

# drpa | MAGAZIN

Fachmagazin für Steuer & Recht



TITELTHEMA

## Neues Jahr, neue Gesetze

Das ändert sich 2025  
für Sie



FINANZEN

### Briefsendungen

Reform der Laufzeiten  
und Zugangsfiktion



IM FOKUS

### Digitale Arbeitsverträge

Was ist neu? Was gilt  
schon immer?



IMMOBILIEN

### Datenschutz

Wann das Finanzamt Miet-  
verträge anfordern kann

drpa

STEUERBERATER  
RECHTSANWÄLTE  
WIRTSCHAFTSPRÜFER

# drpa

STEUERBERATER  
RECHTSANWÄLTE  
WIRTSCHAFTSPRÜFER



## DRPA @ SOCIAL MEDIA

Wer wir sind, was wir tun und wofür wir stehen  
– das und mehr teilen wir mit Ihnen auf unseren  
Social-Media-Kanälen:

[instagram.com/drpa.de/](https://www.instagram.com/drpa.de/)

[facebook.com/drpa.de](https://www.facebook.com/drpa.de)

[linkedin.com/company/drpa-partnerschaftsgesellschaft-mbb](https://www.linkedin.com/company/drpa-partnerschaftsgesellschaft-mbb)

[xing.com/pages/v-duesterlho-rothammer-partner-mbb](https://www.xing.com/pages/v-duesterlho-rothammer-partner-mbb)

[tiktok.com/@drpa.de](https://www.tiktok.com/@drpa.de)

[whatsapp.com/channel/0029Vb35fRUGzzKPtChlaz1U](https://www.whatsapp.com/channel/0029Vb35fRUGzzKPtChlaz1U)

**FOLGEN UND LIKEN SIE UNS.**



Instagram



Facebook



LinkedIn



XING



Tik Tok



WhatsApp





Dr. Thomas Rothhammer,  
Daniel Lesser,  
Susanne Macht,  
Benjamin Binder,  
Tobias Bayer

## Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

wir freuen uns, Ihnen die erste Ausgabe unseres neuen Mandantenmagazins präsentieren zu dürfen. Unser Ziel ist es, Sie – unsere mittelständischen Unternehmer und Freiberufler – noch besser zu informieren, zu unterstützen und bei Ihren täglichen Herausforderungen zu begleiten. Jede Ausgabe enthält eine Fülle von praxisnahen und aktuellen Themen.

Freuen Sie sich auf spannende Einblicke und hilfreiche Informationen, u. a. zu:

- **Neuerungen und Änderungen 2025:** Das Jahressteuergesetz, das Steuerfortentwicklungsgesetz und das Bürokratienteilungsgesetz – wir fassen zusammen, was sich für Sie ändert.
- **Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (eAU):** Welche Pflichten Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben und worauf Sie achten müssen.
- **Digitalisierung in der Arbeitswelt:** Was Sie über digitale Arbeitsverträge und Personalakten wissen sollten.
- **Wichtigen Steuer- und Rechtsfragen:** Von Anforderungen an Mietverträge bis hin zur Reform der Briefzustellung 2025 – wir klären auf.

Mit unserem drpa Magazin informieren wir Sie über aktuelle gesetzliche Änderungen und bieten Ihnen eine zusätzliche Orientierungshilfe bei Ihren täglichen Herausforderungen. Sie in jeder Phase Ihres unternehmerischen Weges zu begleiten, sehen wir als Kanzlei als unsere Aufgabe – mit fundiertem Wissen, innovativen Ansätzen und einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit.

Wir freuen uns über Ihr Feedback, Ihre Fragen und Anregungen. Teilen Sie uns gerne mit, welche Themen Sie in den kommenden Ausgaben besonders interessieren. Gemeinsam gestalten wir eine Informationsplattform, die Ihren Bedürfnissen gerecht wird.

Viel Freude bei der Lektüre und ein erfolgreiches Jahr 2025!

Herzlichst,  
**Ihre Partner der Kanzlei**



### Ein Siegel als Auszeichnung

Für die digitale Zukunft bestens gerüstet: Davon ist auch die DATEV eG überzeugt und hat uns das Siegel Digitale Kanzlei 2025 verliehen. Diese Auszeichnung erhalten Kanzleien, die einen hohen Grad der Digitalisierung in ihrer Arbeitsweise aufweisen. Unsere Mandanten profitieren von einer bequemen und zeitsparenden Zusammenarbeit.

Informationen  
auch unter:  
[www.drpa.de](http://www.drpa.de)

## Neuerungen und Änderungen im neuen Jahr

Das ändert sich 2025 für Sie

Seite 8


 DRPA DIREKT

- 6 | Steuerunterlagen für 2023 – Abgabefrist: 02.06.2025  
Deutschlandticket 2025  
Finger weg von Fake-Bewertungen  
Künstlersozialkasse: Erhöhung der Freigrenze
- 7 | Lohngerechtigkeit bei Mitarbeitern  
IAP rückwirkend abgabepflichtig?

### IHRE AKTUELLE FRAGE AN UNS

- 7 | Dürfen Mitarbeiter zur fünften Jahreszeit verkleidet zur Arbeit kommen?



 FINANZEN

### Einkommensteuer- bescheid

Warum sich die Prüfung  
lohnen kann

Seite 11


 FINANZEN

- 10 | Sozialversicherungsrechengrößen und neue Sachbezugswerte 2025
- 10 | Private Zusatzkrankenversicherungsbeiträge: Kein unbeschränkter Sonderausgabenabzug
- 11 | Prüfung des Einkommensteuerbescheids lohnt sich
- 11 | TSE-Kassen
- 12 | Postrechtsmodernisierungsgesetz (PostModG): Was sich für Briefsendungen ändert
- 12 | Zugangsfiktion auf 4 Tage verlängert
- 13 | Wachstumsinitiative: Signal für klimafreundliche Mobilität
- 13 | Reisekosten 2025 – was ändert sich, was bleibt?


 FAMILIE

- 16 | Flexibilität fürs Kindeswohl geht vor Festanstellung
- 16 | Düsseldorfer Tabelle 2025: Was ändert sich?
- 17 | Auch Unverheiratete können Kinderwunschbehandlung absetzen
- 17 | Neue Regelungen beim Elterngeld
- 17 | Adoptionskosten: außergewöhnliche Belastung?

 IM FOKUS



 IM FOKUS

## Digitale Arbeitsverträge

Was ist neu und was gilt schon immer?

Seite 14

 PANORAMA

- 18 | „Wie sagt man?“
- 18 | Heiß begehrt
- 19 | Reparieren statt wegwerfen
- 19 | **LESEN & HÖREN**

 IMMOBILIEN

- 20 | Anzahlungen von Handwerkerleistungen: noch keine Steuerermäßigung
- 20 | Anforderung von Mietverträgen durch das Finanzamt und Datenschutz
- 21 | Das Grün der Nachbarschaft eine unzumutbare Belastung?
- 21 | Lieferung von PV-Strom an Mieter

 KONKRET

- 22 | Arbeitgeber aufgepasst: eAU oder Online-AU?
- 23 | Kündigungen: Erschütterung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU)
- 24 | Arbeit im Homeoffice: Haftungsfragen und Arbeitgeberrechte
- 24 | Beschäftigtendatengesetz: Referentenentwurf liegt vor
- 25 | Zugang einer Kündigung per Einwurf-Einschreiben und Beweisanforderungen
- 25 | Die elektronische Patientenakte (ePA) – Chancen und Risiken für Patienten

 KONKRET

## Barrierefreiheit im Web wird zur Pflicht

Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz kommt zum 28.06.2025

Seite 26



 DRPA | SERVICE

- 27 | Karriere bei drpa
- 27 | Impressum

## IAP rückwirkend abgabepflichtig?

Viele Arbeitgeber zahlten ihren Mitarbeitern die steuer- und sozialversicherungsbefreite Inflationsausgleichsprämie (IAP) von insgesamt 3.000 Euro über 24 Monate aus: monatlich i. H. v. 125 Euro zum ohnehin geschuldeten Lohn. Fraglich ist, ob der Bruttoarbeitslohn im neuen Jahr entsprechend angehoben werden kann: Die Steuerbefreiung findet auf dauerhafte Lohnerhöhungen generell keine Anwendung, geleistete IAP-Zahlungen können deswegen aber nicht rückwirkend abgabepflichtig werden. Auch ist es unerheblich, ob die Lohnerhöhung bereits 2024 vereinbart wurde, solange sie auf einer gesonderten Vereinbarung beruht.

Quelle: Deutscher Steuerberaterverband e. V.; [www.dstv.de](http://www.dstv.de)



## Steuerunterlagen für 2023 – Abgabefrist: 02.06.2025



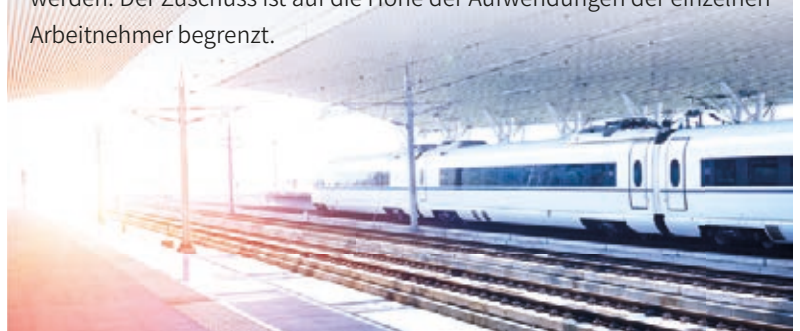
**Für beratene Steuerpflichtige gilt eine verlängerte Abgabefrist bei den Finanzverwaltungen:**

Für die Abgabe der Steuererklärungen für das 2023 endende

Wirtschaftsjahr gilt eine Frist für die Steuerberater zum 02.06.2025. Unterlagen und Belege müssen rechtzeitig vorliegen, um diese Abgabefrist einhalten zu können. Auch wenn häufig mit den Steuererklärungen keine Belege mehr beim Finanzamt eingereicht werden müssen, gilt weiterhin die *Vorhalteverpflichtung*: Auf Anforderung sind die Belege beim Finanzamt einzureichen. Idealerweise liegen Unterlagen und Belege bereits vor Erstellung der Steuererklärung bei Ihrer Steuerberatungskanzlei vor.

## Deutschlandticket 2025

Ob das Deutschlandticket dieses Jahr in der jetzigen Form erhalten bleibt, ist angesichts der geplanten vorgezogenen Neuwahl des Bundestags am 23. Februar unsicher. Ein Bundesland hat bereits angekündigt, seine Förderung zurückzuziehen. Bis jetzt war ein Preis von 58 Euro angedacht. Falls das Ticket dieses Jahr bestehen bleibt, können Zuschüsse zum Deutschlandticket durch Arbeitgeber steuer- und sozialversicherungsfrei zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden. Der Zuschuss ist auf die Höhe der Aufwendungen der einzelnen Arbeitnehmer begrenzt.



## Finger weg von Fake-Bewertungen

**Falsche bzw. gefälschte Bewertungen sind irreführend.** Wer sich damit einen Wettbewerbsvorteil verschaffen will, ist Mitbewerbern gegenüber zur Unterlassung und bei nicht beseitigter Wiederholungsgefahr auch zur Abgabe einer strafbewehrten Unterlassungserklärung verpflichtet. Ein Urteil vom Oberlandesgericht Düsseldorf hierzu bezieht sich auf einen Rechtsanwalt, der gefälschte

Bewertungen zu Werbezwecken für seine Kanzlei genutzt hatte, um sich einen Wettbewerbsvorteil zu erschleichen. Aus Marketingsicht schaffen positive Kundenbewertungen ein authentisches Image, steigern den Bekanntheitsgrad und Absatz – allerdings nur, wenn sie nachweisbar echt sind. Hat Ihr Unternehmen falsche oder unwahre Bewertungen bekommen, sollten Sie sie beim entsprechenden Anbieter/Plattform löschen lassen.

**Unsere Rechtsanwälte übernehmen das für Sie – wir konnten in der Vergangenheit bereits die Löschung vieler fragwürdiger Bewertungen erwirken. Sprechen Sie uns an.**



## Künstlersozialkasse: Erhöhung der Freigrenze

**Mit dem Vierten Bürokratienteilungsgesetz wurde für abgabepflichtige Unternehmen die bisherige Bagatellgrenze von 450 Euro auf 700 Euro im Jahr 2025 erhöht.** Im Kalenderjahr 2026 ist eine weitere Erhöhung auf 1.000 Euro geplant. Mit den neuen Freigrenzen soll verhindert werden, dass Einzel- und Kleinstaufträge an Künstler vermehrt der Abgabepflicht unterliegen. Einer Schätzung zufolge werden ab 2026 ca. 15.000 Unternehmen durch die Gesetzesänderung von ihrer Abgabepflicht befreit. Der Beitragssatz der Künstlersozialabgabe bleibt unverändert bei 5 Prozent.

Quelle: OLG Düsseldorf, Urteil vom 11.01.2024, Az. I-20 U 91/23

## Lohnerechtigkeit bei Mitarbeitern



**Aktuell klagt eine langjährige Abteilungsleiterin gegen die Daimler Truck AG auf Lohngleichheit.** Nach der Rückkehr aus der Elternzeit in Teilzeit erhielt sie deutlich weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen in einer vergleichbaren Position. Die Gehaltsspanne betrug 70 Prozent. Daimler begründete dies mit einer schlechteren Arbeitsqualität. Bis zur Klage bewerteten die Vorgesetzten die Arbeit der Klägerin aber stets als gut bis sehr gut.

Vor dem Arbeitsgericht Stuttgart erzielte sie in erster Instanz einen Teilerfolg: Die Differenz zum Medianentgelt der männlichen Kollegen musste für einen Zeitraum von fünf Jahren von Daimler nachgezahlt werden. Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, ihre Mitarbeiter in gleicher Höhe zu bezahlen. Allerdings sind Lohnunterschiede anhand objektiver, transparenter und nachvollziehbarer Kriterien zu begründen sowie diese diskriminierungsfrei und unter Umständen auch dokumentiert anzuwenden.

Quelle: LAG BW, Az. 2 Sa 14/24; AG Stuttgart, Az. 22 Ca 7069/21

## DATEV Digitale Personalakte

**Mit Einführung der DATEV Digitale Personalakte in unserer Kanzlei** führen wir die Digitalisierung weiter fort. Vor allem sorgt die Vereinfachung des Datenaustauschs von Personaldokumenten für effiziente Abläufe. **Welche Dokumente noch im Original aufzubewahren sind und welche Unterlagen vernichtet werden können, erfahren Sie ausführlich in der nächsten Ausgabe.**



## IHRE AKTUELLE FRAGE AN UNS

### Dürfen Mitarbeiter zur fünften Jahreszeit verkleidet zur Arbeit kommen?

**Fastnacht, Fasching oder Karneval – egal wie die fünfte Jahreszeit bezeichnet wird, sie wird von Narren und Jecken angeführt.**

In den Fastnachtshochburgen wie Mainz, Köln oder Düsseldorf haben sogar viele Beschäftigte frei, um die Jahreszeit entsprechend zu feiern. Wer arbeiten muss, tauscht zumindest gerne seine Berufskleidung gegen ein Fastnachtskostüm oder entsprechende Accessoires. Doch nicht alles, was gefällt, ist auch erlaubt. Das gilt vor allem bei der Kostümierung. Schreiben Arbeitgeber aus berechtigtem Interesse ihren Mitarbeitern keinen Dresscode vor, dürfen Arbeitnehmer grundsätzlich am Arbeitsplatz tragen, was sie möchten – sie können also kostümiert im Büro erscheinen. Doch es gibt natürlich Ausnahmen: Bestimmte Berufe erfordern eine verbindliche Kleiderordnung. Das gilt z. B. in einer Bank, oder grundsätzlich für Berufe mit Kundenkontakt. Auch

Jobs, in denen eine spezielle Arbeits- bzw. Schutzkleidung vorgeschrieben ist, sind außen vor.

