

Ergebnisse der Umfrage zum „Steuerexperten der Zukunft“

Fachausschuss VIII: Aus- und Weiterbildung

Vorsitzender: Prof. Dr. Thomas Egner (Otto-Friedrich-Universität Bamberg)

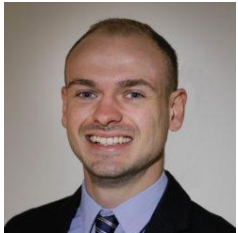
Autor/innen



Prof. Dr. Thomas Egner, StB ist Inhaber des Lehrstuhls für BWL, insb. Betriebliche Steuerlehre an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg sowie als Vorsitzender des Fachausschusses VIII Mitglied im Vorstand des IDSt e.V.



Prof. Dr. Silke Hüsing hat die Professur BWL I Betriebswirtschaftliche Steuerlehre und Wirtschaftsprüfung an der Technischen Universität Chemnitz inne.



Marius Heinz, M.Sc. ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftliche Steuerlehre und Doktorand an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (Prof. Dr. Wolfgang Kessler, StB).



Pia Müller-Schmitt, M.Sc. ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Betriebliche Steuerlehre bei Herrn Prof. Dr. Thomas Egner an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Sie ist zudem Stipendiatin der DATEV-Stiftung Zukunft.

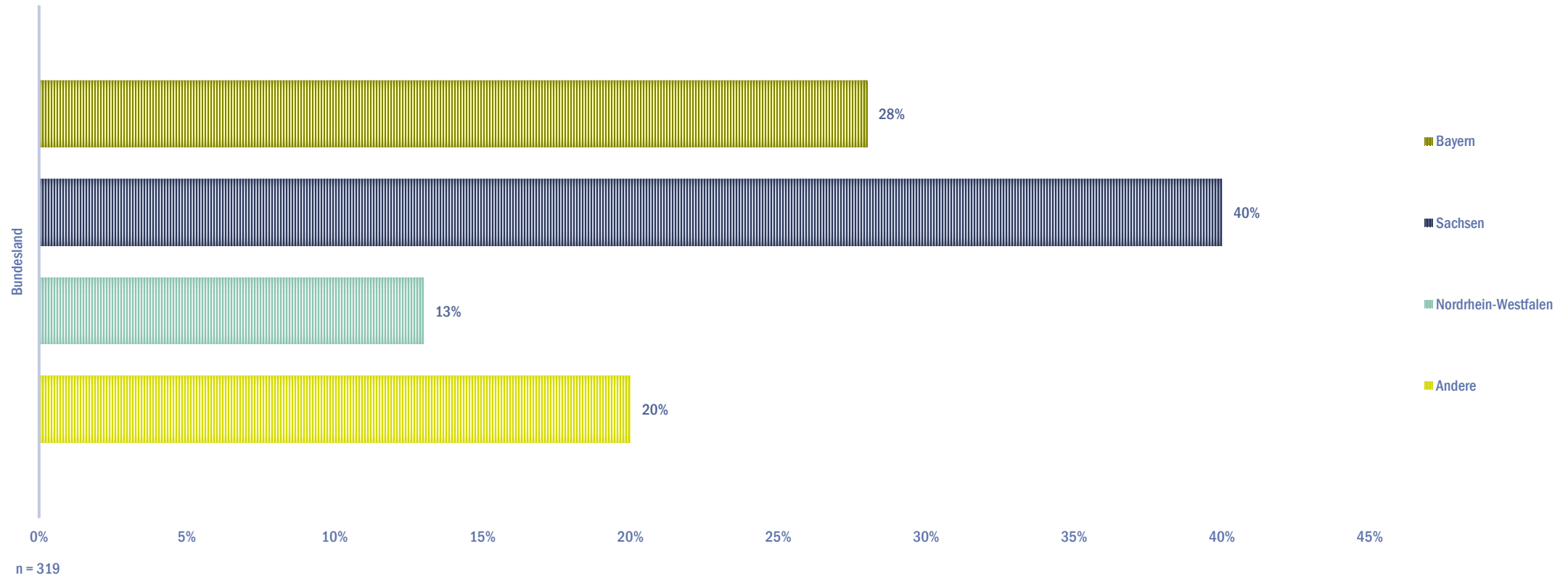
Strukturdaten der Umfrage:

- Der Fragebogen wurde basierend auf Experteninterviews mit Vertretern des BMF, des Steuerberaterverbands Berlin-Brandenburg, Unternehmen sowie IT-affinen kleinen und mittleren Steuerberatungskanzleien erstellt.
- Die Befragung erfolgte online und war von Ende Oktober 2023 bis Mitte Mai 2024 für alle Interessierten über die Website des IDSt zugänglich. Zudem wurde die Umfrage konsekutiv u.a. über die Steuerberaterkammern KdöR Nürnberg, München und Sachsen, den deutschen Steuerberaterverband e.V., die CaseWare Germany GmbH, die DHBW Villingen-Schwenningen und das IDSt selbst verteilt.
- An der Befragung nahmen insgesamt 525 Personen teil, wobei nicht alle sämtliche Fragen beantwortet haben. Dementsprechend kann die Anzahl der Antworten bei den Fragen differieren.
- Die Teilnehmerschaft kam sowohl aus der Steuerberatung/Wirtschaftsprüfung (250) als auch der Industrie (32), wobei Geschäftsführer bzw. Partner (153) sowie Abteilungsleiter (66) dominierten. Die meisten Teilnehmer stammten aus Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern (234). Die Antwortenden waren überwiegend Berufsträger (225) und vornehmlich zwischen 35 und 50 Jahren alt (145).
- Der Fragebogen umfasste insgesamt 34 Fragen, die verschiedene Aspekte zur Funktion des zukünftigen Steuerexperten beleuchteten. Dazu gehörten Fragen zur Position der Befragten innerhalb ihres Unternehmens und zum Unternehmen (Fragengruppe 1), zur Funktion des zukünftigen Steuerexperten (Fragengruppe 2), zu funktionsbezogenen und allgemeinen Fähigkeiten (Fragengruppe 3), zur Verortung des Bildungsbedarfs in der Aus- oder Weiterbildung mit technologischem Bezug inklusive zur Bedeutung von Change-Management (Fragengruppe 4), zu relevanten Lehrinhalten (Fragengruppe 5) und zum Berufsbild (Fragengruppe 6).
- Siehe hierzu auch Egner/Hüsing/Heinz/Müller-Schmitt „Der Steuerexperte der Zukunft – Ergebnisse einer Befragung des IDSt-Fachausschusses VIII für Aus- und Weiterbildung“ in RET 05/2024, S. 71.

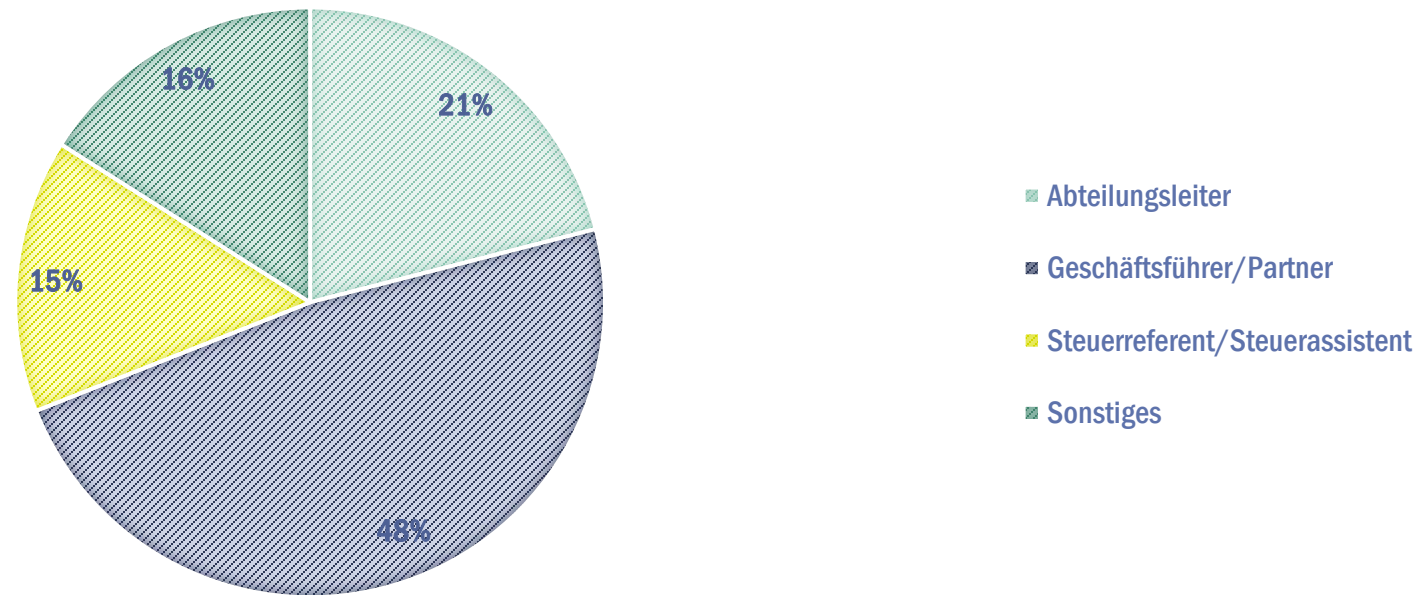
Fragengruppe 1:

Persönliche Merkmale der Befragten

In welchem Bundesland sind Sie tätig ?

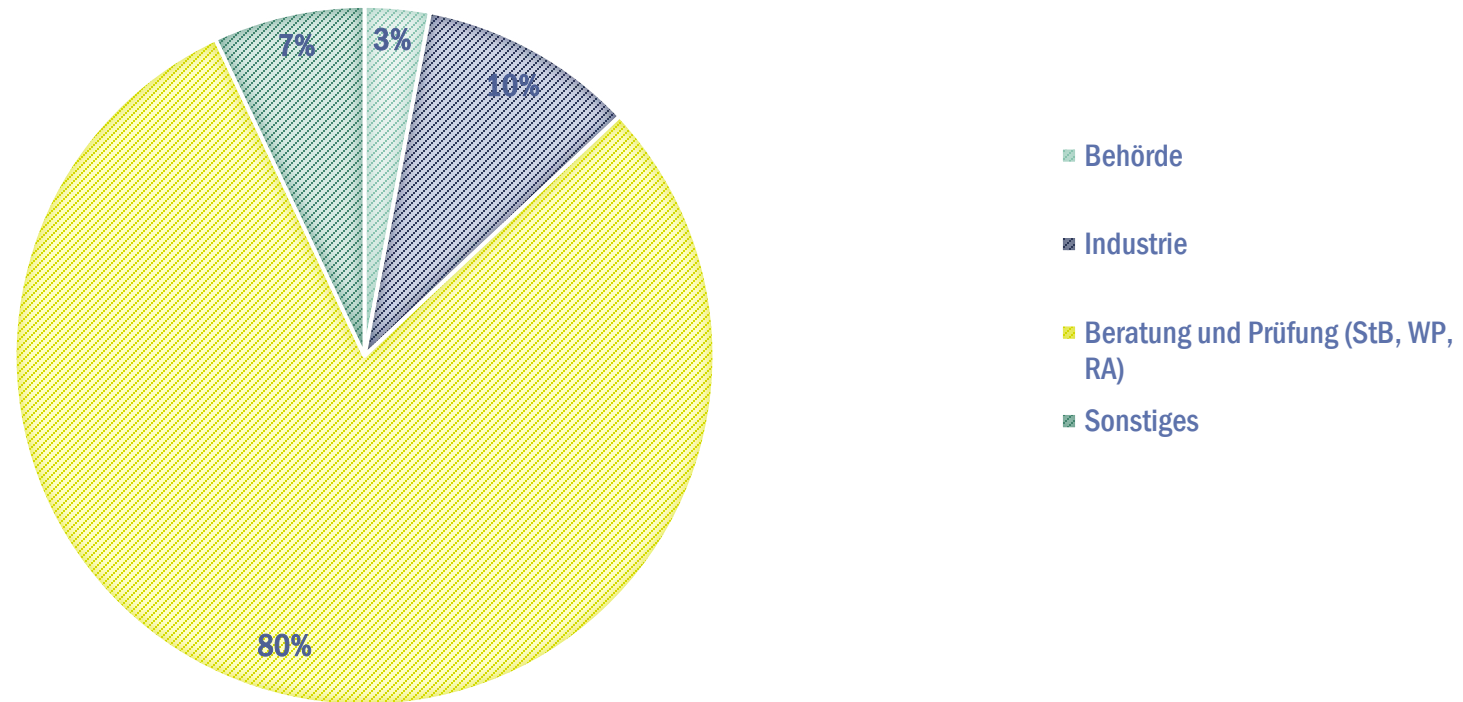


Ihre Position:

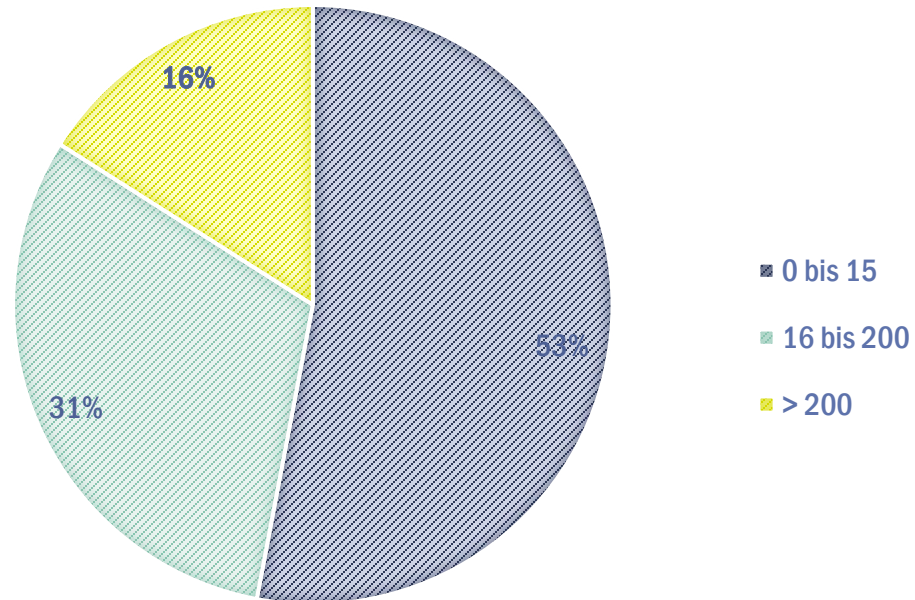


Zu Sonstiges: Von den Befragten machten 47 spezifischere Angaben zu ihrer Position unter „Sonstiges“, überwiegend als (angestellte) Steuerberater. Die Antworten umfassen verschiedene Rollen wie Dozent, Student, selbstständiger (Steuer)Berater bzw. Kanzleihinhaber, Manager, Führungskraft der Finanzverwaltung und Steuerfachangestellter.

Art des Unternehmens:



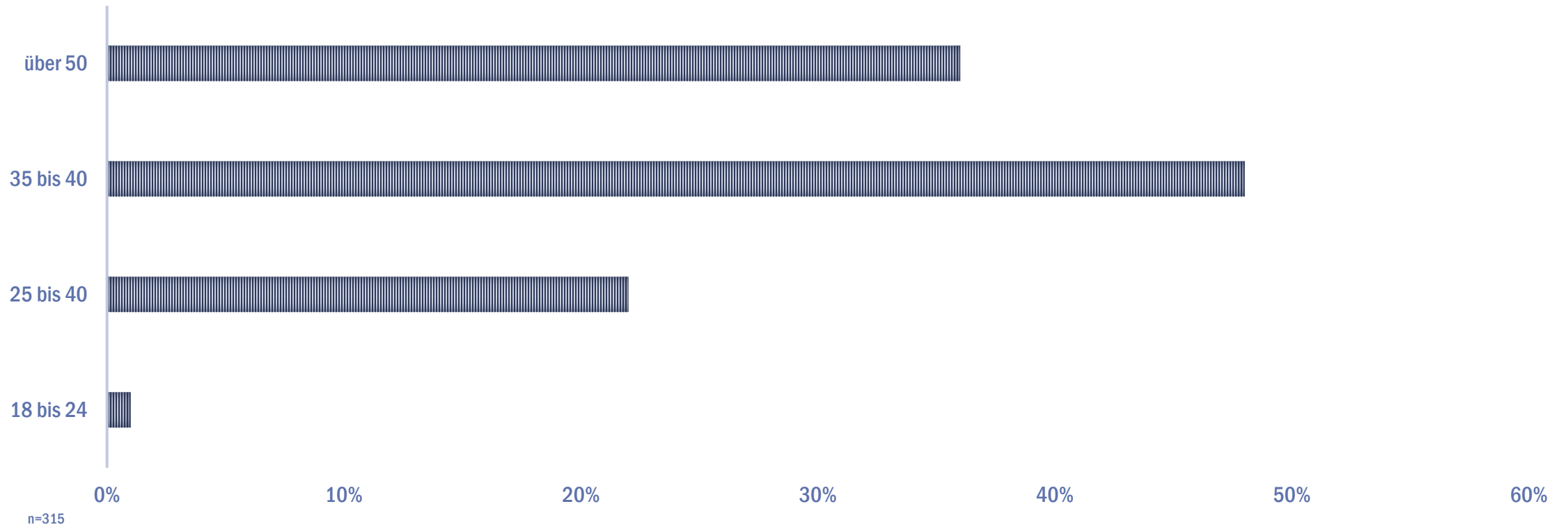
Anzahl Mitarbeiter:



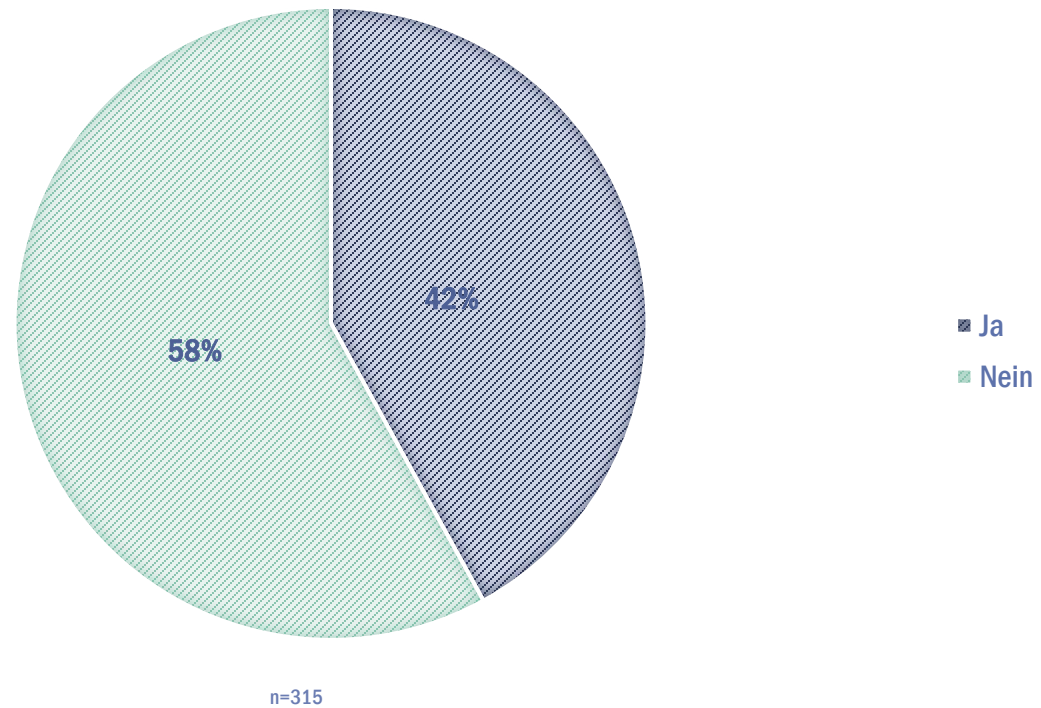
Höchster Bildungsabschluss:

Berufsausbildung (Jura):	0
Berufsausbildung (Wirtschaftswissenschaften):	24
Berufsausbildung (IT):	2
Fachassistent:	6
Studium (Jura):	28
Studium (Wirtschaftswissenschaften):	138
Studium (IT):	3
Promotion:	16
Berufsträger:	225
Sonstiges:	12

Altersstruktur:



Mitglied in einer Organisation, die sich mit der Digitalisierung im Steuerrecht auseinandersetzt:



Fragengruppe 2:

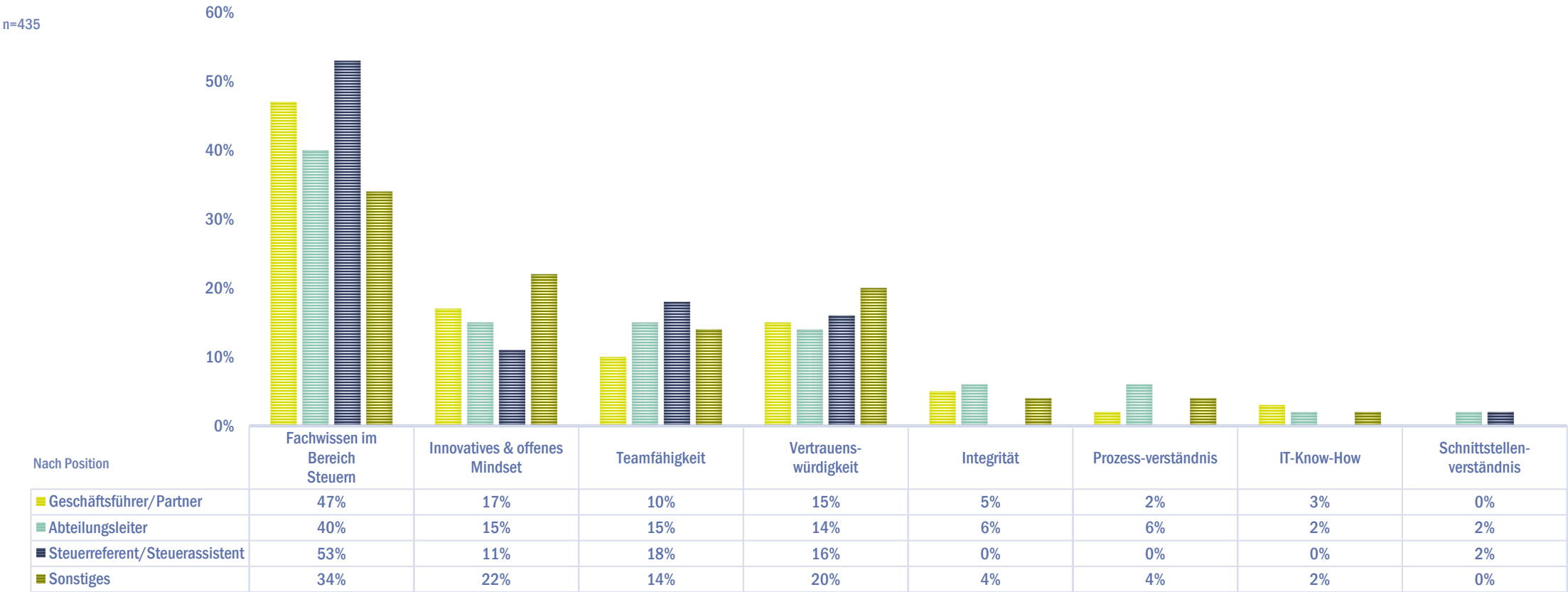
Funktion des zukünftigen Steuerexperten

Frage 1: Nach welchen Kenntnissen und Fähigkeiten wählen Sie einen (neuen) Mitarbeiter aus? [Rang 1]



Für alle Befragten steht klar "Fachwissen im Bereich Steuern" an erster Stelle. Während für Behörden ein innovatives und offenes Mindset weniger wichtig ist, hat IT-Know-how und Schnittstellenverständnis eine relativ größere Bedeutung. In der Industrie gibt es möglicherweise Experten für IT und Schnittstellen. Dabei legen Steuerreferenten/-assistenten mehr Wert auf Teamfähigkeit, während Geschäftsführer/Partner ein innovatives und offenes Mindset bevorzugen. Abteilungsleiter erachten beide Aspekte als gleich wichtig.

