

GHPublic

GEMEINSAM FÜR IHRE ZUKUNFT

1 | 2022

DUISBURG | MEISSEN

Sanierung ohne Haftungsrisiken



Die Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie



Inhalt

- GHP****Prolog**
- 02** Fachkräftemangel ist die größte Gefahr für die Zukunft des Mittelstandes
- GHP****Praxis**
- 04** Neuerungen ab 2022 bei Sachbezügen und der 44-Euro-Grenze
- GHP****Persönlich**
- 05** Claudia Gräßler neue Partnerin bei Grüter · Hamich & Partner
- 06** Fachberater für internationales Steuerrecht – Sven Aengenheister
- 07** Neues Tool für das Personalmanagement bei GHP
- GHP** **Fachliche Kurznachrichten**
- 08** Die Umsetzung der Grundsteuerreform nimmt Gestalt an
- 09** Der »gelbe Schein« ist Geschichte –
Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung startet 2022
- 10** Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss neu seit 1. Januar
in der betrieblichen Altersversorgung
- 11** Unentgeltliche oder verbilligte Mahlzeiten an Arbeitnehmer ab 2022
- GHP** **Titel**
- 12** Sanierung ohne Haftungsrisiken
- GHP** **Fachlicher Hintergrund**
- 14** Die Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie
- GHP** **im Gespräch**
- 16** PaDOG's & Bontoy – Entwicklungen im wachsenden Heimtiermarkt
- GHP****Privat**
- 18** Digitales Arbeiten im Team – Sven Aengenheister
- GHP** **Kurios**
- 19** Der Weg vom Bett ins Homeoffice – gesetzlich unfallversichert

Fachkräftemangel ist die größte Gefahr für die Zukunft des Mittelstandes

Nicht die Coronakrise, sondern der Fachkräftemangel, die Rohstoff- und Energiepreise sowie Hacker-Angriffe bereiten dem deutschen Mittelstand derzeit die größten Sorgen. Das geht aus einer Befragung der Beratung EY hervor, an der 800 nicht kapitalmarkt-orientierte Mittelständler teilnahmen. Als große Gefahr für das eigene Unternehmen bezeichneten 67 Prozent der befragten Unternehmen den Fachkräftemangel. Im Vorjahr lag der Anteil noch bei 54 Prozent. Auch hohe Rohstoffpreise (63 Prozent) und Hackerangriffe (61 Prozent) sehen viele Mittelständler mit Sorge, während die Pandemie »nur« 54 Prozent Kopfzerbrechen bereitet.

Knapp jeder dritte Betrieb will die Investitionen hochfahren, nur fünf Prozent wollen weniger investieren als 2021. Des Weiteren wollen 34 Prozent die Zahl der Beschäftigten erhöhen, nur bei sechs Prozent soll sie sinken. Die hohe Einstellungsbereitschaft hat aber auch eine Schattenseite, denn sie verschärft den bereits bestehenden Fachkräftemangel weiter. Der Umfrage zufolge fällt es bereits jetzt 94 Prozent der Mittelständler aus der Elektrotechnikbranche schwer, neue und ausreichend qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen. In der chemisch-pharmazeutischen Industrie sowie der Metallerzeugung und -verarbeitung liegt die Quote bei 90 beziehungsweise 88 Prozent.

Auch KfW-Umfragen bestätigen die Herausforderung: Laut KfW gaben 21 Prozent im 1. Quartal 2021 an, dass sie wegen Personalmangels ihre Geschäftstätigkeit nicht voll ausschöpfen konnten. Das strukturelle Problem ist nicht neu: Seit dem Jahr 2009 hat der Fachkräftemangel in Deutschland erheblich zugenommen. Die Situation wird sich spätestens dann verschärfen, wenn in den nächsten Jahren die Babyboomer-Jahrgänge 1955 bis 1969 nach und nach in den Ruhestand gehen werden. Ein Schwerpunkt in der Lösung wird der neue Umgang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein. Die neue Offenheit für Homeoffice zeigte, dass gute Leistungen auch ohne ständige Präsenz möglich sind. Jedes zweite Unternehmen hat als Reaktion auf die Corona-Pandemie Arbeitszeitregeln eingeführt oder ausgebaut, die Familien den Alltag erleichtern.

Vor dem Hintergrund des Mangels an Führungskräften und qualifizierten Fachkräften in der Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsbranche wird der professionellen Personalauswahl und -entwicklung ein höherer Stellenwert beigemessen: Wie findet man unter den verbleibenden Interessenten, die vermeintlich passfähigen Kandidat/innen? Hier implementiert Grüter · Hamich & Partner gerade das Personalmanagementsystem »Per-



© Edmond Dantès / Pexels

sonio«, worüber wir unter der Rubrik GHPersönlich berichten. Neben diesen strukturellen Entwicklungen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, gibt es für GHP gleich im ersten Quartal 2022 weitere positive Nachrichten in der Unternehmensentwicklung: Claudia Gräßler ist als neue Partnerin bei Grüter · Hamich & Partner eingestiegen und verstärkt die Kanzlei für die Zukunft.

Neben den internen Entwicklungen geben wir wie immer einen Einblick in steuerliche Veränderungen und Neuerungen, aber auch über Entwicklungen, die mittelständische Unternehmen beeinflussen und positiv stärken. In unserem Mandanteninterview GHP im Gespräch stellt uns Hansjörg Patscheider mit PaDOG's und Bontoy zwei Unternehmen in einem Wachstumsmarkt – dem Heimtierbedarf – vor und berichtet über die Stellschrauben auf dem internationalen Parkett auch in Pandemiezeiten.

In diesem Sinne haben wir eine interessante und breit gefächerte Mischung aus Unternehmens- und steuerlichen Themen intern und extern für Sie zusammengestellt. Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre und freuen uns über Ihr Feedback

Ihre Marc Tübben & Hanns-Heinrich Paust

M. Tübben *H.-H. Paust*

Neuerungen ab 2022 bei Sachbezügen und der 44-Euro-Grenze

Frage: Was muss ich bei der Änderung der Sachbezüge ab 2022 beachten? Steigt lediglich die steuerfreie Grenze von bisher 44 Euro im Monat auf 50 Euro im Monat?

Antwort: Sachbezüge, die der Arbeitgeber kostenlos oder vergünstigt gewährt, waren bis zur Grenze von 44 Euro im Monat steuerfrei. Zum 01. Januar 2022 wurde die Freigrenze für steuerfreien Sachlohn angehoben. Gleichzeitig ändern sich aber die Voraussetzungen, nach denen die Finanzverwaltung Geldkarten und Gutscheine vom Arbeitgeber als Sachlohnleistung anerkennt.

Bereits seit 2020 gibt es gesetzliche Einschränkungen für Gutscheine, Geldkarten und zweckgebundene Geldleistungen. Aufgrund erheblicher Kritik hatte die Verwaltung die Neuregelung zumindest für Sach-Gutscheine vorübergehend bis Ende 2021 teilweise ausgesetzt. Ab 2022 gelten endgültig und vollumfänglich die neuen Regeln.

Für die Anwendung der Sachbezugsgrenze kommen also nur Sachleistungen in Betracht, aber kein Geld. Die Sachbezugsregelung ist dazu konkretisiert worden und sagt aus, dass zu den Einnahmen in Geld auch zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile gehören, die auf einen Geldbetrag lauten. Das führt dazu, dass die Übergabe von Geld an Arbeitnehmende, auch wenn dieses

GHP-Tipp:

Der Sachlohn sollte auf jeden Fall überprüft werden – besonders Guthabekarten und Gutscheine – da ja neue Kriterien gelten. Gewähren Unternehmen Mitarbeitern Gutscheine, Wertkarten, digitale Essensmarken oder Shopping-Guthaben, müssen die Details überprüft werden, da hier Umstellungen und Anpassungen nötig sein könnten. Stehen Änderungen bei Sachlohnleistungen an, muss unter Umständen auch die arbeitsrechtliche Seite beachtet werden, da oft ein arbeitsvertraglicher Anspruch besteht. Sprechen Sie gern Ihren Berater bei Grüter Hamich & Partner zu einer verlässlichen Beurteilung an.



© Nattanan Kanchanaprat / Pixabay

als zweckgebundene Leistung für einen Sachbezug hingegeben wird, steuerpflichtig ist. Ebenso sind nachträgliche Kostenerstattungen als Barlohn vom ersten Euro an steuerpflichtig.

Eine weitere wichtige Änderung sagt aus, dass »Gutscheinen und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen« nicht zu den »Einnahmen in Geld« gehören. Als »Gutscheine« in diesem Sinne zählen auch Gutscheinkarten, digitale Gutscheine, Gutscheincodes und Gutscheine-Apps. Als Geldkarten zählen auch Prepaid- sowie Guthaben-Karten. Das stellte die Finanzverwaltung in einem BFM-Schreiben zur »Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug« im April 2021 klar.

