

## FAQ des Webinars „Entgelt richtig abrechnen – Grundlagen“

**Wie gehen wir vor, wenn der Arbeitnehmer aus dem EU Ausland kommt und als Praktikant für 16 Wochen bleibt? Es dauert in der Regel sehr lange, bis er eine Steuer-Identifikationsnummer bekommt. Wie sollen wir ihn anmelden?**

Für beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer werden keine ELStAM bereitgestellt. Damit der Arbeitgeber den Lohnsteuerabzug durchführen kann, erteilt das Betriebsstättenfinanzamt eine besondere Bescheinigung über die Steuerklasse und die ggf. beim Abzug des Solidaritätszuschlags zu berücksichtigenden Freibeträge für Kinder sowie über Freibeträge oder Hinzurechnungsbeträge.

Ausländischen Arbeitnehmern wird bislang keine Steueridentifikationsnummer (IdNr) durch das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) erteilt. Dies gilt auch dann, wenn für diesen Arbeitnehmerkreis auf Anforderung des Finanzamts oder aus anderen Gründen (z. B. früherer Wohnsitz im Inland) steuerliche Identifikationsnummern vorliegen. Die Teilnahme dieser Arbeitnehmer am ELStAM-Verfahren ist in einer späteren programmtechnischen Ausbaustufe vorgesehen.

Beantragung beim Betriebsstättenfinanzamt: Diese besondere Bescheinigung für den Steuerabzug vom Arbeitslohn ist vom Arbeitnehmer bei dem für den Arbeitgeber zuständigen Betriebsstättenfinanzamt zu beantragen; hierfür wird ein amtlich vorgeschriebener Vordruck beigefügt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Antrag auf Bescheinigung der Steuerklasse I im Namen des Arbeitnehmers zu stellen. Wird der Antrag auf Gleichstellung mit einem unbeschränkt einkommensteuerpflichtigen Arbeitnehmer gestellt, ist die Höhe der ausländischen Einkünfte durch eine Bestätigung der ausländischen Steuerbehörde auf amtlichem Vordruck nachzuweisen.

**Kann der Arbeitnehmer die Steuerklasse von Neben- in Hauptbeschäftigung beim Finanzamt ändern lassen?**

Nein.

Grundsätzlich erhält immer der zuletzt anmeldende Arbeitgeber die Eigenschaft des Hauptarbeitgebers. Der vorherige Arbeitgeber wird durch die Anmeldung des neuen Hauptarbeitgebers automatisch zum Nebenarbeitgeber. Wenn sich der neue Arbeitgeber innerhalb von sechs Wochen (Kulanzfrist) nach dem Datum, ab dem die ELStAM geliefert werden sollen (Referenzdatum), als Hauptarbeitgeber anmeldet, erhält er die ELStAM mit Steuerklasse I-V rückwirkend zum Referenzdatum. Bei Anmeldung nach Ablauf der Kulanzfrist erhält der neue Hauptarbeitgeber die ELStAM mit Steuerklasse I – V erst ab dem Tag des Eingangs der Anmeldung bei ELStAM. Für den Zeitraum zwischen dem Referenzdatum und dem Datum des Dateneingangs werden dem Arbeitgeber keine ELStAM bereitgestellt. Für diesen Zeitraum hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer nach Steuerklasse VI einzubehalten.

**Zu Folie 44: Was passiert, wenn man die "Erstlieferung" vergisst abzurufen?**

Es gibt hier einen Trick: Melden Sie einen Wechsel des Datenübersmitters. Damit bekommen Sie alle ELStAM noch einmal gemeldet.

**Der Arbeitnehmer erhält zu Weihnachten einen Gutschein von 250 Euro, der pauschal versteuert wird. Ist dies auch sozialversicherungsfrei?**

**Zu dem Gutschein von 250 Euro hat der Betriebsprüfer des Finanzamtes 30 Prozent pauschale Steuer angesetzt, der Hinweis für Sozialversicherungsfreiheit fehlte. Ist dies korrekt?**

Nein, es wird pauschal versteuert nach § 37b EStG. Es gibt eine Beitragspflicht trotz Pauschalversteuerung:

Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung sieht § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 14 SVEV vor, dass nach § 37b Abs. 1 EStG pauschalbesteuerte Sachzuwendungen kein Arbeitsentgelt zur Sozialversicherung darstellen und damit beitragsfrei sind.

Da für die eigenen Mitarbeiter des die Sachzuwendung gewährenden Unternehmens die Pauschalversteuerung allerdings nur nach § 37b Abs. 2 EStG zum Zuge kommen kann, sind diese beitragspflichtig.

