

DATEV magazin

GO.DATEV.DE/MAGAZIN

FACHKRÄFTE GEWINNEN



Total genialer Job

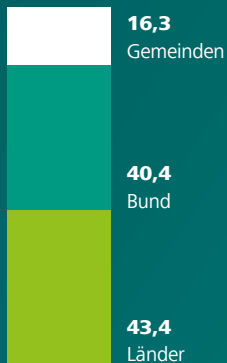
Steuerberatung? Voll uncool. Oder? Wie Sie mit Vorurteilen aufräumen und junge Leute für eine Ausbildung begeistern. → 10

Fair, aber fehleranfällig

Was Steuerberater über die Genossenschaft als Unternehmensform wissen müssen. → 24

Moderner und gerechter

Der Vorsitzende Nicolas Hofmann über die Vorschläge der Satzungskommission → 36



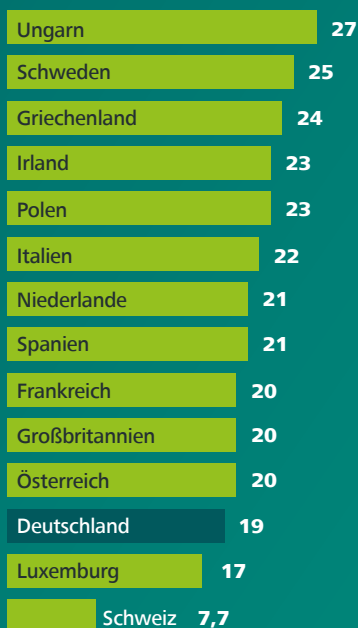
Wohin fließt unser Steuergeld?

Anteil an Steuereinnahmen in Prozent (Abweichung von 100 = Rundungsdifferenz)

„Steuern müssten Staatsbeitrag heißen – für all die sinnvollen Dinge, die damit bezahlt werden.“

“

UWE SCHRAMM
Steuerprofessor



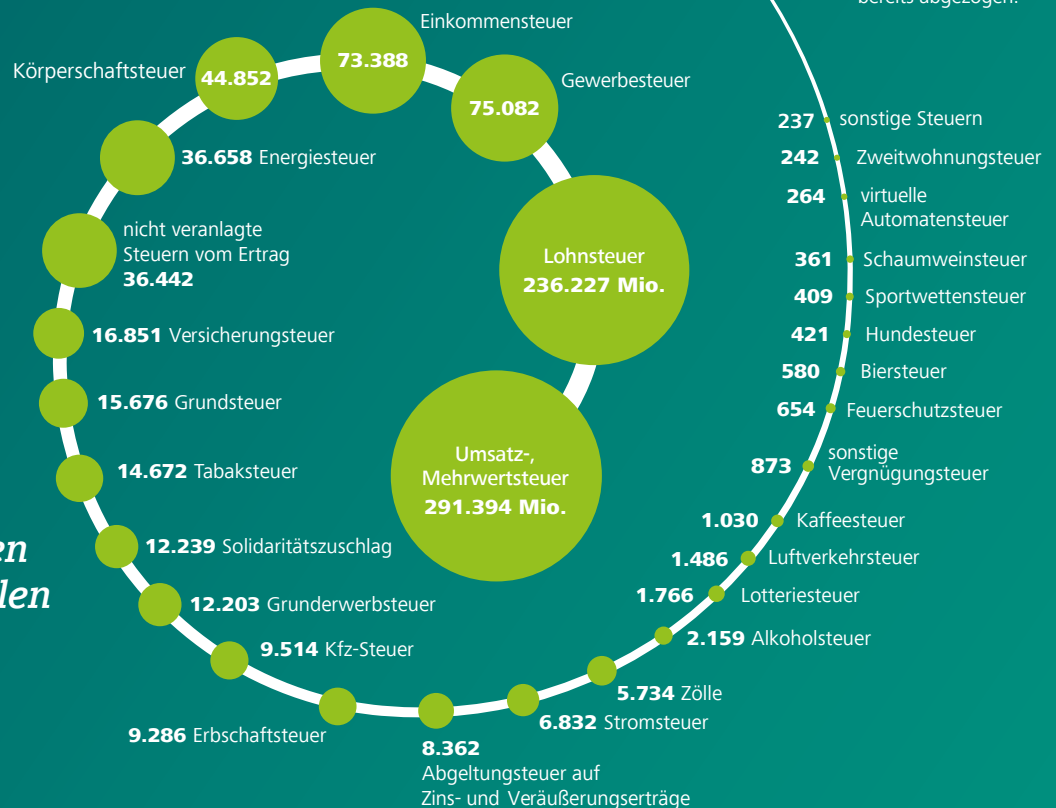
Niedrigsteuerland Bundesrepublik?

Mit einem Satz von 19 % (ermäßigt 7 %) ist Deutschland bei der Mehrwertsteuer ein „Niedrigsteuerland“; nur Luxemburg und die Schweiz haben noch geringere Sätze.

Steuereinnahmen nach Steuerarten 2023

Bund, Länder, Gemeinden; Angaben in Mio. Euro

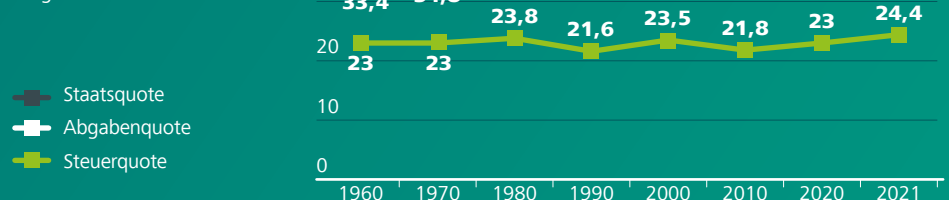
915.894 Millionen Euro*



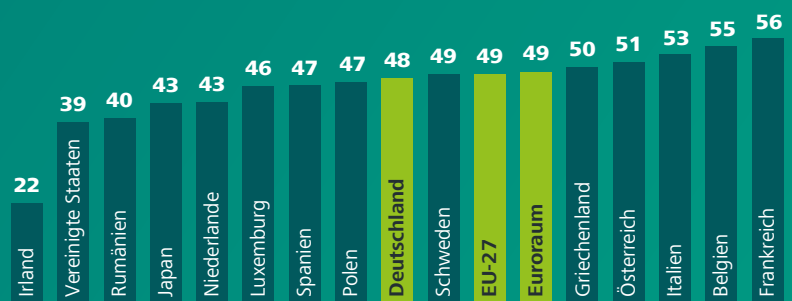
* 0,3 Mio. Euro für Erstattungen aus der Vermögensteuer sind bereits abgezogen.

Entwicklung der Steuer-, Abgaben- und Staatsquote (1960–2021, in % des BIP)

Bei unwesentlich veränderter Steuerquote haben sich die Abgaben- und die Staatsquote in den letzten 60 Jahren erheblich aufgebläht.



Staatsquoten in Prozent des BIP im internationalen Vergleich 2023





Liebe Leserinnen und Leser,

wer Fachkräfte will, muss sie mitformen. Ausbildung in der eigenen Kanzlei ist mehr als Pflicht – sie ist Zukunftssicherung. Wer jungen Menschen eine Perspektive bietet, bekommt oft mehr zurück, als erwartet: frische Ideen, echte Motivation und Loyalität.

Auch Quereinsteiger verdienen eine Chance – denn Talente tragen nicht immer einen Anzug. Wer offen bleibt, bleibt attraktiv. Und wer heute klug investiert, hat morgen ein starkes Team. Gerade in Zeiten des Wandels sind Persönlichkeit, Lernbereitschaft und Teamgeist oft wichtiger als der perfekte Lebenslauf.

Kanzleien, die neue Wege gehen, gewinnen nicht nur Fachkräfte – sie schaffen auch ein Arbeitsumfeld, in dem Menschen wirklich ankommen. Und bleiben. Der Nachwuchs in Steuerberatungskanzleien bringt nicht nur frischen Wind, sondern auch digitale Kompetenz, neue Sichtweisen und echtes Potenzial – wenn man ihn lässt.

Seit einem Jahr setzt die gemeinsame Fachkräfteinitiative der Bundessteuerberaterkammer, des Deutschen Steuerberaterverbands und von DATEV Impulse: für mehr Sichtbarkeit, eine moderne Ansprache und echte Zukunftsperspektiven im Ausbildungsberuf – ein starkes Zeichen für die Branche.

**EINE ANREGENDE LEKTÜRE
WÜNSCHT IHNEN**

KERSTIN PUTSCHKE

Chefredakteurin DATEV magazin

FOLGEN SIE UNS



In dieser Ausgabe



Perspektiven

Der Fachkräftemangel stellt Steuerberater vor eine der größten Herausforderungen unserer Zeit, schreibt DATEV-CEO Prof. Dr. Robert Mayr.

→ Seite 8

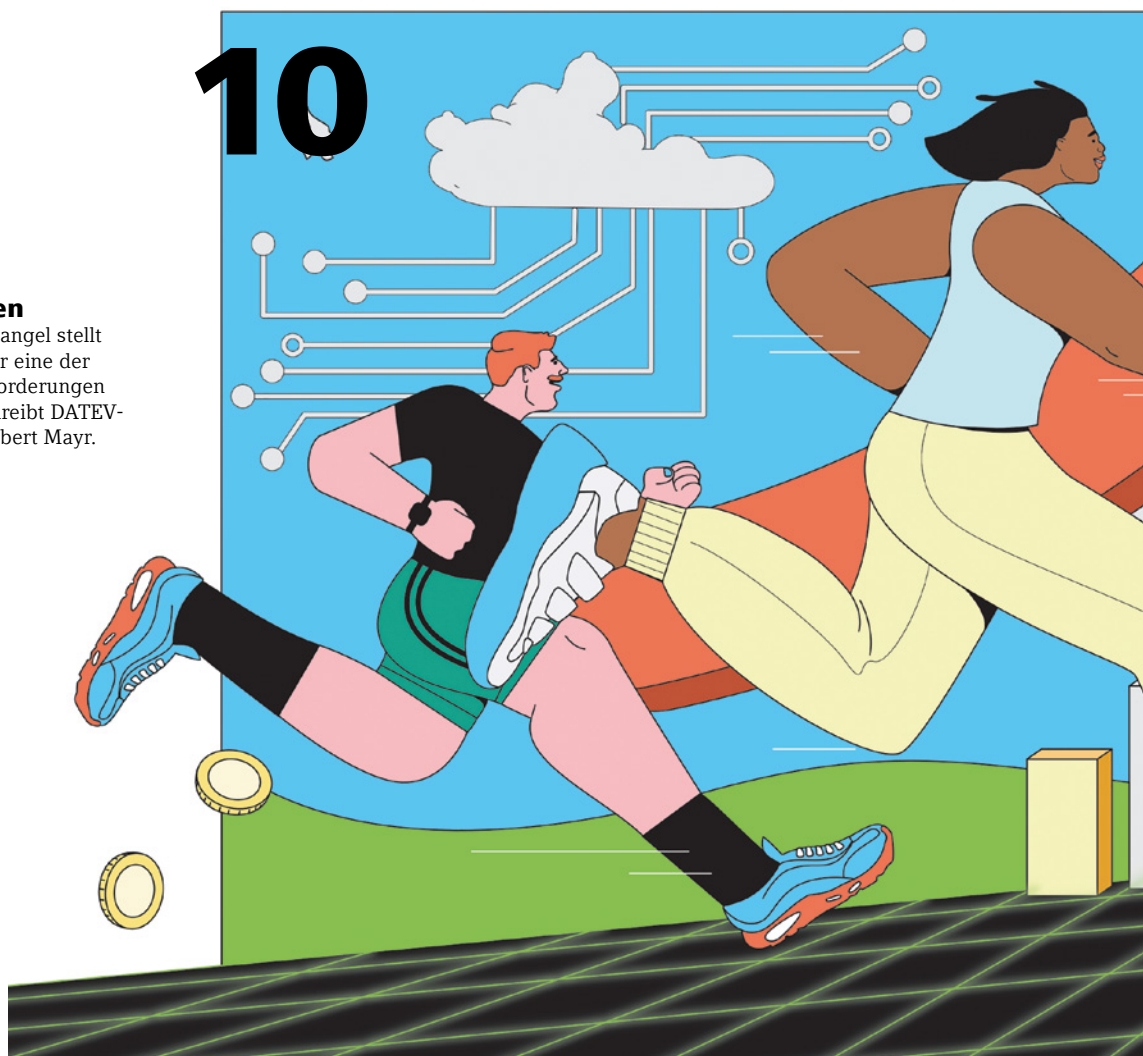
FOKUS

- 10 Talentsucher**
Steuerberater brauchen dringend mehr Azubis. Was die Branche tut, und worauf es jetzt ankommt.
- 18 Grenzgänger**
Fachkräfte aus Indonesien im Dienst für eine Kanzlei in Lübeck. Ein Erfahrungsbericht.
- 21 Faktencheck**
Aus Bildung Fachkräfte machen: die Trends in Zahlen.
- 22 Interview**
Wirtschaftsprofessor Uwe Schramm über falsch verstandene Work-Life-Balance und die unterschätzten Seiten des Steuerberaterberufs.

PRAXIS

- 24 Genossenschaften**
Was Steuerberater über diese besondere Unternehmensform wissen müssen.
- 28 Kleinunternehmer**
Grenzüberschreitende Geschäfte: die wichtigsten Neuerungen im Überblick.

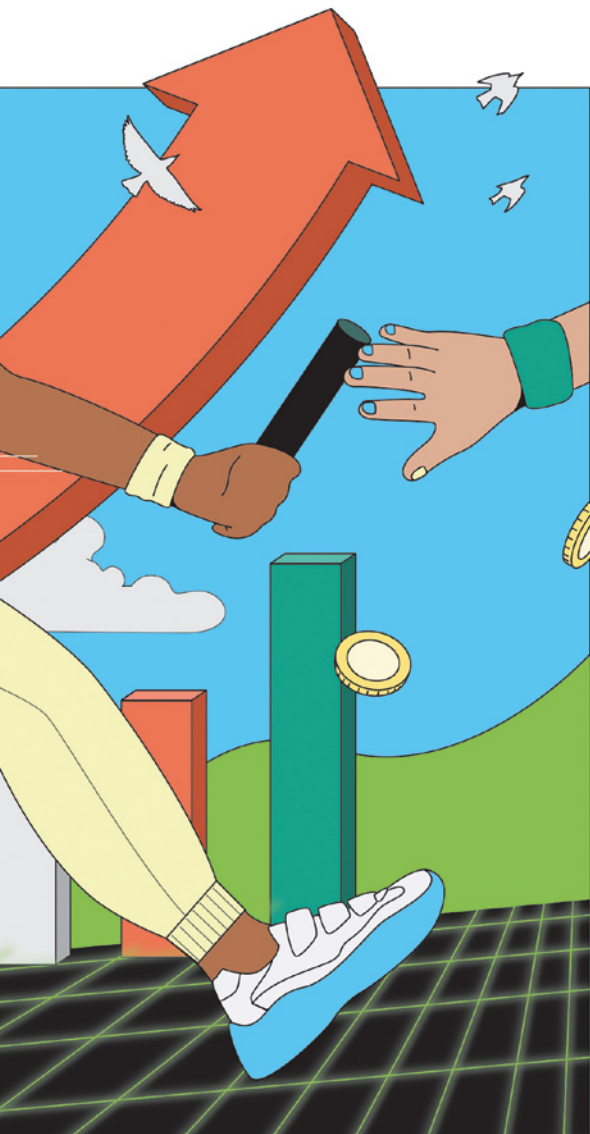
10



24



22



FOTOS: SVEN SINDT, VISUAL ELECTRIC, PRIVAT; ILLUSTRATIONEN: MATTHIAS SEIFARTH, MINA KIM

DATEV

- 30 Partnerschaft**
TKC und DATEV sind seit 53 Jahren freundschaftlich verbunden.
- 34 Wegweiser**
Warum DATEV konsequent auf Cloud-Lösungen setzt.
- 35 Klartext**
Chief Markets Officer Prof. Dr. Peter Krug blickt auf den Wandel der Branche zurück – und nach vorn.
- 36 Interview**
Der Aufsichtsratsvorsitzende Nicolas Hofmann erklärt die Vorschläge der Satzungskommission.