Ab 2022 kommen Karten und Gutscheine nur dann als Sachlohn in Betracht, wenn sie mindestens eine von drei Voraussetzungen erfüllen, die das BMF-Schreiben erläutert:

- » Option 1: Der Kreis an Akzeptanzstellen ist begrenzt
- » Option 2: Für den Gutschein bekommt man nur eine begrenzte Palette an Produkten oder Dienstleistungen
- » Option 3: Die Karte oder der Gutschein dient zu bestimmten sozialen oder steuerlichen Zwecken

Das heißt: Eine breit einsetzbare Guthaben- oder Gutscheinkarte, die sich für alles Mögliche verwenden lässt, ist nichts anderes als ein Geldäquivalent und ermöglicht keine Steuererleichterung als Sachlohn.

Claudia Gräßler neue Partnerin bei Grüter · Hamich & Partner

Grüter · Hamich & Partner in Duisburg bekommt mit Claudia Gräßler eine neue Partnerin. Die Steuerberaterin ist seit 2021 mit großem Engagement bei GHP tätig und wurde jetzt zur Partnerin ernannt.

Abitur und Ausbildung zur Steuerfachangestellten legte Claudia Gräßler in Gelsenkirchen von 1995–1998 ab. Danach folgte neben der beruflichen Tätigkeit als Steuerfachangestellte das BWL-Studium an der FH Bochum bis 2002. Das Steuerberaterexamen legte sie 2006 ab. Anschließend war sie bis 2019 in Krefeld als Steuerberaterin tätig und danach ein Jahr Tax Manager National in Düsseldorf. Im Oktober 2020 führte sie ihr Weg dann zu GHP als Teamleiterin und ab 2022 als Partnerin

Claudia Gräßler steht für eine rundum Beratung und Betreuung vermögender Privatpersonen mit Erstellung umfangreicher Einkommensteuererklärungen.

In dem Zusammenhang sind vor allem Einkünfte aus Kapitalvermögen und Private Veräußerungsgeschäfte, Nachfolgeberatung mit Erbschaft-/Schenkungsteuererklärungen, Grunderwerbsteuer und Umwandlungsteuer sowie Konzernrechnungslegung zu nennen. In diesem Jahr steht sie zusätzlich als führende Beraterin im Grundsteuerkompetenzteam zu Verfügung.

Als Partnerin für GHP entschied sie sich, weil sie in dieser Kanzlei eine »tolle zukunftsgerichtete serviceorientierte Gesellschaft sieht, in der nie Stillstand herrscht und die immer in der Beratung voraus geht«. »Vor allem entschied ich mich für GHP wegen diesem großartigen Team, mit dem die Zusammenarbeit viel Spaß macht« so Claudia Gräßler. »Ich habe für mich erkannt, dass ich mit GHP etwas bewegen kann. Jeder einzelne kann sich hier entfalten und seine Stärken zur Geltung bringen. Damit stellt GHP immer ein optimales Team für jedwede steuerliche und wirtschaftliche Beratung. Mein persönliches Ziel war schon lange die Beratung in Selbstständigkeit zu realisieren. Dies aber nicht als Einzelkämpfer, sondern im Austausch mit Kollegen und als Teamarbeit. »Bei GHP



Claudia Gräßler

hat sich für mich die Möglichkeit eröffnet, mit zwei tollen erfahrenen Partnern, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen« berichtet Claudia Gräßler über ihren Karriereschritt bei GHP.

Durch ihre Ausbildung kennt Claudia Gräßler die Steuerberatung von der Pike an und vertiefte ihre Kenntnisse durch Studium, Beraterexamen und diverse Fortbildungen in nahezu jedem Bereich sukzessive, so dass sie in der Lage ist, ein breites Beratungsfeld abzudecken. Da sie ebenso viele Jahre in der Wirtschaftsberatung tätig war, bringt sie ihre dort erworbenen Erfahrungen in der Abschlusserstellung und Konzernrechnungslegung ein. Als einen wichtigsten Punkt ihrer Tätigkeit erkennt Claudia Gräßler die persönliche Beratung: »Die persönliche Beratung macht mir Spaß. Durch Recherche immer eine Lösung für vielfältige Problemstellungen zu finden – geht nicht, gibt's nicht. Mit dem Mandanten

gemeinsam dessen Ziele zu erreichen und ihn auf dem wirtschaftlichen Weg zu unterstützen und mit optimaler Beratung zu begleiten – darin erkenne ich für mich das Optimum meines Berufes.«

Auch die beiden Partner von GHP Andrea Wagner und Ralf van gen Hassend freuen sich über die positive Entwicklung: »Wir haben Claudia Gräßler als versierte Expertin für das Thema Erben und Schenken kennen und schätzen gelernt. Sie hat neben diesem Spezialthema ein breites Fachwissen ebenfalls bei anderen steuerlichen Themen. Neben ihrer fachlichen Expertise schätzen wir besonders ihre offene und freundliche Ansprache, ob bei Mandanten, im Partnerkreis oder auch zu den Mitarbeitern. Sie findet immer die richtige Art und Weise der Kommunikation, wirkt sehr ausgleichend auf ihr Gegenüber und ist sehr lösungsorientiert. »Alles in Allem kann man sagen, wir haben ein wahres Juwel als Partnerin gefunden und freuen uns auf die gemeinsame Zeit« so Andrea Wagner und Ralf van gen Hassend über ihre neue Partnerin bei Grüter · Hamich & Partner.

Fachberater für internationales Steuerrecht – Sven Aengenheister

Sven Aengenheister, Diplom-Finanzwirt, Steuerberater und Fachberater für internationales Steuerrecht konnten wir 2021 für die Duisburger Kanzlei von GHP gewinnen. Für unsere Mandanten ist seine zusätzliche Qualifikation zum Fachberater für internationales Steuerrecht in bestimmten privaten und unternehmerischen Situationen von Interesse.

Für den Titel Fachberater für internationales Steuerrecht ist der Besuch eines zertifizierten Lehrgangs von 120 Stunden sowie drei erfolgreich bestandener Klausuren und ggfs. anschließender mündlicher Prüfung erforderlich. Zudem müssen der Steuerberaterkammer 30 persönlich bearbeitete praktische Fälle mit Bezug zum internationalen Steuerrecht vorgelegt werden. Nach der Prüfung wird der amtliche Titel durch die Steuerberaterkammer erteilt. Danach muss der Fachberater jährlich Pflichtfortbildungen besuchen. Für



Sven Aengenheister

den Mandanten zeigt dieser Zusatz, dass der Titelinhaber auf dem komplexen Gebiet des internationalen Steuerrechts besonderes theoretisches und praktisches Wissen vorweisen kann, sich also spezialisiert hat.

In der Regel ist in den speziellen Fällen der grenzüberschreitende Austausch mit den Mandanten und/oder ausländischen Steuerberatern wichtig. Hier kann Sven Aengenheister den Mandanten auch weiterhelfen, da er die englische Sprache fließend spricht.

Sven Aengenheister, in seiner Funktion als Fachberater für internationales Steuerrecht, berät die Mandanten unter anderem bei folgenden Auslands Sachverhalten:

- » Gründung von Unternehmen oder Betriebsstätten im Ausland aber auch im Inland durch den ausländischen Mandanten
- » Konzernstrukturierung und Standortwahl
- » Arbeitnehmerentsendungen
- » Beratung zu Verrechnungspreisen (konzerninterne Leistungsbeziehungen) sowie deren Dokumentation
- » Beachtung von Sondervorschriften wie Doppelbesteuerungsabkommen, Außensteuergesetz
- » Grenzüberschreitende Umwandlungen sowie Mergers & Acquisitions

In all diesen Fragen steht Ihnen speziell in unserer Duisburger Kanzlei Sven Aengenheister unter der Mailadresse sven.aengenheister@g-h-p.de zur Verfügung.



Neues Tool für das Personalmanagement bei GHP



© Andrea Piacquadio / Pexels

Seit dem Jahr 2009 hat der Fachkräftemangel in Deutschland erheblich zugenommen. Im vergangenen Jahr traten pandemiebedingt die Fachkräfteprobleme der Wirtschaft in den Hintergrund, doch der dämpfende Effekt dürfte nur kurz anhalten. Im Dienstleistungssektor wirkt sich der Fachkräftemangel mit 25,2 Prozent der betroffenen Unternehmen zurzeit am deutlichsten aus.

