

HEISTERBORG

Heisterborg GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Rechtsberatungsgesellschaft mbH

Eschstraße 111, D-48703 Stadtlohn
Fon + 49 (0) 25 63 / 922 0

Ahauser Straße 32, D-48599 Gronau
Fon + 49 (0) 25 65 / 93 33 0

Am Mittelhafen 20, D-48155 Münster
Fon + 49 (0) 251 / 97 99 30 0

lohn@heisterborg.de, www.heisterborg.de



HEISTERBORG

Steuern Beratung Prüfung Recht



DURCHBLICK für das Personalbüro

Im Juni 2024

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

Sommerzeit ist Reisezeit. Wir beleuchten, wie das **Deutschlandticket** lohnsteuerlich zu behandeln ist. Darüber hinaus gehen wir der Frage nach, warum **Unterleasingverträge** die steuerfreie Privatnutzung von **Telekommunikationsgeräten** gefährden. Der **Steuertipp** zeigt, wann die Arbeit in einem **Co-Working-Space** eine beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit ist.

Reisezeit

Wie das Deutschlandticket lohnsteuerlich zu behandeln ist

Das Deutschlandticket berechtigt nur zu Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV). Sachbezüge und Geldleistungen des Arbeitgebers bei Überlassung bzw. Erwerb eines Deutschlandtickets, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden, sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Das gilt gleichermaßen für die private Nutzung des Tickets. Die Steuerfreiheit umfasst darüber hinaus ein kostenpflichtiges Upgrade des Deutschlandtickets (beispielsweise für die Nutzung der 1. Klasse und/oder für die Fahrradmitnahme). Wird eine Fahrberechtigung für den ÖPNV auch für die Nutzung bestimmter Fernzüge freigegeben, liegt weiterhin eine Fahrt im ÖPNV vor. Hierunter fällt insbesondere die Freigabe des Deutschlandtickets für bestimmte **IC/ICE-Verbindungen**.

Der steuer- und beitragsfreie Arbeitgeberzuschuss zum Deutschlandticket mindert die als

Werbungskosten abziehbare Entfernungspauschale. Er ist daher im **Lohnkonto** des Arbeitnehmers gesondert aufzuzeichnen und in dessen Lohnsteuerbescheinigung in Zeile 17 anzugeben.

Beispiel: Der Arbeitgeber stellt seinem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn das Deutschlandticket zur Verfügung und erhält aufgrund seiner Zuzahlung von mindestens 25 % des Kaufpreises vom Verkehrsunternehmen auf den Preis einen Nachlass von 5 %.

Ticketpreis	49,00 €
Arbeitgebernachlass 5 % (kein Lohn)	2,45 €
Differenz	46,55 €
davon 96 %	44,68 €
Eigenleistung des Arbeitnehmers	34,30 €
steuerfrei monatlich	10,38 €

In dieser Ausgabe

- Reisezeit:** Wie das Deutschlandticket lohnsteuerlich zu behandeln ist..... 1
- Telekommunikationsgeräte:** Unterleasingverträge gefährden die steuerfreie Privatnutzung..... 2
- Energiepreispauschale:** Einmalzahlung kann nur gegenüber dem Finanzamt eingeklagt werden..... 2
- Mitarbeiterbeteiligung:** Gewinn aus marktüblichem Verkauf ist kein Arbeitslohn..... 2
- Firmenwagen:** Nutzungsentgelt für nachträglich freigeschaltete Sonderausstattung..... 3
- Betriebliche Altersversorgung:** Teilweise kapitalisiertes Ruhegehalt schließt Tarifiermäßigung aus 3
- Lohnsteuer:** Homeoffice begründet grundsätzlich keine Betriebsstätte des Arbeitgebers..... 3
- Rückwirkung:** Abfindungszahlungen bei Wohnsitzverlagerung ins Ausland 4
- Steuertipp:** Arbeit im Co-Working-Space kann eine Auswärtstätigkeit sein 4

Abwandlung (keine Eigenleistung):
steuerfrei monatlich 44,68 €

Die Minderung der als Werbungskosten abziehbaren Entfernungspauschale unterbleibt, wenn der Arbeitgeber seine Aufwendungen für das Deutschlandticket (im Beispiel: 46,55 €) zulässigerweise mit 25 % pauschal besteuert. Die pauschal besteuerten Bezüge sind in diesem Fall im Lohnkonto des Arbeitnehmers aufzuzeichnen. Ein Ausweis in der Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers ist nicht vorzunehmen.

