

PROFILE

Steuerberaterverband Westfalen-Lippe e.V.
Verbandsnachrichten Ausgabe Nr. 1 · Februar 2024

Aus dem Inhalt:

- ▶ **Seite 20:** Überlegungen zur Unterstützung von Planungsrechnungen durch Steuerberater
- ▶ **Seite 24:** Künstliche Intelligenz – Ein Paradigmenwechsel in der Steuerberatung?
- ▶ **Seite 30:** Steuerberaterhaftung





Steuergesetze 2024

mit allen aktuellen Änderungen und
Stichwortverzeichnis, inkl. Online-Service

hrsg. vom Steuerberaterverband Westfalen-Lippe e.V.
in Zusammenarbeit mit dem langjährigen Kooperationspartner
Richard Boorberg Verlag

2024, ca. 1540 Seiten, € 14,50;
ab 3 Expl. € 14,-; ab 5 Expl. € 13,50; ab 10 Expl. € 13,-

Lieferbar
ab Januar 2024

Die 23 wichtigsten Steuervorschriften sind in der gedruckten Ausgabe auf Stand 1. Januar 2024 sowie **online jederzeit auf neuestem Stand** verfügbar. Bereits zum 1.1.2024 verabschiedete, aber erst zukünftig in Kraft tretende Vorschriftenfassungen sind ebenfalls online abrufbar. Auf sie wird in der Printausgabe bereits in einer tabellarischen Übersicht und in Fußnoten hingewiesen.

Unter **steuergesetze.boorberg.de** erhalten die Käuferinnen und Käufer der Textausgabe Zugang zu einer komfortablen Online-Vorschriftensammlung. Alle in der Printausgabe enthaltenen Vorschriften sind hier bequem recherchierbar und tagesaktuell verfügbar – sämtliche Änderungen des Gesetzgebers in 2024 werden unmittelbar nach Bekanntmachung eingearbeitet. Zukünftige und ältere Gesetzesfassungen können parallel aufgerufen und verglichen werden. Das Team der Boorberg-Rechtsdatenbank sichert die hohe Qualität der Vorschriftentexte.

- Abgabenordnung (AO)
- Außensteuergesetz (AStG)
- Bewertungsgesetz (BewG)
- Einkommensteuergesetz (EStG)
- Einkommensteuer-Durchführungsverordnung (EStDV)
- Erbschaftsteuer- und Schenkungsteuergesetz (ErbStG)
- Erbschaftsteuer-Durchführungsverordnung (ErbStDV)
- Finanzgerichtsordnung (FGO)
- Forschungszulagengesetz (FZulG)
- Gewerbesteuerengesetz (GewStG)
- Gewerbesteuer-Durchführungsverordnung (GewStDV)
- Grunderwerbsteuergesetz (GrEStG)
- Grundsteuergesetz (GrStG)
- Investmentsteuergesetz (InvStG)
- Körperschaftsteuergesetz (KStG)
- Körperschaftsteuer-Durchführungsverordnung (KStDV)
- Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV)
- Solidaritätszuschlaggesetz (SolzG)
- Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV)
- Steueroasen-Abweggesetz (StAbwG)
- Umsatzsteuergesetz (UStG)
- Umsatzsteuer-Durchführungsverordnung (UStDV)
- Umwandlungssteuergesetz (UmwStG)

Außerdem unverzichtbar für die praktische Arbeit: Die Textausgabe enthält das **GmbH-Gesetz** und – in Auszügen – das **Handelsgesetzbuch** sowie das **Grundgesetz**. Griff- und Sachregister erleichtern das Auffinden der gesuchten Vorschriften.

Neues aus Westfalen-Lippe!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die erste Ausgabe der „Profile“ im neuen Jahr enthält wie gewohnt viele Informationen über aktuelle Themen zur Berufsausübung und Neues aus der Verbandsarbeit.

Unsere Steuerfachtagung in Reit im Winkl fand in diesem Jahr vom 31.01 - 02.02.2024 statt. Im Vordergrund standen aktuelle steuerrelevante Themen, die von namhaften Referenten vorgestellt wurden. Typisch bayrische Abendprogramme rundeten die Veranstaltung ab. Einige Tagungsteilnehmer nutzten abseits des Fachprogramms auch die Gelegenheit zu Ausflügen in umliegende Orte oder Skigebiete.

Zu einem kulinarischen Get-together hat der Steuerberaterverband junge Kolleginnen und Kollegen aus dem „Forum Junge Steuerberater“ am 25.01. in das Weinlokal „Olive & Meer“ nach Münster eingeladen. Die Gäste konnten an diesem Abend alte Bekannte treffen, neue Kontakte knüpfen und sich dabei mit verschiedenen Weinen und hausgemachten Tapas verwöhnen lassen. Vielen Dank an unsere Kooperationspartner Wolters Kluwer und DKV für die freundliche Unterstützung der Veranstaltung. Bereits zum dritten Mal haben wir die Initiative „Exzellenter Arbeitgeber“ unterstützt. Zusammen mit den Personal- und Organisationsexperten der PAON GmbH wurde ein umfassendes Analyseverfahren entwickelt, um festzustellen, ob eine Kanzlei als „Exzellenter Arbeitgeber in der Steuerberatung“ ein Arbeitgebersiegel erhalten kann, weil sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein ausgezeichnetes Arbeitsumfeld bietet. Insgesamt 59 Mitgliedskanzleien aus Westfalen-Lippe haben erfolgreich an der Befragung teilgenommen und das Siegel erworben. Ergebnisse und Einblicke zum „Exzellenten Arbeitgeber“ sind auf den Seiten 6 - 8 dargestellt. Weitere Informationen einschließlich der Möglichkeiten für eine Teilnahme für das Jahr 2025 finden Sie auch online unter www.exzellenterarbeitgeber.de.

Ich möchte Sie auf die 63. Münchner Steuerfachtagung am 20. und 21. März 2024 hinweisen. Das Programm umfasst wieder viele aktuelle Themenbereiche, u. a. Wirtschafts- und Steuerrecht, Gestaltung der Unternehmensnachfolge, aktuelle Beratungsfelder sowie Internationales und Europäisches Steuerrecht. Den Abschluss der Tagung bildet traditionell der Bundesrichter-Themenbereich zu aktuellen Fragen. Weitere Informationen finden Sie auf der Seite 45.

Am 21. Juni 2024 werden wir das traditionelle Sommerfest von ASW und StBV in Münster durchführen. Notieren Sie sich diesen Termin, weitere Details folgen rechtzeitig.

Wie gewohnt finden Sie auch in dieser Ausgabe wieder viele interessante Artikel zu fachlichen und organisatorischen Themen.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre..

Mit kollegialen Grüßen



Marcus Tuschen
Präsident des StBV

Inhalt

| | |
|---|----------|
| Editorial..... | Seite 3 |
| ▶ Neues aus Westfalen-Lippe! | |
| Mitteilungen der Geschäftsstelle..... | Seite 6 |
| ▶ Das Arbeitgebersiegel „Exzellenter Arbeitgeber in der Steuerberatung 2024“ – Ergebnisse und Einblicke | |
| ▶ Forum Junge Steuerberater: Kulinarisches Get-together am 25.01.2024 | |
| ▶ 13. Winterfachtagung Reit im Winkl | |
| Neues vom DStV..... | Seite 12 |
| ▶ Anhörung zum StBerG: DStV sieht in Tax Law Clinics eine Chance zur Nachwuchsgewinnung | |
| ▶ Gemeinsamer Arbeitskreis von DStV und HDI zu versicherungsrechtlichen Fragen | |
| ▶ DStV fordert weitere Maßnahmen zum Bürokratieabbau | |
| Steuer- und Wirtschaftsstrafrecht aktuell..... | Seite 14 |
| ▶ Aktuelles für den Berater | |
| Für die Praxis notiert..... | Seite 20 |
| ▶ Überlegungen zur Unterstützung von Planungsrechnungen durch Steuerberater | |
| ▶ Künstliche Intelligenz – Ein Paradigmenwechsel in der Steuerberatung? | |
| ▶ Stille Unternehmensliquidation als Alternative zur Abwicklung durch Insolvenzverfahren | |
| ▶ Steuerberaterhaftung | |
| ▶ Erfolgsfaktor Mitarbeiterbindung | |
| EDV/Internet..... | Seite 42 |
| ▶ Cyberkriminalität: Die Risikowahrnehmung sinkt – sinkt auch wirklich das Risiko? | |
| Veranstaltungshinweis..... | Seite 45 |
| ▶ 63. Münchner Steuerfachtagung am 20. / 21. März 2024 | |
| Personalien..... | Seite 46 |

Jubiläum im Verband

Wir bedanken uns für die langjährige Treue zu unserem Verband und gratulieren unseren Verbandsmitgliedern herzlich, die in der Zeit vom 01.01. bis 29.02.2024 ihr Jubiläum feiern können.

60 JÄHRIGE VERBANDSZUGEHÖRIGKEIT:

Dipl.-Kfm. Hans Dieter Seckelmann StB
Hahler Str. 203, 32427 Minden

Ingrid Haberhausen StBv
Rathenaustr. 15, 44795 Bochum

50 JÄHRIGE VERBANDSZUGEHÖRIGKEIT:

Dipl.- Fw. Hans Dietrich Hentschel StB
Andersenweg 12, 32429 Minden

Karl Otto Seepe StB
Schwanenwall 2, 44135 Dortmund

40 JÄHRIGE VERBANDSZUGEHÖRIGKEIT:

Dipl.-Kfm. Heiko Steinbring StB, vBP
Dankerser Str. 31, 32423 Minden

Friedr.-Wilhelm Bratzke StB, vBP
Gartenstraße 49, 58511 Lüdenscheid

Jobst-Günther Juhre StB
Rosenstraße 4 - 6, 32825 Blomberg

Paul Berens StB
Dr. Sonnenschein-Str. 15, 33161 Hövelhof

Axel Schmid StB, vBP
Goebenstr. 20, 58097 Hagen

Detlef Roos StB
Schwanenwall 8-10, 44135 Dortmund

Elisabeth Patz StBin
Emdener Str. 15, 45894 Gelsenkirchen

Günter Pöpping StB
Nelkenweg 6, 46395 Bocholt

Uwe Geweke StB, vBP
Feldmarkstr. 117, 45883 Gelsenkirchen

Dipl.-Bw. Richard Möllers StB
Neustr. 448324, Sendenhorst

25 JÄHRIGE VERBANDSZUGEHÖRIGKEIT:

Hans-Harald Müller StB
Arndtstr. 28, 44135 Dortmund

Thomas Siese StB
Hauptstraße 274, 33818 Leopoldshöhe

Dipl.-Kfm. Sigrid Turk-Schlüter StBin
Sebrathweg 20, 44149 Dortmund

Michael Sommer StB
Bismarckstr. 24, 57076 Siegen

Heike Clausen StBin
Horsthauser Str. 2a, 44628 Herne

Dipl.-Kfm. Jens Löwer StB
Spandauer Str. 18, 57072 Siegen

Jörg Ramsbrock StB, RA
Ewaldstr. 5, 33649 Bielefeld

Annette Peters StBin
Lehmstich 49, 45966 Gladbeck

Kornelia Wilms StB
Teutonenstr. 26, 44579 Castrop-Rauxel

Herbert Süllwald StB
Finkenburghang 2, 32549 Bad Oeynhausen

Werner Quade StB, RA
Marktplatz 1, 45699 Herten

Dipl.-Kfm. Ralf Herberg StB, WP
Walter-Bruch-Straße 9, 44263 Dortmund

Dipl.-Kfm. Andreas Schröer StB
Friedrich-Ebert-Str. 33, 59425 Unna

Dipl.-Bw. Elisabeth Kaffille-Hasenberg StBin
Mauerstr. 8, 58285 Gevelsberg

Dipl.- Fw. Ulrich Bonnermann StB
Westfalenstr. 118, 58453 Witten

Annegret Hewing StBin
Gerichtstraße 5-7, 48565 Steinfurt

Dirk Koritzius StB
Oesterstr. 143, 44309 Dortmund

Dipl.-Kffr. Ursula von Hollen StBin
Wüstener Weg 27, 32049 Herford

**WIR SIND
AUSGEZEICHNET!**



Das Arbeitgebersiegel „Exzellenter Arbeitgeber in der Steuerberatung 2024“ – Ergebnisse und Einblicke

Bereits zum 3. Mal suchte der Landesverband Westfalen-Lippe im letzten Jahr exklusiv unter seinen Mitgliedern die Kanzleien und Büros, die als „Exzellenter Arbeitgeber in der Steuerberatung“ ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein zukunftsorientiertes und attraktives Arbeitsumfeld bieten.

Insgesamt haben sich im letzten Jahr landesweit 59 Kanzleien für das Arbeitgebersiegel des Verbandes beworben. Nach Auswertung der Umfrageergebnisse durch die PAON GmbH erhielten alle teilnehmenden Kanzleien durch den Verband das Qualitätssiegel und dürfen sich bereits ab Januar 2024 stolz »Exzellenter Arbeitgeber in der Steuerberatung« nennen. Erfreulicherweise waren darunter zahlreiche Kanzleien, die sich bereits in den Vorjahren erfolgreich für eine Auszeichnung beworben haben und damit auch eine Kontinuität in der Weiterentwicklung der Kanzlei in der Arbeitgeberfunktion – auch unter gestiegenen Anforderungen – unter Beweis gestellt haben.

Die Siegelträger sind über alle Kanzleigrößen hinweg vertreten. Die mittelgroßen Kanzleien nehmen mit rund 60 % den größten Anteil aller vertretenen Steuerberatungen ein (siehe Abbildung 1).

Insgesamt ist festzustellen, dass das Arbeitgebersiegel „Exzellenter Arbeitgeber in der Steuerberatung“ inzwischen von Kanzleien in allen Regionen des Landesverbandes als wichtiges Instrument zur Reflexion der eigenen Kanzlei-Entwicklung bzw. der Personalarbeit und für die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber von zahlreichen Steuerberatungen kontinuierlich genutzt wird.

Ein Einblick in die teilnehmenden Kanzleien Beschäftigungsstrukturen

Zu den Personalstrukturen in den teilnehmenden Kanzleien fällt auf, dass die Alterung in den Beschäftigungsstrukturen kontinuierlich ansteigt und in den nächsten Jahren die Bewältigung des anstehenden Generationswechsels in den Beschäftigungsstrukturen eine zusätzliche Herausforderung für alle Steuerberatungen mit sich bringen wird.

Bereits knapp 8 % (Vorjahr: 5 %) der Beschäftigten aus den teilnehmenden Kanzleien sind älter als 60 Jahre, rund 19 % (Vorjahr: 15 %) aller Beschäftigten sind bereits älter als 50 Jahre (siehe Abbildung 2).

Diese Situation erfordert für die Zukunft – gerade mit Blick auf die parallel steigenden Arbeitsvolumen – einen Ausbau der Aktivitäten in der Nachwuchsgewinnung bzw. in der Erschließung neuer Mitarbeiterpotenziale (z. B. im Bereich der Hochschulabsolventen oder in der Gewinnung von Quereinsteigern), damit sich der schon ohnehin starke Wettbewerb um Fachkräfte nicht noch weiter zuspitzt.

Personalbedarf

Ein kurzer Einblick zur Situation zum Zeitpunkt der Durchführung der Befragung im Rahmen des Arbeitgebersiegel verdeutlicht die immer angespanntere Personalsituation in den Kanzleien (siehe Abbildung 3):

Zum Befragungszeitpunkt im Oktober 2023 waren in den Kanzleien bereits 424 Stellen zur Nach- bzw. Neubesetzung vakant.

In der Nachfrage in den einzelnen Qualifikationsstufen zeigt sich unverändert ein sehr hoher Bedarf an qualifizierten Fachkräften:

Vakanzen im Überblick:
 91 Finanzbuchhalter/in
 62 Steuerfachwirt/in
 51 Angestellte/r Steuerberater/in
 36 Steuerberater/in auf Partnebene

Um diesen Personalbedarf decken zu können, haben die teilnehmenden Kanzleien nicht nur Ihre Anstrengungen im Personalmarketing bzw. in der Personalgewinnung konsequent ausgebaut, sondern in vielen Fällen auch die Einführung neuer Instrumente und Methoden in diesen beiden wichtigen Handlungsfeldern vorgebracht. In Anbetracht des weiterhin steigenden Personalbedarfs ist eine konsequente Fortführung dieser Aktivitäten unerlässlich.

Vor allem gilt es in Zukunft noch mehr neue Rekrutierungsformate (wie z. B. Active Sourcing) und digital ausgegerichtete Suchwege zu nutzen, um neue Mitarbeiterpotenziale für die Branche zu erschließen (siehe Abbildung 4).

Nachwuchssicherung

Die für die Nachwuchssicherung sehr relevante Ausbildungsquote in den beteiligten Kanzleien bewegt sich mit 9 % (Vorjahr: 9 %) in etwa auf dem Niveau des Vorjahres.

Um den steigenden Personalbedarf der Kanzleien auch in Zukunft gut abdecken zu können, ist es zwingend erforderlich, dieses Ausbildungsniveau weiter zu steigern und dafür auch noch neue Wege in der Nachwuchsgewinnung gezielt zu erschließen.

Wirtschaftliche Lage

Die Personalaufwendungen nehmen mit durchschnittlich 57 % einen signifikanten Anteil an den Gesamtaufwendungen der Kanzleien ein und bewegen sich damit in etwa sowohl auf dem Niveau der Vorjahre als auch in etwa auf dem der Kanzleien anderer Landesverbände.

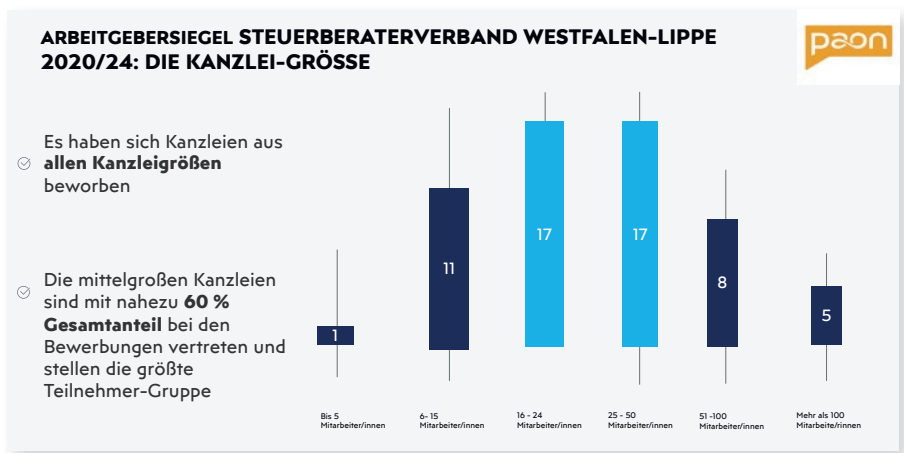


Abbildung 1

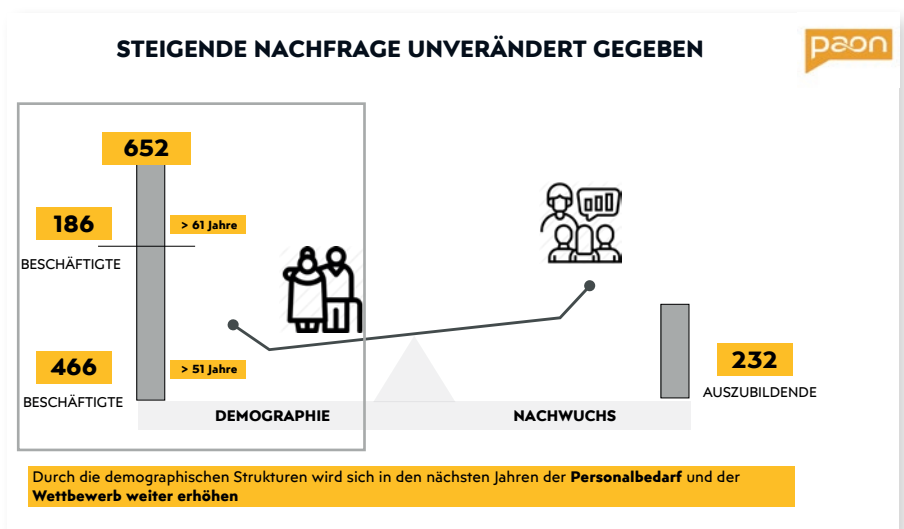


Abbildung 2

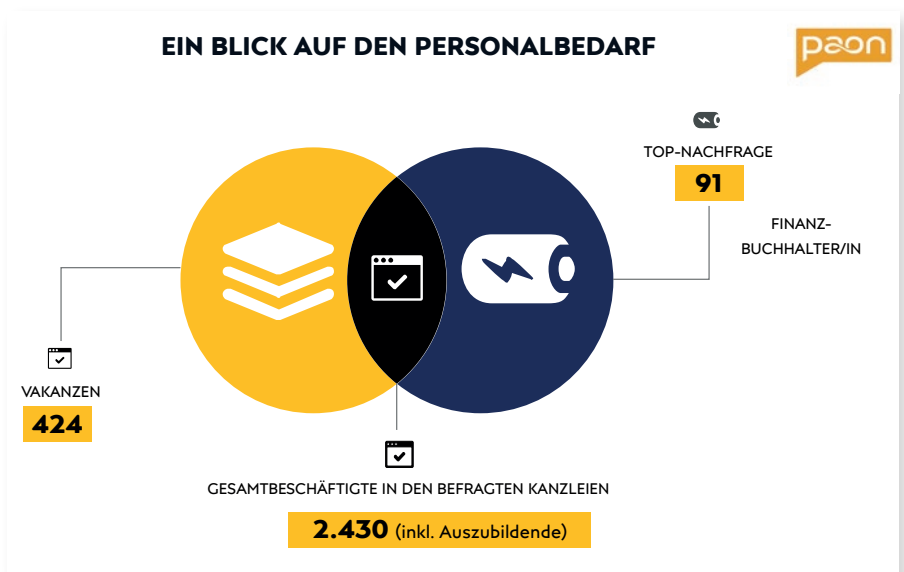


Abbildung 3

Im Hinblick auf den steigenden Fachkräftemangel, gehen die beteiligten Kanzleien überwiegend von einem weiteren Anstieg der Personalkosten aus.

Die befragten Kanzleien bewerteten trotz der besonderen Rahmenbedingungen (infolge der Corona-Pandemie) die Geschäftsentwicklung im laufenden Jahr überwiegend positiv. Für die nächsten 3 Jahre wird überwiegend ebenfalls eine positive Geschäftsentwicklung erwartet (auch danach gehen die befragten Kanzleien weiterhin von einer eher steigenden Geschäftsentwicklung aus), was den Kanzleien die Möglichkeit in gezielte und wichtige Zukunftsinvestitionen (z. B. zur Mitarbeiterbindung bzw. -entwicklung) ermöglicht.

Planungen der Kanzleien

Bei den weiteren Planungen der teilnehmenden Kanzleien fällt auf, dass vor allem die Digitalisierung der Zusammenarbeit mit Mandanten weiterhin die führende Rolle in den geschäftlichen Schwerpunkten der Steuerberatungen hat. Ziel ist dabei auch die Verbesserung der eigenen Wirtschaftlichkeit als Kanzlei. (siehe Abbildung 5 und 6)

Zu diesem Zweck wollen viele der teilnehmenden Kanzleien auch Ihre Aktivitäten im Bereich der Digitalen Arbeitswelt weiterhin ausbauen, vor allem im Ausbau des internen Knowhows im Bereich der IT-Technologie aber auch in der Stärkung der Eigenverantwortung bei den Mitarbeiter/innen.

Ausblick

Nach einem ersten Überblick in dieser Aufgabe des Verbandsmagazins geben wir Ihnen in den nächsten Ausgaben weiterführende Einblicke zu den Handlungsbedarfen in einzelnen Schwerpunktthemen des Arbeitgebersiegels geben. Bleiben Sie gespannt. ✓

Autor:

Uwe Loof ist Geschäftsführer der PAON GmbH (www.paon.de), die als Kooperationspartner des Steuerberaterverbandes Westfalen-Lippe bei der Durchführung und Vergabe des Arbeitgebersiegels sowie den weiteren Schritten mit Ihrer Expertise fachlich unterstützt.

