



Sehr geehrte Damen und Herren,

die Weltwirtschaft befindet sich mittlerweile wieder auf Wachstumskurs. Jedoch waren in diesem Sommer die Meldungen und Bilder geprägt von Starkregen, Hochwasser und Überschwemmungen. Politische Krisen oder kriegerische Auseinandersetzungen sorgen zudem in vielen Teilen der Welt für unsichere wirtschaftliche und gesellschaftliche Verhältnisse - wie die Kämpfe in Afghanistan in den letzten Wochen gezeigt haben. Die weitere Entwicklung bleibt ungewiss, denn einige Branchen müssen weiterhin aus den roten Zahlen herausfinden und die pandemische Lage wird im Herbst und Winter wieder angespannter. Die dritte Ausgabe 2021 unseres Newsletter IMPULS für Firmen und Freie Berufe gibt Ihnen nützliche Informationen zu Themen in der aktuellen Lage sowie den Auswirkungen auf Ihren Versicherungsschutz an die Hand.

Viel Spaß beim Lesen!

SCHUTZ VOR NATURGEWALTEN

Elementarschäden oft nicht versichert

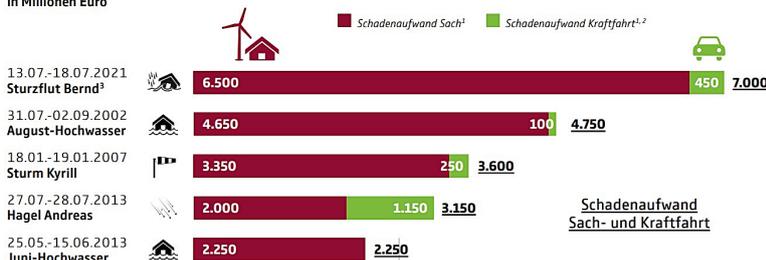
Die Ereignisse der letzten Zeit haben deutlich gezeigt, dass Unwetterkatastrophen jeden treffen können. Überall in Deutschland. Man muss dazu nicht in der Nähe eines großen Flusses leben. Auch kleine Bäche können – wie jüngst geschehen – durch Starkregen zu reißenden Strömen werden.

Durch die zunehmende Versiegelung des Bodens können so auch Regionen, die sonst nicht zu Hochwasser neigen, schnell zu den betroffenen Gebieten werden. Klimaexperten sind sich einig: Das Risiko wird weiter steigen.

Nach Schätzungen des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) sind die Versicherer mit bis zu 7 Mrd. Euro betroffen. Dabei liegen die tatsächlichen Unwetterschäden noch weit über den aktuellen Schätzungen, da bei weitem nicht alle Gebäude gegen alle Naturgefahren versichert sind.

Die fünf verheerendsten Naturkatastrophen in Deutschland

in Millionen Euro



Quelle: gdv.de



EIN BLICK AUF DEN INHALT:

Schutz vor Naturgewalten

FISG: Anpassungen in der Berufshaftpflicht

BRSg: Änderungen zum 01.01.2022

Absicherung gegen Cybergefahren

Die große Berufsrechtsreform zur BRAO & StBerG

Folgen Sie uns auf



Unsere Empfehlung in Zeiten von Klimakrise und immer häufiger auftretenden Unwettern lautet, regelmäßig die Notwendigkeit für eine Elementar-Versicherung zu überprüfen. Dies gilt auch für Standorte die nicht zu einem Risikogebiet gehören. Denn auch hier kommt es immer häufiger zu extremen Wetterereignissen.

Neben dem Gebäude sollten auch die Betriebseinrichtung, Waren und Vorräte gegen Schäden aus Naturgefahren abgesichert werden. Darüber hinaus kann durch solch einen Schaden der Betrieb komplett oder teilweise von einem Stillstand betroffen sein. Die Betriebsunterbrechungs- bzw. Ertragsausfallversicherung sollte daher ebenfalls Schäden aufgrund von Elementargefahren absichern.



