

# 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](http://www.heisterborg.de)



**HEISTERBORG**

Steuern Beratung Prüfung Recht



## DURCHBLICK für das Personalbüro

Im August 2025

### Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

das steuerliche **Investitionssofortprogramm** zur Stärkung Deutschlands bleibt hinsichtlich der Entlastung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern hinter den Erwartungen zurück. Wir stellen Ihnen eine Änderung bei der Privatnutzung reiner **Firmenelektrofahrzeuge** vor, die der Gesetzentwurf enthält. Darüber hinaus berichten wir über das neue **Meldeverfahren**, das ab dem 01.01.2026 für **private Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge** anzuwenden ist. Im **Steuertipp** geht es um die Frage, ob und in welchem Umfang Reisekosten für **beruflich und privat veranlasste Reisen** steuerlich abziehbar bzw. vom Arbeitgeber steuerfrei ersetzbar sind.

#### Gesetzgebung

### Bruttolistenpreisgrenze bei Anwendung der „Viertelregelung“ soll steigen

Im Bereich der Arbeitnehmerbesteuerung waren nach Sondierungsgesprächen der neuen Bundesregierung zahlreiche Rechtsänderungen geplant (vgl. Ausgabe 05/25). In einen Gesetzentwurf hat es jedoch nur die Verbesserung bei der **Besteuerung des geldwerten Vorteils** aus der Privatnutzung reiner Firmenelektrofahrzeuge (inkl. Brennstoffzellenfahrzeuge) „geschafft“. Das Gesetz für ein steuerliches Investitionssofortprogramm zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland soll nach der parlamentarischen Sommerpause verabschiedet werden. Bei der Privatnutzung eines Firmenwagens in Form eines reinen

Elektrofahrzeugs soll für die Bemessung des geldwerten Vorteils monatlich weiterhin nur ein Viertel des Bruttolistenpreises angesetzt werden. Bei Anwendung der Fahrtenbuchregelung soll sich die in den geldwerten Vorteil eingehende Abschreibung nach einem Viertel der Anschaffungskosten bemessen. Der Höchstbetrag des Bruttolistenpreises für die ermäßigte Besteuerung des geldwerten Vorteils soll von 70.000 € auf 100.000 € angehoben und der Anwendungsbereich der 0,25-%-Regelung hierdurch erweitert werden. Die Neuregelung soll erstmals für nach dem 30.06.2025 angeschaffte reine Elektrofahrzeuge gelten.

**Hinweis:** Darüber hinaus sieht der Gesetzentwurf für neuangeschaffte Elektrofahrzeuge eine Förderung der E-Mobilität mit Hilfe einer „Turboabschreibung“ von 75 % im ersten Jahr vor. Diese Regelung soll nicht auf Neufahrzeuge beschränkt sein.

#### In dieser Ausgabe

- ☑ **Gesetzgebung:** Bruttolistenpreisgrenze bei Anwendung der „Viertelregelung“ soll steigen ..... 1
- ☑ **Lohnsteuerabzug:** Datenaustausch mit privater Kranken- und Pflegepflichtversicherung kommt ..... 2
- ☑ **1-%-Regelung:** Selbstgetragene Fahrkosten im Urlaub sind Privatvergnügen ..... 2
- ☑ **Ausland:** Für Grenzpendler gelten bei Tätigkeiten im Homeoffice Erleichterungen ..... 2
- ☑ **Gesundheitsförderung:** Nichtzertifizierte Präventionskurse des Arbeitgebers können steuerfrei sein ..... 3
- ☑ **Arbeitseinkommen:** Ab dem 01.07.2025 gelten neue Pfändungsfreigrenzen ..... 3
- ☑ **Entsendung:** Gesamtübersicht über die Kaufkraftzuschläge veröffentlicht ..... 4
- ☑ **Steuertipp:** Bei gemischt veranlassten Reisen gilt kein Aufteilungs- und Abzugsverbot ..... 4

## Lohnsteuerabzug

### **Datenaustausch mit privater Kranken- und Pflegepflichtversicherung kommt**

Zu den **Lohnsteuerabzugsmerkmalen** gehören

- die Höhe der monatlichen Beiträge für eine private Krankenversicherung und für eine private Pflegeversicherung, wenn für diese Beiträge die Voraussetzungen für einen steuerfreien Arbeitgeberzuschuss vorliegen, und
- die Höhe der monatlichen Beiträge für eine private Krankenversicherung und für eine private Pflegeversicherung, die - nach Abzug eines steuerfreien Arbeitgeberzuschusses - bei der Berücksichtigung der Vorsorgepauschale zu berücksichtigen sind.

