Steuerberater –
immer gut informiert!

Verbandsnachrichten
3 | 2023

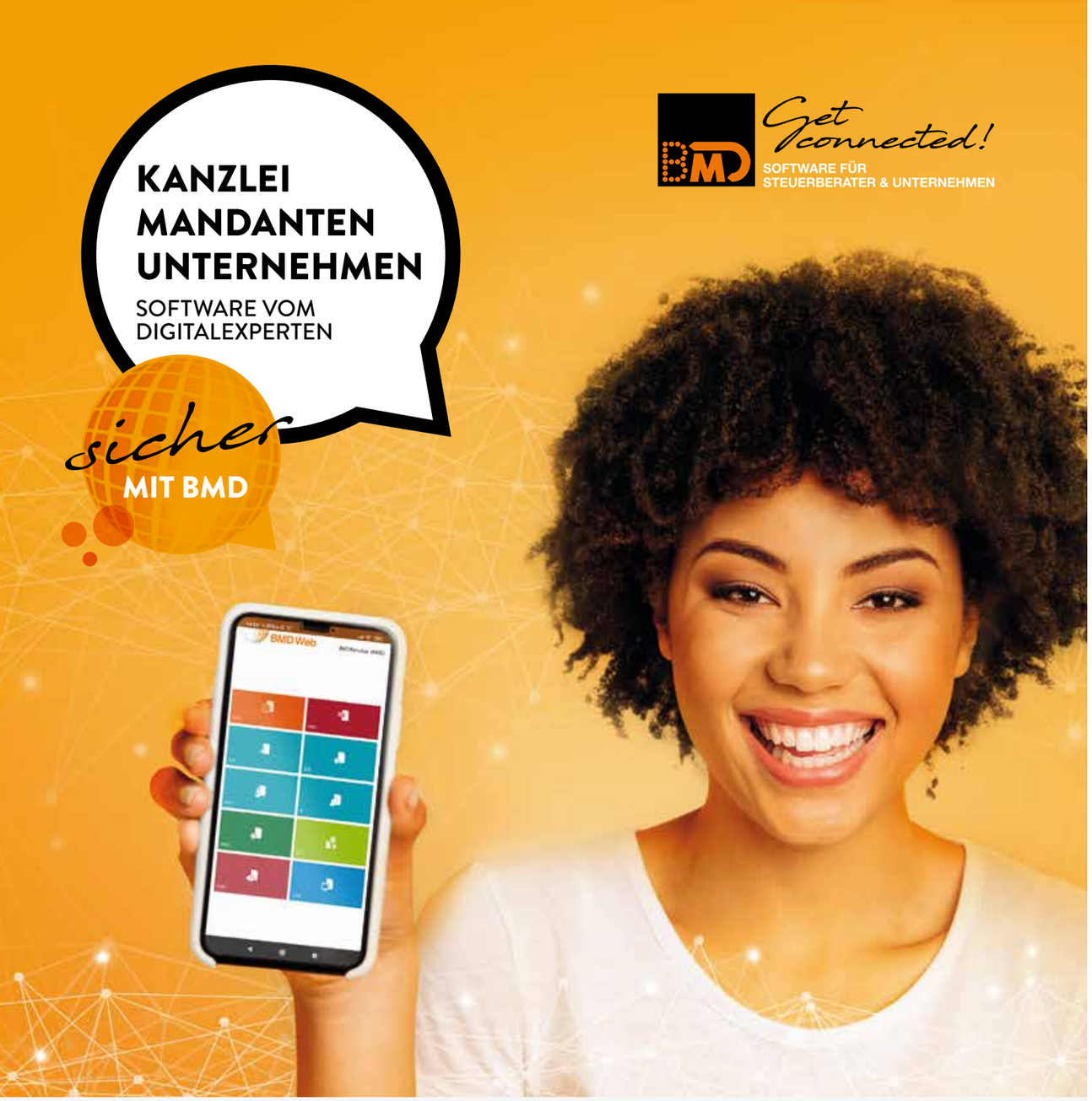
Schwerpunkt: Kanzleinachfolge

Das aktuelle Interview mit Claus Ruhe Madsen, Minister für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus in SH

Die Einführung der obligatorischen eRechnung rückt näher

Geschäftsbericht 2022

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,

Kaum ist das Thema Neubewertung von Grundstücken abgeschlossen, müssen wir uns in der nächsten Zeit um die notwendigen Schlussabrechnungen der bisherigen Wirtschaftshilfen kümmern. Etwas Entspannung ist eingetreten, da auf stetiges Drängen der Steuerberaterverbände und Steuerberaterkammern auf allen Ebenen die Bearbeitungsfrist bis Ende März 2024 verlängert worden ist. Notwendig hierfür ist ein Fristverlängerungsantrag, der nunmehr bis Ende Oktober 2023 gestellt werden muss. Voraussetzung ist die Einrichtung eines Organisationsprofils. Hier gibt es nach Information der Investitionsbank noch sehr viele unbearbeitete Fälle.

Zu den kritischen Fragen bei der Bearbeitung von Schlussabrechnungen, wie zum Beispiel dem umstrittenen Thema „verbundene Unternehmen“, sind wir in ständigem Kontakt mit den verantwortlichen Stellen und werden Sie wie immer schnellstmöglich informieren.

Über die diesjährige Mitgliederversammlung in Büsum haben wir ausführlich in den letzten Verbandsnachrichten berichtet. Nunmehr liegt auch der Geschäftsbericht für 2022 dieser Ausgabe der Verbandsnachrichten bei.

Die Berichte der Geschäftsführerin Frau Dr. Kellersohn und des Unterzeichners sowie viele weitere Informationen sind dort wiedergegeben.

Die Mitgliederversammlung für das Jahr 2024 ist auch bereits terminiert. Sie wird am 31. Mai 2024 im wunderschönen „Hotel Breitenburg“ bei Itzehoe stattfinden. Save the Date!

Schwerpunkt dieser Verbandsnachrichten ist das Thema Kanzleinachfolge. Viele ältere Kolleginnen und Kollegen stellen sich die Frage, wie sicher noch der Praxiswert als ein Standbein der Altersvorsorge und was bei der Vorbereitung der Praxisnachfolge zu beachten ist. Diese und andere Themen haben wir gerne aufgegriffen.

Das aktuelle Interview haben wir mit dem schleswig-holsteinischen Wirtschaftsminister Claus Ruhe Madsen geführt. Lesen Sie, welche Schwerpunkte der Minister setzt und welche Probleme es zu lösen gilt.

Noch besteht die Möglichkeit der Anmeldung zum Deutschen Steuerberatertag im „Hotel Estrel“ in Berlin, der vom 15. bis zum 17. Oktober stattfindet. Interessante und hochaktuelle Themen erwarten Sie mit der Gelegenheit zum Netzwerken und zum Erfahrungsaustausch.

Zudem veranstalten Steuerberaterkammer und Steuerberaterverband am 10. November 2023 im „Hotel Atlantic“ in Kiel die 60. Gemeinsame Fachvortragsveranstaltung! Seien Sie dabei, wenn wir wieder abwechslungsreiche Themen, die nicht nur steuerlicher Art sind, präsentieren.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, schlagartig ist es herbstlich geworden. Ich wünsche Ihnen viel Erfolg bei der Arbeit und – je nach Planung – gute Erholung in den Herbstferien.

Aber vor allen Dingen wünsche ich Ihnen, Ihren Familien sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Bleiben Sie gesund!

Ihr

Lars-M. Lanbin

INHALTSVERZEICHNIS

1 Editorial

3 Wichtige Termine

8 Neue Mitglieder

9 Schleswig-Holstein
- 9 Aktuelles aus unserem Landesverband und den Bezirksstellen
- 14 Kostenloses Info-Webinar zum FARC-Online-Lehrgang – Prüfungsvorbereitung

16 Schwerpunkt: Kanzleinachfolge
- 16 Ein Konzept mit Zukunft?
- 19 Kanzleivermittlung
- 22 Kanzlei verkauft – Vertrag unterschrieben?

26 Aktuelles Interview
- 26 Das aktuelle Interview mit Claus Ruhe Madsen, Minister für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus in Schleswig-Holstein

30 Was sonst noch interessiert
- 30 Zugriff des Arbeitgebers auf E-Mail-Postfächer ausgeschiedener Arbeitnehmer
- 32 Die Einführung der obligatorischen eRechnung rückt näher
- 33 Ausbildung für Steuerfachangestellte: Neue Schriftenreihe unterstützt die Kanzleipraxis
- 34 Rentenverwaltung im Familienbesitz
- 36 Hinweisgeberschutzgesetz
- 44 Aktuelles zu Veräußerung/Erwerb von Kapitalgesellschaftsanteilen
- 48 Künstliche Intelligenz und Digitalisierung: Die 4 wichtigsten Trends für die StB-Praxis
- 54 Kombination verschiedener Bewertungsansätze zur Findung eines realistischen Unternehmenswertes

56 Steuerrecht
- 56 Aktuelle Urteile des Schleswig-Holsteinischen Finanzgerichts

58 Impressum

59 Marketing
- 59 Mehr Sichtbarkeit, mehr Chancen: Mit Ihrem Google Unternehmensprofil

60 Kuriositäten

WICHTIGE TERMINE

2023

		Baulohn-Seminar Grundlagen Liane Franke
05.10.	09.00 – 16.00 Uhr	Kiel, Haus des Sports
		Mandantenorientierte Kommunikation – Telefon und Empfang Julia Reinhart
05.10.	09.00 – 17.00 Uhr	Kiel, Haus des Sports
07.10.	09.00 – 17.00 Uhr	Neumünster, Kiek in!
		Betriebsprüfung – Rechte und Pflichten Bernd Rätke
06.10.	10.00 – 12.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
		Generative KI in der Steuerberatung / TAX Prompt Engineer Jens Henke
09.10.	09.00 – 12.00 Uhr	**Modul 1 – Generative KI in der Steuerberatung/ Tax Promt Engineer = Grundverständnis** Büro oder Homeoffice, ONLINE
13.10.	09.00 – 12.00 Uhr	**Modul 2 – Generative KI in der Steuerberatung/ Tax Prompt Engineer = Erweiterte Anwendung** Büro oder Homeoffice, ONLINE
		Steuerliche Implikationen von Vermögensverschiebungen bei Gesellschaftern und zwischen Gesellschafter sowie Gesellschaft Matthias Weidmann
09.10.	10.00 – 13.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
		Umsatzsteuer in der Reisebranche Andreas Fietz
10.10.	09.00 – 12.30 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
		Lohnabrechnung im Bauhauptgewerbe 2023 – Grundlagen Volkmar W. Brettmeier
10.10.	09.00 – 13.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
		Lohnabrechnung im Bauhauptgewerbe 2023 – Feinheiten Volkmar W. Brettmeier
11.10.	09.00 – 13.00 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE
		Update Bilanzierung und Unternehmensbesteuerung II: Nachträgliche und außerordentliche Einkünfte? Prof. Dr. Henrik Schneider
11.10.	10.00 – 11.30 Uhr	Büro oder Homeoffice, ONLINE

WICHTIGE TERMINE

11.10.	14.00 – 17.30 Uhr	**Umsatzbesteuerung der juristischen Personen des öffentlichen Rechts – Aktuelle Entwicklungen im Bereich des § 2b UStG und weitere Praxisprobleme** Andreas Fietz Büro oder Homeoffice, ONLINE
12.10.	13.00 – 17.30 Uhr	**Scheidung, Zugewinn und Steuern** Thomas Stein Büro oder Homeoffice, ONLINE
13.10.	09.00 – 13.00 Uhr	**Umsatzsteuer bei Non-Profit-Organisationen (Vereine, Verbände, gGmbH)** Cristian Esteves Gomes Büro oder Homeoffice, ONLINE
16.10.	09.00 – 12.00 Uhr	**Steuerliche Gestaltung von Vermögensübertragungen in der Ehe und danach** Matthias Weidmann Büro oder Homeoffice, ONLINE
ab 16.10.	08.00 – 15.00 Uhr	**Vorbereitungskurs auf die vorgezogene Abschlussprüfung zur/zum Steuerfachangestellte/-n (A3)** Team A 3 Neumünster, Kiek in!
19.10.	10.00 – 12.00 Uhr	**Option zur Körperschaftsbesteuerung von Personengesellschaften nach § 1a KStG** Bernd Rätke Büro oder Homeoffice, ONLINE
23.10.	09.00 – 15.00 Uhr	**Buchführung für Anfänger** Lothar Ruge Neumünster, Kiek in!
23.10.	09.00 – 11.00 Uhr	**Doppelte Haushaltsführung – Voraussetzungen und Abzugsmöglichkeiten** Raphael Schuster Büro oder Homeoffice, ONLINE
23.10.	14.00 – 17.30 Uhr	**Umsatzsteuer im E-Commerce** Andreas Fietz Büro oder Homeoffice, ONLINE
24.10.	14.00 – 17.30 Uhr	**Umsatzsteuer in der Baubranche** Andreas Fietz Büro oder Homeoffice, ONLINE
01.11.	09.00 – 13.00 Uhr	**Aktuelles zur Besteuerung von Investmenterträgen im Privat- und Betriebsvermögen** Hartmut Loy Büro oder Homeoffice, ONLINE

WICHTIGE TERMINE

02.11.	09.00 – 13.00 Uhr	**Bewertung des Grundvermögens mit den Änderungen durch das Jahressteuergesetz 2022** Wilfried Mannek Büro oder Homeoffice, ONLINE
03.11.	09.00 – 13.00 Uhr	**Update 2023: Risikomanagement – Grundfragen der beruflichen Haftung** Inga Willems Neumünster, Altes Stahlwerk
06.11.	13.00 – 16.00 Uhr	**Steuerliche Gestaltungsoptionen i. Z. m. letztwilligen Verfügungen und Vermögensübertragungen zu Lebzeiten** Matthias Weidmann Büro oder Homeoffice, ONLINE
08.11.	09.00 – 13.00 Uhr	**Stiftungen in der Beratungspraxis** Jörg Alvermann Büro oder Homeoffice, ONLINE *Anerkannt als Pflichtfortbildung für den Fachberater für Restrukturierung und Unternehmensplanung (DStV e. V.) mit 3,5 Std.* FACHBERATERIN für Restrukturierung und Unternehmensplanung (DStV e.V.)
08.11.	09.00 – 13.00 Uhr	**Geldwäschegesetz – Rechte und Pflichten für Steuerberater, Pflichten ab 2024** Dr. Peter Talaska Büro oder Homeoffice, ONLINE
09.11.	14.00 – 16.00 Uhr	**Rangrücktritt – Grundlagen, Voraussetzungen und steuerl. Auswirkungen** Bernd Rätke Büro oder Homeoffice, ONLINE
10.11.	08.30 – 13.30 Uhr	**Personengesellschaften** Jens Thomsen Husum, Messe Husum (NCC)
22.09.	09.00 – 12.00 Uhr	**Was ist die (steuer-)optimale Rechtform für die Nachfolge?** Matthias Weidmann Büro oder Homeoffice, ONLINE *Anerkannt als Pflichtfortbildung für den Fachberater für Unternehmensnachfolge (DStV e. V.) mit 1 Std.* FACHBERATER für Unternehmensnachfolge (DStV e.V.)

WICHTIGE TERMINE

16.11.	13.00 – 15.00 Uhr	**Jahrhundertreform „MoPeG“ sorgt für Unsicherheit! – Handeln Sie jetzt, bevor es zu spät ist!** Dirk Krohn Büro oder Homeoffice, ONLINE
2 Termine jeweils 09.00 – 12.15 Uhr 16.11. | 17.11.		**Buchführung in der Pflege und Pflegebuchführungsverordnung** Ursula Becker Büro oder Homeoffice, ONLINE *Anerkannt als Pflichtfortbildung für den Fachberater für das Gesundheitswesen (DStV e. V.) mit 3 Std.* FACHBERATER für das Gesundheitswesen (DStV e.V.)
17.11.	09.00 – 12.30 Uhr	**Aktuelles Praxiswissen für Mitarbeiter/-innen 2023 IV** Michael Seifert Büro oder Homeoffice, ONLINE
20.11.	14.00 – 17.30 Uhr	**Umsatzsteuer in der Immobilienbranche** Fietz Andreas Büro oder Homeoffice, ONLINE
21.11.	10.00 – 11.30 Uhr	**Anzeigepflicht nationaler Steuergestaltungen** Prof. Dr. Henrik Schneider Büro oder Homeoffice, ONLINE
22.11.	09.00 – 17.00 Uhr	**Betriebsveräußerung und Betriebsaufgabe intensiv** Florian Peters Neumünster, Holstenhallen Congress Center (HCC)
28.11. 28.11. 29.11. 30.11.	08.30 – 12.30 Uhr 14.00 – 18.00 Uhr 09.00 – 13.00 Uhr 09.00 – 13.00 Uhr	**Überlegungen zum Jahreswechsel** Torsten Querbach Neumünster, Altes Stahlwerk Elmshorn, EDZ Lübeck, Media Docks Büro oder Homeoffice, ONLINE
28.11.	09.00 – 12.30 Uhr	**Der Kleinunternehmer im Umsatzsteuerrecht** Marco Krappatsch Büro oder Homeoffice, ONLINE
14.11. 28.11. 12.12.	09.00 – 12.00 Uhr 09.00 – 12.00 Uhr 09.00 – 12.00 Uhr	**Saisonkurzarbeitergeld im Baugewerbe** Jan Hendrick Plischke Kiel, Haus des Sports Husum, Messe Husum (NCC) Neumünster, Hotel Prisma

WICHTIGE TERMINE

04.12.	14.00 – 17.30 Uhr	**Umsatzsteuer: Rechnung und Vorsteuerabzug, Rechnungsberichtigung** Andreas Fietz Büro oder Homeoffice, ONLINE
05.12.	14.00 – 17.30 Uhr	**Umsatzsteuer in der KFZ-Branche – insb. Differenzbesteuerung nach § 25a UStG** Andreas Fietz Büro oder Homeoffice, ONLINE

OSIRIS – VOLLAUTOMATISIERTE BELEGTRENNUNG MIT KI

Nie wieder stempeln: OSIRIS trennt Belege für Sie. Einfach Dokumente wie gewohnt mit der scannerbox. digitalisieren und vollautomatisch trennen lassen!
Die Zeitersparnis für Ihre Kanzlei!

Jetzt unverbindlich beraten lassen.

DATEV SOLUTION PARTNER

scannerbox. scan to workflow

OSIRIS.

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

WICHTIGE TERMINE

06.12.	09.00 – 12.30 Uhr	**Umsatzsteuer in Transport, Logistik und Zoll** Andreas Fietz Büro oder Homeoffice, ONLINE
07.12.	09.00 – 12.30 Uhr	**Aktuelles zum Jahreswechsel 2023/2024** Robert Hammerl Büro oder Homeoffice, ONLINE

NEUE MITGLIEDER

ab 1. Juli 2023

Steffen Baade	StB	Flensburg
Mirja Brandt	StBin	Wesselburenerkoog
Philipp Brodersen	StB	Bohmstedt
Janning Vinicio Clausen	StB	Kiel
Stephanie Fasbender	StBin	Rabenholz
Jacqueline Gohr	StBin	Mölln
Jenniffer Hennig	StBin	Hamburg
Anneke Jochims	StBin	Sarzbüttel
Silke Kellner	StBin	Alveslohe
Marian Alexander Klein	StB	Rendsburg
Kirstin Radtke	StBin	Hamburg
Dorothea Rühaak	StBin	Ahrensburg
Axel Stammer	StB	Ahrensbök
Pauline Voss	StBin	Kiel
André Weinert	StB	Flensburg

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

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Aktuelles aus unserem Landesverband und den Bezirksstellen

*Kieler-Woche-Fahrt der Gruppe „Junge Steuerberater*innen im Norden“*

An Deck der „MS Stadt Kiel“ genossen alle Gäste einen wunderbaren Ausblick auf die Kieler Woche.

Am 22.06.2023 hieß es wieder „Leinen los“ und Kurs Richtung „Kieler Woche“. Bei bestem Wetter starteten wir mit der freundlichen Unterstützung des Verbandes, der DATEV eG und den ehrenamtlichen Mitarbeitern des Fördervereins der „MS Stadt Kiel“ zur Kieler-Woche-Fahrt. Sonne satt und eine herrliche Brise begleiteten die Fahrt. Wer für das wunderbare Wetter verantwortlich war, konnte nicht abschließend geklärt werden.

Jan Schulz als schleswig-holsteinischer Vize-Präsident und der Vizepräsident des Hamburger Verbandes, Christian Ladehoff, das DATEV-Vorstandsmitglied Prof. Dr. Peter Krug und die Niederlassungsleiterin der DATEV eG für Kiel und Hamburg, Lisa Schleu, konnten etwa 50 junge Steuerberaterinnen und Steuerberater aus den Verbänden Hamburg und Schleswig-Holstein begrüßen – darunter auch viele neu bestellte Kolleginnen und Kollegen, was die Veranstalter besonders freute.

