



DURCHBLICK für das Personalbüro

Im November 2018

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

steuerlich kann es sinnvoll sein, dass ein Arbeitnehmer einen Raum seiner Wohnung bzw. seines Hauses an seinen Arbeitgeber vermietet und diesen Raum selbst als **Homeoffice** nutzt. Wir beleuchten, warum sich die Handhabung solcher Anmietungsmodelle deutlich verkomplizieren dürfte. Außerdem zeigen wir, dass **Versand- und Handlingkosten** bei Prüfung der 44-€-Freigrenze einzubeziehen sind. Im **Steuertipp** gehen wir der Frage nach, wie eine **Abfindungszahlung bei Grenzgängern** zu besteuern ist.

Homeoffice

Verluste bei Vermietung einer Wohnung an den Arbeitgeber anzuerkennen?

Vermietet der Arbeitnehmer eine Einliegerwohnung als Homeoffice an seinen Arbeitgeber für dessen betriebliche Zwecke, kann er die Wohnungskosten grundsätzlich als Werbungskosten abziehen. Nach einem neuen Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) gilt das allerdings nur, wenn eine objektbezogene Prognose die erforderliche **Überschusserzielungsabsicht** belegt.

Die zweckentfremdete Vermietung von Wohnraum an den Arbeitgeber zu dessen betrieblichen Zwecken hat der BFH erstmals als Vermietung zu **gewerblichen Zwecken** beurteilt. Anders als bei dauerhaften Wohnungsvermietungen wird bei der Vermietung zu gewerblichen Zwecken die Absicht, auf Dauer einen Überschuss der Einnahmen über die Ausgaben erzielen zu wollen,

nicht einfach unterstellt. Insoweit widerspricht der BFH der bisher von der Finanzverwaltung vertretenen großzügigeren Auffassung.

Im Streitfall waren Eheleute Eigentümer eines Gebäudes, das sie im Obergeschoss selbst bewohnten. Eine Einliegerwohnung mit Büro, Besprechungsraum, Küche und Bad/WC im Erdgeschoss vermieteten sie als Homeoffice des Ehemanns für 476 € monatlich an dessen Arbeitgeber. Der Mietvertrag war zeitlich an den Arbeitsvertrag des Ehemanns (Arbeitnehmer) und an die Weisung des Arbeitgebers gebunden, die Tätigkeit in diesen Büroräumen zu betreiben. Die Eheleute machten einen **Werbungskostenüberschuss** von 29.900 € aus der Vermietung geltend. Davon entfielen 25.780 € auf die behindertengerechte Renovierung des Badezimmers mit Dusche und Badewanne. Das Finanzamt ließ die Renovierungskosten nicht zum Abzug zu.

In dieser Ausgabe

- Homeoffice:** Verluste bei Vermietung einer Wohnung an den Arbeitgeber anzuerkennen? 1
- Sachbezüge:** Versand- und Handlingkosten sind in die 44-€-Freigrenze einzubeziehen 2
- Einkunftsart:** Sind Telefoninterviewer Selbständige oder Arbeitnehmer? 2
- Versorgungsbezüge:** Fahrvergünstigungen für ehemalige Arbeitnehmer 3
- Fortbildungskosten:** Vollzeit besuchte Bildungseinrichtung gilt als erste Tätigkeitsstätte 3
- Lohnsteuerbescheinigung:** Globalbeiträge an ausländische Sozialversicherungsträger 3
- Firmenwagen:** Wenn der Arbeitnehmer Zuzahlungen zu den Anschaffungskosten leistet 4
- Steuertipp:** Wie ist eine Abfindungszahlung bei Grenzgängern zu besteuern? 4

Aufgrund der im Mietvertrag vereinbarten Nutzung handelt es sich laut BFH nicht um eine Vermietung von Wohnraum, sondern (zweckentfremdet) um eine Vermietung zu gewerblichen Zwecken. Schließlich seien die Räume dem Arbeitgeber zur ausschließlichen Erfüllung von dessen **betrieblichen Zwecken** überlassen worden. Darüber hinaus habe der Arbeitnehmer hinsichtlich der Nutzung dem Weisungsrecht seines Arbeitgebers unterlegen. Zu berücksichtigen sei zudem auch die Koppelung des Mietvertrags an das Bestehen des Dienstverhältnisses.

