

CONSILIO

Wir wissen wie.

01/12

HILFE DIE KÜNDIGUNG MUSS RAUS!

Ein Arbeitsverhältnis zu kündigen ist auch für Arbeitgeber regelmäßig eine unerfreuliche Angelegenheit. Hinzu kommen viele Formalien, die eingehalten werden müssen. Wir haben in der Praxis vorkommende Situationen und Tipps zu diesem Thema für Sie zusammengestellt. ■ *Mehr S. 2*



DIE E-BILANZ KOMMT

Die elektronische Übermittlung der Jahresabschlussdaten an die Finanzverwaltung muss rechtzeitig geplant werden. Wir zeigen Ihnen, wie es geht. ■ *Mehr S. 4*

MANDANTENSEITE IN DIESER AUSGABE: SCHOLL COMMUNICATIONS AG

Scholl Communications AG liefert hochwertige Web-Präsenzen. Über 1.500 realisierte Web-Projekte und über 10.000 Kunden unserer Website-Management-Software Weblication® sprechen für sich. ■ *Mehr S. 5*

„Wer aufhört zu lernen, ist alt, ob mit 20 oder mit 80. Wer weiterlernt bleibt jung.“

Henry Ford

NACHWUCHS IN ALLEN REIHEN

Nicht nur unsere Mitarbeiter haben Nachwuchs bekommen, auch wir selbst können stolz auf unseren neuen Zuwachs blicken. ■ *Mehr S. 6*

IMPRESSUM

Herausgeber und verantwortlich für den Inhalt:

G H J
Wir wissen wie

Steuerberater Wirtschaftsprüfer Rechtsanwälte

Hafenstraße 3
77694 Kehl
Postfach 15 07
77694 Kehl
Telefon +49|78 51|87 08-0
Fax +49|78 51|87 08-211

www.g-h-j.de
E-Mail: info@g-h-j.de

Redaktion & Layout:

YUPANQUIRIEHLE - Offenburg, www.yupanquiriehle.de

GHJ PRÄSENTIERT SICH NEU



Sarah Staszak
Rechtsanwältin

Claudia Thomas
Diplom-Kauffrau

Unsere Kanzlei gibt es seit über vier Jahrzehnten. Seit 1990 sind wir Ihnen als „Geiler, Heinz & Jundt“ bekannt. Vor genau 10 Jahren haben wir unsere neuen Büroräume in der Kehler „Kaserne“ in der Hafenstraße bezogen. Seit Herbst 2008 sind wir auch in Offenburg präsent.

Weil sich auch darüber hinaus im Laufe der Jahre und Jahrzehnte viel bei uns verändert hat, haben wir im vergangenen Jahr Einkehr gehalten und uns gefragt und hinterfragt, wer wir heute eigentlich sind und wo wir derzeit stehen. Wir haben dabei festgestellt, dass „Geiler, Heinz und Jundt“ auch im gelebten Büroalltag nicht mehr nur für drei, sondern für viele Namen und viele Gesichter steht. Im Vordergrund stehen deshalb auch für unsere Kunden bei der Zusammenarbeit mit unserem Büro nicht mehr allein die namensgebenden Gesellschafter, sondern ein gewachsenes und ständig weiterwachsendes Team aus mittlerweile über vierzig Personen unterschiedlicher Fachbereiche mit unterschiedlichen Ausbildungen, Kompetenzen, Vorlieben, Stärken, Spezialisierungen und Charakteren.

Aus diesem großen Team für Sie jeweils das in Ihrer konkreten Situation und für Ihr jeweiliges Anliegen passende individuelle Team – fachübergreifend und erforderlichenfalls auch grenzüberschreitend – zusammenzustellen, ist seit langem und natürlich auch in Zukunft unser Anspruch und erklärtes Ziel. Frau Staszak und Frau Thomas sind dabei nur ein Beispiel der bei uns ganz alltäglich praktizierten „Symbiosen“ unserer Teammitglieder im Interesse und Dienste unserer Kunden.