Gegen Kleidung, die in Form und Schnitt den Arbeitsvorgaben entsprechen und Fastnachtsmotive haben, ist generell nichts einzuwenden, Ganzkörperkostüme – wie Gorilla, Bär oder Dinosaurier – sind in vielen Berufen ausgeschlossen. Bei Faschingskostümen ist schon allein aus Eigenvorsorge darauf zu achten, dass diese nicht mit Verkleidungen fragwürdiger Gruppierungen oder verbotenen Symbolen in Verbindung gebracht werden können. In solchen Fällen begehen Arbeitnehmer nämlich laut Bußgeldkatalog eine Straftat. Auch das Tragen von täuschend echten Waffen ist verboten: Sogenannte Anscheinswaffen dürfen laut § 42a Waffengesetz ebenfalls nicht mitgeführt werden. Bei Verstößen droht ein Bußgeld von bis zu 10.000 Euro.

Letzten Endes entscheiden Arbeitgeber darüber, ob und in welchem kostümierten Maße Mitarbeiter die fünfte Jahreszeit bei der Arbeit feiern dürfen.



Dr. Thomas Rothhammer  
Rechtsanwalt  
und Steuerberater

→ Sie haben eine Frage zu aktuellen Steuer- und Rechtsthemen? Wir informieren Sie gerne. Senden Sie uns eine E-Mail an: [kanzlei@drpa.de](mailto:kanzlei@drpa.de)  
Wir freuen uns!



## Neuerungen und Änderungen im neuen Jahr

### Das bringen das Jahressteuergesetz 2024, Steuerfortentwicklungsgesetz, das Vierte Bürokratienteilungsgesetz und Co. für 2025

Mit dem **Jahressteuergesetz** passt der Gesetzgeber regelmäßig Bestimmungen an, die aufgrund anderer Gesetze oder Auswirkungen des EU-Rechts, aber auch durch Rechtsprechungsänderungen notwendig geworden sind. Der Bundesrat hat am 22.11.2024 dem Jahressteuergesetz 2024 zugestimmt. Es ist am 06.12.2024 in Kraft getreten.

Das **Steuerfortentwicklungsgesetz** wurde nach dem Bruch der Ampelkoalition in der Beschlussempfehlung des Finanzausschusses vom 18.12.2024 auf die Absenkung der Einkommensteuertarife und die Erhöhung des Kindergelds reduziert. Der Bundestag hat das Steuerfortentwicklungsgesetz am 19.12.2024 verabschiedet und der Bundesrat hat am 20.12.2024 zugestimmt. Das Gesetz enthält einen Maßnahmenkatalog, um die Einkommenssteuer für die Veranlagungszeiträume 2025 und 2026 anzupassen. Das Gesetz gilt teils seit dem 01.01.2025, teils tritt es zum 01.01.2026 in Kraft.

Das **Vierte Bürokratienteilungsgesetz (BEG IV)** wurde am 29.10.2024 verkündet und gilt größtenteils seit dem 01.01.2025.

#### Was ist neu? Hier eine Übersicht:

##### Kinder und Familie

###### Aus dem Jahressteuergesetz 2024:

- *Kinderbetreuungskosten, die als Sonderausgaben berücksichtigt werden können, werden von zwei Dritteln auf 80 %, der Höchstbetrag auf 4.800 € erhöht.*
- *Kindergeld soll elektronisch beantragt werden können.*
- *Ein Abzug von Unterhaltsaufwendungen bei Zahlung von Geldzuwendungen wird künftig nur durch Banküberweisung anerkannt.*
- *Alleinerziehende erhalten über die Lohnsteuerklasse II einen*

*steuerlichen Entlastungsbetrag, der derzeit bei 4.260 € sowie weitere 240 € für jedes weitere Kind nach dem ersten liegt. Anspruch haben nur Alleinerziehende, die tatsächlich allein in einem Haushalt mit ihren Kindern wohnen. Bald wird dieser Freibetrag auch bei noch verheirateten, aber bereits getrennt lebenden Ehepaaren angerechnet.*

- *Bei Pflege- und Betreuungsleistungen setzen Steuerermäßigungen, wie bei haushaltsnahen Dienstleistungen, den Erhalt einer Rechnung und die Zahlung auf das Konto der Leistungserbringer voraus.*
- *Die Pauschale für Erbfallkosten steigt in diesem Jahr von 10.300 € auf 15.000 €.*

###### Aus dem Steuerfortentwicklungsgesetz:

- *Anhebung des Kinderfreibetrages auf 6.672 € (2026: 6.828 €)*
- *Mit dem Freibetrag für den Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf (2.928 €) ergibt sich für 2025 eine Anhebung des zur steuerlichen Freistellung des Kinderexistenzminimums dienenden Betrags von 9.540 € auf 9.600 €, für 2026 ein Gesamtbetrag von 9.756 € (9.600 € + 156 €).*
- *Anhebung des Kindergeldes auf 255 € und 2026 auf 259 €*

##### Immobilien

###### Aus dem Jahressteuergesetz 2024:

Vereinheitlichung der Steuerbefreiung für kleine Photovoltaikanlagen: Es gilt nun für alle Gebäudearten die maximal zulässige Bruttoleistung von 30 kW (peak). Da es sich um eine Freigrenze handelt, werden ab Überschreitung die vollen Steuern auch auf die Leistung unterhalb der Grenze fällig. Die Erhöhung der Grenze gilt nur für Anlagen, die ab Januar 2025 gekauft, installiert und betrieben werden. Für Bestandsgeräte bleibt es bei den bisherigen Werten.

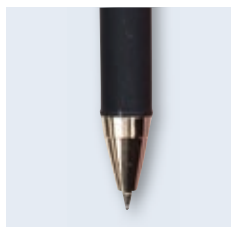
**Steuerpflichtiges Veräußerungsgeschäft:** Durch eine Entscheidung des Bundesfinanzhofs wurde der Kauf eines Erbteils von einem Miterben nicht mehr als Veräußerung der Einzelbestandteile des Nachlasses betrachtet. Dadurch fiel auf ein im Nachlass enthaltenes Grundstück keine Spekulationssteuer an, auch wenn die Zehnjahresfrist nicht abgelaufen war. Zukünftig wird auch der Verkauf des Anteils einer Erbengemeinschaft wie der Verkauf der einzelnen Vermögensteile betrachtet. Die Folge ist, dass für jeden Vermögensteil geprüft wird, ob ein steuerpflichtiges Veräußerungsgeschäft vorliegt.

## Arbeitgeber & Arbeitnehmer

**Mindestlohn und Minijobs:** Der gesetzliche Mindestlohn wurde zum 01.01.2025 auf 12,82 Euro brutto pro Stunde, die monatliche Verdienstgrenze für **Minijobs** von 538 auf 556 Euro erhöht. Eine unvorhergesehene Überschreitung der Verdienstgrenze ist maximal zwei Monate im Jahr zulässig und nur bis zur doppelten Höhe des monatlichen Grenzwertes.

### Aus dem Jahressteuergesetz 2024:

**Fünftelregelung:** Da es sich bei Abfindungen um Einmalzahlungen handelt, werden hohe Steuern erhoben. Durch die Fünftelregelung wird die Abfindung steuerlich so behandelt, als würde sie über fünf Jahre ausgezahlt. Bisher konnten Arbeitgeber die Regelung direkt bei der Berechnung der Lohnsteuer anwenden, wodurch Arbeitnehmer entsprechend weniger Steuern bezahlen. Künftig müssen Arbeitnehmer die Regelung selbst über ihre Steuererklärung angeben. So fallen zunächst mehr Steuern an, die aber später vom Finanzamt erstattet werden.



**Dienstwagen:** Die private Nutzung eines Dienstwagens wird als geldwerter Vorteil versteuert. Für Elektroautos gibt es dabei Vorteile, die bisher teilweise auch für Hybridfahrzeuge galten. Deren Einstufung wird jetzt verschärft. Den Bonus gibt es nur, wenn der Dienstwagen maximal 50 Gramm Kohlendioxid pro Kilometer ausstößt oder eine elektrische Reichweite von mindestens 80 Kilometern hat. In diesem Fall muss nur die Hälfte des Bruttolistenpreises als geldwerter Vorteil angesetzt werden, nicht wie bisher 100 Prozent. Bisher galt eine niedrigere Grenze von 60 Kilometern Reichweite.

**Kleinunternehmerregelung:** Ab diesem Jahr besteht für Kleinunternehmer bis zu einem Umsatz von 25.000 Euro die Möglichkeit, auf den Umsatzsteuerausweis zu verzichten, wenn der Gesamtumsatz im laufenden Jahr die Obergrenze von 100.000 Euro nicht überschreitet. Ab dem Zeitpunkt der Überschreitung kann die Kleinunternehmerregelung nicht mehr angewendet werden. Zusätzlich können Unternehmen aus anderen EU-Staaten die Kleinunternehmerregelung für ihre hier und deutsche Kleinunternehmen für ihre in EU-Staaten erzielten Umsätze nutzen. Wichtig ist zur Einhaltung der Umsatzgren-

zen, die Gesamtumsätze jährlich an das Bundeszentralamt für Steuern zu melden. Zudem sind Kleinunternehmer nur zum Empfang von E-Rechnungen, nicht aber zur Ausstellung verpflichtet.

**E-Rechnung:** Seit dem 01.01.2025 ist die E-Rechnung im **B2B-Bereich** verpflichtend. Ab 2026 müssen Unternehmen selbst E-Rechnungen ausstellen und versenden können. Übergangsfristen bis Ende 2028 erleichtern kleinen und mittleren Unternehmen die Umstellung. Für den Empfang von E-Rechnungen gibt es keine Übergangsfrist.

### Aus dem Steuerfortentwicklungsgesetz:

- **Anhebung des Grundfreibetrags auf 12.096 € und 2026 auf 12.348 €**
- **die Verschiebung der Eckwerte des Einkommenssteuertarifs um 2,6 % und 2026 um 2,0 %**
- **Solidaritätszuschlag: Für den Veranlagungszeitraum 2025 wird die Freigrenze von 18.130 € auf 19.950 € und für den Veranlagungszeitraum 2026 auf 20.350 € erhöht.**

### Aus dem Vierten Bürokratieentlastungsgesetz:

**Aufbewahrungsfristen:** Die Aufbewahrungsfrist für Buchungsbelege wird einheitlich für das Handels- und das Steuerrecht von zehn auf **acht Jahre** verkürzt. Zu den Buchungsunterlagen zählen neben Rechnungen und deren Kopien auch Lieferscheine, Lohn- und Gehaltslisten, Lohnabrechnungen, Quittungen, Steuer-, Gebühren- oder Beitragsbescheide, Vertragsurkunden, Werkstattrechnungen und Zahlungsanweisungen. Für folgende Unterlagen wurden die Aufbewahrungsfristen **nicht** geändert: Arbeitsanweisungen, Aufzeichnungen, Bücher, Eröffnungsbilanzen, Inventare, Jahresabschlüsse, Lageberichte und Organisationsunterlagen (weiterhin 10 Jahre); empfangene Handels- und Geschäftsbriefe sowie Kopien abgesandter Handels- und Geschäftsbriefe, jeweils einschließlich E-Mails (weiterhin 6 Jahre).

### Ab 2025 digitalisiert:

- **Rechtsgeschäfte werden digital, also per E-Mail, SMS oder Messenger-Nachricht möglich, ohne dass sie eigenhändig unterschrieben werden müssen.**
- **Digitale Arbeitsverträge sollen es Arbeitgebern ermöglichen, Mitarbeiter auch per E-Mail über wesentliche Vertragsbedingungen informieren. *Alles Wichtige hierzu finden Sie auf Seite 14.***
- **Digitale Steuerbescheide sollen eingeführt werden.**

Es wird eine zentrale Vollmachtsdatenbank für Steuerberater geschaffen, so dass Arbeitgeber ihren Steuerberatern nicht mehr schriftliche Vollmachten für die jeweiligen Sozialversicherungsträger ausstellen müssen.

drpa Redaktion

### Hinweis

Weitere Informationen und die Aufzeichnung eines Webinars zur E-Rechnung finden Sie auch auf unserer Website: [drpa.de](https://www.drpa.de)



## Sozialversicherungsrechengrößen und neue Sachbezugswerte 2025

**Die den Sozialversicherungsrechengrößen 2025 zugrunde liegende Lohnentwicklung im Jahr 2023** (Veränderung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer ohne Personen in Arbeitsgelegenheiten mit Entschädigung für Mehraufwendungen) betrug im gesamten Bundesgebiet 6,44 Prozent.

Die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erhöht sich im Jahr 2025 auf 8.050 Euro im Monat (2024: 7.550 Euro).

Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung steigt auf 5.512,50 Euro im Monat (2024: 5.175 Euro) und die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (Jahresarbeitsentgeltgrenze) auf 6.150 Euro im Monat (2024: 5.775 Euro).

Die Sachbezugswerte 2025 sind bereits ab dem ersten Abrechnungsmonat des Jahres 2025 maßgeblich, da die geänderte Sozialversicherungsentgeltverordnung am 01.01.2025 in Kraft getreten ist. Die vorgenannten Sachbezugswerte unterliegen sowohl der Steuerpflicht als auch der Beitragspflicht in der Sozialversicherung. Die monatlichen und kalendertäglichen Werte für freie oder verbilligte Unterkunft und/oder Verpflegung haben sich zum 01.01.2025 geändert. Alle Werte gelten bundesweit. Die neuen Sachbezugswerte für Verpflegung sind auch bei der Abrechnung von Reisekosten anzuwenden.

