

VERWENDUNG VON E-RECHNUNGEN

Neue Initiativen zur Einführung

Im Zuge der voranschreitenden Digitalisierung nimmt auch die Anzahl der E-Rechnungen immer weiter zu. Was eine E-Rechnung ist und was es für die Archivierung zu beachten gilt, erfahren Sie heute in unserem Kurier.

Im allgemeinen Sprachgebrauch wird zwischen drei verschiedenen E-Rechnungsformaten unterschieden:

PDF: Die PDF-Datei stellt das bekannteste und bisher am weitesten verbreitete Format dar. Es handelt sich um eine bildhafte Darstellung, die sich von einer ausgedruckten Rechnung im Regelfall nicht unterscheidet.

XRechnung: Sie bietet keine Möglichkeit einer bildhaften Darstellung und besteht stattdessen nur aus einem sogenannten XML-Datensatz. Dieser beinhaltet alle relevanten Informationen, die somit bereits elektronisch vorliegen. Darin besteht der große Vorteil gegenüber einer PDF-Datei, bei der die enthaltenen Rechnungsangaben nicht ohne Weiteres elektronisch verarbeitet werden können.

ZUGFeRD: Dieses Dateiformat vereint PDF und XRechnung in einer hybriden Lösung. Beim Namen handelt es sich um die Abkürzung für „Zentraler User Guide des Forums elektronische Rechnung Deutschland“. Der große Vorteil besteht darin, dass das maschinenlesbare XML-Format mit dem menschenlesbaren PDF-Format verknüpft wird. So kann einerseits der Rechnungsinhalt vom Menschen angesehen werden, andererseits ist aber auch eine direkte elektronische Verarbeitung der Daten möglich.

Sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene wird die Planung für die Einführung einer E-Rechnungspflicht immer konkreter. Hiervon versprechen sich die zuständigen Stellen zwei große Vorteile: Verhinderung von Umsatzsteuerbetrug und Erleichterung des grenzüberschreitenden Austauschs von Leistungen.


So beinhaltet beispielsweise die Initiative der EU „Vida“ (VAT in the digital age – Umsatzsteuer im digitalen Zeitalter) das Ziel, ab 2028 die Verwen-

dung von E-Rechnungen für grenzüberschreitende Leistungen verpflichtend einzuführen. Hierbei handelt es sich nur um den ersten Abschnitt eines dreistufigen Prozesses. Nach der Einführung der E-Rechnungspflicht soll ein EU-weites digitales Meldesystem sowie eine verpflichtende Übermittlungsfrist etabliert werden. Dieses Vorgehen wird dann langfristig die aktuell gültige Pflicht zur Abgabe einer „Zusammenfassenden Meldung“ ersetzen.

Dem vorausgehend plant das deutsche Bundesministerium der Finanzen die Einführung für Umsätze zwischen Unternehmen bereits ab 2025, also sehr zeitnah. Bislang war für den Austausch von E-Rechnungen immer die Zustimmung beider Vertragspartner nötig.

Ob der Zeitplan in Sachen E-Rechnung in Deutschland und der EU eingehalten wird, bleibt fraglich.

Sicher ist: Früher oder später wird es keine Alternative zum elektronischen Rechnungsformat mehr geben. Kümmern Sie sich also am besten bereits jetzt um das Thema, um später nicht in Zeitnot zu geraten. Sprechen Sie zum Beispiel mit dem Anbieter Ihres Rechnungsprogrammes. Er kann Sie umfassend zu den technischen Möglichkeiten seiner Software aufklären.

 Gerne können Sie sich bei Fragen auch an uns wenden.

Spruch des Monats:

Der Zauber steckt immer im Detail.

- Theodor Fontane



MENTALE GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

Die Zufriedenheit der Arbeitnehmer fördern

Offensichtlich geht es vielen Arbeitnehmern in Deutschland nicht gut. Statistiken der Krankenkassen enthüllen psychische Erkrankungen als den zweithäufigsten Grund für Arbeitsausfälle. Die Ursachen sind vielfältig, jedoch folgen die Lösungsmöglichkeiten für Unternehmen einer klaren Struktur.

