

meditaxa

Das Fachmagazin für das Gesundheitswesen

Von Ihrer Steuerberatungskanzlei



STEUERBERATER
**TENNERT · SOMMER
& PARTNER**

Digitale Arbeitsverträge

– was ist neu und was gilt schon immer?

Arbeiten Sie effizient?

Kennzahlen zum Personaleinsatz

Videosprechstunden aus dem Homeoffice

Neue Regelung seit März 2025

Urlaubsplanung in der Praxis

Wünsche und
arbeitsrechtliche Vorgaben





Macht Spaß. Macht Sinn.
Die Natur schützen mit dem
NABU. Mach mit!

www.NABU.de/aktiv



Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,



Rico Sommer
Steuerberater

der Praxisalltag lässt einem meist nicht viel Zeit für die Urlaubsplanung. Ausufern kann das Ganze, wenn Praxisinhaber versuchen, den Wünschen aller Mitarbeiter gerecht zu werden: Eine MFA mit Kindern will die gesamte Ferienzeit beanspruchen, die andere steckt hier zwar regelmäßig zurück, will dafür aber alle Brückentage. Wenn mehrere dann zur gleichen Zeit verreisen wollen, kann es bereits hitzig werden, bevor der Sommer überhaupt erst begonnen hat. Welche rechtlichen Vorgaben der Gesetzgeber Arbeitnehmern hierfür an die Hand gibt, wann die Urlaubsplanung zur Ermessensentscheidung wird und welche Regelungen im Arbeitsvertrag konkretisiert werden sollten, beantworten wir im Interview auf Seite 14.

Arbeitsverträge per Handschlag gehören seit vielen Generationen der Vergangenheit an. Dennoch wird der formfreie Vertragsabschluss in Berufsschulen weiterhin thematisiert. Durch das Nachweisgesetz wurden Arbeitgeber zumindest dazu verpflichtet, Arbeitnehmern eine schriftliche Aufstellung der wesentlichen Bedingungen für das Arbeitsverhältnis auszuhändigen. Der Gesetzgeber hat das für einige Branchen entschärft und den Weg für digitalisierte Arbeitsverträge in Textform geebnet. Alles Wesentliche dazu lesen Sie im Leitartikel.

Für eine bessere Patientenversorgung können Ärzte seit dem 01. März die Videosprechstunde im Homeoffice abhalten. Für sie gibt es einige Regelungen zu beachten und nicht allen Fachgruppen ist es gestattet, in dieser Form von zu Hause aus zu arbeiten. Was es bei der technischen Ausstattung und der Abrechnung zu beachten gibt, steht auf Seite 22.

Vor Beginn der Sommersaison erhalten Sie in unserer Rubrik Leben noch exklusive Tipps für himmlische Eisträume.

In diesem Sinne wünschen wir eine geschmackvolle 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 Digitale Arbeitsverträge – was ist neu und was gilt schon immer?

Seite 8

EXTRA KURZ

Elternzeit: Nicht genommener Urlaub kann teuer werden · Kurzarbeitergeld: Maximale Bezugsdauer bis Ende 2025 auf 24 Monate erhöht · Wegeunfall: Die Fahrt zur Tankstelle · Noa Notes – hier wird mitgeschrieben · Schriftliche Aufklärung nur als Ergänzung möglich _____ 6

Barrierefreie Praxiswebsite · Online-Terminvereinbarung immer beliebter _____ 7

! IHRE AKTUELLE FRAGE AN UNS

Müssen Lohnabrechnungen zwingend in Papierform ausgehändigt werden? _____ 7

€ FINANZEN

Doppelbesteuerung ausländischer Dividenden per Antrag vermeiden _____ 10

Vorabpauschale bei Fondsanteilen _____ 10

Bank darf verdächtige Buchung mehrere Tage zurückhalten _____ 11

Negativzinsen der Banken – laut BGH unrechtmäßig _____ 11

Gewerbesteuerpflicht:
· Welche Tätigkeiten von der Gewerbesteuer befreit sein können
· Unterliegt ein Vertretungspotheker der Gewerbesteuer? _____ 13

iii FAMILIE

Einführung gestaffelter Mutterschutzfristen nach Fehlgeburt _____ 16

Neuregelung der Unterhaltsaufwendungen:
Ab 2025 ist Barunterhalt steuerlich nicht mehr abzugsfähig _____ 16

Haushaltsnahe Dienstleistung: Steuerermäßigung auch für Pflege- und Betreuungsleistungen _____ 17

Kinderbetreuungskosten lassen sich ab 2025 besser absetzen _____ 17



FINANZEN Wie effizient ist die Praxis? Kennzahlen zum Personaleinsatz

Seite 12



INTERVIEW
Praxisurlaub
– wenn die Ferienplanung
zum Drahtseilakt wird

Seite 14



 **LEBEN**

Parfüm des Lebens _____ 18

Ich kann was, also bin ich? _____ 18

Eiskalt gerührt _____ 19

LESEN & HÖREN _____ 19

 **IMMOBILIEN**

Anforderung von Mietverträgen
 durch das Finanzamt und Datenschutz _____ 20

„Solarstipzengesetz“ gilt seit 25. Februar 2025 _____ 20

Grundsteuerlasten verteilen:
 Wie sich die Grundsteuer auf Mieter übertragen lässt ____ 21

 **PRAXISNAH**

Videosprechstunden aus dem Homeoffice:
 Neue Regelung seit März 2025 _____ 22

Zur Zulässigkeit der Aufzeichnung
 von Gesprächen mit Patienten _____ 23

ePA: Bundesweiter Rollout
 verzögert sich _____ 23

 **PRAXISNAH**

Zur Vermittlung von Patienten
 an Krankenhäuser gegen Provision _____ 24

Missbrauch bei der Entgeltfortzahlung
 im Krankheitsfall _____ 25

Schadenersatz wegen behaupteter
 Arbeitsunfähigkeits-Vortäuschung _____ 25





PRAXISNAH
Privatärztliche Behandlung
und vertragsärztliche Verordnung

Seite 24

 **SERVICE**

Unser Onlineportal _____ 26

Impressum _____ 26

Mitglieder der meditaxa Group e. V. _____ 27

Xtra kurz

Elternzeit: Nicht genommener Urlaub kann teuer werden

Gehen Mitarbeiter in Elternzeit und wird der Urlaubsanspruch nach § 17 Abs. 1 BEEG nicht rechtzeitig gekürzt, werden die nicht abgegoltenen Urlaubstage fällig. Im Rahmen einer Kündigung kann das für Arbeitgeber teuer werden: Eine ehemalige Mitarbeiterin klagte erfolgreich 25.000 Euro ein: 2015 ging sie mit einem Tag Resturlaub in Mutterschutz und danach in Elternzeit bis November 2020. In diesen

fünf Jahren summierten sich ihre Urlaubstage auf 146, da ihr Arbeitgeber den Anspruch nicht rechtzeitig kürzte. Eine Reduzierung um ein Zwölftel pro vollem Elternzeitmonat muss während der Elternzeit ausdrücklich und nachweisbar erklärt werden. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine Kürzung unzulässig.

meditaxa Redaktion | Quelle: BAG-Urteil vom 16.04.2024, Az. 9 AZR 165/23; § 17 Absatz 1 Satz 1 BEEG; § 17 Absatz 2 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG);

Kurzarbeitergeld: Maximale Bezugsdauer bis Ende 2025 auf 24 Monate erhöht

Die maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld wurde auf 24 Monate verdoppelt. Die Maßnahme ist am 01.01.2025 in Kraft getreten und bis Ende 2025 befristet. Anschließend gilt wieder die reguläre Bezugsdauer von maximal zwölf Monaten. Ein Anspruch, der über zwölf Monate hinausgehen würde, verfällt mit dem 31.12.2025.

Quelle: Dritte Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung, BGBl I 2024, Nr. 432; Die Bundesregierung, Mitteilung vom 06.01.2025: „Kurzarbeitergeld: Maximale Bezugsdauer verdoppelt“

Noa Notes – hier wird mitgeschrieben

Die medizinische Dokumentation beansprucht i. d. R. zwei Stunden pro Tag. Von jameda gibt es nun einen KI-gestützten Assistenten, der Patientengespräche aufzeichnet und daraus eine Zusammenfassung erstellt. Diese enthält alle medizinisch relevanten Informationen, die während der Konsultation laut ausgesprochen wurden. Informelle Gespräche und „Small Talk“ werden nicht aufgenommen. Auch soll die Software ohne Installation erfolgen und kann so angepasst werden, dass sie Informationen nach eigenen Vorlagen erfasst und organisiert. Nach einer 14-tägigen kostenfreien Testphase erhalten Ärzte, die dabei bleiben, unbegrenzten Zugriff für 49 Euro pro Monat (monatlich kündbar). Noa Notes verwendet laut jameda eine fortschrittliche Verschlüsselung, um die Vertraulichkeit und Sicherheit der Daten zu gewährleisten. Mehr Informationen unter: <https://noa.ai>

meditaxa Redaktion



Wegeunfall: Die Fahrt zur Tankstelle

Ein Unfall auf dem Weg zur Tankstelle ist kein Arbeitsunfall. Auch dann nicht, wenn dort für den unmittelbar anschließenden Weg zur Arbeit getankt werden soll. So urteilte das Landessozialgericht Baden-Württemberg und gab der Berufsgenossenschaft im Streitfall Recht: Ein Tankstopp ist eine private Angelegenheit und gehört nicht zum Arbeitsweg.

meditaxa Redaktion | Quelle: LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 26.09.2024, L 10 U 3706/21

Schriftliche Aufklärung nur als Ergänzung möglich

Die zentrale Vermittlung relevanter Informationen, damit Patienten selbstbestimmt über medizinische Maßnahmen wie eine OP entscheiden können, muss in einem Aufklärungsgespräch mündlich erfolgen (§ 630e Abs. 2 BGB). Die schriftliche Aufklärung bei medizinischen Eingriffen darf nur eine ergänzende Funktion haben, z. B. zu Wiederholungs- bzw. Veranschaulichungszwecken. Mündliche Aufklärungsgespräche stellen sicher, dass Patienten Risiken, Chancen und Alternativen einer Behandlung verstanden haben. Hier dürfen Ärzte nicht auf eine Kombination aus Aufklärungsbogen und einem mündlichen Gespräch setzen, ohne dass alle relevanten Risiken mündlich erörtert werden müssen.