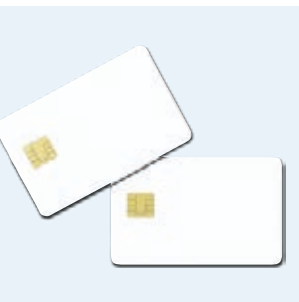
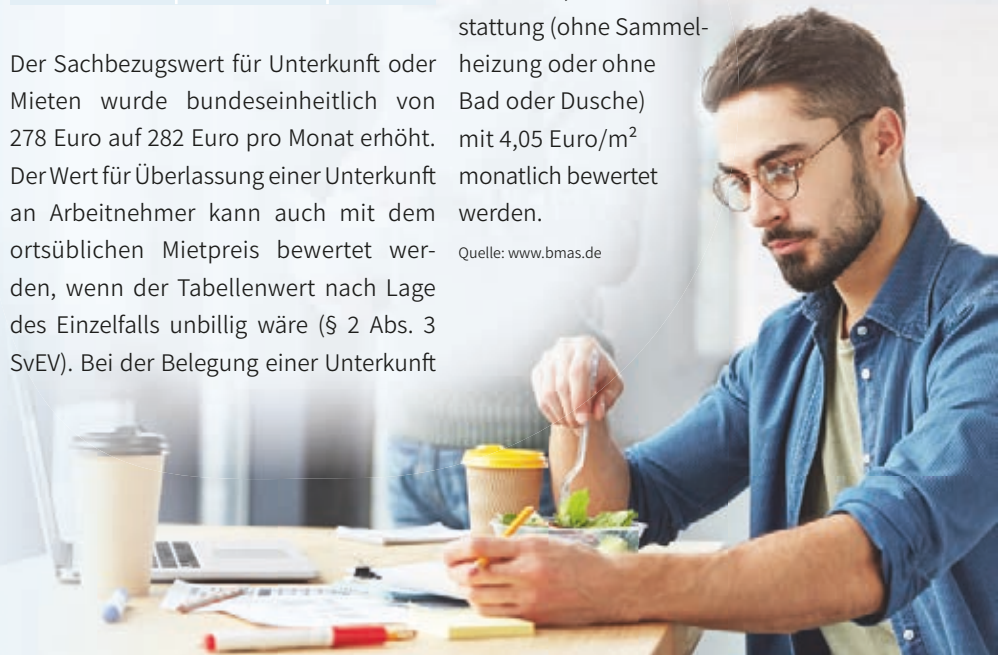
Der Sachbezugswert für die verbilligte oder unentgeltliche Verpflegung ist bundeseinheitlich von 313 Euro auf 333 Euro pro Monat gestiegen. Für die jeweiligen Mahlzeiten werden daher diese Beträge angesetzt:

	<i>Pro Kalendertag</i>	<i>Pro Monat</i>
<i>Frühstück</i>	2,30 €	69 €
<i>Mittagessen</i>	4,40 €	132 €
<i>Abendessen</i>	4,40 €	132 €
<b>Gesamtwert</b>	<b>11,10 €</b>	<b>333 €</b>

Der Sachbezugswert für Unterkunft oder Mieten wurde bundeseinheitlich von 278 Euro auf 282 Euro pro Monat erhöht. Der Wert für Überlassung einer Unterkunft an Arbeitnehmer kann auch mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden, wenn der Tabellenwert nach Lage des Einzelfalls unbillig wäre (§ 2 Abs. 3 SvEV). Bei der Belegung einer Unterkunft

mit mehreren Beschäftigten sowie für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Auszubildende gelten andere Werte. Diese ergeben sich aus § 2 Abs. 3 der Sozialversicherungsentgeltverordnung. Für eine als Sachbezug zur Verfügung gestellte Wohnung ist als Wert der ortsübliche Mietpreis unter Berücksichtigung der sich aus der Lage der Wohnung zum Betrieb ergebenden Beeinträchtigungen sowie unter entsprechender Anwendung des § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG anzusetzen. Ist im Einzelfall die Feststellung des ortsüblichen Mietpreises mit außergewöhnlichen Schwierigkeiten verbunden, kann die Wohnung seit dem 01.01.2025 mit 4,95 Euro/m<sup>2</sup> monatlich, bei einfacher Ausstattung (ohne Sammelheizung oder ohne Bad oder Dusche) mit 4,05 Euro/m<sup>2</sup> monatlich bewertet werden.

Quelle: [www.bmas.de](http://www.bmas.de)



## Private Zusatzkrankenversicherungsbeiträge: Kein unbeschränkter Sonderausgabenabzug

**Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden,** dass gesetzlich Krankenversicherte neben ihren Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung zusätzliche Beiträge weiterer privater

Kranken- und Krankenzusatzversicherungen nur in beschränkter Höhe steuerlich absetzen können. In der Regel wirken sich zusätzliche Beitragszahlungen jedoch nicht aus, da bereits die Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung den

Höchstbetrag erreichen, sodass ein darüber hinausgehender Sonderausgabenabzug zu keiner weiteren Reduzierung der Einkommensteuer führt. Der BFH war der Auffassung, dass es sich um eine doppelte Berücksichtigung des notwendigen Versorgungsniveaus handeln würde. Insbesondere, da die Kläger freiwillig gesetzlich krankenversichert waren und es ihnen freistand, ohne doppelte Belastung in die private Krankenversicherung zu wechseln.

Quelle: BFH, Beschluss vom 17.07.2024, X B 104/23



## Prüfung des Einkommensteuerbescheids lohnt sich

Laut einer Statistik des Bundesfinanzministeriums gingen 2023 fast 10 Mio. Einsprüche bei den Finanzämtern (FA) ein. Im Jahr zuvor waren es nur knapp 3 Mio.; Grund dafür sind insbesondere die Einsprüche in Zusammenhang mit der Grundsteuerreform. Es kommt aber immer wieder vor, dass sich auch in den Einkommensteuerbescheid Fehler zugunsten des FA einschleichen. Dagegen können Steuerzahler innerhalb eines Monats nach Erhalt ihres Steuerbescheids Einspruch einlegen. Von fast 3,7 Millionen erledigten Einsprüchen im Laufe des vergangenen Jahres waren rund 69 % erfolgreich. Das heißt: Über 2,5 Mio. Steuerbescheide mussten die FA im Einspruchsverfahren richtigstellen und zugunsten der Steuerzahler ändern. Bei Erhalt des Einkommensteuerbescheids sollte daher überprüft werden, ob Bruttolohn, Rente und andere Einnahmen korrekt vom FA erfasst wurden. Gleiches gilt für Renten- und Krankenversicherungsbeiträge, Jobkosten, Spenden, Krankheitskosten und haushaltsnahe Dienstleistungen. Auch sind Zahlendreher in der Einkommensteuererklärung vorab zu prüfen. Sofern bei aberkannten Kosten gerade bei einem obersten Gericht in ähnlichen Sachverhalten gestritten wird, sollte unter Hinweis auf das

anhängige Musterverfahren Einspruch eingelegt und das Ruhen beantragt werden. Geht der Prozess zugunsten der Steuerzahler aus, lässt sich davon im eigenen Fall profitieren. Einspruchsverfahren sind für Steuerzahler kostenlos. Wichtig ist aber, die Einspruchsfrist nicht zu verpassen: Innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe des Steuerbescheids muss der Einspruch schriftlich, elektronisch oder zur Niederschrift beim zuständigen FA eingehen.

### Hinweis

*Im Rahmen der Bearbeitung der Steuererklärungen prüfen wir natürlich auch die erhaltenen Steuerbescheide und legen – sofern notwendig – umgehend für Sie Einspruch beim Finanzamt ein.*



drpa Redaktion | Quelle: Statistik des Bundesfinanzministeriums: Zum Abrufen QR-Code scannen oder unter [https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Weitere\\_Steuerthemen/Abgabeordnung/BMF\\_Anordnungen\\_Allgemeines/2024-08-27-statistik-einspruchsbearbeitung-2023-al.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Weitere_Steuerthemen/Abgabeordnung/BMF_Anordnungen_Allgemeines/2024-08-27-statistik-einspruchsbearbeitung-2023-al.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

## TSE-Kassen

**Bereits seit dem 01.01.2020 müssen elektronische Aufzeichnungssysteme über eine zertifizierte technische Sicherheitseinrichtung verfügen (TSE-Kassen).**

Eigentlich besteht seither die Pflicht, die Art und Anzahl der im jeweiligen Unternehmen eingesetzten elektronischen Aufzeichnungssysteme und der zertifizierten technischen Sicherheitseinrichtungen dem zuständigen Finanzamt mitzuteilen. Da zunächst keine elektronische Übermittlungsmöglichkeit seitens der Finanzverwaltung zur Verfügung gestellt werden konnte, wurde die Mitteilungspflicht aber ausgesetzt.

Seit dem 01.01.2025 steht nun aber die elektronische Übermittlungsmöglichkeit über das Programm Mein ELSTER und die ERIC-Schnittstelle zur Verfügung. Die Mitteilungspflicht muss daher nicht länger ausgesetzt werden. Die Finanzverwaltung hat folglich für den Beginn der Mitteilungspflicht folgende Regelungen festgelegt:

- Die Mitteilung von vor dem 01.07.2025 angeschafften TSE-Kassen ist bis zum 31.07.2025 zu erstatten.
- Ab dem 01.07.2025 angeschaffte TSE-Kassen sind innerhalb eines Monats nach Anschaffung mitzuteilen.
- Ab dem 01.07.2025 außer Betrieb genommene TSE-Kassen sind ebenfalls innerhalb eines Monats nach Außerbetriebnahme mitzuteilen.
- Name und Steuernummer der steuerpflichtigen Person,
- Art der zertifizierten technischen Sicherheitseinrichtung und des verwendeten elektronischen Aufzeichnungssystems,
- Anzahl und Seriennummer der verwendeten elektronischen Aufzeichnungssysteme,
- Datum der Anschaffung/Außerbetriebnahme des verwendeten elektronischen Aufzeichnungssystems.

TSE-Kassen, die vor dem 01.07.2025 endgültig außer Betrieb genommen wurden und im Betrieb nicht mehr vorgehalten werden, sind nur mitzuteilen, wenn die Meldung der Anschaffung des elektronischen Aufzeichnungssystems zu diesem Zeitpunkt bereits erfolgt ist. Ferner weist die Finanzverwaltung darauf hin, dass bei jeder Mitteilung stets alle (!) TSE-Kassen einer Betriebsstätte in der einheitlichen Mitteilung zu übermitteln sind. Außerdem sind über das ELSTER-Portal auch nur gemietete bzw. geleaste TSE-Kassen mitzuteilen. Folgende Daten sind mitzuteilen:

### Hinweis

*Die Mitteilungspflicht gilt im Grunde für EU-Taxameter und Wegstreckenzähler entsprechend. Eine Ausnahme gilt nur für zulässigerweise, d. h. unter Berufung auf die entsprechende Nichtbeanstandungsregelung, noch ohne technische Sicherheitseinrichtung betriebene Geräte.*



## Postrechtsmodernisierungsgesetz (PostModG) erneuert 2025 das Postgesetz: Was sich für Briefsendungen ändert

**Mit dem 01.01.2025 trat PostModG in Kraft, das erhebliche Änderungen der Laufzeiten von Briefen mit sich bringt.** Mit der Reform sollen die Postdienstleistungen den veränderten Kommunikationsgewohnheiten angepasst und Umwelt- und Kostenziele erreicht werden. Für alle Kunden der Deutschen Post bedeutet dies jedoch längere Zustellzeiten und höhere Kosten bei dringenden Sendungen.

**Einfachen Briefsendungen wird nun mehr Zeit eingeräumt:**

95 % der Briefe müssen innerhalb von drei und 99 % innerhalb von vier Werktagen zugestellt sein. Diese Änderung soll den Zeitdruck in der Zustellung reduzieren, Kosten senken und gleichzeitig die CO<sub>2</sub>-Bilanz der Post verbessern.

**Für wichtige Sendungen bietet die Post weiterhin schnellere Optionen an:**

Einschreiben sollen in der Regel bereits am nächsten Werktag zugestellt und für den täglichen Empfang von Briefen kann weiterhin ein Postfach in der Filiale genutzt werden. Wegen der geringen Nachfrage werden bestimmte Leistungen gestrichen – u. a. der Prio-Brief sowie das Einschreiben Eigenhändig. Besonders der Prio-Brief, der bislang die schnellere Zustellung garantierte, war bei Behörden beliebt. Sein Wegfall kann ggf. dazu führen, dass wichtige Dokumente länger unterwegs sind oder auf teurere Alternativen ausgewichen werden muss.

**Auswirkungen auf Rechnungen und Mahnungen**

Die längeren Laufzeiten haben auch Konsequenzen für Privatkunden und Unternehmen, insbesondere bei Rechnungen und Mahnungen. Während Verbraucher i. d. R. zwei Wochen Zeit haben, um Rechnungen zu begleichen, könnten verspätete Briefe den Zeitraum zur Begleichung deutlich verkürzen.

Unternehmen, die regelmäßig Briefe und Pakete versenden, müssen sich an die neuen Laufzeiten anpassen. Inkassobüros könnten ab diesem Jahr verstärkt auf teurere Express-Versandoptionen zurückgreifen. So kostet ein Express-Brief

mit Einschreiben seit dem 01.01.2025 bereits 7,05 Euro. Diese Zusatzkosten können auf die Schuldner umgelegt werden, was Mahnungen und Zahlungserinnerungen teurer macht.

Durch die verlängerten Zustellzeiten ist es wichtig, beim Versand fristgebundener Dokumente – Rechnungen oder Mahnungen – die zusätzlichen Tage einzuplanen, damit Empfänger genügend Zeit zur Reaktion haben. Um Verzögerungen zu vermeiden, könnte der verstärkte Einsatz elektronischer Kommunikationsmittel wie E-Mail oder Online-Portale sinnvoll sein. Zu empfehlen ist daher:

- *der frühzeitige Versand wichtiger Dokumente unter Berücksichtigung der neuen Zustellzeiten.*
- *die Nutzung elektronischer Wege bzw. digitaler Kommunikationsmittel, um Zustellverzögerungen zu vermeiden.*
- *die Anpassung der Fristberechnung, damit Empfänger ausreichend Zeit zur Verfügung haben.*

Durch Beachtung dieser Punkte können Sie sicherstellen, dass Rechnungen, Mahnungen und andere fristgebundene Dokumente trotz der Änderungen im Postgesetz rechtzeitig zugestellt und bearbeitet werden können.

drpa Redaktion, RAin Fiona Fischer



## Zugangsfiktion auf 4 Tage verlängert

**Da Behörden Verwaltungsakte, z. B. Bescheide,** überwiegend auf dem Postweg mit einfachem Brief ohne konkrete Möglichkeit der Nachverfolgung versenden, gibt es hierzu eine gesetzliche Vermutungsregel. Diese gibt an, wann ein Brief zugestellt wird und betrug in der Vergangenheit 3 Tage. Mit der Verlängerung der Laufzeitvorgaben wurde die Vermutungsregelung für die Zustellung von Verwaltungsakten auf 4 Tage verlängert und gilt seit dem 01.01.2025. Zudem kann die Zustellung eines Steuerbescheids nach der Vermutungsregel nicht an einem Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag

erfolgen. Wird bspw. ein Bescheid am Dienstag verschickt und samstags zugestellt, gilt er nach der Vermutungsregel am darauffolgenden Werktag, also am Montag als zugestellt.

