

Begehrte Bewerber Nachwuchs will gewonnen werden

Geschlossene Gesellschaft – Wer darf eine GmbH & Co. KG gründen? Die Urteile sind da
So werden Prüfungen vergleichbar – Internationaler Prüfungsstandard wirft seine Schatten voraus
Es geht immer weiter – Ständiges Qualitätsmanagement optimiert Kanzleiprozesse

Der Prüfungsansatz: auf Risiken fokussiert.

Das Ergebnis: wirtschaftlich geprüft.

Mit Software von DATEV.



Der Erfolg einer wirtschaftlichen Abschlussprüfung hängt von der risikoorientierten Prüfungsplanung und der skalierten Prüfungsdurchführung ab. DATEV Abschlussprüfung comfort führt Sie dabei zielgerichtet und zügig durch alle Aufgaben. Die Software bietet vollkommen transparente Prozesse für höchste Prüfungsqualität. So prüfen Sie schnell, sicher und zukunftsorientiert – mit DATEV.

Informieren Sie sich auf www.datev.de/wirtschaftlich-pruefen oder unter 0800 1001119.



Zukunft gestalten. Gemeinsam.

In Zusammenarbeit mit dem IDW.

Liebe Leserinnen und Leser,



MARKUS KORHERR

Chefredakteur DATEV magazin
und Rechtsanwalt

2030 wird es Prognosen zufolge 1,4 Millionen weniger Erwerbstätige in Deutschland geben – mit starken wirtschaftlichen Konsequenzen. Die Fragen der Fachkräftesicherung werden die arbeitsmarktpolitischen Diskussionen immer mehr dominieren. Die Gründe liegen auf der Hand: Es gibt immer weniger junge Leute. Die Zahl der Älteren hingegen steigt deutlich. Für kleinere Unternehmen, wie auch Steuerberatungskanzleien, die oft nur schwer geeignetes Personal finden und binden können, könnte die Situation dramatisch werden. Die Folge: Es können keine neuen Mandate gewonnen werden. Und noch schwerwiegender wird es, wenn bestehende Mandate nicht mehr adäquat betreut werden können, weil das Personal fehlt. Um dieser Arbeitsmarktsituation entgegenzuwirken, sind diverse Reformanstrengungen notwendig. Genannt seien hier beispielsweise die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie ausreichende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, erhöhte Bildungsanstrengungen von Anfang an und unabhängig von der eigenen Herkunft, Ausbau der beruflichen Weiterbildung oder auch die bessere Integration von Migrantinnen und die verbesserte Anerkennung von Qualifikationen.

Der einstige Arbeitgebermarkt entwickelt sich zunehmend zu einem Arbeitnehmermarkt, in dem sich gut aus- oder vorgebildete Menschen nach ihren persönlichen Präferenzen aussuchen können, wo sie am liebsten arbeiten möchten. Es gilt also, die Bedürfnisse kennen- und verstehen zu lernen. Nur so lassen sich junge Menschen für diesen einen Beruf oder diesen einen Arbeitgeber gewinnen – und das auch schon heute.

Viel Vergnügen und Kurzweil bei der Lektüre der aktuellen Ausgabe.
Schreiben Sie mir Ihre Meinung: magazin@datev.de

Markus Korherr

Meistgelesen und -gesehen



DATEV Challenge – Impressionen

Der Triathlon in Roth war auch 2015 wieder ein Ereignis, das weit über die Region hinaus für Aufmerksamkeit sorgte und viele Sportbegeisterte mobilisiert hat. Die besten Bilder von und neben der Strecke sowie ein Video finden Sie bei uns im Netz.

www.datev.de/challenge-roth



DATEV-Jahrespresse- konferenz

Auch im ersten Halbjahr 2015 konnte die DATEV ihren Wachstumskurs fortsetzen. Auf der Jahrespressekonferenz im neuen IT-Campus gab der Vorstand die aktuellen Zahlen bekannt und stellte sich den Fragen der Journalisten.

www.datev.de/jpk



Spezialisten für IT-Fragen

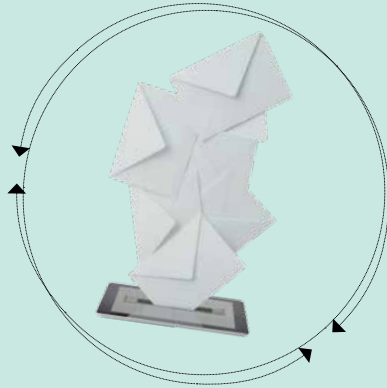
Damit Ihre Mitarbeiter mit den Anwendungen erfolgreich arbeiten, müssen die internen Prozesse rund laufen. Die DATEV IT-Beratung schafft gemeinsam mit Ihnen eine innovative technische Plattform für Ihren Unternehmenserfolg.

www.datev.de/it-beratung

Perspektiven 06

Rechnung, wechse dich

Die elektronische Rechnung hat die Papierrechnung noch nicht flächendeckend abgelöst. Doch es gibt gute Gründe, gerade jetzt zu digitalisieren.



Nachrichten Steuer & Recht 18

Impressum 18

Praxis 19

19 Geschlossene Gesellschaft

BGH und EuGH haben geurteilt: Steuerberater und Wirtschaftsprüfer dürfen sich ins Handelsregister eintragen lassen. Rechtsanwälte nicht. Damit steht der Weg zur GmbH & Co. KG offen, aber nicht allen.

22 So werden Prüfungen vergleichbar

An den internationalen Standard ISA 600 sollten sich Abschlussprüfer schon heute halten, auch wenn er noch nicht gültig ist. Tun sie es nicht, bauen sie sich Hürden auf. Folgen sie ihm, wird vieles leichter.

08 Titelthema – Nachwuchsgewinnung

08 Unbegrenzte Wählbarkeiten

Junge Menschen stehen heute vor schier unendlichen Möglichkeiten bei ihrer Berufswahl. Welche sie treffen und ob sie den traditionell-klassischen Weg ihr Leben lang gehen, hängt von vielem ab.



11 Alles ist möglich

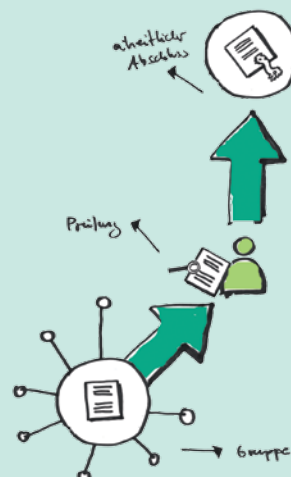
Zwei Nachwuchskräfte, beide haben Betriebswirtschaft studiert. Ihre beruflichen Ziele sind jedoch sehr unterschiedlich. Ein Gespräch über den Berufsstand des Steuerberaters.

14 Traumberuf gesucht – Video gefunden

Erst 16 Jahre alt und schon wissen, wo der Weg hingehet. Unmöglich? Nicht für einen jungen Mann, der sich vom DATEV-Video Rock Deine Zukunft hat überzeugen lassen.

16 Von nix kommt nix? – Von wegen!

Karriere macht nur, wer das von zu Hause so kennt. Ein altes Sprichwort, das immer mehr an Gültigkeit verliert. Karriere macht heute, wer das will. Meist bestimmt der Nachwuchs selbst das Wie.



Nachrichten aus der Genossenschaft 25

Kanzleimanagement 26

26 Verbessern ohne Grenzen

Qualitätsmanagement ist nicht nur ein Selbstzweck. Wer seine Kanzleiprozesse immer weiter optimiert, profitiert davon genauso sehr wie die eigenen Mandanten.

28 Umpflanzen mit Bedacht und Respekt

Wer an Kanzleiverkauf oder -nachfolge denkt, sollte möglichst früh die Weichen stellen. So entsteht eine Win-win-Situation für Verkäufer, Käufer, Mitarbeiter und Mandanten.



Werte & Visionen 38

Die Welt aus Stein

Harald Binder ist Künstler. In seiner Freizeit schafft er Skulpturen, Gemälde und Masken. Beruflich berät er Unternehmen zu steuerrechtlichen Fragen. Beides verbindet für ihn die Kreativität.

31 DATEV news

31 Konsequenz geplant, top informiert

Ein Gespräch über den Wechsel von EO compact auf EO comfort – und die Vorteile, die sich daraus ergeben.

32 E-Bilanz zur Übermittlung aufbereiten

In DATEV Abschlussprüfung classic/comfort können Sie importierte Fremddatenbestände für die elektronische Übermittlung der E-Bilanz aufbereiten.

35 Arbeitsrecht zum Nachlesen

Die neuen Kompaktwissen-Ausgaben Lohn und Personal fassen das entsprechende Know-how zusammen.

37 10 Tipps zur effizienten Suche

LEXinform ist die Wissensdatenbank der DATEV. Mit diesen Tipps gelangen Sie schnell zum gewünschten Ergebnis.

VORSCHAU
AUSGABE
09 / 15

Titelthema

Haftungsrisiko

Mit einem Bein stehen Steuerberater grundsätzlich im Gefängnis, sobald sie einen Rat erteilen.

Doch dieses Risiko und damit mögliche Haftungsansprüche lassen sich minimieren: Wissen erweitern, exakt formulieren und nicht in Versuchung führen lassen.



Rechnung, wechsle dich

E-Rechnung | Marktstudien zeichnen ein einheitliches Bild: Die elektronische Rechnung hat sich in Europa – vor allem in den skandinavischen Ländern – gut etabliert, konnte die Papierrechnung aber noch nicht flächendeckend ablösen. Dabei gibt es viele gute Gründe, gerade jetzt in das Thema einzusteigen.

Autoren: Kerstin Katolla, Kai-Uwe Spahl und Georg Bögerl

Die E-Rechnung hat sich rechtlich emanzipiert, und die Nutzenvorteile einer elektronischen, gegebenenfalls automatisiert weiterzuverarbeitenden Rechnung sind offensichtlich: Es ergibt sich Einsparpotenzial durch Wegfall von Papier-, Druck- und Versandkosten. Vor allem aber erhöht sich die Verarbeitungseffizienz.

Gleichstellung der Rechnung im Umsatzsteuerrecht

Eine wesentliche Hürde für die Verbreitung der elektronischen Rechnung fiel bereits durch das Steuervereinfachungsgesetz 2011, durch das § 14 Umsatzsteuergesetz (UStG) neu gefasst wurde. Umsatzsteuerrechtlich wurde klargestellt, dass eine elektronische Rechnung jede Rechnung ist, die in einem elektronischen Format ausgestellt und empfangen wird (§ 14 Abs. 1 Satz 8). Wie bei der Papierrechnung müssen die Echtheit der Herkunft der Rechnung, die Unversehrtheit ihres Inhalts und (neu) ihre Lesbarkeit gewährleistet werden. Dies muss jedoch nicht – wie es bis zur Veröffentlichung des Steuervereinfachungsgesetzes im Jahre 2011 verpflichtend war – durch ein technisches Verfahren sichergestellt werden.

Mit dem BMF-Schreiben vom 14. November 2014 hat das BMF über die Zusammenführung und Aktualisierung der GoBS und der GDPdU durch die GoBD informiert. Erleichterungen für die elektronische Rechnung ergeben sich aus der Klarstellung, wonach beim Eingang einer elektronischen Rechnung per E-Mail nur das Rechnungsdokument selbst (in der Regel die PDF-Datei in der Anlage) und nicht die komplette Mail ordnungsgemäß zu archivieren ist. Anders verhält es sich natürlich, wenn die E-Mail Informationen enthält, die einem Handelsbrief entsprechen. Das wäre beispielsweise dann der Fall, wenn neben der eigentlichen Rechnung in der Anlage auch Hinweise auf Rabatt- und Bonusvereinbarungen in der Mail zur Sprache kommen. Es gilt auch weiterhin, dass die elektronische Rechnung im Original ordnungsgemäß aufzubewahren ist. Ein Ausdruck der elektronischen Rechnung zu Archivzwecken ist nicht zulässig. Dies gilt grundsätzlich für alle Rechnungsformate. Dies ist mit gängigen Archivsystemen – wie zum Beispiel DATEV Belege online – mittlerweile recht einfach möglich. Die technische Weiterverarbeitung elektronischer Rechnungen erfordert einen vorsorglichen Prüfschritt: Erfolgt in der IT-Landschaft eines Unternehmens die Konvertierung in ein anderes Format, muss das Ursprungsformat aufbewahrt und der konvertierte Datensatz als solcher kenntlich gemacht werden. Vorteilhaft ist in diesem Fall die Erstellung einer Prozessdokumentation.

Viele profitieren von der elektronischen Rechnung

Wurden bisher vor allem von Großunternehmen, allen voran die großen Telekommunikationsanbieter, elektronische Rechnungen im großen Stil versendet, so entschließen sich in zunehmendem Maße auch die Kleinst- und Kleinunternehmen, die Vorteile des elektronischen Rechnungsversands für sich zu nutzen.

Für den Rechnungsversender sind diese vielfältig. Augenscheinlich ist die Einsparung bei den Druck-, Kuvertierungs- und Versandkosten. Durch die auf wenige Sekunden reduzierten Postlaufzeiten können sich darüber hinaus auch Liquiditätsvorteile ergeben, wenn die Rechnungen in der Folge früher bezahlt werden: Early bird catches the dollar. Nutzenargumente für den Rechnungsempfänger liegen dagegen eher in Prozessoptimierungen: Er muss sich zwar zunächst mit Fragen der ordnungsgemäßen Archivierung auseinandersetzen, hat aber Vorteile, wenn er die elektronische Übermittlung zur Optimierung seines eigenen Rechnungseingangsprozesses nutzen kann.

Ein Herz für den Empfänger: das Format ZUGFeRD

Voraussetzung für Prozessoptimierungen beim Rechnungsempfänger ist, dass die E-Rechnung nicht nur ein elektronisches Abbild der Rechnung umfasst, sondern ein Rechnungsformat anbietet, das automatisiert ausgelesen und verarbeitet werden kann. Dies kann dann genutzt werden, um die elektronischen Rechnungsbelege automatisiert einem Archivsystem zuzuführen, die buchführungsrelevanten Daten zu extrahieren oder Zahlungsvorschläge unter Berücksichtigung von Skonti, Zahlungsbedingungen und der eigenen Kassenlage zu ermitteln. Diesem Ansatz hat sich das Forum elektronische Rechnung Deutschland (FeRD) verschrieben und im Juni 2014 einen neuen Rechnungsstandard veröffentlicht: ZUGFeRD. Bei dem Format wird in einer für den Empfänger gewöhnlichen PDF-Datei, die das Belegbild enthält, noch zusätzlich eine XML-Datei, also ein strukturierter Datensatz, als Anlage beigefügt. Der neue Standard wurde von DATEV mitentwickelt, mittlerweile sind schon 106 Unternehmen als aktive Unterstützer bei FeRD gelistet.

Die elektronische DATEV-Rechnung – was ist neu?

Die Verbreitung der elektronischen Rechnung ist für DATEV als berufsständischen IT-Dienstleister nicht nur unter dem Aspekt Green IT ein wichtiges Ziel. Schon seit 2010 bietet DATEV ihren Kunden die Möglichkeit, die DATEV-Rechnung elektronisch als PDF zu bekommen. Die Übermittlung der DATEV-Rechnung erfolgt dabei über Unternehmen online. Der Beleg wird in Belegverwaltung online/Belege online in einen vom Rechnungsempfänger gewünschten Bestand eingestellt und ordnungsgemäß archiviert. Die Nutzenpotenziale für die Mitglieder sowie die Freiheit in der Gestaltung individueller Rechnungseingangsprozesse haben DATEV nun dazu bewogen, alle elektronischen DATEV-Rechnungen als PDF im ZUGFeRD-Format anzubieten. Das beinhaltet das Rechnungsbild entspricht – wie gewohnt – eins zu eins der Printrechnung. Positiver Nebeneffekt: Durch die elektronische DATEV-Rechnung im ZUGFeRD-Format wird dieses Rechnungsformat für unsere Mitglieder erlebbar. Ebenfalls wurde das Repertoire der Versandlösungen erweitert. Die Mitglieder der DATEV können ab sofort zwischen dem seit 2010 bestehenden Versandverfahren via DATEV Unternehmen online und dem verschlüsselten E-Mail-Versand der DATEV-Rechnung wählen. ●

KERSTIN KATOLLA

Mitarbeiterin im Forderungsmanagement bei DATEV eG

KAI-UWE SPAHL

Abteilungsleiter Forderungsmanagement bei DATEV eG

GEORG BÖGERL

Vertreter der DATEV im Forum elektronische Rechnung Deutschland (FeRD)

MEHR DAZU

Teilnahmeerklärung für die elektronische DATEV-Rechnung via E-Mail, Info-DB (**Dok.-Nr. 1080680**)

Elektronische DATEV-Rechnung via DATEV Unternehmen online, Info-DB (**Dok.-Nr. 1080191**)

www.datev.de/info-db/1080680

Unbegrenzte Wählbarkeiten

Jugend verstehen, Jugend gewinnen | Jeder Arbeitgeber möchte den besten Nachwuchs für sich gewinnen. Die Zeiten sind allerdings vorbei, in denen man sich die Rosinen aus dem Bewerberkuchen herauspicken konnte.

Autor: Axel Dammler





Arbeitgeber stehen heute im Wettbewerb und müssen – anders als noch vor wenigen Jahren – den Bewerber davon überzeugen, dass das eigene Unternehmen die besten Perspektiven bietet. Aus einem vom Anbieter dominierten Markt ist ein Markt geworden, in dem die Nachfrager, sprich die Jugendlichen, mehr und mehr am längeren Hebel sitzen. Das ist eine vollkommen neue Situation, denn plötzlich müssen die Chefs und Personaler auf die Wünsche der Kandidaten hören, anstatt einfach Bedingungen zu diktieren. Genau darum geht es: Was wollen die Jungen und Mädchen eigentlich? Um zu verstehen, warum Jugendliche heute so sind, wie sie sind, muss man sich die Bedingungen vor Augen führen, innerhalb derer Jugend heute stattfindet. Zwei Stichworte sollen hier genügen, um diesen Rahmen zu beschreiben: unbegrenzte Möglichkeiten und Lebensoptimierung.

Eine Jugend mit unbegrenzten Möglichkeiten

Was mit unbegrenzten Möglichkeiten gemeint ist, kann sicher jeder nachvollziehen. Noch nie hatte eine Generation so viele Medien zur Verfügung, so viele Produkte – und so viele Berufe zur Auswahl. Doch was zunächst vielleicht nach paradiesischen Zuständen klingen mag, ist in Wahrheit das genaue Gegenteil. Es liegt nun einmal nicht in der Natur des Menschen, mit Vielfalt umgehen zu können. Die menschlichste Reaktion ist das Aufschieben, die Vermeidung der Auseinandersetzung mit dem Thema. Es ist kein Wunder, dass erst fleißig zwischen Stromanbietern oder Versicherungen gewechselt wird, seit es die entsprechenden Vergleichsportale im Internet gibt. Vorher war der Tarifschunzel nicht zu durchblicken, und man hat lieber zu viel gezahlt, als sich dem Stress eines sorgfältigen Auswahlprozesses auszusetzen. Genauso ergeht es den Jugendlichen bei der Berufswahl.

Bei Hunderten von Berufsausbildungen zuzüglich aller weiteren Bildungswege und Fachschulen gibt es absolut keine Transparenz. Den Jugendlichen fehlen das Wissen und die Erfahrung, Angebote zu bewerten, die Vielfalt der einzubeziehenden Variablen überfordert sie, und die Eltern sind dabei auch keine große Hilfe, da sie neue Berufe oder allgemeine Entwicklungen im Arbeitsmarkt oft ebenso wenig einzuschätzen vermögen wie ihre Kinder. Dass die Sprösslinge keine Lust haben, sich mit dem Thema Berufswahl auseinanderzusetzen, muss man also verstehen – sie verhalten sich einfach nur menschlich. Um es auf den Punkt zu bringen: Es ist für Jugendliche heute unmöglich, den richtigen Beruf zu finden.

Das war es früher aber auch. Es wäre naiv zu glauben, dass die Berufswahl früher qualitativ besser war, sie war nur einfacher, weil es weniger Auswahl gab. Ein wesentlicher Punkt ist aber, dass das früher anscheinend nicht so gestört hat wie heute – und damit sind wir beim zweiten Punkt: der Lebensoptimierung.

Ist das die perfekte Welle?