STANDARDS

- 02 Zahlen, bitte
- 03 Editorial
- 06 Register
- 38 Recht kurios, Impressum
- 39 Update

Experten in dieser Ausgabe:



Anja Petersen

verantwortet bei DATEV die Fachkräfteinitiative und sieht Eltern als Influencer Nummer eins: → Seite 10



Elmar Krüsmann

Der Rechtsanwalt und Partner der Kanzlei WINHELLER über die Besonderheiten von Genossenschaften: → Seite 24



Simon Hagen

Wie eine Kanzlei dem Fachkräftemangel kreativ begegnet, zeigt der Redakteur des DATEV magazins: → Seite 18



Constanze Elter

Die Redakteurin des DATEV magazins erklärt, welche Neuerungen für Kleinunternehmer gelten: → Seite 28



Mehr entdecken



Fachinformationen für Fachleute

Viele Leser schätzen die Fachbeiträge im DATEV magazin, in denen Steuer- und Rechtsexperten ein konkretes Problem aus ihrem Fachgebiet ausführlich erläutern. Finden Sie dazu mehr auf datev.de.



Informieren Sie sich online unter → go.datev.de/fachkraefte-gewinnen

Register

WISSEN, WAS
WICHTIG WIRD

Fakten für Fachleute



Für mehr IT-Sicherheit

Eine passende IT-Strategie setzt Grundsatzentscheidungen voraus, etwa zu IT-Sicherheitslösungen, zu Datenschutzregelungen oder zum Outsourcing von IT-Systemen.

→ go.datev.de/itundtechnik



Für bessere Information

Der DATEV Mittelstandsindex bringt die konjunkturelle Lage der kleinen, mittleren und Kleinstunternehmen (KMU) in Deutschland jeden Monat auf den Punkt. Detailliert, repräsentativ, datenbasiert.

→ mittelstandsindex.datev.de



Für effiziente Prozesse

Sichere Daten, effiziente Kanzleiprozesse: DATEV entwickelt das digitale Produktportfolio stetig weiter und unterstützt Mitglieder und Kunden auf dem Weg in die Cloud. Starten wir gemeinsam in die Zukunft!

→ [go.datev.de/
portfolioentwicklung](https://go.datev.de/portfolioentwicklung)



GESETZLICHE ÄNDERUNG IM ZAHLUNGSPROZESS

Neue EU-Vorgaben bei Überweisungen

Aufgrund einer EU-Verordnung müssen alle Banken vom 9. Oktober 2025 an vor der Freigabe einer elektronischen Überweisung eine Verification of Payee (kurz VoP) vornehmen. Dabei wird überprüft, ob der eingetragene Empfängername mit dem bei der Bank zur IBAN hinterlegten Kontoinhaber zusammenpasst. Ziel ist ein verbesserter Schutz vor Betrug. Informationen über diese gesetzliche Vorgabe, ihre Auswirkungen auf die Prozesse im Zahlungsverkehr und Tipps zur Vorbereitung unter: → go.datev.de/vop

Haushalts- und Wirtschaftspläne

Hochwertig gedruckt

Für den Druck von Jahresabschlüssen, Haushalts- und Wirtschaftsplänen bietet das DATEV-Druckzentrum den perfekten Service: beste Qualität, schnelle Prozesse und höchsten Datenschutz. So sparen Sie Zeit und können sich ganz auf Ihre Kernaufgaben konzentrieren. Der Service gilt auch für Ihre DATEV-Auswertungen, MS-Office- oder PDF-Dokumente – auch im individuellen Design.

→ www.datev.de/bindung



Neue Infobroschüre für Mandanten

Umsatzsteuerlicher Kleinunternehmer

Die Mandanten-Infobroschüre *Umsatzsteuerlicher Kleinunternehmer* greift aktuelle Änderungen durch das Jahressteuergesetz 2024 auf, unter anderem Voraussetzungen für die umsatzsteuerliche Kleinunternehmerschaft, die neue umsatzsteuerliche Ist-Besteuerungsgrenze und Besonderheiten bei der Rechnungsstellung.

→ www.datev.de/shop/32680

DATEV KASSENMELDUNG

Die einfache Lösung zur Erfüllung der Kassenmeldepflicht

Mit der Einführung der Kassenmeldepflicht durch den Gesetzgeber sind Unternehmen verpflichtet, alle elektronischen Aufzeichnungssysteme dem zuständigen Finanzamt zu melden. Auf der Plattform MeinFiskal steht hierfür die neue Lösung DATEV Kassenmeldung bereit. Sie ermöglicht Unternehmen und Steuerberatungskanzleien eine einfache und rechtskonforme Übermittlung der Daten an die Finanzverwaltung und eine langfristige und sichere Speicherung aller Meldungen und Protokolle in der DATEV-Cloud.

→ go.datev.de/kasse



DATEV-FACHBUCH

Vorteile für Kleinunternehmer

Das DATEV-Fachbuch *Die Neuausrichtung der Kleinunternehmerregelung in der Umsatzsteuer* gibt einen Überblick zu den neuen Regelungen für umsatzsteuerliche Kleinunternehmer, etwa zu den Vorteilen für Kleinunternehmer über nationale Grenzen hinaus und die Einführung eines besonderen Meldeverfahrens und einer Kleinunternehmer-Identifikationsnummer.

→ www.datev.de/shop/35876

„Wer Talente gewinnen will, muss ihnen etwas bieten“

Die Fachkräfteinitiative von Bundessteuerberaterkammer, Deutschem Steuerberaterverband und DATEV unterstützt Kanzleien dabei, sich als attraktive Arbeitgeber aufzustellen. Nur wer heute ausbildet, hat morgen genug qualifizierte Mitarbeiter.



Der demografische Wandel macht auch vor unserer Branche nicht halt. Steuerberatungskanzleien stehen vor einer der größten Herausforderungen unserer Zeit: dem Fachkräftemangel. Laut einer Studie der Haufe Group empfinden 40 Prozent der potenziellen Arbeitnehmer die Tätigkeiten in der Steuerberatung als eintönig und monoton. Als ich neulich mit einem befreundeten Steuerberater im Gespräch war, meinte dieser: „Robert, wenn ich morgen zwei Steuerfachangestellte einstellen könnte – ich würde es sofort tun! Aber es bewirbt sich einfach niemand.“ Diese Worte hallen nach. Sie stehen sinnbildlich für das Problem, das viele Kanzleien umtreibt: Der Nachwuchs fehlt, während die Anforderungen wachsen.

Junge Leute ticken heute anders

Gemeinsam mit der Bundessteuerberaterkammer (BStBK) und dem Deutschen Steuerberaterverband (DStV) haben wir deshalb die Fachkräfteinitiative ins Leben gerufen. Zwei Kampagnen bilden das Herzstück: „zahltsichausbildung.de“ richtet sich an junge Menschen, um sie für eine Ausbildung in der Steuerberatung zu begeistern. „GEMEINSAM handeln!“ unterstützt Kanzleien mit konkreten Tipps und Strategien, um Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden.

Warum das so wichtig ist? Auch ich habe diese Entwicklung hautnah erlebt – als Teil unseres Berufsstandes, als jemand, der um die Herausforderungen in den Kanzleien weiß. Wir alle wissen: Unsere Branche ist essenziell für die Wirtschaft. Steuerberatung bedeutet nicht nur Zahlen jonglieren, sondern auch Unternehmen und Privatpersonen Orientierung geben. Doch wenn wir keine qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr finden, droht der Druck auf die verbliebenen Fachkräfte zu steigen – mit negativen Folgen für alle.

Die jungen Leute von heute ticken anders als wir damals. Und das ist auch gut so. Sie legen Wert auf flexible Arbeitszeiten, eine sinnstiftende Tätigkeit und moderne



Prof. Dr. Robert Mayr ist CEO der DATEV eG sowie Steuerberater und Wirtschaftsprüfer.



Vernetzen Sie sich mit Prof. Dr. Robert Mayr auf LinkedIn.



Technologien. Wer Talente gewinnen will, muss ihnen etwas bieten – sei es digitales Arbeiten, Weiterbildungsangebote oder eine klare Perspektive für die Zukunft. Die Digitalisierung ist dabei nicht nur ein Effizienztreiber, sondern auch ein entscheidendes Kriterium für die Attraktivität einer Kanzlei. Studien zeigen, dass junge Fachkräfte gezielt nach Arbeitgebern suchen, die moderne Arbeitsweisen ermöglichen und digitale Prozesse aktiv nutzen. Eine Kanzlei, die hier hinterherhinkt, hat es schwer, Nachwuchs zu gewinnen.

Genau an dieser Stelle setzt unsere Initiative an: Wir als Steuerberaterinnen und Steuerberater wissen, wie entscheidend qualifizierte Fachkräfte für unseren Erfolg sind. Wir wollen nicht nur mehr junge Leute für den Beruf begeistern, sondern auch Kanzleien dabei unterstützen, sich attraktiv aufzustellen. Denn eines ist klar: Die Zeiten, in denen junge Menschen Schlange standen, sind vorbei. Heute müssen wir uns als Branche aktiv um Nachwuchs bemühen.

Ausbildung ist Pflicht, nicht Kür

Ein weiteres zentrales Element ist: Kanzleien müssen selbst ausbilden. Ich höre oft: „Das kostet zu viel Zeit“ oder „Die Jungen sind doch eh nach drei Jahren wieder weg“. Aber wer heute nicht ausbildet, wird morgen keine Mitarbeiter haben. Und wer in die Förderung junger Talente investiert, profitiert langfristig – nicht nur personell, sondern auch wirtschaftlich.

Jetzt ist der richtige Zeitpunkt, um aktiv zu werden. Tragen Sie Ihre freien Ausbildungsplätze in die Stellenbörse der Initiative ein. Nutzen Sie die Materialien und Tipps, die wir Ihnen auf unserer Onlineplattform zur Verfügung stellen. Und sprechen Sie über das Thema – in Ihren Netzwerken, mit Ihren Mandanten, in den Schulen Ihrer Region. Denn nur gemeinsam können wir etwas verändern. Die Zukunft unserer Branche liegt in unseren Händen. Lassen Sie uns diese gestalten – gemeinsam! ○

**Herzlich,
Robert Mayr**

Nürnberg, im April 2025





Trauen Sie sich das zu?!

Die Zahl der Auszubildenden in Steuerberatungskanzleien stagniert. Dabei ist das Werben um die junge Generation das wirksamste Mittel gegen den Fachkräftemangel. Worauf es jetzt ankommt.

Text: Jörg Peters Illustrationen: Matthias Seifarth



Lilly Kosiol ist cool. Denn die Anfang-20-Jährige hat einen Job, von dem viele junge Menschen träumen: Lilly ist Influencerin. Auf der Onlineplattform *zahltsichausbildung.de* berichtet sie aus ihrem Arbeitsalltag, postet Videos, beantwortet Fragen. Den Beruf, für den sie dort schwärmt, finden viele ihrer Altersgenossen dagegen ziemlich uncool: Lilly ist Steuerfachangestellte, vor wenigen Monaten hat sie erfolgreich ihre Ausbildung abgeschlossen.

Ungerechtfertigte Vorurteile

Steuergesetze, Durchführungsverordnungen, Abgabefristen: Ein Job beim Steuerberater hat für viele Jugendliche und junge Erwachsene das Image einer verstaubten Büroklammer. Allein schon die vielen Fachbegriffe! „Am Anfang war es total schwer für mich zu verstehen, wie sich die anderen unterhalten im Steuersprech“, erinnert sich Lilly Kosiol. Inzwischen empfindet sie sich selbst als „Native Speakerin“ und die zahlreichen Vorurteile gegenüber ihrer Branche als ungerechtfertigt. Ihr Fazit zu ihrer Ausbildung fällt „absolut positiv“ aus. „Es fühlt sich gut an, etwas Sinnvolles zu tun und den Mandanten bei ihren Problemen zu helfen.“

Fördermittel beantragen, Lohnabrechnungen machen, Steuererklärungen einreichen: Wie man all das regelt, hat sie in der Ausbildung gelernt – mit Spaß und ohne eine Einserkandidatin in Mathe zu sein, wie sie selbst sagt. »

Lilly ist das Gesicht einer breit angelegten Initiative von Bundessteuerberaterkammer, Deutschem Steuerberaterverband und DATEV, deren Ziel es ist, mehr Fachkräfte für die Branche zu gewinnen (siehe Kasten Seite 16). Die gesamte deutsche Wirtschaft leidet unter dem Mangel an qualifiziertem Personal, weil in den kommenden Jahren viele ältere, erfahrene Arbeitnehmer in den Ruhestand gehen, aber deutlich weniger junge nachrücken. Bis 2027 könnten bundesweit etwa 728.000 Fachkräfte fehlen, prognostiziert das Institut der Deutschen Wirtschaft. Aufgrund des hohen Durchschnittsalters der Beschäftigten in der Steuerberatung sind der demografische Wandel und der Fachkräftemangel in dieser Branche besonders ausgeprägt. Mehr als 70 Prozent der Unternehmen finden den Wirtschaftsforschern des ifo-Instituts zufolge nicht genügend Bewerber. Als Konsequenz erwägen viele Kanzleien, bestehende Mandate zu kündigen oder keine neuen mehr anzunehmen.

Umso erstaunlicher, dass sich dies bei den Ausbildungszahlen kaum widerspiegelt. 2024 zählte die Bundessteuerberaterkammer deutschlandweit 17.355 Auszubildende, was einem Plus von lediglich einem Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht. Der Wert stagniert seit Jahren. Kein Wunder: Nur rund ein Fünftel der Steuerberatungskanzleien hierzulande investieren in Ausbildung. Neben dem verstärkten Werben um die junge Generation und das Herausstellen der vielen



Vorteile des Berufs kommt es daher zunehmend auf die Steuerberaterinnen und Steuerberater selbst an: „Trauen Sie sich das zu?“, ist heute Frage und Appell zugleich.

Den Teufelskreis durchbrechen

Uwe Schramm nimmt die Berufsträger persönlich in die Pflicht. „Steuerberaterinnen und -berater müssen sich stärker engagieren und mehr ausbilden“, fordert der Betriebswirtschaftsprofessor, der an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg den Studiengang Rechnungswesen, Steuern und Wirtschaftsrecht leitet (siehe Interview Seite 22). „Der Fachkräftemangel führt zu einem Teufelskreis: Wir alle haben viel Arbeit auf dem Tisch. Deshalb haben die Kolleginnen und Kollegen wenig Zeit, sich um die Ausbildung zu kümmern. Das Problem wird vor sich hergeschoben und so verschlimmert.“ Das gehe so weit, dass Kanzleien Wettbewerber übernehmen – nicht wegen der Mandanten, sondern wegen der Fachkräfte. „Diesen Teufelskreis müssen wir durchbrechen.“

FOTOS: SEBASTIAN LOCK; MSL





”
Der Job ist abwechslungsreich, sinnvoll – und man hilft echten Menschen bei ihren echten Problemen.
 “

LILLY KOSIOL

Steuerfachangestellte und Influencerin

automatisieren, um mehr Zeit für das Wesentliche zu haben: die Beratung unserer Mandanten.“

Motiviert, begeistert, auf Sinnsuche

Influencerin Lilly sieht das ähnlich. „Der Einblick in verschiedene Bilanzen ist spannend, und jeder Mandant ist anders. Es ist cool, hier auf Augenhöhe unterstützen zu können und dabei viel mitzukriegen. Der Job ist abwechslungsreich, sinnvoll – und man hilft echten Menschen bei ihren echten Problemen.“ DATEV-Chef Robert Mayr sieht genau hier den richtigen Ansatz, um mehr junge Menschen für den Beruf zu begeistern: „Wir müssen unsere Mitglieder besser dafür sensibilisieren, was die junge Generation fordert und erwartet, wie man sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und binden kann und wie eine sinnvolle Förderung aussehen kann.“

Denn die Generation Z – dazu zählen junge Leute, die zwischen 1995 und 2010 geboren sind – ist nicht nur hoch motiviert, sondern sucht vor allem nach einer Aufgabe mit Sinn. Um sie zu begeistern und das Image des Berufsfelds Steuerberatung zu verbessern, ging vor einem Jahr die Kampagne #zahltsichausbildung an den Start. Ihr Ziel ist, die junge Zielgruppe noch vor der Berufswahl anzusprechen – inklusive Selbsttest, Stellenbörse und Vorlage für den Lebenslauf.

