

drpa | MAGAZIN

Fachmagazin für Steuer & Recht



TITELTHEMA

Investitions- sofortprogramm 2025

Mehr Investitionen,
weniger Steuerlast



Business-Netzwerke

Beiträge für XING & Co.
steuerlich absetzen



INTERVIEW

„Krankfeiern“

Wann Mitarbeiter überwacht
werden dürfen



KONKRET

Bonussysteme

Zielvorgaben müssen
transparent sein

drpa

STEUERBERATER
RECHTSANWÄLTE
WIRTSCHAFTSPRÜFER



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/

facebook.com/drpa.de

linkedin.com/company/drpa-partnerschaftsgesellschaft-mbb

xing.com/pages/v-duesterlho-rothammer-partner-mbb

tiktok.com/@drpa.de

whatsapp.com/channel/0029Vb35fRUGzzKPtChlaz1U

FOLGEN UND LIKEN SIE UNS.



Instagram



Facebook



LinkedIn



XING



Tik Tok



WhatsApp



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

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

das Investitionssofortprogramm 2025 der neuen Bundesregierung soll den Wirtschaftsstandort Deutschland stärken. Maßnahmen wie die neue 30-Prozent-Abschreibung oder die schrittweise Senkung der Körperschaftsteuer sollen kurzfristig verbesserte Rahmenbedingungen für eine Liquiditätssteigerung schaffen und langfristig die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen verbessern. Welche Instrumente der Gesetzgeber Unternehmen noch an die Hand geben will, haben wir für Sie in unserem Titelthema auf den Punkt gebracht.

Mitarbeiter sind die tragende Säulen der Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens – aber nur, wenn sie anwesend sind. Häufen sich Ausfälle bei einzelnen Angestellten, kann das auf Arbeitgeberseite schnell Misstrauen wecken. Dürfen Arbeitgeber im Zweifel an einer Krankschreibung aber so weit gehen, dass sie ihre Mitarbeiter überwachen lassen? Ab Seite 14 antworten wir auf diese und andere Fragen zum Thema: Krank oder „krank“?

Um ggf. die Fehltage zu reduzieren und die Motivation der Mitarbeiter zu stärken, setzen viele Arbeitgeber auf variable Vergütungsvereinbarungen. Der finanzielle Anreiz zur Mehrleistung hat durchaus seine Vorteile, wenn Arbeitsziele dadurch schneller erreicht werden. Das funktioniert allerdings nur, wenn diese Zielvorgaben

auch so kommuniziert werden, dass eine faire Erreichung möglich ist. Ist das nicht der Fall, kann es für Arbeitgeber teuer werden (Seite 22).

Wir wünschen eine interessante Lektüre und eine schöne Sommerzeit.

Ihre Redaktion des drpa Magazins



DRPA AKTUELL

Herzenswünsche, Golf und der gemeinsame Weg

Der Sommer ist in vollem Gange und auch unser Team genießt die warmen Temperaturen – auf dem Fairway für den guten Zweck und am Mitarbeitertag mit Blick in die Zukunft. Alles was „Inside“ noch so los war, erfahren Sie ab Seite 25.

Informationen
auch unter:
www.drpa.de



TITELTHEMA

Investitionssofort- programm 2025:

**Mehr Investitionen,
weniger Steuerlast**

Seite 8



DRPA DIREKT

- 6 | Sommerliche Vergütungsvereinbarungen
Heiraten wir dieses Jahr noch?
Querlüften ist Pflicht
drpa Webinare – Ihre Termine im Oktober
KI in der Steuerverwaltung
- 7 | Rentenversicherungspflicht für Selbstständige geplant
Homeoffice und Steuern – das sollten Sie wissen

IHRE AKTUELLE FRAGE AN UNS

- 7 | Können Umzugskosten steuerlich geltend gemacht werden, wenn der Umzug zur Einrichtung eines Arbeitszimmers dient?



FINANZEN

- 10 | Änderung der Steuerberatervergütungsverordnung
- 10 | Solidaritätszuschlag:
Verfassungsbeschwerde war erfolglos
- 11 | Mindestlohnerhöhung ab 2026
- 12 | Kreditkarten von der Steuer absetzen
- 12 | SEPA-Überweisungen und Abgleich-Pflicht
- 13 | Steuerliche Rahmenbedingungen für Auslagen im Verein
- 13 | Freiwillige Beiträge zählen nicht für die Grundrente



FAMILIE

- 16 | Urlaubsanspruch bei Hitzefrei?
- 16 | Offene Ganztagschule: Partner ohne Elternstatus müssen keine Beiträge zahlen
- 17 | Unzulässige Zweitwohnungssteuer bei Nest- oder Wechselmodell
- 17 | Und wer bekommt Rocky?!



FINANZEN

Business-Netzwerke

Beiträge für XING & Co.
steuerlich absetzen

Seite 11



 **INTERVIEW****Krank oder „krank“****Wann Arbeitgeber ihre Mitarbeiter überwachen lassen dürfen**

Seite 14

 **PANORAMA****18 | Ein German Roadtrip****18 | „Ohhh happy day...!“****19 | Gut zu Fuß****19 | LESEN & HÖREN** **IMMOBILIEN****20 | Steuerliche Regelungen:
Ferienwohnung oder Ferienhaus in Deutschland****21 | Mieterhöhung beendet Eigenbedarfskündigung****21 | E-Rechnungspflicht: Auch Vermieter
können betroffen sein** **KONKRET****22 | Neuerungen bei der Regelung von
variablen Vergütungsvereinbarungen****22 | Arbeiten trotz Krankschreibung –
ist das erlaubt?****23 | KI-VO: Schulungen für KI-nutzende
Unternehmen verpflichtend****23 | Rechtsmissbräuchliches Akquise-Mittel:
DSGVO-Verstöße auf Websites****24 | Telefonwerbung im Spannungsfeld
DSGVO und UWG****24 | OLG München: Focus-Ärztesiegel nicht irreführend
– redaktionelle Empfehlungen zulässig** **DRPA | INSIDE****25 | 100 Herzenswünsche – unsere Spende zum
Tag der Organspende
Gemeinsam Gutes tun: 6. Benefiz-Golfturnier****26 | Ein Tag für unser Team: Mitarbeitertag am 18. Juli
Drei Abschlüsse, viele Möglichkeiten****27 | Karriere bei drpa****27 | Impressum** **DRPA | INSIDE****Gemeinsam
Gutes tun****6. Benefiz-Golfturnier**

Seite 25

Sommerliche Vergütungsvereinbarungen

Urlaubsgeld und Erholungsbeihilfen gehören zu den freiwilligen Zusatzleistungen, mit denen Arbeitgeber ihre Beschäftigten zusätzlich zum regulären Gehalt unterstützen können. Werden die steuerlichen Rahmenbedingungen eingehalten, kann die Kombination beider Modelle ein gutes Mittel zur Mitarbeiterbindung und -motivation sein. Das Urlaubsgeld ist eine freiwillige Sonderzahlung von Arbeitgebern und unterliegt der vollen Steuer- und Sozialversicherungspflicht. Im Rahmen von tariflichen oder betrieblichen Vereinbarungen kann es dennoch einen positiven Effekt auf die Mitarbeiterbindung haben. Attraktiver aus steuerlicher Sicht ist die Erholungsbeihilfe. Sie kann jährlich bis zu 156 Euro für Arbeitnehmer, 104 Euro für Ehepartner und 52 Euro pro Kind betragen und ist für Arbeitnehmer steuerfrei, wenn Arbeitgeber pauschal 25 Prozent zzgl. Soli-Zuschlag und Kirchensteuer versteuern. Voraussetzung: Die Zahlung muss in zeitlichem Zusammenhang mit einem Urlaub ausbezahlt werden.



Querlüften ist Pflicht

Nach einem Fenstertausch obliegt Mieterinnen die Pflicht, neben dem Abführen der Feuchtespitzen zweimal täglich querzulüften – so das Landgericht (LG) Landshut. Nach einem Fenstertausch hatte eine Mieterin ihr Lüftungsverhalten nicht geändert und auf Schimmelbeseitigung sowie Mietminderung geklagt. Das LG entschied, dass kein Mietmangel vorlag. Es sei zumutbar, dass Mieter ihr Lüftungsverhalten anzupassen haben, auch wenn zuvor weniger Lüften erforderlich gewesen sei.

Quelle: LG Landshut, Urteil vom 08.01.2025, Az. 15 S 339/23

Heiraten wir dieses Jahr noch?

Wer zum Jahresende vom Ehegattensplitting profitieren will, sollte sich noch bis zum 31.12. das Ja-Wort geben. Besonders profitieren Heiratswillige, bei denen ein Partner Alleinverdiener ist oder erheblich mehr verdient als der andere. Durch das Splitting sinkt der gemeinsame Steuersatz deutlich und ist rückwirkend auf das gesamte Jahr anzuwenden. Verdienen die Eheleute gleich viel oder es bestehen spezielle Lebenssituationen, sollte das Splittingverfahren vorab geprüft werden – dann kann ggf. eine Einzelveranlagung sinnvoller sein. Sprechen Sie uns gerne an, wenn Sie zu diesem Thema Fragen haben.



DRPA WEBINARE

Ihre Termine im Oktober

Expertenwissen und alles Wichtige zu den Themen **Steuern und Recht** aus erster Hand mit Dr. Thomas Rothammer.

Termine:

- 01. Oktober 2025: Update Steuern und Recht 2025 für Heilberufler
- 02. Oktober 2025: Update Steuern und Recht 2025

KI in der Steuerverwaltung

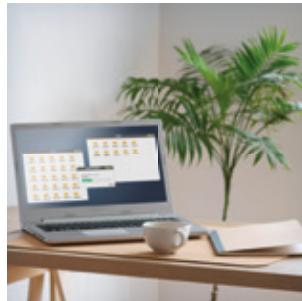
Seit Mai 2025 setzt die Finanzverwaltung Nordrhein-Westfalen (NRW) bei der Risikobeurteilung von Steuerfällen auf ein neues KI-Modul, das das bewährte Risikomanagementsystem der Finanzverwaltung ergänzen soll. Das KI-Tool soll dabei unterstützen, nachvollziehbare und unproblematische Steuererklärungen treffsicherer zu erkennen. Fälle mit geringem Prüfbedarf können

automatisiert bearbeitet und schneller abgeschlossen werden. Gleichzeitig sollen dadurch die personellen Ressourcen der Finanzverwaltung zielgerichtet für die komplexeren Fälle verwendet werden können. NRW ist das erste Bundesland, das ein solches KI-Modul verwendet. Das System wird zunächst in vier Pilotfinanzämtern bei klassischen Arbeitnehmerfällen getestet. Eine Ausweitung auf weitere Finanzämter und weitere Fallkonstellationen ist bereits in Planung.

Rentenversicherungspflicht für Selbstständige geplant

Die Bundesregierung plant, noch in diesem Jahr eine Pflicht zur Altersvorsorge für Solo-Selbstständige einzuführen. Wer nicht in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlt, muss eine vergleichbare private und insolvenzsichere Vorsorge nachweisen. Mit dieser neuen Pflicht soll der Altersarmut entgegengesteuert und die Rentenkasse langfristig stabilisiert werden. Besonders betroffen sind Neu-Selbstständige ohne bestehende Absicherung. Wer keinen Nachweis erbringt, wird automatisch in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen. Der Beitrag läge bei rund 18,6 Prozent des Gewinns. Kritik kommt von Verbänden, wie dem Verband der Gründer und Selbstständigen Deutschland (VGSD) oder Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM), und der Opposition: Man befürchtet zusätzliche Belastungen für Gründer und mehr Bürokratie. Befürworter sehen dagegen einen wichtigen Schritt in Richtung soziale Gerechtigkeit. Betroffene sollten frühzeitig handeln und prüfen, ob ihre bestehende Altersvorsorge die Anforderungen erfüllt.

Quelle: Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode



Homeoffice und Steuern – das sollten Sie wissen

Das Homeoffice ist gekommen, um zu bleiben und kann sich steuerlich lohnen. Seit 2023 gilt die Homeoffice-Pauschale: 6 Euro pro Tag, maximal 1.260 Euro im Jahr (210 Tage). Ein separates Arbeitszimmer ist nicht nötig, aber eine Dokumentation der Tage ist sinnvoll. Zusätzlich absetzbar sind Werbungskosten wie Laptop, Bürostuhl oder anteilige Internet- und Telefonkosten. Die Pauschale wird allerdings auf den allgemeinen Werbungskostenpauschbetrug von 1.230 Euro angerechnet. Arbeitgeber, die Zuschüsse leisten (z. B. für Internet oder Möbel), müssen steuerlich aufpassen: Erstattungen im betrieblichen Interesse können steuerfrei sein – pauschale

Zahlungen hingegen lohnsteuerpflichtig. Wer ein abgeschlossenes Arbeitszimmer hat, kann höhere Werbungskosten geltend machen – aber nur bei ausschließlich beruflicher Nutzung und wenn kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Definierte Homeoffice-Vereinbarungen und eine sorgfältige Dokumentation schaffen Klarheit und helfen bei eventuellen Prüfungen durch das Finanzamt.

