

sozialabgabenfrei (arbeitgeberfinanziert). Bei Arbeitnehmerfinanzierung gilt für die Sozialversicherungsbefreiung aber die Begrenzung auf 4% BBG.

Die Dotierung der Vermögensanlage kann sehr flexibel gestaltet werden: laufende monatliche oder jährliche Zahlungen (Arbeitgeberfinanzierung und/oder Entgeltumwandlung), Einmalzahlungen, Aufstockungen, Bonuszahlungen (Zuschüsse) des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung etc.

Bei Erreichen der Altersgrenze steht auf Wunsch ein Kapitalwert als Alterskapital oder zur Einzahlung in eine lebenslange Leibrente zur Verfügung. Alternativ sind auch Auszahlungspläne sowie anteilige Übertragungen der Wertpapiere möglich.

Die Versteuerung erfolgt erst bei Bezug der Versorgungsleistungen als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit (§ 19 EStG). Die Anwendung der Fünftelungsregelung gem. § 34 Abs. 1 EStG ist bei Dotierung der Zusage über mehrere Jahre möglich.

Versorgungsleistungen in Höhe der angesparten Beiträge können auch im vorzeitigen Versorgungsfall Invalidität oder Tod gewährt werden.

V. Praxisbeispiele

Beispiel 1:

Mann

Geburtsdatum	25. 9. 1968 Euro
Eintrittsdatum	1. 10.1999 Euro
Zusagedatum	1. 3. 2018 Euro

Alters- und Hinterbliebenenkapital aufgebaut mit jährlichen Beiträgen in Höhe von 18 000,- Euro Altersgrenze 67 Jahre

Steuerwirksame Pensionsrückstellung zum 31. 12. 2018	78 541,- Euro
--	---------------

Handelsbilanzielle Rückstellungen bzw. falls keine zugriffsfreie Auslagerung erfolgt	0,- Euro
Passivwert	18 000,- Euro
Aktivwert	18 000,- Euro

Beispiel 2:

Frau

Geburtsdatum	1. 3. 1974
Eintrittsdatum	1. 10. 2008
Zusagedatum	1. 3. 2018

Entgeltumwandlung 30 000,- Euro einmalig, Alters- und Hinterbliebenenkapital 30 000,- Euro zuzüglich Kapitalerträge, Altersgrenze 67 Jahre

Steuerwirksame Pensionsrückstellung zum 31. 12. 2018	8 266,- Euro
Handelsbilanzielle Rückstellungen	0,- Euro

Der Entgeltverzichtsbeitrag bleibt lohnsteuerfrei und bis 3120,- Euro sozialabgabenfrei (4% der BBG von 78 000 Euro), bzw. in voller Höhe auch sozialabgabenfrei, falls der Entgelt-Umwandlungsbetrag oberhalb der BBG liegt.

Dr. Joachim Lutz, Dipl.-Mathematiker, ist geschäftsführender Gesellschafter der Dr. Lutz Gesellschaft für Pensionsmanagement mbH in Bergisch Gladbach. Er ist als Gutachter und Berater in der betrieblichen Altersversorgung sowie IVS-Sachverständiger (Institut der versicherungsmathematischen Sachverständigen) und Aktuar tätig. Ferner ist er Autor vieler wissenschaftlicher und praktischer Fachpublikationen auf den Gebieten der bAV und zudem Fachdozent für die rechts-, unternehmens- und steuerberatenden Berufe.



Berufsrecht

Alexander Jost

Selbstständig als Steuerberater

Existenzgründung findet in der Steuerberatungsbranche entweder als Übernahme oder als komplette Neugründung statt. Häufig geht dem Kanzleistart eine Phase der Selbstständigkeit im Nebenerwerb voraus. So verschiedenen die Konzepte dabei auch sein mögen – zwei Erfolgsfaktoren sind ihnen gemeinsam: Qualifizierte Mitarbeiter wollen gefunden sowie gebunden sein und die Kanzleiorganisation muss moderne Prozesse abbilden.

I. Einleitung

Wer als Steuerberater vor der Entscheidung steht, ob er sich selbstständig machen soll oder nicht, sieht sich einer vergleichsweise risikoarmen Gründung gegenüber. Denn während quer über alle Branchen hinweg etwa ein Drittel der Gründer scheitert, ist die Zahl in der Steuerberatung weitaus niedriger.

