

## **STAX 2024**

### **Statistisches Berichtssystem für Steuerberater**

im Auftrag der  
Bundessteuerberaterkammer

### **Sonderauswertungen**

### **Digitalisierung und Fachkräftemangel in der Steuerberaterbranche**



## STAX 2024: Befragungsziele und Methode

Ziel von STAX ist es, einen umfassenden Überblick über den Berufsstand der Steuerberater zu geben. Dafür hat die Bundessteuerberaterkammer (BStBK) nach 2012, 2015 und 2018 in 2024 wieder eine Befragung von Steuerberatern durchführen lassen. Mit der Durchführung wurde das Institut für Demoskopie Allensbach GmbH beauftragt. Neben den statistischen Ermittlungen zum Berufsstand der Steuerberater wurden zwei Schwerpunktthemen behandelt: Digitalisierung und Fachkräftemangel in der Steuerberaterbranche. Der Bezugszeitraum für die Angaben der Befragten war 2023. Die Repräsentativität der Befragungsergebnisse wurde durch die Ziehung geschichteter Zufallsstichproben sichergestellt. Diese Zufallsstichproben wurden auf der Ebene der einzelnen Steuerberaterkammern gezogen, jeweils innerhalb der Gruppen der selbständigen Steuerberater in Einzelkanzleien, der selbständigen Steuerberater, die Partner oder Gesellschafter in Berufsausübungsgesellschaften sind, sowie der Steuerberater, die als Angestellte oder freie Mitarbeiter in einer Kanzlei oder Gesellschaft tätig sind. Die Schichtung wurde vorgenommen, um möglichst sicherzustellen, dass in allen Kammerbezirken für jede der drei Gruppen ausreichend Fälle für gesonderte Analysen zur Verfügung stehen. Die dadurch entstandene Disproportionalität in der Stichprobe wurde durch eine faktorielle Gewichtung ausgeglichen, so dass sowohl die Gesamtergebnisse als auch die Ergebnisse auf Ebene der Kammerbezirke bzw. der verschiedenen Befragtengruppen repräsentativ sind.

Die Steuerberater wurden im Frühjahr 2024 durch die jeweilige Steuerberaterkammer in Abstimmung mit der BStBK kontaktiert. Die Befragung wurde wie schon 2018 ausschließlich online durchgeführt. Um die Rücklaufquote zu erhöhen, wurde elektronisch ein Erinnerungsschreiben versendet, in einigen Kammerbezirken sogar zwei. Von 23.141 kontaktierten Steuerberatern haben insgesamt 5.815 an der Befragung teilgenommen. Das entspricht einer Rücklaufquote von 25,1 %. Damit wurde eine leicht höhere Rücklaufquote erreicht als 2018 (24,2 %).

Im Zentrum von STAX 2024 steht eine umfassende statistische Auswertung zur Situation der Steuerberater. Hierfür werden deskriptive Analysemethoden wie bspw. die Berechnung von Anteils- und Mittelwerten, aber auch multivariate Verfahren angewendet. Die wesentlichen Untersuchungsergebnisse zu den beiden Schwerpunktthemen werden jeweils in einem kurzen Bericht präsentiert. Es beginnt mit dem Beitrag zur Digitalisierung (S. 5\*), anschließend folgt der Bericht zum Fachkräftemangel in der Steuerberaterbranche (S. 15\*). Beide Berichte wurden von Dr. Steffen de Sombre verfasst.



# Digitalisierung in der Steuerberaterbranche: Notwendigkeit und Chance

Dr. Steffen de Sombre\*

Die Digitalisierung eröffnet Unternehmen vielfältige neue Möglichkeiten – in der Kommunikation mit Kunden, in der Gestaltung und Optimierung interner Prozesse, bei der Flexibilisierung der Arbeit, der Analyse auch großer Datenmengen bis hin zur Entwicklung neuer Geschäftsmodelle. Die Digitalisierung hat viele Branchen bereits stark durchdrungen und verändert. Vor diesem Hintergrund untersucht der folgende Bericht, welche Bedeutung der Digitalisierung in der Steuerberaterbranche zugesprochen wird, welche Chancen in der Digitalisierung gesehen werden, wie groß der Digitalisierungsgrad von Kanzleien ist, dh, welche digitalen Lösungen genutzt werden und für welche eine Nutzung geplant ist, welche Hürden einer weiteren Digitalisierung ggf. im Wege stehen und welchen Einfluss der Grad der Digitalisierung auf den wirtschaftlichen Erfolg von Kanzleien hat. Basis der Analysen sind die für das Statistische Berichtssystem für Steuerberater (STAX) 2024 erhobenen Daten.

## I. Der Digitalisierung wird von Steuerberatern eine große Bedeutung zugesprochen

Viele Berufe und Tätigkeitsfelder werden von der fortschreitenden Digitalisierung stark verändert.<sup>1</sup> Das Feld der Steuerberatung macht da keine Ausnahme. Das ist den Steuerberatern in Deutschland auch sehr bewusst. Gut neun von zehn Steuerberatern, die als Partner bzw. Gesellschafter in

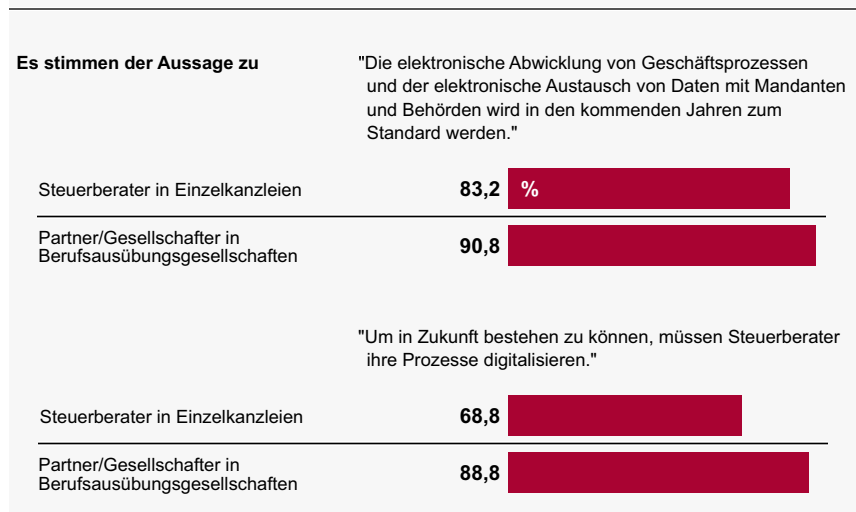
Berufsausübungsgesellschaften tätig sind, und gut acht von zehn selbständigen Steuerberatern in Einzelkanzleien sind davon überzeugt, dass die elektronische Abwicklung von Geschäftsprozessen und der elektronische Austausch von Daten mit Mandanten und Behörden in den kommenden Jahren zum Standard werden wird. Entsprechend stimmen auch fast neun von zehn Steuerberatern, die Partner bzw. Gesellschafter in einer Berufsausübungsgesellschaft sind, zu, wenn es heißt, dass Steuerberater ihre Prozesse digitalisieren müssen, um in Zukunft bestehen zu können. Zwar teilt auch die deutliche Mehrheit der selbständigen Steuerberater in Einzelkanzleien diese Einschätzung. Mit 68,8 % liegt der Anteil allerdings niedriger als unter Partnern bzw. Gesellschaftern in Berufsausübungsgesellschaften (Abb. 1). Die Überzeugung, dass die Digitalisierung weiter voranschreiten wird und sich Steuerberater darauf einstellen müssen, um bestehen zu können, ist in Berufsausübungsgesellschaften verbreiteter als in Einzelkanzleien.

## II. Künstliche Intelligenz wird den Beruf stark verändern, der Steuerberater bleibt aber unverzichtbar

Aber nicht nur durch die Digitalisierung im Allgemeinen, sondern speziell auch durch Entwicklungen im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI) steht aus Sicht einer deutlichen Mehrheit der Steuerberater ein tiefgreifender Wandel bevor. Rund drei Viertel der Steuerberater, die als Partner bzw. Gesellschafter in Berufsausübungsgesellschaften tätig sind, gehen davon aus, dass Künstliche Intelligenz den Beruf des Steuerberaters sehr stark verändern wird. Steuerberater in Einzelkanzleien stimmen hier zu knapp zwei Dritteln zu (Abb. 2 auf S. 6\*).

Fragt man konkret zu verschiedenen Aufgaben nach, die die KI im Kontext steuerberatender Tätigkeiten übernehmen könnte, zeigen sich weite Teile des Berufsstandes skeptisch, insbes. wenn Kernaufgaben der Steuerberatung tangiert sind. So glaubt nur rund ein Viertel der selbständigen Steuerberater in Einzelkanzleien und rund ein Drittel in Berufsausübungsgesellschaften, dass deklaratorische Aufgaben wie die Abgabe einer Steuererklärung in Zukunft vollständig oder fast vollständig von KI-Programmen übernommen werden können. Und nur jeder sechste selbständige Steuerberater in einer Einzelkanzlei und 22 % in Berufsausübungsgesellschaften gehen davon aus, dass viele Beratungsaufgaben zukünftig von KI-Chatbots übernommen werden, mit denen Mandanten einen Dialog führen können. Die Steuerberater gehen also offenbar davon aus, dass KI in Zukunft im Arbeitsprozess v.a. unterstützend eingesetzt werden kann, der Steuerberater aber weiterhin unverzichtbar sein wird (Abb. 3 auf S. 6\*).

## An der Digitalisierung führt kein Weg vorbei



Basis: Steuerberater, die als selbstständige Steuerberater in einer Einzelkanzlei oder als Partner oder Gesellschafter in einer Berufsausübungsgesellschaft tätig sind  
Quelle: STAX 2024 (IfD-Umfrage 10663)

© IfD-Allensbach

Abb. 1: Notwendigkeit der Digitalisierung

\* Dr. Steffen de Sombre ist wissenschaftlicher Projektleiter am Institut für Demoskopie Allensbach.

<sup>1</sup> Vgl. zB den Report „Digitalisierung der Wirtschaft in Deutschland. Digitalisierungsindex 2023“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz ([https://www.de.digital/DIGITAL/Redaktion/DE/Digitalisierungsindex/Publikationen/publikation-digitalisierungsindex-2023.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.de.digital/DIGITAL/Redaktion/DE/Digitalisierungsindex/Publikationen/publikation-digitalisierungsindex-2023.pdf?__blob=publicationFile&v=2)).