FINANZMARKTINTEGRITÄTSSTÄRKUNGSGESETZ (FISG)

Umgang mit der Regelungslücke: Prüfungen mit Verweis auf §323 Abs. 2 HGB

Für die gesetzliche Abschlussprüfung gibt es eine Übergangsregelung, wodurch die Regelungen zur Haftungsbeschränkung in § 323 HGB erstmals auf die nach dem 01.01.2022 beginnenden Geschäftsjahre angewandt werden, so dass sie im Ergebnis erst für die nach Abschluss dieser Geschäftsjahre erfolgenden Pflichtprüfungen gelten. In diesem Zusammenhang gilt es auch zu beachten, dass solange ein WP/WPG Pflichtprüfungen für Geschäftsjahre durchführt, die vor dem 31.12.2021 begonnen haben, muss eine unmaximierte Pflichtversicherungssumme vorgehalten werden. Erst mit Abschluss der letzten dieser Prüfungen darf er die Jahreshöchstleistung nach der neuen Regelung begrenzen.

Zwar gilt die Übergangsfrist für gesetzliche Abschlussprüfungen, diese findet aber nach dem Wortlaut der Übergangsregelung des § 135 WPO keine Anwendung auf Tätigkeiten, die hinsichtlich der Haftung auf die Haftung des gesetzlichen Abschlussprüfers (§323 Abs. 2 HGB), das heißt auch auf die durch das FISG erhöhten Haftungssummen, verweisen, etwa Prüfungen nach dem EEG. Auch auf die neue Strafrechtsnorm des § 332 Abs. 3 HGB findet die Übergangsregelung nach ihrem Wortlaut keine Anwendung.

Es gibt eigentlich keine Gründe, weshalb gesetzliche Abschlussprüfer und Prüfer gesetzlich angeordneter Prüfungen mit Verweis auf § 323 Abs. 2 HGB unterschiedlich behandelt werden sollten. Es liegt daher nahe, dass diese Regelungslücke analog der bestehenden Übergangsregelung für die gesetzliche Abschlussprüfung geschlossen wird. Letztendlich bleibt diese Frage aber bis zu einer weiteren Anpassung des Gesetzgebers oder durch eine Klarstellung durch die Rechtsprechung offen. Die Haftungssituation für Sie bleibt unklar und birgt die Gefahr der deutlich verschärften Haftung ab dem 01.07.2021.

Nach § 27 der Berufssatzung WP/vBP soll die Berufshaftpflicht über die Höhe der Mindestversicherungssumme hinausgehen, wenn Art und Umfang der Haftungsrisiken dies erfordern.

Aufgrund der teilweise bestehenden Grauzone in der Anwendung der neuen Regelungen durch das FISG, sollte genau geprüft werden ab wann und in welcher Form der Versicherungsschutz angepasst wird.

Weitere Informationen finden Sie hier: 

BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ (BRSG)

Änderung zum 01.01.2022: Was Sie als Arbeitgeber beachten müssen.

Im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) hat der Gesetzgeber einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss festgelegt. Dieser gilt ab dem 01.01.2022 grundsätzlich für alle bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen Ihrer Mitarbeiter.

Ein paar Fakten im Überblick:

- Die Zuschusspflicht betrifft alle Entgeltumwandlungen, die in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds fließen.
- Der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss beträgt 15 Prozent, soweit durch die Entgeltumwandlung Ersparnisse in der Sozialversicherung erzielt werden.
- Der Zuschuss ist ab dem 01.01.2022 zu leisten. Er sollte sich möglichst nah an den bisherigen Vereinbarungen für die Entgeltumwandlung orientieren.
- Der Arbeitgeber-Zuschuss muss eine sofortige Unverfallbarkeit ab Beginn vorsehen.
- Im Rahmen eines Tarifvertrags können abweichende Regelungen gelten.
- Bereits freiwillig geleistete Zuschüsse zur Entgeltumwandlung können im Einzelfall ggf. angerechnet werden.

Was bedeutet das konkret für Sie?

