

Steuerberater und Zeitwertkontenberatung 2009

Aktives Mandantenmanagement mit Alleinstellungs Kompetenzen

Rainer Steinhaus, Sebastian Uckermann

Die gestaltende bAV-Beratung gewinnt derzeit vor allem aus steuerlicher und haftungsrechtlicher Sicht einen permanent wachsenden Stellenwert. Grund dafür sind neue Vorgaben des Bundesfinanzministers sowie zwei richtungsweisende BGH-beziehungsweise BAG-Urteile. (Red.)

Wesentliche Inhalte der zum Teil erheblich kritisierten Novellierungen von Gesetzgeber und Verwaltung (siehe Kasten unten links) sind vor allem die Einführung von Anlagevorschriften für die kapitalmäßige Ausfinanzierung von Wertguthaben beziehungsweise Zeitwertkonten sowie die zugehörigen und restriktiv auszulegenden Werterhaltungsgarantien der in ein Zeitwertkonto eingebrachten Arbeitnehmerumwandlungen. Trotzdem werden Zeitwertkonten zukünftig aus der täglichen Unternehmenspraxis nicht mehr wegzudenken sein.

Dies resultiert vor allem aus der Tatsache, dass ab dem 31. Dezember 2009 die gesetzliche Förderung von Altersteilzeitmodellen durch die Bundesagentur für Arbeit auslaufen wird und somit Zeitwertkontenmodelle grundsätzlich die einzige Auffanglösung darstellen werden.

Arbeits- beziehungsweise Zeitwertkontenmodelle sind in der aktuellen Diskussion. Sowohl das zum 1. Januar 2009 in Kraft getretene „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze“ (BGBl. 2008, Seite 2940) als auch das fest avisierte BMF-Schreiben zur weiteren steuerlichen Behandlung von Zeitwertkonten werden die rechtliche Behandlung dieser Maßnahmen zur flexiblen Gestaltung der Lebensarbeitszeit ab sofort maßgeblich beeinflussen.



Rainer Steinhaus, Vorstandschef der GNP AG, GIA-Network-Partners, Düsseldorf.

Tätigkeitsschwerpunkt ist die Beratung von Familienunternehmen in Fragen des Finanzmanagements und von Nachfolgeregelungen sowie Vorsorge-Strategieberatungen vermögender Unternehmer.

www.gnp-ag.de

Darüber hinaus wird es für die betriebliche Praxis immer entscheidender, auch Versorgungswerke der betrieblichen Altersversorgung (bAV) auf eingeführte beziehungsweise einzuführende Zeitwertkontensysteme abzustimmen, um einen reibungslosen und kostengünstigen Gleichlauf der verschiedenen Versorgungsinstrumente zu erreichen.

Beratungsabläufe erfahren

Zudem müssen für sämtliche, derartige Beratungsvorgänge die Grundsätze der erlaubnispflichtigen Rechtsberatung beachtet werden (vergleiche V&S 1/2009, Seite 48).

Ziel dieses Beitrags ist es daher, dem unternehmensberatend orientierten Steuerberater die rechtlich notwendigen Beratungsabläufe einer Zeitwertkonteneinführung darzulegen, die gerade vor dem Hinblick des im Jahre 2008 neu eingeführten Rechtsdienstleistungsgesetzes (RDG) von besonderer Brisanz und Wichtigkeit sind. Bei Beachtung dieser Vorgaben winken dem fokussiert ausgerichteten Steuerberater bislang

nicht gekannte Alleinstellungs- und Ertragspotenziale.

Interdisziplinäres Aufgabengebiet ...

Betrachtet man das Beratungsfeld der Zeitwertkonten näher, wird man schnell feststellen, dass eine Zeitwertkonteneinführung und -betreuung mehr ist als eine reine Finanzdienstleistung. Als interdisziplinäres Aufgabengebiet erfordern Zeitwertkonten zum Beispiel ein verstärktes Eindringen in das Arbeits-, Steuer-, Handels-, Bilanz-, Insolvenz- und Haftungsrecht. Somit betreffen diese Beratungsbereiche Fachgebiete, die grundsätzlich ausschließlich den hierfür zugelassenen Rechts- und Steuerberatern vorbehalten sind. Und wie haben Rechts- und Steuerberater in der Vergangenheit reagiert, wenn sie mit Fragestellungen dieses Bereiches konfrontiert wurden? Nur allzu gerne griffen diese, aufgrund der enormen Komplexität, auf spezialisierte Finanzdienstleister zurück. Die rechtliche Haltbarkeit der Haftungsauslagerung der rechtsintensiven Beratungsgebiete wurde jedoch nicht immer abschließend geprüft.

