

meditaxa

Das Fachmagazin für das Gesundheitswesen

Von Ihrer Steuerberatungskanzlei

drpa

STEUERBERATER
RECHTSANWÄLTE
WIRTSCHAFTSPRÜFER

„Krankfeiern“

Wann Mitarbeiter überwacht
werden dürfen

Hitzefrei

Urlaubsanspruch für Eltern?

Zulässig?

DSGVO-Verstoß
als Akquise-Mittel

Feste feiern, wie sie fallen

Steuerliche Regelungen
für Betriebsveranstaltungen



Ein Haus am Meer. Der Albtraum bengalischer Bauern.

Steigende Meeresspiegel versalzen
in Bangladesch die Böden. Land-
wirtschaft wird nahezu unmöglich.

brot-fuer-die-welt.de/klima

Mitglied der **actalliance**



Würde für den Menschen.

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,



Dr. Thomas Rothhammer
Rechtsanwalt
und Steuerberater

feiern Sie die Betriebsfeste, wie sie fallen – mit uns behalten Sie dabei den Freibetrag pro Person im Blick und wer an welchen Veranstaltungen teilgenommen hat. Werden hier Grenzen überschritten, wird entsprechend Steuer fällig. Unser Titelthema beschäftigt sich für Sie mit der Rechtslage von Betriebsausflügen, Abteilungsfeiern und Co.

Krank oder „krank“, das ist an vielen Montagen die Frage. Mal eben schnell das Wochenende oder den Urlaub durch eine kurzfristige Krankschreibung verlängern, das kommt in den besten Praxen vor. Wird das Fehlen auffällig oder sprechen offensichtliche Hinweise dafür, dass Mitarbeiter „krankfeiern“, dürfen Arbeitgeber dann zu Überwachungsmaßnahmen greifen? Unsere Mitglieder klären auf – im Interview ab Seite 14.

Eine DSGVO-konforme Website entsteht in einem stetigen Prozess. Eine Aufgabe, die man in Zeiten wachsender Bürokratie gerne mal schleifen lässt. Einige Dienstleister nutzen dieses „Schleifenlassen“, um damit Profit zu machen. Wenn nicht durch Aufträge, dann durch DSGVO-Auskunftsansprüche. Doch wer anderen eine Grube gräbt, steht ganz schnell selbst vor Gericht. Mehr dazu auf Seite 25.

Paris, Amsterdam und Barcelona sind von gestern – der wilde Norden Deutschlands dagegen steht hoch im Kurs: Bad Segeberg ist ein Insidertipp und erster Stopp unserer *meditaxa-tours*. Fernab des Mainstreams treffen hier kultige Events auf Natur pur und wer einmal dort war, wird vielleicht Teil dieser schillernden Gesellschaft.

In diesem Sinne wünschen wir eine interessante Lektüre.

Ihre meditaxa-Redaktion

News von und über die meditaxa Goup e. V. gibt es auch in den Sozialen Medien:

facebook.com/meditaxa
instagram.com/meditaxa
linkedin.com/company/meditaxa-group-e-v

Alles über die meditaxa Goup e. V. finden Sie in unserem Portal:
meditaxa.de

Schauen Sie doch mal rein.



LEITARTIKEL

Steuerliche Regeln bei Betriebsveranstaltungen

Seite 8

X EXTRA KURZ

Neu-Niedergelassene schätzen Vorteile der eigenen Praxis
 • Arzneimittelmisbrauch: Widerruf der Pflegeerlaubnis · Wegfall der hausärztlichen Honorarbudgets · Haftungsregeln der Humanmedizin auf Tierärzte anwendbar · Zur objektiven Unbrauchbarkeit zahnärztlicher Versorgung _____ 6

IT-Sicherheitsrichtlinie:
 Neue Fassung · Querlüften ist Pflicht _____ 7

! IHRE AKTUELLE FRAGE AN UNS

Können Umzugskosten steuerlich geltend gemacht werden, wenn ich umziehe, um mir ein Arbeitszimmer einzurichten? _____ 7

€ FINANZEN

Praxis: kaufmännisch geführt, aber freiberuflich tätig _____ 10

SEPA-Überweisungen und Abgleich-Pflicht _____ 11

Solidaritätszuschlag:
 Verfassungsbeschwerde war erfolglos _____ 11

Freiwillige Beiträge zählen nicht für die Grundrente _____ 12

Mindestloohnerhöhung ab 2026 _____ 12

Als „Gesellschafter“ einer Gemeinschaftspraxis selbstständig _____ 13



FINANZEN

Gutachten: So schnell wird aus ärztlicher Leistung Umsatzsteuerpflicht

Seite 10

iii FAMILIE

Urlaubsanspruch bei Hitzefrei in der Schule? _____ 16

Offene Ganztagschule: Partner ohne Elternstatus müssen keine Beiträge zahlen _____ 16

Unzulässige Zweitwohnungssteuer bei Nest- oder Wechselmodell _____ 17

Und wer bekommt Trixi?! _____ 17





INTERVIEW

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

Seite 14

LEBEN



Gut zu Fuß _____ 19

LESEN & HÖREN _____ 19

IMMOBILIEN

Steuerliche Regelungen: Ferienwohnung
oder Ferienhaus in Deutschland _____ 20

E-Rechnungspflicht: Auch Vermieter
können betroffen sein _____ 21

Mieterhöhung beendet Eigenbedarfskündigung _____ 21

PRAXISNAH

„Gesundheit und Pflege“ im Koalitionsvertrag _____ 22

KI-VO: Schulungen
für nutzende Praxen verpflichtend _____ 22

Neuerung bei der Regelung von
variablen Vergütungsvereinbarungen _____ 23

Arbeiten trotz Krankschreibung
– ist das erlaubt? _____ 23

MFA und Schweigepflicht _____ 24

Telefonwerbung im Spannungsfeld
DSGVO und UWG _____ 24

Werbung für osteopathische Behandlungen
unterliegt besonderen Anforderungen _____ 25

DSGVO-Verstöße auf Praxiswebsites
als rechtsmissbräuchliches Akquise-Mittel _____ 25

SERVICE

Unser Onlineportal _____ 26

Impressum _____ 26

Mitglieder der meditaxa Group e. V. _____ 27

Xtra kurz

Neu-Niedergelassene schätzen Vorteile der eigenen Praxis

Nach einer vom Zentralinstitut für die kassenärztliche Versorgung (Zi) durchgeführten Befragung würde sich eine deutliche Mehrheit der neu niedergelassenen Ärzte und Psychotherapeuten erneut für die eigene Praxis entscheiden: 77 Prozent der Befragten sind auch im Jahr nach der Niederlassung zufrieden mit ihrer Entscheidung. Bei den Psychotherapeuten sind

es fast 90 Prozent. Als positive Aspekte wurden die berufliche Autonomie und Therapiefreiheit sowie eine gute Planbarkeit der eigenen Arbeitszeiten genannt, ebenso wie die hohe Versorgungsqualität und die Breite des Behandlungsspektrums. Viele Befragte erleben zudem die von Patienten entgegengebrachte Wertschätzung als positiv. Unzufrieden zeigten sich viele der Neu-Niedergelassenen allerdings mit dem hohen Maß zu bewältigender Bürokratie.

Quelle: Studie des Zi zur ärztlichen und psychotherapeutischen Karrierewahl und Existenzgründung; Ergebnisbericht, April 2025

Arzneimittelmisbrauch:
Widerruf der Pflegeerlaubnis

Die gesundheitliche Eignung von Pflegepersonal kann bei einem anhaltenden Missbrauch berauschender Arzneimittel (hier: Opioide) entfallen, wenn dieser sich kausal auf das berufliche Handeln auswirkt. Auf die Feststellung einer Suchterkrankung kommt es dann nicht mehr an. Werden bei der Analyse von Haarproben ganz erhebliche Konzentrationen von Opioiden nachgewiesen, ist von einem rechtmäßigen Widerruf der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung „Gesundheits- und Krankenpfleger/-in“ sowie einer rechtmäßigen diesbezüglichen Anordnung der sofortigen Vollziehbarkeit auszugehen.