Beide Lohnsteuerabzugsmerkmale sind grundsätzlich **zukunftsgerichtet**. Das heißt, es handelt sich um monatliche Beiträge, wie sie vom Versicherungsnehmer zu entrichten sind. Ändert sich die Beitragszahlung, ist in der Regel eine Korrektur oder eine Stornierung durchzuführen.

Der bürokratische Aufwand bei der steuerlichen Behandlung der Beiträge für eine private Kranken- und eine private Pflegepflichtversicherung soll reduziert werden. **Ab dem 01.01.2026** wird daher ein umfassender elektronischer Datenaustausch zwischen den inländischen Unternehmen der privaten Kranken- und der privaten Pflegepflichtversicherung, dem Bundeszentralamt für Steuern und den Arbeitgebern durchgeführt. Unter die Mitteilungspflicht fallen Versicherungsunternehmen, die im Inland eine Kranken- oder Pflegevollversicherung anbieten und der Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht unterstehen.

**Hinweis:** Versicherungsunternehmen, die nur Zusatzleistungen privat versichern (z.B. ein Kranken- oder Krankenhaustagegeld), fallen nicht unter die Mitteilungspflicht.

## 1-%-Regelung

### **Selbstgetragene Fahrkosten im Urlaub sind Privatvergnügen**

Viele Arbeitnehmer dürfen einen Firmenwagen, den ihr Arbeitgeber ihnen überlässt, auch privat nutzen. Falls nicht ausnahmsweise die Fahrtenbuchmethode angewendet wird, ist der monatliche steuer- und beitragspflichtige **geldwerte Vorteil** nach der 1-%-Regelung zu ermitteln.

Mit diesem Wertansatz ist die Privatnutzung steuer- und beitragsrechtlich abgegolten. Zu den abgegoltenen Kosten zählen neben den von der

Fahrleistung abhängigen Aufwendungen für Treib- und Schmierstoffe auch regelmäßig wiederkehrende feste Ausgaben (z.B. für Kfz-Haftpflichtversicherung und Stellplatz oder Garage). Die Abgeltungswirkung der 1-%-Regelung gilt jedoch nicht für Kosten, die ausschließlich von der Entscheidung des Arbeitnehmers abhängen, ein bestimmtes **privates Ziel** aufzusuchen. Hierzu zählen etwa Fahr-, Maut- oder Vignettenkosten. Die Übernahme solcher Kosten durch den Arbeitgeber begründet daher laut Bundesfinanzhof einen neben der 1-%-Regelung zusätzlich zu versteuern den geldwerten Vorteil.

Das gilt spiegelbildlich auch für ein vom Arbeitnehmer gezahltes Nutzungsentgelt, das den geldwerten Vorteil mindert. Daher können nur solche vom Arbeitnehmer selbstgetragenen Aufwendungen den geldwerten Vorteil aus der Überlassung des Fahrzeugs als Einzelkosten mindern, die bei einer (hypothetischen) Kostentragung durch den Arbeitgeber Bestandteil dieses Vorteils und somit von der Abgeltungswirkung der 1-%-Regelung erfasst wären. Vom Arbeitnehmer selbstgetragene Fahr-, Maut- oder Vignettenkosten sowie Parkgebühren für **Privatfahrten** dürfen nicht auf den geldwerten Vorteil angerechnet werden.

## Ausland

### **Für Grenzpendler gelten bei Tätigkeiten im Homeoffice Erleichterungen**

Das Besteuerungsrecht für Arbeitslohn ist auch dann **auf mehrere Staaten aufzuteilen**, wenn der Arbeitnehmer einen Teil seiner Tätigkeit außerhalb des für ihn im Betrieb eingerichteten Arbeitsplatzes ausübt (z.B. im Homeoffice).

