

GHP BEDEUTET FREIE ENTFALTUNG

Claudia Gräßler – Juniorpartnerin bei GHP

ANDERS INDSSET ÜBER DEN WIKINGER KODEX

Wirtschaftsforum Nühlen

DIE DIGITALE ZUKUNFT VON KMUs: NEUE FÖRDERMÖGLICHKEITEN

GH Potenzialberatungs AG

Neue Definition unseres Verständnisses von Wohlstand

WIRTSCHAFTS- PHILOSOPHISCHE BETRACHTUNGEN DURCH ANDERS INDSET

Der Norweger Anders Indset zählt zu den führenden Wirtschaftsphilosophen und wird als einer der einflussreichsten Denker in den Bereichen Führung und Wirtschaft anerkannt. Im März war der Wirtschaftsphilosoph zu Besuch auf dem GHP-Nühlen Wirtschaftsforum in Moers. In einem seiner grundlegenden Statements bemüht er ein Zitat von Otto von Bismarck »Die erste Generation schafft Vermögen, die zweite verwaltet es, die dritte studiert Kunstgeschichte, und die vierte verkommt.« Demnach stehen wir heute an einem Wendepunkt, denn die dritte Generation nach dem Zweiten Weltkrieg übergibt an die vierte Generation, die von Ludwig Erhards »Wohlstand für alle« geprägt wurde, gibt den Stafelstab an die Generation weiter, die nach Sinn sucht.

Natürlich wäre es ungerecht, alles in eine Schublade zu stecken und zu pauschalisieren. Aber es wird immer wieder beobachtet, dass die Motivation, Leistung zu erbringen sich verringert. Wie können wir also Werte und Leistung miteinander vereinen? Indset denkt, dass wir unser Verständnis von Wohlstand neu definieren sollten. Für ihn steht vor allem das menschliche Wachstum im Mittelpunkt. Es geht nicht in erster Linie um materiellen Reichtum, er betont vielmehr das allgemeine Wohlbefinden, das soziale Miteinander, die Gemeinschaft und eine generelle Positivität unter den Menschen. Aus der kontinuierlichen Selbstfindung wird ein »Selbst-Werden«. Dies betrifft nicht nur die Wirtschaft, sondern das Leben insgesamt: Es braucht eine neue Leistungskultur und dafür werden Handlungshelden gesucht.

Aber warum ist Leistung in den Augen von Indset wichtig? Heute sind spirituelle Erlebnisse und Wohlfühlkonzepte allgegenwärtig. Der Fokus auf die mentale Gesundheit nimmt zu, während Hochleistung oft negativ betrachtet wird. Doch wie aktivieren wir uns? Müssen wir persönlich betroffen sein, um aus unserem konsumorientierten Dornröschenschlaf aufzuwachen und zu erkennen, dass ein anderes Leben erfüllender sein könnte? Die Antwort hält Indset schon parat: Statt der permanenten Suche – dem andauernden Streben nach etwas, der Optimierung, und dem Finden des »Selbst« – wäre es an der Zeit, dem Leben einen Sinn zu geben. Statt etwas zu sein, etwas zu werden.

Zu unserem GHP-Nühlen-Wirtschaftsforum und dem Statement von Anders Indset geben wir Ihnen nachschauend unter der Rubrik GHPersönlich einen Einblick. Und falls Sie dieses Jahr nicht dabei sein konnten, freuen wir uns, Sie 2025 zu einem weiteren visionären Thema begrüßen zu dürfen. Ebenso wird unter GHPersönlich Claudia Gräßler Antworten zu Ihrer Junior-Partnerschaft und vor allem zu den Entwicklungen von GHP 2024 geben. Natürlich kommen wir in der GHPublic auch auf die alltäglichen Steuerthemen zu sprechen und geben Infos und Tipps zu Neuerungen oder aktuellen Gesetzgebungsverfahren. Zudem stellt Ihnen die GH Potenzialberatungs AG die Fördermittelberatung im Bereich Digitalisierung vor.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen wieder eine spannende Lektüre und vielleicht den ein oder anderen Gedanken an Anders Indsets Betrachtungen und Ideen.

Ihr Marc Tübben und Hanns-Heinrich Paust


Marc Tübben


Hanns-Heinrich Paust



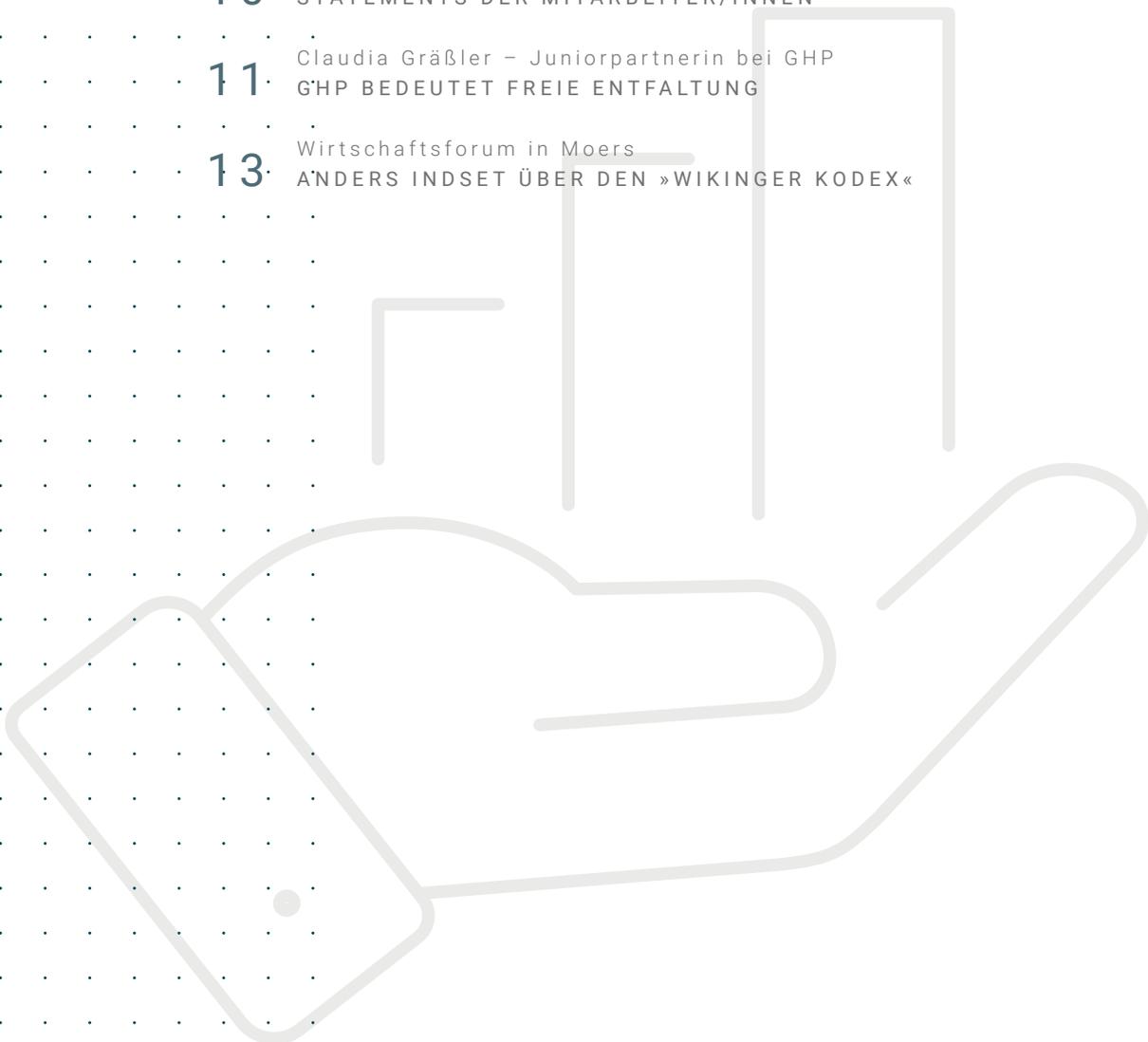
INHALT

GHP Praxis

- 6 Welche Regeln sind zu beachten?
WEITERBESCHÄFTIGUNG IM RENTENALTER

GHP persönlich

- 8 Ein erstes Fazit nach sechs Monaten bei GHP
WIE FUNKTIONIERT DIE 4-TAGE-WOCHE IN DER PRAXIS?
- 10 4-Tage-Woche bei GHP
STATEMENTS DER MITARBEITER/INNEN
- 11 Claudia Gräßler – Juniorpartnerin bei GHP
GHP BEDEUTET FREIE ENTFALTUNG
- 13 Wirtschaftsforum in Moers
ANDERS INDSET ÜBER DEN »WIKINGER KODEX«



GHP Fachliche Kurznachrichten

- 15** Lohnsteuerliche Änderungen 2024
LISTENPREISREGELUNG BEI
ELEKTRO- UND HYBRIDFAHRZEUGEN
- 16** Neue Regelung für gesetzlich krankenversicherte Personen
ÄNDERUNGEN DES MELDEVERFAHREN BEI DER ELTERNZEIT
- 17** Pflegestudiumstärkungsgesetz
KINDERKRANKENGELD – NEUREGELUNG AB 2024
- 18** Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts
NEUREGELUNGEN IM PERSONENGESELLSCHAFTSRECHT

GHP Titel

- 20** Ein Überblick über rechtliche Erwägungen für Arbeitgeber
MOBILES ARBEITEN IM AUSLAND

GHP Fachlicher Hintergrund

- 23** GH Potenzialberatungs AG
DIE DIGITALE ZUKUNFT VON KMUs:
NEUE FÖRDERMÖGLICHKEITEN

GHP im Gespräch

- 26** Das Diakonische Werk im Landkreis Meißen
WARUM DER DIENST AM MENSCHEN
IMMER NOCH ANGESAGT IST

GHPrivat

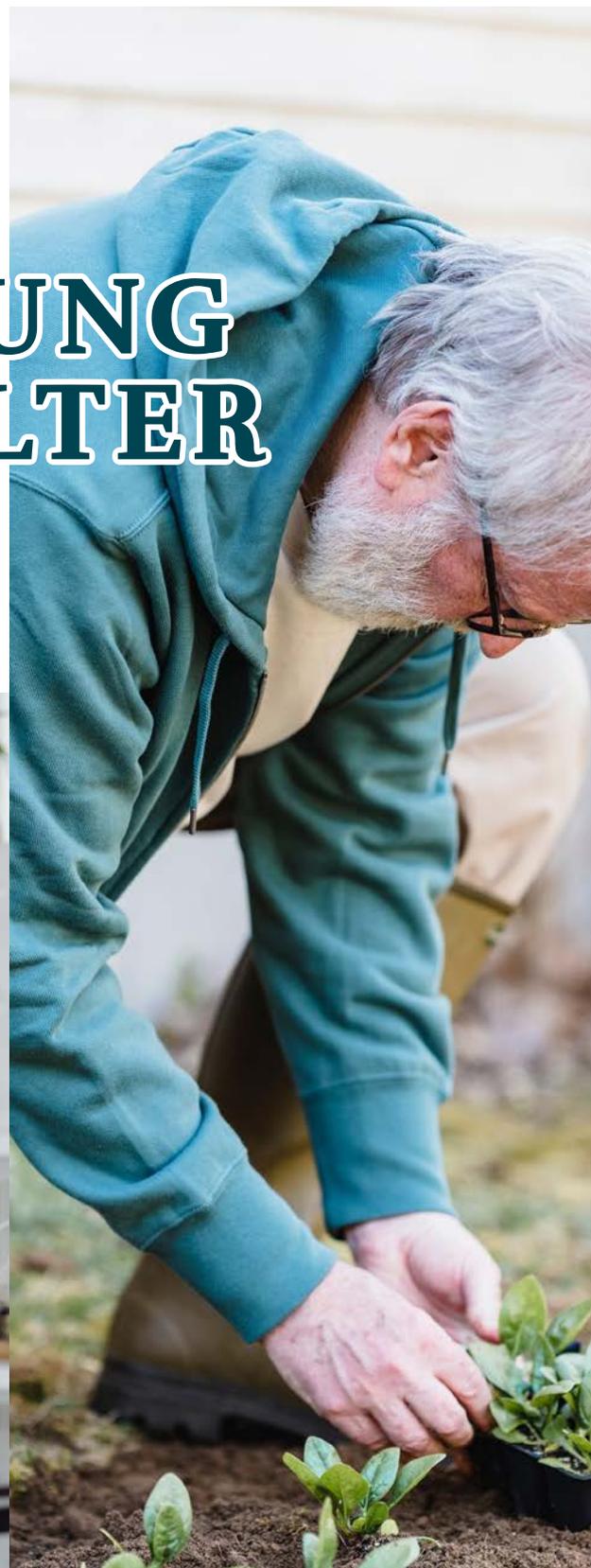
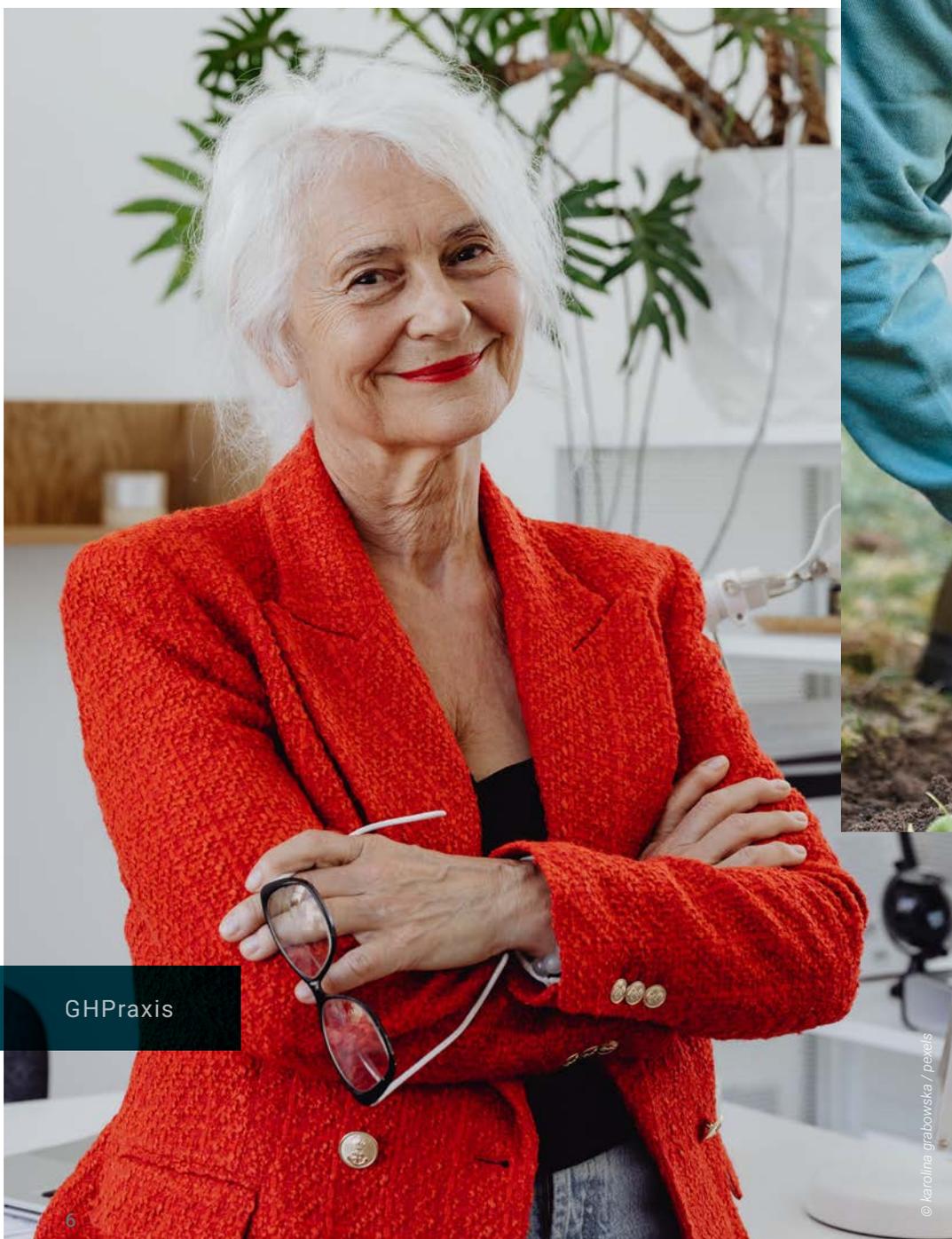
- 30** Marc Eisenblätter
AKZEPTANZ FÜR UNVORHERGESEHENE WENDUNGEN