Die voranschreitende Digitalisierung, die ständige Anpassung an neue Software-Lösungen und Technologien, die Integration von Künstlicher Intelligenz (KI), Homeoffice, hybride Meetings, Industrie 4.0... die moderne Arbeitswelt entwickelt sich rasant und verlangt von jedem Akteur Agilität und Flexibilität. Unternehmen müssen sich kontinuierlich anpassen, und Mitarbeitende müssen nicht nur Veränderungen erkennen und darauf reagieren, sondern auch aktiv an ihrer Gestaltung teilhaben. Dies erfordert oft die Neugestaltung vertrauter Arbeitsabläufe und die Entwicklung neuer Kompetenzen – Aspekte, die Stress auslösen und die psychische Ge-

sundheit der Beteiligten beeinträchtigen können. Unternehmen sollten daher die Verantwortung für das Wohlbefinden ihres Teams übernehmen und gezielte Maßnahmen ergreifen, um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz nachhaltig zu fördern.

Unterschiedliche Generationen, unterschiedliche Ansichten und Vorstellungen

Gegenwärtig verstärkt sich die Situation durch den Generationenkonflikt bei Neueinstellungen im Unternehmen. Die sogenannten „Boomer“, also diejenigen, die zwischen 1946 und 1964 geboren wurden, gehen in den Ruhestand. In einer Ära des Generationswechsels und der Suche nach qualifizierten Fachkräften wird das Recruiting immer bedeutsamer – und gleichzeitig auch schwieriger. Ein Unternehmen, das das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter im Blick hat, wird oft als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Dies gilt insbesondere für die Generationen Y (geboren zwischen 1981 und 1995) und die darauffolgende Generation Z, die derzeit überwiegend eingestellt wird. Sie nehmen selbstverständlich an, dass ihre psychische Gesundheit oder ihr Bedürfnis nach einer angemessenen Work-Life-Balance für Arbeitgeber genauso zentral ist wie für sie selbst, auch wenn dies im Weltbild der Personalverantwortlichen im Alter zwischen 30 und 65 Jahren oft noch nicht verankert ist. Hier bestehen häufig eine andere Arbeitsmoral und Zielvorstellungen (beispielsweise in Bezug auf Gehalt, Karrierechancen, Arbeitszeiten und Ähnliches). Missverständnisse und Enttäuschungen auf beiden Seiten sind somit vorprogrammiert. Ein Unternehmen, das die Bedürfnisse seiner Mitarbeiter umfassend betrachtet und konkrete Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit sowie für mehr Wohlbefinden am Arbeitsplatz ergreift, schafft ein Arbeitsumfeld, das sowohl die Zufriedenheit des

Teams als auch die Unternehmensleistung fördert. Doch wie kann sich ein Unternehmen genau hier positiv positionieren? Wie lässt sich die psychische Gesundheit der Mitarbeiter konkret fördern und erhalten?

Bedingungen für die mentale Gesundheit und das emotionale Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Das Verständnis der eigenen Aufgaben, persönliche Einflussmöglichkeiten und die Sinnhaftigkeit der eigenen Tätigkeit sind grundlegend für eine erfüllende Arbeit. Als Gegenpol zum Burnout wird insbesondere das berufliche Engagement betont – die Begeisterung für die eigene Arbeit, die als anhaltend positiver und erfüllender Gemütszustand im beruflichen Kontext gilt. Dabei handelt es sich jedoch um einen emotionalen und äußerst individuellen Faktor. Die Herausforderung für das Personalmanagement besteht darin, dieses angemessen zu fördern oder zu generieren. Durch Befragungen zum Beispiel mit Hilfe von Selbstbeurteilungsbogen, kann das generelle Engagement der Mitarbeitenden, sowohl auf individueller als auch auf Gruppenebene ermittelt werden. Die Ergebnisse lassen sich anhand von drei zentralen Kriterien zusammenfassen:

- Elan (Energie, Vitalität, Kraft) beeinflusst die geistige Belastbarkeit bei der Arbeit sowie die Bereitschaft, sich anzustrengen und Ausdauer bei Schwierigkeiten zu zeigen.
- Hingabe bedeutet, dass sich jemand intensiv in seine Arbeit einbringt und dabei ein Gefühl von Wichtigkeit, Begeisterung, Inspiration, Stolz und positiver Herausforderung empfindet.
- Absorption (Involviertheit) beschreibt schließlich, dass man sich vollständig auf seine Arbeit konzentriert und sie mit Freude ausführt.

