



Aktuelle Themen

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

wir zeigen Ihnen in unserer Kategorie „Wussten Sie schon...!?“ eine erweiterte Übersicht über die Entwicklung im Bereich Arbeitsrecht und der aktuellen Rechtsprechung.

Arbeitsrecht

Beschäftigung von werdenden Müttern – Meldung an das Gewerbeaufsichtsamt

Werdende und stillende Mütter, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, genießen einen besonderen Schutz. Sie sollen vor Bedingungen am Arbeitsplatz geschützt werden, die das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind gefährden können. Gleichzeitig sollen sie vor finanziellen Einbußen aufgrund von Beschäftigungsverboten bewahrt werden. Laut Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen der werdenden oder stillenden Mütter rechtzeitig hinsichtlich Art, Ausmaß und Dauer einer Gefährdung zu beurteilen und die Pflicht, das Gewerbeaufsichtsamt über die Schwangerschaft zu informieren. Hierbei sind dem Gewerbeaufsichtsamt die Arbeitsbedingungen mitzuteilen. Das Gewerbeaufsichtsamt kann dann nach Prüfung ein individuelles Beschäftigungsverbot aussprechen. Bitte beachten sie, dass auch vermeintlich ungefährliche Tätigkeiten, wie z.B. Bürotätigkeiten dem Gewerbeaufsichtsamt mitzuteilen sind. Der Arbeitgeber ist also verpflichtet, das Gewer-

beaufsichtsamt unverzüglich über die Schwangerschaft mit Namen und Beschäftigungsdaten der Schwangeren zu benachrichtigen.

Hinweis: Die Gewerbeaufsichtsämter stellen auf Ihren Internetseiten Formulare für die Mitteilung über die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin bereit. Gerne lassen auch wir Ihnen die entsprechenden Unterlagen zukommen.

Entgeltfortzahlung - anrechenbare Vorerkrankung

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist bei einer Erkrankung des Arbeitnehmers auf längstens sechs Wochen begrenzt. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, kann der Arbeitgeber die Erkrankungen nicht zusammenrechnen, wenn der Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate arbeitsfähig war oder seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist. Angerechnet werden können nur Erkrankungen wegen derselben Krankheit. Um eine Anrechnung prüfen zu können ist es somit erforderlich, die Krankheitsursache zu kennen. Diese Informationen sind dem Arbeitgeber meist jedoch nicht bekannt. Um dennoch die gesetzliche Regelung anwenden zu können, kann sich der Arbeitgeber an die Krankenkasse wegen der entsprechenden Prüfung wenden. Diese erhalten einen Abschnitt der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, welchem die Diagnose entnommen wird und eine Prüfung ermöglicht.

Krankheitsbedingte Kündigung

Eine Krankheit des Arbeitnehmers ist generell noch kein Kündigungsgrund, eine damit verbundene Arbeitsunfähigkeit und die daraus resultierenden Fehlzeiten können die Kündigung des Arbeitsverhältnisses jedoch rechtfertigen. Eine krankheitsbedingte Kündigung ist zumindest immer dann sozial gerechtfertigt, wenn eine dauernde Unfähigkeit zur Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung eingetreten ist und eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit fehlt. Die Rechtsprechung hat insgesamt vier Fallgruppen herausgearbeitet, in denen eine krankheitsbedingte Kündigung gerechtfertigt ist:

- die dauerhafte Arbeitsunfähigkeit
- eine lang anhaltende Erkrankung
- häufige Kurzerkrankungen
- krankheitsbedingte Minderleistung

Die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung setzt ferner eine negative Gesundheitsprognose voraus. Die Gesundheitsprognose fällt dann negativ aus, wenn im Zeitpunkt der Kündigung damit zu rechnen ist, dass der Arbeitnehmer auch zukünftig krankheitsbedingt seine arbeitsvertraglichen Pflichten nicht bzw. nicht in ausreichendem Umfang erfüllen kann.



Aktuelles aus der Rechtsprechung

Lohnbesteuerung bei Feststellung

Wird der Jahresabschluss einer GmbH nicht innerhalb der Frist des § 42a Abs. 2 Satz 1 GmbHG festgestellt, so ist für die Fälligkeit der Tantieme des beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers die fristgerechte Feststellung des Jahresabschlusses zu fingieren und somit die Lohnversteuerung vorzunehmen. Im Urteilsfall hat die Gesellschaft die Tantieme beschlossen, nicht ausbezahlt und als Verbindlichkeit eingestellt. *(FG Rheinland-Pfalz vom 24.08.2017 - 6 K 1418/14; Revision zugelassen)*

Steuerfrei Strom tanken

Das Bundesministerium der Finanzen hat sein Schreiben zur Anwendung der einkommensteuerlichen und lohnsteuerlichen Vorschriften vom 14.12.2016 angepasst. Danach ist nun auch das Aufladen von Elektrofahrzeugen, welche nicht als Kfz einzuordnen sind, im Betrieb des Arbeitgebers steuerfrei möglich. *(BMF, Schreiben v. 26.10.2017 - IV C 5 - S 2334/14/10002-06)*.

Fahrverbot bei Steuerhinterziehung

Da eine Geldbuße oft nicht ausreicht hat der Gesetzgeber das Strafmaß bei Steuerhinterziehung erweitert. § 44 StGB wurde mit Gesetz vom 23.08.2017 insoweit angepasst, dass nun bei Steuerhinterziehung neben dem Entzug der Fluglizenz oder auch des Jagdscheins nun ein Fahrverbot ausgesprochen werden kann. Leider lässt sich die Steuernachzahlung durch eine MPU nicht aufheben.