

VERBANDS NACHRICHTEN



Ausgabe 1/2010

Schwerpunkt: Fachkräftemangel

Klimatagung mit dem Finanzministerium

**Datev Pro – ein Umbruch in
jeglicher Hinsicht**



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Die Notwendigkeit, den Abbau der Staatsverschuldung in Angriff zu nehmen, ist an dieser Stelle schon häufiger unterstrichen worden. Die derzeitige Diskussion über die Griechenland-Finzen zeigt, wie ernst dieses Thema zu nehmen ist. Sie zeigt jedoch auch, wie schnell eine Staats-Insolvenz als Alternative zu finanziellen Hilfen ernsthaft diskutiert wird. Ähnlich wie bei der Lehmann-Pleite wären jedoch die wirtschaftlichen Folgen unabsehbar. Das folgende Misstrauen der Anleger gegenüber den Banken und der Banken untereinander hätten fast zur Katastrophe geführt. Ähnliches ist bei einem Staatsbankrott von Griechenland zu befürchten. Die Verantwortlichen in der EU sind nicht zu beneiden: Es muss ein Weg zur Hilfe gefunden werden, ohne anderen Wackelkandidaten einen Freibrief für eine verantwortungslose Finanzpolitik zu geben.

Die Einführung einer Schuldenbremse in das Grundgesetz war ein richtiger Schritt, die Umsetzung in die praktische Haushaltspolitik wird sich noch zu einem Herkules-Projekt entwickeln. Ohne Einschnitte und Opfer für alle Schichten der Bevölkerung wird es nicht funktionieren; eine entsprechende Diskussion hat noch gar nicht begonnen.

Die Landesregierung hat mit einem „Zehn-Punkte-Programm zur Konsolidierung des Landeshaushaltes“ und der Einsetzung einer Haushaltsstrukturkommission ihren Teil an dieser Aufgabe bereits jetzt in Angriff genommen. Dies ist sehr zu begrüßen, denn nur durch eine langfristige Planung kann das Ziel eines ausgeglichenen Haushaltes überhaupt realisiert werden. Aber auch dies darf



nur ein Zwischenschritt sein, einen wirklichen Abbau der Staatsschulden in Angriff zu nehmen. Dies sind wir unseren Kindern und nachfolgenden Generationen schuldig.

Das Schwerpunktthema dieser Verbandsnachrichten, der Fachkräftemangel, entwickelt sich zu einem gesellschaftspolitischen Problem und ist im Berufsstand bereits heute zu spüren. Bei allen Analysen dieses Themas ist aber klar, dass nur durch die Ausbildung junger Menschen das Problem überhaupt gelöst werden kann; eine Vielzahl von Faktoren sind von Bedeutung, hierzu zählen u.a. moderne Arbeitsbedingungen wie auch berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Die nächste große/kleine Steuerreform kommt bestimmt, nur sollte diese nicht in den Zusammenhang mit Landtagswahlen gestellt werden, dies kann nur zu handwerklichen Fehlern führen. Am Anfang müsste eigentlich ein Dringlichkeitskatalog stehen um vor der Reformdiskussion Schwerpunkte zu setzen. Dabei wäre m.E. eine grundlegende Umsatzsteuerreform besonders zielführend und effizient.

Auch eine Reform der Gemeindefinzen ist sicherlich lange überfällig, nur wird man kaum etwas sinnvolles innerhalb von wenigen Monaten schaffen, dazu ist die Materie zu komplex und zu viele Beteiligte mit unterschiedlichen Interessenlagen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind mit am Tisch.

„Der Verband im neuen Gewand“, könnte man nach dem Umzug in die neuen Räumlichkeiten in den Germania-Arkaden an der Kieler Hörn formulieren.

Nach der drangvollen Enge im alten Büro gehen die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle ihren vielfältigen Aufgaben noch motivierter nach; die neue Geschäftsstelle ist verkehrstechnisch sehr gut erreichbar, auch fußläufig vom Bahnhof.

Hinweise auf die bevorstehende Mitgliederversammlung unseres Steuerberaterverbandes am 28. Mai in Westerland finden Sie in dieser Ausgabe der Verbandsnachrichten. Eine Teilnahme ist nicht nur wegen der positiven Wetterprognose zu empfehlen – aus den vergangenen Jahren wissen Sie, dass es eine lohnenswerte Veranstaltung mit einem interessanten Begleitprogramm ist.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich wünsche uns allen angenehme Ostertage und je nach Planung gute Erholung im Urlaub.

Ihr

Lars-M. Lanbin

1 Editorial	36 Steuerrecht
3 Wichtige Termine	36 Aktuelle Urteile des Schleswig-Holsteinischen Finanzgerichts
4 Neue Mitglieder	37 Kennen Sie Simone?
4 BeraterRat Fortbildung	41 Rezensionen
4 Kompakt-Abo Steuerrecht 2010 für Kanzleimitarbeiter	42 Zukunft
5 Erfolgs-Kurs für die Basis: Personengesellschaften	42 DATEV Pro – ein Umbruch in jeglicher Hinsicht
5 Wie repräsentieren Ihre MitarbeiterInnen die Kanzlei?	45 In 5 Schritten zur benutzerfreundlichen Website
6 19. Steuerfachwirtkurs 2009/2010	46 Neue Produkte bei der act GmbH für Steuerberater und Mandanten
7 Schleswig-Holstein	46 Was sonst noch interessiert
7 Aktuelles aus dem Landesverband und den Bezirksstellen	46 Neue Internetseite des DStV ist online
12 Mitgliederversammlung am 28. Mai 2010 in Westerland	47 Norddeutsche Steuer-Open 2010
14 Klimatagung mit Vertretern des Finanzministeriums	48 Mittelstandsoffensive der Landesregierung: Förderbanken helfen gesunden Firmen binnen 20 Tagen „aus der Klemme“
16 Faire Unternehmensberatung zum kleinen Preis – wo gibt’s denn sowas?	48 Impressum
18 Der Einsatz von Risikomanagementsystemen schreitet voran	50 Kleinanzeigen
20 Tipp aus der Region: Flensburg	52 Das (Aller-) Letzte
22 Schwerpunkt: Fachkräftemangel	Beilagen
22 „Besetzungsvorschlag innerhalb von 48 Stunden“	<i>FIS</i>
24 Steuerberatung 2020: Mitarbeiter	<i>agenda</i>
30 Mehr Sicherheit bei der Personalauswahl – mit Struktur und Gefühl geeignete Mitarbeiter finden	
31 Talente gewinnen – Leistungsträger halten	
33 Nutzen Sie für die Gewinnung Ihrer Fachkräfte unsere Internetseite!	
34 „Gute Schüler sind anspruchsvoll“	

WICHTIGE TERMINE

2010

20. April	<p>Optimales Marketing für Alle Gerd J. Merz, Stein-Bockenheim Geschäftsstelle des Steuerberaterverbands Schleswig-Holstein e.V., Willy-Brandt-Ufer 10, 24143 Kiel, 09.00 – 17.00 Uhr</p>
30. April	<p>Kammerversammlung Kiel, Schloss, 10.00 – 17.00 Uhr</p>
04. Mai 05. Mai 06. Mai	<p>Der Jahresabschluss Dipl.-Finw. Thomas Püthe, Dorsten Neumünster, Holstenhallenrestaurant, 09.00 – 17.00 Uhr Lübeck, Nordic Hotel, 09.00 – 17.00 Uhr Schleswig, Hotel Strandhalle, 09.00 – 17.00 Uhr</p>
07. Mai	<p>Aktuelles Handelsrecht Dr. Norbert Bolz und Prof. Dr. Hans-Michael Korth, Hannover Neumünster, Holstenhallenrestaurant, 14.00 – 17.30 Uhr</p>
25. Mai	<p>Praxisgründung – Praxisbeendigung Geschäftsstelle des Steuerberaterverbands Schleswig-Holstein e.V., Willy-Brandt-Ufer 10, 24143 Kiel 14.00 – 17.30 Uhr</p>
27. Mai	<p>Praxisorientierte Hinweise zu aktuellen steuerlichen Entwicklungen Dr. Martin Strahl, Köln Westerland/Sylt, Restaurant Luzifer, 09.00 – 17.00 Uhr</p>
28. Mai	<p>Mitgliederversammlung 2010 Westerland/Sylt, Restaurant Luzifer, ab 13.00 Uhr</p>
02. Juni	<p>Brennpunkte der GmbH-Besteuerung Ortwin Posdziech, Heinsberg Neumünster, Holstenhallenrestaurant, 09.00 – 17.00 Uhr</p>
04. Juni	<p>Aktuelles Steuerrecht – Beratungsakzente II Dr. Norbert Bolz und Prof. Dr. Hans-Michael Korth, Hannover Neumünster, Holstenhallenrestaurant, 14.00 – 17.30 Uhr</p>

NEUE MITGLIEDER

ab 1. Januar 2010

Thomas Bauer, Dipl.-BW (FH), StB	Am Messeplatz 4, 25813 Husum
Chris Clausen, Dipl.-BW (FH), StB	Hauptstraße 66, 24994 Osterby
Almut Determann, Dipl.-Kffr, StB	Jungfernstieg 7, 24103 Kiel
Manfred Götttsche, StBv, Rechtsbeistand	Hinter dem Klosterhof 2, 25524 Itzehoe
Marc Greve, Dipl.-BW (FH), StB	Markt 3, 25813 Husum
Matthias Jaich, Dipl.-W.Ing., StB	Mehldydiek 27, 24376 Kappeln
Tanja Katzer, StB	Tondernstraße 3, 48149 Münster
Claus-Peter Lamp, Dipl.-Finw., StB	Hohenstein 3, 24235 Stein
Dirk Oellerich, Dipl.-Kfm., StB	Dithmarscher Platz 9, 25524 Itzehoe
Sonja Peetzke, Dipl.-Kffr., StB	Chemnitzstraße 1, 25355 Barmstedt
Peter Redl, StB	Hamburger Straße 6, 25782 Tellingstedt
Ina Reese, RA-in	Schiffbrücke 19, 24939 Flensburg
Jan Henning Sattler, Dipl.-Finw (FH), StB	Hamburger Chaussee 4, 24114 Kiel
Horst-Günther Schornik, StB	Pascallehre 13, 25451 Quickborn-Heide
Frank Zippel, Dipl.-Kfm., StB, WP	Dithmarscher Platz 9, 25524 Itzehoe

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

BERATERRAT FORTBILDUNG

Es sind noch wenige Plätze frei!
Kompakt-Abo Steuerrecht 2010 für Kanzleimitarbeiter

Einmal buchen – immer fit sein

4 x 4 Unterrichtsstunden jährlich in Heide, Kiel, Neumünster und Schleswig

Ein erfahrenes Dozenten-Team informiert über den aktuellen Stand der Rechtsprechung, Gesetzgebung und Verwaltungsanweisungen. Die aktuellen Themen werden in kompakter und konzentrierter Form durchgearbeitet.

- April: ESt Schwerpunkt Arbeitnehmer Michael Seifert
- Juni: Bilanzsteuerrecht Matthias Greulich, Dirk Krohn
- September: Besteuerung von Personen- und KapitalGes. Robert Osmers, Erik Pedersen
- November: Aktuelles Verfahrensrecht Alexander Kraft, Stephan Ramm

Wenn Ihre Mitarbeiter ab April noch einsteigen möchten:

Die Termine im Einzelnen finden Sie unter: www.stbvsh.de, Menüpunkt „Fortbildung“

Bianca Barbi Tel. 0431 99797-10 (mo-do 10:00-15:00)

Erfolgs-Kurs für die Basis: Personengesellschaften

3 Termine, 18 UStdn.
mit Jens Thomsen

- ▶ Grundzüge der Besteuerung der Personengesellschaften:
- ▶ Die Betriebsaufspaltung im Steuerrecht – Gestaltungsmöglichkeiten und Konsequenzen
- ▶ Berücksichtigung von Verlusten bei beschränkter Haftung nach § 15a EStG
- ▶ Einbringung eines Einzelunternehmens in eine Personengesellschaft (§ 24 UmwStG)

23./30.04, 07.05.10 Kiel
04./11./18.06.2010 Elmshorn
17./24.09, 01.10.10 Schleswig
05./12./19.11.2010 Neumünster

jeweils freitags von 08:00- 13:00 Uhr

Melden Sie sich jetzt an!

Bianca Barbi Tel. 0431 99797-10
(mo-do 10:00-15:00)

Diese Themen werden praxisnah und mit Übungsfällen vermittelt. Soweit im Teilnehmerkreis gewünscht, können gern auch eigene (Zweifels-) Fälle zu den jeweiligen Themen diskutiert werden.

In eigener Sache:

Unser aktuelles Seminar-Angebot finden Sie im Internet unter www.stbvsh.de unter dem Menü-Punkt Fortbildung.

Schalten Sie um auf den Vollbild-Modus, dann können Sie die aufgelisteten Termine nach Themen, Orten oder Zielgruppe selektieren und so schnell die für Sie interessanten Seminare finden.

BeraterRat
Fortbildung



Bleiben Sie in Führung!

Wie repräsentieren Ihre MitarbeiterInnen die Kanzlei?

Das Image der Kanzlei wird stark geprägt durch das Verhalten der Mitarbeiter/innen am Empfang und am Telefon. Bei jedem Mandanten-Kontakt wird das Ansehen der Kanzlei beeinflusst.

Wie können Mitarbeitende Hemmungen überwinden und Selbstvertrauen gewinnen? Wie bereitet man sich optimal vor und wie gelingt es, neben dem fachlichen Austausch das persönliche Gespräch auch zu nutzen, um die Mandantenbeziehung zu festigen und Vertrauen aufzubauen? Was macht ein wirklich gutes Mandantengespräch aus?

*Dipl. Kauffrau Barbara Schaefer hat sich spezialisiert auf Themen des Kanzlei-Marketings und der Kanzlei-Führung (www.BarbaraSchaefer.de)
Die nächsten Termine mit Frau Schaefer in Neumünster*

für alle Kanzlei- MitarbeiterInnen:

06.05.2010 *Gespräche führen mit Erfolg*
07.05.2010 *Telefon und Empfang – Visitenkarten der Kanzlei (für Azubis)*
10.05.2010 *Ich repräsentiere die Kanzlei – verantwortungsbewusster Umgang mit Mandanten*

Im Internet können Sie sich schon anmelden. Die schriftliche Einladung zu diesen Terminen erfolgt Mitte März.

Steuerfachwirtprüfung 2009/2010: Urkundenverleihung am 15. März im Hotel Kieler Yachtclub

Der Prüfungsjahrgang 2009 / 2010 bei der Steuerfachwirtprüfung hat uns ein Superergebnis geliefert: 22 von den 33 zur Prüfung angemeldeten Teilnehmern aus dem Kurs haben es geschafft = 67%. Wir danken allen Kurs-TeilnehmerInnen für Ihren Lernerifer und für Ihre Ausdauer.



Der Kammerpräsident Herr Dr. Arndt Neuhaus gratulierte in seiner Ansprache den Absolventen und hieß sie willkommen im Club der Süchtigen:

„Lernen macht Spaß, das wirkt wie Doping! Machen Sie weiter so, dann schaffen Sie die Beraterprüfung auch.“

Wenn Lernen als geistige Anregung und gar als Doping wirkt, dann steht dahinter eine hervorragende Referenten-Leistung. Denn mit dem fachlichen Know-How allein ist es nicht getan. Die Ansprüche der Teilnehmer steigen von Jahr zu Jahr und wir danken an dieser Stelle unserem bewährten Referenten-Team für sein hervorragendes Engagement.

Ganz besonderer Dank gebührt auch den Prüfungsausschüssen: die Kollegen und Kolleginnen und die

▲ Herzlichen Glückwunsch an alle frischgebackenen Steuerfachwirte!

▲ StBK-Vorstand Karl-Heinz Sieslack gratuliert Olga Kress

Referenten, die dieses arbeitsintensive Ehrenamt mit Leben füllen, verdienen besonders große Anerkennung. Wenn die Prüflinge wüssten, wie viel Aufwand damit verbunden ist, hätten sie gewiss weniger Angst vor der Prüfung und mehr Vertrauen, dass diese Menschen ihnen wirklich zu einem erfolgreichen Start ins Fachwirt-Berufsleben helfen wollen.

Ergebnis des Bildungsinstituts: 33 Teilnehmer unseres Kurses hatten sich zur Prüfung angemeldet, davon haben 22 die Prüfung bestanden (=67%). **Gesamtergebnis der Steuerberaterkammer Schleswig-Holstein:** 45 Prüflinge haben teilgenommen, davon haben 29 bestanden (= 64%).

Der 21. StFW Kurs beginnt voraussichtlich am 14.08.2010 und ist nahezu ausgebucht. Infos unter 0431 / 99797-10 (mo-do 10:00-15:00) Bianca Barbi

Anzeige Profortis

Aktuelles aus unserem Landesverband und den Bezirksstellen

Matrix-Zertifizierung läuft gut an

Wir als Steuerberaterverband haben mit einem Prozess der Qualitätsverbesserung begonnen: Gemeinsam mit Werner Roth, Geschäftsführer der WeRo Unternehmens- und Organisationsqualifizierung GmbH, sind wir mit Verbesserungsabläufen gestartet. Wir werden dabei den Focus auf die Kundenzufriedenheit und die Qualität unserer Seminare legen.



▲ Geschäftsführerin Maike Neelsen und Organisationsberater Werner Roth arbeiten an der Qualitätsverbesserung

Vorher gibt es aber noch eine Menge Arbeit: Checklisten müssen überprüft und angepasst werden, wir hinterfragen unsere Abläufe und überdenken Strukturen. Alles, was im Rahmen dieser Zertifizierung passiert, erfolgt nicht als Selbstzweck, sondern zur Verbesserung der Abläufe unserer Geschäftsstelle und damit zum Nutzen unserer Mitglieder. ■

Neue Leitung für das Finanzamt Itzehoe

Nach fast 46 Jahren in der Steuerverwaltung wurde die Vorsteherin des Finanzamtes Itzehoe, Regierungsdirektorin Karin Nagel (65), von Staatssekretär Dr. Olaf Bastian in den Ruhestand verabschiedet. Ihr Nachfolger heißt Sönke Theede (45).

1964 hatte Frau Nagel beim Finanzamt Meldorf ihre Ausbildung begonnen, ging anschließend für mehrere Jahre ins hessische Gießen. 1973 kehrte sie in den Norden zurück und war in verschiedenen Finanzämtern an der Westküste tätig. Von 2001 bis 2005 leitete sie das Finanzamt Meldorf. Da dieses Finanzamt aufgelöst wurde, wechselte sie nach Itzehoe, wo sie 2006 die Leitung übernahm.



▲ Silke Gravert-Reumann und Geschäftsführerin Maike Neelsen und die verabschiedete Vorsteherin Karin Nagel (v.l.)

Nagels Nachfolger, Regierungsdirektor Sönke Theede, war in den vergangenen zehn Jahren an der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung (FHVD) in Altenholz für die Ausbildung der Finanz- und Steueranwärter verantwortlich, zuletzt als Dekan des Fachbereichs.

Zuvor war er in verschiedenen Finanzämtern und im Ministerium tätig. „Sie kennen also Ausbildung und praktische Arbeit sehr gut“, stellte Bastian fest.



▲ Bezirkstellenvorsitzende Silke Gravert-Reumann und Vizepräsident Rainer Martens gratulieren dem neuen Vorsteher Sönke Theede (Mitte)

Sönke Theede ist verheiratet, lebt in Fockbeck bei Rendsburg und ist vielen Kollegen und Mitarbeitern als Referent für Bilanzsteuerrecht im A+F-Programm bekannt. ■

Parlamentarischer Abend 2010: Fein-Steuerung

Zahlreiche Parlamentarier, Herr Finanzminister Wiegard (gleichzeitig Abgeordneter) und Staatssekretär Dr. Olaf Bastian waren beim parlamentarischen Abend 2010 Gäste von Steuerberaterkammer und Steuerberaterverband. „Das Austrocknen von Steueroasen ist ganz in unserem Interesse.