Nach der Begrüßung konnte der Vortrag beginnen. Der Referent Stefan Wunram (DATEV eG) trug passend zum maritimen Ambiente zum Thema „Steuerberatung in stürmischen Zeiten“ vor. Es war wieder einmal ein interessanter und kurzweiliger Vortrag, der zum Nachdenken anregte. ▶

Dann verließ das traditionsreiche Schiff seinen Liegeplatz und nahm Kurs auf den Falckensteiner Leuchtturm. Die Gäste durften sich derweil die Zeit am Buffet vertreiben oder bei einem kühlen Getränk die Sonne auf dem Deck genießen. Spätestens jedoch nach dem Essen zog es alle hinaus auf das Deck in die Sonne. Dort ergaben sich bei bestem Wetter und bei leckeren Getränken tolle Gespräche.

Schön war es auch, die Kieler Woche einmal von der Wasserseite zu erleben. Gegen 21.30 Uhr ging es dann zurück an den Anleger. Wie im letzten Jahr zog es einige Teilnehmer/-innen noch zu einem abschließenden Bummel über die Kieler Woche.
Ein toller Abend an Bord eines Kulturdenkmals mit netten Kolleginnen und Kollegen neigte sich dem Ende zu.

Ein großer Dank gilt dem Verband, der DATEV eG und den Mitgliedern des Fördervereins der „MS Stadt Kiel“, die uns diesen Abend erneut ermöglichten.

Dr. Yvonne Kellersohn, Prof. Dr. Peter Krug, Jenny Hennig, Christian Ladehoff und Lisa Schleu (v.l.)

Ein Dankeschön auch an die Kolleginnen und Kollegen aus dem benachbarten Hamburger Verband, die sich aufgemacht haben, um mit uns gemeinsam den Abend zu verbringen.

Jan Schulz

In guten Händen

Die DStV-Praxenbörse bietet Unterstützung

Mit der DStV-Praxenbörse bieten die Steuerberaterverbände ihren Mitgliedern tatkräftige Unterstützung beim Verkauf der eigenen Kanzlei oder dem Kauf einer Praxis. Neben der Vermittlung von Anbietern und Interessenten finden sich hier viele Informationen, nützliche Statistiken und Tipps zu Themen der Kanzleinachfolge. Denn trotz aller Erfahrung der Berufsangehörigen in steuerlichen und betriebswirtschaftlichen Fragen erfolgt ein Verkauf der eigenen Kanzlei oder der Kauf einer Praxis in der Regel nur einmal und gehört sicherlich zu den schwierigsten Aufgaben im Verlauf der eigenen beruflichen Tätigkeit.

Kostenlose Plattform für Mitglieder

Im Gegensatz zu Plattformen der meisten kommerziellen Anbieter sind Eintrag und Recherche in der DStV-Praxenbörse für Verbandsmitglieder kostenfrei. Die Inserate werden vollständig anonym behandelt, die Interessenten nehmen über ein Online-Formular Kontakt auf.

Darüber hinaus bieten die DStV-Mitgliedsverbände für ihre Mitglieder als besondere Serviceleistung spezielle Gesprächspartner für individuelle Fragen. In wenigen einfachen Schritten kann ein Eintrag erstellt und individuell bearbeitet werden.

Informieren Sie sich und besuchen Sie das Internetportal der DStV-Praxenbörse unter www.dstv-praxenboerse.de.

PRAXENBÖRSE
Deutscher Steuerberaterverband e.V.

Mitgliederversammlungen von DStV und DStI zu Gast in Schleswig-Holstein

Die Delegierten Jan Schulz, Christian Kaufmann, Petra Kayser, Lars-Michael Lanbin, Rainer Martens, Dr. Yvonne Kellersohn (v.l.) gemeinsam mit dem DStV-Präsidenten Torsten Lüth (Mitte)

Der Steuerberaterverband Schleswig-Holstein freute sich ganz besonders, in diesem Jahr Gastgeber der alljährigen Mitgliederversammlungen des Deutschen Steuerberaterverbands e.V. (DStV) und des Deutschen Steuerberaterinstituts e.V. (DStI) zu sein. Vom 15.06. bis 17.06.2023 durften wir ca. 90 Delegierte aus dem ganzen Bundesgebiet im echten Norden begrüßen. Auf der Agenda standen insbesondere die Tätigkeitsberichte des Präsidenten und der Vizepräsidenten sowie die Berichte der Ausschuss- und Arbeitskreisvorsitzenden.
Wie bereits vor 15 Jahren richtete unser Verband die Versammlung auf einer Fahrt der Color Line nach Oslo aus. Alle Teilnehmer/-innen waren von dieser Idee begeistert. Das Wetter zeigte sich ebenfalls von seiner besten Seite, und so konnten alle Gäste in den Pausen und am Abend bei interessanten Gesprächen an Deck das Meer und die Aussicht genießen.

DStV-Präsident Lüth hob in seiner Rede das besondere Engagement des Berufsstandes in der Corona-Pandemie hervor. Auch der DStV habe sich in der Krise intensiv in verschiedenen Gremien und Gesprächen eingebracht und für den Berufsstand starkgemacht. Dabei seien die intensiven Kontakte zum Bundesministerium der Finanzen (BMF), zum Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) und zum Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) unerlässlich, die es dem DStV ermöglichen, auf Bundesebene zu agieren.

Sodann ging er auf die Herausforderungen der kommenden Jahre ein. Es werde neben der Arbeit auf Bundesebene in Zukunft noch wichtiger, die Arbeit auf europäischer Ebene zu intensivieren, neue Kontakte zu knüpfen und bestehende Kontakte zu pflegen. Für den Verband Schleswig-Holstein nahmen Lars-Michael Lanbin, Petra Kayser, Jan Schulz, Christian Kaufmann, Rainer Martens und Dr. Yvonne Kellersohn an der Mitgliederversammlung teil.

Vizepräsident Jan Schulz, Geschäftsführerin Dr. Yvonne Kellersohn und Vizepräsident Christian Kaufmann beim Empfang der Gäste auf der Color Line

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Der Berufsstand präsentiert sich auf zwei Berufsmessen in Flensburg

Joshua Anderson, Stephan Hübscher, Christian Fischer (v.l.)

Seit Jahren begleitet unseren Berufsstand als ein zentrales Thema der Fachkräftemangel. Um diesem Kernproblem entgegenzuwirken, besucht der Verband regelmäßig Berufsmessen an Schulen. So war auch der Kontakt zur Kurt-Tucholsky-Schule in Flensburg zustande gekommen: Einem Zeitungsbericht im Juni 2022 war entnommen worden, dass Schulabsolventen noch ohne Ausbildungsplatz waren. In der Folge waren die Mitglieder der Bezirksstelle Flensburg über das Bestreben der Schule informiert worden; suchende Kanzleien erhielten eine Kontaktadresse vonseiten der Schule.

Am 15. Mai 2023 waren wir Flensburger zur Berufsmesse der Schule – „Kurts Last-Minute Jobmesse“ – eingeladen. In der Zeit von 08.30 – 12.30 Uhr waren wir mit insgesamt fünf Personen auf der Messe vertreten.

Die einzelnen Aussteller der Messe befanden sich in getrennten Klassenräumen. In 25-minütigen Durchgängen stellten wir mit Berufsträgern und Mitarbeitenden unseren Ausbildungsberuf vor.

Vielen Dank dem Kollegen Christian Fischer und Joshua Anderson aus dem Hause BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sowie dem Kollegen Philip Hofeditz von der Burgenta Steuerberatungsgesellschaft mbB und Barbro Petersen von Dan TaxLegal GmbH für die Teilnahme!

Stephan Hübscher, Babro Petersen, Philip Hofeditz (v.l.)

Ralf Isaack, Stephan Hübscher, Sebastian Gehrke (v.l.)

Die zweite Berufsmesse fand am 29.06.2023 erstmals in der Agentur für Arbeit in Flensburg statt. Zu dieser Messe wurden wir als Bezirksstelle Flensburg des Steuerberaterverbandes eingeladen. Die Veranstaltung wurde beworben als „Karrierestart für Kurzentschlossene“ – Chancen für Ausbildungssuchende, Fach- und Hilfskräfte. Die Einladung erfolgte vonseiten des Arbeitgeber-Services der Bundesagentur für Arbeit in Flensburg. Die Messe war von 12.00 bis16.00 Uhr angesetzt. Auf entsprechende Nachfrage bei dem Veranstalter erhielten wir die Information, dass bei der letzten entsprechenden Messe im März 2023 ca. 200 Teilnehmer anwesend waren. Dies klang sehr interessant und die Teilnahme wurde organisiert.

Der Messestand konnte aus Sicht des Autors dieses Artikels außerordentlich gut platziert werden. Er befand sich direkt im Eingangsbereich der Agentur für Arbeit. Die Besetzung des Standes erfolgte von unserer Seite in zwei Schichten durch den Kollegen André Weinert sowie die Auszubildende Alisa Obermeier (BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft) sowie durch den Kollegen Ralf Isaack und den Steuerfachangestellten Sebastian Gehrke (Starke & Partner Wirtschaftsprüfer – Steuerberater – Rechtsanwälte).

Den Teilnehmenden an den beiden Messen danken wir vielmals für das Engagement!

Stephan Hübscher – Flensburg und Sörup

Stephan Hübscher, Alisa Obermeier, André Weinert (v.l.)

ADDISON OneClick

Das digitale Mandatenportal

- vereinfachte Zusammenarbeit mit Ihrer Mandantschaft
- zahlreiche Schnittstellen zu Drittanbietern
- digitaler Belegworkflow u.v.m.

Interessiert?

Jetzt QR-Code scannen und mehr erfahren.
Oder Sie besuchen uns auf:
www.wolterskluwer.de

Wolters Kluwer

Kostenloses Info-Webinar zum FARC-Online-Lehrgang – Prüfungsvorbereitung

Alle Details zum Ablauf des Lehrgangs erfahren Sie direkt von unseren Referenten.

Foto: Adobe Stock | © Drobot Dean

Der Bedarf an betriebswirtschaftlicher Beratung durch Steuerkanzleien ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen, da Mandanten beispielsweise Beratungen im Unternehmens-Controlling oder in der Unternehmensnachfolge benötigen. Steuerberater sind dabei auf speziell fortgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Fachgebiet angewiesen, die Beratungsvorgänge vor- und nachbereiten. Der Fachassistent Rechnungswesen und Controlling bietet eine attraktive Aufstiegschance im Zuge der betriebswirtschaftlichen Beratung und stellt eine fundierte Grundlage für die Weiterbildung zum Fachwirt dar.

Der Online-Lehrgang von TeleTax bereitet Sie umfassend auf die Fachassistentenprüfung vor. Er ist an diejenigen gerichtet, die im Wesentlichen zu Hause lernen möchten oder zeitlich und räumlich volle Flexibilität benötigen. Deswegen ist der Lehrgang sowohl im Live-Format als auch als Aufzeichnung zugänglich.

Was die wichtigsten Schritte in der Vorbereitung auf den Fachassistent Rechnungswesen und Controlling sind, erfahren Interessenten bei einem kostenlosen Info-Webinar am 23. November 2023 von 13.00 – 13.30 Uhr. Mit dabei sind unsere Referenten des Lehrgangs:

- Frau Dipl. oec. Heike Lindner-Hermelink
- StB Dipl.-Kfm. Reno Brosius

Sie werden Ihnen einen genauen Einblick in die Seminarinhalte und den Ablauf des Lehrgangs geben. Außerdem erfahren Sie alles Wissenswerte zum didaktischen Konzept. Und natürlich werden alle offenen Fragen der Teilnehmenden beantwortet.

Die Anmeldung ist ganz einfach: Interessenten können sich unter diesem Link: https://bit.ly/46OuZWv für die Online-Infoveranstaltung registrieren.
Nach der Registrierung bekommen sie rechtzeitig vor dem Termin die Zugangsdaten per E-Mail. Die Teilnahme ist kostenlos, anonym und kurzfristig mit einem Mausklick möglich.

Jetzt zum kostenlosen Info-Webinar anmelden:

Tele tax

Fachassistent/-in Rechnungswesen & Controlling

Spezialisten an der Seite der Steuerberater

DER BUNDESWEITE ONLINE-LEHRGANG!

Warum FARC?

Qualifizieren Sie sich durch den Abschluss zum Fachassistent Rechnungswesen und Controlling (FARC) als Spezialist im betriebswirtschaftlichen Bereich. Nutzen Sie die dadurch entstandenen exzellenten Aufstiegschancen an der Seite der StB.

Wichtig: Prüfungsleistungen aus dem FARC können Sie sich seit 2023 auch für den Abschluss Steuerfachwirt anrechnen lassen: die perfekte Grundlage auf dem Weg zum Fachwirt.

Schwerpunkte der Fortbildung

- Buchführung
- Controlling
- Kosten- und Leistungsrechnung
- Bilanzierung
- Jahresabschluss

Die verständlichen Grundlagen der Jahresabschlusserstellung mit Kenntnis **HGB** und **EStG** sind für die Fachwirt-Weiterbildung gelegt.

An wen richtet sich der FARC?

Für die Prüfung zum FARC sind zugelassen:

Steuerfachangestellte
2 Jahre Praxis bei StB

Hochschulabsolventen
3 J. Studium + 2 J. Praxis bei StB

Kaufmännische Asb.
4 J. Praxis, davon 3 bei StB

Ohne gleichwertige Asb.
6 Jahre Praxis, davon 5 bei StB

Der Lehrgang findet vom 15. Januar bis 04. Oktober 2024 statt.

Der Lehrgang umfasst:

- ca. 200 Stunden á 45 Minuten
- Probeklausuren
- Klausurbesprechungen

Im Lehrgang sind zusätzlich enthalten:

- Probeklausuren mit individueller Korrektur und Nachbesprechung
- Unterrichts- und Begleitmaterialien online

Seminargebühr:
€ 1.950,00 USt-befreit

Jetzt Teilnahme sichern

teletax.de/produkt/FA-RC

Kooperation mit den dt. Steuerberaterverbänden und dem DStV e.V.

Ein Konzept mit Zukunft?

Der Kanzleiwert als wesentlicher Bestandteil der Altersvorsorge

Die Frage aus der Überschrift kann auch noch kritischer formuliert werden – sind Steuerberatungskanzleien heute noch etwas wert? Bisher ist die spätere Realisation eines immateriellen Kanzleiwerts etwas, von dem jeder selbstständige Steuerberater nahezu zweifelsfrei ausgehen konnte. Ist dies noch realistisch?

Stefan Dreßler

Woher kommen die Zweifel? Noch immer ist dieser spannende Beruf ein wichtiger Teil unseres Rechtssystems. Durch die Bemühungen der Bundessteuerberaterkammer und des DStV wurden Steuerberater sogar per gesetzlicher Definition als unabhängiges Organ der Steuerrechtspflege offiziell aufgewertet.[1]

Der Druck kommt von zwei Seiten

Allerdings stehen Kanzleien derzeit vor allem stark unter Druck. Die Digitalisierung und zunehmende Compliance-Anforderungen setzen enger werdende Rahmenbedingungen für die Berufsausübung. Dies wird in Zukunft unmittelbare Auswirkungen auf die Leistungserbringung haben – denkt man nur an die bereits im Koalitionsvertrag verankerte Bestrebung zur Einführung eines Umsatzsteuer-Clearing-Systems.

Auf der anderen Seite fehlt den meisten Kanzleien heute Personal, um die angefragten und teilweise bereits zugesagten Leistungen anbieten zu können. Bei der IFO-Konjunkturumfrage aus dem Januar 2023 haben insgesamt 75,20 % der Kanzleien angegeben, offene Stellen nicht nachbesetzen zu können. Dies hat zur Folge, dass insgesamt weniger Arbeit erledigt werden kann, teilweise geht der entstehende Zeitdruck auch zulasten der Qualität, Haftungsrisiken erhöhen sich.

Dabei ist die heutige Situation nicht überraschend entstanden.

Bereits seit einigen Jahren steckt die Steuerberatungsbranche in einem massiven Strukturwandel. Die Bundessteuerberaterkammer hat schon im Jahr 2013 mit dem Thesenpapier „Steuerberatung 2020“[2] auf die wesentlichen Veränderungen aufmerksam gemacht und den Kanzleien Impulse gegeben, nachhaltig erfolgreich zu sein.

Auswirkungen auf den Kanzleiwert

Um die Auswirkungen auf den Kanzleiwert zu beurteilen, braucht es zunächst einen Blick auf die Art, wie Kanzleien bewertet werden. Nach der einschlägigen Fachliteratur sind Ertragswertbewertungen allgemein anerkannte Bewertungsmethoden, der maßgebliche Standard für die Ermittlung objektivierter Unternehmenswerte ist der IDW S1[3]. Die Bundessteuerberaterkammer verweist in ihrer Arbeitshilfe zur Ermittlung von Kanzleiwerten[4] ebenfalls auf diesen Standard. Grundsätzlich erfolgt die Berechnung des Unternehmenswertes dabei als Zukunftserfolgswert. Was theoretisch richtig ist und von professionellen Kanzleibewertern gemacht wird, hat sich in der Praxis bisher nicht durchgesetzt. Einfache

1 *Gesetz zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften, BGBl 2019 I Nr. 48*

2 *Quelle: www.bstbk.de*

3 *IDW S 1 i. d. F. 2008 Grundsätze zur Durchführung von Unternehmensbewertungen, Institut der Wirtschafisprüfer e. V., Düsseldorf*

4 *Hinweise der Bundessteuerberaterkammer für die Ermittlung des Wertes einer Steuerberaterpraxis, Präsidium der Bundessteuerberaterkammer am 06.03.2017*

Foto: Adobe Stock | © MQ-Illustrations

Multiplikatorverfahren dienen in der Theorie eigentlich nur dazu, mittels qualifizierter Verfahren ermittelte Werte zu verifizieren, Plausibilitätsbetrachtungen anzustellen oder eine grobe Idee über den möglichen Wert zu entwickeln. Die Praxis verwendete sie jedoch überwiegend als alleiniges Bewertungsverfahren. Gebräuchlich sind Umsatzmultiplikatoren, bei denen lange eine Bandbreite zwischen einem Faktor von 0,8–1,2 bezogen auf den nachhaltigen vorhandenen Umsatz als angemessen angesehen wurde.

> **Um die Auswirkungen auf den Kanzleiwert zu beurteilen, braucht es zunächst einen Blick auf die Art, wie Kanzleien bewertet werden. Nach der einschlägigen Fachliteratur sind Ertragswertbewertungen allgemein anerkannte Bewertungsmethoden, der maßgebliche Standard für die Ermittlung objektivierter Unternehmenswerte ist der IDW S1**

Damit war der nachhaltig vorhandene Mandantenstamm der wertbestimmende Faktor schlechthin. Bereinigungen erfolgten im Wesentlichen in Bezug auf die höchstpersönlichen Umsätze der Verkäufer wie z. B. Autoren- oder Dozententätigkeiten, aber auch auf Einmalberatungs- und Deklarationsprojekte wie Übergaben, Betriebsprüfungen oder Erbschaftsteuererklärungen. Im Grunde wurde somit Umsatzpotenzial transferiert – etwas weniger theoretisch gesagt: Mandanten wurden verkauft.

Mandanten? Wer kauft denn heute noch Mandanten?

Als im Jahre 1994 das Werbeverbot für Steuerberater aufgehoben wurde[5], hatten alle Marketingaktivitäten ein klares Ziel: die Gewinnung von neuen Mandanten. Noch heute zeugen unzählige Internetauftritte von Steuerberatern davon, in dem der Dienstleistungskatalog einen großen Raum in der Außendarstellung einnimmt und die Belange der (potenziellen) ►

5 *Leitfaden externe Kommunikation der Bundessteuerberaterkammer*

Kunden wie die Erreichbarkeit oder die Parkplatzsituation in den Vordergrund gestellt worden sind. Dabei hat die Situation sich komplett geändert. Wöchentlich melden sich potenzielle Mandanten auf der Suche nach einem Steuerberater. Da in vielen Kanzleien jedoch ein kategorischer Annahmestopp herrscht, ist diese Suche meist zeitraubend und oft erfolglos.

Die Realität ist, dass bereits heute zahlreiche Kanzleien als nicht veräußerbar gelten. Bei allen Bewertungskonzepten bleibt ja doch eines gemeinsam – findet sich kein Käufer, dem die Kanzlei etwas wert ist, dann hat die Kanzlei offensichtlich keinen (Markt-)Wert. Die Folge ist, dass die Kanzleien einfach schließen oder sich für eine Vergütung des Substanzwerts einer größeren Einheit anschließen.

Die gute Nachricht – das muss nicht so sein

Jetzt den Schluss zu ziehen, dass Kanzleien per se keinen Wert mehr haben, wäre aber falsch. Jedoch ist dieser nicht automatisch durch den Umsatz bestimmt. Weitere Faktoren sind wichtig – vielleicht sogar wichtiger. Mit ein paar Fragen im Sinne eines Quickchecks kann man Wertpotenzial und notwendige Handlungsfelder erkennen:

- **In welchen Leistungsbereichen gibt es Umsatzpotenzial in der Kanzlei?**
  Tätigkeiten, die auch in Zukunft mit großer Wahrscheinlich unter den Bereich der geschützten Vorbehaltsaufgaben fallen, dürften auch weiterhin werterhöhend ins Gewicht fallen, ebenso wie ein nennenswerter Anteil an gesondert abgerechneten Beratungsleistungen. Reine Deklarations- und Routinetätigkeiten werden bedingt durch Automation und Digitalisierung in Zukunft wohl weiter unter Druck geraten.

