

AOK direkt 4-09

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: 20.3.2009

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

Keine Insolvenzgeldumlage für Saisonarbeitskräfte aus EU-Ländern

Im Zuge der zum 1. Januar 2009 in Kraft getretenen Reform der gesetzlichen Unfallversicherung sind auch neue Vorgaben und Verfahrensregeln für die Insolvenzgeldumlage wirksam geworden. Anders als bisher, wird diese Umlage nicht mehr jährlich von dem für das Unternehmen jeweils zuständigen Unfallversicherungsträger eingezogen. Arbeitgeber müssen die von ihnen allein aufzubringende Insolvenzgeldumlage seit Beginn dieses Jahres vielmehr zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag monatlich entrichten. Zuständig für den Einzug der Umlage ist grundsätzlich die Einzugsstelle, bei der der Arbeitnehmer versichert ist – also zum Beispiel die AOK Rheinland/Hamburg. Bemessungsgrundlage für die Insolvenzgeldumlage in Höhe von 0,1 Prozent (2009) ist das Arbeitsentgelt, aus dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und Auszubildenden berechnet werden oder bei fehlender Rentenversicherungspflicht zu berechnen wären. Obergrenze hierbei ist die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung.

Unklar war bislang die Frage, ob Arbeitgeber die Insolvenzgeldumlage auch für von ihnen beschäftigte Saisonarbeitskräfte aus Ländern der Europäischen Union entrichten müssen, die eine sogenannte E 101-Bescheinigung vorlegen und mit diesem Dokument nachweisen, dass sie weiterhin den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ihres jeweiligen Heimatlandes unterliegen. Der Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenversicherung hat sich nunmehr mit der Bundesagentur für Arbeit darauf verständigt, dass bei Saisonarbeitskräften aus dem EU-Ausland die für den Einzug des Gesamtsozialversicherungsbeitrags geltenden Vorschriften des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) entsprechend Anwendung finden. Folge: Für ausländische Saisonarbeitskräfte, die weiterhin den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ihres jeweiligen Heimatlandes unterliegen und dies durch Vorlage der entsprechenden Bescheinigung E 101 nachweisen, wird keine Insolvenzgeldumlage fällig. Dies gilt auch in Bezug auf Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Einstrahlung in die Bundesrepublik Deutschland entsandt wurden und deshalb nicht den deutschen Sozialversicherungsvorschriften unterliegen.

Auch bei Kündigungen gilt:

Gleichbehandlungsgrundsatz beachten

Ein Arbeitgeber muss bei verhaltensbedingten Kündigungen darauf achten, dass alle Mitarbeiter mit gleichem Fehlverhalten davon betroffen sind. Auch bei Entlassungen gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz, entschied das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) in Frankfurt/Main. Einzelne Mitarbeiter eines Kaufhauses hatten ihr Unternehmen bei der Sammlung von Payback-Punkten für sich und ihre Familienangehörigen betrogen. Die Firmenleitung sprach gegenüber einigen Beschäftigten die Kündigung aus, andere verwarnte sie lediglich. Diese Ungleichbehandlung sei unzulässig, so das LAG. Der Arbeitgeber hätte nachvollziehbare Gründe für seine unterschiedliche Vorgehensweise angeben müssen. Ansonsten könne er gleiche Pflichtverletzungen mehrerer Mitarbeiter nicht unterschiedlich bestrafen. Die Kündigungen seien daher unwirksam (AZ: 6 Sa 384/08).

Volles Insolvenzgeld bei freiwilligem Lohnverzicht

Wollen Arbeitnehmer durch Lohnverzicht zur Sanierung ihres Unternehmens beitragen, haben sie im Insolvenzfall trotzdem Anspruch auf Lohnersatz in voller Höhe. Voraussetzung dafür ist die vorherige Kündigung der Einkommensverzichtsvereinbarung, entschied das Bundessozialgericht (BSG).

Nachdem ein Küchenhersteller in finanzielle Schwierigkeiten geraten war, hatten sich die Mitarbeiter zu einem Verzicht auf Teile ihres Einkommens bereit erklärt. Dazu hatte die Arbeitnehmervertretung einen „Restrukturierungsstarifvertrag“ mit der Firma abgeschlossen. Sollte das Unternehmen trotzdem Insolvenz anmelden, sah diese Vereinbarung bei ihrer Kündigung den rückwirkenden Anspruch der Arbeitnehmer auf ihr volles Einkommen vor. Die Arbeitsagentur hatte das Insolvenzgeld jedoch auf Grundlage der niedrigeren Sanierungslöhne berechnet. Das BSG entschied, die Arbeits-

agentur habe die Lohnersatzleistung der tatsächlichen Einkommenshöhe vor den wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens anzupassen. Die Gewerkschaft habe den Lohnverzichtsvertrag rechtzeitig gekündigt. Entscheidend für das Insolvenzgeld sei der Entgeltanspruch aus den letzten drei Monaten vor der Insolvenz. Nach Kündigung des Restrukturierungsstarifvertrags sei der volle Lohnanspruch wieder wirksam gewesen (AZ: B 11 AL 8/08 R).

Verdachtskündigung: Arbeitnehmer hat Anspruch auf Rechtsbeistand

Bereits während eines Gesprächs mit dem Arbeitgeber zur Klärung von Verdachtsmomenten hat der Arbeitnehmer das Recht, einen Anwalt hinzuzuziehen. Lässt das Unternehmen die Anwesenheit eines Rechtsbeistands nicht zu, ist eine spätere Verdachtskündigung unzulässig. Dies geht aus einem Urteil des Arbeitsgerichts Berlin hervor, das damit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgte. Ein Einzelhandelsunternehmen warf einer Mitarbeiterin Unterschlagung vor. Um ihr Gelegenheit zu einer Gegendarstellung zu geben, hatte sie der Arbeitgeber zu einer Anhörung eingeladen. Dem Rechtsanwalt der Klägerin verweigerte die Firmenleitung jedoch die Teilnahme. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts war die Anhörung wegen dieser Weigerung unwirksam. Da aber eine Anhörung unbedingte Voraussetzung für eine Verdachtskündigung ist, sei auch die Kündigung selbst unzulässig (AZ: 28 Ca 19212/08).

Mit freundlichen Grüßen
Ihre

AOK Rheinland/Hamburg

Die Gesundheitskasse