Allein die Debatte um den Kauf der Daten-CDs hat schon viele Steuerpflichtige zur Selbstanzeige bewegt – wie mir der Staatssekretär gerade zugerufen hat, gab es schon 176 Selbstanzeigen“, begann Lars-M. Lanbin seine Begrüßung zum parlamentarischen Abend. Landtags-Vizepräsidentin Anita Klahn (FDP) ergänzte humorig: „Als



▲ Präsident Lars-M. Lanbin, Landtags-Vizepräsidentin Anita Klahn, Staatssekretär Dr. Olaf Bastian und Geschäftsführerin Maike Neelsen beim parlamentarischen Abend

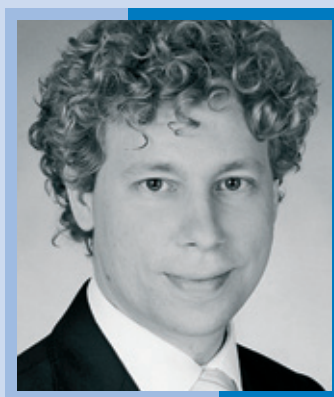
Arbeitnehmerin konnte ich meine Steuererklärung immer noch selbst machen. Jetzt, als Abgeordnete, bin ich vorsichtig und habe mir sofort eine Steuerberaterin gesucht.“ Sie führte weiter launig aus: „Wenn wir als Gesetzgeber den Bürgern ermöglichen würden, die Steuerklä-

rung auf dem Bierdeckel zu machen, hätten Sie Steuerberater doch nichts mehr zu tun. Ich hätte mir dennoch mehr Mut für strukturelle Änderungen gewünscht. Doch augenblicklich scheint mir vor allem Fein-Steuerung angesagt zu sein.“

Hauptredner Prof. Dr. Udo Beer von der Fachhochschule Kiel sprach hinsichtlich der Umstrukturierung der Studiengänge zu Bachelor und Master deutliche Worte: „Gerade für die steuerberatenden Berufe wird dies zu weiteren Spezialisierungen führen. Der Wettbewerb um Talente geht nicht am Berufsstand vorbei.“ ■

Neuer Mitarbeiter des DStV

Matthias Kschammer verstärkt seit Anfang März die Rechtsabteilung des DStV als Referent für Europarecht und Berufsrecht. Nach dem Studium der Rechtswissenschaften an der Freien Universität Berlin und der Universidad Autónoma de Madrid mit den Schwerpunkten Gesellschafts- und Steuerrecht absolvierte er den europarechtlichen Masterstudiengang am Europainstitut der Universität des Saarlandes. Während des Referendariats folgte eine weiter-

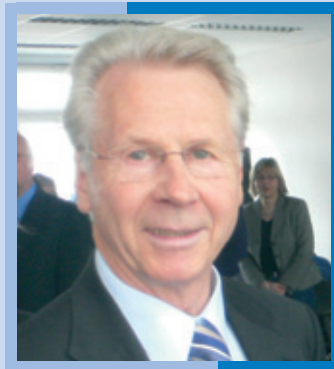


▲ Matthias Kschammer, Referent für Europarecht beim DStV

hin international ausgerichtete Ausbildung mit einer Station bei der brasilianischen Steuer- und Wirtschaftsrechtskanzlei Xavier, Bernardes e Bragança in São Paulo. Herr Kschammer war zuletzt seit 2006 als Rechtsanwalt für PWC tätig und beschäftigte sich insbesondere mit Fragestellungen des internationalen Steuerrechts sowie des Wirtschaftsstrafrechts. Darüber hinaus betreute er erfolgreich ein umsatzsteuerrechtliches Verfahren vor dem EuGH. ■

Wiedergewählt: Wilfried Schapke

Wilfried Schapke ist als Bezirksstellenvorsitzender in Pinneberg wiedergewählt worden. Ihm zur Seite steht das ebenfalls wiedergewählte Team Petra Mattke, Sigrid Janßen und Ulf C. Hermanns von der Heide. Gemeinsam werden die vier in bewährter Weise die Arbeit fortführen und die Mitgliedschaft in Pinneberg betreuen. Dies wurde



gleich mit dem anschließenden Vortrag von RA Knut Henze, Geschäftsführer der Steuerberaterkammer, umgesetzt: Die Diskussion über die Rechtsform von Steuerberatungsgesellschaften oder Fragen des Gebührenrechtes war sehr lebhaft. ■

◀ *Wilfried Schapke*

Es gibt keine Kunst, die eine Regierung schneller von einer anderen lernt, als die Kunst, den Leuten das Geld aus der Tasche zu ziehen.

Adam Smith, Schottischer Ökonom (1723–1790)

Vorsteher des größten Finanzamtes, Rudolf Paetsch, geht in den Ruhestand – Dr. Felix Wachenfeld übernimmt das Staffelholz in der Hansestadt Lübeck

Staatssekretär Dr. Olaf Bastian verabschiedete den langjährigen Vorsteher des Finanzamtes Lübeck, den leitenden Regierungsdirektor Rudolf Paetsch (65), in den Ruhestand. Auf ihn folgt Dr. Felix Wachenfeld (52), der bisher das Finanzamt Ratzeburg leitete.



▲ *Dr. Olaf Bastian, Rudolf Paetsch und Lars-M. Lanbin*

Paetsch war seit 2001 Vorsteher des größten Finanzamtes des Landes. Zuvor leitete er das Finanzamt Bad Segeberg und war in der damaligen Oberfinanzdirektion (OFD) tätig. Für Nachfolger Wachenfeld ist mit der Übernahme der Leitung

nicht nur eine Beförderung zum Leitenden Regierungsdirektor verbunden, sondern auch eine Rückkehr zu den Wurzeln: Denn er hatte 1991 seinen Dienst in der Steuerverwaltung in der Hansestadt begonnen. Danach war er in Stormarn, als Vorsteher-

Vertreter in Bad Segeberg und als Personalreferent in der damaligen OFD tätig. 2003 übernahm er die Leitung des Finanzamtes Plön, 2006 wechselte er in gleicher Funktion nach Ratzeburg.

Verbandspräsident Lars-M. Lanbin, der gleichzeitig als Bezirksstellenvorsitzender von Lübeck am Dienststellenleiterwechsel teilnahm, begrüßte Herrn Dr. Wachenfeld und freute sich, „dass Sie bereits vor Ihrer Amtseinführung am Klimagespäch teilgenommen haben – der erste Eindruck war positiv.“ ■

Erfahrener Steuerfahnder leitet das Finanzamt Ratzeburg – Stefan Risto tritt die Nachfolge von Vorsteher Dr. Felix Wachenfeld an

Nachdem Staatssekretär Dr. Olaf Bastian bereits Dr. Felix Wachenfeld (52) als neuen Vorsteher des Finanzamtes Lübeck ins Amt eingeführt hatte, verabschiedete er ihn als Leiter des Finanzamtes Ratzeburg. Gleichzeitig begrüßte Bastian den Nachfolger Stefan Risto (42).

Nachfolger Risto war bislang im Finanzministerium als stellvertretenden Referatsleiter im Bereich Steuerstrafrecht und Steuerfahndung tätig. Zuvor war



▲ Vorsteherwechsel in Ratzeburg: Dr. Felix Wachenfeld, Stefan Risto und Bezirkstellenvorsitzender Martin Ziemba (v.l.)

er in den Finanzämtern Bad Segeberg und Lübeck tätig. „Sie sind ein ausgewiesener Spezialist in Sachen Steuerfahndung. Ich gehe

davon aus, dass sich deshalb die Einnahmesituation in Ratzeburg noch weiter verbessert“, sagte Bastian augenzwinkernd.

Bezirkstellenleiter Martin Ziemba betonte in seinem Grußwort: „Sie von der Steuerverwaltung und wir Steuerberater repräsentieren zwei Seiten einer Medaille. In diesem Sinne bieten wir

Ihnen eine weiterhin vertrauensvolle Zusammenarbeit an, werden uns aber auch mit kritischen Beiträgen nicht zurückhalten.“ ■

Harmonisches Klimagespräch im Finanzamt Lübeck

Für das diesjährige Klimagespräch mit dem Finanzamt Lübeck gab es einen doppelten Anlass: Zum einen lag das letzte Gespräch bereits mehr als zwei Jahre zurück, zum anderen sollte es sich wegen des bevorstehenden Ruhestandes um das letzte Gespräch für den Vorsteher Paetsch handeln.

Rudolf Paetsch begann mit einem durchweg positiven Rückblick über seine Arbeit beim Finanzamt und lobte dabei die Zusammenarbeit mit dem Steuerberaterverband und das gute Gesprächsklima mit der örtlichen Beraterschaft. Danach stellte sich der Nachfolger von Herrn Paetsch, Herr Dr. Felix Wachenfeld, vor – einigen war er schon als Vorste-

her des Finanzamtes Ratzeburg bekannt.

Hauptgesprächsthema war die Fristenproblematik, insbesondere die bisherige Handhabung von Fristverlängerungsanträgen. Hier berichteten die Vertreter des Finanzamtes, dass die Abgabquote zum jeweiligen 31.12. – gegen den Landestrend – bereits seit 2007 leicht angestiegen sei: Ende 2009 seien 65% der Steuererklärungen abgegeben worden, landesweit nur 59%. Dies sei allerdings finanzamtsintern noch nicht ausreichend, um alle Arbeitskräfte auszulasten. Dennoch wurden in einer Vielzahl von Fällen Fristverlängerungen gewährt, abgestuft teilweise bis zum 31.1., teilweise bis zum 28.2. Hauptkriterium für die Ent-

scheidung über eine Fristverlängerung war, ob der Steuerfall auch im Vorjahr verspätet abgegeben wurde. Das Finanzamt achtete auch darauf, ob ein Kollege ohne besonderen Grund besonders viele Fristverlängerungen erbat. Präsident Lanbin vereinbarte mit Dr. Wachenfeld, dass das Verfahren für die Steuererklärungen 2009 Mitte diesen Jahres zwischen Finanzamt und Steuerberaterverband diskutiert wird.

Wir informieren Sie über das Ergebnis. Weitere Gesprächsthemen waren Erfahrungen bei Betriebsprüfungen und die Abgabe von Steuererklärungen über das ELSTER-Verfahren sowie das Thema „Risikomanagement in der Finanzverwaltung“. ■

„Wachwechsel“ im Finanzamt Neumünster

Staatssekretär Dr. Olaf Bastian verabschiedete den Vorsteher des Finanzamtes Neumünster, Regierungsdirektor Detlev Saas (65), in den Ruhestand. Auf ihn folgt Sabine Bartels (47).

Saas trat 1978 seinen Dienst in der Steuerverwaltung an. Er übernahm nach Stationen in mehreren Finanzämtern die Leitung des Finanzamtes Eckernförde, bevor er 2005 nach Neumünster wechselte. Regierungsdirektorin Sabine Bar-



▲ Staatssekretär Dr. Olaf Bastian, Vorsteherin Sabine Bartels, Bezirksstellenvorsitzender Rolf Geisler, scheidender Vorsteher Detlev Saas (v.l.)

tels ist verheiratet, lebt in Ahrensburg und hat drei Kinder. Sie begann ihren Dienst in der Steuer-

verwaltung 1991, arbeitete unter anderem in der OFD und im Finanzministerium sowie zuletzt im Finanzamt Stormarn als stellvertretende Vorsteherin. „Sie gestalten Arbeitsprozesse dynamisch und aktiv, denken positiv und sind ideenreich. Diese Eigenschaften werden Ihnen ebenso helfen wie Ihr hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und Ihre Fähigkeit zur Motivation“, begrüßte Bastian die neue Vorsteherin. ■

Wir trauern um Rolf Breyhahn

Erst im September war der Leitende Regierungsdirektor Rolf Breyhahn zum Vorsteher des Finanzamtes Pinneberg ernannt worden. Nun verstarb er völlig überraschend im

Alter von 62 Jahren. Vor seiner Tätigkeit in Pinneberg hatte sich er als Vorsteher der Ämter Eckernförde-Schleswig und Heide Verdienste erworben. Er hatte immer ein offenes Ohr für die Anliegen

der Steuerberaterschaft und urteilte stets ausgewogen. Wir bedauern seinen frühen Tod und trauern mit seiner Familie. ■

Datenschutz in der Geschäftsstelle

Ein Umzug ist immer eine gute Gelegenheit, Datenschutzfragen zu prüfen. Nachdem wir mit der Geschäftsstelle umgezogen sind und im neuen Büro einen Seminarraum eingerichtet haben, haben wir uns gefragt: Ist in puncto Datenschutz in den neuen Räumen alles gut eingerichtet?

Unser Datenschutzbeauftragter Stefan Krauß von der Firma profortis GmbH aus Neumünster



▲ Der Datenschutzbeauftragte des Verbandes, Stefan Krauß (profortis GmbH)

hat mit uns nach einer Begehung Verbesserungen erarbeitet, die auch im Alltagsablauf praktikabel sind. Da wir alle Seminar- und Abrechnungs-Programme bereits über die DATEV laufen lassen, sind Ihre elektronischen Daten in „guten Händen“. Durch Novellierungen des Datenschutzgesetzes hat sich allerdings an einigen Stellen allgemeiner Prüfbedarf ergeben, z. B. über die Veröffentlichung von Datenschutzrichtlinien. ■

SCHLESWIG-HOLSTEIN

März 2010

CeBit 2010: Wieder gute Resonanz

Unsere alljährliche CeBit-Busfahrt gemeinsam mit der DATEV entwickelt sich zur Tradition: Fast 40 Kolleginnen und Kollegen führen mit uns mit dem Bus ab Rieseby, Kiel, Neumünster oder Hamburg-Schnelsen zur größten Computerfachmesse der Welt. „Wow, die Messe ist sehr groß – aber auch sehr informa-



▲ *Maïke Neelsen und Sigrid Rathje aus der Geschäftsstelle des Steuerberaterverbandes informieren sich bei Klaus Paul (DATEV) über Programm-Neuerungen*

tiv“, stellte eine Teilnehmerin fest, die das erste Mal auf der CeBit war. „Es war sehr nett im Bus, hier habe ich verschiedene Kolleginnen und Kollegen kennengelernt“, so das positive Fazit. Im kommenden Jahr planen wir wieder eine CeBit-Fahrt – voraussichtlich am Dienstag, den 1. März 2011. Wir laden Sie rechtzeitig ein. ■

Mitgliederversammlung am 28. Mai 2010 in Westerland



▲ *Strand von Westerland*



▲ *Tagen direkt am Meer – Terrasse des „Luzifer“*

Sylt ist schon etwas Besonderes. Daher haben wir uns für die diesjährige Mitgliederversammlung am 28.05.2010 für die beliebteste schleswig-holsteinische Insel entschieden. Genießen Sie mit uns einen schönen Tag in Westerland: nachdem wir in der Mitgliederversammlung unsere demokratischen Vereinsrechte ausgeübt haben, erkunden wir die Insel. Entspannen Sie sich auf einer kleinen Schiffstour mit der „Adler VI“ auf der Nordsee oder radeln Sie durch die schöne Insel-Natur. Danach treffen wir uns zum Sektempfang auf der Terrasse des Alten Kursaales und zum Candle-Light-Dinner im historischen Kursaal – mehr Flair geht nicht!

Reservieren Sie am besten gleich ein Hotelzimmer in Westerland über die zentrale Zimmervermittlung der Insel Sylt: Tel. (01 80) 500 99 80

Das Programm:

- Ab 11.30 Uhr Gemeinsamer kleiner Imbiss im Restaurant „Luzifer“ in Westerland direkt an der Kurpromenade*
- 13.00 Uhr Mitgliederversammlung mit Ehrung der Jubilare im Restaurant „Luzifer“*
- 15.30 Uhr Begleitprogramm: Schiffsreise auf die Nordsee oder Inseltour mit dem Rad*
- Ab 19.00 Uhr Empfang mit Sekt und Cocktails auf der Terrasse des Alten Kursaales (Rathausplatz)*
- 19.30 Uhr Candlelight-Dinner mit Musik und Tanz*

Wir freuen uns auf einen schönen gemeinsamen Tag mit Ihnen. ■

ANZEIGE FÖRSTER IT

Klimatagung mit Vertretern des Finanzministeriums

Auch im diesjährigen Klimagespräch haben wir wichtige Ergebnisse für Sie erreicht. Hier die Zusammenfassung:

Steuerpolitische Vorstellungen und Projekte des Finanzministeriums

Das Ministerium will Arbeitsbereiche, die besonders personalintensiv sind, identifizieren und auf Bundesebene Vorschläge für Vereinfachung des Rechtes machen. Staatssekretär Dr. Bastian führte dazu aus, der Einfluss der Länder sei in den Verfahrensgängen leider beschränkt, man bedürfe bei solchen Fragestellungen im Bund-Länderzusammenhang Verbündeter. Wir haben dazu deutlich gemacht, dass der schleswig-holsteinische Steuerrechtsausschuss von Kammer und Verband eine relativ starke Stellung hat und daher Ergebnisse auf Steuerberaterseite gut transportiert werden könnten. Wir haben daher angeboten, die Vorschläge der Projektgruppen im gemeinsamen Steuerrechtsausschuss zu spiegeln, um sie auf ihre Praxisauswirkung zu prüfen.

Steuererklärungsfristen

Die jährlich wiederkehrende Frage nach den Steuererklärungsfristen brachte auch 2010 keine neuen Erkenntnisse. Das Ministerium verweist darauf, dass zum Regelabgabetermin 31.12.2009 landesweit lediglich 59 % der Steuererklärungen abgegeben worden seien. Daher gebe es auf Bundesebene bereits eine Diskussion um eine Änderung der Verspätungszuschlagsfestsetzung: Weiterhin Ermessensentscheidung, ob ein Zuschlag festgesetzt wird, aber gebundene Entscheidung hinsichtlich der Höhe (automatisierte Festsetzung). Auch Quotenverfahren (Abgabe bestimmter Anzahlen zu bestimmten Terminen) werden interessiert beobachtet, z. B. der Modellversuch der Bayerischen Steuerberaterkammern und des dortigen FM.

Anerkennung von elektronischen Rechnungen

Bislang gibt es trotz der extrem aufwändigen und in den allermeisten Steuerberatungskanzleien fehleranfälligen Handhabung elektronischer Rechnungen keine Lösung. Das Finanzministerium verwies auf die bundeseinheitliche Abstimmung und laufende Gesetzgebungsüberlegungen, während wir im Gespräch

eine vereinfachende Kleinbetragsregelung forderten. Nach der schriftlichen Auskunft des Ministeriums soll aber keine Möglichkeit für eine Nichtaufgriffsgrenze bestehen.

Stand der Einführung Steuerkonto online

Die Steuerkonto-Abfrage durch Berater ist nun in elf Bundesländern umgesetzt: Die Einführung in SH und HH ist nun endgültig für Ende 2010 geplant, bis dahin wird der Pilotbetrieb u. a. von StB Wolfgang Bröker aus Bargteheide getestet.

Zentrales Datenregister

Die zentrale Speicherung steuerlich relevanter Informationen (z. B. Spenden, Renten, Krankenversicherungsbeiträge) mit Abruf- und Prüfmöglichkeit für Stpfl. und StB ist zwar in vielen Gesetzen vorgesehen, das Verfahren wird voraussichtlich aber erst ab 2013 laufen. Solange kann von den Ämtern keine elektronische Überprüfung der Angaben des Stpfl. erfolgen, so dass Papier-Beleg-Verfahren die nächsten Jahre noch weiter gilt.

Besteuerung von Renten in Schleswig-Holstein

Erst nach der Einpflege der ID-Nummer konnten die Kontrollmitteilungen an die Zentrale Stelle der Rentenversicherung, dann an die Datenstelle der Finanzverwaltung und dann an die Länder gesandt werden. Die technischen Voraussetzungen für die Auswertung werden voraussichtlich erst im Juni 2010 gegeben sein, so dass zunächst nicht mit Kontrollfragen der Finanzämter gerechnet werden muss.

EOSS in SH; eingeschränkter Datenzugriff der Sachbearbeiter in den FÄ

Das Datenzugriffsrecht ist für die Sachbearbeiter/-innen in den Finanzämtern aus Datenschutzgründen sehr ausgeklügelt. Bei mehreren Teilzeitkräften in einer Gruppe kumuliert dies allerdings negativ, so dass trotz Vertretungsregeln gelegentlich kein Sachbearbeiter Auskunft geben kann. Das Finanzministerium wird aber intern prüfen, ob die Vertretungsregelungen voll ausgeschöpft sind und ob Teilberechtigungen nach fachlicher Zuständigkeit ausgeweitet werden können.

Akzeptanz von vereidigten Sachverständigen

Wir stellten die Frage, warum bzw. nach welchen Kriterien die FÄ Gutachten vereidigter Sachverständiger zurückweisen. Die Vertreter des Ministeriums erklärten, das FA habe das Recht, aus eigener Sachkunde heraus Nachfragen zur Schlüssigkeit eines Gutachtens zu stellen. Dieses werde aber offen mit dem Stpfl. bzw. dem Berater kommuniziert. Dies könne allerdings soweit gehen, dass ein in sich komplett unschlüssiges Gutachten zurückgewiesen werde. Probleme in konkreten Fällen sollten ggf. direkt mit dem zuständigen Referatsleiter Herrn Jenzen erörtert werden.

§ 35a EStG – Beleganforderung

Allgemein werden von den Ämtern die Belege für Aufwendungen nach § 35a EStG angefordert. Dies

entspricht nicht der Erlasslage des Ministeriums: Man wird die Ämter darauf hinweisen, dass bei steuerlich Beratenen Belege mit Augenmaß angefordert werden sollen.

Umbuchungsmitteilung bei Umsatzsteuer-Voranmeldungen

Die Vertreter des Ministeriums haben erläutert, dass es sich bei der Umbuchungsmitteilung um die rechtlich erforderliche Aufrechnungserklärung des Finanzamts handelt. Das Programm könne nicht zwischen Umbuchungen der USt-Voranmeldungen und Umbuchungen zwischen verschiedenen Steuerarten (echte Aufrechnung) unterscheiden.

Zusammenfassung: Maike Neelsen ■

Anzeige FIS

Faire Unternehmensberatung zum kleinen Preis – wo gibt's denn sowas?

Wer heute eine Beraterfirma für sein Unternehmen sucht, landet schnell bei standardisierten Lösungen zu horrenden Preisen. Als nördlichste studentische Unternehmensberatung bietet econautic e.V. dagegen individuelle Lösungskonzepte und Handlungsempfehlungen zu fairen Preisen.



Warum econautic?

Das aktuellste Wissen wird direkt aus dem Hörsaal für Kunden in der Praxis umgesetzt. Die econauten sind die engagiertesten Studenten des Flensburger Campus, sodass

die Vorteile von Fachhochschule und Universität bei uns verbunden werden.

econautic ist eine Unternehmensberatung, die eine innovative Beratung für Unternehmen im Flensburger Raum bietet und damit die Region fördert. In diesem Sinne spiegelt sich unsere Nähe zur Wirtschaft in einem regelmäßigen Austausch und engem Kontakt mit Unternehmen wider.