- **Wie ist die Kostenstruktur der Kanzlei?**
  Die gängigen Benchmarks zu Renditekennzahlen und Kostenstrukturen geben einen guten Hinweis auf die Ertragskraft der Kanzlei.[6]

- **Wie angespannt ist die (zukünftige) Personalsituation?**
  Wie oben dargestellt sind die akquirierbaren Mandantenaufträge derzeit nicht der bestimmende Faktor beim Thema Umsatz. Viel wichtiger ist, wie viel Umsatz die Kanzlei mit den (zukünftig) vorhandenen Kapazitäten erwirtschaften kann. Dabei sollte man die Mitarbeiterstruktur im Sinne einer Kompetenzmatrix anhand der Leistungsbereiche der Kanzlei untersuchen, in welchem Bereich wie viel Kapazität vorhanden ist. Dadurch lässt sich der erwirtschaftbare Umsatz gut prognostizieren. Wenn diese Matrix noch um die bekannten Veränderungen z. B. aufgrund von Renteneintritten in Zukunft ergänzt wird, kann der nachhaltig zu erwirtschaftende Umsatz ermittelt werden.

- **Verfügt die Kanzlei über die zukünftig notwendigen Kompetenzen?**
  Auch wenn KI-Tools wie ChatGPT und Automationsmöglichkeiten über Schnittstellen Routinetätigkeiten übernehmen werden, bleibt auch zukünftig Bedarf an hoch qualifizierten Fachkräften. Die Mitarbeitermatrix kann um Spezialwissen und Kompetenzen erweitert werden. Beispiele sind unter anderem der FAIT[7], Fachwirte oder andere Fortbildungen mit auch in Zukunft benötigtem Spezialwissen.

Verlieren Sie nicht den Mut

Kanzleien können auch heute noch einen Wert haben – aber nicht mehr einfach aus dem Umsatz der vorhandenen Mandanten heraus. Typische A-Mandanten müssen längst noch nicht hausieren gehen, um Steuerberater zu finden, sondern sind auch zukünftig begehrte Akquiseobjekte. Kanzlei-Inhaber sollten demnach tiefer gehen und den eigenen Kanzleiwert als Mess- und Steuerungsgröße nutzen, um einen Wert für einen zukünftigen Verkauf zu schaffen und zu halten. Dabei geht es viel mehr als um ein „Aufhübschen der Braut“, es geht um einen nachhaltigen Ansatz zum Überleben und zum nachhaltigen Erfolg. ■

Stefan Dreßler, Wirtschaftsprüfer, LSWB-Vorstand und Vorsitzender Ausschuss Betriebswirtschaft
Quelle: LSWB-Magazin 3/2023

6 *Vgl. STAX 2018, Statistisches Berichtssystem für Steuerberater, Bundessteuerberaterkammer, Berlin 2019*

7 *Fachassistent Digitalisierung und IT-Prozesse*

Kanzleivermittlung

Realismus beim Kanzleiverkauf

Bereits im Jahr 2016 sagte Wolfgang Wehmeier, profunder Kenner des Kanzleimarktes sowie der Wertermittlung von Steuerberaterkanzleien, in einem Interview im LSWB-Magazin: „Ich beobachte unbeirrbares Festhalten am immer noch verbreiteten Irrglauben ‚Meine Kanzlei – meine Altersversorgung‘“ (LSWB-Magazin 1/2016, Seite 10).

Wolfgang Zeiß

Diese Aussage ist mehr denn je gültig. Trotzdem können auch heute noch gute Preise erzielt werden. Die Umstände des Einzelfalls sind entscheidend.

Zur Marktsituation: Laut Berufsstatistik der Bundessteuerberaterkammer 2021 (Stand 01.01.2022) ist die Quote der selbstständigen Steuerberaterinnen und Steuerberater erneut leicht rückläufig und die Quote der angestellten Berufsangehörigen steigt weiter an.

Die Anzahl der Steuerkanzleien in Deutschland liegt bei ca. 54.000, davon sind knapp 70 % Einzelkanzleien. Geschätzt werden etwa 10 % der kleinen und mittleren Kanzleien (Umsatz < 1 Millionen Euro) in den nächsten fünf Jahren aus diversen Gründen vom Markt verschwinden. Alter, mangelhafte Digitalisierung, fehlendes Personal, Scheu vor notwendigen Investitionen sind die wesentlichen Gründe. Die verbleibenden Kanzleien stehen dem Markt als potenzielle Kaufobjekte zur Verfügung.

Steuerberaterkanzleien haben heute keinen Neugeschäftsbedarf, das fundamentale Problem ist die Beschaffung von qualifizierten Mitarbeitern. Inzwischen werden Kanzleien ausschließlich zu dem Zweck gekauft, um den Mitarbeitern in größeren Einheiten eine deutlich bessere Personalentwicklungsperspektive zu bieten. Regionale Standortleitungen, Aufbau einer zweiten Führungsebene, Aufstieg in die Partnerebene oder Übernahme von Führungsaufgaben seien hier nur als Beispiele erwähnt. Seit Jahren werben die RS-Gruppe und andere Beratungsunternehmen für eine nachhaltige und professionelle Personalarbeit in den Kanzleien. Heute gilt es den Mangel optimal zu verwalten und digitale Strategien zu entwickeln, um mit weniger Arbeitskräften deutlich mehr Arbeit zu bewältigen.

Diese Situation hat natürlich enorme Auswirkungen auf den Markt der Kanzleivermittlung. Gängige Bewertungsgrößen, die auf Umsätzen bzw. Ertragswerten beruhen, dienen sicher immer noch als Basisbetrachtung. Faktisch sieht es aber heute so aus, dass eine Kanzlei mit z. B. 500.000 Euro Umsatz und acht Mitarbeitern (vier Vollzeit und vier Teilzeit) je nach Struktur, ►

Lage und strategischer Ausrichtung sowohl unverkäuflich sein kann als auch mit einem Faktor von 1,0 verkauft wird.

Was sind die wesentlichen Elemente für eine erfolgreiche Vermarktung?

1. Honorarstruktur

Aufteilung der Umsätze auf die Kernfelder Abschluss, Finanz- und Lohnbuchhaltung, Erklärung und Beratung. Dabei kommt insbesondere dem Geschäftsfeld der proaktiven Unternehmensberatung eine immer bedeutendere Rolle zu.

In der Beratung kommen die Kernkompetenzen des Steuerberaters in Verbindung mit dem beratenden Rechtsanwalt besonders zum Tragen. Die permanente unterjährige Begleitung hat die nur einmal jährlich stattfindende Abschlussbesprechung in ihrer Bedeutung längst überholt. Hier liegen für mittlere und größere Kanzleien im gewerblichen und industriellen Geschäft noch erhebliche Potenziale für unternehmerisch denkende Berufsträger. Investoren suchen häufig spezialisierte und leistungsfähige Kanzleien, die die gesamten M&A-Prozesse aus einer Hand begleiten. Vielfach wird von riskanten und sich nicht wiederholenden Projektgeschäften gesprochen. Wir können nur das Gegenteil bestätigen. Kanzleien mit einem erheblichen Anteil am Beratungsgeschäft erzielen deutlich höhere Preise.

2. Mandantenstruktur

Eine aussagekräftige Mandantenliste ist wesentlicher Bestandteil eines jeden Verkaufsgespräches. Stichwortartig seien hier nur die wesentlichen Inhalte aufgeführt: Einteilung in A-, B- und C- Mandate. Gliederung nach Branche, Gesellschaftsform, Honorar pro Auftrag, Gesamthonorar, Digitalisierungsgrad, Alter etc.

3. Personalbestandsanalyse

Ein Punkt, der immer mehr an Bedeutung gewinnt. Es gibt sogar inzwischen Käufer, die Kanzleien nur wegen der Belegschaft erwerben. Eine qualifizierte Analyse der Belegschaft enthält neben dem Lebens- und Dienstalter den Aus- und Weiterbildungsstand, die betriebswirtschaftlichen Rahmendaten und sonstige vertragliche Bedingungen bzgl. Arbeitszeit und evtl. vereinbarter individueller Regelungen (z. B. Dienstwagen, Altersversorgung, Bonusregelungen).

4. Digitalisierungsgrad/Prozessmanagement

Ohne aktuelle Digitalisierung und Prozessoptimierung, die von der gesamten Belegschaft beherrscht werden, besteht so gut wie keine Marktchance. Dabei ist auch von Bedeutung, inwieweit die Möglichkeiten der eingesetzten Software genutzt werden.

5. Strategie/Marktauftritt

Jede Kanzlei sollte heute eine Unternehmensstrategie haben und die Frage beantworten können, mit welchen Alleinstellungsmerkmalen sie für welche Mandanten in welcher Region erster Ansprechpartner sein will. Ein dementsprechendes Marketingkonzept spiegelt sich in der Webseite wider.

6. Zukunft des Altinhabers

Ein häufig gar nicht oder zu spät diskutierter Punkt ist die Frage, welche Rolle der Altinhaber nach Kaufabschluss spielen soll. Je nach Situation kann diese Frage für den Kaufpreis von erheblicher Relevanz sein. Voraussetzung ist, dass sich diese Person rechtzeitig Klarheit darüber verschafft, welche Funktion sie überhaupt bereit ist einzunehmen.

7. Kaufpreis

Bevor eine Kanzlei an den Markt gebracht wird, sollte sich der Inhaber sehr genau informieren oder beraten lassen, wie der aktuelle Marktwert einzuschätzen ist.

8. Betriebswirtschaftliche Kenndaten

Eine übersichtliche Aufbereitung der wichtigsten Daten der letzten drei Jahre (Abschlüsse/Erklärungen) erleichtert es den Interessenten, einen schnellen Überblick zu erhalten.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich der Markt erheblich verändert hat und die jeweilige Individualsituation von großer Bedeutung für einen erfolgreichen Verkauf ist. Eine normale Kanzlei ist mit Sicherheit keine Garantie mehr für eine auskömmliche Altersversorgung. Andererseits können gut geführte Kanzleien auf dem Markt immer noch

STEUERBERATERVERBAND SCHLESWIG-HOLSTEIN
SCHWERPUNKT: KANZLEINACHFOLGE

erhebliche Preise erzielen. Je besser insbesondere die Personalarbeit und damit die Qualifikation der Mannschaft, der Digitalisierungsgrad und die strategische Ausrichtung der Kanzlei sind, umso höhere Marktwerte sind zu erzielen. Die rechtzeitige Einschaltung eines erfahrenen Vermittlers ist bei der komplexen Marktsituation unbedingt zu empfehlen.

Wolfgang Zeiß, RS-Gruppe Kanzlei- und Personalberatung GbR
Quelle: LSWB-Magazin 3/2023

SELBST TESTEN – BESSER BERATEN.

Das digitale Fahrtenbuch von VIMCAR.

Als Steuerberater testen Sie das digitale Fahrtenbuch ohne Kosten. Jetzt Vorteile kennenlernen und Ihre Mandanten besser beraten:

- VIMCAR Kunden sparen durchschnittlich **2.758 €** – jedes Jahr.
- Für Sie und Ihre Mandanten **Sonderkonditionen.**
- **Finanzamtkonformes** Fahrtenbuchführen leicht gemacht.

DATEV Marktplatz PREMIUM PARTNER
DEUTSCHER STEUERBERATER-VERBAND e.V.

030 555 732 980
steuerberater@vimcar.com

Jetzt Test-Fahrtenbuch bestellen.
https://vimcar.de/testgeraet-bestellen

Kanzlei verkauft – Vertrag unterschrieben?

Alles im Lot? Mitnichten!

Julia Kunz und Cordula Flemke

Vielleicht gehen Sie in dieser Phase Ihres Lebens mit einem lachenden und einem weinenden Auge durch Ihre Kanzlei: Es ist vollbracht – ein erfolgreiches Leben als Kanzlei-Inhaber liegt hinter Ihnen. Jetzt ist es an der Zeit, den Abschied einzuleiten und die Früchte des Erfolgs tatsächlich zu genießen.

Sie gehen davon aus, dass die neue Kanzleileitung Ihr Werk in Ihrem Sinne weiterführt, Ihre Mitarbeiter übernimmt und zu ihnen ein genauso gutes Verhältnis pflegen wird, wie Sie es taten. Das ist für Sie das Mindeste, was Sie für Ihr Team tun können. Alles gut also, wie man heute zu sagen pflegt?

Seltsam nur, dass die Begeisterung bei den Mitarbeitern nicht sonderlich groß ist und Sie davon ausgehen, dass es vielleicht mit Ihrem Ausscheiden zu tun hat.

Was hier durchaus passieren kann:

Die Stimmung ist irgendwie gedrückt, es wird mehr gemauschelt und Sie können diese Haltung nicht richtig nachvollziehen, denn Sie handeln ja mit der Suche nach einem geeigneten Nachfolger ganz im Sinne Ihres Teams.

In dieser Phase sind folgende Überlegungen wichtig:

1 Denken Sie daran, dass Mitarbeiter sich schon lange vor dem Verkauf Gedanken machen, was wohl werden wird, wenn Sie sich zurückziehen wollen, insbesondere wenn Sie bereits das übliche Rentenalter erreicht haben oder davorstehen. Auch wenn es vor Ihnen nicht offen angesprochen wird.

Foto: Adobe Stock | © WavebreakMediaMicro

2 Meist gibt es Spekulationen darüber, ob jemand aus den eigenen Reihen in Ihre Fußstapfen treten könnte. Gibt es verstärkt Gespräche mit den engsten Vertrauten? Häufen sich die Einzeltermine? Ändert sich das Verhalten von diesen Kollegen etc.? Auch darauf wird geachtet.

3 Mitarbeiter, die schon vermuten, dass es einen Wechsel geben oder die Kanzlei aufgelöst wird, fangen an, die Fühler auszustrecken und sich vorsichtshalber auf dem Markt umzusehen. Mitarbeiter, die selbst vor dem Berufsende stehen, rechnen sich aus, wie lange sie noch aktiv sein wollen und ob es für sie eine Perspektive gibt.

4 Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern. Ob Sie es wollen oder nicht: Irgendwann kommen Gerüchte über den Kanzleiverkauf auf, über den möglichen Käufer, Zeitpunkt etc. Der Flurfunk wird blühen, das können Sie gar nicht vermeiden.

5 Hier hilft nur die Flucht nach vorn: Kommunizieren Sie offen mit Ihrem Team. Geben Sie stets zum frühestmöglichen Zeitpunkt Ihre Absichten weiter. Sprechen Sie über Informationen, die schon für die Öffentlichkeit und Mandanten gedacht sind. Versuchen Sie so, möglichen Gerüchten den Nährboden zu entziehen. Seien Sie ehrlich und erklären Sie bei Fragen, die Sie noch nicht beantworten möchten, genau das. Treten Sie falschen Gerüchten entgegen. In dieser Zeit ist es extrem wichtig, regelmäßige – auch kurze – Teammeetings abzuhalten, in denen Ihre Mitarbeiter die neuesten Informationen bekommen und Fragen stellen bzw. Befürchtungen loswerden können.

6 Achten Sie auf das Sender-Empfänger-Dilemma. Nicht alles, was Sie sagen, kommt so an, wie Sie es meinen. Bleiben Sie auch auf informellem Weg in Kontakt mit Ihren Mitarbeitern. Sprechen Sie Missverständnisse an, sobald Sie davon hören. Neben dem Kanzleiverkauf sollte jetzt die Kommunikation mit Ihrem Team oberste Priorität haben. Nehmen Sie Ängste und Befürchtungen ernst. Unter Ihren Mitarbeitern gibt es die unterschiedlichsten Persönlichkeiten. Manche sind jetzt extrem besorgt und haben Angst um ihre Zukunft. Andere nehmen die bevorstehenden Neuigkeiten als ▶

großes Abenteuer und freuen sich darauf, dass sich bald einiges ändern wird. Erklären Sie, wie es um die Übernahme von Mitarbeitern steht. Wenn möglich laden Sie den neuen Kanzlei-Inhaber ein, damit die Mitarbeiter sich einen persönlichen Eindruck von der Person machen können.

7 Kommunizieren Sie die Form Ihres Ausstiegs: Sind Sie noch als Ansprechpartner verfügbar? Gibt es einen fließenden Übergang? Sind Sie von einem Zeitpunkt X einfach aus der Kanzlei raus? Wird jemand aus den eigenen Reihen den Übergang und die Kanzleigepflogenheiten weitergeben?

8 Aus den Neurowissenschaften wissen wir, dass unsere Persönlichkeit aus vier verschiedenen Ebenen besteht. Die drei sogenannten unteren Ebenen regeln zum einen unsere körperlichen Empfindungen, zum zweiten unsere Emotionen und zum dritten unser erworbenes Wertesystem und unsere Moralvorstellungen. Erst dann werden unser Verstand, unsere Intelligenz und die Fähigkeit zur Problemlösung aktiv.

9 Das bedeutet, dass diese unteren Ebenen einen unglaublichen Einfluss auf unsere Wahrnehmung und Filter haben. Daher kommen vernünftige Argumente nicht immer entsprechend an. Nehmen Sie es ernst, wenn Ihre Mitarbeitenden trotz guter Argumente irrational reagieren. Wenn sie Angst oder Unsicherheit zeigen, obwohl es dazu nach rationaler Ansicht keine Gründe gibt. Zeigen Sie Verständnis für diese Reaktionen und lassen Sie den Mitarbeitenden Zeit, ihre Ängste und Befürchtungen wahrzunehmen und auszusprechen.

Was tun?

1 Bleiben Sie im Kontakt zu Ihrem Team.

2 Halten Sie regelmäßige Info-Meetings ab. Das können auch kurze Meetings sein, wenn es wenig Neues gibt. Geben Sie Gelegenheit, Fragen zu stellen und Befürchtungen loszuwerden.

3 Richten Sie ein analoges oder digitales Schwarzes Brett ein. Dort hängen Sie die neuesten Informationen aus.

4 Zeigen Sie mehr denn je Ihre Wertschätzung für Ihr Team und machen Sie deutlich, dass Sie nicht an „irgendwen“ verkaufen, sondern für Ihr Team mitdenken. Das können bewusste informelle Gespräche sein, ein gemeinsames Mittagessen oder bewusste Anerkennung oder Lob.

5 Öffnen Sie die Tür für individuelle Anliegen. Sprechen Sie mit einzelnen Mitarbeitern und haben Sie ein Ohr für deren Sorgen und Gedanken.

6 Halten Sie sich mit Zusagen zurück, die Sie nicht sicher geben können. Erklären Sie, dass es immer auch ungewisse Entwicklungen gibt, die Sie nicht beeinflussen können.

So geben Sie Ihrem Team das gute Gefühl, dass Sie für Ihr Team mitdenken und alles dafür tun, damit die Kanzlei in Zukunft gut weitergeführt werden kann. Das wiederum stärkt Ihre Mitarbeiter, lässt sie motiviert und optimistisch in die Zukunft blicken und macht Ihrem Nachfolger den Einstieg leichter – für Unterstützung stehen wir gerne zur Verfügung.

Cordula Flemke, Master of cognitive neurosience (aon), und Julia Kunz, Master of cognitive neurosience (aon), www.hashtag-brain.de

Quelle: LSWB-Magazin 3/2023

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

Das aktuelle Interview

Interview mit Claus Ruhe Madsen, Minister für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus in Schleswig-Holstein

Claus Ruhe Madsen

VN: Herr Minister Madsen, wir danken Ihnen für die Gelegenheit, Ihnen einige Fragen stellen zu dürfen. Ihr Amtsantritt liegt nunmehr über ein Jahr zurück. Entsprechen Ihre heutigen Aufgaben rückblickend Ihren damaligen Erwartungen?

Madsen: Ich versuche eigentlich immer, ohne große Erwartungen eine neue Aufgabe oder einen neuen Job anzutreten. Hier wurden meine Erwartungen aber bei Weitem übertroffen. Mit so einem professionell aufgestellten Ministerium und so vielen Kolleginnen und Kollegen, die jeden Tag tolle Arbeit leisten, hätte ich wirklich nicht gerechnet. Jeder Termin ist top vorbereitet, das hat mir das Einarbeiten sehr leicht gemacht.

VN: Sie haben ein Amt mit großen Herausforderungen inne. Welche Ziele haben Sie sich persönlich gesetzt?

Madsen: Ich bin überzeugt, dass wir wichtige und vor allem positive Entwicklungen im Land be- oder auch verhindern, indem wir immer mehr Bürokratie schaffen. Das müssen wir ändern und dabei darf es nicht bei bloßen Lippenbekenntnissen bleiben. Das ist eins der wesentlichen Themen und ich werde bei fast jedem Termin darauf angesprochen. Hier will ich einen wirklichen Unterschied machen. Außerdem glaube ich, dass sowohl dem Regierungshandeln als auch der Wirtschaft ein wenig mehr Pragmatismus guttun würde. Natürlich können wir festlegen, dass ein Radweg immer drei Meter breit sein muss. Aber schneller voran kommen wir, wenn wir auch mal nach der Devise handeln: Ein schmaler Radweg ist besser als gar kein Radweg. Dafür will ich werben.