Bei dieser Bewertung steht weniger die Arbeitseffizienz im Vordergrund als vielmehr die Frage, wie stark sich ein Mensch mit seinen Aufgaben identifiziert. Dies ist zweifellos ein entscheidender Faktor, jedoch nicht der einzige. Effektives Personalmanagement bedeutet auch, das Individuum als Ganzes zu betrachten, während gleichzeitig das gesamte Team im Blick behalten wird. Ein Mensch kann zwar grundsätzlich am Arbeitsplatz zufrieden sein, da alle wesentlichen Faktoren, die die Arbeit attraktiv machen, erfüllt sind, aber privat ist er es

Terminsachen – nicht vergessen: Folgende Steuerzahlungen werden fällig

- 11. März 2024:
Umsatzsteuer, Lohnsteuer,
Einkommensteuer
- 10. April 2024:
Umsatzsteuer, Lohnsteuer
- 10. Mai 2024:
Umsatzsteuer, Lohnsteuer
- 15. Mai 2024:
Grundsteuer, Gewerbesteuer



WARUM SOCIAL MEDIA FÜR UNTERNEHMEN SO WICHTIG IST

Das Thema Social Media beschäftigt inzwischen fast jedes Unternehmen: Die Werbemöglichkeiten stellen einen wichtigen Bestandteil im modernen Marketingmix dar. Ob Facebook, Instagram oder YouTube – es gibt viele gute Gründe, warum auch Ihr Unternehmen in den sozialen Netzwerken vertreten sein sollte.

Die verschiedenen Plattformen eignen sich hervorragend, um sich mit Kunden und Interessenten auszutauschen und eigene Produkte zu präsentieren.

Und das Potenzial für erfolgreiche Werbung ist immens: Über die sozialen Netzwerke vergrößern

Sie Ihre Reichweite, informieren Ihre Kunden effizienter und profitieren von den Möglichkeiten zur Neukundengewinnung.

Um Ihre Präsenz im Internet zu erhöhen, benötigt es nicht unbedingt ein aufwändiges und teures Marketingprogramm. Sie können auch ganz einfach selbst ein wenig Arbeit investieren und zum Beispiel ein Social-Media-Profil für Ihr Unternehmen einrichten. Betrachten Sie es als Sprachrohr zu Ihren Kunden, legen Sie also Wert darauf, dass das Profil immer aktuell ist. In der Praxis heißt das:

Posten Sie regelmäßig Content mit qualifiziertem Inhalt. Zumindest alle zwei Wochen sollten Sie von sich hören lassen. Wichtig: Vermeiden Sie plumpe Werbeposts, teilen Sie hingegen Informationen, die Ihre Zielgruppe interessiert oder unterhält. So machen Sie auf sich aufmerksam, ohne auf die Nerven zu gehen.

Legen Sie Wert auf ein professionelles Auftreten. Bilder und Beschriftungen sollten thematisch sinnvoll sein und die richtige Formatierung bzw. Auflösung haben. Nichts ist abschreckender als amateurhaft wirkende Social-Media-Profile.

Fragen zur Mitarbeiterzufriedenheit

Glauben Sie, dass die Arbeit in Ihrem Team gleichmäßig verteilt ist?

Wie transparent agiert das Management?

Nimmt das Management am Erfolg des Teams teil?

Kommuniziert das Management Unternehmensnachrichten effektiv und rechtzeitig?

