

Infothek für Unternehmer

Was Sie im Jahr 2024 beachten sollten

Michael Tollmann e.K. & Team

Von-Groote-Platz 20
53173 Bonn
Tel. 0228 329660
buero.tollmann@zuerich.de
www.zurich.de/tollmann

Standort Köln:

Grengeler Mausepfad 93
51147 Köln
Tel. 0176 61064555
christian.sterk@zuerich.de



Editorial

Sehr geehrte Geschäftspartner,

das Jahr 2023 war für alle eine Herausforderung mit vielen politischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und ökologischen Problemen. Zum Jahresende erfolgte noch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum vorgelegten Haushalt und plötzlich fehlen etliche Milliarden. Maßnahmen zur Haushaltseinsparung und Möglichkeiten zur Erhöhung der Einnahmen werden diskutiert, um die entstandene Lücke zu schließen.

Mit der Weichenstellung für 2024 hoffen die Bürger und Unternehmen im Land auf bessere Rahmenbedingungen, mehr Wirtschaftswachstum und höhere Verlässlichkeit.

Mit unserer Firmenkundenzeitung haben wir für Sie die wichtigsten Punkte aufgegriffen und zusammengestellt. Beginnen Sie das neue Jahr mit der Überprüfung Ihrer persönlichen Daten im Betrieb und aktualisieren und optimieren Sie im Bedarfsfall. Mit unserer praktischen Checkliste auf den beiden ersten Seiten unterstützen wir Sie bei der Durchführung.

Für 2024 wünschen wir Ihnen einen guten Start sowie viel Mut und Erfolg für die anstehenden Aufgaben. Bleiben Sie gesund!



Inhalt

Optimal vorbereitet in das neue Jahr starten	3
Aktualisierung der Sozialversicherungsbeiträge ab 2024	4
Neue Kennzahlen für die Personalverwaltungen	6
Weitere wichtige Änderungen im Überblick	8
Neuregelung des Personengesellschaftsmodernisierungsgesetzes (MoPeG)	11
Whistleblowing und das Hinweisgeberschutzgesetz	13
Das Gebäudeenergiegesetz (GEG) und seine Folgen	16
Die wichtigsten Inhalte aus dem Wachstumschancengesetz	17
Interessante Termine im Jahr 2024	18

Optimal vorbereitet in das neue Jahr starten

Mit einer optimistischen Einstellung und einer effizienten Herangehensweise stellen Sie bereits zum Jahresbeginn die Weichen für ein erfolgreiches neues Geschäftsjahr. Viele Menschen nutzen den Jahreswechsel für Neujahrsvorsätze wie gesündere Ernährung, mehr Sport, Maßnahmen

für eine bessere Work-Life-Balance oder einfach das Ende des Raucherdaseins. Beginnen Sie als Unternehmer das neue Jahr mit der Überprüfung der folgenden Punkte: Aktualisieren und optimieren Sie nach Prüfung der Inhalte und ergänzen Sie die Liste bei Bedarf.

Analysieren der Erfolge und Misserfolge des vergangenen Geschäftsjahres, Nutzung aller Erkenntnisse für die Gestaltung von Maßnahmen zur weiteren Unternehmensentwicklung und Definition der Ziele für das laufende Jahr	<input type="checkbox"/>
Liquiditätsplanung, Kapitalbedarf, Investitionsplanung	<input type="checkbox"/>
Mitarbeiterplanung, Prüfung von Neueinstellungen	<input type="checkbox"/>
Überprüfung der Mitarbeiterverträge hinsichtlich der neuen Vorgaben wie Mindestlohn, Mindestausbildungsvergütung, Regelungen „geldwerter Vorteil“ bei Firmenfahrzeugen	<input type="checkbox"/>
Aktualisierung der Sozialversicherungsbeiträge im System und gegebenenfalls des Meldeportals bei den Krankenkassen	<input type="checkbox"/>
Liegt ein Notfallplan vor? Wenn ja, ist dieser noch aktuell?	<input type="checkbox"/>
Prüfung der Verträge mit Kunden und Lieferanten auf Aktualität	<input type="checkbox"/>
Berücksichtigung des Wegfalls des Nebenkostenprivilegs in den Mietverträgen	<input type="checkbox"/>
Vorbereitung auf die jährlichen Mitarbeitergespräche: - Lob und Kritikpunkte - Individuelle Zielvereinbarung - Persönliche Weiterentwicklung über Fortbildungsmaßnahmen - Gehaltsanpassung - Motivation für die anstehenden Aufgaben	<input type="checkbox"/>
Kontrolle der Unternehmensversicherungen: - Betriebs- und Berufshaftpflicht - Vermögensschaden - Einbruch, Diebstahl, Feuer und Elektronik - Kraftfahrzeuge und Maschinen - Cyber-, Sturm- und Elementarschäden - Versicherungen für Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>
Durchführung von Softwareupdates und Datensicherungen	<input type="checkbox"/>
Aktualisierung von Passwörtern, Kundendatenbanken, Vollmachten und Verfügungen	<input type="checkbox"/>
Check Kapitalanlagen	<input type="checkbox"/>
Check Datenschutzvereinbarungen	<input type="checkbox"/>
Prüfung der Aktualität der Onlineaußenkommunikation: - Soziale Medien - Website - E-Mail Signatur - Datenschutzerklärung/Impressum	<input type="checkbox"/>

Vorbereitung des Jahresabschlusses, Zusammenstellung der notwendigen Daten:



- Durchsicht der Buchhaltungsbelege
- Klärung der offenen Posten
- Abstimmung der Bankkonten und Fremdwährungen
- Abstimmung der Kasse
- Aktualisierung des Anlagevermögens
- Abstimmung der Forderungen und Verbindlichkeiten
- Abstimmung aller Steuervorauszahlungen, -verbindlichkeiten
- Kontrolle des Eigenkapitals
- Prüfung der Rückstellungen
- Abstimmung der Lohnverbindlichkeiten und Sozialversicherungsbeiträge
- Prüfung des Resturlaubs
- Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigungen
- Aufbereitung GuV

Bei einigen Punkten ist das Gespräch mit einem externen Spezialisten ratsam und notwendig. Lassen Sie sich von Ihrem Steuerberater, Versicherungsexperten, Anwalt und IT-Berater unterstützen.

Aktualisierung der Sozialversicherungsbeiträge ab 2024

Alle Jahre wieder ändern sich zum 1. Januar die Rechengrößen der Sozialversicherung. Die Beitragsbemessungsgrundlagen für die gesetzlichen Krankenkassen und die Rentenversicherung werden regelmäßig angehoben und aktualisiert. Zusätzlich gibt es in 2024 eine Änderung beim Meldeportal für Sozialversicherungsmeldungen und Beitragsnachweisen. Eine Übersicht der neuen Werte haben wir Ihnen folgend zusammengestellt.

Zusätzlich stellen wir Ihnen heute verschiedene Versicherungsbeispiele vor, die neben den gesetzlichen Risikoabsicherungen einen erweiterten Schutz im Fall der Fälle bieten. Die Versicherungen können für Sie als Unternehmer wie auch für Ihre Mitarbeitenden abgeschlossen werden.

Als monatliche Bezugsgrößen gelten für das Jahr 2024 folgende Werte:

West

Ost

Bezugsgröße der Sozialversicherung / Monat

€ 3.535

€ 3.465

Beitragsbemessungsgrenzen der

West

Ost

Allgemeinen Rentenversicherung / Monat

€ 7.550

€ 7.450

Knappschaftlichen Rentenversicherung / Monat

€ 9.300

€ 9.200

Gesetzlichen Krankenversicherung / Monat

€ 5.775

€ 5.175

Arbeitslosenversicherung / Monat

€ 7.550

€ 7.450

Vorläufiges Durchschnittsentgelt für 2024 in der Rentenversicherung / Jahr

€ 45.358

€ 45.358

Neues Meldeportal für die Sozialversicherung

Viele Arbeitgeber nutzen seit Jahren für Ihre Sozialversicherungsmeldungen und Beitragsnachweise das Portal „sv.net“ der Krankenkassen. Am 29. Februar 2024 wird das Programm abgeschaltet und durch das neue „SV-Meldeportal“ ersetzt. Dieses Nachfolgeportal läuft bereits seit Oktober 2023. Bis zur Abschaltung ist das bestehende Portal uneingeschränkt nutzbar, wir empfehlen jedoch allen betroffenen Arbeitgebern den zeitigen Umstieg auf das neue Meldeportal. Die Registrierung und das Log-in für Arbeitgeber und Selbstständige sind nur noch mit einem Elster-Zertifikat möglich.



