

AOK direkt 1-10

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 Januar 2010	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

Neu: Entgeltmeldungen für Beschäftigte, die nur unfallversicherungspflichtig sind

Nach den bislang geltenden Vorgaben mussten Arbeitgeber Meldungen auch für Personen abgeben, für die zwar keine Versicherungspflicht in der Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht, die in der gesetzlichen Unfallversicherung jedoch als Beschäftigte „gelten“. Nunmehr hat der Gesetzgeber hierzu eine Klarstellung vorgenommen. Danach ist für nur unfallversicherungspflichtig Beschäftigte eine Meldung zu erstatten, sofern diese ein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt erzielen. Damit sind sie jetzt auch für Beschäftigungsverhältnisse vorzunehmen, für die bisher keine Meldungen erforderlich waren. Dies betrifft insbesondere folgenden Personenkreis:

- Studenten in einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum (mit dem Beitragsgruppenschlüssel „0000“). Grundsätzlich ist es für die unfallversicherungsrechtliche Beurteilung von Praktika allerdings unerheblich, ob diese in der Studien- oder Prüfungsordnung zwingend vorgeschrieben sind oder freiwillig geleistet werden. Es besteht Versicherungsschutz über das Praktikumsunternehmen.
- Beschäftigte Werkstudenten, sofern eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zugunsten einer Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung vorliegt.

- Privat Krankenversicherte in einer geringfügigen Beschäftigung, sofern eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zugunsten einer Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung besteht.

Unfallversicherungspflichtiges Entgelt ist stets das erzielte Bruttoentgelt bis zur Jahresarbeitsverdienst-Höchstgrenze des jeweiligen Unfallversicherungsträgers. In den genannten Fällen sind (neben der An- und Abmeldung) auch die Jahres- sowie ggf. Unterbrechungsmeldungen abzugeben – und zwar mit dem neuen Personengruppenschlüssel „190“. Er dokumentiert, dass es sich um Beschäftigte handelt, die nur in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind. Zuständige Einzugsstelle ist diejenige, bei der zuletzt eine Versicherung bestanden hat. Sofern der Beschäftigte noch nie Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung war, wählt der Arbeitgeber die Einzugsstelle aus. Innerhalb des DEÜV-Meldeverfahrens sind Meldungen für diese Beschäftigten allerdings erst für Zeiträume nach dem 31. Dezember 2009 vorzunehmen.

Für alle laufenden Bestandsfälle bedeutet dies: Für sie sind Anmeldungen mit einem Versicherungsbeginn „01.01.2010“ mit dem Abgabegrund „10“ zu erstatten.

URTEILE IN KÜRZE

Duales Studium: Keine Beitragspflicht

Absolviert ein Student ein sogenanntes duales Studium, dessen wesentlicher Bestandteil auch eine betriebliche Ausbildung ist, so besteht während des gesamten Studiums und somit auch während der Phasen der betrieblichen Ausbildung keine Sozialversicherungspflicht. Laut einer Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG) gilt dies auch für bezahlte Praktika.

Ein IT-Unternehmen hatte geklagt, weil es Sozialversicherungsbeiträge für einen in der Firma als Praktikant beschäftigten Studenten zahlen sollte. Die Rentenversicherung sah hier ein beitragspflichtiges Arbeitsverhältnis, weil der Mann für seine Arbeit bezahlt wurde. Der Praktikant absolvierte ein duales Studium, in das die Arbeit in einem Betrieb integriert war.

Dem BSG-Urteil zufolge ist die gesamte Studienstzeit sozialversicherungsfrei. Vom Studenten absolvierte Praktika seien trotz Bezahlung Bestandteil seines Studiums. Grundsätzlich gehörten Praktika, die aufgrund einer von der Hochschule erlassenen Studienordnung absolviert und von der Hochschule inhaltlich bestimmt werden, nicht zur beruflichen Bildung. Abgesehen von der studentischen Krankenversicherung fielen daher keine Sozialabgaben an (AZ: B 12 R 4/08 R).

Bußgeldübernahme = Lohnerhöhung?

Wenn ein Arbeitgeber ein gegen einen Mitarbeiter verhängtes Bußgeld bezahlt, handelt er in der Regel im eigenen Interesse, so das Bundessozialgericht (BSG). Das Strafgeld ist daher keineswegs als verdeckte Lohnerhöhung zu bewerten und somit sozialversicherungsfrei.

Ein Speditionsunternehmen hatte wiederholt die Bußgelder eines Fahrers bezahlt, die gegen ihn wegen Überschreitens der gesetzlich vorgeschriebenen Lenkzeiten verhängt worden waren. Die Rentenversicherung ging von einer versteckten Lohnerhöhung aus und

forderte Sozialversicherungsbeiträge auf das Bußgeld.

Nach Auffassung des BSG handelte das Transportunternehmen jedoch im eigenen Interesse. Sowohl die Überschreitung der vorgeschriebenen Lenkzeiten seitens des Fahrers als auch die schnellstmögliche Bezahlung der deswegen auferlegten Strafzettel hätten hauptsächlich dem Arbeitgeber gedient. Das übernommene Verwarnungsgeld sei daher kein Einkommen des Lastwagenfahrers und deshalb versicherungsfrei (AZ: B 12 R 8/08 R).

Fristlose Kündigung auch bei privaten Angriffen auf Kollegen

Bedroht und verletzt ein Mitarbeiter einen Kollegen, kann sein Arbeitgeber ihm fristlos kündigen. Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Schleswig-Holstein gilt das auch bei einem tätlichen Angriff außerhalb der Arbeitszeit.

Ein Unternehmen hatte einem Mitarbeiter fristlos gekündigt, weil der in seiner Freizeit eine Kollegin angegriffen und verletzt hatte. Der Beschäftigte klagte gegen die Entlassung mit dem Argument, die Motive für seine Tätlichkeit seien rein privater Natur gewesen – das Opfer war seine Ex-Frau.

Nach Auffassung des LAG spielen die Motive aber keine Rolle. Es sei auch unerheblich, ob der Kläger die Tat außerhalb oder während seiner Arbeitszeit ausgeführt hat. Ein Angriff auf Kollegen rechtfertige in jedem Fall die fristlose Kündigung, denn durch die anschließende Arbeitsunfähigkeit des Opfers werde der Betriebsablauf gestört. Der Arbeitgeber habe für die erkrankte Kollegin zudem Entgeltfortzahlungen leisten müssen (AZ: 5 Sa 313/08).

Mit freundlichen Grüßen
Ihre

AOK Rheinland/Hamburg
Die Gesundheitskasse