Für Rückfragen an Herrn Uwe Loof:
Tel.: 0511/533 554 60
E-Mail: info@paon.de

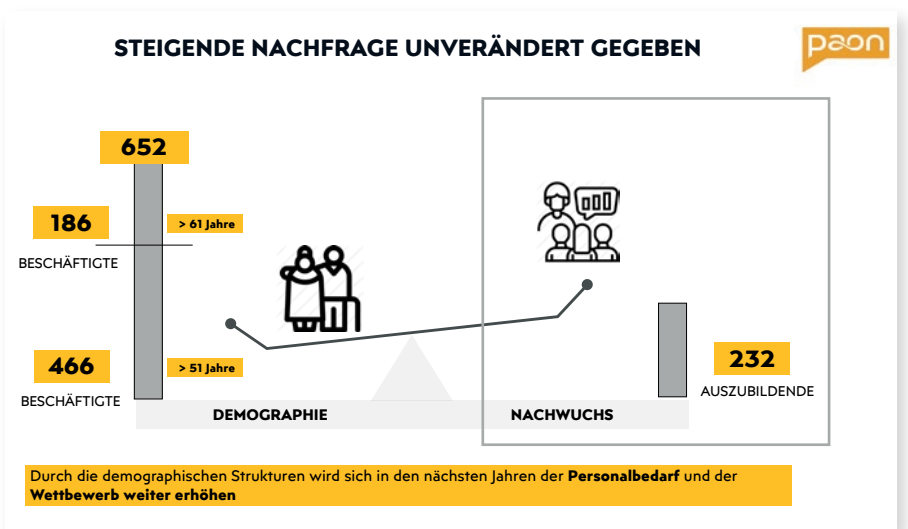


Abbildung 4

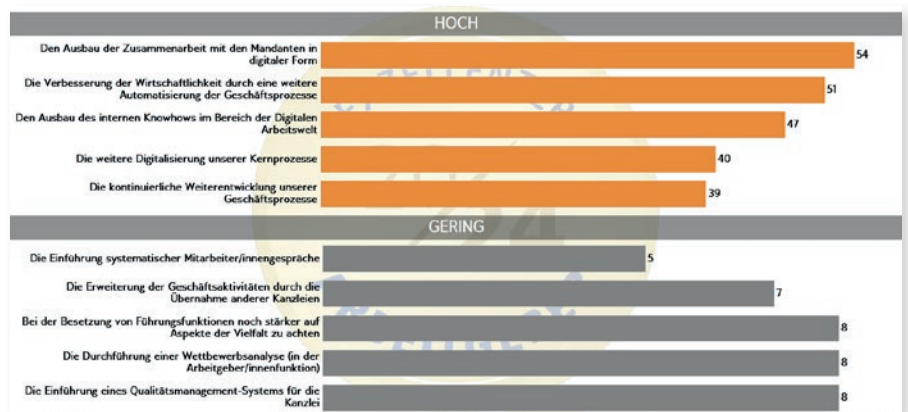


Abbildung 5: Auswertungen Arbeitgebersiegel 2024: Prioritäten in der Planung der Kanzleien



Abbildung 6: Auswertungen Arbeitgebersiegel 2024: Planungen der Kanzleien

Forum Junge Steuerberater: Kulinarisches Get-together am 25.01.2024

Zum Auftakt des neuen Jahres haben sich die jungen Steuerberaterinnen und Steuerberater zu einem kulinarischen Get-together in Münster getroffen. Ein geselliger Abend, der auch die Gelegenheit bot, außerhalb der beruflichen Verpflichtungen zu netzwerken.

Die Veranstaltung fand in den Räumlichkeiten des Weinlokals Olive & Meer in Münster statt. Die Inhaberin Raquel Seoane Martínez stellte an diesem Abend nicht nur ihre Gastfreundschaft, sondern auch ihre Kochkünste unter Beweis und

servierte den Gästen selbst zubereitete Tapas nach traditionellen spanischen Rezepten.

Dazu wurden ausgewählte spanische Weine gereicht. So konnten die Teilnehmer die verschiedenen Aromen und Geschmacksrichtungen kennen lernen. Die Inhaberin hielt dabei viel Wissenswertes über die Weinregionen, Rebsorten und Winzer bereit.

Der kulinarische Abend war eine gute Gelegenheit für die jungen Steuerberater,

sich in entspannter Atmosphäre kennenzulernen und Erfahrungen auszutauschen.

Die Veranstaltung wurde in Zusammenarbeit mit unseren Kooperationspartnern Wolters Kluwer und der DKV ausgerichtet. Ein herzliches Dankeschön an dieser Stelle an Wolters Kluwer und die DKV für die Unterstützung!

Nächster Termin: 25.04.2024;
Kraftwerksbesichtigung bei den
Stadtwerken Münster



Förderpreis der „Stiftung Zukunft STEUERN“ – Jetzt Antrag stellen!

In diesem Jahr wird wieder der Förderpreis der "Stiftung Zukunft STEUERN" vergeben. Die Stiftung ist vom Steuerberaterverband Westfalen-Lippe e. V. im Jahr 2021 gegründet worden und setzt sich für die steuerberatenden und wirtschaftsprüfenden Berufe ein.

Ziel der Förderung ist es insbesondere, das Entwicklungspotenzial junger Erwachsener für den Beruf zu fördern und die Attraktivität des Berufsstands zu steigern. Im Rahmen einer Verleihungsfeier werden

die Preisträger geehrt und erhalten attraktive Geldpreise und Bildungsgutscheine.

Beschäftigen Sie in Ihrer Steuerberatungskanzlei junge Mitarbeitende (bis 35 Jahre) oder kennen Sie eine Person in Ihrem Umfeld, die für ihre besonderen Leistungen gefördert werden sollte? Dann schicken Sie uns ein Empfehlungsschreiben. Das Antragsformular und die Kriterien für förderungsfähige Leistungen finden Sie auf der Homepage der Stiftung Zukunft STEUERN.

Bis zum 01.08.2024 werden Ihre Anträge entgegengenommen. Bitte berücksichtigen Sie bei der Antragstellung, dass ausführliche Anträge hilfreich bei der Beurteilung sind. Die Preisträger werden zum 01.09. benachrichtigt und werden dann zur Preisverleihung eingeladen. Die Preisverleihung erfolgt voraussichtlich während der Mitgliederversammlung am 13.09.2024.

Wir freuen uns auf Ihre Vorschläge unter: stiftung-zukunft-steuern.de

13. Winterfachtagung Reit im Winkl

Im Winter bietet der Steuerberaterverband Westfalen-Lippe traditionell eine dreitägige Fachtagung im bayrischen Reit im Winkl an. Die Winterfachtagung, die vom 31.01. - 02.02.2024 stattgefunden hat, bot den Teilnehmern ein umfangreiches Fachprogramm, bei dem namhafte Referenten über die wichtigsten Neuerungen und aktuelle Themen informierten. Neben der Tagung wurden gesellige, typisch bayrische Abendveranstaltungen angeboten.

Renommiertere Referenten und eine Auswahl aktueller, steuerrelevanter Themen sorgten für ein interessantes Fachprogramm. In den Tagungspausen konnten sich die Gäste bei verschiedenen Ausstellern über Angebote rund um die Interessen der Steuerberater informieren. Referenten und Themen der Tagung:

Datum: 31.01.2024

Thema: Steuerberater:innen und Testamentsvollstreckung – Was geht? Wie es geht? Und ob es sich lohnt?

Referent: Herr Eberhard Rott, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Erbrecht, Fachanwalt für Steuerrecht

Datum: 01.02.2024 vormittags

Thema: Künstliche Intelligenz in der Steuerberatungskanzlei – Praxisvortrag mit Live-Demonstration

Referent: Herr Tim Göbel, Diplom-Finanzwirt (FH)

Datum: 01.02.2024 nachmittags

Thema: Die E-Rechnung und ihr Einsatz in der Praxis – Wird es jetzt ernst?

Referent: Herr Dr. Markus Müller, Diplom Finanzwirt (FH), LL.M, Steuerberater

Datum: 02.02.2022

Thema: Umwandlungsvorgänge in der Beratungspraxis vor dem Hintergrund des neuen Umwandlungsteuererlasses – Worauf es nun ankommt

Referent: Herr Lars Mayer, Diplom-Finanzwirt (FH), Steuerberater





Abgerundet wurde die Steuerfachtagung durch zwei typisch bayrische Abendveranstaltungen. Zum Begrüßungsabend am 31. Januar hieß Präsident Marcus Tuschen die Gäste auf der „Stoaner Alm“ herzlich willkommen. Traditionelle Verpflegung und eine urige Atmosphäre sorgten für einen stimmungsvollen Auftakt der Steuerfachtagung.

Eine weitere Abendveranstaltung fand auf der „Hindenburghütte“ statt. Nicht weniger zünftig verlief der Abschlussabend auf der Alm mit musikalischer Unterhaltung sowie bayrischer Verpflegung.

Neben der Tagung nutzten die Teilnehmer die Gelegenheit zu Ausflügen in die Umgebung und in die umliegenden Skigebiete.

Die Fachtagung wurde erneut in Kooperation mit den Steuerberaterverbänden Bayern und Baden-Württemberg durchgeführt. ✓

Merken Sie sich schon heute den Termin im nächsten Jahr vor:
12.02. – 14.02.2025



Anhörung zum StBerG: DStV sieht in Tax Law Clinics eine Chance zur Nachwuchsgewinnung


Die Regelungen zur beschränkten und unentgeltlichen Hilfeleistung in Steuersachen sollen modernisiert werden. DStV-Präsident StB Torsten Lüth begrüßte im Finanzausschuss des Deutschen Bundestages den Gesetzentwurf der Bundesregierung als praxisgerecht. Insbesondere die Beratung von Studierenden für Studierende an Hochschulen in sog. Tax Law Clinics könne junge Menschen für eine Tätigkeit in der Steuerberatung begeistern.

Nach Ansicht des DStV dürften hier keine übermäßig komplexen steuerrechtlichen Fragestellungen im Raum stehen.

Bei der konkreten Ausgestaltung einer solchen unentgeltlichen Beratung könne gut auf die Erfahrungen der Anwaltschaft zurückgegriffen werden. Die gleichlautenden Regelungen des Rechtsdienstleistungsgesetzes ermöglichen dort bereits seit einigen Jahren die Bildung sog. Legal-Clinics an Hochschulen.

Ebenso sei zu begrüßen, dass die Regelungen zur beschränkten Hilfeleistung in Steuersachen künftig klarer strukturiert werden sollen. Dies hatte der DStV zuletzt in seiner Stellungnahme R 08/2023 nochmals betont. Durch die vorgesehene neue Generalklausel könne der

bisherige Katalog zahlreicher Einzeltatbestände deutlich reduziert werden. Eine geschäftsmäßige Hilfeleistung in Steuersachen im Zusammenhang mit einer anderen Haupttätigkeit wäre danach nur erlaubt, wenn sie als Nebenleistung zum Berufs- oder Tätigkeitsbild gehöre. Auch hier sei die Anlehnung an die bekannte Regelung des Rechtsdienstleistungsgesetzes kohärent und praxisgerecht.


Für den DStV war neben StB Torsten Lüth als weiterer Sachverständiger auch RA Christian Michel als Leiter des Referats Recht- und Berufsrecht in der Anhörung vertreten. 

Gemeinsamer Arbeitskreis von DStV und HDI zu versicherungsrechtlichen Fragen

Aktuelle Fragestellungen rund um den Versicherungsschutz von Steuerberaterinnen und Steuerberatern standen turnusgemäß im Fokus des regelmäßigen Austauschs zwischen der HDI-Versicherung und dem DStV. Die jüngste Sitzung des hierzu ins Leben gerufenen Arbeitskreises fand unter der Leitung des DStV-Vizepräsidenten StB/RB Manfred Klar in Köln statt.

Einen Schwerpunkt der Beratungen bilden regelmäßig die Auswertungen aktueller gerichtlicher Entscheidungen zu einzelnen Haftungsfragen und ihrer Auswirkungen auf die berufliche Praxis. Ziel ist es, gemeinsam mögliche Fachinformationen aufzubereiten und bei Bedarf die bestehenden

Versicherungsbedingungen praxisgerecht im Interesse des Berufsstands weiterzuentwickeln. In Zeiten der zunehmenden Digitalisierung des Kanzleialltags erlangen auch Fragen der IT-Sicherheit immer mehr an Bedeutung. Hier geht es insbesondere um die Versicherung von Risiken durch

kriminelle Cyber-Angriffe und den erforderlichen Schutz der Mandantendaten. Ein Ziel des Austauschs soll es außerdem sein, die Vorteile der Mitgliedschaft in den regionalen Steuerberaterverbänden mit Blick auf die Konditionen beim Versicherungsschutz noch besser herauszustellen. 



Teilnehmerinnen und Teilnehmer des gemeinsamen Arbeitskreises von HDI und DStV



DStV fordert weitere Maßnahmen zum Bürokratieabbau

Der lang erwartete Entwurf für ein Viertes Bürokratieentlastungsgesetz liegt hinter den Erwartungen zurück. Der DStV findet in seiner Stellungnahme auch lobende Worte, fordert jedoch insgesamt mehr entlastende Maßnahmen.

Die Forderung nach mehr Bürokratieabbau bleibt ein Dauerthema für die steuerberatenden Berufe. Der Deutsche Steuerberaterverband e.V. (DStV) hebt in seiner Stellungnahme S 03/24 zum Referentenentwurf eines Vierten Bürokratieentlastungsgesetzes (BEG IV-E) des Bundesministeriums der Justiz (BMJ) die Bedeutung von Bürokratieentlastungen für die deutsche Wirtschaft hervor und setzt sich für mehr Entlastung für die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ein. Diese sind von den bürokratischen Vorgaben in Deutschland besonders betroffen.

Erste richtige Schritte

Die einheitliche Verkürzung der Aufbewahrungsfrist für Buchungsbelege im Handels- und Steuerrecht von zehn auf acht Jahre begrüßt der DStV, regt jedoch eine weitergehende Verkürzung auf fünf Jahre sowie eine Harmonisierung mit dem Sozialversicherungsrecht an. Bereits in der Verbändeumfrage des BMJ zum

Bürokratieabbau Anfang 2023 hatte der DStV u.a. diese Anregung gegeben (vgl. DStV-Info vom 23.02.2023). Das Statistische Bundesamt hatte die Forderung (sowie fünf weitere DStV-Vorschläge) als für unmittelbare gesetzliche Maßnahmen geeignet eingestuft (vgl. DStV-Info vom 20.04.2023).

Positiv bewertet der DStV zudem die Maßnahmen zur Förderung der Digitalisierung im BEG IV-E, insbesondere die Erleichterungen bei den Formerfordernissen (Textform wie z.B. E-Mail soll in vielen Fällen ausreichend sein). Auch die Abschaffung der Hotelmeldepflicht für deutsche Staatsangehörige wird begrüßt.

DStV sieht weiteren Handlungsbedarf

Der DStV hebt in seiner Stellungnahme fünf weitere Maßnahmen zum Bürokratieabbau hervor: Die sog. „One in, one out“-Regel sollte zu einer „One in, two out“-Regel weiterentwickelt werden. Das würde heißen: Für jede neue Vorgabe, die laufenden Erfüllungsaufwand hervorruft, müsste spätestens bis zum Ende der jeweiligen Legislaturperiode eine Entlastung in doppelter Höhe gegenüberstehen. Das Once-Only-Prinzip erachtet

der DStV ebenfalls als sehr wichtig: Die Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen würden entlastet werden, wenn die relevanten Daten nur einmal an die Behörden übermittelt werden müssten und alle Verwaltungsbehörden, auch die Finanzverwaltung, dann darauf zugreifen würden.

Die vollständige Digitalisierung der Verwaltung ist ebenfalls ein zentrales Anliegen des DStV. Hierbei wäre die Digitalisierung des gesamten Besteuerungsverfahrens für die kleinen und mittleren Steuerkanzleien sowie ihre Mandanten ein wichtiger Schritt in Richtung einer spürbaren Entlastung. Weiterhin regt der DStV eine Weiterentwicklung des Verfahrens zur Erhebung der Einfuhrumsatzsteuer zu einem Verrechnungsmodell an.

Beim Prozess der Abschlussprüfungen des Kurzarbeitergelds (KuG) sieht der DStV ebenfalls dringenden Handlungsbedarf. So sollte die Prüfung auf Unternehmen einer bestimmten Größe beschränkt und eine Bagatellgrenze für geringe Nachforderungen eingeführt werden. Ferner fordert der DStV eine klare gesetzliche Regelung zur Vertretungsbefugnis von Steuerberaterinnen und Steuerberatern im Bereich des KuG.



Dr. Barbara Bischoff

Aktuelles für Berater

1 Bundesfinanzhof, Urteil vom 16.05.2023 – II R 35/20: Für die Prüfung, ob eine leichtfertige Steuerverkürzung als Voraussetzung der verlängerten Festsetzungsverjährungsfrist des § 169 Abs. 2 S. 2 Alt. 2 AO vorliegt, ist auf die persönlichen Fähigkeiten des Steuerpflichtigen im Bereich der maßgeblichen Steuern abzustellen.

Sachverhalt:

Der Kläger erhielt von seinen Eltern sukzessive GmbH-Anteile geschenkt. Den letzten Anteil in Höhe von 42,31 % übertrug sein Vater durch Vertrag vom 03.02.2009. Die GmbH war seit 2008 Eigentümerin eines Grundstücks.

Bei Beurkundung des Vertrages vom 03.02.2009 hatte der Notar die Beteiligten darüber belehrt, dass eine Grunderwerbsteuerpflicht bestehe, falls die GmbH über Grundbesitz verfüge und der Vertrag eine Anteilsvereinigung bewirke. Er wies darauf hin, dass das Finanzamt eine beglaubigte Abschrift des Vertrages erhalte.

Diese an die Körperschaftsteuerstelle adressierte Anzeige des Notars ging am 13.02.2009 beim Finanzamt ein. Sie enthielt weder einen Hinweis auf den Grundbesitz der GmbH noch eine Bitte um Weiterleitung an die Grunderwerbsteuerstelle. Die übrigen Beteiligten zeigten die Schenkung der GmbH-Anteile nicht beim Finanzamt an.

2017 veräußerte der Kläger 51 % seiner Anteile an einen Dritten. Aufgrund

der Veräußerungsanzeige erhielt das Finanzamt erstmals Kenntnis von den Schenkungen der GmbH-Anteile an den Kläger. Mit Bescheid vom 04.08.2017 setzte es Grunderwerbsteuer für die Anteilsvereinigung am 03.02.2009 fest.

Einspruch und Klage blieben erfolglos. Die Revision war erfolgreich. Der Bundesfinanzhof wies den Fall an das Finanzgericht zurück.

Entscheidungsgründe:

Die reguläre Festsetzungsfrist beträgt für die Grunderwerbsteuer nach § 169 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 AO vier Jahre. Sie verlängert sich nach § 169 Abs. 2 S. 2 Alt. 2 AO auf fünf Jahre, soweit die Steuer leichtfertig verkürzt wurde.

Gemäß § 170 Abs. 1 AO beginnt die Festsetzungsfrist mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Steuer entstanden ist. Die Grunderwerbsteuer entsteht außer in den Fällen des § 14 GrEStG mit dem jeweiligen, nach § 1 GrEStG steuerpflichtigen Erwerbsvorgang.

Ist eine Anzeige zu erstatten, beginnt die Festsetzungsfrist gemäß § 170 Abs. 2

S. 1 Nr. 1 AO erst mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie eingereicht wird, spätestens jedoch mit Ablauf des dritten Kalenderjahres, das auf das Kalenderjahr folgt, in dem die Steuer entstanden ist (Anlaufhemmung).

Wie schon das Finanzgericht zutreffend festgestellt hatte, entstand die Grunderwerbsteuer im vorliegenden Fall mit Anteilsübertragung im Jahr 2009, die dreijährige Anlaufhemmung endete folglich mit Ablauf des Jahres 2012. Mangels wirksamer Anzeige des Erwerbsvorgangs griff eine kürzere Anlaufhemmung nicht. Die vierjährige Regelfestsetzungsfrist endete mit Ablauf des Jahres 2016 und damit vor der Steuerfestsetzung im Jahr 2017.

Trotz seiner Pflicht erstattete der Kläger keine Anzeige, die die Anlaufhemmung hätte verkürzen können. Steuerschuldner müssen nach § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 4, Abs. 4 S. 1 GrEStG an das für die Besteuerung zuständige Finanzamt Anzeige erstatten. Diese Pflicht besteht unabhängig von der Kenntnis der Beteiligten über die Grunderwerbsteuerpflicht des Vorgangs und

die daraus folgende Anzeigepflicht. Die Anzeigepflicht ist objektiver Natur, sodass die Anlaufhemmung aus § 170 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 AO unabhängig von subjektiven Merkmalen anwendbar ist.

Auch an einer wirksamen Anzeige des Notars fehlte es. Notare müssen gemäß § 18 Abs. 2 S. 2, Abs. 3 S. 1 GrEStG innerhalb von zwei Wochen nach der Beurkundung dem zuständigen Finanzamt schriftlich Anzeige über die beurkundeten Vorgänge erstatten, die die Übertragung von Anteilen an einer Kapitalgesellschaft betreffen, wenn zum Vermögen der Gesellschaft ein im Geltungsbereich des GrEStG liegendes Grundstück gehört.

Der Notar hat die Anzeige nach § 18 Abs. 5 GrEStG an das für die Besteuerung zuständige Finanzamt zu schicken. Sie muss sich zumindest nach ihrem Inhalt eindeutig an die Grunderwerbsteuerstelle richten. Dazu ist erforderlich, dass die Anzeige als eine solche nach dem GrEStG gekennzeichnet und ihrem Inhalt nach ohne weitere Sachprüfung an die Grunderwerbsteuerstelle weiterzuleiten ist.

Hierzu führten die Richter des Bundesfinanzhofes aus, dass die Festsetzungsfrist des § 170 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 AO deshalb ausnahmsweise nicht mit der Abgabe einer Anzeige und dem Ablauf des Kalenderjahres beginne, wenn die Erklärung derart lückenhaft sei, dass dies praktisch auf das Nichteinreichen der Anzeige hinauslaufe. Eine Anzeige, die lediglich potentiell die Möglichkeit für ein Grunderwerbsteuerfestsetzungsverfahren eröffne, der für die Verwaltung der Grunderwerbsteuer zuständigen Organisationseinheit des Finanzamtes aber keine positive Kenntnis vermittele, reiche jedenfalls nicht aus.

Streitentscheidend zu prüfen war damit, ob sich die Festsetzungsfrist aufgrund einer leichtfertigen Steuerverkürzung gemäß § 169 Abs. 2 S. 2 Alt. 2 AO auf fünf Jahre verlängert haben könnte, da der Bescheid in 2017 noch rechtzeitig in dieser verlängerten Frist, aber nach Ablauf der regulären Frist Ende 2016, erlassen worden wäre.

Ob eine leichtfertige Steuerverkürzung im Sinne des § 169 Abs. 2 S. 2 Alt. 2 AO vorliege, bestimme sich nach § 378 AO. Die objektiven und subjektiven Voraussetzungen des § 378 AO müssten erfüllt sein. Die im Steuerrecht vorkommenden

Begriffe des Straf- bzw. Ordnungswidrigkeitenrechts seien materiell-rechtlich wie im Straf-/Ordnungswidrigkeitenrecht zu beurteilen, jedoch nach den Verfahrensvorschriften der AO/FGO zu prüfen.

Nach § 378 Abs. 1 S. 1 AO handele ordnungswidrig, wer als Steuerpflichtiger oder bei Wahrnehmung der Angelegenheiten eines Steuerpflichtigen eine der in § 370 Abs. 1 AO bezeichneten Taten leichtfertig begehe. Wer eine Anzeigepflicht nicht erfülle, lasse die Finanzbehörden pflichtwidrig über steuerlich erhebliche Tatsachen in Unkenntnis und könne deshalb grundsätzlich eine leichtfertige Steuerverkürzung begehen. Der Notar sei allerdings nicht tauglicher Täter, da er weder der Steuerpflichtige sei, noch bei Wahrnehmung der Angelegenheit des Steuerpflichtigen handele. Er erfülle mit der Anzeige eine eigene Pflicht.

Der Verstoß gegen die Anzeigepflicht müsste leichtfertig erfolgen. Leichtfertigkeit bedeute einen erheblichen Grad an Fahrlässigkeit, der etwa der groben Fahrlässigkeit des bürgerlichen Rechts entspreche, im Gegensatz dazu aber auf die persönlichen Fähigkeiten des Täters abstelle. Ein derartiges Verschulden liege vor, wenn ein Steuerpflichtiger nach den Gegebenheiten des Einzelfalls und seinen individuellen Fähigkeiten in der Lage gewesen wäre, den sich aus den einschlägigen gesetzlichen Regelungen im konkreten Fall ergebenden Sorgfaltpflichten zu genügen. Hierzu sei eine Gesamtbewertung des Verhaltens des Steuerpflichtigen erforderlich.

Dabei sei zu berücksichtigen, dass es dem Steuerpflichtigen obliege, sich bei rechtlichen Zweifeln über seine steuerlichen Pflichten einschließlich der an die Steuerpflicht anknüpfenden Verfahrenspflichten bei qualifizierten Auskunftspersonen zu erkundigen. Die Erkundigungspflichten beschränkten sich nicht auf die Steuerpflicht einer Tätigkeit, sondern umfassten auch die hieran anknüpfenden Verfahrenspflichten. Wer die Steuerpflicht seines Verhaltens kenne, sei umso mehr gehalten, sich um die damit verbundenen Erklärungs- und Anzeigepflichten zu kümmern.

Zu beachten seien zudem Ausbildung, Tätigkeit und Stellung des Steuerpflichtigen. So seien an die Erkundigungspflichten bei Kaufleuten jedenfalls bei Rechts-

geschäften, die zu ihrer kaufmännischen Tätigkeit gehören, höhere Anforderungen zu stellen als bei anderen Steuerpflichtigen. Das bedeute allerdings dennoch, dass für den Leichtfertigkeitvorwurf auf die persönlichen Fähigkeiten des Steuerpflichtigen im Bereich der betreffenden Steuern abzustellen sei.