Als Arbeitgeber tragen Sie die Verantwortung, den Zuschuss fristgerecht und gesetzeskonform umzusetzen.

Hierzu zählen auch die Dokumentation der Maßnahmen und die Kommunikation mit Ihren Mitarbeitern. Wird der Zuschuss nicht fristgerecht oder vollständig gewährt, drohen dem Unternehmen Haftungsrisiken. Neben einer rechtssicheren Gestaltung sollte die Umsetzung praxisnah organisiert sein und keinen hohen Verwaltungsaufwand erzeugen.

Folgende Punkte sind aus unserer Sicht wichtig:

1. Zeitplan

Gerade bei größeren und älteren bAV-Beständen muss die Umsetzung systematisch geplant werden. Abstimmungsprozesse mit Risikoträgern und ggf. Arbeitnehmern sind rechtzeitig anzustoßen. Planen Sie mit ausreichend Vorlaufzeit.

2. Tarifvertrag

Prüfen Sie, ob besondere tarifvertragliche Regelungen zu beachten sind. Tarifrecht geht vor.

3. Zuschuss-Höhe

Eine Spitzabrechnung des Arbeitgeberzuschusses ist aufwändig und fehleranfällig. Vereinbaren Sie eine pauschale Zuschuss-Regelung. Das reduziert den Aufwand, schafft Transparenz und stärkt das Firmen-Image.

4. Umsetzungsoptionen

Die optimale Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie z.B. der Höhe des Beitrags, Restlaufzeit des Vertrages, steuerliche Förderung des Grundvertrags und tarif-technische Anpassungsmöglichkeiten des Risikoträgers. Auf dieser Basis ist zu prüfen, ob der Arbeitgeberzuschuss durch Erhöhung im bestehenden Vertrag, einen Neu-Abschluss oder auch im Wege einer entsprechenden Reduzierung des Entgeltumwandlungsbetrags bei gleichbleibender (Gesamt-)Beitragshöhe erfolgen sollte. Stimmen Sie sich hierzu mit dem jeweiligen Risikoträger ab. Insbesondere bei pauschalbesteuerten Verträgen nach § 40b EStG a.F. kann eine Erhöhung im bestehenden Vertrag ggf. steuerlich kritisch sein.



5. Dokumentation

Auch nach vielen Jahren sollte die Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses noch für alle Beteiligten nachvollziehbar sein. Dokumentieren Sie die Regelungen und Verwendung des Zuschusses sorgfältig – insbesondere bei Anrechnung bereits bestehender Zuschüsse. Eine Versorgungsordnung schafft klare Strukturen und erhöht die Rechtssicherheit.

6. Kommunikation

Mit dem Arbeitgeberzuschuss fördern Sie die Vorsorge Ihrer Mitarbeiter. Informieren Sie aktiv, wie der Zuschuss ab 2022 gewährt wird. Das schafft Transparenz und stärkt das Vertrauen.

7. Support

Die Tücke steckt oft im Detail. Binden Sie einen bAV-Berater ein, der die bAV-Bestände sichtet und bei den entsprechenden Regelungen des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses unterstützt. Das schont die eigenen Ressourcen und verkürzt die Umsetzungsprozesse.

Als erfahrener bAV-Berater unterstützten wir zusammen mit HDI alle Kunden mit fachlicher Expertise und vielfältigen Services bei der Gestaltung betrieblicher Versorgungssysteme. Bei der Umsetzung des BRSK konformen Arbeitgeberzuschusses geben wir auf Wunsch Handlungsempfehlungen und bieten günstige Aktionskonditionen.



Sie haben Fragen? Sprechen Sie unseren bAV-Experten Claus Carstens an.



SCHUTZ VOR CYBERATTACKEN

Mitarbeiter beim Schutz des Unternehmens einbinden.

