

Wichtige Rechtsänderungen für 2024

Das neue Jahr 2024 bringt in vielen Bereichen des Wirtschaftsrechts gesetzliche Neuerungen mit sich:

Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG)

Das Personengesellschaftsrecht erfährt zum Jahresbeginn eine der umfangreichsten Reformen der letzten Jahre. Dies betrifft insbesondere die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR). Die bislang bereits seit einem Grundsatzurteil des BGH aus dem Jahr 2001 allgemein anerkannte Rechtsfähigkeit der Außen-GbR wird nunmehr erstmals gesetzlich in § 705 Abs. 2 Alt. 1 BGB festgeschrieben. Um die Existenz und Identität sowie die ordnungsgemäße Vertretung der GbR künftig im Rechtsverkehr zuverlässig und transparent nachzuweisen, kann die GbR seit Inkrafttreten des MoPeG in dem neu eingerichteten Gesellschaftsregister eingetragen werden. Die Eintragung ist grundsätzlich freiwillig. Sie ist jedoch dann zwingend, wenn die GbR in einem anderen Register eingetragene Rechte, etwa das Eigentum an einem Grundstück, erwirbt.

Weiterhin besteht für Personenhandelsgesellschaften (OHG und KG bzw. GmbH & Co. KG) nun die Möglichkeit zur Körperschaftsteuer zu optieren. Dies erfordert einen entsprechenden Antrag an das Finanzamt. Zudem bringt das MoPeG auch Neuerungen für die Ausübung der freien Berufe: Es ist nunmehr möglich, dass auch Freiberufler sich als Personenhandelsgesellschaft organisieren, soweit das jeweilige Berufsrecht dem nicht entgegensteht.

Ausweitung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes auf kleinere Unternehmen

Das bereits im Jahr 2023 in Kraft getretene sog. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) regelt die von Unternehmen zu beachtenden Sorgfaltspflichten zur Einhaltung von Menschenrechten in globalen Lieferketten. Es soll beispielsweise garantieren, dass es im Rahmen globaler Lieferketten nicht zu Kinderarbeit kommt und ein fairer Lohn gezahlt wird.

Ab dem 01.01.2024 wurde der Anwendungsbereich des LkSG erweitert, sodass auch kleine- und mittlere Unternehmen an die Vorgaben einhalten müssen. Konkret werden somit gem. § 1 Abs. 2 des LkSG bereits Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten an die Gesetzesvorgaben gebunden. Zuvor galt dies für Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeitern.

Erhöhung des Grundfreibetrages

Aufgrund des neuen Inflationsausgleichsgesetzes soll die Steuerlast der Bürgerinnen und Bürger an die Inflation angepasst werden. Der Grundfreibetrag der Einkommensteuer wird daher um 696,00 € angehoben und beträgt somit im Jahr 2024 insgesamt 11.604,00 €. Den Steuerzahlenden bleibt somit mehr netto vom brutto. Eine Erhöhung des Grundfreibetrags führt in der Regel auch dazu, dass die Lohnsteuer sinkt. Gleichfalls steigt auch der Kinderfreibetrag auf 6.612,00 € im Jahr.

Rechtsanwalt Florian Dorth



Zivilrecht, Arbeitsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht, Bank- und Kapitalmarktrecht

Telefon Sekretariat:
+49 (0) 921 7566 - 216

E-Mail: ra.dorth@fe-ls.de

Stärkere Integration von Menschen mit Behinderung im Arbeitsmarkt

Private und öffentliche Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen sind auf Basis der §§ 154 ff. SGB IX verpflichtet, Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen. Die konkrete Anzahl der zu beschäftigenden schwerbehinderten Menschen richtet sich gestaffelt nach der Anzahl der vorhandenen Arbeitsplätze. Bei Verstoß gegen die Beschäftigungspflicht wird eine sog. Ausgleichsabgabe gem. § 160 Abs. 2 SGB IX fällig. Diese von der Beschäftigungsquote abhängige Ausgleichsabgabe wurde mit Wirkung zum 01.01.2024 durch das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes um eine zusätzliche Staffelung ergänzt und insgesamt erhöht. Sie beträgt nunmehr abhängig von Unternehmensgröße und Beschäftigungsquote zwischen 140,00 € und 720,00 € je unbesetzter Stelle. Zugleich wurden die staatlichen Lohnkostenzuschüsse angehoben, sodass bis zu 75 % des Lohns übernommen werden können.

Interne Meldestellen für „Whistleblower“

Bereits im Juli 2023 ist das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Kraft getreten. Dieses soll gewährleisten, dass Arbeitnehmer Missstände wie etwa Straftaten oder Verstöße gegen Arbeitsschutzbestimmungen aus dem Arbeitsumfeld vertraulich anzeigen können, ohne Repressalien befürchten zu müssen. Seit dem 17.12.2023 sind nunmehr Arbeitgeber mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten verpflichtet, sog. interne Meldestellen einzurichten. Die Nichteinrichtung einer internen Meldestelle ist als Ordnungswidrigkeit mit Bußgeldern bis zu 20.000,00 € bewehrt. Der Betrieb eines Hinweisgeberportals kann auf einen externen Betreiber ausgelagert werden. Weitere Informationen zu unserem anwaltlichen Hinweisgeberportal erhalten Sie auf: www.fels-hinweisgeberportal.de.

Gerne beraten wir Unternehmen und Privatpersonen im Zusammenhang mit den aktuellen gesetzlichen Neuerungen.