Etwa 70 Prozent aller deutschen Steuerberater sind selbstständig, Tendenz leicht sinkend. Obwohl die Profession traditionell in freiberuflicher Form ausgeübt wird, gelten Steuerberater nicht unbedingt als die geborenen Unternehmer. Der technologische Wandel, ein dynamischeres Marktumfeld und kleiner werdende Schranken für den Wettbewerb werden aber künftig mehr unternehmerisches Handeln einfordern.

II. Unternehmertugenden gefragt

Bis dato noch wenig entwickelt im Berufsbild des Steuerberaters ist eine besondere Führungskompetenz. Doch für heutige Gründer kommt es ganz wesentlich darauf an, qualifizierte Mitarbeiter von sich zu überzeugen und langfristig zu motivieren. Dies bedeutet, dass dem Thema Führungsqualität eine entscheidende Rolle bei der Frage zufällt, ob man sich als Berater selbstständig machen sollte oder nicht.

Außerdem sollten sich angehende Kanzleichefs im Vorfeld einer Reihe weiterer Fragen stellen. Etwa ob sie bereit sind, für eine überschaubare Zeit ein finanzielles Risiko einzugehen. Wer unterstützt sie? Haben sie die Fähigkeit, auch mit Rückschlägen fertig zu werden und unter Druck konzentriert zu arbeiten? Können und wollen sie auf Freizeit verzichten?

All diese Aspekte spielen eine große Rolle dafür, ob eine Existenzgründung nicht nur wirtschaftlich erfolgreich, sondern auch persönlich gewinnbringend verläuft. Ebenso wesentlich wie die persönlichen Voraussetzungen des Gründers ist der optimale Zeitpunkt. So sind Gründer im Durchschnitt 38 Jahre alt, wie das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung ermittelte.

So lange warten viele junge Berater vermutlich nicht – Daten werden für die Branche nicht gesondert erfasst – aber einige Jahre Erfahrung sind dennoch üblich. Dies bedeutet gleichzeitig, dass Gründer meistens aus einer bestehenden Kanzlei aussteigen und dadurch ganz unmittelbar mit dem Thema Mandatsschutz konfrontiert werden. Hier gilt: Selbst wenn der Angestelltenvertrag keine Wettbewerbsklausel enthält, ist die Anwerbung eines Mandats im Einzelfall – und nichts anderes ist die Mitnahme von Kunden – berufsrechtswidrig.

Wichtig ist aber nicht nur, dass die berufliche Situation passt, sondern auch, dass im Privatleben gerade keine besonderen Belastungen anstehen. Denn das Projekt Gründung fordert für einige Zeit die volle Energie.

III. Einzelgründung oder Partnerschaft

Das gilt auch, wenn die Gründung als Nachfolgeprojekt oder mit Partnern erfolgt. Generell sollten angehende Kanzleichefs für sich die Grundsatzfrage klären, ob sie solselbstständig sein wollen oder aber auf eine Gründung im Team setzen. Denn je nach Variante braucht es eine entsprechende Persönlichkeitsstruktur.

Derzeit sind die meisten Kanzleien in Deutschland Einzelkanzleien, doch der Trend geht hin zur Partnerschaft. Das hängt nicht zuletzt mit einem einsetzenden Konzentrationsprozess zusammen, ist aber auch der immer komplexer werdenden Beratungsmaterie, den wachsenden Anforderungen

der Mandanten und der Bewältigung des Digitalisierungsprozesses geschuldet.

Die Vorteile einer Partnerschaft liegen vor allem in der Bündelung von Wissen und in der geteilten Führungsverantwortung, die komfortable Vertretungslösungen zulässt. Das funktioniert aber nur dann, wenn die Partner harmonisieren und vertrauensvoll zusammenarbeiten. Wer sich nicht sicher ist und dennoch gerade zu Beginn Kosten sparen möchte, startet mit einer Bürogemeinschaft.

IV. Kaufen oder gründen?

Eine Alternative zur kompletten Neugründung ist der Kauf einer bestehenden Kanzlei und die Weiterführung derselben. Dies hat den Vorteil, dass Gründer bereits eine Infrastruktur, einen Mandantenstamm und eine Mitarbeiterschaft vorfinden. Allerdings müssen sie dafür in der Regel zunächst einen mittleren sechsstelligen Betrag investieren.

