

Ausgabe 3 - 2011

# GHPublic

GEMEINSAM FÜR IHRE ZUKUNFT

## Inhalt

- Familienunternehmen versus Großkonzern
- GHP Praxis: Das ELENA-Verfahren wird eingestellt
- Gemeinsam für Ihre Zukunft
- Das Finale des Grüter • Hamich & Partner Dressurcups 2011
- GHPicknick 2011 am Wolfssee der Sechs-Seen-Platte
- Der Bundesfinanzhof vereinfacht das Reisekostenrecht
- Derzeit kein Kindergeld für den neuen Bundesfreiwilligendienst
- Änderungen bei den Entgeltersatzleistungen
- Personalrekrutierung und -marketing in Zeiten des Web 2.0
- Gemeinsamkeit ist das Stichwort
- Die Balance zum Arbeitsalltag finden
- Der Bürger muss nicht schlauer sein als der Zoll



Quelle: © Jürgen Mees – pixelio.de



**GRÜTER • HAMICH & PARTNER<sup>®</sup>**  
Steuerberatungsgesellschaft

## FAMILIENUNTERNEHMEN VERSUS GROßKONZERN



Quelle: © konstantin.gastmann - pixelio.de

Die Duisburger Franz Haniel & Cie. GmbH führte 2011 zum zweiten Mal eine Studie zur Arbeitgeberattraktivität bei Studenten durch. Und siehe da: Berufseinsteiger in Deutschland bevorzugen mehrheitlich ein Familienunternehmen als zukünftigen Arbeitgeber. Dieses Ergebnis erscheint bei der enormen volkswirtschaftlichen Bedeutung von Familienunternehmen in Deutschland nicht verwunderlich.

Im Auftrag der Stiftung Familienunternehmen durchgeführte Berechnungen des IfM Bonn ergaben, dass rund 95% aller deutschen Unternehmen die für Familienunternehmen charakteristische Einheit von Eigentum und Leitung aufweisen. Die Familienunternehmen erzielen rund 42% der Umsätze und stellen ca. 57% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland. Familienunternehmen sind somit nicht nur der dominierende Unternehmenstyp in der deutschen Unternehmenslandschaft, sondern bilden auch die

tragende Säule für Wachstum und Beschäftigung.

Haniel befragte 824 Studenten aus Deutschland, Frankreich, Dänemark und Ungarn und stellte dabei die außergewöhnlich starke Rolle der Familienunternehmen in Deutschland heraus. Gerade in Deutschland existieren viele Familienunternehmen, die auf ihrem Gebiet Weltmarktführer sind. Dieses Kriterium mit den damit einhergehenden Aufgaben ist deutschen Absolventen wichtiger als Börsenrenommee. 62% der deutschen Absolventen ziehen einen Job im Familienunternehmen dem Großkonzern vor. Dagegen wollen lediglich 22% der französischen und 18% der ungarischen Absolventen in einem heimischen Familienbetrieb ihre Karriere beginnen.

Welche Kriterien sprechen laut den jungen Absolventen für ein Familienunternehmen? Da sind vor allem das mit dem Ruf des Familienunternehmens assoziierte bessere Arbeitsklima, eine höhere Identifikation mit

dem Unternehmen, kurze Kommunikations- und Entscheidungswege. Die weiteren Faktoren, wie die niedrigere Bezahlung, die geringeren Aufstiegschancen und Internationalität und die fehlende Dynamik, wiegen bei den deutschen Absolventen anscheinend geringer.

Dies bedeutet im Umkehrschluss: für die Rekrutierung neuer Mitarbeiter müssen Familienunternehmen ihre Stärken – mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur, schnelle Übernahme von Verantwortung, selbständiges Arbeiten und hohe Identifikation und Motivation der Mitarbeiter – hervorheben und offensiv ausspielen.

Susanne Rettberg von der personal.RAT gmbh gibt in diesem Sinne erste nützliche Tipps zur Personalrekrutierung im Web 2.0: Was ist hier zu beachten, mit welchen Instrumenten arbeiten Personaler in diesem Medium und was ist das Neue an dieser Form der Rekrutierung. Zum Thema Familienunternehmen - und hier ganz speziell zur Nachfolgelösung - berichten in unserem Interview Hansjörg und Alexander Patscheider von der PaDogs GmbH über ihre erfolgreiche Unternehmensübergabe.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen, nach dem nicht so ganz gelungenen Sommer 2011 einen goldenen Herbst. Wenn es denn doch zu den viel zitierten Herbststürmen kommt, viel Spaß beim Durchstöbern und Lesen der neuen GHPublic.

Ihr Marc Tübben & Bernd Nowack

## DAS ELENA-VERFAHREN WIRD EINGESTELLT

### Frage:

Vor Kurzem hörte ich im Radio, dass das umstrittene ELENA Verfahren eingestellt werden soll. Wie verhalte ich mich jetzt als Arbeitgeber richtig?

### Antwort:

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales haben Mitte Juli 2011 gemeinsam eine Pressemitteilung herausgegeben und angekündigt, dass das ELENA Verfahren eingestellt wird.

Das ELENA Verfahren wird erst dann eingestellt und die gespeicherten Daten gelöscht, wenn es hierfür eine entsprechende gesetzliche Grundlage gibt. Bis die neuen Regelungen in Kraft treten, gelten die bisherigen in der jetzigen Fassung weiter. Die Zentrale Speicherstelle wird daher weiterhin die Daten entsprechend der noch geltenden Rechtslage annehmen und wie bisher verarbeiten. Vom

Bundesministerium für Wirtschaft wurde bereits ein Gesetzentwurf zur Aufhebung von ELENA vorgelegt. Das Gesetz soll noch in diesem Jahr verabschiedet werden.

Schon zu Beginn des Gesetzgebungsverfahrens äußerten Kritiker datenschutz- und verfassungsrechtliche Bedenken. Nur drei Monate nach Beschluss des ELENA Verfahrens wurde Verfassungsbeschwerde dagegen eingereicht. Die Kritik zielte aber nicht nur auf Sicherheitsaspekte, sondern es wurden unter anderem die Datenerhebung von Kündigungsgründen, Fehlzeiten und unbezahlter Freistellung bemängelt.