Eine unabhängige und individuelle Beratung gewährleistet econautic durch die stetige Einbindung von unvoreingenommenen neuen Mitgliedern. Die hohe Qualität unserer Leistungen wird durch die in unserem Leitbild festgelegten Werte und ein umfangreiches Qualitätsmanagement gewährleistet. Uns unterstützen

Was bietet econautic?

Wir bieten wirtschaftliche Problemlösung: So wurden zum Beispiel Marktanalysen durch uns erstellt, um unseren Kunden die Frage nach Absatzpotential zu beantworten. Auch komplette Marketingstrategien, die darüber hinaus auch Wege aufzeigen, wie sich das analysierte Potential am besten nutzen lässt, bieten wir an. In diesem Bereich haben wir



▲ Der Vorstand von econautic e.V. – Stefan Kamermann, Manuel van der Poel, Niklas Bernhard, Anne Ehlert, Kirill Jantzen und Michel Jahn (v.l.)

unter anderem in diesem Jahr ein Projekt für die Fachgroßhandel Elektro Witte GmbH erfolgreich abgeschlossen.

Besonders die Beratung von Existenzgründern ist einer unserer Schwerpunkte. Weiter wurden durch uns Projekte in den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung, Innovationsberatung und Wirtschaftlichkeitsanalyse durchgeführt.

Im Rahmen unserer Projekte wurden den econauten oft eine feste Anstellung oder ein Praktikumsplatz angeboten.

auf theoretischer Seite unser Kuratorium aus Professoren der Flensburger Hochschulen sowie Kooperationspartner, also befreundete Unternehmen, auf praktischer Ebene.

Dementsprechend erwarten wir eine angemessene, auch finanzielle Würdigung unserer Arbeit: Je nach Auftrag wird mit einem Stundensatz zwischen zehn und zwanzig Euro kalkuliert.

Wie erfolgt die Beratung?

Zunächst wird der Auftrag in einem Erstgespräch mit dem Vorstand von econautic näher besprochen. Auf Grundlage dieser Informationen wird ein passendes Team zusammengestellt, welches sich dann dem Kunden zur genauen Klärung der Rahmenbedingungen vorstellt. Diese Gespräche bilden die Basis für unser Angebot. Unsere Beratung wird individuell auf die Wünsche unserer Kunden angepasst; wir legen dabei Wert auf einen regelmäßigen Austausch.

Michael Jahn, econautic e.V., www.econautic.de

Anzeige Stollfuss

Der Einsatz von Risikomanagementsystemen schreitet voran

In den Verbandsnachrichten ist bereits über die Planungen zum Einsatz von Risikomanagementsystemen (RMS) in der schleswig-holsteinischen Steuerverwaltung berichtet worden. Anlässlich des Klimagesprächs am 11. Februar 2010 haben die Vertreter des Finanzministeriums den derzeitigen Stand vorgestellt; diese Informationen sollen allen Kolleginnen und Kollegen zugänglich gemacht werden.

Bisher erfolgte die Prüfung der Steuererklärungen nach den „Grundsätzen über die Neuorganisation der Finanzämter und zur Neuordnung des Besteuerungsverfahrens“ (GNOFÄ), die nach der finanziellen Bedeutung des Steuerfalles umfassende Intensivprüfungen, punktuelle Intensivprüfungen und nur überschlägige Prüfungen vorsahen. Die Voraussetzungen für Intensivprüfungen waren landeseinheitlich vorgegeben; zusätzlich konnte das jeweilige Finanzamt für seinen Bereich Prüffelder festlegen. Schließlich konnten auch die Bearbeiter Sachverhalte aufgreifen, die nach ihrer Auffassung prüfungswürdig waren.

Das automationsgesteuerte RMS richtet die Prüfung der Steuererklärungen an objektiven Kriterien aus und führt dadurch zu einer gleichmäßigeren Anwendung des Steuerrechts. Zugleich ermöglicht es einen zielgerichteten Personaleinsatz entsprechend der steuerlichen Bedeutung des Falles und seinem finanziellen Ausfallrisiko und bewirkt eine weitere Effizienzsteigerung der Steuerverwaltung: Die Bearbeiter werden von Massen- und Routinetätigkeiten entlastet, sie gewinnen mehr Zeit für eine sorgfältigere Prüfung schwieriger Sachverhalte.

Bei einer Veranlagung unter Einsatz von RMS werden in einem ersten Schritt die Angaben aus der Steuererklärung erfasst (sog. Primärdatenerfassung). Dabei unterbleibt jede rechtliche Prüfung oder Würdigung. Lediglich Schreibfehler oder offenbare Unrichtigkeiten sind zu bereinigen, und einige Angaben, zu denen es in der Steuererklärung noch keine Kennzahlen gibt, sind entsprechend umzusetzen. Diese Primärdatenerfassung entfällt, wenn die Steuererklärung elektronisch übermittelt worden ist. Dies bringt aber nicht nur für die Finanzverwaltung Vorteile sondern auch für die Steuerbürger.

Mit den Primärdaten wird eine Proberechnung durchgeführt. Anschließend durchläuft die Veranlagung den bundeseinheitlichen Risikofilter. Als Ergebnis wird angezeigt, ob der Fall als risikoarm oder risikobehaftet eingestuft ist und worin das Risiko gesehen wird.

Bei risikoarmen Fällen wird der Steuerbescheid sofort erstellt werden. Sofern eine elektronische authentifizierte Übermittlung der Steuererklärung erfolgt ist, geschieht dies ohne weitere personelle Bearbeitung. Hier liegt für den Bürger der Vorteil, seine Steuererstattung zeitnah zu erhalten: Reicht er nämlich seine Steuererklärung elektronisch authentifiziert ein und handelt es sich dabei um einen risikoarmen Fall, so erfolgen Primärdatenerfassung, Risikoprüfung und Bescheiderteilung ohne jeden Bearbeitereingriff alsbald nach Eingang der Erklärung.

Bei risikobehafteten Fällen werden zielgenaue Prüfhinweise angezeigt, auf deren Bearbeitung sich die weitere Tätigkeit in den Finanzämtern beschränkt. Um eine bessere Bearbeitungsqualität zu erreichen, werden zwar höhere Anforderungen an die Prüfung der Risikopunkte gestellt. Die erforderliche Intensität der Prüfung hängt aber auch im RMS vom Einzelfall ab. Ein Sachverhalt kann bereits nach den Angaben in der Steuererklärung oder nach Aktenlage schlüssig und glaubhaft sein, ggf. unter Berücksichtigung der Angaben in den Vorjahren. Es können aber auch umfangreiche Ermittlungen bis hin zur Anforderung von Belegen notwendig werden.

Nach Abschluss dieser Prüfung durch den Bearbeiter wird der Steuerfall – ggf. mit geänderten Kennzahlen (sog. Sekundärdaten) – erneut gerechnet und der Steuerbescheid erstellt.

Der Vergleich zwischen Primär- und Sekundärdaten liefert die Abweichungsquote, d. h. Angaben darüber, bei welchen Kennzahlen in wie vielen Fällen von den Angaben in der Steuererklärung abgewichen wurde und welche finanziellen Auswirkungen dies jeweils hatte. Dies ist für die weitere Entwicklung des Risikofilters von Bedeutung. Denn bisher wurden die risikobehafteten Punkte, mit denen der Filter arbeitet, nur aufgrund von Erfahrungen (Bearbeiterwissen)

vorgegeben. Durch die Abweichungsquote kann künftig überprüft werden, ob diese Einschätzung zutreffend war und in welchen Punkten der Risikofilter verändert werden kann.

Zudem steuert das RMS mit Hilfe eines Zufalls-generators auch Fälle aus, die insgesamt zu prüfen sind. Damit werden ggf. neue risikobehaftete Punkte aufgedeckt.

Das RMS wird im Laufe seines Einsatzes weiter entwickelt werden, d. h., es wird weitere Risikokriterien anwenden können. So wird z. B. ein eigentlich risikobehafteter Punkt sicherlich nicht erneut aufgegriffen werden, wenn sich bei der Prüfung in den Vorjahren dazu bei diesem Steuerfall keine Abweichung ergeben hat.

Die Einzelheiten des RMS sind vertraulich und auch in der Steuerverwaltung nur wenigen Personen be- ▶

Anzeige Rohwer/Mehrens

kannt, die zur Verschwiegenheit auch gegenüber anderen Beschäftigten der Steuerverwaltung verpflichtet sind.

Eines kann aber verraten werden: Das RMS arbeitet – jedenfalls derzeit – nicht mit Compliance-Kriterien, es unterscheidet insbesondere nicht nach dem Gesichtspunkt „steuerlich beraten“ oder „steuerlich nicht beraten“.

In Schleswig-Holstein wird das RMS im Bereich der Arbeitnehmerveranlagung ab der Veranlagung für das Jahr 2009 flächendeckend in allen Finanzämtern eingesetzt.

Das RMS zur Bearbeitung der Anlage EÜR wird seit Anfang Dezember 2009 in den Finanzämtern Elms- horn, Kiel-Süd und Dithmarschen (nur Außenstelle

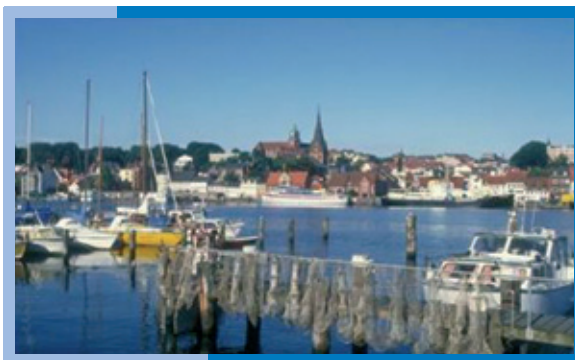
Meldorf) pilotiert. Dabei werden nur die in die Anlage EÜR einzutragenden Daten mittels eines Risikofilters überprüft; die übrigen Angaben in der Steuererklärung werden vom RMS noch nicht erfasst. Daher ist im Bereich der gewerblichen Veranlagung – auch bei risikoarmen Fällen – die automatische Erstellung eines Steuerbescheides ohne jeden Bearbeitereingriff derzeit noch nicht möglich.

Das RMS im Bereich der Umsatzsteuer-Voranmeldungen ist bereits in einer ersten Stufe mit dem Umstiege auf die evolutionär-orientierte Steuer-Software (EOSS) eingeführt worden. Weitere Stufen dieses Verfahrens sollen folgen.

Johannes Tiedemann, Referatsleiter im Finanzministerium

Tipp aus der Region: Flensburg – in Deutschland ganz oben

Als Leiter der Bezirksstelle Flensburg begrüße Sie mit dem Vorhaben, Ihnen die Stadt Flensburg und Umgebung vorzustellen. Die in der Überschrift zu lesende Behauptung ist übrigens Fakt: Flensburg ist die größte nördlichste Stadt Deutschlands; Westerland/Sylt bzw. Glücksburg liegen zwar nördlicher, haben aber nicht diese geographischen Ausmaße.



▲ *Vergoldete Sprotten – jeden Morgen frisch aus dem Rauch*

Anhänger von kulturellen Freizeitangeboten finden Unterhaltung im Schleswig-Holsteinischen Landestheater & Sinfonieorchester. Hier werden Schauspiel, Oper, Ballet und Sinfoniekonzerte angeboten. Es gibt aber auch weitere kleine Theater: die Theaterwerkstatt Pilken- tafel, die Niederdeutsche Bühne, das dänischsprachiges Theater im Lille Teater und das Orpheus Theater runden das Angebot ab. Diverse Museen prägen das Stadtbild. Besonders bekannt ist die Phänomenta. Mit wechselnden Ausstellungen werden verschiedene Themen angesprochen, die auch zum Experimentieren einladen.

Die das Stadtbild prägen- de Flensburger Förde bie- tet bei guten Wetter Spa- ziergehmöglichkeiten an der Promenade. Diverse Festlichkeiten – der monat- liche Fischmarkt, die Flens- burger Fjord Regatta, die Rum Regatta, die Flens- burger Nautics, das Dampf- Rundum und der Flens- burger Apfelmarkt - finden hier statt. Ähnlich der

Kieler Woche befinden sich bei den Ereignissen Ver- kaufsstände am Ufer, während auf dem Wasser etwas los ist.

Direkt am Hafen, am Nordermarkt und am Südermarkt befinden sich Restaurants und Kneipen, in denen man in schöner Runde zusammen sitzen kann. Wer es etwas netter haben möchte: kein Problem! Der Alte Meierhof in Glücksburg ist mit fünf Sternen wohl das erste Haus am Platze.

Ich wünsche Ihnen bei einem Besuch in der Stadt viel Freude!

Stephan Hübscher, Flensburg

Anzeige Haufe

„Besetzungsvorschlag innerhalb von 48 Stunden“

Kann beim Fachkräftemangel die Einschaltung eines Personalvermittlers helfen?

Wir sprachen mit James Garrett, Executive Manager der Düsseldorfer Niederlassung von Page Personnel, einer der größten Personalagenturen Deutschlands. Page Personnel ist spezialisiert auf die Vermittlung von qualifizierten Fachkräften für Finanzen, Steuern und Buchhaltung sowie für Sekretariats- und Assistenzaufgaben.

VN: *Wieviel steuerliches Fachpersonal wird deutschlandweit von professionellen Personalagenturen vermittelt?*

Garrett: Wir von Page Personell vermitteln ständig Fachkräfte mit steuerlichem Hintergrund; davon sind im Schnitt ein Drittel Steuerfachangestellte. Die anderen Kandidatinnen und Kandidaten haben entweder die Steuerberaterprüfung abgelegt oder sind Absolventen von BWL- oder Jura-Studiengängen. Sehr häufig werden wir von WP-Prüfungsassistenten angesprochen. Der Markt ist bundesweit recht groß, es gibt aber keine genauen Zahlen.



▲ James Garrett

VN: *Wie ist allgemein Ihre Vorgehensweise? Wer nimmt überwiegend Kontakt auf, Arbeitnehmer oder Arbeitgeber?*

Garrett: Zurzeit nehmen vor allem Arbeitnehmer Kontakt auf, um den Job zu wechseln. Da wir einer der größten Anbieter auf dem Markt sind und schon lange Jahre Erfahrung gesammelt haben, haben wir ein großes Netzwerk und profitieren sehr von Mund-zu-Mund-Propaganda. Wir sind nicht der klassische Headhunter, der Arbeitnehmer abwirbt, sondern lassen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Wechselinteresse auf uns zukommen. Kandidaten erfahren von uns durch schon erfolgreich vermitteltes Fachpersonal oder werden durch unsere Anzeigen in Zeitungen (u. a. Süddeutsche Zeitung, FAZ, Berliner Morgenpost, Fachzeitschriften) bzw. im Internet (z. B. auf unserer Homepage www.pagepersonnel.de, job-pilot.com, monster.com u. a.) auf uns aufmerksam.

Arbeitgeber, die eine Stelle besetzen wollen, wenden sich natürlich auch an uns. Dann wird entweder

sofort der richtige Bewerber aus dem Pool vorgeschlagen – oder der Kunde erhält ein maßgeschneidertes Paket für die Ausschreibung der Stelle, z. B. Zeitungsanzeigen oder Internetanzeigen in den jeweils passenden Medien.

VN: *Mit welchen Kosten hat ein Steuerberater zu rechnen, wenn er Sie beauftragt?*

Garrett: Ein Kunde muss die für ihn gebuchten Ausschreibungen in den Zeitungen bezahlen, die Kosten dafür reichen wir ohne Aufschlag

weiter. Unser Honorar beträgt 25% vom Jahresgehalt des eingestellten Kandidaten. Für Kandidaten ist der Auftrag kostenfrei.

VN: *Welche Gründe nennen Steuerfachangestellte, um zu wechseln? Welche Rolle spielen dabei finanzielle Argumente?*

Garrett: Zurzeit melden sich vor allem Prüfungsassistenten aus den großen WP-Gesellschaften. Sie nennen zwei Hauptgründe: Viele sind die ständige Reisetätigkeit nach einigen Jahren leid und suchen nun einen ortsfesten Job. Andere wollen mehr Hintergrundwissen haben und auf die „andere Seite“ wechseln: Wo kommen die Zahlen her, die ein WP prüft?

Steuerfachangestellte kommen in der Regel aus kleinen Betrieben und wollen sich in größere Betriebe verändern. Davon will ungefähr die Hälfte in einer Steuerberaterkanzlei bleiben, die andere Hälfte ist offen für die Arbeit in der Steuerabteilung gewerblicher Betriebe. Diese Fachangestellten wollen sich meistens in Richtung Accounting oder Internationale Buchhaltung weiterentwickeln und haben hohes

Interesse an professionalisierter Buchhaltung. Mein häufigster Fall in den letzten Wochen: Ein sehr guter Steuerfachangestellter hat nach der erfolgreichen Weiterbildung zum Steuerfachwirt, Bilanzbuchhalter oder sogar interntionaler Bilanzbuchhalter keine Entwicklungsmöglichkeit mehr in einer kleinen Kanzlei – der Kanzleihinhaber hat meistens weder die Fälle noch die Finanzen, um diesen Angestellten angebracht zu beschäftigen. Dieser Steuerfachangestellte will natürlich seine Ausbildung nutzen und in einen entsprechenden Job wechseln.

Finanzielle Argumente sind dabei etwas untergeordnet; in der Regel folgt einem Wechsel aber ein Gehaltsanstieg von 10–12% . Im Vordergrund steht nach meiner Erfahrung für die Kandidaten aber die persönliche Weiterentwicklung, dafür werden auch „Durststrecken“ in Kauf genommen.

VN: Wie aussichtsreich ist eine Beauftragung einer Personalagentur (kurzfristige Erfolgsrate)?

Garrett: Bereits im Erstgespräch klären wir über die Erfolgchancen auf – wenn der Wunsch Vater des Gedankens ist und z. B. die Gehaltsvorstellung unrealistisch niedrig ist, sagen wir dies dem Kunden auch ehrlich. Grundsätzlich arbeiten wir aber solange an der Platzierung, bis die Stelle besetzt ist oder zumindest wir einen geeigneten Kandidaten gefunden haben.

VN: Gibt es eine Statistik darüber, inwieweit die so vermittelten Anstellungen von Dauer waren (langfristige Erfolgsrate)?

Garrett: Zahlen gibt es keine. Die Anstellungen sind aber in der Regel von Dauer, da auch die Kandidaten ihren Lebenslauf nicht durch zu häufige Wechsel schwächen wollen. Natürlich gibt es gelegentlich Veränderungen, weil Kandidaten und Unternehmen doch nicht zueinander passten – dies kann aber auch passieren, wenn keine Personalagentur eingeschaltet wurde.

VN: Worin unterscheidet sich die Arbeit von Page Personell von anderen Wettbewerbern – bzw. woran erkennt man eine gute Personalagentur?

Garrett: Wir können mit sehr hoher Geschwindigkeit arbeiten: Im Vergleich zu anderen Wettbewerbern

haben wir kein Partnerschafts-Prinzip, bei dem jeder örtliche Partner seine eigene kleine Datenbank hat. Wir pflegen eine deutschlandweite Datenbank – so können wir z. B. für Stellen für Steuerfachangestellte oder Bilanzbuchhalter innerhalb von 2–3 Tagen Vorschläge machen, meist sogar innerhalb von 24 Stunden.

Des weiteren arbeiten wir sehr transparent: Sowohl der Kandidat als auch die ausschreibende Firma sind stets über die Abläufe informiert. Ausschreibungen und Lebensläufe werden nicht blind durch die Gegend geschickt, ein Verstoß gegen das Datenschutzgesetz ist für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein fristloser Kündigungsgrund.

VN: Sehr geehrter Herr Garrett, wir danken Ihnen für das Gespräch.

Das Interview führte Maike Neelsen, Geschäftsführerin.

Probleme
lassen sich
am besten mit
anderer Leute
Geld lösen.

Jean Paul Getty, Milliardär (1892–1976)

Steuerberatung 2020: Mitarbeiter

Wie sehen uns andere?

*„Steuerfachangestellte unterstützen Steuerberater/-beraterinnen oder Wirtschaftsprüfer/-prüferinnen
Anmerkung: Sie halten sich aber auch in Archivräumen auf, etwa um Akten herauszusuchen oder
Jahresabschlüsse zu archivieren...“*

So lautete der Originaltext auf der BERUFENET Homepage der Arbeitsagentur noch im Frühsommer 2007. Welch ein modernes Berufsbild mit prägnanten Aufenthaltsangaben! Wer möchte sich als Abiturient nicht gleich bewerben, um mit Ärmelschonern und Abakus ausgestattet am Stehpult seine Ausbildung zu beginnen? Zugegebenermaßen ist der Berufsstand vom flächendeckenden Einsatz von Dokumentmanagementsystemen (DMS) oder den Möglichkeiten des digitalen Belegbuchens noch weit entfernt. Aber Aktenablage in muffigen Kellern als Tagesbestandteil der Arbeit? Wenn nicht täglich vorkommend, dann ist es aber auch so untergeordnet, dass es nicht erwähnt werden muss.

Die Verbreitung bzw. Beobachtung des Berufsbildes des Steuerfachgestellten kann nicht nur – zentral – den Berufsorganisationen überlassen bleiben, solche Vorstellungen hegen vermutlich auch die Sachbearbeiter in den örtlich zuständigen Arbeitsagenturen. Jeder entsprechende Kontakt eines Berufsangehörigen muss als Korrekturchance, aber auch Notwendigkeit genutzt werden.

