Steuerberater –
immer gut informiert!

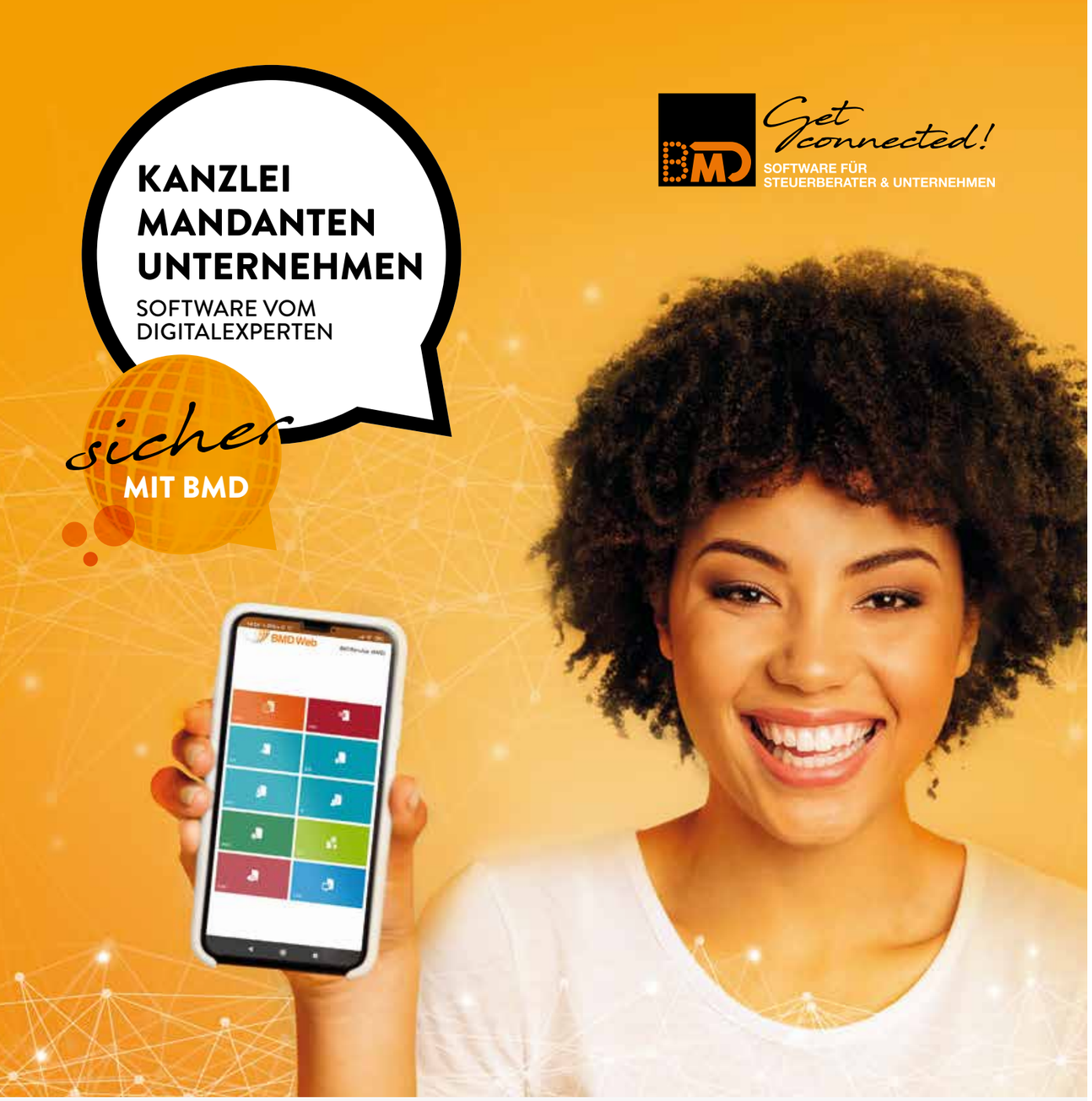
Verbandsnachrichten
4 | 2022

Schwerpunkt: Mitarbeitergewinnung und -bindung

Das aktuelle Interview mit Reiner Holznagel, dem Präsidenten des Bundes der Steuerzahler Deutschland

Probleme bei der Überführung eines Einzelunternehmens in die GmbH

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,

Wir leben in bewegten Zeiten: Deutschland spielt international nicht in allen Bereichen in der ersten Liga, auf jeden Fall nicht mehr beim Fußball. Aber nach dem Turnier ist vor dem Turnier, und es kann eigentlich 2024 bei der EM in der Heimat nur besser werden.

Zumindest die Corona-Pandemie scheint zurzeit insoweit eingedämmt zu sein, dass sich das Leben aktuell in dieser Hinsicht, im Vergleich zu den letzten drei Jahren, normalisiert, auch wenn andere Atemwegserkrankungen zurzeit grassieren.

Die wirtschaftlichen Folgen des Ukraine-Krieges treffen uns aktuell schwer und werden uns mit Sicherheit noch über Jahre belasten. Die aktuell beschlossenen Energiepreisdeckel sind sicher ein notwendiges Mittel, um viele Bürgerinnen und Bürger und energieintensive Branchen und Betriebe zu stützen.

Die Fachvortragsveranstaltung am 11. November war mit aktuellen Themen und interessanten Referenten ein voller Erfolg. Ministerpräsident Günther sprach das Grußwort der Landesregierung und bedankte sich ausdrücklich beim Berufsstand für das herausragende Engagement für die mittelständische Wirtschaft bei der Bewältigung der Krise.

Einer der Referenten war Reiner Holznagel, Präsident des Bundes der Steuerzahler Deutschland, mit einem sehr informativen Abriss zur finanziellen Situation der öffentlichen Hand und den Auswirkungen auf die Steuerzahler. Im aktuellen Interview stellt sich Herr Holznagel unseren Fragen. Auch die Thematik Grundsteuerreform nahm auf der Veranstaltung einen breiten Raum ein. Insbesondere kamen die Problemfelder der Bewertung zur Sprache. Der Verband hat im Nachgang zur Veranstaltung einen Mustereinspruch mit entsprechenden Erläuterungen veröffentlicht. Gleiches gilt für mögliche Anträge auf Fristverlängerung.

Der Schwerpunkt dieser Ausgabe der Verbandsnachrichten ist einem zentralen Problem des Berufsstandes gewidmet: Mitarbeitergewinnung und -bindung: Mit interessanten Artikeln wird die Thematik aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet.

Save the Date: Der Termin für die Mitgliederversammlung musste verschoben werden und findet nunmehr am 9. Juni 2023 in Büsum im Hotel „Lighthouse“ statt.

Das zu Ende gehende Jahr war und ist für alle von uns in jeglicher Hinsicht wieder einmal außergewöhnlich und von großen Belastungen geprägt. Deshalb geht mein Dank heute an alle Kolleginnen und Kollegen sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihren unermüdlichen Einsatz.

Dies gilt natürlich auch für die Mitarbeiterinnen der Verbandsgeschäftsstelle, die immer ihr Möglichstes tun, um den Berufsstand zu unterstützen.

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

Ihr

Lars-M. Lanbin

INHALTSVERZEICHNIS

1 Editorial

3 Wichtige Termine

6 Schleswig-Holstein
6 Aktuelles aus unserem Landesverband und den Bezirksstellen

14 Schwerpunkt: Mitarbeitergewinnung und -bindung
14 Viel hilft viel
18 Kollege gefunden – was nun?
19 Beschäftigung von Geflüchteten
22 Mitarbeiter gesucht!
24 Vertrauen – der Treibstoff auf dem Weg in die Zukunft
28 Nachwuchssorgen – Warum bleiben Plätze frei?

32 Aktuelles Interview
32 Das aktuelle Interview mit Reiner Holznagel, Präsident des Bundes der Steuerzahler Deutschland

35 Was sonst noch interessiert
35 Prozesse vom Mandanten aus denken
38 Dauerbrenner: die steuerliche Behandlung von Trinkgeldern
42 Service heißt dienen
46 Probleme bei der Überführung des Einzelunternehmens in die GmbH
52 Hilfe für pflegende Angehörige

54 Marketing
54 33 Social-Media-Tipps für mehr Likes von Mandanten und Bewerbern

55 Steuerrecht
55 Aktuelle Urteile des Schleswig-Holsteinischen Finanzgerichts

55 Impressum

56 Kuriositäten

Beilagen
BMD
Verlag C.H.Beck

WICHTIGE TERMINE

2022

Vorbereitung auf die Zwischenprüfung (A2 Kurs) zur/zum Steuerfachangestellten März 2023

ab		Referenten-Team
14.01.	08.15 – 13.15 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
14.01.	08.15 – 13.15 Uhr	Neumünster, Kiek in!
21.01.	08.30 – 13.30 Uhr	Elmshorn, EDZ

Vorbereitung auf die Abschlussprüfung (A3 Kurs) zur/zum Steuerfachangestellten April 2023

ab		Referenten-Team
14.01.	08.00 – 15.00 Uhr	Lübeck, Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein (WAK)
14.01.	08.15 – 15.15 Uhr	Neumünster, Kiek in!
21.01.	08.15 – 15.15 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE

Lohnsteuer 2023
Michael Seifert

09.01.	13.30 – 17.30 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
17.01.	09.00 – 13.00 Uhr	Büdelsdorf bei Rendsburg, ACO Academy
17.01.	15.00 – 19.00 Uhr	Itzehoe, Hotel Mercator Klosterforst
18.01.	09.00 – 13.00 Uhr	Neumünster, Altes Stahlwerk
18.01.	15.00 – 19.00 Uhr	Lübeck, Hotel Radisson Blu Senator
19.01.	09.00 – 13.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE

Sozialversicherung 2023
Maren Meeves

16.01.	14.00 – 18.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
17.01.	09.00 – 13.00 Uhr	Itzehoe, Hotel Mercator Klosterforst
17.01.	15.00 – 19.00 Uhr	Büdelsdorf bei Rendsburg, ACO Academy
18.01.	09.00 – 13.00 Uhr	Lübeck, Hotel Radisson Blu Senator
18.01.	15.00 – 19.00 Uhr	Neumünster, Altes Stahlwerk
20.01.	09.00 – 13.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE

Bei Buchung eines Präsenztermins: Bitte beachten Sie die Kombinationsmöglichkeit von Lohnsteuer- und Sozialversicherungsseminaren!
Bei Buchung „Lohnsteuer“ und „Sozialversicherung“ ist das Mittagessen inklusive.
Die Pause zwischen den Seminaren beträgt zwei Stunden (Fahrzeit der Referenten zzgl. Zeitpuffer).

WICHTIGE TERMINE

		Personengesellschaften
ab		Jens Thomsen
23.01.	08.30 – 13.30 Uhr	Kiel, Haus des Sports
		Reihe: Grundzüge des Umwandlungssteuerrechts im ABO (5 Termine)
		Thomas Vollgraf
		Grundzüge des Umwandlungssteuerrechts, Teil 1
07.02.	09.00 – 13.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
		Grundzüge des Umwandlungssteuerrechts, Teil 2
09.02.	09.00 – 13.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
		Grundzüge des Umwandlungssteuerrechts, Teil 3
14.02.	09.00 – 13.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
		Grundzüge des Umwandlungssteuerrechts, Teil 4
16.02.	09.00 – 13.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
		Grundzüge des Umwandlungssteuerrechts, Teil 5
21.02.	09.00 – 13.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
		Jahresabschluss 2022
		Torsten Querbach
14.03.	09.00 – 13.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
15.03.	09.00 – 13.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
16.03.	09.00 – 13.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
		Einkommensteuererklärung 2022
		Marc Sydow
21.03.	09.00 – 13.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
23.03.	09.00 – 13.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
28.03.	08.30 – 12.30 Uhr	Schleswig, Hotel Waldschlösschen
28.03.	14.00 – 18.00 Uhr	Kiel, Hotel Maritim
29.03.	08.30 – 12.30 Uhr	Neumünster, Holstenhallen Congress Center (HCC)
29.03.	14.00 – 18.00 Uhr	Itzehoe, Hotel Mercator Klosterforst
30.03.	09.00 – 12.00 Uhr	Lübeck, Media Docks

Änderungen vorbehalten!!!
Bitte beachten Sie die Hinweise auf www.stbvsh-seminare.de.

STEUERBERATERVERBAND SCHLESWIG-HOLSTEIN

WICHTIGE TERMINE

Online-Seminar im Abo: Monatliches Steuer-Update mit Markus Perschon

13.01.	10.02.	10.03.	14.04.	
12.05.	16.06.	14.07.	18.08.	jeweils 09.00 – 10.30 Uhr
15.09.	06.10.	10.11.	08.12.	

+ + + + + + + + + + + **Hinweise zum Abonnement** + + + + + + + + + + +

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.

+ +

Kieler Steuerfachtage
Save the Date
03.03.2023
9.00 – 17.00 Uhr

im „Hotel Atlantic“, Raiffeisenstraße 2, 24103 Kiel

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Aktuelles aus unserem Landesverband und den Bezirksstellen

59. Gemeinsame Fachvortragsveranstaltung – MP Günther dankt dem Berufsstand für das herausragende Engagement in der Krise

Dr. Yvonne Kellersohn, Lars-Michael Lanbin, MP Daniel Günther, Boris Kurczinski und Knut Henze (v.l.)

Die 59. Gemeinsame Fachvortragsveranstaltung von Steuerberaterverband und Steuerberaterkammer fand in diesem Jahr am 11. November im „Hotel Atlantic“ in Kiel statt. Verbandspräsident Lars-Michael Lanbin konnte erneut zahlreiche Gäste aus dem Berufsstand, der Finanzverwaltung, der Gerichtsbarkeit und der Wirtschaft begrüßen. Alle waren froh, sich endlich wieder persönlich begegnen zu können.

Für die Landesregierung überbrachte Ministerpräsident Daniel Günther die Grußworte und sprach dem Berufsstand seinen großen Dank und seine Anerkennung für das herausragende Engagement in der Krise aus. Ihm war sehr bewusst, was der Berufsstand in der Krise geleistet hat und dass auch aktuell noch am Limit gearbeitet werde.
Den Auftakt der Fachvorträge bildete das Thema Grundsteuererhebung aus verschiedenen Perspektiven. So trugen zunächst Oberregierungsrätin Luise Schömers und Regierungsdirektor Michael Jahn vom Finanzministerium Schleswig-Holstein vor. Für die Beraterschaft brachte Sina Böhrk die aktuellen Probleme auf den Punkt. Cornelia Radtke von der Fino Group beleuchtete das Thema aus Sicht eines Softwareanbieters.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Im zweiten Vortrag des Tages konnten wir den Präsidenten des Bundes der Steuerzahler Deutschland, Reiner Holznagel, begrüßen.

Im Anschluss trug der Präsident der Steuerberaterkammer Nürnberg und Mitglied des Präsidiums der Bundessteuerberaterkammer, Dr. Dieter Mehnert, zum besonderen elektronischen Steuerberaterpostfach – beSt- und Steuerberaterplattform vor.

Den Abschluss des Tages bildete das Thema „Konjunktur in Deutschland und deren Perspektiven“ von Prof. Dr. Stefan Kooths, Vizepräsident und Leiter des Prognosezentrums des Institutes für Weltwirtschaft Kiel.
Anlässlich der 59. Veranstaltung luden Kammer und Verband im Anschluss an die Veranstaltung zu einem Ehrengastessen ein. Viele der Ehrengäste folgten dieser Einladung und verbrachten einen geselligen Abend mit angeregten Gesprächen. YK

Finanzamt Nordfriesland unter neuer Leitung

Franz Wilhelm Bürger, Dr. Silke Torp, Christian Kaufmann und Heiko Recknagel (v.l.)

Am 26.10.2022 wurde Heiko Recknagel in das Amt als Vorsteher des Finanzamtes Nordfriesland eingeführt. Gleichzeitig wurde sein Vorgänger Franz Wilhelm Bürger in den Ruhestand verabschiedet.

Während seiner Beamtenlaufbahn hat der scheidende Vorsteher Herr Bürger in seinen Anfängen bereits Station im Finanzministerium SH gemacht. Bevor Herr Bürger nach NF kam, fungierte er als Vorsteher im Finanzamt Flensburg. In seiner Ansprache führte er aus, dass er nie mehr als drei Jahre irgendwo verweilte. Das Finanzamt NF gefiel ihm so gut, dass es schlussendlich sechs Jahre wurden. Seine größten Herausforderungen waren die Corona-Pandemie sowie die Grundsteuerreform.

Die Einführung des neuen Vorstehers Herrn Recknagel erfolgte durch die Staatssekretärin Frau Dr. Silke Torp, welche dem neuen Vorsteher viel Glück und stets ein glückliches Händchen wünschte. Herr Recknagel konnte in seiner Tätigkeit als stellvertretender Vorsteher im Amt Heide bereits Erfahrungen sammeln, welche er nun voller Tatkraft im neuen Amt einbringen möchte. Gleichzeitig sprach er mir gegenüber ein noch zu führendes Klimagespräch an. Genau wie Herr Bürger durchlief er einzelne Stationen im Finanzministerium Schleswig-Holstein. Als Bezirksstellenvorsitzender gratulierte Christian Kaufmann Herrn Recknagel herzlich und überbrachte im Namen des Steuerberaterverbandes Schleswig-Holstein ein Präsent.
Christian Kaufmann

Teilnahme an der Berufsmesse „JOB-Lenz“

Frank Stuller, Neel Christiansen und Stephan Hübscher (v. l.)

Wie können wir dem Fachkräftemangel entgegenwirken? Das alleinige Besprechen bzw. Darstellen des Themas ist vermutlich keine Lösung. Es bedarf der Handlung. Daher folgten wir der Einladung zur Berufsmesse „JOB-Lenz“.

Durch unsere regelmäßige Teilnahme an Berufsmessen weisen wir als Verband auf die Berufe und Betätigungsfelder in der Steuerberatung hin und erreichen so junge Menschen, die sich beruflich orientieren und informieren wollen.

Zum neunten Mal in Folge waren wir daher als Bezirksstelle Flensburg auf der Berufsmesse „JOB-Lenz“ vertreten. Die Organisation der Messe – Darstellung der diesjährigen Umsetzung, Vorbereitung der Angemeldeten auf die Messe und die Durchführung – war wieder einmal perfekt! Vonseiten des Verbandes nahmen fünf Personen teil: In der Reihenfolge der drei Standbesetzungszeiten: Jonathan Herzig – studierender Praktikant Müller & Partner mbB, Steuerberater, Flensburg, Kollege Frank Stuller – Steuerberater in Tarp, Neel Christiansen – Azubi, burgenta PartmbB Steuerberatungsgesellschaft, Flensburg, Rena Kellner – Azubi, dtl DanTaxLegal BAGmbH, Harrislee sowie der Autor dieses Artikels. Den Teilnehmenden sowie den organisierenden Kanzleien sei an dieser Stelle ein herzliches Dankeschön für die Unterstützung ausgesprochen!

Die Messe fand in zwei Messehallen statt. In kurzen Abständen von je 15 Minuten kamen die Gruppen der Teilnehmenden an die Stände der 47 Aussteller. Die Schüler/-innen streben den Mittleren Schulabschluss bzw. das Abitur an. Wir informierten zu den beruflichen Möglichkeiten im Steuerfach: Von der Berufsausbildung bis zum Studium einschließlich zweier dualer Studien und zur Bestellung zur/zum Steuerberater/-in. Insgesamt führten wir mit 45 Personen Gespräche. Das sind zwar 17 Personen weniger als im Vorjahr, die Besucherfrequenz je Stand war in diesem Jahr aufgrund der höheren Anzahl an Ausstellern jedoch auch geringer.