Das Hinterherhecheln nach der besten Lösung, die sprichwörtliche Suche nach der perfekten Welle ist vielleicht sogar der wichtigere der beiden Aspekte. Wer nur wenige Möglichkeiten hat, wird sich relativ leicht für die beste entscheiden und mit dieser Wahl auch zufrieden sein – selbst wenn diese nicht das Optimum darstellt. Auch das ist nur menschlich. Wir können uns nämlich sehr gut arrangieren und an Situationen anpassen.

Heute werden Jugendliche jedoch auch nach einer Entscheidung ständig mit unendlichen Möglichkeiten konfrontiert. Man will ein Video auf YouTube ansehen, aber die Vorschläge an der Seite klingen viel

verlockender als das, was man gerade sieht. Man geht auf eine Party, aber vielleicht ist die Traumfrau ja auf der Party um die Ecke, von der man gerade über WhatsApp erfahren hat? Die Jeans passt, doch der nächste Online-Shop könnte ja noch besser aufgestellt sein ...

Es ist ja nicht so, dass Jugendliche sich nicht entscheiden könnten und würden. Der wesentliche Unterschied zu früheren Generationen besteht darin, mit welcher Konsequenz diese Entscheidungen dann auch durchgezogen werden. Im Bestreben, die perfekte Welle zu surfen, muss man andere Wellen passieren lassen, darunter auch solche, die vielleicht gar nicht so schlecht gewesen wären. Diese Strategie funktioniert, wenn die perfekte Welle rechtzeitig vor Einsetzen der Ebbe herangerauscht kommt, aber das weiß man natürlich nicht.

Berufswahl gleicht dem Kauf einer Jeans

Lebensoptimierung heißt in der Theorie, dass die Jugendlichen versuchen, aus der Vielfalt der Möglichkeiten die perfekte Wahl zu treffen. In der Praxis bedeutet es, dass die Jugendlichen einmal getroffene Entscheidungen ständig hinterfragen. Früher gab es die Ehe in guten wie in schlechten Tagen, bis dass der Tod sie scheidet. Heute sucht man LAP (Lebensabschnittspartner). In einer unserer Befragungen aus dem Jahr 2014 stellten sich 92 Prozent der 13- bis 19-Jährigen ihr späteres Leben zusammen mit einem Partner vor, heiraten wollten nur 57 Prozent. Dieser Befund lässt sich nahtlos auf die Berufswahl übertragen. Früher war der ergriffene Beruf eine Entscheidung fürs Leben, wie der Kauf einer Immobilie. Heute ist die Berufswahl eher wie der Kauf einer Jeans. Passt sie nicht, wird sie eben umgetauscht. An dieser Stelle prallen Welten aufeinander, die diametral unterschiedlich sind: die des Arbeitgebers, der natürlich volles Commitment erwartet, so wie man es (vielleicht sogar als Inhaber) selbst lebt, und die vieler Jugendlicher, die den Beruf eher als die momentan beste unter den gerade verfügbaren Optionen ansehen. Um es noch einmal deutlich zu sagen: Man darf den Jugendlichen diese Einstellung nicht vorwerfen, denn sie können nichts dafür. Die Unternehmen sowie Kanzleien, die Nachwuchs suchen, können zwar auch nichts dafür, aber sie sind gefordert, sich darauf einzustellen.

Selbstoptimierung – nicht ohne gesunden Egoismus

Das Thema Selbstoptimierung ist nämlich ein durchaus zweischneidiges. Fragt man Jugendliche danach, was ihnen bei ihrem späteren Beruf wichtig ist, dann wollen 84 Prozent der 13- bis 19-Jährigen viel Geld verdienen, 81 Prozent wollen abwechslungsreiche Aufgaben, 71 Prozent wollen kreativ arbeiten und sich entfalten, 70 Prozent wollen viel Eigenverantwortung. Das klingt nach einem engagierten, ehrgeizigen, also perfekten Berufsnachwuchs, de facto sind die Jugendlichen aber nicht bereit, dafür auch jedes Opfer zu bringen. 74 Prozent geben dem Privatleben den Vorzug vor dem Beruf, und 71 Prozent möchten lieber einen stressfreien Beruf mit geregelten Arbeitszeiten, selbst wenn das weniger Geld bedeutet. Der Beruf ist ein Mittel zum Zweck, kein Selbstzweck.

Der Wunsch nach Selbstoptimierung reicht nur bis zu dem Punkt, an dem die Integration in das persönliche Umfeld gefährdet werden könnte. Wichtiger als die finanzielle ist die soziale Sicherheit, also die Gewissheit, dass der Beruf nicht auf Kosten des Privatlebens geht. Vom Arbeitgeber wird keine gemütliche Hängematte erwartet, aber ein Umfeld, das andere Lebensbereiche nicht torpediert. Man darf heute durchaus Leistungsbereitschaft und Engagement erwarten,

aber keine starke Identifikation mit dem Arbeitgeber und keine Opferbereitschaft. Die Strategie der Selbstoptimierung erfordert gesunden Egoismus, und den legen die Jugendlichen auch im Beruf an den Tag. Auf diese Weise wird der Job dann noch viel stärker zu einer Wahl mit begrenztem Zeithorizont.

Einerseits wollen die Jugendlichen also das Optimum für sich herausholen, andererseits scheuen sie das Risiko. 84 Prozent der 13- bis 19-Jährigen ist es wichtig, bei den Eltern auszuziehen und sprichwörtlich ein eigenes Leben zu führen, aber genauso viele wollen auch engen Kontakt mit den Eltern und der Familie halten – als soziales Sicherheitsnetz. Auch den Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit (90 Prozent der 13- bis 19-Jährigen) beziehungsweise der eigenen Wohnung (76 Prozent) muss man in diesem Kontext sehen: In Zeiten von Hartz-IV-TV wird ihnen jeden Tag vor Augen geführt, wie sozialer Abstieg aussieht.

Was können Arbeitgeber tun?

Jugendliche sind durchaus bereit, Kompromisse einzugehen, wenn ihnen das Sicherheit verspricht, doch Sicherheit meint eben nur zum Teil die finanzielle Seite. Es sollte deutlich geworden sein, dass monetäre Anreize heute zwar noch wichtig sind, den Jugendlichen andere, softere Faktoren aber mindestens genauso wichtig sind. Nicht zu vernachlässigen ist dabei das menschliche Umfeld am Arbeitsplatz. Einen netten Chef wünschen sich 80 Prozent der 13- bis 19-Jährigen, nette Kollegen sogar 86 Prozent. Auch dies illustriert die Notwendigkeit für den Arbeitgeber, die Befindlichkeiten der Jugendlichen zumindest zu respektieren und auch das eigene Anspruchsniveau anzupassen. Starre Hierarchien entsprechen nicht der Wertewelt der neuen Generation, die Bereitschaft zu lernen umschließt keine Unterwürfigkeit. Für Jugendliche leitet sich Autorität nicht aus der Arbeitsplatzbeschreibung ab, sondern aus dem Können des Einzelnen.

Selbstoptimierung heißt für Jugendliche im Beruf aber auch, sich weiterentwickeln zu können. Der Wunsch nach Entfaltungsmöglichkeiten im Arbeitsalltag wurde bereits erwähnt, aber ebenso wichtig ist es, Karrierewege aufzuzeigen. 72 Prozent der Jugendlichen wollen sich ständig weiterqualifizieren können, 81 Prozent wünschen sich gute Aufstiegsmöglichkeiten. Sie haben verstanden, dass auch die Arbeitswelt im Fluss ist und dass Stagnation heute de facto Rückschritt bedeutet. Arbeitgeber müssen deswegen signalisieren, dass ein Einstieg in einen Beruf kein lebenslanges Schicksal mehr bedeutet, sondern den Startpunkt für eine Karriere, die viele Möglichkeiten offenlässt. ●

AXEL DAMMLER

geschäftsführender Gesellschafter von iconkids & youth, dem größten deutschen Spezialinstitut für Kinder- und Jugendforschung. Er arbeitet seit 1992 mit jungen Zielgruppen und verfolgt seitdem auch die Trends im Berufsmarkt.

MEHR DAZU

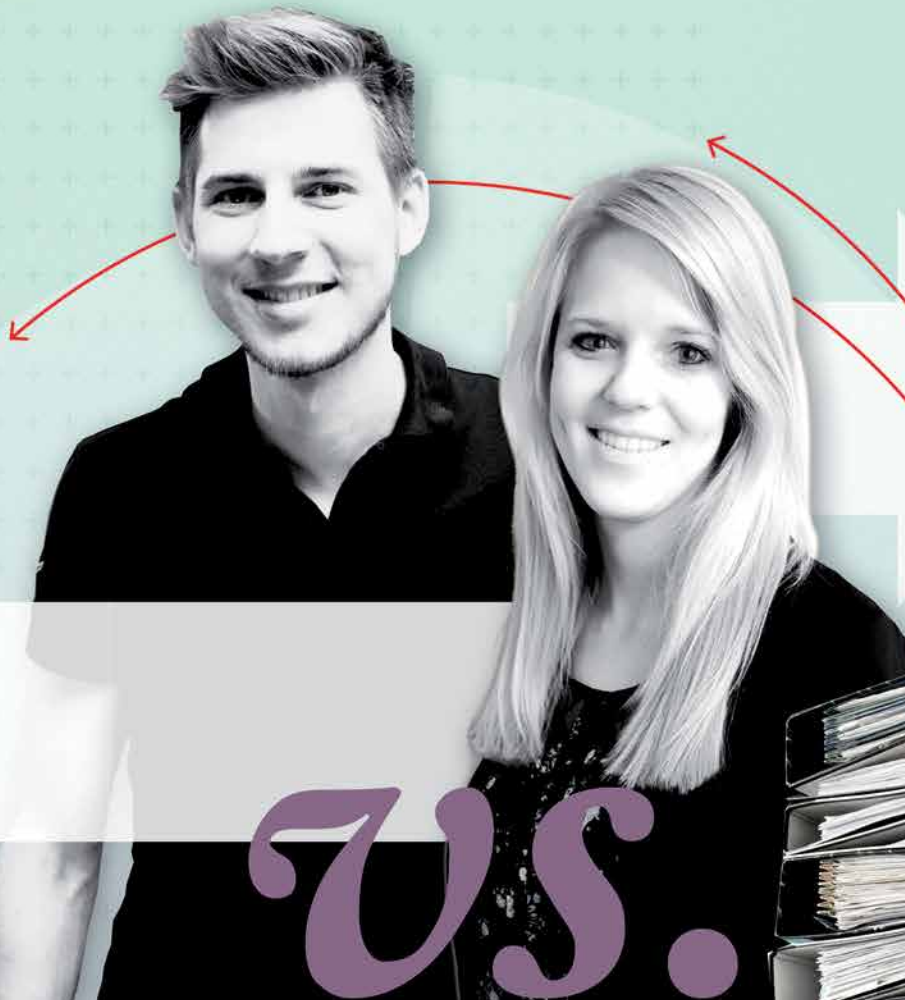
Alle statistischen Daten entstammen einer von iconkids & youth durchgeführten Repräsentativbefragung von n = 754 Jugendlichen zwischen 13 und 19 Jahren vom März 2014.

Alles ist möglich

Zwei Studenten, zwei Wege | Irgendwann steht im wirtschaftswissenschaftlichen Studium die Entscheidung für einen Schwerpunkt an: Personalwirtschaft, Marketing und Vertrieb, Controlling, Recht oder Steuern. Damit ist meistens auch der Berufsweg vorgegeben. Was ist für Studierende ausschlaggebend? Wir haben nachgefragt.

Interview: Claudia Eichinger

STEUERBERATER



vs.

MARKETING



DATEV magazin: Frau Kallert, wann haben Sie sich das erste Mal Gedanken über die Wahl Ihres Studiengangs gemacht?

KATHRIN KALLERT: Dass ich die betriebswirtschaftliche Richtung einschlage, stand für mich schon im Gymnasium aufgrund meines Leistungskurses Wirtschaft und Recht fest.

DATEV magazin: Wann mussten Sie sich denn für einen Schwerpunkt entscheiden?

KATHRIN KALLERT: Einen fixen Zeitpunkt gab es bei mir im Studium nicht direkt. Vielmehr entscheidet man nach und nach und wählt dementsprechend die jeweiligen fachspezifischen Vertiefungen. Den Fokus auf Rechnungswesen und Steuern legte ich erst in den letzten beiden Semestern des Bachelorstudiengangs Wirtschaftswissenschaften. Da ich die Kenntnisse in diesen Bereichen erweitern wollte, erschien mir der FACT-Master (Finance, Auditing, Controlling, Taxation) aufgrund der vielfältigen interessanten Vertiefungsangebote als eine besonders gute Möglichkeit.

DATEV magazin: Was war ausschlaggebend für die Entscheidung?

KATHRIN KALLERT: Unter anderem die universitären Veranstaltungen Buchführung und Jahresabschluss in den ersten beiden Semestern. Auch meine Werkstudententätigkeit bei DATEV in der Entwicklung für Kanzlei-Rechnungswesen sowie mein Praktikum mit anschließender Werkstudententätigkeit in der Steuerberatung haben mich begeistert und von diesem Beruf überzeugt. Daher weiß ich, dass die Steuerberatung sehr interessant, abwechslungsreich, relativ zukunftsicher ist und viele Karrierechancen bietet. Durch die ständigen Gesetzesänderungen sowie die unterschiedlichsten Steuerfälle, mit denen man sich beschäftigt, ist die Arbeit weder eintönig, noch lernt man je aus. Um auf dem aktuellen Wissensstand zu bleiben, muss man sich kontinuierlich weiterbilden. Zudem steht man dabei verschiedensten Unternehmen in abwechslungsreichen steuerlichen Fragestellungen unterstützend und beratend zur Seite. Das wusste ich zu Beginn meiner Überlegungen natürlich noch nicht, doch je klarer mir das wurde, desto überzeugter war ich von diesem Berufsweg.

DATEV magazin: Möchten Sie später auch als Steuerberaterin arbeiten?

KATHRIN KALLERT: Darüber, dass ich im Bereich Steuern arbeiten möchte, bin ich mir sicher. Eine Anstellung für die Zeit nach dem Studium habe ich auch schon. Ob mein Ziel dann tatsächlich Steuerberaterin ist, wird sich noch zeigen. Bis dahin ist es ja auch noch ein langer Weg, aber vorstellen kann ich es mir auf jeden Fall.

DATEV magazin: Wie hat Ihr Umfeld auf Ihre berufliche Entscheidung reagiert?

KATHRIN KALLERT: Die Reaktionen, insbesondere meiner Freunde und Kommilitonen, waren sehr unterschiedlich. Einige waren sehr erstaunt. Freunde, die etwas ganz anderes machen oder schon arbeiten, haben sich oft gewundert, warum mich so etwas Trockenes und Kompliziertes interessiert. Meine Eltern unterstützen mich voll und ganz und stehen hinter mir.

DATEV magazin: Sie haben bereits in einer Kanzlei gearbeitet. Wie wichtig ist die praktische Erfahrung, etwa eines Praktikums?

KATHRIN KALLERT: Praktika zu absolvieren, finde ich extrem wichtig. Denn erst dadurch bekommt man einen richtigen Einblick ins tatsächliche Berufsleben beziehungsweise in den jeweiligen Job. Nur so kann man entscheiden, ob man sich eine derartige Tätigkeit künftig vorstellen kann oder nicht. Vor allem ist es eine gute Gelegenheit, seine theoretischen Kenntnisse aus der Universität in der Praxis anzuwenden. Eine Kanzlei, die einen Praktikumsplatz anbietet, braucht natürlich auch Mitarbeiter, die den Praktikanten gut einarbeiten können, sowie entsprechende Aufgaben, bei denen man unterstützen kann. Auch ge-

hen Praktika häufig festen Arbeitsverhältnissen voraus. Wenn eine Kanzlei also auf Mitarbeitersuche ist, ist ein Praktikumsverhältnis ein guter Weg, sich gegenseitig kennenzulernen.

DATEV magazin: Nebenbei haben Sie auch den DATEV-Führerschein absolviert. Wie kam es dazu, und welche Vorteile sehen Sie darin?

KATHRIN KALLERT: In meinem letzten Semester des Bachelorstudiengangs, im Sommer 2012, habe ich den DATEV-Führerschein gemacht, auf den ich unter anderem durch E-Mails von dem kooperierenden Lehrstuhl und durch Flyer aufmerksam wurde. Aufgrund meiner Werkstudententätigkeit kannte ich die DATEV-Software bereits. Daher erschien mir der Führerschein eine gute Möglichkeit, meine bisherigen Kenntnisse vor allem in Kanzlei-Rechnungswesen auch auf andere Produkte auszuweiten. Denn durch die Bearbeitung der Fallstudie bin ich tiefer in die Programme eingestiegen, die in den Steuerberatungskanzleien zur Bearbeitung von Steuererklärungen und Jahresabschlüssen täglich angewandt werden. Diese Einblicke und Erfahrungen sind sehr wertvoll, wenn man in diesem Bereich später tätig sein möchte. Eine Kanzlei profitiert davon natürlich genauso, wenn künftige Mitarbeiter sich schon auskennen.

DATEV magazin: Wie präsent war Ihnen das Berufsbild des Steuerberaters, bevor Sie im Studium damit in Berührung gekommen sind?

KATHRIN KALLERT: Während der Schulzeit habe ich wenige Informationen über die Tätigkeit des Steuerberaters erhalten – das ist sicher ausbaufähig. Erst im Studium dann durch Veranstaltungen der Universität und von Praxispartnern, aber auch durch den DATEV-Führerschein und durch verschiedene Jobmessen an der Universität oder die akademika-Messe.

DATEV magazin: Welche Erwartungen haben Sie an einen künftigen Arbeitgeber?

KATHRIN KALLERT: Darüber, dass in der Steuerberatung enorme Einsatzbereitschaft vorhanden sein muss und oftmals viel gearbeitet wird, bin ich mir bewusst. ●

KATHRIN KALLERT

hat den Bachelorstudiengang Wirtschaftswissenschaften an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg 2012 erfolgreich abgeschlossen. Darauf folgte im Mai 2015 der Master in Finance, Auditing, Controlling und Taxation.



MEHR DAZU

DATEV-Führerschein als Gütesiegel für den Nachwuchs. Weitere Informationen unter www.datev.de/fuehrerschein-zertifikat

Weitere Informationen zur Nachwuchsgewinnung sowie Unterstützungsmedien, um den Beruf zum Beispiel an Schulen vorzustellen, finden Sie unter www.datev.de/arbeitgeber-stb

DATEV magazin: Herr Apel, wann haben Sie sich das erste Mal Gedanken über die Wahl Ihres Studiengangs gemacht?

DOMINIK APEL: Eigentlich war das schon lange vor Beginn meines Studiums klar. Bereits in der achten Klasse habe ich mich entschieden, den Weg über die Fachoberschule, Fachrichtung Wirtschaft, zu gehen, um später Betriebswirtschaft mit dem Schwerpunkt Marketing und Vertrieb zu studieren. Am Ende des dritten Semesters stand dann die Entscheidung für mich final fest, dass ich ab dem vierten Semester die Richtung Marketing und Vertrieb einschlage.

DATEV magazin: Was war ausschlaggebend für die Entscheidung?

DOMINIK APEL: Ich hatte schon immer ein großes Interesse an Marketing und Vertrieb, das erschien mir attraktiv, herausfordernd, kreativ und abwechslungsreich. Die besten Produkte bringen nichts, wenn der Nutzen dem Kunden nicht richtig kommuniziert wird. Natürlich haben auch meine Eltern da einen gewissen Einfluss ausgeübt, weil beide im Vertrieb aktiv sind. Ich hatte also Berührungspunkte, konnte Fragen stellen, und das Thema war bei uns zu Hause gegenwärtig. Hauptkriterium war aber mein eigenes Interesse. Ich hatte praktisch die freie Wahl. Im Grundstudium und bei Infoveranstaltungen erhielt ich dann noch mal weiter reichende Informationen.

DATEV magazin: Stand mit der Wahl Marketing und Vertrieb auch schon der Berufswunsch fest?

DOMINIK APEL: Für mich standen Weg und Ziel schon lange fest. Der Schwerpunkt beziehungsweise das Studium sollten mich möglichst optimal darauf vorbereiten.

DATEV magazin: Wie hat denn Ihr Umfeld auf Ihre berufliche Entscheidung reagiert?

DOMINIK APEL: Mein Umfeld unterstützt mich und war auch von meiner Entscheidung nicht sonderlich überrascht.

