

INFODIENST

PersonalPraxis24

Ihr Infodienst zur PersonalPraxis24.de

01/09



Liebe Leserin, lieber Leser,

Das Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi-Gesetz“) ist im Wesentlichen am 1. Januar 2009 in Kraft getreten. Damit sind Arbeitszeitkonten künftig besser gegen Insolvenz geschützt.

Bisher konnten Wertguthabenkonten wahlweise als Zeit- oder Entgeltkonten geführt werden. Das ist nicht mehr möglich, die Führung als Entgeltkonto wird vorgeschrieben. Auch haben Arbeitnehmer nun Anspruch auf Schadenersatz, wenn Zeitkonten nicht ausreichend gegen eine Firmenpleite abgesichert sind.

Lesen Sie in unserem „Schwerpunkt“ welche Regelungen es zu beachten gilt. Daneben finden Sie – wie gewohnt – einen Überblick interessanter Fachpresseartikel, Aktuelles aus der Rechtsprechung sowie Rezensionen neu erschienener Fachliteratur.

Viel Vergnügen beim Lesen wünscht Ihnen

Joachim Hetscher

Dr. Joachim Hetscher,
Verlagsleiter Personal & Arbeitsrecht

Neu, aber eigentlich doch nicht – die Insolvenzgeldumlage

Wirklich neu ist sie nicht, die Insolvenzgeldumlage, neu geregelt wurde aber ab Januar 2009 die Finanzierung. Über die Insolvenzgeldumlage werden die Gehälter und die Sozialversicherungsbeiträge abgesichert, wenn Unternehmen in die Insolvenz gehen und für die letzten Monate vor der endgültigen Pleite diese Zahlungen nicht mehr leisten können. Abgewickelt wird die Versicherung über die Bundesagentur für Arbeit. Finanziert wird das ganze über die Insolvenzgeldumlage, die allein von den Arbeitgebern aufzubringen ist.

Bis Ende 2008 waren die Berufsgenossenschaften für die Erhebung der Umlage (im Auftrag der Bundesagentur) verantwortlich. Im Zuge der Reform der gesetzlichen Unfallversicherung wurde der Einzug neu geregelt und auf die Krankenkassen übertragen, die ja schon bisher die Sozialversicherungsbeiträge für alle Zweige (außer der Unfallversicherung) einziehen.

Berechnung der Umlage

Die Insolvenzgeldumlage wird ähnlich berechnet, wie andere Sozialversicherungsbeiträge auch. Ausgangswerte für die Berechnung sind das umlagepflichtige Arbeitsentgelt und der Umlagesatz. Der Umlagesatz wird von der Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates festgesetzt. Für das Kalenderjahr 2009 wird ein Umlagesatz von 0,1 Prozent erhoben.

Umlagepflichtig ist grundsätzlich das Entgelt, aus dem auch die Rentenversicherungsbeiträge berechnet werden. Ist ein Beschäftigter ausnahmsweise nicht rentenversicherungspflichtig, so ist das Entgelt maßgebend, das bei Versicherungspflicht herangezogen worden wäre. Bei der Ermittlung des Entgelts müssen allerdings für einige Personenkreise bzw. Sachverhalte Besonderheiten berücksichtigt werden.

Abführung der Insolvenzgeldumlage

Um den Einzug über die Krankenkassen zu ermöglichen, wurde die Insolvenzgeldumlage den klassischen Sozialversicherungsbeiträgen gleichgestellt, sie gehört damit zum so genannten Gesamtsozialversicherungsbeitrag, wird also genauso behandelt wie die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeits-

Inhalt

Zur Sache	
Neu, aber eigentlich doch nicht – die Insolvenzgeldumlage	1
Recht	3
Schwerpunkt	
Flexibel ist gut – aber bitte richtig!	4
Fachpresse	6
Fachliteratur	7
Leserfragen	8
Service	9
Arbeitshilfe	11
Blickpunkt	12

losenversicherung. Damit gelten insbesondere die folgenden Regelungen:

Fälligkeit: Die Insolvenzgeldumlage wird zusammen mit den anderen Sozialversicherungsbeiträgen am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig. Kann zu diesem Zeitpunkt noch keine Abrechnung vorgenommen werden, ist die voraussichtliche Höhe analog den sonstigen Sozialversicherungsbeiträgen zu schätzen.

Säumniszuschläge: Werden die Beiträgen nicht pünktlich zum Fälligkeitstag entrichtet, werden Säumniszuschläge in Höhe von 1 v.H. für jeden angefangenen Monat der Säumnis fällig.

Stundung/Erlass: Für eine Stundung oder den Erlass einer Beitragsforderung gelten die allgemeinen restriktiven Regelungen, analog der Abgabenordnung.

Beitragsnachweis: Die Insolvenzgeldumlage wird gemeinsam mit den anderen Sozialversicherungsbeiträgen in den monatlichen Beitragsnachweis aufgenommen und an die zuständige Einzugsstelle gemeldet. Für die Umlage wurde mit Wirkung zum Januar 2009 die Beitragsgruppe „0050“ neu eingeführt.

Zahlung: Die Beiträge sind bis zum Fälligkeitstag an die zuständige Einzugsstelle abzuführen. Zuständig ist die Krankenkasse, bei der der Mitarbeiter versichert ist. Besteht keine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung, so wird der Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die zuletzt zuständige Kasse abgeführt. **Ausnahme:** Die Beiträge und damit auch die Insolvenzgeldumlage für geringfügig Beschäftigte, werden durch die Minijobzentrale (bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) eingezogen.

Die Einzugsstellen leiten die Umlage an die Bundesagentur für Arbeit weiter, durch die das Insolvenzgeld ausgezahlt wird.

Meldungen: Gesonderte Meldungen für die Insolvenzgeldumlage gibt es nicht. In den Meldungen zur Sozialversicherung (nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung) ist auch keine gesonderte Beitragsgruppe dafür vorgesehen.

Teilnehmende Arbeitgeber

Die Zahlung der Insolvenzgeldumlage ist grundsätzlich für alle Arbeitgeber verpflichtend. Die Größe oder die Anzahl der Mitarbeiter spielt dabei keine Rolle. Ausgenommen sind lediglich Privathaushalte.

Nicht zahlungspflichtig sind bestimmte Arbeitgeber der öffentlichen Hand, für die eine Insolvenz aufgrund gesetzlicher Bestimmungen nicht möglich ist.

Das sind:

- Bund, Länder und Gemeinden,
- Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen ein Insolvenzverfahren nicht zulässig ist,
- juristische Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert,
- als Körperschaften des öffentlichen Rechts organisierte Religionsgemeinschaften und ihre gleiche Rechtsstellung genießende Untergliederungen,
- öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten.

Jürgen Heidenreich, Reinbek

Häufig gestellte Fragen zur Suchfunktion ihrer PersonalPraxis24.de

Kann ich nach mehreren Begriffen gleichzeitig suchen?

Ja, geben Sie einfach die Begriffe nacheinander ein und klicken Sie dann auf „Suche starten“. Alle eingegebenen Begriffe müssen dann in den Ergebnissen enthalten sein.

Wie schließe ich bestimmte Begriffe von der Suche aus?

Setzen Sie dazu direkt vor dem Begriff ein Minuszeichen. Es wird jeweils nur der dem Minuszeichen unmittelbar folgende Begriff negiert.