Die Vermutungsregel gilt entsprechend für die elektronische Übermittlung von Steuerbescheiden oder Verwaltungsakten, die elektronisch zum Abruf bereitgestellt werden.

drpa Redaktion | Quelle: Postrechtsmodernisierungsgesetz (PostModG), BR-Drucksache 298/24 vom 05.07.2024

### Hinweis

*Ist der spätere Zugang zu einem Schreiben nachweisbar, kann die Vermutungsregel durch die empfangende Person erschüttert und somit der Zugangszeitpunkt weiter verlängert werden.*



## Wachstumsinitiative: Signal für klimafreundliche Mobilität

Mit der Wachstumsinitiative hat sich die Bundesregierung vorgenommen, die Autoindustrie beim Modernisierungsprojekt E-Mobilität zu unterstützen. Die steuerliche Förderung von dienstlich genutzten E-Autos soll dabei helfen, die Nachfrage nach emissionsfreien Fahrzeugen weiter zu erhöhen.

Für neu zugelassene, rein elektrische und emissionsfreie Fahrzeuge sollen Unternehmen die Investitionskosten schneller steuerlich geltend machen können. Dazu wird eine neue Sonderabschreibung eingeführt. Über einen Zeitraum von sechs Jahren können die Anschaffungen, beginnend mit einem Satz von 40 Prozent, von der Steuer abgeschrieben werden. Die Regelung gilt befristet für Anschaffungen im Zeitraum von Juli 2024 bis Dezember 2028. Zusätzlich soll die Dienstwagenbesteuerung für Elektrofahrzeuge erweitert werden:

Arbeitnehmer, die einen elektrischen Firmenwagen auch privat nutzen, sollen diesen Vorteil vergünstigt versteuern können. Dies gilt bislang nur, wenn das Auto nach dem sog. Brutto-listenpreis höchstens 70.000 Euro kostet. Dieser Betrag wird nun auf 95.000 Euro angehoben. Die neue Höchstgrenze gilt für Firmenwagen, die ab Juli 2024 angeschafft wurden. Die Bundesregierung hat beschlossen, die vereinbarten steuerlichen Regelungen innerhalb des parlamentarischen Verfahrens in das Steuerfortentwicklungsgesetz aufzunehmen.



### Weblink

Informationen zur Wachstumsinitiative finden Sie hier: [bundesregierung.de/breg-de/bundesregierung/gesetzesvorhaben/wachstumsinitiative-2306060](https://bundesregierung.de/breg-de/bundesregierung/gesetzesvorhaben/wachstumsinitiative-2306060)

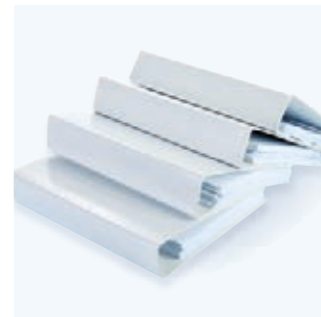
## Reisekosten 2025 – was ändert sich, was bleibt?

Bei Geschäftsreisen im In- oder Ausland kommen Unterkunfts- und Verpflegungskosten zustande. Mithilfe der Reisekostenpauschale können Unternehmen die Kosten ihrer reisenden Mitarbeiter erstatten, ohne dass hierfür jeder einzelne Beleg eingereicht werden muss. Seit dem 01.01.2025 gelten die neuen Reisekostenpauschalen. Für Reisen im Inland bleiben die Pauschalen im neuen Jahr unverändert zum Vorjahr: Es bleiben die 14 Euro bei Abwesenheit über 8 Stunden und 28 Euro für volle 24 Stunden. Auch an der Fahrtkostenpauschale ändert sich nichts, hier beträgt die Pauschale weiterhin 30 Cent pro Kilometer für Personenkraftwagen und 20 Cent für andere Kraftfahrzeuge. Für Reisen ins Ausland wurden die Pauschalen für einige Länder angepasst, die

meisten Länder behalten ihre Tagessätze, wie z. B. Österreich und Italien.

Bei eintägigen Reisen ins Ausland ist der Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsortes im Ausland maßgebend. Bei mehrtägigen Reisen in verschiedene Staaten gilt:

- Bei der Anreise vom Inland ins Ausland (oder umgekehrt) ohne Tätigwerden ist der Pauschbetrag des vor 24 Uhr Ortszeit erreichten Ortes maßgebend.
- Bei der Abreise gilt der Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsortes.
- Für Zwischentage ist in der Regel der Pauschbetrag des vor 24 Uhr Ortszeit erreichten Ortes maßgebend.
- Schließt sich an eine mehrtägige Auslandsreise direkt eine weitere an, muss für den Rückreisetag nur die höhere Verpflegungspauschale berücksichtigt werden.



### Hinweis

Eine detaillierte Übersicht aller offiziellen Pauschalen für Auslandsreisen aus dem Schreiben des Bundesfinanzministeriums finden Sie [unter \[bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF\\\_Schreiben/Steuerarten/Lohnsteuer/2023-11-21-steuerliche-behandlung-reisekosten-reisekostenverguetungen-2024.pdf?\\\_\\\_blob=publicationFile&v=1\]\(https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF\_Schreiben/Steuerarten/Lohnsteuer/2023-11-21-steuerliche-behandlung-reisekosten-reisekostenverguetungen-2024.pdf?\_\_blob=publicationFile&v=1\)](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Steuerarten/Lohnsteuer/2023-11-21-steuerliche-behandlung-reisekosten-reisekostenverguetungen-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=1)



drpa Redaktion | Quelle – Übersicht Auslandsreisen: BMF-Schreiben vom 21.11.2023 - BStBl I S. 2076

## Digitale Arbeitsverträge – was ist neu und was gilt schon immer?

Mit einigen Regelungen aus dem Vierten Bürokratienteilungsgesetz soll der digitale Umgang mit Arbeitsverträgen erleichtert werden

**Der formfreie Vertragsschluss:** Grundsätzlich können Arbeitsverträge in jeglicher Form – mündlich oder stillschweigend durch schlüssiges Handeln – geschlossen werden, wenn die Einigung zwischen Arbeitgeber und -nehmer besteht. In mittelständischen Unternehmen bestehen teilweise Arbeitsverhältnisse seit Jahren oder Jahrzehnten, ohne dass jemals ein Arbeitsvertrag unterzeichnet wurde. Demnach war es schon immer zulässig, einen Arbeitsvertrag digital zu schließen. Ein digitaler Vertragsschluss kann z. B. durch eine Unterschrift mittels Touchscreen in einem PDF-Dokument erfolgen, per E-Mail oder Messenger-Nachrichten. Theoretisch wäre auch eine Registrierung auf einer Plattform als Vertragsschluss denkbar, sofern Arbeitgeber und -nehmer willentlich einen Arbeitsvertrag zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen abschließen wollen.

**Das Nachweisgesetz (NachwG)** sorgte bisher dafür, dass viele Arbeitsverträge schriftlich und durch persönliche Unterschrift des Arbeitsvertrags geschlossen wurden. Das NachwG regelt zwar nicht das Zustandekommen von Arbeitsverträgen, verlangt aber, dass Arbeitgeber Arbeitnehmern eine Aufstellung der wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses aushändigen. Hierunter fallen z. B. Name und Anschrift der Vertragsparteien, Beschreibung der Tätigkeit, Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts und das Enddatum einer etwaigen Befristung\*.

### Hinweis

*Das NachwG sah bisher die Schriftform für den Nachweis und auch für die nachweisersetzende Vertragsurkunde (Arbeitsvertrag) vor, die eine Original-Unterschrift und den Zugang dieser Original-Unterschrift beim Gegenüber erfordert. Eine digitale Übermittlung, auch einer eingescannten Unterschrift, ist für die Schriftform unzureichend.*

Das NachwG kann mit einer Geldbuße von bis zu 2.000 Euro geahndet werden. Der Nachweis gilt als erbracht, wenn die Konditionen im Arbeitsvertrag festgehalten sind und Arbeitnehmern ausgehändigt werden.

Dies hat der Gesetzgeber nun entschärft und es genügt ein Nachweis in Textform, wenn Arbeitnehmer keinen schriftlichen Nachweis verlangen. Entsprechend genügt als Nachweisersatz ein Arbeitsvertrag in Textform. **Die Textform** ist in diesem Zusammenhang in § 126b BGB gesetzlich geregelt und beschreibt eine lesbare Erklärung, die dauerhaft aufbewahrt oder gespeichert werden kann. Darunter fallen auch Nachrichten per E-Mail, SMS oder Messenger-App, wenn die Person des Erklärenden bezeichnet oder aus der Nachricht erkennbar ist. Solange Empfänger wissen, von wem die Erklärung ist, kann auch der Vor- oder Spitzname ausreichend sein, der z. B. in der Absender-E-Mail-Adresse enthalten ist. Dann ist eine qualifizierte elektronische Signatur nicht erforderlich. Bei der telefonnummerngestützten Kommunikation, z. B. per SMS oder Messenger-Dienst, in der die Identität von Absendern nur in Form einer Nummer übermittelt wird, sollte zur Vermeidung von Unsicherheiten eine Namensnennung als Signatur in der Nachricht erfolgen.

Die Textform ist ohne weiteres erfüllt, wenn die Arbeitsvertragsparteien eine PDF-Datei digital unterschreiben, eine gescannte Unterschrift einfügen, oder wenn sie jeweils in einer E-Mail ihr verbindliches Einverständnis mit einem beigefügten Vertragsentwurf erklären. Arbeitgeber kommen ihren NachwG-Pflichten nach, solange Arbeitnehmer ein Exemplar des digitalen Vertrags bekommen.

**Bei Ausbildungsverträgen** hatte der Gesetzgeber mit Wirkung zum 01.08.2024 die Hürden der Schriftform beseitigt. Auch hier gab es nie ein Schriftformerfordernis für den Vertragsschluss. Die Parteien mussten aber den Vertragsinhalt noch vor Ausbildungsbeginn in einer beiderseits unterschriebenen Urkunde festhalten, was einem schriftlichen Vertrag nahekam. Nun genügt es, wenn der Ausbildungsbetrieb den Vertragsinhalt ähnlich dem NachwG in Textform abfasst, dem Auszubildenden übermittelt und dieser den Empfang des Dokuments bestätigt.

**Ausnahmen von der Erleichterung** bestehen konkret im Bau-,

Gaststätten-, Beherbergungs-, Personenbeförderungs-, Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe sowie im Schausteller-, Gebäudereinigungs-, Prostitutions-, Wach-, Sicherheitsgewerbe und in Unternehmen der Forstwirtschaft, des Messebaus und der Fleischwirtschaft. Für diese Wirtschaftszweige, in denen laut § 2a Abs. 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz bei der Arbeit ein Personalausweis o. ä. mitgeführt werden muss, hält der Gesetzgeber auch weiterhin am Nachweis in Schriftform fest und ein Vertrag in Textform genügt nicht als Nachweisersatz.

Auch außerhalb des NachwG gibt es Schriftformerfordernisse im Arbeitsrecht, die zu beachten sind: Befristete Arbeitsverträge müssen in Schriftform geschlossen werden, sonst ist die Befristung unwirksam und das Arbeitsverhältnis besteht über den Beendigungszeitpunkt fort. Nach dem Bürokratieentlastungsgesetz besteht nur die Befristung zum Renteneintritt, die nun in Textform zulässig ist, als Ausnahme.



### Wichtig

*Die Erleichterungen zur Schriftform gelten nur für Vertragsabschlüsse – für Beendigungen ist die Schriftform weiterhin zwingend zu wahren. Erfolgen Kündigungen und Aufhebungsverträge nicht schriftlich, sind sie unwirksam.*

### Eine Besonderheit:

#### Nachtrags- und Zusatzvereinbarungen und die Schriftformklausel

Im Laufe eines Arbeitsverhältnisses ändern sich häufig die Umstände und mit ihnen die Arbeitsvertragskonditionen – Gehaltserhöhungen, Boni, Dienstwagen oder -fahrrad, der Wechsel von Arbeit in Teil- oder Vollzeit. Der Arbeitsvertrag, auch der stillschweigend geschlossene, ist als Gesamtheit aller Vereinbarungen zwischen den Parteien zu den Konditionen zu verstehen. Diese Vereinbarungen können in beiderseitigem Einverständnis geändert werden. Hierunter fallen auch Zusatzvereinbarungen, die wie der Vertragsschluss formfrei möglich sind.



### Hinweis

*Verträge enthalten oft Klauseln, wonach Änderungen nur in Schriftform möglich sein sollen. Grundsätzlich gilt es bei Änderungsvereinbarungen jeder Art vertraglich vereinbarte Formvorschriften einzuhalten, sodass eine Schriftformklausel einer digitalen Änderungsvereinbarung im Wege stehen könnte. Allerdings gelten Regelungen in Arbeitsverträgen, die nicht individuell ausgehandelt worden sind, als Allgemeine Geschäftsbedingungen im Rechtssinne und unterliegen einer strengen Kontrolle. Vor allem bestimmt § 305b BGB den sog. Vorrang der Individualabrede – eine individuell ausgehandelte Vereinbarung kann nicht an einer einseitig vorgegebenen Regelung scheitern.*

Schriftformklauseln sind i. d. R. nicht Gegenstand von Vertragsverhandlungen wie z. B. Gehälter oder Arbeitszeiten und sollten keine Auswirkungen auf Nachträge haben. Eine Schriftformklausel, die den Vorrang von Individualabreden im Rahmen der Vertragsverhandlung in ihrer Formulierung nicht berücksichtigt, ist bereits deswegen unwirksam, weil sie eine falsche Rechtslage wiedergibt und damit intransparent ist – gleiches gilt für vertragliche Schriftformklauseln einer digital geschlossenen Nachtragsvereinbarung.

Schriftformklauseln in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen unterliegen von Gesetzes wegen nicht den Kontrollmechanismen für Allgemeine Geschäftsbedingungen und treten daher auch nicht gegenüber Individualvereinbarungen zurück. Findet ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung Anwendung, und enthält diese eine Vorgabe, Vertragsänderungen in Schriftform zu vereinbaren, so ist diese zwingend zu beachten.

### Fazit

Dem digitalen Arbeitsvertrag stand und steht nichts im Weg – nur die Pflichten nach dem NachwG legten es nahe, einen Vertrag schriftlich und persönlich unterschrieben im Original abzuschließen, da so ein weiterer Nachweis der vereinbarten Arbeitsbedingungen in Schriftform entbehrlich wurde. Die neue Rechtslage erlaubt den Nachweis in Textform (bzw. den Vertragsschluss in Textform als Nachweisersatz), die auf digitalem Wege

ohne weiteres einzuhalten ist. Verlangen Arbeitnehmer einen Nachweis in Schriftform, ist dieser nach dem NachwG auszuhandigen. Dies gilt zumindest für Wirtschaftsbereiche, die nicht anfällig für Schwarzarbeit sind. Besondere Schriftformerfordernisse, insbesondere bei befristeten Arbeitsverträgen sind aber auch weiterhin zu beachten. Gleiches gilt für vertraglich vereinbarte Formerfordernisse, wobei eine solche Klausel oft unbeachtlich sein wird, wenn sie nicht Gegenstand von individuellen Vertragsverhandlungen war. Etwas anderes gilt für Formklauseln in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Und auch die Vertragsbeendigung, sei es durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag, hat stets zwingend in Schriftform zu erfolgen. Wichtig ist beim digitalen Vertragsschluss, diesen ausreichend zu dokumentieren, um in etwaigen Streitigkeiten nachweisen zu können, worauf sich die Parteien genau verständigt haben.

