

# AOK direkt 6-09

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

Datum: 7.5.2009

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

### Geringfügig Beschäftigte: Rückwirkende Versicherungspflicht möglich

Im Rahmen einer gesetzlichen Neuregelung wurde nunmehr klargestellt, dass Arbeitgeber, die es bei der Einstellung eines geringfügig beschäftigten Mitarbeiters vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt haben, den Sachverhalt für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Beschäftigten aufzuklären, mit nachträglichen Beiträgen zur Pflichtversicherung rechnen müssen. Bis dahin hatten zahlreiche Urteile der Sozialgerichte für erhebliche Rechtsunsicherheit gesorgt.

Der Arbeitgeber ist neben der Anmeldung von versicherungspflichtigen und geringfügig Beschäftigten auch verpflichtet, das Versicherungsverhältnis des jeweiligen Arbeitnehmers zu beurteilen. Bei Versicherungsfreiheit oder Befreiung von der Versicherungspflicht müssen den Entgeltunterlagen entsprechende Nachweise beigelegt werden. Dazu gehört unter anderem auch die Erklärung des Arbeitnehmers über weitere Beschäftigungen.

Hilfreich ist hierfür der Personalfragebogen der Minijob-Zentrale, der im Downloadcenter auf [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de) zur Verfügung steht. So kann der Arbeitgeber die Angaben zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung erfragen und sich auch schrift-

lich bestätigen lassen, dass der Arbeitnehmer die Aufnahme weiterer Beschäftigungen umgehend mitteilt. Weiterhin gilt jedoch die sogenannte Amnestieregelung (§ 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV). Sie legt fest, dass keine rückwirkende Versicherungspflicht eintritt, wenn die Geringfügigkeitsgrenze durch die Zusammenrechnung

- mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungen,
- einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (außer der ersten) mit einer nicht geringfügigen Beschäftigung oder
- mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

überschritten wird. Erst wenn die Einzugsstelle (Minijob-Zentrale) oder ein Träger der Rentenversicherung im Rahmen einer Betriebsprüfung die Versicherungspflicht feststellt und bekannt gibt, tritt sie ab sofort in Kraft. Ob mehrere sich überschneidende Beschäftigungen unter Beteiligung einer geringfügigen Beschäftigung zusammengerechnet werden müssen, prüft in erster Linie die Minijob-Zentrale. Die Amnestieregelung greift aber dann nicht, wenn ein Arbeitgeber bei der Einstellung eines geringfügig Beschäftigten die versicherungsrechtliche Beurteilung vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat. Dieser Meinung sind auch die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung.

## URTEILE IN KÜRZE

### **Bei Probezeitkündigung keine soziale Rechtfertigung notwendig**

Teilt der Arbeitgeber dem Personalrat bei einer beabsichtigten Probezeitkündigung nicht das Lebensalter und die ihm bekannten Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers mit, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Das entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt.

Im vorliegenden Fall wurde einem Arbeitnehmer am Ende der sechsmonatigen Probezeit wegen unzureichender Arbeitsleistung gekündigt. Der Personalrat wurde zuvor über die Kündigungsgründe unterrichtet, nicht jedoch über das Alter und die Unterhaltspflichten des Klägers. Die Vorinstanzen sahen hierin eine unzureichende Personalratsanhörung und gaben der Kündigungsschutzklage statt. Das BAG wies die Klage jedoch mit der Begründung ab, dass laut Kündigungsschutzgesetz eine Kündigung innerhalb der Probezeit nicht der sozialen Rechtfertigung bedarf. Außerdem diene die Probezeit dazu, dem Arbeitgeber Gelegenheit zu geben, sich eine subjektive Meinung über den Arbeitnehmer zu bilden, die nicht einer Überprüfung nach objektiven Maßstäben zu unterliegen braucht (AZ: 6 AZR 516/08).

### **Zuschläge auch bei Lohnfortzahlung im Krankheitsfall**

Ein Arbeitgeber muss trotz Erkrankung eines Arbeitnehmers vertraglich vereinbarte Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit zahlen. Das gilt zumindest für den Zeitraum der gesetzlich vorgeschriebenen Lohnfortzahlung, entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt. Mit dieser Entscheidung entsprach das BAG der Klage einer Arbeitnehmerin, die an mehreren Sonn- und Feiertagen hätte arbeiten müssen, wegen Krankheit jedoch ausfiel. Während der Krankschreibung verweigerte der Arbeitgeber die Zahlung

der Zuschläge zum Arbeitsentgelt. Das Gericht urteilte dagegen und verwies auf das Entgeltausfall-Prinzip, das Anspruch auf alle vereinbarten Lohnzahlungen zusichert. Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit seien eine Gegenleistung für „besonders lästige bzw. belastende Arbeit“. Sie gehörten deshalb zum Arbeitslohn und müssten bei einer Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in voller Höhe berücksichtigt werden (AZ: 5 AZR 89/08).

### **Übertragung von Elternzeit:**

#### **Entscheidung nach billigem Ermessen**

Will eine Arbeitnehmerin ihre Elternzeit vorzeitig beenden und den verbleibenden Anteil von bis zu zwölf Monaten auf die Zeit nach Vollendung des dritten bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen, muss der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung die Grenzen billigen Ermessens wahren. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab mit einer entsprechenden Entscheidung der Klage einer Arbeitnehmerin statt, die ihre Elternzeit nach zwei Jahren wegen der Geburt eines zweiten Kindes vorzeitig beenden wollte. Sie beantragte, den Rest auf die Elternzeit für das zweite Kind zu übertragen. Ihr Arbeitgeber lehnte dies ab. Das BAG verwies darauf, dass dies nur binnen vier Wochen bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe zulässig sei. Ansonsten habe der Arbeitgeber die Grenzen billigen Ermessens zu beachten. Da das Unternehmen nicht vorgetragen hat, welche Nachteile ihm durch die Übertragung der restlichen Elternzeit entstehen würden, entspreche die Weigerung nicht billigem Ermessen (AZ: 9 AZR 391/08).

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre

**AOK Rheinland/Hamburg**

Die Gesundheitskasse