GHP Kurios

- 31** Steuereinnahmen
REKORDSUMME IM JAHR 2022 BEI DER HUNDESTEUER

Welche Regeln sind zu beachten?

WEITER- BESCHÄFTIGUNG IM RENTENALTER



© karolina grabowska / pexels



© greta-hoffman / pexels

Frage: Was muss ich bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rentenalter beachten?

Antwort:

Immer häufiger wird das Arbeitsleben nicht mehr sofort und vollständig mit dem Renteneintritt beendet. Nach sukzessiver Anhebung seit 2017 sind seit dem 1.1.2023 sämtliche Hinzuverdienstgrenzen entfallen. Das Arbeitsverhältnis endet nicht automatisch mit Bezug der gesetzlichen Altersrente, denn das Erreichen der Regelaltersgrenze allein ist für sich betrachtet kein Grund, der eine Kündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigt. Ein Arbeitsverhältnis endet, wenn es entweder vom Arbeitnehmer oder aus anderen Gründen als dem Erreichen der Regelaltersgrenze gekündigt wird, der Arbeitnehmer verstirbt oder eine sog. Altersaustrittsklausel existiert. Diese ist oft im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag geregelt und besagt, dass ein Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze automatisch endet, ohne dass es dafür einer Kündigung bedarf.

Der Fachkräftemangel ist auf Arbeitgeberseite der am häufigsten genannte Grund Arbeitnehmer im Rentenalter weiter zu beschäftigen. Der Sozialgesetzgeber hat deshalb Möglichkeiten geschaffen, um eine Altersaustrittsklausel zu »umgehen«. Wesentlich ist dabei, dass der Beendigungszeitpunkt »durch Vereinbarung« hinausgeschoben werden kann. An die Stelle des Erreichens der Regelaltersgrenze tritt in dem Fall ein neues Enddatum des Arbeitsverhältnisses. Würde das Arbeitsverhältnis »einfach so« fortgesetzt, entstünde ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, das ohne Vorliegen eines Sachgrundes nicht erneut befristet werden könnte.

Die Regelaltersgrenze steigt in Abhängigkeit vom Geburtsjahr stufenweise an. Ab dem Jahrgang 1964 liegt sie bei 67 Jahren.

Bei der Beschäftigung eines Rentners fallen Arbeitgeberbeiträge in allen Sozialversicherungszweigen an. Wie in jedem herkömmlichen Arbeitsverhältnis sind dies Beiträge zur:

- Krankenversicherung
- Pflegeversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Rentenversicherung

Betroffene sind in diesen Bereichen auch dann sozialversicherungspflichtig, wenn Sie eine Altersteilrente oder eine partielle Erwerbsminderungsrente beziehen.

Anders sieht es beim Beschäftigten selbst aus, denn nach Erreichen der Regelaltersgrenze sind bei der Beschäftigung als Rentner folgende Abgaben zur Sozialversicherung definiert:

- Der Arbeitnehmeranteil zur Renten- und zur Arbeitslosenversicherung entfällt.
- In der Krankenversicherung gilt mit Erreichen der Regelaltersgrenze ein ermäßigter Beitragssatz, so dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer weniger zahlen.
- Bei einer Beschäftigung von Rentnern fallen ganz normale Lohnsteuern an, die vom Arbeitgeber einzubehalten und abzuführen sind. Hierbei sind jedoch einige Punkte zu beachten:

Da die Rentenkasse keine Steuern von der Rente einbehält, muss ein beschäftigter Rentner ggf. mit Nachforderungen des Finanzamts rechnen. Grund: Wie viel Lohnsteuer anfällt, hängt vom Gesamteinkommen, also Entgelt und Rente ab. Ein Ruheständler sollte sich daher vorab erkundigen, ob und auf welche nachträglichen Zahlungen er sich einstellen muss und ob die Beschäftigung für ihn unter dieser Voraussetzung interessant ist.

Bei der Beschäftigung von Erwerbsminderungsrentnern gelten nach wie vor Hinzuverdienstgrenzen. Bei dieser Rentenart gelten ab 2023 zwei Beitragsgrenzen:

- Die Hinzuverdienstgrenze bei teilweiser Erwerbsminderung beträgt rund 35.650 Euro.
- Wer Rente wegen voller Erwerbsminderung erhält, darf bis zu rund 17.820 Euro beziehen, ohne eine Rentenkürzung befürchten zu müssen. Zudem ist hierbei zu beachten, dass diese Rentner nur im Rahmen des festgestellten Leistungsvermögens angestellt werden dürfen. Sonst kann die Rente trotz Einhalten der Hinzuverdienstgrenze wegfallen.

Grundsätzlich ist auch die Aufnahme eines Minijobs für Rentner ein legitimes Vorhaben, denn Bezieher von Altersrenten können auch im Minijob beschäftigt werden. Ebenso ist bei Erwerbsminderungsrentnern ein Minijob ohne Renteneinbußen möglich. Die Abgaben für den Minijob werden wie üblich in der Regel vom Arbeitgeber pauschal berechnet und abgeführt. Wer vor Erreichen der Regelaltersgrenze im Minijob arbeitet, kann sich wie jeder Minijobber von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen und muss dann keinen Eigenanteil zahlen.

In welchem Umfang, mit welchen Aufgaben und zu welchen Konditionen ein Rentner weiter beschäftigt wird, kann mit dem Arbeitgeber frei vereinbart werden. Entsprechend ist ein neuer und auch befristeter Arbeitsvertrag auszufertigen. Beschäftigen sie als Unternehmer einen langjährigen Mitarbeiter als Rentner weiter und soll das Arbeitsverhältnis unverändert fortgeführt werden, ist kein neuer Arbeitsvertrag nötig. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag kann einfach weitergeführt oder z. B. um eine Geltungsfrist ergänzt werden. Wenn Rentner einer Beschäftigung im Ruhestand nachgehen, gelten für sie die arbeitsrechtlichen Regeln wie bei jedem anderen Mitarbeiter auch. Die betrifft z. B. Mindestlohn, Kündigungsschutz, Urlaub oder die Entgeltfortzahlung.

Bei der Beschäftigung von Rentnern, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, ist nur noch der Arbeitgeberanteil an die Rentenversicherung abzuführen. Der Rentner selbst kann freiwillige Beiträge zur Rentenversicherung zahlen und so weitere Rentenansprüche erwerben. Die entsprechende Erhöhung erfolgt dann jeweils bei der nächsten Rentenanpassung zum 1. Juli des Folgejahres. Rentner, die eine Vollrente beziehen, haben keinen Anspruch auf Krankengeld. Sind sie länger als 6 Wochen krank, entfällt damit jede Zahlung. Anders ist es bei der Beschäftigung von Rentnern, die eine teilweise Erwerbsminderungsrente oder Altersrente beziehen. Für sie wird bei Beschäftigung der allgemeine Beitragssatz zur Krankenkasse fällig, womit sie auch Krankengeld beanspruchen können.

WIE FUNKTIONIERT DIE 4-TAGE-WOCHE IN DER PRAXIS?

Immer mehr Unternehmen führen die 4-Tage-Woche ein, die eine Reihe von Vorteilen wie eine bessere Work-Life-Balance oder höhere Produktivität mit sich bringt. Andrea Wagner und Claudia Gräßler geben einen Einblick, warum dieses Modell bei GHP eingeführt und wie es umgesetzt wurde. Und wir zeigen Stimmen der Mitarbeitenden auf, wie diese sich mit der 4-Tage Woche arrangiert und welche Vor- und Nachteile sich im ersten halben Jahr der Umsetzung ergeben haben.

Warum hat sich GHP entschieden im Juli 2023 die 4-Tage-Woche einzuführen und welche Ziele haben sich im Verlauf des ersten halben Jahres bewährt?

Andrea Wagner: Für uns war die größte Motivation attraktiv für das Recruiting neuer Mitarbeiter/innen zu sein, da wir in einer Branche mit absolutem Fachkräftemangel aktuell arbeiten. Daneben galt der zweite Schwerpunkt aber der Erhöhung der Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit der Bestandsmitarbeiter/innen. Denn nur zufriedene Mitarbeiter können Höchstleistungen für unsere Mandanten erbringen

Claudia Gräßler: Unsere Branche musste insbesondere seit der Corona-Zeit vielfältige Aufgaben übernehmen und fungiert seitdem nicht nur als Partner der Wirtschaft und des Mittelstands, sondern vielmehr auch als Schnittstelle der Unternehmen mit Landes- und Bundesbehörden. Dadurch standen wir vor der Situation, dass wir mehr Arbeit bewältigen mussten, in Kombination mit dem enormen Fachkräftemangel. Wir haben nach Lösungen gesucht, diesem Missverhältnis zu begegnen und uns dazu entschlossen, die 4-Tage-Woche einzuführen. Wir haben außerdem befürchtet, dass die deutliche Einsparung in unserer täglichen Arbeit zu negativen gesundheitlichen Folgen führen könnte. Mit einer Reduzierung der Arbeitszeit – verbunden mit einem möglichen zusätzlichen arbeitsfreien Tag in der Woche sollte aus unserer Sicht das Verhältnis zwischen Arbeit und freier Zeit ausgewogener gestaltet werden und die Kollegen sich damit Freiräume schaffen, um Dinge zu tun, die zu höherer Motivation und Kreativität beitragen können. Kurz: wir wollten Anreize setzen, dass alle Mitarbeiter gut für ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden sorgen können, um dann motiviert und mit frischem Kopf ihre Arbeit erledigen zu können.

Wie sieht der genaue Ablauf der 4-Tage-Woche bei GHP aus? Wie sind die Arbeitszeiten gestaltet und wie sieht die Verteilung der Arbeitslast aus?

Andrea Wagner: Wir arbeiten von montags bis donnerstags je 9 Stunden und der Freitag ist frei, so dass das Büro geschlossen bleibt. Wir haben mit Einführung der 4-Tage Woche die Arbeitszeit um 10 % bei vollem Lohnausgleich von 40 Stunden auf 36 Stunden reduziert. Teilzeit-

mitarbeiter/innen hatten das Wahlrecht ihre Arbeitszeit auch um 10 % zu reduzieren oder ihre bisherige Arbeitszeit beizubehalten bei einer Lohn-erhöhung von 10 %.

