Exklusiv informiert

Ausgabe 119 | November 2026

meditaxa

Das Fachmagazin für das Gesundheitswesen

Offizielles Organ der meditaxa Group e. V.
Fachkreis für Steuerfragen der Heilberufe



Ausblick 2027

Geplante Änderungen
und Neuerungen

Neue Serie

KI in der Praxis

Wohnungssuche

Schadenersatz wegen
Diskriminierung

Zeit des Schenkens

Steuerliche Regelungen beachten

TelefonSeelsorge®

0800-1110111
0800-1110222

www.telefonseelsorge.de

WIR HÖREN ZU



Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,



Marc-Andreas Hustedt
Steuerberater und
Fachanwalt für Steuerrecht
Mitglied im Vorstand
der meditaxa Group e. V.

das Jahr neigt sich dem Ende zu und es bricht die Zeit des Schenkens an. Wir sagen „Danke“ an Sie, unsere Mandantinnen und Mandanten, unsere Leserinnen und Leser. Wenn auch Sie Ihrem Team durch kleine Geschenke Ihren Dank ausdrücken wollen, ist das eine nette Geste, die allerdings unter Umständen steuerliche Überraschungen mit sich bringt. Damit das nicht der Fall ist, haben wir für Sie zusammengefasst, was bei Geschenken und Aufmerksamkeiten an Angestellte und Dritte steuerlich zu beachten ist (S. 14).

Haben Sie bereits eine Liste mit guten Vorsätzen? Der Fiskus hat sie. Ob diese Liste gut ist, beurteilen wir nicht, aber wir schenken Ihnen einen Ausblick auf das, was uns rechtlich und steuerlich im neuen Jahr erwarten könnte (S. 8).

Zumindest für Eltern fällt 2027 eine bürokratische Hürde: Das Kindergeld wird antragslos ausgezahlt. Die Umstellung ist zweistufig geplant und soll dafür sorgen, dass sich Eltern ganz auf ihr neues Familienmitglied konzentrieren können, statt Formulare auszufüllen – wenn das mal kein Fest wird (S. 16).

Weniger besinnlich ist die Wohnungssuche mit Migrationshintergrund, wenn Makler Anfragen aufgrund von Vorurteilen konsequent ablehnen. Das ist nicht nur diskriminierend: Bei nachweisbarem Fehlverhalten kann es nicht nur für den Makler teuer werden (S. 21).

Nicht nur die Päckchen unterm Baum bekommen Namensschilder: Seit August müssen alle KI-generierten Inhalte bzw. synthetischen Medien mit „KI-generiert“ beschildert werden. Den aktuellen rechtlichen Stand der KI-Verordnung haben wir für Sie auf den Punkt gebracht – mit dem Start unserer neuen Serie „KI in der Praxis“.

Wer vor Weihnachten etwas Besonderes erleben möchte, macht sich durch Himmel und Hölle auf in die Ravennaschlucht bei Freiburg zu einem der schönsten Weihnachtsmärkte Deutschlands – unser meditaxa-tour-Guide empfiehlt es auf Seite 18.

Wir wünschen Ihnen eine besondere Weihnachtszeit, einen guten Rutsch ins neue Jahr und natürlich eine informative Lektüre,

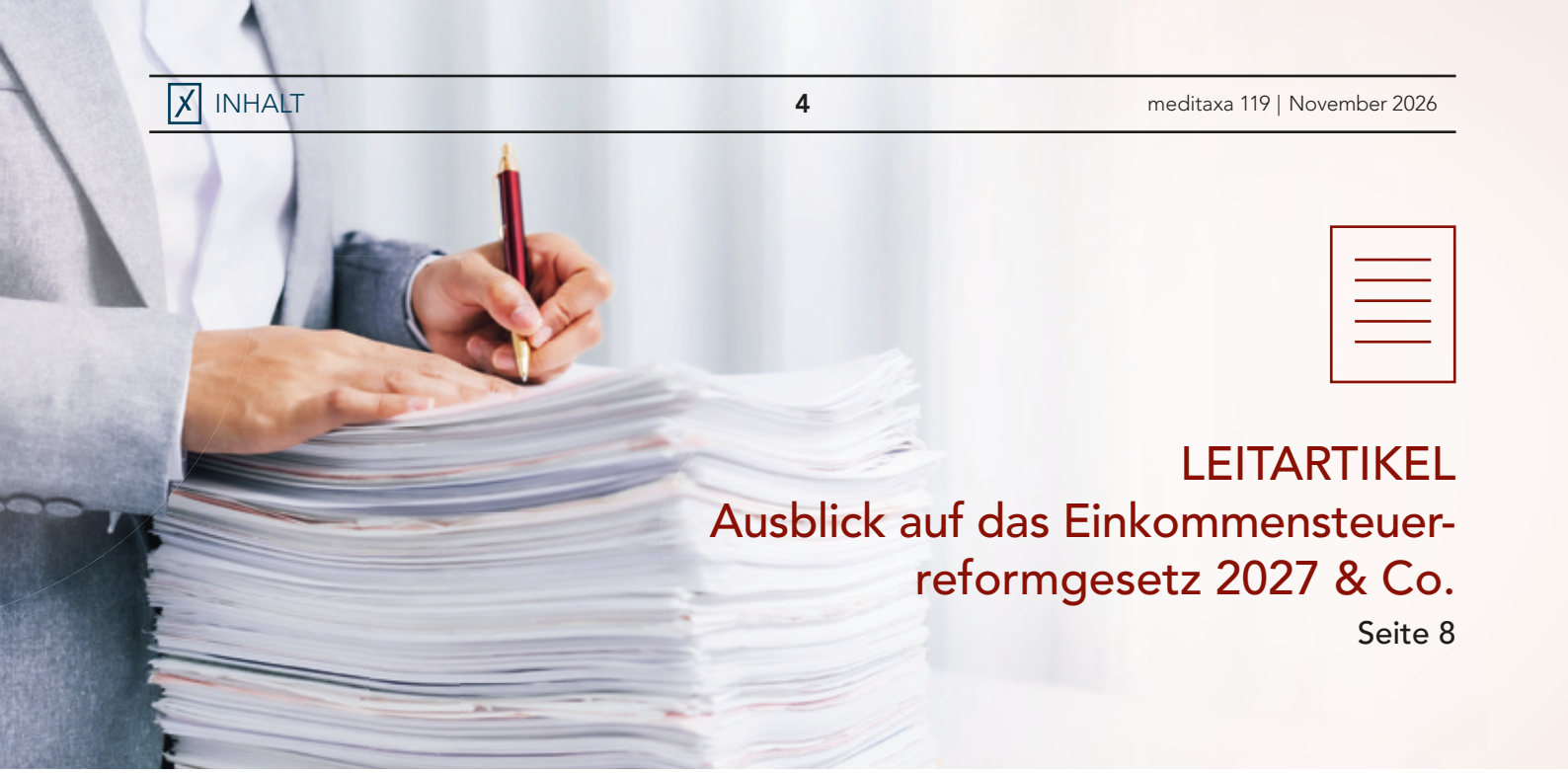
Ihre meditaxa-Redaktion



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
Ausblick auf das Einkommensteuer-reformgesetz 2027 & Co.
Seite 8

EXTRA KURZ

Orientierungswert steigt um 2,2 Prozent · GOÄneu: Aktualisierter Entwurf soll Start ab 2028 ermöglichen · Kindergeld: Wann eine Erstausbildung auch als solche gilt · Abgrenzung der Beschäftigung von der Selbstständigkeit in der Physiotherapie 6

Krankenkassen-Fusionen: Wettbewerbslücken und Einsparungen? · Wettbewerbswidrig: Mit Geld zum Bleiben bewegt 7

IHRE AKTUELLE FRAGE AN UNS

Weihnachtsgeld oder 13. Gehalt – worin besteht der Unterschied? 7



FINANZEN

Zur Strafbarkeit wegen Abrechnungsbetrugs mangels Tätigkeit in freier Praxis 10

Selbstständig oder nicht? DRV bietet neues Onlinetool zur Einschätzung 10

E-Rechnung: strengere Regelungen und Einschränkungen 11

Dienstwagen: Falsche Kilometerangaben können zu Steuerhinterziehung führen 12

Nutzung von Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen: Ermittlung der Ladekosten 12

Nicht alle Jahre wieder: Betriebliche Übung bei Gewährung von Weihnachtsgeld vermeiden 13

FAMILIE

Antragsloses Kindergeld beschlossen 16

Kindergeld auch bei Fernlehrgang mit geringem Wochenstundenumfang 16

Erbschaftsteuer: Kein Familienheim trotz geplanter Selbstnutzung 17

Wer bekommt das Auto? Nutzungsvergütung bei Trennung 17



SPEZIAL
Die Zeit des Schenkens

Seite 14

LEBEN



meditaxa-tours

Nr. 6 – Genießerisch, idyllisch, warm und grün

Seite 18

Benefizspaß 19

LESEN & HÖREN 19

IMMOBILIEN

Gegenleistung bei der Veräußerung von Grundstücken mit Solar-/Photovoltaikanlagen 20

Sonderabschreibung nach § 7b EStG auch bei Wiederherstellung einer vermietbaren Wohnung möglich 20

Schadenersatz wegen Diskriminierung bei der Wohnungssuche 20

PRAXISNAH

eAU: Störungsfall und Ersatzverfahren 23

Trotz Drittstaatenabschluss ungeeignet 23

Wenn die Ausbildung „schwierig“ wird 24

Strenge Grundsätze für sog. „Ärztesiegel“ 24

Elektronische Zeiterfassung und Flexibilisierung der Arbeitszeit 25



PRAXISNAH

NEUE SERIE

Künstliche Intelligenz in der Praxis

Seite 22

SERVICE

Unser Onlineportal 26

Impressum 26

Mitglieder der meditaxa Group e. V. 27



Xtra kurz

Orientierungswert steigt um 2,2 Prozent

KBV und GKV-Spitzenverband haben im Bewertungsausschuss eine Anhebung des Orientierungswertes (OW) zum 01.01.2027 um 2,2 Prozent vereinbart. Der OW bestimmt maßgeblich die Preise für ärztliche und psychotherapeutische Leistungen. Anders als bei Tarifverhandlungen ist das Verfahren gesetzlich vorgeschrieben: Es berücksichtigt die Entwicklung relevanter Investitions- und Betriebskosten wie Personal, Energie, Miete sowie den ärztlichen Ertrag. Durch das GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz gilt neu, dass Leistungspreise nicht stärker als die Grundlohnrate steigen dürfen. Für 2027 liegt diese Obergrenze bei 3,42 Prozent; auch in der Vergangenheit lag die OW-Anpassung meist unter dieser Rate.

Quelle: kbv.de

GOÄneu: Aktualisierter Entwurf soll Start ab 2028 ermöglichen

Die neue Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) könnte zum 01.01.2028 in Kraft treten. Das Bundesgesundheitsministerium erhielt eine aktualisierte Fassung des gemeinsamen Entwurfs der Bundesärztekammer (BÄK) und des Verbands der Privaten Krankenversicherung (PKV-Verband). In die Überarbeitung flossen Vorschläge beteiligter ärztlicher Berufsverbände, Fachgesellschaften und Mitgliedsunternehmen des PKV-Verbands ein. BÄK und PKV-Verband ergänzten neuere medizinische Innovationen und überarbeiteten Bewertungsgefüge sowie Abrechnungsregeln in ausgewählten Punkten. Dabei bleiben die Anpassungen innerhalb des 2025 vereinbarten Kompromisses zwischen BÄK und PKV-Verband. Ziel bleibt eine angemessene Vergütung ärztlicher Leistungen bei bezahlbaren Beiträgen für Privatversicherte.

Kindergeld: Wann eine Erstausbildung auch als solche gilt

Laut Bundesfinanzhof (BFH) gilt eine Erstausbildung beim Kindergeld nur dann als abgeschlossen, wenn sie auf einen Beruf vorbereitet und mindestens ein Jahr dauert. Kurzqualifizierungen wie eine 520-stündige Schulung zum Rettungssanitäter erfüllen diese Kriterien nicht. Daher steht eine Vollzeittätigkeit in der Wartezeit auf die eigentliche Erstausbildung (z. B. zum Notfallsanitäter) dem Kindergeldanspruch nicht entgegen und die schädliche Erwerbstätigkeitsgrenze (§ 32 Abs. 4 Satz 2 EStG) greift noch nicht.

HINWEIS: Auf Seite 16 erklären wir, warum auch der Wochenstundenumfang der Erstausbildung den Anspruch nicht beeinflusst.

Quelle: BFH, Urteil vom 22.04.2026, Az. III R 7/24

Abgrenzung der Beschäftigung von der Selbstständigkeit in der Physiotherapie

Physiotherapeuten ohne eigene Kassenzulassung arbeiten nicht als abhängig Beschäftigte, sondern gelten als selbstständig, wenn sie bestimmte Bedingungen erfüllen – zum Beispiel, wenn sie gegen eine Mietzahlung für vereinbarte Zeiten einen voll ausgestatteten Behandlungsraum einer zugelassenen Praxis nutzen, Behandlungsverträge direkt mit ihren Patienten abschließen und sowohl die Terminvereinbarung als auch die Buchführung eigenständig erfolgen. Die Kassenzulassung sowie die Abrechnungssoftware der Praxisinhaber nutzen sie lediglich, um Leistungen mit den Krankenkassen über die Praxis abzuwickeln. Als Gegenleistung dafür behält der Praxisinhaber einen festgelegten Anteil des Honorars ein.