\* Den vollständigen Umfang der Nachweispflicht können Sie in § 2 NachwG nachlesen. Die Regelung ist im Internet abrufbar unter [https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/\\_2.html](https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/_2.html)

drpa Redaktion, RA Andreas Köhler



## Flexibilität fürs Kindeswohl geht vor Festanstellung



**Eltern sind gegenüber ihren Kindern zum Unterhalt verpflichtet.** Zur Sicherung des Kindesunterhalts kann auch von einem selbstständigen Elternteil gefordert werden, in eine besser bezahlte Anstellung zu wechseln. Hier gibt es jedoch Ausnahmen, wie das Oberlandesgericht (OLG) Hamm entschied, z. B. wenn die Selbstständigkeit dafür sorgt, dass sich dieser Elternteil gut und flexibel um die Kinder kümmern kann:

Die Eltern zweier minderjähriger Kinder trennten sich im August 2021. Die Kinder blieben bei der Mutter, die mit ihnen in eine Mietwohnung zog. Der Vater blieb in einer Immobilie, deren Eigentümer er war. Die Mutter bezog Berufsunfähigkeits-

rente und arbeitete zudem stundenweise selbstständig. Strittig war hier der Unterhaltsanspruch der Mutter, den der Vater nicht zahlen wollte, da sie in Vollzeit hätte arbeiten gehen können. Den Unterhalt für die Kinder zahlte der Vater anstandslos. Das OLG entschied zugunsten der Mutter – zwar könne der Vater als Unterhaltsschuldner verlangen, die Selbstständigkeit wegen einer besser bezahlten, abhängigen Beschäftigung aufzugeben, aber hier stehen die Bedürfnisse der Kinder im Vordergrund: Diesen wird die Mutter mit der Flexibilität der Selbstständigkeit in einem Rahmen gerecht, der in einem Angestelltenverhältnis so nicht gegeben ist.

 **Hinweis**

*Schlussendlich geht es immer um das Kindeswohl. Kann man diesem im Rahmen der Selbstständigkeit oder stundenweisen freien Tätigkeit besser gerecht werden, kann nicht verlangt werden, dass man diese aufgibt. Eine berufliche Veränderung kann aber verlangt werden, wenn diese förderlich für das Kindeswohl ist.*

drpa Redaktion | Quelle: OLG Hamm, Beschl. v. 04.07.2024 – 4 UF 35/24

## Düsseldorfer Tabelle 2025: Was ändert sich?

**Mit der Düsseldorfer Tabelle 2025 hat das Oberlandesgericht (OLG) Düsseldorf eine Anpassung an den Bedarfssätzen vorgenommen.** Diese beruhen auf einer leichten Erhöhung des Mindestunterhalts. Damit setzt die Tabelle die Vorgaben der neuen Mindestunterhaltsverordnung um. Die Höhe des Unterhalts richtet sich grundsätzlich nach dem Alter des Kindes. Mit zunehmendem Alter steigt auch der Unterhaltsanspruch, womit der steigende finanzielle Bedarf älterer Kinder berücksichtigt wird. Die Düsseldorfer Tabelle 2025 hat keine Gesetzeskraft, sondern stellt eine Richtlinie dar, um die Höhe des Kindesunterhalts zu standardisieren. An dieser Tabelle orientieren sich die Familiengerichte bei der Festsetzung des Unterhalts, insbesondere des Kindesunterhalts. Der Unterhalt für Kinder ist nach neuer Düsseldorfer Tabelle zum 01.01.2025 um knapp 1 Prozent angehoben worden. So ist der Mindestunterhalt in der ersten Altersstufe, 0–5 Jahre, von 480 auf 482 Euro, in der zweiten Altersstufe, 6–11 Jahre, von 551 auf 554 Euro, in der dritten Altersstufe, 12–17 Jahre, von 645 auf 649 Euro und für volljährige Kinder von 689 auf 693 Euro gestiegen. Der Bedarfskontrollbetrag (Selbstbehalt) bleibt gleich, wie bisher 1.450 Euro für Erwerbstätige und 1.200 Euro für Nichterwerbstätige.

Für Unterhaltspflichtige sind die Zahlbeträge zu berücksichtigen, hier handelt sich um die Beträge der Düsseldorfer Tabelle minus hälftiges Kindergeld (255 Euro/Kind = 127,50 Euro).

### Düsseldorfer Tabelle 2025 (alle Beträge in Euro)

Netto-einkommen Unterhaltspflichtiger	Altersstufen in Jahren (§ 1612a Abs. 1 BGB)				Bedarfskontrollbetrag
	0–5	6–11	12–17	Ab 18	
Bis 2.100	482	554	649	693	1.200/1.450
2.101–2.500	507	582	682	728	1.750
2.501–2.900	531	610	714	763	1.850
2.901–3.300	555	638	747	797	1.950
3.301–3.700	579	665	779	832	2.050
3.701–4.100	617	710	831	888	2.150
4.101–4.500	656	754	883	943	2.250
4.501–4.900	695	798	935	998	2.350
4.901–5.300	733	843	987	1.054	2.450
5.301–5.700	772	887	1.039	1.109	2.550
5.701–6.400	810	931	1.091	1.165	2.850
6.401–7.200	849	976	1.143	1.220	3.250
7.201–8.200	887	1.020	1.195	1.276	3.750
8.201–9.700	926	1.064	1.247	1.331	4.350
9.701–11.200	964	1.108	1.298	1.386	5.050

drpa Redaktion

## Auch Unverheiratete können Kinderwunschbehandlung absetzen

**Die Kosten für reproduktionsmedizinische Hilfen werden nicht immer von der Krankenkasse übernommen.** Eine Steuerentlastung gab es bisher nur bei krankheitsbedingter Kinderlosigkeit der Frau in einer bestehenden Ehe. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat nun entschieden, dass auch eine gesunde und unverheiratete Frau die Kosten für eine Präimplantationsdiagnostik (PID) zur Feststellung von Veränderungen des Erbmaterials und eine anschließende künstliche Befruchtung von der Steuer absetzen kann, wenn ihr Partner an einer Erkrankung leidet.

Im Urteil wurde auf den untrennbaren biologischen Zusammenhang in Bezug auf einen Kinderwunsch hingewiesen. Erbkrankheiten bei Männern können Auswirkungen auf ihre Frauen haben. Zudem reicht oftmals eine medizinische Behandlung eines Partners allein nicht für den Zweck aus. Somit sind hier Maßnahmen am gesunden Körper einer Frau steuerlich gerechtfertigt.

drpa Redaktion | Quelle: BFH-Urteil vom 29.02.2024, VI R 2/22



## Neue Regelungen beim Elterngeld

**Für Geburten ab dem 01.04.2025 gelten neue Einkommensgrenzen für das Elterngeld:** Die Grenze des zu versteuernden Einkommens, ab der der Anspruch auf Elterngeld entfällt, wurde bereits für Geburten ab dem 01.04.2024 für Paare und Alleinerziehende auf 200.000 Euro festgelegt. Für Geburten ab dem 01.04.2025 liegt die Einkommensgrenze für Paare und Alleinerziehende bei 175.000 Euro. Maßgeblich ist jeweils das zu versteuernde Einkommen im Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes.

Neu geregelt wird auch die Möglichkeit für Eltern, das Basiselterngeld parallel zu beziehen: Ein gleichzeitiger Bezug von Basiselterngeld ist für maximal einen Monat und nur innerhalb der ersten zwölf Lebensmonate des Kindes möglich.

Auch die Regelungen bei ElterngeldPlus werden überarbeitet. Für alle gilt: Sobald ein Elternteil ElterngeldPlus bezieht, kann der andere Elternteil ebenfalls länger als einen Monat gleichzeitig Basiselterngeld oder ElterngeldPlus bekommen.

Besondere Geburtenkonstellationen: Um besonderen Lebenslagen und Belastungssituationen gerecht zu werden, gibt es darüber hinaus für folgende Konstellationen Ausnahmen von der Neuregelung zum parallelen Elterngeldbezug:

- *Eltern von besonders früh geborenen Kindern, die mindestens sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin geboren werden,*
- *Eltern von Zwillingen, Drillingen und weiteren Mehrlingen sowie*
- *Eltern neugeborener Kinder mit Behinderung und Geschwisterkindern mit Behinderung, für die sie den Geschwisterbonus erhalten.*

Diese Eltern können weiterhin Basiselterngeld für mehr als einen Monat gleichzeitig beziehen.

drpa Redaktion, RÄin Alexandra Novak-Meinschmidt | Quelle: BMFSFJ, Aktuelles, Alle Meldungen, Neue Regelungen beim Elterngeld

## Adoptionskosten: außergewöhnliche Belastung?

**Bleiben Paare unfreiwillig kinderlos, können sie sich den Kinderwunsch auch durch eine Adoption erfüllen.** Während die medizinischen Kosten einer Kinderwunschbehandlung als außergewöhnliche Belastung in der Steuererklärung geltend gemacht werden können, versagte das Finanzamt einem Paar die Geltendmachung von Adoptionskosten. Nach mehreren erfolglosen Kinderwunschbehandlungen adoptierten sie im Jahr 2022 zwei Kinder aus dem Ausland. Die Adoptionen wurden in Deutschland von einer staatlich anerkannten Adoptionsvermittlungsstelle begleitet. In der Einkommensteuererklärung führte das Paar die Adoptionskosten als außergewöhnliche Belastung auf – diese wurden vom Finanzamt aberkannt. Dieser Entscheidung kam das Finanzgericht Münster nach: Krankheitskosten entstehen einem Steuerpflichtigen zwangsweise und sind daher als außergewöhnliche Belastung abzugsfähig. Aufwendungen für eine künstliche Befruchtung sind als Heilbehandlung anzusehen und deshalb abzugsfähig. Adoptionskosten hingegen stellen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs keine Krankheitskosten dar. Sie sind weder aus rechtlichen noch aus sittlichen Gründen zwangsläufig, da sie auf einer freiwilligen Entscheidung und nicht auf einer Zwangslage beruhen.

drpa Redaktion | Quelle: FG Münster, Urt. v. 25.06.2024 – 14 K 1085/23 E

## „Wie sagt man?“

**Als Kind hat man es nur ungern von sich gegeben, deshalb kam das „Bitte“ oder „Danke“ oft nur undeutlich zwischen zusammengebissenen Zähnen hervor.** Dabei hatten die Erziehungsberechtigten doch nur die Gesundheit und das seelische Wohlbefinden ihrer Sprösslinge im Blick. Was heißt hier gesund, sollte Dankbarkeit etwa mehr sein als nur eine anerzogene Höflichkeit? Mittlerweile gibt es sogar Studien, die nachweisen, dass dankbare Menschen glücklicher sind, gesünder leben, eine gute Herzfunktion haben und besser schlafen können. Eigentlich weiß jede und jeder, wie es sich anfühlt, dankbar zu sein. Zunächst sind es konkrete Dinge wie Materielles oder festliche Anlässe, die einen mit diesem Gefühl erfüllen. Man kann aber auch selbst nachhelfen, indem man für vieles dankt – auch und gerade für Kleinigkeiten. Entweder noch im selben Moment laut ausgesprochen, nur still für sich oder in Form eines Dankbarkeitstagebuchs kann man richtiggehend trainieren, die positiven Seiten des Lebens wahrzunehmen. Da wir evolutionär so ausgelegt sind, Negativerlebnisse zu speichern nach dem Motto: „das passiert mir nicht noch mal“ und daraus zu lernen, sehen wir oft nur Misserfolg und Mangel. Dankbarkeit rückt die Wahrnehmung ins rechte Licht und da positive Sichtweisen helfen, immer mehr die „guten Seiten“ zu betrachten, werden in Folge

auch Resilienz, soziales Verhalten und Selbstvertrauen gestärkt. Praktischerweise haben da negative Gefühle weniger Raum, denn wo Dankbarkeit vorherrscht, können sich Wut oder Neid und selbst Angst nur schlecht breit machen. Bei all diesen guten Wirkungen muss einen also niemand mehr dazu auffordern. Da sagt man doch gern und voller Überzeugung: „Danke“.



## Heiß begehrt

**Er dampft, ist rot oder grün oder golden, hat aber zum Glück nichts mit dem alten Chemiebaukasten aus Schulzeiten zu tun.** Dafür ist er viel zu lecker – Tee. Dabei darf sich strenggenommen nur das aus Blättern der Teepflanze hergestellte Heißgetränk so nennen, also die grüne, weiße und schwarze Variante. Werden Kräuter, Früchte, Gewürze oder Rooibos verwendet, spricht man eher von einem Aufguss. Kräuter gelten gar als Drogen und sind in

Form von Tee für ihre heilungsfördernde Wirkung bekannt, denn beim Übergießen mit heißen Wasser werden die Aromen herausgelöst. Wenn allerdings statt der klassischen Beutel lose Zutaten zum Einsatz kommen, erinnert es schon ein wenig an eine Hexenküche. Gerade in aromatisierten Tees können Beigaben enthalten sein, die man nicht erwarten würde, von gebrannten Mandeln bis Popcorn. Rein für das Auge gedacht sind sogenannte Schmuckdrogen wie Blätter von Kornblumenblüten, die weniger für den Geschmack als eher für das bunte Aussehen der Mischung zuständig sind. Achtet man bei den Zutaten darauf, dass sie aus biologischem

Anbau stammen, tut man der eigenen Gesundheit einen Gefallen und beim Ursprung aus Fairem Handel auch den Erzeugern. Während Tees oder Aufgüsse bei uns untrennbar zur kalten Jahreszeit gehören und fast nur da getrunken werden, gibt es in den südlichen Ländern das Heißgetränk gerade im Sommer, da paradoxerweise das Trinken von Heißem die Außentemperaturen erträglicher macht. Wen das nicht überzeugt, greift zu Eistee, um sich abzukühlen. Oder man mischt sich einen Cocktail, der zwar so aussieht wie die alkoholfreie Variante, in dem Tee als Zutat allerdings gar nicht vorkommt. Ein bisschen Übung braucht es dazu, sonst schmeckt der Long Island Iced Tea – wie aus dem Chemiebaukasten.





## Reparieren statt wegwerfen

**Der Sturz vom Fahrrad hat sich „ge- lohnt“:** Es liegt zum Glück keine Verletzung vor, aber das Vorderrad hat eine Acht, die Lieblingsjeans ziert ein Loch am Knie und der aus dem Smartphone gepurzelte Akku ist in einer Pfütze gelandet. Was tun mit den kaputten Gegenständen? Für Menschen, die mit guter Kaufkraft gesegnet sind, lautet die Antwort

wegwerfen und neu kaufen. Diese einseitige Haltung zu ändern haben sich Repair-Cafés auf die Fahnen geschrieben. Die Idee dazu, die 2009 in den Niederlanden entstand, hat ihren Siegeszug um die Welt angetreten und ist ganz einfach – man bringe Freiwillige mit verschiedenen Fertigkeiten zusammen und leiste Hilfe zur Selbsthilfe. So wird Know-how weitergegeben, denn immer weniger Menschen können noch etwas geradebiegen, flicken oder gar löten. Repair-Café-Akteure „unterrichten“ auf Wunsch sogar in Schulen. Neben dem sozialen Aspekt, auf hilfsbereite Menschen zu treffen, sorgen die Cafés für mehr Wertschätzung von

Gegenständen. Hat man unter Anleitung etwas geschafft, mag das Knie noch ein wenig schmerzen, aber die Jeans hat jetzt einen unverwechselbaren Used-Look, das Handy funktioniert wieder und das Fahrrad ist zu neuen Aufbrüchen bereit. Da wird klar: Reparieren macht Spaß.