Vor dem Hintergrund des Mangels an Führungskräften und qualifizierten Fachkräften in der Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsbranche sollte der professionellen Personalauswahl und -entwicklung ein höherer Stellenwert beigemessen werden. Wie findet man unter den verbleibenden Interessenten, die vermeintlich passfähigen Kandidat/innen? Die Branche der Wirtschafts- und Steuerberatungsgesellschaften ist abgesehen von den BIG 4 und den Next 10-Gesellschaften in eher klein- und mittelständischen Wirtschaftseinheiten organisiert.

Grüter · Hamich & Partner ist gerade dabei, das neue Personalmanagementsystem »Personio« zu implementieren. Andrea Wagner, geschäftsführende Partnerin von Grüter · Hamich & Partner zur Auswahl für GHP: »Wir, für uns selbst, versprechen uns damit effizientere und digitale Prozesse, zum Beispiel kann der Mitarbeiter über seinen persönlichen Zugang dann per Foto vom Handy seinen Krankenschein schicken oder sich den Urlaub vom

zuständigen Vorgesetzten genehmigen lassen. Gleichzeitig wollen wir damit den digitalen Austausch, denn man kann die Daten aus Personio direkt in die Lohnprogramme bei DATEV einlesen. Das hilft, wenn zum Beispiel Stammdatenänderungen beim Mitarbeiter sind oder Gehaltsänderungen oder Neueinstellungen vorkommen. Es hat natürlich auch ein Recruiting Tool, welches wir jetzt schon erstmalig testen neben den tausend anderen Aktionen bei der Personalgewinnung, die wir hier einsetzen.« Auch das im Programm implementierte Onboarding Tool hilft bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter, nichts zu übersehen.

Personio ist eine ganzheitliche HR-Software für Personalverwaltung und Recruiting für Unternehmen bis 2.000 Mitarbeiter. In der digitalen Personalakte können

Mitarbeiterdaten individuell angelegt und gepflegt werden. Zur Vorbereitung der Lohnabrechnung aggregiert Personio diese Daten automatisch und zeigt Änderungen zum Vormonat an. Der Nutzer kann nach Prüfung der Daten die Abrechnung mit nur einem Klick freigeben und Stamm- und Gehaltsdaten verschlüsselt an das DATEV Rechenzentrum übermitteln. Das Unternehmen Personio GmbH wurde 2015 gegründet und ist seit September 2020 Partner der DATEV. Um die Digitalisierung von HR-Prozessen kleiner und mittelständischer Unternehmen (KMU) voranzutreiben, bündeln die DATEV eG und die Personio GmbH ihre Kräfte in Form einer strategischen Partnerschaft. Hierzu werden die bewährten Programme zur Lohn- und Gehaltsabrechnung der DATEV mit Personios umfangreicher HR-Management-Software für KMUs über eine Schnittstelle verbunden. Damit können sämtliche HR-Prozesse vom Recruiting über das Personalmanagement bis hin zur Lohn- und Gehaltsabrechnung digital in einer durchgängigen Systemlandschaft abgebildet werden. Steuerkanzleien und Mittelständische Unternehmen profitieren so von einer verbesserten Zusammenarbeit zwischen Lohn- und Gehaltsabrechnung sowie Personalverwaltung, die den manuellen Aufwand deutlich verringert und damit Zeit spart sowie Fehler in der Lohn- und Gehaltsbuchführung reduziert. Unternehmer und Personalverantwortliche können so ihre volle Aufmerksamkeit auf strategische und wertschöpfende Aufgaben richten.

Die Umsetzung der Grundsteuerreform nimmt Gestalt an

Im April 2018 entschied das Bundesverfassungsgericht, dass die Einheitsbewertung – das bisherige Bewertungsverfahren zur Ermittlung der Bemessungsgrundlage der Grundsteuer – gegen den Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG verstößt und somit verfassungswidrig ist. Mit diesem Urteil legten die Richter die Grundlage für eines der größten Steuerreformvorhaben.

Fristgerecht setzte der Bundesgesetzgeber mit dem Gesetz zur Reform des Grundsteuer- und Bewertungsrechts (Grundsteuer-Reformgesetz – GrStRefG) die Vorgabe des BVerfG, verfassungskonforme Bewertungsregelungen bis Ende 2019 festzulegen, um. Somit dürfen die bisherigen Regelungen der Einheitsbewertung bis Ende 2024 weiterhin angewandt und die Grundsteuer darf bis zu diesem Stichtag auf der Grundlage der bisherigen Einheitswerte von den Kommunen erhoben werden.

Mit dem GrStRefG schuf der Gesetzgeber neue Bewertungsregelungen für Grundsteuerzwecke, die sich nach den Vorgaben des BVerfG für eine verfassungskonforme Besteuerungsgrundlage der Grundsteuer richten. Da der gesamte Grundbesitz im Inland unter Zugrundelegung der Wertverhältnisse vom 1. Januar 2022 neu bewertet werden muss, benötigt die Finanzverwaltung eine entsprechende Zeitspanne, um die Feststellungsarbeiten durchzuführen und den Kommunen die neue Bemessungsgrundlage der Grundsteuer in Form von Grundsteuermessbescheiden zu übermitteln.

Grundstückseigentümer müssen ihren gesamten Grundbesitz erklären und ab 2025 die »neue« Grundsteuer zahlen. Aber auch Mieter sind durch die Umlagefähigkeit der Grundsteuer im Rahmen der Betriebskostenabrechnung von den Auswirkungen der Reform mittelbar betroffen. Aktuell gibt es noch keine Details von der Finanzverwaltung zur Umsetzung und deren Ablauf.

Wer seine Grundsteuerwerte selbstständig erklären möchte, muss sich auf www.elster.de registrieren und über diese Plattform der



© Tumisu / Pixabay

Finanzverwaltung die Feststellungserklärungen eingeben. Die Registrierung kann bereits jetzt erfolgen, die Feststellungserklärungen können erst ab dem 01.07.2022 bearbeitet werden.

Zeitlicher Ablauf der Grundsteuerreform:



GHP-Tipp:

Sobald weitere Informationen durch die Finanzverwaltung über die Möglichkeiten der elektronischen Übermittlung vorliegen, setzen wir unsere Mandanten in Kenntnis. Bei Fragen zur Grundsteuerreform sprechen Sie gern unsere Berater bei Grüter · Hamich & Partner an.

Der »gelbe Schein« ist Geschichte Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung startet 2022

Ab dem 1. Juli 2022 zeigen Arbeitnehmer ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht mehr beim Arbeitgeber vor. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird ab dem Stichtag von den Krankenkassen mit den entsprechenden Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch zur Verfügung gestellt. Beschlossen wurde die Einführung einer elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch den Bundesrat schon im September 2019 im Bürokratieentlastungsgesetz III.

Aktuell informiert der Arbeitnehmer den Arbeitgeber noch über die ärztliche Krankschreibung, indem dieser die typische gelbe Bescheinigung vorlegt oder per Post schickt. Schon seit Oktober 2021 sind Ärzte bereits prinzipiell verpflichtet, die Krankschreibungen in einem elektronischen Verfahren an die Krankenkassen zu übermitteln. Ab 1. Juli 2022 sollen dann die Arbeitgeber digital über Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit ihrer gesetzlich versicherten Arbeitnehmer informiert werden. Ebenso darüber, wann die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausläuft. Die Krankenversicherung, die ohnehin die Daten durch den Arzt erhält, soll die Daten zum Abruf bereitstellen.

Wenn der Arbeitgeber die Information hat, dass bei einem Arbeitnehmer durch den Arzt eine Arbeitsunfähigkeit festgestellt wurde, kann er diese Daten mit dem Entgeltabrechnungsprogramm bei der Krankenkasse abrufen. Damit liegen die elektronischen Daten des Arztes, die der Krankenkasse vorliegen, nach dem Abruf in elektronischer Form auch im Abrechnungsprogramm des Arbeitgebers vor. Hier liegt dann aber die zukünftige Herausforderung bei Steuerberatern und dienstleistenden Rechenzentren, denn diese müssen künftig sicherstellen, dass sie vom Mandanten Infor-

mationen darüber erhalten, welche Arbeitnehmer sich krankgemeldet haben und wer davon länger als drei Tage krank sein wird, sofern keine Verpflichtung besteht, bereits ab dem ersten Tag die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt feststellen zu lassen. Abhängig von dieser Information müssen dann die AU-Daten bei den Krankenkassen abgerufen werden.

Der grundsätzliche Ablauf bei einer Krankmeldung bleibt für den Arbeitnehmer gleich: Der Arbeitnehmer muss sich weiterhin bei seinem Arbeitgeber krank melden, die Anzeigepflicht bleibt bestehen. Die Krankmeldung kann per Telefon, E-Mail oder sogar per SMS oder WhatsApp erfolgen. Der Arbeitnehmer muss sicherstellen, dass die Krankmeldung den Arbeitgeber erreicht. Die Nachweispflicht mittels des gelben Scheins fällt zukünftig jedoch für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer weg. Dafür muss der Arbeitgeber die Daten bei der Krankenkasse abfragen.