meditaxa Redaktion | Quelle: BGH, Urt. v. 05.11.2024, Az. VI ZR 188/23

Xtra kurz

Barrierefreie Praxiswebsite

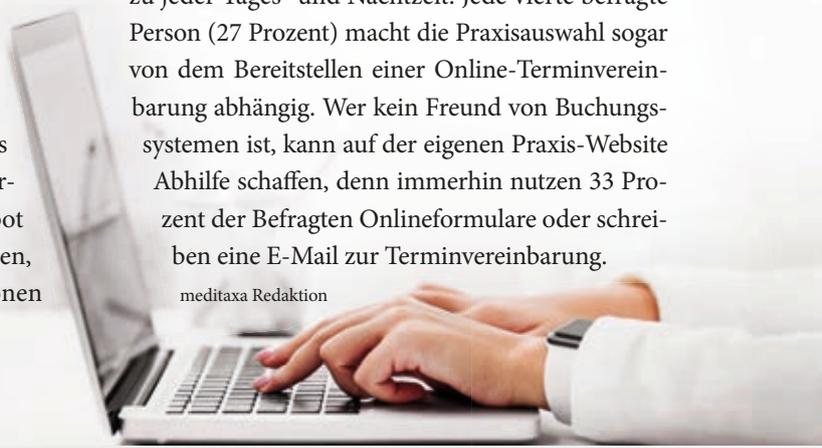
Zum 28. Juni tritt das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) in Kraft und gilt für Websites und Onlineshops, die sich mit gelisteten Produkten und elektronischen Dienstleistungen an Verbraucher richten. Mit dem Gesetz sollen Barrieren für Menschen mit Behinderungen in der digitalen Welt reduziert werden. D. h. Websites, die laut Vorgaben des BFSG darunter fallen, sind optisch und technisch anzupassen. Betroffen vom BFSG sind Unternehmen ab zehn Mitarbeitern und/oder einem Jahresumsatz von 2 Mio. Euro nur, wenn deren Website die Möglichkeit bietet, gelistete Produkte oder Dienstleistungen aktiv zu bestellen bzw. zu buchen. Hier wird es interessant: Sofern die eigene Praxiswebsite nur die Leistungen, das Team und die Räumlichkeiten präsentiert, muss sie nicht barrierefrei sein – auch dann nicht, wenn mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigt sind, oder der Jahresumsatz mindestens 2 Mio. Euro erreicht. Ist hingegen z. B. eine Terminbuchungsfunktion integriert und mindestens eines der beiden betrieblichen Kriterien erfüllt, muss die Website barrierefrei sein. Ob in der Pflicht oder nicht – das eigene Angebot möglichst vielen Menschen barrierefrei zugänglich zu machen, sollte in Betracht gezogen werden. Ausführliche Informationen zum BFSG finden Sie auf: bundesfachstelle-barrierefreiheit.de

meditaxa Redaktion

Online-Terminvereinbarung immer beliebter

Laut einer aktuellen Umfrage des Digitalverbands Bitkom hat bereits jede zweite Person mindestens einmal einen Termin online gebucht. Noch im Vorjahr lag der Anteil bei 36 Prozent. Besonders gefragt sind Terminplattformen wie Doctolib, Jameda, Clickdoc oder Termed, über die 39 Prozent der Befragten bereits einen Termin gebucht haben. Der Vorteil der Online-Terminvereinbarung geht klar hervor: Patienten hängen nicht in der Warteschleife, sehen alle freien Termine auf einen Blick und das zu jeder Tages- und Nachtzeit. Jede vierte befragte Person (27 Prozent) macht die Praxisauswahl sogar von dem Bereitstellen einer Online-Terminvereinbarung abhängig. Wer kein Freund von Buchungssystemen ist, kann auf der eigenen Praxis-Website Abhilfe schaffen, denn immerhin nutzen 33 Prozent der Befragten Onlineformulare oder schreiben eine E-Mail zur Terminvereinbarung.

meditaxa Redaktion



IHRE AKTUELLE FRAGE AN UNS

Müssen Lohnabrechnungen zwingend in Papierform ausgehändigt werden?

Arbeitgeber müssen Lohnabrechnungen nicht zwangsläufig in Papierform ausstellen – eine elektronische Version genügt, z. B. als Download über ein passwortgeschütztes digitales Mitarbeiterpostfach: Das Bundesarbeitsgericht entschied im Januar 2025 über die Anforderungen zur Bereitstellung von Lohnabrechnungen. Arbeitgeber sind gemäß § 108 Abs. 1 Satz 1 der Gewerbeordnung (GewO) bei Zahlung des Arbeitsentgelts dazu verpflichtet, ihren Arbeitnehmern eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Eine Aushändigung in Papierform ist nicht

nötig, solange Arbeitnehmer ohne entsprechende Technik ihre Lohnabrechnung im Betrieb einsehen und ausdrucken können. Der Anspruch der Arbeitnehmer auf ihre Abrechnung ist eine sogenannte Holschuld – Arbeitgeber sind zur Bereitstellung der Lohnabrechnung verpflichtet, aber nicht für den Zugang der Unterlagen verantwortlich. BAG-Urteil vom 28.01.2025, Az. 9 AZR 48/24

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!





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

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

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

Das Nachweisgesetz (NachwG) sorgte bisher dafür, dass viele Arbeitsverträge schriftlich und durch persönliche Unterschrift des Arbeitsvertrags geschlossen wurden. Das NachwG regelt zwar nicht das Zustandekommen von Arbeitsverträgen, verlangt aber, dass Arbeitgeber Arbeitnehmern eine Aufstellung der wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses aushändigen. Hierunter fallen z. B. Name und Anschrift der Vertragsparteien, Beschreibung der Tätigkeit, Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts und das Enddatum einer etwaigen Befristung*. Ein Verstoß gegen das NachwG kann mit einer Geldbuße von bis zu 2.000 Euro geahndet werden. Der Nachweis gilt als erbracht, wenn die Konditionen im Arbeitsvertrag festgehalten sind und Arbeitnehmern ausgehändigt werden.

HINWEIS

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

Dies hat der Gesetzgeber entschärft und es genügt ein Nachweis in Textform, wenn Arbeitnehmer keinen schriftlichen Nachweis verlangen. Entsprechend genügt als Nachweisersatz ein Arbeitsvertrag in Textform.

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

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

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

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

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

WICHTIG

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

Eine Besonderheit: Nachtrags- und Zusatzvereinbarungen und die Schriftformklausel

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

HINWEIS

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

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

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



Fazit

Dem digitalen Arbeitsvertrag stand und steht nichts im Weg – nur die Pflichten nach dem NachwG legten es nahe, einen Vertrag schriftlich und persönlich unterschrieben im Original abzuschließen, da so ein weiterer Nachweis der vereinbarten Arbeitsbedingungen in Schriftform entbehrlich wurde. Die neue Rechtslage erlaubt den Nachweis in Textform (bzw. den Vertragsschluss in Textform als Nachweisersatz), die auf digitalem Wege ohne weiteres einzuhalten ist. Verlangen Arbeitnehmer einen Nachweis in Schriftform, ist dieser nach dem NachwG auszuhändigen. Dies gilt zumindest für Wirtschaftsbereiche, die nicht anfällig für Schwarzarbeit sind. Besondere Schriftformerfordernisse, insbesondere bei befristeten Arbeitsverträgen, sind aber auch weiterhin zu beachten. Gleiches gilt für vertraglich vereinbarte Formerfordernisse, wobei eine solche Klausel oft unbeachtlich sein wird, wenn sie nicht Gegenstand von individuellen Vertragsverhandlungen war. Etwas anderes gilt für Formklauseln in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Und auch die Vertragsbeendigung, sei es durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag, hat stets zwingend in Schriftform zu erfolgen.

Wichtig ist beim digitalen Vertragsschluss, diesen ausreichend zu dokumentieren, um in etwaigen Streitigkeiten nachweisen zu können, worauf sich die Parteien genau verständigt haben. ✘

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

Doppelbesteuerung ausländischer Dividenden per Antrag vermeiden

Die Doppelbesteuerung ist kein Naturgesetz – um diese zu vermeiden, hat Deutschland mit einigen Staaten ein Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) abgeschlossen: Die Quellensteuer für deutsche Anleger darf einen bestimmten Prozentsatz nicht übersteigen – Anleger zahlen also einen reduzierten Satz. Die Differenz zwischen dem regulären und dem reduzierten Quellensteuersatz ist zudem von den ausländischen Steuerbehörden erstattungsfähig. Bei Dividendenzahlungen von Unternehmen aus den entsprechenden DBA-Staaten wird die ausländische Quellensteuerlast automatisch auf die deutsche Kapitalertragssteuer angerechnet. Somit zahlen Anleger zweimal Steuern auf ihre Dividende – an das ausländische und an das deutsche Finanzamt – insgesamt aber nicht mehr als 25 Prozent zzgl. Soli-Zuschlag.

HINWEIS

In den meisten Fällen werden Dividenden ausländischer Aktiengesellschaften (AG) allerdings mit mehr als 25 Prozent besteuert. Anleger können sich aber Teile der ausländischen Quellensteuer von der jeweiligen Finanzverwaltung des Sitzstaates der AG erstatten lassen. Aufwand und Ertrag variieren aber je nach Höhe des ausländischen Quellensteuersatzes und dem dortigen bürokratischen Aufwand.

Erstattung selbstgemacht: Um sich überschüssig gezahlte Prozente per Antrag zurückzuholen, ist eine Ansässigkeits-

bescheinigung des örtlichen Finanzamts notwendig. Diese finden Sie unter www.formulare-bfinv.de unter „Formularcenter“ und über die Sucheingabe „Ansässigkeitsbescheinigung“. Die Bescheinigung, vom Finanzamt abgestempelt (gebührenfrei), die Dividendenabrechnung und den ausländischen Antrag benötigt das zuständige Finanzamt im Ausland. Manche Staaten akzeptieren formlose Schreiben für die Erstattung, manche verlangen zusätzlich einen Tax Voucher der Depotbank, wie z. B. die Schweiz. Ein Tax Voucher ist eine formlose Bestätigung der Depotbank, dass die gesamte Quellensteuer ordnungsgemäß an die zuständige Finanzbehörde abgeführt wurde. Je nach Bank können die Gebühren für die Ausstellung unterschiedlich hoch ausfallen.

Erstattung beauftragen: Die Depotbank kann mit einem Erstattungsverfahren beauftragt werden. Dieses gehört aber nicht überall zu den Standardleistungen und die Gebührensätze können stark variieren. Vor einer Beauftragung sollten die Kosten inklusive Fremdspesen geklärt werden. Bei hohen Dividendenzahlungen kann sich eine Beauftragung trotz Gebühren lohnen und man überlässt der Depotbank die Formalitäten. Es lohnt sich, ein wenig Zeit aufzuwenden, um sich mit den Erstattungsprozessen vertraut zu machen. Das gilt insbesondere dann, wenn die Dividendeneinkommen mehr als geringfügig sind und die Aktientitel über viele Jahre gehalten werden. Bei Fragen wenden Sie sich gerne an Ihre Steuerberater der meditaxa Group.

meditaxa Redaktion

Vorabpauschale bei Fondsanteilen

Wer in börsengehandelte Fonds (exchange-traded fund – ETF) investiert, muss auf Erträge und Kursgewinne Steuern zahlen. Aber auch für ETFs im Depot können Steuern durch die ETF-Vorabpauschale im Januar fällig werden. Die Vorabpauschale wurde mit dem Investmentsteuergesetz 2018 eingeführt und für Anleger zum Jahresbeginn 2019 erstmals wirksam. Mit der Vorabpauschale wird sichergestellt, dass Anleger von Fonds jedes Jahr einen Mindestbetrag versteuern. Bei thesaurierenden ETFs kommt es häufig vor, dass diese jahrelang im Depot liegen und keine Steuern abgeführt werden. Mit der Vorabpauschale handelt es sich somit um eine vorweggenommene Besteuerung künftiger Wertsteigerungen von Fonds. Werden die Fondsanteile später verkauft, wird die Vorabpauschale verrechnet. Die Grundlage für die Berechnung der Höhe der Vorabpauschalen ist der Basiszinssatz (Januar 2024: 2,29 Prozent). 70 Prozent des Basiszinssatzes werden mit dem Rücknahme-

preis eines Fonds zu Beginn des Kalenderjahres multipliziert – daraus ergibt sich die entsprechende Vorabpauschale.

HINWEIS

Wurde kein Freistellungsauftrag bei der Depotbank gestellt, wird auf die Vorabpauschale die Kapitalertragssteuer zzgl. Soli-Zuschlag und ggf. Kirchensteuer fällig. Bei Aktienfonds hingegen greift zusätzlich die steuerliche Teilfreistellung i. H. v. 30 Prozent. Diese Teilfreistellung gibt es auch für Misch- und offene Immobilienfonds und soll eine Doppelbesteuerung der Fondserträge vermeiden.

meditaxa Redaktion



Bank darf verdächtige Buchung mehrere Tage zurückhalten

Besteht bei hohen Überweisungen der Verdacht auf Geldwäsche, dürfen Banken die Transaktion zeitweise stoppen. Ziehen betroffene Kunden anwaltliche Hilfe zu Rate, um die Bank zur Auszahlung aufzufordern, muss die Bank die Kosten für den Rechtsanwalt nicht übernehmen – auch dann nicht, wenn sich der Geldwäscheverdacht nicht bestätigt und die Überweisung letztendlich durchgeführt wird.