Übrigens, wie kann oder wie wird ein Steuerberater mit seiner Praxis am Arbeitsmarkt gefunden und „gesehen“? Wie – durch Inserate natürlich. Das wäre die eine Seite. Wie sieht es mit dem Internet aus? Denkt sich doch mancher Steuerberater: „Das fehlt noch, dass ich mir jetzt eine Homepage zulegen soll, um Mitarbeiter zu finden.“ Richtig, das fehlt noch. Allein aus der Überlegung, welcher Mitarbeitertypus und welche Altersschicht angesprochen werden soll, die auf die Wochenendausgabe des Lokalblättchens



▲ Wolfgang Webmeier

wartet, statt aktiv das Internet auf Chancen am Arbeitsmarkt zu durchstöbern. Die Statistik der Homepagebesuche beim Steuerberaterverband Berlin-Brandenburg zeigt, dass die „Jobbörse“ die am häufigsten aufgerufene Seite ist.

Wie wird eine Praxis bei passivem Verhalten am Arbeitsmarkt wahrgenommen? Wer erhält schon unaufgeforderte „Blindbewerbungen“ – also Nachfragen für eine Beschäftigung? Attraktiv eingeschätzte Arbeitgeber regeln diese Nachfrage inzwischen weitgehend über den Internet-

zugang. Der StB-Einzelkämpfer wird sich nicht im Wettbewerb mit den Marktführern sehen. Was ist, wenn aber in den ländlich/kleinstädtischen Orten Angehörige anderer mittelständischer Branchen (z. B. Anwälte) am „Wirtschaftsstammtisch“ von solchen Nachfragen berichten und man persönlich zum Thema rein gar nichts Praktisches betragen kann?

Wird man auf die Altersstruktur seiner Mitarbeiter angesprochen und verweist dann stolz auf ein „junges Team“, so sei die Frage erlaubt, ob das Ergebnis konsequenter Personalpolitik ist oder mit dem häufigen Wechsel zusammenhängt.

Personal-„Politik“ beim Steuerberater?

Hochtrabender geht es wohl nicht mehr? Personalplanung, -beschaffung, -führung, -entwicklung? Sind das alles nur Themen für große Betriebe?

Ein fiktives Bewerbungsgespräch: „Schön, dass Sie hergefunden haben. Wir haben ja schon angedeutet, dass wir dringend Verstärkung benötigen. Wie sieht es

denn aus, wann könnten Sie denn frühestens beginnen? ... Mit Ihren Gehaltsvorstellungen könnten wir uns anfreunden, Urlaub gewähren wir ... Ach so, wir haben übrigens viele mittelständische GmbHs, haben Sie damit Erfahrung?“

„Ja klar, bei meiner bisherigen Arbeitsstelle hatten wir auch das Körperschaftsteuerprogramm im Einsatz.“

„Na prima, dann steht einer Zusammenarbeit ja nichts mehr im Wege, wir freuen uns...“

Übertrieben? Sicher, andererseits zeigen Mitarbeiterbefragungen, dass Bewerbungsgespräche im „fachlichen Teil“ häufig in absoluter Kurzform abgehandelt werden. Arbeitszeugnisse sind aus arbeitsrechtlichen Gründen fast stereotyp abgefasst. Alle Bewerber/-innen sind „teamfähig, belastbar, aufgeschlossen, zuverlässig ...“, haben die Arbeiten stets zur vollsten Zufriedenheit erledigt“ usw. Selbstverständlich soll im mündlichen Bewerbungsgespräch kein zweites ►

Anzeige Hugo Hamann

Examen abgenommen werden, aber die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes sind deutlich zu machen. Diese Anforderungskriterien werden im Regelfall in Stellenbeschreibungen definiert, im Berufsstand aber (noch) nicht flächendeckend verwendet.

Auch die Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) müssen bei den Entscheidungen aufgrund des persönlich geprägten Gesamteindrucks berücksichtigt werden. In der gewerblichen Wirtschaft werden Kosten (Inserats-, Bewerber-, Arbeitszeitkosten und für Minderleistungen) in Höhe eines halben Jahresgehalts bei Einstellung eines neuen Mitarbeiters veranschlagt. Ziel muss deshalb sein, von der vielfach üblichen reinen „Bauchentscheidung“ zur rational – insbesondere fachlich – begründbaren Wahl eines Mitarbeiters zu kommen. Arbeitsproben statt oberflächlicher „Fach-Gespräche“ tragen zumindest dazu bei. Vorgeschlagen wird deshalb, eine (bezahlte) Arbeitsprobe zu vereinbaren, die dem Arbeitsplatz entspricht.

Mit-„arbeiter“ oder Mit-„unternehmer“?

Welcher Aspekt sollte für den Kanzleiinhaber außer dem (nachgewiesenen) Fachwissen und/oder dem Gefühl „sie/er passt ins Team“ noch eine Rolle bei der Entscheidung für einen Bewerber spielen? Vielleicht bevorzugt man den Umsatz-Typ: „He Chef, schon wieder eine Bilanz fertig!“ „Super, vielleicht schaffen Sie die Steuererklärungen heute auch noch!“ oder den Unternehmer-Typ: „Übrigens Chef, mir ist aufgefallen, dass bei unserem Mandanten xy demnächst Zahlungen fällig sind..., Investitionen angekündigt wurden ..., der Lagerbestand viel zu hoch ist... usw., die Kontenstände passen aber überhaupt nicht dazu. Vielleicht sprechen Sie mal mit dem Mandanten xy, ob wir ihm nicht eine monatliche Liquiditätsrechnung anbieten können, die wäre meines Wissens auch für diesen Mandanten sinnvoll!“

Alles nur Statistik?

Über die Gesamtzahl der in Deutschland beschäftigten Mitarbeiter im steuerberatenden Beruf gibt es, soweit derzeit ersichtlich, keine verlässlichen Daten. Sehr genau beziffern lässt sich die Entwicklung bei den Auszubildenden in den 33 Jahren seit der Zu-

sammenführung der Steuerberaterkammern mit den Kammern der Steuerbevollmächtigten im Jahr 1975.

So betrug 1975 die Zahl der eingetragenen Auszubildungsverhältnisse 17.703, erreichte einen Höchststand 1995 mit 28.740 und im Jahr 2007 wurde nicht einmal der Stand von 1975 erreicht: 16.917.

Vergleicht man diese Zahlen mit der Entwicklung des Berufsstandes selbst, ergibt sich folgendes Bild: 1975: 31.252 – 2007: 80.033 Kammermitglieder. Gemäß § 28 Berufsbildungsgesetz darf Auszubildende nur einstellen, wer persönlich geeignet ist und nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist. Der Steuerberater im freien Beruf besitzt grundsätzlich die für die fachliche Eignung erforderlichen Fähigkeiten (§ 30 Abs. 4 Nr. 3 BBiG).

Dabei wird man den angestellten Steuerberatern keine Auszubildenden zurechnen können. Reduziert man die Statistik auf die Zahl der selbstständigen Tätigen, zeigt sich noch immer eine drastische Reduzierung der Ausbildungsquote.

Einstiegsqualifikation

Die so genannten Schlüsselqualifikationen fordern alle ein:

- ▶ Eigeninitiative
- ▶ Selbstständigkeit
- ▶ Team- und Kooperationsfähigkeit
- ▶ Kreativität
- ▶ Problemlösendes und vernetztes Denken

Bei 100 gemeldeten Lehrstellen-Bewerbern zeigen sich folgende Schulabschlüsse:

- ▶ Keinen Hauptschulabschluss: 4
- ▶ Hauptschulabschluss: 36
- ▶ Realschulabschluss: 45
- ▶ Fachhochschulreife: 7
- ▶ Allgemeine Hochschulreife: 6

Das bedeutet, dass allenfalls 60 % in Betracht kommen, wenn auch Realschüler akzeptiert werden und

alle Bewerber mit Hochschulreife nicht studieren würden. Um dieses „qualifiziertere“ Potenzial bemühen sich aber auch Wirtschaft, Handwerk, andere freie Berufe und Hochschulen aller Art (Aufnahme eines Studienganges). Unter Berücksichtigung der genannten Aspekte wird der zunehmende K(r)ampf um die „besten“ Köpfe“ deutlich.

Woran liegt es eigentlich, dass der weibliche Anteil mit 3/4 so hoch ausfällt? Ist das Gebiet Steuerrecht eine „typische“ Frauendomäne, wie ähnliche Ausbildungsquoten in den medizinischen Bereichen nahe legen könnten? Der Anteil weiblicher Steuerberater von nur rund 31 Prozent spricht dagegen. Könnte es sein, dass sich männliche Bewerber auch von Gehaltserwartungen leiten lassen? Würden Sie den Beruf des/der Steuerfachangestellten eher dem fachlichen Anspruchsniveau der/des Bürokauffrau/-manns oder dem der/des Industriekauffrau/-manns zuordnen?

Gehälter laut Arbeitsagentur: „Bei einer Tätigkeit als Steuerfachangestellte/r im Angestelltenverhältnis kann die tarifliche (?) Bruttogrundvergütung beispielsweise 2.404 Euro bis 2.738 Euro im Monat betragen.“ Zudem: „Es treten regionale und branchenabhängige (?) Einkommensunterschiede auf.“

Wie ist es um die Karrierechancen bestellt? Wo würde man mehr Aufstiegschancen vermuten? In einer flachen Hierarchie einer Freiberuflerpraxis oder einem (Industrie-)Unternehmen? Wie motivierend sind diese statistischen Gehaltsangaben?

Wonach entscheiden Jugendliche noch bei der Berufswahl? Nach einer Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB), ob die bloßen Namen von Berufen die berufliche Orientierung von Jugendlichen beeinflussen, sind Status und Prestige weiterhin wichtige Berufswahlkriterien. Je stärker die Jugendlichen davon überzeugt sind, dass die Inhaber eines bestimmten Berufes hohe gesellschaftliche Anerkennung finden, desto eher sind sie geneigt, diesen Beruf auch selbst in Betracht zu ziehen. Das Gefühl, als Träger einer bestimmten Berufsrolle viel Anerkennung zu finden, fördert die wahrgenommene Attraktivität des Berufs – unabhängig davon, ob man glaubt, in diesem Beruf als besonders intelligent, gebildet oder reich wahrgenommen zu werden. ►

Anzeige ACT

Der angebotene „Aufenthalt in Archivräumen“ wird den steuerberatenden Beruf nicht als erste Wahl erscheinen lassen. Die seit 1978 geltende Fassung der Verordnung zur Berufsausbildung wurde erst nach mehrjährigen Debatten u. a. zur Gehilfenbezeichnung von der VO vom 9. Mai 1996 mit der Berufsbezeichnung des „Steuerfachangestellte/r“ abgelöst. Umbenennungen sind selbstverständlich nicht die Lösung aller Probleme, Ausbildungsverordnungen können jährlich über den Haufen geworfen werden. Darf aber der Anstoß zur kreativen Weiterentwicklung mit Blick auf eine Zukunftslösung 2020 ausgeschlossen sein?

Was spricht noch für ein „Neudenken“? Seit Jahren wird die Einführung einer vierten Klausur beim Steuerberaterexamen mit betriebswirtschaftlicher Ausrichtung diskutiert und gefordert, bzw. die zunehmende Bedeutung der betriebswirtschaftlichen Beratung für die Mandanten. Wenn diese These richtig ist,

kann das BWL-Know-how nicht allein beim Praxisinhaber gefördert und gefordert werden, sondern auch bei seinen Mitarbeitern. Diese müssen für betriebswirtschaftliches Beratungspotenzial beim Mandanten geschult und sensibilisiert werden. Sie sollten nicht die Beratung durchführen, sie müssen aber im (täglichen) Umgang mit den Mandanten (-unterlagen) Schwachstellen erkennen und dem Arbeitgeber ein Feedback geben können.

Der entsprechend notwendigen Änderung in der Ausbildungsverordnung/Rahmenplan der Steuerfachangestellten usw., kann insofern geradezu eine strategische „Schlüsselstellung“ beim Ausbau des Geschäftsfeldes „Betriebswirtschaftliche Beratung“ beigemessen werden.

Welche Konsequenzen wird ein Arbeitnehmermarkt – das heißt einem knappen Mitarbeiterangebot steht eine höhere Nachfrage gegenüber – für den Berufs-

Anzeige DKV

stand insgesamt haben? Ganz einfach, so wie Märkte allgemein reagieren: Die Knappheit eines Gutes bestimmt den Preis. Woran wird der einzelne Berufsangehörige so prognostizierte Gesamtentwicklungen spüren können? Im Ergebnis werden selbstbewusstere Gehaltsgespräche des Mitarbeiterteams und neuer Bewerber geführt werden. Dabei geht es um das Selbstwertgefühl, den „Preis wert zu sein“ und dies auch darzustellen.

Fragestellungen im Fazit:

Wie stellen sich die Anforderungen an die Mitarbeiter von morgen dar?

Was ist zu tun und wie muss gehandelt werden?

1. Praxisinhaber müssen ihre persönliche Einstellung überdenken, um vom zufallsorientierten Eingriff oder Lenkung zur professionell-systematischen Personalpolitik zu kommen.
2. Verbände müssen die Berufsangehörigen dabei durch materielle Hilfsmittel zur Personalauswahl/-führung, durch Seminare zum persönlichen Verhaltenstraining sowie bei der fachlichen Fortbildung der Mitarbeiter (noch stärker) unterstützen.
3. Die zuständigen Kammern sollten in kürzeren Zeitabständen als bisher das tradierte Berufsbild des Fachangestellten auf den Prüfstand stellen und anpassen. Wenn es richtig ist, dass im Steuerberater-Examen mehr betriebswirtschaftliche Kenntnisse abgefragt werden muss(t)en, kann das nicht ohne Einfluss auf die Mitarbeiterausbildung bleiben.

Alle zusammen müssen erkennen, dass Personalpolitik 2020 nicht auf den bisher rudimentär-fragmentarisch vorhandenen Insellösungen der beteiligten Interaktoren weitergeführt werden kann. Solidarisches Verhalten ist notwendig. Die notwendige Diskussion zum Konsens ist jetzt, hier und heute zu führen. Der Anstoß wurde vorstehend gemacht.

Anzeige ACT

Mehr Sicherheit bei der Personalauswahl – mit Struktur und Gefühl geeignete Mitarbeiter finden

Stand in der Vergangenheit noch die Frage nach der Mandatsgewinnung ganz vorne, so beschäftigt landauf landab mittlerweile ein ganz anderes Thema die Kanzleien: Wie finde ich geeignete Mitarbeiter? Der angekündigte Fachkräftemangel hat die Branche erreicht!

Dies ist aus verschiedenen Gründen nicht verwunderlich: Seit Jahren steigt die Zahl der Steuerberatungskanzleien kontinuierlich an; allein seit dem Jahr 2000 hat die Zahl der Mitglieder in der Bundessteuerberaterkammer um fast 25 % zugenommen – und damit der Wettbewerb um die Mandate und auch um das Fachpersonal.

Das Problem verschärft sich durch den demografischen Wandel in Deutschland: die Bevölkerung altert und der Nachwuchs fehlt. Experten sagen einen harten Wettbewerb um jüngere, gut ausgebildete Arbeitskräfte voraus. Dies wird auch an den Steuerkanzleien nicht vorbeigehen.

Doch was ist zu tun? Geeignete Mitarbeiter findet man nicht einfach, sondern man muss sie suchen und dabei systematisch vorgehen, d. h. alle Instrumente benutzen, die geeignet sind, gute Mitarbeiter zu bekommen und sie zu halten.

Bei größeren Firmen werden diese Maßnahmen inzwischen unter der Überschrift „Personalmarketing“ geführt. Dieser Begriff beinhaltet drei wesentliche Elemente, die für jede Personalplanung wichtig sind:

- ▶ gute Leute finden,
- ▶ eine sichere Auswahl treffen
- ▶ und sie dann halten.

Die Realität zeigt, dass die Personalsuche und -auswahl in Kanzleien noch vielfach dem Zufall überlassen wird. Viele Kanzleien machen die Erfahrung, dass sich auf übliche Stellenanzeigen in der Tageszeitung kaum jemand meldet; Angebote, die über die Arbeitsagentur kommen, werden mit Skepsis beäugt; doch wo stecken die tüchtigen, gut ausgebildeten Steuerfachangestellten, die sich jede Kanzlei wünscht?

Nach Jahren des Rückgangs wurden seit 2007 in allen Kammerbezirken wieder mehr neue Ausbildungsverträge für Steuerfachangestellte abgeschlossen; diese Azubis beenden demnächst die Ausbildung und stehen dem Markt zur Verfügung – doch wie erreicht man sie und welche Kanzleien sind für sie wirklich attraktiv? Die gleichen Fragen gelten natürlich für Steuerfachwirte und junge Steuerberater.

Im nächsten Schritt gilt es, aus vorliegenden Bewerbungen eine Auswahl zu treffen. Der Druck, auf jeden Fall jemanden einstellen zu müssen, verschleiert leicht den Blick für's Wesentliche: Passt der Bewerber? Bringt er/sie die notwendige Qualifikation mit und sind auch die „soft skills“, die weichen Faktoren wie Auftreten, Sprache, Teamgeist, Selbstmanagement etc., genügend ausgeprägt?

Systematische Personalauswahl bedeutet auch oder erst recht in Zeiten des Fachkräftemangels, dass Bewerbungsgespräche sehr gut vorbereitet und systematisch durchgeführt werden müssen, um „den besten“ Bewerber herauszufiltern und einer kostspieligen Fehlbesetzung vorzubeugen. Ein Bewerbungsgespräch ist eine Herausforderung – nicht nur für den Bewerber sondern auch für den Arbeitgeber. Ein sorgfältig erstellter Gesprächsleitfaden und eine aussagefähige Gesprächsdokumentation sind Garanten für vergleichbare und nachvollziehbare Ergebnisse. Bei alledem sollte auch dem „Gefühl“ des Einstellenden Raum gegeben werden; fatal wäre es allerdings, alleine darauf ein Arbeitsverhältnis zu begründen.

Last not least geht es darum, die Kanzlei für die neuen Mitarbeitenden attraktiv zu machen. Es lohnt sich, darüber nachzudenken, wie man – beginnend mit dem ersten Kontakt im Bewerbungsgespräch oder sogar schon vorher bei der Terminvereinbarung – dafür Sig-

nale setzen kann: „Wir interessieren uns für Sie“, „wir möchten, dass Sie sich bei uns wohlfühlen“; „bei uns können Sie sich weiterentwickeln“ ...

Das Auswahlverfahren, eventuelle Probe-Arbeitstage und sowieso die Probezeit bieten zahlreiche Gelegenheiten, beim Bewerber im allerbesten Sinne Spuren zu hinterlassen.

„Mehr Sicherheit bei der Personalauswahl – mit Struktur und Gefühl geeignete Mitarbeiter finden“ – unter diesem Titel findet im Mai 2010 ein erstes

Seminar zu dem beschriebenen Thema statt. Die Referentin, Dipl. Kauffrau Barbara Schaefer, Profilentwicklung – Seminare – Coaching, hat sich spezialisiert auf Themen des Kanzlei-Marketings und der Kanzlei-Führung, die sie als kanzleiinterne Veranstaltungen und Kanzlei-Coachings ebenso anbietet wie als Referentin im Auftrag verschiedener Steuerberaterverbände im Bundesgebiet.

www.BarbaraSchaefer.de

Kontakt@BarbaraSchaefer.de, Tel. 0911 / 366 89 80 ■

11.5.2010 nur für Steuerberaterinnen

12.5.2010 für Führungskräfte m/w

Melden Sie sich an! www.stbvsh.de/fortbildung

Talente gewinnen – Leistungsträger halten

Mitarbeiterbindung durch Beziehungsmanagement

„Fachkräftemangel trotz steigender Arbeitslosigkeit“ – das klingt wie ein Widerspruch, stellt aber für viele Unternehmen in Deutschland ein großes Risiko für den kommenden Aufschwung dar, wie die aktuelle Konjunkturumfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zeigt. Schon heute fehlt es an qualifizierten Fachkräften, z. B. im IT- und Gesundheitsbereich sowie bei Ingenieuren oder Steuerberatern. Wie man mit einer derartigen Situation umgehen soll, darauf sind viele Personalabteilungen nur unzureichend vorbereitet. Beinahe reflexartig bieten sie den dringend gesuchten Experten hohe Einstiegsgehälter, schnelle Karrieren und abwechslungsreiche Tätigkeiten an; sie sollen zum Anheuern bzw. Verbleib im Unternehmen bewegen. Das Problem dabei ist: Wer für Geld kommt, geht für mehr Geld wieder; wer den spannenden Job sucht, verlässt das Unternehmen für einen spannenderen anderswo.

Die Methode ist falsch, Mitarbeiter mittels immer höherer Anreize gewinnen und halten zu wollen, sie steigert lediglich die Anspruchshaltung und die „Das-steht-mir-zu“-Mentalität des einzelnen. Erfolgversprechende Mitarbeiterbindung sieht anders aus. Sie sorgt zuallererst für eine gute Führungskultur durch den unmittelbar Vorgesetzten und für ein zwischenmenschlich förderliches Arbeitsklima. Das heißt: Führungskräfte werden künftig viel mehr in die



▲ Klaus Debner

Bindung zu ihren Mitarbeitern investieren und in ihrem Führungshandeln das Beziehungsmanagement wesentlich stärker berücksichtigen müssen als bisher.