Eine Besonderheit im Verfahren tritt bei Minijobbern auf, denn bei geringfügig Beschäftigten sind Meldungen und Beitragsnachweise nicht an eine Krankenkasse, sondern an die Minijob-Zentrale zu senden. Die Krankenkasse ist bislang bei den Aushilfen irrelevant und in der Regel dem Arbeitgeber nicht bekannt. Aber auch für die Minijobber liegen die AU-Daten bei der Krankenkasse. Angedacht ist aktuell, dass Arbeitgeber die AU-Daten über die Minijob-Zentrale bei der Krankenkasse abrufen. Für das Verfahren ist es künftig erforderlich, bei Einstellung einer Aushilfe die Krankenkasse abzufragen, denn für den Abruf muss der Arbeitgeber vorab in den Meldungen an die Minijob-Zentrale die zuständige Krankenkasse angeben.



Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss neu seit 1. Januar in der betrieblichen Altersversorgung

Seit Januar 2022 müssen Arbeitgeber zu allen Entgeltumwandlungen in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zahlen, womit die nächste Stufe des seit 2018 geltenden Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) in Kraft tritt. Bis Ende 2021 war die Zuschusspflicht auf Neuzusagen in der betrieblichen Altersversorgung beschränkt. Jetzt gilt: Jeder Arbeitgeber, der eine Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchführt und dabei Sozialversicherungsbeiträge einspart, muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts, höchstens jedoch die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge als Zuschuss leisten. Wenn eine Entgeltumwandlung in eine Pensionszusage (Direktzusage) oder Unterstützungskasse erfolgt, besteht keine Verpflichtung. Unabhängig vom Datum des Abschlusses wird damit die Regelung auf sämtliche individual- oder kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen angewendet. Eine Ausnahme gilt in dem Fall, dass ein Tarifvertrag Anwendung findet, der von dem gesetzlich vorgesehenen Zuschuss abweicht.

Um die gesetzliche Zuschusspflicht umzusetzen, müssen Arbeitgeber ihren Rechtsrahmen für die Entgeltumwandlung prüfen und erforderlichenfalls an die neue Regelung anpassen. Die wichtigsten Punkte sind hierbei zum einen die Ermittlung der Sozialversicherungsersparnis und daraus folgend die Gestaltung der optimalen Zuschussregelung für die gesamte Belegschaft. Zum anderen müssen die versicherungsvertraglichen Vereinbarungen mit dem Versorgungsträger geprüft und eine praktische Lösung für die technische Umsetzung des Zuschusses gefunden werden.

GHP-Tipp:

Kontaktieren Sie rechtzeitig Ihren Versicherungsexperten, um alle notwendigen Anpassungen einzuholen und vorzunehmen. Als Ihr Steuerberater und Ansprechpartner für ihre Lohnabrechnungen, beraten wir Sie gern und zeigen die Auswirkungen auf die Lohnabrechnung auf.

Von einer Entgeltumwandlung oder Gehaltsumwandlung spricht man, wenn ein Arbeitnehmer, zu Gunsten einer betrieblichen Altersvorsorge, auf einen Teil seines Gehaltes verzichtet. Der Beitragsanteil der Altersvorsorge ist bis zu acht Prozent steuer- und bis zu vier Prozent sozialversicherungsfrei bezogen auf das Brutto-



© Wilfried Pohmke / Pixabay

gehalt, maximal begrenzt bis zur Höhe der sozialversicherungsrechtlichen Beitragsbemessungsgrenze. Die Steuerfreiheit gilt sowohl für den Mitarbeiter als auch für den Arbeitgeber. Durch die ersparten Steuern und Beiträge kann ein höherer Betrag in die betriebliche Altersvorsorge eingezahlt werden, als dies aus dem versteuerten Nettobetrag möglich wäre.

Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitgeber den Zuschuss nur leisten muss, wenn durch die Entgeltumwandlung tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden. Der Zuschuss muss dann pauschal in Höhe von mindestens 15 Prozent des umgewandelten Beitrages oder prozentual in Höhe der tatsächlich eingesparten Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden. Ein höherer Zuschuss ist möglich, jedoch ist zu beachten, dass die Steuer- und Sozialversicherungspflicht eintreten könnte.

Unentgeltliche oder verbilligte Mahlzeiten an Arbeitnehmer ab 2022

Das Bundesfinanzministerium gab am 20. Dezember 2021 in einem Schreiben, die ab dem Kalenderjahr 2022 gültigen Sachbezugswerte für die lohnsteuerliche Behandlung von unentgeltlichen oder verbilligten Mahlzeiten der Arbeitnehmer, bekannt. Demzufolge beträgt der Wert für Mahlzeiten, die ab dem Kalenderjahr 2022 gewährt werden, für ein Mittag- oder Abendessen 3,57 Euro und für ein Frühstück 1,87 Euro. Bei Vollverpflegung (Frühstück, Mittag- und Abendessen) sind die Mahlzeiten mit dem Wert von 9,00 Euro anzusetzen.

Die Sachbezugswerte für freie Verpflegung und freie Unterkunft werden jedes Jahr an die Entwicklung der Verbraucherpreise

angepasst. Stellt der Arbeitgeber kostenlos oder verbilligt Verpflegung zur Verfügung, sind das sogenannte Sachbezüge. Den Wert dieser Sachbezüge müssen die Arbeitnehmer als geldwerten Vorteil versteuern. Alle Sachbezugswerte werden auch bei Arbeitnehmern unter 18 Jahren und Auszubildenden in der oben genannten Höhe angesetzt.

Der Sachbezugswert für verbilligte oder unentgeltliche Mahlzeiten beträgt seit dem 1. Januar 2022 270 Euro pro Monat (2021: 263 Euro monatlich).



Sanierung ohne Haftungsrisiken

Unternehmen, die sich in finanziellen Schwierigkeiten befanden, hatten bisher nur zwei Möglichkeiten: Freie Sanierung oder Insolvenz. Mit dem zum 1. Januar 2021 in Kraft getretenen Gesetz über den Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen für Unternehmen (StaRUG) können Firmen jetzt eine dritte Variante wählen: möglichst viel Autonomie behalten und gleichzeitig die Gläubiger mit ins Boot holen – und das sogar teilweise gegen deren Willen.



Robert Buchalik

Eine »Zweite Chance« geben

Dabei sind die Probleme beider Varianten seit langem bekannt: Während man bei einer freien Sanierung auf das Wohlwollen seiner Gläubiger angewiesen und als Schuldner vollkommen auf sich allein gestellt ist, haftet dem im ESUG seit 2012 festgelegten Verfahren der unangenehme Makel an, den das Wort »Insolvenzverfahren« unweigerlich mit sich bringt. Besonders sensible Marktteilnehmer kennen in einem solchen Falle kein Pardon und gewähren ihren Kunden eben nicht die berühmte »Zweite Chance«. Die Folge ist, dass vielfach realistische Chancen auf eine erfolgreiche Sanierung von Unternehmen leichtfertig vergeben werden.

Mit dem StaRUG haben insolvenzgefährdete Unternehmen nun die Möglichkeit, eine Restrukturierung vorzunehmen, ohne mit dem sonst unvermeidbaren Makel einer Insolvenz behaftet zu sein. Gerade vor dem Hintergrund der in 2022 erwarteten Insolvenzwelle (Stichworte: Lieferkettenunterbrechung, drastisch steigende Energiepreise, hohe Verschuldung aufgrund der Coronabeschränkungen) könnte die neue Regelung für eine spürbare finanzielle Entlastung betroffener Unternehmen führen.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Restrukturierungsrahmens ist, dass das Unternehmen noch nicht akut zahlungsunfähig oder überschuldet ist. Wenn allerdings abzusehen ist, dass dieser Zustand innerhalb von 24 Monaten eintritt, sollte eine solche Sanierung erwogen werden. Voraussetzung dafür sind allerdings belastbare und aktuelle Finanzkennzahlen, mit denen die Liquiditätslage für die kommenden zwei Jahre prognostiziert werden kann.

Restrukturierungsplan ist das A und O

Stellen Sie sich vor, Sie haben besicherte laufende Kredite bei vier verschiedenen Banken und können diese nicht mehr adäquat bedienen. Dann können Sie Ihren Gläubigern beispielsweise eine Senkung der Zinsen und/oder die Aussetzung von Tilgungen vorschlagen. Ist die Bank nicht besichert (z. B. haftungsfreigestellter KfW Kredit zur Überbrückung der Pandemiefolgen) können Sie sogar Verzichte durch die Bank erreichen. Wenn nun eine der besicherten Banken sich quer stellt, haben Sie bei einer freien Sanierung bisher keinerlei Handhabe, denn ein außergerichtlicher Vergleich ist nur möglich, wenn alle Gläubiger zustimmen. Mit dem neuen Gesetz kann der nicht zur Zustimmung bereite Gläubiger durch die anderen drei Institute überstimmt werden. Befindet sich das ungesicherte Institut in einer eigenen Gruppe im Restrukturierungsplan, kann die Gruppe der gesicherten Banken dieses Institut überstimmen, damit in einen Verzicht zwingen und das Ganze ohne Insolvenz.

