

personal wissen

Beruflich unterwegs

Sozialversicherungsrechtliche Zuordnung Ein Mitarbeiter wohnt in Deutschland und arbeitet für seinen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber als Handelsvertreter in Deutschland, Kroatien und Nordmazedonien. Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht sind solche Konstellationen dank eines neuen Rundschreibens des GKV-Spitzenverbands nun leichter zu bewerten.

Icon: shutterstock/VoodooDot; Foto: PR/AOK

Wenn ein Mitarbeiter in einem oder mehreren EU-Mitgliedstaaten und gleichzeitig oder zwischendurch in einem oder mehreren Staaten beschäftigt ist, mit denen bilaterale Sozialversicherungsabkommen bestehen, stellt sich in der Praxis die Frage, wie das anwendbare Recht ermittelt wird. Dazu muss zunächst geklärt werden, welcher Mitgliedstaat für den Teil der Erwerbstätigkeit zuständig ist, der ausschließlich Berührungspunkte zum Gemeinschaftsrecht der EU aufweist. Ist nach dieser Klärung deutsches Recht anwendbar, wird geprüft, ob das auch auf den Teil der Erwerbstätigkeit zutrifft, der Berührungspunkte zu einem oder mehreren Abkommensstaaten aufweist. Folgende Konstellationen sind denkbar:

Beschäftigung in der EU und Entsendung in einen Abkommensstaat: Arbeitet ein Beschäftigter für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber in Deutschland und

weiteren EU-Ländern, gilt für ihn insgesamt deutsches Sozialversicherungsrecht für die in der EU ausgeübte Beschäftigung. Nimmt er zwischendurch an einer Besprechung in einem Abkommensstaat (etwa Nordmazedonien) teil, ändert das nichts. Die A1-Bescheinigung bleibt gültig. Für die Tätigkeit im Abkommensstaat ist nach bilateralem Recht zu prüfen, ob es sich um eine Entsendung handelt.

Beschäftigung in der EU und gewöhnliche Beschäftigung im Abkommensstaat: Übt ein Mitarbeiter eine gewöhnliche Beschäftigung in mehreren EU-Mitgliedstaaten und gleichzeitig in einem Abkommensstaat aus, sind die Beschäftigung in der EU und im außereuropäischen Staat getrennt voneinander zu bewerten. So kann etwa für die gewöhnliche Beschäftigung in mehreren EU-Mitgliedstaaten deutsches Recht gelten. Für den Teil der Beschäftigung, der gewöhnlich in einem Abkommensstaat ausgeübt wird, gilt das Sozialversicherungsabkommen mit diesem Land. Liegen die Grundlagen für eine Entsendung nicht vor, können deutsche Vorschriften weiter auf Basis einer Ausnahmegenehmigung gelten.



So unterstützt die AOK

Konkrete Praxisbeispiele finden Sie im Rundschreiben des GKV-Spitzenverbands unter:

[aok.de/fk/plus](https://www.aok.de/fk/plus) > Sozialversicherung > Rundschreiben

Mehrfachbeschäftigung und Einmalzahlungen

Verhältnisrechnung Wenn ein Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungen ausübt, sind die Beiträge nur bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) zu zahlen. Das gilt auch für Einmalzahlungen wie Urlaubsgeld.

Bei Mehrfachbeschäftigten ist der folgende Grundsatz anzuwenden: Übersteigt das laufende Arbeitsentgelt aus allen versicherungspflichtigen Beschäftigungen die jeweilige BBG, erfolgt eine Verteilung nach dem Verhältnis ihrer Höhe zueinander. Die Formel hierfür lautet:

$$\frac{\text{Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung} \times \text{monatliche Beitragsbemessungsgrenze}}{\text{Summe der Arbeitsentgelte aller versicherungspflichtigen Beschäftigungen}} = \text{beitragspflichtiges Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung}$$

Beiträge von Einmalzahlungen. Generell wird zur Berechnung der Beitragspflicht zunächst die Differenz zwischen dem laufend gezahlten Entgelt, der Einmalzahlung und der BBG im Monat der Auszahlung ermittelt. Wenn die Einmalzahlung zusammen mit dem laufenden Entgelt die monatliche BBG nicht übersteigt, ist die Einmalzahlung voll beitragspflichtig. Für das Jahr 2021 beträgt die monatliche BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung bundesweit 4.837,50 Euro und für die Renten- und Arbeitslosenversicherung 7.100 Euro (West) beziehungsweise 6.700 Euro (Ost).

