



Das immaterielle
Vermögen Ihrer Kanzlei

Weiter keine Rechtssicherheit

Es gibt weiter Grauzonen bei der Bewertung von Aktienen zu Bitcoin und Co.

Organhaftung begrenzen

Die Reform im Stiftungsrecht sieht mehr Sanktionen bei Pflichtverletzungen vor.

An der Quelle fischen

Der Fachkräftemangel ist für viele Kanzleien die dringlichste Herausforderung.

SIE MEISTERN DIE GRUNDSTEUER.

MIT GRUNDSTEUERDIGITAL VON FINO TAXTECH

UND UNTERSTÜTZUNG VON DATEV.

Die Herausforderung ist gewaltig: Bis zum 31.01.2023 müssen Millionen von Grundstücken neu bewertet werden. Die Partnerlösung GrundsteuerDigital der fino taxtech GmbH entlastet Ihre Kanzlei höchst effizient. Durch zeitsparende, automatisierte Datenbeschaffung, integrierte Prozessbearbeitung und kompetente Unterstützung durch Beratungs- und Schulungsangebote von DATEV. Natürlich unter Berücksichtigung aller Bundes- sowie Ländermodelle und bei entsprechender Datensicherheit.

**ABGABEFRIST
BIS 31.01.2023
VERLÄNGERT.**

WWW.DATEV.DE/GRUNDSTEUERDIGITAL



Zukunft gestalten.
Gemeinsam.

DATEV in Zahlen



Über 2,84 Mrd.

Belege sind in Summe im Rechenzentrum von DATEV digital gespeichert (Stand: September 2022).



51 Mio. Belege

wurden 2021 im Durchschnitt pro Monat eingereicht (Stand: September 2022).



191 Petabyte

– so viel an Speicherplatz wird im DATEV-Rechenzentrum bereitgestellt (Stand: September 2022).



beSt in einem Monat geht's los!

Ab 2023 müssen auch Schriftsätze über das beSt an Finanzgerichte übermittelt werden. Das hat Auswirkungen auf die häufig genutzte Unterschriftenmappe. Wie das funktioniert und alle weiteren Informationen unter www.datev.de/best



Das immaterielle Vermögen

In kaum einem anderen Beruf ist der aktuelle Wissensstand so schnelllebig wie im Steuerrecht und in der Rechtsprechung allgemein. Kanzleien sind Beratungsunternehmen, in der die steuerrechtliche Expertise die wirtschaftliche Grundlage bildet. Damit Kanzleien gerade beim Fachkräftemangel und bei Fluktuation wettbewerbsfähig bleiben, müssen sie rechtzeitig dafür sorgen, dass der Wissenstransfer in der Kanzlei nachhaltig sichergestellt ist. Wissensmanagement ist nicht nur ein Thema für die großen Kanzleien. Wie Wissenstransfer in Kanzleien gelingt, verrät Ihnen diese Ausgabe. ●

KERSTIN PUTSCHKE

Chefredakteurin DATEV magazin

beSt – jetzt vorbereiten!

2023 startet das besondere elektronische Steuerberaterpostfach der Bundessteuerberaterkammer.

Aktivieren Sie rechtzeitig die Online-Funktion Ihres elektronischen Personalausweises. Weitere Infos unter

www.datev.de/best

Programmtipps

Tipps im Umgang mit DATEV-Programmen zentral gesammelt und ständig aktualisiert inklusive Links auf

Hilfedateien unter

www.datev.de/tipps

DATEV-Community

Die DATEV-Community feiert Geburtstag. Seit sieben Jahren lebt die Community von Ihren Beiträgen. Fragen, Antworten,

Hilfe und Diskussionen unter

www.datev-community.de

Perspektiven



- 06 Gegen den Strich gebürstet**
Der Mittelstand durchlebt gerade einige der heftigsten Krisen der vergangenen Jahre. Der Fachkräftemangel scheint nur eine davon zu sein. Dieser hat Auswirkungen auf unsere Zukunft – kreative Ansätze könnten die Folgen mildern.

Aus der Genossenschaft

- 22 Die Grenzüberschreiter**
Nach 40 Jahren DATEV geht Stefan Kukla in den wohlverdienten Ruhestand. Ein Gespräch mit ihm und seinem Nachfolger David Schöner über Gegenwart und Zukunft des Auslandsgeschäfts sowie Mitgliederkritik.



- 24 KLARTEXT – Wissen ist das einzige Gut, das sich vermehrt, wenn man es teilt**



Ein kontinuierliches Wissensmanagement ist für Unternehmen im Digitalisierungszeitalter überlebenswichtig.

Titelthema

Wissensmanagement – das immaterielle Vermögen Ihrer Kanzlei

- 08 Zu wichtig, um schlecht gepflegt zu sein**
Wissen ist die wesentliche Grundlage für die Leistungserstellung. Wie verankert man ein Wissensmanagement?
- 11 Zwei Kanzleien, zwei Ansätze**
Zwei innovative Kanzleien geben Einblicke in ihre Strategien im Wissensmanagement.
- 15 Das neue DATEV-Wissen**
DATEV hat das Wissensportfolio weiterentwickelt. Einer der Macher spricht über die Zukunft des Lernens und der Beratung.
- 18 Mehr als nur Software**
Ihre Genossenschaft kennt die Anforderungen an Wissen und Kompetenz im Arbeitsalltag ganz genau. Ein Überblick über das DATEV-Wissen.



Praxis

25 Weiter keine Rechtssicherheit

In seinem Schreiben vom 10. Mai 2022 hat das Bundesministerium der Finanzen versucht, die reine Vermögensverwaltung von gewerblicher Tätigkeit im Bereich von Bitcoin und Co. abzugrenzen.

28 Gut gedacht, schlecht gemacht

Ein neues Gesetz im Bereich der Finanzdienstleistungen soll dafür sorgen, dass der Berufsstand der Wirtschaftsprüfer verloren gegangenes Vertrauen zurückgewinnt. Doch es trifft vor allem Unschuldige.

30 Vertraute Begleitung

Bei der betrieblichen Wiedereingliederung eines langzeiterkrankten Mitarbeiters kann dieser nun auch eine Person seines Vertrauens hinzuziehen.

32 Organhaftung begrenzen

Durch die Reform im Stiftungsrecht wurde auch die Verantwortung der Vorstandsmitglieder bei Pflichtverletzungen verschärft.

34 Impressum

Kanzleimanagement

35 An der Quelle fischen

Der Fachkräftemangel ist für viele Kanzleien die dringlichste Herausforderung. Im Vorteil sind DATEV-Bildungspartner: Sie können potenzielle Mitarbeiter schon in den Hochschulen für Ihre Kanzleien begeistern.

Produkte & Services

37 Neue Programmversionen Ende Dezember

Die Programmversionen mit den gesetzlichen Änderungen zum Jahreswechsel stehen Ende Dezember 2022 zum elektronischen Abruf bereit.

Werte & Visionen

38 Vom Umgang mit Wissen

Dass Wissen überhaupt eines Managements bedarf, ist – historisch betrachtet – eine sehr moderne Erscheinung. Über Jahrtausende war es ein Privileg, überhaupt ein solches zu erlangen.

VORSCHAU
AUSGABE
01 / 23

Titelthema

Umsatzsteuer Zoll

Umsatzsteuer und Zollrecht sind eng miteinander verbunden. Wer seine Mandanten an der Schnittstelle berät, muss sich mit der Kombinierten Nomenklatur sowie den Auslegungshilfen beschäftigen.

Gegen den Strich gebürstet

Fachkräftemangel | Der Mittelstand durchlebt gerade einige der heftigsten Krisen der vergangenen Jahre. Der Fachkräftemangel scheint nur eine davon zu sein. Dieser jedoch hat erhebliche Auswirkungen auf unsere Zukunft – kreative Ansätze könnten helfen, die Folgen zu mildern.

Erst neulich ist mir wieder ein handgeschriebenes Schild an der Tür eines Geschäfts aufgefallen: „Wegen Personalmangels nur noch vormittags geöffnet“. Oder die Handwerksfirma, die den Reparaturauftrag schon von vorneherein absagt: „Tut uns leid, wir haben zu wenig Leute, um schnell jemanden vorbeizuschicken.“ Der Fachkräftemangel ist nur zum Teil Ausdruck der vielen Krisen, die uns derzeit beschäftigen. Sicherlich hat die Corona-Pandemie dafür gesorgt, dass viele Menschen entlassen wurden und die gut ausgebildeten Kräfte sich danach anderswo eine womöglich bessere Arbeit gesucht haben. Sicher sorgen die Auswirkungen der Pandemie im Zusammenspiel mit den Folgen des Ukraine-Kriegs und der Energiekrise für unterbrochene Lieferketten, teure Strom- und Gaspreise und damit dafür, dass so mancher Betrieb gar nicht überleben kann. Aber sicher ist auch, dass der Fachkräftemangel uns schon lange im Stillen begleitet. Der demografische Wandel hat sich nicht von gestern auf heute schlagartig ergeben, er zeichnet sich seit Jahren ab und Experten warnen vor den Folgen.

Seniorisierung im Berufsstand

Werfen wir einen Blick auf unseren eigenen Berufsstand: Das Durchschnittsalter quer durch die Berufsträger steigt, bei den Steuerberaterinnen und Steuerberatern sprechen Fachleute sogar von einer Seniorisierung bei einem Durchschnittsalter von 53 Jahren. Das Durchschnittsalter in der Anwaltschaft ist von 43 Jahren im Jahr 2002 auf jetzt knapp 52 Jahre gestiegen. Und bei den Wirtschaftsprüfern ist jeder dritte Berufsträger 60 Jahre oder sogar älter.

Diese Alterspyramide, mit welcher der demografische Wandel seit Jahren eindrücklich dargestellt wird, ist die entscheidende Prämisse für den Fachkräftemangel, den wir immer stärker erleben. Die zunehmende Überalterung der deutschen Gesellschaft trifft zusammen mit dem Renteneintritt der geburtenstarken Babyboomer-Jahrgänge. Dazu kommen

sinkende Geburtenraten – eine Mixtur, die das Fachkräfteproblem künftig strukturell verschärfen wird, und zwar vor allem bei den beruflich Hochqualifizierten.

DATEV Seismograf sieht drastischen Fachkräftemangel

Schon jetzt liefern die Statistiken dramatische Zahlen: Der Fachkräftemangel steigt auf ein Allzeithoch, begründet durch eine drastisch sinkende Zahl an Bewerbern und abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Auch unser DATEV Seismograf, eine Studie, bei der wir Steuerberatungskanzleien befragt haben, zeichnet ein ähnliches Bild. Der deutsche Mittelstand leidet unter den zahlreichen, sich überlagernden Krisen, einige Unternehmen sind unmittelbar von Insolvenz bedroht. Doch auch die übrigen Betriebe sind mit erheblichen Herausforderungen konfrontiert. So sehen die Kanzleien bei 80 Prozent ihrer Unternehmenskunden einen akuten Fachkräftemangel – und damit einen Personalmangel, der über die normalen Schwankungen dynamischer Märkte hinausgeht.

Die Digitalisierung ist ein weiterer Treiber dieser Entwicklung. Sie ver-



ändert Beschäftigungsfelder und ganze Berufsbilder und bringt zugleich neue Perspektiven und Chancen mit sich. Hier müssen wir ansetzen – und zwar von Anfang an. Upskilling, also der Erwerb zusätzlicher Kompetenzen für den Job, um mit neuen Anforderungen Schritt zu halten und zukunftsfähig zu bleiben, heißt ein Stichwort, Nachwuchs gewinnen ein weiteres. Leider wurde der Fachkräftemangel durch die Pandemie noch an anderer Stelle verschärft: Arbeitgeber reduzierten ihr Ausbildungsengagement, traditionelle Wege des Kennenlernens – etwa durch Praktika oder Ausbildungsmessen – waren eingeschränkt oder gar nicht mehr möglich. Digitale Alternativen oder gar neue digitale Wege der Berufsorientierung sind noch nicht ausreichend etabliert.

Nachwuchs als Motor

Daher gilt es nun noch mehr als vorher, jungen Menschen die Chance zu geben, jetzt ihren beruflichen Weg zu beginnen, und sie dabei auf jede erdenkliche Art und Weise zu unterstützen. Denn wir brauchen den Nachwuchs – und können zugleich davon profitieren, dass diese jungen Menschen in der digitalen Welt aufgewachsen und zu Hause sind. Sie können der Motor einer digital optimal aufgestellten Kanzlei werden, wenn sie nach

abgeschlossener Ausbildung übernommen und stetig weiterqualifiziert werden.

Auch andere Mitarbeiter können mit kontinuierlicher Weiterbildung zum Teil dieses Motors werden, wenn ihnen zugleich mit attraktiven Arbeitszeitmodellen und anderen Benefits Anreize geschaffen werden. Bei alledem lässt DATEV Sie nicht allein: Auf der DATEV Lernplattform online Leon werden Mitglieder und Mitarbeiter mit verschiedensten Lerninhalten zu Software-, Fach- und Managementthemen versorgt. Mit unserer DATEV-Partnerschaft für Bildung unterstützen wir genau die Kanzleien, die sich für eigene und potenzielle Mitarbeiter attraktiv auf- und darstellen möchten. Mit unseren Bildungspartnerschaftsteams helfen wir angehenden Steuerfachangestellten, aber auch Berufsträgern und anderen Programmwendern, mit den verschiedenen DATEV-Lösungen vertrauter zu werden. Die Bildungspartnerschaft umfasst inzwischen rund 200 Berufsschulen, mehr als 1.100 freie Bildungsträger und fast 300 Hochschulen. Darüber hinaus bieten wir mit DATEV-Wissen ein Qualifizierungsangebot für Auszubildende als solide Grundlage für den gelungenen Berufsstart.

Und wir gehen selbst mit gutem Beispiel voran, unter anderem was die Integration von Quereinsteigern betrifft. In unserem Programm Becoming a Software Engineer können Fachkräfte ohne Coding-Erfahrungen sich zu Software Engineers weiterbilden lassen. Dieses Qualifizierungsprogramm bietet nicht nur unseren Mitarbeitern neue Perspektiven, sondern eröffnet Möglichkeiten, neue Fachkräfte für DATEV zu gewinnen. Wir sollten daher alle darauf setzen, kreativ und manchmal auch gegen den Strich zu denken – nur so können wir mit ausreichend und top qualifiziertem Personal für unsere Kunden da sein. ●

Ihr



PROF. DR. ROBERT MAYR

Nürnberg, im Oktober 2022

FOLGEN SIE MIR AUF ...


Twitter: twitter.com/Dr_Robert_Mayr



sowie



LinkedIn: www.linkedin.com/in/prof-dr-robert-mayr



ZU WICHTIG,
UM
SCHLECHT
GEPFLEGT
ZU
SEIN

Wissensmanagement | Die Ressource Wissen ist die wesentliche Grundlage für die Leistungserstellung in der Kanzlei. Jede Kanzlei tut gut daran, sie aktuell zu halten, zu pflegen, gut zu managen und für alle jederzeit zugänglich zu machen. Wie verankert man ein Wissensmanagement praktisch in der Kanzlei?

Ulf Hausmann

Fachwissen, Branchenwissen, informelles Wissen, kleine Informationen, die auf dem Flur ausgetauscht werden – alles das trägt dazu bei, dass Mandantinnen und Mandanten in Fragen des Steuer- und Rechnungswesens gut beraten und betreut werden können.

Neben den gesamten Kenntnissen gehören dazu ebenso die Fähigkeit, die Individuen zur Lösung von Problemen einsetzen, ein theoretischer Hintergrund ebenso wie praktische Alltagsregeln und Handlungsanweisungen. Die Informationen und Daten sind oft an bestimmte Personen gebunden. Das ist problematisch, wenn jemand wegen Krankheit ausfällt oder in den Ruhestand geht. Ist das persönliche Wissen dann nicht zentral abgelegt und für alle erreichbar, sind unter Umständen für andere Mitarbeiter Prozesse schwieriger und Aufgaben nicht lösbar. Es ist also existenziell, die Ressource Wissen so zu organisieren, dass sie für alle verfügbar ist. War es vor Corona noch möglich, einen Kollegen im persönlichen Gespräch zu fragen, ist es heute umso wichtiger, mittels Struktur (zum Beispiel interne Experten, Verantwortliche für fachliche sowie organisatorische Themen) und IT (Intranet, externe und interne Datenbanken) Zugriff auf Informationen und Expertise zu ermöglichen.

Arten von Wissen in der Kanzlei

Wissen in der Kanzlei ist nicht die Summe an Informationen in Datenbanken und Köpfen. Es ist abhängig von der Interaktion und Zusammenarbeit aller. Wie die Wissensträger in die Arbeitsabläufe der Kanzlei eingebunden sind und wie sie die IT-Infrastruktur effizient für die tägliche Arbeit nutzen, prägt den Umgang mit dem eigenen und dem Wissen anderer. Wissen bedeutet, wissen, wo was steht, und wissen, wer was weiß. In Kanzleien gibt es verschiedene Arten von Wissen, zum Beispiel zu Fachthemen, Arbeitsabläufen und -methoden, zu Ressourcen der Kanzlei (etwa IT-Systeme), zu fachlichen und kanzleiindividuellen Arbeitsstandards, Kanzleigeschichte, -strategie, -entwicklungszielen, zum wirtschaftlichen Umfeld der Kanzlei und zu Branchen und Mandanten. Außerdem: Wie werden neue Arbeitsweisen entwickelt oder vorhandene weiterentwickelt – beispielsweise zur Digitalisierung?

Es ist existenziell, die Ressource Wissen so zu organisieren, dass sie für alle verfügbar ist.

Herausforderungen für Kanzleien

Dienstleistung und Beratung in Steuerberatungskanzleien unterliegen hohen fachlichen Ansprüchen, denn es geht um ökonomisch relevante Dimensionen für die Mandanten. Die Entwicklung der Gesetzgebung und Rechtsprechung, die digitale Transformation, aber auch Mandantenbedürfnisse erfordern eine ständige Weiterentwicklung der Kanzlei, allein schon, um einen Status quo zu halten. Hinzu kommt der Fachkräftemangel, der den Wettbewerb um geeignete Mitarbeiter verschärft. Um diese Herausforderungen zu bewältigen, muss sich auch das Wissensmanagement anpassen. Regelmäßige Gespräche und persönlicher Austausch zwischen Kanzleileitung und -mitarbeitern sowie strukturiertes internes Mentoring sind die Lebensadern eines gesunden Wissensmanagements. Es erfordert von allen Beteiligten

Lernbereitschaft sowie eine IT-Infrastruktur, die allen einen leichten ortsunabhängigen Zugriff auf sämtliche Informationen erlaubt.