Telekommunikationsgeräte

Unterleasingverträge gefährden die steuerfreie Privatnutzung

Vorteile aus der privaten Nutzung betrieblicher Telekommunikationsgeräte sind **steuer- und sozialversicherungsfrei**. Hierzu gehört neben der Nutzungsüberlassung des Geräts auch die Erstattung von Telefonkosten oder anderen Nutzungsentgelten. Das gilt auch, wenn der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer ein Mobiltelefon zu einem niedrigen, gegebenenfalls unter dem Marktwert liegenden Preis erworben hat und dieses Mobiltelefon dem Arbeitnehmer unmittelbar danach wieder zur privaten Nutzung überlässt.

Ein betriebliches Telekommunikationsgerät liegt jedoch nicht vor, wenn das Gerät nicht dem Arbeitgeber, sondern dem Arbeitnehmer zuzurechnen ist. Davon ist auszugehen, wenn der Arbeitnehmer **zivilrechtlicher Eigentümer** des Geräts ist oder wie ein wirtschaftlicher Eigentümer oder als Leasingnehmer darüber verfügen kann. Dem Arbeitnehmer ist das Gerät deshalb dann zuzurechnen, wenn der Arbeitgeber ihm dieses aufgrund einer vom Arbeitsvertrag unabhängigen Sonderrechtsbeziehung (z.B. eines Leasingvertrags) überlässt. Entsprechendes gilt, wenn der Arbeitgeber selbst Leasingnehmer ist und dem Arbeitnehmer das Gerät aufgrund eines Unterleasingverhältnisses übergibt. Das hat die Finanzverwaltung im Amtlichen Lohnsteuer-Handbuch 2024 ausdrücklich klargestellt.

Beispiel: Der Arbeitgeber least ein Tablet und überlässt es dem Arbeitnehmer auf der Grundlage eines Unterleasingvertrags auch zur privaten Nutzung. Außerdem übernimmt der Arbeitgeber sämtliche Verbindungsentgelte.

Da dem Arbeitnehmer das Tablet aufgrund des Unterleasingvertrags zuzurechnen ist, handelt es sich nicht um die Zurverfügungstellung eines betrieblichen Telekommunikationsgeräts. Die vom Arbeitgeber übernommenen Verbindungsentgelte sind daher nicht in vollem

Umfang steuerfrei. Steuerfreier Auslagenersatz kann allenfalls für den auf die berufliche Nutzung entfallenden Anteil der Verbindungsentgelte gezahlt werden.

Energiepreispauschale

Einmalzahlung kann nur gegenüber dem Finanzamt eingeklagt werden

Eine vom Arbeitgeber seinerzeit nicht ausgezahlte Energiepreispauschale ist vom Arbeitnehmer nicht gegenüber dem Arbeitgeber, sondern im Rahmen des Veranlagungsverfahrens für 2022 durch Abgabe einer **Einkommensteuererklärung** geltend zu machen. Kommt das Finanzamt diesem Antrag nicht nach, muss die Festsetzung der Energiepreispauschale laut Bundesfinanzhof vor dem Finanzgericht erstritten werden.

Die Klage eines Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Auszahlung der Energiepreispauschale geht demgegenüber „ins Leere“. Der Arbeitgeber ist schließlich nicht Schuldner der Energiepreispauschale. Er soll vielmehr nach dem erklärten Willen des Gesetzgebers durch die Energiepreispauschale **nicht selbst finanziell belastet** werden.

