

Tagungsbericht des 2. Symposiums „Lohn im Fokus“: Entbürokratisierung durch Digitalisierung – Fluch oder Segen?

Bundessteuerberaterkammer*

Nachfolgend findet sich der Tagungsbericht des 2. Symposiums „Lohn im Fokus“ v. 12.3.2018 in Berlin. Über 100 Teilnehmer diskutierten mit den namhaften Referenten die Frage „Entbürokratisierung durch Digitalisierung – Fluch oder Segen?“. Im Fokus des Symposiums standen dabei die Auswirkungen des Megatrends Digitalisierung in der Lohnabrechnung.

1. Einführung

In seiner Begrüßung und Einführung hob der Vizepräsident der Bundessteuerberaterkammer, *Dr. Holger Stein*¹, die immense Bedeutung der Lohnbuchführung gerade für KMU hervor. Sie ist so komplex geworden, dass die KMU diese nicht mehr selbst übernehmen wollen oder können. *Stein* verweist auf einige Kennzahlen; so machen KMU einen Anteil von 99,3 % aller Unternehmen in Deutschland aus und beschäftigen etwa 60 % aller erwerbstätigen Personen. Zusätzlich, so *Stein*, müsse der Steuerberater derzeit Daten an fast zwanzig verschiedene Stellen melden. Alle Verfahren stehen unter einem immensen Digitalisierungsdruck. Er betonte zugleich, dass jedes neue Digitalisierungsverfahren auf den Prüfstand gestellt werden müsse, um seinen Erfolg zu gewährleisten. Nur durch eine „echte“ Digitalisierung wird sich der Segen der Digitalisierung nicht in einen Fluch verkehren. Ziel einer „echten“ Digitalisierung muss aus der Sicht der Steuerberater eine Entbürokratisierung des Massenverfahrens Lohnabrechnung sein.

Nach der Begrüßung und den einführenden Worten von *Stein* gab *Prof. Dr. Peter Fettke*² in seinem Eingangreferat einen Überblick über die „Künstliche Intelligenz – Auswirkungen auf die Steuerberatung“.

Anschließend stellte *Nadja Riedel*³ in einem ersten Impulsvortrag die „Vision 2030 – Entbürokratisierung durch Arbeitgeber-/Arbeitnehmerportal“ vor.

In einem zweiten Impulsvortrag beleuchtete *Martin Krämer*⁴ die „Digitalisierung in der Lohnabrechnung“. *Gertjan Buijsen*⁵ zeigte in einem dritten Impulsvortrag „Digitale Lohnabrechnung – Blick in die Niederlande“ die Situation in unserem Nachbarstaat auf.

In der anschließenden Podiumsdiskussion wurden unter der Moderation von *Marko Wiczorek*⁶ die Thesen und Fragen der Impulsreferate mit den Referenten und *Karl-Heinz Bonjean*⁷ als Teilnehmer des Podiums und abschließend auch mit den Teilnehmern diskutiert.

2. Vortrag von Prof. Dr. Peter Fettke: „Künstliche Intelligenz – Auswirkungen auf die Steuerberatung“

Fettke eröffnete die Eingangsvorträge und stellte die Auswirkungen der Künstlichen Intelligenz auf die Steuerberatung dar.

2.1 Künstliche Intelligenz in ihrem Kontext

Künstliche Intelligenz (KI) ist ein Arbeitsgebiet, das schon seit über 50 Jahren in der universitären Forschung, aber auch in der universitären und außeruniversitären Entwicklung intensiv bearbeitet und vorangetrieben wird. Herausragende Forscher aus der Mathematik, der Psychologie und anderen Disziplinen, wie *John McCarthy*, *Marvin Minsky*, *Nathaniel Rochester*, *Claude Shannon* und *Herbert Simon*, haben im Jahr 1956 den Ausdruck „Artificial intelligence“ in ihrem Dartmouth Summer Research Projekt geprägt, das heute als die Geburtsstunde der Disziplin angesehen wird. Anhand von Treffern in einer öffentlich zugänglichen Literaturdatenbank ist ersichtlich⁸, dass in den letzten Jahren das Thema KI unterschiedlich intensiv in der Gesellschaft diskutiert worden ist, aber zurzeit enorme Aufmerksamkeit erfährt. Die Intensität der Diskussion ist dabei immer wieder abhängig von konkreten Ereignissen. Eine erste größere Diskussionswelle ist in den 1980er Jahren auf Expertensysteme zurückzuführen. Sehr intensiv wurde die KI dann wieder im Jahr 1997

* Mitgeteilt von Ass. iur. *Ines Beyer-Petz* und *Cornelia Metzging* StB/RA/VBP, Referatsleiterinnen der Bundessteuerberaterkammer.

1 *Dr. Holger Stein* ist Präsident der Steuerberaterkammer Mecklenburg-Vorpommern und Vizepräsident der Bundessteuerberaterkammer.

2 *Prof. Dr. Peter Fettke* vom Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz ist auch Inhaber einer Professur für Wirtschaftsinformatik an der Universität des Saarlandes.

3 *Nadja Riedel* ist Mitarbeiterin der Haufe Group und Sprecherin der Arbeitsgemeinschaft der Personalabrechnungs-Software-Ersteller (ArGe PERSER).

4 Dipl.-Kfm. *Martin Krämer* ist Geschäftsleitungsmitglied Service & Produkte der DATEV eG.

5 *Gertjan Buijsen* ist Lohnsteuerberater bei RED The Network BV mit Sitz in 's-Hertogenbosch in den Niederlanden.

6 *Marko Wiczorek* ist Chefredakteur der Zeitung „Der Betrieb – DB“.

7 *StB Karl-Heinz Bonjean* ist Präsident der Steuerberaterkammer Köln und als Mitglied des Präsidiums der Bundessteuerberaterkammer für Fragen der Lohnabrechnung zuständig.

8 Gesucht wurde in der Literaturdatenbank wiso-net von GENIOS (<https://www.wiso-net.de/>), Suchterm „Künstliche Intelligenz“, Zeitpunkt März 2018.

diskutiert; also dem Jahr, in dem der damals amtierende Schachweltmeister *Garri Kasparow* von der Maschine *Deep Blue* geschlagen wurde. Lange Zeit galt Schach als Paradebeispiel, was KI im Unterschied zu natürlicher Intelligenz nicht leisten kann. Heute ist ein Sieg der Maschine über den Menschen im Spiel völlig unproblematisch. Im Jahr 2011 gewann „Watson“ von IBM das Jeopardy-Spiel gegen natürliche Kandidaten. Dass die Bedeutung von KI in der öffentlichen Wahrnehmung rasant zunimmt, zeigen folgende Zahlen: Im Jahr 2017 gab es in der Literaturdatenbank über 10.000 verschiedene Treffer, im Jahr 2016 dagegen nur knapp 5.000.