DATEV magazin: Haben Sie sich den möglichen späteren Beruf zuvor schon mal praktisch angesehen?

DOMINIK APEL: Zunächst habe ich mehrere Praktika während der Schulzeit absolviert, und zwar bewusst in unterschiedlichen Beschäftigungsfeldern, um meine Vorstellung von bestimmten Berufen mit der Realität abzugleichen. Tiefere Einblicke konnte ich dann über das Praxissemester im Bachelorstudiengang gewinnen. Dann kam recht bald der Wunsch auf, als Werkstudent weiterhin praktisch tätig zu sein, um noch mehr Erfahrungen zu sammeln. Eingestiegen bin ich dann als Praktikant bei DATEV, wo ich durchweg positive Erfahrungen sammeln konnte.

DATEV magazin: Für wie wichtig halten Sie es grundsätzlich, praktische Erfahrungen beispielsweise über ein Praktikum zu sammeln?

DOMINIK APEL: Ich denke, dass es unerlässlich ist, Praktika zu absolvieren. Zum einen, um seinen eigenen Weg zu finden, und zum anderen, um praktische Erfahrungen zu sammeln – gerade auch als Gegenpol zur eher theoretischen Ausbildung an der Hochschule. Ich kann aus Erfahrung sagen, dass es hier allerdings große Unterschiede gibt. Meine Anforderung an ein Praktikum ist, dass man die Bandbreite eines Aufgabengebiets kennenlernt. Nur dann kann ich auch entscheiden, ob es der richtige Weg beziehungsweise Beruf für mich ist. Darüber hinaus ist es mir immer wichtig, auch eine gewisse Herausforderung und Verantwortung bei einer Aufgabe zu haben. Ich habe beides schon erlebt: langweilige Aufgaben in einem ersten Praktikum in einer Logistikfirma, aber auch spannende Aufgaben wie bei DATEV im Marketing. Ich durfte hier direkt eigene Ideen und Vorschläge entwickeln und habe dadurch viel gelernt. Daher hoffe ich auch, dass ich nach meinem Studium hier direkt einsteigen kann.

DATEV magazin: Haben Sie vor oder während Ihres Studiums mal in Erwägung gezogen, einen steuerberatenden Beruf zu ergreifen?

DOMINIK APEL: Zum Beruf des Steuerberaters gab es während meiner Schulzeit kaum Informationen. Die Berufsberatung verwies bei der Ausrichtung Ausbildungen im Büro immer auf die Ausbildungen Bürokommunikations- oder Industriekaufmann. Eine Lehre zum Steuerfachangestellten wurde mir nie vorgeschlagen. Später wirkte die Steuerberatung auf mich eher konservativ, oft verbunden mit Papierbergen, und kam daher für mich auch nicht infrage. Ich hatte nicht das Gefühl, dass ich dort kreativ arbeiten könnte. In diesem Zusammenhang überlegt man dann auch, wie viele Leute man kennt, die zum Steuerberater gehen. Und als Jugendlicher kennt man natürlich eher keinen, also wusste ich auch nicht, ob der Beruf wirklich gebraucht wird und ob er zukunftsfähig ist. Heute weiß ich das natürlich besser.

DATEV magazin: Welche Informationen hätten Sie sich zusätzlich und von wem gewünscht?

DOMINIK APEL: Allgemeine Informationen zum Berufsbild, also Tätigkeiten, Themen, Kunden, Zukunftsentwicklung, Gehalt, Karrieremöglichkeiten. Diese Informationen hätte ich mir von Berufsberatern und Berufsträgern selbst gewünscht, das ist auf jeden Fall am authentischsten. Ein verpflichtendes Praktikum, zum Beispiel am Gymnasium, würde den Schülern die Möglichkeit für tiefere Einblicke in den Beruf geben.

DATEV magazin: Was könnte man Ihrer Meinung nach tun, um die Steuerberatung noch bekannter bei jungen Menschen zu machen?

DOMINIK APEL: Ich könnte mir vorstellen, dass vor allem auch jüngere und technikaffine Steuerberater als Botschafter auftreten. Sie können authentisch kommunizieren und zeigen, dass die Steuerberatung keinesfalls konservativ ist. Der Weg zur Selbstständigkeit sollte auch deutlicher dargestellt werden, das ist ja nicht in jedem Job möglich. Die Initiative Rock Deine Zukunft von DATEV ist ein guter Ansatz. Außerdem bieten neue Steuerstudiengänge, wie sie als Masterstudiengang an der Technischen Hochschule Nürnberg ab 2016 geplant sind, neue Chancen für die bessere Positionierung des Themas Steuerberatung im Bachelor oder an höheren Schulen.

DATEV magazin: Was erwarten Sie von einem künftigen Arbeitgeber?

DOMINIK APEL: Dass ich eigenständig arbeiten kann, dass ich schnell Verantwortung übernehmen darf und mir auch Entwicklungsmöglichkeiten offenstehen. Ich möchte gefördert werden, erwarte zeitgemäße flexible Arbeitszeiten, ein modernes Arbeitsumfeld und natürlich eine angemessene Vergütung. ●

DOMINIK APEL

hat den Bachelorstudiengang Organisation und Management/Marketing an der FH Ansbach erfolgreich abgeschlossen. Derzeit studiert er an der TH Nürnberg Marketingforschung und Innovation und wird seinen Masterabschluss voraussichtlich Mitte 2016 machen. Er arbeitet als Werkstudent bei DATEV.



BWL-Studenten müssen sich irgendwann im Studium entscheiden: Controlling und Steuern oder Marketing. Scannen Sie den QR-Code und sehen Sie, für welchen Berufsweg sich Dominik Apel entschieden hat.

Traumberuf gesucht – Video gefunden

Die richtige Ansprache | Leon ist 16 Jahre alt, top in Naturwissenschaften und will Steuerberater werden. Wie das? Ein Video war der Stein des Anstoßes.

Interview: Claudia Eichinger



DATEV magazin: Mit 16 Jahren steht dir die Welt offen. Welchen Berufswunsch hast du?

LEON VIETS: Beruflich wollte ich eigentlich irgendetwas Naturwissenschaftliches machen. Das liegt mir einfach und macht Spaß. Um festzustellen, ob das wirklich etwas für mich ist, wollte ich unbedingt ein Praktikum machen. Das habe ich dann auch, und zwar am Max-Planck-Institut. Das hat mir gut gefallen. Ich brauche zwar noch etwas bis zum Abitur, aber ich dachte, beruflich steht dieser Bereich für mich fest.

DATEV magazin: Das klingt, als hätte sich das inzwischen geändert.

LEON VIETS: Oh ja, das hat es. Auch wenn ich es selbst nie geglaubt hätte, aber nun will ich Steuerberater werden. Ich kann gut mit Zahlen umgehen, bin auch gut in Mathe, aber ich hatte bisher nie deswegen über diesen Beruf nachgedacht. Obwohl in meiner Familie sogar mal darüber gesprochen wurde. Ich hatte gar keine genaue Vorstellung von dem Beruf. Das klang für mich nicht spannend.

DATEV magazin: Was hat dazu geführt, dass du über diesen Beruf nachgedacht hast?

LEON VIETS: Ich bekam dieses Video mit Tim zu sehen von Rock Deine Zukunft. Ich sehe ja echt viele Videos, und das war eines von vielen. Aber es hat mich zum Nachdenken gebracht. Und vor allem hat es mich überrascht. Ich wusste nicht, dass ein Steuerberater so viele verschiedene Aufgaben hat und mit so vielen verschiedenen Leuten in Kontakt kommt. Gerade der Schluss des Videos hatte so ein Überraschungsmoment – diese Verknüpfung von alledem, was an Tätigkeiten aufgezeigt wurde, verbindet sich da zu einem Berufsbild. Das hätte ich nicht erwartet.

DATEV magazin: Das Video allein hat dich davon überzeugt, Steuerberater zu werden?

LEON VIETS: Nein, das nicht. Aber ich habe angefangen, darüber nachzudenken, ob Steuerberatung etwas für mich wäre. Und ich wollte wissen, ob es als Steuerberater wirklich so ist, wie in dem Video gesagt wird. Daher habe ich mir gedacht, noch ein Praktikum in einer Steuerberatungskanzlei zu machen.

DATEV magazin: Und hast du ein Praktikum gemacht?

LEON VIETS: Inzwischen sogar schon zwei. Beide haben jeweils eine Woche gedauert, in zwei verschiedenen Kanzleien in Berlin. Im ersten Praktikum durfte ich ein bisschen über die Schultern schauen und habe beobachtet, wie das in einer Kanzlei abläuft. In der zweiten Kanzlei durfte ich dann sogar mit Anleitung buchen, habe die Programme, mit denen gearbeitet wird, kennengelernt – also die Basics, was Technik betrifft. Besonders spannend war, dass sich der Kanzleileiter mehrere Stunden Zeit genommen hat, um mir den Beruf des Steuerberaters zu erklären und Beispiele zu zeigen. Wir haben uns beispielsweise auch die Finanzen einer Schule angeschaut. Er hat mir gezeigt, wie man solche Daten als Wirtschaftsprüfer prüft. Dieser Einblick in die Grundlagen des Wirtschaftens war besonders interessant. Gerne hätte ich das Praktikum verlängert, aber die Schule lässt mich noch nicht gehen. Die Kanzlei unterstützt ein duales Studium und hat mir angeboten, es nach meinem Abitur in einem Jahr dort durchzuführen.

DATEV magazin: Findet man seine Berufung auch ohne Praktikum?

LEON VIETS: Wie sonst kann man sehen, was Leute in einem Beruf wirklich machen? Ich kann es mir ohne ein Praktikum nicht vorstellen. In der Schule reden wir einfach sehr wenig über Berufe. Da kommt auch keiner vorbei, um seinen Beruf vorzustellen. Und wenn man nicht gerade eine wahnsinnig große Leidenschaft für eine Sache hat oder eine Begabung, die man als Beruf ausüben kann, dann ist es schon schwer, eine gute Entscheidung zu treffen.

DATEV magazin: Was würdest du dir denn an Informationen, gerade auch in der Schule, wünschen?

LEON VIETS: Mir fehlt ein wirklich guter, aussagekräftiger Berufswahltest in der Schule. Das Thema Berufe kommt generell zu kurz. Ich würde mir wünschen, dass mehr Leute aus unterschiedlichen Branchen an Schulen ihre Berufe vorstellen. Ganz ehrlich: Vielleicht gibt es ja sogar noch einen anderen Beruf, der auch gut zu mir passen würde, aber ich kenne ihn gar nicht. Oder ich habe eine falsche Vorstellung davon.

DATEV magazin: Welche Vorstellung hattest du denn früher vom Beruf Steuerberater?

LEON VIETS: Langweiliger Beruf, langweiliges Thema.

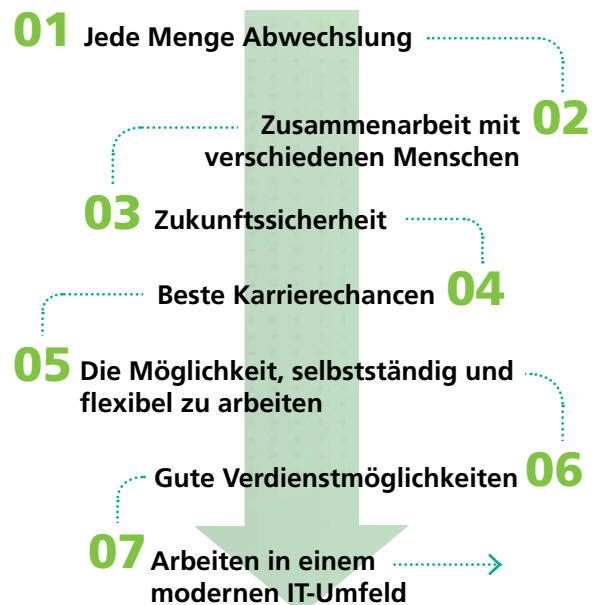
DATEV magazin: Und das hat sich jetzt geändert?

LEON VIETS: Auf jeden Fall. Klingt nur langweilig, ist es aber gar nicht. Nur wissen das einfach zu wenige. ●



Der Beruf Steuerberater – ein Traumjob

Mit dieser Initiative soll die Steuerberatung bei jungen Erwachsenen bekannt gemacht und mit Vorurteilen aufgeräumt werden. Dabei übernimmt Botschafter Tim die Rolle des jungen Steuerberaters und erklärt, wie spannend Steuerberatung tatsächlich ist.



MEHR DAZU

Möchten Sie den Beruf Steuerberater an einer Schule, auf einer Messe oder Veranstaltung vorstellen? DATEV unterstützt Sie dabei mit Flyern, Postern, einem Video oder auch einer ausgearbeiteten Präsentation. Alle Informationen finden Sie unter www.datev.de/arbeitgeber-stb



Von nix kommt nix? – Von wegen!

Systematische Personalentwicklung | Fachkräfte sind Mangelware.
Doch das Jammern hilft nichts. Stattdessen gilt es, Talente zu erkennen und zu fördern.

Autorin: Alexandra Buba

Wir schätzen unsere Mitarbeiter und bieten Ihnen wertvolle und vielfältige Perspektiven – weltweit. Wir finden, dass das Leben genauso wichtig ist wie Arbeit. Work-Life-Choice hat deshalb einen sehr hohen und ‚ausgezeichneten‘ Stellenwert bei uns. Und außerdem können doch tausende von Bewerbern jährlich nicht irren.“ Dieses vielversprechende Zitat entstammt der Website von PricewaterhouseCoopers und findet sich unter dem Punkt Karriere ganz oben.

Es signalisiert, dass die großen Beratungs- und Prüfungsgesellschaften längst erkannt haben, auf welche Weise sie Nachwuchskräfte ansprechen müssen, um sie für sich zu interessieren. Dr. Manfred Becker, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Organisation und Personalwirtschaft an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, bringt das auf die einfache Formel „Arbeit muss Genuss sein“. Kanzleien verschaffen ihren Mitarbeitern diesen aber längst nicht mehr durch ein hohes Gehalt oder einen repräsentativen Dienstwagen.

Sinn und Karriere

Die Zauberwörter heißen Sinn und Karriere. Im Wesentlichen geht es darum, jeden auf den für ihn passenden Platz zu bekommen, allerdings – und das sei das Doofe, sagt der Professor – gemäß seinen eigenen Wünschen. Bei den Großen der Branche hört sich das dann wieder so an: „Wir legen Ihnen die Welt zu Füßen – und schicken Sie für ein Praktikum oder auf Ihrem Weg an die Unternehmensspitze hinaus in unser internationales Netzwerk.“ Damit können kleine und mittelständische Kanzleien nicht mithalten. Wenn sie jedoch in Zukunft nicht nur die Mitarbeiter, die attraktivere Arbeitgeber übrig lassen, akquirieren wollen, kommen sie an einer systematischen Personalentwicklung und einem Karriere-Coaching ihrer Mitarbeiter nicht vorbei. So sagten in einer Umfrage des Personaldienstleisters Robert Half 88 Prozent der deutschen Arbeitnehmer, dass es wichtig sei, einen Vorgesetzten zu haben, der auch ein guter Karriere-Coach ist. Allerdings meinten 42 Prozent, dass dies bei ihrem eigenen Chef nicht der Fall sei.

„Studienberatung, Partnerberatung, psychologische Beratung – jeder Student in der betreuten Gesellschaft wird rundum gepöppelt. Dass auch nach dem Studium oder der Schule jemand den Entwicklungsweg für ihn aufzeigt, ist nur eine fortgesetzte Erwartung“, weiß Prof. Dr. Manfred Becker. Das setzt Kanzleichefs unter erheblichen Zugzwang. Denn bislang geben die Strukturen gerade in kleineren Einheiten kaum Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten her. Das müsse sich definitiv ändern, sagt Becker, der Erfolg der Kanzleien sowohl in der Rechts- als auch in der Steuerberatung und der Wirtschaftsprüfung gehe künftig durch das Nadelöhr der Personalentwicklung. Ab einer Größe von etwa zehn Mitarbeitern sollten Kanzleichefs prüfen, wo und wie sie Fach-

oder Führungskarrieren anbieten können. Das kann etwa die neu geschaffene Position eines Büroleiters sein, die ideal mit einer Person besetzt wird, die zwar fachlich nicht die kompetenteste ist, aber dafür über Führungsqualitäten verfügt. Umgekehrt findet sich in vielen Kanzleien eine Menge an Mitarbeitern, die gern detailliert fachlich arbeitet, aber keinerlei Ambitionen zu Führungsaufgaben hat. Die besten dieser Mitarbeiter können mit komplexeren Sachverhalten und mehr Verantwortung betraut werden. „Es geht darum, genau herauszufinden, wen ich in meiner Kanzlei überhaupt habe und wen ich künftig bekommen werde“, erklärt der Professor.

Tätigkeit definiert Anforderung

Für den Einstieg in eine systematische Personalentwicklung muss im Vorfeld die strategische Frage geklärt werden, welche Leistungen die Kanzlei in Zukunft erbringen will und in welcher Form. Ganz am Anfang davon steht eine Bestandsaufnahme der aktuellen Prozesse. Denn die Tätigkeiten definieren letztlich die Anforderungen an die Mitarbeiter und stecken den Rahmen für Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten ab. Denn selbstverständlich ist Personalentwicklung kein Selbstzweck oder nutzt allein dem Personalmarketing. Letztlich dienen alle Maßnahmen dem wirtschaftlichen Erfolg der Kanzlei. Wie eng gerade das Karriere-Coaching aber damit verbunden ist, zeigt ein Blick auf die Strukturen und Prozesse in der Zukunft.

Die fortschreitende Digitalisierung sorgt dafür, dass immer mehr Routinetätigkeiten von Programmen erledigt werden, die humane Intelligenz sukzessive mehr und mehr durch artifizielle ersetzen. Kanzleien müssen darauf mit einer neuen Personalstruktur reagieren, um im Fluss der Automatisierung wettbewerbsfähig zu bleiben. Dadurch steigt der Bedarf an administrativen Hilfskräften, gleichzeitig aber erhöht sich der Anspruch an die Qualifikation und Spezialisierung der fachlich gebildeten Belegschaft. Deren Leistungs- und Bleibebereitschaft steht letztlich im Fokus aller Bemühungen, da die Mitarbeiter dafür sorgen, dass die – ebenfalls immer anspruchsvolleren – Mandanten zufrieden sind. Oftmals sind diese im Übrigen ebenso wie die Mitarbeiter Bohnenstangenkinder, entstammen Familien, die keinen breiten Stammbaum haben, sondern bei denen jede Generation nur wenige Mitglieder hat und mehrere Generationen gleichzeitig leben, die nicht selten gut situiert sind. „Mit Geld kriegen Sie die nicht“, sagt Becker, „die Arbeitswelt 4.0 erzwingt eine systematische Personalentwicklung.“ ●

ALEXANDRA BUBA

M.A., Wirtschaftsredakteurin aus Fuchsmühl

Vermutung der Haushaltszugehörigkeit

Entlastung für Alleinerziehende

Der BFH hat entschieden, dass die Meldung eines Kindes im Haushalt eines Alleinerziehenden ausreicht, um das steuerlich geltend zu machen.



Die Meldung eines Kindes in der Wohnung eines Alleinerziehenden begründet eine unwiderlegbare Vermutung für die Haushaltszugehörigkeit des Kindes. Bei Vorliegen der weite-

ren Voraussetzungen ist dann ein Entlastungsbetrag für Alleinerziehende zu gewähren (BFH, III-R-9/13; www.datev.de/lexinform/0443343).

Nach § 24b Abs. 1 Satz 1 EStG können alleinstehende Steuerpflichtige einen Entlastungsbetrag in Höhe von 1.308 Euro im Kalenderjahr von der Summe der Einkünfte abziehen, wenn zu ihrem Haushalt mindestens ein Kind gehört, für das ihnen ein Freibetrag nach § 32 Abs. 6 EStG oder Kindergeld zusteht. Die Zugehörigkeit zum Haushalt ist nach § 24b Abs. 1 Satz 2 EStG anzunehmen, wenn das Kind in der Wohnung des alleinstehenden Steuerpflichtigen gemeldet ist. Mitte Juni wurde das Gesetz zur Anhebung des Grundfreibetrags, des Kinderfreibetrags, des Kindergelds sowie des Kinderzuschlags beschlossen, wonach unter anderem der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende ab 2015 erhöht werden soll; er soll von bisher 1.308 Euro auf 1.908 Euro und für jedes weitere Kind um zusätzliche 240 Euro steigen.