In den vergangenen Jahren sind die Auswirkungen von Cyber-Attacken auf Unternehmen immer weitreichender geworden. In letzter Zeit haben insbesondere Angriffe auf IT-Dienstleister und Sicherheitslücken in IT-Anwendungen zugenommen. Die Sicherheitslücke bei Microsoft Exchange hat eindrucksvoll gezeigt, dass Unternehmen für einen erfolgreichen Hackerangriff nicht selbst verantwortlich sein müssen.

Es ist daher wenig verwunderlich, dass die Anforderungen an die IT-Sicherheit und die damit verbundenen Investitionen entsprechend steigen. Einen umfassenden Schutz kann IT-Sicherheit aber nicht leisten.

Neben den technischen Maßnahmen, die zu einer Verkleinerung der Angriffsfläche des Unternehmens führen, sind organisatorische Maßnahmen zu ergreifen. Zu den wichtigsten gehören ein IT-Notfallplan, regelmäßige Backups, der richtige Umgang mit Passwörtern sowie die Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter.

"Jeder zweite Cyberangriff 2020 war eine Phishing Attacke"
90% dieser Angriffe erfolgen per E-Mail. (Perseus 2020)

Phishing-E-Mails gelten als die größte Gefahr für die IT-Sicherheit, da sich Absenderadressen, Inhalte, Logos und Layouts vertrauenswürdiger Firmen und Institutionen einfach nachahmen lassen. Die Grundregel lautet: Kein Kreditkarteninstitut und kein seriöser Anbieter/Kunde fordert Sie per E-Mail auf, vertrauliche Informationen oder Zugangsdaten preiszugeben – auch nicht um der Sicherheit willen. Folgende Anzeichen können für eine Phishing-Mail sprechen: Unbekannter Absender - Fehlende oder unpersönliche Anrede - Abgekürzte Weblinks - Abfrage vertraulicher Daten - Vorgetäuschter dringender Handlungsbedarf.

Wer sich wirksam vor Phishing-Mails schützen will, muss auf eine IT-Sicherheitsstrategie setzen, die den Faktor Mensch mit einbezieht.



Neben neuesten Softwarelösungen sind Maßnahmen zur Sensibilisierung Ihrer Mitarbeiter unverzichtbar. Mit diesen Tipps lässt sich das Phishing-Risiko minimieren: 1) Absicherung des E-Mail Clients: Neben einem Virenschutzprogramm und einer effektiven Firewall gehören auch Anti-Spam- und Anti-Phishing-Software dazu. 2) Verschlüsselung und Signatur: Verwenden Sie bei der Anbindung der E-Mail-Clients standardisierte Protokolle, die mittels SSL/TLS durch Authentisierung und Verschlüsselung gesichert werden. 3) Schulungen und Checklisten: Führen Sie regelmäßige Schulungen zum Thema durch und informieren Sie über aktuelle Angriffsarten. Geben Sie Ihren Mitarbeitern Checklisten zum Umgang mit verdächtigen E-Mails. 4) Phishing-Simulation im Unternehmen: Ein gutes Mittel zur Sensibilisierung sind Phishing-Tests. Dabei werden simulierte Phishing-E-Mails mit harmlosen Anhängen oder Links verschickt, um Ihre Mitarbeiter zu testen.

Testen Sie den Sensibilisierungsgrad für Phishing-Angriffe ihres Unternehmens. Sprechen Sie uns an!



GROSSE BRAO-REFORM

Was sich zum 01.08.2022 ändert

Nachdem das FISG verabschiedet worden ist, blicken wir auf das nächste große Gesetzgebungsvorhaben: Das Gesetz zur Neuregelung des Berufsrechts der anwaltlichen und steuerberatenden Berufsausübungsgesellschaften sowie zur Änderung weiterer Vorschriften im Bereich der rechtsberatenden Berufe wurde am 12.07.2021 im Bundesgesetzblatt verkündet. Es beinhaltet die „Große BRAO-Reform“, aber auch vergleichbare Regelungen für Steuerberater. Das Gesetz tritt am 01.08.2022 in Kraft.