Lernende Kanzlei

In jüngerer Zeit gibt es eine prozessorientierte Schule des Wissensmanagements, und auch in der Praxis von Steuerberatungskanzleien zeigen sich Überschneidungen und Übereinstimmungen mit Qualitätsmanagement und Personalentwicklung – diese drei Bereiche sollten

zusammengedacht werden: Qualitätsmanagement und dafür verantwortliche Personen gibt es seit Längerem in vielen Steuerberatungskanzleien, während in kleinen und mittelgroßen Kanzleien administrative Kapazitäten für Personalentwicklung seltener und für Wissensmanagement meist gar nicht vorhanden sind. Um die Organisationsstruktur der Kanzlei überschaubar zu halten, ist es sinnvoll, Wissensmanagementthemen gegebenenfalls im vorhandenen Qualitätsmanagement mitzudenken und mitzuorganisieren. Wissens- und Qualitätsmanagement bilden einen Ausschnitt der Kanzlei als Organisation ab – und das Thema Personalentwicklung bildet die Brücke zu der individuellen Ebene aller Personen in der Kanzlei.

WISSENSMANAGEMENTPROZESS IN DER KANZLEI

1. Was wollen wir erreichen?
2. Welches Wissen ist für die Kanzlei relevant?
3. Woher beziehen wir unser Wissen?
4. Wie entwickeln wir unser Wissen und unsere Fähigkeiten?
5. Wie stellen wir sicher, dass Wissen nicht nur bei Einzelnen bleibt, sondern für alle sichtbar und verfügbar ist?
6. Wie kann das Wissen aller praktisch effizient genutzt werden?
7. Wie erhalten wir das Wissen in unserer Kanzlei langfristig?

Statt also diese drei Bereiche getrennt nebeneinander zu betrachten und zu entwickeln, ist es sinnvoller, sie in einem Konzept zusammenzubringen – beispielsweise unter der Überschrift „lernende Kanzlei“ oder „kontinuierlicher Verbesserungsprozess“.

Kanzleistrategie

Wissensmanagement durchdringt alle Arbeits- und Informationsprozesse und wird sowohl durch formelle als auch durch informelle Kommunikation am Leben gehalten. Es ist kein eigenständiger Arbeitsbereich in einer Kanzlei, doch sind die strategischen Ziele einer Kanzlei immer der Ausgangspunkt jeglicher Aktivitäten zum Wissensmanagement. Wissen in der Kanzlei zu halten und zu entwickeln, ist eine Führungsaufgabe, denn es ist relevant für die Arbeitsprozesse und zugleich die Basis dafür, dass in der Kanzlei überhaupt gearbeitet werden kann.

Wichtig ist auch die Frage, wie neues Wissen generiert wird und in die Kanzlei gelangt. Die drei wichtigsten Quellen dafür sind klassisch Aus- und Fortbildungen, das neue Erfahrungswissen, das durch die Arbeit in der Kanzlei automatisch zumindest auf individueller Ebene entsteht, und heutzutage unentbehrlich: das Lernen von anderen Steuerberatungskanzleien, die bestimmte Probleme schon gelöst haben, die viele Kanzleien betreffen. Gemeinsam im Team lässt sich festlegen, wie man den Überblick über individuelle Dokumente und Hilfsmittel behält, wie alle aus Fortbildungen, positiven Erfahrungen und Fehlern lernen können, was den schnellsten Zugriff auf Fachinformationen und Arbeitsgrundlagen ermöglicht, wie etwa Checklisten oder Arbeitsanweisungen, wie man sicherstellen kann, dass man nicht permanent das Rad neu erfindet, wie sich Transparenz über alle Kompetenzen und Fähigkeiten erreichen und wie sich das Wissen Einzelner an das Team weitergeben lässt, wie neue Fähigkeiten entwickelt werden und wie die digitale Transformation der Kanzlei gemeinsam gestaltet wird.

Fazit

Nie war die Entwicklung der Ressource Wissen so relevant wie heute, denn mit steigender Mitarbeiterfluktuation droht auch das Verschwinden von Wissen. Die Möglichkeiten des Wissensmanagements sind vielfältig, für jede Kanzlei gibt es praktikable Ansätze. Gerade wegen der vielen Optionen funktioniert Wissensmanagement nur auf Basis einer klaren Kanzleistrategie. Nicht zuletzt ist eine Kanzlei, zu deren Strategie Wissens- und Kompetenzentwicklung gehört, attraktiv für engagierte und motivierte Mitarbeiter. ●

ULF HAUSMANN

Kanzleiberater und Coach mit dem Schwerpunkt Strategieentwicklung und -umsetzung

MEHR DAZU

So geht's Schritt für Schritt

Ausgangspunkt sollte eine Ist-Analyse sein, beispielsweise beginnend mit einer schriftlichen Umfrage zu Wissensbarrieren mit Benchmarks aus anderen Steuerberatungskanzleien. In einem anschließenden Workshop lassen sich Wissensziele festlegen und ungenutzte Potenziale identifizieren. Folgende praktische Aspekte sind zu besprechen:

KANZLEI ALS LERNENDE ORGANISATION

Fördern Sie, dass Mitarbeiter ihr Wissen erhalten, entwickeln und teilen. Schaffen Sie dazu passende Rahmenbedingungen.

UMGANG MIT PROBLEMEN UND FEHLERN

Lernen Sie gemeinsam aus Fehlern. Fördern Sie eine positive Fehlerkultur und vermeiden Sie die Suche nach Sündenböcken.

ORGANISATIONSSTRUKTUR UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Führen Sie ein Qualitätsmanagement ein und passen Sie Arbeitsprozesse an. Überprüfen Sie die Führungs- und Teamstruktur.

Holen Sie sich bei Ihren Mitarbeitern Feedback zum eigenen Führungsverhalten ein. Reflektieren Sie das eigene und ändern Sie es gegebenenfalls.

EXPERTENSTATUS FÜR MITARBEITER MIT VIEL ERFAHRUNG UND WISSEN

Legen Sie gemeinsam Experten für die jeweiligen Arbeitsbereiche fest. Entwickeln Sie Mentoring-Programme, um Wissen weiterzugeben und zu erhalten.

PERSONALENTWICKLUNG

Um die Kanzleistrategie umzusetzen, klären Sie mit Angestellten ihre Kompetenzentwicklung, in welchen Bereichen sich jeder Einzelne weiterentwickelt – durch Fortbildungen, internen Erfahrungsaustausch und Mentoring. Stellen Sie Ihren Mitarbeitern fünf Prozent der Arbeitszeit für Weiterbildung frei.

RAUM FÜR INFORMELLE KOMMUNIKATION

Fördern Sie einen entspannten Austausch: In Kaffeepausen, beim Mittagessen und anderen informellen Treffen geht es oft um Fachliches. Schaffen Sie Zeiträume dadurch, dass Sie Mandate aufgeben, die nicht mehr zur Kanzleistrategie passen (etwa Digitalisierungsverweigerer).

INFORMATIONSMANAGEMENT-KONZEPT UND WISSENSMANAGEMENT-SOFTWARE

Implementieren Sie für die einfache Kommunikation und für strukturierten Themenaufbau ein Social Intranet sowie eine mobile App. Bauen Sie eine Datenbank für Fachwissen und Wikis auf.



ZWEI KANZLEIEN ZWEI ANSÄTZE

KANZLEI 1

Best Practices | Mit der Digitalisierung hat sich die Arbeitswelt verändert – technisch und strukturell, aber auch das erforderliche Wissen und die Fähigkeiten, um die täglichen Aufgaben zu bewältigen. Zwei innovative Kanzleien geben hier einen Einblick in ihre Strategie im Wissensmanagement.

Die Interviews führte Martina Mendel

DATEV magazin: Herr Grau, seit wann und warum beschäftigt Sie das Thema Wissensmanagement?

MARTIN GRAU: Schon einige Jahre. Zunächst vor allem mit Fachwissen und Prozesswissen. Ab 2009 haben wir unser Dokumenten-Managementsystem (DMS) sukzessive ausgebaut. Die Dokumente enthalten selbst zum Teil Wissens Elemente, die ide-

alerweise verknüpft sein sollten mit den Mandatsbesonderheiten. 2014 hatten wir eine Prozessberatung von DATEV-Consulting gebucht und mit Eigenorganisation und ProCheck unsere Prozesse dokumentiert. Das vorhandene Fachwissen wurde in der Kanzlei aber nur sporadisch und ungenau weitergegeben. Es gab wenig gezielte Fortbildung und kaum Spezialistinnen

Illustration: Georg Gorontz / Territory GmbH; Fotos: Jörg Sängler / Territory GmbH

und Spezialisten für bestimmte Themen im Haus. Das wollte ich dringend ändern, auch um mich selbst zu entlasten. Ich hatte für uns eine Flatrate für alle möglichen Online-Seminare von DATEV bestellt und vierteljährlich ein bis zwei Leute damit zum Wissens-Update geschickt. Wissen war damit zwar individuell vorhanden, aber es fand noch kein Austausch zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern statt. 2018 haben wir Frau Müzel eingestellt, mit dem Auftrag, unsere Mitarbeiter und die Prozesse zukunftsfähig zu machen. Dazu gehört auch, möglichst alle zum selbstständigen, auch zum selbstbestimmten Arbeiten und zu mehr Austausch zu befähigen.

JANET MÜZEL: Die ersten sechs Monate habe ich mich mit allen Arbeitsprozessen und Stationen der Kanzlei vertraut gemacht. Ich habe viele Expertengespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Fachbereiche, von Lohn über Fibu und Jahresabschluss, und mit den beiden Kanzleiinhabern geführt. Ich musste erst einmal die Tätigkeiten und die Kanzlei-Struktur kennenlernen, um zu wissen, worauf es genau an dieser Stelle ankommt, wenn wir gemeinsam Verbesserungen für den Change erarbeiten.

Was sollte anders werden?

JANET MÜZEL: Jede einzelne Mitarbeiterin sollte ermächtigt und befähigt werden, möglichst gute Arbeit für die Kanzlei zu leisten.

Dazu ist es wichtig, in Aufgaben, Rollen und Fähigkeiten zu denken, nicht in Bereichen. Also mehr: Wer kann was besonders gut, wie kann ich die Person fördern. Zu den Rollen gehören Skills, die dazu befähigen, diese Rolle auch auszufüllen. Dafür haben wir die Teams in einer Art Lab ausprobieren lassen, wie unter diesen Voraussetzungen die Zusammenarbeit aussehen könnte – ohne die Chefs, nur mit dem eigenen Know-how. Unsere Rollen sind zum Beispiel Fachverantwortliche Lohn beziehungsweise Fibu, Mandatskoordinatoren, Berufsträger, Service, Controlling oder Vertrieb.

MARTIN GRAU: Wir wollen weniger Chefs als vielmehr Mentoren, Innovatoren, Unterstützer und Befähiger sein. Wichtig ist auch, dass in den regelmäßigen Kurz-Meetings nicht beschrieben wird, was man gerade arbeitet, sondern was das eigene Handlungsziel ist und wen oder was man braucht, um es zu erreichen. Corona gab uns nochmal einen großen Schub nach vorne in Bezug auf strukturiertes und selbstorganisiertes Arbeiten.

Welche Tools sind dafür wichtig?

MARTIN GRAU: Wir haben DMS-Dokumente und Microsoft OneNote verwendet. Was man dafür wählt, ist im Prinzip unerheblich. Es kommt vielmehr darauf an, dass wir die Kanzleiziele klar kommunizieren, dass allen die Struktur und die Arbeitsmethoden bekannt sind und dass alle wissen, wo sie alle nötigen Informationen finden, nämlich bei uns im selbst erarbeiteten Mitarbeiterhandbuch.

JANET MÜZEL: Das Arbeiten nach Standards ist ein wichtiger Faktor. Was automatisiert werden kann, wird auch automatisiert. MARTIN GRAU: Deshalb arbeiten wir auch mit Dienstleistungskatalog, Angeboten und Pauschalen.

Welche Rolle spielen Wissen und Fähigkeiten in der Kundenbeziehung?

JANET MÜZEL: Wir wollen kundenzentriert arbeiten. Wir sind Dienstleister, danach setzen wir unsere Teams zusammen. Wir schauen, wer ist fachlich gut und kann trotzdem gut erklären. So jemand kann etwa sehr gut als eine Art Dolmetscher im Kundenkontakt arbeiten. Andere sind besonders gut im Handling von Zahlen. Daneben gibt es noch ein spezielles Serviceteam, das nicht fachgebunden arbeitet. Die Arbeitspräferenz der Einzelnen im Team ist wichtig. Wenn man Aufgaben hat, die den eigenen Stärken entsprechen und die man daher gerne übernimmt, ist natürlich die Selbstmotivati-

on ungleich stärker. Daraus entwickelt sich auch die Freiheit, Dinge nicht mehr zu tun, die man nicht tun möchte. Damit jede und jeder in der Kanzlei weiß, wer was kann und macht, werden die Profile in einem Poesiealbum festgehalten.

MARTIN GRAU: Und wir wollen ein positives Arbeitsklima haben, wo jeder laut sagen kann: Das weiß ich jetzt nicht, das kann ich

Wir wollen weniger Chefs als vielmehr Mentoren, Innovatoren, Unterstützer und Befähiger sein.

nicht. Und so um Unterstützung bitten kann. Bei uns hat es sich inzwischen etabliert, dass man bei beruflichen Problemen nicht einfach zum Chef geht und es von ihm lösen lässt. Wir wollen eine konkrete Frage hören und dann auch Lösungsansätze sehen, über die man reden kann: Die Mitarbeiterin hat idealerweise schon über A, B und C nachgedacht und möchte wissen, ob ihre bevorzugte Lösung im Detail auch richtig ist. Kanzleien, die ihren Mitarbeitern nicht erlauben, eigenständig zu denken und zu arbeiten, können sich auch nicht weiterentwickeln. Es gibt Mitarbeitern ganz viel Sicherheit, wenn wir ihnen erlauben, selbst zu entscheiden, was sie für ihre Arbeit brauchen. Ich glaube, dass wir unseren Kunden mehr bieten müssen als das, was sie an kostenlosen Infos im Internet finden. In der Steuerberatung sollten wir stattdessen unser Wissen besser verkaufen, indem wir den Inhalt einer Tätigkeit zeigen und sie benennen, damit der Kunde sieht, welchen Nutzen er davon hat. Zum Beispiel, dass wir Datenströme in der Kanzlei managen und leiten: vom Unternehmen zu den Banken und umgekehrt, zu den Krankenkassen, Sozialversicherungen, Ämtern.

Gab es auch Rückschläge?

MARTIN GRAU: Natürlich läuft bei so einer Entwicklung nicht immer alles rund. Es kommt auch vor, dass etwas nicht funktioniert oder dass wir Fehler nicht rechtzeitig gesehen oder nicht richtig hingehört haben. Fehler muss man besprechen, ohne dass jemand an den Pranger gestellt wird. Aber benennen muss man sie schon, damit andere nicht denselben Fehler wiederholen. ●



KANZLEI 2

Herr Schmale, wie sieht Ihr Ansatz zur Organisation des Wissensmanagements aus?

MIRCO SCHMALE: Wir prüfen regelmäßig, was wir für die Arbeit brauchen. Die Menge des benötigten Wissens nimmt ständig zu, und nicht nur bei den Fachthemen. Deshalb lässt sich das Wissensmanagement niemals abschließen. Einmal pro

Jahr ziehen wir uns in ein Hotel zurück und veranstalten dort unsere Orga-Tage, bei denen wir gemeinsam überlegen, wo stehen wir jetzt, wo wollen wir hin und wie können wir was erreichen. Wir schauen uns auch unserer Mandantschaft genauer an. Wer ist neu dazugekommen, welche Berührungspunkte gibt es zwischen den Mandantinnen und Mandanten, gibt es

Netzwerke, die man nutzen kann, oder Rivalitäten, die man kennen sollte? Wir sind als Berater ja zur Verschwiegenheit verpflichtet, auch wenn es da einmal einen Interessenskonflikt geben könnte. Wichtig ist auch, dass wir alle über die Entwicklung der jeweiligen Branche informiert sind.

Was hat sich durch Corona verändert?

Wir haben auch vor Corona schon flexibel im Homeoffice gearbeitet. Früher hatten wir öfter Inhouse-Veranstaltungen mit Fachdozenten verschiedener Institutionen, davon ist aber meist nicht viel hängen geblieben. Jetzt ist eine Mitarbeiterin für die fachliche Qualifikation und Fortbildung der Kollegen zuständig. Sie macht Angebote oder die Mitarbeiter wenden sich mit einem Fortbildungswunsch an sie und nicht mehr an die Kanzleileitung. Die Motivation zur Weiterbildung kommt also von den Mitarbeitern selbst. Zusätzlich gibt es eine Person, die für IT-Fragen, Tools und zum Beispiel den DATEV-Marktplatz zuständig ist. Eine weitere Person ist für die Prozesse verantwortlich. Besprechungen werden einberufen, wenn etwas ansteht, nicht weil es im Kalender steht. Unsere Kenntnisse in diesen Bereichen werden als gesammelte Werke zentral im digitalen Arbeitsplatz abgelegt. Jeder weiß, wo das ist, kann darauf zugreifen oder auch eigenes Wissen dazutun. Die Skripte wachsen ständig weiter. Andererseits muss auch niemand alles wissen. Damit die Zuständigkeit für ein Thema nicht zu einer großen Belastung für einzelne Personen wird, schnüren wir kleinere handhabbare Päckchen, etwa für Unterprozesse. Sollte ein Team feststellen, dass es an einer bestimmten Stelle ein Problem gibt, dann kann es selbstständig einen Verantwortlichen dafür definieren und das Thema angehen.

Und wie gut funktioniert diese neue Arbeitswelt?

Jeder und jede Einzelne kann sich mit den eigenen Kenntnissen und Fähigkeiten viel mehr einbringen. Die Arbeit ist insgesamt für alle interessanter geworden. Wir sind aus den Kinderschuhen der klassischen Kanzlei herausgewachsen. Für diese neuen Arbeitsweisen stellen wir auch die entsprechenden Räume zur Verfügung: keine abgetrennten Zweier- oder Dreierbüros mehr, sondern ein Open Space, der zur Zusammenarbeit einlädt, ein großer Raum mit Tribüne für Town Hall Meetings und eine freie Arbeitsplatzwahl. Clean Desk gilt damit auch für die Kanzleileitung. Wir sind mittendrin und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leichter persönlich erreichbar. Gleichzeitig befassen wir uns immer weniger mit dem operativen Geschäft und werden als Kanzleileitung davon schon zu circa 50 Prozent entlastet. Wenn es Fragen gibt, sind das meist fachlich berechnete Fragen auf einem hohen Level, bei denen die Mitarbeiter nicht weiterkommen und für die es eine Entscheidung auf Leitungsebene braucht. Das geht dann meist ziemlich zügig in einer Besprechung mit drei oder vier Leuten.