Ein weiteres interessantes Urteil zu diesem Thema finden Sie auf Seite 10.

Quelle: Schleswig-Holsteinisches LSG, Urteil vom 31.03.2026 – L 10 BA 23/23



Xtra kurz

Krankenkassen-Fusionen: Wettbewerbslücken und Einsparungen?

Die Debatte über eine Reduzierung der derzeit 93 gesetzlichen Krankenkassen ist Teil von Reformen zur Finanzstabilisierung im Gesundheitssystem. Politik und Bundesregierung streben eine Verringerung auf 10 bis 20 Anbieter an. Die Kassenanzahl sinkt bereits seit Jahrzehnten durch Fusionen (von über 1.000 auf 93). Zugleich planen weitere Betriebs- und Innungskrankenkassen Zusammenschlüsse aufgrund von Kostendruck, IT-Herausforderungen und Personalmangel. Ob Großkassen günstiger sind, ist unklar: die FinanzKommission Gesundheit und das ifo Institut sehen keinen klaren Zusammenhang zwischen Kassengröße und Verwaltungsausgaben und befürchten eine Beeinträchtigung der Services und Versorgungsangebote.

meditaxa Redaktion



Wettbewerbswidrig: Mit Geld zum Bleiben bewegt

Gesetzliche Krankenkassen dürfen kündigenden Versicherten keine unzulässigen Geldleistungen oder Prämien versprechen, um sie zum Verbleib zu bewegen. Das entschied das Bayerische Landessozialgericht (LSG). Einer großen Krankenkasse wurden solche Zahlungen ohne Rechtsgrundlage oder Satzungsregelung im einstweiligen Rechtsschutz untersagt, nachdem eine Konkurrentin geklagt hatte. Werbung um Mitglieder ist erlaubt, muss aber strikt die gesetzlichen Vorgaben und die eigene Satzung einhalten – was ebenso für Zahlungsversprechen an Angehörige gilt. Bei Verstößen drohen bis zu 100.000 Euro Ordnungsgeld oder Ordnungshaft von bis zu drei Monaten, die gegen den Vorstand zu vollstrecken wären.

Quelle: Bayerisches LSG, Beschluss vom 27.07.2026, Az. L 5 KR 126/26 ER



IHRE AKTUELLE FRAGE AN UNS

Weihnachtsgeld oder 13. Gehalt – worin besteht der Unterschied?

Das Weihnachtsgeld und das 13. Monatsgehalt werden in der Praxis oft verwechselt, rechtlich ergeben sich jedoch erhebliche Unterschiede. **Weihnachtsgeld ist grundsätzlich eine freiwillige Sonderzahlung (Gratifikation),** deren Höhe jährlich neu festgelegt werden kann, zusätzlich zum geschuldeten Lohn (meist im November) ausbezahlt wird und die Betriebstreue (nicht die Arbeitsleistung) von Arbeitnehmern honoriert. Der Zweck einer Gratifikation gilt aber nur bei expliziter Vereinbarung. Fehlt diese und steht auf der Lohnabrechnung nur „Weihnachtsgeld", kann es im Zweifel als vergütungsähnliche Sonderzahlung angesehen werden; bei einer unterjährigen Kündigung sogar mit anteiligem Anspruch. Dieser entfällt mit einer vereinbarten Zweckbindung sogar vollständig bei einem vorzeitigen Ausscheiden vor dem Auszahlungszeitpunkt. Haben Arbeitgeber sich vertraglich abgesichert, können sie bereits ausbezahltes Weihnachtsgeld nach dem Ausscheiden sogar zurückfordern. Damit Weihnachtsgeld eine rechtlich sichere, freiwillige Sonderzahlung bleibt, müssen Arbeitgeber bei der Auszahlung wichtige Regeln beachten. Dazu mehr auf Seite 13.

Das 13. Monatsgehalt hingegen ist keine freiwillige Sonderzahlung. Hier besteht ein Rechtsanspruch auf Zahlung, der sich i. d. R. aus dem Arbeits- oder Tarifvertrag ergibt und ein Entgelt für die im laufenden Kalenderjahr erbrachte Leistung ist. Scheiden Mitarbeiter im laufenden Kalenderjahr vorzeitig aus, so ist das 13. Monatsgehalt grundsätzlich zeitanteilig zu gewähren. Ein Rückzahlungsanspruch besteht nicht, da stets bereits erbrachte Leistungen honoriert werden.

meditaxa Redaktion

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!



Ausblick auf das Einkommensteuerreform-gesetz 2027 & Co.

Der Bundesrat befindet sich im finalen Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens – was uns 2027 erwartet, ist teilweise noch ungewiss, was auf der Agenda steht, haben wir für Sie zusammengefasst.

Für das Jahr 2027 stehen in Deutschland weitreichende steuerliche, rechtliche und digitale Neuregelungen an.
Den zentralen Rahmen bildet der Entwurf zum **Einkommensteuerreformgesetz 2027.** Zum Redaktionsschluss befindet sich dieses im Gesetzgebungsverfahren; der Zeitplan gliedert sich wie folgt:

- Der Regierungsentwurf wurde am 02.09.2026 verabschiedet.
- Die Beratung und Verabschiedung im Bundestag erfolgt im Herbst 2026.
- Der finale Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens ist für Ende November bzw. Anfang Dezember 2026 vorgesehen, damit das Gesetz zum 01.01.2027 in Kraft treten kann.

Da das Gesetz im Bundesrat zustimmungspflichtig ist, kann es in den Ausschussberatungen noch zu Detailanpassungen kommen. Einen Ausblick haben wir dennoch für Sie vorbereitet:

Einkommensteuer und Freibeträge

Höherer Grundfreibetrag: Dieser soll von 12.348 Euro auf 12.564 Euro steigen (für Verheiratete: 25.128 Euro). Für 2028 ist ein weiterer Anstieg auf 12.900 Euro vorgesehen.

Anpassung des Steuertarifs: Der Spitzensteuersatz von 42 Prozent soll erst ab einem zu versteuernden Einkommen von 70.600 Euro greifen (vorher 69.878 Euro).

Reichensteuer und neue Tarifstufe: Die 45-Prozent-Stufe soll bereits ab 250.000 Euro greifen. Ab 280.000 Euro ist eine neue Tarifstufe mit 47 Prozent geplant.

Beschlossen – Kindergeld und Freibeträge: Das Kindergeld steigt von 259 Euro auf 267 Euro pro Monat und Kind (272 Euro ab 2028). Der Kinderfreibetrag erhöht sich auf 7.128 Euro pro Jahr.

Rentenbesteuerung: Für den Jahrgang 2027 steigt der steuerpflichtige Rentenanteil auf 84,5 Prozent; der steuerfreie Anteil sinkt auf 15,5 Prozent.

Handwerkerbonus: Der Steuerabzug für Handwerkerleistungen (§ 35a EStG) soll von 20 Prozent auf 15 Prozent der Arbeitskosten sinken. Zudem soll der jährliche Höchstbetrag von 1.200 Euro auf 900 Euro reduziert werden.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Arbeitnehmer-Pauschbetrag: Werbungskosten ohne Nachweis steigen von 1.230 Euro auf 1.430 Euro.

Verteuerung von Minijobs: Die Steuerpauschale für Minijobber soll von 2 Prozent auf 5 Prozent des Arbeitsentgelts steigen.

Sonn- und Feiertagszuschläge: Der maximal begünstigte Grundlohn für steuerfreie Sonn- und Feiertagszuschläge soll von 50 Euro auf 75 Euro pro Stunde steigen; ab 25 Euro besteht die Sozialversicherungsfreiheit aber nur, wenn der Zuschlag in einem Tarifvertrag geregelt ist.

Beschlossen – E-Rechnungspflicht (B2B): Ab 2027 greifen strengere Übergangsregeln für den papier- bzw. bildhaften Rechnungsverkehr zwischen inländischen Unternehmen. Mehr Informationen dazu auf Seite 11.

HINWEIS

Zum Gesetzgebungsverfahren: Die Neuerungen und Änderungen basieren auf dem vom Bundeskabinett beschlossenen Regierungsentwurf. Die endgültige Fassung hängt vom anschließenden parlamentarischen Verfahren in Bundestag und Bundesrat ab.

Neben den steuerlichen Änderungen stehen für 2027 wesentliche gesetzliche und rechtliche Neuregelungen in Deutschland und auf EU-Ebene an:

Gesundheit, Arbeit und Sozialversicherung

Höhere Zuzahlungen: Die gesetzlichen Zuzahlungen für Medikamente und Hilfsmittel steigen auf 7,50 bis 15 Euro (zuvor 5 bis 10 Euro); für Krankenhausaufenthalte auf 15 Euro/Tag und Physiotherapie-Verordnungen auf 15 Euro plus 10 Prozent der Behandlungskosten.

Kürzungen beim Zahnersatz: Der Festzuschuss der gesetzlichen Krankenkassen sinkt pauschal um 10 Prozentpunkte.

Streichung alternativer Medizin: Gesetzliche Krankenkassen dürfen Homöopathie und Anthroposophie nicht mehr als freiwillige Satzungsleistung erstatten.

Höhere Hürde für PKV-Wechsel: Die Versicherungspflichtgrenze wird stark angehoben (+3.600 Euro zusätzlich zur regulären Lohnentwicklung), was den PKV-Wechsel für Angestellte erschwert.

Reform des Arbeitszeitgesetzes

Nach den Grundsatzurteilen des EuGH und des Bundesarbeitsgerichts wird die Pflicht zur Zeiterfassung gesetzlich konkretisiert, Details dazu finden Sie auf Seite 25, hier die Übersicht:

Elektronische Pflicht: Alle Arbeitszeiten müssen elektronisch und datenschutzkonform aufgezeichnet werden.

Ausnahmen: Für sehr kleine Betriebe oder bestimmte Berufsgruppen sind erleichterte Regelungen vorgesehen.

Geldbußen: Bei Nichterfassung oder fehlerhafter Dokumentation drohen Bußgelder von bis zu 30.000 Euro.

EU-Entgelttransparenz (Nationale Umsetzung)

Die strengen Vorgaben der EU-Richtlinie greifen voraussichtlich Anfang 2027 national im Gesetz: Arbeitgeber müssen Bewerbern künftig vorab Einstiegsgehälter oder Gehaltsspannen mitteilen. Zudem ist die Frage nach dem aktuellen bzw. vorherigen Gehalt im Vorstellungsgespräch zu unterlassen und Verschwiegenheitsklauseln in Arbeitsverträgen werden unwirksam bzw. sind unzulässig. Bei Verdacht auf geschlechtsspezifische Gehaltsdiskriminierung müssen Arbeitgeber nachweisen, dass sachliche, neutrale Gründe für Lohnunterschiede vorliegen.

Alle Details zum Entgelttransparenz finden Sie in Ausgabe 117/2026 online auf meditaxa.de

Entlastungen bei Befristungen und Bürokratie

Wegfall des Schriftformerfordernisses bei Befristungen: Befristete Arbeitsverträge sollen künftig auch digital, z. B. per E-Mail, und ohne eigenhändige Unterschrift auf Papier gültig sein. Häufig von Schwarzarbeit betroffene Branchen (Gebäudereinigung, Baugewerbe, o. ä.) sind davon ausgenommen, dort bleibt Papier Pflicht.

Digitalisierung im Gesundheitswesen 2027

Die Bundesregierung plant zusammen mit der gematik (Agentur für Digitale Medizin) und basierend auf neuen Gesetzesinitiativen, wie dem Gesetz für Daten und digitale Innovation im Gesundheitswesen (GeDIG), den nächsten großen Digitalisierungsschub. Das E-Rezept und die elektronische Patientenakte (ePA) sind bereits im Versorgungsalltag etabliert; 2027 stehen vor allem die Vollvernetzung weiterer Berufsgruppen, der Ausbau digitaler Verordnungen sowie neue Identifikationswege im Fokus.

Beschlossen – Telematikinfrastruktur (TI-Pflicht) für Heilmittelerbringer: Ab Oktober 2027 wird die Anbindung an die TI für Heilmittelerbringer, u. a. Physiotherapeuten, Ergotherapeuten und Logopäden, verpflichtend. Auch diese Berufsgruppen müssen dann medizinische Daten sicher und digital mit Praxen und Krankenhäusern austauschen können.

Start der elektronischen Heilmittelverordnung (eHMV): Gekoppelt an die TI-Anbindung soll 2027 die digitale Verordnung für Heilmittel, z. B. Rezepte für Krankengymnastik oder Massagen, an den Start gehen. Das klassische rosa oder blaue Papierrezept für die Physiotherapie wird schrittweise durch ein digitales Pendant ersetzt.

Gesundheits-ID statt physischer Gesundheitskarte (eGK): Ab 2027 soll die digitale Gesundheits-ID auf dem Smartphone die physische Plastik-Gesundheitskarte ersetzen. Versicherte weisen sich beim Praxisbesuch oder in der Apotheke dann digital per Krankenkassen-App aus, z. B. via PIN oder Biometrie.

