Eine halbe Stunde später meldet sich ein Referent und fragt, für welchen Konferenztag er eingeplant ist. Kurze Abstimmung zu Vortragsformat und zeitlichem Umfang, damit er seine anderen Termine rund um die Konferenz planen kann. Nächster Anruf. „Gibt es bereits eine Entscheidung zur Location?", will eine der Anbieterinnen wissen.

STEUERBERATERVERBAND SCHLESWIG-HOLSTEIN
WAS SONST NOCH INTERESSIERT

Zurück zur Arbeit an der Broschüre – bis der Terminkalender an die Abstimmungen mit dem Datenschutzbeauftragten erinnert. Denn dass die Daten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowohl während der Buchung als auch der Konferenz absolut sicher sind, ist für den DStV essenziell. Alles ist geklärt und abgestimmt, da klingelt es wieder: Der technische Leiter will wissen, wie viele parallele Bühnen es nun werden sollen. Und ist der Vertrag für das Kongresszentrum 2024 schon unterschrieben?

Auch Sponsoren und Aussteller haben Fragen – dieses Jahr noch mehr als sonst. Denn der Deutsche Steuerberatertag findet 2021 online statt. Dieses Format gemeinsam mit Leben zu füllen, ist wichtig. Kurz vor Feierabend dann werden die letzten Bilder live in einer Videokonferenz von der Grafikerin platziert und Korrekturen vorgenommen.
Das spart Zeit und garantiert, dass die fertige Broschüre tatsächlich rechtzeitig bei der Druckerei eingehen wird. ▸

Förster IT-Dienstleistungen GmbH • Stoverweg 27, 24536 Neumünster
NEUE NIEDERLASSUNG: im Coworking-Space FLEET7 • Fleethörn 7, 24103 Kiel
Tel.: 04321 8777-0 • **E-Mail:** info@foerster-it.de • **Internet:** www.foerster-it.de

FÖRSTER IT

Alle Fäden zusammenhalten

Es sind zwei erfahrene Eventmanagerinnen, die all diese Fäden in der Eventabteilung des Deutschen Steuerberaterverbandes zusammenhalten.

Dipl.-Bw. (FH) Sonja Kiel war zuvor in Eventlocations und Eventagenturen tätig. Dort betreute sie Kunden wie Microsoft und Volkswagen. Sie ist also bestens vertraut mit den Abläufen in Veranstaltungsräumen und -häusern und weiß um die Bedürfnisse der Gäste und Partner. Beim DStV ist Sonja Kiel vor allem Ansprechpartnerin für bis zu 80 Fachaussteller. Gemeinsam mit ihnen entwickelt sie den Lageplan der größten Fachausstellung der Branche und Ideen der Darstellung im Rahmen der Konferenz. Wie haben sowohl Teilnehmerinnen und Teilnehmer als auch die Partner einen Mehrwert und kommen in Kontakt? Welches Rahmenprogramm eignet sich dafür? Sonja Kiel koordiniert alle beteiligten Gewerke – und das sind viele. Dabei den Überblick zu bewahren, das ist die Kunst von Veranstaltungsprofis. Denn es reicht nicht, wenn man weiß, wie viel Platz, Strom und Technik jeder Aussteller braucht – man muss die Informationen auch weitergeben und Schnittstelle sein zwischen allen Parteien.

Die zweite Schnittstelle im Projekt ist Anke Schäfer, M.A. Auch sie verfügt über viel Agenturerfahrung und lernte durch Kunden wie die Europäische Kommission und das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung die Besonderheiten politischer Kommunikation kennen.
In ihrer Hand liegen vor allem die Konzeption und inhaltliche Abstimmung des Fachprogramms und die Werbemaßnahmen. Damit ist sie wichtige Ansprechpartnerin für das Präsidium und die Geschäftsstelle des DStV, die selbstverständlich fachlichen Input und inhaltliche Schwerpunkte beitragen. Wie lang aber sollten Vorträge und Workshops sein? Wer sind geeignete Talkgäste? Und welcher Blick über den Tellerrand lohnt sich? Antworten auf diese Fragen findet Anke Schäfer – und koordiniert bis zum Tagungsende die beteiligten Akteure.

Stichwort Tagungsende: Das ist unerreichbar ohne die Unterstützung der gesamten DStV-Geschäftsstelle, die schon in den Wochen vor der Konferenz, besonders aber auch vor Ort, tatkräftig unterstützt. Gut informiert, gut gelaunt und gut sichtbar mit orangenen Krawatten und Tüchern sorgt das gesamte Team für einen reibungslosen Ablauf und hält Präsidium und Geschäftsführung den Rücken frei.

Jenseits der bekannten Wege: Die Home Edition

Der Deutsche Steuerberatertag hat sich in den letzten Jahren zum „Leuchtturm-Event“ der Branche entwickelt. Der Zuspruch des Publikums und der ausstellenden Partner war groß. Eine Entwicklung, auf die der DStV stolz ist – und die durch die Corona-Pandemie zum Stillstand kam. Wie im ersten Jahr der Pandemie ist auch 2021 völlig unklar, ob und in welchem Umfang Veranstaltungen im Oktober möglich sein werden.

Und wenngleich glücklicherweise Grund zur Hoffnung auf Lockerung der Beschränkungen besteht, ist ein Event von der Größe des Steuerberatertages unter diesen Bedingungen nicht umsetzbar. Die Anzahl der erlaubten Teilnehmerinnen und Teilnehmer wäre wohl bis September 2021 ebenso wenig bekannt wie die Auflagen für die Durchführung einer Fachausstellung. Die Umsetzung des für alle so wichtigen Rahmenprogramms – jährlich begrüßt der DStV mehrere Hundert Gäste bei Empfang, Galadinner und Party – gilt als unwahrscheinlich.

