

## NEUE ARBEITSZEITREGELUNG

*Grüter · Hamich & Partner führt Vier-Tage-Woche ein*

## DER ERSTE EINDRUCK ZÄHLT

*Effektiver Onboarding-Prozess in Mittelstandsunternehmen*

## GESUNDHEIT IST NICHT ALLES – ABER OHNE GESUNDHEIT IST ALLES ANDERE NICHTS

*Gesundheitszentrum Becker Plus*





# NACHHALTIGE ENTWICKLUNGEN

Die Bedeutung nachhaltiger Investitionen für unsere Umwelt und Gesellschaft ist unbestreitbar. In einer Zeit, in der der Klimawandel und Umweltprobleme immer stärker ins Bewusstsein rücken, spielen auch steuerliche Anreize und Regelungen eine entscheidende Rolle bei der Förderung von Investitionen, die positive Auswirkungen auf unsere Umwelt haben. Das Thema nachhaltige Investitionen und Steuern ist ein Thema, welches nicht nur ökologisch sinnvoll ist, sondern auch finanzielle Vorteile für Investoren bieten kann.

Immer mehr Unternehmen und Privatpersonen erkennen die Notwendigkeit, in nachhaltige Projekte und Unternehmen zu investieren. Dabei geht es nicht nur um die Vermeidung von Umweltschäden, sondern auch um die Schaffung langfristiger Werte und Chancen in einer sich wandelnden Wirtschaft. Hierbei unterstützt das Steuerrecht mit einer Vielzahl von Anreizen, die es zu entdecken gilt.

Die deutsche Steuergesetzgebung bietet eine Reihe von Anreizen, um nachhaltige Investitionen zu fördern:

- Ökologische Investitionsabzüge: Unternehmen, die in umweltfreundliche Technologien oder Anlagen investieren, können von erhöhten Abschreibungsmöglichkeiten profitieren.

- Energetische Sanierungsmaßnahmen: Privatpersonen, die in die energetische Sanierung von Immobilien investieren, können von Steuervergünstigungen und Förderprogrammen profitieren.
- Umweltprämien und Fördermittel: Staatliche Programme und Fördermittel können bei Investitionen in erneuerbare Energien, Elektromobilität oder andere nachhaltige Projekte in Anspruch genommen werden.
- Grüne Finanzen: Im Bereich der grünen Finanzen gibt es steuerliche Anreize für Investitionen in nachhaltige Fonds, Anleihen oder Aktien.

Die steuerlichen Anreize für nachhaltige Investitionen sind oft an bestimmte Voraussetzungen und Kriterien geknüpft. Es ist wichtig, die jeweiligen Regelungen genau zu verstehen, um die Vorteile in vollem Umfang nutzen zu können. Unsere Experten stehen Ihnen hierbei gerne zur Seite, um sicherzustellen, dass Ihre Investitionen den erforderlichen Kriterien entsprechen und Sie die steuerlichen Vorteile optimal nutzen können. Nachhaltige Investitionen sind nicht nur eine Möglichkeit, Ihr Portfolio zu diversifizieren und finanzielle Vorteile zu erzielen, sondern auch ein Beitrag zur Schaffung

einer besseren Zukunft für kommende Generationen.

In unserer Rubrik GHP Fachlicher Hintergrund gehen wir in dieser Ausgabe auf das Thema ESG – Environmental, Social und Governance (zu Deutsch: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) ein, da dies aktuell auf der Agenda vieler mittelständischer Unternehmen zu finden ist. Mittlerweile werden sie nämlich genau wie große Konzerne in die Pflicht einer verantwortungsvollen Unternehmensführung genommen. Eine transparente Darstellung der eigenen Nachhaltigkeitsleistungen (ESG-Reporting) wird künftig ein wichtiger Anhaltspunkt für Investoren und deren Entscheidungen sein.

Ebenso im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensführung und -kultur zeigen wir im GHP-Titel, wie Sie einen unvergesslichen ersten Eindruck bei neuen Mitarbeitern/innen hinterlassen und das schon weit vor dem ersten Arbeitstag. Mit einem professionellen und strukturierten Pre- und Onboarding erzielen Sie viele Vorteile, die im aktuell herausfordernden Personalmarkt weiterhelfen.

Wir freuen uns, wenn Sie hier wieder wertvolle Informationen und Anregungen für Ihre eigenen Unternehmensentscheidungen finden und verbleiben in diesem Sinne

Ihr Marc Tübben und Hanns-Heinrich Paust

  
Marc Tübben

  
Hanns-Heinrich Paust

GHP Prolog

# INHALT

## GHP Praxis

- 06 Abgabe einer freiwilligen Steuererklärung sinnvoll?  
STEUERERKLÄRUNG IM STUDIUM

## GHPersönlich

- 08 »TOPDigital-Auszeichnung 2023«  
AUSGEZEICHNET ALS KANZLEI MIT HOHER  
DIGITALER KOMPETENZ
- 09 Jubiläumsevent in Düsseldorf  
BBR & PLENOVIA FEIERTEN  
»25 JAHRE SANIERUNGSBERATUNG AUS EINER HAND«
- 10 Neue Arbeitszeitregelung  
GRÜTER · HAMICH & PARTNER FÜHRT  
VIER-TAGE-WOCHE EIN
- 11 Neue Pflichten und Herausforderungen für Steuerberater  
GELDWÄSCHEGESETZ (GWG) VERSCHÄRFT



## **Fachliche Kurznachrichten**

- 12** Arbeitgeber-Benefit  
JOB-TICKET STATT LOHNERHÖHUNG
- 13** 3.000 Euro steuer- und sozialabgabenfrei  
INFLATIONSAUSGLEICHSPRÄMIE ALS  
STEUERFREIE LOHNERHÖHUNG?
- 14** Musterklagen zur Grundsteuer kommen  
DAS BUNDESMODELL IST VERFASSUNGSWIDRIG
- 16** Gesetzliche Pflegeversicherung  
ERHÖHUNG DES BEITRAGSSATZES UND  
ÄNDERUNG BERÜCKSICHTIGUNG KINDERZAHL

## **GHP Titel**

- 17** Der erste Eindruck zählt  
EFFEKTIVER ONBOARDING-PROZESS  
IN MITTELSTANDSUNTERNEHMEN

## **GHP Fachlicher Hintergrund**

- 20** ESG im Mittelstand  
DIE REPUTATION FÜR DAS »GUTE« UNTERNEHMEN

## **GHP im Gespräch**

- 23** Gesundheitszentrum Becker Plus  
GESUNDHEIT IST NICHT ALLES –  
ABER OHNE GESUNDHEIT IST ALLES ANDERE NICHTS

## **GHP Privat**

- 26** Sabine Hegger-Hoppenz  
TEAMWORK

## **GHP Kurios**

- 27** Außergewöhnliche Belastung?  
KOSTEN FÜR LEIHMUTTER IN DEN USA

Abgabe einer freiwilligen Steuererklärung sinnvoll?

# STEUERERKLÄRUNG IM STUDIUM



## Frage: Wann rechnet es sich für Studierende, eine Steuererklärung abzugeben?

### Was kann steuermindernd geltend gemacht werden und welche Pauschalen gibt es?

#### Antwort:

Studenten sind in der Regel nicht zur Abgabe einer Steuererklärung verpflichtet, denn wenn die Höhe des Einkommens eines Studierenden nicht die Grenze des Grundfreibetrags überschreitet, müssen keine Steuern gezahlt werden. Für 2023 liegt diese Grenze bei 10.908 Euro. Studierende können aber mit einer freiwilligen Steuererklärung die Kosten für ihre zweite Ausbildung absetzen. Dies betrifft zum Beispiel Masterstudenten. Aber auch Studenten mit einer zuvor abgeschlossenen Ausbildung können profitieren.

Durch die Abgabe einer freiwilligen Steuererklärung können Sie die Kosten für Ihr Zweitstudium als Werbungskosten absetzen – auch wenn Sie noch keine eigenen Einkünfte erzielt haben. In letzterem Fall ist ein Verlustvortrag möglich. Das bedeutet, dass Studierende die finanziellen Verluste beziehungsweise Aufwendungen, die durch das Studium entstehen, in die nächsten Jahre vortragen können. Das geht so lange, bis sie selbst Einkünfte erzielen – zum Beispiel, wenn sie ihren ersten Job beginnen. Die sogenannten vorgetragenen Werbungskosten verrechnet das Finanzamt dann in diesem Jahr mit den gezahlten Steuern. Die Möglichkeit einer Verrechnung von Verlustvorträgen gilt auch für Auszubildende, die sich in einer Zweitausbildung oder Ausbildung innerhalb eines Dienstverhältnisses befinden.

Bei Studierenden im Erststudium und Auszubildenden in einer Ausbildung außerhalb eines Dienstverhältnisses sieht die Sache anders aus. Sie können zwar Kosten, die durch ihr erstes Studium beziehungsweise ihre erste Ausbildung anfallen, per Steuererklärung absetzen. Allerdings behandelt das Finanzamt diese Kosten als Sonderausgaben.

Sonderausgaben sind auf 6.000 Euro jährlich begrenzt und mindern nur den Steuerbetrag in dem Jahr, in dem sie gezahlt wurden. Eine Geltendmachung eines Verlustvortrags wie bei den Werbungskosten ist nicht möglich. Wenn Sie als Student in dem Jahr, in dem Ihre Ausgaben anfallen, keine steuerpflichtigen Einkünfte erzielen, erhalten Sie auch keine Steuererstattung.

Diese Studienkosten rechnet das Finanzamt unter anderem an:

- Studiengebühren,
- Mietkosten,
- Zinsen für einen Studienkredit,
- Semesterbeiträge inklusive Betrag für das Semesterticket sowie weitere Fahrtkosten für den Weg zur Universität, zu Lerngemeinschaften und zum Praktikum,
- Ausgaben für Arbeitsmittel wie Fachliteratur, Büromaterial und Notebook, aber auch Büromöbel wie ein Schreibtisch, Stuhl oder Regal,
- Kosten für Exkursionen und Auslandssemester, Sprachkurse oder Nachhilfe,
- Internet- und Telefonkosten, die durch das Studium entstehen,
- Versicherungen zur Gesundheitsvorsorge und Einkommensabsicherung,
- Beiträge für die Krankenversicherung (nur, wenn die Studenten selbst versichert und nicht mehr familienversichert), sowohl Kosten für die normale Krankenversicherung als auch für eine Auslandskrankenversicherung bei einem Auslandssemester.

Unter folgenden Voraussetzungen **müssen** Studenten eine Steuererklärung abgeben (Pflichtveranlagung):

- Wenn mit einer selbstständigen oder einer freiberuflichen Tätigkeit mehr als den Grundfreibetrag verdient wird. Dieser beträgt 10.908 Euro für das Jahr 2023 (2022: 10.347 Euro).
- Wenn andere Einkünfte wie Mieteinnahmen oder Kapitalerträge vorliegen, die den jährlichen Grundfreibetrag überschreiten.
- Wenn der Student oder die Studentin Lohn oder Gehalt von mehreren Arbeitgebern erhält.

In diesen Fällen muss die Steuerklärung des Studenten oder der Studentin fristgerecht beim Finanzamt eingehen. Zuständig ist das Finanzamt in der Stadt oder dem Landkreis, in dem er oder sie seinen gemeldeten Wohnsitz hat, das sogenannte Wohnsitz-Finanzamt.