Fühlen Sie sich für Ihre Leistungen wertgeschätzt?

Wie glücklich sind Sie bei der Arbeit?

Können Sie Ihre Fähigkeiten wie gewünscht im Arbeitsalltag einbringen?

Sind genügend Tools und Werkzeuge verfügbar?

Sind Ihre Verantwortlichkeiten klar definiert?

Gibt es angemessene Aufstiegschancen?

Finden Sie Ihre Arbeit sinnstiftend?

Schätzen Führungskräfte Ihr Feedback?

Fühlen Sie sich wohl mit Ihren Mitarbeitern?

Wie offen sind wir als Unternehmen für Veränderungen?

Gefällt Ihnen die Kultur unseres Unternehmens?

„Wie belastend gestaltet sich unsere Arbeitsumgebung?“. Das bedeutet eine eingehende, professionelle Analyse, um Stressauslöser zu identifizieren und zu verstehen, inwiefern diese durch die organisatorische Struktur des Unternehmens bedingt sind. Auf diese Weise können „Knackpunkte“ im Unternehmen identifiziert werden, die die Beschäftigten oder einzelne von ihnen belasten könnten. Dies könnten beispielsweise Herausforderungen im digitalen Arbeiten oder bei der Inklusion, Teamkonflikte, Über- oder Unterforderung, ein zu hoher Arbeitsaufwand und die Schwierigkeit, damit umzugehen, sprich mangelnde Resilienz, sein. Mit fachlicher Unterstützung können die Ergebnisse anschließend analysiert und angegangen werden, indem konkrete Lösungsmöglichkeiten erarbeitet und umgesetzt werden.

Sekundäre Prävention: Konkrete Herausforderungen bewältigen

Anhand der Bewertung des spezifischen Unterstützungsbedarfs von Teams und Management lassen sich geeignete präventive Maßnahmen ableiten, die dann im Rahmen der sekundären Prävention gezielt durch interaktive Workshops, Webinare, Schulungen und andere praxisnahe Tools bearbeitet werden können. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, sowohl die Unternehmensführung als auch die emotionalen und zwischenmenschlichen Fähigkeiten aller Mitarbeitenden zu stärken, um sie besser in die Lage zu versetzen, mit bestehenden oder neuen Herausforderungen umzugehen. Es obliegt der Verantwortung des Managements ein organisatorisches Umfeld zu schaffen, das sowohl die Leistungsfähigkeit als auch das Wohlbefinden der Mitarbeitenden im Blick hat. Daher ist es von zentraler Bedeutung, sie mit geeigneten Instrumenten dabei zu unterstützen, ihre Rolle verantwortungsbewusst auszufüllen. Um

ein umfassendes Verständnis und Berücksichtigung dessen zu fördern, was Emotional Wellbeing am Arbeitsplatz wirklich bedeutet, bedarf es eines geschulten Blickes auf dieses Thema. In Schulungen und Beratungen können externe Experten für betriebliches Gesundheitsmanagement und Anbieter von Employee Assistance Programmen (EAP) diesen differenzierten Blick vermitteln.

Im Ernstfall: Krisenbewältigung und persönliche Unterstützung

Die sogenannte tertiäre Prävention verdient eigentlich nicht den vorbeugenden Namen, denn sie setzt erst ein, wenn bereits eine Krise eingetreten ist. Professionelle Unterstützung, etwa in Form von Notfallpsychologischer Begleitung, wird beispielsweise bei einem Todesfall im Unternehmen, schwerwiegenden Unfällen in produzierenden Betrieben oder auch bei Amokläufen erforderlich. Geschultes Personal ist unverzichtbar, um prompt und adäquat reagieren zu können. Die Personalverantwortlichen des betroffenen Unternehmens benötigen externe Unterstützung, um zu klären, wer von den Auswirkungen betroffen ist und wie man welche Mitarbeitenden erreichen kann. Durch sofortiges Aufnehmen der von der Krise Betroffenen, sei es in Gruppen- oder Einzelgesprächen, kann in der Regel größerer Schaden nach potenziell traumatischen Ereignissen vermieden werden. Doch nicht nur nach dramatischen Zwischenfällen, sondern auch in als schwierig oder krisenhaft empfundenen Situationen, sei es privat oder beruflich, empfiehlt sich eine individuelle Beratung von Mitarbeitenden und Führungskräften, um auf jeden Einzelnen gezielt eingehen zu können. Das mittlere Management steht in diesem Zusammenhang vor besonderen Herausforderungen: Es ist sowohl jedem einzelnen Mitarbeitenden im Team verpflichtet als auch dem Unternehmen und dessen Erfolg. Als Bindeglied zwischen Top-Management und Mitarbeitenden muss es ständig die Balance halten und in beide Richtungen zusammenarbeiten. Dies gelingt oft besser mit neutraler, professioneller Unterstützung.