Abstand, Masken, kaum Raum für ausgelassenes Netzwerken und wenig Planungssicherheit entsprechen nicht dem Deutschen Steuerberatertag, den alle kennen und schätzen. Und so zieht die Konferenz dieses Jahr in den virtuellen Raum um. Das bedeutet nicht nur für die Gäste und Partner ein Umdenken. Auch das Projektteam des DStV muss neue Wege beschreiten. Eine neue Gestaltung, andere rechtliche Vorgaben, neue Vortragsformate, technische Herausforderungen – und immer das Streben danach, es für alle Beteiligten anregend und vor allem interessant zu gestalten.

Auch bei der Home Edition sind die Ansprüche hoch! Nach dann mehr als 16 Monaten Pandemie darf und ▶

Agenda:

agenda-steuerberater.de

wird es keinen langweiligen Livestream vor schlichter Kulisse geben. Das Team sitzt längst an modernen und ansprechenden Konzepten. Wie gewohnt wird es parallele Bühnen und eine Fachausstellung geben, die ein kompaktes Update zu den Neuerungen der Verlage, Softwareunternehmen, Versicherer und Start-ups gibt. Lassen Sie sich überraschen!

Die Wartezeit überbrücken

Bis die Home Edition ihre Türen öffnet, steht allen Leserinnen und Lesern der Podcast Deutscher SteuerberaterTALK zur Überbrückung der Wartezeit zur Verfügung. Akteure der Konferenz geben Einblick in ihre Themen und liefern spannende Einsichten und Anregungen für den Kanzleialltag. All das in kompaktem Gesprächsformat für unterwegs – überall da, wo es Podcasts gibt.

Alle Informationen zum Podcast und zum Deutschen Steuerberatertag, der vom 17. bis 19. Oktober 2021 stattfinden wird, finden Sie unter www.steuerberatertag.de. Das gesamte Team des DStV und ganz besonders die Eventabteilung freuen sich auf Ihre Teilnahme!

Anke Schäfer, M.A., Leiterin Events

Forschungszulagengesetz

Steuerliche Forschungszulage: Wie Unternehmen davon profitieren können!

Das Gesetz zur steuerlichen Förderung von Forschung und Entwicklung (FZulG) ist seit dem 01.01.2020 in Kraft. Doch noch nutzen viel zu wenige Unternehmen die damit verbundenen Möglichkeiten.

Foto: Adobe Stock | © sdecoret

Alle in Deutschland steuerpflichtigen Unternehmen im Sinne des Einkommensteuer- und des Körperschaftsteuergesetzes, soweit sie Einkünfte nach § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 3 des Einkommensteuergesetzes erzielen, können unabhängig von Größe, Branche und Gewinn für das vergangene Jahr eine 25%ige Forschungszulage für die in Forschung und Entwicklung (FuE) entstandenen Personalkosten beantragen. Ebenso können Forschungsaufträge, die an Dritte innerhalb der EU vergeben wurden, mit 15 % bezuschusst werden.

Ein signifikanter Unterschied zur Inanspruchnahme von Förderprogramm des Bundes, des Landes oder der EU ist, dass auf die Forschungszulage ein Rechtsanspruch besteht. Ein Förderprogramm hat zwar i.d.R. eine höhere Förderquote, jedoch sind die Mittel beschränkt und Unternehmen befinden sich im Wettbewerb um die Fördermittel. Somit ist die Förderwahrscheinlichkeit bei Inanspruchnahme eines Förderprogramms geringer als bei der Forschungszulage, soweit das Vorhaben als Forschung und Entwicklung bewertet wird.

Die höchstmögliche Forschungszulage pro Wirtschaftsjahr und Unternehmen beträgt regulär bis zu 1 Million Euro (die Gesamthöhe der Forschungszulage wurde im Rahmen des zweiten Corona-Steuerhilfegesetzes bis zum Jahr 2026 auf eine Million Euro erhöht). Die Forschungszulage wird auf die Ertragssteuerschuld des Anspruchsberechtigten angerechnet. Ist die Forschungszulage höher als die im Rahmen der nächsten Veranlagung festgesetzte Steuer, wird dieser Betrag als Steuererstattung ausgezahlt.

Das Antragsverfahren für die Gewährung der Forschungszulage ist zweistufig ausgelegt. Zunächst muss für FuE-Vorhaben eine Bescheinigung bei der „Bescheinigungsstelle Forschungszulage (BSFZ)“ beantragt werden. Wenn diese Bescheinigung erteilt ist, kann der eigentliche Antrag auf Forschungszulage vom Unternehmen dann beim jeweils zuständigen Finanzamt beantragt werden.

Für die Beantragung werden u. a. die Stammdaten des Unternehmens, einschließlich Angaben zu möglichen verbundenen Unternehmen, statistische Daten des Unternehmens, wie z. B. FuE-Aufwendungen und Beschäftigtenanzahl, etc. benötigt.

Daneben ist eine inhaltliche Beschreibung des Vorhabens im Sinne eines Aufgabenlösungsansatzes erforderlich. Hier werden Ziel, Motivation sowie die erwarteten Ergebnisse verdeutlicht. Weiter relevant sind Angaben zum Stand des Wissens bzw. dem Stand der Technik und der geplante finanzielle und personelle Rahmen.

Um als FuE-Tätigkeit eingestuft zu werden, muss die Aktivität fünf Kernkriterien erfüllen. Die Aktivität muss auf die Gewinnung neuer Erkenntnisse abzielen (neuartig), originär sein (schöpferisch), sie muss Unsicherheiten in Bezug auf das Endergebnis aufweisen (ungewiss), einem Plan folgen (systematisch) und es müssen Möglichkeiten der Reproduzierbarkeit vorhanden sein (übertragbar und/oder reproduzierbar). Abschließend noch ein paar Tipps:

- Softwareentwicklungen (Codegenerierung) sind per se keine FuE. Jedoch sind diese ansetzbar, wenn zum Beispiel neue Aufgaben gelöst werden sollen. Also z. B. eine künstliche Intelligenz (KI) stärker eingebunden werden soll, oder aber eine Navigationssoftware so gestaltet wird, dass in der Wirkung z. B. weniger Energie gebraucht wird.
- Zuschussförderung und Forschungszulage sind NICHT kombinierbar.
- Selbst wenn Unternehmen derzeit noch keine konkreten Absichten zur Beantragung der Forschungszulage haben, empfiehlt es sich grundsätzlich, die projektbezogenen, produktiven Arbeitsstunden zu erfassen. Idealerweise wöchentlich mit nicht mehr veränderbarer Abzeichnung (monatlich ebenfalls möglich).
- Anträge können vor, während oder nach dem betreffenden Wirtschaftsjahr gestellt werden.
- Weitere Informationen unter: https://www.bescheinigung-forschungszulage.de/

Machen Sie Ihre Mandanten gern – wenn relevant – auf die Möglichkeiten der Forschungszulage aufmerksam.