Mitarbeiterbeteiligung

Gewinn aus marktüblichem Verkauf ist kein Arbeitslohn

Bei der Zuwendung einer **Vermögensbeteiligung** durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer und beim späteren Verkauf einer solchen Beteiligung durch den Beschäftigten ist anhand der Gesamtumstände zu entscheiden, ob die Vorgänge

- beim Arbeitnehmer zu Arbeitslohn führen,
- einer anderen Einkunftsart (z.B. den Einkünften aus Kapitalvermögen) zuzurechnen sind oder
- zum nichtsteuerbaren Bereich (z.B. bei einer privat veranlassten Schenkung) gehören.

Der **verbilligte Erwerb** einer Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmen des Arbeitgebers aufgrund des Arbeitsverhältnisses führt beim Arbeitnehmer in Höhe der Differenz zwischen dem tatsächlichen Wert der Beteiligung und den Anschaffungskosten zu Arbeitslohn. Damit ist der Erwerbsvorgang abgeschlossen.

Eine spätere Veräußerung der Mitarbeiterbeteiligung ist nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesfinanzhofs (BFH) steuerlich eigenständig zu würdigen. Dies hat zur Folge, dass der Gewinn aus der marktüblichen Veräußerung einer

Mitarbeiterbeteiligung nicht zu Arbeitslohn führt. Ein lohnsteuerbarer Vorteil kann nur insoweit vorliegen, als der Arbeitnehmer aus der Veräußerung einen durch das Arbeitsverhältnis veranlassten marktüblichen Überpreis erzielt. Ein marktüblicher Veräußerungsgewinn führt nach Ansicht des BFH hingegen zu **Einkünften aus Kapitalvermögen** und unterliegt damit der Abgeltungsteuer von 25 %.

Hinweis: Die Vorteile solcher Beteiligungsmodelle werden durch dieses Urteil zwar eingeschränkt, sie verlieren aber angesichts des regelmäßig höheren individuellen Steuersatzes der an solchen Gestaltungen beteiligten Arbeitnehmer nicht an Attraktivität.

Firmenwagen

Nutzungsentgelt für nachträglich freigeschaltete Sonderausstattung

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt einen Firmenwagen auch zur privaten Nutzung, führt dies zu einem steuerpflichtigen Nutzungsvorteil des Arbeitnehmers. Der Wert der Nutzung ist grundsätzlich nach der **1%-Regelung** zu ermitteln. Hinzu kommt ein Zuschlag von 0,03 % des Listenpreises je Entfernungskilometer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte.

Hierfür ist der inländische Listenpreis zum Zeitpunkt der Erstzulassung zuzüglich der Anschaffungskosten für Sonderausstattung einschließlich Umsatzsteuer maßgebend. Eine in den Bruttolistenpreis einzubeziehende Sonderausstattung ist nur dann werterhöhend zu berücksichtigen, wenn das Fahrzeug werkseitig zum **Zeitpunkt der Erstzulassung** damit ausgestattet ist. Nach der Erstzulassung eingebaute unselbständige Ausstattungsmerkmale erhöhen den Bruttolistenpreis des Fahrzeugs hingegen nicht.

Das gilt entsprechend für eine nachträglich freigeschaltete vorinstallierte Sonderausstattung (z.B. Navigationssysteme, Infotainment, Lichtpakete, Parkassistenten oder andere Zubehörkomponenten). In den Bruttolistenpreis ist nur die Sonderausstattung einzubeziehen, die zum Zeitpunkt der Erstausrüstung **installiert und freigeschaltet** ist. Das gilt unabhängig davon, ob sie dauerhaft erworben wird oder hierfür eine monatliche Nutzungsgebühr zu entrichten ist.

Handelt es sich hingegen um Ausstattungsmerkmale, die zwar vorinstalliert, aber erst nach der Erstzulassung des Fahrzeugs hinzugebucht werden, liegt zum Zeitpunkt der Erstzulassung keine nutzungsfähige Sonderausstattung vor. Die **spätere Aktivierung** der Sonderausstattung führt

nicht zu einer Erhöhung des Bruttolistenpreises und somit auch nicht zu einem höheren geldwerten Vorteil. Zahlt der Arbeitnehmer für eine solche Sonderausstattung seines Firmenwagens ein Nutzungsentgelt, darf dieses Entgelt konsequenterweise nicht mindernd auf den geldwerten Vorteil angerechnet werden.