IHRE AKTUELLE FRAGE AN UNS

Können Umzugskosten steuerlich geltend gemacht werden, wenn der Umzug zur Einrichtung eines Arbeitszimmers dient?

Generell können Umzugskosten abzugsfähig sein, wenn der Umzug beruflich veranlasst ist. Er muss allerdings hauptsächlich aus beruflichen Gründen erfolgen und zur Erleichterung der Arbeitsbedingungen führen – z. B. bei einem Wohnortwechsel wegen eines neuen Jobs, oder einer Reduzierung der täglichen Fahrtzeit zur Tätigkeitsstätte um mindestens eine Stunde. Die erstmalige Einrichtung eines Arbeitszimmers stellt laut einem aktuellen Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) allerdings keine berufliche Veranlassung für einen Umzug dar. Begründet wurde diese Entscheidung durch das Fehlen objektiver Kriterien. Die Wahl einer Wohnung, insbesondere deren Lage, Größe, Zuschnitt und Nutzung hängt vom

Geschmack, den Lebensgewohnheiten, den finanziellen Mitteln, der familiären Situation und anderen

privaten Entscheidungen Steuerpflichtiger ab. Auch die zunehmende Akzeptanz von Homeoffice, Telearbeit und Remote-Arbeit ändert nach der Auffassung des BFH daran nichts. Die Entscheidung, in einer neuen, größeren Wohnung erstmals ein Zimmer als Arbeitszimmer zu nutzen oder die Berufstätigkeit im privaten Lebensbereich weiterhin in einer Arbeitscke auszuüben, beruht auch in Zeiten einer veränderten Arbeitswelt nicht auf überwiegend objektiven beruflichen Kriterien. Dies gilt auch dann, wenn Steuerpflichtige keinen anderen Arbeitsplatz außerhalb der Wohnung haben oder durch die Arbeit im Homeoffice Beruf und Familienleben vereinbaren möchten. Und: Der Umzug wird auch nicht dadurch zu einem beruflich bedingten Umzug, dass die Kosten für die Nutzung des häuslichen Arbeitszimmers als Werbungskosten abzugsfähig sind.

(BFH-Urteil vom 05.02.2025, Az. VI R 3/23)



Daniel Lesser,
Steuerberater, Fachberater
Gesundheitswesen
(IBG/HS Bremerhaven)

➤ Sie haben eine Frage zu aktuellen Steuer- und Rechtsthemen? Wir informieren Sie gerne. Senden Sie uns eine E-Mail an: kanzlei@drpa.de
Wir freuen uns!

Investitionssofortprogramm 2025: Mehr Investitionen, weniger Steuerlast

Mit dem „Gesetz zur Stärkung von Wachstumschancen, Investitionen und Innovation sowie Steuervereinfachung und Steuerfairness“ – bekannt als Investitionssofortprogramm 2025 – stellt der Gesetzgeber ein neues Konjunkturpaket vor.

Mit gezielten Investitionsanreizen und langfristigen Entlastungen soll die Attraktivität und die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland gestärkt werden. Das Gesetz umfasst insbesondere folgende *Investitions-Booster*:

Neue 30-Prozent-Abschreibung

Eine neue degressive Abschreibung (AfA) in Höhe von 30 Prozent für bewegliche Wirtschaftsgüter kommt allen Unternehmen durch eine spürbare Liquiditätssteigerung zu Gute. Die neue 30-Prozent-AfA gilt für alle Anschaffungen ab dem 01. Juli 2025 bis zum 31. Dezember 2027. Ein direkter Vergleich mit der linearen AfA verdeutlicht die Auswirkung im Jahr der Investition:



Beispiel:

Ein Unternehmen, das im August 2025 eine Maschine für 100.000 Euro erwirbt und eine betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer von zehn Jahren zugrunde legt, kann bei linearer Abschreibung jährlich 10.000 Euro ansetzen. Wegen

der Anschaffung im August muss die Abschreibung zeitanteilig berechnet werden, also im ersten Jahr mit 5/12 – insgesamt nur 4.167 Euro. Bei der neuen degressiven Abschreibung von 30 Prozent des Restbuchwerts fällt die jährliche Abschreibung dreifach höher aus, also 30.000 Euro, zeitanteilig mit 5/12 angesetzt – also 12.500 Euro im Jahr der Anschaffung. Die Monatsgenauigkeit gilt gleichermaßen für beide Methoden. Die degressive Abschreibung ist aber deutlich günstiger.

Die neue Regelung ist nicht nur ein steuerliches, sondern auch ein strategisches Instrument: Sie bietet Unternehmen die Möglichkeit, bereits im Jahr der Investition eine erhebliche Steuerersparnis zu erzielen, wodurch die Liquidität spürbar verbessert wird.



Gerade für Betriebe, die größere Anschaffungen planen, sollte das als Anlass genommen werden, Investitionen vorzuziehen. Neben Maschinen und Fahrzeugen zählen alle beweglichen Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens – neu angeschafft zwischen dem 01. Juli 2025 und dem 31. Dezember 2027 – zu den förderfähigen Objekten. Ausgenommen bleiben Immobilien, immaterielle Wirtschaftsgüter und gebrauchte Gegenstände sowie solche, die nicht dem Betriebsvermögen zugerechnet werden.

Zu beachten ist, dass die degressive Abschreibung im Zeitverlauf eine abnehmende steuerliche Wirkung entfaltet: Während im ersten Jahr noch 30 Prozent des Restbuchwerts abgeschrieben werden können, sinkt dieser Wert im zweiten Jahr bereits erheblich, denn die Bemessungsgrundlage bildet dann der reduzierte Restbuchwert. Im Beispiel der Maschine für 100.000 Euro, die im August 2025 angeschafft wurde, verbleiben nach der ersten Abschreibung in Höhe von 12.500 Euro zum Jahresende noch 87.500 Euro als Restwert. Im zweiten Jahr dürfen hiervon wiederum 30 Prozent, also 26.250 Euro, abgeschrieben werden – nun in voller Jahreshöhe, da das Wirtschaftsgut das gesamte Jahr über genutzt wird. In den Folgejahren setzt sich dieser Effekt fort, bis ein Wechsel zur linearen Abschreibung

 **Ausblick**
In der nächsten Ausgabe unseres drpa Mandantenmagazins berichten wir ausführlich über die Auswirkungen der Senkung der Körperschaftsteuer ab dem Jahr 2028.

sinnvoll wird, um den Restwert gleichmäßig auf die verbleibenden Jahre zu verteilen. Ein solcher Wechsel ist gesetzlich zulässig und in vielen Fällen steuerlich vorteilhaft, sobald die degressive AfA rechnerisch unter den linearen Jahreswert fällt.

Wichtig

Die neue 30-Prozent-Abschreibung ist nicht mit der Sonderabschreibung nach § 7g EStG kombinierbar. Unternehmen müssen sich zwischen der degressiv erhöhten Abschreibung oder der bewährten Kombination aus linearer Abschreibung und maximal 20 Prozent Sonder-AfA entscheiden. Welche Variante die höchste Entlastung bringt, hängt vom Einzelfall ab. Hier sind insbesondere die Investitionshöhe, Nutzungsdauer und steuerliche Gesamtsituation ausschlaggebend.

Betriebliche E-Mobilität

Neben der geplanten Erhöhung der Bruttolistenpreisgrenze bei der sog. Dienstwagenbesteuerung von 70.000 auf 100.000 Euro gibt es für neu angeschaffte E-Fahrzeuge zudem eine eigene arithmetisch-degressive AfA von 75 Prozent der Anschaffungskosten im ersten Jahr, ohne monatsgenaue Berechnung. Die volle Jahresabschreibung kann auch dann angesetzt werden, wenn der Kauf erst im Dezember erfolgt. In den Folgejahren greift hierauf ein abgestuftes Verfahren mit 10 Prozent im ersten darauffolgenden Jahr, jeweils 5 Prozent im zweiten und dritten Folgejahr, 3 Prozent im vierten darauffolgenden Jahr und

Hinweis

*Diese neuen Abschreibungsregelungen sind als eine kurzfristige Konjunkturstütze zu betrachten, da die steuerlichen Entlastungen auf die ersten Jahre der Anschaffung verlagert werden. **Wichtig:** Diese neue Abschreibung gilt nicht für Leasingfahrzeuge.*

Absenkung der Körperschaftsteuer

Mit dem Investitionssofortprogramm wurde gleichzeitig beschlossen, den Körperschaftsteuersatz von aktuell 15 Prozent in 5 Schritten von 2028 bis 2032 deutlich zu senken. Die schrittweise Senkung soll die Unternehmenssteuerbelastung erheblich reduzieren. Der Satz wird ab dem 01. Januar 2028 jährlich um einen Prozentpunkt reduziert, sodass er ab dem Jahr 2032 nur noch 10 Prozent beträgt.

Jahr	Körperschaftsteuersatz
<i>bis 2027</i>	15 %
2028	14 %
2029	13 %
2030	12 %
2031	11 %
2032	10 %

Ausbau der Forschungszulage

Um Investitionen in Forschung zu fördern, wird die Forschungszulage ausgebaut. Von 2026 bis 2030 soll die Obergrenze zur Bemessung der steuerlichen Forschungszulage von zehn auf zwölf Millionen Euro steigen. Außerdem ist geplant, förderfähige Anwendungen auszuweiten. Pauschale Abschläge sollen Verfahren einfacher und unbürokratischer machen.

Fazit

Mit den geplanten Maßnahmen versucht der Gesetzgeber den aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen zu begegnen: Der Kapitalbedarf für Modernisierung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit steigt, während gleichzeitig steuerliche Anreize geschaffen werden, die langfristig die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen stärken sollen.

Diese *Investitions-Booster* bieten Unternehmen einige Vorteile – sowohl kurzfristig durch verbesserte steuerliche Rahmenbedingungen und gesteigerte Liquidität. Wir empfehlen Ihnen, geplante Investitionen zeitlich innerhalb des Förderzeitraums zu verlegen und prüfen zu lassen, welche Abschreibungsvariante am effizientesten ist. Sprechen Sie uns gerne an: Wir begleiten Sie durch Entscheidung, Jahresabschluss und Liquiditätsplanung bis die Maßnahme mit dem optimalen Steuerergebnis umgesetzt ist.

Änderung der Steuerberatervergütungsverordnung

Der Bundesrat hat am 21. März 2025 die Fünften Verordnung zur Änderung der Steuerberatervergütungsverordnung (StBVV) zugestimmt. Die Änderung der Steuerberatervergütungsverordnung sieht u. a. folgende Maßnahmen vor:

- Lineare Erhöhung der Wertgebühren um sechs Prozent,
- Erhöhung der mittleren Betragsrahmengebühr für die Lohnbuchführung um rund neun Prozent,



- Anhebung des mittleren Gebührensatzes der Zeitgebühr um neun Prozent von 105 € je Stunde auf 115 € je Stunde sowie Abrechnung je angefangener Viertelstunde, nicht wie bisher je angefangener halben Stunde.
- Anpassung der Tage- und Abwesenheitsgelder bei Geschäftsreisen von Steuerberatern an die für Rechtsanwälte seit dem Jahr 2021 geltenden

Beträge. Damit verbunden ist folgende Erhöhung:

- von 25 € auf 30 €, bei einer Geschäftsreise von nicht mehr als vier Stunden,
- von 40 € auf 50 €, bei einer Geschäftsreise von mehr als vier bis acht Stunden,
- von 70 € auf 80 €, bei einer Geschäftsreise von mehr als acht Stunden.
- Schaffung einheitlicher Regelungen für den Abschluss von Vergütungsvereinbarungen. Zur Erleichterung der praktischen Handhabung erfolgt eine Anlehnung an die entsprechenden Vorschriften des Gesetzes über die Vergütung der Rechtsanwälte (RVG).

• Abschaffung der bisherigen Beschränkungen bei Pauschalvergütungen: Pauschalvergütungsvereinbarungen können unter den Voraussetzungen abgeschlossen werden, die allgemein für Vergütungsvereinbarungen (§§ 4 bis 4b StBVV) gelten. Die Rechtslage wird insoweit an das Vergütungsrecht von Rechtsanwälten angeglichen, das keine dem § 14 StBVV entsprechenden Beschränkungen und Verbote vorsieht.