Für Fragen rund um das Thema Forschungsförderung für Unternehmen wenden Sie sich bitte an:

WISH GmbH
Peer Biskup | Teamleitung Innovationsberatung
Telefon: 0431 66 66 6-857
E-Mail: biskup@wtsh.de
www.wtsh.de

Die Innovationsberatung der WTSH unterstützt Unternehmen in Schleswig-Holstein übrigens auch bei der Erstellung einer Projektbeschreibung für die Forschungszulage.

Für Fragen zu weiteren Förder- und öffentlichen Finanzierungsmöglichkeiten wenden Sie sich bitte an das Team der IB.SH Förderlotsen, Telefon: 0431 9905 3365, foerderlotse@ib-sh.de, www.ib-sh.de.

Beide Fördereinrichtungen erbringen im Rahmen ihrer Tätigkeit keine Beratungen im Rahmen des Steuerberatungsgesetzes.

Aufruf an alle Inhaber/-innen von Einzelpraxen zur Meldung einer/s Vertreterin/s bzw. Praxisabwicklerin/s

Aus gegebenem Anlass dürfen wir alle Inhaber von Einzelpraxen, insbesondere diejenigen, die ohne Mitarbeiter arbeiten, dringend auffordern, der Kammer für eventuelle Notfälle vorsorglich eine/n Berufskollegen/-in zu benennen, der/die im Notfall als Praxisvertreter/-in oder auch -abwickler/-in zur Verfügung steht.

Knut Henze

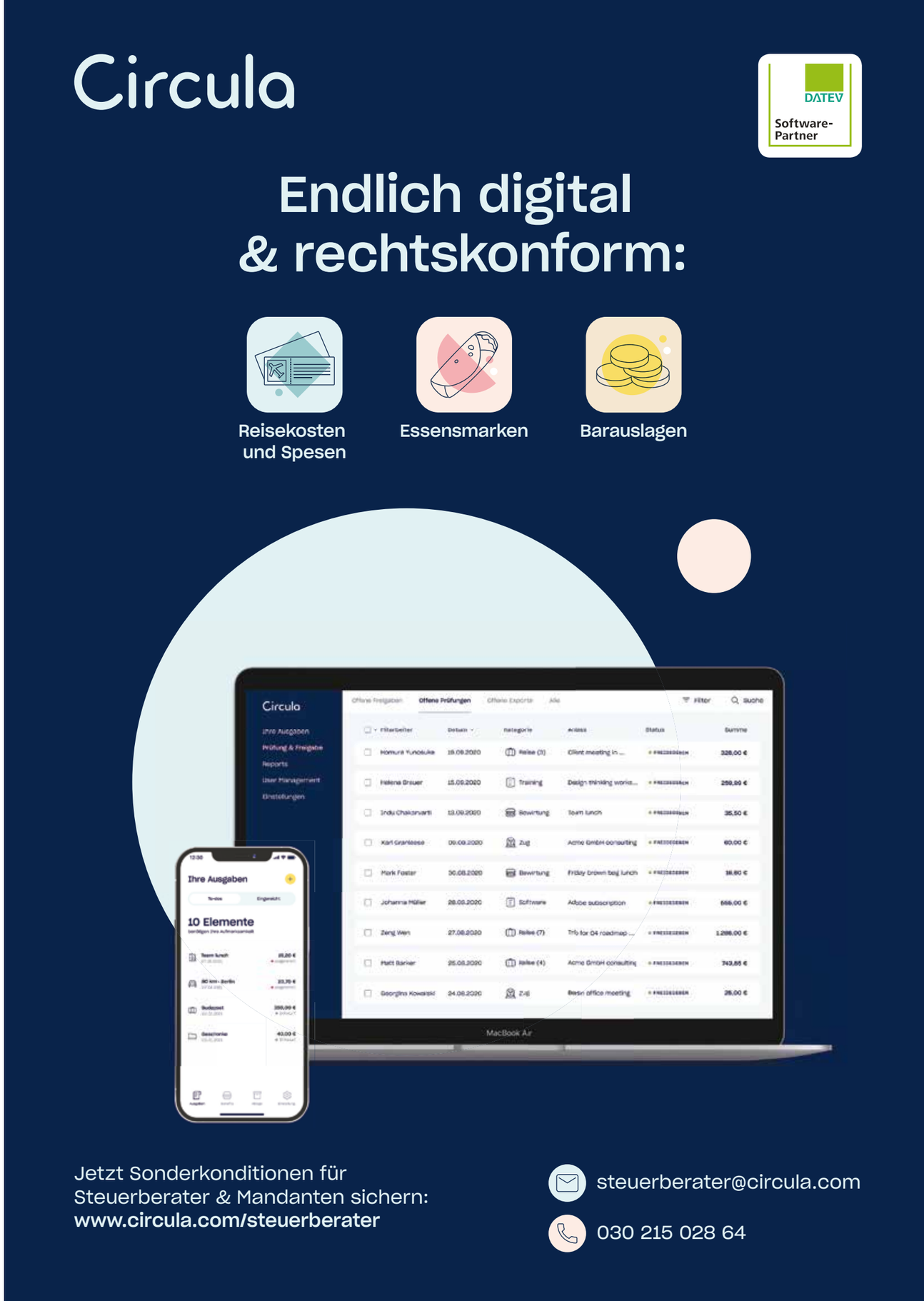
Gerade in jüngster Zeit musste die Kammer im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages §§ 76 i.V.m. 69, 70 Steuerberatungsgesetz – StBerG – in mehreren Fällen einen Praxisvertreter bzw. Praxisabwickler bestellen, weil eine Berufsträgerin in dem einen Fall schwer erkrankt war und aufgrund zahlreicher Mandantenanfragen gehandelt werden musste. Im anderen Fall ist durch den plötzlichen Tod eines Steuerberaters eine Praxisabwicklung erforderlich geworden, damit die Mandanten an ihre Unterlagen gelangen können, um eine/n andere/n Steuerberater/-in zu beauftragen.