Zusätzlich unterstützt die Kampagne „GE-MEINSAM handeln!“ Kanzleien dabei, Fachkräfte zu gewinnen, auszubilden, zu binden und weiterzuentwickeln. Anhand einer Checkliste können »

Leonie Krause zeigt, wie das gehen könnte. Die Steuerberaterin aus Nürnberg ist eine der jüngsten Vertreterinnen ihrer Zunft – schon mit 24 hat sie ihre Prüfung abgelegt. Ihren künftigen Auszubildenden hat sie auf einer Ausbildungsmesse kennengelernt: Sie hielt einen Vortrag über die Vorteile des Berufsstandes und räumte mit Vorurteilen darüber auf. Direkt im Anschluss kam ein interessierter Schüler auf sie zu. Auf das Gespräch folgten zwei Praktika und schließlich ein Ausbildungsvertrag.

Krause benötigt als Steuerberaterin keine weitere Qualifikation, um ausbilden zu dürfen. „Natürlich brauchen Auszubildende am Anfang jemanden, der bei ihnen ist und hilft“, meint Krause, die aufgrund ihres Alters Teil der Generation Z ist und somit deren Bedürfnisse und Vorstellungen kennt. „Wir wollen so schnell wie möglich Flexibilität herstellen, sodass auch die Arbeit von zu Hause möglich ist.“ Um für Bewerberinnen und Bewerber attraktiv zu sein, müsse die voll digitale Kanzlei her. „Wir müssen Standardtätigkeiten



Flexibel sein: Junge Leute haben andere Anforderungen an das Berufsleben. Darauf müssen sich moderne Kanzleien einstellen.

Inhaber oder Partner überprüfen, wie attraktiv ihre Kanzlei für Angehörige der Generation Z ist und wie sich das Unternehmensprofil noch verbessern ließe (siehe Kasten Seite 15).

Die Fachkräfte von morgen selbst auszubilden klingt für viele Steuerberater zunächst nach viel Aufwand. Doch die Mühe lohnt sich, und die Vorteile überwiegen: Selbst ausgebildete Fachkräfte verfügen über genau die Qualifikationen, die in der Kanzlei gebraucht werden. Zudem ist die Identifikation der Mitarbeiter mit der Kanzlei höher, in der sie ihre Ausbildung absolviert haben. Identifikation, Qualifikation und Motivation wiederum führen zu einer höheren Qualität der Arbeit. Und: Ist es nicht auch ein Wert an sich, jungen Menschen eine Perspektive zu bieten?

Praktika machen den Einstieg einfach

Anja Petersen rät Steuerberatungskanzleien, sich noch viel früher um potenzielle Azubis zu bemühen. „Praktika bieten einen unverwechselbaren Rahmen, um einander kennenzulernen“, sagt die Verantwortliche für die Fachkräfteinitiative bei DATEV. „Diese Erfahrung ist nicht nur für Berufseinsteiger von großer Bedeutung, sondern auch die Kanzleien können sich so ohne großen Aufwand die Fachkräfte von morgen sichern.“ Deshalb bietet die Initiative auch Unterstützungsmaterial für Kanzleien an, um Praktikanten an den steuerberatenden Beruf heranzuführen. Das Paket enthält praxisnahe Aufgaben und Fallsammlungen, sowohl für Tages- als auch für Langzeitpraktika, die einen



”
Wir Steuerberater sind fast wie Seelsorger, so viel erfahren wir von den Menschen.
“

UWE SCHRAMM

Professor für Rechnungswesen, Steuern und Wirtschaftsrecht an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg

75%

der Steuerberater geben an, massiv vom Fachkräftemangel betroffen zu sein.

17%

der Steuerberatungskanzleien bilden selbst Nachwuchskräfte aus.

53,6

Jahre beträgt das Durchschnittsalter aller Berufsträger in der Steuerberatung.

realistischen Einblick in den Kanzleialltag liefern. Seit dem Start der Fachkräfteinitiative haben sich die Downloadzahlen für das Praktikantenpaket deutlich erhöht. Damit das Interesse nicht abebbt, hat sich Petersen für dieses Jahr eine weitere Zielgruppe herausgepickt: „Eltern sind die Influencer Nummer eins, die ihre Kinder immer noch am stärksten beeinflussen.“

Auch für die Steuerberaterin Nicole Klein steht das Thema Fachkräfte ganz oben auf der Agenda, auf ihrer Website wirbt sie mit einer Stellenanzeige um neue Mitglieder für ihr Team. Klein bildet in ihrer Schwabacher Kanzlei selbst aus und sitzt in der Prüfungskommission für Steuerfachangestellte und Steuerfachwirte in Bayern. Aus bilden hält sie angesichts der Lage auf dem Arbeitsmarkt für „alternativlos“. Auch sie betont die Sinnfrage, um das leicht verstaubte Image der Branche zu befördern: „Hinter jeder Steuererklärung, hinter

FOTO: PRIVAT



jedem Einspruch steht immer ein Mensch. Wenn wir uns das bewusst machen, bekommt unser Beruf eine viel größere Dimension.“

Selbstständig ohne Abitur oder Studium

Außerdem spielt sie beim Recruiting die Karrierekarte: „Der einzige freie Beruf in Deutschland, den man ohne Abitur ausüben kann, ist der Steuerberater.“ Tatsächlich setzen die meisten freien Berufe wie Arzt, Rechtsanwalt oder Architekt ein Studium voraus. Beim Steuerberater gibt es einen alternativen, praxisorientierten Weg: Nach der dreijährigen Ausbildung zum Steuerfachangestellten und mehrjähriger Berufserfahrung darf man die Steuerberaterprüfung auch ohne Hochschulreife oder akademischen Abschluss ablegen. Mindestens zehn Jahre Berufserfahrung sind nachzuweisen; wer sich zwischendurch zum Steuerfachwirt oder Bilanzbuchhalter weiterbildet, kann sich »



Schnell sein: Junge Talente haben oft mehr als eine Option. Wer den Wettlauf um sie gewinnen will, muss überzeugende Argumente haben.



So machen Sie Ihre Kanzlei fit für die Gen Z

Strategien für eine attraktive Steuerberatungskanzlei

- **Digitalisierung vorantreiben:** Etablieren Sie moderne IT und digitale Prozesse. Setzen Sie auf cloudbasierte Lösungen. Auszubildende erwarten Technologien, mit denen sie aufgewachsen sind.
- **Flexible Arbeitszeiten und Home-office anbieten:** Schaffen Sie angepasste Arbeitszeitmodelle und Remote-Optionen. Fördern Sie flexibles Arbeiten.
- **Klare Karriereperspektiven:** Ermöglichen Sie individuelle Weiterbildungen. Bieten Sie Schulungen oder Fortbildungen zum Steuerfachwirt oder Steuerberater an. Zeigen Sie, dass Sie langfristig in Ihre Mitarbeiter investieren.
- **Verantwortung übertragen:** Geben Sie Auszubildenden von Beginn an Verantwortung. Binden Sie sie in Projekte ein und fördern Sie Eigeninitiative.
- **Teamkultur stärken:** Pflegen Sie Feedback, Teamevents und offene Kommunikation. Schaffen Sie eine offene, wertschätzende Unternehmenskultur mit flachen Hierarchien.
- **Work-Life-Balance fördern:** Freizeit und Flexibilität sind genauso wichtig wie beruflicher Erfolg.
- **Nachhaltigkeit und soziales Engagement zeigen:** Positionieren Sie Ihre Kanzlei als verantwortungsvoll, etwa durch umweltfreundliche Prozesse und Unterstützung lokaler Initiativen.



Informieren Sie sich online unter
→ go.datev.de/fachkraefte-gewinnen

bereits nach sieben Jahren zur Prüfung anmelden und sich anschließend als freiberuflicher Steuerberater selbstständig machen – bei bestandener Prüfung, versteht sich.

Dass sich das Berufsbild der Steuerberatung gerade grundlegend wandelt, ist in der breiten Öffentlichkeit noch nicht wirklich angekommen. Digitalisierung und künstliche Intelligenz sorgen dafür, dass Routinetätigkeiten weniger werden und mehr Zeit für die eigentliche Beratung der Mandanten frei wird. „Ihr versteckt euch hinter dicken Büchern in einer Gesetzeswelt, das hat ja nichts mit Menschen zu tun“, ist eines der Vorurteile, die Steuerprofessor Schramm häufig zu hören bekommt. Dabei sei genau das Gegenteil der Fall. „Wir sind fast wie Seelsorger, so viel erfahren wir von den Menschen. Es ist gut, dass wir eine strenge Verschwiegenheitspflicht haben.“

Bewerbungsgespräch im Beratungstermin

Schramm hat eine simple Erklärung dafür, warum der Beruf so oft so falsch eingeschätzt wird: Unwissenheit. „Junge Menschen kennen die Steuerberatung gar nicht, sie haben ja noch kaum etwas mit Steuern zu tun gehabt.“ Und dann stöhne der Vater abends auch noch wegen seiner Steuererklärung.

Auch die Influencerin Lilly Kosiol kam erst über einen Umweg zu ihrem heutigen Traumjob:



DIE KANZLEI

Zuverlässigkeit, Engagement und ein hoher fachlicher Anspruch bilden das Credo der Steuerkanzlei Nicole Klein in Schwabach. Als Mitglied der Prüfungskommission für Steuerfachangestellte und Steuerfachwirte in Bayern engagiert sich die Inhaberin für die Ausbildung neuer Fachkräfte.

Gemeinsam für die Zukunft der Steuerberatung

Die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte in der Steuerberatung wird zunehmend schwieriger. Die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt wird sich auf absehbare Zeit nicht entspannen. Umso wichtiger ist es, Personal nicht nur zu gewinnen, sondern auch langfristig zu binden und gezielt weiterzuentwickeln. Dies erfordert eine attraktive Positionierung der Kanzlei sowie den Einsatz moderner Methoden, um insbesondere jüngere Generationen – allen voran die Generation Z – gezielt anzusprechen

Ein Jahr Ausbildungsinitiative Im Mai vergangenen Jahres wurde auf dem Deutschen Steuerberaterkongress die Fachkräfteinitiative ins Leben gerufen – eine gemeinsame Aktion der Bundessteuerberaterkammer, des Deutschen Steuerberaterverbands und von DATEV. Ihr Ziel: den Ausbildungsberuf der Steuerfachangestellten sichtbarer und damit attraktiver zu machen sowie Kanzleien bei der Ansprache und Gewinnung junger Talente zu unterstützen. Nach mehr als einem Jahr Zusammenarbeit ist die erste Bilanz positiv.

→ **Den Menschen hinter den Zahlen sehen:** Steuerberaterin Nicole Klein will mehr Bewusstsein für die Dimension ihres Berufs schaffen.



Als sie ihren Vater zu einem Termin bei seinem Steuerberater begleiten durfte, habe es bei ihr „klik“ gemacht. „Mein Papa meinte, Steuern seien wichtig, schau es dir doch mal an. Und dann hatte ich mein Bewerbungsgespräch quasi mitten im Mandantentermin.“ Auch im Privatleben konnte sie ihr Wissen schon anbringen: „Egal wo du hinkommst, es wird immer mindestens einen geben, der eine steuerliche Frage hat. Es ist cool, wenn man da Ahnung hat.“

Mittlerweile hat sie ihre Ausbildung in Dresden beendet, heute arbeitet sie für eine Münchner

Die Generation Z begeistern Die Initiative besteht aus drei zentralen Bausteinen, die sich an unterschiedliche Zielgruppen wenden. Die Imagekampagne #zahltsichausbildung spricht mit einer Social-Media-Strategie und Influencer-Marketing gezielt die Generation Z an, etwa über den Podcast von Bill und Tom Kaulitz oder den Influencer Lewinray. 2024 erzielte sie mehr als 141 Millionen Kontakte. Die Website www.zahltsichausbildung.de verzeichnete fast 500.000 Besuche. „Mit unserer gemeinsamen Imagekampagne gelingt es uns, junge Menschen auf den Ausbildungsberuf Steuerfachangestellter aufmerksam zu machen und über seine Vorteile zu informieren. Damit unterstützen wir Steuerberaterinnen und Steuerberater bei ihrer Mitarbeitersuche“, sagt Minou Khodaverdi, Pressesprecherin der Bundessteuerberaterkammer.

Die Kanzleien unterstützen Mit der Website www.initiative-gemeinsam-handeln.de unterstützt die Initiative Steuerberatungskanzleien bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften. Die Plattform bietet regelmäßig aktualisierte Inhalte, Praxistipps und Strategien rund um die Themen Ausbildung, Recruiting und Arbeitgeberattraktivität. Zudem können Kanzleien hier ihre offenen Ausbildungs- und Praktikumsplätze veröffentlichen. „Mit unserer Website bieten wir Steuerberaterinnen und Steuerberatern echten Mehrwert. Hier finden sie Informationen, Tipps und Ideen, um sich auf die Anforderungen der Gen Z einzustellen und engagierte Mitarbeitende langfristig an die Kanzlei zu binden“, sagt Nina Falenski, Rechtsanwältin und Leiterin Zentralbereich beim Deutschen Steuerberaterverband.

Schulen und Hochschulen einbinden Durch gezielte Maßnahmen an Schulen und Hochschulen sollen neben Auszubildenden und Umschülern auch Quereinsteiger und Studierende für den Berufsstand gewonnen werden. So bringen

gemeinsame Veranstaltungen und Vorträge Kanzleien und Nachwuchskräfte von Steuerberaterkammern und -verbänden zusammen. „Unsere Aktivitäten an Schulen und Hochschulen erreichen genau die Menschen, die vor der Berufswahl oder einer beruflichen Neuorientierung stehen“, sagt Anja Petersen, Leiterin Weiterbildung und Portfoliomanagement bei DATEV. „Hier können wir gezielt über die spannenden Aufgaben des Berufsstandes informieren und Lust auf eine Karriere in der Kanzlei machen. Denn das Schöne am Berufsstand ist: Das Aufgabengebiet ist vielfältig, und viele Wege führen in die Kanzlei. Damit wollen wir dem Fachkräftemangel ganzheitlich entgegenwirken.“

Den Aktionsradius erweitern Von August an wird die Initiative um einen weiteren wichtigen Baustein ausgebaut: die Elterninitiative. Denn die eigenen Eltern sind oft die wichtigsten Ratgeber ihrer Kinder bei der Berufswahl. Auch ihnen sollen die Vorteile des Berufs Steuerfachangestellter vermittelt werden, um ihre Kinder für den Beruf zu begeistern.

Hier finden Sie weitere Informationen

Fachkräfte gewinnen, binden und entwickeln – eine gemeinsame Initiative der Bundesteuerberaterkammer (BStBK), des Deutschen Steuerberaterverbands e. V. (DStV) und von DATEV.