Den Interessierten haben wir Informationsmaterial von Verband und Kammer, der DATEV sowie den dualen Studiengängen an der DHSH (Duale Hochschule Schleswig-Holstein) und dem Trialen Modell Steuern der Fachhochschule Westküste überreicht.
Wir möchten darauf hinweisen, dass wir im Rahmen der Messen bemüht sind, den Berufsstand mit seinen abwechslungsreichen Tätigkeitsgebieten und seinen großen Nachwuchssorgen bei jungen Menschen bekannter zu machen. Die Teilnehmenden äußerten großes Interesse an Praktika, um sich ein näheres Bild der Branche machen zu können. Im Nachgang der Messe wurde jedoch festgestellt, dass von einigen Interessierten in Kanzleien vergeblich wegen eines Praktikums nachgefragt worden war.
Liebe Kolleginnen und Kollegen, bitte ermöglichen Sie jungen Menschen durch Praktika Einblicke in unsere interessanten Tätigkeitsfelder und wirken Sie dem Fachkräftemangel damit aktiv entgegen.
Stephan Hübscher, Flensburg und Sörup

Mitgliederversammlung 2023
Save the Date
09.06.2023

im „Lighthouse Hotel & Spa“ in Büsum

Bezirksstelle Neumünster unter neuem Vorsitz – Abschied von einem Urgestein

Seit dem 01.12.2022 leitet nunmehr Michael Strate die Bezirksstelle Neumünster. Er steht zusammen mit Bad Segeberg, wo er ebenfalls im Amt bestätigt wurde, damit nun zwei Bezirksstellen vor.
Der scheidende Vorsitzende Rolf Geisler kandidierte nach 15 Jahren als Vorsitzender aus Altersgründen nicht wieder. Der Verband dankt ihm herzlich für sein herausragendes Engagement für den Berufsstand und die kollegiale Zusammenarbeit der vergangenen Jahre. Seit dem 10. Mai 2007 bekleidete er das Amt des Vorsitzenden in Neumünster.

Die Bezirksstellen Neumünster und Bad Segeberg arbeiten seit vielen Jahren eng zusammen. Deshalb hat sich der Vorsitzende der Bezirksstelle Bad Segeberg, Herr Michael Strate, bereit erklärt, die Leitung der Bezirksstelle Neumünster mit zu übernehmen. Als Stellvertreter/-in wurden Thomas Pracht und Annette Jürs gewählt.

YK

Michael Strate dankte Rolf Geisler (rechts im Bild) für sein bisheriges Engagement.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Deutscher Steuerberatertag in Dresden

Im Gespräch mit DStV-Präsident Torsten Lüth (Mitte)

Unter dem Motto „Neue Wege“ eröffnete der Präsident des Deutschen Steuerberaterverbands e.V. (DStV), StB Torsten Lüth, am 10.10.2022 den 45. Deutschen Steuerberatertag in Dresden. Vor mehr als 1.300 Teilnehmenden aus Berufsstand, Politik, Richterschaft, Finanzverwaltung und Wissenschaft kritisierte er die steuerpolitische Häppchen-Politik und drang auf deutlich mehr politische Weitsicht und Planungssicherheit.

Durch das Programm, eine gelungene Mischung aus Livevorträgen mit hochrangigen Referenten aus Politik und Wirtschaft sowie Workshops, führte der Moderator Marc Bator. Für die Teilnehmenden, die nicht vor Ort dabei sein konnten, wurde in der Online-Plattform ebenfalls die Möglichkeit gegeben, an den verschiedenen Vorträgen teilzunehmen.

„Insbesondere zu kurze Fristsetzungen durch Behörden erschwerten den Steuerberaterinnen und Steuerberatern in Zeiten coronabedingter Zusatzaufträge eine planvolle Bewältigung ihres Arbeitspensums“, kritisierte Lüth in seiner Rede. Aber auch politische Schnellschüsse wie die 300-Euro-Energiepreispauschale führten zu einem erheblichen Beratungsmehraufwand für kleine und mittlere Kanzleien sowie zu umfangreicher Mehrarbeit in den Lohnabteilungen. „Jede Gehaltsabrechnung muss hierfür einzeln zur Hand genommen werden“, so Lüth. Zugleich muten geplante Neuregelungen zur Beschleunigung von Betriebsprüfungen erschreckend an. Ein saftiges Verzögerungsgeld, das schnell vier- bis fünfstellige Beträge erreichen kann, soll vermeintlich lotterhafte Unternehmen zur qualifizierten Mitwirkung drängen.

„Statt auf Kooperation zu setzen, werden neue Drohkulissen aufgebaut. Das ist das Letzte, was die Praxis braucht“, konstatierte der DStV-Präsident und versprach, sich im aktuellen Gesetzgebungsverfahren ►

weiterhin nachdrücklich dagegen zu wehren. Doch auch an anderen Stellen holpert es gewaltig. Wer als Berater während der Pandemie massenweise Anträge auf Kurzarbeitergeld für seine Mandantenunternehmen stellen musste, kann sich derzeit auf einen Bumerang gefasst machen. Die Arbeitsverwaltung steigt verstärkt in die Abschlussprüfungen der Anträge ein. Das Dilemma: Selbst bei Abweichungen von nur wenigen Euro müssen diese in den Kanzleien meist händisch nachbearbeitet werden. Lüth forderte daher „Bagatellgrenzen für die pandemiebedingten Kurzarbeitergeldanträge“. Das würde in der Praxis einen deutlichen Entlastungseffekt bedeuten – auch für die Bundesagentur für Arbeit. Heftigen Gegenwind erwartet der Berufsstand zudem aus Brüssel. Die EU-Kommission hat angekündigt, im kommenden Jahr einen Richtlinienvorschlag zur Bekämpfung der Rolle von Vermittlern von Steuerhinterziehung und aggressiver Steuerplanung verabschieden zu wollen. „Den Schuh ziehen wir Berater uns nicht an!“, so Präsident Torsten Lüth. Eine solche Richtlinie, befürchtet er, könne allerdings neue Belastungen für den Berufsstand mit sich bringen. Corona-Entlastungspakete, Energie-Entlastungspakete … und jetzt: der Doppel-Wumms. Lüth fand klare Worte: „Wir alle sind in unseren Kanzleien am Belastungslimit angelangt – wollen aber weiterhin unseren Beitrag zur wirtschaftlichen Stabilität leisten. Ich fordere daher hier und heute ein Steuerberater-Entlastungspaket!“

Auf der Party wurde bis in die frühen Morgenstunden ausgiebig gefeiert.

Neben den Vorträgen kam auch das Netzwerken nicht zu kurz. Angeboten wurden eine Fachausstellung mit rund 70 Ausstellern, eine Stadtrundfahrt zu Land und zu Wasser, ein Galadinner im „Albertinum“ oder eine Party im Club „My House“ – das Programm wurde von den Gästen begeistert angenommen. YK

Bezirksstellenvorsitzende in Schleswig, Rendsburg und Kiel im Amt bestätigt

Auch in den Bezirksstellen Kiel, Schleswig und Rendsburg wurde neu gewählt. In Kiel wurden der Vorsitzende Jan Schulz und sein Stellvertreter Stephan Pagnia in ihren Ämtern bestätigt. Gleiches gilt für Claudia Wolff und Sina Thöming in Rendsburg.

In Schleswig wurde Momme Thiesen mit seinen Stellvertretern Jochen Börm und Ralf Dohrn ebenfalls wiedergewählt.

Momme Thiesen, Claudia Wolff und Jan Schulz (v. l.)

Wir danken den Teams herzlich für ihr bisheriges Engagement und wünschen ihnen weiterhin viel Freude bei der Verbandsarbeit.

Porträtfotos Thiesen, Wolff | © Pat Scheidemann

Fortbildungslehrgang zur Vorbereitung auf die (Kammer-)Prüfung 2023/2024

Fachassistent/-in Lohn und Gehalt

Förderung sichern mit dem Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein + + + + + + + + + + + + Informationen zur Aktion A3 erhalten Sie bei der Investitionsbank Schleswig-Holstein.

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.

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 2023 statt, die mündliche Prüfung im Januar 2024.

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-Veranstaltungen
- Klausuren-Training und Vorbereitung auf die mündliche Prüfung

www.stbvsh.de, Rubrik Fortbildung

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

Viel hilft viel

Warum Sie nicht genug für die Bindung Ihrer Mitarbeiter tun können

Julia Kunz

Mitarbeiter finden und binden ist aktuell ein sehr wichtiges Thema für Unternehmen und natürlich auch für Kanzleien – da lohnt es sich, einen genauen Blick darauf zu werfen. Deshalb entgegen den Gepflogenheiten zu Beginn gleich zwei schlechte Nachrichten:

Mitarbeiterbindung kostet

– und zwar wertvolle Zeit: Mitarbeiterbindung bedeutet, Zeit zu investieren, um die eigenen Mitarbeiter kennenzulernen, ihnen Wertschätzung und Respekt entgegenzubringen und zu verstehen, wie sie ticken. Denn eines ist sicher: Wenn Sie sich diese Zeit nicht nehmen, benötigen Sie bald noch mehr Zeit für die Suche nach neuen Mitarbeitenden.

Fluktuation kostet

Nach dem Statistischen Bundesamt betrug die Fluktuationsquote in der Finanzbranche im Durchschnitt 16,7 % – ein Traumwert im Vergleich zur Immobilienbranche mit 30 % oder gar dem Gastgewerbe mit 68,1 % Fluktuation. Doch jeder Mitarbeiter, der die Kanzlei verlässt, kostet neben Nerven tatsächlich Geld für beispielsweise Kündigungsgespräche, Abfindungen oder Einarbeitungszeiten für neue Mitarbeiter.

Gründe für Fluktuation

Die Gründe für die Fluktuation sind gut untersucht und allseits bekannt, um hier nur einige zu nennen (National Business Research Institute):

1. mangelnde Kommunikation
2. Nichtbeachtung
3. zu geringes Gehalt
4. hoher Zeitdruck

Die Gründe, die Fluktuationsrate gering zu halten, sind offensichtlich: Keine Kosten und keine Scherereien mit unzufriedenen Mitarbeitern, Recruiting entfällt auch. Doch daneben gibt es noch andere Aspekte, warum Sie Zeit in Ihre Mitarbeiter investieren sollten: Diese sind die besten Multiplikatoren, wenn es darum geht, neues Personal zu finden. Sie steigern Ihre Attraktivität als Arbeitgeber, und das quasi kostenlos.

Foto: Adobe Stock | © Drobot Dean

Gute Stimmung im Team spüren auch Ihre Mandantinnen und Mandanten – die wiederum ein Netzwerk mit potenziellen Mitarbeitern für Sie haben. Mandanten, die kontinuierlich denselben Ansprechpartner haben, fühlen sich gut aufgehoben und werden Ihre Kanzlei ebenfalls weiterempfehlen. Nicht nur an neue Mandanten, sondern möglicherweise auch an zukünftige Mitarbeiter. Eine geringe Fluktuationsrate bringt Sicherheit und Zufriedenheit in das ganze Team.

Was können Sie also tun?

Mitarbeiterbindung ist absolute Chefsache. Als Kanzleiinhaberin oder Kanzleiinhaber sind Sie in erster Linie dafür zuständig, dass die Mitarbeiter in der Kanzlei bleiben. Nur wenn Sie gute Vorarbeit leisten, strahlt das auf das Team aus.

1. Ein großer Stressfaktor ist **mangelnde Kommunikation** wie in folgender Situation: Der Steuerberater gibt nach dem Beratungsgespräch die Akte an seine Mitarbeiterin weiter. Leider vergisst er zu erwähnen, dass besondere Ausgaben der Mandantin durchaus betriebliche Relevanz haben. Der Mandantin fällt der Fehler im Abschluss auf und sie ist sichtbar unzufrieden. Intern gibt der Steuerberater dies dann mahnend an die Sachbearbeiterin weiter, diese ärgert sich, da sie keine Kenntnis über den Sachverhalt hatte: „Hätte der Chef doch was gesagt, stattdessen meckert er mal wieder rum.“

   ✓ Installieren Sie „Flashlights“: Das sind ganz kurze Teambesprechungen, in der jeder in zwei Sätzen oder 30 Sekunden sagt, was ihn oder sie heute besonders Positives oder auch Negatives erwartet. So halten Sie unterschwelliges Nörgeln im Zaum, weil die Mitarbeiter eine gemeinsame Plattform haben und sich ganz offiziell äußern und auch mal meckern dürfen.

2. **Nehmen Sie Ihre Mitarbeiter wahr.** Und zwar so, wie sie sind. Basiswissen ist, die Namen Ihrer Mitarbeiter zu kennen und den groben familiären Hintergrund. Regelmäßige Personalgespräche sind keine Zeitverschwendung, sondern im Sinne der Mitarbeiterbindung ein absolutes Muss. Bereiten Sie die Gespräche gut vor, nehmen Sie sich ausreichend Zeit und bereiten Sie sie auch nach.

►

- Ihre Mitarbeiter werden für Sie durchs Feuer gehen, wenn sie sich wahrgenommen und wertgeschätzt fühlen. Notieren Sie sich, wenn ein Mitarbeiterkind in die Schule kommt, eine Mitarbeiterpartnerin im Krankenhaus liegt oder ein Haus gebaut wird. Erkundigen Sie sich nach dem Stand der Dinge. Zwei sehr gut investierte Minuten Ihrer Zeit.

3 Geld ist zwar nicht alles, aber ohne Geld ist alles nichts. Zeigen Sie auch in der **Gehaltsstruktur** Ihre Wertschätzung. Ganz schlecht kommt es an, wenn die Kanzleiinhaber ausschweifend von Urlauben in St. Moritz oder auf den Malediven berichten und kanzleiintern jeder Bleistift diskutiert werden muss oder die Bürostühle nicht rückengerecht sind.

4 **Zeitdruck** erzeugt Stress. Stress schadet dem Gehirn. Beispielhaft einige Maßnahmen:

- Zeigen Sie sich gesprächsbereit, wenn Sie Anspannungen wahrnehmen, und seien Sie über die Situation Ihrer Mitarbeiter informiert.
- Stehen Sie hinter Ihrem Team: Gerade in Stresssituationen steigt die Fehleranfälligkeit. Ersparen Sie sich und den Mitarbeitern Vorwürfe und Ermahnungen. Besprechen Sie in einer ruhigen Minute, warum das passiert ist und wie es in Zukunft vermieden werden kann.
- Achten Sie darauf, dass die Mitarbeiter Pausen machen. Das entspannt, fördert Konzentration und Motivation.
- Bieten Sie Bewegungs- und Entspannungskurse an und sorgen Sie dafür, dass diese auch angenommen werden.

Machen Sie sich bitte eines bewusst: Mitarbeiterbindung gibt es nicht zum Nulltarif. Mitarbeiterbindung bedeutet Führungsarbeit, die getan werden muss.

Lassen Sie mich an dieser Stelle Goethe etwas abgewandelt zitieren: Der Unterschied zwischen Erfolg und Misserfolg, also Mitarbeiterbindung oder Fluktuation, liegt für die Führungskraft in drei Buchstaben: T U N.

Diesen Weg zu gehen, ist auf Anhieb nicht so einfach. Wir begleiten Sie gerne bei den ersten Schritten und geben konkrete und individuelle Anleitungen für Ihre Kanzlei. Gerne stehen wir als Gesprächspartner für Sie bereit.

Julia Kunz
Master of cognitive neuroscience (aon)
LSWB-Referentin
Quelle: LSWB-Magazin 4/2022

Kontakt

Julia Kunz, Dipl.-Kulturwirtin und Master of cognitive neuroscience (aon) ist Trainerin, Autorin und Coach. Zusammen mit ihrer Geschäftspartnerin Cordula Flemke, Dipl.-Betriebswirtin (FH) und Master of cognitive neuroscience (aon) begleitet sie Unternehmen und Führungskräfte für eine erfolgreiche Personalpolitik.

#brain
Pirckheimerstraße 33
90408 Nürnberg
Tel: 0911 54 84 630
www.hashtag-brain.de

Quellen: Statista 2022, Daten von 2020; Statistisches Bundesamt 2021

Das berufliche Comeback im Steuerrecht:

Basis-Lehrgang für Quer- und Wiedereinsteiger

Förderung sichern mit dem Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein + + + + + + + + + + + + Informationen zur Aktion A3 erhalten Sie bei der Investitionsbank Schleswig-Holstein.

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.

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

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

Kollege gefunden – was nun?

Erfolgreiche Einarbeitung in der Kanzlei

Sie gehören zu den Glücklichen, die einen neuen Mitarbeiter oder eine neue Mitarbeiterin gefunden haben? Herzlichen Glückwunsch! Jetzt gilt es, die Weichen für eine gute gemeinsame Zukunft zu stellen. Die ersten Tage im neuen Job tragen entscheidend dazu bei.

Was hilft?

Zeigen Sie dem neuen Kollegen, dass Sie froh sind, dass er da ist. Unser Gehirn ist in Situationen, die neu sind, im Stressmodus. Erst wenn der Stress abgebaut ist, entspannt sich unser Gehirn und wir sind aufnahmefähig für unsere Umwelt. Erst dann ist unser Gehirn bereit für neue Gedanken und Ideen. Kleine Aufmerksamkeiten zeigen Ihre Wertschätzung (und müssen nicht teuer sein):

- Jeder Chef erwartet, dass sich neue Mitarbeiter schnell in den Arbeitsprozess einfinden, damit der Return bald startet. Aber es ist ebenso wichtig, sich die Zeit zu nehmen, neue Mitarbeiter kennenzulernen und auf diesem Weg zu begleiten. Das geht am besten durch ein offenes Gesprächsklima, indem der neue Kollege auch als Mensch wahrgenommen wird. Eröffnen Sie den Small Talk und fragen Sie nach seinen Hobbys, seiner Lebenserfahrung und seinem Hintergrund. Das führt deutlich zuverlässiger zum langfristigen Erfolg und Zufriedenheit auf beiden Seiten.
- Ein eingerichteter Arbeitsplatz ist selbstverständlich, ebenso wie eine kurze Führung durch die Kanzlei und das Vorstellen der Kolleginnen und Kollegen. Die Kanzleiführung beim Vorstellungsgespräch liegt im Zweifel schon etwas zurück. Wiederholen Sie sie jetzt mit mehr Ruhe und detaillierteren Einblicken.
- Ein Teammeeting nach ein paar Tagen ist gut dazu geeignet, einen neuen Kollegen willkommen zu heißen. Das Meeting dient dazu, eine gute Atmosphäre zu schaffen.
- Es ist nicht dazu gedacht, dass sich der neue Kollege sofort alle Namen und Arbeitsbereiche merkt.
- Übergeben Sie einen Blumenstrauß, eine personalisierte Tasse oder einen Gutschein für den Mittagstisch im Lokal nebenan.
- Sorgen Sie erst mal für Orientierung. Zeigen Sie den Arbeitsplatz, die Aufenthaltsräume, die Toiletten.
- Erklären Sie in Etappen die Selbstverständlichkeiten im Kanzleialltag – die neue Kollegin bzw. der neue Kollege kann sie nicht wissen: Gibt es festgelegte Sitzplätze im Aufenthaltsraum? Haben der/die Chef/Chefin oder bestimmte Mitarbeiter Angewohnheiten/Vorlieben, die beachtet werden sollten?
- Geht der „Neue“ gleich ans Telefon? Wie soll sich am Telefon gemeldet werden?
- Die Arbeitspakete sollten in der Startphase gut überschaubar sein und mit Kollegen und Kolleginnen vorher und nachher besprochen werden.
- Benennen Sie einen Ansprechpartner, den der neue Kollege immer wieder fragen kann – auch wenn er dreimal dasselbe fragen muss. Bei den vielen neuen Informationen in der ersten Zeit am neuen Arbeitsplatz reagiert unser Arbeitsgedächtnis rigoros und sortiert viele Dinge aus, wenn sie nur einmal gesagt wurden.

Einarbeitung: Kaltes Wasser oder Tod durch Langeweile?