- Gleichstellung von schriftlichem Gutachten und Antrag auf verbindliche Auskunft: Für einen Antrag auf Erteilung einer verbindlichen Auskunft wird ein neuer Gebührentatbestand in § 22 Abs. 1 Satz 2 StBVV eingeführt. Dadurch soll die bestehende Diskrepanz zwischen der Vergütung für die Ausarbeitung eines schriftlichen Gutachtens mit eingehender Begründung (§ 22 StBVV) und für einen Antrag auf verbindliche Auskunft (§ 23 Satz 1 Nr. 10 StBVV) abgeschafft werden.

Weitere Änderungen der StBVV

- Einführung einer Betragsrahmengebühr für Mitteilungen von elektronischen Aufzeichnungssystemen und Sicherheitseinrichtungen nach § 146a Abs. 4 AO (§ 23 Abs. 2 StBVV);
- Definition des Gegenstandswerts bei der Buchführung in Abhängigkeit von der jeweiligen Gewinnermittlungsmethode (§ 33 Abs. 6 StBVV);
- Aufnahme eines Gebührentatbestands für die Mindeststeuererklärung (Wertgebühr; § 24 Abs. 1 Nr. 4 StBVV) und für den Mindeststeuer-Bericht (Zeitgebühr; § 24 Abs. 5 Nr. StBVV);
- Klarstellende Regelungen zur Anwendung der Zeitgebühr bei einer Anzeige nach § 30 des Erbschaftsteuer- und Schenkungssteuergesetzes (§ 24 Abs. 4 Nr. 6 StBVV) und bei einer Meldung nach der Fahrzeuglieferungs-Meldepflichtverordnung (§ 24 Abs. 4 Nr. 7 StBVV).

Solidaritätszuschlag: Verfassungsbeschwerde war erfolglos

Die Verfassungsbeschwerde gegen die Erhebung des Solidaritätszuschlags war erfolglos. Sie richtete sich sowohl gegen die unveränderte Fortführung der Solidaritätszuschlagspflicht als auch gegen den nur teilweisen Abbau des Solidaritätszuschlags mit Wirkung ab dem Veranlagungszeitraum 2021.

In seiner ausführlichen Pressemitteilung führt das Bundesverfassungsgericht zwar aus, dass den Gesetzgeber bei einer langer andauernden Erhebung einer Ergänzungsabgabe eine Beobachtungsobligkeit trifft. Ein offensichtlicher Wegfall des auf den Beitritt der damals neuen

Länder zurückzuführenden Mehrbedarfs des Bundes kann, so das Bundesverfassungsgericht, aber auch heute (noch) nicht festgestellt werden. Eine Verpflichtung des Gesetzgebers zur Aufhebung des Solidaritätszuschlags ab dem Veranlagungszeitraum 2020 bestand und besteht folglich nicht. Durch die Teilabschaffung des Solidaritätszuschlags müssen den Solidaritätszuschlag nur noch „Besser-verdienende“ zahlen. Für den Veranlagungszeitraum 2025 beträgt die Freigrenze, die sich auf die Lohnsteuer oder die veranlagte Einkommensteuer bezieht, 19.950 Euro bei der Einzelveranlagung

und 39.900 Euro bei der Zusammenveranlagung. Wird die Freigrenze überschritten, wird der Solidaritätszuschlag nicht sofort in voller Höhe erhoben (Milderungszone).

Hinweis

Für Kapitalgesellschaften wurde der Solidaritätszuschlag nicht angepasst, sie zahlen also weiterhin den vollen Solidaritätszuschlag i. H. v. 5,5 %. Dies gilt auch bei der Abgeltungssteuer auf Kapitalerträge.

Mindestlohnerhöhung ab 2026

Am 27. Juni 2025 beschloss die Mindestlohnkommission eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns. Zum 01. Januar 2026 soll die aktuelle Mindestlohnhöhe von 12,82 Euro zunächst um 8,42 Prozent auf 13,90 Euro ansteigen. Zum 01. Januar 2027 ist ein erneuter Anstieg um weitere 5,04 Prozent auf 14,60 Euro beschlossen.

Das Mindestlohngesetz sieht eine zweijährige Kontrolle des gesetzlichen Mindestlohns durch eine ständige Mindestlohnkommission vor. Diese ist mit Mitgliedern aus Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften sowie beratenden Mitgliedern aus der Wirtschaft besetzt. Die Kommission prüft ihrem gesetzlichen Auftrag entsprechend, welche Mindestlohnhöhe geeignet ist, um zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden und beschließt entsprechende Anpassungen. Der nächste Beschluss findet dem gesetzlichen Turnus entsprechend voraussichtlich im Jahr 2027 statt. In formeller Hinsicht muss der Beschluss noch in der fünften Mindestlohnverordnung rechtlich umgesetzt werden. Erst dann wird die Erhöhung rechtlich verbindlich. Das Gesetz räumt der Bundesregierung



ein politisches Ermessen ein; sie kann sich auch gegen die Umsetzung entscheiden. Eine Kompetenz, die von der Kommission beschlossene Höhe oder die Anpassungszeitpunkte zu ändern, hat die Bundesregierung aber nicht. Dies ist nur durch eine Änderung des Mindestlohngesetzes durch den Gesetzgeber möglich. Eine Entscheidung, den Beschluss der Mindestlohnkommission nicht für verbindlich zu erklären, hat es bislang allerdings nicht gegeben. Ausgehend vom Zeitverlauf bei der letzten Mindestlohnverordnung ist von einer Verabschiedung Ende des Jahres auszugehen.

Business-Netzwerke: Beiträge für XING & Co. steuerlich absetzen

Ein gut ausgebautes Business-Netzwerk erhöht in der Arbeitswelt die Chancen an gut dotierte Jobs zu kommen. Mittlerweile ist es gang und gäbe, nicht nur innerhalb von Online-Jobbörsen seine Fühler auszustrecken, sondern auch Business-Netzwerke wie XING oder LinkedIn zu nutzen.

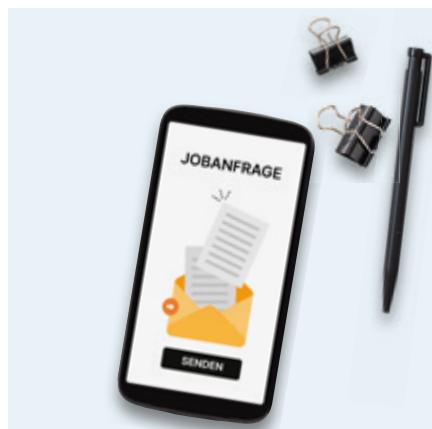
Info

XING ist mit 21,5 Mio. Nutzern auf den deutschsprachigen Raum ausgerichtet. LinkedIn wird in mehr als 200 Ländern genutzt, ist international ausgerichtet und hat im deutschsprachigen Raum insgesamt 18 Millionen Nutzer. Solche Portale sind nicht nur Tummelplätze für Recruiter oder Headhunter, sie bergen auch enormes Potenzial für Angestellte und Selbstständige.

Alle, die Business-Netzwerke zielgerichtet und intensiv nutzen, müssen Gebühren an die Anbieter zahlen, denn mit den kostenfreien Accounts hat man nur beschränkten Zugriff auf die Network-Tools der Plattformen. Beispielsweise kann man seinen Lebenslauf über die Basismitgliedschaft veröffentlichen, um diesen zu „pushen“ bedarf es aber eines kostenpflichtigen Tools (XING: „Projobs“; LinkedIn: „Career“). Arbeitnehmer und Selbstständige können die Gebühren für solche Business-Netzwerke als Werbungskosten absetzen. Dabei muss gegenüber dem Finanzamt auf Nachfrage die jeweilige berufliche Veranlassung nachgewiesen werden, wie z. B. Jobsuche, Auftragsakquise oder eine berufliche Weiterbildung. Zahlen Netzwerkmitglieder Beiträge für die Jobsuche, sind die Aufwendungen als Bewerbungskosten abzugsfähig.

Diejenigen, die auf solchen Portalen kostenpflichtige berufsbezogene E-Learning-Angebote in Anspruch nehmen, können die Ausgaben als Fortbildungskosten absetzen.

Netzwerkmitglieder, die weder aktiv auf Jobsuche sind, noch kostenpflichtige E-Learning-Angebote nutzen, können ihre Gebühren ggf. ebenfalls steuerlich geltend machen. Innerhalb der Netzwerke werden branchenspezifische Nachrichten veröffentlicht und fachbezogen diskutiert, was einem Abonnement einer Fachzeitschrift gleichkommt und als Werbungskosten abzugsfähig sein kann.



Kreditkarten von der Steuer absetzen

Wer für seine Einkommensteuererklärung absetzbare Kostenpositionen zusammenträgt, stellt sich mitunter die Frage, ob sich auch die Kosten für eine Kreditkarte steuermindernd geltend machen lassen. Die Antwort lautet wie so oft im Steuerrecht: Es kommt darauf an. Die Jahresgebühr der Kreditkarte kann nur dann vollständig steuerlich geltend gemacht werden, wenn die Karte ausschließlich beruflich genutzt wurde. Berufliche Einsätze sind zum Beispiel das Begleichen von Tankrechnungen und

Hotelübernachtungen bei Dienstreisen, Flugbuchungen und Bahntickets für berufliche Flüge/Fahrten, Restaurantbesuche mit Kunden, Seminargebühren für berufliche Fortbildungsmaßnahmen und der Einkauf von Fachliteratur.

Arbeitnehmer können keine Werbungskosten absetzen, wenn die Kreditkarte vom Unternehmen zur Verfügung gestellt wird. Hier entstehen keine privaten Kosten. Bei gemischt genutzten Kreditkarten muss der berufliche/betriebliche Anteil herausgerechnet werden. Hierfür werden alle Posten auf den Kontoauszügen zunächst sondiert und einer beruflichen oder privaten Nutzung zugewiesen, um dann die Höhe der beruflichen Zahlungen im Verhältnis zum Gesamtumsatz ermitteln zu können. Dieser prozentuale Anteil der Jahresgebühr der Kreditkarte ist dann als Werbungskosten oder Betriebsausgabe absetzbar.

Beispiel: Ein Freiberufler hat im Jahr 2023 Rechnungen in Höhe von 4.500 € mit seiner Kreditkarte beglichen, davon 1.350 € für betriebliche Zwecke. Im Verhältnis zur Gesamtsumme ergibt das 30 Prozent – dieser Anteil an der Kreditkartengebühr ist absetzbar.

Bei der gemischten Kartennutzung ist es einfacher, auf zwei Karten umzusteigen: eine für die privaten Ausgaben und eine für die berufsbedingten Kosten. So muss nicht jeder Posten sondiert werden und der Anlass der Ausgaben ist besser nachzuvollziehen.

Hinweis

Zwei separate Karten sind durch die Finanzämter nicht vorgeschrieben, das Gesetz fordert nur die klare Trennung von beruflichen und privaten Ausgaben.

Arbeitnehmer können sich den Aufwand der Kostenaufteilung bei Kreditkarten sparen, wenn ihre gesamten Werbungskosten ohnehin unter dem Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.230 Euro pro Jahr liegen. Erreichen die tatsächlich angefallenen Werbungskosten diesen Betrag, lohnt es sich, nach weiteren absetzbaren Ausgaben zu suchen. Nur dann reduzieren die Werbungskosten das zu versteuernde Einkommen und die zu leistenden Steuerzahlungen weiter.

SEPA-Überweisungen und Abgleich-Pflicht

Ab dem 09. Oktober 2025 tritt eine EU-weite Regelung in Kraft: Mit der „Verification of Payee“ (VoP) werden Banken verpflichtet, bei jeder SEPA-Überweisung den Empfängernamen mit der IBAN abzugleichen. Die VoP betrifft sowohl Unternehmen als auch Privatpersonen – und erfordert eine frühzeitige Anpassung der Kontoinhaber-Stammdaten. Ziel dieser Maßnahme ist der bessere Schutz vor Betrugsfällen und die Schaffung höherer Transparenz im Zahlungsverkehr.

Zukünftig wird bei jeder SEPA-Überweisung eine automatisierte Empfängerverifizierung durch die Bank durchgeführt. Diese Prüfung erfolgt innerhalb von Sekunden nach dem Einreichen der Zahlung. Die zahlende Person entscheidet im Anschluss, ob die Überweisung freigegeben oder storniert wird. Betroffen sind alle, die SEPA-Überweisungen tätigen oder empfangen – egal, ob über Zahlungsprogramme, Online-Banking oder ERP-Systeme.