→ www.initiative-gemeinsam-handeln.de

Wer in die Ausbildung neuer Talente investiert, investiert in die Zukunft der eigenen Kanzlei – und in die Zukunft der Steuerberatungsbranche. Die Imagekampagne #zahltsichausbildung spricht gezielt die Generation Z an.

→ www.zahltsichausbildung.de

Bewerben Sie sich mithilfe der Unterstützungsangebote von DATEV bei Ihren künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

→ go.datev.de/fachkraefte-gewinnen

Kanzlei. Umziehen musste sie dafür nicht – hybrides Arbeiten ist in der Branche heute die Regel. Ihr früherer Arbeitgeber unterhielt einen Standort auf Mallorca, auch von dort aus hätte sie problemlos arbeiten können. Welcher Ausbildungsberuf kann das sonst noch bieten?

Kanzleien müssen zeigen, was sie können „Fleißig sein muss man schon“, sagt die Steuerfachangestellte rückblickend. „Du musst dich begeistern können und Interesse daran haben, einen Blick hinter die Kulissen von Unternehmen zu

werfen.“ Die Ausbildung sei „nicht ohne“ – aber machbar.

Auch Hochschullehrer Schramm bildet nicht nur Studenten aus – sondern auch zwei Azubis in seiner eigenen Kanzlei; der eine ist im ersten und der andere im zweiten Lehrjahr. Für dieses Jahr hat gerade ein 16-Jähriger unterschrieben. „Im Bewerbungsverfahren hat er klargemacht, dass er noch mit zwei weiteren Kanzleien im Gespräch sei. Frei nach dem Motto: Zeigt mal, was ihr könnt“, sagt Schramm. „Am Ende hat es offensichtlich gereicht. Das freut mich.“ ○

Die etwas andere Art der Fachkräftegewinnung

Weil sie im Inland keine Auszubildenden fand, hat eine Lübecker Kanzlei zwei Fachkräfte aus Indonesien eingestellt. Bereut hat sie den Schritt nicht – auch wenn der Aufwand nicht zu unterschätzen war. Ein Erfahrungsbericht.

Text: Simon Hagen **Fotos:** Sven Sindt



Als Shafira Anjani im Sommer 2024 am Lübecker Hauptbahnhof ankommt, stellt sie als Erstes fest: „Die Luft ist hier so schön.“ Zwar sind Bahnsteige eigentlich nicht die Orte, die man mit einer besonderen Luftqualität verbindet, schon gar nicht an mitunter schwülheißen Augusttagen. Doch die 26-Jährige spielt mit dem Satz auf den Smog an, den sie aus ihrer Heimat kennt: der Millionenstadt Bandung in Indonesien.

Björn Lankau denkt mit einem Schmunzeln an diese Anekdote zurück. Der Steuerberater

holte Anjani und ihre Kollegin Aurelvania Salim damals am Bahnsteig ab. Ein guter Freund hatte ihn auf die Möglichkeit aufmerksam gemacht, über eine Agentur Fachkräfte aus dem Ausland nach Deutschland zu holen.

Lankau und seine Kollegen Sven Jeschull und Torsten Schönberger von der Lübecker Kanzlei „Das Steuerhaus“ erkannten darin eine Chance. Denn sie standen im Ausbildungsjahr 2024 vor einer grundsätzlichen Frage, die Lankau wie folgt schildert: „Werden wir Ausbildungsbetrieb und bilden jährlich ein bis zwei Leute aus, die wir im



”

Im Vorfeld hatte ich Bedenken wegen der Sprache, aber jetzt mache ich mir keine Sorgen mehr.

“

SHAFIRA ANJANI

Auszubildende aus Indonesien

und ein Leben in Deutschland rekrutiert. „AuLiD hat sich darauf spezialisiert, aus verschiedenen Bereichen der Welt Leute zu suchen, die die Chance sehen, in Deutschland Fuß zu fassen und eine Ausbildung zu bekommen“, erklärt Schönberger. Dabei kümmere sich die Agentur um fast alles – von der Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten in ihrem Netzwerk über Deutschkurse im Vorfeld bis hin zu einem Portal, auf dem notwendige Dokumente hochgeladen werden können. In einem Vorgespräch konnte die Kanzlei ihre Anforderungen an künftige Azubis darlegen, etwa ob sie das Abitur abgelegt oder ein BWL-Studium absolviert haben sollten.

Möblierte Wohnung für die Azubis

„Anschließend sind wir mit der Idee noch mehrere Wochen bis Monate schwanger gelaufen, denn wir haben gesagt: Das ist ein großer Schritt!“, berichtet Schönberger. Ihnen sei klar gewesen, dass viel Arbeit auf sie warte. Denn wer Fachkräfte aus dem Ausland einstellt, muss eine Reihe von Vorgaben beachten. Das betrifft nicht nur den Lohn, sondern auch die Frage, welche Benefits – wie das Deutschlandticket oder ein Fahrrad – die Auszubildenden zu bekommen haben.

Daneben müsse man die Flugkosten als Darlehen auslegen und eine voll möblierte Wohnung samt Internetanschluss zur Verfügung stellen. »



Zwei Nationen, ein

Team: Shafira Anjani (Mitte links) und Aureliana Salim verstärken seit knapp einem Jahr die Kanzlei von Björn Lankau (links) und Torsten Schönberger.

besten Fall durch Dankbarkeit und Wertschätzung langfristig binden können? Oder sind wir der Betrieb, der für fertige Mitarbeitende teilweise stattliche Provisionen zahlt und der nach unserer Erfahrung diese Mitarbeitenden nach circa 24 Monaten wieder ersetzen muss?“ Im Jahr zuvor hatte die Kanzlei trotz umfangreicher Marketingmaßnahmen erfolglos nach Auszubildenden gesucht.

Da kam Lankau die Idee des Freundes wieder in den Sinn, über den die beiden schließlich den Kontakt zu AuLiD bekamen – einer Agentur, die Fachkräfte aus dem Ausland für eine Ausbildung



”
**Wir hatten ein
Konzept, doch das
haben wir bestimmt
viermal geändert.**
“

BJÖRN LANKAU
Steuerberater

Diese ist dann als Sachbezug Teil des Auszubildendengehalts, erläutert Lankau. „Unterm Strich fallen höhere Kosten als bei einem deutschen Auszubildenden an.“

Trotz anfänglicher Skepsis entschied sich Das Steuerhaus zu dem Schritt. Nach einem Kennenlernen über die Videoplattform Zoom – das bereits auf Deutsch erfolgte – machten sich Anjani und Salim auf den Weg nach Lübeck. Voraussetzung dafür war, dass sich in der Belegschaft je zwei Mitarbeitende pro Auszubildende bereit erklärten, als Pate oder Patin bereitzustehen und ein Ausbildungsteam zu bilden. In der Kanzlei sei das positiv aufgenommen worden. Ein Beleg dafür ist, dass die Ausstattung für die Wohnung der Azubis dank der Mithilfe der Kolleginnen und Kollegen schnell zusammenkam.

Gute Leistung trotz Sprachhürde

Ein erstes Zwischenfazit der Steuerberater fällt positiv aus. Auch wenn die Sprache teilweise noch eine große Herausforderung sei, könnten sich die schulischen Leistungen sehen lassen. „Die beiden sind hochmotiviert und hängen sich voll rein“, sagt Schönberger. Beachtlich sei ihre Leistung auch vor dem Hintergrund, dass in den Klausuren mehr abverlangt werde als bloßes Auswendiglernen, ergänzt Lankau. „Im Steuerrecht wird nach einem Sachverhalt gefragt, den sie lösen müssen. Das ist mit dieser anfänglich noch krassen Sprachbarriere, gerade bei Fachbegriffen, bemerkenswert.“

In der Kanzlei dürfen die beiden zunächst überwiegend den Stoff aus der Schule nachlernen, um im ersten Jahr nicht den Anschluss zu verlieren. „In der Praxis übernehmen sie noch nicht so viel wie ein Azubi aus Deutschland“, schränkt Lankau ein. „Wir hatten ein Konzept, wie wir die Ausbildung am Anfang aufziehen – doch dieses haben wir mittlerweile bestimmt viermal geändert, weil es sich einfach nicht als gut herausgestellt hat. Und dann passen wir unsere Prozesse auch laufend an. Aber an sich ist es eine normale Ausbildung – angepasst an die beiden, da es hier und da halt ein bisschen länger dauert.“

Private Kontakte erleichtern das Einleben

Shafira Anjani selbst hatte bei der Sprache im Vorfeld die größten Bedenken, aber jetzt mache sie sich keine Sorgen mehr, „vor allem, weil die Kolleginnen und Kollegen hier so freundlich und nett sind und mir helfen“. Auf die Chance, mithilfe einer Vermittlungsagentur in Deutschland zu arbeiten, war sie durch den Instagram-Post eines Freundes aufmerksam geworden. Ihr Studium hatte sie zu diesem Zeitpunkt bereits abgeschlossen, und da sie ihre dort erlernten Kenntnisse im Rechnungswesen weiter vertiefen wollte, entschied sie sich für die Ausbildung als Steuerfachangestellte. Diesen Schritt bereut die Indonesierin nicht, denn ihr gefällt es in Deutschland – nicht zuletzt, weil es ihr gelang, auch außerhalb der Arbeit relativ schnell Kontakte zu knüpfen.

Ihren Vorgesetzten ist es wichtig, dass sich die beiden wohlfühlen und sie Wertschätzung erfahren, denn dann bekomme man auch Dankbarkeit und Loyalität zurück und profitiere auf lange Sicht von der Arbeitskraft der beiden, meint Lankau. Sowohl Anjani als auch Salim machen auf Lankau und Schönberger nicht den Eindruck, als würden sie nach der Ausbildung zurück in ihr Heimatland wollen, im Gegenteil: Sie fühlen sich nach eigener Aussage sehr wohl in Deutschland. Sie könnten der Kanzlei also langfristig erhalten bleiben.

Nach den guten Erfahrungen bisher denkt man im Steuerhaus bereits darüber nach, dieses „Experiment“ zu wiederholen. Zwar wird es nach derzeitigem Stand im kommenden Jahr keine weiteren Auszubildenden geben, aber wenn Anjani und Salim ins dritte Lehrjahr gehen, wollen die Steuerberater eventuell erneut Auszubildende aus dem Ausland rekrutieren. Diese müssten dann auch nicht zwingend aus Indonesien kommen, so Schönberger. Und vielleicht wissen auch die nächsten Neuankömmlinge dann die Luft am Lübecker Hauptbahnhof zu schätzen. ○



DIE KANZLEI

„Das Steuerhaus“ wird von Torsten Schönberger, Sven Jeschull und Björn Lankau geführt. Die Standorte der Kanzlei liegen im schleswig-holsteinischen Lübeck und in Wismar (Mecklenburg-Vorpommern); das Einzugsgebiet der Mandanten reicht aber weit über die regionalen Grenzen hinaus.

Ausländische Arbeitskräfte:

19

Prozent mehr Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten kamen nach jüngsten Zahlen von Destatis 2023 nach Deutschland. Ohne den Zuzug dieser 419.000 Menschen ist es der Bundesagentur für Arbeit zufolge kaum möglich, das Erwerbspersonenpotenzial aufrechtzuerhalten.

Quelle: Statistisches Bundesamt

Aus Bildung wird Nachwuchs

Der demografische Wandel trifft die Steuerberatungskanzleien besonders hart. Wer jetzt handelt, vermeidet Personalsorgen in der Zukunft.

Hotspots Niedersachsen, München und Nordrhein-Westfalen

Steuerfachangestellte: Auszubildende nach Kammerbezirken 2023

Gesamt

Ausbildungsquote nach Mitgliedern in Steuerberaterkammern:

9 – 15 %

Hamburg (9,6 %)
Stuttgart (11,0 %)
Berlin (11,6 %)
Hessen (12,7 %)
Düsseldorf (12,9 %)
Nordbaden (13,2 %)
Südbaden (14,3 %)
Köln (14,8 %)
München (14,8 %)

15 – 20 %

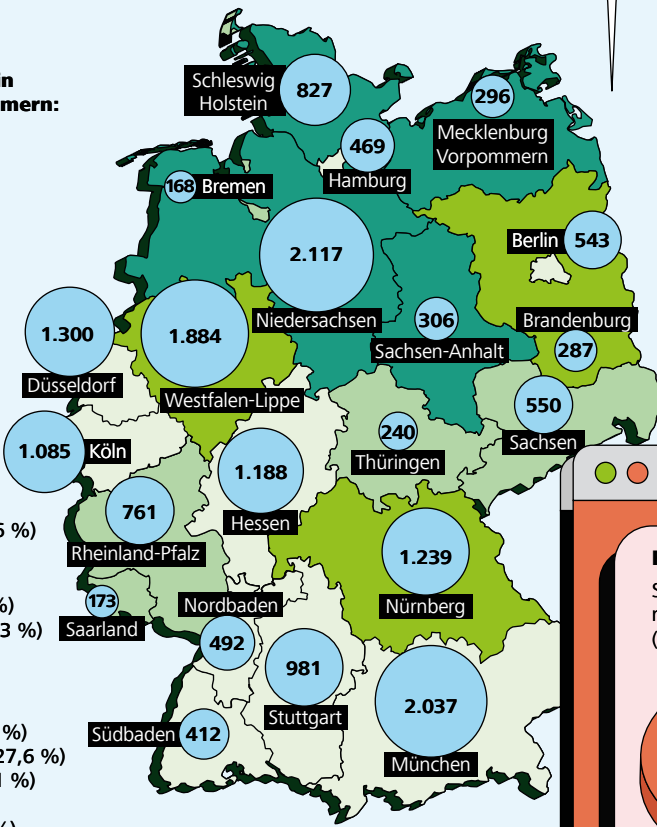
Saarland (16,1 %)
Sachsen (18,1 %)
Thüringen (18,3 %)
Bremen (18,4 %)
Rheinland-Pfalz (18,6 %)

20 – 25 %

Brandenburg (20,8 %)
Westfalen-Lippe (20,3 %)
Nürnberg (21,2 %)

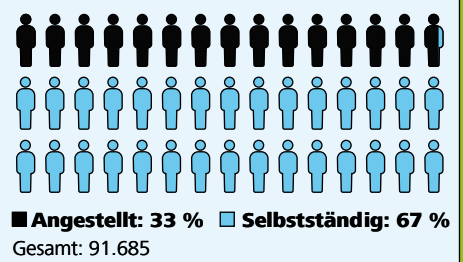
25 – 31 %

Niedersachsen (25,2 %)
Schleswig-Holstein (27,6 %)
Sachsen-Anhalt (30,1 %)
Mecklenburg-Vorpommern (31,6 %)



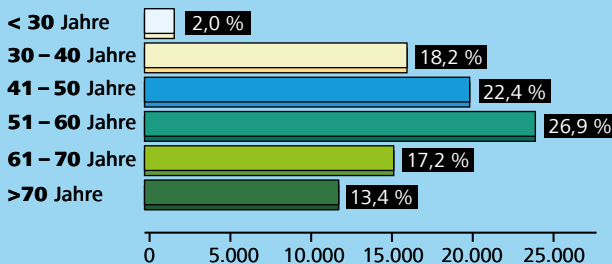
Ziel: Die eigene Kanzlei

Selbstständige und angestellte Steuerberaterinnen und Steuerberater (Stand: 01.01.2024)



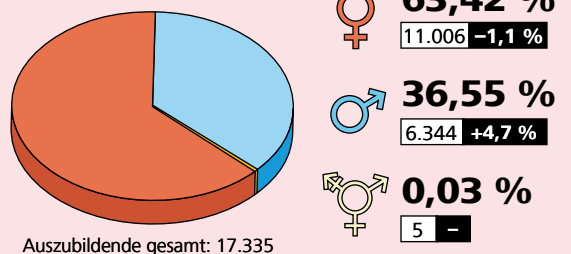
Demografischer Wandel schlägt zu

Mitgliederstruktur nach Altersklassen (Stand 01.01.2024)



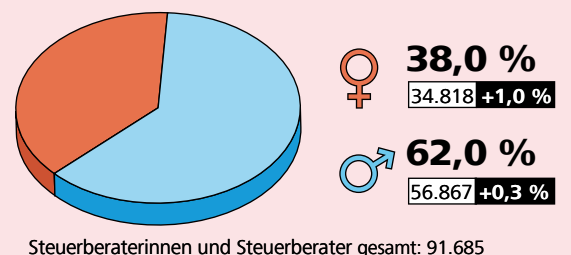
Frauen in der Mehrheit

Steuerfachangestellte: Repräsentanz nach Geschlecht in der Ausbildung (Stand 01.01.2024)



Zwei Drittel Männer

Repräsentanz von Männern und Frauen im Beruf des Steuerberaters (Stand 01.01.2024)



„Wir müssen den Teufelskreis durchbrechen“

Wirtschaftsprofessor Uwe Schramm über das Abenteuer Ausbildung, eine falsch verstandene Work-Life-Balance und die unterschätzten Seiten des Steuerberaterberufs.

