

Sylvia Meier

Fachkräfte finden, gewinnen und binden

Wie Steuerkanzleien als Arbeitgeber attraktiv werden

Fachkräfte finden, gewinnen und binden, 2. Auflage

Verlag: DATEV eG, 90329 Nürnberg

Stand: März 2024

Art.-Nr.: 36192/2024-03-01

Druck: Druckerei C.H.Beck, 86720 Nördlingen



© 2024 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Dieses Buch und alle in ihm enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt.

Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Nutzung für Zwecke des Text- und Datamining (§ 44b UrhG) sowie für Zwecke der Entwicklung, des Trainings und der Anwendung (ggf. generativer) Künstlicher Intelligenz, wie auch die Zusammenfassung und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz, ist nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV eG.

Angaben ohne Gewähr

Auch als E-Book erhältlich unter Artikelnummer: 12736

Vorwort zur ersten Auflage

2022 gab es in Deutschland so viele offene Stellen wie noch nie. Fast zwei Millionen unbesetzte Stellen vermeldete das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für das vierte Quartal im vergangenen Jahr. An solche Rekorde werden wir uns leider gewöhnen müssen. Der demographische Wandel, lange Zeit ein Schreckgespenst in weiter Ferne, er schlägt nun voll zu. 2030, so das Institut der deutschen Wirtschaft, sollen es schon fünf Millionen Arbeitskräfte sein, die fehlen. Besonders betroffen von dieser Entwicklung ist leider auch der steuerberatende Berufsstand. In unserer Branche leiden laut einer Erhebung des ifo-Instituts aus dem Frühjahr 2023 75 % der Kanzleien unter Personalnot, in der Hotellerie z. B. „nur“ 52 %.

Diese Zahlen sind alarmierend, keine Frage. Vor allem aber sollten sie ein Weckruf sein, denn es gibt auch eine gute Nachricht: Sie können dagegen etwas tun und müssen sich nicht dem Schicksal ergeben! Wie Sie Fachkräfte finden, gewinnen und binden, darüber gibt das vorliegende Buch Aufschluss.

Auf rund 150 Seiten wartet es mit einer hervorragenden Analyse der Ist-Situation in Deutschland im Allgemeinen und im steuerberatenden Berufsstand im Besonderen auf. Das Buch liefert Zahlen, Daten, Fakten rund um das Thema Fachkräftemangel, und von ersteren können Steuerberater ja bekanntlich nie genug haben. Außerdem enthält es zahlreiche Tipps, u. a. darüber, wie Sie Ihr Recruiting erfolgreich gestalten können und wie Sie Mitarbeitende langfristig an sich binden. Auch Digitalisierung kann eine Rolle spielen beim Kampf um Fachkräfte. Welche genau, erfahren Sie direkt von Berufskolleginnen und -kollegen. Sie geben Einblick, wie ihnen Digitalisierung im Arbeitsalltag hilft.

Früher oder später wird auch die Künstliche Intelligenz für eine spürbare Entlastung beim Arbeitsaufwand in den Kanzleien sorgen. Doch selbst dann oder erst recht dann werden wir nicht ohne Fachkräfte auskommen. Deswegen: Lieber heute als morgen dieses Buch lesen, um zu erfahren, wie Sie attraktiv für eben solche werden.

Prof. Dr. Robert Mayr

Nürnberg, November 2023

CEO DATEV eG

Sylvia Meier

Diplom-Finanzwirtin (FH)

Sylvia Meier hat ein duales Studium bei der Steuerverwaltung absolviert mit dem Abschluss Diplom-Finanzwirtin (FH). Erste Berufserfahrungen sammelte sie sowohl bei einer Big-Four-Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als auch in der Steuerredaktion eines Verlags.

Seit 2010 ist sie selbstständig und in unterschiedlichen Projekten, vor allem mit den Schwerpunkten Steuerrecht, Rechnungswesen, Finance, Controlling und Content Creation, tätig.

Hinweis

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

Editorial

Der Fachkräftemangel wird branchenübergreifend zu einer der größten Herausforderungen der deutschen Wirtschaft. Auch Kanzleien müssen sich mit dem Thema auseinandersetzen. Die Aufgaben in der Steuerberatung nehmen immer mehr zu und werden gleichzeitig komplexer. Die Personaldecke wird knapper – und dennoch müssen gesetzliche Fristen eingehalten und eine bestmögliche Mandantenbetreuung sichergestellt werden.

