

AOK direkt 3-09

für Steuerberater

An: Die Mitglieder der Steuerberaterverbände Köln, Düsseldorf und Hamburg e. V. Von: AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse

Tipps und Infos: Ihre persönlichen Ansprechpartner vor Ort stehen Ihnen jederzeit zur Beantwortung individueller Fragen gerne mit Rat und Tat zur Seite!

Datum: 2.3. 2009

Seiten: 2 Seiten

Sehr geehrte Damen und Herren,

in Kooperation mit den Steuerberaterverbänden Köln, Düsseldorf und Hamburg e.V. erhalten Sie die aktuelle Ausgabe von „AOK direkt“.

AKTUELLES

Konjunkturpaket II: Deutliche Entlastungen für Unternehmen in Deutschland

Vor dem Hintergrund der tiefgreifenden und weltumspannenden Finanz- und Wirtschaftskrise haben Bundestag und Bundesrat im Februar ein zweites Konjunkturpaket mit einem Gesamtvolumen von rund 50 Mrd. EUR verabschiedet. Im Mittelpunkt des umfangreichen Maßnahmenbündels stehen zum einen Investitionen in Höhe von rund 17 Mrd. EUR in die öffentliche Infrastruktur und zur Sanierung von Bildungseinrichtungen. Sie sollen vor allem den mittelständischen Unternehmen über die derzeit schwierige Auftragslage hinweghelfen und so Arbeitsplätze sichern. Zweiter, wesentlicher Schwerpunkt des Konjunkturpakets sind umfangreiche Steuer- und Abgabensenkungen für Unternehmen und Bürger.

Krankenkassenbeiträge: Durch einen entsprechend erhöhten Bundeszuschuss sinkt zum 1. Juli 2009 der bundesweit einheitliche allgemeine Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung von 15,5 auf 14,9 %. Der Arbeitgeberanteil verringert sich dabei um 0,3 Punkte von 7,3 auf 7 %; der Arbeitnehmeranteil beläuft sich ab Juli auf 7,9 % – Letzteres bedingt durch den seit Mitte 2005 von allen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung allein zu zahlenden Sonderbeitrag von 0,9 %.

Arbeitslosenversicherung: Hier wird der Beitragssatz bei 2,8 % festgeschrieben (bis 31.12.2010). Ursprünglich sollte er Mitte 2010 wieder auf 3,0 % steigen.

Kurzarbeit: Um es den Betrieben in der derzeitigen Konjunkturkrise zu ermöglichen, die schlechte Auftragslage zu überbrücken, ohne eingearbeitete Mitarbeiter entlassen zu müssen, wurden die Rahmenbedingungen für Kurzarbeit in wesentlichen Punkten verändert. Bereits in ihrem ersten Konjunkturpaket hatte die Bundesregierung die Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld von zwölf auf 18 Monate beschlossen. Nunmehr übernimmt die Bundesagentur für Arbeit in diesem und dem kommenden Jahr zusätzlich auch die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge für Kurzarbeiter. Bisher mussten Arbeitgeber diese allein tragen. Schickt das Unternehmen seine Mitarbeiter während der Kurzarbeit zu einer Qualifizierungsmaßnahme, kann die Bundesagentur für Arbeit auf Antrag sogar für die vollen Sozialversicherungsbeiträge aufkommen.

Steuern: Auch die Änderungen bei der Einkommensteuer (Anhebung des Grundfreibetrags um jeweils 170 EUR in diesem und dem kommenden Jahr, Senkung des Eingangssteuersatzes von 15 auf 14 %, Abmilderung der kalten Progression) führen bei mittelständischen Personengesellschaften zu einer finanziellen Entlastung.

URTEILE IN KÜRZE

Kostenpauschale für Arbeitskleidung bei Geringverdienern nicht zulässig

Arbeitgeber dürfen keine Kostenbeteiligung für Arbeitsbekleidung einbehalten, wenn das Nettoeinkommen eines Arbeitnehmers unter der gesetzlichen Pfändungsgrenze liegt. Laut einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) gilt diese Regelung für gesetzlich nicht vorgeschriebene Schutzkleidung. Ist das Tragen von Schutzkleidung vorgeschrieben, trägt der Betrieb die Kosten ohnehin allein.

Mit seinem Urteil entsprach das BAG der Klage einer Einzelhandelskauffrau, deren Arbeitgeber ein „Kittelgeld“ vom monatlichen Einkommen einbehält. Dazu sei eine Firma zwar grundsätzlich berechtigt, so das BAG. Fällt das Nettoentgelt eines Mitarbeiters aber unter die Pfändungsgrenze, müsse der Arbeitgeber auf die Kostenbeteiligung verzichten (AZ: 9 AZR 676/07).

Kein Entgeltanspruch bei nicht genehmigten Überstunden

Ein Arbeitgeber muss die Überstunden seiner Mitarbeiter nur bezahlen, wenn er sie entweder angeordnet oder nachträglich genehmigt hat. Andernfalls muss der Arbeitnehmer die Notwendigkeit der Mehrarbeit nachweisen, so das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz in Mainz.

Ein Fleischermeister hatte von seinem Arbeitgeber die nachträgliche Bezahlung von Überstunden verlangt, die nach seinen Angaben aus betrieblich notwendigen Gründen zustande gekommen waren. Das Gericht entschied jedoch, der Arbeitgeber müsse nicht zahlen, weil er die Mehrarbeit nicht angeordnet hatte. Der Kläger habe nicht nachweisen können, wann und aus welchen Gründen er länger arbeiten musste. Der pauschale Hinweis auf die Anforderungen seiner beruflichen Stellung reiche als Begründung keineswegs aus (AZ: 6 Sa 390/08).

Gesetzliche Erbfolge bei betrieblicher Altersvorsorge nicht anwendbar

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Bedeutung des Begriffs „Hinterbliebene“ bei einer betrieblichen Altersversorgung geklärt. Demnach ist die gesetzliche Erbfolge nicht auf Leistungsansprüche aus einer Betriebsrente anwendbar.

Geklagt hatte die Schwester eines verstorbenen Arbeitnehmers, die Hinterbliebenenleistungen aus der Pensionszusage ihres Bruders beanspruchte – unter Hinweis auf die 2003 eingeführte Regelung, wonach auch Partner einer eingetragenen Lebensgemeinschaft Anspruch auf Witwenrente haben. Sie habe ihren Bruder gepflegt und zeitweise mit ihm zusammengelebt und sei somit als Lebensgefährtin zu betrachten.

Das BAG erteilte ihr jedoch eine Absage. Grundlage für die Definition von Hinterbliebenen seien die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des fraglichen Altersvorsorgevertrags. Im konkreten Fall sei der Kreis der Anspruchsberechtigten im Todesfall eindeutig auf Ehegatten, Lebenspartner oder waisenrentenberechtigende Kinder beschränkt. Als Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft käme nur eine Person infrage, die der Verstorbene auch hätte heiraten können. Da die Klägerin seine Schwester und zudem verheiratet sei, könne sie mit ihrem Bruder nicht in einer Lebensgemeinschaft gelebt haben.

Die hilfsweise von der Klägerin beantragte Rückabwicklung der Pensionszulage lehnte das Gericht ebenfalls ab. Die Ansprüche aus der Altersvorsorge würden zwar verfallen, das verstoße jedoch nicht gegen das Gesetz. Eine Hinterbliebenenversorgung sei kein Sparvertrag, sondern eine Risikoabsicherung (AZ: 3 AZR 277/07).

Mit freundlichen Grüßen
Ihre

AOK Rheinland/Hamburg
Die Gesundheitskasse