Hinweis: Der BFH hat die Sache an das Finanzgericht (FG) zurückverwiesen. Das FG müsse noch feststellen, ob der Arbeitnehmer bei diesem Sachverhalt überhaupt einen Gesamtüberschuss der Einnahmen über die Wohnungskosten erzielen konnte.

Sachbezüge

Versand- und Handlingkosten sind in die 44-€-Freigrenze einzubeziehen

Arbeitslohn, der nicht in Geld besteht, ist mit den um übliche Preisnachlässe geminderten **üblichen Endpreisen am Abgabeort** anzusetzen. Eine Besteuerung unterbleibt jedoch, wenn die sich nach Anrechnung der vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile insgesamt 44 € im Kalendermonat nicht übersteigen. In diesem Zusammenhang hat der Bundesfinanzhof (BFH) eine interessante Entscheidung zur Auswirkung von Versand- und Handlingkosten für im Internet angebotene Waren gefällt:

Im Streitfall gewährte ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Sachbezüge in Form von Waren, die die Arbeitnehmer zuvor bei einem Dritten im Internet ausgesucht hatten. Diese Waren bestellte der Arbeitgeber sodann bei dem Dritten auf seine Kosten. Der Arbeitgeber ließ die Waren entweder an sich selbst zur Verteilung an die Arbeitnehmer oder unmittelbar an den **Wohnsitz der Arbeitnehmer** versenden. Hierfür wurde dem Arbeitgeber eine Versand- und Handlingpauschale in Rechnung gestellt.

Der BFH hat entschieden, dass der für die Lohnbesteuerung maßgebende übliche Endpreis am Abgabeort der **Endverbraucherpreis** ist. Das ist der im allgemeinen Geschäftsverkehr von Letztverbrauchern für identische bzw. gleichartige Waren tatsächlich gezahlte günstigste Einzelhandelspreis am Markt. Damit bestätigte das Gericht seine ständige Rechtsprechung.

Darüber hinaus hat der BFH klargestellt: Liefert der Arbeitgeber die Ware in die Wohnung des Arbeitnehmers, liegt eine **zusätzliche Leistung**

des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer vor. Der Vorteil hieraus ist in die Berechnung der Freigrenze von 44 € einzubeziehen.

Entsprechendes gilt, wenn der günstigste Einzelhandelspreis des Sachbezugs am Markt im Versand- oder Onlinehandel gefunden wird. Der Versand ist dort oft als **eigenständige Leistung** ausgewiesen und nicht bereits im Einzelhandelsverkaufspreis und damit im ortsüblichen Endpreis enthalten. Ist dies der Fall, tritt der geldwerte Vorteil aus der Lieferung „nach Hause“ bei der Berechnung der Freigrenze von 44 € zum Warenwert hinzu. Das kann dazu führen, dass die 44-€-Freigrenze „gerissen“ und der gesamte Vorteil lohnsteuerpflichtig wird.

Einkunftsart

Sind Telefoninterviewer Selbständige oder Arbeitnehmer?

Die Frage, ob eine Tätigkeit selbständig oder nichtselbständig ausgeübt wird, ist anhand einer Vielzahl in Betracht kommender Merkmale zu beurteilen. In diese **Gesamtwürdigung** ist auch einzubeziehen, wie das der Beschäftigung zugrundeliegende Vertragsverhältnis ausgestaltet ist. Das setzt naturgemäß voraus, dass die Vereinbarungen ernsthaft gewollt und tatsächlich durchgeführt worden sind.

Die Rechtsprechung hat zahlreiche Kriterien (**Indizien**) herausgearbeitet, die für die Abgrenzung Bedeutung haben können und im konkreten Einzelfall jeweils zu gewichten und gegeneinander abzuwägen sind. Hierzu gehören:

- persönliche Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit hinsichtlich Ort, Zeit und Inhalt der Tätigkeit
- feste Arbeitszeiten, Ausübung der Tätigkeit gleichbleibend an einem Ort und organisatorische Eingliederung in den Betrieb
- feste Bezüge mit Urlaubsanspruch, Anspruch auf sonstige Sozialleistungen, Überstundenvergütung, Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall
- zeitlicher Umfang der Dienstleistungen (bei nur kurzzeitigen Aufträgen fehlt es häufig an der Eingliederung der beschäftigten Person in den Betrieb des Arbeitgebers)
- Unselbständigkeit in Organisation und Durchführung der Tätigkeit ohne Unternehmerrisiko und Unternehmerinitiative
- keine Pflicht zur Beschaffung von Arbeitsmitteln und Arbeitskleidung

- Notwendigkeit der engen ständigen Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern
- Schulden der Arbeitskraft und nicht eines Arbeitserfolgs
- Ausübung einfacher Tätigkeiten, bei denen eine Weisungsabhängigkeit die Regel ist

Das Finanzgericht Hessen (FG) hat entschieden: Können Telefoninterviewer Anfragen des Auftraggebers auf Übernahme von Telefoninterviews ablehnen und erhalten sie keine Vergütung im Urlaubs- oder Krankheitsfall, kann die nach Zeit bemessene Vergütung gleichwohl Arbeitslohn sein. Das gilt laut FG jedenfalls dann, wenn die Telefoninterviews in Räumen und mit technischen Einrichtungen des Auftraggebers nach vorgegebenen Fragebögen erfolgen müssen und durch Supervisoren mitgehört werden.

Hinweis: Auch wenn es im Streitfall um Telefoninterviewer ging, sind die Urteilsgrundsätze - und darin liegt die eigentliche Bedeutung der rechtskräftigen Entscheidung - auch für die Abgrenzung der Einkunftsart bei anderen Berufsgruppen maßgebend.

Versorgungsbezüge

Fahrvergünstigungen für ehemalige Arbeitnehmer

Die Jahresnetzkarte, die ein Arbeitgeber seinen ehemaligen Arbeitnehmern im Ruhestand weiterhin überlässt, stellt laut Finanzgericht München einen Versorgungsbezug dar. Davon sind der Versorgungsfreibetrag und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag abzuziehen. Von Versorgungsbezügen darf jedoch, falls keine höheren Werbungskosten nachgewiesen werden, nur der geminderte **Pauschbetrag für Versorgungsbezüge** von 102 € abgezogen werden.

Hinweis: Das wollte der betroffene Arbeitnehmer nicht hinnehmen. Damit muss jetzt der Bundesfinanzhof entscheiden.

Fortbildungskosten

Vollzeit besuchte Bildungseinrichtung gilt als erste Tätigkeitsstätte

Seit 2014 gilt als erste Tätigkeitsstätte auch eine Bildungseinrichtung, die außerhalb eines Dienstverhältnisses zum Zweck eines **Vollzeitstudiums** oder einer **vollzeitigen Bildungsmaßnahme** aufgesucht wird. Durch diese Neuregelung ist die frühere Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs, wonach es sich bei einer vollzeitig besuchten

Bildungsstätte nicht um eine regelmäßige Arbeitsstätte handelte, überholt.

Jetzt hat das Finanzgericht Nürnberg (FG) zur neuen Rechtslage entschieden: Jedenfalls bei einem auf **mehr als drei Monate** angelegten, in Vollzeit außerhalb eines Arbeitsverhältnisses absolvierten Fortbildungslehrgang am Ort der Bildungseinrichtung wird diese Einrichtung zur ersten Tätigkeitsstätte. Das Gesetz spreche mit Blick auf die Dauer der Bildungsmaßnahme nicht von einer Zuordnung für einen bestimmten Zeitraum, sondern lediglich vom tatsächlichen „Aufsuchen“. Kosten der Unterkunft sowie Mehraufwendungen für Verpflegung können laut FG nicht als (vorweggenommene) Werbungskosten berücksichtigt werden.

Die Konsequenz: Falls nicht (ausnahmsweise) die Voraussetzungen einer doppelten Haushaltsführung erfüllt sind, scheidet ein Abzug von Verpflegungsmehraufwendungen und Unterkunfts-kosten am Ort der Bildungsmaßnahme aus. Die Fahrtkosten sind nur in Höhe der **Entfernungspauschale** abziehbar.

Hinweis: Bei einer Fortbildungsmaßnahme im Rahmen eines bestehenden Dienstverhältnisses sind die dem Arbeitnehmer entstehenden Aufwendungen weiterhin nach Reisekostengrundsätzen abziehbar.