Die Erfahrungstatsache, dass ein Kaufmann regelmäßig weitergehende Fähigkeiten als der Nichtkaufmann besitze, sei nur eine Ausprägung des Grundsatzes, dass auf die individuellen Fähigkeiten abzustellen sei. Voraussetzung sei, dass die entsprechenden Fähigkeiten und Kenntnisse, die ein Problembewusstsein für mögliche Pflichten schaffen und so erhöhte Erkundigungs- und Sorgfaltpflichten begründen könnten, auch tatsächlich vorhanden seien. Der Umstand, dass der Steuerpflichtige über eine bestimmte formale Ausbildung oder Stellung verfüge, habe zwar Indizwirkung, könne aber für sich genommen nicht eine Leichtfertigkeit begründen.

Ohne zusätzliche, auf das Individuum bezogene Feststellungen erfülle der Schluss von gruppenspezifisch typischen Eigenschaften auf persönliche Fähigkeiten lediglich einen objektiven Maßstab, denn er erschöpfe sich in der Erwartung, dass ein Angehöriger der Gruppe diese Fähigkeit haben müsse, ungeachtet der Frage, ob er sie tatsächlich habe. Gleichzeitig sei dieser Schluss ein denklogischer Fehler, denn Typizität trage nicht die Schlussfolgerung auf jeden Einzelfall. Das gelte erst recht angesichts der Vielgestaltigkeit kaufmännischer Ausbildungen sowie der Mehrdeutigkeit des Kaufmannsbegriffs selbst.

Praxishinweis:

Zunächst zeigt der vorliegende Fall mit einer formal fehlerhaften Adressierung der Notaranzeige, dass der Steuerpflichtige das Risiko des Nicht- oder Falscheinreichens der Anzeige des Notars trägt. Er sollte deshalb in jedem Fall seine eigene Anzeigepflicht erfüllen. Der Berater sollte im Regelfall auf eine zeitnah eingereichte, vollständige eigene Anzeige des Steuerpflichtigen hinwirken, damit die Anlaufhemmung des § 170 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 AO möglichst frühzeitig endet und jedes Risiko einer leichtfertigen Steuerverkürzung ausgeschlossen ist. Bestehen Zweifel bei der Ermittlung des zutreffenden Adressaten (insbesondere bei Vorgängen

nach § 1 Abs. 2a-c, 3, 3a GrEStG) kann die Anzeige notfalls vorsorglich gleichzeitig an mehrere Finanzämter geschickt werden, jeweils unter Hinweis auf die Anzeige auch beim anderen Finanzamt.

Erfreulich ist für den Steuerpflichtigen und den Berater aber vor allem, dass die vorliegende Entscheidung einer weiten Auslegung des Leichtfertigkeitbegriffs eine klare Absage erteilt. Straf- und Bußgeldsachenstellen tendieren teilweise dazu, bei Vorliegen einer objektiven Steuerverkürzung und nicht nachweisbarem Vorsatz, ohne tiefere Prüfung von einer leichtfertigen Steuerverkürzung auszugehen und ggf. nach Einstellung des Strafverfahrens zur Überraschung des Betroffenen noch ein Bußgeldverfah-

ren einzuleiten. Auch bei der Anwendung der verlängerten, fünfjährigen Festsetzungsfrist des § 169 Abs. 2 S. 2 AO zeigt sich manchmal eine derartige Tendenz bei der Finanzverwaltung.

In diesen Fällen bietet die vorliegende Entscheidung ein Füllhorn von Argumenten, die insbesondere einer typisierenden Betrachtung von bestimmten Berufsgruppen (beispielsweise Kaufleute, Steuerberater, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer) entgegengehalten werden können. Der Bundesfinanzhof stärkt den subjektiven Leichtfertigkeitbegriff. Es muss also fallbezogen auf die individuellen Fähigkeiten des Einzelnen abgestellt werden. Eine „Gruppenzugehörigkeit“ allein entfaltet hingegen allenfalls Indizwirkung.

Dies bedeutet, dass der Berater die persönlichen Fähigkeiten des Steuerpflichtigen in Bezug auf den konkret vorgeworfenen Pflichtverstoß möglichst anschaulich herausarbeiten, vortragen und ggf. unter Beweis stellen sollte, soweit diese zur Entlastung dienen können. Zu berücksichtigen ist dabei, dass bei steuerlichen Pflichten, die aus der Ausübung eines Gewerbes, aus einer Kaufmannstätigkeit oder einer freiberuflichen Tätigkeit erwachsen, höhere Anforderungen an die Erkundungspflichten zu stellen sind als bei anderen Steuerpflichtigen. Dieser strengere Maßstab gilt aber wiederum nur eingeschränkt für unerkannte Steuerpflichtigen außerhalb des Kerngeschäfts.

2 Bundesgerichtshof, Beschluss vom 05.09.2023 – 1 StR 207/23: Die Wahl der Gewinnermittlungsart (Bestandsvergleich oder Einnahmeüberschussrechnung) kann im Steuerstrafverfahren nicht dahin stehen, denn sie ist für die Auswirkungen der hinterzogenen Umsatzsteuer auf die Höhe der Gewinne und damit auf den Schuldumfang bei der Hinterziehung von Einkommen- und Gewerbesteuer unmittelbar ergebnisrelevant.

Sachverhalt:

Der angeklagte Einzelunternehmer betrieb ab 2012 eine Pizzeria. Er erfasste durch Manipulationen am Kassensystem in den Jahren 2013 bis 2017 die im Restaurant erzielten Einnahmen nicht vollständig, sondern löschte sie unter Anwendung eines Drittprogramms teilweise aus der elektronischen Kasse.

Seinem Steuerberater überließ er nur die ausgedruckten Tagesendsummenbons, die die gelöschten Bareinnahmen nicht enthielten. Zur Vermeidung einer Aufdeckung reichte der Angeklagte auch nicht sämtliche Wareneinkaufsrechnungen an seinen Steuerberater weiter, sodass diese ebenfalls teilweise nicht verbucht wurden. Seine Einkommen- und Gewerbesteuererklärung für die Jahre 2013 bis 2016 und die Umsatzsteuererklärungen für 2014 bis 2017 waren deshalb falsch.

Das Landgericht verurteilte den Angeklagten wegen Steuerhinterziehung zu einer Gesamtfreiheitsstrafe von zwei Jahren und sechs Monaten. Seine Revision war teilweise erfolgreich.

Entscheidungsgründe:

Die Richter des Bundesgerichtshofes stellten fest, dass das Landgericht den Umfang der verkürzten Steuern feh-

lerhaft berechnet hatte. Es sei nicht auszuschließen, dass es zum Nachteil des Angeklagten von einem zu hohen Schuldumfang ausgegangen sei. Es lasse sich den Feststellungen des Urteils nicht entnehmen, auf welche Art der Angeklagte seinen Gewinn ermittelt habe. Diese Wahl der Gewinnermittlungsart könne aber steuerstrafrechtlich nicht dahinstehen.

Für Gewinneinkünfte sehe § 4 Abs. 1 S. 1 EStG grundsätzlich die Ermittlung aufgrund des (bilanziellen) Bestandsvergleichs vor. Allerdings konnte der Angeklagte, der nicht aufgrund gesetzlicher Vorschriften verpflichtet war, Bücher zu führen und regelmäßig Abschlüsse zu erstellen, seinen Gewinn gemäß § 4 Abs. 3 S. 1 EStG wahlweise durch Einnahmeüberschussrechnung ermitteln.

Treffe ein nicht buchführungs- und abschlusspflichtiger Steuerpflichtiger keine Wahl, so verbleibe es bei der Gewinnermittlung durch Betriebsvermögensvergleich. Maßgeblich für die Ausübung des Wahlrechts sei die tatsächliche Handhabung der Gewinnermittlung. Alleine durch die Einrichtung einer Buchführung werde das Wahlrecht noch nicht zugunsten des Betriebsvermögensvergleichs ausgeübt. Das Wahlrecht könne nämlich nicht vor Erstellung eines

Abschlusses nach Ablauf des Wirtschaftsjahres endgültig ausgeübt werden.

Werde der Gewinn durch Betriebsvermögensvergleich ermittelt, sei für den Schluss des betreffenden Wirtschaftsjahres das Betriebsvermögen anzusetzen, das nach den handelsrechtlichen Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung auszuweisen sei (§ 5 Abs. 1 S. 1, § 4 Abs. 1 EStG). Die angemeldete und abzuführende Umsatzsteuer stelle eine Verbindlichkeit dar, die in der Bilanz zu passivieren sei. Sie mindere den Gewinn deshalb unabhängig vom Zeitpunkt der Entrichtung bereits mit ihrer Entstehung.

Für hinterzogene, also nicht angemeldete und noch nachzuentrichtende Umsatzsteuer gelte nichts anderes. Auch sie sei bereits im Jahr der Entstehung in Abzug zu bringen und wirke sich damit im jeweiligen Jahr der Verkürzung der Ertragssteuern unmittelbar gewinnmindernd aus. Denn die verkürzte und nachzuzahlende Umsatzsteuer ergebe sich unmittelbar aus den verschwiegenen Betriebseinnahmen und hätte im Falle steuerrechtlichen Verhaltens ohne weiteres von Rechts wegen den Gewinn bilanziell gemindert. Dieser Vorteil dürfe dem Angeklagten nicht genommen werden. Das Kompensationsverbot gemäß § 370 Abs. 4 S. 3 AO stehe dem nicht entgegen.



Demgegenüber mindere die hinterzogene Umsatzsteuer den Gewinn bei Ausübung der Option für die Einnahmeüberschussrechnung erst mit ihrem Abfluss (§ 11 Abs. 2 EStG). Die Gewinnminderung folge insoweit nicht „unmittelbar“ aus den verschwiegenen Betriebseinnahmen, maßgeblich sei vielmehr der (faktische) Abfluss.

Entgegen der Auffassung des Landgerichts führe die Hinterziehung der Umsatzsteuer auch nicht spiegelbildlich zu einem über die vereinnahmten Entgelte hinausgehenden Zufluss (§ 11 Abs. 1 EStG). Ein derartiger Zufluss könne grundsätzlich ebenfalls nicht fingiert werden, sondern richte sich allein nach den tatsächlichen Verhältnissen. Er könne nur dann angenommen werden, wenn der Angeklagte die hinterzogene Umsatzsteuer „erspart“ habe. Dies setze voraus, dass die Finanzbehörden auf die Umsatzsteuer dauerhaft verzichtet hätten, da der Verzicht auf eine Forderung unter bestimmten Voraussetzungen einen Zufluss begründen könne. Aufgrund des Umstands, dass die Finanzbehörde hinterziehungsbedingt die Steuer zunächst nicht in voller Höhe festsetzen und erheben konnte, sei den betreffenden Steuerbescheiden aber kein verzichtender Erklärungswert beizumessen.

Praxishinweis:

An diese Entscheidung anknüpfend hat der Bundesgerichtshof (Beschluss vom 05.10.2023, 1 StR 328/23) in einem weiteren Fall von Steuerhinterziehung durch unvollständig erklärte Einnahmen und Ausgaben eines seinen Gewinn mittels Einnahmeüberschussrechnung ermittelnden Gebrauchtwarenhandlers

ebenfalls entschieden, dass bei der Bestimmung des Umfangs der verkürzten Gewerbe- und Einkommensteuer mittels Einnahmenüberschussrechnung die zugleich hinterzogene und noch nachzuzahlende Umsatzsteuer nicht gewinnmindernd zu berücksichtigen sei. Die Richter des Bundesgerichtshofes betonten auch in dieser Entscheidung, die Umsatzsteuer sei als Betriebsausgabe erst dann abziehbar, wenn sie tatsächlich geleistet worden sei.

Anders als bei der Bilanzierung, bei der sich die nachzuentrichtenden Umsatzsteuern „unmittelbar“ aus der Nachversteuerung der verschwiegenen Betriebseinnahmen ergeben würden, erfordere das Zu- und Abflussprinzip der Einnahmenüberschussrechnung mit der tatsächlich geleisteten Ausgabe eine weitere Abzugsvoraussetzung. Dieser Rechtsprechung stünden die zum Kompensationsverbot gemäß § 370 Abs. 4 S. 3 AO entwickelten Grundsätze nicht entgegen. Eine „Ausgabe“ könne nicht über die Vorschrift des § 370 Abs. 4 S. 3 AO fingiert werden. Es fehle damit mangels tatsächlicher Ausgabe schon an einem „anderen Ermäßigungsgrund“, dessen kompensatorische Wirkung anhand der weiteren Maßstäbe des Kompensationsverbotes des § 370 Abs. 4 S. 3 AO zu prüfen gewesen wäre.

Ein sofortiger Abzug der nachzuentrichtenden Umsatzsteuer lässt sich in Anwendung dieser aktuellen Rechtsprechung nur bei Gewinnermittlung auf der Grundlage einer Bilanz erreichen. Nur in diesen Fällen wirkt sich der Abzug unmittelbar auf Tatbestandsebene sowie im jeweiligen Jahr der Steuerverkürzung mindernd aus.

Dies bedeutet zusammengefasst: Wird Umsatzsteuer hinterzogen, so wirkt sich die hinterzogene Umsatzsteuer nur bei einer Gewinnermittlung durch Betriebsvermögensvergleich unmittelbar gewinnmindernd aus. Bei der Gewinnermittlung nach § 4 Abs. 3 EStG gilt demgegenüber das Zufluss-/Abflussprinzip nach § 11 EStG, sodass eine entsprechende Reduzierung des Gewinns und somit des Hinterziehungsvolumens bei Einkommen- und Gewerbesteuer durch die nicht entrichtete Umsatzsteuer ausscheidet.

In geeigneten Fällen sollte bei Einnahmeüberschussrechnern geprüft werden, ob es sich ausnahmsweise trotz des hiermit verbundenen Aufwandes für das Strafverfahren strategisch anbieten könnte, das Wahlrecht zur Bilanzierung im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten noch auszuüben, um die hinterzogenen Steuern bereits im objektiven Tatbestand und im Verkürzungsjahr zu reduzieren.

Ist diese Umstellung der Gewinnermittlung aus Praktikabilitäts-, Kosten- oder sonstigen Gründen unmöglich oder unzumutbar, sollten diese Schwierigkeiten im Steuerstrafverfahren transparent gemacht werden, um wenigstens eine möglichst weitreichende Strafmilderung auf Strafzumessungsebene zu erreichen. Diese wird durch die vorliegende Rechtsprechung nicht ausgeschlossen. Auch wenn die „Ausgabe“ ohne tatsächlichen Abfluss nicht auf Tatbestandsseite fingiert wird, kann die nachzuentrichtende Umsatzsteuer „quasi gewinnmindernd“ bei der konkreten Strafzumessung als wesentlicher Strafmilderungsgrund für eine mildere Sanktion oder bei Verhandlungen über eine Einstellung für eine geringere Geldauflage gemäß § 153a StPO genutzt werden.

3 Landgericht Nürnberg-Fürth, Beschluss vom 11.07.2023 – 12 KLS 506 Js 609/22: Es besteht keine Pflicht des Strafgerichtes, arrestiertes Vermögen freizugeben, um eine strafbefreiende Selbstanzeige wegen Steuerstraftaten zu ermöglichen, auch wenn diese im Zusammenhang mit den verurteilten Taten stehen könnten.

Sachverhalt:

Das Landgericht hat den Angeklagten im Mai 2023 wegen gewerbsmäßigen Bandenbetruges und Bestechung zu einer Gesamtfreiheitsstrafe verurteilt und die Einziehung in Höhe von 1,2 Mio. € angeordnet. Das Urteil ist nicht rechtskräftig.

Bereits im Ermittlungsverfahren war ein Vermögensarrest gegen den Angeklagten in Höhe von 2,3 Mio. € angeordnet und vollzogen worden. Hierdurch wurden 630 T € gesichert.

Gegen diesen Arrest legte der Verteidiger nach dem Urteil des Landgerichtes Beschwerde ein und beantragte, zumindest Gelder in Höhe von 270 T € freizugeben. Er argumentierte, dass der Angeklagte wegen Steuerhinterziehungstaten im Zusammenhang mit den abgeurteilten Taten eine Selbstanzeige erstattet habe. Daraufhin habe er an die Finanzverwaltung 1,3 Mio. € gezahlt. Die Reststeuerschuld in Höhe von 118 T € und der für die Erlangung von Straffreiheit zu zahlende Strafzuschlag in Höhe von 152 T € seien noch offen. Dafür müsse die beantragte Summe freigegeben und auf Konten der Finanzbehörden überwiesen werden. Die Staatsanwaltschaft hatte im Ermittlungsverfahren bereits Freigaben des arrestierten Vermögens für steuerliche Selbstanzeigen zugelassen.

Entscheidungsgründe:

Das Landgericht setzte den Wert des arrestierten Vermögens zunächst nominell auf 1,2 Mio. € herab. Der Arrest sei der Höhe nach auf den Wert der ausgerichteten Einziehung zu begrenzen, da der Angeklagte nur diesen zu sichernden Betrag nach den Feststellungen der Kammer aus den Taten erlangt habe. Für einen darüber hinausgehenden Betrag fehle es an einem Sicherungsbedürfnis.

Die Freigabe arrestierter Gelder in Höhe von 270 T € zur Zahlung an die Finanzkasse sei hingegen zu versagen, weil der im Antrag angegebene Zweck urteilsfremd sei. Mit Rechtskraft trete die Einziehungsentscheidung an die Stelle der vorläufigen Sicherungsmaßnahme. Die Einziehung erfolge bei den vorliegenden Betrugstaten zugunsten einer GmbH,

die durch die Taten geschädigt sei. Dies sei auch der ursprüngliche Sicherungszweck im Ermittlungsverfahren gewesen. Die arrestierten Gelder könnten jetzt nicht abweichend hiervon teilweise für hinterzogene Steuern und damit für Schädigungen der Staatskasse verteilt werden.

Sonstige Gründe (wie insbesondere die Verhältnismäßigkeit) stünden dem weiteren Vollzug des Arrestes nicht entgegen. Es bestehe keine Verpflichtung des Gerichts, dem Angeklagten durch eine Freigabe der Mittel dabei behilflich zu sein, die Voraussetzungen einer strafbefreienden Selbstanzeige (vgl. § 371 Abs. 3 AO) oder einer Absehensentscheidung (vgl. § 398a Abs. 1 AO) herbeizuführen.

Grundsätzlich trage allein der Steuerpflichtige die Verantwortung für das Gelingen einer Selbstanzeige. Bei dieser handele es sich um einen Strafaufhebungsgrund, der bei gegebener Tatbestandsmäßigkeit, Rechtswidrigkeit und Schuld zur persönlichen Strafflosigkeit führe. Daraus folge, ebenso wenig wie aus den fiskalischen Gründen der Selbstanzeige oder aus deren Zweck der Erleichterung der Rückkehr zur Steuerehrlichkeit, nichts für eine Pflichten- oder Garantenstellung des Gerichts, die es nötigen würde, abweichend vom gesprochenen Urteil zu agieren. Vielmehr habe der Angeklagte hier schlicht die Folgen seiner Delinquenz zu tragen.


Praxishinweis:

Die Entscheidung belegt zum einen, dass Arreste im Strafverfahren teilweise nicht „automatisch“ durch das Tatgericht an Verfahrensfortschritte angepasst werden, obwohl es rechtlich in derartigen Konstellationen eindeutig ist, dass in Höhe der Differenz zwischen ursprünglichem Arrest und noch nicht rechtskräftiger Einziehungsentscheidung kein Sicherungsbedürfnis mehr besteht. In derartigen Fällen sollte die Verteidigung durch eine kurz und knapp begründete Beschwerde für eine entsprechende Anpassung des Arrestes sorgen. Folgt hieraus eine Übersicherung, da der ursprüngliche Arrest in voller Höhe vollzogen ist, muss der Dif-

ferenzbetrag sogar an den Angeklagten ausgezahlt werden.

Da die Staatsanwaltschaft dem Angeklagten im Ermittlungsverfahren erstaunlicherweise Freigaben zur Durchführung von Selbstanzeigen bewilligt hatte, hätte vielleicht ein Anspruch auf eine weitergehende Mittelfreigabe aufgrund eines hieraus abgeleiteten Vertrauensstatbestands begründet werden können. In einem ähnlichen Fall könnte der Verteidiger hiermit zusätzlich argumentieren. Im Ergebnis überzeugt die Entscheidung aber.

Anders wäre der Fall zu beurteilen gewesen, wenn anlässlich einer Selbstanzeige ein Vermögensarrest allein wegen der angezeigten Steuerhinterziehung angeordnet worden wäre. Es würde dann rechtlich nichts dagegen sprechen, gesicherte Vermögenswerte zum erfolgreichen Abschluss der Selbstanzeige freizugeben.

Fehlt Liquidität für eine wirksame Selbstanzeige, bleibt ansonsten nur ein Antrag auf Verlängerung der gemäß den §§ 371 Abs. 3 und 398a Abs. 1 AO zu setzenden „angemessenen“ Zahlungsfrist in der Hoffnung, die ausreichenden Mittel noch zeitnah beschaffen zu können. Gelingt die Zahlung nicht, muss sich die „verunglückte“ Selbstanzeige dennoch erheblich strafmildernd auswirken. Hierfür müssen sich Berater und Verteidiger gemeinsam einsetzen. 

Autorin:

Dr. Barbara Bischoff ist Mitglied im Steuerrechtsausschuss und Fachanwältin für Strafrecht/Partnerin in der mit 8 Rechtsanwälten wirtschafts- und steuerstrafrechtlich ausgerichteten Anwaltspraxis MINOGGIO Wirtschafts- und Steuerstrafrecht mit Büros in Münster und Hamm.

48143 Münster,
Königsstr. 60,
Tel.: 02 51 133 226 0;

59071 Hamm,
Am Pulverschoppen 17,
Tel.: 0 23 81 92 07 60;

bischoff@minoggio.de · www.minoggio.de

SAVE THE DATE:

StBV Sommerfest am 21.06.2024
im A2 am Aasee in Münster

Überlegungen zur Unterstützung von Planungsrechnungen durch Steuerberater

A. Grundlagen der Planungsrechnungen

I. Bestandteile

Die Bestandteile einer Planungsrechnung können je nach Art und Umfang variieren, aber typischerweise umfassen sie:

- ▶ Umsatz- und Rohertragsplanung
- ▶ Planung betrieblicher Aufwand
- ▶ Personalkostenplanung
- ▶ Investitionsplanung
- ▶ Finanzierungsplanung
- ▶ Planung des Working Capital
- ▶ Gewinn- und Verlustrechnung
- ▶ Bilanz
- ▶ Liquiditäts- bzw. Kapitalflussplanung.

II. Grundsätze einer Planungsrechnung

Die Grundsätze der Planungsrechnungen sind zu berücksichtigen:

- ▶ **Realitätsnähe:**
Die Planungsrechnung sollte auf realistischen Annahmen und Daten basieren, um eine verlässliche Prognose zu ermöglichen.
- ▶ **Konsistenz:**
Die einzelnen Bestandteile der Planungsrechnung sollten miteinander in Einklang stehen und sich gegenseitig beeinflussen. Es sollten keine Widersprüche oder Inkonsistenzen auftreten.
- ▶ **Plausibilität:**
Die Planungsrechnung sollte nachvollziehbar und logisch sein. Die Ergebnisse sollten den Erwartungen und Erfahrungen entsprechen.
- ▶ **Flexibilität:**
Die Planungsrechnung sollte anpassungsfähig sein, um auf Veränderungen im Umfeld des Unternehmens

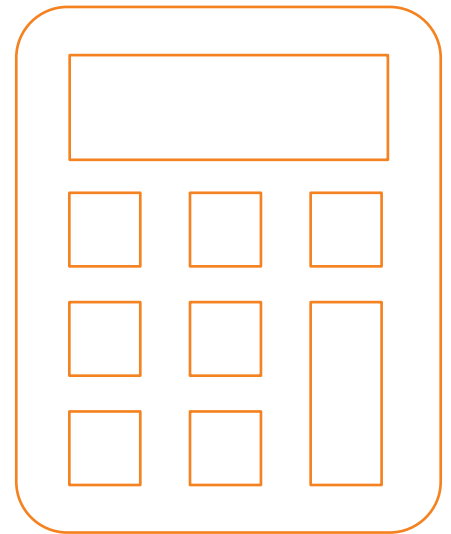
reagieren zu können. Es sollten verschiedene Szenarien durchgespielt werden können.

- ▶ **Zeitplan:**
Der zeitliche Rahmen ist zu prüfen.
- ▶ **Auftragsumfang:**
Der Auftragsumfang ist zu definieren und eventuelle Haftungsrisiken sind zu identifizieren.
- ▶ **Vollständigkeit:**
Alle wesentlichen Sachverhalte müssen vor der Erstellung des Planungskonzepts vorliegen. Gleichsam müssen alle wesentlichen Risiken, die die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage beeinflussen, bekannt sein. Bestehen Unternehmen aus mehreren Betriebsstätten oder aus verschiedenen verbundenen Unternehmen, ist es ratsam, eine konsolidierte Unternehmensplanung durchzuführen. Im Sinne der Haftung ist die Unterzeichnung einer Vollständigkeitserklärung oder eine dafür vorgesehene Stelle im Planungsbericht sinnvoll.
- ▶ **Wesentlichkeit:**
Nur Informationen und Sachverhalte berücksichtigen, die für eine Darstellung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage wesentlich sind.