## Künstliche Intelligenz wird den Beruf sehr stark verändern

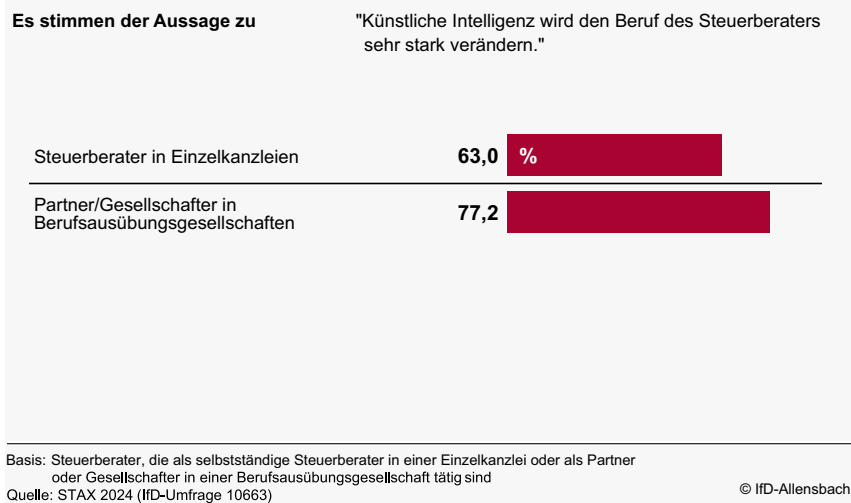


Abb. 2: Einfluss der KI auf den Beruf

## Skepsis, dass KI Kernaufgaben der Steuerberater übernehmen wird

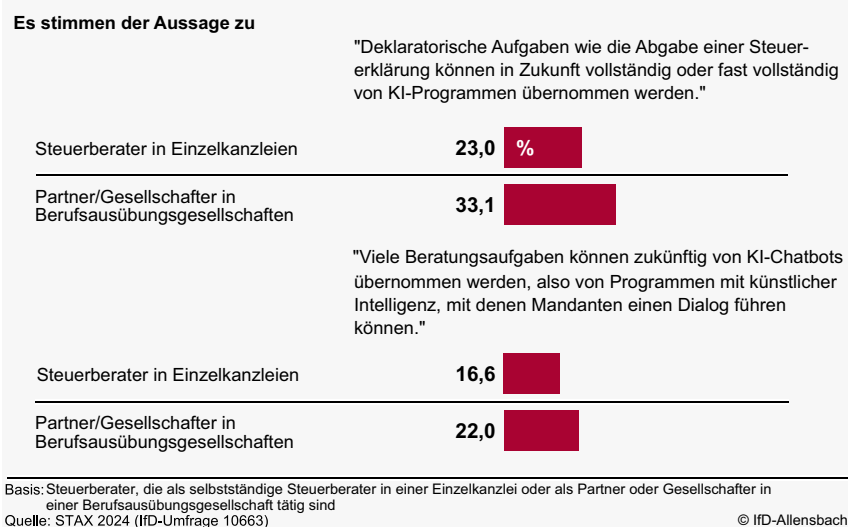


Abb. 3: Wahrnehmung der KI

### III. Chancen der Digitalisierung: v.a. Effizienzgewinne und Flexibilität

Digitalisierung ist für Steuerberater aber nicht nur eine Notwendigkeit, um im Wettbewerb bestehen zu können, vielmehr knüpfen sich daran auch zahlreiche Hoffnungen auf Vorteile und Vereinfachungen für die eigene Tätigkeit: Die größten Chancen der Digitalisierung sehen Steuerberater in möglichen Effizienzgewinnen, sei es durch den effizienteren Austausch von Daten mit externen Partnern – also Mandanten, Finanzämtern oder Banken – oder sei es durch eine höhere Effizienz in der Abwicklung interner Prozesse. Jeweils

knapp neun von zehn Steuerberatern, die als Partner bzw. Gesellschafter in Berufsausübungsgesellschaften tätig sind, und knapp zwei Drittel der selbständigen Steuerberater in Einzelkanzleien sehen hier (mit) die größten Chancen der Digitalisierung für ihre eigene Kanzlei bzw. Gesellschaft. Unter diese erwarteten Effizienzgewinne lassen sich auch die Hoffnung auf einen geringeren Personalbedarf sowie auf mehr Zeit für die Mandanten subsumieren. Den Vorteil eines geringeren Personalbedarfs sehen Partner/Gesellschafter in Berufsausübungsgesellschaften dabei deutlich häufiger als selbständige Steuerberater in Einzelkanzleien (Abb. 4 auf S. 7\*).

Neben den möglichen Effizienzgewinnen wird als Vorteil v.a. die zunehmende Ortsunabhängigkeit der Tätigkeit wahrgenommen: Man hat ortsunabhängig Zugriff auf Daten und das Arbeiten im Homeoffice wird ermöglicht. Jeweils rund drei Viertel der Partner/Gesellschafter in Berufsausübungsgesellschaften sehen darin eine der größten Chancen für ihre Kanzlei. Von den selbständigen Steuerberatern in Einzelkanzleien geben das 58,8 % (ortsunabhängiger Datenzugriff) bzw. 47,5 % (Ermöglichung von Homeoffice) zu Protokoll.

Deutlich häufiger als ihre selbständigen Kollegen in Einzelkanzleien sehen Partner/Gesellschafter in Berufsausübungsgesellschaften neben den Themen Effizienz und Ortsunabhängigkeit als Vorteil der Digitalisierung, dass man als Arbeitgeber attraktiver wird (57,5 % ggü. 25,7 %) sowie die Möglichkeit, durch die Digitalisierung vorhandene Geschäftsfelder auszubauen (46 % ggü. 22,9 %, Abb. 4 auf S. 7\*).

Insgesamt sehen Partner/Gesellschafter in Berufsausübungsgesellschaften deutlich mehr Chancen der Digitalisierung für ihr eigenes Unternehmen als selbständige Steuerberater in Einzelkanzleien: Von 18 in der Befragung vorgelegten möglichen Vorteilen der Digitalisierung nennen Steuerberater, die als Partner bzw. Gesellschafter

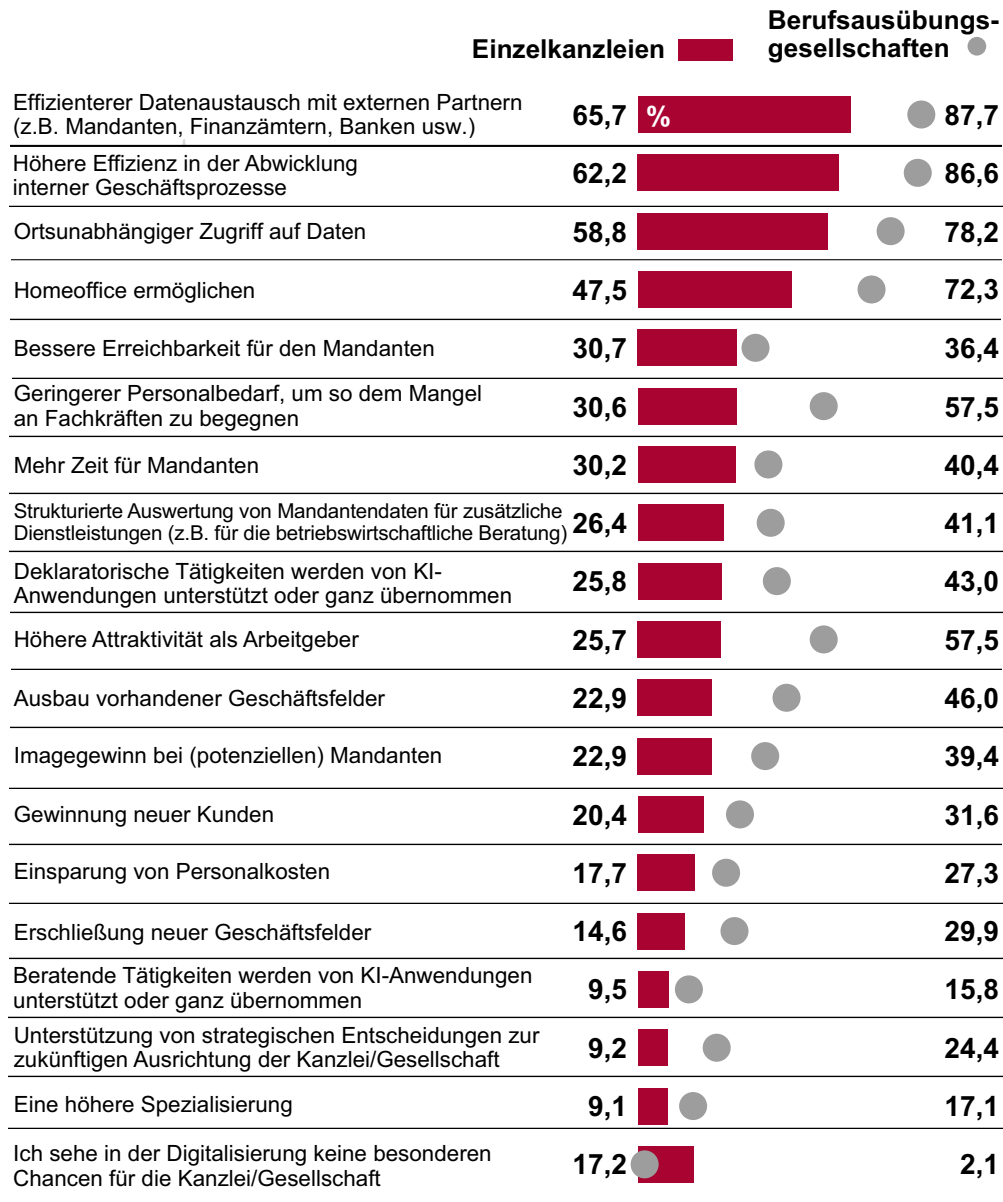
in Berufsausübungsgesellschaften tätig sind, im Durchschnitt 8,3 Punkte, selbständige Steuerberater in Einzelkanzleien 5,3.

### IV. Verbreitete Nutzung digitaler Technologien insbes. in Berufsausübungsgesellschaften

Entsprechend der hohen Bedeutung, die Steuerberater der Digitalisierung beimessen, nutzen weite Teile insbes. der Berufsausübungsgesellschaften digitale Technologien. So geben jeweils über 90 % der Steuerberater, die als Partner oder Gesellschafter in Berufsausübungsgesellschaften tätig sind, an,

# Chancen der Digitalisierung

Frage: "Worin sehen Sie die größten Chancen für Ihre Kanzlei bzw. Gesellschaft, wenn es um die Digitalisierung von Geschäftsprozessen geht?"



Basis: Steuerberater, die als selbstständige Steuerberater in einer Einzelkanzlei oder als Partner oder Gesellschafter in einer Berufsausübungsgesellschaft tätig sind

Quelle: STAX 2024 (IfD-Umfrage 10663)

© IfD-Allensbach

Abb. 4: Chancen der Digitalisierung

dass ihre Kanzlei digitale Kontoauszüge nutzt, die Vollmachtsdatenbank und den Abruf der Daten für vorausgefüllte Steuererklärungen, die Abfrage des elektronischen Steuerkontos, die digitale Buchführung nach digitalen Belegen sowie Dokumentenscanner bzw. das Importieren und Verarbeiten eingescannter Dokumente (Abb. 5 auf S. 8\*). 85,8 % nutzen das besondere elektronische Steuerberaterfach (beSt), vier von fünf Partnern/Gesellschaftern in Berufsausübungsgesellschaften nutzen die Möglichkeit zum Nachreichen digitaler Belege (NACHDIGAL) sowie ein Dokumentenmanage-

mentsystem (DMS). Digitale Schnittstellen zu Mandantensoftware und der digitale Belegaustausch Lohn/Personal werden von jeweils rund drei Vierteln genutzt. 61 % nutzen kostenpflichtige IT-Dienstleistungen von Cloudanbietern, 59,7 % den Steuerbescheid-Rücktransfer. Dagegen nutzen bislang auch in den Berufsausübungsgesellschaften nur Minderheiten den Digitalen Verwaltungsakt (DIVA), KI-Chatbots wie ChatGPT oder ein Digitales Customer-Relationship-Management (Abb. 5 auf S. 8\*). Allerdings planen 44 % der Berufsausübungsgesellschaften, die Nutzung des Digitalen

