

# AOK direkt 16-09

für Steuerberater

An: Die Mitglieder der Steuerberaterverbände  
Köln, Düsseldorf und Hamburg e. V.

Von: AOK Rheinland/Hamburg –  
Die Gesundheitskasse

Tipps und  
Infos:

Ihre persönlichen Ansprech-  
partner vor Ort stehen Ihnen  
jederzeit zur Beantwortung  
individueller Fragen gerne mit  
Rat und Tat zur Seite!

Datum: im Dezember 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

### ELENA vor dem Start:

#### Der elektronische Entgeltnachweis

Nicht weniger als rund 60 Mio. Entgeltbe-  
scheinigungen müssen Arbeitgeber hierzulande  
Jahr für Jahr für ihre Beschäftigten ausstellen.  
Solche schriftlichen Einkommensnachweise  
sind vorzulegen bei der Beantragung von ein-  
kommensabhängigen Leistungen wie etwa  
Eltern-, Wohn-, Kranken- oder Arbeitslosen-  
geld. Zukünftig wird sich dieser enorme Auf-  
wand verringern – dank ELENA.

Das „Gesetz über das Verfahren des elekt-  
ronischen Entgeltnachweises (ELENA-Verfah-  
rensgesetz)“ sieht vor, dass Arbeitgeber ab  
dem 1. Januar 2010 die Einkommens- und Be-  
schäftigungsdaten ihrer Mitarbeiter an eine  
Zentrale Speicherstelle (ZSS) senden. Von dort  
aus können sie künftig bei Bedarf von den be-  
rechtigten Behörden – mit Zustimmung der Be-  
schäftigten – abgerufen werden.

An die ZSS werden insbesondere folgende  
Daten übermittelt:

- die Versicherungsnummer sowie Name, Ge-  
burtsdatum und Anschrift jedes Mitarbeiters
- das Einkommen sowie der Zeitraum, in dem  
es erzielt wurde, gegebenenfalls die Beitrags-  
gruppe oder Art des Einkommens
- der Name und die Anschrift des Arbeitgebers  
sowie dessen Betriebsnummer

Das Verfahren zur Erstellung und Verarbei-  
tung des elektronischen Entgeltnachweises  
wird zunächst bei folgenden Bescheini-  
gungen und Nachweisen angewendet:

- Arbeitsbescheinigung bei Beendigung des  
Beschäftigungsverhältnisses  
(Agentur für Arbeit)
- Nebeneinkommensbescheinigung während  
des Antrags oder Bezugs von Leistungen  
(Agentur für Arbeit)
- Auskunft über die Beschäftigung  
(Agentur für Arbeit)
- Auskünfte über den Arbeitsverdienst von  
Haushaltsmitgliedern (Wohnungsamt)
- Einkommensnachweise zum Bezug von El-  
terngeld (Versorgungsamt)

Die in der ZSS gespeicherten Daten werden  
von den Arbeitgebern auf Basis des DEÜV-  
Verfahrens verschlüsselt und maschinell sig-  
niert übermittelt. Nur bei Bedarf und mit Voll-  
macht des Leistungsberechtigten kann auf  
sie zugegriffen werden. Ein unberechtigter  
Zugriff wird durch eine Reihe von techni-  
schen Vorkehrungen unterbunden.

### Infos zum Jahreswechsel

Die AOK Rheinland/Hamburg informiert in  
ihren Jahreswechselfseminaren über alle rele-  
vanten Änderungen in der Sozialversiche-  
rung. Eine Themen- und Terminübersicht der  
Seminarreihe finden Sie unter dem Titel  
„Trends & Tipps 2010“ im Internet unter  
[www.aok-business.de/rh](http://www.aok-business.de/rh). Dort können Sie  
sich auch direkt online anmelden.