Jeder und jede Einzelne kann sich mit den eigenen Kenntnissen und Fähigkeiten viel mehr einbringen.

Wie sorgen Sie dafür, dass die Mitarbeiter in Kontakt bleiben?

Damit die Kolleginnen und Kollegen untereinander wissen, wer sich womit befasst, wer was besonders gut kann oder welche Aufgaben hat, können das alle Mitarbeiter in einem Buch dokumentieren. Wenn sie mögen, auch ihre Hobbys. Auf diese Weise bringen wir die Menschen in Kontakt, man kommt leichter ins Gespräch miteinander, auch wenn man sich nicht mehr so oft in der Kaffeeküche trifft wie früher. Und das Onboarding neuer Mitarbeiterinnen läuft schneller, weil man leichter Anknüpfungspunkte findet – beruflich oder privat. Wir provozieren gerne informelle Gespräche, denn auch beim Kaffee reden die Leute teilweise über fachliche Themen. Einmal im

Monat gibt es bei uns einen Kommunikationstag, wo alle zusammentreffen, über interne Fragen diskutieren, miteinander essen oder gemeinsam etwas unternehmen. ●

MARTINA MENDEL

Redaktion DATEV magazin

UNSERE GESPRÄCHSPARTNER



JANET MÜZEL

Kanzleileitungsmitglied bei megra Steuerberatung | Wirtschaftsprüfung. Sie ist verantwortlich für Prozesse und Organisation sowie Change Management.



MARTIN GRAU

Steuerberater und Kanzleihinhaber der megra Steuerberatung | Wirtschaftsprüfung. Er ist einer von zwei Partnern und Change-Initiator. Beide sind aktiv als DATEV Berater für Berater.



MIRCO SCHMALE

Steuerberater und Partner der Kanzlei Schmale/Raabe in Halver und Dortmund und DATEV Berater für Berater

DAS NEUE DATEV WISSEN

Neugestaltung Portfolio | Mit Corona kam der Wandel. DATEV hat das Wissensportfolio weiterentwickelt. Dieses Unterfangen allein mit der Pandemie zu erklären, greift allerdings zu kurz. Die Genossenschaft hat ihre Angebote überarbeitet, weil sie mit diesem Schritt einer Entwicklung Rechnung trägt, die lange vor Corona begonnen hat. Hans-Joachim Bickel, bei DATEV einer der Köpfe hinter dem Portfoliowandel, spricht über die Zukunft des Lernens und der Beratung und verrät, ob nun alles teurer geworden ist.

Dietmar Zeilinger

SEMINARE UND LERNVIDEOS –
UNSER ANGEBOT IN DER ÜBERSICHT

WISSENSGEBIET + ZIEL

- MANAGEMENTWISSEN
Aufbau von Managementkompetenz
- FACHWISSEN
Aufbau von Fachkompetenz
- PROGRAMMWISSEN
Aufbau von Software- und
Grundlagenkompetenz

LERNKONZEPT

- WORKSHOP/TRAINING ONLINE
- ÜBUNG
- VORTRAG

LERNFORMAT

- PRÄSENZSEMINAR
- ONLINE-SEMINAR
(termingebunden)
- LERNVIDEO (24/7)

Die Angebote von DATEV aus dem Bereich Schulung und Beratung lebten in der Vergangenheit überwiegend durch die Anwesenheit der Teilnehmer sowie der Referenten und Berater an einem physischen Ort. Fast alle Schulungs- und Beratungsformate wurden in Präsenz durchgeführt und haben vor Ort in den Kanzleien, Niederlassungen oder Hotels stattgefunden. Ab dem 16. März 2020 nicht mehr. Insofern war die Pandemie der Anlass, das Angebot neu zu definieren. „Ja, Corona und der Lockdown waren Anstoß und Beschleuniger in einem“, erklärt Hans-Joachim Bickel, Leiter der Portfolio- und Vermarktungssteuerung Beratung und Schulung. „Wir mussten von einem Tag auf den anderen alles, was wir bis dato analog im Angebot hatten, auf digitale Formate umstellen. Insofern war Corona schon ein echter Beschleuniger.“ Die Weichen allerdings seien schon vor Corona mit der steigenden Nachfrage nach digitalen Lernangeboten gestellt worden. Die Digitalisierung hat das Lernen und die Wissensvermittlung allgemein einem Wandel unterzogen. So schnell allerdings wäre es unter normalen Umständen nicht vonstattengegangen. Die Weiterentwicklung von DATEV-Wissen nur als eine Hinwendung zum Digitalen zu bezeichnen, trifft es nicht ganz. „Wir haben beides gemacht“, so Hans-Joachim Bickel. „Zuerst alles auf digitale Formate umgestellt und gleichzeitig auch neue Konzepte und Formate entwickelt. Ich gebe mal ein Beispiel: Wenn man sich die Anwenderseminare von DATEV ansieht, die bis dato vor Ort stattgefunden haben, dann saßen alle Teilnehmenden in einem Schulungsraum vor Ort vor einem PC und konnten die Inhalte sofort in den Programmen selbst vornehmen und nachvollziehen. Am heimischen PC ging das nicht mehr so leicht. Wir mussten neue Formate und die technischen Voraussetzungen schaffen, die einen Übungsteil in den Programmen ermöglichen.“

DATEV-Wissen im Wandel

Die Digitalisierung und die Corona-Krise sind zwei Größen, die bei der Überarbeitung des Wissensportfolios eine Rolle gespielt haben. Die Mitglieder der Genossenschaft sind eine weitere. Sie sind es, die durch ihr ständiges Feedback die Richtung vorgeben. Über die Wünsche der Mitglieder ist der Bereich von DATEV-Wissen gut unterrichtet, da nahezu jedes Angebot mit der unmittelbaren Abfrage von Feedback begleitet wird. Hier hat sich gezeigt, dass Informationen zu einem bestimmten Thema meistens über verschiedene Angebote wie Seminare, Beratungen oder Bücher aufgeteilt sind. Eine wesentliche Herausforderung dabei war es, auch die Kommunikation zu den Themen zu

bündeln und für unsere Kundinnen und Kunden anwenderfreundlich aufzubereiten. „Schnell alle relevanten Informationen und Angebote zu einem Thema im Blick zu haben und die jeweiligen Unterstützungsangebote mit möglichst einem Klick bestellen zu können, war nicht immer gegeben. Hier mussten wir besser werden und haben zu den Themen und Schwerpunkten in der Kanzlei-Praxis entsprechende Überblicksseiten auf der DATEV-Homepage geschaffen“, sagt Hans-Joachim Bickel. „Wir haben hier eine Lernkurve durchlaufen, sodass wir künftig auf alle Unterstützungsangebote, die es im Haus dazu gibt, immer fokussieren werden. Und diese dann auch entsprechend auf einer Website und in der Kommunikation bündeln. So, wie wir das etwa bei der Energiepreispause getan haben.“ Wichtig ist Hans-Joachim Bickel, dass die Kunden, ganz gleich zu welchem Thema, die ganze Palette aus Hilfen, Service-Dienstleistungen, Büchern, Seminaren und Beratungen sehen und verstehen, wie das Unterstützungsangebot dazu konzeptionell angelegt ist. „Dann können unsere Mitglieder leichter die für sie passenden Angebote finden und bestellen. So ist allen geholfen.“

Die Mitglieder der Genossenschaft sind es, die durch ihr ständiges Feedback die Richtung der Angebote vorgeben.

Neue Angebote DATEV-Wissen

Im neuen Portfolio findet sich viel Bekanntes wieder. Was ist denn das Besondere im neuen Angebot? „Ein Teil ist geblieben und hat sich verändert und ein Teil ist neu hinzugekommen. Das Besondere bei den Schulungsformaten besteht darin, dass wir es aufgebaut haben wie einen Zauberwürfel. Wir haben verschiedene Wissens Ebenen und wir haben verschiedene Didaktikebenen und danach haben wir unser Portfolio ausgerichtet“, erklärt Hans-Joachim Bickel. Die Wissensgebiete bestehen aus Programm-, Fach- und Managementwissen. Dazu gibt es entsprechende Lernformate, die jeweils die persönlichen Kompetenzen der Mitglieder stärken und weiterentwickeln. Die Teilnehmer lernen online zu einem festen Termin und mit der Möglichkeit, den Referenten Fragen zu stellen. Für diejenigen, die sich nicht auf einen Termin festlegen möchten und ein 24/7-Format bevorzugen, gibt es Lernvideos. Diese waren gerade in der Pandemie eine sehr gute und oft genutzte Unterstützung für unsere Mitglieder. Auch diese Lernvideos wurden fortentwickelt und um einen interaktiven Trainingsteil erweitert, der eine Art Lernerfolgskontrolle ermöglicht. Training online ist solch ein neues Lernkonzept. Durch einen intensiven Übungsteil mit einzelnen Einheiten sollen die Teilnehmer prüfen, ob die Inhalte verstanden wurden. Training online ist ein interaktiver Selbstlernkurs, der mit einem Lernpfad durch mehrere Abschnitte führt. Hier erarbeiten die Teilnehmer die Inhalte über Lernvideos, Übungen und interaktive Elementen

te wie etwa Software-Simulationen. Mit Zwischentests in den Lernabschnitten bereiten sie sich auf den Abschlusstest am Ende des Lernpfads vor. Ist der Test bestanden, gibt es einen Wissensnachweis. Dabei ist von Vorteil, dass die Anwender nicht erst im Alltag mit den Programmen feststellen, ob das Gelernte auch sitzt. Bereits im Training kann sich jeder selbst prüfen und gegebenenfalls gleich nachfragen.

Portfolioerweiterungen sind oftmals mit steigenden Preisen verbunden. „Bei unseren Beratungsangeboten beispielsweise bleiben alle Tages- und Stundensätze für reine Beratungsleistungen unverändert. Die bisher auf alle Beratungen zusätzlich anfallende Nebenkostenpauschale in Höhe von zehn Prozent entfällt künftig. Dafür wird ausschließlich bei den Vor-Ort-Beratungen künftig eine feste Pauschale für Reisezeiten und Reisekosten berechnet“, erklärt Hans-Joachim Bickel das neue Konzept. Damit besteht aber auch die Möglichkeit, Beratungen durch entfallende Neben- und Reisekosten günstiger im Online-Format zu buchen, oder als Hybridvariante, die sich in den vergangenen beiden Jahren bewährt hat. Das zeigt die zunehmende Nachfrage nach Online-Beratungen. „Bei einzelnen Schulungen oder neuen Formaten, wo sich der Leistungsumfang und Nutzen des Angebots deutlich erhöht hat, kommt eine Preisanpassung zum Tragen, die aber im Vergleich zu Angeboten anderer Anbieter absolut im Rahmen bleibt“, so Hans-Joachim Bickel.

Zukunft DATEV-Wissen

Lernen findet zunehmend im Netz statt. Liegt es daher nicht nahe, ganz auf das gedruckte Buch zu verzichten? „Das entscheiden letztlich die Leser, unsere Mitglieder“, sagt Hans-Joachim Bickel, räumt allerdings ein, dass digitale Formate einen klaren Vorteil haben. „Schon heute bieten die DATEV Verlagsmedien jeweils auch digitale Alternativen an, die neben dem Nachhaltigkeitsaspekt und der Einsparung bei Papier und Druckmaterial auch einige weitere Vorteile für die Mitglieder bieten: sofortige, schnelle digitale Verfügbarkeit an allen Arbeitsplätzen in einer Kanzlei, die mobile Nutzung oder die Verlinkung zur Steuerrechtsdatenbank LEXinform zur vertiefenden Recherche.“ Digitale Formate sind demnach eindeutig auf dem Vormarsch und mit ihnen das Online-Lernen insgesamt. Das werde sich auch nicht mehr ändern, ist er überzeugt. „Auch wenn es weiterhin Seminare in Präsenz geben wird, unsere mehrtägige Sommerakademie beispielsweise oder andere spezielle Veranstaltungen mit einem gewissen Event-Charakter funktionieren vor Ort viel besser.“ Denn hier stehen neben den Lerninhalten der persönliche Austausch und die Interaktion mit den Referenten und den Teilnehmern untereinander an einem attraktiven Ort im Vordergrund. Die klassische Fort- und Weiterbildung hinge-

gen, die sich auf verbesserte Arbeitsprozesse und die Effizienzsteigerung in der Kanzlei fokussiert, wird in Zukunft vermehrt online stattfinden. „Die Vorteile liegen auf der Hand: Man muss nicht reisen und kann Lernen viel besser in den Arbeitsalltag integrieren. Das schätzen unsere Mitglieder sehr“, bestätigt Hans-Joachim Bickel. Das zeigen auch die Zahlen. Etwa 20.000 Kanzleien nutzen jährlich das Seminarangebot. Mit dem Portfoliowandel sieht er die Genossenschaft in der Fort- und Weiterbildung jedenfalls gut aufgestellt. Das sei auch wichtig, weil DATEV-Wissen allgemein für den Berufsstand an Bedeutung gewinne. Schließlich sei es schon aus Haftungsgründen unerlässlich für unsere Mitglieder, im Steuerrecht immer aktuell und korrekt informiert zu sein. „DATEV-Wissen hat sich hier zu einer weithin gefragten und verlässlichen Wissensquelle entwickelt und wird es auch weiterhin sein.“ ●

DIETMAR ZEILINGER

Redaktion DATEV magazin

UNSER GESPRÄCHSPARTNER



HANS-JOACHIM BICKEL
Leiter der Portfolio- und Vermarktungssteuerung sowie Beratung und Schulung bei DATEV

MEHR DAZU

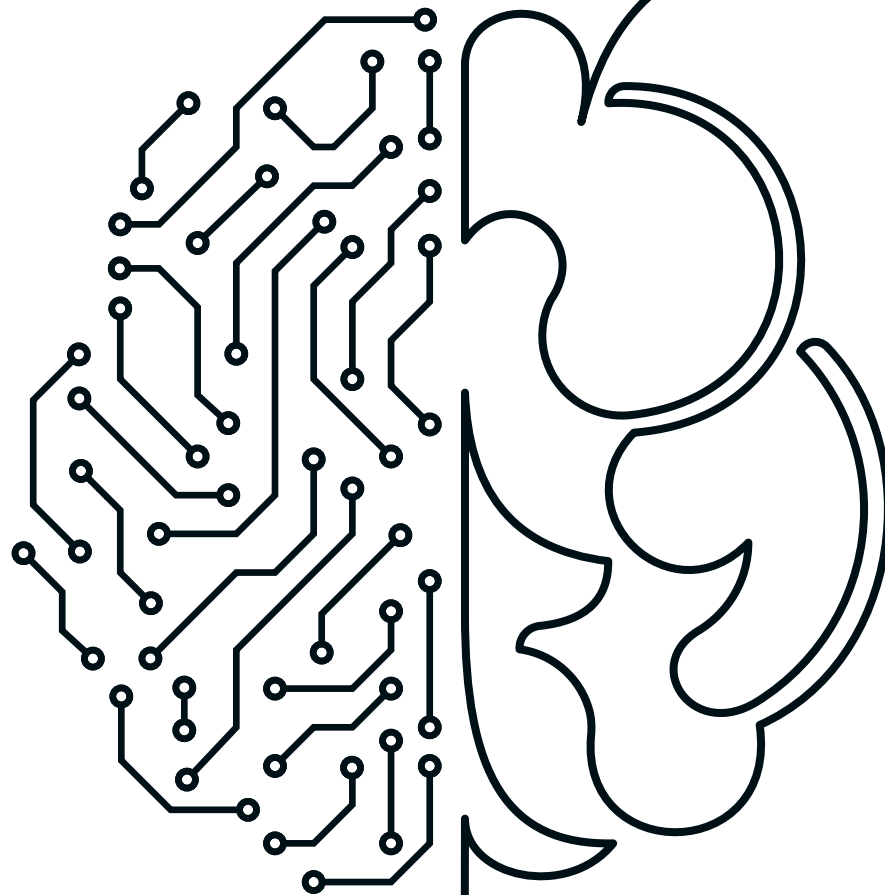
Schwerpunkte aus der Kanzlei-Praxis

www.datev.de/schwerpunkte-kanzlei

Mehr zum neuen Lernkonzept Training online

www.datev.de/training-online

Verschaffen Sie sich einen Überblick zu unseren digitalen Infomedien www.datev.de/wissen-infomedien



Wissen von DATEV | Weiterbildungen, Fachdatenbanken und Bücher für steuerliche Berater sind zahlreich auf dem Markt. Dabei kennt niemand die Anforderungen an Wissen und Kompetenz im Arbeitsalltag besser als Ihre Genossenschaft. Ein Überblick über das DATEV-Wissen.

Julia Wieland

MEHR
ALS NUR
SOFTWARE

Die Tabellen und Informationen für die steuerliche Beratung, die alljährlichen Jahreswechselforen oder die Fachdatenbank LEXinform – DATEV macht mehr als Software und das seit über fünfzig Jahren. Bereits 1969 erkannte die Genossenschaft, dass sie aufgrund der Weiterentwicklung der Programme auch ihre Mitglieder und deren Angestellte über Neuerungen und veränderte Vorgehensweisen auf dem Lau-

fenden halten sollte. Dafür wurde die Ausbildungseinrichtung für elektronische Datenverarbeitung im steuerberatenden Beruf gegründet. „Zweck des DATEV-Kollegs ist die permanente Information der Berufsangehörigen und die Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Vortragsveranstaltungen, Aussprachetage, Round-Table-Gespräche und Wochenlehrgänge“, erklärte der damalige Vorstand die Gründung in

der DATEV-Information Nr. 24. In den ersten Schulungen ging es dann auch um zentrale Themen wie die Verbindung zwischen Rechenzentrum, Kanzlei und Mandant sowie die Einführung in die elektronische Datenverarbeitung.

Heute baut das DATEV-Wissen auf drei Säulen auf – Seminare und Kanzleiberatungen, Fachrecherchen sowie Verlagsmedien, deren Ziel es nach wie vor ist, Mitgliedern, Mitarbeitern und Mandanten das nötige Know-how zum Arbeiten mit den DATEV-Lösungen und für einen erfolgreichen Berufsalltag zu vermitteln.