Der Steuerberaterberuf ist sehr erfüllend und bringt viele Rechte für den/die Berufsträger/-in mit sich. Dabei darf aber nicht vergessen werden, dass der Beruf auch die Beachtung umfassender Pflichten erfordert. Denn das StBerG schützt nicht primär die Berufsangehörigen, sondern die Mandanten. Der Gesetzgeber hat das StBerG als Verbraucherschutzgesetz ausgestaltet, was sich unter anderem an den Berufspflichten in § 57 StBerG als auch an den Regeln zur Berufshaftpflichtversicherung in § 67 StBerG deutlich zeigt. Zu diesen den Mandanten schützenden Gesetzen gehören aber auch die Bestimmungen in den §§ 69 ff. StBerG. Diese Regelungen sind so zu verstehen, dass die Pflicht zur gewissenhaften Berufsausübung, insbesondere bei Einzelpraxen, dazu führt, dass die Berufsangehörigen für den Fall ihrer Verhinderung eine Vertretungsregelung treffen müssen und der Kammer zum Schutz ihrer Mandantschaft unbedingt vorsorglich eine Vertreter- bzw. Abwicklerregelung anzuzeigen haben (§ 69 Absatz 1 StBerG). Anderenfalls verzögert sich die mandantenseitig dringend gewünschte Betreuung, weil die Kammer erst ermitteln muss, wer die Vertretung bzw. Abwicklung übernehmen kann. Auch könnte ein Berufsträger eingesetzt werden, den der Vertretene gerade nicht wünscht. Dafür geht häufig unnötig viel Zeit ins Land, was zu vermeidbarem Ärger auf allen Seiten führt.

Also sorgen Sie jetzt vor, ohne dass ein Notfall vorliegt – der hoffentlich nie eintritt –, und unterstüt-zen Sie bitte die Kammer bei diesem wichtigen Auftrag im Sinne Ihrer Mandanten. Mit dem beigefügten Musterschreiben (bitte mit Anlage 1 verlinken) stellen wir Ihnen eine praktikable Vorlage zur Verfügung, mit der Sie dieser Pflicht zeitnah nachkommen können. Hierzu sollte es auch gehören, dass der Praxisvertreter/-abwickler Ihres Vertrauens vorsorglich mit einem Schlüssel für die Praxisräumlichkeiten (die in manchen Fällen auch die Privaträume sind) und dem Passwort für die EDV-Anlage ausgestattet wird oder diese Dinge an einem vorher festgelegten Ort hinterlegt werden.

Vielen Dank für Ihre Mithilfe!

Knut Henze



Digitalisierung – aber nicht um der Digitalisierung willen

Die Digitalisierung" ist der Trend des 21. Jahrhunderts, und nicht erst durch Zwänge, Erfordernisse oder Verantwortung im Rahmen der Pandemie ist das Thema in der Steuerberatung omnipräsent. Anders als manche Außenstehende vielleicht vermuten, wird in der Steuerberaterbranche schon seit Jahrzehnten fleißig digitalisiert – mehr als in manch anderer Branche: Buchungsmaschinen wurden zu PCs und Software, Steuerformulare in das elektronische Meldewesen überführt und Belege werden zunehmend digitalisiert verarbeitet. Was sich über die Jahre verändert hat, ist die rasante Geschwindigkeit der Entwicklungen. Darauf müssen sich Kanzleien und vor allem Mitarbeiter einstellen, und aktuell steht die weitere Digitalisierung in der Zusammenarbeit mit dem Mandanten auf der Agenda vieler Kanzleien.

Andreas Hermanutz

Dieses Thema möchte ich genauer beleuchten: Nur weil der Steuerberater Belege der Finanz- und Lohnbuchhaltung nun per Mail oder über Cloud-Speicher und nicht per Post erhält, gibt es noch lange keinen Effizienzgewinn, wenn er Daten nach wie vor manuell in einer Software erfasst.

Digitalisierung nicht der Digitalisierung wegen

Die Digitalisierung eines analogen Prozesses um der Digitalisierung willen führt dazu, dass der Anwender analoge Prozesse in „digital-analoge" Prozesse umwandelt. Dabei bleiben der Charme und der Effizienzgewinn der Digitalisierung auf der Strecke. Die Frage, die sich Kanzleien deshalb stellen sollten, lautet: Wie digitalisiere ich richtig, um meine Produktivität zu steigern, Kosten zu sparen und bessere Ergebnisse zu erzielen?

Die Antwort darauf: Kanzleien dürfen nicht mehr nur Teilprozesse digitalisieren, sondern den gesamten Prozess – Stichwort: „Ende-zu-Ende-Digitalisierung".
„Ende-zu-Ende-Digitalisierung" heißt in der Praxis: Die Digitalisierung findet dort statt, wo die Daten entstehen, und sie muss dort ihr Ende finden, wo sie verarbeitet werden. Es versteht sich von selbst, dass dieser Prozess optimalerweise mit einem sehr hohen Automatisierungsgrad verbunden ist.