## Nutzung digitaler Technologien

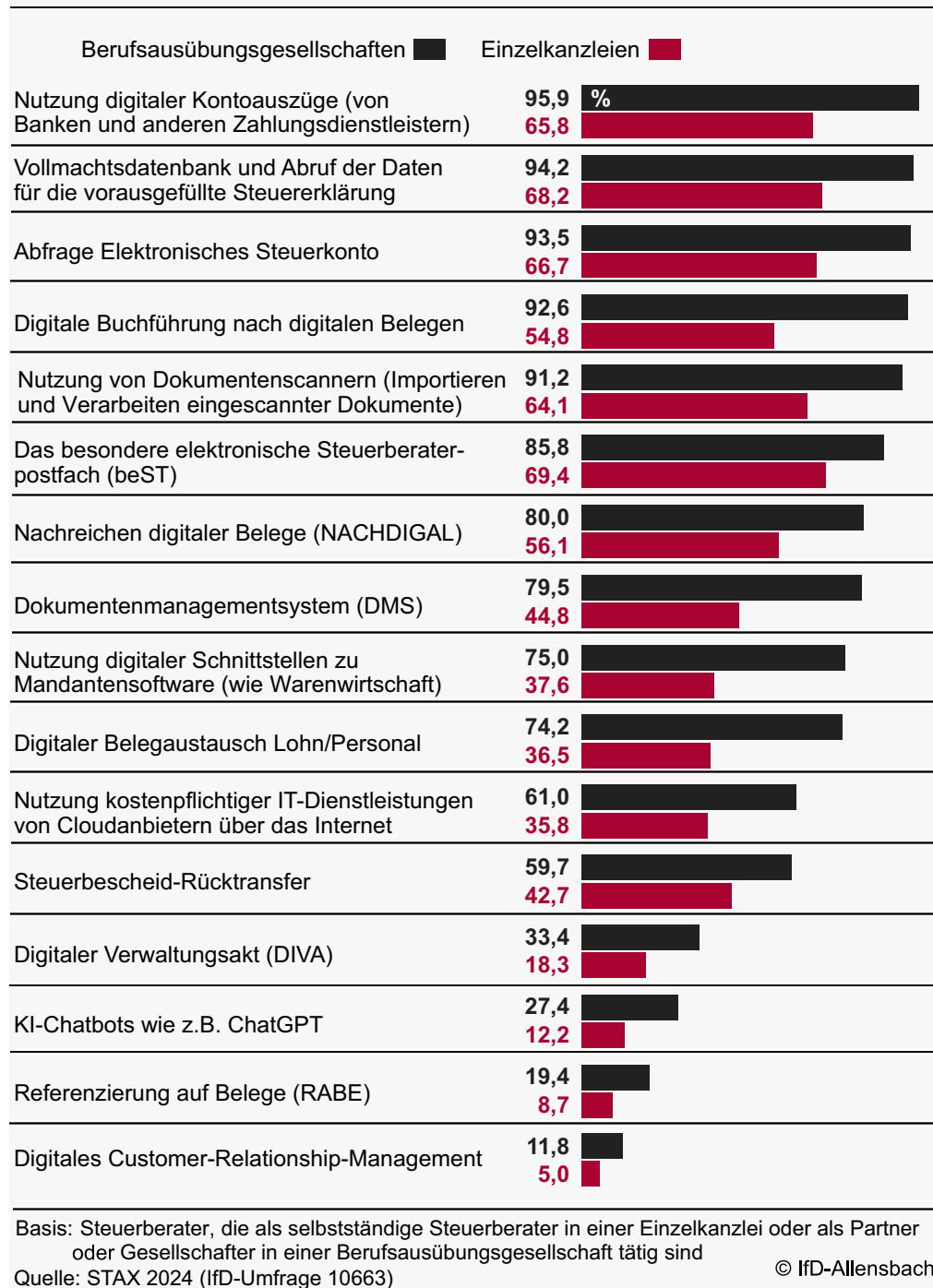


Abb. 5: Nutzung digitaler Technologien

Verwaltungsakts in den nächsten Jahren einzuführen, 36,7 % die Nutzung von KI-Chatbots und 33,4 % das digitale Customer-Relation-Management (Abb. 8 auf S. 12\*).

Entsprechend der geringeren Bedeutung, die selbstständige Steuerberater in Einzelkanzleien der Digitalisierung ihres Berufs im Vergleich zu Partnern/Gesellschaftern in Berufsausübungsgesellschaften beimessen, und den als geringer wahrgenommenen Chancen, die darin liegen, ist auch die faktische Nutzung digitaler Technologien in Einzelkanzleien weniger verbreitet als in Berufsausübungsgesellschaften.

Von 16 vorgelegten digitalen Technologien werden in Einzelkanzleien im Durchschnitt 6,9 genutzt, in Berufsausübungsgesellschaften 10,7.<sup>2</sup> Dabei bleibt die Nutzung für alle

<sup>2</sup> In Einzelkanzleien, in denen der selbstständige Steuerberater 2023 im Durchschnitt weniger als 20 Stunden in der Woche tätig war – immerhin 20 % der Einzelkanzleien –, werden nur deutlich unterdurchschnittlich viele digitale Technologien genutzt (3,8). Rechnet man diese Gruppe heraus, steigt der Durchschnittswert der übrigen Einzelkanzleien auf 7,6 genutzte digitale Technologien.



digitalen Tools in Einzelkanzleien deutlich hinter der in den Berufsausübungsgesellschaften zurück. Nur die sieben zuerst genannten Tools werden auch von Einzelkanzleien mehrheitlich genutzt (Abb. 5 auf S. 8\*).

Diesem Unterschied im Digitalisierungsgrad von Einzelkanzleien und Berufsausübungsgesellschaften liegen auch unterschiedliche Investitionsniveaus in diesem Bereich zugrunde: Während Berufsausübungsgesellschaften im vergangenen Jahr im Durchschnitt 10.685 EUR pro Kopf für Hard- und Software ausgegeben haben, lag der Betrag in Einzelkanzleien bei 5.056 EUR pro Kopf.

## V. Der Digitalisierungsgrad hängt vom Kanzleityp ab, vom Alter des Steuerberaters und von der Mandantenstruktur

Gemessen an der insgesamt hohen Bedeutung, die der Digitalisierung beigemessen wird, scheint hier insbes. bei Einzelkanzleien Nachholbedarf zu bestehen. Selbst Steuerberater in Einzelkanzleien, die der Aussage zustimmen, dass Steuerberater ihre Prozesse digitalisieren müssen, um in Zukunft bestehen zu können, nutzen im Durchschnitt „nur“ 6,9 der 16 Technologien. Also auch diese Einzelkanzleien bleiben – trotz Problembewusstseins – beim so gemessenen Digitalisierungsgrad deutlich hinter den Berufsausübungsgesellschaften zurück.

Eine multivariate Analyse zeigt, dass der Digitalisierungsgrad nicht nur mit dem Typ der Kanzlei – Einzelkanzlei oder Berufsausübungsgesellschaft – zusammenhängt, sondern auch mit dem Alter des Steuerberaters, dh je jünger der Kanzleiinhaber bzw. Partner/Gesellschafter, desto höher der Grad der Digitalisierung der Kanzlei, dh, desto mehr digitale Technologien werden genutzt. Das Gründungsjahr der Kanzlei korreliert dagegen – wenn andere Faktoren kontrolliert werden – nicht signifikant mit dem Digitalisierungsgrad.

Daneben hat auch die Struktur der Mandanten Einfluss auf den Digitalisierungsgrad von Steuerberatungskanzleien. Ein größerer Anteil an Unternehmen unter den Mandanten geht mit einem höheren Digitalisierungsgrad einher. Bemerkenswert ist, dass es dabei v.a. auf den Anteil kleiner, daneben auch auf den Anteil mittlerer Unternehmen ankommt. Der Anteil großer Unternehmen hat dagegen ebenso wenig einen signifikanten Einfluss auf den Digitalisierungsgrad wie der Anteil von Kleinstunternehmen unter den Mandanten.

Die Größe der Kanzlei bzw. Gesellschaft nach Mitarbeiterzahl oder Umsatz korreliert – unter Kontrolle der anderen genannten Faktoren – dagegen nur schwach, die Einwohnerzahl des Ortes, an dem die Kanzlei ihren Sitz hat, gar nicht signifikant mit dem Digitalisierungsgrad der Kanzlei.

## VI. Ein hoher Digitalisierungsgrad geht mit einer besseren Umsatz- und Gewinnentwicklung einher

Gleichzeitig zeigt eine multivariate Analyse die ökonomischen Effekte der Digitalisierung: Wenn man die Einflüsse von Kanzleityp, Alter des Inhabers bzw. Gesellschafters, Mandantenstruktur sowie Mitarbeiterzahl herausrechnet, zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang des Digitalisierungsgrads von Kanzleien mit deren Umsatzentwicklung so-

wie ein etwas schwächer ausgeprägter Zusammenhang mit deren Gewinnentwicklung: Kanzleien, die einen hohen Digitalisierungsgrad aufweisen, verzeichnen eine positivere Entwicklung von Umsatz und Gewinn in den vergangenen drei Jahren als Kanzleien mit niedrigem Digitalisierungsgrad. Investitionen in die Digitalisierung ihrer Kanzlei sind für Steuerberater also Investitionen in die Zukunft, die mit steigenden Umsätzen und Gewinnen einhergehen. Dieser Zusammenhang von Digitalisierung und wirtschaftlichem Erfolg erklärt auch die hohe Bedeutung, die Steuerberater der Digitalisierung beimessen.

## VII. Fortschritte bei der Digitalisierung v.a. in Berufsausübungsgesellschaften

Die Digitalisierung in Berufsausübungsgesellschaften hat in den vergangenen sechs Jahren deutliche Fortschritte gemacht. So nutzen die Gesellschaften heute deutlich häufiger als 2018 Cloud-Dienstleistungen im Netz, den digitalen Belegaustausch Lohn/Personal, digitale Schnittstellen zu Mandantensoftware, Dokumentenmanagementsystemen und Dokumentenscannern, die Vollmachtdatenbank sowie die digitale Buchführung nach digitalen Belegen (Abb. 6 auf S. 10\*).

Im Gegensatz dazu fällt die eher zögerliche Digitalisierung der Einzelkanzleien auf: Im Vergleich zu 2018 nutzen Einzelkanzleien heute zwar deutlich häufiger Cloud-Dienstleistungen im Netz, die Vollmachtdatenbank, Dokumentenscanner und den digitalen Belegaustausch Lohn/Personal. Im Bereich anderer digitaler Technologien ist in den letzten sechs Jahren dagegen eine nur geringe Ausweitung des Nutzerkreises unter Einzelkanzleien festzustellen, etwa bei der Nutzung digitaler Schnittstellen zu Mandantensoftware, der Nutzung digitaler Kontoauszüge von Banken, bei der Abfrage des elektronischen Steuerkontos oder bei der Nutzung von Dokumentenmanagementsystemen. Die Nutzung des Steuerbescheid-Rücktransfers ist in Einzelkanzleien sogar leicht rückläufig (Abb. 7 auf S. 11\*).

In Summe nutzt der Berufsstand heute deutlich mehr digitale Technologien als 2018. Dabei ist der Digitalisierungsfortschritt in Berufsausübungsgesellschaften ausgeprägter als in Einzelkanzleien: Erstgenannte nutzen heute im Durchschnitt 4,1 digitale Technologien mehr als 2018, Letzteren im Durchschnitt 2,5 digitale Technologien.<sup>3</sup> Der schon 2018 festzustellende „digitale Abstand“ zwischen Einzelkanzleien und Berufsausübungsgesellschaften bleibt also bestehen.

## VIII. Weitere Digitalisierungsfortschritte zu erwarten

Die Steuerberater planen insgesamt den deutlichen Ausbau der Digitalisierung ihrer Kanzleien. Dabei ist zu erwarten, dass Einzelkanzleien bei einer Reihe von digitalen Technologien ggü. den Berufsausübungsgesellschaften leicht aufholen werden können. Das betrifft etwa die Nutzung der Vollmachtdatenbank, die Abfrage des elektronischen

<sup>3</sup> Einschließlich der Technologien, die 2018 nicht erhoben worden sind. Für diese Technologien wird angenommen, dass sie 2018 auch nicht genutzt wurden.