B. Adressaten der Planungsrechnungen

I. Interne Adressaten

1. **Planungsanlass**
Unternehmen planen, um die Unternehmenstätigkeit zu steuern. Die Planungsrechnung wird häufig nach Produktparten, Verantwortungsbereichen und/oder Kunden durchgeführt. Die Planungen werden rollierend an die Entwicklungen angepasst.
2. **Ziel der Planung**
Die Geschäftsleitung wird durch die Planungsrechnungen bei der Steuerung des Unternehmens unterstützt, insbesondere bei betriebswirtschaftlichen Entscheidungen über Investitionen und Finanzierungen.
3. **Schwerpunkt der Planungsrechnung**
Die Planungsrechnung beinhaltet zumeist Ertragsplanungen, die um Liquiditätsplanungen ergänzt werden.

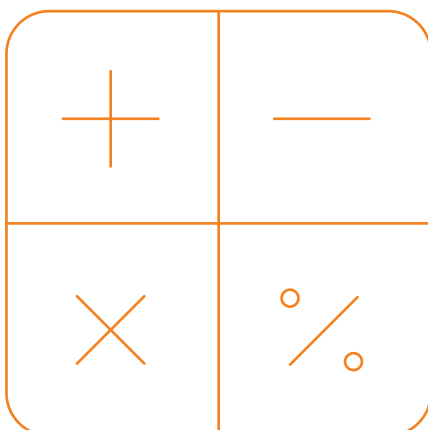


4. **Unterstützung durch Steuerberater**
Die Planungsrechnungen sind regelmäßig durch einen hohen Detaillierungsgrad gekennzeichnet, die Durchführung setzt erhebliche Kenntnisse der Unternehmenstätigkeit voraus. Steuerberater als externe Berater können in diesem Zusammenhang gegebenenfalls als „Sparringspartner“ für künftige Entwicklungen dienen, dürfen aber oftmals nicht die erforderlichen Kenntnisse aufweisen, um die Planungsrechnungen verantwortlich durchzuführen.

II. Externe Adressaten

1. **Schiedsgutachter**
 - a) **Beratungsanlass**
Im Zusammenhang mit außerordentlichen Ereignissen treten Situationen auf, in denen Unternehmen zu bewerten sind beziehungsweise die künftige Entwicklung der Unternehmen von besonderer Bedeutung ist. Auf Unternehmensebene sind dies beispielsweise der Ein- und Austritt von Gesellschaftern, die Beteiligung des Managements oder von Investoren, oder die Einziehung von Anteilen aufgrund gesellschaftsrechtlicher Regelungen.

Darüber hinaus führen private Ereignisse zu derartigen Planungserfordernissen, dies sind beispielsweise Scheidungen, Pflichtteilsregelungen oder Erbauseinandersetzungen.



b) Ziel der Planung

Durch die Planungsrechnungen sollen die Interessen der Beteiligten in Einklang gebracht werden. Durch nachvollziehbare Annahmen werden Unternehmenswerte auf der Grundlage von Planungsrechnungen ermittelt.

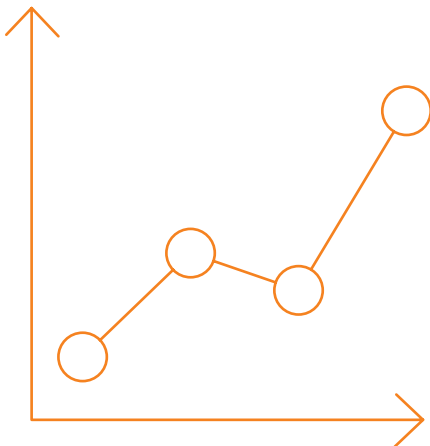
c) Schwerpunkt der Planungsrechnung

Detaillierte Ertrags-, Liquiditäts- und Bilanzplanungen sind erforderlich, um die Interessen der Beteiligten transparent darzustellen. Regelmäßig wird eine Bewertung gemäß IDW S1 durchzuführen sein. Die Planungen sind auf einer verlässlichen Datenbasis der Vergangenheit zukunftsorientiert auszurichten.

d) Unterstützung durch Steuerberater

Die Planungen im Zusammenhang mit einer Funktion als Schiedsrichter/Gutachter weisen die Besonderheit auf, dass entgegengesetzte Interessen das Erfordernis begründen. Regelmäßig haben die Beteiligten widerstreitende Interessen über die Höhe der Bewertung und somit andere Annahmen im Zusammenhang mit der Planung der Unternehmensentwicklung.

Steuerberater, die in diesem Zusammenhang Planungsrechnungen erstellen, sollten fundierte Kenntnisse über das Unternehmen und dessen Marktgeschehen besitzen. Die Planungsrechnungen werden regelmäßig durch die Parteien intensiv geprüft werden. Neben dem Methodenwissen zur Durchführung einer Planungsrechnung sind inhaltliche Kenntnisse zwingend erforderlich.



2. Kapitalgeber

a) Beratungsanlass

Kapitalgeber, insbesondere Kreditinstitute, Förderbanken, Zuschussgeber, erwarten Planungsrechnungen, um sicherzustellen, dass die Kapitaldienste vom Unternehmen geleistet werden können, beziehungsweise die Zuschüsse zweckadäquat verwendet werden.

b) Ziel der Planung

Die Planung beabsichtigt, die künftige Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Unternehmung plausibel darzustellen. Die Adressaten erwarten, dass die Kapitaldienste zuverlässig erbracht werden können.

c) Schwerpunkt der Planungsrechnung

Die Planungsrechnung beinhaltet die Ertrags- und Liquiditätsplanung, um die positive Fortführungsprognose durch die Zahlungsfähigkeit nachzuweisen. Darüber hinaus sind Bilanzplanungen erforderlich, um eine nominale Überschuldung erkennen zu können.

d) Unterstützung durch Steuerberater

Mit dem methodischen Wissen über Planungsrechnungen kann die künftige Entwicklung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage plausibel dargestellt werden. Sofern sich die Unternehmen gemäß der Planannahmen entwickeln, werden die Planungsrechnungen keine umfassenden Nachbearbeitungen erfordern. Sollten sich die Planannahmen als unzutreffend erweisen, wird die Planungsgrundlage gegebenenfalls durch die Kreditgeber ex post in Frage gestellt.

3. Begründung der Going Concern Prämisse

a) Beratungsanlass

Jahresabschlüsse werden regelmäßig unter der Annahme einer positiven Fortführungsprognose erstellt. Sofern Zweifel an der positiven Fortführung einer Unternehmung bestehen, haben die Unternehmen die positive Annahme zur Fortführung zu dokumentieren.

b) Ziel der Planung

Ziel der Planung ist es nachzuweisen, dass Unternehmungen mindestens 24 Monate fortgeführt werden, insbeson-



dere bei notleidenden Unternehmungen und Sanierungsbestrebungen.

c) Unterstützung durch Steuerberater

Die Fortführung der Unternehmung setzt in kritischen Unternehmensphasen detaillierte Kenntnisse über das Unternehmensgeschehen voraus. Mit Unterstützung der Unternehmensleitung kann der Steuerberater das methodische Wissen für die Erstellung einer Planungsrechnung zur Verfügung stellen.

Sollte innerhalb des Prognosezeitraums die prognostizierte positive Unternehmensentwicklung nicht eintreten, besteht das Risiko, dass externe Adressaten die Planungsannahmen in Frage stellen.

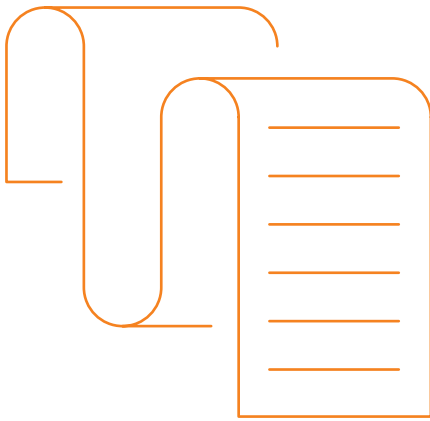
4. Nachweis eines gemeinen Werts

a) Beratungsanlass

Im Rahmen von Schenkungen und Erbschaften wird seitens der Finanzverwaltung der gemeine Wert nach dem vereinfachten Ertragswertverfahren auf Grundlage des Bewertungsgesetzes ermittelt. Der gemeine Wert basiert ausschließlich auf Vergangenheitswerten und wird mit einem typisierten Kapitalisierungszins berechnet.

b) Ziel der Planung

Aufgrund der Planungsrechnung kann gegenüber der Finanzverwaltung nur nachgewiesen werden, dass das vereinfachte Ertragswertverfahren nicht zu einem zutreffenden Ergebnis führt.



c) Schwerpunkt der Planungsrechnung
Die Planungsrechnung betrachtet schwerpunktmäßig die Ertragskomponente, da das vereinfachte Vertragsverhältnis ebenfalls vornehmlich auf die Ertragsseite ausgerichtet ist. Die Planbilanz ist erforderlich, um einen Substanzwert als niedrigsten anzusetzenden Wert zu ermitteln.

d) Unterstützung durch Steuerberater
Der Nachweis eines niedrigeren Ertragswertes ist eine Kernkompetenz des steuerberatenden Berufes. Das vereinfachte Ertragswertverfahren als Ausgangsbasis kann durch Steuerberater ermittelt werden, sodass der Vergleichswert ermittelt werden kann.

5. Planung aufgrund gesetzlicher Pflichten
Der Gesetzgeber hat den Unternehmen in Deutschland folgende gesetzliche Pflichten auferlegt, die eine Planungsrechnung unabdingbar machen:

- a) Pflicht zur Unternehmensplanung aus § 90 Abs. 1 Nr. 1 AktG (Berichtspflicht des Vorstands an den Aufsichtsrat).
- b) Pflicht zur Unternehmensplanung aus den allgemeinen Geschäftsführerpflichten (§ 43 GmbHG, § 93 AktG: Sorgfaltspflicht von gesetzlichen Vertretern)
- c) Pflicht zur fortlaufenden 24-monatigen Planung aus §1 StaRUG i.V.m. § 18 InsO zur Krisenfrüherkennung bei haftungsbeschränkten Unternehmen.
- d) Mittelbare Pflicht zur Planung aus der Erfüllung folgender gesetzlicher Vorschriften:
 - ▶ Feststellungen zur Unternehmensfortführung (Going-Concern-Prinzip) bei der Aufstellung des Jahresabschlusses (§ 252 Abs. 1 Nr. 2 HGB)

- ▶ Anfertigung des Prognoseberichts im Lagebericht (§ 289 Abs. 2 Nr. 2 HGB)
- ▶ Erläuterungen zu den wesentlichen Risiken der zukünftigen Entwicklung (§ 289 Abs. 1 HGB)
- ▶ Aufbau eines Risikofrüherkennungssystems (§ 91 Abs. 2 AktG)
- ▶ Aufklärung des Betriebsrats und des Wirtschaftsausschusses (§§ 90, 92 BetrVG)
- ▶ Frühzeitiger Bericht an die Gesellschafterversammlung bzw. Hauptversammlung bei Verlust von 50% des Gesellschaftskapitals (§ 49 Abs. 3 GmbHG, § 92 Abs. 1 AktG)
- ▶ Wahrnehmung der Insolvenzantragspflicht (§ 64 Abs. 1 GmbHG, § 92 Abs. 2 AktG)
- ▶ Einreichen von Unterlagen, die den Mindestanforderungen an das Kreditgeschäft genügen (§ 18 KWG)

C. Werkzeuge zur Unterstützung der Planung

1. Anforderungen
Eine zeitgemäße Planungssoftware sollte die folgenden Mindestkriterien erfüllen:
 - a) Schnittstellengestützte Übernahme von planungsrelevanten Daten aus dem Kanzleirechnungswesen
 - b) Vollständige Integration von GuV-, Bilanz- und Liquiditätsplanung
 - c) Möglichkeit der Erstellung von alternativen Planungsszenarien und sog. Forecasts
 - d) Übersichtliche Zusammenfassung der Planungsergebnisse in Form von Berichten und Datenexporten
 - e) Iterative und zweckgerichtete Planung (Grundsatz der Wesentlichkeit)
 - f) Möglichkeit des kontinuierlichen Soll-Ist-Vergleiches durch automatische Übernahme von Daten aus dem Kanzleirechnungswesen
 - g) Möglichkeit der Einbindung/Beteiligung des Mandantenunternehmens im Planungsprozess (Kollaboration)
2. Förderungsmöglichkeiten
Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine Förderung der Beratungsleistung möglich.

Informationen sind z.B. über das Bundesamt für Wirtschaft und Ausführungskontrolle, kurz BAFA und das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie einzuholen.

3. Umsetzungstool **PlanControl+**
Der Steuerberaterverband Westfalen-Lippe e.V. hat einschlägige Softwarelösungen zur Unterstützung der Unternehmensplanung gesichtet und empfiehlt seinen Mitgliedern die Software **PlanControl+**.

PlanControl+ erfüllt alle Erwartungen an eine zeitgemäße Software zur integrierten Finanz- und Liquiditätsplanung und zeichnet sich darüber hinaus durch umfangreiche Analysen zur Erkennung von Insolvenzfrühwarnindikatoren, Einspar- und betriebswirtschaftlichen Optimierungspotenzialen aus. Ferner unterstützt die Software bei der Interpretation von unterjährigen Daten aus dem Rechnungswesen, gibt Hinweise auf mögliche operative Verursacher von wirtschaftlichen Schwächen im Mandantenunternehmen und gibt konkrete Handlungsempfehlungen aus der Unternehmensberatungspraxis zur Beseitigung von Schwächen bzw. Realisierung von Optimierungspotenzialen.



PlanControl+ ist eine cloudbasierte White Label Lösung der seit vielen Jahren am Markt etablierten und bewährten Software CANEI.betterbusiness. **PlanControl+** wurde gegenüber der Standardsoftware an die Bedürfnisse der Mitglieder des Verbandes angepasst und steht unter www.plancontrolplus.com zur Verfügung.

Ein Beitrag des Fachbeirats BWL/Rechnungswesen des StBV



TAXarena

MEHR ERFAHREN MEHR WISSEN

ZLEIEN /// DIE INNOVATIONSMESSE FÜR STEUERKANZLEIEN /// DIE INNOVATI

SAVE THE DATE



TAXarena DÜSSELDORF
/// 16.05.2024
9-16 Uhr / Kaltstahlhalle (Areal Böhler)

Präsentiert von:



www.taxarena.de



Silvia Weinzierl

Künstliche Intelligenz – Ein Paradigmenwechsel in der Steuerberatung?

Die fortschreitende Digitalisierung hat längst Einzug in sämtliche Bereiche der Wirtschaft gehalten, auch in die Branche der Steuerberatung, die sich dank künstlicher Intelligenz (KI) einem tiefgreifenden Wandel gegenüber sieht. Die Einsatzmöglichkeiten von KI versprechen nicht nur Effizienzsteigerungen, sondern auch eine präzisere und schnellere Bearbeitung von steuerlichen Angelegenheiten.

Large Language Models wie ChatGPT haben mittlerweile nicht nur beeindruckende sprachliche Fähigkeiten, sondern auch nutzbringendes fachliches Niveau erreicht. Sie haben sich zu leistungsstarken Instrumenten entwickelt, die den Kanzlei-Alltag bereichern. Software auf textbasierter, künstlicher Intelligenz hat bereits Prüfungen in den USA bestanden und zeigt auch im deutschen Steuerrecht vielversprechende Ergebnisse, wie Taxi.io erfolgreich demonstriert. Nachfolgend blicken wir auf die vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten von KI in der Steuerberatung und geben einen Ausblick auf die zukünftige Entwicklung.

Traditionell sind Steuerberaterinnen und Steuerberater für die Analyse komplexer rechtlicher Bestimmungen und die Erstellung von Steuererklärungen, Jahresabschlüssen etc. verantwortlich. Hier setzt die KI an: Algorithmen können große Mengen an Daten in kürzester Zeit durchforsten und dabei Muster und Zusammenhänge erkennen, die für den Menschen schwer zugänglich sind. Dies ermöglicht eine schnellere Identifikation steuerlicher Optimierungsmöglichkeiten und trägt somit zu einer effektiveren Beratung bei.

Ein Beispiel hierfür sind automatisierte Buchführungssysteme, die Belege eigenständig analysieren und verbuchungsfähige Informationen extrahieren können. Dadurch wird nicht nur der Arbeitsaufwand reduziert, sondern auch das Risiko von menschlichen Fehlern minimiert.

Kommunikation und Schriftstücke

Künstliche Intelligenz wie beispielsweise ChatGPT, fungiert als idealer Ghostwriter, der die Erstellung von

Texten für unterschiedliche Kommunikationskanäle unterstützt. Ob E-Mails, Briefe oder Mandantenschreiben – die KI liefert Entwürfe, die teilweise direkt oder für zukünftige Vorlagen verwendet werden können. Die Tonalität der Texte lässt sich durch die Verwendung von Adjektiven gezielt beeinflussen. Für die Außendarstellung hilft ChatGPT bei der Erstellung klarer und interessanter Botschaften etwas für Social-Media-Posts oder Blog-Beiträge. Die KI sorgt für leicht verständliche Inhalte, die die Leistungen der Kanzlei effektiv kommunizieren.

Dank der Fähigkeit von textbasierter KI, komplexe Texte zu analysieren und zu strukturieren, eignet sie sich hervorragend zur Zusammenfassung von Gesetzestexten, BMF-Schreiben oder BFH-Urteilen. Browsing-Funktionen ermöglichen den Zugriff auf aktuelle Informationen, während Bildanalyse und Datenanalyse die Verarbeitung von visuellen und numerischen Informationen optimieren. Steuerberatende können KI-Softwareprogramme für eine Analyse von Verträgen, Jahresabschlüssen oder anderen Dokumenten nutzen, um zeit-

aufwändige manuelle Analysen zu minimieren. Zukünftig könnte die KI relevante Informationen gezielt extrahieren und zusammenfassen.

Recherche und Wissensmanagement

KI-Softwareprogramme dienen Steuerberaterinnen und Steuerberatern als intelligentes Recherchetool, um aktuelle Informationen zu Gesetzesänderungen, BMF-Schreiben oder BFH-Urteilen abzurufen. Durch Browsing-Funktionen kann auf Echtzeitdaten im Internet zugegriffen werden, was die Aktualität der Informationen gewährleistet. Mit Hilfe der KI könnten zum Beispiel auch interaktive Schulungen kreiert werden, um Fachwissen zu erlangen und weiterzugeben. Steuerkanzleien haben die Möglichkeit, selbstständig KI-basierte Schulungsprogramme zu entwickeln und ihre Mitarbeitenden damit kontinuierlich auf dem aktuellen Stand zu halten. Indem die KI internes Know-how effektiv dokumentiert und zugänglich macht, entsteht so ein firmeninternes Wissensmanagement-Tool.

Kollaboration und Teamarbeit

KI erleichtert schon jetzt die Zusammenarbeit im Team und mit den Mandanten. Durch die Möglichkeit, Chatverläufe und E-Mails zu teilen, können Teammitglieder Informationen und Dokumente aus-

tauschen und gemeinsam an Anfragen arbeiten. Dies fördert eine effiziente Kollaboration und den Austausch innerhalb der Kanzlei. Neben der Hilfe bei der Vorbereitung und Recherche ermöglicht KI die automatische Erstellung von professionellen Präsentationen. KI-basierte Präsentations-Tools strukturieren und organisieren relevante Inhalte, fügen Visualisierungen ein und heben die wichtigsten Punkte automatisch hervor. Mithilfe von Plattformen und Chat-Bots auf Websites von Steuerkanzleien können Mandantinnen und Mandanten häufig gestellte Fragen und praktische Tipps einsehen und selbstständig relevante Informationen abrufen.

Ausblick: Was wir in Zukunft erwarten können

Trotz seiner beeindruckenden Fähigkeiten hat die KI aktuell noch Grenzen. Die KI ersetzt nicht den gesunden Menschenverstand, da sie lediglich auf gelerntem Wissen basiert. Informationen in Echtzeit können nur durch speziell eingerichtete Browsing-Funktionen abgerufen werden. Um textbasierte KI-Programme optimal zu nutzen, sind präzise und klare Prompts entscheidend. Benutzerdefinierte Anweisungen erleichtern die Individualisierung der Antworten, während Plugins wie AskYourPDF, Doc Maker und Diagrams: Show Me die Funktionalität erweitern.

Spezifisches steuerrechtliches Wissen wird nur insoweit zuverlässig abgedeckt, sofern die KI speziell darauf trainiert worden ist. Die Zukunft von KI in der Steuerberatung verspricht jedoch eine stetige Verbesserung der Leistung und Genauigkeit. Die Integration von spezialisierten Datenbanken, eine nahtlose Einbindung in bestehende Steuersoftware-Systeme und die Entwicklung neuer Plugins werden die Anwendungsmöglichkeiten weiter optimieren.

Die Anwendung von KI in der Steuerbranche eröffnet eine breite Palette von Funktionen, die den Arbeitsalltag optimieren und innovative Ansätze in der Beratungspraxis ermöglichen. Es ist entscheidend, die vielfältigen Potenziale kreativ zu nutzen und dabei stets die individuellen Anforderungen der Kanzlei im Blick zu behalten. Datenschutz bleibt ein zentrales Thema, ebenso der menschliche Faktor. Kreativität, Empathie und strategisches Denken sind Qualitäten, die keine KI ersetzen kann.

Es bleibt spannend zu beobachten, wie sich die Branche weiterentwickeln wird, während sie sich den Herausforderungen und Chancen der digitalen Revolution stellt. ✓

Autorin:

Silvia Weinzierl, Steuerexpertin bei Wolters Kluwer Tax & Accounting Deutschland





von Thomas Uppenbrink, Hagen
www.uppenbrink.de

Stille Unternehmensliquidation als Alternative zur Abwicklung durch Insolvenzverfahren

Sanierungsfähigkeit fehlt

Bei der ersten Analyse einer Sanierungsfähigkeit kommt in der Regel sofort die Frage auf, ob eine Sanierung aufgrund von Produkten, Dienstleistungen, Standorten und der allgemeinen wirtschaftlichen Situation überhaupt noch gegeben ist. Sollte diese erste Analyse direkt ein negatives Ergebnis ergeben, so bietet sich meist nur noch der Weg eines Insolvenzverfahrens mit Abwicklung des Unternehmens an oder eben als Alternative eine stille und in Eigenregie durchgeführte Liquidation. Die Liquidation ist aber nur dann möglich, wenn genügend Masse und Liquidität zur Verfügung steht, um das Unternehmen sorgfältig und unter Berücksichtigung aller Auslaufkosten vollumfänglich abzuwickeln. Die Liquidation beginnt bei Kapitalgesellschaften mit der Auflösung der Gesellschaft und endet mit der Austragung im Handelsregister, der dann erfolgte endgültige Löschung.

Fristen und Formen müssen beachtet werden

Sofern die Gesellschaft nicht durch Ablauf der im Gesellschaftsvertrag festgelegten Frist aufgelöst wird oder andere Vereinbarungen im Gesellschaftsvertrag

geregelt sind, müssen die Gesellschafter zunächst die Auflösung der Gesellschaft gem. § 60 Nr. 2 GmbHG mit einer Dreiviertelmehrheit beschließen.

Dann ist eine detaillierte Liquidationsrechnung aufzustellen, die den Nachweis erbringen muss, dass die liquiden Mittel zum Beispiel auch durch Verkäufe des Anlage- und Umlaufvermögens ausreichen, um eine ordnungsgemäße Liquidation durchzuführen, bei der alle Auslaufkosten beglichen werden können (Abfindungen, Beräumung, Notarkosten etc.). Ob am Ende sogar noch Auszahlungen an die Gesellschafter möglich sind, spielt bei dieser Betrachtung keine Rolle – im Gegenteil: Ggfs. müssen die Gesellschafter noch Kapital nachschießen, um eine stille Liquidation zu ermöglichen. Der Gesetzgeber verlangt ausdrücklich, dass alle Forderungen der Arbeitnehmer, Lieferanten, Kreditinstitute und sonstigen Dienstleister ordnungsgemäß bedient werden.

Liquidator kann der Geschäftsführer, aber auch ein fremder Spezialist sein

Die Gesellschafterversammlung bestimmt bei der Beschlussfassung auch gleich den

Liquidator. Häufig handelt es sich hier um den bisherigen Geschäftsführer. Dieser kann jedoch auch gegen eine andere, z. B. auf Unternehmensabwicklung spezialisierte fachkompetente Person ausgetauscht werden, die die Schwierigkeiten und Unwägbarkeiten einer Unternehmensliquidation besser einschätzen und bearbeiten kann (vgl. § 66 Abs. 1 GmbHG).

Auflösungsbeschluss und Eintragung ins Handelsregister

Bei Auflösung durch den Liquidator gem. § 65 Abs. 1 GmbHG muss der Notar die Eintragung der Auflösung in das Handelsregister veranlassen. Dies ist dann nicht nötig bzw. möglich, wenn die Gesellschaft zwar aus dem aktiven Geschäftsverkehr genommen wird, aber z. B. aufgrund von Gewährleistung oder Ähnlichem noch längere Zeit zumindest passiv am Markt verbleiben muss. Man nennt dies auch Schließung des werblichen Teils des Unternehmens.

Bekanntmachung der Liquidation im Bundesanzeiger

Im Zuge der Liquidation muss jedem Gläubiger ermöglicht werden, die entsprechenden Forderungen geltend zu machen. Der Liquidator muss daher die

Auflösung im Bundesanzeiger (www.bundesanzeiger.de) bekannt machen und dabei gleichzeitig die Gläubiger auffordern, sich bei der Gesellschaft zu melden, um eventuelle Forderungen geltend zu machen.

Schreitet die Liquidation voran und es werden störungsfrei die Belegschaft entlassen, sämtliche Vermögenswerte liquidiert und das Unternehmen sukzessive vom aktiven Geschäftsverkehr entfernt, muss die Liquidität ausreichen, um alle angemeldeten Forderungen zu begleichen. Danach folgt das sogenannte Sperrjahr. Innerhalb dieser Zeit darf der Liquidator das Gesellschaftsvermögen nicht an die Gesellschafter verteilen, sondern nur verwalten, um mögliche Nachzügler, die von der Liquidation erst später erfahren haben, zu befriedigen. Nach dem Sperrjahr darf das eventuell noch vorhandene Vermögen dann an die Gesellschafter verteilt werden, wenn sämtliche Verbindlichkeiten beglichen sind bzw. bei strittigen Verbindlichkeiten den zugehörigen Gläubigern ausreichende Sicherheiten geleistet wurden, um dann möglicherweise laufende Gerichtsverfahren auch ohne die Gesellschaft fortzusetzen.

Daraus erschließt sich aber auch, dass eine Unternehmensliquidation eben deutlich länger als ein Jahr andauern kann und von diversen Unwägbarkeiten geprägt sein kann.

Liquidationsrechnung und Liquidationsbilanzen

Der Liquidator hat zu Beginn der Liquidation neben der generellen Liquidationsrechnung auch eine Eröffnungsbilanz der Liquidation, die sogenannte Liquidationseröffnungsbilanz und einen erläuternden Bericht aufzustellen.

In der Liquidationsrechnung sollte zunächst immer auf den Worst Case abgestellt werden und es müssen auch alle Dauerschuldverhältnisse, dauernde Lasten und nicht periodische Verbindlichkeiten in vollem Umfang unter Berücksichtigung der Kündigungsfristen mit einbezogen werden. Wenn z. B. langfristige Mietverträge dann durch Vergleich oder Verzicht abgewickelt werden können, wird die Liquidationsrechnung entsprechend entlastend angepasst.

Im Weiteren hat der Liquidator die Verpflichtungen, die laufenden Geschäfte

des abzuwickelnden Unternehmens zu beenden, die vertraglichen Verpflichtungen der sich in Auflösung befindlichen Gesellschaft zur erfüllen, die Forderungen derselben einzuziehen und das Vermögen der Gesellschaft in Geld umzusetzen (vgl. § 70 GmbHG).

Die Aufstellung der Liquidationsabschlussbilanz wird ebenfalls zu den Pflichten eines ordentlichen Liquidators gezählt. Unverzichtbar ist in jedem Fall die Schlussrechnung des Liquidators.

Schlussverteilung des Restvermögens

Nach Beendigung der Liquidation ist der Liquidator verpflichtet, das Vermögen der Gesellschaft quotaal zu den Gesellschaftsanteilen an die Gesellschafter zu verteilen, sofern im Gesellschaftsvertrag nicht ein anderes Verteilungsprinzip bestimmt ist (vgl. § 72 GmbHG). Allerdings darf die Verteilung nicht vor Tilgung oder der Sicherstellung der Schulden der Gesellschaft und nicht vor Ablauf eines Jahres seit dem Tage vorgenommen werden, an welchem die Aufforderung an die Gläubiger gemäß § 65 Abs. 2 GmbHG erfolgt ist (§ 73 GmbHG).

Nach Verteilung des Restvermögens kann die Gesellschaft im Handelsregister gelöscht werden. Hierzu hat der Liquidator über den Notar einen entsprechenden Antrag beim Registergericht zu stellen. Mit Eintragung der Löschung in das Handelsregister verliert die Gesellschaft ihre Rechtsfähigkeit.

Daneben ist es ebenfalls notwendig, dass das Gewerbe der ehemaligen Gesellschaft beim Gewerbeamt gelöscht wird. Die Löschungen sind ordnungsgemäß dem Finanzamt mitzuteilen.

Die Geschäftsbücher der liquidierten Gesellschaft sind 10 Jahre aufzubewahren und sind idealerweise fachgerecht einzulagern. Die Kosten für die sichere Lagerung und die fachgerechte Entsorgung sind im Vorfeld ebenfalls in der Liquidationsrechnung zu berücksichtigen und vorab für die gesamte Zeit zu bezahlen.

Probleme der Liquidationsbilanzen

Der Liquidator oder ein von ihm beauftragter Dienstleister muss bei der Erstellung einer Liquidationsbilanz alle Aktiva und Passiva entsprechend gegenüber-

stellen und zwar unter Zerschlagungswerten. Grundsätzlich werden bei Verkauf und Verwertung in einer Liquidation nur und ausschließlich die Zerschlagungswerte unter schlechtesten Bedingungen angesetzt (Vorsichtsprinzip).

Wichtig ist auch, dass sämtliche Dauerschuldverhältnisse sowie dauernde Lasten mit dem Blick auf die längsten und ungünstigsten Kündigungsfristen behandelt werden. Kündigungsfristen und Abfindungsansprüche des Personals sind im Wege der Betriebsschließung ebenfalls unter Worst Case einzustellen. Besonders schwere Bedingungen bei einer Liquidation ergeben sich dann, wenn betriebseigene Renten oder sonstige Versorgungsansprüche für ehemalige oder noch tätige Betriebsangehörige vereinbart worden sind. Ebenfalls regelmäßig problembehaftet sind Pensionszusagen für geschäftsführende Gesellschafter oder höhere Angestellte.

Bei einer Liquidationsbilanz sind auch Eventualverbindlichkeiten aus Prozessen, Rückansprüchen und Gewährleistungen aufzunehmen.

Liquidationsrechnung mit möglichem Pool-Vergleich

Sollte die aufgestellte Bilanz eine liquiditätsmäßige Unterdeckung aufweisen, dann besteht für den Liquidator der Zwang, eine Gesellschafterversammlung einzuberufen und möglicherweise einen Kapitalnachschuss von den Gesellschaftern zu fordern. Wird dieser Forderung durch die Gesellschafter nicht nachgekommen, dann ist eine Zahlungsunfähigkeit festgestellt und gemäß § 17 Abs. 2 InsO ist der Liquidator dann verpflichtet, einen Insolvenzantrag zu stellen. Die einzige Ausnahme, die Verbindlichkeiten entsprechend auch mit einer Unterdeckung zu bedienen, ist der sogenannte Liquidationsvergleich oder Pool-Vergleich.

Die vorhandene Gesamtliquidität wird den Gesamtverbindlichkeiten gegenübergestellt und die sich daraus ergebende Vergleichsquote, wird allen Gläubigern angeboten, um sämtliche Verbindlichkeiten abzugelten. Ein Pool-Vergleich in der Liquidation bedeutet, dass die Gläubiger gleichermaßen auf einen Teil Ihrer Forderungen verzichten. Es ist jedoch in der Praxis meist so, dass die Vergleichshöhe im freiwilligen Pool-Vergleich immer noch



deutlich höher ist, als wenn ein Regelinsolvenzverfahren initiiert wird, da die allgemeinen Kosten des Insolvenzverfahrens die letzte Quote meist deutlich mindert.

Bei einem solchen Vorgehen ist aber darauf zu achten, dass bei einem Vergleich in der Regel eine Vorsteuerkorrektur zu erfolgen hat und damit auch noch eine entsprechende Zahllast zugunsten des Finanzamts in die Liquidationsrechnung einzustellen ist.

Schließung des Unternehmens durch Liquidationsvergleich

Wenn die Liquidationsbilanz aufgestellt ist und der Fortgang der Unternehmensabwicklung durch plausible und realistische Zahlen dokumentiert wird, kann mit der Liquidation begonnen werden. Es empfiehlt sich bei solchen Vorhaben einen separaten Gesellschaftsbeschluss herbeizuführen, damit das Handeln des Liquidators durch den Beschluss der Gesellschafter abgedeckt ist.

Der Vergleich mit den Gläubigern muss schriftlich geschlossen werden. Ist dies

geschehen, dann kann nach Auszahlung des Liquidationsvergleichs mit der Schließung des Unternehmens begonnen werden.

Im Zuge der Schließung des Unternehmens ist es Aufgabe des Liquidators, die laufenden Geschäfte zu beenden und Verpflichtungen der aufgelösten Gesellschaft einzuhalten. Es empfiehlt sich für diesen Zeitraum die Aufstellung einer Geschäftsordnung, die dann den Handlungsspielraum des Liquidators definiert und vorgibt, wann die Gesellschafter mit zustimmen müssen.

Danach dürfen dann auch dienliche Geschäfte durchgeführt und ggfs. auch noch Neuverträge abgeschlossen werden.

In der Korrespondenz der Gesellschaft ist nach Beschluss der Gesellschafter der Zusatz „i. L.“ (in Liquidation) zu führen.

Liquidation eines Gewerbebetriebes oder BGB-Gesellschaft

Auch Gewerbebetriebe sowie BGB-Gesellschaften sind ordnungsgemäß

zu liquidieren. Bei der Liquidation eines Gewerbebetriebes oder einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts gilt die gleiche, allerdings den Umständen angepasste Vorgehensweise wie schon beschrieben. Speziell entfallen die Verpflichtungen zur Anmeldung der Liquidation im Handelsregister sowie der entsprechenden Löschungsmitteilungen.

Aus § 14 GewO leitet sich die Pflicht des Gewerbetreibenden ab, bei Abgabe eines selbstständigen Gewerbes die zuständigen Behörden bei Gewerbeabmeldung in Kenntnis zu setzen. Die Abmeldung des Gewerbes kann persönlich oder durch einen bevollmächtigten Beauftragten (Steuerberater, Rechtsanwalt, Wirtschaftsprüfer) erfolgen.

Die Gewerbeabmeldung kann erst dann durchgeführt werden, wenn alle Geschäftsaktivitäten ordnungsgemäß abgewickelt und eingestellt wurden. ✓

Autor:

Thomas Uppenbrink und Sebastian Frank
www.uppenbrink.de

„ICH ARBEITE
DANK PRAXIS-
NAHER LÖSUNGEN
EFFIZIENTER.“

MIT JURIS BUSINESS.

Alle Details des Steuerrechts zu kennen, ist für Sie in der Betreuung von Unternehmen und Privatpersonen unerlässlich. Ob Bilanzierung, Lohnabrechnung, Steuererklärung oder Gestaltungsberatung: Mit den juris Business-Lösungen für Steuerberater werden Sie optimal in Ihrer täglichen Arbeit unterstützt. Und können für Ihre Mandanten das Maximale herausholen.



Mit Inhalten von
Stollfuß

IWW
INSTITUT

Mehr erfahren und exklusiv
90 Tage gratis testen:



www.juris.de/stbv-wl



Sonderkonditionen
für Verbandsmitglieder!

juris.de Wissen, das für Sie arbeitet.



RA/WP/StB/FAfStR Alexander Kirchner, M.A.



RAin/StBin Dr. Brigitte Hidding



RA/StB/FAfStR Christian Hahn, LL.M.

Steuerberaterhaftung

1. MoPeG und Beraterhaftung

Das Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG) gilt seit dem 01.01.2024. Die Neuregelung erfolgte ausschließlich mit einer gesellschaftsrechtlichen Zielrichtung. Steuerliche Erwägungen standen nicht im Fokus. Schon im unmittelbaren Zusammenhang mit dem im Juni 2021 abgeschlossenen Gesetzgebungsverfahren war klar, dass die Änderungen des MoPeG sich auch auf das Steuerrecht auswirken und entsprechender gesetzgeberischer Handlungsbedarf bestand. Erst in „letzter Minute“ – am 29.12.2023 – wurde das Kreditweitmarktförderungsgesetz mit weitreichenden steuerlichen Regelungen veröffentlicht, welches die durch das MoPeG notwendigen steuerlichen Anpassungen normiert.

Leitet sich daraus Handlungsbedarf für den Steuerberater ab und erhöht dies seine Haftungsrisiken?

Wesentliche Gesetzesänderungen:

a. Durch das MoPeG wird das Personengesellschaftsrecht umfassend reformiert. Im Folgenden zeigen wir praktisch relevante Neurungen auf:

Anerkennung der Rechtsfähigkeit der Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) entsprechend der bisherigen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs: Das MoPeG bildet ab, was die Rechtsprechung und Literatur schon in der Vergangenheit entwickelt haben. Soll eine GbR nach dem gemeinsamen Willen der Gesellschafter am Rechtsverkehr teilnehmen, so ist sie rechtsfähig (Außen-GbR). Davon zu unterscheiden ist eine Innengesellschaft; diese ist nicht rechtsfähig.

Abschaffung des Gesamthandsprinzips: Das Prinzip vom Gesamthandsvermögen, das den Gesellschaftern das Vermögen in ihrer gesamthänderischen

Verbundenheit zuordnete, wird aufgegeben. Die Personengesellschaft ist nunmehr selbst Träger des Gesellschaftsvermögens.

Einführung eines Gesellschaftsregisters: Zu den wichtigsten Änderungen des MoPeG gehört die Möglichkeit, die GbR in das neu geschaffene Gesellschaftsregister eintragen zu lassen. Die GbR wird dadurch zur „eingetragenen Gesellschaft bürgerlichen Rechts“ (eGbR). Dadurch kann die Existenz und Identität sowie die ordnungsgemäße Vertretung der GbR im Rechtsverkehr nunmehr zuverlässig nachgewiesen werden.

Eine allgemeine Pflicht zur Eintragung besteht nicht. In bestimmten Konstellationen ist jedoch eine Eintragung der Gesellschaft zwingend, z. B. für die Eintragung in Objektregistern wie dem Grundbuch oder bei einer Beteiligung an einer Gesellschaft mit beschränkter

Haftung (GmbH). Unmittelbar mit Inkrafttreten des Gesetzes greifen diese (Vor-) Eintragungserfordernisse. Akuter Handlungsbedarf besteht daher für Gesellschaften, die bestimmte eingetragene Rechte erwerben bzw. veräußern wollen oder als Gesellschafter beteiligt sind.

Die Eintragung im Gesellschaftsregister hat gleichzeitig zur Folge, dass die GbR auch der Eintragungspflicht der wirtschaftlich Berechtigten in das Transparenzregister unterliegt.

Umwandlungsfähigkeit der eGbR: Die eGbR kann nunmehr an Umwandlungen nach dem Umwandlungsgesetz teilnehmen.

Stimmrechte und Gewinnanteile: Soweit im Gesellschaftsvertrag nichts anderes geregelt war, orientierten sich die Beteiligungsverhältnisse und Gewinnanteile bisher nach Köpfen. Nun richten

sich diese vorrangig nach den vereinbarten Beteiligungsverhältnissen und – ist nichts vereinbart – nach dem vereinbarten Wert der Beiträge oder nachrangig nach Köpfen.

Beschlussmängelrecht: Eine wesentliche Änderung für die Personenhandelsgesellschaften erfolgt im Beschlussmängelrecht. So sind rechtsfehlerhafte Beschlüsse von Personenhandelsgesellschaften innerhalb von drei Monaten anfechtbar und nur in Ausnahmefällen nichtig.

Sitzwahlrecht: Entgegen der alten Rechtslage können die Gesellschafter künftig auch in der Rechtsform einer deutschen Personengesellschaft tätig sein, wenn die geschäftsführenden Gesellschafter die Geschäfte aus dem Ausland führen. Voraussetzung der Sitzwahl ist für die GbR die Eintragung in das Gesellschaftsregister.

b. Als Reaktion auf die Änderungen des MoPeG sind durch das Kreditweitzmarkt-förderungsgesetz auch zahlreiche Regelungen der AO und anderer Steuergesetze angepasst worden. Diese sind ab 2024 von den Beratern zu beachten:

Ertragsteuerliche Fiktion der Gesamthand: Am meisten Beachtung hat wohl die Klarstellung im neuen § 39 Abs. 2 Nr. 2 Satz 2 AO erfahren, die sicherstellen soll, dass sich durch die zivilrechtliche Abschaffung der Gesamthand bei Personengesellschaften ertragsteuerlich nichts ändert. Danach gelten rechtsfähige Personengesellschaften für Zwecke der Ertragsbesteuerung als Gesamthand und deren Vermögen als Gesamthandsvermögen.

Verfahren zur einheitlichen und gesonderten Feststellung bei rechtsfähigen Personenvereinigungen: Die rechtsfähigen Personenvereinigungen (u. a. Außen-GbR, Personenhandelsgesellschaften und Partnerschaftsgesellschaften) selbst treffen zusätzliche Verpflichtungen im gesonderten und einheitlichen Feststellungsverfahren. Diese haben ihre gesetzlichen Vertreter zu erfüllen, die für diese handeln können. Die rechtsfähige Personenvereinigung selbst ist vorrangig erklärungspflichtig. Dementsprechend wäre ein etwaiger Verspätungszuschlag vorrangig gegenüber diesen festzusetzen. Schließlich werden die rechtsfähigen Personenvereinigungen auch bei der Bekanntgabe

des Feststellungsbescheids stärker eingebunden. Künftig erfolgt die Bekanntgabe an diese in Vertretung der Feststellungsbeteiligten. Die Personenvereinigung selbst ist einspruchs- und klagebefugt.

Erbschaftsteuerrecht: Auch im Erbschaft- und Schenkungsteuerrecht wird das Gesamthandsprinzip weiter aufrecht erhalten.

Grunderwerbsteuer: Auch im Bereich der Grunderwerbsteuer wird insbesondere im Rahmen von Vergünstigungsvorschriften auf das Gesamthandsvermögen abgestellt und die weitere Anwendung war zunächst fraglich. Für eine Übergangszeit von drei Jahren wurde klargestellt, dass Personengesellschaften auch für Zwecke der Grunderwerbsteuer weiterhin als Gesamthand und deren Vermögen als Gesamthandsvermögen behandelt wird.

Anwendungserlass: Der AEAO wurde zeitgleich bereits an die Gesetzesänderungen angepasst.

Praxishinweis:

Selbstredend ist die geänderte Rechtslage bei der steuerlichen Beratung zu berücksichtigen. Insbesondere ergeben sich neue Gestaltungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der eGbR durch die Umwandlungsfähigkeit und das Sitzwahlrecht.

Da der Gesetzgeber bereits in der Gesetzesbegründung klargestellt hat, dass sich durch das MoPeG ertragsteuerlich keine Änderungen ergeben sollen und früh klar war, dass insoweit eine entsprechende gesetzliche Regelung erfolgen sollte, wurde im Zusammenhang mit der gesellschaftsrechtlichen Abschaffung des Gesamthandsprinzips schon früh kein relevanter ertragsteuerlicher Handlungsbedarf gesehen. Dementsprechend ergeben sich in diesem Zusammenhang keine relevanten Haftungsrisiken für den steuerlichen Berater.

Anders schien dies zwischenzeitlich für die Grunderwerbsteuer zu sein. Hier hat sich der Gesetzgeber äußerst schwer getan und die Beraterschaft in Atem gehalten. Dabei war im Bereich der Grunderwerbsteuer insbesondere unklar, ob die sehr praxisrelevanten Vergünstigungsvorschriften der §§ 5 und 6 GrEStG weiterhin anwendbar sind. Diese ermög-

lichen in bestimmten Konstellationen die grunderwerbsteuerneutrale Übertragung von Grundstücken zwischen Personengesellschaften und ihren Gesellschaftern.

Auch hier war eine Klarstellung für die Grunderwerbsteuer analog der Ergänzung des § 39 Abs. 2 Nr. 2 Satz 2 AO für die Ertragsteuern schon lange gefordert. Im Wachstumschancengesetz war eine solche jedoch zunächst nicht vorgesehen. Angesichts der bestehenden Unklarheiten wurden viele Umstrukturierungen frühzeitig umgesetzt. Die befristete Beibehaltung im Grunderwerbsteuergesetz nahm der Finanzausschuss erst spät in das Wachstumschancengesetz auf. Ende November wurde der Vermittlungsausschuss angerufen und es wurde bald klar, dass das Wachstumschancengesetz nicht zum 01.01.2024 in Kraft treten konnte. Erst am 13.12.2023 hat der Finanzausschuss die oben beschriebene Übergangsregelung von drei Jahren im Rahmen des Kreditweitzmarkt-förderungsgesetzes beschlossen. Die weitere Anwendbarkeit der §§ 5 und 6 GrEStG wurde damit zunächst gesichert. Dies ist auch aus regressrechtlicher Sicht zu begrüßen. Regressrechtliche Risiken im Zusammenhang mit einer möglicherweise nicht rechtzeitigen Umsetzung von Umstrukturierungsmaßnahmen im Jahr 2023 unter diesem Gesichtspunkt entfallen. Für die Zukunft ist jedoch die dreijährige Übergangsfrist zu berücksichtigen und sicherzustellen, dass diese Zeit genutzt wird.

Hingewiesen sei abschließend noch auf einen ertragsteuerlichen Bereich, in dem sich für den Steuerberater Haftungsrisiken im Zusammenhang mit dem MoPeG ergeben können. Durch das MoPeG ändern sich die Regelungen zu den Stimmrechten und der Gewinnbeteiligung der GbR. Soweit gesellschaftsvertraglich feste Beteiligungsverhältnisse geregelt sind, ist dies unproblematisch. Bestehen jedoch keine ausreichenden vertraglich fixierten Abreden, so können sich die Verhältnisse ungewollt verschieben und damit die Voraussetzungen der personellen Verflechtung einer Betriebsaufspaltung geschaffen oder beendet werden. Beides kann zu nachteiligen steuerlichen Auswirkungen für die Beteiligten führen und damit für den steuerlichen Berater Haftungsrisiken mit sich bringen. Falls noch nicht geschehen, sind die bestehenden Gesellschaftsverträge von GbRs unter diesem Blickwinkel zu prüfen.

2. Landgericht Detmold, Teilanerkennnis- und Schlussurteil vom 05.05.2023 – 01 O 310/19, OLG Hamm, Beschluss vom 16.11.2023 – 25 U 60/23 (rkr.)

Bei der steuerlichen Gestaltungsberatung zur Ausgliederung des Vermögens eines Einzelunternehmens auf eine GmbH stellen die Vermögen beider Rechtsträger eine wirtschaftliche Einheit dar, wenn der Einzelunternehmer zugleich Alleingesellschafter der GmbH ist.

Nach den Grundsätzen der sog. konsolidierten Schadensbetrachtung sind im Rahmen eines Vermögensvergleichs die dem einen beteiligten Rechtsträger entstehenden Nachteile mit den Vorteilen für den anderen Rechtsträger zu saldieren.

Steuer Mehrbelastungen stellen (dann) keinen wirtschaftlichen Nachteil dar, wenn diesen Steuervorteile bei einem Dritten gegenüberstehen, und der vermeintlich Geschädigte spiegelbildlich davon profitiert.

Die (Hilfs-)Feststellungswiderklage dient der prozessualen Sicherung künftiger Vorteile.

Zu den Grundsätzen der konsolidierten Schadensbetrachtung und der derzeitigen Behandlung durch den Bundesgerichtshof siehe auch die weiteren Ausführungen in der nachfolgenden Kommentierung.

Sachverhalt:

Der Kläger nahm die Beklagten im Rahmen einer Steuerberaterhaftung in Anspruch. Hintergrund der Inanspruchnahme ist eine fehlerhafte steuerliche Beratung hinsichtlich der Ausgliederung des Vermögens eines Einzelunternehmens des Klägers (eingetragener Kfm.) auf eine GmbH, deren alleiniger Gesellschafter und Geschäftsführer er war. Sowohl der Kläger als auch die GmbH wurden steuerlich beraten. Die Übertragung sollte steuerneutral, also zu Buchwerten erfolgen. Als Gegenleistung war beabsichtigt, dass der Kläger einen „weiteren“ Geschäftsanteil an der GmbH erhält. Der den Buchwert übersteigende Betrag sollte dem Kläger als Gesellschafterdarlehen gewährt werden.

Im Rahmen einer steuerlichen Außenprüfung bei dem Einzelunternehmen des Klägers durch das zuständige Finanzamt wurde unter anderem festgestellt, dass der für die Buchwertführung erforderliche Antrag bei der aufnehmenden Gesellschaft nicht rechtzeitig gestellt wurde. Dem Kläger sei ein Einbringungsgewinn entstanden, der nach dem gemeinen Wert des eingebrachten Vermögens berechnet und besteuert werde. Den Prüfungsfeststellungen wurde nicht widersprochen. Das zuständige Finanzamt änderte sodann den bisherigen Steuerbescheid des Klägers und erhöhte die sich daraus ergebende Steuerlast. Ferner stellte das Finanzamt das steuerliche Einlagenkonto der GmbH auf den 31.12. auf 0 EUR fest. Diesbezüglich wurde unmittelbar nach der Betriebsprüfung kein Änderungsantrag gestellt; der zu einem späteren Zeitpunkt gestellte Änderungsantrag wurde

abgelehnt und der hiergegen eingelegte Einspruch zurückgewiesen. Die Steuerbescheide wurden in der Folgezeit unanfechtbar.

Nachdem der Kläger außergerichtlich erfolglos die Beklagten zur Zahlung von Schadensersatz aufgefordert hatte, hatte er Klage erhoben. Dabei trug er im Wesentlichen vor, er hätte die durchgeführte Umwandlung nicht vorgenommen, wenn sie nicht steuerneutral möglich gewesen wäre. Die geplante Buchwertfortführung sei aufgrund von Beratungsfehlern der Beklagten gescheitert. Ebenfalls fehlerhaft hätten die Beklagten nicht auf eine – zutreffende – Feststellung des steuerlichen Einlagenkontos hingewirkt. Der ihm dadurch entstandene Schaden sei zu ersetzen. Ein weiterer Schaden drohe dadurch, dass der Kläger mit Kapitalertragsteuer belegt werden könne.

Der Kläger hatte zunächst beantragt, die Beklagten gesamtschuldnerisch zur Zahlung eines Schadensersatzbetrags zu verurteilen sowie festzustellen, dass die Beklagten dem Kläger gesamtschuldnerisch alle weiteren Schäden zu ersetzen haben, die zukünftig dadurch entstehen, dass das steuerliche Einlagenkonto der GmbH auf den 31.12. unrichtig mit 0 EUR festgestellt wurde. Später erweiterte der Kläger die Klage um einen Betrag in Höhe der von ihm gezahlten Kosten für das – erfolglose – Einspruchsverfahren. Die Beklagten beantragten Klagabweisung und hilfsweise widerklagend im Wesentlichen die Feststellung, dass der Kläger verpflichtet sei, die mögliche künftige Steuerersparnis aus der Fehlberatung

an die Beklagten zu erstatten und zum Ende eines jeden Geschäftsjahres Auskunft über Veränderungen im Zusammenhang mit den Geschäftsanteilen an der GmbH zu geben und die für die Ermittlung eventueller Vorteile erforderlichen Informationen unaufgefordert zu übermitteln.

Hintergrund der (Hilfs-)Feststellungswiderklage war, dass im Zusammenhang mit der Aufdeckung der stillen Reserven bei dem Einzelunternehmen des Klägers in Folge der Ausgliederung auf die GmbH bereits stille Reserven aufgedeckt und versteuert und die Anschaffungskosten des Klägers für die Geschäftsanteile an der GmbH erhöht worden sind und sich ein Veräußerungs- bzw. Liquidationsgewinn verringert bzw. ein Veräußerungs- bzw. Liquidationsverlust entstehe.

Die Beklagten trugen zudem vor, dem Kläger sei bereits kein Schaden entstanden. Die niedrigere Steuerbelastung durch das höhere Abschreibungsvolumen bei der GmbH führe zu einer Erhöhung des Werts der (hundertprozentigen) Beteiligung des Klägers an der Gesellschaft. Die Werterhöhung entspreche mindestens den steuerlichen Mehraufwendungen, die der Kläger durch die Versteuerung des Veräußerungsgewinns habe tätigen müssen. Auch hinsichtlich des steuerlichen Einlagenkontos bei der GmbH sei dem Kläger kein Schaden entstanden. In Höhe der aufgedeckten stillen Reserven seien für den Kläger Anschaffungskosten entstanden, die bei einer späteren Veräußerung seinen Gewinn minderten. Dies würde zu einer im Vergleich niedrigeren Steuerbelastung führen.

Entscheidungsgründe:

Nach Einholung eines Sachverständigen-gutachtens hatte das Gericht der Klage im tenorierten Umfang stattgegeben. Den (Hilfs-)Feststellungswiderklagen gab es ebenso statt. Das Gericht führte im Wesentlichen aus, die Beklagte zu 1), deren Gesellschafter die Beklagten zu 2) und 3) waren, sei mit der steuerlichen Beratung hinsichtlich einer geplanten steuerneutralen Überführung des Einzelunternehmens des Klägers in die Rechtsform der GmbH zum Buchwert beauftragt gewesen. Sie habe ihre Pflichten aus diesem Vertrag - was gem. § 128 HGB analog die Mithaftung der Beklagten zu 2) und 3) begründe - schuldhaft verletzt. Denn das Einzelunternehmen des Klägers sei entgegen den vertraglichen Vereinbarungen zum gemeinen Wert in die GmbH eingebracht worden, ohne dass das steuerliche Einlagenkonto in zutreffender Höhe festgestellt wurde. Die Buchwertübertragung sei bereits wegen des fehlenden - auch konkludent zu stellenden - Antrags gescheitert. Auch stelle die fehlerhafte Feststellung des steuerlichen Einlagenkontos eine Pflichtverletzung dar. Dem Kläger sei daher ein Schaden entstanden; dabei sei nicht nur das persönliche Vermögen des Klägers, sondern auch das von den gleichen Ereignissen betroffene Vermögen der GmbH, deren einziger Gesellschafter der Kläger war, aufgrund einer konsolidierten Schadensbetrachtung zu berücksichtigen. Wirtschaftlich betrachtet stellen das Privatvermögen des Klägers und das Vermögen der GmbH ein einheitliches Vermögen dar. In die steuerliche Gestaltungsberatung seien sowohl der Kläger als auch die GmbH einbezogen. Vor diesem Hintergrund seien nicht nur die steuerlichen Interessen des Klägers persönlich, sondern auch der Gesellschaft Gegenstand der Beratungsleistung. Die Schadensberechnung habe unter Berücksichtigung des Vermögens der Gesellschaft zu erfolgen. Insofern würden sich Steuer Mehrbelastungen nicht als wirtschaftlicher Nachteil darstellen, wenn der Steuerbelastung steuerliche Vorteile bei dem Dritten gegenüberstehen, von denen der vermeintlich Geschädigte spiegelbildlich profitiere. Damit lägen die Voraussetzungen für eine konsolidierte Schadensbetrachtung vor.

In Höhe der bereits realisierten steuerlichen Mehrbelastung des Klägers liege bereits ein steuerlicher Schaden vor. Hinzuzaddiert müsse der hierdurch erlittene



Zinsschaden. Demgegenüber bestünden auf Ebene der GmbH - und mittelbar für den Kläger als alleinigen Gesellschafter - auch wirtschaftliche Vorteile der tatsächlich erfolgten Gestaltung. Diese seien nach den Grundsätzen der konsolidierten Schadensberechnung mit der steuerlichen Mehrbelastung des Klägers zu saldieren. Dem Kläger kämen aufgrund der Festsetzung des Einlagenkontos bei der GmbH potentiell steuerliche Abschreibungsvorteile zugute. So ermögliche die Existenz stiller Reserven grundsätzlich Mehrabschreibungen, aufgrund derer die GmbH im Falle der Ausführung eine verminderte Steuerbelastung erfahre und der Gesellschafter von einem Abzug von der Abgeltungsteuer durch fiktive Ausschüttung dieses Vorteils profitiere. Bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landgericht habe sich das (abgezinst) Ausschüttungspotential bereits realisiert bzw. sei unmittelbar zu erwarten. Die hierfür benötigte Liquidität der GmbH sei jeweils vorhanden gewesen.

Die weiteren über den Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung hinausgehenden potentiellen Abschreibungsmöglichkeiten seien aufgrund verbleibender Unsicherheiten nicht zu berücksichtigen (§ 287 ZPO). Dem weitergehenden Zahlungsantrag des Klägers (Aufwendungen

für das Einspruchsverfahren) stünde die fehlende Aktivlegitimation entgegen. Auftraggeberin war insoweit die GmbH, die auch die Rechnungen bezahlt habe.

Der zulässige Feststellungsantrag sei begründet, weil ein im Rahmen der konsolidierten Schadensberechnung noch nicht zu berücksichtigender - weil hypothetischer - Nachteil im Falle einer künftigen Liquidation der Gesellschaft möglich erscheine. Ebenso seien die weiteren Hilfswiderklageanträge zulässig und begründet, denn nur auf Grundlage erteilter Auskünfte könnten die Beklagten potentielle Ansprüche beziffern.

Die von dem Kläger eingelegte Berufung wies das Oberlandesgericht Hamm durch - einstimmigen - Beschluss als unbegründet zurück.

Praxishinweis:

Es liegen nunmehr erstmalig veröffentlichte Gerichtsentscheidungen zur Berücksichtigung künftiger Vorteile vor. Die Entscheidung rekurriert erfreulicherweise auf die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zur konsolidierten Schadensbetrachtung. Eine GmbH hatte durch eine Fehlberatung unmittelbar - und mittelbar der Kläger - einen Vorteil eines erhöhten Abschreibungspotentials wegen des unterlassenen Antrags auf Buchwertfortführung. Darüber hinaus

erlangte der Kläger einen zukünftigen Vorteil durch erhöhte Anschaffungskosten bei einer künftigen Veräußerung seiner Anteile oder der Liquidation der Gesellschaft.

Das Landgericht sowie das Oberlandesgericht bestätigen die (jüngste) Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs, nach der die gesamte Schadensentwicklung bis zum prozessual spätestmöglichen Zeitpunkt in die Schadensberechnung

einzu beziehen ist. Künftige Entwicklungen sind hierbei nur zu berücksichtigen, wenn sie mit einer ausreichenden Wahrscheinlichkeit beurteilt werden können. Vor diesem Hintergrund sind daher auch nur die bereits eingetretenen und nicht die erst künftigen Abschreibungsvorteile zu berücksichtigen.

Im gerichtlichen Verfahren können diese Vorteile im Fall ihres tatsächlichen Entstehens durch eine verlängerte

Vollstreckungsgegenklage gegen den Geschädigten – und zwar auch im Fall der Konsolidierung und bei Entstehung des Vorteils bei einem Dritten – geltend gemacht werden. Hierbei ist jedoch sicherzustellen, dass sie mittels einer im Haftungsprozess widerklagend erhobenen Feststellungsklage auf Herausgabe der künftigen Vorteile und Klage auf Auskunft zu den tatsächlichen Verhältnissen, vorbereitet wird.

3. Die konsolidierte Schadensbetrachtung – schwieriges und weiterhin ungeklärtes Terrain!

Kommentar zum BGH-Urteil vom 01.10.2020 – IX ZR 228/19 und dem nachfolgenden Urteil des OLG Düsseldorf vom 13.07.2021 – 23 U 106/18.

Dem Bundesgerichtshof wurde im Jahr 2019 das Urteil des OLG Düsseldorf vom 03.09.2019 vorgelegt mit der Frage, „ob die vom BGH aufgestellten Grundsätze der Schadenskonsolidierung auch in Fällen anzuwenden sind, in denen ein Mandant aufgrund einer steuerlichen Gestaltungsberatung Vermögenswerte nicht in eine eigennützige, sondern in eine gemeinnützige Stiftung einbringt.“¹ Mit seinem Urteil vom 01.10.2020 – IX ZR 228/19 – hat der Bundesgerichtshof zwar seine Linie zur Schadenskonsolidierung geschärft, eindeutige Klarheit lässt er u.E. jedoch weiterhin vermissen. Es steht daher zu befürchten, dass die Schadenskonsolidierung weiterhin ein „Feld für Einzelfallentscheidungen“ (siehe zum Beispiel das obige Urteil des Landgerichts Detmold vom 05.05.2023 – 01 O 310/19) bleiben wird. Dies zeigen auch die Ausführungen des OLG Düsseldorf im Urteil vom 13.07.2021 – 23 U 106/18. Der Bundesgerichtshof hatte an das OLG Düsseldorf zur endgültigen Entscheidung zurückverwiesen und das OLG Düsseldorf hat die richtungsweisenden Ausführungen aus dem Revisionsurteil des Bundesgerichtshofs umgesetzt. Wir wollen aufzeigen, dass dabei zwei wesentliche Aspekte zukünftig für Probleme sorgen werden.

Den Entscheidungen des Bundesgerichtshofs und des OLG Düsseldorf lag die Frage zugrunde, ob Nachteile aus einer Vermögensübertragung, die bewusst eingegangen waren, im Nachhinein einen kausalen Schaden aus einem Beratungsfehler darstellen können. Der Kläger hatte

sich von der beklagten Steuerberatungsgesellschaft zur Unternehmensnachfolge beraten lassen. Das Ergebnis dieser Beratung war das sog. „Doppelstiftungsmodell“, bei dem Vermögensübertragungen zum einen in eine Familienstiftung und zum anderen in eine gemeinnützige Stiftung erfolgen. Von seiner hundertprozentigen GmbH-Beteiligung, die einen hohen Wert hatte, übertrug der Kläger auf die neugegründete Familienstiftung 35%. Auf die ebenfalls neugegründete gemeinnützige Stiftung übertrug er 65% dieser GmbH-Beteiligung. Infolgedessen bezog die gemeinnützige Stiftung die Gewinnausschüttungen aus der 65%-Beteiligung, was über einige Jahre bereits beachtliche Beträge von knapp einer Million Euro ergab. Ein wichtiger Beratungsaspekt war u.a. der Sonderausgabenabzug nach § 10b EStG, hinsichtlich dessen es offenbar zu einer fehlerhaften Beratungsaussage gekommen war. Denn der Kläger ging aufgrund der Beratung durch die Beklagte davon aus, dass die Einbringung der Geschäftsanteile in und die jährlichen Gewinnausschüttungen an die gemeinnützige Stiftung jedes Jahr zum Sonderausgabenabzug berechtigen würden. Dies war unzutreffend und der versprochene steuerliche Vorteil stellte sich im Nachhinein als deutlich niedriger, als angedacht, heraus.

Mit seiner Klage gegen die Steuerberatungsgesellschaft machte der Kläger vor diesem Hintergrund geltend, dass ihm durch eine falsche steuerliche Beratung ein Vermögensschaden entstanden sei. Dieser Vermögensschaden bestünde u.a. in Höhe der Brutto-Gewinnausschüttungen (in den Urteilen als „Dividenden“

bezeichnet), die seit der Vermögensübertragung der gemeinnützigen Stiftung zugeflossen seien und in Zukunft auch noch weiter zufließen. Denn bei ordnungsgemäßer steuerlicher Beratung hätte er die Vermögensübertragungen auf die gemeinnützige Stiftung nicht schon im Jahr 2014 vorgenommen, sondern würde sie erst im Jahr 2025 vollzogen haben, wenn er selbst das 70. Lebensjahr vollenden werde.

Der Bundesgerichtshof und das OLG Düsseldorf haben mit ihren Urteilen dem Kläger diesen Vermögensschaden zugesprochen.

In den Fällen der Steuerberater- und Anwaltshaftung geht es stets um die Frage, ob aus einer festgestellten Pflichtverletzung kausal ein Schaden entstanden ist. Und dieser Schaden wird nach ständiger, mittlerweile jahrzehntelanger BGH-Rechtsprechung anhand der Differenzhypothese ermittelt. So lautet die typische Formulierung des Bundesgerichtshofs: „Ob und inwieweit ein nach §§ 249 ff. BGB zu ersetzender Vermögensschaden vorliegt, beurteilt sich regelmäßig nach einem Vergleich der infolge des haftungsbegründenden Ereignisses eingetretenen Vermögenslage mit derjenigen, die ohne jenes Ereignis eingetreten wäre. Erforderlich ist ein Gesamtvermögensvergleich, der alle von dem haftungsbegründenden Ereignis betroffenen finanziellen Positionen umfasst.“² Es ist folglich ein Vergleich zweier Vermögenslagen vorzunehmen: Zum einen die reale

¹ OLG Düsseldorf, Urteil vom 03.09.2019 – 23 U 106/18, Rn. 28.

² Statt vieler: BGH, Urteil vom 10.12.2015 – IX ZR 56/15, Rn. 12 m.w.N.

Vermögenslage, wie sie zum Zeitpunkt des Rechtsstreits besteht. Und zum anderen die hypothetische Vermögenslage, die bestünde, wenn die festgestellte Pflichtverletzung nicht erfolgt wäre. Grundsätzlich wird dazu nur die Vermögenslage des Geschädigten betrachtet.³ Bei der Steuerberaterhaftung erfolgt die Berechnung eines vermeintlichen Schadens daher grundsätzlich nur auf der Vermögensebene des eigentlichen Mandanten. Mithin werden üblicherweise die Vermögensinteressen dritter Personen nicht in die Schadensberechnung einbezogen. Der Bundesgerichtshof spricht hierbei von einer „grundsätzlich gebotenen formalen Betrachtungsweise“, durch die „streng zwischen den Vermögensmassen unterschiedlicher Beteiligter unterschieden wird.“⁴ Grundsätzlich haftet also der Steuerberater nur seinem Mandanten gegenüber, dessen Schaden sich allein auf dessen Vermögensebene berechnet. Aber kein Grundsatz ohne Ausnahmen:

Eine Besonderheit stellt die sogenannte Schadenskonsolidierung dar. Sie ist ein von der Rechtsprechung entwickeltes juristisches Instrument, mit dem der Grundsatz, dass nur die Vermögenslage des Geschädigten zu betrachten ist, durchbrochen wird. Ist dieses Instrument anwendbar, werden neben der Vermögenslage des eigentlichen Anspruchstellers auch die Vermögenslagen von weiteren natürlichen oder juristischen Personen für Berechnungszwecke einbezogen. In den Gesamtvermögensvergleich fließen folglich mehrere unterschiedliche und juristisch getrennte Vermögen ein, ganz unabhängig, ob alle jeweiligen Vermögensinhaber selbst einen Schadensersatzanspruch gegen den Berater geltend machen könnten. Dieser Gedanke ist nicht mehr jung. So wurde schon in einem Urteil aus dem Jahr 1984 vom Bundesgerichtshof ausgeführt, dass „viele Gewerbetreibende bereit sind, ihre nächsten Angehörigen ohne eine (gleichwertige) Gegenleistung an ihrem Unternehmen zu beteiligen; die Neigung hierzu kann besonders groß sein, wenn damit eine steuerliche Entlastung der Familie verbunden ist. In einer solchen Vermögensverschiebung kann jedenfalls dann kein Schaden im Rechtsinn, in ihrem Unterbleiben kein mit dem

Steuerschaden verrechenbarer Vermögensvorteil gesehen werden, wenn sie im Interesse der Steuerersparnis gewollt und gewünscht ist.“⁵ Und folgerichtig entschied der Bundesgerichtshof dann im Jahr 1986, dass „dieser Gedanke auch zugunsten des steuerlichen Beraters Anwendung finden (müsse). Wenn sich Familienangehörige (vor allem Eheleute) wirtschaftlich als eine Einheit betrachten, (...) (sei) es verfehlt, bei der Berechnung des Schadens allein darauf abzustellen, inwieweit sich die Vermögensverhältnisse eines bestimmten Familienangehörigen durch die zum Schadensersatz verpflichtende Handlung des Beraters verändert haben; es müssen vielmehr die Auswirkungen auf alle Familienangehörigen in Betracht gezogen werden.“⁶ Mit dieser Entscheidung wurde somit eine konsolidierte Schadensbetrachtung für möglich, nötig und richtig erachtet, wenn „Familienangehörige eine wirtschaftliche Einheit“ bilden. Für diesen Fall ist daher nicht nur die Vermögenslage des direkt Geschädigten zu betrachten, sondern sind auch die Vermögenslagen der in die Beratung einbezogenen Familienangehörigen, also juristisch eindeutig voneinander getrennte Vermögen, in die Schadensberechnung einzubeziehen. In der Folgezeit erweiterte der Bundesgerichtshof den Anwendungsbereich der Schadenskonsolidierung allerdings, indem er u.a. mit Urteil vom 08.09.2016 – IX ZR 255/13 feststellte: „Wenn der Mandant im Rahmen einer Gestaltungsberatung die Berücksichtigung der Interessen eines Dritten zum Gegenstand der Beratungsleistung gemacht hat, ist die Schadensberechnung auch unter Einbeziehung dieser Drittinteressen vorzunehmen.“⁷ Daher musste von nun an jedes Mal, wenn nicht nur die Interessen des originären Mandanten, sondern auch Interessen eines Dritten bei der Beratung eine Rolle spielten, an eine Schadenskonsolidierung gedacht werden.

Wäre der Bundesgerichtshof bei dieser Linie geblieben, hätte er im vorliegenden Fall eigentlich die Klage abweisen müssen. Denn die gemeinnützige Stiftung war sicherlich eine juristische Person, deren Interessen bei der Beratung mit zu berücksichtigen waren, und folglich

hätte sie auch vermögensmäßig in die Schadensberechnung einfließen müssen. Konsolidiert betrachtet, wäre dann aber kein Schaden entstanden gewesen. Doch der Bundesgerichtshof hat seine eigene Rechtsprechung mit dem Urteil vom 01.10.2020 – IX ZR 228/19 – wieder eingeschränkt, indem er formulierte, dass nur bei Vorliegen einer „wirtschaftlich einheitlichen Vermögensmasse“ eine Konsolidierung vorzunehmen sei. Faktisch entspricht dies seiner Rechtsprechung aus den 1980er-Jahren.

Nun ist jedoch leider nicht definiert, was eine „wirtschaftlich einheitliche Vermögensmasse“ ist und der Bundesgerichtshof gibt dazu auch kaum eine Hilfestellung. Aber die neu gegründete gemeinnützige Stiftung, auf die der Kläger seine GmbH-Beteiligung zu 65% übertragen hatte, soll laut Bundesgerichtshof und dem anschließenden OLG Düsseldorf zumindest nicht dazugehören. Dies wird aber in der Zukunft immer wieder zu Einzelfall-Entscheidungen führen. Denn ob Eheleute, weitere Familienangehörige oder auch natürliche und juristische Personen eine wirtschaftlich einheitliche Vermögensmasse bilden, ist von vielen Gegebenheiten abhängig.

Und ein weiterer Aspekt dieser Rechtsprechung ist kritisch zu betrachten. Denn u.E. enthält sie einen Wertungswiderspruch. Der Kläger hatte im vorliegenden Fall die GmbH-Beteiligung zu 65% freiwillig und aus eigenen Stücken aus seinem Vermögen hinausgegeben und ihm wären folglich die zukünftigen Gewinnausschüttungen nicht mehr selbst zugeflossen. Dennoch erhält er sie durch das OLG Düsseldorf-Urteil nun als Schaden ersetzt. Trennt sich aber der Mandant bewusst und freiwillig von Teilen seines Vermögens, kann es nicht das Ergebnis eines Schadensersatzanspruchs wegen steuerlicher Fehlberatung sein, dass der Mandant den bewusst hergegebenen Wert dieser Vermögensteile oder die hingegebenen zukünftigen Früchte daraus ersetzt bekommt. Dies wird der Bundesgerichtshof beizeiten noch einmal klären müssen. ✓

Autoren:

RA/WP/StB/FAfStR Alexander Kirchner, M.A.
RAin/StBin Dr. Brigitte Hidding
RA/StB/FAfStR Christian Hahn, LL.M.
BKS Rechtsanwälte, Bielefeld
www.bks-rechtsanwaelte.de

³ BGH, Urteil vom 5.2.2015 – IX ZR 167/13, Rn. 8; BGH, Urteil vom 8.9.2016 – IX ZR 255/13, Rn. 12.

⁴ BGH, Urt. v. 10.12.2015 – IX ZR 56/15, Rn. 14.

⁵ BGH, Urteil vom 28.11.1984 – IVa ZR 224/82, Rn. 10.

⁶ BGH, Urteil vom 24.09.1986 – IVa ZR 236/84.

⁷ BGH, Urteil vom 8.9.2016 – IX ZR 255/13.



Melita Dine

Erfolgsfaktor Mitarbeiterbindung

Strategien für nachhaltige Bindung und Motivation im Unternehmenskontext der Steuerberatungsbranche

I. Einleitung

Die Mitarbeiterbindung stellt für Steuerberater eine zentrale Herausforderung dar, deren Bewältigung entscheidenden Einfluss auf den langfristigen Erfolg einer Kanzlei hat. In einer Branche, die von komplexen und ständigen Veränderungen unterliegenden steuerlichen Regelungen und intensivem Wettbewerb geprägt ist, wird der Erfolgsfaktor Mitarbeiterbindung zwar wahrgenommen, aber oft unzureichend gelebt.

Die Steuerberatung ist nicht nur aufgrund ihrer fachlichen Anforderungen, sondern auch aufgrund der sensiblen Natur der Tätigkeiten besonders auf eine kontinuierliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Mandanten sowie mit den Mitarbeitern angewiesen. Die Mitarbeiterbindung spielt dabei eine Schlüsselrolle, um hoch qualifiziertes Personal zu gewinnen und vor allem zu halten.

Aktuelle Trends zeigen, dass der "War for Talents" auch vor Steuerberatern nicht haltmacht. Der Markt ist geprägt von einem steigenden Bedarf an hoch qualifizierten Steuerexperten, während

gleichzeitig der Wettbewerb um diese Fachkräfte zunimmt. Dieser Umstand verschärft die Notwendigkeit, sich intensiv mit der Mitarbeiterbindung auseinanderzusetzen. Es wird deutlich, dass es nicht mehr ausreicht, lediglich auf monetäre Anreize zu setzen. Vielmehr müssen Steuerkanzleien ganzheitliche Ansätze entwickeln, die neben der Positionierung und Etablierung der Kanzleien auch auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter eingehen. Dies bedeutet, dass zum Beispiel neben der Digitalisierung zur Vereinfachung von Abläufen und Prozessen oder dem Homeoffice Arbeitsplatz, vor allem der menschliche Faktor und die zwischenmenschlichen Beziehungen in einer Branche, die auf Vertrauen basiert, unerlässlich bleiben. Und spätestens hier stoßen viele Führungskräfte an ihre Grenzen, weil Führung im eigentlichen Sinn – oder besser gesagt "Menschen-Führung" nicht auf dem Lehrplan stand.