Doch woher kommt der Fachkräftemangel überhaupt? Der demographische Wandel ist ein Hauptgrund für diese Entwicklung, auch in der Steuerberatungsbranche. Über 30 % der Steuerberater sind bereits über 60 Jahre alt. Statistiken zeigen jedoch bereits jetzt, dass nicht ausreichend junge Kollegen nachrücken. Wenn die Arbeitsbelastung zunimmt, jedoch weniger Fachkräfte verfügbar sind, kann dies das Kanzleiwachstum erheblich einschränken.

Doch Kanzleien stehen diesen Entwicklungen nicht hilflos gegenüber. Es gibt einige Möglichkeiten, die ergriffen werden können, um als Kanzlei Fachkräfte nicht nur zu gewinnen – sondern auch langfristig zu halten.

In diesem Werk erhalten Sie einen Überblick zum Fachkräftemangel in der Steuerberatung. So wird u. a. betrachtet:

- Was bedeutet der Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft und speziell in der Steuerberatung?
- Welche Positionen werden besonders gesucht?
- Wie wirkt sich der Fachkräftemangel aus?
- Wie gelingt ein optimales Recruiting?
- Was erwarten Bewerber heute?
- Was können Kanzleien gegen den Fachkräftemangel unternehmen?

Erfahrungsberichte aus der Praxis geben einen Einblick, wie Steuerberater die Situation wahrnehmen und welche Maßnahmen sie ergreifen, um genug Personal beschäftigen zu können. Dabei stehen insbesondere im Fokus:

- Digitalisierung in der Steuerberatung
- Nutzung von Social Media
- Umsetzung einer Vier-Tage-Woche
- Nachwuchs für die Steuerberatung ausbilden
- Benefits (zum Beispiel E-Bikes, Workation)
- Arbeitsatmosphäre
- Mitarbeiterführung
- Flexible Arbeitszeit/Homeoffice

In der zweiten Auflage werden nicht nur aktuelle Statistiken betrachtet, sondern zudem auf die gemeinsame Initiative der BStBK, DStV und DATEV zur Gewinnung von Fachkräften verwiesen.

Auch Sie kämpfen mit dem Thema Fachkräftemangel? Oder haben bereits neue Wege gefunden, Mitarbeiter zu gewinnen? Gerne freue ich mich über einen Austausch (www.linkedin.com/in/sylvia-meier-4709b618a/ oder www.xing.com/profile/Sylvia_Meier6/cv).

An dieser Stelle: Herzlichen Dank an die Kolleginnen und Kollegen, die mich an Ihren Gedanken, Eindrücken und Erfahrungen teilhaben ließen!

Viel Freude bei der Lektüre!

Sylvia Meier

Freiburg, März 2024

Der Inhalt im Überblick

1	Fachkräftemangel in Deutschland	7
2	Welche Folgen hat der Fachkräftemangel?	13
3	Fachkräftemangel in der Steuerberatung	15
4	Recruiting erfolgreich gestalten.....	39
5	Mitarbeiter binden.....	73
6	Welche Rolle spielt Digitalisierung beim Fachkräftemangel?	97
7	Erfahrungen aus der Praxis	99
8	Fazit.....	151
9	Literaturverzeichnis	153

1 Fachkräftemangel in Deutschland

Eines der größten Sorgenkinder in der deutschen Wirtschaft ist der Fachkräftemangel. Viele Unternehmen schreiben zwar Stellen aus, doch es wird immer schwieriger, die Positionen zu besetzen. Zudem steigen die Personalkosten immer mehr an. Woran liegt das?