- Bei der Einarbeitung ist die Methode „kaltes Wasser“ sehr beliebt und wird häufig praktiziert: „Hier, dein Schreibtisch, mit dem Programm kennst du dich ja aus, mach mal. Wenn du Fragen hast, frag einfach.“
- Die Methode „kaltes Wasser“ hat einen entscheidenden Nachteil, nämlich dass die Einarbeitung oft länger dauert als mit einigen zielgerichteten Erklärungen zu Beginn. Auch das Argument „Wir haben kein Personal, es kann keiner den neuen Kollegen einarbeiten“ sollte sehr gut überlegt sein. Denn ein neuer Kollege, der von Anfang an sich selbst überlassen wird, braucht viel länger, um sein Arbeitsgebiet, Prozesse und die Strukturen der Kanzlei zu durchschauen, als wenn ihm das strukturiert erklärt wird. Ersteres zieht eine höhere Fehlerquote nach sich und führt zu mehr Frustration und größeren Schwierigkeiten, motiviert an die Arbeit zu gehen.
- Die Methode „Schau mir mal zu“ ist ziemlich ineffektiv und produziert im schlimmsten Fall Tod durch Langeweile. Hatten Sie die Situation schon einmal, dass Sie durch Zuschauen ein Computerprogramm lernen sollten? Ihnen wurde gezeigt, wo Sie wann klicken sollten, und dann hieß es: „Jetzt mach mal.“ Irgendwann schalteten Sie ab – nicht den Computer, sondern Ihr Hirn. Ergebnis: Null – Leere im Hirn.

Nehmen Sie meine Gedanken als Impulse für Ihre Kanzlei. Beginnen Sie idealerweise mit einer Sache, die Sie schnell umsetzen können – der Erfolg wird sich schnell zeigen.

Ich wünsche Ihnen mit Ihrer neuen Kollegin bzw. Ihrem neuen Kollegen alles Gute und ein gedeihliches Zusammenwachsen im Sinne Ihrer Kanzlei!

Julia Kunz, Master of cognitive neuroscience (aon), LSWB-Referentin
Quelle: LSWB-Magazin 5/2022

Foto: Adobe Stock | © fizkes

Beschäftigung von Geflüchteten

Zahlreiche Geflüchtete streben auf den deutschen Arbeitsmarkt. Sie können dazu beitragen, den aufgrund der demografischen Entwicklung zunehmenden Personalmangel abzufedern. Sie zu beschäftigen ist im Fall von Ukrainern für Unternehmen unbürokratisch möglich. Aber auch Geflüchtete aus anderen Staaten können beschäftigt werden.

Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine

Um die Millionen Flüchtenden aus der Ukraine aufzunehmen, hat die EU Anfang März beschlossen, die sogenannte Massenzustromrichtlinie erstmals anzuwenden. Dadurch haben Flüchtende aus der Ukraine einen besonderen Status. Sie können ohne Visum in die EU einreisen und sich in der EU aufhalten.

Sie erhalten eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis sowie Zugang zu Sozialleistungen ohne aufwendiges Verfahren. Dazu hat das Bundesministerium des Inneren eine Rechtsverordnung erlassen, nach der Ukrainerinnen und Ukrainer vorübergehend von der sonstigen Erfordernis eines Aufenthaltstitels befreit sind.

Eine Beschäftigung oder auch eine Ausbildung in der Bundesrepublik Deutschland ist für sie mit Erhalt ►

einer Aufenthaltserlaubnis mit dem Vermerk über eine erlaubte Erwerbstätigkeit möglich. Geflüchtete aus der Ukraine haben bis zum 31. August Zeit, bei der zuständigen Ausländerbehörde einen Antrag zur Erteilung eines Aufenthaltstitels zu stellen.

Arbeitgeber können Geflüchtete aus der Ukraine sofort beschäftigen, wenn deren Aufenthaltserlaubnis nach § 24 Absatz 1 AufenthG mit dem Eintrag „Erwerbstätigkeit erlaubt“ versehen ist. Das ist bei den Kriegsflüchtlingen aus der Ukraine die Regel. Auch mit einer vorübergehenden Bescheinigung, der sogenannten Fiktionsbescheinigung, die die Zeit bis zur Erstellung des eigentlichen Aufenthaltstitels überbrückt, ist schon eine Arbeitserlaubnis erteilt. Die Geflüchteten können dann in Deutschland jeder Beschäftigung nachgehen oder eine Ausbildung beginnen.

Bund und Länder wollen sich dafür einsetzen, dass die Anerkennung der Berufsabschlüsse ukrainischer Geflüchteter einfach und schnell abläuft.

Der Aufenthaltsstatus

Bei der Frage, ob die Beschäftigung eines Geflüchteten im Unternehmen möglich ist, kommt es auf den Aufenthaltsstatus der Person an.

Vor Abschluss des Asylverfahrens:

- Geflüchteten, die Asyl beantragt haben, ist das Arbeiten in den ersten drei Monaten des Aufenthalts in Deutschland untersagt. Asylbewerber können einen verpflichtenden Aufenthalt in einer Erstaufnahmeeinrichtung auferlegt bekommen. Dieser kann bis zu sechs Monate dauern. In der Zeit des Aufenthalts in der Erstaufnahmeeinrichtung wird meist keine Arbeitserlaubnis erteilt.

- Asylbewerber mit einer Aufenthaltsgestattung sind Menschen, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist. Mit der Beantragung von Asyl wird in der Regel bis zum Abschluss des Asylverfahrens eine Aufenthaltsgestattung ausgesprochen. Asylbewerber können sich grundsätzlich frei im Bundesgebiet bewegen. Es kann jedoch eine Residenzpflicht bestehen. Sie können ab dem vierten Monat in Deutschland eine Arbeitserlaubnis beantragen.

- Für Asylbewerber aus sicheren Herkunftsstaaten gilt ein Arbeitsverbot, wenn der Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde.

Nach Abschluss des Asylverfahrens:

- Anerkannte Flüchtlinge dürfen jede Beschäftigung aufnehmen.

- Geduldete sind Menschen, deren Asylantrag abgelehnt wurde, die aber nicht abgeschoben werden können. Gründe dafür können beispielsweise eine Krankheit, fehlende Ausweispapiere oder ein Abschiebestopp des Innenministeriums sein. Geduldete können mit Arbeitserlaubnis beschäftigt werden.

- Bei Geduldeten, die das Abschiebehindernis selbst zu vertreten oder ihre Mitwirkungspflichten verletzt haben, ist die Beschäftigung untersagt. Das gilt auch für Geduldete aus sicheren Herkunftsstaaten, wenn der Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde.

Beschäftigung mit Arbeitserlaubnis

Arbeitgeber können Personen mit Aufenthaltsgestattung und mit Duldung ab dem vierten Monat beschäftigen, in dem sie sich in Deutschland aufhalten. Dazu hat der Bewerber eine Arbeitserlaubnis für die konkrete Beschäftigung bei der Ausländerbehörde zu beantragen.

Arbeitgeber müssen sich den Aufenthaltstitel des Bewerbers zeigen lassen. Wenn ein eingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt gilt, steht in der Aufenthaltsgestattung oder Duldung der Satz „Erwerbstätigkeit nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde gestattet“.

Eine Arbeitserlaubnis muss immer bei der Ausländerbehörde beantragt werden. Voraussetzung ist, dass

der Asylsuchende bereits eine Arbeitsstelle gefunden hat. Bei der Ausländerbehörde bekommt er ein Formular, das der Arbeitgeber für ihn ausfüllt.
Das Beschäftigungsduldungsgesetz, das am 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist, gewährt Geduldeten einen langfristigen Aufenthaltsstatus für 30 Monate, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Dazu zählt unter anderem die Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Umfang von mindestens 35 Wochenstunden seit mindestens 18 Monaten, die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts sowie das Vorliegen hinreichender mündlicher Kenntnisse der deutschen Sprache. Die Beschäftigungsduldung kann nach 30 Monaten in eine Aufenthaltserlaubnis führen.

Die Vorrangprüfung

Bei Bewerbern aus dem Ausland ermittelt die Bundesagentur für Arbeit (BA) im Rahmen einer Vorrangprüfung, ob bevorrechtigte Bewerber für eine Beschäftigung zur Verfügung stehen, beispielsweise Deutsche oder EU-Bürger. Diese Prüfung ist nicht immer notwendig:

- Vom vierten Monat nach ihrer Einreise an können Asylbewerber und Geduldete in vielen Teilen Deutschlands ohne Vorrangprüfung der BA beschäftigt werden.
- Ab dem 16. Monat des Aufenthalts ist der Arbeitsmarkt in ganz Deutschland ohne Vorrangprüfung offen.
- Ab dem 49. Monat ist keine Zustimmung der BA mehr erforderlich, jedoch weiterhin die der Ausländerbehörde.

Ob auf die Vorrangprüfung verzichtet wird, ist regional unterschiedlich. Auskunft gibt hier im Zweifel die zuständige BA oder die Ausländerbehörde. Die Ausländerbehörde leitet bei Beantragung einer Arbeitsgenehmigung jeweils die notwendigen Schritte teils automatisiert ein.

Beschäftigung ohne Vorrangprüfung

Ohne Vorrangprüfung können Asylbewerber oder Geduldete eingestellt werden, die

- die Voraussetzungen für die Erteilung einer Blauen Karte EU in Mangelberufen erfüllen oder

- Fachkräfte mit anerkannter, qualifizierter Berufsausbildung in Engpassberufen sind oder

- eine praktische Tätigkeit zur Anerkennung ihrer Berufsqualifikation ausüben oder

- sich bereits 15 Monate in Deutschland aufhalten.

Beschäftigung als Leiharbeitnehmer

Eine Tätigkeit als Leiharbeitnehmer ist für Asylbewerber und Geduldete erlaubt, wenn für die ausgeübte Beschäftigung keine Vorrangprüfung erfolgt. Leiharbeit ist nach Ablauf der Zugangsfrist von drei Monaten in den meisten Regionen oder bei den genannten Beschäftigungen als Fachkraft und generell nach einem Aufenthalt von 15 Monaten möglich.

Geflüchtete im Praktikum

Für Praktika von Geflüchteten ist in allen Fällen eine Arbeitserlaubnis durch die Ausländerbehörde erforderlich, nicht jedoch die zusätzliche Zustimmung der Agentur für Arbeit. Eine Vorrangprüfung durch die BA findet hier nicht statt. Ein Praktikum kann erst nach der Dreimonatsfrist des generellen Arbeitsverbots seit Ankunft in Deutschland aufgenommen werden.

Bei bezahlten Praktika sind Arbeitgeber an die Regeln des Mindestlohngesetzes (MiLoG) gebunden.

Ausbildung von Geflüchteten

Arbeitgeber dürfen Asylsuchenden, die länger als drei Monate in Deutschland sind, einen Ausbildungsplatz anbieten. Geduldete dürfen eine Ausbildung vom ersten Tag an, an dem sie als Geduldete gelten, beginnen.

- Voraussetzung für eine Ausbildung ist eine Beschäftigungserlaubnis, die bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragt werden kann und im ▶

Ausweis eingetragen wird. Eine Arbeitsgenehmigung kann ohne Vorrangprüfung und ohne Prüfung der Arbeitsbedingungen zur Berufsausbildung ausgestellt werden.

- Darüber hinaus gibt es Fördermöglichkeiten für ausbildende Betriebe. Auskunft erteilen die ausbildungsbegleitenden Kammern.
- Geflüchtete erhalten bis zu einem Alter von 21 Jahren auch bei einer Duldung (also einer Ablehnung des Asylbegehrens) ein Bleiberecht in Deutschland bis zum Ende der Ausbildung.
- Bereits anerkannte Flüchtlinge haben einen direkten Zugang zum Ausbildungsmarkt.

Passend zum Thema

Auf dem AOK-Arbeitgeberportal erhalten Sie alle wichtigen Informationen mit konkreten Beispielen aus der Praxis. Außerdem können Sie sich einen Fachbeitrag zum Thema „Geflüchtete Menschen aus der Ukraine beschäftigen“ kostenfrei downloaden:

https://www.aok.de/fk/fileadmin/user_upload/sv/themen/universell/2022/Gefluechtete_Ukraine_Barrierefreies_PDF_2022_.pdf

Quelle: AOK Rheinland/Hamburg

Mitarbeiter gesucht!

Drei wichtige Erkenntnisse

Die Situation in den meisten Kanzleien ist Ihnen sicherlich aus eigenem Erleben und den Schilderungen der Berufskollegen sehr bewusst: Der Engpass liegt meistens nicht in der Anzahl der Mandanten, sondern in der Kapazität. Man kommt, nicht zuletzt dank Zusatzbelastungen wie Überbrückungshilfen und Grundsteuer, kaum hinterher.

Zach Davis

Neue, qualifizierte Mitarbeiter bräuchte man. Natürlich müssten diese auch eingearbeitet werden, aber das wäre grundsätzlich machbar. Das Problem entsteht an viel früherer Stelle, nämlich bei der Anzahl der Bewerbungen, die eintreffen. Oft muss man dann entscheiden zwischen einem Bewerber, der fachlich oder persönlich vermutlich nicht optimal passen wird, und einer weiter andauernden Vakanz der Stelle. Oft sind auch die Erwartungen des potenziellen neuen Mitarbeiters „interessant“.

Was macht man, wenn man die Anzahl der Bewerbungen ankurbeln möchte? Im ersten Schritt schaltet man vielleicht eine klassische Anzeige. Wenn das kein zufriedenstellendes Resultat bringt, erhöht man die Größe oder die Anzahl der Anzeigen. Wenn das auch nicht ausreichend hilft, greift man auf Angebote von Dienstleistern zurück (die offenbar zuhauf die Zielgruppe Steuerkanzleien für sich entdeckt haben): eine Agentur, die die Website aufpoliert oder eine Social-Media-Kampagne durchführt. Vielleicht beauftragt man sogar einen Personalberater (Headhunter). Das kann durchaus eine sinnvolle Abkürzung darstellen, vorausgesetzt, das entsprechende Fundament steht bereits.

Foto: Adobe Stock | © danijelala

Wenn jedoch eine große Kampagne auf einem bestimmten Social-Media-Kanal empfohlen wird, aber in der relevanten Region nur acht Personen mit der relevanten Qualifikation auf der Zielplattform sind (Echtbeispiel, das wir neulich ausgelesen haben), dann ist eine Kampagne, die Tausende Menschen erreicht, wenig zielführend. Mir geht es in keiner Weise um Kritik an einzelnen Anbietern, sondern darum, dass Sie mit drei wichtigen Erkenntnissen das Lesen dieses Beitrags abschließen.

Erkenntnis Nr. 1

Wenn man gute Entscheidungen in Bezug auf Dienstleister treffen möchte, muss man sich tief genug damit beschäftigen, um die Plausibilität der versprochenen Ergebnisse zumindest einigermaßen beurteilen zu können. Sonst wird die Entscheidung zum Lotteriespiel oder bestenfalls das Ergebnis des Bauchgefühls. Anbieter haben natürlich ein Interesse daran, ihre Dienstleistung zu verkaufen – was nicht verwerflich ist. Allerdings ist das Thema Mitarbeitergewinnung Chefsache! Nicht in jedem Detail, aber in Bezug auf die Wirksamkeit der Maßnahmenplanung und das Ergebnis. Ganz konkret gefragt: Spiegelt Ihre wöchentliche Zeitverwendung auch nur im Ansatz die strategische Bedeutung dieses Themas wider? Die Frage soll nicht kritisieren, sondern die – an vielen Stellen vorhandene – Diskrepanz aufzeigen.

Erkenntnis Nr. 2

Es gilt, die „Multiplikation mit Null“ zu vermeiden! Egal wodurch ein potenzieller neuer Mitarbeiter auf Ihre Kanzlei aufmerksam wird: Dieser geht in der Regel auf die Website. Dort klickt derjenige (sofern der Absprung nicht sofort erfolgt) ein wenig herum und findet hoffentlich schnell den Karrierebereich. Der mögliche Kandidat gewinnt einen gewissen Eindruck und es entsteht hoffentlich ein Interesse. Idealerweise bewirbt sich derjenige dann. Diese zahlreichen Schritte bezeichnet man als „Kandidatenreise“ bzw. einen wesentlichen Teil davon.
Der Erfolg einer Rekrutierungsmaßnahme ist im Wesentlichen das Ergebnis der Multiplikation des jeweiligen Anteils der Kandidaten, die von einem Schritt zum nächsten Schritt nicht (!) verloren gehen. Das ist eine recht analytische Betrachtung, die man jedoch verstehen und messen muss, wenn man nicht sehr viel Geld verlieren möchte.
Wir haben schon Beispiele gesehen, bei denen über 90 % der potenziellen Bewerber angefangen haben, ein Bewerbungsformular auszufüllen, aber abgebrochen haben. Das Formular zu verbessern ist dann, zumindest im ersten Schritt, die wichtigste Maßnahme. Wenn in einem anderen Prozessschritt der Kandidatenreise nur 40 % den nächsten Schritt machen und man den Anteil auf 80 % erhöhen kann, hat man damit die Wirksamkeit seiner kompletten Rekrutierungsressourcen verdoppelt. Das be- ►

wirkt also in etwa das Gleiche wie die Verdopplung des Budgets. Wenn man die entscheidenden Zahlen nicht kennt, wird es nicht nur kostspieliger, sondern schwer zu beurteilen, ob sich Mehrausgaben lohnen würden.

Erkenntnis Nr. 3

Gerne frage ich Teilnehmer in Veranstaltungen, wofür genau sie Geld zur Mitarbeitergewinnung investieren bzw. in der Vergangenheit ausgegeben haben. Dann frage ich im zweiten Schritt: Und wo kamen die meisten und vor allem die besten Mitarbeiter in den letzten Jahren her? Das ist meist ein Aha-Moment!
Oft kamen ein hoher Anteil bzw. sogar sehr hoher Anteil der überdurchschnittlich guten Mitarbeiter aus dem eigenen Netzwerk oder dem Netzwerk der Mitarbeiter. Das Netzwerk gezielt zu nutzen und auszubauen, ist meistens nicht nur der wirksamste Weg in der Mitarbeitergewinnung, sondern auch noch der kostengünstigste – schon kurzfristig und erst recht langfristig, weil man nicht immer wieder Geld in die Hand nehmen muss.
Es gilt also, diese Netzwerke gezielt zu nutzen! Dies bedeutet konkret, selbst mit gutem Beispiel voranzugehen (es ist immer problematisch, etwas von Mitarbeitern zu erwarten, das man selbst nicht vorlebt) und erste Erfolge zu produzieren. Dann geht es darum, die Mitarbeiter ins sprichwörtliche Boot zu holen. Das heißt, die Vorteile (eine Prämie ist nur das „i-Tüpfelchen“) des aktiven Mitwirkens aufzuzeigen, ein begleitendes Brainstorming durchzuführen und zu guter Letzt den Mitarbeitern das kommunikative Handwerkszeug mitzugeben, damit diese sich wohl dabei fühlen.

Unserer Erfahrung nach gibt es bei der Nutzung des Netzwerks zur Mitarbeitergewinnung in ca. 95 % aller Kanzleien eine Menge „Luft nach oben“. Beherzigen Sie diese drei Erkenntnisse, bevor Sie weiteres Geld in die Mitarbeitergewinnung investieren, von dem Sie nicht wissen, ob es etwas bringen wird!

Zach Davis, Bestsellerautor, Experte für Kapazitätsengpässe in Kanzleien, www.simple-first.de
Quelle: LSWB-Magazin 4/2022

Vertrauen – der Treibstoff auf dem Weg in die Zukunft

Wie gewonnen, so zerronnen – was der Volksmund hier sagt, kann auch als Beschreibung erlebten Vertrauens von Mitarbeiter:innen und Führungskräften in Organisationen gelten. Eine weitere „Weisheit“ lautet: „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser.“ Was stimmt also? Dass Vertrauen immer ein fragiles Konstrukt ist, welches durch eine unbedachte Aussage der Führungskraft in sich zusammenfällt wie ein Kartenhaus?

Charleen Calov

Vielleicht sollten wir uns einmal die Statik jenes Kartenhauses namens Vertrauen anschauen. Gibt es Gerüste und Materialien, die den Einsturz verhindern? Können wir die Konstruktion vor rauem Wind schützen? Kurzum: Was braucht es, damit Vertrauen entstehen kann, und wie erhalten sich Führungskräfte eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung zu ihren Mitarbeiter:innen? Und wenn wir den Ausblick wagen: Wie entwickelt sich der Vertrauensbegriff in der digitalen, sich stetig wandelnden Arbeitswelt?