Bemerkenswert ist dabei, dass KI immer nur so lange als solche wahrgenommen wird, wie sie noch nicht (vollständig) funktioniert. Ab dem Moment, wo gewisse Aufgaben, wie zB das Schachspiel, tatsächlich von einer Maschine durchgeführt werden, wird es als selbstverständlich angesehen: „As soon as it works, no one calls it AI anymore.“⁹ Aber auch in anderen Bereichen, in denen KI zur Anwendung kommt, wie zB Navigationsdienste, werden diese heutzutage als selbstverständlich und damit nicht mehr als KI wahrgenommen. Gleiches gilt zB für die von Finanzinstituten angebotene App, mit der Rechnungen fotografiert und automatisch Überweisungen getätigt werden. Optische Zeichenerkennung ist heute eine Selbstverständlichkeit und wird heute allgemein nicht mit KI verbunden, basiert aber auf zentralen Forschungsergebnissen dieser Disziplin und gilt heutzutage als Selbstverständlichkeit.

Wichtig ist, dass KI keine ganz klar umrissene Summe von Techniken ist, sondern in erster Linie ein Bündel von Techniken, das regelmäßig für verschiedene Anwendungszwecke weiterentwickelt wird. Sobald gewisse Herausforderungen gemeistert worden sind, nimmt die Gesellschaft diese nicht mehr als KI wahr. Es handelt sich um schleichende Entwicklungen, die dazu führen, dass Informationstechnik und KI immer weiter in die Gesellschaft einsickern und in der Gesellschaft auch zum Teil große Veränderungen auslösen.

Aktuell erlebt die KI in der Gesellschaft eine öffentliche Aufmerksamkeit in ganz unterschiedlichen Domänen, so auch in der Steuerberatung.

2.2 Künstliche Intelligenz im Steuerbereich

Hier ist die Frage von Interesse, ob und wenn ja, wie sich KI in der Steuerberatung auswirkt. Dass sich die KI in der Steuerberatung auswirkt, wird derzeit nicht bezweifelt, son-

dern ist Gegenstand verschiedener Publikationen, bspw. im DATEV Magazin¹⁰, in einer Sonderausgabe von „DB – Der Betrieb“ unter dem allgemeinen Titel „Tax Technology“¹¹, aber auch in der Studie „Künstliche Intelligenz im Steuerbereich“¹² des Deutschen Forschungszentrums für Künstliche Intelligenz (DFKI) gemeinsam mit der WTS. In der Studie sind verschiedene Einsatzgebiete der KI untersucht worden.

Aber wie die KI sich konkret auswirkt und mit welchen Konsequenzen, ist derzeit die viel spannendere Frage. Verschiedene Prognosen gehen davon aus, dass die Tätigkeiten des Steuerberaters einem 90 %-Risiko unterliegen, in der nahen Zukunft durch Roboter ersetzt zu werden.¹³ Ob diese sehr starke Aussage in der Zukunft tatsächlich zutreffen wird, ist aufgrund der unterschiedlichen Anwendungsgebiete im Steuerrecht, aber auch aufgrund der sehr unterschiedlichen Tätigkeitsspektren innerhalb der Steuerberatung und der Kanzleien derzeit noch offen. Es ist sicher nicht der Fall, dass die Tätigkeit des Steuerberaters nur aus 10 % nicht automatisierbaren Tätigkeiten besteht. Aber anhand dieses Zahlenbeispiels lässt sich gut erkennen, dass ein erhebliches Automatisierungspotenzial vorhanden sein muss.

Um die Potenziale in der Steuerberatung näher zu erfassen und zu strukturieren, hat das DFKI die nachfolgende Informationspyramide entwickelt.

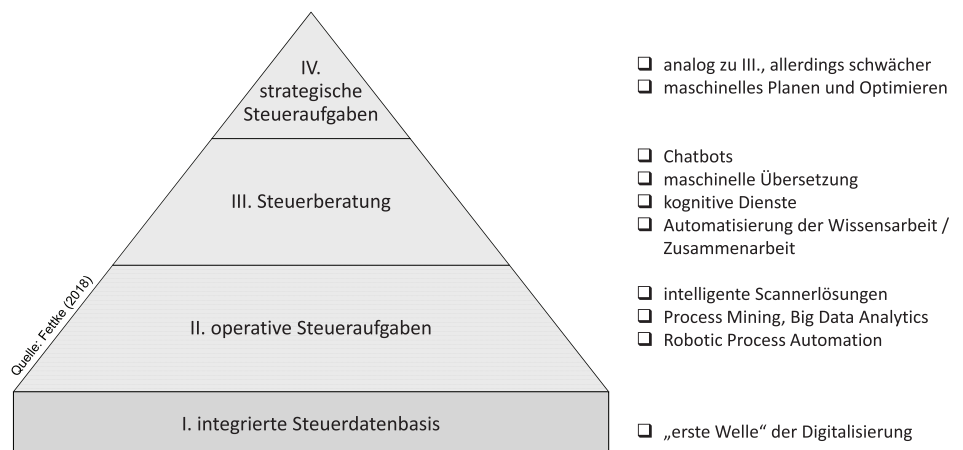


Abbildung: Einsatzbereiche ausgewählter Techniken der Künstlichen Intelligenz in Steuerinformationssystemen¹⁴ (vgl. Fettke 2018)

Im unteren Bereich finden sich operative Steueraufgaben, in der Mitte befinden sich Steuerberatungsaufgaben und in der Spitze dieser Informationspyramide strategische Steueraufgaben. Diese Pyramide fußt auf dem Bereich einer integrierten Steuerdatenbasis, also dem was man heutzutage all-

9 Dieses Zitat wird allgemein *John McCarthy*, einem Gründungsvater der KI, zugeschrieben. Bspw. *Vardi* in *Communications of the ACM*, 2012, Vol. 55, Nr. 1, 5.

10 DATEV-Magazin, 1/2018.

11 DB, Sonderausgabe 1/2018.

12 *Fettke/Herzog/Lahann/Maus/Niesen*, Künstliche Intelligenz im Steuerbereich: Innovationsstudie zur Digitalisierung und zu den Potentialen Künstlicher Intelligenz im Bereich Steuer, 2017. (Hrsg.: WTS Group AG Steuerberatungsgesellschaft, Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz, München, Saarbrücken).