Zur Gewinnung und Besetzung des enormen Geschäftsfeldes „Zeitwertkonten“, sollte der Rechts- und Steuerberatungsmarkt diese Entwicklung chancenorientiert nutzen. Denn der Zustand der staatlichen Sicherungssysteme wird dazu führen, dass Zeitwertkontenlösungen aus dem bislang geführten Schattendasein treten werden. Sie werden vielmehr zukünftig eine sozialpolitische Unabdingbarkeit für nahezu alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der BRD darstellen.

... mit besonderem Beratungsbedarf ...

Gerade das zum 1. Juli 2008 in Kraft getretene Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG), welches das aus dem Jahre 1935 stammende Rechtsberatungsgesetz (RBerG) abgelöst hat, sollte in diesem Zusammenhang noch einmal einen Denkanstoß für die rechtliche und steuerliche Beraterlandschaft liefern. Denn nach wie vor ist die Rechtsberatung in der BRD nur befugten Erlaubnisträgern vorbehalten. Die gerne hierauf erwiderte Annex-Beratungskompe-

tenz war schon nach dem RBerG nicht haltbar und ist es nach dem RDG erst recht nicht mehr.

Das RDG führt nämlich nicht, wie vielfach vertreten, zu einer grundlegenden Reformierung des Rechtsberatungsmarktes in der BRD. Vielmehr werden durch das RDG die einschlägige Rechtsprechung und die verfassungsrechtlich gebotenen Änderungen zum Rechtsberatungsgesetz nun in einem aktuellen und neu bezeichneten Gesetzestext wiedergegeben (vergleiche Henssler und Deckenbrock DB 2008, Seite 41 bis 49). Vor dem Hintergrund, dass die Haupttätigkeit der Beratungsleistungen hinsichtlich von Zeitwertkontenlösungen im rechtlichen und somit im erlaubnispflichtigen Bereich zu suchen sind, gehören sämtliche diesbezügliche Umsetzungsmaßnahmen auf den Prüfstand gestellt.

... auch aufgrund eines jüngeren Urteils

Ein Beispiel hierfür liefert ein aktuelles BGH-Urteil, das in diesem Zusammenhang über einen wegweisenden Charakter verfügt. Sowohl Finanzdienstleister als auch Rechts- und Steuerberater sollten dieses Urteil genau beachten. Mit Urteil vom 20. März 2008 – IX ZR 238/06, DB 2008, 983 – hatte der BGH über folgenden Sachverhalt zu entscheiden:

Eine Unternehmensberatungsgesellschaft beriet eine Steuerberatungsgesellschaft im Jahre 1992 zur unternehmensinternen Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung. Nachdem der Steuerberatungsgesellschaft die Einrichtung einer Unterstützungskasse in diesem Zusammenhang durch die Unternehmensberatung empfohlen wurde, gründete die Gesellschaft im Jahre 1993 einen Unterstützungskassenverein zur Umsetzung der Maßnahme.

Das wegweisende Urteil besagt: Der BGH erkannte, dass die Unternehmensberatungsgesellschaft ihre Kompetenzen überschritten hat. Die nach § 5 StBerG verbotene unbefugte geschäftsmäßige Hilfeleistung in Steuersachen führt zur Nichtigkeit des Vertrages gemäß § 134 BGB. Die Schadensersatzpflicht der Unternehmensberatung wurde nur deswegen verneint, da die Steuerberatungsgesellschaft als Berufsträger der freien Kammerberufe die Nichtigkeit des Beratungsvertrages hätte erkennen müssen. Obwohl dieses Urteil in erster Linie zur Frage der unbefugten Hilfeleistung in Steuersachen ergangen ist, lassen sich die Grundsätze der Entscheidung uneingeschränkt auf den Bereich der unerlaubten Rechtsberatung im Sinne des RBerG und des RDG übertragen.