Vielleicht liegt es daran, dass wir selbst, aber auch viele unserer Kunden schon länger und immer öfter nicht mehr von „Geiler, Heinz & Jundt“, sondern von „GHJ“ sprechen. Um dieser Entwicklung nun auch nach außen hin Rechnung zu tragen, haben wir kürzlich umfirmiert, nennen uns jetzt also auch ganz offiziell „GHJ“, präsentieren uns mit einem neuen Logo, Ihnen heute bereits mit unserer neuen Kundenzeitung und bald auch mit einem überarbeiteten Internetauftritt und einer neuen Imagebrochure, auf die Sie jetzt schon gespannt sein dürfen. Versprochen.

Wir wünschen Ihnen für heute viel Spaß bei der Lektüre unserer ersten Kundenzeitung im neuen Kleid.
Ihr GHJ-Team ■

„BESSER FRÜH ALS NIE...“

Erbrecht und Erbschaftssteuerrecht anschaulich erläutert

Am 8. November hielten Herr Heinz und unsere Rechtsanwältin Ulrike Schenk auf Einladung der Handwerkskammer Freiburg einen Vortrag über die wichtigsten rechtlichen und steuerlichen Aspekte der Unternehmensnachfolge. Nachfolgend dazu die Pressemitteilung der Handwerkskammer vom 10.11.2011:

„Niemand spricht gerne über die Themen Krankheit, Tod und Testament.“ Das wussten die Referenten der Informationsveranstaltung „Besser früh als nie...“ Nachfolge schon geregelt?“ in der Handwerkskammer Freiburg bereits zu Beginn.

Dass es aber gerade bei Unternehmern für viele Personen wichtig ist, sich frühzeitig abzusichern und zu informieren, zeigten sie den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Veranstaltung auf. Eine geregelte Nachfolge oder Betriebsfortführung im Fall einer Erkrankung oder Schlimmerem ist nicht nur wichtig für die wirtschaftliche Existenz des Unternehmens, sondern auch für Familienangehörige und Arbeitnehmer.

Was dabei besonders beachtet werden sollte, erklärten zwei kompetente Experten: Steuerberater Hans-Walter Heinz, Vizepräsident der Steuerberaterkammer Südbaden, und Rechtsanwältin Ulrike Schenk, beide Kanzlei Geiler, Heinz, Jundt, Kehl und Offenburg, erläuterten den rund 85 interessierten Handwerkerinnen und Handwerkern die teilweise komplizierten Sachverhalte praxisnah und anschaulich.

Die Teilnehmer zeigten sich von den spannenden Vorträgen begeistert und nahmen interessante Tipps zu steuerlichen und persönlichen Aspekten von Krankheit und Todesfall mit nach Hause.

Auch Sie sind an einer Veranstaltung zum Thema Unternehmensnachfolge interessiert oder wünschen eine individuelle Beratung in diesem Bereich?

Sprechen Sie uns einfach an: schenk@g-h-j.de ■



HILFE! DIE KÜNDIGUNG MUSS RAUS!

Ein Arbeitsverhältnis zu kündigen ist auch für Arbeitgeber regelmäßig eine unerfreuliche Angelegenheit. Hinzu kommen viele Formalien, die eingehalten werden müssen. Häufig treten bereits Probleme dabei auf, dem Arbeitnehmer die Kündigung zukommen zu lassen, denn: die Kündigung muss schriftlich, d.h. als mit der Originalunterschrift des Arbeitgebers versehenes Papierdokument zugestellt werden. Insbesondere E-Mail, Telefax, das Überreichen einer Kopie oder gar eine SMS reichen nicht aus!

Wir haben in der Praxis vorkommende Situationen und Tipps zu diesem Thema für Sie zusammengestellt:

1. Wo ist denn der Briefkasten?

Arbeitgeber Müller bittet seine Sekretärin Frau Meier, das Kündigungsschreiben am Abend des 30.12.2011 in den Hausbriefkasten seines Arbeitnehmers Schmidt einzuwerfen. Gelingt ihr dies, geht die Kündigung Herrn Schmidt am 31.12.2011 zu, da nach der Rechtsprechung ein Schreiben, das in den Hausbriefkasten gelegt wird, dem Empfänger in dem Zeitpunkt zugeht, in dem damit zu rechnen ist, dass er den Briefkasten leert. Dies ist generell spätestens am nächsten Tag der Fall.