13 Vgl. *Mayr/Meyer-Pries* Stbg 2017, 210.

14 Vgl. *Fettke* DB, Sonderausgabe 1/2018, 19.

gemein als die „erste Welle der Digitalisierung“ nennt und das, was in den 1980er bzw. den 1990er Jahren eine ganze Reihe von Funktionsbereichen erfasst hat. Die Daten werden erfasst, die Daten werden strukturiert abgespeichert und damit für Maschinen auswertbar gemacht. In vielen Bereichen, im Steuerbereich, insbesondere auch in der Lohnsteuer, ist unverändert eine gewisse Strukturierung der Daten zunächst notwendig. So gibt es inzwischen zB die digitale Lohnschnittstelle als Beispiel für ein Digitalisierungsprojekt.

Ziel des Impulsvortrags ist es weiter, einige Ideen zur Nutzung von KI zu geben:

Im Rahmen der operativen Steueraufgaben bspw. ist es häufig so, dass der Sachbearbeiter unterschiedliche Anwendungssysteme bearbeiten muss, und relativ einfache Transferschritte durchgeführt werden, damit Daten von einem System ins nächste übertragen werden können. Das sind alles Dinge, die im Rahmen der robotergesteuerten Prozessautomatisierung durchgeführt werden können und das sind erste Ansatzpunkte, um KI einzusetzen.

Aber auch im Bereich der Steuerberatung können zB Chatbots, die aus dem privaten Bereich bekannt sind, als Ansatzpunkte für eine Automatisierung von Beratungsprozessen in den Kanzleien dienen. Chatbots können zB in einer Serviceabteilung innerhalb der Steuerberatung, aber auch in der Personalbuchführung für Anfragen zu Routinetätigkeiten zum Einsatz kommen. Diese Potenziale liegen heutzutage im Bereich des Machbaren.

Aber auch im Kontext von strategischen Steueraufgaben gibt es sicherlich interessante Anknüpfungspunkte. So können unter gewissen Voraussetzungen, wenn Mitarbeiter im Ausland Umsätze tätigen und wenn diese Umsätze gewisse Schwellenwerte einnehmen, plötzlich neue Betriebsstätten im Ausland entstehen. Das kann ggf. für entsprechende Steuerplanungssysteme wichtig werden.

2.3 Konklusionen

Die Wirkung von KI kann in drei Bereiche unterteilt werden: 1. die Automatisierung, 2. die Assistenz und 3. die Transformation.

Die Automatisierung lässt sich einfach am Wegfall der Pferdekutschen verdeutlichen: Anfang des letzten Jahrhunderts gab es noch Pferdekutschen, die von Automobilen verdrängt wurden, was jetzt einen wesentlich höheren Grad der Automatisierung der persönlichen Mobilität ermöglicht. Auch im Bereich der Steuerberatung wird die Automatisierung weiter voranschreiten.

Die KI wirkt sich aber auch bei der Assistenz aus. Navigationssysteme bieten Assistenzfunktionalitäten, aber auch in der Software der Kanzleien sind schon heute Frühwarnsysteme für Steuerberater enthalten. Hier wird es eine weitere Entwicklung geben, um sozusagen die Bearbeitung komplizierter Steuerfälle durch entsprechende technische Unterstützung zu ermöglichen.

Auch der dritte Punkt, die Transformation, lässt sich wieder gut anhand des Automobils erklären. Das autonom fahrende Elektroauto bietet völlig neue Möglichkeiten, sich in der Welt zu bewegen, aber auch Mobilität zu definieren. Das wirklich Interessante ist hier, dass diese Autos aber nicht vorrangig von den traditionellen Automobilbauern, sondern

von Branchenfremden, insbesondere führenden IT-Unternehmen, vorangetrieben werden. Diese haben plötzlich Möglichkeiten und Potenziale zum Anbieten neuer Produkte und Dienstleistungen zur Mobilität. Die Transformation in der Automobilbranche wird sich noch weiter verändern. In anderen Bereichen, wie zB der Fotografie, sind Weltunternehmen durch die digitale Fotografie verdrängt worden. Auch im Bereich der Steuerberatung können bzw. kommen Branchenfremde zu völlig neuen Ideen, Produkten und Diensten, wie die Steuerberatung künftig ausgestaltet werden kann.

Hinzu kommt, dass Steuerberater und Steuerjuristen in Unternehmen erhebliche Kosten verursachen, denen keine direkten Erlöse gegenüberstehen. Damit besteht ein erheblicher Anwendungsbedarf, der technische Innovationen in den Branchen auslösen wird. Die weiteren Entwicklungen können anhand von sechs Thesen beschrieben werden, wie sich KI zunächst grundsätzlich und in der Steuerberatung im Speziellen auswirken wird:

- These 1: Zurzeit erleben wir einen KI-Hype („KI ist das neue Bio!“).
- These 2: Der Steuerbereich ist klar abgegrenzt, stark geprägt durch ein fachspezifisches Vokabular, beruht in vielen Teilbereichen auf großen Datenmengen und viele Steueraufgaben sind hochrepetitiv. Dies alles sind beste Voraussetzungen für eine Automatisierung.
- These 3: Das gesamte Tätigkeitsspektrum eines Steuerberaters ist komplex und kann in seiner Gesamtheit nicht maschinell substituiert werden.
- These 4: Tätigkeiten, die nur eine geringe soziale Intelligenz, Kreativität und Umgebungsinteraktion erfordern, werden mithilfe von KI automatisiert, wodurch erhebliche Kostensenkungen und Qualitätssprünge möglich werden.
- These 5: Das Tätigkeitsfeld des Steuerberaters wird sich wandeln, insbesondere findet eine Konzentration und Ausweitung auf hochwertige Beratungstätigkeiten statt.
- These 6: Während sich im Privatbereich bereits neue technische Ökosysteme etabliert haben, ist im Bereich der Steuerberatung weitgehend offen, wie sich die Strukturen verändern werden. Denkbar sind Modelle von neuen technischen Anbietern, Zusammenschlüsse von Unternehmen mit entsprechenden „Datenschätzen“, neue Geschäftsmodelle von Unternehmensberatern oder entsprechende Hybridmodelle.

Künstliche Intelligenz ist auf absehbare Zeit nicht besser als natürliche Intelligenz, bietet aber für abgegrenzte Bereiche bereits jetzt hervorragende Resultate, die sich auch auf die Steuerberatung erheblich auswirken werden.