Doch es gibt auch die Gründung auf der grünen Wiese nicht zum Nulltarif – der Kapitalbedarf bei dieser Variante wird regelmäßig ebenso unterschätzt, wie der Zeitaufwand, der vonnöten ist, um Räume, Ausstattung und Technik zu organisieren. In Zeiten des Fachkräftemangels ist die Gewinnung von qualifizierten Mitarbeitern neben der Akquise von Mandanten ein ganz wesentlicher Punkt. Gründern fällt dies noch schwerer als etablierten Kanzleien, da sie in der Regel keine sonderlich üppigen Gehälter zahlen können.

Außerdem erwarten immer mehr Mitarbeiter einen Heimarbeitsplatz – das kann für den Gründer von Vorteil sein, da er zunächst Raum- und Ausstattungskosten spart. Es birgt aber die Schwierigkeit, dass beim Aufbau von Strukturen und Prozessen der persönliche Kontakt über weite Strecken fehlt und die Kommunikation leidet. Eine Chance für junge Kanzleien bieten in jedem Fall soziale Medien; auf diesem Gebiet sind noch nicht alle etablierten Kanzleien so firm, ihren Nachwuchs zu rekrutieren.

Die Vor- und Nachteile der beiden Varianten auf einen Blick (s. Tabelle auf S. 103).

V. Finanzierung und Businessplan

Ganz am Anfang steht die Frage der Finanzierung. Denn während des laufenden Prozesses werden Fördergelder oder Darlehen nicht mehr gewährt. Wer fremde Mittel benötigt, stellt sehr schnell fest, dass für diese ein Businessplan erforderlich ist. Dabei entscheidet nicht nur das Zahlenwerk, sondern auch die strategische Perspektive, die der Plan aufmacht.

In der Steuerberatungsbranche steht ein Strukturwandel bevor, der die Geschäftsfelder massiv verändern wird. Insbesondere die großen, angestammten Felder Finanzbuchführung und reine Deklaration werden im Zuge der fortschreitenden Automatisierung an Bedeutung verlieren – gefragt sind neue Beratungsleistungen. Dafür Konzepte zu entwickeln, ist für den Gründer von entscheidender Bedeutung. Eingebettet in eine Gesamtschau der Aspekte Marktumfeld, Wettbewerb und Rahmenbedingungen ist dies das Herzstück eines jeden Businessplans.

	Neugründung	Kauf
Pro	<ul style="list-style-type: none"> – geringe finanzielle Belastung – Freiheit in der Gestaltung von Außenauftritt, Büro und Mitarbeiterteam – freie Gestaltung der Prozesse und der strategischen Ausrichtung – Gründung im eigenen Tempo – Gründung im Nebenerwerb möglich 	<ul style="list-style-type: none"> – fester Mandantenstamm – komplett eingerichtete Infrastruktur – funktionierende Strukturen von Anfang an – eingespieltes Mitarbeiterteam – exakt kalkulierbare Kosten und Erlöse – etabliertes Netzwerk mit Partnern (Finanzierung, Versicherung usw.) – positives Renommee und hoher Bekanntheitsgrad – Einarbeitung durch den Alteigentümer – planbarer Einstieg
Contra	<ul style="list-style-type: none"> – anfangs geringe Erlöse – schwer kalkulierbare wirtschaftliche Situation – hoher Belastungsgrad – hoher Arbeitsaufwand, z. B. für Mitarbeitersuche, Suche und Ausstattung von Räumlichkeiten, Auswahl der passenden IT-Lösung, Mandantenakquise, Verwaltung usw. 	<ul style="list-style-type: none"> – hohe finanzielle Belastung – Risiko des Mandatsverlusts – Übernahmeverpflichtung für sämtliche Mitarbeiter – Kompromisse bei Räumlichkeiten, Inventar, Mitarbeitern und Technik – Kompromisse bei CI – Übernahme unliebsamer Mandanten

VI. Berufshaftpflicht und andere Formalien

An nächster Stelle steht dann bereits die Berufshaftpflichtversicherung; diese ist gesetzlich vorgeschrieben und im § 67 des StBerG verankert. Wer sie vergisst, riskiert seine Bestellung. Auch andere Formalien spielen im Zusammenhang mit der Gründung unmittelbar eine Rolle. So müssen Gründer ihre Tätigkeit spätestens vier Wochen nach Aufnahme beim Finanzamt anzeigen und erhalten dann ihre Steuernummer, mittels derer sie erste Leistungen in Rechnung stellen können.

Wer in der Privatwohnung gründet, muss klären, ob der Mietvertrag dafür ausreichend oder eine gesonderte Erlaubnis des Vermieters vonnöten ist. Nicht Pflicht, aber dennoch wichtig, ist die Krankenversicherung.