Ziel ist die Gewährung gesellschaftsrechtlicher Organisationsfreiheit für die SWRN-Berufe zur Ermöglichung einer gemeinschaftlichen Berufsausübung nicht nur untereinander und mit vergleichbaren ausländischen Berufen, sondern auch mit anderen freien Berufen.

Das neue Recht bringt hier eine große Vereinfachung: Gemeinschaftliche Berufsausübung gibt es, für Rechts- und Patentanwälte sowie Steuerberater, nur noch in Form der Berufsausübungsgesellschaft. Diese wird in den §§ 59b ff. BRAO, §§ 52b ff. PatAnwO und §§ 49 ff. StBerG verankert.

Mit Inkrafttreten der BRAO-Reform richtet sich die Mindestversicherungssumme nach der Art der Zulassung/Anerkennung sowie der Größe und dem Haftungsreglement der Berufsausübungsgesellschaft.

Rechtsform:	Haftungsbeschränkt ¹	Haftungsbeschränkt bis 10 tätige Personen ²	Ohne Haftungsbeschränkung ³
Gemäß BRAO:	2.500.000 EUR	1.000.000 EUR	500.000 EUR
Gemäß StBerG:	1.000.000 EUR	Keine Sonderregelung	500.000 EUR

¹ Die Rechtsform ist haftungsbeschränkt, wenn für berufliches Versehen keine natürliche Person haftet oder deren Haftung beschränkt ist.

² Tätige Personen sind solche die in der Berufsausübungsgesellschaft anwaltlich, patentanwaltlich, steuerberatend oder wirtschaftsprüfend tätig sind (§ 59c Abs. 1 S. 1 BRAO), also nicht nur Gesellschafter, sondern auch Mitarbeiter

³ Gesellschaften, in denen die Gesellschafter unbeschränkt haften, wie GbR, Partnerschaft, OHG (nicht KG, Part mbB)

Die Jahreshöchstleistung kann auf den Betrag der jeweiligen Mindestversicherungssumme, vervielfacht mit der Zahl der Gesellschafter und Geschäftsführer, die nicht Gesellschafter sind, begrenzt werden.

Ein Mindestversicherungsschutz, wie in § 59o BRAO nF genannt, kann in der heutigen Zeit nur ein Grundgerüst darstellen, im Gegensatz zu dem wirklich erforderlichen Deckungsumfang. Um die Haftung für Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte beherrschbarer zu gestalten, sind insbesondere folgende Maßnahmen zu beachten:

1. Die Wahl der Rechtsform Ihrer Kanzlei
2. Der richtige Umgang mit Haftungsbegrenzungen (z.B. AAB)
3. Die schriftliche Dokumentierung der Beratung sowie die schriftliche Vereinbarung von Art, Umfang und Inhalt des Mandats.

IMMER IN IHRER NÄHE

Bei Fragen und Anregungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.



Claus Carstens, Inhaber
Folgen Sie uns auf 



Jonas Carstens, Fachberater
Folgen Sie uns auf 



HDI Generalvertretung Carstens
Küblerstr. 2, 73079 Süßen | Sirnauerstr. 52, 73779 Deizisau
07162 / 9703-666
mailto: agentur-carstens@hdi.de

Diese Informationen sollen nicht als Beratung für eine individuelle Situation betrachtet werden. Versicherungsnehmer sollten bei spezifischen Versicherungsfragen die HDI Generalvertretung Carstens konsultieren.

Aussagen in Bezug auf steuerrechtliche, bilanztechnische oder rechtliche Angelegenheiten sind lediglich allgemeiner Art und beruhen auf unserer Erfahrung als Versicherungsvertreter und Risikoberater. Daher sind diese Aussagen nicht als Beratungsleistung anzusehen, zu deren Erbringung wir nicht befugt sind und für deren Richtigkeit und Vollständigkeit wir keine Haftung übernehmen.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der Grenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung der HDI Generalvertretung Carstens unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Vorstehendes gilt nicht für den internen Gebrauch durch Kunden der HDI Generalvertretung Carstens.

Copyright 2021 HDI Generalvertretung Carstens. All rights reserved.



Erstinformationen