3. Vortrag von Nadja Riedel: „Vision 2030 – Entbürokratisierung durch Arbeitgeber-/Arbeitnehmerportal“

Riedel ist der Frage nachgegangen, wie eine zukunftsorientierte Digitalisierung Arbeitgebern und Steuerberatern viel Bürokratie ersparen kann und hat eine Vision der Haufe Group in ihrem Vortrag vorgestellt.

Als Steuerberater alle Arbeitnehmerdaten seiner Mandanten, die man benötigt, ganz einfach in hoher Qualität auf Knopfdruck erhalten? Und nach der Entgeltabrechnung alle Arbeitgeberpflichten auf einen Schlag erledigen? Und zwar ganz einfach mit schlanken Prozessen?

Unmöglich? Die Haufe Group ist überzeugt: nein.

Ja, es ist eine Zukunftsvision, aber eine machbare. Denn bereits heute liegen fast alle Daten in elektronischer Form vor. Wenn nun alle beteiligten Institutionen diese intelligent untereinander austauschen, dann kann die Vision Wirklichkeit werden.

3.1 Der Status quo

Bei den verschiedenen Institutionen liegen heute mehrfach scheinbar gleiche Daten vor. Tatsächlich unterscheiden diese sich aber teils erheblich in Qualität und Aktualität, zum Beispiel in Form veralteter oder unterschiedlich geschriebener Adressen. Zudem tauschen die Institutionen die Daten nicht ausreichend untereinander aus. Wenn sie geteilt werden, kommt es oft zu deutlichen Medienbrüchen. So sind Gänge der Arbeitnehmer zu Ämtern und Ausdrücke auf Papier noch immer an der Tagesordnung. Wo ein Arbeitnehmer oder ein Unternehmer seine Pflichten auf digitalem Weg erledigen kann, muss er sich in der Regel in einem Wildwuchs an verschiedenen Zugängen und Verfahren der einzelnen Träger zurechtfinden.

3.2 Zunehmende Melde- und Bescheinigungspflichten

Auch die zunehmenden Melde- und Bescheinigungspflichten bedeuten für Arbeitgeber und Steuerberater ein steigendes Maß an Bürokratie. Die Elektronifizierung führt dabei zu neuen Herausforderungen. Heute fungiert der Arbeitgeber immer häufiger als Erfüllungsgehilfe der Institutionen. So wird in der Entgeltabrechnung das bereits funktionierende Meldeverfahren im Bereich der Sozialversicherung immer ausufernder. Den Institutionen ist es dabei egal, ob die Daten in der Entgeltabrechnung vorliegen oder der Arbeitgeber überhaupt betroffen ist. Jüngstes Beispiel ist die Bescheinigung A1 bei Entsendung eines Arbeitnehmers ins Ausland.

Die Vision eines Arbeitnehmer- und eines Arbeitgeberportals der Haufe Group kann diese Probleme in der Zukunft lösen.

3.3 Arbeitnehmerportal

Der Arbeitnehmer kann sich in einem Arbeitnehmerportal mit einer sicheren Authentifizierung, wie dem elektronischen Personalausweis, anmelden. Hier sieht und pflegt er die über ihn bei den Institutionen gespeicherten Daten, zum Beispiel der Krankenkasse, des FA oder der Universität. Seine Daten müssen also nur noch an einer Stelle aktualisiert werden („once only“). Damit steigt auch die Qualität. Bestimmte Daten im Arbeitnehmerportal sind für den Arbeitgeber freigegeben. Der Arbeitnehmer kann allerdings einzelnen Freigaben, wie seinen ELSTAM (elektronische Steuerabzugsmerkmale), widersprechen. Der Arbeitgeber oder sein Steuerberater kann mit Zugangsdaten, die er vom Arbeitnehmer erhält, über das Portal direkt auf die für ihn freigege-

benen Daten zugreifen. Die Informationen werden dabei nicht im Portal gespeichert, sondern direkt von der jeweiligen Quelle abgerufen. Für den Steuerberater bedeutet das: Er erhält stets die aktuellen Daten, direkt von der Quelle, ohne Medienbrüche oder Qualitätsverluste, und zwar genau in dem Moment, in dem er sie benötigt. Lästiges Erinnern der Mandanten entfällt. Darüber hinaus kann er sich auf die Daten verlassen, was ihm unangenehme Haftungsprobleme und Überraschungen in der Zukunft erspart. Nach der Entgeltabrechnung besteht die Möglichkeit, dass der Steuerberater dem Arbeitnehmer direkt alle Dokumente und Bescheinigungen online über das Arbeitnehmerportal zur Verfügung stellt.

Auch der Arbeitnehmer profitiert davon. Er hat durch das Arbeitnehmerportal die volle Transparenz und Kontrolle über seine Daten, kann jederzeit und von überall aus darauf zugreifen, auch mobil, und kann sich durch den zentralen Online-Zugang mühselige Amtsgänge sparen.

3.4 Arbeitgeberportal

Das Unternehmen kann über das Arbeitgeberportal seine Arbeitgeberdaten und -meldungen mit den Institutionen austauschen (siehe Abb. auf S. 61*). So, wie die Unfallversicherung aktuell die Veranlagungsdaten eines Unternehmens zum Abruf zur Verfügung stellt, könnten künftig alle abrechnungsrelevanten Daten des Unternehmens direkt von den Institutionen abgerufen werden. Dies schafft Sicherheit und Transparenz, löst Haftungsprobleme und ist besonders für die Steuerberater hilfreich, die sich die Information dann im Arbeitgeberportal abrufen können. Ein weiterer Vorteil ist, dass der Steuerberater seinem Mandanten alle Unterlagen online über das Arbeitgeberportal zur Verfügung stellen kann. Ein weiterer wichtiger Bestandteil des Portals ist eine moderne, vereinfachte und standardisierte Datenabgabe zur Erfüllung der Arbeitgeberpflichten. Die vom Arbeitgeber oder Steuerberater zu meldenden Daten sollen mindestens monatlich gemäß der Entgeltbescheinigungsverordnung (EBV) und der Beitragsverfahrensverordnung (BVV) geliefert werden, ergänzt um zusätzlich benötigte Werte, wie Fehlzeiten. Über das Arbeitgeberportal fordern die jeweiligen Träger die für sie relevanten Daten an und können daraus ihre benötigten Ergebnisse entsprechend selbst berechnen. Die aktuell notwendigen umfangreichen Storno- und Neumeldungen, die schon bei der Veränderung eines einzelnen Wertes erforderlich sind, werden dadurch hinfällig. Stattdessen wird dann nur noch der geänderte Wert für den entsprechenden Zeitraum über das Portal zur Verfügung gestellt.