Weitere Informationen finden Sie hier: <https://sv-meldeportal.de>

Zusatzversicherungen helfen im Ernstfall die Existenz abzusichern

Neben der gesetzlichen Versorgung bieten sich private Ergänzungen zur Absicherung der eigenen Arbeitskraft an. Wie gut sind Sie und auch Ihre Liebsten abgesichert, wenn die Arbeitskraft teilweise oder komplett ausfällt? Lücken zwischen der gesetzlichen Absicherung und dem persönlichen Bedarf lassen sich perfekt schließen. Die folgenden fünf Beschreibungen erklären Ihnen die Unterschiede der einzelnen Absicherungsfälle.

Berufsunfähigkeitsversicherung

Eine vollständige Berufsunfähigkeit liegt dann vor, wenn die versicherte Person bedingt durch Krankheit oder mehr als altersentsprechenden Kräfteverfall mindestens für die Dauer von sechs Monaten den zuletzt ausgeübten Beruf nicht ausüben kann. Der Grad für die Berufsunfähigkeit muss hierbei mindestens 50 Prozent betragen, ein ärztlicher Nachweis ist vorzulegen.

Im Leistungsfall erhält der Versicherte dann eine gemäß Vertrag vereinbarte monatliche BU-Rente, mit der die Einkommensverluste kompensiert werden können.

Erwerbsunfähigkeitsversicherung

Die Erwerbsunfähigkeit liegt dann vor, wenn die versicherte Person bedingt durch Krankheit oder mehr als altersentsprechenden Kräfteverfall mindestens für die Dauer von sechs Monaten außerstande, ist mindestens drei Stunden täglich eine Erwerbstätigkeit auszuüben. Ein ärztlicher Nachweis ist vorzulegen.

Im Leistungsfall erhält der Versicherte dann eine gemäß Vertrag vereinbarte monatliche Rente zur Abdeckung der laufenden monatlichen Kosten.

Absicherung der Grundfähigkeiten

Die Fähigkeiten wie Hören, Sehen, Gehen, Bücken wie auch der Gebrauch der Hände sind im täglichen Arbeitsleben selbstverständlich. Entfällt eine oder mehrere dieser Grundfähigkeiten für die Dauer von sechs Monaten, sichert die Grundfähigkeitsversicherung mit einer entsprechend im Vertrag vereinbarten Rente ein geregeltes Einkommen. Wichtig ist auch hier der ärztliche Nachweis. Nicht relevant für die Zahlung der vereinbarten Rentenzahlung ist die Entscheidung, ob der Versicherte weiter arbeiten kann oder will.

Diagnose „schwere Krankheit“

Die Diagnose einer schweren Krankheit verändert oftmals sekundenschnell die bestehende Lebenssituation. Häufig bleibt dann nur wenig Zeit, die Dinge zu regeln. Eine präventive Absicherung bietet die Risikolebensversicherung. Auch die Versorgung nach der tödlichen Folge eines Unfalls lässt sich so finanziell absichern.

Als Unternehmer tragen Sie mehr Verantwortung als jeder andere Mitarbeiter im Unternehmen. Treten unvorhersehbare Situationen auf, kann es unter Umständen schwierig werden, ein Fortbestehen der Firma zu gewährleisten oder das eigene Einkommen weiter zu sichern. Nutzen Sie das Wissen unserer Versicherungsexperten und lassen Sie sich umfassend über die zusätzlichen Möglichkeiten der Absicherungen unter dem Stichwort „Protection“ beraten.

Unfallversicherung

Ein Unfall ist schnell passiert und häufig bleiben die Beeinträchtigungen nach dem Unfall für immer. Kommt es beim Unfall zu einem dauerhaft bleibenden Schaden zahlt die Unfallversicherung. Die Höhe der Zahlung ist wesentlich vom Grad der Invalidität abhängig und wird nach der sogenannten Gliedertaxe berechnet.

Weitere Informationen zur Gliedertaxe gibt es bei Finanztip unter folgendem Link:

<https://www.finanztip.de/unfallversicherung/gliedertaxe-invaliditaetsgrad/>



Fazit

Als Unternehmer tragen Sie mehr Verantwortung als jeder andere Mitarbeiter im Unternehmen. Treten unvorhersehbare Situationen auf, kann es unter Umständen schwierig werden, ein Fortbestehen der Firma zu gewährleisten oder das eigene Einkommen weiter zu sichern.

Empfehlen Sie als Arbeitgeber auch Ihren Mitarbeitern eine zusätzliche private Absicherung. Mit dem Angebot, als Arbeitgeber die Kosten dafür zu übernehmen, belohnen Sie Ihre Mitarbeitenden für gute Leistungen. Profitieren Sie als Unternehmen durch diese Maßnahme von der Mitarbeiterbindung. Bedenken Sie bitte bei allen Leistungen, die durch den Arbeitgeber gezahlt werden, die steuerlichen Regelungen zum „geldwerten Vorteil“.

Sprechen Sie mit Ihrem Versicherungsexperten und lassen Sie sich individuell über die Zusatzabsicherungen beraten.

Neue Kennzahlen für die Personalverwaltungen

Bei Mit dem Jahreswechsel wurden einige Änderungen in den Bereichen Ausbildung, Mindestlohn, Minijobs, geldwerter Vorteil, Kinderkrankengeld und Arbeitszeiterfassung aktiviert. Folgend beschreiben wir Ihnen die wichtigsten Aktualisierungen.

Mindestlohnerhöhung

Der gesetzliche Mindestlohn gilt als Lohnuntergrenze und darf bei Arbeitnehmern nicht unterschritten werden. Seit seiner Einführung im Jahre 2015 wurde dieser mehrfach angehoben, zuletzt zum 1. Oktober 2022 auf € 12,00 pro Stunde. Ab dem 1. Januar 2024 beträgt der Mindestlohn € 12,41. Für 2025 soll dieser dann nochmals auf € 12,83 erhöht werden. Der Mindestlohn wurde seinerzeit eingeführt, um sittenwidrige Vergütungen und Schmutzkonzurrenz zu verhindern. Seit 2018 gilt diese Untergrenze für alle Wirtschaftsbranchen.

Mindestausbildungsvergütung

Auch für Auszubildende existiert eine Mindestvergütung, die gesetzlich die Untergrenze für die monatliche Vergütung regelt. Die Festlegung der Mindestausbildungsvergütung erfolgt seit 2020 und gilt wie beim Mindestlohn auch branchenunabhängig. Differenziert wird nach den Lehrjahren eins bis vier wie folgt:

1. Lehrjahr	€ 649
2. Lehrjahr	€ 766
3. Lehrjahr	€ 876
4. Lehrjahr	€ 909

Ausbildungsgarantie

Mit dem Start ins neue Jahr erhalten junge Menschen, die trotz aller Bemühungen keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben, eine Garantie auf einen Lehrplatz. Konkret bedeutet dies in der Praxis einen Anspruch auf eine außerbetriebliche Ausbildung ab dem 1. August 2024. Ist die Berufswahl beim Jugendlichen noch nicht final abgeschlossen, kann die Agentur für Arbeit auch bei einem Berufsorientierungspraktikum unterstützen.

Weitere Informationen zur Ausbildungsgarantie gibt es beim [Bundesministerium für Arbeit und Soziales](#).



Kinderkrankengeld

Ab 2024 können Mütter und Väter jeweils 15 Arbeitstage Krankengeld beantragen. Für Alleinerziehende gelten 30 Tage. Die Regelung gilt für die Eltern von Kindern unter zwölf Jahren. Der Antrag für das Kinderkrankengeld wird bei der Krankenkasse eingereicht. Hierzu wird der sogenannte Kinderkrankenschein benötigt. Diese ärztliche Bescheinigung muss vor der Einreichung bei der Krankenkasse um die persönlichen Daten ergänzt werden. Eine Kopie erhält der Arbeitgeber. Seit dem 18. Dezember 2023 gibt es für die Eltern die Option auf eine telefonische Kinderkrankschreibung für die maximale Dauer von fünf Tagen. Eltern müssen durch diese Regelung nicht mehr mit dem erkrankten Kind die Arztpraxis aufsuchen – vorausgesetzt, das Kind ist beim Arzt persönlich bekannt. Die Bescheinigung kommt dann von der Praxis auf dem postalischen Weg.