Frage 1: Nach welchen Kenntnissen und Fähigkeiten wählen Sie einen (neuen) Mitarbeiter aus? [Rang 1]



Frage 1: Nach welchen Kenntnissen und Fähigkeiten wählen Sie einen (neuen) Mitarbeiter aus? [Rang 1]



Frage 2: Wie wird sich die Bedeutung folgender Kenntnisse und Fähigkeiten von Steuerexperten in Führungspositionen Ihrer Meinung nach entwickeln?

Ergebnis:

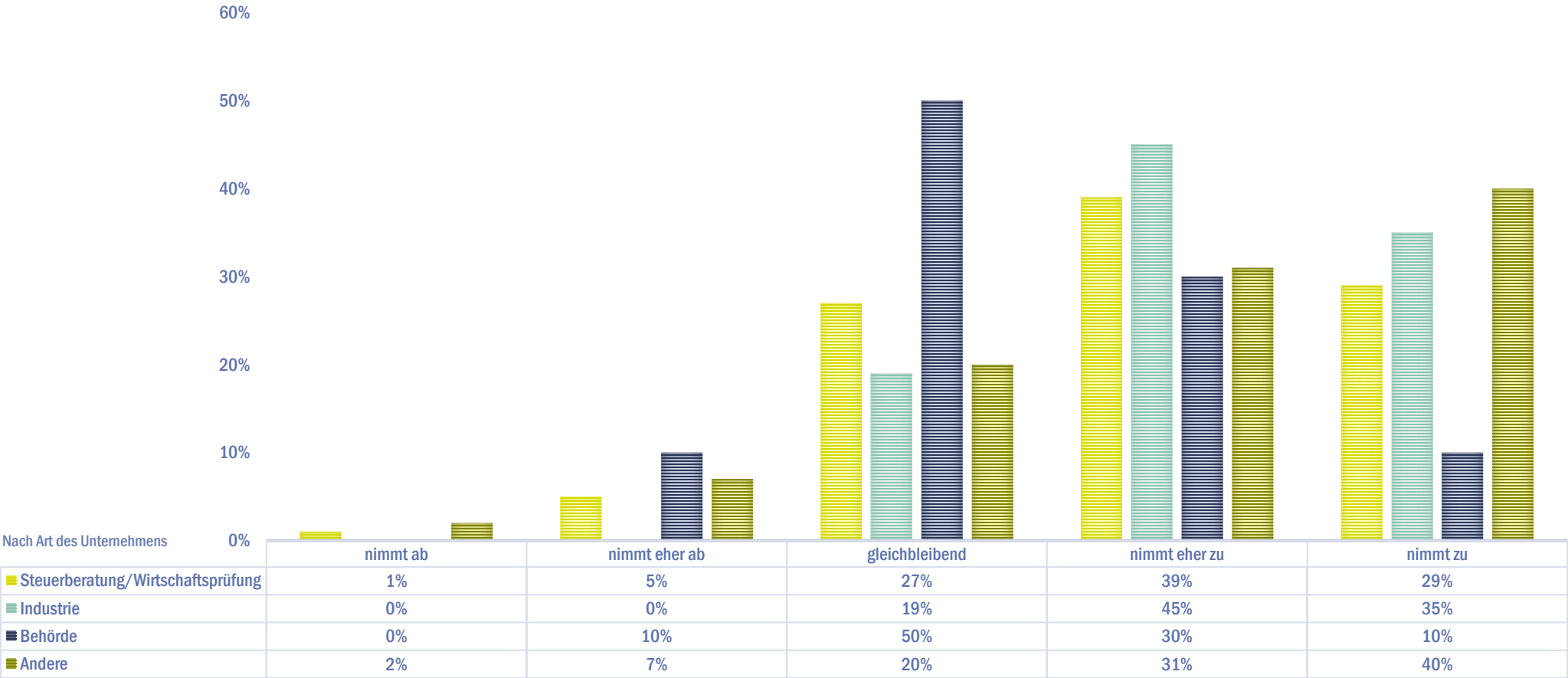
Personalmotivation und Aufgeschlossenheit für neues Denken und Handeln werden zunehmend wichtiger.

Projektmanagement-Kompetenz, Förderung einer offenen Fehlerkultur, Schaffen einer kollaborativen Arbeitsumgebung sowie die Fähigkeit zum Netzwerken gewinnen ebenfalls an Bedeutung, jedoch in etwas geringerem Maße.

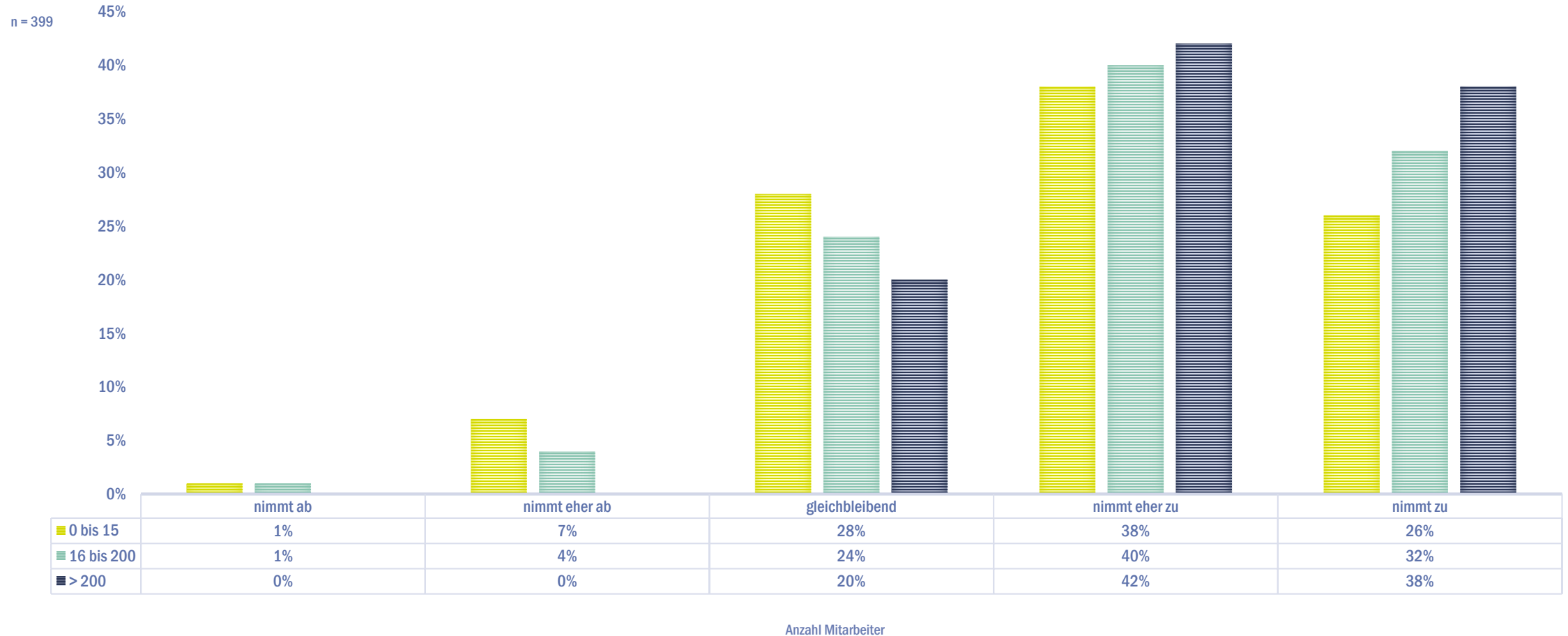
Die Bedeutung der Überzeugungsfähigkeit bleibt unverändert.

Frage 2A: Wie wird sich die Bedeutung folgender Kenntnisse und Fähigkeiten von Steuerexperten in Führungspositionen Ihrer Meinung nach entwickeln? [Projektmanagement Kompetenzen]

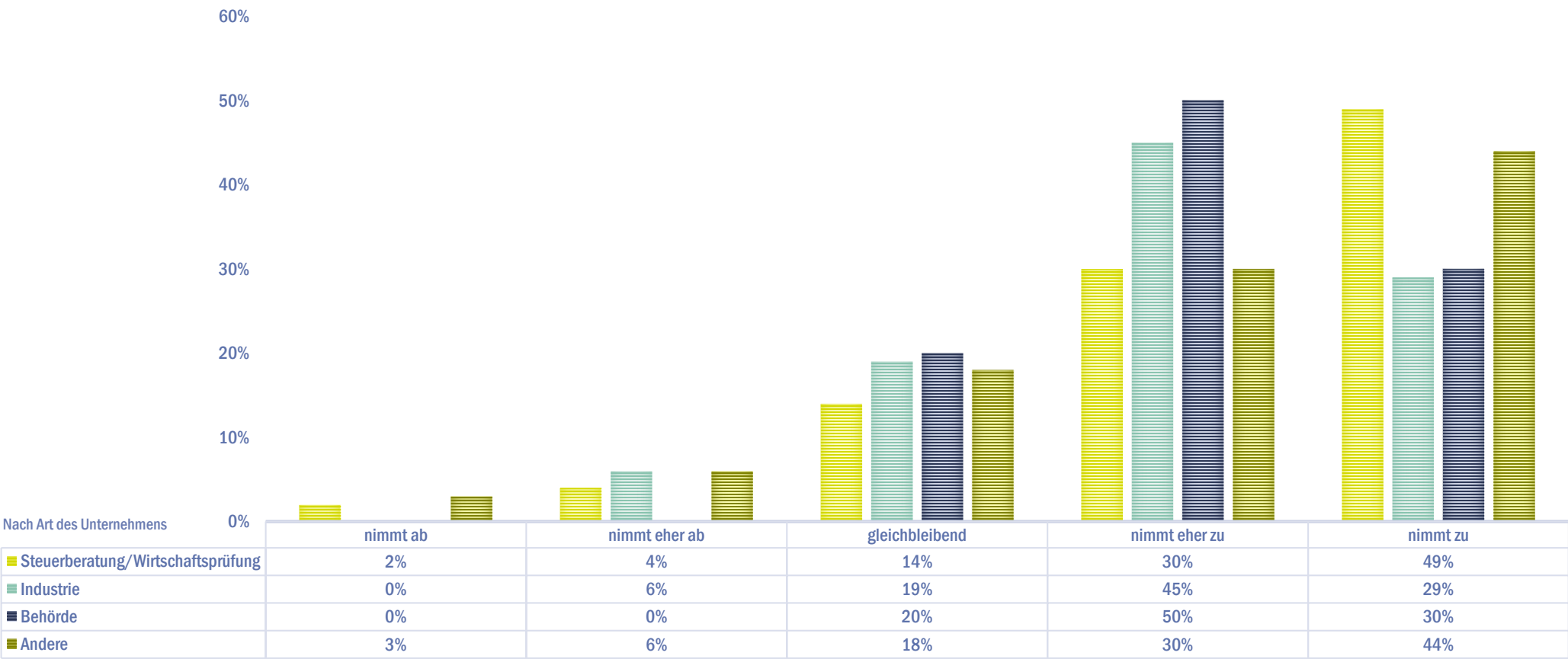
n = 399



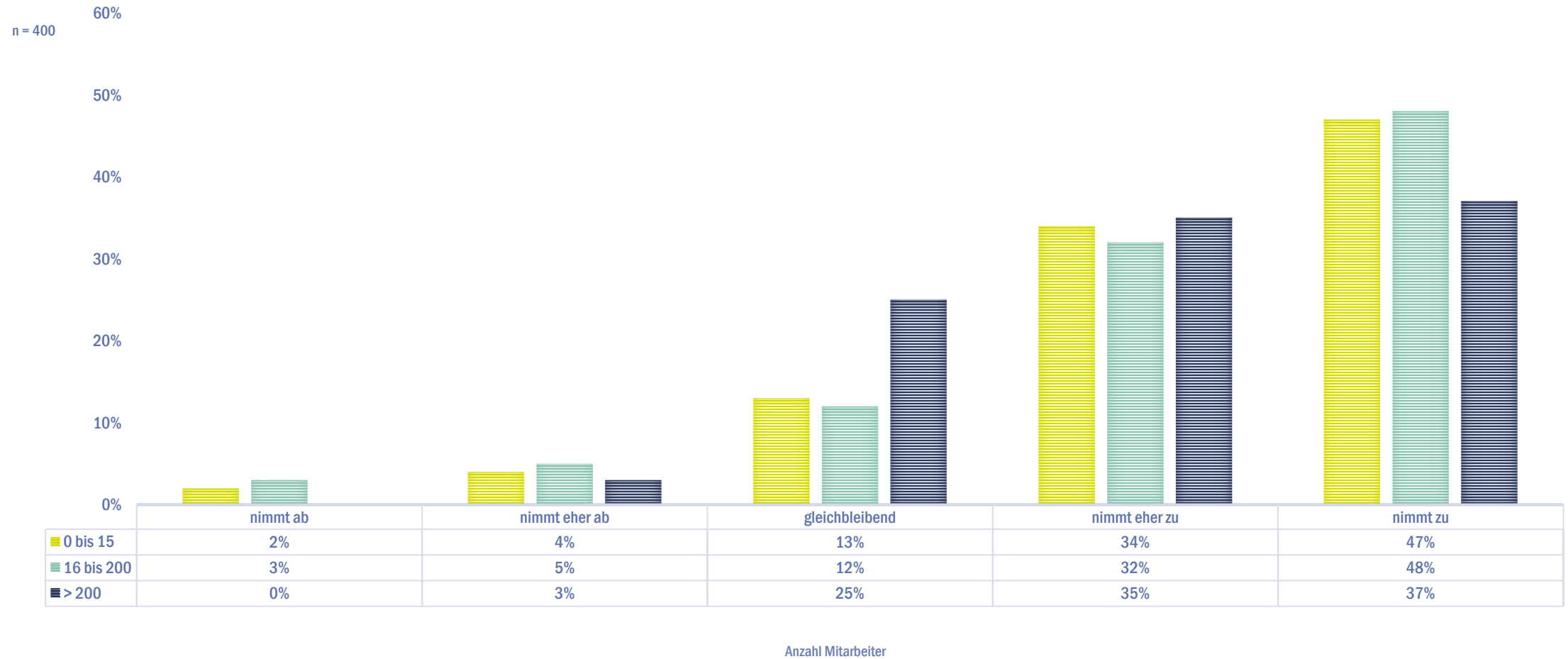
Frage 2A: Wie wird sich die Bedeutung folgender Kenntnisse und Fähigkeiten von Steuerexperten in Führungspositionen Ihrer Meinung nach entwickeln? [Projektmanagement Kompetenzen]



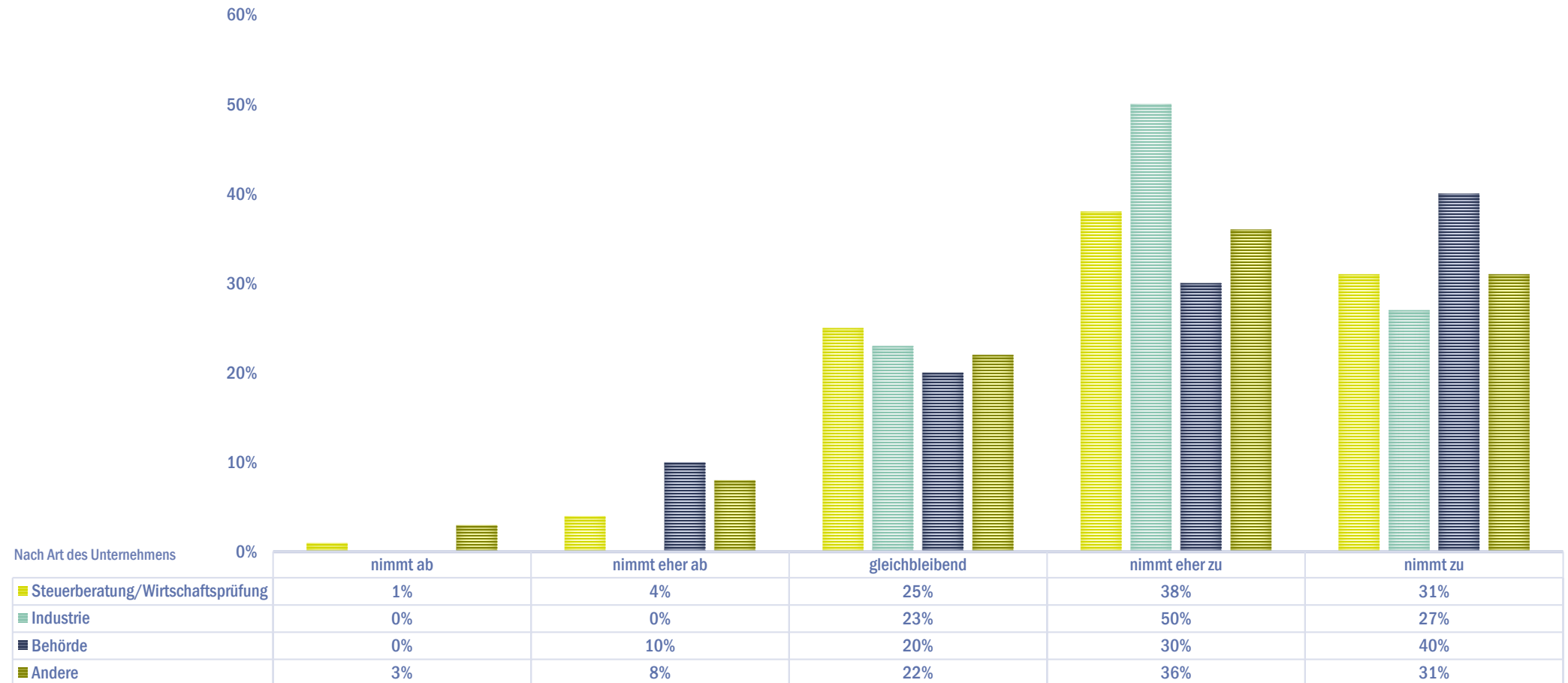
Frage 2B: Wie wird sich die Bedeutung folgender Kenntnisse und Fähigkeiten von Steuerexperten in Führungspositionen Ihrer Meinung nach entwickeln? [Personalmotivation]