Die Klägerin hatte seit 2008 ein bestehendes Konto bei der beklagten Bank. Bei der Kontoeröffnung wies sie darauf hin, dass es wegen einer Erbschaft zu Umbuchungen und Gutschriften in sechsstelliger Höhe kommen könne. Bis 2023 blieben auffällige Kontobewegungen aus, bis der Frau im Sommer einmal etwa 320.000 Euro und fünf Tage später nochmal 680.000 Euro gutgeschrieben wurden. Die Bank meldete die hohen Überweisungen der staatlichen Zentralstelle für die Untersuchung von Finanztransaktionen (Financial Intelligence Unit, kurz: FIU) und verweigerte der Kontoinhaberin den Zugriff auf das Guthaben. Die Frau nahm sich rechtlichen Beistand und verlangte schriftlich und mit Fristsetzung die Auszahlung der Überweisungen sowie die Übernahme der entstandenen Anwaltskosten. Die Bank

weigerte sich – in erster Instanz musste die Bank den ersten Betrag von ca. 320.000 Euro auf ein Konto der Frau überweisen. Letztlich entschied das Landgericht Wiesbaden, dass die Bank auch die verbleibenden 680.000 Euro auszahlen muss. Die Erstattung der Anwaltskosten wies später das Oberlandesgericht Frankfurt a. Main zurück: § 46 Abs. 2 GwG gestattet Banken in solchen Fällen, die Transaktion nach Ablauf von drei Werktagen durchzuführen, wenn die FIU oder die Staatsanwaltschaft dies nicht untersagt hat. Hier hatte die Bank die Auszahlung aber weder umgehend nach der Wartezeit und auch nicht in den zwei darauf folgenden Tagen veranlasst, bis das Schreiben des Anwalts eintraf. Fahrlässiges Handeln sei ihr deswegen aber nicht vorzuwerfen. Denn angesichts der „nicht alltäglichen Problematik der Beteiligung eines Drittkontos, des sehr hohen Geldbetrages und der mit einer ggf. haftungsträchtigen Auszahlung an nicht berechnete Empfänger“ seien der Bank jedenfalls einige Tage als Reaktions- und Überlegzeit zuzubilligen. Die Kosten für das Anwaltsschreiben muss die Bankkundin daher vom Erbe abziehen.

meditaxa Redaktion | Quelle: OLG Frankfurt a. Main, Urteil vom 25.02.2025, Az. 10 U 28/24

Negativzinsen der Banken – laut BGH unrechtmäßig

Einige Banken und Sparkassen erhoben während der Niedrigzinsphase von 2019 bis 2022 Verwarentgelte auf Einlagen in Giro-, Tagesgeld- und Sparkonten. Diese sind laut Bundesgerichtshof (BGH) teilweise nicht rechtmäßig und können von Kunden, die bereits Negativzinsen bezahlt haben, zurückgefordert werden. Sparguthaben und Guthaben auf Tagesgeldkonten dürfen nicht durch Entgelte reduziert werden. Das widerspricht dem Zweck dieser Konten: Vermögensaufbau und Schutz vor Inflation.

Von den Negativzinsen waren anfangs nur Neukunden betroffen, später auch Bestandskunden. Zur Durchsetzung wurde teils mit der Kündigung des Kontos gedroht. Der Verbraucherzentrale Bundesverband (vzbv) und andere Verbraucherschutzorganisationen reichten gegen mehrere Banken Klage ein (Volksbank Rhein-Lippe, SpardaBank Berlin, Sparkasse Vogtland und Commerzbank AG). Diese nutzten die Nullzinsphase, um mit Kontoführungsgebühren, Guthaben- oder Verwarentgelten eine zusätzliche Einnahmequelle zu generieren – i. d. R. mit 0,5 Prozent des Guthabens pro Jahr.

HINWEIS

Der BGH erklärte im Februar 2025 entsprechende Klauseln im Preis- und Leistungsverzeichnis (hier Commerzbank AG) für unwirksam. Anders ist die Rechtslage bei Girokonten. Hier sind solche Entgelte grundsätzlich zulässig, sofern sie transparent formuliert sind. Finanzinstitute sind bei ihrer Gebührenpolitik an gesetzliche Vorgaben und Transparenz gebunden – nur weil sich ein Vorgehen wie die Erhebung von Verwarentgelten ausbreitet, bedeutet es nicht, dass dies auch rechtlich Bestand hat.

Betroffene Kunden haben nun die Möglichkeit, das unrechtmäßig gezahlte Geld zurückzufordern. Dazu müssen die Kontoauszüge der vergangenen Jahre geprüft werden. Wurden Verwarentgelte berechnet, kann mit dem Musterbrief der Verbraucherzentrale die Erstattung verlangt werden:

<https://t1p.de/lezgg>

meditaxa Redaktion | Quellen: BGH-Urteil vom 04.02.2025, Az. XI ZR 183/23, XI ZR 61/23, XI ZR 65/23, XI ZR 161/23; verbraucherzentrale.de

Wie effizient ist die Praxis? Kennzahlen zum Personaleinsatz

Tragende Säule und gleichzeitig höchster Kostenfaktor: das Personal. Kennzahlen zum Personaleinsatz sind nicht nur bloße Zahlenkolonnen. Mit ihnen lassen sich ungenutztes Potenzial und Engpässe ermitteln, um die Praxis rechtzeitig auf Kurs zu bringen. Die regelmäßige Analyse folgender Kennzahlen lässt Praxisinhaber nicht im Dunkeln, wenn es um die Praxisoptimierung geht. Neben dem praxisinternen Controlling ist auch ein Vergleich mit der eigenen Fachgruppe sinnvoll. Die aufgeführten Werte dienen als Orientierungshilfe und können von Praxis zu Praxis variieren:

Die **Personalkostenquote** zeigt, wie viel Umsatz in Gehälter und Löhne fließt. Deutsche Arztpraxen liegen im Schnitt bei 30 Prozent. Werte unter 25 Prozent stehen für eine wirtschaftlich gut aufgestellte Praxis, bei über 40 Prozent wird es finanziell eng. Diese Quote hängt natürlich auch von der Fachrichtung ab: Fachrichtungen, bei denen viele Leistungen delegiert werden können, schneiden i. d. R. besser ab als Fachrichtungen, aus denen ein größerer Betreuungsaufwand resultiert.

Die **Produktivitätskennzahl** zeigt, wie wirtschaftlich ein Team arbeitet – der Durchschnitt liegt hier bei 48.000 Euro Umsatz pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter. Bei einem Wert darunter sollten Arbeitsabläufe wie die Terminplanung und die Delegation von Aufgaben unter die Lupe genommen werden.

Die **Umsatzrendite** zeigt die Wirtschaftlichkeit einer Praxis – was bleibt am Ende des Quartals übrig? Hausarztpraxen liegen meist zwischen 41 und 59 Prozent, während Facharztpraxen mit einem hohen Anteil an Privatleistung meist besser abschneiden. Bei einer sinkenden oder dauerhaft unterdurchschnittlichen Rendite sollte die Kostenstruktur geprüft werden. Hier kann ein Blick auf die Personal- und Materialkosten, auf veraltete Verträge und ggf. unnötige Kosten geworfen werden. Vielleicht kann eine Umsatzsteigerung auch durch ein erweitertes IGel-Angebot erreicht werden. Ein Beispiel zur Kostenquote und Umsatzrendite:

Eine urologische Praxis erwirtschaftet 280.000 € Gewinn bei einem Umsatz von 500.000 €.

Einnahmen	500.000 €	100 %
Ausgaben	220.000 €	44 %
Gewinn	280.000 €	56 %

Die Umsatzrendite beträgt hier 56 Prozent. Ob diese Werte gut oder schlecht sind, zeigt einerseits der interne Vergleich

zu den Vorjahren und andererseits der Vergleich mit der eigenen Fachgruppe.

Häufig unterschätzt ist die **Fortbildungsquote**: Wer keine Wissenslücken oder eine höhere Fluktuation riskieren will, sollte Mitarbeiter regelmäßig an Fortbildungen teilnehmen lassen. In deutschen Arztpraxen und MVZ nehmen je nach Fachrichtung und Praxisstruktur 68 bis 87 Prozent der nicht-ärztlichen Mitarbeiter an Fortbildungen teil.

Die **Fehlzeitenquote** zeigt, wie hoch der Anteil der nicht geleisteten Arbeitszeit an der Gesamtarbeitszeit ist. Durchschnittlich liegt sie im Gesundheitswesen bei 5 Prozent. Ist dieser Wert höher, gilt es Ursachenforschung zu betreiben: Überlastung, gesundheitliche Belastungen oder Unzufriedenheit können zu erhöhten Fehlzeiten führen. Entgegenwirken lässt sich ggf. und wenn möglich mit flexiblen Arbeitszeiten, Gesundheitsförderungsmaßnahmen und bei akuter Unterbesetzung mit mehr Personal.

Personalstunden pro Fall beantworten die wirtschaftliche Frage, wie viel Zeit das Team tatsächlich pro Patientenfall investiert. Die Durchschnittswerte wurden in den vergangenen Jahren wie folgt angegeben:

Fachrichtung	Stunden pro Fall
Augen- und HNO-Heilkunde	1,1
Dermatologie	1,2
Gynäkologie	1,3
Allgemeinmedizin, Kinderheilkunde und Urologie	1,5
Orthopädie und Radiologie	1,7
Innere Medizin	2,0
Chirurgie	2,1

HINWEIS

Im Mehrjahresvergleich lässt sich feststellen, ob das Verhältnis von Personalkosten zu Umsatz und Gewinn stabil bleibt. Den Vergleich über drei oder mehr Jahre hinweg und den Fachgruppenvergleich sollte man einmal jährlich machen. Würden die Personalkosten deutlich steigen, ohne dass sich dadurch der Gewinn erhöht, sollten Praxisinhaber reagieren und Wege finden, ggf. Kostenblöcke (Material/alte Verträge) zu reduzieren und das Personal effizienter einzusetzen.

Gewerbsteuerpflicht

Wer einer gewerblichen Tätigkeit nachgeht, unterliegt grundsätzlich der Gewerbesteuer. Der hier ermittelte Gewinn wird für Zwecke der Gewerbesteuer noch modifiziert – es werden Hinzurechnungen als auch Kürzungen nach dem Gewerbesteuergesetz vorgenommen. Des Weiteren kann noch ein Freibetrag, abhängig von der Rechtsform, abgezogen werden.

Welche Tätigkeiten von der Gewerbesteuer befreit sein können

Je nach Art der Tätigkeit kann eine Gewersteuerbefreiung vorliegen. Das gilt für Schulen, Vereine oder Krankenhäuser, sofern sie die Voraussetzungen erfüllen. Im Streitfall hatte das Finanzgericht Köln (FG) zu entscheiden, ob eine Gewersteuerbefreiung vorliegt oder nicht. Die Klägerin ist Diplom-Sozialarbeiterin mit einer Weiterbildung zur Suchtkrankenhelferin. In den Streitjahren unterstützte sie Menschen im Zuge der ambulanten Eingliederungshilfe. Sie erbrachte ihre Leistungen im Rahmen einer Vereinbarung mit dem Landschaftsverband Rheinland als zuständigem Sozialversicherungsträger und war *Leistungserbringer im Leistungsbereich Ambulantes Betreutes Wohnen*. Die Klägerin erzielte hieraus Einkünfte aus Gewerbebetrieb. Das Finanzamt war der Ansicht, dass der Gewinn in voller Höhe der Gewerbesteuer zu unterwerfen sei. Die Klage vor dem FG war erfolgreich. Die Gewersteuerbefreiung gilt für Einrichtungen zur ambulanten oder stationären Rehabilitation.