Minijobs

Bis 2022 mussten bei einer Erhöhung des Mindestlohns die Stunden von Minijobbern durch die Arbeitgeber reduziert werden. Seit Oktober 2022 sind der Mindestlohn und die Minijob-Vergütungsgrenze miteinander verbunden und trotz Erhöhung des Mindestlohns ändert sich an der maximalen Arbeitszeit für Minijobber nichts. Seit dem 1. Januar 2024 liegt die Verdienstgrenze bei € 6.456 im Jahr. Dies entspricht einem monatlichen Verdienst von € 538, also einer Erhöhung um € 18 monatlich gegenüber 2023. In einzelnen Monaten darf der Lohn auch darüber liegen, im Durchschnitt über alle zwölf Monate sind € 538 die Grundlage für die Anerkennung des Minijob-Arbeitsverhältnisses. Für die Berechnung der Nebenkosten ist es relevant, ob die Tätigkeit im Betrieb oder im Privathaushalt ausgeführt wird.

Nachfolgend finden Sie die Berechnung bei der Ausübung der Tätigkeit im Betrieb. Der Minijobber ist gesetzlich krankenversichert.

Monatsbrutto	€ 538,00
15,00 Prozent Rentenversicherung	€ 80,70
13,00 Prozent Krankenversicherung	€ 69,94
2,00 Prozent Steuerpauschale	€ 10,76
1,10 Prozent Umlage U1	€ 5,92
0,24 Prozent Umlage U2	€ 1,29
0,66 Prozent Umlage U3	€ 0,32
31,40 Prozent an Minijob-Zentrale	€ 168,93
+ 1,30 Prozent an Unfallversicherung	€ 6,99
32,70 Prozent Gesamtabgaben	€ 175,92
Gesamtaufwand Arbeitgeber	€ 713,92

Individuelle Berechnungen ermöglicht der [Minijob-Rechner](#).



E-Fahrzeuge

Weiterhin gilt auch in 2024 die Kfz-Steuerbefreiung für Elektroautos. Anders als bei der Vergabe des E-Kennzeichens sind Plug-in-Hybride von der Steuerbefreiung ausgeschlossen. Nur wenn Sie ein reines Elektroauto fahren, profitieren Sie von der Subventionierung. Bekommt ein Arbeitnehmer einen Firmenwagen gestellt und nutzt diesen auch privat, muss der entstehende finanzielle Vorteil als sogenannter „geldwerter Vorteil“ versteuert werden. Während beim Verbrenner die Besteuerung ein Prozent beträgt, liegt diese bei Elektroautos und einigen Hybriden nur zwischen 0,25 und 0,5 Prozent. Die Voraussetzung ist, dass der Bruttolistenpreis des Elektroautos höchstens € 60.000 beträgt. Ist das der Fall, muss der Firmenwagen im Monat nur mit 0,25 Prozent des Bruttolistenpreises als geldwerter Vorteil besteuert werden. E-Autos, die einen Bruttolistenpreis von über € 60.000 aufweisen, werden mit 0,5 Prozent besteuert. Auch für Plug-in-Hybride werden 0,5 Prozent des Bruttolistenpreises als geldwerter Vorteil angesetzt. Die Fahrzeuge müssen zusätzlich eine rein elektrische Mindestreichweite von 60 Kilometern oder höchstens 50 Gramm CO₂ Ausstoß pro Kilometer (nach WLTP) vorweisen.

Für die Fahrer der klassischen Verbrenner wird der Halt an der Tankstelle erneut teurer. Mit der Anhebung der CO₂-Steuer von € 30 auf € 45 pro Tonne werden Benzin und Diesel mindestens 3 Cent pro Liter teurer. Auch in den nächsten Jahren soll der Preis weiter steigen. Vor diesem Hintergrund ist es für die Fahrer der Hybrid-Fahrzeuge empfehlenswert, bevorzugt zum Ladekabel zu greifen.

Arbeitszeiterfassung

Mit dem Beschluss vom 13. September 2022 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) festgestellt, dass die Arbeitszeit auf der Grundlage des Urteils vom Europäischen Gerichtshof aus 2019 auch von den deutschen Arbeitgebern zu beachten ist. Ausnahmen sind gesonderte tarifvertragliche oder auch kleinbetriebliche Regelungen. Kleinbetriebe bis zu einer Größe von maximal zehn Mitarbeitern bleiben grundsätzlich von der Pflicht ausgenommen. Auch wenn das Gesetz noch nicht verabschiedet ist, sollten die Betriebe auf eine elektronische Zeiterfassung umstellen. Hier checken die Arbeitnehmer vor dem Arbeitsbeginn im Zeiterfassungssystem ein und nach Beendigung wieder entsprechend aus.

Hinzuverdienstgrenzen für Rentner

Viele Rentner stocken ihre Rente mit einem Nebenjob auf, um ihren gewünschten Lebensstandard abzusichern. Für Frührentner und Rentenempfänger nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze sind die ehemaligen Hinzuverdienstgrenzen seit 2023 Vergangenheit und der Nebenverdienst ist uneingeschränkt möglich. Beim Bezug einer Erwerbsminderungsrente gelten weiterhin Hinzuverdienstgrenzen, unterschieden nach voller oder teilweiser Erwerbsminderung. Bei der vollen Erwerbsminderungsrente liegt die Grenze bei € 18.558,75 und bei teilweiser Erwerbsminderung bei maximal € 37.117,50. Bei der Teilerwerbsminderungsrente ist für die Berechnung der Hinzuverdienstgrenze das Jahr mit dem höchsten Verdienst innerhalb der letzten 15 Jahre relevant. Entscheidend ist laut der Deutschen Rentenversicherung bei der Erwerbsminderungsrente, dass der Nebenerwerb ausschließlich im Rahmen des festgestellten Leistungsvermögens ausgeübt wird. Dies bedeutet bei voller Erwerbsminderungsrente weniger als drei Stunden täglich und bei einer Teilerwerbsminderungsrente weniger als sechs Stunden am Tag.

Zum Jahreswechsel steigt die reguläre Altersgrenze für den Renteneintritt auf 66 Jahre. Das gilt für die Rentenversicherten, die 1958 geboren wurden. Für später Geborene erhöht sich das Renteneintrittsalter zukünftig in Zwei-Monats-Schritten.

Mitarbeiter, die das Rentenregelalter im Betrieb erreichen, müssen nicht unbedingt in den Ruhestand gehen. Die Fortsetzung der Zusammenarbeit ist jederzeit gesetzlich möglich und bietet den Mitarbeiter wie auch dem Betrieb viele Chancen. Wichtig ist die Regelung der Zusammenarbeit über eine sogenannte Hinausschiebungsvereinbarung. Ergänzende Inhalte sind mitunter erweiterte Urlaubsregelungen, verlängerte Pausenzeiten und Gesundheits-Checks. Erfolgt die Fortbeschäftigung ohne eine vertragliche Vereinbarung entsteht automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Diese Situation stellt für den Arbeitgeber ein hohes Risiko dar.

Sie haben Fragen zur Beschäftigung von Rentnern? Unter der kostenlosen Servicehotline 0800 1000 4800 bietet die Deutsche Rentenversicherung ihre Unterstützung an: montags bis donnerstags jeweils 7.30 – 19.30 Uhr und freitags 7.30 – 15.30 Uhr.

Tipp:

Überprüfen Sie auch die bestehenden Arbeitsverträge mit Ihren Mitarbeitern auf eine wirksame Altersaustrittsklausel. Ist diese nicht vorhanden, endet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch mit dem Bezug der Altersrente. Bestenfalls nehmen Sie gleich die Altersaustrittsklausel in einem schriftlichen Ergänzungsvertrag bei Ihren bestehenden Mitarbeitern auf.

Weitere wichtige Änderungen im Überblick

Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

Ab sofort können laut Verordnung Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten nicht nur per Post, sondern auch digital an die Unfallkassen und Berufsgenossenschaften übermittelt werden. Mit der Digitalisierung und mit der Novellierung der Verordnung über die Anzeige von Versicherungsfällen wurden weitere Änderungen im Bereich der Meldeinhalte ergänzt:

- Erweiterung der Angaben zum Geschlecht um die Einträge „Divers“ und „Keine Angabe“
- Angabe, ob der Unfall während einer Homeoffice-Tätigkeit eingetreten ist
- Angabe, ob eine geringfügige Beschäftigung vorliegt
- Angabe, ob ein Gewaltereignis vorgelegen hat
- Ab dem 1. Januar 2028 sollen die Meldungen nur noch digital möglich sein

Das Formular zur Unfallanzeige kann auf der Internetseite der zuständigen Berufsgenossenschaft heruntergeladen werden. Für die Übersicht der zuständigen Berufsgenossenschaften bitte [den Link anklicken](#).



