

AOK direkt 1-12

für Steuerberater

An: Die Mitglieder des Steuerberaterverbandes Düsseldorf e.V.

Von: AOK Rheinland/Hamburg
Regionaldirektion Düsseldorf

AOK Rheinland/Hamburg



Ihr(e)
Ansprechpartner:

Ulrich Stuhlweißenburg
☎ (0211) 82 25 – 63 9
☎ (0211) 82 25 – 48 4
✉ ulrich.stuhlweissenburg@rh.aok.de

Datum: im Januar 2012

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

Meldungen bei dualen Studiengängen

Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Teilnehmern an dualen Studiengängen hatte in jüngster Zeit für erhebliche Verwirrung gesorgt – insbesondere in den Personalabteilungen jener Unternehmen, die mit dualen Studiengängen kooperieren. Stein des Anstoßes war ein Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) von Ende 2009, mit dem die Richter die bis dato vertretene Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherung in einem zentralen Punkt verwarfen: Demnach waren Teilnehmer eines sogenannten praxisintegrierten dualen Studiums auch während der Phasen ihrer berufspraktischen Tätigkeit im Unternehmen weder aufgrund einer Beschäftigung noch aufgrund einer Beschäftigung zur Berufsausbildung sozialversicherungspflichtig. Folge dieses BSG-Urteils: Bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung musste fortan genau nach der Art des jeweiligen dualen Studiums (praxisintegriert, ausbildungsintegriert oder berufsbegleitend) unterschieden werden.

Zum 1. Januar 2012 hat der Gesetzgeber dies jedoch geändert – und zwar ohne Übergangsfristen. Nunmehr sind Teilnehmer an dualen Studiengängen gleich welcher Art wieder einheitlich in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig; sie werden den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt. Dies gilt dabei so wohl während der Praxis- als auch während der Studienphasen.

Im Hinblick auf die Kranken- und Pflegeversicherung kommt es – anders als bei der Renten- und Arbeitslosenversicherung – allerdings darauf an, ob während der berufspraktischen Phase ein Entgelt gezahlt wird oder nicht. Erhält der Studierende kein Entgelt, ist er in der Kranken- und Pflegeversicherung nur dann versicherungspflichtig, sofern er nicht als Familienangehöriger versichert ist. Dann muss der Studierende den Beitrag – ohne Arbeitgeberzuschuss – allein tragen, kann sich jedoch auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen. Wird ein Entgelt gezahlt, besteht diese Befreiungsmöglichkeit jedoch nicht.

Für Arbeitgeber, die Teilnehmer an dualen Studiengängen in ihrem Betrieb beschäftigen bzw. ausbilden, hat die Neuregelung unmittelbare melderechtliche Folgen: Denn alle dual Studierenden müssen zum 1. Januar 2012 mit der Beitragsgruppe „1111“ und dem Personengruppenschlüssel „102“ bei der zuständigen Krankenkasse angemeldet werden; wer mit dem dualen Studium bereits vor dem Jahreswechsel 2011/12 begonnen hat, muss entsprechend umgemeldet werden.

Übrigens: In der Unfallversicherung besteht bei allen dualen Studiengängen nur in der Zeit der Praxisphasen in den Betrieben Versicherungspflicht.

URTEILE IN KÜRZE

Auch Pausenaktivität versichert?

Verlässt ein Arbeitnehmer in einer längeren Pause den Umkreis seiner Arbeitsstätte und verletzt sich, muss die gesetzliche Unfallversicherung nicht dafür einstehen. Denn Leistungen wegen eines Arbeitsunfalls erhält nur, wer in seiner versicherten Tätigkeit verunglückt ist. Unfälle im Privatbereich sind jedoch nicht versichert. Mit einem entsprechenden Urteil hat das Bayerische Landessozialgericht (LSG) die Klage eines Busfahrers abgelehnt. Der Mann hatte eine Reisegruppe zu einem DFB-Pokalspiel gefahren. Durch Zufall war er kurzfristig ebenfalls in den Genuss eines Eintrittstickets gekommen und hatte daher die Reisegruppe ins Stadion begleitet. Auf dem Rückweg zum Bus stolperte er auf einer Treppe und zog sich eine Verletzung zu. Der Fahrer verlangte vom Unfallversicherungsträger eine Entschädigung, die dieser jedoch verweigerte: Der Unfall sei in der Freizeit geschehen und daher nicht als Arbeitsunfall zu werten.

Das LSG sah das genauso: Es müsse unterschieden werden zwischen Tätigkeiten, die mit dem Beschäftigungsverhältnis in einem wesentlichen, inneren Zusammenhang stehen und deswegen versichert sind, und solchen Aktivitäten, die der privaten Sphäre zuzurechnen sind. Der Fahrer habe seine unbezahlte Pause im eigenen Belieben zum Besuch des Fußballspiels genutzt – und dies sei als Freizeitgestaltung zu werten und somit dem privaten Bereich zuzurechnen. Gegen eine Anerkennung als Arbeitsunfall spreche auch, dass sich der Unfall im Stadion und damit außerhalb eines versicherten Umkreises in Busnähe ereignet hat (AZ: L 3 U 52/11).

Im Ausland nicht immer versichert

Wer nur für eine Auslandstätigkeit eingestellt und anschließend nicht beim gleichen Arbeitgeber im Inland weiterbeschäftigt wird, ist während des Auslandeinsatzes nicht gesetzlich unfallversichert, so das Hessische Landessozialgericht (LSG).

Im konkreten Fall hatte ein Dolmetscher für einen Verein unentgeltlich einen Hilfsttransport nach Russland begleitet und sich dabei verletzt. Die Berufsgenossenschaft erkannte dies aber nicht als Arbeitsunfall an, da kein inländisches Beschäftigungsverhältnis zum Unfallzeitpunkt bestanden habe. Das LSG teilte diesen Standpunkt: Grundsätzlich seien nur Unfälle im Inland gesetzlich versichert. Im Ausland bestehe Versicherungsschutz nur dann, wenn der Verunglückte aus einem inländischen Beschäftigungsverhältnis heraus für eine begrenzte Zeit ins Ausland entsandt wird und die anschließende Weiterbeschäftigung im Inland gesichert ist. Dies gelte analog auch für ehrenamtlich Tätige. Diese Voraussetzung habe hier gefehlt (AZ: L 3 U 170/07).

Haftung für Progressionsschaden?

Kann ein Beschäftigter von seinem Arbeitgeber Schadensersatz verlangen, wenn ihm wegen einer auf einen Schlag erfolgten Lohnnachzahlung eine höhere Steuerbelastung – ein sogenannter Progressionsschaden – entstanden ist? Nein, so kürzlich das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz. Schadensersatzpflichtig wäre der Arbeitgeber demnach nur dann, wenn er den Progressionsschaden tatsächlich verschuldet hätte – etwa durch das leichtfertige Einbehalten des später in einem Betrag ausgezahlten Lohns. Im strittigen Fall war die Nachzahlung jedoch Folge einer krankheitsbedingten Kündigung, die sich im Nachhinein als unzulässig erwiesen hatte. Bei der letztlich zu Unrecht ausgesprochenen Kündigung habe der Arbeitgeber jedoch einen vertretbaren Rechtsstandpunkt eingenommen und keineswegs fahrlässig gehandelt. Daher sei ihm der Progressionsschaden auch nicht anzulasten (AZ: 9 Sa 155/11).

Mit freundlichen Grüßen
Ihre

AOK Rheinland/Hamburg
Die Gesundheitskasse
Regionaldirektion Düsseldorf