Seminare und Kanzleiberatungen

Präsenzseminare, Beratungen bei Ihnen vor Ort und Lernvideos sind nach wie vor Bestandteil des Angebots. Daneben können Sie aber auch an Online-Seminaren, -Beratungen oder Hybridberatungen, das heißt an einer Kombination aus Beratung vor Ort und Beratung online, teilnehmen. Zwei Lernkonzepte sind neu: Bei den Online-Seminaren mit Übung tauschen Sie sich eng mit den Referenten aus und können das Gelernte direkt bei Übungen mit den Programmen umsetzen. Das Training online ist hingegen ein interaktiver Selbstlernkurs mit Übungen und interaktiven Elementen.

Thematisch gibt es drei Wissensgebiete. Über das Managementwissen erhalten Kanzleieinhaber und Führungskräfte Impulse, Unterstützung bei Spezialthemen und Praxistipps für den langfristigen Kanzleierfolg. Weiterbildungen zur persönlichen Kompetenz gehören ebenso dazu. Das Fachwissen umfasst gesetzliche, fachliche und zukunftsorientierte Themen sowie die Umsetzung in den DATEV-Lösungen. Der Aufbau von Software- und Grundlagenkompetenz für einen effizienten Programmeinsatz steht beim Programmwissen im Vordergrund. Zusätzlich werden auch fachliche Hintergründe vermittelt.

Fachrecherchen

LEXinform ist die Fachdatenbank zu Steuern, Recht und Wirtschaft. Sie können diese Themenblöcke um unterschiedliche Komponenten erweitern und als Wissensplattform einsetzen. Das Elektronische Wissen ist ein Themenlexikon, das es beispielsweise zum Personalmanagement oder zur Steuerdeklaration gibt. Mit der LEXinform Verlagsrecherche können Sie außerdem Fachdatenbanken von anderen Anbietern, wie Haufe und NWB, einbinden. Die übergreifende Suche und die Anbindung an andere DATEV-Programme erleichtern die Recherche. Sollten dennoch Fragen bei betriebswirtschaftlichen, steuerrechtlichen und rechtlichen Belangen unbeantwortet bleiben, können Sie sich an den DATEV-Recherchedienst wenden. Unsere Experten beantworten Ihre Anfragen individuell und zu-

verlässig. Die DATEV Expertisen und Verträge vereinfachen Ihre Arbeitsprozesse mit Expertisen zu speziellen steuerrechtlichen Sachverhalten. Sie helfen dabei, Gutachten zu erstellen und Ihre Mandanten bei komplexen rechtlichen Sachverhalten zu unterstützen. Hintergrundwissen wie Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltungsanweisungen sind verständlich aufbereitet.

Verlagsmedien

Entlastungspaket? Einstellung von neuem Personal? Gesetzliche Neuerungen? Ihre Mitarbeiter und Sie kennen sich aus. Dank der digitalen Fachbibliothek DATEV Verlagsmedien comfort – direkt im DATEV Arbeitsplatz, integriert in LEXinform. Sie enthält sämtliche Fachliteratur von DATEV, seien es Kompaktwissen, Fachbücher oder Handbücher. Eine digitale Bibliothek, die alle relevanten Themen für eine Steuerkanzlei enthält. Für alle in der Kanzlei verfügbar, überall, rund um die Uhr. Aufwändige Recherchen und Blättern entfallen, da alles bequem über die Suche gefunden wird. So sind Ihre Mitarbeiter und Sie jederzeit auskunftsfähig und können ihr Wissen erweitern.

Sogar Ihre Informationspflichten können Sie damit effizient erfüllen: Zu über 80 Themen stehen Ihnen Mandanten-Informationen zur Verfügung, die Ihre Kanzlei per Knopfdruck an Mandanten senden kann. Damit informieren Sie seriös und vermeiden im Idealfall viele persönliche Rückfragen. Denn: Unsere Fachliteratur wird von erfahrenen Fachredakteuren gemeinsam mit DATEV-Steuerberatern entwickelt. Up to date, rechtssicher und verständlich.

Ziel ist es, das nötige Know-how zum Arbeiten mit den DATEV-Lösungen und für einen erfolgreichen Berufsalltag zu vermitteln.

DATEV Verlagsmedien comfort schafft eine wichtige Basis, gerade wenn noch kein aktives Wissensmanagement betrieben wird. Probieren Sie es einfach aus: Kanzleien, die DATEV Verlagsmedien comfort noch nicht kennen, können sie nun drei Monate kostenlos nutzen. Die Berechnungsaussetzung für die ersten drei Monate erfolgt automatisch, in dieser Zeit besteht ein Kündigungsrecht. ●

JULIA WIELAND

Redaktion DATEV magazin

MEHR DAZU

finden Sie unter www.datev.de/wissen und www.datev.de/shop/65550

Alles rund um Service und Support www.datev.de/service

UNSERE ANGEBOTE IM ÜBERBLICK

Im vorherigen Beitrag haben Sie das DATEV-Wissen kennengelernt. Hier sehen Sie nun die wichtigsten Angebote auf einen Blick, um Ihr Wissensmanagement auf kompetente, aktuelle und rechtssichere Füße zu stellen.

DATEV-RECHERCHEDIENST

Als Informationsdienstleister unterstützen unsere Experten Sie bei betriebswirtschaftlichen, steuerrechtlichen und rechtlichen Fragestellungen:

- Bonitätsauskünfte
- Markt und Bankgespräch
- Fördermittel
- Personal und Vergütung
- Standort und Immobilie

EXPERTISEN UND VERTRÄGE

Mit dem Programmpaket können Sie eine Expertise durch intuitive Fragestellungen erstellen.

Themen:

- Dienstwagen
- Umsatzsteuer
- Internationale Besteuerung
- Vereinsbesteuerung
- Vertragsgestaltung und -management

RECHERCHE

ONLINE-SEMINARREIHE LOHN

Monatliches Online-Seminar mit einem Schwerpunktthema aus der Personalwirtschaft:

- Umsetzung im DATEV-Lohnprogramm
- Inklusive Lernvideo
- Verweise auf Dokumente in DATEV Elektronisches Wissen Lohn und Personal und dem DATEV Hilfe-Center
- Themen wie Jahreswechsel, Neuerungen, Reisekosten

KANZLEI-ORGANISATIONSBEAUFTRAGTE (KOB) – DIE WISSENSMANAGER IN DER KANZLEI

Umfangreiches Qualifizierungsangebot für Steuerberater und Mitarbeiter:

- Erlernen des optimalen Einsatzes der DATEV-Software
- Multiplikation des Wissens, z. B. Fachthemen wie Finanzbuchführung, Steuern und Lohn, aber auch bei Kanzlei-Entwicklungsthemen wie Digitalisierung, Veränderungs- und Prozessmanagement
- Spezielle KOB-Pauschale mit kostenlosen Seminaren, Arbeitsunterlagen, regelmäßigen Austauschen sowie 20 % Preisnachlass auf alle Fach- und Managementseminare

STARTDIGITAL

Mehrstufige Qualifizierungsangebote für Steuerberater und ihre Mitarbeiter. Anhand sog. Trainingspläne wird das ausgewählte Thema Schritt für Schritt im eigenen Tempo erarbeitet – ganz individuell und in Eigenregie.

Themen:

- Einstieg in digitale Prozesse, z. B. Finanzbuchführung, Personalwirtschaft, Steuern
- Einstieg in digitale Themen, z. B. Liquidität, Datenschutz, Abschlussprüfung, Kassenführung
- DATEV-Experte werden, z. B. digitale Finanzbuchführung und E-Steuern, digitales Lohnbüro

FLATRATE LERNVIDEO

Die Flatrate enthält alle Lernvideos aus dem aktuell verfügbaren DATEV-Angebot.

- Programmwissen, Fachwissen und Managementwissen
- Geeignet für Neuanwender, Fortgeschrittene und Experten
- Zum monatlichen Pauschalpreis (Kauf pro Mitgliedschaft)
- Videos stehen allen Mitarbeitern in allen Niederlassungen zur Verfügung.

EQ-BERATUNGEN

Verbessern Sie die Effizienz (E) in den Kernaufgaben sowie die Qualität (Q) in den Abläufen Ihrer Kanzlei.

Themen:

- Rechnungswesen, Personalwirtschaft, Kanzleimanagement, Abschlussprüfung
- Als Online-Variante oder als intensivere Hybrid-Beratung vor Ort in Ihrer Kanzlei und online
- Nachhaltige Umsetzung durch Review-Gespräche

SEMINARE, KANZLEI-BERATUNGEN UND FORTBILDUNGEN

LEXINFORM STEUERN/RECHT/WIRTSCHAFT

LEXinform ist eine Fachdatenbank, die mit Zusatzangeboten zur digitalen Wissensplattform werden kann. Sie beinhaltet u. a.:

- Steuerrecht
- Wirtschaftsrecht
- Zivilrecht
- EU-Recht
- Betriebswirtschaftliches Beratungswissen
- Themenlexika, Arbeitshilfen, Literaturzusammenfassungen
- Themenspezifisch aus den DATEV-Programmen aufrufbar

DATEV VERLAGSMEDIEN COMFORT

LEXinform wird mit Verlagsmedien comfort zur umfangreichen digitalen Bibliothek mit allen Informationen, die man im Kanzlei-
alltag benötigt. Sie enthält u. a.:

- 150 Kompaktwissen-Ausgaben für Ihre Beratungspraxis GmbH, Lohn und Personal, Baugewerbe und Gesundheitswesen
- 80 wichtige, aktuelle Mandanten-Info-Themen und die monatlichen Mandanten-Monatsinformationen
- Ca. 20 DATEV-Fachbücher
- EU-Handbuch Umsatzsteuer
- Wöchentliches E-Paper LEXinform aktuell

ELEKTRONISCHES WISSEN

Thematisch aufbereitetes Fachwissen mit passender Rechtsprechung, Gesetzgebung und Arbeitshilfen:

- Rechnungswesen
- Lohn und Personal
- Wirtschaft und Märkte
- Steuerdeklaration
- Steuerliche Außenprüfung
- Personalmanagement
- Familienrecht

DATEV VERLAGSMEDIEN LOHN UND PERSONAL

Vergleichbar mit einer digitalen Bibliotheksabteilung mit aktueller Fachliteratur und Praxiswissen. Sie enthält u. a.:

- Ca. 12 Kompaktwissen-Ausgaben Lohn und Personal
- 3 Kompaktwissen-Ausgaben Baugewerbe zum Thema Lohn und Personal
- Ratgeber Gehaltsextras
- Praxishandbuch Lohn und Personal
- Praxishelfer Lohn- und Gehaltsabrechnung
- Ca. 20 Kurzinformationen wie Zahlen, Daten, Fakten für die Lohnabrechnung

MANDANTEN-INFO COMFORT

Enthält alles Wichtige für die Mandantenkommunikation mit über 80 beratungsrelevanten Themen, u. a.:

- Kurzarbeit
- Kassenführung
- Reisekostenabrechnung
- Gehaltsextras für Ihre Beschäftigten

Aufbereitet als:

- Mandanten-Info-Broschüren (je 12–16 Seiten)
- Mandanten-Info-Merkblätter (je 2–4 Seiten)
- Mandanten-Monatsinformationen (monatlich ca. 10 aktuelle Kurzbeiträge aus den Gebieten Steuern, Recht und Wirtschaft)

LEXINFORM IWW

Monatlicher Informationsdienst des Instituts für Wissen in der Wirtschaft (IWW) – von „Apotheke heute“ bis zu „Zahnarztpraxis professionell“

LEXINFORM KOMMENTARPAKET STEUERN SCHÄFFER-POESCHEL

Alle für den Beratungsalltag nötigen Steuerrechtskommentare

LEXINFORM VERLAGSRECHERCHE

Fachdatenbanken anderer Anbieter in LEXinform integrieren:

- Haufe
- jurisAllianz
- NWB Verlag
- Verlag Dr. Otto Schmidt
- Stollfuß Medien – juris PartnerModule

DIGITALE WISSENSPLATTFORM

Die Grenzüberschreiter

Auslandsgeschäft | Nach 40 Jahren DATEV geht Stefan Kukla in den wohlverdienten Ruhestand. In den vergangenen 20 Jahren war er mit Leib und Seele Leiter des Auslandsgeschäfts. Ihm folgt David Schöner – auch in die Geschäftsleitung. Ein Gespräch über Gegenwart und Zukunft des Auslandsgeschäfts sowie Mitgliederkritik.

Die Interviews führten Astrid Schmitt und Thomas Günther

Im Gespräch mit Stefan Kukla

DATEV magazin: Herr Kukla, Sie hatten in 40 Jahren bei DATEV verschiedene Positionen inne. Zuletzt waren Sie lange Zeit Leiter der Auslandsmärkte. Wie blicken Sie auf diese Jahre zurück?

STEFAN KUKLA: Die ersten 20 Jahre meiner DATEV-Tätigkeit möchte ich nicht ausklammern. Ich war 20 Jahre in der Software-Entwicklung. In der Zeit durfte ich mehrere Projekte leiten wie Lohnvorwegberechnung, Windows-Umstellung oder DATEVasp. Das waren letztendlich alles Erfahrungen, die ich später im Auslandsgeschäft gut gebrauchen konnte. Wir haben zum Beispiel in Italien mit null Kunden und einer ganz neuen Software-Entwicklung angefangen oder für den österreichischen Markt Produkte aus der DATEV eG abgeleitet. Es war eine anstrengende Zeit, zumal wir anfangs nicht wie jetzt Gewinne geschrieben haben, sondern mit Verlusten zu kämpfen hatten. Im Rückblick bin ich froh und dankbar, dass wir den Turnaround geschafft haben und dass das Auslandsgeschäft seit einigen Jahren deutliche Gewinne verzeichnet.

Wo steht das Auslandsgeschäft von DATEV heute?

STEFAN KUKLA: Man sieht an Italien und Österreich, dass man das Geschäftsmodell von DATEV erfolgreich ins Ausland bringen kann, indem man Vollsortimenter für Kanzleien ist und die wesentlichen Programme aus eigener Hand sowie dazu einen guten Service anbietet. Dann kann man Gewinne erzielen, muss aber wissen, dass es eine Zeit lang dauert, bis sich die positiven Effekte einstellen – vor allem, wenn man in einem Land bei null anfängt. Ich schaue also letztendlich mit Freude und Dankbarkeit zurück, auch wenn es in den Verlustjahren schon sehr schwierig war. Dankbar vor allem auch, weil ich mit so vielen tollen Menschen bei DATEV im Inland



und auch im Ausland mit all ihren unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zusammenarbeiten durfte. Denn Erfolg stellt sich nur bei guter Teamarbeit ein.

Das Auslandsgeschäft stand und steht in der Kritik einiger Mitglieder. Was entgegnen Sie diesen kritischen Stimmen?

STEFAN KUKLA: Ich kann prinzipiell Mitglieder verstehen, die hinterfragt haben, was ihnen dieses Geschäft bringt – vor allem in der Zeit, in der das Geschäft noch keine Gewinne abgeworfen hat. Das ist jetzt anders. Im letzten Jahr betrug das Auslandsergebnis circa zehn Millionen Euro. Auf der anderen Seite weise ich immer darauf hin, warum wir eine Internationalisierungsstrategie haben. Zwei Drittel unserer Mitglieder haben international tätige Kunden, also reden wir hier nicht von einem Randgeschäft, sondern von der Mehrheit unserer Mitglieder. Und internationale Anforderungen sollen auch in den deutschen DATEV-Anwendungen berücksichtigt werden. Es geht also nicht nur darum, dass wir Auslandsniederlassungen oder Betriebsstätten im Ausland haben.

Viele größere Kanzleien fordern von DATEV, internationaler zu denken. Kleinere Kanzleien sehen das anders. Sollten auch diese internationaler denken?

STEFAN KUKLA: Ich gebe mal ein Beispiel: Als ich zum Auslandsgeschäft gekommen bin, habe ich mich mit vielen Kanzleichefinnen und Kanzleichefs unterhalten. Darunter war auch der Inhaber einer mittelgroßen Kanzlei in Ingolstadt, den ich gefragt habe, ob er überhaupt internationale Mandanten hat. Er hatte nur einen, jedoch einen großen Automobilzulieferer. Der Zulieferer war gezwungen, nach Ungarn zu gehen und dort eine Betriebsstätte zu eröffnen. Der Steuerberater wollte dieses große und gute Mandat nicht verlieren. Er hat sich also einen Steuerberater in Ungarn gesucht, mit dem er zusammenarbeitete. Der Steuerberater in Ungarn übernahm die lokale Buchführung und die Steuererklärungen. Der Steuerberater in Ingolstadt übernahm Controlling Aufgaben. DATEV unterstützt dieses Modell mittlerweile mit dem DATEV Converter. Damit können die ausländischen Buchführungsdaten in das DATEV-Kanzleirechnungswesen übernommen werden. Selbst nicht so große Kanzleien werden mit internationalen Mandaten konfrontiert, die sie bestmöglich weiter betreuen möchten. Das ist das eine. Das andere sind Kanzleien – darunter auch mittlere und bisweilen kleinere –, die sich auf internationale Mandanten spezialisiert haben. Und dann ist da noch das große Thema E-Commerce. Viele deutsche Steuerberatungskanzleien haben Mandanten, die auch Online-Handel betreiben, und zwar über die deutschen Grenzen hinweg.

Zwei Drittel unserer Mitglieder haben international tätige Kunden, also reden wir hier nicht von einem Randgeschäft, sondern von der Mehrheit unserer Mitglieder.

Welche Wünsche geben Sie Ihrem Nachfolger auf den Weg?

STEFAN KUKLA: Ich wünsche David Schöner viel wirtschaftlichen Erfolg im Auslandsgeschäft – und für einen dauerhaften Erfolg eine hohe Kundenzufriedenheit, die nur mit hoch emotional gebundenen Mitarbeitern an ein Unternehmen erreicht werden kann. Sowie viel Spaß bei der Arbeit, den ich auch lange Zeit haben durfte.

Im Gespräch mit David Schöner

Mit David Schöner bekommt die DATEV-Geschäftsleitung ab Januar 2023 ein neues Mitglied. David Schöner kennt das Unternehmen schon lange. Gestartet ist er im Bereich der Gebäudedienstleistungen und war zuletzt „Hausmeister“, wie er selbst scherzhaft seine aktuelle Position als Leiter des Facility-Managements bezeichnet. Die Übergabe mit seinem Vorgänger Stefan

Kukla läuft freundschaftlich und rund. Auf seine Aufgaben blickt der neue Leiter Auslandsmärkte erwartungsvoll.

