

Die demografische Entwicklung in der WT-Branche und Lösungsansätze

Aufsatz zur Präsentation bei der Arbeitstagung der Kammer der Wirtschaftstreuhandler 2015
von Dipl.-Inform.(FH) Christian Weinzierl, DATEV Österreich

Wir erleben eine Zeit maßgeblicher technischer und gesellschaftlicher Veränderungen, die sich auf unseren Berufsalltag auswirken. Die Auswirkungen der Globalisierung, des Internets, der Vernetzung, der Virtualisierung unserer sozialen Kontakte und Erlebniswelten beschränken sich nicht auf „die anderen“ sondern greift in das private und berufliche Leben eines Jeden von uns ein. Existenzsicherung erfordert von uns den Blick in die zu erwartende Zukunft und über den Tellerrand. Dabei erfordern die zunehmend anspruchsvollen Rahmenbedingungen dass wir Schritt für Schritt maßvoll und trittsicher setzen. Stolpern oder gar Fallen wird in vielen Branchen zur Existenzbedrohung. Als Steuerberater sind wir Partner vieler Branchen und zugleich betroffene Branche all dieser Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen, daher ist eines wichtig:

Zum Autor

Christian Weinzierl hat Informatik mit Schwerpunkt Wirtschaft studiert und nach einer Station bei einem KMU als IT- und Projektleiter, 1995 bei DATEV als Berater und in Folge als Service- und Vertriebsleiter agiert, bevor er 2003 als Geschäftsführer nach Wien berufen wurde. Seither führt er die Österreich-Tochter von DATEV und beschäftigt sich mit der Digitalisierung in der Steuerberatung. Er begleitet Kanzleien bei Fragen der digitalen Organisation und der Implementierung automatisierter und somit effizienter Arbeitsabläufe.

Nach vorne und auf den Boden schauen!

Ausschließlich die Zukunft lässt sich gestalten. Deshalb ist das Motto „Nach vorne und auf den Boden schauen“ eine sinnvolle und notwendige Handlungsmaxime, mit der wir unsere Zukunft mit bodennaher Sicherheit selbst in die Hand nehmen und gestalten können.

Demografische Entwicklung in Österreich und Zentraleuropa

Unter dem Aspekt eines sich verändernden demografischen Umfeldes und der Abhängigkeit der Steuerberatung von hinreichend verfügbarem und hinreichend qualifiziertem Berufsnachwuchs, sowohl auf Berufsträgerebene, als auch auf Mitarbeitererebene, scheint es uns notwendig, dass wir uns mit der Fragestellung der Sicherstellung ausreichender Personalkapazitäten und alternativer Lösungsansätze näher befassen.

Im Folgenden beleuchten wir kurz die aktuelle Situation der Demografie im Berufsstand, hinterfragen kritisch das aktuelle Bildungsniveau und die Hilfestellung durch die Bildungspolitik unseres Landes und stellen uns die Frage wie attraktiv wir das Berufsbild der Steuerberatung heute in den Dienstnehmer-Markt vermitteln, um zu diesen Fragestellungen in den darauffolgenden Absätzen mögliche Antworten zu finden und Lösungsansätze für die bevorstehenden Herausforderungen aufzuzeigen.

Bereits heute erleben wir in vielen Kanzleigesprächen den steigenden Aufwand für die Nach- und Neubesetzung von Stellen mit entsprechend qualifizierten Mitarbeitern. Der demografische Wandel, die Verknappung qualifizierter Fachkräfte ist im Berufsstand angekommen.