#### GHP-TIPP

Wer freiwillig eine Steuererklärung abgibt, ist nicht an die üblichen Fristen gebunden. Bis zu vier Jahre rückwirkend kann sie beim Finanzamt eingereicht werden. Beispielsweise darf die Steuererklärung 2019 noch bis zum 31.12.2023 abgegeben werden.

»TOPDigital-Auszeichnung 2023«

# AUSGEZEICHNET ALS KANZLEI MIT HOHER DIGITALER KOMPETENZ



Grüter · Hamich & Partner wurde 2023 zum sechsten Mal als Kanzlei mit hoher digitaler Kompetenz ausgezeichnet. Mit unserem Engagement in die Kanzlei-Digitalisierung stellen wir unter Beweis, dass wir die digitalen Standards der Steuerberatungsbranche erfüllen und somit zeitgemäß aufgestellt sind.

Mit diesem Zertifikat wird bescheinigt, dass die Kanzlei in den Bereichen IT-Infrastruktur, Softwarelösungen, Softwareerfahrung, Personal, Strategie + Organisation, IT-Riskmanagement eine hohe digitale Kompetenz und einen hohen Erfahrungsgrad besitzt.

Damit sind wir zum Zeitpunkt der Auszeichnung eine von 59 Kanzleien in Deutschland, die die Auszeichnung erhalten hat.



GHPersönlich



GHP gratulierte herzlich zum 25-jährigen Jubiläum, v. l. n. r.: Ralf van gen Hassend, Utz Brömmekamp, Günter Grüter

Jubiläumsevent in Düsseldorf

## BBR & PLENOVIA FEIERTEN »25 JAHRE SANIERUNGSBERATUNG AUS EINER HAND«

Am 16. Juni 2023 fand die große Jubiläumsveranstaltung statt: Mit über 100 Gästen feierte die BBR gemeinsam mit ihrer Schwestergesellschaft plenovia im »Place to be« in Düsseldorf »25 Jahre Sanierungsberatung aus einer Hand«.

In einer Talkrunde unter der Moderation der Wirtschaftsjournalistin Dr. Ulrike Krause gaben die Namenspartner Robert Buchalik und Dr. Utz Brömmekamp spannende Einblicke, wie die Idee der »Sanierungsberatung aus einer Hand« vor 25 Jahren entstand und wie das Konzept in den Folgejahren stetig weiterentwickelt wurde.

Die Geschäftsführer und Gesellschafter Jochen Rechtmann, Dr. Jasper Stahlschmidt und Andreas Schmiege bereicherten die Diskussion mit Blick auf die Herausforderungen der Zukunft.

Die Location bot einen sensationellen Blick über die Dächer Düsseldorfs. In herrlich sommerlicher Atmosphäre genossen die Gäste auf der Dachterrasse bei kühlen Getränken und einem leckeren Flying Buffet nicht nur eine fantastische Aussicht, sondern vor allem den netten Austausch und die guten Gespräche.

# GRÜTER · HAMICH & PARTNER FÜHRT VIER-TAGE-WOCHE EIN

Im Juli 2023 wurde die Vier-Tage-Woche als neue Arbeitszeitregelung eingeführt. Damit fördert Grüter · Hamich & Partner die Work-Life-Balance seiner Mitarbeiter/innen und steigert gleichzeitig die Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

»Die Entscheidung, die Vier-Tage-Woche einzuführen, basiert auf unserer Überzeugung, dass eine ausgewogene Arbeitszeitregelung einen positiven Einfluss auf das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen hat« begründet Ralf van gen Hassend, Steuerberater und Gesellschafter von Grüter · Hamich & Partner den Schritt. »Unsere Mitarbeiter/innen sind unser wertvollstes Kapital, und ihre Zufriedenheit und Ausgeglichenheit stehen im Mittelpunkt unserer Unternehmensphilosophie«, so Ralf van gen Hassend weiter. »Mit der Einführung der Vier-Tage-Woche möchten wir unseren Mitarbeitern die Flexibilität bieten, ihre Arbeitszeit besser auf ihre individuellen Bedürfnisse abzustimmen. Wir sind fest davon überzeugt, dass dies zu einer noch besseren Betreuung unserer Mandanten führen wird.«

Die neue Arbeitszeitregelung wird nach ihrer Einführung auf Basis des Feedbacks der Mitarbeiter stetig optimiert. Dabei wurde ein maßgeschneiderter Ansatz gewählt, der es den Mitarbeitern ermöglicht, ihre Arbeitszeit auf vier Tage zu konzentrieren, ohne dass die Qualität der Dienstleistungen beeinträchtigt wird. Die

individuellen Arbeitszeiten der Mitarbeiter werden entsprechend angepasst, um einen reibungslosen Betrieb sicherzustellen und eine kontinuierliche Verfügbarkeit für die Mandanten zu gewährleisten. Ab Juli wird von Montag bis Donnerstag täglich neun Stunden gearbeitet. Der Freitag ist frei. Das Gehalt der Angestellten wird nicht reduziert, lediglich die vier Arbeitsstunden die zur ehemaligen 40 Stunden Woche gehören, werden ersatzlos gestrichen. »Auch bei den Teilzeitkräften soll es zu keiner Verschlechterung kommen« so Ralf van gen Hassend. Diese können sich entschei-

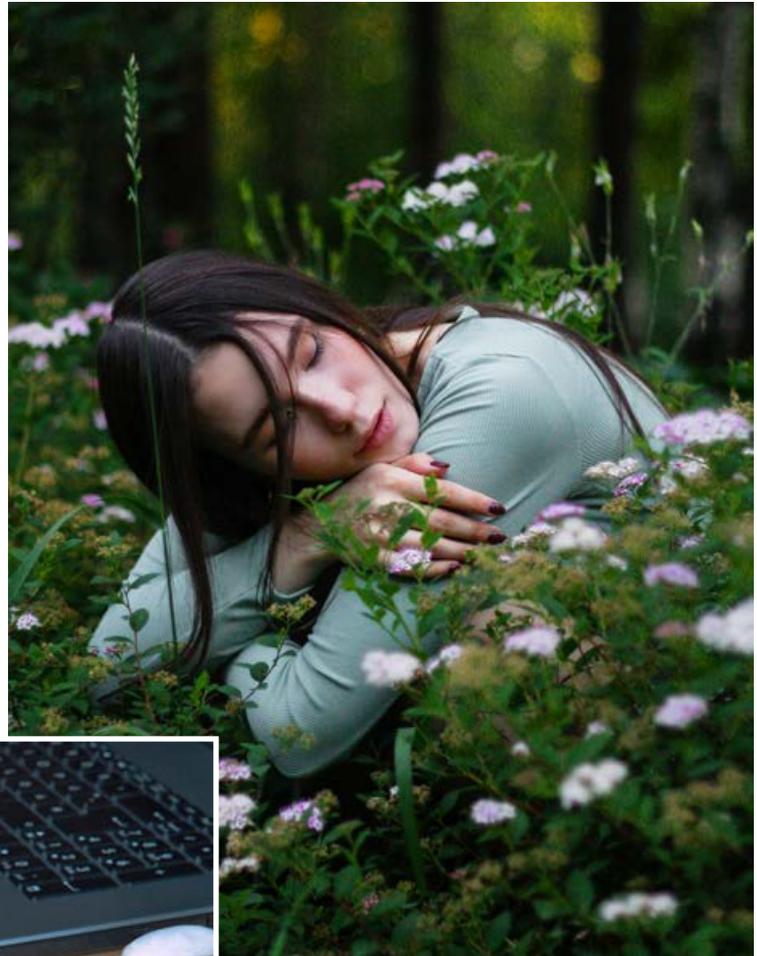
den, ob die Arbeitszeit von 20 auf 18 Arbeitsstunden reduziert wird oder ob, das Gehalt bei 20 Arbeitsstunden um 10 Prozent angehoben wird.

Für dringende Fälle wurde eine Notfallnummer installiert, an die sich Mandanten an Freitagen wenden können, wenn Notfälle nicht bis zum darauf folgenden Montag warten können.

Die vor über zehn Jahren begonnene und erfolgreich voran getriebene Digitalisierung der gesamten Kanzlei und der darauf aufbauenden Entwicklung von zukunftsfähigen Arbeitsprozessen versetzt uns aktuell in die Lage, die

Einführung der 4-Tage-Woche zu ermöglichen, denn trotz der neuen Arbeitszeitregelung stehen wir weiterhin in gewohnt hoher Qualität und Zuverlässigkeit zur Verfügung.

Grüter · Hamich & Partner nimmt mit der Einführung der Vier-Tage-Woche eine Vorreiterrolle in der Steuerberatungsbranche ein. Die Steuerberater sind fest davon überzeugt, dass diese innovative Arbeitszeitregelung nicht nur die Mitarbeiterbindung und -motivation steigern wird, sondern auch als attraktiver Anreiz für Fachkräfte dienen wird, die auf der Suche nach einer ausgeglichenen Work-Life-Balance sind.



# GELDWÄSCHEGESETZ (GWG) VERSCHÄRFT

2021 verabschiedete der Deutsche Bundestag das Gesetz zur Verbesserung der strafrechtlichen Bekämpfung der Geldwäsche. Kernstück ist eine Neufassung des Straftatbestandes der Geldwäsche und somit künftig jede Straftat eine taugliche Vortat der Geldwäsche ist, was zu einer erheblichen Ausweitung der Geldwäschestrafbarkeit führt (sog. All-Crime-Ansatz). Bis zu der Novelle lag nur dann eine Geldwäschestrafat vor, wenn der entsprechende Gegenstand aus einer sog. Katalogstrafat, wie beispielsweise Drogenhandel bzw. gewerbs- oder bandenmäßiger Steuerhinterziehung, herrührte.

Nach dem 31. März 2023 ist eine besondere Übergangsregelung zur Abgabe sogenannter Unstimmigkeitsmeldungen ausgelaufen. Nun muss unser Berufsstand im Rahmen der ihm obliegenden Pflichten nach dem Geldwäschegesetz (GwG) grundsätzlich alle Unstimmigkeiten melden, die beim Abgleich der Eintragungen im Transparenzregister zum wirtschaftlich Berechtigten mit den zur Verfügung stehenden Angaben und Erkenntnissen festgestellt werden. Somit sind künftig sämtliche Fälle von Steuerhinterziehung auch eine Geldwäschestat i. S. d. § 261 StGB, soweit der Täter unrechtmäßig Steuererstattungen bzw. -vergütungen erlangt hat.

Diese Neuerungen bedeuten, dass Steuerberater nunmehr in einer Position sind, in der sie als verlängerter Arm der Justiz agieren müssen. Bei einem begründeten Verdacht (Verdacht ist ungleich Kenntnis, in diesem Sinne heißt das: nur der mögliche Verdacht ist schon meldepflichtig) sind wir gesetzlich verpflichtet, dies den zuständigen Behörden zu melden. Dies stellt zweifellos eine erhebliche Veränderung dar und bringt eine Reihe von ethischen und beruflichen Herausforderungen mit sich. Bedauerlicherweise gibt es für Steuerberater kein allgemeines Beraterprivileg – analog zu den Strafverteidigern –

und stellt damit die Steuerberaterbranche vor besondere Herausforderungen.

