

AOK direkt 13.09

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:	im Oktober 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

Gehaltsverzicht = niedrigere Beiträge?

Vor dem Hintergrund der derzeitigen Wirtschaftskrise würden einer aktuellen Umfrage zufolge 71 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland auf einen Teil ihres Gehalts, auf Sonderzahlungen oder den Ausgleich von Überstunden verzichten, um damit einen Beitrag zur Rettung bzw. Sanierung ihres Unternehmens und zur Sicherung von Arbeitsplätzen zu leisten. Da stellt sich die Frage, wie sich ein solcher Gehaltsverzicht auf die Beitragsberechnung in der Sozialversicherung auswirkt. Anders als im Steuerrecht, wo das Zuflussprinzip gilt, müssen in der Sozialversicherung Beiträge auch für geschuldetes, bei Fälligkeit aber noch nicht gezahltes Arbeitsentgelt entrichtet werden (Entstehungs- bzw. Fälligkeitsprinzip). Gleichwohl kann ein zur wirtschaftlichen Gesundung des Unternehmens geleisteter Gehaltsverzicht von Arbeitnehmern ihr beitragspflichtiges Arbeitsentgelt unter bestimmten Voraussetzungen mindern. Dazu müssen drei Bedingungen erfüllt sein – und zwar alle drei:

- Der Verzicht ist arbeitsrechtlich zulässig: Bei einem bindenden Tarifvertrag ist der Gehaltsverzicht nur rechtens, soweit eine Öffnungsklausel besteht. Im Fall eines Gehaltsverzichts (vor allem bei Einmalzahlungen) einer Teilzeitkraft muss außerdem geprüft werden, ob er mit

dem Teilzeit- und Befristungsgesetz im Einklang steht.

- Der Verzicht ist schriftlich niedergelegt: Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts (inkl. Zuschläge, Zulagen und Prämien sowie anderer Bestandteile) und dessen Fälligkeit müssen schriftlich dokumentiert werden. Die Aufzeichnungspflicht umfasst auch den Gehaltsverzicht.

- Der Verzicht gilt nur für künftiges Gehalt: Ein rückwirkender Verzicht der Arbeitnehmer auf ihren Arbeitsentgeltanspruch führt nicht zu einer Reduzierung der Beitragsforderung. Der Beitragsanspruch ist bereits entstanden und wird durch den Verzicht nicht mehr beseitigt.

Einmalzahlungen (z. B. Weihnachtsgeld) sind seit 2003 nur noch dann beitragspflichtig, wenn sie tatsächlich ausbezahlt werden. Leistet ein Arbeitnehmer seinen Sanierungsbeitrag durch den Verzicht auf eine Sonderzuwendung, zählt sie auch nicht zum beitragspflichtigen Entgelt.

Sollten sich bei der sozialversicherungsrechtlichen Bewertung eines Gehaltsverzichts Fragen ergeben: Ihr AOK-Firmenkundenberater hilft Ihnen gerne weiter. Oder richten Sie Ihre Frage per E-Mail an das AOK-Expertenforum im Internet unter www.aok-business.de/rh. Unsere Spezialisten antworten postwendend und garantiert binnen 24 Stunden.

URTEILE IN KÜRZE

Ehepartner ist „Empfangsbote“ für Kündigungsschreiben

Ein dem Ehepartner fristgerecht übergebenes Kündigungsschreiben gilt als zugestellt. Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts (LAG) NRW agiert der Partner als „Empfangsbote“, sofern er die Übergabe des Schreibens nicht ausdrücklich ablehnt.

Mit seinem Urteil wies das LAG die Klage einer Arbeitnehmerin ab. Der Arbeitgeber hatte ihr die ordentliche Kündigung über ihren Ehemann zugestellt. Die Klägerin meinte, die Kündigung nicht fristgerecht erhalten zu haben: Ihr Gatte habe ihr das Schreiben einen Tag zu spät ausgehändigt.

Das LAG widersprach dieser Argumentation. Der Ehemann habe hier als Empfangsbote gehandelt. Andernfalls hätte er die Weiterleitung der Kündigung an seine Frau ablehnen müssen (AZ: 2 Sa 210/09).

Verstoß gegen die Pausenregelung führt zur Kündigung

Bei Missachtung der betrieblichen Pausenregelung kann ein Unternehmer seinen Mitarbeitern fristlos kündigen. Nach einem Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg ist der Entzug der Arbeitsleistung in jedem Fall ein gravierender Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten.

Eine Arbeitnehmerin hatte ihren Arbeitsplatz trotz mehrfacher Abmahnungen wiederholt ohne Erlaubnis für eine Raucherpause verlassen. Die Unterbrechung ihrer Arbeitszeit hatte sie dabei nicht durch das Zeiterfassungsgerät dokumentiert. Nachdem sie ihre Arbeitszeitzachweise auch nicht nachträglich korrigiert hatte, kündigte ihr der Arbeitgeber fristlos – zu Recht, so das Arbeitsgericht. Auch eine nur kurze unerlaubte Unterbrechung der Arbeitszeit sei eine schwere Vertragsverletzung. Das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sei dadurch nachhaltig zerstört (AZ: 3 CA 1336/09).

Lohnabzug bei negativem Zeitkonto

Arbeitgeber sind berechtigt, fehlende Arbeitsstunden beim Ausscheiden eines Mitarbeiters mit dem noch ausstehenden Lohn zu verrechnen. Nach einem Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts (LAG) in Frankfurt/Main gilt das zumindest dann, wenn der Mitarbeiter seine Arbeitszeit frei einteilen kann.

Das Gericht wies damit die Klage eines Arbeitnehmers ab. Nach dessen Eigenkündigung hatte das Unternehmen sein negatives Arbeitszeitkonto mit dem ausstehenden Lohn verrechnet. Nach Ansicht des LAG kann ein Arbeitgeber ein Minus an Arbeitszeit wie einen Lohnvorschuss behandeln. Das gelte auch dann, wenn die Vereinbarung über den Ausgleich des Arbeitszeitkontos ungenau formuliert ist. Der Kläger könne nicht voraussetzen, die Firma würde auf einen Ausgleich der Minusstunden verzichten (AZ: 13 Sa 1162/08).

Zwei-Wochen-Frist bei fristloser Kündigung bindend

Ein Unternehmen muss einem Mitarbeiter eine außerordentliche Kündigung zwei Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustellen. Andernfalls ist sie unwirksam, so das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz in Mainz.

Eine Sekretärin hatte geklagt, weil sie ihr Entlassungsschreiben vom Arbeitgeber einen Tag zu spät erhalten hatte. Damit sei die Kündigung nicht rechtsgültig, erklärt sie. Das LAG gab ihr Recht. Die Frist von zwei Wochen sei eine durch das Bürgerliche Gesetzbuch vorgegebene Ausschlussfrist und führe bei Nichteinhaltung zur Unwirksamkeit einer fristlosen Kündigung (AZ: 6 Sa 709/08).

Mit freundlichen Grüßen
Ihre

AOK Rheinland/Hamburg
Die Gesundheitskasse