Ein anderer häufig auftretender Sachverhalt: Es haben sich hohe Steuerverbindlichkeiten aufgebaut, das Finanzamt ist schon aus rechtlichen Gründen außergerichtlich nicht bereit, Verzichte zu erklären (Anfechtungsrisiko). Wird der Verzicht im Rahmen eines Restrukturierungsplans im StaRUG Verfahren erklärt, ist ein späteres Anfechtungsrisiko ausgeschlossen. Deshalb ist die Finanzbehörde im StaRUG für Verzichte meist offen. Das ist ein Argument, mit dem auch zögernde Banken oder Sparkassen ins Boot geholt werden können.

Haftungsvermeidung mit dem StaRUG

Wird bei Zahlungsunfähigkeit nicht innerhalb von drei Wochen oder bei Überschuldung (sechs Wochen) ein Insolvenzantrag durch die Geschäftsführung oder den Vorstand (Geschäftsleitung) gestellt, haftet die Geschäftsleitung auf Rückzahlung aller nach Eintritt der Insolvenzureife an Dritte geleistete Zahlungen (§ 15 InsO neue Fassung). Das gilt zum Beispiel für alle Zahlungen an Lieferanten und betrifft sogar gezahlte Löhne und Gehälter. Bei der Überschuldung gilt generell: Ist das Unternehmen innerhalb der nächsten 12 Monate drohend zahlungsunfähig, müssen die Vermögenswerte zu Zerschlagungsgesichtspunkten bewertet werden. Ist es danach überschuldet, besteht eine Antragspflicht. Kann aber mit einem Restrukturierungsplan auf der Grundlage des StaRUG die drohende Zahlungsunfähigkeit abgewendet werden, entfällt die Antragspflicht.

Neuer Pflichtenkatalog für den Geschäftsleiter nach dem StaRUG

Der Geschäftsleiter ist verpflichtet, in seinem Unternehmen belastbare Vorkehrungen zur Krisenfrüherkennung zu treffen. Ihn trifft eine Krisenfrüherkennungs- und Beobachtungspflicht. Stellt er eine wie auch immer geartete Krisensituation fest, hat er geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen (§ 1 StaRUG). Das beinhaltet letztlich eine Sanierungspflicht der Geschäftsleitung.

Neben der Pflicht, Maßnahmen zur Krisenfrüherkennung zu treffen, sieht das StaRUG weitere Verpflichtungen vor:

- » Der Geschäftsleiter muss darauf hinwirken, dass der Geschäftsführer die Restrukturierungssache mit der Sorgfalt eines gewissenhaften Geschäftsleiters betreibt und die Interessen der Gläubiger wahrt (§ 43 StaRUG). Wenn er zum Beispiel vorab Forderungen von Gläubigern begleicht, die restrukturiert werden sollen, haftet er gegenüber den Gläubigern für den entstandenen Schaden.
- » Der Geschäftsleiter haftet zudem gegenüber den Gläubigern, wenn er aufgrund vorsätzlicher oder fahrlässiger falscher Angaben die Stabilisierungsanordnung erwirkt (§ 57 StaRUG).

Haftungsrisiken im Auge behalten, proaktiv handeln

Die ursprünglich geplante Verankerung einer verschärften Geschäftsführerhaftung im Hinblick auf die Ansprüche der Gläubiger fand letzten Endes keinen Eingang in das Gesetz. Insbesondere wurde die ursprünglich geforderte Pflicht zur vorrangigen Wahrung der Gläubigerinteressen bei Eintritt der Krise, nicht in das Gesetz aufgenommen. Auch ein Verstoß gegen die Krisenfrüherkennungspflicht (§ 1 StaRUG) führt nicht automatisch zu Sanktionen, jedenfalls nicht solchen, die sich im StaRUG wiederfinden. Hier greift die Organhaftung (§ 43 GmbHG, § 91 AktG), dies aber als reine Innenhaftung, die nicht von den Gläubigern, sondern z. B. vom Aufsichtsrat oder einem Insolvenzverwalter geltend gemacht werden können. Doch das bedeutet keinesfalls, dass sich die Betroffenen nun entspannt zurücklehnen können, denn die expliziten Artikel sind im nun verabschiedeten Entwurf des StaRUG zwar verschwunden, doch auch ohne diese eindeutige Nennung ergeben sich klare diesbezügliche Verantwortlichkeiten aus den entsprechenden Regelungen im Gesellschaftsrecht der Kapitalgesellschaften (Stichworte: Kapitalerhaltung, Kapitalaufbringung, Organhaftung, Insolvenzverschleppungshaftung) oder der Insolvenzordnung.

Damit wird deutlich, dass es gerade auch mit dem neuen Gesetz eine unverzichtbare Aufgabe der Geschäftsleitung ist, sich über den finanziellen Status Quo, aber auch die zukünftigen Entwicklungen der Finanzkraft ihres Unternehmens ständig auf dem Laufenden zu halten. Nur so ist sichergestellt, im Falle eines Falles, kostspielige Haftungsrisiken zu vermeiden und noch über genügend Spielraum für eine erfolgreiche Sanierung zu verfügen.

Eine unmittelbare Schadensersatzpflicht aus dem StaRUG ergibt sich daraus nicht. Der erweiterte Pflichtenkatalog kann aber zur Haftung aus anderen Rechtsvorschriften führen.

Eine Sanierung unter dem StaRUG ist nicht nur ein Instrument für große Unternehmen

Vielfach wird die Ansicht vertreten, das StaRUG sei wegen des angeblichen Aufwandes nur ein Instrument für große Unternehmen. Gerade das Gegenteil ist der Fall. Meist geht es darum, nur einige wenige Forderungen zu restrukturieren. In der Regel sind es auch nur Finanzgläubiger, wie Banken, Sparkassen, Finanzamt oder die Gemeinden wegen Gewerbesteuerforderungen. Der Aufwand hält sich i. d. R. in Grenzen und es können in kurzer Zeit belastbare und befriedigende Ergebnisse gefunden werden.

Das StaRUG ist kein Allheilmittel

Mit dem StaRUG können nur einige, nicht alle Forderungen, vor allem keine künftigen Forderungen (Stichwort Mieten) restrukturiert werden. Auch bietet es nicht die Vorteile einer Insolvenz in Eigenverwaltung bzw. unter einem Schutzschirm (Stichwort: Insolvenzgeld, Nichtabführung von Sozialabgaben, verkürzte Kündigungsfristen bei Dauerschuldverhältnissen etc.). Deshalb sollte ein Berater über tiefgreifende Erfahrungen in beiden Verfahrensarten verfügen, um den richtigen Weg zu finden.

Kontakt:

Buchalik Brömmekamp Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Robert Buchalik
Geschäftsführer, Rechtsanwalt

Prinzenallee 15, 40549 Düsseldorf
 Telefon 0211 828 977-140
 E-Mail buchalik@bbr-law.de

Die Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie



© Andrea Piacquadio / Pexels

Die »Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden« garantiert Hinweisgebern – sogenannten Whistleblowern, die Verstöße gegen EU-Recht melden wollen, mehr Schutz. Es werden unter anderem Repressalien gegen die Hinweisgeber verboten, was insbesondere mit einer Beweislastumkehr zugunsten der Hinweisgeber erreicht werden soll. Arbeitgeber müssen etwa nachweisen, dass eine ausgesprochene Kündigung nichts mit der Aufdeckung von Missständen zu tun hat. Und die Whistleblower-Richtlinie verpflichtet öffentliche und private Organisationen sowie Behörden dazu, sichere Kanäle für die Meldung von Missständen einzurichten. Ziel ist die Förderung der Meldebereitschaft.

Im Oktober 2019 wurde die Richtlinie vom Rat der Europäischen Union verabschiedet und bis zum 17. Dezember 2021 sollte diese durch Deutschland in nationales Recht umgesetzt werden. Deutschland hat die Frist versäumt. Unklar ist somit, ob die Umsetzung lediglich, wie in der europäischen Richtlinie vorgesehen, nur Verstöße gegen EU-Recht umfassen sollte, oder ob auch Verstöße gegen deutsches Recht erfasst werden. Die europäische Richtlinie sieht vor, dass Personen geschützt werden, die Verstöße gegen das Unionsrecht in bestimmten Bereichen melden – etwa wenn es um öffentliche Aufträge, Finanzdienstleistungen, Produktsicherheit, Verkehrssicherheit, Umweltschutz, Lebensmittel, öffentliche Gesundheit, Verbraucher- und Datenschutz geht.