Frau Meier stellt jedoch fest, dass sich am Haus von Herrn Schmidt kein Briefkasten befindet. Später wird er dazu erläutern, dass er ihn temporär abgebaut hat, um das Einwerfen von Silversterknallkörpern zu verhindern.

Unser Tipp:

Es kommt – aus verschiedenen Gründen – immer wieder vor, dass kein Briefkasten vorhanden ist. In diesem Fall reicht es auch aus, das Kündigungsschreiben auf andere Weise in den sog. Machtbereich des Arbeitnehmers zu verbringen, z.B. durch Hindurchschieben unter der Haustür, den Einwurf durch ein Fenster oder besser noch durch Klingeln an der Haustür und persönliche Übergabe. Dabei kann die Übergabe auch an ein – möglichst erwachsenes – Familienmitglied des Arbeitnehmers erfolgen, wenn dieser nicht zu Hause ist. Nicht ausreichend ist jedoch die Hinterlegung der Kündigung z.B. in einem Büropostfach des Arbeitnehmers, welches nicht gegen den Zugriff anderer geschützt ist.

2. Der leere Umschlag

Arbeitgeber Müller schreibt eine Kündigung, kuvertiert sie ein und versendet sie per Einschreiben mit Rückschein. Der Rückschein kommt rechtzeitig zurück. Der Adressat der Kündigung behauptet später aber, dass er zwar einen Umschlag erhalten habe, dieser aber leer gewesen sei.

Unser Tipp:

Da der Arbeitgeber den Zugang des Kündigungsschreibens beweisen muss, sollte er das Kündigungsschreiben nicht selbst einkuvertieren und versenden, sondern z.B. seine Sekretärin Frau Meier damit beauftragen. Vermerkt sich Frau Meier auf einer Kopie des Schreibens, wann sie das Schreiben versendet hat, kann sie später als Zeugin dafür dienen, dass der Umschlag nicht leer war, sondern das konkrete Kündigungsschreiben enthielt.

3. Urlaubsabwesenheit und Krankheit

Zu dem Zeitpunkt in dem Frau Meier das Kündigungsschreiben in den Briefkasten von Herrn Schmidt einwirft, macht dieser 3 Wochen Urlaub in Südfrankreich. Dies hat Herr Schmidt seinem Arbeitgeber auch mitgeteilt.

Unser Tipp

Das Kündigungsschreiben geht Herrn Schmidt dennoch am Tag nach dem Einwurf zu, da es nicht darauf ankommt, ob der Arbeitnehmer tatsächlich Kenntnis von dem Schreiben erhält oder im konkreten Fall erhalten kann, sondern nur darauf, ob er normalerweise davon Kenntnis hätte nehmen können. Hier von wird beim Einwurf in den Hausbriefkasten generell ausgegangen. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer krank ist oder sich gar im Krankenhaus befindet und auch dann, wenn der Arbeitgeber hiervon Kenntnis hat. Es ist daher auch in diesem Fall möglich, die Kündigungsfrist rechtzeitig in Gang zu setzen.

4. Der Rückschein fehlt!

Herr Müller versendet die Kündigung am 2.12.2011 per Einschreiben mit Rückschein, da er der Meinung ist, dass die Kündigung dann auf jeden Fall bis zum Ende des Monats durch den



Arbeitnehmer von der Post abgeholt werde. Der Rückschein kommt jedoch nicht zurück. Herr Schmidt wird später angeben, er habe keine Benachrichtigung der Post im Briefkasten vorgefunden – es könne aber natürlich sein, dass er diese versehentlich mit der Werbung weggeworfen habe.