**Gibt es eine rechtliche Grundlage, nach der einem Arbeitnehmer, welcher den kompletten Monat arbeitsunfähig ist und bei dem es in dem Monat zu keinen steuer- und sozialversicherungspflichtigen Zahlungen kommt, eine Lohnbescheinigung zugesandt werden muss?**

Ja, die Gewerbeordnung:

§ 108 Abrechnung des Arbeitsentgelts

Dem Arbeitnehmer ist bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Die Abrechnung muss mindestens Angaben über Abrechnungszeitraum und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts enthalten. Hinsichtlich der Zusammensetzung sind insbesondere Angaben über Art und Höhe der Zuschläge, Zulagen, sonstige Vergütungen, Art und Höhe der Abzüge, Abschlagszahlungen sowie Vorschüsse erforderlich.

Die Verpflichtung zur Abrechnung entfällt, wenn sich die Angaben gegenüber der letzten ordnungsgemäßen Abrechnung nicht geändert haben.

Zudem gibt es das Nachweisgesetz:

§ 2 Verfahren

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten eine Entgeltbescheinigung nach § 1 in Textform für jeden Abrechnungszeitraum mit der Abrechnung des Entgeltes. Die Verpflichtung entfällt, wenn sich gegenüber dem letzten Abrechnungszeitraum keine Änderungen ergeben oder sich nur der Abrechnungszeitraum selbst (§ 1 Absatz 1 Nummer 6) ändert. Enthält eine Entgeltbescheinigung gegenüber der letzten Bescheinigung inhaltliche Änderungen, ist gegebenenfalls der Hinweis aufzunehmen, für welche Entgeltabrechnungszeiträume keine Bescheinigung ausgestellt wurde, da keine Veränderungen vorlagen, so dass ein durchgehender Nachweis möglich ist.

**Es gibt doch für verschiedene Länder unterschiedliche Verpflegungspauschalen. Wo finde ich diese?**

Unter folgendem Link:

[https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF\\_Schreiben/Steuerarten/Lohnsteuer/2017-11-08-steuerliche-behandlung-reisekosten-reisekostenverguetungen-2018.html](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Steuerarten/Lohnsteuer/2017-11-08-steuerliche-behandlung-reisekosten-reisekostenverguetungen-2018.html)

**Wie ist denn eine ADAC-Mitgliedschaft zu bewerten? Der Arbeitnehmer ist während der Woche mit einem Firmenfahrzeug unterwegs.**

Nach jetzigem Stand ist die ADAC-Mitgliedschaft, die auf den Namen des Arbeitnehmers

lautet, lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig wie alle anderen (privaten) Vereinsbeiträge.

Die 44-Euro-Regel könnte ein Ausweg sein.

**Zu Folie 101 ff: Im Familienbetrieb wird von der Unternehmerfrau für alle gekocht. Wie muss da vorgegangen werden, damit alles steuerlich korrekt abgerechnet wird?**

Für freie Verpflegung gelten Sachbezugswerte, die unter diesem Link zu finden sind:

[https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF\\_Schreiben/Steuerarten/Lohnsteuer/2017-12-28-Lohnsteuerliche-Behandlung-von-unentgeltlichen-oder-verbilligten-mahlzeiten-der-arbeitnehmer-ab-kalenderjahr-2018.html](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Steuerarten/Lohnsteuer/2017-12-28-Lohnsteuerliche-Behandlung-von-unentgeltlichen-oder-verbilligten-mahlzeiten-der-arbeitnehmer-ab-kalenderjahr-2018.html)

Bekommt der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber freie Verpflegung, so ist der entsprechende Sachbezugswert der steuer- und beitragspflichtige geldwerte Vorteil.

**Eine Mitarbeiterin soll einen Sprachkurs von der Firma bezahlt bekommen und hat den Betrag bereits ausgelegt. Nun meine Frage: Wie muss der Kurs versteuert werden?**

- Deutschkurs für ausländische Arbeitnehmer: Bei Flüchtlingen und anderen Arbeitnehmern, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, sind Deutschkurse dem überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers zuzuordnen, wenn der Arbeitgeber die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt. Arbeitslohn kann nur dann vorliegen, wenn konkrete Anhaltspunkte für den Belohnungscharakter der Maßnahme vorliegen.
- Fremdsprachenkurs für deutsche Mitarbeiter: Im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung gewinnen sprachliche Bildungsmaßnahmen mit und ohne berufsspezifische Inhalte immer mehr an Bedeutung. Berufliche Fort- oder Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers führen nicht zu Arbeitslohn, wenn diese Bildungsmaßnahmen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden. Als Leistung im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers können die Sprachkurse nur dann gewertet werden, wenn der Arbeitgeber die erworbenen Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt.

