

# AOK direkt 2-10

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 Februar 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

### Neue Geringfügigkeits-Richtlinien

Für die versicherungs-, beitrags- und melde-rechtliche Beurteilung von Beschäftigungsverhältnissen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von bis zu 400 EUR (Minijobs) haben die Sozialversicherungsträger Geringfügigkeits-Richtlinien herausgegeben. Diese wurden kürzlich aktualisiert, da seit der letzten Fassung dieser Richtlinien vom August 2006 in verschiedenen Bereichen neue gesetzliche Bestimmungen erfolgt sind, die Auswirkungen auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse haben. Hierzu zählen folgende Änderungen:

- Der Einzug der Umlage für das Insolvenzgeld wurde von den Unfallversicherungsträgern auf die Einzugsstellen (Krankenkassen bzw. Minijob-Zentrale) übertragen.
- Erweiterung des DEÜV-Meldeverfahrens um die Daten zur Unfallversicherung.
- Der Gesetzgeber hat klargestellt, dass Arbeitgeber nachträglich zur Zahlung von Pflichtbeiträgen verpflichtet werden können, wenn sie es bei der Einstellung eines geringfügig Beschäftigten vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt haben, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären.
- Einführung einer Sofortmeldung für Arbeitnehmer in bestimmten Branchen zur Unterbindung von illegaler Beschäftigung.

- Einführung von flexiblen Arbeitszeitregelungen auch für geringfügig Beschäftigte.

Die nunmehr vorliegende Neufassung der Geringfügigkeits-Richtlinien vereinfacht für den Arbeitgeber zudem, das regelmäßige Arbeitsentgelt einer geringfügigen Beschäftigung zu prüfen. Demnach gilt:

- Beginnt oder endet eine regelmäßige Beschäftigung im Lauf eines Kalendermonats, ist für diesen Monat ebenfalls die Arbeitsentgeltgrenze von 400 EUR maßgebend.
- Das regelmäßige Arbeitsentgelt kann stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres neu ermittelt werden. Damit entspricht der Zeitraum aus der für zwölf Monate anzustellenden, vorausschauenden Jahresbetrachtung dem abrechnungstechnisch relevanten Kalenderjahr.

Darüber hinaus wurden zwischenzeitlich von den Sozialversicherungsträgern getroffene Auslegungen in die Geringfügigkeits-Richtlinien mit aufgenommen. Unter anderem werden konkrete Kriterien für die Annahme eines einheitlichen Beschäftigungsverhältnisses beim selben Arbeitgeber definiert.

Die Neufassung vom 14. Oktober 2009 ist abrufbar unter [www.aok-business.de/rh](http://www.aok-business.de/rh) → **Rundschreiben** → **Rundschreiben 2009**.

## URTEILE IN KÜRZE

### **Gleichbehandlungsgebot gilt auch bei Kaufoptionen auf Unternehmensaktien**

Ein Arbeitgeber muss bei der Gewährung von Kaufoptionen auf Firmenaktien das Gleichbehandlungsgebot beachten, so das Bundesarbeitsgericht (BAG). Dieser Grundsatz verbiete Unternehmen eine willkürliche Schlechterstellung von Mitarbeitern mit artgleichen Arbeitsaufgaben.

Mit diesem Urteil entschied das BAG zugunsten der Klage eines Rechtsanwalts. Sein Arbeitgeber hatte ihn bei der Vergabe von Aktienkaufoptionen nicht berücksichtigt. Die Begründung: Er gehöre nicht zur Führungsebene. Diese Führungsebene hatte das Unternehmen aber nicht formal durch eine Firmenhierarchie gebildet, sondern die Zugehörigkeit der Arbeitnehmer von Faktoren wie Einfluss, strategische Bedeutung und Komplexität der Tätigkeit abhängig gemacht. Obwohl der Kläger die gleichen Arbeitsaufgaben wie seine Kollegen hatte, zählte er aufgrund dieser Einteilung nicht zu den Führungskräften.

Laut BAG ist der Arbeitgeber verpflichtet, den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz auch auf Optionsrechte anzuwenden. Grundsätzlich habe der Arbeitgeber zwar das Recht, die Bezugsberechtigten für den Aktienkauf auf eine Hierarchieebene zu begrenzen. Die dafür erforderliche, eindeutige Abgrenzbarkeit der Betroffenen habe er im konkreten Fall aber nicht beachtet (AZ: 10 AZR 664/08).

### **Vergleich ist nicht mehr anfechtbar**

Ein Arbeitgeber kann einen Vergleich, der während einer Kündigungsschutzklage vereinbart wurde, nicht nachträglich anfechten. Dies hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg entschieden.

Im vorliegenden Fall wollte der Unternehmer die vor dem Arbeitsgericht geschlossene Absprache mit einem gekündigten Mitarbeiter

nicht anerkennen. Nachträglich sei ihm bekannt geworden, dass der Arbeitnehmer während einer Krankschreibung eine Nebentätigkeit ausgeübt hatte. Laut LAG ist der Arbeitgeber aber an den Vergleich gebunden. Der Arbeitnehmer habe die Nebentätigkeit nicht offenlegen müssen. Immerhin habe das Unternehmen die Kündigung wegen anderer Pflichtverletzungen ausgesprochen. Die Nebentätigkeit während der Krankschreibung sei lediglich „ein Glied in der langen Kette“ schwerwiegender Verstöße gewesen. Der Vergleich wäre deshalb auch bei Kenntnis der Nebentätigkeit nicht anders ausgefallen (AZ: 2 Sa 49/09).

### **Keine Arbeitspflicht bei laufender Klage**

Ein Arbeitnehmer kann während eines laufenden Kündigungsschutzprozesses nicht wegen Unpünktlichkeit abgemahnt werden. Zuvor muss der Arbeitgeber erst formal die Kündigung zurücknehmen, so das LAG Berlin-Brandenburg. Eine Arbeitnehmerin hatte gegen ihre Kündigung geklagt und in erster Instanz Recht bekommen. Daraufhin erklärte sie ihre Bereitschaft zur Weiterführung der Arbeit, kam aber am ersten Tag zu spät. Ihr Chef sprach deshalb eine Abmahnung aus, gegen die sich die Klägerin erneut juristisch zur Wehr setzte. Laut Gericht war die Klägerin nicht verpflichtet, überhaupt zur Arbeit zu erscheinen. Stattdessen hätte der Arbeitgeber ihr zunächst den Arbeitsplatz anbieten und seine Bereitschaft zur Fortführung des Arbeitsvertrags erklären müssen. Die Abmahnung wegen Unpünktlichkeit habe der Unternehmer zu Unrecht erteilt und müsse sie daher aus der Personalakte entfernen, urteilten die Richter (AZ: 26 Sa 1840/09).

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre

**AOK Rheinland/Hamburg**  
Die Gesundheitskasse