Unser Tipp:

Das Risiko, dass der Arbeitnehmer beim Zustellungsversuch durch die Post nicht anwesend ist und das Einschreiben auch nicht von der Post abholt, trägt der Arbeitgeber. Aus diesem Grunde sollte der Arbeitgeber bei Versendung eines Einschreibens überwachen, ob der Rückschein zurück kommt. Sollte dies nicht der Fall sein, müssen rechtzeitig alternative Zustellungsmethoden eingeleitet werden. Bleibt nur noch wenig Zeit, bietet sich an, den Brief bei nahe gelegener Wohnung des Arbeitnehmers in dessen Hausbriefkasten einwerfen zu lassen. Handelt es sich aber z.B. um einen Außendienstmitarbeiter mit weit entferntem Wohnsitz kann der Gerichtsvollzieher mit der Zustellung beauftragt werden. Dies ist mit weniger Aufwand und Kosten verbunden als man vielleicht annehmen mag.

Das Einwurfeinschreiben löst das vorstehende Problem dagegen nicht rechtssicher, da in Fachkreisen nach wie vor diskutiert wird, ob es einen ausreichenden Nachweis für die Zustellung erbringt.

5. Die Falle bei der Vollmacht

Da Herr Müller oft auf Geschäftsreise ist, bevollmächtigt er seine Assistentin Frau Meier, Kündigungen in seinem Namen auszusprechen, damit sie dies in Eilfällen auch in seiner Abwesenheit tun kann. Er übergibt ihr eine schriftliche Vollmacht. Am 30.12.2011 meldet er sich aus Hong-Kong und bittet Frau Meier die Kündigung des Arbeitsvertrages von Herrn Schmidt aufzusetzen, für das Unternehmen „i.V.“ zu unterzeichnen und in den Briefkasten von Herrn Schmidt zu werfen.

Unser Tipp:

Die Planung von Herrn Müller ist bis hierhin in Ordnung. Wichtig ist, dass die Vollmacht schriftlich erteilt wird. Darüber hinaus muss die Originalvollmacht dem Kündigungsschreiben

beigefügt werden. Ist dies nicht der Fall, kann der Arbeitnehmer die Kündigung zurückweisen, wenn ihm nicht aus anderen Umständen bekannt ist, dass Frau Meier Kündigungen für das Unternehmen aussprechen darf. Ist die Zurückweisung durch den Arbeitnehmer gerechtfertigt, gilt die Kündigung als nicht erfolgt.

Der Arbeitgeber sollte dem bevollmächtigten Arbeitnehmer daher gleich mehrere Vollmachtsexemplare zur Verfügung stellen.

Fazit:

Die sicherste Methode eine Kündigung zuzustellen ist nach wie vor die persönliche Übergabe. Man bittet in diesem Fall den Arbeitnehmer, den Erhalt der Kündigung auf einer Zweitschrift des Kündigungsschreibens zu bestätigen. Selbst wenn der Arbeitnehmer dies ablehnt, die Kündigung nicht liest oder die Entgegennahme verweigert gilt die Kündigung als zugegangen. Der Arbeitgeber muss allerdings für diesen Fall eine dritte Person hinzubitten, welche bezeugen kann, dass die Kündigung übergeben werden sollte, der Arbeitnehmer diese jedoch nicht annehmen wollte. Bei dieser Person darf es sich nicht um einen Mitinhaber des Unternehmens bzw. bei einer GmbH nicht um einen weiteren Geschäftsführer handeln, da diese Personen vor Gericht nicht als Zeugen vernommen werden können.

Warum ist die Zustellung so wichtig?

Kann nicht nachgewiesen werden, dass dem Arbeitnehmer die Kündigung in der richtigen Form zugegangen ist, besteht das Arbeitsverhältnis ungekündigt fort. Geht ein Kündigungsschreiben dem Arbeitnehmer erst am Monatsanfang statt am Monatsende zu, kann dies eine Verlängerung der Kündigungsfrist um mehrere Monate zur Folge haben. Im Falle der Zustellung nach dem 6. Beschäftigungsmonat müssen gewichtige Gründe für die Kündigung nachgewiesen werden, während dies i.d.R. während der ersten 6 Monate nicht erforderlich ist. Die Zustellung der Kündigung sollte daher – soweit möglich – frühzeitig, aber in jedem Fall sorgfältig vorbereitet werden.

