

Nummer 01 | 2025

Foto: A. Savin, Opera propria

INFO

STEUERBANDE

BERUFSORIENTIERUNGS- UND PERSONALENTWICKLUNGSGENOSSENSCHAFT
DES STEUERBERATENDEN BERUFS IN M-V eG

Eine neue Genossenschaft startet durch

Es ist gleichermaßen folgerichtig wie zufällig, dass im März 2025 in Mecklenburg-Vorpommern eine Genossenschaft gegründet wurde, die sich mit der Berufsorientierung und Personalentwicklung im steuerberatenden Beruf in Mecklenburg-Vorpommern befasst und den coolen Namen »**DIE STEUERBANDE eG**« trägt.

Folgerichtig deshalb, weil seit mehreren Jahren aktive Steuerberater erkannt haben, dass die Fachkräftesituation nur durch eine gemeinsame Anstrengung und gemeinsames Handeln verbessert werden kann.

Die Gründung fällt zufällig in das 140igste Jahr des Bestehens der genossenschaftlichen Idee und der entsprechenden Veröffentlichung von Friedrich Wilhelm Raiffeisen. Die Gründung im ostdeutschen Bundesland Mecklenburg-Vorpommern kommt auch nicht aus alten „sozialistischen“ Ideen, sondern aus der Tatsache heraus, dass sich hier die Probleme in der wirtschaftsschwachen Region meist zuerst und am intensivsten bemerkbar machen.

„Genossenschaften sind keine Relikte der Vergangenheit, sondern eine moderne Antwort auf die Herausforderungen der Gegenwart. Es ist der geliebte Community-Gedanke.“ So schreibt es auch der Vorstandsvorsitzende der DATEV, Robert Mayr, im DATEV-Magazin.

Als die Arbeitsverwaltung dem Berufsstand spiegelte, dass die Steuerberatung in Mecklenburg-Vorpommern noch vor allen anderen Branchen das größte Problem hat, Fachkräftestellen zu be-

setzen, war Handeln gefordert, obwohl im bundesweiten Vergleich die Steuerberater in M-V die beste Ausbildungsquote hatten und haben. Es war klar, dass bisherige Mechanismen nicht mehr reichten, um aus der schlechten Fachkräftelage herauszukommen.

Freiwillig, gemeinsam und ohne staatlichen Dirigismus wollen wir die richtigen Dinge tun, um erfolgreich zu sein. Wir sind überzeugt, die richtigen Dinge

in Bewegung gebracht zu haben, denn die von der DATEV eG in Zusammenarbeit mit der Bundessteuerberaterkammer und dem Deutschen Steuerberaterverband zeitgleich gestartete Initiative „Gemeinsam Handeln“ zielt mit ergänzenden Mechanismen auf das gleiche Ziel. Die Genossenschaft wirkt dabei mehr in der Region. Und gerade darauf kommt es an.

An den Schulen und in den Familien soll klar werden, dass eine Berufslaufbahn in der Steuerberatung nicht nur systemrelevant ist, sondern auch die vielfältigsten Entwicklungsperspektiven für die unterschiedlichsten Ansprüche und Voraussetzungen der jungen Leute bereithält. Die insgesamt 256 Schulen in M-V haben aktuell jährlich ca. 15.000 Absolventen. Die Jahrgänge der Klasse 7 bis zu den Klassen 9 bzw. 11, den sogenannten „Vorabgangsklassen“, müssen innerhalb des Berufsorientierungskonzeptes des Bundeslandes mit einem Netzwerk für Informationsvermittlung, mit kompetentem praktischem Ausprobieren und nachhaltigem Vorbereiten auf die Berufsmöglichkeiten systematisch vertraut gemacht werden.





Systematik, Praxisnähe, Kompetenz und Nachhaltigkeit sind die Kriterien nach denen die Genossenschaftsmitglieder vorgehen möchten. Nicht zum alleinigen Vorteil der eigenen Kanzlei, sondern im gesamten Netzwerk für den gemeinsamen Nutzen. Jeder Bewerber, der sich für unseren Beruf entscheidet, soll letztlich auch andocken können, ohne langwierige Bewerbungsodyssee und Absagefrust. Wer geeignet ist, wird im Netzwerk begleitet, bis er seinen Platz gefunden hat. Nach unseren Erhebungen braucht der Berufsstand doppelt so viele Einsteiger, wie wir aktuell haben. Die Anzahl der Schulabgänger gibt das her, die Ausbildungskraft der Kanzleien auch, beides soll sinnvoll zusammengeführt werden.

Die Kompetenz der Ausbildungskanzleien wird sich entsprechend den aktuellen Anforderungen entwickeln und erhält innerhalb der Genossenschaft sachkundige Unterstützung.

Ein solches Netzwerk gibt es nicht zum Null-Tarif. Die genossenschaftliche Struktur steht dafür, kostendeckend und nicht gewinnorientiert zu arbeiten. Alle Kanzleien, die Mitarbeiter beschäftigen und auf lange Sicht auch Ersatz brauchen, sollten sich der Genossenschaft anschließen.

Die Führungsgremien, der Aufsichtsrat und Vorstand sind erfahrene Akteure im Ausbildungsumfeld im Land und sorgen loyal und berufsnah für das richtige Angebot.



Community

Was leistet die Genossenschaft gemeinsam mit ihren Mitgliedern in den verschiedenen Segmenten?