Quelle: Verwaltungsgericht Bayreuth, Beschluss v. 20.12.2024 – B 8 S 24.1142

Haftungsregeln
der Humanmedizin
auf Tierärzte anwendbar

Für die Abgrenzung eines Befunderhebungsfehlers von einem Diagnoseirrtum gelten auch in der Tierarzthaftung die Rechtsprechungsgrundsätze aus der Humanmedizin. Gleiches gilt für die Grundsätze zur Beweislastumkehr bei einem groben Behandlungsfehler.

War ein Krankheitsgeschehen vor Behandlungsbeginn durch eine Tierärztin oder einen Tierarzt bereits in ein Stadium getreten, in dem auch bei einer dem tiermedizinischen Standard entsprechenden Behandlung eine Rettung des Tieres äußerst unwahrscheinlich gewesen wäre, scheidet auch bei einem groben Behandlungsfehler eine Beweislastumkehr aus.

Quelle: OLG Dresden, Beschluss vom 26.03.2025 – 4 U 1539/24

Wegfall der hausärztlichen
Honorarbudgets

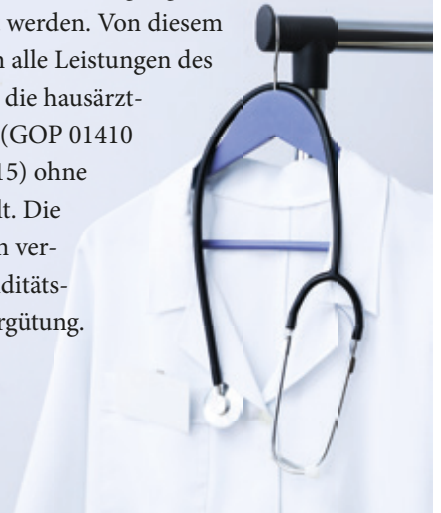
Nach dem Inkrafttreten des Gesundheitsversorgungsstärkungsgesetzes hat der Erweiterte Bewertungsausschuss (eBA) das Verfahren der Entbudgetierung hausärztlicher Leistungen beschlossen. Damit können Leistungen der allgemeinen hausärztlichen Versorgung vom 01.10.2025 an in voller Höhe vergütet werden. Von diesem Zeitpunkt an werden alle Leistungen des EBM-Kapitels 3 und die hausärztlichen Hausbesuche (GOP 01410 bis 01413 sowie 01415) ohne Budgetierung bezahlt. Die restlichen Leistungen verbleiben in der morbiditätsbedingten Gesamtvergütung.

Quelle: eBA-Beschluss vom 20.05.2025

Zur objektiven Unbrauchbarkeit
zahnärztlicher Versorgung

Sind von Zahnärzten eingesetzte Kronen fehlerhaft und müssen deswegen vollständig erneuert werden, ist die erbrachte zahnprothetische Versorgung dadurch völlig unbrauchbar und für die Patientin bzw. den Patienten nicht von Interesse. In einem solchen Fall entfällt der Honoraranspruch.

Quelle: OLG Köln, Urteil vom 03.02.2025 – 5 U 84/24



Xtra kurz

IT-Sicherheitsrichtlinie: Neue Fassung



Die KBV hat die Richtlinie nach § 390 SGB V über die Anforderungen zur Gewährleistung der IT-Sicherheit in vertragsärztlichen und psychotherapeutischen Praxen (IT-Sicherheitsrichtlinie) überarbeitet. Die Richtlinie legt technische sowie organisatorische Anforderungen fest und beschreibt das Mindestmaß der zu ergreifenden Maßnahmen, um die Anforderungen der IT-Sicherheit in den Praxen zu gewährleisten. Die überarbeitete Richtlinie ersetzt die bisherige Fassung. Vorgaben, die seit 2021 in der Richtlinie stehen, gelten weiter. Vorgaben, die nun neu in die Richtlinie aufgenommen wurden, müssen spätestens ab dem 01.10.2025 in den Praxen umgesetzt werden.

Zur IT-Sicherheitsrichtlinie:

www.kbv.de/media/sp/IT-Sicherheitsrichtlinie_390_KBV.pdf

Querlüften ist Pflicht

Nach einem Fenstertausch obliegt Mietern die Pflicht, neben dem Abführen der Feuchtigkeit 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)

IHRE AKTUELLE FRAGE AN UNS

Können Umzugskosten steuerlich geltend gemacht werden, wenn in der neuen Wohnung extra ein Arbeitszimmer eingerichtet wird?

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 Fahrzeit zur Tätigkeitsstätte um mindestens eine Stunde. Die erstmalige Einrichtung eines Arbeitszimmers stellt laut einem aktuellen Urteil vom Bundesfinanzhof (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 hänge 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 Arbeitsecke 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)

Sie haben eine Frage zu aktuellen Steuer- und Rechtsthemen? Die Mitglieder des Fachkreises informieren Sie gerne.

Senden Sie uns eine E-Mail an: info@meditaxa.de
Wir freuen uns!



Steuerliche Regeln bei Betriebsveranstaltungen

Was zählt als Betriebsveranstaltung, wie häufig dürfen sie stattfinden und welche Personen umfasst der Teilnehmerkreis? Ob Sommerfest oder Betriebsausflug – es sind immer steuer- und versicherungsrechtliche Aspekte zu beachten.

Nicht jede Veranstaltung von Unternehmen erfüllt automatisch den Begriff der Betriebsveranstaltung. Die Definition nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG besagt folgendes:

„Betriebsveranstaltungen sind Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter. Ob die Veranstaltung von Arbeitgebern, dem Betriebsrat oder dem Personalrat durchgeführt wird, ist unerheblich.“

Setzt sich der Teilnehmerkreis überwiegend aus Betriebsangehörigen (aktive und ehemalige Arbeitnehmer), deren Begleitungen, ggf. Leiharbeitende oder Arbeitnehmern anderer Einrichtungen im Praxisverbund zusammen, ist von einer Betriebsveranstaltung auszugehen. Diese können z. B. als Betriebsausflüge, Sommerfeste und Weihnachtsfeiern stattfinden. Für den steuerlichen Freibetrag von 110 Euro p. P. muss die Betriebsveranstaltung allen, beziehungsweise einem Teil der

Betriebsangehörigen offen stehen. Ausnahmen sind möglich, wenn durch die Begrenzung des Teilnehmerkreises bestimmte Arbeitsgruppen nicht bevorzugt werden. Nach höchstrichterlicher Entscheidung kann eine Betriebsveranstaltung aber auch dann vorliegen, wenn sie nicht allen Betriebsangehörigen oder nur einem Betriebsteil offensteht – z. B. bei Weihnachtsfeiern für das Pflegepersonal in einem Krankenhaus. Die Verwaltung wendet das Urteil inzwischen an. Beispiele für begünstigte Betriebsveranstaltungen:

- **Abteilungsfeier, die für alle Angestellten der Abteilung zugänglich ist.**
- **Ruhestandsfeiern – nur für alle Arbeitnehmer im Ruhestand, z. B. ein Pensionärstreffen.**
- **Jubelfeier für Angestellte, die bereits ein rundes Dienstjubiläum gefeiert haben oder feiern.**

Sonderfälle: Jubiläums- und Verabschiedungsfeste sorgen häufig für Streitfälle vor Gericht, da die Ehrung einzelner Arbeitnehmer eigentlich keine Betriebsveranstaltung darstellt. Zu Sachzuwendungen aus solchem Anlass gibt es jedoch eine – inhaltlich überholte und in sich nicht schlüssige – Richtlinienregelung der Verwaltung (R 19.3 Absatz 2 Nummer 3 und 4 LStR 2023):

- Bis 110 € p. P. entstehen hier keine steuerpflichtigen Vorteile.
- Bei Überschreiten der Freigrenze von 110 € p. P. werden die Kosten für Verabschiedungen der/dem Arbeitnehmenden **in voller Höhe als steuerpflichtiger Arbeitslohn** zugerechnet – egal, ob die Veranstaltung im betrieblichen Interesse liegt oder nicht (R 19.3 Abs. 3 Nr. 3 LStR).
- Dagegen wird bei Geburtstagsfeiern nur der auf die/den Arbeitnehmende/n und ihre (privaten) Gäste entfallende Anteil als Arbeitslohn behandelt, wenn die 110 € überschritten werden (R 19.3. Abs. 3 Nr. 4 LStR).

