Alles, was Recht ist

Weisungsgebundene Arbeit

Es ist nicht unüblich, dass Ehegattinnen oder erwachsene Kinder eines niedergelassenen Zahnarztes in dessen Praxis arbeiten. Das Finanzgericht Rheinland-Pfalz hatte im vorliegenden Fall zu klären, ob die mitarbeitende Ehefrau in der Praxis als Angestellte zählt, oder ob sie gewerblich tätig und damit selbstständig ist. Ein Statusfeststellungsverfahren bei der Krankenversicherung hatte den Stein ins Rollen gebracht: Die Krankenversicherung kam zu dem Ergebnis, dass die Tätigkeit der Klägerin in der Zahnarztpraxis ihres Ehemannes nicht als abhängiges, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu werten sei, und befreite die Klägerin rückwirkend von der Sozialversicherungspflicht. Infolgedessen erstattete die Deutsche Rentenversicherung die zu Unrecht erhobenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung von jeweils 42.278,14 Euro an die Klägerin. Das Finanzamt prüfte dann und stellte fest: Das Arbeitsverhältnis ist steuerlich nicht anzuerkennen. Die entsprechenden Bescheide über den Gewerbesteuermessbetrag ließen nicht auf sich warten. Nachdem ihre Einsprüche gescheitert waren, klagte die Frau und bekam – Jahre später – vom Finanzgericht Recht. Der Arbeitnehmerbegriff sei eigenständig und nach den für das Steuerrecht geltenden maßgeblichen Grundsätzen anzuwenden: Persönliche Abhängigkeit, Weisungsgebundenheit, feste Arbeitszeiten, feste Bezüge, Urlaubsanspruch und vor allem kein unternehmerisches Risiko seien einige dieser Grundsätze. All diese sahen die Richter erfüllt. Auch wenn die Zahnarztfrau vielleicht einige Freiheiten mehr hatte als andere Angestellte in Verwaltung und Abrechnung, spreche dies grundsätzlich nicht gegen ein Arbeitnehmerverhältnis, so das Gericht.

Az. 6 K 2295/11

sas

Unvorsichtige Ankündigung

Mit unangenehmen Konsequenzen kann ein Arbeitnehmer rechnen, wenn ein nicht genehmigter Urlaubsantrag mit den Worten „Dann bin ich eben krank in der Zeit“ kommentiert wird. Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern sieht darin einen Grund für die fristlose Kündigung des Mitarbeiters. Im vorliegenden Fall hatte eine Mitarbeiterin eine Krankschreibung angekündigt, weil sie für ihren Wunschzeitraum keinen Urlaub bekam. Als sie nicht zur Arbeit erschien, kündigte der Arbeitgeber fristlos. Dass die Mitarbeiterin tatsächlich im fraglichen Zeitraum erkrankt war, spielte keine Rolle in der anschließenden Kündigungsschutzklage. Das Gericht entschied gegen die Arbeitnehmerin. Allein durch die Ankündigung einer Krankschreibung, trotz nicht bestehender Erkrankung, mache der Arbeitnehmer deutlich, dass er notfalls bereit sei, seine Rechte aus der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu missbrauchen, um sich einen unberechtigten Vorteil zu verschaffen. Damit verletze er seine aus der Rücksichtnahmepflicht folgende Leistungstreuepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer erheblich. Die fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung sei gerechtfertigt, da das Vertrauen des Arbeitgebers in die Redlichkeit und Loyalität des Arbeitnehmers schwerwiegend beeinträchtigt worden sei. Ob dann eine echte Krankheit vorgelegen habe oder nicht, ist nach Ansicht des Gerichts nicht relevant.

Az. 5 Sa 63/11

sas

Hier steht eine Anzeige.

Springer