**Wenn ein Mitarbeiter eine private Monatsfahrkarte auch für dienstliche Fahrten nutzt, kann ich als Arbeitgeber einen Zuschuss zum Ticket als Sachbezug zahlen? Hierbei geht es nicht um die Fahrten von Zuhause zur Arbeit, sondern um Dienstfahrten, die unterstützt werden sollen.**

Das Finanzministerium Berlin hat Hinweise zur steuerlichen Behandlung von Erstattungen für Monatskarten gegeben, wenn ein Arbeitnehmer eine Monatskarte für öffentliche Verkehrsmittel kauft und der Arbeitgeber die Kosten erstattet.

Auf Bund-Länderebene wurde die Frage erörtert, ob in den Fällen, in denen ein Arbeitnehmer eine Monatskarte für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel privat anschafft und diese auch zu dienstlichen Zwecken einsetzt (Fahrten bei einer Auswärtstätigkeit), bei Erstattung der Anschaffungskosten durch den Arbeitgeber ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers vorliegt oder eine steuerfreie Erstattung nach § 3 Nr. 13 oder 16 EStG in Betracht kommt.

Im erörterten Sachverhalt haben die Mitarbeiter

- ihre erste Tätigkeitsstätte am Sitz des Arbeitgebers (organisatorische Zuordnung durch den Arbeitgeber) und
- führen im Rahmen ihrer Tätigkeit dienstliche Auswärtstätigkeiten im Stadtgebiet durch.

Hier muss das Reisekostenrecht angewendet werden.

Hierzu wurde beschlossen, dass

- in den Fällen, in denen ein Arbeitnehmer eine Monatskarte für die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs selbst privat anschafft und
- diese auch für dienstliche Fahrten im Rahmen einer Auswärtstätigkeit nutzt,
- im Fall der Arbeitgebererstattung die Grundsätze des steuerlichen Reisekostenrechts anzuwenden sind.

Demzufolge kommt eine steuerfreie Erstattung durch den Arbeitgeber nach § 3 Nr. 13 oder 16 EStG in Betracht.

Zur Feststellung der Höhe möglicher steuerfreier Erstattungen ist ein monatlicher Nachweis der beruflichen Fahrten erforderlich. Aus Vereinfachungsgründen können anstelle einer quotalen Aufteilung (Nutzung zu dienstlichen Zwecken im Verhältnis zur Gesamtnutzung) auch die während des Gültigkeitszeitraumes ersparten Kosten für die Einzelfahrscheine zugrunde gelegt werden.

Für die ersparten Kosten gilt: Es zählen die ersparten Kosten,

- die durch die dienstliche Nutzung des Nahverkehrs entstanden wären,

- allerdings begrenzt auf die Höhe der tatsächlichen Kosten der vom Arbeitnehmer erworbenen Monatskarte.

Der Arbeitgeber kann demnach die dem Arbeitnehmer entstandenen Aufwendungen für die Monatskarte dann vollumfänglich steuerfrei erstatten, wenn die Kosten der während des Gültigkeitszeitraums ersparten Einzelfahrkarten für die dienstlichen Fahrten den Preis der Monatskarte erreichen oder übersteigen. In allen anderen Fällen ist eine teilweise steuerfreie Erstattung möglich. Auch hier kann die Höhe der möglichen steuerfreien Erstattung anhand der ersparten Kosten für Einzelfahrkarten für die im Gültigkeitszeitraum nachgewiesenen dienstlichen Fahrten ermittelt werden.

FinMin Berlin, Erlass v. 27.6.2016, ESt-Nr. 353

**Wenn ein neuer Arbeitnehmer mehrfachbeschäftigt ist und vorübergehend bei uns mit LSt-KI 1 abgerechnet werden will, wie wird das per ELSTAM übermittelt? Muss man sich mit dem Nebenarbeitsgeber abstimmen? Wer meldet was?**

Eine Abstimmung ist ratsam, aber durch den Arbeitnehmer, denn die neue DSGVO ist zu beachten!

Sie melden ihn ab zum letzten eines Monats und melden ihn neu an zum ersten des Folgemonats – als Hauptarbeitsgeber.

**Gehört ein Verpflegungsmehraufwand in die Entgeltabrechnung? Auch bei beherrschendem Geschäftsführer? Mit welchem Schlüssel ist hier zu abzurechnen?**

Ja, der Verpflegungsmehraufwand gehört in die Entgeltabrechnung, da er in der Lohnsteuerbescheinigung ausgewiesen werden muss (Zeile 20: Verpflegungszuschuss).