Spielt die Groß- und Kleinschreibung eine Rolle?

Nein, die Groß- und Kleinschreibung spielt bei der Suche keine Rolle. Die Suche nach „Abmahnung“ bringt z.B. die gleichen Ergebnisse wie die Suche nach „abmahnung“.

Wie suche ich nur innerhalb einer Vorschrift?

Geben Sie den Namen der Vorschrift und dahinter den oder die Suchbegriffe ein.

Wie suche ich nach einer Gerichtsentscheidung zu einem bestimmten Thema?

Geben Sie dazu die Gerichtsbezeichnung oder die jeweilige Abkürzung und dahinter den oder die Suchbegriffe ein. Sie können auch zusätzlich eine Jahreszahl angeben. Letzteres bewirkt, dass die Suche sich auf die Urteile des angegebenen Gerichts aus dem angegebenen Jahr beschränkt.

Wie suche ich nach bestimmten Wortanfängen?

Geben Sie dazu den Begriff ein und setzen Sie direkt hinter den Begriff ein *.

Personelle Einzelmaßnahme: Schriftliche Erklärung auch ohne Unterschrift gültig

Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer personellen Maßnahme, so hat er dies innerhalb einer Woche dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen. Eine eigenhändige Unterschrift unter dieser Erklärung ist aber nicht erforderlich. Das entschied das Bundesarbeitsgericht am 9. Dezember 2008. Die Entscheidung betrifft eine Formfrage, ist aber für die Praxis von großer praktischer Bedeutung.

Bei jeder Einstellung, Versetzung, Ein- oder Umgruppierung hat der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Diesem bleibt nach der Unterrichtung über die geplante Maßnahme eine Woche Zeit, um die Zustimmung zu verweigern, wenn bestimmte Gründe entsprechend § 99 Abs. 2 BetrVG vorliegen. Die Verweigerung der Zustimmung muss die Gründe nennen und schriftlich erfolgen.

An die Schriftform hat das BAG nun die geringeren Anforderungen des § 126b BGB gestellt. Das heißt, für die Zustimmungsverweigerung reicht es aus, wenn die Erklärung schriftlich erstellt wurde und mit einer Grußformel sowie mit der Angabe des Namens und der Funktion des Betriebsratsvorsitzenden endet. Eine eigenhändige Unterschrift der Person des Erklärenden ist nicht erforderlich.

§ Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 09.12.2008, Az.: 1 ABR 79/07

BSG: Ein-Euro-Job mit 30 Stunden Arbeitszeit zulässig

Arbeitslose müssen einen so genannten Ein-Euro-Job auch dann annehmen, wenn dieser 30 Stunden in der Woche umfasst. Das geht aus einem Grundsatzurteil hervor, das das Bundessozialgericht (BSG) in Kassel verkündet hat. Hin-

tergrund ist der Fall eines Ingenieurs aus dem Ostallgäu, der seit 2001 erwerbslos ist und Leistungen bezieht. Nachdem er im Jahr 2005 einen Job als Gemeindearbeiter im Umfang von 30 Stunden nicht angetreten hatte, kürzte ihm die zuständige Arbeitsgemeinschaft (ARGE) das Arbeitslosengeld II um 30 Prozent. Dagegen wandte sich der Mann vor Gericht - letztlich erfolglos. Sein Argument, die angebotene Tätigkeit überschreite vom Umfang her das Maß des Zulässigen, ließ der 4. Senat nicht gelten.

Zur Begründung führten die Richter aus, es gebe keine „starre zeitliche Grenze“ für Ein-Euro-Jobs. Auch sei das Geld keine tatsächliche Gegenleistung für die Arbeit, sondern nur ein Anreiz - schließlich wird das Arbeitslosengeld II weitergezahlt. Zudem dienten etwaig angebotene Arbeitsgelegenheiten als „Instrument der Grundsicherungsträger zur Umsetzung des Grundsatzes des Förderns“.

Voraussetzung für eine tatsächliche Kürzung des ALG II sei aber, so das BSG weiter, „dass das Angebot der Arbeitsgelegenheit hinreichend bestimmt war und der Kläger im zeitlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsangebot über die Rechtsfolgen einer Ablehnung verständlich, richtig und vollständig belehrt worden ist“. Dies muss nun das bayrische Landessozialgericht erneut prüfen.

§ Bundessozialgericht, Entscheidung vom 16.12.2008, Az.: B 4 AS 60/07 R

Diskriminierung darf statistisch belegt werden

20.000 Euro Schadensersatz und zeitlich unbegrenzte Zahlung der Vergütungsdifferenz zur angestrebten Position - diese Entschädigung wurde erstmals in Deutschland einer Arbeitnehmerin aufgrund einer Wahrscheinlichkeitsrechnung wegen Diskriminierung zugespro-

chen. Die Klägerin habe den statistischen Nachweis darüber erbracht, dass es kein Zufall sei, dass alle Führungspositionen mit Männern besetzt sind. Der beklagte Arbeitgeber sei den Gegenbeweis schuldig geblieben.

Der Arbeitgeber führt ein Unternehmen, dessen Belegschaft zu zwei Dritteln aus Frauen besteht. Sämtliche 27 Führungspositionen sind mit Männern besetzt. Bei einer anstehenden Beförderung hatte sich die Klägerin beworben, wurde aber nicht berücksichtigt, sondern hatte zudem unter herabwürdigenden Äußerungen ihrer Vorgesetzten zu leiden.

Das Landesarbeitsgericht sah es aufgrund der Geschlechterverteilung im Unternehmen im Gegensatz zu der bei Leitungsfunktionen als erwiesen an, dass von einer Diskriminierung wegen des Geschlechts ausgegangen werden kann.

Der Arbeitgeber hatte auch keine Stellenausschreibung oder andere schriftlich fixierte Auswahlkriterien für die zu besetzende Stelle veröffentlicht. Deswegen, so das LAG, könne er sich auch nicht darauf berufen, dass die Klägerin nicht die am besten geeignete Bewerberin gewesen sei.

Das LAG sprach der Klägerin einen Schadensersatz von 20.000 Euro zu sowie die Zahlung der Differenz zwischen ihrer jetzigen Vergütung und der der angestrebten Position, unbegrenzt für die Zukunft. Im Hinblick auf Teile der Entscheidung ist die Revision zugelassen.

§ LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 30.07.2008, Az.: 15 Sa 517/08

Flexibel ist gut – aber bitte richtig!

Flexible Arbeitszeiten sind ein echter Gewinn, für die Beschäftigten, aber auch für den Arbeitgeber. Können so doch die vorhandenen Kapazitäten an den tatsächlichen Bedarf angepasst werden. Und wer träumt nicht davon, mal eine Auszeit zu nehmen: Vielleicht ein paar Monate Australien oder gar ein ganzes Sabbatjahr?

Gerade für die Sozialversicherung hängt aber viel davon ab, dass die Unternehmen alles richtig machen, schließlich geht es dabei auch um den ununterbrochenen Versicherungsschutz für die Beschäftigten – auch wenn sie gerade nicht arbeiten, sondern die angesparte Zeit „absummeln“. Ganz neu ist die flexible Arbeitszeit nicht, aber zum 1. Januar 2009 sind eine Reihe neuer Regelungen in Kraft getreten. Ziel ist, insbesondere die angesparten Guthaben der Beschäftigten zu sichern.