Zudem sei folgende Überlegung erlaubt: Was wäre passiert, wenn es sich statt einer Steuerberatungsgesellschaft beispielsweise um ein Handwerksunternehmen gehandelt hätte und die Einrichtung der bAV durch die Steuerberatungsgesellschaft begleitet worden wäre? In diesem Fall muss wohl davon ausgegangen werden, dass sowohl die Unternehmensberatung als auch die Steuerberatungsgesellschaft zum Schadensersatz verurteilt worden wären! Zwar ist das zuvor genannte Urteil im Rahmen der bAV ergangen, doch muss für den artverwandten Bereich der Zeitwertkonten das Gleiche gelten.

Vor diesem Hintergrund ist der Rechts- und Steuerberatungsmarkt aber auch der Finanzdienstleistungssektor aufgerufen, per neu justierter Kompetenzverteilung das hochqualifizierte Geschäftsfeld der Zeitwertkonten zu besetzen.

Denn: Hochqualifizierte Beratung im Bereich der Zeitwertkonten lässt sich nur mittels strikter Kompetenzverteilung

aus einem professionellen Service-Netzwerk heraus erbringen. Die Übernahme der Rechtsberatung hat dabei durch einen befugten Rechtsberater zu erfolgen, die der Steuerberatung durch den jeweiligen steuerlichen Berater und die Finanzierungsfragen sollten durch einen erfahrenen Finanzdienstleister geklärt werden.

Beachtenswert ein zweiter Beratungsprozess: Es ging um die Aufklärungspflichten des Arbeitgebers im Rahmen der Zeitwertkonteneinführung und hierbei um die Haftungsauslagerung durch den Einsatz befugter Dienstleister.

Wichtig: Gerade durch den Einfluss des zuvor geschilderten Sachzusammenhangs haben Steuerberater die unabdingbare Verpflichtung die betreuten Firmenmandate auf die erweiterten Haftungsproblematiken bei der Einführung von Zeitwertkonten hinzuweisen. Denn: Den Arbeitgeber trifft im Rahmen von Zeitwertkontensystemen eine umfassende Aufklärungspflicht der berechtigten Arbeitnehmer über Wesen, Zweck und Ausgestaltung der entsprechenden Leistungsmöglichkeiten.

Diese Informationspflichten lassen sich aus § 241 Absatz 2 BGB in Verbindung mit den allgemein anerkannten Grundsätzen von Treu und Glauben sowie der allgemein anerkannten Fürsorgepflicht (vergleiche BAG-Urteil vom 11. Dezember 2001 – 3 AZR 339/00 – DB 2002 Seite 2 387) des Arbeitgebers rechtfertigen.

Vor diesem Hintergrund wird es unmittelbar ersichtlich, dass die haftungsrechtliche Situation des Arbeitgebers hinsichtlich zu erfüllender Aufklärungspflichten im Rahmen zu installierender beziehungsweise installierter betrieblicher Versorgungswerke beziehungsweise Zeitwertkontensysteme ein sensibles und sehr vielschichtiges Aufgaben- und Beratungsfeld darstellt, welchem sehr behutsam begegnet werden muss.

Arbeitgeberpflicht in Bezug auf die Rechtsberatung ...

Gemäß den zuvor gemachten einführenden Erläuterungen ist es für Arbeitgeber unabdingbar, sich dezidiert mit den rechtlichen Hintergründen von Zeitwertkontensystemen auseinanderzusetzen.

Im Rahmen einer steuerlichen Außenprüfung 1998 wurde festgestellt, dass die Zuwendungen der Steuerberatungsgesellschaft an die Unterstützungskasse in den Jahren 1992 bis 1995, anders als avisiert, nicht in vollem Umfang gemäß § 4 d EStG als Betriebsausgabe abzugsfähig gewesen sind.

Zudem wurde für die U-Kasse eine partielle Steuerpflicht aufgrund einer Überdotierung festgestellt. Vor diesem Hintergrund machte die Steuerberatungsgesellschaft eine Schadensersatzforderung gegenüber der Unternehmensberatungsgesellschaft in Höhe von 392 288,03 Euro geltend.

zen, um den berechtigten Arbeitnehmern eine vollumfängliche Informationsbasis zukommen zu lassen. Um dies zu gewährleisten, bedienen sich Arbeitgeber häufig Beratungsunternehmen, die sich auf den Bereich betrieblicher Vergütungssysteme fokussiert haben. Auch hier hat sich der Arbeitgeber zu vergewissern, den rechtlich konformen Weg zu beschreiten. Denn es entsteht bei der Einrichtung und fortlaufenden Betreuung eines solchen Versorgungssystems ein zweistufiges Beratungsverhältnis.