Die eigene Kanzlei auf die Digitalisierung vorbereiten

Der erste Schritt ist es, die eigene Kanzlei so weit in den Prozessen zu strukturieren und zu digitalisieren, dass der Steuerberater bereits für die (künftigen) Anforderungen der Mandanten gewappnet ist. Ein wichtiger Hinweis an dieser Stelle: Das ist nicht erst in zehn Jahren der Fall, denn die Angehörigen der Generation Y sind bereits als Digital Natives aufgewachsen und erwarten schon heute solche Angebote.

Ausgangspunkt der eigenen Digitalisierung sind Effizienzgewinne in den Bereichen, die den größten Arbeitsaufwand verursachen. Typischerweise sind das die Buchhaltungen, und hier gibt es großes Potenzial: Es gilt, Belege digital durch den Mandanten einliefern zu lassen oder diese durch Scannen in der Kanzlei zu digitalisieren.

Ein Beispiel für Ende-zu-Ende-Digitalisierung aus dem Kanzleialltag

Kommen wir auf das Beispiel der Belegeinreichung zurück, um die Anwendung der Ende-zu-Ende-Digitalisierung in der Praxis zu demonstrieren. Zunächst müssen Steuerberater die Situation beim Mandanten beleuchten: Kann der Mandant seine Belege vielleicht bereits selbst scannen? Oder hat der Mandant eine Software für die Erfassung von Belegen für die eigene Finanz- und Lohnbuchhaltung und kann sogar schon Daten strukturiert zur Verfügung stellen? Werden bereits digital vorliegende Belege (per E-Mail oder in einem Portal) automatisch und strukturiert gesammelt?

STEUERBERATERVERBAND SCHLESWIG-HOLSTEIN

WAS SONST NOCH INTERESSIERT

Foto: adobe stock | studio v-zwoelf

Je nach Situation gilt es, den Digitalisierungsprozess den Gegebenheiten des Mandanten anzupassen; denn Digitalisierung in einem „Ende-zu-Ende-Prozess" ist keine „One size fits all"-Lösung. Stattdessen steht immer eine sinnvolle Zusammenarbeit von zunehmend vernetzten Systemen im Vordergrund. Das gilt umso mehr in der Transformationsphase, bei der manche Prozesse noch manuell und andere bereits digital erfolgen.

Genauso wie es zu wenig Digitalisierung gibt, kann es „zu viel" Digitalisierung beim Mandanten geben: Ist dieser bereits seit Längerem von Begriffen wie „Industrie 4.0" geprägt, stehen Steuerberater möglicherweise vor einem Digitalisierungschaos, da sie zwar digitalisieren möchten, aber nicht wissen, wo sie am besten anfangen.

Beim Thema Buchhaltung gibt es viele Systeme auf dem Markt, die das digitale Buchen des Belegs mit automatisierter Auslesung der Beleginhalte und der Erstellung von Buchungsvorschlägen in der digitalen Buchhaltung unterstützen.

Durch den automatisierten Abruf von Bankumsätzen und den gleichzeitigen Ausgleich offener Posten können Kanzleien den manuellen Erfassungsaufwand auf ein Minimum reduzieren. Abgerundet wird dieses Vorgehen durch die digitale Bereitstellung der Auswertungen.
Somit wäre der Prozess der „Ende-zu-Ende-Digitalisierung" von der Einlieferung der Daten in die Kanzlei, über die digitale Weiterverarbeitung und die anschließende Bereitstellung von Auswertungen in diesem digitalen Prozess abgebildet. Das „Aber": Um diesen Prozess so abbilden zu können, muss die Kanzlei von vornherein dafür bereit sein, was bedeutet, althergebrachte Gewohnheiten zu durchbrechen und digital gestützte Prozesse umzusetzen. ►

Fazit

Zunächst: Digitalisierung ist immer Chefsache, jedoch ist die Digitalisierung nicht ohne die Mitarbeiter zu stemmen. Der erste Schritt zu einer erfolgreichen Digitalisierungsstrategie ist es, die Mitarbeiter zu überzeugen und Vorteile aufzuzeigen. Sprich, die eigene Kanzlei für die Digitalisierung zu positionieren.

Ist die Kanzlei bereit, so beginnt der Prozess der Analyse und die flexible Gestaltung der eigenen Digitalisierungsstrategie. Hier muss sich der Mandant einbringen, was der Fall sein wird, wenn er seine Vorteile darin sieht.

Um „Ende-zu-Ende-Digitalisierung“ zu betreiben, müssen sich also die eigenen Prozesse und die Mandantenprozesse annähern, denn letztendlich gelingt eine erfolgreiche vollumfängliche Digitalisierungsstrategie nicht allein mit Tools, sondern mit angepassten Prozessen, die beim Mandanten beginnen. Diesen zu überzeugen ist oft der schwierigste Teil, da man die eigene Strategie nicht einfach dem Mandanten überstülpen kann – was häufig der Fehler der Digitalisierungsabsicht ist. Auch wenn die Digitalisierung in der eigenen Kanzlei steht, ist eines klar: „Der Köder muss nicht dem Angler schmecken, sondern dem Fisch.“

Andreas Hermanutz, Geschäftsführer bei der Wolters Kluwer Software und Service GmbH

XRechnung und die Folgen

Teil 3: Unterschiedliche rechtliche Vorgaben auf den verschiedenen föderalen Ebenen

Alles fließt – auch bei der XRechnung

Die Lage beim Thema XRechnung ist überaus unübersichtlich und regional differenziert: Die Vorgaben der einzelnen Bundesländer und Kommunen zur Umsetzung und Übermittlung der XRechnung unterscheiden sich sowohl in inhaltlicher Hinsicht als auch was den Zeitpunkt für ihre verpflichtende Erstellung seitens der Lieferanten angeht. Einheitlichkeit besteht im Wesentlichen nur im Hinblick auf die Taxonomie. Ein Überblick.