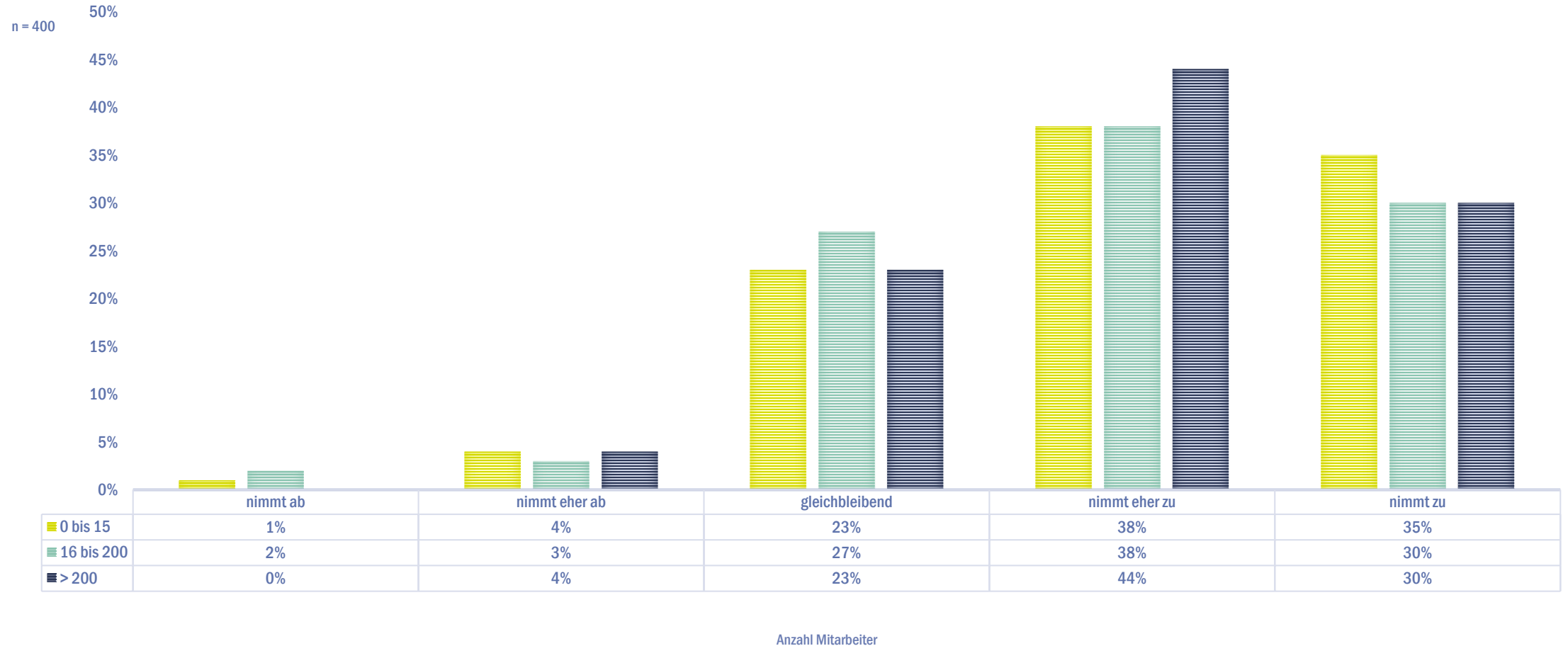
Frage 2B: Wie wird sich die Bedeutung folgender Kenntnisse und Fähigkeiten von Steuerexperten in Führungspositionen Ihrer Meinung nach entwickeln? [Personalmotivation]



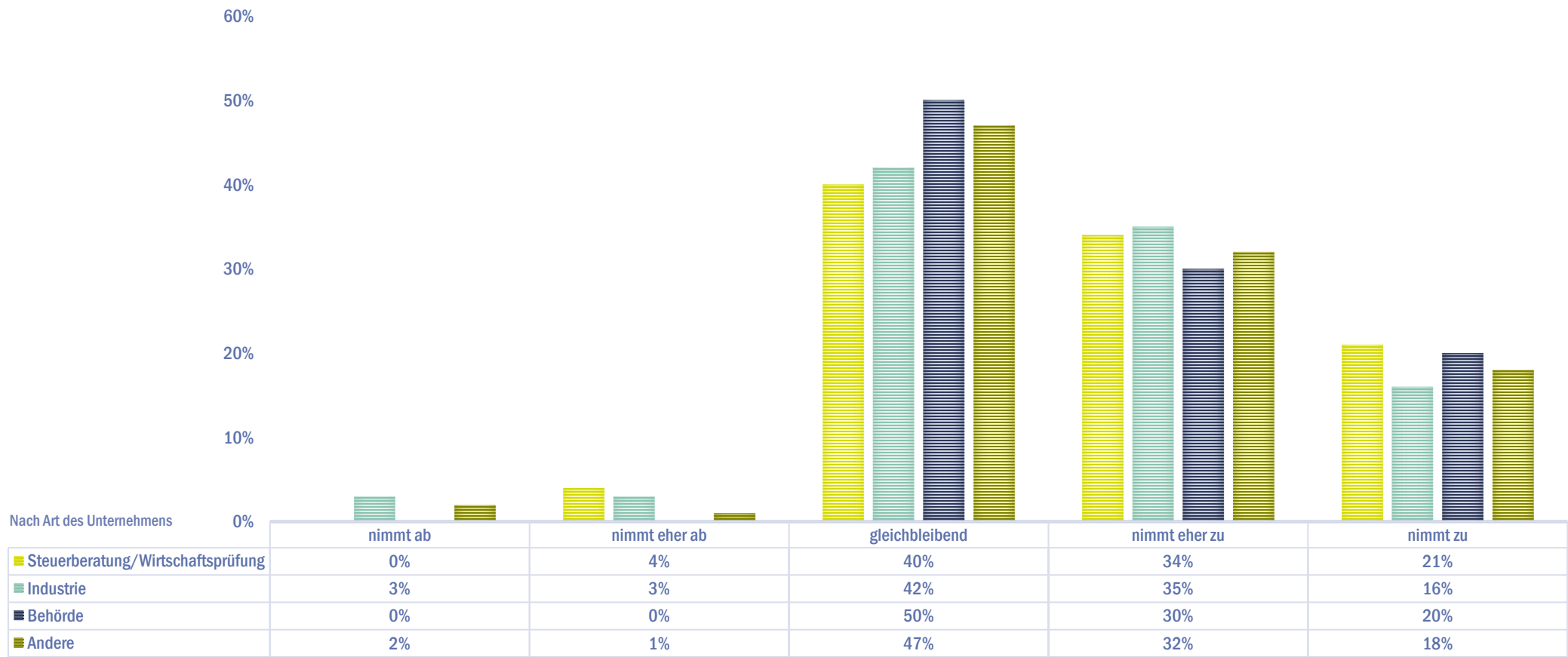
Frage 2C: Wie wird sich die Bedeutung folgender Kenntnisse und Fähigkeiten von Steuerexperten in Führungspositionen Ihrer Meinung nach entwickeln? [Förderung einer offenen Fehlerkultur]



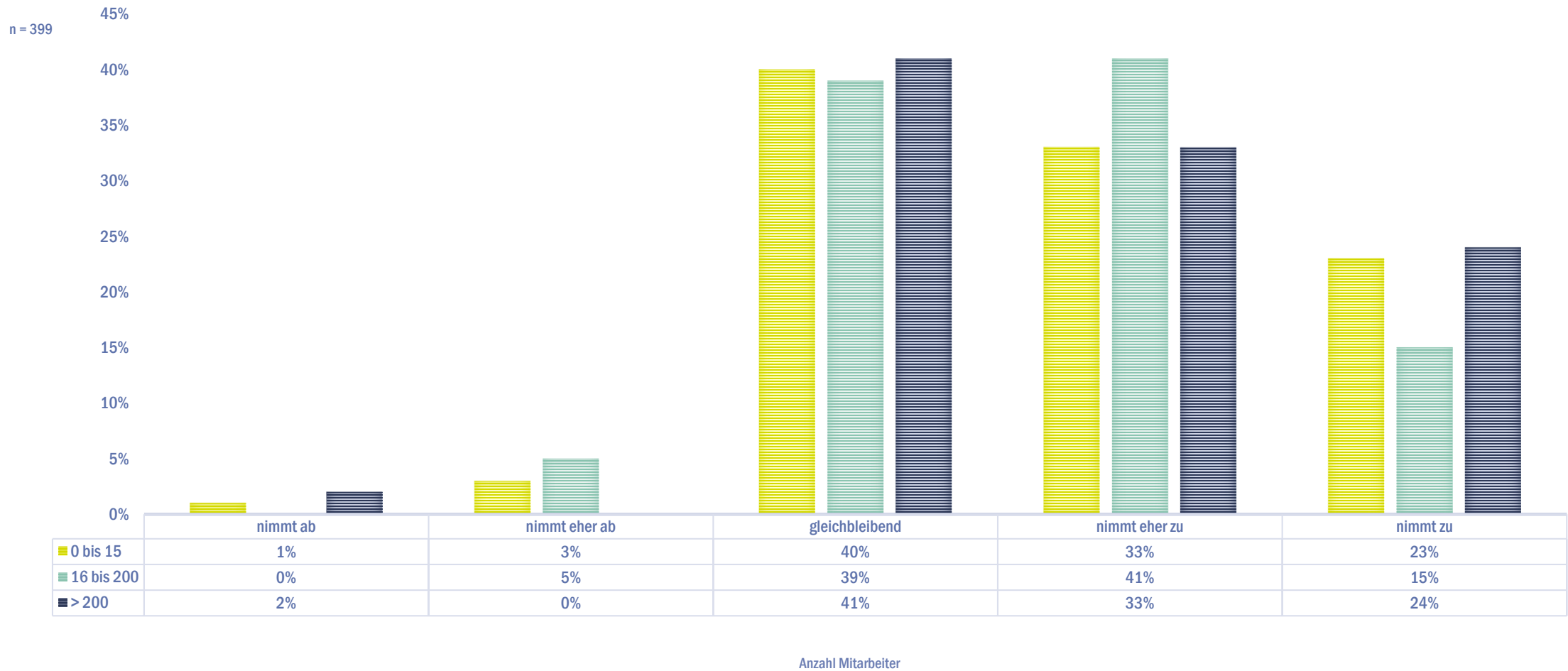
Frage 2C: Wie wird sich die Bedeutung folgender Kenntnisse und Fähigkeiten von Steuerexperten in Führungspositionen Ihrer Meinung nach entwickeln? [Förderung einer offenen Fehlerkultur]



Frage 2D: Wie wird sich die Bedeutung folgender Kenntnisse und Fähigkeiten von Steuerexperten in Führungspositionen Ihrer Meinung nach entwickeln? [Überzeugungsfähigkeit]

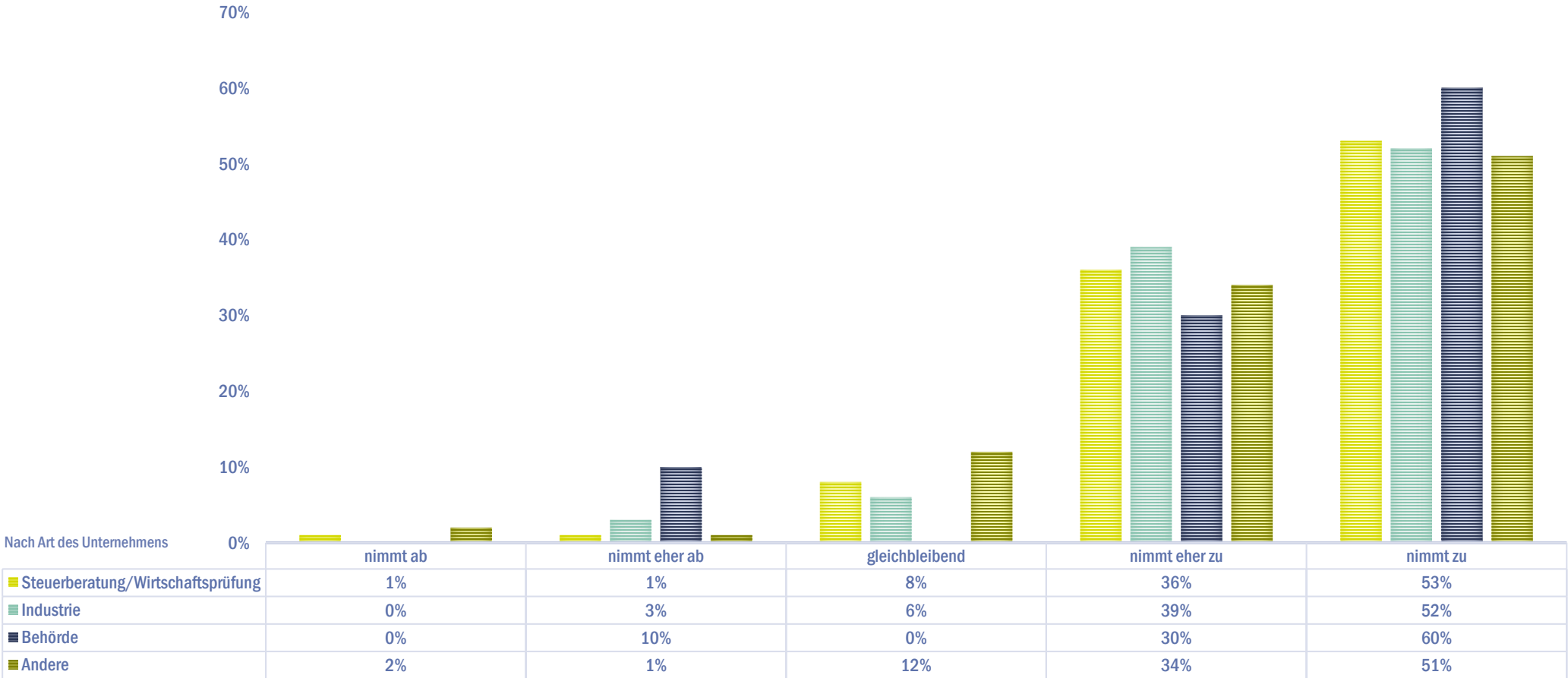


Frage 2D: Wie wird sich die Bedeutung folgender Kenntnisse und Fähigkeiten von Steuerexperten in Führungspositionen Ihrer Meinung nach entwickeln? [Überzeugungsfähigkeit]

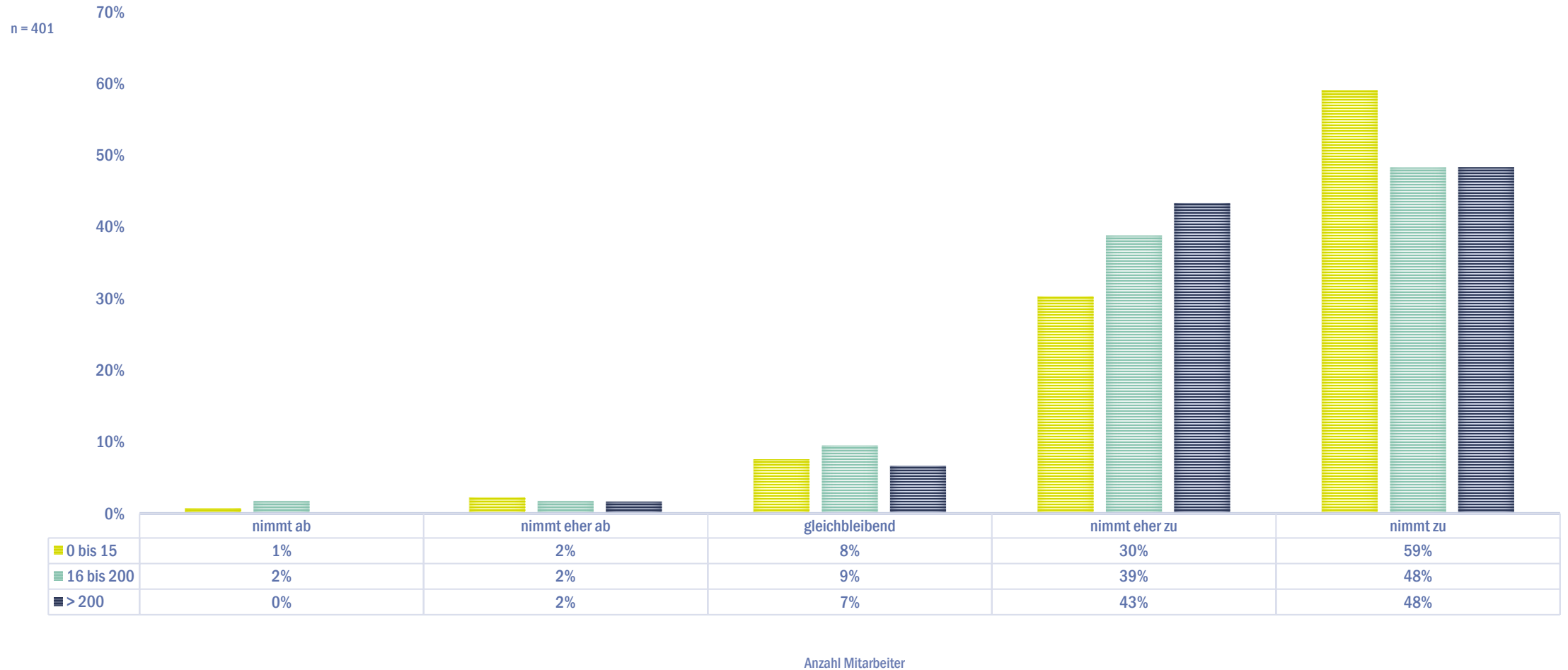


Frage 2E: Wie wird sich die Bedeutung folgender Kenntnisse und Fähigkeiten von Steuerexperten in Führungspositionen Ihrer Meinung nach entwickeln? [Aufgeschlossenheit für neues Denken und Handeln]

n = 401

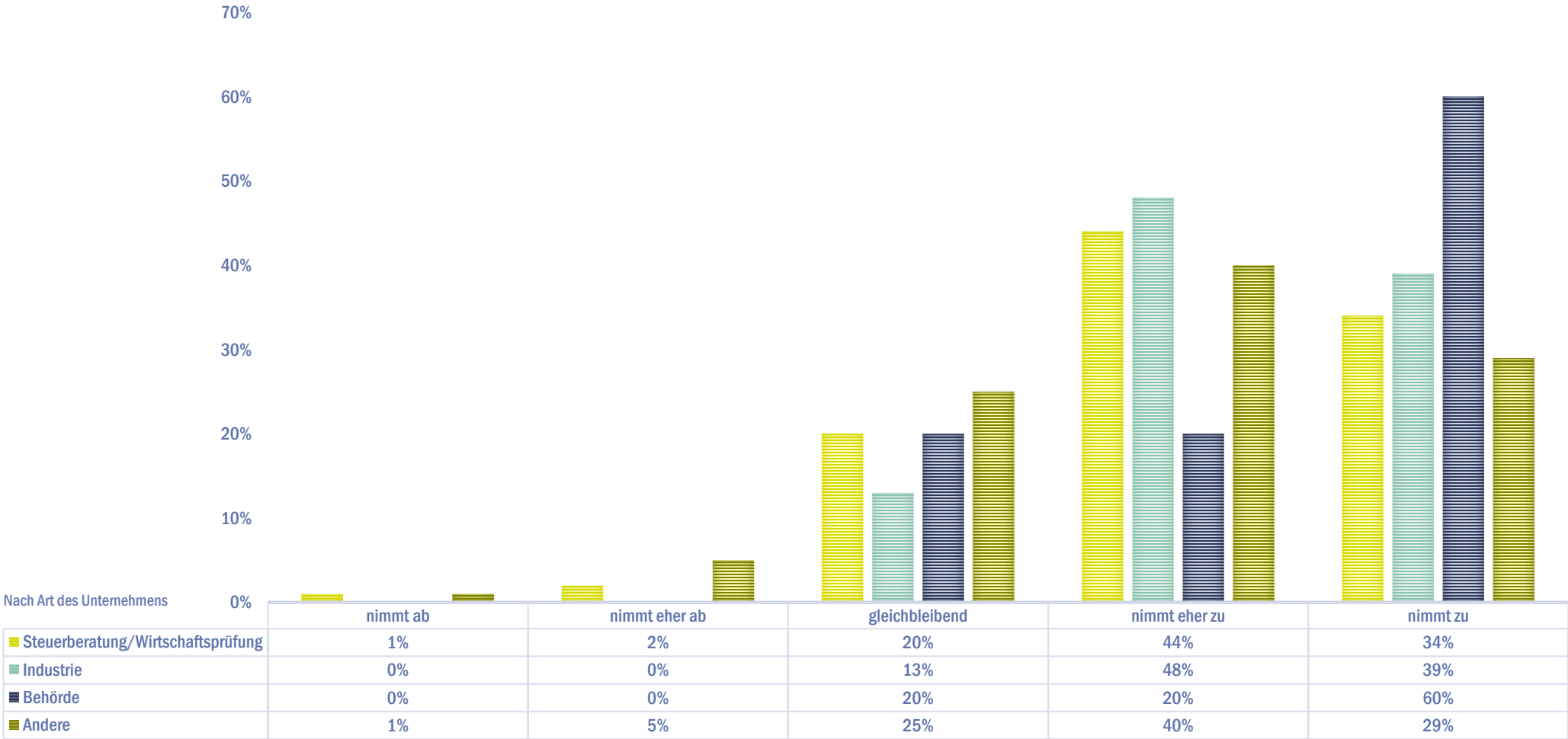


Frage 2E: Wie wird sich die Bedeutung folgender Kenntnisse und Fähigkeiten von Steuerexperten in Führungspositionen Ihrer Meinung nach entwickeln? [Aufgeschlossenheit für neues Denken und Handeln]