Weitere Informationen zum Thema Arbeitsunfall sind [auf der Internetseite](#) des Forum-Verlags verständlich aufbereitet.



Mehrwertsteuer in der Gastronomie steigt zurück auf 19 Prozent

Die ermäßigte Mehrwertsteuer von 7 Prozent endete am 31. Dezember 2023 und seit dem 1. Januar 2024 werden auf Speisen zum Verzehr an Ort und Stelle wieder 19 Prozent Mehrwertsteuer erhoben. Für die in der Gastronomie zubereiteten Speisen für das Außerhausgeschäft gelten weiterhin nur 7 Prozent. Dies betrifft Drive-In Angebote, Lieferdienste, Take-Away und Imbissangebote.

Höhere Kosten für Gas und Fernwärme

Der Bezug von Gas und Fernwärme wird seit 1. Januar 2024 nicht mehr steuerlich vergünstigt. Seit Jahresbeginn wird wieder der volle Mehrwertsteuersatz von 19 Prozent erhoben.

Aktualisierung im Lieferkettengesetz

Das Lieferkettengesetz ist zum Jahresstart 2023 in Kraft getreten und regelt die unternehmerische Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten in den globalen Lieferketten. Ursprünglich wurde das Gesetz für Unternehmen mit mindestens 3.000 Arbeitnehmern eingeführt. Seit dem 1. Januar 2024 sind auch kleinere Unternehmen mit mindestens 1.000 Mitarbeitern betroffen.

Das Gesetz verpflichtet Unternehmen, die Arbeitsbedingungen ihrer direkten Zulieferer sorgfältig zu prüfen. Dadurch werden Menschenrechtsverstöße frühzeitig erkannt sowie gemeldet und es wird Abhilfe geleistet. Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle ist die zentrale Anlaufstelle und entscheidet bei Verstößen über die Höhe der Strafe. Unternehmen drohen Bußgelder von bis zu 2 Prozent des jährlichen Gesamtumsatzes sowie ein dreijähriger Ausschluss von öffentlichen Aufträgen. Die Zivilhaftung ist ausgeschlossen.

So können Unternehmen der Sorgfaltspflicht gerecht werden:

- Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte inklusive Kinder- und Zwangsarbeit
- Analyse potenzieller Verstöße durch ein Risikomanagement
- Transparente Dokumentation der Arbeitsbedingungen
- Einführung eines Beschwerdemanagements
- bei Verstößen und Definition von Präventionsmaßnahmen
- bei der Lieferkettenauswahl

Bei Unsicherheiten oder Fragen können Sie sich beim Bundesamt für [Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle](#) informieren.



Neuregelung der Lkw-Maut

Seit dem 1. Dezember 2023 müssen alle Nutzfahrzeuge über 7,5 Tonnen eine CO₂-abhängige Lkw-Maut in Deutschland entrichten. Bisher galt die Lkw-Maut nur für Fahrzeuge ab 7,5 Tonnen, ab dem 1. Juli 2024 wird die Lkw-Maut auch für Fahrzeuge ab 3,5 Tonnen fällig. D. h., für Fahrzeuge ab 3,5 Tonnen wird die Ermittlung der CO₂-Klasse auch erst zum Juli 2024 relevant. Emissionsfreie Lkw sollen bis zum 31. Dezember 2025 von der Maut befreit sein. Weiterhin gilt die Ausnahmeregelung für die Fahrten von Handwerksbetrieben.

Antworten auf häufig gestellten Fragen rund um die Regelung der Lkw-Maut finden Sie unter [diesem Link](#) beim Bundesamt für Logistik und Mobilität.



Weitere wichtige Änderungen im Überblick

Neue Pflichten für Autofahrer

Ab dem 7. Juli 2024 müssen in Deutschland neu zugelassene Pkw mit einem sogenannten Event Data Recorder ausgestattet sein. Ähnlich wie bei der Blackbox in Flugzeugen sollen Daten gespeichert werden, die im Falle eines Unfalls zur Aufklärung ausgelesen werden können.

Weiterhin müssen ab Oktober 2024 Autofahrer bei Winterwetter Winter- und Ganzjahresreifen mit dem Alpine-Symbol bei ihren Autos aufziehen. Die sogenannten M+S Reifen (Matsch und Schnee) sind ab diesem Stichtag nicht mehr zulässig.

Wegfall des Nebenkostenprivilegs

Das Nebenkostenprivileg beschreibt die Umlagefähigkeit der Kosten für den Kabelanschluss auf die Mieter. Die Abrechnung erfolgte über die Betriebskostenabrechnung. Mit der Modernisierung des Telekommunikationsrechts endet diese Option zum 30. Juni 2024. Als Mieter sollten Sie sich rechtzeitig um einen eigenen Vertrag kümmern. Vermietern empfehlen wir die Kündigung des vorhandenen Sammelvertrags bis zur angegebenen Frist.

Das Deutschlandticket

Bis auf Weiteres ist das Deutschlandticket, auch als 49-Euro Ticket bekannt, gesichert. Die Verkehrsminister der Länder sind aufgefordert, vor dem 1. Mai 2024 ein Konzept zur zukünftigen Umsetzung des Tickets zu erarbeiten. Fachleute gehen davon aus, dass der Preis ab Juni 2024 erheblich ansteigen wird.

Arbeitgeber können ihren Beschäftigten das Deutschlandticket als Jobticket bereitstellen. Bei der Gewährung des Deutschlandtickets als Jobticket gilt genauso wie beim Arbeitgeberzuschuss zum Ticket der Preisnachlass von fünf Prozent, wenn der Arbeitgeberzuschuss mind. € 12,25 (= 25 Prozent von € 49,00) beträgt. Somit errechnet sich der steuerfreie Höchstbetrag mit monatlich € 46,55. Darüber hinausgehende Zuschüsse vom Arbeitgeber sind lohnsteuerpflichtig. Es empfiehlt sich für die Arbeitgeber somit eine Deckelung der Zuschüsse auf den Betrag von € 46,55.

Neue Versicherungspflicht für langsame Fahrzeuge

Bisher konnten Fahrzeuge mit einer Geschwindigkeit von höchstens 20 km/h in einer betrieblichen oder privaten Haftpflichtversicherung pauschal mitversichert werden. Eine separate Versicherungspflicht gab es nicht. Dies galt für Aufsitzrasenmäher, Schneeräumer, Gabelstapler, Landmaschinen und andere selbstfahrende Arbeitsmaschinen.

Grundlage für die Gesetzesänderung ist eine EU-Richtlinie zur Kraftfahrzeug-Haftpflichtversicherung. Nach einem aktuellen Gesetzesvorschlag haben die betroffenen Besitzer in Deutschland nun Zeit bis zum 1. Januar 2025 für die Umstellung der Versicherungen.

Batterieentsorgung

Ab dem 18. Februar 2024 sind alle Hersteller und Verkäufer von Batterien und Akkus verpflichtet, diese auch zurückzunehmen. Die Rücknahme erfolgt über die Bereitstellung entsprechender Sammelbehälter. Onlineshops müssen als Plattform ihren Kunden die Rückgabe alter Batterien und Akkus via Postweg ermöglichen.

Google löscht inaktive Konten

Per 1. Dezember 2023 hat Google begonnen, inaktive Konten zu löschen. Dies betrifft Accounts, die über zwei Jahre lang nicht mehr genutzt wurden. Betroffene Nutzer sollten jedoch vorab eine Benachrichtigung erhalten.

Neue Einkommensgrenzen beim Elterngeld

Aktuell haben Eltern mit einem zu versteuernden Einkommen von weniger als € 300.000 und Alleinerziehende von weniger als € 250.000, jeweils im Jahr vor der Geburt, Anspruch auf Elterngeld. Die Bundesregierung plant, die Einkommensgrenze weiter zu senken, sodass zukünftig weniger Familien Anspruch auf Elterngeld haben werden.

Aktuelle Informationen gibt es im [Finanzportal für Eltern](#).



Deutsche Post darf Porto nicht frühzeitig erhöhen

Obwohl die Deutsche Post das aktuell genehmigte Porto als „zu niedrig“ ansieht, hat die Bundesnetzagentur einen Antrag auf vorzeitige pauschale Portoerhöhung für 2024 abgelehnt. Für die sogenannten Bücher- und Warensendungen hebt die Post das Porto an, da dies nicht von der Bundesnetzagentur genehmigt werden muss. Sendungen mit einem Gewicht von bis zu 500 Gramm verteuern sich von € 1,95 auf € 2,25 (+ 15,38 Prozent), Sendungen mit einem Gewicht bis 1.000 Gramm von bisher € 2,25 auf € 2,55 (+ 13,33 Prozent). Das Porto steigt so um jeweils € 0,30.