So einfach kann Zukunft sein – wenn alle mitmachen.

3.5 Harmonisierung und Vereinfachung

Um die digitale Zukunft weiter gestalten zu können, bedarf es dringend einer Vereinfachung und Harmonisierung der gesetzlichen Vorgaben. Nur dann können Unternehmen ausreichend flexibel und schnell auf die Arbeitswelt der Zukunft reagieren.

Das Ziel der Haufe Group ist es, Unternehmen und Steuerberater bestmöglich in der digitalen Transformation zu begleiten. Daher diskutiert die Haufe Group diese Vision aktuell mit allen beteiligten Institutionen und Ministerien.

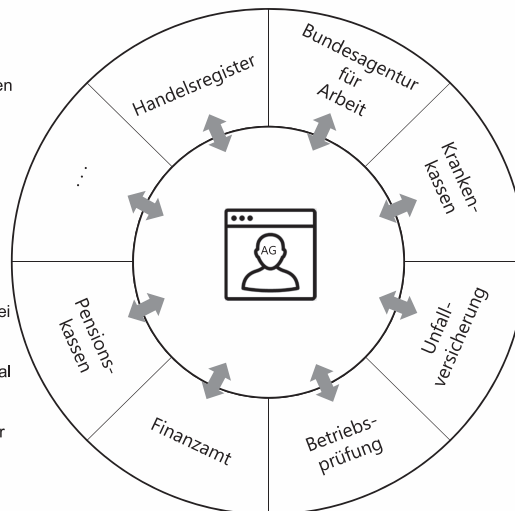
Was sind die Funktionen des Arbeitgeberportals?

Authentifizierung:

- Der AG loggt sich ein und kann alle über ihn gespeicherten Daten der jeweiligen Institutionen einsehen

Änderungsmöglichkeiten:

- Der AG kann zentral im Portal seine Daten ändern, inkl. Aktualisierungsinformation an alle – dabei werden die Daten immer bei der Quelle gespeichert, nicht im Portal
- Der AG kann abrechnungsrelevante Parameter für Institutionen hinterlegen



Rechtevergabe und

Datenzugriffe:

- Transparenz über Zugriffe
- Kontrolle durch Rechtevergabe (zB Freigabe für den StB)

↔ Datenübertragung:

- Vom AG/StB werden standardisierte Daten gemäß EBV, BVV plus FZ etc. übertragen
- Die Daten werden mind. monatlich übertragen
- Der AG erhält Bescheide etc
- Schnittstelle zum „digitalen Belegschrank“

4. Vortrag von Martin Krämer: „Digitalisierung in der Lohnabrechnung“

„Alles, was sich digitalisieren lässt, wird digitalisiert werden. Was sich vernetzen kann, wird sich vernetzen. Und was sich automatisieren lässt, wird automatisiert werden. Das trifft auf jeden Prozess der Welt zu.“

Dieses Zitat von Karl Heinz Land, CEO von Neuland, gibt einen sehr schönen Ausblick auf die Veränderungen, die mit der digitalen Transformation auf uns zukommen.

Im Rahmen des Lohn-Symposiums hat die DATEV die Frage beschäftigt, wie sich die Digitalisierung auf die Lohnabrechnung bereits auswirkt und wie sie zukünftig wirken wird.

4.1 Aktueller Stand der Entwicklung

In den vergangenen Jahren bzw. eigentlich schon Jahrzehnten wurden zahlreiche elektronische Datenübermittlungsverfahren eingeführt. DATEV unterstützt aktuell 27 dieser digitalen Verfahren. Über das DATEV-Rechenzentrum wurden 2017 mehr als 279 Mio. Datensätze an die verschiedenen Behörden und Institutionen übertragen. Die Digitalisierung zwischen Steuerberater und Behörden zeigt sich damit weit fortgeschritten.

Allerdings ist die Einführung neuer Datenübermittlungsverfahren aus Sicht der DATEV eG verbesserungsbedürftig. So hat die Einführung der UV-Meldung an die Berufsgenossenschaften bzw. das digitale Lohnnachweisverfahren zur Unfallversicherung im Jahr 2017 zu erheblichen Störungen bei Beratern und bei DATEV geführt. Die Berücksichtigung folgender Hinweise könnte zu einer reibungsloseren Einführung beitragen:

- Keine 1:1-Abbildung der ehemaligen Papierverfahren, sondern fachliche und technische Vereinheitlichungen von Datensätzen sowie eine Datenreduktion durch einheitliche Definitionen (zB Entgeltbescheinigungsverordnung zum Gesamtbruttoentgelt) und einheitliche Berechnung.

- Grundsätzlich ist der Gesetzgeber gefordert, da auch Anpassungen im Leistungsrecht erforderlich sind.
- Die Einführung neuer Verfahren sollte mit einer Übergangszeit und einer ausreichend langen Erprobungsphase im Echtbetrieb angelegt sein.

4.2 Chancen für das Geschäftsfeld Personalwirtschaft

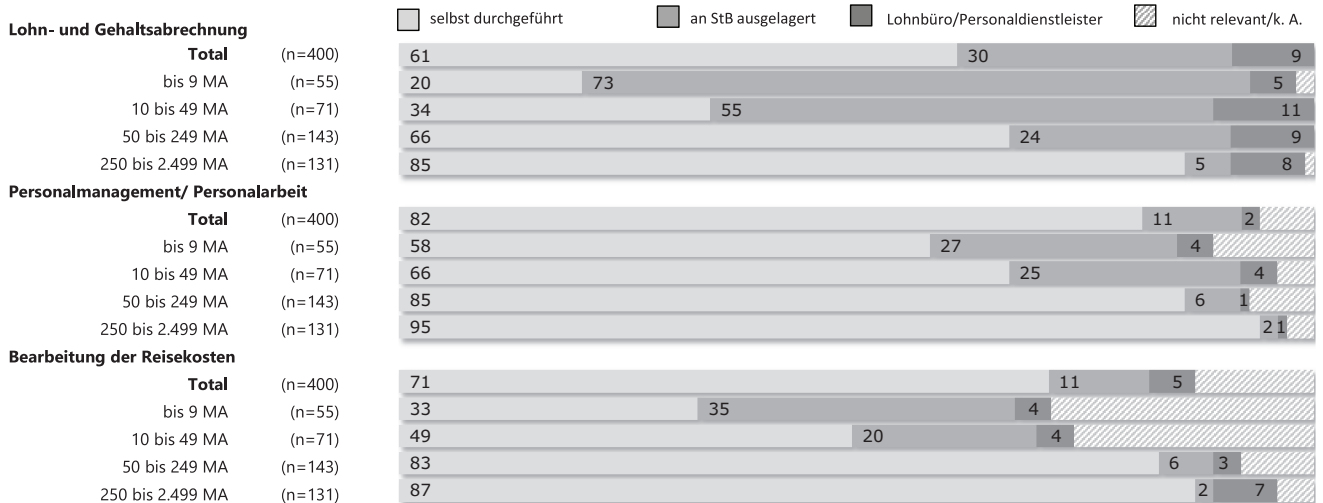
Wie der vorhergehende Absatz gezeigt hat, stand in der jüngeren Vergangenheit das Prozessende, also die digitale Übertragung der Ergebnisse der Lohnabrechnung zwischen steuerlichem Berater und Behörde im Vordergrund. Mit der weiteren digitalen Transformation muss größer gedacht werden. Die digitale Transformation kann sich in zwei Richtungen auswirken:

- a) Die Digitalisierung des Lohnprozesses mit dem Ziel der Effizienzsteigerung.
- b) Die Erweiterung des eigenen Geschäftsmodells.

Beide Richtungen bauen aufeinander auf!

Das digitale Lohnbüro hat das Ziel, durch die Digitalisierung der Zusammenarbeit mit Mandanten und deren Arbeitnehmern einen höheren Grad der Effizienz zu erreichen. Dies bedingt, dass der Betrachtungshorizont auf den Gesamtprozess der Lohnabrechnung ausgedehnt wird. Dadurch wird in der Kanzlei Freiraum geschaffen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und sich auf Basis von Produktivitätssteigerungen mit der Erweiterung von Geschäftsmodellen befassen zu können. Der Fokus der DATEV eG ist die komfortable Erfassung und Bereitstellung von Daten und Dokumenten am Ort der Entstehung. Dies könnten Arbeitsverträge, Vorerfassungen oder Stammdaten sein. Gleiches gilt für die Ausgabe der Auswertungen an den Mandanten. So können dem Mandanten komplette Lohnauswertungen und dem Mitarbeiter zB seine Lohn- und Gehaltsabrechnungen oder die Lohnsteuerbescheinigung digital zur Verfügung gestellt werden. Das Wegfallen manueller Erfassungstätigkeiten, die automatisierte Verarbeitung in der Lohnabrechnung und die digitale Auswertungsbereitstellung schaffen klare zeitliche Vorteile für die Kanzlei!

Bei Auslagerung ist der Steuerberater erster Ansprechpartner



Basis: Alle Befragten (n=400) | Angaben in Prozent

Die DATEV glaubt aber auch, dass in der Erweiterung des Geschäftsmodells, dh im Angebot von neuen Zusatzleistungen, große Chancen für Steuerberater stecken. Eine aktuelle Onlineumfrage unter Fach- und Führungskräften in Unternehmen zeigt, dass sich nur 2 von 10 Führungskräfte in fünf Jahren beim derzeitigen Arbeitgeber sehen. Eine zunehmende Herausforderung für Unternehmen ist somit die langfristige Bindung der Mitarbeiter.

Wie kann der steuerliche Berater dies für den Ausbau seines Geschäftsmodells nutzen? Die Kanzlei kann bei der Gehaltsgestaltung von Mitarbeitern oder beim Personalcontrolling unterstützen und damit ihren Kunden bei der Bindung von Mitarbeitern unter die Arme greifen.

Beispiele hierfür sind Lohn- und Gehaltsvergleiche als Basis für Gehaltsverhandlungen, (Netto-)Lohnoptimierungen oder Benefit Management. Für Letzteres gibt es mittlerweile eine Fülle von Möglichkeiten, wie bspw. Firmenkreditkarten, Essensgeldzuschüsse oder ein E-Bike als Dienstfahrzeug.

Und es gibt gute Nachrichten aus der Marktforschung. DATEV hat eine Befragung unter 400 Unternehmen durchgeführt. Der Schwerpunkt lag dabei auf Unternehmen bis 2.500 Mitarbeitern. 73 % der befragten Unternehmen in der Größenklasse bis neun Mitarbeiter lagern die Lohn- und Gehaltsabrechnung an den Steuerberater aus. Die Befragung zeigt aber auch, dass sich lediglich 11 % aller befragten Unternehmen Unterstützung durch den Steuerberater beim Personalmanagement bzw. 11 % bei der Bearbeitung von Reisekosten einholen. Es besteht durchaus noch Wachstumspotenzial!

Darüber hinaus sind noch weitere Geschäftsmodelle denkbar. Die Personalabteilung wird ihren Fokus im Zuge des demographischen Wandels vom Personalverwalter zum Personalberater ändern müssen. Viele tun das schon! Ziel sind effiziente Verwaltungsaufgaben, um dem Unternehmen Zeit für wichtiger werdende Kernaufgaben wie Recruiting oder Mitarbeiterentwicklung bzw. -bindung zu verschaffen. Die Chance für den Berufsstand besteht darin, den Wandel und

den damit verbundenen steigenden Outsourcing-Trend zu nutzen und das Geschäftsfeld Lohnabrechnung zum Personalbüro weiterzuentwickeln.

Grundvoraussetzung ist das digitale Lohnbüro.

5. Vortrag von *Gertjan Buijsen*: „Digitale Lohnabrechnung – Blick in die Niederlande“

5.1 Überblick über das niederländische System

Die Lohnsteuererklärung in den Niederlanden umfasst die folgenden Bestandteile:

- Lohnsteuer
- Sozialversicherungsbeiträge
- Altersrente
- Hinterbliebenenrente
- Pflegeversicherung
- Mitarbeiterversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Berufsunfähigkeitsversicherung
- Krankenversicherung

Die vorgenannten Beiträge werden zum Teil von den niederländischen Arbeitnehmern entrichtet. Allerdings wird die Krankenversicherung zum Teil auch von den Arbeitgebern bezahlt. Die Mitarbeiterversicherung, also die Arbeitslosen- und die Berufsunfähigkeitsversicherung, wird jedoch allein vom Arbeitgeber gezahlt.

Die Lohnsteuererklärung wird im Regelfall monatlich abgegeben. In Ausnahmefällen jedoch ist sie pro Jahr oder Quartal einzureichen.

5.2 Historie der digitalen Lohnsteuererklärung

Bis zum Jahr 2006 mussten getrennte Erklärungen für die Lohnsteuer einerseits und die Mitarbeiterversicherung andererseits eingereicht werden. Außerdem gab es auch in den Niederlanden verschiedene Lohndefinitionen.