**Bei uns stellt sich immer die Frage, ob Pauschalversteuerung ausreicht oder ob der Sachbezug auch sozialversicherungspflichtig ist. 60 Euro ist da aber wirklich der Richtwert?**

Aufmerksamkeiten lösen lohnsteuerrechtlich keinen Arbeitslohn aus. Aufmerksamkeiten sind Sachzuwendungen bis zu einem Wert von 60 Euro (bis 2014: 40 Euro), die dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewendet werden. Klassischer Anwendungsfall sind Geburtstagsgeschenke, die der Arbeitgeber dem Mitarbeiter zweckgebunden aushändigt.

**Wir stellen monatlich Tankgutscheine aus. Zählt hier die Steuerfreiheit monatlich oder die Summe der Gutscheine für einen Mitarbeiter im Jahr?**

§ 8 Abs. 2 Satz 11 EstG:

Sachbezüge, die nach Satz 1 zu bewerten sind, bleiben außer Ansatz, wenn die sich nach Anrechnung der vom Steuerpflichtigen gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile insgesamt 44 Euro im Kalendermonat nicht übersteigen.

**Zum Nachweisgesetz: Das wären doch alles Sachen, die im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Muss trotzdem eine separate Niederschrift angefertigt werden?**

Eine Erleichterung für den Arbeitgeber stellt die Regelung in § 2 Abs. 4 NachwG dar. Die Verpflichtung zum Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen entfällt, wenn der Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag ausgehändigt bekommen hat und in diesem Vertrag die in § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG aufgeführten Vertragsbedingungen enthalten sind. Ist dies nicht der Fall, so hat der Arbeitgeber zusätzlich zu dem schriftlichen Arbeitsvertrag einen Nachweis über die Vertragsbestandteile zu erteilen, die nicht oder nicht mit der hinreichenden Deutlichkeit im Arbeitsvertrag enthalten sind.

**Muss ich als Arbeitgeber das Verschulden des Arbeitnehmers an seiner Arbeitsunfähigkeit mit der Krankenkasse abklären oder kann der Arbeitgeber das alleine festlegen?**

Beweispflichtig dafür, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit schuldhaft herbeigeführt hat (und deshalb ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht), ist nach der ständigen Rechtsprechung der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer ist jedoch zur Mitwirkung verpflichtet.

**Dürfen EU Bürger nur mit einer deutschen Meldebescheinigung eingestellt werden?**

- Die Anmeldung muss vom EU Bürger vorgenommen werden, wenn er seinen Wohnsitz nach Deutschland verlegt.
- Die Meldebestätigung hat zunächst keinen direkten Einfluss auf den Arbeitsvertrag.
- Wenden Sie sich dazu bitte noch einmal an Ihre zuständige Krankenkasse.

**Welche Vorschriften gibt es für die digitale Personalakte? Welche Unterlagen kann ich ausschließlich digital speichern und welche Unterlagen muss ich in Papierform vorliegen haben?**

Hier gibt es keine speziellen Vorschriften. Es sind zu beachten

- Arbeitsrecht
- Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers
- Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats
- DSGVO und Bundesdatenschutzgesetz

**Schülerpraktikum in den Ferien (nicht von der Schule organisiert, sondern "Probearbeiten" für einen Ausbildungsplatz): Braucht man einen Praktikumsvertrag und muss Mindestlohn bezahlt werden?**

- Praktikumsvertrag: ja → Nachweisgesetz (§ 2 Abs. 1a NachwG)
- Mindestlohn: nein → Mindestlohngesetz  
Bei einem Praktikum von bis zu 3 Monaten ist nach § 22 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiloG das Mindestlohngesetz nicht anwendbar, wenn das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums geleistet wird – das wäre hier der Fall.

**Brauche ich noch eine Kopie des Sozialversicherungsausweises für die Personalunterlagen?**

- Als Arbeitgeber müssen Sie sich den Sozialversicherungsausweis oder das entsprechende Schreiben zu Beginn einer Beschäftigung vorlegen lassen.
- Aus Nachweisgründen sollten Sie sich davon eine Kopie zu der Personalakte nehmen

**Kann ein Arbeitnehmer bei der einen Beschäftigung mit AU arbeiten, bei der anderen nicht (z.B. ein Büro- und ein Reinigungsjob)?**

Theoretisch ja. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hat immer auf die Art der geschuldeten Arbeitsleistung abzustellen. Der Arzt hat also zu bescheinigen, dass die im jeweiligen Fall konkret geschuldete Arbeitsleistung aus gesundheitlichen Gründen nicht erbracht werden kann. Es kommt also immer auf die Art der Erkrankung sowie auf die Art der geschuldeten Arbeitsleistung an. Man kann also durchaus für bestimmte Tätigkeiten arbeitsunfähig sein, für andere aber nicht.

