

AOK direkt 3-10

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 März 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

Auslandsentsendung von Mitarbeitern: Änderungen im Sozialversicherungsrecht

Die Internationalisierung des Wirtschaftslebens bringt es – in einer Exportnation wie Deutschland umso mehr – mit sich, dass hiesige Unternehmen Mitarbeiter immer häufiger auch im Ausland, insbesondere in Ländern der EU einsetzen. Dann stellt sich stets die Frage, welche sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften für diese Arbeitnehmer maßgeblich sind: Ist es weiterhin deutsches Recht oder sind es vielmehr die Regelungen des Landes, in dem sie tätig sind?

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die deutschen oder aber ausländische Rechtsvorschriften gelten, ist vom Grundsatz her der Ort, an dem die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird (Territorialprinzip). Ausnahmen gelten allerdings für Beschäftigte, die ins Ausland entsandt werden. Eine solche Entsendung liegt dann vor, wenn ein Mitarbeiter auf Weisung seines inländischen Arbeitgebers im Ausland eine Beschäftigung für ihn ausübt und diese Auslandstätigkeit von vornherein zeitlich begrenzt ist. Dann gelten die hiesigen Vorschriften für die Dauer dieser Entsendung weiter.

Auf Grundlage einer neuen EU-Verordnung (VO EG 884/04) zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und einer ergänzenden Durchführungsverordnung (EG 987/09) treten im Hinblick auf das Sozialversicherungsrecht im Rahmen einer Entsendung zum 1. Mai 2010 Änderungen und Präzisierungen in Kraft.

- Bei einer Entsendung ins europäische Ausland wird der Zeitraum, für den die Rechtsvorschriften des jeweiligen Heimatstaates weiter gelten, von zwölf auf 24 Monate erweitert. Im Gegenzug entfällt die bisherige Möglichkeit, die Entsendung nach zwölf Monaten zu verlängern.
- Bei der Ablösung eines entsandten Arbeitnehmers durch einen anderen Mitarbeiter liegt für Letzteren keine Entsendung mehr vor – die Vorschriften des Heimatstaates sind für ihn also nicht mehr gültig.

Für derzeit bereits entsandte Arbeitnehmer gilt das bisherige Recht (VO EG 1408/71) allerdings weiter – und zwar so lange, bis sich der zugrunde liegende Sachverhalt ändert (längstens jedoch bis zum 30. April 2020).

Die VO EG 1408/71 gilt weiterhin für „Drittstaatsangehörige“ im Verhältnis zu den EWR-Staaten Island, Lichtenstein, Norwegen, und im Verhältnis zur Schweiz. Darüber hinaus sind Besonderheiten im Verhältnis zu Dänemark zu beachten.

URTEILE IN KÜRZE

Gleiche Höhe der Betriebsrente für Arbeiter und Angestellte

Nach dem Betriebsrentengesetz sind Arbeiter und Angestellte eines Unternehmens gleich zu behandeln. Der Statusunterschied zwischen beiden Gruppen rechtfertigt nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) keine Ungleichbehandlung bezüglich der Betriebsrente. Das Gericht entsprach damit der Klage eines Betriebsrentners, der als ehemaliger Arbeiter eines Automobilkonzerns weniger Betriebsrente erhielt als Kollegen, die als Angestellte in dem Unternehmen tätig gewesen waren.

Nach Einschätzung des BAG ist dies nicht rechtmäßig. Die zusätzliche betriebliche Rente diene zwar grundsätzlich dem Ausgleich der durch die gesetzliche Rente entstandenen Unterschiede im Versorgungsgrad. Der Arbeitgeber müsse eine dadurch bedingte Ungleichbehandlung jedoch erklären können. Das sei auch dann notwendig, wenn der unterschiedliche Rentenanspruch in einer Betriebsvereinbarung festgelegt wurde (AZ: 13 Sa 598/08).

Bonuszahlung erhöht Elterngeld

Variable Gehaltsbestandteile wie Prämien oder Umsatzbeteiligungen sind Teil des Einkommens, sofern Arbeitgeber sie für die Arbeitsleistung ihrer Arbeitnehmer zahlen, so das Bundessozialgericht in Kassel. Daher seien sie auch bei der Berechnung des Elterngelds zu berücksichtigen.

Die klagende Mutter hatte vor ihrer Elternzeit zusätzlich zum Festgehalt sechsmal pro Jahr eine Umsatzbeteiligung bekommen. Die Elterngeldstelle hatte sie jedoch nicht in die Höhe des Elterngelds einfließen lassen. Zu Unrecht, so das BSG. Solche Zusatzzahlungen gehören zum festen Bestandteil des Arbeitsentgelts, sofern sie als „aufgrund des Arbeitsverhältnisses erbracht“ zu werten sind (AZ: B 10 EG 3/09).

Übernahme von Jugendvertretern

Jugend- und Auszubildendenvertreter müssen unter bestimmten Umständen nach erfolgreicher Ausbildung übernommen werden. Dies gilt laut Bundesarbeitsgericht auch dann, wenn es im Betrieb zwar einen entsprechenden Arbeitsplatz gibt, dieser aber mit einem Leiharbeiter besetzt ist. Hat der Auszubildende in den drei Monaten unmittelbar vor Beendigung der Ausbildung eine Weiterbeschäftigung verlangt, muss ihm laut Betriebsverfassungsgesetz ein Arbeitsvertrag angeboten werden. Arbeitgeber können die Übernahme nur verweigern, wenn ihnen diese nicht zumutbar ist. Allein die Tatsache, dass die Stelle mit einem Leiharbeiter besetzt ist, reicht für eine Ablehnung nicht aus. Wenn allerdings berechtigtes betriebliches Interesse an der Weiterbeschäftigung des Leiharbeitnehmers oder vertragliche Verpflichtungen gegenüber dem Verleiher bestehen, kann die Weiterbeschäftigung verweigert werden (AZ: 7 ABR 89/08).

Pflichtverstoß gesondert abmahnen

Begeht ein Arbeitnehmer einen Pflichtverstoß, für den er noch keine Abmahnung erhalten hat, kann der Arbeitgeber ihn nicht mit Verweis auf eine ähnliche, abgemahnte Pflichtverletzung entlassen, so das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg. Ein Arbeitgeber hatte eine Beschäftigte wegen falscher Angaben zur Dauer ihrer Krankenschreibung abgemahnt. Als die Mitarbeiterin dann eine Krankmeldung zu spät einreichte, entließ er sie mit einem Verweis auf die vorherige Abmahnung. Zu Unrecht, so das Gericht: Zwar habe die Mitarbeiterin ihre Pflicht zur sofortigen Krankmeldung wiederholt verletzt, sei dafür aber nicht abgemahnt worden (AZ: 6 Sa 1239/09).

Mit freundlichen Grüßen
Ihre

AOK Rheinland/Hamburg
Die Gesundheitskasse