Claudia Gräßler: Gleichwohl lassen wir den Mitarbeitern aber Freiraum die Wochenarbeitszeit individuell selbst zu gestalten. Da die Arbeitstage um jeweils eine halbe Stunde länger geworden sind, ist es manchen Kollegen nicht möglich die 9 Stunden arbeitstäglich zu verrichten. Insbesondere bei denen, die sich um Familienmitglieder kümmern müssen. Oder aber die Kollegen, die per se einen weiten Arbeitsweg haben, und ohnehin schon dadurch lange Arbeitstage haben. Dann ist es möglich, diese Zeiten am Freitag nachzuholen, sei es im Büro oder aber zu Hause am Rechner. Um die Stundenreduzierung bei vollem Lohnausgleich wirtschaftlich umsetzen zu können, war es uns als Kanzleileitung wichtig, die Arbeit effizienter zu erledigen. Deshalb haben wir unseren Mitarbeitern über die Mittagszeit zwei Stunden ruhige Arbeitszeit eingeräumt. Während dessen kann die Mittagspausenzeit in Ruhe genossen werden oder Dinge konzentriert abgearbeitet werden; telefonisch ist während dieser Zeit unsere Kanzlei nicht zu erreichen. Das hat aus unserer Sicht bislang prima funktioniert.

Haben Sie Veränderungen in der Zufriedenheit der Mitarbeiter seit der Einführung der 4-Tage-Woche festgestellt?

Andrea Wagner: Wir haben im letzten halben Jahr regelmäßig unsere Mitarbeiter/innen befragt und ausschließlich positive Resonanz erhalten. Alle sind extrem zufrieden mit dieser Regelung.

Claudia Gräßler: Die Resonanz war durchweg positiv. Obwohl einige Kollegen dennoch freitags »übrig gebliebene« Arbeit erledigen, wird der freie Tag geschätzt, da hier ohne Termindruck in freier Zeiteinteilung gearbeitet werden kann. Wir hatten das neue Arbeitszeitmodell zur Probe bis Jahresende befristet. Das einhellige Feedback unserer Mitarbeiter war allerdings, von diesem nicht mehr abweichen zu wollen. Das hat uns gezeigt, dass wir den richtigen Schritt gewagt haben.

Claudia Gräßler





Foto: © pexels / Pixabay

Wie hat sich das Modell auf die Mandantenbeziehungen und die allgemeine Mandantenbetreuung ausgewirkt?

Andrea Wagner: Es gibt positive wie auch negative Reaktionen auf das neue Modell. Gerade Mandanten aus der Babyboomer-Generation können diese Maßnahme nicht immer nachvollziehen, da sie selbst sehr viel arbeiten und investieren mussten, um erfolgreich zu sein. Dies kann man in verschiedenen Situationen auch nachvollziehen, aber das Positive ist, dass diese Weiterentwicklung trotzdem akzeptiert wird. Vor allem sind wir allerdings für Notfälle über unser Notfalltelefon am Freitag erreichbar, um für dringende Anliegen, die nicht bis zur nächsten Woche warten können, zur Verfügung zu stehen. Da gab es bisher im letzten Halbjahr gerade mal drei Anrufe.

Claudia Gräßler: Wir hatten anfangs die Sorge, dass unsere Mandanten dies als Einschränkung unserer Dienstleistung und des Services wahrnehmen könnten. Im Vorfeld haben wir die Änderung unserer Erreichbarkeit mitgeteilt und den Grund erläutert. Die Umstellung wurde durch unsere Mandantschaft sehr gut aufgenommen: Unsere Fürsorge unseren Mitarbeitern gegenüber, wissen unsere Mandanten zu schätzen. Auch zur Erreichbarkeit haben wir keine negative Rückmeldung bekommen. Wir sind 7 Stunden von Montag bis Donnerstag sehr gut erreichbar, in dieser Zeit stehen wir unseren Mandanten zu Verfügung, so dass sich hier nicht wirklich Einschränkungen ergeben haben.



Andrea Wagner

Welche Herausforderungen sind während der Umsetzung der 4-Tage-Woche aufgetreten, und wie bewältigt GHP diese?

Claudia Gräßler: Natürlich war es nicht sofort umsetzbar die Arbeit in 36 Stunden, statt zuvor 40 Stunden zu schaffen. Das war jedem in unserer Kanzlei bewusst und wurde durch Mehrarbeit und Überstunden in der ersten Zeit nach der Umstellung aufgefangen. Mittlerweile sind wir aber so weit, dass wir durch Anpassung unserer Arbeitsweise, durch strukturierte und damit kürzere Meetings und Besprechungen, durch weitere Digitalisierungsschritte im Arbeitsablauf, unsere Aufgaben in der verminderten Arbeitszeit schaffen. Wichtig ist uns vor allem eine funktionierende Feedbackkultur, die wir durch regelmäßige Gespräche und Abfragen realisiert haben. Wir konnten dadurch Probleme bei der Erledigung von Aufgaben lokalisieren und möglichst umgehend beheben. Durch diesen Austausch hat die Umsetzung aus unserer Sicht prima funktioniert.

Als problematisch erwies sich, dass wir durch den Wegfall eines Arbeitstages weniger Zeit für Termine und Treffen haben. Mittlerweile ballen sich die Termine in den vier Tagen derart, dass wir versuchen die internen Meetings zu reduzieren oder diese effizienter zu gestalten. Herausfordernd war es auch die Arbeitszeit unserer Auszubildenden und Praktikanten unter einen Hut zu bekommen. Durch feste Berufsschultage kam es dazu, dass kaum noch Zeit für die praktische Arbeit im Büro blieb, da die Ansprechpartner zur Ausbildung freitags nicht vor Ort sind. Dies haben wir durch Umstrukturierung der Aufgaben und der Arbeitszeiten gelöst. Zukünftig achten wir darauf, dass unsere Auszubildenden einen Berufsschultag am Freitag haben.

Wo sehen Sie Grenzen für das Vier-Tage-Modell?

Andrea Wagner: Die Grenzen der 4 Tage Woche sehen wir zum Beispiel bei Mitarbeitern, die nahe Angehörige pflegen bzw. bei jungen Vätern und Müttern. Diese können Ihre Arbeitszeit an den vier Tagen nicht unbedingt ausweiten, um freitags frei zu haben. Für diese Mitarbeiter/innen haben wir flexible Arbeitszeitmodelle gefunden. Ebenso wäre das ganze Modell ohne Stundenreduzierung nicht möglich gewesen, denn nach 9 Stunden konzentrierter Arbeit ist der Akku leer und keine produktive Arbeit dauerhaft möglich.

Bei Termindruck ist manchmal eine 4-Tage-Woche nicht haltbar, so dass jeder so flexibel reagieren muss, auch mal mehr Stunden und gegebenenfalls fünf Tage zu arbeiten. Insofern müssen wir auch weiterhin gut auf die Mitarbeiter/innen achten, dass diese nicht einfach arbeitstäglich neun Stunden leisten und dennoch freitags arbeiten, um so noch mehr zu schaffen.

STATEMENTS DER MITARBEITER/INNEN



PEGGY SCHOLZE
FACHASSISTENTIN FÜR
LOHN UND GEHALT, MEISSEN

Anfangs habe ich noch jeden Donnerstag eine automatische Mailantwort eingerichtet, damit die Mandanten darauf aufmerksam gemacht werden, dass ich freitags nicht im Büro bin. Mittlerweile haben sich aber alle daran gewöhnt. Ich selbst hatte zu Beginn zu kämpfen, Montag bis Donnerstag konzentriert die neun Stunden zu arbeiten. Aber die ersten langen Wochenenden haben sich schnell positiv ausgewirkt. Die Freitage konnte ich außerdem gut nutzen, um mich auf meine Prüfung vorzubereiten.

MAREEN ELSEMBERG
LOHNSACHBEARBEITERIN, DUISBURG

Mir persönlich gefällt die 4-Tage Woche gut. Ich bin durch den einen Tag mehr frei (langes Wochenende) erholter für die neue Woche. Die Mandanten gewöhnen sich langsam daran. Aber für mich ist es auch in Ordnung, während der Lohnzeit freitags mal zu arbeiten.



MARTIN OTTO
STEUERBERATER, DUISBURG

Ich finde die 4-Tage Woche Klasse! Die verlängerten Wochenenden sind ein echter Mehrwert für mich und meine Familie. Ich erhalte von vielen Mandanten, Kollegen und Freunden eine positive Rückmeldung zur 4-Tage Woche. Gerade in den aktuellen Zeiten von immer mehr werdender Arbeitsbelastung und des Fachkräftemangels, wird dieses Modell aber auch – vereinzelt – in Frage gestellt. Aber vielleicht ist gerade das Arbeitszeitmodell der 4-Tage-Woche, der richtige Weg und die Chance neue Mitarbeiter zu gewinnen, und die Arbeitsbelastung zu mindern? Ich persönlich möchte jedenfalls auf die 4-Tage Woche nicht mehr verzichten.



SABINE HÜBENER-BRODA
TEAM SERVICE CENTER, DUISBURG

Die 4-Tage Woche finde ich an und für sich gut, weil ich danach drei Tage zum Ausruhen habe. Jedoch ist der Tag für mich sehr lange, wenn man noch die zwei Stunden Fahrtzeit mit einberechnet – ohne Stau. Die Straßen werden immer voller, das stresst einen morgens schon immens und die Konzentration lässt dann am späten Nachmittag etwas nach. Aber dafür kann ich in der Mittagspause von 12 bis 14 Uhr effektiver arbeiten und/oder eine ruhige Pause machen, wann ich möchte. Ohne auf die Kollegin zu achten, wann diese Pause macht oder wo sie gerade ist. Das ist sehr vorteilhaft. Mal abwarten, wie es so weitergeht.



GHP BEDEUTET FREIE ENTFALTUNG

Claudia Gräßler verstärkt das GHP Team als Steuerberaterin seit September 2020 und hat Anfang 2022 in die Partnerstellung gewechselt. Als Steuerberaterin liegt ihr Schwerpunkt bei der Beratung und Entwicklung der Mandanten auf dem persönlichen Kontakt. Was für Claudia Gräßler ein echter Mehrwert bei GHP ist, was sie in diesen beiden ersten Jahren mit GHP und unserer Mandanten verbunden hat und vor allem wo es für GHP in 2024 hingehen soll, fragen wir im Interview nach:

Noch einmal kurz auf Anfang: Wie sind Sie auf GHP aufmerksam geworden und wie haben Sie die ersten zwei Jahre als Junior-Partnerin erlebt?

Aufmerksam auf GHP bin ich über eine Stellenanzeige im Internet geworden. Die Motivation zum Wechsel manifestierte sich aus

der Arbeitssituation in der Corona-Zeit. Wir Steuerberater hatten Vorbehaltsaufgaben und durften (in meinem Fall mussten) somit die Arbeitsstellen aufsuchen. Enormen Stress erzeugte, dass mein damaliger Arbeitgeber darauf bestand, dass ich diese Aufgaben vor Ort im Großraumbüro erledigen musste. Die im Frühjahr 2020 bestehende Ungewissheit über die Auswirkung der Pandemie, führte dazu, dass meine Familie sich zu Hause aufhalten musste und das Haus nicht verlassen durfte, ich aber gleichzeitig im Großraumbüro!!! vor Ort arbeiten musste. Die Sorge um die Gesundheit gepaart mit beruflichen Anforderungen während dieser Zeit und Home-Schooling meiner beiden Kinder bewogen mich zu einem schnellen Arbeitsplatzwechsel. Bei und mit GHP ging der Prozess ganz schnell: Stellenanzeige gesehen, beworben und Vorstellungsgespräch per Videokonferenz geführt. Und übrigens: das war auch das erste Vorstellungsgespräch per Video für GHP.

Zunächst übernahm ich als Steuerberaterin und Teamkoordinatorin laufende Aufgaben und arbeitete im Team mit. Mit Andrea Wagner und Ralf van gen Hassend waren wir uns schnell einig, dass ich den Schritt in die Partnerschaft gehen möchte. Ich habe mich bei GHP wohl gefühlt: nette Kollegen, super Team, freie Entfaltung möglich und mit meinen zukünftigen Partnern auf einer Wellenlänge mit ähnlichen Ansichten und Wertvorstellungen. Deshalb habe ich Anteile übernommen und stieg zum Januar 2022 in die Kanzleileitung



ein. Durch meine fachliche Arbeit in der Erledigung von Mandantaufträgen und der hohen Arbeitsbelastung (u. a. wegen Corona deutlich gesteigener Beratungsbedarf), blieb wenig Zeit für Aufgaben in der Kanzleileitung. Deshalb komme ich erst langsam in der Kanzleileitung an. Positiv an der Situation ist aber, dass ich dadurch die Mandanten und die Kollegen hervorragend kennengelernt habe, da wir die meisten Aufgaben im Team erledigt haben

Warum Partnerin? Worauf legen Sie bei den organisatorischen und strategischen Aufgaben als Junior-Partnerin in der Kanzleiführung besonderen Wert?

Zugegeben: Fachliche Herausforderungen, eine abwechslungsreiche und verantwortungsvolle Tätigkeit hat jede Steuerberaterin in ihrem Berufsalltag ausreichend.

Trotzdem war es mein Wunsch die vielzitierte »Extrameile« zu gehen und sich neben dem fachlichen Wissen auch die strategische sowie administrative und vor allem führungstechnische Mehrarbeit aufladen, die mit der Rolle einer Partnerin verbunden ist. Meine persönliche Antwort auf das WARUM lautet: Weil es mir Spaß macht und ich die Geschicke der Kanzlei mitgestalten kann!

Mich treibt enorm an, unternehmerische Kanzleientscheidungen mit den anderen Partnern gemeinsam zu entwickeln, diese umzusetzen und damit ein Stück weit die Zukunft der Kanzlei mitzugestalten. Vor allem





nehmerische und beruflichen Weiterentwicklung vielfältig und unersetzbar: Vereinfachung der Kundenakquise verbunden mit der Erweiterung des beruflichen Netzwerks. Aber auch der Blick über den Tellerrand, denn es liefert Einblicke in andere Branchen und Trends und ermöglicht den gemeinsamen Austausch von Ideen und Erfahrungen. Und für mich last but not least ergeben sich innerhalb von gepflegten Netzwerken immer wieder Ideen und Möglichkeiten für Kooperationen, wo sich wunderbar Synergien nutzen lassen.