I. BEWERBUNGSVORBEREITUNG

1. Berufsorientierung in den Vorabgangsklassen

Hier geht es um Wissensvermittlung zu den Aufgaben, den gesellschaftlichen Anspruch und die Wirkungsweise von Steuerberatung in unserer arbeitsteiligen Gesellschaft. Die Notwendigkeit unabhängiger Steuerberatung vor staatlicher Vereinnahmung wird sichtbar gemacht. In allen Schulen bestehen zu den Kontaktelehrern für Berufsorientierung belastbare Netzwerke. Die

Genossenschaftsmitglieder werden in der Erarbeitung der Lehrinhalte, in der Organisation der Termine und in der Nachbereitung begleitet.

2. Schülerpraktika

Entsprechend dem Berufsorientierungskonzept des Landes sind 25 Tage Schulpraktika ab Klasse 7 vorgesehen. Diese Praktika gemeinsam mit den Schulen zeitlich so zu gestalten, daß unsinnige Häufungen entfallen und mehr Schüler in Praktika



der Steuerberater einmünden können, muss organisiert werden. Auch die Kanzleien werden sich auf diese Praktika fachlich und organisatorisch einstellen. Neben Unterstützungsmaterialien gibt es digitale Lernangebote je nach Alter der Schüler.

3. Praxislertage

Diese relativ neue Form bei mehrwöchigen Praxisbesuchen an jeweils einem Tag pro Woche, soll für die Schüler vor allem eine Erfahrung des Verprobens sein, von Wissen und Anwendung in Grundlagenfächern wie Mathematik und Deutsch oder von betrieblichen Umgangsformen und Wirtschaftskunde. Die inhaltliche Ausgestaltung und die zeitliche Umsetzung ist mit den Schulen abzustimmen, da die Verantwortlichkeit für diese Lernform bei ihnen liegt.

4. Elternkontakte

Wichtige Ansprechpartner bei der Berufswahl sind nach wie vor die Eltern. Hier muss Wissen um die sehr guten Berufsperspektiven in der Steuerberatung vorhanden sein, um den Berufsfindungsprozess der Kinder sachgerecht zu unterstützen.

5. Außerschulische Aktivitäten

Mit Arbeitsgemeinschaften, die an den Schulen sichtbar sind und altersgerecht Erfahrungen vermitteln, z. B. in „Schülerfirmen“, kann eine dauerhafte Präsenz des Berufsbildes im Schulalltag erstellt werden. In jeder „Firma“ muss sich jemand um Kalkulation, Rechnungswesen und Finanzen kümmern. Das macht die Talente der teilnehmenden Schüler sichtbar.

II. BEWERBUNGSUNTERSTÜTZUNG

1. Sichtbarmachen der Ausbildungsbereitschaft

Für die Bewerbungen in den Abgangsklassen sollten alle Kollegen, die ausbilden wollen, dies sichtbar in allen Netzwerken anzeigen, damit Bewerber Gelegenheit bekommen, die Vielfalt der Angebote wahrzunehmen und sich dadurch in der richtigen Berufswahl bestärkt zu fühlen. Hierbei unterstützt die Genossenschaft und stellt auch ein eigenes landesweites Medium dafür zur Verfügung.

2. Geeignete Bewerber im Netzwerk halten

Geeignete Bewerber, die in der angesprochenen Kanzlei nicht aufgenommen werden können, werden innerhalb des Netzwerkes an andere weitergeleitet, um eine möglichst passgenaue Besetzung aller Ausbildungsstellen abzubilden.

3. Dauerhafter Kontakt mit Bewerbern und Ausbildern

Die Genossenschaft bleibt mit allen Bewerbern und allen Ausbildern in Kontakt, damit zeitnah Vertragsentscheidungen getroffen werden können.

4. Kontakt bis zum Ausbildungsbeginn (Prebording)

Nach Vertragsabschluss kann der Kontakt zu den neuen Mitarbeitern bis zum Ausbildungsbeginn weitergeführt werden, um vorzeitige Abbrüche zu vermeiden. Dazu werden digitale Plattformen mit Wissenstools und Teammeetings genutzt, auf Wunsch werden analoge Veranstaltungen angeboten.





III. AUSBILDUNGSFÄHIGKEIT DER KANZLEIEN

1. Aktuelles Wissen zu den Anforderungen der Ausbildung

Die Anforderungen an die ausbildenden Kanzleien verändern sich hinsichtlich der Ausbildungsanforderungen aus dem Lehrplan und entsprechend den Voraussetzungen, die die Auszubildenden einbringen. Darauf bereits im Bewerbungsverfahren zielführend einzugehen und keine geeigneten Bewerber abzulehnen erfordert spezielles Wissen.

2. Entwicklungsmöglichkeiten nutzen

Die Vielzahl der Entwicklungsmöglichkeiten bereits in der Einstellungsphase zur Sprache zu bringen und die individuell richtige Absprache für den Vertragsinhalt vorzusehen, ist von Bewerber zu Bewerber verschieden und sollte als Wissen in der Kanzlei vorhanden sein.

3. Aktueller Rechtsrahmen

Den Rechtsrahmen für die Ausbildung sowohl in der Förderung als auch in der Krise zu nutzen erleichtert den kommunikativen Umgang zwischen Ausbilder und Auszubildenden, einschließlich der Übertragung von Aufgaben auf erfahrene Mitarbeiter in der Kanzlei.

4. Zertifikat zu Ausbilderkompetenz

Der hierzu angebotene Workshop umfasst insgesamt drei Tage und wird in kleinen Gruppen mit Ausbildern und ausbildungsbeauftragten Mitarbeitern durchgeführt. Nach erfolgreich ablosvierter Fortbildung wird den Teilnehmern ein Zertifikat verliehen.



DIE STEUERBANDE

Berufsorientierungs- und Personalentwicklungsgenossenschaft
des Steuerberatenden Berufs in M-V eG

Ostseerallee 40, 18107 Rostock, Fon: +49 381 776 76 73, E-Mail: info@diesteuerbande.de

www.diesteuerbande.de