VII. Kanzleiorganisation bewältigen

Um möglichst schnell den Einstieg in eine funktionierende Kanzleiorganisation und effiziente Prozesse zu finden, ist es sinnvoll, sich als Gründer beraten zu lassen. Dafür gibt es ein vielfältiges Angebot. Steuerberater finden Veranstaltungen und entsprechende Gruppen bei den Kammern und Verbänden. Auch Softwareanbieter unterstützen gezielt Gründer beim Aufbau von tragfähigen Strukturen. Neben dem reinen Organisationswissen profitieren insbesondere Soloselbstständige enorm vom Erfahrungsaustausch untereinander.

Wer heute eine Kanzlei gründet, tut dies in einer Zeit des technologischen Umbruchs. Sie birgt Chancen, aber auch die Herausforderung, die Kanzleiorganisation sowohl in traditioneller als auch in innovativer Weise abzubilden. Das bedeutet, dass derzeit Mandanten sowohl eine klassische Auftragsbearbeitung auf Papier erwarten – noch die überwiegende Mehrheit – als auch moderne digitale Verfahrensweisen.

Für den angehenden Kanzleichef heißt dies, dass er einerseits in moderne, digitale Prozesse wie die digitale Finanzbuchführung oder die virtuelle Zusammenarbeit mit dem Mandanten investieren muss. Auf der anderen Seite wird er

nicht darum herumkommen, auch Mandanten zu bedienen, die Papierbelege anliefern sowie einen Pendelordner und analoge Auswertungen erwarten. Letztlich folgt daraus, dass heute jeder Gründer für die Schaffung seiner Kanzleiorganisation doppelten Aufwand betreiben muss.

VIII. Spezialfall Kanzleikauf

Das betrifft auch Steuerberater, die eine Kanzleinachfolge antreten. In diesem speziellen Fall fällt zwar der komplette Neuaufbau von Organisationsstrukturen weg, viele andere Herausforderungen aber bleiben dieselben. Denn häufig findet sich in Kanzleien, die zum Kauf stehen, ein Investitionsstau. Neuere Technik wurde nicht mehr angeschafft und den Mitarbeitern nahegebracht. Das wird zwangsläufig Aufgabe des Nachfolgers.

Doch zunächst müssen potenzielle Kanzleikäufer einige Fragen im Vorfeld einer Übernahme für sich klären: Welche Größenordnung soll die Kanzlei haben? Soll eine komplette Kanzlei gekauft werden oder nur ein Anteil? Ist eine vorgeschaltete Anstellung wichtig, um die Kanzlei näher kennenzulernen? Kommt nur eine bestimmte Region in Frage?

Erst nach Klärung dieser Fragen beginnt die Suche nach einer passenden Kanzlei via Annonce, Portal oder Vermittler. Ist ein passendes Objekt gefunden und sind die Verhandlungen im Gange, kommt – ähnlich dem Gründungstypus „Grüne Wiese“ – die Kaufpreisfinanzierung ins Spiel.

Ist die Finanzierung geklärt, geht es darum, den Mandantenstamm berufsrechtskonform und schonend zu übertragen. Grundsätzlich müssen die Mandanten der Übertragung zustimmen, ehe irgendwelche Unterlagen weitergegeben werden dürfen. Sinnvoll ist überdies eine überleitende Tätigkeit von Käufer und Verkäufer in der Kanzlei für einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten.

Was für Käufer etablierter Kanzleien Standard ist, sollten sich im Übrigen auch Neugründer zunutze machen: von der Erfahrung älterer Kollegen profitieren. Das bewahrt nicht nur vor wesentlichen Fehlern, sondern vermittelt auch die notwendige Ruhe in aufreibenden Zeiten.

IX. Checkliste – Die häufigsten Fehler bei der Gründung

1. Mangelhafte Finanzierung

Der Hauptgrund, warum Unternehmen jedweder Couleur scheitern, ist eine mangelhafte Finanzierung. Das betrifft bei den Steuerberatern weniger Käufer als vielmehr Gründer. Dabei wird häufig der tatsächliche Finanzaufwand unterschätzt und die Kosten für den persönlichen Lebensunterhalt werden nicht angemessen berücksichtigt.