Interview: Jörg Peters

Wir erwischen Herrn Prof. Dr. Schramm am Telefon nach einem langen Skitag bei strahlendem Sonnenschein. Der Sport hat es dem 65-Jährigen angetan. Er war früher sogar Skilehrer. Heute sei er nur noch Genussfahrer. Doch beim Thema Steuern nimmt er sofort wieder Tempo auf.

DATEV magazin: Herr Professor Doktor Schramm, die Branche sucht händeringend Steuerfachangestellte. Wie lassen sich mehr Menschen für diese Ausbildung begeistern?

Uwe Schramm: Steuerberaterinnen und -berater müssen sich stärker engagieren und mehr ausbilden. Der Fachkräftemangel führt zu einem Teufelskreis: Wir alle haben viel Arbeit auf dem Tisch. Deshalb haben die Kolleginnen und Kollegen wenig Zeit, sich um die Ausbildung zu kümmern. Das Problem wird vor sich hergeschoben und so verschlimmert. Das geht so weit, dass Kanzleien oft gar nicht mehr wegen der Mandanten übernommen werden, sondern wegen der Fachkräfte dort. Diesen Teufelskreis müssen wir durchbrechen.

Wie denn?

Ausbildung muss Priorität haben. Wir unterscheiden uns von anderen Branchen, denn wir können unseren Berufsnachwuchs nur selbst ausbilden. Wir haben in Stuttgart gerade eine Initiative gestar-

tet, in der auszubildende Kolleginnen und Kollegen online über ihre Erfahrungen berichten. Wir wollen dazu ermutigen, das Abenteuer Ausbildung zu wagen. Das Format geht nur eine Stunde – erst mal zum Reinschnuppern.

Was genau unterscheidet die Steuerberatung von anderen Branchen?

Das Wissen rund um die Steuer ist sehr spezifisch. Oft werden Steuerexperten von Konzernen oder Mittelständlern abgeworben, weil sie dort von großem Nutzen sind. Wir Steuerberater können dagegen nicht ohne Weiteres Industrie- oder Einzelhandelskaufleute einsetzen, da sie unser Fachwissen nicht beherrschen. Allerdings werden zusehends Quereinsteiger durch Umschulungen für die Steuern fit gemacht.

Was ist das Faszinierende an dem Job?

Es gibt viele Vorurteile über das, was wir tun. Vor allem: Ihr versteckt euch hinter Büchern in einer Gesetzeswelt, das hat ja nichts mit Menschen zu tun. Genau das Gegenteil ist der Fall. Wir sind fast wie Seelsorger, so viel erfahren wir von den Menschen. Es ist gut, dass wir eine strenge Verschwiegenheitspflicht haben.

Woher kommen diese Vorurteile?

Alle kennen den Beruf des Arztes, weil sie schon mal beim Arzt waren. Sie kennen Banken, weil sie ein Konto haben. Sie kennen den Einzelhandel, Konsumgüter

oder die Automobilbranche, weil es in ihrem Leben solche Kontakte gab. Aber die Steuerberatung kennen sie nicht. Woher auch? Junge Menschen haben ja bislang kaum etwas mit Steuern zu tun gehabt. Und dann stöhnt der Vater noch abends, wenn er über seiner Steuererklärung brütet.

Geht es dem Nachwuchs nicht immer mehr um die Work-Life-Balance?

Sicher, das merke ich auch an der dualen Hochschule. Ich diskutiere darüber viel mit den Studentinnen und Studenten und sage immer: Ich kann das alles verstehen, ihr müsst nur die Betonung richtig setzen – eher auf „Work“ als auf „Life“. Ohne Fleiß und Anstrengung geht es nicht, das gilt auch für das Steuerwesen. Man muss sich immer wieder auf neue

„Zusehends werden Quereinsteiger durch Umschulungen für die Steuern fit gemacht.“

“

UWE SCHRAMM

Rahmenbedingungen einstellen, etwa weil sich die Gesetze ändern.

Künstliche Intelligenz, Digitalisierung: Wie wandelt sich das Berufsbild?

KI und Digitalisierung werden uns von Einerlei und Routine entlasten, ganz klar. Das reine Buchen wird weniger werden; das werden uns Programme vorschlagen, die automatisiert buchen. DATEV bietet es uns ja heute schon an, und wir sind erstaunt über die Ergebnisse. Beratung und der persönliche Kontakt zur Mandantschaft werden dagegen immer wichtiger – was den Beruf noch persönlicher und damit spannender macht.

Kommt nach dem Regierungswechsel nun die Steuererklärung auf dem Bierdeckel?

Die Klientel, die unser Geschäft maßgeblich ausmacht, sind weniger private Mandanten, sondern Unternehmen. Hier wird es absehbar nicht auf dem Bierdeckel funktionieren. Es spielen so viele Faktoren hinein, so viele unterschiedliche Steuerarten: Umsatzsteuer, Gewerbesteuer, Körperschaftsteuer, Einkommensteuer. Wir haben deutsche und internationale Rechnungslegung und Besteuerung. Das ist auch für KI nicht so schnell lösbar.

Haben Sie ein Beispiel?

Die E-Rechnung vereinfacht vieles bei der Umsatzsteuer. Unsere Branche war da sicher ein

entscheidender Treiber, für die Buchführung ist das ein regelrechter Booster. Deswegen wird die Umsatzsteuervoranmeldung aber trotzdem nicht voll automatisiert ablaufen, weil auch noch nicht-automatisierte Faktoren einfließen. Dafür sind die Sachverhalte zu komplex – auch für eine KI.

Und die private Steuererklärung?

Eine Anlage N für jemanden, der einer nichtselbstständigen Arbeit nachgeht, und eine Anlage R für Rentnereinkünfte müsste es nicht mehr geben. Der Staat sollte mit höheren Freibeträgen arbeiten, damit das Sammeln von Belegen aufhört. Was meinen Sie, wie viele Rentnerinnen und Rentner aus allen Wolken fallen? Die gesetzliche Rente wird halt brutto ausbezahlt, im Gegensatz zum Lohn vorher. Das versteht kaum einer. Die Deutsche Rentenversicherung kann dies in ihren Systemen derzeit aber wohl nicht abbilden.

Bilden Sie in Ihrer Kanzlei denn selbst aus?

Jedes Jahr. Aktuell haben wir zwei Azubis im ersten und zweiten Lehrjahr und eine duale Studentin im dritten Studienjahr. Für weiteren Nachwuchs ist gesorgt: Für dieses Jahr hat gerade ein 16-Jähriger bei uns unterschrieben. Im Bewerbungsverfahren hat er klargemacht, dass er noch mit zwei weiteren Kanzleien im Gespräch sei. Frei nach dem Motto: Zeigt mal, was ihr könnt. Am Ende hat es offensichtlich gereicht. Das freut mich. ○



Uwe Schramm ist Diplom-Kaufmann, Steuerberater und Partner der SE Steuerberatung mit Standorten in Fellbach und Ditzingen. Er hat BWL und Wirtschaftspädagogik studiert. 1990 legte er die Steuerberaterprüfung ab und promovierte. Seit 1994 leitet er den Studiengang Rechnungswesen, Steuern und Wirtschaftsrecht an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg. Zudem ist er Präsident der Steuerberaterkammer Stuttgart.



Vernetzen Sie sich mit der SE Steuerberatung GmbH & Co. KG auf LinkedIn.



Uwe Schramm will junge Leute für den Beruf begeistern. Ohne Fleiß gehe es aber auch im Steuerwesen nicht, sagt er.



Das vollständige Interview mit Uwe Schramm lesen Sie hier: → go.datev.de/fast-wie-seelsorger



5 Tipps, die Genossenschaften abheben lassen

Jedes Jahr werden in Deutschland mehr als 100 neue Genossenschaften gegründet. Doch für welche Unternehmen ist diese Rechtsform überhaupt geeignet? Was Steuerberater dazu wissen müssen.

Text: Sarah Benecke

Rund 7.500 Genossenschaften mit zusammen mehr als 20 Millionen Mitgliedern gibt es in Deutschland, in den vergangenen zwei Jahrzehnten kamen im Durchschnitt jedes Jahr mehr als 100 neue hinzu. Angetrieben wurde der jüngste Gründungsboom vor allem von den Energiegenossenschaften, die sich aufgrund der vom Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) garantierten Einspeisevergütungen für grünen Strom großer Beliebtheit erfreuen. Doch auch viele Gründer aus anderen Branchen fragen sich, ob die Genossenschaft als Rechtsform für ihr Unternehmen geeignet ist. Immerhin lockt sie mit steuerlichen Vorteilen und staatlichen Förderungen. Doch in der Praxis erwarten die jungen Unternehmer etliche Fallstricke – die auch jeder Steuerberater kennen sollte. Denn nicht jedes Modell ist rechtlich unbedenklich.



1

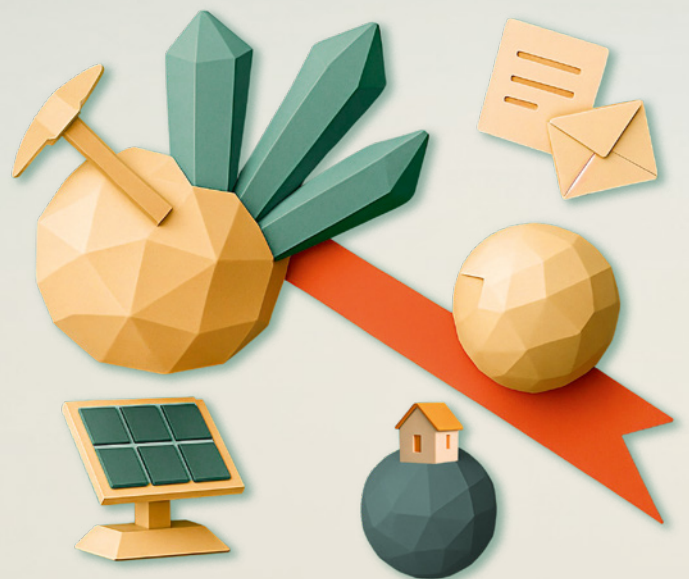
DEMOKRATISCH, ABER KONFLIKTANFÄLLIG

„Jedes Genossenschaftsmitglied hat unabhängig von seiner Beteiligung am Kapital eine Stimme bei Abstimmungen. Das ist ein recht demokratischer Ansatz, den viele Befürworter der Rechtsform schätzen“, sagt Rechtsanwalt Elmar Krüsmann von der Frankfurter Kanzlei WINHELLER, der sich auf die Beratung von Non-Profit-Organisationen spezialisiert hat. Die Kehrseite sei, dass dies zu zusätzlichen Spannungen führen könne, wenn Uneinigkeit zwischen den Mitgliedern herrscht. Und auch wenn die Genossenschaftsform steuerlich sehr attraktiv ist: Je nach Geschäftsmodell kann eine alternative Rechtsform wie die GmbH & Co. KG noch vorteilhafter sein. Denn hier werden Gewinne teilweise nur mit dem individuellen Einkommensteuersatz der Gesellschafter versteuert. Bevor ein Mandant sich auf die Genossenschaftsform festlegt, kann sich eine Vergleichsrechnung also lohnen.

2

STEUERLICHE VORTEILE AUSSCHÖPFEN

Genossenschaften genießen viele steuerliche Vorteile – jedoch nur unter bestimmten Bedingungen. So können sie von der Körperschaftsteuer befreit werden, wenn sie ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke verfolgen. Zudem gelten reduzierte Gewerbesteuersätze, wenn die Tätigkeit überwiegend der Förderung der Mitglieder dient. Bei der Umsatzsteuer gibt es ebenfalls Vorteile. „Gibt eine Genossenschaft zum Beispiel vergünstigte Einkaufskonditionen an ihre Mitglieder weiter, so unterfällt dieser Vorteil nicht der Besteuerung“, erklärt Krüsmann. Für Genossenschaften aus Branchen, in denen viel investiert werden muss – etwa Wohnungsbau oder erneuerbare Energien – ist es interessant, Steuererleichterungen und bestimmte Abschreibungsmodelle für Investitionen zu nutzen. Auch diese Investitionen müssen natürlich der Förderung der Mitglieder dienen. Es zahlt sich aus, regelmäßig zu prüfen, ob ein genossenschaftlicher Mandant alle steuerlichen Vergünstigungen ausschöpft. »



3

TÜCKEN BEI DER RÜCKVERGÜTUNG

Die Rückvergütung ist ein zentrales Element der Genossenschaftsidee: Mitglieder werden direkt am wirtschaftlichen Erfolg beteiligt, etwa in Form von Barauszahlungen (wie bei DATEV) oder Rabatten. Dies ist jedoch nicht ohne Tücken, daher sollten Berater jede individuelle Situation genau prüfen. Erfolgt die Rückvergütung

als Barauszahlung, kann sie als Einkunft aus Kapitalvermögen oder als gewerbliche Einnahme gewertet werden – je nachdem, ob das Mitglied Unternehmer oder Privatperson ist. Für Gewerbetreibende kann das Auswirkungen auf die Einkommensteuer haben. Unter Umständen können Bar-Rückvergütungen als Entgelt für eine Leistung des Mitglieds an die Genossenschaft gewertet werden. Dann sind sie umsatzsteuerpflichtig.



” Rückvergütungen in bar können als Entgelt für eine Leistung des Mitglieds an die Genossenschaft gewertet werden. Dann sind sie umsatzsteuerpflichtig. “



Elmar Krüsmann ist Rechtsanwalt und Partner in der Frankfurter Kanzlei WINHELLER. Er ist auf die Beratung von Non-Profit-Organisationen, Stiftungen und vermögenden Privatpersonen spezialisiert.



Johannes Fein ist Rechtsanwalt sowie Fachanwalt für Steuerrecht und leitet am Frankfurter Standort der Kanzlei WINHELLER als Partner das Team Nonprofits.



Vernetzen Sie sich mit der Kanzlei WINHELLER auf LinkedIn.



Den Fachbeitrag von Elmar Krüsmann und Johannes Fein finden Sie hier. → go.datev.de/genossenschaften-beraten

4



FÖRDERMÖGLICHKEITEN IM BLICK BEHALTEN

Genossenschaften haben oft Zugang zu Investitionsförderprogrammen: von Zuschüssen über Darlehen und Kredite bis zu Bürgschaften und Garantien. Daneben gibt es spezielle Förderungen für Genossenschaften, etwa für den Wohnungsbau oder für Bürgergenossenschaften, die lokale Läden betreiben. Aber nicht jede Förderung ist für jede Genossenschaft geeignet. Und die Antragstellung ist komplex. Zudem sind öffentliche Zuschüsse nicht immer „geschenkt“. Viele müssen als Betriebseinnahmen versteuert werden oder mindern die Abschreibungsbasis. Fachanwälte und Steuerberater sollten ihre Mandanten gezielt zu den richtigen Programmen beraten und sie bei der Antragstellung unterstützen.