Weiterentwicklung der ePA und des E-Rezepts:

- Kollaborativer Medikationsplan in der ePA: Ärzte und Apotheker können Änderungen direkt digital abstimmen, um die Arzneimitteltherapiesicherheit weiter zu erhöhen.
- E-Rezepte für Sonderfälle: Technische Erweiterungen ermöglichen vermehrt die digitale Verordnung von Spezialrezepten, wie z. B. T-Rezepten für bestimmte stark regulierte Medikamente oder Hilfsmittelrezepte.

Beschlossen – Start des europäischen Gesundheitsdatenraums (EHDS): Auf administrativer und forschender Ebene wird 2027 die grenzüberschreitende Vernetzung innerhalb der EU greifbar. Über die Schnittstellen der ePA soll ein gesicherter, europaweiter Austausch von Behandlungsdaten möglich werden. Zudem wird das Forschungsdatenzentrum Gesundheit durch den optimierten, pseudonymisierten Datenfluss gestärkt.

Der Gesetzgeber hat einiges auf seiner Neujahrsliste – in der nächsten Ausgabe berichten wir, welche Punkte beschlossen wurden und was konkret im neuen Jahr auf Sie zukommt. ✗

meditaxa Redaktion

Zur Strafbarkeit wegen Abrechnungsbetrugs mangels Tätigkeit in freier Praxis



Ein GmbH-Geschäftsführer gründete bundesweit Tochtergesellschaften, um Zahnarztzentren nach einem einheitlichen Konzept zu betreiben. Im Rahmen der strafrechtlichen Anklage wurde ihm vorgeworfen, fünf als Praxisleiter beschäftigte Zahnärzte dazu veranlasst zu haben, ihre Leistungen ggü. der Kassenzahnärztlichen Vereinigung (KZV) als in freier Praxis erbracht abzurechnen. Dadurch sollen Honorare von über vier Millionen Euro zu Unrecht gegenüber der KZV abgerechnet worden sein. Zudem habe er es als Geschäftsführer der jeweiligen Tochtergesellschaften unterlassen, die Zahnärzte als Arbeitnehmer zur Sozialversicherung anzumelden und für sie Sozialversicherungsbeiträge abzuführen. Das Landgericht (LG) sprach den Geschäftsführer vom Vorwurf des Betrugs zu Lasten der KZV (§ 263 Abs. 1, 3 S. 1, 2 Nr. 1 und 2 StGB) und des Vorenthaltens von Arbeitsentgelt (§ 266a Abs. 1, 2 StGB) aus tatsächlichen Gründen frei. Auf die Revision der Staatsanwaltschaft hat der Bundesgerichtshof (BGH) das Urteil aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, an das LG zurückverwiesen:

Der BGH bewertete die Ablehnung der Strafbarkeit für fehlerhaft. Für eine Abrechnung „in freier Praxis“ fehle es den eingesetzten Zahnärzten an den typischen Merkmalen: Sie trugen kein eigenes Unternehmerrisiko und konnten keinen erarbeiteten Praxiswert verwerten. Durch den Kooperationsvertrag waren die Praxisleiter faktisch vollständig von der Betriebsstätten-GmbH abhängig, die Räume, Ausstattung und Personal stellte. Auch der Freispruch vom Vorwurf des Vorenthaltens von Arbeitsentgelt hielt nicht stand. Zwar sind die Kriterien für eine freie Praxis (§ 32 Abs. 1 S. 1 Zahnärzte-ZV) und eine selbstständige Tätigkeit sozialversicherungsrechtlich nicht identisch, jedoch erfordert auch die Arbeitnehmereigenschaft eine Gesamtschau: Wesentlich sind dabei eigenes Unternehmerrisiko, eine eigene Betriebsstätte sowie freie Arbeitsgestaltung.

HINWEIS

Das Urteil verschärft die Risiken für Betreiber von Praxismodellen und medizinischen Versorgungsstrukturen, Verträge und Kooperationen streng an diesen Kriterien der tatsächlichen Eigenverantwortung zu messen.

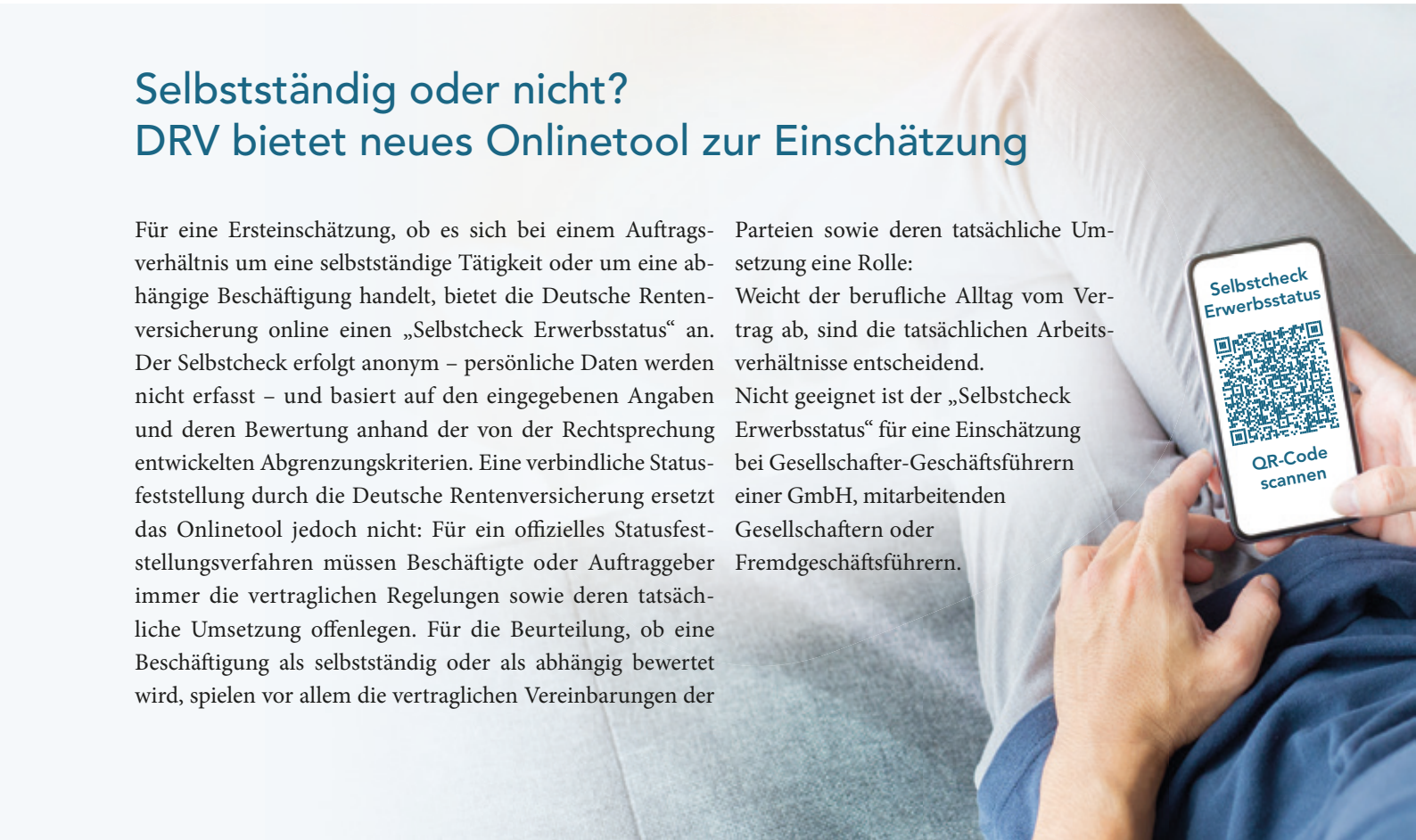
Quelle: BGH, Urteil vom 09.07.2026, Az. 3 StR 110/26

Selbstständig oder nicht? DRV bietet neues Onlinetool zur Einschätzung

Für eine Ersteinschätzung, ob es sich bei einem Auftragsverhältnis um eine selbstständige Tätigkeit oder um eine abhängige Beschäftigung handelt, bietet die Deutsche Rentenversicherung online einen „Selbstcheck Erwerbsstatus“ an. Der Selbstcheck erfolgt anonym – persönliche Daten werden nicht erfasst – und basiert auf den eingegebenen Angaben und deren Bewertung anhand der von der Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien. Eine verbindliche Statusfeststellung durch die Deutsche Rentenversicherung ersetzt das Onlinetool jedoch nicht: Für ein offizielles Statusfeststellungsverfahren müssen Beschäftigte oder Auftraggeber immer die vertraglichen Regelungen sowie deren tatsächliche Umsetzung offenlegen. Für die Beurteilung, ob eine Beschäftigung als selbstständig oder als abhängig bewertet wird, spielen vor allem die vertraglichen Vereinbarungen der Parteien sowie deren tatsächliche Umsetzung eine Rolle:

Weicht der berufliche Alltag vom Vertrag ab, sind die tatsächlichen Arbeitsverhältnisse entscheidend.

Nicht geeignet ist der „Selbstcheck Erwerbsstatus“ für eine Einschätzung bei Gesellschafter-Geschäftsführern einer GmbH, mitarbeitenden Gesellschaftern oder Fremdgeschäftsführern.





E-Rechnung: strengere Regelungen und Einschränkungen

Die gesetzliche Umstellung auf die obligatorische E-Rechnung im Bereich Business-to-Business (B2B) erfolgt stufenweise. Nachdem seit 2025 bereits eine ausnahmslose Empfangspflicht für alle inländischen Unternehmen besteht, gilt ab 01.01.2027 für die meisten die Versandpflicht:
Unternehmen, deren Gesamtumsatz im Jahr 2026 mehr als 800.000 Euro betrug, müssen ab dem Stichtag für inländische B2B-Umsätze Rechnungen zwingend als strukturierte E-Rechnung ausstellen, z. B. X-Rechnung oder ZUGFeRD ab Version 2.0.1. Einfache PDFs oder Papierrechnungen sind für diese Gruppe dann nicht mehr zulässig. Die allgemeine Übergangsphase, in der jedes Unternehmen unaufgefordert oder mit Zustimmung Papier-/PDF-Rechnungen versenden durfte, endet am 31.12.2026. Danach dürfen nur noch kleinere Unternehmen mit einem Vorjahresumsatz (aus 2026) bis zur Grenze von maximal 800.000 Euro vorübergehend Papier- oder PDF-Rechnungen ausstellen – und auch das nur noch mit expliziter Zustimmung des Empfängers.
Aber auch diese Ausnahme entfällt ab dem 01.01.2028, sodass die Versandpflicht unabhängig vom Umsatz flächendeckend gilt.

Das „Aus" für einfache PDFs und verschärfte GoBD-Prüfung

Reine PDF-Dateien oder eingescannte Papierrechnungen gelten rechtlich nicht mehr als E-Rechnung, da ihnen der maschinenlesbare Datensatz fehlt. Wer ab 2027 als verpflichtetes Unternehmen weiterhin nur Papierrechnungen oder PDFs ausstellt, stellt somit keine ordnungsgemäße Rechnung mehr aus, was für Leistungsempfänger zum Verlust des Vorsteuerabzugs führen kann.

EDI-Verfahren nur noch unter Vorbehalt

Elektronische Datenaustausch-Formate (EDI) dürfen 2027 zwar grundsätzlich noch genutzt werden, allerdings nur, wenn die Systeme in der Lage sind, daraus die von der EU-Norm geforderten Datenstrukturen korrekt zu extrahieren.

Wer ist von der E-Rechnungspflicht ausgenommen?

- B2C-Umsätze (Business-to-Customer): Rechnungen an private Endverbraucher.
- Kleinbetragsrechnungen: Rechnungen bis zu einem Bruttobetrag von 250 Euro (§ 33 UStDV).
- Fahrkarten: Rechnungen für Personenbeförderungen (z. B. Zugtickets) sind ebenfalls befreit.
- Kleinunternehmer (§ 19 UStG): Sind vom Verpflichtungszwang beim Versand grundsätzlich und dauerhaft befreit, solange sie den Status als Kleinunternehmer besitzen, müssen E-Rechnungen aber empfangen können.
- Steuerfreie Umsätze: Unternehmen, die ausschließlich steuerfreie Umsätze nach § 4 Nr. 8 bis 29 UStG erbringen, wie z. B. viele Ärzte, müssen keine E-Rechnungen ausstellen.

HINWEIS

Bei einer Überschreitung der 800.000-Euro-Grenze stehen auch Ärzte in der Pflicht, E-Rechnungen z. B. für gutachterliche Tätigkeiten an Sozialversicherungsträger, Versicherungen sowie Städte und Kommunen (u. a.) auszustellen. Gleiches gilt für Fachärzte für Arbeitsmedizin, die für ihre Tätigkeiten in Arbeitsschutz, Unfallverhütung und medizinischem Gesundheitsschutz Rechnungen an ihre Auftraggeber stellen. Wird die Grenze nicht überschritten, dürfen diese Rechnungen noch bis zum 31.12.2027 als Papier- oder PDF-Rechnung ausgestellt werden.

Dienstwagen: Falsche Kilometerangaben können zu Steuerhinterziehung führen

Melden Arbeitnehmer für einen Dienstwagen ihren Arbeitgebern falsche Kilometerangaben, kann das zu einer Einkommensteuerhinterziehung führen, wenn dadurch zu wenig Lohnsteuer abgeführt und dies ungeprüft in die eigene Steuererklärung übernommen wird.