**Wie verfahren wir mit einer AU und zwei Arbeitgebern?**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, beide Arbeitgeber zu informieren. Eventuell ist einem Arbeitgeber eine Kopie der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

**Bis zu wieviel Tage dürfen Ärzte rückwirkend AU-Bescheinigungen ausstellen? Kann ich als Arbeitgeber dagegen vorgehen, wenn diese nicht "zeitnah" ausgestellt wird?**

§ 5 Abs. 3 AU-RL:

(3) Die Arbeitsunfähigkeit soll für eine vor der ersten ärztlichen Inanspruchnahme liegende Zeit grundsätzlich nicht bescheinigt werden. Eine Rückdatierung des Beginns der Arbeitsunfähigkeit auf einen vor dem Behandlungsbeginn liegenden Tag ist ebenso wie eine rückwirkende Bescheinigung über das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit nur ausnahmsweise und nur nach gewissenhafter Prüfung und in der Regel nur bis zu drei Tagen zulässig. Erscheinen Versicherte entgegen ärztlicher Aufforderung ohne triftigen Grund nicht zum vereinbarten Folgetermin, kann eine rückwirkende Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit versagt werden. In diesem Fall ist von einer erneuten Arbeitsunfähigkeit auszugehen, die durch eine Erstbescheinigung zu attestieren ist. Die Voraussetzung für das Fortbestehen einer lückenlosen Arbeitsunfähigkeit für die Beurteilung eines Anspruchs auf Krankengeld ist, dass die ärztliche Feststellung der weiteren Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit spätestens am nächsten Werktag nach dem zuletzt bescheinigten Ende der Arbeitsunfähigkeit erfolgt; Samstage gelten insoweit nicht als Werktage.

**Gibt es eine Art "Schlichtungsinstanz", wenn Arbeitgeber, Arzt und Arbeitnehmer auf der einen Seite, die Krankenkasse auf der anderen Seite, unterschiedliche Auffassungen zu anrechenbaren Vorerkrankungen aufgrund angegebener Diagnosekennziffer auf der AU-Bescheinigung haben? Ist der MDK hier eine Möglichkeit oder bleibt nur der Rechtsweg?**

Meines Wissens nach nicht. Bei Streitigkeiten ist das Sozialgericht zuständig.

**Muss der Arbeitgeber die Original AU-Bescheinigung an die Krankenkasse senden oder ist es ausreichend, die Krankmeldung über das Entgeltprogramm per Dakota zu versenden?**

Die AU kommt zur Personalakte des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber.

**Wie verhalte ich mich, wenn der Arbeitnehmer seine AU's nicht bei der Krankenkasse abgibt und somit keine Prüfung auf anrechenbare Vorerkrankungen möglich ist? Der Mitarbeiter wurde bereits zur Abgabe aufgefordert.**

Wenden Sie sich hierzu bitte an die zuständige Krankenkasse.

**Wann wird ein Mitarbeiter automatisch bei der Sozialversicherung abgemeldet? Beispielsweise bei einem ganzen Monat unbezahlter Abwesenheit: Welche Kriterien müssen eingehalten und beachtet werden?**

Bei Ende der Beschäftigung nach Unterbrechung ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV (z. B. unbezahlter Urlaub von **mehr** als einem Monat) hat durch den Arbeitgeber mit der nächsten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Beschäftigungsende eine Abmeldung mit Grund 34 zu erfolgen.

**Reicht eine AU als z.B. ein Foto per WhatsApp gesendet und ausgedruckt? Muss das Original zwingend vorliegen?**

Der Arbeitnehmer hat frühzeitig dafür Sorge zu tragen, dass dem Arbeitgeber spätestens am vierten Tag seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit die Bescheinigung zugeht. Der Arbeitnehmer hat die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Original zu übersenden. (MüKomm zum BGB, Band 4, § 5 EFZG, Rndr. 25.)

Soweit der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per Fax vorlegt, ist dies zunächst ausreichend. Verlangt der Arbeitgeber jedoch das Original, hat der Arbeitnehmer dies unverzüglich vorzulegen. Hess. LAG 13. 7. 1999 AuR 2000, 75 f.; KDZ/Däubler Rn. 104, Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, 3. Auflage 2007, Rndr. 243).

**Kann man trotz AU doch arbeiten gehen?**

Ja, da es keine „Gesundschreibung“ gibt.