Der Gesetzentwurf (Hinweisgeberschutzgesetz) des Bundesministeriums für Justiz und Verbraucherschutz weitet den Schutzbereich auf korrespondierendes nationales Recht aus. Hier werden auch Hinweise zu Strafrechtsverstößen und Ordnungswidrigkeiten vom Whistleblower-Gesetz erfasst. Nicht enthalten sind dagegen Verstöße gegen unternehmensinterne Richtlinien, wie etwa Reisekostenrichtlinien, Richtlinien zur Gleitzeit oder zur betrieblichen Altersvorsorge. Darüber hinaus soll die Geltendmachung von Ansprüchen gegen den Schädiger wegen Repressalien verbessert werden. Dafür werden Beratungs- und finanzielle Unterstützungsangebote geprüft. Die Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie würde für Hinweisgeber eine bedeutende Steigerung der Rechtssicherheit bedeuten.

Alle weiteren Informationen beziehen sich in diesem Sinne auf die Mindestvorgaben der seit 2019 geltenden EU-Richtlinie und werden bei vollzogener Umsetzung in deutsches Recht aktualisiert.

Die Pflichten der Unternehmen

Nach der Richtlinie sollen Unternehmen, die mehr als 50 Mitarbeiter beschäftigen oder im Finanzdienstleistungsbereich tätig sind sowie öffentliche Arbeitgeber künftig verpflichtet sein, ein internes Meldesystem einzurichten. Der Entwurf zum Hinweisgeberschutzgesetz sieht für Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten eine verlängerte Einrichtungsfrist bis zum 17. Dezember 2023 vor und erlaubt diesen Unternehmen zur Kosteneinsparung die Einrichtung einer gemeinsam betriebenen Meldestelle mit anderen Unternehmen.

Mögliche Meldewege sind: telefonisch, schriftlich (Mail/Brief), persönlich oder mittels eines Whistleblower-Portals. Dabei sollte ersichtlich sein, an wen die Meldung gerichtet ist, wer Zugriff auf diese hat, wie mit Rückfragen verfahren wird und innerhalb welcher Frist eine Rückmeldung erfolgen sollte. Grundsätzlich können die Meldungen anonym erfolgen. Dem Hinweisgeber muss ermöglicht werden, zwischen einer schriftlichen und einer mündlichen Übermittlung wählen zu können. Personen, die für die Entgegennahme der Meldungen zuständig sind, sollen regelmäßig geschult werden. Meldungen sind zu dokumentieren und auf ihre Stichhaltigkeit zu überprüfen, um anschließend entsprechende Folgemaßnahmen, wie etwa interne Untersuchungen oder die Abgabe an eine zuständige Stelle, einzuleiten.

Die Hinweisgeber

Hinweisgeber können Angestellte, Freiwillige, Praktikanten, nicht geschäftsführende Mitglieder oder Gesellschafter sein. Also allen, die Informationen über Verstöße im beruflichen Kontext erlangen. Die Hinweisgeber können wählen, wie sie einen Verstoß melden. Ob sie den Hinweis erst über den intern eingerichteten Meldeweg weitergeben oder unmittelbar an eine (externe) Behörde. Die Richtlinie erlegt den EU-Mitgliedstaaten auf, für die Fälle, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und der Hinweisgeber keine Repressalien befürchten muss, die Meldung über interne Meldekanäle gegenüber der Meldung der externen Meldekanäle zu favorisieren. Innerhalb von drei Monaten sind die Unternehmen verpflichtet, dem Hinweisgeber eine Rückmeldung zu geben. Behörden haben für die Rückmeldung in begründeten Fällen bis zu sechs Monate Zeit.

Die Meldewege sollten zuverlässig sein und insbesondere die Anonymität wahren können.

Der Schutz von Personen, die auf Missstände in Unternehmen und Behörden aufmerksam machen ist oberstes Ziel der Richtlinie. In diesem Sinne gibt es einen beispielhaften Katalog von unzulässigen Vergeltungsmaßnahmen, Kündigung, Versagung einer Beförderung, Gehaltskürzung, Mobbing, Diskriminierung, Schädigung in den sozialen Medien, Entzug einer Lizenz oder Genehmigung sowie negativer Leistungsbeurteilung.

Umsetzung in den Unternehmen

Unternehmen sehen sich mit einer unsicheren Rechtslage konfrontiert, die der deutsche Gesetzgeber durch die verspätete Umsetzung hervorgerufen hat.

Wenn Unternehmen in privater Hand kein richtlinienkonformes Hinweisgebersystem vorweisen, können diese nach dem Ablauf der Umsetzungsfrist nicht direkt belangt werden, denn eine unmittelbare Wirkung der Richtlinie im Horizontalverhältnis zwischen Privaten lehnt der EuGH bislang in seiner Rechtsprechung ab. Erleidet ein Hinweisgeber nach Ablauf der Umsetzungsfrist infolge der fehlenden oder mangelhaften Umsetzung einen Nachteil, etwa wenn er gekündigt wird, hat er keine Ansprüche gegen den Arbeitgeber. Jedoch könnte er unter Umständen die Bundesrepublik Deutschland im Wege der Staatshaftung wegen



© Sora Shimazaki / Pexels

Schadensersatz in Anspruch nehmen, denn der EuGH hat 1991 entschieden, dass Bürgern aus der Nicht-Umsetzung einer Richtlinie kein Schaden erwachsen dürfe.

Auch wenn die Whistleblower-Richtlinie aktuell auf private Arbeitgeber keine unmittelbare Anwendung findet, sollten sie sich zeitnah auf die Einführung eines Hinweisgeberschutzgesetzes vorbereiten, indem zumindest die Mindestanforderungen der Whistleblower-Richtlinie umgesetzt werden. Denn der Aufbau eines internen Hinweisgebersystems ist komplex und dementsprechend zeitintensiv.

Bei allem gilt es die Gesetzgebung regelmäßig zu prüfen, da die Umsetzung in deutsches Recht ja schon zum Dezember 2021 erfolgen sollte und dementsprechend jetzt nachgerüstet werden muss. Prüfen Sie, welche Meldewege in Ihrem Unternehmen am praktikabelsten sind oder welcher Handlungsbedarf noch besteht, um alle Voraussetzungen der Whistleblower-Richtlinie bzw. des Hinweisgeberschutzgesetzes zu erfüllen.

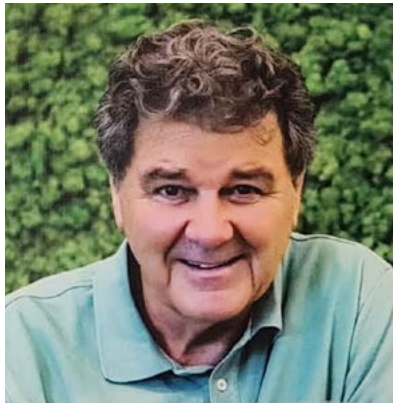
PaDOG's & Bontoy – Entwicklungen im wachsenden Heimtiermarkt

Während alle Welt über Digitalisierung, Transformation und Disruption philosophiert, legt fast unbemerkt ein vermeintlich langweiliger Markt starkes Wachstum an den Tag: der für Heimtierbedarf. Rund 14 Millionen Katzen und 8,5 Millionen Hunde gibt es deutschlandweit laut einer Statistik des Industrieverbandes Heimtier. Sogar der größte Versicherer der Republik, die Allianz, setzt auf diesen Markt und bietet verstärkt Krankenversicherungen für Haustiere an. Denn eines steht fest: Herrchen und Frauen wollen für ihre kleinen Lieblinge nur das Beste. Darauf setzen auch die PaDOG's Warenhandel GmbH und die Bontoy GmbH, die seit über 25 Jahren für Kompetenz und Qualität im Heimtierbereich steht.

Seit ihrer Gründung im Jahr 1995 hat sich die PaDOG's GmbH als renommiertes Warenhandelsunternehmen für den Tierbedarf stetig weiterentwickelt – national und international: Mit neuen Geschäftsfeldern, einem umfangreichen Produktportfolio und Serviceleistungen, die den Kundennutzen in den Mittelpunkt stellen. Haustiere erfreuen sich einer immer größeren Beliebtheit und haben in der Gesellschaft einen hohen Stellenwert. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an Qualitätsstandards, Logistik und Service bis hin zu strengsten Qualitäts- und Hygienevorschriften. Hier ist PaDOG's ein kompetenter Partner – deren Handlungsmaxime basiert auf Professionalität, Erfahrung, Flexibilität und Zuverlässigkeit.