Sie fragen, Experten antworten

Wir beschäftigen einen Werkstudenten aus dem Ausland (Niederlande), der seine Tätigkeit im Homeoffice in den Niederlanden verrichten soll. Was gilt in diesem Fall in der Sozialversicherung?

Die Antwort: Die Sozialversicherungspflicht ist geprägt vom sogenannten Territorialitätsprinzip. Das bedeutet, dass in erster Linie der Ort, an dem die Arbeit tatsächlich ausgeübt wird, entscheidend dafür ist, welche Rechtsvorschriften für soziale Sicherheit für einen Arbeitnehmer oder einen Studenten mit Werkstudentenstatus gelten. Dieser Grundsatz

gilt unabhängig davon, in welchem Staat die betreffende Person wohnt und welche Staatsbürgerschaft sie hat. Auch der Firmensitz des Arbeitgebers ist grundsätzlich nicht von Bedeutung. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass für die Festlegung des anzuwendenden Rechts derjenige Staat zuständig ist, in dem der Arbeitnehmer wohnt. Da der

Beschäftigungsort des Studenten nicht in Deutschland ist, liegt keine Sozialversicherungspflicht nach deutschen Rechtsvorschriften vor. In einem solchen Fall sind keine Meldungen an eine deutsche Krankenkasse zu erstellen. Stattdessen sollte Kontakt zum niederländischen Sozialversicherungsträger aufgenommen werden.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden! aok.de/ik/plus/expertenforum

So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zum Thema Beiträge erhalten Sie in der gleichnamigen AOK-Fachbroschüre. Sie können kostenfrei eine Printversion der Broschüre bestellen oder sie direkt downloaden:

 aok.de/fk/plus/broschueren

Wenn das laufende Entgelt zusammen mit der Einmalzahlung die monatliche BBG übersteigt, muss berechnet werden, in welcher Höhe die Einmalzahlung beitragspflichtig ist. Dazu wird zunächst geprüft, ob die anteilige BBG des Kalenderjahres überschritten wird. Das ist der Zeitraum vom 1. Januar des Jahres (oder bei einem späteren Beschäftigungsbeginn der erste Tag des Arbeitsverhältnisses) bis zum Monat, in dem die Einmalzahlung ausgezahlt wird.

Einmalzahlungen bei Mehrfachbeschäftigung. Bei Arbeitnehmern in mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen sind nicht nur die Arbeitsentgelte des Arbeitgebers, der die Einmalzahlung gezahlt hat, sondern alle beitragspflichtigen Arbeitsentgelte, die im Kalenderjahr zeitgleich bestehen, zu berücksichtigen.

Beispiel: Ein versicherungspflichtig Beschäftigter im Gebiet West erhält jeweils monatlich von Arbeitgeber A ein laufendes Gehalt von 3.000 Euro sowie von Arbeitgeber B 1.700 Euro. Im Mai 2021 zahlt ihm Arbeitgeber A ein zusätzliches Urlaubsgeld von 2.000 Euro. Die Beitragspflicht des Urlaubsgelds berechnet sich wie folgt:

	KV/PV	RV/ALV
Anteilige Jahres-BBG 01-05/2021	24.187,50 € 5/12 x 58.050 €	35.500 € 5/12 x 85.200 €
Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (A + B gesamt) 01-05/2021	23.500 € 5 x 4.700 €	23.500 € 5 x 4.700 €
Differenz	687,50 €	12.000 €
Beitragspflichtiges Urlaubsgeld	687,50 €	2.000 €

Ergebnis. Insgesamt sind die Beiträge für Mai 2021 von Arbeitgeber A für die KV und PV aus 3.687,50 Euro sowie zur RV und ALV aus 5.000 Euro zu bemessen. Arbeitgeber B bemisst die Beiträge für alle Versicherungszweige aus 1.700 Euro. ■