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

Madsen: Neben dem Bürokratieabbau gehört dazu aus meiner Sicht vor allem der steigende Fachkräftebedarf. Bis 2035 werden wir allein hier in Schleswig-Holstein eine Lücke von 180.000 Arbeitskräften haben. Wenn die Konjunktur wieder deutlich anzieht, kann der Bedarf schnell auf 300.000 wachsen. Hier müssen wir gemeinsam alle Anstrengungen unternehmen, um diese Lücke zu füllen. Mit unserem Welcome Center liefern wir einen wesentlichen Baustein dafür.

Daneben werden wir uns weiter intensiv mit dem Thema Klimaschutz beschäftigen müssen. Das ist nicht nur eine Aufgabe des Energiewendeministers, sondern ein Gemeinschaftsprojekt, das alle Bereiche betrifft. Wir wollen das erste klimaneutrale Industrieland werden. Ich habe schon viele Unternehmen besichtigt, die tolle und innovative Ideen haben, um das umzusetzen. Und auch in der Mobilität geht es voran. Wir werden das erste Land sein, dass flächendeckend mit Akkuzügen unterwegs ist.

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

Madsen: Es gibt natürlich die großen Herausforderungen wie die hohen Energiepreise, die Inflation und die schwächelnde Konjunktur, die über allem stehen. Und dann gibt es die Schleswig-Holstein-Themen, die wir aktuell bearbeiten. Verkehrsthemen wie der Bau der neuen Fehmarnbeltquerung samt Hinterlandanbindung oder bessere Bedingungen für den Radverkehr werden uns genauso beschäftigen wie die steigenden Kosten für die Wirtschaft und die Bürgerinnen und Bürger oder die nachhaltige Ausrichtung des Tourismus. Wir wollen Gründungen fördern, neue Unternehmen anlocken und den ÖPNV ausbauen. Mit all diesen und noch viel mehr Themen beschäftige ich mich Tag für Tag. Und ich freue mich darauf, das auch in den nächsten Jahren zu tun.

> » Eine der größten Herausforderungen für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft ist der steigende Fachkräftebedarf.
>
> Deswegen ist für mich persönlich ein großer Erfolg, dass wir das Welcome Center so schnell aufs Gleis gesetzt haben. Die Eckdaten sind alle geklärt und Ende des Jahres soll es losgehen. Damit schaffen wir eine zentrale Anlaufstelle zu allem rund um Einreise, Visum, Arbeit, Bildung, Leben und Wohnen.
>
> Und auch Unternehmen, die ausländische Fachkräfte beschäftigen oder beschäftigen wollen, kriegen Unterstützung. So steuern wir dem Fachkräftebedarf entschieden entgegen. <<

VN: Eines Ihrer aktuellen Themen ist ja der Versuch, Bürokratie auf den verschiedensten Ebenen abzubauen. Über den Mittelstandsbeirat hatten Sie Vorschläge der Wirtschaft abgefragt und erhalten. Ein Teil auch unserer Forderungen findet sich im Entwurf des Wachstumschancengesetzes wieder. Andererseits bringt auch dieser Gesetzentwurf zusätzliche Bürokratie, gerade für unseren Berufsstand, nämlich die Ausweitung der Mitteilungspflicht auf innerstaatliche Steuergestaltungen. Wie beurteilen Sie diesen Gesetzentwurf? Welche Möglichkeiten bestehen für Sie als Landesminister, etwas zu bewegen?

Madsen: Jeder Bürokratieaufbau sollte sehr sorgsam abgewogen werden. Oft können wir gar nicht viel machen, weil einfach EU-Regelungen umgesetzt werden. Was wir aber lassen sollten, ist diese Regelungen auf Bundesebene noch mal zu verschärfen. Das ist nur eine zusätzliche Belastung für Unternehmen mit keinem nennenswerten Vorteil für die Gesellschaft, die Wirtschaft oder die Politik. Die Unternehmen brauchen keine Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, sondern echte Erleichterungen. Und dafür werde ich mich weiterhin beim Bund einsetzen. Deswegen planen wir gerade eine Bürokratieabbau-Initiative, die wir über den Bundesrat einbringen wollen. Als Landesminister kann ich dabei neben dem Bundesrat auch über die Wirtschaftsministerkonferenz gehen. Manchmal ist auch der direkte Draht zum Bundesminister der effektivere Weg, um gehört zu werden.

VN: Sie sind nun ein Jahr als Minister im Amt. Welche Erfolge konnten Sie im vergangenen Jahr verzeichnen? Welche Erfolge hat die Landesregierung insgesamt erreicht?

Madsen: Eine der größten Herausforderungen für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft ist der steigende Fachkräftebedarf. Deswegen ist es für mich persön- ►

lich ein großer Erfolg, dass wir das Welcome Center so schnell aufs Gleis gesetzt haben. Die Eckdaten sind alle geklärt und Ende des Jahres soll es losgehen. Damit schaffen wir eine zentrale Anlaufstelle zu allem rund um Einreise, Visum, Arbeit, Bildung, Leben und Wohnen. Und auch Unternehmen, die ausländische Fachkräfte beschäftigen oder beschäftigen wollen, kriegen Unterstützung. So steuern wir dem Fachkräftebedarf entschieden entgegen.

VN: Was erwarten Sie für Schleswig-Holstein aktuell von der Bundesregierung?

Madsen: Ich erwarte, dass die Bundesregierung Antworten auf die drängenden Herausforderungen liefert und nicht für noch mehr Unsicherheit und Verwirrung sorgt. Themen wie der Bürokratieabbau müssen endlich ernsthaft angepackt und schnelle Lösungen geliefert werden. Natürlich erwarte ich auch, dass die schleswig-holsteinischen Interessen wieder deutlich mehr Gehör finden. Dazu gehört, dass unsere Werften angemessen am 100-Milliarden-Sondervermögen der Bundeswehr und am Offshore-Wind-Ausbau beteiligt werden müssen. Dazu gehört aber auch, dass endlich wieder in den Nord-Ostsee-Kanal investiert wird. Wir haben hier die meistbefahrene künstliche Wasserstraße der Welt und der Bund lässt sie vor unseren Augen verfallen.

VN: Wie wichtig sind für Sie die Kontakte zur Metropolregion Hamburg und nach Skandinavien?

Madsen: Sehr wichtig. Es gibt so viele Themen, die nicht einfach an der Grenze aufhören und bei denen wir zusammenarbeiten müssen. Das beste Beispiel sind die Zugverbindungen. Ich kann nicht über unser Angebot auf der Schiene entscheiden, ohne mit Hamburg oder Kopenhagen zu sprechen, denn selbst die Regionalverkehre überqueren die Grenze mehrmals am Tag. Deswegen lege ich viel Wert darauf, mit unseren Nachbarn in gutem Kontakt zu sein.

VN: Seit dem 25. Februar 2023 besitzen Sie neben der dänischen auch die deutsche Staatsbürgerschaft. Unterscheidet sich die dänische Unternehmenskultur von der deutschen? Was können die Deutschen ggf. von den Dänen lernen?

Madsen: Es gibt schon einige Unterschiede und ich würde sagen, dass beide Seiten voneinander lernen können. Die Deutschen sind sehr präzise, für alles gibt es ein Gesetz oder eine Vorgabe. Die Dänen sind da lockerer, da wird auch mal einfach probiert, was am besten klappt. Der ganze Prozess rund um den Bau der Fehmarnbeltquerung ist ein Paradebeispiel, finde ich. In Dänemark wurden genauso wie in Deutschland Themen wie Umwelt- oder Lärmschutz bearbeitet, aber die Verfahren gingen trotzdem deutlich schneller.

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

Madsen: Da steige ich gerne so oft es geht aufs Rennrad. Das gibt mir ein Gefühl von Freiheit. Man nimmt einfach alles anders war mit ein bisschen Fahrtwind im Gesicht. Dabei kann ich richtig abschalten.

Das Interview mit Claus Ruhe Madsen führten Dr. Yvonne Kellersohn und Lars-Michael Lanbin. ■

Zugriff des Arbeitgebers auf E-Mail-Postfächer ausgeschiedener Arbeitnehmer

Der Mitarbeiter geht. Sein E-Mail-Postfach bleibt. Unter welchen Voraussetzungen darf der Arbeitgeber auf das Postfach zugreifen? Welche Regelungen empfehlen sich diesbezüglich im Arbeitsvertrag, in einer internen Richtlinie oder beim Ausscheiden?

So plausibel das Interesse des Arbeitgebers am Zugriff auf das E-Mail-Postfach in diesen Fällen ist, so problematisch ist der Zugriff im Lichte des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung. Nur wenn die Privatnutzung nicht gestattet war, darf der Arbeitgeber Einsicht nehmen und den Account unter Beachtung der Vorgaben der DSGVO und des BDSG nach geschäftlichen Mails durchsuchen.

Dr. Gregor Feiter

Arbeitgeber als Anbieter von Telekommunikationsdiensten?

Bei erlaubter oder geduldeter Privatnutzung kommt es auf den Einzelfall an. Hier ist vieles streitig. Nach einer im Jahr 2016 zum früheren § 88 TKG (jetzt: § 3 TTDSG) kommunizierten Verlautbarung der Datenschutzaufsichtsbehörden (https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/oh/20160_oh_email_und_internetdienste.pdf) soll der Arbeitgeber Telekommunikationsdiensteanbieter und an das Fernmeldegeheimnis (Art. 10 GG) gebunden sein, wenn er seinen Mitarbeitenden die private Nutzung des dienstlichen E-Mail- Accounts gestattet. Greift er auf das personalisierte Postfach zu, könnte er sich strafbar machen.

In der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung und Literatur wird hingegen ganz überwiegend angenommen, dass der Arbeitgeber durch die Gestattung der Privatnutzung nicht zum Anbieter von Telekommunikationsdiensten wird, weil der Schutz des Fernmeldegeheimnisses in dem Moment endet, in dem die E-Mail beim Empfänger angekommen und der Übertragungsvorgang beendet ist (LarbG Berlin-Brandenburg v. 16.2.2011, 4 Sa 2132/10 m. w. N. zum früheren § 3 Nr. 6 TKG; Fokken, NZA 2020, 629). Der neue § 3 TTDSG hat an dieser Einschätzung der Rechtslage durch die Datenschutzaufsichtsbehörden, die Rechtsprechung oder die Literatur nichts geändert.

Handlungsmöglichkeiten für Arbeitgeber

Wenn der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, sollte er den Arbeitnehmer vor seinem Ausscheiden verpflichten, alle privaten E-Mails aus seinem Account zu entfernen. Der Arbeitgeber darf dann auf das Postfach zugreifen und dieses auf eingegangene E-Mails bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens durchsuchen. Für den Arbeitgeber ist es allerdings genauso wichtig, dass ihn auch alle geschäftlichen E-Mails nach dem Ausscheiden des Mitarbeitenden erreichen. Am einfachsten wäre es, alle eingehenden E-Mails auf einen anderen Account weiterzuleiten.

Dies ist jedoch ohne die Einwilligung des Ausgeschiedenen wegen dessen allgemeinen Persönlichkeitsrechts in der Ausgestaltung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 GG i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG) problematisch. Dabei ist zu beachten, dass an eine Einwilligung im Beschäftigtenkontext höhere Anforderungen zu stellen sind als an eine „normale“ Einwilligung (Art. 7 DSGVO, § 26 BDSG).

Allgemeines Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers vs. Interesse des Arbeitgebers an der Aufrechterhaltung eines ungestörten Betriebsablaufs

Da das Persönlichkeitsrecht nicht schrankenlos gilt, können Eingriffe durch die Wahrnehmung überwiegend schutzwürdiger Interessen des Arbeitgebers im Einzelfall gerechtfertigt sein. Bei einer Kollision der unterschiedlichen Interessen ist eine Güterabwägung vorzunehmen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Interesse des Arbeitgebers an der Aufrechterhaltung eines ungestörten Betriebsablaufs ebenfalls grundgesetzlich durch Art. 14 GG geschützt ist (LArbG Berlin-Brandenburg, a. a. O.). Bei der Güterabwägung sind die besonderen Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Wenn der Zugriff des Arbeitgebers auf den persönlichen E-Mail-Account des Ausgeschiedenen nur deshalb erforderlich wurde, weil dieser gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen hat, kann die Güterabwägung zugunsten des Arbeitgebers ausgehen. So geschehen im Fall des LArbG Berlin-Brandenburg (a. a. O.): Obwohl die Mitarbeiterin arbeitsvertraglich verpflichtet war, im Falle ihrer Abwesenheit durch eine Stellvertreterregelung dafür Sorge zu tragen, dass dienstliche E-Mails bearbeitet werden können, hatte sie die Stellvertreterregelung deaktiviert. Der Arbeitgeber hatte den E-Mail-Account in Anwesenheit eines Betriebsratsmitglieds geöffnet und nur dienstliche E-Mails geöffnet und ausgedruckt. Das LArbG hielt den Zugriff des Arbeitgebers auf den dienstlichen E-Mail-Account zur Wiederherstellung eines ordnungsgemäßen Geschäftsablaufs in diesem Fall für erforderlich und verhältnismäßig.

Unternehmensinterne Richtlinien im Umgang mit E-Mails und Internet müssen transparent sein

In vielen Unternehmen existieren IT-Sicherheitsrichtlinien bzw. Internet- oder E-Mail-Richtlinien, in denen unter bestimmten Voraussetzungen ein Einsichtsrecht des Arbeitgebers in das persönliche E-Mail-Konto geregelt ist. Derartige Bestimmungen verschaffen dem Arbeitgeber aber nur dann Rechtssicherheit, wenn sie hinsichtlich des Anlasses und hinsichtlich des Umfangs der Kontrolle hinreichend konkret (transparent) niedergelegt sind (EGMR v. 5.9.2017, 61496/08). Daran fehlt es, wenn ein Kontrollrecht allgemein mit „betrieblichen Gründen“ begründet wird, da nach dieser offenen Formulierung Anlass und Umfang der Kontrolle völlig unklar sind (LAG Hessen v. 21.9.2018, 10 Sa 601/18).

Arbeitgeber, die sich nicht auf eine Güterabwägung im Einzelfall oder eine interne Richtlinie verlassen wollen, haben folgende Handlungsmöglichkeiten: ►

Alle Absender werden durch eine automatische Einstellung darüber informiert, dass das E-Mail-Konto des Ausgeschiedenen nicht mehr aktiv ist. Gleichzeitig werden die Absender gebeten, die E-Mail an eine andere E-Mail-Adresse zu senden. Allerdings ist insoweit nicht höchstrichterlich geklärt, ob der Arbeitgeber den E-Mail-Account mit dem Namen des Ausgeschiedenen weiter nutzen darf. Überwiegend wird angenommen, dass das Interesse des Arbeitgebers überwiegt und eine Weiternutzung für maximal zwölf Monate zulässig ist. Danach muss der E-Mail-Account zwingend deaktiviert werden (Witteler, LTO v. 27.3.2018).

Fazit

Am besten ist es, schon im Arbeitsvertrag, spätestens aber beim Ausscheiden des Mitarbeitenden, Regelungen hinsichtlich des Umgangs mit dem E-Mail-Account und der personalisierten E-Mail-Adresse zu treffen. Darin sollte festgelegt werden,

- dass der Mitarbeitende vor seinem Ausscheiden alle privaten Inhalte des Postfachs zu löschen hat,
- wie mit eingehenden E-Mails nach seinem Ausscheiden umzugehen ist (z. B. Weiterleitung an eine andere E-Mail-Adresse oder automatischer Hinweis an Absender),
- wie lange der Arbeitgeber die personalisierte E-Mail-Adresse noch nutzen darf.

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

Quelle: Verbandsmagazin 1/2023
Steuerberaterverband Düsseldorf e.V.

Die Einführung der obligatorischen eRechnung rückt näher

Das BMF hat einen Diskussionsentwurf zur Einführung zur obligatorischen eRechnung für inländische B2B-Umsätze veröffentlicht. Der DStV hat Stellung genommen. Aus seiner Sicht ist es wichtig, gleich zu Beginn auch das anschließend geplante Meldesystem im Blick zu haben.

Eile mit Weile – so könnte man den Ratschlag des Deutschen Steuerberaterverbandes e.V. (DStV) ans Bundesministerium der Finanzen (BMF) mit Blick auf die Pläne zur Einführung der obligatorischen eRechnung zusammenfassen.

Aktuell befinden sich parallel zwei Züge auf dem Gleis, wenn es um das Thema eRechnung geht: So sieht der Vorschlag der Europäischen Kommission „VAT in the Digital Age (ViDA)“ unter anderem eine Pflicht zur eRechnung in Kombination mit einem Meldesystem vor. Da nicht klar ist, wie lange die Abstimmungen dauern werden, plant Deutschland davon losgelöst auch hierzulande die Implementierung eines eRechnungssystems. Zeitlich nachgelagert käme dann ein Meldesystem zur umsatzsteuerlichen Betrugsbekämpfung hinzu.
In seiner DStV-Stellungnahme S 03/2023 gab der DStV ergänzende Hinweise. Er betonte auch die besondere Rolle des steuerberatenden Berufsstandes bei der Umsetzung des später geplanten Meldesystems. Steuerberaterinnen und Steuerberater müssen zwingend unmittelbar in den Datenstrom zwischen Steuerpflichtigen und den später meldenden eRechnungsplattformen eingebunden sein.

Zeitplan für die Einführung

Zur Diskussion steht, die obligatorische eRechnung für inländische B2B-Umsätze zum 01.01.2025 einzuführen.

Klar ist: Software- und Prozessumstellungen gehen nicht von heute auf morgen. Daher sollte ausreichend Zeit zwischen Gesetzesverkündung und Inkrafttreten der Neuregelung zur Verfügung stehen. Weniger als 12 Monate Umstellungszeit sieht der DStV kritisch. In einem solchen Fall sollten kleine und mittlere Unternehmen (KMU) eine Schonfrist erhalten, bis sie selbst eRechnungen ausstellen müssen. Damit würden jedoch Abgrenzungsfragen einhergehen. Abhilfe könnte ein grundsätzlich etwas späteres Inkrafttreten schaffen. Dann verpflichtend für alle.

Besonderheit: umsatzsteuerliche Kleinunternehmer

Umsatzsteuerliche Kleinunternehmer (§ 19 UStG) weisen keine Umsatzsteuer in ihren Rechnungen aus. Entsprechend hat der Leistungsempfänger kein Recht auf Vorsteuerabzug. Der DStV weist frühzeitig darauf hin, dass eine Einbeziehung in das im nächsten Schritt geplante Meldesystem daher sachlich kaum zu rechtfertigen sei. Insofern sollte es auch ausreichen, wenn Kleinunternehmer lediglich den Empfang von eRechnungen sicherstellen, vom Ausstellen eigener eRechnungen jedoch befreit blieben. Andernfalls würde die mit der Kleinunternehmerregelung beabsichtigte bürokratische Vereinfachung konterkariert.

Quelle: DStV

Ausbildung für Steuerfachangestellte: Neue Schriftenreihe unterstützt die Kanzleipraxis

Zum 1.8.2023 tritt die modernisierte Ausbildungsverordnung für Steuerfachangestellte in Kraft (BGBl I vom 22.8.2022, S. 1390). Der DStV hatte sich gemeinsam mit der Bundessteuerberaterkammer für eine zeitgemäße Neuordnung der Berufsausbildung der Steuerfachangestellten starkgemacht und das Neuordnungsverfahren aktiv begleitet. Aus der Reihe „Ausbildung gestalten“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ist nun rechtszeitig zum Ausbildungsbeginn in diesem Sommer auch eine begleitende Umsetzungshilfe für die Praxis erschienen.

Die Umsetzungshilfe soll Ausbilderinnen und Ausbilder, Berufsschullehrerinnen und -lehrer, Prüferinnen und Prüfer sowie die Auszubildenden selbst dabei unterstützen, die Zeit der Berufsausbildung zielorientiert zu planen und effizient zu gestalten. Ihre Inhalte orientieren sich an der modernisierten Ausbildungsordnung und wurden gemeinsam mit Expertinnen und Experten aus der Ausbildungspraxis erarbeitet. Die Erläuterungen reichen vom Erwerb moderner Kommunikations- und Präsentationskompetenzen über die Vermittlung der steuerrechtlichen Fachkenntnisse bis hin zu Fragen der Digitalisierung zahlreicher Prozesse in der Steuerberatung. Anhand zahlreicher praktischer Beispiele und Informationen zu den Lernzielen des Ausbildungsrahmenplans und den Lernfeldern des Rahmenlehrplans werden den Ausbilderinnen und Ausbildern in den Kanzleien und den Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrern die Ausbildungsinhalte verdeutlicht. Zahlreiche Checklisten und Muster für die betriebliche Ausbildung runden das Informationspaket ab und bieten so eine zusätzliche Unterstützung bei der Umsetzung der Vorgaben in die Praxis. ▶

Der DStV ist überzeugt: Gemeinsam mit der neuen Ausbildungsordnung kann die Umsetzungshilfe einen wichtigen Beitrag leisten, um in Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels die Berufsausbildung der Steuerfachangestellten auch für die Zukunft praxisgerecht zu gestalten und interessierte junge Menschen von der Attraktivität des Berufsbildes zu überzeugen.

Die Umsetzungshilfe ist auf der Webseite des BIBB unter www.bibb.de abrufbar.