Hinweis

Bereiten Sie sich rechtzeitig vor, indem Sie Ihre Stammdaten prüfen und aktualisieren: Achten Sie darauf, dass der Name des Zahlungsempfängers exakt mit dem Kontoinhaber übereinstimmt. Prüfen Sie insbesondere Ihre Lieferanten-Stammdaten in den Systemen. Auch Ihr eigener Unternehmensname sollte bei der Rechnungsstellung mit dem tatsächlichen Kontoinhabername übereinstimmen – über alle Bankverbindungen hinweg. Ggf. sollten Rechnungen mit einem Hinweis zum korrekten Empfängernamen für Überweisungen ergänzt werden. Für alle, die unter einem anderen Firmennamen auftreten, kann bei der Bank auch ein Handelsname hinterlegt werden.

Wenn Empfängername und IBAN nicht übereinstimmen, haftet im Betrugsfall die Bank nur, wenn die zahlende Person korrekte Daten verwendet hat. Bei fehlerhaften Angaben liegt die Verantwortung bei den Zahlenden.

Steuerliche Rahmenbedingungen für Auslagen im Verein

Die Aufwendungen von ehrenamtlich tätigen Personen sind grundsätzlich als privat anzusehen und nicht als Werbungskosten oder Betriebsausgaben absetzbar, wenn die Vereinsarbeit freiwillig und unentgeltlich erfolgt. Auch Aufwendungen wie Fahrtkosten oder Arbeitsmaterial, die im Zusammenhang mit dem Ehrenamt entstanden sind, können nicht direkt steuerlich geltend gemacht werden, wenn die Tätigkeit unentgeltlich ausgeübt wird.

Hinweis

Als Werbungskosten oder Betriebsausgaben abzugsfähig sind die Ausgaben, die mit der Tätigkeit des Ehrenamts zusammenhängen nur, wenn sie in einem steuerlich relevanten Zusammenhang stehen, z. B. wenn es sich um eine bezahlte Tätigkeit handelt.

Vereine können ihren ehrenamtlichen Helfern je nach Art der Tätigkeit aber eine steuerfreie Aufwandsentschädigung zahlen, wenn diese nach den Regelungen der Ehrenamtspauschale gemäß § 3 Nr. 26a EStG (bis 840 Euro/Jahr) oder der Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG (bis 3.000 Euro/Jahr) erfolgt. Auch kann eine sogenannte Auslagenerstattung vom Verein an die Mitglieder erfolgen, z. B. für Fahrtkosten oder Büromaterial. Als

Verein stellt eine Zuwendungsbestätigung, bzw. eine Spendenbescheinigung über den entsprechenden Betrag für eine Sachspende bzw. Aufwandsspende aus. Dazu ist das amtliche Muster des BMF zu verwenden mit einem Vermerk auf den „Verzicht auf Aufwendungsersatz“. Ehrenamtlich tätige Personen müssen auf jeden Fall einen nachweisbaren Anspruch auf Erstattung haben, bevor sie diesen geltend machen, z. B. durch eine schriftliche Vereinbarung mit dem Verein oder einen Vorstandsbeschluss. Dann erst wird der Betrag als steuerlich abziehbare Spende vom Finanzamt anerkannt.



Alternative – wenn ein Rechtsanspruch auf Erstattung besteht – ist auch eine Aufwandsspende möglich. Hier wird auf die Kostenerstattung verzichtet und der

Freiwillige Beiträge zählen nicht für die Grundrente



Ein Rentner hatte geklagt, weil die Deutsche Rentenversicherung seinen Antrag auf Berücksichtigung eines Grundrentenzuschlags abgelehnt hatte. Sie war der Ansicht, statt der erforderlichen 396 Monate (entspricht 33 Jahren) lägen nur 230 Monate mit Pflichtbeiträgen vor. Die vom Kläger während seiner selbstständigen Tätigkeit freiwillig entrichteten Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung über 312 Monate zählten nicht zu den Grundrentenzeiten. Das Sozialgericht Mannheim und das Landessozialgericht Baden-Württemberg teilten die Ansicht der Deutschen Rentenversicherung. Der Rentner hingegen argumentierte, er habe mit seinen freiwilligen Beiträgen viele Jahre zur Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung beigetragen und müsse wie Pflichtversicherte auf eine ordentliche Absicherung im Alter vertrauen dürfen. Das Bundessozialgericht folgte der Einschätzung der Vorinstanzen und wies die Revision zurück. Es liegen weder ein Verstoß gegen

Verfassungsrecht noch gegen den allgemeinen Gleichheitssatz vor. Die Ungleichbehandlung sei sachlich gerechtfertigt. Im Gegensatz zu freiwillig Versicherten könnten sich Pflichtversicherte ihrer Beitragspflicht nicht entziehen. Sie trügen regelmäßig durch längere Beitragszeiten und höhere Beiträge in wesentlich stärkerem Maße zur Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung bei. Zwar könne auch bei freiwillig Versicherten die Situation eintreten, dass sie trotz langjähriger, aber geringer Beitragsleistung keine auskömmliche Altersversorgung aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben. In der Folge müssten sie bei bestehender Hilfebedürftigkeit im Alter Leistungen der Sozialhilfe in Anspruch nehmen. Dass der Gesetzgeber in erster Linie Versicherte begünstigen wollte, die langjährig verpflichtend Beiträge aus unterdurchschnittlichen Arbeitsverdiensten gezahlt haben, sei nicht zu beanstanden.

Quelle: Bundessozialgericht, Urteil vom 05.06.2025, Az. B 5 R 3/24 R



Krank oder „krank“? Wann Arbeitgeber ihre Mitarbeiter überwachen lassen dürfen

Die Frage, ob Arbeitgeber ihre krankgeschriebenen Mitarbeiter überwachen lassen dürfen, sorgt immer wieder für Diskussionen. Nachvollziehbar ist hier das berechtigte Interesse von Arbeitgebern, mögliche Missbrauchsfälle aufzudecken.



Andererseits muss das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer geschützt werden. Zudem ist nicht außer Acht zu lassen, dass Missbrauchsvermutungen das Arbeits- und Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beschädigen können. Zwar genießen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AUB) generell einen hohen Beweiswert, doch auch dieser kann unter Umständen ins Wanken geraten und erschüttert werden. Wann eine Observation der Mitarbeiter berechtigt ist und welche Konsequenzen drohen, erklärt Dr. Thomas Rothammer exklusiv im Interview:

Kann ich als Arbeitgeber meine Mitarbeiter überwachen lassen?

Grundsätzlich dürfen Arbeitgeber ihre Angestellten nicht einfach so durch Detektive überwachen lassen. Die Rechtsprechung erlaubt eine Überwachung nur, wenn ein triftiger Grund für eine schwere Pflichtverletzung vorliegt.

Wann ist eine Überwachung rechtlich zulässig?

Damit die Überwachung von Mitarbeitern gerechtfertigt ist, sollte ein erheblicher Missbrauchsverdacht bestehen – z. B. wenn Mitarbeiter mehrfach durch unglaubliche Krankmeldungen auffallen, oder es Hinweise darauf gibt, dass Erkrankungen vorgetäuscht wurden. Beispiele hierfür können sein, wenn

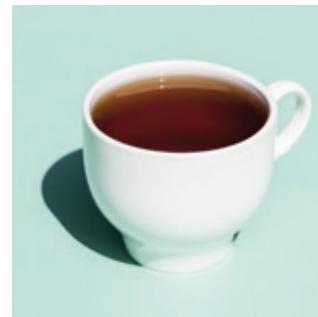
- *Mitarbeiter „passgenaue AUB“ vorlegen, d. h. wenn die AUB unmittelbar nach einer Kündigung den exakten Zeitraum der Kündigungsfrist abdeckt. In einem konkreten Fall hatte das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass der Beweiswert von (Folge-)AUB erschüttert sein kann, wenn arbeitsunfähige Arbeitnehmer nach Erhalt der Kündigung eine oder mehrere Folgebescheinigungen vorlegen, die passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen, und unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen wird. In solchen Fällen können Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung zu Recht verweigern.*



private Ermittler beauftragt, können Arbeitnehmer, die tatsächlich nicht erkrankt waren, zusätzlich zum Ersatz dieser Detektivkosten verpflichtet werden.

Rechtfertigt ein „verdächtiger“ Beitrag auf Social Media eine professionelle Überwachung?

Arbeitnehmer sind während einer Erkrankung oder Arbeitsunfähigkeit nicht an das eigene Zuhause gebunden. Ist eine Aktivität im Freien – z. B. ein Spaziergang während einer Erkältung, oder leichte sportliche Betätigungen – für die Genesung förderlich, begründet sie keinen Verdacht der Vortäuschung und rechtfertigt keine Überwachungsmaßnahmen. Auch dann



nicht, wenn Mitarbeiter diese Aktivität auf einer Social-Media-Plattform durch ein entsprechendes Foto öffentlich teilen. Natürlich sollten Aktivitäten, die den Heilungsprozess beeinträchtigen, vermieden werden. Veröffentlichen Mitarbeiter allerdings

Fotos während der Krankschreibung, die einen Missbrauchsverdacht bestätigen – Party am Strand, Discothekenbesuche, das Ausüben von Extremsportarten, etc. – sollten Arbeitgeber ihrem Verdacht nachgehen und die Umstände arbeitsrechtlich prüfen lassen.

Fazit: Überwachende Maßnahmen nur im Extremfall

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt Arbeitnehmer vor unzulässigen Überwachungsmaßnahmen. Dennoch können Bildaufnahmen unter bestimmten Bedingungen zulässig sein, etwa wenn sie eindeutige Beweise für einen Krankheitsbetrug liefern. Verboten sind in jedem Fall Aufnahmen in der privaten Wohnung und an Orten, wo die Intim- oder Privatsphäre durch eine Observation verletzt wird. Als unkritischer Nachweis sind hingegen Fotos oder Videos im öffentlichen Raum möglich, wenn sie eindeutig belegen, dass Mitarbeiter eine Krankheit nur vortäuschen.

Wichtig

Die Überwachung von Mitarbeitern ist ein sensibles Thema und darf nur unter strengen Voraussetzungen erfolgen. Arbeitgeber sollten sich vor einer Observation rechtlich beraten lassen, um keine Persönlichkeitsrechte zu verletzen – denn unrechtmäßige Überwachungen können auch für Arbeitgeber teuer werden und ggf. strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

drpa | Redaktion

- *Mitarbeiter durch eine oder mehrere AUB ihren Urlaub mit Entgeltfortzahlung „verlängern“. In einem konkreten Fall entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG), dass Arbeitgeber bei Zweifeln an der Authentizität von Krankschreibungen aus dem Ausland die Möglichkeit haben, die Umstände genauer zu prüfen – ggf. durch Überwachungsmaßnahmen. Gibt es Anhaltspunkte, die im Einzelfall harmlos erscheinen, aber insgesamt Zweifel am Wert des Attests aufwerfen, kann der Beweiswert der AU erschüttert werden (siehe drpa Magazin 02/2025, KONKRET: „Missbrauch bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall“)*

Das BAG bestätigte aber auch in einem Urteil von 2015, dass der bloße Wunsch von Arbeitgebern, eine Krankschreibung überprüfen zu lassen, keinen ausreichenden Grund für eine Observation darstellt. Es müssen objektive Anhaltspunkte vorliegen, die einen hinreichenden Verdacht rechtfertigen. Zudem muss der Grund für das Misstrauen zum Zeitpunkt des Überwachungsbeginns bereits vorliegen. Im Einzelfall ist deshalb zu unterscheiden, ob Mitarbeiter zufällig angetroffen oder gezielt überwacht wurden – denn: Bei der gezielten Überwachung beginnt die Observation bereits bei der ersten Nachstellungsmaßnahme.

Mit welchen Konsequenzen müssen Mitarbeiter beim Missbrauch der Krankschreibung rechnen?

Arbeitnehmer, die eine Arbeitsunfähigkeit vortäuschen und überführt werden, sollten erhebliche Konsequenzen erwarten. Eine „falsche“ Krankmeldung stellt einen schwerwiegenden Vertrauensbruch dar, der sogar eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses begründen kann. Wurden zur Überführung



Urlaubsanspruch bei Hitzefrei?