Was sind flexible Arbeitszeiten?

Natürlich ist auch die klassische Gleitzeit „flexibel“, aber eben nicht im Sinne der Sozialversicherung. Voraussetzung für die Anwendung der Sonderregelungen ist, dass eine schriftliche Vereinbarung über die flexible Arbeitszeit besteht und dass diese mit dem Ziel einer späteren Freistellung von der Arbeitsleistung erfolgt. Es darf nicht darum gehen, Produktionsschwankungen auszugleichen. Bei der klassischen Gleitzeit werden zwar Zeitguthaben in den nächsten Monat übertragen, aber an der eigentlichen Bezahlung (Monatslohn) ändert sich nichts.

Auswirkungen auf die Versicherung

Normalerweise setzt die Sozialversicherungspflicht das Bestehen eines „aktiven“ Beschäftigungsverhältnisses voraus, also Zahlung von Entgelt gegen Arbeitsleistung. Außerdem werden die Beiträge bereits mit Entstehen des Anspruchs auf das Entgelt, nicht erst mit der Auszahlung fällig. Diese beiden Grundsätze werden bei flexiblen Arbeitszeiten außer Kraft gesetzt. Für die nicht ausgezahlten sondern auf einem Wertguthabenkonto „geparkten“ Entgeltteile wird die Fälligkeit der Beiträge hinausgeschoben bis zur tatsächlichen Auszahlung. Erst bei der Auszahlung werden die Beiträge (nach den dann geltenden Kriterien) erhoben.

Versicherungspflicht und Beitragssatz

Versicherungspflicht besteht ausnahmsweise auch ohne Arbeitsleistung, wenn das Entgelt aus einem Wertguthabenkonto gezahlt wird. So besteht auch bei einer längeren Abwesenheit, etwa bei einem Sabbatjahr durchgehend Versicherungsschutz.

Voraussetzung ist allerdings, dass das Entgelt in der Freistellungsphase im Vergleich zum Entgelt der vergangenen zwölf Monate angemessen ist. Angemessen bedeutet, dass das aus dem Wertguthabenkonto entnommene Entgelt mindestens 70 Prozent des vorherigen Entgelts (Durchschnitt der letzten zwölf Monate) beträgt. Beitragsfreie Bezüge bleiben dabei unberücksichtigt. Das vorherige Bruttoentgelt wird um die Beiträge verringert, die zur Auffüllung des Wertguthabens abgezweigt wurden.

Weiterhin muss das ausgezahlte Entgelt mehr als 400 Euro betragen, also mehr als nur geringfügig sein.

Hinweis:

Seit Januar 2009 können auch versicherungsfreie, geringfügig Beschäftigte ein Wertguthaben ansparen und dieses später für Freistellungen von der Arbeit nutzen. Dadurch ändert sich aber nichts am Charakter der versicherungsfreien Beschäftigung, so dass Versicherungspflicht nicht eintreten kann. Wichtig

ist aber, dass die übrigen Regelungen, insbesondere zur Insolvenzversicherung, auch für diese Beschäftigungsverhältnisse gelten.

Für die Beitragsberechnung bei Auszahlung aus dem Wertguthabenkonto gelten die Beitragssätze zum Zeitpunkt der Auszahlung, nicht der Ansparung. In der Krankenversicherung gilt der allgemeine Beitragssatz (mit Krankengeldanspruch) auch in der arbeitsfreien Zeit.

Das Wertguthabenkonto

Ab 2009 dürfen Wertguthabenkonten nur als Entgeltkonten, nicht mehr als Zeitkonten, geführt werden. Grund dafür ist, dass auch die Sozialversicherungsbeiträge in die Insolvenzversicherung einbezogen werden müssen. Sollen Arbeitszeiten (z.B. Urlaubstage oder Überstunden) gutgeschrieben werden, müssen diese in Entgelt umgerechnet werden.

Der Beschäftigte hat Anspruch darauf, mindestens einmal im Jahr einen Kontoauszug über sein Wertguthabenkonto (Zugänge, Abgänge, Bestand) zu erhalten. Sinnvoll ist es, diese Information in die monatliche Gehaltsabrechnung mit aufzunehmen, dann entfällt ein gesonderter Kontoauszug.

Das Wertguthabenkonto kann der Arbeitgeber nicht für seine Zwecke verwenden. Vielmehr sind die Guthaben sicher anzulegen. Das Gesetz schreibt die möglichen Anlageformen konkret vor (§ 7d SGB IV). So dürfen z.B. maximal 20 Prozent des Guthabens in Aktien oder Aktienfonds angelegt werden. Ausnahmen von der gesetzlichen Beschränkung sind im Rahmen einer tarifvertraglichen Regelung möglich.

Das Wertguthaben muss bei einem Wechsel des Arbeitgebers nicht zwangsläufig aufgelöst werden (s. Störfall). Es kann – wie auch bisher schon – auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden. Dieser muss sich bereit erklären, in

vollem Umfang in die Verpflichtungen seines Vorgängers einzutreten. Da an dieser Voraussetzung die Übertragung in der Vergangenheit regelmäßig gescheitert ist, sofern nicht ein Arbeitgeberwechsel innerhalb eines Konzerns vorlag, wurde zum Januar 2009 eine neue Regelung geschaffen. Nun kann das Wertguthaben auf Antrag des Beschäftigten auch auf die Deutsche Rentenversicherung übertragen werden. Nicht als zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge, sondern als Sondervermögen, das lediglich von der Rentenversicherung verwaltet wird. Dabei gibt es allerdings ein paar Einschränkungen.

Das Guthaben muss mindestens 15.120 Euro betragen (Wertgrenze 2009). Die Rückübertragung, z.B. auf einen späteren Arbeitgeber ist ausgeschlossen. Bei Entnahme aus dem Wertguthabekonto (oder bei einem Störfall) übernimmt die Rentenversicherung die Arbeitgeberpflichten, berechnet also die Beiträge, übernimmt die Abführung und die notwendigen Meldungen. Die der Rentenversicherung durch die Übertragung entstehenden Kosten werden von dem Wertguthaben abgezogen und dem Beschäftigten im jährlichen Kontoauszug mitgeteilt.

Insolvenzschutz

Ab Januar 2009 gelten strenge Vorschriften für die Absicherung von Wertguthaben gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers. Eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist zwingend vorgeschrieben. Dabei ist eine ganze Reihe von Detailvorschriften zu beachten:

- Der Insolvenzschutz muss sowohl das Wertguthaben, als auch die darin enthaltenen Sozialversicherungsbeiträge umfassen. Das beginnt bereits bei einem Wertguthaben von mehr als 2.520 Euro (Wertgrenze 2009).

- Die Insolvenzversicherung ist nicht vorgeschrieben, wenn das Wertguthaben vereinbarungsgemäß innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten ausgeglichen werden muss.
- Durch tarifvertragliche Regelungen kann von diesen Vorschriften abgewichen werden.
- Die Form der Anlage ist im Gesetz vorgeschrieben.
- Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten über die getroffenen Maßnahmen zur Insolvenzversicherung schriftlich zu informieren.
- Kommt der Arbeitgeber seiner Informationspflicht trotz Aufforderung durch den Beschäftigten nicht nach, kann dieser die sofortige Auflösung des Guthabens verlangen.
- Geht das Wertguthaben ganz oder teilweise verloren, weil der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Insolvenzversicherung nicht ausreichend nachgekommen ist, haftet er für den entstandenen Verlust und zwar sowohl hinsichtlich des Wertguthabens, als auch für die darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge. Ist der Arbeitgeber eine juristische Person, erstreckt sich die Haftung auch auf den organschaftlichen Vertreter. Diese haften gesamtschuldnerisch. Es ist also im ureigensten Interesse des Arbeitgebers, den Forderungen zur Insolvenzversicherung nachzukommen.