Zuerst wird im Regelfall der Arbeitgeber Beratungsdienstleistungen in Anspruch nehmen müssen, um über die für ihn und seine beschäftigten Arbeitnehmer sinnvollsten Lösungswege (beziehungsweise Durchführungswege) aufgeklärt zu werden. Nachdem der Arbeitgeber dann eine entsprechende Auswahl getroffen hat, müssen die berechtigten und interessierten Arbeitnehmer im Anschluss über die zur Verfügung gestellten Alternativen unterrichtet werden.

... wird des Öfteren unterschätzt

Oftmals unterschätzen Arbeitgeber hierbei jedoch mangels fehlender Aufklärung, dass sich der zuvor genannte Vorgang zur Arbeitgeberberatung zu meist im Bereich der erlaubnispflichtigen Rechtsberatung nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) befindet, die grundsätzlich nur durch zugelassene Rechtsberater erbracht werden darf. Dieser rechtsberatende Hintergrund resultiert für den Arbeitgeber aus der jeweiligen arbeitsrechtlichen Verpflichtung als Leistungsschuldner, die durch eine abgeschlossene Wertguthabenver-



Sebastian Uckermann, gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH, Rechtsberatungskanzlei für betriebliche Altersversorgung, in Köln sowie Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e. V.
www.kenston-pension.de

einbarung durch eine schriftliche Ergänzung des Arbeitsvertrages manifestiert und ausgelöst wird.

Somit sind dezidierte Rechtskenntnisse erforderlich, um sämtlichen Wirkungsweisen derartiger betrieblicher Versorgungsgestaltungen haftungssicher begegnen zu können. Daher ist es zwangsläufig, dass der beauftragte Berater (beziehungsweise Beratungsgesellschaft) selber über eine ausreichende Rechtsberatungserlaubnis samt zugehöriger Haftpflichtversicherung verfügen muss, um ein haftungsauslagerndes Vorgehen gewährleisten zu können.

Bei Missachtung dieser Prämissen sind die Folgen drastisch: Entsteht dem Arbeitgeber ein Vermögensnachteil durch

eine unerlaubte und fehlerhafte Rechtsberatung, hat er zwar auf dem zivilrechtlichen Gerichtsweg einen unbeschränkten Schadensersatzanspruch. Doch ist er – mangels fehlender Deckung der unerlaubten Beratungstätigkeit durch eine wirksame Vermögensschadenhaftpflichtversicherung – darauf angewiesen, sich im Privat- beziehungsweise Firmenvermögen des Beraters befriedigen zu können.

Aufgrund der zum Teil enormen Anspruchshöhen, die aus derartigen Beratungsvorgängen erwachsen können, ist eine umfassende arbeitgeberseitige Befriedigung wohl nicht immer gewährleistet. Es ist also als Schlussfolgerung unbedingt ist zu beachten, dass Rechtsberatung nur durch öffentlich bestellte und zugelassene Rechtsberater beziehungsweise Rechtsdienstleister erbracht werden darf.

Das heißt, Rechtsberater, ungeachtet ob Kapitalgesellschaft (auch eine Rechtsberatung-GmbH beziehungsweise -AG ist möglich, wenn ein zugelassener Rechtsberater seine Rechtsberatungserlaubnis auf die Gesellschaft überträgt) oder Einzelperson müssen durch hoheitliche Stellen der Verwaltungsbehörden als Organ der Rechtspflege bestimmt und zugelassen werden. Diese Zulassung können nur freiberuflich tätige Rechtsberater (unter den Begriff der Rechtsberater fallen in diesem Zusammenhang: Rechtsanwälte beziehungsweise Volljuristen und gerichtlich zugelassene beziehungsweise gerichtlich registrierte Rentenberater) erhalten, die völlig weisungsunabhängig arbeiten und nur ihrem freiberuflichen Auftrag verpflichtet sind. Unternehmen beziehungsweise Personen ohne die genannten Rechtsberatungsbefugnisse dürfen hieraus folgend keine Rechtsberatung anbieten und ableisten, da sie wegen der Interessenkollision mit ihrer eigentlichen Unternehmenstätigkeit keine Rechtsberatungserlaubnis besitzen dürfen. Aus gleichem Grund gilt dies auch zum Beispiel für Tochtergesellschaften von Finanzdienstleistungsunternehmen.