**Praktische Auswirkungen auf ihre bestehenden monatlichen Meldepflichten für Arbeitgeber hat diese Mitteilung nicht. Die gesetzlich vorgeschriebenen ELENA-Meldungen sind weiterhin monatlich zu erfassen.**

### INFORMATIONEN

Bei Fragen zu diesem Thema wenden Sie sich an Ihren Berater von Grüter • Hamich & Partner

### GHP-Tipp:

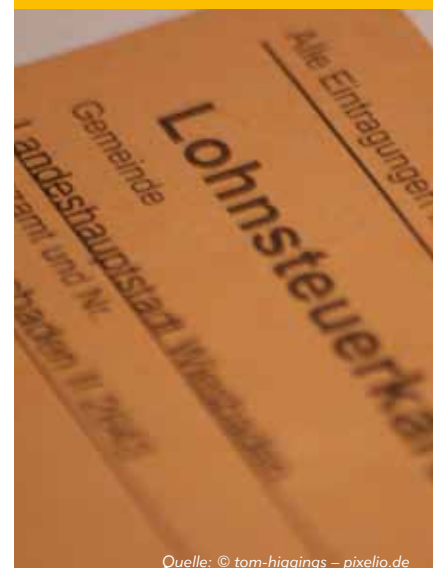
Entscheiden Sie sich als Arbeitgeber - trotz bestehender Rechtslage - dazu, keine ELENA-Meldungen mehr zu erstatten, müssen Sie davon ausgehen, dass Sie die fehlenden Monate nachmelden müssen, falls die angekündigte gesetzliche Änderung nicht umgesetzt wird.

Erstatten Sie aus diesem Grund die ELENA-Meldungen bis auf Weiteres wie gewohnt mit der Lohnabrechnung.

Bitte beachten Sie: Das Aus für das ELENA Verfahren hat nichts mit dem Verfahren der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) zu tun. Dieses sind zwei unterschiedliche Verfahren. Das ELStAM Verfahren hat nichts mit Datenaustausch zu tun und sieht auch keine Erhebung von Daten vor, die nicht auch schon bisher für den Lohnsteuerabzug erhoben werden und der Finanzverwaltung bekannt sind. Der Starttermin für die elektronische Lohnsteuerkarte bleibt der 1. Januar 2012.



Quelle: © gerd.altmann – pixelio.de



Quelle: © tom-higgings – pixelio.de

## GEMEINSAM FÜR IHRE ZUKUNFT



„Gemeinsam für Ihre Zukunft“ – diesen Unternehmenslogan leben wir bereits seit 1982 und kommunizieren ihn bildlich seit 1995. Für uns bedeutet er ein Konglomerat aus Werten und Ideen, wie wir mit unseren Mandanten und Geschäftspartner arbeiten und umgehen möchten. Er ist das sprachliche Bild unserer Kern-Werte und ein charakteristisches Erkennungsmerkmal – neben anderen Elementen des Corporate Designs.

Unser Slogan ist vor allem aber auch eine Verpflichtung gegenüber unseren Mandanten. Uns ist immer wichtig gewesen, dass er glaubhaft ist. Soll heißen, dass auch unsere Mandanten sagen: „Ja, mit den Beratern von Grüter • Hamich & Partner arbeiten wir gemeinsam an meiner Zukunft“.

Unternehmenssprüche dürfen nie zu leeren Phrasen für den Briefkopf werden, denn dann ist die Glaubwürdigkeit des ganzen Unternehmens verspielt. Im Grunde genommen gibt unser Unternehmensspruch „Gemeinsam für Ihre Zukunft“ potentiellen Mandanten eine kurze Antwort auf ihre Frage, warum sie gerade Grüter • Hamich & Partner als Beratungsunternehmen und dessen Leistungen den Vorzug vor den Mitbewerbern geben soll.

Wir überlegten schon frühzeitig, was zu unserer Steuerberatungskanzlei und vor allem auch den darin arbeitenden Menschen passt. „Gemeinsam für Ihre Zukunft“ bringt den Geist unserer Kanzlei auf den Punkt. Er zeigt nach außen, woran die Mitarbeiter und Partner glauben, wovon sie überzeugt sind.

Innerhalb der letzten beiden Jahrzehnte eroberten immer mehr oder immer wieder englische Unternehmens- oder auch Werbesprüche die Kunden. Das Problem an der ganzen Sache war oder ist, dass es die Angesprochenen eher verwirrt und in vielen Studien die lustigsten Übersetzungen dieser Slogans kursieren. Kaum ein englischsprachiger Spruch wird korrekt verstanden – oft nicht einmal von den Unternehmen selbst, so die Erkenntnis von Bernd Samland, dem Autor des Buches „Übersetzt du noch oder verstehst du schon“.

In diesem Sinne fühlen wir uns bei Grüter • Hamich & Partner als Vorreiter und sehen uns in unserer Philosophie bestärkt. Erst in den letzten Jahren stellten einige nationale und internationale Unternehmen ihre



mit Mandanten und Geschäftspartnern, nach innen gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen.

Aktuell gewinnt der Begriff „gemeinsam“ wieder an Bedeutung: man denke nur an den Gedanken des Netzwerks. Egal ob nun offline in der realen Welt oder online in den verschiedenen virtuellen sozialen Netzwerken. Im Grunde geht es darum, gemeinsam Werte zu schaffen und gemeinsam voran zu kommen. Gemeinsam statt einsam – diese Philosophie brachte die Menschen immer schon einen Schritt schneller oder besser voran.

Und jetzt wird diese Philosophie auf die virtuelle Welt des www übertragen. Das Web 2.0 ermöglicht eine neue Qualität an Interaktionsmöglichkeiten zwischen Unternehmen, Geschäftspartnern und Kunden, die sich für ein Unternehmen entweder als gewinnbringend oder aber auch als Bedrohung darstellen kann, je nachdem, wie diese Interaktion gehandhabt wird.

In diesem Sinne wollen wir natürlich auch zukünftig – egal ob online oder bei einem persönlichen Gespräch

*„Gemeinsam für Ihre Zukunft“*

mit Ihnen zusammen arbeiten.