Korrektur bei Vergessen

Einkommensteuererklärung

Vergesslichkeit ist nicht „grob fahrlässig“. Das hat der BFH entschieden und lässt damit eine Nachmeldung von steuermindernden Tatsachen zu.

Das schlichte Vergessen des Übertrags selbst ermittelter Besteuerungsgrundlagen in die entsprechende Anlage zu einer elektronischen Einkommensteuererklärung ist nicht grundsätzlich als „grob fahrlässig“ anzusehen. Der BFH hat entschieden (BFH, IX-R-18/14;

www.datev.de/lexinform/0443322), dass solche, die Steuerlast mindernde Tatsachen nach § 173 Abs. 1 Nr. 2 AO auch dann noch berücksichtigt werden, wenn sie dem Finanzamt erst nach Bestandskraft der Steuerveranlagung mitgeteilt werden.

Einkommensteuer

Beteiligung an Komplementär-GmbH

Eine Minderheitsbeteiligung des Kommanditisten an der Komplementär-GmbH von weniger als zehn Prozent gehört nicht zu seinem notwendigen Sonderbetriebsvermögen bei der Kommanditgesellschaft (BFH, IV-R-1/12).

www.datev.de/lexinform/0443284

Anrechnung der Körperschaftsteuer

Der BFH hat darüber entschieden, ob und unter welchen Voraussetzungen die Körperschaftsteuer, die im Ausland gegen dort ansässige Kapitalgesellschaften festgesetzt worden ist, im Inland auf die Einkommensteuer der hier ansässigen Anteilseigner dieser Gesellschaften angerechnet werden kann (BFH, I-R-69/12).

www.datev.de/lexinform/0443254

Entrichtungspflicht bei Zwangsverwaltung

Neben dem Schuldner muss auch der Zwangsverwalter die aus der Zwangsverwaltung eines (vermieteten) Grundstücks resultierende Einkommensteuer an das Finanzamt entrichten. Er hat insoweit als Vermögensverwalter die steuerlichen Pflichten des Schuldners als eigene zu erfüllen (BFH, IX-R-23/14).

www.datev.de/lexinform/0443255

Arbeitsrecht

Diskriminierungsschutz für Scheinbewerber

Der EuGH hat nach einer Vorlage des BAG zu klären, ob das Unionsrecht dahin gehend ausulegen ist, dass auch derjenige „Zugang zur Beschäftigung oder zur abhängigen Erwerbstätigkeit“ sucht, aus dessen Bewerbung hervorgeht, dass nicht eine Einstellung und Beschäftigung, sondern nur der Status als Bewerber erreicht werden soll, um Entschädigungsansprüche geltend machen zu können (BAG, 8-AZR-848/13).

www.datev.de/lexinform/0443309

Vertragsrecht

Mängelerstattung bei Schwarzarbeit

Ist ein Werkvertrag wegen Verstoßes gegen das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz nichtig, kann der Besteller, der den Werklohn gezahlt hat, gegen den Unternehmer auch keinen Rückzahlungsanspruch wegen ungerechtfertigter Bereicherung geltend machen, wenn die Werkleistung mangelhaft ist (BAG, VII-ZR-216/14).

www.datev.de/lexinform/0443275

IMPRESSUM

Herausgeber: DATEV eG | Paumgartnerstraße 6–14 | 90329 Nürnberg **Verantwortlich (Redaktion, Anzeigen):** Claus Fesel **Chefredakteur:** Markus Korherr (RA), Tel. +49 911 319-5253 | Fax +49 911 319-4321 **Redaktionsteam:** Herbert Fritschka (M.A.), Ulrich Gojowsky (StB), Robert Brütting (RA), Kerstin Putschke (M.A.), Martina Mendel (M.A.) | E-Mail: magazin@datev.de **Redaktionsbeirat:** Prof. Dr. Andrea Back (St. Gallen), Erwin Effner (Schongau), Dr. Wieland Horn (München), Dr. Peter Leidel (Regen), Solange van Rens (Passau), Prof. Dr. Hanns R. Skopp (Straubing) **Realisation:** Petra Bock, Klaus M. Krag, Kathrin Mocek, Dominika Przybylska, Andreas Schleinkofer, Nadine Schröder, Phil Stauffer | Medienfabrik Gütersloh GmbH | Carl-Bertelsmann-Str. 33 | 33311 Gütersloh **Fotos:** Corbis, DATEV eG, bruniewska/Shutterstock.com, Tatsiana_S/Shutterstock.com **Anzeigenleitung:** Herbert Fritschka, Tel. +49 911 319-3887 | Fax +49 911 319-7893 | E-Mail: magazin.anzeigen@datev.de **Druck:** Mayr Miesbach GmbH | Am Windfeld 15 | 83714 Miesbach **ISSN:** 2197-2893 | Das DATEV magazin erscheint monatlich in einer Druckauflage von 51.000 Exemplaren. Namentlich gekennzeichnete Veröffentlichungen geben in erster Linie die Auffassung des Autors wieder. Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte sind vorbehalten.

Come in WE'RE
OPEN

Geschlossene Gesellschaft

GmbH & Co. KG für Freiberufler | Die Eintragungsfähigkeit einer freiberuflich
tätigen GmbH & Co. KG war umstritten. Ein Urteil des Bundesgerichtshofs bringt
Rechtssicherheit – und unterschiedliche Situationen für Rechtsanwälte,
Steuerberater und Wirtschaftsprüfer.

Autorin: Dr. Dorothee Hallerbach

Sorry WE'RE
CLOSED

Die Gesellschaftsform der GmbH & Co. KG eignet sich in besonderem Maße für den Zusammenschluss von Freiberuflern, weil sie die fehlende persönliche Haftung mit den Steuervorteilen der Personengesellschaft kombiniert. Die Zulassung einer freiberuflich tätigen GmbH & Co. KG unterliegt allerdings zwei unterschiedlichen Regularien: Einerseits muss die Rechtsform handelsrechtlich zulässig sein, um einen entsprechenden Registereintrag zu ermöglichen, andererseits sind standesrechtliche Restriktionen zu beachten, die für eine berufsrechtliche Zulassung erforderlich sind. Alle hier interessierenden freiberuflichen Tätigkeiten unterliegen einem eigenen Standesrecht. Die Eintragungsfähigkeit einer solchen freiberuflich tätigen GmbH & Co. KG war in jüngster Vergangenheit umstritten.

Zunehmend wurden freiberuflich tätige Kommanditgesellschaften (KG) nicht mehr ins Handelsregister eingetragen, weil ihnen die Grundvoraussetzung für die Eintragung fehlte, nämlich die gewerbliche Tätigkeit. Ein besonderes Risiko birgt diese Rechtsunsicherheit allerdings für bereits bestehende und eingetragene Kommanditgesellschaften. Denn diese sind bei fehlender Eintragungsfähigkeit von Amts wegen zu löschen, die Gesellschaft war dann immer schon eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR), und die Gesellschafter haften unter Umständen von Anfang an unbeschränkt für die Schulden der Gesellschaft. Die Frage, ob eine solche Gesellschaft ins Handelsregister einzutragen ist, ist aber sowohl für die Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungs-GmbH & Co. KG als auch für die Rechtsanwalts-GmbH & Co. KG zwischenzeitlich jeweils mit unterschiedlichen Ergebnissen vom Bundesgerichtshof (BGH) beantwortet worden.

WP- und StB-Gesellschaften

Handelsrechtlich ist die GmbH & Co. KG als solche im Handelsgesetzbuch (HGB) nicht geregelt, sie wird aber in einigen Vorschriften des Handelsgesetzbuchs als existent vorausgesetzt (zum Beispiel §§ 130a, 177a, 264a HGB). Auch die jeweiligen Standesrechte der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer gestatten die Zulassung von Kommanditgesellschaften, bei denen keine natürliche Person persönlich haftender Gesellschafter ist (§ 28 Abs. 1 Satz 2 Wirtschaftsprüferordnung [WPO], § 50 Abs. 1 Steuerberatungsgesetz [StBerG]). Voraussetzung für die Eintragung der Kommanditgesellschaft ins Handelsregister ist nach § 105 HGB, dass sie entweder ein Handelsgewerbe im Sinne des § 1 Abs. 2 HGB betreibt oder ein Kleingewerbe nach § 2 HGB oder eigenes Vermögen verwaltet (§ 105 Abs. 2 HGB). Eines der zentralen Abgrenzungskriterien des Begriffs Handelsgewerbe ist gerade, dass dieses nur dann vorliegt, wenn es sich nicht um einen freien Beruf handelt (vgl. § 6 Abs. 1 Gewerbeordnung). Wirtschaftsprüfer üben nach § 2 Satz 1 WPO einen freien Beruf aus, Steuerberater nach § 32 Abs. 2 StBerG. Nach § 43a Abs. 3 Nr. 1 iVm § 56 WPO sowie § 57 Abs. 4 Nr. 1 iVm § 72 Abs. 1 StBerG ist sowohl den Wirtschaftsprüfern als auch den Steuerberatern eine gewerbliche Tätigkeit untersagt. Grundsätzlich ist mithin eine rein freiberuflich tätige Gesellschaft nicht im Handelsregister eintragungsfähig. Im Widerspruch dazu sehen §§ 27 Abs. 1 WPO und 49 Abs. 1 StBerG die Zulassung einer Kommanditgesellschaft vor, auch einer solchen, bei der ausschließlich eine Kapitalgesellschaft persönlich haftender Gesellschafter ist.

Gewerbliche Tätigkeit

Um hier den Widerspruch zwischen den handelsrechtlichen Vorgaben und der Zuordnung der Tätigkeit zu den freien Berufen zu lösen, gestattet das Gesetz in § 49 Abs. 2 StBerG und § 27 Abs. 2 WPO, dass die Gesellschaften gewerbliche Tätigkeiten in Form von Treuhandtätigkeiten ausüben dürfen. Eine gemischt freiberuflich-gewerbliche Tätigkeit reicht mithin für die Eintragung einer Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungs-GmbH & Co. KG aus, wenn die gewerbliche Tätigkeit in Treuhandtätigkeiten besteht.

Strittig war in der Vergangenheit, in welchem Umfang die gewerbliche Tätigkeit im Vergleich zur freiberuflichen Tätigkeit ausgeübt werden musste, damit eine Eintragung ins Handelsregister erfolgen konnte. Die herrschende Meinung in der Literatur und auch der untergerichtlichen Rechtsprechung ging davon aus, dass die Tätigkeit schwerpunktmäßig gewerblich sein müsse, dies sei nach dem Gesamtbild der Verhältnisse zu entscheiden. Nicht geklärt war, nach welchen Kriterien das Überwiegen der Treuhandtätigkeit zu beurteilen sein sollte, denkbar war ein Abstellen auf die Umsatzanteile,

nach Zeitaufwand, nach Ergebnisanteilen. Nicht geklärt war, inwieweit in einem eventuellen gerichtlichen Verfahren die berufsrechtliche Verschwiegenheitspflicht gewahrt werden konnte und wie Fälle zu beurteilen waren, in denen in unterschiedlichen zeitlichen Phasen unterschiedliche Tätigkeiten überwogen. Die Auffassung, dass die Eintragung ein Überwiegen der gewerblichen Tätigkeit voraussetzen würde, konnte auch der Entscheidung des BGH vom 18. Juli 2011 (AnwZ [Brg] 18/10, [LEXInform Dok.-Nr. 1573524](#)) entnommen werden, die die Zulassung einer Anwalts-GmbH & Co. KG betraf. Nach dieser Entscheidung sei bei einer Mischttätigkeit grundsätzlich nach dem Gesamtbild der Verhältnisse zu entscheiden, welche Tätigkeit den Schwerpunkt bildet. Dennoch hat der BGH mit Urteil vom 15. Juli 2014 (II ZB 2/13, [LEXInform Dok.-Nr. 1591983](#)) für die Steuerberatungs-GmbH & Co. KG entschieden, dass auch eine untergeordnete Treuhandtätigkeit ausreichend ist, weil insoweit § 49 Abs. 2 StBerG und § 27 Abs. 2 WPO als spezialgesetzliche Vorschriften der WPO und des StBerG gelten, die nicht verlangen, dass die Treuhandtätigkeit den Schwerpunkt der Gesamttätigkeit bildet.

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Diese Entscheidung kann auf eine Wirtschaftsprüfungs-GmbH & Co. KG übertragen werden, denn die Entscheidungsbegründung stellt gerade auch auf die Vorschriften der Wirtschaftsprüferordnung ab und betont, dass die Wirtschaftsprüfergesellschaften aus den Treuhandgesellschaften hervorgegangen seien, also immer schon gewerblich tätig waren. Im Hinblick auf die Frage der Gewichtung der Tätigkeiten gehe der Gesetzgeber sowohl bei den Steuerberatern als auch bei den Wirtschaftsprüfern davon aus, dass eine untergeordnete Tätigkeit ausreiche. Der BGH legt aber Wert darauf, dass diese Tätigkeit nicht nur in der Satzung niedergelegt ist, sondern auch tatsächlich ausgeübt werden soll. Entscheidend sei, welche konkreten Tätigkeiten von der Gesellschaft ausgeübt werden (BGH v. 15. Juli 2014, II ZB 2/13, [LEXInform Dok.-Nr. 1591983](#)). Auch der Rechtsanwalt übt nach § 2 Abs. 1 Berufsordnung Rechtsanwälte (BRAO) einen freien Beruf aus.

Für die Rechtsanwältinnen fehlt eine berufsrechtliche Zulassung den Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern vergleichbare Vorschriften.

GEWERBE

Sorry KEIN GEWERBE

Nach § 2 Abs. 2 BRAO ist die Tätigkeit ausdrücklich kein Gewerbe. Für Rechtsanwaltsgesellschaften fehlt eine den §§ 49 StBerG und 27 WPO entsprechende Vorschrift. § 59c BRAO gestattet lediglich die Zulassung von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, deren Gegenstand die Beratung und Vertretung in Rechtsangelegenheiten ist. Daneben hat der BGH auch der Aktiengesellschaft die Möglichkeit eröffnet, als Rechtsanwaltsgesellschaft zugelassen zu werden (BGH v. 10.01.2005, AnwZ [B] 27/03, [LEXinform Dok.-Nr. 1535337](#)). Sowohl die Aktiengesellschaft als auch die GmbH können aber anders als die Kommanditgesellschaft im Handelsregister eingetragen werden, auch wenn sie kein Handelsgewerbe ausüben (§ 3 Abs. 1 AktG, § 1 GmbHG). Die Zulassung einer Rechtsanwalts-GmbH & Co. KG scheidet also sowohl daran, dass diese als Rechtsform nicht zugelassen ist, als auch daran, dass die BRAO eine gemischte Tätigkeit nicht gestattet. Dies bestätigt auch der BGH (v. 18.07.2011, AnwZ [Brfg] 18/10, [LEXinform Dok.-Nr. 1573524](#)). Eine Vorschrift, die entsprechend § 27 Abs. 1 WPO und § 49 Abs. 1 StBerG die gewerbliche Treuhändertätigkeit von Rechtsanwälten entgegen dem Verbot in § 2 Abs. 2 BRAO gestattet, fehlt. Eine Gleichbehandlung mit den Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern sei nicht geboten, weil diese anders als Rechtsanwälte von jeher in der Rechtsform der Handelsgesellschaft tätig gewesen seien, Rechtsanwälte nach Auffassung des Gesetzgebers weniger gewerblich tätig seien als die beiden anderen Berufsgruppen und eben eine ausdrückliche Gestattung einer gewerblichen Tätigkeit wie bei den Wirtschaftsprüfern und Steuerberatern fehlt.

Fazit

Durch die Entscheidungen aus dem Jahr 2011 zur Rechtsanwaltskommanditgesellschaft und dem Jahr 2014 zur Steuerberatungskommanditgesellschaft hat der BGH die Frage der Eintragungsfähigkeit nunmehr geklärt. Die Rechtsanwaltskommanditgesellschaft ist mangels gewerblicher Tätigkeit nicht eintragungsfähig. Sofern derartige Gesellschaften bereits ins Handelsregister eingetragen sind, besteht das Risiko der Amtslöschung mit unabsehbaren haftungsrechtlichen Folgen für die Gesellschafter. Hier sollte jedenfalls für die Zukunft eine zulässige haftungsbegrenzende Rechtsform gewählt werden. Für Steuerberatungsgesellschaften in der Rechtsform der Kommanditgesellschaft hingegen gibt es Entwarnung. Deren Zulassung wurde vom BGH bestätigt, auch wenn sie nur in geringem Umfang gewerblich tätig sind. Eine umfangreiche Prüfung dahin gehend, welche Tätig-

keit – die freiberufliche oder die gewerbliche – überwiegt, ist in Zukunft nicht mehr erforderlich. Die Entscheidung des BGH zu den Steuerberatungsgesellschaften ist auf die Wirtschaftsprüfer übertragbar, weil für diese ähnliche Vorschriften gelten wie für die Steuerberater. Auch dieser Berufsgruppe ist die Rechtsform der Kommanditgesellschaft gestattet. ●

DR. DOROTHEE HALLERBACH

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Steuerrecht bei Epple, Dr. Hörmann & Kollegen Steuerberater, Rechtsanwälte, Augsburg

MEHR DAZU

Kompaktwissen für Berater
Umwandlung eines Personenunternehmens in eine GmbH & Co. KG Print [ART.-NR. 36463](#), E-Book [ART.-NR. 19159](#)

Kompaktwissen für Berater
Jahresabschluss der GmbH & Co. KG
Print [ART.-NR. 36861](#), E-Book [ART.-NR. 19217](#)

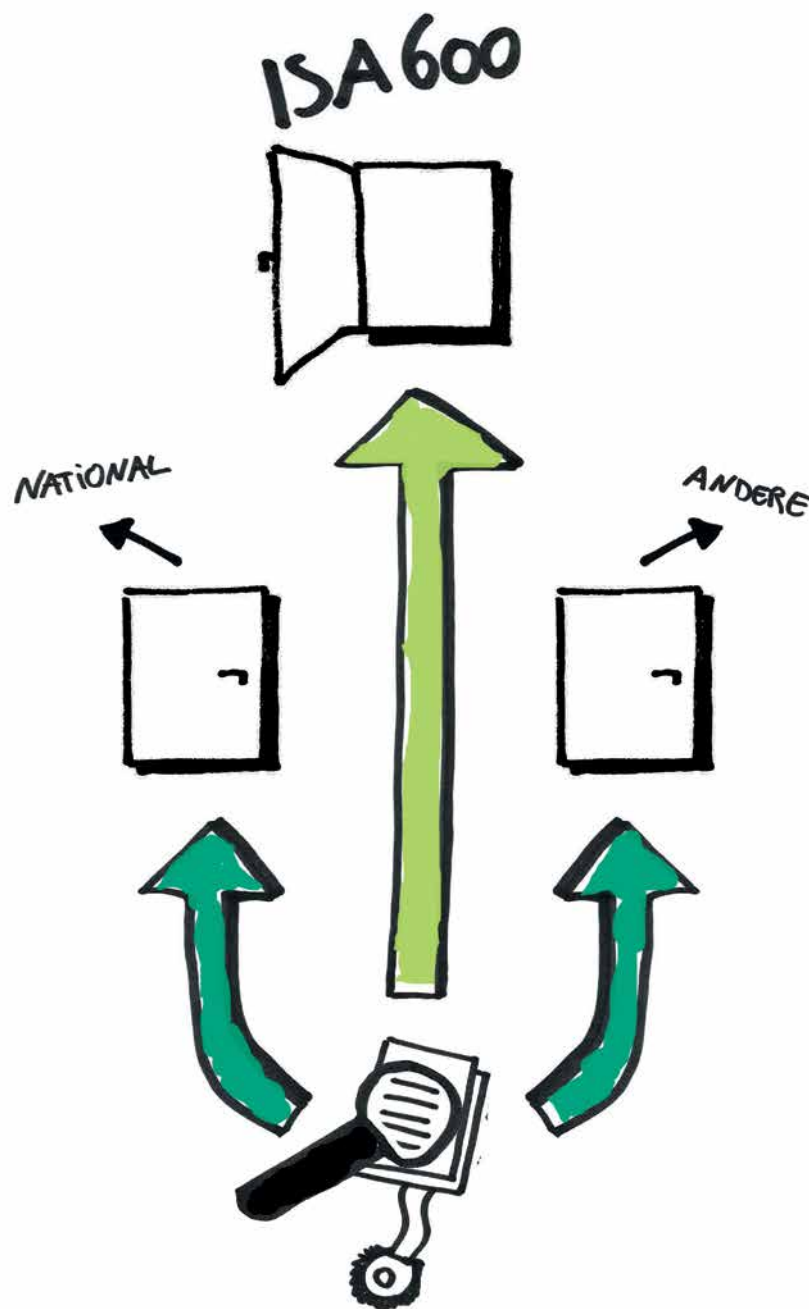
Kompaktwissen für GmbH-Berater
GmbH & Co. KG, 2. Auflage
Print [Art.-Nr. 36311](#), E-Book [ART.-NR. 19811](#)

Fachbuch
Erfolgreich selbstständig werden, sein und bleiben
Print [Art.-Nr. 36367](#), E-Book [Art.-Nr. 19499](#)

Unser Seminartipp zum Thema: CHEF-Seminar
„Die Personengesellschaft unter Berücksichtigung der GmbH & Co. KG“ ([Art.-Nr. 70121](#)).

