

AOK direkt 9-09

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: 13.7.2009

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

Neue gesetzliche Rahmenbedingungen für Mindestlöhne

Ende April sind mit dem Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer (AEntG) und dem geänderten Mindestarbeitsbedingungen-gesetz (MiArbG) neue gesetzliche Rahmenbedingungen für Mindestlöhne in Kraft getreten. Während das AEntG auf tarifvertragliche Regelungen setzt, die dann für allgemeinverbindlich erklärt werden, sieht das MiArbG Regelungen für tarifvertragsferne Branchen vor: Ein vom Bundesarbeitsministerium (BMAS) eingerichteter Hauptausschuss soll demnach prüfen, ob in einem Wirtschaftszweig Mindestlöhne festgesetzt, geändert oder aufgehoben werden sollen. Deren Höhe wird dann vom BMAS per Verordnung für rechtsverbindlich erklärt. Allerdings hat das MiArbG derzeit noch keine konkreten Auswirkungen, da sich der Hauptausschuss erst noch konstituieren muss.

Mit dem neu gefassten AEntG wurde der Geltungsbereich für tarifliche Mindestlohnvereinbarungen erweitert. Bisher sah es Mindestlöhne für das Bau- und Baunebengewerbe, im Bereich Gebäudereinigung und Briefdienstleistung vor. Einbezogen wurden nunmehr sechs weitere Branchen:

- Alten- und ambulante Krankenpflege
- Sicherheitsdienstleistungen
- Abfallwirtschaft (einschl. Straßenreinigung und Winterdienst)
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach SGB II oder III
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft
- Bergbauspezialarbeiten (Steinkohle).

Mit Ausnahme des stark durch kirchliche Einrichtungen geprägten Pflegebereichs, wo zunächst noch die Bildung einer speziellen Kommission vorgesehen ist, können in den neu einbezogenen Branchen nun zeitnah Mindestarbeitsbedingungen vertraglich festgelegt werden. Nach dem Inkrafttreten können die Tarifvertragsparteien einen Antrag auf eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung ihres Tarifvertrags stellen. Zum Teil ist dies schon geschehen (Übersicht unter www.bmas.de → **Arbeitsrecht** → **Artikel.**)

Arbeitgeber, die unter den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags fallen, müssen ihren Beschäftigten mindestens die darin vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen gewähren. Auch im Beitragsrecht sind mindestens die tarifvertraglich vereinbarten Entgelte maßgebend.

Aktuell: Beitragssatz in der GKV gesunken

Zum 1. Juli 2009 ist der Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung von 15,5 auf 14,9 % gesunken (Arbeitgeberanteil: 7,0 %).

URTEILE IN KÜRZE

Versetzung: Kein Anspruch auf Beibehaltung der bisherigen Arbeitszeit

Bei einer Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht die gleichen Arbeitszeiten wie zuvor einräumen. Er ist auch nicht zur Zahlung der bisherigen Nachtarbeitszuschläge verpflichtet, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) NRW in Köln.

Das LAG wies damit die Klage eines Zugreinigers ab. Nach seiner betriebsbedingten Versetzung zur Gebäudereinigung konnte er nicht mehr nachts bzw. an Sonn- und Feiertagen arbeiten und bekam somit auch keine Einkommenszuschläge mehr. In seiner Klage verwies er auf seine langjährige Mitarbeit in dem Unternehmen.

Seine elfjährige Tätigkeit als Zugreiniger allein verschaffe ihm keinen Anspruch auf Beibehaltung der Arbeitszeit und Fortzahlung der Sonderzuschläge, erklärte das Gericht. Da sein Arbeitsvertrag keine Vereinbarungen zur Arbeitszeit und auch keine genaueren Angaben zum Aufgabenbereich enthalte, habe er auch keinen Anspruch auf Arbeitszeiten mit Sonderzuschlägen (AZ: 5 Sa 1289/08).

Abmahnung nur mit Verhaltensregeln

Ein Arbeitgeber muss seinen Mitarbeitern in einer Abmahnung deutlich machen, wie sie sich in Zukunft verhalten sollen. Andernfalls ist die Abmahnung nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in Erfurt ungültig.

Das BAG entsprach mit seinem Urteil der Kündigungsschutzklage eines Fotografen. In den der Kündigung vorausgegangen Abmahnungen hatte sein Arbeitgeber zwar sein professionelles Verhalten kritisiert, ihm aber keine klaren Verhaltensregeln für seine zukünftige Arbeit gegeben. Die Abmahnungen seien ungültig und müssten aus der Personalakte entfernt werden, so das BAG (AZ: 2 AZR 283/08).

Fristlose Entlassung bei vorsätzlichem Arbeitszeitbetrug

Ein Arbeitgeber kann Mitarbeitern, die falsche Angaben zur Arbeitszeit machen, laut einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz fristlos kündigen.

Eine Arbeitnehmerin hatte in zahlreichen Fällen ihre Arbeitszeit falsch erfasst. Als die Sache aufflog, wurde sie fristlos entlassen. Vor Gericht bezog sie sich auf ihre 30-jährige Betriebszugehörigkeit und meinte, die Kündigung sei unverhältnismäßig, weil sie ansonsten alle Bedingungen des Arbeitsvertrages eingehalten habe.

Die Richter sahen den Fall anders: Die Klägerin habe ihren Arbeitgeber über einen langen Zeitraum hinweg vorsätzlich betrogen. So habe sie arbeitsfreie Tage als Arbeitszeit angegeben und dem Unternehmen auf diese Weise auch wirtschaftlich geschadet. Weil die Arbeitnehmerin das Vertrauen ihrer Firma absichtlich missbraucht habe, sei ihre fristlose Kündigung – trotz der langen Betriebszugehörigkeit – rechens (AZ: 7 Sa 735/08).

Keine Pflicht zur Teilnahme an Personalgespräch

Hat ein Arbeitnehmer einer Minderung seines Arbeitsentgelts bereits widersprochen, kann ihn sein Arbeitgeber nicht zur Teilnahme an einem Personalgespräch zum gleichen Thema zwingen. Ein Unternehmen sei in seinem Weisungsrecht auf Änderungsabsprachen bezüglich des Arbeitsorts, der Arbeitszeit und des Arbeitsinhalts beschränkt, so das Bundesarbeitsgericht in Erfurt. Einseitige Änderungswünsche bezüglich des Gehalts decke die das Weisungsrecht regelnde Gewerbeordnung dagegen nicht ab (AZ: AZR 606/08).

Mit freundlichen Grüßen
Ihre

AOK Rheinland/Hamburg
Die Gesundheitskasse