Technische Neuerungen kommen immer zügiger. Wir nehmen sie begeistert auf und prüfen, wie wir diese in unsere Arbeit integrieren können. Das kostet am Anfang Zeit – vor allem in der Implementierung, aber bringt deutliche Arbeitserleichterung. Und wir versuchen auf dem Weg der Digitalisierung auch Mandanten mitzunehmen, um diese in ihrer Arbeit ebenfalls

auch die Verantwortung für das Unternehmen und die Mitarbeiter mit zu übernehmen und diese anzunehmen. Unternehmerisches und zukunftsorientiertes Denken ist gefragt und man hat die volle Verantwortung für seine Entscheidungen.

Worauf freuen Sie sich, wenn Sie morgens zur Arbeit kommen?

Ja, das ist das Wichtigste, dass ich mich morgens schon auf die Kanzlei freue, denn neben der vielen und auch sehr herausfordernden Arbeit, treffe ich hier täglich auf ein super Kollegenteam. Es macht Spaß mit ihnen zu arbeiten und ist enorm motivierend.

In den ersten beiden Jahren meiner Partnerschaft haben unsere Anstrengungen (u. a. Einführung 4-Tage-Woche) Wirkung gezeigt und wir haben weitere tolle junge Kollegen gewonnen, die fachlich hervorragend ausgebildet sind und unser Team bereichern. Deshalb meine Hoffnung, dass ich mich in 2024 als Junior-Partnerin mehr einbringen und weiterhin die Beziehungen zu Mandanten vertiefen und neue aufbauen kann

Danke für das Stichwort: Geben Sie uns einen kurzen Ausblick auf 2024 und was GHP hier so alles vorhat?

Wir sind mit unseren Mitarbeitern hervorragend aufgestellt, so dass wir in unserer strategischen Arbeit die Priorität auf die Entwicklung unserer Mandatsstruktur und Ausbau des Mandantenstamms legen werden. Das wird uns sicher das ganze Jahr 2024 beschäftigen.

Als superwichtig sehe ich auch unsere jährliche Netzwerkveranstaltung Wirtschaftsforum mit dem Mercedes Autohaus Nühlen aus Moers, welche dieses Jahr Anfang März stattfand. Die Vorteile eines Business-Netzwerkes und vor allem dessen aktive Bespielung sind für die unter-

zu entlasten und aufzuzeigen, was alles möglich ist. Unter anderem ist mit uns die Digitalisierungsberatung im Bereich Verfahrensdokumentation möglich, da wir dort immer am Puls der Zeit sind – dies stellt ein deutliches Plus bei GHP für die Mandanten dar. Derzeit beschäftigen wir uns mit möglicher Automatisierung von Arbeitsabläufen und wie wir KI in unsere tägliche Arbeit integrieren können. Ich bin überzeugt, die Zusammenarbeit von Mensch und Maschine wird zunehmend verzahnter und bringt deutliche Erleichterung in der Abarbeitung einfacher Arbeitsschritte, so dass wir unser Betätigungsfeld in Beratung und strategischen Überlegungen ausbauen werden und unter anderem die E-Rechnung implementieren können.

Im Bereich der Business Beratung sind wir dabei die GH Potenzialberatungs AG auszubauen und weiterzuentwickeln. Hierfür konnten wir einen engagierten jungen Kollegen gewinnen, um die Potenziale in der Mandantschaft zu heben oder neue zu eruieren und dann umzusetzen.

Auch werden wir unseren Fokus auf die Kommunikation richten: Social Media wird bei uns als Schwerpunkt der Mandantenkommunikation weiter vorangetrieben. Den Ausbau haben wir in 2023 angestoßen und nun geht es an die kontinuierliche Bespielung mit Inhalten. Wer uns folgen möchte, wir freuen uns.



www.instagram.com/ghp_steuer/



www.linkedin.com/company/grüter---hamich-&-partner-gbr/



www.facebook.com/GHPSBmbB

Ein letztes Wort für alle, die sich bei GHP bewerben wollen?

Sehr gern: das schöne und besondere bei GHP aus meiner Sicht ist die Möglichkeit der freien Entfaltung und beruflichen Verwirklichung. Wenn man möchte und die Herausforderungen annimmt, kann man alles werden. Bei GHP schauen wir auf die Stärken eines jeden Mitarbeiters, fördern diese und versuchen den Kollegen dementsprechende Aufgaben in unserem Team zu übertragen. Verantwortung kann man von Beginn an übernehmen; jeder Mitarbeiter ist wertvoll und von Anfang an, ein wichtiger Baustein in unserem Team. Nebenbei hat man seinem Arbeitsplatz in einer digitalen Kanzlei, die besonderen Wert darauf legt, Vorreiter bei technischen Neuerungen zu sein.



Wirtschaftsforum in Moers

ANDERS INDSET ÜBER DEN »WIKINGER KODEX«

WIE WIR ERFOLG MIT EHRE UND WERTEN ERREICHEN

Anfang März fand das erste gemeinsame Wirtschaftsforum im Autohaus Nühlen nach drei Jahren Corona-Pause statt. Und es begann gleich mit einem Paukenschlag, denn Hans Nühlen, einer der Gastgeber teilte den zahlreichen Gästen mit, dass er das Autohaus zum 1. Februar dieses Jahres an die Sternpark-Gruppe aus Lippstadt abgegeben habe. Und auf den ersten folgte gleich der zweite sehr positive Paukenschlag: Graf Friedrich-Wilhelm von Wengersky wird auch zukünftig als Partner mit dem Wirtschaftsforum diese Netzwerktreffen fortsetzen. Neben Hans Nühlen freuten sich auch Andrea Wagner, Geschäftsführerin Grüter · Hamich & Partner und Ralf Kubbernuß, NRZ-Chefredakteur und Moderator des Abends über diese Nachricht, die gemeinsam mit Hans Nühlen vor zwölf Jahren das Wirtschaftsforum initiierten und vorantrieben.

Gastredner beim in der gesamten Region unter Unternehmern sehr beliebten Wirtschaftsforum war der Wirtschaftsphilosoph Anders Indset, der erklärte, was hinter dem »Wikinger Kodex« steckt. Mit der zentralen Frage »Leistung, Erfolg und Werte – kann das miteinander einhergehen?« fesselte er mehr als eine Stunde lang die rund 350 Anwesenden aus Wirtschaft und Politik. Grundlage war sein neuestes Buch: »Wikinger Kodex« und Schlaglichter seines Vortrages waren daraus: menschliches Verhalten, Anreize und Zugang, die Frage, wie die Gesellschaft die Zukunft gestalten kann, Erfolge und Vertrauen.

Wie kann diese Leistungskultur – die Indset aus seinen norwegischen Wurzeln und aus

seinem eigenen Erleben als Leistungssportler anhand vieler Beispiele herbeiführte – zum Erfolg helfen? Das Geheimnis liegt aber noch tiefer, denn für Indset muss die Leistungsgesellschaft, gepaart sein mit einem hohen Verständnis für das Kollektive, das Miteinander: »Das Verständnis dafür, dass wir Menschen nur über andere Menschen funktionieren können. Ich bin, weil du bist.« definiert Indset. Passendes aktuelles Beispiel: Der norwegische Fußballspieler Erling Haaland schoss jüngst für seinen Verein Manchester City fünf Tore. Seine erste Reaktion: Er bedankte sich bei seinem Teamkollegen, der viele seiner Treffer zuvor vorbereitete.

Was im Sport zu sehen ist, lasse sich auch auf die Gesellschaft übertragen. Dabei gehe es nicht um Ergebnisse, wenn von Erfolg und Leistung die Rede ist. Am Ende stehe nicht die Medaille oder der Pokal im Fokus. Vielmehr gehe es um die Aktivierung, das Bewusstsein, viele kleine Schritte gemeistert zu haben. Indset untermauerte seinen Ansatz mit dem Begriff »Mikroambitionen«. »Habe Visionen, aber lerne, dich auf schrittweisen Fortschritt zu konzentrieren«, erklärte er den Zuhörenden.

Weitere Zutaten für den Erfolg der Leistungskultur sind nach Indset frühes Aufstehen, Selbstvertrauen – und die in Norwegen gelebte Praxis »Dugnad«, vereinfacht: Nachbarschaftshilfe. »Das ist wie Ehrenamtlichkeit, nur ohne Ehre und ohne Amt.« Einsetzen für andere, verstehen, dass Großes erreicht werden kann, wenn alle ein bisschen was machen. Ziel sei es, die Gesellschaft positiv zu aktivieren. In



Graf Friedrich-Wilhelm von Wengersky



Andrea Wagner



Deutschland gehe es uns nicht schlecht, nicht alles sei verkehrt – auch wenn Krisenzeiten diesen Eindruck schaffen.

Moderator Ralf Kubernuß steigt dann auch in die Podiumsdiskussion mit der Frage ein, wie sich diese theoretischen Ansätze mit den alltäglichen Gegebenheiten in der Wirtschaft vereinen lassen könnten? »Wie kann ich beispielsweise mit dem Ansatz des frühen Aufstehens Mitarbeitende motivieren, das zu tun?« Die einfache Antwort: Vorbild sein. »Leistung kann unfassbar befriedigend sein«, erklärte Indset. »Aber man muss es selbst erfahren.« Deutschland sei in einem Zustand, in dem das Land die mögliche Leistungsfähigkeit nicht ausschöpft. »Diese Gesellschaft muss da aktiviert werden. Wir vertrauen darauf, dass wir es morgen ein kleines bisschen besser machen können, als wir es heute tun.«

Indset appelliert in seinem Vortrag an den Mut des Publikums, zu Gestaltern des Wandels zu werden und hatte

gleich noch fünf Tipps zum Gestalten des Wandel im Gepäck:

1. *Früh aufstehen!* Das bezieht er nicht auf eine konkrete Uhrzeit am Morgen. Er meint vielmehr zu handeln und sich visionär mit Themen zu beschäftigen, die gerade noch weit weg erscheinen.
2. *Selbstvertrauen:* Selbstvertrauen bedeutet, Verantwortung für die eigenen Entscheidungen zu übernehmen.
3. *Microambition:* Indset empfiehlt neben einer Vision auch, sich Schritt für Schritt weiterzuentwickeln.
4. *Stimme:* Dieser Tipp appelliert an das Werteverständnis der CEOs im Saal und daran, mit Klarheit, Vertrauen und Mitgefühl zuzuhören und zu sprechen.
5. *Freude und Spaß:* Diese Gefühle dürfen für Indset in dieser Auflistung nicht fehlen.

ANDERS INDSET

Haare bis zur Schulter, hipper Bart, coole Klamotten – Anders Indset sieht aus wie ein Rockstar und gibt sich auch so: lässig, provokativ, sehr von heute. Die Optik gehört zum Konzept.

Der gebürtige Norweger, Wirtschaftsphilosoph, Investor und Unternehmer aus Frankfurt am Main wuchs im norwegischen Røros auf. Mit 17 Jahren ging er für eineinhalb Jahre in die Vereinigten Staaten und machte dort seinen High-School-Abschluss. Nach Abbruch eines Studiums an der BI Norwegian Business School in Oslo kam Indset nach Deutschland, um die deutsche Sprache zu lernen. Neben seiner Auseinandersetzung mit der deutschen Philosophie gründete er in Frankfurt am Main die Werbeagentur »evowork« und war zudem Leistungssportler als Spieler der norwegischen Handball-Nationalmannschaft.

Indset ist Autor der drei internationalen Spiegel-Bestseller »Wildes Wissen«, »Quantenwirtschaft« und »Das infizierte Denken«. Er zählt zu den führenden Wirtschaftsphilosophen und ist neben seinen vielen mitinitiierten Projekten – »Global Blockchain Initiative«, »Enkelfähig« und »The European Refinement« – auch Mitbegründer der Njordis Group und des Global Institute of Leadership & Technology. Er wurde von den Thinkers 50 als einer der zukünftig einflussreichsten Denker in den Bereichen Führung und Wirtschaft anerkannt.





© A. Krebs / Pixabay

Lohnsteuerliche Änderungen 2024

LISTENPREISREGELUNG BEI ELEKTRO- UND HYBRIDFAHRZEUGEN

Bei der 1%-Regelung ist bei der privaten Nutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs, das keine CO₂-Emissionen hat nur 1/4 der Bemessungsgrundlage (Bruttolistenpreis) anzusetzen. Bisher galt diese Regelung nur, wenn der Bruttolistenpreis des Kraftfahrzeugs nicht mehr als 60.000 Euro beträgt. Für alle nach dem 31. Dezember 2023 angeschafften Fahrzeuge wird zur Steigerung der Nachfrage und um die gestiegenen Anschaffungskosten abzubilden, der bestehende Höchstbetrag auf 70.000 Euro angehoben. Der jeweilige Betrag gilt entsprechend bei der Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs an Arbeitnehmer.

Liegt der Bruttolistenpreis eines Elektrofahrzeugs über der Preisgrenze oder handelt es sich um ein extern aufladbares Elektro-Hybridfahr-

zeug kommt eine Halbierung der Bemessungsgrundlage in Betracht. Die Förderung von Hybridfahrzeugen erfolgt nur, wenn sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen.