Caroline Charissé. ■

REFORM DER ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

Neue Pflichten für Kunden von Leiharbeitsunternehmen

Am 1.12.2011 traten neue gesetzliche Änderungen zur Leiharbeit in Kraft. Sie beruhen auf einer Initiative des Gesetzgebers zur Verhinderung von Missbrauch und dienen der Umsetzung der europäischen Leiharbeitsrichtlinie. Hier die wichtigsten Neuerungen für Unternehmen, die Mitarbeiter anderer Unternehmen beschäftigen.

Information über freie Arbeitsplätze

Das den Leiharbeitnehmer einsetzende Unternehmen ist künftig verpflichtet, den Leiharbeitnehmer über Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen zu informieren. Dies kann z.B. durch einen Aushang an einer Stelle erfolgen, die auch dem Leiharbeitnehmer zugänglich ist. Für den Fall der Zuwiderhandlung droht ein Bußgeld von bis zu 2.500 EUR.

Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten

Entleiher sind nunmehr verpflichtet, den Leiharbeitnehmern Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen zu gewähren, wie ihn vergleichbare eigene Arbeitnehmer haben. Hierzu gehören z.B. die Kantine, Kinderbetreuungseinrichtungen und Beförderungsmittel.

Ausweitung der Erlaubnispflicht und Wegfall des Konzernprivilegs

Bisher war eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis nur erforderlich, wenn die Überlassung der Arbeitnehmer „gewerbsmäßig“ erfolgte. Aufgrund dessen waren die Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) bisher nicht anwendbar, wenn ein Unternehmen eines Konzerns Arbeitnehmer an ein anderes Unternehmen des Konzerns „zum Selbstkostenpreis“ überließ.

Die Neuregelungen sehen nun vor, dass die Regeln für die Leiharbeit nur dann nicht angewendet werden müssen, wenn die



Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung an ein anderes Unternehmen eingestellt werden. Dies bedeutet, dass die vorübergehende Tätigkeit eines normalerweise in einem Konzernunternehmen beschäftigten Mitarbeiters in einem anderen Konzernunternehmen weiterhin erlaubnisfrei ist. Dagegen ist eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis zu beantragen und alle Vorschriften des AÜG sind zu beachten, wenn ein Arbeitnehmer zum Zwecke der Überlassung an ein anderes Konzernunternehmen eingestellt und beschäftigt wird.

Vermittlungsgebühr zu Lasten des Arbeitnehmers unzulässig

Vereinbarungen zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Leiharbeitnehmer, die diesen verpflichten eine Vermittlungsgebühr an das Unternehmen zu zahlen, wenn er eine Folgebeschäftigung bei dem Entleiher antritt sind unwirksam und können daher nicht gefordert werden.

Caroline Charissé. ■

G H J
VOR ORT



Herr Jundt und Frau Charissé, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, waren in der Vergangenheit bereits des Öfteren für unterschiedliche Veranstalter beidseits des Rheins ein gefragtes und eingespieltes Experten-Team für Seminare über grenzüberschreitende Fragen in den Bereichen Steuer, Sozialversicherung und Arbeitsrecht.

Am 16. November 2011 hielten sie erneut, diesmal auf Einladung der Barmer GEK, in Offenburg einen Vortrag zum Thema „Sozialversicherung und Einkommensteuer bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen“.

Wenn auch Sie eine Beratung in grenzüberschreitenden Fragen wünschen oder selbst eine Inhouse-Veranstaltung mit unseren Referenten anbieten möchten, wenden Sie sich gerne an Frau Charissé: charisse@g-h-j.de ■



WEIHNACHTSFEIER IM EUROPAPARK

GHJ feiert

Am Samstag, den 17. Dezember fand unsere diesjährige Weihnachtsfeier im Europapark statt. Dort konnten wir vor einem tollen asiatischen Abendessen mit artistischem Rahmenprogramm zunächst für knapp zwei Stunden die besondere Atmosphäre des „Winterzaubers“ im Europapark genießen.

Auch bei der Weihnachtsfeier hielten wir uns an unsere Beratungsmaxime „fachübergreifend und grenzüberschreitend“: In mehreren bunt aus allen GHJ-Fachbereichen gemischten Grüppchen waren wir – zu Fuß oder per Fahrattraktionen – quer durch die winterlich dekorierten spanischen, holländischen, französischen und viele andere Themenbereiche unterwegs, ehe wir mit den „Piraten in Batavia“-Booten den Weg in unser Restaurant „Bamboe Baaï“ antraten (was uns kurzzeitig an unsere Betriebsausflugs-Paddeltour auf der Elz im Frühjahr 2011

erinnerte, aber uns zugegebenermaßen natürlich weit weniger sportliches Engagement abverlangte).