**Beispiel:** Ein ausschließlich in Deutschland ansässiger Arbeitnehmer arbeitet für einen in Dänemark ansässigen Arbeitgeber 40 Stunden pro Woche an fünf Tagen. Von Montag bis Mittwoch übt er die Tätigkeit an seinem betrieblichen Arbeitsplatz in Dänemark aus. Donnerstags arbeitet er jeweils vier Stunden in Dänemark und in seinem Homeoffice. Freitags arbeitet er sechs Stunden ausschließlich im Homeoffice.

An 3,5 Arbeitstagen übt der Arbeitnehmer seine Tätigkeit in Dänemark und an 1,5 Arbeitstagen in Deutschland aus. Der Freitag ist ungeachtet der verkürzten Arbeitszeit als voller Arbeitstag zu berücksichtigen. Der Arbeitslohn, der auf die Tätigkeit in Dänemark entfällt, kann steuerfrei gestellt werden. Soweit der Arbeitslohn auf die Arbeitstage entfällt, an denen die Tätigkeit in Deutschland im Homeoffice ausgeübt wird, steht Deutschland das

Besteuerungsrecht zu. Das Wohnsitzfinanzamt versteuert den Arbeitslohn im Rahmen einer Einkommensteuerveranlagung für den Arbeitnehmer, da der in Dänemark ansässige Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, den Lohnsteuerabzug in Deutschland vorzunehmen.

Hiervon abweichend können sich Deutschland und der andere Staat, mit dem ein Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) besteht, durch eine **Konsultationsvereinbarung** auf eine andere Zuordnung des Besteuerungsrechts verständigen. Einer Änderung des DBA bedarf es hier nicht. Eine solche Bagatellregelung mit maximal 34 Tagen im Homeoffice ohne Aufteilung des Besteuerungsrechts besteht im Verhältnis zu Luxemburg. Kürzlich hat sich Deutschland auch im Verhältnis zu den Niederlanden auf diese Bagatellregelung geeinigt, die aber noch von den nationalen Parlamenten beider Staaten bestätigt werden muss. Werden die 34 Tage überschritten, ist das Besteuerungsrecht aufzuteilen und geht anteilig auf den Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers über.

**Beispiel:** Ein ausschließlich in Luxemburg ansässiger Arbeitnehmer arbeitet für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber. Er arbeitet im Jahr 2025 alle 14 Tage einen Tag in seinem Homeoffice in Luxemburg (insgesamt 25 Tage im Jahr 2025).

Da die Bagatellgrenze von 34 Tagen nicht überschritten ist, steht das Besteuerungsrecht für den gesamten Arbeitslohn dem Tätigkeitsstaat Deutschland zu. Der in Deutschland ansässige Arbeitgeber ist als inländischer Arbeitgeber zum Lohnsteuerabzug verpflichtet.

**Abwandlung:** (wie vorheriges Beispiel) Der Arbeitnehmer ist jede Woche einen Tag in seinem Homeoffice in Luxemburg tätig (insgesamt 50 Tage im Jahr 2025).

Der Arbeitnehmer übt seine Arbeitnehmertätigkeit in Deutschland aus und ist daher mit diesen Einkünften beschränkt steuerpflichtig. Da die Bagatellgrenze von 34 Tagen überschritten ist, ist das Besteuerungsrecht für den Arbeitslohn aufzuteilen. Bei insgesamt 230 unterstellten Arbeitstagen und einem Jahresarbeitslohn von 69.000 € unterliegt ein anteiliger Arbeitslohn von  $(50/230 \text{ von } 69.000 \text{ €}) = 15.000 \text{ €}$  in Luxemburg der Besteuerung. Dieser Betrag ist in Deutschland steuerfrei.

Bei Homeoffice-Tagen im Verhältnis zu Frankreich, Österreich und der Schweiz gelten besondere Grenzgängerregelungen. Bei Grenzgängern aus diesen Ländern steht das Besteuerungsrecht grundsätzlich dem **Wohnsitzstaat** des Arbeitnehmers zu. Homeoffice-Tage haben daher keine Auswirkung auf dieses Besteuerungsrecht.