Nach dem Strafgesetzbuch Geldwäsche macht sich derjenige strafbar, der Tatsachen, die für das Auffinden, die Einziehung oder die Ermittlung der Herkunft eines Gegenstands von Bedeutung sein können, verheimlicht oder verschleiert. Der Straftatbestand erfordert insbesondere ein manipulatives, zielgerichtetes und

konkret geeignetes Handeln. Wobei nicht erforderlich ist, ob dieses Verhalten erfolgreich ist. Rechtsgut ist die Gefährdung der staatlichen Ermittlungstätigkeit. Gerade hier könnte ein bewusstes, kollusives Zusammenwirken des in Ausübung seines Berufs handelnden Steuerberaters mit dem Täter (und Mandanten) durch Unterlassung der zwingend zu erfolgenden Verdachtsmeldung zu einer Strafbarkeit des Berufsträgers führen. Als erschwerender Umstand gilt, wenn es sich bei dem Täter einer Geldwäschestrafat um einen Verpflichteten nach dem Geldwäschegesetz handelt. So sieht dieses eine verschärfte Strafandrohung (Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren) vor, wovon auch Steuerberater als Verpflichtete erfasst werden.

Die Verschwiegenheitspflicht ist für die Sicherung des Vertrauensverhältnisses zwischen

uns – den Steuerberatern – und unseren Mandanten essentiell. Sollten Mandanten in Situationen geraten, in denen der Verdacht einer Straftat aufkommt, werden wir unseren Mandanten zur Seite stehen und bei der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen helfen sowie die Mandanteninteressen schützen. Wir werden unter allen Umständen die Vertraulichkeit und Integrität unserer Mandantenbeziehungen wahren. Unser Fokus liegt darauf, Sie zu unterstützen, Ihre steuerlichen Verpflichtungen ordnungsgemäß zu erfüllen und gleichzeitig Ihre Interessen zu vertreten. Wir sind Ihre Berater und Partner.

Die verschärfte gesetzlichen Bestimmungen des GWG müssen wir jedoch beachten und umsetzen. Der daraus resultierenden Interessenkollision, werden wir verantwortungsvoll begegnen, indem wir mit Ihnen gemeinsam geeignete Lösungen suchen und finden. Wir nehmen Ihre Bedenken ernst und werden gleichzeitig die Anforderungen des Gesetzes erfüllen. Bei Fragen oder Unsicherheiten sprechen Sie uns jederzeit an!



# JOB-TICKET STATT LOHNERHÖHUNG

Seit dem 1. Mai 2023 lässt sich im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) das 49-Euro-Ticket nutzen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsweg mit Bus und Bahn zurücklegen, können davon profitieren, aber auch für die Unternehmen kann das Ticket interessant sein. Es lohnt sich darüber nachzudenken, den Beschäftigten das Deutschlandticket als Jobticket als zusätzlichen Benefit anzubieten und dafür im Vergleich zu einer Bruttolohnerhöhung zu sparen.

## MONATLICHES DEUTSCHLAND-TICKET

Viele Unternehmen, die ihre Mitarbeiter auf deren Weg zur Arbeit finanziell unterstützen wollen, kaufen ihnen monatlich ein Jobticket. Dies ist unter bestimmten Voraussetzungen steuer- und beitragsfrei. Voraussetzung ist beispielsweise, dass der Arbeitgeber das Jobticket zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt. Dann ist das Jobticket ein Sachbezug. Dieser Sachbezug ist im Lohnkonto aufzuzeichnen und in der Lohnsteuerbescheinigung zu berücksichtigen. Als Nachweis muss der Arbeitgeber den Beleg für die erworbenen ÖPNV-Tickets aufbewahren. Das gilt genauso auch für das seit dem 1. Mai geltende Deutschlandticket. Dieses Ticket kann der Arbeitgeber seinen Beschäftigten entweder verbilligt oder unentgeltlich überlassen.

## MONATLICHER ZUSCHUSS DES ARBEITGEBERS

Kauft der Arbeitnehmer das Deutschlandticket jeden Monat selbst, kann der Arbeitgeber ihm dieses ganz oder teilweise steuer- und beitrags-

frei erstatten. Voraussetzung ist auch hier, dass der Arbeitgeber den Zuschuss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn bezahlt. Der Arbeitgeber muss diesen Zuschuss im Lohnkonto aufzeichnen und in der Lohnsteuerbescheinigung bestätigen. Als Nachweis muss er die vom Arbeitnehmer gekauften und genutzten Fahrausweise oder entsprechende Belege, beispielsweise Rechnungen über den Kauf oder eine Bestätigung des Verkehrsträgers über den Bezug des Deutschlandtickets, zum Lohnkonto aufbewahren. Der Zuschuss darf natürlich nicht mehr als 49 Euro betragen.

## ENTFERNUNGSPAUSCHALE KÜRZEN

Erhält ein Arbeitnehmer das Deutschlandticket oder einen Zuschuss dafür steuerfrei, muss er im Gegenzug seine Werbungskosten in der Einkommensteuererklärung kürzen. Der steuerfrei gewährte Vorteil ist auf die Entfernungspauschale des Arbeitnehmers anzurechnen, mindert diese also. In welchem Umfang das Ticket für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt wird, ist irrelevant.

## RAHMENVERTRAG MIT DER BAHN

Die Unternehmen können zudem mit der Deutschen Bahn einen »Deutschland-Ticket-Jobticket-Rahmenvertrag« abschließen. Wenn sie dann mindestens 25 Prozent der 49 Euro übernehmen, gibt es einen Rabatt von fünf Prozent für die Beschäftigten. Das »Deutschland-Ticket Jobticket« kostet die Beschäftigten dann maximal 34,30 Euro.





© geralt / pixabay

3.000 Euro steuer- und sozialabgabenfrei

# INFLATIONSAUSGLEICHSPRÄMIE ALS STEUERFREIE LOHNERHÖHUNG?

Noch bis Ende 2024 können Arbeitgeber ihren Beschäftigten Leistungen zur Abmilderung der Inflation bis zu einem Betrag von 3.000 EUR steuerfrei gewähren – die sogenannte Inflationsausgleichsprämie. Vorsicht ist jedoch im Zusammenhang mit dauerhaften Lohnerhöhungen geboten.

Nach dem Gesetz vom 19. Oktober 2022 bleiben zusätzliche Zahlungen der Arbeitgeber bis zu einem Höchstbetrag von 3.000 Euro steuer- und sozialabgabenfrei. Voraussetzung ist aber, dass die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt, also insbesondere nicht im Wege einer Entgeltumwandlung finanziert werden. Die Steuerbefreiung gilt für Arbeitgeberleistungen, die im Zeitraum vom 26. Oktober 2022 (Tag nach der Verkündung des Gesetzes) bis zum 31. Dezember 2024 gewährt werden.

## **INFLATIONSAUSGLEICHSPRÄMIE ALS LOHNERHÖHUNG? – SONDERZAHLUNG ERFORDERLICH**

Im Mai 2023 hat die Finanzverwaltung auch zur wichtigen Frage der Gewährung einer Prämie im Zusammenhang mit Lohnerhöhungen Stellung genommen:

Die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit gilt demnach nur für Sonderzahlungen des Arbeitgebers. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Sonderzahlungen in Form einer Einmalleistung, in mehreren Teilbeträgen

oder gleichmäßig verteilt über den Zeitraum bis zum 31.12.2024 erbracht werden. Dauerhafte Lohnerhöhungen sind allerdings nicht begünstigt. Es ist aber für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Sonderzahlung unschädlich, wenn die Prämie im Zusammenhang oder in Kombination mit einer dauerhaften Lohnerhöhung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet wird.

**Beispiel:** Der Arbeitgeber gewährt seinen Arbeitnehmenden eine Geldleistung zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise in Höhe von insgesamt 2.000 Euro. Diese Sonderzahlung wird im Juni 2023 in Höhe von 1.000 Euro und in den Monaten Juli 2023 bis November 2023 in Höhe von jeweils 200 Euro ausgezahlt. Ab Dezember 2023 wird der Lohn ebenfalls aufgrund der Inflation dauerhaft um 300 Euro monatlich erhöht.

Die in Teilbeträgen erbrachte Sonderzahlung und die dauerhafte Lohnerhöhung sind getrennt voneinander zu beurteilen. Die in mehreren Teilbeträgen erbrachte Sonderzahlung ist als Inflationsausgleichsprämie in Höhe von insgesamt 2.000 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei. Die im Anschluss hieran einsetzende dauerhafte Lohnerhöhung in Höhe von 300 Euro monatlich ist steuer- und sozialversicherungspflichtig. Der noch nicht ausgeschöpfte Höchstbetrag der Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.000 Euro (3.000 Euro abzüglich 2.000 Euro) kann hierfür nicht ausgenutzt werden.

# DAS BUNDESMODELL IST VERFASSUNGSWIDRIG

Das Grundsteuergesetz des Bundes ist verfassungswidrig – Zu diesem Ergebnis kommt das Rechtsgutachten von Prof. Dr. Gregor Kirchhof, das der Verfassungsrechtler im Auftrag des Bundes der Steuerzahler Deutschland sowie Haus & Grund Deutschland angefertigt hat. Das Papier dient als Grundlage für die anvisierten Musterklagen der beiden Verbände gegen das Bundesmodell, das in elf Ländern gilt.

Das Gutachten zum Bundesmodell listet fünf entscheidende Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit auf:

## 1. BEWERTUNG ORIENTIERT SICH ZU SEHR AN DER EINKOMMENSTEUER

Beim Bundesmodell orientiert sich die Grundsteuer an dem Wert von Grund und Boden. Damit greift das Bundesmodell strukturell in den Bereich der Vermögen- und Einkommensteuer ein.

**Kritik:** Der Bund schafft kein eigenes Bewertungssystem für die Grundsteuer, obwohl das Bundesverfassungsgericht ein solches System ausdrücklich verlangt hat. Und: Wenn der Bund die Bemessung der Grundsteuer an den Verkehrswerten und damit an möglichen Verkaufserlösen ausrichtet, rückt er die Steuerbemessung in die Nähe der Einkommensteuer, obwohl sich die Einkommen- und die Grundsteuer – von der Verfassung her – unterscheiden müssen.

## 2. BODENRICHTWERTE SIND NICHT VERGLEICHBAR

Die Bodenrichtwerte sind wenig vergleichbar. Beispiel Berlin: Die begehrte Wohnlage Wannsee hatte zum 1. Januar 2022 einen Bodenrichtwert von 1.500. In der weniger attraktiven Lage Neukölln ist der Wert gut doppelt so hoch: 3.200!

**Kritik:** Die Bodenrichtwerte weisen »systematische Bewertungslücken« auf. Die strikte Anwendung der Bodenrichtwerte stellt einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz nach Artikel 3 des Grundgesetzes dar.