## Nutzung digitaler Technologien im Zeitverlauf: Berufsausübungsgesellschaften

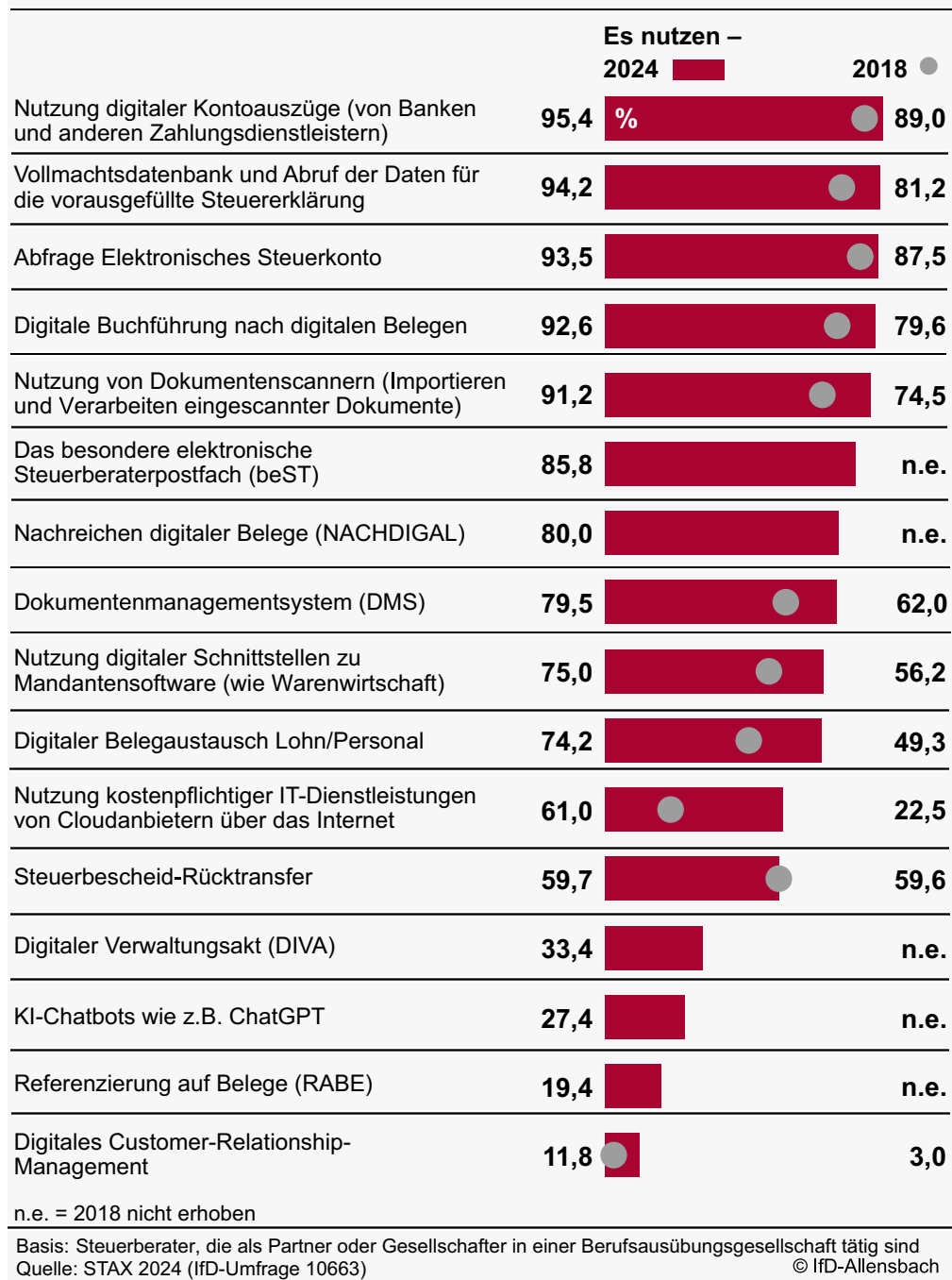


Abb. 6: Nutzung im Zeitverlauf: Berufsausübungsgesellschaften



















Steuerkontos, die Nutzung digitaler Kontoauszüge, die digitale Buchführung nach digitalen Belegen oder den digitalen Belegaustausch Lohn/Personal (Abb. 8 auf S. 12\*).

Bei anderen, innovativeren oder noch weniger verbreiteten digitalen Lösungen planen Berufsausübungsgesellschaften noch stärker als Einzelkanzleien eine Ausweitung. Das betrifft bspw. die Nutzung des digitalen Verwaltungsakts (DIVA), die Nutzung der Möglichkeit für Referenzierung auf Belege (RABE), den Einsatz von KI-Chatbots wie

ChatGPT oder die Nutzung eines digitalen Customer-Relationship-Managements (Abb. 8 auf S. 12\*). In der Terminologie der Innovationsforschung sind Berufsausübungsgesellschaften bei der Digitalisierung offenbar eher die Trendsetter oder Early Adopters.

Im Durchschnitt planen Steuerberater in Einzelkanzleien die Einführung von weiteren 3,1 digitalen Technologien in ihrer Kanzlei, Berufsausübungsgesellschaften von 2,9 weiteren digitalen Technologien. Die Umsetzung dieser Pläne

## Nutzung digitaler Technologien im Zeitverlauf: Einzelkanzleien

		Es nutzen – 2024 	2018 
Das besondere elektronische Steuerberaterpostfach (beST)	69,4	% 	n.e.
Vollmachtsdatenbank und Abruf der Daten für die vorausgefüllte Steuererklärung	68,2		51,5
Abfrage Elektronisches Steuerkonto	66,7		59,5
Nutzung digitaler Kontoauszüge (von Banken und anderen Zahlungsdienstleistern)	65,8		63,3
Nutzung von Dokumentenscannern (Importieren und Verarbeiten eingescannter Dokumente)	64,1		50,7
Nachreichen digitaler Belege (NACHDIGAL)	56,1		n.e.
Digitale Buchführung nach digitalen Belegen	54,8		45,9
Dokumentenmanagementsystem (DMS)	44,8		37,3
Steuerbescheid-Rücktransfer	42,7		46,9
Nutzung digitaler Schnittstellen zu Mandantensoftware (wie Warenwirtschaft)	37,6		34,0
Digitaler Beleg austausch Lohn/Personal	36,5		25,3
Nutzung kostenpflichtiger IT-Dienstleistungen von Cloudanbietern über das Internet	35,8		17,2
Digitaler Verwaltungsakt (DIVA)	18,3		n.e.
KI-Chatbots wie z.B. ChatGPT	12,2		n.e.
Referenzierung auf Belege (RABE)	8,7		n.e.
Digitales Customer-Relationship-Management	5,0		1,3

n.e. = 2018 nicht erhoben

Basis: Steuerberater, die als selbstständige Steuerberater in einer Einzelkanzlei tätig sind  
Quelle: STAX 2024 (IfD-Umfrage 10663) © IfD-Allensbach

Abb. 7: Nutzung im Zeitverlauf: Einzelkanzleien

würde – auch im Vergleich zu den Veränderungen ggü. 2018 – einen sehr deutlichen Digitalisierungsfortschritt bedeuten, insbes. für die Einzelkanzleien.

### IX. Hürden für die weitere Digitalisierung: v.a. der hohe organisatorische Aufwand

Schwierigkeiten für die weitere Digitalisierung sehen Einzelkanzleien wie Berufsausübungsgesellschaften mit Abstand am häufigsten im damit verbundenen hohen organisatori-

schen Aufwand: 60,7 % der Steuerberater, die Partner oder Gesellschafter in Berufsausübungsgesellschaften sind, und 50,6 % der selbstständigen Steuerberater in Einzelkanzleien sehen hier (mit) die größte Hürde für die weitere Digitalisierung (Abb. 9 auf S. 13\*).

Daneben haben Partner/Gesellschafter in Berufsausübungsgesellschaften v.a. mit internen Widerständen zu kämpfen, mit einem Mangel an Zeit oder Motivation, mit der fehlenden Benutzerfreundlichkeit der Technologien, der Inkompatibilität der verschiedenen IT-Systeme oder der

## Pläne zur weiteren Digitalisierung

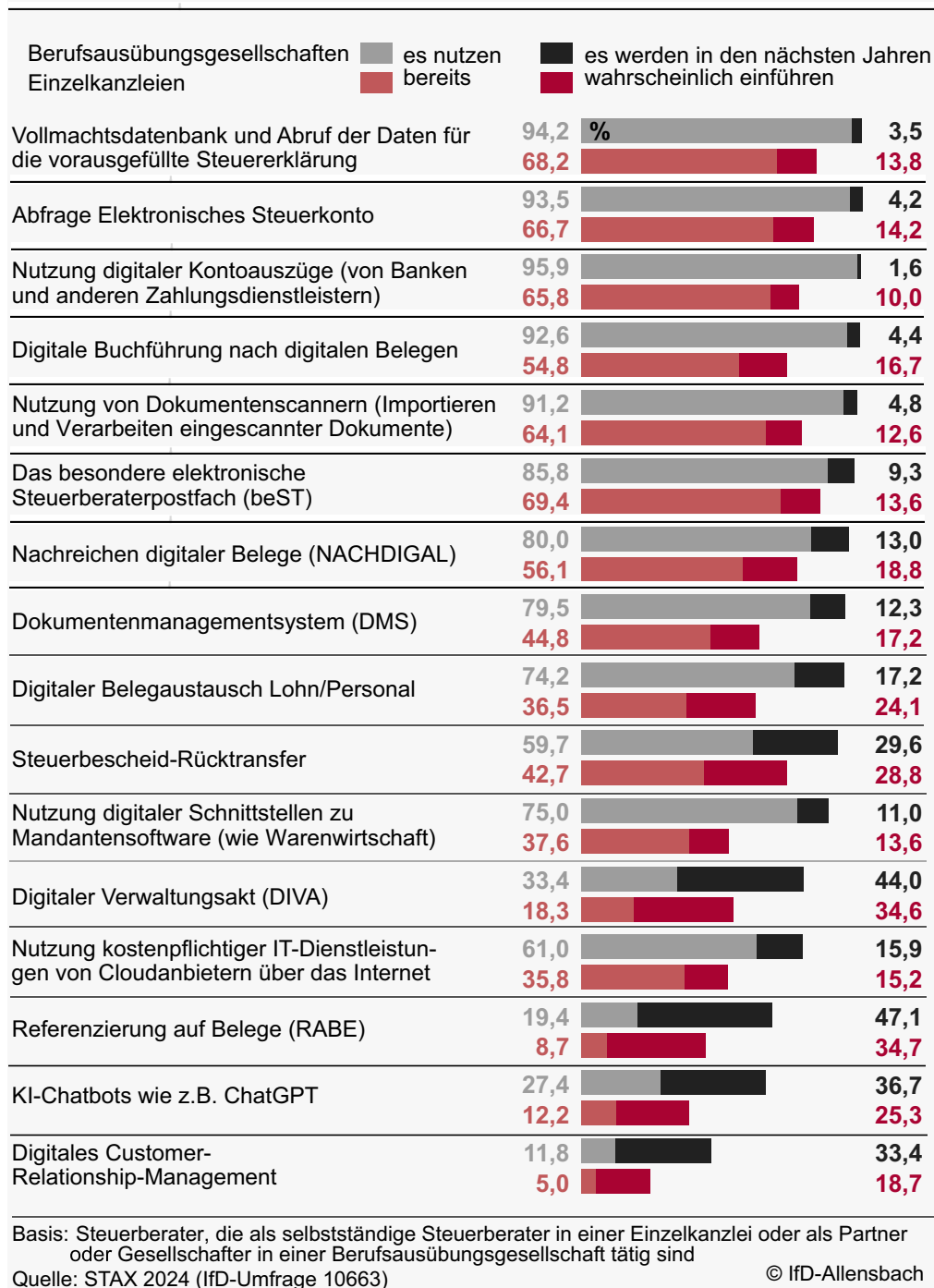


Abb. 8: Pläne zur weiteren Digitalisierung

mangelnden Vernetzungsfähigkeit auf Seiten der Mandanten. Andere Probleme, die einer weiteren Digitalisierung im Wege stehen, werden nur von weniger als jedem vierten Partner bzw. Gesellschafter genannt. Insbesondere sind zu hohe Kosten oder ein schlechtes Kosten-Nutzen-Verhältnis im Vergleich zu anderen Digitalisierungshürden eher nachrangig. Fehlende Finanzierungsmöglichkeiten stehen nur ganz vereinzelt einer weiteren Digitalisierung entgegen.