**Weblink**

[www.repaircafe.org/de/besuchen](http://www.repaircafe.org/de/besuchen)

Die interaktive Karte listet eingetragene Repair-Cafés in Deutschland und in aller Welt



Richard Powers  
**Das große Spiel**  
Penguin Verlag  
München  
ca. 25 Euro

Auf Makatea, einst ein vergessener Fleck im endlos blauen Pazifik, soll die Gesellschaft der Zukunft entstehen. Über Umwege und Gezeiten finden auf der Insel vier Menschen zusammen, deren Schicksale nachhaltig mit dem des Planeten verknüpft sind.



Jonas Jonasson  
**Der verliebte Schwarzbrenner und wie er die Welt sah**  
C. Bertelsmann  
ca. 25 Euro

Småland 1852: Algot Olssons Erbteil sind ein Kartoffelacker, ein Destillierapparat – und er brennt guten Schnaps. Als er sabotiert wird, helfen der Druckermeister Helmut und die hübsche resolute Anna Stina. Denn der Schnaps heilt des Königs Zahnschmerzen und vereitelt Kriege. Doch hilft er auch bei hoffnungsloser Verliebtheit?



Thomas Schlessler  
**Monas Augen –**  
Eine Reise zu den schönsten Kunstwerken unserer Zeit  
Piper  
ca. 25 Euro

Monas Großvater Henry soll die Zehnjährige zu Terminen beim Kinderpsychiater begleiten, doch der hat eine andere, bessere Idee: sie soll die Schönheit der Welt in sich aufnehmen. Heimlich gehen die beiden in die großen Pariser Museen und betrachten dort Woche für Woche ein einziges Kunstwerk.



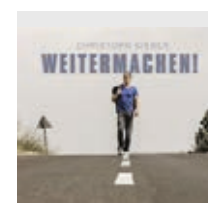
Isabel Bogdan  
**Wohnverwandtschaften**  
Argon Verlag  
ca. 17 Euro

In der Wohngemeinschaft kommen vier grundverschiedene Menschen zu Wort, die jeweils auf ihre Weise ihre Lebensentwürfe neu justieren müssen. Sie leben aus unterschiedlichen Motiven zusammen und stellen fest: Freunde sind manchmal die bessere Familie.



Petra Hammesfahr  
**Meineid**  
Steinbach  
Sprechende Bücher  
ca. 14 Euro

So Unterschiedlich und unzertrennlich: Greta ist ehrgeizig in der Schule, im Studium und dann als Anwältin. Tess bleibt nie lange bei einer Sache oder bei einem Mann. Selbst als Tess den Mann heiratet, den Greta liebt, bleibt ihre Freundschaft. Bis eine der beiden Frauen begreift, dass ihr Leben ein Netz aus Lügen ist.



Christoph Sieber  
**Weitermachen!**  
Random House  
Audio  
ca. 13 Euro

Die Welt ist voller Katastrophenmeldungen und da ist es richtig und wichtig, dass einer gegen den Irrsinn anspielt. In einer Welt der Untergangsszenarien stellt Christoph Sieber klar: Die Hoffnung stirbt zuletzt. Am Ende siegt der Humor, denn Aufgeben ist nun wirklich keine Option.

## Anzahlungen von Handwerkerleistungen: noch keine Steuerermäßigung



**Es besteht kein Anspruch auf den Abzug von Aufwendungen für Handwerkerleistungen bei Leistung einer nicht durch eine Rechnung angeforderten Vorauszahlung,** wenn diese im Veranlagungszeitraum vor Ausführung der Handwerkerleistungen erbracht wird. So entschied das Finanzgericht Düsseldorf.

Die streitgegenständlichen Aufwendungen würden zwar dem Grunde nach dem Tatbestand des § 35a Abs. 3 EStG unterfallen, für die Handwerkerleistungen und die Vorauszahlung hätten jedoch keine Rechnungen vorgelegen. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Steuerermäßigung für Handwerkerleistungen ist, dass Steuerpflichtige für die Aufwendungen eine Rechnung

erhalten haben und die Zahlung auf das Konto des Erbringers der Leistung erfolgt ist. Eine Berücksichtigung der streitgegenständlichen Aufwendungen scheidet zudem auch deshalb aus, weil keine Aufwendungen „für die Inanspruchnahme von Handwerkerleistungen“ getätigt wurden. Handwerkerleistungen wurden im Streitjahr nicht erbracht. Eine Berücksichtigung der Zahlungen ist auch deshalb zu versagen, weil sie dem Gesetzeszweck des § 35a EStG widerspräche. Die gesetzgeberische Intention kann nicht durch „eigenmächtige“ (Voraus-)Zahlungen umgangen werden. Insbesondere gilt dies auch für eine einseitige und bar jeder Marktüblichkeit vorgenommene Verwendungsbestimmung dergestalt, dass die nicht angeforderte Vorauszahlung ausschließlich noch nicht erbrachte Arbeitskosten umfassen soll.

Quelle: FG Düsseldorf, Urteil vom 18.07.2024, Az. 14 K 1966/23

## Anforderung von Mietverträgen durch das Finanzamt und Datenschutz

**Fordert das Finanzamt (FA) bei Vermietern die Vorlage von Mietverträgen zwecks Überprüfung der Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung an,** muss es zwar die Vorschriften des Datenschutzes beachten, dieser wird aber grundsätzlich nicht verletzt, wenn diese Überprüfung der Steuererhebung und der Bekämpfung der Steuerhinterziehung dient. Insbesondere führt der Datenschutz nicht dazu, dass Mieter in die Vorlage des Mietvertrags einwilligen müssen. Die Eigentümerin mehrerer Immobilien erzielte Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung. Im Rahmen der Einkommensteuererklärungen für 2018 und 2019 forderte das FA Kopien der Mietverträge einer ihrer Immobilien an und erhielt eine Aufstellung der Mieteinnahmen mit geschwärzten Namen der Mieter sowie eine Aufstellung der Betriebskosten, nicht aber die angeforderten Mietverträge und Nebenkostenabrechnungen. Gegen die Aufforderung des Finanzamts wehrte sich die Eigentümerin durch Einspruch und Klage. Der Bundesfinanzhof (BFH) wies die Klage mit der Begründung ab, das FA dürfe Unterlagen anfordern, wenn dies

zur Sachverhaltsaufklärung geeignet und notwendig, die Vorlage für den Betroffenen möglich und die Inanspruchnahme erforderlich, verhältnismäßig und zumutbar ist. Diese Voraussetzungen waren hier erfüllt. Die Mietverträge wurden benötigt, um die Höhe der Mieten und deren Angemessenheit zu überprüfen, um Abweichungen von den tatsächlich geleisteten Mietzahlungen sowie -erhöhungen zu ermitteln und um die Umlagefähigkeit von Nebenkosten feststellen zu können. Die Namen der Mieter waren erforderlich, um die Zahlungen dem jeweiligen Mietverhältnis zuzuordnen zu können und um zu überprüfen, ob in einzelnen Wohnungen nahe Angehörige wohnen. Ein milderes Mittel – wie die Befragung der einzelnen Mieter – stand dem FA nicht zur Verfügung, da die Namen nicht bekannt waren und Dritte per Gesetz erst befragt werden, wenn die Aufklärung durch die steuerpflichtige Person nicht zielführend ist. Die Anforderung der Mietverträge verstieß nicht gegen den Datenschutz, da hier die Offenlegung den wirtschaftlichen und finanziellen Interessen eines EU-Staates diene.



### **Hinweis**

*Das Urteil betrifft die Anforderung von Unterlagen außerhalb einer Betriebsprüfung. Im Rahmen einer Betriebsprüfung gilt eine spezielle Vorschrift für die Vorlage von Unterlagen. Das Urteil dürfte sich jedoch auf die Anforderung von Unterlagen im Rahmen einer Außenprüfung übertragen lassen, soweit es den Datenschutz betrifft. Die Aufforderung des Finanzamts, Unterlagen vorzulegen, kann mit Einspruch und ggf. Klage angefochten werden.*

## Das Grün der Nachbarschaft eine unzumutbare Belastung?



**Der Frühling naht und auf dem eigenen Grundstück soll es grünen und blühen** – sehen die Nachbarn das anders und fühlen sich gestört, ist es wichtig zu wissen, was wo gepflanzt werden darf, wann eine Laubrente fällig werden kann und welche Rechte der grüne „Altbestand“ genießt. Beispielsweise musste das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt am Main klären, ob eine Laubrente zur Beteiligung am erhöhten Reinigungsaufwand eines Swimmingpools verlangt werden kann: Zwei 90-jährige Eichen standen im Abstand von ca. 1,7 m bzw. 2,7 m von der Nachbargrundstücksgrenze entfernt. Der Eigentümer der Eichen bekam neue Nachbarn, die später in ihrem Garten einen Pool errichteten. Der Laubfall der Eichen wurde in den Pool geweht, weshalb die neuen Nachbarn monatlich eine im Voraus zu leistende Laubrente in Höhe von ca. 280 Euro von ihrem Nachbarn verlangten. Das OLG wies die Klage ab – errichten Grundstückseigentümer einen offenen Pool im Traufbereich von zwei auf dem Nachbargrundstück vor 90 Jahren ohne

Einhaltung des Grenzabstands gepflanzten Eichen, ist der erhöhte Reinigungsaufwand ohne Kostenbeteiligung des Eigentümers hinzunehmen.

### **Wann muss gezahlt, geschnitten oder gefällt werden?**

Eine Laubrente kann fällig werden, wenn durch den Laubfall für Nachbarn ein erheblicher Mehraufwand durch die Entsorgung des Laubs entsteht. Es muss jedoch eine unzumutbare Belastung vorliegen – Laub, Nadeln und Zapfen von Nachbarbäumen müssen hingenommen werden. Ragen Bäume oder Hecken auf das Nachbargrundstück, können Nachbarn das Zurückschneiden von den Eigentümern verlangen. Kommen diese dem nicht nach, darf der Rückschnitt selbst vorgenommen werden, allerdings auf eigene Kosten. Grüne „Wucherungen“ vom eigenen Garten in den öffentlichen Raum, z. B. Gehwege, oder Astüberstände sind aus Gründen der Verkehrssicherungspflicht zu schneiden, morsche Bäume sind zu entfernen.

Wird bei der Pflanzung der Grenzabstand

zur Grundstücksgrenze nicht eingehalten, können beeinträchtigte Nachbarn die Beseitigung von Pflanzen und Bäumen verlangen – dies gilt allerdings, je nach Nachbarrechtsgesetz des jeweiligen Bundeslandes, nur innerhalb der ersten fünf bzw. zehn Jahre nach Pflanzung. Danach ist die Grenzbeplantzung festgelegt und die Ansprüche der Nachbarn sind verjährt. Da die Bundesländer die Grenzbeplantzung unterschiedlich regeln, erfolgt hier keine genaue Angabe über den Mindestabstand des Grüns zum Nachbargrundstück. In der Regel sollten Pflanzen von einer Größe bis zu 2 m mit einem Grenzabstand von 0,5 m und Pflanzen bzw. Bäume über 2 m mit einem Abstand von 4 m zum Nachbargrundstück gepflanzt werden. Wer den grünen Nachbarschaftsstreit umgehen will, sollte vorab das Gespräch mit den Nachbarn suchen und die Beplantzung in einer schriftlichen Vereinbarung festhalten. Hierzu empfiehlt sich auch das Hinzuziehen von Rechtsexperten.

drpa Redaktion | Quelle: OLG Frankfurt am Main, Urt. v. 16.08.2024 – 19 U 67/23; Nachbarrechtsgesetz der Bundesländer BW, BY, BE, BB, HE, NI, NW, RP

## Lieferung von PV-Strom an Mieter

**Die Vermietung von Wohnungen an Privatpersonen ist grundsätzlich umsatzsteuerfrei.** Somit ist ein Vorsteuerabzug bei den damit in Zusammenhang stehenden Eingangsleistungen ausgeschlossen. Die Lieferung von selbst erzeugtem Photovoltaikstrom an Wohnungsmieter stellt allerdings eine selbstständige Hauptleistung dar. Denn Mieter können den Stromanbieter

frei wählen und entsprechende Mieterstromverträge unabhängig vom Mietvertrag kündigen. So ist die Umsatzsteuer aus der Anschaffung der Photovoltaikanlagen als Vorsteuer abziehbar. Dies ergibt sich auch aus der gesetzlichen Regelung des § 42a Abs. 2 des Energiewirtschaftsgesetzes (EnWG).

drpa Redaktion | Quelle: BFH Urteil vom 17.07.2024, XI R 8/21

## Arbeitgeber aufgepasst: eAU oder Online-AU?

Seit 2023 gilt für gesetzlich Krankenversicherte die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU), die von Arztpraxen elektronisch an die gesetzliche Krankenkasse übermittelt wird. Privatversicherte erhalten weiterhin die AU in Papierform zur Vorlage bei ihrem Arbeitgeber. Unabhängig vom Format der AU-Bescheinigung – elektronisch oder in Papierform – müssen sich gesetzlich und privat Versicherte bei ihren Arbeitgebern krankmelden, sie über die Arbeitsunfähigkeit und voraussichtliche Dauer des Ausfalls vor Arbeitsbeginn informieren. Diese Anzeige- und Nachweispflicht ist gesetzlich verankert – „Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.“, vgl. § 5 Abs. 1 S. 1 EFZG – und wird i. d. R. durch weitere Vorschriften im Arbeitsvertrag ergänzt. Die Vorlage/Übermittlung einer eAU/AU-Bescheinigung wird vom Gesetz ab dem 4. Kalendertag (nicht Arbeitstag!) der Arbeitsunfähigkeit gefordert. Manche Arbeitsverträge sehen die Vorlage schon ab dem 2. Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit vor.

Immer mehr Ärzte bieten eine Online-Sprechstunde an und/oder Online-AU-Bescheinigungen. Was Arbeitgeber hier zu beachten haben:

In Deutschland gibt es die sog. AU-Richtlinie, in der u. a. die Regeln für die Feststellung und Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit durch Vertragsärzte festgelegt sind. Grundsätzlich ist die ärztlich festgestellte Arbeitsunfähigkeit Voraussetzung für den Anspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.



### Hinweis

Im Arbeitsvertrag kann z. B. vereinbart sein, dass eine AU-Bescheinigung erst ab dem 3. Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen ist. Ist ein Arbeitnehmer z. B. am Freitag arbeitsunfähig und am darauffolgenden Montag immer noch, ist ab Montag (= 2. Arbeitstag, aber 4. Kalendertag) eine AU-Bescheinigung notwendig.