Diese Regelung wird vom Finanzgericht (FG) Niedersachsen in einem aktuellen Urteil kritisiert: Die Unterscheidung der Aufwendungen in diese anlässlich einer Verabschiedung, die bei Überschreiten der Freigrenze von 110 Euro insgesamt zu

Arbeitslohn führen sollen, und in jene anlässlich eines (runden) Geburtstages, die bei Überschreiten der Freigrenze von 110 Euro lediglich hinsichtlich der betroffenen Person und ihrer privaten Gäste zu Arbeitslohn führen sollen, sei nicht nachvollziehbar. Veranstaltet ein Unternehmen anlässlich der Verabschiedung einer angestellten Person einen Empfang, so ist auch bei Überschreiten der Freigrenze unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zu entscheiden, ob es sich um ein Betriebsfest oder um eine private Veranstaltung einzelner Arbeitnehmer handelt. Zudem ist das FG der Auffassung, dass ein Fest anlässlich der Diensteseinführung oder Verabschiedung eher im betrieblichen Interesse liegt als eine Geburtstagsfeier.

Die endgültige Klärung hierzu ist dem Bundesfinanzhof (BFH) vorbehalten. Die Finanzverwaltung hat Revision eingelegt (Az. des BFH: VI R 18/24). Entsprechende Fälle sollten unbedingt offengehalten werden. Denkbar ist das bereits im Rahmen des Lohnsteuerabzugs, aber spätestens erforderlich bei der persönlichen Einkommensteuererklärung.

(Urteile: BFH, Urteil vom 27.03.2024, Az. VI R 5/22; FG Niedersachsen, Urteil vom 14. Mai 2024 - 8 K 66/22;)

Wer die Feste feiern will, wie sie fallen, muss einiges beachten

Der steuerliche **Freibetrag von 110 Euro je Veranstaltung gilt für zwei Betriebsveranstaltungen pro Jahr**. Im Gegensatz zu einer Freigrenze muss bei einem Freibetrag von 110 Euro nur der übersteigende Betrag versteuert werden. Das wären bei einer Feier für 120 Euro je Person 10 Euro. Wird der Freibetrag überschritten, ist eine Pauschalbesteuerung des Restbetrags mit 25 Prozent möglich.

Aktuelle Rechtsprechung zur Pauschalbesteuerung

Eine aktuelle Entscheidung beschäftigt sich mit der Frage, ob auch Anlässe, die sich nur an bestimmte Unternehmensangehörige wendet – z. B. den oberen Führungskreis – für steuerlich begünstigte Veranstaltungen genutzt werden können. Laut BFH gilt die Pauschalbesteuerung auch für Veranstaltungen mit ausgewähltem Teilnehmerkreis: Dem Begriff der Betriebsveranstaltung lasse sich nicht entnehmen, dass eine Veranstaltung allen Betriebsangehörigen offenstehen müsse. Der Gesetzgeber habe die Vorschrift mit Wirkung ab 2015 umstrukturiert und die Voraussetzung des „Offenstehens“ nur noch in Verbindung mit der Gewährung des Freibetrags von 110 Euro (im Satz 3 der Vorschrift) normiert. Da die Verwaltung die Entscheidung inzwischen im Bundessteuerblatt veröffentlicht hat, ist sie damit in entsprechenden Fällen uneingeschränkt anwendbar (BStBl 2024 II S. 748).

Steuerliche Regelungen für mehr als zwei Betriebsveranstaltungen

Nehmen Mitarbeiter an mehr als zwei Betriebsveranstaltungen teil, können Arbeitgeber auswählen, für welche beiden Veranstaltungen der Freibetrag gelten soll. Alle weiteren Veranstaltungen, an denen entsprechende Mitarbeiter teilnehmen, sind steuerpflichtig.

Das steuerliche Wahlrecht bei mehreren Betriebsveranstaltungen wird Arbeitgebern zugestanden, weil sie die Zuwendungen bei den Betriebsveranstaltungen, für die der Freibetrag nicht angewendet wird und die deshalb zu steuerpflichtigem Arbeitslohn der teilnehmenden Mitarbeiter führen, pauschal versteuern können. Dadurch können sie die Veranstaltung mit den niedrigsten Kosten im Nachhinein als nicht begünstigte Betriebsveranstaltung bestimmen.

Beispiel: In einem MVZ finden im Jahr 2025 drei Betriebsveranstaltungen statt, an denen jeweils alle Arbeitnehmer teilnehmen. Der auf die einzelnen Teilnehmenden entfallende Vorteil beläuft sich bei

- dem Sommerfest im August auf 105 Euro,
- dem Betriebsausflug im Oktober auf 75 Euro und
- bei der Weihnachtsfeier im Dezember auf 100 Euro.

Alle Veranstaltungen liegen zwar jeweils im Rahmen des Freibetrags von 110 Euro, der Freibetrag kann aber für eine der Veranstaltungen nicht berücksichtigt werden. Hier bietet es sich an, für den Betriebsausflug die geldwerten Vorteile in

Höhe von 75 Euro der Pauschalbesteuerung zu unterwerfen. Nehmen in unserem Beispiel nicht alle Arbeitnehmer an allen Betriebsveranstaltungen teil, muss für jede einzelne Veranstaltung dokumentiert werden, wer tatsächlich dort war und die Grenze von zwei Veranstaltungen überschritten hat. Für Arbeitgeber kann es in diesem Zusammenhang sinnvoll sein, eine aus den ersten beiden Betriebsveranstaltungen zuvor nicht versteuerte Zuwendung nachträglich pauschal zu versteuern, um die Steuerfreiheit für eine weitere Betriebsveranstaltung nutzen zu können. Alternativ zur Pauschalbesteuerung kann die Zuwendung mit den individuellen Merkmalen der jeweiligen Arbeitnehmer (ELStAM) besteuert werden

WICHTIG

Versteuern Arbeitgeber eine Zuwendung anlässlich einer Betriebsveranstaltung individuell, handelt es sich um beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Eine steuerfreie oder von Arbeitgebern pauschal besteuerte Zuwendung anlässlich einer Betriebsveranstaltung stellt aber kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar. Wird die Versteuerung (pauschal oder individuell) nachträglich geändert, wirkt sich das auf die Beitragspflicht in der Sozialversicherung aus. Der Arbeitslohn aus Anlass von Betriebsveranstaltungen kann nach § 40 Abs. 2 EStG pauschal mit 25 Prozent versteuert werden. Maßgeblich ist, zu welchem Zeitpunkt die Lohnsteuerbescheinigung ausgestellt wird. Eine beitragsrechtliche Korrektur ist nur bei einer steuerrechtlichen Korrektur durch die Arbeitgeber bis zur Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung möglich. Dafür ist der **28. Februar des Folgejahres** als spätester Termin vorgesehen.

Teilnahme an der Betriebsveranstaltung:

Erfüllung beruflicher Aufgaben

Dient die Teilnahme an einer Betriebsveranstaltung der Erfüllung beruflicher Aufgaben, z. B. wenn Vorgesetzte die Veranstaltungen mehrerer Abteilungen besuchen, ist der auf sie oder ihn entfallende Anteil an den Gesamtaufwendungen kein Arbeitslohn.

Freibetrag nicht ausgeschöpft?

Der Freibetrag in Höhe von 110 Euro kann für eine einzelne Betriebsveranstaltung und je Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden. Führen Arbeitgeber nur eine einzelne Betriebsveranstaltung durch, kommt es nicht zur Verdoppelung des Freibetrags – allerdings kann ein nicht ausgeschöpfter Freibetrag für eine Betriebsveranstaltung nicht anteilig auf die andere Betriebsveranstaltung oder auf andere Arbeitnehmer übertragen werden. ✗

meditaxa Redaktion | Quelle: Schreiben des Bundesfinanzministeriums v. 14. Oktober 2015, IV C 5 - S 2332/15/10001, BFH, Urteil vom 27. März 2024 – Az. VI R 5/22

Nicht vergessen: „110 Euro p. P. – was gilt steuerlich für Geschenke, Begleitpersonen und Anfahrtskosten?“ Alles wichtige dazu in unserer November-Ausgabe.



Praxis: kaufmännisch geführt, aber freiberuflich tätig

Zahnärzte üben auch dann selbst den freien Beruf aus, wenn sie als zugelassene Mitunternehmer im Rahmen eines Zusammenschlusses von Berufsträgern neben einer ggf. äußerst geringfügigen behandelnden Tätigkeit vor allem und überwiegend organisatorische und administrative Leistungen für den Praxisbetrieb der Mitunternehmerschaft erbringen.