Wie Bindung funktioniert

Das Thema Bindung spielt schon seit längerem in Bezug auf den Kunden eine wichtige Rolle. So haben sich inzwischen etliche Kundenbindungsprogramme etabliert, die allerdings das evolutionär angelegte Bedürfnis nach zwischenmensch-

licher Bindung bislang noch nicht einmal zur Kenntnis genommen haben. Das gleiche gilt für die immer drängender werdende Aufgabe, leistungsstarke Mitarbeiter im Unternehmen zu halten, dabei sind die Erkenntnisse der Bindungsforschung richtungsweisend für effektive und nachhaltige Mitarbeiterbindung.

Das Urmodell der Bindung ist die Beziehung zwischen Mutter und Säugling. Sie braucht gerade in den ersten Jahren ausreichend Zeit, um sich zu einer Qualität entwickeln zu können, die man als „sicher gebunden“ kennzeichnen kann. Aufgrund der gegenseitigen Aufmerksamkeit, der Zuwendung und des Anlächelns entstehen spontan **Sympathie und Nähe**. Sie bilden den hoffnungsvollen Auftakt einer lange andauernden Beschäftigung der beiden miteinander, so dass sie sich in ihren Stimmungslagen und Befindlichkeiten immer besser und ganz **individuell kennenlernen**. Erst wenn die Beziehung ein stabiles Maß an Stetigkeit und Verlässlichkeit entwickelt hat, bildet sich **Vertrauen** aus. Es besteht in dem starken Gefühl, sich ganz und gar auf den anderen verlassen zu können. Erst vor diesem Hintergrund kann sich das Kind verstärkt den vielen Informationen seiner Umwelt zuwenden, sie entdecken und begreifen. Die vertraute Person muss jederzeit und rasch erreichbar sein, falls sich eine unheimliche oder gar gefährliche Situation ergibt.

Die drei Faktoren Sympathie, persönliches Kennen und Vertrauen sind auch die Grundlage für die emotionale Einbindung leistungsstarker Mitarbeiter im Unternehmen. Denn wer die Erfahrung macht, seinen Vorgesetzten und jedes Mitglied persönlich zu kennen, Nähe zu erleben und darüber hinaus in schwierigen Situationen Unterstützung zu bekommen, der fühlt sich seinem Chef und seinen Kollegen verbunden. Wo eine derartige Unternehmenskultur herrscht, führt die konkret erlebte Bindung mit dem Vorgesetzten und den Kollegen zur Identifikation mit dem Gesamtunternehmen.

Beziehungen gestalten, Teams formen

Die Grundprinzipien für gemeinsames Handeln kann man schon aus der Mammutjagd unserer Vorfahren ableiten. Erfolgreich ist das Teamwork der Steinzeitjäger nur, wenn sie die Positionen entsprechend der individuellen Leistung besetzen. Läufer ohne Aus-

dauer gaben keine guten Treiber ab, nervenschwache Streckenposten konnten die Reihe nicht halten und kleinwüchsige, kraftlose Jäger hatten keine Chance, das Mammut in der Grube zu töten. Aus diesen Überlegungen lässt sich die allgemeine Strukturlogik von Teams ableiten: Sie sind auf **Gerechtigkeit** angewiesen in Form von Gegenseitigkeit und Fairness. Das gilt sowohl für die Positionierung des Einzelnen im Team, die an der individuellen Fähigkeit und Leistungskraft ausgerichtet sein muss, wie auch für die gleichermaßen leistungsorientierte Zuteilung der Beute = Belohnung.

Das zweite Grundprinzip besteht darin, dass die einzelnen Teammitglieder ihren individuellen Einsatz präzise mit dem der anderen abstimmen müssen. Genau das ist die Verhaltenslogik des gemeinsamen Handelns, nämlich die **Zuverlässigkeit** und Berechenbarkeit des Zusammenspiels der Einzelleistungen. Denn das Mammut geht durch, wenn die Treiber ihr Geschäft noch so getreu verrichten, die Streckenposten aber den Weg nur schlampig sichern.

Das dritte Grundprinzip besteht darin, dass die Teammitglieder die für das gemeinsame Handeln notwendige Information untereinander korrekt weitergeben. Sie folgen damit dem dritten Grundprinzip des gemeinsamen Handelns, der Kommunikationslogik, die auf Wahrhaftigkeit und Glaubwürdigkeit basiert; falsche Informationen, Fehlalarm oder Lügeereien sind keine guten Voraussetzungen für den Jagderfolg.

Die Faktoren Gerechtigkeit, Zuverlässigkeit und Wahrhaftigkeit sind die Voraussetzung für den für Erfolg des gemeinsamen Handelns; sie bilden zugleich den grundlegenden Wertekatalog für Gemeinschaften, deren Mitglieder gemeinsam etwas erreichen wollen. Doch mit Appellen, Gesetzestafeln, Unternehmensleitlinien und Gebotserlassen aktiviert die Unternehmensleitung die Tugenden des Teamworks nicht nachhaltig! Führung muss vielmehr in die Bindung investieren, denn sie ist die Voraussetzung für gelingendes gemeinsames Handeln, und dieses stärkt, wenn das Team dies denn erfolgreich tut, wiederum die Bindung. Es geht also – ehe man sich Ziele vornimmt und Strategien ausdenkt – darum, die Beziehungen zu stabilisieren, um Sozialkapital zu schaffen. Mit dieser Investition ist die Basis gelegt für eine Zusammenarbeit nach dem Grundsatz „**Vertrauen**

statt Verträge“. Imponiergehabe, Rangauseinandersetzungen vor dem Kunden, fehlgeleitete Kommunikation, innere Kündigung und die Suche nach einem anderen Arbeitgeber, all das tritt zugunsten einer schnellen, zielgerichteten und effektiven Kooperation zurück, weil die Mitarbeiter die Regeln des gemeinsamen Handelns gerne einhalten, wenn sie über gute Beziehungen zu Kollegen, Mitarbeitern und Vorgesetzten verfügen.

Konsequenzen für das Beziehungsmanagement

1. Gemeinsam Handeln

Handeln Sie gemeinsam mit den Teammitgliedern im entschärften Ernstfall (z. B. Rallye, Seilgarten o. ä.) und reflektieren Sie das Miteinander im Team!

2. Mitarbeiter fordern und anerkennen

Übertragen Sie den Teammitgliedern Aufgaben, lassen Sie sie Verantwortung übernehmen und erkennen Sie Ihre Mitarbeiter an: spontan, zutreffend und direkt!

3. Vertieft kennen lernen

Interessieren Sie sich für Ihre Mitarbeiter, fragen Sie nach ihren Interessen und Lebensumständen und sorgen Sie dafür, dass Ihre Mitarbeiter dies auch untereinander tun!

4. Stärken erkennen und einsetzen

Versuchen Sie herauszufinden, wo die Stärken Ihrer Mitarbeiter liegen. Kommunizieren Sie diese Stärken im Team und setzen Sie sie beim gemeinsamen Handeln ein!

5. Auseinandersetzungen führen

Sagen Sie klar und deutlich Ihre Meinung zu Themen, die in Frage stehen. Fördern Sie diese Haltung auch bei Ihren Mitarbeitern. Diskutieren Sie die unterschiedlichen Blickpunkte kontrovers!

6. Versöhnen und einlenken

Treffen Sie die sachliche Entscheidung, wenn Sie dafür die Verantwortung haben! Lenken Sie dabei auf der persönlichen Ebene ein, z. B. dadurch, dass Sie die gegenseitige Anerkennung für die notwendige Versöhnung nützen!

Vertiefende Literatur:

Klaus Dehner. Die Bindungsformel – Wie Sie die Naturgesetze des gemeinsamen Handelns erfolgreich einsetzen, Gabler, Wiesbaden, 2010

© Institut für BioLogik der Führung und Fortbildung, Heidelberg, Kontakt Tel.: 06221 616299, oder dehner@biologik.de

Nutzen Sie für die Gewinnung Ihrer Fachkräfte unsere Internetseite!

Unter www.stbvsh.de/stellenboerse können Sie Anzeigen aufgeben! (Für Mitglieder kostenfrei, für Nichtmitglieder 30,00 €).



Unter den Gesuchen finden Sie fast wöchentlich neue Inserate von Steuerfachangestellten oder Steuerberatern, die Ihr Team verstärken können.

„Gute Schüler sind anspruchsvoll“

Wir fragten unsere Kollegin, Steuerberaterin Karin Dankert, Ausbildungsakquisiteurin der Steuerberaterkammer, nach ihren Erfahrungen im Rahmen ihrer Tätigkeiten.

Frau Dankert, viele Kollegen berichten uns, es werde immer schwieriger, für den Berufsstand geeignete Ausbildungswillige zu finden. Teilen Sie diesen Eindruck?

Teilweise. Wir haben sehr engagierte Jugendliche, die durchaus erkennen, dass in der Ausbildung zum Steuerfachangestellten Zukunft liegt. Aber viele möchten auch schnell zum Ziel – Steuerberater – kommen.

Das überrascht. Woher kommt dieser Anspruch?

Die Interessenten kennen das Angebot der Trialen Ausbildung. Dort aber haben die Jugendlichen die Möglichkeit, in kurzer Zeit eine optimale Ausbildung zu absolvieren, indem sie die praktische Ausbildung in der Kanzlei mit einem betriebswirtschaftlichen Studium kombinieren. Von den Kollegen wird dieser Weg leider oft abgelehnt.

Diese jungen Leute haben natürlich ein Powerprogramm zu bewältigen, aber sie können in der Praxis schon nach kurzer Zeit mit anspruchsvollen Aufgaben betraut werden. Die Nachfrage nach diesem Programm ist bei den Schulabgängern sehr groß. Aber wenn diese Ausbildungsform nicht klappt, weichen viele direkt auf das Studium aus. Auf der Einstieg-Messe in Hamburg hatten wir für 2011 und 2012 zu 80 % Anfragen nach der Trialen Ausbildung. Alle interessierten Abiturienten hatten sehr gute Zeugnisnoten.

Und wie steht es um die anderen Schulabgänger?

Bei Schülern mit einem Realschulabschluss ist die Situation eine andere. Sie sind teilweise erst 16 Jahre alt. Mit diesen jungen Leuten müssen unsere Kollegen sehr behutsam umgehen. Sie dürfen wirklich erst langsam an die Belastungen eines vollen Arbeitstags



herangeführt werden. Vom Elternhaus wurden sie sehr umsorgt und behütet. Da müssen gerade die Steuerfachangestellten, die als Ausbilder tätig sind, Geduld haben und die jungen Auszubildenden nach und nach an die Arbeitswelt gewöhnen.

Sind die Anforderungen der Kanzleieinhaber zu hoch?

Nein, das glaube ich nicht. Eine gute Schulausbildung wird aber einfach erwartet.

Sind gar die Ausbildungsvergütungen zu niedrig?

Laut unseren Umfragen wird die Ausbildungsvergütung nur von sehr wenigen Jugendlichen beanstandet.

Mit welchen Branchen konkurriert der Berufsstand der Steuerberater um die „Gunst“ der Schulabgänger?

Die Banken, die früher oft als „Konkurrenten“ auftraten, haben sehr viele Bewerber verloren. Heute sind vielen Jugendlichen mit guten Schulabschlüssen häufig aber die Ausbildungszeiten zu lang. Sie ziehen das direkte Studium vor. Wer erst eine praktische Ausbildung absolviert und daran anschließend ein Studium beginnt, ist plötzlich zu alt, wenn er fertig ist. Hier setzt das Modell der Trialen Ausbildung erfolgreich an.

Wie stellt sich der Berufsstand in den Schulen vor?

Die Vorstellung erfolgt hauptsächlich über Vorträge in den Klassen direkt und auch bei Berufsinformationsmessen in den Schulen.

Durch das Programm Schule – Wirtschaft, das die Freien Berufe insgesamt über ihren Landesverband anbieten, haben wir jetzt direkte Kooperationen mit den Schulen. Steuerberater stellen sich für den Unter-

richt zur Verfügung und stellen dabei gleichzeitig ihre Kanzleien vor und bieten Praktikumsplätze an.

In den Gymnasien wird sogar ein spezielles einwöchiges Wirtschaftspraktikum in der 12. Klasse gefordert. Wenn sich die Kollegen häufiger gegenüber den Gymnasien vor Ort für diese Praktikumswoche öffnen würden, wären viele Schüler sicherlich für unseren Beruf zu begeistern. In dieser Woche geht es um betriebswirtschaftliche Beratung. Deshalb sollte sich der Steuerberater selbst um diese Praktikanten kümmern, damit sie Führungsaufgaben kennen lernen.

*Wie sehen die Schüler uns, die Steuerberater?
Hat der Berufsstand bei den Schulabgängern ein Image-Problem?*

Eigentlich nicht. Nur stellen sie sich uns noch immer mit Ärmelschonern, verstaubt und trocken vor. Bei den Gesprächen auf Messen und in den Schulen können wir diese Vorstellung allerdings schnell ändern.

Junge Leute orientieren sich ja vorrangig im Internet über Ausbildungsangebote. Die Homepage der Kammer bietet da wenig Hilfe. Die entsprechenden Seiten erscheinen etwas antiquiert und ein Hinweis auf Ihre Person und Funktion fehlt ganz. Haben Sie mal an eine Modernisierung gedacht?

Ja. Wir sind in der Planung. Aber die auf der Homepage bereits installierte Ausbildungsplatzbörse ist für die jungen Leute schon ein tolles Angebot. Immer mehr Kollegen stellen ihre Ausbildungsplatzangebote hier ein. Auch die Schüler geben dort ihre Gesuche nach einem Ausbildungsplatz auf. Die Kollegen sollten sich dort regelmäßig über die aktuellen Angebote informieren.

*Dem Bericht des Kammervorstands entnehmen wir Jahr für Jahr, dass bei weitem nicht jede Kanzlei Mitarbeiter ausbildet. Woran liegt das Ihrer Ansicht nach?
Wird Ausbildung von den Kollegen als unwirtschaftlich angesehen?*

In den Kammermitteilungen vom IV. Quartal 2009 haben wir einen Beitrag des BfB übernommen, der darstellt, dass sich Ausbildung lohnt. Dort wird ausgeführt, dass der Aufwand nicht höher ist als der Ertrag. Andererseits haben sich viele Kanzleien auf be-

stimmte Aufgabenbereiche spezialisiert, so dass dort eine umfassende Ausbildung nicht immer vermittelt werden kann.

Anderer Kollegen würden wohl gerne ausbilden, aber ihre Mitarbeiter wollen nicht die Betreuung der Auszubildenden übernehmen oder sind nur halbtags tätig.

Natürlich ist wichtig, dass die jungen Leute wirklich gut ausgebildet werden.

Ihre Fragen müssen beantwortet werden, und die Tätigkeiten müssen auch logisch und nachvollziehbar erklärt werden. Hier dürfen die Ausbilder nicht ungeduldig werden. Dieser Zeitaufwand ist gerade im 1. Lehrjahr sehr wichtig. Je mehr Zeit in den ersten Monaten in die Auszubildenden investiert wird, umso eher sind sie danach auch in der Praxis einsetzbar und können nach und nach an die typischen Aufgaben eines Steuerfachangestellten herangeführt werden.

Den Steuerfachangestellten, die für die Auszubildenden zuständig sind, muss von den Kanzleiinhabern aber auch tatsächlich die notwendige Zeit zugestanden werden, sich um die Auszubildenden kümmern zu können. Dann bringt Ausbildung Spaß für beide Seiten.

Bilden eher die größeren oder eher die kleineren Kanzleien aus?

Eigentlich jetzt die größeren Kanzleien. Bedingt durch die Altersstruktur des Berufsstands erwarten wir in den nächsten Jahren das Ausscheiden zahlreicher Steuerberater aus dem Beruf. Die jungen Kollegen als deren Nachfolger benötigen immer erst eine gewisse Aufbauzeit, ehe sie sich in der Lage fühlen, auch selbst auszubilden. Das ist verständlich, aber auch bedauerlich.

Was unternimmt die Kammer, um bei unseren Kollegen flächendeckend für die Notwendigkeit Ausbildung zu werben? Zumal die demografische Entwicklung auch die Zahl der Schulabgänger zurück gehen lässt.

Es wird jeder Kollege angesprochen und immer wieder auf die Notwendigkeit der Ausbildung hingewiesen. Wir brauchen gut ausgebildete Steuerfachangestellte. Schon heute herrscht Fachkräftemangel. Da der ►

überwiegende Teil unserer Auszubildenden weiblich ist, verlieren wir viele junge Mitarbeiterinnen durch Eheschließung und Erziehungszeiten. Hier müssten wir noch flexibler werden und die vorhandenen modernen Techniken nutzen. Nicht zu vergessen: Diese Mitarbeiterinnen sollten auch während der Erziehungszeiten zu Fortbildungen eingeladen werden.

Inzwischen ist es also offenbar schon schwierig geworden, gute Fachangestellte zu finden. Zahlen Steuerberater zu geringe Anfangsgehälter?

Nein, das wird selten moniert. Die Anfangsgehälter sind regional natürlich sehr unterschiedlich. Sie liegen aktuell zwischen € 1.600 – € 1.900 monatlich. Je nach Leistung können die Gehälter auch schnell steigen.

Welchen Stellenwert haben nach Ihrer Erfahrung die sogenannten „soft skills“ in der Praxis, also die Vorteile, die sich

nicht in Geld ausdrücken, wie Betriebsklima, Motivation, Selbstständigkeit, Vielseitigkeit der Arbeit oder der Umgang mit Kritik?

Einen sehr hohen Stellenwert. Das Betriebsklima ist sehr entscheidend. Auch steigt die Motivation, wenn von den Chefs anspruchsvolle Aufgaben gestellt werden, die von den Mitarbeitern selbst zu lösen sind, und wenn die Lösungswege erläutert und besprochen werden. Kritik wird angenommen, sie muss nur sachlich vorgebracht und begründet sein. Jeder möchte sich doch in seinem Arbeitsalltag wohlfühlen. Nur so kann auch gute Leistung erwartet und erbracht werden.

Frau Dankert, ich glaube, dass dieses Gespräch mit dazu beiträgt, die Ausbildung junger Leute und die entsprechenden Angebote in unseren Kanzleien zu fördern. Danke.

Das Interview führte Günter Beuck, Itzehoe ■

STEUERRECHT

+ + + Aktuelle Urteile des Schleswig-Holsteinischen Finanzgerichts + + +

Az.: 5 K 123/04 Urteil vom 04. Dezember 2009

Stichwort: Die Eingruppierung eines Fotolabors, dessen Tätigkeitsschwerpunkt in dem Entwickeln von Filmen, dem Drucken von Bildern auf Fotopapier und der Herstellung von Vergrößerungen, Reproduktionen und Dias liegt und das keine Besonderheiten aufweist, in die Unterklasse 74.81.2 (Fotografische Laboratorien) der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 93 bzw. WZ 03) ist nicht offensichtlich falsch; ein Anspruch auf Investitionszulage ist mithin nicht gegeben.

§ 2 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 InvZulG 1999

Az.: 3 K 194/06 Urteil vom 29. April 2009

Stichwort: Zur fehlenden Gewinnerzielungsabsicht bei einer Segelyachtvercharterung, wenn nicht mit einem Totalüberschuss gerechnet werden kann

§ 2 Abs 1, § 21 Nr. 1 EStG

Az.: 3 V 243/09 Beschluss vom 03. Februar 2010

Stichwort: Das Verzögerungsgeld nach § 146 Abs. 2b AO ist ein Druckmittel eigener Art mit einem repressiven und präventiven Charakter
§§ 20 Abs. 1, 26, 146 Abs. 2b, 195 Satz 1, 200 Abs. 1, 335 AO

Az.: 1 K 264/06 Urteil vom 03. Dezember 2009

Stichwort: Kein Ansatz des sog. Schlachtwertes einer Zuchtsau bei der Inanspruchnahme der Bewertungsfreiheit gem. § 6 Abs. 2 EStG, wenn tatsächlich keine Umwidmung von Anlage- zu Umlaufvermögen erfolgt (Abgrenzung zum BFH-Urteil vom 15. Februar 2001 IV R 19/99)

§ 6 Abs. 2 EStG

Kennen Sie Simone?

„Außenprüfung forte“ durch Weiterentwicklung der IDEA-Software

Kann es sein, gerade in der heutigen Zeit, dass Sie „Simone“ nicht kennen? Nur Geduld, ich verrate Ihnen später, wer – oder besser was – Simone ist.

Der Verfasser dieses kleinen Artikels ist im letzten Jahrtausend selbst weit mehr als ein Jahrzehnt mit dem schwarzen Pilotenkoffer in Schleswig-Holstein im Auftrag des Fiskus unterwegs gewesen – als Betriebsprüfer. Und je länger er diese Tätigkeit ausübte, desto größer wurden nicht nur die Betriebe, die er zu prüfen hatte. Die Informationsflut und die vielen Daten aus der Buchführung, die es zu bewältigen galt, nahmen unaufhörlich zu. Zum Ausgleich gab es aus öffentlichen Mitteln beschaffte Laptops, die die verschiedensten Sicherungen und Verschlüsselungen enthielten. Dadurch waren die neuen Geräte eben langsamer, während des Bootvorgangs konnte man getrost sein Frühstücksbrot essen und das eine oder andere Mal waren auch mehrfache unerklärliche Systemabstürze an der Tagesordnung. Es waren halt die dunklen Zeiten des letzten Jahrtausends, erdgeschichtlich sicherlich einmal als VIZ bezeichnet (Vor-Internet-Zeit).