Bei den Hybrid-Pkw wurden weitere Verschärfungen im Gesetzesbeschluss aufgegriffen: Die Alternativmöglichkeit in Form der bestehenden Kilometergrenze zur Erlangung der halben Bemessungsgrundlage soll aufgehoben werden. Sie kommt nur noch zur Anwendung, wenn das Kraftfahrzeug eine Kohlendioxidemission von höchstens 50 Gramm je gefahrenen Kilometer hat. Diese Auswirkungen ergeben sich erst bei Anschaffung ab dem Jahr 2025. Bis dahin genügt auch eine elektrische Reichweite von 60 km für den halben Listenpreis.

GHP Fachliche
Kurznachrichten



Neue Regelung für gesetzlich krankenversicherte Personen

ÄNDERUNGEN DES MELDEVERFAHREN BEI DER ELTERNZEIT

Seit dem 1. Januar 2024 ist zur bisherigen Unterbrechungsmeldung eine weitere Meldung für Elternzeit vorzunehmen, denn es wurde festgelegt, dass Arbeitgeber den Beginn und das Ende der Elternzeit bei der zuständigen Krankenkasse melden müssen. Dieser zusätzliche Datensatz muss nur für gesetzlich krankenversicherte Personen erbracht werden.

Bis Ende 2023 bekamen gesetzliche Krankenkassen im DEÜV-Meldeverfahren nicht mitgeteilt, ob eine Arbeitnehmerin im Anschluss an die Mutterschutzfristen Elternzeit in Anspruch nimmt, da lediglich zu Beginn des Bezuges von Mutterschaftsgeld eine Unterbrechungsmeldung erfolgte. Zusätzlich erfuhr die Krankenkassen nur zeitversetzt von dem Ende der Elternzeit. Somit wird ab dem 1. Januar 2024 der Beginn und das Ende einer Elternzeit für gesetzlich krankenversicherte Personen, zusätzlich zu der »normalen« Unterbrechungsmeldung gemeldet.

Voraussetzungen für die zusätzliche Meldepflicht ist, dass die Beschäftigung durch Wegfall des Anspruchs auf Entgelt unterbrochen wird und die Unterbrechung bei pflichtversicherten Personen mindestens einen Kalendermonat umfasst. Bei freiwilligen Mit-

gliedern einer Krankenkasse sind auch kürzere Zeiträume meldepflichtig. Die Meldung ist jeweils mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens sechs Wochen nach dem Beginn bzw. dem Ende der Elternzeit vorzunehmen. Wird während der Elternzeit eine mehr als geringfügige Beschäftigung beim selben Arbeitgeber aufgenommen, ist eine Ende-Meldung abzugeben. Der anzugebende Meldezeitraum endet mit dem Tag vor Aufnahme der Beschäftigung. Nach Beendigung einer solchen Beschäftigung ist erneut eine Beginn-Meldung abzugeben, sofern weiterhin oder erneut Elternzeit besteht. Ein Minijob während der Elternzeit wirkt sich nicht auf die Elternzeit-Meldungen aus.

Die zusätzlichen Elternzeit-Meldungen sind nicht bei geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern sowie bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern abzugeben.

Die Meldepflicht entsteht erstmalig bei Elternzeiten, die ab dem 1. Januar 2024 beginnen. Elternzeiten, die bereits vorher begonnen haben und über den 31. Dezember 2023 hinaus in Anspruch genommen werden, sind weder für deren Beginn noch für deren Ende meldepflichtig.



Pflegestudiumstärkungsgesetz

KINDERKRANKENGELD – NEUREGELUNG AB 2024

Die regulär geltenden Anspruchstage beim Kinderkrankengeld wurden zum 1. Januar 2024 erhöht. Mit der Veröffentlichung des Pflegestudiumstärkungsgesetzes Mitte Dezember 2023 im Bundesgesetzblatt und der vorhergehenden Zustimmung im Deutschen Bundesrat und Deutschen Bundestag wurden für das Kinderkrankengeld neue Regelungen eingeführt.

Berufstätige Eltern haben einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, sofern ihr Kind krank ist und betreut werden muss. Zusätzlich besteht für gesetzlich versicherte Elternteile ein zeitlich befristeter Anspruch auf Kinderkrankengeld, wenn ihnen ihr Einkommen aufgrund der Betreuung des kranken Kindes ausfällt und sie die weiteren gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

In den Jahren 2022 und 2023 wurde aufgrund der Corona-Pandemie der Anspruch verlängert. Jeder gesetzlich versicherte Elternteil hatte je Kind einen Kinderkrankengeldanspruch für längstens 30 Arbeitstage (Alleinerziehende für 60 Arbeitstage).

Mit dem Pflegestudiumstärkungsgesetz wird mit Wirkung zum 1. Januar 2024 die

Neuregelung zum Kinderkrankengeld eingeführt und die pandemiebedingte Ausweitung der Anspruchsdauer aufgehoben und grundsätzlich wieder der reguläre Anspruchszeitraum für Kinderkrankengeld herangezogen. Mit der Neuregelung werden zeitgleich, die Anspruchstage auf Kinderkrankengeld bei häuslicher Betreuung für die Kalenderjahre 2024 und 2025 erhöht. Somit können Elternteile in diesen Jahren 15 statt wie bisher 10 Arbeitstage pro Kind Kinderkrankengeld beziehen, Alleinerziehende 30 Arbeitstage statt wie bisher 20.

Zusätzlich wird ein neuer Anspruchstatbestand für Krankengeld bei Erkrankung des Kindes bei medizinisch notwendiger Mitaufnahme von Versicherten während der stationären Behandlung ihres versicherten Kindes eingeführt, sofern das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Die medizinischen Gründe sowie die Dauer der Mitaufnahme sind von der stationären Einrichtung gegenüber dem begleitenden Elternteil zu bescheinigen. Bis zur Vollendung des 9. Lebensjahres

ist vom Vorliegen der medizinischen Gründe für die Mitaufnahme eines Elternteils auszugehen; in diesen Fällen ist damit nur die Dauer der notwendigen Mitaufnahme zu bescheinigen.

Der Anspruch auf das neue Kinderkrankengeld bei stationärer Mitaufnahme besteht für die Dauer der medizinisch notwendigen Begleitung. Eine gesetzlich vorgegebene Höchstanspruchsdauer – wie beim Kinderkrankengeld im Rahmen einer häuslichen Betreuung des erkrankten Kindes – gibt es nicht. Damit erfolgt auch keine Anrechnung der Anspruchstage auf die Höchstanspruchsdauer des Kinderkrankengeldes bei häuslicher Betreuung. Der Anspruch auf das Kinderkrankengeld bei stationärer Mitaufnahme kann, sofern die jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt werden, parallel zum Anspruch auf Kinderkrankengeld für ein schwersterkranktes Kind oder dem Krankengeld bei stationärer Begleitung von Menschen mit Behinderung bestehen. Hierzu wurde aber klargestellt, dass nur ein Anspruch realisiert werden kann, wobei die Eltern hier ein Wahlrecht haben.

NEUREGELUNGEN IM PERSONENGESELLSCHAFTSRECHT



Abb.: @hebrinisac / pixabay

Mit dem Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG) traten zum Jahresbeginn 2024 zahlreiche Neuregelungen im Personengesellschaftsrecht in Kraft.

Welches sind die wichtigsten Änderungen und worauf müssen Sie als Unternehmer besonders achten?

Die neuen gesetzlichen Regelungen sind seit dem 1. Januar 2024 in Kraft und es gibt keine Übergangsregelung. Zu beachten ist auch, dass die Regeln nicht nur für Neugründungen, sondern auch für bestehende Gesellschaften gelten.

Die Neuregelung trennt zwischen einer rechtsfähigen und einer nicht-rechtsfähigen GbR. Die GbR kann zukünftig in ein Register eingetragen werden, das entstehende Gesellschaftsregister. Eine eingetragene GbR trägt den Rechtsformzusatz »eGbR«. Bislang sah das BGB eine Rechtsfähigkeit der GbR nicht vor, sondern diese entwickelte sich durch Rechtsprechung. Mit dem MoPeG unterscheidet das BGB jetzt ausdrücklich zwischen einer rechtsfähigen und einer nichtrechtsfähigen GbR.

Die nichtrechtsfähige GbR, die sogenannte Innengesellschaft, wird nicht unternehmerisch tätig.

Sie nimmt nicht am Rechts- und Geschäftsverkehr teil und hat für die Gesellschafter den Zweck, die Rechtsverhältnisse untereinander zu gestalten. Die rechtsfähige GbR, auch Außen-GbR oder Außengesellschaft, nimmt dagegen am Rechts- und Geschäftsverkehr teil. Die Rechtsfähigkeit wird vermutet, wenn der Gegenstand der GbR der Betrieb eines Unternehmens unter einem gemeinschaftlichen Namen ist. Als Folge der Rechtsfähigkeit ist die GbR Trägerin von Rechten und Pflichten, unter anderem kann sie damit selbst Verträge im eigenen Namen abschließen. Das Vermögen der GbR wird der Gesellschaft zugeordnet.

Das Gesellschaftsregister ist ein neu geschaffenes Register für die GbR und wird von den Amtsgerichten, die auch für die Handels-, Genossenschafts-, Partnerschafts- und Vereinsregister zuständig sind, geführt. Wobei im MoPeG keine allgemeine Eintragungspflicht für die GbR verankert ist. Lediglich in bestimmten Fällen wird die Eintragung in das Gesellschaftsregister zu einem Zwang: Unter anderem wenn die GbR die Registrierung vornehmen muss, um ihre Handlungsfähigkeit nachzuweisen (z. B. Eintragungen ins Grundbuch). Die eGbR kann auch eine andere Rechtsform annehmen, die

z. B. im Handelsregister eingetragen wird. Die eGbR zählt damit zu den umwandlungsfähigen Rechtsformen nach dem UmwG.

Die Eintragung in das Gesellschaftsregister erleichtert für die eGbR die Teilnahme am Geschäftsverkehr, denn das Gesellschaftsregister ist als öffentliches Register für jeden kostenlos einsehbar, um wesentliche Informationen der eGbR abzurufen. Der Inhalt des Gesellschaftsregisters genießt den öffentlichen Schutz des guten Glaubens auf die Richtigkeit des Inhaltes. Mit der Registerpublizität entsteht Transparenz über die Existenz und Identität der eGbR und es wird der Nachweis der Vertretungsbefugnis der Gesellschafter im Geschäftsverkehr vereinfacht.

Änderungen an den ertragsteuerlichen Grundsätzen bei der Besteuerung von Personengesellschaften sind mit den Neuregelungen durch das MoPeG nicht verbunden. Es verbleibt bei der einheitlichen und gesonderten Gewinnfeststellung. Auf Ebene der Einkommensteuer bleibt es für die Personengesellschaften grundsätzlich beim Transparenzprinzip, also der ertragsteuerrechtlichen Besteuerung auf Ebene des Gesellschafters.

§ 15 Abs. 1 Nr. 2 EStG bleibt unverändert. Soweit in den einzelnen Steuergesetzen von Gesamthandsvermögen gesprochen wird, soll dies bei rechtsfähigen Personengesellschaften dahingehend zu verstehen sein, dass damit das Vermögen der Gesellschaft in Abgrenzung zum Vermögen des Gesellschafters (Sonderbetriebsvermögen) gemeint ist. Dessen ungeachtet wird in der Fachwelt gleichwohl über Auswirkungen auf die Ertragsbesteuerung durch den Wegfall der Gesamthand diskutiert. Dem Vernehmen nach sollen steuerrechtliche Anpassungen an das MoPeG erfolgen. Bisher ist jedoch noch nicht absehbar, welche Rechtsvorschriften geändert werden sollen.

Umsatzsteuerlich ergeben sich durch das MoPeG keine Änderungen. Die Personengesellschaft ist umsatzsteuerlicher Unternehmer.

Haben Sie Fragen zu den mit dem Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts verbundenen Neuregelungen? Zum Beispiel welche Voraussetzungen für eine Eintragung im Gesellschaftsregister gelten? Gern stehen Ihnen unsere Berater von GHP zur Verfügung und beraten Sie umfassend zu den neuen Regelungen.



Ein Überblick über rechtliche Erwägungen für Arbeitgeber

MOBILES ARBEITEN IM AUSLAND

Von Ass. Iur. Anja Staats, LL.M. (UM)

GHP Titel



Mobile Arbeit aus dem Ausland wurde in den letzten Jahren zunehmend beliebter und spielt daher auch eine Rolle für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen bei der Personalbeschaffung und -bindung.¹ Aus rechtlicher Sicht ergeben sich für Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland u. a. dann potenziell Probleme, wenn Arbeitnehmer² ohne dessen Veranlassung ihre Tätigkeit im Ausland verrichten wollen – z. B. als Grenzpendler, aufgrund dauerhafter Verlegung ihres gewöhnlichen Aufenthaltsorts (bspw. nach Asien) oder lediglich vorübergehend (z. B. in Form einer »Workation«³).