Wichtig ist das Feststellungsverfahren

der Arbeitsunfähigkeit, grundsätzlich hat dieses nur mit einer ärztlichen Untersuchung zu erfolgen:

**Unmittelbar und persönlich durch Ärzte**, bei einer Patientenvorstellung in der Praxis oder einem Hausbesuch.

**Mittelbar** durch Ärzte per Videosprechstunde oder nach telefonischer Anamnese. Dabei ist Folgendes zur **Videosprechstunde** zu beachten:

- Nur zulässig, wenn die Art der Erkrankung dies nicht ausschließt;
- Patienten haben keinen (gesetzlichen) Anspruch auf AU-Bescheinigungen per Videosprechstunde;



- Handelt es sich um eine der Praxis unbekannte erkrankte Person, darf die Erstbescheinigung nur für bis zu 3 Kalendertage ausgestellt werden;
- Folgebescheinigungen sind per Videosprechstunden nur zulässig, wenn der Arzt zuvor – bei einer unmittelbaren persönlichen Untersuchung für dieselbe Erkrankung – die Erstbescheinigung ausgestellt hat.

Zu beachten bei der telefonischen Sprechstunde ist:

- Der Praxis bekannte Patienten müssen sich am Telefon authentifizieren;
- Patienten haben keinen (gesetzlichen) Anspruch auf telefonische AU-Bescheinigungen;
- Es darf keine schwere Symptomatik der Erkrankung vorliegen;
- Möglich, wenn die Videosprechstunde aus technischen/persönlichen Gründen keine Option ist;
- Erstbescheinigungen können nur für bis zu 5 Kalendertage ausgestellt werden;
- Folgebescheinigungen können nach telefonischer Konsultation nur ausgestellt werden, wenn zwischenzeitlich eine unmittelbare persönliche Untersuchung stattgefunden hat und die Arbeitsunfähigkeit derselben Erkrankung festgestellt wurde.

### Zulässigkeit von „Online-Krankschreibungen“

Immer häufiger werden von Ärzten und telemedizinischen Online-Anbietern Portale zur „Online-Krankschreibung“ angeboten. Hier handelt es sich aber nicht um die seit 01.01.2023 geltende eAU. Die ärztliche Feststellung der AU erfolgt hier durch eine Konsultation per Video oder Telefon mit Ärzten, die an die Online-Plattform angeschlossen sind oder durch diese vermittelt werden. Ein persönlicher unmittelbarer Arzt-Patienten-Kontakt (APK) findet nicht statt. AU-Bescheinigungen von Online-Portalen werden i. d. R. nicht an die gesetzlichen Krankenkassen übermittelt und ist stellen keine gesetzliche eAU dar. Arbeitnehmer, die diese Dienstleistung in Anspruch nehmen, erhalten zur Vorlage eine AU in Papierform per Post oder in digitaler Form per E-Mail. Unseriöse Anbieter stellen



AU-Bescheinigungen ganz ohne persönlichen APK aus. Sie weisen darauf hin, dass AU-Bescheinigungen ohne APK von den Arbeitgebern oftmals nicht akzeptiert werden und bieten sogar eine „Geld-zurück-Garantie“ an.

**Arbeitgeber können bei bestimmten „Online-AUs“ die Entgeltfortzahlung verweigern**

Eine Online-Krankschreibung ohne persönlichen, telefonischen oder APK per Video erfüllt nicht die Voraussetzungen für eine AU-Bescheinigung. Eine Online-AU, die nur auf Basis von Angaben erstellt wird, die Arbeitnehmer auf der Plattform ausfüllen, erfüllen nicht die Anforderungen einer gesetzlichen AU-Bescheinigung. Arbeitgeber müssen eine Online-AU nicht anerkennen und

können die Entgeltfortzahlung ablehnen. Die Arbeitsgerichte begründen dies damit, dass eine Arbeitsunfähigkeit so nicht hinreichend nachzuweisen ist. Arbeitgeber sollten Online-AU-Bescheinigungen nicht vorbehaltlos akzeptieren, diese kritisch hinterfragen – welches Portal hat die Bescheinigung ausgestellt und gab es einen persönlichen APK – und auf den möglichen Entfall des Entgeltfortzahlungsanspruches hinweisen.

Mit einer AU-Bescheinigung, die in der Arztpraxis ausgestellt wird, ist man auf der sicheren Seite, denn grundsätzlich wird diesen ein hoher Beweiswert vor Gericht zugeschrieben.

**Wie erkennen Arbeitgeber eine Online-AU?**

Eine Online-AU erkennt man am Übermittlungsvorgang, denn diese werden nicht von allen Anbietern elektronisch an die Krankenkassen übermittelt. Anbieter aus rechtlichen Grauzonen versenden die Online-AU in Papierform oder elektronisch als PDF-Datei zur Vorlage bei Arbeitgebern. Das kann ggf. zu Schwierigkeiten im Rahmen des Umlageverfahrens bei den Krankenkassen führen, da hier (zunächst) nur eAU erfasst werden. Hinzu kommt, dass sich die ausstellenden Ärzte oftmals weit vom Wohn- bzw. Arbeitsort der Patienten befinden – bundesweit oder sogar international. Manche Anbieter machen die Ausstellung einer Online-AU auch dadurch kenntlich, dass sie mit einem „elektronischen Stempel“ ausgewiesen wird, z. B. „Ausgestellt und signiert über TeleClinic“.

drpa Redaktion, RAin Alexandra Novak-Meinschmidt

## Erschütterung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU) im Kontext von Kündigungen

**Grundsätzlich genießt eine AU einen hohen Beweiswert im Arbeitsrecht** – insbesondere in der richterlichen Würdigung, wie z. B. in einem Kündigungsschutzprozess. Das bedeutet, dass mit der Ausstellung einer ordnungsgemäßen AU eine tatsächliche Vermutung besteht, dass eine Person tatsächlich krankheitsbedingt arbeitsunfähig war. In einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13.12.2023 wurde der Beweiswert einer AU im Kontext von Kündigungen näher beleuchtet. Seitdem ist in diesem Zusammenhang zunehmend ein Kurswechsel bei den Arbeitsgerichten wahrzunehmen, denn das Ur-

teil zeigt, dass der Beweiswert einer AU durch bestimmte Umstände erschüttert werden kann. Insbesondere eine zeitliche Koinzidenz zwischen Kündigung und Arbeitsunfähigkeit sowie nahtlose Übergänge in neue Beschäftigungen können Anlass zu ernsthaften Zweifeln geben. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberkündigung handelt. Entscheidend ist, ob unmittelbar nach einer Kündigung für den gesamten Zeitraum ab Ausspruch der Kündigung bis zum Ende der Kündigungsfrist eine AU, bzw. ggf. auch mehrere AU-Bescheinigungen vorgelegt werden.

 **Hinweis**

*Arbeitgeber dürfen in solchen Fällen Zweifel an der Echtheit einer AU hegen. In letzter Konsequenz entfällt der Anspruch der Mitarbeiter auf Lohnfortzahlung. In konkreten Fällen halten Sie bitte Rücksprache mit unserer Rechtsabteilung, um die rechtlichen Möglichkeiten zu ermitteln. Mitarbeiter müssten ihre Arbeitsunfähigkeit dann anderweitig nachweisen – zum Beispiel durch entsprechende Zeugen oder Entbindung der Ärzte von der Schweigepflicht.*

drpa Redaktion, RAin Alexandra Novak-Meinschmidt



## Arbeit im Homeoffice: Haftungsfragen und Arbeitgeberrechte

**Bei flexiblen Arbeitsmodellen mit Homeoffice sind die rechtlichen Rahmenbedingungen von Interesse** – insbesondere bei Haftungsfragen sowie das Recht der Arbeitgeber, ihre Mitarbeiter zurück ins Büro zu holen.

In Deutschland gibt es kein generelles Recht auf Homeoffice. Gemäß der Gewerbeordnung können Arbeitgeber grundsätzlich Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, eine Betriebsvereinbarung, einen Tarifvertrag oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Ausnahmen bestehen im Rahmen der Rücksichtnahmepflichten von Arbeitgebern z. B. bei gesundheitlichen Einschränkungen und wenn kein leidensgerechter Arbeitsplatz im Betrieb angeboten werden kann. In solchen Fällen können Arbeitnehmer einen Anspruch auf (teilweises) Arbeiten im Homeoffice

haben. Ein Anspruch auf Homeoffice kann sich auch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz bei Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage ergeben. Arbeitgeber können ohne entsprechende Vereinbarung mit ihren Arbeitnehmern das Arbeiten im Homeoffice nicht einseitig einführen oder diese dazu zwingen. Im absoluten Notfall, wenn sonst ein völlig unverhältnismäßiger Schaden droht, ist vorstellbar, dass Arbeitnehmer auch ohne eine Vereinbarung zum Homeoffice verpflichtet werden könnten.

**Haftungsfragen im Homeoffice:** Haben Arbeitgeber einen Arbeits- oder Wegeunfall nicht vorsätzlich herbeigeführt, tritt für Schäden von Arbeitnehmern grundsätzlich die gesetzliche Unfallversicherung ein. Dabei gilt nach einer Gesetzesänderung der gesetzliche Unfallversicherungsschutz im Homeoffice in gleicher Weise wie im Betrieb. Die gesetzliche Unfallversicherung greift im

Homeoffice, wenn die Tätigkeit, bei der der Unfall geschieht, in engem Zusammenhang mit den beruflichen Aufgaben steht. Privat veranlasste Tätigkeiten – kochen, Müll rausbringen, Briefkasten leeren – sind nicht versichert. Versichert ist ein Wegeunfall auf dem direkten Weg vom Homeoffice zur Kita/Schule, um Kinder der Versicherten zu bringen oder abzuholen und auf dem Weg zum Besorgen von verzehrfertigen Lebensmitteln in der Mittagspause. Der Aufenthalt im Restaurant oder Supermarkt ist nicht versichert.

**Back to Office:** Arbeitgeber haben grundsätzlich das Recht, ihre Mitarbeiter zurück ins Büro zu holen. Dieses basiert auf ihrem Weisungsrecht, das im Arbeitsvertrag verankert ist. Bei dieser Entscheidung müssen die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigt werden (gesundheitliche Bedenken oder familiäre Verpflichtungen).

**Mitbestimmung des Betriebsrats:** Gibt es einen Betriebsrat, unterliegt das Arbeiten im Homeoffice der Mitbestimmung des Betriebsrates. Und zwar alles außer das „ob“. Ob überhaupt im Homeoffice gearbeitet wird, wird ohne Zutun des Betriebsrates entschieden. Die Gestaltung und Durchführung des Arbeitens im Homeoffice unterliegen dann jedoch der Mitbestimmung.

Das Thema Homeoffice ist komplex und erfordert eine sorgfältige Abwägung der Rechte und Pflichten beider Parteien. Arbeitnehmer sollten über ihre Ansprüche informiert sein und Arbeitgeber müssen für eine produktive und gesunde Arbeitsumgebung klare Richtlinien anbieten (Homeoffice-Vereinbarung). drpa Redaktion

## Beschäftigtendatengesetz: Referentenentwurf liegt vor

**Die Bundesministerien für Arbeit und Soziales sowie des Innern und für Heimat haben den Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung eines fairen Umgangs mit Beschäftigtendaten** und für mehr Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigte in der digitalen Arbeitswelt (Beschäftigtendatengesetz – BeschDG) vorgelegt. Das BeschDG soll für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis durch Arbeitgeber gelten und den Rahmen für einen modernen Beschäftigtendatenschutz schaffen. § 16 BeschDG regelt und begrenzt die Zulässigkeit der Verarbeitung von Beschäftigtendaten

im Rahmen von Gesundheitsuntersuchungen sowie psychologischen Eignungstests und -untersuchungen in der Bewerbungsphase. Arbeitgeber erhalten laut Gesetz nur Auskunft über die gesundheitliche Eignung von Bewerbern im Sinne von „geeignet“ oder „nicht geeignet“, wenn das untersuchende Personal – Ärzte und Berufspsychologen – einer beruflichen Schweigepflicht nach § 203 StGB unterliegt. Bewerber erhalten auf ihr Verlangen Auskunft über den Inhalt des Test- oder Untersuchungsergebnisses.

Quelle: Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums des Innern und für Heimat vom 08.10.2024

## Zugang einer Kündigung per Einwurf-Einschreiben und Beweisanforderungen

**In der Praxis der Vertragskündigung, insbesondere bei verhaltensbedingten Kündigungen, stehen Arbeitgeber vor der Herausforderung, den Zugang der Kündigungserklärung bei der gekündigten Person zu beweisen.** Vor allem dann, wenn der Zugang streitig ist und Arbeitgeber auf den Versand per Einwurf-Einschreiben setzen. Die Beweispflicht des Zugangs einer Kündigungserklärung per Einwurf-Einschreiben liegt beim Absender. Die Kombination aus Einlieferungsbeleg und Sendungsstatus der Deutschen Post AG reicht nicht aus, um einen Anscheinsbeweis für den Zugang zu erbringen. Hier wird nur die maschinelle Verarbeitung – also der postalische Versand – aber nicht der tatsächliche Erhalt des Einschreibens abgebildet.

**Entscheidend ist die Beweisqualität:** Während der Sendungsstatus nur die automatisierte Information ist, weist die Reproduktion eines Auslieferungsbelegs

eine höhere Beweiskraft auf. Hier liegt die Unterschrift des Postzustellers als Informant vor. Kann ein solcher Auslieferungsbeleg nicht mehr von der Post reproduziert werden, fällt dies in die Risikosphäre des Absenders (LAG BW, 12.12.2023 – 15 Sa 20/23). Arbeitgeber müssen demnach die Reproduktion des Auslieferungsbelegs für den Zugang einer Kündigung sichern, um dies rechtssicher belegen zu können.

### Sichere Alternativen wählen

**Die persönliche Übergabe** mit der Empfangsunterschrift auf der Kündigung oder im Beisein eines neutralen Zeugen ist die sicherste Methode, um den Zugang eindeutig zu dokumentieren.

**Die persönliche Zustellung** durch neutrale Zeugen – einen Boten oder eine Botin – oder als Einwurf in den Briefkasten ist ebenfalls möglich. Beides muss detailliert dokumentiert werden, damit notfalls eine Zeugenaussage vor Gericht möglich ist.

**Einschreiben mit Rückschein:** Empfänger

müssen die Zustellung auf dem Rückschein quittieren, was den eindeutigen Nachweis für den Zugang der Kündigungserklärung darstellt. Allerdings können Empfänger die Annahme verweigern, was die Zustellung verzögern oder vereiteln kann. Wird der Empfänger nicht angetroffen, erhält er eine Benachrichtigung, die Sendung bei der Post abzuholen. Kommt er dem nicht nach, gilt die Kündigung mit Ablauf der Abholfrist als zugestellt, was zu Verzögerungen führen kann. drpa Redaktion



## Die elektronische Patientenakte (ePA) – Chancen und Risiken für Patienten

**Die ePA wurde zum 15.01.2025 für alle gesetzlich Versicherten in Deutschland flächendeckend automatisiert eingerichtet.**

Sie ist ein digitaler Speicherort für medizinische Informationen wie Diagnosen, Befunde oder Medikationspläne und soll die medizinische Versorgung verbessern sowie den Austausch von Gesundheitsinformationen vereinfachen. Alle Daten sind zentralisiert und können von berechtigten Ärzten in der ePA eingesehen werden.