Ob der Insolvenzschutz tatsächlich ausreichend gewährleistet ist, lässt sich für den einzelnen Mitarbeiter in der Regel nur schwer feststellen. Häufig fehlen dafür einfach die notwendigen Kenntnisse. Deshalb ist die Rentenversicherung damit beauftragt worden, im Rahmen ihrer turnusmäßigen Betriebsprüfung auch den Insolvenzschutz der Wertguthaben zu überprüfen. Das liegt letztlich wegen

der daran geknüpften Sozialversicherungsbeiträge auch im unmittelbaren Interesse der Versicherung.

Stellt die Rentenversicherung bei ihrer Prüfung fest, dass die Wertguthaben nicht ausreichend abgesichert sind, werden die darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge nachberechnet und vom Arbeitgeber gefordert. Er kann dann innerhalb von zwei Monaten den Nachweis einer ordnungsgemäßen Insolvenzversicherung erbringen, um so noch die sofortige Fälligkeit der Beiträge abzuwenden. Andernfalls ist die mit dem Beschäftigten getroffene Vereinbarung unwirksam und das Wertguthaben aufzulösen.

Störfall

Das angesparte Wertguthaben soll für die Freistellung von der Arbeit verwendet werden. Ist das nicht möglich und/oder wird es anderweitig ausgezahlt, so spricht man von einem Störfall. Das ist zum Beispiel bei einem Ende der Beschäftigung der Fall, wenn keine Freistellung mehr möglich ist, etwa bei Kündigung oder Tod, aber auch beim Eintritt einer Erwerbsminderung oder der Insolvenz des Arbeitgebers.

Das gilt auch, wenn der Beschäftigte sich aus anderen Gründen das Wertguthaben oder einen Teil davon auszahlen lässt, zum Beispiel wegen einer größeren Anschaffung.



Jürgen Heidenreich, Reinbek

(Rückwirkender) Beginn der Versicherungspflicht auf dem Prüfstand

Zusammenfassung von „Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen - (Rückwirkender) Beginn der Versicherungspflicht auf dem Prüfstand“ von G. Eilts, original erschienen in: NWB 2008 Heft 41, 3869 - 3874.

Die Addition geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse und die Fragen, ab wann Sozialversicherungsbeiträge bei Wegfall der Versicherungsfreiheit zu entrichten sind, sind Thema des Beitrages.

Im ersten Abschnitt des Beitrages erklärt der Verfasser den Grundsatz der Versicherungsfreiheit bei geringfügigen Beschäftigungen i.S.v. § 8 Abs. 1 SGB IV. Maßgeblich sei entweder die geringfügige Entlohnung oder die kurzfristige Beschäftigungsdauer. Seit 01.04.2003 gelte die Arbeitsentgeltgrenze von 400,00 EUR, für die Kurzfristigkeit gelte eine Dauer von nicht mehr als zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen im Kalenderjahr.

Mehrere Beschäftigungsverhältnisse seien gem. § 8 Abs. 2 S. 1 SGB IV zu addieren, um festzustellen, ob die Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit noch vorliegen. Der Arbeitnehmer sei gem. § 280 Abs. 1 SGB IV verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Feststellung erforderlichen Angaben zu machen. Was der Arbeitgeber dann unternehmen muss, wenn keine geringfügige Beschäftigung mehr vorliegt zeigt der Verfasser an zwei Fallbeispielen.

Trete die Kenntnis beim Arbeitgeber erst später ein, stelle sich das Problem, dass die Beitragsverpflichtung nach § 22 Abs. 1 SGB IV auch rückwirkend eintritt. Nachdem bis zum 31.03.2003 Arbeitgeber auch bei unverschuldeter Unkenntnis von den Gerichten zur Nachzahlung verurteilt wurden (LSG Hessen, 21.08.2006 - L 1 Kr 366/02), habe der Gesetzgeber den § 8 Abs. 2 S. 3 SGB IV zur Entlastung der Arbeitge-

ber eingeführt (Versicherungspflicht erst mit Bekanntgabe). Die Sozialversicherungsträger wendeten diese Vorschrift nicht an, wenn der Arbeitgeber es grob fahrlässig versäumt, den Sachverhalt aufzuklären.

Mehrere Sozialgerichte nehmen diese Unterscheidung nicht vor, sondern sprechen sich generell für eine Versicherungspflicht erst ab Bekanntgabe aus (LSG Baden-Württemberg, 09.04.2008 - L 5 R 2125/07). Die Revision sei beim BSG unter dem Aktenzeichen B 12 R 1/08 anhängig.

Bewertung:

Der Verfasser stellt strukturiert und verständlich sowohl die Rechtslage als auch die verschiedenen Ansichten der Sozialversicherungsträger und Gerichte dar. Seine Empfehlung zur sorgfältigen Dokumentation der Angaben des Arbeitnehmers sollten Arbeitgeber beherzigen.

Zeitwertkonto - Auswirkungen geplanter Gesetzesänderung

Zusammenfassung von „Führen von Langzeitkonten zukünftig nur noch in Geld zulässig - Änderung bei Zeitwertkonten“ von RA Dr. T. Reich, original erschienen in: AuA 2008 Heft 10, 620 - 621.

Zeitwertkonten dienen u.a. einer Freistellung - langfristig - unmittelbar vor Rentenbeginn oder - kurzfristig - für eine Weiterbildung. Bei Wertguthaben in Geld würden eingebrachte Zeitbestandteile mit dem jeweiligen Stundenlohn umgerechnet, gutgeschrieben und in der Freistellungsphase aufgrund des aktuellen Stundenlohns rückgerechnet. Eine Verzinsung hänge von der gewählten Kapitalanlage ab. Bei kurzfristigen Freistellungshorizonten seien häufig die eingebrachten Stunden als solche auf dem Konto gutgeschrieben worden. Eine

Verzinsung erfolge immanent aus der Lohnentwicklung des Mitarbeiters.

Bleibe die Wertentwicklung der Kapitalanlage hinter der Lohnentwicklung zurück, sei ein Wertguthaben in Zeit für Arbeitnehmer von Vorteil. Der Autor illustriert dies anhand eines Beispiels mit 100 in Geld geführten Stunden, für die ein im Folgejahr zur Fortbildung wollender Mitarbeiter nur noch eine Freistellung von 94,1 Stunden, ein in 15 Jahren in den Ruhestand wollender Mitarbeiter hingegen 141,2 Stunden erhalte.