Ende der Strompreisbremse

Die Energiepreisbremsen für Fernwärme, Gas und Strom sind per 31. Dezember 2023 ausgelaufen. Die als Preisdeckel konzipierte Entlastung kam Millionen Haushalten zugute. Einfache Beispielrechnungen machen jetzt deutlich, dass vom Ende der Energiepreisbremse vorzugsweise Haushalte mit Altverträgen betroffen sind. Viele Energieanbieter locken derzeit mit hohen Rabatten und niedrigen Energiekosten. Als Verbraucher sollten Sie jetzt einen Anbietervergleich durchführen.

Weitere wichtige Änderungen im Überblick

Bürgergeldempfänger und Pflegekräfte bekommen seit Dezember 2023 mehr Geld

In der Pflegebranche wurde der bisherige Mindestlohn angehoben. Jetzt liegt der Stundensatz für Pflegehilfskräfte bei € 14,15 und wurde damit um 25 Cent erhöht. Qualifizierte Pflegehilfskräfte dürfen sich über eine Erhöhung von bisher € 14,90 auf aktuell € 15,25 freuen. Eine Erhöhung um 60 Cent auf nunmehr € 18,25 pro Stunde erfahren die Pflegefachkräfte.

Ebenfalls erhalten die Bürgergeldempfänger per Gesetz eine Erhöhung. Eine Übersicht der neuen Regelsätze [finden Sie hier](#).



Führerscheinfrieten für die Umschreibung

Ältere Führerscheindokumente müssen seit Jahren in fälschungssichere Exemplare umgetauscht werden. Für alle Betroffenen gibt es Fristentabellen. Ausschlaggebend ist hierbei das Ausstellungsdatum des vorhandenen Führerscheins. Der Gesamtumtausch aller betroffenen Papier- und Scheckkartenführerscheine mit dem Ausgabedatum bis zum 18. Januar 2013 soll bis zum 19. Januar 2033 abgeschlossen sein.

Alle Führerscheine, die bis einschließlich 31. Dezember 1998 ausgestellt wurden, unterliegen folgenden Fristen:

Ausstellungsjahr	Umtauschfrist
vor 1953	19. Januar 2033
1953 – 1958	19. Juli 2022
1959 – 1964	19. Januar 2023
1965 – 1970	19. Januar 2024
1971 – 1980	19. Januar 2025

Unabhängig vom Geburtsjahr unterliegen Führerscheine, die ab dem 1. Januar 1999 ausgestellt wurden, folgenden Fristen:

Ausstellungsjahr	Umtauschfrist
1999 – 2001	19. Januar 2026
2002 – 2004	19. Januar 2027
2005 – 2007	19. Januar 2028
2008	19. Januar 2029
2009	19. Januar 2030
2010	19. Januar 2031
2011	19. Januar 2032
2012 – 18. Januar 2013	19. Januar 2033

Ab dem 19. Januar 2013 wurden ausschließlich EU-konforme fälschungssichere Exemplare ausgestellt.

Neuregelung des Personengesellschaftsmodernisierungsgesetzes (MoPeG)

Zum Jahresstart 2024 ergeben sich wichtige Änderungen im deutschen Gesellschaftsrecht. Mit der Einführung des Gesetzes zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts sind besonders die Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR) von den Neuerungen betroffen.

Eine der grundlegenden Neuerungen des MoPeG betrifft die Unterscheidung zwischen rechtsfähiger und nichtrechtsfähiger GbR. Bisher war die Rechtsfähigkeit der GbR nur in der Rechtsprechung anerkannt, jedoch nicht gesetzlich festgelegt. Mit Jahresbeginn steht nun gesetzlich fest, dass die GbR selbstständig Rechte erwerben und Verbindlichkeiten eingehen kann, sofern dies im gemeinsamen Willen der Gesellschafter liegt. Das bedeutet in der Praxis, dass die GbR gesetzlich als eigenständiger Rechtsträger agieren kann und ihr eigenes Vermögen besitzt.

Neueinführung eines Gesellschaftsregisters für die GbR

Das MoPeG führt ein Gesellschaftsregister für GbRs beim Amtsgericht ein. Eintragungen wie der Gesellschafterbestand und die Vertretung der Gesellschaft genießen im Rechtsverkehr damit einen Gutgläubensschutz. Es besteht keine gesetzliche Eintragungspflicht. Die Eintragung ist über einen Notar vorzunehmen und erfolgt am Amtsgericht des Vertragssitzes der Gesellschaft. Bei der Anmeldung sind Name, Vertragssitz und die inländische Anschrift der Gesellschaft anzugeben. Des Weiteren sind Angaben zu den Gesellschaftern erforderlich und die Vertretungsbefugnisse müssen dargelegt werden. Nach der Eintragung können die Angaben wie beim Handelsregister von jedermann eingesehen werden. Die Notar- und Gerichtskosten bei einer eGbR mit zwei Gesellschaftern betragen rund € 300.

Eingetragene Gesellschaft bürgerlichen Rechts (eGbR)

Nach der erfolgten Eintragung im Gesellschaftsregister muss die GbR den Namenszusatz „eingetragene Gesellschaft bürgerlichen Rechts“ (eGbR) führen. Die eGbR wird dadurch zu einem umwandlungsfähigen Rechtsträger und kann beispielsweise in eine GmbH umgewandelt werden.

Nachfolgeregelung bei der GbR

Die bisherige gesetzliche Regelung sah vor, dass der Tod eines Gesellschafters dazu führt, dass die Gesellschaft aufgelöst wird. Ausnahme war eine andere Vereinbarung im Gesellschaftsvertrag. Mit dem MoPeG hingegen bewirkt der Tod eines Gesellschafters nicht mehr automatisch die Auflösung der GbR, sondern die verstorbene Person scheidet aus der Gesellschaft aus und die Erben erhalten eine Abfindung. Darüber hinaus können in die GbR eintretende Erben zusätzlich einfordern, die Stellung eines Kommanditisten zu erlangen.

GmbH & Co. KG für Freiberufler

Durch die Öffnung der Personenhandelsgesellschaft für Freiberufler haben jetzt auch Freiberufler die Möglichkeit, eine Personenhandelsgesellschaft als Gesellschaftsform zu wählen, und können damit auch den Weg in eine GmbH & Co. KG einschlagen. Bislang konnten Freiberufler nur in der Form einer PartG Haftungsbeschränkung für Verbindlichkeiten und Ansprüchen aus fehlerhafter Berufsausübung vereinbaren. Mit der Gründung einer GmbH & Co. KG kann ab sofort die Haftung einer natürlichen Person ausgeschlossen werden, wenn das jeweilige Berufsrecht diese Eintragung zulässt.

Stimmkraft und Beteiligungsverhältnisse in der GbR

Wenn keine abweichende Regelung im Gesellschaftervertrag vorgesehen und vereinbart war, wurde in der Vergangenheit die Stimmkraft nach der Anzahl der Gesellschafter verteilt. Das bedeutete, dass jeder Gesellschafter eine Stimme, unabhängig von seiner Beteiligung, hatte. Das MoPeG sieht nun vor, dass die Abstimmung gemäß den Beteiligungsverhältnissen die gesetzliche Standardregel ist. Eine Ausnahme ist die Festlegung im Gesellschaftsvertrag zugunsten einer Abstimmung nach Köpfen.