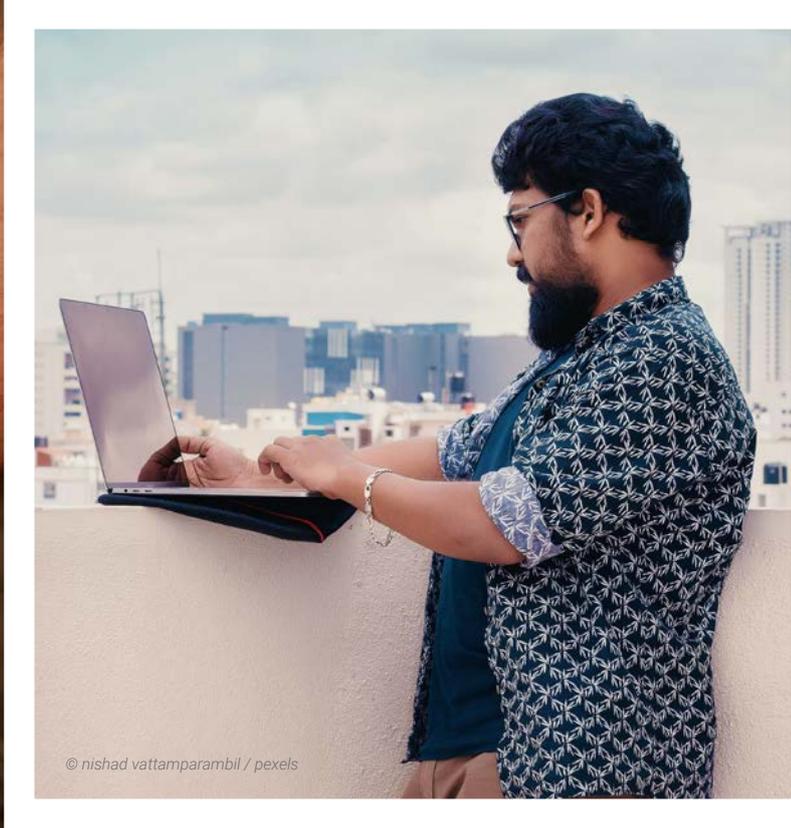
Dieser zweiteilige Artikel soll einen groben Überblick über die von Unternehmen in diesem Zusammenhang zu erwägenden rechtlichen Aspekte geben. Der erste Teil umfasst neben arbeitsrechtlichen Überlegungen solche zu möglicherweise erforderlichen Aufenthalts- und/oder Arbeitsgenehmigungen, Melde- und Registrierungspflichten sowie zum Sozialversicherungsrecht.

ARBEITSRECHT

Arbeitnehmer haben grundsätzlich keinen Anspruch auf mobile Arbeit aus dem Ausland.⁴ Falls Arbeitgeber dies jedoch gestatten wollen, hat der Betriebsrat – sofern vorhanden – ein Mitbestimmungsrecht.⁵

Weiterhin sollte stets eine Einigung über die Anwendung deutschen Rechts auf den jeweiligen Arbeitsvertrag getroffen werden. Andernfalls gelten grundsätzlich die Vorschriften des »gewöhnlichen Arbeitsortes« des jeweiligen Arbeitnehmers⁶ (z. B. bzgl. Arbeitsschutz, Vergütung und Arbeitszeiten).⁷ Selbst mit einer entsprechenden Einigung müssen deutsche Arbeitgeber – insbesondere im EWR-Ausland und der Schweiz⁸ – u. U. ausländische arbeitnehmerschützende Vorschriften beachten.⁹ Der »gewöhnliche Arbeitsort« im EU-Ausland ist darüber hinaus ein möglicher Gerichtsstand, an dem Arbeitnehmer bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis grundsätzlich klagen können.¹⁰

Zudem muss bei mehr als vierwöchigen Auslandstätigkeiten u. a. der Arbeitsvertrag angepasst¹¹ und – soweit vorhanden – in der Regel der Betriebsrat beteiligt werden.¹²



© nishad vattamparambil / pexels

AUFENTHALTSRECHT/ ARBEITSGENEHMIGUNG

Obwohl die mobile Auslands-tätigkeit für einen deutschen Arbeitgeber stattfindet, müssen die jeweiligen ausländischen Einreisebestimmungen für berufliche Aufenthalte (z. B. erforderliche Reisedokumente sowie Bescheinigungen) eingehalten werden. Die aktuellen Bestimmungen findet man in der Regel auf den Internetseiten der Behörden bzw. Botschaften des jeweiligen Ziellandes.¹³

EWR-Bürger und Schweizer benötigen hingegen für mobile Arbeit im EWR-Ausland oder der Schweiz nur ein gültiges Ausweisdokument.¹⁴ Für diese müssen Arbeitgeber u. U. jedoch gewisse Melde- und Registrierungspflichten einhalten,¹⁵ die bis zur Bereithaltung spezifischer Arbeitsdokumente in der



jeweiligen Landessprache reichen können und deren Einzelheiten sowie mögliche Sanktionen bei Verstoß von Land zu Land unterschiedlich sind.¹⁶

SOZIALVERSICHERUNG

Im EWR-Ausland oder der Schweiz mobil Arbeitende unterliegen i. d. R. nur dem Sozialversicherungsrecht des Staates, in dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird.¹⁷ Nur ausnahmsweise kann weiterhin deutsches Sozialversicherungsrecht Anwendung finden – z. B. bei voraussichtlich nur vorübergehenden¹⁸ »Entsendungen«¹⁹ (z. B. Workations) oder auf Antrag bis zu drei Jahre bei Grenzgängern, die unter 50 % ihrer jährlichen Arbeitszeit in gewissen Ländern²⁰ arbeiten.²¹ Oft müssen deutsche Arbeitgeber in diesen Fällen zum Beleg eine so genannte »A1-Bescheinigung« beantragen.²² Versäumen Arbeitgeber dies, haften sie ggf. für die dadurch entstehenden Kosten (z. B. ausländische Sozialversicherungsabgaben) und Bußgelder.²³

Soll die Auslandstätigkeit außerhalb des EWR-Auslands und der Schweiz stattfinden, ist zu prüfen, ob mit dem betreffenden Land ein anwendbares Sozialversicherungsabkommen besteht – dies ist derzeit mit 20 Ländern der Fall.²⁴ Ihre Reichweite ist sehr individuell und muss im Einzelfall geprüft werden.²⁵

Besteht kein (anwendbares) Abkommen, hängen Sozialversicherungspflicht und -schutz von verschiedenen Faktoren ab:

In Deutschland versicherungspflichtig Beschäftigte, die lediglich vorübergehend ins Ausland »entsandt« werden, sind weiter nach deutschem Recht versicherungspflichtig.²⁶ In der Konsequenz müssen Unternehmen ggf. für ihre Arbeitnehmer und deren Familienangehörigen Krankheits-, Schwanger- und Mutterschaftsleistungen im Ausland zahlen,²⁷ welche gesetzliche Krankenkassen nur bis zu der in Deutschland für die entsprechende Leistung übliche Höhe erstatten.²⁸

Auf dauerhafte Auslandstätigkeiten findet das deutsche Sozialversicherungsrecht hingegen keine Anwendung. Vielmehr muss geprüft werden, ob der Arbeitnehmer stattdessen unter das Sozialversicherungsrecht des Staates fällt, in dem er seine Beschäftigung ausübt.²⁹

FORTSETZUNG FOLGT

In der nächsten Ausgabe folgt Teil zwei des Artikels, welcher datenschutz- und steuerrechtliche Erwägungen im Zusammenhang mit mobiler Arbeit im Ausland für Unternehmen mit Sitz in Deutschland sowie ein Fazit inkl. Handlungsempfehlungen enthält.

ANMERKUNGEN

- 1 Siehe z. B. Artikel des Fraunhofer-IAO »Exkurs: Mobiles Arbeiten aus dem Ausland als Mittel zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden« (Dr. Hofman, 2022), unter Ziff. 6.1.
- 2 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird das generische Maskulinum verwendet; alle Geschlechteridentitäten sind ausdrücklich erfasst.
- 3 Bezeichnet umgangssprachlich die Verlängerung eines Urlaubsaufenthalts [aus dem Englischen »work« (Arbeit) und »vacation« (Urlaub)].
- 4 Vgl. § 106 GewO; § 315 BGB.
- 5 Vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG i. V. m. der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 19/28899, 23 zu Nr. 16).
- 6 Gem. Art. 8 Abs. 2 Rom I-VO.
- 7 Vgl. Dr. Bayer, ArbRAktuell 2022, 165, 165 (unter Ziff. I).
- 8 Vgl. bzgl. der EU: Art. 3 Abs. 1 i. V. m. Art 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 sowie Art. 3 Abs. 7 der RL 96/71/EG (Entsende-RL).
- 9 Je nach Umsetzung der Entsende-RL vor Ort. Eine Workation kann bspw. eine »Entsendung« sein [siehe *Guidance Note on telework applicable from 1 July 2023* der Administrativen Kommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit vom 21.06.2023 (AC 137/23)]. Für einen Überblick über Arbeitsbedingungsregelungen der Schweiz und jeweiligen EWR-Länder (ausgen. Liechtenstein) siehe EURES-Plattform. Siehe *Your Europe-Portal* der EU-Kommission für nationale Kontaktstellen für Entsendungen in EU-Länder.
- 10 Art. 21 Abs. 1 b) i) EuGVVO. Siehe für Dänemark (ausgn. Färöer und Grönland), Norwegen und die Schweiz das Lugano-Übereinkommen.
- 11 § 2 Abs. 1 i. V. m. Abs. 2 NachwG.
- 12 Vgl. Küttner/Kreitner, Personalhandbuch, 30. Aufl. 2023, Auslandstätigkeit, Rn.20.
- 13 Für Internetauftritte diplomatischer/konsularischer Auslandsvertretungen in Deutschland siehe <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/vertretungen-anderer-staaten>.
- 14 Für Einzelnen zur so genannten »EU-Freizügigkeit« siehe Internetauftritt des Bundesministerium für Inneres: <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/migration/aufenthaltsrecht/freizuegigkeit-eu-buerger/freizuegigkeit-eu-buerger-node.html> (abgerufen am 29.09.2023).
- 15 Vgl. für das EWR-Ausland und die Schweiz RL 2014/67/EU (IMI-VO).
- 16 Abhängig von der »Entsendungs«-Definition (i. S. d. Entsende-RL) sowie der Umsetzung von Art. 9 Abs. 1 a) bzw. Abs. 1 d) i. V. m. b) Durchsetzungs-RL 2014/67/EU im jeweiligen Zielland.
- 17 Nach Art. 11 i. V. m. Art. 2 der VO 883/2004/EG.
- 18 I. d. R. maximal 24 Monate, in einigen EWR-Staaten aber auch kürzer.
- 19 Art. 12 VO 883/2004/EG.
- 20 Vgl. <https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland> (Stand September 2023).
- 21 Siehe Multilaterales Rahmenübereinkommen über die Anwendung von Artikel 16 Absatz 1 VO (EG) 883/04 (nur auf Englisch verfügbar).
- 22 § 106 SGB IV; siehe auch Küttner/Schlegel, Personalhandbuch, 30. Aufl. 2023, A1 Bescheinigung, Rn. 18.
- 23 Vgl. Küttner/Schlegel, a. a. O., Rn.3.
- 24 Vgl. https://www.deutscherentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Ausland/Sozialversicherungsabkommen/sozialversicherungsabkommen_detailseite.html und https://www.dvka.de/de/informationen/rechtsquellen/f_bilaterales_abkommen/bilaterales_abkommen.html.
- 25 Vgl. Stück/Zapp, ARP 2023, 279, 280 (unter Ziff. II., 8).
- 26 Gem. § 4 SGB IV.
- 27 § 17 Abs. 1 S. 1 SGB V.
- 28 § 17 Abs. 2 SGB V.
- 29 Vgl. Küttner/Schlegel, a. a. O., Rn. 115.



GH Potenzialberatungs AG

DIE DIGITALE ZUKUNFT VON KMUs: NEUE FÖRDER- MÖGLICHKEITEN

von Tahsin Bilac, GH Potenzialberatungs AG

In unserer sich dynamisch verändernden Geschäftswelt übernimmt die Digitalisierung eine zentrale Rolle. Von der Kundeninteraktion bis zur Prozessoptimierung ist die Umstellung digitaler Technologien unverzichtbar. Für kleine und mittelständische Unternehmen, die vor dieser Herausforderung stehen, gibt es gute Nachrichten: Finanzielle Fördermittel stehen zur Verfügung.



GHP Fachlicher
Hintergrund

FOKUS AUF LANGFRISTIGE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

Hauptziel der Förderungen ist es, KMUs wie z. B. Handwerksbetriebe für die digitale Zukunft zu rüsten und deren Potenzial in der digitalen Welt voll auszuschöpfen.

Unterstützung auf zwei Ebenen:

1. Investition in Technologien: Im Rahmen der Hardware und Software werden insbesondere auch Investitionen in IT-Sicherheitslösungen gefördert, die zur internen und externen Vernetzung beitragen.

Beispiel: Ein Handwerksbetrieb im Bereich Heizung und Sanitär möchte seine Dienstleistungen effizienter gestalten und den Kunden einen besseren Service bieten. Er entscheidet sich für die Anschaffung einer Software, die Kundendaten, Auftragsstatus, Materialbestellungen und Terminplanung zentralisiert. Zudem investiert das Unternehmen in Tablets für die Monteure. So können diese vor Ort auf alle notwendigen Informationen zugreifen, digitale Bestellungen durchführen und den Arbeitsfort-

schrift dokumentieren. Für den Schutz dieser digitalen Daten wird zudem in eine IT-Sicherheitslösung investiert. Diese Maßnahmen wären im Rahmen von Modul 1 förderfähig.

2. Qualifizierung der Mitarbeiter: Das Programm fördert Schulungen in Bereichen wie digitale Transformation, IT-Sicherheit und vielen anderen relevanten Themen.

Beispiel 1: Ein mittelständisches Reisebüro erkennt die wachsende Bedeutung von personalisiertem Online-Marketing und möchte seine Online-Präsenz und Kundeninteraktion verbessern. Um den neuesten Trends und Techniken gerecht zu werden, plant das Unternehmen, die Mitarbeiter in Schulungen und Workshops zu schicken, die sich auf digitales Marketing, Social Media Strategien und den Umgang mit Kundenbewertungsplattformen konzentrieren. Zudem werden Kurse organisiert, die den Mitarbeitern den Umgang mit modernen CRM-Systemen (Customer Relationship Management) und Datenanalysetools näherbringen, um Kundenbedürfnisse besser zu verstehen und zielgerichtete Angebote zu erstellen.