Slogans um und generierten nun auch die Begriffe „Gemeinsam“ bzw. „Zukunft“.

Als Beispiel spricht die DATEV jetzt von „Zukunft gestalten. Gemeinsam.“ oder die Commerzbank will mit ihren Kunden „Gemeinsam mehr erreichen“. Und IBM wirbt 2010 damit „Gemeinsam smart und erfolgreich in 2010“ zu sein.

#### DATEV – ZUKUNFT GESTALTEN. GEMEINSAM.

DATEV - das ist für viele nicht mehr als ein grünes Quadrat, das einem am Flughafen, auf Lohnabrechnungen oder in der Zeitung begegnet. Wer die DATEV näher kennt, weiß: Dieses Quadrat steht für qualitativ hochwertige Softwarelösungen und IT-Dienstleistungen für Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte und Unternehmen. Dabei blickt die Genossenschaft auf über 40 Jahre Erfahrung zurück. Trotz rasanter technologischer Veränderungen

ist eines in all den Jahren gleich geblieben: das Streben der DATEV-Mitarbeiter nach höchster Qualität. Der ständige Dialog zwischen der DATEV und ihren Kunden bildet die Basis der Zusammenarbeit. Durch den engen Kontakt erfährt die DATEV von den Bedürfnissen der Mitglieder und deren Mandanten. So kann DATEV sich intensiv um sie kümmern, sie tatkräftig unterstützen und nachhaltige Lösungen für ihren wirtschaftlichen Erfolg anbieten.

„Gemeinsam für Ihre Zukunft“ gilt für uns alle: nach außen gemeinsam



## DAS FINALE DES GRÜTER • HAMICH & PARTNER DRESSURCUPS 2011



Vom 12. bis 14. August 2011 fand auf der Reitanlage Gompitz wieder ein Wettbewerbswochenende der besonderen Art für alle Freunde des Dressurreitens statt. Der ansässige Dresdner Reitverein führte zum zweiten Mal den Dresdner Grand Prix durch. Innerhalb des Turniers wurden sechs Prüfungen der schweren Klasse in zwei Touren geritten.

Aber auch die Jugend hatte an diesem Dressurwochenende ein Turnierfinale zu reiten: mit Unterstützung der Grüter • Hamich & Partner Steuerberatungsgesellschaft M.H. mbH in Meißen konnte der bewährte Grüter • Hamich & Partner Dressur-Cup auch 2011 fortgeführt werden und fand innerhalb des Dresdner Grand Prix seinen krönenden Abschluss.

Erstmals wurden 2011 die Anforderungen beim Grüter • Hamich

& Partner Dressur-Cup für die Teilnehmer erhöht. Neu war auch, dass die Ausschreibung vorsah, dass alle Finalteilnehmer platziert wurden, so dass der Anreiz das Finale zu erreichen sehr groß war.

Die besten neun Dressurreiter aus den Turnieren in Stauda, Kalkreuth und Seelitz nahmen am Finale in Dresden-Gompitz teil. Der Ausgang des Finales war trotz der engen Vorplatzierungen sehr spannend.

Das Finale des Grüter • Hamich & Partner Dressur-Cup 2011 in Dresden entschied Vicky Müller auf Walk of Silence für sich. Zweitplatzierte wurde Aline Hilbrig auf Retino und der dritte Platz ging an Amelie Ottenberg auf Rocky's Smile.

Erfreulich für den Grüter • Hamich & Partner Dressur-Cup war, dass sich auch 2011 die Anzahl der Junioren

(U18) erheblich gegenüber den Vorjahren gesteigert hatte. So waren sechs der neun Finalteilnehmer unter 18 Jahren.

Das Dresdner Gand Prix Turnier bot ein großartiges Ambiente für das Finale des Grüter • Hamich & Partner Dressur-Cup 2011, denn dadurch ritten die jugendlichen Dressurnachwuchssportler mit internationalen Spitzensportlern an diesem Finalwochenende.

Danken möchten wir auch dem Veranstalter Reitverein Gompitz e.V. mit seinem Team um Jens Lattermann, dass wir das Finale des Grüter • Hamich & Partner Dressur-Cup auf der Reitanlage Gompitz zum zweiten Mal im Rahmen des Dresdner Grand Prix durchführen durften.

⋮ Weitere Informationen finden Sie  
⋮ unter [www.g-h-p.de](http://www.g-h-p.de)

## GHPICKNICK 2011 AM WOLFSSEE DER SECHS-SEEN-PLATTE



Das letzte Septemberwochenende 2011 zeigte allen Wetterskeptikern, dass man nach dem verregneten und kalten Sommer ein wunderschön sonniges und warmes Herbstwochenende erleben kann. Natürlich planten wir folglich für dieses Wochenende auch unser GHPicknick mit unseren Mandanten, Mitarbeitern und Geschäftsfreunden.

Ein kleiner Sandstrand lud bei diesen Temperaturen alle Kinder und auch viele Große dazu ein, hier schon einmal viel Zeit bei diversen Wasser- und Sandspielen zu verbringen.

Die Teilnehmer der Waldführung brauchten auf jeden Fall gute Kondition und einen langen Atem: die Führung war so interessant, dass die Gruppe fast zwei Stunden unterwegs war. Auf dem Weg konnte man erfahren, wie alt der Wald überhaupt ist und wie man Bäume anhand ihrer Rinde, ihrer Blätter und ihrer Früchte voneinander unterscheidet.

Gemeinsam wurden dann noch verschiedene Tierspuren entdeckt und die Fährte eines Rehs bis tief in den Wald hinein verfolgt. Zum Schluss mussten Stöcke gesammelt und angeschnitzt werden, damit das anschließende Grillen über dem Feuer wirklich zünftig stattfinden konnte.

Zur Greifvogelschau konnte man zuerst die schönen Tiere bewundern und in Ruhe bestaunen.

Danach ging es auf den Aussichtsturm hinauf und hier präsentierten die Greifvögel ihre Flugkünste und flogen ihre Bahnen über unserer Gruppe hinweg.



Zum Schluss nahmen unsere jungen Gäste die Vögel auf die Schultern oder auf die Hand und ließen sich fotografieren.