Nicht zuletzt bot diese Feier erneut eine Gelegenheit, Kehler und Offenburger GHJ-Büros wieder einmal zu vereinen und unsere neuen Mitarbeiter und Auszubildenden auch außerhalb des Büroalltags etwas besser kennen zu lernen.

Dementsprechend strahlen wir auf dem Gruppenfoto ähnlich wie die weihnachtliche Parkbeleuchtung – kurzum: es war ein schöner Abend. ■



DIE E-BILANZ KOMMT

Aufgeschoben ist nicht aufgehoben

Unter der Abkürzung „E-Bilanz“ versteht man das Verfahren zur elektronischen Übermittlung der Daten des Jahresabschlusses an die Finanzverwaltung sowie den Umfang der zu übermittelnden Daten.

Mit Datum vom 28.09.2011 hat das Bundesfinanzministerium nun das lang erwartete Schreiben zur E-Bilanz veröffentlicht. Außerdem wurde die für das Jahr 2012 geltende Taxonomie (Kontengliederung) sowie ein Frage- und Antwortkatalog zur E-Bilanz veröffentlicht.

Die Finanzverwaltung ist dabei auf einige Forderungen der Wirtschaft eingegangen und hat den Einstieg in das Projekt E-Bilanz damit weich gestaltet.

Zwar ist die elektronische Übermittlung der Bilanzen weiterhin für alle Wirtschaftsjahre vorgesehen die nach dem 31.12.2011 beginnen, es wird jedoch nicht beanstandet, wenn Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung erstmals ein Jahr später elektronisch nach dem amtlich vorgeschriebenen Datensatz übermittelt werden. Dies bedeutet de facto eine weitere Verschiebung der Verpflichtung um ein Jahr.

Die Übermittlung der Jahresabschlussdaten für das Jahr 2012 sollte jedoch zu Testzwecken genutzt werden.

Durch das Einführungsschreiben wurde nicht nur der zeitliche Anwendungsbereich de facto um ein Jahr verschoben, auch inhaltlich enthält das BMF-Schreiben und insbesondere auch der Fragen- und Antwortkatalog wesentliche Erleichterungen und Klarstellungen. Durch das Nutzen von so genannten Auf-fangpositionen sowie von Summenmussfeldern kann ein Eingriff in das Buchungsverhalten weitgehend minimiert werden. Theoretisch ist es zumindest in einem Übergangszeitraum von ca. fünf Jahren möglich eine ausschließlich an den handelsrechtlichen Gliederungsvorschriften orientierte Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung einzureichen.

Was ist nun zu tun?

Für Mandanten, die ihre Buchführung durch unsere Kanzlei über die Software der DATEV erstellen lassen, wird sich relativ wenig ändern. Da die Taxonomie der E-Bilanz sich stark an dem Kontenrahmen der DATEV orientiert, werden zumindest in den nächsten Jahren nur relativ geringe Anpassungen der Buchhaltung und des Rechnungswesens notwendig sein. Diese werden im Standardkontenrahmen der DATEV zum 01.01.2012 berücksichtigt sein.

Zur Übermittlung der Daten an die Finanzverwaltung wird ein so genannter E-Bilanz-Assistent zur Verfügung stehen. Mit diesem Werkzeug wird geprüft, ob die zur Übermittlung bereitstehenden Daten auch den Vorgaben des amtlichen Datensatzes der Finanzverwaltung entsprechen und in sich stimmig und rechnerisch richtig sind. Damit wird sichergestellt, dass die Daten vollständig gesendet werden und keine Rückfragen von Seiten der Finanzverwaltung erfolgen.

Für selbstbuchende Mandanten kann ähnlich wie bei der Veröffentlichung der Daten des Jahresabschlusses im Unternehmensregister die Weiterleitung der Daten ebenfalls durch uns erfolgen.