Heute und Z 3

Digitale Steuerberatung, digitale Buchführung, digitale Außenprüfung sind in aller Munde.¹ Und das Rad der Zeit bzw. der EDV-Entwicklung dreht sich immer schneller. Wie schrieb doch Höppner in seinem Editorial „Die deutsche Betriebsprüfung an der Jahrtausendwende“:²

„Die steuerliche Überprüfung von EDV-Systemen steckt in Deutschland immer noch in den Kinderschuhen. Darüber hinaus hatte der deutsche Prüfer – anders als in vielen anderen Industriestaaten – bis jetzt keine abgesicherte Möglichkeit für einen unmittelbaren elektronischen Zugriff auf das in den Unternehmen gespeicherte Datenmaterial...“



▲ Uwe Lankau, Finanzministerium Schleswig-Holstein

Zur Erreichung einer qualitativen Intensivierung der Prüfungen fordert er³ die strikte Beschränkung auf einen selektiven Prüfungsmodus, Präzisierung der Erklärungs- und Mitwirkungspflichten und die Einführung spürbarer Sanktionen für den Fall schuldhaften Verletzens dieser Pflichten.

Durch das Steuersenkungsgesetz vom 23.10.2000⁴ ist die AO in den §§ 146, 147 und 200 dahingehend geändert worden, dass die Finanzbehörden das Recht haben, bei steuerlichen Außenprüfungen auf das EDV-System des Steuerpflichtigen zuzugreifen und die mit Hilfe des DV-

Systems erstellte Buchführung zu prüfen, insbesondere die Überlassung steuerlich relevanter Daten auf einem maschinell lesbaren Datenträger (z. B. CD) zu verlangen, letzteres kurz Z3-Zugriff genannt.

Das Recht, eigene Software auf die Systeme des Steuerpflichtigen aufzuspielen, hat der Betriebsprüfer dabei nicht.

Die üblichen Anfangsprobleme einer solchen durchgreifenden Änderung sind überwunden. Die Daten können eingelesen werden, die Schulungen des Prüferbestands mit der Prüfsoftware sind absolviert bzw. gehören zum Standard des Ausbildungsprogramms neuer Prüfer/innen. Es ist geklärt, dass die bloße Überblendung einer CD nicht mit dem persönlichen Erscheinen des Prüfers im Betrieb gleichzusetzen ist. Das BMF-Schreiben vom 16.7.2001 hat die Grundsätze zum Datenzugriff und zur Prüfbarkeit digitaler Unterlagen konkretisiert. Begriffe wie Z3⁵-Zugriff oder GDPdU⁶ gehören zum Alltag.

Und bist du nicht willig – das Verzögerungsgeld

Diverse Sanktionen zur Präzisierung der Erklärungs- und Mitwirkungspflichten sind mittlerweile auch eingeführt. Ich denke da an die §§ 90 Abs. 2 u. Abs. 3 sowie insbesondere § 162 AO. Von Vielen noch nicht wahr-

1 Siehe die Schwerpunktthemen in den Verbandsnachrichten 3/2009 und 4/2009

2 Dr. Horst-Dieter Höppner, Vizepräsident des damaligen Bundesamtes für Finanzen a. D., Editorial in „Die steuerliche Betriebsprüfung“, Heft Januar 2000

3 Siehe FN 2, Editorial, vorletzter Absatz

4 StSenkG v. 23.10.2000, BGBl I 2000, 1433, BStBl I 2000, 1428

5 Datenüberlassung

6 Siehe FN 5, Grundsätze zum Datenzugriff und zur Prüfbarkeit digitaler Unterlagen, BMF v. 16.7.2001, BStBl 2001, 415

genommen oder zumindest in der Praxis noch nicht erlebt (oder gelebt) ist der neue Absatz 2b in § 146 AO. Seit 2009⁷ kann die Finanzbehörde ein Verzögerungsgeld von 2.500 Euro bis 250.000 Euro festsetzen, wenn der Steuerpflichtige u. a. seinen Pflichten zur Einräumung des Datenzugriffs, zur Erteilung von Auskünften oder zur Vorlage angeforderter Unterlagen im Rahmen einer Außenprüfung innerhalb einer ihm bestimmten angemessenen Frist nicht nachkommt.

Reduziert auf den alltäglichen Betriebsprüfungsfall bedeutet dies also drohende Komplikationen bei Verletzung der genannten Pflichten. Immerhin handelt es sich noch um eine Ermessensentscheidung. Da hatte die Bundessteuerberaterkammer in ihren „Empfehlungen zum Verhalten bei der edv-gestützten Betriebsprüfung“⁸ schon das richtige Händchen, als sie zu möglichen Einsprüchen gegen die Datenanforderung ausgeführte: „Bevor von diesem Rechtsmittel Gebrauch gemacht wird, sollte jedoch auch das Betriebsklima der weiteren Prüfung bedacht werden.“⁹ Dem ist von meiner Seite aus insoweit nichts hinzuzufügen.

Keine Verzögerung beim Finanzgericht

Mit Beschluss vom 3. Februar 2010¹⁰ im Verfahren wegen Aussetzung der Vollziehung zur Festsetzung eines Verzögerungsgeldes hat das Schleswig-Holsteinische Finanzgericht entschieden, dass das Verzögerungsgeld nach § 146 Abs. 2b AO ein Druckmittel eigener Art mit einem repressiven und präventiven Charakter sei und damit dem Antragsgegner – dem Finanzamt – Recht gegeben. Aus dem Urteilssachverhalt ist zu entnehmen, dass dem Finanzamt knapp 4 Monate nach Erteilung der Prüfungsanordnung und nach nochmaliger – verblicher – Anforderung der Unterlagen die berühmte Hutschnur riss. Es setzte ein Verzögerungsgeld in Höhe von 2.500 € – also den gesetzlichen Mindestbetrag – fest.

Und nun wird es interessant: Nur 9 Tage nach der Festsetzung des Verzögerungsgeldes gingen die angeforderten Unterlagen bei der Finanzverwaltung ein. Der Steuerpflichtige begehrte, ähnlich wie bei der Festsetzung eines Zwangsgeldes, eine Einstellung der Beitreibung des Verzögerungsgeldes .

Doch hierzu kam es nicht. Das Finanzgericht verneinte eine entsprechende Anwendung des § 355 AO.

Das Verzögerungsgeld als Druckmittel eigener Art hat – so der Senat – hat einen repressiven und präventiven Charakter. Wegen seines zugleich repressiven Charakters ist sein Zweck nicht erfüllt, wenn der Steuerpflichtige seiner Verpflichtung nach der Festsetzung nachkommt und dann eine Einstellung der Beitreibung erfolgt.

Fazit: Eine erste Entscheidung zum Verzögerungsgeld liegt vor. Die Finanzverwaltung führt mit 1:0 (aber die Ungarn haben auch geführt).

Aschenputtel und der digitale Zugriff

Mit Urteil vom 24. Juni 2009 – VIII R 89/06 (bisher: NV) hat der BFH im Fall einer Sozietät, die die Umsatzsteuer nach vereinnahmten Entgelten berechnet und ihren Gewinn durch Einnahme-Überschussrechnung nach § 4 Abs. 3 EStG ermittelt, zum Datenzugriffsrecht auf die freiwillig geführten Aufzeichnungen entschieden, dass die Befugnisse aus § 147 Abs. 6 AO (digitale Zugriffe) der Finanzbehörde nur in Bezug auf Unterlagen zustehen, die der Stpfl. nach § 147 Abs. 1 AO aufzubewahren hat.

Fazit laut BFH: Kein Datenzugriff nach Z3 auf das Kanzleirechnungswesenprogramm.

Machen wir es wie schon bei Aschenputtel beschrieben: „Die Guten ins Töpfchen, die Schlechten ins Kröpfchen.“

Ins Töpfchen kommen umsatzsteuerliche Entgelte, Wareneingänge, Warenausgänge, Belege über Aufwendungen nach § 4 Abs.5 EStG sowie Einlagen und Entnahmen, da hierfür gesondert geregelte Aufzeichnungspflichten bestehen und damit das Recht zum Z3 Zugriff. Ins Kröpfchen – ohne Recht auf digitalen Zugriff – stecken wir Betriebsausgaben (ohne Wareneingang und Aufwendungen nach § 4 Abs. 5 EStG). Und wenn man es ganz genau nimmt, ist der Stpfl., wenn er schon nicht digital liefern muss, zur Vorlage der Papiausdrucke verpflichtet. Und dann sind wir wieder im Märchen bei Aschenputtel, nur wer bezahlt die vielen Tauben?

Das Urteil ist derzeit vom BMF noch nicht im Bundessteuerblatt zur Veröffentlichung freigegeben, die Auguren beraten noch.

7 Das Verzögerungsgeld wurde durch Art. 10 Nr. 8 des Jahressteuergesetzes 2009 (JStG 2009) vom 19. Dezember 2008 (BGBl I S. 2794) mit Wirkung vom 25. Dezember 2008 (Art. 39 Abs. 1, 8 JStG 2009) als neue steuerliche Nebenleistung (§ 3 Abs. 4 AO) eingeführt.

8 Beschluss des Präsidiums der Bundessteuerberaterkammer v. 8./9. November 2001; DStR, Beihefter zu Heft 3/2002,

9 Siehe vorige FN, dort zu d) Rechtsmittel

10 Beschluss des Schleswig-Holsteinischen Finanzgerichtes v. 3. Februar 2010 3 V 243/09; veröffentlicht u.a. in Beck-Online, Dokumentnummer 2010 26028433

Von mehr kleinen als großen Dingen oder „Benford’s Law“

Erinnern wir uns an eine Forderung Höppners: Strikte Beschränkung auf einen selektiven Prüfungsmodus!

Ohne inhaltliche und damit auch zeitliche Begrenzung der Prüfung auf steuerlich relevante Vorgänge und Schwerpunkte geht es heute nicht mehr (und früher auch nicht). Ansonsten wäre auch der Vertrauensvorschuss des § 158 AO¹¹ ad absurdum geführt. Der Einsatz der Personalressourcen hat sich weitestgehend an der steuerlichen Bedeutung des Falles und einem möglichen Ausfallrisiko zu orientieren.

Wie schreiben Selch und Fleißner in ihrem Beitrag „Neues aus der Betriebsprüfung“¹²: „Noch bis vor wenigen Jahren war das Bild, das sich die Öffentlichkeit von der Tätigkeit eines Betriebsprüfers machte, eher übersichtlich. Ein Mensch, der akribisch Einzelbelege prüft. Spätestens seit Einführung der sog. Online- oder auch digitalen Prüfung beginnt sich dieses Bild zu wandeln.“

Nun ja, zugegeben, aus meiner Ausbildungszeit weit vor Ende des letzten Jahrtausends kenne ich auch noch Kollegen, die mit einem sog. Gummidaumen ausgerüstet in atemberaubender Geschwindigkeit Belegordner durchblättern konnten.

Heute gewinnen mathematisch-statistische Methoden immer mehr an Bedeutung. Die Betriebsprüfung setzt mit ihrer Prüfsoftware entsprechende Methoden gezielt zur Aufdeckung von Unregelmäßigkeiten in der Buchhaltung und den Aufzeichnungen ein.

Dabei spielen der sogenannte Chi-Quadrat-Test und Benford’s Law eine große Rolle. Der Chi-Quadrat-Test beruht auf der theoretischen Annahme, dass jeder Mensch Lieblingszahlen hat, die er beim freien Erfinden von Zahlen bewusst oder unbewusst verwendet.

An einer Stelle einer Zahl (zum Beispiel erste Vorkommastelle) kommt rein statistisch gesehen jede Zahl gleich oft vor. Da es 10 verschiedene Zahlen (einschließlich Null) gibt, liegt der prozentuale Anteil der angenommenen Häufigkeit bei 10 Prozent. Wird ein Zahlenwerk verändert, indem tatsächliche Zahlen (teilweise) durch erfundene Zahlen ersetzt werden, wird diese Gesetzmäßigkeit unterbrochen.

Genauso wird man „ungeliebte“ Zahlen unbewusst weniger verwenden.

Bei Einsatz des Chi-Quadrat-Tests wird oft eine

„Gegenprüfung“ anhand der sogenannten Benford-Verteilung vorgenommen. Nach „Benford’s Law“ besteht eine Gesetzmäßigkeit der Verteilung von Ziffern in Datensätzen. Das Naturgesetz, dass es mehr kleine als große Dinge auf der Welt gibt, gilt auch für nicht manipulierte Zahlenwerke: Statistisch gesehen ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine Zahl an der ersten Stelle mit einer Eins beginnt, erheblich höher ist als bei anderen Zahlen. Mit zunehmender Höhe der Ziffer sinkt somit die Wahrscheinlichkeit, dass diese als führende Ziffer einer Zahl vorkommt.

Mögliche Datenmanipulationen insbesondere in Buchführung oder Kasse lassen sich so aufspüren.

Daneben lassen sich natürlich auch relativ einfache Dinge feststellen, z.B. ob die erklärten baren Tageseinnahmen einer Gaststätte an mehreren Tagen im Jahr auf den Cent genau identisch waren. Es dürfte sich bereits herumgesprochen haben, dass die Betriebsprüfer/innen in kürzester Zeit in der Lage sind, Wetterdaten unserer Region mit den täglichen Einnahmen von Eisdielen, Boots- und Strandkorbvermietungen abzugleichen. Bereits fertige Makros zur schnellen digitalen Prüfung der verschiedensten steuerlich bedeutenden Sachverhalte stehen den Prüfern/innen zur Verfügung.

Aber auch das Internet und andere Hilfsmittel werden vor Beginn der Prüfung zur Informationsbeschaffung genutzt. Internetrecherchen gehören heute zur Prüfungsvorbereitung dazu. Wichtige Informationen kommen z. B. aus Presseberichten oder Veröffentlichungen auf der firmeneigenen Website wie Mitteilungen zu durchgeführten oder geplanten Umstrukturierungsmaßnahmen oder bestimmten Auslandsaktivitäten.

Das summarische Risiko und SRP

Aber wieder zurück zum Regelfall vieler Außenprüfungen im Klein- oder Mittelbetriebsbereich. Der Verfasser hat es als Sachgebietsleiter in einer Bp-Stelle selbst mehrfach bei Besprechungen erlebt, dass auf Seiten der Steuerpflichtigen und Steuerberater große Unsicherheit beim Auswerten von Prüfungsfeststellungen vorhanden war, die mit Prüfsoftware der Bp erstellt wurden. Äußerungen wie „Die Buchführung stimmt, was soll ich damit?“, bei Aushändigung der Diagramme und Grafiken zeigen auch eine gewisse

11 Die Buchführung und die Aufzeichnungen des Steuerpflichtigen, die den Vorschriften der §§ 140 bis 148 entsprechen, sind der Besteuerung zugrunde zu legen, soweit nach den Umständen des Einzelfalls kein Anlass ist, ihre sachliche Richtigkeit zu beanstanden

12 pwc Steuern und Recht, Heft Oktober 2009, S

Unsicherheit beim Umgang mit der Materie. Statt eingehend zu prüfen, ob vom Prüfer die Methoden sachgerecht angewandt hat – z.B. vom Prüfer genügend Datensätze verarbeitet wurden – wurde gefragt, ob ich etwa behaupten wolle, dass beim Würfeln bei sechs Würfeln einmal die 1, einmal die 2 usw. fallen würden.¹³ Statistisch signifikante Ergebnisse bedeuten nicht zwangsläufig, dass auch tatsächlich eine Manipulation vorliegt, sie bedeuten allerdings erhöhte Mitarbeit.

Seit 2009 fällt in der Praxis der Außenprüfung häufig der Begriff „SRP“.

Die Excel-Anwendung SRP – Summarische Risikoprüfung – ist eine Prüfungsmethode, die mit Hilfe von summarischen Methoden dem Prüfer eines möglicherweise risikobehafteten Betriebes die Möglichkeit eröffnen soll, innerhalb eines kurzen Zeitraumes abschätzen zu können, ob der Betrieb mit der vorgelegten elektronischen Buchführung einer weiteren intensiven Prüfung bedarf oder nicht. Sie dient der kurzfristigen Einschätzung des Steuerausfallrisikos, der gezielten Durchführung von Intensivprüfungen und Festlegung von Prüffeldern und damit letztlich der Verkürzung der Prüfung.

SRP besteht aus einem betriebswirtschaftlichen und einem stochastischen¹⁴ Teil. Daten werden auf ihre betriebswirtschaftliche Stimmigkeit überprüft. Außerdem folgt eine stochastische Prüfung der Tageskasseneinnahmen auf mögliche Manipulationen.

In der Steuerverwaltung des Landes Schleswig-Holstein sind bis Ende 2009 rd. 100 Betriebsprüfer/innen in der Anwendung von SRP zentral geschult worden.

Die Art der Risikobetriebe ist auch kein Geheimnis. So heißt es in einer Mandanteninfo der DATEV aus August 2009¹⁵ „Der Finanzverwaltung ist bewusst, dass in Betrieben mit nennenswerten Barumsätzen bzw. deren Geschäfte ausschließlich oder nahezu bar ablaufen, die Kasse der Dreh- und Angelpunkt bei Unstimmigkeiten ist.“

Da hat sich seit Jahrzehnten nichts geändert, nur die Methoden und die technischen Möglichkeiten.

Apropos Methoden: Der Wille zur Kostenersparnis ist bei einigen Betrieben sehr stark ausgeprägt. So werden im Kassenkonto zwar alle Ausgabepositionen einzeln den Kalendertagen zugeordnet und gebucht, die

Einnahmen werden dagegen – so die Auskunft – aus Kostenersparnisgründen zu einer Monatssumme verdichtet in der EDV erfasst – Honi soit qui mal y pense.¹⁶

Hoffnung

Bevor ich verrate, wer oder was „Simone“ denn nun ist, noch einmal zurück zu Höppner¹⁷. Im letzten Absatz seines Editorials über die deutsche Betriebsprüfung an der Jahrtausendwende heißt es: „Nicht zuletzt halte ich es für dringend geboten, die ethische Seite der Steuerkorrektheit, namentlich den Gedanken an der Solidargemeinschaft wieder stärker ins allgemeine Bewusstsein zu rücken....Aber noch mehr als Überzeugungsarbeit leistet das Vorbild. Und in dieser Hinsicht sind wir alle in die Verantwortung genommen.“

PS:

Die neue Mitarbeiterin heißt nicht Simone. Simone = SIMulation On dEmand = in der Entwicklung befindliches neues Prüfprogramm.

*Uwe Lankau, Referent im Referat Steuerstrafrecht, Steuerfahndung, ServiSta
Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein* ■

*Nach Ansicht der
Finanzminister
ist alles, was für
Geld erworben
werden kann,
Luxus.*

Ephraim Kishon, Schriftsteller (1925–2005)

13 Wenn ich das beeinflussen könnte, wäre ich auch beim Kniffeln besser

14 Wahrscheinlichkeitsrechnung

15 August 2009 – Ordnungsmäßigkeit der Buchführung; dort zu 6)

16 Verweis auf „Wikipedia“ mit vielfältigen Deutungsmöglichkeiten; u.a.:

„Augenzwinkern die Doppeldeutigkeit einer Handlung oder Aussage auszudrücken“

17 Siehe FN 2, letzter Absatz

REZENSIONEN

Wir empfehlen Ihnen folgende Neuerscheinungen:

Peter Buchenau

Der Anti-Stress-Trainer

2010, Kartoniert/Broschiert, Gabler Verlag, ISBN 978-3-834-91808-6, Preis 14,90 €

Diese humorvoll und verständlich geschriebene Anleitung zeigt allen, die unter Stress leiden, wie ein veränderter Umgang mit Stress zu erhöhter Lebensqualität und Produktivität führt.



Dr. Helmut Volb, Rechtsanwalt und Steuerberater

Lehr- und Trainingsbuch Besteuerung der Gesellschaften

251 Seiten, 2009, XXIV, Gebunden, wvb Verlag, ISBN 978-3-482-58911-9, Preis 38,00 €

Das Lehr- und Trainingsbuch Besteuerung der Gesellschaften bietet Ihnen ein geschlossenes Bild über das komplexe Rechtsgebiet der Besteuerung von Gesellschaften.



Winfried Mannek (Dipl.-Finw.)

unter Mitarbeit von Volker Schmitz (Dipl.-Finw.), Elmar Vogel (Dipl.-Finw.) (FH), Edmund Wagner (Dipl.-Finw.) (FH), Christoph Wenhardt, StB und Karin Wiegand (Dipl.-Fwin)

700 Prüfungsfragen zum Steuerrecht

469 Seiten, 5., völlig aktualisierte und überarbeitete Auflage, 2010, XII, Broschur, wvb Verlag, ISBN 978-3-482-47905-2, Preis 36,00 €

Der Aufbau des Buches – Fragen auf den linken, Antworten auf den rechten Buchseiten – hilft einerseits dem Anwender, nicht zu „spicken“, andererseits entfällt ein lästiges Blättern auf der Suche nach der Antwort.



Dr. Philipp Freiherr von Hoyenberg, LL.M.

Vorweggenommene Erbfolge

435 Seiten, 2010, XXXVII, gebunden mit CD-ROM, Verlag C. H. Beck, ISBN 978-3-406-57336-1, Preis 59,00 €

Das Werk stellt den neuesten Stand der zivilrechtlichen und steuerrechtlichen Grundlagen der Verträge dar. Sowohl die Erbschaftsteuerreform und die anstehende Erbrechtsreform sind eingearbeitet.



Ulrich Niehus/Helmuth Wilke

Die Besteuerung der Kapitalgesellschaften

388 Seiten, 2. Auflage 2009, XXV, Kartoniert., Schäffer-Poeschel Verlag, ISBN 978-3-7910-2223-9, Preis 39,95 €

Durchgehende Fallbeispiele und zusammenfassende Schaubilder vermitteln einen fundierten Überblick über den gesamten Stoff.