Lohnsteuerbescheinigung

Globalbeiträge an ausländische Sozialversicherungsträger

Arbeitgeber können aufgrund **ausländischer Gesetze** verpflichtet sein, Beiträge zur Alterssicherung an ausländische Sozialversicherungsträger zu leisten. Diese Beiträge sind zum Jahresende bzw. bei unterjähriger Beendigung des Dienstverhältnisses in der Lohnsteuerbescheinigung anzugeben. Das gilt aber nur, wenn

- die ausländischen Sozialversicherungsträger den inländischen vergleichbar sind und
- der geleistete Gesamtbeitrag zumindest teilweise einen **Arbeitnehmeranteil** enthält.

Die Bescheinigung dient der Ermittlung der als **Sonderausgaben** abziehbaren Vorsorgeaufwendungen in der Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers. Wenn ausländische Sozialversicherungsträger Globalbeiträge erheben, ist eine Aufteilung vorzunehmen.

Das Bundesfinanzministerium hat kürzlich die **Aufteilungsmaßstäbe** für den Veranlagungszeitraum 2019 bekanntgegeben. Wie bisher ist eine Aufteilung eines einheitlichen Sozialversiche-

rungsbeitrags auf die einzelnen Versicherungszweige bei folgenden Ländern vorgesehen: Belgien, Irland, Lettland, Malta, Norwegen, Portugal, Spanien, Vereinigtes Königreich (Großbritannien) sowie Zypern. Globalbeiträge, die an Sozialversicherungsträger in Ländern außerhalb Europas geleistet werden, sind nach den Umständen des Einzelfalls aufzuteilen.

Hinweis: Die inländische Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung ist übrigens nicht zu beachten. Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung an ausländische Sozialversicherungsträger dürfen nicht in der Lohnsteuerbescheinigung angegeben werden.

Firmenwagen

Wenn der Arbeitnehmer Zuzahlungen zu den Anschaffungskosten leistet

Manche Arbeitnehmer leisten Zuzahlungen zu den Anschaffungskosten eines ihnen auch zur privaten Nutzung überlassenen betrieblichen Kfz. Diese können nicht nur im Zahlungsjahr, sondern auch in den darauffolgenden Kalenderjahren auf den **privaten Nutzungswert** für das jeweilige Kfz bis auf 0 € angerechnet werden. Bei Zuzahlungen des Arbeitnehmers zu Leasingsonderzahlungen gilt Entsprechendes.

Das Finanzgericht Niedersachsen (FG) will eine in einer Summe erfolgende Zuzahlung eines Arbeitnehmers zur Anschaffung eines ihm auch zur Privatnutzung überlassenen betrieblichen Kfz **gleichmäßig auf die Nutzungsdauer** des Firmenwagens **verteilen**.

Hinweis: Damit stellt sich das FG gegen die Auffassung der Finanzverwaltung. Daher hat das Finanzamt Revision eingelegt und der Bundesfinanzhof hat das letzte Wort.

Steuertipp

Wie ist eine Abfindungszahlung bei Grenzgängern zu besteuern?

Grenzgänger sind Arbeitnehmer, die im Grenzgebiet eines Staates wohnen, aber im Grenzgebiet des angrenzenden Staates tätig sind. Sie begeben sich regelmäßig morgens über die Grenze zur Arbeitsstätte und kehren abends wieder zum Wohnsitz zurück. Nach dem Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) mit Frankreich steht das Besteuerungsrecht für Grenzgänger dem **Wohnsitzstaat** zu. Voraussetzung hierfür ist, dass die Tätigkeit innerhalb bestimmter Grenzzonen aus-

geübt wird (20 km bzw. 30 km). Für die deutsche Seite gelten 20 km diesseits und jenseits der Grenze, wohingegen für die in Frankreich ansässigen Arbeitnehmer 30 km gelten.

Die Eigenschaft als Grenzgänger erfordert im Grundsatz eine **tägliche Rückkehr zum Wohnort**. Zudem ist in der Verständigungsvereinbarung mit Frankreich Folgendes bestimmt: Die Grenzgängereigenschaft geht abweichend vom allgemeinen Grundsatz nicht verloren, wenn der Grenzgänger an nicht mehr als 45 Arbeitstagen im Kalenderjahr

- nicht an seinen Wohnsitz zurückkehrt oder
- außerhalb der Grenzzone für den Arbeitgeber tätig ist.