### FOTOS ANFORDERN

Wenn Sie eine CD mit den schönsten Eindrücken unseres GHPicknick 2011 möchten, wenden Sie sich bitte an Ihren Berater bei Grüter • Hamich & Partner und wir stellen Ihnen gerne Ihre Fotos zusammen.

Für das gelungene GHPicknick bedanken wir uns bei allen beteiligten Mandanten, Geschäftsfreunden und Mitarbeitern.



## DER BUNDESFINANZHOF VEREINFACHT DAS REISEKOSTENRECHT

In drei Urteilen vom Juni 2011 änderte der Bundesfinanzhof seine Rechtsprechung zur regelmäßigen Arbeitsstätte bei mehreren Tätigkeitsstätten eines Arbeitnehmers grundlegend.

Die Richter entschieden, dass ein Arbeitnehmer nicht mehr als eine regelmäßige Arbeitsstätte innehaben kann. Dadurch werden sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber wesentliche Vereinfachungen im steuerlichen Reisekostenrecht erreicht, denn künftig entfallen damit komplizierte Berechnungen des geldwerten Vorteils wegen mehrerer regelmäßiger Arbeitsstätten. Des Weiteren entfällt zukünftig das „Aufsplitten“ der Entfernungspauschale beim Aufsuchen mehrerer Tätigkeitsstätten an einem Arbeitstag und die entsprechend komplizierte Ermittlung von Verpflegungsmehraufwendungen.

Bisher konnte ein Arbeitnehmer, der in mehreren betrieblichen Einrichtungen des Arbeitgebers tätig war, auch mehrere regelmäßige Arbeitsstätten nebeneinander innehaben. Dies wird mit den Urteilen des Bundesfinanzhofes jetzt geändert. Die Richter begründen ihre Entscheidung damit, dass der ortsgewundene Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit des Arbeitnehmers nur an einem Ort liegen kann, selbst wenn der Arbeitnehmer fortdauernd und immer wieder verschiedene Betriebsstätten seines Arbeitgebers aufsucht.

Im ersten entschiedenen Fall machte der Kläger Fahrten mit dem Firmen-PKW zwischen seiner Wohnung und dem Betriebssitz des Arbeitgebers als Dienstreisen geltend, weil er vor

Fahrtantritt stets in einem bei der Wohnung gelegenen Kellerraum des Arbeitgebers Wartungsarbeiten an der betrieblichen EDV-Anlage geltend machte. Finanzamt und Finanzgericht beurteilten die Fahrten dagegen als Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte. Der Bundesfinanzhof verwies das Verfahren wieder an das Finanzgericht zurück und gab dem Finanzgericht auf, den Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit zu bestimmen. Dabei sollte vor allem berücksichtigt werden, welche Tätigkeit an den verschiedenen Arbeitsstätten im Einzelnen wahrgenommen wird und welches Gewicht der Tätigkeit zukommt. Allein der Umstand, dass der Arbeitnehmer eine Tätigkeitsstätte im zeitlichen Abstand immer wieder aufsucht, reiche für die Annahme einer regelmäßigen Arbeitsstätte nicht aus. Vielmehr müsse dieser Arbeitsstätte eine zentrale Bedeutung gegenüber den weiteren Tätigkeitsorten zukommen.

Im zweiten Urteil machte der Bundesfinanzhof deutlich, dass ein

Arbeitnehmer, der in verschiedenen Filialen seines Arbeitgebers wechselnd tätig ist, eine Auswärtstätigkeit (ohne regelmäßige Arbeitsstätte) ausübt, wenn keine der Tätigkeitsstätten eine zentrale Bedeutung gegenüber den anderen Tätigkeitsorten habe. In diesem Fall war die Klägerin als Distriktmanagerin für 15 Filialen einer Supermarktkette zuständig und suchte die einzelnen Filialen in teils regelmäßigen, teils unregelmäßigen Abständen auf.

Im dritten Verfahren entschied der BFH, dass der Betriebssitz des Arbeitgebers für einen Außendienstmitarbeiter, den der Arbeitnehmer zwar regelmäßig zu Kontrollzwecken aufsucht, ohne dort seiner eigentlichen beruflichen Tätigkeit nachzugehen, nicht zur regelmäßigen Arbeitsstätte wird.

### INFORMATIONEN

Bei Fragen zu diesem Thema wenden Sie sich an Ihren Berater von Grüter • Hamich & Partner



## DERZEIT KEIN KINDERGELD FÜR DEN NEUEN BUNDESFREIWILLIGENDIENST



Durch den Wegfall der Wehrpflicht fehlen vielen sozialen Einrichtungen ihre Zivis. Mit dem neu geschaffenen Bundes- und Jugendfreiwilligendienst (Bufdis), wollte die Bundesregierung Abhilfe schaffen, aber der große Ansturm blieb aus. Ein Grund dafür ist, dass bislang Jugendlichen unter 25 Jahre kein Kindergeld für die Zeit dieses Freiwilligendienstes gezahlt wird. Entsprechende Gesetzesänderungen sind jetzt geplant

und das Familienministerium sichert an dieser Stelle Unterstützung zu.

Leistet Ihr volljähriges Kind dagegen einen Freiwilligen sozialen oder ökologischen Dienst, bekommen Sie als Eltern für die Dauer des Dienstes Kindergeld. Dies ist gerade auch für die Eltern der Freiwilligen ärgerlich, denn für den „Internationalen Jugendfreiwilligendienst“ und den

„Bundesfreiwilligendienst“ existiert derzeit keinen Anspruch auf Kindergeld! Im Gesetzgebungsverfahren wurde der Kindergeldanspruch schlichtweg vergessen.

Aber eine Gesetzesänderung, die das Kindergeld für die neuen Freiwilligendienste sichert, ist schon in Arbeit und soll noch im November 2011 verabschiedet werden.