Änderung bei Entgeltumwandlungen

Zuschuss zur bAV Arbeitgeber, die bei einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) durch Entgeltumwandlungen Sozialversicherungsbeiträge sparen, müssen bereits seit 2019 pauschal 15 Prozent des umgewandelten Entgelts an die durchführende Versorgungseinrichtung des Arbeitnehmers weiterleiten. Bislang galt das nur für ab diesem Zeitpunkt neu abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Ab dem 1. Januar 2022 ist der Zuschuss auch für vor 2019 abgeschlossene Vereinbarungen verpflichtend. ■



kurz & knapp

Längere Zeitgrenzen für Saisonarbeiter

Kurzfristige Beschäftigungen Damit Saisonkräfte und Aushilfen auch in diesem Jahr länger in den Betrieben arbeiten können, hat der Gesetzgeber die Zeitgrenze wie im Vorjahr auf 102 Tage (statt 70 Tage) oder vier Monate (statt 3 Monate) verlängert. Das Gesetz ist am 1. Juni 2021 in Kraft getreten. Es gilt rückwirkend für kurzfristige Beschäftigungen, die nach dem 28. Februar 2021 begonnen wurden. Arbeitnehmer, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes bereits kurzfristig beschäftigt waren, können unter Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten in der Zeit vom 1. März 2021 bis 31. Oktober 2021 längstens bis zur Dauer von vier Monaten beziehungsweise 102 Arbeitstagen kurzfristig beschäftigt bleiben.

COVID-19 als Berufskrankheit anerkannt

Versicherungsschutz Eine COVID-19-Erkrankung kann bei Beschäftigten im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium die Voraussetzungen für die Anerkennung einer Berufskrankheit erfüllen. Zum Gesundheitsdienst zählen zum Beispiel Krankenhäuser, Arztpraxen, Apotheken, Physiotherapieeinrichtungen, Krankentransporte, Rettungsdienste oder Pflegedienstleistungen. Einrichtungen der Wohlfahrtspflege sind vor allem solche der Kinder-, Jugend-, Familien- und Altenhilfe sowie zur Hilfe für behinderte oder psychisch erkrankte Menschen.

Für eine Anerkennung als Berufskrankheit müssen drei Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Kontakt mit SARS-CoV-2-infizierten Personen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit
2. Auftreten relevanter klinischer Symptome wie zum Beispiel Fieber oder Husten
3. Positiver Nachweis des Virus durch einen PCR-Test

Treten erst später Gesundheitsschäden auf, die als Folge der Infektion anzusehen sind, kann eine Berufskrankheit ab diesem Zeitpunkt anerkannt werden. Erfolgt eine Coronainfektion infolge einer versicherten Berufstätigkeit, ohne dass die Voraussetzungen einer Berufskrankheit erfüllt sind, kann die Erkrankung unter bestimmten Umständen auch als Arbeitsunfall gewertet werden. Das sollte im Einzelfall mit der gesetzlichen Unfallversicherung geklärt werden.

 dguv.de > [Mediencenter](#) > [Hintergrund](#) > [COVID-19](#)

Foto: PR/AOK; Getty Images/gopixa

Hohe Hürden bei fristloser Kündigung

Der Rechtsexperte Dr. Ulrich Haagen präsentiert und kommentiert wichtige Entscheidungen aus dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht



Der Fall: Eine Anwaltsgehilfin wird zum Monatsanfang eingestellt. Für die Probezeit ist vertraglich eine einwöchige Kündigungsfrist vereinbart. Sie arbeitet zwei Tage und fehlt dann den Rest der Woche unentschuldig. Dann, nach dem ersten Wochenende, fehlt sie absprachegemäß zwei Tage; ihr Kind soll sich im Kindergarten eingewöhnen. Doch schon in diesen zwei Tagen kündigt ihr der Chef mit der vereinbarten Frist von einer Woche. Daraufhin fehlt die Frau erst mal einen Tag unentschuldig, legt dann für die beiden Folgetage Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Der Chef kündigt ihr erneut – diesmal fristlos. Gegen die fristlose Kündigung klagt die Frau, verlangt überdies die Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von zwei Wochen. Der Arbeitgeber hält dagegen – die Frau habe tatsächlich nur zwei Tage gearbeitet, dann unentschuldig gefehlt – für ihn der typische Fall eines „gescheiterten Arbeitsverhältnisses“.