In Einzelkanzleien verhindern neben dem hohen organisatorischen Aufwand v.a. fehlende Zeit oder Motivation eine

weitere Digitalisierung sowie die mangelnde Vernetzungsfähigkeit auf Mandantenseite. Andere mögliche Hürden für eine weitere Digitalisierung werden jeweils nur von weniger als jedem vierten selbstständigen Steuerberater in Einzelkanzleien gesehen. Dabei sind die Kosten bzw. das Kosten-Nutzen-Verhältnis für selbstständige Steuerberater in Einzelkanzleien tendenziell eher ein Thema als für Partner/Gesellschafter in Berufsausübungsgesellschaften: 23 % bzw. 24 % sehen hier eine der größten Hürden für sich, wenn es um die weitere Digitalisierung geht, ggü. 16,9 % bzw. 18,2 % in Berufs-

## Hürden für die weitere Digitalisierung

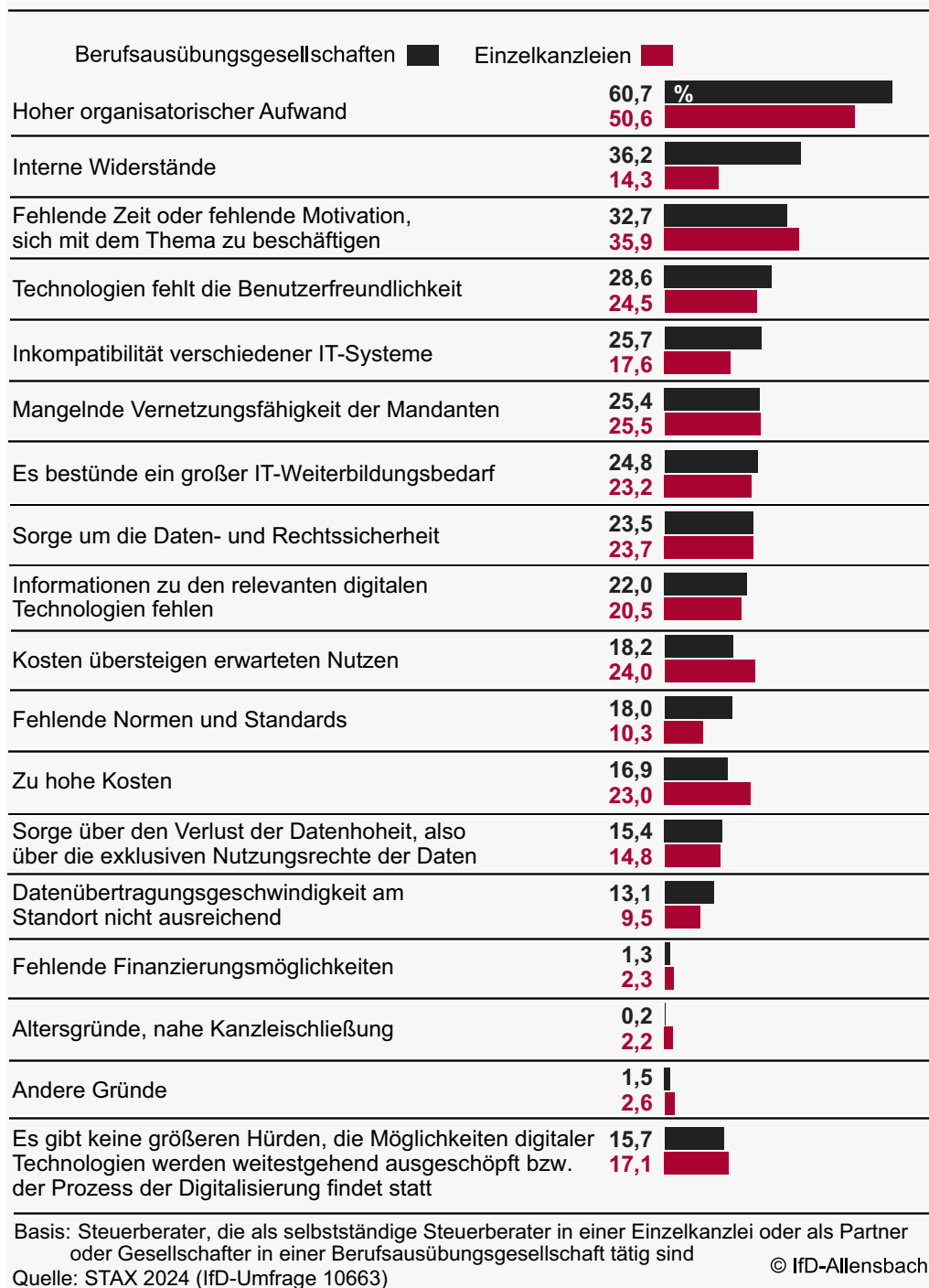


Abb. 9: Hürden für die weitere Digitalisierung

ausübungsgesellschaften. Die Finanzierung wird aber auch von nur wenigen Einzelkanzleien als Hindernis empfunden (Abb. 9).

### X. Resümee

Der Digitalisierung wird von Steuerberatern eine hohe Bedeutung beigemessen. Selbstständige Steuerberater sind in hohem Anteil überzeugt, dass Kanzleien ihre Prozesse digitalisieren müssen, um in Zukunft bestehen zu können. Sie er-

warten auch, dass KI den Beruf des Steuerberaters stark verändern wird, ohne aber den Steuerberater selbst überflüssig zu machen. Insbesondere in Berufsausübungsgesellschaften ist die Digitalisierung auch schon weit fortgeschritten. Der Umgang mit vielen digitalen Technologien gehört hier zum Standard.

Der Digitalisierungsgrad von Kanzleien hängt dabei neben dem Typ der Kanzlei – Einzelkanzlei oder Berufsausübungsgesellschaft – v.a. ab vom Alter des Steuerberaters – je jünger ein Kanzleihinhaber bzw. Partner/Gesellschafter,

desto mehr digitale Technologien werden genutzt – und von der Struktur der Mandanten: Je mehr Unternehmen, insbes. kleine und mittlere Unternehmen, zur Mandantenschaft gehören, desto größer der Digitalisierungsgrad der Kanzlei.

Selbständige Steuerberater erwarten von der Digitalisierung v.a. Effizienzgewinne, daneben sehen sie die Möglichkeit eines ortsunabhängigen Arbeitens als Vorteil. Kanzleien, die einen hohen Digitalisierungsgrad aufweisen, verzeichnen auch tatsächlich eine positivere Umsatz- und Gewinnentwicklung als Kanzleien mit niedrigem Digitalisierungsgrad. Investitionen in die Digitalisierung zahlen sich also offenbar durch steigende Umsätze und Gewinne aus.

Selbständige Steuerberater planen einen erheblichen Ausbau der Digitalisierung ihrer Kanzleien in den kommenden Jahren. Einzelkanzleien werden dabei bei einer Reihe von digitalen Technologien ggü. den Berufsausübungsgesellschaften aufholen können, etwa bei der Nutzung der Vollmachtsdatenbank, der Abfrage des elektronischen Steuerkontos, der Nutzung digitaler Kontoauszüge, der digitalen Buchführung nach digitalen Belegen oder dem digitalen Belegaustausch Lohn/Personal.

Bei anderen, innovativeren oder noch weniger verbreiteten digitalen Lösungen planen v.a. Berufsausübungsgesellschaften einen Ausbau, wie etwa bei der Nutzung des digitalen Verwaltungsakts (DIVA), der Möglichkeit für Referenzierung auf Belege (RABE), dem Einsatz von KI-Chatbots oder der Nutzung eines digitalen Customer-Relationship-Managements. Berufsausübungsgesellschaften sind bei der Digitalisierung die Trendsetter oder Early Adopters.

Einer weiteren Digitalisierung stehen dabei nicht in erster Linie technische oder finanzielle Hürden im Wege, sondern v.a. der damit verbundene organisatorische Aufwand, daneben auch innere Widerstände und mangelnde Zeit oder Motivation.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse wird eine weitergehende Digitalisierung für die Zukunftsfähigkeit von Kanzleien unumgänglich sein. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit für Steuerberater, genau und immer wieder zu prüfen, welche digitalen Lösungen für die eigene Kanzlei einen Mehrwert bringen können, indem zB Prozesse effizienter gestaltet werden können. Auch vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels wird die Realisierung solcher Digitalisierungspotentiale an Bedeutung gewinnen.



# Fachkräftemangel in der Steuerberaterbranche, Zufriedenheit mit dem Beruf

Dr. Steffen de Sombre\*

Der Fachkräftemangel ist eine der großen Herausforderungen für die Wirtschaft in Deutschland. Er ist ein begrenzender Faktor für die wirtschaftliche Entwicklung und den Wohlstand in unserem Land. Das verdeutlicht der DIHK-Report Fachkräfte 2023/2024 „Fachkräfteengpässe gefährden Transformation und Innovation“. Eine aktuelle Konjunkturumfrage des ifo Instituts vom Juli 2024 mit dem Titel „Der Mangel an Fachkräften hat leicht abgenommen“ zeigt zwar, dass der Fachkräftemangel in Deutschland durch die derzeit schwächere Konjunktur leicht zurückgegangen ist. Der Fachkräftebedarf der Wirtschaft wird aber mittelfristig weiter steigen. Dieser steigende Bedarf wird zudem – bedingt durch den demographischen Wandel – auf eine abnehmende Zahl von Personen im erwerbsfähigen Alter treffen. Das Problem wird sich dadurch in Zukunft verschärfen (vgl. Fitzenberger/Hiesinger/Holleitner Aus Politik und Zeitgeschichte 22–23/2024, 4–10). Aktuell sind nach den Daten des ifo Instituts Dienstleister, und darunter auch speziell der Bereich Rechts-/Steuerberatung/Wirtschaftsprüfung, vom Fachkräftemangel besonders betroffen. Vor diesem Hintergrund analysiert der folgende Artikel auf Basis der für das Statistische Berichtssystem für Steuerberater (STAX) 2024 erhobenen Daten, wie groß der Fachkräftebedarf derzeit in der Steuerberaterbranche ist, wie gut es gelingt, offene Stellen zu besetzen, was die Gründe für die Nichtbesetzung offener Stellen sind und auf welchem Weg die Kanzleien versucht haben, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu rekrutieren. Ergänzend dazu wird auch beleuchtet, wie zufrieden Steuerberater mit ihrem Beruf sind und welche Einflussfaktoren für die berufliche Zufriedenheit eine Rolle spielen.

## I. Verbreitete Suche nach Mitarbeitern, v.a. nach Steuerfachangestellten und Berufsträgern

Fast vier von zehn Einzelkanzleien und neun von zehn Berufsausübungsgesellschaften haben in den letzten zwei Jahren versucht, in ihrer Kanzlei offene Stellen zu besetzen. Gesucht wurden insbes. Steuerfachangestellte: 32 % der Einzelkanzleien und 75,7 % der Berufsausübungsgesellschaften hatten hier Vakanzen zu verzeichnen (Abb. 1).

Bezogen auf die Zahl der offenen Stellen waren in Einzelkanzleien am häufigsten Stellen für Steuerfachangestellte zu besetzen (39 % aller dort offenen Stellen), in Berufsausübungsgesellschaften v.a. Stellen für angestellte Berufsträger (24,9 %), daneben aber auch hier Stellen für Steuerfachangestellte (20,6 %, Abb. 2 auf S. 16\*).<sup>1</sup>

\* Dr. Steffen de Sombre ist wissenschaftlicher Projektleiter am Institut für Demoskopie Allensbach.

## II. Berufsausübungsgesellschaften sind bei der Besetzung offener Stellen erfolgreicher als Einzelkanzleien

Bei der Besetzung offener Stellen waren Berufsausübungsgesellschaften erfolgreicher als Einzelkanzleien: 43,4 % der Einzelkanzleien, die nach neuen Mitarbeitern gesucht hatten, konnten keine und weitere 33,4 % nur einen Teil der offenen Stellen besetzen. Lediglich 23,2 % vermelden, in den letzten beiden Jahren alle offenen Stellen auch besetzt zu haben.

### Offene Stellen nach Kanzleityp

Frage: "Haben Sie innerhalb der letzten zwei Jahre versucht, offene Stellen (auch Ausbildungsstellen) in Ihrer Kanzlei bzw. Gesellschaft zu besetzen?"

Es haben in den letzten zwei Jahren versucht, offene Stellen zu besetzen –	Einzelkanzleien	Berufsausübungsgesellschaften
insgesamt	38,7 %	86,2
darunter für –		
angestellte Berufsträger	8,0	38,4
Steuerberateranwärter	4,3	19,4
Steuerfachwirte	12,0	42,4
Fachassistenten	4,9	19,1
Steuerfachangestellte	32,0	75,7
Auszubildende	16,7	57,2
sonstige Stellen	17,3	36,8

Basis: Steuerberater, die als selbstständige Steuerberater in einer Einzelkanzlei oder als Partner oder Gesellschafter in einer Berufsausübungsgesellschaft tätig sind  
Quelle: STAX 2024 (IfD-Umfrage 10663)

© IfD-Allensbach

Abb. 1: Offene Stellen nach Kanzleityp

Berufsausübungsgesellschaften konnten dagegen „nur“ zu 17,6 % keine der offenen Stellen besetzen, eine Mehrheit von 59,1 % einen Teil der offenen Stellen und 23,2 % – der gleiche Anteil wie bei Einzelkanzleien – alle offenen Stellen (Abb. 3 auf S. 16\*).