### GHP-Tipp:

*Leistet Ihr Kind einen Internationalen Jugendfreiwilligendienst oder einen Bundesfreiwilligendienst, beantragen Sie für diese Zeit auf jeden Fall das Kindergeld. Stellen Sie sich allerdings darauf ein, dass Ihr Antrag erst einmal ruht, bis die geplante Gesetzesänderung durch ist.*

*Wurde Ihr Antrag auf Kindergeldzahlung schon abgelehnt, sollten Sie während der einmonatigen Einspruchsfrist Einspruch einlegen und die Zurückstellung Ihres Kindergeldantrages beantragen.*

## ÄNDERUNG BEI DEN ENTGELTERSATZLEISTUNGEN

Ab dem 1. Juli gilt das neue Datenübermittlungsverfahren Elektronische Entgeltersatzleistung (EEL). Wenn Sie Entgeltersatzleistungen (Krankengeld, Mutterschaftsgeld, Übergangsgeld usw.) beantragen wollen, müssen die Bescheinigungen jetzt elektronisch an die Datenannahmestellen der Krankenkassen übermittelt werden. An der bisherigen Regelung zur Einreichung der Meldungen vor dem 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit hat sich nichts geändert.

Wichtig dabei ist, dass die Datenübermittlung der Entgeltbescheinigung dann 5 (Bank-)Arbeitsstage vor dem 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit erfolgen muss. Die Datenannahmestellen nehmen die Zuordnung zu den unterschiedlichen Leistungssträ-

gern (z. B. Berufsgenossenschaften) und ggf. die Berechnung der Höhe der Entgeltersatzleistung vor. Die Anforderung der anrechenbaren

Vorerkrankungszeiten und die Rückmeldung über die Höhe der Entgeltersatzleistung erfolgen ebenfalls elektronisch.



Quelle: © tobmans - pixelio.de

### INFORMATIONEN

Ein neues Datenübermittlungsverfahren bringt immer viele Fragen mit sich – zögern Sie bitte nicht uns zu kontaktieren. Wir beraten Sie gerne zu dieser gesetzlichen Änderung.

## PERSONALREKRUTIERUNG UND -MARKETING IN ZEITEN DES WEB 2.0



Quelle: © pressmaster – Fotolia.com

Web 2.0 ist derzeit mit einer der aktuellsten Begriffe, sowohl im privaten wie im beruflichen Kontext. Gerade im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte wachsen derzeit auch die Anforderungen an die Instrumente der Personalrekrutierung. Die klassischen Rekrutierungswege, wie die gute alte Zeitungsanzeige, werden durch neue Wege ergänzt. Gerade für die Erreichbarkeit junger Nachwuchskräfte ist das Internet die erste Quelle. Zukünftig wird der Weg der Online-Rekrutierung sich aber nicht nur auf internet-affine Zielgruppen richten, denn inzwischen ist die regelmäßige Nutzung des Internets für die meisten Menschen selbstverständlich. Aber welche Bedeutung bzw. Nutzen hat das Web 2.0 zukünftig für die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern?

Prinzipiell hat das Internet die Möglichkeiten der Stellensuche und der Personalbeschaffung grundlegend geändert. Derzeit erreichen Internet-Stellenbörsen und Social-Media-Anwendungen einen größeren Stellenwert bei der Personalsuche als die Printmedien.

Soziale Netzwerke, Blogs oder virtuelle Karrieremessen stellen für Mittelständler einige der vielen Möglichkeiten für Unternehmen dar, durch das Web 2.0 geeignete Kandidaten zu treffen, die in offline Kanälen nicht so leicht und kostengünstig zu finden gewesen sind. „Modernes E-Recruiting betrifft alle Web-Aktivitäten eines Unternehmens. Es reicht von der Personalsuche, wie zum Beispiel über Social Media Kanäle wie Xing, LinkedIn, Facebook

oder Twitter bis hin zur gezielten Kandidatenansprache und -bewertung in Firmenblogs oder virtuellen Karrieremessen“, so Susanne Rettberg von der personal.RAT gmbh. „E-Recruiting hat in der heutigen Zeit nichts mehr mit dem passiven Anbieten von Stellenausschreibungen zu tun, sondern geht hin zum aktiven individuellen Ansprechen von potentiellen Bewerbern.“

Das Personalmarketing profitiert vom neuen Nutzerverhalten im Web 2.0: Unternehmen platzieren ihre Stellenangebote ganz gezielt auf zielgruppenspezifischen Seiten im Netz oder geben potentiellen Bewerbern die Chance, sich je nach eigenem Informationsbedarf über das entsprechende Unternehmen im Netz zu informieren – in Pod-



Quelle: © Konstantin.Gastmann - pixelio.de

casts, Videos, Corporate Blogs oder in sozialen Netzwerken.

Unser Fazit: Mittelständische Unternehmen sind zukünftig durch den Fachkräftemangel immer mehr gefordert, geeignete Bewerber auf sich aufmerksam zu machen und anzuziehen. Aus diesem Grund sollten sie stärker auf ihre Zielgruppen zugehen und deren Gewohnheiten beachten.

Personalsuchende müssen sich fragen, welche Stellenbörsen passen zu meiner Zielgruppe? Wo hält sich meine Zielgruppe im Internet auf?

In welchen Blogs schreiben sie oder in welchen sozialen Netzwerken präsentieren sie sich oder wo recherchieren diese? Vor allem geht

es für die Unternehmenseite darum, innerhalb der sozialen Netzwerke Besucherverkehr zu erzeugen und somit potentielle Bewerber auf sich aufmerksam zu machen.

Trotzdem sind in der heutigen Zeit Print-Anzeigen oder ein Radiospot beim Lokalsender nicht zu vernachlässigen, wenn ich als Unternehmen zum Beispiel Mitarbeiter suche, die in der jeweiligen Region verankert sind. In diesem Sinne gilt ein professioneller Personalmarketing-Mix: Die geeigneten Instrumente zur Personalsuche individuell zur Zielgruppe auswählen und somit die Erfolgchancen erhöhen.

Nutzen Sie unser Fachwissen - wir beraten Sie bei diesem Entscheidungsprozess.



## KONTAKT

**personal.RAT gmbh**

Susanne Rettberg

Beethovenstraße 21

47226 Duisburg

Telefon 02065 52 91 10

Telefax 0911 14 75 67 56

E-Mail [info@personal-rat.net](mailto:info@personal-rat.net)

Internet [www.personal-rat.net](http://www.personal-rat.net)

## GEMEINSAMKEIT IST DAS STICHWORT



Eine Unternehmensnachfolge stellt sich als äußerst komplexe Herausforderung an Unternehmer und beratende Experten dar, die Möglichkeiten der Umsetzung sind mannigfaltig, die Folgen der nicht oder unzureichend geregelten Nachfolge „gewaltig“.