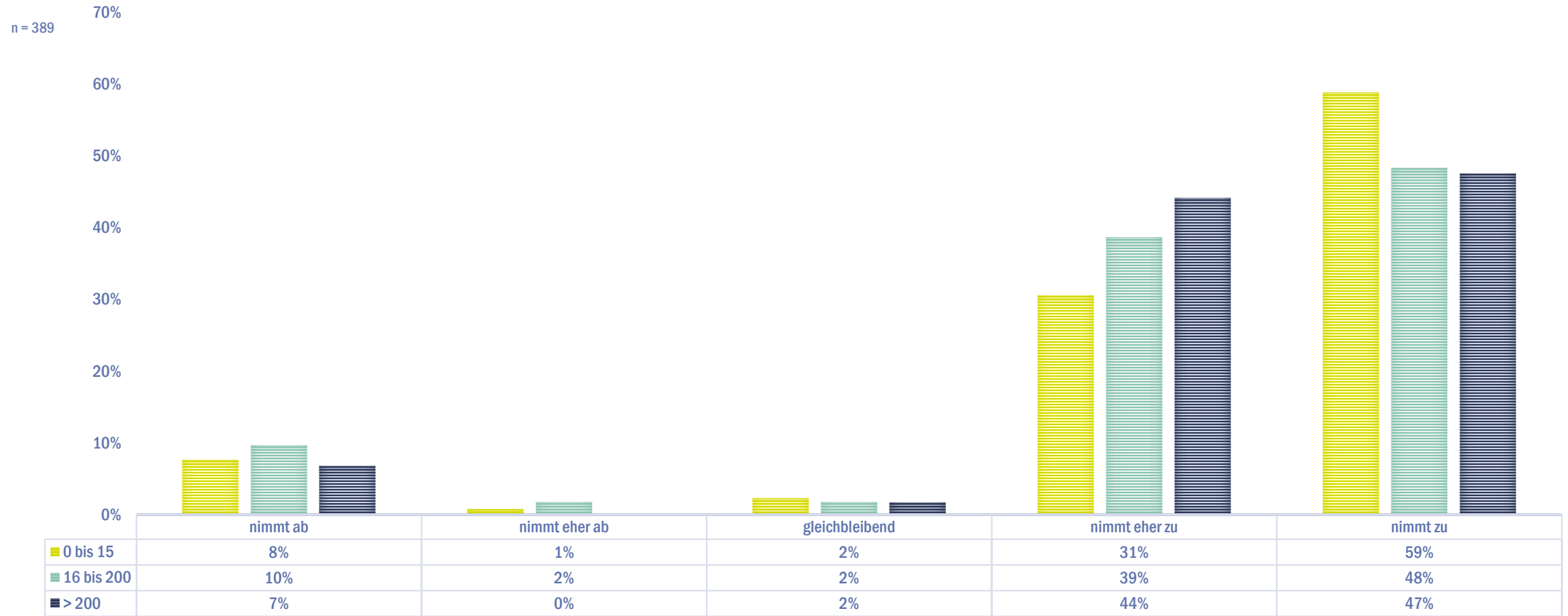


Frage 2F: Wie wird sich die Bedeutung folgender Kenntnisse und Fähigkeiten von Steuerexperten in Führungspositionen Ihrer Meinung nach entwickeln? [Schaffen einer kollaborativen Arbeitsumgebung]

n = 389

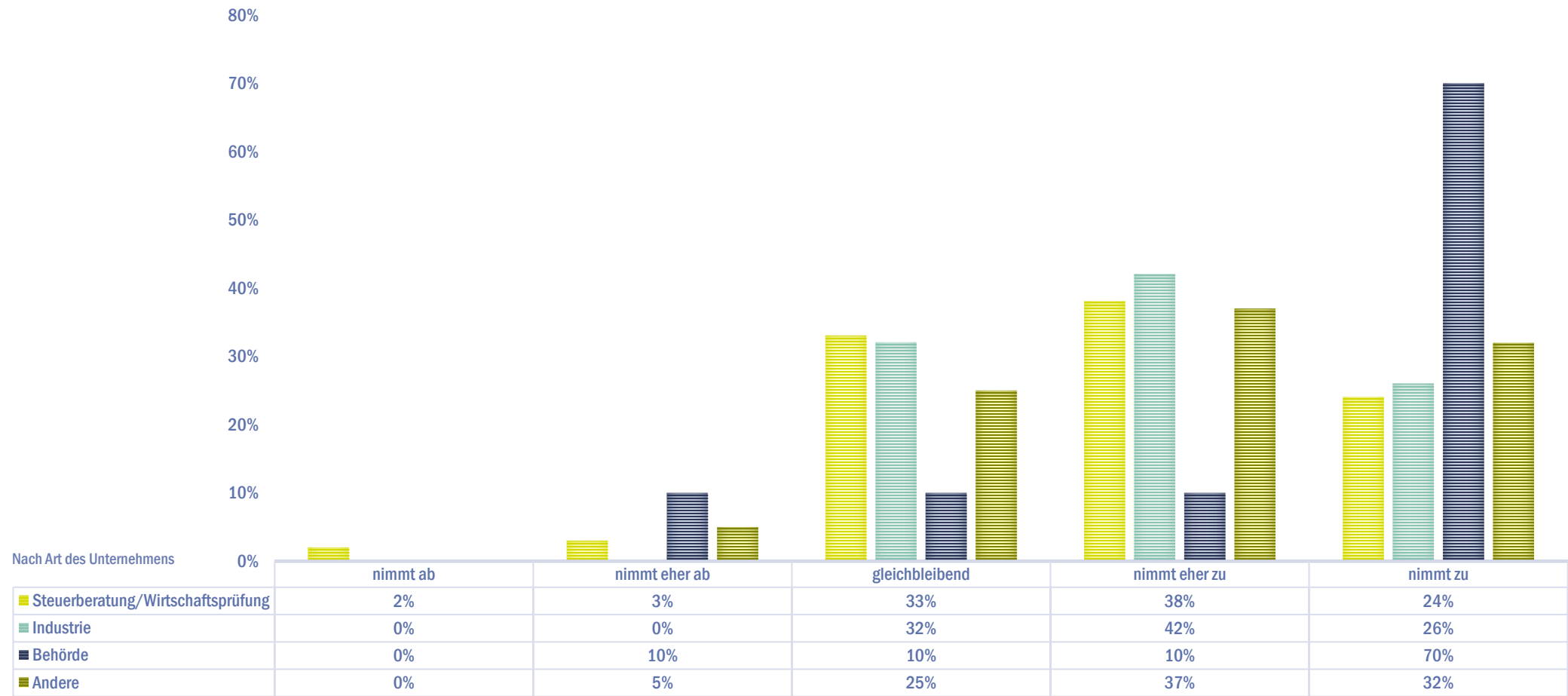


Frage 2F: Wie wird sich die Bedeutung folgender Kenntnisse und Fähigkeiten von Steuerexperten in Führungspositionen Ihrer Meinung nach entwickeln? [Schaffen einer kollaborativen Arbeitsumgebung]



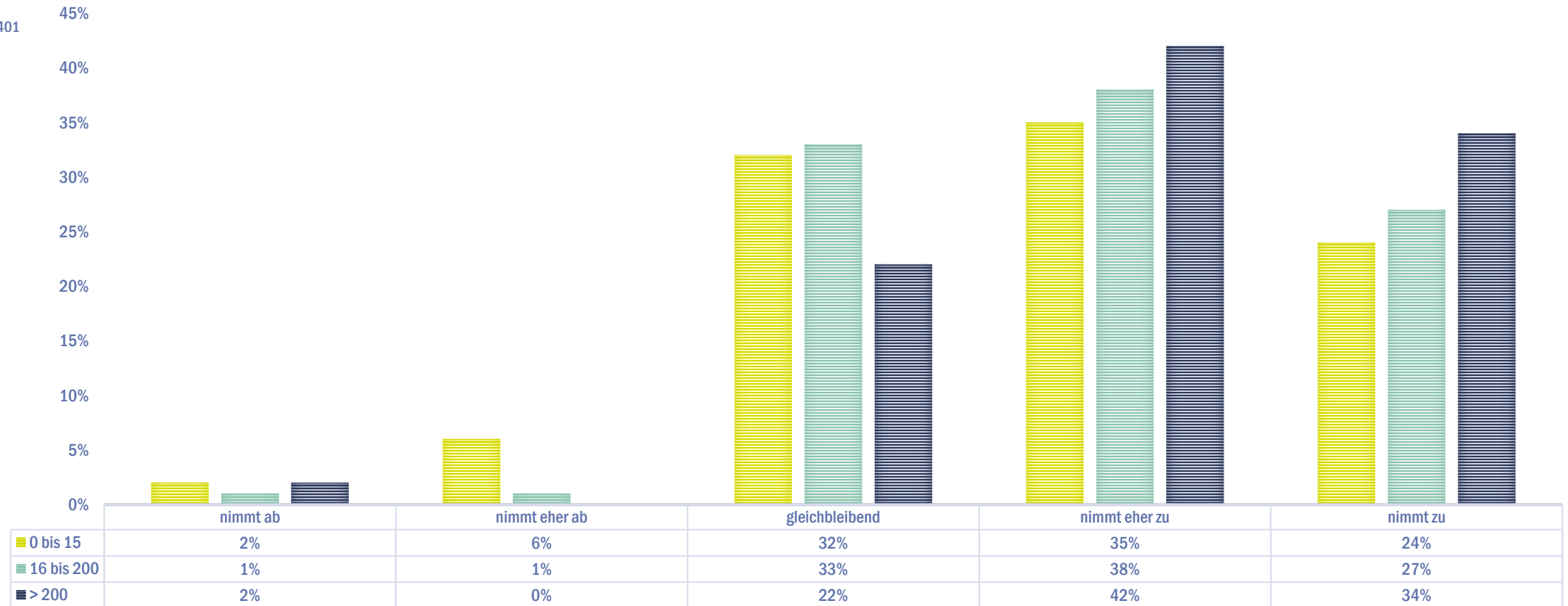
Anzahl Mitarbeiter

Frage 2G: Wie wird sich die Bedeutung folgender Kenntnisse und Fähigkeiten von Steuerexperten in Führungspositionen Ihrer Meinung nach entwickeln? [Fähigkeit zum Netzwerken]



Frage 2G: Wie wird sich die Bedeutung folgender Kenntnisse und Fähigkeiten von Steuerexperten in Führungspositionen Ihrer Meinung nach entwickeln? [Fähigkeit zum Netzwerken]

n = 401



Anzahl Mitarbeiter

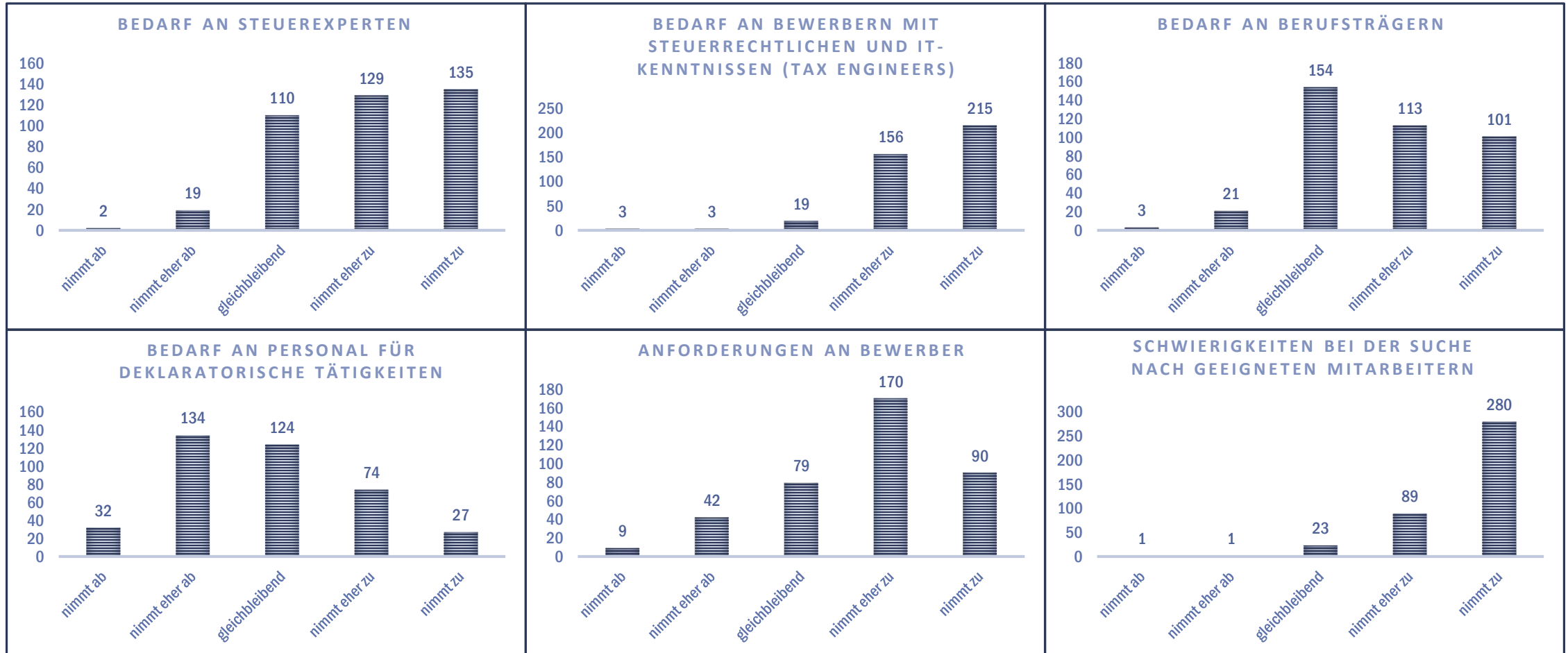
Frage 3: Wie wird sich die Einstellungspraxis zukünftig entwickeln?

Neben den zukünftigen Anforderungen an Steuerexperten wurde auch der Bedarf an Bewerbern mit unterschiedlichen Profilen untersucht. Die Befragten gehen davon aus, dass der Bedarf an Steuerexperten sowie an Bewerbern mit sowohl steuerrechtlichen als auch IT-Kenntnissen (sogenannte Tax Engineers)¹ in Zukunft steigen wird. Diese Einschätzung scheint jedoch inkonsistent, da bei Neueinstellungen eher das Fachwissen im Bereich Steuern als das IT-Know-how im Vordergrund steht (vgl. Frage 1). Diese Diskrepanz wirft die Frage auf, ob sich ein eigenständiges Berufsbild mit IT-Komponente herausbildet.²

¹ Siehe Groß, Vom Steuerberater zum Tax Engineer – wie die digitale Transformation das Berufsbild des Steuerberaters verändert –, o.J., abrufbar unter https://www.psp.eu/assets/pdfs/psp-muenchen_tax_engineer.pdf (Abruf 23.07.2024).

² Vgl. Anzinger (RET 2020), S. 70.

Frage 3: Wie wird sich die Einstellungspraxis zukünftig entwickeln?



Fragengruppe 3:

Funktionsbezogene und allgemeine Fähigkeiten des Steuerexperten der Zukunft

Frage 4: Welche Stakeholder müssen am Beispiel der Implementierung eines Tax CMS besonders in steuerliche Prozesse eingebunden werden?

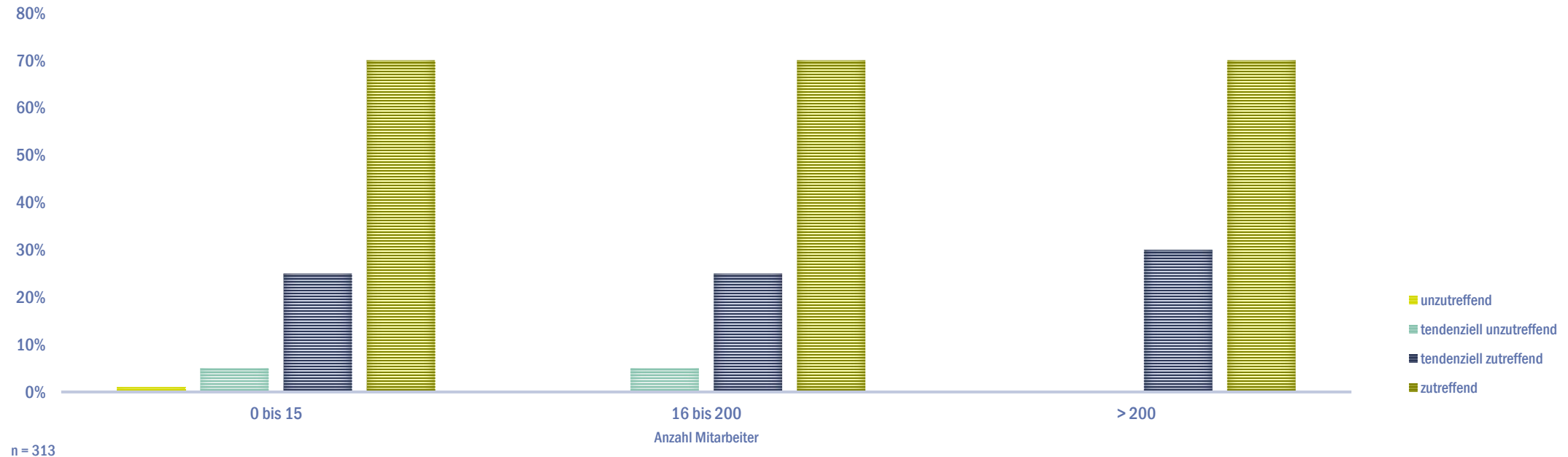
Um personelle Anforderungen anhand eines konkreten steuerlichen Anwendungsfalls nachzuvollziehen, war nach der Einbindung diverser Stakeholder im Rahmen eines Tax Compliance Management Systems (Tax CMS) gefragt.

Die Bewertung verschiedener Unternehmensbereiche zeigt, dass die Einbindung von CFO, abteilungsübergreifenden Schnittstellen, IKS und Rechnungswesen als zutreffend angesehen werden, während die Integration von Tochtergesellschaften, Konzernvorstand, Rechtsabteilung, der internen Revision und Finanzverwaltung als tendenziell zutreffend bewertet werden. Die Einschätzung zur Einbindung des Risikomanagements liegt zwischen „tendenziell zutreffend“ und „zutreffend“.

Exemplarisch sollen die Ergebnisse zur Einbindung des Rechnungswesens, des CFO und des Risikomanagements aufgezeigt werden.

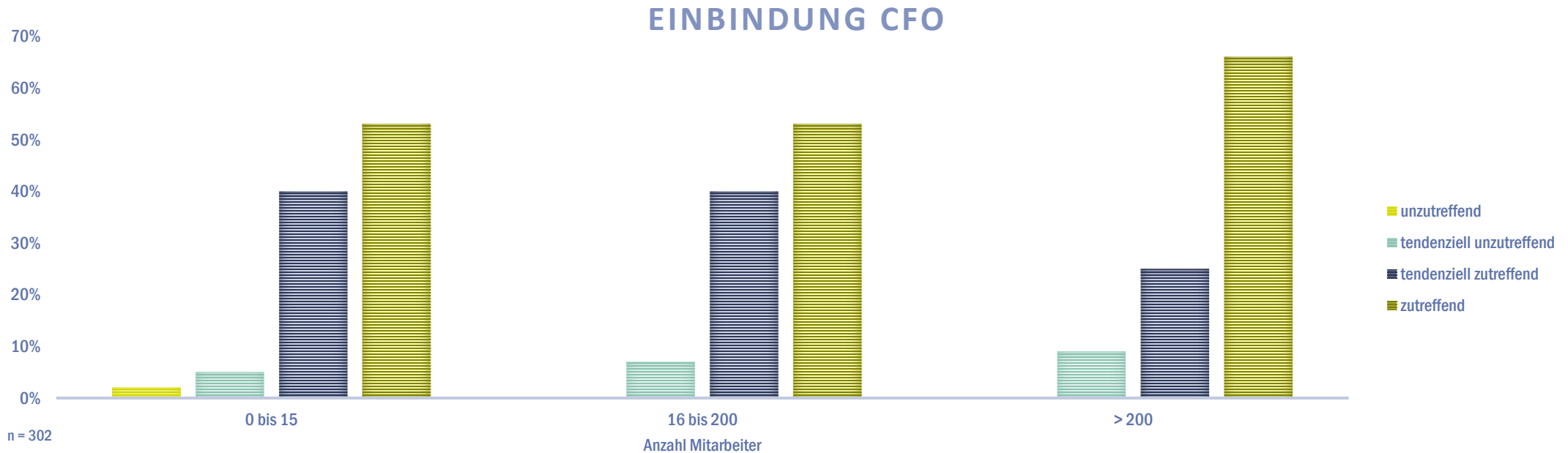
Aufteilung innerhalb der einzelnen Gruppen „Anzahl Mitarbeiter“:

EINBINDUNG RECHNUNGSWESEN



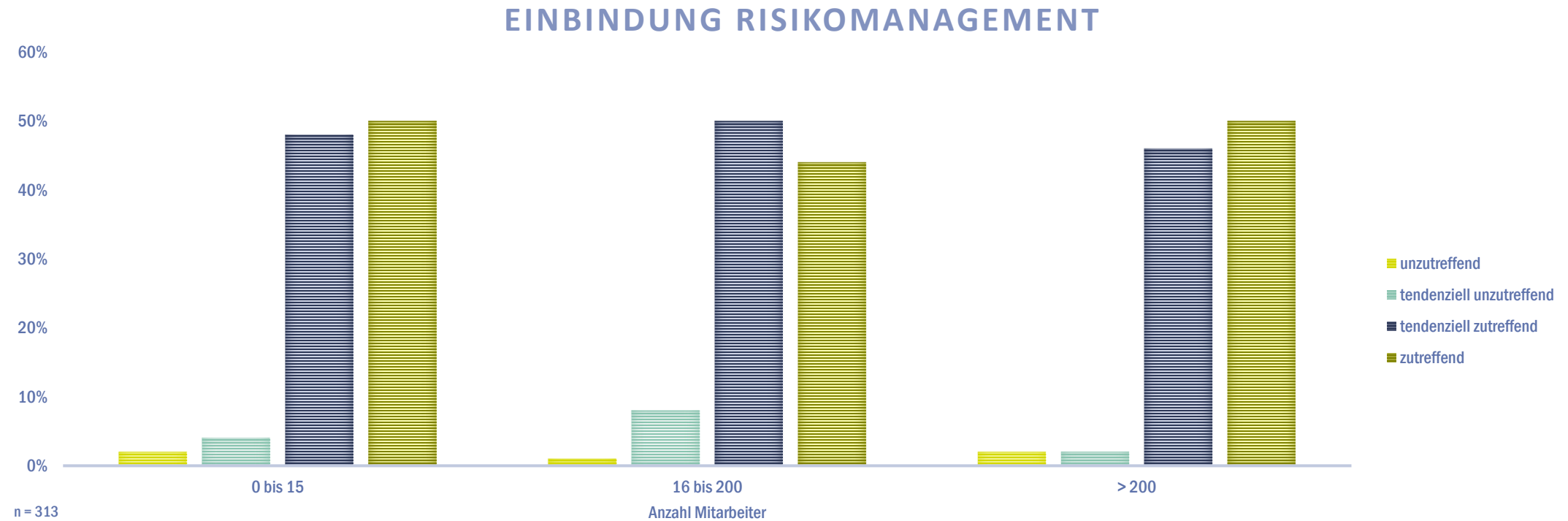
Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Anbindung an abteilungsübergreifende Schnittstellen und das Rechnungswesen deklaratorische Compliance-Aufgaben abmildern soll (vgl. Frage 3). Je größer das Unternehmen/Kanzlei, desto zutreffender wird die Einbindung des Rechnungswesens. Das deckt sich z.B. auch mit den generell geforderten Skills „über den Tellerrand blicken zu können“ bzw. kommunikationsfähig (Frage 6) und teamfähig zu sein (Frage 1) sowie des geforderten Datenverständnisses (siehe Frage 5). So spricht *Förster* von IT- und Prozessverständnis sowie von Datenanalyse-, Kommunikations- und Leadership-Fähigkeiten, die zum fachlichen Verständnis hinzutreten müssen (Vgl. RET 2020, S. 54).