Nach § 7 Abs.1a S. 10 SGB IV i.d.F. des Entwurfs eines Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen v. 30.05.2008 sollten Wertguthaben indes nur noch in Geld geführt werden. Außerdem sei wegen der beschnittenen Kapitalanlagemöglichkeiten eine Verzinsung oberhalb der Lohnentwicklung nur noch eingeschränkt erreichbar. Der Autor rät Unternehmen, bis zum 31.12.2008 eine Vereinbarung mit den Mitarbeitern über die Führung von Wertguthaben in Zeit zu schließen und die in § 116 Abs.1 SGB IV-Entwurf vorgesehene Übergangsregelung in Anspruch zu nehmen. Bestehende Wertguthaben könnten ohnehin in Zeit weitergeführt werden.

Bewertung:

In kompakter, dennoch gut nachvollziehbarer Form wird über eine aktuell anstehende Gesetzesänderung informiert. Lesenswert insbesondere für die Berater der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite.



Katja Dyckhoff, Thomas Westerhausen

Anka Kampka

Betriebsräte Handbuch 2009

1. Auflage 2008, 288 Seiten
12,95 EUR
ISBN: 978-3-927155-97-8
Sachbuchverlag Kellner

Klein und handlich kommt der Fachkalender für Betriebsräte auch in diesem Jahr daher. Der Kalender erscheint seit 1992 und enthält neben dem Arbeitskalendarium (pro Woche 2 Seiten) das Betriebsverfassungsgesetz, Tipps zum Arbeits- und Tarifrecht, Checklisten und viel Platz für Notizen und Adressen.

Unschön ist jedoch die ständige Werbung. Verpackt als Buchtipp findet sich in jeder Kalenderwoche eine Anzeige mit Bestellhinweis. Das ist in einem Fachkalender nicht zu erwarten.

Hinzuweisen ist auch auf die eindeutige Tendenz des Herausgebers. Wer sich jedoch nicht daran stört, zum Beispiel an jedem Monatsanfang den Satz „Überstunden sind Übelstunden“ zu lesen, wird diesen Kalender zu schätzen wissen.

Stimme: Instrument des Erfolgs

8. Auflage 2008, 208 Seiten mit Audio-CD (66 Minuten)
24,90 EUR
ISBN: 978-3-8029-3409-4
Walhalla Fachverlag

Die Kunst, den richtigen Ton zu treffen... Wer würde dieses nicht gerne – und nicht nur als „Instrument des Erfolgs“? Dieser Herausforderung stellen sich die Autoren, denn 90 Prozent aller Kommunikation erfolgt per Stimme. Ihr Ziel ist es, dem Leser nahe zu bringen, wie er seine Stimme erfolgreich, überzeugend und klar einsetzen kann. Denn im richtigen Ton kann man alles sagen, im falschen gar nichts.

Das vorliegende Buch, mit beiliegender CD, stellt jedoch nicht nur Methoden zum Stimmtraining vor, sondern beschreibt auch zahlreiche anschauliche und ausführliche praktische Übungen mit Erfolgs-Tipps und wichtig: Negativ-Beispielen. Wie kann das Stimm- und Klangvolumen, Atmung und Stimmenergie, aber auch das Körpergefühl, spürbar und effektiv verbessert werden? Wie setze ich meine Stimme wirksam ein?

Das sprachwissenschaftlich und medizinisch fundierte Werk, unterstützt durch die Tonbeispiele auf der beiliegenden CD, ist für jeden nützlich, der in der Öffentlichkeit steht, Führungsverantwortung hat, Kundenkontakte pflegt und erfolgreicher verkaufen will.

Keine Angst vor Mobbing!

1. Auflage 2007, 175 Seiten
12,90 EUR
ISBN: 978-3-608-86012-2
Klett-Cotta

Mehr als eine Million Arbeitnehmer sind nach einer aktuellen Statistik Opfer von Mobbing, fast jeder mit diesem Thema konfrontiert worden. Doch was ist Mobbing genau und wie entsteht es? Schließlich sind unfaires Verhalten, Ausgrenzung und Intrigen nicht neu.

Die Autorin veranschaulicht den Weg vom Konflikt zum Mobbing und gibt Anleitungen, wie man sich selbst im privaten und beruflichen Umfeld helfen kann oder welche professionellen Hilfestellungen es gibt.

Erklärtes Ziel ist hierbei, den Leser durch das Aufzeigen von Handlungsstrategien zu unterstützen, eigene Ideen für den Umgang mit Mobbing zu entwickeln. Anstatt die „richtige Lösung“ anzubieten, wird mithilfe anschaulicher Übungen, zahlreicher Beispiele und Fragebögen gezeigt, wie gegen den Stress, physische und psychische Folgen des Mobbing und verringertes Selbstwertgefühl anzukämpfen ist.

Ein eigenes Kapitel gibt Lösungsvorschläge spezialisierter Rechtsanwälte wieder. Insgesamt ist dies ein informativer, gut verständlicher und praxisnaher Ratgeber – nicht nur für Mobbing-Opfer.

Wann hat der BR gegen das Schriftformerfordernis verstoßen?

Frage: Wir haben den Betriebsrat um Zustimmung zu einer Versetzung gebeten. Dazu haben wir die erforderlichen Unterlagen vorgelegt und die bei uns im Betrieb üblicherweise verwendeten Formblätter, auf denen die schriftliche Zustimmung zur beantragten Maßnahme erklärt wird.

Wieder Erwarten verweigerte der Betriebsrat seine Zustimmung. Die Erklärung erfolgte jedoch nicht auf dem überreichten Formblatt, sondern durch ein maschinell erstelltes Schreiben. Davon ausgehend, dass der Betriebsrat damit gegen das Schriftformerfordernis verstoßen hat, haben wir die Erklärung als formunwirksam zurück gewiesen.

Die Mitarbeitervertretung droht uns nun rechtliche Schritte an. Können diese Aussicht auf Erfolg haben?

Antwort: Nach § 99 Abs. 3 BetrVG ist der Betriebsrat verpflichtet, seine Ablehnung einer beantragten personellen Maßnahme schriftlich zu erklären. Wann das gesetzlich vorgeschriebene Schriftformgebot erfüllt ist, sorgt in der betrieblichen Praxis immer wieder für Diskussionen.

Ob der Arbeitgeber vom Betriebsrat verlangen kann, bestimmte Vordrucke oder Formulare zu verwenden hängt davon ab, ob eine entsprechende Betriebsvereinbarung deren Nutzung vorschreibt. Ist das nicht der Fall, kann der Betriebsrat selbst entscheiden, wie er seine Haltung schriftlich erklärt. Ob die Zustimmungsverweigerung handschriftlich aufgesetzt oder auf einem PC getippt wird, spielt heute keine Rolle mehr. Sofern die Erklärung vom Betriebsratsvorsitzenden handschriftlich unterzeichnet wird, gilt die Schriftform als eingehalten.

Nach Ansicht des BAG reicht es sogar, wenn die Erklärung nicht eigenhändig unterschrieben wird, sofern nach § 126b BGB der Aussteller der Erklärung und ihr Inhalt eindeutig erkennbar sind (BAG

09.12.2008 – 1 ABR 79/07). Es kommt also darauf an, wie die Erklärung des Betriebsrats im Detail aufgesetzt worden ist.

Beachte: Gründlichkeit beim Zeugnistext

Frage: Nach dem Ende seines Arbeitsverhältnisses hat ein Mitarbeiter die Ausstellung eines qualifizierten Abschlusszeugnisses verlangt. Diesem Wunsch sind wir natürlich nachgekommen. Dabei wurden auch die Formulierungswünsche des Mitarbeiters berücksichtigt, was insgesamt zu einer überdurchschnittlich positiven Leistungsbeurteilung geführt hat.