Vergleichsweise einfach haben es die Mandanten, die lediglich Betriebe oder Einrichtungen der öffentlichen Hand in ihrem jeweiligen lokalen Umfeld oder aber auf Bundesebene beliefern. Denn in diesem Fall müssen sie sich nur mit wenigen Regularien befassen, die vorgeben, in welcher Form sie Rechnungen stellen. Kompliziert wird es dann, wenn öffentliche Auftraggeber quer durch die Republik beliefert werden. Dann heißt es, sich mit den verschiedenen Regelwerken der föderalen Gebietskörperschaften zu befassen und die jeweils individuellen Vorgaben zu berücksichtigen.

Die individualisierte Rechnungsstellung

„Zunächst einmal gilt es, sich überhaupt Zugang zu den einzelnen Regelungen zu verschaffen“, erklärt Ivo Moszynski, E-Rechnungsexperte bei der DATEV eG. Bund und Länder haben ihre Anforderungen an die elektronische Rechnungsstellung zumeist in bundes- und landesspezifischen Gesetzen und Verordnungen verankert, die auch online abrufbar sind.

„Zusätzlich zu den unterschiedlichen Regelungen der Bundesländer kann es auch noch jeweils unterschiedliche Umsetzungen der Regelungen für die Landes- und Kommunalverwaltungen in dem jeweiligen Bundesland geben“, so Moszynski. Das macht die Sache ►

Foto: Adobe Stock | © sdecoret

nicht einfacher, offenbart aber die Notwendigkeit, Mandanten zu erläutern, dass sie je nach Kundengruppe mehr oder weniger individualisierte Rechnungserstellungsprozesse für die öffentliche Hand benötigen. Für die Recherche hilfreich sind Bund- und Länder-Übersichten des Forums elektronische Rechnung Deutschland unter https://www.ferd-net.de/ressourcen/bund-laender-uebersichten/index.html, des Verbands elektronische Rechnung (VeR) unter https://www.verband-e-rechnung.org/xrechnung/ oder der Direktkontakt zu dem jeweiligen Auftraggeber.

Unterschiedliche Termine für die Verpflichtung

Bei der Klassifizierung der Einzelregelungen spielt aus Mandantensicht zunächst der Zeitpunkt, zu dem die Verpflichtung greift, die wesentlichste Rolle. Dazu haben erst einige wenige Länder verbindliche Termine genannt: Das ist zum einen Bremen, in dem als einzigem Bundesland die Pflicht zur E-Rechnung bereits seit 27. November 2020 gilt – analog zu den Regelungen beim Bund mit all seinen Betrieben, wie etwa der Deutschen Bahn.

Auf der anderen Seite stehen Baden-Württemberg, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern und das Saarland, die ihrerseits die verbindliche elektronische Rechnungsstellung für den 1. Januar 2022, den 1. April 2023 (Mecklenburg-Vorpommern) und den 18. April 2024 (Hessen) angekündigt haben. Für Rheinland-Pfalz liegen erste Planungen für den 1. Januar 2024 vor, allerdings ist hier die entsprechende E-Rechnungsverordnung noch nicht veröffentlicht. Alle übrigen Länder haben sich noch auf keinen Termin festgelegt.

Akzeptierte Formate und technische Vorgaben unterscheiden sich

Ein weiterer wichtiger Aspekt, den die Länder unterschiedlich regeln, ist die Zulässigkeit verschiedener Übermittlungswege und Datenformate für die elektronischen Rechnungen. So sehen die meisten Länder mehrere Möglichkeiten vor, mittels derer Mandanten ihre elektronischen Rechnungen übertragen können.

Neben der Direkteinlieferung in den vorhandenen öffentlichen Portalen, etwa der Zentralen Rechnungseingangsplattform des Bundes (ZRE), setzt die Verwaltung derzeit maßgeblich auf E-Mail und die Einlieferung über PEPPOL (Pan-European Public Procurement OnLine). Das ist ein grenzüberschreitender Übertragungskanal für Dokumente im Beschaffungswesen, der die automatisierte Übermittlung von E-Rechnungen ermöglicht.
Länder und Bund verweisen in ihren Gesetzen oder Rechtsverordnungen zudem darauf, dass grundsätzlich der Standard XRechnung genutzt werden soll. Darüber hinaus können allerdings durchaus weitere Angaben, die über die gesetzlichen Anforderungen gemäß der Norm EN 16931 hinausgehen, gefordert werden (zum Beispiel Vergabenummer und Objektkennung) – in diesen Fällen müssen vom Auftragnehmer die zusätzlichen Pflichtangaben zur XRechnung ergänzend aufgenommen werden.
Bei der Übermittlung von elektronischen Rechnungen im Mindestumfang der Standardnorm sowohl an die öffentliche Verwaltung als auch an Unternehmen unterstützen die DATEV-Lösungen zur Rechnungsschreibung. Darüber hinausgehende Optionen hinsichtlich Übermittlungsweg und Datenformat können dank der Anbindung an das TRAFFIQX-Netzwerk auch von DATEV SmartTransfer bedient werden. Beratungsbedarf kann jedoch, wie beschrieben, durch die individuellen Wünsche der Auftraggeber der öffentlichen Hand bei den Rechnungsdaten entstehen.

Steuerberaterinnen und Steuerberater sowie ihre Mandanten sollten daher stets im Bewusstsein behalten, dass es zusätzlich zu den unterschiedlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen und technischen Vorgaben auch ergänzende Vorgaben aus dem direkten Vertragsverhältnis geben kann, die entsprechend umzusetzen sind. „Es empfiehlt sich daher, stets in engem Kontakt mit den Kunden zu bleiben und deren Anforderungen regelmäßig abzufragen, um die Prozesse gegebenenfalls rechtzeitig anpassen zu können“, rät Experte Moszynski.