## 3. PAUSCHALIERUNGEN VERSTOSSEN GEGEN DAS GRUNDGESETZ

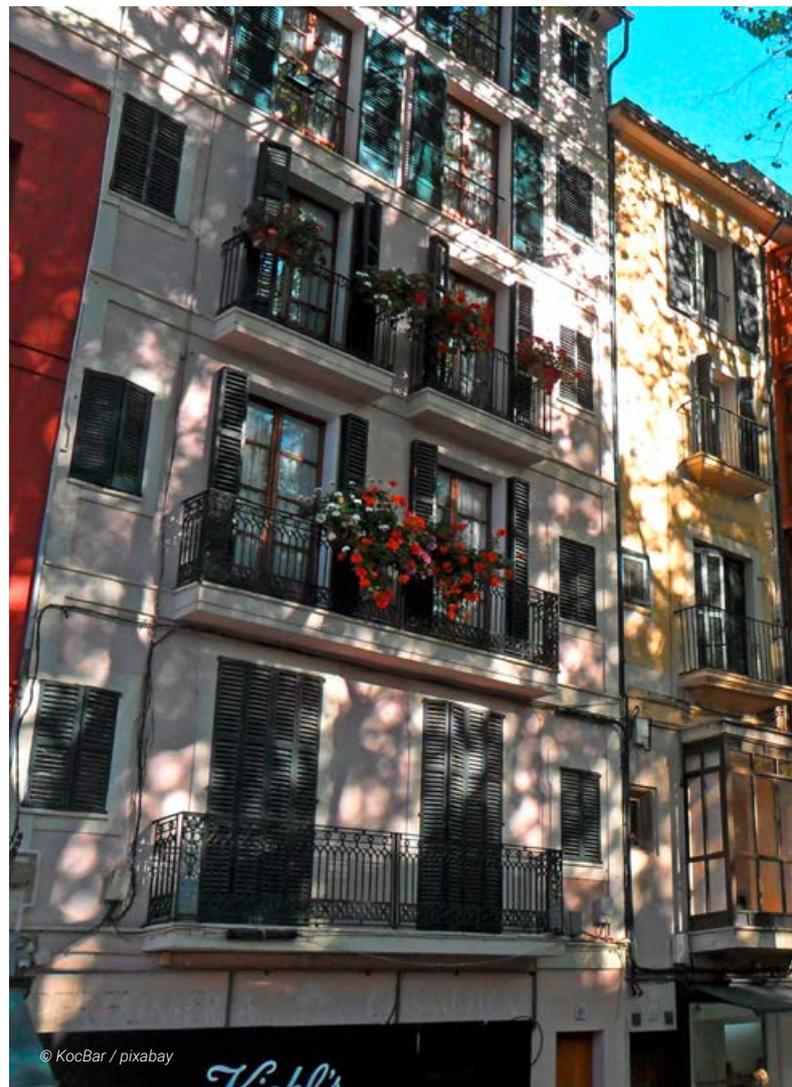
Das Bundesmodell greift auf sehr viele Parameter zurück: Im Rahmen der pauschalen Nettokaltmieten müssen die Gebäude-Art, Wohnflächen, Baujahr, Mietniveau-Stufen (und Abschläge hiervon), Bewirtschaftungskosten, Liegenschaftszinssatz, Restnutzungsdauer und der abgezinst Bodenwert berücksichtigt werden.

**Kritik:** Der Bund hat eine äußerst komplexe Bewertung entwickelt, die im Massen-Verfahren nur schwer anwendbar ist. Manchmal sind die Parameter kompliziert zu ermitteln (Brutto-Grundfläche), andere genutzte Kriterien sind realitätsfern und deshalb gleichheitswidrig (pauschale Nettokaltmieten, Bodenwert). Fazit: Das Recht ist nun deshalb so kompliziert, weil der Bund Kompetenzschränken eingehalten hat, die nach der Verfassungsreform im Jahr 2019 nicht mehr bestanden. Somit belastet das Bundesrecht die vielen Grundsteuerpflichtigen – ohne Grund – mit zu aufwändigen Mitwirkungspflichten. Damit werden die Grundrechte verletzt!

## 4. INDIVIDUELLE UMSTÄNDE WERDEN NICHT BERÜCKSICHTIGT

Baulasten, Denkmalschutz-Auflagen, Immissionen, Baumängel oder ein besonders guter Erhaltungszustand: Solche »individuellen öffentlich-rechtlichen Merkmale« sowie »individuellen privatrechtlichen Vereinbarungen und Belastungen« werden bei der Bewertung der Grundstücke nicht berücksichtigt. Damit werden maßgebliche Parameter gleichheitswidrig außer Acht gelassen.

**Kritik:** Der grundlegende Fehler des Bundesmodells liegt darin, den Grund der Belastung nicht erkennbar zu regeln und zu versuchen, den Wert von Grund und Boden grob zu ermitteln. Doch Immobilienwerte müssen entweder anhand zahlreicher Kriterien genau bewertet oder in einfachen, gleichheitsgerechten Pauschalierungen steuerlich bemessen werden. Das Bundesgesetz wählt aber einen verfassungswidrigen Mittelweg.





## 5. STEUERLAST STEHT NOCH GAR NICHT FEST

**Fakt:** Wie sehr die Grundstückseigentümer tatsächlich belastet werden, steht erst dann fest, wenn die Gemeinden über die Hebesätze entschieden haben. Dann werden die meisten Grundlagen-Bescheide aber schon bestandskräftig sein.

**Kritik:** Es droht eine Rechtsschutzlücke! Dennoch ist schon jetzt klar: Die Bewertung nach dem Bundesmodell verursacht strukturell eine mehr als doppelt so hohe finanzielle Belastung der Betroffenen im Vergleich zu den einfacheren Modellen in Bayern, Hamburg, Hessen und Niedersachsen.

Insgesamt geht das Grundsteuergesetz des Bundes in zehn Schritten einen steuerlichen Sonderweg, der das Grundgesetz verletzt. Die elf Bundesländer, die das verfassungswidrige Bundesgesetz anwenden, müssen jetzt die Zeit bis zum Jahr 2025, in dem die neue Grundsteuer zum ersten Mal erhoben wird, nutzen. Denn es braucht verfassungskonforme Grundsteuergesetze. Das zu komplizierte und intransparente Bundesgesetz könnte durch klare und einfach anzuwendende Landesgesetze ersetzt werden.



Gesetzliche Pflegeversicherung

# ERHÖHUNG DES BEITRAGS- SATZES UND ÄNDERUNG BERÜCKSICHTIGUNG KINDERZAHL

Seit dem 1. Juli dieses Jahres gelten neue Beitragssätze in der gesetzlichen Pflegeversicherung: Der allgemeine Beitragssatz wird erhöht. Wobei die Beitragserhöhung sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber betrifft. Der Arbeitgeberanteil steigt von 1,525 % auf 1,7 %. Für kinderlose Versicherte ab dem 23. Lebensjahr wird der zusätzliche Beitragszuschlag von 0,35 % auf 0,60 % erhöht, wodurch sie ab dem 1.7.2023 einen erhöhten Beitragssatz von insgesamt 2,3 % von ihrem Bruttolohn zahlen müssen.

Zudem wird die Berücksichtigung der Kinderzahl beim Pflegebeitrag geändert. Künftig sind gestaffelte Beiträge vorgesehen, sodass Eltern einen prozentualen Beitragssatz in Abhängigkeit von der Anzahl ihrer Kinder zahlen. Die neue Staffelung sieht folgendermaßen aus:

- |   |                     |
|---|---------------------|
| - Mitglieder ohne Kinder 4,00 %             | (AN-Anteil: 2,30 %) |
| - Mitglieder mit 1 Kind 3,40 % (lebenslang) | (AN-Anteil: 1,70 %) |
| - Mitglieder mit 2 Kindern 3,15 %           | (AN-Anteil: 1,45 %) |
| - Mitglieder mit 3 Kindern 2,90 %           | (AN-Anteil: 1,20 %) |
| - Mitglieder mit 4 Kindern 2,65 %           | (AN-Anteil: 0,95 %) |
| - Mitglieder mit 5 und mehr Kindern 2,40 %  | (AN-Anteil: 0,70 %) |

Diese Staffelung gilt jedoch nur, solange das jeweilige Kind das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Sobald alle Kinder ab dem zweiten Kind das 25. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Beitragssatz zur Pflegeversicherung wieder auf 3,4 % (dauerhafter Ein-Kind-Beitrag).

Um von diesen Entlastungen profitieren zu können, müssen Arbeitgeber die Elterneigenschaft bzw. die Anzahl der Kinder gegenüber den beitragsergebenden Stellen nachweisen. Für vor dem 1. Juli 2023 geborene Kinder können Nachweise bis zum 31. Dezember 2023 erbracht werden. Die neuen Beitragssätze gelten dann rückwirkend ab dem 1. Juli 2023. Für Eltern, deren Kinder nach dem 1. Juli 2023 geboren werden, ist eine Vorlagefrist von maximal drei Monaten ab der Geburt zu beachten.



# DER ERSTE EINDRUCK ZÄHLT

## EFFEKTIVER ONBOARDING-PROZESS IN MITTELSTANDS-UNTERNEHMEN

Mit einem professionellen und strukturierten Onboarding erzielen sie viele Vorteile, die im aktuell herausfordernden Personalmarkt weiterhelfen können. Mit der richtigen Vorgehensweise zeigen sie sich als attraktiver Arbeitgeber und begeistern Bewerberinnen und Bewerber ab dem ersten Eindruck. Viele Unternehmen definieren das Onboarding als die Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen, damit lässt man sehr viel Potenzial ungenutzt. Neue Mitarbeiter/innen sollen nicht nur eingearbeitet, sondern begeistert an Bord geholt werden. In diesem Sinne bedeutet Onboarding die Integration in das Team und das Unternehmen ab dem ersten Kontakt nicht nur auf fachlicher, sondern mindestens genauso auch auf emo-

tionaler Ebene. Und beginnt nicht erst mit dem ersten Arbeitstag, sondern mit der ersten Wahrnehmung über ihre Stellenanzeige. Hier entsteht auf der Bewerberseite der Gedanke und auch das Gefühl, sich bei ihnen bewerben zu wollen.

Der Onboarding-Prozess spielt eine entscheidende Rolle für den Erfolg neuer Mitarbeiter/innen in einem mittelständischen Unternehmen. Ein gut durchdachter und professionell gestalteter Onboarding-Prozess sorgt nicht nur dafür, dass sich neue Mitarbeiter/innen willkommen und integriert fühlen, sondern unterstützt auch bei der schnellen Anpassung an die Unternehmenskultur und die Arbeitsabläufe.