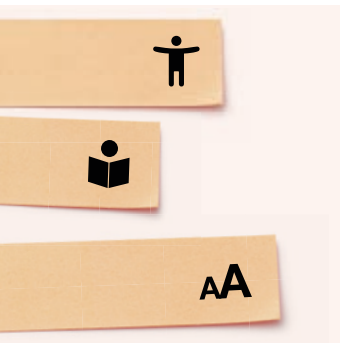
Dies schafft eine effizientere Zusammenarbeit zwischen Fachkräften, verkürzt Behandlungszeiten und verhindert Doppeluntersuchungen. Patienten haben mit der ePA erstmals die Möglichkeit, ihre Gesundheitsinformationen selbst einzusehen, zu verwalten, zu ergänzen und zu löschen. Auch können Patienten über die Nutzung selbst bestimmen – mit einem Widerspruch, der bei der Krankenkasse einzureichen ist, wird die ePA mit allen dazugehörigen Daten gelöscht. Welche medizinischen Fachkräfte welche Informationen sehen dürfen, entscheiden ebenfalls die Patienten. Dies gibt ihnen zwar die Kontrolle, die aktive Handhabung erfordert aber ein gewisses Maß an technischer Kompetenz. Wichtig ist, dass Patienten ihre Zugangsdaten sorgfältig sichern, denn der Schutz

sensibler Gesundheitsdaten hat bei der ePA oberste Priorität. Die Betreiber versichern, dass die Systeme höchsten Sicherheitsstandards entsprechen und die Daten verschlüsselt übertragen werden, dennoch können mögliche Datenlecks und potenzielle Cyberangriffe nie ganz ausgeschlossen werden. Weiter wird der digitale Zugang der ePA kritisiert – Personen ohne digitale Endgeräte haben es schwer bei der Nutzung der ePA. Auch die automatisierte Einrichtung und Verwaltung durch Dritte sind kritisch zu betrachten. Darüber hinaus befürchten Fachleute eine schleichende Aushöhlung der ärztlichen Schweigepflicht, denn die zentrale Speicherung der Daten erhöht das Risiko für einen unbefugten Zugriff durch technische Pannen oder Missbrauch. Die ePA fordert ein hohes Maß an Vertrauen in die Technik und den Datenschutz. Als ein Meilenstein in der Digitalisierung des Gesundheitswesens hat sie aber das Potenzial, die Versorgung zu verbessern und Patienten mehr Kontrolle über ihre Gesundheitsdaten zu geben. Patienten müssen allerdings selbst entscheiden, ob die Vorteile die Risiken überwiegen. Letztlich hängt der Erfolg der ePA davon ab, wie gut die Sicherheits- und Datenschutzstandards langfristig umgesetzt werden und wie offen die Menschen für diese digitale Möglichkeit sind.



## Barrierefreiheit im Web wird zur Pflicht

Ab dem 28.06.2025 wird mit dem **Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) Barrierefreiheit verpflichtend für alle Website- und App-Betreiber sein.** Das Gesetz, basierend auf den Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) und der EU-Norm EN 301 549, schreibt vor, dass Websites, die nicht ausschließlich für den B2B-Sektor genutzt werden oder privater Natur sind, die Kriterien der Barrierefreiheit Stufe AA oder AAA erfüllen müssen. Kleinunternehmen, die Dienstleistungen anbieten, sind von den Anforderungen des BFSG ausgenommen, wenn sie weniger als zehn Mitarbeiter beschäftigen und der Jahresumsatz 2 Mio. Euro nicht übersteigt.



### **Hinweis**

*Konkret sind in der WCAG drei Konformitätsstufen definiert.*

- *Stufe A: Grundlegende Anforderungen an die Barrierefreiheit*
- *Stufe AA: Erfüllung der erweiterten Anforderungen an die Barrierefreiheit*
- *Stufe AAA: Erfüllung der maximalen Anforderungen an die Barrierefreiheit*

Die europäische Norm benennt dabei die Stufen A und AA als verbindlich. Dadurch sollen Webinhalte für die meisten Menschen mit Behinderung zugänglich sein. Die unterschiedlichen Stufen beinhalten die jeweiligen Kriterien, die auf einer barrierefreien Website umzusetzen sind.

### **Wann ist eine Website barrierefrei?**

Barrierefreie Websites zeichnen sich dadurch aus, dass Informationen über mehr als einen sensorischen Kanal, also mindestens über einen zweiten Sinn wahrgenommen werden können. Das heißt, Einschränkungen beim Sehen, Hören, Bewegen oder Verarbeiten von Inhalten wirken sich nicht negativ auf die Webnutzung aus, z. B.:

Alternative Texte (ALT-Texte), die Bilder beschreiben, helfen visuell eingeschränkten Personen, Bildinformationen zu verarbeiten. Videos sollten Untertitelt werden, damit gehörlose bzw. schwerhörige Personen Sprechinhalte dennoch verarbeiten können. Zu den Mindestanforderungen gehören die Wahrnehmbarkeit von Inhalten, die einfache und schnelle Bedienbarkeit der Website, verständliche Inhalte und eine Vorlesefunktion. Hier eine Übersicht, worauf es bei einer barrierefreien Website konkret ankommt:

- *ALT-Texte für Medieninhalte sowie Video- und Audioinhalte mit Untertiteln*
- *Klare und einfache Sprache in leicht zu lesenden Schriftarten*

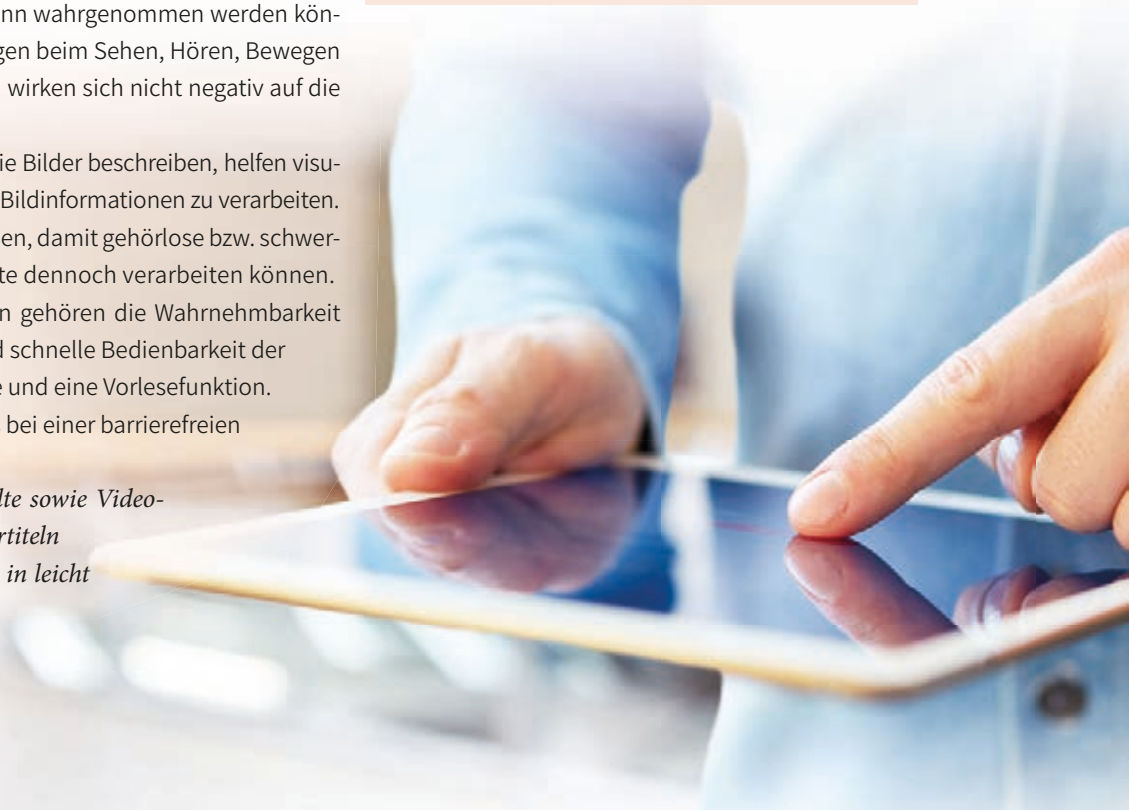
- *Klare Struktur der Website und kontrastreiche Farben*
- *Navigierbarkeit mit der Tastatur*
- *Kein Flackern und Blinken*
- *Geräteunabhängigkeit – Desktop, Tablet, Smartphone*

### **Zum Stichtag noch nicht barrierefrei?**

Ob Websites, die dem BFSG unterliegen, barrierefrei sind, wird von einer Überwachungsbehörde geprüft und festgestellt. Bei Verstößen erfolgt vorerst eine Aufforderung zur Nachbesserung und Anpassung. Wird dem nicht nachgekommen, können Bußgelder von mehreren Tausend Euro und eine Sperrung der Website drohen. Wie intensiv die Kontrollen und wie wahrscheinlich die Erhebung von (hohen) Bußgeldern sein werden, ist aktuell noch unklar. Betroffene, die auf Websites mit Barrieren treffen, können diese bei der Marktüberwachungsbehörde melden. Bevor es dazu kommt, sollte man die eigene Unternehmenswebsite prüfen lassen, um allen Kunden einen gleichberechtigten Zugang zu Informationen und Services zu ermöglichen.

### **Hinweis**

*Einige Redaktionssysteme (CMS) verfügen über integrierte Tools (Overlays), um mit 1-Klick-Lösungen die Schriftgrößen oder den Kontrast einer Website anpassen zu können. Diese Overlays erfüllen nicht die Anforderungen, um eine Website vollumfänglich barrierefrei darzustellen, können aber als ergänzende Maßnahme bis zur Umstellung auf eine barrierearme/-freie Website zum Einsatz kommen. Aktion Mensch e. V. bietet auf ihrer Website eine Sammlung zu Tools und Materialien zum Thema barrierefreie Websites an: [www.aktion-mensch.de/inklusion/barrierefreiheit/barrierefreie-website/service](http://www.aktion-mensch.de/inklusion/barrierefreiheit/barrierefreie-website/service)*





## WERDEN SIE TEIL UNSERES TEAMS

Sie haben Lust auf einen abwechslungsreichen und vielseitigen Job in einer renommierten Kanzlei mitten in Regensburg? Dann sind Sie bei uns genau richtig.



**Aktuelle Jobangebote unter**  
[karriere.drpa.de](https://karriere.drpa.de)

## WIR BILDEN AUS

Wir bieten Ihnen mit unseren Ausbildungsmöglichkeiten nicht nur einen überaus interessanten, sondern auch sicheren Arbeitsplatz mit viel Perspektive für Ihre berufliche Zukunft.



**Näheres unter**  
[drpa.de/karriere/wir-bilden-aus/](https://drpa.de/karriere/wir-bilden-aus/)

**DRPA Partnerschafts-**  
**gesellschaft mbB**  
Prüfening Schloßstr. 2a  
93051 Regensburg  
+49 (0) 941 92001-0  
kanzlei@drpa.de  
[www.drpa.de](https://www.drpa.de)

### Impressum

#### Herausgeber:

DRPA Partnerschaftsgesellschaft mbB  
Steuerberater | Rechtsanwälte | Wirtschaftsprüfer  
Prüfening Schloßstraße 2a  
93051 Regensburg

#### V. i. S. d. P.:

Dr. Thomas Rothammer  
Telefon 0941 92001-0  
E-Mail: [kanzlei@drpa.de](mailto:kanzlei@drpa.de)

#### Verleger:

Marketing Management Mannheim GmbH

#### Redaktion & Realisation:

Marketing Management Mannheim GmbH  
Carolin Mink  
Rheinauer Str.1  
68782 Brühl  
[www.mm-mannheim.de](http://www.mm-mannheim.de)

Auflage: 600  
Ausgabe: 01 | 2025 Februar

Die DRPA Partnerschaftsgesellschaft mbB übernimmt trotz sorgfältiger Auswahl der Quellen keine Haftung für die Richtigkeit des Inhalts. Wir möchten Sie mit jeder Ausgabe über aktuelle Steuer- und Rechtsthemen informieren. Für weitere Fragen wenden Sie sich gerne an uns – Ihre DRPA.

#### Bildnachweis:

Titel: © nenetus/AdobeStock, S. 2: © Freepik, S. 3: © Salih/AdobeStock, © Photo Studio Büttner, [www.photo-buettner.de](http://www.photo-buettner.de), S. 4: © Andrey Popov/AdobeStock, © Miljan Živković/AdobeStock, S. 5: © bongkarn/AdobeStock, S. 6: © Joao/AdobeStock, © Freepik, © Freepik, © guteksk7/AdobeStock, S. 7: © Freepik, © snowing/Freepik, © ifriday/AdobeStock, S. 9: © NewFabrika/AdobeStock, S. 10: © wayhomestudio/Freepik, © Anas/AdobeStock, S. 12: © kstudio/Freepik, © BullRun/AdobeStock, S. 13: © Naypong Studio/AdobeStock, © Odua Images/AdobeStock, S. 15: © muhammad.abdullah\_Freepik, S. 16: © Jon Schulte/AdobeStock, S. 17: © shunevich/AdobeStock, S. 18: © freestocks/unsplash.com, © David Mao/unsplash.com, S. 19: © Olexandr/AdobeStock, S. 20: © evening\_tao/Freepik, © bongkarn/AdobeStock, S. 21: © Peter/AdobeStock, S. 22: © Rido/AdobeStock, © mnimage/AdobeStock, S. 24: © insta\_photos/AdobeStock, S. 25: © Andrey Popov/AdobeStock, © Freepik, S. 26: © NICK\_O/AdobeStock, © Rostislav Sedlacek/AdobeStock, S. 27: © Freepik, © Photo Studio Büttner, [www.photo-buettner.de](http://www.photo-buettner.de), S. 28: © joyfotoliakid/AdobeStock

## MASSGESCHNEIDERTE LÖSUNGEN UND PRAGMATISCHES HANDELN

Wir beraten mittelständische Unternehmen und Freiberufler. Unser Team betreut Sie in allen steuerlichen, wirtschaftsrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Fragen für einen dauerhaft angelegten wirtschaftlichen Erfolg.

Unsere Beratungstätigkeit ist geprägt von lösungsorientiertem Handeln mit dem Blick auf das Wesentliche. Dabei betrachten wir uns als engagierten, loyalen, aber auch kritischen Begleiter Ihres unternehmerischen Handelns.

**SETZEN SIE AUF ÜBER 40 JAHRE ERFAHRUNG.**

**DRPA Partnerschafts-  
gesellschaft mbB**  
Prüfeninger Schloßstr. 2a  
93051 Regensburg  
+49 (0) 941 92001-0  
kanzlei@drpa.de  
www.drpa.de