Dass Berufsausübungsgesellschaften in deutlich höherem Anteil als Einzelkanzleien davon berichten, einen Teil der Stellen besetzt zu haben, überrascht zunächst nicht, denn im Durchschnitt hatten Berufsausübungsgesellschaften, die Mitarbeiter suchten, im genannten Zeitraum 10,5 offene Stellen zu besetzen, Einzelkanzleien im Durchschnitt dagegen nur 1,2 Vakanzen.<sup>2</sup> Wenn mehr Stellen zu besetzen sind, wird es

1 Diesen Unterschieden zwischen Einzelkanzleien und Berufsausübungsgesellschaften in der Struktur der offenen Stellen entsprechen generelle Unterschiede in der Mitarbeiterstruktur der beiden Kanzleiarten: Berufsausübungsgesellschaften verzeichnen mit 25,7 % in ihrer Mitarbeiterschaft einen deutlich höheren Anteil angestellter Berufsträger als Einzelkanzleien (7,4 %), Einzelkanzleien einen sehr hohen Anteil an Steuerfachangestellten (43,7 %).

2 Dieses Verhältnis entspricht im Übrigen annähernd dem Verhältnis der durchschnittlichen Kanzleigrößen: In Einzelkanzleien sind im Durchschnitt 4,5 Personen beschäftigt, in Berufsausübungsgesellschaften 32,8.

### Struktur offener Stellen nach Kanzleiart

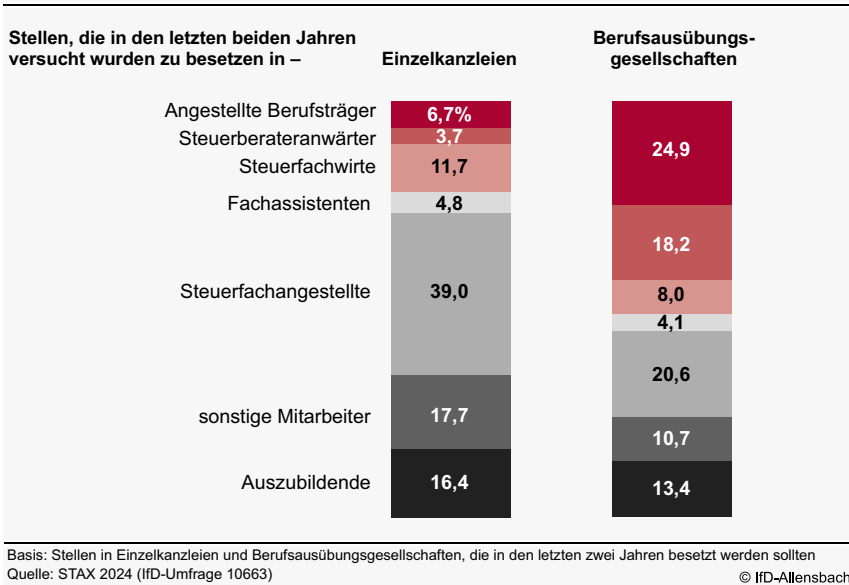


Abb.2: Struktur offener Stellen nach Kanzleiart

### Stellenbesetzungserfolg

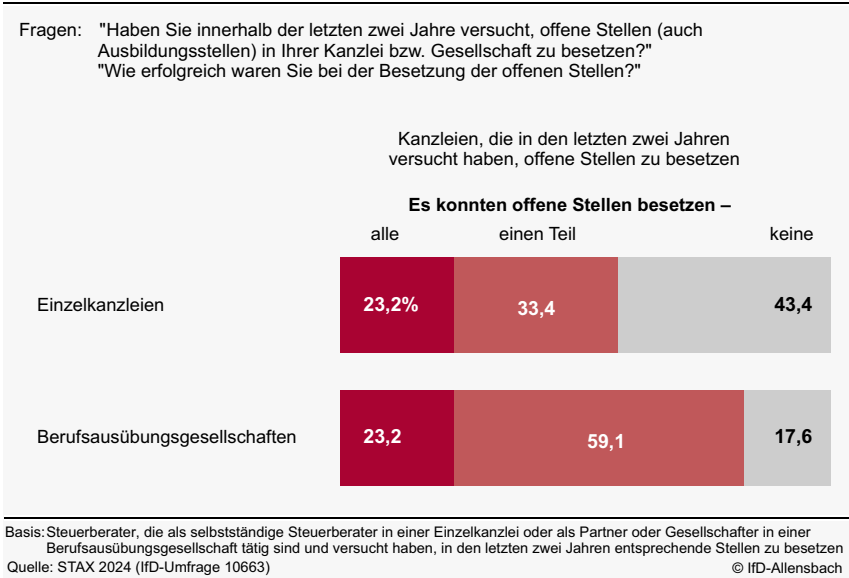


Abb. 3: Stellenbesetzungserfolg

auch wahrscheinlicher, dass diese weder vollständig noch gar nicht besetzt werden, sondern die Bemühungen zum Teil erfolgreich sind. Aber: Wären Berufsausübungsgesellschaften und Einzelkanzleien ähnlich erfolgreich in der Besetzung ihrer Vakanzen, müsste unter Einzelkanzleien nicht nur der Anteil derer, die keine der Stellen besetzen konnten, sondern auch der Anteil derer, die alle Stellen besetzen konnten, höher sein; das ist aber nicht der Fall.

Diesen Befund bestätigen die Nichtbesetzungsquoten, dh der Anteil der offenen Stellen, der nicht besetzt werden konnte. Diese Nichtbesetzungsquote ist in Einzelkanzleien mit 59,1 % gut doppelt so hoch wie in Berufsausübungsgesellschaften mit 29,1 %. Dh Berufsausübungsgesellschaften

konnten in den vergangenen zwei Jahren jede dritte bis vierte offene Stelle nicht besetzen, in Einzelkanzleien blieb mehr als die Hälfte der offenen Stellen unbesetzt (Abb. 4 u. 5 auf S. 17\*).

Und das betrifft mit Ausnahme der Stellen für Auszubildende alle Mitarbeitergruppen: Jeweils die deutliche Mehrzahl der offenen Stellen in Einzelkanzleien konnte in den letzten beiden Jahren nicht besetzt werden, in höchstem Anteil mit 70,2 % Stellen für angestellte Berufsträger. Berufsausübungsgesellschaften konnten dagegen in den letzten beiden Jahren für alle Mitarbeitergruppen die Mehrzahl der offenen Stellen besetzen. Am ehesten blieben hier Stellen für Steuerfachwirte unbesetzt (49,0 % der betreffenden offenen Stellen) sowie Stellen für Fachassistenten (42,6 % der offenen Stellen, Abb. 4 u. 5 auf S. 17\*).

### III. Es bleiben mehr Stellen unbesetzt als 2018

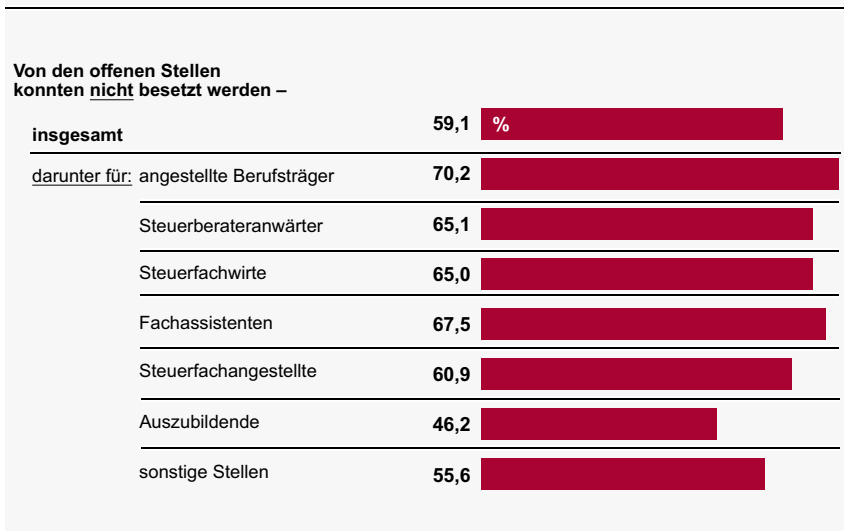
Im Vergleich mit den Ergebnissen der vorangehenden, 2018 durchgeführten Erhebung für das STAX sind Kanzleien in der Besetzung offener Stellen weniger erfolgreich. Insbesondere ist der Anteil der Kanzleien, die alle offenen Stellen besetzen konnten, sehr deutlich zurückgegangen: Von den Einzelkanzleien, die in den vorherigen zwei Jahren Mitarbeiter suchten, berichteten 2018 noch 51,8 % davon, dass alle Stellen besetzt werden konnten. Dieser Anteil hat sich mit aktuell 23,2 % mehr als halbiert. In Berufsausübungsgesellschaften fällt dieser Rückgang sogar noch etwas deutlicher aus: von 58,5 % in 2018 auf aktuell ebenfalls 23,2 %. Entsprechend ist auch die Nichtbesetzungsquote im Vergleich zu 2018 deutlich gestiegen – v.a. in Einzelkanzleien. Vor sechs Jahren sind in Einzelkanzleien 35,9 % aller offenen Stellen unbesetzt geblieben, aktuell liegt der Anteil bei 59,1 %. In Berufsausübungsgesellschaften ist der Anteil dagegen „nur“ leicht von 26,5 % auf 29,1 % gestiegen (Abb. 6 auf S. 18\*).

### IV. Der häufigste Grund für die Nichtbesetzung von Stellen: Mangel an (geeigneten) Bewerbern

Die am häufigsten genannten Gründe für die Nichtbesetzung von Stellen waren in allen Mitarbeitergruppen, dass es keine oder keine geeigneten Bewerber gab. Einzelkanzleien beklagen dabei häufiger als Berufsausübungsgesellschaften, dass überhaupt Bewerber fehlten, Steuerberater aus Berufsausübungsgesellschaften geben dagegen häufiger an, dass es bei ihnen an geeigneten Bewerbern gemangelt hat.



## Nichtbesetzungsquoten in Einzelkanzleien

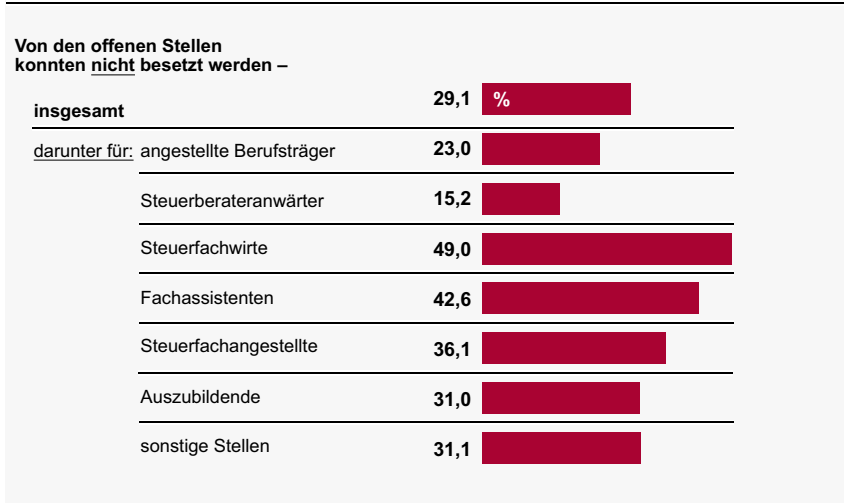


Basis: Stellen in Einzelkanzleien, die in den letzten zwei Jahren besetzt werden sollten  
Quelle: STAX 2024 (IfD-Umfrage 10663)

© IfD-Allensbach

Abb. 4: Nichtbesetzungsquoten in Einzelkanzleien

## Nichtbesetzungsquoten in Berufsausübungsgesellschaften



Basis: Stellen in Berufsausübungsgesellschaften, die in den letzten zwei Jahren besetzt werden sollten  
Quelle: STAX 2024 (IfD-Umfrage 10663)

© IfD-Allensbach

Abb. 5: Nichtbesetzungsquoten in Berufsausübungsgesellschaften

Für die Nichtbesetzung von Stellen für angestellte Berufsträger, Steuerberateranwärter, Steuerfachwirte und Fachassistenten werden beide Gründe mit Abstand am häufigsten genannt. Wenn es um die Besetzung von Stellen für Steuerfachangestellte, sonstige Mitarbeiter sowie von Ausbildungsstellen geht, sticht alleine das Fehlen geeigneter Bewerber heraus.