Betriebliche Altersversorgung

Teilweise kapitalisiertes Ruhegehalt schließt Tarifiermäßigung aus

Werden Versorgungsleistungen des Arbeitgebers nicht fortlaufend, sondern in einer Summe gezahlt, handelt es sich um Arbeitslohn für mehrere Jahre. Die Kapitalauszahlung ist bei der hier regelmäßig vorliegenden Einkünftezusammenballung nach der **Fünftelregelung** tarifiermäßig zu besteuern. Dagegen liegen typischerweise keine tarifiermäßig zu steuernden Einkünfte vor, wenn eine auf einem einheitlichen Rechtsgrund beruhende Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit in zwei oder mehr Veranlagungszeiträumen gezahlt wird.

Wird ein einheitlicher Anspruch auf ein Ruhegehalt teilweise als monatliche Versorgungsleistung und teilweise als Kapitalleistung ausgezahlt, ist die Fünftelregelung laut Bundesfinanzhof jedoch nicht anzuwenden. Im Streitfall war dem Arbeitnehmer mit der Kapitalleistung zwar ein Einmalbetrag für eine mehrjährige Tätigkeit zugeflossen, eine zusammengeballte Vergütung lag aber nicht vor. Denn die Einmalzahlung war nicht gesondert zu beurteilen. Vielmehr waren für die Beurteilung der **Zusammenballung der Einkünfte** daneben auch die - um die Kapitalleistung gekürzten, lebenslang zugesagten - laufenden Versorgungsleistungen zu berücksichtigen.

Lohnsteuer

Homeoffice begründet grundsätzlich keine Betriebsstätte des Arbeitgebers

Bei Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit wird die Einkommensteuer in Deutschland bekanntlich durch Lohnsteuerabzug erhoben. Das ist der Fall, soweit der Arbeitslohn von einem Arbeitgeber gezahlt wird, der im Inland einen Wohnsitz, seinen gewöhnlichen Aufenthalt, seine Geschäftsleitung, seinen Sitz, eine Betriebsstätte oder einen ständigen Vertreter hat. Damit hat Deutschland für den Arbeitslohn eines **im Ausland** wohnenden Arbeitnehmers bereits dann das Besteuerungsrecht, wenn der Arbeitslohn von einer in Deutschland belegenen Betriebsstätte

getragen wird. Davon ist auszugehen, wenn die Löhne als Betriebsausgaben den Gewinn dieser Betriebsstätte gemindert haben.

Die Finanzverwaltung hat in diesem Zusammenhang klargestellt, dass die Tätigkeit eines Arbeitnehmers im Homeoffice in der Regel nicht zur Begründung einer **Betriebsstätte des Arbeitgebers** führt. Das gilt auch

- bei Übernahme der Kosten für das Homeoffice und dessen Ausstattung durch den Arbeitgeber;
- bei Abschluss eines Mietvertrags zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über häusliche Räume des Arbeitnehmers, es sei denn, der Arbeitgeber ist befugt, die Räume anderweitig zu nutzen (z.B. durch ein Recht zum Entsenden anderer Arbeitnehmer in die Räume);
- in Fällen, in denen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen anderen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt.

Hinweis: Eine Betriebsstätte kann aber vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer Leitungsfunktionen mit „Außenwirkung“ innehat.

Rückwirkung

Abfindungszahlungen bei Wohnsitzverlagerung ins Ausland

Bis 2016 konnte eine Abfindung in Deutschland komplett steuerfrei sein, wenn der Arbeitnehmer bei deren Zufluss seinen Wohnsitz in einem Land hatte, das nach einem Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) vorrangig das Besteuerungsrecht hatte. Seit 2017 ist hingegen geregelt, dass die Abfindung in solchen Fällen in Deutschland der Einkommensteuer unterliegt. Das Gesetz fingiert dabei, dass die Abfindung als **nachträglicher Arbeitslohn** anzusehen ist. Das gilt nur dann nicht, wenn das konkrete DBA für Abfindungen ausdrücklich etwas anderes regelt.

