

# AOK direkt 12-09

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: 22.9.2009

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

### **Kurzarbeitergeld: Anspruch auch bei vorübergehendem Einsatz im EU-Ausland**

Um einen Anstieg der Arbeitslosigkeit infolge der aktuellen Konjunkturkrise zu begrenzen, hat die Bundesregierung in mehreren Schritten umfassende, befristete Erleichterungen bei der Kurzarbeit vorgenommen. So wurden insbesondere

- die Voraussetzungen für die Anmeldung von Kurzarbeit und den Anspruch auf Kurzarbeitergeld der davon betroffenen Arbeitnehmer gelockert,
- die Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld auf 24 Monate ausgedehnt sowie
- die Arbeitgeber dadurch entlastet, indem ihnen auf Antrag 50 Prozent der von ihnen zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge für von Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer erstattet werden; sogar 100 Prozent werden erstattet, sofern Arbeitnehmer während der Kurzarbeit weiterqualifiziert werden.

Alle Einzelheiten zu diesen Neuregelungen erfahren Sie in der neuesten Ausgabe von **PRAXIS AKTUELL**, dem Arbeitgebermagazin der AOK Rheinland/Hamburg.

Infolge der aktuellen Rechtsprechung gibt es Verbesserungen bei der Kurzarbeit. So ist die bisherige Praxis der Arbeitsagenturen, Beschäftigten keine Unterstützung zu zahlen, wenn sie vorübergehend im Ausland ein-

gesetzt werden, nicht mit dem Recht der Europäischen Union vereinbar.

Ein Arbeitnehmer hatte geklagt, weil ihm die zuständige Arbeitsagentur kein Kurzarbeitergeld gewähren wollte. Sein Arbeitgeber hatte ihn befristet zur Arbeit nach Österreich geschickt. Die Mitarbeiter am deutschen und am österreichischen Standort waren anschließend von Kurzarbeit betroffen.

Nach Ansicht des Bayerischen Landessozialgerichts (LSG) in München unterliegen inländische Arbeitnehmer mit vorübergehender Tätigkeit innerhalb der EU der deutschen Sozialversicherungspflicht. Deshalb müsse die Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld zahlen. Andere Praktiken würden dem Gemeinschaftsrecht widersprechen (AZ: L 9 AL 109/09 B ER).

Zum Thema Kurzarbeit bietet die AOK Rheinland/Hamburg einen Expertenchat. Wenn Sie Fragen hierzu haben, stehen Ihnen die Spezialisten der Gesundheitskasse auf jeden Fall mit kompetentem Rat zur Seite. Merken Sie sich unbedingt schon jetzt den Termin vor: Den Expertenchat erreichen Sie am Donnerstag, den 24. September, von 14 bis 16 Uhr unter [www.aok-business.de/rh](http://www.aok-business.de/rh) ⇨

**EXPERTENCHAT.**

### URTEILE IN KÜRZE

#### **Stellenangebot nur für Berufsanfänger ist diskriminierend und unzulässig**

Die Beschränkung einer Stellenausschreibung auf Berufsanfänger ist eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters und verstößt gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Diese Entscheidung traf kürzlich das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt. Der Betriebsrat einer Drogeriekette hatte geklagt, weil das Unternehmen Stellenausschreibungen für Verkaufs- und Kassensachbearbeiter explizit auf Bewerber im ersten Berufsjahr beschränkt hatte. Das BAG sah darin eine unerlaubte mittelbare Diskriminierung. Die Bevorzugung von Beschäftigten im ersten Jahr zielt auf das Alter ab und nicht auf die Qualifikation. Hätte das Unternehmen dagegen eine bestimmte Ausbildung von den Mitarbeitern gefordert, wäre die Ausschreibung rechtmäßig gewesen (AZ: 1 ABR 47/08).

#### **Keine betriebsbedingte Kündigung nur aufgrund von Auftragsrückgang**

Arbeitgeber können Mitarbeiter nicht ohne Weiteres wegen einer schlechteren Auftragslage betriebsbedingt entlassen. Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Rheinland-Pfalz in Mainz müssen Unternehmer vielmehr nachweisen, dass durch den Auftragsmangel tatsächlich ein Beschäftigungsrückgang entstanden ist und dass der Arbeitnehmer, dem deshalb gekündigt werden soll, auch direkt davon betroffen ist. Damit entsprach das LAG der Kündigungsschutzklage eines Kraftfahrers. Nach Ansicht des Gerichts besteht nicht zwangsläufig ein Zusammenhang zwischen Umsatzeinbruch und Arbeitskräfteüberfluss. Der Arbeitgeber habe im strittigen Fall eine Unterbeschäftigung seines Mitarbeiters nicht glaubhaft machen können (AZ: 9 Sa 35/09).

#### **Freigestellte Arbeitnehmer haben Anspruch auf Sozialplanleistungen**

Sozialplanregelungen gelten auch für freigestellte Mitarbeiter. Selbst bei Insolvenz müssen Betriebe den Gleichbehandlungsgrundsatz einhalten, entschied das Bremer Landesarbeitsgericht (LAG).

Geklagt hatte ein freigestellter Beschäftigter eines insolventen Unternehmens, weil er die im Sozialplan vereinbarten Ausgleichszahlungen nicht erhalten sollte. Der Insolvenzverwalter hatte entschieden, diese nur an die noch arbeitenden Mitarbeiter zu zahlen. Darin sah das LAG einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz – auch wenn dem Kläger noch sein regulärer Lohn weiter gezahlt wurde (AZ: 3 Sa 153/08).

#### **Schmerzensgeld nur bei Vorsatz**

Arbeitnehmer haben nur bei einer vorsätzlichen Verletzung der betrieblichen Sorgfaltspflicht Anspruch auf Schmerzensgeld. Nach einer Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts (LAG) in Frankfurt/Main haftet der Arbeitgeber dagegen nicht im Fall von Fahrlässigkeit.

Ein Angestellter eines Autohauses hatte von seinem Unternehmen die Zahlung von Schmerzensgeld verlangt. Er war auf dem Betriebsgelände durch eine ungesicherte offene Luke in einen Keller gestürzt und hatte sich dabei schwer verletzt. Das LAG erklärte, der Arbeitgeber müsse Schmerzensgeld nur zahlen, wenn von einer vorsätzlichen Verletzung der Sicherheitsvorschriften auszugehen ist. Im vorliegenden Fall könne man aber lediglich von Fahrlässigkeit sprechen (AZ: 3 Sa 579/09).

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre

**AOK Rheinland/Hamburg**  
Die Gesundheitskasse