Das Urteil: Das Landesarbeitsgericht gab der Anwaltsgehilfin mit ihrer Kündigungsschutzklage Recht (LAG Schleswig-Holstein, Az.: 1 Sa 72/20). Die außerordentliche, fristlose Kündigung sei unwirksam, entschieden die Richter. Denn es fehle eine vorherige Abmahnung. Das unentschuldigte Fehlen gleich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses stelle keine derartig schwerwiegende Pflichtverletzung dar, dass eine Abmahnung ausnahmsweise verzichtbar sei. Überdies sei für die Probezeit gesetzlich eine zweiwöchige Kündigungsfrist vorgesehen (§622 BGB). Eine Verkürzung dieser Frist per Arbeitsvertrag sei nicht möglich.

Der Kommentar: Fristlose Kündigung wegen eines vertragswidrigen Verhaltens ohne vorangehende Abmahnung – das untersagen die Gerichte regelmäßig. Das gilt auch für die Probezeit. Gerade hier muss dem Arbeitnehmer deutlich aufgezeigt werden, was an seiner Arbeitsleistung zu kritisieren ist. Das Arbeitsrecht geht davon aus, dass durch eine Abmahnung das Verhalten des Arbeitnehmers positiv beeinflusst werden kann. Eine Abmahnung hat also Warncharakter und ist nach ständiger Rechtsprechung grundsätzlich das verhältnismäßige und erste Mittel für unzufriedene Arbeitgeber.

Fazit: Immer wieder stellt sich Arbeitgebern die Frage: Wie kann man angemessen und rechtssicher auf Fehlverhalten eines Angestellten reagieren? Einmal mehr gilt dabei der jetzt wieder bestätigte Grundsatz: Ohne Abmahnung wird eine Entlassung schwierig. Und wer sich als Arbeitgeber gar per fristloser Kündigung vom Mitarbeiter trennen will, muss das noch verschärft beachten. Einfach an den Fußball denken: Für das erste Foul gibt es die Gelbe Karte, für ein weiteres ist Gelb-Rot möglich. Und nur bei extremen Unsportlichkeiten kann gleich die Rote Karte gezogen werden. ■

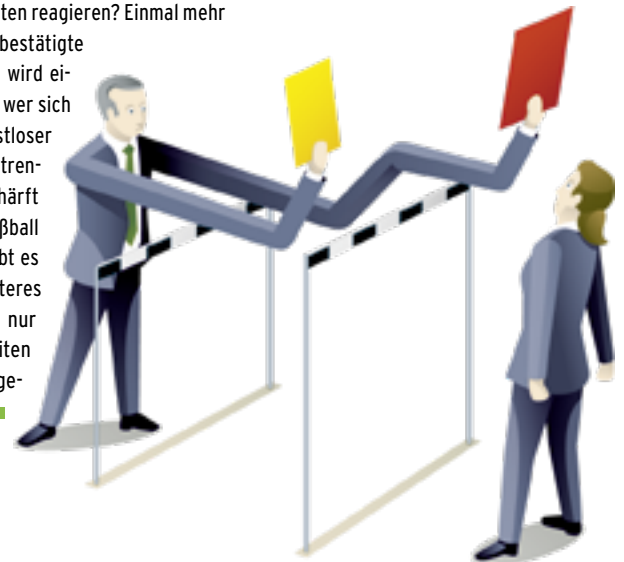


Foto: PR/ZDF/Rico Rossival; Illustration: Jörg Block

Aktuell

PunktGenau! Im neuen AOK-Format beantworten Experten in kurzen Erklärvideos die wichtigsten Fragen rund um die Themen Kurzarbeit, Kinderkrankengeld oder Entschädigung bei Quarantäne.

Jetzt informieren!

aok.de/fk/plus/punktgenau

Expertenforum Im Sozialversicherungsrecht gibt es immer wieder mal knifflige Fragestellungen, die im Joballtag gelöst werden müssen. Stellen Sie Ihre sozialversicherungsrechtlichen Fragen einfach im AOK-Expertenforum und erhalten Sie innerhalb von 24 Stunden eine kompetente Antwort.

Jetzt fragen!

aok.de/fk/plus/expertenforum