In diesem Zusammenhang ist ein Urteil des Finanzgerichts Baden-Württemberg interessant. Danach ist die Grenzgängerregelung nicht auf Abfindungen für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Dienst anwendbar.

Das Gesetz weise in Fällen, in denen der Arbeitnehmer während des gesamten Dienstverhältnisses mit seinen nichtselbständigen Einkünften nach deutschem Recht unbeschränkt oder beschränkt steuerpflichtig gewesen sei, den gesamten Abfindungsbetrag den **inländischen Einkünften** zu. Der Wortlaut des DBA-Frankreich biete eine ausreichende Grundlage, das Besteuerungsrecht für eine solche Entschädigungszahlung ausschließlich dem Tätigkeitsstaat (hier: Deutschland) zuzuordnen.

Hinweis: Seit 2017 ist das deutsche Besteuerungsrecht für Abfindungen gesetzlich abgesichert. Für Abfindungen, die anlässlich der Beendigung eines Dienstverhältnisses gezahlt werden, ist eine generelle Besteuerung des früheren Tätigkeitsstaates vorgesehen. Dies trägt dazu bei, Besteuerungskonflikte zu vermeiden und das Entstehen unbesteuerter, „weißer“ Einkünfte zu verhindern. Trifft das DBA für Abfindungen, die anlässlich der Beendigung eines Dienstverhältnisses gezahlt werden, ausdrücklich eine abweichende Regelung, ist natürlich die abweichende Regelung anzuwenden. Die Freistellung im Ansässigkeitsstaat Deutschland entfällt ab 2017 zudem, wenn die Abfindungen im vormaligen Tätigkeitsstaat aufgrund eines abweichenden DBA-Verständnisses nicht besteuert werden.

Veranstaltungen



17. Stadtlohner Rechts- und Steuertag am 09.11.2018, 14 bis 18 Uhr im Geschwister-Scholl-Gymnasium in Stadtlohn

Unternehmer haben in der heutigen Zeit immer häufiger Entscheidungen auf Basis unvollständiger Angaben und unter großem

zeitlichen Druck zu fällen. Wie kann der Unternehmer in seiner Position als Verantwortlicher für seine Firma und seine Mitarbeiter mit diesem Entscheidungsdruck umgehen?

Unser diesjähriger Gastredner ist Hanjo Groetschel, Facharzt für Notfallmedizin und ärztlicher Leiter u. a. vom Rettungsdienst Kreis Borken. Freuen Sie sich auf seinen Vortrag „CRM - Crew Ressource Management. Ein Konzept der Luftfahrt für die Medizin. Auch etwas für das Unternehmen?“ und nehmen Sie Impulse für Ihren beruflichen Alltag mit. Informieren Sie sich außerdem zu aktuellen Themen im Rechts- und Steuerbereich. Aktuelle Informationen zur Veranstaltung finden Sie auf unserer Website www.stadtlohner-rechts-und-steuertage.de



16. Personalbüro-Informationsveranstaltung am 27.11.2018, 14 bis 18 Uhr in der Gaststätte Döbbelt „Zum Breul“ in Stadtlohn

Was ändert sich im Lohnsteuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht zum Jahreswechsel? Auf unserer Personalbüro-

Informationsveranstaltung erhalten Sie wertvolle Informationen und Hinweise aus der Praxis. Damit keine Frage offen bleibt, können Sie während der Veranstaltung Fragen an unsere Referenten stellen.

Weitere Informationen auf www.heisterborg.de

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sind vom Arbeitnehmer unverzüglich an die Krankenkasse zu schicken - sonst droht der Verlust des Krankengeldes

Viele Arbeitnehmer wissen: Wer erkrankt, muss sich im Normalfall keine finanziellen Sorgen machen. Denn der Arbeitgeber leistet für die Dauer von sechs Wochen eine Fortzahlung des Entgeltes.