Quelle: DStV

Rentenverwaltung im Familienbesitz

Die schuldbefreiende Übernahme der Pensionsverpflichtungen von beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern

Ziele des Unternehmers

Die GmbH soll ohne Pensionsverpflichtungen verkauft, liquidiert oder innerhalb der Familie übertragen werden. Die zu verkaufende GmbH soll von allen Verpflichtungen aus der Pensionszusage endgültig und fallabschließend befreit werden.

René Koller

Übertragung auf einen Pensionsfonds als erster Schritt

Durch die Übertragung der Verpflichtungen nach § 3/66 EStG wird in der Steuer- und Handelsbilanz eine entsprechende Verkürzung bzw. Bereinigung vorgenommen. Die GmbH schließt mit dem Pensionsfonds einen Versorgungsvertrag ab. Der Versorgungsberechtigte hat danach einen direkten Anspruch gegenüber dem Pensionsfonds, die GmbH ist aber weiterhin für die Zusage „verantwortlich“. Bei einer aufsichtsrechtlichen Unterdeckung muss die GmbH grundsätzlich nachfinanzieren, hat aber gleichzeitig bei einer Überdeckung bzw. wenn kein Versorgungsberechtigter mehr da ist, das Recht auf Rückführung des Pensionsfondsvermögens.

Die Möglichkeiten für eine echte schuldbefreiende Übertragung als zweiter Schritt

Die echte schuldbefreiende Übertragung kann unmittelbar nach der Auslagerung auf den Pensionsfonds oder aber auch zu einem späteren, beliebigen Zeitpunkt erfolgen. Die Übertragung der Verpflichtung wird im Rahmen eines Arbeitgeberwechsels durchgeführt. Das Trägerunternehmen kann u. a. eine Kapital- oder eine Personengesellschaft sein.

Die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) hat sich hier für alle Beteiligten als einfachste Variante angeboten. Sie muss aus mindestens zwei Gesellschaftern bestehen. Der Versorgungsberechtigte kann Gesellschafter sein. Sollte die Pensionsfondszusage eine Hinterbliebenenleistung vorsehen, darf der zweite Gesellschafter nicht aus der Pensionszusage im Todesfall berechtigt sein (Konfusion). Eine Alternative könnten die volljährigen Kinder oder andere beliebige Erben sein.

Der Gesellschaftszweck der GbR ist die Verwaltung des bestehenden Pensionsfondsvertrages mit der entsprechenden Zusage.

Hierbei handelt es sich nicht um ein Handelsgewerbe nach § 1 Abs. 2 HGB, sondern um ein gemeinsames Interesse der Familie. Erforderlich ist ein Vertrag zwischen der GmbH, dem Versorgungsberechtigten und der GbR über die schuldbefreiende Übertragung der Pensionsfondszusage. Der Pensionsfonds muss dem Schuldnerwechsel ausdrücklich schriftlich zustimmen.

Alle Rechte und Pflichten aus der Pensionsfondszusage gehen auf die GbR über. Eine eventuelle Nachschussverpflichtung der Gesellschaft bei einer aufsichtsrechtlichen Unterdeckung des Pensionsfondsvemögens mit der Folge einer versicherungsförmigen Zwangsumstellung wird durch eine Übertragung auf eine Rentenverwaltung GbR grundsätzlich nicht vermieden. Die im Pensionsplan vorgesehene Möglichkeit der Teilkündigung erhöht jedoch die Flexibilität und den Handlungsspielraum der Gesellschaft sowie des Versorgungsberechtigten bei Beibehaltung des Kapitalvermögens im vollen Umfang.

Auch bei Ableben des letzten Versorgungsberechtigten verbleibt das frei werdende Kapital in der Familie. Auch nach der Übertragung handelt es sich nach aufsichtsrechtlicher Bewertung weiterhin um eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des BetrAVG. Das klassische „Dreiecksverhältnis“ der bAV bleibt bestehen. Arbeitsrechtlich sind jedoch einige Dinge sehr individuell zu betrachten.

Foto: Adobe Stock | © Alexander Raths

Das Wichtigste ist, dass es sich um Anwartschaften von beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern oder bei bereits laufenden Rentenleistungen von ehemaligen beherrschenden Gesellschaftern-Geschäftsführern handeln muss. Also jene, die nicht unter das Betriebsrentengesetz fallen.

Steuerrechtlich ist anzumerken, dass der für die Auslagerung gestellte Antrag nach § 4e EStG nur einmal bei der Auslagerung gestellt werden muss. Die 10-Jahres-Verteilung nach der Übertragung verbleibt bei der abgebenden GmbH.

Durch die schuldbefreiende Übertragung auf die GbR wird kein steuerpflichtiger Vorgang ausgelöst, insbesondere findet kein Zufluss des vorhandenen Versorgungsvermögens bei der GbR oder bei dem Versorgungsberechtigten statt. Eine Meldepflicht an das Betriebsstätten-Finanzamt besteht ebenfalls nicht.

Mein Beratungs- und Umsetzungsprozess „der echten schuldbefreienden Übernahme der Pensionsverpflichtungen“ inklusive einer entsprechenden Haftungsübernahme wird von einem erfahrenen, darauf spezialisierten Fachanwalt für Steuerrecht, Herrn RA Erwin Miller (bekannt durch den Prozess um das Thema Rentner-GmbH BFH VI R18/13) begleitet und sichergestellt.

René Koller Betriebsw. bAV (FH) für MENZE&MENZE
Obernstr. 42, 33602 Bielefeld
Mobil +49 172 36 15 451
E-Mail: rene.koller@hdi.de

Hinweisgeberschutzgesetz

Die EU hat mit der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments eine Grundlage geschaffen, auf welcher die EU-Mitgliedsstaaten ein Gesetz zum Schutz von Hinweisgebern, sogenannte „Whistleblower“, entwickeln müssen. Mit diesem Gesetz sollen Beschäftigte in Unternehmen und Behörden („Beschäftigungsgeber“) vor Repressalien wie Kündigungen, Diskriminierung, Benachteiligungen oder Mobbing geschützt werden, wenn diese Missstände melden, und durch diese Meldung dafür sorgen, dass Rechtsverstöße aufgedeckt, untersucht, verfolgt und unterbunden werden. Die Richtlinie basiert auf vier wesentlichen Säulen, die in den nationalen Gesetzen wiederzufinden sein müssen:

Enrico-Karl Heim

- Errichtung interner Meldekanäle
- Errichtung externer Meldekanäle
- Obliegenheit zur Aufklärung der gemeldeten Sachverhalte
- Verbot von Repressalien und damit Schutz der hinweisgebenden Person (Whistleblower)

Diese Vorgaben gelten als Mindeststandard, der durch Gesetz in nationales Recht umgewandelt werden muss. Das Hinweisgeberschutzgesetz darf aber auch in gewissen Punkten über die EU-Richtlinien hinausgehen.

Eigentlich waren alle Mitgliedsstaaten verpflichtet, die Richtlinie, die 2019 in Kraft trat, bis spätestens 17.12.2021 durch nationale Gesetze umzusetzen. Der deutsche Gesetzgeber war dazu bislang nicht imstande, hat aber, nachdem es zuletzt im Vermittlungsausschuss landete, das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) am 11.05.2023 verabschiedet und am 02.06.2023 verkündet. Damit wird es am 02.07.2023 in Kraft treten.

Da das HinSchG neue Pflichten und Aufgaben für Beschäftigungsgeber bereithält, für die zum Teil recht kurze Übergangsfristen herrschen, sind alle Beschäftigungsgeber gut beraten, sich rechtzeitig mit der Umsetzung der gesetzlichen Pflichten auseinanderzusetzen, wollen sie Bußgelder vermeiden.

Vom Schutz des Gesetzes umfasst sind alle natürlichen Personen, die mit der Meldung in Zusammenhang gebracht werden. Nach dem Wortlaut des Gesetzes sind das die hinweisgebende Person, Personen, welche die hinweisgebende Person unterstützen, aber auch Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, und sonstige Personen, die von einer Meldung betroffen werden. Das bedeutet, dass eben auch die Personen geschützt werden, gegen die sich der Vorwurf des Rechtsverstoßes richtet, damit diese nicht durch Vorverurteilungen zum Gegenstand irgendwelcher Benachteiligungen werden.

Um es gleich vorwegzunehmen: Die Pflicht zur Errichtung einer internen Meldestelle gilt gemäß § 12 Abs. 2 HinSchG nur für Beschäftigungsgeber mit jeweils in der Regel mindestens 50 Beschäftigten. Unternehmen (oder Behörden), die in der Regel weniger als 50 Personen beschäftigen, wozu im Übrigen auch Auszubildende zählen, sind nicht unmittelbar von dem HinSchG betroffen. Ausgenommen von dieser Schwelle sind Unternehmen der Finanzbranche, die in § 12 Abs. 3 HinSchG aufgezählt sind.

Sofern 50 Personen oder mehr beschäftigt werden, wird der Kreis der Beschäftigungsgeber durch den Gesetzgeber weit gefasst, um ein weitgehendes und einheitliches Schutzniveau zu erreichen. Dazu gehören

- natürliche Personen sowie juristische Personen des öffentlichen und des privaten Rechts, wozu insbesondere die GmbH, die AG und KGaA, aber auch eingetragene Vereine, Genossenschaften oder Stiftungen zählen,
- rechtsfähige Personengesellschaften (z. B. KG, OHG, GbR) und
- sonstige rechtsfähige Personenvereinigungen.

Umfasst sind demnach auch:

- Anstalten wie die Landesrundfunkanstalten,
- öffentlich-rechtliche Stiftungen,
- Kirchen mit ihren Kirchengemeinden und sonstige Religionsgemeinschaften.

Microsoft 365:
DAS INTRANET ALS OASE IN DER INFOWÜSTE

Mit unserem M365 Intranet Ansatz kommt Ihre Steuerkanzlei in einem neuen Zeitalter an. Entdecken Sie noch heute wie Wissens- und Schulungsmanagement, digitale Formulare sowie der digitale Austausch von Dokumenten mit Mandanten dazu beitragen, Ihren Kanzleialltag in allen Bereichen zu erleichtern.

SOLUTION PARTNER
PARTNERasp
KOMPETENZ PARTNER

Jetzt kostenfreie Beratung buchen:
anfrage-it@buerokompetenz.de

hamann erichsen hünicke

Gemäß § 12 HinSchG müssen Beschäftigungsgeber mit mehr als 50 Beschäftigten eine interne Meldestelle einrichten und betreiben, an welche sich die Hinweisgeber wenden können, wenn sie einen Rechtsverstoß melden möchten.

Diese Pflicht zur Einrichtung interner Meldekanäle ist eine der wesentlichen Pflichten für Unternehmen und Organisationen in dem neuen Gesetz, denn über diese Kanäle, die das Unternehmen selbst zur Verfügung stellt, sollen die eingehenden Hinweise selbstständig bearbeiten werden.

Interne Meldekanäle sind leicht zugänglich und transparent bereitzustellen, denn die Hinweisgeber sollten Meldungen zunächst nicht über externe Meldestellen, welche die zuständigen Behörden bereitstellen müssen, sondern beim Unternehmen abgeben, um diesem die Möglichkeit zu geben, den Sachverhalt intern aufzuklären und ggf. Abhilfe zu schaffen.

Zwar hat die hinweisgebende Person gemäß § 7 HinSchG ein Wahlrecht, ob er seine Meldung bei einer internen oder externen Meldestelle abgibt, aber gemäß § 7 Abs. 3 HinSchG sollen die Beschäftigungsgeber Anreize schaffen, damit die Hinweisgeber zunächst die interne Meldestelle nutzen. Das hat nämlich für die Unternehmen den Vorteil, den Meldeprozess selbst gestalten zu können und frühzeitig von Missständen in der eigenen Organisation zu erfahren. So können Unternehmen das Meldesystem als Frühwarnsystem nutzen, über das sie von Verstößen und Fehlverhalten erfahren, bevor diese an die Öffentlichkeit gelangen.

» Wichtig:

Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten können mit anderen Unternehmen, die ebenfalls nicht mehr als 249 Beschäftigte haben, eine gemeinsame Meldestelle betreiben (§ 14 Abs. 2 HinSchG).

Gemäß § 16 HinSchG sind die Meldekanäle so zu gestalten, dass nur die Personen Zugriff auf die eingehenden Meldungen haben, die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständig sind, oder die sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützen. Das Unternehmen muss durch entsprechende technisch-organisatorische Maßnahmen sicherstellen, dass keine unberechtigten Personen Zugriff auf die Identität der hinweisgebenden Person oder den Hinweis selbst haben.

Die technische Ausgestaltung der internen Meldekanäle muss Meldungen in mündlicher Form oder in Textform ermöglichen. Mündliche Meldungen müssen per Telefon oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung möglich sein. Auf Ersuchen der hinweisgebenden Person ist für eine Meldung innerhalb einer angemessenen Zeit eine persönliche Zusammenkunft mit einer für die Entgegennahme einer Medung zuständigen Person der internen Meldestelle zu ermöglichen.

Besonders wichtig ist der Schutz der Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person. Wesentlich für die Akzeptanz des Hinweisgeberverfahrens ist ein wirksamer Schutz der Identität der hinweisgebenden und sämtlicher von einer Meldung betroffenen Personen. Die Identität darf dabei grundsätzlich nur den jeweils für die Bearbeitung einer Meldung zuständigen Personen bekannt sein. Informationen über die Identität einer hinweisgebenden Person oder einer Person, die Gegenstand einer Meldung ist, sollen nur in Ausnahmefällen herausgegeben werden dürfen, etwa in Strafverfahren auf Verlangen der Strafverfolgungsbehörden.

Es gibt bereits einige Softwarelösungen für die Einrichtung interner Meldekanäle auf dem Markt, die allerdings im Hinblick auf die Vertraulichkeit und den Datenschutz einer tiefgehenden Prüfung, ob diese tatsächlich und vor allem rechtlich geeignet sind, unterzogen werden sollten.

Gemäß § 15 HinSchG müssen die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig sein. Sie können neben ihrer Tätigkeit für die interne Meldestelle andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen. Das Unternehmen muss dabei jedoch sicherstellen, dass es nicht zu Interessenkonflikten kommt. Weiterhin müssen der beauftragten Person die notwendigen Befugnisse eingeräumt werden, die sie für ihre Aufgabenwahrnehmung benötigt, insbesondere um Meldungen zu prüfen und Folgemaßnahmen zu ergreifen.
Darüber hinaus ist das Unternehmen verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen über die notwendige Fachkunde verfügen. Welche das sein soll, darüber schweigt sich der Gesetzgeber aus. Allerdings wird man davon ausgehen können, dass die beauftragte Person Kenntnisse und Erfahrung in der Aufklärung von Rechtsverstößen und auch gewisse psychologische Fähigkeiten haben sollte, damit ein vertrauensvolles Umfeld geschaffen wird, gleichzeitig aber auch die Glaubhaftigkeit des Hinweises und die Glaubwürdigkeit der hinweisgebenden Person realistisch bewertet werden kann.

Es wird vor allem für kleinere und mittlere Unternehmen sinnvoller sein, eine erfahrene externe Ombudsperson mit der Entgegennahme und ersten Bearbeitung von eingehenden Hinweisen zu beauftragen, als einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin intern zu benennen und zu qualifizieren. Diese Aufgabe können laut der amtlichen Begründung zu § 14 HinSchG externe Berater (z. B. Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte), Prüfer, Gewerkschaftsvertreter oder Arbeitnehmervertreter übernehmen. Idealerweise verfügt ein solcher externer Berater über die Infrastruktur und das Know-how, um ggf. eigene Ermittlungen und Untersuchungen anstellen zu können.

Wichtig zu wissen ist dabei, dass den externen Beratern kein Zeugnisverweigerungsrecht zusteht, nicht einmal Berufsgeheimnisträgern wie Rechtsanwälten/-innen.

Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten müssen die interne Meldestelle bis zum 17.12.2023 einrichten, Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten bereits bis zum Inkrafttreten des Gesetzes am 02.07.2023.

Solange die Unternehmen in einem Konzern weniger als 250 Beschäftigte haben, genügt die Einrichtung einer gemeinsamen Meldestelle. Hat die Konzernmutter mehr als 250 Beschäftigte, können die verbundenen Unternehmen an der Meldestelle der Mutter teilhaben und brauchen keine eigene interne Meldestelle unterhalten, es sei denn, das Tochterunternehmen selbst hat mehr als 250 Beschäftigte. Zwar können diese Tochterunternehmen die Muttergesellschaft mit dem Betrieb der „internen Meldestelle“ beauftragen, die Bearbeitung des Hinweises muss zum Schutz der Vertraulichkeit aber bei der Tochtergesellschaft erfolgen.

Ja, die Errichtung der Meldestelle ist mitbestimmungspflichtig, da dadurch nicht etwa nur das Arbeits-, sondern vielmehr das Ordnungsverhalten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer angesprochen wird. Außerdem ist der betriebliche Datenschutzbeauftragte einzubinden.
Das Gesetz hat diese Frage mit § 16 HinSchG als „Soll-Vorschrift“ beantwortet, das heißt, die interne Meldestelle „soll“ auch anonym eingehende Meldungen bearbeiten. Es besteht hingegen keine Verpflichtung, die Meldekanäle so zu gestalten, dass darüber auch anonyme Meldungen abgegeben werden können. Allerdings verlangen die entsprechenden ISO-Normen (ISO 37301, ISO 37001) die Entgegennahme anonymer Hinweise, sodass dies dennoch ermöglicht werden muss, wenn eine solche Zertifizierung angestrebt wird.

Gemäß § 17 HinSchG ist bei Eingang einer Meldung wie folgt zu verfahren:

- Bestätigung des Eingangs der Meldung an die hinweisgebende Person spätestens nach sieben Tagen,
- Prüfung, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich des § 2 HinSchG fällt,
- Kontakt mit der hinweisgebenden Person halten, ggf. um weitere Information ersuchen,
- Prüfung der Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung,
- Ergreifen angemessener Folgemaßnahmen, ►

- Rückmeldung an die hinweisgebende Person innerhalb von drei Monaten nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung, wobei die Rückmeldung die Mitteilung geplanter sowie bereits ergriffener Folgemaßnahmen sowie die Gründe für diese enthalten soll, sofern dadurch interne Nachforschungen oder Ermittlungen nicht berührt und die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden,

- Dokumentation der Hinweise unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebotes. Diese Dokumentation ist drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens zu löschen, sofern es nicht zur Bearbeitung des Hinweises oder nach anderen Rechtsvorschriften erforderlich und verhältnismäßig ist, die Dokumentation noch länger zu speichern.

Eine externe Meldestelle ist eine Behörde, an welche die hinweisgebende Person mündlich oder schriftlich Informationen über Rechtsverstöße mitteilen kann.

Wie oben bereits dargestellt, darf die hinweisgebende Person dabei wählen, ob sie sich zunächst intern an das Unternehmen und/oder extern an die zuständige Behörde wendet. Die Beschäftigungsgeber sollen jedoch Anreize schaffen, damit die Hinweisgeber zunächst die interne Meldestelle bevorzugen, sofern sie keine Repressalien oder die Nichtverfolgung ihres Hinweises zu befürchten haben.

Eine zentrale externe Meldestelle wird beim Bundesamt für Justiz (BfJ) eingerichtet werden. Daneben sollen die bestehenden Meldesysteme bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht sowie beim Bundeskartellamt als weitere externe Meldestellen mit Sonderzuständigkeiten weitergeführt werden.
Die Unternehmen müssen, auch wenn sie einen internen Meldekanal betreiben, ihren Beschäftigten als potenziellen Hinweisgebern verständliche und leicht zugängliche Informationen über die Möglichkeiten externer Meldungen an bestimmte Behörden erteilen. Auch für die externen Meldestellen gilt, dass sie anonyme Meldungen bearbeiten sollen, jedoch keinen entsprechenden Kanal hierfür einrichten müssen. Die externen Meldestellen müssen überdies darüber aufklären, dass bei Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern auch interne Meldekanäle bereitstehen müssen und genutzt werden können.
Es dürfte im Interesse der hinweisgebenden Person und des Unternehmens sein, dass die hinweisgebende Person erst einen internen Meldekanal nutzt, statt sofort an die Öffentlichkeit zu gehen. So kann das Unternehmen Missstände schneller erkennen und abstellen, bevor diese in der Öffentlichkeit ausgebreitet werden und damit dem Ruf des Unternehmens erheblichen Schaden zufügen können. Vor diesem Hintergrund ist es empfehlenswert, mit einem guten Beratungsangebot die internen Kanäle attraktiv zu machen, jede Meldung ernst zu nehmen und frei von Emotionen zu behandeln.

Der sachliche Anwendungsbereich des Gesetzes wird in § 2 HinSchG geregelt. Danach wird der Hinweisgeber nur dann vom Schutz des Gesetzes HinSchG erfasst, wenn die dort aufgeführten Verstöße gemeldet werden. Dabei geht das Hinweisgeberschutzgesetz über die Vorgaben der EU-Richtlinie hinaus. Danach sind hinweisgebende Personen bei der Meldung vor jeglichen Verstößen geschützt, die unter Strafe stehen. Auch bußgeldbewehrte Vorschriften sind umfasst, allerdings nur dann, wenn die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient, wobei dies nach dem Willen des Gesetzgebers weit auszulegen ist. Hierunter fallen vor allem Vorschriften, die dem Arbeits- oder Gesundheitsschutz dienen, aber auch z. B. das Mindestlohngesetz.
Darüber hinaus erstreckt sich der sachliche Anwendungsbereich auf sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder sowie unmittelbar geltende Rechtsakte der EU und der Europäischen Atomgemeinschaft. Darunter fallen u. a. insbesondere folgende Regelungen und Vorgaben:

- zur Bekämpfung der Geldwäsche,
- zur Produktsicherheit,
- zur Beförderung gefährlicher Güter,
- zum Umweltschutz, Strahlenschutz,

Illustration: Adobe Stock | © peopleimages.com

- zur Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit,
- zu Qualitäts- und Sicherheitsstandards bei Arzneimitteln und Medizinprodukten,
- des Verbraucherschutzes,
- des Datenschutzes,
- der Sicherheit in der Informationstechnik,
- des Vergaberechts,
- zur Rechnungslegung bei Kapitalgesellschaften.