5

VORSICHT BEIM MODELL FAMILIENGENOSSENSCHAFT

Die Familiengenossenschaft ist eine Sonderform, bei der alle Mitglieder miteinander verwandt sind. Sie wird etwa bei der Unternehmensnachfolge genutzt. Neben den steuerlichen Vorteilen schützt sie – wie die reguläre Genossenschaft – auch das gebundene Vermögen: Gerät ein Familienmitglied in wirtschaftliche Schieflage, sind die Genossenschaftsanteile nicht pfändbar. „Manche Berater propagieren dieses Modell seit einigen Jahren“, so Experte Krüsmann. Er ist hier allerdings skeptisch: „Bei diesem Modell errichten Familienangehörige, zum Beispiel Eltern mit ihren Kindern, gemeinsam eine Genossenschaft, deren Genossenschaftszweck im Ergebnis die Unterstützung der privaten Lebensführung ist. Die Genossenschaft stellt zum Beispiel Wohnraum oder Fahrzeuge an ihre Mitglieder zur privaten Nutzung zur Verfügung. Mit dem eigentlichen Sinn und Zweck der Rechtsform hat das nichts mehr zu tun.“ Zudem würden derartige Modelle mitunter mit unlauteren Steuermodellen verknüpft. „Solche Gestaltungen diskreditieren letzten Endes vor allem die Rechtsform als solche, was schade ist, da die Rechtsform Genossenschaft an sich viel zu bieten hat.“ ○



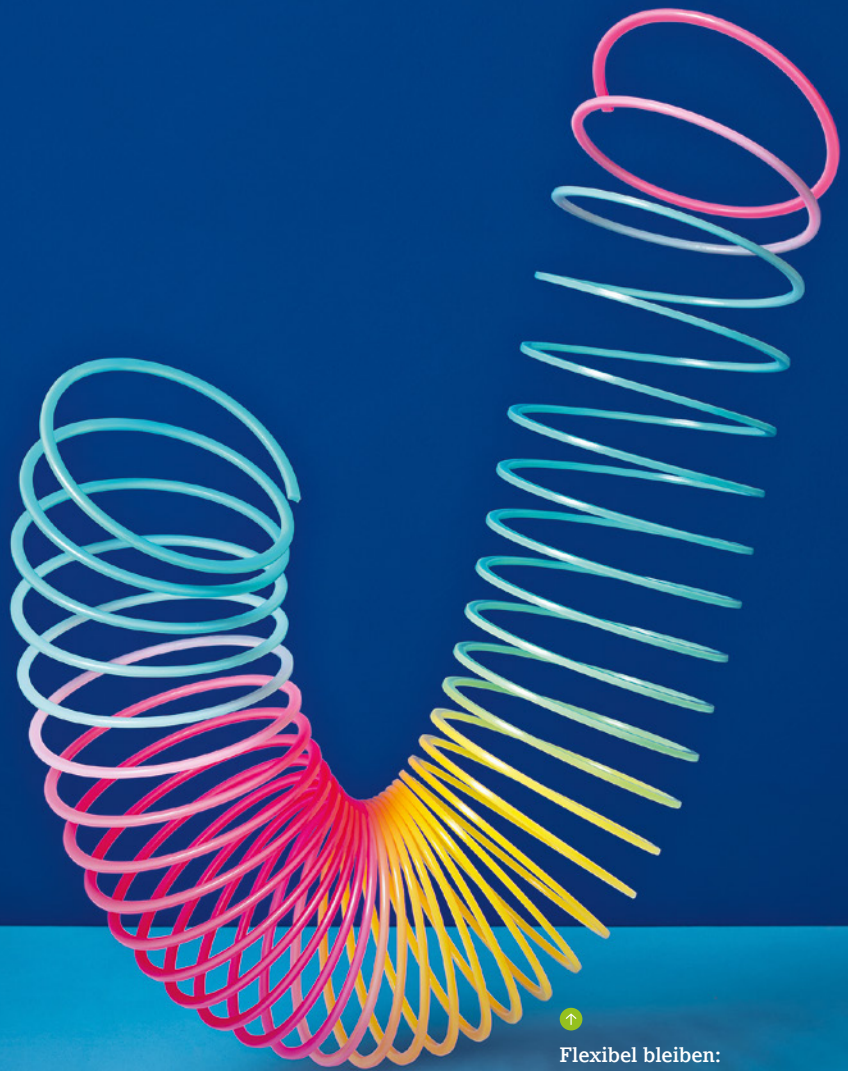
Neue Spielregeln für Kleinunternehmer

Die Sonderregeln für die Umsatzsteuer von Kleinunternehmern gelten jetzt auch bei grenzüberschreitenden Geschäften. Die Umsatzgrenzen können sich dabei zu Fallstricken entwickeln, wie Rechtsanwalt Dr. Jochen Tillmanns erläutert. Die wichtigsten Neuerungen im Überblick.

Text: Constanze Elter

Die Kleinunternehmerregelung, so wie sie war, ist Geschichte. Das Jahressteuergesetz 2024 gab den Takt vor, und das BMF-Schreiben vom 18. März 2025 sorgt nun für die richtigen Töne. Für die Betroffenen selbst dürfte die Nachricht, dass die Umsatzgrenzen erneut angepasst werden, die wichtigste sein: Der Umsatz im Vorjahr darf jetzt höchstens 25.000 Euro statt wie bislang 22.000 Euro betragen. Am oberen Ende ist bei 100.000 Euro Umsatz im laufenden Jahr Schluss mit der Kleinunternehmerregelung. Und das gilt – im Gegensatz zu früher – mit sofortiger Wirkung. Rechtsanwalt Dr. Jochen Tillmanns erläutert diese Fallbeilreglung: „Wenn ich im laufenden Jahr diese 100.000 Euro überschreite, dann ist der Umsatz, der die Grenze überschreitet, steuerpflichtig. Das gilt auch für alle folgenden Umsätze. Und das ist eine administrative Komponente, die es zwingend im Blick zu haben gilt.“ Wenn Mandanten, die die Kleinunternehmerregelung nutzen, diese Grenzen überschreiten, muss sehr schnell gehandelt werden, um letztlich nicht größeren Problemen gegenüberzustehen.

Denn es geht nicht mehr um eine Prognoseentscheidung zu Beginn eines Jahres, um nachvollziehbar darzulegen, dass die Umsatzgrenze des laufenden Jahres nicht gerissen wird, sondern um tatsächliche Umsätze, die ab sofort jenseits der Grenze zur Umsatzsteuerpflicht führen. Dies schlägt sich auch in den neuen Vordrucken zur Umsatzsteuervoranmeldung nieder, in denen der



Flexibel bleiben:
Wer die 100.000-Euro-Grenze erreicht, muss rasch handeln.

Wechsel von der Kleinunternehmerregelung zur Regelbesteuerung mit Datum eingetragen werden muss. Jochen Tillmanns weist auf mögliche weitere Schwierigkeiten hin: „Wenn es unterjährig auf den Leistungszeitpunkt ankommt und mit diesem Umsatz die Grenze überschritten wurde, kann es beispielsweise zu Problemen kommen, wenn der Leistungszeitpunkt falsch bestimmt wurde. Das wird spätestens dann schwierig, wenn einige Jahre später eine Betriebsprüfung den Leistungszeitpunkt womöglich anders bestimmt und die Rechtsfolgen der Umsatzüberschreitung zu einem anderen Zeitpunkt eintreten.“

Hinweispflicht auf der Rechnung

Zudem zählen nicht mehr die Brutto-, sondern die Nettoumsätze. Mit Blick auf die Grenze des Vorjahresumsatzes bedeutet das für Selbstständige im Jahr 2025, dass aus dem tatsächlichen Umsatz 2024 die Umsatzsteuer herausgerechnet werden muss, um diesen mit der neuen Untergrenze von 25.000 Euro zu vergleichen. Darüber hinaus gilt die Kleinunternehmerregelung künftig als echte Steuerbefreiung. Bisher wurde die Umsatzsteuer in solchen Fällen aus Gründen der Vereinfachung „nicht erhoben“, ab 2025 sind Umsätze von Kleinunternehmern ausdrücklich von der Umsatzsteuer befreit. Auf diese Steuerbefreiung müssen Kleinunternehmer in ihren Rechnungen hinweisen, wobei die Finanzverwaltung keine bestimmte Formulierung vorgibt. Dem BMF-Schreiben zufolge ist eine Angabe in „umgangssprachlicher Form“ ausreichend, zum Beispiel „steuerfreier Kleinunternehmer“, wenn sie „die Steuerfreiheit für Kleinunternehmer eindeutig bezeichnet.“ In der Praxis bleibt es für Betroffene dabei, dass sie keinen Vorsteuerabzug nutzen dürfen.

Komplexer wird die Runderneuerung der Kleinunternehmerregelung beim steuerlichen Blick über die Grenze. Denn seit Jahresbeginn können Kleinunternehmer die Regelung auch für Umsätze im EU-Ausland anwenden, sofern der Gesamtumsatz im EU-Ausland im Vorjahr und im aktuellen Jahr jeweils nicht mehr als 100.000 Euro netto beträgt. Dann kommt es wiederum auf die Regelungen des einzelnen Mitgliedstaats an. „Und da habe ich auch die Möglichkeit, beispielsweise zu sagen, ich möchte in Italien der Regelbesteuerung unterliegen, jedoch in Frankreich Kleinunternehmer sein“, führt Rechtsanwalt Jochen Tillmanns aus. „Ich muss aber die Grenze von jeweils 100.000 Euro im Blick haben. Ich kann daher Kleinunternehmer im Ausland sein, im Ausland aber Regelbesteuerer im Inland. Das sind zwei völlig unabhängig voneinander laufende

”
Die Idee an sich ist gut. Im Alltag dürfte es allerdings für Mandanten eine erhebliche Herausforderung sein.
 “

JOCHEN TILLMANNS

Partner der Kanzlei KMLZ
 Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Fragestellungen.“ Eine weitere Kategorie ist beispielsweise der im EU-Ausland ansässige Unternehmer, der in Deutschland Leistungen erbringt. Viele verschiedene Sachverhalte, die gerade für Mandanten im Kleinunternehmerbereich schwierig zu überblicken sind, findet Jochen Tillmanns: „Und das ist die Krux an den ganzen Regelungen, die jetzt Einzug gehalten haben. Die Idee an sich ist gut und kann für viele Bereiche nutzbar gemacht werden. Im Alltag dürfte es allerdings für Mandanten eine erhebliche Herausforderung sein, einerseits die inländischen Umsatzgrenzen im Blick zu haben und andererseits die EU-weit geltenden Grenzen – plus die Tatsache, dass in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedliche Regeln gelten.“

Risiko bei Tätigkeit im EU-Ausland

Wer die Kleinunternehmerregelung auf EU-Ebene in Anspruch nehmen will, kann sich beim Bundeszentralamt für Steuern registrieren. Die Behörde stellt für einen ersten Überblick einen Fragen- und Antwortkatalog zur Verfügung. Tillmanns hält es aber für ein erhebliches Risiko, als umsatzsteuerlicher Kleinunternehmer ohne steuerliche Beratung im EU-Ausland zu agieren: „Ich muss nicht nur die Grenzen kennen, sondern auch das Zusammenspiel verstehen sowie die Folgen, wenn ich die Grenze von 100.000 Euro im EU-Ausland überschreite.“ Für Berater sei es enorm wichtig, sich eng mit den betroffenen Mandanten auszutauschen – und klare Vorgaben zu machen, worauf sie achten müssen. „Letztlich muss ich dafür sorgen, dass die Informationen konstant an mich herangetragen werden. Das besondere Meldeverfahren sieht zwar vor, dass nur quartalsmäßig gemeldet wird. Wenn ich jetzt das Ganze aber nur alle drei Monate im Blick habe, etwa bei frisch gegründeten Unternehmen, kann es unter Umständen sein, dass die Grenzwerte schon überschritten wurden und es dann bereits zu spät ist.“ ○



Dr. Jochen Tillmanns

ist in der auf Umsatzsteuerrecht spezialisierten KMLZ Rechtsanwalts-gesellschaft mbH in Düsseldorf tätig.



Vernetzen Sie sich mit Dr. Jochen Tillmanns auf LinkedIn.



Kleinunternehmer in Deutschland:

§ 19

des Umsatzsteuer-gesetzes zufolge ist als Kleinunternehmer definiert, wer im Vorjahr nicht mehr als 25.000 und im laufenden Jahr maximal 100.000 Euro erlöst.

0,5

Millionen Personen fallen derzeit laut dem Marktanalyse-dienst Listflox unter die Sonderregeln für Kleinunternehmer.

„Ein wertvoller Schatz“

TKC und DATEV – beide Unternehmen sind im Dienst der Steuerberater seit 53 Jahren freundschaftlich verbunden.

Interview: Kerstin Putschke





KC und DATEV eint eine langjährige Freundschaft. Beide Unternehmen unterstützen den steuerberatenden Berufsstand – in Japan und in Deutschland – mithilfe von Softwarelösungen. Einmal im Jahr besuchen sie sich, um voneinander zu lernen, und stellen dabei fest, dass sie mit ähnlichen Herausforderungen zu kämpfen haben: Fachkräftemangel, E-Rechnung und KI. Wie geht Japan im Vergleich zu Deutschland damit um?

DATEV magazin: Ihre Gründungsidee, die Wahrung der Aufgaben und der beruflichen Stellung der Steuerberater sowie die Vorbereitung auf zukünftige Anforderungen, gleicht dem Auftrag von DATEV im Dienst des steuerberatenden Berufsstands. Was war der Anlass der Gründung?

Masanori Iizuka: Mein Großvater, Dr. Takeshi Iizuka, der Gründer von TKC, besuchte 1962 als Mitglied einer Delegation japanischer Steuerberater die Vereinigten Staaten, um am 8. Weltkongress der Buchhalter teilzunehmen. Damals hatten die Banken in den USA landesweit begonnen, die Finanzbuchhaltung für KMU zu übernehmen und nahmen damit den amerikanischen Steuerberatungskanzleien Arbeit weg. Das alarmierte meinen Vater. Stand japanischen Kanzleien Ähnliches bevor? Zurück in Japan fasste er den Plan, ein Rechenzentrum für Steuerberater zu errichten, und gründete 1966 TKC. Durch die Vermittlung des italienischen Unternehmens Olivetti traf mein Großvater 1972 erstmals Dr. Heinz Sebiger. Sie tauschten sich über die Anforderungen des Steuerrechts in Japan, den USA und Frankreich aus. Damit begann eine Freundschaft, nicht nur zwischen den beiden Gründern, sondern auch zwischen beiden Unternehmen, die seit 53 Jahren währt. Das ist wunderbar!

Welche Gemeinsamkeiten gibt es zwischen DATEV und TKC?

Prof. Dr. Robert Mayr: Uns verbinden ganz grundlegende Werte wie Partnerschaftlichkeit, Vertrauenswürdigkeit, Leistungsbereitschaft und Nachhaltigkeit, die sicher auch der Grund waren, warum die beiden Unternehmen damals – vor mehr als 50 Jahren – in Gestalt von Takeshi Iizuka, dem Großvater von Masanori, und Dr. Heinz Sebiger zusammengefounden haben. Wir hatten und haben die gleiche Unternehmensmission, den steuerberatenden Berufsstand bei seiner täglichen Arbeit zu unterstützen, indem wir auf Zukunftstechnologien setzen und diese für ihn zugänglich machen. TKC und DATEV sind gleich alt, beide sind jeweils 1966



Prof. Dr. Robert Mayr ist CEO der DATEV eG sowie Steuerberater und Wirtschaftsprüfer.