Frühzeitig aktiv werden

Solche vorbeugenden und unterstützenden Maßnahmen bilden die Grundlage für verbesserte psychische Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Ergreifen Sie die Gelegenheit und nutzen Sie den zunehmend bedeutenden Erfolgsfaktor „Wellbeing at Work“ für Ihr Unternehmen.

möglicherweise ganz und gar nicht. Andererseits kann die berufliche Leistung auch kurzfristig beeinträchtigt sein, zum Beispiel wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin ausnahmsweise schlecht geschlafen hat - kein Grund zur Sorge und keine Veranlassung für weitere Maßnahmen.

Primäre Prävention: Identifikation von Herausforderungen und Lösungsansätzen

Eine umfassende Bewertung der Grundhaltung der Mitarbeitenden, beispielsweise durch den Einsatz von Fragebögen, bildet idealerweise einen Bestandteil der sogenannten primären Prävention, für die Unternehmen im Interesse ihrer Mitarbeitenden aktiv werden können. Primäre Prävention beinhaltet ein Risiko-Assessment mit der Fragestellung

Nehmen Sie das Wort Sprachrohr wörtlich. Oft benutzen Kunden Ihr Profil, um mit Ihnen in Kontakt zu treten. Hier ist eine prompte und gewissenhafte Bearbeitung jeglicher Anfragen von größter Wichtigkeit. Bei Vernachlässigung kann die Sache auch schnell nach hinten losgehen. Wenn Sie sich hingegen gut um Ihre Kunden kümmern, können Sie sich hier wichtige Pluspunkte verdienen.


Klasse statt Masse: Statt vielen halbherzigen Profilen sollten Sie sich lieber auf die konzentrieren, die Sie sinnvoll betreuen können. Also ohne zu viel Zeit investieren zu müssen. Große Unternehmen haben dafür extra Mitarbeiter, wenn dies bei Ihnen nicht möglich ist, bleiben Sie bescheiden. Ein bis zwei gut gepflegte Profile machen schon einen wesentlichen Unterschied.

Gutes Online-Marketing und Fachkräftemangel stellt viele Unternehmen vor Herausforderungen. Sie müssen sich gegen Konkurrenten durchsetzen. Ein gutes Image und Präsenz in den sozialen Medien

können dabei helfen. Nicht nur potenzielle Kunden, auch potenzielle Mitarbeiter nutzen die sozialen Netzwerke, weshalb sich die Veröffentlichung von Stellenanzeigen auf den Plattformen anbietet. Mit dieser modernen Art des Personalmarketings begeistern Sie die qualifizierten Fachkräfte garantiert für Ihr Unternehmen.

Für den Erstkontakt und Informationen sind soziale Medien beliebt und geeignet, können und sollten aber ein persönliches Gespräch oder Beratung nicht generell ersetzen.

Haben Sie uns schon in den sozialen Medien entdeckt?

  @manzpartner



WIR FEIERN: 10-jähriges Jubiläum

THOMAS KAISER



THOMAS KAISER IN 2013



... UND HEUTE

Mit dem Start in das neue Jahr dürfen wir auch ein Jubiläum feiern.