Verfügbarkeit von Fachkräften

Betrachtet man den Arbeitsmarkt, so lässt uns eine Studie von „Manpower“, welche mit „Zeitbombe Fachkräftemangel: Österreich liegt bei Besetzungsproblemen an 4. Stelle in Europa“ titelt, die Situation durchaus in der



Zeitbombe Fachkräftemangel: Österreich liegt bei Besetzungsproblemen an 4. Stelle in Europa

Wien (OTS) - 44% der österreichischen Personalchefs haben ernste Probleme beim Besetzen ihrer Vakanzten. Im Vorjahr waren es "nur" 33%. Damit liegt Österreich auf Platz 4 der europäischen Brandherde

vorhandenen oder zumindest zu erwartenden Dramatik erkennen. Resümieren wir die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt für Angestellte in Steuerkanzleien in Österreich in den letzten drei bis fünf Jahren, so scheint uns ein deutlicher Trend der Verknappung von verfügbaren Ressourcen durch ganz Österreich erkennbar. Nahezu alle Kanzleien mit denen wir sprechen, schildern uns Schwierigkeiten bei der Nach- oder Neubesetzung von Stellen. Am schwerwiegendsten erscheint uns aus den erlebten Erfahrungen die Besetzung in der Personalverrechnung zu sein, wobei auch die Gewinnung qualifizierter Buchhaltungs- und Bilanzierungsmitarbeiter sich zunehmend schwierig gestaltet. Der Arbeitsmarkt hat sich aus

Sicht der Steuerkanzlei von einem Anbieter- in einen Nachfragermarkt zu Gunsten der arbeitssuchenden oder besser arbeitswilligen Dienstnehmer entwickelt. Einhergehend mit dieser Verschiebung der „Machtverhältnisse“ hin zum Dienstnehmer geht eine durchaus kritische Entwicklung der Gehälter für potenzielle Mitarbeiter. Nicht nur, dass die Personalsuche zeitaufwändiger und mit höheren Investitionen, zum Beispiel in Personalagenturen, verbunden ist, nein, es wird auch immer teurer diese gesuchten Mitarbeiter monetär zufrieden zu stellen und zu binden. Obwohl das Gehalt, aus Umfragen zu entnehmen, nicht mehr der entscheidende Faktor der Mitarbeiterbindung ist, ist das Gehaltsniveau für qualifizierte Dienstnehmer ein ansehnlicher Hygienefaktor. Ansehnlich, weil nicht unerheblich. Gehaltsstudien zu Folge sollte ein Brutto-Gehalt von 35.000 bis 40.000 Euro als Einstiegsgehalt für einen Bilanzbuchhalter und in der Spitze bis über 70.000 Euro kalkuliert werden. Buchhalter liegen noch deutlich unter den Gehaltstabellen der Bilanzbuchhalter kommen jedoch in der Spitze auch bereits an die 35.000 bis 40.000 Euro Jahresgehalt.

Fazit: Wir werden zukünftig weniger Fachkräfte für die Kern-Aufgabengebiete auf dem Markt finden und diese wenigen qualifizierten, verfügbaren Mitarbeiter relativ teuer bezahlen müssen.

Wir sehen unter Berücksichtigung dieser Entwicklung zwei wesentliche Handlungsoptionen, die „sowohl als auch“ in Frage kommen:

1. Den Einsatz von Technologie zur Digitalisierung und Automatisierung von Arbeitsschritten
2. Nachwuchs von den Schulen zu gewinnen und selbst auszubilden.

Die erste Alternative bedeutet, dass wir den Trend der Digitalisierung aufgreifen und mit Unterstützung moderner WT-Software möglichst viele Arbeitsschritte automatisieren. Damit können wir das bestehende Arbeitsvolumen mit weniger Personalressourcen umsetzen. Alternative eins wirkt mittel- und langfristig nicht ohne Alternative 2.

Die zweite Alternative erfordert von uns, aus den Handelsakademien und Handelsschulen geeignete Absolventen für den Beruf zu gewinnen.

Bildungsniveau und Bildungspolitik.

Die Alternative selbst junge Menschen in die Kanzlei aufzunehmen und in die Arbeitsabläufe der Buchhaltung, Bilanzierung und Lohnverrechnung einzuweisen,



stellt an den Produktivbetrieb einer Steuerkanzlei durchaus hohe Anforderungen. Unser Eindruck ist, dass es in den letzten Jahren nicht einfacher wurde auf ein gutes Bildungsniveau aufzusetzen. Die PISA-Studie vermittelt mit der Ergebnisübersicht aus 2014 einen Überblick, der diesen Eindruck objektiv nachvollziehen lässt.