Unterscheidung der Rechtsformen im Überblick

In Deutschland können Unternehmen unter mehreren Rechtsformen wählen. Die folgende Tabelle zeigt Ihnen auf einen Blick die Unterschiede:

Rechtsform	Kapital/ Mindesteinzahlung	Grün- derzahl	Haftung	Entscheidungs- befugnis/ Vertretung	Formalitäten/ Gründungskos- ten	Vertrag/ Formvorschrif- ten
Einzelunterneh- men (Nichtkauf- leute/Kleinge- werbetreibende)	<ul style="list-style-type: none"> kein festes Kapital keine Mindestein- lage vorgeschrie- ben 	1	unbeschränkt mit Geschäfts- und Privatver- mögen	Alleinentschei- dungsbefugnis des Inhabers	Gewerbeanmel- dung/gering	nein
e.K eingetragener Kaufmann (Kauf- mann)	<ul style="list-style-type: none"> kein festes Kapital keine Mindestein- lage vorgeschrie- ben 	1	unbeschränkt mit Geschäfts- und Privatver- mögen	Alleinentschei- dungsbefugnis des Inhabers	Gewerbeanmel- dung und Eintra- gung in das HR/ relativ gering	nein
OHG Offene Handels- gesellschaft (Kaufmann)	<ul style="list-style-type: none"> kein festes Kapital keine Mindestein- lage vorgeschrie- ben 	Min. 2	Gesellschaft und Gesellschafter (auch mit Pri- vatvermögen) für Gesell- schaftsschulden, gesamtschuld- nerische Haf- tung	Einzelgeschäfts- führung/Einzel- vertretungs- macht jedes Gesellschafter, sofern im Gesellschafts- vertrag nichts anderes geregelt	Gewerbeanmel- dung und Eintra- gung ins HR/ relativ gering	schriftlicher Gesellschafts- vertrag nicht zwingend, aber zu empfehlen
KG Kommanditge- sellschaft (Kaufmann)	<ul style="list-style-type: none"> kein festes Kapital keine Mindest- einlage vorge- schrieben, jedoch Kommanditein- lagen für Kom- manditisten (Höhe beliebig) 	Min. 2	komplemen- täre (persön- lich haftende Gesellschafter) unbeschränkt, Kommanditisten in Höhe der Ein- lage	grundsätzlich pers. haftende Gesellschafter; in besonderen Fällen Beteili- gung der Kom- manditisten erforderlich	gewerbeanmel- dung und Eintra- gung ins HR/ relativ gering	schriftlicher Gesellschafts- vertrag nicht zwingend, aber zu empfehlen
GmbH Gesellschaft mit beschränkter Haftung (Kauf- mann)	<ul style="list-style-type: none"> Mindeststammka- pital: 25.000 Euro mindestens 12.500 Euro müssen bar oder in Sachwer- ten bei Gründun- g eingezahlt sein 	Min. 1	nur mit Gesell- schaftsvermö- gen; ggf. persön- liche Haftung des Geschäfts- führers	Geschäftsführer Geschäftspolitik: Gesellschafter- versammlung	Gewerbeanmel- dung und Ein- tragung ins HR, umfangreiche Formalitäten/ hohe Grün- dungskosten	schriftlicher Ge- sellschaftsver- trag zwingend, Mindestinhalt gesetzlich gere- gelt, notarielle Beurkundung
UG (haftungs- beschränkt) Unternehmerge- sellschaft (Kauf- mann)	<ul style="list-style-type: none"> Mindeststamm- kapital: 1 Euro, aber Ansparpflicht vollständige Ein- zahlung bei Grün- dung erforderlich nur Bargaründung möglich 	Min. 1	wie GmbH	wie GmbH	wie GmbH	wie GmbH

Die Entscheidung für eine Rechtsform hängt von mehreren Gegebenheiten ab. Jede Rechtsform bietet unterschiedliche Vorteile. Es ist sinnvoll, einen Steuerberater und Rechtsanwalt bei der Wahl der Rechtsform beratend zur Seite zu holen – egal ob bei einer Neugründung oder bei der Änderung einer

bestehenden Rechtsform. Weiterführende In-
formationen finden Sie auf den Webseiten der
regionalen Industrie- und Handelskammern
und auf [dieser Webseite](#).



Whistleblowing und das Hinweisgeberschutzgesetz

Mit Whistleblowing werden Missstände aufgedeckt oder entsprechende Hinweise zur Aufdeckung gegeben. Sinngemäß übersetzt bedeutet Whistleblowing „etwas aufdecken“ oder „jemanden verpfeifen“. Meistens berichten Mitarbeiter oder Kunden aus eigener Erfahrung. Der Whistleblower informiert Mittler und Medien oder auch direkt die Öffentlichkeit. Der Hinweisgeber verfügt über eine hohe Zivilcourage, denn er riskiert seinen persönlichen Ruf sowie seine Karriere und muss grundsätzlich mit hohen Disziplinarmaßnahmen rechnen.

Wann spricht man von Whistleblowing?

Damit man überhaupt von Whistleblowing sprechen kann, müssen verschiedene Kriterien erfüllt sein. Bei der Aufdeckung geht es nicht um die persönlichen Umstände des Whistleblowers, sondern es handelt sich um Missstände von erheblicher Tragweite oder einen Vorfall von allgemeinem Interesse. Es wird etwas aufgedeckt und die Hinweise eröffnen die Möglichkeit, die Missstände zu beseitigen. Im Unternehmen handelt es sich häufig um Fälle von Umweltverschmutzung, Datenmissbrauch, Korruption oder Menschenrechtsverletzungen.

Wie gefährlich ist Whistleblowing?

Die vom Whistleblower enthüllten Informationen stehen üblicherweise unter Verschluss und sind geheim – in der Regel nicht für die Öffentlichkeit vorgesehen. Die Veröffentlichungen schaden den betroffenen Unternehmen und Behörden oftmals in ihrer Glaubwürdigkeit, ihrem Image und ihrem Ansehen. Dafür wird die Öffentlichkeit über unrechtes Verhalten in Kenntnis gesetzt. Der Hinweisgeber ist in der Gesellschaft meist hoch angesehen, da er Missstände aufdeckt und deren Beseitigung ermöglicht. Nach einem langen Hin und Her sind die Hinweisgeber seit dem 2. Juli 2023 gesetzlich vor übertriebenen Repressalien und Disziplinarmaßnahmen geschützt. Untersagt sind nach dem Hinweisgeberschutzgesetz Kündigungen, Abmahnungen, Strafversetzungen sowie die Vorenthaltung von Vergünstigungen wie beispielsweise einer Beförderung.

Können Unternehmen gegen Personen vorgehen, die unwahre Behauptungen aufstellen?

Ja, wenn eine Person vorsätzlich oder fahrlässig falsche Informationen über ein Unternehmen verbreitet und dadurch ein Schaden entsteht, kann das betroffene Unternehmen rechtliche Schritte einleiten und Schadensersatz fordern.

Whistleblower der jungen Vergangenheit

Häufig wecken sie das Interesse einer ganzen Gesellschaft. Über sie werden Filme gedreht, Reportagen und Bücher geschrieben. Kurzum, sie stehen in den Medien ganz oben, elektrisieren die Öffentlichkeit und bleiben für lange Zeit in Erinnerung. Folgend ein paar praktische Beispiele:

Abgas-Skandal

Mitarbeiter und Ingenieure von Volkswagen haben Informationen über die Manipulation von Abgaswerten bei Diesel Fahrzeugen in die Öffentlichkeit getragen. Es folgte ein großer Skandal und Volkswagen wurde zu mehreren Milliarden Strafen und Entschädigungen verurteilt.

Internetüberwachung durch die US-Regierung

Der US-Amerikaner Edward Snowden ist sicher der aktuell bekannteste Whistleblower. Er deckte als Mitarbeiter einer Beratungsfirma in den Diensten des Geheimdienstes NSA die massive Internetüberwachung durch die US-Regierung auf. Seit seinen Enthüllungen im Jahr 2013 lebt er im Asyl.

Corona Pandemie

Während der Pandemie gab es unterschiedliche Hinweisgeber zu verschiedenen Fällen im Gesundheitswesen. Mitarbeiter berichteten über Missstände in Pflegeeinrichtungen und machten Probleme bei der Beschaffung von Schutzausrüstungen und Medikamenten öffentlich.

Das Hinweisgeberschutzgesetz und die Folgen für die Unternehmen

Seit dem Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) am 2. Juli 2023 gibt es verbindliche Vorgaben zur Umsetzung für die Unternehmen. Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten mussten die Vorgaben direkt umsetzen, Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten stand eine verlängerte Frist bis zum 17. Dezember 2023 zur Verfügung und kleine Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten sind von der Pflicht zur Ein-

richtung eines internen Meldekanals befreit. Verstöße gegen das neue Gesetz können mit Bußgeldern bis zu € 50.000 bestraft werden.

Beim Bundesministerium für Justiz sind [alle Details zum Gesetz](#) veröffentlicht. Diese zehn Punkte sind bei der Einrichtung zu beachten:



1 Interne Meldekanäle müssen Meldungen in mündlicher, schriftlicher und auf Wunsch in persönlicher Form ermöglichen:

Welche Kanäle werden eingerichtet?

- Hotline
- Zentrale E-Mailadresse
- Webbasierte Lösung für anonyme Meldungen

Für wen ist der Meldekanal erreichbar?

- Feste Mitarbeiter des Unternehmens
- Leiharbeitskräfte
- Alle Personen, die beruflich mit dem Unternehmen in Kontakt stehen

Wie wird die Zielgruppe über die Meldestellen informiert?