Grundlagen der Mitarbeiterbindung

Die Grundlagen der Mitarbeiterbindung umfassen die fundamentalen Konzepte und Elemente, die für die Schaffung und Aufrechterhaltung einer starken Bindung zwischen Mitarbeitern und ihrem

Arbeitgeber von Bedeutung sind. Hier sind einige zentrale Grundlagen der Mitarbeiterbindung aufgezählt:

- ▶ **Arbeitsplatzzufriedenheit:** Die allgemeine Zufriedenheit der Mitarbeiter mit ihrem Arbeitsplatz ist ein zentraler Faktor. Dazu gehören sowohl die Arbeitsbedingungen als auch das Betriebsklima.
- ▶ **Kommunikation:** Klare und offene Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Führungskräften ist entscheidend. Informationen zu Unternehmenszielen, Veränderungen und Entwicklungen schaffen Transparenz und fördern das Vertrauen.
- ▶ **Anerkennung und Wertschätzung:** Mitarbeiterbindung wird durch die Anerkennung von Leistungen und die Wertschätzung der individuellen Beiträge jedes Mitarbeiters gestärkt. Dies kann durch regelmäßiges Feedback, Lob oder Belohnungen erfolgen.
- ▶ **Entwicklungsmöglichkeiten:** Die Möglichkeit zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung trägt zur Mitarbeiterbindung bei. Dies kann durch Schulungen, Fortbildungen und Persönlichkeitsentwicklung realisiert werden.

- ▶ **Work-Life-Balance:** Eine ausgewogene Balance zwischen beruflichen Anforderungen und persönlichem Leben ist für viele Mitarbeiter entscheidend. Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Optionen und andere Maßnahmen können hierbei unterstützen.
- ▶ **Unternehmenskultur:** Die Unternehmenskultur prägt das Arbeitsumfeld und beeinflusst die Identifikation der Mitarbeiter mit den Werten und Zielen des Unternehmens.
- ▶ **Fairness und Gerechtigkeit:** Mitarbeiterbindung wird gestärkt, wenn Mitarbeiter das Gefühl haben, fair behandelt zu werden. Das betrifft insbesondere Entlohnung, Beförderungen und die Verteilung von Ressourcen.
- ▶ **Partizipation:** Die Einbindung der Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse und die Möglichkeit, ihre Meinungen und Ideen einzubringen, steigert die Bindung. Mitarbeiter möchten das Gefühl haben, dass ihre Stimme gehört wird.
- ▶ **Soziale Beziehungen:** Ein positives Arbeitsumfeld wird durch gute Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten gefördert. Teamarbeit und soziale Interaktion spielen eine wichtige Rolle für die Mitarbeiterbindung.
- ▶ **Flexibilität:** Die Flexibilität des Unternehmens, sich an die Bedürfnisse der Mitarbeiter anzupassen, ist ein weiterer zentraler Aspekt. Dies umfasst flexible Arbeitszeitmodelle, Unterstützung in besonderen Lebenssituationen und andere flexible Arbeitsbedingungen.

Diese Grundlagen bilden das Gerüst für gezielte Mitarbeiterbindungsstrategien, die je nach Steuerkanzlei individuell angepasst werden müssen. Im Detail gibt es keine einheitliche Lösung der Thematik, sondern sie muss für den jeweiligen Kanzleikosmos zugeschnitten sein. Eine erfolgreiche Mitarbeiterbindung basiert auf einem ganzheitlichen Ansatz, der diese Grundlagen berücksichtigt und in die Unternehmenskultur integriert werden kann.

II. Relevante wissenschaftliche Ansätze und Modelle

Die wissenschaftliche Erforschung der Mitarbeiterbindung hat im Laufe der Jahre zu verschiedenen Ansätzen und Modellen geführt, die die Grundlagen dieses Phänomens beleuchten. Einer der prominenten

testen Ansätze ist das "Three-Component Model of Organizational Commitment" von Meyer und Allen. Dieses Modell identifiziert affektive, normative und kontinuierliche Dimensionen der organisatorischen Bindung und bietet eine differenzierte Sichtweise auf die verschiedenen Aspekte, die die Mitarbeiterbindung prägen.

Ein weiterer bedeutender Ansatz stammt von Frederick Herzberg, der mit seiner Zwei-Faktoren-Theorie zwischen Hygienefaktoren und Motivatoren unterscheidet. Hygienefaktoren wie Arbeitsbedingungen und Vergütung können Unzufriedenheit verhindern, führen jedoch nicht automatisch zu Zufriedenheit. Motivatoren wie Anerkennung und berufliche Entwicklung hingegen tragen direkt zur Mitarbeiterbindung und -motivation bei.

Die Sozialaustauschtheorie, die auf dem Prinzip des sozialen Austauschs zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber basiert, bietet eine weitere Perspektive. Hier wird betont, dass Mitarbeiterbindung auf einem wechselseitigen Austausch von Ressourcen und Leistungen basiert. Ein Gleichgewicht in diesem Austausch fördert die Bindung, während Ungleichgewichte zu Unzufriedenheit und Abwanderung führen können.

Zusätzlich zu diesen Modellen tragen neuere wissenschaftliche Ansätze, wie das "Job Characteristics Model" von Hackman und Oldham, zur Vertiefung des Verständnisses bei. Dieses Modell betont die Bedeutung von Aufgabenvielfalt, Identität, Bedeutsamkeit, Autonomie und Rückmeldung für die Arbeitszufriedenheit und somit auch für die Mitarbeiterbindung.

Insgesamt bieten wissenschaftliche Ansätze und Modelle eine reiche Grundlage für die Entwicklung von Mitarbeiterbindungsstrategien. Die Integration dieser Konzepte in die betriebliche Praxis ermöglicht es Unternehmen, ihre Mitarbeiterbindung gezielt zu fördern und auf die vielfältigen Dimensionen dieses komplexen Phänomens einzugehen. Doch wie heißt es im Volksmund? Es reicht nicht aus zu wissen, man muss es auch tun! Im FEEL-GOOD Management wird durch gezielte Analyse der Kanzleithematik die Kanzleiführung befähigt, zu erkennen, zu verstehen und punktgenau an den richtigen Stellen anzusetzen, um passende Mitarbeiter zu bekommen und gutes Personal langfristig an die Kanzlei zu binden.

III. Die Bedeutung von Mitarbeiterbindung für den Unternehmenserfolg

Auswirkungen von Mitarbeiterbindung auf die Produktivität

Eine hohe Mitarbeiterbindung geht Hand in Hand mit gesteigerter Produktivität. Mitarbeiter, die sich emotional mit ihrem Unternehmen verbunden fühlen, sind motivierter und engagierter. Diese positive Einstellung spiegelt sich in der Qualität ihrer Arbeit wider. Geringere Fluktuation und eine stabilere Belegschaft bedeuten, dass das Unternehmen von der Erfahrung und dem Know-how langjähriger Mitarbeiter profitiert, was sich positiv auf die Effizienz und Kontinuität der Arbeitsabläufe auswirkt.

Zusammenhang zwischen Mitarbeiterbindung und Unternehmenskultur

Die Mitarbeiterbindung ist untrennbar mit der Unternehmenskultur verbunden. Eine positive Unternehmenskultur, die Werte wie Respekt, Zusammenarbeit und Innovation fördert, stärkt die emotionale Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen. Die Identifikation mit den gemeinsamen Zielen und Werten schafft ein positives Arbeitsumfeld, das wiederum die Mitarbeiterbindung fördert. Unternehmen mit einer starken Unternehmenskultur ziehen nicht nur talentierte Fachkräfte an, sondern halten sie auch langfristig.

Finanzielle Implikationen: Kosten-Nutzen-Analyse der Mitarbeiterbindung

Die Investition in Mitarbeiterbindung zahlt sich finanziell aus. Eine niedrige Fluktuation bedeutet geringere Kosten für die Suche und Einarbeitung neuer Mitarbeiter, weniger Ausfallzeiten und eine höhere Kontinuität in den Geschäftsabläufen. Zudem steigert eine hochgebundene Belegschaft die Mandantenzufriedenheit, da Mandanten oft von konstanten Ansprechpartnern profitieren. Eine Kosten-Nutzen-Analyse der Mitarbeiterbindung verdeutlicht, dass die aufgewendeten Ressourcen für Mitarbeiterentwicklung, Schulungen und Wohlfühlfaktoren sich langfristig in einer stabilen und effizienten Arbeitskraft niederschlagen, was wiederum positive finanzielle Auswirkungen auf das Unternehmen hat. Der Fokus auf Mitarbeiterbindung sollte daher nicht nur als Kostenfaktor, sondern als langfristige Investition in den Unternehmenserfolg betrachtet werden.

IV. Strategien zur nachhaltigen Mitarbeiterbindung

Individuelle Mitarbeiterbedürfnisse erkennen und berücksichtigen

Die Anerkennung der Vielfalt individueller Bedürfnisse ist entscheidend für eine effektive Mitarbeiterbindung. Durch regelmäßige Kommunikation und gezieltes Feedback können Unternehmen die Erwartungen und Anforderungen ihrer Mitarbeiter erfassen und verstehen. Dies ermöglicht es, maßgeschneiderte Angebote und Unterstützung anzubieten, sei es in Form von flexiblen Arbeitszeiten, speziellen Benefits oder anderen personalisierten Maßnahmen, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter zugeschnitten sind.

Entwicklung von klaren Karriereperspektiven und Weiterbildungsmöglichkeiten

Die Aussicht auf berufliche Entwicklung und kontinuierliche Weiterbildung ist ein wesentlicher Treiber für die Mitarbeiterbindung. Unternehmen, die klare Karrierepfade und Entwicklungswege aufzeigen, schaffen nicht nur Motivation, sondern fördern auch die langfristige Bindung der Mitarbeiter. Die Bereitstellung von Weiterbildungsmöglichkeiten, Schulungen und Mentoring-Programmen stärkt die fachliche Kompetenz der Mitarbeiter und zeigt deren Wert für das Unternehmen auf.

Förderung einer positiven Arbeitsumgebung und Unternehmenskultur

Die Schaffung einer positiven Arbeitsumgebung und einer starken Unternehmenskultur ist unerlässlich für eine nachhaltige Mitarbeiterbindung. Dies umfasst, ein respektvolles Miteinander, klare Unternehmenswerte und eine Atmosphäre, die Innovation und Kreativität fördert. Unternehmen, die eine unterstützende, teamorientierte Kultur pflegen, schaffen ein Umfeld, in dem sich Mitarbeiter wohlfühlen und engagieren können.

Flexible Arbeitsmodelle und Work-Life-Balance

Die Berücksichtigung von flexiblen Arbeitsmodellen und die Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance sind ebenfalls zentrale Bausteine für die Mitarbeiterbindung. Die Möglichkeit von Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und Unterstützung in besonderen Lebenssi-

tuationen zeigen, dass das Unternehmen die individuellen Lebensumstände der Mitarbeiter anerkennt. Dies führt zu einer gesteigerten Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeiter.

Anerkennung und Belohnungssysteme

Die Anerkennung von Leistungen und die Implementierung effektiver Belohnungssysteme spielen eine Schlüsselrolle in der Mitarbeiterbindung. Dies kann monetäre Anerkennung, aber auch nicht-monetäre Formen wie Lob, Auszeichnungen oder zusätzliche Freizeit umfassen. Durch die klare Kommunikation von Erwartungen und die entsprechende Belohnung für überdurchschnittliche Leistungen fühlen sich Mitarbeiter wertgeschätzt und motiviert, langfristig zum Erfolg des Unternehmens beizutragen.

Die Kombination dieser Strategien schafft eine umfassende Mitarbeiterbindungsstrategie, die auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter eingeht und gleichzeitig das langfristige Engagement und die Zufriedenheit in der Belegschaft fördert.

V. Innovative Ansätze für die Mitarbeiterbindung

Einsatz von Technologie zur Verbesserung der Mitarbeiterbindung

In der Ära der Digitalisierung eröffnen innovative Technologien neue Horizonte für die Mitarbeiterbindung. Unternehmen können auf KI-gestützte Tools zurückgreifen, um personalisierte Mitarbeitererlebnisse zu schaffen. Von individualisierten Schulungsprogrammen, zu Werkzeugen, welche den Arbeitsalltag erleichtern, bis hin zu intelligenten Kommunikationsplattformen bieten diese Technologien die Möglichkeit, die Bedürfnisse der Mitarbeiter präzise zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Die Implementierung von digitalen Lösungen trägt dazu bei, die Effizienz in der Mitarbeiterbindung zu steigern und den Mitarbeitern ein zeitgemäßes Arbeitsumfeld zu bieten.

Virtuelle Teambindung und Remote-Arbeit

Die moderne Arbeitswelt zeichnet sich durch zunehmende Virtualisierung aus und die Möglichkeit der Remote-Arbeit gewinnt an Bedeutung. Innovative Ansätze für die Mitarbeiterbindung beinhalten virtuelle Teambindungsmethoden, die



sicherstellen, dass räumliche Distanzen die Zusammenarbeit nicht behindern. Durch den Einsatz von Video- und Kommunikationstechnologien können Teams effektiv interagieren, Meetings abhalten und den sozialen Zusammenhalt stärken, unabhängig von physischen Standorten. Die Integration von Remote-Arbeitsoptionen ermöglicht es Unternehmen, Flexibilität zu bieten und gleichzeitig die Bindung der Mitarbeiter aufrechtzuerhalten.

Social Intranet und digitale Plattformen für den Austausch

Die Schaffung digitaler Räume für den Austausch und die Zusammenarbeit fördert die soziale Interaktion und stärkt die Mitarbeiterbindung. Social Intranet-Plattformen ermöglichen es Mitarbeitern, Ideen auszutauschen, Erfahrungen zu teilen und sich in virtuellen Gemeinschaften zu engagieren. Diese digitalen Plattformen dienen nicht nur als Informationsquelle, sondern fördern auch den interaktiven Dialog zwischen Mitarbeitern und Führungsebene. Die Etablierung von digitalen Kommunikationskanälen stärkt die Mitarbeiterbindung, indem sie den Informationsfluss verbessert und ein Gefühl der Verbundenheit in der digitalen Arbeitswelt schafft.



Insgesamt ermöglichen diese innovativen Ansätze für die Mitarbeiterbindung eine Anpassung an die modernen Anforderungen der Arbeitswelt. Der gezielte Einsatz von Technologie eröffnet neue Wege, um Mitarbeiter zu erreichen, zu motivieren und zu binden, unabhängig von physischen Distanzen oder virtuellen Arbeitsumgebungen. Durch die Kombination von menschenorientierten Ansätzen mit den Möglichkeiten der Digitalisierung entsteht eine moderne Mitarbeiterbindungskultur, die den aktuellen Trends und Bedürfnissen der Arbeitswelt gerecht wird.

VI. Fallstudien erfolgreicher Unternehmen

Best Practices in der Mitarbeiterbindung
Die Analyse von Best Practices erfolgreicher Unternehmen in Bezug auf Mitarbeiterbindung ermöglicht wertvolle Einblicke in wirksame Strategien. Unternehmen, die sich durch eine außergewöhnlich hohe Mitarbeiterbindung auszeichnen, setzen hierbei gezielt auf sogenannte FEEL-GOOD Manager. Diese speziell fortgebildeten, meist aus dem eigenen Unternehmen stammenden Mitarbeiter, fungieren als Schnittstelle zwischen Kanzleiführung und Mitarbeiterteam. Sie sind in der Lage Indikatoren für Unzufriedenheit aufzudecken und diesen gezielt entgegenzuwirken.

Dazu gehören unter anderem, klare Kommunikationsstrukturen zu schaffen, für innovative Benefits zu sorgen und eine ausgeprägte Unternehmenskultur zu etablieren und zu stärken. Diese Best Practices dienen als Orientierungspunkte für andere Unternehmen, die ihre Mitarbeiterbindung stärken wollen, und zeigen auf, welche Maßnahmen nachweislich erfolgreich sind.

VII. Die Rolle der Führungskräfte in der Mitarbeiterbindung

Empathie und kommunikative Führung

Die Führungskräfte spielen eine zentrale Rolle in der Mitarbeiterbindung, insbesondere wenn es um Empathie und kommunikative Fähigkeiten geht. Empathische Führungskräfte verstehen die Bedürfnisse und Anliegen ihrer Mitarbeiter und schaffen eine unterstützende Atmosphäre. Die Fähigkeit, aktiv zuzuhören, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen und einfühlsam auf Herausforderungen zu reagieren, stärkt das Vertrauen und die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen.

Coaching und Unterstützung für Mitarbeiterentwicklung

Führungskräfte, die als Mentoren und Coaches agieren, fördern die langfristige Bindung ihrer Mitarbeiter. Die gezielte

Unterstützung bei der beruflichen Entwicklung, regelmäßige Mitarbeiter-Gespräche und die Identifikation von individuellen Entwicklungsmöglichkeiten schaffen nicht nur Perspektiven für die Mitarbeiter, sondern zeigen auch das Interesse der Führungsebene an deren Wachstum und Erfolg.

Führungskräfte als Vorbilder für Unternehmenswerte

Die Übernahme der Rolle als Vorbilder für Unternehmenswerte ist entscheidend für eine starke Mitarbeiterbindung. Führungskräfte, die die Unternehmenswerte verkörpern, schaffen eine authentische Grundlage für die Identifikation der Mitarbeiter mit den gemeinsamen Zielen. Eine klare Ausrichtung an den Unternehmenswerten zeigt, dass die Führungsebene nicht nur über Worte, sondern auch durch Taten die Wichtigkeit dieser Werte unterstreicht. Dadurch entsteht eine gemeinsame Basis, die die Mitarbeiterbindung stärkt und den Teamgeist fördert.

Insgesamt ist die Rolle der Führungskräfte von entscheidender Bedeutung für die Mitarbeiterbindung. Durch empathische Führung, gezielte Unterstützung bei der Mitarbeiterentwicklung und die

authentische Verkörperung von Unternehmenswerten schaffen Führungskräfte nicht nur eine positive Arbeitsumgebung, sondern prägen auch maßgeblich die Unternehmenskultur. Eine Führungsebene, die sich aktiv für die Bindung ihrer Mitarbeiter einsetzt, trägt nachhaltig zum Unternehmenserfolg bei und schafft eine Grundlage für langfristige, erfolgreiche Mitarbeiterbeziehungen.

VIII. Feedbackgespräche als Maßnahmen zur Erfolgskontrolle und Anpassung der Strategien Implementierung von Feedbackgesprächen

Die regelmäßige Durchführung von Mitarbeitergesprächen ist ein wesentliches Instrument zur Erfolgskontrolle von Mitarbeiterbindungsstrategien. Diese Gespräche ermöglichen es, direkt aus erster Hand das Feedback und die Meinungen der Mitarbeiter zu erfassen. Durch gezielte Fragen zu Arbeitszufriedenheit, Entwicklungsmöglichkeiten und anderen relevanten Themen erhalten Unternehmen wertvolle Einblicke in die aktuelle Stimmung und können frühzeitig potenzielle Herausforderungen identifizieren. Die Implementierung von Mitarbeiterbefragungen schafft eine transparente Kommunikationskultur und bietet die Grundlage für zielgerichtete Anpassungen der Mitarbeiterbindungsstrategie innerhalb der eigenen Kanzlei.

Kontinuierliche Evaluierung der Wirksamkeit der Maßnahmen

Die kontinuierliche Evaluierung der Wirksamkeit von Mitarbeiterbindungsmaßnahmen ist entscheidend, um sicherzustellen, dass die Strategien den gewünschten Effekt erzielen. Durch die regelmäßige Analyse von Kennzahlen wie Mitarbeiterfluktuation, Mitarbeiterzufriedenheit und Produktivität können Unternehmen den Erfolg ihrer Maßnahmen quantitativ messen. Qualitative Rückmeldungen aus Mitarbeitergesprächen und Teammeetings bieten zusätzliche Einblicke. Eine systematische Überprüfung der Wirksamkeit ermöglicht es, frühzeitig auf Veränderungen zu reagieren und die Mitarbeiterbindungsstrategie kontinuierlich zu optimieren.

Flexibilität und Anpassungsfähigkeit in der Mitarbeiterbindungsstrategie

Die Implementierung von Mitarbeiterbindungsstrategien sollte nicht als statischer Prozess betrachtet werden. Vielmehr erfor-

dert eine nachhaltige Mitarbeiterbindung eine kontinuierliche Anpassung der Strategien an sich ändernde Bedingungen und Anforderungen. Unternehmen sollten flexibel auf Feedback, interne Veränderungen oder externe Einflüsse reagieren. Eine dynamische Anpassungsfähigkeit ermöglicht es, auf neue Trends, Bedürfnisse der Mitarbeiter und Entwicklungen im Unternehmensumfeld einzugehen. Eine agile Mitarbeiterbindungsstrategie schafft somit eine langfristige Resilienz und stellt sicher, dass das Unternehmen kontinuierlich auf dem Weg zu einer starken Mitarbeiterbindung bleibt.

Insgesamt bilden die Implementierung von Mitarbeiterbefragungen, die kontinuierliche Evaluierung und die Anpassungsfähigkeit zentrale Elemente eines effektiven Prozesses zur Erfolgskontrolle und Optimierung von Mitarbeiterbindungsstrategien. Durch diese Maßnahmen können Steuerberatungsunternehmen nicht nur frühzeitig auf Herausforderungen reagieren, sondern auch sicherstellen, dass ihre Mitarbeiterbindungsstrategie stets den aktuellen Bedingungen und den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter entspricht.

IX. Fazit

Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse

Die Auseinandersetzung mit dem Erfolgsfaktor Mitarbeiterbindung in der Steuerberatungsbranche hat zentrale Erkenntnisse hervorgebracht. Die Grundlagen der Mitarbeiterbindung, angefangen bei der Arbeitsplatzzufriedenheit bis hin zur Entwicklung individueller Karriereperspektiven, bilden das Fundament für erfolgreiche FEEL-GOOD Strategien. Die Bedeutung von Mitarbeiterbindung für den Unternehmenserfolg zeigt sich in gesteigerter Produktivität, einer positiven Unternehmenskultur und finanziellen Vorteilen. Innovative Ansätze, darunter der Einsatz von Technologie und virtuelle Teambindung, eröffnen neue Wege für eine zeitgemäße Mitarbeiterbindung. Fallstudien erfolgreicher Unternehmen und ihre Best Practices liefern praxisnahe Einblicke, während die Rolle der Führungskräfte und der FEEL-GOOD Manager als Vorbilder und Unterstützer entscheidend ist. Maßnahmen zur Erfolgskontrolle und Anpassung der Strategien durch Mitarbeiterbefragungen und kontinuierliche Evaluierung tragen zur langfristigen Wirksamkeit bei.

Ausblick auf zukünftige Entwicklungen im Bereich Mitarbeiterbindung

Der Ausblick auf zukünftige Entwicklungen im Bereich Mitarbeiterbindung zeichnet sich durch eine verstärkte Integration von Technologie, eine wachsende Bedeutung von flexiblen Arbeitsmodellen und eine weiterhin zentrale Rolle der Führungskräfte aus. Die Digitalisierung wird nicht nur die Art und Weise beeinflussen, wie Mitarbeiterbindung gestaltet wird, sondern auch neue Chancen für personalisierte Ansätze und virtuelle Zusammenarbeit schaffen. Der Trend zur Flexibilität in der Arbeitsgestaltung wird sich fortsetzen, um die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter zu erfüllen. Führungskräfte werden vermehrt als Mentoren und Katalysatoren für die persönliche Entwicklung ihrer Teams fungieren. Die kontinuierliche Anpassung von Mitarbeiterbindungsstrategien wird von entscheidender Bedeutung sein, um den dynamischen Anforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt gerecht zu werden.

Im Ergebnis wird es deutlich, dass Mitarbeiterbindung kein statischer Prozess ist, sondern eine fortlaufende Herausforderung, die eine proaktive Auseinandersetzung mit den Bedürfnissen der Mitarbeiter und den Entwicklungen im Unternehmensumfeld erfordert. Unternehmen, die diese Dynamik verstehen und flexibel darauf reagieren, werden nicht nur die Bindung ihrer Mitarbeiter stärken, sondern auch langfristig erfolgreich im Wettbewerbsumfeld agieren. ✔

Kommende Webinare zum Thema:

10.04.2024 (10:00 - 12:00 Uhr)
Mitarbeiter besser verstehen

17.04.2024 (10:00 - 12:00 Uhr)
Mitarbeiterbindung

29.04.2024 (09:15 - 11:15 Uhr)
Feedbackgespräche führen

shop.stbs.de

Die Autorin Melita Dine ist Systemischer Coach & Change Managerin, Keynote-Speakerin sowie Expertein für FEEL-GOOD Management.

www.tax-gebece.de



Steuerberaterverband
Westfalen-Lippe e.V.