Die Klägerin ist eine solche Einrichtung, da sie entsprechende Leistungen erbringt. Nach Ansicht des Gerichts lässt sich keine trennscharfe Abgrenzung der Begriffe „Rehabilitation“ und „Teilhabe“ im Sozialgesetzbuch erkennen. Teilhabe wird teils als Oberbegriff und teils als Synonym zur Rehabilitation genannt. Entgegen der Ansicht des Finanzamts bezieht sich der Begriff Rehabilitation nicht nur auf „medizinische Rehabilitation“. Gegen eine solche Begrenzung des Begriffs spricht außerdem die Formulierung im Sozialgesetzbuch. Bestandteile einer medizinischen Rehabilitation sind damit auch psychologische und pädagogische Hilfen, soweit diese Leistungen im Einzelfall erforderlich sind. Die von der Klägerin erbrachten pädagogischen Hilfen stellen daher ein Element der (medizinischen) Rehabilitation dar.

Quelle: FG Köln, Urteil vom 02.05.2024, Az. 15 K 1653/22

Unterliegt ein Vertretungsapotheker der Gewerbesteuer?

Krankheits- oder Urlaubstage führen bei Selbstständigen häufig zu Schwierigkeiten. Fallen Apotheker mal aus und sind die Mitarbeiter zugleich keine Apotheker, muss eine entsprechende Vertretung her. Das Finanzgericht Rheinland-Pfalz (FG) hatte über die Art der Einkünfte eines Apothekers in Rente zu entscheiden, der solche Vertretungen übernahm. Der Kläger, der seine eigene Apotheke aus Altersgründen aufgegeben hatte, übernahm zur Aufbesserung seiner Rente Aushilfstätigkeiten in Form von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen für andere Apotheken. Hierzu schloss er mit einer GmbH einen Rahmenvertrag, in dem neben dem Aufgabenbereich auch die Vergütung und die Ausgestaltung des Dienstverhältnisses geregelt waren. Die Einkünfte aus dieser Tätigkeit erklärte er im Streitjahr 2016 in seiner Einkommensteuererklärung als selbstständige Einkünfte. Nachdem ihn das Finanzamt darauf hinwies, dass es sich um Einkünfte aus Gewerbebetrieb handle, reichte der Kläger eine Steuererklärung über die Gewerbesteuer-Messbetragsfestsetzung ein. Gegen den anschließend erlassenen Gewerbesteuermessbescheid richtete sich die Klage, die vor dem FG nicht erfolgreich war: Die Tätigkeit wurde als gewerblich eingestuft. Grundsätzlich kann die Vertretung einer Apotheke sowohl im Angestelltenverhältnis als auch

auf selbstständiger Basis erfolgen. Aufgrund der Abgrenzung zu einer nichtselbstständigen Tätigkeit kam der Senat zu der Überzeugung, dass zwar eine selbstständige Tätigkeit vorliegt, der Betrieb einer Apotheke jedoch stets als Gewerbebetrieb anzusehen ist. Auch ist für die Beurteilung unerheblich, ob die Tätigkeit im eigenen Betrieb oder als Vertretung erfolgt.

HINWEIS

Der Beruf des Apothekers gehört nicht zu den freien Berufen. Er ist kein Katalogberuf wie Arzt oder Heilpraktiker und es besteht keine Ähnlichkeit mit einem Katalogberuf. Der Apothekerberuf gehört vielmehr zu den höheren freien Berufen des Gesundheitswesens, was jedoch einen gewerblichen Charakter nicht ausschließt.

Quelle: FG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 30.11.2022, Az. 2 K 1090/20





Praxisurlaub – wenn die Ferienplanung zum Drahtseilakt wird

Die Urlaubsplanung ist für viele ein rotes Tuch: alle Wünsche des Teams und die arbeitsrechtlichen Vorgaben unter einen Hut zu bekommen ist nicht nur für Praxisinhaber ein wiederkehrender Drahtseilakt.

Spätestens am Ende des ersten Quartals sollte sie stehen: die Urlaubsplanung für ein ganzes Jahr. Häufig ergeben sich hier Konfliktsituationen im Team, z. B. zwischen Medizinischen Fachangestellten (MFA) mit schulpflichtigen Kindern und denen ohne Kinder. Das Arbeitsrecht gibt einige Regeln vor, die Praxisinhabern die Entscheidung erleichtern, wer wann Urlaub machen darf und unterm Strich für eine gerechte Verteilung sorgen. Die Mitglieder der meditaxa Group e. V. klären auf:

Woher weiß ich, wie viele Urlaubstage meine MFA haben?

Zunächst sollten die Urlaubstage im individuellen Arbeitsvertrag konkret geregelt sein. Bei MFA kann auch der Manteltarifvertrag für MFA die Anzahl der Urlaubstage vorgeben (29 Tage und für MFA ab 55 Jahren 31 Tage), wenn er über eine Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Ansonsten gilt das Bundesurlaubsgesetz (BurlG), das als Mindesturlaub 24 Werktage pro Jahr bei einer Sechs-Tage-Woche vorschreibt. Bei einer Fünf-Tage-Woche muss der Urlaubsanspruch entsprechend heruntergerechnet werden und ergibt 20 Tage pro Jahr. Schwerbehinderte Menschen und Jugendliche unter 18 Jahren erhalten per Gesetz mehr Urlaubstage.

Wie gestaltet sich der Urlaubsanspruch für Teilzeitarbeitnehmer und bei Neueinstellungen?

Hier spielt die Aufteilung der Arbeitszeit und der Arbeitstage eine Rolle: Wer an fünf Tagen für vier Stunden zur Arbeit

kommt, hat das Recht auf genauso viele Urlaubstage wie jemand, der an fünf Tagen acht Stunden arbeitet. Hingegen haben MFA, die nur an drei Tagen in der Woche in der Praxis sind, einen anteilig reduzierten Urlaubsanspruch. Bei einem gesetzlichen Urlaubsanspruch von 20 Tagen wären das entsprechend 12 Tage Urlaub.

Bevor der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub besteht, müssen MFA, so wie in anderen Betrieben auch, die Probezeit hinter sich bringen. Diese beträgt i. d. R. drei Monate und kann einvernehmlich auf sechs Monate verlängert werden. Laut BurlG und Manteltarifvertrag für MFA haben MFA vor Ablauf der Probezeit Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat. Diese Regelung ist relevant, wenn jemand z. B. im letzten Quartal des Jahres eingestellt wird. Häufig wird allerdings im Arbeitsvertrag vereinbart, dass innerhalb der Probezeit kein Urlaub genommen werden darf.

Muss der Urlaub generell schriftlich beantragt werden und kann dieser auch widerrufen werden?

Form und Frist eines Urlaubsantrags sind nicht an gesetzliche Vorgaben gebunden. Zwischen MFA und Praxisinhabern können mündliche Urlaubsabsprachen getroffen werden – zu Dokumentationszwecken ist hiervon allerdings abzuraten.

Die Entscheidung über den Urlaubsantrag treffen allein die Praxisinhaber. Ist der Urlaub einmal genehmigt, lässt sich das nur schwer zurücknehmen. Krankheiten oder personelle Engpässe berechtigen Arbeitgeber nicht dazu, Mitarbeiter aus dem Urlaub in die Praxis zu zitieren.



Welche besonderen Ereignisse rechtfertigen Sonderurlaub?

Eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehalts nach §616 BGB steht Mitarbeitern z. B. für die Geburt des eigenen Kindes, die eigene Hochzeit oder die Beerdigung eines nahen Verwandten zu. Es gibt für diese Freistellung zwar keine konkrete Regelung, das Bundesarbeitsgericht hat aber bereits 1973 entschieden, dass es z. B. für die Goldene Hochzeit der Eltern Sonderurlaub gibt. Detailliertere Regelungen finden sich im Manteltarifvertrag für MFA, wenn er auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist – hier gibt es beispielsweise auch freie Tage für Dienstjubiläen.

Wie entscheiden Praxisinhaber wer wann frei bekommt?

Wenn Brückentage anstehen oder die Ferien nahen und mehrere Mitarbeiter gleichzeitig in den Urlaub möchten, kann es schon vor der Sommersaison hitzig werden. Das BUrlG sieht vor, dass Arbeitgeber die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer berücksichtigen – Urlaubsanträge dürfen nur abgelehnt werden, wenn im Einzelfall dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. Hier wird häufig nach sozialen Aspekten entschieden:

- Schulpflichtige Kinder
- Handhabung des Urlaubs in der Vergangenheit
- Vergangene Arbeitsbelastung der einzelnen Personen
- Krankheit
- Urlaub der Lebens-/Ehepartner

Praxisinhaber müssen selbst unter sozialen Gesichtspunkten faire Ermessensentscheidungen treffen: Auch wenn Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern bei der Urlaubsplanung an Ferienzeiten gebunden sind, bedeutet das nicht, dass kinderlose konsequent das Nachsehen haben müssen. Sind deren Ehe- oder Lebenspartner beruflich an Ferienzeiten gebunden (z. B. Lehrer), kann der Urlaub zu Gunsten kinderloser MFA genehmigt werden. Vor allem dann, wenn deren Urlaubswünsche in der Vergangenheit oft nicht berücksichtigt wurden.

Wenn Resturlaub besteht, darf dieser ins neue Jahr mitgenommen werden?

Mitarbeiter sollten grundsätzlich den gesamten Urlaub im laufenden Kalenderjahr nehmen. Ist das aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht möglich, kann der Urlaub u. U. auch im neuen Jahr genommen werden. Ist das der Fall, müssen Praxisinhaber betroffene Mitarbeiter rechtzeitig schriftlich – das ist auch per E-Mail möglich – auf den Verfall des Resturlaubs zum 31. März hinweisen.

Müssen Tage nachgewährt werden, wenn Mitarbeiter im Urlaub krank sind?

Da eine Anrechnung von Krankentagen auf Urlaubstage nicht erlaubt ist – der Urlaub dient der Erholung und damit dem

Erhalt der Arbeitskraft – müssen die entsprechenden Urlaubstage im Krankheitsfall nachgewährt werden. Das ist allerdings nur möglich, wenn erkrankte Mitarbeiter ihre Arbeitnehmer unverzüglich über die Arbeitsunfähigkeit informieren und bereits ab dem ersten Krankheitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) vorlegen.

 HINWEIS

Hegen Arbeitgeber Zweifel an einer AU, die Mitarbeiter unmittelbar vor, während oder nach ihrer Urlaubszeit vorlegen, kann der Beweiswert einer AU auch erschüttert werden. Alles Wichtige hierzu lesen Sie auf Seite 25.

An Brückentagen frei – Anspruch oder Wunschdenken?

Wer an Brückentagen frei machen möchte, muss einen Urlaubsantrag stellen. Da es auf Brückentage keinen rechtlichen Anspruch gibt, gelten hier die allgemeinen Regelungen zur Verteilung des Urlaubs aus dem BUrlG: Arbeitgeber müssen die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer berücksichtigen, sofern diesen keine betrieblichen Belange oder vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. Einen oder mehrere Brückentage im Rahmen der Betriebsferien anzuordnen ist Praxisinhabern erlaubt. Hierfür können sowohl dringende betriebliche Belange vorliegen, z. B. eine ärztliche Weiterbildung an einem verlängerten Wochenende, als auch die eigene Urlaubplanung und die damit einhergehende Abwesenheit von Ärzten in der Praxis.

Können Praxisinhaber über die Planung des Praxisurlaubs bestimmen?

Grundsätzlich können Praxisinhaber den Praxisurlaub im Sinne von Betriebsferien anordnen. Doch auch hier sind die Urlaubswünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen. Über zwei Fünftel des Jahresurlaubs dürfen Mitarbeiter selbst bestimmen, wann sie diesen nehmen möchten.