In unserem Gespräch gab uns Geschäftsführer Hansjörg Patscheider Einblick in die beiden Unternehmen, deren Entwicklung und die aktuellen Markttrends.

GHPublic: Sie haben die PaDOG's GmbH innerhalb der letzten 25 Jahre von einem familiengeführten Unternehmen zu einem zuverlässigen Produzenten und Liefe-



Hansjörg Patscheider

ranten im Bereich Heimtierbedarf entwickelt und etabliert. Wie haben sie die erfolgreiche Entwicklung vorangetrieben? Was waren die unternehmerischen Stellschrauben?

Hansjörg Patscheider: Da unsere Importe und die dahinter stehenden Lieferungen alle im PRIVATE LABEL Bereich stattfinden, sehen wir uns in erster Linie als Dienstleister. Hier stehen in erster Linie Lieferzuverlässigkeit, Warenverfügbarkeit und konkurrenzfähiger Preis in optimaler Qualität im Vordergrund. Dies konnten wir dank guter Kenntnisse und Erfahrung im Beschaffungsmarkt (Asien) und einem professionellen Team sowohl in Deutschland und vor Ort in Asien realisieren.

Neben der kaufmännischen und betriebswirtschaftlichen Expertise sind es die traditionellen Werte, die bei PaDOG's einen hohen Stellenwert besitzen. Vertrauen, Ehrlichkeit, Fairness und Respekt in diesem Zusammenhang – stehen bei uns im Vordergrund, sowohl gegenüber den Mitarbeitern als auch gegenüber Lieferanten und Kunden. Nur so ist ein langfristiges Zusammenarbeiten zu gewährleisten.

GHPublic: Sie arbeiten in China und mit chinesischen Dienstleistern zusammen. Verfügen unter anderem über ein Office in Schanghai mit einer chinesischen Leitung und vier ständigen Mitarbeitern. Wie haben Sie hier über Corona die Zusammenarbeit verändert? Gab es Lieferschwierigkeiten, sind Wertschöpfungsketten weggebrochen oder konnten Sie durch Ihr Engagement vor Ort die Lage stabil halten?

Hansjörg Patscheider: Gerade auf Grund der guten und langjährigen Zusammenarbeit mit unseren chinesischen Lieferanten und unserer Mitarbeiterin und Partnerin Frau Chen konnten wir in dieser schwierigen Zeit

unsere Ziele erfolgreich vorantreiben und zusätzliche namhafte Kunden gewinnen und das vorhandene Geschäft ausbauen. Probleme entstanden





lediglich durch die exorbitant gestiegenen Frachtpreise und die Verknappung des Frachtraumes aus Asien.

GHPublic: Die Bundesbürger gaben 2020 rund 5,5 Milliarden Euro für ihre Heimtiere aus. Was sind die markantesten Trends auf dem Heimtiermarkt?

Hansjörg Patscheider: Hier sehen wir in erster Linie einen Trend zu höheren Anteilen an Artikeln mit hohen veganen Anteilen, Artikel mit geringen oder null Zusätzen sowie Produkte aus Insekten. Auch nach Corona wird sich der Heimtiermarkt weiter entwickeln. Hier sehen wir nach wie vor ein wachsendes Volumen durch mehr selektive Produkte.

GHPublic: Seit Jahren hat auch in der Heimtierbranche der Trend zu mehr Nachhaltigkeit Einzug gehalten. Sowohl bei den Produkten wie auch bei den Unternehmen selbst. Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit bei der Entwicklung und Produktion bei Ihnen?

Hansjörg Patscheider: Hier sind es in erster Linie umweltfreundliche Verpackungen sowie Produkte ohne künstliche Zusätze wie vorher angeführt – sowie Insekten und vegane Zusätze.

GHPublic: Stichwort: Vegetarische Hunde- und Katzenernährung. Halten Sie das für möglich und sinnvoll?

Hansjörg Patscheider: Ja, denn durch die in den letzten Jahren entstandenen gesundheitlichen Probleme von nicht unbedingt tiergerecht verkauften Produkten bei den Heimtieren. Dies ist erkennbar bei diversen Überzüchtungen, z. B. bei Hunden, und betrügerischen Welpen-Angeboten aus östlichen Regionen. Bei Katzen sind es z. B. Diabetes und Bauchspeicheldrüsen Probleme. Hier entstehen immer mehr auch diätische und von Veterinär-

medizinern beeinflusste Produkte. Die Entwicklung und Produktion von artgerechter, für das Tier gesunder – und dazu zählt natürlich auch vegetarischer Ernährung – halte ich für extrem wichtig.

GHPublic: Worauf muss ich bei einer gesunden Hunde- und Katzenernährung achten?

Hansjörg Patscheider: Für mich ist es sehr wichtig, dass der Kunde sich mit der Deklaration des Produktes beschäftigt. Hier muss jeder einzelne das für sein Haustier passende und gesunde Futter auswählen. Vor allen sollte man sich nicht von diversen aggressiven Werbeslogans beeinflussen lassen. Es gibt hervorragende Anbieter von Nischenprodukten, welche zum erschwinglichen Preis auch gesunde Ernährung anbieten.

GHPublic: Was sind aktuell die angesagtesten Produkte für Vierbeiner? Wir haben vor kurzem von digitalem Hundespielzeug gehört. Gibt es jetzt auch Computerspiele für Hunde?

Hansjörg Patscheider: Aktuell sehe ich hier keine herausragenden angesagten Produkte, welche für das Haustier von Nutzen sind. Schon gar nicht Computerspiele. Nach meiner Meinung soll sich das Herrchen/Frauchen intensiver mit ihrem/seinem Haustier beschäftigen – vor allem viel Bewegung. Im Food Bereich sind es meiner Meinung nach Fisch und Insektenprodukte.

GHPublic: Zum Schluss eine persönliche Frage: Haben Sie ein Haustier und wenn ja, an welches Tier haben Sie Ihr Herz vergeben?

Hansjörg Patscheider: Ich habe kein Haustier. Da mir aktuell zu wenig Zeit zur Verfügung steht, um mich um ein Haustier zu kümmern, muss ich verzichten. Wenn ich mich nicht um mein Haustier kümmere, ist das für mich Tierquälerei.

Kontakt:

PaDOG's Warenhandels GmbH
Hansjörg Patscheider
Hanns-Martin-Schleyer-Str. 31a
47877 Willich



Telefon +49 (0) 2154 89195-0
 Telefax +49 (0) 2154 89195-99
 E-Mail office@padogs.de
 Internet www.padogs.de

Bontoy GmbH
Hanns-Martin-Schleyer-Str. 31a
47877 Willich



Telefon +49 (0) 2154 89195-90
 Telefax +49 (0) 2154 89195-91
 E-Mail shop@bontoy.de
 Internet www.bontoy.de

Digitales Arbeiten im Team

Wie würden Sie GHP in wenigen Worten beschreiben?

Die Digitalisierung bietet die Chance, Aufgaben besser zu lösen oder Prozesse sicherer und effizienter zu gestalten. GHP ist eine digital aufgestellte Kanzlei, in der sowohl relevantes Wissen genutzt als auch geeignete Lösungen gesucht werden. Innerhalb der Kanzlei genießt die Wertschätzung der Mitarbeiter oberste Priorität. Es wird viel in Trainings und Weiterbildungen investiert, die eine berufliche und persönliche Weiterentwicklung zum Ziel haben. Aktuell ja schon mittlerweile ganz normal geworden, ist bei GHP flexibles arbeiten schon länger möglich und auch außerbetriebliche Veranstaltungen und Team Events werden angeboten.



Sven Aengenheister

Was braucht man, um bei GHP erfolgreich zu sein?

Im Grunde die beiden Züge, die ich schon beschrieben habe: Man muss bei GHP bereit sein, sich auf Neues einzulassen. Die wichtigste Stärke ist Veränderungsbereitschaft, als Mitarbeiter bleibt man flexibel und kann sich weiterbilden. Das zweite Element ist die Teamarbeit bei GHP: moderne Zusammenarbeit funktioniert im Rahmen einer offenen, flexiblen und effizienten Kommunikation. Und innerhalb der Pandemie erfolgt diese losgelöst von örtlichen und zeitlichen Beschränkungen.

Was machen Sie bei GHP genau?

Das kann ich innerhalb von drei Schwerpunkten aufzeigen: ich bin verantwortlich für die Erstellung und Durchsicht von Jahresabschlüssen und Steuererklärungen insbesondere für Konzerne und Gruppen sowie für die Erstellung von Konzernabschlüssen. Ich übernehme die steuerliche Beratung der Mandanten bei Umstrukturierung und Gestaltungen und bei grenzüberschreitenden Sachverhalten. Für den letzten Punkt qualifizierte ich mich durch den Zusatztitel Fachberater für internationales Steuerrecht.