Jetzt stellte sich heraus, dass der Zeugnistext einen ebenso unbeabsichtigten wie unbemerkten Schreibfehler enthält: Als Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses wird der 30. des Abschlussmonats angegeben, richtigerweise müsste es der 31. sein. Diesen Fehler werden wir natürlich beheben. Jedoch haben wir vor dem Hintergrund der Arbeiten des Jahresabschlusses um etwas Geduld gebeten. Der Mitarbeiter verlangt jedoch sofortige Erledigung und droht mit rechtlichen Maßnahmen. Können diese wegen einer solchen Kleinigkeit eingeleitet werden?

Antwort: Ein Zeugnis muss vollständig frei von Fehlern sein und darf dem beruflichen Fortkommen des Arbeitnehmers nicht entgegen stehen. Dabei kommt es oft auch auf Details an. Anderenfalls ist der Zeugnisanspruch nicht erfüllt. Liegt das Beendigungsdatum nicht am Monatsende, kann dies ein Karrierehindernis sein, denn beim Leser könnte sich der Verdacht aufdrängen, das Arbeitsverhältnis sei vorzeitig beendet worden (LAG Hessen 23.09.2008 – 12 Ta 250/08).



Ihre Fragen zu diesen und anderen Themen beantwortet Ihnen

Dirk Lenzing, RA – Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht

Rechtsanwälte Frönd, Nieß, Lenzing, Leiers
(Münster)

Wenden Sie sich an: office@ius-flash.de

Wann ist Kündigung eines Schwerbehinderten zulässig?

Frage: Ein Mitarbeiter, der eine Schlüsselposition in unserem Betrieb bekleidet, war in den letzten Jahren überdurchschnittlich oft und lange erkrankt. Nunmehr teilte er uns mit, dass eine Anerkennung als Schwerbehinderter erfolgt ist. Wir fürchten nun, dass wir mit weiteren erheblichen Fehlzeiten rechnen müssen und haben mit dem Mitarbeiter über die Möglichkeiten einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesprochen. Unser Angebot wurde jedoch abgelehnt und für den Fall einer Kündigung bereits Klage angedroht. Könnte diese Aussicht auf Erfolg haben?

Antwort: Kein Mitarbeiter ist verpflichtet, freiwillig einer Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zu zustimmen. Ob dagegen eine Kündigung wirksam wäre oder nicht, hängt von zahlreichen Faktoren ab. Grundsätzlich lässt sich jedoch sagen, dass eine Behinderung allein keineswegs als Kündigungsgrund ausreicht, es sei denn, dass eine weitere Ausübung der beruflichen Tätigkeit nicht möglich ist.

Häufige Erkrankungen und längere Fehlzeiten können eine Kündigung zwar begründen, jedoch nach der Rechtsprechung üblicherweise nur, wenn eine relativ sichere negative Zukunftsprognose vorliegt, also weitere erhebliche Fehlzeiten wahrscheinlich sind.

Vor allem, wenn ein einmaliges Ereignis die Fehlzeiten verursacht hat, kann allein das Vorliegen einer Schwerbehinderung keine Kündigung rechtfertigen (LAG Nürnberg 14.10.2008 – 6 Sa 272708).

Betriebliche Gesundheitsförderung stark im Kommen

Im Jahr 2007 haben die gesetzlichen Krankenkassen für 627.000 Beschäftigte Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durchgeführt. Das geht aus dem Präventionsbericht 2008 hervor, den der Medizinische Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen e.V. (MDS) für die gesetzlichen Krankenkassen erstellt.

Hauptsächlich profitierten davon Betriebe mit 100 und mehr Mitarbeitern. In solchen Mittelbetrieben wurden ca. 60 Prozent aller Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) durchgeführt. Typisch dafür sind Initiativen zur Reduzierung von körperlichen Belastungen im verarbeitenden Gewerbe (77 Prozent). Häufig sind außerdem Veranstaltungen zum Thema Stressmanagement und zum Thema Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung.

Insgesamt wurden im Jahr 2007 3.014 BGF-Projekte gemeldet mit 484.000 direkt und 143.000 indirekt einbezogenen Beschäftigten. 2.261 Gesundheitszirkel wurden durchgeführt, auffallend häufig in Kleinstbetrieben mit bis zu neun Mitarbeitern und im Baugewerbe. In den Wirtschaftsbereichen Dienstleistungen und Handel wurde vergleichsweise wenig zur betrieblichen Gesundheitsförderung geleistet.

WSI-Verteilungsbericht: Lohnquote sinkt, Gewinnquote steigt

Die Problematik der finanziellen Ungleichheit verschärft sich zusehends: Die Gewinnquote am Volkseinkommen klettert weiter nach oben, der Anteil der Arbeitseinkommen sinkt weiter. Das zeigt der aktuelle Verteilungsbericht des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung.

Das Kaufkraftpotenzial der Arbeitseinkommen schwindet: Die Lohnquote geht brutto weiter nach unten. Zwar sei die Nettolohnquote im Jahr 2007 im Vergleich zum Vorjahr leicht um 0,6 Prozent auf 41,2 Prozent angestiegen, doch bereits im ersten Halbjahr 2008 sei diese wieder auf 39,3 Prozent abgefallen. Ausgeblieben ist, so der WSI-Verteilungsexperte Dr. Claus Schäfer, eine „Verteilungs-Trendwende im Aufschwung“. Er stellt vielmehr fest, dass „die dauerhafte Armut auch im Aufschwung weiter gewachsen“ ist.

Daraus zieht das WSI den Schluss von sozialen und wirtschaftlichen Risiken, hätten doch beispielsweise Kinder, die in Armut aufwachsen, erhebliche Defizite bei Bildung und Qualifikation. Das WSI empfiehlt daher der Bundesregierung eine neue Verteilungspolitik.

@ Der WSI-Verteilungsbericht 2008 mit dem Titel „Anhaltende Verteilungsdramatik“ kann auf Mausklick unter http://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2008_11_schaefer.pdf als PDF-Datei (299 KB) auf den Rechner geladen werden.

Gehirnforschung: Enge Verbindung von Gehirnzentren macht Menschen neugierig

Mitarbeiter reagieren recht unterschiedlich, wenn sie vor neuen Aufgaben stehen. Der Erklärung, warum die einen sich gerne mit Neuem beschäftigen und andere nicht, sind Bonner Forscher auf der Spur: Vermutlich ist die Art der Verbindung der Nervenstränge im Gehirn dafür die Ursache.

Wissenschaftler haben untersucht, wie im menschlichen Gehirn das Striatum und der Hippocampus miteinander verbunden sind. Das Striatum ist der Sitz des Belohnungssystems, bestimmte Gedächtnis-Funktionen sind im Hippocampus zuhause.

Mit Hilfe der Kernspin-Tomographie konnten die Forscher jetzt zeigen, dass bei Menschen, die Neuem gegenüber sehr aufgeschlossen sind, Striatum und Hippocampus „augenscheinlich besonders gut verkabelt“ sind. Neues wird im Hippocampus identifiziert und dieser sendet, so die Wissenschaftler Michael X. Cohen und Dr. Bernd Weber, ein entsprechendes Feedback an das Striatum. Im Striatum wiederum werden dann Hirnbotsstoffe frei gesetzt, die positive Gefühle verursachen.

