

# AOK direkt 6-10

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 Mai 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 Pensionskasse zur Teilung von Betriebsrentenansprüchen bei Scheidung**

Mit der Versorgungsausgleichskasse, die am 1. April 2010 offiziell ihre Geschäftstätigkeit aufgenommen hat, steht nunmehr ein neuer Versorgungsträger zur Verfügung, um die Aufteilung von Betriebsrentenansprüchen von Ehegatten im Fall einer Scheidung zu erleichtern. Hintergrund ist die im September vergangenen Jahres in Kraft getretene Strukturreform des Versorgungsausgleichs. Mit ihr wurde die Verteilung von Rentenansprüchen – sei es aus der gesetzlichen Rentenversicherung, der Beamtenversorgung, der privaten oder betrieblichen Altersvorsorge – neu geregelt. Demnach müssen nach einer Scheidung alle während der Ehe aufgebauten Versorgungsansprüche gesondert im jeweiligen Versorgungssystem zwischen den Ehegatten aufgeteilt werden.

Dazu teilt der Versorgungsträger, also das Unternehmen, dem Familiengericht zur Vorbereitung auf die gerichtliche Entscheidung den erworbenen Anspruch in der (betrieblichen) Altersversorgung mit – ebenso wie einen Vorschlag für den Ausgleichswert.

Der Arbeitgeber des ausgleichspflichtigen Ehepartners muss also den ausgleichsberechtigten Ehepartner im Regelfall in sein jeweiliges Versorgungssystem aufnehmen. Es handelt sich dann um eine interne Teilung. Unter

bestimmten Voraussetzungen kann der anteilige Betriebsrentenanspruch aber auch ausgezahlt werden (externe Teilung). In diesem Fall kann der ausgleichsberechtigte Ehepartner entscheiden, in welche andere, bestimmten Mindestanforderungen genügende Form der Alterssicherung – etwa Riester-Rente – das anteilige Kapital fließen soll. Trifft der Ehepartner keine Wahl, geht es automatisch an die neue, kapitalgedeckte Versorgungsausgleichskasse.

Ende vergangenen Jahres von 38 Lebensversicherungsunternehmen gegründet, fungiert sie somit als Auffang-Zielversorgungsträger für die externe Teilung von betrieblichen Rentenansprüchen. Gezahlte Beiträge und Zuwendungen an diese neue Pensionskasse sind beitragsfrei, soweit sie 4 Prozent der BBG/RV (West) nicht übersteigen (2010 = 2.640 EUR).

Die Versorgungsausgleichskasse zahlt dem Anspruchsberechtigten dann eine monatliche Zusatzrente im Alter aus. Sie garantiert dabei Leistungen nach gesetzlich festgelegten Kriterien. Abschlusskosten werden von ihr nicht erhoben. Auch ist ein Zugriff auf das von der Kasse verwaltete Kapital vor Rentenbeginn – ebenso wie bei den anderen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung – nicht möglich. Da die neue Pensionskasse zudem als Pflichtmitglied dem Sicherungsfonds „Protector“ angehört, ist sie auch gegen Insolvenzrisiken geschützt. Mehr Infos unter:

**[www.versorgungsausgleichskasse.de](http://www.versorgungsausgleichskasse.de)**

## URTEILE IN KÜRZE

### **Lkw-Fahrer haftet für Überschreitung der vorgeschriebenen Lenkzeiten**

Lkw-Fahrer müssen Bußgelder selbst zahlen, wenn sie die gesetzlichen Lenkzeiten überschreiten. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz in Mainz wies eine entsprechende Klage eines Kraftfahrers ab und erklärte, Arbeitnehmer seien selbst für die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben verantwortlich.

Dies gelte auch dann, wenn – wie hier der Fall – der Arbeitgeber die Überschreitung der Lenkzeiten angewiesen hat. Der Fahrer habe aufgrund der strengen Regelungen des Kündigungsschutzes nicht mit einer Entlassung rechnen müssen, hätte er sich geweigert, der gesetzwidrigen Weisung seines Vorgesetzten zu folgen, so das LAG (AZ: 3 Sa 497/09).

### **Nebenjob für Konkurrenzfirma: Art der Tätigkeit ist entscheidend**

Arbeitnehmer können in einer Nebentätigkeit auch für eine Konkurrenzfirma tätig werden. Entscheidend ist nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in Erfurt die konkrete Arbeit, die ein Beschäftigter dort ausübt. Eine Briefsortiererin hatte in ihrem Nebenjob für ein anderes Unternehmen Zeitungen ausgetragen und diese Arbeit bei ihrem Arbeitgeber angemeldet. Die Firma verbot ihr diese Tätigkeit jedoch, weil sie die Zeitungen für einen Konkurrenzbetrieb austrug. Diese Untersagung ließ die Mitarbeiterin vom Gericht prüfen.

Das BAG gab ihr Recht. Die gültigen Tarifverträge untersagten lediglich einen direkten Wettbewerb. Da die Klägerin bei der Konkurrenz keine Briefe, sondern Zeitungen austrage, könne ihr Arbeitgeber ihr den Nebenjob nicht verbieten. Entscheidend seien die konkreten Arbeiten und nicht die allgemeinen Bereiche des Unternehmens (AZ: 10 AZR 66/09).

### **Betriebsrat: Kündigung erst bei rechtsgültiger gerichtlicher Zustimmung**

Ein Arbeitgeber kann einem Mitglied des Betriebsrats erst dann kündigen, wenn die dafür erforderliche Zustimmung des Gerichts rechtsgültig ist. Eine vorzeitige Entlassung ist unwirksam, erklärte das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen.

Im verhandelten Fall sollte ein Betriebsratsmitglied entlassen werden, der Betriebsrat stimmte dem aber nicht zu. Der Arbeitgeber beantragte deshalb eine gerichtliche Zustimmung. Schon einen Tag nach Antragstellung entließ er den Mitarbeiter. Diese Kündigung ist laut LAG unzulässig. Der Firmeninhaber hätte bis zur Rechtswirksamkeit des Gerichtsbeschlusses warten müssen (AZ: 10 SA 424/09).

### **Aufhebungsvertrag: Kündigungsandrohung ist rechters**

Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmern mit der Kündigung drohen, wenn sie einen Aufhebungsvertrag nicht freiwillig unterschreiben. Nach einem Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts (LAG) in Frankfurt/M. gilt das zumindest dann, wenn der Unternehmer einen begründeten Verdacht auf Diebstahl oder Unterschlagung gegen den Mitarbeiter hat.

Im verhandelten Fall hatte sich eine Verkäuferin geweigert, einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben. Der Arbeitgeber drohte ihr deshalb mit der Kündigung. Zu Recht, meinte das LAG und erklärte das Arbeitsverhältnis der Klägerin für beendet. Weil sie den Kauf zweier Schachteln Zigaretten nicht ordnungsgemäß verbucht habe, sei das Vertrauensverhältnis zwischen ihr und dem Arbeitgeber gestört (AZ: 17 Sa 1303/09).

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre

**AOK Rheinland/Hamburg**  
Die Gesundheitskasse