Aufteilung innerhalb der einzelnen Gruppen „Anzahl Mitarbeiter“:



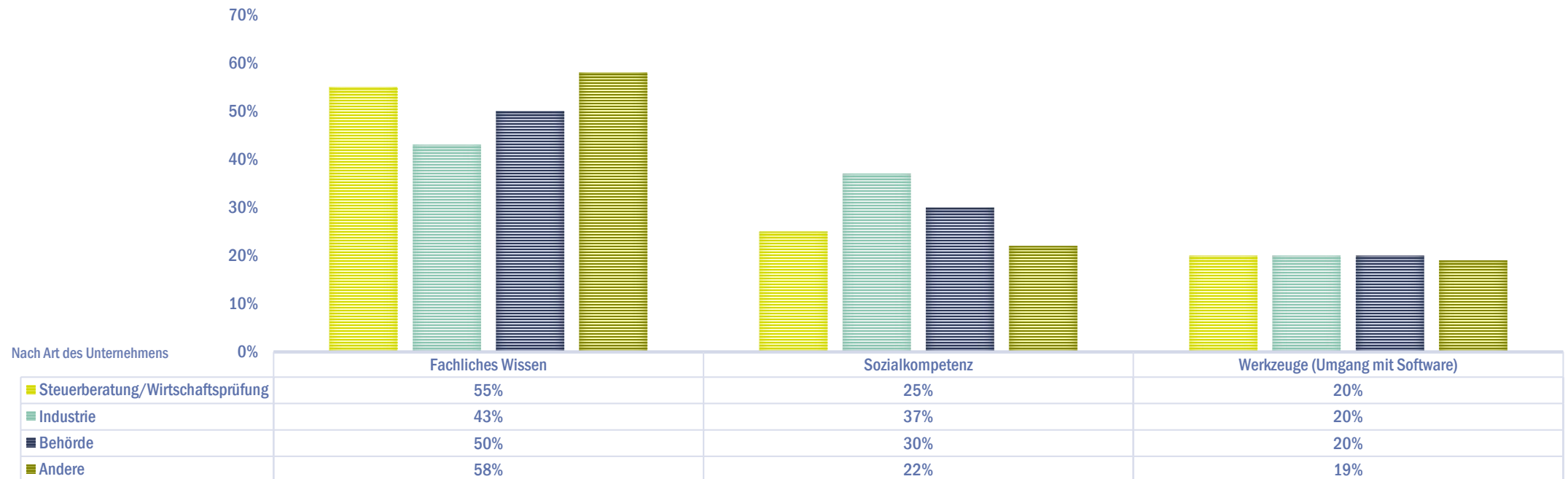
Kommunikationsfähigkeit ist auch bei der Zusammenarbeit mit bzw. bei der Leitungsebene selbst gefordert. Eine Einbindung des CFO bei großen Unternehmen ist entscheidend, da das Monitoring steuerrelevanter Sachverhalte aufgrund finanzieller und haftungsrechtlicher Risiken z.B. durch Massensachverhalte Teil des zielgerichteten „Tone from the Top“ auf der Führungsebene sein muss.

Aufteilung innerhalb der einzelnen Gruppen „Anzahl Mitarbeiter“:



Hinzu tritt die unumgängliche Einbindung des Risikomanagements bzw. die Risikoorientierung, die sich im Hinblick auf den Fachkräftemangel v.a. im Rahmen von Betriebsprüfungen großer Unternehmen erwartungsgemäß verstärken wird.

Frage 5: Angenommen die Kernkompetenzen lassen sich in die drei Säulen, fachliches Wissen, Sozialkompetenz und "Werkzeuge" (Umgang mit Software) einteilen, wie würden Sie die drei Säulen nach Ihrer Wichtigkeit für den "Steuerexperten von Morgen" einordnen? [Rang 1]

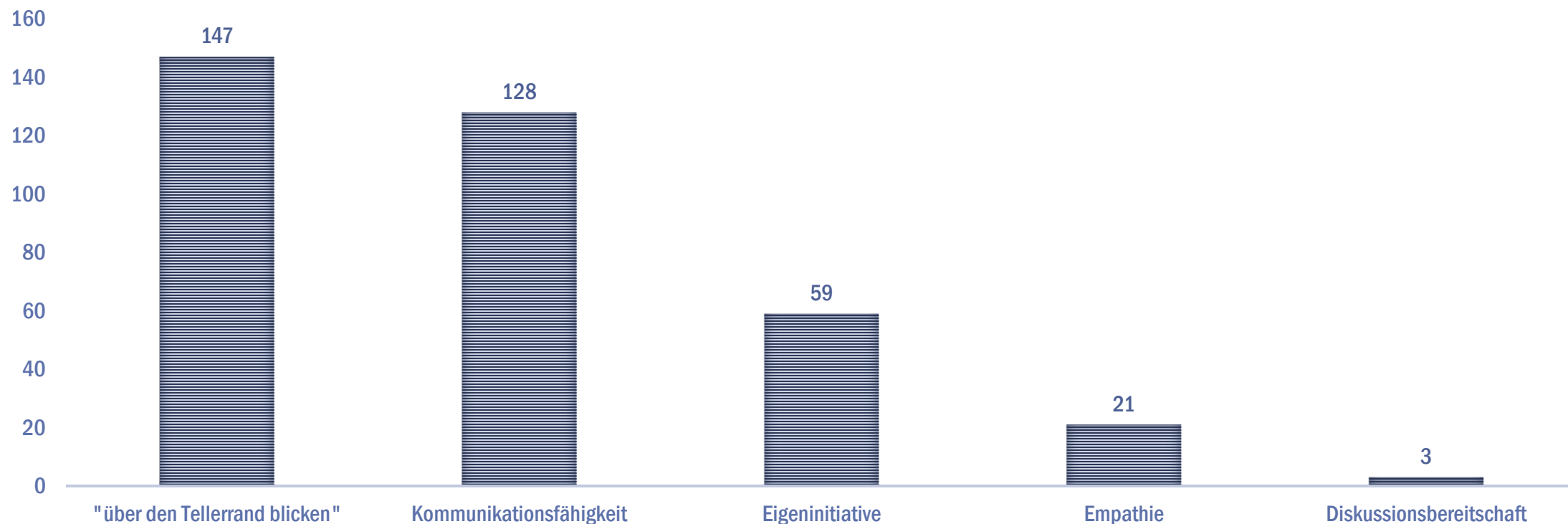


Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter sind zukünftige Anforderungen von besonderer Bedeutung. In diesem Zusammenhang erfasste der Fragebogen die relevanten Kenntnisse und Fähigkeiten, die bei der Auswahl neuer Mitarbeiter wichtig sind. Die Teilnehmer wurden gebeten, vorgegebene Kompetenzen zu priorisieren. Bei einer Zusammenfassung dieser Kompetenzen in die Kategorien „Fachliches Wissen“, „Sozialkompetenz“ und „Werkzeuge (Umgang mit Software)“ zeigte sich, dass dem materiellen Steuerrechtswissen nach wie vor die höchste Priorität eingeräumt wird. Bemerkenswerterweise wurde in 20 % der 357 Antworten der Umgang mit Werkzeugen als wichtigste Kompetenz bewertet.

Frage 6: Welche Softskills sind für Steuerexperten entscheidend und wie würden Sie diese priorisieren?

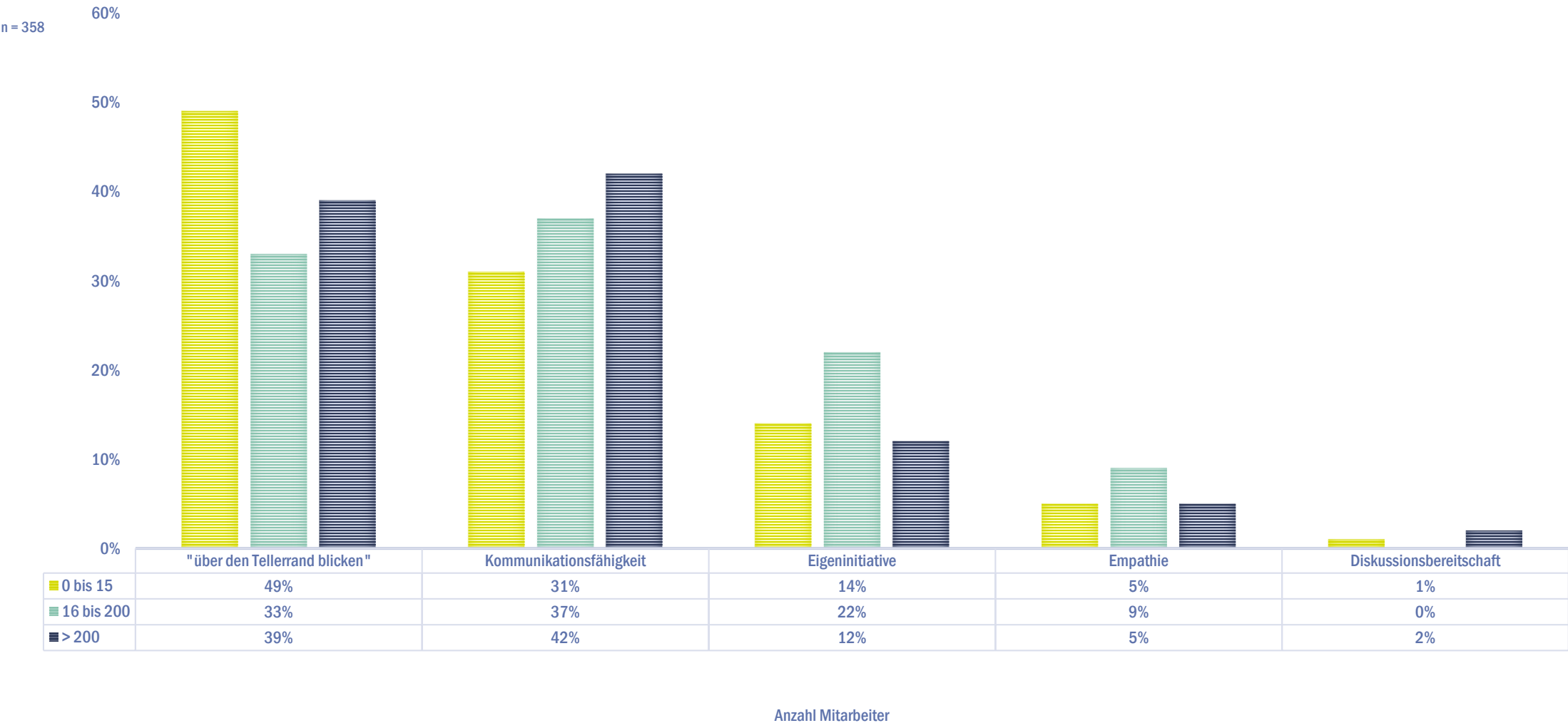
[Rang 1]

An erster Stelle stehen bei allen Befragten die Fähigkeiten, „über den Tellerrand zu blicken“ (Aufmerksamkeit für Impulse von und Folgen für Andere), Kommunikationsfähigkeit und Eigeninitiative. An letzter Stelle werden Diskussionsbereitschaft und Empathie bewertet. Bei großen Unternehmen spielt auch die Kommunikationsfähigkeit eine gewichtige Rolle, während bei mittleren Unternehmen die Eigeninitiative in den Vordergrund tritt.



n = 358

Frage 6: Welche Softskills sind für Steuerexperten entscheidend und wie würden Sie diese priorisieren? [Rang 1]

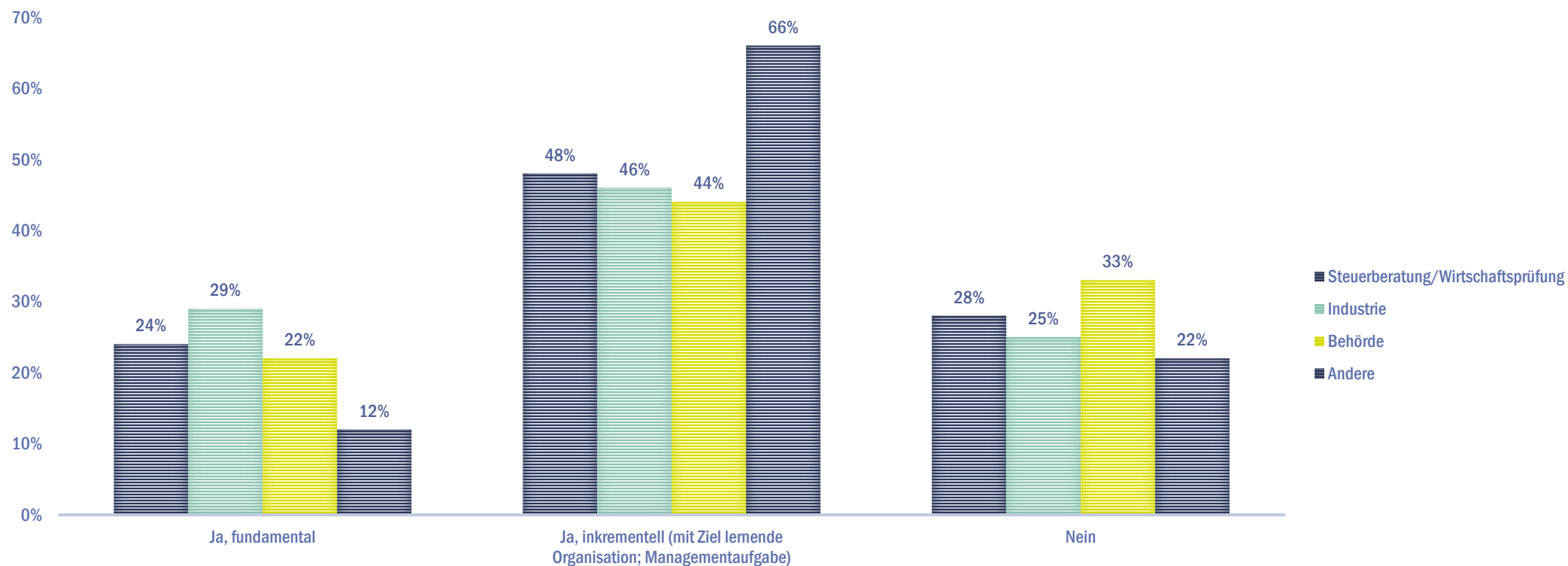


Fragengruppe 4:

Verortung des Bildungsbedarfs in der Aus- oder Weiterbildung mit technologischem Bezug
(inkl. der Bedeutung von Change-Management)

Frage 7: Betreiben Sie aktiv die qualitative Verbesserung und Beschleunigung von Prozessen in Ihrer Organisation mit Hilfe von Change-Management?

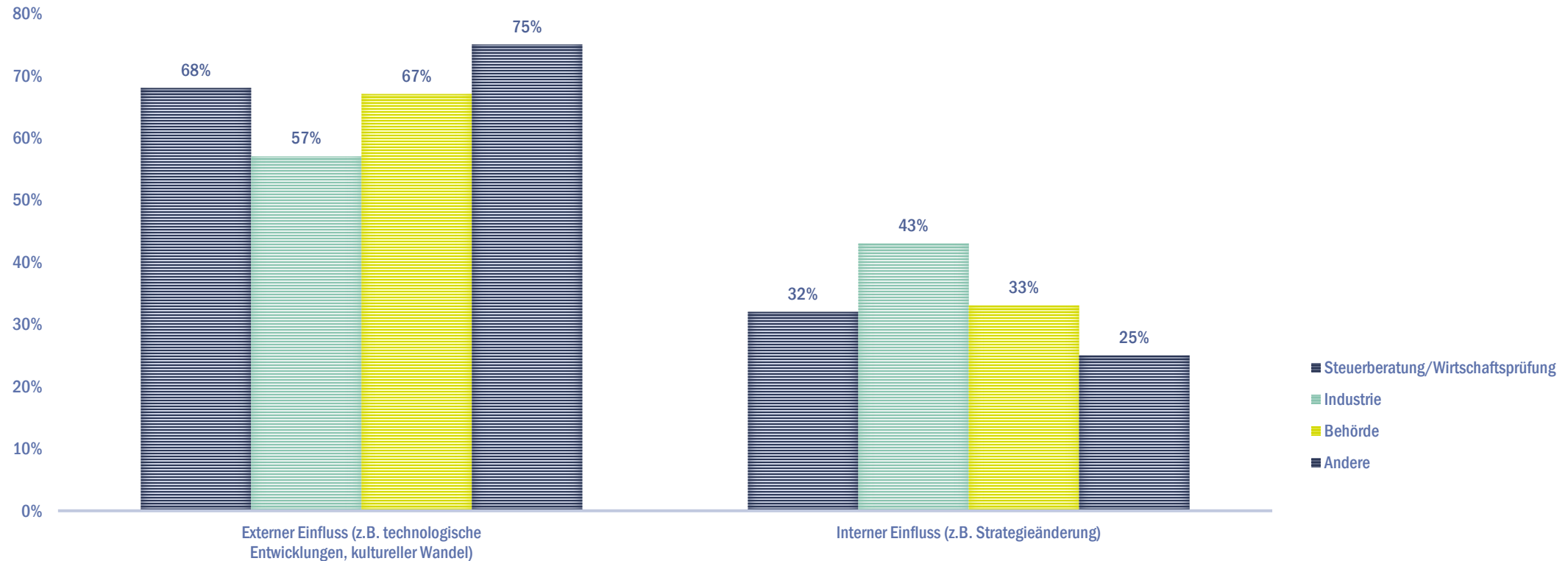
166 Befragte gaben an, zumindest inkrementelle Verbesserungen vorzunehmen, während 86 kein Change-Management betreiben und 72 fundamentale Veränderungen anstreben. "Andere", die Change-Management zumindest inkrementell betreiben, mit dem Ziel, eine lernende Organisation zu entwickeln, sind - soweit angegeben - hauptsächlich in der Bank- und Versicherungsbranche tätig (5/15).



n = 324

Frage 8: Welcher Einfluss ist größer auf das Change-Management?