Ein Arbeitnehmer, dem ein Dienstwagen für den Arbeitsweg und für private Fahrten zur Verfügung gestellt wurde, gab gegenüber seinem Arbeitgeber an, die einfache Strecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte betrage 22 Kilometer. Die tatsächliche Entfernung lag allerdings bei 99 Kilometer. Der Arbeitgeber berechnete den geldwerten Vorteil für die Privatnutzung bzw. Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit Hilfe der 1-Prozent-Regelung. Die Ermittlung des Nutzungsvorteils für den Arbeitsweg basierte auf monatlich 0,03 Prozent des Bruttolistenpreises (§ 8 Abs. 2 Satz 3 EStG) und auf der Grundlage der falschen Kilometerangabe. Dementsprechend führte er zu wenig Lohnsteuer ab.

In den Einkommensteuererklärungen für die Streitjahre 2009 bis 2014 gab der Arbeitnehmer an, an bis zu 222 Tagen jährlich jeweils 99 Kilometer zur Arbeitsstätte gefahren zu sein. Im Rahmen einer Schätzung waren es aber nur 120 Tage. Die tatsächliche Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte sowie die tatsächliche Anzahl der Fahrten wurden dem Finanzamt erst durch die Ermittlungen der Steuerfahndung bekannt. Damit lagen nachträglich neue Tatsachen im Sinne des § 173 Abs. 1 Nr. 1 der Abgabenordnung vor. Nach Auffassung des Finanzgerichts (FG) Niedersachsen waren die Steuerbescheide der Streitjahre zu ändern, da nachträglich Tatsachen bekannt wurden, die zu einer höheren Steuer führten. Laut dem FG war kein Ermittlungsfehler des Finanzamts ersichtlich, da die ursprünglichen Einkommensteuererklärungen schlüssig erschienen und unter Mitwirkung eines Steuerberaters erstellt worden waren. Die unzutreffenden Angaben zur Anzahl der Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte erfolgten vorsätzlich, was den Tatbestand der Steuerhinterziehung erfülle.

HINWEIS

Übernehmen Arbeitnehmer wissentlich falsche Lohndaten später ungeprüft oder fehlerhaft in die Einkommensteuererklärung, wird der Tatbestand der Steuerhinterziehung nach § 370 AO durch unrichtige Angaben verwirklicht. Zudem bejahte hier das FG den bedingten Vorsatz, da der Steuerpflichtige bei solchen (erheblichen) Abweichungen den Verkürzungserfolg billigend anerkannte.

Durch die Steuerhinterziehung greift die zehnjährige Festsetzungsfrist nach § 169 Abs. 2 Satz 2 AO, sodass das Finanzamt die Bescheide der Vorjahre (u. a. 2009 bis 2014) auch nach langer Zeit noch ändern durfte.

Quelle: FG Niedersachsen, Urteil vom 21.01.2026, Az. 3 K 78/24

Nutzung von Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen: Ermittlung der Ladekosten

Tragen Arbeitnehmer die Stromkosten für das Laden eines betrieblichen Elektro- oder Hybridelektrofahrzeugs an einer häuslichen Ladevorrichtung selbst, können die von Arbeitgebern steuerfrei erstattungsfähigen Stromkosten anhand der tatsächlichen Stromkosten oder anhand der Strompreispauschale ermittelt werden. Die bisherigen festen Monatspauschalen (z. B. 30 Euro oder 70 Euro) sind entfallen.

Tatsächliche Stromkosten: Der betriebliche Verbrauch muss über einen separaten Zähler (z. B. in der Wallbox oder im Fahrzeug) nachgewiesen werden. Reichen dauerhafte Daten nicht aus, genügen dreimonatige repräsentative Aufzeichnungen. Der Verbrauch wird mit dem individuellen Strompreis multipliziert, wobei anteilige Grundpreise und bei dynamischen Tarifen der Monatsdurchschnitt angesetzt werden können. Private Photovoltaikanlagen bleiben unberücksichtigt; es gilt der normale Haushaltstarif.

Strompreispauschale: Alternativ wird die nachgewiesene Strommenge mit dem Gesamtdurchschnittsstrompreis des Statistischen Bundesamtes für private Haushalte multipliziert (für 2026: 34 Cent/kWh). Diese Vereinfachung gilt auch bei dynamischen Tarifen oder PV-Anlagen.

Das Wahlrecht zwischen den Methoden gilt einheitlich pro Arbeitnehmer für das gesamte Kalender- bzw. Wirtschaftsjahr. Die Neuregelungen gelten verpflichtend für Wirtschaftsjahre, die nach dem 31.12.2025 begonnen haben. Die Übergangsfrist für alte Pauschalen endete am 31.07.2026.

Quelle: BMF-Schreiben, u. a. Az. IV C 6 - S 2177/00016/042/056



Steigende Spritpreise erhöhen Abzug beim Betriebs-Pkw

In Anbetracht der aktuellen Spritpreise stellt sich die Frage, ob und unter welchen Bedingungen man anstelle der unzureichenden Kilometerpauschalen die tatsächlichen Kilometerkosten steuerlich geltend machen kann.

Dies kann der Fall sein, wenn das Fahrzeug überwiegend betrieblich genutzt wird oder dem Betriebsvermögen zugeordnet ist. Ist das genutzte Fahrzeug dem Betriebsvermögen zugeordnet, können alle durch den Fahrzeugbetrieb entstandenen Kosten, inkl. der Treibstoffpreise, als Betriebsausgaben steuerlich geltend gemacht werden. Für Umsatzsteuerpflichtige, je nach Leistung fallen darunter auch (Zahn-) Ärzte und Heilmittelerbringer, ist zusätzlich unter den Voraussetzungen des § 15 Umsatzsteuergesetz (UStG) ein Vorsteuerabzug möglich. Zwar muss die private Mitbenutzung des Fahrzeugs als eine den Gewinn erhöhende Entnahme versteuert werden, die Besteuerung erfolgt dieser Entnahme in der Regel nach der pauschalen 1-Prozent-Regelung gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 Einkommensteuergesetz (EStG). Und weil der Bruttolistenneupreis des Fahrzeugs auch bei gestiegenen Treibstoffkosten unverändert bleibt, ändert sich an der Höhe der privaten Nutzungsentnahme nichts. Gleichzeitig führen die höheren Tankbelege zu einem höheren Betriebsausgabenabzug, der den steuerpflichtigen Gewinn eins zu eins mindert. Durch feste Deckelung des Privatanteils bei gleichzeitig steigenden Gesamtkosten lassen sich die höheren Treibstoffkosten effektiv auch für die rein privaten Fahrten steuerlich absetzen.

Etwas anderes gilt, wenn Sie für die Privatnutzung ein Fahrtenbuch führen (§ 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 3 EStG) und nicht die pauschale 1-Prozent-Regelung nutzen. Dann erfolgt die Besteuerung der Privatnutzung mit den tatsächlich auf die Privatfahrten entfallenden Fahrzeugkosten, wodurch die Treibstoffkosten die Entnahmewerte erhöhen und die Gewinnminderung schrumpft.

Bei dieser Konstellation ist vom aufwendigen Fahrtenbuch abzuraten, da der bürokratische Aufwand in keinem Verhältnis zum steuerlichen Nutzen steht. Denn damit das Fahrtenbuch anerkannt wird, muss es ordnungsgemäß sein: Es muss inhaltlich so gestaltet sein, dass es eine leichte und einwandfreie Überprüfung sämtlicher mit dem Pkw getätigten Fahrten ermöglicht. Alle Fahrten müssen demnach gesondert und in fortlaufendem Zusammenhang in geschlossener Form dokumentiert werden.

Quellen: BFH, Urteil vom 21.11.2024, VI R 9/22; BFH, Urteil vom 07.04.1992, VI R 113/88; § 12 Nr. 1 EStG; § 4 Abs. 4; § 9 Abs. 1 S. 1 EStG; § 10 Abs. 1 Nr. 7; § 162 AO; § 15 UStG





Nicht alle Jahre wieder: Betriebliche Übung bei Gewährung von Weihnachtsgeld vermeiden

Nicht selten gewähren Betriebe – meist zusammen mit dem Novembergehalt – ein jährliches Weihnachtsgeld. Sofern die Gewährung nicht arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich fixiert ist, ist diese grundsätzlich freiwillig und Arbeitgeber können die Gewährung als solches wie auch die Höhe jährlich neu festlegen. Wird das Weihnachtsgeld allerdings jährlich vorbehaltlos ausbezahlt und erscheint „einfach so“ auf der Lohnabrechnung, besteht bei mehrmaliger Gewährung (i. d. R. nach drei aufeinanderfolgenden, vorbehaltlosen Zahlungen) ein sog. betrieblicher (einklagbarer) Anspruch der Mitarbeiter auf Zahlung des Weihnachtsgeldes. Diese Art der Sonderzahlung wird von der Rechtsprechung dann als arbeitsleistungsbezogene Sondervergütung angesehen, mit der Konsequenz, dass z. B. bei vorzeitigem Ausscheiden auch ein zeitanteiliger Anspruch bestünde. Auch können Arbeitgeber das Weihnachtgeld bei einer Kündigung dann nicht mehr zurückfordern. Gerade wenn Angestellte direkt nach der Auszahlung kündigen, ist dies umso ärgerlicher für Arbeitgeber. Um hier das Entstehen einer betrieblichen Übung und damit eines einklagbaren Anspruches von Angestellten zu vermeiden und sich auch die Rückforderung im Kündigungsfall vorzubehalten, ist derzeit die einzige rechtssichere Möglichkeit, den Angestellten vor jeder Auszahlung des Weihnachtsgeldes ein sogenanntes Hinweisschreiben zu übergeben, das von diesen gegengezeichnet wird.

Ein entsprechendes Musterschreiben finden Sie mithilfe des QR-Codes zum Download.



Die Zeit des Schenkens

Zum Jahresende sagt man „Danke“ mit kleinen Geschenken. Diese Wertschätzung innerhalb von Geschäftsbeziehungen hat aber ihre steuerlichen Regeln und Grenzen.

Unter bestimmten Voraussetzungen können Geschenke bzw. Aufmerksamkeiten an Angestellte und Dritte steuerlich begünstigt sein. Wichtig ist, entsprechende Regelungen einzuhalten, bevor das Dankeschön ein „Steuer-G’schmäckle“ mit sich bringt.

Das Dankeschön ans Team

Grundsätzlich können Sachzuwendungen an Angestellte als steuerlich begünstigter Sachbezug gewährt werden, wenn sie unter der monatlichen Sachbezugsfreigrenze von 50 Euro brutto liegen. Voraussetzung ist immer, dass diese Zuwendung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgt (keine Gehaltsumwandlung). Für Aufmerksamkeiten aus einem besonderen persönlichen Anlass liegt diese Grenze bei 60 Euro brutto. Auch eine Pauschalbesteuerung nach § 37b EStG ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Geldgeschenke hingegen sind grundsätzlich steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Die monatliche steuer- und sozialversicherungsfreie Sachbezugsfreigrenze von 50 Euro ist kein Freibetrag – sie ist eine strikte Grenze. Eine Aufteilung in Einzelzuwendungen, z. B. in eine Mitgliedschaft im Fitnessstudio, eine Flasche Wein und eine Gutscheinkarte, ist möglich. Führen diese insgesamt zu einer Überschreitung der Freigrenze, sind alle Sachzuwendungen des entsprechenden Monats regulär steuer- und abgabepflichtig. Es sei denn, es kommt zu einer Pauschalversteuerung nach § 37b EStG (siehe Absatz zur Pauschalversteuerung).

Für persönliche Ereignisse können neben der monatlichen Sachbezugsfreigrenze zusätzlich Aufmerksamkeiten bis zu 60 Euro steuerfrei gewährt werden. Ein solches Ereignis muss ein konkreter, persönlicher Anlass der Angestellten selbst oder eines im selben Haushalt lebenden Angehörigen sein (z. B. Geburtstag, Hochzeit, Geburt eines Kindes, persönliches Dienstjubiläum oder eine bestandene Abschlussprüfung). Allgemeine Feste wie Weihnachten oder ein kollektives Betriebsjubiläum des gesamten Unternehmens gelten laut den Lohnsteuerrichtlinien (R 19.6 Abs. 1 Satz 2 LStR) ausdrücklich nicht als persönlicher Anlass.

Geschenke an Dritte (Geschäftspartner)

Auch für Geschenke an Geschäftspartner bzw. Lieferanten gibt es eine Freigrenze – diese liegt seit dem 01.01.2024 bei 50 Euro netto pro Empfänger und Wirtschaftsjahr; für nicht vorsteuerabzugsberechtigte Unternehmen gilt der Bruttowert von 50 Euro. Zudem zählt die Jahressumme: Es wird zusammengerechnet, was eine empfangende Person innerhalb des gesamten Wirtschaftsjahres erhält – nicht pro einzelnem Anlass. Wird die 50-Euro-Grenze nur um einen einzigen Cent überschritten, entfällt der Betriebsausgabenabzug nicht nur für den übergehenden Betrag, sondern komplett für das gesamte Geschenk.