- Intranet
- E-Mail
- Unternehmenswebsite
- Schwarzes Brett

2 Bei allen Meldungen muss die Vertraulichkeit des Hinweisgebers sowie Dritter geschützt sein:

Welche Lösungskonzepte für die Einhaltung der Vertraulichkeit sind zu entwickeln?

- Entgegennahme der Meldung
- Dokumentation der Meldung
- Bearbeitung und Beantwortung der Meldung

3 Die Zuständigkeit im Unternehmen muss bestimmt sein:

Persönlicher Ansprechpartner

- Festlegung der Zugriffsrechte zum Meldekanal

4 Bearbeitungsfristen müssen eingehalten werden:

- Eingangsbestätigung der Meldung an den Hinweisgeber innerhalb von sieben Tagen
- Information über geplante oder bereits ergriffene Folgemaßnahmen inklusive Erläuterung spätestens drei Monate nach der Eingangsbestätigung an den Hinweisgeber

5 Ordnungsgemäße Folgemaßnahmen müssen von der zuständigen Person/Abteilung ergriffen werden:

- Einleitung interner Nachforschungen/Klärung der Zuständigkeiten
 - Erarbeitung möglicher Maßnahmen zur Problembehebung
 - Entscheidung über die Einstellung des Verfahrens aufgrund mangelnder Inhalte
 - Übergabe an eine zuständige Behörde
-

6 **Alle Meldungen müssen rechtskonform dokumentiert werden:**

- Entscheidung über die Art der Dokumentation in Abhängigkeit vom Meldekanal
- Sichere Dokumentation der Meldung und der Folgemaßnahmen als Grundlage für spätere Beweisführungen im Streitfall
- Löschung der Dokumentationen drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens

7 **Unternehmen unterliegen der Informationspflicht über alternative externe Meldeverfahren:**

Die Information muss leicht zugänglich und verständlich sein

- Website des Unternehmens
- Intranet
- Schwarzes Brett

8 **Das Hinweisgebersystem unterliegt dem Datenschutz:**

- Entwicklung und Bereitstellung einer Datenschutzerklärung für Hinweisgeber
- Bei einer externen Meldestelle muss ein Vertrag über eine Auftragsdatenverarbeitung unterzeichnet werden
- Alle Prozesse müssen mit der EU-Datenschutzgrundverordnung im Einklang stehen

9 **Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist zu berücksichtigen:**

- Unterrichtung des Betriebsrats über die Einrichtung eines Hinweisgeberschutz im Vorfeld
- Integration bei der Ausgestaltung des Gesamtprozesses von Meldekanälen und Verfahren

10 **Bei internationalen Betriebsstrukturen sind dezentrale oder zentrale Lösungen möglich:**

Entscheidung über eine

- dezentrale Lösung
 - regionale Lösung
-

Das Gebäudeenergiegesetz (GEG) und seine Folgen

Mit dem Gesetz für Erneuerbares Heizen – dem Gebäudeenergiegesetz (GEG) – will die Bundesregierung den Umstieg auf ein klimafreundliches Heizen einleiten. Um die Wärmewende in Deutschland schneller voranzutreiben, wurden Fristen für den Neubau und den Bestand definiert. Eine Übersicht über die Fristen und Termine sowie die Folgen für Sie als Hausbesitzer oder Mieter haben wir Ihnen hier aufbereitet.

Das langfristige Ziel ist es, im Jahr 2045 in Deutschland klimaneutral zu sein. Nach wie vor werden in Deutschland allerdings immer noch drei Viertel der Heizungen mit fossilen Brennstoffen wie Gas oder Öl betrieben. Das sind in Summe etwa 41 Millionen Haushalte. Seit dem 1. Januar 2024 ist der Umstieg auf erneuerbare Energien deshalb beim Einbau neuer Heizungen verpflichtend. Für den Umstieg stehen aktuell unterschiedliche technische Lösungen zur Verfügung. Beispielhaft sind folgende Optionen in Abhängigkeit von der Machbarkeit möglich:

- Anschluss an ein Wärmenetz
- Einbau einer Wärmepumpe
- Einbau einer Stromdirektheizung
- Hybridheizung als Kombination (erneuerbar + Gas- oder Ölkessel)

Für die Stromproduktion über die Sonnenenergie bietet sich die Integration von Photovoltaik an. Dazu ergänzend wirkt sich die Bevorratung von eigenproduziertem Strom in einem Batteriespeicher kostensenkend auf die Energierechnung aus.

Jede neu installierte Heizung sollte zukünftig zu 65 Prozent erneuerbaren Energien basieren. Funktionierende Heizungen im Bestand können ohne Veränderungen weiter betrieben werden, bis sie irreparabel sind oder bis spätestens zum 31. Dezember 2044. Häufig lohnt sich jedoch die Überlegung eines frühzeitigen Austauschs der Heizungsanlage aufgrund der zu erwartenden steigenden Preise für fossile Brennstoffe und der Effizienz im Betrieb.

Als Immobilienbesitzer oder Bauherr sollten Sie sich rechtzeitig über Ihre Pflichten und Möglichkeiten in Verbindung mit den jeweils aktuellen Förderangeboten informieren. Bei der Entscheidung, welche Heizung für Ihr Objekt am besten geeignet ist, helfen Ihnen gern fachlich qualifizierte Energieberater.

Auch Mieter sind finanziell an der neuen Heizungsanlage beteiligt. Vermieter dürfen zukünftig bis zu zehn Prozent der Modernisierungskosten umlegen. Von dieser Summe müssen sie eine staatliche Förderung abziehen und die Umlage ist auf monatlich 50 Cent pro Quadratmeter gedeckelt.

Abschließend noch eine Übersicht aller Gebäude, die vom GEG ausgenommen sind und nicht den Vorschriften unterliegen:

- Gewächshäuser
- Stallanlagen
- Unterirdische Bauten
- Lang anhaltend offen gehaltene Gebäude
- Technische Anlagen für Produktionsprozesse in Gebäuden

- Traglufthallen
- Zelte
- Gebäude mit religiöser Funktion
- Provisorisch errichtete Gebäude mit einer geplanten Nutzungsdauer von maximal zwei Jahren
- Sonstige handwerkliche, landwirtschaftliche, gewerbliche, industrielle oder für öffentliche Zwecke genutzte Betriebsgebäude, die nach ihrer Zweckbestimmung
 - a. auf eine Raum-Solltemperatur von weniger als zwölf Grad Celsius beheizt werden oder
 - b. jährlich weniger als vier Monate beheizt sowie jährlich weniger als zwei Monate gekühlt werden

Solarpflicht bei Neubauten und Dachsanierungen

Bereits seit 2022 besteht in einzelnen Bundesländern die sogenannte Solarpflicht. Um den steigenden Klimaschutzanforderungen gerecht zu werden, ist für die Zukunft die Solarpflicht bei Neubauten und Dachsanierungen vielerorts beschlossen. Die Nutzung der Sonnenenergie wird nun bei privat wie auch gewerblich genutzten Gebäuden zur Pflicht. Auch Parkplatzbedachungen sind dabei ein Thema. Ein Verstoß gegen die Vorschriften kann bis zu € 50.000 Strafe kosten.

Übersicht der Solarpflicht nach Bundesländern:

Baden-Württemberg	Seit 2022
Bayern	Seit 2023
Berlin	Seit 2023
Brandenburg Bremen	Seit 2023
Bremen	Ab 2024
Hamburg	Seit 2023
Hessen	Seit 2022
Niedersachsen	Seit 2023
Nordrhein-Westfalen	Ab 2024
Rheinland-Pfalz	Seit 2023
Schleswig-Holstein	Seit 2023

In den nicht aufgeführten Bundesländern liegen noch keine konkreten Beschlüsse für den Umgang mit der Solarpflicht vor.

Für detaillierte Informationen in den einzelnen Bundesländern [hier klicken](#).



Die wichtigsten Inhalte aus dem Wachstumschancengesetz

Mit dem „Gesetz zur Stärkung von Wachstumschancen, Investitionen und Innovationen sowie Steuervereinfachung und Steuerfairness“ soll die Liquiditätssituation in den Unternehmen verbessert werden. Das Gesetz enthält eine Vielzahl von Änderungen und Vorschlägen, die die Wettbewerbsfähigkeit und das Wachstum der deutschen Wirtschaft fördern sollen. Dieser Beitrag beschreibt die wichtigsten geplanten Maßnahmen.

