

# AOK direkt 10-09

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: 27.7.2009

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

### Reform nach der Reform: Krankengeldansprüche abermals neu geregelt

Im Zuge der jüngsten, Anfang des Jahres in Kraft getretenen Gesundheitsreform hat der Gesetzgeber unter anderem auch die Krankengeldansprüche von freiwillig versicherten Selbstständigen sowie von kurzfristig und unständig Beschäftigten neu geregelt. Diese Personengruppen haben seit dem 1. Januar 2009 im Fall von Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Krankengeld mehr. Daher gilt für sie der ermäßigte Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung. Krankengeldansprüche konnten freiwillig versicherte Selbstständige sowie kurzfristig und unständig Beschäftigte seitdem jedoch über einen entsprechenden Wahltarif ihrer Krankenkasse absichern.

Nunmehr hat die Bundesregierung die Krankengeldansprüche mit Wirkung zum 1. August 2009 nochmals neu geregelt – und zwar, so die Gesetzesbegründung, „zur Vermeidung von ungerechtfertigten Belastungen insbesondere älterer Versicherter und zur Verwaltungsvereinfachung“. Künftig haben kurzzeitig und unständig Beschäftigte sowie selbstständig Tätige demnach die Möglichkeit, sich wie versicherungspflichtige Arbeitnehmer zum allgemeinen Beitragssatz mit gesetzlichem Krankengeldanspruch zu versichern. Macht der Versicherte von dieser

Option Gebrauch, hat er ab der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf Krankengeld. Die Wahlerklärung kann bis zum 30. September 2009 mit Wirkung zum 1. August 2009 abgegeben werden.

Wählt das Mitglied diese Option, beträgt der Beitragssatz also 14,9 % (allgemeiner Beitragssatz) statt 14,3 % (ermäßigter Beitragssatz). Dabei sind bei kurzzeitig und unständig Beschäftigten 7,9 % vom Arbeitnehmer und 7,0 % vom Arbeitgeber aufzubringen. Wichtig dabei auch: Hat sich der Versicherte für den allgemeinen Beitragssatz mit Krankengeldanspruch entschieden, ist er mindestens drei Jahre lang daran gebunden. Diese Bindungsfrist soll ein Mindestmaß an Kontinuität gewährleisten und einen ständigen Wechsel zwischen Wahl und Abwahl verhindern.

Die zum Jahresbeginn 2009 eingeführten Wahltarife zur Absicherung von Krankengeldansprüchen für Selbstständige sowie kurzzeitig und unständig Beschäftigte laufen zum 31. Juli 2009 aus. Für Versicherte, die sich seit Jahresbeginn für einen solchen Krankengeld-Wahltarif entschieden haben, bietet die AOK Rheinland/Hamburg eine unkomplizierte Lösung an, die einen nahtlosen Übergang von den bisherigen Wahltarifen in den gesetzlichen Anspruch ermöglicht.

## URTEILE IN KÜRZE

### **Ausnahmen bei einer Lohnerhöhung sind aus sachlichen Gründen zulässig**

Arbeitnehmer können bei Lohnerhöhungen ungleich behandelt werden, wenn es dafür sachlich gerechtfertigte Gründe gibt. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt im Fall eines Mannes, dessen Arbeitgeber ihn von einer Lohnerhöhung ausgenommen hatte. Das Unternehmen wollte durch die Erhöhung einen vorangegangenen Einkommensverzicht der Mehrzahl der Beschäftigten teilweise ausgleichen. Der Kläger hatte seinerzeit dieser Lohnminderung nicht zugestimmt. Trotzdem war er der Meinung, sein Arbeitgeber habe im Zuge der Lohnerhöhung den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt. Das BAG wies die Klage ab. Die Firma habe nicht willkürlich oder sachwidrig gehandelt, sondern ausdrücklich auf den Zweck der Lohnerhöhung hingewiesen. Da der Kläger keinen Einkommensverlust gehabt habe, könne er auch keinen Ausgleich erwarten (AZ: 5 AZR 486/08).

### **Arbeitslosengeld: Keine Sperrzeit bei Widerspruch gegen Betriebsübergang**

Einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem Aufhebungsvertrag über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, darf die Arbeitsagentur im Hinblick auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld keine Sperrzeit für den Gekündigten veranlassen. Das gilt nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zumindest dann, wenn der Arbeitnehmer zuvor einem Betriebsübergang widersprochen hat. Ein Beschäftigter hatte geklagt, weil ihm die Bundesagentur für Arbeit drei Monate lang kein Arbeitslosengeld gezahlt hatte. Er hatte sein Arbeitsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag beendet. Zuvor hatte der Kläger einem Betriebsübergang widersprochen. Dadurch blieb sein Arbeitsvertrag mit dem

ursprünglichen Arbeitgeber zunächst weiter bestehen. Beide Parteien einigten sich später jedoch über die Beendigung des Vertrags bei gleichzeitiger Zahlung einer Abfindung. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts kann eine Sperrzeit nicht wegen eines Widerspruchs gegen einen Betriebsübergang verhängt werden. Der Kläger habe seine Arbeitslosigkeit in diesem Fall nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig selbst herbeigeführt (AZ: B 11 AL 17/08 R).

### **Drohung mit Arbeitsunfähigkeit rechtfertigt fristlose Kündigung**

Wenn Arbeitnehmer mit einer Krankenschreibung für den Fall drohen, dass ihr Urlaubsantrag vom Arbeitgeber abgelehnt wird, riskieren sie dabei ihren Job. Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist eine fristlose Kündigung nach einer solchen Drohung selbst dann gerechtfertigt, wenn die Arbeitsunfähigkeit tatsächlich eintritt. Ein Sachgebietsleiter hatte für den auf einen Feiertag folgenden Arbeitstag Urlaub beantragt, den die Unternehmensleitung jedoch abgelehnt hatte. Daraufhin erklärte der Mitarbeiter gegenüber einem Kollegen, er lasse sich dann eben krankschreiben. Der Arbeitgeber kündigte dem Mitarbeiter fristlos, nachdem er von dieser Ankündigung erfahren hatte. Bei einer widerrechtlichen Androhung von Arbeitsunfähigkeit kann nach Auffassung des BAG ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegen. Eine fristlose Entlassung sei in solchen Fällen sogar auch dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer im strittigen Zeitraum tatsächlich krank wird (AZ: 2 AZR 251/07).

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre

**AOK Rheinland/Hamburg**  
Die Gesundheitskasse