Weitere Informationen zum Thema E-Rechnung erhalten Sie über folgende Wege:

www.datev.de/erechnung
www.datev.de/smart-austauschen
www.datev.de/smarttransfer
www.datev.de/marktplatz

Claudia Specht, DATEV eG, Pressestelle

Das berufliche Comeback im Steuerrecht:

Basis-Lehrgang für Quer- und Wiedereinsteiger

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

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

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

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

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

Basis-Lehrgang Quer- und Wiedereinsteiger

Lehrgangsort: Neumünster

- berufsbegleitender Lehrgang
- aktuelles Grundlagenwissen in komprimierter Form
- umfangreiches Lernmaterial inklusive Übungsaufgaben

www.stbvsh.de/Rubrik Fortbildung

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

Mitarbeiterfindung & effektives Employer Branding im digitalen Raum

Top-Bewerber suchen sich heutzutage ihre Arbeitgeber ganz bewusst aus. Ohne ein klares Unternehmensimage hat man es oft schwer, geeignete Kandidaten zu finden. Employer Branding zielt darauf ab, sich als attraktiver Arbeitgeber am Arbeitsmarkt zu etablieren. Ziel ist es, ein Bild zu erschaffen, das Personen mit Ihrem Unternehmen in Verbindung bringen. Kurz gesagt, es soll eine „Arbeitgebermarke“ erschaffen werden.

Nina Fuchs

Schritt 1: Definieren Sie eine Employer Value Proposition (EVP)

Zunächst erfolgt eine Analyse Ihres Unternehmens. Bei der Definition der EVP sollten Sie folgende Aspekte beachten: die Arbeitgebereigenschaften, das aktuelle Arbeitgeberimage und das Zielarbeitgeberimage, Ihre Zielgruppe, Ihre eigene Position im Wettbewerb und die Strategie, die Sie mit Ihrer Arbeitgebermarke verfolgen. Auf lange Sicht soll sich Ihr Unternehmen von seinen Mitbewerbern abheben. Man muss dabei nicht um jeden Preis einzigartig sein, sollte aber doch auf eine gewisse Art besonders sein.

Nachdem Sie Ihre EVP definiert haben, müssen Sie nur noch die Welt an Ihrem neuen Image teilhaben lassen.

Schritt 2: Umsetzung im Zuge einer Employer-Branding-Kampagne

Ihre Employer Brand muss nun durch einheitliche Unternehmenskommunikation verkündet werden. Dabei gilt es wieder, Ihre Zielgruppe im Auge zu behalten. Die erreichen Sie besonders gut über Social-Media-Kanäle, Ihre Homepage, Newsletter, Messen oder Unternehmens-Bewertungsportale, auf denen Sie Ihren Content teilen können. Social-Media-Kanäle wie Facebook oder LinkedIn oder Ihre Webseite sind die erste Anlaufstelle vieler Bewerber. Sie vermitteln den ersten wichtigen Eindruck Ihrer Kanzlei.

Tipps für Ihre Homepage

Eine verständliche Struktur, einfache Bedienbarkeit, Bilder, Suchmaschinenoptimierung, schnelle Ladezeiten und eine Optimierung für mobile Geräte machen eine gute Homepage aus.

Mit einer aktuellen Webseite können Sie Ihre Kanzlei authentisch in Szene setzen, denn sie macht Kunden auf Ihre Kanzlei aufmerksam und bietet zudem Platz für umfassende Informationen. Durch gezieltes Suchmaschinen-Marketing können Sie Interessenten direkt auf Ihre Webseite leiten. Zusätzlich stellen Sie mit der richtigen Suchmaschinenoptimierung (SEO) Ihrer Homepage sicher, dass diese unter den ersten Suchergebnissen leicht und einfach gefunden werden kann.

Tipps für Social Media

Durch Postings und Werbeanzeigen in den sozialen Medien können Sie ganz einfach Ihre Unternehmenskultur, Werte und Emotionen vermitteln. Damit Sie nicht in Vergessenheit geraten, ist regelmäßiges Posten – etwa ein- bis zweimal pro Woche – wichtig. Das Teilen und Kommentieren von anderen Beiträgen und das Schalten von Werbeanzeigen erhöht zusätzlich die Reichweite Ihrer Seite. Themen, die in Ihren Postings gut ankommen, sind u. a. News, Fachartikel, Kanzleivideos, Infografiken, White Paper, Webinare etc. Außerdem ist es wichtig, Employer Branding als Zyklus zu sehen, bei dem Analyse, Strategie und Umsetzung stetig fortgesetzt werden. Die definierten Ziele und Strategien agieren dabei als roter Faden. Langzeitiger Erfolg kann so garantiert und ein konstantes Arbeitgeberimage kommuniziert werden.

Sie möchten digital vorne mit dabei sein und gleichzeitig Zeit und Aufwand sparen? 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:

C.H.BECK
Handbuch zur Abgabenordnung/Finanzgerichtsordnung 2021: AO/FGO 2021
DWS-Schriftenreihe – Schriften des Deutschen wissenschaftlichen Instituts der Steuerberater e. V.
1.238 S., XXXVI, 2021, Hardcover (in Leinen), C.H.Beck (in Gemeinschaft mit DWS/Berlin), ISBN 978-3-406-76619-0, Preis 69,00 €
Mit Freischaltcode zur Freischaltung des Online-Moduls

Alles zum steuerlichen Verfahren.
Vorteile auf einen Blick:

- paragrafenweise sachbezogene Zuordnung von AO, AEAO und Verwaltungsverlautbarungen
- zahlreiche Urteilshinweise
- inklusive Online-Modul mit zusätzlichen Inhalten

Die AO mit allen wichtigen Änderungen
Das Handbuch zur Abgabenordnung/Finanzgerichtsordnung 2021 berücksichtigt alle Gesetzesänderungen seit der Vorauflage mit Rechtsstand 1. Januar 2021. Der Anwendungserlass zur Abgabenordnung wurde auf den neuesten Stand gebracht, ebenso die zahlreichen enthaltenen Verwaltungsanweisungen. Wichtige neue BMF-Schreiben und Ländererlasse zu verfahrensrechtlich relevanten Themen wurden aufgenommen. Die umfangreichen Fußnotenhinweise wurden um die aktuelle verfahrensrechtliche BFH-Rechtsprechung ergänzt.