Allen Urlaubswünschen gerecht zu werden, gestaltet sich häufig schwierig. Die Orientierung an den Regelungen des BUrlG hilft zwar die rechtlichen Aspekte zu berücksichtigen, wenn es allerdings um persönliche Fairness geht, kann die Urlaubsgewährung schon mal zur Ermessensentscheidung werden. In jedem Fall sollte Organisatorisches wie das Einreichen und Genehmigen von Urlaubsanträgen sowie die Aufklärung über den Verfall von Resturlaub als Beweismittel im Fall von Konfliktsituationen schriftlich erfolgen. So kann man sich dann im Urlaub entspannt zurücklehnen. ✕

Einführung gestaffelter Mutterschutzfristen nach Fehlgeburt

Der Bundestag hat 30. Januar 2025 die Einführung gestaffelter Mutterschutzfristen nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche beschlossen. Ein entsprechender Gesetzentwurf für ein „Mutterschutzanpassungsgesetz“ wurde einstimmig beschlossen. Die neuen Regelungen gelten ab dem 01. Juni 2025.

Bisher galten die mutterschutzrechtlichen Schutzfristen nur bei einer Lebend- oder Totgeburt, nicht aber bei einer Fehlgeburt. Eine Totgeburt liegt ab einer Gewichtsgrenze von 500 Gramm beziehungsweise ab der 24. Schwangerschaftswoche vor. Bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge einer Fehlgeburt unterhalb dieser Grenzen waren betroffene Frauen bisher auf ärztliche Atteste angewiesen. Die neue gesetzliche Regelung sieht vor, dass Frauen nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche Anspruch auf gestaffelte Mutterschutzfristen haben:

Fehlgeburt ab	Schutzfrist
13. Schwangerschaftswoche	2 Wochen
17. Schwangerschaftswoche	6 Wochen
20. Schwangerschaftswoche	8 Wochen

Informieren betroffene Arbeitnehmerinnen ihre Arbeitgeber über eine Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche, befinden sich diese ab dem Zeitpunkt der Fehlgeburt in Mutterschutz. Ein ärztliches Attest über das Vorliegen einer Fehlgeburt ist grundsätzlich nicht erforderlich.

i HINWEIS

In einer solchen Situation besteht kein absolutes Beschäftigungsverbot. Wollen betroffene Frauen nach einer Fehlgeburt – unabhängig von der Schwangerschaftswoche – ausdrücklich arbeiten, dürfen sie das.

Erstattung über U2-Umlageverfahren: Während der gestaffelten Schutzfristen haben Frauen Anspruch auf Mutterschaftsleistungen. Arbeitgeber von Betroffenen haben im Fall eines entsprechenden Beschäftigungsverbots Anspruch auf Erstattung der mutterschutzrechtlichen Leistungen durch die Krankenkasse der Arbeitnehmerin im Rahmen des U2-Umlageverfahrens in Höhe von 100 Prozent.

meditaxa Redaktion | Quelle: drpa

Neuregelung der Unterhaltsaufwendungen: Ab 2025 ist Barunterhalt steuerlich nicht mehr abzugsfähig

Ist eine Steuerpflichtige gegenüber einer anderen Person zur Unterhaltszahlung verpflichtet, können diese Unterhaltsaufwendungen in der Einkommensteuererklärung geltend gemacht werden.

Mit Wirkung zum 01.01.2025 hat der Gesetzgeber mit dem Jahressteuergesetz 2024 die Regelungen zum Abzug von Unterhaltsaufwendungen geändert (§ 33a Abs. 1 Satz 11 EStG):

- **Barzahlungen** werden nicht mehr steuerlich berücksichtigt. Zusätzlich zu den bereits bekannten Voraussetzungen sind Geldzuwendungen an eine gesetzlich unterhaltsberechtigte Person nur noch dann abziehbar, wenn sie durch Zahlung auf das Konto der unterhaltenen Person erfolgen (Banküberweisung). Die Rechtsänderung betrifft ausschließlich Geldzuwendungen.
- Für **Natural- und Sachleistungen** sowie außergewöhnliche Härtefälle gelten weiterhin gesonderte Regelungen. In besonderen **Härtefällen** (Vorliegen besonderer Verhältnisse) könnten Ausnahmen gewährt werden, wenn

außergewöhnliche Umstände eine Banküberweisung unmöglich machen. Das Finanzamt entscheidet hier nach allgemeinen Billigkeitsgrundsätzen.

meditaxa Redaktion



Haushaltsnahe Dienstleistung: Steuerermäßigung auch für Pflege- und Betreuungsleistungen

Die Steuerermäßigung für haushaltsnahe Pflege- und Betreuungsleistungen (gem. § 35a EStG) gibt es ab dem Veranlagungszeitraum 2025 nur mit Rechnung und Überweisung auf das Konto des Leistungserbringers. Die Voraussetzungen für Steuerermäßigungen für haushaltsnahe Dienstleistungen und Handwerkerleistungen sind der Erhalt einer Rechnung sowie die Zahlung auf das Konto des Leistungserbringers. Bisher galten diese Anforderungen nicht für Pflege- und Betreuungsleistungen, nun hat der Gesetzgeber das Gesetz geändert.

§ 35a EStG hat durch das Jahressteuergesetz 2024 mit Wirkung ab 2025 eine Rechtsänderung erfahren: Voraussetzung für alle Steuerermäßigungen ist, dass Steuerpflichtige für die Aufwendungen eine Rechnung erhalten haben und die Zahlung auf das Konto der Leistungserbringer erfolgt ist.

meditaxa Redaktion

Kinderbetreuungskosten lassen sich ab 2025 besser absetzen

Ob Kita, Hort, Babysitter oder Tagesmutter: Kosten für die Betreuung der eigenen Kinder können in der Einkommensteuererklärung als Sonderausgaben abgesetzt werden. Bislang waren nur zwei Drittel der Kosten absetzbar, maximal 4.000 Euro pro Jahr und Kind, ab 2025 lassen sich 80 % der Kosten abziehen, maximal 4.800 Euro pro Jahr und Kind. Voraussetzung für den Kostenabzug ist, dass das Kind das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und zum Haushalt der steuerzahlenden Person gehört. Zu den absetzbaren Betreuungskosten zählen Ausgaben für den Kindergarten, die Kinderkrippe, die Kindertagesstätte oder den -hort. Ebenso anerkannt werden Kosten für Babysitter, Tagesmütter, Au-pairs oder Kindermädchen.

Um Kinderbetreuungskosten steuerlich geltend machen zu können, muss für die Leistung eine Rechnung vorliegen, die unbar – per Überweisung oder Einzugsermächtigung – bezahlt wurde. **Barzahlungen werden vom Finanzamt (FA) nicht anerkannt.**

HINWEIS

Das FA akzeptiert nur Ausgaben für die reine Kinderbetreuung. Kümmert sich ein Babysitter z. B. auch ums Essen oder gibt Nachhilfe, wirken sich diese Kosten nicht steuermindernd aus. Nicht begünstigt sind zudem die Kosten für Ausflüge sowie Sport-, Sprach- oder Musikunterricht. Erfüllt eine Betreuungsperson mehrere Aufgaben, sollten diese in der Rechnung unbedingt separat ausgewiesen werden. So kann zumindest der begünstigte Kostenteil abgesetzt werden.



Wer Verwandte für die Kinderbetreuung bezahlt, kann die Kosten unter diesen Voraussetzungen ebenfalls absetzen. Für das FA sollte man hierfür eine schriftliche, fremdübliche Arbeitsvereinbarung aufsetzen und diese von beiden Seiten unterschreiben lassen.

Wenn die Verwandtschaft den Fahrdienst zur Kinderbetreuung übernimmt, lässt sich für die entstandenen Fahrtkosten ein Sonderausgabenabzug erreichen – für den Fahrdienst muss ein fremdüblicher Betreuungsvertrag in Schriftform geschlossen werden. Darin ist festzulegen, dass die Kinderbetreuung unentgeltlich erfolgt, die entstandenen Fahrtkosten für das Abholen und Bringen des Kindes aber ersetzt werden. Bei unverheirateten Eltern sollten beide Elternteile in den Vertrag aufgenommen werden. Zudem darf der Kostenersatz für die Fahrten auch nur unbar (z. B. per Überweisung) an die Verwandten geleistet werden. Diese müssen die ihnen erstatteten Fahrtkosten nicht versteuern, da es sich um bloßen Aufwandsersatz handelt. Für jeden Monat sollte eine Aufstellung über die durchgeführten Fahrten erfolgen, damit diese Liste auf Nachfrage vom FA als Nachweis zur Verfügung gestellt werden kann.

meditaxa Redaktion | Quelle: Vereinigte Lohnsteuerhilfe e. V., Pressemitteilung v. 13.01.2025



Parfüm des Lebens

Die Kindheit duftete für die Nachkriegsgeneration nach Brause und Popcorn, für deren Kinder nach Orangenlimo und Gummibärchen.

Und für die Enkel? Das werden sie in ein paar Jahrzehnten selbst beantworten. Fest steht, dass Gerüche genauso prägen wie Geräusche oder visuell Wahrgenommenes. Sie tun es auf subtilere Weise, dafür aber um so eindrücklicher. Während heute Fotos, Audioaufzeichnungen, Videos und vielleicht sogar noch alte Schmalfilme zur Verfügung stehen, um gehörte oder gesehene Erinnerungen wachzurufen, gibt es leider keine Möglichkeit, Düfte zu konservieren. Nur wenn sie einen zufällig streifen, wie der des frischen Kuchens beim Bäcker um die Ecke, rufen sie frühere Gefühle und Begebenheiten wieder wach. Zum Glück ist es zumeist so, dass sie Positives und Schönes zurückbringen. Etwas gut Duftendes zu riechen hebt die Stimmung ungemein. Mit Parfüms kann man sich das zunutze machen. Neben den klassischen Düften, deren Aromen

von Parfümeuren sorgfältig kombiniert wurden, geht der Trend dazu, selbst zu „mischen“. Das geht mit sogenannten Monodüften, die nur eine Duftnote haben. Allzu viele davon sollte man beim Parfüm-Layering nicht zusammenstellen, es reichen meist schon zwei, um einen individuellen Duft zu kreieren. Schließlich gibt auch die Haut, auf der es getragen wird, ihre Nuance dazu und macht es so einzigartig. Jede und Jeder kann entscheiden, ob es blumig, holzig, fruchtig, orientalisch, süß, würzig oder mineralisch duften soll. Und wer weiß, vielleicht gibt es in naher Zukunft Parfüms wie Schokolatzkaramell und Chilikaugummi?

INFO

Klassische Parfüms erhält man klassischerweise in der Parfümerie seines Vertrauens. Entdeckenswert sind Nischendüfte, die sich durch Kreationen jenseits des Mainstreams und beste Ingredienzen auszeichnen. Monodüfte findet man z. B. bei The Library of Fragrance, Escentric Molecules und L'Arisé.

Ich kann was, also bin ich?



Das provoziert die erschreckende Gegenfrage: Bin ich nur wer, wenn ich was kann? Kann man nicht einfach nur *sein* und deswegen liebenswert? Muss man der Leistungsgesellschaft entsprechen, in dem man Auszeichnungen auf Abschlüsse, Fortbildung auf Ausbildung häuft? Der Selbstoptimierungszwang beginnt schon im Kindesalter, besser gesagt, Eltern übertragen ihn auf ihre Sprösslinge. Ist es wirklich so schlimm, wenn sie zwar erfolgreich schwimmen gelernt, aber das Seepferdchen-Abzeichen nicht gemacht haben?

