

ARBEITEN UNTER PALMEN?

Wann Remote Work im Ausland rechtlich zum Risiko wird

ENGAGEMENT MIT WIRKUNG

Andrea Wagner übernimmt Kuratoriumsamt bei der Stiftung Deutsches Rotes Kreuz Duisburg

»WIR SIND OFT DIE LETZTE VERLÄSSLICHE ANLAUFSTELLE VOR ORT«

Ein Gespräch mit Apotheker Philipp Blaßhofer



Digitalisierung und Mensch

WIE WIR GEMEINSAM DIE NÄCHSTE PHASE BETRETEN

© Tuba Reza – stock.adobe.com

Das Jahr 2025 markiert einen Wendepunkt: Die Digitalisierung hat sich endgültig von einem Zukunftsthema zu einem selbstverständlichen Bestandteil unseres beruflichen Alltags entwickelt. In nahezu allen Bereichen – von der Finanzbuchführung über die Personalverwaltung bis hin zur strategischen Unternehmensplanung – werden Daten inzwischen automatisiert verarbeitet, Analysen durch Künstliche Intelligenz unterstützt und Abläufe digital gesteuert.

Doch bei aller technologischen Dynamik bleibt eines unverändert: Der Mensch steht im Mittelpunkt. Digitalisierung kann nur dann erfolgreich sein, wenn sie uns entlastet, Entscheidungen transparenter macht und mehr Raum für das Wesentliche schafft – für Strategie, Dialog und Vertrauen.

Auch bei GHP haben wir in den vergangenen Monaten intensiv daran gearbeitet, diese nächste Phase der digitalen Zusammenarbeit zu gestalten. Mit Lösungen wie DATEV Perso-

nal oder der digitalen Belegverwaltung schaffen wir für Sie effizientere Prozesse, schnellere Abläufe und eine sichere, ortsunabhängige Kommunikation. Gleichzeitig investieren wir in die persönliche Beratung: Denn gerade dort, wo komplexe steuerliche, wirtschaftliche oder rechtliche Entscheidungen anstehen, zählt weiterhin der Austausch von Mensch zu Mensch.

Digitalisierung bedeutet für uns nicht, den persönlichen Kontakt zu ersetzen – sondern ihn zu stärken. Automatisierte Datenflüsse schaffen Freiräume für das, was wirklich wichtig ist: Weitblick, Verlässlichkeit und partnerschaftliche Begleitung. Im Mittelpunkt steht dabei immer die gemeinsame Frage: Wie verbinden wir technologische Möglichkeiten mit menschlicher Verantwortung? Wir sind überzeugt: Wenn beides Hand in Hand geht, entstehen Zukunft und Vertrauen zugleich.

Wir danken Ihnen herzlich für Ihr Vertrauen und die gute Zusammenarbeit im Jahr 2025. In einem wirtschaftlich wie gesellschaftlich

bewegten Umfeld ist diese partnerschaftliche Verbindung keine Selbstverständlichkeit – umso mehr wissen wir sie zu schätzen. Gemeinsam mit Ihnen durften wir wieder viele Projekte begleiten, Herausforderungen meistern und wichtige Weichen für die Zukunft stellen.

Zum Jahresende wünschen wir Ihnen und Ihren Familien eine besinnliche Adventszeit, frohe und erholsame Weihnachtstage sowie Momente, die Raum für Ruhe, Freude und neue Energie schenken. Für das kommende Jahr 2026 wünschen wir Ihnen Gesundheit, Zuversicht und erfolgreichen Rückenwind für all Ihre unternehmerischen und persönlichen Vorhaben. Wir freuen uns darauf, auch im neuen Jahr an Ihrer Seite zu stehen und die nächste Phase gemeinsam mit Ihnen zu gestalten.

Nun wünschen wir Ihnen zunächst viel Freude beim Lesen dieser Ausgabe – und hoffentlich den ein oder anderen wertvollen Gedankenimpuls, der Sie im beruflichen Alltag weiterbringt.

Herzlichst
Hanns-Heinrich Paust


Hanns-Heinrich Paust

GHP Prolog

INHALT

GHP Praxis

6. Wo ist die erste Tätigkeitsstätte?
WELCHE BEDEUTUNG HAT SIE FÜR IHR UNTERNEHMEN?

GHPersönlich

8. Fachkompetenz weiter ausgebaut
CLAUDIA GRÄBLER QUALIFIZIERT SICH ZUR
»GEPRÜFTEN ESUG- UND STARUG-BERATERIN«
9. Digitale Lohnprozesse leicht gemacht
MIT DATEV PERSONAL EFFIZIENT ZUSAMMENARBEITEN
10. Vereinbarkeit als Erfolgsfaktor
RÜCKBLICK AUF DAS NETZWERKTREFFEN
DES DUISBURGER BÜNDNISSES FÜR VEREINBARKEIT
11. Engagement mit Wirkung
ANDREA WAGNER ÜBERNIMMT KURATORIUMSAMT BEI
DER STIFTUNG DEUTSCHES ROTES KREUZ DUISBURG



GHP Fachliche Kurznachrichten

- 12** Änderung des Mindestlohns 2026
WAS ARBEITGEBER UND MINIJOBBER JETZT WISSEN MÜSSEN
- 14** Entgeltfortzahlung bei selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit
WAS UNTERNEHMEN JETZT WISSEN UND PRAKTISCH BEACHTEN SOLLTEN
- 15** Neue BFH-Rechtsprechung zur Konzernklausel
WICHTIGE IMPULSE FÜR UMSTRUKTURIERUNGEN MIT IMMOBILIENBEZUG

GHP Titel

- 16** Arbeiten unter Palmen?
WANN REMOTE WORK IM AUSLAND RECHTLICH ZUM RISIKO WIRD

GHP Fachlicher Hintergrund

- 19** Lohntransparenz – mehr Offenheit beim Gehalt
PFLICHT ODER CHANCE?

GHP im Gespräch

- 22** »Wir sind oft die letzte verlässliche Anlaufstelle vor Ort«
EIN GESPRÄCH MIT APOTHEKER PHILIPP BLASSHOFER

GHPrivat

- 26** Carmen Kellner
NEUSTART MIT HERZ UND ERFAHRUNG

GHP Kurios

- 27** Wenn Blockchain auf Finanzrecht trifft
DAS FG NIEDERSACHSEN ZUR UMSATZSTEUER BEI NFT-VERKÄUFEN

WO IST DIE ERSTE
TÄTIGKEITSSTÄTTE?
WELCHE BEDEUTUNG
HAT SIE FÜR IHR
UNTERNEHMEN?



Frage: Wie lege ich rechtsnachhaltig die erste Tätigkeitsstätte jedes Mitarbeiters so fest, dass steuerliche Risiken minimiert und zugleich die Interessen der Beschäftigten gewahrt sind?

Antwort: Für viele mittelständische Unternehmen mag der Begriff »erste Tätigkeitsstätte« wie ein steuerrechtlicher Formalismus wirken. Doch die richtige Klassifizierung hat erhebliche finanzielle Wirkungen – sowohl für Arbeitnehmer (Fahrtkosten, Verpflegungsansprüche) als auch für Arbeitgeber (Lohnsteuer, Sozialversicherung, Dokumentationspflicht, Betriebsprüfung).

RECHTLICHER RAHMEN & GRUNDLAGEN

- Der Begriff »erste Tätigkeitsstätte« ist in **§ 9 Abs. 4 EStG** verankert. Er ersetzt seit der Reisekostenreform 2014 den früheren Begriff »regelmäßige Arbeitsstätte«.
- Entscheidend ist nicht, wo ein Mitarbeiter tatsächlich am meisten arbeitet, sondern **wo er dauerhaft zugeordnet ist** – anhand arbeits- oder dienstrechtlicher Festlegungen, Weisungen oder Einsatzpläne.
- Erst wenn diese Zuordnung nicht eindeutig vorgenommen wurde, greifen sogenannte **quantitative Kriterien**: z. B. an welchem Ort der Arbeitnehmer typischerweise tätig wird, ob er regelmäßig an zwei Tagen pro Woche dort arbeitet oder ein Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit dort.
- Sobald eine erste Tätigkeitsstätte feststeht, gelten Fahrten dorthin (und zurück) nicht als »Reisekosten«, sondern als Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, die nur mit der **Entfernungspauschale** steuerlich berücksichtigt werden dürfen.
- Für **Dienstwagen** gilt bei Fahrten von Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte ein

zusätzlicher Ansatz von 0,03 % des Bruttolistenpreises je Entfernungskilometer pro Monat (neben der pauschalen 1%-Regel).

- Ist hingegen ein Einsatzort **wechselnd** oder dienen mehrere Orte, kann unter Umständen **keine erste Tätigkeitsstätte** im klassischen Sinne vorliegen – z. B. bei Außendienst, Montagebetrieben oder »weiträumigen Tätigkeitsgebieten«.

TYPISCHE HERAUSFORDERUNGEN UND GESTALTUNGSSPIELRÄUME

Fehlende oder unklare Festlegung: Wird für Mitarbeiter keine klare Zuordnung getroffen, bleibt nach der gesetzlichen Vorgabe (§ 9 Abs. 4 Satz 6 EStG) meist derjenige Ort als erste Tätigkeitsstätte, der der Wohnung am nächsten ist. Unternehmer riskieren damit ungewollte steuerliche Zuordnungen, die im Einzelfall ungünstig für Arbeitnehmer oder Arbeitgeber sein können.

Homeoffice und mobile Arbeit: In vielen Unternehmen ist das Thema »dauerhaftes Homeoffice« angekommen. Wichtig: Das Homeoffice kann nicht als erste Tätigkeitsstätte gelten – sofern der Arbeitnehmer zugleich verbindlich einer betrieblichen Einrichtung zugeordnet ist. Die Fahrten vom Homeoffice ins Büro sind dann (je nach Einzelfall) Reisekosten oder Wege zur ersten Tätigkeitsstätte.

Mehrere gleichwertige Orte/rotierende Einsätze: Wenn Mitarbeiter regelmäßig an zwei (oder mehr) Auftraggeber-Betriebsstätten eingesetzt sind, sollte man frühzeitig entscheiden, welcher Ort als erste Tätigkeitsstätte gelten soll – oder ob in einem solchen Fall gar keine solche Zuordnung möglich ist.

Dienstwagen und Besteuerung: Der steuerliche Nachteil kann für Arbeitnehmer bei großen Entfernungen beträchtlich sein – insbesondere wenn der Arbeitnehmer täglich weite Strecken zurücklegt. Arbeitgeber sollten genau prüfen, wie der geldwerte Vorteil berechnet wird (1 % + 0,03 % Zuschlag) und wie sich das auf Lohnsteuer und Sozialversicherung auswirkt.

Dokumentation und Nachprüfbarkeit: Eine zentrale Herausforderung besteht darin, die Zuordnungen, Einsatzpläne, Änderungen und

vertraglichen Vereinbarungen nachvollziehbar zu dokumentieren. Bei einer Außenprüfung müssen Dienstsanweisungen, Mitarbeiterabstimmungen, Einsatzpläne und Lohnabrechnungsunterlagen vorgelegt werden können.

GHP-TIPP ZUR GESTALTUNG

Vertragliche Festlegung: In Arbeitsverträgen, Dienstvereinbarungen oder separaten Zusatzvereinbarungen sollte für jeden Mitarbeiter verbindlich eine erste Tätigkeitsstätte benannt werden.

Regelmäßige Überprüfung/Anpassung: Bei Änderungen von Einsatzorten, Homeoffice-Regelungen oder Umstrukturierungen sollte geprüft werden, ob die bestehende Zuordnung noch sachgerecht ist.

Reisekostenvorgaben & Richtlinie: Eine interne Reiserichtlinie sollte festlegen, wie Fahrtkosten, Dienstreisen, Verpflegung und Dokumentation gehandhabt werden.

Lohnsoftware & Abrechnungssysteme: Achten Sie darauf, dass Ihre Lohnsoftware die Zuordnung von Tätigkeitsstätten, Dienstwagenkomponenten und Reisekostenerstattungen abbilden kann.

Schulung und Sensibilisierung: Schulungen für Personalabteilungen, Führungskräfte und Lohnbuchhaltung helfen, typische Fehler zu vermeiden und das Verständnis für die steuerlichen Auswirkungen zu schärfen.

Frühzeitige Prüfung durch Steuerberater/Steuerkanzlei: Komplexe oder unsichere Fälle (z. B. rotierende Einsätze, Homeoffice, Außendienst) sollten bereits im Vorfeld mit steuerlicher Expertise bewertet werden.

Die »erste Tätigkeitsstätte« mag auf den ersten Blick wie ein juristischer Feinschliff klingen – tatsächlich aber verbirgt sich hinter ihr ein Knotenpunkt zwischen Arbeitsrecht, Steuerrecht und betrieblicher Praxis. Für mittelständische Unternehmen lohnt es sich, frühzeitig klare Festlegungen zu treffen, Prozesse zu etablieren und mögliche Fallstricke zu durchdenken. Nur so lassen sich steuerliche Risiken minimieren, Nachforderungen vermeiden und Arbeitnehmer fair behandeln. Sehr gern stehen Ihnen unser Lohnsteuerteam von GHP zur Beratung im Sinne der Gestaltung bei der ersten Tätigkeitsstätte zur Verfügung.



Fachkompetenz weiter ausgebaut

CLAUDIA GRÄßLER QUALIFIZIERT SICH ZUR »GEPRÜFTEN ESUG- UND STARUG-BERATERIN«

Unternehmerische Herausforderungen gehören zum Alltag vieler Betriebe – und manchmal geraten Unternehmen trotz großer Anstrengungen in wirtschaftlich angespannte Situationen. Für solche Fälle ist eine fundierte, vorausschauende Beratung entscheidend. Genau aus diesem Grund erweitert unsere Partnerin und Steuerberaterin Claudia Gräßler aktuell ihre Spezialisierung im Bereich Sanierung, Restrukturierung und Insolvenz in Eigenverwaltung sowie präventiver Restrukturierung.

Claudia Gräßler nimmt am Kombinationslehrgang 2025 »Geprüfter ESUG- und StaRUG-Berater« teil und baut damit ihre Fachkompetenz in gleich zwei zentralen Rechtsinstrumenten der Unternehmenssanierung aus. Die Teilnahme qualifiziert sie gleichzeitig für die Mitgliedschaft im Bundesverband ESUG – Restrukturierung, Sanierung und Eigenverwaltung e. V. (BV-ESUG), der diesen Lehrgang fachlich verantwortet.

HOCHWERTIGE QUALIFIZIERUNG MIT WISSENSCHAFTLICHER BEGLEITUNG

Der Lehrgang wird durch den BV-ESUG organisiert; Veranstaltungsort ist die Kanzlei BBR Buchalik Brömmekamp Rechtsanwälte. Die Weiterqualifizierung schließt mit Prüfungen unter der wissenschaftlichen Begleitung des Deutschen Instituts für angewandtes Insol-

venzrecht (DIAI) ab, vertreten durch Prof. Dr. Hans Haarmeyer. Damit orientiert sich die Zertifizierung an höchsten fachlichen Standards im Bereich der Unternehmenssanierung.

WARUM DIESE SPEZIALISIERUNG?

Mit dem kombinierten ESUG- und StaRUG-Schwerpunkt werden sowohl klassische Sanierungswege (z. B. Insolvenz in Eigenverwaltung) als auch moderne präventive Instrumente abgedeckt.

Der ESUG-Teil des Programms vermittelt unter anderem:

- wie Unternehmen frühzeitig auf wirtschaftliche Risiken reagieren können,
- wie ein geordnetes Eigenverwaltungsverfahren zur nachhaltigen Sanierung beitragen kann,
- welche gesetzlichen Gestaltungsmöglichkeiten bestehen – von Verträgen bis Beteiligungsstrukturen,
- wie Abläufe und Entscheidungsstrukturen innerhalb einer Eigenverwaltung konkret aussehen.

Der StaRUG-Teil ergänzt diese Kenntnisse um präventive Restrukturierungsoptionen außerhalb eines Insolvenzverfahrens – hierzu folgt

eine inhaltliche Vertiefung nach Abschluss der entsprechenden Lehrgangswochen.

Das erweiterte Hintergrundwissen fließt unmittelbar in unsere Beratungsarbeit ein – sowohl in der Krisenprävention als auch bei der Begleitung laufender Sanierungs- und Eigenverwaltungsverfahren. »Durch die Spezialisierung gewinnen wir wertvolle Einblicke in typische Abläufe, Herausforderungen und Gestaltungsspielräume – Einblicke, die besonders dann entscheidend sind, wenn Unternehmen in eine Schieflage geraten oder bereits ein Eigenverwaltungsverfahren durchlaufen«, erklärt Claudia Gräßler. »Unsere Kanzlei begleitet bereits mehrere Mandanten in solchen Situationen. Der fachliche Austausch und die Vernetzung im Rahmen des Lehrgangs stärken unsere Beratungskompetenz deutlich.«

Mit dieser Qualifizierung baut GHP das Profil in einem Beratungsfeld aus, in dem juristische, steuerliche und betriebswirtschaftliche Expertise eng ineinandergreifen. Durch die Kombination aus fachlicher Vertiefung, praktischer Erfahrung und einem starken bundesweiten Netzwerk werden optimale Voraussetzungen geschaffen, Mandanten auch in anspruchsvollen Situationen stabil, rechtssicher und zukunftsorientiert zu unterstützen.

KONTAKT

Claudia Gräßler
claudia.graessler@g-h-p.de



GHPersönlich



© Superingo – stock.adobe.com

GHPublic-Ausgabe 04/2025

Digitale Lohnprozesse leicht gemacht

MIT DATEV PERSONAL EFFIZIENT ZUSAMMENARBEITEN

Die Lohn- und Gehaltsabrechnung gehört zu den sensibelsten und zeitintensivsten Aufgaben im Unternehmensalltag. Änderungen bei Mitarbeitern, neue Arbeitszeitmodelle oder Nachweise für Behörden – alles muss korrekt, fristgerecht und datenschutzkonform verarbeitet werden. Gerade für mittelständische Unternehmen bedeutet das einen erheblichen administrativen Aufwand.

Mit DATEV Personal bietet Grüter · Hamich & Partner ihren Mandanten eine moderne Cloud-Lösung, die diese Prozesse deutlich vereinfacht. Das System digitalisiert die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Kanzlei und schafft damit einen durchgängigen, sicheren und effizienten Workflow rund um die Lohn- und Gehaltsabrechnung:

- Zeit sparen: Alle lohnrelevanten Daten und Dokumente werden direkt online zwischen Ihrem Unternehmen und der Kanzlei ausgetauscht – ohne Papier, E-Mail oder doppelte Erfassung. So bleibt mehr Zeit für Ihr Kerngeschäft.
- Einfacher Zugriff – jederzeit, überall: Ob im Büro oder unterwegs – mit DATEV Personal behalten Sie jederzeit den Überblick über Ihre Personal- und Lohndaten.
- Datensicherheit nach höchsten Standards: Der Datenaustausch erfolgt über die DATEV-Cloud, selbstverständlich DSGVO-konform und revisionssicher archiviert.



© Firabee / pixabay.de



© Tima Miroshnichenko / pexels.de

GHPublic-Ausgabe 04|2025

SO FUNKTIONIERT DIE ZUSAMMENARBEIT

Mit DATEV Personal erfassen Sie monatliche Änderungen – etwa Arbeitsstunden, Zuschläge oder Prämien – direkt online. Auch Änderungen in den Mitarbeiterstammdaten, z. B. neue Adressen oder Bankverbindungen, lassen sich bequem einpflegen.

GHP übernimmt anschließend die Lohnabrechnung und stellt Ihnen die Auswertungen sowie Zahlungsaufträge digital zur Verfügung. Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können über DATEV Arbeitnehmer online auf ihre persönlichen Lohnabrechnungen und Bescheinigungen zugreifen – schnell, sicher und papierlos. Zusätzlich enthält DATEV Personal eine digitale Personalakte, über die Arbeitsverträge, Bescheinigungen oder andere Personaldokumente direkt mit GHP ausgetauscht werden können. Das spart Zeit und schafft Transparenz und Nachvollziehbarkeit.

DATEV Personal die digitale Lösung, um Lohnprozesse zu modernisieren, Verwaltungsaufwand zu reduzieren und die Zusammenarbeit mit der Kanzlei effizienter zu gestalten. Statt Papierbergen und E-Mail-Chaos profitieren Sie von klaren digitalen Abläufen – von der Erfassung bis zur Archivierung.

Möchten Sie mehr erfahren? Unsere Berater des Lohnteams bei GHP beraten Sie gerne zu den Möglichkeiten und Vorteilen von DATEV Personal in Ihrem Unternehmen.

RÜCKBLICK AUF DAS NETZWERK- TREFFEN DES DUISBURGER BÜNDNISSES FÜR VEREINBARKEIT

Am 30. Oktober 2025 fand ein weiteres Netzwerktreffen des Duisburger Bündnisses für Vereinbarkeit statt – diesmal mit einem besonderen Fokus auf praxiserprobte Maßnahmen, die Beschäftigte nachhaltig entlasten und Unternehmen zugleich stärken. Unter dem Titel »Vereinbarkeit und weniger Stress – das GHP-Rezept« gewährte Gastgeberin Andrea Wagner, Partnerin bei Grüter · Hamich und Partner Steuerberater & Wirtschaftsprüfer Duisburg mbB, einen fundierten Einblick in die lebensphasenorientierte Personalpolitik von GHP.

In ihrem Vortrag zeigte Andrea Wagner auf, wie tief der Gedanke echter Vereinbarkeit in der Unternehmenskultur von GHP verankert ist – und dass dieses Thema für alle drei Partner eine persönliche Herzensangelegenheit darstellt. Die Maßnahmen sind nicht theoretischer Natur, sondern werden im Kanzleialltag aktiv gelebt und kontinuierlich weiterentwickelt. Dabei verfolgt GHP einen ganzheitlichen Ansatz, der sowohl die individuellen Lebensphasen der Mitarbeitenden berücksichtigt als auch betriebliche Abläufe optimiert. Die Teilnehmenden des Netzwerktreffens erhielten einen praxisnahen Einblick, wie moderne Steuerberatung aussehen kann, wenn Menschen und Qualität im Mittelpunkt stehen.

DIE BAUSTEINE DES GHP-REZEPTS FÜR WENIGER STRESS UND MEHR BALANCE

- **4-Tage-Woche:** Eine der zentralsten Veränderungen ist die Einführung der 4-Tage-Woche bei vollem Fokus auf Effizienz und Ergebnisqualität. Das Modell schafft mehr Freiraum und wirkt sich positiv auf Motivation und Zufriedenheit aus.



- **Besuchsfreie Bearbeitungszeiten:** Um konzentriertes Arbeiten zu ermöglichen, wurden feste Zeiten eingeführt, in denen keine Besprechungen stattfinden. Dies erhöht die Produktivität und reduziert Stress deutlich.
- **Regelmäßige Coachings & Führungskräfte trainings:** GHP setzt auf kontinuierliche Weiterentwicklung. Ob persönliche Reflexion oder Führungsstärkung – Lern- und Entwicklungsangebote sind fest im Alltag verankert.
- **Teamevents und gemeinsamer Austausch:** Regelmäßige Veranstaltungen fördern Zusammenhalt und stärken das Wir-Gefühl. So entsteht eine Arbeitsatmosphäre, die von Vertrauen geprägt ist.
- **Fachgruppenarbeit:** Der regelmäßige Austausch in Fachgruppen unterstützt nicht nur die Wissensvermittlung, sondern auch den offenen Dialog zwischen den Mitarbeitenden. So profitieren Teams sowohl fachlich als auch menschlich voneinander.

Das Netzwerktreffen bot einen inspirierenden Raum für Austausch, Reflexion und praktische Impulse. Die Resonanz der Teilnehmenden war durchweg positiv – viele nahmen konkrete Ideen für ihre eigenen Organisationen mit.

Wir bedanken uns herzlich bei allen Gästen für ihr Interesse und die lebhaften Gespräche. Schon jetzt freuen wir uns auf das nächste Treffen des Duisburger Bündnisses für Vereinbarkeit – und darauf, das Thema Vereinbarkeit gemeinsam weiter voranzubringen.

ANDREA WAGNER ÜBERNIMMT KURATORIUMSAMT BEI DER STIFTUNG DEUTSCHES ROTES KREUZ DUISBURG

Am 29. Oktober 2025 trat Andrea Wagner offiziell ihr neues Ehrenamt als Kuratoriumsmitglied der Stiftung Deutsches Rotes Kreuz Duisburg an. Eine Funktion, die weit mehr ist als ein repräsentativer Titel – und die hervorragend zu ihrem persönlichen Engagement passt.

DIE STIFTUNG: EIN ANKER FÜR SOZIALES HANDELN IN DUISBURG

Die Stiftung Deutsches Rotes Kreuz Duisburg ist seit vielen Jahren ein zentraler Bestandteil des sozialen Netzes der Stadt. Als gemeinnützige, dauerhaft angelegte Förderinstitution unterstützt sie Projekte und Aktivitäten des DRK-Kreisverbands Duisburg, insbesondere dort, wo langfristige Finanzierung oder besondere Flexibilität notwendig sind. Dazu gehören



© Alexander Fox | PixaNet/Fox/pixabay.de



© Markus Winkler / pexels.de

Maßnahmen in der Kinder- und Jugendhilfe, Unterstützung im Katastrophenschutz, Angebote für Menschen mit Behinderungen sowie Projekte, die das gesellschaftliche Miteinander in Duisburg stärken. Die Stiftung bündelt Spenden, Zustiftungen und Engagement – und sorgt dafür, dass diese Mittel verantwortungsvoll und wirksam eingesetzt werden.

DAS KURATORIUM: STEUERNDEN ORGAN MIT VERANTWORTUNG

Eine zentrale Rolle in der Arbeit der Stiftung spielt das Kuratorium. Dieses Gremium begleitet die strategische Ausrichtung der Stiftung, berät den Vorstand und wacht darüber, dass die Mittel entsprechend den Stiftungszielen ein-

gesetzt werden. Kuratoriumsmitglieder prüfen Jahresberichte, geben Impulse für neue Förderungsschwerpunkte, unterstützen in Fragen der Mittelverwendung und fungieren als Brücke zwischen Stiftung, Förderern und Öffentlichkeit.

WARUM ANDREA WAGNER PERFEKT ZU DIESER AUFGABE PASST

Mit ihrer neuen Funktion bringt Andrea Wagner nicht nur ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein in die Stiftung ein, sondern auch fachliche Erfahrung, die dort von großem Wert ist. Durch ihre berufliche Tätigkeit als Wirtschaftsprüferin, Steuerberaterin und Unternehmerin verfügt sie über ein tiefes Verständnis für finanzielle Strukturen, Gemeinnützigkeits-

recht und wirtschaftliche Zusammenhänge – Themen, die im Stiftungskontext regelmäßig relevant werden. Darüber hinaus ist sie in Duisburg fest verwurzelt, kennt die Bedürfnisse der Region und verfügt über ein Netzwerk, das sich positiv auf die Arbeit der Stiftung auswirken kann. Ihr Engagement ist Ausdruck eines Verständnisses, das sie in ihrem Berufsalltag oft weitergibt: Gesellschaftliche Verantwortung und wirtschaftliche Kompetenz schließen sich nicht aus – im Gegenteil, sie verstärken sich gegenseitig.

Wir gratulieren Andrea Wagner herzlich zu ihrer neuen Rolle und wünschen ihr Inspiration, Freude und viel Erfolg bei ihrer Tätigkeit im Kuratorium der Stiftung Deutsches Rotes Kreuz Duisburg.

Änderung des Mindestlohns 2026

WAS ARBEITGEBER UND MINIJOBBER JETZT WISSEN MÜSSEN

Die unabhängige Mindestlohnkommission hat eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns in zwei Stufen empfohlen: **13,90 Euro (ab 01.01.2026)** und **14,60 Euro (ab 01.01.2027)**. Die Bundesregierung wird die Festsetzung in eine Rechtsverordnung überführen. Diese Erhöhung gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, also auch für Personen in geringfügiger Beschäftigung (Minijobs).

FOLGE FÜR MINIJOBS: VERDIENSTGRENZE STEIGT

Die Höhe der Verdienstgrenze für Minijobs (Geringfügigkeitsgrenze) ist an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt. Aufgrund der Anhebung erhöht sich die Monatsgrenze voraussichtlich von **556 Euro (Stand 2025)** auf **ca. 603 Euro ab 2026** und **ca. 633 Euro ab 2027**. Damit können Minijobberinnen und Minijobber künftig mehr verdienen, ohne ihren Status zu verlieren – Unternehmen müssen das aber in der Lohnabrechnung abbilden.

WAS SICH FÜR ARBEITGEBER PRAKTISCH ÄNDERT

1. **Lohnabrechnung & Systeme aktualisieren**
 - Stellen Sie sicher, dass Ihre Lohnabrechnungssoftware (Stammdaten, Stundenkonten, automatische Deckelungen) die neuen Mindestlohn- und Minijob-Grenzen ab 01.01.2026 unterstützt.
 - Prüfen Sie bestehende Minijob-Verträge auf Stundenvereinbarungen – bei Stundenaufstockungen kann die Grenze schneller erreicht werden.
2. **Kostenkalkulation/
Pauschalabgaben neu berechnen**
 - Pauschalbeiträge des Arbeitgebers für Minijobs (u. a. Krankenversicherung 13 %, Rentenversicherung 15 %, Pauschalsteuer 2 %; genaue Sätze siehe Minijob-Zentrale) werden vom Bruttolohn berechnet – höherer Lohn führt zu höheren absoluten Abgaben. Kalkulieren Sie Mehrkosten bei gleicher Beschäftigtenzahl.
3. **Meldungen und Verwaltung**
 - Bei Änderung des Entgelts sind ggf. Meldungen an die Minijob-Zentrale und



© 1920 / pixabay.de

Anpassungen in Personalakten vorzunehmen. Prüfen Sie, ob Beschäftigte wegen Überschreitens der Grenze in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übergehen.

4. Tarifverträge & Branchenlösungen

- In Branchen mit Tarifverträgen können abweichende Regelungen gelten (z. B. höhere Mindestlöhne oder Übergangsregelungen). Prüfen Sie bestehende Tarifbindungen.

WAS SICH FÜR ARBEITNEHMER/ MINIJOBBER ÄNDERT

- **Mehr Netto beim gleichen Stundenkonto:** Durch den höheren Stundenlohn steigt bei gleicher Arbeitszeit das monatliche Bruttoeinkommen – und damit ggf. auch das Netto (abhängig von Steuer/evtl. Rentenversicherungsbefreiung).
- **Mehr Spielraum ohne Statusverlust:** Mit der neuen Grenze können Minijobber:innen mehr verdienen, bevor die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung greift (bis zur neuen Geringfügigkeitsgrenze).

BESONDERE STOLPERFALLEN & RECHTSFRAGEN

- **Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze:** Wird die neue Grenze überschritten (regelmäßig oder im Zeitdurchschnitt), kann das Beschäftigungsverhältnis sozialversicherungspflichtig werden. Arbeitgeber sollten bei »schleichendem« Überschreiten frühzeitig reagieren (Vertrag, Arbeitszeit, oder Umwandlung in Teilzeit sozialversicherungspflichtig).
- **Rentenversicherungsbefreiung:** Minijobber können sich weiterhin auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien – das beeinflusst aber die persönliche Vorsorgesituation. Beratungsbedarf besteht hier häufig.
- **Dokumentationspflichten:** Arbeitgeber müssen Arbeitszeitaufzeichnungen vorhalten (insbesondere bei kurzfristig wechselnden Stundenkontingenten), um im Prüfungsfall die Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze nachweisen zu können. (Allgemeine Verpflichtung zur Lohn-/Beschäftigungsdokumentation).

FAZIT

Die Erhöhung des Mindestlohns auf 13,90 Euro (2026) und 14,60 Euro (2027) ist für viele Betriebe und Millionen Minijobber relevant. Arbeitgeber sollten jetzt ihre Personal- und Lohnprozesse prüfen, Mehrkosten kalkulieren und die Kommunikation mit Beschäftigten vorbereiten. Für Steuerberater und HR-Verantwortliche ergibt sich ein klarer Beratungsbedarf – von der technischen Umsetzung in der Lohnsoftware bis zur individuellen Veranlassung (Vertragsänderung, Meldungen an die Minijob-Zentrale, Beratung zur Rentenversicherung).

Entgeltfortzahlung bei
selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit

WAS UNTER- NEHMEN JETZT WISSEN UND PRAKTISCH BEACHTEN SOLLTEN



© Andrea Piacquadio / pexels.de

Grundsätzlich haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit bis zu sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber (§ 3 EntgFG). Dieser Anspruch entfällt aber, wenn die Arbeitsunfähigkeit vom Beschäftigten schuldhaft herbeigeführt wurde – etwa durch grob fahrlässiges oder vorsätzliches Verhalten. Entscheidend sind der Einzelfall, die Beweislast beim Arbeitgeber sowie die Abgrenzung zwischen Krankheit (z. B. Suchterkrankung) und selbstverschuldeter Gefährdung. Im Umgang mit Verdachtsfällen sind sorgfältige Dokumentation, konsequente Mitwirkungspflichten der Beschäftigten und ein abgestuftes arbeitsrechtliches Vorgehen Pflicht.

DIE GRUNDLAGEN

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist in § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) geregelt: Anspruch besteht nur, wenn die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit eingetreten ist und den Arbeitnehmer nicht ein Verschulden trifft. Die Höchstdauer beträgt in der Regel sechs Wochen. Nach ständiger Rechtsprechung setzt ein Ausschluss der Entgeltfortzahlung ein schuldhaftes Verhalten voraus – also ein Verhalten, mit dem der Arbeitnehmer »in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt«. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Grundsätze mehrfach bestätigt.

WANN LIEGT

»SELBSTVERSCHULDEN« VOR?

Es gibt keine starre Liste; Gerichte prüfen jeden Fall konkret. Typische Konstellationen, bei denen meist ein Verschulden angenommen wurde oder werden kann:

- **Vorsätzliche Handlungen** (z. B. Schlägerei, absichtliche Gefährdung).
- **Grob fahrlässiges Verhalten** (z. B. riskanter Sport unter ungeeigneten Bedingungen, Verzicht auf notwendige Schutzausrüstung).
- **Eingriffe ohne medizinische Indikation** (z. B. Schönheits-OP oder Tätowierung mit anschließenden Komplikationen), wenn dies ursächlich für die AU ist.
- **Alkoholkonsum oder Drogenkonsum**, soweit der Ausfall kausal auf der eigenverantwortlichen Konsumhandlung beruht – hier ist die Abgrenzung zur Krankheit (z. B. Suchtkrankheit) oft schwierig.

Nicht jedes Risiko führt jedoch automatisch zum Entfall des Anspruchs: Viele Sportverletzungen werden bei regelgerechter Ausübung nicht als schuldhaft bewertet.

BEWEISLAST:

ARBEITGEBER MUSS NACHWEISEN

Wichtig für Unternehmer: Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Arbeitsunfähigkeit vom Arbeitnehmer schuldhaft herbeigeführt wurde. Das heißt: Wer die Fortzahlung verweigern will, muss einschlägige

Tatsachen vortragen und beweisen (z. B. Fotos, Zeugenaussagen, medizinische Befunde, glaubwürdige Angaben). Gleichzeitig ist der Arbeitnehmer zur Mitwirkung verpflichtet (z. B. Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, Auskunftspflichten).

SONDERFALL SUCHT/ALKOHOL: KRANKHEIT ODER SELBSTVERSCHULDEN?

Die Rechtsprechung zieht eine Differenzierung: Alkoholabhängigkeit kann als Krankheit i. S. d. EntgFG gelten – in vielen Entscheidungen hat das BAG Alkoholabhängigkeit als Krankheit anerkannt. Deshalb führt allein die Tatsache, dass der Ausfall mit Alkohol zusammenhängt, nicht automatisch zum Wegfall der Entgeltfortzahlung. Entscheidend ist, ob dem Arbeitnehmer vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ein schuldhaftes Verhalten (z. B. Trunkenheit trotz ausdrücklicher Verbote oder Vorkommnisse) vorzuwerfen ist. Hier sind medizinische und verhaltensbezogene Faktoren sorgfältig zu prüfen.

Für mittelständische Unternehmen gilt als Handlungsempfehlung: Sorgfalt in Dokumentation und rechtssichere Abstufung der Maßnahmen. Arbeitgeber sollten interne Prozesse zur Meldung und Prüfung von Krankheitsfällen schärfen, klare Regeln kommunizieren und im Zweifel frühzeitig arbeitsrechtlichen bzw. betriebsärztlichen Rat einholen. Bei Verdacht auf schuldhaft herbeigeführte Arbeitsunfähigkeit gilt: nur mit belastbaren Beweisen ist die Verweigerung der Entgeltfortzahlung vertretbar.

WICHTIGE IMPULSE FÜR UMSTRUKTURIERUNGEN MIT IMMOBILIENBEZUG



© JW / pixabay.de

Unternehmen entwickeln sich weiter – ob durch Wachstum, strategische Neuausrichtung oder die Anpassung von Beteiligungsstrukturen. Mit diesen Veränderungen gehen häufig gesellschaftsrechtliche Umstrukturierungen einher. Sobald hierbei Grundstücke oder grundbesitzende Gesellschaften betroffen sind, wird ein Thema essenziell: die Grunderwerbsteuer.

Gerade im Mittelstand, wo Immobilien oft im Zentrum der Vermögensstruktur stehen, kann die Steuerbelastung erheblich ausfallen. Doch auch Konzerne, die zunehmend in unser Beratungsspektrum rücken, profitieren von sorgfältiger Planung. Die sogenannte Konzernklausel des § 6a GrEStG schafft hier Erleichterung – sie befreit bestimmte konzerninterne Umstrukturierungen von der Grunderwerbsteuer.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat im Jahr 2025 mehrere Entscheidungen veröffentlicht, die für Klarheit sorgen – und gleichzeitig die Anforderungen an die Praxis verdeutlichen. Wir fassen die wesentlichen Erkenntnisse zusammen und zeigen, was sie für mittelständische Gruppen und Konzerne bedeuten.

DIE GRUNDIDEE DER KONZERNKLAUSEL

Die Steuerbefreiung soll verhindern, dass rein interne Strukturmaßnahmen zu einer Grunderwerbsteuerbelastung führen. Klassische Fälle sind Verschmelzungen, Spaltungen, Einbringungen oder andere Umwandlungen innerhalb eines Unternehmensverbands.

Voraussetzungen sind u. a.:

- Es muss ein herrschendes Unternehmen geben, das zu mindestens 95 % an der abhängigen Gesellschaft beteiligt ist.

- Diese Beteiligung muss grundsätzlich mindestens fünf Jahre vor und fünf Jahre nach der Umstrukturierung bestehen.

Damit soll sichergestellt werden, dass echte Konzerne begünstigt werden – und keine kurzfristigen »Steuerungsumgehungen«.

NEUE BFH-URTEILE: DREI WICHTIGE KLARSTELLUNGEN

1. Ausgliederung auf neu gegründete Gesellschaft: Befreiung möglich

Überträgt ein Unternehmer seine Tätigkeit auf eine neu gegründete Gesellschaft, kann die Steuerbefreiung greifen – auch wenn die fünfjährige Vorbehaltensfrist naturgemäß nicht eingehalten werden kann. Entscheidend ist, dass die Nachbehaltensfrist erfüllt wird.

2. Auslandskonstellationen: Strenge Anforderungen

Wenn Beteiligungsketten grenzüberschreitend sind, ist Vorsicht geboten. Der BFH hat verdeutlicht, dass die Steuerbefreiung nicht automatisch greift, sobald ausländische Gesellschaften involviert sind.

Für international agierende Gruppen ist eine genaue Prüfung unerlässlich – die Konzernklausel endet nicht an der Grenze, aber sie wird dort anspruchsvoller.

3. Vorrats- und Mantelgesellschaften: Keine Abkürzung

Wird eine Gesellschaft nur kurz vor der Umstrukturierung gegründet oder übernommen, um Anteile einzubringen, kann die Befreiung versagt werden.

Strukturen müssen »gelebt« sein – reine Gestaltungsstrukturen ohne unternehmerischen Hintergrund sind nicht begünstigt.

SCHWERPUNKTE FÜR MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMENSGRUPPEN:

- Bei Umgründungen mit Immobilien sollte frühzeitig geprüft werden, ob die Befreiung greift.
- Wer eine Holding- oder Immobilienstruktur plant, sollte Haltefristen und Beteiligungsquoten berücksichtigen.
- Bei neu gegründeten Gesellschaften ist auf substantielle wirtschaftliche Tätigkeit zu achten.
- Für Konzerne gilt zusätzlich:
 - Internationale Beteiligungsstrukturen müssen sorgfältig dokumentiert und strukturiert sein.
 - Bei grenzüberschreitenden Vorgängen ist eine Einzelfallprüfung zwingend.

Die BFH-Rechtsprechung stärkt die Konzernklausel – aber auch ihre Systematik. Für Unternehmen bedeutet das: Wer langfristig und klar strukturiert, wird belohnt. Kurzfristige oder rein steuerlich motivierte Gestaltungen dagegen haben wenig Chancen.

Wer Unternehmensstrukturen weiterentwickelt oder eine Reorganisation plant, sollte die Grunderwerbsteuerlichen Regeln im Blick behalten. Wir begleiten Sie gern dabei, steuerliche Risiken zu vermeiden und Gestaltungsmöglichkeiten optimal zu nutzen.



ARBEITEN UNTER PALMEN? WANN REMOTE WORK IM AUSLAND RECHTLICH ZUM RISIKO WIRD



Immer mehr Arbeitnehmer möchten für ihren deutschen Arbeitgeber remote aus einem anderen Land, oft aus dem »sonnigen Süden« der EU, arbeiten. Das klingt zumindest für Unternehmen, in denen die Tätigkeit aus dem Homeoffice weitgehend üblich ist, zunächst einmal einfach und unkompliziert, ist es in rechtlicher Hinsicht aber nicht. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen arbeitsrechtliche, sozialrechtliche und steuerliche Aspekte beachten, und das im Wechselspiel der nationalen Rechtsordnungen und des europäischen Rechts.

1. ARBEITSRECHT: WELCHES RECHT GILT?

Grundsätzlich gilt, dass auf einen Arbeitsvertrag das Recht des Staates anzuwenden ist, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich verrichtet (Art. 8 Abs. 2 ROM I Verordnung). Verlegt ein Arbeitnehmer also seinen Lebensmittelpunkt beispielsweise nach Spanien oder Italien, so ist auf das Arbeitsverhältnis kraft europäischen Rechts grundsätzlich spanisches bzw. italienisches Arbeitsrecht anzuwenden, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber möglicherweise ein eher regional orientierter deutscher Mittelständler ist.

Nach Art. 8 Abs. 1 ROM I können die Parteien eines Arbeitsvertrags zwar eine Rechtswahl treffen. So können ein deutscher Arbeitgeber und sein im Homeoffice in Südeuropa arbeitender Arbeitnehmer vereinbaren, dass auf das Arbeitsverhältnis deutsches Arbeitsrecht anzuwenden ist. Es gilt jedoch, dass die Rechtswahl nicht dazu führen darf, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, den er ohne entsprechende Rechtswahl hätte. Die arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften des Staates, in dem der Arbeitnehmer tätig ist, sind deshalb auch dann anzuwenden, wenn die Anwendung deutschen Arbeitsrechts vereinbart wurde.

Im Ergebnis hat der Arbeitnehmer also unter Umständen einen »doppelten Schutz«, nämlich den des deutschen Arbeitsrechts und den des Arbeitsrechts des Aufenthaltsstaates. Dies kann zu erheblichen Problemen führen, da die Arbeitsrechte der verschiedenen Staaten stark voneinander abweichen. Bedenkt man zudem, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber vor den Gerichten des Landes, in dem er arbeitet, verklagen kann (Art. 21 Abs. 1 b) i) EUGVVO), wird deutlich, dass sich die auf den ersten Blick einfache Lösung der Vereinbarung deutschen Arbeitsrechts in der Praxis eher als unpraktisch erweist. Sinnvoller ist es nach Rücksprache mit einem versierten Berater im Aufenthaltsland des Arbeitnehmers das dortige Arbeitsrecht zu vereinbaren.



Rechtsanwalt Stefan Eßer
Fachanwalt für Arbeitsrecht
BBR Buchalik Brömmekamp Rechtsanwälte



2. SOZIALRECHT: GILT DIE SOZIALVERSICHERUNGS- PFLICHT IM GASTLAND?

Die Frage, in welchem Land der aus dem Ausland remote arbeitende Arbeitnehmer der Sozialversicherungspflicht unterliegt, ist zwar weniger komplex als die Frage des anwendbaren Arbeitsrechts. Sie spielt für den Arbeitnehmer und (aus Haftungsgesichtspunkten) für den Arbeitgeber jedoch eine zentrale Rolle.

Grundsätzlich unterliegt der Arbeitnehmer der Sozialversicherungspflicht in dem Land, in dem er lebt und arbeitet, zumindest dann, wenn er nur aus einem einzigen Mitgliedstaat der Europäischen Union arbeitet. Ein deutscher Arbeitnehmer, der sich entschließt, aus Italien für einen deutschen Arbeitgeber tätig zu sein, unterliegt also grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht in Italien. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge nach den Regelungen des italienischen Rechts an den Träger der italienischen Sozialversicherungsträger (INPS) abführen muss.

Die einzige Möglichkeit, die Sozialversicherungspflicht im Gastland zu umgehen, ist oft der Versuch, eine Entsendung zu fingieren. Dies ist allerdings nur für maximal zwei Jahre zulässig und im Übrigen rechtlich heikel, da eine Entsendung nur vorliegt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Erledigung bestimmter Aufgaben in ein anderes Land schickt. Die Tätigkeit im Homeoffice aus dem Ausland ist hiervon nicht umfasst.

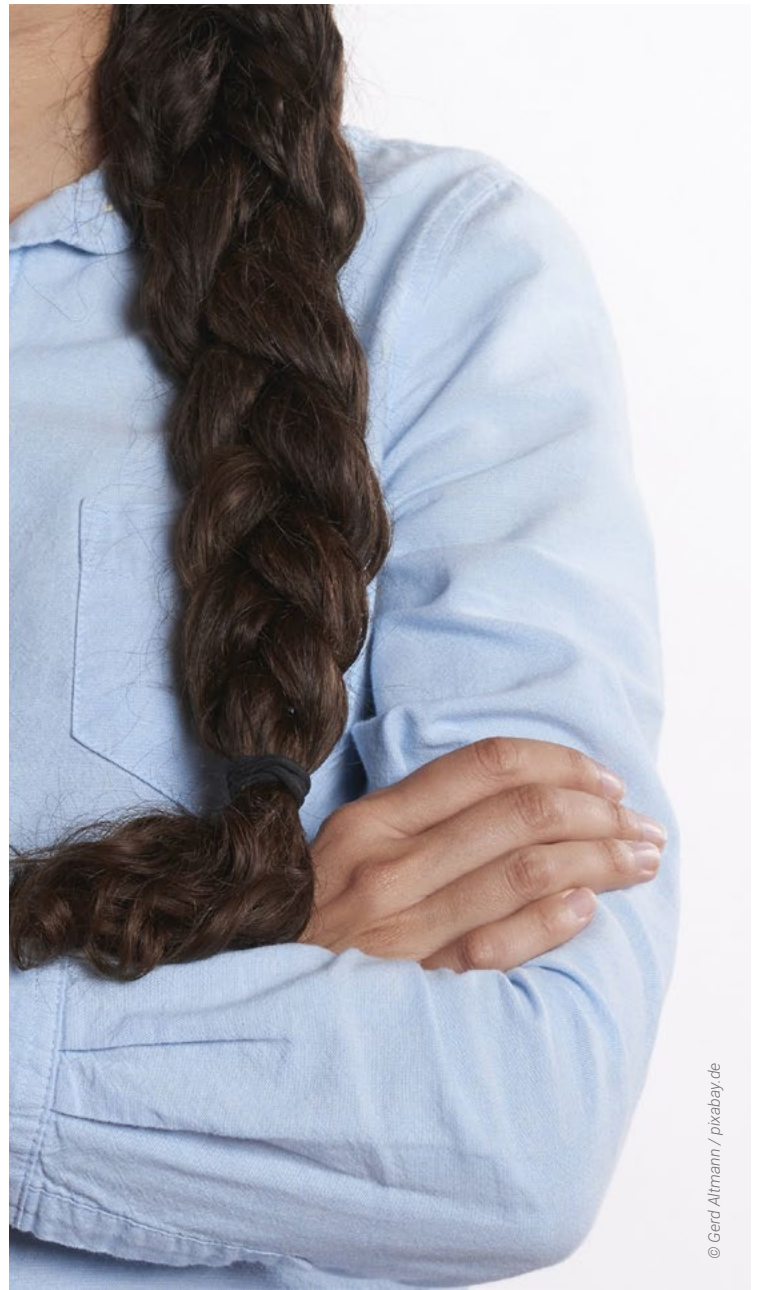
3. STEUERRECHT: WO WIRD VERSTEUERT?

Ähnlich wie im Sozialrecht sieht es auch im Steuerrecht aus: Grundsätzlich gilt, dass das Einkommen in dem Land zu versteuern ist, in dem der Arbeitnehmer arbeitet (sogenannter Tätigkeitsstaat). Es sei denn, der Arbeitnehmer hält sich dort weniger als 183 Tage im Jahr auf, wird von einem deutschen Arbeitgeber bezahlt und die Personalkosten werden nicht von einer Betriebsstätte des Arbeitgebers im Ausland getragen, dann wird die Steuer in Deutschland erhoben. Wer also aus dem Homeoffice im Ausland an mehr als 183 Tagen im Jahr für einen deutschen Arbeitgeber arbeitet, unterliegt der Steuerpflicht im Aufenthaltsstaat.

In steuerrechtlicher Hinsicht ist für Arbeitgeber außerdem die Frage einer Betriebsstätte im Aufenthaltsstaat des Arbeitnehmers von Bedeutung. Die Finanzbehörden einiger Mitgliedstaaten der Europäischen Union neigen nämlich dazu, bei der Tätigkeit von Arbeitnehmern ausländischer Arbeitgeber schnell eine Betriebsstätte des Arbeitgebers zu unterstellen, was zur Folge hat, dass der Arbeitgeber im Aufenthaltsstaat des Arbeitnehmers steuerpflichtig wird. Hier gilt es insbesondere, jegliche Befugnis des Arbeitnehmers zum Abschluss von Verträgen für den Arbeitgeber zu vermeiden, da eine solche Vertretungsbefugnis als Indiz für eine Betriebsstätte des Arbeitgebers gilt.

FAZIT: REMOTE WORK IM AUSLAND – ARBEITGEBER SOLLTEN RECHTLICHE RISIKEN KENNEN

Die Beschäftigung von Mitarbeitern im Ausland birgt Chancen und erscheint in Zeiten des Fachkräftemangels interessant. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten jedoch unbedingt vorab prüfen, welche Vorschriften greifen, da sonst Nachzahlungen oder Doppelbelastungen drohen.



© Gerd Altmann / pixabay.de

LOHNTRANSPARENZ – MEHR OFFENHEIT BEIM GEHALT PFLICHT ODER CHANCE?

In mittelständischen Unternehmen gewinnt das Thema **Lohn- bzw. Gehaltstransparenz** zunehmend an Bedeutung. Der Wandel wird nicht zuletzt durch europäische Vorgaben vorangetrieben; zugleich bieten sich Chancen – etwa für Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeitermotivation –, wenn man das Thema strategisch angeht. In diesem Artikel erläutern wir für Sie, worin die gesetzlichen Vorgaben bestehen, welche konkreten Auswirkungen auf kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) drohen und welche Gestaltungsräume sich bieten.

GHP Fachlicher
Hintergrund



© rihaj / pixabay.de

1. RECHTSLAGE HEUTE: WAS GILT AKTUELL IN DEUTSCHLAND?

Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)

Seit Juli 2017 gilt in Deutschland das Entgelttransparenzgesetz, mit dem Ziel, Entgeltdiskriminierung von Frauen gegenüber Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu vermindern.

Wesentliche Eckpunkte:

- Beschäftigte in Unternehmen mit regelmäßig **mehr als 200 Mitarbeitenden** können auf Auskunft über das Entgelt vergleichbarer Kollegen bestehen (§ 10 ff. EntgTranspG).
- Unternehmen mit **mehr als 500 Mitarbeitenden** sind verpflichtet, eine interne Prüfung der Entgeltstrukturen (z. B. Medianentgelt Männer vs. Frauen) durchzuführen.
- Allerdings: Für viele mittelständische Unternehmen (z. B. unter 200 Mitarbeitende) bestehen aktuell **nur geringe oder keine Verpflichtungen** hinsichtlich aktiver Berichterstattung oder Offenlegung.

Europäische Vorgabe: Entgelttransparenzrichtlinie (EU)

Am 10. Mai 2023 hat die EU die Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 erlassen.

Wichtige Aspekte dieser Richtlinie:

- Die Mitgliedstaaten haben bis zum **7. Juni 2026** Zeit, die Vorgaben in nationales Recht umzusetzen.
- Vorgesehen sind u. a. Auskunfts- und Berichtspflichten, insbesondere bei Entgeltunterschieden > 5 %.
- Arbeitgeber müssen künftig etwa bei Neueinstellungen Gehaltsspannen offenlegen und dürfen nicht mehr pauschal nach früherem Gehalt fragen.

Für KMU heißt das: Auch wenn aktuell erst begrenzte Verpflichtungen gelten, ist eine Vorbereitung auf die Umsetzung der EU-Richtlinie ratsam.

2. BEDEUTUNG UND HERAUSFORDERUNGEN FÜR KLEINE UND MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN (KMU)

Risiko: Gesetzliche Anforderungen & Haftung

Für KMU ergeben sich folgende Risiken:

- Bei zu geringen Transparenzmaßnahmen – v. a. in Unternehmen, die unter die zukünftigen Schwellen fallen – kann Auffassung entstehen, dass ungeklärte Entgeltunterschiede vorliegen. Dies kann Nachzahlungen, Sanktionen oder Reputationsschäden nach sich ziehen.
- Auch wenn derzeit Schwellenwerte gelten, ist mit einer Ausweitung der Pflichten zu rechnen – insbesondere wenn die EU-Richtlinie umgesetzt wird.

Chance: Wettbewerbsvorteil und Mitarbeitermotivation

Transparenz beim Gehalt bietet zudem Chancen:

- **Attraktivität als Arbeitgeber:** In Zeiten des Fachkräftemangels wirkt Offenheit über Vergütung fair und modern – das kann helfen, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen oder zu halten.
- **Vertrauen & Unternehmenskultur:** Wenn Mitarbeitende nachvollziehen können, wie Vergütung zustande kommt, steigt das Gefühl von Fairness – das wirkt sich positiv auf Motivation und Bindung aus.
- **Strategische Lohnfindung:** Transparenz zwingt zur konsequenten Gestaltung objektiver Vergütungsverfahren (z. B. Kriterien wie Verantwortung, Qualifikation, Marktvergleich) – das verbessert die Planbarkeit und Steuerung der Personalkosten.

3. PRAKTISCHE HANDLUNGSFELDER: WAS SOLLTEN SIE JETZT TUN?

Damit Ihr Unternehmen gut aufgestellt ist, empfehlen wir folgende Schritte:

Schritt 1: Ist-Analyse

- Erfassen Sie Ihre derzeitige Gehaltsstruktur: Gibt es große Differenzen innerhalb vergleichbarer Tätigkeiten?
- Prüfen Sie Ihre Vergütungsverfahren: Welche Kriterien legen Sie zu Grunde (Qualifikation, Verantwortung, Leistung, Markt)?
- Ermitteln Sie, ob bereits einzelne Beschäftigte einen Antrag nach EntgTranspG gestellt haben oder stellen könnten.

Schritt 2: Vergütungsrichtlinien und Transparenz-Mechanismen

- Entwickeln Sie oder überarbeiten Sie eine Vergütungsrichtlinie, die klar und nachvollziehbar Kriterien für Einstufung, Entwicklung, Bonus/ Einstiegsgehälter enthält.
- Kommunizieren Sie intern (z. B. an Führungskräfte) transparent Ihre Vorgehensweise zur Vergütung – dies stärkt das Vertrauen und mindert das Risiko von Wahrnehmungen unfairer Behandlung.

Schritt 3: Vorbereitung auf EU-Richtlinie 2023/970

- Beobachten Sie die Gesetzgebung zur Umsetzung in Deutschland – voraussichtlich bis spätestens Juni 2026. Digitales Unternehmertum
- Ab einer bestimmten Größe (z. B. >100 Mitarbeitende) werden Auskunfts- und Berichtspflichten auf Sie zukommen. Syndio
- Stellen Sie sicher, dass Ihre Daten- und Analysestrukturen personalseitig vorbereitet sind (z. B. Mittelwert-/Mediananalysen, Geschlechtervergleich, Dokumentation).

Schritt 4: Kommunikation und Change-Management

- Machen Sie das Thema transparent im Unternehmen: Warum führen wir Vergütungsrichtlinien ein? Wie funktioniert die Stufung? Welche Auswirkungen hat das?
- Schulen Sie Führungskräfte, wie sie über Gehalt und Vergütung sprechen und wie sie Entscheidungen erklären können – dies verhindert Unsicherheit und Gerüchte.
- Nutzen Sie ggf. externe Beratung (z. B. Steuer- und HR-Beratung) bei der Umsetzung, insbesondere wenn Restrukturierungen oder größere Datenanalysen anstehen.





**»WIR SIND OFT DIE
LETZTE VERLÄSSLICHE
ANLAUFSTELLE
VOR ORT«**

**EIN GESPRÄCH
MIT APOTHEKER
PHILIPP BLASSHOFER**



In Zeiten, in denen Gesundheitsthemen täglich Schlagzeilen machen, stehen Apotheken stärker im Fokus als je zuvor. Sie sind Versorgungsanker, Beratungsstelle, Arbeitgeber – und zugleich mittelständische Unternehmen, die mit Kosten, Digitalisierung und Fachkräftemangel kämpfen. Wir haben mit Philipp Blaßhofer, Inhaber der Burg Apotheke in Witten und der Burg Apotheke in Wuppertal, gesprochen. Er führt sein Unternehmen mit 45 Mitarbeitenden, betreut Pflegeeinrichtungen, engagiert sich regional – und kennt die Herausforderungen, die viele Unternehmerinnen und Unternehmer derzeit bewegen: Personalgewinnung, Fachkräftemangel, Lieferengpässe und Bürokratie. Wir führten ein Gespräch über Verantwortung, Wandel und darüber, was Apotheken leisten, damit das System Gesundheit funktioniert. Unser Fazit vorweggenommen: Apotheken wie die von Philipp Blaßhofer sind weit mehr als Medikamentenausgabestellen – sie sind Herzstücke im Gesundheitsnetz. Zwischen Fachkräftemangel, Digitalisierung und wirtschaftlichem Druck bewahren sie Verlässlichkeit und Menschlichkeit. Unser Gespräch zeigt: Qualität und Verantwortung sind auch in turbulenten Zeiten die entscheidenden Erfolgsfaktoren – egal, in welcher Branche.

GHPublic: *Apotheken werden oft als stabiler Bestandteil unseres Alltags wahrgenommen. Wie erleben Sie Ihre Rolle heute?*

Philipp Blaßhofer: Apotheken sind nach wie vor ein zentraler Bestandteil des Gesundheitswesens. Durch die fortschreitende Digitalisierung wird unsere Rolle vor allem im zwischenmenschlichen Bereich immer wichtiger. Wir sind der Ansprechpartner im Gesundheitswesen, den man ohne Termin und barrierefrei erreichen kann – und genau diese persönliche Nähe macht uns aus.

GHPublic: *Lieferengpässe bei Medikamenten beschäftigen derzeit viele Patientinnen und Patienten. Wie sehr betrifft Sie das in Ihrem Alltag in der Apotheke?*

Philipp Blaßhofer: Lieferengpässe prägen unseren Alltag inzwischen stark. Es ist nicht immer einfach, Kundinnen und Kunden zu erklären, warum ein benötigtes Medikament nicht verfügbar ist. Wir haben es uns jedoch zur Aufgabe gemacht, unsere Warenlager so zu steuern, dass wir eine möglichst hohe Lieferfähigkeit sicherstellen können. In der Regel finden wir eine passende Alternative. Mit der neuen Apothekenreform erhoffen wir uns außerdem Erleichterungen bei Dokumentation und Abwicklung.

GHPublic: *Wie gehen Sie damit um, wenn Kundinnen und Kunden ungeduldig werden oder kein Vertrauen mehr in das System haben?*

Philipp Blaßhofer: In solchen Situationen ist vor allem Ruhe und Transparenz wichtig. Wir nehmen die Sorgen ernst, erklären Hintergründe und zeigen auf, welche Möglichkeiten es trotzdem gibt. Wenn Menschen merken, dass wir uns wirklich kümmern und Lösungen suchen, wächst meistens auch das Vertrauen zurück. Am Ende sind wir für viele die letzte niedrigschwellige Anlaufstelle im Gesundheitswesen – und dieser Verantwortung sind wir uns bewusst.

GHPublic: *Auch auf der Unternehmensseite sind die Herausforderungen groß: steigende Kosten, Bürokratie, Fachkräftemangel. Wie spüren Sie das in Ihrer Apotheke?*

Philipp Blaßhofer: Die steigenden Personal- und Energiekosten stellen uns vor echte Herausforderungen. Gleichzeitig wird die Honorierung unserer Leistungen nicht entsprechend angepasst. Erschwerend kam im vergangenen Jahr das rechtskräftige Skontourteil hinzu – dadurch erhalten wir bei verschreibungspflichtigen Medikamenten eine geringere Vergütung. Unterm Strich sinkt unser prozentualer Rohertrag, während die inflationsbedingten Kosten weiter steigen.

GHPublic: *Was würde Ihnen als Unternehmer helfen, um wirtschaftlich stabil zu bleiben?*

Philipp Blaßhofer: Eine faire Anpassung der Vergütung für verschreibungspflichtige Medikamente – so, wie es im Koalitionsvertrag eigentlich vereinbart wurde – wäre ein wichtiger Schritt. Die Leistungen der Apotheken müssen endlich realistisch bewertet werden. Die Vergütung ist seit Jahren faktisch eingefroren, während unsere Kosten stetig steigen.

Apotheken leisten aber deutlich mehr als reine Medikamentenabgabe: Wir beraten, prüfen Wechselwirkungen, fangen Lieferengpässe ab, klären Rückfragen mit Ärzten und sichern die wohnortnahe Versorgung. Diese Aufgaben brauchen Zeit, Personal und Infrastruktur – und sie müssen realistisch bewertet werden. Wenn hier eine angemessene Anpassung käme, gäbe das den Vor-Ort-Apotheken die notwendige Planungssicherheit, um langfristig stabil zu wirtschaften.

GHPublic: *Digitalisierung ist ein weiterer großer Trend. Wie gut sind Apotheken auf das E-Rezept und die elektronische Patientenakte eingestellt?*

Philipp Blaßhofer: Die Einführung des E-Rezepts und der elektronischen Patientenakte funktioniert bei uns sehr zuverlässig und störungsfrei. Wir haben früh in eine gute technische Ausstattung investiert und unsere Abläufe darauf ausgerichtet. Rund 80 % unserer Rezepte bearbeiten wir inzwischen digital – das zeigt, dass die Digitalisierung in der Praxis angekommen ist. Für uns ist das ein wichtiger Schritt in Richtung Zukunft.

Für uns ist das ein echter Fortschritt: Die Prozesse werden effizienter, das Risiko von Formfehlern sinkt, und die Kommunikation mit den Arztpraxen wird einfacher. Auch für die Patientinnen und Patienten bedeutet das mehr Komfort und Transparenz. Natürlich braucht es weiterhin Aufklärung und Begleitung, gerade bei älteren Menschen, aber insgesamt sehen wir darin einen wichtigen Schritt in die Zukunft der Gesundheitsversorgung.

GHPublic: *Wie wirkt sich die zunehmende Digitalisierung auf Ihre Kundinnen und Kunden aus?*

Philipp Blaßhofer: Immer mehr Kunden bestellen Medikamente vor – per App, Mail oder über den Onlineshop. Viele kommen heutzutage sehr gut informiert zu uns, nicht zuletzt durch digitale Medien und KI. Trotzdem bleibt der Austausch mit Fachleuten wichtig. Wir helfen, die bestmögliche Therapieoption zu finden und Informationen richtig einzuordnen.

GHPublic: *Wie begegnen Sie dem Wettbewerb durch Versandapotheken?*

Philipp Blaßhofer: Unsere Apotheken zeichnen sich seit jeher durch ein breites Warenlager und faire Preise bei OTC-Produkten aus. Da müssen wir uns hinter Versandapotheken nicht verstecken. Und wenn wir ehrlich sind: Same-Day-Delivery haben Apotheken schon angeboten, lange bevor Amazon oder Shop-Apotheke damit geworben haben.





© Monifocus / pixabay.de

GHPublic: *Viele mittelständische Unternehmerinnen und Unternehmer klagen über Bürokratie und Regulierungen. Ist das bei Ihnen ähnlich?*

Philipp Blaßhofer: Ja, Bürokratie ist auch bei uns ein großes Thema. Bestimmte Dokumentationen sind richtig und wichtig – etwa bei Betäubungsmitteln oder nach dem Transfusionsgesetz. Aber besonders die Abwicklung mit Krankenkassen ist sehr aufwendig: Genehmigungen einholen, Lieferengpässe dokumentieren, Rücksprachen mit Praxen halten. Das kostet viel Zeit, die wir eigentlich für unsere Kundinnen und Kunden brauchen.

GHPublic: *Wenn Sie drei Wünsche für die Zukunft der Apotheken formulieren könnten – welche wären das?*

Philipp Blaßhofer: Mein erster Wunsch ist mehr Stabilität im System. Die Rahmenbedingungen für Apotheken haben sich in den letzten Jahren sehr häufig verändert – oft kurzfristig und ohne klare Perspektive. Für eine verlässliche Versorgung brauchen wir langfristige Regelungen und politische Entscheidungen, die planbar sind. Nur so können wir Personal aufbauen, Investitionen tätigen und die Versorgung vor Ort weiter sichern.

Der zweite Wunsch betrifft eine faire Honorierung unserer Leistungen. Apotheken stemmen einen enormen Teil der Gesundheitsver-

sorgung: von der Beratung über das Handling von Lieferengpässen bis hin zur Nacht- und Notdienstbereitschaft. Diese Arbeit muss angemessen vergütet werden, sonst geraten immer mehr Apotheken wirtschaftlich unter Druck – mit direkten Folgen für die Patientinnen und Patienten.

Und drittens wünsche ich mir gleiche Rahmenbedingungen für alle Beteiligten, insbesondere im Vergleich zu Versandapotheken. Wir vor Ort haben hohe gesetzliche Anforderungen, klare Öffnungszeiten, Notdienste und strenge Dokumentationspflichten. Versandapotheken unterliegen vielen dieser Pflichten nicht. Das führt langfristig zu Wettbewerbs-

verzerrungen. Wenn alle nach denselben Standards arbeiten müssten, wäre das nicht nur fairer, sondern würde auch die Versorgung stabiler machen.

GHPublic: *Zum Schluss: Was motiviert Sie persönlich, trotz aller Herausforderungen, Ihren Beruf weiter mit so viel Leidenschaft auszuüben?*

Philipp Blaßhofer: Es sind die Menschen, die mich motivieren: unsere Kundinnen und Kunden, unsere Geschäftspartner – und ganz besonders mein Team. Diese Begegnungen machen den Beruf für mich jeden Tag aufs Neue wertvoll.



BURG APOTHEKE

Eine sichere Burg für Ihre Gesundheit

KONTAKT

Burg-Apotheke
 Inhaber: Philipp Blaßhofer
 Wall 26, 42103 Wuppertal
 Tel. 0202/44 92 14
 Fax 0202/45 49 25
 info@burg-apotheke-wuppertal.de

Carmen Kellner

NEUSTART MIT HERZ UND ERFAHRUNG

GHPublic: *Wie würden Sie GHP in wenigen Worten beschreiben?*

Carmen Kellner: Für mich steht GHP für ein Miteinander auf Augenhöhe. Hier begegnen sich Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen – Jung und Alt – und ergänzen sich ideal. Diese Mischung sorgt für eine wertschätzende Zusammenarbeit und frischen Austausch.

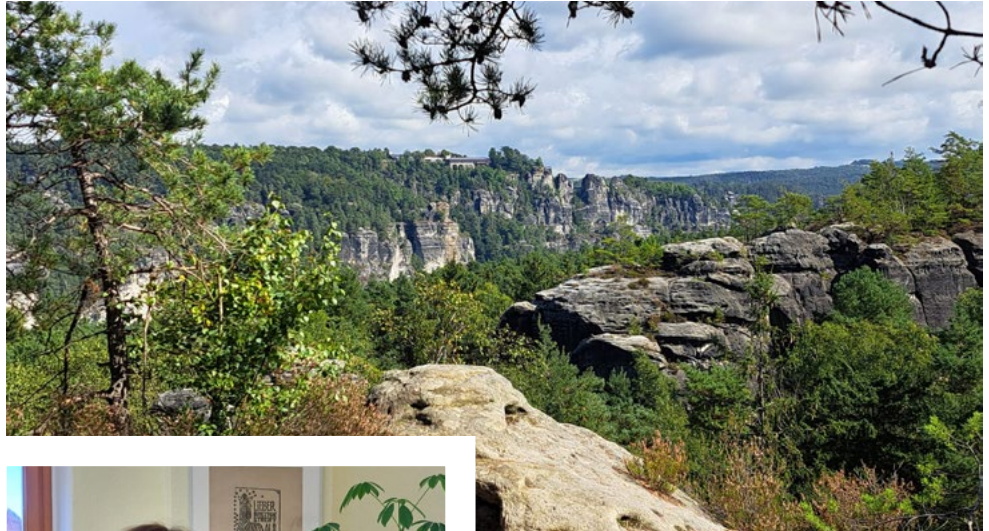
GHPublic: *Was braucht man, um bei GHP erfolgreich zu sein?*

Carmen Kellner: Wer bei GHP arbeitet, sollte Freude an Teamarbeit haben und über den eigenen Aufgabenbereich hinausblicken können. Offenheit für Neues und die Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln, sind ebenso wichtig wie gute Kommunikation – schließlich arbeiten wir eng miteinander und mit unseren Mandanten zusammen.

GHPublic: *Was machen Sie bei GHP genau?*

Carmen Kellner: Ich bin als Sachbearbeiterin tätig und betreue die Bereiche Jahresabschluss, Finanzbuchhaltung sowie Einkommensteuer. Dabei unterstütze ich unsere Mandanten umfassend und begleite sie durch ihre steuerlichen Themen.

GHPublic: *Was machen Sie, wenn Sie nicht für GHP im Dienst sind?*



Carmen Kellner: In meiner Freizeit zieht es mich gern in die Natur – am liebsten wandere ich in den Bergen oder entlang eines Sees. Außerdem verbringe ich gern Zeit mit Freunden, gehe ins Theater und verbessere gerade mein Englisch. Reisen gehört ebenfalls zu meinen Leidenschaften – es gibt noch so viel zu entdecken!

GHPublic: *Nennen Sie uns drei Dinge, auf die Sie im Alltag nicht verzichten können.*

Carmen Kellner: Zeit mit meiner Familie, Begegnungen mit Freunden – und Momente nur für mich selbst. Diese Mischung gibt mir Energie und hält mich im Gleichgewicht.

GHPublic: *Geben Sie uns einen Ausflugs- oder Restauranttipp, wo man an einem der nächsten freien Tage seine Zeit genießen kann.*

Carmen Kellner: Ein lohnenswerter Ausflug ist die Manufaktur der Herrnhuter Sterne in Herrnhut – ein sehr inspirierender Ort mit viel Tradition.

Für alle, die gutes Essen lieben, empfehle ich das sorbische Restaurant Wjelbik in Bautzen – ein wunderbarer Ort, um regionale Küche zu genießen.

GHPublic: *Wo möchten Sie in fünf Jahren sein oder was möchten Sie in fünf Jahren machen?*

Carmen Kellner: Nach 25 Jahren Berufserfahrung in einem anderen Unternehmen habe ich 2024 bei GHP in Meißen einen Neustart gewagt. Für die kommenden Jahre wünsche ich mir, mich hier fachlich und persönlich weiterzuentwickeln und meine Erfahrungen aktiv einzubringen – und gleichzeitig Neues zu lernen.



GHPPrivat

DAS FG NIEDERSACHSEN ZUR UMSATZSTEUER BEI NFT-VERKÄUFEN

In seiner Entscheidung vom 10. Juli 2025 hat das Finanzgericht Niedersachsen klar gestellt, dass der entgeltliche Handel mit sogenannten NFT-Collectibles (digitale Sammelobjekte) im entschiedenen Fall umsatzsteuerpflichtig ist. Die Richter qualifizierten die Verkäufe als sonstige elektronische Leistungen und wiesen damit die Auffassung zurück, es fehle wegen pseudonymer Wallet-Adressen ein steuerbarer Leistungsaustausch. Zugleich musste das Gericht den Anteil der in-/ausländischen Umsätze schätzen – es kam zu einer Schätzung von etwa 50 % inländischer Umsätze.



© Miroslav Hamrik / pixabay

WARUM DIESES URTEIL AUFFÄLLT – UND EIN BEISPIEL FÜR DIE »KURIOSITÄT« DER PRAXIS

Das Verfahren verbindet klassische umsatzsteuerliche Grundsätze mit technischen Eigenheiten der Blockchain-Welt – und erzeugt dadurch mehrere, für Praktiker auf den ersten Blick irritierende Effekte:

Pseudonyme Käufer versus Steuer-Identifikation: Blockchain-Transaktionen sind häufig nur über Wallet-Adressen nachvollziehbar; die hinter den Adressen stehenden Personen bleiben anonym oder pseudonym. Das Steuerrecht aber setzt zur Bestimmung des Leistungsorts und der Steuerpflicht in vielen Fällen voraus, dass der Ort bzw. der Abnehmer feststellbar

ist. Das Gericht verneinte in diesem Fall jedoch nicht grundsätzlich die Steuerbarkeit allein wegen der Pseudonymität – vielmehr bleiben die Mitwirkungspflichten des Unternehmers relevant.

Plattform-AGB können über Steuerfolgen entscheiden: Ob die Umsatzsteuer vom einzelnen Verkäufer oder von der Handelsplattform (z. B. OpenSea) zu tragen ist, kann sich aus der vertraglichen Struktur und den AGB der Plattform ergeben. In der Praxis heißt das: Nutzungsbedingungen und Zahlungsabwicklung einer Plattform können steuerliche Konsequenzen nach sich ziehen – ein Umstand, der für viele Steuerpflichtige überraschend und schwer steuerplanbar ist.

Richterliche Schätzung statt präziser Aufklärung: Weil das Gericht die Herkunft (in-/aus-

ländisch) vieler Käufer nicht verlässlich ermitteln konnte, nutzte es die Schätzungsbezugnis und legte den inländischen Umsatzanteil auf rund die Hälfte fest. Für Unternehmer bedeutet das: Fehlende oder lückenhafte Dokumentation kann in Steuerschätzungen münden, die wirtschaftlich spürbare Folgen haben.

Diese Kombination zeigt eine »kuriose« Seite des heutigen Steuerrechts: Es versucht, starre Regeln (Leistungs-ort, Leistungsempfänger, Steuer-schuldner) auf dezentrale, grenzüberschreitende und oft anonymisierte Geschäftsmodelle anzuwenden. Das Ergeb-

nis sind praktische Unsicherheiten – zugleich bekräftigt das Urteil aber, dass steuerliche Pflichten auch in der digitalen Ökonomie nicht automatisch entfallen. Damit zeigt das Urteil des FG Niedersachsen, wie technische Innovationen in der digitalen Wirtschaft Rechtsfragen aufwerfen, die an klassischen Steuerregeln reiben. Die »Kuriösität« besteht weniger in einer Widersprüchlichkeit der Rechtslage als in der praktischen Schwierigkeit, traditionelle steuerliche Kategorien auf anonyme, grenzüberschreitende Blockchain-Transaktionen anzuwenden – und in der Folge die wirtschaftliche Belastung durch Gerichtsschätzungen zu riskieren. Deshalb gilt für alle Beteiligten: Rechtzeitig dokumentieren, vertraglich gestalten und steuerlich beraten lassen.



© © kingfeatures.com

Mandantenmagazin GHPublic

GHP

KANZLEI-LEITSÄTZE

Unser oberstes Ziel ist die dauerhafte Zufriedenheit und die Bewahrung des Vertrauens der Mandanten und Geschäftspartner in die Leistungen der Kanzlei. Wir streben eine hohe Leistungsqualität zur Steigerung der Mandantenzufriedenheit an. Wir sind ein modernes, innovatives Dienstleistungsunternehmen mit einem hohen persönlichen Qualitätsanspruch eines jeden Beteiligten von der Kanzleiführung bis zum Auszubildenden. Wir arbeiten regelmäßig am Ausbau neuer Geschäftsfelder und Aktivitäten, um die Beratung und Betreuung der Mandanten auch in Spezialbereichen sicher stellen zu können. Der Einsatz innovativer Technologien ist für uns zukunftsweisend. Wir wollen eine Verbesserung der Wertschöpfung aller.

KANZLEIEN

Duisburg Beethovenstraße 21 | 47226 Duisburg
Telefon +49 (0)2065 90880 | info@g-h-p.de
Meißen Ratsweinberg 1 | 01662 Meißen
Telefon +49 (0)3521 74070 | info@ghp-meissen.de

LINKS

www.datev.de | www.duisburg.de | www.stiftung-drk.de
www.bundesfinanzhof.de | www.buchalik-broemmekamp.de
www.burg-apotheke-wuppertal.de
www.finanzegericht.niedersachsen.de



Zertifiziert nach
DIN ISO 9001: 2015 und
ausgezeichnet mit dem
DStV-Qualitätssiegel

AUSGEZEICHNET DURCH



IMPRESSUM

GHPublic | © 2025 – Alle Rechte vorbehalten

Ausgabe 04 | 2025
Erscheinungsweise 4-mal jährlich
Redaktionsschluss 15. November 2025
Herausgeber Hanns-Heinrich Paust | Grüter · Hamich & Partner
Gesamtausstattung Medienwerkstatt Kai Münschke, Essen
www.satz.nrw
Fotoquellen *Titelbild: Christian Behrens*
stock.adobe.com: 3, 8
pixels: 6, 7, 9 unten, 11 unten, 12, 14, 16/17, 21
pixabay: 9 oben, 11 oben, 13, 15, 18, 19, 20,
22/23, 24, 27

Die GHPublic wird ausschließlich für unsere Mandanten und Geschäftspartner veröffentlicht. Die fachliche Information ist der Verständlichkeit halber kurz gehalten und kann somit die individuelle Beratung nicht ersetzen. Die Informationen sind sorgfältig zusammengestellt und recherchiert, jedoch ohne Gewähr.

Die GHPublic verwendet Begriffe wie »Mitarbeiter« u. ä. (im Singular wie im Plural) stellvertretend für Personen von weiblichem, männlichem oder diversem Geschlecht.

www.g-h-p.de