## Gesundheitsförderung

### **Nichtzertifizierte Präventionskurse des Arbeitgebers können steuerfrei sein**

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur betrieblichen Gesundheitsförderung steuerfreie Leistungen zuwenden. Dabei dürfen die Arbeitgeberleistungen beim einzelnen Arbeitnehmer **600 €** pro Jahr nicht übersteigen und müssen zusätzlich zum regulären Gehalt gezahlt werden. Zudem sind hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung die Anforderungen des Fünften Buches Sozialgesetzbuch zu erfüllen.

Die Steuerfreistellung gilt auch für Kurse, die **im Betrieb des Arbeitgebers** stattfinden und die er finanziert. Die Arbeitnehmer erhalten dann zwar keine Geld-, sondern eine Sachleistung, das spielt für die Steuerfreiheit aber keine Rolle.

Präventionskurse des Arbeitgebers können auch dann zu den steuerfreien Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung gehören, wenn sie **nicht zertifiziert** sind. Damit gelten auch für diese Leistungen die entsprechenden Dokumentations- bzw. Nachweispflichten. Steuerfreier Arbeitslohn ist bei jeder Lohnabrechnung im Lohnkonto aufzuzeichnen.

In diesem Zusammenhang weist die Finanzverwaltung auf Folgendes hin: Bei Präventionskursen, die im Auftrag des Arbeitgebers allein für dessen Beschäftigte und ohne Mitwirkung der gesetzlichen Krankenkassen erbracht werden, besteht kein unmittelbares Erfordernis zur Ausstellung und Hinterlegung von **Teilnahmebescheinigungen**. Allerdings erfordert die Dokumentation im Lohnkonto aufgrund der Bewertung und Zurechnung der erbrachten Gesundheitsleistungen Aufzeichnungen über die am Präventionskurs tatsächlich teilnehmenden Arbeitnehmer. Zusätzlich ist bei „nichtzertifizierten Präventionskursen des Arbeitgebers“ die Erklärung des Kursleiters zum verwendeten Kurskonzept und zu seiner Qualifikation hinzuzufügen.

## Arbeitseinkommen

### **Ab dem 01.07.2025 gelten neue Pfändungsfreigrenzen**

Zu den Aufgaben der Lohnabrechnung gehört auch der Vollzug von Pfändungen des Arbeitseinkommens. Der Arbeitgeber ist gegenüber dem Gläubiger für eine ordnungsgemäße Durchführung der Pfändung verantwortlich. Gleichzeitig hat er die zur Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers bestehenden Vollstreckungsschutzbe-

stimmungen der Zivilprozessordnung zu beachten. Die Pfändung wird mit Zustellung des Beschlusses wirksam. Diesem Zeitpunkt kommt vor allem für die Reihenfolge der Pfändung Bedeutung zu, wenn mehrere Gläubiger dasselbe Arbeitseinkommen pfänden. Der Arbeitgeber sollte deshalb stets den **Zustellungszeitpunkt** des Pfändungsbeschlusses vermerken.

Das Bundesjustizministerium hat die neuen, ab dem 01.07.2025 geltenden Pfändungsfreigrenzen bekanntgemacht.

**Hinweis:** Unter [www.bmjv.de](http://www.bmjv.de) sind die neuen Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen als Broschüre im PDF-Format abrufbar.

## Entsendung

### **Gesamtübersicht über die Kaufkraftzuschläge veröffentlicht**

Wird einem Arbeitnehmer von einem privaten inländischen Arbeitgeber ein Kaufkraftausgleich gewährt, ist er in bestimmtem Umfang steuer- und beitragsfrei. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer aus dienstlichen Gründen ins Ausland entsandt wird und dort für einen begrenzten Zeitraum einen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat. Der Vorteil eines steuerfreien Kaufkraftausgleichs gegenüber steuerfreiem Arbeitslohn nach einem Doppelbesteuerungsabkommen oder dem Auslandstätigkeitserlass besteht darin, dass die Zahlung des Kaufkraftausgleichs **nicht dem Progressionsvorbehalt unterliegt**.