Krankengeld

Was aber passiert, wenn ein Arbeitnehmer über diese Dauer von sechs Wochen hinaus erkrankt bleibt und der Arbeitgeber keinen Lohn mehr zahlt? In diesem Fall gibt die gesetzliche Krankenkasse ihm finanzielle Sicherheit: Sie zahlt ihren Mitgliedern in diesem Fall in der Regel Krankengeld. Zudem besitzt ein neu eingestellter Arbeitnehmer in den ersten vier Wochen der Beschäftigung noch keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Stattdessen gibt es auch in diesem Fall in der Regel Krankengeld von der Krankenkasse.

Wer Krankengeld bezieht, muss sich aber auf finanzielle Einbußen einstellen: Das Krankengeld fällt deutlich geringer aus als das letzte Gehalt und beträgt 70 Prozent des Bruttoverdienstes, aber nicht mehr als 90 Prozent vom Nettogehalt. Die Krankenkasse kann es bis zu 78 Wochen lang gewähren.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Wer erkrankt, muss sorgfältig darauf achten, alle notwendigen Regularien einzuhalten, um seine finanzielle Absicherung nicht zu gefährden. Der betroffene Arbeitnehmer sollte unverzüglich einen Durchschlag der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung der Krankenkasse zukommen lassen und den anderen dem Arbeitgeber. Wer den Arbeitgeber im Krankheitsfall nicht rechtzeitig informiert und seine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einreicht, riskiert unangenehme Konsequenzen. Die arbeitsrechtlichen Folgen können bis hin zur Abmahnung oder sogar zur Kündigung reichen. Erhält die Krankenkasse nicht ebenfalls unverzüglich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, kann es dazu kommen, dass sie kein Krankengeld auszahlt.

Voraussetzungen der Krankengeldzahlung

Krankengeld bekommt, wer Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung ist und einen Anspruch auf Krankengeld hat. Dieser Anspruch besteht, wenn ein Arbeitnehmer länger als sechs Wochen wegen derselben Erkrankung arbeitsunfähig ist und der Arbeitgeber keine Entgeltfortzahlung mehr leistet. Wichtig: Der Versicherte muss die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung innerhalb einer Woche nach dem Besuch beim Arzt an die Krankenkasse schicken! Ansonsten zahlt die Krankenkasse nicht und der Anspruch auf Krankengeld ruht.

Probleme bei der Zusendung an die Krankenkasse

Wer die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per Fax an die Krankenkasse sendet, erhält eine Sendebestätigung. Aber: Diese Bestätigung gilt nach aktueller Rechtsprechung nicht als Nachweis, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch bei der Krankenkasse eingegangen ist. Sie weist lediglich nach, dass das elektronische Sendesignal bei der Krankenkasse angekommen ist. Hat das Empfangsgerät das Fax bei der Krankenversicherung aus technischen oder sonstigen Gründen nicht ausgedruckt, kann der kranke Arbeitnehmer daher nicht nachweisen, dass die Krankenkasse die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erhalten hat.

Der erkrankte Arbeitnehmer sollte sich daher zur Sicherheit von der Krankenkasse telefonisch bestätigen lassen, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vollständig dort eingegangen ist. Erstellen sollte er sich dabei einen entsprechenden Aktenvermerk über die Auskunft gebende Person, Datum und Uhrzeit des Eingangs der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und die gegebene Auskunft. Sofern die Krankenkasse angibt, es sei keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingegangen, hat man sonst ein Problem!

Auch eine Zusendung per Mail an die Krankenkasse ist nicht sicherer - es sei denn, der Empfänger bei der Krankenkasse bestätigt, dass er von der Mail Kenntnis genommen hat.

Auch wer die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per Post schickt, befindet sich damit nicht automatisch auf der sicheren Seite. Die erreicht am ehesten, wer die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per Fax an die Krankenversicherung schickt, dort anruft und einen entsprechenden

Aktenvermerk anfertigt.

Es ist schon vorgekommen, dass Krankenkassen den Eingang einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bestritten haben. Die Folge: Das Krankengeld blieb aus. Arbeitnehmer sollten im Krankheitsfall das Zusenden der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die Krankenkassen nicht auf die leichte Schulter nehmen.

Ihr Berthold Brombach,

Rechtsanwalt, Steuerberater, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht, Fachanwalt für Steuerrecht bei Heisterborg