Selbst grundlegende Qualifikationen wie lesen und daraus ein Gesamtverständnis für den gelesenen Text entwickeln, verschlechtern sich in der Betrachtung der letzten Jahre lt. PISA-Studie. Es wäre zu kurz gegriffen allein die Schulen dafür verantwortlich zu machen, oder in Lehrern die Schuldigen dafür gefunden haben zu wollen, aber wir müssen uns als kultivierte Wissens-Gesellschaft durchaus die Frage stellen und gefallen lassen, ob der eingeschlagene Weg noch der richtige Weg ist. Einen Beitrag zur Lösung dieser Frage können wir als Eltern und als „Lehrfirmen“ leisten. Wir müssen Impulse setzen und die Politik mit unseren Impulsen motivieren das Bildungssystem kritisch zu hinterfragen und den Mitteleinsatz neu zu durchdenken. Sind die Bildungsstrukturen und das Basissystem noch geeignet für eine digitale Gesellschaft? Werden die digitalen Möglichkeiten bei der Entwicklung unserer Folgegeneration von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bereits ab der Volksschule hinreichend berücksichtigt? Wird die Bildungspolitik für unsere zukünftigen Anforderungen definiert und umgesetzt oder halten wir an alten Strukturen fest, die für die Zukunft unzureichend sind? Orientiert sich die Bildungspolitik an den Anforderungen einer hochqualifizierten und digitalisierten Dienstleistungsgesellschaft mit hohem Innovationspotenzial?

Ich denke wir müssen resümieren, dass das aktuelle Bildungssystem die Anforderungen an eine digitale Arbeitsgesellschaft, in der wir uns bereits mitten drin befinden (Smartphone, Tablets, Internet, Apps, argumented reality, google glasses, smart watches, smart wearables etc.), nicht mal dem Grunde nach gerecht wird. Also, was tun?

Wir werden die Zeit bis die Politik das System allokiert, nutzen müssen, um unseren Berufsnachwuchs selbst aus-, fort- und weiter zu bilden. Und wir haben dafür im Berufsstand der Wirtschaftstreuhänder die geeigneten Möglichkeiten. Wir haben eine „Berufsakademie“, die Akademie der Wirtschaftstreuhänder.

Getragen von den eigenen Berufsangehörigen und der Kammer der Wirtschaftstreuhänder. Ein, auch in der gesamten Vergangenheit dieser Institution, Erfolgsmodell! Sie können stolz sein auf diese Einrichtung. Lassen Sie uns diese Möglichkeit nutzen.

Wie können sich die Akademie der Wirtschaftstreuhänder und die Kammer der Wirtschaftstreuhänder hierzu einbringen?

Attraktivität der Dienstgebermarke „Steuerberater“/„Steuerkanzlei“

Lassen Sie mich hierzu von einer eigenen Erfahrung berichten.

Im Rahmen einer Kooperation mit der Vienna Business School referiere ich über „the modern art of bookkeeping“. In einer Eingangsfrage an die Schüler (im letzten Unterricht waren dies 27 Schüler des Schwerpunkts Rechnungswesen/Controlling) will ich wissen, wie viele der Schüler sich vorstellen können in einer Steuerkanzlei oder in der Buchhaltung zu arbeiten, wenn sie die Schule (HAK) abgeschlossen haben. Das Ergebnis ist - tief - einseitig - jedes mal.

Somit kann man, an das vorige Kapitel anschließend, fast von einem Glücksfall sprechen, dass wir somit die Möglichkeit haben unseren Berufsstand und unsere (Aus-, Weiter-, Fortbildungspolitik) für interessierten Nachwuchs auf „modern“ zu trimmen. Es gibt mit DATEV, Harald Schützinger und Ernst Autischer Partner und Kollegen im Berufsstand, die bei der Arbeitstagung 2015 Impulse lieferten, darüber hinaus mit Stefan Lami, Dr. Martin Bernardini, Sabine Kusterski und Ihren „jungen wilden“ von der jungen ÖGWT und sicher einigen weiteren engagierten Berufskollegen potenzielle Förderer des Berufsstands, die den ehrenamtlichen Funktionären der Kammer der Wirtschaftstreuhänder und den Profis von der Akademie helfen werden, operative Unterstützung zu leisten, um den Berufsstand in der digitalen Gesellschaft auszubilden und attraktiv in den Arbeitsmarkt zu vermitteln. Es sollte uns mit geeinten Kräften gelingen eine attraktive, moderne und den Transformationsprozess in der Gesellschaft und im Berufsstand angemessen unterstützenden Ansatz zu finden, mit dem wir uns in den Handelsakademien, Handelsschulen, höheren Bildungsinstituten und nicht zuletzt Hochschulen beim run um die Mitarbeiter der Zukunft positionieren können und die „besten Köpfe“ zu uns überzeugen können. Falls Sie sich ein Beispiel für die attraktive Positionierung des Images „Steuerberater“ mit einem modernen „jungen“ Erscheinungsbild ansehen möchten, empfehle ich Ihnen folgenden Link:

<https://www.youtube.com/watch?v=0XC8TkedxyE> oder geben Sie in Youtube „Rock Deine Zukunft“ ein.



Sterne Koch,
Architekt,
Schuhdesigner,
Optiker,
Rockstar.
Nein, besser
Steuerberater!

Neben einem attraktiven Arbeits- und Aufgabengebiet, sollten wir auch die externe Wahrnehmung der „Marke Steuerberater“ – wir machen etwas cooles und für Mittelstandsunternehmer wichtiges – promoten. Wir arbeiten in einem modernen, spannenden, flexiblen und interessanten Beruf und bieten unseren Mitarbeitern hochinteressante und für unsere Klienten wertvolle Leistungen rund um das Rechnungswesen. Offenbar kommt das so noch nicht ausreichend bei der Jugend an.

Wir werden jedoch mehr bieten müssen, als ein „trendy Image“. Wir werden jungen Menschen einen „Karriereplan“ und attraktive Verdienstmöglichkeiten und höhere Freiheitsgrade bieten müssen. Zentraleuropa entwickelt sich weiterhin für Fachkräfte zu einem Hochlohnland. Und zwar unabhängig von den zu hohen Lohnnebenkosten. Wir werden hochwertige Dienstleistungen durch hoch qualifizierte Mitarbeiter zukünftig gut bezahlen müssen. Lassen Sie mich zur Erklärung auf das Leitbild für den Steuerberater, beschrieben von der Obfrau der Steuerberater bei der KWT, referenzieren.

Der Klient soll erleben, dass...

- Der Steuerberater DER Experte für Steuerrecht und Profi im Rechnungswesen maßgeblich zur Optimierung der Wirtschaftlichkeit im Unternehmen beiträgt;

Maria Kwasnitzka, Obfrau der Steuerberater bei der KWT
in KWT update 1/2015

Wie definieren wir „attraktive Steuerberatung“?

Wir werden immer anspruchsvollere Aufgaben als „die Experten im Rechnungswesen“ als Outsourcing-Leistung für unsere Klienten erledigen dürfen. Mit steuerrechtlich und betriebswirtschaftlich top qualifizierten Mitarbeitern

werden wir in kurzen Zyklen die outgesourcten Rechnungswesen-Agenden erledigen müssen (vgl. StB Mag. Harald Schützinger bei der KWT Arbeitstagung 2015). Dabei werden wir in der gewohnten Struktur auch weiterhin mit Teilzeitarbeit, Karenz und Home-Office konfrontiert werden. Wir werden aber mit Hilfe der Digitalisierung diese Anforderungen einer zeit- und ortsunabhängigen Arbeit leichter und besser erfüllen können. Wir werden Heim- und Teilzeitarbeit aktiv anbieten können. Auch deshalb, weil wir das Gehaltssystem stärker am Output orientieren.

Die Welt wird digital

Der manuelle und „handwerkliche“ Anteil von Arbeitsschritten wird sich gegen Null reduzieren. Wir werden z. B. zunehmend weniger Tätigkeiten, wie das Eintippen von Lohn- oder Buchhaltungsdaten wahrnehmen, dies wird die IT übernehmen. Entsprechende Standards wie zum Beispiel CAMT oder ZuGFERD werden dies unterstützen.

Politik und Technologie werden die Digitalisierung papiergebundener Prozesse im Interesse der Reduzierung unproduktiver Aufwendungen weiter fördern. Nicht zuletzt, weil damit die Unternehmen in den Verwaltungskosten entlastet werden können. In Österreich werden durch die Effekte der Nutzung der eRechnung jährliche Einsparungen in Höhe von unglaublichen 400 Mio. Euro kolportiert. Diese Einsparung resultiert nur zu verhaltenen Anteilen aus Portokostenersparnis, der Höhere Anteil definiert sich aus Zeiteinsparungen beim Handling und in der Folge auch bei der Buchhaltung, weil die bereits elektronisch vorliegenden Informationen nicht erneut erfasst und nachbearbeitet werden müssen. Damit trifft dieses kolportierte Einsparpotenzial auch den Steuerberater, bzw. Buchhalter.

KOMMENTAR



HENRIK MÜLLER, langjähriger stellvertretender Chefredakteur des manager magazins, ist nun Professor für wirtschaftspolitischen Journalismus an der Technischen Universität Dortmund.

ANGRIFF DER KILLER-ROBOTER

Verdrängt die nächste Tech-Revolution menschliche Arbeit? Vier Gegenargumente.

... **VIELLEICHT HATTEN DIE MASCHINENSTÜMMER** doch recht. Vielleicht werden die Maschinen jetzt so intelligent, dass sie den Menschen die Arbeit wegnehmen. Mit diesem Satz beginnt eine Studie, die derzeit für Furore sorgt. Die Autoren sind keine Italian Spinnens, sondern zwei bekannte amerikanische Ökonomen, Jeffrey Sachs und Laurence Kotlikoff. Beweise für diese These gebe es überall, erklären die beiden und warum vor einer Entwicklung, wie es die Prognostik der automatisierten Friseur-Landkäse? In 10 Jahren könnten befähigte Maschinen ersetzen Menschen. Mit dem Resultat einer „langfristigen Verdrängung“ der Massen.

Die Weltweit mag alarmierend klingen. Doch das Thema treibt viele Ökonomen aus, gerade in den USA. Drei sind die Trends: 1. Die Sorge um den Arbeitsplatz. 2. Die Sorge um die soziale Ungleichheit. 3. Die Sorge um die soziale Gerechtigkeit.

WIRTSCHAFTSRECHT Welche Berufe von der digitalen Revolution bedroht sind (Automatisierungswahrscheinlichkeit, in Prozent)

| | |
|--------------------|----|
| Buchhalter | 98 |
| Wachleute | 84 |
| Archivare | 76 |
| Flugzeugmechaniker | 71 |

... **SIND WIR TATSÄCHLICH MACHTELLOS?** Die Risiken mögen beträchtlich sein, aber so übermäßig pessimistisch ist das nicht. Hier sind vier tröstliche Argumente: 1. Große Unternehmen lassen sich durch institutionelle Innovationen abhelfen. Sie wie es im 19. Jahrhundert, als die heutigen Steuer- und Bildungssysteme entstanden wurden. Solange auch jetzt werden die Kapitalprodukt durch höhere Produktivität abgefangen. 2. Die Wandel wird nicht so schnell ablaufen, wie es teilweise in der Mensch als Nutzer gewöhnt sich nur noch immer gibt es gedruckte Bücher oder die eigentlich lang der Digitalisierung überlassen. Ergo: Es bleibt mehr Zeit für den Menschen. 3. Die soziale Gerechtigkeit.

Dieses Zeitalter hat schon begonnen, wie nachfolgende Chart zeigt.

Aus einem Trend wird Standard



Die bestehenden Preise, basierend auf zeitaufwändiger manueller Verarbeitung werden sich daher nicht halten lassen. Dieser Trend ist heute bereits erkennbar. Kanzleien die heute digitale Verfahren in der Buchführung anwenden bieten in Abhängigkeit der Bestandsgröße (Anzahl Buchungszeilen) bereits VK von 45 Eurocent je Buchungszeile an. Die Produktionskosten einer Buchungszeile bei optimaler Prozessgestaltung kann heute bereits unter 10 Eurocent je Buchungszeile realisiert werden. Diese Effizienzsteigerung wird mittelfristig die Preise für Buchhaltung erheblich reduzieren. Buchhaltung wird keine essentiellen Umsätze mehr generieren, da diese Leistung automatisiert werden wird. Damit ändert sich auch das Leistungsprofil einer Steuerkanzlei, die diesen Trend erkennt und Ihr Portfolio neu ausrichtet.

Die Neuausrichtung sollte keinesfalls als Risiko verstanden werden, wir sehen darin gerade für Steuerberater eine große Chance, da der Markt der Rechnungswesen-nahen Leistungen somit gerade neu verteilt wird. Es liegt jetzt an uns, den Steuerberatern und deren Partnern, wie wir uns bei dieser digitalen Neuverteilung positionieren. Im Dienstnehmermarkt, wie im Kundenmarkt.

Welche Aufgaben und Chancen erschließen sich

Die Kompetenz des Steuerberaters wird immer mehr die Wahrnehmung des gesamten Rechnungswesens und die Übernahme des Finanzwesens von mittelständischen Betrieben sein. Der Qualitäts- und Qualifikationsanspruch wird weiter steigen. Die Komplexität der abzubildenden Leistungen wird voraussichtlich auch noch weiter steigen. Der Einfluss von Technologie in die Arbeitswelt der Steuerberatung wird weiter wachsen, der KnowHow-Bedarf zu technologischen Themen in der Steuerkanzlei weiter ansteigen. Wir werden neue Stellenprofile in der Steuerkanzlei definieren und umsetzen müssen.

Digital ist state of the art

Analog ist out

Aus Sicht eines potenziellen Mitarbeiters kann dieses beschriebene Aufgabengebiet eine tolle Einstiegsoption und Entwicklungsmöglichkeit zur Arbeit in einer Steuerkanzlei darstellen. Möglicherweise lassen sich hieraus interessante Entwicklungsschritte ableiten und transparent darstellen. Stupide, einfache handwerkliche Tätigkeiten werden zusehends durch qualifizierte und gut bezahlte „brainwork“ ersetzt. Die „Generation Y“ oder „digital natives“ definieren sich nicht mehr über „Muskelarbeit“, sie definieren sich über „digital equipment“, technologisches Wissen in der täglichen Anwendung und über „brainwork“. Sie setzen intuitiv IT und mobiles zur Entlastung wiederkehrender Aufgaben oder zur Wissensrecherche ein. Sie nutzen Gadgets, Apps und Widgets ohne großartige Einschulung. Download, angetippt und los geht's. Sie organisieren sich digital, sie informieren sich digital, sie leisten digital.

Daraus lassen sich digitale und automatisierte Leistungen der Steuerkanzlei ableiten. Immer dann, wenn aus einer digitalisierten Information ein Automatismus abgeleitet werden kann, arbeiten wir bestmöglich effizient. Nur zum Zwecke der Automatisierung digitalisieren wir heute Papierrechnungen, lassen Sie von OCR-Software in Datenströme umwandeln und setzen Software (künstliche Intelligenz) ein, um daraus automatisiert Buchungssätze zu generieren, die bis zum OPOS-Ausgleich die Aufgabe des Buchhalters übernehmen. Genau sowas macht der jungen Generation Spaß. Arbeiten lassen, statt selbst „arbeiten“. Ein Computer ist, das ist neidlos anzuerkennen, einfach in der Lage sequentielle, logische Aufgaben um ein tausend- und millionenfaches schneller abzuarbeiten als ein Mensch. Sobald wir einen Computer mit digitalen Daten „füttern“, leistet er uns wertvolle Dienste. Der Computer übernimmt die Routinetätigkeiten, der Mensch überwacht, sichert die Qualität, lernt das System an, liefert die individuellen Leistungen. Leistungen, die für den Unternehmer, unsere Klienten, einen Mehrwert und eine Entlastung in der Administration darstellen können. Ganz so, wie es in einem Zukunftsletter der Wirtschaftskammer von Dr. Eike Wenzel geschrieben wird.



3. Organisation: Frischer Wind im Büro: So gewinnen Sie Zeit für die wirklich wichtigen Dinge

Für Handwerker und Kleinunternehmen stellt sich die Frage fast täglich: Der Behördenkram und Steuerfragen werden immer komplizierter, die Mitarbeiter wollen pünktlich bezahlt werden. Wann also sollte man sich im Büro helfen lassen und wie kann so etwas kostenneutral aussehen? Was sollte man bei der Zusammenarbeit mit Dienstleistern bedenken?

Zuallererst wichtig: Nicht jeder Büro-Service passt für jeden Betrieb. Klären Sie zunächst welche Arbeiten Sie abgeben können: Geht es nur um einen Telefonservice in Abwesenheitszeiten oder ums Büroaufräumen, Buchhaltung, Lohnabrechnung und Mahnwesen? Soll die Leistung jede Woche in Anspruch genommen werden oder nur unregelmäßig? Nach diesen Vorüberlegungen beginnen Sie mit der Suche nach dem geeigneten Partner. Greifen Sie primär auf persönliche Empfehlungen zurück. Zweite Möglichkeit: Internet-Suchmaschinen über das Schlagwort „Büroservice“ konsultieren. Wichtig jetzt: Die Empfehlungs-/Trefferliste bewerten Sie nach folgenden Kriterien:

- Welchen Eindruck macht der Internetauftritt, der Dienstleister am Telefon?
- Sind alle wichtigen Informationen hinterlegt, gut strukturiert und ansprechend präsentiert?
- Handelt es sich um ein großes Unternehmen oder um eine One-Man-Show?
- Welche Arbeiten bietet der Dienstleister an, kommt er beispielsweise auch ins Haus?
- Gibt es Referenzen, bei denen man notfalls nachfragen kann?
- Ist erklärt, wie der Service abläuft und entsprechen diese Abläufe Ihren eigenen Vorstellungen?
- Last but not least: Welche Kosten entstehen, wie wird abgerechnet?

Zukunfts-Tipp: Zeitsouveränität ist in der Wirtschaft der kommenden Jahre ein wichtiger Wettbewerbsvorteil. Prüfen Sie jedoch kritisch (wie oben entworfen), ob tatsächlich ein Bedarf vorhanden ist. Machen Sie sich immer wieder klar, dass auch große Unternehmen an Kleinigkeiten gescheitert sind. Indem Sie sich vernünftige Unterstützung beim Papierkram ins Haus holen, sparen Sie wichtige (Zeit-)Ressourcen für Marketing und wichtige strategische Entscheidungen.

Sehen auch Sie die Chance für unseren Berufsstand?

Wir freuen uns darauf mit Steuerberatung digital die Wertschöpfungsketten in der Kanzlei und beim Klienten neu aufzustellen. Wir sind davon überzeugt, dass Steuerberatung digital mehr Kundennähe, mehr Klientenbindung, mehr Umsatz, mehr Gewinn ermöglicht.

Wir stehen Ihnen gerne für diesen Dialog und die erforderlichen Schritte zur Verfügung.

Herzlichst
Ihr
Christian Weinzierl
info@datev.at