Ob Arbeitgeber einen Urlaubsantrag genehmigen müssen, der gestellt wird, um das Kind bei Hitzefrei betreuen zu können, unterliegt gewissen Voraussetzungen. Sind diese gegeben, dürfen Arbeitnehmer Kinder bei Hitzefrei aus der Schule abholen und sich um die weitere Betreuung kümmern, *ohne* den Lohnanspruch trotz der Arbeitsunterbrechung für diese Zeit zu verlieren. Es muss aber nach § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) immer im Einzelfall entschieden werden – **§ 616 BGB Vorübergehende Verhinderung**:

„Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Er muss sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.“

Das hierfür geforderte *Näheverhältnis* ist bei eigenen oder adoptierten Kindern ohne Weiteres zu bejahen. Hitzefrei in der Schule führt aber nur dann zur erforderlichen Unzumutbarkeit der „Dienstleistung“, aus der sich ein Urlaubsanspruch ergäbe, wenn die notwendige Betreuung des Kindes nicht anderweitig, bzw. durch andere Familienangehörige, Ehe- oder Lebenspartner, sichergestellt werden kann. Zudem wird man bei der Frage, ob das Kind wegen seines Alters noch der Betreuung bedarf, die in § 45 Abs. 1 SGB V aufgestellte Grenze bis zum 12. Lebensjahr heranziehen müssen.

drpa Redaktion

Hinweis

Arbeitsverträge, die von uns aufgesetzt und geprüft wurden, schließen die Anwendung des § 616 BGB in der Regel aus. Somit besteht kein Anspruch auf bezahlte Freistellung, wenn das Kind wegen Hitzefrei eine kurzfristige Betreuung benötigt.

Offene Ganztagschule: Partner ohne Elternstatus müssen keine Beiträge zahlen

Das Oberverwaltungsgericht (OVG) NRW erklärte eine Regelung einer Elternbeitragsatzung einer Gemeinde für unwirksam. Diese verpflichtete Partner in einer eheähnlichen Gemeinschaft ohne Eltern- oder Erziehungsstatus, Elternbeiträge für die Offene Ganztagschule (OGS) zu zahlen.

Eine Gemeinde hatte von der Klägerin und ihrem Lebensgefährten gemeinsam OGS-Beiträge für den Sohn der Klägerin auf Basis ihres kombinierten Einkommens erhoben. Das Verwaltungsgericht (VG) hob den Beitragsbescheid teilweise auf, da die Regelung gegen das Sozialgesetzbuch (SGB VIII) verstößt. Das OVG bestätigte dies, sah den Verstoß jedoch primär im Kinderbildungsgesetz NRW (KiBiz).



Nach dem KiBiz dürfen nur Eltern oder gleichgestellte Personen zu Beiträgen herangezogen werden. Eine Gleichstellung von Partnern in eheähnlichen Gemeinschaften ohne Elternstatus sei unzulässig. Diese überschreite die gesetzlich vorgesehenen Befugnisse der Kommunen und verletze höherrangiges Landesrecht.

Das Urteil unterstreicht, dass Kommunen keine Beitragspflichten für Personen begründen dürfen, die weder Eltern noch erziehungsberechtigt sind.

Quelle: OVG NRW, Beschluss vom 27.11.2024, 12 A 566/22, Abruf-Nr. 245209

Unzulässige Zweitwohnungssteuer bei Nest- oder Wechselmodell

Das Verwaltungsgericht Weimar entschied, dass die Erhebung einer kommunalen Zweitwohnungssteuer (auch) unzulässig in Fällen des ehelichen Getrenntlebens ist, wenn und soweit die gemeinsamen ehelichen Kinder des zur Zweitwohnungssteuer herangezogenen getrennt lebenden Elternteils mit Zweitwohnsitz im Rahmen des familiären Nestmodells oder auch des Wechselmodells am Erstwohnsitz regelmäßig betreut werden.

Im Streitfall betreute ein getrennt lebendes Ehepaar seine gemeinsamen Kinder

zunächst im Nest- und später im Wechselmodell. Für eine Nebenwohnung in einer anderen Stadt sollte der Mann Zweitwohnungssteuer i. H. v. 960 Euro jährlich zahlen. Eine Ausnahme von der Zweitwohnungssteuerpflicht sah die Erfurter Satzung nur für nicht dauernd getrennt lebende Eheleute mit Zweitwohnsitz vor. Das Verwaltungsgericht hielt das für einen „eklatanten“ Verstoß gegen den Schutz der Familie und den Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Entscheidung, die gemeinsamen Kinder im Nest- oder Wechselmodell zu betreuen, sei verfassungsrechtlich

geschützt – und zwar genauso wie bei nicht getrennt lebenden Eheleuten. Eine Zweitwohnungssteuerpflicht verstoße in solchen Fällen gegen Art. 3 Abs. 1 des Grundgesetzes, sachliche Gründe für eine unterschiedliche Behandlung nicht getrennt lebender und getrennt lebender Eheleute seien nicht erkennbar.

Quelle: Verwaltungsgericht Weimar, Urteil vom 17.10.2024, Az. 3 K 1578/23 We



Und wer bekommt Rocky?!

Über das Umgangsrecht für einen Hund nach der Trennung wird zwar häufig geschnüffelt, dennoch landen einige Fälle vor Gericht. Auch bei der Fürsorge für die geliebten Vierbeiner lohnt es sich zu streiten. So musste das Landgericht (LG) Frankenthal entscheiden, dass nach einer Trennung auch ein Umgangsrecht für einen Hund bestehen kann.

Zwei Männer stritten nach ihrer Trennung um den Hund, den sie während der Beziehung gemeinsam angeschafft hatten. Der Hund blieb bei einem der beiden, während der Ex-Partner um ein Umgangsrecht mit dem Tier bat – dies wurde mit der Begründung abgelehnt, dass das Wohl des Tieres nur durch einen festen Besitzer, i. S. eines Rudelführers, entsprechend gewährleistet werden könne.

Das LG widersprach dieser Ansicht und entschied, dass der Hund als gemeinsames Eigentum zu betrachten sei. Beiden

Miteigentümern steht somit ein Umgangsrecht zu. Das Gericht stützte sich hier auf das Prinzip der „Benutzungsregelung nach billigem Ermessen“ – die Ex-Partner müssen eine einvernehmliche Lösung finden, um sich die Betreuung des Hundes aufzuteilen. In diesem speziellen Fall wurde ein Wechselmodell genehmigt, bei dem sich die Ex-Partner alle zwei Wochen um das Tier kümmern.

Ähnlich wie bei Kindern steht in solchen Fällen das Wohl des Tieres im Mittelpunkt. Für Trennungspaare mit gemeinsam angeschafften Tieren bietet dieses Urteil eine Perspektive. Als Präzedenzfall kann er zur verstärkten Anerkennung eines Umgangsrechts für einen Hund oder andere Tiere in ähnlichen Streitigkeiten führen. Das Urteil stärkt zudem das Verständnis, dass ein Tier mehr ist als nur ein „Besitz“.

drpa Redaktion | Quelle: LG Frankenthal, Urteil vom 12.05.2023, Az. 2 S 149/22

Ein German Roadtrip

Die Romantische Straße, die Burgenstraße oder eine der vielen Weinstraßen zu befahren, wäre allein schon Urlaubsziel genug. Was einen wohl auf der Fantastischen Straße oder gar auf der Totenkopfstraße erwartet? Ferienstraßen, Touristikstraßen oder -routen sind nicht nur ein deutsches Phänomen, doch vor allem hierzulande zu finden. Abseits aller Autobahnraserei verbinden sie thematisch geordnete Sehenswürdigkeiten und versprechen sowohl kulturelle als auch kulinarische Genüsse. Voraussetzung ist mittlerweile nicht einmal mehr zwingend, ein Auto sein Eigen zu nennen, denn es gibt auch Busse, die auf den besonderen Straßen verkehren. Wer aber angesichts der Spritpreise lieber auf Muskelkraft umsteigt, muss nicht auf Wegerlebnisse verzichten.

Wer möchte, geht zu Fuß und wählt Wanderwege, die es tausendfach gibt und thematisch ebenso vielseitig aufgestellt sind wie ihre großen Geschwister, die Ferienstraßen. In jeder Region, von flach bis Klettergebiet, von kurzem Rundkurs bis Europäischem Fernwanderweg ist alles zu bewandern. Die Strecken sind gut ausgeschildert und werden liebevoll von ortsansässigen Vereinen gepflegt.

In Zeiten von elektrisch unterstütztem Radfahren kann man aber auch auf den Drahtesel kommen und mit ihm Routen bewältigen, die man normalerweise nicht schaffen würde.

Auch hier hat man die Qual der Wahl, ob man lieber entlang Flüssen abwärts radelt und dabei vom leichten Gefälle profitiert, oder ob es gerne steil bergauf gehen darf.

Wie man auch unterwegs ist, am Ende des Tages kann man getrost zur Nacht einkehren, denn auch Gastgeber finden sich genug an den schönen Wegen, die speziell auf Wanderer und Radfahrer aus- und eingerichtet sind. Bis es am nächsten Tag wieder heißt: „On the road again...“

Info

www.wanderbares-deutschland.de

Mit einer Übersichtskarte, Infos zu Regionen, Wegen, Wanderreisen, Unterkünften, Gastronomie und Wanderwissen informiert die Internetseite der Deutschen Wanderverband Service GmbH umfassend.

www.adfc.de

Der Fahrradclub Deutschlands engagiert sich im „Alltag“ für alle Fahrradfahrende, bietet aber unter dem Menüpunkt „Auf Tour“ Tipps zu Tourenplanung, unterschiedlichen Reisemöglichkeiten, Routenplanung, Reisevorschläge und Transport oder Anreise mit dem Fahrrad. Fahrradfreundliche Unterkünfte findet man unter www.bettundbike.de.

„Ohhh happy day...!“

„Ich singe nicht, weil ich glücklich bin, sondern ich bin glücklich, weil ich singe.“

Diese Erfahrung kann man

mühelos machen, wenn man inmitten einer Meute von singenden Menschen steht und mitträumt. Ob es sich dabei um einen hochrangigen Klassikchor handelt, in den man nur nach einer musikalischen Eignungsprüfung aufgenommen wurde, oder um ein paar Leute, die am Lagerfeuer „Yellow Submarine“ grölten, ist eigentlich egal. Der Effekt ist der gleiche: Die Atmung vertieft sich, die Muskeln entspannen, Wohlfühlhormone werden ausgeschüttet und der ganze Körper beginnt zu schwingen. Was wiederum bewirkt, dass das Immunsystem gestärkt wird, die Synapsen im Gehirn neu verknüpft werden und depressive

Verstimmungen sich in Luft auflösen. Das Mitmachen ist allerdings entscheidend, denn Musik lediglich hören hat nicht die beschriebene Wirkung.

Trotz der „Superstars“ oder „Talente“, die in unzähligen Castingshows den Eindruck erwecken, dass viel gesungen wird, ist das Gegenteil der Fall. Es ist Zeit, das zu ändern und denen Mut zu machen, die denken, dass sie nicht singen können. Denn im Grunde kann jeder singen, der sprechen kann. August oder September, wenn das neue Schuljahr beginnt und Chöre sich nach der Sommerpause wieder regelmäßig zu ihren Proben treffen, kann ein guter Zeitpunkt für einen Einstieg sein. Da Chöre oft an schwindenden Mitgliederzahlen leiden, sind neue Sängerinnen und Sänger immer gern gesehen. Um den Einstieg zu erleichtern, kann man sich eine Gruppe

suchen, deren Lieder den eigenen Musikgeschmack wiederspiegeln. Chorerfahrene wissen jedoch, dass es eigentlich egal ist, was einstudiert wird, das erhebende Gefühl stellt sich zuverlässig und von selbst ein. Denn jeder Tag, an dem man singt, ist ein glücklicher Tag.

Info

Chöre in der Umgebung findet man über: www.deutscher-chorverband.de

Alle, die ihr stimmliches Können für ungeeignet halten, suchen im Internet einen „Ich-kann-nicht-singen-Chor“ (in die Suchmaschine eintippen), dort treffen sie auf Gleichgesinnte, die gemeinsam einfache Stücke singen.

Buchtipps: Wolfgang Bossinger „Die heilende Kraft des Singens“; Michael Betzner-Brandt „Jeder kann singen!“



Gut zu Fuß

Man steht drauf, sie tragen einen durchs Leben und allzu schnell sieht man sie als selbstverständlich an: die Füße.

Erst wenn sie schmerzen oder etwas nicht stimmt, nimmt man sie wieder richtig wahr. Etwas Gutes tun kann man ihnen bei einem Barfußpfad. Oft heißt es zunächst: Da muss man durch – durch den Schlamm. Es ist wie eine Vorbedingung für eine Strecke, die über die Füße die Sinne stimuliert, die Körper und Geist trainiert. Auf natürlichen Untergründen wie Sand, Lehm oder Steinen geht es sich eben unterschiedlich und wie fühlt es sich an, auf Tannenzapfen, Sägespänen oder Rindenmulch zu spazieren? Auch der Gleichgewichtssinn ist gefordert, wenn es ums Balancieren auf Baumstämmen geht.