Thomas Kaiser, der gebürtige Frankenberger, hat nach Abschluss seines Studiums der Betriebswirtschaftslehre an der Philipps-Universität Marburg vor dem Eintritt in unsere Kanzlei im Jahr 2014 bereits einige Jahre Berufserfahrung bei einer international tätigen Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in Frankfurt am Main (Big Four-Gesellschaft) sowie einer mittelständischen Steuerberatungsgesellschaft gesammelt.

In 2009 erfolgte die Bestellung zum Steuerberater. Seit Mai 2018 ist der Diplom-Kaufmann Partner in unserer Kanzlei.

„An meinem Beruf schätze ich vor allem die Möglichkeit, mit interessanten Menschen in Kontakt zu treten und diesen auf ihrem Weg, berufliche und persönliche Ziele steueroptimal zu erreichen, zur Seite zu stehen. Diese gestaltende Tätigkeit bei einer der führenden Kanzleien in unserer ländlichen Region in einem angenehmen Umfeld ausüben zu können, bereitet mir große Freude.“

In der Freizeit steht meine Familie an erster Stelle. Daneben treibe ich gerne Sport, vor allem Tennisspielen und Fahrradfahren, und entspanne bei der Arbeit in unserem Garten oder gemeinsamen Unternehmungen mit unserem Freundeskreis.“

Das komplette Team wünscht für die Zukunft Gesundheit, Glück und weiterhin Erfolg und viel Freude bei der Arbeit!

UNTERNEHMENSVORSTELLUNG



Was muss man sich darunter vorstellen?

Hier findet man eine Dame die alles was sie anpackt mit Leidenschaft und purer Freude macht.

Vor fast 30 Jahren startete die gelernte Hauswirtschaftsmeisterin als Repräsentantin bei Thermomix. „Nur mal schnuppern“ – das war der Plan.

Doch die Begeisterung hat stets angehalten. Die Zauberesselküche hat ihren Standort nicht nur in Malsfeld, nein sie ist weit über die Grenzen des Schwalm-Eder-Kreises bekannt. Seit über 13 Jahren ist die begeisterte Camperin mit ihrem Wohnmobil in ganz Deutschland unterwegs und verkauft ihren Thermomix bei Privatleuten, aber auch auf Stell- und Campingplätzen. Hier werde sie gebucht, um die Gäste zu unterhalten und den Campern vor Ort das Kochen auf kleinstem Raum mit ihrem Thermomix zu zeigen.

Denn eins ist für sie klar: In jeden Haushalt und jedes Wohnmobil gehört ihr Superstar.

Was ist schöner, als sein Hobby mit dem Job zu verbinden. Nachdem sie einige Roadshows mit den Zulieferern der Campingbranche mitfahren ist und viele neue Kontakte knüpfen konnte,

kam immer mehr der Gedanke auf, beides miteinander zu verbinden. Sie wollte ihren Thermomix mehr zeigen! Die neu gewonnenen Freunde waren aber der Meinung, dass sie viel besser Wohnmobile verkaufen sollte.

Zweifel kamen in ihr auf. Schaffe ich das?

Was sie auszeichnet ist, dass sie als leidenschaftliche Nutzerin diese nicht nur verkaufe, sondern dass, was sie verkauft auch lebt.

Sie sagt über sich selbst: Ich kann nicht gut verkaufen, aber super gut begeistern und dadurch kommen die Verkäufe automatisch.

Heute weiß man nicht so genau was mehr im Vordergrund steht, das Verkaufen der Wohnmobile oder des Thermomixes? Völlig egal, die Freude ist groß, wenn sie den Interessenten den Thermomix vorstellt oder individuelle Grundrisse für einen neuen Camper zaubert.



Zauberesselküche halt: Zauberhafte Wohnmobile, in denen meist im Zauberessel gekocht wird.

Möchten auch Sie sich einmal beraten lassen, pure Begeisterung für Thermomix oder Wohnmobile live erleben, machen Sie einen Termin.

Silke Weiß
Tel. 0157 72 58 58 72 oder per Mail
an Weissilke@gmx.de