Im Zeitraum 2006 bis 2012 sind Gesamterklärungen für Lohnsteuer und die Mitarbeiterversicherung in den Niederlanden eingeführt worden. Jedoch gab es auch weiterhin verschiedene Lohndefinitionen. Ab dem Jahr 2012 musste jeder Arbeitgeber die Steuererklärungen digital einreichen. Ab dem Jahr 2015 war eine Einreichung in Papierform nur noch dann zulässig, wenn das FA dieses verlangt oder aber bei einem Arbeitgeberwechsel, sofern die Registrierung noch nicht erfolgt ist.

Die Umstellung auf das digitale Steuererklärungsverfahren hat in den Niederlanden sehr viel Zeit gekostet. Zum Beispiel ist es passiert, dass im Umstellungsjahr alle Daten verloren gegangen sind. Daher musste in diesen Fällen jeder Arbeitgeber die Daten nochmals am Jahresende einreichen, was zu zusätzlichen Kosten geführt hat.

Bis zum Jahr 2009 gab es regelmäßig Anfragen vom FA, weil den Arbeitgebern bei der digitalen Einreichung der Steuererklärung viele Fehler unterlaufen sind. In diesen Fällen wurden die ursprünglichen Daten mit den unterjährig eingereichten Steuererklärungen abgeglichen.

In den Jahren 2009 bis 2012 unterliefen hingegen nur einigen Arbeitgebern Fehler, sodass am Ende des Jahres die Daten erneut eingereicht werden mussten.

Ab dem Jahr 2012 lief das Verfahren in den Niederlanden dann im Wesentlichen fehlerfrei.

Bis zum Jahr 2006 mussten getrennte Erklärungen für die Lohnsteuer einerseits und die Mitarbeiterversicherung andererseits abgegeben werden. Im Gegensatz zu Deutschland jedoch waren diese Erklärungen nur an zwei oder drei Stellen einzureichen.

5.3 Vereinheitlichung der Lohndefinition

Bis zum Jahr 2013 gab es auch in den Niederlanden verschiedene Lohndefinitionen. Dies führte zu erheblich komplexeren Lohnsteuererklärungen, als dies heute der Fall ist.

Abweichungen gab es zB bei Firmenwagen, Nettolohnvereinbarungen und Lohnzahlungen aus ehemaligen Arbeitsverhältnissen.

Seit dem Jahr 2006 gibt es einen One-Stop-Shop für die Lohnsteuererklärung. Einher ging eine Vereinheitlichung der Lohndefinition ab dem Jahr 2013. Seit diesem Zeitpunkt gibt es nur noch drei Unterschiede, etwa betreffend der Gehaltszahlung aus ehemaligen Arbeitsverhältnissen.

Diese Vereinheitlichung der Lohndefinition führt zu erheblichen Vereinfachungen auch für die Steuerberater, denn es gelten fast die gleichen Bestimmungen für die Mitarbeiterversicherung, für die Sozialversicherung und für die Krankenkassen.

5.4 Was wird erklärt?

Hinsichtlich der personenbezogenen Daten ist Folgendes zu erklären:

- Bruttogehalt
- Lohnsteuer
- Nettogehalt
- Sozialversicherungsbeiträge und weitere Daten, etwa der Dienstantritt, die Arbeitszeit und die Steuernummer

Das FA sendet zB die Daten zur Mitarbeiterversicherung eines Arbeitnehmers an die zuständige Versicherung.

Die personenbezogenen Daten werden also von sämtlichen zuständigen Stellen genutzt, die auf diese eine Zugriffsmöglichkeit haben.

5.5 Korrekturmeldungen

Auch Fehlerkorrekturen sind digital einzureichen. Bei Korrekturen innerhalb eines Jahres erfolgt diese mit der nächsten Lohnsteueranmeldung. Erfolgt die Korrektur gegenüber dem FA außerhalb des betreffenden Jahres, so resultierten hieraus bis zum Jahr 2014 erhebliche Probleme, weil die Änderungen nicht automatisch verarbeitet werden konnten. Aus diesem Grunde mussten bis zu diesem Zeitraum die Korrekturen außerhalb des Jahres in Papierform erfolgen. Diese Korrekturmeldung konnte auch zu einer Nachforderung führen.

Zwischenzeitlich kann auch außerhalb des betreffenden Jahres eine Korrektur in digitalisierter Form erfolgen. Die Einführung dieser digitalen Korrekturmöglichkeit hat insgesamt neun Jahre gedauert.

5.6 Wer hat Zugriff auf die Daten?

Die Niederlande gestatten einen weiten Zugriff auf die Daten. So haben etwa Pensionskassen, aber auch Gemeinden, Renten- und Leistungsträger sowie Gerichtsvollzieher, Handelskammern und Ministerien Zugriff auf die persönlichen Daten des Arbeitnehmers. Datenschutzprobleme gab es bisher in den Niederlanden nicht.

5.7 Fazit

Insbesondere die Digitalisierung und die Vereinheitlichung der Lohndefinition haben in den Niederlanden fast zwölf Jahre gedauert. Trotz dieser langen Dauer könnte der Ansatz der Niederlande ein Vorbild für Deutschland sein. Problematisch könnte allerdings zukünftig der Datenschutz sein, der offensichtlich in der Vergangenheit in den Niederlanden keine so große Rolle gespielt hat wie in Deutschland.

6. Podiumsdiskussion – Vortrag von Karl-Heinz Bonjean

Im Folgenden sind die zentralen Forderungen der Bundessteuerberaterkammer wiedergegeben, als deren Vertreter *Bonjean* an der Diskussion teilgenommen hat.

6.1 Position der Bundessteuerberaterkammer

Bonjean betonte in der Diskussion, dass aus Sicht des steuerberatenden Berufs, ähnlich wie in den Niederlanden, eine Vereinheitlichung des Lohnbegriffs wünschenswert sei. Erforderlich sei jedoch ein größerer zeitlicher Vorlauf, dies zeige das Beispiel der Niederlande.

Bonjean unterstrich die folgenden Aspekte:

I. Steuerberater – der Ansprechpartner in der Lohnabrechnung

Steuerberater sind die ersten Ansprechpartner für kleine und mittlere Unternehmen bei der Lohnabrechnung. Diese Gruppe macht einen Anteil von 99,3 % aller Unternehmen

aus und beschäftigt etwa 60 % aller tätigen Personen. Monat für Monat werden allein über die DATEV eG mehr als 12 Mio. Lohnabrechnungen erstellt und pro Jahr mehr als 260 Mio. dieser Meldungen in elektronischer Form abgegeben.