Hansjörg und Alexander Patscheider bewältigen gerade in ihrer Firma der PaDogs Warenhandels GmbH den Prozess der Unternehmensnachfolge und ermöglichen uns einen kleinen Einblick in diese Umstellung.

Seit 1995 beliefert das Handelsunternehmen seine Kunden mit den verschiedensten Produkten aus Asien, von Haushalts- und Gartenartikeln bis hin zum High Tech Artikel für die Industrie. Seit 10 Jahren ungefähr erfolgte eine Spezialisierung in Richtung Heimtierartikel. Das bedeutet ein reichhaltiges Sortiment in diesem Bereich für den Fachhandel als auch Discounter und Drogeriemärkte. Als erfolgreichstes Geschäftsprinzip der Firma PaDogs beschreibt Hansjörg Patscheider, dass jederzeit Preis/Leistung und Service auf hohem Niveau im Business to Business (B2B) zu den Grundwerten zählen. PaDogs sieht sich in erster Linie als Dienstleister. Denn schließlich sollen sich die Kunden mit Ihrem eigentlichen Geschäftsfeld beschäftigen können.

**GHPublic: Die PaDogs GmbH steht für eine gelungene Unternehmensnachfolge. Sie haben Anteile Ihrer Firma, sowie einen Teil der Geschäftsleitung an Ihren Sohn Alexander übergeben/von Ihrem Vater Hansjörg übernommen. Wie sind Sie dieses Projekt angegangen?**

*Hansjörg Patscheider: Im Rahmen verschiedener Gespräche hat sich schon vor einigen Jahren herausgestellt, dass ohne eine vernünftige Nachfolgeregelung die Firmenperspektive langfristig doch reichlich eingengt ist. Also habe ich meinem Sohn eine Beteiligung, sowie eine gemeinsame Geschäftsführung angeboten. Dies wurde von ihm sehr gerne so akzeptiert.*

*Alexander Patscheider: Das wichtigste in diesem Falle ist eine intensive kontinuierliche Einarbeitung in alle Bereiche über einen ausreichenden Zeitraum. Selbständige Übernahme*

*wichtiger Aufgaben als Entscheider. Delegieren und kontrollieren der verschiedenen Aufgabenbereiche und Mitarbeiterpositionen in Absprache mit meinem Vater. Sowie Entwicklung neuer Strategien für Verkauf und Einkauf.*

**GHPublic: In Deutschland scheitern viele der jährlich rund 70.000 Unternehmensnachfolgen. Wie**

**sind Sie in Ihrem eigenen Fall vorgegangen, um ein Scheitern zu verhindern?**

*Hansjörg Patscheider: Als erstes muss eine gute Einarbeitung in das Tagesgeschäft erfolgen um die Stärken und Schwächen festzustellen, um sodann die richtige Positionierung im Geschäftsablauf festzulegen.*



Quelle: © brandtmarke – pixelio.de



■ Hansjörg Patscheider



Quelle: © p.kirchhoff – pixelio.de

*Alexander Patscheider:* Ganz wichtig ist es sich für einen längeren Zeitraum in sämtliche interne Abläufe einzuarbeiten, um den gesamten internen Ablauf der vielleicht nicht mehr reibungslos funktioniert, effizient und kostensparend zu gestalten. Eigene Ideen zur Veränderung mit einbringen, und auch durchsetzen.

**GHPublic: Eine frühzeitige Nachfolgeplanung in mittelständischen Unternehmen trägt entscheidend zu einer erfolgreichen Unternehmensnachfolge bei. Über wie viele Jahre zog sich bei Ihnen der Nachfolgeprozess hin?**

*Hansjörg Patscheider:* Wir arbeiten jetzt ungefähr 10 Jahre zusammen, und dies gestaltet sich zunehmend erfolgreicher, und soll in der nächsten Phase zur kompletten Übernahme der Firmenleitung führen.

**GHPublic: Wo lagen die Fallstricke oder gab es Konfliktpotential bei der Nachfolgeregelung in Ihrer Firma?**

*Hansjörg Patscheider:* Zwischen Vater und Sohn gibt es sicherlich immer reichlich Konfliktpotential. Hier muss einfach miteinander kommuniziert werden.

**GHPublic: Was sind die größten Fehler, die man als Senior/Junior machen kann? Sollte man emotional oder eher rational an die Übergabe herangehen?**

*Hansjörg Patscheider:* Hier ist sicherlich ein goldener Mittelweg gefragt. Der größte Fehler wäre sicherlich, wenn man neue Ideen des Nachfolgers ignoriert, und sie einfach fallen lässt. Gemeinsamkeit ist das Stichwort. Weitergabe von Erfahrung natürlich ebenso.

*Alexander Patscheider:* Man sollte rational und pragmatisch an die Sache ran gehen, und sich auch in manchen Fragen gegenüber seinem Vater durchsetzen.

**GHPublic: Haben Sie einen Rat an andere Familienunternehmer die**

**vor dem Prozess der Nachfolgeregelung stehen?**

*Hansjörg Patscheider:* Dies ist immer individuell zu betrachten, je nach Situation. Aber man sollte jedes Vorgehen mit dem Steuerberater gemeinsam abstimmen.

*Alexander Patscheider:* Miteinander reden, und die Probleme im Firmeninteresse lösen.