Das wurde einer Arbeitnehmerin zum Verhängnis, die im Jahr 2016 ihr Arbeitsverhältnis einvernehmlich mit dem Arbeitgeber beendet und als Ausgleich eine Abfindung vereinbart hatte. Diese wurde auf Wunsch der Arbeitnehmerin erst im Folgejahr ausgezahlt. Zu diesem Zeitpunkt war sie bereits nach Malta verzogen. Das Finanzamt setzte die Einkommensteuer für 2017 unter Einbeziehung der gezahlten Abfindung fest. Die Arbeitnehmerin war dagegen der Auffassung, dass eine Besteuerung in Deutschland unzulässig sei. Die **geänderte Rechtslage** habe zum Zeitpunkt der Abfindungsvereinbarung und ihres Wegzugs nach Malta noch nicht existiert. Sie habe nicht mit einer Gesetzesverschärfung rechnen müssen. Damit

liege eine Rückwirkung vor, die im Steuerrecht generell unzulässig sei.

Das sah das Finanzgericht Hessen anders. Eine verbotene Rückwirkung liege nur vor, wenn der Gesetzgeber eine **bereits entstandene Steuer-schuld** nachträglich abändere. Änderungen von Gesetzen, die erst in einem nachfolgenden Besteuerungszeitraum gälten, seien hingegen regelmäßig zulässig.

Hinweis: Die Klägerin hat Revision eingelegt. Daher hat nun der Bundesfinanzhof das letzte Wort in der Sache.

Steuertipp

Arbeit im Co-Working-Space kann eine Auswärtstätigkeit sein

Ein Co-Working-Space ist eine moderne Alternative zu Homeoffice und Büro. Immer mehr Arbeitgeber bieten ihren Arbeitnehmern in angemieteten Räumlichkeiten flexible Arbeitsplätze zur Buchung an. Durch einen Co-Working-Space sollen beispielsweise auch Arbeitnehmer mit weiter entfernt liegendem Wohnsitz gewonnen und gebunden werden.

Meist wird am Ort des Co-Working-Space **keine erste Tätigkeitsstätte** begründet. Damit liegt eine beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit vor, was sich steuerlich als vorteilhaft erweist. Die Kosten für Fahrten zwischen Wohnung und Co-Working-Space kann der Arbeitgeber bei Benutzung eines Pkw nach Reisekostengrundsätzen zeitlich unbegrenzt mit 0,30 € je gefahrenen Kilometer steuerfrei ersetzen. Alternativ kann der Arbeitnehmer sie als Werbungskosten abziehen.

Bei einer Abwesenheit von mehr als acht Stunden von der Wohnung kann zudem eine Verpflegungspauschale von 14 € als steuerfreier Arbeitgeberersatz oder als Werbungskosten geltend gemacht werden. Bei der Berücksichtigung der Verpflegungspauschale ist allerdings die **Dreimonatsfrist** zu beachten, wenn der Arbeitnehmer an mindestens drei Tagen pro Woche am Ort des Co-Working-Space tätig wird. In solchen Fällen führt erst eine Unterbrechung der Tätigkeit im Co-Working-Space von mindestens vier Wochen zu einem Neubeginn der Dreimonatsfrist.

Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers – Einheit des Verhinderungsfalls – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Ein erkrankter Arbeitnehmer erkrankt im Krankenstand erneut - was bedeutet das für die Lohnfortzahlung? Eine aktuelle Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern aus Januar hat dazu die Problematik der so genannten Einheitlichkeit des Verhinderungsfalls verdeutlicht.

Grundsätzlich gilt: Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EVZG hat ein Arbeitnehmer einen Entgeltfortzahlungsanspruch für die Dauer von 6 Wochen gegenüber seinem Arbeitgeber - soweit er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, ohne dass ihn ein Verschulden trifft.