GHP TITEL

## 1. PREBOARDING – VORBEREITUNG UND PLANUNG

Ein erfolgreicher Onboarding-Prozess beginnt lange bevor der/die neue Mitarbeiter/in seinen ersten Tag im Unternehmen hat und findet in mehreren Phasen statt:

- Reaktion auf die Bewerbung (zeitlich wie inhaltlich)
- Das Bewerbungsgespräch (von der Terminierung bis zum Gespräch selbst)
- Kennenlernetag/»Schnuppertag«
- Die Zeit zwischen Arbeitsvertrag bis zum ersten Arbeitstag

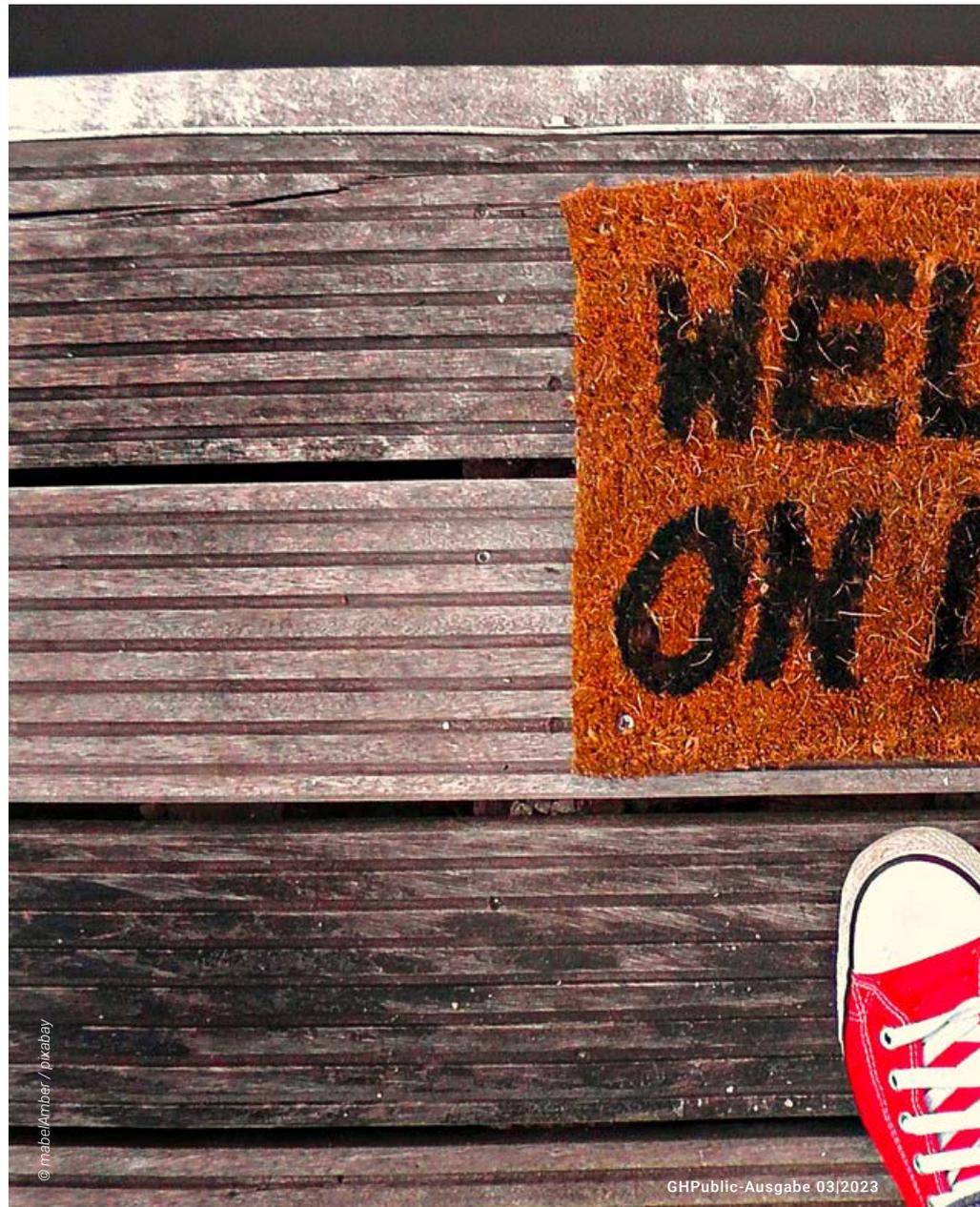
Hier können sie durch besondere Aufmerksamkeit, Verbindlichkeit, Schnelligkeit und Professionalität bei ihrem neuen Mitarbeitenden Begeisterung, Überraschung und Vorfreude auslösen. Und das müssen keine großen Dinge sein, manch kleine Geste kann schon viel bewirken. Fragen sie z. B. vor dem ersten Arbeitstag einmal nach, ob noch etwas unklar ist (z. B. wo kann geparkt werden) oder ob sie bei etwas behilflich sein können. Es empfiehlt sich zum Beispiel, ihre neuen Mitarbeiter/innen bereits vor dem Arbeitsbeginn zu Unternehmensveranstaltungen wie ein Sommerfest oder eine Weihnachtsfeier mit einzuladen. So können erste Kontakte geknüpft werden und ein persönliches Kennenlernen auch nach dem Schnuppertag vertieft werden. Das erleichtert den Einstieg und schafft vor der fachlichen Einarbeitung eine Identifikation mit dem Unternehmen.

## 2. WILLKOMMENSKULTUR ETABLIEREN

Eine herzliche Begrüßung am ersten Tag sendet das Signal, dass das Unternehmen den neuen Mitarbeiter schätzt. Eine kurze Vorstellungsrunde mit Kollegen und Vorgesetzten hilft, das Eis zu brechen. Der erste Arbeitstag selbst, bedarf natürlich auch einer sorgfältigen Vorbereitung. Es muss sichergestellt werden, dass sie ihren professionellen Weg fortsetzen und von einer funktionierenden Hard- und Software über ein Willkommenspaket alles funktioniert und bereitsteht. Begeistern sie weiter, indem sie nicht nur den ersten Arbeitstag und die beginnende Einarbeitung strukturiert angehen, sondern auch regelmäßige Feedbackgespräche einplanen und anbieten. Mit Ende der Probezeit wäre dann ein Ende des Onboardings denkbar, die Einarbeitung darf durchaus noch weiterlaufen und braucht in der Regel bis zu einem Jahr.

## 3. KLARE KOMMUNIKATION

Transparenz und klare Kommunikation sind entscheidend. Stellen sie sicher, dass der/die neue Mitarbeiter/in eine klare Vorstellung von den Erwartungen, Aufgaben und Zielen hat. Die Unternehmensstruktur, Werte, Vision und Mission sollten ebenfalls vermittelt werden, um das Verständnis für die Gesamtziele des Unternehmens zu fördern.



#### 4. EINARBEITUNGSPLAN ERSTELLEN

Ein strukturierter Einarbeitungsplan vermittelt dem/r neuen Mitarbeiter/in einen klaren Überblick über die ersten Wochen und Monate im Unternehmen. Dieser Plan sollte Schulungen, Meetings, Projekte und Checkpoints enthalten, um den Fortschritt zu verfolgen. Bieten sie gezielte Schulungen an, um die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln. Dies kann sowohl technische Schulungen als auch Schulungen zur Unternehmenskultur und Soft Skills umfassen.

#### 5. MENTORING UND FEEDBACK

Die Zuweisung eines Mentors oder Ansprechpartners hilft dem/der neuen Mitarbeiter/in, sich schneller in das Team zu integrieren und Fragen zu klären. Ein regelmäßiges Feedbackgespräch während des Onboarding-Prozesses ist wichtig, um sicherzustellen, dass der/die Mitarbeiter/in auf dem richtigen Weg ist. Nutzen sie dieses Feedback, um den Einarbeitungsplan bei Bedarf anzupassen.

Geben sie schon in dieser Phase auch Unterstützung für persönliches Wachstum, denn der Onboarding-Prozess sollte nicht nur darauf abzielen, neue Mitarbeiter/innen in die Rolle zu integrieren, sondern auch deren langfristige berufliche Entwicklung zu fördern. Zeigen sie auf, wie sich der/die Mitarbeiter/in im Unternehmen weiterentwickeln kann.

#### 6. UNTERNEHMENSKULTUR VERMITTELN

Die Unternehmenskultur sollte deutlich gemacht werden, damit die Werte und Verhaltensweisen des Unternehmens verstanden und in die tägliche Arbeit integrieren werden können.

Ein erfolgreicher Onboarding-Prozess endet nicht nach den ersten Wochen. Fortlaufende Integration, Weiterbildung und die Möglichkeit zur Mitgestaltung helfen dabei, langfristige Bindungen zwischen dem Unternehmen und dem/der Mitarbeiter/in aufzubauen.

Insgesamt ist ein gut gestalteter Onboarding-Prozess ein Schlüssel zur Steigerung der Mitarbeiterbindung, zur Förderung der Produktivität und zur Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds. Der Onboarding-Prozess sollte sich jedoch nicht nur auf die technische Einarbeitung beschränken, sondern auch die soziale und kulturelle Integration berücksichtigen. Ein individuell angepasster Ansatz kann dazu beitragen, dass sich neue Mitarbeiter/innen von Anfang an wertgeschätzt und motiviert fühlen.



# DIE REPUTATION FÜR DAS »GUTE« UNTERNEHMEN

Viele mittelständische Unternehmen schreiben das Thema ESG – Environmental, Social und Governance (zu Deutsch: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) ganz weit oben auf ihre Agenda. Mittlerweile werden sie nämlich genau wie große Konzerne in die Pflicht einer verantwortungsvollen Unternehmensführung genommen. Eine transparente Darstellung der eigenen Nachhaltigkeitsleistungen (ESG-Reporting) wird künftig ein wichtiger Anhaltspunkt für Investoren und deren Entscheidungen sein.

ESG ist das Label des »guten« Unternehmens schlechthin. Mittels scharfer Regulierungen wird ESG zum Mainstream: nicht nur bei Investoren, sondern auch bei Kunden, Mitarbeitern, Zulieferern und Partnern. ESG – Environmental, Social, Governance. Diese drei Schlagwörter verdeutlichen, wie breit das Thema Nachhaltigkeit heute gedacht werden soll. Es reicht vom Klimawandel über die Diversität der Belegschaft bis hin zu nachhaltigen Finanzierungsstrategien. Damit stehen die drei Buchstaben E, S & G für eine fundamentale Transformation der Wirtschaft. Dabei hat sich ESG von einem Risiko- und Compliance-Thema hin zu einem Hebel der Wertgenerierung entwickelt. Und Nachhaltigkeit ist somit eine Chance für mehr Wachstum, Profitabilität und einen höheren Unternehmenswert. ESG bedeutet auch, ein nachhaltigkeitsorientiertes Chancen- und Risikomanagement umgesetzt oder Nachhaltigkeit auf Führungsebene, in Rollen und Organisation verankert zu haben.

In Zukunft werden nicht-nachhaltige Unternehmen immer mehr Schwierigkeiten haben, eine Finanzierung zu finden. Banken und Finanzinstitutionen steuern Finanzierungen zunehmend nach ESG-Kriterien. So wird es von der EU-Kommission in der Taxonomie für Sustainable Finance entsprechend beabsichtigt und reguliert. So sollen Kapitalströme in nachhaltige, grüne Projekte umgelenkt werden. Das heißt praktisch, dass jeder Unternehmenskredit, jede Anleihe und jede Investoren-Finanzierung im Mittelstand eine

ESG-Due-Diligence durchlaufen wird. Sollten dabei substanzielle ESG-Risiken, zum Beispiel Risiken für Klimaschäden, CO<sub>2</sub>-Preisrisiken oder Risiken für Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette identifiziert werden, fällt die Finanzierung aus. Auf der anderen Seite werden Projekte, die taxonomiekonform sind und beispielsweise im Klimaschutz einen wichtigen Beitrag leisten, deutlich einfacher zu finanzieren sein.

Ein ESG Rating ist ein Bewertungstool, mit dessen Hilfe die Nachhaltigkeit eines Unternehmens gemessen werden kann und potenzielle Investoren entscheiden können, ob ein Unternehmen für ein mögliches Investment interessant ist oder eben nicht. Aus den drei Bereichen »Environment«, »Social« und »Governance« ergeben sich Kriterien wie beispielsweise:



- die Einhaltung von Klimarichtlinien
- der Umgang mit Ressourcen
- die Einhaltung von Menschenrechten
- die Einhaltung von Maßnahmen zur Arbeitssicherheit
- die Einhaltung von Vorschriften zum Geldwäschegesetz



Im Januar 2023 in Kraft getreten, enthält die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) für eine Vielzahl an Unternehmen in der EU Neuerungen bereit. Die EU-Richtlinie zielt darauf, die Qualität der nichtfinanziellen Berichterstattung deutlich zu verbessern und damit auf das Niveau der finanziellen Berichterstattung anzuheben. Gleichzeitig werden mittelfristig deutlich mehr Unternehmen in die Berichtspflicht einbezogen, was vor allem kleine und mittelständische Unternehmen vor enorme Herausforderungen stellen wird.