Das Bundesfinanzministerium hat kürzlich die Gesamtübersicht über die Kaufkraftzuschläge zum 01.04.2025 bekanntgemacht.

**Hinweis:** Diese Gesamtübersicht ist unter [www.bundesfinanzministerium.de](http://www.bundesfinanzministerium.de) abrufbar.

## Steuertipp

### **Bei gemischt veranlassten Reisen gilt kein Aufteilungs- und Abzugsverbot**

Immer wieder herrscht Unsicherheit, ob und in welchem Umfang Reisekosten für sowohl beruflich als **auch privat veranlasste Reisen** steuerlich abziehbar bzw. vom Arbeitgeber steuerfrei ersetzbar sind. Hierzu gilt Folgendes: Der Große Senat des Bundesfinanzhofs hatte seine Rechtsprechung zur Beurteilung gemischter Aufwendungen im Jahr 2009 geändert. Seitdem sind Aufwendungen für gemischt veranlasste Reisen in größerem Umfang als früher als Werbungskosten abziehbar bzw. steuerfrei ersetzbar.

Im Streitfall hatte ein im Bereich der Informationstechnologie beschäftigter Arbeitnehmer eine Computermesse in Las Vegas besucht. Von den sieben Tagen des USA-Aufenthalts waren nur vier Tage einem eindeutigen beruflichen Anlass zuzuordnen. Daher berücksichtigte das Finanzamt nur die Kongressgebühren, Kosten für vier Übernachtungen und Verpflegungsmehraufwendungen für fünf Tage. Das Finanzgericht erkannte darüber hinaus auch die Kosten des Hin- und Rückflugs zu 4/7 als Werbungskosten an. Der Große Senat folgte der Auffassung seines Lohnsteuersenats und der Vorinstanz. Er gab damit seine frühere Rechtsprechung auf, nach der ein allgemeines Aufteilungs- und Abzugsverbot für gemischt veranlasste Aufwendungen galt.

Seitdem können Aufwendungen für die Hin- und Rückreise bei beruflich und privat veranlassten Reisen grundsätzlich in abziehbare Werbungskosten und nichtabziehbare Aufwendungen nach Maßgabe der beruflich und privat veranlassten Zeitanteile der Reise aufgeteilt werden. Dabei müssen die beruflich veranlassten Zeitanteile feststehen und dürfen nicht von untergeordneter Bedeutung sein. Das unterschiedliche Gewicht der verschiedenen Veranlassungsbeiträge kann es allerdings erforderlich machen, einen anderen Aufteilungsmaßstab heranzuziehen oder ganz von einer Aufteilung abzusehen. Ein Abzug der Aufwendungen kommt nur dann, und zwar insgesamt, nicht in Betracht, wenn es an **objektivierbaren Kriterien für eine Aufteilung** fehlt.

Eine weitere gute Nachricht gibt es nach dem Beschluss des Großen Senats zu Fällen, in denen ein Arbeitnehmer aufgrund einer Weisung seines Arbeitgebers einen **beruflichen Termin** wahrnimmt. Hier können die Kosten der Hin- und Rückreise auch dann in vollem Umfang beruflich veranlasst sein, wenn der Arbeitnehmer den beruflichen Pflichttermin mit einem vorangehenden oder nachfolgenden Privataufenthalt verbindet. Dabei ist es unerheblich, ob der private Teil der Reise kürzer oder länger ist als der berufliche. Bei „Auslandsgruppenreisen“ ist ein teilweiser Abzug der Reisekosten als Werbungskosten möglich, wenn die beruflich und die privat veranlassten Teile der Reise - insbesondere anhand des Zeitaufwands - voneinander abgegrenzt werden können. Auch hier ist Voraussetzung, dass die beruflich veranlassten Zeitanteile feststehen und nicht von untergeordneter Bedeutung sind.