1.1 Aktuelle Situation und Gründe für den Fachkräftemangel

Um sich dem Thema Fachkräftemangel anzunähern, lohnt sich zunächst ein Blick auf einige nüchternen Fakten:

- Laut dem Statistischen Bundesamt waren in Deutschland im Januar 2024 rund 45,7 Millionen Menschen mit Wohnsitz in Deutschland erwerbstätig.¹
- Das Statistische Bundesamt stellte für Januar 2024 außerdem rund 1,38 Millionen Erwerbslose fest.
- Laut Statistischem Bundesamt gab es in Deutschland im Februar 2024 im Schnitt rund 706.200 gemeldete, offene Arbeitsstellen.²

Nun könnte man sagen: Wenn 1,38 Millionen Erwerbslose vorhanden sind und über 700.000 offene Stellen – warum sprechen wir dann überhaupt von einem Fachkräftemangel? Die Gründe für den Fachkräftemangel sind vielfältig. Einige wesentliche Gründe werden nachfolgend kurz betrachtet:

¹ www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_075_132.html, Abruf am 01.03.2024.

² www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Konjunkturindikatoren/Arbeitsmarkt/karb830.html#249826, Abruf am 01.03.2024.

1.2 Qualifizierte Fachkräfte fehlen

Nicht jeder Erwerbslose kommt als Besetzung für eine ausgeschriebene Stelle infrage. Für manche ausgeschriebenen Stellen suchen Unternehmen nach Bewerbern mit bestimmten Qualifikationen. Und genau hieran scheitern momentan viele Firmen: Zwar sind viele Positionen unbesetzt, doch es gibt kaum Bewerber, die dem Anforderungsprofil entsprechen. Eine KOFA-Studie 9/2023 belegt dies anschaulich: Demnach lag die Fachkräftelücke im Juni 2023 (d. h. die Zahl der Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab) bei knapp 510.000.³

1.3 Demographischer Wandel

Enorm verschärft wird der Fachkräftemangel durch den demographischen Wandel: Viele Erwerbstätige sind bereits über 50 Jahre alt. In den nächsten Jahren werden Millionen Fachkräfte in Rente gehen. Diese Mitarbeiter fehlen den Unternehmen und können nicht problemlos ersetzt werden.

Die KOFA-Studie 1/2022⁴ zeigt eindrücklich, wie schnell sich die Situation verschärft:

- Von 2013 bis 2020 ist die Zahl der älteren Beschäftigten über 55 Jahre um 50 Prozent gestiegen.
- Fast jeder vierte Beschäftigte ist laut der Studie über 55 Jahre alt.

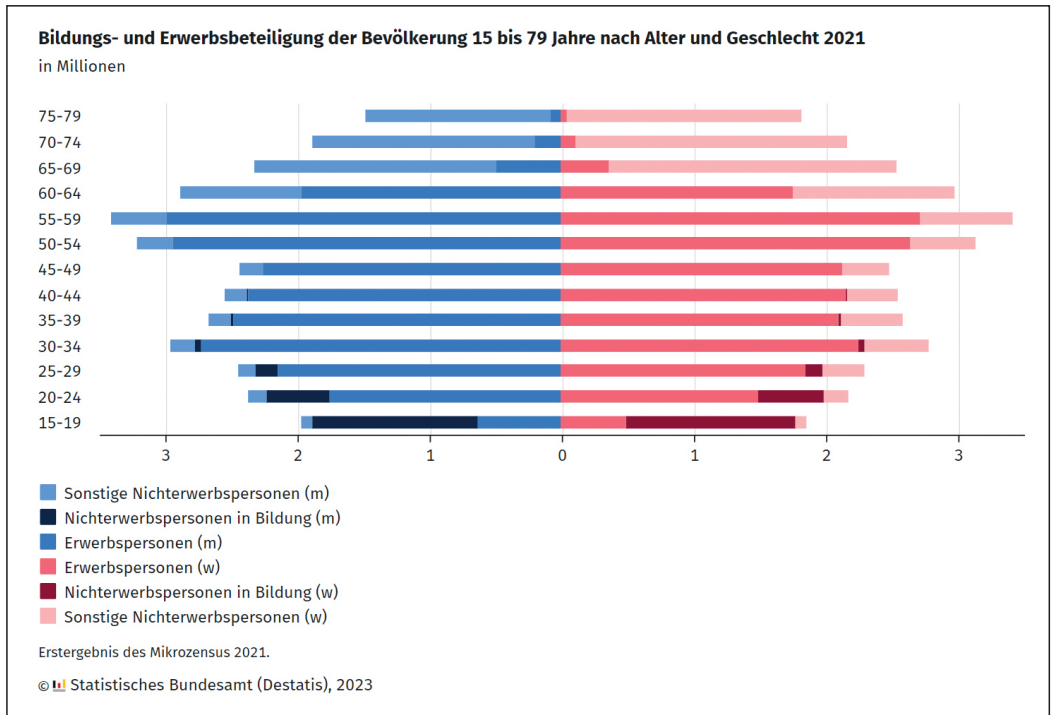
Das bedeutet aber auch: In den kommenden zehn Jahren stehen Arbeitgeber vor der Situation, dass viele Mitarbeiter den Renteneintritt erreichen. Ihre Stellen müssen neu besetzt werden. Statistiken zeigen aber bereits, dass nicht ausreichend junge Menschen in die Fußstapfen treten können.

Laut einer Analyse von Destatis (veröffentlicht 2022) werden 12,9 Millionen Erwerbspersonen in den nächsten 15 Jahren das gesetzliche Rentenalter erreichen. Die Verteilung der Erwerbstätigen nach Altersklassen sieht laut Destatis wie folgt aus⁵:

³ www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/fachkraeftereport-september-2023/, Abruf am 01.03.2024

⁴ www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/aeltere-am-arbeitsmarkt/, Abruf am 06.08.2023

⁵ www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/08/PD22_330_13.html, Abruf am 06.08.2023



Schnell wird also klar: Die jüngeren Altersgruppen werden nicht in der Lage sein, in den kommenden Jahren die Lücke zu füllen, die ältere Beschäftigte bei ihrem Renteneintritt hinterlassen werden. Und auch die Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland kompensiert bisher den Fachkräftemangel nicht.

1.4 Früheres Ausscheiden aus dem Berufsleben

Der demographische Wandel und der Renteneintritt vieler Beschäftigter sorgen in Deutschland bereits für eine erhebliche Fachkräftelücke. Doch es gibt auch Beschäftigte, die bereits früher aus dem Beruf ausscheiden. Dies kann unterschiedliche Gründe haben, zum Beispiel:

- **Erwerbsunfähigkeit:** Wer aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen (zum Beispiel aufgrund einer schweren Erkrankung oder eines Unfalls) nicht mehr in der Lage ist (voll) erwerbstätig zu sein ist (ggf. teilweise oder voll) erwerbsunfähig.
- **„Rente mit 63“:** Diese Rente ermöglicht langjährig Versicherten einen früheren Ausstieg aus dem Berufsleben. Die Altersrente für langjährig Versicherte ist bei 35 Versicherungsjahren möglich, die Altersrente für besonders langjährig Versicherte mit 45 Versicherungsjahren.⁶
- **Früher Ausstieg durch finanzielles Polster:** Insbesondere Fachkräfte, die ein überdurchschnittlich hohes Gehalt bezogen haben, können es sich häufig leisten, bereits wesentlich früher aus dem Beruf auszusteigen. Dazu gehören zudem Menschen, die beispielsweise aufgrund einer Erbschaft finanziell unabhängig sind.

Hinweis

Auch Menschen, die aus Deutschland wegziehen, fehlen dem deutschen Arbeitsmarkt als Fachkraft. Der „War for Talents“ ist längst global. Fachkräfte werden international gesucht, insbesondere in Berufen, die digitale Fähigkeiten erfordern.

⁶ www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Allgemeine-Informationen/Rentenarten-und-Leistungen/Altersrente-fuer-langjaehrig-Versicherte/altersrente-fuer-langjaehrig-versicherte_node.html, Abruf am 07.08.2023

1.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bei den Daten zum Fachkräftemangel muss außerdem bedacht werden: Nicht alle Erwerbstätige üben ihre Tätigkeit Vollzeit aus. Es fehlen Fachkräfte, wenn sie gerade in Mutterschutz oder Elternzeit sind. Außerdem reduzieren junge Eltern ihre Arbeitsstunden und arbeiten in Teilzeit, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.

Leider gibt es auch immer noch erschwerte Bedingungen und Hürden für junge Eltern, die nach einer Kinderpause in den Beruf zurückkehren wollen.

1.6 Strukturelle Veränderungen und Digitalisierung

Einige Entwicklungen sind auch strukturell bedingt: Es wird in der Wissenschaft kontrovers diskutiert, ob die Digitalisierung zum Verlust von Arbeitsplätzen führen wird. Klar ist jedoch: Die digitale Transformation wird die Gesellschaft und damit auch viele Unternehmen grundlegend verändern. Auch auf die Branche der Steuerberatung hat die Digitalisierung vielfältige Implikationen. Hier heißt es für Kanzlei-Inhaber, stets auf aktuelle Änderungen zu reagieren. Das wirkt sich auch auf das Thema Personal aus.

Mit dem technologischen Fortschritt verändern sich viele Arbeitsprozesse grundlegend. Aufgaben fallen weg, neue Aufgaben kommen hinzu. Manche Berufe wandeln sich hierdurch vollkommen (oder fallen sogar weg). Neue Kompetenzen werden erforderlich, die jedoch häufig noch nicht von Beschäftigten erworben wurden. Bereits jetzt ist absehbar: Wer digitale Fähigkeiten erwirbt, verbessert die eigenen Karrieremöglichkeiten erheblich. Für Kanzlei-Inhaber bedeutet das, dass sie nicht nur ihre eigenen Kenntnisse auf dem Laufenden halten müssen, sondern auch darauf achten sollten, dass ihre Mitarbeitenden über entsprechendes Entwicklungspotenzial verfügen und dieses auch zur Entfaltung kommen kann.

1 Fachkräftemangel in Deutschland

Doch auch weitere Entwicklungen können sich auf den Arbeitsmarkt auswirken. Ein gutes Beispiel für strukturelle Veränderungen zeigte sich während der Coronavirus-Krise: Durch Lockdownmaßnahmen waren zum Beispiel die Unternehmen der Hotellerie und Gastronomie gezwungen, ihren Betrieb vorübergehend zu schließen. Viele Fachkräfte wanderten in dieser Zeit in andere Branchen ab, wie beispielsweise in die Industrie. Als die Lockdownmaßnahmen wieder aufgehoben wurden, kamen jedoch nicht alle Fachkräfte wieder zurück in die ursprüngliche Branche. Nicht wenige machten die Erfahrung, dass sie mit dem Quereinstieg bei einem anderen Arbeitgeber auf einmal von angenehmeren Arbeitszeiten und sogar besseren Gehältern profitieren konnten.

1.7 Regionale Besonderheiten

Je nach Region wirkt sich der Fachkräftemangel unterschiedlich aus. Während immer mehr Menschen in beliebte Großstädte (zum Beispiel Berlin, Hamburg, München) ziehen und entsprechend einen Arbeitsplatz suchen, kann es für Kanzleien in ländlichen Regionen schwieriger sein, viele Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen zu erhalten. Hier kann eine Kanzleikultur mit Arbeitsabläufen, die digital geprägt sind und mobiles Arbeiten ermöglichen, helfen, da dann die Kanzlei auch für Fachkräfte attraktiv sein kann, die weiter entfernt leben.

Welche Faktoren führen in Deutschland zum Fachkräftemangel?*

- Qualifizierte Fachkräfte fehlen
- Demographischer Wandel
- Früheres Ausscheiden aus dem Berufsleben
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Strukturelle Veränderungen und Digitalisierung
- Regionale Besonderheiten

*keine abschließende Aufzählung

2 Welche Folgen hat der Fachkräftemangel?

Für Deutschland ist der Fachkräftemangel ein erhebliches Problem. Bei extremen Personalengpässen müssen Unternehmen – aber auch beispielsweise Behörden – darum kämpfen, den Betriebsablauf aufrecht zu erhalten. Das Wirtschaftswachstum kann so einen großen Dämpfer erhalten.

Beispiel

In einer Kindertagesstätte sind mehrere Erzieher erkrankt. Die Betreuung der Kinder kann nicht sichergestellt werden. Die Kindertagesstätte muss aufgrund von Personalnot die Öffnungszeiten anpassen. Dies sorgt dafür, dass auch junge Eltern bei der Arbeit freinehmen müssen, um ihre Kinder betreuen zu können. Der Fachkräftemangel führt also zu Kettenreaktionen, insbesondere, wenn die jungen Eltern selbst keine flexiblen Arbeitszeiten haben.