Geschenke können auch hier z. B. ein Präsentkorb, eine Flasche Wein oder ein Gutschein sein. Für Letztere gelten die gleichen steuerrechtlichen Kriterien wie für Gutscheinkarten an eigene Angestellte. Wichtig ist, dass alle abziehbaren Geschenke an Geschäftspartner einzeln und getrennt von den übrigen Betriebsausgaben aufgezeichnet werden müssen (§ 4 Abs. 7 EStG). Aus dem Buchungsbeleg muss der Name des Empfängers klar hervorgehen.

Geschenke an Patienten – Streuwerbeartikel

Kleine Geschenke, die gerne um die Weihnachtszeit an Patienten verteilt werden – sog. Streuartikel bzw. geringwertige Werbeartikel, wie Kugelschreiber oder Notizblöcke mit dem Praxislogo – bis zu einem Wert von 10 Euro fallen nicht unter diese Regelung: Sie sind voll absetzbar und müssen auch nicht namentlich dokumentiert werden.

Gutschein- bzw. Geldkarten als Geschenk

Als Geschenk oder Mitarbeiter-Benefit wird auch gerne auf Gutschein- bzw. Geldkartenkarten zurückgegriffen. Dies ist lohnsteuerlich jedoch nur unbedenklich, wenn sie die strengen Kriterien des **§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG** in Verbindung mit **§ 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG)** erfüllen. Die Einlösungsmöglichkeiten müssen entweder räumlich stark begrenzt sein (z. B. ein regionales Netz aus Postleitzahlen, keine bundesweite Gültigkeit) oder sich auf eine sehr spezifische Produktkategorie beschränken (z. B. Tank- oder ÖPNV-Karten):

- **Limitierte Netze** (§ 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. a ZAG): Gutscheinkarten von Einkaufsläden, Einzelhandelsketten oder regionale City-Cards.
- **Limitierte Produktpalette** (§ 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. b ZAG): Tankkarten, Gutscheinkarten für einen Buchladen, Beauty- oder Fitnesskarten sowie Kinokarten.
- **Instrumente zu steuerlichen und sozialen Zwecken** (§ 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. c ZAG): z. B. Essensmarken.

Gutscheine auf universellen Online-Marktplätzen sowie Karten mit Barauszahlungs-, IBAN- oder unbeschränkter Kreditkartenfunktion gelten als steuerpflichtiger Barlohn, wie z. B.: Prepaid-Kreditkarten (z. B. von Visa oder Mastercard), Karten mit persönlicher/zugeordneter IBAN sowie Marketplace-Karten ohne limitiertes Netzwerk/Produktpalette (z. B. von Amazon, Wunschgutschein oder Zalando).

HINWEIS

Geschenke bzw. Aufmerksamkeiten werden gerne im Rahmen einer Weihnachts- bzw. Betriebsfeier überreicht. Wann eine Weihnachtsfeier steuerlich als Betriebsfeier gilt und welche Rahmenbedingen einzuhalten sind, finden Sie in der meditaxa Ausgabe 114/2025 und online (QR-Code)

Pauschalversteuerung von Geschenken an Angestellte und Dritte

Für verbleibende Geschenke an eigene Angestellte und Dritte gibt es auch die Möglichkeit der pauschalen Steuerübernahme nach § 37b EStG mit einem Steuersatz von 30 Prozent, dadurch müssen die Beschenkten ihre Aufmerksamkeiten nicht selbst als geldwerten Vorteil versteuern. Die Steuerübernahme ist zwar keine Pflicht, findet aber in Lohnsteuer-Außenprüfungen gerne Anwendung, um steuerliche Überraschungen bei den Beschenkten zu vermeiden. Das Wahlrecht zur Pauschalversteuerung muss innerhalb einer Gruppe – Angestellte bzw. Geschäftspartner – einheitlich für alle Zuwendungen eines Wirtschaftsjahres ausgeübt werden. Hat man sich für die Pauschalierung für eine Gruppe entschieden, gilt diese Entscheidung zwingend für alle Zuwendungen des Wirtschaftsjahres innerhalb dieser Gruppe. Beispiel: Wird im Juni ein Geschenk an einen Geschäftspartner zur Pauschalversteuerung angemeldet, gilt das Wahlrecht für die gesamte Gruppe „Geschäftsfreunde“ für das gesamte Wirtschaftsjahr. Wird bei einer Betriebsprüfung festgestellt, dass für ein Geschenk an einen Geschäftspartner die Pauschalsteuer angewendet wurde, für drei andere im selben Jahr aber nicht, führt dies zur pauschalen Nachversteuerung dieser drei übrigen Sachzuwendungen zulasten des schenkenden Betriebs.

Für die Pauschalversteuerung von Sachzuwendungen und Geschenken an Angestellte und Geschäftspartner sind steuer- sowie sozialversicherungsrechtlich unterschiedliche Fristen zu beachten:

Empfänger/Anlass	Regelung/Steuersatz	Reguläre Fälligkeit	Spätmöglichste Frist
Geschäftspartner/ Dritte	§ 37b Abs. 1 EStG/ 30 %	10. Tag des Folgemonats	Spätestens mit der Lohnsteueranmeldung des letzten Monats im Wirtschaftsjahr
Arbeitnehmer (Geschenke/Sachbezüge)	§ 37b Abs. 2 EStG/ 30 %	10. Tag des Folgemonats	28. Februar des Folgejahres (für SV-Freiheit möglichst direkt mit der Lohnabrechnung des Aufwendungsmonats)
Betriebsveranstaltung	§ 40b Abs. 2 EStG/ 25 %	10. Tag des Folgemonats	28. Februar des Folgejahres

meditaxa Redaktion | Quellen: FG Hessen Urteil vom 22. Februar 2018 - 4 K 1408/17, BFH, Urteil vom 15. Juni 2016 - VI R 54/15, BMF-Schreiben vom 15. März 2022, IV C 5 – S 2334/19/10007 :007

Antragsloses Kindergeld beschlossen

Das Kindergeld wird künftig ohne Antragstellung ausgezahlt. Mit dem Beschluss will die Bundesregierung bürokratische Hürden für Familien abbauen. Das vereinfachte Verfahren soll schrittweise ab Frühjahr 2027 zur Verfügung stehen.
Die Umstellung auf das antragslose Kindergeld erfolgt 2027 in zwei Stufen.
Die erste Stufe: Ab Frühjahr 2027 soll die Neuerung zunächst für Familien gelten, die bereits Kinder haben und Kindergeld beziehen. Grund dafür ist, dass die relevanten Daten der Familienkasse schon vorliegen.
Die zweite Stufe: Ende 2027 soll dann auch für erste Kinder das Kindergeld antragslos ausgezahlt werden. Voraussetzungen dafür sind aber, dass

- mindestens ein Elternteil gemeinsam mit dem Kind im Inland wohnt,
- von diesem Elternteil eine IBAN bekannt ist und
- mindestens ein Elternteil im Inland arbeitet.

HINWEIS

Um Kindergeld-Missbrauch vorzubeugen gilt: Das antragslose Kindergeld wird zur Regel, ersetzt aber nicht die Prüfung des Kindergeldanspruches durch die Familienkasse. Bei unvollständiger Datenlage oder Zweifel am Kindergeldanspruch bleibt es bei der bisherigen Praxis.

Das antragslose Kindergeld soll die bisherige Antragsstellung ersetzen – nicht die Prüfung des Kindergeldanspruches. Das heißt: Statt über einem Antrag soll die Familienkasse die relevanten Informationen künftig über den Datenaustausch der Verwaltung erhalten. Mit der Änderung wird das Once-Only-Prinzip umgesetzt. Daten müssen gegenüber der Verwaltung nur einmal angegeben werden. Diese Daten werden datenschutz- und datensicherheitskonform sicher zwischen Behörden ausgetauscht, wodurch erneute Angaben entfallen. So vergibt zum Beispiel das Bundeszentralamt für Steuern für jedes neugeborene Kind eine Steuer-ID. Die Informationen über die Geburt des Kindes werden vom Standesamt geteilt. Diese werden dann an die Familienkasse per Datenaustausch automatisch übermittelt.
Liegen die Voraussetzungen für eine antraglose Auszahlung des Kindergeldes nicht vor, erhalten die Eltern auch zukünftig ein Begrüßungsschreiben. Wenn der Familienkasse einzelne Daten (z. B. zu einer inländischen Erwerbstätigkeit bei Selbstständigen) nicht bekannt sind, können diese Angaben auch weiterhin im vorausgefüllten Antrag ergänzt werden.

Quelle: bundesregierung.de, bundesfinanzministerium.de

Kindergeld auch bei Fernlehrgang mit geringem Wochenstundenumfang

Die Familienkasse hatte Kindergeld für eine volljährige Tochter abgelehnt, die seit Mai 2025 einen Fernlehrgang zur geprüften Fotodesignerin absolvierte. Zur Begründung verwies sie u. a. darauf, dass der Lehrgang nach Angaben des Anbieters durchschnittlich nur sieben Wochenstunden umfasse. Die Familienkasse bezweifelte deshalb, ob bei einem derart geringen Umfang die Ausbildungsmaßnahme ernsthaft betrieben werde. Das Finanzgericht (FG) Münster gab der Klage gegen die Ablehnung des Kindergeldes statt. Eine Berufsausbildung im Sinne des Kindergeldrechts setze keinen bestimmten Mindestumfang an Wochenstunden voraus. Maßgeblich sei vielmehr, ob das Kind ernsthaft und nachhaltig auf ein konkretes Berufsziel hinarbeite. Dies sei hier der Fall. Der staatlich zugelassene Fernlehrgang vermittle berufsbezogene Kenntnisse und die Klägerin habe durch mehrere erfolgreich absolvierte Einsendeaufgaben nachgewiesen, dass sie die Ausbildung tatsächlich betreibe. Die in der BFH-Rechtsprechung teilweise genannte Grenze von zehn Wochenstunden gelte nach Ansicht des Finanzgerichts lediglich für besondere Fallgruppen wie Au-pair-Aufenthalte oder Sprachkurse mit möglichem Freizeitcharakter. Auf reguläre Fernlehrgänge sei sie nicht übertragbar. Daher stehe der vom Lehrgangsanbieter angegebene Lernaufwand von lediglich sieben Stunden pro Woche einem Kindergeldanspruch nicht entgegen.

Quelle: FG Münster, Urteil vom 06.05.2026, Az. 9 K 2730/25 Kg



Erbschaftsteuer: Kein Familienheim trotz geplanter Selbstnutzung



Wer eine Immobilie vom Ehepartner erbt, kann unter bestimmten Voraussetzungen von der Erbschaftsteuer befreit werden, sofern es sich um ein sogenanntes Familienheim handelt. Ein aktuelles Urteil des Finanzgerichts (FG) Düsseldorf demonstriert, wie streng diese Regelung auszulegen ist.

Im konkreten Fall lebte ein Ehepaar in einem gemieteten Haus; dem Ehemann gehörte eine vermietete Eigentumswohnung. In diese wollte das Ehepaar nach seiner Pensionierung einziehen. Aufgrund einer schweren Erkrankung wurde der Umzug verschoben, kurz danach verstarb der Ehemann. Wegen Eigenbedarfs kündigte die Witwe den Mietern der Eigentumswohnung, zog kurz darauf ein und beantragte die Steuerbefreiung für das Familienheim.

Das FG lehnte die Steuerbefreiung ab – allein die tatsächlichen Verhältnisse zum Todeszeitpunkt des Ehemannes seien entscheidend: Die Steuerbefreiung setze voraus, dass der Erblasser die Immobilie bis zum Todeszeitpunkt selbst bewohnt habe oder aus zwingenden Gründen (z. B. wegen Pflegebedürftigkeit) daran gehindert gewesen sei. Die reine Einzugsabsicht des Verstorbenen reiche dafür nicht aus. Auch eine erweiternde Auslegung der Vorschrift schlossen die Richter aus. Begünstigt werde nur ein bereits bestehender familiärer Lebensmittelpunkt – nicht eine Immobilie, die erst in Zukunft als Familienheim dienen sollte.

Demnach ist für den Erbfall der Zeitpunkt entscheidend; ein unmittelbar geplanter Umzug genügt nicht, wenn die Immobilie zum Todeszeitpunkt des Erblassers noch vermietet war.

Quelle: FG Düsseldorf, Urteil vom 23.06.2026, Az. 4 K 1808/25 Erb

Wer bekommt das Auto? Nutzungsvergütung bei Trennung

Bereits während des Getrenntlebens streiten Eheleute noch über einzelne Gegenstände. Nutzt ein Partner diese ausschließlich, steht dem anderen unter Umständen eine Nutzungsvergütung zu. In welcher Höhe diese ausfallen kann, zeigt ein Beschluss des Bundesgerichtshofes (BGH).

Im konkreten Fall stritten die Eheleute über das Familienfahrzeug, das der Familie für alle Alltagsangelegenheiten diente. Nachdem die beiden minderjährigen Kinder in den Haushalt des Mannes gezogen waren, beantragte dieser die Zuweisung des Fahrzeugs einschließlich Zubehör.

Das Familiengericht (FamG) verpflichtete die Ehefrau zunächst, das Fahrzeug samt Zubehör an den Mann herauszugeben. Das Oberlandesgericht (OLG) änderte diese Entscheidung später ab und wies dem Mann den Pkw für die Dauer des Getrenntlebens zum alleinigen Gebrauch zu. Gleichzeitig verpflichtete es ihn, der Frau eine monatliche Nutzungsvergütung von 150 Euro zu zahlen sowie die Kosten für Kfz-Steuer und Versicherungen zu übernehmen.