Herzlichen Glückwunsch zur neuen Position! Was planen Sie für die ersten drei Monate als Leiter des DATEV-Auslandsgeschäfts? Welche neuen Impulse und Ideen bringen Sie mit?

DAVID SCHÖNER: Das Auslandsgeschäft ist positiv gewachsen in den vergangenen Jahren und ich möchte nicht als Neuer reingrätschen und alles anders machen. Vielmehr möchte ich gemeinsam mit den Kolle-

ginnen und Kollegen mein Bild vertiefen und dann gemeinsam Dinge weiterentwickeln. Gut vorstellbar ist das zum Beispiel beim Thema E-Rechnung im europäischen Kontext. Wir haben eine Lösung, die uns in Italien seit Jahren massiven wirtschaftlichen Erfolg beschert und die inzwischen in die Cloud gebracht wurde. Wir beobachten die Entscheidungen in Brüssel und welche Möglichkeiten die Regulatorik uns europaweit eröffnen wird.

Die aktuelle wirtschaftliche Lage hat nun seit mehr als zwei Jahren unmittelbare Auswirkungen auf DATEV. Welche Maßnahmen sind zur Stabilisierung des Auslandsgeschäfts für 2023 vorgesehen?

DAVID SCHÖNER: Wir sind auf einem kontinuierlichen Wachstumspfad, was das Auslandsgeschäft angeht. Dennoch müssen wir uns den Herausforderungen des europäischen Wirtschaftsmarkts stellen. Wir haben in einigen Punkten – wie beispielsweise bei der E-Rechnung oder einer international skalierbaren Auditlösung – Marktchancen. Nun müssen wir es hinbekommen, diese Marktchancen nicht nur landesspezifisch, sondern europaweit zu denken. Dann können wir von den Erfahrungen der einzelnen Auslandsmärkte profitieren und diese auch auf andere europäische Länder übertragen.

Wie begegnen Sie kritischen Stimmen, die sich gegen eine Ausweitung des DATEV-Engagements im Ausland aussprechen?

DAVID SCHÖNER: Es läuft! Besonders im Hinblick auf die Zahlen sind wir stabil. Wir werden in Zukunft auch vermehrt als DATEV in den Auslandsmärkten eine Rolle spielen müssen. Zum einen, weil es Marktchancen gibt, und zum anderen, weil es immer mehr Verflechtungen in Richtung Europäisierung oder gar Globalisierung geben wird. Wenn wir nachhaltig und erfolgreich in der Bundesrepublik wirtschaften wollen, brauchen wir eine internationale Zusammenarbeit.

Welche Ziele haben Sie sich für das kommende Jahr gesetzt?

DAVID SCHÖNER: Das nächste Jahr steht zunächst unter dem Motto: Bewährtes weiter fortführen und den Erfolg weiter ausbauen. Ein Schwerpunkt wird dabei das International Audit in diversen Ländern sein, das wir derzeit gemeinsam mit unseren internationalen Kolleginnen und Kollegen entwickeln. Produktseitig wollen wir in Italien noch stärker mit künstlicher Intelligenz arbeiten. In Österreich möchten wir uns in der Marktbearbeitung weiterentwickeln, um unsere Marktanteile mindestens zu halten. In Polen und Tschechien wollen wir die Umwandlung zur Betriebsstätte abschließen und beabsichtigen hier, als eingetragene Genossenschaft an die jeweiligen Märkte heranzutreten. ●

ASTRID SCHMITT

Redaktion DATEV magazin

THOMAS GÜNTHER

Redaktion DATEV magazin

UNSERE GESPRÄCHSPARTNER



STEFAN KUKLA

ist seit 1982 für DATEV tätig und war nach vielen Jahren in der Software-Entwicklung zuletzt 20 Jahre lang Leiter des Auslandsgeschäfts. Zum Jahresende 2022 tritt Kukla in den Ruhestand ein.



DAVID SCHÖNER

ist seit fast 14 Jahren bei DATEV. Vor seinem Aufstieg in die Geschäftsleitung als Leiter Auslandsmärkte war er mehr als fünf Jahre Leiter des Facility-Managements.



KLARTEXT

Wissen ist das einzige Gut, das sich vermehrt, wenn man es teilt

Denken wir an Philosophen, Wissenschaftler und andere Pioniere der Vergangenheit, stellen wir fest, dass diese über ein immenses Wissen verfügten. Doch dieses wahrgenommene Wissen war womöglich nicht unentbehrlich – eher beeindruckend, weil es getreu dem Motto „What the masters really know is not written in the textbooks“ nicht immer geteilt wurde, und in den Silos, also in den einzelnen Köpfen, verblieb, und den persönlichen Unerstetzbarkeitswert darstellte.

Die heutige Veränderungsgeschwindigkeit lässt das nicht mehr zu. Ein kontinuierliches Wissensmanagement ist für Unternehmen im Digitalisierungszeitalter überlebenswichtig. Neben der klassischen Frontalbeschallung in Form von Schulungen sind Zeit für den Informationsaustausch mit Kollegen und die aktive Wissensweitergabe umso bedeutsamer. Dazu ist aber auch das Bewusstsein für das wichtige gemeinsame Lernen und das gegenseitige Teilen von Know-how zu schaffen.

Agiles Arbeiten, Barcamp-Formate und Open-Space-Büros sind gute und häufig bereits gelebte Impulse. Wir sollten deshalb überall ein Lernumfeld schaffen und vor allem von oben die Lernkultur vorleben. Am Ende sind es wir alle zusammen, die dazu beitragen, die letzten beharrlichen Wissensinseln und deren Bewahrer auszurotten. ●

PROF. DR. PETER KRUG

Chief Markets Officer (CMO)

FOLGEN SIE MIR AUF ...

Twitter: twitter.com/krugprof

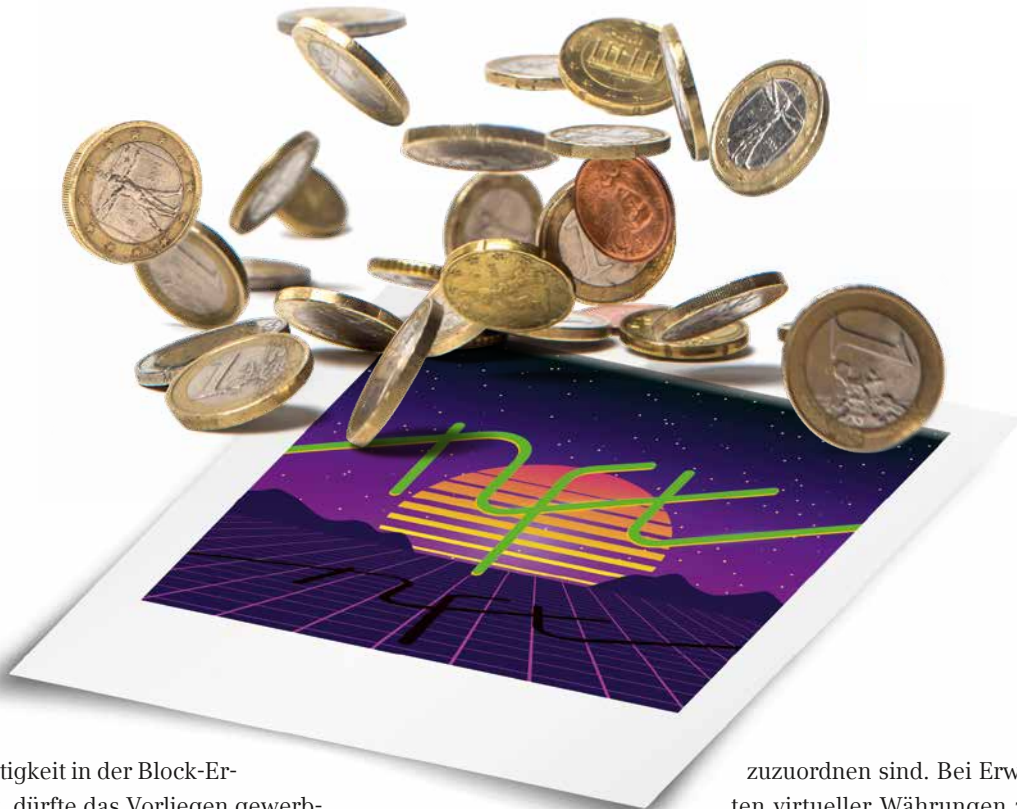
sowie

LinkedIn: www.linkedin.com/in/prof-dr-peter-krug

Weiter keine Rechtssicherheit

Einkünfte auf virtuellen Märkten | In seinem Schreiben vom 10. Mai 2022 hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) versucht, die private Vermögensverwaltung von gewerblicher Tätigkeit im Bereich von Bitcoin und Co. abzugrenzen. Leider wurden nicht alle Fragen beantwortet, wann Einnahmen und Einkünfte steuerliche Relevanz entfalten.

Daniel Then und Phillip Kaffenberger



Sofern eine Tätigkeit in der Block-Erstellung liegt, dürfte das Vorliegen gewerblicher Tätigkeit sehr wahrscheinlich anzunehmen sein. Ist die Schwelle zur Gewerblichkeit überschritten, sind nicht mehr die im Privatvermögen geltenden Regelungen zur Besteuerung, also Steuerfreiheit nach einjähriger Haltefrist, anwendbar.

Die Besteuerung im Betriebsvermögen

Die ertragsteuerliche Abgrenzung bei virtuellen Währungen im Betriebsvermögen hat mit dem aktuellen BMF-Schreiben somit an Bedeutung gewonnen. Werden Einheiten virtueller Währungen im Betriebsvermögen eines gewerblichen Unternehmens gehalten, stellen sie dort grundsätzlich materielle, nicht abnutzbare Wirtschaftsgüter dar, die nach den allgemeinen bilanzsteuerrechtlichen Grundsätzen dem Anlage- oder Umlaufvermögen

zuzuordnen sind. Bei Erwerb von Einheiten virtueller Währungen zu Zahlungsabwicklungs- oder Spekulationszwecken in einem bereits bestehenden Gewerbebetrieb ist die Bilanzierung im Umlaufvermögen der Regelfall. Die Zugangsbewertung erfolgt zu Anschaffungskosten, die dem Marktkurs zum Zeitpunkt der Anschaffung entsprechen. Als Marktkurs kann der Wechselkurs einer Handelsplattform, etwa Kraken, Coinbase oder Bitpanda, oder der von webbasierten Listen zugrunde gelegt werden. Liegt ein Börsenkurs vor, ist dieser anzusetzen. Bei der Folgebewertung an zukünftigen Bilanzstichtagen können sich unterschiedliche Wertansätze in der Handels- und Steuerbilanz ergeben. Bei voraussichtlich andauernden Wertminderungen kann die oder der Steuerpflichtige in der Steuerbilanz eine Teilwertabschreibung unter die ursprünglichen Anschaffungskosten vornehmen. Dies gilt in der Steuerbilanz im Anlage- und Um-

laufvermögen gleichermaßen. Als mögliches Verfahren zur Vereinfachung der Bewertung ist die FiFo-Methode (First in – First out) zulässig. Für das Anlagevermögen sind bei voraussichtlich dauerhafter Wertminderung in der Handelsbilanz zwingend Teilwertabschreibungen vorzunehmen. Bei Bilanzierung im Umlaufvermögen sind in der Handelsbilanz zudem auch bei voraussichtlich nicht dauerhaften Wertminderungen Teilwertabschreibungen vorzunehmen. Sowohl in der Handels- als auch in der Steuerbilanz ist dabei zu jedem Abschlussstichtag ein Wertaufholungsgebot zu beachten, wenn die Ursachen für eine zuvor vorgenommene Teilwertabschreibung weggefallen sind. Die Realisierung eines Gewinns aus virtuellen Währungen im Betriebsvermögen führt – unabhängig von der Haltedauer – zu steuerpflichtigem Gewinn aus Gewerbebetrieb.

Handel mit Kryptowährungen und NFT

Gewinne aus der Veräußerung virtueller Währungen oder NFT aus dem Betriebsvermögen stellen steuerpflichtige Betriebseinnahmen dar. Der Erlös ermittelt sich aus der Differenz des Verkaufspreises abzüglich der Anschaffungskosten. Können die individuellen Anschaffungskosten im Einzelfall nicht ermittelt und individuell zugeordnet werden, können sie mit den durchschnittlichen Anschaffungskosten bewertet werden. Bei einer Veräußerung zu einem Wert unter den ursprünglichen Anschaffungskosten entsteht insoweit ein Verlust.

Bewertung von Tauschhandlungen

Werden Einheiten einer virtuellen Währung oder NFT im Betriebsvermögen gegen Einheiten einer anderen virtuellen Währung oder NFT getauscht, ist als Veräußerungserlös der hingegenen Einheiten der Marktkurs der erlangten Einheiten der anderen virtuellen Währung am Tauschtag anzusetzen. Kann ein Marktkurs der erlangten Einheiten nicht ermittelt werden, wird nicht beanstandet, wenn stattdessen der Marktkurs der hingegenen Einheiten angesetzt wird. Der Marktkurs der hingegenen Einheiten einer virtuellen Währung oder NFT stellt zugleich die Anschaffungskosten dar. Die im Zusammenhang mit der Veräußerung aufgewendeten Transaktionsgebühren sind als Betriebsausgaben zu berücksichtigen. Werden Einheiten einer virtuellen Währung oder NFT im Tausch gegen eine Ware oder eine Dienstleistung hingegen, ist als Veräußerungserlös der hingegenen Einheiten das in Euro vereinbarte Entgelt anzusetzen. Wurde kein Entgelt vereinbart, ist als Veräußerungserlös wiederum der Marktkurs der hingegenen Einheiten der virtuellen Währung anzusetzen.

Staking und Lending

Beim Staking sind die als Belohnung gutgeschriebenen Einheiten einer virtuellen Währung Betriebseinnahmen, sofern die entsprechende virtuelle Währung im Betriebsvermögen gehalten wird. Erträge aus der Überlassung von im Betriebsvermögen gehaltenen Einheiten einer virtuellen Währung sind ebenfalls Betriebseinnahmen. Werden die Erträge in Einheiten einer virtuellen Währung generiert, gelten sie als zum Marktkurs im Zeitpunkt des Zuflusses angeschafft. Ein später erzielter Veräußerungsgewinn aus den erhaltenen Einheiten virtueller Währung oder NFT stellt ebenfalls Betriebseinnahmen dar.

Die Besteuerung im Privatvermögen

Im Privatvermögen werden virtuelle Währungen oder NFT in der Regel mit der Absicht erworben, sie zu einem späteren Zeitpunkt und zu einem höheren Marktpreis gewinnbringend zu verkaufen. Hier stellt sich die Frage, ob dieser Gewinn ebenfalls zu versteuern ist. Zu beachten und nicht zu verwechseln sind diese Gewinne mit Erträgen, die aus der Veräußerung von Aktien oder ähnlichen Wertpapieren stammen, die privat gehalten werden. Hierbei handelt es sich regelmäßig um Kapitalerträge. Einheiten virtueller Währungen oder NFT sind dagegen Wirtschaftsgüter, die im Privatvermögen unter Umständen als privates Veräußerungsgeschäft zu versteuern sind. Bei diesen privaten Veräußerungsgewinnen handelt es sich aber nicht um Kapitalerträge. Insbesondere kommen die ertragsteuerlichen Regelungen zu Einkünften aus Kapitalvermögen bei virtuellen Währungen oder NFT nicht zur Anwendung. Soweit depotführende Banken also etwa Kapitalertragsteuer einbehalten haben, empfiehlt sich die Abgabe einer Steuererklärung. Die fälschlicherweise einbehaltene und abgeführte Kapitalertragsteuer kann auf diesem Wege zurückerstattet werden. Die einschlägige Norm ist im Privatvermögen der § 23 Einkommensteuergesetz (EStG). Danach ist der Gewinn aus der Veräußerung von im Privatvermögen gehaltenen virtuellen Währungen und NFT grundsätzlich steuerpflichtiges Einkommen. Er ermittelt sich regelmäßig als Differenz von Verkaufs- und Kaufpreis und ist in der privaten Steuererklärung unter sonstige Einkünfte in der Anlage SO zu erklären. Eine Ausnahme liegt vor, wenn zwischen Kauf und Verkauf einer Einheit virtueller Währung oder NFT mindestens ein Jahr vergangen ist. Denn ab einer Haltefrist von mindestens einem Jahr sind die Veräußerungsgewinne steuerfrei und müssen auch nicht in der Steuererklärung angegeben werden. Bisher ging die herrschende Meinung davon aus, dass sich diese einjährige Haltefrist auf zehn Jahre verlängert, wenn aus zu veräußernden Einheiten einer virtuellen Währung oder NFT als Folge der Nutzung als Einkunftsquelle zuvor Einkünfte erzielt worden wären. Typischerweise ist dies etwa beim Lending oder Staking der Fall. Erfreulich ist insoweit die Klarstellung der Finanzverwaltung im aktuellen BMF-Schreiben. Dort heißt



es, dass die Verlängerung der Haltefrist auf zehn Jahre bei vorheriger Verwendung als Einkunftsquelle für die Veräußerung von virtuellen Währungen und NFT nicht zur Anwendung kommt. Damit bleibt also eine Steuerfreiheit für Veräußerungsgewinne nach einjähriger Haltefrist auch für solche Einheiten virtueller Währungen oder NFT bestehen, die zuvor im Rahmen eines Lending oder Staking gehalten wurden. Für die dadurch als Belohnung im Privatvermögen gutgeschriebenen Einheiten einer virtuellen Währung oder NFT beginnt zum Zeitpunkt des Zuflusses ebenfalls die einjährige Haltefrist zu laufen. Entsteht aus der Veräußerung virtueller Währungen oder NFT ein Verlust, weil der Verkaufspreis unter den Anschaffungskosten liegt, kann dieser nur bis zur Höhe des Gewinns, den der Steuerpflichtige im gleichen Kalenderjahr aus privaten Veräußerungsgeschäften erzielt hat, ausgeglichen werden. Darüber hinaus können solche Verluste wahlweise auch vor- oder zurückgetragen werden. Die Verrechnung mit anderen Einkunftsarten ist – auch im Wege eines Verlustvor- oder -rücktrags – jedoch nicht möglich.