Fachkräftemangel macht es schwer, Innovationen voranzutreiben oder auch die Expansion eines Unternehmens zu forcieren. Es verwundert daher nicht, dass sich das Thema Personal in vielen Unternehmen zum strategischen Top-Thema entwickelt hat.⁷ Fachkräftemangel ist jedoch nicht nur ein Thema, das ausschließlich größere Unternehmen betrifft.

Beispiel

Eine Metzgerei hat große Probleme, ausreichend Personal für die Verkaufstheke einzustellen. Schweren Herzens entscheidet sich der Inhaber, die Öffnungszeiten anzupassen. An drei Tagen in der Woche ist die Metzgerei nur noch den halben Tag geöffnet. Dies kann dazu führen, dass Kunden anderweitig einkaufen gehen und die Umsätze sinken.

⁷ Dies zeigt belegt beispielsweise die CxO Priorities Study 2023 der Beratungsgesellschaft Horváth.

2 Welche Folgen hat der Fachkräftemangel?

Der Fachkräftemangel sorgt außerdem für steigende Personalkosten. Unternehmen müssen bei den Gehältern tiefer in die Tasche greifen, um Top-Fachkräfte zu rekrutieren – und aber auch zu halten!

Der Fachkräftemangel sorgt dafür, dass die Belegschaft mehr Aufgaben auffangen muss. Die Arbeitsbelastung steigt und damit auch mögliche gesundheitliche Risiken für die Mitarbeiter.

Ein weiterer Effekt des Fachkräftemangels ist die digitale Transformation. Die wird in vielen Unternehmen vorangetrieben, um Aufgaben zu automatisieren und Personalknappheit besser ausgleichen zu können. Damit einhergehend steigt die Notwendigkeit, Mitarbeitende zu befähigen, digitale Prozesse nicht nur auszuführen, sondern auch gestalten zu können.

Beispiel

Die Erstellung und Prüfung von Rechnungen hat im Rechnungswesen immer viel Zeit in Anspruch genommen. Doch durch den technologischen Fortschritt lassen sich diese Aufgaben automatisieren. Rechnungen, beispielsweise im Bereich von Abonnement-Geschäftsmodellen, können automatisiert erstellt und versandt werden. Auch der Rechnungseingang kann komplett automatisiert werden. So werden Mitarbeiter im Rechnungswesen entlastet und können mehr Zeit für andere Aufgaben einplanen.

Folgen des Fachkräftemangels

- Steigende Personalkosten
- Nicht alle Aufgaben/Aufträge können bewältigt werden
- Mehr Arbeitsbelastung für die Belegschaft
- Weniger Gewinn/Umsatz (wenn z. B. Öffnungszeiten von Ladengeschäften eingeschränkt werden müssen)
- Weniger Innovationen
- Mehr Druck zur digitalen Transformation

3 Fachkräftemangel in der Steuerberatung

Auch die Steuerberatung bleibt vom Fachkräftemangel nicht verschont. Die Geschäftsaussichten für die Branche wären eigentlich vielversprechend – wenn der Fachkräftemangel nicht wäre.

3.1 Steigende Arbeitsbelastung und regulatorischer Druck

Kanzleien erhalten viele Anfragen und Aufträge. Die vergangenen Jahre haben das Arbeitspensum von Steuerberatern noch deutlich erhöht, da immer mehr Aufgaben an sie übertragen werden. Laut einer DATEV-Umfrage im Juni 2022⁸ gaben 88 Prozent der Kanzleien eine zum Teil erhebliche Überlastung an. Neue Zusatzaufgaben haben viele Kanzleien an ihre Grenzen gebracht. Hier einige Beispiele:

- Steuerberater waren beispielsweise gefordert, als es um die Antragstellung von **Coronahilfen** ging. Eine Aufgabe, die sehr plötzlich auf Kanzleien zukam und zudem für einige ihrer Mandanten existenziell war. Denn ohne Coronahilfen hätte manch ein Unternehmen nicht überleben können.
- Auch durch die neue **Grundsteuer** und daraus folgend die Verpflichtung zur Abgabe einer Erklärung für Eigentümer von Grundbesitz kam ein erheblicher Mehraufwand auf Steuerberater zu.
- **Betriebswirtschaftliche Auswertungen** werden zudem von immer größerer Bedeutung und sind alles andere als eine reine Pflichtübung. So stellt sich ggf. die Frage: Hätte der Steuerberater bereits erkennen müssen, dass das Unternehmen insolvenzgefährdet ist?
- Steigende Energiepreise sorgten für viele Unternehmen, insbesondere im produzierenden Gewerbe, für Liquiditätsprobleme. Verschiedene Bundesländer brachten **Energiehilfen** auf den Weg. Das Problem: Ob ein Unternehmen tatsächlich anspruchsberechtigt war, muss/musste bei einigen Härtefallhilfen (z. B. Baden-Württemberg) von einem prüfenden Dritten (Steuerberater oder vergleichbar) bestätigt