Das Programm Rechtsformberatung-Expertisen pro ([Art.-Nr. 68259](#)) unterstützt Sie bei der kompetenten Beratung im Bereich der Rechtsform. Hier finden Sie ausführliche steuer- und zivilrechtliche Erläuterungen zu Umwandlungsvorgängen bezogen auf die Rechtsform. Zusätzlich finden Sie Expertisen zu Umwandlungsmöglichkeiten mit allgemeinen Informationen wie zum Beispiel zur Form, dem chronologischen Verlauf, ohne auf einen speziellen praktischen Sachverhalt (zum Beispiel Rechtsform) abzustellen.

Weitere Informationen unter www.datev.de/expertisen



So werden Prüfungen vergleichbar

International Standards on Auditing | Abschlussprüfungen werden bislang in jedem Staat nach unterschiedlichen Maßstäben und Vorgaben durchgeführt. Eine international gültige Regelung gibt es nicht – noch nicht. Dennoch besteht Anlass, sich schon jetzt intensiv mit den International Standards on Auditing zu beschäftigen.

Autor: Prof. Dr. Edelfried Schneider

Gesetzliche Abschlussprüfungen sind unter unmittelbarer Anwendung der International Standards on Auditing (ISA) durchzuführen (Artikel 26 Abs. 1 der Abschlussprüferrichtlinie, Richtlinie 2006/43/EG, Amtsblatt der EU Nr. L 157, S. 87). Allerdings müssen die ISA dazu von der Kommission der Europäischen Union (EU) zuvor förmlich angenommen werden. Diese Vorschrift findet sich in § 317 Abs. 5 Handelsgesetzbuch (HGB). Aufgrund dieser Regelung hätte man erwarten dürfen, dass die Übernahme der ISA in der EU nicht mehr eine generelle Frage des Ob und Wie, sondern nur noch eine zeitliche Frage sei. Immerhin hat es mehr als fünf Jahre gedauert, bis die EU-Kommission am 30. November 2011 im Nachgang zum Grünbuch zur Abschlussprüfung ihre Vorstellung von der Anwendung der ISA in Europa präzisiert hat. Demnach sollten die ISA künftig bei allen Abschlussprüfungen zu beachten sein, allerdings mit durch die Mitgliedsstaaten regulierter Skalierung bei der Prüfung mittelgroßer Gesellschaften (siehe dazu auch FEE – Fédération des Experts comptables Européens: Proportionality and International Standards on Auditing; Briefing Paper, September 2011). Nach weiteren drei Jahren wurden am 16. April 2014 die überarbeitete Richtlinie zur Directive 2006/43/EC amending Directive 2006/43/EC on statutory audits of annual accounts and consolidated accounts sowie die Regulation (EU) No 537/2014 on specific requirements regarding statutory audit of public-interest entities and repealing Commission Decision 2005/909/EC verabschiedet.

Privater Standardsetter

Gemäß Artikel 26 und 48a der Richtlinie sind die Mitgliedsstaaten übereingekommen, eine En-bloc-Übernahme sämtlicher ISA an die Europäische Kommission zu delegieren. Gemäß Artikel 30 (7) d) der Audit Regulation ist die Anwendung der ISA bei der Prüfung von Unternehmen von öffentlichem Interesse grundsätzlich vorgesehen, sodass bei Ausnutzung beider Ermächtigungen und Vorschriften eine einheitliche Anwendung der ISA in Europa gewährleistet ist. Leider hat allerdings die EU-Kommission ihre Studien zur Evaluation der ISA nach wie vor nicht abgeschlossen (siehe Study on the Evaluation of the Possible Adoption of ISA in the EU of 12/6/2009); vielmehr ist davon auszugehen, dass seitens der EU immer weiter gehende Anforderungen an die ISAs gestellt werden, sowohl inhaltlicher Art als auch formaler Art (siehe European Commission: Q&A Implementation of the New Statutory Audit Framework, S. 8 f.). Verschiedene Berufsorganisationen in Europa haben sich in einem Schreiben an die DG Internal Market and Services kritisch zu dieser Situation geäußert und die EU-Kommission aufgefordert, alsbald eine geschlossene Übernahme der ISA zu bewerkstelligen. Beobachtend ist jedoch davon auszugehen, dass diese Forderung verhallen wird. Die Hintergründe sind weitgehend politischer Natur. Der IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board) wird von der Politik nach wie vor als privater Standardsetter angesehen, der nicht in eine parlamentarisch-politische Struktur zu integrieren ist (siehe Canipa-Valdez, Marco; Velte, Patrick: Standardsetting internationaler Prüfungsnormen und deren Umsetzung: Eine Analyse vor dem Hintergrund der europäischen Reform der Abschlussprüfung, in: WP Praxis, Herne 2013, S. 197 ff.).

Bei der Prüfung eines Jahres- oder Konzernabschlusses mit ganz oder überwiegend nationalem Charakter sind die ISA nicht informationser-

heblich. Für den Adressaten des Abschlusses macht es nur in wenigen Ausnahmefällen einen Unterschied, ob die Prüfung nach internationalen oder nationalen Standards durchgeführt worden ist. Anders verhält es sich jedoch bei grenzüberschreitenden und internationalen Gruppen- oder Konzernabschlussprüfungen, die in dem Standard ISA 600 geregelt sind. Die Einheitlichkeit der Prüfungsdurchführung kann in diesen Fällen nur gewährleistet werden, wenn alle in die Prüfung eingeschalteten Prüfer einem einheitlichen Standard, hier bestenfalls also

Die Einheitlichkeit der Prüfungsdurchführung kann nur gewährleistet werden, wenn alle Prüfer einem einheitlichen Standard folgen.

den ISA folgen. Es ist selbsterklärend, dass die Anwendung so vieler nationaler Prüfungsstandards, wie Firmennationalitäten im Konzernabschluss vorhanden sind, nicht zu einem aussagefähigen Prüfungsergebnis führt (siehe FEE – Fédération des Experts comptables Européens: Policy Statement on Adoption of International Standards on Auditing (ISA) in the European Union, Juli 2012). Dies betrifft insbesondere wesentliche Bereiche der Prüfungsvorbereitung und -durchführung (Unabhängigkeit des Prüfers, Wesentlichkeitskriterien, Bestimmung und Dokumentation der Durchführung von Prüfungshandlungen, Prüfung ergänzender Abschlussbestandteile wie zum Beispiel Anhang, Lagebericht, Kapitalflussrechnung, Prüfungspflichten nach dem Bilanzstichtag et cetera).

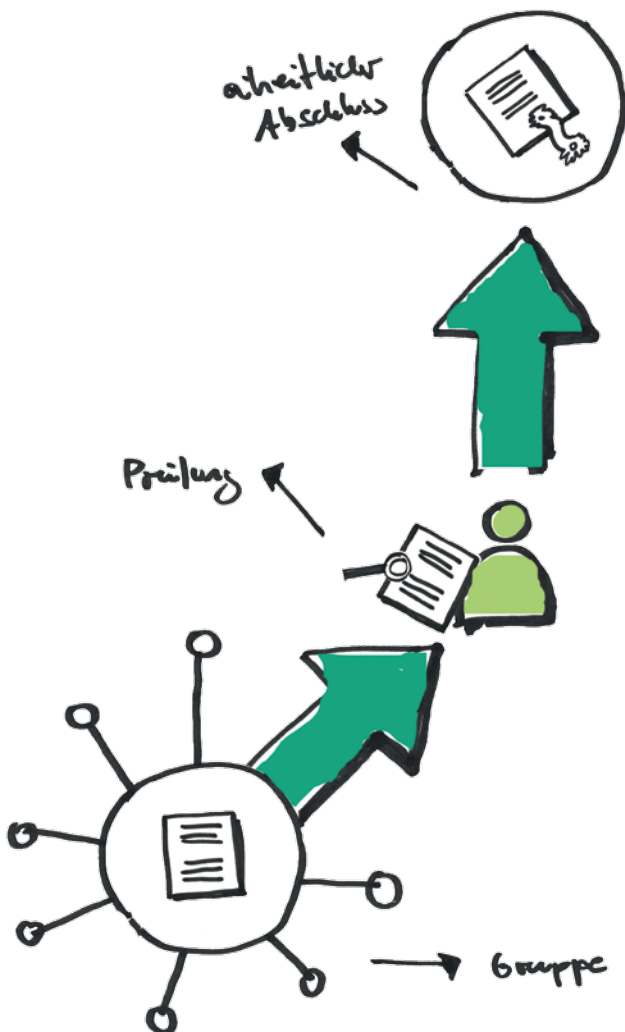
Die Auswirkungen eines mangelhaften Zusammenspiels vorstehender, beispielhaft angeführter Punkte werden umso größer sein, je weniger deutlich sich ein allgemeines Prüfungsverständnis in der Kultur und in den Gesetzen eines Landes beziehungsweise im jeweiligen Berufsstand durchgesetzt hat. Während die großen Prüfungsgesellschaften im Zweifel auf ihre hauseigenen Standards zurückgreifen und diese Methodologien konzernweit durchzusetzen vermögen, ist dies dem mittelständischen Prüfer einer international tätigen Unternehmensgruppe trotz aller Bemühungen faktisch nicht möglich. Die Instruktion der ausländischen Prüfer ausländischer Konzernunternehmen im Rahmen von Audit Directions und Audit Questionnaires ist zwar grundsätzlich ein probates Mittel, jedoch ist beispielsweise eine Auskunft derart, dass etwa vietnamesische oder malaysische Prüfungsgrundsätze angewendet worden sind, für den Konzernabschlussprüfer in keiner Weise hilfreich. Hier wird er dann entsprechend ISA 600 grundsätzlich eigene oder ergänzende Prüfungshandlungen durchführen haben, was auf internationaler Ebene nur schwer machbar ist und im Übrigen auch einen erhöhten Aufwand erfordert.

Wettbewerb

In diesem Sinne liegt es in dem ureigensten Interesse der kleineren und mittleren Praxen, dass die internationalen Prüfungsstandards zumindest in Europa verpflichtenden Charakter erhalten. Dies wird die Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittelständischer Prüfer entscheidend positiv beeinflussen (siehe Naumann, Klaus-Peter; Feld, Klaus-Peter: Die Anwendung der International Standards on Auditing (ISA) in Deutschland: Ziele, Bedeutung und Nutzen, in: Die Wirtschaftsprüfung 2013, Düsseldorf, S. 641 ff., insb. S. 643).

Gesetz oder Standard

Wenn, wie oben dargestellt, in der EU aus politischen Gründen auf absehbare Zeit nicht mit der Übernahme der ISA zu rechnen ist, so stellt sich die Frage nach Alternativen. Nationale Standards, auch wenn sie



weitestgehend an die internationalen Prüfungsstandards angepasst sind, können im Zweifel eine ordnungsgemäße Durchführung von transnationalen Gruppen- und Konzernabschlussprüfungen nicht begleiten. Die Schwierigkeiten beginnen schon bei der Durchnummerierung der Standards und enden bei den vielen Add-ons und Carve-outs zur Berücksichtigung nationaler Besonderheiten (siehe Brinkmann, Ralph; Spieß, Alexander: Abschlussprüfung nach International Standards on Auditing (ISA), GCPAS Heidelberg, 24.11.2006, S. 44 ff., insb. S. 51-53). Aufbauend auf dieser Erkenntnis stellt sich nun die Frage, ob die reinen ISA als berufsständische Standards in die Prüfungspraxis durch nationale Berufsorganisationen eingeführt werden sollten; dies mit der gleichen juristischen Qualität wie die deutschen Prüfungsstandards. Der belgische Berufsstand hatte bereits mit nationalem Standard Nummer 10 vom November 2009 (veröffentlicht in *Moniteur belge*, 16. April 2010) die ISA ohne jegliche Modifikation übernommen, anzuwenden für PIE auf Geschäftsjahre endend nach dem 15. Dezember 2012; für andere gesetzliche Abschlussprüfungen endend nach dem 15. Dezember 2014. Spezielle nationale Erfordernisse, insbesondere zur Berichterstattung, sind in einem nationalen Standard ergänzend geregelt.

Kürzlich hat das österreichische Institut der Wirtschaftsprüfer (IWP) die Einführung der ISA als Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung vorangetrieben (siehe dazu Prachner, Gerhard: Die Einführung der international accounting standards (ISAs) als Grundsatz ordnungsmäßiger Abschlussprüfung, in: *IWP-Journal* 3/2014, Wien 2014, S. 4 ff.).

Unterstützt durch den Fachsenat Prüfung, hat der Vorstand der KWT (Kammer der Wirtschaftstreuhänder) die internationalen Prüfungsgrundsätze (ISA 200 bis ISA 810) als österreichische Berufsgrundsätze approbiert; anwendbar auf die Prüfung von Abschlüssen für Geschäftsjahre, die am oder nach dem 31. Dezember 2015 enden. Den nationalen Rechtsvorschriften wird in einem eigenen Abschnitt des Fachgutachtens PG1 Rechnung getragen. Auch das deutsche Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) stellt diesbezüglich vorsichtige Überlegungen an, was zur Aufgabe der bisherigen Transformationspraxis und zu einem Supplementverfahren führen würde.

Fazit

Bei Konzernabschlüssen mit internationalem Bezug ist die Anwendung der reinen ISA als Ausgangsbasis zu bevorzugen, gegebenenfalls auch in der originären Sprache, weil so für alle wesentlichen Prüfungsfragen und für alle involvierten Prüfer größtmögliche Einheitlichkeit gewährleistet ist. Da Inhalt und Prüfung des Konzernabschlusses dem nationalen Recht der Muttergesellschaft folgen, hat der Abschlussprüfer zusätzlich die Berücksichtigung dieser nationalen Vorschriften gruppenweit zu gewährleisten. ●

PROF. DR. EDELFRIED SCHNEIDER

Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, ist Gesellschafter und Geschäftsführer der HLB Dr. Dienst & Partner GmbH & Co. KG in Koblenz, Geschäftsführer der HLB Deutschland GmbH, Düsseldorf, Vorsitzender des Verwaltungsrats des Instituts der Wirtschaftsprüfer e. V. (IDW), Düsseldorf, sowie seit Dezember 2014 Deputy-President der FEE, Brüssel.

MEHR DAZU

Mit dem Prüfungsansatz in DATEV Abschlussprüfung sind Sie auf die Einführung der ISA vorbereitet. Das im Rahmen des Projekts „Think small first“ gemeinsam mit dem IDW weiterentwickelte Arbeitspapiermodell berücksichtigt alle relevanten deutschen Prüfungsstandards und zukünftig auch die Regelungen der ISA.

Tritt die verpflichtende Anwendung der ISA in Kraft, ist DATEV Abschlussprüfung auf dem aktuellen Stand.

Zusatzmodul ISA-Arbeitspapiere

Müssen Sie bereits jetzt im Rahmen eines internationalen Prüfungsmandats nach den Vorgaben der ISA prüfen, unterstützt Sie das Zusatzmodul ISA-Arbeitspapiere. Dieses Zusatzmodul ist sowohl in deutscher Sprache (**Art.-Nr. 40660**) als auch in englischer Sprache (**Art.-Nr. 40790**) erhältlich.

Weitere Informationen rund um das Thema ISA finden Sie unter www.datev.de/isa



Scannen Sie den QR-Code und starten Sie das Video. Erleben Sie Professor Schneider im Interview zu den Internationalen Prüfungsstandards.

Wechsel an der DATEV-Spitze

Dr. Robert Mayr soll ab 1. April 2016 DATEV führen

Die Weichen sind gestellt. Nach 20 Jahren übergibt Prof. Dieter Kempf den Vorstandsvorsitz der DATEV eG an seinen Nachfolger. Für diese Position hat der Aufsichtsrat auf seiner jüngsten Sitzung Dr. Robert Mayr ernannt.



Auf der zurückliegenden Aufsichtsratssitzung wurden die Weichen für einen Generationswechsel im Vorstandsvorsitz der DATEV eG gestellt: Nachfolger von Prof. Dieter Kempf wird Vorstandsmitglied Dr. Robert Mayr.

Zum 1. April 2016 zieht sich Prof. Kempf nach dann 20 Jahren an der Spitze der Genossenschaft zurück und übergibt die Geschäfte an seinen Nachfolger Dipl.-Kfm. StB Dr. Robert Mayr.

Dr. Mayr, Jahrgang 1966 und damit im Gründungsjahr der DATEV geboren, ist bereits seit April 2011 Mitglied des DATEV-Vorstands und verantwortet – seit 2014 mit erweiterten Aufgaben und als Prof. Kempfs Stellvertreter – die Bereiche Finanzen, interne Datenverarbeitung und Organisation, Einkauf und Produktion (Rechenzentrum, Druck und Versand). Ab April 2016 wird er als neuer Vorsitzender zusammen mit seinen Vorstands-

kollegen die Geschicke der DATEV lenken. Robert Mayr ist für den Aufsichtsrat ein idealer Kandidat, da er alle Voraussetzungen für dieses Amt mitbringt: langjährige Erfahrung und Kenntnis des steuerberatenden Berufsstands, ein umfassendes Verständnis für die Bedürfnisse vor allem kleiner und mittelgroßer Unternehmen sowie ein profundes Wissen aus dem Bereich der Informationstechnologie.

Aufsichtsrat und Vorstand der DATEV stellen auf diese Weise ein Höchstmaß an Kontinuität und einen bruchlosen Wechsel an der Spitze des Hauses sicher. Prof. Dieter Kempf beglückwünschte Dr. Mayr zu seiner Ernennung in der Gewissheit, dass mit ihm an der Spitze die DATEV eG auch weiterhin jenen Erfolgskurs halten wird, der ihr in den vergangenen Jahrzehnten beschieden war.

Kooperation mit SAP-Partner

IT-Sourcing

DATEV bietet Rechenzentrumsdienstleistungen an, für die die Genossenschaft mit einem SAP-Beratungshaus kooperiert.

IT-Betrieb und Anwendungsbetreuung werden für viele Unternehmen immer anspruchsvoller. Für viele Firmen wird es zunehmend zur Herausforderung, Betreuungskapazitäten und Know-how selbst vorzuhalten. Eine Alternative bietet hier die enge Kooperation der DATEV mit dem HEITEC-Tochterunternehmen HEISAB, einem SAP-Beratungshaus in Fürth im Bereich Service, Support und Outsourcing von SAP-Systemen. DATEV übernimmt dabei den professionellen Betrieb der SAP-Landschaft in einer individuell abgestimmten sicheren Umgebung und HEISAB den bedarfsgerechten Anwendungssupport, individuelle Anwendungsweiterentwicklung und Unterstützung der Anwender.

Die SAP-Lösungen sind ein weiterer Baustein im DATEV IT-Sourcing. Weitere Informationen zu allen Lösungen im DATEV IT-Sourcing finden Sie unter

www.datev.de/fachvertrieb.

Präsenz erhöhen – Akquise erleichtern

Kampagne

Zeit für die Mandantenakquise. Damit dies für Sie etwas einfacher wird, startet DATEV crossmediale Werbemaßnahmen in Zeitschriften und im Internet. Ziel ist es, die Präsenz der Steuerberater deutschlandweit zu erhöhen und Ihnen damit die erste Kontaktaufnahme zu Neumandanten zu erleichtern.