Keiner kann nichts und niemand kann alles. Wer letzteres von sich behauptet, kann vielleicht Vieles, aber mit Sicherheit nichts richtig. Es ist schwierig, dem Anspruch zu entkommen, als Kind Hochbegabtenkurse zu absolvieren und als Erwachsener lebenslang lernen zu müssen. Aber es geht – mit Mut und Muße. Es braucht Mut und Demut, man selbst zu sein und offen zuzugeben, was man nicht kann oder weiß. Und es braucht Muße und Freiheit, sich so sein zu lassen, wie man eben ist und dieses Recht auch und vor allem Kindern zuzugestehen. Das lässt aufatmen und es wird menschlich. Außerdem wäre es schade, könnte man alles selbst, denn wozu bräuchte man da noch seine Mitmenschen? Das Leben wäre ziemlich einsam. Dann doch lieber: Ich bin, weil ich *nicht alles* kann.

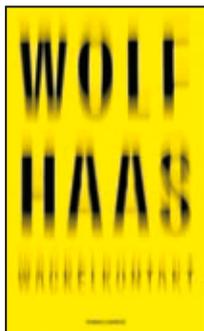
Eiskalt gerührt



Früher hießen sie Venezia, Dolomiti oder Cortina, die zuverlässigen Lieferanten der coolen Ware. Heute nennen sie sich – je nachdem, ob Stadt oder Land – Eiszeit oder Bauernhofeis. Wo viele früher auf H-Milch aus dem Karton setzten und mit ein wenig Geschmackspulverchen nachhalfen, sorgen heute Biomilch und frische Früchte für den ursprünglichen Geschmack. Dafür braucht es keine abgefahrene Kombination aus gegensätzlichen Aromen oder gar zweifelhafte Kreationen wie Sauerkraut- oder Bratwursteis. Es reicht, wenn es pur nach Vanille, Schokolade oder Frucht schmeckt und das tut es dank der guten Zutaten um so intensiver. Wer sich in der warmen Jahreszeit das Schlangestehen sparen will, kann selbst Eis machen. Es muss gar nicht die (halb)professionelle Eismaschine sein, ein Schneebesen oder Handrührgerät, ein Gefrierfach oder -schrank tun es auch. Nach ein paar Stunden abwechselndem Rühren und Frierenlassen ist die Eissorte fertig, die es nur einmal gibt: in der Gelateria da Sabine Müller oder im Eiscafé Michael Maier.

INFO

Rezepte gibt es online zuhauf – einfach „Eis selber machen“ in die Suche eingeben.



Wolf Haas
Wackelkontakt
Hanser
ca. 25 Euro

Was wie zwei halbwegs übersichtliche Lebensgeschichten beginnt, verwirbelt sich zu einem schwindelerregenden Tanz – mit einem toten Handwerker, familiären Verstrickungen und vielen ungelösten Geheimnissen, funkenschlagend und spannend bis zum finalen Kurzschluss.



Melanie Kolos
Keine Zeit zu gärtnern – Balkonglück mit wenig Aufwand
Edition Michael
Fischer
ca. 20 Euro

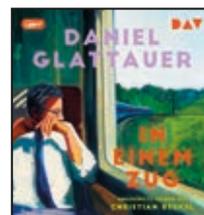
Kein Garten in Sicht, aber eine Terrasse oder einen Balkon vor der Wohnung? Und die Zeit ist knapp, aber die Ernte von eigenem angebauten Gemüse und Obst klingt verlockend? Wie man mit wenig Zeit aus seinem Balkon oder seiner Terrasse das meiste herausholt.



Kristine Bilkau
Halbinsel
Luchterhand
Literaturverlag
ca. 25 Euro

Ein Haus am Wattenmeer. Der Versuch einer Annäherung zwischen den Generationen. Mit großem Gespür für Zwischenmenschliches lotet Kristine Bilkau die Fragen unserer Zeit aus – die Verantwortung der Älteren für den Zustand der Welt sowie der Wunsch der Jüngeren, das Leben mit Sinn zu füllen.

LESEN & HÖREN



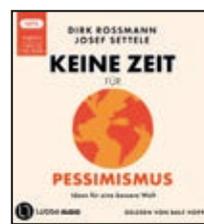
Daniel Glattauer
In einem Zug
Der Audio Verlag,
Dav
ca. 20 Euro

Eduard Brünhofer, früher Autor von Liebesromanen, sitzt im Zug von Wien nach München. Nicht in der Absicht, sich mit der Frau mittleren Alters zu unterhalten. Schon gar nicht, um mit ihr über seine Bücher zu sinnieren. Erst recht nicht über seine Ehe. Aber Therapeutin Catrin Meyr ist unerbittlich.



Elisa Hoven
Dunkle Momente
Argon Verlag
ca. 20 Euro

Eva Herbergens Aufgabe als Verteidigerin ist es, Menschen vor Strafe zu bewahren. Sie weiß, es braucht nicht viel, dass aus einem Menschen ein Verbrecher wird, es genügt ein dunkler Moment, der die Wendung markiert – zum Opfer oder zum Täter.



Dirk Rossmann, Josef Settele
Keine Zeit für Pessimismus
Bastei Lübbe
ca. 18 Euro

Der Kampf gegen den Klimawandel wird nebenan geführt. Erfinderinnen, Denker, Wissenschaftler und Ingenieurinnen machen mit Ideen und Projekten Mut. Die Autoren haben sie besucht und ihre Geschichten aufgeschrieben. Entstanden ist eine beeindruckende Erzählung über Helden zum Anfassen.

Anforderung von Mietverträgen durch das Finanzamt und Datenschutz

Fordert das Finanzamt (FA) bei Vermietern die Vorlage von Mietverträgen zwecks Überprüfung der Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung an, muss es zwar die Vorschriften des Datenschutzes beachten, dieser wird aber grundsätzlich nicht verletzt, wenn diese Überprüfung der Steuererhebung und der Bekämpfung der Steuerhinterziehung dient. Insbesondere führt der Datenschutz nicht dazu, dass Mieter in die Vorlage des Mietvertrags einwilligen müssen.

Die Eigentümerin mehrerer Immobilien erzielte Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung. Im Rahmen der Einkommensteuererklärungen für 2018 und 2019 forderte das FA Kopien der Mietverträge einer ihrer Immobilien an und erhielt eine Aufstellung der Mieteinnahmen mit geschwärzten Namen der Mieter sowie eine Aufstellung der Betriebskosten, nicht aber die angeforderten Mietverträge und Nebenkostenabrechnungen. Gegen die Aufforderung des Finanzamts wehrte sich die Eigentümerin durch Einspruch und Klage. Der Bundesfinanzhof (BFH) wies die Klage mit der Begründung ab, das FA dürfe Unterlagen anfordern, wenn dies zur Sachverhaltsaufklärung geeignet und notwendig, die Vorlage für den Betroffenen möglich und die Inanspruchnahme erforderlich, verhältnismäßig und zumutbar ist. Diese Voraussetzungen waren hier erfüllt. Die Mietverträge wurden benötigt, um die Höhe der Mieten und deren Angemessenheit zu

überprüfen, um Abweichungen von den tatsächlich geleisteten Mietzahlungen sowie -erhöhungen zu ermitteln und um die Umlagefähigkeit von Nebenkosten feststellen zu können. Die Namen der Mieter waren erforderlich, um die Zahlungen dem jeweiligen Mietverhältnis zuordnen zu können und um zu überprüfen, ob in einzelnen Wohnungen nahe Angehörige wohnen. Ein milderer Mittel – wie die Befragung der einzelnen Mieter – stand dem FA nicht zur Verfügung, da die Namen nicht bekannt waren und Dritte per Gesetz erst befragt werden, wenn die Aufklärung durch die steuerpflichtige Person nicht zielführend ist. Die Anforderung der Mietverträge verstieß nicht gegen den Datenschutz, da hier die Offenlegung den wirtschaftlichen und finanziellen Interessen eines EU-Staates diene.

HINWEIS

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

„Solarspitzengesetz“ gilt seit 25. Februar 2025

Der Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Energiewirtschaftsrechts zur Vermeidung von temporären Erzeugungsoberschüssen – das Solarspitzengesetz – wurde nun vom Parlament beschlossen:

Anlass der Novellen war der massive Ausbau von Photovoltaik und die zunehmend sonnigen Tage in Deutschland. Es wird Strom im Überfluss produziert, die Großhandelspreise fallen ins Negative und diejenigen, mit deren Photovoltaikanlagen Strom produziert wird, würden eine staatlich festgelegte garantierte Vergütung für die Netzeinspeisungen erhalten. Am Ende werden bei diesem Wirtschaftsmodell Milliardenbeträge vom Staat fällig. Durch die gesetzlichen Neuregelungen erhalten Betreiber neuer Photovoltaikanlagen keine EEG-Vergütung bei negativen Strompreisen mehr.

HINWEIS

Die EEG-Vergütung ist eine finanzielle Förderung im Rahmen des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG). Sie soll den Ausbau erneuerbarer Energien dahingehend unterstützen, dass Betreiber von bspw. Photovoltaikanlagen eine Vergütung für Netzeinspeisungen erhalten.

Der Gesetzgeber gewährt allerdings folgende Kompensation für Ertragsausfälle: Die gesetzlich geregelte Einspeisevergütungszeit beträgt 20 Jahre. Zeiten, in denen der Strompreis negativ war und daher nicht vergütet wurde, werden künftig an diese EEG-Laufzeit angehängt. Die geförderte Solarstromspeisung kann durch eine Verlängerung des rund

Grundsteuerlasten verteilen: Wie sich die Grundsteuer auf Mieter übertragen lässt

Der Gesetzgeber hat mit der neuen Grundsteuer-Verordnung für Frust gesorgt – unter Grundbesitzern ist von einer kategorischen Ungerechtigkeit im Steuerwesen die Rede: Seit 01.01.2025 werden die Grundsteuerbeiträge von Grundeigentümern auf Basis von neuen Grundsteuermodellen berechnet. Damit kann es für einige günstiger, für andere aber teurer werden. Bisher wurde die Grundsteuer mit veralteten Einheitswerten aus dem Jahr 1935 (Ostdeutschland) bzw. aus dem Jahr 1964 (Westdeutschland) erhoben.

Diese Veraltung mit seinen obsoleten statistischen Werten bewirke laut Bundesverfassungsgericht, dass Unterschiede in der steuerlichen Behandlung von Grundbesitzern entstehen. Dies sei mit dem Grundgesetz unvereinbar. Nun gibt es ein Bundesmodell nebst Sondermodelle für Bayern, Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Baden-Württemberg. Da die meisten Grundsteuerbescheide zum Redaktionsschluss noch nicht von den Finanzämtern verschickt wurden, gibt es noch keinen Überblick für die neuen Grundsteuerzahlungen.

Umlage der Grundsteuer für Vermieter ohne neuen Grundsteuerbescheid: Vermieter können die Grundsteuer als Betriebskosten auf ihre Mieter umlegen. Voraussetzung hierfür ist ein Vermerk im Mietvertrag. Mieter erhalten die Vorschreibung mit der Betriebskostenabrechnung. Die gesetzliche Grundlage dazu findet sich in § 2 Nr. 1 der Betriebskostenverordnung. Vermieter können die Grundsteuer-

beteiligung selbst berechnen, in dem sie sich an der Wohnfläche orientieren und einen Verteilerschlüssel ermitteln. Bei komplett vermieteten Immobilien kann so die Grundsteuer anteilig auf die Mietparteien umgelegt werden. Bei Leerständen und selbst genutztem Wohnraum ist es nicht zulässig, Mieter nach einem Leerstand mit der Summe der Grundsteuerumlagen aus dem Leerzeitraum zu belasten. Leerstand bedeutet stets keine Umlagemöglichkeit.

Ist der neue Grundsteuerbescheid noch nicht da und die Mieter zahlen in diesem Frühjahr ihre üblichen Betriebskosten inklusive alter Grundsteuer, können Vermieter mit der nächsten Abrechnung eine nachträglich erhöhte Grundsteuer einfordern. Für Mieter ergibt sich kein zusätzlicher bürokratischer Aufwand, sie zahlen nur einen höheren Nachforderungsbetrag.