Wie aber ist damit umzugehen, wenn eine neue Erkrankung des Arbeitnehmers zur Arbeitsunfähigkeit führt? Einen neuen Anspruch auf o. g. Entgeltfortzahlung begründet prinzipiell jede neue Erkrankung eines Arbeitnehmers, die zur Arbeitsunfähigkeit führt. Dabei liegt eine neue Erkrankung dann vor, wenn die Krankheit eine andere Ursache hat und nicht auf denselben Grundlagen wie die zuvor bestehende Krankheit beruht.

Abgrenzungsprobleme können sich ergeben, wenn sich die verschiedenen zur Arbeitsunfähigkeit führenden Erkrankungen zeitlich überlappen. Dies ist dann der Fall, wenn ein Arbeitnehmer während einer bestehenden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit an einer neuen Krankheit erkrankt. Die Rechtsprechung geht in diesen Fällen davon aus, dass es sich um eine einheitliche Arbeitsunfähigkeit handelt. Die Konsequenz: Infolge des Grundsatzes der Einheit des Versicherungsfalls wird kein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch ausgelöst.

Die Frage lautet nun: Wer muss das beweisen? Dies ist gerade im Hinblick auf die nun elektronisch abzufragenden Arbeitsunfähigkeitszeiten nochmals zum Problem geworden.

Der Arbeitgeber hat nur dann die Möglichkeit den Fall zu überprüfen, wenn sich der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an den ausgeschöpften Sechs-Wochen-Zeitraum erneut mit einer Erstbescheinigung arbeitsunfähig erkrankt meldet. Dann kann der Arbeitgeber bestreiten, dass die fortbestehende Arbeitsunfähigkeit infolge einer neuen Erkrankung erst jetzt eingetreten ist. Dieses Bestreiten reicht. Grundlage dazu bildet die Berufung auf den Grundsatz der Einheit des Versicherungsfalls.

In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer die anspruchsbegründenden Tatsachen darzulegen. Er muss im Bestreitensfall beweisen, dass die neue Arbeitsunfähigkeit erst zu einem Zeitpunkt eingetreten ist, an dem die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits beendet und vollständig ausgeheilt war.

Ein wichtiges Indiz für diese Einheit des Versicherungsfalls ist folgender Umstand: dass die bescheinigten Arbeitsverhinderungen zeitlich unmittelbar aufeinanderfolgen oder zwischen ihnen lediglich ein für den Arbeitnehmer arbeitsfreier Tag oder ein arbeitsfreies Wochenende liegt.

In diesen Fällen ist es dem Arbeitgeber nahezu unmöglich, konkrete Anhaltspunkte zur Erschütterung des Beweiswertes der ärztlichen Bescheinigung vorzulegen. Deshalb ist es dem Arbeitnehmer zuzumuten, den vollen Beweis für seine Angaben zu erbringen. Denn von ihm geht die Behauptung aus, es lägen voneinander zu trennende Versicherungsfälle vor, also zwei völlig unterschiedliche Erkrankungen). Transparenz des Arbeitnehmers ist daher angesagt - zu den Krankheitsursachen, dem Ende und dem Beginn der jeweiligen Arbeitsunfähigkeit konkret vorzutragen. Er hat hierfür den vollen Beweis zu erbringen. Dies geht so weit, dass auch ärztliche Schweigepflichtsentbindungen abgegeben werden müssen, damit Ärzte eine Stellungnahme abgeben.

Hier liegen die Anforderungen hoch, welche die Rechtsprechung an den Sachvortrag des Arbeitnehmers stellt. Die Gerichte fordern eine nachvollziehbare Darlegung der Tatsache, dass eine neue, die Arbeitsunfähigkeit begründende Erkrankung vorliegt. Dieser sehr konkret zu fassende Vortrag muss sich zum einen auf das Ende der ersten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit beziehen. Gleiches gilt für den Beginn der neuen, wiederum zur Arbeitsunfähigkeit führenden Erkrankung. Insofern ist die elektronische Arbeitsunfähigkeit einzusehen, denn auch diese enthält eine Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung. Nur so kann ein Arbeitgeber überhaupt erkennen, ob möglicherweise eine neue Erkrankung vorliegt.

Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Ihre Marion Wenning, Rechtsanwältin