Die Komplexität der Lohnabrechnung aufgrund häufiger gesetzlicher Änderungen nimmt zu. Schon deshalb ist der Lohn beim Steuerberater in besten Händen. Mit Werbemaßnahmen in Zeitschriften und im Internet ab Herbst 2015 positioniert DATEV den Steuerberater bei Unternehmen in ganz Deutschland als den kompetenten Partner, wenn es um die Abrechnung von Löhnen und Gehältern geht. Die mit den Werbemaßnahmen bei Unternehmen erzeugte Aufmerksamkeit ist eine gute Basis für Sie, um das Thema aufzugreifen und kleine und mittelständische Unternehmen auf die Übernahme der Lohnabrechnung anzusprechen. Dafür haben wir vielfältige Hilfsmittel für Sie vorbereitet.

Alle Unterstützungsmedien für die Neugewinnung von Mandanten finden Sie unter

www.datev.de/mandat-lohn.

Verbessern ohne Grenzen

Qualitätsmanagement | Planen, durchführen, prüfen, anpassen – und das wiederholt.
Qualitätsmanagement ist kein einmaliger Prozess. Es lebt. Und strebt danach, immer besser zu werden.

Autorin: Angelika Bödeker

Viele Kanzleien haben für die Kanzleiabläufe Checklisten entwickelt und arbeiten alltäglich anhand dieser definierten Arbeitsabläufe die Buchführungen, die Lohnabrechnungen, die Jahresabschlüsse und Steuererklärungen ihrer Mandanten ab.

Doch zu einem vollständigen Qualitätsmanagement gehört noch mehr. Neben den Leistungsprozessen für die Mandanten kommen auch die eigenen Verwaltungsprozesse hinzu. Diese gilt es genauso zu durchleuchten und festzulegen. Dazu gehören Prozesse wie die Postbearbeitung, die Fristenkontrolle, die Ablage und Archivierung von Dokumenten ebenso wie die Zeiterfassung und die Rechnungsschreibung. Aber auch die eigene Kanzleibuchführung und die eigene Lohnabrechnung sind als Prozess festzulegen und zu dokumentieren. Dadurch wird gerade hier im Vertretungsfall die termingerechte Bearbeitung durch klare Prozessbeschreibungen vereinfacht und teilweise erst möglich.

Selbst wenn alle Prozesse der Erstellung von Dienstleistungen für die Mandanten und die eigenen Verwaltungsprozesse beschrieben und festgelegt sind, fehlen noch zwei wesentliche Bausteine für ein vollständiges Qualitätsmanagementsystem. Denn nur anhand von Zielen kann auch die Zielerreichung geprüft werden, und das System muss sich im Sinne einer lernenden Organisation immer weiterentwickeln. Doch wie kann dieses erreicht werden?

Häufig wird die interne Überprüfung der eigenen Prozesse vernachlässigt, und die dauerhafte Weiterentwicklung der Arbeitsprozesse findet nicht oder nur in geringem Umfang statt. Damit ist zwar ein QM-System in der Kanzlei installiert, es findet aber keine Weiterentwicklung statt, und das QM-System ist zum Scheitern verurteilt. Die Lösung ist wiederum ein festgelegtes Vorgehen – analog allen anderen Ablaufbeschreibungen in der Kanzlei – für die ständige Weiterentwicklung der Kanzlei.

Die bestehenden Prozesse müssen strukturiert nach einem festen Fahrplan und einem definierten Schema überprüft und an die geänderten Gegebenheiten angepasst beziehungsweise aktualisiert werden. Das Ergebnis kann durch den Managementzyklus von W. E. Deming veranschaulicht werden.

Erst wenn dieser Zyklus für eine Kanzlei stringent durchlaufen wird, ist die Kanzlei in der Lage, sich selbst weiterzuentwickeln.

Hierbei kommt es wesentlich auf die Analyse der Abweichungen vom geplanten Ablauf, der gemachten Fehler, möglicher Prozessverbesserungen, der Kundenzufriedenheit und der Auswertung von Mitarbeiterideen an. Damit wird die Kanzlei in die Lage versetzt, ein lebendiges QM-System mit ständiger Verbesserung zu erhalten.



Als Aufforderung kann daher im Sinne des P-D-C-A-Zyklus gelten:

- Vergleichen Sie Ihre Ergebnisse mit den Zielen.
- Analysieren Sie die Ursache von Abweichungen und Fehlern.
- Legen Sie Maßnahmen fest, um die Ursachen zu beseitigen.
- Überprüfen Sie Ihre Risikoanalysen und bringen Sie diese auf den aktuellen Stand.
- Ergreifen Sie vorbeugende Maßnahmen. ●

ANGELIKA BÖDEKER

ist Fachberaterin im DATEV-Consulting mit den Tätigkeitsschwerpunkten Prozessoptimierung und Qualitätsmanagement in der Steuerberater- und Rechtsanwaltskanzlei und Audit Services (Zertifizierungsvorbereitung nach ISO 9001 und DStV-Siegel).

MEHR DAZU

DATEV-Consulting arbeitet gemeinsam mit Ihnen an Ihrem Qualitätsmanagement.

Informationen unter: www.datev.de/consulting | **Strategietag Qualitätsmanagement**

Broschüre DATEV-Consulting: Art.-Nr. 10957

Tel. +49 911 319-7051

E-Mail: consulting@datev.de





Umpflanzen mit Bedacht und Respekt

Kanzleiverkauf | Wie würden Sie einen Obstbaum, der jährlich Früchte trägt, umpflanzen? Sicherlich nicht absägen und andernorts in die Erde stecken, sondern ihn mit Wurzeln aus- und wieder eingraben. Dieses Bild lässt sich auf den Kanzlei(ver)kauf übertragen.

Autor: Bernhard Kürschner

In den nächsten fünf Jahren steht über 5.000 Steuerberatern die Regelung der Praxisnachfolge bevor. Sofern keine familieninterne Lösung umsetzbar ist, werden die Berater üblicherweise den Verkauf ihrer Einzelpraxis an einen externen Nachfolger anstreben. Dabei stellen sich zwei zentrale Fragen: Welchen Marktwert hat das berufliche Lebenswerk? Wie regelt man den Verkauf einer Kanzlei vertraglich?

Der Verkauf oder Kauf einer Einzelpraxis ist kein punktuellere Ereignis mit nur einem Vertragsabschluss, sondern ein längerer Entscheidungs- und Umsetzungsprozess. Meistens haben die Vertragsparteien eine gewisse Zeit der Orientierung hinter sich, bevor der passende Partner gefunden ist und beide in mehr oder weniger langwierige Verhandlungen eintreten. Wenn der Vertrag geschlossen wird, beginnt die durchschnittlich zwei- bis dreimonatige heiße Phase der Vorbereitung der Praxisübergabe bis zum anvisierten Stichtag. Auch danach gibt es in vielen Fällen noch einen anhaltenden Austausch zwischen den beiden Beratern, insbesondere bei einer vereinbarten Nachbetreuung. Darüber hinaus bleiben die Vertragsparteien durch Kaufpreisanpassungs- oder Ratenzahlungsvereinbarungen oft noch länger miteinander verbunden. Kurzum: Die Umsetzung der Kanzleinachfolge bedarf in der Praxis stets mehrerer Monate, in manchen Fällen dauert sie sogar über ein Jahr.

Den Obstbaum umpflanzen oder fällen?

Ein Berater wird nur in den seltensten Fällen bewusst eine Praxisaufgabe anstelle einer Kanzleiveräußerung anstreben. Trotzdem werden erforderliche Maßnahmen zur Vorbereitung des Kanzleiverkaufs oft aufgeschoben oder verdrängt. Schlimmstenfalls schließen sich Zeitfenster, und die Praxis ist am Ende unverkäuflich. Sofern nur noch einzelne Mandatsverhältnisse übertragbar sind, führt das – um im Bild zu bleiben – zur Zersplitterung des zuvor Früchte tragenden Obstbaums, und es verbleibt nur noch Brennholz.

Berater sollten sich deshalb bereits drei bis fünf Jahre vor den Verkaufsverhandlungen eingehend mit der individuellen Optimierung der Kanzleiveräußerung befassen. Ratsam ist eine frühzeitige Analyse der Kanzleiprozesse, um Schwachstellen aufzudecken und zu beseitigen. Mandats- und Arbeitsverträge sollten schriftlich abgefasst sowie eine ordnungsgemäße Mandatsdokumentation vorhanden sein. Zu niedrige Zehntelsätze sollten langsam angepasst werden.

Die Ergebnisse der Vorbereitungsphase sollte der Berater getrennt dokumentieren. Die Zielvorgaben und Schritte zur Kanzleioptimierung sind intern festzuhalten. Separat ist eine Präsentationsmappe zu erstellen,

in der berufsrechts- und datenschutzkonform die Kanzleidata erfasst werden, insbesondere die anonymisierte Mandantenliste und Kanzlei-BWA, Mitarbeiterinformationen, die zu übernehmenden Verträge (zum Beispiel Mietverträge) und das Sachinventar. Im Idealfall werden diese Unterlagen nachfolgend unverändert als Anlagen des Praxisübertragungsvertrags verwendet.

Von der Wurzel bis zur Krone

Steuerpraxen werden aus steuerlichen Gründen in der Regel als Gesamtheit veräußert, vor allem aufgrund der Tarifbegünstigungen gemäß § 34 Einkommensteuergesetz (EStG). Zugleich betrachten viele Berater die Kanzlei auch in vertraglicher Hinsicht als einen einheitlich zu übertragenden Kaufgegenstand. Bei Übertragung des Anteils an einer Berufsgesellschaft (als Share Deal) mag das zutreffen, nicht hingegen beim Verkauf einer Einzelpraxis (als Asset Deal). Der Berater überträgt in diesem Fall kein einheitliches Gesamtpaket, sondern eine Vielzahl von Einzelpositionen, insbesondere Rechtsbeziehungen – mit einer Verästelung zu jedem einzelnen Mandatsverhältnis. Die Übertragung dieser Einzelpositionen ist in dem Praxisübertragungsvertrag zu regeln. Sofern angemietete Praxisräume übernommen werden sollen, muss der Vermieter hierbei dem Mieterwechsel frühzeitig zustimmen. Andernfalls ist bei einer hohen Bedeutung der räumlichen Lage der Kaufvertrag unter die Bedingung der nachträglichen Zustimmung zu stellen.

Den Mandantenstamm umpflanzen

Steuerberater sind zur Verschwiegenheit verpflichtet (§ 5 Berufsordnung der Bundessteuerberaterkammer [BOSTB]). In besonderer Weise gilt das für die Übertragung einer Einzelpraxis (§ 28 BOSTB). Alle Unterlagen, die zur Praxiswertermittlung verwendet werden, dürfen keinerlei Rückschlüsse auf die Auftraggeber zulassen. Bereits die unautorisierte Nennung eines Mandantennamens ist als Verstoß zu werten. Die Schwere des Geheimnisverrats durch einen Berufsträger verdeutlicht die Strafandrohung des § 203 StGB.

Der Mandantenstamm gleicht somit weniger einem sichtbaren Baumstamm als vielmehr einem Wurzelwerk, das verborgen unter der Erde den Baum festigt und mit Nährstoffen versorgt.

Ein Praxisübertragungsvertrag unter Missachtung der Verschwiegenheitspflichten – insbesondere durch Offenlegung der Mandatsverhältnisse gegenüber dem Kaufinteressenten ohne vorherige Zustimmung

der Betroffenen – führt nach höchstrichterlicher Rechtsprechung zur Vertragsnichtigkeit gemäß § 134 BGB iVm § 203 StGB. Geraten die Berater in solch einem Fall nachträglich in Streit, ist es nur eine Frage der Zeit, bis einer der beiden versucht, seine Interessen aufgrund der Nichtigkeit des Vertrags durchzusetzen. Der Veräußerer sollte somit die Verkaufsunterlagen gewissenhaft anonymisieren und nur Mandantennummern aufführen. Ferner muss der Verkäufer nach dem Vertragsabschluss und vor der Übertragung der Kanzlei von jedem einzelnen Mandanten die Zustimmung zur Überleitung des Mandatsverhältnisses einholen.

Diese Zustimmung kann nach der bestehenden Rechtsprechung nicht durch konkludentes Handeln oder Schweigen erteilt werden. Die Unterlagen und Informationen der Mandanten, die keine Zustimmung erteilen, müssen weiterhin unter Verschluss gehalten werden.

An der Frucht erkennt man den Baum

Der Fokus von Kanzleikäufern richtet sich im Zuge des Fachkräftemangels auch auf die Mitarbeiter, die ein wesentlicher Erfolgsfaktor der Kanzlei sind. Deshalb sollte sich der Verkäufer dem wertsteigernden Potenzial seiner Mitarbeiter bereits frühzeitig widmen, insbesondere durch laufende Mitarbeiterfortbildungen und Maßnahmen zur Förderung des Betriebsklimas. Schriftliche Arbeitsverträge sollten ohnehin vorliegen.

Die Mitarbeiter sind bei dem Kanzleiübergang mit der notwendigen Sensibilität mit einzubeziehen, um eine Fluktuation zu vermeiden, die häufig zugleich Mandatsverluste auslöst. Bildlich gesprochen, kann das für den Käufer zu einem Waldbrand führen, der sich im Falle einer Kaufpreisanpassungsklausel auch auf den Verkäufer ausweiten kann. Die Vertragsausgestaltung der Überleitung der Arbeitsverhältnisse ist von der (nicht abdingbaren) Regelung des § 613a BGB überlagert. Danach führt ein rechtsgeschäftlicher Betriebsübergang kraft Gesetzes gleichzeitig zum Übergang der Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber. Dennoch sind Vertragsregelungen zum Mitarbeiterübergang nicht obsolet, wie beispielsweise die inhaltliche und zeitliche Umsetzung der Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Mitarbeitern zum Betriebsübergang (§ 613a Abs. 5 BGB). Sofern die Information nicht ordnungsgemäß erfolgt, läuft in der Regel die einmonatige Widerspruchsfrist des Mitarbeiters nicht an. Im Falle gebotener Mitarbeiterfreistellungen vor oder nach dem Verkauf ist die einjährige Unkündbarkeit aufgrund des Betriebsübergangs zu beachten. Eine Kündigung aus anderen Gründen (auch betriebsbedingt) ist jedoch nicht ausgeschlossen. Übernommene Ausbildungsverhältnisse sind bei der Steuerberaterkammer anzuzeigen.

Starke Bäume geben starke Balken

Die Kaufpreishöhe bleibt Verhandlungssache und wird üblicherweise anhand des Umsatzwertverfahrens ermittelt. Der Kaufpreis kann von den Parteien als Festpreis vereinbart oder an den Fortbestand der Mandatsverhältnisse gekoppelt werden (durch sogenannte Rückrechnungs- oder Springerklauseln). Im ersten Fall trägt der Käufer vollständig das wirtschaftliche Risiko von Mandatskündigungen und wird meist versuchen, dies durch Kaufpreisabschläge einzupreisen. Bei Vereinbarung einer Rückrechnungsklausel kann hingegen eine Kaufpreiskompensation für tatsächliche Abgänge aufgrund fehlender Zustimmung (vor dem Stichtag) und der Kündigung (nach dem Stichtag) der Mandanten individuell ausgestaltet werden. Die Berechnung und Umsetzung der Rückrechnung sollte zugleich möglichst klar und praxistauglich vereinbart

werden, um Streitpotenzial zu vermeiden.

Ferner sollten die Parteien auch die Fälligkeit, die Zahlungsmodalitäten und die Besicherung des Kaufpreises unmissverständlich regeln. Die Kaufpreisfälligkeit wird üblicherweise zum Übergabestichtag vereinbart. Einem drohenden Zahlungsausfall des Käufers wird in der Regel dadurch begegnet, dass die Stellung einer Sicherheit (üblicherweise durch eine Bankbürgschaft) vereinbart wird. Der Verkäufer kann auch bedingen, dass er erst nach Erhalt des Sicherungsmittels mit den Vorbereitungsmaßnahmen (beispielsweise Mandanteninformationen) beginnt. Eine Besicherung ist dringend zu empfehlen, sofern die Parteien sich auf eine Ratenzahlung verständigen. Scheut der Käufer die Kosten einer langfristigen Bankbürgschaft und schlägt den Abschluss eines notariell beurkundeten Kaufvertrags (mit Unterwerfung unter die Zwangsvollstreckung) vor, bleibt es dem Verkäufer überlassen, ob er sich auf das Durchsetzungsrisiko einlässt.

Das Kleinholz und der Waldrand

Letztlich sind die Abgrenzung der halb fertigen Leistungen (nebst der Umsätze), die Übertragung des Sachinventars und der Eintritt in die bestehenden Verträge (insbesondere bei einem Mietvertrag) zu regeln. Zugleich kann für den Käufer eine tief greifende Auseinandersetzung mit dem Ausschluss bestehender Haftungsrisiken aus den übernommenen Mandatsverhältnissen geboten sein. Der Käufer sollte beachten, dass übernommene Risiken, denen kein eigener Berufsfehler zugrunde liegt, in der Regel nicht von der Berufshaftpflichtversicherung abgedeckt sind. Befürchtungen des Käufers, dass sich der Verkäufer nachträglich nicht astrein verhält und die veräußerten Mandate noch als seine Früchte betrachtet, kann durch ein zeitlich, räumlich und inhaltlich auszugestaltendes Wettbewerbsverbot Rechnung getragen werden. Eine Grenze zieht die Rechtsprechung in Fällen, in denen der Verkäufer unangemessen durch das Wettbewerbsverbot benachteiligt wird – insbesondere, wenn in seine Berufsfreiheit tief gehend eingegriffen wird.

Auf Holz klopfen

Eine gelungene Praxisübertragung erfordert eine intensive Vorbereitung beider Vertragsparteien. Neben dem Blick auf die wirtschaftlichen Chancen und Risiken sollten die Berater auch der ordnungsgemäßen rechtlichen Ausgestaltung und Umsetzung das nötige Gewicht beimessen. Käufer und Verkäufer sollten jedoch zugleich keine überzogenen Erwartungen an sich, den Vertragspartner und die zu übertragende Kanzlei stellen, denn auch krumme Bäume tragen Früchte. ●

BERNHARD KÜRSCHNER

Rechtsanwalt, Wirtschaftsjurist KÜRSCHNER Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

MEHR DAZU

Bei Fragen zur Konzeption und Umsetzung sowie zur Unterstützung im Nachfolgeprozess wenden Sie sich an Ihren DATEV-Kundenverantwortlichen oder an consulting@datev.de oder Tel. +49 911 319-7051

www.datev.de/consulting | [Kanzleinachfolge](#) und www.datev.de/chefseminare | [Kanzlei-/Unternehmensführung](#) | [Im Dialog mit Ihnen – Kanzleinachfolge kompakt](#)

Konsequent geplant, top informiert

Umstieg von EO classic auf EO comfort

Steuerberater Karl-Josef Rubel legt mit seinen Mitarbeitern sehr viel Wert auf den persönlichen Kontakt zu den Mandanten. Damit alle den gleichen Kenntnisstand haben, setzt er auf eine ganzheitliche Organisation. Deshalb ist er auch von Eigenorganisation classic auf die comfort-Variante umgestiegen.

Was hat Sie bewegt, auf Eigenorganisation comfort pro umzustellen?

Wir suchten nach einer ganzheitlichen Lösung für die Eigenorganisation. Dazu wollten wir weg von Tabellenführungen und Organisationsformen im Printbereich. Nach unserer Vorstellung sollte es ein integriertes System sein, das allen Mitarbeitern jederzeit Einblick in alle Organisationsbereiche der Kanzlei ermöglicht und dessen Komponenten miteinander verzahnt sind. Wichtig war uns ein Bearbeitungsinstrument, um jährlich wiederkehrende Tätigkeiten wie zum Beispiel Jahresabschlüsse besser planen und den Mitarbeiterereinsatz zeitlich besser koordinieren zu können. Wir stellten uns ein rollierendes System vor, das nahtlos ineinandergreift. Schließt sich beispielsweise an eine Tätigkeit wie die Jahresabschlusserstellung gleich die nächste Bearbeitung eines weiteren Jahresabschlusses an, läuft bereits die Vorbereitung für diese Arbeit – zum Beispiel die Beschaffung fehlender Informationen –, wenn die erste Tätigkeit begonnen wird. So entfallen Rüstzeiten zwischen den Bearbeitungen. Vor allem kam es uns darauf an, dass zuverlässige Fertigstellungstermine und Bearbeitungsprioritäten gesetzt werden können.

Was finden Sie und Ihre Mitarbeiter beim Arbeiten mit Eigenorganisation comfort pro nun besser?