Das letzte Wort zur neuen Grundsteuerverordnung ist noch nicht gesprochen: Der Eigentümerverband Haus & Grund sowie der Bund der Steuerzahler haben Musterklagen angestrengt. Darin zweifeln die Organisationen die Verfassungsmäßigkeit der Neubewertung der Grundstücke nach dem Bundesmodell an. Sollte hier Recht zugunsten der Kläger ergehen, würde das die Lage vieler Grundbesitzer erheblich ändern.

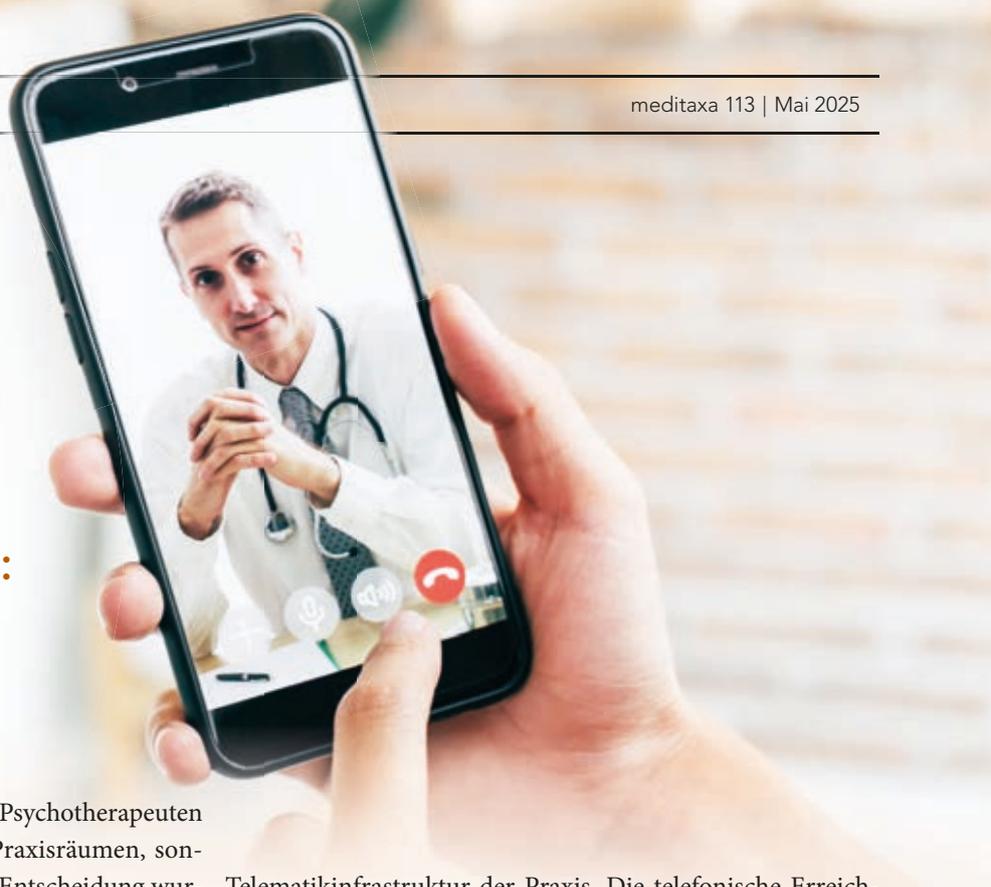
meditaxa Redaktion | Quelle: Musterklage vom Bund der Steuerzahler e. V., PM online vom 05.02.2024



20-jährigen Vergütungszeitraums nachgeholt werden. Der finanzielle Nachteil hält sich damit in Grenzen.

Dieses Prozedere bedingt jedoch die Ausstattung von Anlagen bis 100 Kilowatt mit einem intelligenten Messsystem. Handelt es sich um Anlagen mit einer Leistung ab 100 Kilowatt, sollten Betreiber an einer verpflichtenden Direktvermarktung teilnehmen, um die Voraussetzungen zur Steuer- und Regelbarkeit der Anlagen zu erfüllen. Betreiber bestehender Anlagen können freiwillig auf das neue Modell umsteigen. Bei einem Wechsel erhöht sich die Einspeisevergütung um 0,6 Cent pro Kilowattstunde. Durch das Solarspitzenengesetz sollen Eigentümer von Photovoltaikanlagen den erzeugten Strom selbst verbrauchen und überschüssige Energie in einem Solarstromspeicher speichern. Die Regelungen gelten für alle Anlagen, die seit dem 25. Februar 2025 in Betrieb genommen wurden.

meditaxa Redaktion | Quelle: Bundesverband Solarwirtschaft; BSW-Merkblatt „FAQ Solarspitzenengesetz“: www.solarwirtschaft.de/unsere-themen/photovoltaik/standpunkte/faq-solarspitzenengesetz/



Videosprechstunden aus dem Homeoffice: Neue Regelung seit März 2025

Seit dem 01. März 2025 dürfen Ärzte und Psychotherapeuten Videosprechstunden nicht nur in ihren Praxisräumen, sondern auch im Homeoffice abhalten. Diese Entscheidung wurde von der Kassenärztlichen Bundesvereinigung (KBV) und dem GKV-Spitzenverband getroffen, um die Patientenversorgung zu verbessern – insbesondere in ländlichen Gebieten oder bei eingeschränkter Mobilität. Die neue Regelung ist im § 87 Absatz 2o SGB V verankert und umfasst die Anforderungen an die Durchführung von Videosprechstunden und Telekonsilien.

Ab dem 01. September 2025 müssen Terminvermittlungslösungen für Videosprechstunden sicherstellen, dass diese vorrangig an Patienten vergeben werden, die sich in der räumlichen Nähe der Praxis befinden (siehe § 6 der Anlage 28 zum Bundesmantelvertrag-Ärzte).

Bei ärztlicher Tätigkeit an mehreren Standorten zählt die Entfernung zum nächstgelegenen Praxisort. Videosprechstunden, bei denen Patienten in den Räumlichkeiten einer anderen Praxis oder in Anwesenheit von Praxispersonal sind, unterliegen nicht diesen Vorgaben. Ausgenommen sind auch Videosprechstunden im Notdienst und solche zur Abgabe einer Zweitmeinung gemäß § 27b Absatz 2 SGB V.

Zudem wird ab diesem Zeitpunkt ein Ersteinschätzungsverfahren eingeführt, das vor der Terminvergabe prüft, ob eine Videosprechstunde medizinisch geeignet ist. Dadurch werden nur Patienten mit einem geeigneten Gesundheitszustand für eine Fernbehandlung berücksichtigt.

Videosprechstunden im Homeoffice

Für die Durchführung von Videosprechstunden außerhalb des Vertragsarztsitzes ist ein voll ausgestatteter Telearbeitsplatz in einem geschlossenen Raum notwendig, der den Vorgaben des Datenschutzes entspricht. Denn auch im häuslichen Umfeld haben Vertraulichkeit und Datenschutz der Patienten oberste Priorität. Zudem benötigen Ärzte am Telearbeitsplatz Zugriff auf die elektronische Patientendokumentation und die

Telematikinfrastruktur der Praxis. Die telefonische Erreichbarkeit der Praxis ist während der Nutzung des Telearbeitsplatzes sicherzustellen.

HINWEIS

Eine Videosprechstunde ist ausgeschlossen, wenn sich der Arzt außerhalb Deutschlands aufhält. Es gelten die technischen Anforderungen der Telekonsilien-Vereinbarung.

Sicherstellung der Anschlussversorgung

Ein weiteres zentrales Thema der neuen Vereinbarung ist die Sicherstellung der Anschlussversorgung der Patienten nach einer Videosprechstunde. Es wird explizit festgelegt, dass diese gewährleistet sein muss. Reicht eine Videosprechstunde nicht aus, um den medizinischen Bedarf vollständig zu decken, müssen Ärzte dafür sorgen, dass betroffene Patienten zeitnah in einer Praxis oder Klinik weiterbehandelt werden. Dies kann durch die Bereitstellung eines Präsenztermins in der eigenen Praxis, durch eine Überweisung zu Fachärzten oder durch die Veranlassung einer Krankenhauseinweisung geschehen. Videosprechstunden sind als Erweiterung der ärztlichen Versorgung zu verstehen, die in Kombination mit Präsenzbehandlungen genutzt werden können, und sollen nicht zu einer Verschlechterung der Behandlungsqualität führen.

HINWEIS

Die Vereinbarung definiert auch bestimmte Qualitätsanforderungen, etwa in Bezug auf die Verschreibung von Arzneimitteln. So sind verschreibungspflichtige Medikamente, die dem Betäubungsmittelgesetz unterliegen, in Videosprechstunden für „unbekannte Patienten“ ausgeschlossen. Diese Regelung dient dem Schutz vor Missbrauch und sichert die Qualität der telemedizinischen Behandlung.

Zulässigkeit: Aufzeichnung von Gesprächen mit Patienten

Die ärztliche Dokumentationspflicht erfordert weder nach der zivilrechtlichen Vorschrift zur Dokumentation einer Behandlung (§ 630f BGB), noch nach der für Ärzte geltenden Berufsordnung die Aufzeichnung vollständiger Gespräche oder deren wortgetreue Wiedergabe.

Zur Erfüllung der Dokumentationspflicht stehen weniger eingriffsintensive und datensparsamere Verfahren zur Verfügung. Die Aufzeichnung ist auch nicht zur Verteidigung gegen etwaige Rechtsansprüche notwendig. Denn ein lediglich potenziell eintretendes Ereignis begründet noch keine Erforderlichkeit und ist als Rechtsgrundlage nicht ausreichend. Vielmehr müssen konkrete Anhaltspunkte zum Eintreten dieses Ereignisses vorliegen, um die Datenverarbeitung auf die DSGVO stützen zu können. Die Verarbeitung von Gesundheitsdaten in Form der Gesprächsaufzeichnung kann folglich ausschließlich mit der ausdrücklichen Einwilligung der betroffenen Personen zulässig sein.

Quelle: Jahresbericht 2023 des Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit (S. 58)



Abrechnung der Videosprechstunden

Für die Durchführung und Abrechnung von Videosprechstunden ist grundsätzlich eine **vorherige Genehmigung durch die Kassenärztliche Vereinigung** erforderlich.

Zu Beginn der Behandlung muss **kein persönlicher Arzt-Patienten-Kontakt** für die Diagnostik, Indikationsstellung und Aufklärung stattfinden.

Ausnahme Psychotherapeuten: § 5 Abs. 5 der Berufsordnung der PTK Bayern fordert für die Eingangsdiagnostik, Indikationsstellung und Aufklärung die Anwesenheit des Patienten. Diese Anforderung bleibt auch im Rahmen der Videosprechstunde bestehen.

Eine Abrechnung und Durchführung via Videosprechstunde ist nur möglich, wenn aus psychotherapeutischer Sicht und gemäß den Vorgaben des psychotherapeutischen Berufsrechts sowie der Psychotherapie-Vereinbarung kein persönlicher Kontakt notwendig ist.

Alle Leistungen, die im Rahmen einer Videosprechstunde erbracht werden, sind mit dem Kennzeichen „V“ zu versehen (KVDT-Feldkennung 5001 „GNR“).

Die Videosprechstunde ist für folgende Fachgruppen ausgeschlossen: Labor- und Nuklearmedizin, Pathologie und Radiologie.

Mit Einführung der neuen Qualitätsstandards wird die Videosprechstunde als fester Bestandteil der medizinischen Versorgung in Deutschland etabliert. Durch die Möglichkeit, diese auch aus dem Homeoffice anzubieten, wird die Flexibilität für Ärzte und Psychotherapeuten erhöht, solange der Datenschutz und die Versorgungsqualität gesichert bleiben.

meditaxa Redaktion | Quelle: drpa

ePA: Bundesweiter Rollout verzögert sich

Wie das Bundesgesundheitsministerium den Gesellschaftern der gematik mitteilte, wird sich der bundesweite Start der „ePA für alle“ verschieben und nicht wie ursprünglich geplant nach Ende der Testphase in den Modellregionen ab Mitte Februar erfolgen. Der Rollout soll jetzt frühestens Anfang des zweiten Quartals 2025 erfolgen. Dies bringt auch Verzögerungen bei anderen geplanten Funktionen wie dem Medikationsplan mit sich. Laut BMG sind zwei Kriterien für den bundesweiten Rollout maßgeblich: Die Tests in den Modellregionen müssen erfolgreich verlaufen, und weitere technische Lösungen zur Erhöhung der Sicherheit müssen in Abstimmung mit dem Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik umgesetzt und abgeschlossen sein. Infolge des späteren Starttermins haben die Gesellschafter der gematik beschlossen, die nächste Ausbaustufe der ePA von Mitte 2025 auf März 2026 zu verschieben.

Die Ausstattung aller Praxen mit der nötigen Software erfolgt mit Beginn des bundesweiten Rollouts. Erst dann sind sämtliche Praxen verpflichtet und technisch in der Lage, die ePA einzusehen und mit Inhalt zu füllen. Über die ePA-App der jeweiligen Krankenkasse können Patienten die neue ePA aber unabhängig davon bereits nutzen.

Quelle: Mitteilung der KBV vom 13.02.2025

Zur Vermittlung von Patienten an Krankenhäuser gegen Provision

Eine Vermittlung von Patienten an Krankenhäuser gegen eine vom Krankenhaus zuzahlende Provision ist in Ländern sittenwidrig, deren Landeskrankengesetze kein ausdrückliches Verbot der Patientenvermittlung enthalten. Die aus den Vermittlungsverboten für niedergelassene Ärzte oder sonstige Angehörige von Heilberufen folgende Wertung, dass eine Zuweisungsentscheidung ausschließlich am Wohl der Patienten und nicht am Gewinninteresse durch Vermittlungsprovisionen ausgerichtet sein soll, ist auf Kliniken übertragbar. Das

sog. „Klinikprivileg“ rechtfertigt eine Patientenvermittlung nicht. Darauf, ob die Zuweisungsentscheidung, welche Patienten wo behandelt werden, unmittelbar durch die Vermittler getroffen wird oder nur mittelbar – etwa indem Vermittelnde Kontakte zwischen Kliniken und ausländischen Stellen knüpfen, die ihre Zuweisungsentscheidung danach ausrichten, für welche Klinik die vermittelnde Person tätig ist – kommt es für die Bewertung der Sittenwidrigkeit nicht an.

Wird die Patientenvermittlung mit anderen Dienstleistungen für Patienten gekoppelt, z. B. ein Dolmetschen oder die Unterstützung bei Visa-Angelegenheiten, ist der Vertrag insgesamt nichtig – nicht nur der die Vermittlung betreffende Teil. Ansonsten bestünde ein zu missbilligender Anreiz, die Patientenvermittlung über sonstige Tätigkeiten quer zu subventionieren. Auch eine bereicherungsrechtliche Wertersatzpflicht scheidet aus.

Quelle: LG Stuttgart, Urteil vom 22.11.2024 – 14 O 67/20

Privatärztliche Behandlung und vertragsärztliche Verordnung

Lange Wartezeiten in einigen Fachrichtungen, z. B. bei Haut- und Augenärzten, führen dazu, dass sich viele Patienten dafür entscheiden, Behandlungen als Privatpatient in Anspruch zu nehmen. Ergibt sich im Anschluss an eine solche privatärztliche Behandlung die Notwendigkeit einer Medikamentenverordnung, wollen die Patienten häufig die Kosten dafür nicht selbst tragen. Stattdessen fordern sie im Nachgang von niedergelassenen Vertragsärzten, zumeist ihren Hausärzten, eine Verordnung zugunsten der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) vorzunehmen.

Kassenärztliche Vereinigungen weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass im Nachgang einer privatärztlichen Behandlung eine Rezeptaussstellung zu Lasten der GKV durch vertragsärztlich tätige Ärzte nicht zulässig ist. Die Begründung dafür ergibt sich aus der Regelung des Behandlungsvertrages, dass privatärztlich tätige Ärzte vor Behandlungsbeginn seine Patienten über alle Kosten (Behandlungs- und Verord-

nungskosten), die im Zuge der privatärztlichen Behandlung entstehen bzw. entstehen können, umfassend zu informieren und auf die Kostentragungspflicht hinzuweisen.

Die Diagnosestellung und die ärztliche Behandlung stellen laut Bundesmantelvertrag die rechtliche Grundlage für die Verordnung von Arznei-, Heil- und Hilfsmitteln dar und gehören als Einheit zusammen. Patienten müssen sich also bereits bei Beginn der Behandlung entscheiden, ob sie beides entweder privat bezahlen oder zugunsten der GKV in Anspruch nehmen möchte. Damit müssen behandelnde Ärzte auch die Verordnung von Medikamenten selbst vornehmen. Insbesondere dann, wenn keine vertragsärztliche Zulassung vorliegt, kann die Verordnung der notwendigen Medikamente nur im Zuge eines Privatrezeptes und nicht zugunsten der GKV erfolgen. Eine Verordnung durch vertragsärztlich tätige Hausärzte oder andere Vertragsärzte ist in solchen Fällen nicht möglich.

meditaxa Redaktion | Quelle: drpa



Missbrauch bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts stärkt die Position der Arbeitgeber, die Zweifel an aus Ländern außerhalb der EU stammenden ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU) ihrer Mitarbeiter haben. Insbesondere wenn es um die Verlängerung des Urlaubs durch eine Krankschreibung geht, die dann mit Entgeltfortzahlung kombiniert wird, fühlen sich viele Arbeitgeber benachteiligt.

Das BAG entschied, dass Arbeitgeber bei Zweifeln an der Authentizität von Krankschreibungen aus dem Ausland die Möglichkeit haben, die Umstände genauer zu prüfen. Gibt es Anhaltspunkte, die im Einzelfall harmlos erscheinen, aber insgesamt Zweifel am Wert des Attests aufwerfen, kann der Beweiswert der AU erschüttert werden.

Hintergrund: Ein Mitarbeiter verlangte nach einer Krankschreibung eines Arztes aus einem Nicht-EU-Land (Tunesien), die sich unmittelbar an den Urlaub anschloss, Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber. Nach Angaben des Arztes war strenge häusliche Ruhe angemahnt und mangelnde Reisefähigkeit des Arbeitnehmers bescheinigt worden. Eine Wiedervorstellung wurde trotz 24-tägiger Krankschreibung nicht angeordnet. Der Arbeitnehmer reiste kurz nach Ausstellung der AU und damit während der angeblich mangelnden Reisefähigkeit nach Deutschland zurück und legte nach Ablauf der Dauer der Arbeitsunfähigkeit eine von einem deutschen Arzt ausgestellte Erstbescheinigung über weiterhin bestehende Arbeitsunfähigkeit vor. Der Arbeitnehmer hatte bereits in der Vergangenheit mehrfach im zeitlichen Zusammenhang mit seinem Urlaub Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt. Der Arbeitgeber lehnte die Entgeltfortzahlung ab. Mit der beim Arbeitsgericht eingereichten Klage begehrte der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung.

Der Fünfte Senat des BAG entschied, dass in solchen Fällen Arbeitgeber berechtigt sind, die Bescheinigung zu hinterfragen und die Sache erneut zu prüfen.



Urteil des Bundesarbeitsgerichts: Tendenzen in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung gehen dahin, den sehr hohen Beweiswert einer ärztlichen AU von Arbeitgebern erschüttern zu lassen, wenn durch eine Gesamtbewertung der Umstände Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit betroffener Arbeitnehmer bestehen. Umstände können dabei im Rahmen der Gesamtbetrachtung auch dann zu Zweifeln führen, wenn diese in der Einzelbetrachtung unverfänglich sein mögen, aber in der Gesamtschau ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Bescheinigung begründen. Arbeitnehmer treffen dann im Rahmen der sekundären Darlegungslast eine Darlegungspflicht.

Bedeutung des Urteils für die (zahn-)ärztliche Praxis

Das Urteil reiht sich ein in eine Zeit, in der in Deutschland eine aktuelle Diskussion über steigende Krankenstände und sinkende Produktivität geführt wird, wobei von Teilen der Wirtschaft auch die Wiedereinführung von Karenztagen angeregt wird. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es durchaus lohnenswert sein kann, die Umstände des Einzelfalls bei auffälligen Arbeitsunfähigkeiten von Arbeitnehmern zu betrachten.

meditaxa Redaktion | Dr. Schauer | Quelle: BAG, Urteil vom 15. Januar 2025 – 5 AZR 284/24

Schadenersatz wegen behaupteter Arbeitsunfähigkeits-Vortäuschung

Auffällige Krankmeldungen von ein und derselben Person können schnell zum Ärgernis werden und sich darüber in falschem Maße auszutauschen auch teuer: Wird eine Erkrankung und ihre Umstände – Informationen über die Erkrankung, ihre Dauer und die Schlussfolgerung über eine angebliche Vortäuschung der Arbeitsunfähigkeit – durch E-Mails

an fast 10.000 Mitglieder eines Vereins bekannt gegeben, so dass die betroffene Person in der Reputation geschädigt und auch in der Freizeit darauf angesprochen wird, steht ihr nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO ein Anspruch die Zahlung einer Entschädigung i. H. v. 10.000 Euro zu.

meditaxa Redaktion | Quelle: Arbeitsgericht Duisburg, Urteil vom 26.09.2024 – 3 Ca 77/24



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: 113 | 2025 Mai

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: © Freepik, S. 3: © Freepik, © denamorado/Freepik, © efe_madrid/Freepik, S. 4: © katemangostar/Freepik, © Freepik, S. 5: © Prostock-studio/AdobeStock, S. 6: © Drazen Zigic/Freepik, © Vlad Ivantcov/AdobeStock, © Waewkidja/Freepik, S. 7: © Prostock-studio/AdobeStock, © Rawpixel.com/AdobeStock, S. 9: © Freepik, S. 10: © NewFabrika/AdobeStock, © tonodiaz/Freepik, S. 11: © lifeforstock/Freepik, S. 12: © Freepik, S. 13: © Freepik, S. 16: © Freepik, S. 17: © Freepik, S. 18: © Ruslan Zh/unsplash.com, © Andrew Draper/unsplash.com, S. 19: © stas_malyarevsky/AdobeStock, S. 20: © Freepik, © rawpixel.com/Freepik, © chokniti/AdobeStock, S. 22: © Kannapat/AdobeStock, S. 23: © Milan Lipowski/AdobeStock, S. 24: © kstudio/Freepik, S. 25: © Yakobchuk Olena/AdobeStock, S. 26: © gzorgz/AdobeStock

Ihre Kanzlei:

Tennert, Sommer & Partner

Steuerberater

Bismarckstraße 97
10625 Berlin
 030/450 85-0

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

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 Kohlhof 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 mbBWirtschaftsprüfer | Steuerberater |
Rechtsanwälte

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

Haas & HieretSteuerberater & Rechtsanwalt
Partnerschaftsgesellschaft

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

LIBRASteuerberatungs-
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

alpha

Steuerberatung GmbH

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

medicumSteuerberatungs-
gesellschaft mbH & Co. KG

Karlstraße 33
89073 Ulm
 07 31/968 09-0

DRPA Partnerschaftsgesellschaft mbBSteuerberater · Rechtsanwälte ·
Wirtschaftsprüfer

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

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, Apparatgemeinschaften, 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**



STEUERBERATER
**TENNERT · SOMMER
& PARTNER**

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

Ihr Ansprechpartner

Rico Sommer

Steuerberater

Telefon 030/450 85-0

info@tennert-sommer-partner.de

www.tennert-sommer-partner.de