Der Begriff „Vertrauen“

Sprechen wir von Vertrauen, so meinen wir immer ein Investment in etwas oder jemanden. Wir erwarten, dass sich unser Investment auszahlt, bestenfalls mit Zinsen. Der Soziologe Georg Simmel beschreibt Vertrauen als einen mittleren Zustand zwischen Wissen und Nichtwissen, quasi: Wer weiß, braucht nicht zu vertrauen, wer nichts weiß, kann nicht vertrauen.
Als Führungskraft bedeutet das, wir wagen etwas, was wir nicht kontrollieren können. Hierbei gibt es zwei zusammenhängende Arten von Vertrauen. Einerseits vertrauen wir in ein Können: Bin ich mir sicher, dass mein:e Mitarbeiter:in alle Fähigkeiten besitzt, die gestellte Aufgabe zu erledigen? Andererseits vertrauen wir in ein Wollen: Halte ich meine:n Mitarbeiter:in für integer und aufrichtig genug, um die gestellte Aufgabe zu erfüllen?

Erleben Mitarbeiter:innen hohes Vertrauen durch ihre Vorgesetzten, ist dies unabdingbar mit einer Freiheit verbunden, die es auszuhalten gilt. Hier ist es umso wichtiger, ein gegenseitiges Monitoring zu installieren, wo Führungskräfte auf Augenhöhe mit ihren Mitarbeitenden das gelebte gegenseitige Vertrauen reflektieren können. Beispiele für Tools sind die Skalenabfrage in Bezug auf die erlebte Vertrauenskultur oder auch Konsensieren statt Abstimmen. Am Ende des Artikels finden Sie eine Toolbox mit nützlichen Tipps für die gegenseitige Reflexion.

Da wir uns weniger an den Werten eines Unternehmens als an dem Verhalten der Repräsentant:innen orientieren, ist erlebtes Vertrauen häufig über die Kanzleiwerte hinaus mit Emotionen verknüpft. Auch die Tatsache, dass Mitarbeitende sich bei Kanzleien bewerben und ihre Führungskräfte verlassen, untermauert die Bedeutung von Vertrauen. Umso wichtiger, dass die Leitbilder der Kanzlei spürbar sind und gegenseitiges Vertrauen, eine offene Kommunikation, Lösungsorientierung und eine gesunde Fehlerkultur keine Buzzwords, sondern gelebtes Miteinander sind.
Zusammenfassend zeigt sich, dass das menschliche Miteinander nicht allein durch Regeln, definierte Werte, Leitbilder und klare Prozesse gestaltet werden kann. Damit Aufgaben ganz praktisch mit einer guten Qualität erledigt werden, sollten wir als Führungskräfte besonders die Beziehung zu unseren Mitarbeiter:innen fördern. Hierbei zeigen uns einige Studien, dass Vertrauen direkt an die Qualität der Kommunikation geknüpft ist, z. B.: Gebe ich als Führungskraft Informationen ungefiltert weiter? Zeige ich Bereitschaft für einen transparenten Austausch? Bin ich ansprechbar? Entsteht hierdurch eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung, hat das direkte Auswirkungen auf die Arbeitsmotivation, die Qualität und die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden.
In der Realität ist jedoch noch immer zu beobachten, dass die Führungsspitze nicht nach den Leitbildern führt und bei Kritik ihrerseits sanktioniert.
Gelebtes Vertrauen im Einklang zur eigenen Unternehmenskultur und den Werten schafft den stabilen Rahmen für Ihren Kanzleierfolg. Wir als Führungskraft sind hier die Schlüsselfigur für Aufbau und Erhalt von Vertrauen und gelebter Unternehmenskultur. Vertrauensvorschuss in unsere Mitarbeitenden reduziert die Komplexität unserer persönlichen Entscheidungen, schafft Sicherheit und fördert das Autonomieerleben und somit die empfundene Wirksamkeit jedes einzelnen Mitarbeitenden.

Vertrauensverlust und die Gefahren für die Mitarbeiter:innen-Beziehung

Vertrauen ist also ein komplexes Gerüst, aber für gelingende Arbeitsbeziehungen unabdingbar. Wie verlieren wir das Vertrauen der Mitarbeitenden, was sind die Gefahren für das Unternehmen?

Die digitale Arbeitswelt kann uns als Führungskraft verführen, die Mitarbeiter:innen zu überwachen. Ein sogenanntes Terrormanagement bringt das Kartenhaus „Vertrauen“ zum Einsturz. Hier ist als Führungskraft eine hohe Sensibilität gefragt. Ein weiterer Faktor für Vertrauensverlust ist die sogenannte Entsolidarisierung der Mitarbeiter:innen untereinander, der Wettbewerb zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitenden um bessere Bezahlung oder die neue Fallhöhe digitaler Arbeitsplätze. Durch hybrides und mobiles Arbeiten entsteht ebenfalls eine Distanz, die den Vertrauensaufbau zusätzlich erschwert.

Ausblick: Vertrauen und Digitalisierung

Und nicht zu vergessen: Vertrauensvolle Arbeitsbeziehungen schaffen Freiräume zum kreativen Arbeiten. ►

Diese Kreativität wird in einer sich stetig wandelnden Arbeitswelt mehr benötigt denn je. Die Digitalisierung hat viele unserer Arbeitsprozesse nachhaltig verändert und damit ebenfalls die Anforderungen an Führungskräfte. Feste Projektstrukturen weichen agilen Prozessen. Es gilt, Komplexität nicht mehr zu beherrschen, sondern sie im Lichte des permanenten Wandels zu managen. Arbeit muss nicht mehr zeitgleich aus dem gleichen Büro geleistet werden – wir arbeiten flexibel und hybrid.

Die neue Generation von Fachkräften fordert genau diese Flexibilität ein und setzt hierbei einen Vertrauensvorschuss in ihre Fähigkeiten und Entscheidungen voraus. Dennoch: In dieser schnelllebigen Zeit entsteht bei den Mitarbeitenden vermehrt ein Bedürfnis nach Vertrauen und Sicherheit sowie Verlässlichkeit und Transparenz. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gibt an, dass in den nächsten Jahren bis zu zwei Millionen bisherige Arbeitsplätze durch Digitalisierung verschwinden werden. Das bedeutet: Mitarbeitende müssen sich auf eine stetige Begleitung und ein Monitoring der Führungskraft verlassen können, um so den Erhalt des eigenen Arbeitsplatzes sichern zu können.

Wie lässt sich die Wichtigkeit eines gelebten Vertrauensbegriffs für die Arbeitswelt der Zukunft also zusammenfassen?

Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften ist ein elementarer Puzzlestein, wenn wir über New Work bzw. zukünftiges Arbeiten nachdenken. Mehr und mehr werden flache Hierarchien gefordert und gefördert – Vertrauen als Gegenentwurf zur Macht ist somit unser Treibstoff auf dem Weg in die Zukunft.

Vertrauen spielt auch in Ihrer Kanzlei eine entscheidende Rolle? Sie möchten die Arbeitsbeziehungen zwischen sich und den Mitarbeitenden stärken und kreativen Lösungen die Tür öffnen? Wir unterstützen Sie dabei! Mit individuellen Konzepten und lösungsorientierten Impulsen sind Sie mit Müller + Partner einfach gut beraten.

Weitere Infos unter www.muellerundpartner.de

Toolbox – Vertrauen stärken!

Skalenabfrage im Mitarbeiter:innengespräch

Wie im Artikel erwähnt, ist die transparente Kommunikation auf Augenhöhe ein entscheidender Faktor. Diese im hektischen Arbeitsalltag immer zu gewährleisten – gar nicht so einfach. Ein nützliches Tool, um das Vertrauensverhältnis zu Ihren Mitarbeitenden im Blick zu behalten, ist eine sogenannte Skalenabfrage, eine Art individuelles Ranking auf einer Skala von 1–10. Der Vorteil: Die befragte Person kann unterbewusst und nach ihrem persönlichen Empfinden antworten. Sie muss die Auswahl nicht begründen und steht damit weniger unter Einflussnahme sozialen Drucks. Natürlich setzt dieses Tool eine wertschätzende Haltung voraus, erzeugt aber ein gutes Stimmungsbild, wie vertrauensvoll Ihre Mitarbeitenden die Arbeitsbeziehung mit Ihnen empfinden. Mögliche Fragen können sein:

- Auf einer Skala von 1–10 (wenn 1 gar nicht und 10 absolut bedeutet): Wie offen bewerten Sie die Kommunikation mit Ihrer Führungskraft?
- (…) Wie gut fühlen Sie sich im aktuellen Projekt unterstützt?
- (…) Wie gut ist Ihre Führungskraft für Sie ansprechbar?
- (…) Wie vertrauensvoll schätzen Sie Ihre Arbeitsbeziehungen zu Ihren Kolleg:innen/ Ihrer Führungskraft ein?
- (…)

Auch gut: Konsensieren statt Abstimmen – Widerstände im Team abfragen, anstatt „demokratisch“ nach Zustimmung zu fragen. Das stärkt flache Hierarchien und schafft Sichtbarkeiten. Außerdem erhöht sich die Effektivität im Team und es gibt Ihnen ein detaillierteres Bild von der tatsächlichen Akzeptanz Ihres Führungsstils. Auch hier können Sie Skalenfragen nutzen.

- Auf einer Skala von 1–10 (wenn 1 gering und 10 sehr hoch bedeutet): Wie hoch ist Ihr Widerstand gegenüber diesem Vorschlag?
- Für schnelles Konsensieren eignet sich auch eine „Fingerabfrage“. Die fünf Finger einer Hand bilden jeweils die Skala von 1–5.
- Welche Einwände gibt es bei diesem Vorschlag?
- Hat jemand etwas dagegen, wenn wir es so machen?

Über die Autorin:

Charleen Calov ist fasziniert von Teamarbeit, Change-Prozessen und dem sozialen Miteinander in Unternehmen. Als Trainerin, Beraterin und systemischer Coach gibt sie Impulse für neue Perspektiven. Als Lehrbeauftragte der Uni Kassel begleitet sie internationale Studierende und unterrichtet zu sozialem Projektmanagement.

Im Digitalen zu Hause schätzt sie den direkten Austausch mit den Kund:innen ebenso sehr. Ein Masterabschluss in „Ethik und Organisation“ rundet dabei ihr Profil ab und bildet die Grundlage für ihre Prozessbegleitungen und Teamentwicklungen.

Kontakt: www.muellerundpartner.de

Circula

DATEV SOFTWARE-PARTNER

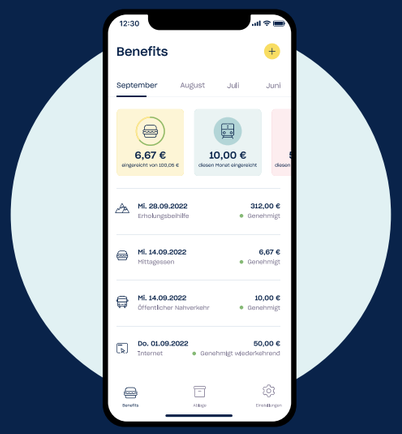
Smarte Nettolohnoptimierung mit Circula Benefits

Essenszuschuss

Internetpauschale

Mobilitätsbudget

Erholungsbeihilfe



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

circula.com/steuerberater

steuerberater@circula.com

030 215 028 64

Nachwuchssorgen – warum bleiben Plätze frei?

Der Berufsstand der Wirtschaftsprüferinnen und Wirtschaftsprüfer leidet bundesweit daran, geeigneten Nachwuchs zu finden. Dass es die wenigen Potenzialkandidaten meistens in die Metropolen zieht, überrascht dann doch, da so manche ländliche Region durchaus für attraktivere Konditionen steht.

Dr. Peter Leidel

Der Berufsstand der Wirtschaftsprüfer ist elitär. Etwa 166.000 Rechtsanwälten und ca. 87.000 Steuerberatern stehen nur knapp 15.000 Wirtschaftsprüfer gegenüber. Die Verdienstmöglichkeiten sind gut und liegen über denen der Steuerberater. Neben dem Notar sowie der Geistlichkeit ist der Wirtschaftsprüfer der einzige siegelführende Berufsstand in Deutschland. Es sollte also für kluge Köpfe Anreize geben, diesen Beruf ergreifen zu wollen. Dennoch fehlt der Nachwuchs. Neben den Imageschäden, die der Berufsstand durch die Bilanzskandale der letzten 20 Jahre seit FlowTex erleiden musste, wird auch das Wirtschaftsprüferexamen als Einstiegshürde gesehen. Es gilt gemeinhin als eine der härtesten Prüfungen im deutschen Bildungswesen. Es versuchten sich in den Jahren, als ich die Prüfung absolvierte (2002), jährlich mehr als tausend Kandidaten daran. Die Bestehensquoten lagen in den Jahren 2004 bis 2008 zwischen 45 und 52,5 Prozent. Zehn Jahre später haben sich die Teilnehmerzahlen halbiert und die Bestehensquoten lagen 2014 bis 2018 zwischen 52,7 und 58,3 Prozent. Seit Herbst 2019 findet das Wirtschaftsprüferexamen modulweise statt. Es ist wieder ein Anstieg der Teilnehmerzahlen zu beobachten und die Quote der bestandenen Modulprüfungen liegt bei 70 Prozent.

Bundesweiter Nachwuchsmangel

Die bundesweiten Nachwuchssorgen treten verstärkt in ländlichen Regionen, jedenfalls bei uns im Bayerischen Wald, auf. Die Stellenbörse der Wirtschaftsprüferkammer (WPK) listet im Januar 2021 für Bayern 70 Stellenangebote – davon allein 59 in München – und kein einziges Stellengesuch auf. Unsere bisherigen Versuche, mittels Anzeigen auf den Portalen der WPK, der Steuerberaterkammer München, des Landesverbands der steuerberatenden und wirtschaftsprüfenden Berufe in Bayern e. V. (LSWB), in Tageszeitungen und bei Monster.de sowie Stepstone einen Berufsträger zu finden, sind gescheitert. Unseren heutigen Wirtschaftsprüferpartner, Jakob Eisenreich, haben wir über einen Headhunter gefunden, der eine Stellenanzeige in Stepstone geschaltet hatte. Wir sind eine interdisziplinäre Partnerschaftsgesellschaft mit 40 Köpfen und bieten neben Steuer- und Rechtsberatung auch Wirtschaftsprüfungsleistungen an. Über viele Jahre war ich der einzige Wirtschaftsprüfer in unserer Partnerschaft und konnte zusammen mit meiner Prüfungsassistentin sowie einem Freelancer-Wirtschaftsprüfer aus Kapazitätsgründen nur eine geringe Anzahl von jährlichen Abschlussprüfungen durchführen. Weitere Verstärkung im Steuer- und Prüfungsbereich erhielten wir von Absolventen der umliegenden Hochschulen in Passau und Deggendorf. An der Technischen Hochschule Deggendorf (THD) war ich mehr als 20 Jahre als Lehrbeauftragter tätig. Dadurch konnte ich den Kontakt zu Studenten recht frühzeitig herstellen und einige auch für unsere Kanzlei gewinnen. So ist einer der ersten Studenten, die ich seit 1996 an der Hochschule Deggendorf unterrichtet habe, Rolf Stettmer, heute Steuerberaterpartner unserer Kanzlei. Er lehrt seit einigen Jahren selbst an der THD das praxisorientierte Arbeiten mit DATEV-Programmen und kann so den Kontakt zum potenziellen Nachwuchs halten.

Vorbehalte gegen ländliche Regionen

Von Berufsträgern, die sich zum Teil durch Vermittlung von Headhuntern oder aufgrund unserer Inserate

beziehungsweise unserer Homepage bei uns vorstellen, hören wir häufig Vorbehalte gegen einen Umzug nach Regen. Die Gründe liegen in familiären Bindungen, dem Besitz von Grundvermögen oder der Berufstätigkeit des Partners am derzeitigen Wohnort, aber auch an einer vermeintlichen Unattraktivität unseres Standorts. In überregionalen Stellenanzeigen haben wir daher schon mehrfach einige Vorteile unserer Region dargestellt, wie etwa:

- Wohnstadt – sehr günstiges Wohnen und Bauen sowie kurze Wege,
- Freizeitstadt – Sportvereine, Fitnessstudios, herausragende Wanderwege und Mountainbike- und Langlaufparadies, Flugschule, Golf, Wassersport auf dem Fluss Regen, Klettern, Sternelokal und Berghütten,
- Schulstadt – Gymnasium in Zwiesel (in zehn Minuten mit dem Zug erreichbar), Grund-, Mittel- und Realschulen, vier Kindergärten mit genügend Platzangeboten,
- zentral – 20 Minuten bis Deggendorf und zur A 92, 40 Minuten bis Passau und Österreich sowie 90 Minuten nach München.

Die Erfolge waren aber dennoch mäßig. Gute Erfolgsaussichten haben wir bei Bewerbern, die aus unserer Region stammen, zum Studium weggezogen waren, aber nun endlich wieder zurück in den Bayerwald möchten. Hier müssen wir keine Überzeugungsarbeit hinsichtlich der Lebensqualität im Landkreis Regen leisten. Wir sind daher auch auf dem regionalen Bewerbungsportal JOBS dahoam vertreten, das von der ARBERLAND REGio GmbH betrieben wird. Damit ▶

(Anmerkung der Redaktion: Ähnliche Vorteile finden sich auch bestimmt für Ihren Standort.)

wird auch vonseiten der Wirtschaftsförderung des Landkreises versucht, dem zunehmenden Arbeitskräftemangel in unserer Region gegenzusteuern.

Auch aus finanzieller Sicht attraktiv

An den Gehaltswünschen unserer Bewerber ist noch kaum ein Arbeitsverhältnis gescheitert. Jedenfalls dann nicht, wenn sich der Berufsanfänger bewusst war, dass er zunächst noch einen erheblichen Wissenszuwachs und praktische Erfahrungen benötigt, bevor er nutzbringend für uns tätig werden kann. Bei den Vergütungen für Berufsträger und Assistenten können wir mit den Gehältern, die bei den Big-Four-Gesellschaften oder den bisherigen Arbeitgebern auch in Großstädten bezahlt werden, locker mithalten. Hier wundern wir uns manchmal, zu welchen Konditionen die Kollegen bereit sind, in München zu arbeiten. Gerade auch in Zeiten einer Pandemie sehen wir genügend Gründe, warum ein Umzug aus einer Großstadt in eine ländliche Region einen erheblichen Zuwachs an Lebensqualität sowie an verfügbarem Einkommen bietet.

Die eigene Attraktivität steigern

Wir versuchen, unser Erscheinungsbild nach außen auch für potenzielle Bewerber attraktiv darzustellen. Hierzu dient uns zum einen unsere Homepage, auf der wir unter „Aktuelles – Kanzlei privat“ über Events und Ereignisse berichten, die zeigen sollen, dass wir großen Wert auf ein sehr gutes Betriebsklima legen und viel in die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter investieren. Wir freuen uns zum anderen über viele langjährige Mitarbeiter, die zum Teil schon Jahrzehnte bei uns in der Kanzlei sind, und wir sind ganz begeistert, wenn uns unsere Mitarbeiter im Freundes- und Bekanntenkreis als Arbeitgeber empfehlen. Wir halten im Allgemeinen nicht viel von externen Siegeln, die eine Kanzlei als vermeintliche Spitzenkanzlei auszeichnen, weil wir die Vergabekriterien kennen. Beim LSWB-Arbeitgebersiegel aber überlegen wir, ob wir eine Ausnahme machen sollten, um noch mehr Aufmerksamkeit von potenziellen Bewerbern zu erhalten.

Ausblick

Die Ausbildung von Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern in der eigenen Kanzlei scheint für uns der Königsweg mit Blick auf die Nachwuchsgewinnung zu sein. In der Assistenzzeit nach dem Studium, in der die Absolventen von uns gründlich in alle praxisrelevanten Tätigkeiten eingewiesen werden und sich auf die Berufsexamina vorbereiten, können wir sie auch persönlich gut kennenlernen und einschätzen, ob sie so gut zu uns passen, dass wir sie auch dauerhaft bei uns beschäftigen oder vielleicht sogar an unserer Kanzlei beteiligen möchten. In jedem Fall ist die Gewinnung, die Ausbildung und Einarbeitung unseres Wirtschaftsprüfer- und Steuerberaternachwuchses eine Investition in das Know-how unserer künftigen Leistungsträger. Sie bestimmt ganz wesentlich den Erfolg unserer Kanzlei in der Zukunft.

Dr. Peter Leidel, ehemaliger LSWB-Vorstand, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Rechtsbeistand

Quelle: https://www.datev-magazin.de
LSWB-Magazin 5/2022

Das aktuelle Interview

Interview mit Reiner Holznagel, Präsident des Bundes der Steuerzahler Deutschland

Reiner Holznagel

VN: Sehr geehrter Herr Holznagel, vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für unser Interview nehmen. Seit 2012 sind Sie Präsident des Bundes der Steuerzahler (BdSt). Was hat Sie bewegt, dieses Amt anzutreten?

Holznagel: Zunächst musste ich mich einer Wahl stellen. Vor 10 Jahren waren nicht alle im Bund der Steuerzahler davon überzeugt, dass ein 36-Jähriger dieses Amt gut ausfüllen kann. Mein Ehrgeiz wurde dadurch aber gesteigert. Unterm Strich ist es gut, wenn man konstruktive Kritiker hat, denn egal wie alt man ist oder wie lange man ein Amt innehat: Man kann immer besser werden!

Es ist mir grundsätzlich wichtig, dass die fachlichen Themen, die steuerlichen Zusammenhänge und die Steuersystematik mit der Politik und den politischen Forderungen zusammengeführt werden. Gerade heute habe ich den Eindruck, dass Meinungen und Haltungen mehr zählen als Systematik. Bei vielen Themen müssen wir in Gesprächen – ob mit der Politik, mit den Medien oder bei meinen Vorträgen und Fragen aus dem Zuschauerraum – erst aufklären, bevor wir zu einer Bewertung bzw. Empfehlung kommen. In dieser Intensität ist das neu für mich, doch ich empfinde das als Herausforderung. Damit habe ich aber auch ein großes Ziel erreicht! Wir sind ein respektierter und anerkannter Verband – und unsere Meinung zählt.

VN: Was sind die wichtigsten Aufgaben des BdSt?

Holznagel: Verschwendung stoppen, Staatsverschuldung zurückfahren, Steuern und Abgaben fair gestalten – in diesem Sinne sind wir seit 1949 die Interessenvertretung für Steuerzahlerinnen und Steuerzahler. Der Bund der Steuerzahler Deutschland e.V. – der Dachverband von 15 Landesverbänden – finanziert sich über Mitgliedsbeiträge und Spenden, ist unabhängig, parteipolitisch neutral und gemeinnützig. Im Einzelnen decken wir zum Beispiel Steuergeldverschwendung auf – mittlerweile schon seit 50 Schwarzbüchern! Wir erarbeiten Reformvorschläge, geben der Politik konkrete Einsparmöglichkeiten für die öffentlichen Haushalte an die Hand, führen Musterprozesse und stehen Bürgern und Betrieben mit Steuertipps und Service-Informationen zur Seite.

VN: Welche Erfolge konnte der BdSt in den vergangenen Jahren verzeichnen?

Holznagel: Seit Jahren kämpfen wir für den Abbau der ungerechten kalten Progression – mit Erfolg! Wir haben dieses Thema salonfähig gemacht und mit einem Gesetzesvorschlag für konkrete Verbesserungen gesorgt. Das heißt: Seit einiger Zeit wird die kalte Progression bereits abgemildert. Unser Deutsches Steuerzahlerinstitut hat errechnet, dass wir Steuerzahler dadurch in den Jahren 2016 bis 2021 mehr als 30 Milliarden Euro weniger Einkommensteuer zahlen mussten. Jetzt sehen wir allerdings, wie es der Politik bei hohen Inflationsraten und gigantischen Ausgaben äußerst schwerfällt, die kalte Progression noch weiter abzubauen – doch dafür engagieren wir uns nach wie vor!

Ein zentrales Engagement sind natürlich unsere Musterprozesse, mit denen wir wichtige steuerpolitische Fragen klären wollen. So haben wir mit einem Musterverfahren dazu beigetragen, die Entfernungspauschale wieder einzuführen. Im Januar 2023 geht es mit einem anderen Thema weiter: Dann verhandeln wir vor dem Bundesfinanzhof unseren Musterprozess gegen den Solidaritätszuschlag. Hoffentlich sind wir dann schnell vor dem Bundesverfassungsgericht. Zudem bereiten wir in Berlin mehrere Verfahren gegen das Bundesmodell bei der Grundsteuer vor. Hier bestehen so viele Probleme, doch die Politik duckt sich einfach weg.

VN: Wie beurteilen Sie die Gedankenspiele des neu zusammengesetzten Rats der Wirtschaftsweisen, einen neuen „Energie-Soli“ zu schaffen und den Spitzensteuersatz zu erhöhen?

Holznagel: Gedankenspiele der Wirtschaftsweisen, einen neuen „Energie-Soli“ zu schaffen und den Spitzensteuersatz zu erhöhen, halte ich für hochgefährlich! Einmal eingeführt, bliebe uns ein vermeintlich temporärer Energie-Soli für lange Zeit erhalten. Und den Spitzensteuersatz zahlen heute bereits gut verdienende Facharbeiter, also keineswegs nur Topverdiener! Auch weise ich die Kritik des Rates am geplanten Abbau der kalten Progression im Einkommensteuerrecht zurück und warne vor einer Aufsplittung der Gesellschaft. Gerade weil in diesem Jahr die Preise explodieren wie selten zuvor, ist es dringender denn je, die Inflation im Einkommensteuertarif zugunsten der Bürger und Betriebe zu berücksichtigen – der Staat darf nicht zum Inflationsgewinnler werden!

Übrigens: Der Abbau der kalten Progression ist kein Steuergeschenk, sondern verhindert unzulässig steigende Einkommensteuerlasten. Zudem würde ein Abbau der kalten Progression im Portemonnaie vieler Bürger spürbarer sein als die Gas- und Wärmepreisbremse. Auch die allermeisten mittelständischen Betriebe werden durch den Abbau der kalten Progression entlastet, weil sie der Einkommensteuer unterliegen. Ganz klar: Wer sich in dieser kritischen Situation dem Komplettabbau der ungerechten kalten Progression verschließt, fordert in Wirklichkeit eine Steuererhöhung, riskiert einen verschärften konjunkturellen Einbruch und einen immer tieferen Riss durch die Gesellschaft!

VN: Durch die kalte Progression der vergangenen Jahrzehnte hat sich im Einkommensteuertarif ein „Mittelstandsbauch“ gebildet. Ordentlich bezahlte Fachkräfte zahlen teilweise schon den Spitzensteuersatz. Was halten Sie für eine faire Besteuerung? Und wie sieht es im Vergleich in Europa aus?

Holznagel: In der Tat greift der Spitzensteuersatz viel zu früh. Ende der 50er-Jahre musste man das Zwanzigfache des Durchschnittslohns verdienen, um den Spitzensteuersatz zu zahlen. Heute ist man schon mit circa dem 1,3-Fachen des Durchschnittslohns dabei. OECD-Vergleiche zeigen auch, dass die Einkommen hierzulande überproportional besteuert werden. Deshalb ist eine grundlegende Tarifreform überfällig! Wir plädieren zum Beispiel dafür, dass der Spitzensteuersatz perspektivisch erst bei 90.000 Euro Jahreseinkommen greift.

VN: Der BdSt fordert, einen „Tarif auf Rädern“ im Einkommensteuertarif zu installieren. Was beinhaltet dieser Tarif und was kann damit erreicht werden?

Holznagel: Durch einen „Tarif auf Rädern“ würde die Inflation per Gesetz zugunsten der Steuerzahler im Einkommensteuertarif berücksichtigt werden. Das würde also einen automatischen Abbau der kalten Progression bedeuten. Dafür plädieren wir seit Langem. Schon 2014 haben wir der Politik einen konkreten Gesetzesvorschlag unterbreitet, der zeigt, wie ein solcher „Tarif auf Rädern“ im Einkommensteuergesetz verankert werden könnte. Übrigens: Österreich hat einen „Tarif auf Rädern“ gerade parlamentarisch besiegelt, in der Schweiz hat der Abbau der kalten Progression sogar Verfassungsrang.

VN: Müssten die Versäumnisse der Vergangenheit nicht durch eine große Steuerreform beseitigt werden?

Holznagel: Zweifellos gibt es einen großen Nachholbedarf. Zugleich bin ich aber froh, dass uns immer ►

wieder Teilerfolge gelingen. Noch mal das Beispiel kalte Progression: Dieses Problem hat die Politik lange ignoriert. Doch seit 2016 ist die kalte Progression dann doch Jahr für Jahr gedämpft worden. Gern noch ein weiteres Stichwort: Die Politik klammert sich an den Solidaritätszuschlag! Immerhin ist die Teilabschaffung erreicht, und Anfang 2023 wird im Rahmen unseres Musterprozesses der Soli vor dem Bundesfinanzhof verhandelt.

VN: Die aktuell hohe Inflation bewirkt vor allem bei der Einkommen- und Umsatzsteuer Rekordsteuereinnahmen. So können Bund, Länder und Kommunen mit zusätzlichen Steuereinnahmen von insgesamt 126 Milliarden Euro für die Jahre 2022 bis 2026 rechnen. Zugleich führen die eingetrübten Konjunkturaussichten dazu, dass der Bundesfinanzminister im Rahmen der Regelschuldenbremse zusätzlich noch mehr neue Schulden aufnehmen darf als geplant. Kann sich die Politik also zurücklehnen?

Holznagel: Der Bundeshaushalt hat genug Baustellen. Wer sich jetzt zurücklehnt, versagt mit Ansage. Allein die Zinslasten werden kommendes Jahr auf 40 Milliarden Euro anwachsen – eine Verzehnfachung im Vergleich zu 2021. Hier werden Zinswende und Rekordschulden der vergangenen Jahre zu einem unheilvollen Gemisch. Insgesamt sind die strukturellen Löcher im Bundeshaushalt trotz Rekordsteuereinnahmen enorm – diese Löcher werden nur durch verfassungsrechtlich heikle Manöver gekittet. Auf Dauer funktioniert das aber nicht, schließlich ist der Konsolidierungsbedarf im Etat riesig! Das bedeutet: Wenn der Finanzminister die Regelschuldenbremse auch künftig einhalten will, muss er an die hohen Ausgaben des Bundes ran.

VN: Wie beurteilen Sie die Schuldenpolitik des Bundes, und was erwarten Sie aktuell von der Bundesregierung?

Holznagel: Auch die Ampelkoalition setzt auf eine Politik der maximalen Verschuldung. Hier unterscheidet sie sich kaum von der Großen Koalition. Konkret hat die Ampel im Bundeshaushalt und in Nebenhaushalten 500 Milliarden Euro Schulden auf den Weg gebracht. Diese Regierung ist gerade mal ein Jahr im Amt!

Ohne Frage hinterlassen die Pandemie- und Kriegsfolgen sowie die Energiekrise deutliche Spuren. Doch diese Probleme können nicht auf Dauer mit immer neuen Schulden gelöst werden, weil dies nur neue Probleme schafft. Deshalb sind Politik und Verwaltung gefordert, vor allem mit Prioritäten bei den Ausgaben auf die Krise zu reagieren. Der Kernhaushalt kann nicht einfach weiterlaufen, als wenn alles „eitel Sonnerschein“ wäre. Deshalb lauten meine wichtigsten Appelle an die Politik: Macht endlich den Bundestag kleiner und damit kosteneffizienter, verzichtet auf den gigantischen Erweiterungsbau des Kanzleramts, hört auf, immer mehr Personal in die Verwaltung zu pumpen und neue Subventionen wie am Fließband zu beschließen!

VN: Am 1. Juli 2022 ist bundesweit die Erklärungsabgabe für die Grundsteuerreform gestartet. Auch an den neuen Berechnungsmodellen wird bereits verfassungsrechtliche Kritik geäußert. Teilen Sie diese Bedenken?

Holznagel: Für eine Fristverlängerung zur Abgabe der Grundsteuererklärung haben wir übrigens konsequent gekämpft – mit Erfolg. Natürlich geht es auch um die Grundsteuer selbst: Hier wird es bald neue Musterklagen geben. Der Bund der Steuerzahler plant, zusammen mit dem Verband Haus & Grund Musterverfahren gegen die Bewertung im Rahmen der Feststellungserklärungen zur Ermittlung des Grundsteuerwertes zu unterstützen. Aktuell sichten beide Verbände Sachverhalte und Bescheide, um passende Fälle für Musterverfahren zu finden.

VN: Im Oktober wurde das neue Schwarzbuch „Die öffentliche Verschwendung 2022/2023“ veröffentlicht. Hat es Schleswig-Holstein ebenfalls in das Schwarzbuch „geschafft“?

Holznagel: Ja, zum Beispiel der immer teurere Neubau der Levensauer Hochbrücke über den Nord-Ostsee-Kanal. Oder auch ein maroder ehemaliger Verladeschuppen in Elmshorn, der für anderthalb Millionen Euro zu einer Fahrradgarage umgebaut werden soll, obwohl Abriss und Neubau preiswerter wären! Schleswig-Holstein ist mit acht Fällen im 50. Schwarzbuch vertreten – dies sagt aber nichts über die tatsächliche Verhältnismäßigkeit von Steuergeldverschwendung in einem Bundesland oder in Deutschland aus. Die insgesamt 100 Beispielfälle quer durch die Regionen sind nur die Spitze des Eisbergs: Es ist eine Auswahl sowohl von großen Summen, die verschwendet wurden, als auch von skurrilen Fällen, deren kleinere Verschwendungssummen besser vorstellbar sind.

Wir decken aber nicht nur auf, was schiefläuft, sondern machen auch konkrete Vorschläge, was sich ändern muss. Nicht zuletzt haben unsere Recherchen in vielen Fällen dazu geführt, dass Steuergeld gespart wurde. Einer der Erfolgsfälle kommt in diesem Jahr aus Schleswig-Holstein: Hier schaue ich nach Eckernförde, wo die deutsche Marine über sechs U-Boote verfügt. Durch eine Kooperation zwischen Deutschland und Norwegen werden Reparaturkapazitäten, Ersatzteillager und Ausbildungseinrichtungen nun gemeinsam betrieben.

VN: Wir hoffen, dass Ihnen Ihre zeitintensive Tätigkeit noch ein wenig Zeit für ein Hobby lässt. Was unternehmen Sie gerne in Ihrer Freizeit?

Holznagel: Meine Hobbys und meine Passion musste ich dem Amt anpassen. Ich war ein leidenschaftlicher Rennradfahrer, aber dieser Sport ist zu zeitintensiv. Mittlerweile hängen alle Räder an der Wand. Gleichwohl bleibt Sport ein großer Ausgleich. Und schließlich habe ich eine Familie mit zwei agilen Jungs, da muss ich mir um meine Freizeit keine Sorgen machen.

Reiner Holznagel, Präsident des Bundes der Steuerzahler

Reiner Holznagel, Präsident des Bundes der Steuerzahler, wurde 1976 in Pasewalk (Mecklenburg-Vorpommern) geboren. Er ging in Loitz (Vorpommern) zur Schule und absolvierte seinen Zivildienst in einer Kinderfachklinik auf der Nordseeinsel Amrum. Seit 1996 studierte er Politische Wissenschaften, Öffentliches Recht und Psychologie in Kiel und schloss das Studium 2001 mit dem Magister Artium ab.

Nach Abschluss des Studiums arbeitete Reiner Holznagel bis 2003 als Pressesprecher für die CDU Mecklenburg-Vorpommern. Von 2003 bis 2005 führte er den Landesverband Mecklenburg-Vorpommern des Bundes der Steuerzahler als geschäftsführender Vorstand. Seit 2005 ist Reiner Holznagel Vizepräsident und geschäftsführender Vorstand des Bundes der Steuerzahler Deutschland mit dem Schwerpunkt Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Im Juni 2012 wurde Reiner Holznagel zum neuen Präsidenten des Verbandes gewählt.

Das Interview mit Herrn Holznagel führten Dr. Yvonne Kellersohn und Lars-Michael Lanbin.

WAS SONST NOCH INTERESSIERT

Prozesse vom Mandanten aus denken

Digitale Zusammenarbeit

Während viele Kanzleiinhaberinnen und -inhaber noch immer mühsam versuchen, Mandantenunternehmen von den Vorteilen einer digitalen Zusammenarbeit zu überzeugen, sind sie bei der JU-Steuerberatungsgesellschaft mbH in Baden-Baden schon einige Schritte weiter: Der bundesweit aktive Spezialist für die Möbelbranche betreut die Möbel Fischer GmbH, die unlängst zum „digitalen Champion“ im Einzelhandel gekürt wurde. Für die Kanzlei ist es durchaus eine Herausforderung, mit einem Digitalisierungsvorreiter zusammenzuarbeiten – aber es funktioniert bestens.

„Bitte loggen Sie sich hier ein“ – gebucht werde heute ganz selbstverständlich auf dem System des Unternehmens, schließlich sei die Fibu nur ein ►

kleiner Aspekt der Gesamtorganisation und es daher umso wichtiger, dass sie einfach und unkompliziert läuft. So klar und schnörkellos sieht das Tim Bauer, der bei der fränkischen Möbel Fischer GmbH aus Herzogenaurach gemeinsam mit Geschäftsführerin Franziska Fischer, seiner Lebensgefährtin, für die Digitalisierung der Organisation verantwortlich zeichnet. Das ist ihre Sichtweise als Mandanten – und die Kanzlei zieht mit.

In den vergangenen Jahren hat sich da einiges verändert. „Früher wurden Rechnungen durchs Haus geschickt, ganze Kartons an die Steuerkanzlei nach Baden-Baden versandt“, erinnert sich Bauer, der vor sechs Jahren in das Unternehmen kam. Doch mit dem Generationenwechsel im Traditionsbetrieb, der bereits seit fast 100 Jahren existiert, zog auch die Digitalisierung ein – und damit eine deutliche Vereinfachung.

Das bedeutet nicht, das vorher alles analog gewesen wäre. Im Gegenteil: Der Möbelhändler setzt bereits seit 40 Jahren ein digitales Warenwirtschaftssystem ein. Doch seit dessen Einführung in den 1980er-Jahren war viel technologischer Fortschritt passiert, ohne dass er in der Firma großen Niederschlag gefunden hätte. Das änderte sich nun – und zwar in allen Bereichen.

Komplettauslagerung der Buchführung an die Kanzlei

„Das Wesentliche an unserem Digitalisierungsprojekt ist gerade, dass wir an allen Stellen, an denen sich lästige Arbeiten effizienter gestalten ließen, angesetzt haben, ohne vorher einen großen Gesamtplan aufgesetzt zu haben“, sagt Bauer. Zu den eher unangenehmen Routinetätigkeiten zählte für ihn auch die Fibu, die nach dem Renteneintritt der langjährigen Buchhaltungskraft 2021 komplett an die Steuerkanzlei ausgelagert wurde – und somit auf der anderen Seite des Schreibtisches bei Andrea Lutz landete.

Sie ist Mandatsbetreuerin bei der Kanzlei JU-Steuerberatungsgesellschaft mbH in Baden-Baden, die einen Beratungsschwerpunkt in der Branche „Möbelhäuser“ hat, der durch die jahrzehntelange Beratung von Einkaufsverbänden, Möbelhäusern und Unternehmen der Möbel- und Küchenproduktion entstanden ist. Im Rahmen der Datenmigration begleitete Lutz die Möbel Fischer GmbH bereits 2019 vor Ort in Herzogenaurach bei der Umstellung auf DATEV-Lösungen.

Möbel Fischer wollte im Jahr 2018 mit dem Wechsel der Warenwirtschaft, die eine angegliederte Fibu-Lösung besessen hatte, auch das Finanzbuchführungsprogramm erneuern. „Wir hatten schon länger mit dem Primus ‚DATEV‘ geliebäugelt, da wir unseren 75 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gern die Möglichkeit von ‚Arbeitnehmer Online‘ bieten wollten, also im Prinzip eine digitale Gehaltsabrechnung. Das Rechnungswesen sollte dann aus demselben Guss sein“, erklärt Bauer. Das vollständige Outourcing der Payroll erfolgte im Jahr 2020.

Einfacher Wechsel dank existierender Schnittstellen

Ungewöhnlich – allerdings lediglich aus der Perspektive der Kanzlei – ist dabei die Gestaltung des Datenhostings. Alle Daten der Finanzbuchhaltung – und teilweise auch die für die Lohnabrechnung erforderlichen – liegen ausschließlich auf den Servern des Möbelhändlers, und die Kanzlei loggt sich dort ein, um die Buchungen vorzunehmen. „Die Bearbeitung beginnt beim Mandanten, wir schließen nahtlos daran an“, erklärt Andrea Lutz die Abläufe. Dabei hat die Kanzlei Komplettzugriff auf alle Daten und arbeitet live auf den Mandantensystemen. „Die Umstellung auf DATEV haben wir selbstverständlich befürwortet“, so Lutz, der Wechsel sei vergleichsweise einfach gewesen. Denn die Schnittstelle zur Warenwirtschaft seitens des DATEV-Rechnungswesens existierte bereits. In der Anbindung mussten daher nur noch einzelne Aspekte individuell angepasst werden.

Foto: Adobe Stock | © sdecoret

Und die Wünsche des Mandanten gingen noch weiter: „Aus Komfortgründen wollten wir nicht mehr einmal pro Tag bestimmte Export- und Importroutinen anstoßen müssen, sondern bevorzugten einen automatischen Abgleich“, sagt Bauer. Nicht nur diesen gibt es heute, sondern eine Fülle von digital gestützten organisatorischen Veränderungen, von denen Kunden wie Mitarbeitende des Möbelhauses gleichermaßen profitieren.

Fortschritt aus dem Zusammenspiel vieler kleiner Verbesserungen

Denn wenn die Möbel-Fischer-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter heute Kunden zu allem möglichen Mobiliar beraten, Küchen oder Couchlandschaften planen, dann tun sie dies digital gestützt auf PC oder Tablet. Längst gibt es keine papierenen Preislisten mehr, mit deren Hilfe früher händisch zusammengerechnet werden musste, wie viel die neue Sitzgruppe mit Eckelement, Ottomane und Dreisitzer denn kosten wird. Stattdessen sorgen 2- oder 3-D-Planungstools dafür, dass man sich fast schon sitzend oder kochend wähnen kann und dabei sicher ist, dass die favorisierten Möbel auch tatsächlich in Räumlichkeiten und Budget passen. Diese Form der Beratung erwies sich auch während der Hochphase der Pandemie 2020/2021 als unschätzbarer Vorteil.

Alle relevanten Informationen etwa zu Preisen, Produktdetails oder Lieferzeiten lassen sich aus der Warenwirtschaft jederzeit aufrufen und verknüpfen, dadurch erfolgt der Verkauf schon heute komplett digital. Dennoch begegnen Bauer täglich neue Sachen, die noch Potenzial böten, wie er sagt, „Digitalisierung ist für uns ein laufender Prozess“. Noch einmal betont er, Digitalisierung verlaufe eben nicht dadurch erfolgreich, dass ein Projekt ganz besonders große Effekte brächte, sondern der große Fortschritt resultiere vielmehr aus dem Zusammenspiel der vielen kleinen Verbesserungen.

Digitalisierung als Prozessbeschleuniger

Das sind zum Beispiel die QR-Scans von Preisen an den Artikeln oder die neue Auslieferungsapp, deren Entwicklung neun Monate in Anspruch genommen hat. Dank dieser jüngsten Errungenschaft können Montage- und Reklamationsinformationen in Echtzeit vom Kundenstandort an die Sachbearbeitung in der Filiale übermittelt werden. Da sich daraus häufig Nachbestellungen oder andere Aktivitäten ergäben, ließen sich die Prozesse um mehrere Tage beschleunigen, erklärt Bauer. Und das gilt in der Folge auch für die Buchungen in der Finanzbuchführung und die Zahlungseingänge.

Damit setzt der fränkische Möbelhändler Maßstäbe in der Branche und für viele mittelständische Unternehmen. Wie sich dies in Heller und Cent niederschlägt, lässt sich branchenbezogen von der Kanzlei JU-Steuerberatungsgesellschaft erfahren: Aus ihrer langjährigen Beratungstätigkeit für Möbelhäuser verfügt die Kanzlei über besonderes Branchen-Know-how: Das entstehende Zahlenmaterial wird nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten aufbereitet und zu relevanten Kennziffern verdichtet. Die Ergebnisse sowohl im Jahresvergleich als auch im Vergleich zwischen den einzelnen Möbelhäusern finden anschließend ihren Niederschlag im regelmäßig erscheinenden „Möbelkompass“. Ähnliches ist sicherlich auch für Mandanten aus anderen Branchen interessant – in Zeiten des Wandels sind Branchenkennzahlen und ein Vergleich mit den eigenen betrieblichen Kennzahlen sowie der Blick auf deren aktuelle Entwicklung ein wichtiges Element für unternehmerische Entscheidungen. Digitale Prozesse und Tools liefern zeitnah die wichtigen Daten.

Informationen zum Angebot der DATEV für die digitale Kooperation zwischen Kanzlei und Mandanten gibt es hier: www.datev.de/rechnungswesen.

Claudia Specht, DATEV eG; Pressestelle

Dauerbrenner: die steuerliche Behandlung von Trinkgeldern

Trinkgelder richtig behandeln bei Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Unternehmern

Maximilian Krämer

Nicht nur in der Gastronomie zeigt sich immer wieder das stetige Praxisproblem mit der Besteuerung von Trinkgeldern. Auch viele andere Berufe wie Friseure, Taxifahrer, Zimmerservice oder Handwerker müssen die aktuelle Rechtslage kennen. Die betroffenen Mandanten sollten auf diese Thematik unbedingt hingewiesen und geschult werden. Denn Trinkgelder sind ein Dauerbrenner bei jeder Betriebsprüfung.

Variante 1: Der Gast gibt das Trinkgeld direkt an die angestellte Bedienung

Arbeitnehmer beziehen einkommensteuerpflichtige Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit, zu denen insbesondere das Gehalt und der Lohn zählen, § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4, § 19 Abs. 1 EStG. Trinkgelder sind nach der Definition des Bundesfinanzhofs (BFH) Arbeitslohn und somit steuerbar, sodass es einer Steuerbefreiung bedarf. Nach § 3 Nr. 51 EStG ist das Trinkgeld steuerfrei, soweit das Trinkgeld anlässlich einer Arbeitsleistung dem Arbeitnehmer von einem Dritten freiwillig und ohne dass ein Rechtsanspruch auf sie besteht, zusätzlich zu dem Betrag gegeben wird, der für diese Arbeitsleistung zu zahlen ist. Der Mitarbeiter muss das Trinkgeld direkt erhalten. Demgenüber sind jedoch Trinkgelder, auf die der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat, weiterhin stets in vollem Umfang steuerpflichtig (LStR 19.3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5). Umsatzsteuer fällt für den Unternehmer keine an, da es sich nicht um ein Entgelt für eine Leistung des Unternehmers handelt.

Variante 2: Pooling

Genauer hinsehen werden muss beim sogenannten Pooling. Dabei erhält der Arbeitnehmer das Trinkgeld nicht direkt von einem Dritten, also dem Gast. Vielmehr werden alle Trinkgelder des Tages von den Arbeitnehmern gesammelt und dann unter meist allen Arbeitnehmern (auch beispielsweise den Küchenkräften) aufgeteilt. In solchen Fällen bejaht der BFH die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 51 EStG, wenn die Trinkgelder einer allgemeinem Trinkgeldkasse zugewendet werden und anschließend unter den Arbeitnehmern aufgeteilt werden (BFH, Urt. v. 18.06.2015 – VI R 37/14; v. 18.12.2008 – VI R 49/06). Denn in diesen Fällen wurde das Trinkgeld den Arbeitnehmern in ihrer Gesamtheit gegeben. Verteilt der Arbeitgeber die Gelder, so fungiert er lediglich als eine Art Treuhänder und seine Einschaltung ist steuerlich unschädlich. Umsatzsteuer fällt daher nicht an, da es sich nicht um ein Entgelt für eine Leistung des Unternehmers handelt.

STEUERBERATERVERBAND SCHLESWIG-HOLSTEIN

WAS SONST NOCH INTERESSIERT

Foto: Adobe Stock | © Opidanus

Aber Vorsicht: Das gilt nur, wenn die Arbeitnehmer originär an der gemeinsamen Trinkgeldkasse berechtigt sind. Richtet sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf seinen Anteil am Trinkgeldpool nach arbeitsvertraglichen Regelungen, besteht keine Steuerbefreiung. Denn in diesem Fall handelt es sich um Gelder des Arbeitgebers (BFH, Urt. v. 18.12.2008 – VI R 49/06).

Variante 3: Trinkgeld durch Kartenzahlung

Dem Pooling nahe kommt ebenfalls, wenn der Gast durch die Kartenzahlung die Leistung sowie das Trinkgeld bezahlt. Dabei ist der Nachweis der Trinkgeldzahlungen sowie die Abgrenzung zwischen steuerpflichtigem Umsatz und steuerfreiem Trinkgeld zwingend erforderlich. Die Nachweispflicht über die unbare Vereinnahmung des Trinkgeldes und die bare Verausgabung liegt beim Unternehmer. Entscheidend ist, dass der Nachweis des Trinkgeldes aus der Kreditkartenabrechnung klar zu erkennen ist. Dann ist das Trinkgeld auch steuerfrei. Einige Abrechnungssysteme sowie Banken ermöglichen zudem den separaten Ausdruck.

Trinkgelder, die das angestellte Servicepersonal freiwillig und ohne Rechtsanspruch von den Gästen erhält, sind beim Servicepersonal ertragsteuerlich als steuerfrei zu behandeln. Und zwar auch dann, wenn der Unternehmer die Trinkgelder zunächst per Kreditkarte einnimmt und später an den konkreten Arbeitnehmer ausbezahlt. Beim Unternehmer unterliegen diese weitergegebenen Trinkgelder weder der Einkommensteuer noch der Umsatzsteuer. Lediglich Trinkgelder, die für den Unternehmer selbst bestimmt sind, sind als Betriebseinnahme und steuerpflichtiger Umsatz zu werten. ►

Variante 4: Unternehmer erhält das Trinkgeld

Ist der Empfänger des Trinkgelds hingegen der Arbeitgeber, kommt § 3 Nr. 51 EStG nicht zur Anwendung. Das Tatbestandsmerkmal „dem Arbeitnehmer“ liegt dann gerade nicht vor. Die vereinnahmten Trinkgelder erhöhen die Betriebseinnahmen und damit die Bemessungsgrundlage für die Einkommensteuer. Trinkgelder an den Unternehmer sind zudem umsatzsteuerpflichtig, weil eine innere Verknüpfung zwischen dem Gast und der trinkgeldbezogenen Leistung besteht und der Leistungsempfänger diese aufwendet, um die Leistung zu erhalten (§ 10 Abs. 1 Satz 2 UStG).

Variante 5: Bedienungszuschläge

Sogenannte Bedienungszuschläge sind nicht steuerfrei, wenn sie im Nachgang an den Arbeitnehmer weitergereicht werden. Bedienungszuschläge sind Preisaufschläge, die als Entgelt für die Bedienung dem Gast in Rechnung gestellt werden. Die Zahlungen erfolgen nicht freiwillig, sodass § 3 Nr. 51 EStG nicht erfüllt ist. Bedienungszuschläge sind auch der Umsatzsteuer des Unternehmers zu unterwerfen.

Zum Autor

Maximilian Krämer ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht. Er ist Partner der auf das Steuerrecht und Steuerstrafrecht spezialisierten Kanzlei DNK Dinkgraeve Norstedt Krämer Rechtsanwälte in München. Die hohe Spezialisierung macht dabei den Unterschied. So profitieren Mandanten und beratende Kollegen nicht nur von einem umfangreichen theoretischen Fachwissen, sondern auch von langjähriger praktischer Erfahrung im Bereich der Betreuung bei Betriebsprüfungen, Unterstützung von Steuerberatern und Steuerstrafverteidigungen. Neben seiner Tätigkeit als Rechtsanwalt ist Maximilian Krämer Fachautor verschiedener Publikationen und Kommentare, Fachberater der LSWB-Fachberatung für die Bereiche Betriebsprüfung, Selbstanzeige und Steuerstrafrecht sowie Vorsitzender des Forums Junge Anwaltschaft im DAV e. V.

Maximilian Krämer LL.M., Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht, DNK Rechtsanwälte München, LSWB-Referent und -Fachberater

Quelle: LSWB-Magazin 5/2022

Fazit und Praxishinweis

1. Empfehlenswert und der Regelfall: Trinkgeld ist nur bei direkter Zahlung des Gastes an Arbeitnehmer steuerfrei. Bedienungszuschläge fallen nicht unter das steuerbefreite Trinkgeld.
2. Pooling von Trinkgeldern ist ebenfalls nach dem BFH im Regelfall steuerfrei, soweit kein arbeitsvertraglicher Anspruch besteht. Das Pooling sollte jedoch dokumentiert werden.
3. Das Trinkgeld an Arbeitnehmer mit der Karte zu bezahlen, ist steuerfrei möglich. Der Arbeitgeber hat eine Nachweis- und Dokumentationspflicht und muss sicherstellen, dass das Trinkgeld vom steuerpflichtigen Umsatz getrennt werden kann.
4. Unternehmer müssen immer auf von den Gästen erhaltene Trinkgelder Umsatz- und Einkommensteuer zahlen.

Service heißt dienen

Pflicht und Kür bei Dienstleistungen

Steuerberatungskanzleien verdienen durch Dienen. Nicht jedem Steuerberater oder Mitarbeiter fällt es auf Anhieb leicht, diese Tatsache zu akzeptieren. Die eigene berufliche Stellung als Experte wird extrem hoch bewertet; von anderen Dienstleistungsbranchen zu lernen (z. B. Taxiunternehmen oder Restaurantbetriebe), fällt naturgemäß schwer, wenn das eigene Selbstwertgefühl dem im Weg steht. Bekanntermaßen sieht man nicht, was man nicht sieht.

Stefan Lami

Ich schlage in diesem Zusammenhang in Beratungsprojekten oder Seminaren oft eine Übung vor, die einen Perspektivenwechsel einleiten soll: Denken Sie ein paar Minuten darüber nach, was Sie an Ärzten stört. Diese Frage ist ein ausgezeichneter Startpunkt, um den Servicebemühungen in Ihrer Kanzlei neues Leben einzuhauchen.

Die für die Ärztebranche aufgestellte Mängelliste umfasst regelmäßig ca. 20 Positionen, z. B. Wartezeit, Ärzte hören nicht zu, sie geben wenig Erklärungen, reden in ihrer Fachsprache, es gibt keine Nachbehandlung, sie sind schwer erreichbar, die Praxis hat einen unattraktiven Wartebereich, unfreundliche Arzthelferinnen, Gespräche werden nicht auf Augenhöhe geführt etc.
Die gerade beschriebene Übung fördert mehrere Erkenntnisse zutage: Erstens – und offensichtlich – kommen jedem die folgenden Fragen in den Sinn: Und wie denken Mandanten über uns Steuerberater? Bestehen zwischen Ärzten und Steuerberatern bzw. zwischen Patienten und Mandanten Parallelen? Zweitens – allerdings nicht sofort – erkennt man, dass sich die Einzelpositionen der Mängelliste in zwei große Gruppen aufteilen lassen: Zum einen grundsätzliche, vom Arztberuf unabhängige Kundenbedürfnisse, die relativ leicht mit Freundlichkeit und einer guten Organisation zu erfüllen sind. Auf der anderen Seite arztspezifische Anforderungen, die untrennbar mit dem Kern der Berufsausübung verbunden sind und deren professionelle Bewältigung eine größere Herausforderung darstellt.

Exzellenter Service – die Pflicht

Großartiger Mandantenservice ist wahrlich keine Wissenschaft. Kein Studium, kein Doktortitel ist notwendig, um Mandanten durch Service zu begeistern. Service ist vielmehr eine Grundhaltung, die von allen in der Kanzlei – vom Auszubildenden bis zum Inhaber – gelebt werden muss. Ein begeisternder Service hat sechs Erfolgsfaktoren:

1 Sensibilität, die zumindest dazu führt, den Mandanten so zu behandeln, wie man selbst gern behandelt werden würde. Noch zielführender ist es jedoch, den Mandanten so zu behandeln, wie er behandelt werden möchte. Was man als Inhaber, Partner oder Mitarbeiter einer Steuerberatungskanzlei erwartet, wird sich oft deutlich von den Erwartungen des Mandanten unterscheiden. So wird beispielsweise ein vermögender Mandant eine ganz andere Vorstellung von Service und dem Wert einer Leistung haben als ein typischer Mitarbeiter in einer Steuerberatungskanzlei.

2 Freundlichkeit in dem Sinne, sich für den Mandanten als Menschen zu interessieren. Keine aufgesetzte Freundlichkeit, sondern eine aufrichtige Herzlichkeit. Diese Service-Zutat kann nur bedingt gelehrt und gelernt werden. Daher sollten Sie nach Möglichkeit nur solche Menschen in Ihrer Kanzlei einstellen, die sich gern anderen Menschen zuwenden. Ein Lächeln kann man nicht kaufen.

STEUERBERATERVERBAND SCHLESWIG-HOLSTEIN

WAS SONST NOCH INTERESSIERT

3 Beweglichkeit im Hinblick darauf, vorgegebene Servicestandards der Kanzlei auch einmal beiseitezuschieben, um im Einzelfall eine für den Mandanten passendere Vorgehensweise zu wählen. Ich beschreibe damit keine Dienstleistungsbereitschaft bis zur Selbstaufgabe, sondern jene Flexibilität, die den Mandanten erkennen lässt, dass alles im Rahmen des Möglichen für ihn getan wird. Diese Kompetenz kann geschult und trainiert werden.

4 Hilfsbereitschaft nicht nur bei der Erfüllung der berufstypischen Auftragserfüllung, sondern die aus Überzeugung fließende innere Einstellung, dem Mandanten auch außerhalb der mit dem Kernbereich der Tätigkeiten zu- ►

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

FÖRSTER IT

Illustration: Adobe Stock | © SurfupVector

sammenhängenden Probleme behilflich zu sein. Wer trägt denn die Kiste mit den Unterlagen zum Auto des Mandanten auf dem Parkplatz vor der Kanzlei?

5 Gastfreundschaft, die den Mandanten als Gast der Kanzlei in den Mittelpunkt rückt. Das bedeutet konkret, dem „Gast“ die volle Aufmerksamkeit zu schenken, für sein Wohlgefühl zu sorgen – vom Moment des Betretens bis zum Verlassen der Kanzlei.

6 Großzügigkeit, wenn es darum geht, Fehler wiedergutzumachen. In jeder Arbeitsbeziehung, auch wenn sie über Jahre ausgezeichnet funktioniert, kommt einmal der Moment, in dem etwas danebengeht. Und in dieser Situation müssen Sie nicht nur den Fehler beheben, sondern mehr tun, als von Ihnen erwartet wird. Gelingt Ihnen das, wird die Mandantenbeziehung weiter gefestigt.

Aus diesen Erfolgsfaktoren lassen sich in jedem Unternehmen Hunderte frischer, den Mandanten begeisternder Ideen für Serviceleistungen ableiten. Sie dienen ferner als Checkliste, mit der Sie täglich überprüfen können, ob Sie die Pflichtaufgaben im Servicebereich erfüllen. Diese sechs Elemente werden von Kunden ganz einfach erwartet, sie sind die Eintrittskarte, um überhaupt im Wettbewerb um serviceorientierte Mandanten mitspielen zu können. Fehlt einer der genannten Bausteine, so ist es übrigens schwierig, ihn durch außergewöhnliche Leistungen in anderen Bereichen zu ersetzen.

Exzellenter Service – die Kür

Spitzenleistungen im Servicebereich können jedoch nie Defizite bei der Erledigung der Kernaufgaben des Steuerberaters ausgleichen. Angenommen, Sie buchen einen Flug, mit welcher Fluglinie auch immer, wie beantworten Sie die folgenden Fragen?

- Möchten Sie ein paar Zentimeter mehr Fußraum oder wäre Ihnen wichtiger, dass Sie pünktlich ankommen?
- Wären Ihnen ein gutes Essen und große Getränkeauswahl wichtiger als die Tatsache, dass Ihr Gepäck unbeschädigt mit Ihnen am Ziel ankommt?

Wie auch immer Ihre persönliche Präferenz ist, Umfragen belegen, dass die überwiegende Mehrheit der Fluggäste pünktlich ankommen und das Gepäck unbeschädigt vom Band nehmen will. Die kleinen und großen Aufmerksamkeiten der Fluglinie werden zwar als „nice to have“ gesehen, aber letztlich zählt die Kernleistung. Eine noch so freundliche Stewardess kann eine signifikante Flugverspätung nicht wettmachen, und professionelles Beschwerdemanagement beim Lost-Baggage-Schalter kann einen Urlaub oder eine Geschäftsreise ohne Gepäck nicht retten.

Das Ziel eines Unternehmens ist es nicht, Umsatz oder Gewinn zu erzielen. Hohe Erträge sind nur die Folgen richtigen Handelns. Das Ziel des Unternehmens ist, attraktive Kunden zu gewinnen und zu halten. Das gelingt auf Dauer nur durch Spitzenleistungen im Bereich der Kernaufgaben. Sei es als Flugpassagier, als Hotelgast, als Bankkunde und natürlich auch als Mandant eines Steuerberaters. Der Königsweg für Dienstleister besteht also darin, auf der Grundlage der genannten Erfolgskriterien für einen großartigen Service die Kernanliegen des Mandanten zu erfüllen.

Mag. Stefan Lami – Steuerberatung – Unternehmensberatung
Bachgasse 29/Top 8
A-6511 Zams
Österreich

Steuerseminar
Dr. Huttegger & Partner

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

Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Steuerberaterprüfung

Seit 60 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: 12.11.–17.11.2023

Weitere ausführliche Informationen unter: www.huttegger.de

Steuerseminar Dr. Huttegger & Partner | Am Kiel-Kanal 1–2 | 24106 Kiel
Fon 0800 9297600 | mail@huttegger.de | www.huttegger.de
IBAN DE 07 2105 0170 1003 7038 48 | BIC NOLADE21KIE
Partnerschaftsgesellschaft | Sitz Kiel | PR 5 KI

Probleme bei der Überführung des Einzelunternehmens in die GmbH

Die Einbringung eines Einzelunternehmens in die GmbH entweder im Wege der Einzelrechtsnachfolge oder im Wege der Ausgliederung ist unter den Voraussetzungen des § 20 UmwStG steuerneutral zu Buchwerten möglich. Obwohl es sich um eine im Vergleich zu den sonstigen Umwandlungsformen „einfache" Konstellation handelt, treten in der Praxis immer wieder Probleme auf.

Prof. Dr. Burkhard Binnewies

1 Antragserfordernis bei Rückbeziehung

Eine Rückbeziehung der Einbringung erfolgt lediglich auf Antrag. Der Gesetzgeber hat in § 20 Abs. 5 UmwStG nicht ausdrücklich geregelt, wer den Antrag stellen muss. Nach zutreffender herrschender Meinung ist der Antrag durch die übernehmende Gesellschaft bei dem für diese zuständigen FA zu stellen.[1] Dem folgt auch die FinVerw.[2] Wird kein Antrag gestellt oder bezieht sich dieser auf einen außerhalb des zulässigen Rückbeziehungszeitraums liegenden Stichtag, ist zwingend der Übergang des zivilrechtlichen oder wirtschaftlichen Eigentums als Einbringungszeitpunkt zugrunde zu legen. Der BFH hat mit Urteil vom 19.12.2018[3] zur Antragstellung auf Rückbeziehung der Einbringung nach § 20 Abs. 5 Satz 1 UmwStG entschieden:

- Der Antrag ist von der übernehmenden Gesellschaft zu stellen.
- Der Antrag ist nicht fristgebunden.
- Der Antrag kann konkludent gestellt werden (z. B. durch Einreichung der Steuererklärung mit rückwirkendem Ansatz der überführten WG).
- Eine Änderung des einmal gestellten Antrags auf Rückbezug ist unzulässig.

2 Entnahmen und Einlagen im Rückbezugszeitraum

Gem. § 20 Abs. 5 Satz 2 UmwStG gilt die Rückwirkung nach Satz 1 nicht für Entnahmen und Einlagen, die nach dem steuerlichen Übertragungsstichtag erfolgen. Die Vorschrift führt dazu, dass dem steuerlichen Übertragungsstichtag nachgelagerte Einlagen nicht als Einlagen in die übernehmende Gesellschaft gelten, sondern als Einlage in den eingebrachten Betrieb. Entnahmen sind entsprechend als den Einbringenden betreffende, betriebsfremde Verwendungen zu behandeln. Es handelt sich dagegen nicht um verdeckte Einlagen oder vGA der übernehmenden Gesellschaft. Entsprechend sind die Anschaffungskosten der Gesellschaftsanteile um den sich nach § 6 Abs. 1 Nr. 5 EStG ergebenden Wert der Einlagen zu erhöhen oder um den Buchwert der Entnahmen zu vermindern. Bilanzmäßig werden diese Vorgänge über den Ansatz eines aktiven Korrekturpostens oder einen Schuldkorrekturposten abgebildet.[4]

Aus einer Zusammenschau des Rückwirkungsverbots gem. § 20 Abs. 5 Satz 2 UmwStG mit der Buchwertschädlichkeit der Einbringung negativen BV gem. § 20 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 UmwStG ergibt sich folgendes Problem: Problematisch ist, ob es sich um die Einbringung negativen BV i. S. d. § 20 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 UmwStG handelt, soweit der Buchwert der im Rückbeziehungszeitraum vorgenommenen Entnahmen saldiert mit dem Wert der getätigten Einlagen höher ist als der Buchwert des eingebrachten BV zum steuerlichen Übertragungsstichtag. ►

1 *Vgl. Schmitt, in: Schmitt/Hörtnagl/Stratz, UmwG/UmwStG, 9. Aufl., 2020, § 20 UmwStG Rz. 258; Menner, in: Haritz/Menner/Bilitewski, UmwStG, 5. Aufl., 2019, § 20 Rz. 598 f.*

2 *Vgl. Tz. 20.14 Abs. 1 Satz 3 UmwStE 2011, BStBl I 2011, 1314.*

3 *BFH v. 19.12.2018 – I R 1/17, BStBl II 2019, 709.*

4 *Vgl. Herlinghaus, in: Rödder/Herlinghaus/van Lishaut, UmwStG, 3. Aufl., 2019, § 20 Rz. 261.*

Agenda:

Guter Service ist unbezahlbar. Deshalb verlangen wir auch nichts dafür.

98 % unserer Kunden bescheinigen uns regelmäßig ihre Zufriedenheit. Das spricht für sich selbst.

Das beste Komplettsystem für Steuerberater ist eins, das Ihnen die Arbeit spürbar einfacher macht. Und das steht und fällt mit dem Service. Lernen Sie uns kennen: **agenda-steuerberater.de/software**

Beispiel
A gliedert sein Einzelunternehmen (Buchwert 100) zu Buchwerten mit Rückwirkung in eine GmbH aus. Nach dem Stichtag der Schlussbilanz und vor Eintragung der Ausgliederung in das Handelsregister entnimmt A ein WG zum Buchwert 120.

Die FinVerw vertritt die Auffassung, dass das eingebrachte BV auch durch Entnahmen während des Rückbeziehungszeitraums negativ werden kann.[5] In diesem Fall soll eine Wertaufstockung notwendig sein, sodass die GmbH das BV mit mindestens 120 anzusetzen hat. Dies führt in dem Beispielsfall dazu, dass der Einbringende einen Einbringungsgewinn von 20 zu versteuern hätte und die Anschaffungskosten für die erhaltenen Anteile null betragen würden. Diese Auffassung ist zu Recht abzulehnen, da die Vorschrift des § 20 Abs. 5 Satz 2 UmwStG keinen Einfluss auf den tatsächlichen Entnahmezeitpunkt hat, sondern lediglich eine Sonderregelung zur Einkommensermittlung darstellt.[6] Maßgebend für die Beurteilung negativen BV nach § 20 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 UmwStG ist allein der Ausweis in der Steuerbilanz auf den Zeitpunkt des steuerlichen Übertragungsstichtags. Richtige Lösung des Beispielsfalls wäre, dass trotz der Überentnahmen im Rückbeziehungszeitraum ein Buchwertansatz i. H. v. 100 möglich sein muss. Die Überentnahmen führen lediglich zu negativen Anschaffungskosten der im Zuge der Einbringung neu erhaltenen Anteile i. H. v. -20.[7] Auch der BFH hat sich dieser Auffassung angeschlossen und erkennt i. R. v. § 17 EStG schon lange negative Anschaffungskosten an.[8] Das FG Hessen hat das anders gesehen.[9] Der BFH hingegen bleibt bei seiner Auffassung und hat das Urteil des FG Hessen aufgehoben.[10]

A ist Einzelunternehmer (Buchwert: 8 Mio. Euro). Im ersten Halbjahr 2022 erwirtschaftet A einen Gewinn i. H. v. 1 Mio. Euro, den A am 1.7.2022 entnimmt. Im August 2022 bringt A sein Unternehmen gem. § 20 UmwStG zum Buchwert rückwirkend zum 1.1.2022 in die A-GmbH ein. Die Steuerbilanz des A auf den 1.1.2022 zeigt folgendes Bild:

Aktiva 1.1.2022		Passiva	
AV	6 Mio. Euro	EK	8 Mio. Euro
UV	4 Mio. Euro	FK	2 Mio. Euro

Lösung
Da § 20 Abs. 5 Satz 2 UmwStG nach dem Gesetzeswortlaut nur für die Ermittlung des Einkommens, nicht aber für die Ermittlung des Vermögens gilt, gelten die Entnahmen nicht als zum 1.1.2022 erfolgt. Die Entnahme erfolgt erst zum Zeitpunkt der tatsächlichen Entnahmehandlung. Sie gilt gleichwohl aber als noch bei A vorgenommen. Im Beispiel ist sie mithin für A steuerneutral. Bei der A-GmbH ist der Vorgang ebenfalls ergebnisneutral. Um dies zu erreichen, wird in der Aufnahmebilanz der A-GmbH ein passiver Korrekturposten (gebucht gegen Kapital) angesetzt, der zum Zeitpunkt der Entnahme mit dieser verrechnet wird.[11] Die Aufnahmebilanz der A-GmbH sieht wie folgt aus:

Aktiva 1.1.2022		Passiva	
AV	6 Mio. Euro	EK	7 Mio. Euro
UV	4 Mio. Euro	FK	2 Mio. Euro
		Korrekturposten	1 Mio. Euro

5 *Tz. 20.19 Abs. 3 Satz 2 UmwStE 2011, BStBl I 2011, 1314; ebenso FG Hessen v. 1.12.2015 – 4 K 1355/13, EFG 2016, 687, aufgehoben durch BFH v. 7.3.2018 – I R 12/16, DB 2018, 1705.*

6 *Vgl. Menner, in: Haritz/Menner/Bilitewski, UmwStG, 5. Aufl., 2019, § 20 Rz. 670; Ott, GmbHR 2015, 918, 923; Krohn/Schell, Ubg 2015, 197 ff.*

7 *Menner, in: Haritz/Menner/Bilitewski, UmwStG, 5. Aufl., 2019, § 20 Rz. 670.*

8 *BFH v. 20.4.1999 – VIII R 44/96, BStBl II 1999, 698.*

9 *FG Hessen v. 1.12.2015 – 4 K 1355/13, EFG 2016, 687.*

10 *BFH v. 7.3.2018 – I R 12/16, DB 2018, 1705*

11 *Schmitt, in: Schmitt/Hörtnagel/Stratz, UmwG/UmwStG, 9. Aufl., 2020, § 20 UmwStG Rz. 246, 248.*

Am Tag vor der Entnahme zeigt die Bilanz aufgrund des inzwischen erwirtschafteten Gewinns i. H. v. 1 Mio. Euro folgendes Bild:

Aktiva 30.6.2022		Passiva	
AV	6 Mio. Euro	EK	8 Mio. Euro
UV	5 Mio. Euro	FK	2 Mio. Euro
		Korrekturposten	1 Mio. Euro

Der Gewinn hat das Eigenkapital erhöht und ist mithin auf Ebene der A-GmbH zu versteuern (§ 4 Abs. 1 Satz 1 EStG i. V. m. § 8 Abs. 1 KStG). Die Entnahme am 1.7.2022 wird sodann gegen den Korrekturposten gebucht und ist damit auf Ebene der A-GmbH ergebnisneutral.

Aktiva 30.6.2022		Passiva	
AV	6 Mio. Euro	EK	8 Mio. Euro
UV	4 Mio. Euro	FK	2 Mio. Euro

Würde es bei diesem Ergebnis bleiben, würde der erzielte Gewinn allein auf Ebene der A-GmbH versteuert. Einer Ausschüttungsbesteuerung unterliegt ein Gewinn nicht. Die Besteuerung wäre mithin günstiger als bei einem Mitunternehmer (der Gewinn unterliegt hier dem persönlichen Steuersatz) und auch günstiger als bei einem GmbH-Gesellschafter (der Gewinn unterliegt auf Ebene der GmbH der Körperschaft- und Gewerbesteuer und die Ausschüttung unterliegt zusätzlich auf Ebene des Gesellschafters dem Teileinkünfteverfahren bzw. der Abgeltungsteuer). Diese „Besteuerungslücke“ wird durch eine Korrektur der Anschaffungskosten des Einbringenden geschlossen: Beim Einbringenden sind im Fall der steuerlichen Rückbeziehung die Anschaffungskosten für die Anteile an der übernehmenden Gesellschaft um die im Rückbeziehungszeitraum vorgenommenen Einlagen und Entnahmen zu korrigieren (§ 20 Abs. 5 Satz 3 UmwStG). Der Wert der Anschaffungskosten kann dabei auch negativ werden.[12]

Für die Lösung des o. g. Beispiels bedeutet das Folgendes: A hat grundsätzlich Anschaffungskosten i. H. v. 8 Mio. Euro (= Buchwert des eingebrachten Vermögens, § 20 Abs. 3 Satz 1 UmwStG). Dieser Wert ist um den Buchwert der Entnahmen (= 1 Mio. Euro) zu verringern (§ 20 Abs. 5 Satz 3 EStG). Die Anschaffungskosten betragen somit nur noch 7 Mio. Euro. Veräußert A die Anteile später, kann er mithin 1 Mio. Euro weniger Anschaffungskosten geltend machen. Dies führt zu einer Erhöhung des dem Teileinkünfteverfahren unterliegenden Veräußerungsgewinns (vgl. § 3 Nr. 40 Satz 1 Buchst. a bzw. Buchst. c i. V. m. § 3c Abs. 2 EStG) um 600.000 Euro. Die steuerliche Belastung entspricht damit der Ausschüttungsbelastung bei einer dem Teileinkünfteverfahren unterliegenden Dividende i. S. v. § 20 Abs. 1 Nr. 1 EStG.

Die Rückbeziehung gilt für die Ertragsteuer, nicht für die Umsatzsteuer, die Grunderwerbsteuer oder die Erbschaft- und Schenkungsteuer.[13]

Beraterhinweis
Die Finanzverwaltung erkennt negative Anschaffungskosten trotz der BFH-Rechtsprechung nicht an. Darauf sind die Mandanten bei entsprechenden Gestaltungen hinzuweisen.

3 Drittanfechtung bei Einbringung nach § 20 UmwStG: Recht und/oder Pflicht?

Grundsätzlich ist derjenige rechtbehelfsbefugt, an den der Steuerverwaltungsakt auch gerichtet ist. Hiervon macht die Rechtsprechung dann eine Ausnahme, wenn der Kläger eine eigene Rechtsverletzung durch an andere gerichtete Steuerbescheide geltend machen kann. Nach ständiger Rechtsprechung kann der Einbringende die Steuerfestsetzung der aufnehmenden KapG (Einbringung nach § 20 UmwStG) anfechten. Werden auf der Ebene der aufnehmenden KapG die Buchwerte fortgeführt, ergibt sich für den Ein- ►

12 *BFH v. 7.3.2018 – I R 12/16, DStR 2018, 1560.*

13 *Schmitt, in: Schmitt/Hörtnagl/Stratz, UmwG/UmwStG, 9. Aufl., 2020, § 20 UmwStG Rz. 242.*

bringenden kein Einbringungsgewinn. Der Einbringende ist gem. § 20 Abs. 3 Satz 1 UmwStG an den von der aufnehmenden Gesellschaft angesetzten Wert des BV gebunden. Daraus folgt, dass, wenn auf der Ebene der KapG – aus welchem Grund auch immer – die Buchwerte nicht fortgeführt werden, auf der Ebene des Einbringenden ein Einbringungsgewinn veranlagt wird. Dieser kann i.R. seiner Veranlagung gegen den Einbringungsgewinn nicht vorgehen. Andererseits besteht das Problem, dass die GmbH kein Rechtschutzbedürfnis hat, gegen ihre Veranlagung – mit Ansatz aufgestockter Werte – vorzugehen, da die aufnehmende KapG hieraus keinen Nachteil ableiten kann. Im Gegenteil: Es wird erhöhtes AfA-Volumen geschaffen.
Vor diesem Hintergrund geht die Rechtsprechung regelmäßig davon aus, dass der Einbringende gegen die Körperschaftsteuerveranlagung der aufnehmenden Gesellschaft vorgehen kann bzw. muss. Der Einbringende kann eine Überprüfung der Bewertung bei der aufnehmenden KapG nur durch das Rechtsbehelfsverfahren gegen die Körperschaftsteuerfestsetzung der aufnehmenden KapG erreichen.[14] Dies gilt auch bei der Einbringung von Mitunternehmeranteilen. Eine Klage gegen einen Bescheid über die gesonderte und einheitliche Feststellung von Besteuerungsgrundlagen, mit dem für die ehemaligen Mitunternehmer der eingebrachten Mitunternehmerschaft ein Veräußerungsgewinn aus einer Buchwertaufstockung nach Einbringung gem. § 20 UmwStG festgestellt wird, ist unzulässig. Soweit die Einbringenden eine abweichende Bewertung bei der KapG als übernehmende Gesellschaft begehren, können und müssen sie im Wege der Drittanfechtung unmittelbar gegen die Körperschaftsteuerfestsetzung vorgehen.[15] Diese wird dem Einbringenden idR auch gesondert persönlich bekannt gemacht.

4 Erbschaftsteuer

Erbschaftsteuerlich ist zu beachten, dass die Einbringung junges Verwaltungsvermögen und ggf. sogar junge Finanzmittel produzieren kann.

Beispiel
Zum Einzelunternehmen des A gehören seit Jahren fremdvermietete Immobilien. A bringt das gesamte Einzelunternehmen in die A-GmbH ein. Ein Jahr später überträgt A einen Teil der GmbH-Beteiligung an B.

Lösung
Nach (zweifelhafter) Ansicht des Nds. FG[16] sollen die fremdvermieteten Immobilien (voll schenkungsteuerpflichtiges) junges Verwaltungsvermögen (§ 13b Abs. 7 Satz 2 ErbStG) darstellen, da dieses Verwaltungsvermögen dem Betrieb im Besteuerungszeitpunkt weniger als zwei Jahre zuzurechnen gewesen sei. M. E. lässt sich dem entgegenhalten, dass angesichts der Buchwerteinbringung nach § 20 UmwStG der Betrieb unverändert geblieben ist.[17]

Beispiel
V möchte seinen Sohn S an seinem Einzelunternehmen beteiligen. Hierzu gründet er eine GmbH, auf die er sein Einzelunternehmen ausgliedert. Im Anschluss überträgt eine Beteiligung auf den S.

Lösung
Überträgt man die zuvor dargestellte Rechtsprechung des Nds. FG auf Finanzmittel, besteht die Gefahr, dass die FinVerw in Fällen wie dem Beispielsfall die im eingebrachten Betrieb vorhandenen Finanzmittel – die es fast immer geben wird – in (voll steuerpflichtige) junge Finanzmittel umqualifiziert. Die Literatur lehnt das zu Recht ab. Jedenfalls dann, wenn die Einbringung im Wege der Gesamtrechtsnachfolge (z. B. der Ausgliederung nach dem UmwG) erfolgt, muss sich diese m.E. auch auf die Qualifikation der Finanzmittel als „alte“ Finanzmittel erstrecken.[18]

14 *BFH v. 8.6.2011 – I R 79/10, BStBl II 2012, 421; BFH v. 13.9.2018 – I R 19/16, BStBl II 2019, 385.*
15 *FG Berlin-Brandenburg v. 12.2.2019 – 8 K 8230/15, EFG 2019, 742.*
16 *So zu § 13b ErbStG a.F. Nds. FG v. 1.11.2018 – 1 K 7/18, DStR 2019, 921, rkr.*
17 *So m. E. zutreffend Friz/Grünwald, DStR 2019, 921.*
18 *Ebenso Schneider, UVR 2019, 313.*
19 *FG Köln v. 10.8.2018 – 7 K 594/16, EFG 2019, 1214 (Rev. BFH: II R 41/18).*

Das FG Köln[19] geht allerdings auch für die Fälle der Gesamtrechtsnachfolge (im Streitfall ging es um eine Verschmelzung von Gesellschaften) davon aus, dass das übertragene Vermögen junges Verwaltungsvermögen darstellen kann.
Bis zu einer Klärung dieser Rechtsfragen ist jedoch Vorsicht geboten. Abwenden lässt sich dieses Problem z. B., indem die Schenkung erst zwei Jahre nach der Einbringung erfolgt oder aber die Finanzmittel bzw. das Verwaltungsvermögen nicht miteingebracht werden.

Prof. Dr. Burkhard Binnewies, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht,
STRECK MACK SCHWEDHELM Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaft mbB, Köln

Jetzt noch einfacher:
HANDWERK
DIGITAL VERNETZEN

Sie möchten wissen, wie Sie effizient und digital mit Ihren Mandanten aus dem Handwerk zusammenarbeiten können?
Unser kompetentes DATEV-Team hilft Ihnen gern weiter!

buerokompetenz.de/datev
anfrage-it@buerokompetenz.de

DATEV SOLUTION PARTNER PARTNERasp
pds
hamann erichsen hünicke

Hilfe für pflegende Angehörige

Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es?

1,76 Millionen Pflegebedürftige in Deutschland werden allein durch Angehörige gepflegt. Viele unterschätzen dabei die körperlichen und organisatorischen Herausforderungen, aber auch die seelische Belastung. Welche finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten pflegende Angehörige nutzen und wie sie mit den psychischen Herausforderungen umgehen können, weiß Dirk Görgen, Pflegeexperte der DKV.

Foto: Adobe Stock | © sdecoret

Was belastet pflegende Angehörige?

Kommt es zu einem Pflegefall in der Familie, ist das für die Betroffenen, aber auch für die Angehörigen ein schwerer Schlag. Um den Pflegebedürftigen nicht aus seiner gewohnten Umgebung zu reißen, entscheiden sich viele Familien für die Pflege zu Hause: Rund 80 Prozent der Pflegebedürftigen werden zu Hause von ihren Angehörigen versorgt. Die wenigsten erhalten dabei Unterstützung von Pflegediensten. Die durchschnittliche Pflegedauer liegt bei sieben Jahren. „Wer über einen längeren Zeitraum einen Menschen pflegt, kommt irgendwann an seine seelischen und körperlichen Grenzen. Die Belastungen sollte niemand unterschätzen“, so Görgen, Pflegeexperte der DKV. Das Heben, Lagern und Stützen des Pflegebedürftigen kann langfristig zu Rücken- und Gelenkproblemen führen. Zu den körperlichen Auswirkungen kommt die psychische Belastung: Pflegende Angehörige, die erste Warnsignale wie Erschöpfung und wiederkehrende Stimmungstiefs bei sich feststellen, sollten sie ernst nehmen und sich Hilfe suchen. Im schlimmsten Fall kann es sonst zu einer Depression kommen. Weitere Symptome, die auf eine körperliche oder seelische Belastung hinweisen können, sind zum Beispiel andauernde Kopf-, Nacken-, Kiefer- oder Schulterschmerzen, Anfälligkeit für Infektionen, Verdauungsprobleme, Schlafstörungen, Nervosität, Reizbarkeit oder Konzentrationsschwierigkeiten.

Entlastungsangebote annehmen

Damit es gar nicht erst so weit kommt, empfiehlt Görgen pflegenden Angehörigen, Entlastungsangebote wahrzunehmen. „Es gibt viele unterschiedliche Unterstützungsmöglichkeiten, die Angehörigen helfen, regelmäßig Zeit für sich selbst zu haben, sich zu entspannen und so die eigene Gesundheit zu schützen“, sagt der Pflegeexperte der DKV. Eine Möglichkeit: die sogenannte Verhinderungspflege. Pflegebedürftige ab Pflegegrad 2 haben darauf jährlich bis zu sechs Wochen Anspruch. Eine regelmäßige Inanspruchnahme von professioneller Tages- und Nachtpflege durch Pflegeeinrichtungen kann ebenfalls Erleichterung bringen. Oder ein gemeinsamer Urlaub mit dem Pflegebedürftigen, passende Angebote gibt es beispielsweise bei speziellen Pflegereiseveranstaltern und -hotels. Auch die Unterstützung von Besuchs- und Betreuungsdiensten durch Ehrenamtliche oder professionelle Pfleger für einige Stunden in der Woche kann Angehörige entlasten.

Soziale Kontakte pflegen

Die Pflege eines Angehörigen nimmt viel Zeit in Anspruch und wird allzu oft neuer Lebensmittelpunkt. Viele vernachlässigen dadurch ihre eigenen Bedürfnisse. „Doch genau dann ist es besonders wichtig, sich Zeit für soziale Kontakte und Hobbys zu nehmen“, sagt Görgen. Sinnvoll in dieser Situation können auch Selbsthilfegruppen oder Gesprächskreise sein, in denen ein Austausch mit anderen pflegenden

Foto: Adobe Stock | © Alexander Raths

Angehörigen möglich ist. Entsprechende Angebote finden Interessierte in der Datenbank der „Nationalen Kontakt- und Informationsstelle zur Anregung und Unterstützung von Selbsthilfegruppen (NAKOS)“.

Anspruch auf Kuraufenthalt

Was viele nicht wissen: Pflegende Angehörige haben Anspruch auf eine Kur. Seit 2019 sogar dann, wenn auch eine ambulante Versorgung des Pflegebedürftigen reichen würde. Die dreiwöchige Kur beinhaltet unter anderem Therapien, Sport, Entspannung, Stressbewältigung sowie eine Einschätzung und Bewertung der häuslichen Pflegesituation. Die Versorgung des Pflegebedürftigen kann während dieser Zeit beispielsweise über eine Kurzzeitpflege oder eine Ersatzpflege organisiert werden.

Finanzielle Unterstützung

Auch finanzielle Unterstützung sorgt für Entlastung: Wer pflegebedürftig ist, hat Anspruch auf Leistungen der Pflegeversicherung. Bei häuslicher Pflege ist das ein Pauschalbetrag, der je nach Pflegegrad unterschiedlich hoch ausfällt. Darüber hinaus stehen jedem, der zu Hause versorgt wird und über einen Pflegegrad verfügt, monatlich bis 125 Euro zu. Der sogenannte Entlastungsbetrag soll pflegende Personen unterstützen und ihnen Pausen vom Pflegealltag ermöglichen. Damit können sie etwa die Begleitung von Pflegebedürftigen zum Arzt, haushaltsnahe Dienstleistungen wie eine Einkaufshilfe oder eine Verhinderungspflege finanzieren. Zusätzlich können Angehörige bei der Pflegekasse beziehungsweise Pflegeversicherung weitere Zuschüsse für Pflegehilfsmittel oder Maßnahmen zur Verbesserung der Wohnsituation, beispielsweise den Einbau von Treppenliften, beantragen. Weitere Fördermöglichkeiten zum altersgerechten Wohnen und Umbauen bietet die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW).

Quelle: DKV Deutsche Krankenversicherung www.dkv.com

Hinweis: Unsere Beiträge geben den Sach- und Rechtsstand zum Zeitpunkt der Veröffentlichung wieder und werden nicht nachträglich aktualisiert.

Über den ERGO-Experten Dirk Görgen

Dirk Görgen (Jahrgang 1974) ist Experte für die Pflegeversicherung. Seit 1995 arbeitet er bei der DKV Deutsche Krankenversicherung, seit 1998 beschäftigt er sich in verschiedenen Funktionen mit dem Thema Pflege. Der Versicherungsfachwirt und Betriebswirt möchte Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen bestmöglichen Service bieten. Der persönliche Kontakt ist ihm dabei besonders wichtig. Seine Freizeit verbringt der zweifache Familienvater und Hundebesitzer am liebsten mit Schwimmen, Radfahren und Stand-up-Paddling.

MARKETING

33 Social-Media-Tipps für mehr Likes von Mandanten und Bewerbern

Was finden Mandanten und Bewerber von Ihnen auf Social Media? Informationen über Ihre Steuerberatungskanzlei werden nicht nur auf Google, sondern auch auf sozialen Netzwerken gesucht. Diese Chance können Sie für Ihre Personalsuche, Kanzleimarke und Mandantenbindung nutzen – vorausgesetzt, Sie haben eine professionelle Unternehmensseite und bieten den gesuchten Content. Mit diesen Tipps wird Ihr Content noch attraktiver für Ihre Zielgruppen.

Johann Aglas

Ob Facebook, Instagram, LinkedIn, TikTok, WhatsApp, Snapchat, Pinterest, YouTube, Twitter oder Xing – zeigen Sie sich auf den von Ihnen gewählten Social Media aktiv und bieten Sie Inhalte an, die schnell erfasst werden können. Bringen Sie Ihren Content kurz und knapp auf den Punkt, z. B. mit einem Video- oder Linkposting, einer Story, einem Reel-Video, einem Text-Bild-Posting oder mit Dokumenten. So erhöhen Sie Ihre Reichweite, pflegen den Kontakt mit Mandanten und treffen mehr potenzielle Bewerber für Ihre Stellenangebote.

Mehr Likes von Mandanten für Ihre Tipps, Tools und Einblicke

Posten Sie regelmäßig Steuer-News, Termine und Kundenstimmen. Geben Sie Tipps, stellen Sie Arbeitshilfen zur Verfügung und sprechen Sie über neue Tools auf Ihrer Website. Stellen Sie Ihre Beratungsleistungen und Netzwerkpartner vor und behalten Sie dabei immer den Mehrwert, den Mandanten bei Ihnen finden wollen, im Auge. Holen Sie sich Likes mit Fotos vom Arbeitsalltag in der Kanzlei und der Vorstellung neuer Mitarbeiter. Wenn Sie einen Kanzlei-Newsletter anbieten, dann bewerben Sie diesen Service auch auf Social Media. Sprechen Sie auch über Ihr soziales Engagement und bedanken Sie sich bei Mitarbeitern für besondere Leistungen. Melden Sie sich bei Ihren Lesern mit Wünschen zu den Feiertagen oder Zitaten an besonderen (Welt-)Jahrestagen. Mit einem attraktiven Themenmix sprechen Sie Ihre Zielgruppe gezielt an und beleben die Interaktion mit Ihren Followern.

So steigern Sie Ihre Arbeitgeberattraktivität

Nutzen Sie die Beliebtheit der sozialen Netzwerke für Ihre Jobangebote. Posten Sie nicht nur offene Stellen, sondern machen Sie Werbung für die Mitarbeiterbenefits in Ihrer Kanzlei. Um Ihre Bekanntheit weiter zu steigern und mehr potenzielle Bewerber zu erreichen, nutzen Sie Cross Media. Dabei verlinken Sie Ihre Postings in einem sozialen Netzwerk mit Ihren Seiten auf anderen Social Media und mit Ihrer Kanzleiwebsite – so wird Ihr Content von Ihren Lesern weitergereicht und Sie profitieren von noch mehr Reichweite.

Noch mehr Likes für Ihre Steuerberatung

Videos, Reels (kurze Videos) und Schnappschüsse sind beliebt auf Social Media. Nutzen Sie diesen Effekt für Ihr Kanzleimarketing und Ihre Personalsuche: Beschreiben Sie in einem Video, wie man von Ihrer Beratung oder Ihrem Arbeitgeberangebot profitiert. Lassen Sie Mitarbeiter in Reels über Ihre Kanzleikultur sprechen. Danken Sie Mandanten für die gute Zusammenarbeit oder gratulieren Sie ihnen zu einem Erfolg mit einer kurzen persönlichen Videobotschaft. Verabschieden Sie Mitarbeiter mit Fotos in den Ruhestand, posten Sie Schnappschüsse von Ihrem Kanzleiausflug oder Kanzleijubiläum und lassen Sie Ihre Social-Media-Community mit dabei sein – das kommt immer gut an.

MARKETING

Wie man Content effizient erstellt?

Nutzen Sie einen Redaktionsplan und planen Sie Ihre Termine und Inhalte im Voraus. So können Sie die Foto-, Text- oder Videobeiträge gesammelt erstellen und Zeit sparen. Recyceln Sie Ihren Content, denn was einmal auf Social Media gepostet wurde, kann später noch einmal online gestellt, für ein Mandantenwebinar genutzt oder als Beitrag im Kanzlei-Newsletter verwendet werden. Ergänzen Sie Ihre Postings mit Hashtags, Tags und Standort, so erreichen Sie eine noch größere Reichweite. Zu guter Letzt: Bleiben Sie authentisch – das ist es, was Ihre Leser schätzen und liken.

Neugierig, aber keine Zeit? Die Marketingexperten bei Atikon unterstützen Sie gerne bei Ihrem Social-Media-Marketing.

Mag. Johann Aglas, Marketingexperte, Gesellschafter
Atikon Marketing & Werbung GmbH
Kornstraße 15, A-4060 Leonding
www.atikon.com

STEUERRECHT

+ + +

Aktuelle Urteile des Schleswig-Holsteinischen Finanzgerichts

+ + +

Az.: 4 K 122/20, Urteil vom 7. Juli 2022

Stichwort:
Der an eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts übermittelte Umsatzsteuerbescheid ist hinreichend bestimmt, wenn er an einen Gesellschafter mit dem Zusatz „für GbR …“ ergeht und sich aus dem Steuerfahndungsbericht die einzelnen Gesellschafter der aus Sicht der Behörde bestehenden Gesellschaft ergeben. Zur Auslegung von daraufhin eingelegten Einsprüchen einzelner Gesellschafter, welche – fachkundig vertreten – nicht ausdrücklich im Namen der GbR handeln. Die Gesellschafter selbst sind durch den Bescheid nicht beschwert.

§ 125 AO, §§ 133, 157 BGB, § 40 Abs. 2 FGO

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

KURIOSITÄTEN

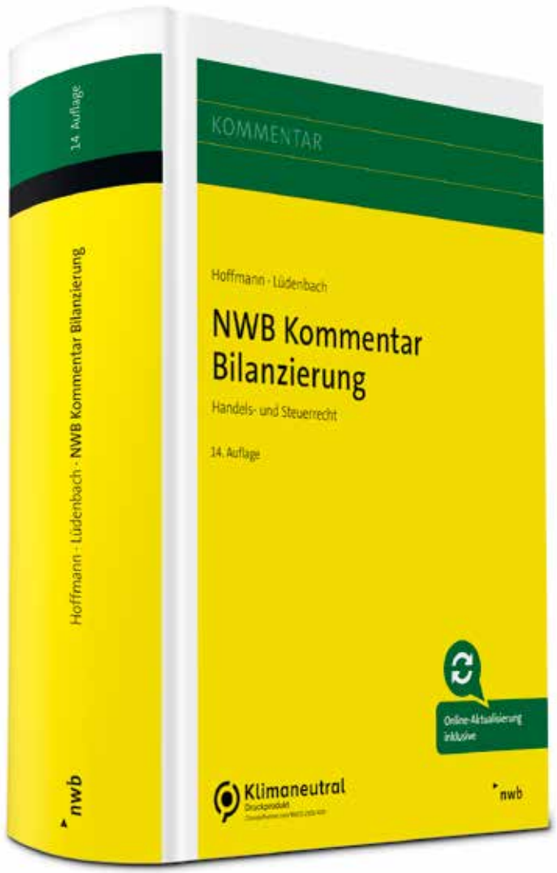
Ein Lächeln

Ein Lächeln kostet nichts,
... wirkt aber immer.
Es freut den, für den es bestimmt ist,
ohne dass es den, der es gewährt,
ärmer macht.
Es dauert nur einen Moment,
aber die Erinnerung daran kann ewig sein.
Niemand ist so reich, um es missen
zu können.
Niemand so arm, es nicht geben zu können.
Es ist ein Zeichen der Freundschaft.
Ein Lächeln beruhigt, ermutigt den
Entmutigten.
Und solltest du manchmal Personen
begegnen, die dir nicht das Lächeln
schenken, das du verdienst, sei großzügig
und schenke ihnen ein Lächeln.
Denn niemand braucht ein Lächeln mehr
als derjenige, der anderen keines schenken
kann!

Der Steuerberaterverband wünscht Ihnen und Ihren Lieben erholsame Festtage und einen guten Start ins Jahr 2023!

Richtig bilanzieren – heute und in Zukunft!

Der bewährte Klassiker – umfassend und topaktuell!



Der NWB Kommentar Bilanzierung ist eine zuverlässige Informationsquelle und hilft Ihnen, sicher zu entscheiden und richtig zu bilanzieren – sowohl in handelsrechtlicher als auch in steuerrechtlicher Hinsicht. Das Werk bietet Ihnen auf über 2.500 Seiten Besprechungen der HGB-Paragraphen (§§ 238 - 342a HGB) unter ausführlicher Berücksichtigung der Steuerbilanz.

Die 14. Auflage wurde umfangreich überarbeitet und aktualisiert; die Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine werden ebenso erläutert wie neue Urteile zu Rückstellungen und neue bzw. aktualisierte BMF-Schreiben zum wirtschaftlichen Eigentum an Wertpapieren sowie zur Abschreibung digitaler Wirtschaftsgüter. Ein hoher Praxisnutzen ist u. a. durch unzählige Beispiele garantiert.

Aktualität garantiert durch quartalsweise Anpassung!

NWB Kommentar Bilanzierung
Hoffmann · Lüdenbach
14. Auflage · 2022 · Gebunden · ca. 2.600 Seiten · € 239,-
ISBN 978-3-482-**68374**-9
Aktualisierung im Internet inklusive

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

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

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

nwb GUTE ANTWORT

O.k., es ist nun wirklich kein Geheimnis,
dass unsere Lösung schneller, intuitiver und einfach besser ist.

ADDISON – die Software-Lösung für Steuerkanzleien von Wolters Kluwer.

Wolters Kluwer

www.wolterskluwer.de