2. Kein Unternehmertyp

Viele wären gern selbstständig, bringen dafür aber die erforderlichen persönlichen Voraussetzungen nicht mit. Dazu zählen neben einer hohen Motivation, eine ebenso hohe Frustrationstoleranz und Disziplin. Häufig vergessen angehende Steuerberater dies bei der Prüfung ihres Geschäftsvorhabens. Mitarbeiter zu führen ist etwas anderes, als vertraglich mit Kollegen zusammenzuarbeiten. Aktiv seine Leistungen zu verkaufen, ist nicht jedermanns Sache. Einer der häufigsten Fehler bei der Gründung ist daher die Fehleinschätzung der eigenen unternehmerischen Eignung.

3. Familiäre Probleme

Eine Unternehmensgründung verlangt nicht nur dem Steuerberater einiges ab, sondern auch seinem Umfeld. Dieses muss akzeptieren, dass der Gründer zumindest eine Zeitlang nicht im gewohnten Maß zur Verfügung steht. Dieser Rückhalt muss auch dann noch da sein, wenn sich die familiäre Situation ändert. Das ist aber regelmäßig nicht der Fall. Mittelfristig funktioniert die Führung einer Kanzlei aber nur, wenn nicht gleichzeitig private Probleme zu bewältigen sind.

4. Falsche Kanzlei

Gelegentlich passiert es, dass Gründer – meist ohne professionelle Beratung – eine Kanzlei erwerben, bei der sich im Nachhinein eine Vielzahl von Problemen herausstellt. Eini-

ges davon lässt sich im Vorfeld vertraglich ausschließen. Für manches haftet von Gesetzes wegen ohnehin der Altinhaber. Doch es kommt auch vor, dass die Probleme so gravierend sind, dass das Vorhaben letztlich scheitert.

5. Falsche Partner

Anders als bei Rechtsanwälten halten Sozietäten unter Steuerberatern vergleichsweise lang. Eine stabile Partnerschaft ist aber nicht unter allen Voraussetzungen zu erwarten. Häufig wird übersehen, dass sich erst im Laufe der Zeit ernsthafte Differenzen über strategische, aber auch über Fragen der persönlichen Arbeitszeitgestaltung ergeben können, die dann zum Zerwürfnis führen. Die Realteilung einer bestehenden Sozietät ist das Worst-Case-Szenario, welches wie kaum ein anderer Managementfehler Mandate und Mitarbeiter kostet.

6. Keine Vorsorge für den Ernstfall

Eine Vertretungsregelung für den Krankheits- oder Notfall mag das Letzte sein, woran Gründer denken. Dennoch führt ihr Fehlen im Ernstfall dazu, dass die Kanzlei in eine existenzbedrohende Krise gerät.

Alexander Jost ist Vorstand der mittelfränkischen Jost AG. Seit über 15 Jahren berät und begleitet der Kanzleiexperte Steuerberater vor, während und nach der Verkaufsphase. Außerdem ist er Autor des Buches „Notfallplanung für Steuerberater“ und diverser Fachartikel zum Thema. Zudem verfasst Alexander Jost Leitfäden für die Ratgeberreihe der Initiative für die kleine Steuerkanzlei (www.steuerberaterseite.de). Als Referent informiert er sowohl in eigenen Seminaren als auch in Kooperation mit Kammern und Verbänden über Nachfolge und Kauf.



StB-Verwaltungsreport

Hinweise auf ausgewählte Verwaltungsanweisungen

BILANZ

BMF: Zweifelsfragen im Zusammenhang mit § 6b Abs. 2a EStG

BMF, 7. 3. 2018 – IV C 6 – S 2139/17/10001 :001

Nach § 6b Abs. 2a S. 1 EStG i. d. F. des Steueränderungsgesetzes 2015 (StÄndG 2015) kann die festgesetzte Steuer, die auf einen Gewinn i. S. d. § 6b Abs. 2 EStG entfällt, auf Antrag des Steuerpflichtigen in fünf gleichen Jahresraten entrichtet werden. Voraussetzung hierfür ist, dass im Jahr der Veräußerung eines nach § 6b Abs. 1 S. 1 EStG begünstigten Wirtschaftsguts oder in den folgenden vier Jahren ein in § 6b Abs. 1 S. 2 EStG bezeichnetes Wirtschaftsgut angeschafft oder hergestellt wird oder werden soll, das einem Betriebsvermögen des Steuerpflichtigen in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union (EU) oder des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) zuzuordnen ist. § 36 Abs. 5 S. 2 bis 5 EStG ist sinngemäß anzuwenden (§ 6b Abs. 2a S. 3 EStG i. d. F. des StÄndG 2015). § 6b Abs. 2a EStG gilt über § 31 Abs. 1 S. 1 KStG auch für Körperschaftsteuerpflichtige.