Vor einer ausgeklügelten Nachhaltigkeitsstrategie ist der Blick auf die internen Strukturen der eigenen Organisation Pflicht. Nur auf der Grundlage einer ehrlichen Auseinandersetzung wird es möglich, eine Unternehmensstrategie zu entwickeln, die nachhaltige Themen im Unternehmen wie beispielsweise eine nachhaltige Energieversorgung, eine faire Lieferkette oder eine chancengerechte Personalpolitik berücksichtigt. Der nächste Schritt wäre dann, eine Vision zu entwickeln, welche unternehmerische Ziele in Bezug auf die Environmental Social Governance in den nächsten Jahren harmonisiert.

Fest steht, dass die Nachhaltigkeit eines Unternehmens langfristig darüber entscheidet, wie wettbewerbsfähig es tatsächlich ist. Gute ESG-Ratings bedeuten gleichzeitig gute Karten auf dem Finanzmarkt. Je schlechter die ESG-Bewertung ausfällt, desto teurer wird der Kredit oder er wird erst gar nicht vergeben. Unternehmen, die aufrichtig und verantwortungsvoll handeln und so auch mit ihren Ressourcen umgehen, werden sich langfristig durchsetzen.

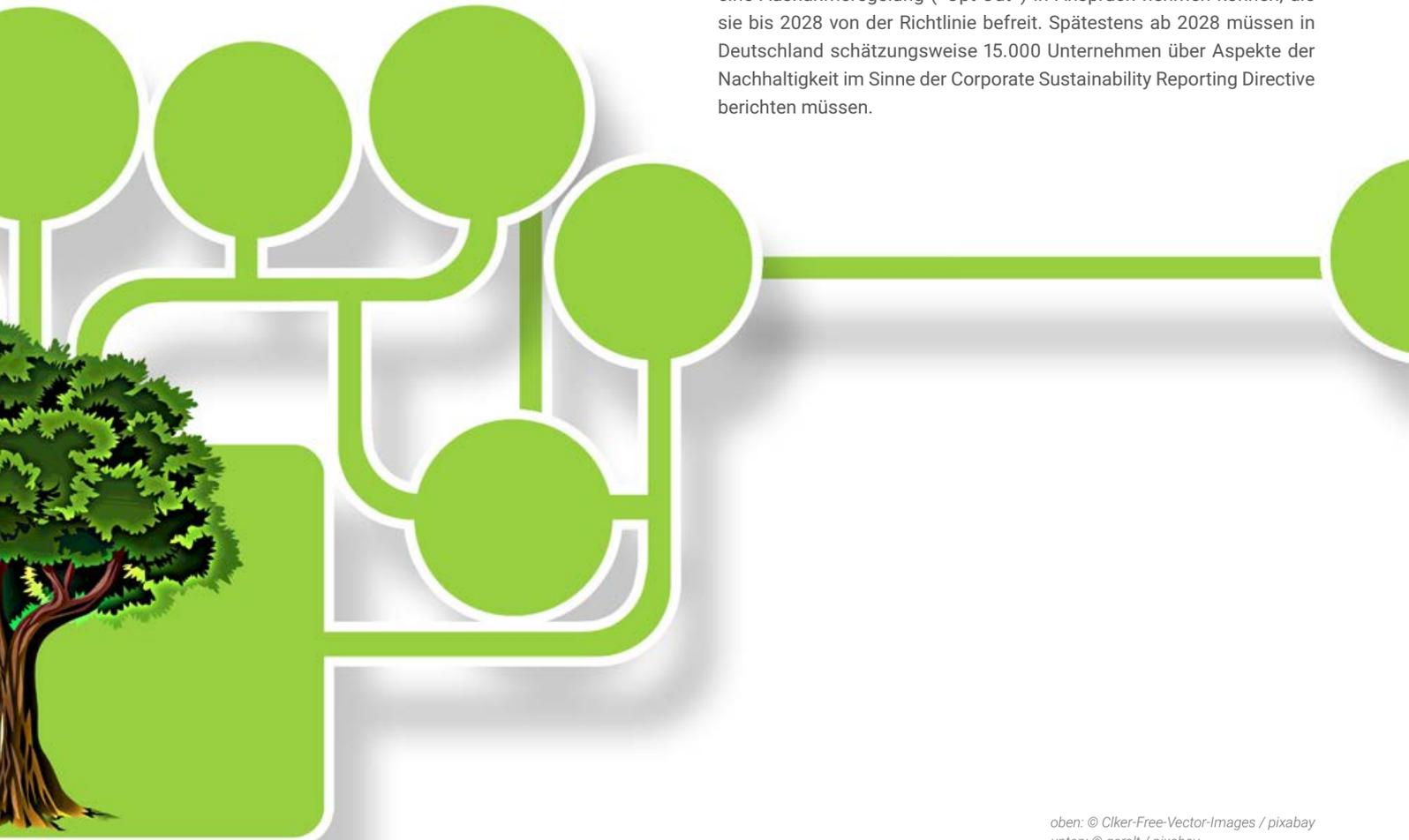
Zusammengefasst sind im Folgenden die wichtigsten Implikationen der CSRD zu finden:

Erweiterung der zur Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichteten Unternehmen – Zur Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet die CSRD alle großen kapitalmarktorientierten Unternehmen in der EU für Berichtszeiträume ab dem 1. Januar 2024. Für nicht kapitalmarktorientierte große Unternehmen gilt die Berichtspflicht in gleichem Sinne ab 2025.

Große Unternehmen sind definiert als solche, die zwei der folgenden Kriterien erfüllen:

- mehr als 250 Beschäftigte
- mehr als 40 Millionen Euro Nettoumsatzerlöse
- Bilanzsumme von mehr als 20 Millionen Euro

Die Berichtspflicht für kleine und mittelständische Unternehmen, die kapitalmarktorientiert sind, beginnt ab 2026, wobei diese Unternehmen eine Ausnahmeregelung (»Opt-Out«) in Anspruch nehmen können, die sie bis 2028 von der Richtlinie befreit. Spätestens ab 2028 müssen in Deutschland schätzungsweise 15.000 Unternehmen über Aspekte der Nachhaltigkeit im Sinne der Corporate Sustainability Reporting Directive berichten müssen.





Welche Inhalte in den Berichten über Nachhaltigkeit zu finden sein sollen, wird in den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) festgelegt sein. Die ESRS beinhalten zwei themenübergreifende Standards und zehn thematische Standards, die in die Bereiche Umwelt, Soziales und Governance (ESG) unterteilt sind. Zusätzlich befinden sich noch sektorspezifische und unternehmensspezifische Standards in der Entstehung.

Als Grundlage der künftigen Berichterstattung definieren die ESRS die strukturellen und inhaltlichen Anforderungen. In der aktuellen Entwurfsfassung werden mehr als 1.100 Datenpunkte gefordert, die sowohl quantitativ als auch qualitativ ausfallen können. Es handelt sich hierbei beispielsweise um Daten zu Emissionsausstößen, Materialverbräuchen oder auch um Risikobewertungen von Zulieferern aus Nicht-EU-Staaten. Diese Werte zu ermitteln, ihre Qualität sicherzustellen und über sie zu berichten, wird für eine Vielzahl an Unternehmen mit begrenzten Erfahrungswerten eine enorme Herausforderung darstellen. Dies gilt insbesondere für den Mittelstand.

Neu ist weiterhin der Anspruch, dass über Nachhaltigkeit nach dem Konzept der doppelten Wesentlichkeit berichtet werden soll. Unternehmen müssen somit über sämtliche Aspekte berichten, die entweder finanziell wesentlich sind (relevant für Investoren) oder wesentliche Auswirkungen auf die Menschen und die Umwelt haben (relevant für die betroffenen Interessengruppen). Hiermit erweitert die Corporate Sustainability Reporting Directive den Berichtsumfang im Gegensatz zu eindimensionalen Wesentlichkeitsansätzen erheblich.

Gemäß der CSRD sollen Unternehmen auch wesentliche Aspekte offenlegen, die sich aus ihrer Wertschöpfungskette ergeben. Dieser Zusatz bedeutet eine enorme Vergrößerung der Berichtsgrenzen, da zahlreiche Datenpunkte entlang der unternehmenseigenen Liefer-, Marketing- und Vertriebskanäle herausgearbeitet werden müssen. Diese Neuerungen werden allen voran mittelständische und kleine Betriebe herausfordern, da hierfür umfangreiche Dokumentationsprozesse einzuführen und erhebliche Personalkapazitäten bereitzustellen sind.

Eine weitere Änderung gegenüber der bisherigen Berichtspraxis ergibt sich durch die verpflichtende Darstellung der Nachhaltigkeitsinformationen im Lagebericht. Dort sollen die einzelnen Aspekte klar nach den Themenstandards gegliedert und von den anderen im Lagebericht enthaltenen Informationen abgegrenzt dargestellt werden. Somit soll eine integrierte Berichterstattung durchgesetzt werden, welche wiederum den hohen Stellenwert der Nachhaltigkeitsaspekte hervorheben soll.

Zukünftig sollen die Offenlegungen zur Nachhaltigkeit ebenso wie die finanziellen Berichterstattungen unabhängig geprüft werden. Bis gleichwertige Prüfungsleistungen mit hinreichender Sicherheit (»reasonable assurance«) gewährleistet werden können, ist in einem ersten Schritt eine Prüfung mit begrenzter Sicherheit (»limited assurance«) vorgesehen.

Die nachhaltige Transformation der deutschen Wirtschaft ist in vollem Gange. Die CSRD führt durch die Dokumentations- und Berichtspflichten erst einmal zu einem erheblichen Mehraufwand für Unternehmen – erst recht für den Mittelstand.

Organisationen, die sich aktuell nur unzureichend mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigen, laufen Gefahr, von den künftigen Pflichten zur Nachhaltigkeitsberichterstattung überwältigt und abgehängt zu werden. Es drohen Sanktionen und Vertrauensverluste bei den Stakeholdern. Um eine solche Situation zu vermeiden, sollten Unternehmen bereits jetzt Kompetenzen aufbauen und die kommende Regularien genau im Blick haben.