Beispiel 2 Fitnessstudio: Ein Fitnessstudio möchte den Trend zu digitalen Fitness-Apps und Online-Trainings nutzen. Es plant, seine Trainer in den Bereichen Online-Coaching, Videoproduktion und digitaler Kundeninteraktion weiterzubilden. Die Trainer lernen, wie man virtuelle Klassen leitet, individuelle Trainingspläne in digitaler Form erstellt und Kunden über digitale Plattformen betreut. Zudem werden Kurse zur Analyse und Nutzung von Nutzerdaten organisiert, um personalisierte Trainingsangebote zu erstellen und die Kundenbindung zu erhöhen.

WER KANN PROFITIEREN?

Mittelständische Unternehmen der Branchen mit 3 bis 499 Mitarbeitern, die in Deutschland tätig sind, sollten diese Gelegenheit in Erwägung ziehen. Es gibt jedoch Einschränkungen: Unternehmen, die bereits Unterstützung aus dem »Digital jetzt« Programm erhalten haben, sowie Unternehmen in finanziellen Schwierigkeiten (genannt AGVO), sind nicht antragsberechtigt.



WIE VIEL UND WIE?

Die Zuschüsse können beachtlich sein – bis zu 100.000 Euro. Je nach Unternehmensgröße variiert die Förderquote zwischen 30 % und 40 %. Alle Zuschüsse werden im Einklang mit der De-minimis-Verordnung vergeben.

DER DIGITALE ANTRAGSPROZESS

Unternehmen müssen ihren Antrag digital einreichen und einen ausführlichen Digitalisierungsplan vorlegen. Wichtig: Mit dem Projekt darf nicht begonnen werden, bevor ein offizieller Zuwendungsbescheid vorliegt.

GH POTENZIALBERATUNG: IHR KOMPASS IN DER DIGITALEN TRANSFORMATION

Für Unternehmen, die sich durch den Dschungel der Fördermöglichkeiten kämpfen, steht GH Potenzialberatungs AG bereit. Neben umfassender Beratung bietet das Unternehmen Hilfe bei der Identifizierung und Beantragung von Förderungen.

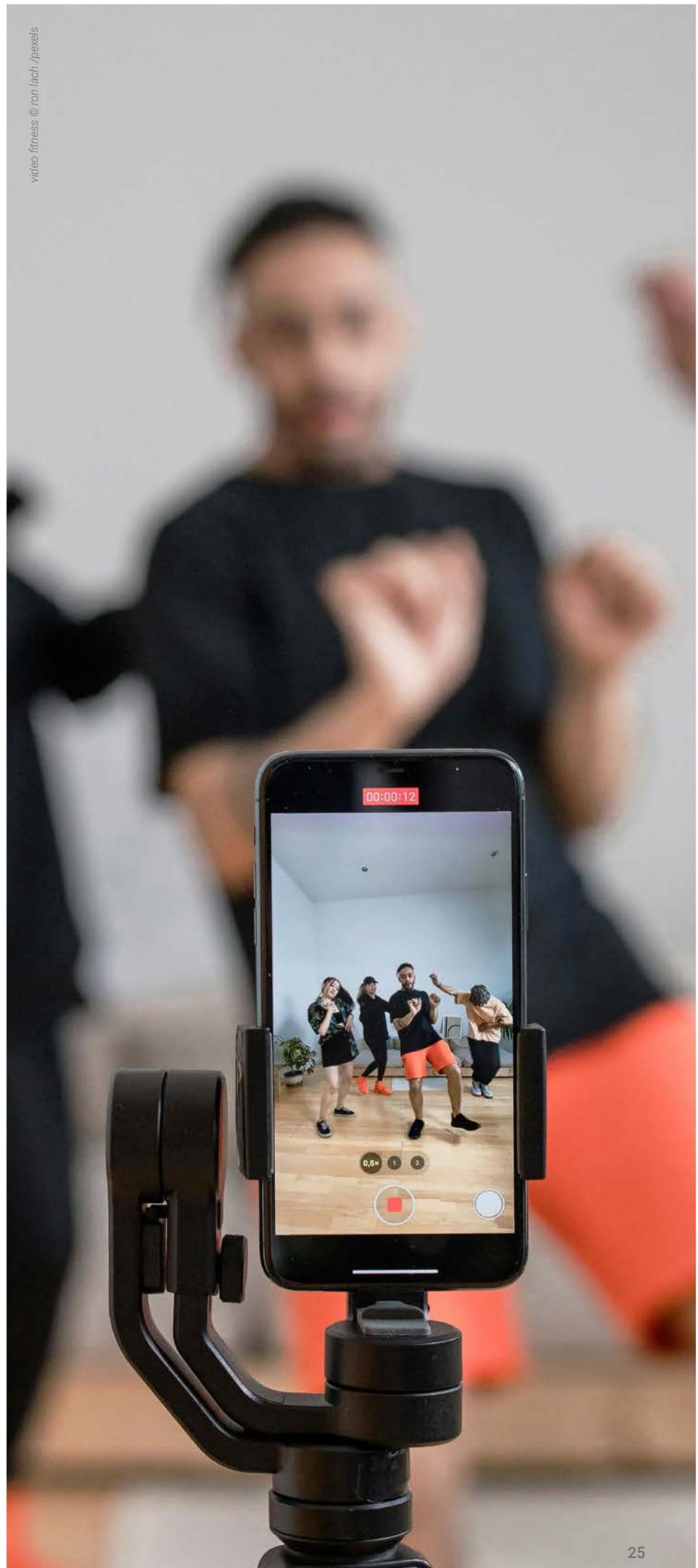
Dies ist eine wertvolle Gelegenheit für alle Unternehmen, die in der digitalen Welt wettbewerbsfähig bleiben wollen. Mit der Expertise von GH Potenzialberatungs AG sind Sie mit uns auf dem besten Weg in eine erfolgreiche digitale Zukunft.

Die GH-Potenzialberatungs AG berät Sie bei der Gestaltung einer zukunftsfähigen Digitalstrategie, die Ihre Unternehmensziele unterstützt. Dabei begleiten wir Sie bei der Identifizierung der Technologien und setzen die erarbeiteten Maßnahmen zu optimierten, digitalen Geschäftsprozessen gemeinsam um. Das Aufzeigen und die Beantragung von aktuell möglichen staatlichen Fördermitteln für Digitalisierungsprojekte bei KMU, ist selbstverständlich Teil unseres ganzheitlichen Beratungsansatzes.

Mit unserer Expertise sind Sie auf dem Weg in eine erfolgreiche digitale Zukunft.

KONTAKT

GH Potenzialberatungs AG
Tahsin Bilac
Beethovenstraße 21
47226 Duisburg
Tel.: 02065/9088-41
tahsin.bilac@g-h-p.de



Das Diakonische Werk im Landkreis Meißen

WARUM DER DIENST AM MENSCHEN IMMER NOCH ANGESAGT IST

GHP im Gespräch



Zwei kirchliche Werke sind die größten Arbeitgeber in Deutschland: die katholische Caritas und die evangelische Diakonie. Es gibt kaum einen Ort, in dem sie nicht in irgendeiner Weise ihren Dienst anbieten. Die Diakonie ist der soziale Dienst der evangelischen Kirchen, die ihren Auftrag als gelebte Nächstenliebe versteht. Das Diakonische Werk setzt sich für Menschen ein, die am Rande der Gesellschaft stehen, die auf Hilfe angewiesen oder benachteiligt sind. Neben dieser Hilfe verstehen sich die Diakonien in ganz Deutschland als Anwalt der Schwachen und benennen öffentlich die Ursachen von sozialer Not gegenüber Politik und Gesellschaft. Dieses Selbstverständnis spiegelt sich auch in dem Wort »Diakonie« wider: Hergeleitet vom altgriechischen Begriff »diakonia« werden darunter alle Aspekte vom Dienst am Nächsten verstanden.

Für das Diakonische Werk Meißen geht es in Zeiten der Klimakrise und wachsender sozialer Ungleichheiten vor allem darum, den Wandel und die gesellschaftliche Transformation sozial gerecht zu gestalten. Im Revolutionsjahr 1848 wurde auf dem Evangelischen Kirchentag in Wittenberg der sogenannte »Central-Ausschuss für die Innere Mission der Deutschen Evangelischen Kirche« gegründet. Aus Liebe und aus Glauben haben Johann Hinrich Wichern und seine Mitstreiter ihre Kirche an ihren vornehmsten Auftrag erinnert: zuerst und vor allem für die schwächsten Glieder der Gesellschaft einzutreten. Die politischen, wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse in Deutschland haben sich seit dem 19. Jahrhundert grundlegend verändert. Auch gingen die Bedeutung und die Macht der Kirche deutlich zurück. Was hat die Diakonie von damals mit der Diakonie von heute noch gemeinsam und wo geht es in dieser Zeit tiefgreifender globaler Umbrüche hin? Das fragten wir Diakon Frank Radke, Geschäftsführer der Diakonie Meißen:

Diakonie 
Meißen

GHPublic: Die Diakonie ist noch immer ein wirksames Netzwerk und der Anspruch »Niemand darf zurückbleiben« hat Bestand. Aber seltsam erscheint: Die Zahl der Christen in Deutschland nimmt ab – die Angebote der Diakonie jedoch zu. Wie passt das zusammen?

Frank Radke: Wir als Diakonisches Werk Meißen sind für alle Menschen da, die Hilfe brauchen. Unsere Aufgabe ist es, den Menschen mit seinen Anliegen und Bedürfnissen so anzunehmen wie er ist und genau an dem Punkt abzuholen, wo er steht. Dafür gehen wir auch an die Ränder der Gesellschaft.

GHPublic: Die Diakonie arbeitet und unterstützt Menschen in vielen unterschiedlichen Bereichen. Gibt es Bereiche, auf die sich die Diakonie Meißen besonders konzentriert oder wo sie besonderen Bedarf sieht?

Frank Radke: Die Bedarfe der Menschen in unserer Region sind sehr unterschiedlich. Entsprechend breit ist unsere Leistungsvielfalt. Wir sind mit ca. 50 Einrichtungen und Diensten an vielen Standorten im Landkreis Meißen vertreten. So kommt unsere Hilfe bei den Menschen an. Schwerpunktmäßig sind wir zum Beispiel in den Bereichen Pflege, Kinder- und Familienhilfe wie auch Migration aktiv. Wir bieten Menschen mit Beeinträchtigung die Möglichkeit der Teilhabe. Weiterhin sind wir mit unseren Beratungsdiensten für Menschen in besonderen Lebenssituationen zur Stelle.

GHPublic: Wie würden Sie aktuell Ihre Aufgaben und Ihre Stellung in Gesellschaft und Staat beschreiben?

Frank Radke: Oberster Grundsatz ist, dass wir die Würde jedes Menschen beachten und uns stark machen für eine Gesellschaft, die von Respekt, Offenheit, Gleichgerechtigkeit, Nächstenliebe und Solidarität geprägt ist. Unser Engagement und unsere Unterstützung verstehen wir als politisch neutral dem Grundgesetz verpflichtet – unser Hilfsangebot gilt allen Personen, die Hilfe benötigen oder Gemeinschaft suchen.

GHPublic: Das Motto der Kampagne anlässlich des 175-jährigen Bestehens der Diakonie Deutschland letzten Jahres lautete #ausLiebe und bezieht sich auf Johann Hinrich Wichern, der 1848 ein Netzwerk der »rettenden Liebe« forderte. Die diakonischen Einrichtungen haben seit ihrer Gründung eine große Entwicklung gemacht und sind zu Sozialunternehmen geworden, die auch nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten arbeiten. Wie schafft man es, trotzdem eine diakonische Identität zu erhalten?

Frank Radke: Das Wort Diakonie steht unverändert für den Dienst am Menschen und für die Nächstenliebe. Nach diesen Prämissen ist auch unser Leitbild ausgerichtet und daran messen wir unsere Entscheidungen.

GHPublic: Was sind die größten Herausforderungen, vor denen die Diakonie in den nächsten Jahren steht?

Frank Radke: Auch wir als Sozialunternehmen kämpfen mit den Herausforderungen des Personalmangels. Der Dienst am Menschen lässt sich nur begrenzt durch künstliche Intelligenz oder anderen technischen Fortschritt ersetzen. Insofern ist diese Entwicklung sowohl Herausforderung als auch Chance für uns.

Weiterhin fordern uns Änderungen und Anpassungen in der Gesetzgebung heraus. Immer wieder müssen wir dafür innovative und gelegentlich auch kreative Lösungen finden.

GHPublic: Reformen in der Sozialpolitik sind derzeit mit Gerechtigkeits-, aber auch mit Neiddebatten verbunden. Was muss sich in diesem Bereich ändern? Wie können wir mehr soziale Gerechtigkeit erwirken?

Frank Radke: In unseren Einrichtungen und Diensten erhalten wir einen Einblick in die Sorgen, Nöte und Ängste aus allen sozialen Schichten und Altersgruppen. In den letzten Jahren können wir einen stetigen Anstieg der Hilfesuchenden verzeichnen. Wir machen uns stark für die notwendigen Beratungs-, Hilfs- und Unterstützungsangebote.





GHPublic: *Machen Sie sich angesichts solcher Diskussionen Sorgen um die Zukunft des Sozialstaats in Deutschland?*

Frank Radke: Wenn wir die Grundbedürfnisse aller im Blick behalten und uns die Zeit nehmen, Menschen zu stärken, zu pflegen, zu trösten und zu beraten, dann mache ich mir keine Sorgen um die Zukunft des Sozialstaates.