Was machen Sie, wenn Sie nicht für GHP im Dienst sind?

In meiner Freizeit bin ich sehr vielseitig unterwegs. Ich bringe gerne viel Zeit mit meiner Familie und unserem Hund Fiete. Um auch den Kopf wieder freizubekommen, bin ich sehr gern auf ausgedehnten Touren mit und auf meinem Rennrad

oder Trekkingrad unterwegs. Und noch ganz neu, habe ich angefangen Tennis zu spielen.

Da ich auf dem ehemaligen Bauernhof meiner Eltern wohne, kümmere ich mich in meiner Freizeit auch gerne um Haus und Hof.

Nennen Sie uns drei Dinge, auf die Sie im Alltag nicht verzichten können?

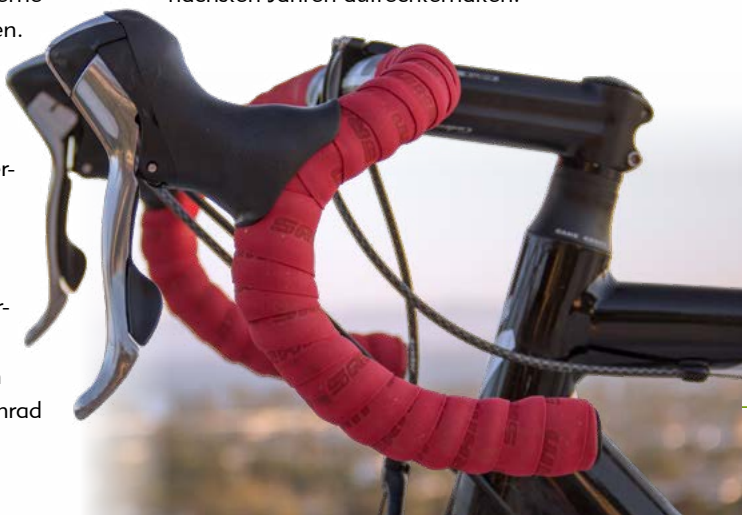
Wirklich wichtig ist für mich der Spaß: Spaß und Freude an meinem Job, mit meiner Familie und Freunden und an meinen sportlichen Aktivitäten. Zudem höre ich sehr gern Musik und schalte dabei ab. Und als drittes – ganz klar meine Familie.

Geben Sie uns einen Ausflugs- oder Restauranttipp, wo man an einem der nächsten freien Tage seine Zeit genießen kann?

Noch ganz aktuell zum Ende des letzten Jahres wurde das beliebte Ausflugsziel der wiederaufgebaute Aussichtsturm der Gemeinde Sonsbeck in der Sonsbecker Schweiz für Besucher eröffnet – und da ich hier in nur 400 Meter Luftlinie entfernt wohne, genieße ich diesen kleinen Freizeitausflug öfter. Die alte Holzkonstruktion auf dem Dürsberg aus dem Jahr 1981, musste aus Sicherheitsgründen abgerissen werden. Der neue Turm besteht nun aus einer langlebigen Stahlkonstruktion. Geplant ist auch das Umfeld des Turms touristisch aufzuwerten. Hier soll unter anderem ein Naturerlebnispfad entstehen.

Wo möchten Sie in fünf Jahren sein oder was möchten Sie in fünf Jahren machen?

Gerade in den letzten Zeiten hat sich für mich bestätigt, dass Gesundheit, Zufriedenheit und Glücklich sein, das wichtigste ist, was wir haben – und genau das möchte ich mir auch in den nächsten Jahren aufrechterhalten.



Der Weg vom Bett ins Homeoffice – gesetzlich unfallversichert

Ein Beschäftigter, der auf dem morgendlichen erstmaligen Weg vom Bett ins Homeoffice stürzt, ist durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt – entschieden die Richter des Bundessozialgerichtes im Dezember 2021 in einem Urteil.

Ausnahmsweise ist ein Betriebsweg auch im häuslichen Bereich denkbar, wenn sich Wohnung und Arbeitsstätte im selben Gebäude befinden. Ob ein Weg als Betriebsweg im unmittelbaren Unternehmensinteresse zurückgelegt wird und deswegen im sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit steht, bestimmt sich auch im Homeoffice nach der objektivierten Handlungstendenz des Versicherten, also danach, ob dieser bei der zum Unfallereignis führenden Verrichtung eine dem Unternehmen dienende Tätigkeit ausüben wollte und diese Handlungstendenz durch die objektiven Umstände des Einzelfalls bestätigt wird.

Der Kläger befand sich auf dem Weg zur Arbeitsaufnahme von seinem Schlafzimmer in das eine Etage tiefer gelegene häusliche Büro. Üblicherweise beginnt er dort unmittelbar zu arbeiten, ohne vorher zu frühstücken. Beim Beschreiten der die Räume verbindenden Wendeltreppe rutschte er aus und brach sich einen Brustwirbel. Die beklagte Berufsgenossenschaft lehnte Leistungen aus Anlass des Unfalls ab.

Während das SG den erstmaligen morgendlichen Weg vom Bett ins Homeoffice als versicherten Betriebsweg ansah, beurteilte das LSG ihn als unversicherte Vorbereitungshandlung, die der eigentlichen Tätigkeit nur vorausgeht. Es führte aus, dass sowohl bei Wegen nach und von dem Ort der Tätigkeit als auch bei einem direkt von der Wohnung aus angetretenen Betriebsweg (Dienstweg oder Dienstreise) die versicherte Tätigkeit erst mit dem Durchschreiten der Haustür des Gebäudes (Mehr- oder Einfamilienhaus) beginne, in dem sich die Wohnung des Versicherten befindet.



© Foundry Co / Pixabay

Diese vom BSG stets beibehaltene Grenze zwischen dem unversicherten häuslichen Lebensbereich und dem versicherten Zurücklegen eines Weges sei im Interesse der Rechtssicherheit bewusst starr gezogen, weil sie an objektive Merkmale anknüpft, die im Allgemeinen leicht feststellbar sind. Damit könne nach der Rechtsprechung des BSG ein im Homeoffice Beschäftigter niemals innerhalb des Hauses bzw. innerhalb der Wohnung auf dem Weg nach und von dem Ort der Tätigkeit wegeunfallversichert sein.

Das BSG hat jetzt die Entscheidung des SG bestätigt. Der Kläger hat einen Arbeitsunfall erlitten, als er auf dem morgendlichen Weg in sein häusliches Büro (Homeoffice) stürzte. Das Beschreiten der Treppe ins Homeoffice diene nach den verbindlichen Feststellungen der Vorinstanz allein der erstmaligen Arbeitsaufnahme und ist deshalb als Verrichtung im Interesse des Arbeitgebers als Betriebsweg versichert.

Die Entscheidung ist wichtig, weil das BSG seine bisherige Rechtsprechung, auf die sich das Landessozialgericht hier noch beruft, jetzt korrigiert und damit der Neuregelung des Unfallversicherungsschutzes im Homeoffice aus dem Jahr 2021 gerecht wird.



© kingfeatures.com

BROWN

© KFSO.com/Balls



World rights reserved.

6948

1-11

Claudia
Gräßler



Andrea
Wagner



Ralf
van gen Hassend



» 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.

» Kanzleien

Duisburg Beethovenstraße 21 | 47226 Duisburg
Telefon +49 2065 90880 | info@g-h-p.de

Meißen Ratsweinberg 1 | 01662 Meißen
Telefon +49 3521 74070 | info@ghp-meissen.de

» Links

www.personio.de | www.bundesfinanzministerium.de
www.bbr-law.de | www.padogs.de | www.bontoy.de
www.bsg.bund.de | www.ey.com

» Impressum

GHPublic | © 2022 – Alle Rechte vorbehalten

Ausgabe 1 | 2022

Erscheinungsweise 4-mal jährlich

Redaktionsschluss 4. März 2022

Herausgeber Marc Tübben und Hanns-Heinrich Paust |
Grüter · Hamich & Partner

Gesamtausstattung Medienwerkstatt Kai Münschke, Essen
www.satz.nrw

Fotoquellen pexels: Titelseite, 3, 5, 6, 11, 14, 15
pixabay: 4, 8, 10, 18, 19
pixelio: 9
adobe stock: 16, 17

Die GHPublic wird ausschließlich für unsere Mandanten und Geschäftspartner veröffentlicht. 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.

Die GHPublic verwendet Begriffe wie »Mitarbeiter« u. ä. (im Singular wie im Plural) stellvertretend für Personen von weiblichem, männlichem oder diversem Geschlecht.

www.g-h-p.de



Zertifiziert nach DIN
ISO 9001: 2015 und
ausgezeichnet mit dem
DStV-Qualitätssiegel