Gesundheitszentrum Becker Plus

# GESUNDHEIT IST NICHT ALLES – ABER OHNE GESUNDHEIT IST ALLES ANDERE NICHTS

Mit 15 Jahren Erfahrung sind Physiotherapeut Jörn Becker und sein Team immer für die Gesundheit ihrer Patienten da. Mithilfe von modernen diagnostischen Methoden, Therapien und einem vollumfänglichen Angebot wird sich im Rahmen der Physiotherapie bei Becker PLUS um Beschwerden und Schmerzen gekümmert. Denn das Hauptanliegen von Jörn Becker und seinem Team ist: »Wir möchten, dass es Ihnen gut geht.«

Jörn Becker ist Heilpraktiker, Osteopath, Chiropraktiker, Sportphysiotherapeut und Inhaber des Gesundheitszentrums Becker PLUS. Zusammen mit seinem Team von Experten begleitet er die Patienten auf dem Weg zur Schmerzfreiheit. Der Therapieansatz von Becker PLUS basiert darauf, die Ursache der Schmerzen zu finden und eine individualisierte Behandlung durchzuführen. Ein Hauptschwerpunkt der Arbeit liegt im ganzheitlichen Ansatz:

Denn die Physiotherapeuten bei Becker PLUS sind auf die Behandlung von Schmerzen und Verletzungen spezialisiert und bieten eine ganzheitliche Betreuung – auch mit Unterstützung im Fitnessbereich oder der Osteopathie. Gemeinsam mit den Patienten wird ein individuell zugeschnittener Behandlungsplan erstellt, der perfekt auf deren Bedürfnisse abgestimmt ist.

Ein Physiotherapeut bzw. eine Physiotherapeutin ist ein Gesundheitsprofi, der Patienten dabei hilft, Beweglichkeit und Funktion zu verbessern, Schmerzen zu reduzieren und besseres Gleichgewicht und Koordination zu erzielen. Dies geschieht oft durch körperliche Übungen, Massagen und den Einsatz von spezialisierten Geräten. Ganz allgemein formuliert helfen Physiotherapeuten anderen Menschen wieder in Bewegung zu kommen. Aber nicht nur das, sie fördern durch ihre Behandlungen die

Selbstständigkeit ihrer Patienten, die manchmal durch einen Unfall oder eine Erkrankung verloren gegangen ist. Oft sind sie eine Anlaufstelle für chronische Schmerzpatienten. Was den Beruf des Physiotherapeuten und die Führung einer modernen Physiotherapie Praxis ausmacht, erfahren Sie in unserem Interview mit Jörn Becker, der seit 15 Jahren als selbstständiger Physiotherapeutin in seiner Praxis in Moers arbeitet.

GHP im Gespräch

**GHPublic:** *Warum sind Sie Physiotherapeut geworden? Und warum haben Sie zudem die Abschlüsse in der Osteopathie und als Chiropraktiker erworben?*

**Jörn Becker:** Mein Interesse für Medizin und Gesundheit habe ich schon sehr früh entdeckt. Als Leistungssportler erlebte ich natürlich auch selber Verletzungen und wurde deswegen schon in der Jugend durch Physiotherapeuten behandelt. Eigentlich wollte ich nach meinem Abitur direkt im Anschluss Medizin studieren, musste aber eine Wartezeit von 3 Jahren überbrücken. So habe ich eine Ausbildung zum Masseur und medizinischem Bademeister begonnen. Nach abgeschlossener Ausbildung habe ich dann einen Studienplatz für Medizin bekommen und angefangen zu studieren. Da ich mein Studium zu großen Teilen selber finanzieren wollte, habe ich am Wochenende Sportmannschaften betreut und in der Chirurgischen Ambulanz eines Krankenhauses gearbeitet. Schnell wurde mir klar, dass mich die Medizin am Fließband, besonders als niedergelassener Arzt, nicht zufrieden stellen würde. An der Universität in Essen gab es ein Seminar für alternative Therapien, wie Akupunktur, TCM und Osteopathie, in das ich mich aus Interesse eingeschrieben habe. Die Osteopathie faszinierte mich sehr und so habe ich mich parallel zum Studium der Osteopathie eingeschrieben. Dieses habe ich erfolgreich beendet und nachdem ich dann meine Prüfung zum Heilpraktiker bestanden hatte war klar, dass ich das Medizinstudium nicht mehr zu Ende führen musste, um meine Patienten ganzheitlich therapieren zu können.

**GHPublic:** *Welche drei Eigenschaften sollte man als Physiotherapeut unbedingt mitbringen?*

**Jörn Becker:** Empathie, die Motivation ein Leben lang zu lernen, Fingerspitzengefühl in



Jörn Becker

doppelter Hinsicht: manuelle Therapeuten fühlen und behandeln mit den Händen und brauchen das Gefühl, sich täglich neu auf die Situation der Patienten einstellen zu können.

**GHPublic:** *Sie helfen nicht nur Sportlern wieder auf die Beine. Wer kommt zu Ihnen in die Praxis und was sind die Hauptbeschwerden?*

**Jörn Becker:** Wir haben uns als »Rückenzentrum« auf Patienten mit Rückenschmerzen spezialisiert. Rückenschmerzen gehören zu den am häufigsten auftretenden orthopädischen Erkrankungen. Unser Ziel ist es, Operationen zu vermeiden und durch unseren ganzheitlichen, nachhaltigen Therapieansatz, chronische Verläufe zu vermeiden. Aber natürlich kommen Patienten mit allen orthopädischen Erkrankungen von Kopf bis Fuß zu uns.

**GHPublic:** *Was unterscheidet die moderne ganzheitliche Physiotherapie von der traditionellen Form?*

**Jörn Becker:** Ich würde sagen, der Unterschied liegt im Denkansatz. Bei der traditionellen Physiotherapie stand die Behandlung durch die Therapeuten im Mittelpunkt. Heute versuchen wir, den Patienten einen eigenverantwortlichen Weg durch aktive Therapie aufzuzeigen. Dabei sollte es keine Behandlung mehr ohne anschließendes Training geben. Patienten werden direkt darauf aufmerksam gemacht, dass Gesundheit im Anschluss an die Therapie, nur durch das entsprechende Training erhalten bleibt. Auch weitergehende Themen, wie zum Beispiel Ernährung, Schlaf und Achtsamkeit gehören dazu.

**GHPublic:** *Können Sie jegliche Schmerzen therapieren?*

**Jörn Becker:** Natürlich gibt es Schmerzen, die wir nur begleitend zur ärztlichen Therapie behandeln. Aus meiner Sicht erleichtert Therapie und Bewegung den Umgang mit den Schmerzen und es gibt sehr gute begleitende Arzneimittel aus der Naturheilkunde, um die klassische Schmerztherapie zu unterstützen.

**GHPublic:** *Wie läuft eine physiotherapeutische Behandlung ab und wie lange kommen die Patienten im Durchschnitt zu Ihnen?*

**Jörn Becker:** Bei uns findet als erstes eine zusätzliche funktionelle Diagnostik statt, um den IST – Zustand zu Beginn der Therapie festhalten und den Verlauf dadurch besser dokumentieren zu können. Im Anschluss daran bemühen wir uns darum, die Patienten durch unsere Therapie möglichst schnell wieder so weit zu mobilisieren, dass Sie mit dem medizinischen Training beginnen können. Ziel ist es, Sie von der Einzeltherapie zur Gruppentherapie in Kleingruppen und dann zum präventiven freien Training zu begleiten. Dabei wollen wir muskuläre Dysbalancen und Defizite in der Kraft beseitigen. Da ein solcher Prozess nicht von heute auf morgen stattfinden kann, versuchen wir den Patienten klar zu machen, dass nachhaltige Therapie je nach Schwere und Verlauf zwischen drei und sechs Monaten beträgt und dass es danach nicht zurück in die bequeme Hängematte gehen sollte.

**GHPublic:** *Als Physiotherapeut arbeiten Sie in erster Linie körperlich, um Ihren Patienten zu helfen. Wie halten Sie sich fit?*

**Jörn Becker:** Ich nutze meinen eigenen Trainingsbereich. Dadurch, dass ich mich mit meinen Freunden außerhalb der regulären Öffnungszeiten zum Training verabredet habe, habe ich meinen eigenen Schweinehund ausgetrickst. Aber natürlich halten mich meine kleinen Töchter auch häufig auf Trab.





den Orthopäden darauf einigen konnten, die letztendliche Entscheidung Pro und Contra OP um sieben Tage, auf den Mittwoch vor der OP zu vertagen. Wir haben ihn dann täglich intensiv behandelt und nach der Woche hatten sich das Gangbild und die Wegstrecke auf dem Laufband so stark verbessert, dass wir eine weitere Woche Aufschub bekommen haben. Nach zwei Wochen war die OP vom Tisch und nach drei Monaten haben wir den Patienten durch unsere Laufschule wieder so weit rehabilitiert, dass er seinem Hobby Joggen und damit dem wichtigen Ausgleich zum stressigen Alltag wieder schmerzfrei nachgehen kann.

**GHPublic:** Wenn Sie drei Wünsche frei hätten, was würden Sie sich für Ihren Arbeitsalltag sowie Ihr Gesundheitszentrum Becker PLUS wünschen?



**Jörn Becker:** Für mich selber wünsche ich mir, dass ich gesund bleibe und noch viel Zeit mit meinen Kindern und meiner Familie verbringen kann. Beruflich wünsche ich mir, dass mir die Transformation vom Therapeuten zum Unternehmer weiterhin gelingt, da ich dadurch die geschaffenen Arbeitsplätze dauerhaft sichern kann und mich noch mehr um die Qualität und Fortbildung meiner Therapeuten und Trainer kümmern kann. Durch diesen Prozess kann ich dauerhaft mehr Patienten helfen. Für mich und mein Gesundheitszentrum wünsche ich mir natürlich, dass wir dauerhaft wirtschaftlich gesund und finanziell frei bleiben. Gerade die Corona Pandemie hat gezeigt, wie schnell ein System durch äußere Umstände negativ beeinflusst werden kann.

**KONTAKT**

Gesundheitszentrum Becker PLUS  
 Jörn Becker  
 Averdunkshof 3a-b  
 47447 Moers  
 Telefon: 02841 8814844  
 info@beckerplus.de

**GHPublic:** Was sind Ihre Top 3 Tipps für ein gesundes Leben?

**Jörn Becker:** Gesunde Ernährung, regelmäßiges Training, Achtsamkeit auf sich selbst.

**GHPublic:** Wann ist es sinnvoll, die Physiotherapie mit Fitness zu verbinden? Welche Vorteile bietet das Fitnessstudio Becker PLUS dabei?