GHPublic: *Ein ganz anderes Thema ist aktuell der Fachkräftemangel, der viele Branchen trifft – besonders hart auch den sozialen Bereich. Wie rekrutieren Sie neue Mitarbeiter/innen und was raten Sie Menschen, die überlegen mit und für Menschen in der Diakonie Meißen zu arbeiten?*

Frank Radke: In unserer Arbeit stehen der Mensch und das Selbstverständnis als Dienstgemeinschaft im Mittelpunkt. Wer sich darin wiederfindet, den kann ich nur ermutigen, sich für eine Arbeit bei uns zu bewerben. Wir sind auf vielen großen und kleinen Berufsmessen und in den Schulen landkreisweit unterwegs. Wir bilden aus und fördern junge Menschen. Für dieses Engagement haben wir 2023 das Ausbildungszertifikat der Agentur für Arbeit erhalten.

GHPublic: *Wie kann ich mir die Arbeit bei einem kirchlichen Verband vorstellen? Spielt meine eigene Religion/mein eigener Glaube eine Rolle?*

Frank Radke: Menschen helfen zu wollen und Solidarität dem Nächsten gegenüber sind die entscheidenden Kriterien für eine Mitarbeit in unserer Dienstgemeinschaft.

Das Kirchenjahr bietet einen festen Rahmen, an dem sich zum Beispiel auch Angebote in unseren Einrichtungen orientieren. So versuchen wir unser christliches Profil erlebbar zu machen.

GHPublic: *Vielen Klienten in den Beratungsstellen der Diakonie geht es schlecht, sie haben Probleme ihren Alltag zu bestreiten oder den gestiegenen finanziellen Herausforderungen gewachsen zu sein. Für die Diakonie heißt es: »Diakonisches Handeln beginnt mit der Wahrnehmung von Not« – was sind die größten Nöte der Menschen?*

Frank Radke: Viele Klientinnen und Klienten haben finanzielle Sorgen. Noch viel größer sind die Nöte durch Einsamkeit, welche den Menschen unsichtbar werden lässt. Das ist in unserer seelsorgerischen Arbeit die größte Herausforderung.

GHPublic: *Viele Aufgaben werden durch die Diakonie Meißen mit Ehrenamtlern erbracht. Können Sie uns hier ein paar Tipps geben: Ist das Ehrenamt offen für alle und in welchen Aufgabenbereichen findet es statt? Wie viel Zeit brauche ich für mein Engagement und was erwarten Sie von mir?*

Frank Radke: Ehrenamtliche Tätigkeiten sind in allen Bereichen möglich. Die Menschen zeigen sich dankbar, wenn ihnen Mitmenschen Zeit schenken und auf individuelle Bedarfe eingehen können. Wichtig ist eine gewisse Kontinuität, damit die persönliche Beziehung wachsen kann – es muss also nicht notwendig zeitintensiv sein. Aktuell zählen wir rund 145 Ehrenamtliche in unseren Einrichtungen. Von der Jugendhilfe über Andachten im Seniorenheim bis hin zu Bewegungsangeboten ist alles dabei.

Wer sich für ein Ehrenamt interessiert, kann sich an unsere Ehrenamtskordinatorin wenden. Sie vermittelt zwischen angemeldeten Bedarfen aus unseren Einrichtungen und den individuellen Interessen der Ehrenamtlichen.



KONTAKT

Diakonisches Werk Meißen gGmbH
Geschäftsstelle
Naundorfer Straße 9
01558 Großenhain
Tel.: 03522 326-0
info@diakonie-meissen.de

Marc Eisenblätter

AKZEPTANZ FÜR UNVORHERGESEHENE WENDUNGEN



© Bernd Focken / pixabay

GHPublic: *Wie würden Sie GHP in wenigen Worten beschreiben?*

Marc Eisenblätter: GHP ist ein sehr »offener« Arbeitgeber. Sowohl die Chefs als auch alle Mitarbeiter untereinander duzen sich. Es ist gewünscht, offen Probleme anzusprechen. Auch die Chefs wünschen sich ein offenes Feedback ihnen gegenüber.

GHP macht keinen Unterschied, ob man Praktikant oder direkt bei GHP Auszubildener ist. Ich nehme GHP als einen sehr fürsorglichen und angenehmen Arbeitgeber wahr.

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

Marc Eisenblätter: Durchhaltevermögen und eine gute Selbstmotivation. Das Thema Steuern ist sehr umfangreich. Und da ich gerade in meiner Umschulung zum Steuerfachangestellten bin, gibt es Tage, da denkt man: »Ob ich das je alles schaffe ...?«

GHPublic: *Was machen Sie bei GHP genau?*

Marc Eisenblätter: Für diverse Firmen die Finanzbuchhaltung und ein paar Löhne. Mit Mandanten telefonieren, um Unterlagen anzufordern bzw. Sachverhalte zu klären. Manchmal im Service aushelfen.

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

Marc Eisenblätter: Da ich mich im Augenblick in einer Umschulung zum Steuerfachangestellten befinde, lerne ich sehr viel in meiner Frei-

zeit. Mein Ziel ist es, die Abschlussprüfung mit einer 2 zu bestehen.

Sport ist mir sehr wichtig, schon als Jugendlicher war ich sehr ehrgeizig. Mit 16 Jahren war ich Deutscher Vizemeister im Gewichtheben. Als ich noch joggen gehen konnte, bin ich den Halbmarathon mit 40 Jahren in 92 Minuten gelaufen. Ich gehe jetzt zwei Mal in der Woche ins Fitnessstudio und ein Mal in der Woche morgens schwimmen. Zur Arbeit komme ich meistens mit dem Fahrrad, es sei denn es regnet.

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

Marc Eisenblätter: Ich nehme mal die zwei wichtigsten Dinge für mich: Gesunde Ernährung und Bewegung.

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

Marc Eisenblätter: Meine Urlaube verbringe ich mit meiner Lebensgefährtin gerne an der Nordsee. Meistens auf den ostfriesischen Inseln, Juist, Wangerooge, Spiekeroog oder auf Baltrum. Dieses Jahr geht es mal nach Schleswig-Holstein. Ich gebe der Ostsee auch mal eine Chance :)

Ich kann jedem einen Besuch in der Kältekammer empfehlen. Wenn man gestresst ist, ein Mal in die Kältekammer bei Minus 85 Grad (nur mit Mütze, Handschuhe, Socken, Schuhe und in Unterhose), danach fühlt man sich, als



wenn man Bäume ausreißen kann. Übrigens sehr gut für unser Immunsystem und unser Herz- und Kreislaufsystem.

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

Marc Eisenblätter: Nach der Umschulung zum Steuerfachangestellten werde ich noch eine weitere Fortbildung in Angriff nehmen. Entweder den Lohn- und Gehaltsassistenten oder den Bilanzbuchhalter. Weiter habe ich noch nicht geplant. Ich hatte in meinem Leben schon öfters unvorhergesehene Wendungen gehabt, da wird man entspannter mit den langfristigen Planungen.

Was ich auf jeden Fall möchte, meine positive Einstellung behalten.



GHPPrivat

© Silke / pixabay

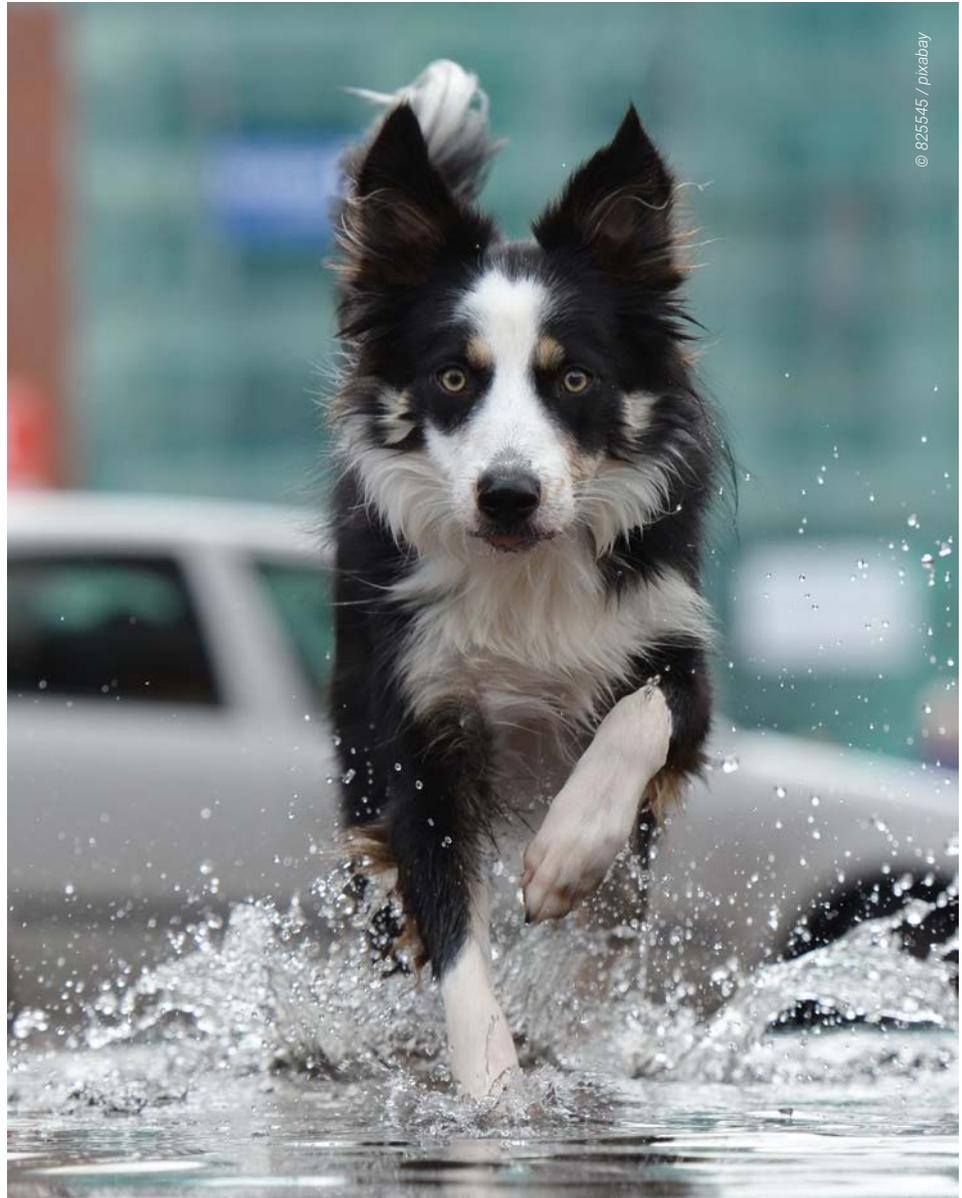
REKORDSUMME IM JAHR 2022 BEI DER HUNDESTEUER

Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes (Destatis) haben sich die Einnahmen der Gemeinden im Jahr 2022 mit rund 414 Mio. Euro auf ein Rekordniveau gesteigert. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutete dies ein Plus von 3,3 %. Im Jahr 2021 beliefen sich die Einnahmen aus der Hundesteuer auf 401 Mio. Euro. Im Zehnjahresvergleich nahmen die Steuereinnahmen sogar um 44 % zu. In 2012 betrug die Einnahmen der Städte und Gemeinden an Hundesteuer lediglich 288 Mio. Euro.

Die Gemeinden können Hundesteuer erheben. Die Höhe und Ausgestaltung der Steuer ist von Gemeinde zu Gemeinde unterschiedlich. In manchen Gemeinden ist die Steuerhöhe abhängig von der Anzahl der Hunde in einem Haushalt oder von der Hunderasse. Ab einem Alter von drei Monaten wird jährlich die Hundesteuer für den Vierbeiner fällig. Die höchste Abgabe zahlten Hundebesitzer im Jahr 2022 mit 186 Euro in Mainz.

In NRW beliefen sich 2022 die Einnahmen bei der Hundesteuer auf 2,6 Millionen Euro mehr als im Vorjahr. Insgesamt nahmen die Kommunen in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2022 etwa 104,5 Millionen Euro durch die Hundesteuer ein. Dieser Trend zeichnet sich schon länger ab, denn die Einnahmen der Hundesteuer steigen bereits seit Jahren an.

Laut Bundesfinanzministerium ist Sinn und Zweck der Hundesteuer unter anderem die Begrenzung der Anzahl der Hunde innerhalb einer Kommune. Das Halten eines Hundes werde so an bestimmte finanzielle Bedingungen geknüpft. Allerdings ist die Kommune nicht dazu verpflichtet, die Hundesteuer-Einnahmen für Projekte aufzuwenden, die sich auf die Hundehaltung beziehen.



© 825545 / pixabay



© 2022 by King Features Syndicate, Inc. World rights reserved.

© kingfeatures.com

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.mercedes-benz-nuehnen.de
www.andersindset.com
www.diakonie-meissen.de



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

AUSGEZEICHNET DURCH



IMPRESSUM

GHPublic | © 2024 – Alle Rechte vorbehalten

Ausgabe 01 | 2024
Erscheinungsweise 4-mal jährlich
Redaktionsschluss 25. März 2024
Herausgeber Marc Tübben und Hanns-Heinrich Paust |
Grüter · Hamich & Partner
Gesamtausstattung Medienwerkstatt Kai Münschke, Essen
www.satz.nrw
Fotoquellen pixabay: 3, 15, 18, 19, 23, 30
pexels: 6, 7, 16, 17, 20, 21, 22, 24, 25
Titel: Hanns-Heinrich Paust

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