Masanori Iizuka ist CEO von Tochigiken-Keisan-Center (TKC).

gegründet worden. Wir machen also ganz ähnliche Unternehmensentwicklungen durch, zuallererst natürlich auf technologischer Ebene, wie etwa künstliche Intelligenz oder Cloudcomputing. Wir stehen vor ähnlichen Herausforderungen und haben im anderen jeweils einen verlässlichen, vertrauenswürdigen Partner, mit dem sich auf Augenhöhe diskutieren lässt.

Sowohl Deutschlands als auch Japans Gesellschaft altert bei gleichzeitig geringer Geburtenrate. Der Fachkräftemangel ist für beide Länder eine große wirtschaftliche Herausforderung. Wie gehen Sie damit um? Und wie ist die Situation der Steuerberater?

Prof. Dr. Robert Mayr: Deutschland ächzt unter dem Fachkräftemangel. Die Bundesagentur für Arbeit prognostiziert, dass uns in gut zehn Jahren über sieben Millionen Arbeitskräfte weniger zur Verfügung stehen als heute. Und davon ist natürlich auch der steuerberatende Berufsstand betroffen. Dazu eine aktuelle Zahl: Laut KfW-ifo-Fachkräftebarmeter sehen sich 73,6 Prozent der Unternehmen in der Steuer- und Rechtsberatung durch den Fachkräftemangel in ihrer Geschäftstätigkeit behindert. Aus diesem Grund haben wir zusammen mit der Bundessteuerberaterkammer und dem Deutschen Steuerberaterverband eine gemeinsame Fachkräfteteinitiative ins Leben gerufen. Mit dieser Initiative verfolgen wir zwei Ziele: Zum einen wollen wir Jugendliche auf den Ausbildungsberuf mitsamt seinen Vorteilen aufmerksam machen. Dazu haben wir im August 2024 eine Imagekampagne gestartet, die über Social Media speziell junge Menschen im Alter von 14 bis 20 Jahren adressiert. Und zum anderen müssen wir dem Berufsstand verdeutlichen, wie wichtig es ist, dass jede Kanzlei die Ausbildung selbst in die Hand nimmt. Mit der Kampagne „GEMEINSAM handeln!“ adressieren wir Kanzleien direkt und unterstützen sie bei der Gewinnung, Bindung und Förderung von Fachkräften.

Masanori Iizuka: Die Situation in Japan ist vergleichbar mit der in Deutschland. Nach Angaben des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Soziales erreichte die Erwerbsbevölkerung in Japan 1998 mit 67,93 Millionen ihren Höchststand. Seitdem sind die Zahlen rückläufig – für 2035 wird ein Mangel von 3,84 Millionen Arbeitskräften prognostiziert. Im Vergleich zu Deutschland mag diese Zahl gering erscheinen. Hierfür gibt es drei Gründe: Erstens wollen viele ältere Menschen in Japan auch nach dem 60. Lebensjahr weiterarbeiten. Vielleicht ist dies auf eine andere Einstellung zur »

”

KI ist weniger eine Lösung für den Fachkräftemangel, sondern verändert vielmehr die Arbeitsweise selbst.

“

MASANORI IIZUKA

Arbeit zurückzuführen. Das Rentenalter in Japan liegt derzeit bei 60 Jahren, wird aber dieses Jahr auf 65 Jahre angehoben. Darüber hinaus sollen Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung bis zum Alter von 70 Jahren ermöglichen. Einige Unternehmen schaffen die Altersgrenze vollständig ab. Zweitens sind bei der Berufstätigkeit von Frauen in Japan bisher kaum Zunahmen zu verzeichnen, weshalb der Staat diverse Initiativen ergriffen hat, um einen gesellschaftlichen Wandel zu fördern, damit Frauen weiter- oder überhaupt arbeiten können. Der dritte Punkt hängt mit der Aufnahme ausländischer Arbeitnehmer zusammen; derzeit sind in Japan 1,82 Millionen tätig. Es ist zu erwarten, dass künftig mehr Arbeitskräfte aus asiatischen Ländern mit wachsenden Bevölkerungszahlen aufgenommen werden. Auch Steuerberatungskanzleien haben zunehmend Probleme, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden. Aus diesem Grund tut die TKC National Federation – Kundin der TKC – viel dafür, die Vorstellung zu ändern, was es heißt, in einer Steuerberatungskanzlei zu arbeiten. Nicht die Bürotätigkeiten stehen im Fokus, sondern die erfüllende Arbeit mit angemessener Entlohnung. Initiativen unterstützen Kanzleien und ihre Mitarbeiter dabei, anstelle der Auftragsbuchhaltung beispielsweise Managementberatung durchzuführen.

Künstliche Intelligenz erfährt in Japan eine große soziale Akzeptanz. Sehen Sie in dieser Schlüsseltechnologie eine Antwort auf die Fachkräftefrage?

Masanori Iizuka: KI ist weniger eine Lösung für den Fachkräftemangel, sondern verändert vielmehr die Arbeitsweise selbst. Mithilfe von KI können Fachkräfte ihre Arbeitsproduktivität steigern und ein Arbeitsvolumen bewältigen, das zuvor nicht zu schaffen gewesen wäre. Dies hat darüber hinaus den positiven Effekt, dass ein Kompetenztransfer auf junge Mitarbeiter möglich wird, die noch



Die Kooperation zwischen TKC und DATEV besteht seit 1972. Am 8. September 1982 unterzeichneten DATEV-Gründervater Heinz Sebiger und TKC-Präsident Takeshi Iizuka einen Vertrag, mit dem der Austausch der beiden Unternehmen eine offizielle Struktur bekam. Seither besuchen sich Delegationen beider Länder jährlich abwechselnd. Der Austausch soll beiden Seiten helfen, Dienstleistungen und Softwareentwicklung stetig zu verbessern und zu erweitern. Die Perspektiven beider Unternehmen unterschiedlicher Kulturkreise sind dabei von unschätzbarem Wert. TKC ist im Juni für das Technical Meeting 2025 und beim diesjährigen DATEV-Kongress zu Gast.

ausgebildet werden müssen. Wenn es gelingt, die Pro-Kopf-Produktivität mithilfe von KI und der neuesten Technologien zu steigern, wird auch der Berufsstand davon profitieren. Derzeit erlebt die Steuerberatung in Japan einen Automatisierungsboom von Tätigkeiten und der Datenverknüpfung durch robotergesteuerte Prozessautomatisierung. TKC unterstützt Kanzleien auch dabei aktiv.

Die E-Rechnungspflicht in Europa ist ein Game-changer für die Digitalisierung in Deutschland und verändert die Prozesse für die Distribution elektronischer Geschäfts- und Rechnungsdaten. Japan hat 2021 die Peppol Authority eingerichtet und ist nun dabei, die E-Rechnung auf Grundlage des Peppol-Standards einzuführen. Besteht in Japan eine Pflicht, elektronische Rechnungen zu erstellen oder zu empfangen, oder ist Vergleichbares geplant?

Masanori Iizuka: Die Agentur für Digitales hat in Japan zwar den Einsatz von Peppol beschlossen, jedoch gibt es keine Verpflichtung zur Erstellung, zum Empfang oder zur Meldung elektronischer Rechnungen. Man erhofft sich vor allem eine Steigerung der Produktivität, indem etwa Angaben aus den elektronischen Rechnungen automatisch erfasst und eingebucht werden und die Daten automatisch bis zu den Zahlungssystemen verknüpft werden können. Ich denke, dass der Rückgang der Erwerbsbevölkerung in allen Branchen den Bedarf geweckt hat, Tätigkeiten zu reduzieren und sich auf solche mit hoher Wertschöpfung zu konzentrieren. Gleichzeitig ist das Finanzministerium vom Diskussionspapier des OECD-Förums für Steuerverwaltung (FTA) „Steuerverwaltung 3.0“ betroffen. Daher ist anzunehmen, dass auch in Japan ab dem nächsten Jahr Diskussionen über eine verpflichtende Nutzung elektronischer Rechnungen und des damit einhergehenden Reportings geführt werden.

Wie tauschen sich TKC und DATEV zu diesen Entwicklungen aus? Was lernen Sie voneinander?

Prof. Dr. Robert Mayr: Wir stehen in regem Austausch, wobei das Herzstück unser Technical Meeting ist, das einmal im Jahr stattfindet, abwechselnd in Japan und Deutschland. Bei den Technical Meetings kommen die Expertinnen und Experten beider Unternehmen zusammen, um sich jeweils gegenseitig vorzustellen, an welchen technischen Entwicklungen sie gerade arbeiten. Häufig sind es auch gesetzliche Vorgaben aus der Politik, die es zu berücksichtigen gilt, wie eben bei der E-Rechnung. Aber auch abseits des jährlichen Treffens stehen die Arbeitsgruppen im Austausch, zum Beispiel



„ Die Perspektive anderer Länder hilft bei der eigenen Lösungsfindung.“

PROF. DR. ROBERT MAYR

bei den Themen künstliche Intelligenz und Open Source. Über den eigenen Tellerrand zu blicken, eine neue Perspektive einzunehmen, indem man sich anschaut, wie andere Länder ähnliche Herausforderungen angehen, das ist sehr bereichernd und hilft bei der eigenen Lösungsfindung.

Masanori Iizuka: Auch für uns sind Diskussionen in Präsenzmeetings mit dem Topmanagement und den technischen Experten von DATEV überaus spannend. Neben den Punkten, die Robert bereits angesprochen hat, interessieren wir uns auch sehr für das deutsche Steuerberaterwesen, die Praxis der Steuerberater, die Beziehungen zu Banken und Maßnahmen zur Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen. Daher begleiten uns bei unseren Besuchen in Deutschland auch immer einige Mitglieder der TKC National Federation, sodass wir uns nicht nur über Technologien, sondern auch über die Praxis unserer Kunden austauschen können. Japan ist ein Inselstaat, und da wir auch eine eigene Sprache haben, gibt es bei

der Kommunikation mit dem Rest der Welt häufig sprachliche Barrieren. Aus diesem Grund empfinden wir die 53 Jahre andauernde Beziehung zu DATEV als einen wertvollen Schatz.

Was beeindruckt Sie am jeweils anderen Land, an der jeweiligen Weise, Dinge anzugehen?

Prof. Dr. Robert Mayr: Die japanische Kultur fasziniert mich schon sehr. Die Freundlichkeit der Menschen ist beeindruckend, die Gastfreundschaft unübertroffen. So viel Höflichkeit und Zuvorkommenheit findet man vermutlich in keinem anderen Land der Welt. Und mit welcher Effizienz Prozesse gestaltet werden und wie entschlossen man in der Umsetzung ist, das finde ich toll. Davon können wir uns in Deutschland ruhig ein Scheibchen abschneiden.

Masanori Iizuka: Das entspricht ganz genau unseren Eindrücken von Deutschland, Robert. Mein aufrichtiger Respekt gilt den Steuerberatern in Deutschland, die sich getreu ihrer Berufsethik und mit hoher Integrität ihrer Arbeit widmen und dadurch ein hohes Ansehen in der Gesellschaft erlangt haben, ebenso wie DATEV, die sie mit ihren IT-Systemen unterstützt. In einer Welt voller Streitigkeiten und Konflikte finde ich es wirklich wunderbar, dass ein deutsches und ein japanisches IT-Unternehmen, die beide dem steuerberatenden Berufsstand dienen, eine so enge Beziehung aufbauen konnten. Ich würde mich sehr freuen, wenn wir diese Beziehung auch in Zukunft weiterführen und weiterentwickeln könnten. ○



Technical Meeting 2024: Dieses Jahr treffen sich beide Firmen zum DATEV-Kongress 2025.



Online lesen Sie die Langfassung des Gesprächs mit Aussagen zum EU AI Act und zur Automatisierung: → go.datev.de/interview-tkc-datev



Wegweiser in die Cloud



DATEV geht konsequent den Weg in die Cloud und verabschiedet sich Schritt für Schritt von den bisherigen On-Premises-Lösungen. Wichtig ist dabei zu wissen, welche Neuerungen in den nächsten Monaten kommen. Für diesen Zweck existiert eine eigene Seite: www.datev.de/ausblick.

Text: Markus Riedl

Der Weg in die Cloud hat mehrere Facetten. Da ist das langfristige Zielbild, die digitalen Prozesse in den Kanzleien komplett in der Cloud abzubilden. Die Vorteile: durchgängige digitale Prozesse zwischen Kanzlei und Mandanten; eine stets aktuelle, gemeinsame Datenbasis oder ortsunabhängiges Arbeiten machen die Cloud zu einer modernen Technologie. In den Kanzleien ist dann keine umfangreiche IT-Infrastruktur mehr nötig, und Neuerungen können schneller ausgeliefert werden als bei On-Premises-Lösungen.

Daneben existiert natürlich auch eine kurz- bis mittelfristige Komponente. „Die Kunden fragen mich sehr oft, was denn in den nächsten Monaten an Neuerungen kommt. Das wollen sie dann auch konkret wissen, und das müssen wir dann auch pünktlich liefern“, bringt es Prof. Dr. Christian Bär, als CTO

bei DATEV verantwortlich für den Entwicklungsbereich, auf den Punkt. Neben dem langfristigen Weg in die Cloud steht also vor allem im Zentrum des Interesses, was konkret in nächster Zeit an Neuerungen geplant ist und mit welchen Funktionserweiterungen innerhalb der kommenden sechs bis zwölf Monate zu rechnen ist. Gerade in der derzeitigen Hybridphase, in der On-Premises- und Cloudlösungen parallel laufen, wird durch die Auslieferung neuer Cloudservices und Erweiterungen stetig Mehrwert geschaffen.

Alle Highlights auf einen Blick

DATEV begleitet die Mitglieder sowie die Kundinnen und Kunden aktiv bei diesem Wandel und setzt auf technologische Unterstützung und eine kontinuierliche Optimierung der Prozesse. Einen konkreten Einblick in die Vorhaben, die gerade in Umsetzung sind oder funktionell erwei-

tert werden, bietet der DATEV Ausblick online unter www.datev.de/ausblick. Alle Produkt-Highlights und neuen Lösungen der nächsten sechs bis zwölf Monate werden hier nach den Produkt- und Themenbereichen (Rechnungswesen, Personalwirtschaft, Steuern, IT & Organisation, Wirtschaftsberatung und Abschlussprüfung) aufgelistet. Dabei wird der DATEV Ausblick laufend aktuell gehalten.

Zu den einzelnen Vorhaben gibt es neben der Kurzbeschreibung einen schnellen Einblick in den Status, wann mit einer Pilotierung oder der Freigabe zu rechnen ist, sowie die Vorteile und zu erwartenden neuen Funktionen. Die Informationen im DATEV Ausblick reichen bis zur Softwarebereitstellung. Danach stehen alle Informationen zum Vorhaben in der Neuerungskommunikation unter DATEV MyUpdates. Es lohnt sich also, die Ausblick-Seite im Browser bei den Favoriten zu hinterlegen und immer wieder mal anzusteuern.

Die Ausblick-Seite ist sozusagen eine Art Wegweiser in die Cloud in einem konkreten, gut fassbaren Zeitraum – ganz nach den Grundsätzen, mit denen DATEV den Weg in die Cloud geht: Schritt für Schritt, nicht überfordernd von heute auf morgen, dafür aber konsequent. ○

Die Zukunft gehört Ihnen!

Veränderung begleitet uns, seit es diesen Beruf gibt. Steuerberater zu sein, bedeutet weit mehr als nur Zahlenwerk. Es bedeutet, Verantwortung zu übernehmen, Zusammenhänge zu erkennen – und Menschen zu begleiten.

Heute stehen wir an einem neuen Punkt des Wandels. Die E-Rechnung wird zur Pflicht, digitale Prozesse durchdringen den Kanzleialltag, und die Cloud ist längst kein Zukunftsthema mehr. Für viele wirkt das fordernd, mitunter unbequem. Doch in jeder Umstellung steckt auch eine Chance – und das Wissen darum hat mich über all die Jahre getragen.