Im konkreten Fall oblag dem Seniorpartner einer als Partnerschaftsgesellschaft organisierten zahnärztlichen Praxis die kaufmännische Führung und die Organisation der ärztlichen Tätigkeit des Praxisbetriebs (Vertretung gegenüber Behörden und Kammern, Personalangelegenheiten, Instandhaltung der zahnärztlichen Gerätschaften usw.). Er war selbst nicht behandelnd tätig oder in die praktische zahnärztliche Arbeit der Mitsozien und der Angestellten eingebunden. Im Streitjahr beriet er lediglich fünf Personen konsiliarisch und generierte hieraus geringfügigen Umsatz.

Das Finanzamt und das Finanzgericht stufen die Einkünfte der gesamten Gesellschaft als gewerblich ein. Dem folgte der BFH nicht. Seiner Auffassung nach erzielten alle Mitunternehmer der Praxis Einkünfte aus freiberuflicher Tätigkeit. Die persönliche Ausübung dieser Tätigkeit setze nicht voraus, dass alle Gesellschafter in allen Unternehmensbereichen leitend und eigenverantwortlich tätig sind und an jedem Auftrag mitarbeiten. Die eigene freiberufliche Betätigung könne auch in Form der Mit- und Zusammenarbeit stattfinden. Einen Mindestumfang für die nach außen gerichtete qualifizierte Tätigkeit sehe das Gesetz nicht vor. Der BFH sah die kaufmännische Führung und Organisation der Personengesellschaft als Grundlage für die Ausübung der am Markt erbrachten berufstypischen zahnärztlichen Leistungen und damit auch als Ausdruck freiberuflicher Mit- und Zusammenarbeit sowie einer persönlichen Teilnahme an der praktischen Arbeit.

meditaxa Redaktion | Quelle: BFH, Urteil vom 04.02.2025 – VIII R 4/22

Gutachten: So schnell wird aus ärztlicher Leistung Umsatzsteuerpflicht

Nicht jedes ärztliche Gutachten ist automatisch umsatzsteuerfrei. Insbesondere wenn der medizinische Zweck fehlt, greift die Steuerbefreiung nicht. Ärzte sollten genau prüfen, welche Leistungen unter die Umsatzsteuerpflicht fallen.

Ob die Steuerbefreiung nach § 4 Nr. 14 UStG greift, hängt vom Zweck des Gutachtens ab, denn nur Gutachten, die einem konkreten medizinischen Zweck dienen – also z. B. der Diagnose, der Therapieentscheidung oder der Patientenversorgung – sind umsatzsteuerfrei.

Nicht umsatzsteuerfrei sind Gutachten, die für versicherungs- oder sozialrechtliche sowie für private Zwecke erstellt werden, z. B.:

- Atteste zur Vorlage beim Arbeitgeber
- Gutachten für Versicherungen ohne medizinische Relevanz
- Reisefähigkeitsbescheinigungen ohne ärztliche Notwendigkeit

Ärzte, die regelmäßig Gutachten oder Bescheinigungen ausstellen, müssen im Einzelfall prüfen: Liegt ein medizinischer Zweck vor? Wer ist Auftraggeber? Wird das Gutachten im Rahmen einer Heilbehandlung erstellt? Die Abgrenzung ist oft nicht einfach – und bei falscher Einordnung können die Konsequenzen unangenehm sein. Wer irrtümlich davon ausgeht, dass bestimmte Gutachten umsatzsteuerfrei sind, obwohl sie es nicht sind, muss mit Umsatzsteuernachzahlungen, Zinsforderungen und ggf. einer rückwirkenden Verlust der Kleinunternehmerregelung rechnen. Vor allem kleinere Praxen, die bislang als Kleinunternehmer nach § 19 UStG keine Umsatzsteuer ausgewiesen haben, können durch steuerpflichtige Gutachten die Umsatzgrenze überschreiten. Damit würden alle Umsätze ab dem Folgejahr umsatzsteuerpflichtig werden. Wer spätere Schwierigkeiten mit dem Finanzamt vermeiden will, sollte für klare Abrechnungsstrukturen sorgen und den Zweck der Gutachtenerstellung sorgfältig dokumentieren.

meditaxa Redaktion | Dr. Schauer





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 Empfängername 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 gründlich 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 Kontoinhabernamen übereinstimmen – über alle Bankverbindungen hinweg. Ggf. sollten Rechnungen mit einem Hinweis zum korrekten Empfängername 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.

meditaxa Redaktion | Dr. Schauer

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 länger andauernden Erhebung einer Ergänzungsabgabe eine Beobachtungsobliegenheit 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 „Besserverdienende“ 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 Abgeltungsteuer auf Kapitalerträge.

Quelle: BVerfG, Urteil vom 26.3.2025, Az. 2, BvR 1505/20 sowie PM Nr. 30/2025 vom 26.3.2025

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

Mindestloohnerhöhung 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.

meditaxa Redaktion | Quelle: drpa



Als „Gesellschafter“ einer Gemeinschaftspraxis selbstständig

Regelmäßig müssen sich die Sozialgerichte mit dem Thema beschäftigen, wann Ärzte und Physiotherapeuten als selbstständig oder sozialversicherungspflichtig gelten. Denn ein Gesellschaftsvertrag mit einer Praxis bedeute nicht automatisch Selbstständigkeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne.

Eine Physiopraxis, in der drei Therapeuten ohne eigene Zulassung, eigenen Patientenstamm und ohne unternehmerisches Risiko beschäftigt waren, scheiterte mit ihrer Klage. Das Landessozialgericht (LSG) Schleswig-Holstein sah die drei Therapeuten als abhängig beschäftigt an.

Die physiotherapeutische Gemeinschaftspraxis in der Form einer GbR, bestehend aus zwei zugelassenen Physiotherapeuten, klagte gegen die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV). Diese hatte im Rahmen einer Betriebsprüfung drei weitere in der Praxis arbeitende Physiotherapeuten als abhängig beschäftigt eingestuft. Im gelebten Gesellschaftervertrag brachte die Klägerin – ohne Eigentumsübertragung – eine voll eingerichtete Praxis für Physiotherapie mit dem Patientenstamm zur Gebrauchsüberlassung durch die Gesellschaft ein. Sie stellte eingeschränkt ihre Arbeitskraft zur Verfügung und verpflichtete sich, die Praxis stets in einem gebrauchsfähigen Zustand und mit einer sachlichen und personellen Ausstattung zu erhalten und zu versehen, wie sie dem typischen Bedarf der Praxis entspreche. Die anderen drei Therapeuten stellten der Praxis ihre volle Arbeitskraft, sofern vorhanden, einen eigenen Patientenstamm und Gegenstände zur Verfügung, die jeweils aufgelistet wurden. Solche Listen lagen allerdings nicht vor. Jeder Physiotherapeut war im Rahmen seiner beruflichen Behandlungs- und Therapietätigkeit gegenüber Patienten voll geschäftsführungsbefugt, während die Klägerin als GbR-Gesellschafterin alle anderen Geschäfte allein führte – z. B. Geschäfte betreffend Praxisräume, -ausstattung, -personal und -leistungen. Als Gesellschafter erhielten die Physiotherapeuten einen Gewinnanteil von 70 Prozent der Entgeltansprüche der von ihnen erbrachten Behandlungsleistungen eines Geschäftsjahres. Den Restgewinn erhielt die geschäftsführende Klägerin. Diese war nach außen alleinvertretungsbefugt, Disziplinarvorgesetzte für die Praxisangestellten der Gemeinschaftspraxis und bestimmte die Praxisstunden. Verluste der Gesellschaft trugen die Physiotherapeuten zwar gleichermaßen, die Verluste im Rahmen ihrer Beitragsverpflichtung trug die Klägerin allerdings allein. Jeder Physiotherapeut hatte eine, die Klägerin als geschäftsführender Gesellschafter hingegen fünf Stimmen. Anders als die Vorinstanz am Sozialgericht (SG) Lübeck gab das LSG der DRV Recht und stufte die drei Therapeuten als abhängig beschäftigt ein. Es entschied nach dem gelebten

Gesellschaftervertrag, denn darin überwogen die Anzeichen für eine abhängige Beschäftigung:

- **Die Praxisinhaber** stellten der Gesellschaft ihre komplett eingerichtete Praxis zur Verfügung und trugen das volle wirtschaftliche Risiko der Gesellschaft.
- **Die Physiotherapeuten** brachten nur ihre eigene Arbeitskraft und Kleininventar in die Praxis ein.
- Sie trugen im Ergebnis kein wirtschaftliches Risiko und waren nur zu 70 Prozent am Umsatz beteiligt.
- Sie hatten bei der Steuerung der Praxis wenig mitzubestimmen und waren in die Abrechnungsstruktur der Praxis eingegliedert.
- Sie behandelten nicht ihre eigenen Patienten; alle in der Praxis behandelten Patienten wurden unter einem Patientenstamm als Patienten der Praxis geführt und abgerechnet.
- Sie hatten keine eigene Zulassung, traten nicht eigenständig als Dienstleister am Gesundheitsmarkt auf – dies übernahm die Praxis – und keiner hatte eine eigene Betriebsstätte.