**Jörn Becker:** Aus meiner Sicht ist dies, wie schon beschrieben, unabdingbar. Das eigene Trainingszentrum habe ich gegründet, weil mich meine Patienten immer wieder gefragt haben, was sie dafür tun können, um schneller wieder gesund zu werden. Ein Fitnessstudio konnte ich nicht guten Gewissens empfehlen, ohne dabei die Geräte, die Trainer und die Trainingsphilosophie zu kennen, da man beim Training auch vieles verkehrt machen kann. Der Trend geht ja dahin, dass ein Studio möglichst günstig sein soll. Dadurch wird natürlich als erstes am Personal gespart. Mir persönlich ist

**Jörn Becker:** Natürlich gibt es da regelmäßig Erfolgsgeschichten, denn die Erfolgsquoten bei den Vermeidungskonzepten von Operationen liegen sehr hoch. Patienten, die mit einer OP Indikation im Rahmen des Zweitmeinungsverfahrens durch die Krankenkasse zu uns vermittelt werden, kommen mit Rücken-, Knie-,

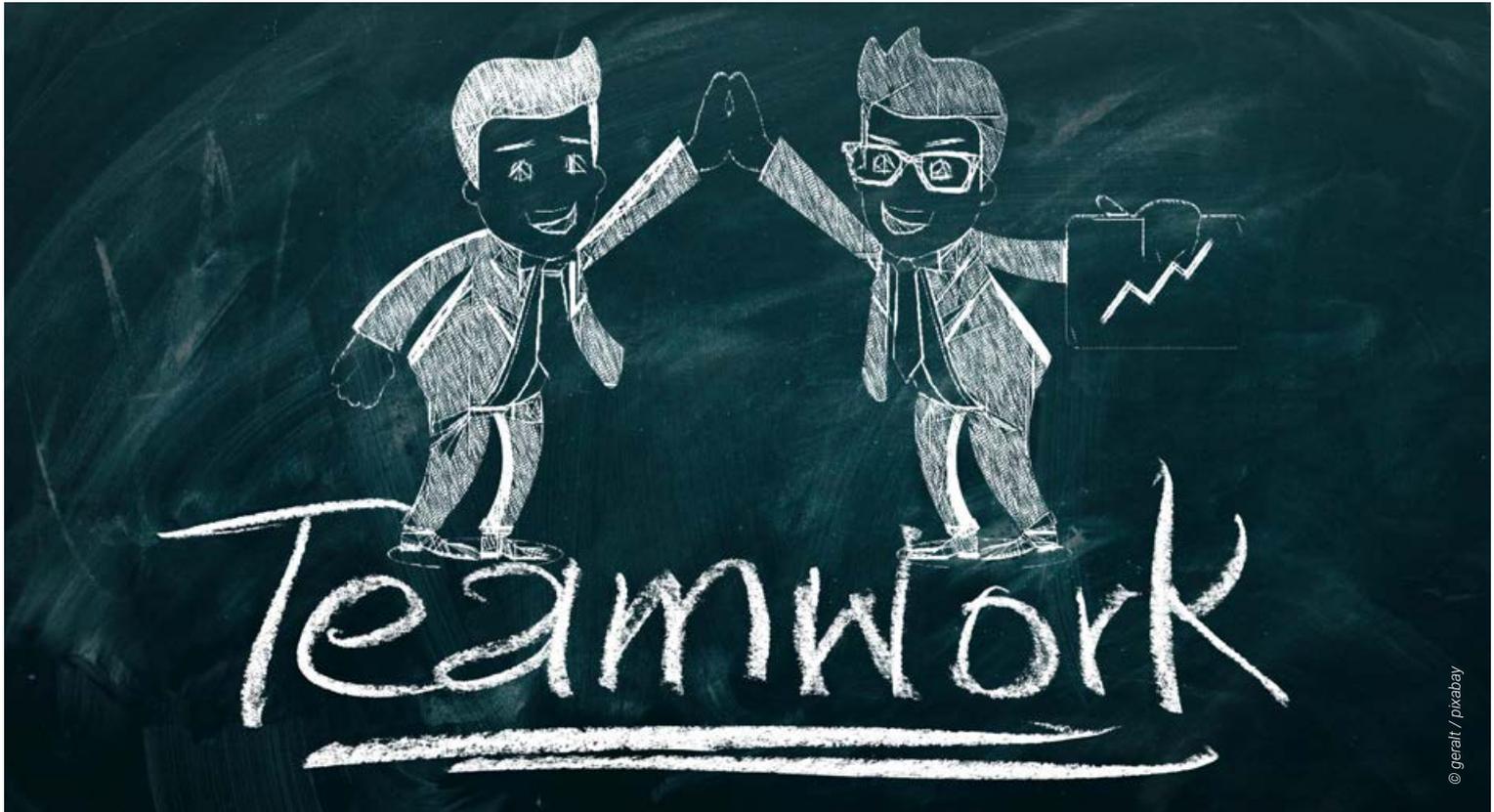


die Qualität des Trainings sehr wichtig, so dass ich meine Mitarbeiter/innen regelmäßig fortbilden lasse. Wir können den kompletten Return to Walk und Return to Play Algorithmus nicht nur für unsere Sportler, sondern auch für unser Patienten abbilden.

**GHPublic:** Können Sie von einem Erfolgserlebnis berichten, welches gemeinsam mit einem Patienten im Becker PLUS Fitnesszentrum erreicht werden konnte?

Hüft- oder Schulterbeschwerden zu uns. Bei Rückenschmerzen beteiligen wir uns an einer Studie mit mittlerweile ca. 350.000 Patienten. Hier liegt die Quote bei ca. 93 %. Bei Hüfte und Knie immerhin bei rund 70 %. Aber einen besonderen Patienten hatten wir tatsächlich. Dies war ein Rechtsanwalt mit frischem Bandscheibenvorfall und Fußheberschwäche, so dass der Operationstermin für nächste Woche Freitag angesetzt war. Er wollte die OP mit aller Macht vermeiden, so dass wir uns mit dem behandeln-

# TEAMWORK



© geralt / pixabay

**GHPublic:** Beschreiben Sie GHP in wenigen Worten.

**Sabine Hegger-Hoppenz:** Wir sind andersmodern, aufgeschlossen, familienfreundlich, innovativ, mitarbeiterfreundlich, offen, mit Blick über den Tellerrand.

**GHPublic:** Was braucht man, um bei GHP erfolgreich zu sein?

**Sabine Hegger-Hoppenz:** Teamfähigkeit, Fachkompetenz, Organisationstalent, Spaß an der Arbeit in einem tollen Team.

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

**Sabine Hegger-Hoppenz:** Ich reise, lese und reite gerne und treffe mich gerne mit meinem Freundeskreis. Darüber hinaus genieße ich Zeit mit meiner Familie und unseren Tieren, insbesondere mit unserer Tochter, bevor sie voraussichtlich im kommenden Jahr ins Studium geht.

**GHPublic:** Nennen Sie drei Dinge, auf die Sie im Alltag nicht verzichten können?

**Sabine Hegger-Hoppenz:** Meine Familie inklusive der tierischen Mitglieder, meine Freunde und mein Auto.

**GHPublic:** Geben Sie uns einen Restauranttipp, wo man an einem der nächsten Tage seine freie Zeit genießen kann?

**Sabine Hegger-Hoppenz:** Ich verbringe gerne Zeit mit Freunden im Club Portugues in Düsseldorf, in zwangloser Atmosphäre.

**GHPublic:** Wo möchten Sie in fünf Jahren sein oder was möchten Sie in fünf Jahren machen?

**Sabine Hegger-Hoppenz:** Ich hoffe noch bei GHP zu sein!



Sabine  
Hegger-Hoppenz

# KOSTEN FÜR LEIHMUTTER IN DEN USA

Manche Paare versuchen, ihren Kinderwunsch mit Hilfe einer Leihmutter zu realisieren. In Deutschland sind die im Zusammenhang mit einer Leihmutter stehenden Tätigkeiten von Ärzten nach dem Embryonenschutzgesetz strafbar. Auch die Leihmuttervermittlung ist nach dem Adoptionsvermittlungsgesetz unter Strafe gestellt. Nicht strafbar machen sich hingegen die »Wunscheltern«. Im Ausland ist die Rechtslage zur Leihmutter unterschiedlich, in einigen Ländern ist die Leihmutter erlaubt oder mit bestimmten Einschränkungen erlaubt, in anderen Staaten verboten. Erlaubt ist die Leihmutter beispielsweise in den USA. Die Frage ist, ob Aufwendungen im Zusammenhang mit einer Leihmutter, z. B. Reise-, Arzt- und Anwaltskosten, Vergütungen für die amerikanische Spezialklinik und für die Leihmutter, steuerlich absetzbar sind.

Aktuell entschied das Finanzgericht Münster, dass Aufwendungen eines aus zwei Männern bestehenden Ehepaares für eine in den USA durchgeführte Leihmutter nicht als außergewöhnliche Belastungen abziehbar sind.

Die Männer machten die im Zusammenhang mit der Leihmutter angefallenen Aufwendungen (Agentur-, Reise-, Beratungs- und Untersuchungskosten sowie Kosten für Nahrungsergänzungsmittel zur Steigerung der Fertilität) in Höhe von ca. 13.000 Euro als außergewöhnliche Belastungen geltend. Dies lehnte das Finanzamt ab, weil eine Leihmutter nach dem Embryonenschutzgesetz in Deutschland verboten sei.

Das Finanzgericht hat die Klage abgewiesen. Aufwendungen für eine künstliche Befruchtung, welche aufgrund der Empfängnisunfähigkeit einer Frau oder der Zeugungsunfähigkeit eines Mannes getätigt würden, seien zwar als Krankheitskosten und damit als außergewöhnliche Belastungen anzuerkennen. Erforderlich sei hierbei aber, dass die künstliche Befruchtung in Übereinstimmung mit dem innerstaatlichen Recht sowie mit den Richtlinien der Berufsordnungen für Ärzte vorgenommen werde.

Von der Rechtsprechung anerkannt worden seien derartige Aufwendungen unabhängig davon, ob die künstlich befruchtete Frau in einer gemischt- oder gleichgeschlechtlichen oder in gar keiner Beziehung lebe. Vor diesem Hintergrund sei nicht von vornherein auszuschließen,

dass sich die Rechtsprechung weiterhin dahin entwickle, dass auch zwei Ehemänner Aufwendungen für eine künstliche Befruchtung geltend machen können, wenn bei einem der Partner Symptome einer psychischen Erkrankung eingetreten seien.

Im Streitfall scheiterte die Abziehbarkeit allerdings daran, dass die Behandlung nicht nach den Vorschriften des innerstaatlichen Rechts vorgenommen worden sei. Nach dem Embryonenschutzgesetz seien eine künstliche Befruchtung mit der Eizelle einer anderen Frau und ein Leihmutterverhältnis nicht erlaubt.



**Fazit:** Eine künstliche Befruchtung kann nur als außergewöhnliche Belastung anerkannt werden, wenn deutsches Recht und die Richtlinien der Berufsordnung für Ärzte beachtet werden. Nach dem Embryonenschutzgesetz ist aber eine künstliche Befruchtung mit der Eizelle einer anderen Frau und damit ein Leihmutterverhältnis nicht erlaubt. Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz liegt nicht vor, da das Verbot auch für heterosexuelle Paare gilt. Über die Revision entscheidet nun der Bundesfinanzhof. Ändern dürfte sich die Lage aber wohl nur, wenn die Politik Leihmutter nach deutschem Recht erlaubt. Dafür gibt es auch in der neuen Bundesregierung bislang keine Mehrheit.



# Mandantenmagazin GHPublic

## GHP

### 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 (0)2065 90880 | info@g-h-p.de  
Meißen Ratsweinberg 1 | 01662 Meißen  
Telefon +49 (0)3521 74070 | info@ghp-meissen.de

### LINKS

[www.topdigi.org](http://www.topdigi.org)  
[www.buchalik-broemmekamp.de](http://www.buchalik-broemmekamp.de)  
[www.beckerplus.de](http://www.beckerplus.de)



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

### AUSGEZEICHNET DURCH



### IMPRESSUM

GHPublic | © 2022 – Alle Rechte vorbehalten

Ausgabe 03 | 2023  
Erscheinungsweise 4-mal jährlich  
Redaktionsschluss 11. September 2023  
Herausgeber Marc Tübben und Hanns-Heinrich Paust |  
Grüter · Hamich & Partner  
Gesamtausstattung Medienwerkstatt Kai Münschke, Essen  
[www.satz.nrw](http://www.satz.nrw)  
Fotoquellen pixabay: Titel, 3, 6, 7, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19,  
20, 21, 26, 27  
pexels: 10, 22

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