Nach der Eingewöhnung ist festzustellen, dass die Mitarbeiter in stetig steigendem Umfang die einzelnen Komponenten nutzen. Als Kanzleiinhaber habe ich von meinem Arbeitsplatz aus einen Überblick über die Tätigkeiten und Bearbeitungsstände der Mitarbeiter. Dies führt dazu, dass die täglichen Mitarbeitergespräche im fachlichen Bereich sehr zielgerichtet geführt werden können. Es bleibt Zeit für einen Austausch zwischen den Zeilen. Bei Mandantengesprächen kann auf Informationen direkt zugegriffen werden, ohne dass mich der Mitar-



beiter im Vorfeld über Organisatorisches zu den Bearbeitungsständen briefen muss. Man merkt, dass Mandantengespräche effizienter geführt werden, da die wichtigen Informationen zur Verfügung stehen und zielgerichtet Fragen zur Aufgabenerledigung an den Mandanten gestellt werden können. Der Mandant erhält keine widersprüchlichen Aussagen bei Fragen zu Bearbeitungsständen. Verlässliche Zusagen sind möglich. Kosten- und Honorarfragen können genauer besprochen werden.

Wie viel Aufwand hat der Umstieg für Sie bedeutet?

Die Kosten waren nicht unerheblich, der zeitliche Aufwand darf auch nicht unterschätzt werden. Die Umgewöhnung beziehungsweise die Einarbeitung der Mitarbeiter ging rasch, Hemmschwellen gab es fast keine oder nur wenige. Wir haben die Mitarbeiter bei der Planung und Implementierung mit ins Boot genommen. Der Umstieg wurde nicht verordnet, sondern die Mitarbeiter hatten das Gefühl, am Prozess beteiligt zu sein. So lernten sie schnell die Vorteile kennen. Wichtig ist, dass keine

Ausnahmen zugelassen werden, wobei gerade ältere Mitarbeiter gerne am Anfang mal auszuscheren versuchten.

Mit welchen Argumenten würden Sie Ihren Berufskolleg(inn)en den Umstieg empfehlen?

Das Programm bietet einen weitestgehend vollständigen Überblick über die Aufgaben und Bearbeitungsstände der Mitarbeiter sowie eine Übersicht über Honorar und Kosten einzelner Aufträge. Hinzu kommen Planungssicherheit und Zeitersparnis.

DIE KANZLEI

Die Kanzlei Rubel ist eine inhabergeführte Kanzlei mit einem Berufsträger und 14 Mitarbeitern in Voll- und Teilzeit. Branchenbezogene Schwerpunkte gibt es keine; Interessensschwerpunkte des Inhabers liegen bei den Themen Sanierung und Restrukturierung. Die Kanzlei ist vorwiegend regional ausgerichtet. Sie ist in Düren und Umland über verschiedene Engagements gut vernetzt.

E-Bilanz zur Übermittlung aufbereiten

Abschlussprüfung

In DATEV Abschlussprüfung classic/comfort können Sie importierte Fremddatenbestände für die elektronische Übermittlung der E-Bilanz an die Finanzverwaltung aufbereiten.

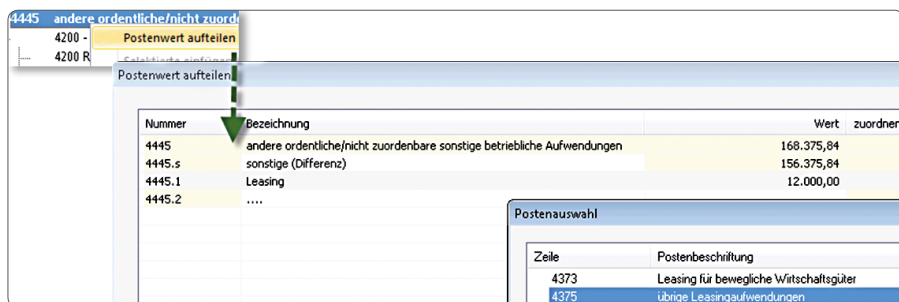


Abb. 1: Postenwerte auf andere Positionen aufteilen

Um den Jahresabschluss eines selbstbuchenden Mandanten zu übermitteln, ordnen Sie zunächst die eingelesenen Abschlussdaten (Summen- und Saldenliste) der E-Bilanz-Taxonomie zu.

Gliederung: Standard oder individuell

Wenn Sie für den Jahresabschluss ein DATEV-Standardgliederungsschema zur Aufbereitung der Bilanz nutzen, wie S40xx, S50xx, werden die Positionen automatisch auf die E-Bilanz-Taxonomie übergeleitet und Sie können den Datensatz direkt an den E-Bilanz-Assistenten von Kanzlei-Rechnungswesen pro abgeben und anschließend an das Finanzamt übermitteln. Wenn Sie ein individuelles Gliederungsschema verwenden, erfolgt die Überleitung der Posten der Bilanz und der Gewinn-und-Verlust-Rechnung mit einem teilautomatisierten Mapping per Drag-and-drop, das im Programm integriert ist. Selektierte Postenwerte können Sie während der Überleitung detaillierter auf andere Positionen aufteilen (Abb. 1).

Tipp für das Folgejahr

Selbstverständlich können Sie Ihre individuell vorgenommenen Zuordnungen als individuelle Postenüberleitung speichern und im Folgejahr oder bei weiteren, gleichartigen Mandanten (zum Beispiel Mandanten mit der gleichen Unternehmensform oder -gruppe) erneut als Basis einstellen (Abb. 2).

Tipp zum Prüfen der Postenüberleitung

Um zu prüfen, ob alle Positionen übergeleitet

wurden, empfehlen wir, im Dokument einen neuen Kontennachweis für die Bilanz und für die Gewinn-und-Verlust-Rechnung einzufügen. Für die Auswertungen hinterlegen Sie im Kontextmenü über die Auswertungsoptionen das übergeleitete E-Bilanz-Gliederungsschema (eBil. ...). Nicht übergeleitete oder nicht korrekt zugeordnete Positionen lassen sich damit schnell erkennen und anschließend im Überleitungseditor korrigieren. Mit der Gehe-zu-Funktion springen Sie in der Überleitung auf die E-Bilanz direkt zur gewünschten Position.

Weitere Bestandteile übermitteln

Zusätzlich zu den reinen Jahresabschluss-

zahlen können Sie mit DATEV Abschlussprüfung classic/comfort den Anlagenspiegel, Anhang und Lagebericht als zusätzliche Bestandteile für die E-Bilanz an das Finanzamt übermitteln.

Übergabe des vorbereiteten Datensatzes

Über Datei | Veröffentlichen | Abschlussdaten an das Finanzamt senden starten Sie die Weitergabe der Daten an den E-Bilanz-Assistenten von Kanzlei-Rechnungswesen pro und die Datenübermittlung an das Finanzamt.

Vorteile für Ihre Kanzlei/Kanzleimitarbeiter:

- **Arbeiterleichterung:** Aufbereiten des Mindestumfangs durch automatische Überleitungen vom Standardgliederungsschema auf die E-Bilanz-Kerntaxonomie und spezielle Branchentaxonomien
- Darstellung aller Muss-Positionen, automatisches Befüllen von NIL-Werten bei nicht werthaltigen Muss-Feldern
- Individualisierte Gliederungsschemata werden teilautomatisiert mit der E-Bilanz-Taxonomie verbunden, individuelle Positionen müssen nur noch per Drag-and-drop zugeordnet werden
- Zeitersparnis: Erfasste Postenüberleitung

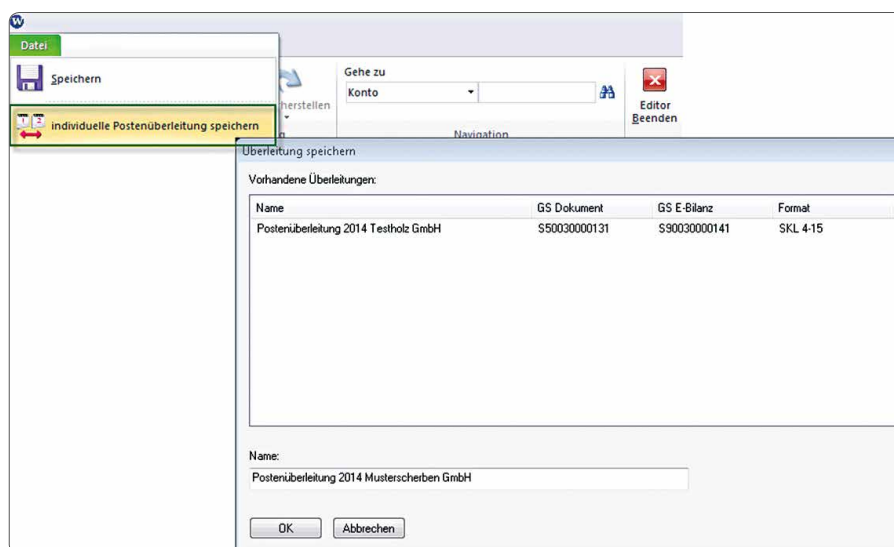


Abb. 2: Individuelle Postenüberleitung für das Folgejahr speichern

kann für Folgejahre gespeichert und wieder verwendet werden

- Kanzleimitarbeiter kann wählen: Sofortige Datenübermittlung an die Finanzverwaltung oder zur späteren Übermittlung bereitstellen, optional mit Freizeichnung online durch Mandanten
- Übermittlungsstatus des gesendeten E-Bilanz-Auftrags; Transferticket dient der Identifizierung der Übermittlung beim Finanzamt
- Nachvollziehbarkeit der getroffenen Zuordnungen durch Anzeige der zugeordneten Positionsnummern
- Der Umfang der zusätzlichen Bestandteile, die elektronisch an die Finanzverwaltung übermittelt werden, kann vom Mitarbeiter selbst definiert werden, zum Beispiel Anla-

genspiegel, Anhang und Lagebericht

- Authentifizierung der Kanzlei (Anmeldung der Beraternummer über die RZ-Kommuni-

kation), sichere Übermittlung der Mandantendaten über das DATEV-Rechenzentrum

MEHR DAZU

Weitere Infos auf www.datev.de/e-bilanz

Servicevideo zum Thema E-Bilanz auf www.datev.de/servicevideo und über den Klick auf das Thema E-Bilanz.

Info-DB: Weitere Informationen dazu in der Info-Datenbank ([Dok.-Nr. 1070437](#), [Dok.-Nr. 1070599](#) und [Dok.-Nr. 1050241](#))

Fragen zum Programm beantwortet für Teamservicekunden Ihr Teamservice, für Programmservicekunden der Programmservice Abschlussprüfung

Telefon +49 911 319-7891

E-Mail: abschlusspruefung@service.datev.de

Mehr aus der Buchhaltung herausholen

EQ-Check

Mit einem neuen Tool zur Mandantenanalyse sind jetzt detailliertere Auswertungen im Rechnungswesen möglich.



Die EQ-Checks gibt es in den Bereichen Rechnungswesen, Personalwirtschaft und Eigenorganisation. Das E steht dabei für Effizienzsteigerung, das Q für Qualitätssicherung. Gut 1.500 EQ-Checks wurden seit der Einführung 2012 in Kanzleien durchgeführt – ein guter Zeitpunkt, um das Beratungsangebot funktional zu erweitern. Die laufende Aktualisierung der Prozessthemen wurde bei allen EQ-Checks um die Prüfung und Umsetzung digitaler Komponenten in den Programmen ergänzt.

Die Ist-Situation zu überprüfen und Verbesserungspotenzial in den Prozessabläufen der DATEV-Anwendungen aufzudecken, ist oftmals ein Hauptbeweggrund der Kanzleien, in einen EQ-Check zu investieren. „Schon allein die Diskussion der einzelnen Fragen während des EQ-Checks bringt einen dazu, die internen Abläufe und Qualitätssicherungsmaßnahmen zu hinterfragen“, berichtet Johannes Hillebrenner, WP/StB, von der HDT Treuhand-GmbH, Osnabrück. Die Möglichkeiten der DATEV-Anwendungen stehen dabei im Mittelpunkt und sollen An-

sätze zu eben dieser Effizienzsteigerung und Qualitätssicherung in der täglichen Arbeitsweise ermitteln.

Um noch detailliertere Auswertungen zu ermöglichen, wurde der EQ-Check Rechnungswesen Mitte 2015 mit einem Tool zur Mandantenanalyse erweitert. Das Tool ist für Kanzleien geeignet, die an einer automatisierten Auswertung der Nutzung unterschiedlicher Funktionen von Kanzlei-Rechnungswesen pro interessiert sind. So sieht der Anwender unter anderem auf einen Blick, bei welchen Mandanten das digitale Belegwesen oder das elektronische Bankbuchen im Einsatz ist oder wo die Anlag-Sofortfassung beziehungsweise die Programmverbindungen zu den Steuerprogrammen genutzt werden. Ein mögliches Optimierungspotenzial kann hieraus leicht abgeleitet werden. Der DATEV-Berater unterstützt vor Ort bei der Analyse der Auswertung und leitet gemeinsam mit der Kanzlei mögliche Verbesserungen ab. „Mit diesem Tool kann das bisherige Bauchgefühl aus bereits implementierten Prozessen endlich ohne viel Aufwand in aussagekräftige Zahlen aufbereitet werden. Gerade für die Nutzung von DATEV Unternehmen online haben wir hier eine schnelle Übersicht, welche Mandanten geeignet sind und angesprochen werden sollten“, erläutert Daniel Struckmeyer, Steuerfachwirt der Kanzlei NeD Tax Günter Heenen in Kleve. „Des Weiteren nutzen wir das Tool zur Mandantenanalyse für einen internen EQ-Check in der Kanzlei, um Schulungsbedarf für unsere Mitarbeiter zu ermitteln“, so Struckmeyer.

Das Tool zur Mandantenanalyse wird bei jeder EQ-Check-Beratung im Rechnungswesen eingesetzt. Auch nach dem Termin kann das Tool zwei Monate weiter kostenfrei genutzt werden.

Weitere Informationen zum EQ-Check unter www.datev.de/eq-check

DVD-Auslieferung ab August

Programm-DVD DATEV pro 9.0

Ende August, Anfang September 2015 erhalten Sie die neuen Programm-DVDs. Führen Sie möglichst bald die Installation durch, damit Sie von den Verbesserungen in den Programmen profitieren können.

Die Versandtermine finden Sie auf

www.datev.de/service-release.

Einen Überblick über die Neuerungen zeigt die Seite www.datev.de/neuerungen.

Bitte beachten Sie:

Installationsvoraussetzung für die DVD 9.0 ist mindestens die DVD 8.3 vom Januar 2015. Die DVD 9.0 wiederum ist Voraussetzung für die Service-Releases der DATEV pro-Rechnungswesenprogramme/DATEV pro-Mittelstandsprogramme mit den Standarddaten und amtlichen Formularen für 2016. Diese Service-Releases werden Ihnen voraussichtlich ab Mitte Dezember 2015 vorab per DFÜ oder Download zur Verfügung stehen.

Datenaustausch mit Mandanten

Wenn Sie unterjährig Daten der Rechnungswesenprogramme über das DATEV-Rechenzentrum mit Ihren selbstbuchenden Mandanten austauschen und die DVD 9.0 installieren, muss auch bei Ihren Mandanten die DVD 9.0 oder DATEV Mittelstand Version 5.0 installiert werden, damit die Daten eingelesen werden können. Für einen optimalen Datenaustausch per Datensicherung empfehlen wir, in der Kanzlei und im Unternehmen die Programmversion 5.0 zu installieren.

Support-Ende für Windows Server 2003

Microsoft beendet im Juli den Support des Betriebssystems Windows Server 2003. Sicherheitslücken, die danach erkannt werden, schließt Microsoft nicht mehr. Daher beendet auch DATEV die Support- und Beratungszusage für dieses Betriebssystem mit dieser Programm-DVD. Bitte wechseln Sie auf ein aktuelles Betriebssystem. Weitere Informationen dazu in der Info-Datenbank unter www.datev.de/info-db/0908606.

Keine Installation auf Windows XP

Den Support für Windows XP beendete DATEV im Herbst 2014. Die Installation dieser Programm-DVD ist auf Windows XP nicht mehr möglich. Wechseln Sie möglichst bald auf ein aktuelles Betriebssystem.

Weitere Informationen dazu auf

www.datev.de/windows-xp.

Wenn Sie wissen möchten, wann die neue Programm-DVD bei Ihnen ankommt, können Sie das in der Serviceanwendung Versandstatus nachschauen. Dort sehen Sie sämtliche Versandinformationen, zum Beispiel Versanddatum oder Versandart. Mehr dazu lesen Sie in der Info-Datenbank unter www.datev.de/info-db/1020609.

MEHR DAZU

Auf www.datev.de/service-release finden Sie eine Zusammenfassung sämtlicher Informationen: Auslieferungstermine, Neuerungen, Service-Releases, Installations-Hotline am Wochenende, Installationshilfen (ab Mitte August mit einem Programmüberblick, Installations- und Servicehinweisen, Checklisten).

Installations-Hotline

Bei Fragen zur Installation der Programm-DVD DATEV pro 9.0 unterstützt Sie gern die Installations-Hotline, für Kanzleien: Tel. 0911 319-7727

für Unternehmen: Tel. 0911 319-7617

Servicezeiten: Mo.–Fr. 7:45–18:00 Uhr

Telefonische und schriftliche Anfragen werden gemäß Servicevereinbarung berechnet.

Lassen Sie installieren

Wenn Sie die DATEV-Programme nicht selbst installieren möchten, installieren wir für Sie.

Mehr dazu unter

www.datev.de/installationsservice

Bareinnahmen und Kassendaten

Seminar DATEV ACL comfort

Die elektronische und ordnungsgemäße Kassenführung steht bei vielen Betriebsprüfungen im Mittelpunkt. Eingesetzt werden neue digitale Prüfungstechniken und statistisch-mathematische Methoden – besonders bei bargeldintensiven Betrieben wie Gaststätten oder Kiosken.

Mit DATEV ACL™ comfort können Sie eventuell vorhandene Schwachpunkte schon vor der Betriebsprüfung klären, beheben oder durch Gegenanalysen entkräften.

Im Einsteigerworkshop bekommen Sie einen Einblick in die digitale Datenanalyse. Anhand von GDPdU-Daten aus dem Rechnungswesen und Tageseinnahmen einer Registrierkasse werden die einzelnen Phasen der Datenanalyse besprochen.

Themen

- Einstieg in DATEV ACL comfort (Programmoberfläche, Grundlagen)
- Neuanlage eines Mandanten
- Import von Rechnungswesendaten (GDPdU-Daten)
- Import von Kassendaten, Bareinnahmen (Excel)
- Standardprüfungsschritte (Chi-Quadrat-Anpassungstest, Benford-Zeitreihenanalysen, Lückenprüfungen und vieles mehr)
- Ausgabe und Interpretation von Ergebnislisten

MEHR DAZU

Weitere Infos auf www.datev.de/einstieg-kassendatenanalyse oder im DATEV-Shop unter der **Art.-Nr. 70866**.

Kontakt

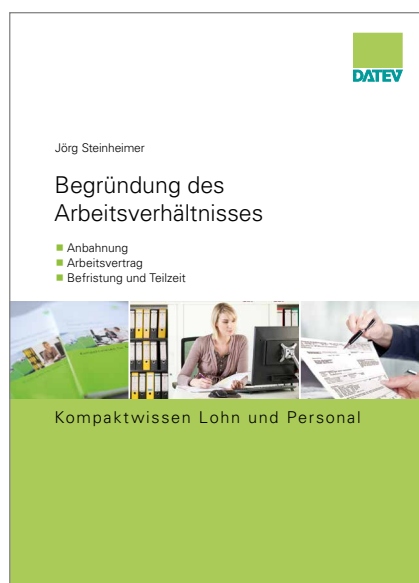
Anmeldung und weitere Informationen unter Telefon +49 911 319-6144

E-Mail: apveranstaltungen@service.datev.de

Arbeitsrecht zum Nachlesen

Fachliteratur

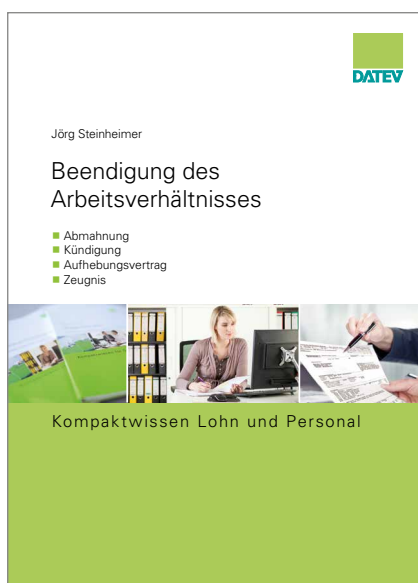
Ob Arbeitsvertrag, Fragen zur Vergütung oder zur Kündigung – mit den neuen Kompaktwissen-Ausgaben Lohn und Personal der DATEV eG haben Sie das entsprechende Fachwissen aus dem Arbeitsrecht im Bedarfsfall jederzeit zur Hand.