Im Rahmen der Erstellung oder der Prüfung des Jahresabschlusses werden die Kontensalden Ihrer Buchführung durch uns in das DATEV-System übernommen, an die steuerliche Taxonomie angepasst und dann über den E-Bilanz-Assistenten an die Finanzverwaltung weitergeleitet.

Ob im Rahmen der Buchführung zusätzliche Konten gebucht werden müssen und ob sonstiger Anpassungsbedarf in der eingesetzten Software besteht, hängt auch davon ab, welche Strategie Sie als Unternehmen im Hinblick auf den Detaillierungsgrad der übermittelten Daten verfolgen.

Dabei können grundsätzlich 2 Strategien zur Anwendung kommen:

Da die Finanzverwaltung im Rahmen ihres Risikomanagementsystems die Daten elektronisch auswertet und auf Auffälligkeiten untersucht, kann dies dazu führen, dass sich der Zyklus der Betriebsprüfungen verlängert, denn in Zukunft wird die elektronische Auswertung der Daten ganz entscheidenden Einfluss darauf haben, wann, wo und in welchem Rhythmus steuerliche Außenprüfungen stattfinden.

Ergebnis

Die elektronische Übermittlung der Jahresabschlussdaten an die Finanzverwaltung muss rechtzeitig geplant und eine Strategie zur Gliederungstiefe festgelegt werden. Der Anpassungsbedarf im Rechnungswesen wird sich jedoch zumindest in den nächsten 5 Jahren in Grenzen halten.



Strategie 1

Es werden grundsätzlich nur die Mindestdaten und die Mindestgliederungstiefen übermittelt und damit der Anpassungsaufwand der Buchhaltung auf ein Minimum begrenzt. Diese Strategie wird insbesondere für Unternehmen sinnvoll sein, die als Großbetriebe einer lückenlosen Betriebsprüfung unterliegen und deren Daten sowieso einem vollumfänglichen Zugriff durch die Finanzverwaltung unterliegen.

Strategie 2

Diese Strategie führt zu einer weitgehenden Anpassung der Gliederungstiefe der Buchhaltung und der Jahresabschlussunterlagen an die Taxonomie der Finanzverwaltung.

Bevor Sie Anpassungen an Ihre Software vornehmen lassen, sollten Sie zur Vermeidung von unnötigen Kosten auf jeden Fall vorher mit uns sprechen.

Hans-Walter Heinz ■

G ■ H ■ J
VOR ORT



Zum aktuellen Thema „E-Bilanz“ hielt Herr Heinz im Übrigen auch am 1. Dezember in Villingen-Schwenningen, sowie am 7. Dezember in Freiburg auf Einladung der Steuerberaterkammer Südbaden einen Fachvortrag für deren Kammermitglieder.

Erfolgreiche Web-Präsenzen

Scholl Communications AG liefert hochwertige Web-Präsenzen. Über **1.500 realisierte Web-Projekte** und über 10.000 Kunden unserer Website-Management-Software Weblication® sprechen für sich. Wir sind erfolgreich am Markt seit 23 Jahren.

Wir arbeiten für

- Mittelstand
- Konzerne
- Marken
- Gesundheit und Sozialbereich
- Städte, Gemeinden, Landkreise

Gute Referenzen:



Effizienz im Web

Mit Weblication® CMS verwalten Sie extrem einfach und effizient alle Ihre Web-Aktivitäten. Sie werden unabhängiger von Ihrer Web-Agentur und haben alles ganz einfach selbst im Griff. **Über 10.000 Kunden von Kleinbetrieb bis Großkonzern** vertrauen auf unsere Website-Management-Software Weblication®.

- Website-Pflege per Drag&Drop
- Bildgrößen-Berechnung automatisch
- Über 100 Web-Anwendungen gratis
- Mobile Websites automatisch generiert
- Social-Media-Tools inklusive
- Tools für verbessertes Google-Ranking



Jetzt Informieren:

www.scholl.de/webprojekte
www.weblication.de

Kontakt: Heidi Sutter
 Tel: 07851 / 899 999 - 320



SCHOLL COMMUNICATIONS

Scholl Communications AG, 77694 Kehl