Dass die Physiotherapeuten die Behandlung der Patienten zwar in eigener Verantwortung durchführten und selbst entschieden, wie sie die Patienten behandeln, spricht aus Sicht des Gerichts nicht für ihre Selbstständigkeit. Denn alle Physiotherapeuten arbeiten auf diese Art und Weise eigenständig. Viele Arbeitgeber suchen nach Wegen, um medizinisches Personal frei und kosteneffektiv zu beschäftigen, scheitern aber oft daran, dass sich medizinische Arbeit selten so gestalten lässt, dass man sie von den Betriebsabläufen des Arbeitgebers lösen kann. Die rechtliche Einordnung in eine abhängige Beschäftigung hat weitreichende sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Folgen – insbesondere die überwiegend von Arbeitgebern allein zu tragende Pflicht zur Nachzahlung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge. Zudem haben die neu als abhängig beschäftigt eingestuften Anspruch auf ihre Arbeitnehmerrechte, wie z. B. Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, usw.

HINWEIS

Eine abhängige Beschäftigung lässt sich umgehen, wenn Ärzte oder Physiotherapeuten nicht als vermeintlich Selbstständige eingesetzt, sondern von einer Agentur im Wege der Arbeitnehmerüberlassung gestellt oder von Arbeitgebern befristet angestellt werden. Die Anstellung kann auch in Teilzeit oder als Arbeit auf Abruf gemäß § 12 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) gestaltet werden.

meditaxa Redaktion | Quelle: SG Lübeck, Urteil vom 14.06.2021, Az. S 24 BA 38/18; LSG Schleswig-Holstein, Urteil 28.01.2025, Az. L 10 BA 10005/21)





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

Die Frage, ob Arbeitgeber ihre krankgeschriebenen Mitarbeiter überwachen lassen dürfen, sorgt immer wieder für Diskussionen. Nachvollziehbar ist hier das berechnigte 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 berechnigt ist und welche Konsequenzen drohen, erklären unsere meditata Mitglieder:

Kann ich als Arbeitgeber meine Mitarbeiter überwachen lassen?

Grundsätzlich dürfen Arbeitgeber ihre Angestellten nicht einfach so durch Detektive überwachen lassen. Die Recht-

sprechung 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, um „frei“ zu machen. 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.

- 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 meditaxa 113/2025, Praxisnah: „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 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, Discotekenbesuche, 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.

Urlaubsanspruch bei Hitzefrei in der Schule?

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.

meditaxa Redaktion

Offene Ganztagsschule: 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 Ganztagsschule (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) verstoße. 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



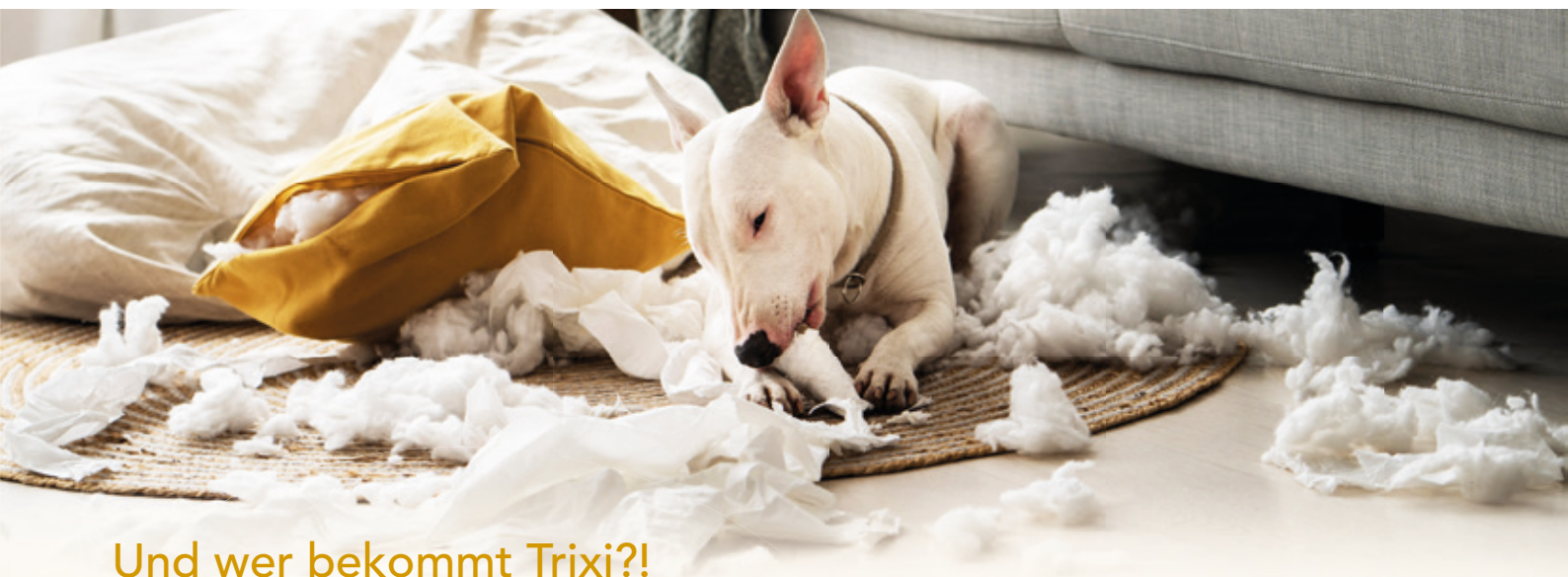
Unzulässige Zweitwohnungssteuer bei Nest- oder Wechselmodell

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. von 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 Trixi?!

Über das Umgangsrecht für einen Hund nach der Trennung wird zwar häufig geschmunzelt, 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“.

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



meditaxa-tours

Nr. 1 – Der wilde Norden

In unserer Serie stellen wir Ihnen *unsere* Orte vor – die Standorte der Mitglieder der meditaxa Group e. V. in ganz Deutschland. Ob groß und urban oder klein und fein, es lohnt sich nicht nur, sie zu besuchen, sondern auch dort zu leben und zu arbeiten. Das zeigen und dafür stehen die Kanzleien vor Ort. Viel Vergnügen mit dem Reiseführer durchs meditaxa-Land.