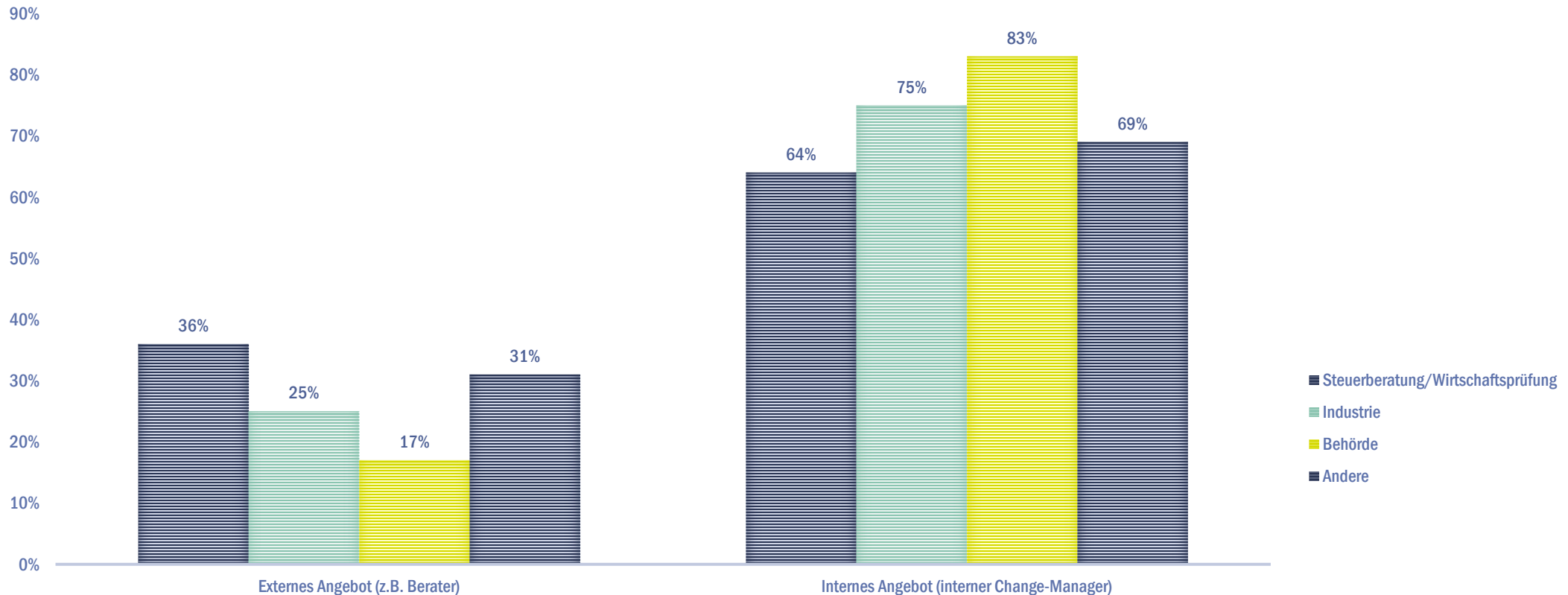
Der größte Einfluss auf das Change-Management kommt von externen Faktoren wie technologischen Entwicklungen und kulturellem Wandel (158 Nennungen), während interne Faktoren wie Strategieänderungen branchenübergreifend tendenziell weniger bedeutend sind (73 Nennungen).



n = 231

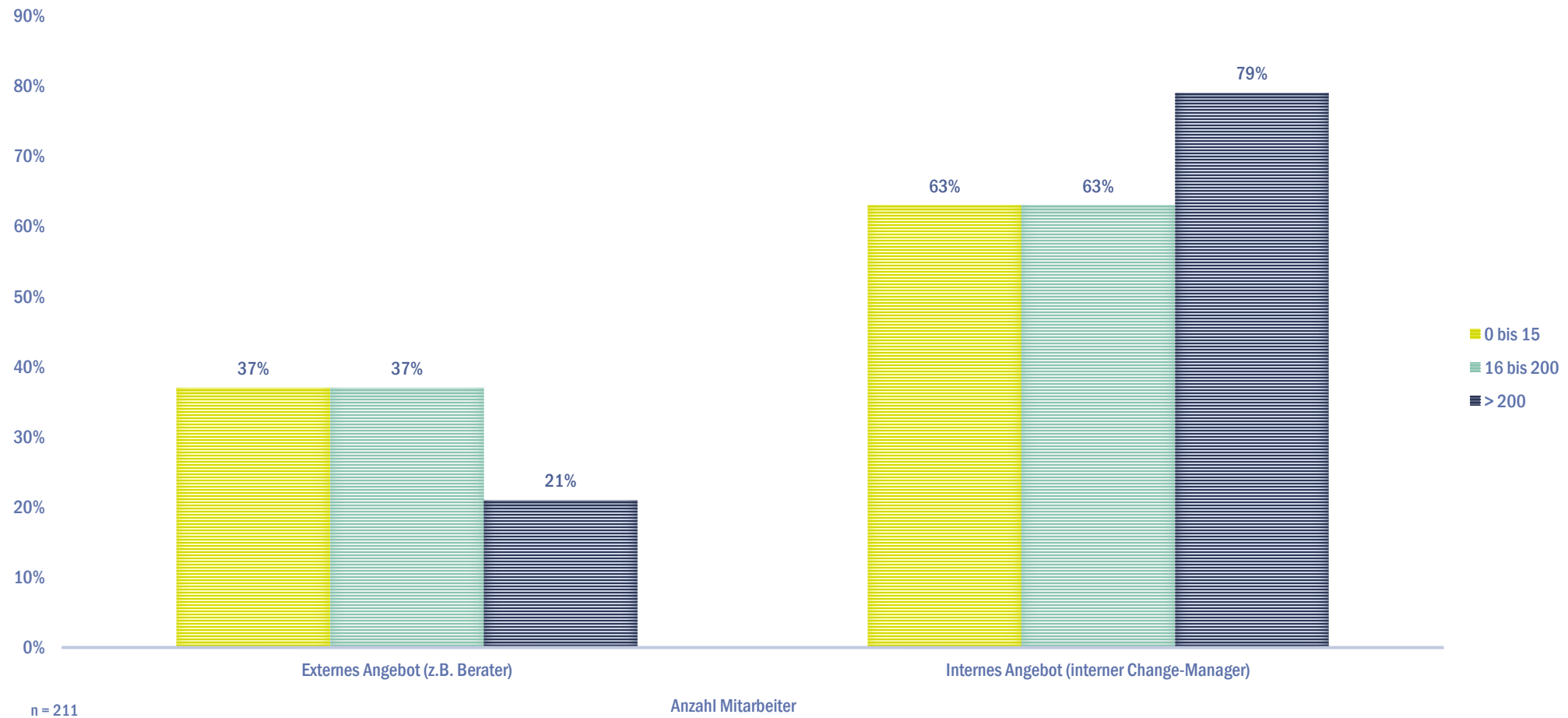
Frage 9: Welche Ressourcen nutzen Sie vermehrt bzgl. Ihres Change-Managements?

Die meisten Befragten und vor allem Behörden sowie große Kanzleien und Unternehmen (>200 Mitarbeiter) nutzen vermehrt interne Ressourcen wie interne Change Manager für ihr Change-Management (140 Nennungen), während externe Angebote wie Berater seltener genutzt werden (71 Nennungen).



n = 211

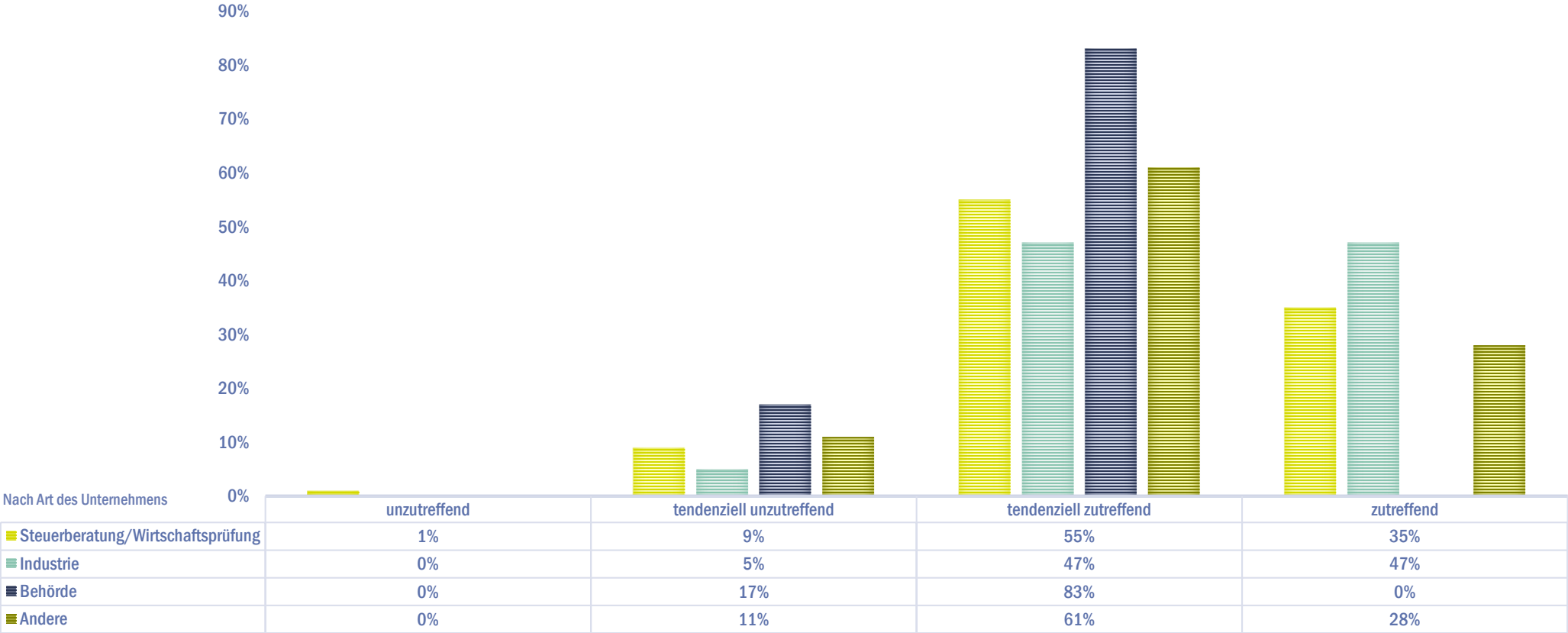
Frage 9: Welche Ressourcen nutzen Sie vermehrt bzgl. Ihres Change-Managements?



Frage 10a: Wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen zum Thema Change-Management der digitalen Transformation? [Change-Management sollte einen höheren Stellenwert einnehmen]

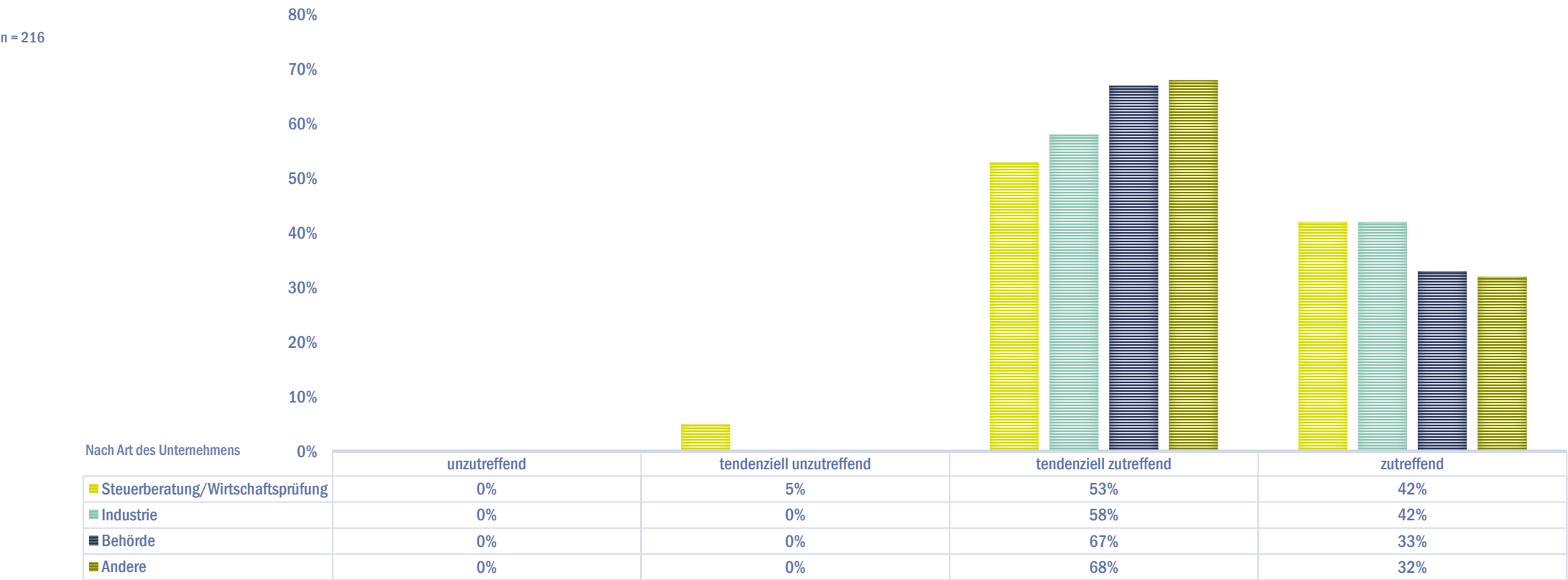
Die Mehrheit der Befragten ist der Meinung, dass Change-Management einen höheren Stellenwert einnehmen sollte, wobei 121 dies als tendenziell zutreffend und 73 als zutreffend bewerten. Nur wenige halten dies für tendenziell unzutreffend (20) oder unzutreffend (2).

n = 217



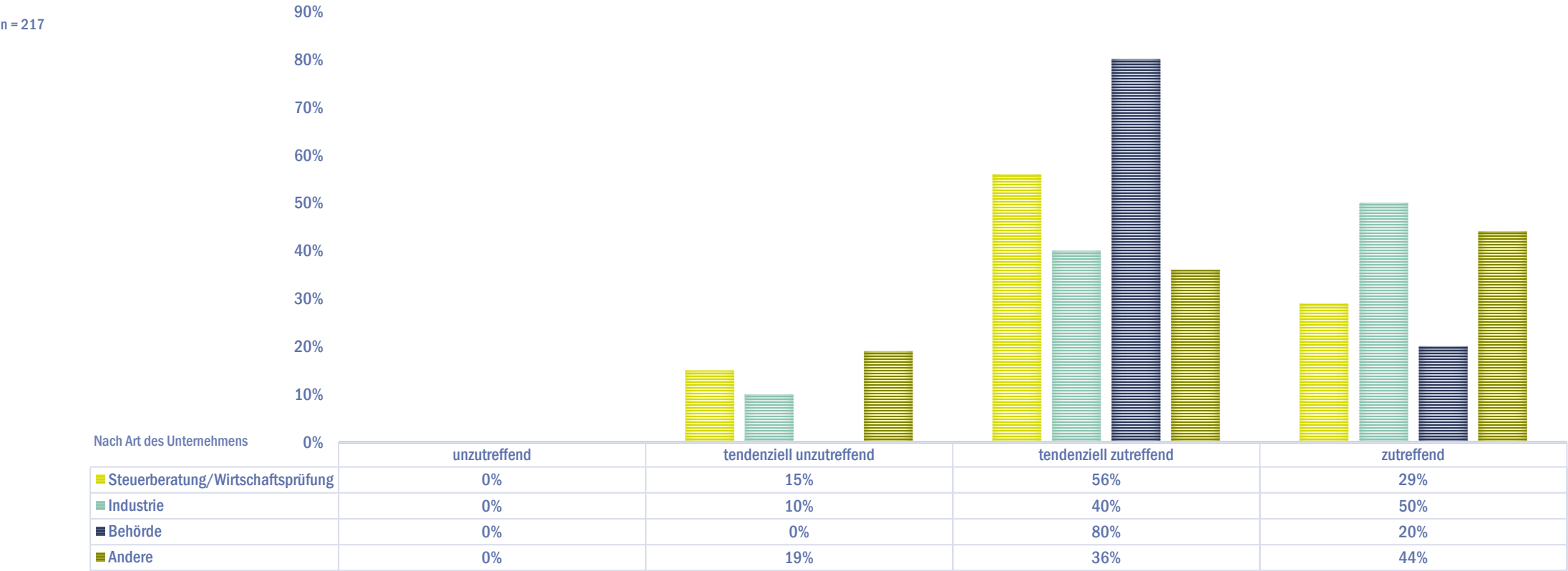
Frage 10b: Wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen zum Thema Change-Management der digitalen Transformation? [Methodenkompetenz ist zunehmend wichtig]

Die Bedeutung von Methodenkompetenz nimmt zu, wobei 122 Befragte dies als tendenziell zutreffend und 87 als zutreffend bewerten. Nur wenige halten dies für tendenziell unzutreffend (7), und niemand empfindet sie als unzutreffend (0).



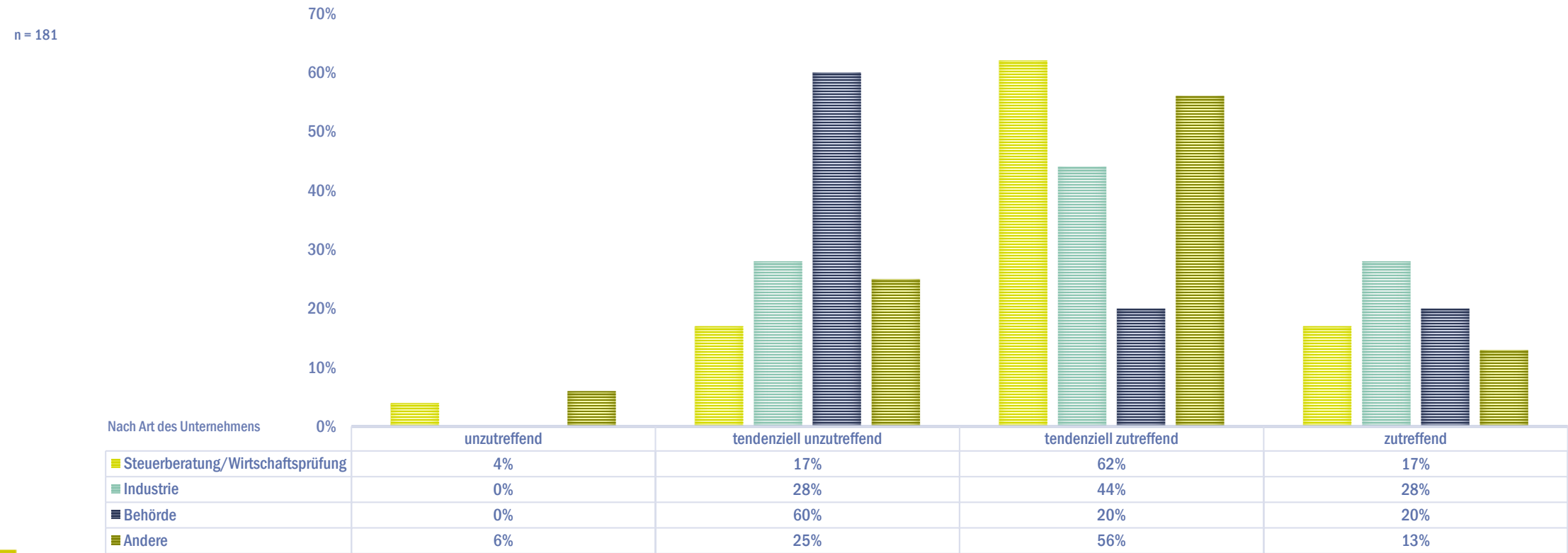
Frage 10c: Wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen zum Thema Change-Management der digitalen Transformation? [Im Change-Management müssen soziale und emotionale Aspekte an Bedeutung gewinnen]

Im Change-Management müssen soziale und emotionale Aspekte an Bedeutung gewinnen, was 112 Befragte als tendenziell zutreffend und 73 als zutreffend betrachten. Nur wenige halten dies für tendenziell unzutreffend (32), und niemand empfindet es als unzutreffend (0).

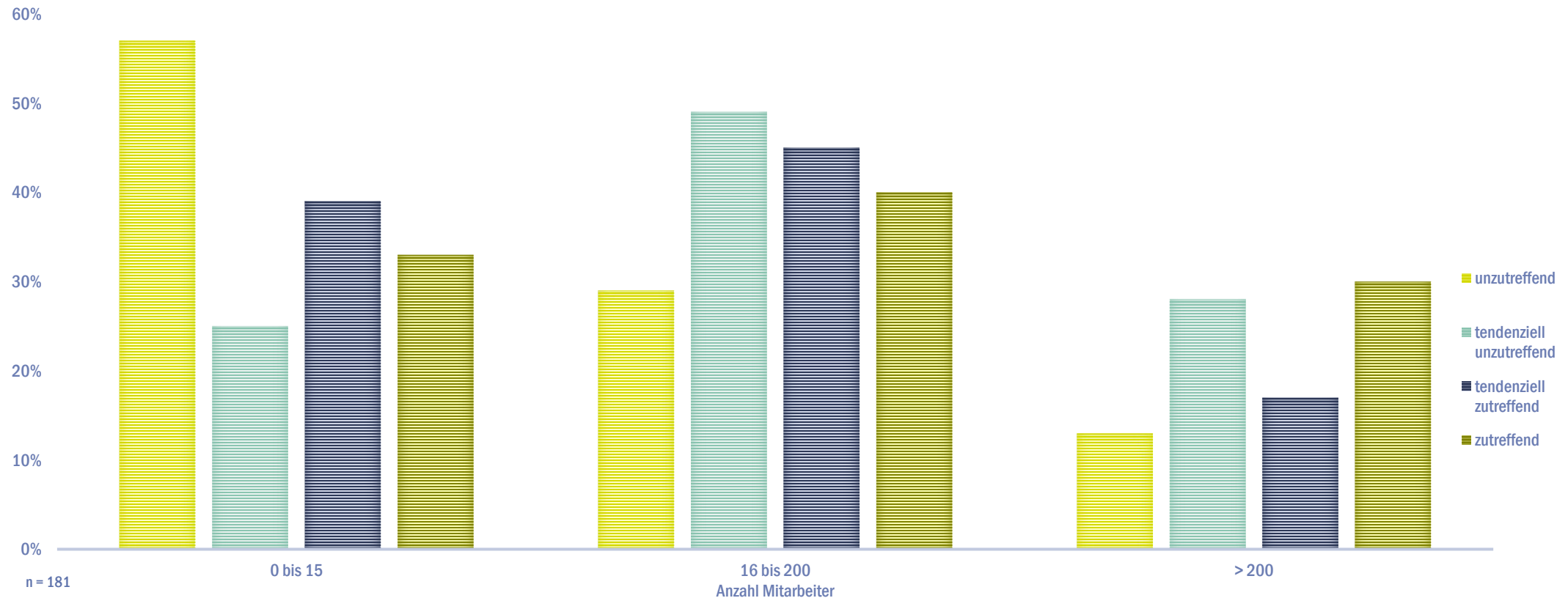


Frage 10d: Wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen zum Thema Change-Management der digitalen Transformation? [Agile Methoden (z.B. Scrum) sollten im Change-Management zunehmend eine Rolle spielen]

Agile Methoden wie Scrum sollten im Change-Management zunehmend eine Rolle spielen, was 105 Befragte als tendenziell zutreffend und 32 als zutreffend ansehen. 37 Befragte halten dies jedoch für tendenziell unzutreffend, und 7 empfinden es als unzutreffend, was die einzige Ranking-Abweichung in Frage 10 darstellt. Das liegt möglicherweise daran, dass kleinere Kanzleien und Unternehmen mit agilen Methoden nicht vertraut sind oder keinen Bedarf sehen.