Exklusiv und kostenlos für Verbandsmitglieder

NOTFALLKARTE UND NOTFALLPLAN IM FALL EINES CYBERANGRIFFS



MENZE & MENZE



**SCAN
ME**

Durch das Scannen des QR-Codes erhalten
Sie via E-Mail eine verschlüsselte
PDF-Datei zum Ausdrucken.



Peter Bertram

Cyberkriminalität: Die Risikowahrnehmung sinkt – sinkt auch wirklich das Risiko?

Ein kurzer Blick zurück: Seit Jahren gibt es zwei Trends hinsichtlich der Risikowahrnehmung des Cyberrisikos bei Unternehmen und Steuerberatungskanzleien. Zum einen wird das Cyberrisiko inzwischen als Top-Risiko für Unternehmen und Kanzleien angesehen. Zum anderen aber wird das mögliche eigene Risiko Opfer einer Cyberattacke zu werden immer wieder unterschätzt. Das konnten wir als HDI AG bereits mit unserer HDI Cyberstudie aus dem Jahr 2022 zeigen. Im letzten Jahr bewerteten 53 % der Befragten das Risiko für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) – dazu zählen auch Steuerberatungskanzleien – in Deutschland als hoch oder eher hoch, in den nächsten zwei Jahren Ziel einer Cyberattacke zu werden. Aber selbst Opfer zu werden schätzten nur 39 % als hoch oder eher hoch ein. Als Cyberversicherer warnen wir regelmäßig vor dieser Fehleinschätzung, denn bei uns gemeldete Schäden übersteigen häufig die existenzbedrohende Schwelle. Dieses Risiko ist nicht zu unterschätzen.

Aktuell stellt es sich überraschend dar, dass in der HDI Cyberstudie 2023 nur noch 41 % der befragten Unternehmen und Kanzleien angegeben haben, dass ein hohes oder sehr hohes Risiko besteht, innerhalb der nächsten zwei Jahre Opfer einer Cyberattacke zu werden. Selbst

betroffen zu sein gaben nur noch 27 % an. Dies ist gegensätzlich zum drastisch steigenden Trend der Angriffe und steigenden Schadenhöhen.

Wie lässt sich dieses Phänomen erklären? Beim Blick auf die Themen, die die Wirtschaft im Jahr 2022 bewegt haben, lässt sich ein anderer Fokus erkennen. Mit Beendigung der Corona-Pandemie begann das Jahr unter anderem mit dem Krieg in der Ukraine und die aufblühende Inflation hat viele Unternehmen und auch Kanzleien vor schwierige Herausforderungen gestellt. Ebenso ist laut unserer Studie die Beschäftigungsquote mit den Themen IT Sicherheit und Cybersicherheit im Jahresvergleich zurückgegangen. Auch sind Medien (von 31 % auf 26 %) und das private Umfeld (von 28 % auf 23 %) deutlich seltener als Informationsquelle genannt. Gerade kleinere Steuerberaterkanzleien mit bis zu 9 Mitarbeitenden geben an, dass die wichtigste Informationsquelle die Medienlandschaft ist. Daher ist die Beobachtung der sinkenden Risikowahrnehmung nicht überraschend. Vielleicht handelt es sich nur um einen Ausreißer aufgrund herausfordernder Umstände. Wichtig sollte sein, dass das Risikomanagement nicht auf Sicht und der aktuellen Medienlandschaft beruht, sondern als langfristi-

ger Prozess in den Kanzleien verstanden und umgesetzt wird. In der kommenden HDI Cyberstudie 2024 werden wir dieses Thema wieder intensiv beleuchten, um die aktuelle Entwicklung weiterhin abgleichen zu können.

Grundsätzlich ist es unabhängig von der Kanzleigröße wichtig das Risiko richtig einzuschätzen. Denn gemäß der HDI Cyberstudie 2023 hat sich eine Verlagerung der Angriffe auf kleinere Unternehmen vollzogen. Ähnlich zum Vorjahr, in dem 41 % der befragten Unternehmen Cyberattacken registrierten, haben in diesem Jahr 40 % der befragten Unternehmen von einer Cyberattacke berichtet. Am auffälligsten ist dabei, dass vor allem kleinere Unternehmen mit einer Größe von weniger als 50 Mitarbeitenden häufiger angegriffen wurden als Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden. Aber auch an Steuerberatungskanzleien geraten immer mehr ins Visier der Cyberkriminellen.

Vergleicht man den Trend zwischen den mittelgroßen KMU mit 10 bis 49 Mitarbeitenden und den größeren KMU mit 50 bis 250 Mitarbeitenden, zeigt sich im Jahresvergleich der beiden HDI Cyberstudien ein interessantes Ergebnis: War in der HDI Cyberstudie 2022 noch ein linea-

rer Anstieg der Cyberangriffe im Verhältnis zur Unternehmensgröße festzustellen, hat sich der Fokus von Cyberkriminellen im vergangenen Jahr offenbar in Richtung kleinerer Unternehmen verschoben. So waren Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeitenden mit 39 % (im Vorjahr noch 31 %) die Gruppe, die am häufigsten von einer Cyberattacke betroffen war. Erst an zweiter Stelle folgen mit 36 % nun die Unternehmen mit 50 bis 250 Mitarbeitenden. Im Jahr zuvor standen diese Unternehmen mit 43 % noch am stärksten im Fokus der Cyberkriminellen. Wir können feststellen, dass sich leider dieser Trend auch bei den rechts- und steuerberatenden Kanzleien fortsetzt.

Dies zeigt insbesondere, dass die fehlende individuelle Risiko-Awareness gerade bei kleineren Steuerberatern auf einem Trugschluss basieren kann. Der durchschnittliche Schaden für Kanzleien mit bis zu 9 Mitarbeitenden liegt bei über 40.000 Euro. Damit kann sich kein Steuerberater mehr wegdrücken.

Als Cyberversicherer sehen wir uns in der Pflicht zur Aufklärung. Es ist verständlich, dass das Risiko hinsichtlich des Ausmaßes schwierig einzuschätzen ist. So geben knapp die Hälfte der Unternehmen und Kanzleien an, dass sie den größtmöglichen Schaden, der durch eine Cyberattacke entstehen kann, nicht beziffern können. Diejenigen die einen Wert geschätzt haben, gehen von knapp 85.000 Euro aus. Aus der Schadenerfahrung wissen wir, dass dieser Wert oftmals leider deutlich größer sein kann.

Zur Transparenz hilft nochmal ein Blick in die relevantesten Risikofaktoren für Steuerberater:

- ▶ **Phishing- und Malware-Angriffe:**
Hier nutzen Cyberkriminelle oftmals raffinierte Methoden wie gefälschte E-Mails oder infizierte Dateien, um an vertrauliche Daten zu gelangen. Durch das Öffnen eines schädlichen Links oder das Herunterladen von infizierten Dateien können Angreifende Zugriff auf das Netzwerk der Steuerberaterpraxis erlangen und wertvolle Informationen stehlen.
- ▶ **Ransomware:**
Hierbei werden die Daten des Steuerberaters verschlüsselt und erst gegen eine Lösegeldzahlung wieder freigegeben. Dies kann zu erheblichen finanziellen Verlusten führen, da die

Steuerberaterpraxis während der Zeit der Datenverschlüsselung nicht in der Lage ist, auf ihre Daten zuzugreifen oder sie zu verarbeiten.

- ▶ **Social Engineering:**
Angreifende versuchen, über gezielte Manipulation von Mitarbeitern Zugang zu internen Systemen oder sensiblen Informationen zu erhalten. Durch Telefonate oder E-Mails geben sie sich beispielsweise als Geschäftspartner aus und erfragen vertrauliche Daten oder Zugangsdaten. Wenn Mitarbeiter nicht ausreichend geschult sind, können sie unwissentlich diese Informationen preisgeben und so den Angreifenden Tür und Tor öffnen.
- ▶ **Cloud-Ausfall:**
Ein besonders wichtiger Aspekt, der bei der Betrachtung der Cybersicherheit von Steuerberatern nicht vernachlässigt werden darf, ist das Cloud-Risiko. Immer mehr Steuerberater setzen auf Cloud-Lösungen, um ihre Daten zu speichern und zu verwalten. Dies bietet den Vorteil von flexiblem und standortunabhängigem Arbeiten, birgt jedoch auch Risiken in Bezug auf die Sicherheit der Daten. Denn bei der Nutzung von Cloud-Services werden z. B. die sensiblen Mandantendaten nicht mehr lokal auf dem eigenen Server gespeichert, sondern auf den Servern des Cloud-Anbieters. Steuerberater müssen sicherstellen, dass die Daten in der Cloud angemessen geschützt sind. Dazu gehören Maßnahmen wie eine zuverlässige Verschlüsselung der Daten während der Übertragung und der Speicherung sowie eine strenge Zugangskontrolle. Es ist wichtig, die Sicherheitsstandards des Cloud-Anbieters sorgfältig zu prüfen und auf dessen Erfahrung im Bereich der Daten- und Informationssicherheit zu vertrauen. Denn die Verantwortung für die Daten liegt trotz Auslagerung weiterhin beim Steuerberater.

Durch adäquate Sicherheitsmaßnahmen und eine bewusste Auswahl des Cloud-Anbieters können Steuerberater das Cloud-Risiko minimieren und ihre Daten vor unbefugtem Zugriff schützen. Aber auch die Anbieter selbst können keine hundertprozentige Sicherheit bieten. Im November 2023 mussten dies viele Steuerberater, die einen Cloudanbieter aus dem Kölner Raum nutzen, am eigenen Leib erfahren als durch einen Ausfall kein Zugriff mehr auf die Systeme bestand. Es

zeigte sich mit einer gewissen Dramatik, dass es jeden treffen kann.

Die gute Nachricht ist, dass man gezielte Maßnahmen ergreifen kann, um das Risiko zu minimieren. Immer noch zeigt sich in der Datenlage, dass der Mensch Risikofaktor Nr. 1 ist. Eine erhöhte Sensibilisierung der Unternehmen und Kanzleien zum Thema Informationssicherheit scheint sich auch in der Anzahl der 2023 erfolgreich durchgeführten Angriffe niederzuschlagen. So sind die erfolgreichen Angriffe im Jahresvergleich gesunken. Es muss sich allerdings noch zeigen, ob es sich hierbei um eine Momentaufnahme handelt oder um eine langfristige Tendenz. Vor allem beim „Risikofaktor Mensch“ sind die erfolgreichen Angriffe zurückgegangen. Hier sind erfolgreiche Angriffe über das „Vortäuschen falscher Identitäten, Spam- oder Phishing-Mails“ (von 20 % auf 15 %) und das Infizieren des Netzwerks über „Schadsoftware über Anhänge in E-Mails“ (von 19 % auf 13 %) am deutlichsten gesunken. Dies kann der zunehmenden Etablierung und Umsetzung von Mitarbeitenden-Awareness-Maßnahmen geschuldet sein, wie sie durch diverse Richtlinien gefordert werden. Viele Cyberversicherungen am Markt bieten solche Maßnahmen bereits als Zusatzleistung an.

Prävention ist besser als Reaktion: Daran hat sich auch laut der Cyberstudie 2023 nichts geändert. Die sinnvolle Zusammenstellung von organisatorischen, technischen und Awareness-Maßnahmen ist ein wesentliches Element der Informationssicherheitsstrategie für die Unternehmen und Kanzleien. Aus der Perspektive des Angegriffenen hat die Umsetzung von präventiven Maßnahmen signifikante positive Auswirkungen auf Schadenhöhe und -dauer.

Diese wurden im Jahresvergleich in unterschiedlichem Maße von den Unternehmen und Kanzleien umgesetzt. Während die technischen präventiven Maßnahmen, wie zum Beispiel Firewalls oder automatische Datensicherungen, von nahezu gleich vielen Unternehmen ergriffen wurden (2023: 82 %; 2022: 84 %), wurden organisatorische Maßnahmen eher vernachlässigt. So verließen sich in diesem Jahr nur noch 63 % der Unternehmen und Kanzleien auf präventive organisatorische Maßnahmen, wie z. B. Passwortrichtlinien. In der 2022er-Studie

gaben noch 74 % der Befragten an, solche Maßnahmen durchzuführen. Erfreulich bei den organisatorischen Maßnahmen ist allerdings, dass laut der neuen Studie ein vermehrtes Augenmerk auf die Auswertung öffentlicher Schwachstellen sowie die Durchführung von Sicherheits-Checks gelegt wird.

Besonders erfreulich ist, dass Unternehmen und Kanzleien verstärkt ihre Mitarbeitenden schulen. So geben 64 % der Befragten an, Maßnahmen zur Mitarbeitenden- Sensibilisierung etabliert zu haben (2022: 60 %). Hervorzuheben ist hier insbesondere der verstärkte Einsatz von Phishing-Simulationen, welcher im Jahresvergleich um 11 Prozentpunkte gestiegen ist. Die Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen belegt die Dauer von Betriebsunterbrechungen und Schadenhöhen nach einem erfolgreichen Cyberangriff.

Ein Unternehmen oder eine Kanzlei mit einem hohen Umsetzungsgrad von Präventionsmaßnahmen ist nach einem Cyberangriff und damit einhergehender Betriebsunterbrechung bereits nach durchschnittlich 3,8 Tagen wieder komplett arbeitsfähig. Wohingegen Unternehmen oder Kanzleien mit einem geringen

Umsetzungsgrad von Präventionsmaßnahmen erst nach durchschnittlich 4,7 Tagen wieder ihrer täglichen Arbeit nachgehen können. Zudem zeigt sich auch eine signifikante Auswirkung des Umsetzungsgrades auf die durchschnittliche Schadenhöhe.

Der finanzielle Durchschnittsschaden einer Cyberattacke beträgt nach dem Ergebnis der HDI Cyberstudie 66.812 Euro. Ein hoher Umsetzungsgrad der Präventionsmaßnahmen reduziert den Durchschnittsschaden um 25,7 % auf 49.645 Euro. Auffällig, aber wenig überraschend ist ebenfalls, dass ein Unternehmen oder Kanzlei mit weniger umgesetzten Präventionsmaßnahmen einen im Durchschnitt höheren Cyberschaden erleidet. Dieser liegt gegenüber dem Durchschnittsschaden um 16,2 % höher bei 77.606 Euro. Steuerberatungskanzleien sollten somit vermehrt auf Präventionsmaßnahmen setzen, um ihre Mitarbeitenden zu sensibilisieren und um auf den Notfall vorbereitet zu sein. Denn rechtzeitig ergriffene Präventionsmaßnahmen können Schäden durch erfolgreiche Cyberangriffe erheblich mindern. Abgerundet wird eine vollumfängliche Informationssicherheitsstrategie mit

einer Cyberversicherung. Dies belegen auch die Zahlen der Studie. So korreliert der Besitz einer Cyberversicherung mit dem Umsetzungsgrad von präventiven Maßnahmen. Das zeigt, dass eine vollumfängliche Informationssicherheitsstrategie ein Zusammenspiel mehrerer Faktoren ist, von denen die Cyberpolice einen wichtigen Teil ausmacht. ✓

Besuchen Sie unseren Stand auf der TAXarena in Düsseldorf:
taxarena.de/duesseldorf



Autor:
 Peter Bertram
 Produktmanagement & Underwriting
 Cyber – HDI Versicherung AG



63. Münchner Steuerfachtagung am 20. / 21. März 2024



M Münchner Steuerfachtagung

Die Fachveranstaltung auf hohem Niveau, praxis- und zeitbezogen, führend in der Auswahl der Themen, Fallbeispiele und Diskussionsrunden. Mit Referenten nationaler und internationaler Reputation. Sie findet im kommenden Jahr am 20. und 21. März im Hilton München Park Hotel statt. Geleitet wird die Tagung vom Präsidenten des Bundesfinanzhofs Dr. Hans-Josef THESLING.

Die Tagung befasst sich mit verschiedenen Themenbereichen, wie dem Wirtschafts- und Steuerrecht, jüngsten Entwicklungen in der steuerrechtlichen Beratung, dem internationalen und europäischen Steuerrecht sowie: für die Praxis – „ein Strauß Buntes“. Traditionell zum Abschluss

der Bundesrichter-Themenblock der die aktuellsten Fragen behandelt.

Auch in diesem Jahr wieder dabei der Themenbereich „DigiTax“, der sich mit der immer wichtiger werdenden Digitalisierung der Steuerberatung und der Steuerberater befasst. Topaktuelle Themen hier: „KI als GameChanger“, „Die E-Rechnung kommt“, „Die Maschine lebt“ und „TAXCMS als Katalysator für die BP“. Mit der Digitalisierung verschieben oder lösen sich branchenspezifische Grenzen sogar auf, damit erzählen wir Ihnen nichts Neues – wie werden Sie diese Entwicklungen für sich nutzen?

Die Referenten sind allesamt erfahrene Praktiker, so dass Sie informative

Vorträge und Interessante Diskussionsrunden erwarten können.

Das aktuelle Programm steht www.steuerfachtagung.de zur Verfügung.

Am Mittwochabend lädt die IHK für München und Oberbayern die Teilnehmer zu einem Empfang in das Atrium ihres Stammhauses in München ein.

Für Rückfragen wenden Sie sich bitte direkt telefonisch an das Büro der Münchner Steuerfachtagung unter 089 / 600 35 737.
www.steuerfachtagung.de

Personalien

Neue Mitglieder

Wir begrüßen unsere neuen Mitglieder und bedanken uns für das Vertrauen:

Karolina Ackermann StBin
Giesenkamp 5, 59348 Lüdinghausen

Daniel Attermeyer M. Sc. StB, WP
Friedenstraße 24, 49477 Ibbenbüren

Dipl.-Kffr. Kathrin Brunsiek StBin
Ohmstraße 9, 32657 Lemgo

Aydin Demir B.A. StB, WP
Schierholzstraße 134a, 32584 Löhne

Susanne Hoberg StBin
Lemgoer Straße 51, 32602 Vlotho

Dipl.-Kfm.(FH) Jan Richard Klein StB
Suitbertusstraße 14, 46282 Dorsten

Dipl.-Fw. Susanne Kliewe StBin
Neubeckumer Straße 31, 59269 Beckum

Dipl.-Kffr. Natascha Mihajlov StBin
Gerichtsstraße 22, 59227 Ahlen

Dipl.-Kfm. Franz-Josef Möllenbeck StB, WP
Benzstraße 21, 46395 Bocholt

Dipl.-Fw. Aaron Pieper LL.M StB
Im Ore 4, 32361 Preußisch Oldendorf

Dipl.-Fw.(FH) Gunnar Reder StB
Gütersloher Straße 308, 33649 Bielefeld

Pia Röttger StBin
Adenauerplatz 4, 33602 Bielefeld

Frank Rottmann StB
Neubeckumer Straße 31, 59269 Beckum

Marina Selizki B.A. StBin
Grabenstraße 23, 59969 Hallenberg

Aufnahmeanträge

Die Aufnahme in den Verband haben beantragt:

Melanie Bonsmann, StBin
Am Langenhorster Bahnhof, 48607 Ochtrup

Dipl.-Kfm. Sebastian Brinkmann StB
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

Dr. jur. Andreas Börger StB, RA
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

Lukas Beck StB, RA
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

Niels Doege StB, RA, WP
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

B.Sc. Maren Diemel StBin
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

Dipl.-Volksw. Dietmar Engel StB, WP
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

B.A. Julia Fuchs StBin
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

M.Sc. Sebastian Fölling StB
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

Dipl.-Fw. (FH) Carola Fechner StBin
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

Dipl.-Fw. (FH) Christina Freifrau von Eckardstein StBin, RAin
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

Sebastian Groß-Neumann StB
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

Lisa Grasel RAin
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

Fabian Hoffmann StB
Zum Ruhrblick 18, 44797 Bochum

Dipl.-Finw.(FH) LL.M. Christian Hauptmann StB
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

Dr. Brigitte Hidding StBin, RAin
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

Lena Hilgemann RAin
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

M.A. Theresa Humpe StBin
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

Dipl.-BW (FH) Thomass Kastner StB, WP
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

B.A. Denis Kiziltas StB
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

Dipl.-Kffr. Karin Korte StBin, WP
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

B.Sc. Veysi Kurt StB
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

Julian Jeschke StB, RA
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

Lukas Kurek StB
Gartenstr. 32, 48231 Warendorf

Karsten Kemmer StB, WP
Bodenborn 24, 58452 Witten

Alfons Küpers StB
Mauerstr. 36, 48691 Vreden

B.A. Robin Leveling StB
Stadtwall 8-10, 48683 Ahaus

B.Sc. Johanna Lenz StBin
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

Dipl.-Kfm. Jörn Linkermann StB, WP
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

Dipl.-Kfm. Prof. Dr. Oliver Middendorf StB, WP
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

Dipl.-Kfm. (FH) Stefan Möller-Nölting StB
Haldemer Str. 39, 32351 Stemwede

Andreas Maack StB
Chateaufneufstr. 25, 20535 Hamburg

Kristin Lüke StBin
Finkenweg 7, 33758 Schloß Holte-Stukenbrock

B.A. Hendrik Rose StB
Schorlemerstr. 48, 48683 Ahaus

Dipl.-Finanzwirt (FH) Andrea Niederschäfer StBin
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

Dipl.-Kffr. Evelyn Osang StBin
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

Olivia Nottmeier StBin
Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld

| | | |
|---|--|---|
| Dipl.-Fw. LL.M. Timo Kaschub StB Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld | Jan-Philipp Rupprecht StB Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld | Tatjana Terre StBin Lippstädter Str. 54, 48155 Münster |
| Marrie Landt StBin, RAin, FB IStR Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld | Dipl.-Kffr. Miriam Roll StBin, WPin Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld | Dipl.-BW (FH) Birgit Tanto StBin Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld |
| Dipl.-Kfm. (FH) Cedric Nielbock StB Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld | B.A. Julian Riebe RA Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld | LL.M. Hendrik Veddeler StB, RA Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld |
| M.A. Andreas Peters StB, WP Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld | M.A. Mike Rickermann StB Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld | Dipl.-Wi.-Math. Meike Wörmann StBin, WPin Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld |
| Dipl.-Kffr. (FH) Ina Peterburs StBin, WPin Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld | B.A. Felicitas Raby StBin Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld | M.Sc. Florian Weeg StB Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld |
| David Pandel StB Baldurstr. 80, 46284 Dorsten | M.A. Ramona Rissenbeck StBin Jahnstr. 20, 59192 Bergkamen | Dipl.-Fw. (FH) Andrea Ziegert StBin Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld |
| Simone Rammrath StBin Dünnefeldweg 13, 59872 Meschede | Dipl.-Wi.-Math. Nicole Sander StBin, WPin Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld | |
| Dr. Anja Rickermann StBin Elsa-Brändström-Str. 7, 33602 Bielefeld | Sebastian Schwartze StB Moltkestraße 7, 48599 Gronau | |

Begründete Einwendungen sind gem. § 3 Abs. 2 der Satzung innerhalb eines Monats zu erheben und der Geschäftsstelle bekannt zu geben.

Wir gedenken

Helmut Messing StB
Meinertstraße 7
48653 Coesfeld
geboren am 19. Oktober 1938
verstorben am 6. Januar 2024

Impressum

PROFILE · Verbandsnachrichten des Steuerberaterverbandes Westfalen-Lippe e. V.

| | |
|---------------------------------------|--|
| Herausgeber und Verleger: | Steuerberaterverband Westfalen-Lippe e. V. Postfach 20 20 20, 48101 Münster, Gasselstiege 33, 48159 Münster Telefon: 02 51 / 5 35 86-0, Telefax: 02 51 / 5 35 86-60 info@stbv.de, www.stbv.de |
| Verantwortlich für den Inhalt: | Dipl.-Kfm. Marcus Tuschen, StB / WP, Präsident des Verbandes |
| Redaktion: | Dr. Elmar Mörtenkötter, Michael Tiggemann |
| Entwicklung und Realisation: | Michael Tiggemann |
| Anzeigen: | Michael Tiggemann, Telefon: 02 51 / 5 35 86-25, tiggemann@stbs.de |
| Druck: | Bitter & Loose GmbH, Mergenthalerstraße 18, 48268 Greven |

Alle Angaben ohne Gewähr. Beiträge, die nicht als Verlautbarung des Verbandes gekennzeichnet sind, müssen nicht mit der Auffassung des Verbandes übereinstimmen. Abdruck sowie fotomechanische und elektronische Wiedergabe, auch auszugsweise, sind nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verbandes gestattet.
Der Verkaufspreis ist durch den Mitgliederbeitrag abgegolten, Nichtmitglieder zahlen 4,10 € je Ausgabe.
Zurzeit gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 1/2023.

GESTERN:
HÜRDEN

MORGEN:
EFFIZIENZ

REIF
FÜRS
QMS!

JETZT ZUR ZERTIFIZIERUNGSREIFE ANMELDEN!

www.revolution-q.de



Machen Sie Ihre Kanzlei zur Qualitäts-Kanzlei.

Mit **Revolution: Q** – unserem bewährten System, mit dem wir auch Ihre Kanzlei Zertifizierungsreife für ein Qualitäts-Management nach **DIN EN ISO 9001** machen.

Schnell. Praxisnah. Und unglaublich günstig.

Überzeugen Sie sich selbst und werden Sie Teil der **Revolution: Q!**

Eine Initiative von:




REVOLUTION:Q
werden sie zur qualitätskanzlei.