In Bad Segeberg fallen Schüsse und Sätze wie „Du musst tun was ein Mann tun muss“. Jeden Sommer geht es bei den Karl-May-Festspielen um Gut gegen Böse, Romantik und Action. Winnetou und Old Shatterhand lassen dabei nichts aus, sie reiten zwischen den Rängen hindurch, die bis zu 7.700 Zuschauende fassen. Die Kulisse, der ungefähr neunzig Meter hohe Kalkberg, ist mindestens genauso spektakulär. Während an seinem Fuß die Open-Air-Bühne Platz findet, beherbergt er in seinem Inneren die einzige Naturhöhle Norddeutschlands. Die wiederum ist wie geschaffen für geflügelte Wesen der Nacht. Nein, neben Cowboys gibt es nicht noch Vampire. In ihr leben Fledermäuse, die man auch im benachbarten „Noctalis“ erleben kann. Auf vier Stockwerken erfährt man im Fledermaus-Erlebnis-Zentrum interaktiv alles über die nachtaktiven Tiere. Bad Segeberg verrät bereits in seinem Namen, dass es ein Ort der Gesundheit ist. Es ist Heilbad, Luftkurort und ein Eldorado für Wanderungen, Radtouren und Badeausflüge. Frei nach dem Motto „Wenn ich die Seen seh, brauch ich kein Meer mehr“ gibt es gleich drei davon, den Großen und Kleinen Segeberger See sowie den Ihlsee, der idyllisch im Wald liegt – perfekt zum Schwimmen und Sich-treiben-lassen. Aber natürlich ist es in Schleswig-Holstein nie weit zum Meer, genauso wie zu großen Zentren wie Hamburg, Kiel oder Lübeck. Bad Segeberg bleibt da mit seinen knapp 20.000 Einwohnern lieber beschaulich. Zu entdecken gibt es trotzdem viel, zum Beispiel die Museen „Segeberger Bürgerhaus“ in einem Klinkerbau mit Fachwerk aus dem Jahr 1541, das in einer Dauerausstellung sowohl über bürgerliche Wohnkultur als auch die Stadtgeschichte informiert. Und die



Mit bester Empfehlung unseres Mitglieds und Tourguides aus Bad Segeberg, www.kanzleidelta.de

„Wollspinnerei Blunck“, ein lebendiges Museum, in dem man die alten, noch funktionstüchtigen Maschinen erleben kann.

Ein Wahrzeichen ist die spätromanische Marienkirche, die ab etwa 1160 erbaut und im 18. Jahrhundert umgebaut wurde. In ihr findet eine der vielen Veranstaltungen statt, mit denen Bad Segeberg lebendig wird. Sie ist Spielort des Schleswig-Holstein Musik Festival, das jeden Sommer gastiert. Genauso wie das Große Segeberger Seefest, bei dem es Einiges am und auf dem Wasser zu erleben gibt: Musik und Party, Kunsthandwerk und Gastronomisches, Mitmachaktionen und – natürlich – das traditionelle Quietscheentenrennen für einen guten Zweck. Zur „Reiterstadt“ wird die Stadt gleich mehrfach im Jahr, wenn Renn-, Dressur- und Springmeisterschaften auf dem Landesturnierplatz Rennkoppel ausgetragen werden.



Wer es ruhiger schätzt, macht einen Einkaufsbummel in der gemütlichen Fußgängerzone oder lässt sich via App auf einem der Stadtrundgänge führen. „Future History“ kann kostenfrei heruntergeladen werden, sie verknüpft interaktiv heutige mit ehemaligen Stadtansichten und liefert kurzweilige Informationen per Audio, Video und Text. Mit „#SH_WLAN“ ist Online-sein kein Problem, es ist das öffentlich zugängliche WLAN des Landes Schleswig-Holstein. Oder man greift zum klassischen Buch, am liebsten im Café Goldmarie direkt am See. Apropos Edelmetall, was nimmt man da am besten zur Hand? In dieser Stadt kann es wohl nur eine Antwort geben: „Der Schatz im Silbersee“.

LINKS

www.badsegeberg-tourismus.de, www.karl-may-spiele.de, noctalis.de, www.shmf.de





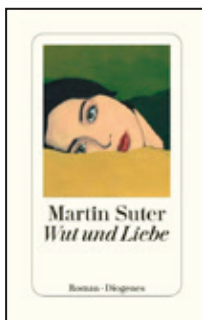
Gut zu Fuß

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

www.barfusspark.info

! LESEN & HÖREN



Martin Suter
Wut und Liebe
Diogenes
ca. 25 Euro

Camillas Gehalt reicht knapp für sie und ihren Freund, den Künstler Noah. Es ist eine Kopfentscheidung, doch Camilla trennt sich. Um sie zurückzugewinnen, lässt sich Noah auf den zweifelhaften Deal mit einer älteren vermögenden Dame ein.



Jack Jordan
Die Schlafwandlerin
Ronin Hörverlag
ca. 28 Euro

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



Ulli Lust
Die Frau als Mensch
Reprodukt
ca. 30 Euro

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.



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

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.



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

Ein Mädchen verschwindet. Der Vater begeht einen verhängnisvollen Fehler. 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.



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

Nach dreißig Jahren Ehe ist Marlene plötzlich Witwe. Einsam sitzt sie in ihrem großen leeren Haus, verweigert jede Unterstützung und plant stattdessen ihren Suizid. Bis eines Tages ein unerwarteter Besucher vor der Tür steht und ihre Pläne gehörig durcheinander bringt.

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. überregionaler Reiseveranstalter, Kurverwaltung, Appartementverwaltung) und eine Selbstnutzung für das ganze Jahr ist vertraglich ausgeschlossen worden.
- Die Ferienwohnung befindet sich im ansonsten selbst genutzten Zwei- 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.

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

- Fahrtkosten 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, Zeitungsinsertate,
- 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 Eigentümerversammlung,
- Zweitwohnungssteuer.

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. Gleiches gilt für Rechnungen, auch hier ist die Papierform weiterhin zulässig.

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.

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.

meditaxa Redaktion



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

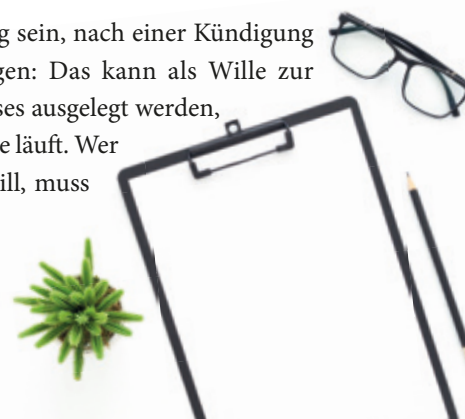
haben. Das Mietverhältnis wurde dadurch in ein unbefristetes Mietverhältnis umgewandelt.

HINWEIS

Mieter können sich auf eine Mieterhöhung nach einer Kündigung berufen, 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.

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



„Gesundheit und Pflege“ im Koalitionsvertrag

Die neue Regierung aus CDU, CSU und SPD hat ihren Koalitionsvertrag vorgestellt. Die vorgesehenen Ziele aus Kapitel 4.2. haben wir für Sie zusammengefasst:

- Stabilisierung der Beiträge zur GKV und zur sozialen PV.
- Verbesserung der ambulanten Versorgung: Verringerung von Wartezeiten, Entlastung des Praxispersonals, strukturierter Zugang zu Fachärzten.
- Missbrauchsausschluss telefonischer Krankschreibungen, explizit: Ausschluss der Online-Krankschreibung durch private Onlineplattformen.
- „Verbindliches Primärarztsystem“ für eine schnellere Terminvergabe (zentrale Rolle für Haus- und Kinderärzte; Feststellung des medizinisch notwendigen Terminbedarfs über Primärärzte oder die 116 117; Verpflichtung der KV, Termine zu vermitteln; notfalls Facharztzugang im Krankenhaus).
- Flächendeckende Option zur strukturierten Ersteinschätzung über digitale Wege „in Verbindung mit Telemedizin“.
- Ermöglichung und Stärkung der sektorenübergreifenden Versorgung durch sektorenunabhängige Fallpauschalen (Hybrid-DRG*).
- Gesetzterlass „zur Regulierung investorenbetriebener Medizinischer Versorgungszentren“ (iMVZ-Regulierungsgesetz) für Transparenz über die Eigentümerstruktur und eine systemgerechte Verwendung der Beitragsmittel.
- Aufhebung des Quartalsbezugs bei der vertragsärztlichen Behandlung und Abrechnung sowie Einführung von Jahrespauschalen.