Staking oder Lending

Neben Veräußerungsgewinnen können im Privatvermögen auch Erträge aus virtuellen Währungen oder NFT erzielt werden, indem sie durch Staking oder Lending zur Verfügung gestellt werden. Der Gewinn entsteht hier nicht erst durch eine Veräußerung zu einem höheren Marktkurs, sondern bereits durch die für die Bereitstellung als Gegenleistung gutgeschriebenen zusätzlichen Einheiten der virtuellen Währung oder NFT. Einnahmen aus dem Staking, ohne selbst als Forger an der Block-Erstellung beteiligt gewesen zu sein, beziehungsweise aus der Teilnahme an einem Staking Pool unterliegen in der Regel als der privaten Vermögensverwaltung unterfallende Fruchtziehung der Besteuerung nach § 22 Nr. 3 EStG. Das Gleiche gilt für die aus dem Lending generierten Einnahmen. Sie stellen demnach sonstige Einkünfte dar und sind in Höhe des Marktkurses zum Zeitpunkt des Zugangs zu versteuern. Bleiben die aus dem Staking oder Lending im gesamten Kalenderjahr erzielten Einnahmen unter 256 Euro, sind sie steuerfrei. Hierbei handelt es sich nicht um einen Freibetrag, sondern eine Freigrenze. Soweit diese Grenze überschritten wird, sind die Einnahmen ab dem ersten Euro daher vollumfänglich steuerpflichtig. Gleichzeitig gelten die so erhaltenen zusätzlichen Einheiten virtueller Währungen oder NFT als zum Marktkurs angeschafft. Eine spätere Veräußerung dieser Einheiten zu einem höheren Kurs kann zu einem privaten Veräußerungsgeschäft gemäß § 23 EStG und somit erneut zu einem steuerpflichtigen Gewinn führen.

Bei Veräußerungen im Bereich von Kryptowährungen oder NFT ist eine ausführliche und laufende Dokumentation der einzelnen Transaktionen unbedingt zu empfehlen.

Exkurs: DAC-8-Richtlinie

Die achte Version der Directive on Administrative Cooperation beziehungsweise der EU-Amtshilfe-Richtlinie (DAC-8-Richtlinie) wird unter anderem die Vorschriften für die Zusammenarbeit der Verwaltungsbehörden verstärken und einer Ausweitung des Informationsaustauschs dienen. Die Umsetzung soll voraussichtlich in den kommenden Monaten erfolgen und wird zu einer erheblichen Verschärfung des Rechts zur Einholung von Informationen durch die deutschen Finanzbehörden führen, speziell im Bereich der Kryptowährungen. Konkret könnte es zu einer Herausgabepflicht von Transaktions- und personenbezogenen Daten durch Kryptomarktplätze an die deutschen Finanzbehörden kommen.

Fazit und Ausblick

Zwar beseitigt das BMF-Schreiben vom 10. Mai 2022 einige Unklarheiten hinsichtlich der Einordnung von Veräußerungen im Bereich von Kryptowährungen oder NFT, insgesamt aber bleibt das BMF in der Abgrenzung zwischen gewerblicher und vermögensverwaltender Tätigkeit unscharf. Daher ist auch in diesem Bereich des Steuerrechts eine ausführliche und laufende Dokumentation der einzelnen Transaktionen unbedingt zu empfehlen. Mit Blick auf die Unveränderlichkeit der Blockchain sowie der daraus folgenden dauerhaften Speicherung von Transaktionsdaten könnte es durch die Einführung der DAC-8-Richtlinie innerhalb der steuerstrafrechtlichen Verjährungsfristen zur Entdeckung zahlreicher Steuerstraftaten kommen. Daher wird der Berufsstand der Steuerberater aller Voraussicht nach in erheblichem Umfang Unterstützung bei der Aufarbeitung von steuerlich relevanten Transaktionen und Sachverhalten leisten dürfen. ●

DANIEL THEN

Steuerberater, Senior Manager und Prokurist
bei der WTS Group in Erlangen

PHILLIP KAFFENBERGER

Steuerberater bei steuerzweipunktnull in Fürth

MEHR DAZU

Lesen Sie auch [„Die wunderbare Welt von Bitcoin“](#)
im DATEV magazin 10/2022 auf Seite 22.

Gut gedacht, schlecht gemacht



FISG | Ein neues Gesetz zu den Finanzdienstleistungen soll dafür sorgen, dass der Berufsstand der Wirtschaftsprüfer verloren gegangenes Vertrauen zurückgewinnt. Tatsächlich aber treffen die nun geltenden Regeln vor allem kleine und mittelständische Berufsträger, die mit dem zugrunde liegenden Vorfall absolut nichts zu tun hatten.

Dr. Hans-Peter Früh und Henric Östringer

Das Gesetz zur Stärkung der Finanzmarktintegrität (FISG) ist Folge eines individuellen Versagens der Berufsträger einer Prüfungsgesellschaft sowie der staatlichen Aufsichtsorgane für Dax-Konzerne. Nun könnte man sich damit abfinden und sagen: „Geschieht dem Berufsstand ja recht, wieder einmal ist eine Erwartungslücke entstanden, die der Gesetzgeber schließen musste.“ Tatsache ist aber, dass mit den neuen Vorschriften in erster Linie nicht die Verursacher des Vorfalls getroffen werden, sondern sich der gesamte Berufsstand, auch der kleinen und mittelständischen Wirtschaftsprüferinnen und -prüfer, erheblich verschärften Straf- und Haftungsvorschriften ausgesetzt sieht. Vor allem die Anwendung eines zehnjährigen Rotationsprinzips wird im Bereich kleiner und mittelständischer Prüfer zu Mandatsverlusten führen. Wir empfinden das als eine Art Enteignung von Mandaten, für die wir über viele Jahre hinweg ein vertrauensvoller Ansprechpartner waren. Als mittelständische Wirtschaftsprüfer und Steuerberater wollen wir uns diesen Schuh

Im Ergebnis
wird dadurch
das Vertrauensverhältnis zu unseren
Mandanten
unnötig belastet.

nicht anziehen – wir müssen anders als die Verursacher des gemeinhin bekannten Vorfalls bei unseren Mandanten und der Öffentlichkeit kein verloren gegangenes Vertrauen zurückgewinnen. Wir haben auch nicht die Möglichkeit, Mandatsverluste im Rahmen des Rotationsprinzips zu kompensieren, wie das bei großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften aufgrund ihrer marktbeherrschenden Stellung der Fall ist. Im Ergebnis hat der Gesetzgeber nicht mit Augenmaß gehandelt, sondern quasi per Schnellschuss undifferenzierte Vorschriften und Regeln auf den Weg gebracht. Die deutlich ausgeweiteten zivilrechtlichen Haftungssummen für einfache und grobe Fahrlässigkeit, wie sie nun in § 323 Handelsgesetzbuch (HGB) verankert sind, waren bei großen Gesellschaften, die Dax-Konzerne und PIE-Unternehmen betreuen, längst die Regel beziehungsweise eingepreist. Bei mittelständischen Wirtschaftsprüfern führen sie zu einer deutlichen Erhöhung der Versicherungsprämien und einem Anstieg der Kosten, was kaum auf deren Mandanten umgelegt werden kann. Die ver-

verschärften Haftungsregelungen des § 323 HGB bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen, etwa nach Umwandlungs- oder Aktiengesetz, führen also in erster Linie beim mittelständischen Wirtschaftsprüfer zu einer massiv erschwerten Auftragslage.

Kritische Grundhaltung

Durch das FISG wurde zudem die sogenannte Kritische Grundhaltung, bisher berufsrechtlich erwartet, nun auch in der Wirtschaftsprüferordnung (WPO) gesetzlich kodifiziert (§ 43 Abs. 4 WPO). Das hat eine neue, andere Qualität, die in Richtung forensische Grundhaltung geht und dazu führt, dass beispielsweise auch bei langjährigen Mandanten, bei denen es keinerlei negative Vorfälle gab, nun ein stetiges Inbetrachtziehen von unrichtigen Darstellungen durch Irrtümer oder vorsätzliche dolose Handlungen erfolgen muss. Damit bezweckt man, dem Wirtschaftsprüfer bei einem Haftungsfall leichter einen rechtlichen Verstoß nachweisen zu können. Letztlich aber wurde die Messlatte für kleine und mittelständische Prüfer höher gelegt, obgleich das nicht notwendig gewesen wäre, weil bei uns ja bisher schon ein risikoorientierter Prüfungsansatz galt. Im Ergebnis wird dadurch das Vertrauensverhältnis zu unseren Mandanten unnötig belastet.

Konsequenzen in der Praxis

Vertrauen gewinnt man nicht dadurch zurück, dass man Haftungsregeln für Wirtschaftsprüfer verschärft und neue Tatbestände schafft – dies führt gewollt oder ungewollt nur zu einer Verdrängung von kleineren Prüfern aus dem Markt. Für diese wird es bald nicht mehr zumutbar beziehungsweise attraktiv sein, noch Prüfungsmandate anzunehmen. Außerdem ist es nicht die Aufgabe des Wirtschaftsprüfers, Auftraggeber mit krimineller Energie zu ermitteln und ihrer gerechten Strafe zuzuführen – dafür hat unser Staat andere Institutionen und Einrichtungen. Insoweit ist bemerkenswert, dass für die staatlichen Aufsichtsorgane, die bei besagtem Vorfall involviert waren, wie etwa die Deutsche Prüfstelle für Rechnungslegung (DPR) oder die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), nun deutlich weniger strenge Maßstäbe ohne persönliche Haftung für eigenes Versagen zur Anwendung kommen als für unseren Berufsstand. Aber sowohl die Wirtschaftsprüferkammer (WPK) als auch das Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) konnten sich im Rahmen der Gesetzgebung nicht das nötige Gehör verschaffen. Das ist mehr als bedauerlich, weil das nun geltende FISG – da sind sich alle Interessenvertreter des Berufsstands einig – den Wirecard-Skandal auch nicht hätte verhindern können.

Fazit

Das FISG ist ein reines Haftungsverschärfungsgesetz. Es sollte eigentlich die Prüfer kapitalmarktorientierter Unterneh-

men (PIE) reglementieren, nimmt in seiner Ausgestaltung jedoch den gesamten Berufsstand in Haftung, also auch diejenigen Berufsträger, die sich in der Vergangenheit nichts zuschulden kommen ließen. Das neue Gesetz führt zu einer weiteren Konzentration des Prüfungsgeschäfts zulasten kleiner und mittelständischer Prüfer, bedingt durch das Rotationsprinzip, das vor allem im Bereich Finanzdienstleistungen (Leasing und Factoring) negative Auswirkungen hat. Eine Folge der verschärften Haftungsregeln sind höhere Versicherungsprämien, die kleine und mittelständische Wirtschaftsprüfer viel stärker treffen als die Prüfer großer Gesellschaften. Die gesetzlich kodifizierte Kritische Grundhaltung führt schließlich zu einer forensischen Ausrichtung der Prüfung, die den Auftraggeber unter präventiven Generalverdacht doloser Handlungen stellt. Für Mandatsverhältnisse im überwiegend inhabergeführten Mittelstand ist das schlichtweg eine Zumutung. So fällt einem zum FISG nur eines ein: vielleicht gut gedacht, aber sicher schlecht gemacht. ●

DR. HANS-PETER FRÜH

Wirtschaftsprüfer und Steuerberater sowie Fachberater für Internationales Steuerrecht (IntStR). Er ist Partner der AUDIT Dr. Früh & Partner Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in Heidelberg.

HENRIC ÖSTRINGER

Steuerberater und Geschäftsführer der BOT GmbH Wirtschafts- und Steuerberatungsgesellschaft in Heidelberg



MEHR DAZU

Fachtage Wirtschaftsprüfung 2022

www.datev.de/shop/70064

Wir bringen Sie auf den neusten Stand zu aktuellen Themen, die den Berufsstand bewegen – fachlich und praktisch.

So auch beim Thema FISG – Auswirkungen auf den prüfenden Mittelstand.

Vertraute Begleitung

BEM-Verfahren | Bei der betrieblichen Wiedereingliederung eines langzeiterkrankten Mitarbeiters kann dieser nun auch eine Person seines Vertrauens hinzuziehen. Möglich ist das nach einer Änderung des Sozialgesetzbuchs IX.

Katharina Kuschefski und Daniel Wolgast

Gemäß § 167 Abs. 2 des 9. Sozialgesetzbuchs (SGB IX) hat der Arbeitgeber ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen, falls eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt. Dabei müssen die krankheitsbedingten Fehlzeiten nicht durchgängig mehr als sechs Wochen betragen. Ausreichend ist, dass die Fehlzeiten insgesamt mehr als sechs Wochen im Jahr betragen. Ziel des BEM ist, die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zu überwinden, einer zukünftigen Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und die Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters auf Dauer zu erhalten. Das BEM besteht darin, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer – gegebenenfalls unter Einschaltung des Betriebsrats und bei schwerbehinderten Menschen der Schwerbehindertenvertretung – die Möglichkeit klärt, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuten Arbeitsunfähigkeiten vorgebeugt beziehungsweise der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Auch Kleinbetriebe betroffen

Vom Anwendungsbereich des § 167 Abs. 2 SGB IX erfasst sind alle Arbeitgeber, unabhängig von ihrer Größe und der Existenz eines Mitbestimmungsorgans. Das BEM ist selbst im Kleinbetrieb sowie innerhalb der Wartefrist des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) – Beschäftigungsverhältnis



besteht noch nicht länger als sechs Monate – einzuhalten. Es ist für den Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtend durchzuführen. Das Einverständnis des betroffenen Beschäftigten zur Durchführung eines BEM ist allerdings zwingende Voraussetzung. Es findet also allein bei einer Weigerung des Beschäftigten nicht statt.

Arbeitgeber muss initiativ werden

Das Gesetz sieht die Initiativlast zur Einleitung des BEM beim Arbeitgeber, wenn die Voraussetzungen des § 167 Abs. 2 SGB IX vorliegen. Das regelkonforme Ersuchen des Arbeitgebers um die Zustimmung zur Durchführung des BEM erfolgt in der Praxis oft durch ein offizielles Einladungsschreiben. In diesem Schreiben muss der betroffene Mitarbeiter über die Datenerhebung und -verwendung aufgeklärt werden. Ihm ist der zwingende Hinweis auf die Freiwilligkeit des BEM zu erteilen – ebenso der Hinweis, dass die Möglichkeit besteht, die in § 167 Abs. 2 SGB IX genannten Personen und Stellen hinzuzuziehen oder davon Abstand zu nehmen. Stimmt der Arbeitnehmer, trotz ordnungsgemäßer Aufklärung, der Durchführung des BEM nicht zu, wird ein solches Verfahren nicht durchgeführt und der Arbeitgeber darf in diesem Fall auch nicht die weiteren möglichen Verfahrensbeteiligten unterrichten oder einschalten.

Beteiligung einer Vertrauensperson

Das Gesetz in der alten Fassung regelte abschließend, welche Stellen und Personen der Arbeitgeber von sich aus am BEM beteiligen musste, wobei nach der Rechtsprechung immer vorausgesetzt wurde, dass der Beschäftigte mit deren Teilnahme ausdrücklich einverstanden ist. Diese Stellen und Personen waren bisher

- der Betriebs- oder Personalrat,
- die Schwerbehindertenvertretung, falls der Beschäftigte ein schwerbehinderter Mensch war,
- der Werks- oder Betriebsarzt, wenn dies erforderlich war,
- die Rehabilitationsträger (§ 6 SGB IX), falls es um Leistungen zur Teilhabe ging und der Beschäftigte kein Schwerbehinderter oder gleichgestellter behinderter Mensch war, sowie
- die Integrationsämter (§§ 184, 185 Abs. 1 SGB IX), falls es um begleitende Hilfen im Arbeitsleben ging (§ 185 Abs. 2 und 3 SGB IX) und der Beschäftigte ein Schwerbehinderter oder ein gleichgestellter behinderter Mensch war.

Das Gesetz benannte die vom Arbeitgeber neben dem betroffenen Arbeitnehmer zu beteiligenden Personen und Stellen ausdrücklich und sah die Hinzuziehung einer Vertrauensper-

In diesem Schreiben muss der betroffene Mitarbeiter über die Datenerhebung und -verwendung aufgeklärt werden.

son, etwa eines Rechtsbeistands, nicht vor. In der Rechtsprechung wurde bislang vertreten, dass der Beschäftigte keinen Anspruch auf Hinzuziehung einer Vertrauensperson, wie etwa eines Anwalts oder des Ehepartners beziehungsweise Lebensgefährten, habe und der Arbeitgeber dies ablehnen könne (LAG Köln, Urteil vom 23.01.2020 – 7 Sa 471/19). Die Hinzuziehung einer Vertrauensperson wurde in der Rechtsprechung mit der Begründung abgelehnt, dass die gesetzliche Regelung des § 167 Abs. 2 SGB IX a. F. dies ausdrücklich nicht regelt und die zu beteiligenden Personen und Stellen in § 167 Abs. 2 SGB IX a. F. abschließend genannt seien. Zudem sei die Durchführung des BEM ein nicht formalisiertes Verfahren mit dem Ziel, festzustellen,

aufgrund welcher gesundheitlichen Einschränkungen es zu den bisherigen Ausfallzeiten gekommen ist, beziehungsweise herauszufinden, ob Möglichkeiten bestehen, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und einer erneuten Erkrankung vorzubeugen. Die Erörterung von Rechtsfragen sei nicht Gegenstand des BEM und erfordere daher nicht die Hinzuziehung eines Rechtsbeistands. Eine höchstinstanzliche Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu der Rechtsfrage liegt nicht vor.

Aufklärungspflicht des Arbeitgebers

Mit der durch das Teilhabestärkungsgesetz vom 2. Juni 2021 beschlossenen Neufassung des § 167 Abs. 2 S. 2 SGB IX, die am 10. Juni 2021 in Kraft trat, ist es dem betroffenen Beschäftigten jetzt gestattet, eine Person seines Vertrauens hinzuzuziehen. Diese Vertrauensperson kann an allen BEM-Gesprächen teilnehmen, Einblick in die BEM-Unterlagen nehmen und sie hat wie alle anderen Verfahrensbeteiligten ein Rederecht. Auf diese Möglichkeit muss der Arbeitgeber den betroffenen Beschäftigten ab sofort im Rahmen des BEM-Einladungsschreibens hinweisen. Sollte der Hinweis nicht enthalten sein, ist das Einladungsschreiben rechtlich unzureichend; ein solcher Mangel führt dann zu einem fehlerhaften BEM, das nach der BAG-Rechtsprechung einem unterlassenen BEM gleichsteht (BAG, Urteil vom 10.12.2009, Az.: 2 AZR 400/08). ●

KATHARINA KUSCHEFSKI, LL. M.