Der BGH bestätigte, dass die Festsetzung einer Nutzungsvergütung für einen während der Trennungszeit einem Ehegatten allein zugewiesenen Haushaltsgegenstand im Ermessen des Gerichts steht. Ausgangspunkt für die Bemessung ist grundsätzlich die Miete, die üblicherweise für einen vergleichbaren Gegenstand zu zahlen wäre beziehungsweise dessen konkreter Nutzungswert. Darüber hinaus sind auch die Einkommens- und Vermögensverhältnisse der Ehegatten in die Entscheidung einzubeziehen.

HINWEIS

Konkrete Vorgaben zur Ermittlung des Nutzungswerts eines Fahrzeugs machte der BGH nicht. Nach Auffassung des Gerichts kann sich die Schätzung jedoch an den Tabellen zur Nutzungsausfallentschädigung bei Verkehrsunfällen orientieren. Je nach Alter und Zustand des Fahrzeugs können dabei entsprechende Abschläge vorzunehmen sein.



Quelle: BGH, Beschluss vom 24.09.2025, Az. XII ZB 114/25

meditaxa-tours

Nr. 6 – Genießerisch, idyllisch, warm und grün



Mit bester Empfehlung unseres Mitglieds und Tourguides aus Freiburg, primus-steuerberatung.de



Sie ist die heimliche Hauptstadt des dunklen Schwarzwaldes. Durchfährt man sie, gelangt man ins Höllental. Wie kann da das niedliche „Bobbele“ der Spitzname ihrer „Ureinwohner“ sein? Sie trinken gerne Wein, genießen das süße, warme Leben ihrer Stadt und fahren fast immer mit dem Fahrrad. Der überaus liebliche Dialekt, den sie sprechen, macht aus den Rinnen mit frischem Wasser der Dreisam, die seit 1220 die Altstadt durchziehen, die „Bächle“; aus „einkehren“ wird „iekehre“ und das kann man hier besonders gut.

Um Freiburg im Breisgau – Universitätsstadt, Green City, Stadt des Bürgerengagements, Musikstadt und einer der wärmsten Orte Deutschlands – kennenzulernen, beginnt man am besten im Münster, ihr Wahrzeichen. Erbaut ab 1200 bis 1513, ist es das Musterbeispiel für Gotik; Mutige erklimmen seinen Turm aus steingewordener Häkelspitze. Auf dem Wochenmarkt des Münsterplatzes gibt es Leckereien von montags bis samstags, von herzhaft bis süß. „Stefans Käsekuchen“ zum Beispiel haben eingefleischte Fans weit über Freiburg hinaus. Bei einem Stück davon kann man das Historische Kaufhaus (1532) betrachten.



Fußläufig ist es nah zum Martinstor (um 1230), dem Schwabentor (ca. 1250), dem Restaurant „Zum roten Bären“ (12. Jhd.), dem „Haus zum Walfisch“ (1515) und dem neugotischen Colombischlössle (1871), das das Archäologische Museum beherbergt. In der gläsernen Moderne angekommen ist man bei der Universitätsbibliothek (2015). Einen transparenten Überblick bis zu den Vogesen im Elsass verschafft man sich auf dem Schlossberg neben der Altstadt und tiefe Einblicke gibt es beim Besucherbergwerk des „Hausbergs“ Schauinsland (1284 m).



Wen so viel Sightseeing hungrig macht, hat für gehobene Küche die Qual der Wahl zwischen den Restaurants „Jacobi“, „Löwengrube“ oder „Zur Wolfshöhle“. Frisch gestärkt wird es Zeit für ein Konzert. Bei den stadtansässigen 16 Orchestern und 33 Chören stellt sich nur die Frage: „Wohin?“. Denn das „Wo“ für den Absacker danach ist schon geklärt: Im „Bermudadreieck“ zwischen Universität und Bertoldsbrunnen verschwinden edle Weine oder gut gemixte Cocktails in durstigen Kehlen, am liebsten in einer lauen Sommernacht.

Aber Events gibt es in Freiburg das ganze Jahr: die Fasnet im Februar, das Zelt-Musik-Festival im Sommer, die Herbstmess’ oder der Weihnachtsmarkt rund um das Münster. Ist einem letzterer nicht idyllisch genug, kann man in Richtung Hochschwarzwald aufbrechen. Der Weihnachtsmarkt in der Ravennaschlucht gilt als einer der schönsten Deutschlands. Auf dem Weg dorthin geht es zwar am Himmelreich vorbei, aber eben auch durchs Höllental.

WEBLINK

visit.freiburg.de





Benefizspaß

Es muss ja nicht gleich eine Art Wiener Opernball sein. Und wer sagt, dass spenden eine stille, freudlose Tätigkeit ist? In der Zeit vor Weihnachten tut man gerne etwas Gutes, auch sich selbst: Geschäftspartner einladen und gemeinsam essen, für Freunde einen DJ buchen und tanzen, ein Konzert mit dem Chor geben, in dem man singt, mit dem Sportverein einen Wohltätigkeitslauf organisieren, bei dem jeder gelaufene Kilometer honoriert wird, ein Kostümfest geben und die tollsten Verkleidungen auszeichnen – all das können Veranstaltungen sein, bei denen Jede und Jeder zum Abschluss gerne etwas „in den Hut wirft". Sie sollte aber zu einem passen. Während die einen am liebsten krawallige Spiele à la „Dalli Dalli" organisieren, fühlen sich die anderen bei einem Sektempfang mit Smalltalk am besten aufgehoben. Eines ist aber allen gleich: Wer eine gute Zeit verbringt, ist freigiebiger. So können jede Menge Spenden zusammenkommen – für die Tafeln, das Kinderhospiz, die Jugendsportförderung vor Ort. Hauptsache die Teilnehmer, statt in Abendkleid und Frack lieber leger gekleidet, hatten ihren Benefizspaß.

LESEN & HÖREN



Sven Regener
Frankie und Freddie
Galiani Berlin
ca. 25 Euro

Wir schreiben das Jahr 1980. Frankie und Freddie Lehmann, die beiden Brüder aus Bremen, befinden sich in Westberlin auf einer Odyssee durch eine Stadt zwischen den Welten, einen Ort von Spaß und Kälte, Trotz und Anarchie, Resignation und Überlebenswillen.



RL Killmore
Herbst in Cinnamon Falls
Lübbe Audio
ca. 20 Euro

Nia Bennett kehrt in ihre Heimat Cinnamon Falls zurück. Während der Vorbereitung auf das Herbstfest wird im Diner die Leiche der Besitzerin entdeckt. Daneben die Botschaft: „Wer wird der Nächste sein?" Mit ihrem alten Freund Jesse beginnt Nia nachzuforschen.



Anne Freytag
Blaues Wunder
Kampa Verlag
ca. 15 Euro

Als Ferdinand von einem „Sommer auf dem Meer" sprach, hatte Nora etwas weniger abgelegenes, weniger berufliches im Sinn. Auch Franziska ahnte nicht, worauf sie sich einließ, als ihr Mann Kilian einen Urlaub mit seinem Chef Walter Bronstein ankündigte.



Rüdiger Safranski
Die Vierte Kränkung
Random House Audio
ca. 20 Euro

Weil er einen Geist besitzt, hielt sich der Mensch für etwas Besonderes. Dann kam die KI. Ihr Können ist Versprechen und Kränkung zugleich. Hat sich der Humanismus überlebt? Aber der Mensch verfügt über ein Bewusstsein, erlebt Emotionen und kann sich frei entscheiden.



Suzie Miller
Inter alia
Kjona Verlag
ca. 25 Euro

Tagsüber flößt Richterin Jessica Parks Sexualstraftätern – und ihren Anwälten – in London Respekt ein. Sie entlarvt, wie Männer Gesetze zu ihren Gunsten auslegen. Als ihrem siebzehnjährigem Sohn vorgeworfen wird, eine Mitschülerin vergewaltigt zu haben, stürzt Jessica in einen schier unaushaltbaren Konflikt.



Torsten Sträter
Mach mal das große Licht an
Lübbe Audio
ca. 30 Euro

Das Programm, in seiner jetzigen Form schon nicht besonders kurz, zusammen mit dem Material, das es nicht ins eigentliche Programm geschafft hat und gesondert eingelesen wird, werden live auf mehrere CDs gepackt und Torsten Sträter versucht da wirklich ohne großes Abschweifen die Sache durchzuziehen.

Gegenleistung bei der Veräußerung von Grundstücken mit Solar-/Photovoltaikanlagen

Zu der Frage, ob beim Erwerb eines Grundstücks der Kaufpreisanteil für Solar- bzw. Photovoltaikanlagen in die grunderwerbsteuerliche Gegenleistung einzubeziehen ist, nimmt das Niedersächsische Finanzministerium (FM) wie folgt Stellung:

Solaranlagen nutzen die Sonnenenergie zur Wärmegewinnung und dienen vor allem zur Erwärmung von Wasser für sanitäre Zwecke oder der Raumheizung, meist zur Ergänzung der bereits vorhandenen Wärmeversorgung. Daher werden sie regelmäßig als Gebäudebestandteile betrachtet. Der auf die Solaranlage entfallende Kaufpreisanteil zählt zur grunderwerbsteuerlichen Gegenleistung.

Photovoltaikanlagen hingegen erzeugen durch Sonnenenergie Strom, der in das allgemeine Netz eingespeist wird. Wenn Photovoltaikanlagen als **„Aufdachanlagen"** konzipiert sind, stellen sie unabhängig davon, ob sie der Versorgung des Grundstücks oder auch der Energieerzeugung und Einspeisung in öffentliche Energienetze dienen, Zubehör des Grundstücks dar. Das auf sie gezahlte Entgelt gehört daher nicht zur grunderwerbsteuerlichen Gegenleistung.

Photovoltaikanlagen, die stattdessen als Ersatz für eine erforderliche Dacheindeckung (z. B. mit Ziegeln oder Schiefer) oder als Teil einer Fassade (z. B. anstelle von Fassadenelementen oder Glasscheiben) installiert werden (dach- oder fassadenintegrierte Photovoltaikanlagen), gelten als wesentlicher Bestandteil des Grundstücks und sind daher bei der grunderwerbsteuerlichen Gegenleistung – auch bei vollständiger oder teilweiser Einspeisung in öffentliche Energienetze – vollständig bei der Grunderwerbsteuer zu berücksichtigen.

Quelle: Niedersächsisches FM, Erlass vom 30.04.2026, Az. S 4503-018



Sonderabschreibung nach § 7b EStG auch bei Wiederherstellung einer vermietbaren Wohnung möglich



Zwei ursprünglich getrennte Doppelhaushälften wurden langjährig zu einer einzigen, großen Familienwohnung verbunden und auch steuerlich so behandelt. Nach zwanzig Jahren wurde der Wohnraum wieder in selbstständige Wohneinheiten aufgeteilt – diese Wiederaufteilung kann steuerlich als Schaffung einer neuen Wohnung gelten, so das Finanzgericht Düsseldorf.

Die Kläger hatten zwei ursprünglich selbstständige Doppelhaushälften im Jahr 2001 zu einer großen Wohneinheit verbunden. Erst 2021 wurden die Häuser wieder getrennt und eine Haushälfte wurde anschließend vermietet. Das Finanzamt lehnte die Sonderabschreibung nach § 7b EStG ab, da die Wohnung bereits vor der Zusammenlegung existiert habe.

Das Finanzgericht (FG) Düsseldorf beurteilte den Sachverhalt anders und gab der Klage teilweise statt. Die geltend gemachte Sonderabschreibung nach § 7b EStG wurde dem Grunde nach anerkannt; weitergehenden Korrekturen für die Veranlagungszeiträume 2021 und 2022 standen allerdings verfahrensrechtliche Vorschriften entgegen. Maßgeblich sei der unmittelbar vor den Baumaßnahmen bestehende Zustand. Da die Verbindung mehr als 20 Jahre bestanden habe, sei dieser Zustand verfestigt gewesen. Durch die Trennung sei der Wohnungsbestand von einer auf zwei Wohnungen erhöht worden. Damit sei zusätzlicher Wohnraum geschaffen worden, was dem Förderzweck des § 7b EStG entspreche.

HINWEIS

Für die Sonderabschreibung müssen der Bauantrag im vorgesehenen Förderzeitfenster gestellt, die festgelegten Baukostengrenzen gewahrt und das Objekt mindestens zehn Jahre vermietet werden. Zudem unterstreicht der Fall, dass der Abzug zwingend vor Ablauf der verfahrensrechtlichen Änderungsbefugnis der Steuerbescheide beantragt werden muss.

Quelle: FG Düsseldorf, Urteil vom 21.07.2026, Az. 12 K 823/26 E

Schadenersatz wegen Diskriminierung bei der Wohnungssuche

Wer Mietinteressenten aufgrund ihrer ethnischen Herkunft ablehnt, muss mit Schadenersatzforderungen rechnen – das zeigt ein aktuelles Urteil des Bundesgerichtshofes (BGH). Strenge Regelungen und finanzielle Risiken im Falle einer Ungleichbehandlung gelten nicht nur für gewerbliche Makler, sondern auch in vollem Umfang für vermietende Privatpersonen.

Im Fall vor dem BGH ging es um eine Frau mit pakistanischem Namen, die sich mehrfach erfolglos über ein Onlineportal bei einem Makler um Besichtigungstermine für eine Mietwohnung beworben hatte. Da sie auf alle Anfragen Absagen erhalten hatte, führte sie einen systematischen Test durch, um den Verdacht einer Benachteiligung zu überprüfen. Sie sendete Anfragen mit identischen Angaben zu Einkommen, Haushaltsgröße und Beruf ab – unter ausländisch klingenden Namen und unter typisch deutschen Namen wie „Schmidt“ oder „Schneider“. Während die Anfragen mit ausländischen Namen konsequent abgelehnt wurden, führten die Bewerbungen unter deutschen Namen umgehend zu Besichtigungseinladungen. Der BGH stellte klar: Dieses Vorgehen stellt ein hinreichendes Indiz für eine verbotene Diskriminierung dar.

Wer haftet – der Makler oder der Vermieter?

Da der Beklagte als mit der Auswahl potenzieller Mieter betrauter Makler Adressat des zivilrechtlichen Benachteiligungsverbots gemäß § 19 Abs. 2 AGG ist, schuldet er deshalb bei einer Verletzung dieser Norm den Ersatz materiellen und immateriellen Schadens nach § 21 Abs. 2 AGG. Die Erstreckung der Haftung auf den Makler als Hilfsperson des Vermieters ist mit dem Wortlaut und der Systematik der Vorschriften vereinbar und entspricht dem Ziel des AGG, Benachteiligungen etwa wegen der ethnischen Herkunft wirkungsvoll zu verhindern oder zu beseitigen. Der Umstand, dass sich der Vermieter möglicherweise das Verhalten des Maklers zurechnen lassen muss und dann ebenfalls haftet, steht der Eigenhaftung des Maklers nicht entgegen.

Zwar sieht das AGG bei Massengeschäften bezüglich Merkmalen wie Alter oder Religion Erleichterungen für private Vermieter vor, doch beim Schutz vor ethnischer Diskriminierung kennt das Gesetz keine Ausnahmen. Gemäß § 19 Abs. 2 AGG ist eine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft bei der Wohnraumvergabe ausnahmslos verboten, das gilt für Immobiliengesellschaften genauso wie für Privatpersonen, die eine einzelne Eigentumswohnung vermieten.

HINWEIS

Eine Ausnahme gibt es nur in seltenen Fällen, nämlich dann, wenn Vermieter und Mieter auf demselben Grundstück leben und ein sehr enges Näheverhältnis besteht, z. B. bei einer Einliegerwohnung im selbst genutzten Zweifamilienhaus. Das gilt nicht bei regulären Mietwohnungen.

Im genannten Fall wurde dem Makler ein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) attestiert und er musste der Klägerin 3.000 Euro Entschädigung sowie die vorgerichtlichen Anwaltskosten erstatten. Für ein rechtsmissbräuchliches Vorgehen der Klägerin, wie etwa eine nicht ernsthafte Bewerbung mit dem Ziel, lediglich den formalen Status als Bewerberin zu erlangen, um Ansprüche nach § 21 AGG geltend zu machen, war nichts ersichtlich. Sie hat nach ihren ernsthaften Bewerbungen Indizien für eine Ungleichbehandlung dargelegt und somit die Beweislast umgekehrt.

Im Falle einer Beweislastumkehr nach § 22 AGG müssen Vermieter bzw. beauftragte Hilfspersonen (Makler) gerichtlich nachweisen, dass ausschließlich sachliche Kriterien wie Einkommen oder Bonität für die Absage ausschlaggebend waren. Wird eine Diskriminierung nachgewiesen, droht neben der Erstattung der Anwalts- und Gerichtskosten eine Geldentschädigung von meist 1.000 bis 3.000 Euro. Das finanzielle Gesamtrisiko für eine unbedachte Absage summiert sich so schnell auf 2.500 bis 5.000 Euro.

meditaxa Redaktion | Quelle: BGH, Urteil vom 29.01.2026, Az. I ZR 129/25, PM 25/26



NEUE SERIE

Künstliche Intelligenz in der Praxis



Von den knapp 98.000 Kassenarztpraxen in Deutschland arbeiten schätzungsweise 30.000 mit KI-Elementen. Bei ca. 8 Prozent wird KI für administrative Aufgaben bzw. Prozessvereinfachung genutzt; 12 Prozent verwenden KI-Assistenten zur Diagnoseerstellung. Überraschend ist, dass die Hälfte der Niedergelassenen sog. „Schatten-KI", also unzertifizierte, private KI-Werkzeuge wie ChatGPT, für berufliche Zwecke verwendet und das oft häufiger als das Praxispersonal. Nicht ohne Grund fordern 76 Prozent der Ärzte trotz der Chancen durch KI für die Medizin eine strengere gesetzliche Regelung für den Einsatz im Arbeitsalltag.

Übersicht der bisherigen rechtlichen Regelungen

Mit dem EU AI-Act (KI-Verordnung) ist im August 2024 das weltweit erste umfassende Gesetz zur Regulierung von KI in Kraft getreten. Das Gesetz teilt KI-Anwendungen in verschiedene Risikostufen ein:

- **Minimales Risiko:** z. B. Dienstplan-Optimierung, etc.
- **Begrenztes Risiko:** z. B. Chatbots, Telefonassistenten, etc.
- **Hochrisiko-Systeme:** z. B. KI für Bewerberauswahl, Diagnose-KI (EU-Medizinprodukteverordnung)
- **Verbotene KI-Systeme:** z. B. Social Scoring-KI

Zudem wurden 2025 KI-Verbote erlassen für bestimmte Anwendungen wie z. B. biometrische Kategorisierung am Arbeitsplatz oder Social Scoring. Es gilt außerdem die **KI-Kompetenzpflicht** (Art. 4 AI Act), die besagt, dass Arbeitgeber nach besten Kräften sicherstellen müssen, dass ihr Personal im Umgang mit KI-Systemen geschult ist. Das betrifft jede Person im Betrieb, die KI nutzt – selbst wenn sie „nur" mit standardmäßigen Chatbots arbeitet. Auch **verschärfte Dokumentations- und Kontrollpflichten** wurden für Anbieter von General Purpose AI (kurz: GPAI, KI-Modelle mit allgemeinem Verwendungszweck, Basismodelle) eingeführt. Während diese primär die Anbieter der Basismodelle treffen, nutzen bspw. Arztpraxen unter Umständen darauf aufbauende, spezifische KI-Systeme wie automatisierte Sprechstunden-Dokumentationen oder Chatbots. Demnach müssen Praxen bei der Softwareauswahl streng darauf achten, dass die Anwendungen alle regulatorischen Vorgaben des AI Acts und Datenschutzes lückenlos erfüllen.

HINWEIS

Wer KI bspw. zur Sprechstunden-Dokumentation nutzt, muss unbedingt alle strengen rechtlichen Anforderungen an Datenschutz, Datensicherheit und Verschwiegenheit beachten: Anbieter sollten anerkannte Zertifizierungen und einen Serverstandort in Deutschland haben. Zudem ist ein schriftlicher Auftragsverarbeitungsvertrag (AVV) nach Art. 28 DSGVO verpflichtend, der eine Geheimhaltungsverpflichtung nach § 203 StGB enthält.

Seit August 2026 müssen alle Betriebe und Unternehmen die Transparenzpflicht für Systeme mit begrenztem Risiko flächendeckend umsetzen (Art. 50 AI Act): Über die Interaktion mit KI muss vorher informiert sowie KI-generierte/-manipulierte Inhalte müssen als solche deutlich gekennzeichnet werden. Dazu gehören:

KI-Systeme mit Interaktion: z. B. Chatbots, Telefon-/bzw. Sprachassistenten, zudem müssen die eingesetzten KI-Tools im Impressum/in den Datenschutzhinweisen namentlich und mit Verarbeitungszweck aufgeführt werden.

KI-generierte/-manipulierte (öffentliche) Texte: z. B. auf der Website, Fachartikel, etc.; KI-Texte sind von der Kennzeichnungspflicht ausgenommen, wenn sie von einer natürlichen Person überprüft/überarbeitet wurden und jemand die redaktionelle Verantwortung für das Ergebnis trägt. Betriebsinterne Texte sind von der Kennzeichnung oft ausgenommen.

Deepfakes und synthetische Medien: KI-generierte oder manipulierte Bild-, Audio- oder Videodateien (Deepfakes), die echten Personen, Orten oder Ereignissen täuschend ähnlich sehen, müssen sichtbar und deutlich wahrnehmbar als KI-Erzeugnis gekennzeichnet werden. Davon ausgenommen sind i. d. R. offensichtlich künstliche Werke.

Verstöße gegen diese Transparenzpflichten können Geldbußen von bis zu 15 Millionen Euro oder 3 Prozent des (weltweiten) Jahresumsatzes nach sich ziehen. Für kleine Betriebe (KMU) und Arztpraxen gilt jedoch eine Schutzregelung, nach der stets der jeweils niedrigere Betrag die Obergrenze bildet und die Strafe somit verhältnismäßig am Praxisumsatz gedeckelt ist.

INFO

In den kommenden Ausgaben werden wir auf wesentliche KI-Themen wie Schweigepflicht, Recruiting und Marketing detaillierter eingehen.

meditaxa Redaktion | Quellen: EU AI Act, ihk.de, bundesregierung.de, noai.ai, Digital Health Report 2026 von Doctolib, kbv.de

eAU: Störungsfall und Ersatzverfahren

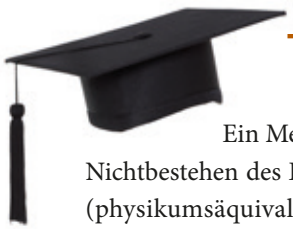
Im Januar 2023 ging sie verpflichtend an den Start – die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) für gesetzlich Krankenversicherte. Den „gelben Zettel" gibt es nur noch auf Wunsch oder wenn es zu technischen Problemen kommt. Durch das digitale Verfahren hat sich der Ablauf bei einer Krankmeldung grundlegend verändert: Die eAU wird elektronisch an die gesetzliche Krankenkasse übermittelt, und Arbeitgeber können die eAU-Daten dort elektronisch abrufen. Kommt es in der Praxis zum Systemausfall, darf das digitale Verfahren den Praxisalltag nicht blockieren. In solchen Fällen greift das sog. gesetzliche eAU-Ersatzverfahren; vorher ist aber Folgendes zu prüfen:

- **Gematik TI-Status:** Auf der Internetseite des „gematik TI-Status" (https://fachportal.gematik.de/ti-status) wird angezeigt, ob eine bundesweite Störung vorliegt. Wenn ja, liegt der Fehler nicht in der Praxis.
- **Internetverbindung:** Zeigt das Gematik-Portal kein Problem, sollte die Internetverbindung der Praxis kontrolliert werden.
- **Konnektor und Kartenterminal:** Ggf. hilft ein Neustart des Kartenterminals und ein kontrolliertes Herunter- und Wiederhochfahren des Konnektors über die Praxisverwaltungssoftware (PVS). Niemals einfach den Stecker ziehen!
- **KIM-Passwort:** Das hinterlegte KIM-Passwort in den Stammdaten bzw. der KIM-Konfiguration des PVS ist zu prüfen und ggf. durch den Servicepartner zu aktualisieren.
- **Antiviren-Software:** In den Einstellungen des Antivirenprogramms ist zu prüfen, ob E-Mail-Schutz- oder Scan-Module den KIM-Client blockieren. Diese sollten in Absprache mit dem IT-Sicherheitsbeauftragten angepasst werden.
- **Fehlender Kostenträger oder falsche Empfängeradresse:** Wird die Krankenkasse im PVS nicht korrekt aufgelöst oder weist sie die Nachricht ab, sollten die Stammdaten der Krankenkasse (IK-Nummer) im PVS aktualisiert werden.

Liegt eine Störung vor, die sich nicht zeitnah beheben lässt, und muss eine AU ausgestellt werden, ist auf das eAU-Ersatzverfahren zurückzugreifen: Die Praxis stellt eine AU auf Sicherheitspapier aus. Das Dokument wird gut sichtbar mit dem Vermerk „Ersatzverfahren" gekennzeichnet und ggf. unterschrieben, sofern der Ausdruck nicht maschinell signiert wird. Die Patienten erhalten die entsprechenden Ausfertigungen für sich selbst und zur Vorlage bei Arbeitgebern, falls diese auf einen zeitnahen Nachweis bestehen. Kann die eAU auch am Folgetag (Wochenende und Feiertage ausgenommen) nicht digital an die Krankenkasse übermittelt werden, ist die Praxis verpflichtet, den Papierausdruck direkt per Post an die Krankenkasse zu senden. So werden die Meldung und der spätere Datenabruf sichergestellt. Die Praxis vermerkt den Vorfall (mit Datum und Grund) in der Patientenakte. Sobald die Technik wieder funktioniert, wird der digitale Übermittlungsprozess – sofern möglich – nachgeholt oder im PVS zwischengespeichert und versendet.

meditaxa Redaktion | Quellen: gematik.de, §19 Bundesmantelvertrag-Ärzte (BMV-Ä), Anlage 4b zum BMV-Ä, § 295 SGB V, § 109 SGB IV





Trotz Drittstaatenabschluss ungeeignet

Ein Medizinstudent wurde mit dem endgültigen Nichtbestehen des Ersten Abschnitts der Ärztlichen Prüfung (physikumsäquivalent) exmatrikuliert und absolvierte sodann das Studium der Humanmedizin auf den Philippinen. Nach erfolgreichem Bestehen des Examens erhielt er dort die Zulassung als praktischer Arzt. Nach seiner Rückkehr nach Deutschland stellte er bei der Bezirksregierung erfolglos einen Antrag auf Erteilung der Approbation als Arzt.

Die Begründung der Ablehnung hatte vor Gericht Bestand: Die deutsche ärztliche Ausbildung umfasst nach § 1 Abs. 2 Nr. 5 ÄApprO die in drei Abschnitte gegliederte Ärztliche Prüfung. Gemäß § 3 Abs.1 S. 7 BÄO wird die Approbation nicht erteilt, wenn eine der geforderten ärztlichen Prüfungen oder ein Abschnitt der ärztlichen Prüfung endgültig nicht bestanden werde. Die Vorschrift steht auch dem Ablegen einer Kenntnisprüfung nach § 3 Abs. 3 S. 3 BÄO entgegen. § 3 Abs. 1 S. 7 BÄO stellt klar: Wenn Medizinstudierende endgültig durch eine ärztliche Prüfung fallen, ist davon auszugehen, dass sie für den Arztberuf ungeeignet sind.

Quelle: Verwaltungsgericht Köln, Urteil vom 13.01.2026 – 7 K 6060/21

Wenn die Ausbildung „schwierig“ wird

Wer Fachkräfte ausbildet, leistet seinen Beitrag gegen den weiterhin akuten Fachkräftemangel in Deutschland. Doch die Ausbildung gestaltet sich in der Praxis manchmal schwierig, wenn die Berufsschule geschwänzt wird und die Arbeitsmotivation zu wünschen übrig lässt. Wenn Azubis „neben der Spur“ laufen und Arbeitgeber über Kündigung nachdenken, braucht es einen langen Atem: Azubis genießen in Deutschland durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) einen besonderen gesetzlichen Kündigungsschutz. Eine Kündigung, fristlos und ohne Angabe von Gründen, ist für beide Seiten nur innerhalb der Probezeit möglich. Danach ist die ordentliche Kündigung durch den Ausbildungsbetrieb gesetzlich ausgeschlossen und kann nur noch außerordentlich (fristlos) aus einem wichtigen Grund erfolgen.

Dafür gibt es hohe Anforderungen: Bei verhaltensbedingten Problemen wie z. B. unentschuldigtem Fehlen müssen Azubis im Regelfall vorab erfolglos für exakt dasselbe Fehlverhalten abgemahnt worden sein. Ohne vorherige Abmahnung ist eine Kündigung nur bei schwerwiegenden Verstößen möglich, die eine Fortsetzung des Verhältnisses unzumutbar machen, wie etwa bei Beleidigungen oder körperlicher Gewalt. Die Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen schriftlich und detailliert begründet zugehen, sonst ist sie unwirksam. Bei medizinischen Berufen ist vor dem Gang zum Arbeitsgericht zudem das Schlichtungsverfahren der zuständigen Ärztekammer zwingend vorgeschrieben.

meditaxa Redaktion | Quellen: § 20 und 22 BBiG, § 111 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG)

Strenge Grundsätze für sog. „Ärztesiegel“

Der Bundesgerichtshof (BGH) stellt strenge Anforderungen an die entgeltliche Bereitstellung von Testsiegeln an Ärzte. Im Streit um die vom Magazin „FOCUS Gesundheit“ in den Jahren 2020 und 2021 vergebenen Siegel „FOCUS Top Mediziner“ hob der BGH ein berufungsgerichtliches Urteil auf und verwies die Sache an das Oberlandesgericht (OLG) München zurück. Geklagt hatte die Wettbewerbszentrale gegen die entgeltliche Nutzung der Siegel zu Werbezwecken. Nach Auffassung des BGH gelten für gesundheitsbezogene Werbung besonders strenge Maßstäbe bezüglich Richtigkeit, Eindeutigkeit und Klarheit. Der Senat bezweifelt, dass das Vergabeverfahren und die Siegelgestaltung diesen Kriterien genügen. So beruhte die Bewertung der Behandlungsleistungen wesentlich auf unbelegten Selbstauskünften der Ärzte. Zudem kritisiert der BGH die pauschale Qualitätsauszeichnung der Testlogos, da für Patienten nicht erkennbar sei, nach welchen Kriterien und wessen subjektiven Einschätzungen das Urteil zustande kam.

HINWEIS

Wenn ein Bewertungsverfahren methodische Einschränkungen aufweist, müssen diese Einschränkungen direkt auf dem Testlogo klar erkennbar sein. Siegel, die ohne solche Klarstellungen eine pauschale medizinische Top-Qualität suggerieren, sind künftig kaum noch zulässig.

Die entgeltliche Bereitstellung der Siegel unterliege als geschäftliche Handlung dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG). Auch wenn es um die Verwertung von Rechercheergebnissen gehe, trete die journalistisch-redaktionelle Vorleistung dabei gegenüber der Vermarktung eines eigenständigen Produkts zurück.

Quelle: BGH, Urteil vom 30.06.2026 – I ZR 130/25



Elektronische Zeiterfassung und Flexibilisierung der Arbeitszeit

Obwohl das Bundesarbeitsgericht bereits 2022 eine allgemeine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung festgestellt hat, fehlte bisher die genaue gesetzliche Ausgestaltung. Im Rahmen der geplanten Reform des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) und angrenzender Verordnungen soll ab 2027 die elektronische Zeiterfassung endgültig konkretisiert werden. Zudem soll die Reform mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten ermöglichen. Die wichtigsten Neuerungen und geänderten Rahmenbedingungen ab 2027 im Überblick:

Elektronische Zeiterfassung als gesetzlicher Standard

Tagesaktuelle Aufzeichnung: Arbeitgeber müssen Beginn, Ende und Gesamtdauer der täglichen Arbeitszeit elektronisch erfassen. Die Erfassung hat **noch am selben Tag** zu erfolgen; eine gesammelte, nachträgliche Eintragung am Wochenende für die vergangene Woche ist unzulässig.

Vertrauensarbeitszeit & Homeoffice: Die Pflicht gilt ausdrücklich auch für mobiles Arbeiten und Vertrauensarbeitszeit. Arbeitgeber dürfen die Aufzeichnung zwar an ihre Beschäftigten delegieren, bleiben jedoch für die Einhaltung und Überprüfung verantwortlich.

Digitale Form: Vorgesehen ist grundsätzlich eine elektronische Aufzeichnung (z. B. via Software, App oder Terminal), um Manipulationen vorzubeugen und Prozesse zu vereinheitlichen. Handschriftliche Stundenzettel sollen in vielen Bereichen an Bedeutung verlieren.

Übergangsfristen für tarifgebundene Betriebe: Tarifpartner können längere Übergangsfristen vereinbaren, um maßgeschneiderte, digitale Erfassungssysteme in einer Branche einzuführen.

HINWEIS

Betriebe mit **bis zu 10 Mitarbeitenden** sind von der Pflicht zur elektronischen Zeiterfassung befreit. Sie dürfen die Zeiten weiterhin handschriftlich auf Papier oder in Excel-Listen erfassen. Die Pflicht zur Erfassung an sich – also das „Ob" – bleibt durch die höchstrichterliche Rechtsprechung bestehen, nur das Medium – das „Wie" – ist frei wählbar.

Flexibilisierung der Arbeitszeit (Wochen- statt Tagesbezug)

Als Kompromiss für die strengen Dokumentationspflichten sieht der Entwurf eine Lockerung des starren **Acht-Stunden-Tages** vor:

Wöchentliche Höchstarbeitszeit: Im Fokus steht künftig die Orientierung an einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit (im Rahmen der EU-Vorgaben von maximal 48 Stunden) statt einer starren täglichen Begrenzung. Dies soll mehr Flexibilität bei der Verteilung der Arbeit über die Woche hinweg ermöglichen.

HINWEIS

Kleine Betriebe ohne Tarifvertrag oder Betriebsrat können die neuen Flexibilisierungsoptionen (wie das regelmäßige Abweichen vom starren 8-Stunden-Tag) nicht nutzen. Da für eine Betriebsvereinbarung zwingend ein Betriebsrat existieren muss, bleibt die „echte" Flexibilisierung – also das Ausweiten der täglichen Arbeitszeit in Spitzenzeiten – ausschließlich tarifgebundenen Unternehmen oder Betrieben mit Arbeitnehmervertretung vorbehalten.

Ausnahmen für bestimmte Personengruppen

Leitende Angestellte (im Sinne des § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG) sind vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen. Für sie gilt weder die Pflicht zur elektronischen Zeiterfassung noch die gesetzliche Beschränkung der Höchstarbeitszeiten oder Ruhezeiten. Sie dokumentieren keine Zeiten und arbeiten ohnehin komplett flexibel und eigenverantwortlich.

HINWEIS

Diese Ausnahme ist eng gefasst und gilt nicht automatisch für alle Angestellten, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz als leitend eingestuft werden.

Digitale Nachweispflicht (BVV)

Unabhängig vom Arbeitszeitrecht verlangt die Beitragsverfahrensverordnung (BVV) ab Januar 2027 zwingend die digitale und revisionssichere Aufbewahrung entgelt- und sozialversicherungsrelevanter Nachweise. Da Arbeitszeitnachweise als Grundlage für die Entgeltabrechnung und Beitragsermittlung dienen, müssen sie ab 2027 ohnehin zwingend in elektronischer Form für die Betriebsprüfung der Rentenversicherung vorgehalten werden. Für fast alle Unternehmen und Betriebe führt demnach fast kein Weg an integrierten HR- und Zeiterfassungssystemen vorbei.



Ihr Online-Portal für das Gesundheitswesen

meditaxa.de

KANZLEIFINDER | JOBPORTAL | STEUERWIKI | MELDUNGEN

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
Brunshofstraße 12
45470 Mülheim an der Ruhr

V. i. S. d. P.:
Vorsitzender: Matthias Haas
Brunshofstraße 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: 119 | 2026 November

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: © VK Studio/stock.adobe.com, S. 2: © www.telefonseelsorge.de, S. 3: © lifeforstock/magnific.com, © Magnific/magnific.com, © NewFabrika/stock.adobe.com, S. 4: © NanSan/stock.adobe.com, © phpetrunina14/stock.adobe.com, S. 5: © VK Studio/stock.adobe.com, © violetkaipa/stock.adobe.com, © Simon Dux Media/stock.adobe.com, © Africa Studio/stock.adobe.com, S. 6: © Studio Romantic/stock.adobe.com, © chathuporn/stock.adobe.com, © Pixel-Shot/stock.adobe.com, S. 7: © eliosdnepr/stock.adobe.com, © Rawpixel.com/stock.adobe.com, S. 8: © NanSan/stock.adobe.com, S. 10: © Pixel-Shot/stock.adobe.com, © panitan/stock.adobe.com, S. 11: © Pixel-Shot/stock.adobe.com, S. 12: © phpetrunina14/stock.adobe.com, S. 13: © Atlas/stock.adobe.com, S. 14: © VK Studio/stock.adobe.com, S. 15: © efe_madrid/magnific.com, © New Africa/stock.adobe.com, S. 16: © Drobot Dean/stock.adobe.com, S. 17: © dechevm/stock.adobe.com, © OneClic/stock.adobe.com, S. 18: © violetkaipa/stock.adobe.com, © unai/stock.adobe.com, © Bogdan Lazar/stock.adobe.com, © Bogdan Lazar/stock.adobe.com, © Simon Dux Media/stock.adobe.com, S. 19: © Hakan Tanak/stock.adobe.com, S. 20: © rh2010/stock.adobe.com, © studio2013/stock.adobe.com, S. 21: © Syda Productions/stock.adobe.com, S. 22: © Pixel-Shot/stock.adobe.com, S. 23: © aFotostock/stock.adobe.com, © kimberrywood/stock.adobe.com, S. 24: © rawpixel.com/magnific.com, © object.things/stock.adobe.com, © Sunita/stock.adobe.com, S. 25: © Migma_Agency/stock.adobe.com, S. 26: © gzorgz/stock.adobe.com

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 Kohlhof 19
22397 Hamburg
040/61 18 50 17

Hammer & Partner mbB
Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte

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

Dornbach Med GmbH & Co. KG
Steuerberatungsgesellschaft

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

Fortini & König
Steuerberatungsgesellschaft PartG mbB

Gaußstraße 6
37603 Holzminden
055 31/127 18-0

Wilhelmstraße 15
34346 Hann. Münden
055 41/348 97-0

Jahnel und Klee
Steuerberater

Katzbergstraße 1a
40764 Langenfeld
021 71/34 06-0

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

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

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

DRPA Partnerschaftsgesellschaft mbB
Steuerberater · 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, 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



meditaxa Group e.V.

DIE STEUER- UND WIRTSCHAFTSBERATER FÜR ÄRZTE

Ihr Ansprechpartner:
Matthias Haas
Rechtsanwalt und Steuerberater, Fachanwalt für Steuerrecht
Telefon 0208 308340 · Telefax 0208 3083419
www.meditaxa.de

Foto: © pressmaster/AdobeStock