- Stärkung der allgemeinärztlichen Weiterbildung. Künftig sollen zeitgleich zwei Weiterbildungsassistenten pro niedergelassener/m Allgemeinärztin/-arzt möglich sein.
- „Kleinteiligere Bedarfsplanung“, die eine Bedarfsplanung für Zahnärzte ermöglichen soll.
- Vergütungsreform zum „Fairnessausgleich zwischen über- und unterversorgten Gebieten“: Prüfung der Entbudgetierung der Fachärzte in unterversorgten Gebieten; Honorarzuschläge in unterversorgten oder drohend unterversorgten Gebieten, Abschläge in überversorgten Gebieten.
- Sicherstellung der Sozialversicherungsfreiheit von Ärzten im Bereitschaftsdienst.
- Einführung einer „Bagatellgrenze“ von 300 € bei der Regressprüfung niedergelassener Ärzte.
- Schrittweise Einführung der ePA bis Ende 2025, Verbesserung der Rahmenbedingungen und Honorierung für Videosprechstunden, Telemonitoring und -pharmazie, Ermöglichung KI-unterstützter Behandlungs- und Pflegedokumentation.
- Stärkung der Vor-Ort-Apotheken und Weiterentwicklung des Apothekerberufs „zu einem Heilberuf“.
- Pflegereform

* Hybrid-Diagnosis Related Groups sind Fallpauschalen, die für eine definierte Anzahl von medizinischen ambulanten oder stationär erbrachten Leistungen gelten.
meditaxa Redaktion | Auszug aus dem Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode

KI-VO: Schulungen für nutzende Praxen verpflichtend

Seit Februar 2025 ist die neue EU-Verordnung über Künstliche Intelligenz (KI-VO) in Kraft. Unternehmen – darunter auch (Zahnarzt-/Physio-/etc.)Praxen – 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.

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



Neuerung bei der Regelung von variablen Vergütungsvereinbarungen

Variable Vergütungen sind ein gutes Mittel zur Motivation und Bindung von Mitarbeitenden. Allerdings sind solche Vereinbarungen nur mit transparenten und rechtzeitigen Zielvorgaben wirksam:

Vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) stand eine solche Vergütungsvereinbarung in einem Arbeitsvertrag zur Debatte. Laut Betriebsvereinbarung sollten die Ziele für die variable Vergütung bis spätestens 01. März festgelegt werden. Der Arbeitgeber legte diese jedoch erst im Oktober fest – zu spät für eine faire Zielerreichung. Der Arbeitgeber musste in diesem Fall Schadensersatz und die volle variable Vergütung zahlen. Allein Arbeitgeber obliegt die Verantwortung, Zielvereinbarungen und Bonuskriterien frühzeitig, klar, fair und verbindlich zu definieren, um der Motivation und Leistungssteigerung nicht im Weg zu stehen. Fehlt eine genaue Zielvorgabe oder wird diese verspätet mitgeteilt, berechtigt dies Arbeitnehmer zur vollen Bonusforderung, unabhängig von der tatsächlichen Leistung. Arzt- und Zahnarztpraxen nutzen häufig variable Vergütungsvereinbarungen, um die Leistung und den wirtschaftlichen Erfolg der Praxis zu fördern.



Dies umfasst u. a. Umsatzbeteiligungen für angestellte (Zahn-)Ärzte oder Zielprämien für Medizinische Fachangestellte, z. B. beim Patientenservice. Wichtig zur Vermeidung rechtlicher und wirtschaftlicher Risiken sowie nachträglicher Streitigkeiten ist die Prüfung (bestehender) variabler Vergütungsvereinbarungen sowie deren eindeutige Formulierung und Dokumentierung. Die Kriterien der Zielsetzung müssen nachvollziehbar und dürfen nicht einseitig änderbar sein. Praxisinhaber sind gut beraten, ihre Vergütungsmodelle auf Rechtssicherheit zu prüfen, um kostspielige Fehler zu vermeiden, wie das BAG-Urteil zeigt.

meditaxa Redaktion | Quelle drpa, RAin Fiona Fischer

Arbeiten trotz Krankschreibung – ist das erlaubt?

Wenn Mitarbeiter trotz Krankschreibung im Home-office 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 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 (bspw. Besprechung) 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.

meditaxa Redaktion | drpa

MFA und Schweigepflicht

Medizinische Fachangestellte (MFA) unterliegen im Gegensatz zu Ärzten nicht dem hippokratischen Eid, dafür aber elementaren ärztlichen Berufspflichten – darunter der Schweigepflicht und dem Schutz der Patientendaten. So schließt § 203 des Strafgesetzbuches, der einen Verstoß gegen die Schweigepflicht sanktioniert, ausdrücklich „Angehörige anderer Heilberufe mit staatlich geregelter Ausbildung“ mit ein. Wer gegen die Schweigepflicht verstößt, muss mit einer Freiheits- oder Geldstrafe rechnen und riskiert arbeitsrechtliche Konsequenzen.

HINWEIS

Die Schweigepflicht gilt gleichermaßen für Ärzte und MFA. Sowohl die bewusste, als auch die unbewusste Weitergabe von Patienteninformationen an Dritte ist strafbar. Letzteres ist häufig weniger offensichtlich, aber bereits die Tatsache, dass z. B. eine bestimmte Person die Praxis aufgesucht hat, unterliegt

der Schweigepflicht. Gleiches gilt für alle Informationen über die private, berufliche oder finanzielle Situation von Patienten. MFA müssen darauf achten, dass Dritte persönliche Informationen nicht beiläufig erfahren können.

Die Schweigepflicht endet nie und gilt sogar über den Tod von Patienten hinaus. Diese können Ärzte und deren Personal von der Schweigepflicht entbinden – z. B. gegenüber Angehörigen – durch entsprechende Vereinbarungen in Vorsorgevollmachten und Patientenverfügungen. Gegenüber Arbeitskollegen und behandelnden Ärzten unterliegen MFA nicht der Schweigepflicht. In besonderen Ausnahmefällen darf die Schweigepflicht auch gebrochen werden, z. B. wenn es um der Polizei meldepflichtigen Straftaten geht.

meditaxa Redaktion | Quelle: Strafgesetzbuch (StGB) § 203 „Verletzung von Privatgeheimnissen“

Telefonwerbung im Spannungsfeld DSGVO und UWG

Unternehmen, die in allgemein zugänglichen Verzeichnissen Telefonnummern von anderen Unternehmen – hier Zahnarztpraxen – 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 es neben berechtigtem Interesse auch mit einer mutmaßlichen Einwilligung. 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. 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 mit diesem Anruf rechnen durfte. Ein allgemeines Interesse oder ein wage beruflicher Kontext genügen dafür nicht, denn der Schutz der Privatsphäre und der ungestörten Berufsausübung überwiegt die geschäftlichen Interessen des werbenden Unternehmens.

Quelle: Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 29.01.2025 – 6 C 3.23



Werbung für osteopathische Behandlungen unterliegt besonderen Anforderungen

Werbung für eine medizinische Osteopathiebehandlung muss sich auf wissenschaftliche Fakten stützen und wissenschaftlich umstrittene Aussagen müssen entsprechend transparent gekennzeichnet sein. Ist dies nicht der Fall, liegt eine wettbewerbswidrige Irreführung vor. Die Bekanntmachung der Bundesärztekammer (BÄK) vom 28.08.2009 über die *Wissenschaftliche Bewertung osteopathischer Behandlungen* belegt weiterhin ihre allgemein fachlich umstrittene therapeutische Wirksamkeit. Folglich müssen damit Werbende, die bei

Durchschnittsverbrauchern den Eindruck eines therapeutischen Erfolgs erzielen, der durch die beworbene osteopathische Behandlung erreicht werden könne, im gerichtlichen Verfahren eine therapeutische Wirksamkeit der Behandlung darlegen und ggf. beweisen (bzw. im Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung glaubhaft machen), ohne dass diese Aussage durch einen klaren und unmissverständlichen Hinweis auf die Gegenmeinung abgeschwächt wird.

Quelle: Kammergericht Berlin, Urteil vom 03.12.2024 – 5 U 9/24

DSGVO-Verstöße auf Praxiswebsites als rechtsmissbräuchliches Akquise-Mittel

Ein erheblicher Teil der Websites im Netz – darunter auch Praxiswebsites – ist nicht DSGVO-konform. Das liegt u. a. daran, dass eine DSGVO-konforme Website keiner *einmaligen* Anpassung bedarf, sondern in einem kontinuierlichen Prozess entsteht. Praxisinhaber sollten, neben den anderen bürokratischen Aufgaben, das Thema 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 Zahnärzte 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 einen Zahnarzt (Beklagter) 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 sehe, 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 Zahnarzt legt nahe, dass der Webdesigner gezielt Websites von Zahnärzten 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

Praxisinhaber 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.

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





Hier erfahren Sie alles über die **Fachgebiete und Standorte** der Mitglieder der **meditaxa Group e. V.** und finden Ihre Kanzlei. Informieren Sie sich über **aktuelle Steuerfragen für Angehörige der Heilberufe**. Unser Steuerwiki erklärt **häufige Begriffe** zu Steuern, Recht und Gesetzgebung von A bis Z.