» Wichtig:

Nach dem im Vermittlungsausschuss beschlossenen Kompromiss sollen Informationen über Verstöße aber nur dann in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen, wenn sie sich auf den Beschäftigungsgeber oder eine andere Stelle, mit der die hinweisgebende Person beruflich im Kontakt stand, beziehen.

Der europäische Gesetzgeber hat deutlich gemacht, dass die Whistleblower-Richtlinie und die nach deren Vorgaben erlassenen nationalen Regelungen im Einklang mit der DSGVO stehen müssen. Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung ist dabei Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO, wonach die Datenverarbeitung rechtmäßig ist, wenn die Verarbeitung zur Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen erforderlich ist, der der Verantwortliche unterliegt.

Dennoch werden ein interner Meldekanal und das Verfahren über die Behandlung eines Hinweises eine ganze Reihe datenschutzrechtlicher Fragen aufwerfen, z. B. wie die betroffenen Personen zu informieren sind, was zu tun ist, wenn eine betroffene Person einen Auskunftsantrag stellt, wie lange die Daten aufbewahrt werden dürfen usw. Hier werden stets auch die Besonderheiten des Einzelfalls zu berücksichtigen sein.

Ggf. besteht auch das Erfordernis einer Datenschutz-Folgenabschätzung nach Art. 35 DSGVO.

Es dürfen nur die befugten Mitarbeiter/-innen, die mit der Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zu Meldungen betraut sind, Zugriff auf Informationen haben, aus denen die Identität des Hinweisgebers oder der von der Meldung betroffenen Personen hervorgeht. Die IT-Abtei- ▸

lung dürfte dafür in der Regel nicht zuständig sein, sodass diese keinen Zugriff auf den Inhalt etwaiger Meldungen haben darf, auch nicht für den Support und zur Sicherstellung der IT-Security.

Grundsätzlich haben Sicherheitsinteressen sowie Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten Vorrang vor dem HinSchG (z. B. Verschwiegenheitspflichten von Geheimhaltungsträgern wie Rechtsanwälten, Notaren, Ärzten, Apothekern usw.). Dennoch gibt es Fälle, bei denen trotz bestehender Verschwiegenheits- oder Geheimhaltungspflichten der Schutz nach dem HinSchG besteht. Das ist dann der Fall, wenn die hinweisgebende Person hinreichenden Grund zu der Annahme hat, dass diese Meldung oder diese Offenlegung notwendig ist, um einen Verstoß aufzudecken, und diese die Geschäftsgeheimnisse bzw. vertrauliche Informationen in einem beruflichen Kontext erlangt hat. Dann genießt die hinweisgebende Person den Schutz des Gesetzes, wenn sie die übrigen Voraussetzungen dieses Gesetzes erfüllt und die Weitergabe des Geschäftsgeheimnisses erforderlich war, um einen Verstoß im sachlichen Anwendungsbereich dieses Gesetzes aufzudecken. Ob die hinweisgebende Person das ohne rechtlichen Beistand sicher einzuordnen vermag, darf bezweifelt werden.

Eine hinweisgebende Person, welche Informationen gegenüber der Öffentlichkeit offenbart, genießt gemäß § 32 HinSchG nur dann den Schutz des Gesetzes, wenn sie zunächst eine externe Meldung erstattet hat und hierauf innerhalb der Fristen des § 29 Abs. 4 HinSchG keine geeigneten Maßnahmen ergriffen wurden, sie hierüber keine Rückmeldung erhalten hat oder hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass

I der Verstoß wegen eines Notfalls, der Gefahr irreversibler Schäden oder vergleichbarer Umstände eine unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses darstellen kann,

II im Fall einer externen Meldung Repressalien zu befürchten sind oder

III Beweismittel unterdrückt oder vernichtet werden könnten, Absprachen zwischen der zuständigen externen Meldestelle und dem Urheber des Verstoßes bestehen könnten oder aufgrund sonstiger besonderer Umstände die Aussichten gering sind, dass die externe Meldestelle wirksame Folgemaßnahmen einleiten wird.

Das HinSchG schützt daher als äußerste Möglichkeit auch die Abgabe von Hinweisen an die Öffentlichkeit, z. B. an die Presse oder über soziale Medien.

Verstößt das Unternehmen gegen das Repressalienverbot, ist der hinweisgebenden Person der Schaden zu ersetzen.

Allerdings ist auf der anderen Seite die hinweisgebende Person zur Erstattung des dadurch eingetretenen Schadens verpflichtet, wenn sie vorsätzlich oder grob fahrlässig eine Falschmeldung abgibt.

Verstöße gegen die wesentlichen Vorgaben des Gesetzes können als Ordnungswidrigkeiten mit einer Geldbuße in Höhe von bis zu 10, 20 oder 50.000 Euro geahndet werden, je nachdem gegen welche gesetzliche Pflicht verstoßen wurde (§ 40 HinSchG). Dies ist z. B. der Fall bei Behinderungen von Meldungen und beim wissentlichen Offenlegen unrichtiger Informationen.

Das Nichtbetreiben einer internen Meldestelle kann ein Bußgeld von bis zu 20.000 Euro nach sich ziehen.

Sie haben Fragen? Nehmen Sie mit uns Kontakt auf!

HEIM – Ihre Wirtschaftskanzlei
Wolkersdorfer Hauptstraße 64
91126 Schwabach-Wolkersdorf
Telefon: 0911 9644 3884
Mobil: 0151 4678 2539
E-Mail: Heim.Wirtschaftskanzlei@gmx.de

Enrico-Karl Heim

Einfach effizient zusammen arbeiten: mit dem Steuerberater-Cockpit.

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

Für glückliche Mandanten empfehlen Sie jetzt lexoffice: **www.steuerberater-lexoffice.de**

Aktuelles zu Veräußerung/Erwerb von Kapitalgesellschaftsanteilen

I. Fragestellungen im Rahmen von § 8b KStG bei der Veräußerung von Kapitalgesellschaftsanteilen durch die Mutter-Kapitalgesellschaft

I Schadensersatz und § 8b KStG

Schadensersatzleistungen für den Wertverlust einer Beteiligung und eines Gesellschafterdarlehens i. S. v. § 8b Abs. 3 KStG sind in voller Höhe als Betriebseinnahme zu versteuern.

Prof. Dr. Burkhard Binnewies

Beispiel[1]:
Die AGmbH beteiligt sich an der BLtd. und gewährt dieser ein Darlehen. Beteiligung und Gesellschafterdarlehen werden wertlos. Die Abschreibung wirkt sich aufgrund von § 8b Abs. 3 KStG bei der AGmbH steuerlich nicht aus, sondern wird außerbilanziell hinzugerechnet. Die AGmbH nimmt den Geschäftsführer erfolgreich in Haftung.

Die vom Finanzamt vorgenommene außerbilanzielle Hinzurechnung der Teilwertabschreibung auf die Beteiligung sowie auf das Gesellschafterdarlehen ist bei Vorliegen der Voraussetzungen von § 8b Abs. 3 KStG zulässig.

Nach Auffassung des FG München ist die im Gegenzug erwachsene Schadensersatzforderung nicht steuerneutral zu behandeln. Bei der Schadensersatzforderung handele es sich nicht um einen „Gewinn“ aus der Veräußerung eines Anteils an einer Körperschaft i. S. v. § 8b Abs. 2 Satz 1 KStG. Es handele sich auch nicht um ein besonderes Entgelt oder einen Vorteil i. S. v. § 20 Abs. 3 EStG mit der Folge der Steuerbefreiung nach § 8b Abs. 1 KStG. Die Schadensersatzforderung habe die Vermögensebene betroffen und somit kein Entgelt für die Überlassung von Kapital dargestellt. Wichtig ist zu realisieren, dass es kein Korrespondenzprinzip gibt. Dass der Verlust steuerlich nicht geltend gemacht werden kann, führt nicht dazu, dass die Entschädigung für den Verlust steuerfrei ist.

II § 8b Abs. 4 Satz 6 KStG bei mehraktigem unterjährigem Erwerb

Beispiel[2]:
Die AAG erwirbt im Jahr 2021 Anteile an der BGmbH. Am 01.01.2021 ist die AAG zu 5 Prozent beteiligt. Am 02.06.2021 erwirbt sie 3 Prozent, am 07.10.2021 1 Prozent und am 10.11.2021 kommen 3 Prozent hinzu. Am 20.11.2021 vereinnahmt die AAG von der BGmbH eine Ausschüttung.

Nach § 8b Abs. 1 KStG kann die AAG die Ausschüttung von der BGmbH grundsätzlich steuerfrei vereinnahmen. Nach § 8b Abs. 5 KStG werden 5 Prozent der Ausschüttung außerbilanziell hinzugerechnet als nichtabzugsfähige Betriebsausgaben. Damit entsteht im Ergebnis eine 95 Prozentige Freistellung.

§ 8b Abs. 4 KStG schränkt diese Freistellung auf Beteiligungen von mindestens 10 Prozent an der Tochtergesellschaft ein.
Für Zwecke des § 8b Abs. 4 KStG gilt der „Erwerb einer Beteiligung von mindestens 10 Prozent“ als zu Beginn des Kalenderjahrs erfolgt (§ 8b Abs. 4 Satz 6 KStG).[3]

1 *FG München v. 22.06.2020 – 7 K 137/18, DStZ 2020, 813; Az.-BFH: I R 29/20.*

2 *Vgl. FG Hessen v. 15.03.2021 – 6 K 1163/17, n. n.v.; Az. BFH: I R 16/21.*

3 *Der BFH hält die Regelung für verfassungsgemäß. Vgl. BFH v. 8.12.2019 – I R 29/17, BStBl II 2020, 690.*

Foto: Adobe Stock | © Celt Studio

Die Auslegung des Tatbestandmerkmals des unterjährigen „Erwerbs einer Beteiligung“ von mindestens 10 Prozent i. S. v. § 8b Abs. 4 Satz 6 KStG ist umstritten.[4] Nach Auffassung der Finanzverwaltung erfordert § 8b Abs. 4 Satz 6 KStG, dass in einem Akt eine Beteiligung im Mindestumfang von 10 Prozent erworben werden muss, auch wenn die Beteiligung aus mehreren Anteilen (Aktien, GmbH Geschäftsanteilen) bestehen kann. Die Finanzverwaltung fordert einen zeitlichen und sachlichen Zusammenhang zwischen den einzelnen zivilrechtlichen Rechtsgeschäften (Erwerb der einzelnen gesellschaftsrechtlichen Beteiligung).[5] Ein Teil der Literatur folgt dem.[6] Ein anderer Teil der Literatur geht davon aus, dass es für die Anwendung der Freistellung des § 8b KStG ausreicht, wenn die 10 Prozentige Beteiligungsschwelle auch durch mehrere unterjährige Erwerbsvorgänge überschritten wird.[7] Das Finanzgericht Hessen hat sich der letztgenannten Auffassung angeschlossen. Danach dient der in § 8b Abs. 4 Satz 6 KStG verwendete Begriff „eine Beteiligung“ nach seinem im Geschäftsverkehr verstandenen Inhalt im Wesentlichen der Bestimmung der ideellen Summe der gesellschaftsrechtlichen Berechtigungen des Anteilseigners am Kapital und Gewinn der Kapitalgesellschaft und erschöpft sich in der Umschreibung dieser Größe durch Angabe eines entsprechenden Prozentsatzes. Daher fallen unter den „Erwerb“ dieser „einen Beteiligung“ alle zivilrechtlichen Vorgänge, die im Laufe des Kalenderjahrs zur Entstehung der Beteiligungshöhe beigetragen haben. Im Beispielsfall findet § 8b Abs. 1 KStG daher Anwendung.

II. Fragestellungen bei der Veräußerungsgewinnbesteuerung nach § 17 EStG

I Anschaffungskosten nach § 17 Abs. 2a EStG

Die bei einer Ermittlung des Veräußerungsgewinns i. S. v. § 17 Abs. 1 EStG zu berücksichtigenden Anschaffungskosten sind diejenigen Aufwendungen, die geleistet werden, um die Anteile zu erwerben, sowie die Nebenkosten und die nachträglichen Anschaffungskosten (§ 17 Abs. 2a Satz 1 EStG).
Zu den nachträglichen Anschaffungskosten gehören unter anderem gem. § 17 Abs. 2a Satz 3 Nr. 2 EStG Darlehensverluste, soweit die Gewährung des Darlehens oder das Stehenlassen des Darlehens in der Krise der Gesellschaft gesellschaftsrechtlich veranlasst war. Eine gesellschaftsrechtliche Veranlassung liegt regelmäßig vor, wenn ein fremder Dritter das Darlehen bei sonst gleichen Umständen zurückgefordert oder nicht gewährt hätte (§ 17 Abs. 2 Satz 4 EStG). ►

4 *Vgl. Binnewies in Streck, KStG 10. Aufl. 2021, § 8b Rz. 227.*

5 *OFD Frankfurt am Main v. 02.12.2013 – S 2750a A – 19 St52, DB 2014, 329.*

6 *Vgl. nur Gosch in Gosch, KStG 4. Aufl. 2020, § 8b Rz. 289b.*

7 *Vgl. nur Binnewies in Streck, KStG 10. Aufl. 2021, § 8b Rz. 228.*

Die Regelung des § 17 Abs. 2a EStG ist für Veräußerungen und Auflösungsvorgänge, die nach dem 31.07.2019 erfolgen, anzuwenden.

Zur Bewertung des in der Krise stehen gelassenen Darlehens sagt das Gesetz nichts. Das FG Berlin-Brandenburg[8] kommt zu dem Ergebnis, dass auch im Rahmen der Anwendung von § 17 Abs. 2a EStG ein in der Krise stehen gelassenes Darlehen eines Gesellschafters einer Kapitalgesellschaft für die Frage der Höhe seiner nachträglichen Anschaffungskosten für die Gesellschaftsanteile mit dem Teilwert im Zeitpunkt des Eintritts der Krise und nicht mit dem Nennwert anzusetzen ist. Die Differenzierung zwischen gewährten und stehen gelassenen Darlehen sei im Gesetzestext angelegt. Bei stehen gelassenen Darlehen trete erst mit Eintritt der Krise eine gesellschaftsrechtliche Veranlassung ein, was es rechtfertige, den Wert des Darlehens zu diesem Zeitpunkt als maßgeblich zu erachten.

II Veräußerung i.S.v. § 17 EStG nach Eintreten in die unbeschränkte Steuerpflicht

Auch in dem Fall, in dem Steuerpflichtige mit Beteiligung an einer Kapitalgesellschaft nach Deutschland zugezogen sind und diese Anteile nach Begründung der unbeschränkten Steuerpflicht in Deutschland veräußert werden, werden im Rahmen der Ermittlung des Veräußerungsgewinns nach § 17 Abs. 1 EStG die historischen Anschaffungskosten angesetzt. Es gibt kein Prinzip, welches besagt, dass die stillen Reserven, die in der Zeit der Steuerpflicht im Ausland angewachsen sind, nicht der deutschen Besteuerung unterliegen würden. Etwas anderes gilt nur i. R. v. § 17 Abs. 2 Satz 3 EStG.
Dieser setzt voraus, dass im Wegzugsstaat eine der deutschen Wegzugssteuer (§ 6 AStG) vergleichbare Steuer erhoben wurde. Der im Wegzugsstaat versteuerte Wert gilt dann als Anschaffungskosten i. R. v. § 17 EStG. Der Nachweis höherer Anschaffungskosten einer Beteiligung an einer Kapitalgesellschaft bei Besteuerung im Wegzugsstaat setzt die tatsächliche Zahlung der Steuer voraus.

Beispiel[9]:
A ist Gesellschafter der Ab. v., die in den Niederlanden ansässig ist. A verzieht nach Deutschland. In der Folgezeit veräußert er die Anteile an der Ab. v. Im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung setzt A bei der Ermittlung des Veräußerungsgewinns aus der Veräußerung der Beteiligung im Rahmen von § 17 EStG nicht die historischen Anschaffungskosten an, sondern den Verkehrswert der Beteiligung im Zeitpunkt des Umzugs von den Niederlanden nach Deutschland.

Grundsätzlich ist bei der Ermittlung des Veräußerungsgewinns nach § 17 Abs. 1 Satz 1 EStG der Veräußerungserlös, um die historischen Anschaffungskosten zu mindern.
§ 17 Abs. 2 Satz 3 EStG sieht hiervon eine Ausnahme für den Fall vor, dass der Gesellschafter mit der Beteiligung nach Deutschland zugezogen ist und aufgrund des Zuzugs nach Deutschland im Wegzugsstaat einer nach § 6 AStG vergleichbaren Steuer „unterlegen hat“.

Nach Auffassung des FG Düsseldorf setzt „einer Steuer unterliegen“ die tatsächliche Zahlung dieser Steuer voraus. Dies läge sowohl der Wortlaut als auch der Sinn und Zweck von § 17 Abs. 2 Satz 3 EStG nahe. Danach gehe es um die Vermeidung einer Doppelbesteuerung. Eine solche trete nur ein, wenn tatsächlich im Wegzugsstaat die Steuer auf stille Reserven der Beteiligung gezahlt worden sei und dies bei Nichtberücksichtigung in Deutschland zur erneuten Besteuerung derselben stillen Reserven führen würde. Nach Auffassung des FG Düsseldorf kommt es auch nicht darauf an, ob formal eine wirksame Steuerfestsetzung durch Steuerbescheid im Wegzugsstaat stattgefunden hat oder nicht. Allein maßgeblich ist die Steuerzahlung.

III Steuerliche Anerkennung der Anteilsrotation

Wenn das Liquidationsverfahren oder das Insolvenzverfahren einer Kapitalgesellschaft ansteht, stellt sich in der Praxis stets die Frage, wann der Gesellschafter den Veräußerungsverlust nach § 17 Abs. 4 EStG realisiert. Der früheste Zeitpunkt ist der Veranlagungszeitraum, in dem der Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens gestellt wurde und die Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse abgelehnt wird. Sofern die Anschaffungskosten des Gesellschafters feststehen, kann in diesem Veranlagungszeitraum grundsätzlich der Veräußerungsverlust geltend gemacht werden. Der späteste Zeitpunkt ist der Zeitpunkt der Löschung der Anteile im Handelsregister. Dazwischen gilt der „unbestimmte Grundsatz“, dass der Verlust in dem Veranlagungszeitraum realisiert ist, in dem der Gesellschafter nach kaufmännischen Grundsätzen den Veräußerungsverlust mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeitbestimmen kann. Diese Formel ist ausgesprochen unbestimmt und führt in der Praxis dazu, dass über viele Jahre hinweg die Einkommensteuerbescheide offen gehalten werden müssen, um sicher zu sein, dass der Veräußerungsverlust steuerlich berücksichtigt wird. Um dieses Problem der zeitlichen Bestimmung des Veräußerungsverlustes zu lösen, bietet sich die Veräußerung der Anteile an. Dies kann auch innerhalb des Gesellschafterkreises erfolgen.

Der ringweise Verkauf von Anteilen an einer GmbH zur Verlustrealisierung ist vom BFH grundsätzlich anerkannt (vgl. nur BFH v. 07.12.2010 IX R 40/09, BStBl II 2011, 427). Die wechselseitige Veräußerung von Gesellschaftsanteilen im Kreis der Gesellschafter stellt demnach keinen Gestaltungsmissbrauch dar, wenn die Veräußerung wirksam erfolgt und tatsächlich auch vollzogen wird. In der Praxis ist darauf zu achten, dass auch in der Gesellschafterliste die Anteilsverschiebung ausgewiesen wird. Beispiel: Gesellschafter 1 und Gesellschafter 2 sind mit jeweils 50 Prozent an der GmbH beteiligt. Gesellschafter 1 veräußert seinen Anteil an Gesellschafter 2 und Gesellschafter 2 veräußert seinen Anteil an Gesellschafter 1. Die Gesellschafterliste ist umzuschreiben. Fortan hält Gesellschafter 1 den Gesellschaftsanteil 2 und Gesellschafter 2 den Gesellschaftsanteil 1. Voraussetzung für die Verlustrealisierung ist, dass die Anteile objektiv wertlos sind und die Parteien, d. h. die Gesellschafter, auch subjektiv davon ausgehen, dass die Anteile wertlos sind. Ratsam ist, einen symbolischen Kaufpreis von einem Euro zu vereinbaren und diesen nachweisbar auch zu zahlen. Liegen diese Voraussetzungen vor, kommt es auf einen außersteuerlichen Grund nicht an. Die rein steuerliche Motivation der Verlustrealisierung begründet in dieser Konstellation den Gestaltungsmissbrauch nicht.