## Gesetzesanpassung des Mutterschutzgesetzes

Eine Fehlgeburt kann für betroffene Frauen eine erhebliche Belastung darstellen. Dem trägt das Gesetz zur Anpassung des Mutterschutzes Rechnung, das am 01.06.2025 in Kraft getreten ist. Bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche besteht nun ein Anspruch auf eine Schutzfrist. Zum Tragen kommen zudem ein Beschäftigungsverbot und Mutterschaftsgeld. Für Arbeitgeber ergeben sich daraus neue Pflichten und Handlungsbedarfe. Wie stellen sich die Änderungen dar? Nachstehend ein Vergleich:

### Bisherige Regelungen:

Nach alter Rechtslage bestand bei einer Fehlgeburt kein gesetzlicher Mutterschutz - selbst dann nicht, wenn die Schwangerschaft bereits weit fortgeschritten war. Im Falle einer Fehlgeburt mussten betroffene Mitarbeiterinnen ihren Jahresurlaub in Anspruch nehmen, um eine Auszeit für ihre körperliche und mentale Erholung zu bekommen. Unter bestimmten Umständen war auch eine ärztliche Krankschreibung angezeigt.

Letzteres ist immer mit dem Risiko kürzerer Lohnfortzahlung verbunden – und es stellt einen erhöhten Eigenaufwand dar. Zudem gilt: Die Inanspruchnahme des Urlaubs soll der Erholung dienen und nicht zur körperlichen Erholung nach Schicksalsschlägen. So beschreibt es das Bundesurlaubsgesetz.

Mutterschutz griff bisher nur bei einer sogenannten Totgeburt eines Kindes nach der 24. Schwangerschaftswoche oder bei einem Geburtsgewicht von mehr als 500 Gramm. Dem soll die gesetzliche Änderung entgegenwirken.

### Die Neuregelung im Überblick:

#### 1. Schutzfristen ab der 13. Schwangerschaftswoche:

Ab dem 01.06.2025 gelten gestaffelte Schutzfristen für Frauen, die eine Fehlgeburt erleiden. Diese orientieren sich ausschließlich an der Schwangerschaftswoche. Damit schafft das Gesetz für alle Beteiligten Rechtssicherheit:

Schwangerschaftswoche	Schutzfrist	Beschäftigungsverbot	Mutterschaftsgeldanspruch § 19 MuSchG
Ab der 13. SSW	2 Wochen	Ja, Verzicht möglich	Ja
Ab der 17. SSW	6 Wochen	Ja, Verzicht möglich	Ja
Ab der 20. SSW	8 Wochen	Ja, Verzicht möglich	Ja

Wichtig: Arbeitgeber dürfen Frauen während der Schutzfrist nicht weiter beschäftigen - es sei denn, eine Betroffene erklärt ausdrücklich, weiter arbeiten zu wollen und verzichtet somit auf das Beschäftigungsverbot.

2. Diese Erklärung zur Weiterarbeit lässt sich allerdings jederzeit widerrufen, und zwar mit Wirkung für die verbleibende Schutzfrist.
3. Während der Schutzfrist besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld, ergänzt durch den Arbeitgeberzuschuss.
4. Arbeitgeber erhalten die Leistungen wie gewohnt über das Umlageverfahren U2 erstattet; die Kosten tragen damit alle Arbeitgeber anteilig.

In Bezug auf den besonderen Kündigungsschutz regelt § 17 Mutterschutzgesetz bereits seit dem Jahr 2018: Nach einer Fehlgeburt ist ein besonderer Kündigungsschutz von vier Monaten gesetzlich fixiert. In diesem Zeitraum ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber grundsätzlich unzulässig.

5. Nur in Einzelfällen ist eine Kündigung rechtlich wirksam aussprechbar – vorausgesetzt, die Bezirksregierung als zuständige Aufsichtsbehörde hat dem zugestimmt.

Für Arbeitgeber bedeutet all dies, dass neue gesetzliche Anforderungen entstanden sind. Im Rahmen der Personalverantwortung sollten diese gegebenenfalls vorhandene interne Mutterschutzrichtlinien aktualisieren und das Team des Lohnbüros sollte über die neuen Fristen und Regelungen informiert sein. Nicht zuletzt hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass das bestehende Kündigungsverbot und auch das bestehende Beschäftigungsverbot eingehalten werden - und dass etwaige Mutterschaftsgeldansprüche im Rahmen einer Lohnabrechnung ihre Umsetzung erfahren.

Für Fragen stehen wir gerne beratend zur Seite.



Marion Wenning

Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht