

PROZESS STRUKTUR ERFOLG



Welche Kanzleikonzeppte funktionieren und vom Markt belohnt werden, lässt sich besonders gut beurteilen, wenn man über 30 Jahre Erfahrung in der Kanzleivermittlung mitbringt. Wie in einem Zeitraffer können wir unseren Interessenten Entwicklungen aufzeigen, die normalen Beobachtern verborgen bleiben. Diese Einblicke helfen Steuerberatern und Steuerberaterinnen, ihre Kanzlei in eine gute Zukunft zu führen. **UND DERZEIT IST EINIGES IN BEWEGUNG.**

Der Kanzleimarkt etwa ist seit einiger Zeit in großer Bewegung, und zwar zugunsten der Käufer. Das Alter der Verkäufer sinkt. Nicht etwa, weil die Veräußerer früher aus dem Berufsleben ausscheiden, sondern weil sie die Arbeit und die Zuständigkeiten auf mehr Schultern verteilen möchten und Partner suchen, um die Bandbreite des Steuerrechts besser abdecken zu können. Nachfolgeregelung ist nicht immer gleichbedeutend mit Renteneintritt, sondern gelebtes Kanzleimanagement.

Noch vor fünf Jahren konnten sich Käufer freuen, wenn sie zum Gespräch eingeladen wurden. Auch das hat sich geändert. Heute haben die Käufer die Optionen und sind meist mit mehreren Verkäufern gleichzeitig im Gespräch. Auch bedingt durch

” KURZUM:
HEUTE TRAGEN
DIE VERKÄUFER
EINEN
GRÖßEREN
TEIL DES
RISIKOS.

die Coronavirus-Situation haben sich die Zahlungsmodalitäten verändert: Waren früher zum Übergabezeitpunkt bis zu 80 Prozent des Kaufpreises fällig und nach zwölf Monaten die Schlussrate, so sind heutzutage auch Abschmelzungsphasen von bis zu 24 Monaten denkbar und möglich! Es werden aber in manchen

Fällen auch andere, kreativere Vereinbarungen zwischen Käufern und Verkäufern getroffen.

Die oft kolportierten Kanzleikennzahlen sind nicht mehr so sehr in Zement gegossen wie früher. Die allgemeine Teuerung lässt auch eine Personalkostenquote über 45 Prozent in einem milderen Licht erscheinen. Und oft sind ausgebliebene Gebührenerhöhungen der Steuerberater ursächlich für die „schlechten Zahlen“. Eine Kanzlei mit einer Rentabilität oberhalb von 35 Prozent vor Geschäftsführungsgehältern kann guten Gewissens als gesund und zukunftsfähig bewertet werden.

Die Altersstruktur des Berufsstands spielt den Käufern in die Karten. Viele Berater und Beraterinnen werden in naher Zukunft ihre Kanzlei abgeben. Die Folgen der Corona-Pandemie auf den Kanzleimarkt sind noch nicht detailliert auszumachen. Aber auch ohne hellseherische Fähigkeiten darf man davon ausgehen, dass Käufer die Mandantschaft zunehmend aus dem Blickwinkel der Nachhaltigkeit bewerten werden. Klassische, gut gemischte Mandatsstrukturen sind nach wie vor verkäuflich, auf Gastronomie spezialisierte Kanzleien weniger bis gar nicht. Fazit: Eine Masse von Verkäufern trifft auf kritische und anspruchsvolle Käufer.



PERSONALBEWEGUNG

Mit dem Einzug der Kontaktbeschränkungen kehrte ab März für einige Wochen Ruhe auf dem Kanzleimarkt ein. Die Berater waren mit der Umstellung auf Home-office-Betrieb und Nothilfe für Mandanten ausgelastet. Ganz anders bei der Personalvermittlung: Uns erreichten vermehrt Initiativbewerbungen. Wir erklären uns das einerseits damit, dass in vielen Kanzleien stressbedingt die Nerven blank lagen, und andererseits damit, dass Kanzleimitarbeiter auch dank der sozialen Netzwerke heute besser informiert sind und aktiv bessere Arbeitsbedingungen suchen. Wir konnten die Bewerber problemlos vermitteln, denn die Nachfrage ist hoch und wird es aller Voraussicht nach auch bleiben. Und welche Führungsaufgaben ergeben sich daraus für die nachrückende StB-Generation?

DIGITALISIEREN!

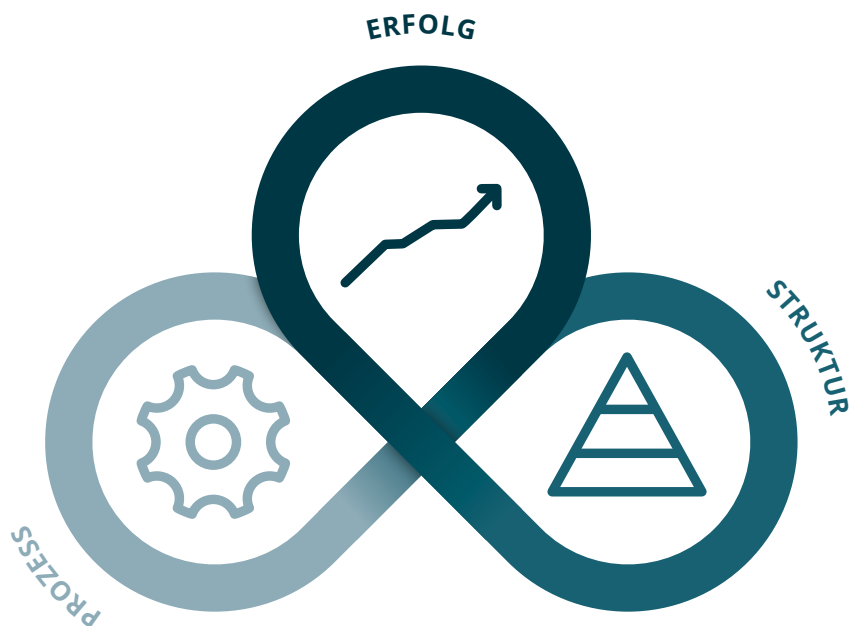
Das Thema der Zeit ist die Digitalisierung. Leider wird sie von vielen allein als Anschaffung von Hardware verstanden. Zweck und Ziel der Digitalisierung ist aber die laufende Anpassung von Arbeitsprozessen mithilfe von Technik. Die Digitalisierung ist somit niemals abgeschlossen, sondern ein fortwährender Prozess, in den alle Beteiligten eingebunden werden müssen. Das bedeutet einen zeitlichen, finanziellen und personellen Mehraufwand.

ZUSAMMEN TUN!

Die Komplexität und die Breite des Steuerrechts erschweren den Einzelkämpfern das Berufsleben. Es wird zunehmend schwieriger, den Mandanten das volle Beratungsprogramm auf angemessenen Niveau bieten zu können. Das hat auch Folgen für das Wohlbefinden der Berater und Beraterinnen: Die ständig drohende Überforderung zehrt an den Nerven und kann den Spaß an der Arbeit verleiden. Abhilfe schaffen Kooperationen jeglicher Art: vom losen Austausch am Stammtisch bis hin zur Partnerschaft mit Brief und Siegel.

PERSONAL FÜHREN!

Gutes Personal ist gefragt und der Fachkräftemangel wird dem Berufsstand absehbar erhalten bleiben. Die Personalsuche wird damit zur Daueraufgabe. Gleichzeitig wird es wichtiger, sich um das bestehende Personal zu kümmern. Und zwar in jeder Hinsicht: Neben dem steuerrechtlichen erzeugt auch der technologische Wandel einen Fortbildungsbedarf. Mitarbeiterbindung wird wichtiger. In Summe bedeutet das: Personalthemen und -führung werden die Führungskräfte vermehrt beschäftigen.



GESCHÄFT FÜHREN!

Was für die Personalführung gilt, gilt auch für die anderen nicht-steuerrechtlichen Aufgaben in der Kanzlei: Sie nehmen zu und müssen aktiv angegangen werden. Wen allein die Liebe zum Steuerrecht in den Beruf gezogen hat, der wird in der Kanzleiführung diese Liebe etwas vernachlässigen müssen.

Erfolgreiche Berater und Beraterinnen konzentrieren sich auf die Kanzleiführung und fahren ihr Engagement in der fachlichen Arbeit zumindest zeitlich zurück. Das zeigt sich auch in der Kanzleivermittlung: Vermehrt stoßen wir

ERFOLGREICHE BERATER
UND BERATERINNEN
FOKUSSIEREN SICH BEIM
WACHSTUM ABER AUF
QUALITATIVES WACHSTUM.

auf Kanzleien, die eine zweite Führungsebene implementiert haben oder einen Kanzleimanager beschäftigen, der

ihnen den Rücken freihält. Dadurch haben die Inhaber die Möglichkeit, sich auf die stetige Weiterentwicklung der Kanzlei und des Wachstums zu konzentrieren.

NEUE KÖNIGSDISZIPLIN

Funktionierende und einheitliche Arbeitsabläufe entscheiden stärker als früher über den Kanzleierfolg. Der technologische Wandel hat dabei das Tempo nochmals angezogen, der Personalmangel tut sein Übriges dazu. Ob die Arbeit zu schaffen ist, ob der Neuauftrag angenommen werden kann, ob Wachstum gelingt, wie sich die Rentabilität entwickelt – all das hängt davon ab, wie gut und leistungsfähig die Prozesse in den Kanzleien laufen.

Die Hauptaufgabe der nachrückenden StB-Generation besteht darin, die Prozesse ständig zu optimieren und so aus der Investition in die Digitalisierung einen Ertrag zu formen. Gelingt dies, kann die junge StB-Generation die Ernte der Digitalisierung einfahren und diesen anspruchsvollen Beruf in eine ertragreiche Zukunft führen. Dass dies gelingt, daran haben wir keinen Zweifel. Als Personal- und Kanzleivermittler sind wir aus Erfahrung optimistisch – und helfen Ihnen gern, die Zukunft zu erobern.

- Alexander Jost und Stefan Heinicke