Der BFH kommt im Urteil v. 20.09.2022[10] gleichwohl zur Anwendung von § 42 AO, da die Gesellschafter, „um einen Verlust zu realisieren“, einen viel zu niedrigen Kaufpreis vereinbart haben. Nach Auffassung des BFH ist eine anerkannte Gestaltung nicht gegeben, wenn die Beteiligten „einen unzutreffenden, die Wertverhältnisse des zur Veräußerung bestimmten Kapitalgesellschaftsanteils in krasser Weise verfehlenden Kaufpreis vereinbaren“. Meines Erachtens liegt es systematisch näher, das Geschäft in einen unentgeltlichen und einen entgeltlichen Teil aufzuteilen. Nur im Rahmen des entgeltlichen Teils kann ein Verlust realisiert werden. Für die Praxis unglücklich sind die weitergehenden Ausführungen in der Begründung zum Erfordernis eines außersteuerlichen Grunds und der Nichtanerkennung gegenläufiger oder ringförmiger Rechtsgeschäfte, die „tatsächlich keine verständliche wirtschaftliche Veränderung bewirken“. Liegen die oben genannten Voraussetzungen der ringweisen Übertragung von Gesellschaftsanteilen im Gesellschafterkreis zur Verlustrealisierung vor (objektive Wertlosigkeit, subjektiv zutreffende Annahme der Wertlosigkeit, wirksame Vereinbarung und tatsächlicher Vollzug der Anteilsübertragungen) spielt weder der Aspekt des außersteuerlichen Grunds noch der Aspekt der gegenläufigen Wirkung eine Rolle. Diese in den letzten Jahren auch durch die Rechtsprechung des BFH gesicherte Erkenntnis darf nicht in Zweifel gezogen werden. Im Rahmen der Gestaltungspraxis ist die Anteilsrotation ein wichtiges Instrument, um rechtssicher den Veranlagungszeitraum bestimmen zu können, in dem der Verlust realisiert wird. Im Rahmen von lang andauernden Liquidationen oder Insolvenzverfahren ist dies im Übrigen ausgesprochen schwierig.

Prof. Dr. Burkhard Binnewies
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht,
STRECK MACK SCHWEDHELM

Quelle: cyan 1/2023

8 *FG Berlin Brandenburg v. 04.06.2021 – 5 K 5188/19, EFG 2022, 160.*

9 *FG Düsseldorf v. 01.07.2020 – 7 K 2991/19 E, EFG 2020, 1307.*

10 *BFH v. 20.09.2022 IX R 18/21, n. n. v.*

Künstliche Intelligenz und Digitalisierung: Die 4 wichtigsten Trends für die StB-Praxis

In einer Welt, die sich mit rasanter Geschwindigkeit digitalisiert, steht eine neue Ära der Steuerberatung bevor. Die Grenzen des Möglichen werden erweitert, während sich künstliche Intelligenz (KI) unaufhaltsam in den Berufsalltag der Steuerberater schleicht. Es ist, als ob ein virtueller Assistent in Form eines Algorithmus bereitsteht, um komplexe Steuergesetze zu entschlüsseln, Datenmassen zu analysieren und Mandanten in Echtzeit zu beraten. Die Zeiten der mühseligen manuellen Dateneingabe und des stundenlangen Durchwühlens von Aktenordnern könnten bald der Vergangenheit angehören. Doch wie wird KI die Steuerberatung wirklich revolutionieren? Buckeln wir uns durch den Dschungel der digitalen Transformation oder nutzen wir die Macht der KI, um die Steuerberatung in eine aufregende Zukunft zu führen? Tauchen wir ein in die faszinierende Welt der künstlichen Intelligenz für Steuerberater und entdecken wir, wie sie das Spiel verändert.[1]

Uwe Stengert

Der vorstehende Text zeigt, dass künstliche Intelligenz bereits heute Texte schreibt, bei denen der Leser davon ausgehen könnte, dass diese von einem Menschen geschrieben wurde. Und das ist erst der Anfang, denn es handelt sich um eine KI, die erst kurze Zeit verfügbar ist. In diesem Leitartikel geht es um die voraussichtlich gravierenden Veränderungen der Zukunft in unserem Beruf. Veränderung sind wir gewohnt, gab es schon immer. Der entscheidende Unterschied ist die Geschwindigkeit, in der sich das vollzieht. Die großen Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften sind schon dabei, KI in ihrer Praxis mit hohen Investitionen voranzutreiben. Z. B. PwC will das Angebot im Bereich der KI mit Investitionen von 1 Milliarde Dollar in den nächsten 3 Jahren erweitern.[2]

Nachfolgend werden 4 Trends für Steuerberatungsunternehmen mit der höchsten Eintrittswahrscheinlichkeit beschrieben. Dabei werden auch Handlungsmöglichkeiten für Berufsangehörige erläutert. Der letzte Teil enthält einige Ansätze der möglichen Auswirkungen der KI in der Zukunft.

Digitalisierung mit Ausblick auf die nächsten Jahre

Die 4 Trends der höchsten Eintrittswahrscheinlichkeit[3] (EW)

In 10 – 15 Jahren gibt es nur noch Cloud-Software.	EW 100 %
In den nächsten 10 – 15 Jahren wird die anlassbezogene Kooperation Regelfall.	EW 97 %
In den nächsten 10 – 15 Jahren wird die Deklarationsberatung nahezu wegfallen.	EW 93 %
In den nächsten 10 – 15 Jahren stehen andere, neue Marktteilnehmer mit dem Berufsstand im Wettbewerb.	EW 90 %

[1] *Die Einleitung ist von ChatGPT erstellt worden auf die Frage an ChatGPT https://chat.openai.com/„Schreibe eine spannende Einleitung für KI für Steuerberater".*

[2] *https://www.pwc.de/de/pressemitteilungen/2023/pwc-deutschland-beteiligt-sich-an-investitionen-in-den-ausbau-von-ki-faehigkeiten.html*

[3] *Stbg 1/2023, WP/StB Christian Böke: Einfluss der Digitalisierung auf die Zukunft der Steuerberatungskanzleien, Bericht aus Taskforce Digitalisierungsstrategie des deutschen Steuerberaterverbandes e. V.*

Cloud (engl. Wolke) ist die Abkürzung für „Cloud Computing", eine Art Datenwolke im Internet. In der Cloud werden Dateien gesichert. Auch alle Programme zur Nutzung dieser Daten sind dort gespeichert und nutzbar. Stationäre Rechner oder ein eigenes Netzwerk in der Kanzlei sind nicht mehr vorhanden. Die Hardware ist also immer auf dem neuesten Stand, ebenso wie die Software. Der Arbeitsort spielt keine Rolle. Die Arbeit am Mandaten kann im Büro, zu Hause oder an irgendeinem Urlaubsort erfolgen. Mit Programm-Updates hat die Kanzlei nichts mehr zu tun, alles erfolgt ohne jedes Kümmern oder Eingriff durch den Anbieter der Cloud.

Das Bestreben, Software nur noch in der Cloud anzubieten, besteht bei allen Anbietern von Steuerberatersoftware. Der Anbieter DATEV hat als Zielbild, noch in diesem Jahrzehnt alle Services in der Cloud anzubieten. Die Cloud-Anwendungen und -Services werden von einer Plattform abgerufen (DATEV-Geschäftsplattform).[4] Die Wahrscheinlichkeit, dass dieses Ziel noch in diesem Jahrzehnt erreicht wird, ist sehr hoch. Für Steuerberatungsunternehmen ergibt sich dadurch die Möglichkeit, uneingeschränkt von jedem Ort aus über nahezu jedes Medium auf Daten zuzugreifen, diese zu bearbeiten und auch extern zu besprechen. Teile davon sind heute schon möglich und werden von Kollegen/Kolleginnen genutzt. Das Arbeiten wird deutlich flexibler werden.

Zusammengefasst sind die Vorteile:

- Rechenleistung, Speicherkapazität und Bandbreite können je nach Bedarf erhöht oder verringert werden. Durch die Nutzung der Cloud fallen die Kosten für den Kauf und die Wartung von Hard- und Software weg. Benutzer müssen sich nicht um die Aktualisierung von Anwendungen kümmern. Die Kapitalbindung vermindert sich deutlich. Es wird nur für die Anwendungen bezahlt, die tatsächlich verwendet werden.
- Cloud-Anbieter, gerade im Steuerberaterbereich, investieren erhebliche Ressourcen in die Sicherheit ihrer Infrastruktur. Fortschrittliche Sicherheitsmaßnahmen erfolgen, um die Daten zu schützen.
- Benutzer können von überall aus auf ihre Daten und Anwendungen zugreifen, solange sie eine Internetverbindung haben. Mitarbeiter können also arbeiten von wo auch immer sie wollen, und die Zusammenarbeit im Team oder mit den Mandanten an beliebigen Orten ist kein Problem.
- Die Sicherung von Daten und Programmen wird speziell durch die Anbieter im StB-Bereich hoch sein. Cloud-Dienste bieten in der Regel Mechanismen für die Sicherung von Daten und die Wiederherstellung nach einem Ausfall oder einer Katastrophe. Durch die Speicherung von Daten in der Cloud können Steuerberatungsunternehmen ihre Geschäftskontinuität gewährleisten und Ausfallzeiten minimieren.

Folgende Risiken sind allerdings zu beachten:

- Sicherheits- und Datenschutzrisiken: Obwohl von den Cloud-Anbietern speziell in unserem beruflichen Umfeld strenge Sicherheitsmaßnahmen bereitgestellt werden, ist das Risiko von Datenverlust, Datenlecks oder unbefugtem Zugriff nicht ausgeschlossen. Daher sind Sicherheitsvorkehrungen wichtig. Dazu gehören die Verwendung von starken Passwörtern, Verschlüsselung und Zugriffskontrollen.
- Abhängigkeit vom Internet: Cloud-Dienste erfordern eine zuverlässige und schnelle Internetverbindung. Wenn die Verbindung gestört oder langsam ist, kann die Produktivität leiden; der Zugriff auf wichtige Daten und Anwendungen ist dann eingeschränkt. ▶

[4] *https://www.datev.de/web/de/ueber-datev/portfolioentwicklung/datev-cloud-welt/*

- Wenn ein Cloud-Dienst vorübergehend nicht verfügbar ist, kann dies zu Unterbrechungen im geschäftlichen Ablauf führen. Daher sind Back-up-Strategien und Notfallwiederherstellungspläne sehr zu empfehlen.
- Der Wechsel von Cloud-Diensten kann schwierig sein.
- Gerade in unserem beruflichen Umfeld sind Compliance-Anforderungen und rechtliche Vorschriften zu beachten, was den Umgang mit den grundsätzlich sensiblen Daten betrifft. Der Anbieter der Cloud-Dienste muss also Sicherheits- und Datenschutzstandards einhalten.
- Verlust der physischen Kontrolle: Durch die Nutzung der Cloud geben Unternehmen die physische Kontrolle über ihre Infrastruktur und Daten an den Cloud-Anbieter ab.

Die anlassbezogene Kooperation ist bereits heute ein wichtiges Thema, da die Vielfältigkeit des Steuerrechts immer mehr Spezialisten erforderlich macht. Der Zugriff auf solche Angebote ist heute schon möglich.[5] Daher kann nur jedem Steuerberatungsunternehmen empfohlen werden, ein Netzwerk von Kollegen und Kolleginnen aufzubauen und zu nutzen, um die Mandantschaft sicher zu beraten. Der Steuerberaterverband hat dazu eine wichtige Grundlage für Kooperationsmöglichkeiten und gute Anknüpfungspunkte in Form der Bezirksgruppentreffen, i. d. R. monatlich nach Region, geschaffen. Der regelmäßige Besuch von Bezirksgruppenveranstaltungen führt zu einem lockeren Kennenlernen von Kolleginnen und Kollegen mit einer persönlichen Einschätzungsmöglichkeit der jeweiligen Kenntnisse, unkompliziert und schnell! Die Nutzung des Beraternetzwerks[6] für spezielle Steuerrechtsfragen steht allen Verbandsmitgliedern zu fairen Honoraren zur Verfügung. Berufskollegen und -kolleginnen erhalten schnell, qualifiziert und unkompliziert Antworten auf Fragen im Zusammenhang mit der Mandatsbetreuung, ohne selbst lange zu recherchieren.

Der Wegfall der Deklarationsberatung in den nächsten 10 – 15 Jahren ist eine Einschätzung mit gravierenden Auswirkungen auf den Berufsstand. Hier geht es um die Erstellung von Steuererklärungen und Steueranmeldungen[7] aller Art durch die Software. Beratungsleistungen werden hier aus heutiger Sicht noch benötigt. Es geht um die weitgehende Automatisierung von Routinetätigkeiten. Durch den Einsatz von KI und digitalen Instrumenten werden routinemäßige Aufgaben automatisiert. Das betrifft Dateneingaben und die Vorbereitung von Steuererklärungen. Umso wichtiger wird in der Zukunft Beratung werden.

Der Bereich Buchhaltung gehört im weitesten Sinn zur Deklarationsberatung, da diese direkt in die Steuervoranmeldungen und die Jahresabschlussarbeiten mit den entsprechenden Steuererklärungen mündet. Der Innovationsprozess wird insbesondere hier schnell fortschreiten.[8] Schon heute können viele Buchhaltungsarbeiten automatisiert durchgeführt werden. Die digitale Aufbereitung der Belege, in Zukunft überhaupt nicht mehr papiergebunden, ist unvermeidlich. Die Technik zur Automatisierung dazu ist schon weiter, als viele denken:

- **Rechnungsausgänge**
  Da die Erstellung von Rechnungen über die Programme Word und Excel nach den einschlägigen GoBD wegen ihrer Veränderbarkeit nicht mehr zulässig ist[9] (es sei denn, es erfolgt Speicherung in einem DMS[10]), werden Man- ▸

5 *Vgl. hierzu auch das Angebot für Fachberater durch die BStBK und Fachberater (DStV e.V.): https://www.dstv.de/fachberater/*

6 *https://www.steuerberaterverband-hessen.de/verband/leistungen/beratungswerk-steuern-recht*

7 *Stbg 1/2023, a. a. O, S. 29*

8 *Vgl. von Garnier/Stengert, Betriebswirtschaftliche Beratung durch Steuerberater in der Praxis: Fehleinschätzung oder Zukunftssicherung? In Stbg 7-8/2018, 316 ff.*

9 *GoBD: Grundsätze zur ordnungsgemäßen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (BMF-Schreiben vom 14.11.2014, IV A- S 0316/10003, 107 ff)*

10 *DMS: Dokumentenmanagementsystem*

MENZE & MENZE
FACHBERATER FREIE BERUFE

Das HDI Cybersicherheitskonzept

Das 360-Grad-Cybersicherheitskonzept bietet Ihnen Service, Schutz und Prävention

danten zunehmend Rechnungsschreibungsprogramme verwenden, bei denen die Rechnungen „festgeschrieben“ werden müssen. Der digitale Download dieser elektronischen Rechnungen (also des Datensatzes, vgl. z. B. auch Programm „Rechnungsschreibung und Kostenkontrolle der DATEV“), unabhängig davon, ob diese noch in Papierform versendet werden, wird obligatorisch werden[11], sodass die Erlösbuchungen zu 100 % automatisch erfolgen, da keine Scans mehr erforderlich sind. Buchungsfehler sind ausgeschlossen.

- **Rechnungseingänge**
  Auf der Rechnungseingangsseite dürften eRechnung, eInvoicing etc. erheblich zunehmen, z. B. mit ZUGFeRD[12], XRechnung oder mit anderen Datensatzformaten[13]. Anders als bei Rechnungen, die nur als Scan im PDF-Format zur Verfügung stehen, ist bei diesen Rechnungen eine vollautomatische Buchung ohne Fehler möglich, da ein Datensatz mit der eRechnung[14] verbunden ist. Die DATEV hat mit ihrem durch künstliche Intelligenz gestützten Automatisierungsservice Rechnungen[15] durch die automatisierte Erstellung von Buchungsvorschlägen auf Basis digitalisierter Belege ein praxistaugliches Instrument geschaffen. Das System lernt mit jedem Buchungssatz bezogen auf den konkreten Mandatsfall, sodass nach einigen Monaten eine hohe Anzahl an automatischen Buchungen funktioniert.

- **Lohn- und Gehaltsbuchhaltung**
  Diese Daten liegen buchungsgerecht vor, insbesondere wenn diese auch im Steuerberatungsunternehmen geführt werden. Schon seit längerer Zeit werden daher die Daten in die Buchhaltung elektronisch übertragen und gebucht.

- **Zahlungseingänge Bank**
  Die automatisierte Verarbeitung der Zahlungseingänge aus Bankauszügen, zum Beispiel den Kontoauszugsmanager (RZ-Bankinfo)[16], ist bereits heute ebenfalls kein Problem. Auch wenn Nacharbeiten erforderlich sind, ist die Software lernfähig, sodass die Fehler bei wiederholter Nutzung kontinuierlich abnehmen. Beispielsweise bei einem Verband mit mehreren 1.000 Mitgliedern ist die Nutzung dieses Instrumentes besonders beeindruckend. Die per Bankeinzug gutgeschriebenen fast 10.000 Mitgliedsbeiträge werden nahezu vollautomatisch gebucht. Früher musste jeder Buchungssatz per Hand in das Buchhaltungsprogramm eingegeben werden.
  Wenn man sich diese vier Kernbereiche der Buchhaltung und die bereits jetzt schon in weiten Bereichen mögliche digitale Bereitstellung und Verarbeitung vor Augen führt, wird deutlich, dass die Möglichkeit einer automatisierten IT-Buchhaltung nicht mehr ein fernes Szenario ist. Die digitale Zusammenarbeit mit dem Mandanten zu üben und zu fördern wird also zu einer, jedenfalls was das Geschäftsfeld Buchhaltung betrifft, Überlebensfrage.

Neben den bereits heute schon erkennbaren klassischen Konkurrenten wie Banken und Unternehmensberatern werden neue Marktteilnehmer mit dem Berufsstand in den Wettbewerb treten. Dazu gehören z. B. FinTech (Financial Technology)-Unternehmen. Darunter versteht die Taskforce innovative, technologiebasierte und mit dem Thema Finanzen im Zusammenhang stehende Anwendungssysteme[17]. Dazu gehören:

11 *Im Bereich öffentlicher Auftraggeber schon Pflicht: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/gesetz-zur-umsetzung-der-richtlinie-2014-55-eu-ueber-die-elektronische-rechnungsstellung-im-oeffentlichen-auftragswesen.html*

12 *Zentraler User Guide des Forums elektronische Rechnung Deutschland, d. h., maschinenlesbare strukturierte Daten werden als Anhang im XML-Format dem PDF/A-3 beigefügt.*

13 *Vgl. Kischporski, Das Ende der E-Rechnung als reines PDF, NWB-BB Nr. 3, 2018, S. 77 ff.*

14 *Die visuelle Rechnung erfolgt in Form von PDF/A-3. Die maschinenlesbaren Daten werden im XML-Format dem PDF/A-3 als Anhang beigefügt. Gelesen wird von der Software nur dieser Datensatz.*

15 *https://www.datev.de/web/de/datev-shop/betriebliches-rechnungswesen/24099-automatisierungsservice-rechnungen/*

16 *Vgl. https://apps.datev.de/help-center/documents/1030159*

17 *Stbg 1/2023, a. a. O, S. 31*

- Anbieter mit künstlicher Intelligenz,
- Distributed Leger Technologie (DLT: digitales System zur Aufzeichnung von Transaktionen, bei dem die Transaktionen und ihre Details an mehreren Stellen gleichzeitig aufgezeichnet werden),
- Schnittstellen in einer Open-Banken-Umgebung.

Bereits heute gibt es Vorboten dazu, vgl. z. B. die nachfolgenden Zitate aus aktueller Werbung (mit Zugriffsnachweis in den Fußnoten):

„Dadurch, dass digitale API-Schnittstellen Echtzeitanbindungen zwischen dem Geschäftskonto und einer Buchhaltungssoftware schaffen, kann die Buchführung automatisch erfolgen und dabei wertvolle Zeit sparen. So sparen Unternehmen auch Kosten, die sonst für Steuerberatungen ausgegeben werden müssten.“[18]

„Mehr als nur ein Geschäftskonto – sparen Sie Zeit & Geld mit Qonto. Jetzt 30 Tage testen. Das All-in-one-Konto: Sie konzentrieren sich auf Ihre Arbeit – Qonto auf Ihre Finanzen: Digitale Buchhaltung Online Geschäftskonto SEPA-Lastschriften Überweisungen, Basic, Smart & Premium – 19,00 €/ Monat – Für alle Selbstständigen.[19]

Die Taskforce erläutert, dass zu diesen Anbietern auch Google, Amazon und Microsoft gehören könnten. Und das immerhin mit einer Wahrscheinlichkeit von 90 %!