In der Zeit, in der ich die Entwicklung von DATEV prägen durfte, war es mein Anspruch, Lösungen zu schaffen, die das Arbeiten in den Kanzleien morgen einfacher machen. Es galt, neue Technologien für den Berufsstand nutzbar zu machen, und nicht selten waren Kritik und Widerstand meine Begleiter. Der Wechsel von DESY zum Kanzleirechnungswesen, die RZ-Bankinfo, Unternehmen online oder die automatisierte KI-Finanzbuchhaltung haben sich trotz anfänglicher Ängste in den Jahren danach stets als Innovationschritte erwiesen, die unsere Kanzleien nach vorn gebracht haben und bringen. Technologie soll sich den Bedürfnissen der Menschen anpassen – nicht umgekehrt. Aber neue Technologien bringen auch immer neue Chancen und verändern vertraute Prozesse.

Was ich von Ihnen gelernt habe? Dass Wandel möglich ist, wenn Menschen ihn tragen. Ich habe erlebt, wie Sie sich mit klarem Blick und klugem Handeln auf neue Wege eingelassen haben. Und dass Vertrauen immer auf Gegenseitigkeit beruht. Wenn ich nun auf das zurückblicke, was hinter uns liegt, erfüllt mich vor allem eines: Dankbarkeit. Für das Miteinander und für das Vertrauen, das Sie

unserer DATEV eG über so viele Jahre entgegengebracht haben.

Ich selbst werde nun, nach vielen Jahren des aktiven Mitgestaltens und Führens, altersbedingt zurücktreten. Aber das Gefühl der Verbundenheit bleibt. Und es erfüllt mich mit Stolz, die Entwicklung der Branche und das Wachstum unserer Genossenschaft über so lange Zeit hinweg mitgestalten zu dürfen. Es war bewundernswert zu sehen, wie DATEV und Sie als unsere Mitglieder und Eigentümer der Genossenschaft in dieser sich ständig verändernden Welt immer wieder neue Wege finden, auch die größten Herausforderungen zu meistern.

Gleichzeitig überwiegt der Blick nach vorn. Denn es ist Ihre Branche, Ihre Zukunft – und sie beginnt jetzt. Die technischen Möglichkeiten, die sich eröffnen, nehmen Ihnen nicht den Kern Ihrer Arbeit, sie helfen, den Arbeitskräftemangel zu lindern und geben Ihnen die Freiheit zurück, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren: Ihre Beratung, Ihre Gestaltungskraft, Ihre Nähe zum Menschen. Wie bisher erfordert auch das zunächst viele Prozessveränderungen.

Ich wünsche Ihnen, dass Sie diesen Weg weiter mit Mut, Offenheit und Selbstbewusstsein gehen. Die Richtung stimmt – und Sie bestimmen sie mit.

Mit Stolz, Respekt und den besten Wünschen für alles, was vor Ihnen liegt: Es war mir eine Ehre! ○

**Herzlich
Ihr Peter Krug**

Chief Markets Officer (CMO)



Prof. Dr. Peter Krug
ist Chief Markets Officer
der DATEV eG.



Vernetzen Sie sich mit
Prof. Dr. Peter Krug auf
LinkedIn.



„Die Satzung moderner und gerechter gestalten“

Eine vom DATEV-Vorstand ins Leben gerufene Satzungskommission hat in den vergangenen Monaten Vorschläge für Satzungsänderungen erarbeitet, über die auf der Vertreterversammlung im Juni abgestimmt wird. Nicolas Hofmann, Vorsitzender der Satzungskommission, zu Intention und Auswirkungen.

Interview: Thomas Günther



DATEV magazin: Eine zwölfköpfige Satzungskommission hat seit Herbst 2024 Vorschläge über Satzungsänderungsanträge erarbeitet. Aus welchem Anlass?

Nicolas Hofmann: Aufhänger war die letzte Vertreterwahl. Die Wahlbeteiligung lag bei lediglich etwas über zwölf Prozent. Durch das zweistufige Verfahren mit Nominierungs- und Wahlphase und den bisherigen Zuschnitt der Wahlbezirke konnten in Bremen, Brandenburg und im Ausland keine Vertreter gewählt werden. Wir benötigen also ein neues Wahlverfahren. Im Zuge dessen schlagen wir zudem ein paar rechtlich notwendige und redaktionelle sowie wenige Änderungen vor, die einzelne Gremien der Genossenschaft betreffen, um die Satzung moderner und gerechter zu gestalten.

Welche Änderungen zum Wahlverfahren soll es geben?

Bislang benötigt ein DATEV-Mitglied zehn Nominierungsstimmen. In den genannten Bezirken hat kein Mitglied diese Anzahl an Stimmen erhalten. Deshalb schlagen wir vor, diese Hürde auf eine Stimme zu senken. Jedes Mitglied kann zwei Nominierungsstimmen abgeben, wovon eine selbstnominiert sein kann. Stimmen können nicht gehäuft werden, sprich: Ich muss meine beiden Stimmen auf verschiedene Mitglieder verteilen. Mit einer Selbstnominierung würden Mitglieder künftig auch automatisch einer möglichen Wahl zustimmen.

Was soll sich beim Zuschnitt der Wahlbezirke ändern?

Bislang entsprechen die Wahlbezirke den Bezirken der Oberfinanzdirektion. Daraus ergibt sich ein strukturelles Ungleichgewicht – wir haben Wahlbezirke mit über 5.000 Mitgliedern und andere mit nur etwas mehr als 300. Wir möchten die Wahlbezirke von über 20 auf zwölf reduzieren und so zuschneiden, dass alle etwa dieselbe Anzahl an Mitgliedern haben. Demnach sollen pro Wahlbezirk 20 Vertreter und davon jeweils zwei Mitglieder für den Vertreterrat gewählt werden. Dadurch verhindern wir, dass einzelne Wahlbezirke gar keine Vertreter entsenden, und machen das Wahlverfahren gerechter und fairer.

Was soll sich bei den Organen der Genossenschaft, vor allem beim Aufsichtsrat ändern?

Bislang konnten sich Kandidaten auf der Vertreterversammlung, also quasi fünf Minuten vor der Wahl, zur Aufsichtsratswahl aufstellen. Wir finden, dass die Vertreterversammlung eine angemessene Zeit benötigt, um Kandidaten kennenzulernen.



Nicolas Hofmann

ist Steuerberater und seit 2018 Aufsichtsratsvorsitzender bei DATEV. Zudem war er Vorsitzender der Satzungskommission, die die aktuellen Änderungsvorschläge erarbeitet hat.



Wer bildete die Satzungskommission?

Nicolas Hofmann und Johannes Zolk aus dem Aufsichtsrat, Marcel Kruse und Andreas Weber aus dem Vertreterrat, Prof. Dr. Hartmut Schwab und Prof. Dr. Susanne Schmidt-Pfeiffer aus dem Beirat, Mirco Schmale und Volker Höpfl aus der Vertreterversammlung, Michael Renz und Marco Windhorst aus der Mitgliedschaft sowie Prof. Dr. Robert Mayr und Diana Windmeißer aus dem Vorstand.

Deshalb schlägt die Satzungskommission vor, dass Bewerbungen für ein Aufsichtsratsmandat mindestens einen Monat vor der Vertreterversammlung eingereicht werden müssen. Das ermöglicht den Vertretern eine fundiertere Entscheidung. Eine zweite Änderung betrifft das Wahlverfahren: Es soll nicht mehr zwei Wahlgänge – einen für die Mitglieder und einen für die Ersatzmitglieder – geben, sondern nur noch einen, sodass die nicht gewählten Kandidaten in der Reihenfolge ihrer erhaltenen Stimmen automatisch Ersatzmitglieder werden, die bei Bedarf nachrücken. Damit werden der Wahlgang und die Versammlung schlanker.

Welche Änderungen schlägt die Satzungskommission für den Vertreterrat vor?

Mit dem modifizierten Wahlverfahren zur Vertreterversammlung ändert sich automatisch auch die Anzahl der Vertreter und Ersatzvertreter, die bei je zwei pro Wahlbezirk liegen soll. Zudem möchten wir eine Wiederwahlbeschränkung von maximal drei ununterbrochenen Amtszeiten einführen, um Innovation und Chancengleichheit zu fördern. Zusätzlich möchten wir das Gremium um maximal zwölf Experten erweitern, die nicht zwingend Vertreter, aber Mitglieder der Genossenschaft sein müssen und die von den Vertreterratsvorsitzenden dem Vorstand zur Berufung vorgeschlagen werden, um mit ihrer Expertise die Arbeit des Vertreterrats zu unterstützen.

Welche Änderungen soll es zum Vorstand und Beirat geben?

Die Satzungskommission schlägt vor, dass mindestens 40 Prozent des Vorstands Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder Rechtsanwalt sein müssen. Der Vorstandsvorsitzende muss zwingend Steuerberater sein. Die bisherige Formulierung fordert, dass die Mehrzahl der Vorstandsmitglieder Berufsträger sein muss. Diese Regel erschwerte es dem Aufsichtsrat zunehmend, Vorstandskandidaten zu finden – zumal wir nicht vergessen dürfen, dass DATEV ein IT-Unternehmen ist. Auch im Vorstand soll die Altersgrenze nicht mehr bei 65 Jahren, sondern beim gesetzlichen Renteneintrittsalter liegen. Beim Beirat ergeben sich die Änderungen primär aus dem geplanten neuen Zuschnitt der Wahlbezirke. Künftig sollen die Beiratsmitglieder anhand der Steuerberaterkammerbezirke bestimmt werden. Zudem wird es einige gesetzlich notwendige und redaktionelle Anpassungen geben, über die wir die Vertreter – wie über alle anderen Satzungsänderungsanträge auch – bereits ausführlich informiert haben. ○

WIRTSCHAFTSKRIMINALITÄT

Von wegen weiße Weste

Wenn Manager tricksen, Beamte maulscheln oder Unternehmer kreativ bilanzieren, spricht man von „White Collar Crimes“. Darunter versteht man nicht etwa das Besudeln weißer Hemdkragen, sondern schlicht: Wirtschaftsstraftaten. Besonders beliebt in Deutschland sind Betrug, Insolvenzdelikte und kriminelle Anlage- und Finanzierungsgeschäfte. Zwar lassen sich laut Landeskriminalamt Nordrhein-Westfalen weniger als ein Prozent aller erfassten Straftaten dem Bereich Wirtschaftskriminalität zuordnen, doch der verursachte Schaden macht mit knapp 769 Millionen Euro gut 38 Prozent des Gesamtschadens aller Straftaten aus.

Einer KPMG-Studie zufolge erkennt die Mehrheit der deutschen Unternehmen das Risiko – allerdings vor allem bei anderen. Das Risiko im eigenen Unternehmen wird nur in jedem dritten Fall als hoch oder sehr hoch eingeschätzt. Wirtschaftsstraftaten werden häufig nur zufällig entdeckt und bleiben oft jahrelang unbemerkt, weil sie in der Regel diskret, digital und bestens getarnt stattfinden. Für Steuerberater und Rechtsanwälte heißt das: Nicht nur die reinen Zahlen sind zu prüfen, sondern auch die Plausibilität und Motive der Transaktionen. Denn hinter manch ordentlich wirkendem Zahlenwerk steckt kriminelle Energie – und kein sauberer weißer Hemdkragen.

IMPRESSUM

Herausgeber

DATEV eG,
Paumgartnerstraße 6–14,
90429 Nürnberg

Verantwortlich:

Simone Wastl

Chefredakteurin:

Kerstin Putschke,
Tel.: +49 911 319-53140,
E-Mail: magazin@datev.de

Stellv. Chefredakteurin:

Kathrin Ritter

Redaktion

Sarah Benecke, Kathleen Bogutzki, Robert Brütting (RA), Constanze Elter, Thomas Günther, Simon Hagen, Astrid Schmitt, Carsten Seebass

Verlag

Axel Springer Corporate Solutions GmbH & Co. KG,
Axel-Springer-Straße 65,
10969 Berlin

Verlagsleitung: Ulf Reimer**Content Manager:**

Claus Gorgs (fr)

Art Direction:

Thomas Schrimpf

Bildredaktion: Anna Bianchi**Chef vom Dienst:**

Dominik Arndt (fr)

Herstellung: Silvio Schneider**Geschäftsführung:**

Frank Parlow, Lutz Thalmann

E-Mail: datev-magazin@axelspringer.de

Druck

DATEV Digital & Print Solution Center,
Sigmundstraße 172,
90431 Nürnberg

Das DATEV magazin erscheint monatlich in einer Druckauflage von 43.500 Exemplaren. Namentlich gekennzeichnete Veröffentlichungen geben in erster Linie die Auffassung des Autors wieder. Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte sind vorbehalten.



Update

WAS SIE NICHT
VERPASSEN SOLLTEN



Lernvideos schneller und besser finden

Auf der DATEV Lernplattform online können Sie sich mit über 210 praxisnahen Lernvideos Fach- und Softwarewissen aneignen. Nach der Aktualisierung sorgen neue Filtermöglichkeiten, eine verbesserte Navigation und ein modernes Design jetzt für noch bessere Weiterbildungsmöglichkeiten. Die intuitive Navigation und übersichtliche Informationen gewährleisten eine schnelle Orientierung. Erweiterte Filter helfen Ihnen, passende Kurse schnell zu finden.

→ www.datev.de/leon

Termine und Tagungen

3. Juni

DATEV-Kongress „Dialog mit der Zukunft“

Digitalisierung, künstliche Intelligenz, New Work: Erhalten Sie exklusive Einblicke in die Themen, die die Zukunft des Berufsstandes bestimmen. Im Messezentrum Nürnberg erwarten Sie Impulse von Dr. Joachim Gauck, Kenza Ait Si Abbou Lyadini, Dr. Léa Steinacker und Prof. Dr. Robert Mayr.

→ go.datev.de/kongress

6. Juli

DATEV Challenge Roth 2025

Triathlon der Superlative: Wenn in Roth wieder geschwommen, gelaufen und gefahren wird, ist DATEV als Titelsponsor mittendrin. Das Sportereignis steht für Ausdauer, Fairness und Gemeinschaft – Werte, die auch den Berufsstand bewegen. Mehr dazu unter

→ www.challenge-roth.com

10. Juli

DATEV-Marktplatz Expo

In Livedemos und bei einer virtuellen Messe präsentieren rund 60 DATEV-Marktplatz-Partner ihre Lösungen im Zusammenspiel mit DATEV-Software. Dabei können Sie nicht nur das DATEV-Ökosystem im Detail erleben, sondern sich auch mit den Ansprechpartnern austauschen. Weitere Infos unter

→ www.datev.de/shop/78344

Die nächste Ausgabe erscheint am 27. Juni 2025

Verpassen Sie nie mehr eine Ausgabe, und abonnieren Sie das DATEV magazin sowie den DATEV-magazin-Newsletter unter go.datev.de/magazin oder über diesen QR-Code.





Nachwuchs von morgen gewinnen und ausbilden. **KONSEQUENT.**

Profitieren Sie jetzt von Ihrer Rolle als Ausbilder:in –
wir unterstützen Sie dabei.

Selbst auszubilden, lohnt sich auf vielen Ebenen. Denn es sorgt nicht nur für Mitarbeitende, die genau die Fähigkeiten haben, die in der Kanzlei benötigt werden, sondern auch für neue Impulse, höhere Loyalität und viele weitere positive Aspekte.

Unsere gemeinsame Initiative unterstützt Sie mit **einer bundesweiten Imagekampagne und Stellenbörse sowie wirksamen Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten** dabei, junge Erwachsene besser anzusprechen, auszubilden und sich zeitgemäß am Markt zu präsentieren.

initiative-gemeinsam-handeln.de

GEMEINSAM handeln!

Fachkräfte für die Steuerberatung gewinnen.

EINE INITIATIVE VON
BStBK | **DStV** | **DATEV**