Diese Kommunikation ist umso besser, je enger die „Verkabelung“ zwischen den Gehirnzentren Striatum und Hippocampus ist. Außerdem haben die Bonner festgestellt, dass der Wunsch nach Bestätigung durch die Umgebung umso ausgeprägter ist, je stärker die Verbindung zwischen Stirnlappen und Striatum ist.

@ Mehr über die Erkenntnisse der Bonner Gehirnforschung kann im Internet unter <http://idw-online.de/pages/de/news289599> gelesen werden.

Internationale Studie: Globalisierung begünstigt flexible und unsichere Beschäftigungsformen

Flexible und unsichere Beschäftigungsformen etablieren sich dauerhaft an den Arbeitsmärkten moderner Gesellschaften. Auf diese Tendenz verweist eine Analyse eines internationalen Forscherteams, das die Arbeitsmarktchancen junger Erwachsener in elf Ländern untersucht hat. Die Studie legt offen, dass der Einstieg in das Erwerbsleben für Nachwuchskräfte „turbulenter und insgesamt schwieriger“ geworden ist. Deutlich machen die Ergebnisse, dass sich die Zeitspanne, einen ersten Arbeitsplatz zu finden, für Hochschulabsolventen „bedeutend verlängert“ hat. Insbesondere sei das Risiko flexibler und unsicherer Beschäftigungsformen beim Einstieg in

den Arbeitsmarkt deutlich angestiegen. Parallel dazu seien die Chancen für den Nachwuchs, sich schnell und sicher zu etablieren, „dramatisch gesunken“.

Die wissenschaftliche Analyse der repräsentativen Längsschnittdaten verweist darauf, dass „sich Probleme beim Arbeitsmarkteinstieg nachhaltig auf die Erwerbschancen im späteren Karriereverlauf der jungen Menschen auswirken“.

Im Fokus der Studie standen „junge Bildungsabsolventen“ aus Deutschland, den Niederlanden, Frankreich, Italien, Spanien, Großbritannien, den USA, Schweden, Dänemark, Ungarn und Estland. Die Ergebnisse der Studie, die unter der Leitung von Wissenschaftlern der Universitäten Bamberg und Göttingen stand, sind in dem Buch „Young Workers, Globalization and the Labor Market - Comparing Early Working Life in Eleven Countries“ veröffentlicht.

@ Informationen über diese Veröffentlichung finden Sie unter <http://www.soziologie-blossfeld.de/books/flex/Blossfeld-Young-2.pdf>.

Talent-Management: Noch häufig eine ungefüllte Worthülse

Talent-Management ist schon in vieler Munde, doch an ausgefeilten Talent-Management-Programmen sowie einer konsequenten und nachhaltigen Umsetzung hapert es. Auf diese Tatsache verweist eine weltweite Studie des Beratungsunternehmens Hewitt Associates und des Human Capital Institute.

Prozesse für das Talent-Management gibt es bereits in vielen Unternehmen, doch „nur 15 Prozent wenden diese Maßnahmen konsequent bei der täglichen Arbeit an“, heißt es aus der Wiesbadener Beratung. Trotz einer Professionalisierung des Talent-Managements in der Vergangenheit sind, so Nicole Dornhöfer, Leiterin Talent & Leadership

Consulting bei Hewitt, „noch erhebliche Schwachstellen“ zu erkennen.

Festgestellt wurde in der Studie, an der knapp 700 Managerinnen und Manager teilgenommen haben, dass es in vielen Unternehmen an der Fähigkeit mangle, „Talent-Management-Programme effektiv und nachhaltig einzuführen“. Einen Grund dafür erkennt die Personalmanagement-Beratung beispielsweise in einer mangelhaften Verantwortlichkeit und fehlenden Kompetenz der Führungskräfte für das Talent-Management. Außerdem fehle es den Führungskräften häufig an „der Kompetenz, die Mitglieder ihres Teams zu fördern“.

@ Mehr über die Ergebnisse der weltweiten Studie zum Talent-Management ist auf Mausklick im Internet unter <http://www.hewittassociates.com/Intl/EU/de-DE/AboutHewitt/Newsroom/PressReleaseDetail.aspx?cid=6125> zu erfahren.

WSI-Betriebsrätebefragung: Vereinbarungen zur Sicherung der Beschäftigung nehmen zu

In den Unternehmen sind Bündnisse zur Sicherung der Beschäftigung auf dem Vormarsch: Mehr als die Hälfte der bestehenden Beschäftigungsgarantien in den Betrieben wurden in den vergangenen drei Jahren ausgehandelt. Das teilt das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) mit.

Das WSI hat in seiner aktuellen Betriebsrätebefragung ermittelt, dass Regelungen zur Beschäftigungssicherung bereits in 24 Prozent aller Betriebe mit 20 bis zu 49 Mitarbeitern bestehen, in den Unternehmen mit bis zu 99 Beschäftigten liegt der Anteil bei 26 Prozent. Am häufigsten verbreitet sind Garantien zur Beschäftigung mit 47 Prozent in Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern.

Dr. Hartmut Seifert, Leiter des WSI, folgert aus der weiten Verbreitung der Beschäftigungsgarantien, „dass die Beschäftigten und ihre Betriebsräte schon in den letzten Jahren viel getan haben, um ihren Betrieb und die Arbeitsplätze zu sichern“. Arbeitsmarktforscher Seifert sieht zudem auch in der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation „gute Möglichkeiten, über betriebliche Vereinbarungen zur Arbeitszeit Kündigungen zu verhindern“.

@ Mehr über den aktuellen Stand dieser betrieblichen Bündnisse hat das WSI im Internet unter http://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_30_12_2008.pdf veröffentlicht.

Impressum

Der Infodienst wird herausgegeben von der LexisNexis Deutschland GmbH – Category Human Resources, Feldstiege 100, 48161 Münster

Redaktion & V.i.S.d.P.: Dr. Joachim Hetscher

Kontakt zur Redaktion: Tel.: 0 25 33 - 93 00 224

E-Mail: kristin.koss@lexisnexis.de

Druck: Druck- und Verlagshaus FROMM, Breiter Gang 10-16, 49074 Osnabrück

Erscheinungsweise: monatlich

Bezugspreis: Jahresabonnement 198,00 EUR (einschl. MwSt. und Versandkosten)

Abonnenten erhalten diesen Dienst kostenlos.