Es ist also völlig unerheblich, wie viele Juristen oder Rechtsberater eine Unternehmung beschäftigt, es kommt ausschließlich darauf an, ob die Unternehmung selbst eine Rechtsberatungser-

Neues Zentrum für Unternehmens- und Vermögensnachfolge

Das im letzten Jahr von Banken, Vermögensverwaltern, Rechtsanwälten, Steuerberatern, Hochschulprofessoren und Sachverständigen gegründete Zentrum für Unternehmens- und Vermögensnachfolge e.V. (ZUV) in Köln ist am 24. März 2009 offiziell vorgestellt worden. Sein Ziel ist es, öffentlich aktuell und kompakt über wichtige Fragen der Unternehmens- und Vermögensnachfolge zu informieren.

Kernstück des ZUV ist eine interaktive Website: www.zentrum-nachfolge.de. Die dort veröffentlichten Fachbeiträge werden von einem wissenschaftlich ausgewiesenen Fachbeirat geprüft und freigegeben. Die Nutzer der Website erhalten die Möglichkeit, sich schnell und zuverlässig anhand von Fragenkatalogen und eines Stichwortverzeichnisses über sie interessierende Fragen zu informieren. Die Tätigkeit wird ausschließlich ehrenamtlich ausgeübt.

laubnis besitzt. Eine große Anzahl festangestellter Juristen generiert dementsprechend keine Rechtsberatungserlaubnis für das betreffende Unternehmen. Die gerne auf diesen Sachverhalt von einigen erlaubnisfreien Berufsgruppen erwiderte Annex-Beratungskompetenz war schon, wie geschildert, nach dem RBERG nicht haltbar und ist es nach dem RDG erst recht nicht mehr.

Arbeitnehmerberatung: Einsatz von Erfüllungsgehilfen

Auch bei der Übermittlung der relevanten Mitarbeiterinformationen hinsichtlich der unternehmensbezogenen Durchführung von bAV- und Zeitwertkontenlösungen sollten sich der Arbeitgeber und sein betrauter Steuerberater die sich gegebenenfalls hieraus erwachsenden Haftungsprobleme vergegenwärtigen, um bereits im Vorfeld die möglichen Gefahren so weit wie möglich auszuschließen. Denn auch in dieser Fallkonstellation wird sich der Arbeitgeber grundsätzlich externer Berater bedienen, die die jeweiligen Arbeitnehmer über die Hintergründe der betrieblichen Versorgungsmaßnahmen aufklären sollen.

Auch wenn in diesen Arbeitnehmerberatungen im Regelfall nur untergeordnet eine Rechtsberatung stattfindet, da zumeist auf die produkttechnische Ausgestaltung der einzelnen, den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellten Lösungswege eingegangen werden muss, hat sich der Arbeitgeber zu vergegenwärtigen, dass der beziehungsweise die beauftragten Berater vollständige und vor allem richtige Informationen an die Arbeitnehmer liefern. Bei diesbezüglich fehlerhaften Arbeitnehmerberatungen würde der Arbeitgeber nämlich im ersten Schritt wie für eigenes Verschulden haften. Dies resultiert aus der rechtlichen Konstellation des zuvor genannten Beratungsvorganges, in dem die beauftragten externen Berater die Stellung eines Erfüllungsgehilfen im Sinne des § 278 BGB einnehmen. Daher gilt in diesem Zusammenhang folgender Wirkungszusammenhang:

Grundsätzlich hat der Schuldner einer Leistung – hier: der Arbeitgeber als Versorgungs- beziehungsweise Leistungsschuldner – gemäß § 276 BGB nur