Am dritthäufigsten werden als Grund für die Nichtbesetzung von Stellen für alle Mitarbeitergruppen – mit Ausnahme von Auszubildenden – zu hohe Lohn- bzw. Gehaltsforderungen der Bewerber angeführt. Mit Blick speziell auf die Besetzung von angestellten Berufsträgern, Steuerberater-

anwärtern und Fachassistenten ist dies in Berufsausübungsgesellschaften deutlich häufiger ein Grund für die Nichtbesetzung als in Einzelkanzleien.

### V. Neue Mitarbeiter werden v.a. online gesucht

Kanzleien haben neue Mitarbeiter v.a. über das Internet gesucht: 62 % aller Kanzleien haben offene Stellen auf der eigenen Internetseite ausgeschrieben, 59,7 % auf Online-Stellenbörsen, 37,4 % auf allgemeinen Social Media-Plattformen wie X oder Instagram und 33,2 % auf Online-Berufsnetzwerken wie LinkedIn oder XING. Daneben setzten 43,5 % auf eine Vermittlung durch das Jobcenter, 37,2 % auf Anzeigen in allgemeinen Zeitungen, 35,5 % auf Mitarbeiter-Netzwerke, 25,2 % auf die Steuerberaterkammern und 24,6 % auf Headhunter. Rund jeder Fünfte versuchte über die Präsenz auf Ausbildungsbörsen oder -messen an Schulen oder Hochschulen neue Mitarbeiter zu rekrutieren. Fachpublikationen und persönliche Kontakte spielten eine deutlich untergeordnete Rolle (Abb. 7 auf S. 18\*).

Dabei nutzen Berufsausübungsgesellschaften in ihrem Bemühen um neue Mitarbeiter im Durchschnitt deutlich mehr Optionen zur Ansprache als Einzelkanzleien: Berufsausübungsgesellschaften griffen im Durchschnitt auf 4,3, Einzelkanzleien auf 3,2 der genannten Rekrutierungswege zurück. Berufsausübungsgesellschaften setzen dabei insbes. häufiger als Einzelkanzleien auf die verschiedenen Möglichkeiten, potentielle Bewerber online anzusprechen, sei es über Ausschreibungen auf der eigenen Webseite, Online-Stellenbörsen, Social Media-Plattformen oder Online-Berufsnetzwerke (durchschnittlich genutzte Online-Optionen: 2,2 ggü. 1,4). Dass Berufsausübungsgesellschaften mehr Kommunikationskanäle zur Rekrutierung neuer Mitarbeiter nutzen als Einzelkanzleien, mag auch mit der höheren Anzahl

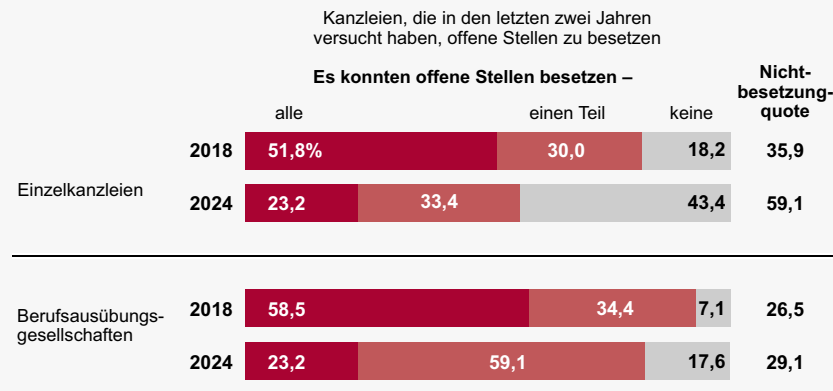
an offenen Stellen – und damit auch einer höheren Zahl unterschiedlich gearteter Stellen – in Berufsausübungsgesellschaften zusammenhängen.

### VI. Gute Zukunftsperspektiven für den Beruf des Steuerberaters

Der Fachkräftemangel in der Steuerberaterbranche dürfte kaum mit den Perspektiven des Berufs zusammenhängen. Denn zumindest in der Branche ist man sich darüber weitgehend einig, dass die Zukunftsaussichten für Steuerberater auf absehbare Zeit sehr gut sind. Dieser Aussage stimmen fast

### Stellenbesetzungserfolg im Zeitverlauf

Fragen: "Haben Sie innerhalb der letzten zwei Jahre versucht, offene Stellen (auch Ausbildungsstellen) in Ihrer Kanzlei bzw. Gesellschaft zu besetzen?"  
 "Wie erfolgreich waren Sie bei der Besetzung der offenen Stellen?"

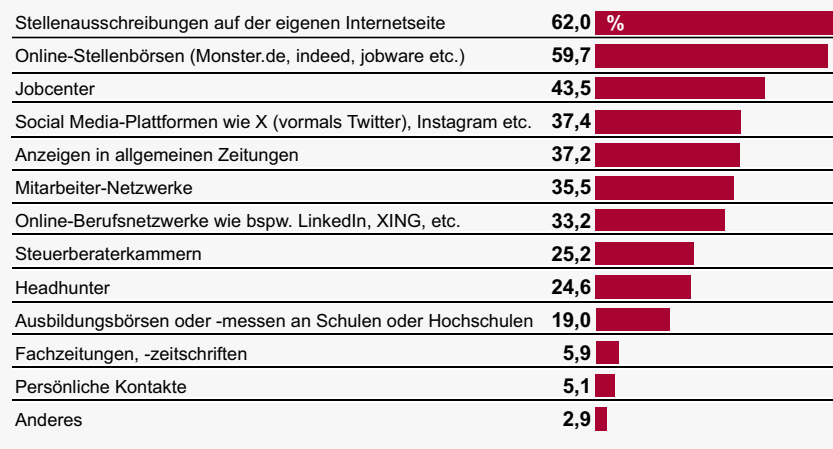


Basis: Steuerberater, die als selbstständige Steuerberater in einer Einzelkanzlei oder als Partner oder Gesellschafter in einer Berufsausübungsgesellschaft tätig sind und versucht haben, in den letzten zwei Jahren entsprechende Stellen zu besetzen  
 Quelle: STAX 2018 und 2024 (zuletzt IfD-Umfrage 10663) © IfD-Allensbach

Abb. 6: Stellenbesetzungserfolg im Zeitverlauf

### Wie nach neuen Mitarbeitern gesucht wurde

Frage: "Wie haben Sie versucht, diese Stellen zu besetzen?"



Basis: Steuerberater, die als selbstständige Steuerberater in einer Einzelkanzlei oder als Partner oder Gesellschafter in einer Berufsausübungsgesellschaft tätig sind und in den letzten zwei Jahren versucht haben, offene Stellen zu besetzen.  
 Quelle: STAX 2024 (IfD-Umfrage 10663) © IfD-Allensbach

Abb. 7: Wege der Mitarbeitersuche

drei Viertel aller Steuerberater zu, darunter in überdurchschnittlichem Anteil angestellte Steuerberater (77,5 %), aber auch deutliche Mehrheiten der selbständigen Steuerberater in Einzelkanzleien (68,6 %) und in Berufsausübungsgesellschaften (72 %, Abb. 8 auf S. 19\*).

Wie eine multivariate Analyse zeigt, sind die Einschätzungen selbständiger Steuerberater zu den Zukunftsaussichten des Berufs v.a. optimistischer bei höherem Digitalisierungsgrad<sup>3</sup> der Kanzlei bzw. Gesellschaft, daneben bei positiverer eigener Gewinn- und Umsatzentwicklung in den vergangenen Jahren sowie mit höherem Alter des Befragten. Keinen signifikanten Einfluss auf die Einschätzung der Zukunftsaussichten für Steuerberater haben dagegen die

Art der Kanzlei (Einzelkanzlei oder Berufsausübungsgesellschaft), die Mitarbeiterzahl oder die Ortsgröße des Standorts. Aber: Selbst Kanzleien mit niedrigem Digitalisierungsgrad, dh diejenigen, die nicht mehr als vier von 16 vorgelegten digitalen Technologien nutzen, bewerten die Zukunftsaussichten des Berufs zu 63,7 % als sehr gut.

### VII. Die deutliche Mehrheit der Steuerberater ist zufrieden mit dem Beruf – im Vergleich zu 2018 ist die Zufriedenheit allerdings zurückgegangen

Nicht nur die Zukunftsperspektiven sind für Steuerberater gut. Auch zeigt sich die deutliche Mehrheit der Steuerberater mit dem eigenen Beruf zufrieden: Auf einer Skala von fünf (= sehr zufrieden) bis eins (= überhaupt nicht zufrieden) geben 20 % der Steuerberater insgesamt an, mit ihrem Beruf sehr zufrieden zu sein, weitere 52,5 % wählen den zweithöchsten Skalenpunkt. Im Durchschnitt erreichen die Urteile den Skalenwert 3,8. Leicht überdurchschnittlich zufrieden sind angestellte Steuerberater und freie Mitarbeiter (durchschnittlicher Skalenwert 3,9). 11,1 % der Steuerberater insgesamt wählen für ihre Zufriedenheit mit dem Beruf einen der unteren beiden Skalenpunkte (Abb. 9 auf S. 19\*).

Vergleicht man die aktuellen Werte mit den Ergebnissen von 2018, ist allerdings ein Rückgang der Zufriedenheit festzustellen: 2018 waren noch 40,5 % aller Steuerberater sehr zufrieden mit ihrem Beruf, nur 2,2 % wählten damals einen der unteren beiden Skalenpunkte. Auf der 5er-Skala wurde ein durchschnittlicher Zufriedenheitswert von 4,2 erreicht – aktuell 3,8 (Abb. 10 auf S. 20\*). Dieser Rückgang ist dabei unter selbständigen Steuerberatern etwas stärker ausgeprägt – die durchschnittlichen Zufriedenheits-

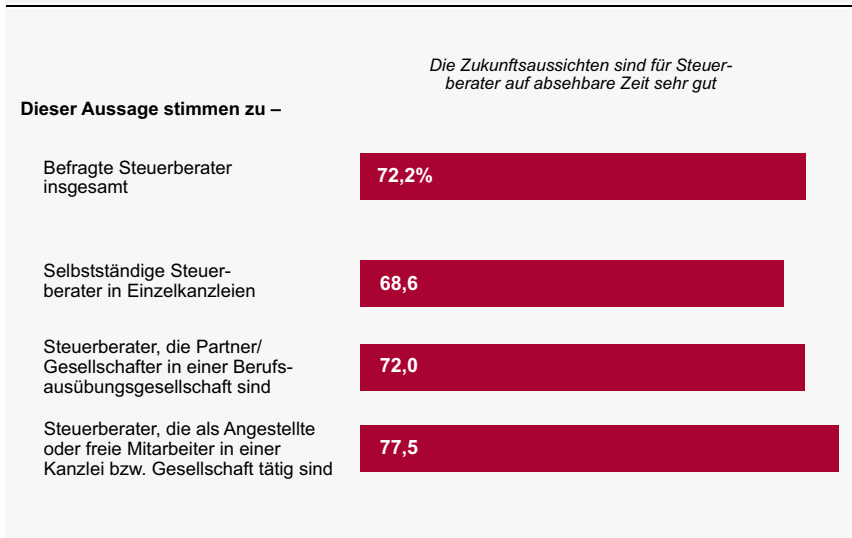
werte gehen von 4,3 auf 3,8 zurück – als unter angestellten oder frei mitarbeitenden Steuerberatern (Rückgang von 4,2 auf 3,9).

### VIII. Weniger große Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

Für angestellte und frei mitarbeitende Steuerberater zeigt sich eine weniger große Zufriedenheit v.a. im Hinblick

3 Der Digitalisierungsgrad ist als Anzahl der von der Kanzlei bzw. Gesellschaft genutzten digitalen Technologien definiert. In der Befragung wurde dazu eine Liste mit 16 digitalen Technologien vorgelegt.