## KONTAKT



PaDogs Warenhandels GmbH  
Hansjörg Patscheider  
Alexander Patscheider  
Latumer Bruchweg 101  
40668 Meerbusch

Telefon 02150 70590  
Telefax 02150-705929  
Internet [www.padogs.de](http://www.padogs.de)  
E-Mail [info@padogs.de](mailto:info@padogs.de)

## DIE BALANCE ZUM ARBEITSALLTAG FINDEN



■ Petra Steinhaus

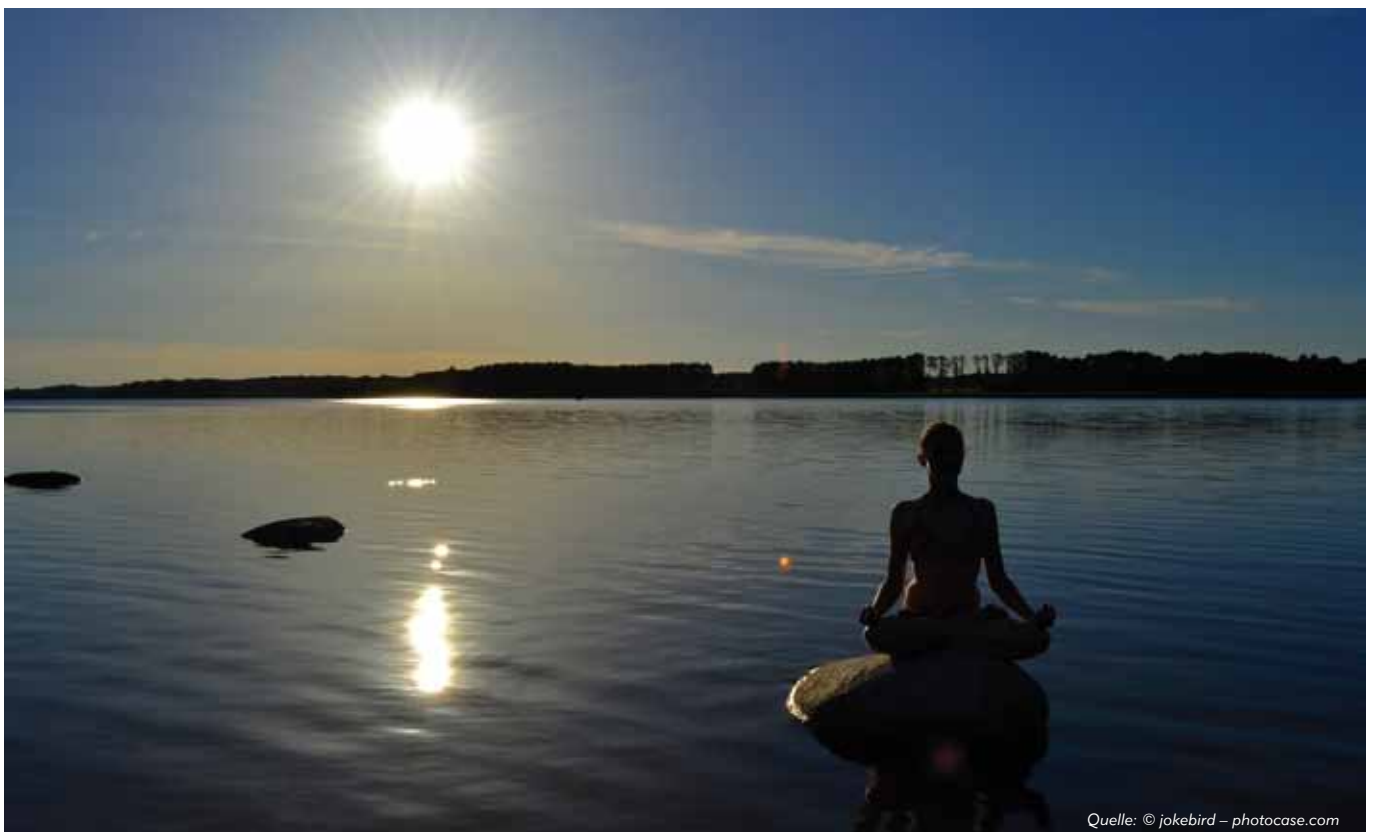
Petra Steinhaus: Mein Grundsatz gilt auch heute und ist meines Erachtens in unserer hektischen Arbeitswelt aktueller denn je. Inzwischen habe ich in meiner Freizeit für mich Yoga und Qigong entdeckt (am besten in der Natur). Dabei steht die Konzentration auf den eigenen Körper im Vordergrund und man erreicht eine Balance zum Arbeitsalltag.

Die Herausforderungen in unserem Beruf haben sich in den letzten fünf Jahren durch die immer schneller rotierende Gesetzgebung verstärkt und erfordern ein hohes Maß an Aufmerksamkeit und Augenmaß. Für mich ist die teamorientierte Zusammenarbeit immer wichtiger geworden, um heute und in Zukunft, entgegen der immer schneller wechselnden Gesetzgebung und Rechtsprechung, unseren Mandanten eine optimale Dienstleistung zu gewährleisten.

GHPublic: Vor fünf Jahren haben Sie im Interview in der GHPublic auf unsere Frage „Wo möchten Sie in fünf Jahren sein oder was möchten Sie in fünf Jahren machen?“ geantwortet: Gesundheit steht an erster Stelle – alles andere ist zu regeln. So hoffe ich in fünf Jahren wie heute

teamorientiert „Gemeinsam für Ihre Zukunft“ („Ihre“ steht auch für meine eigene Zukunft) Dienstleistungen zu erarbeiten.

**Haben sich Ihre Wünsche schon erfüllt oder schlagen Sie schon den Weg in Richtung Erfüllung ein?**



Quelle: © jokebird – photocase.com

## DER BÜRGER MUSS NICHT SCHLAUER SEIN ALS DER ZOLL...



Quelle: © rainer.sturm – pixelio.de

Muss der Bürger schlauer sein als der Zoll? Mit dieser Frage musste sich in einem Ende Mai den Beteiligten zugestellten Urteil das Finanzgericht Hamburg befassen.

Zum Sachverhalt: Der Kläger hatte über das Internet einen Blu-ray-Player zum Preis von rund 500 EUR bestellt. Bei Abholung des Gerätes beim Zollamt meldete er die Einfuhr ordnungsgemäß an. Der diensthabende Zollbeamte besprach sich mit einem Kollegen, gab die Daten in das EDV-System ein und setzte gegenüber dem Kläger in einem mehrseitigen Einfuhrabgabenbescheid Abgaben in Höhe von 88,68 EUR fest. Der Kläger zahlte diesen

Betrag und verließ das Zollamt mit seinem Blu-ray-Player.