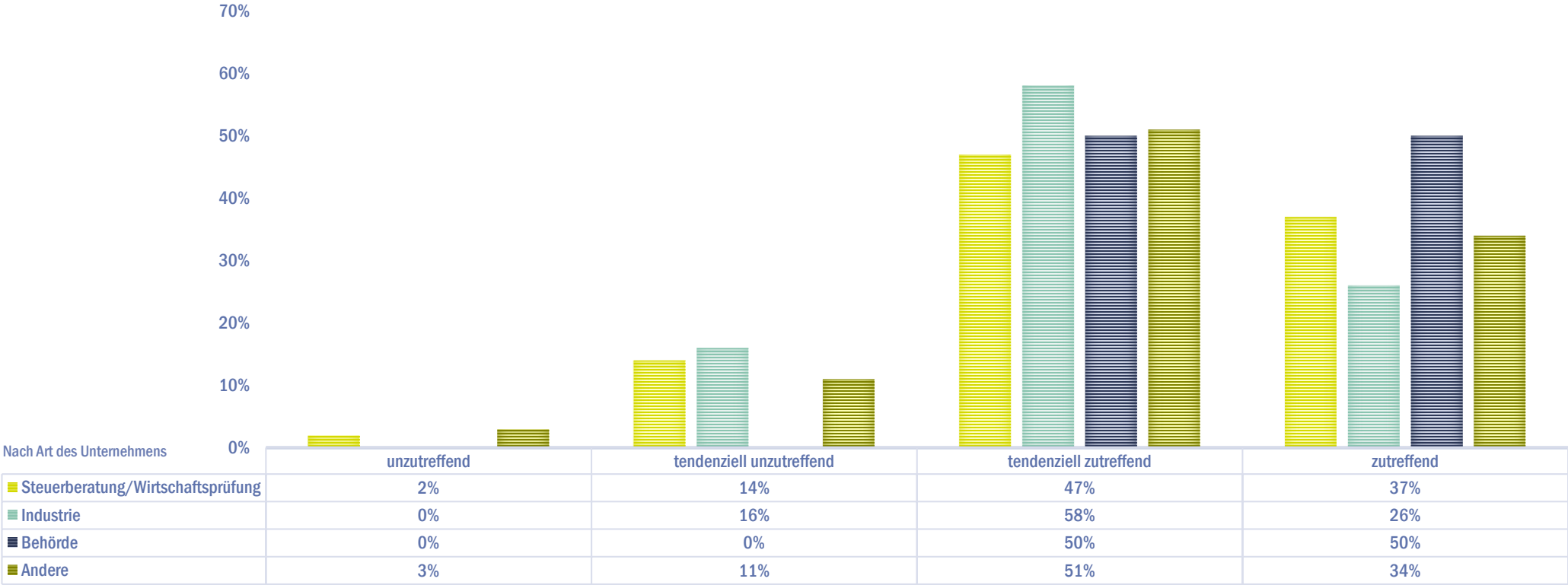


Frage 10d: Wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen zum Thema Change-Management der digitalen Transformation? [Agile Methoden (z.B. Scrum) sollten im Change-Management zunehmend eine Rolle spielen]



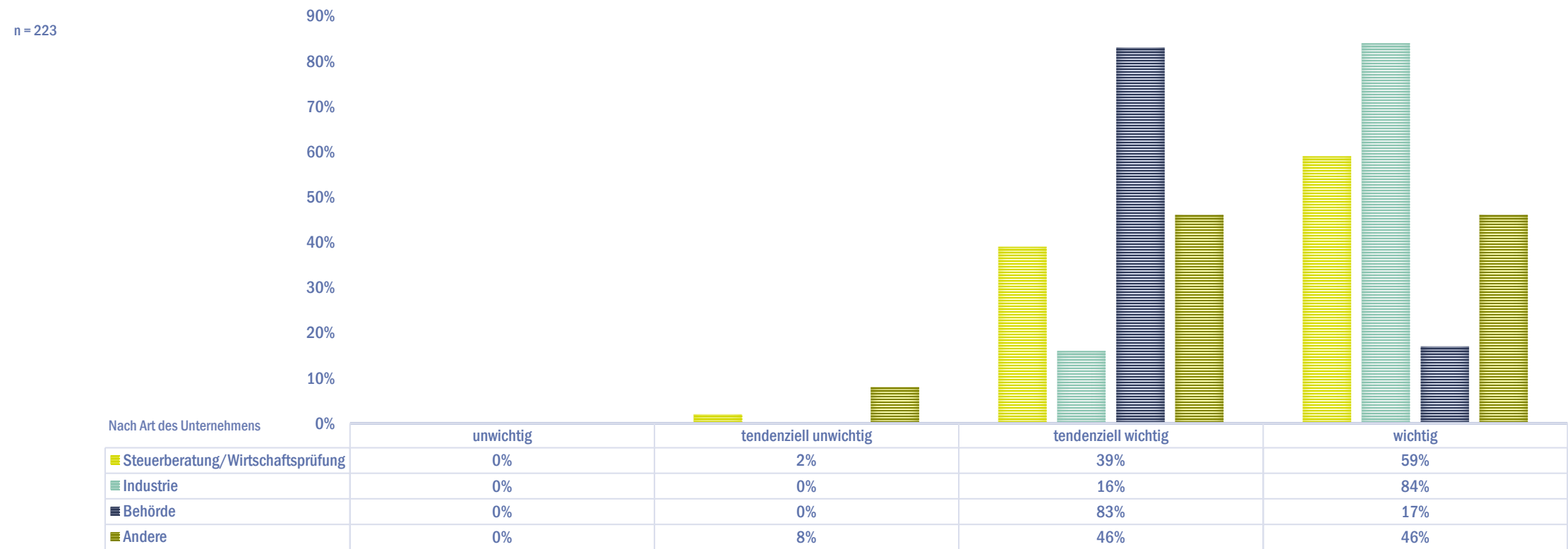
Frage 10e: Wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen zum Thema Change-Management der digitalen Transformation? [Weiterbildungen sollten zunehmend modularisiert werden]

Weiterbildungen sollten zunehmend modularisiert werden, was 104 Befragte als tendenziell zutreffend und 76 als zutreffend bewerten. 28 Befragte halten dies für tendenziell unzutreffend, und 4 empfinden es als unzutreffend.



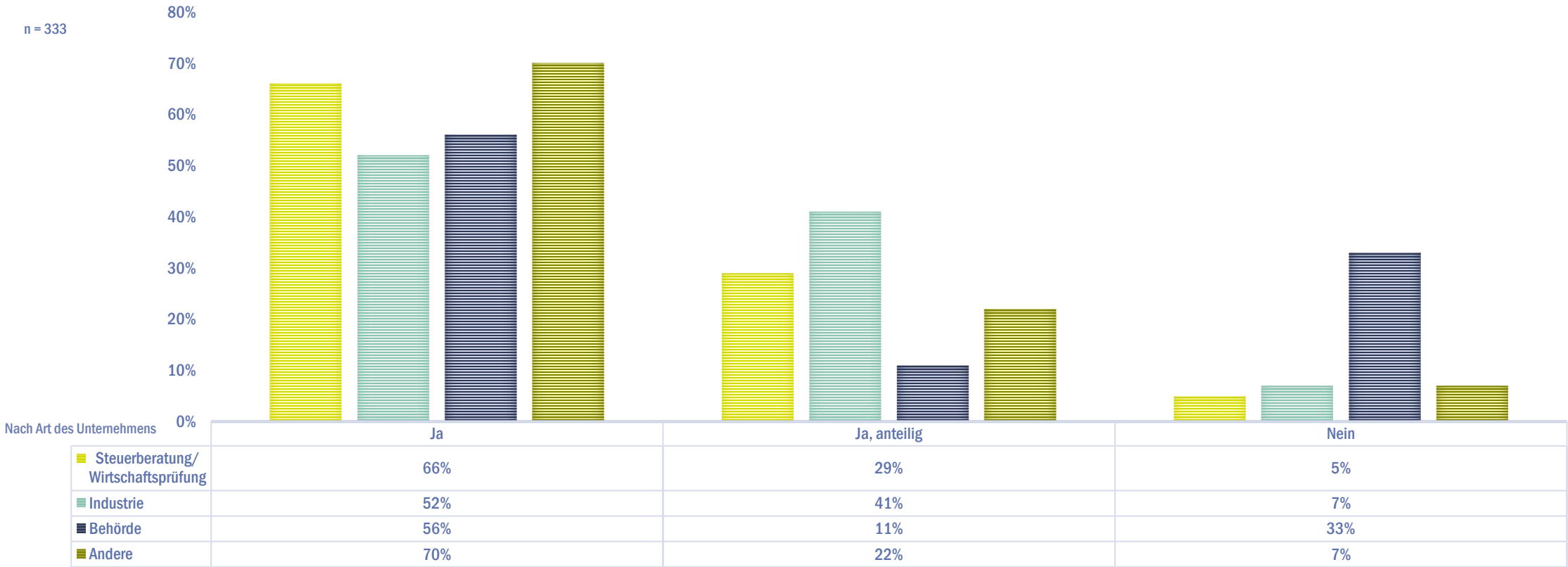
Frage 11: Wie wichtig ist ein Change-Management-Prozess in Bezug auf die Digitalisierung für den Berufsstand der Steuerberater unabhängig von der Organisationsform, in der Sie tätig sind?

Ein Change-Management-Prozess ist für den Berufsstand der Steuerberater im Hinblick auf die Digitalisierung allgemein wichtig, wobei 129 Befragte dies als wichtig und 88 als tendenziell wichtig bewerten. Dies relativiert die Unstimmigkeiten bei der Bewertung agiler Methoden, da diese nicht von allen als zutreffend angesehen wurden.

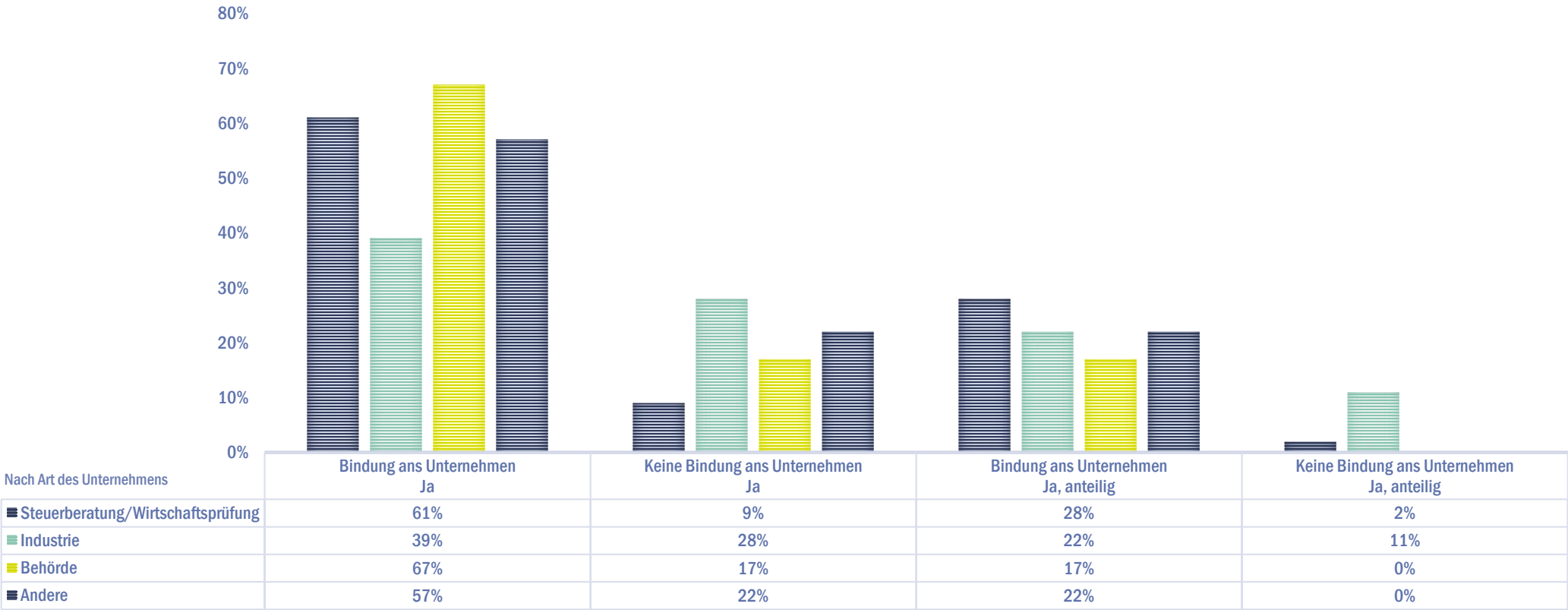


Frage 12: Würden Sie bzw. Ihr Arbeitgeber die Kosten für die Weiterbildung eines Steuerexperten in technologischen Inhalten übernehmen?

Die überwiegende Mehrheit der Befragten, 217, würde die Kosten für die Weiterbildung eines Steuerexperten in technologischen Inhalten übernehmen, während 95 dies anteilig tun würden. Nur 21 Befragte lehnen eine Kostenübernahme ab.



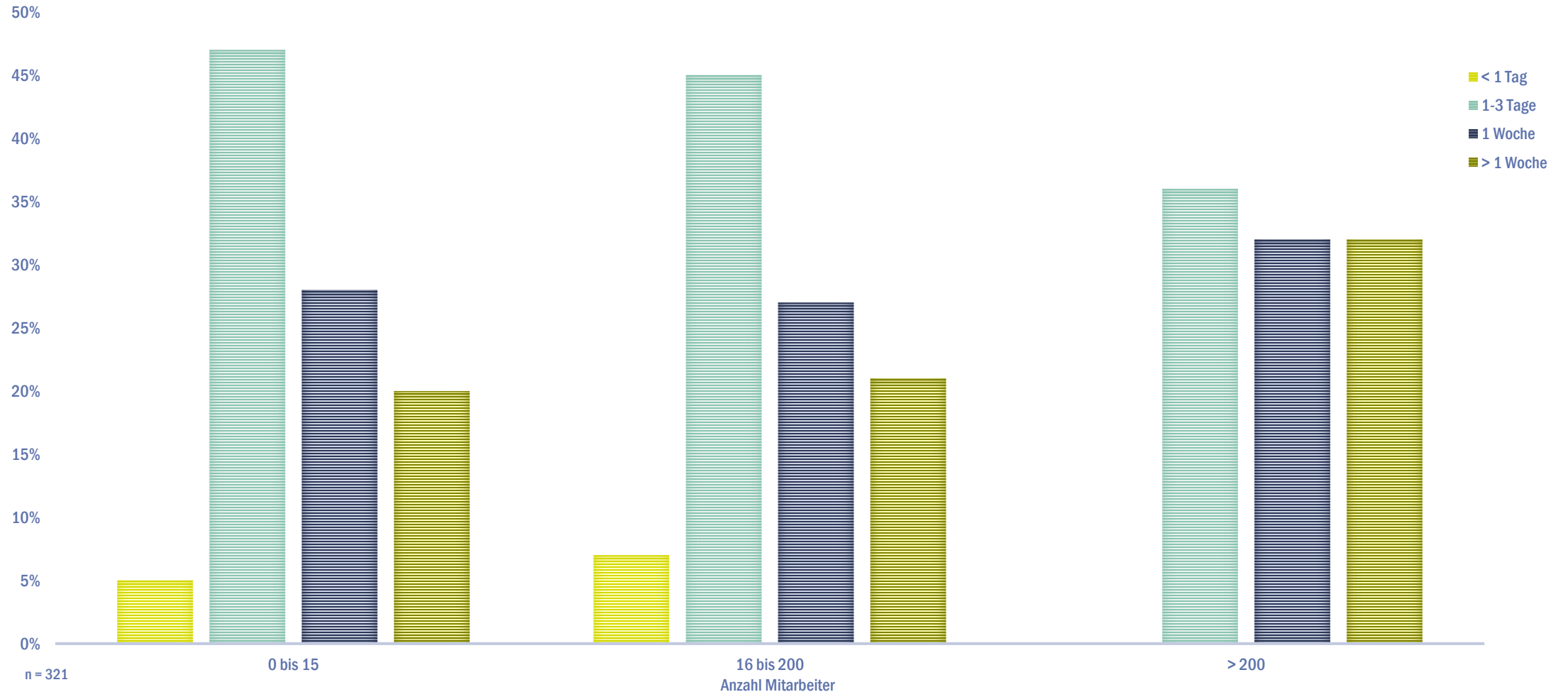
Frage 13: Würden Sie bzw. Ihr Arbeitgeber den Mitarbeiter im Falle einer Kostenübernahme vertraglich an das Unternehmen binden?



250 Befragte würden den Mitarbeiter im Falle einer Kostenübernahme vertraglich an das Unternehmen binden, während 43 dies nicht tun würden. Interessant ist, dass die Industrie bei vollständiger Kostenübernahme auf eine Bindung verzichtet, während Steuerberater und Wirtschaftsprüfer zwar zu etwa zwei Dritteln die Kosten übernehmen, aber die Mitarbeiter vertraglich ans Unternehmen binden. Dies spiegelt die gängige Praxis der vertraglichen Bindung nach dem Steuerberaterexamen in Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften wider.

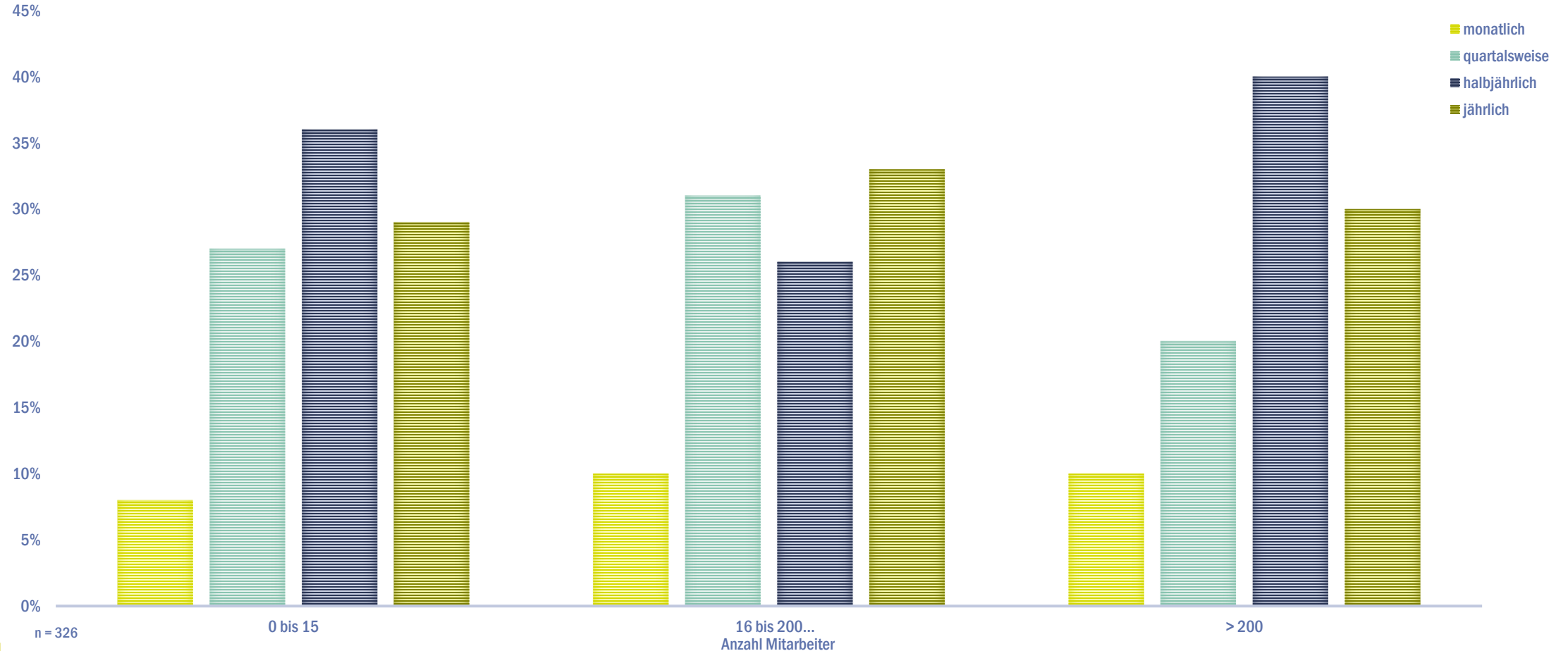
Frage 14: Wie lange sollte ein Weiterbildungsangebot dauern?