Gibt es das Areal her, in dem sich der Barfußpfad befindet, darf man auch mal einen kleinen Bach durchqueren. Das bringt gleich noch den Kreislauf auf Trab und sorgt für eine angenehme Müdigkeit. Von den gesenkten Köpfen der Besucher darf man sich also nicht täuschen lassen. Sie freuen sich über die Natur und darüber, mit beiden Füßen im Leben zu stehen – oder halt im Schlamm.



Info

Wo man Barfußpfade findet oder wie man selbst einen gestalten kann – alle Infos unter: www.barfusspark.info



Andreas
Winkelmann
**Ihr werdet sie
nicht finden**
Rowohlt
ca. 15 Euro



Ulli Lust
**Die Frau
als Mensch**
Reprodukt
ca. 30 Euro



Martin Suter
Wut und Liebe
Diogenes
ca. 25 Euro

Jonas war früher einmal Polizist. Bis er für das Verschwinden seiner Tochter einen Verdächtigen zur Rechenschaft zog. Die Ermittlungen einer Privatdetektivin decken Verbindungen zu einem alten Fall auf. Und eine junge Frau weiß als Einzige, was damals geschah – doch auch sie ist spurlos verschwunden.

Bücher über die Steinzeit zeigen vorrangig Männer beim Jagen oder Feuerstein schlagen. Die meisten Bilder aber, die von Eiszeitmenschen hinterlassen wurden, zeigen Frauen. Ein groß angelegter Sachcomic über die Anfänge der Kunst und die Bedeutung der Empathie für das Überleben unserer Spezies.

Camillas Gehalt reicht knapp für sie und ihren Freund, den Künstler Noah. Es ist eine Kopfentscheidung, doch Camilla trennt sich. Um seine verlorene Liebe zurückzugewinnen, ist Noah zu allem bereit. Als eine ältere Dame ihm die Chance bietet, zu einem Vermögen zu kommen, lässt er sich auf einen zweifelhaften Deal ein.



Susann Pásztor
**Von hier aus
weiter**
Argon Verlag
ca. 15 Euro



Ellen Berg
**Jünger geht
immer!**
Aufbau-Verlag
ca. 15 Euro



Jack Jordan
**Die
Schlafwandlerin**
Ronin Hörverlag
ca. 28 Euro

Nach dreißig Jahren Ehe ist Marlene plötzlich Witwe. Einsam und perspektivlos sitzt sie in ihrem großen leeren Haus und verweigert jegliche Unterstützung, ignoriert die Anrufe ihrer Freundin und plant stattdessen ihren Suizid. Bis ein unerwarteter Besucher vor der Tür steht, der nicht nur ihre Pläne durcheinanderbringt.

Anne hat die Krise. Monatelang hat sie die Goldene Hochzeit ihrer Eltern vorbereitet, und jetzt möchte ihre Mutter sich scheiden lassen. Altersstarrsinn oder Late Life Crisis? Als die alte Dame dann einen deutlich jüngeren Mann präsentiert, wendet sich Anne verzweifelt an Tom, den Sohn des neuen Lovers.

Wade Darling soll seine Frau und seine beiden Kinder im Schlaf ermordet haben. Seine letzte Hoffnung ist Neve Harper, die von seiner Unschuld überzeugt ist. Doch kurz vor Prozessbeginn wird die Strafanwältin bedroht: „Wenn du diesen Fall gewinnst, wird dein dunkelstes Geheimnis ans Licht kommen.“



Steuerliche Regelungen: Ferienwohnung oder Ferienhaus in Deutschland

Es gibt viele Gründe für den Kauf einer Ferienimmobilie: ob als Geldanlage, späterer Altersruhesitz oder einfach nur, um an einem schönen Platz jederzeit günstig Urlaub machen zu können. Dabei hängt es von der Art der Nutzung ab, wie sich die Ferienimmobilie steuerlich auswirkt.

Ein steuerlicher Vorteil bei Selbstnutzung: Wer die Urlaubsimmobilie **ausschließlich** selbst nutzt, kann zumindest den Abzugsbetrag für Handwerker und haushaltsnahe Hilfen nutzen.

Vermietung und teilweise Selbstnutzung – Werbungskosten und steuerliche Regelungen: Wird die Ferienwohnung ausschließlich an wechselnde Feriengäste vermietet und in der übrigen Zeit hierfür freigehalten, geht die Finanzverwaltung grundsätzlich davon aus, dass mit der Vermietung ein Überschuss erzielt werden soll. Das gilt unabhängig davon, ob man die Ferienwohnung in Eigenregie oder mithilfe eines Vermittlers vermietet. Für das Finanzamt muss nachvollziehbar sein, dass einer der im BMF-Schreiben vom 08.10.2004 genannten vier Fälle zutrifft:

- *Die Entscheidung über die Vermietung der Ferienwohnung wurde einem Vermittler übertragen (z. B. über regionaler Reiseveranstalter, Kurverwaltung, Appartementverwaltung) und eine Selbstnutzung für das ganze Jahr ist vertraglich ausgeschlossen worden.*
- *Die Ferienwohnung befindet sich im ansonsten selbst genutzten Zwe- oder Mehrfamilienhaus des Eigentümers oder in unmittelbarer Nähe zur eigenen selbst genutzten Immobilie. Voraussetzung in beiden Fällen: Die selbst genutzte Wohnung ist groß genug für beide Wohnbedürfnisse und bietet die Möglichkeit zur Unterbringung von Gästen.*
- *Der Eigentümer hat am Ferienort zwei oder mehr Ferienwohnungen und nutzt nur eine davon selbst.*
- *Die Dauer der Vermietung der Ferienwohnung entspricht der am Ferienort üblichen Anzahl der Vermietungstage.*

Erkennt das Finanzamt die ausschließliche Vermietung an, kann man von den Mieteinnahmen alle Aufwendungen als Werbungskosten abziehen, die mit der Ferienwohnung zusammenhängen (Schuldzinsen, Reparaturkosten, Abschreibungen usw.). Somit können die Werbungskosten nicht nur anteilig für die Zeit der Vermietung, sondern in voller Höhe geltend gemacht werden – auch für die Zeiten, in denen gar keine Mieteinnahmen fließen. Wird die Ferienwohnung auch selbst genutzt, müssen die Werbungskosten aufgeteilt werden.

Ferienwohnung & Steuererklärung

– Mieteinnahmen und Werbungskosten:

In der Steuererklärung gibt man für das Finanzamt auf einem Beiblatt zur Anlage V-Fewo (Steuerformular für Einkünfte aus der Vermietung von Ferienwohnungen) an, an welchen Tagen die Wohnung zu welchem Preis vermietet war. Bei der erstmaligen Vermietung über einen Vermittler sollte dem Finanzamt auch der Vertrag mit dem Vermittler vorgelegt werden. Zudem muss dem Finanzamt mitgeteilt werden, an welchen Tagen der Eigentümer die Wohnung selbst hätte nutzen können/selbst genutzt hat.

Hinweis

Werbungskosten sind bei Vermietung über einen Vermittler auch für die gesamte Zeit des Leerstehens abzugsfähig. Nur für die Wochen der Selbstnutzung müssen die Werbungskosten anteilig gekürzt werden, da diese Zeiten nicht zur Vermietung gerechnet werden können.

- Fahrkosten zur Schlüsselübergabe,
- Kosten für Endreinigung,
- Reparaturkosten zur Beseitigung von Schäden, die die Mieter verursacht haben (nur Reparaturkosten abzüglich Schadensersatzzahlung der Mieter sind Werbungskosten),
- Kosten für die Aufnahme ins Gastgeberverzeichnis, Prospektkosten, Zeitungsinserate,
- Kosten für den Vermittler.

Alle anderen Aufwendungen müssen aufgeteilt werden auf die Zeit der Selbstnutzung und der Vermietung, darunter:

- Schuldzinsen,
- Abschreibungen für die Wohnung und Einrichtungsgegenstände,
- Haus- und Grundbesitzabgaben,
- Kosten für Erhaltungsarbeiten, Wartungsarbeiten, Schönheitsreparaturen,
- Versicherungsbeiträge,
- Fahrtkosten zur Eigentümersversammlung,
- Zweitwohnungssteuer.

Ferienhaus-Vermietung

– Werbungskosten:

Alle Aufwendungen, die unmittelbar durch die Vermietung verursacht werden, sind in voller Höhe Werbungskosten. Dazu zählen:

Mieterhöhung beendet Eigenbedarfskündigung

Eine nach einer Kündigung ausgesprochene Mieterhöhung gilt als Angebot zur Fortsetzung des Mietverhältnisses. So entschied das AG Bielefeld in einem konkreten Fall: Die Beklagten wohnen seit 2014 in einer Wohnung in Bielefeld. Die Kläger und Eigentümer des Hauses kündigten das Mietverhältnis mehrfach – unter anderem wegen Eigenbedarfs. Die letzte Kündigung erfolgte im Mai 2023 mit der Aufforderung, die Wohnung bis Ende Februar 2024 zu räumen. Bereits zuvor gab es mehrere Kündigungsversuche, u. a. wegen Eigenbedarfs. Im April 2024 forderten die Kläger eine Mieterhöhung, der die Mieter Ende April zustimmten.

Das Amtsgericht (AG) Bielefeld sah in dieser Mieterhöhung ein klares Zeichen, dass die Vermieter das Mietverhältnis nicht mehr beenden wollten und erklärte, die vorherige Kündigung habe dadurch ihre Wirkung verloren. Die Mieterhöhung wurde als Angebot zur Fortsetzung des Mietverhältnisses gewertet – ein Angebot, das die Mieter angenommen haben. Das Mietverhältnis wurde dadurch in ein unbefristetes Mietverhältnis umgewandelt.

Hinweis

Mieter können sich auf eine Mieterhöhung nach einer Kündigung be rufen, wenn sie dieser zustimmen: die Zustimmung zur Mieterhöhung kann als Annahme eines neuen Mietangebots gewertet werden. Das kann bedeuten, dass das Mietverhältnis trotz vorheriger Kündigung weiterläuft.



Vermieter sollten also vorsichtig sein, nach einer Kündigung eine Mieterhöhung zu verlangen: Das kann als Wille zur Fortsetzung des Mietverhältnisses ausgelegt werden, selbst wenn eine Räumungsklage läuft. Wer an der Kündigung festhalten will, muss dies ausdrücklich erklären.

drpa Redaktion | Quelle: AG Bielefeld, Urteil vom 17.06.2024, Az. 411 C 34/24

E-Rechnungspflicht: Auch Vermieter können betroffen sein

Seit dem 01.01.2025 müssen Unternehmen in Deutschland elektronische Rechnungen (E-Rechnungen) ausstellen.

Diese Pflicht besteht, sofern sie gegenüber anderen Unternehmen ihre Waren verkaufen oder Dienstleistungen erbringen (B2B-Bereich). Bei der E-Rechnungspflicht gibt es eine Übergangsfrist – ab dem 01.01.2028 tritt sie grundsätzlich für alle Unternehmen in Kraft.

Vermieter können von der E-Rechnungspflicht betroffen sein – je nachdem, an wen sie ihre Immobilie vermieten. Nutzen Mieter eine Immobilie privat, gelten diese als Verbraucher. Eine E-Rechnung ist hier nicht notwendig, Mietverträge mit Privatpersonen können wie bisher in Papierform ausgestellt werden. Gleichermaßen gilt für Rechnungen, auch hier ist die Papierform weiterhin zulässig.

Nutzen Mieter die Immobilie gewerblich oder handelt es sich um Montagewohnungen, müssen die Mietparteien die neue E-Rechnungspflicht beachten: Sowohl der Mietvertrag als auch die Nebenkostenabrechnungen sind als E-Rechnung zu stellen

und von beiden Seiten zu verarbeiten. Bestehende Mietverträge behalten aber ihre Gültigkeit. Kommt es zu einer Mieterhöhung oder ändern sich Angaben im Mietvertrag, muss für den ersten Monat eine zusätzliche E-Rechnung erstellt werden. In Deutschland gibt es zwei rechtskonforme Arten von E-Rechnungen mit entsprechenden Softwarelösungen:

- **X-Rechnungen, die aus einem XML-Datensatz bestehen und maschinell ausgelesen werden können und**
- **ZUGFeRD-Rechnungen. Diese sind hybrid, d. h. sie setzen sich aus einem XML-Datensatz und einer PDF-Datei zusammen. So wird der Datensatz nicht nur maschinell, sondern auch für Menschen lesbar dargestellt.**

Vermieter, die umsatzsteuerlich als Kleinunternehmer gelten, müssen keine E-Rechnung ausstellen. Für sie gilt die

Pflicht des Empfangens und Lesens. Für Kleinbetragsmieten unter 250 Euro (z. B. für Garagen) dürfen ebenfalls weiterhin Papierrechnungen ausgestellt werden.

drpa Redaktion

Hinweis

Vermieter selbst sind im Sinne des Umsatzsteuergesetzes Unternehmer und müssen E-Rechnungen seit dem 01.01.2025 zumindest empfangen und lesen können. Das gilt unabhängig davon, ob die Vermietung umsatzsteuerpflichtig oder umsatzsteuerfrei erfolgt. Demnach müssen die technischen Voraussetzungen für den Empfang von E-Rechnungen erfüllt sein. Hierfür reicht ein einfaches E-Mail-Postfach aus.



Neuerungen bei der Regelung von variablen Vergütungsvereinbarungen

Variable Vergütungen sind ein bewährtes Mittel zur Motivation und Bindung von Mitarbeitenden. Doch ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) macht deutlich: Ohne klare und rechtzeitige Zielvorgaben kann es für Arbeitgeber teuer werden. Entsprechende Vergütungsformen sind nur dann wirksam, wenn die Zielvorgaben transparent und frühzeitig festgelegt werden. In dem vor dem BAG verhandelten Fall stand die Vereinbarung einer variablen Vergütung in einem Arbeitsvertrag zur Debatte. Laut Betriebsvereinbarung sollten die Ziele für die variable Vergütung bis spätestens zum 01. März festgelegt werden. Der Arbeitgeber legte diese jedoch erst im Oktober fest – zu spät, um eine faire Zielerreichung zu ermöglichen. Das BAG entschied, dass der Arbeitgeber in diesem Fall zum Schadensersatz verpflichtet ist und dem Arbeitnehmer die volle variable Vergütung zahlen muss.

Folglich müssen Arbeitgeber nun sicherstellen, dass die Bonuskriterien frühzeitig und verbindlich definiert werden. Denn wenn die Vorgaben nicht klar und fair definiert sind, steht dies der Motivation zur Leistungssteigerung im

Weg. Fehlt eine genaue Zielvorgabe oder wird sie den Mitarbeitern erst verspätet mitgeteilt, sind sie zur vollen Bonusforderung berechtigt – unabhängig von der tatsächlichen Leistung. Die Verantwortung für eine rechtzeitige und transparente Zielvereinbarung liegt allein bei den Arbeitgebern.

Was ist jetzt zu tun? Um rechtliche und wirtschaftliche Risiken zu vermeiden, sollten Arbeitgeber ihre variablen Vergütungsvereinbarungen überprüfen. Empfehlenswert ist die Setzung einer verbindlichen Frist, bis wann die Zielvorgaben festgelegt sein müssen. Um Streitigkeiten zu vermeiden, sollten die Kriterien der Zielsetzung nachvollziehbar und nicht einseitig änderbar sein. Zudem sollten die Vereinbarungen eindeutig formuliert und dokumentiert werden. Bonusysteme können ein wertvolles Instrument zur Motivation sein – aber nur, wenn sie fair und transparent gestaltet sind. Das BAG-Urteil zeigt: Wer keine klaren Zielvorgaben macht, riskiert hohe Nachzahlungen. Arbeitgeber sind daher gut beraten, ihre Vergütungsmodelle auf Rechtssicherheit zu prüfen, um kostspielige Fehler zu vermeiden.

drpa, RAin Fiona Fischer



Arbeiten trotz Krankschreibung – ist das erlaubt?

Wenn Mitarbeiter trotz Krankschreibung im Homeoffice oder vor Ort arbeiten, stellen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer hier häufig Fragen zur Zulässigkeit, zur gesetzlichen Regelung und zum Versicherungsschutz.



Eine Krankschreibung bzw. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung stellt kein rechtliches Arbeitsverbot dar. Sie ist vielmehr eine medizinische Einschätzung darüber, wie lange jemand voraussichtlich arbeitsunfähig ist. Fühlen sich Mitarbeiter wieder arbeitsfähig, dürfen sie trotz bestehender Krankschreibung arbeiten. Der Schutz durch die gesetzliche Unfall- und Krankenversicherung bleibt bestehen. Ausnahmen gelten nur bei Beschäftigungsverboten, z. B. für schwangere Arbeitnehmerinnen. Für Arbeitgeber gilt jedoch die Fürsorgepflicht – der vorschnelle

Einsatz nachweislich arbeitsunfähiger Personen kann zu einem Pflichtverstoß und im schlimmsten Fall zu Schadensersatzansprüchen führen.

Hinweis

Ob jemand arbeits(un)fähig ist, richtet sich danach, ob die vertraglich geschuldete Tätigkeit unbedenklich ausgeübt werden kann, oder ob sich dadurch der Gesundheitszustand ggf. verschlechtert.

Nehmen offiziell noch krankgeschriebene, aber wieder arbeitsfähige Mitarbeiter ihre Arbeit früher auf, müssen Arbeitgeber den Gesundheitszustand beurteilen: Macht die Person einen fitten Eindruck, genügt ihre eigene Erklärung über die Arbeitsfähigkeit. Ein ärztliches Attest ist nicht erforderlich, auch wenn manche Arbeitgeber

eine offizielle „Gesundschreibung“ verlangen. Diese ist im deutschen Gesundheitswesen aber nicht vorgesehen, da eine Krankschreibung nur eine Prognose darstellt. Wer sich vorzeitig genesen wieder an den Arbeitsplatz begibt, ist weiterhin über die gesetzliche Unfall- und Krankenversicherung abgesichert. Das gilt auch für den Arbeitsweg und bei kurzfristigen Einsätzen, z. B. wenn eine Person mit gebrochenem Fuß die reguläre Tätigkeit nicht ausüben, aber an einer kurzen beruflichen Pflichtveranstaltung (z. B. Befreigung) teilnehmen kann – vorausgesetzt, dies erfolgt freiwillig und gefährdet die Genesung nicht. Beschäftigte tragen gleichermaßen Verantwortung wie ihre Arbeitgeber, denn sie dürfen ihre Arbeitsunfähigkeit nicht verschweigen. Zudem sollte ihre Genesung nicht durch eine verfrühte Rückkehr oder unbedachte Aktivitäten in der Freizeit gefährdet werden.

KI-VO: Schulungen für KI-nutzende Unternehmen verpflichtend

Seit Februar 2025 ist die neue EU-Verordnung über Künstliche Intelligenz (KI-VO) in Kraft. Unternehmen, die KI einsetzen, müssen die „KI-Kompetenz“ ihrer Mitarbeiter gewährleisten. Unabhängig von Größe oder Branche gilt die Schulungspflicht für alle Arbeitgeber, die KI-Systeme entwickeln oder nutzen; diese ergibt sich aus Art. 4 KI-VO. Die KI-Verordnung gibt keine konkreten Schulungsinhalte vor, fordert aber, dass die Maßnahmen auf die technischen Kenntnisse, Erfahrung, Ausbildung und den spezifischen Einsatzkontext der Mitarbeiter abgestimmt sind.

Demnach müssen eigene Schulungskonzepte entwickelt werden. Die Schulungen sind während der regulären Arbeitszeit durchzuführen – außerhalb gelten sie als Arbeitszeit und sind zu vergüten. Die Kosten der Pflichtschulung sind von den Arbeitgebern zu tragen. Ein Verstoß gegen die Schulungspflicht führt aktuell nicht zu Bußgeldern oder Strafen. Unternehmen können aber haftbar gemacht werden, wenn durch mangelnde Schulung Fehler oder Schäden entstehen.

Ein sinnvoller erster Schritt ist eine Bedarfsanalyse, um den Einsatz von KI zu

erheben – welche KI-Systeme sind im Einsatz? Welche Risiken sind damit verbunden? Welche Mitarbeiter arbeiten mit diesem System? Basierend darauf können gezielte Schulungsmaßnahmen eingeführt und interne KI-Richtlinien verfasst werden. In Deutschland wird die Bundesnetzagentur (BNetzA) als zuständige Aufsichtsbehörde fungieren. Mit ersten Leitlinien ist ab August zu rechnen.

drpa Redaktion | Quelle: <https://www.bfdi.bund.de>; KI-VO vom 13.06.2024, Artikel 4 „KI-Kompetenz“



Rechtsmissbräuchliches Akquise-Mittel: DSGVO-Verstöße auf Websites

Ein erheblicher Teil der Websites im Netz ist nicht DSGVO-konform. Ursache dafür ist u. a., dass eine DSGVO-konforme Website keiner *einmaligen* Anpassung bedarf, sondern in einem kontinuierlichen Prozess entsteht. Unternehmer sollten, neben anderen bürokratischen Aufgaben, das Thema aber nicht auf die leichte Schulter nehmen. Neuerdings muss hier mit rechtsmissbräuchlichem Vorgehen von Dienstleistern gerechnet werden, wie ein aktuelles Urteil des Arbeitsgericht (AG) Mainz zeigt: Ein Webdesigner, der sich auf Gesundheitsberufe spezialisiert hatte, wollte mit DSGVO-Verstößen Kunden gewinnen – wenn nicht durch einen Vertragsabschluss mit den Betroffenen, dann zumindest durch monetäre Ansprüche in Zusammenarbeit mit seinem Bruder, mit dem er über eine GbR verbunden ist. Der Webdesigner (Kläger) hatte den Beklagten per E-Mail über massive Verstöße gegen die DSGVO auf dessen Praxiswebsite hingewiesen und zugleich eine kostenpflichtige Beseitigung der Rechtsverletzung angeboten. Dass sich der Kläger durch die Verstöße in seinen Rechten betroffen sehen könnte, hatte er nicht erwähnt. Der Beklagte ignorierte die E-Mail, woraufhin der Webdesigner einen DSGVO-Auskunftsanspruch geltend machte. Diesen begründete er mit einem durch seinen Bruder erstellten Beweissicherungsgutachten der Website des Beklagten. Für das Gutachten verlangte der Kläger zudem die Erstattung der hierfür angefallenen Kosten (1.160,25 Euro). Das AG bewertete das Vorgehen des Klägers als rechtsmissbräuchlich – die Auswertung des Erstkontakts mit dem Beklagten legt nahe, dass der Webdesigner gezielt Websites einer

Berufsgruppe aus dem Gesundheitswesen aufgerufen hatte, um DSGVO-Verstöße als Mittel zur Akquise zu verwenden. Weitere Umstände verstärkten diese Bewertung: u. a. die Beauftragung des Bruders mit dem Gutachten. Diese erfolgte nachweislich bereits vor Ablauf der dem Beklagten genannten Frist. Zudem wurde die E-Mail des Erstkontakts nicht als Beweismittel vorgelegt, denn hieraus wäre ersichtlich gewesen, dass es dem Kläger um einen Vertragsabschluss ging und nicht um seine individuellen Persönlichkeitsrechte.

Hinweis

Unternehmer sollten stets ein Auge auf die DSGVO-Konformität ihrer Website haben und diese regelmäßig prüfen (lassen). Das ist nicht nur gesetzlich relevant, sondern schützt auch vor denjenigen, die gezielt auf der Suche nach „Schwachstellen“ sind, um damit Profit zu machen.

drpa Redaktion | Quelle: AG Mainz, Urteil vom 27.03.2025 - Az.: 88 C 200/24

Telefonwerbung im Spannungsfeld DSGVO und UWG

Unternehmen, die in allgemein zugänglichen Verzeichnissen Telefonnummern von anderen Unternehmen erheben und speichern, um Telefonwerbung zu betreiben, können sich weder auf ein berechtigtes Interesse gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO, noch auf eine mutmaßliche Einwilligung der Zielgruppe nach § 7 Abs. 2 Nr. 1 UWG berufen. Auch dann nicht, wenn die Kontaktdaten öffentlich zur Verfügung gestellt werden. Das verdeutlicht ein aktuelles Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG): Ein Unternehmen sammelte Kontaktdaten von Zahnarztpraxen über öffentliche Verzeichnisse, um auf ein Angebot im Dentalbereich – den Ankauf von Edelmetallen – aufmerksam zu machen. Sein Vorgehen und die Ansprache der Praxen begründete das Unternehmen mit dem berechtigten Interesse und einer mutmaß-

lichen Einwilligung der Angerufenen. Die zuständige Datenschutzbehörde untersagte dieses Vorgehen und wurde durch das BVerwG bestätigt – öffentlich zugängliche Telefonnummern von Verbrauchern und Unternehmen gelten grundsätzlich nicht als offen für Werbeanrufe ohne ausdrückliche Einwilligung der Angerufenen.