II. Digitalisierungsdruck in der Lohnabrechnung

Bonjean betonte, dass gerade Steuerberater den Ausbau weiterer lohnrelevanter Verfahren, wie zB die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und die elektronische Übermittlung des Kurzarbeitergeld-Leistungsantrages, befördern. Weiterer Digitalisierungsdruck ist durch den Rückgang der Beschäftigung aufgrund der demographischen Entwicklung zu erwarten. Wegen der zunehmenden Wettbewerbssituation, auch durch andere Anbieter, müssen Steuerberater heute bereits die Potenziale der Digitalisierung bei den eigenen Kanzleiprozessen auch im Lohnbereich erkennen und in die eigenen Kanzleistategien einfließen lassen.

III. Bürokratisierungsfälle „Digitalisierung“?

Damit sich der Segen der Digitalisierung nicht zu einem Fluch verkehrt, müssen die mit viel Engagement initiierten Verfahren immer wieder auf den Prüfstand gestellt werden. Zudem sollten sie nicht zu kompliziert ausgestaltet werden, um nicht zu einer Bürokratisierungsfälle zu werden.

Um die in der Praxis immer wieder zu beobachtende Verschiebung der Starttermine nach Möglichkeit zu vermeiden, sollten die digitalen Prozesse zuvor ausreichend getestet werden. Negativbeispiel, so *Bonjean*, sei die Einführung des digitalen Lohnnachweises in der gesetzlichen Unfallversicherung (UV) gewesen, was zunächst dazu führte, dass die Unternehmen auch weiterhin ihre UV-Meldung in Papierform abgeben mussten. Positiv ist dagegen die Einführung der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) der Träger der Deutschen Rentenversicherung zu erwähnen. An deren Entwicklung waren Arbeitgeber, Sozialversicherungsträger, Softwareentwickler und die Bundessteuerberaterkammer beteiligt. So wurde insbesondere der steuerberatende Beruf von Beginn aktiv in die Entwicklung einbezogen. Der Erfolg der euBP führt dazu, dass die Zahl kontinuierlich ansteigt. Aus Sicht der Steuerberater, so *Bonjean*, müssen sowohl die vor- aber auch die nachgelagerten Prozesse in digitaler Form erfolgen. Die Prüfankündigung, die Prüfbescheide und die Prüfmitteilungen müssen in einen durchgängigen, medienbruchfreien Prozess in elektronischer Form integriert werden.

IV. Echte Entlastung in der Lohnabrechnung bei richtiger Digitalisierung – Forderungen der Bundessteuerberaterkammer

Bonjean stellte die folgenden, wesentlichen Forderungen der Bundesteuerberaterkammer dar:

1. Vor der Einführung neuer digitaler Verfahren, ebenso wie der Weiterentwicklung bestehender Verfahren, sollten alle Beteiligten „an einen Tisch“ geholt werden, um ihre praxistaugliche Ausgestaltung zu gewährleisten. Insbesondere sind digitale „Einbahnstraßen“ allein zugunsten der Verwaltung zu vermeiden. Bei der Digitalisierung der bestehenden Verfahren muss der Gesetzgeber stets die Eröffnung der Rückübertragungswege zur Entlastung der

Unternehmen und der lohnabrechnenden Stellen mitdenken, um eine Nutzensymmetrie zu erreichen.

2. Bei der Umstellung eines bisher in Papierform geführten Verfahrens sollte auch über eine Entbürokratisierung nachgedacht werden. Wichtig ist dabei eine fachliche, aber auch technische Vereinheitlichung von bereits vorhandenen Datensätzen.
3. Erforderlich sind hinreichend lange Pilotanwendungs- und Erprobungsphasen im Echtbetrieb, also mit echten Datensätzen. Daher sollten die angestrebten Verfahren zunächst optional und erst zu einem späteren, vom Gesetzgeber festzulegenden Zeitpunkt verpflichtend werden.
4. Ähnlich wie in den Niederlanden, sollte eine Harmonisierung im Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht sowie auch innerhalb der jeweiligen Rechtsgebiete erfolgen. Ohne die Harmonisierung kann eine Entbürokratisierung oder auch eine Digitalisierung bzw. Automatisierung nicht gewährleistet werden. So sollten die Begrifflichkeiten angepasst sowie einheitliche Bemessungsgrundlagen für Lohnsteuer und das Sozialversicherungsrecht geschaffen werden. Aber auch die formellen Verfahrensregelungen, wie zB einheitliche Fälligkeitstermine, sind zu vereinheitlichen. Ziel eines effektiven Bürokratieabbaus muss es sein, beide Rechtsgebiete einfacher, verständlicher und anwenderfreundlicher auszugestalten sowie arbeitsaufwändige Verwaltungsaufgaben deutlich zu reduzieren.

6.2 Zusammenfassung der Diskussion mit den Teilnehmern

In der abschließenden sehr lebhaften Diskussion wurden unter der Moderation von *Wieczorek* mit den Referenten und dem Auditorium verschiedene Praxisprobleme in aller Dringlichkeit miteinander erörtert.

7. Fazit und Ausblick

Deutlich wurde, dass die Digitalisierung weiterer Fachverfahren in der Lohnabrechnung die nähere Zukunft bestimmen wird. Digitale Veränderungen fordern nicht nur die Mandanten, sondern auch die Mitarbeiter aus der Generation der „Digital Natives“ ein. Für Steuerberater bedeutet das, die Potenziale der Digitalisierung im Lohnbereich in die eigene Kanzleistategie einfließen zu lassen. Welche Veränderungen kommen in einer sich ständig ändernden Arbeitswelt auf den steuerberatenden Beruf zu? Wie wirken sich diese Veränderungen auf die Lohnabrechnung aus? Antworten auf diese und viele weitere Fragen sollen auf der nächsten Tagung im Jahr 2019 unter dem bisherigen Arbeitstitel „Arbeiten 4.0 – Auswirkungen in der Lohnabrechnung“ gefunden werden. Mit dem zweiten Symposium ist es nach der erfolgreichen Auftaktveranstaltung „Risiko Lohnabrechnung: Spannungsfeld zwischen Lohnsteuer und Sozialversicherung“ im Jahr 2017 gelungen, die Lohnabrechnung in den Fokus der anwesenden Mitglieder des Deutschen Bundestags, aber auch in den der Bundesministerien, der Sozialversicherungsträger und Finanzverwaltung zu bringen.