NUTZEN SIE UNSERE ONLINE-SERVICES:

- **Kanzleisuche per Fachgebiet und Bundesland**
- **Übersicht der Leistungen unserer Mitglieder**
- **Suchfunktion für Inhalte des meditaxa-Magazins**
- **meditaxa-Magazin als E-Paper**

FOLGEN SIE UNS AUF:

facebook.com/meditaxa

instagram.com/meditaxa

JOBPORTAL STEUER & RECHT:
Stellenangebote für Fachkräfte,
Plätze für Ausbildung, Studium
und Praktikum auf [meditaxa.de](#)

IMPRESSUM

Herausgeber:
meditaxa Group e. V.
Fachkreis für Steuerfragen der Heilberufe
Brunnhofstraße 12
45470 Mülheim an der Ruhr

V. i. S. d. P.:
Vorsitzender: Matthias Haas
Brunnhofstraße 12
45470 Mülheim an der Ruhr
Telefon 0208 308340
Telefax 0208 3083419
E-Mail: info@meditaxa.de

Verleger:
Marketing Management Mannheim GmbH

Redaktion & Realisation:
Marketing Management Mannheim GmbH
Carolin Mink
Rheinauer Str.1
68782 Brühl
www.mm-mannheim.de

Auflage: 4.000
Ausgabe: 114 | 2025 August

Der Fachkreis für Steuerfragen der Heilberufe übernimmt trotz sorgfältiger Auswahl der Quellen keine Haftung für die Richtigkeit des Inhalts. Wir möchten Ihnen mit diesen Artikeln die Möglichkeit geben, an der Erfahrung des Fachkreises zu partizipieren. Für weitere Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren Steuerberater.

Bildnachweis:
Titel: © moodboard/AdobeStock, S. 3: © Freepik, © rawpixel.com/Freepik, © Gray-StudioPro/Freepik, S. 4: © moodboard/AdobeStock, © pressfoto/Freepik, S. 5: © Lumos sp/AdobeStock, © violetkaipa/AdobeStock, © Thomas Reimer/AdobeStock, S. 6: © Wavebreak MediaMicro/AdobeStock, © Atlascompany/Freepik, © Vasyl Onyskiv/AdobeStock, S. 7: © Maksym/AdobeStock, © Pixel-Shot/AdobeStock, © Rawpixel.com/AdobeStock, S. 8: © Freepik, S. 10: © ijeab/Freepik, S. 11: © Drazen/AdobeStock, S. 12: © javi_indy/Freepik, © ksenia32/AdobeStock, S. 13: © New Africa/AdobeStock, S. 14: © Lumos sp/AdobeStock, S. 16: © prostoo-leh/Freepik, © dragonstock/AdobeStock, S. 17: © piki-superstar/Freepik, S. 18: © Torsten Schwartz/AdobeStock, © Knud/AdobeStock, S. 19: © liderina/AdobeStock, S. 20: © shock/AdobeStock, S. 21: © leungchopan/AdobeStock, © tirachardz/Freepik, S. 22: © pressfoto/Freepik, S. 23: © gpoinstudio/Freepik, © aopsan/Freepik, S. 24: © Freepik, © Kenishirotie/AdobeStock, S. 25: © snowing/Freepik, S. 26: © gzorgz/AdobeStock

Ihre Kanzlei:

DRPA Partnerschaftsgesellschaft mbB

Steuerberater · Rechtsanwälte ·
Wirtschaftsprüfer

Prüfeninger Schloßstraße 2a
93051 Regensburg
09 41/920 01-0

PSV

Steuerberatungsgesellschaft mbH

Kaitzer Straße 85
01187 Dresden
03 51/877 57-0

Muthmann, Schäfers & Kollegen

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater

Dreifertstraße 9
03044 Cottbus
03 55/380 35-0

PSV Leipzig

Steuerberatungsgesellschaft mbH

Braunstraße 14
04347 Leipzig
03 41/463 77 30

Tennert, Sommer & Partner

Steuerberater

Bismarckstraße 97
10625 Berlin
030/450 85-0

Lengermann Hoffmann

Partnerschaft mbB, Steuerberater

Heerstraße 2
14052 Berlin
030/30 11 71-0

DELTA

Steuerberatungsgesellschaft mbH

Hindenburgstraße 1
23795 Bad Segeberg
045 51/88 08-0

Stiftstraße 44
25746 Heide
04 81/51 33

Im Kollhof 19
22397 Hamburg
040/61 18 50 17

Dornbach-Lang-Koch GmbH & Co. KG

Steuerberater

Hausertorstraße 47b
35578 Wetzlar
064 41/963 19-0

Hammer & Partner mbB

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater |
Rechtsanwälte

Außer der Schleifmühle 75
28203 Bremen
04 21/36 90 40

Haas & Hieret

Steuerberater & Rechtsanwalt
Partnerschaftsgesellschaft

Brunshofstraße 12
45470 Mülheim a. d. Ruhr
02 08/308 34-0

LIBRA

Steuerberatungs-
gesellschaft mbH & CO. KG

Feldstiege 70
48161 Münster-Nienberge
025 33/93 03-0

Im Teelbruch 128

45219 Essen-Kettwig
020 54/95 27-77

Königsallee 47
44789 Bochum
02 34/930 34-32

Jahnel und Klee

Steuerberater

Robert-Koch-Straße 29 – 31
51379 Leverkusen
021 71/34 06-0

Arminia

Steuerberatungsgesellschaft mbH

Gartenfeldstraße 22
54295 Trier
06 51/978 26-0

Goethestraße 12
66538 Neunkirchen
068 21/999 72-0

alpha

Steuerberatung GmbH

Gymnasiumstraße 18 – 20
63654 Büdingen
060 42/978-50

Germaniastraße 9

34119 Kassel
05 61/712 97-10

Bantzerweg 3
35396 Gießen
06 41/30 02-3

Lurgiallee 16
60439 Frankfurt am Main
069/95 00 38-14

Berliner Platz 11
97080 Würzburg
09 31/804 09-50

Zum Hospitalgraben 8
99425 Weimar
036 43/88 70-21

PRO VIA

Steuer GmbH

Lessingstraße 10
76135 Karlsruhe
07 21/559 80-0

Primus

Steuerberatungsgesellschaft mbH

Oltmannsstraße 9
79100 Freiburg
07 61/282 61-0

Dr. Schauer

Steuerberater-Rechtsanwälte PartG mbB

Barbarastraße 17
82418 Murnau am Staffelsee
088 41/884 16 76 97-0

Landshuter Allee 10

80637 München
089/189 47 60-0

medicum

Steuerberatungs-
gesellschaft mbH & Co. KG

Karlstraße 33
89073 Ulm
07 31/968 09-0

UNSERE KOMPETENZ: BERUF UND LEBEN BERATEN

Wir sind Mitglied in der meditaxa Group e.V., ein Zusammenschluss von Steuerberaterinnen und Steuerberatern, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten.

Wir beraten Mandantinnen und Mandanten aus Heilberufen:

- in betriebswirtschaftlichen, rechtlichen und steuerlichen Fragen
- bei kassen- und privatärztlichen Themen
- hinsichtlich Kooperationen wie Praxisgemeinschaften, Gemeinschaftspraxen, Apparategemeinschaften, Praxisnetzen und Medizinischen Versorgungszentren (MVZ).

Das bedeutet für Sie:

- laufende steuerliche Betreuung
- aktuelles Berichtswesen (BWA, Abschlüsse)
- zuverlässiges Controlling
- Entscheidungshilfen durch Hochrechnungen/Vergleiche
- sichere Planung und Investitionen
- Rechtsberatung (soweit zulässig)
- Rechtsvertretung bei Finanzämtern und -gerichten

– **Kompetente Beratung rund um das Arztmandat**



drpa

STEUERBERATER
RECHTSANWÄLTE
WIRTSCHAFTSPRÜFER

Mitglied der meditaxa Group e.V.
– Ihrem Fachkreis für Steuerfragen der Heilberufe

Ihr Ansprechpartner

Dr. Thomas Rothhammer
Rechtsanwalt und Steuerberater
Telefon 09 41/920 01-0
kanzlei@drpa.de
www.drpa.de