Erst jetzt bemerkten die Zollbeamten, dass ihnen bei der Eingabe der Daten in das EDV-System ein Fehler unterlaufen war und dass sie gegenüber dem Kläger zu geringe Einfuhrabgaben berechnet hatten. Das Zollamt erhob deshalb vom Kläger Einfuhrabgaben in Höhe von weiteren 77,21 EUR nach und führte zur Begründung aus, dass der Kläger durch schlichtes Nachlesen der einschlägigen Gesetzesvorschriften diesen Fehler bei der Berechnung der Einfuhrabgaben hätte bemerken können; auf Vertrauensschutz könne er sich deshalb nicht berufen.

Der in zollrechtlichen Angelegenheiten unbeholfene Kläger wandte sich hilfeschend an das Finanzgericht Hamburg, das seiner Klage stattgab. Der 4. Senat des Finanzgerichts Hamburg führte in seinem Urteil aus: Der Kläger habe darauf vertrauen dürfen, dass die Zollbeamten über die erforderliche Sachkunde verfügen würden. Es sei lebensfremd und vom Kläger nicht zu verlangen, sich während der nur etwa 15 Minuten dauernden Zollabfertigung über die zutreffende Höhe der Einfuhrabgaben zu informieren.

Abgesehen davon, dass die zollrechtlichen Bestimmungen dem Kläger im Zeitpunkt der Zollabfertigung nicht zur Verfügung gestanden hätten, könne vom Bürger nicht erwartet werden, dass er sich in den zollrechtlichen Bestimmungen, die nicht nur unübersichtlich und schwer verständlich seien, sondern jedes Jahr auch mehrere tausend Seiten umfassten, besser auskenne als der Zoll. Dies aufzuschreiben war dem 4. Senat übrigens so wichtig, dass er bereits sechs Wochen nach Klageerhebung sein Urteil fällte.

(Quelle: Finanzgericht Hamburg, Pressemitteilung vom 23.05.2011)



## Kanzlei-Leitsätze

Unser oberstes Ziel ist die dauerhafte Zufriedenheit und die Bewahrung des Vertrauens der Mandanten und Geschäftspartner in die Leistungen der Kanzlei.

Wir streben eine hohe Leistungsqualität zur Steigerung der Mandantenzufriedenheit an.

Wir sind ein modernes, innovatives Dienstleistungsunternehmen mit einem hohen persönlichen Qualitätsanspruch eines jeden Beteiligten von der Kanzleiführung bis zum Auszubildenden.

Wir arbeiten regelmäßig am Ausbau neuer Geschäftsfelder und Aktivitäten, um die Beratung und Betreuung der Mandanten auch in Spezialbereichen sicher stellen zu können.

Der Einsatz innovativer Technologien ist für uns zukunftsweisend.

Wir wollen eine Verbesserung der Wertschöpfung aller.

## Linktipps

[www.ghpublic.de](http://www.ghpublic.de)

[www.capcon-wirtschaftspruefung.de](http://www.capcon-wirtschaftspruefung.de)

[www.personal-rat.net](http://www.personal-rat.net)

[www.ghp-potentialberatung.de](http://www.ghp-potentialberatung.de)

[www.kicktipp.de/ghp](http://www.kicktipp.de/ghp)

[www.bmw.de](http://www.bmw.de)

[www.das-elena-verfahren.de](http://www.das-elena-verfahren.de)

[www.datev.de](http://www.datev.de)

[www.reitanlage-gompitz.de](http://www.reitanlage-gompitz.de)

[www.bundesfinanzhof.de](http://www.bundesfinanzhof.de)

[www.bfd-fsj.de](http://www.bfd-fsj.de)

[www.padogs.de](http://www.padogs.de)

## Kanzleien

### Duisburg

Beethovenstraße 21  
47226 Duisburg  
☎ 02065 90880  
[info@g-h-p.de](mailto:info@g-h-p.de)

### Zweignieder- lassung Düsseldorf

Sport Service Büro  
Esprit Arena  
Arenastraße 1  
40474 Düsseldorf  
☎ 0211 15981632  
[info@ghp-duesseldorf.de](mailto:info@ghp-duesseldorf.de)

### Essen

Am Fernmeldeamt 15  
45145 Essen  
☎ 0201 821500  
[info@ghp-essen.de](mailto:info@ghp-essen.de)

### Wesel

Lübecker Straße 27  
46485 Wesel  
☎ 0281 952350  
[info@ghp-wesel.de](mailto:info@ghp-wesel.de)

### Krefeld

Schillerstraße 97 - 101  
47799 Krefeld  
☎ 02151 85990  
[info@ghp-krefeld.de](mailto:info@ghp-krefeld.de)

### Meißen

Ratsweinberg 1  
01662 Meißen  
☎ 03521 74070  
[info@ghp-meissen.de](mailto:info@ghp-meissen.de)

[www.g-h-p.de](http://www.g-h-p.de)

Zertifiziert nach  
DIN ISO 9001: 2008  
und ausgezeichnet mit dem  
DStV-Qualitätssiegel.

## Impressum

GHPublic  
© 2011 Alle Rechte vorbehalten

### Ausgabe

3/2011

### Erscheinungsweise

4mal jährlich

### Redaktionsschluss

26.09.2011

### Herausgeber

Bernd Nowack  
Marc Tübben  
Grüter • Hamich & Partner

### Redaktion

Katja Springer  
Grüter • Hamich & Partner  
Ratsweinberg 1

### Telefon

01662 Meißen

### Telefax

03521 740725

### E-Mail

03521 740714

### Layout & Satz

[redaktion@ghp-meissen.de](mailto:redaktion@ghp-meissen.de)

simple:graphic  
Kathrin Antrak  
[info@simple-graphic.de](mailto:info@simple-graphic.de)

### Fotoquellen

photocase: 14  
pixelio: Titelbild, 2, 3, 9 unten, 11, 12 unten, 13, 15  
fotolia: 8, 9 oben, 10, 12 oben

Die GHPublic wird ausschließlich für unsere Mandanten und Geschäftspartner geschrieben. Die fachliche Information ist der Verständlichkeit halber kurz gehalten und kann somit die individuelle Beratung nicht ersetzen. Die Informationen sind sorgfältig zusammengestellt und recherchiert, jedoch ohne Gewähr.