Umfangreiche Dokumentationspflichten beachten

Schlussfolgernd lässt sich daher festhalten, dass Arbeitgeber und involvierte Steuerberater darauf zu achten haben, dass der eingesetzte Erfüllungsgehilfe sämtliche Beratungsempfehlungen und -ergebnisse umfangreich dokumentiert sowie entsprechend rechtlich geprüfte Unterstützungsunterlagen einsetzt. Somit ist der Arbeitnehmer vor überraschenden Klauseln und Vertragsauswirkungen hinsichtlich betrieblicher Leistungsversprechen zu schützen.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen folglich zivilrechtliche Regelungsabreden treffen, die in ihrer Dokumentation den AGB-Vorgaben ab § 305 ff. BGB samt den gebotenen Inhaltskontrollen standhalten. Nur wenn diese Verpflichtung zur lückenlosen Dokumentation – unterstützt durch § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG – nicht durch den Arbeitgeber (unter Einbeziehung seines Erfüllungsgehilfen) erbracht wird, können für ihn umfangreiche Haftungs-, Einstands- und Nachschussverpflichtungen entstehen, falls der betreffende Arbeitnehmer Vermögensnachteile durch die Inanspruchnahme einer Zeitwertkontenmaßnahme erleidet.

eigene Pflichtverletzungen zu vertreten. Blicke es dabei, könnte er sich durch Einschalten anderer Personen – hier: externe Berater, die die genannte Mitarbeiterberatung übernehmen – jeder Schadensersatzpflicht entziehen, sofern nicht bereits darin eine Pflichtwidrigkeit liegt (Organisationsverschulden). Jedoch bestimmt § 278 BGB, dass ein Schuldner, der sich arbeitsteiliger Verfahren mithilfe sogenannter „Erfüllungsgehilfen“ bedient, auch deren Risiken tragen muss.

Ein solcher „Erfüllungsgehilfe“ ist, wer mit Wissen und Willen des Schuldners bei der Erfüllung einer Verbindlichkeit des Schuldners tätig wird, wobei hierfür Haupt- und Nebenleistungspflichten ebenso wie bloße Schutzpflichten nach § 241 Abs. 2 BGB infrage kommen. Somit muss das Verhalten des Erfüllungsgehilfen auf den Schuldner übertragen werden, als hätte dieser selbst gehandelt. Das erklärt auch, weshalb es nicht auf den Sorgfaltsmaßstab des Erfüllungsgehilfen ankommt, sondern auf den des Schuldners. Denn dieser hat ja im Vorfeld eine angemessene Auswahl treffen müssen, welchen Erfüllungsgehilfen er einsetzen wird und welche dementsprechenden Fachkenntnisse dieser zu besitzen hat.

Das bedeutet: Eine arbeitgeberseitige Möglichkeit einer Schuldbefreiung gibt es demnach für den Schuldner in diesem Zusammenhang nicht. Allerdings ermöglicht es § 278 Abs. 2 BGB, dass der Schuldner seine Haftung für vorsätzliches Verhalten von Erfüllungsgehilfen im Voraus ausschließen kann.

Im Fazit bedeutet das: Zeitwertkontenlösungen sind künftig konkurrenzlos. Durch den Wegfall der gesetzlichen Altersteilzeitförderung werden Zeitwertkonten als personalpolitische Unabdingbarkeit einen wesentlichen Einfluss in Unternehmen aller Bereiche gewinnen. Damit sind gerade steuerliche Berater gefordert, als Schnittstelle zwischen steuer- beziehungsweise unternehmensberatender Gestaltung und Umsetzung sowie zumeist als wichtigster Ansprechpartner des jeweiligen Unternehmens in allen Fragen der Finanzgestaltung, ihre betreuten Arbeitgebermandate auf die herausragenden Möglichkeiten von Zeitwertkontenmodellen hinzuweisen.

Ein erheblicher Kompetenz- und Mandatszuwachs für Steuerberater wird die Folge sein. Ein Hauptaugenmerk muss hierbei unabdingbar auf der Einschaltung befugter Rechtsberater liegen, durch die sich sowohl Arbeitgeber als auch involvierte Steuerberater „enthaften“ können. Gerade Steuerberater können sich hierdurch ihrer Kernkompetenz zuwenden: der unternehmensgestaltenden und finanzwirtschaftlichen Beratung ihrer Mandanten. **V&S**

Kennen Sie unsere Fachbücher?

Unser Verlagsverzeichnis liegt für Sie bereit!

Verlage Fritz Knapp/Helmut Richardi
Telefon 0 69/97 08 33-21
Telefax 0 69/7 07 84 00
E-Mail vertrieb@kreditwesens.de