Rechtsanwältin und Associate bei Spieker & Jaeger Rechtsanwälte
Wirtschaftsprüfer Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft mbB |
Notare in Dortmund

DANIEL WOLGAST

Rechtsanwalt und Partner bei Spieker & Jaeger Rechtsanwälte
Wirtschaftsprüfer Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft mbB |
Notare in Dortmund



Organhaftung begrenzen

Business Judgement Rule | Durch die Reform im Stiftungsrecht wurde auch die Verantwortung der Vorstandsmitglieder bei Pflichtverletzungen verschärft. Ein spezielles Gutachten unterstützt hier, um die unternehmerischen Entscheidungen abzusichern.

Manfred Speidel und Michael Schurr

Entscheidungen unter Unsicherheit sind immer risikobehaftet. Das gilt vor allem im Bereich Geldanlage und Verwaltung von Immobilienportfolios, bei Stiftungen insbesondere in Bezug auf die Verwaltung des Grundstockvermögens. Entscheidungsfindung von Unternehmensführungen in Unsicherheit, auch Business Judgement Rule (BJR) genannt, ergibt sich heute schon aus § 93 Aktiengesetz (AktG), der die Sorgfaltspflicht und Verantwortlichkeit der Vorstandsmitglieder regelt. Danach hat deren Handeln auf Basis angemessener Informationen zu erfolgen, die auch zu dokumentieren sind. Diese Bestimmung wurde bereits vor Verabschiedung des neuen Stiftungsrechts 2021 analog für Vorstände von Stiftungen angewandt, ist nun aber verbindlich. Eine Pflichtverletzung bei der Entscheidungsfindung in Unsicherheit

liegt nicht vor, wenn das Vorstandsmitglied nachweislich bei unternehmerischen Entscheidungen mit Beurteilungs- und Ermessensspielraum – im Gegensatz zur gebundenen Entscheidung – davon ausgehen durfte, auf Grundlage angemessener Informationen zum Wohle der Gesellschaft zu handeln. Fehlt es am Nachweis, wird Pflichtwidrigkeit angenommen. Auch Nichthandeln kann eine Pflichtverletzung sein.

Voraussetzungen und Anwendbarkeit der BJR

In § 89 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) sind nun für Stiftungen Anwendbarkeit und Voraussetzungen der BJR geregelt. Dabei geht es um die unternehmerische Entscheidung mit Beurteilungs- und Ermessensspielraum, um ein Handeln auf

Grundlage angemessener Informationen, um eine rationale Entscheidung ohne Partikularinteressen beziehungsweise zum Wohle der Stiftung sowie nicht zuletzt um eine zeitnahe Dokumentation. Eine Pflichtverletzung kommt folglich dann nicht in Betracht, wenn die Handelnden auf Basis angemessener Informationsgrundlagen davon ausgehen durften, dass die getroffenen Entscheidungen dem Wohle der Stiftung dienen. Asset Allocation rund um Geldanlage, Kredit und Immobilien ist das exemplarische Gefahrenfeld beim Nichthandeln. Gerade hier müssen die Entscheidungsgrundlagen sowie die vorgenommenen Abwägungen zeitnah und nachvollziehbar dokumentiert werden, um Organhaftungen zu vermeiden.

BJR-Gutachten

Unser BJR-Gutachten überprüft, ob das Anlageportfolio einer Stiftung gemäß dem gesetzlich vorgegebenen Prinzip der BJR nachvollziehbar angelegt ist, und sichert damit die Verantwortlichen ab. Dabei greifen wir auf die Kompetenz unseres Expertenrats zu. So erfolgt die Zertifizierung nach Rendite-Risiko-Verhältnis und der Nachhaltigkeit durch das Institut für Vermögensaufbau AG (IVA) beziehungsweise für das Immobilienportfolio durch Dieter Eimermacher, Buchautor für Immobilienmanagement sowie öffentlich bestellter und vereidigter Sachverständiger zur Bewertung von Immobilien. Das Gutachten hat zudem positive Auswirkungen auf die Öffentlichkeitsarbeit, da es bei gemeinnützigen Stiftungen das Einwerben von Spenden beziehungsweise die Erschließung neuer Spender- und Zustiftergenerationen unterstützt. Klassische Fälle von Entscheidungen in Unsicherheit sind die Geldanlage und das Immobilienportfolio, bei Stiftungen insbesondere die Verwaltung des Grundstockvermögens. Generelle Erfordernisse bei Stiftungen sind der Erhalt des Grundstockvermögens sowie die Erzielung von Erträgen für den Stiftungszweck. Um beide Ziele in Zeiten einer Nullzins- beziehungsweise Niedrigzinsperiode zu erreichen, muss ein gewisses Anlagerisiko eingegangen werden.

Bausteine des Gutachtens

Um ein Anlagerisiko zu erkennen und zu minimieren, muss zunächst das Rendite- und Risikoverhältnis überprüft werden. Renditen entstehen immer innerhalb der realen Wirtschaft. Wertpapiere, wie etwa Anleihen oder Aktien, sind lediglich die Vehikel, mit denen Renditen zu den Investoren fließen, die das Kapital bereitgestellt haben. Jede Rendite hat dementsprechend einen Sponsor – in der Regel ein Unternehmen oder den Staat. Kein Sponsor zahlt freiwillig zu viel. Kapitalanlagen müssen für das Anlagerisiko angemessene Erträge aufweisen, um bei der Verteilung des mehr oder we-

niger knappen Kapitals durch die Anlegerinnen und Anleger Berücksichtigung zu finden. Am Kapitalmarkt gibt es nichts geschenkt. Das heißt, Renditen lassen sich nur erzielen, wenn dafür auch Risiken in Kauf genommen werden. Sie im Portfolio zu erkennen, hilft die Ertragskraft abzusichern. Beispielsweise steigt bei einer Anleihe mit zunehmender Laufzeit die Gefahr, dass ihr Marktwert infolge steigender Zinsen sinkt. In dieser Situation lassen sich Anleihen mit niedrigeren

Zinsen nur noch mit Abschlag verkaufen. Weiter zu beachten ist das Kreditausfallrisiko. Es umfasst Verluste, die dadurch entstehen, dass ein Kreditnehmer die ihm obliegenden Verbindlichkeiten nicht fristgerecht oder nicht in voller Höhe bedienen kann. Es wird in Form eines Ratings zwischen AAA (höchste Bonität) bis C (problematische Bonität) bewertet. Um die langfristigen Chancen und die Risiken eines Portfolios im Einzelnen beurteilen zu können, ist ein hohes Maß an Sachkenntnis

erforderlich. Daher lohnt sich ein externes Gutachten zur Prüfung und Sicherstellung der Qualität für jeden größeren Kapitalanleger, in diesem Kontext für die Stiftung beziehungsweise den Stiftungsgründer. Hier stellt das BJR-Gutachten das fachliche Urteil eines unabhängigen Dritten bereit. Es basiert auf einem regelmäßigen Prüfprozess, dessen Ergebnisse in einer für die Beteiligten nachvollziehbaren Art und Weise gutachterlich dokumentiert sind.

Aspekte der Nachhaltigkeit

Aktuell steht die Nachhaltigkeit besonders im Fokus. Eine allgemein anerkannte Definition von Nachhaltigkeit bei der Kapitalanlage gibt es bis heute nicht. Es herrscht allerdings zumindest Einigkeit darüber, dass bei der Bewertung von Nachhaltigkeit bei wirtschaftlichen Aktivitäten zumindest drei Ebenen unterschieden werden. Auf der Umweltebene (Environment) geht es insbesondere um Auswirkungen auf die natürliche Umwelt, wie zum Beispiel Kohlendioxidemissionen oder Wasserverbrauch. Die Soziale Ebene (Social) behandelt insbesondere Auswirkungen auf die beteiligten beziehungsweise betroffenen Personen; hier geht es beispielsweise um Arbeitssicherheit oder Datenschutz. Auf der Regelungsebene (Governance) sind Auswirkungen der Regeln zu beachten, nach denen agiert wird, wie etwa Vergütungsstrukturen oder die Bekämpfung von Korruption.

ESG-Bewertungen

Die im BJR-Gutachten dargestellten Bewertungen zu Environment, Social und Governance, kurz: ESG-Bewertungen, basieren auf den Ratings etablierter ESG-Datenanbieter, konkret von ISS ESG, Refinitiv, ESG Data und CSRHub, mit

Asset Allocation
rund um Geld-
anlage, Kredit und
Immobilien ist das
exemplarische
Gefahrenfeld beim
Nichthandeln.

unterschiedlichen Sichtweisen von Nachhaltigkeit und unterschiedlichen Herangehensweisen. Im Rahmen einer abwägenden Synopse wird der gemeinsame Nenner zur ESG-Bewertung im BJR-Gutachten ermittelt. Nachhaltiges Investieren führte in der Vergangenheit zu keinem Renditenachteil, über die Auswirkungen auf das allgemeine Anlagerisiko gibt es hingegen weniger Studien. Einerseits verringern nachhaltige Unternehmen ihre Risiken, was auch das Portfoliorisiko verringert. Andererseits haben auch alle nachhaltigen Investitionsmethoden gemeinsam, dass sie damit zugleich auch Wertpapiere ausschließen. Dies vermindert die Risikostreuung, bei einem Ansatz mehr, beim anderen weniger. Der Effekt wird dadurch verschärft, dass Aktivitäten, die üblicherweise vermieden werden, nicht gleichmäßig über alle Sektoren des Gesamtmarkts verteilt sind, sondern in bestimmten Branchen, etwa der Energieversorgung, dem Verkehr oder der Unterhaltung, deutlich häufiger anzutreffen sind als in anderen. Dadurch steht ein rein an Nachhaltigkeitsüberlegungen orientiertes Portfolio in der Gefahr, relativ zum Gesamtmarkt problematische Klumpenrisiken aufzuweisen. Eine solide Analyse der Anlagerisiken ist bei nachhaltigen Portfolios also besonders wichtig.

Immobilien

Auch Immobilien unterliegen vielfältigen Risiken, die insbesondere bei der Vermietung, Bewirtschaftung oder Finanzierung auftreten können. Hinzu kommen oft aber auch noch Umwelt- und operationelle sowie politische Risiken, die kaum vorhersehbar sind. Schließlich können sich noch Probleme aus einer Wertänderung der Immobilie ergeben und nun zunehmend auch aufgrund der an Relevanz gewinnenden Fragen zur Nachhaltigkeit.

Fallbeispiel

Der Vorstand einer Stiftung war hocherfreut, dass man für die Stiftung günstig ein Wohn- und Geschäftshaus in einer Kleinstadt erwerben konnte. Neben den sechs Wohnungen

versprach auch der Gewerbemieter im Erdgeschoss, eine der größten Drogeriemarktketten in Deutschland, eine hohe Sicherheit der Einnahmen. Der Drogeriemarkt war schon lange in der Kleinstadt vertreten und erfreute sich in der Bevölkerung großer Beliebtheit. Umso größer war das Entsetzen, als in den Medien von der Insolvenz dieser Drogeriemarktkette berichtet wurde. Die Insolvenz mündete in der kurzfristigen Kündigung des Mietvertrags durch den Insolvenzverwalter sowie der Räumung des Ladenlokals. Bei den Bemühungen um einen Nachmieter aus der Drogeriebranche stellte sich heraus, dass die Ladenfläche von allen infrage kommenden Unternehmen als zu klein eingestuft wurde. Das Ladenlokal konnte daher nur noch an einen Restpostenmarkt zu empfindlich schlechteren Konditionen vermietet werden. Die negativen Folgen waren außer einem temporären Mietausfall ein dauerhaft niedrigerer Cashflow, ein schlechteres Image der Immobilie sowie Wertverlust.

Prozesse und Investments dokumentieren

Für Unternehmen und Stiftungen lohnt es sich deshalb, eine Dokumentation der Anlageprozesse und Investments zu erstellen. In der Innenwirkung können vorhandene Klumpenrisiken erkannt werden, in der Außenwirkung wird Stiftern, Spendern und Vorständen die verantwortungsvolle Auswahl der Anlage gezeigt. Durch das BJR-Gutachten können Unternehmen und Stiftungen die Bereiche „Ausgewogenes Rendite-Risikoverhältnis“, „ESG-Konformität“ sowie „Immobilie“ zertifizieren und eine gesellschaftlich verantwortungsvolle Umsetzung von Anlagerichtlinien sowie die nachhaltige Sicherung dokumentieren. Auf diese Weise können Vorstände, Geschäftsführer und Stiftungsverantwortliche Haftungsrisiken begrenzen und sich auf das Tagesgeschäft konzentrieren. ●

MANFRED SPEIDEL

Steuerberater in München

MICHAEL SCHURR

Stiftungsbeauftragter und Pressesprecher von StiftungsMentor

IMPRESSUM



XW1

www.blauer-engel.de/uz195

Dieses Druckerzeugnis ist mit dem Blauen Engel ausgezeichnet.



Herausgeber: DATEV eG | Paumgartnerstraße 6–14 | 90329 Nürnberg **Verantwortlich:** Simone Wastl **Chefredakteurin:** Kerstin Putschke, Tel.: +49 911 319-53140, E-Mail: magazin@datev.de **Stellvertretende Chefredakteurin:** Birgit Schnee
Redaktion Rubrik Titelthema und Praxis: Robert Brütting (RA) **Realisation:** Christian Alt, Georg Gorontzi, Janina Kossmann, Monika Krüger, Christian Ziemke | TERRITORY GmbH | Carl-Bertelsmann-Str. 33 | 33311 Gütersloh | www.territory.de **Fotos:** Getty Images, DATEV eG **Druck:** Mayr Miesbach GmbH | Am Windfeld 15 | 83714 Miesbach **ISSN:** 2197-2893 | Gedruckt auf FSC-zertifiziertem Recycling-Papier. | Das DATEV magazin erscheint monatlich in einer Druckauflage von 45.000 Exemplaren. Namentlich gekennzeichnete Veröffentlichungen geben in erster Linie die Auffassung des Autors wieder. Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte sind vorbehalten.



An der Quelle fischen

Bildungspartner | Der Fachkräftemangel ist für viele Kanzleien die dringlichste Herausforderung. Mit der DATEV-Bildungspartnerschaft unterstützt DATEV bei der Gewinnung hoch qualifizierter Mitarbeiter.

Thomas Günther

Hat sich bei Ihnen schon einmal jemand mit einem DATEV-Anwender-Zertifikat beworben? Oder kennen Sie vielleicht den DATEV-Führerschein? Ganz gleich, wie Ihre Antwort ausfällt, spätestens jetzt wissen Sie, dass es die DATEV-Bildungspartnerschaft gibt. Beide Dokumente sind Beispiele für Angebote, mit denen DATEV die Lücke zwischen Theorie und Praxis überbrückt. Denn: DATEV ist mit Software, Musterfällen, Wissensnachweisen und weiteren Angeboten an rund 1.300 Bildungsinstituten in Deutschland präsent und unterstützt damit die künftigen Bewerberinnen und Bewerber auf ihrem Weg in Kanzlei und Unternehmen. Die Zertifikate erhält übrigens nur, wer die zugehörige von DATEV gestellte Prüfung erfolgreich absolviert. Qualität spielt also eine große Rolle.

Bereits seit den 90er-Jahren gibt es die DATEV-Partnerschaft für Bildung. Das Prinzip: in Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen DATEV-Software in die schulische und universitäre Aus- und Fortbildung integrieren. Somit fördert DATEV in erster Linie praxisnah ausgebildete Nachwuchskräfte für Mitglieder und Mandanten und trägt gleichzeitig zu einem positiven Image der Genossenschaft bei.

Die Partnerschaft umfasst sowohl Hochschulen, speziell Lehrstühle, die den Schwerpunkt Steuern oder Steuerrecht haben, als auch Berufsschulen mit Ausbildungsrichtung Steuerfachangestellte, aber auch freie Bildungsträger, Volkshochschulen oder IHK und HWK, die allesamt DATEV-Kurse anbieten. Daneben können auch freiberufliche Dozenten Bildungspartner werden. In dieser Funktion unterstützt auch manches DATEV-Mitglied die Bildungspartnerschaft und damit den gesamten Berufsstand. Lina Heinemeyer und Rudolf Stettmer beispielsweise sind als Lehrbeauftragte bei DATEV-Bildungspartnern tätig.

Warum Studenten vor dem Beruf zurückschrecken

Seit mehreren Jahren bereits hält Lina Heinemeyer, selbst erst 26, Vorlesungen an der TH Köln, wo sie einst studiert hat. Nach ihrer Zeit bei zwei Next-Ten-Gesellschaften hat sie sich nun für die Selbstständigkeit entschieden, ist im Nebenberuf zudem Teilzeit-Syndikus in einem Unternehmen. Darüber hinaus hält sie neben der Vorlesung „IT in der Steuerberatung“ für Bachelor-Studenten eine Accounting-Vorlesung im Master-Studium „Marktorientierte Unternehmensführung“ und weitere Vorlesungen an der Rheinischen Fachhochschule Köln.

In Zeiten gravierenden Fachkräftemangels ist die Aufgabe, Nachwuchs an den Berufsstand heranzuführen, umso wichtiger. Eine Aufgabe, die sich für Steuerberater lohnen kann. Nicht finanziell, denn Dozenten-Jobs sind bekanntlich keine Geburtsstätten von Millionären, aber personell, wie das Beispiel Lina Heinemeyer zeigt. Sie konnte nämlich eine ihrer ehemaligen Studentinnen als Mitarbeiterin gewinnen – und diese Kollegin möchte 2024 ihr Steuerberaterexamen ablegen. Insbesondere bei Präsenzveranstaltungen kommt Lina Heinemeyer mit ihren Studenten ins Gespräch, gewährt ihnen Einblicke in den Berufsalltag und erklärt, wie man überhaupt Steuerberater wird. Dabei stellt sie fest, dass die Angst vor dem Examen die größte Barriere ist, die Studenten davon abhält, diesen Weg einzuschlagen. „Viele haben vor dem Examen regelrecht Panik. Ein weiterer Grund liegt derzeit auch in der extrem hohen Kanzleiauslastung. Viele Studenten haben Sorge, dass sie nicht richtig eingearbeitet werden und sich nur mit einem Thema auseinandersetzen können, da aufgrund der hohen Arbeitslast die Zeit für den Blick über

den Tellerrand hinaus fehlt“, erklärt Lina Heinemeyer. Wenn sie sich nicht vom Examen abschrecken lassen, haben viele Studenten ein Ziel vor Augen. „Die meisten meiner Studenten wünschen sich einen Job bei den Big Four. Ich versuche, die Studenten natürlich dazu zu motivieren, sich selbstständig zu machen. Der Markt ist ja da, der Beruf bietet so viel.“

Vom Studenten zum Dozenten

500 Kilometer südöstlich von Köln hat Rudolf Stettmer sein Büro. Oder besser gesagt: seine Büros. Die Kanzlei Leidel & Partner, bei der Rudolf Stettmer Partner ist, hat im September neben dem Hauptsitz im niederbayerischen Regen eine Niederlassung in Deggendorf eröffnet.