Hinweis

Von einer mutmaßlichen Einwilligung kann ausgegangen werden, wenn sich im Vorfeld aus Sicht der angerufenen Person ein tatsächlicher, nachvollziehbarer Nutzen aus dem Werbeanruf ergibt – und ob sie durchaus mit diesem Anruf rechnen durfte. Davon ist auszugehen, wenn bereits ein früherer Kontakt bestand oder konkrete, individuelle Umstände vorliegen, aus denen sich ein sachliches Interesse der Angerufenen ableiten lässt.

Allgemeine Marktannahmen oder ein wahrer beruflicher Kontext bzw. branchentypische Bedürfnisse genügen nicht als Begründung für Werbeanrufe. Der Schutz der Privatsphäre und der ungestörten Berufsausübung überwiegt die geschäftlichen Interessen des werbenden Unternehmens.

drpa Redaktion | Quelle: Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 29.01.2025 – 6 C 3.23

OLG München: *Focus-Ärztesiegel* nicht irreführend – redaktionelle Empfehlungen zulässig

Das Oberlandesgericht (OLG) München hat in einem aktuellen Urteil entschieden, dass die Verwendung der *Focus-Ärztesiegel* („Top-Mediziner“ bzw. „Focus-Empfehlung“) nicht gegen das Wettbewerbsrecht verstößt. Damit hob das OLG eine vorherige Entscheidung des Landgerichts München auf und wies die Klage der Wettbewerbszentrale ab, die die Siegel als irreführend einstuften. Kern des Rechtsstreits war die Frage, ob Verbraucher die Siegel als amtlich geprüfte Auszeichnungen missverstehen könnten. Das OLG verneinte dies: Verbrauchern sei bewusst, dass es sich um journalistische Empfehlungen handelt. Die Siegel basieren auf einem strukturierten Bewertungsverfahren mit transparenten Kriterien, u. a. Kollegenempfehlungen, Facharztbezeichnungen, wissenschaftlicher Tätigkeit und Patientenzufriedenheit.

Das Gericht betonte, dass es sich bei den *Focus-Siegeln* nicht um technische Prüfzeichen handelt, sondern um redaktionelle Meinungsäußerungen. Solche Empfehlungen müssen keine objektiven

Teststandards erfüllen, sondern lediglich methodisch nachvollziehbar und transparent sein – was hier gegeben sei. Die Methodik umfasst u. a. strukturierte Fragebögen, ein Punktesystem, Plausibilitätsprüfungen sowie öffentlich zugängliche Informationen. Zwar fließen auch subjektive Elemente (z. B. Selbstauskünfte) in die Bewertung ein, doch diese seien durch die Objektivierung und statistische Kontrolle methodisch ausreichend abgesichert. Auch sei *Durchschnittsverbrauchern* bekannt, dass *Focus* kein Prüfinstitut, sondern ein Medienhaus ist und regelmäßig vergleichbare Rankings veröffentlicht (zu Ärzten, Kanzleien oder Arbeitgebern). Andere Medien wie der *Stern* oder die *FAZ* vergeben ebenfalls solche Siegel.

Das Urteil stärkt die Position von Medienhäusern bei der Vergabe redaktioneller Qualitätssiegel. *Focus* darf seine Ärztesiegel weiter verwenden. Solche journalistischen Bewertungen sind – auch im kommerziellen Kontext – rechtlich zulässig, solange sie transparent und nachvollziehbar sind.

Quelle: OLG München, Urteil vom 22.05.2025; Az. 29 U 867/23 e





100 Herzenswünsche – unsere Spende zum Tag der Organspende

Soziales Engagement ist ein echtes Anliegen unserer Kanzlei – besonders dann, wenn es um das Leben von Kindern und Jugendlichen geht.

Daher beteiligten wir uns zum Tag der Organspende gemeinsam mit der Sparkasse Regensburg an einer besonderen Aktion der KUNO-Stiftung: Kinder und Jugendliche, die auf ein Spenderorgan warten oder bereits eines erhalten haben, hatten ihre ganz persönlichen Wünsche und Hoffnungen auf kleine Stoffherzen geschrieben. Unsere Kanzlei erwarb 100 dieser Herzensbotschaften und konnte damit eine Spende in Höhe von 500,00 Euro an die KUNO-Stiftung übergeben.

Mit dieser Aktion möchten wir nicht nur unterstützen, sondern auch Aufmerksamkeit für ein Thema schaffen, das oft im Hintergrund bleibt, aber Leben retten kann: die Organspende.

Wir sagen Danke für das, was uns bewegt hat: das große Engagement KUNO-Stiftung genauso wie die Botschaften der jungen Patientinnen und Patienten.

#Organspende rettet Leben – und jedes Engagement zählt.



Gemeinsam Gutes tun: 6. Benefiz-Golfturnier

Am Freitag, 04. Juli 2025, stand für unsere Kanzlei nicht Steuerrecht und Beratung im Mittelpunkt, sondern der gute Zweck. Beim 6. Benefiz-Golfturnier des SSV Jahn Regensburg waren wir dabei, als es hieß: Golfen für den guten Zweck. Und das Ergebnis kann sich sehen lassen: **Über 35.000 Euro Spenden** wurden gesammelt und verschiedenen karitativen Einrichtungen in der Region überreicht.

Spiel, Spaß und Spendenfreude

Schon beim gemeinsamen Weißwurstfrühstück der 62 Golfer und 18-Loch-Sponsoren war die Stimmung bestens.



Doch auf dem Grün wurde es ernst: Wer ein Loch streichen musste, spendete 10 Euro, wer nur einen Punkt erspielte, immerhin 5 Euro. Wer dagegen sein Handicap hielt oder sogar übertraf, durfte sich über einen Extra-Beitrag des Loch-Sponsors freuen. So kam allein auf dem Platz eine Spendensumme von **11.284 Euro** zusammen – ein sportlicher Einsatz mit Wirkung!

Soziales Engagement, das ankommt

Die Erlöse kamen direkt verschiedenen Projekten in unserer Region zugute:

- **5.000 €** gingen an den **KlinikClowns Bayern e. V.**, die mit ihrer Arbeit kranken Kindern ein Lächeln schenken – eindrucksvoll vertreten durch Georgia Huber.
- Weitere Spenden flossen an die Organisation „**Brücken für Regensburg**“, die sich für Kinder, Menschen mit Handicap und Senioren einsetzt.
- Auch die **Jahnschmiede**, das Nachwuchsprojekt des SSV Jahn, durfte sich über Unterstützung freuen – ein wichtiger Beitrag zur Förderung junger Talente im Profifußball.

Ein Tag für den guten Zweck mit Herz und Teamgeist

Wir freuen uns, Teil dieses besonderen Events gewesen zu sein und danken dem **SSV Jahn Regensburg** für die Organisation sowie allen Beteiligten für ihren Einsatz. Gemeinsam Gutes tun – das ist ein echtes Anliegen unserer Kanzlei.



Ein Tag für unser Team: Mitarbeitertag am 18. Juli

Am 18. Juli stand bei uns nicht der Arbeitsalltag im Fokus, sondern das, was unsere Kanzlei besonders macht: unser Team, das Miteinander und der gemeinsame Blick in die Zukunft.

Der Vormittag begann mit einem fachlichen Impuls von **Dr. Thomas Rothammer**, der unter dem Titel „**Update DRPA 2025**“ spannende Einblicke gab – mit einem Rückblick auf wichtige Entwicklungen der vergangenen Monate sowie einem Ausblick auf kommende Projekte.



Im Anschluss stellte er zwei zentrale Themen vor, die unsere künftige Arbeit maßgeblich prägen werden:

- **MyDATEV Kanzlei** – ein erster Einblick in die neue Plattformstruktur
- **Accounting next** – die Zukunft der Finanzbuchhaltung und welche Chancen sich daraus ergeben

Nach dem Kanzlei-Update freuten wir uns über zwei externe Gäste: **Carolin Sabath** und **Fabian Drasdo** führten uns in das innovative Format des Open Space ein. In verschiedenen Gruppen entwickelten wir gemeinsam 6 Themen, die uns im Kanzleialtag bewegen – und erarbeiteten erste Lösungsansätze. Ziel war es, Perspektiven zu eröffnen, Impulse zu sammeln und eine echte Beteiligung zu fördern. Danach war Kreativität und Teamgeist gefragt: In zehn Teams bauten wir unsere eigenen Seifenkisten und traten am Nachmittag zu einem unterhaltsamen Seifenkistenrennen im Innenhof an, Spannung, Spaß und gute Laune inklusive!



Begleitet wurde das Nachmittagsprogramm von sommerlicher Musik, kühlen Getränken und kulinarischen Highlights aus verschiedenen Foodtrucks. So ließen wir den Tag in entspannter Atmosphäre gemeinsam ausklingen.

Danke für ein rundum gelungenes Fest – mit tollen Gesprächen, gutem Essen und vor allem: mit euch!



Drei Abschlüsse, viele Möglichkeiten

Mit viel Fleiß, Ausdauer und Leidenschaft haben sie es geschafft: Gleich drei Kolleginnen unserer Kanzlei haben in den vergangenen Wochen ihre Ausbildung bzw. ihr Studium erfolgreich abgeschlossen – und damit nicht nur ein wichtiges Kapitel beendet, sondern auch den Grundstein für ihre weitere berufliche Entwicklung bei uns gelegt.

Anna Ferstl und Carolin Schrödl absolvierten ihr duales Studium der Betriebswirtschaft mit dem Schwerpunkt Steuern. Drei Jahre lang verbanden sie theoretisches Wissen mit praktischer Erfahrung in unserer Kanzlei – eine intensive Zeit, geprägt von steilen Lernkurven, vielen neuen Eindrücken und ständigem Wechsel zwischen Hörsaal und Kanzleialtag. Beide haben nicht nur ihr Studium erfolgreich abgeschlossen, sondern sich auch fachlich und persönlich stark weiterentwickelt.



Auch Antigona Dakaj kann mit Stolz auf ihre Leistung blicken: Sie hat ihre Ausbildung zur Steuerfachangestellten erfolgreich beendet – ein Berufsweg, der fundiertes steuerliches Fachwissen, Genauigkeit und Orientierung an den Bedarfen der Mandanten vereint. Von

Anfang an überzeugte sie durch Engagement und Lernbereitschaft und ist heute fester Bestandteil unseres Teams im Bereich Lohnbuchhaltung.

Allen drei gemeinsam ist der Wille, sich weiterzuentwickeln, Verantwortung zu übernehmen und ihren eigenen Weg in der Welt des Steuerrechts zu gehen. Wir freuen uns, sie auf diesem Weg begleiten zu dürfen.



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**

WIR BILDEN AUS

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



**Näheres unter
drpa.de/karriere/wir-bilden-aus/**



Impressum

Herausgeber:

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

V. i. S. d. P.:

Dr. Thomas Rothammer
Telefon 0941 92001-0
E-Mail: 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

Auflage: 600

Ausgabe: 03 | 2025 August

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: © djouronimo/AdobeStock, S. 2: © senivpetro/Freepik, S. 3: © Salih/AdobeStock, © Photo Studio Büttner www.photo-buettner.de, S. 4: © amnaj/AdobeStock, S. 5: © Lumos-sp/AdobeStock, © jcomp/Freepik, S. 6: © Freepik, S. 7: © Freepik, © ifriday/AdobeStock, © Photo Studio Büttner www.photo-buettner.de, S. 8: © djouronimo/AdobeStock, © mdjaff/Freepik, S. 10: © dragonstock/AdobeStock, S. 11: © Drazen/AdobeStock, © Freepik, S. 12: © kunakorn/AdobeStock, S. 13: © Freepik, © javi_indy/Freepik, S. 14: © fabrikasimif/Freepik, S. 15: © Freepik, S. 16: © prostooleh/Freepik, © dragonstock/AdobeStock, S. 17: © pikisuperstar/Freepik, S. 18: © Christian Wiediger/unplash.com, © Freepik, S. 19: © liderina/AdobeStock, S. 20: © .shock/AdobeStock, S. 21: © tirachardz/Freepik, © leungchopan/AdobeStock, S. 22: © WavebreakMediaMicro/AdobeStock, © aopsan/Freepik, S. 23: © snowing/Freepik, S. 24: © Kenishirotie/AdobeStock, © luismolinero/AdobeStock, S. 25: © drpa, © jcomp/Freepik, S. 26: © drpa, © Freepik, S. 27: © Photo Studio Büttner 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

Prüfenerger Schloßstr. 2a
93051 Regensburg
+49 (0) 941 92001-0
kanzlei@drpa.de
www.drpa.de