Mit Online-Version
Im Buch enthalten ist der Freischaltcode für beck-online. Das Online-Modul enthält alle im Buch zitierten Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Erlasse sowie die zitierte Rechtsprechung im Volltext. Für die Nutzung fallen keine zusätzlichen Kosten an.

Helga Merkel
Abgabenordnung – 70 praktische Fälle
STEUER-SEMINAR Praxisfälle Band 1
293 Seiten, 11. Auflage 2021, brosch., ERICH FLEISCHER VERLAG, ISBN 978-3-8168-3011-5, Preis 32,50 €
Die Abgabenordnung nimmt wegen ihrer grundlegenden Bedeutung eine Sonderstellung unter den Steuergesetzen ein. Durch die Auseinandersetzung mit den hier vorliegenden 70 Praxisfällen werden die Leser umfassend und gründlich mit der vielschichtigen Materie des Abgabenrechts, das häufig als trocken, unübersichtlich und schwer zugänglich empfunden wird, vertraut gemacht.
Die verwendeten Fälle erfassen – oft in übergreifenden Problemstellungen – sämtliche bedeutenden Bereiche der Abgabenordnung, wie z. B. die Änderung von Steuerbescheiden, das Rechtsbehelfsverfahren, die Haftung, das Steuergeheimnis oder das Steuerstrafrecht. Die ausführlichen Begründungen enthalten Hinweise auf die aktuelle Rechtsprechung zu der jeweils aufgeworfenen Fragestellung sowie auf weiterführende Literatur. Die Leser erhalten dadurch Anhaltspunkte für eine Vertiefung über den dargestellten Fall hinaus. ►

REZENSIONEN

Die hier vorgelegte Fallsammlung eignet sich für die Ausbildung und das Studium im Steuerbereich ebenso wie für die Praxis, um die Kenntnisse des Abgabenrechts zu vervollständigen oder zu aktualisieren. Insbesondere der Erarbeitung von prüfungsbezogenen Kenntnissen – z. B. im Rahmen der Vorbereitung auf ein (Berufs-)Examen – wird durch das Studium dieser systematisch aufbereiteten Fallsammlung sehr erleichtert.

STEUERRECHT

+ + +

Aktuelle Urteile des Schleswig-Holsteinischen Finanzgerichts

+ + +

Az.: 1 K 12/21, Urteil vom 8. Juli 2021

Stichwort:

1 Bei der Prüfung, ob dem Steuerpflichtigen gem. § 150 Abs. 8 AO ein Anspruch auf Verzicht auf die Übermittlung von Steuererklärungen nach amtlich vorgeschriebenem Datensatz wegen wirtschaftlicher Unzumutbarkeit zusteht, ist auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Betriebes abzustellen, der die Übermittlungspflicht auslöst; dabei ist neben dessen Einkünften auch das Betriebsvermögen zu berücksichtigen.

2 Erzielt der Betrieb keine positiven laufenden Einkünfte, ist dem Steuerpflichtigen die Schaffung der technischen Voraussetzungen für eine elektronische Übermittlung der Steuererklärungen wirtschaftlich nicht zumutbar, wenn er dafür 8 bis 10 % des gesamten Vermögensbestandes des Betriebes aufwenden müsste.

§§ 150 Abs. 8 AO, 31a Abs. 1a KStG, 14a GewStG

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 58 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) 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)	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: 14.–19.11.2021

Weitere ausführliche Informationen unter: www.huttegger.de

Steuerseminar Dr. Huttegger & Partner | Am Kiel-Kanal 1–2 | 24106 Kiel
Fon 0800 9297600 | Fax 04321 929761 | 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

KURIOSITÄTEN

Widersprüchliche deutsche Worte

Foto: adobe stock | SuriyaPhoto

Ausnahmeregel	Flüssiggas	Minuswachstum
bittersüß	Frauenmannschaft	neongrau
bösartig	Fruchtfleisch	Ostwestfalen
Brennholzverleih	Gefrierbrand	Plastikglas
Busbahnhof	Handschuh	Selbsthilfegruppe
Doppelhaushälfte	Hallenfreibad	Schwarzlicht
Einzelfallregel	Hassliebe	Trauerfeier
Entschuldungskredit	Holzeisenbahn	Trockeneis
Feuerwasser	Hörbuch	Wahlpflichtfach
Fleischkäse	Leberkäse	Walfisch
Fleischsalat	Miniriesenrad	…

Ihr Steuerberaterverband wünscht Ihnen einen schönen Herbst!

Gestaltungsberatung für die Generation 50+

Der optimale Begleiter bei Vermögensnachfolge und Vorsorge

Die sogenannten Best Ager als Zielgruppe der Gestaltungsberatung eröffnen dem Berater ohne aufwändige Akquise, basierend auf gewachsenen Mandantenbeziehungen, ein weites Geschäftsfeld.

Dieses Beratungspotential zu erschließen, erfordert zumeist eine individuelle und maßgeschneiderte Beratung, die, neben der Kenntnis der individuellen Situation des Mandanten, umfassendes Beraterwissen zu Vermögensnachfolge und Vorsorge erfordert.

Mit einer Vielzahl von Praxishinweisen sowie Beratungsvorlagen und Arbeitshilfen, eingebettet in eine umfassende Darstellung der steuerlichen und rechtlichen Aspekte sowie der Gestaltungsoptionen, ist dieses Handbuch der Seniorenberatung der ideale Begleiter bei der Entwicklung der optimalen Lösung für den Mandanten.

Handbuch der Seniorenberatung
Blusz · Heuser · Schellenberger · Weber
2021 · Broschur · 414 Seiten · € 59,90
ISBN 978-3-482-**67901**-8
Online-Version inklusive

Bestellen Sie jetzt unter **www.nwb.de/go/shop**

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

NWB versendet Bücher, Zeitschriften und Briefe CO_2-neutral.
Mehr über unseren Beitrag zum Umweltschutz unter **www.nwb.de/go/nachhaltigkeit**

nwb GUTE ANTWORT

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