„Diese Dependence haben wir nicht gegründet, um dort für die Mandanten vertreten zu sein, sondern um Mitarbeiter zu akquirieren. Der neue Standort befindet sich unmittelbar neben der Hochschule Deggendorf und ist verkehrstechnisch gut angebunden“, berichtet Rudolf Stettmer. Er selbst ist seit 2012 Dozent an der Hochschule – und deren Absolvent. Die Dozentenstelle hat Rudolf Stettmer vom Senior-Partner der Kanzlei Leidel & Partner übernommen. Dieser Senior-Partner hatte den damaligen Studenten Rudolf Stettmer vor rund 25 Jahren in seine Kanzlei geholt. So schließen sich Kreise. Und auch Rudolf Stettmer konnte schon mehrfach jetzige Mitarbeiter der Kanzlei an der Hochschule werben. Er unterrichtet im BWL-Studiengang der Hochschule die Studenten, die sich für den Schwerpunkt Steuern entschieden haben, und führt sie dabei an DATEV heran. Am Ende des Seminars erhalten sie nach bestandener Prüfung den sogenannten DATEV-Führerschein, ein Zertifikat über erworbene DATEV-Kenntnisse, das im Bewerbungsprozess hilft. „Die Studenten erhoffen sich, die Programme so gut kennenzulernen, dass sie dadurch bessere Einstiegschancen im Beruf haben. DATEV wird ja sowohl von sehr vielen Steuerberatern als auch von vielen Unternehmen in der freien Wirtschaft genutzt.“ Da war sie wieder, die freie Wirtschaft, der vermutete Gegner aller Kanzleien im Kampf um Nachwuchs. Doch Rudolf Stettmers Erfahrung zufolge ist dem gar nicht so: „Zwei Drittel, in jedem Fall aber mehr als die Hälfte der Studenten wollen in Kanzleien gehen, wenn ich nach ihren Karriereplänen frage.“ Der Rest möchte große Unternehmen kennenlernen oder aber im elterlichen Betrieb arbeiten.

Ein Lächeln im Gesicht der Studenten

Um die Quote jener, die es gen Kanzleien zieht, möglichst hoch zu halten, wirbt Rudolf Stettmer bereits in der ersten Seminarstunde offensiv und etwas provokant für den Be-

rufsstand. „Zunächst frage ich die Studenten, warum sie sich für den Kurs eingeschrieben haben. Nach ihren Antworten sage ich: ‚Eigentlich seid ihr hier, um möglichst schnell möglichst viel Geld zu verdienen, denn diese Chance habt ihr mit diesem Kurs und einem Berufsfeld, in dem

ihr unabhängig von Konjunkturschwankungen immer vorne mitschwimmen könnt. Die Einstiegsgehälter sind zwar deutlich geringer als in der freien Wirtschaft, aber nach drei, vier Jahren lacht ihr alle eure Kollegen aus.‘ Nach diesen Worten sehe ich ein Lächeln in den Gesichtern der Kursteilnehmer und sie sind mit vollem Engagement dabei“, erklärt Rudolf Stettmer. Nicht nur die Studenten nehmen viel aus Rudolf Stettmers Seminar mit, sondern auch der erfahrene Steuer-

berater. „Ich habe zum Ersten das Gefühl, der Hochschule, an der ich selbst ausgebildet wurde, etwas zurückzugeben. Zum Zweiten ist es die Akquise von Personal, das ist ganz klar eine Antriebsfeder. Und der dritte Punkt ist der Spaß, den ich an der Dozententätigkeit habe. Die DATEV-Bildungspartnerschaft macht’s möglich.“ ●

THOMAS GÜNTHER

Redaktion DATEV magazin

Der Auftrag der DATEV-Bildungspartner besteht darin, potenzielle Nachwuchskräfte in DATEV-Programmen auszubilden.

MEHR DAZU

finden Sie unter
www.datev.de/bildungspartnersuche

UNSERE GESPRÄCHSPARTNER



LINA HEINEMEYER

ist selbstständige Steuerberaterin aus Sankt Augustin. Sie baut sich derzeit ihre eigene Kanzlei auf.



RUDOLF STETTMER

ist Steuerberater, Fachberater für Heilberufe und Partner bei Leidel & Partner mit Sitz in Regen und Deggendorf.

Software-Bereitstellung zum Jahreswechsel

Neue Programmversionen Ende Dezember

Software-Bereitstellung | Die Programmversionen mit den gesetzlichen Änderungen zum Jahreswechsel stehen Ende Dezember 2022 zum elektronischen Abruf bereit. Voraussetzung für die Installation sind die DATEV-Programme 16.0. Zum Jahreswechsel gibt es kein Haupt-Release der DATEV-Programme.

Wichtig für Sie: DATEV-Programme 16.0 sind Voraussetzung für die Installation

Zum Jahreswechsel gibt es – wie im vergangenen Jahr – kein Haupt-Release der DATEV-Programme. Die Programmversionen mit den gesetzlichen Änderungen stehen Ihnen im Rahmen des Update-Termins Ende Dezember 2022 zur Verfügung.

Voraussetzung für die Installation der Jahreswechsel-Versionen sind die DATEV-Programme 16.0 vom August 2022. Installieren Sie die DATEV-Programme 16.0 – falls noch nicht geschehen – möglichst bald.

Bis zum nächsten Haupt-Release der DATEV-Programme im Sommer 2023 werden wir Ihnen – wie gewohnt – zu den Update-Terminen regelmäßig neue Software bereitstellen. Somit können Sie kontinuierlich von Verbesserungen und Aktualisierungen in den Programmen profitieren. Wir empfehlen, elektronisch bereitstehende Software regelmäßig zu installieren. Weitere Informationen rund um das Thema finden Sie unter www.datev.de/hilfe/1019748.

DATEV-Rechnungswesen-Programme und DATEV Mittelstand

Bereits ab Ende November 2022 steht für alle DATEV-Rechnungswesen-Programme ein Service-Release für die Version 11.1 mit den Standarddaten und amtlichen Formularen für 2023 zur Verfügung. Mehr dazu in „Aktuelle Version DATEV-Rechnungswesen-Programme und DATEV Mittelstand“, www.datev.de/hilfe/1080288, und in „Auslieferung der Jahreswechsel-Versionen der DATEV-Rechnungswesen-Programme und DATEV Mittelstand“, www.datev.de/hilfe/1034555.

DATEV Mittelstand Faktura mit Rechnungswesen compact und DATEV Mittelstand Faktura (Freischalt-Code)

Für die Freischalt-Code-Versionen von DATEV Mittelstand Faktura mit Rechnungswesen compact und DATEV Mittelstand Faktura gibt es weiterhin zwei Haupt-Releases: im August und zum Jahreswechsel. Wie bereits angekündigt, ändert sich in diesem Jahr die Bereitstellung der Freischalt-Code-Versionen. Die Auslieferung der DVD wird durch die elektronische Bereitstellung per ISO-Download ersetzt. Rechtzeitig vor der Bereitstellung zum Jahreswechsel 2022/2023 erfolgt hierzu eine gesonderte Information der betroffenen Anwenderinnen und Anwender.

Neuerungen in den Programmen

Informationen zu den Neuerungen finden Sie wie gewohnt

unter www.datev.de/neuerungen. So können Sie sich jederzeit zu den aktuellen Themen informieren.

Support-Ende von Windows Server 2012 R2 im August 2023

Microsoft beendet den Support von Windows Server 2012 R2 im Oktober 2023 und schließt dann keine Sicherheitslücken mehr. Mit den DATEV-Programmen 17.0 (voraussichtlich im August 2023) wird eine neuere Version des Microsoft SQL Servers bereitgestellt. Die neuere Version des Microsoft SQL Servers ist von Microsoft auf dem Server-Betriebssystem Windows Server 2012 R2 nicht freigegeben.

Aus diesen Gründen stellt auch DATEV mit Bereitstellung der DATEV-Programme 17.0 voraussichtlich im August 2023 den Support für Windows Server 2012 R2 ein. Die Installation der DATEV-Programme 17.0 ist auf einem Windows Server 2012 R2 nicht möglich.

Seit den DATEV-Programmen 16.0 (August 2022) werden Windows-Server-2012-R2-Systeme in der Voraussetzungsprüfung zu Beginn der Installation gelb gekennzeichnet, damit Sie frühzeitig den Wechsel auf ein aktuelles Server-Betriebssystem planen können. Informationen zur Abkündigung von Windows Server 2012 R2 finden Sie unter www.datev.de/betriebssystem-abkueundigung.

Betriebssystem aktuell halten

Bevor Sie die Installation der DATEV-Programme starten, installieren Sie alle Windows Updates. Informationen zum Umgang mit Updates von Microsoft finden Sie unter www.datev.de/hilfe/0908587.

MEHR DAZU

Informationen zur Software-Bereitstellung inklusive Terminen finden Sie unter

www.datev.de/softwarebereitstellung

Einen Überblick über anstehende Software-Installationen und Termine finden Sie als DATEVasp-Kunde oder DATEV-SmartIT-Kunde individuell in Ihrem Serviceportal.

DATEV Hilfe-Center

Nutzen Sie bei Bedarf unseren kostenlosen Self-Service unter www.datev.de/hilfe. Das DATEV Hilfe-Center ist die zentrale Adresse für die Selbsthilfe.

VOM UMGANG MIT WISSEN



Wissensmanagement | Dass Wissen überhaupt eines Managements bedarf, ist – historisch betrachtet – eine sehr moderne Erscheinung. Über Jahrtausende hin war es ein Privileg, überhaupt ein solches zu erlangen.

Carsten Seebass

„**E**in ritter sô gelêret was / daz er an den buochen las / swaz er dar an geschriben vant: / der was Hartman genant ...“ Mit diesen Worten beginnt „Der arme Heinrich“, eine Verserzählung von Hartmann von Aue, einem der bedeutendsten Epiker der mittelhochdeutschen Klassik, geschrieben in den 1190er-Jahren. Er verweist mit diesem Auftakt nicht ohne Stolz auf seine eigene Gelehrsamkeit, die sich darin ausdrückt, dass er als Ritter lesen und schreiben kann. Im Hochmittelalter war dies auch in den gehobenen Ständen, zu denen der Autor sich zählt, die Ausnahme. Zum Erziehungsprogramm, den zu vermittelnden Tugenden und Fähigkeiten von Adel und Ritterschaft gehörte allerhand Militärisches, Jagdkundliches sowie ein höfisches Benimmreglement, die Kunst des Lesens gehörte nicht dazu. Auch die Könige und Kaiser des Reichs waren, von wenigen Ausnahmen abgesehen, durchweg Analphabeten, und es genügte, wenn sie auf den Urkunden, die ihre stets mit Geistlichen besetzten Kanzleien ausfertigten, zum Zeichen der Authentizität den

sogenannten Vollziehungsstrich eigenhändig einfügten, einen einzigen Strich im Monogramm – das musste genügen.

Nichts ist kostbarer als die Schrift

Die Worte von Hartmann verweisen indes noch auf ein Zweites: Er las „an den buochen“, womit er auf den Umstand referiert, dass man stehend an einem Pult las, an dem das jeweilige Buch zudem oft angekettet war, auf dass es nicht verschwinde. Denn Bücher waren vor Erfindung des Buchdrucks außerordentlich kostbar. Das verschriftlichte und damit nach den Maßstäben der Zeit verlässlich tradierbare Wissen – es war im Mittelalter fest in der Hand des Klerus. Die Klöster beherbergten die Bibliotheken und pflegten die Wissenschaften, auch wenn nach und nach in den Reichsstädten im gehobenen Bürgertum ein Schulwesen Einzug hielt. Es ist kaum vorstellbar, doch es sollte tatsächlich bis zum Ende des 18. Jahrhunderts dauern, bis jener Alphabetisierungsgrad wie-

der erreicht war, der in der Antike selbstverständlich war. Denn das Römische Reich kannte ein mehrgliedriges Schulwesen, das nicht nur privilegierten Schichten offenstand. Auch Sklave und Landmann konnten in der Antike lesen, wenn sie es denn lernen wollten – ein Bildungsstand, der mehr als tausend Jahre lang nicht mehr erreicht wurde.

Die Fragmentierung des Wissens

Die Vorstellung, worauf sich eigentlich erstreckt, was als überindividuelles Wissen tradierungs- und fortentwicklungswürdig ist, spiegelt sich im Kanon der sieben freien Künste (Artes liberales) wider – ein seit der Spätantike gültiges Konzept, das traditionell mit der einem freien Mann ziemenden Bildung gleichzusetzen ist. Sie bestehen aus dem Trivium, einer Art Propädeutik aus Grammatik, Rhetorik und Dialektik, die den Anwärter diskursfähig machen und befähigen sollte, sich mit dem Quadrivium, den eher mathematischen Fächern, zu befassen: der Arithmetik, Geometrie, Musik und Astronomie. An den mittelalterlichen Universitäten, deren älteste 1088 in Bologna gegründet wurde, galten die Artes liberales wiederum als eine Art Studium generale und zugleich als Vorbereitung auf die Fakultäten Theologie, Jurisprudenz und Medizin, jene Fächer, von denen Goethes Faust in seinen ersten Worten freilich beklagt, dass er auch nach deren heiß bemühtem Studium „so klug als wie zuvor“ sei.

Demokratisierung anno 1522

Dies ging so bis zu einem Durchbruch, der zusammen mit der Erfindung Gutenbergs den Epochenwandel zur Neuzeit markiert: die Bibelübersetzung Martin Luthers, die vor recht genau 500 Jahren im September 1522 erschien. Uns Heutigen, die wir in einem säkularisierten Zeitalter leben, sind der Ereignischarakter und die Bedeutsamkeit dieser Publikation nur noch schwer zu vermitteln, doch es handelte sich dabei um einen ungeheuerlichen Akt der Demokratisierung von Herrschaftswissen, der erstmaligen Bemündigung des Kirchenvolks und damit um einen Angriff auf die Deutungshoheit einer klerikalen Bildungselite. Von nun an genügte es, der deutschen Sprache und des Lesens mächtig zu sein, um das Buch zu verstehen, aus dem nach den Vorstellungen der Zeit ein Gutteil der menschlichen Ordnung abgeleitet wurde. Die dadurch vollzogene Entmachtung des Intermediärs war ein Akt der Rebellion. Hinzu trat, dass Luther mit seiner Übersetzung nach Orthografie und Grammatik den entscheidenden Beitrag zur Entwicklung des Frühneuhochdeutschen und damit zur überregionalen Verständigung aller Sprachteilhaber untereinander geleistet hat. Ohne die Übersetzung

von 1522 würden wir heute anders sprechen und schreiben, als wir es tun.

So betrachtet, war das Management des Wissens über die Jahrhunderte in erster Linie zugleich Aufgabe und Akt seiner Verbreitung, des Zugänglichmachens durch Herabsetzung der Hürden zu seiner Erlangung. Es gibt hierfür keine passende Kategorie, aber verdient hätte einen Nobelpreis ganz gewiss Wikipedia, das Großprojekt, das in 300 Sprachen und 58 Millionen Artikeln das Weltwissen jedermann an jedem Ort der Welt zugänglich macht. Das Gesamtwissen der Menschheit verdoppelt sich im Übrigen circa alle 15 Jahre; allein 2019 wurden weltweit etwa 2,5 Millionen naturwissenschaftlich-technische Studien veröffentlicht. Schätzungen zufolge belegt die Speicherung des gesamten Wissens unserer Spezies etwa 600 Millionen Terabyte. Zum Schutz vor Verlust im Falle planetarer Katastrophen wurde 2019 bereits ein 30 Millionen Seiten umfassendes Archiv, optoelektronisch codiert, auf den Mond ausgelagert. 2025 soll eine weitere WissenskapSEL in einen stabilen Mars-Orbit einschwenken und 2027 soll eine weitere Bibliothek am Lagrange-Punkt, wo sich die Schwerkraft von Sonne und Erde gegenseitig aufheben, dauerhaft geparkt werden.

Die Summe dessen,
was wir können,
ist weit mehr als
bloßes Wissen.

Und heute?

Die Frage, wer berechtigt ist, über ein bestimmtes Wissen zu verfügen, hat sich jedenfalls längst aus der Sphäre des Religiösen, der zu erklärenden Weltordnung und anderer, das Seelenheil berührender Zusammenhänge verabschiedet und sich in den höchst profanen Bereich der Ökonomie und den Bereich der informationellen Selbstbestimmung verlagert. Wissen wird so nach einer langen Phase seiner Demokratisierung in einer nunmehr digitalisierten Welt globalen Wettbewerbs neuerlich zu einem höchst schützenswerten Gut. Dennoch ist die Summe dessen, was wir können, weit mehr als bloßes Wissen. Unsere Fähigkeiten sind Fixsterne. Intelligenz bildet ihre Gravitationszentren. In Gestalt von Kompetenz erstrahlen sie und erhellen den Aktionsradius unserer Produktivität. Kenntnisse hingegen sind die sie umlaufenden Planeten. Die Merkfähigkeit behält sie. Doch ohne die sinnstiftende Einbettung in das Zusammenspiel sich ergänzender Fähigkeiten wären sie unbelebtes Material, eine Sammlung bloßer Fakten auf einer Festplatte, die ihre Bedeutung erst im Zusammenhang erlangen können. Ein tröstlicher Gedanke angesichts der Unmenge des Wissbaren, an dem wir als Individuum nur einen mikroskopisch kleinen Anteil haben. ●

CARSTEN SEEBASS

Redaktion DATEV magazin

SIE UNTERSTÜTZEN BEI

UNTERNEHMERISCHEN ENTSCHEIDUNGEN.

WIR VERSCHAFFEN IHNEN DIE FREIRÄUME

FÜR DIE INDIVIDUELLE BERATUNG.

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



Verpflichtend ab 2023: das besondere elektronische Steuerberaterpostfach der BStBK. Infos unter datev.de/best



Zukunft gestalten.
Gemeinsam.