Eine finale Entscheidung zum Gesetzesentwurf sowie einzelne Umsetzungsprozesse stehen zu unserem Redaktionsschluss noch aus.

Investitionsprämien für den Klimaschutz

Steuerpflichtige Unternehmen mit Gewinneinkünften können die Investitionsprämie für die Anschaffung oder auch Herstellung neuer beweglicher Vermögensgegenstände des Anlagevermögens beantragen. Voraussetzung ist, dass die Investition die Energieeffizienz des Unternehmens verbessert und in einem Sparkonzept enthalten ist. Die Prämie beträgt 15 Prozent der Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten. Sie ist auf maximal 30 Millionen Euro gedeckelt und wird für Investitionen ab dem 1. März 2024 gewährt.

Erhöhung verschiedener Freigrenzen

Der Betrag, den Unternehmen im Jahr für die Anschaffung sogenannter „geringwertiger Wirtschaftsgüter“ abziehen können, wird von € 800 auf € 1.000 erhöht.

Die Freigrenze für betriebliche Geschenke wird von € 35 auf € 50 erhöht. Die Freigrenze für maximal zwei Betriebsveranstaltungen im Jahr wird von € 110 auf € 150 erhöht.

Die Verpflegungspauschalen für Mehraufwendungen bei Dienstreisen werden von € 28 auf € 30 für mehrtägige Reisen und von € 14 auf € 15 für An- und Abreisetage sowie Tage mit über acht Stunden Abwesenheit erhöht.

Großzügigere Verlustverrechnung

Die Prozentgrenze bei der Verrechnung des Verlustvortrages wird für vier Jahre von 60 Prozent auf 80 Prozent angehoben.

Steuerfreies Qualifizierungsgeld

Ab dem 1. April 2024 werden mithilfe des Qualifizierungsgeldes vom Strukturwandel betroffene Unternehmen bei der Qualifizierung ihrer Fachkräfte unterstützt. Das Qualifizierungsgeld ist eine Entgeltersatzleistung, die von der Agentur für Arbeit an Beschäftigte in Weiterbildung steuerfrei geleistet wird.

Aufbewahrungsfristen

Zur Entbürokratisierung wurde die Aufbewahrungsfrist für die betrieblichen Buchungsbelege von bisher zehn Jahren auf acht Jahre reduziert.

AfA für Wohngebäude

Wenn der Baubeginn nach dem 30. September 2023 und vor dem 1. Oktober 2029 liegt, hat der Besitzer ein Wahlrecht zur degressiven Abschreibung in Höhe von sechs Prozent des Restbuchwertes. Die lineare Abschreibung beträgt drei Prozent der Anschaffungs- oder Herstellungskosten. Ein Wechsel von der degressiven Abschreibung zurück zur linearen Abschreibung ist jederzeit möglich.

Umsatzgrenze bei der Ist-Besteuerung

Bisher lag die Umsatzgrenze bei jährlich € 600.000 für die Ist-Besteuerung. Seit 1. Januar 2024 können Unternehmen mit Umsätzen bis € 800.000 beantragen, die Umsatzsteuer nach vereinnahmten Entgelten statt nach vereinbarten Entgelten zu berechnen.

Interessante Termine im Jahr 2024

Januar

10. bis 28. Januar Handball-EM in Deutschland

19. bis 28. Januar Internationale Grüne Woche in Berlin

Februar

Ende der Tarifvereinbarung in der Druckindustrie

März

Ende der Tarifvereinbarung Bauhauptgewerbe

3. bis 6. März Internationale Eisenwarenmesse in Köln

3. bis 8. März light + building in Frankfurt

5. bis 7. März ITB Berlin

8. März Internationaler Frauentag

21. bis 24. März Leipziger Buchmesse

April

7. April Weltgesundheitsstag

22. bis 26. April Hannover Messe

24. April Tag der Sekretärinnen und Sekretäre

25. April Girls Day und Boys Day

Mai

12. Mai Muttertag

22. Mai Fußball-Europa-League-Finale

25. Mai Fußball-DFB-Pokal-Finale in Berlin

28. Mai bis 7. Juni drupa in Düsseldorf

Juni

Ende der Tarifvereinbarung Chemische Industrie und Systemgastronomie

14. Juni Anpfiff der Fußball-EM in Deutschland

19. bis 21. Juni Intersolar Europe in München

29. Juni Start der Tour de France

Juli

26. Juli Eröffnungsfeier der Olympischen Sommerspiele 2024 in Paris

September

Ende der Tarifvereinbarung Metall- und Elektroindustrie, Maler- und Lackiererhandwerk und Dachdeckerhandwerk

2. September Abgabetermin Steuererklärung für 2023

10. bis 14. September automechanika in Frankfurt

11. bis 14. September GaLaBau in Nürnberg

17. bis 22. September IAA Nutzfahrzeuge in Hannover

21. September Tag des Handwerks

29. September Berlin Marathon

30. September Tag des Kaffees

Oktober

15. bis 19. Oktober Fakuma in Friedrichshafen

16. bis 20. Oktober Frankfurter Buchmesse

November

3. November Weltmännertag

Dezember

Ende der Tarifvereinbarung Öffentlicher Dienst Bund und Gemeinden, Gebäudereinigungshandwerk und Deutsche Post Ag

Interessante Termine im Jahr 2024

Urlaubsplanung 2024

Alljährlich bietet die Nutzung der Brückentage eine große Erweiterung der Urlaubstage. Achten Sie bei der internen Urlaubsplanung deshalb darauf, dass auch während dieser Zeit der Betrieb besetzt ist und handlungsfähig bleibt. Bei der Genehmigung der Urlaubsanträge ist die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter zu berücksichtigen. Häufig sind Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat über die Nutzung von Brückentagen eine geeignete Lösung, um die Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinen. Die Verweigerung von Brückentagen durch den Arbeitgeber ist nur dann möglich, wenn zwingende betriebliche Gründe oder eine Überschneidung mehrerer Brückentag-Urlaubsanträge verschiedener Arbeitnehmer vorliegen. Nachfolgend finden Sie einige Beispiele für die optimale Nutzung und damit verbunden größtmögliche Menge an freien Tagen. Einzelne Optionen gelten nicht für alle Bundesländer.

Januar = 4 Urlaubstage: 2.–5. Januar	9 Tage frei
März = 4 Urlaubstage: 4.–7. März	9 Tage frei
April = 4 Urlaubstage: 2.–5. April	10 Tage frei
April/Mai = 8 Urlaubstage: 29.–30. April + 2.–3. Mai + 6.–8. Mai + 10. Mai	16 Tage frei
Juni = 8 Urlaubstage: 21.–24. Mai + 27.–29. Mai + 31. Mai	16 Tage frei
August = 8 Urlaubstage: 5.–7. August + 9. August + 12.–14. August + 16. August	16 Tage frei
September = 4 Urlaubstage: 16.–19. September	9 Tage frei
September/Oktober = 4 Urlaubstage: 30. September + 1.–2. Oktober + 4. Oktober	9 Tage frei
Dezember = 5 Urlaubstage: 23.–24. Dezember + 27. Dezember + 30.–31. Dezember	12 Tage frei

Die Jahreskalender 2024 mit Kalenderwochen, Feiertagen und Schulferien stehen hier zum Download bereit:

- [Kalender 2024](#)
- [Ferien 2024](#)

Der Messekalender 2024/2025 bietet Ihnen eine Gesamtübersicht aller aktuellen Messen in Deutschland, Österreich, Schweiz und Niederlande. Alle Veranstaltungen sind sortiert nach den [unterschiedlichen Messestädten](#).



Messestädte



Kalender 2024



Ferien 2024

Impressum

Herausgeber & Redaktion
Gebietsdirektion Michael Tollmann e.K. & Team
Von-Groote-Platz 20
53173 Bonn

Statusbezogene Vermittlerangaben nach § 11 Versicherungsvermittlungsverordnung (VersVermV):

Status:

Versicherungsvertreter nach Registrierungsnummer
Registrierung gem. § 34d Absatz 1 GewO

Registrierung:

Registrierungs-Nr. D-BX57-CAGJV-03

Vermittlerregister (DIHK):

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)

Redaktion

Winter GmbH
Kasselerstrasse 1A
DE-60486 Frankfurt am Main

Die Inhalte der Infothek wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte können wir jedoch keine Gewähr übernehmen.

Hinweis:

Wenn bei bestimmten Begriffen, die sich auf Personengruppen beziehen nur die männliche Form gewählt wurde, ist dies nicht geschlechtsspezifisch gemeint, sondern geschah ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit.

www.kundenzeitung.online
Stand: 01/2024