Jörg Ramb/Josef Schneider

Steuerrecht in Übungsfällen/Klausurentraining

348 Seiten, 9. neu bearbeitete und erweiterte Auflage 2009, XVI, Kartoniert., Schäffer-Poeschel Verlag, ISBN 978-3-7910-2906-1, Preis 29,95 €

Die vorliegende 9. Auflage von "Steuerrecht in Übungsfällen/Klausurentraining" enthält Übungsaufgaben zu ausbildungs- und prüfungsrelevanten Steuerbereichen sowie ausgewählte Übungsklausuren.



Reiner Quick/Matthias Wolz

Bilanzierung in Fällen

367 Seiten, 4. überarbeitete Auflage 2009, XXI, Kartoniert., Schäffer-Poeschel Verlag, ISBN 978-3-7910-2807-1, Preis 29,95 €

Die Zielsetzung dieses Lehrbuches ist es, dem Leser einen soliden Überblick über die deutschen wie auch die internationalen Rechnungslegungsnormen zu vermitteln.



Klaus Möller/Manfred Piwinger/Ansgar Zerfaß (Hrsg.)

Immaterielle Vermögenswerte

393 Seiten, Auflage 2009, VIII, Gebunden., Schäffer-Poeschel Verlag, ISBN 978-3-7910-2884-2, Preis 79,95 €

Neue Möglichkeiten nach der Reform des HGB durch das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) werden ebenso aufgezeigt wie internationale Initiativen zur Harmonisierung der Markenbewertung.



Sven Hayn/Georg Graf Waldersee/Ute Benzel

HGB/HGB-BilMoG/Steuerbilanz im Vergleich

219 Seiten, Auflage 2009, XIX, Gebunden., Schäffer-Poeschel Verlag, ISBN 978-3-7910-2931-3, Preis 39,95 €

Die vorliegende Publikation fokussiert die Unterschiede zwischen den bislang geltenden handelsrechtlichen Vorschriften, den durch das BilMoG geänderten oder ergänzten HGB-Regelungen und dem Steuerbilanzrecht.



Wolfgang Zenthöfer/Dieter Schulze zur Wiesche

Einkommensteuer

1.193 Seiten, 10. völlig neu bearbeitete Auflage 2009, LII, Gebunden., Schäffer-Poeschel Verlag, ISBN 978-3-7910-2826-2, Preis 69,95 €

Der Stoff wird methodisch dargestellt und durch zahlreiche Beispiele verdeutlicht. Die Beispiele sind zum Teil komplex und eignen sich auch zur Klausurvorbereitung.



Professor Dr. Siegfried Grotherr, Professor Dr. Claus Herfort, StB und Prof. Dr. Günther Strunk, StB

Internationales Steuerrecht

835 Seiten, 3. Auflage 2010, Gebunden, Erich Fleischer Verlag, ISBN 978-3-8168-1173-2, Preis 55,00 €

Neue Vorschriften und Gesetzesänderungen, wie z. B. zu § 4h EStG und die Erhöhung des Grundfreibetrags, wurden in die aktuelle Auflage des Buches eingearbeitet.

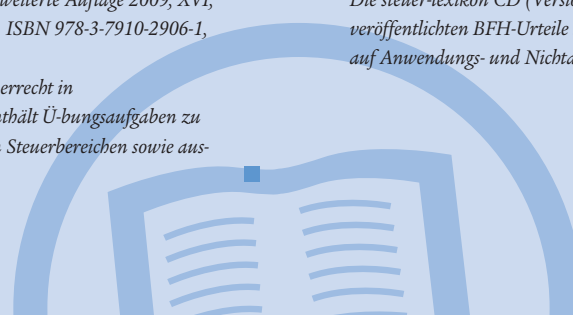


ERICH FLEISCHER VERLAG

steuer-lexikon CD – Die Steuerrechts-Datenbank

Erich Fleischer Verlag, ISBN 978-3-8168-8299-2, Preis 99,00 €

Die steuer-lexikon CD (Version 29/Januar 2010) enthält alle veröffentlichten BFH-Urteile seit 1970 im Volltext mit Hinweisen auf Anwendungs- und Nichtanwendungs-Erlasse.



DATEV Pro – ein Umbruch in jeglicher Hinsicht

» Liebe Kolleginnen und Kollegen, es gibt eine gute und eine nicht so gute Nachricht. Zuerst die gute: DATEV pro kommt bald! Und nun die nicht so gute: das wird für sehr viele Kanzleien alles andere als einfach.

DATEV pro wird – daran besteht kein Zweifel – erheblichen Fortschritt mit sich bringen. Die neuen Strukturen und die damit verbundenen Möglichkeiten sind äußerst vielversprechend. Das Arbeiten wird bei Vorliegen der optimalen technischen Voraussetzungen deutlich verbessert. Die neue Softwaregeneration nutzt die Möglichkeiten der SQL-Server-Datenbanken voll aus. SQL – das Kürzel steht für „Structured query Language“. Diese Datenbanken zeichnen sich dadurch aus, dass Verbindungen unterschiedlichster Programme und Anwendungen innerhalb einer Sitzung hergestellt werden können. Im Ergebnis ermöglicht das eine völlig neue Oberflächenstruktur, die nicht wie bisher ein Menü zum Aufrufen separater Programme beinhaltet, sondern von einer Oberfläche aus die Möglichkeit bietet, die unterschiedlichsten Aufgaben innerhalb einer fallbezogenen Arbeitssitzung zu erledigen.

Die bisherigen Oberflächen waren so gestaltet, dass bei der Bearbeitung eines Mandanten die dafür notwendigen Programme nacheinander gestartet werden mussten. Die einzelnen Aufgaben, bspw. Abschlussarbeiten inkl. Steuerberechnungen, wurden in den jeweiligen Programmen abgearbeitet und bei Bedarf mittels Export-/ Importverfahren untereinander ausgetauscht. Dazu mussten jeweils mehrere Programme parallel gestartet werden, was oftmals Laufzeitproblematiken mit sich brachte. Nicht selten kam es vor, dass sich eine Anwendung dabei einfach aufgehängt hat. Dieses Problem liegt nun nicht unbedingt nur an der DATEV-Software, sondern auch an den bisher verwendeten 32-bit-Betriebssystemen (Windows XP, Vista, Windows 7 – 32-bit), bei denen die Speicherverwaltung auf 4 GB begrenzt ist. Je größer der Arbeitsspeicherbedarf einzelner Anwendungen ist, desto schneller ist das System bei Parallelbetrieb mehrerer Programme ausgelastet.



▲ Wolfgang Bröker

Das wird jetzt deutlich anders. DATEV pro bietet eine Oberfläche, von der aus sämtliche Berechnungsebenen und Datenfelder innerhalb eines Mandats direkt angesteuert werden können. Es gibt keine Restriktionen mehr für jahresübergreifende Informationen und Anwendungen. Man kann zu nahezu jedem beliebigen Datenfeld wechseln. Der Vielfalt des Überblicks sind kaum mehr Grenzen gesetzt. Aber auf dem Weg dorthin gilt es zwei nicht eben kleine Hürden zu nehmen.

1. Hardware

DATEV pro ist zwar auf den bislang eingesetzten 32-Bit-basierten Betriebssystem lauffähig, hat aber in dieser Umgebung erhebliche Laufzeiteinschränkungen. Es entfaltet seine optimalen Möglichkeiten erst richtig auf einem 64-bit-Betriebs-System, für das es schließlich auch konzipiert wurde. Diese Systeme können mehr als 4 GB Hauptspeicher verwalten, wodurch die Steuerung von Parallelprozessen erheblich beschleunigt wird. Um diesen Vorteil optimal nutzen zu können, sind indes große Arbeitsspeicherkapazitäten und maximale Prozessorleistungen notwendig. Ein Einsatz der 64-bit-Technik wird auf den bislang wohl in den meisten Kanzleien verwendeten „Client-Server-Systemen“ nicht sinnvoll sein, da die bestehenden Hardwarekomponenten den Anforderungen kaum mehr gewachsen sind. Der weitere Einsatz der bislang herkömmlichen Client-Server-Lösung setzt im Prinzip voraus, dass die vorhandenen Arbeitsplätze (Workstations) sämtlich in der Lage sein müssten, 64-bit-Betriebssysteme zu verwalten. Ein derartiges Konzept wäre sowohl in der Anschaffung als auch im Fall einer Aufrüstung – soweit das überhaupt möglich ist – einfach zu teuer. Und nicht nur die Hardware muss dabei erneuert werden. Auch die Lizenzen für das Betriebssystem müssen neu erworben werden. Es führt deshalb im Prinzip kein Weg mehr an einem Terminal-Server vorbei. Diese Lösung verursacht vergleichbar sehr viel weniger, aber dennoch nicht unerheblichen Investitionsaufwand.

Bei einem Terminal-Server- Konzept werden die Programme auf einem Hochleistungs- PC (Terminal- ▶

Anzeige Huttegger

Server) und die Daten – wie bisher – auf einem File-Server verwaltet. Es gibt dabei nach wie vor auch Client PC's, die aber im Prinzip nur noch dazu benötigt werden, den Arbeitsplatz zu generieren, also Monitor, Keyboard und Maus anzuschließen und eine Verbindung zu dem Terminal-Server zu schaffen, auf dem dann die eigentliche Arbeit stattfindet. Hierfür verwendet man sogenannte Thin-Clients. Das sind quasi Mini-PC's mit abgespeckten Betriebssystemen, die deutlich preiswerter sind, als die bislang verwendeten Workstations. Als Clients können aber auch bereits vorhandene „normale“ PC's weiter benutzt werden. Der Vorteil dieser Technik besteht darin, dass nur einmal Kosten für den Terminal-Server anfallen. Die jeweiligen Updates müssen dann nicht mehr auf jeder Workstation, sondern nur noch einmal auf dem Terminal-Server installiert werden. Die Kosten für den Update Support werden dadurch erheblich gemindert.

Eine weitere Variante wäre noch das sogenannte ASP (Application Service Providing). Vereinfacht betrachtet ist das ebenfalls eine Terminal-Server-Konfiguration. Der Server befindet sich dann allerdings nicht mehr in der eigenen Kanzlei, sondern in einem Rechenzentrum. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von „Outsourcing“, was man ja vom Prinzip her aus den unterschiedlichsten Lebens- und Wirtschaftsbereichen schon lange kennt. Die Lösung ist nicht unbedingt die billigste, bietet allerdings eine Art Rundum-Sorglos-Paket, weil sich innerhalb der Kanzlei niemand mehr um die Hardwareprobleme kümmern muss. Diese Lösung ist besonders für größere Kanzleien mit vielen Arbeitsplätzen von Vorteil.

In jedem Fall beinhaltet die Umstellung auf DATEV pro für die meisten Kanzleien die Notwendigkeit nicht unerheblicher Hardware-Investitionen. Nicht allzu alte Server können zwar theoretisch weiter benutzt werden. Ob das allerdings immer sinnvoll ist, darf bezweifelt und muss in jedem Einzelfall entschieden werden. Das Risiko am falschen Ende zu sparen ist nicht eben gering.

In diesem Zusammenhang ist noch zu erwähnen, dass DATEV über die Systempartner den Erwerb vergünstigter Hardware-Pakete ermöglicht hat. Dabei sind Nachlässe bis zu 30 % vorgesehen. Das Angebot gilt allerdings nur für begrenzte Zeit. Es ist deshalb sinnvoll, sich beizeiten an die Systempartner zu wenden, um sich ggf. Angebote zu sichern.

2. Datenqualität

Die Ausnutzung der technischen Möglichkeiten der neuen Programmgeneration erfordert absolute Stammdatenqualität. Ohne einwandfreie Stammdaten ist der Einsatz von DATEV pro im Prinzip unsinnig. Sie sind quasi die Seele des Produkts. Wer also bislang noch keine Stammdatenverwaltung hat, sollte nun tunlichst umgehend damit beginnen, diese aufzubauen. Allein die Erstanlage einer solchen Stammdatenverwaltung nimmt bei einer Kanzlei mit 4-5 Mitarbeitern mehrere Wochen, wenn nicht gar Monate Zeit in Anspruch.

Diejenigen, die schon die Eigenorganisation nutzen und über entsprechende Stammdatensätze verfügen, müssen sich dringend mit der Qualität dieser Daten beschäftigen. Inaktive Mandanten müssen gekennzeichnet werden. Doubletten von Adressdaten müssen unbedingt eliminiert werden. DATEV stellt dafür eigens ein Tool für Datenqualität zur Verfügung. Je älter die Datenbestände sind, desto „pflegebedürftiger“ werden sie sein. Insbesondere Anwender, die ihre Daten noch aus der „DOS-ZMSD“ in die Windows-Welt konvertiert haben, werden sich intensiv mit ihren Datenbeständen befassen müssen. Dieses „Bereinigen“ der Daten nimmt ebenfalls immens viel Zeit in Anspruch, weil das im Prinzip nur neben der täglichen Arbeit erledigt werden kann.

Liebe Kolleginnen und Kollegen! Diese Umstellung wird für niemanden ein Spaziergang. Für die Umstellung selbst ist zwar noch genug Zeit, da DATEV eine lange Umstellungsphase bis ca. Ende 2011 zugesichert hat.

Aber man muss bereits jetzt mit den Vorbereitungen beginnen, damit es am Ende nicht zu bösen Überraschungen kommt. Die Umstellung kommt auch nicht ad hoc für alle Programme gleichzeitig. Die Voraussetzungen aber müssen voll umfassend bereits für das erste Umstellungsprodukt – dies wird Kanzlei-Rewe sein – vorliegen. Denken Sie auch daran, dass die Systempartner in der Endphase stark beansprucht sein werden. Vorausschauende Planung ist allenthalben angezeigt.“

Wolfgang Bröker, Steuerberater

In 5 Schritten zur benutzerfreundlichen Website

Ihre Website verfolgt meist mehrere voneinander abhängige Ziele. Sie dient als Präsentationsplattform für Ihr Dienstleistungsangebot, Ihre Referenzen und Qualifikationen. Interessenten können sich hier erste Informationen einholen, bestehende Kunden erfahren schnell und einfach Neuigkeiten aus Ihrer Kanzlei. Auch potenzielle Bewerber informieren sich meist zuerst über den Internetauftritt der jeweiligen Kanzlei über mögliche Schwerpunkte oder Referenzen.



▲ Klaus Debner

Diese Ziele treffen bereits eine wichtige Aussage: Ihre Website ist für die Seitenbesucher gemacht. Diese müssen die Website verstehen, sich schnell zurechtfinden und möglichst einfach persönlichen Kontakt zu Ihnen aufnehmen können. Schon wenige Kleinigkeiten können dazu beitragen, Ihre Website benutzerfreundlich zu gestalten:

Gestalten Sie die Navigation übersichtlich!

Gehen Sie sicher, dass Ihre Navigation sofort sichtbar ist. Wählen Sie z. B. eine etwas größere Schrift oder eine Hintergrundfarbe.

Auf Websites hat sich inzwischen der Standard entwickelt, dass Navigationsleisten links oder oben angebracht werden. Dort wird der Besucher die Navigation suchen, und dort sollte er sie auch finden.

Wählen Sie für Ihre Navigationspunkte kurze aber aussagekräftige Bezeichnungen. Der Seitenbesucher sollte auf einen Blick erkennen, was ihn hinter einem Menüpunkt erwartet.

Machen Sie Texte lesbar!

Sie schreiben Ihre Texte, damit sie auch gelesen werden... Erleichtern Sie Ihren Besuchern das Lesen und verwenden sie übliche Schrifttypen, -farben und -größen. Als gängige Schrifttypen im Web gelten Arial und

Verdana. Serifenschrift sollte im Web gemieden werden. Als Schriftgröße sind 11px oder 12px ein guter Richtwert.

Verwenden Sie Überschriften!

Webuser lesen nur selten Texte sofort von Anfang bis Ende. Vielmehr überfliegen sie alle Inhalte zunächst. Machen Sie es dem Besucher daher so einfach wie möglich, die wichtigsten Punkte auf einen Blick zu erkennen. Trennen Sie lange Texte durch aussagekräftige Zwischenüberschriften und heben Sie wichtige Worte oder Sätze fett hervor.

Bieten Sie Kontaktmöglichkeiten!

Damit Ihre Besucher nicht lange suchen müssen, um mit Ihnen in Kontakt zu treten, sollten Sie auf jeder Seite einen Hinweis auf Ihre Kontaktmöglichkeiten anbringen. Häufig ist die Kontaktseite ein Element der Navigation, aber auch ein Hinweis am Ende einer Seite kann nicht schaden.

Wichtig: Bieten Sie immer alternative Kontaktmöglichkeiten an! Neben dem E-Mail-Kontakt sollte stets auch die Möglichkeit bestehen, in Ihrer Kanzlei anzurufen.

Präsentieren Sie Ihr Team!

Fotos wirken persönlich, wecken Sympathien und schaffen Vertrauen. Nutzen Sie diesen Effekt und setzen Sie Fotos auf der Kontaktseite ein. So sehen Kunden und Interessenten sofort, zu wem die nette Stimme am Telefon gehört.

Richten Sie auf Ihrer Website zudem eine Unterseite ein, auf der Sie Ihr Team vorstellen. Potenzielle Bewerber bekommen so bereits vor der ersten Kontaktaufnahme einen Eindruck von ihren zukünftigen Kollegen. Wie so etwas aussehen kann, sehen Sie auf www.agenda-software.de unter dem Menüpunkt „Über AGENDA“.

Philipp Stenglin, Dipl.-Wirtschaftsinformatiker

Neue Produkte bei der act GmbH für Steuerberater und Mandanten

Die act – angewandte computer technik GmbH mit Stammsitz in Kiel ist DATEV System-partner und darüber hinaus Lösungspartner für DATEV Phantasy. Das Unternehmen mit Außenstellen in Flensburg, Hamburg und Demmin hat sich seit über zehn Jahren neben den klassischen IT-Themen der Organisationsberatung und der Prozessoptimierung in Kanzleien sowie in den Unternehmen der Mandanten verschrieben. Seit Mitte Januar verstärkt Klaus Liefland das Vertriebs-Team der Firma.



▲ Klaus Liefland

Nach dem Studium der Rechtswissenschaften war Klaus Liefland Inhaber einer IT-Firma mit den Schwerpunkten „Netzwerkbetreuung“ und „DATEV-Lösungen“. Innerhalb der letzten fünf Jahre war der verheiratete Vater von zwei Kindern bei einem Kieler Vollsortiment-Anbieter vor allem für die Betreuung

von Steuerberatern zuständig. Bei der act wird Herr Liefland – unter anderem neben klassischer Anwender- und Softwareberatung (DATEV, Microsoft und weitere) und der Existenzgründungsbegleitung – sein Know-how für die Betreuung von Mandantenlösungen zur Verfügung stellen. Sie erreichen Herrn Liefland bei der act unter Tel. 0431 / 55 727 - 130.

Mit der Softwarelösung ATOSS Time Control erweitert die act ihre Beratungskompetenz an der Schnittstelle zwischen Steuerberater und Mandant und bietet maßgeschneiderte Lösungen für Unternehmen aller Größenordnungen ab 20 Mitarbeitern. ATOSS Time Control bietet die Komponente Zeiterfassung mit DATEV-geprüfter Schnittstelle sowie Schnittstellen in alle gängigen Lohnsysteme. ■

WAS SONST NOCH INTERESSIERT

Neue Internetseite des DStV ist online

Seit Ende Februar hat der DStV im Internet ein neues Gesicht!

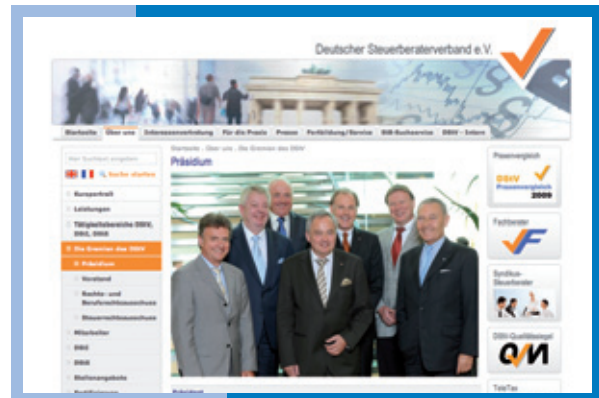
Was Sie sehen:

Ein helles, modernes Layout, welches Ihnen hoffentlich gefällt und der Auflösung der heutigen Bildschirme Rechnung trägt.

Machen Sie sich ein Bild von unseren Gremienmitgliedern sowie den Mitarbeitern der DStV-Geschäftsstelle (Über uns / Die Gremien des DStV bzw. Mitarbeiter).

Das neue Fachberaterregister ist nicht nur optisch ansprechend, sondern bietet umfangreiche Suchmöglichkeiten. Wollen Sie wissen, wie viele Fachberater für Unternehmensnachfolge (DStV e.V.) es in Ihrem Verbands-

WAS SONST NOCH INTERESSIERT



März 2010

bereich gibt? Probieren Sie es doch einfach mal aus (Für die Praxis / Fachberater / Register). Sie werden alle Inhalte und Funktionalitäten finden, die Sie von unserer alten Internetseite gewohnt waren, z. B. unsere Eingaben und Stellungnahmen.

Was Sie nicht sehen:

Wenn wir die Fachberaterbezeichnung an einen Berufskollegen vergeben und dies in unserem System hinterlegen, erscheint dieser Kollege wenige Minuten

später automatisch im Fachberaterregister auf unserer Homepage.