⁸ www.datev.de/web/de/presse/pressemitteilungen/meldungen-2022/mittelstand-sucht-in-der-krise-unterstuetzung-bei-steuerkanzleien/

3 Fachkräftemangel in der Steuerberatung

werden. Auch diese Aufgabe war/ist mit knappen Fristen verbunden. Erschwerend kommt hinzu: Die Hilfsprogramme, Fristen und Anspruchsberechtigungen unterscheiden sich erheblich je nach Bundesland. Der Rechercheaufwand ist hierbei ebenfalls nicht zu unterschätzen.

Steuerberater müssen längst – neben den klassischen steuerberatenden Tätigkeiten – zahlreiche Zusatzaufgaben übernehmen. Nachweise, Formulare, Betriebswirtschaftliche Auswertung – es kommen immer mehr Themen hinzu. Dies hängt mit zahlreichen neuen regulatorischen Anforderungen zusammen. Mit der steigenden Arbeitsbelastung wird auch der Bedarf an weiteren Fachkräften immer dringlicher. Zudem müssen bei den meisten Aufgaben Fristen eingehalten werden. Bei Fristversäumnis drohen Säumniszuschläge, Verspätungszuschläge – und nicht zuletzt Haftungsfälle für die Berater.

3.2 Bewerbungssituation hat sich verändert

Doch wo findet man geeignete Bewerber? In der Vergangenheit reichte häufig das Schalten einer Stellenanzeige in der lokalen Zeitung aus, damit ein ganzer Schwung Bewerbungen in der Kanzlei einging. Die Kanzleiführung konnte dann eine Auswahl treffen und die vielversprechenden Bewerber zum Vorstellungsgespräch einladen.

Doch heute ist es keine Seltenheit, dass Stellenanzeigen über viele Monate auf verschiedenen Kanälen geschaltet werden – und absolut keine Bewerbung eingeht. Für Kanzleien ist das ein erhebliches Problem, denn die steigende Arbeitsbelastung kann nicht mehr kompensiert werden. Zusätzlich trifft jeder Weggang eines Mitarbeiters die Kanzlei umso mehr. Denn heute findet man selten zeitnah einen Ersatz.

Arbeitgeber müssen Bewerber überzeugen

Der Stellenmarkt hat sich grundlegend verändert. Häufig wird in diesem Zusammenhang vom „Arbeitnehmermarkt“ gesprochen. Bewerber sehen sich nicht mehr als Bittsteller, sondern wollen von einem potenziellen Arbeitgeber überzeugt werden. Darauf müssen sich auch Kanzleien einstellen und die eigene Arbeitgebermarke entwickeln und präsentieren.

Um Bewerbungen möglicher Kandidaten zu erhalten, müssen Kanzlei-Inhaber heute schon wesentlich mehr Einsatz bei der Suche nach Personal zeigen.

3.3 Aufnahmestopp für Mandaten

In vielen Regionen ist es für Mandanten mittlerweile schwierig, eine Kanzlei zu finden, die noch neue Mandanten aufnimmt. Auch das ist eine Folge des Fachkräftemangels. Und einige Kanzleien müssen sogar Mandate kündigen, da sie nicht mehr alle Mandanten betreuen können. Wer also dringend Beratung benötigt, muss im Zweifel bei vielen Kanzleien anfragen. Der Fachkräftemangel in der Steuerberatung ist also für alle Beteiligten mit ernsten Folgen verbunden.

Steuerberatung gerät unter Druck

- Steigende Arbeitsbelastung
- Fristen müssen eingehalten werden
- Qualifizierte Fachkräfte sind schwer zu finden
- Das Wachstum der Kanzlei wird gefährdet