## URTEILE IN KÜRZE

### **Anspruch nur auf einmalige Pflegezeit**

Arbeitnehmer können eine unbezahlte Freistellung von der Arbeit zur Pflege von Angehörigen gemäß § 3 des Pflegezeitgesetzes nur zusammenhängend in Anspruch nehmen. Die maximale Pflegezeit beträgt sechs Monate, die nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Stuttgart nur am Stück genommen werden können.

Ein Konstrukteur hatte geklagt, weil er seine pflegebedürftige Mutter nach einer Unterbrechung ein zweites Mal betreuen wollte. Sowohl der Arbeitgeber als auch das Arbeitsgericht lehnten seinen Antrag ab. Obwohl er zunächst nur vier Tage der sechsmonatigen Pflegezeit beansprucht hatte, stehe ihm die gesamte Pflegezeit nur zusammenhängend zur Verfügung. Das Pflegezeitgesetz sehe keine Aufteilung des Gesamtanspruchs auf getrennte Zeiträume vor. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Falls hat das Arbeitsgericht allerdings die Revision zugelassen (AZ: 12 Ca 1792/09).

### **Keine Kündigung bei mehrfachen**

#### **Kurzzeiterkrankungen**

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg in Stuttgart kann ein Arbeitgeber eine ordentliche Kündigung wegen wiederholter Kurzerkrankungen nur nach Ausschöpfung aller zumutbaren Möglichkeiten aussprechen.

Damit entschied das LAG zugunsten eines Arbeitnehmers. Sein Unternehmen hatte ihn gekündigt, weil er in den vergangenen Jahren häufig für wenige Tage erkrankt und seiner Arbeit ferngeblieben war. Die Kündigung sei unverhältnismäßig und sozial nicht gerechtfertigt, erklärte das Gericht. Der Arbeitgeber habe versäumt, andere Einsatzmöglichkeiten für den Kläger zu prüfen. Er wäre durch sein Weisungsrecht befugt gewesen, andere Arbeitsplätze frei zu machen (AZ: 6 Sa 10/09).

### **Beleidigung rechtfertigt Kündigung**

Arbeitnehmer, die die Umgangsformen unter Kollegen verletzen, können entlassen werden. Dieses Urteil fällte das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein in Kiel. Das Gericht wies mit seiner Entscheidung die Kündigungsschutzklage einer Bäckereifachverkäuferin ab. Diese hatte trotz vorangegangener Gespräche in Anwesenheit ihrer Filialleiterin eine Auszubildende beleidigt. Die Kündigung sei deshalb gerechtfertigt. Arbeitgeber müssten ihre Mitarbeiter vor tätlichen und verbalen Angriffen schützen, auch wenn die Beleidigung von langjährig Beschäftigten ausgesprochen wird (AZ: 3 Sa 224/09).

### **Anspruch auf Abfindung nach ehrverletzender Kündigung**

Arbeitnehmer haben nach einer aus unwarhen Gründen erfolgten, ehrverletzenden Kündigung Anspruch auf eine Abfindung, so das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein in Kiel. Eine Altenpflegerin hatte geklagt, weil ihr Arbeitgeber ihr die unsachgemäße Behandlung einer Heimbewohnerin unterstellt hatte. Obwohl die Klägerin zehn Jahre fehlerfrei gearbeitet hatte, wurde ihr mit sofortiger Wirkung und ohne vorherige Abmahnung gekündigt. Die Anschuldigungen erwiesen sich nachträglich als falsch.

Nach Ansicht des LAG wiegt der Vorwurf der Verantwortungslosigkeit für Mitarbeiter im Pflegebereich besonders schwer. Deshalb könne der Pflegerin die Fortsetzung ihrer Arbeit nicht zugemutet werden. Auch wenn der Arbeitgeber seine Formulierung später etwas abschwächte, habe er die Klägerin in ihrer Ehre verletzt. Ihr stehe daher eine Abfindung zu (AZ: 2 Sa 105/09).

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre

**AOK Rheinland/Hamburg**

Die Gesundheitskasse