Ähnlich verhält es sich mit den Eintragungen, die ein Steuerberater im Steuerbersucherservice vornimmt. Sobald die Änderung bzw. der Neueintrag von uns freigegeben worden ist, wird der geänderte bzw. neue Eintrag im Steuerbersucherservice auf der Homepage automatisch übernommen.

RA/StB Norman Peters, Geschäftsführer des DStV, Berlin ■

Veranstaltungstipp

Norddeutsche Steuer-Open 2010

Freitag, den 24. September 2010, 13.00 Uhr (Begrüßung um 12.30 Uhr durch Senator Carsten Frigge), Gut Waldhof Golf AG, Am Waldhof 3, 24629 Kisdorferwohld

Ausgespielt wird der **Wanderpokal Norddeutsche Steuer-Open**, gestiftet von der **NORDDEUTSCHEN Revision- und Treuhand AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**.

Teilnahmeberechtigt sind alle Angehörigen bzw. Mitarbeiter sowie deren Partner der Norddeutschen Finanzverwaltung, Gerichtsbarkeiten, Steuer- und Wirtschaftsprüferkammer aus den sieben norddeutschen Bundesländern. Das gemeinsame Abendessen und die Siegerehrung sind gegen 19:30 eigeplant.

Weitere Informationen und das Anmeldeformular finden Sie auf www.norddeutsche.net in der Rubrik „Service“.

Mittelstandsoffensive der Landesregierung: Förderbanken helfen gesunden Firmen binnen 20 Tagen „aus der Klemme“



Kleinen und mittelständischen Unternehmen, deren Kreditversorgung durch die Folgen der Finanzkrise ins Stocken zu geraten droht, soll künftig noch schneller und unbürokratischer geholfen werden. Wie Wirtschaftsminister Jost de Jager gemeinsam mit Vertretern von Investitionsbank (IB), Bürgschaftsbank (BB) und Mittelständische Beteiligungsgesellschaft (MBG) erläuterte, erhalten Betriebe im Rahmen der Mittelstandsoffensive des Landes ab sofort einen leichteren Zugang zu öffentlichen Krediten, Bürgschaften und Beteiligungen.

Um den Hausbanken der Firmen darüber hinaus direkte Ansprechpartner zu bieten, werden zwei Finanzierungskoordinatoren eingesetzt. „Damit machen wir durch vereinheitlichte Verfahren nicht nur die Genehmigungswege schlanker. Die Förderinstitute haben mir zudem zugesichert, innerhalb von 20 Arbeitstagen nach Vorlage aller Unterlagen ihre Entscheidungen zu treffen“, so de Jager.

Voraussetzung sei eine ausreichende Eigenkapitalbasis der Firmen. Darüber hinaus kündigte der Minister an, dass noch in diesem Jahr das erfolgreiche Förderprogramm „Kapital für Handwerk“ auch auf das Gewerbe und den Handel ausgedehnt werden soll.

Die neue „SH-Finanzierungsinitiative für Stabilität und Wachstum“ der Förder-Institute sieht nach den Worten von de Jager vor, dass die Hausbanken Ansprechpartner der Betriebe bleiben. In Problemfällen schalten sich die beiden Finanzierungs-Koordinatoren als Vermittler ein. Für Kredit-Anträge bis zu 800.000 Euro ist MBG-Geschäftsführer Dr. Gerd-Rüdiger

Steffen zuständig, für die Anträge zwischen 800.000 und 1,5 Millionen Euro Monika Evert von der Investitionsbank Schleswig-Holstein.

Mehr Infos erhalten Sie unter www.stbvsh.de / aktuelles oder bei der Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Schleswig-Holstein GmbH, Lorentzendamm 21, Haus der Wirtschaft, 24103 Kiel, Telefon: (04 31) 66 701 - 35 86, Telefax: (04 31) 66 701 - 35 90, www.mbg-sh.de

Impressum

Verbandsnachrichten des Steuerberaterverbands Schleswig-Holstein

Willy-Brandt-Ufer 10, 24143 Kiel
Postfach 42 26, 24041 Kiel
Tel. (04 31) 99 79 70, Fax (04 31) 9 97 97 17
E-Mail: info@stbvsh.de
Internet: www.stbvsh.de
Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Verantwortlich für den Inhalt: Maïke Neelsen, StB, GF; Günter Beuck, StB; Lars-Michael Lanbin, StB; Ingrid Lenk, StB; Dipl.-BWin (FH) MIB Julia Pagel-Kierdorf, StB; Torsten Rehm, StB; Wilfried Schapke, StB; Hans-Hermann Riese, StB

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

Konzeption & Gestaltung:
Claudia Driesen · Grafik Design, Kiel/Preetz,
Tel. (0 43 42) 7 8 8 6 9 8 8

Druck: Druckzentrum Neumünster GmbH,
Neumünster

Anzeige Gerling

KLEINANZEIGEN

März 2010

+ + + + **Gesuche** + + + +

Steuerberater/in – freie Mitarbeit – Steuerberaterin, Bilanzbuchhalterin aus 25337 Elmshorn sucht ab sofort freie Mitarbeit im Kreis Pinneberg. Zuschriften unter [Chiffre 1156](#)

Freie Mitarbeit-Bilanzbuchhalterin – ilanzbuchhalterin, 38 Jahre, mit langjähriger Erfahrung in der Bearbeitung und Erstellung von Finanzbuchhaltung, Lohn-Gehalt, Gewinnermittlung und Jahresabschlüssen nebst allen Steuererklärungen mit Datev, Lexware und Navision sucht per sofort beim Steuerberater/Wirtschaftsprüfer einen 400 Euro-Job, oder freiberufliche Mitarbeit. Gerne auch als Home-Office. Freue mich auf Ihre Antworten. Zuschriften unter [Chiffre 1179](#)

Steuerberater/in – Wirtschaftsprüfer/Steuerberater, Dipl.-Kfm., 45 Jahre, mit langjähriger und vielseitiger Berufserfahrung in der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung sucht neuen anspruchsvollen Wirkungskreis bei WPG /StBG im nördlichen Schleswig-Holstein. Zuschriften unter [Chiffre 1190](#)

Steuerfachangestellte/r – Ich suche zum 01.09.2010 einen Arbeitsplatz als Steuerfachangestellte. Voraussichtlich beende ich meine Lehre zum 31.07.2010. Bei Interesse bitte melden!! (Aus dem Kreis Dithmarschen). Zuschriften unter [Chiffre 1236](#)

Steuerfachangestellte/r – Zurzeit bin ich in der Ausbildung zur Steuerfachangestellten, die ich voraussichtlich mit Erfolg im Juni 2010 abschließen werde. Da ich in meinem Ausbildungsbetrieb aus unternehmenstechnischen Gründen nicht übernommen werden kann, bin ich auf der Suche nach neuen beruflichen Perspektiven. Bei Interesse würde ich mich über eine Rückmeldung freuen. (Aus dem Kreis Dithmarschen). Zuschriften unter [Chiffre 1252](#)

Steuerfachangestellte/r – Suche ab sofort Teilzeitstelle (15 bis max. 20 Std./Woche). Vorzugsweise im Bereich Jahresabschluss/Steuererklärungen und/oder Buchhaltung. Verfüge über mehrjährige Berufserfahrung. (Aus dem Kreis Dithmarschen) Zuschriften unter [Chiffre 1372](#)

Steuerfachangestellte/r – Zurzeit bin ich in der Ausbildung zum Steuerfachangestellten in Neubrandenburg. Diese werde ich voraussichtlich Ende Juni 2010 erfolgreich abschließen. Da ich in meinem Ausbildungsbetrieb nicht übernommen werden kann, suche ich ab 01.08.2010 eine Einstellung als Steuerfachangestellter in Kiel. Bei Interesse würde ich mich über eine Rückmeldung freuen. Thomas Bernhöft, Lüdemannstr. 53, 24114 Kiel, 0173-47 447 45, thomasbernhoeft@yahoo.de

+ + + + **Angebote** + + + +

Steuerfachangestellte/r – Zur Verstärkung meines Mitarbeiterteams in Rostock suche ich zum nächstmöglichen Termin Sie als einen Steuerfachangestellten (m/w) oder einen Steuerfachwirt (m/w). Ich biete Ihnen eine interessante und abwechslungsreiche Arbeit in einem netten Team. Zu Ihrem Tätigkeitsbereich gehört die Finanz- und Lohnbuchhaltung, die Erstellung von Steuererklärungen, die Aufstellung von Jahresabschlüssen verschiedener Gesellschaftsformen und die Unterstützung im Tagesgeschäft. Ich freue mich auf Ihre Bewerbung: Stbin Britt Schmeißer, Lohgerberstraße 13, 18055 Rostock, Telefon 0381 461270, Schicken Sie die Bewerbung auch gerne als E-Mail an info@steuer-schmeisser.de

Steuerfachangestellte/r – Wir suchen eine/n freundliche/n Steuerfachangestellte/n, Steuerfachwirt/in oder eine/n Bilanzbuchhalter mit mehrjähriger Berufserfahrung. Ihr Tätigkeitsbereich umfasst vorwiegend die Erstellung von Jahresabschlüssen und Steuererklärungen. Sie arbeiten eigenständig mit dem direkten Kontakt zu den Mandanten. Wir sind ein lockeres, kollegiales Team und würden uns freuen, Sie kennenzulernen. Schicken Sie mir gerne eine E-Mail oder rufen Sie einfach an! Steuerberaterkanzlei Sörensen, StB Lars Sörensen, Tel. 04351/288124340 Eckernförde, l.soerensen@steuerberater-soerensen.de

Steuerfachangestellte/r – Die SHBB ist ein Steuerberatungsunternehmen mit 85 Beratungsstellen in Norddeutschland. Die Beratungsstelle Bad Segeberg sucht eine(n) Steuerfachangestellte (n). Zu Ihren Aufgaben gehört die eigenständige Erstellung sowie Bearbeitung von Finanzbuchhaltungen, Steuererklärungen und Jahresabschlüssen. Kenntnisse in den DATEV-Programmen, MS-Word und MS-Excel sowie Erfahrungen im Schriftverkehr sind erforderlich. SHBB Beratungsstelle Bad Segeberg, Harm Thormählen, Steuerberater, Am Bienenhof 1, 23795 Bad Segeberg, Tel. 0 45 51/903-0, Fax 0 45 51/903-48, info@segeberg.shbb.de, www.segeberg.shbb.de

Steuerberater/in – Die DanRevision-Gruppe ist derzeit in Schleswig-Holstein und Hamburg mit ca. 100 Mitarbeitern aufgestellt und sucht für die Standorte in Flensburg-Handewitt, Husum, Schleswig, Hamburg und Kiel Steuerberater/innen, die Lust haben, mit uns Großes zu bewegen. Die Perspektive ist außergewöhnlich und bis zur Partnerschaft ist alles je nach Wunsch und Eignung möglich. Wir freuen uns über Ihre Kontaktaufnahme: Ralph Böttcher / ralph.boettcher@danrevision.com / www.danrevision.com

Steuerfachangestellte (m/w) – Steuerfachangestellte (m/w) für Bearbeitung eines festen Mandantenstamms ab sofort gesucht. Matthias Grunewald, Herzog-Friedrich-Str. 91, 24103 Kiel, 0431/673096, kanzlei@grunewald-stb.de

Steuerfachangestellt (m/w) oder Steuerfachwirt (m/w) – mit Berufserfahrung und Datevkenntnissen zur Bearbeitung von FiBu/JA/Est-Erklärungen für mind. 30 Std/Woche ab 1.4.2010 gesucht. Es erwartet Sie eine interessante und abwechslungsreiche Beschäftigung mit der Möglichkeit zum selbständigen Arbeiten, ein angenehmes Betriebsklima und eine leistungsgerechte Vergütung. Wir freuen uns auf Ihre aussagefähige Bewerbung. Wehnsen & Plath, Ansprechpartner: Frau Plath, Bahnhofstraße 28, 22941 Bargtheide, 04532-28280, stb.wehnsen-plath@datevnet.de

Steuerberater/in, sowie Steuerassistent/in – Wir sind eine moderne und wachstumsorientierte Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und suchen für unsere Steuerabteilung, per sofort oder später, eine/n Steuerberater/in, sowie Steuerassistent/in. Wir erwarten eigenständige Mandantenbetreuung mit einem hohen Maß an Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit sowie Einsatzbereitschaft und Flexibilität. Bewerben Sie sich bei AGW Revision GmbH, Bernhard-Nocht-Str. 99, 20359 Hamburg, 040/38109730, info@agw-revision.de (mehr Details zur stellenausschreibung finden Sie unter www.stbvsh.de/stellenboerse).

Steuerfachangestellte/r – Steuerberater in Kiel sucht zum 01. April 2010 eine Aushilfe auf 400,00 Euro-Basis für die Erstellung von Buchhaltung und Est-Erklärungen. Die Position ist auch für studentische Aushilfen geeignet. Flexible Arbeitszeiten sind möglich. Zuschriften unter [Chiffre 1048](#)

KLEINANZEIGEN

Steuerfachangestellte/r – Wir suchen zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine (n) Steuerfachangestellte (n); Steuerfachwirt (-in) in Vollzeit zur Erstellung von Buchführungen, Einnahmen-Überschussrechnungen und Bilanzen kleiner bis mittelgroßer Unternehmen. Kenntnisse im Umgang mit Office-Programmen und Datev wären von Vorteil. Hamann & Otremba, Steuerberatungsgesellschaft mbH, Diplom-Finanzwirt (FH) René Otremba, StB., von-Humboldt-Platz 4, 25541 Brunsbüttel, 0 48 52 / 54 67 0, stbg.ho-otremba@datevnet.de

Steuerfachangestellter oder Steuerfachwirt (m/w) – Für unser unkompliziertes Team in Eutin suchen wir eine Verstärkung mit praktischer Erfahrung im Bereich Jahresabschlussstellung und Steuererklärung. Auch Bewerber mit einer vergleichbar qualifizierten Ausbildung erhalten eine Chance! Mehr über uns unter: www.RWsteuer.de. Bitte senden Sie Ihre Bewerbungsunterlagen per E-Mail oder Post zu Händen Herrn A. Weißenfeld (aw@RWsteuer.de). Wir freuen uns auf Sie! Rösler & Weißenfeld, 23701 Eutin, Tel. 04521-72031

Steuerfachangestellte/r – Leidenschaft + Flexibilität + Begeisterung = DanRevision. Wir, die DanRevision-Gruppe, sind eine Unternehmensgruppe mit z. Zt. ca. 100 Mitarbeitern und suchen für unsere Standorte in Flensburg-Handewitt, Husum, Schleswig, Hamburg und Kiel Steuerfachwirte und Steuerfachangestellte, die Lust haben, in einem tollen Team zu arbeiten. Bereichern Sie uns mit Ihrem Wissen und Ihren Fertigkeiten. Die Beherrschung der dänische Sprache ist wünschenswert – aber auch bei uns erlernbar. Wenn Sie flexibel und motiviert sind, gern lachen und gern im Team arbeiten, dann passen Sie zu uns! Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung: Ralph Böttcher, Ralph.boettcher@danrevision.com, www.danrevision.com

Steuerfachwirte/-angestellte – Die DanRevision-Gruppe ist derzeit in Schleswig-Holstein und Hamburg mit ca. 100 Mitarbeitern aufgestellt und sucht für die Standorte in Flensburg-Handewitt, Husum, Schleswig, Hamburg und Kiel Steuerfachwirte und Steuerfachangestellte. Bereichern Sie unser Team mit Ihrem Wissen und Ihren Fähigkeiten - wir freuen uns über jedes neue, motivierte Gesicht! Die Beherrschung der dänischen Sprache ist wünschenswert, aber auch bei uns erlernbar. Was ist bei uns anders? Das Gefühl, wenn Sie zum ersten Mal unsere Räumlichkeiten betreten, denn bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt unserer Praxis! Wir freuen uns über Ihre Kontaktaufnahme: Ralph Böttcher / ralph.boettcher@danrevision.com / www.danrevision.com

Steuerfachangestellte/r sowie Lohnbuchhalter/in – Zur weiteren Verstärkung unseres Teams suchen wir per sofort oder später eine/n Steuerfachangestellte/n für die Erstellung von Finanzbuchhaltungen, Jahresabschlüssen und Steuererklärungen. Die gängigen DATEV und Microsoft-Office-Programm beherrschen Sie sicher. Darüber hinaus suchen wir für die Erstellung von Lohn- und Gehaltsabrechnungen sowie für die Erstellung von Finanzbuchhaltungen eine Lohnbuchhalter/in. (mehr Details zur Stellenausschreibung finden Sie unter www.stbvsh.de/stellenboerse). Bei Interesse bewerben Sie sich bitte bei: Steuerberater Marko Bodenstern, Damm 21, 25421 Pinneberg, Tel.: 04101/51777-80, Fax: 04101/51777-89, E-Mail: info@stb-bodenstern.de

Steuerberater/in – Für unsere moderne und wachstumsorientierte Kanzlei im Hamburger Osten suchen wir eine/n Steuerberater/in. Es erwarten Sie interessante Tätigkeiten aus allen Bereichen der Steuerberatung, bei Interesse auch in der Kanzleileitung. Wenn Sie die Herausforderung und gute Entwicklungsmöglichkeiten suchen, freuen wir uns auf Ihre Bewerbung oder Ihren Anruf. Näheres über uns erfahren Sie auch unter www.krahl-haase.de. Dr. Krahl & Haase StBG, Duwockskamp 29b, 21029 Hamburg, Tel. 040/7241800

Steuerfachangestellte/r – Für unsere moderne und wachstumsorientierte Kanzlei mit angeschlossener Wirtschaftsprüfungsgesellschaft suchen wir zur Verstärkung unseres Teams, per sofort oder später, eine/n Steuerfachangestellte/n für die eigenständige Betreuung eines festen Mandantenstammes (Fibu / Lohn / Abschluss / Steuererklärungen etc.). (mehr Details zur Stellenausschreibung finden Sie unter www.stbvsh.de/stellenboerse). Bewerben Sie sich bei Dipl.-Kfm. Sven Hase, Bernhard-Nocht-Straße 99, 20359 Hamburg, 040/38109730, E-Mail: info@svenhase.de

Alle Kleinanzeigen veröffentlichen wir auch im Internet unter: www.stbvsh.de. Der Vorteil ist für Sie, dass die Anzeigen unmittelbar nach Eingang in der Geschäftsstelle dort veröffentlicht werden.

Dieser Service ist für Verbandsmitglieder kostenlos, ebenso für alle Gesuche. Nichtmitglieder zahlen für ein Angebots-Inserat 30,00 € zzgl. USt.

Kooperation – Verbandsmitglieder finden interessante überregionale Kooperationsangebote auch im Internet unter www.stbdirekt.de unter dem Menüpunkt „Foren“. Sie können dort auch Ihr eigenes Kooperationsangebot selbst eintragen und kostenlos veröffentlichen.

Praxisveräußerung / Praxisgesuch

Im Internet haben wir für Sie auf unserer Seite www.stbvsh.de einen Link eingerichtet zur

Praxenbörse

Dort finden Sie aktuelle bundesweite Praxisgesuche und -angebote und können sich auch online selbst in diese Börse eintragen. Der Eintrag in die Börse ist ein kostenloser und unverbindlicher Service des Steuerberaterverbandes.

Insbesondere Praxisangebote erhalten erfahrungsgemäß im Durchschnitt mindestens 5 bis 10 Zuschriften von Berufskollegen, die an einer Übernahme interessiert sind.

Diesen Service können Sie auch nutzen, wenn Sie selbst keinen Zugang zum Internet haben. Wir senden Ihnen gern ein Fax-Formular für den Anzeigenauftrag und übernehmen dann für Sie den Eintrag ins Internet. Die Chiffre-Zuschriften erhalten Sie dann per Post von uns.
Bitte rufen Sie uns an (04 31) 99 79 70

Alle Chiffre-Zuschriften an:
Steuerberaterverband Schleswig-Holstein e.V.
Postfach 4226, 24041 Kiel



Neue Managementtheorien nach der Finanzkrise entdeckt!



Folgen Sie den Management-Ideen ...

by Surprise

Erst handeln, dann von den Folgen überraschen lassen.

by Kette

Loch an Loch – aber es hält!

by Crocodile

Bis zum Hals im Dreck stecken – aber das Maul groß aufreißen!

by Sausage

Alles ist wurscht, aber jeder gibt seinen Senf dazu.

by Känguru

Große Sprünge bei leerem Beutel.

By Robinson

Alle warten auf Freitag.

by Jeans

An den wichtigsten Stellen sitzen die größten Nieten.

by Ping-Pong

Jeden Vorgang solange zurück- oder weitergeben, bis er sich von selbst erledigt.

by Helikopter

Über allen schweben, von Zeit zu Zeit auf den Boden kommen, viel Staub aufwirbeln und dann wieder ab nach oben.

by Babysitter

Man kümmert sich um die Angelegenheit, wo jemand am lautesten schreit.

by Champignon

Die Mitarbeiter im Dunkeln lassen, gelegentlich mit Mist bestreuen; und wenn sich ein heller Kopf zeigt: abschneiden!

by Moses

Er führte sein Volk in die Wüste und hoffte auf ein Wunder.

by Alphüttli

Hoch oben angesiedelt, aber furchtbar primitiv eingerichtet.

by Fallobst

Wenn Entscheidungen reif sind, fallen sie von selbst.

by Sanduhr

Alles durchlassen und warten bis eine Wende kommt.