Kleinere und mittlere Kanzleien und Unternehmen bevorzugen Weiterbildungsformate mit einer Dauer bis maximal drei Tagen. Bei größeren Kanzleien und Unternehmen wird zwar ebenfalls diese Version bevorzugt, jedoch ist das Ergebnis weniger eindeutig.



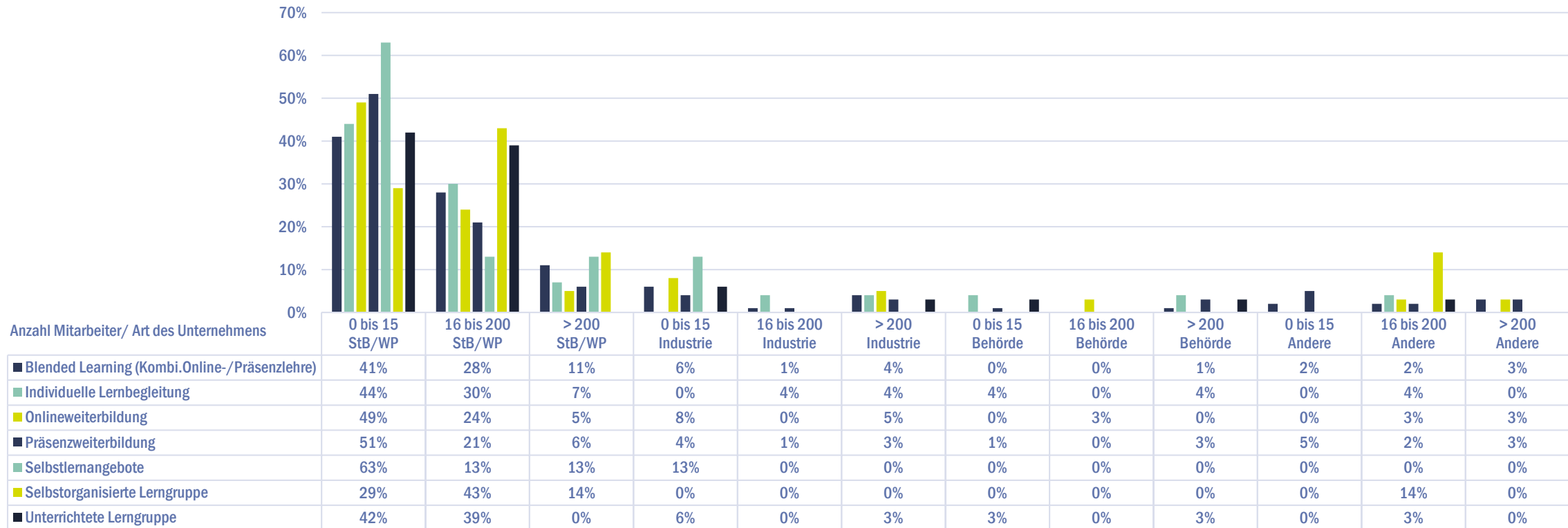
Frage 15: Wie häufig sollte dies stattfinden?

Bei der Dauer des Weiterbildungsangebots sind sich kleinere und größere Kanzleien und Unternehmen einig, dass halbjährige Wiederholungen einer Weiterbildung sinnvoll wären. Mittlere Kanzleien und Unternehmen hingegen bevorzugten ein jährliches Angebot, wobei hier wohl auch ein Quartalsangebot oder auch ein halbjähriges Angebot vertretbar wären. Monatliche Weiterbildungsformate halten keine der Befragten für sinnvoll. Dies hängt wahrscheinlich mit dem steigenden Personalmangel (Frage 22) und dem Aspekt des Zeitproblems (Frage 23) zusammen.



Frage 16: Welches Weiterbildungsformat hat den größten Mehrwert für Mitarbeiter? [Rang 1]

n = 305



Nachdem die Dauer und Häufigkeit des Weiterbildungsformats relativ ausgeglichen waren, verändern sich die Präferenzen hinsichtlich der Art des Weiterbildungsformats über die Größenstrukturen hinweg deutlich. Die klassische Weiterbildungsform der „Präsenzlehre“ dominiert auch weiterhin bei kleineren Kanzleien und Unternehmen, während mit zunehmender Größe das „Blended Learning“ an Bedeutung gewinnt. Bei der Betrachtung auf Branchenebene steht in der Steuerberatung/Wirtschaftsprüfung das Selbstlernangebot hoch im Kurs.

Frage 17: Gibt es noch weitere Weiterbildungsformate, die Sie als besonders wichtig für den Steuerexperten von Morgen einstufen?

Neben den oben genannten Formaten wurden Case-Studies und „Livetraining an Mandaten“ (Umgang mit echten Daten) als weitere Möglichkeiten eines sinnvollen Weiterbildungsformaten gesehen. Durch diese Lernformate könnte die Eigenständigkeit und Selbstkontrolle sowie das Hinterfragen verschiedener Lösungsansätze trainiert werden. Am häufigsten wurden jedoch Formate im Rahmen von Gruppendiskussionen auf Kongressen, Messen oder interne Austauschgruppen genannt.

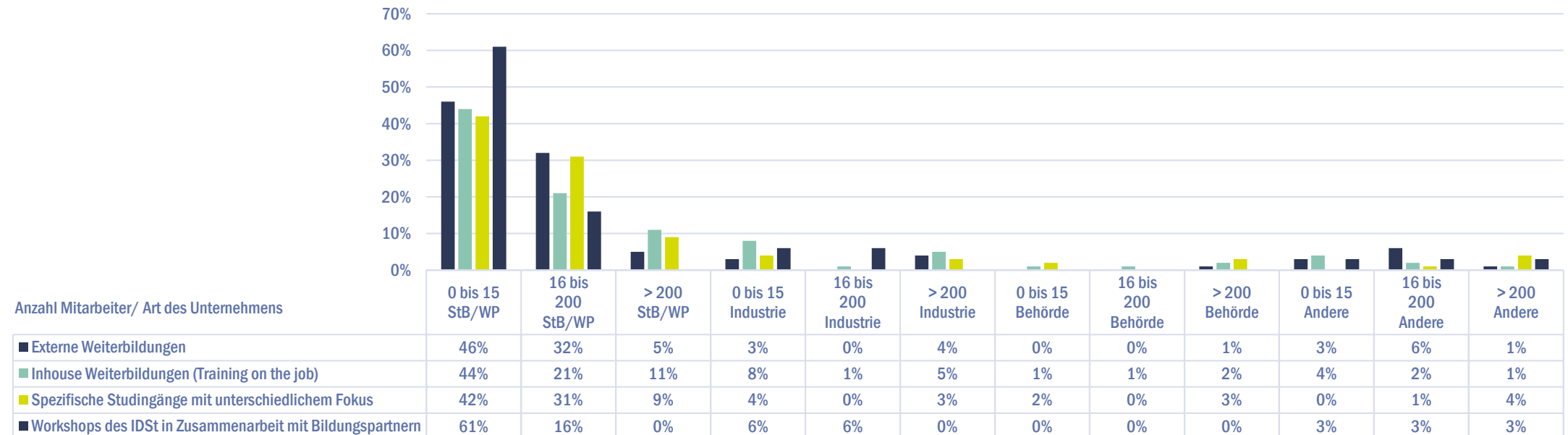
Daneben fanden auch „Erklär-Videos“ sowie die Wissensvermittlung im Rahmen von Tutorien Erwähnung. Auch das Format eines „Persönlichkeitstests“ zur Ermittlung und Verbesserung sozialer Kompetenzen könnte einen Steuerexperten der Zukunft gemäß den Befragten erwarten. Zuletzt wird auch die viel diskutierte Workation genannt, um Weiterbildungen attraktiver zu gestalten.

Fragengruppe 5:

Gewichtung bestimmter Lehrinhalte

Frage 18: In welchem Rahmen können die erforderlichen Lehrinhalte für den Steuerexperten von Morgen besonders gut vermittelt werden? [Rang 1]

n = 303



Von allen Befragten werden spezifische Studiengänge als sinnvolles Instrument erachtet, um Lehrinhalte besonders gut vermitteln zu können. Dies erscheint zum gegebenen Zeitpunkt recht überraschend, da sich derartige Studiengänge gerade erst entwickeln bzw. etablieren. Im Bereich der Steuerberatung/Wirtschaftsprüfung ist die Nachfrage nach Workshops des IDSt in Zusammenarbeit mit Bildungspartner stark nachgefragt. Dieser Bedarf kann durch die künftige IDSt-Akademie gedeckt werden.

Frage 19: Welches Gewicht sollten die folgenden Lehrinhalte für den Steuerexperten von Morgen einnehmen?

Hinsichtlich der Lehrinhalte, die für den Steuerexperten der Zukunft von Bedeutung sein werden, konnten die Teilnehmer eine Gewichtung verschiedener Themengebiete vornehmen. Hierbei werden sowohl die Weiterbildung im materiellen als auch im formellen Steuerrecht als wichtig eingeordnet. Außerdem werden die Anwendung steuerspezifischer Software und die Bearbeitung von praxisbezogenen Fallstudien als wesentliche Inhalte angesehen.

Frage 20: Gibt es noch weitere Lehrinhalte, die Sie als besonders wichtig für den Steuerexperten von Morgen einstufen (z.B. in Bezug auf Spezialthemen oder technologisches Verständnis)?

Hinsichtlich der Frage nach weiteren Lehrinhalten, die für den Steuerexperten der Zukunft als besonders wichtig erachtet werden, können die meistgenannten Antworten der Befragten in drei Hauptkategorien **Fachliche Kenntnisse - Technologisches Verständnis - Soziale Kompetenzen** eingeordnet werden.

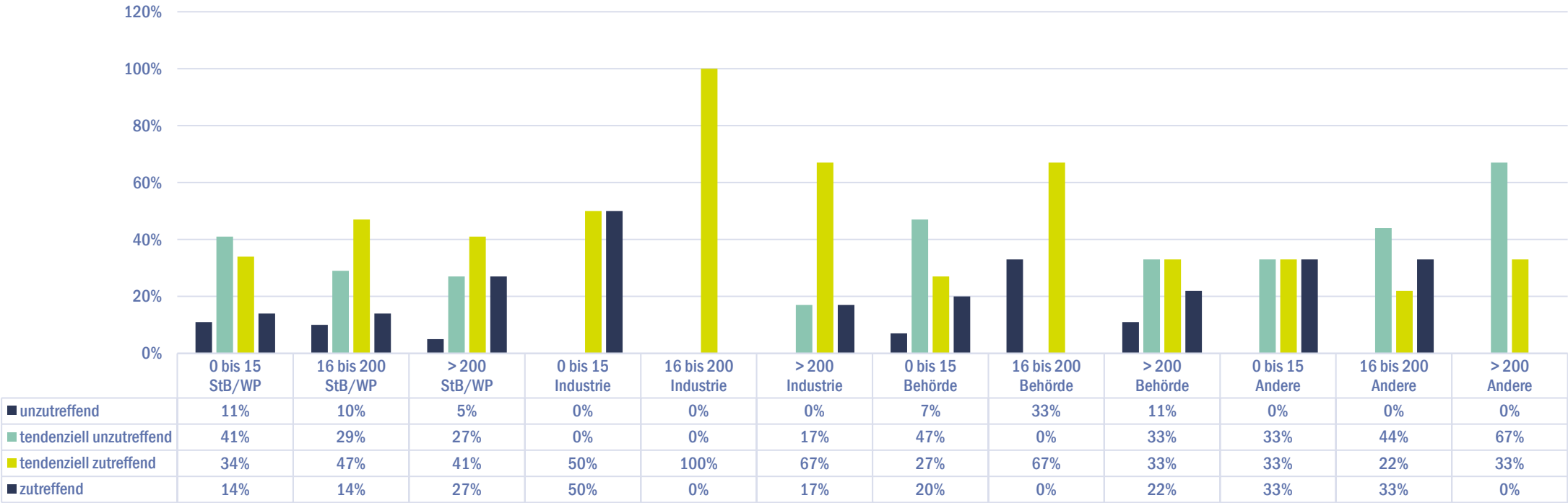
Im Bereich der fachlichen Kenntnisse wurden Kenntnisse im internationalen Steuerrecht als besonders wichtig eingestuft. Im Rahmen der technologischen Kenntnisse werden Datenanalysefähigkeiten als wichtigster Faktor gesehen und im Bereich der sozialen Kompetenzen bzw. der Soft Skills stehen bei den Befragten die Kommunikationsfähigkeit sowie die Selbstorganisation hoch im Kurs.

Daneben fanden auch Themengebiete wie das Prozessverständnis oder allgemeine Dienstleistungen im Rahmen der Steuerberatung, wie die Analyse und Beratung von betriebswirtschaftlichen Sachverhalten, Erwähnung.

Frage 21: Inwieweit hat sich die Teamzusammensetzung in steuerlichen Projekten bzw. Fragestellungen verändert? [Akademiker Masterabschlüsse]

Hinsichtlich der Zusammensetzung von Arbeiterteams sind sich die Teilnehmer einig, dass die Diversität bezüglich Persönlichkeit, Erfahrung und Berufsausrichtung tendenziell zunimmt. Des Weiteren wird nach Ansicht der Befragten der Anteil der Generalisten eher abnehmen. An dieser Stelle ist die Frage nach dem Anteil der Akademiker mit Masterabschluss interessant. Bis auf Behörden sind sich die Befragten über die Branchen und Größenkriterien hinweg nicht einig.

n = 281



Anzahl Mitarbeiter/ Art des Unternehmens

Fragengruppe 6:

Berufsbild

Frage 22: Welche Faktoren hemmen aus Ihrer Sicht die Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen in der Praxis? [Rang 1]

Im Bereich der Steuerberatung/Wirtschaftsprüfung stellt neben dem fehlenden Personal und den Vorbehalten der Mitarbeiter vor allem das allgemein fehlende Interesse der Mandanten den größten Hemmnisfaktor für eine vollumfängliche Digitalisierung dar. Dabei ist festzustellen, dass die Personalprobleme mit der Größe der Kanzlei tendenziell abnehmen und auch die Mandanten größerer Kanzleien mehr Interesse an der Digitalisierung zeigen.

In kleineren Industrieunternehmen wird insbesondere das fehlende Angebot seitens der Softwareanbieter bemängelt, was in größeren Unternehmen als kein Problem angesehen wird. In größeren Unternehmen hingegen werden eher Defizite im Bereich der Umsetzung von Digitalisierungsstrategien im Rahmen von Workshops zur Implementierung gesehen. Die Kosten sind zwar bei allen Teilnehmern präsent, stellen aber keinen zentralen Hemmnisfaktor dar.

Frage 23: Welcher weitere Faktor stellt Ihrer Ansicht nach einen Hemmnisfaktor dar, der nicht in vorheriger Frage beinhaltet war?

Der meistgenannte Hemmnisfaktor im Zuge des digitalen Transformationsprozesses ist der alles entscheidende Faktor der fehlenden zeitlichen Kapazitäten.

Zudem stellt nach Auffassung der Befragten neben den Auswahlmöglichkeiten in Frage 22 insbesondere auch die Einstellung bzw. das Mindset der Kanzleiinhaber bzw. der Führungsperson einen Hemmnisfaktor für eine vollumfängliche Digitalisierung dar. Im Hinblick darauf wird auch die fehlende Integration von Mitarbeitern in den Veränderungsprozess bemängelt.

Im Allgemeinen wird die fehlende Motivation bzw. die „Angst vor Veränderung“ sowohl seitens der Mandanten als auch der Mitarbeiter und Führungskräfte/Kanzleiinhaber sowie die „Trägheit im Berufsstand“ als große Hürde gesehen.

Darüber hinaus werden auch die sich ständig wechselnden Anforderungen der Verwaltung und die damit einhergehende Bürokratie, welche wiederum die zeitlichen Kapazitäten der Mitarbeiter massiv beanspruchen, als Digitalisierungshindernis eingestuft.

Auch die zahlreichen unterschiedlichen Softwareprogramme seien nach Ansicht der Teilnehmer nicht ausreichend aufeinander abgestimmt und führen zu Schnittstellenproblematiken, welche wiederum zeitliche Kapazitäten der Anwender fordern. Auch die oftmals anwenderunfreundlichen Nutzeroberflächen erschweren eine effiziente Arbeitsweise.

Frage 24: Welcher der aufgeführten Vorschläge wird nach Ihrer Einschätzung die Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen am stärksten vorantreiben?

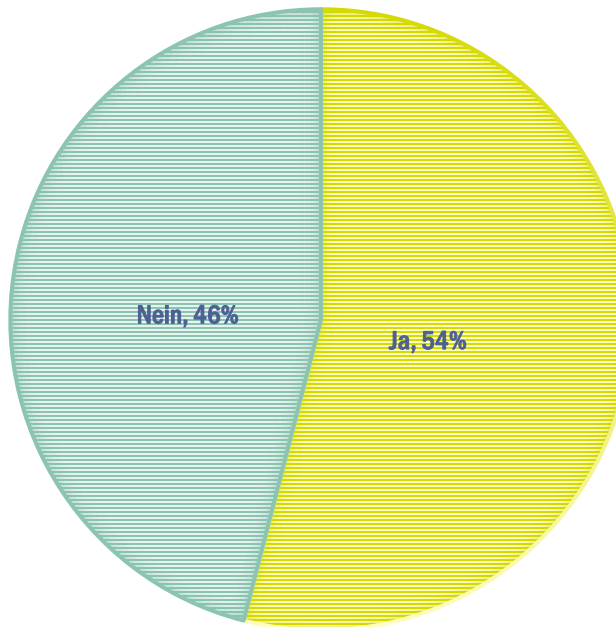
Die Teilnehmer gehen dabei davon aus, dass insbesondere die Integration der Digitalisierung in die Ausbildung als Treiber der digitalen Transformation wirken kann.

Frage 25: Inwiefern trifft folgende Aussage auf Ihr aktuelles Arbeitsumfeld zu: [„Heute in den digitalen Umschwung investieren (Zeit und Geld) und später davon profitieren (z.B. Flexibilität in der Arbeitsverteilung, Erfahrung, Existenzsicherung).“]

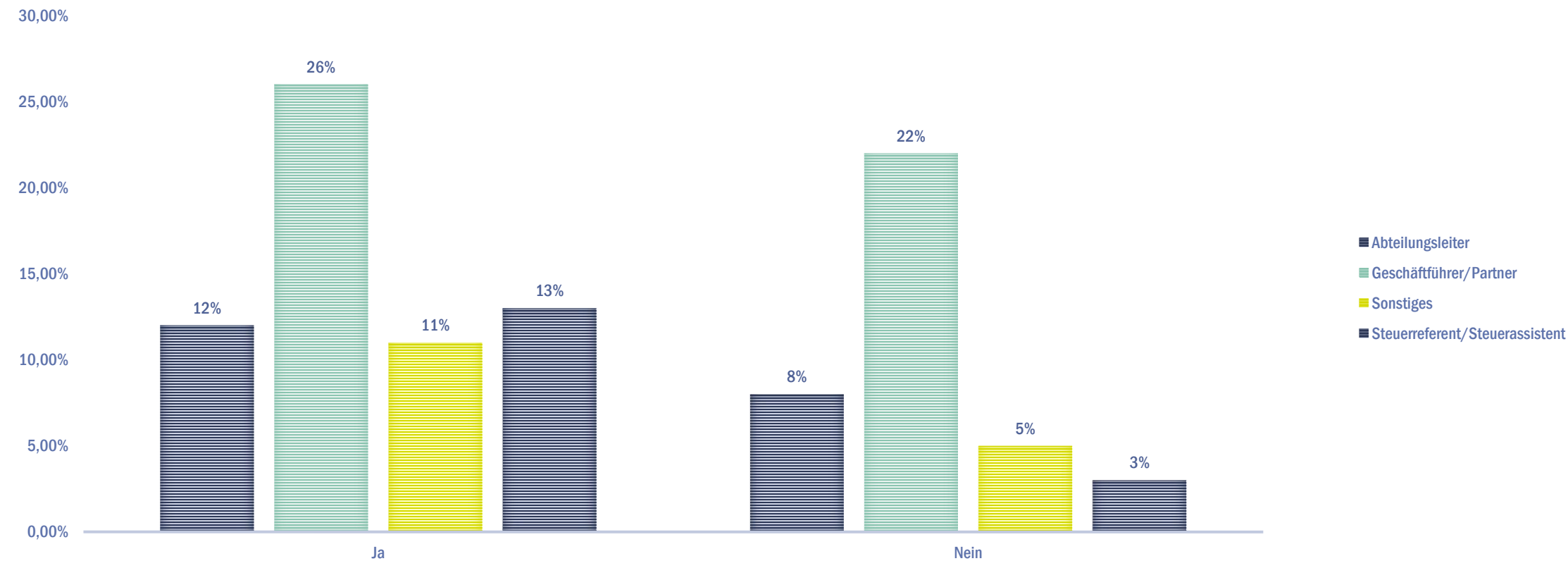
Diesem Statement wollte nahezu kein Teilnehmer widersprechen.

Frage 26: Wird die kostenfreie Verbreitung von Fachwissen über Social-Media (z.B. Reels) zukünftig relevant für Steuerexperten?

Die Mehrheit der Befragten sieht den Umgang mit „Social Media“ als künftig relevant an.



Frage 26: Wird die kostenfreie Verbreitung von Fachwissen über Social-Media (z.B. Reels) zukünftig relevant für Steuerexperten?



Bei einer näheren Betrachtung ist von besonderem Interesse, dass die Nutzung von Social-Media vor allem von der Verantwortungsebene als wichtiger Faktor gesehen wird.