Begründung des Arbeitsverhältnisses

- Gefahrenquelle AGG
- Stolperfalle Befristung und Teilzeit
- Muster zur eigenen Verwendung, zum Beispiel Muster-Arbeitsvertrag

Sie erfahren, wie ein Arbeitsverhältnis definiert ist und wie es sich von der Scheinselbstständigkeit abgrenzt. Dargestellt werden die verschiedenen Einflussfaktoren auf das Arbeitsrecht und Themen wie Stellenausschreibung, Diskriminierung, Details zur Ausgestaltung des Arbeitsvertrags sowie die Gebiete Teilzeit und Befristung. Wertvolle Fälle und Hinweise aus der Praxis sind ebenso Bestandteil wie die höchstrichterliche Rechtsprechung. *Kompaktwissen Lohn und Personal: Begründung des Arbeitsverhältnisses*, Erscheinungstermin (ET) 07/2015, als Print-Version und als E-Book erhältlich, Art.-Nr. 36603



Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Fehlerquellen im Rahmen der Kündigung
- Rechtsschutz des Arbeitnehmers
- Zahlreiche Praxismuster zur Aufhebungsvereinbarung, Abmahnung und Kündigung

Unter welchen Voraussetzungen darf einem Arbeitnehmer gekündigt werden und welches Prozedere ist zu beachten? Daneben behandelt das Kompaktwissen auch die Themen Aufhebungsvertrag, Arbeitszeugnis und Rechtsschutzmöglichkeiten des Arbeitnehmers.

Kompaktwissen Lohn und Personal: Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ET vss. 09/2015, als Print-Version und als E-Book, Art.-Nr. 36605



Durchführung des Arbeitsverhältnisses

- Gestaltungsmöglichkeiten bei der Vergütung
- Ausnahmen vom Grundsatz kein Lohn ohne Arbeit
- Haftungsquellen des Arbeitnehmers

Erläutert werden der Begriff und der Anwendungsbereich der Arbeitszeit sowie schwerpunktmäßig das Thema Vergütung (klassische Modelle, Überstunden, Freizeitgleich). Ausführliche Darstellung anhand von Praxisbeispielen zu den Themen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen, Erholungsurlaub, Nebentätigkeit, Betriebsübergang sowie Arbeitnehmerhaftung.

Kompaktwissen Lohn und Personal: Durchführung des Arbeitsverhältnisses, ET vss. 08/2015, als Print-Version und als E-Book, Art.-Nr. 36604

PREISÄNDERUNGEN ZUM OKTOBER 2015

Bei welchen DATEV-Produkten und -Dienstleistungen es Preis- oder Angebotsänderungen geben wird, lesen Sie ab August 2015 auf www.datev.de/preismassnahmen.

Für den Aufruf benötigen Sie eine DATEV SmartCard oder mIDentity.

Gruppenweise Input für Neues

Software-Entwicklung mit Anwendern

Gruppendiskussionen dienen dazu, die Erwartungen der Anwender kennenzulernen, Verbesserungspotenzial zu erkennen und Ideen für Innovationen abzuleiten. Als Resultat entsteht beispielsweise der Entwurf einer Programmoberfläche.

Gruppendiskussionen sind nicht nur ein guter Auftakt für die Produktentwicklung, sie werden in allen Phasen der Entwicklung eingesetzt. Fragen zum Produkt, zum Nutzungskontext und zu verwandten Themen werden in kleinen Gruppen von fünf bis sieben Personen diskutiert. Im gegenseitigen Austausch mit den DATEV-Mitarbeitern werden Ideen und Annahmen hinsichtlich ihrer Akzeptanz geprüft, um daraus Anforderungen zur Funktionalität und Ergonomie abzuleiten.

Klassische Fokusgruppe

Fokusgruppen haben sich bewährt, wenn die DATEV mehr über grundlegende Arbeitsweisen oder Abläufe in der Kanzlei erfahren möchte. Zudem sind Fokusgruppen ein wichtiges Instrument, wenn Software-Lösungen für neue Zielgruppen (zum Beispiel kommunale Einrichtungen) oder neue Produktideen validiert werden sollen. Hier kann zum Beispiel erörtert werden, ob überhaupt ein Bedarf für die neue

Lösung besteht, beziehungsweise können erste Lösungsansätze diskutiert und erste Fragen der Fachabteilung beantwortet werden.

Online-Fokusgruppen

Bei Online-Fokusgruppen unterscheiden wir zwei Varianten: synchrone und asynchrone. In asynchronen Fokusgruppen, die in der Regel über mindestens eine Woche laufen, werden pro Tag bestimmte Fragen beziehungsweise Aufgaben gestellt, welche die Teilnehmer in einem Online-Forum beantworten. Zusätzlich können die Probanden über ihre Antworten und Erkenntnisse untereinander diskutieren. Der Vorteil bei dieser Variante ist, dass die Teilnehmer nicht die ganze Zeit online sein müssen, sondern ihre Antworten zu einem beliebigen Zeitpunkt bearbeiten können.

Bei einer synchronen Online-Fokusgruppe diskutieren fünf bis acht Teilnehmer gleichzeitig online vorgegebene Themen und Fragen in einem vorgegebenen Zeitraum von ein bis

zwei Stunden. Diese Variante kommt einer regulären Fokusgruppe am nächsten, da die Teilnehmer sich in einem Chatraum austauschen können. Diese Variante wird auch durch einen Moderator geleitet, um den Bezug zum Thema nicht zu verlieren.

Alle Varianten unterstützen die Mitarbeiter der DATEV, die Prozesse, Anforderungen und Wünsche der Anwender besser kennenzulernen beziehungsweise nachvollziehen zu können. Das konkrete Ergebnis einer solchen Fokusgruppe kann beispielsweise eine abgestimmte Prozessdefinition oder ein erster Oberflächenentwurf sein.

MEHR DAZU

Weitere Informationen auf www.datev.de/mitmachen. Wir freuen uns auf Sie!

Ärztliche Kooperationen

Branchenberatung Ärzte

Das neue Versorgungsstärkungsgesetz bestimmt, wie Ärzte künftig in einer gemeinsamen Praxis zusammenarbeiten können. Neben den berufsrechtlichen und wirtschaftlichen Aspekten geht es dabei auch um Fragen zur Umsatz- und Gewerbesteuer.

Die Fachinformationen und Beratungchecklisten der Wissensplattform Branchenberatung Ärzte unterstützen Sie bei der Beratung.

Welche Auswirkungen hat das Aufkaufrecht von Arzt- und Psychotherapiepraxen in überversorgten Gebieten für die finanzielle Ruhestandsplanung? Welche Veränderungen im Praxismanagement bringen die zentral gesteuerten Terminvergaben? Welche ärztlichen Kooperationsmodelle werden (auch finanziell) bessergestellt? Welche Vorgaben beziehungsweise Restriktionen sind bei der Anstellung von Ärzten durch Ihren Mandanten zu beachten? Denken Sie daran, Ihre Mandanten aktiv auf die anstehenden Veränderungen anzuspre-

chen. Bieten Sie ihnen eine Standortanalyse und einen Maßnahmenplan an. Bei der Beratung im Bereich der Privatsphäre können Sie mit dem Ordner Lifemap gemeinsam mit Ihrem Mandanten eine erste Bestandsaufnahme vornehmen.

Fachtagung Ärzteberatung

Eine gute Möglichkeit, auf dem Laufenden zu bleiben und zur fachlichen Diskussion bietet auch die 20. DATEV-Fachtagung Ärzteberatung am 9. Oktober 2015 in Berlin. Die Referenten beleuchten die Gesetzesänderungen kritisch und geben Tipps zur Beratung. Nutzen Sie die Gelegenheit und melden Sie sich jetzt an.

MEHR DAZU

Eine Checkliste mit weiteren Beratungsanlässen für heilberufliche Mandate finden Sie in der Info-Datenbank ([Dok.-Nr. 1035206](#)).

Weitere Informationen auf www.datev.de/aerzteberatung

Bestellen

Fachtagung Ärzteberatung
([Art.-Nr. 73444](#))

DATEV Branchenberatung Ärzte
([Art.-Nr. 69361](#))

Ordner Lifemap
([Art.-Nr. 10590](#))

Tipp: Individualisieren Sie den Ordner Lifemap in DATEV E-Print!

Sie haben die Möglichkeit, den Leitfaden mit Kanzleilogo und weiteren Angaben drucken zu lassen. Individualisieren Sie einfach und schnell von Ihrem Arbeitsplatz aus unter www.datev-e-print.de

10 Tipps zur effizienten Suche

LEXinform-Datenbank

LEXinform Steuern/Recht/Wirtschaft pro ist die Wissensdatenbank der DATEV für den steuerlichen Beratungsalltag. Mit diesen Tipps gelangen Sie schnell zum gewünschten Ergebnis:

01

Konkrete Suchbegriffe

Tippen Sie konkrete Einzelwörter in den Suchschlitz.
Geben Sie beispielsweise „häuslich Arbeitszimmer Werbungskosten“ statt „Wie kann ich die Werbungskosten des häuslichen Arbeitszimmers nutzen“ ein.

02

Detailliert suchen

Nutzen Sie die erweiterte Suche, wenn Sie schon weitere Detailinformationen haben. Versehen Sie zum Beispiel Begriffe mit einem Zeitraum, wenn Sie wissen, dass im letzten halben Jahr etwas entschieden wurde – Sie kommen punktgenau zum richtigen Treffer. Mit der erweiterten Suche können Sie Treffer von vornherein auch auf Zeiträume (zum Beispiel für Entscheidungen hilfreich) oder bestimmte Rechtsgebiete (zum Beispiel Umsatzsteuer) eingrenzen.

03

Trefferliste filtern

Filtern Sie die Trefferliste bei zu vielen Treffern immer mit dem Inhaltsverzeichnis. Klicken Sie im Inhaltsverzeichnis auf die gewünschte Kategorie (zum Beispiel Entscheidungen), um die Trefferanzahl zu reduzieren.

04

Wortwahl variieren

Variieren Sie die Wortwahl, wenn keine passenden Treffer gefunden wurden. Dadurch wird Ihr Suchergebnis unter Umständen verbessert.

05

Favoriten anlegen

Legen Sie die am meisten genutzten Dokumente in Ihre Favoriten. Auf diese Weise haben Sie wichtige Dokumente (zum Beispiel Brutto-Netto-Rechner) immer griffbereit.

06

Themenlexikon

Steigen Sie in ein neues Thema über das Themenlexikon ein. Mit vielen Informationen und den kontextbezogenen Links können Sie Ihr Wissen einfach erweitern und erreichen mit wenigen Klicks die Lösung eines Problems.

07

Inhaltsverzeichnis verwenden

Verwenden Sie das Inhaltsverzeichnis als Ideenquelle. LEXinform bietet sehr viele Dokumente mit hoher Praxisrelevanz an. Klicken Sie sich einmal durch das Inhaltsverzeichnis, um sich von neuen, hilfreichen Informationen inspirieren zu lassen.

08

Fachportale

Schauen Sie auf die Startseiten der Fachportale. Über die Portalauswahl oberhalb des Inhaltsverzeichnisses kommen Sie in die Fachportale. Dort finden Sie auf den Startseiten viele aktuelle Beiträge zu den spezifischen Themen der jeweiligen Portale und Rechtsgebiete (zum Beispiel Umsatzsteuer, Familienrecht oder Personalwirtschaft).

09

Förderprogramme

Informieren Sie sich über Förderprogramme. Prüfen Sie, ob Mandanten Kriterien für Förderprogramme erfüllen und damit auf zusätzliches Geld zugreifen könnten.

10

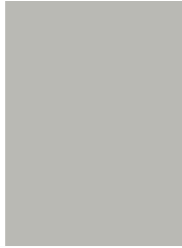
Netzwerk nutzen

Werden Sie Teil des großen Steuerberater-Netzwerks. Tauschen Sie sich mit Ihren Kollegen im Bereich Von Beratern – für Berater über vor den Finanzgerichten geführte Prozesse aus und legen Sie Einspruch ein.

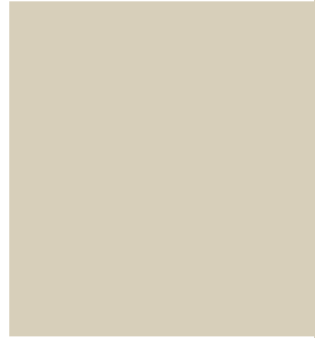
MEHR DAZU

Ausführliche Servicevideos finden Sie auf www.datev.de, Suchbegriff: DATEV Servicevideo ansehen, Wissensvermittlung

Dialogseminar online auf Abruf
„LEXinform Steuern/Recht/Wirtschaft pro“,
Art.-Nr. 77743



BINDER



Die Welt aus Stein

Künstlerisches | Steuerberater Harald Binder ist einer der kreativeren Köpfe der Neugebauer & Binder Steuerberater GbR. Nicht nur in seinem Beruf, auch darüber hinaus: er fertigt Steinskulpturen, schreibt Ikonen und stellt Faschingsmasken aus Holz her.

Autor: Herbert Fritschka

Wenn die Mandanten das Haus in einem Gewerbegebiet, nahe des Nürnberger Hafens, betreten, tauchen sie ein in die nüchterne, funktionale Betonarchitektur der Siebzigerjahre. Steigen sie das Treppenhaus hoch in den zweiten Stock, überrascht sie vor der Eingangstür ein Wächter aus Stein. Öffnet sich die Eingangstür, kommt das große Staunen. Steuerberater Harald Binder hat diesen Moment bewusst in Szene gesetzt. Man tritt in einen langen Korridor und hat nicht das Gefühl, eine Steuerberatungskanzlei zu besuchen, sondern eine Kunstgalerie. Als Erstes sticht der schlanke, weibliche Torso aus Stein ins Auge. An den Wänden hängen großformatige farbintensive Bilder mit abstrakten Motiven und afrikanischen Landschaften. Harald Binder stellt in seiner Kanzlei Bilder aus und versucht so, der grauen Welt der Zahlen einen Farbtupfer entgegenzusetzen. Derzeit sind es die Bilder von David Chinyama, einem der bemerkenswertesten Erscheinungen der Kunstszene Simbabwe. Seine Visionen in Farbe sind leuchtende Flächen und Formen, die er überwiegend durch Schichtung verschiedenster Materialien und Radierung einer bunten Farbpalette schafft. Bei einem Workshop mit Chinyama fertigte Harald Binder große, farbenfrohe Bilder für die Räume der Steuerberatungskanzlei Neugebauer & Binder.

Afrikanische Initialisierung

Seine künstlerischen Ambitionen reichen zurück bis in seine Jugendzeit. Er hat immer gern gezeichnet. Fasziniert von der expressionistischen Bilderwelt des Paul Klee hat sich seine Leidenschaft für die abstrakte Kunst entwickelt. Sein in Stein gehauenes Erweckungserlebnis hatte er Mitte der neunziger Jahre. Er besuchte damals eine Bildhauerkoooperative in der Nähe von Harare in Simbabwe, wo lokale Künstler in aufwendiger Handarbeit ohne den Einsatz von Maschinen Steinskulpturen fertigten. Daraus hat sich ein anhaltender Kontakt zu verschiedenen Künstlern gebildet. Nach den Unruhen infolge der Landreform waren die Reisen zu unsicher geworden. Deshalb lud man die Künstler nach Deutschland ein. Seit 1998 finden alljährlich in den Sommermonaten Steinbildhauer-Workshops mit Künstlern aus Simbabwe in einem kleinen fränkischen Dorf südlich von Nürnberg statt. Dort hat auch Harald Binder ab 1999 unter Anleitung den Umgang mit den Werkzeugen gelernt. Dabei ist dieses Kunsthandwerk alles andere als einfach. Bis eine Skulptur fertig ist, benötigt er mindestens fünf

Tage. Natürlich hat er eine Vorstellung, was aus dem unförmigen Felsbrocken entstehen soll. Allerdings ist noch nicht klar, ob der Stein das auch will, da Strukturen und Unregelmäßigkeiten im Stein vorgeben, wie die Skulptur zu machen ist. Die grobe Struktur wird mit dem Spitzmeißel bearbeitet, dem folgt ein Flachmeißel, dann kommen der Hammer mit dem Zahneisen, schließlich Raspel und Feile. Mittels Schleifpapier von ganz groben bis ganz feinen Körnungen werden die Skulpturen mit reichlich Wasser glatt geschliffen. Zuletzt wird die Skulptur erhitzt

und mit farblosem Wachs poliert, um Farbe und Struktur zum Vorschein zu bringen und die Oberfläche schützend zu versiegeln. Es wird ausschließlich Serpentinsteine aus Simbabwe verwendet. Er bietet sehr vielfältige Farbnuancierungen und unterschiedliche Härtegrade. Harald Binder ist jedes Mal begeistert, wenn er aus dem rauen Rohstein eine Figur zaubert und dem Stein eine Seele geben kann. Parallelen sieht Binder zwischen seiner täglichen Arbeit und der bildhauerischen Tätigkeit, da

„Steuerberatung und Kunst vereint somit etwas wichtiges: Leidenschaft und Präzision.“

es auch bei der Steuerberatung um eine zielgerichtete, präzise und kreative Arbeitsweise geht, die mit Leidenschaft für den Mandanten ausgeführt wird. Daraus leitet sich auch der Slogan der Kanzlei Neugebauer & Binder ab: „Steuerberatung und Kunst vereint somit etwas wichtiges: Leidenschaft und Präzision“.

Alles fließt

Für ihn ist es daher wichtig, sich ständig privat und beruflich weiterzuentwickeln, Neues zu entdecken und nicht stehen zu bleiben. Das gilt zum einen für seine künstlerischen Tätigkeiten. Er beschäftigt sich inzwischen auch mit dem Schreiben von Ikonen und mit der Herstellung von Holzmasken. Zum anderen gilt es auch für die Kanzlei, die sich seit Gründung in einem permanenten Prozess der Neuerung und Veränderung befindet, besonders auf dem Gebiet der Digitalisierung (Beispiele hierfür sind Einführung von DATEV DMS, Unternehmen online, Vorausgefüllte Steuererklärung). Die Zertifizierung der Kanzlei nach ISO 9001:2015 im Jahr 2016 wird aber nicht das Ende dieses Prozesses sein. Da bleibt Harald Binder seinem Motto treu, mit dem er seine Bilder und Skulpturen signiert, „panta rhei“, alles fließt und nichts bleibt stehen. ●

HERBERT FRITSCHKA

Redaktion DATEV magazin

Intelligente DATEV-Telefonie mit Swyx

IHR WEG in die IT-Zufriedenheit

Mit Swyx sind Sie Ihren Mandanten einen Schritt näher!



AKTION:

ANGEBOT GÜLTIG BIS 30.09.2015

- SwyxWare 2015 Serverlizenz
- 10 x SwyxWare 2015 Userlizenz
- 1 x SwyxFax Option
- 1 x SwyxMobile Option
- 10 x SwyxPLUS für DATEV pro Option
- Estos Metadirectory Standard 3.5

Kaufpreis:
4.900,-€

Leasing monatlich:

95,-€¹

- 1 x SwyxWare Faxkanal
- 2 x SwyxWare Kanallizenz
- 9 x SwyxPhone L615 V3 iceblue
- 1 x SwyxPhone L640 V3 iceblue
- ISDN-Karte SX2 Quad BRI, PCIe
- SwyxServer X20 II SD

Alle Preise zzgl. gesetzlicher Ust. ¹Leasing bei einem 5 Jahres Vertrag. Weitere Optionen, Erweiterungen und Dienstleistungen auf Anfrage.

Mehr Informationen:

www.itmgmbh.net/aktuelles

Ansprechpartner: **Milomir Mikulovic**

☎ 0170 / 3318690 ✉ m.mikulovic@itmgmbh.net