Fragen zum Abonnement: Tel.: 0180 - 5 - 3 97 63 (0,14 EUR/Min)

Besonderheiten der Insolvenzgeldumlage im Überblick

Personenkreis oder Sachverhalt	Umlagepflichtiges Entgelt
Altersteilzeit	Berücksichtigt wird nur das tatsächlich ausgezahlte Entgelt. Der vom Arbeitgeber zusätzlich zu zahlende Aufstockungsbetrag ist steuer- und beitragsfrei und wird auch nicht zur Insolvenzgeldumlage herangezogen.
Gleitzone	Für Beschäftigte in der Gleitzone, also mit einem regelmäßigen Entgelt zwischen 400,01 Euro und 800,00 Euro, wird das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt mit Hilfe des so genannten Faktor „F“ auf einen geringeren Wert, das beitragspflichtige Entgelt, heruntergerechnet. Dieser Betrag ist maßgebend für die Berechnung der Beiträge in allen Zweigen der Sozialversicherung und damit auch für die Insolvenzgeldumlage. Ausnahme: Verzichtet der Mitarbeiter für die Rentenversicherungsbeiträge auf die Absenkung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts, sind die Beiträge zur Rentenversicherung und die Insolvenzgeldumlage aus dem höheren tatsächlichen Arbeitsentgelt berechnet.
Hausgewerbetreibende	Hausgewerbetreibende gelten nicht als Arbeitnehmer im Sinne der Sozialversicherung. Deren Bezüge sind nicht durch die Insolvenzversicherung abgedeckt, so dass hierfür auch keine Umlagebeträge zu erheben sind.
Kurzarbeit	Bei Kurzarbeit werden neben den Beiträgen aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber auch Beiträge für ein fiktives Entgelt gezahlt. Das gilt aber nicht für die Insolvenzgeldumlage, hier werden die Beiträge nur aus dem tatsächlichen Entgelt gezahlt.
Mehrfachbeschäftigte	Da grundsätzlich das in der Rentenversicherung beitragspflichtige Entgelt für die Insolvenzgeldumlage herangezogen wird, gilt damit auch die entsprechende Beitragsbemessungsgrenze von monatlich 5.400 Euro (West) bzw. 4.550 Euro (Ost) (Werte 2009). Der Grenzwert bezieht sich auf den Mitarbeiter, nicht auf das einzelne Beschäftigungsverhältnis. Übt ein Beschäftigter mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, werden die Entgelt daher zusammengerechnet. Insgesamt werden die Umlagebeträge – wie auch die Rentenversicherungsbeiträge – nur aus der Beitragsbemessungsgrenze berechnet. Liegt das Entgelt höher, ist die Beitragsschuld zwischen den beteiligten Arbeitgebern aufzuteilen. Beispiel: Entgelt Arbeitgeber A 3.500 Euro Entgelt Arbeitgeber B 2.500 Euro Gesamtentgelt 6.000 Euro Beitragsbemessungsgrenze 5.400 Euro (Wert 2009 / West) Verteilung des umlagepflichtigen Entgelts: Arbeitgeber A $\frac{5.400 \text{ Euro} \times 3.500 \text{ Euro}}{6.000 \text{ Euro}} = 3.150 \text{ Euro}$ Arbeitgeber B $\frac{5.400 \text{ Euro} \times 2.500 \text{ Euro}}{6.000 \text{ Euro}} = 2.250 \text{ Euro}$
Störfall	Besteht im Rahmen einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeiten ein Wertguthabenkonto und wird das Guthaben nicht für die Freistellung von der Arbeit genutzt sondern anderweitig ausgezahlt, so spricht man von einem Störfall. Dabei wird eine besondere Beitragsberechnung praktiziert, da das Guthaben in mehreren zurückliegenden Jahren angespart worden sein kann. Das hierbei ermittelte rentenversicherungspflichtige Entgelt wird auch für die Berechnung der Insolvenzgeldumlage herangezogen.
Vorruhestandsgeldempfänger	Für Vorruhestandsgeldempfänger muss der Arbeitgeber keine Insolvenzgeldumlage entrichten.

Hier stellen wir Ihnen Folge hilfreiche Funktionen und Tipps vor, mit denen Sie in Ihrer **LexisNexis® Personal-Praxis24.de** noch schneller die gewünschte Information finden.

Weiteres Highlight in der PersonalPraxis24.de ist das neu aufgenommene „Formularhandbuch Arbeitsrecht“.

Es bietet **350 arbeitsrechtliche Formulare**, die neben einem umfangreichen **Fußnotenapparat** mit einer Vielzahl von **Praxishinweisen** und speziellen Tipps versehen sind. Die Formulare decken den gesamten Verlauf eines Arbeitsverhältnisses ab, d.h. sie beginnen schon vor Einstellung und reichen über z.B. Vertragsgestaltung, Beendigung oder kollektivrechtliche Aspekte bis hin zum prozessrechtlichem Arbeitsrecht, sowohl aus Arbeitgeber- als auch aus Arbeitnehmersicht.

Kapitel-Übersicht:

I. Individualarbeitsrecht

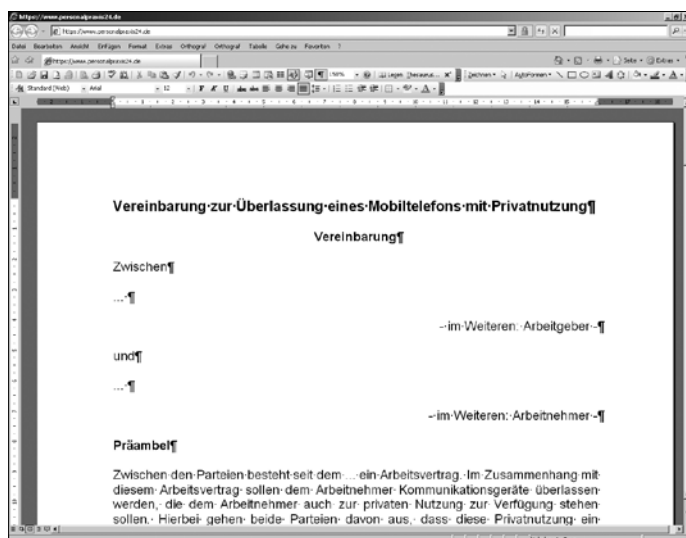
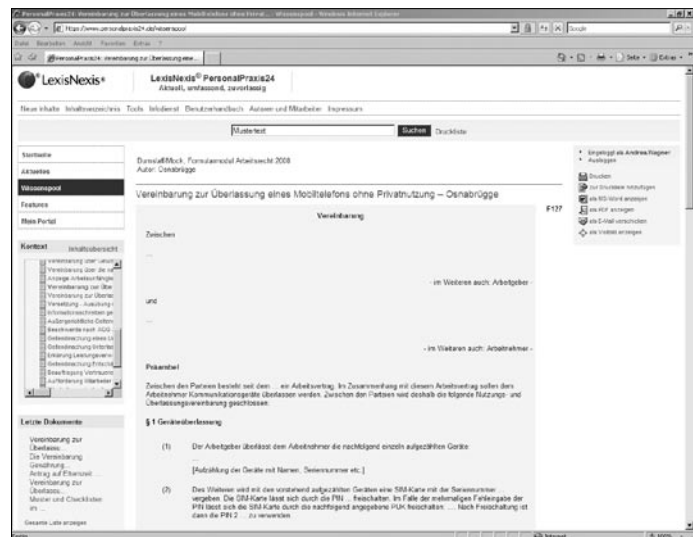
1. Vor Einstellung
2. Einstellung
3. Gestaltung des Arbeitsverhältnisses
4. Beendigung des Dienstverhältnisses

II. Kollektivarbeitsrecht

1. Betriebsratsbeteiligung
2. Betriebsvereinbarung
3. Betriebsänderung

III. Prozessarbeitsrecht

1. Urteilsverfahren
2. Beschlussverfahren
3. Zwangsvollstreckung
4. Schriftverkehr Rechtsschutzversicherung



Die **Formulare** liegen auch im Word-Rich-Text-Format (RTF) vor.

Sie können den Text nach Ihren Wünschen bearbeiten und unter einem anderen Dateinamen zur weiteren Verwendung abspeichern.