Fazit

Die in diesem Artikel vorgestellten Aspekte und Erkenntnisse der Taskforce Digitalisierungsstrategie des deutschen Steuerberaterverbandes lassen nicht erkennen, dass die möglichen Umwälzungen berücksichtigt sind, die durch ChatGPT[20] und ähnlichen Anwendungen möglich sind. Aufgrund der Geschwindigkeit, in der sich diese Technologie derzeit weiterentwickelt, ist auch eine weitere Dynamik in der Steuerberatung einzukalkulieren. Dabei muss nicht unbedingt angenommen werden, dass die Erstellung von Steuererklärungen vollständig durch KI übernommen wird. Die weitgehende Vorbereitung allerdings schon. Die endgültige Deklarationsberatung wird in Anbetracht der Komplexität des Steuerrechts noch einige Zeit in den Händen des Berufsstandes liegen, auch weil der Gesetzgeber die Sicherheit, die der Berufsstand bietet, wohl nicht so bald aufgeben wird. Garantiert werden kann das aber nicht. Vorteil für den Berufsstand ist, dass die KI dem Steuerberater helfen kann, schneller Probleme zu erkennen und im Interesse der Mandantschaft zu bearbeiten.

Künstliche Intelligenz und Digitalisierung gewinnen große Bedeutung in der Steuerberatungspraxis. Einerseits erleichtern und beschleunigen sie die Arbeit, andererseits können sich auch in Teilbereichen Einbußen bei den Erlösen ergeben, vor allem durch den Wegfall der wesentlichen Arbeiten im Bereich Buchhaltung (in vielen Kanzleien 30 % der Gesamterlöse). Allerdings haben die StB mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Chance, stärker den Beratungsbereich voranzutreiben. Insbesondere die Funktion als externer Controller, gerade für die kleinen und mittelständischen Unternehmen, wird an Bedeutung gewinnen und bietet große Chancen für qualitativ hochwertige Arbeit. Sehr empfehlenswert ist daher der Fachberater für Controlling und Finanzwirtschaft (DStV e. V.), der genau die Kompetenzen als Weiterbildung enthält, die im Kernbereich von Beratern kleinerer und mittelgroßer Unternehmen erforderlich sind. Schließlich gilt: Persönlichkeit lässt sich nicht digitalisieren, und damit kann der Berufsstand punkten.

Oder anders ausgedrückt in einem Satz von Perikles, der schon vor 2.500 Jahren gesagt und geschrieben hat: Es kommt nicht darauf an, die Zukunft vorauszusagen, sondern darauf, auf die Zukunft vorbereitet zu sein.

Uwe Stengert, WP/StB, dhpg Wiesbaden,
Vizepräsident des Steuerberaterverbandes Hessen,
fachlicher Leiter der Steuerakademie Hessen,
Vorsitzender AK BWL beim DStV

18 *Open Banking: https://www.qonto.com*

19 *https://qonto.com/de/accounting*

20 *ChatGPT (https://openai.com/blog/chatgpt) ist ein sprach- und textbasierter Chatbot. Er eignet sich für Dialoganwendungen und als Ideengeber sowie bei der Hilfe bei der Vorstrukturierung von Texten. Websuchen werden erleichtert.*

Kombination verschiedener Bewertungsansätze zur Findung eines realistischen Unternehmenswertes

Thomas Uppenbrink

Wann ist eine Unternehmensbewertung nötig?

Im Zuge einer Sanierung oder der Durchführung von eigenverwalteten Insolvenzverfahren gemäß §§ 270 ff. InsO muss regelmäßig ein Gutachten zur Unternehmensbewertung erstellt werden. Diese Bewertung wird im Rahmen des Verfahrens zur Investorensuche benötigt (Dual-Track-Verfahren). Die Bewertung ist auch deshalb nötig, um im Rahmen des Verfahrens die nötige Vergleichsrechnung aufzustellen. In einigen Fällen wollen die Gläubiger bzw. der Gläubigerausschuss den Wert des Unternehmens wissen (Fairness Opinion).

Wertefindung für Nachfolgeregelung

Diese Erfahrungswerte aus Kaufpreisermittlung und tatsächlich erzieltem Kaufpreis sind auch für Unternehmen nützlich, die sich nicht in einer Krise befinden, aber verkauft oder im Zuge einer Nachfolgeregelung übertragen werden sollen. Insbesondere eine anstehende Nachfolgeregelung innerhalb des Familienkreises erfordert die Ausarbeitung eines neutralen Gutachtens zur Wertfindung.
Für die Kaufpreisermittlung ist eine realistische Bewertung nötig. Deshalb sollten die Ergebnisse verschiedener Verfahren kombiniert und ein Mittelwert erarbeitet werden, der dann noch mittels einer Cash-Flow-Analyse plausibilisiert wird.

Abweichende Wertvorstellungen

Der Wert eines Unternehmens bewegt sich erfahrungsgemäß oft zwischen dem Wunschdenken des Verkäufers und der überkritischen Vorstellung des potenziellen Käufers. Die Aufgabe eines neutralen Gutachters ist es, den realistischen Kaufpreis des Unternehmens zu ermitteln und in Form einer nachvollziehbaren Unternehmensbewertung zum Ausdruck zu bringen und den Parteien zu präsentieren.

Ganz gleich ob ein Unternehmensverkauf geplant ist, eine Investorensuche initiiert oder der Unternehmenswert aus sonstigen Gründen ermittelt werden soll – eine Unternehmensbewertung ist ein wichtiges Instrument, um fundierte Entscheidungen für die Zukunft treffen zu können.

Bei der Bewertung von Betrieben sind zahlreiche Faktoren zu berücksichtigen, sodass der Gutachter mit der richtigen Auswahl der passenden Bewertungsmethoden gefordert ist. In der Praxis haben sich einige Modelle der Unternehmensbewertung etabliert.

Überblick zu gängigen Bewertungsmethoden

Gesamtbewertungsverfahren

- Marktorientiert (Market Approach)
  - Multiplikatoren aus vergangenen/vergleichbaren Transaktionen
  - Multiplikatoren von vergleichbaren Unternehmen (Börsenkursen)
- Kapitalwertverfahren (Income Approach)
  - Ertragswertverfahren
  - Discounted-Cash-Flow-Verfahren

Einzelbewertungsverfahren

- Substanzwertverfahren
- Liquidationswertverfahren

Bewertungsverfahren nach § 199 BewG

Die drei grundlegenden Bewertungsmodelle im Vergleich

Gesamtbewertungsverfahren
Das Gesamtbewertungsverfahren bewertet das Unternehmen als gesamte Einheit, ohne die vorhandenen Vermögenswerte im Detail mit einzubeziehen. Diese werden nicht als eigener Wertansatz, sondern als notwendige Voraussetzung für das Bestehen des Betriebes und somit für den bestehenden Unternehmenswert angesehen.

Insbesondere bei der Bewertung von kleinen und mittleren Unternehmen ist jedoch darauf zu achten, dass Abhängigkeiten vom Inhaber, von Mitarbeitern in Schlüsselpositionen, von Lieferanten, von Kunden, von Konkurrenten und dem Leistungsangebot wesentlichen Einfluss auf den Wert von inhabergeführten Unternehmen haben. Zudem fehlen häufig für kleine und mittelständische Betriebe aussagefähige Vergleichswerte von Transaktionen aus der Vergangenheit.

Hier gibt es wiederum verschiedene Ausprägungen, die auf eine unterschiedliche Gewichtung der vorliegenden Faktoren abzielen.

Einzelbewertungsverfahren
Die Einzelbewertungsverfahren unterteilen sich in Substanzwert- und Liquidationsverfahren. Der Substanzwert setzt sich aus der Differenz des betriebsnotwendigen Vermögens, den Verbindlichkeiten und Schulden des Unternehmens zusammen.

Dieses Verfahren eignet sich besonders in Fällen, in denen die vorhandenen Vermögenswerte die nach den anderen Bewertungsmethoden ermittelten Werte übersteigen, sprich in den Fällen, in denen wesentliche stille Reserven vorhanden sind.

Die Ermittlung des Liquidationswertes findet in der Regel dann Anwendung, wenn die Stilllegung des Betriebes bereits beschlossen wurde. Hier gilt es insbesondere zu beachten, dass ausreichend Liquidität vorhanden ist, um die zu erwartenden Auslaufkosten abzudecken, wie z. B. Lohnkosten (Kündigungsfristen, eventuell Abfindungszahlungen), laufende Dauerschuldverhältnisse (Miete, Leasing, Darlehen, Versicherungen), Kosten für die Räumung von Bürogebäuden sowie Produktions- und Lagerhallen, Verwertungskosten für den Verkauf von Maschinen, Lagervorräten und Betriebseinrichtungen sowie Entsorgungskosten und Aufbewahrungskosten für Geschäftsunterlagen.

Bewertungsverfahren nach § 199 BewG
Das vereinfachte Bewertungsverfahren nach § 199 BewG verwendet den gesetzlich vorgeschriebenen Kapitalisierungsfaktor 13,75, der die individuellen Einflussfaktoren des zu bewertenden Betriebes widerspiegeln soll. Dieser vereinfachte Ansatz wird allerdings von vielen Spezialisten überaus kritisch betrachtet und als zu einfach und unzureichend bewertet, was zu der Entwicklung der alternativen Wertansätze geführt hat. ►

Kombination aus speziellen Bewertungsmethoden führt zu realistischer Wertermittlung

Aus Erfahrungswerten im Zuge der Bewertung von (in der Eigenverwaltung befindlichen) Unternehmen haben sich verschiedene Gesamt- und Einzelbewertungsansätze mit unterschiedlicher Gewichtung entwickelt, aus deren Kombination und abschließender Glättung sich sehr realistische Werte ermitteln lassen.

Ertragswertverfahren
Speziell für die Bewertung von kleinen und mittleren Betrieben wurde der AWH-Standard entwickelt. Bei dieser Methode finden bei der Berechnung des Kapitalisierungszinssatzes die individuellen Einflussfaktoren des Betriebes ausreichend Berücksichtigung. Zudem ist das Berechnungsschema auch für Personen, die sich nicht regelmäßig mit der Bewertung von Unternehmen beschäftigen, einleuchtend nachvollziehbar.

EBIT-Multiple-Verfahren
Bei Ermittlung des Unternehmenswertes im Zuge des EBIT-Multiple-Verfahrens wird der nachhaltig zu erwirtschaftende EBIT (Earnings Before Interest and Tax) mit branchenbezogenen Faktoren (Multiples) multipliziert. Das Ergebnis dieser Multiplikation stellt den Wert des Unternehmens dar.

Substanzwertverfahren
Das Substanzwertverfahren dient letztlich der Überprüfung der betrieblich notwendigen Vermögenswerte, die in Relation zu den Ergebnissen aus den beiden vorherigen Verfahren zusammengesetzt werden. Die Bewertung der Vermögensteile erfolgt unter Zugrundelegung der Fortführungswerte, die in einem gesonderten Gutachten nachvollziehbar dargestellt werden müssen.

Plausibilitätsprüfung
Die ermittelten Ergebnisse der Unternehmensbewertungen werden geglättet und fließen abschließend in die GuV-Planung der nächsten 5 Jahre ein, um festzustellen, ob der errechnete Kaufpreis vom Unternehmen ergebnis- und liquiditätstechnisch erwirtschaftet werden kann (indirekte Cash-Flow-Rechnung). Fällt dieses Ergebnis positiv aus, kann nach Erfahrung professioneller Gutachter von einem fairen Unternehmenswert ausgegangen werden.

Fazit

Die beschriebenen Verfahren und Ansätze klingen für einen Laien oftmals kaum nachvollziehbar. Dahinter versteckt sich aber vielschichtiges und tiefgreifendes Verständnis von Methoden, die zu einer realistischen Einschätzung des Unternehmens führen. Daher ist entsprechendes Know-how, besagte Methoden und Ansätze zu verstehen, nicht zu unterschätzen. Erst eine Kombination aus den verschiedenen Ansätzen kann zu einer realistischen Einschätzung führen. Andernfalls werden sich Verkäufer und Käufer auf die für sie individuell günstigste Methode zurückziehen und das Ergebnis verteidigen.
In Insolvenzverfahren (auch in Eigenverwaltung) werden beschriebene Verfahren eingesetzt. Auch für nicht krisenbehaftete Betriebe können diese Bewertungen einen signifikanten Mehrwert haben, um konkret über die Zukunfts- und Nachfolgeplanung zu entscheiden.

Für konkrete bzw. mandatsbezogene Anfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Sebastian Frank
Klaus Konrad
Thomas Uppenbrink

THOMAS UPPENBRINK & COLLEGEN GmbH, Hagen, Verbandsnachrichten Steuerberaterverband Hessen 101-2

STEUERRECHT

+ + +

Aktuelle Urteile des Schleswig-Holsteinischen Finanzgerichts

Az.: 2 K 51/22
Urteil vom 31. Mai 2023
Stichwort:

1 Erfüllen mehrere Personen den Tatbestand der Einkunftserzielung in einer Gesellschaft, ist auch dann für jede Gesellschaft ein selbstständiger Gewinnfeststellungsbescheid zu erlassen, wenn zwischen denselben Personen noch weitere Gesellschaften bestehen. ▶

HDI

Berufsunfähigkeit mit verkürzten Gesundheitsfragen absichern? Einfach machen.

Freie Berufe → Verbandsvorteile für Steuerberater

Exklusiv für Mitglieder im Steuerberaterverband.

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

Wir arbeiten seit Jahren eng mit Ihrem Verband zusammen und haben speziell für Verbandsmitglieder ein besonderes Paket für die BU geschnürt: Nur als Verbandsmitglied profitieren Sie von verkürzten Gesundheitsfragen[1)] und weiteren exklusiven Vorteilen. Sprechen Sie uns an!

Wir sind HDI. #Möglichmacher

In Kooperation mit
SteuerberaterVerband e.V. Schleswig-Holstein
Steuerberater – immer gut informiert!

HDI AG
Peter Trecksler
Leiter Gebiet Hamburg / Kiel
Sachsenstraße 8
20097 Hamburg
Mobil +49 173 630 8446
peter.trecksler@hdi.de

1) Für alle verkaufsoffenen BU- und Rententarife gültig.

www.hdi.de

STEUERRECHT

2 Die im Eigentum der Gesellschafter einer GbR stehenden und von ihnen selbst vermieteten Ferienwohnungen gehören nicht zum notwendigen Sonderbetriebsvermögen einer weiteren, ebenfalls von den Gesellschaftern betriebenen GbR zur Vermittlung fremder Eigentumswohnungen.
§ 15 Abs. 2, Abs. 1 Nr. 1 EStG, § 4 Abs. 1 EStG, § 5 EStG, § 21 EStG, § 22 Nr. 2 EStG, 23 EStG, § 179 Abs. 1 AO, § 180 Abs. 1 Nr. 2a AO

Az.: 1 K 54/23
Gerichtsbescheid vom 7. Juli 2023
Stichwort:

1 Über die Frage des Bestehens oder Nichtbestehens einer körperschaftsteuerlichen Organschaft wird gem. § 14 Abs. 5 KStG durch einen Grundlagenbescheid entschieden.

2 Eine Personengesellschaft ist – auch wenn sie eine Tätigkeit im Sinne des § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG ausübt und die Beteiligung an der potenziellen Organgesellschaft im Gesamthandsvermögen hält – keine taugliche Organträgerin, wenn einer ihrer Gesellschafter eine von der Körperschaftsteuer befreite Körperschaft (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 KStG) ist.

3 Dies gilt auch im Anwendungsbereich des Gesetzes zum Abbau von Steuervergünstigungen und Ausnahmeregelungen (Steuervergünstigungsabbaugesetz – StVergAbG) vom 16. Mai 2003 (BGBl I, 2003, 660).

§ 14 KStG
Sonstige Hinweise
Aktenzeichen des BFH: I R 46/23

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

MARKETING

Mehr Sichtbarkeit, mehr Chancen: Mit Ihrem Google Unternehmensprofil

Sie möchten sich online prominent positionieren, die Auffindbarkeit Ihrer Kanzlei verbessern und in den lokalen Suchergebnissen von Google oben mitmischen? Dann sollten Sie nicht länger auf Ihr Google Unternehmensprofil verzichten.

Nina Fuchs

Was ist das Google Unternehmensprofil?

Das Google Unternehmensprofil ist eine Art Branchenbuch von Google: Mit einem aktuellen Profil erscheinen die wichtigsten Informationen zu Ihrer Kanzlei sowie Bewertungen und Rezensionen gut sichtbar in der Google-Suche. Ihre Kanzlei ist zudem per Google Maps auffindbar und Sie können mit (potenziellen) Mandant:innen und Bewerber:innen unkompliziert in Kontakt treten.

Warum sollten Steuerberater:innen das Google Unternehmensprofil nutzen? 5 gute Gründe:

1 *Mehr Sichtbarkeit in den Suchergebnissen:* Dank Google Unternehmensprofil erscheint Ihre Kanzlei samt Bewertungen und wichtigen Informationen wie Öffnungszeiten, Adresse und Telefonnummer gut sichtbar in den Google-Suchergebnissen. Sie können zudem Fotos hochladen und so schon online für einen guten ersten Eindruck sorgen.

2 *Vertrauenswürdigkeit durch Bewertungen:* Online-Bewertungen spielen eine wichtige Rolle bei der Entscheidung potenzieller Mandant:innen und Bewerber:innen. Durch das Google Unternehmensprofil können Ihre zufriedenen Kund:innen und Mitarbeiter:innen ganz einfach Bewertungen abgeben, die leicht zu finden sind und das Vertrauen in Ihre Kanzlei stärken.

3 *Die Macht von Google Maps:* Sucht jemand online nach Steuerberater:innen in der Nähe, wird Ihre Kanzlei direkt auf der Landkarte in Google Maps angezeigt. Diese zusätzliche Präsenz kann dazu beitragen, dass mehr Personen auf Sie aufmerksam werden. Ohne Google Unternehmensprofil wird Ihre Kanzlei hingegen nicht in Google Maps angezeigt und ist dort praktisch nicht existent.

4 *Mehr Chancen dank spannender Insights:* Das Google Unternehmensprofil bietet detaillierte und übersichtliche Statistiken und Analysen über die eigene Performance wie die Anzahl der Klicks, Anrufe und Anfragen. So können Sie wichtige Erkenntnisse gewinnen, um Ihre Marketingstrategien entsprechend anzupassen und Ihre Ziele noch besser zu erreichen.

5 *Lokal ganz vorne mit dabei:* Mit dem Google Unternehmensprofil haben Sie die Möglichkeit, gezielt Personen in Ihrer Nähe anzusprechen. Durch die Einbindung von Keywords und präzisen Beschreibungen können Sie sicherstellen, dass Ihre Kanzlei in relevanten Suchanfragen in Ihrer Region erscheint, und so dafür sorgen, dass Sie Ihrer Zielgruppe zuerst ins Auge springen.

Aktuell bleiben, regional rocken

Ein professionell gestaltetes Google Unternehmensprofil ist heute beinahe unerlässlich, wenn man online für seine Region eine Rolle spielen will. Wichtig ist, das Profil jederzeit aktuell zu halten. Das bedeutet nicht nur sicherzustellen, dass die wesentlichen Informationen richtig hinterlegt sind, sondern auch möglichst viele positive Bewertungen zu generieren, Aktivitäten im Blick zu behalten und beispielsweise auf Fragen möglichst schnell zu antworten. Zeigen Sie Ihre Expertise, gewinnen Sie das Vertrauen potenzieller Mandant:innen und Bewerber:innen und steigern Sie Ihre Sichtbarkeit online!
Sie finden das Google Unternehmensprofil spannend, haben aber keine Zeit? Die Marketingexperten bei Atikon unterstützen Sie gerne.

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

ENERGIESPARMODUS

Foto: Adobe Stock | © Daniel Rodriguez

Es gibt zahlreiche gute Möglichkeiten, Energie einzusparen. Eine besonders gängige und effiziente ist die Verwendung *einer Couch.*

Der Ratgeber für Steuerberater, Anwälte und Geschädigte

Steuerberaterhaftung

Gräfe · Wollweber · Schmeer
8. Auflage · 2023 · Gebunden · XVI, 986 Seiten
Print mit Online € 199,- · nur Online € 169,-
ISBN 978-3-482-**50568**-3

mit Online-Version

- **Praktisch unverzichtbar für Praktiker, die auf diesem Spezialgebiet tätig sind.**
- **In diesem interdisziplinären Zuschnitt und Umfang ist das Buch einzigartig.**
- **Die Darstellung ist systematisch, gut verständlich, aber umfassend.**

Der praxisorientierte Ratgeber hilft dem Leser, Risiken steuerlicher Beratung trotz des durch Einzelfallentscheidungen geprägten Haftungsrechts einschätzen zu können und informiert über alle zivil-, steuer- und strafrechtlichen Haftungsrisiken.

Steuerberatern hilft er, Beratungspflichten und Haftungsrisiken zu erkennen, Vermeidungsstrategien werden aufgezeigt und Tipps bei Fehlern und zur Haftungsbegrenzung gegeben. Rechtsanwälten werden Abwehrchancen bzw. die Durchsetzbarkeit von Schadensersatzansprüchen vorgestellt. Geschädigte Mandanten überblicken die Berechtigung einer Schadensersatzforderung.

Hier mehr erfahren und bestellen:
shop.nwb.de

nwb GUTE ANTWORT

StB|VS
Steuerberater Verrechnungsstelle

MEHR ZEIT
FÜR DEN MANDANTEN

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

Win-Win-Win-Lösung für Berater, Mandanten und Mitarbeiter

MARTIN GRAU
megra Steuerberatung – Wirtschaftsprüfung

www.stbvs.com