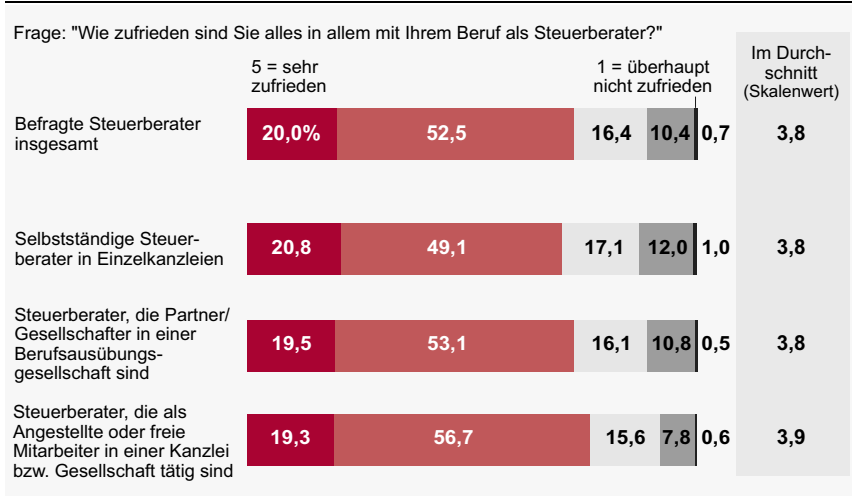
### Gute Zukunftsaussichten



Basis: Steuerberater, die als selbstständige Steuerberater in einer Einzelkanzlei, als Partner oder Gesellschafter in einer Berufsausübungsgesellschaft, als angestellte oder frei mitarbeitende Steuerberater in einer Kanzlei oder Gesellschaft tätig sind  
 Quelle: STAX 2024 (IfD-Umfrage 10663) © IfD-Allensbach

Abb. 8: Gute Zukunftsaussichten

### Zufriedenheit mit dem Beruf als Steuerberater nach Befragten Gruppen



Basis: Steuerberater, die als selbstständige Steuerberater in einer Einzelkanzlei, als Partner oder Gesellschafter in einer Berufsausübungsgesellschaft, als angestellte oder frei mitarbeitende Steuerberater in einer Kanzlei oder Gesellschaft tätig sind  
 Quelle: STAX 2024 (IfD-Umfrage 10663) © IfD-Allensbach

Abb. 9: Zufriedenheit nach Befragten Gruppen

auf ihre Work-Life-Balance. Auf der fünfstufigen Zufriedenheitsskala beschreiben zwar 51,3 % ihre Zufriedenheit mit einem der oberen beiden Skalenpunkte, allerdings wählt gut jeder Fünfte (20,5 %) einen der unteren beiden Skalenpunkte. Im Durchschnitt geben angestellte und frei mitarbeitende Steuerberater für die Zufriedenheit mit ihrer Work-Life-Balance den Skalenwert 3,4 an, und damit einen deutlich schlechteren Wert als für ihre Zufriedenheit mit den zugewiesenen Aufgaben, dem jetzigen Arbeitgeber, dem Arbeitszeitmodell und der digitalen Ausstattung des Arbeitsplatzes (durchschnittlicher Skalenwert jeweils 4,0). Besonders groß ist die Zufriedenheit mit der Ge-

staltungsfreiheit bei der Arbeit (Durchschnittswert 4,2; Abb. 11 auf S. 20\*).

Eine Regressionsanalyse<sup>4</sup> zeigt zudem, dass ein starker Zusammenhang besteht zwischen der allgemeinen Zufriedenheit mit dem Beruf und einerseits der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance sowie andererseits der Zufriedenheit mit den zugewiesenen Aufgaben.

### IX. Einflussfaktoren auf die berufliche Zufriedenheit

Eine tiefere Analyse zeigt eine Reihe weiterer signifikanter Einflussfaktoren auf die berufliche Zufriedenheit von angestellten Steuerberatern.<sup>5</sup> So steigt die berufliche Zufriedenheit mit den Bezügen, dh der Summe aus Gehalt, Honorar, Erfolgsbeteiligungen und sonstigen Bezügen. Auch die Zahl der tatsächlich genommenen Urlaubstage hängt positiv mit der beruflichen Zufriedenheit zusammen. Die genannten Zusammenhänge sind allerdings nicht besonders stark ausgeprägt. Gar keine signifikanten Zusammenhänge bestehen zwischen der Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf und dem Urlaubsanspruch, der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit (in 2023) sowie der Kanzleigröße (nach Mitarbeitern).

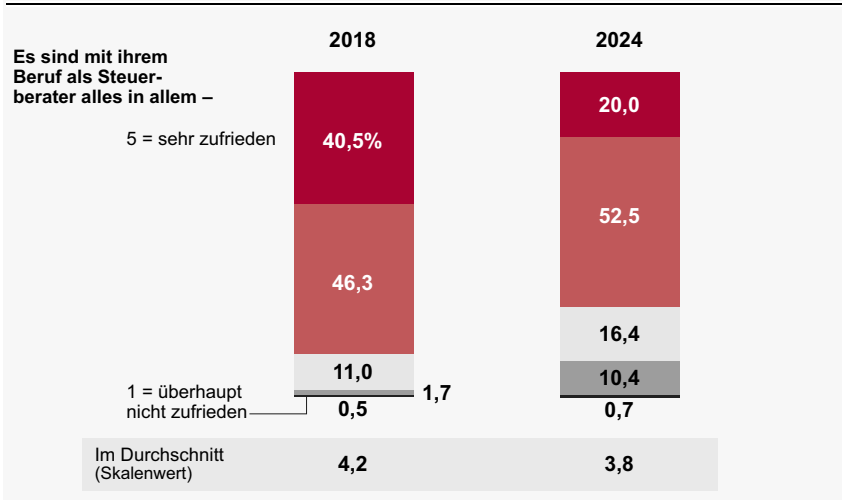
Deutlich ausgeprägtere Zusammenhänge bestehen dagegen zwischen der beruflichen Zufriedenheit und dem Geschlecht – Männer sind im Durchschnitt zufriedener mit ihrer Berufswahl als Frauen – sowie mit einer Reihe konkreter Arbeitsbedingungen: Besonders deutlich ist der (positive) Zusammenhang der Zufriedenheit mit dem Beruf als Steuerberater mit einer als abwechslungsreich empfundenen Tätigkeit, daneben mit der Möglichkeit, den Arbeitsablauf selbständig gestalten zu können, mit der Möglichkeit, ein Sabbatical zu nehmen sowie Teilzeit zu arbeiten, mit der Einbindung in wichtige Entscheidungen der Kanzlei, mit guten Aufstiegs-

möglichkeiten sowie der Möglichkeit, auch von anderen Orten oder unterwegs arbeiten zu können. Dagegen sinkt die Wahrscheinlichkeit für eine hohe Zufriedenheit mit dem Beruf, wenn es oft zu Konflikten mit Vorgesetzten

4 Angewendet wurde das Verfahren der ordinal-logistischen Regression, das erlaubt, die Stärke von Zusammenhängen einer ordinalen abhängigen und einer großen Zahl unabhängiger Variablen unterschiedlicher Skalenniveaus zu bestimmen.

5 Einbezogen wurden hier nur angestellte beschäftigte Steuerberater, keine freien Mitarbeiter, weil diese zB zum Urlaubsanspruch nicht befragt wurden.

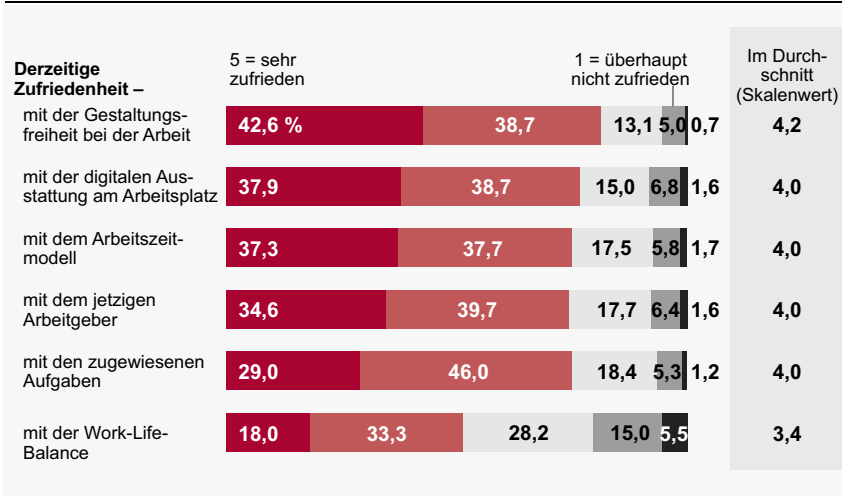
### Zufriedenheit mit dem Beruf als Steuerberater im Zeitverlauf



Basis: Steuerberater, die als selbstständige Steuerberater in einer Einzelkanzlei, als Partner oder Gesellschafter in einer Berufsausübungsgesellschaft, als angestellte oder frei Mitarbeitende Steuerberater in einer Kanzlei oder Gesellschaft tätig sind  
 Quelle: STAX 2018 und 2024 (zuletzt IfD-Umfrage 10663) © IfD-Allensbach

Abb.10: Zufriedenheit im Zeitverlauf

### Abhängig beschäftigte Steuerberater: Dimensionen beruflicher Zufriedenheit



Basis: Steuerberater, die als selbstständige Steuerberater in einer Einzelkanzlei, als Partner oder Gesellschafter in einer Berufsausübungsgesellschaft, als angestellte oder frei Mitarbeitende Steuerberater in einer Kanzlei oder Gesellschaft tätig sind  
 Quelle: STAX 2024 (IfD-Umfrage 10663) © IfD-Allensbach

Abb. 11: Zufriedenheit abhängig beschäftigter Steuerberater

oder Kollegen kommt oder häufig Überstunden gemacht werden müssen.

Auch hier zeigt sich also ein Zusammenhang der beruflichen Zufriedenheit mit Faktoren, die die Work-Life-Balance beeinflussen, daneben aber auch mit Fragen des Arbeits-

inhaltes, der Arbeitsgestaltung, der Arbeitsatmosphäre und der beruflichen Perspektiven.

### X. Resümee

Auch in der Steuerberatung verschärft sich der Fachkräftemangel. Ein im Vergleich zu 2018 zunehmender Anteil der Kanzleien kann offene Stellen nicht besetzen. Das betrifft Einzelkanzleien deutlich stärker als Berufsausübungsgesellschaften. So konnten Einzelkanzleien in den vergangenen zwei Jahren 59,1 % der bei ihnen offenen Stellen nicht besetzen, Berufsausübungsgesellschaften „nur“ 29,1 %. Einzelkanzleien haben dabei mit Abstand am häufigsten Steuerfachangestellte gesucht, Berufsausübungsgesellschaften neben Steuerfachangestellten sogar noch etwas häufiger angestellte Berufsträger. Im höchsten Anteil unbesetzt blieben in Einzelkanzleien Stellen für angestellte Berufsträger (70,2 % der offenen Stellen), in Berufsausübungsgesellschaften Stellen für Steuerfachwirte (49 % der offenen Stellen). Neue Mitarbeiter wurden dabei v.a. online gesucht, dh über die eigene Internetseite, Online-Stellenbörsen, allgemeine Social Media-Plattformen wie X oder Instagram sowie über Online-Berufsnetzwerke wie LinkedIn oder XING.

Dabei gehen Steuerberater mit überwältigender Mehrheit davon aus, dass die Zukunftsaussichten für Steuerberater auf absehbare Zeit gut sind. Auch ist eine deutliche Mehrheit der Steuerberater mit ihrem Beruf zufrieden. Gegenüber 2018 hat diese Zufriedenheit allerdings abgenommen. Weniger zufrieden sind angestellte Steuerberater v.a. mit ihrer Work-Life-Balance. Zur Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf trägt neben hohen Bezügen und den genommenen Urlaubstagen auch bei, wenn die Tätigkeit als abwechslungsreich erlebt wird, wenn der Arbeitsablauf selbstständig gestaltet werden kann, wenn die Möglichkeit besteht, ein Sabbatical zu nehmen sowie Teilzeit zu arbeiten, bei Einbindung in wichtige Entscheidungen der Kanzlei, guten Aufstiegsmöglichkeiten sowie der Möglichkeit, auch von anderen Orten oder unterwegs arbeiten zu können.