

# WiSo-Training

## Aktualisierungen und Korrekturen

Stand: April 2009

### Sozialversicherung

#### Arbeitslosengeld: Höchsbezugsdauern für ältere Arbeitslose

Seit 1. Januar 2008 ist die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für ältere Arbeitslose im Sozialgesetzbuch III neu geregelt.

Ab Vollendung des 50. Lebensjahrs beträgt die Höchstbezugsdauer 15 Monate, ab Vollendung des 55. Lebensjahrs 18 Monate, ab Vollendung des 58. Lebensjahrs 24 Monate. Voraussetzung für den verlängerten Bezug sind 30, 36 bzw. 48 Monate mit Beitragszahlungen in den letzten fünf Jahren vor der Arbeitslosigkeit.

Aufgrund dieser Neuregelung lassen sich zwei Aufgaben nicht mehr richtig lösen, weil keine der Auswahllösungen vollständig auf die seit Januar 2008 geltende gesetzliche Regelung zutrifft.

Die beiden Aufgaben unten auf dieser Seite sind neu formuliert und entsprechen der aktuellen Rechtslage. Die Positionen der richtigen Auswahllösungen bleiben unverändert.

#### Abschnitt Sozialversicherung, Seite 71

### 35

Wovon hängt die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld ab?

- 1 Nur von der Dauer der versicherungspflichtigen Beschäftigung in den letzten drei Jahren vor der Arbeitslosigkeit
- 2 Vom Lebensalter und von der Dauer der versicherungspflichtigen Beschäftigung in den letzten drei bzw. fünf Jahren vor der Arbeitslosigkeit
- 3 Nur vom Lebensalter
- 4 Vom Lebensalter und von der Anzahl der Kinder
- 5 Von der Höhe der gezahlten Beiträge und von der Anzahl der Kinder

#### Aufgabensatz 05, Seite 135

### 28

Wovon hängt die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld nach SGB III ab?

- 1 Nur von der Dauer der versicherungspflichtigen Beschäftigung in den letzten drei Jahren vor der Arbeitslosigkeit
- 2 Von der Dauer der versicherungspflichtigen Beschäftigung in den letzten drei bzw. fünf Jahren vor der Arbeitslosigkeit und der Vollendung oder Nichtvollendung des 50., 55. oder 58. Lebensjahrs
- 3 Nur von der Vollendung oder Nichtvollendung des 55. Lebensjahrs
- 4 Von der Dauer der versicherungspflichtigen Beschäftigung in den letzten drei bzw. fünf Jahren vor der Arbeitslosigkeit und der Anzahl der Kinder
- 5 Von der Höhe der gezahlten Beiträge und der Vollendung oder Nichtvollendung des 50., 55. oder 58. Lebensjahrs

# WiSo-Training

## Aktualisierungen und Korrekturen

Stand: April 2009

### Sozialversicherung

#### Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung

##### Abschnitt Sozialversicherung, Aufgabe 09 (Seite 66)

Seit 1. Januar 2009 sind Arbeitnehmer nur noch dann von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung ausgenommen, wenn das Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt *und in drei aufeinander folgenden Jahren überstiegen hat* (§ 6 Abs. 1 SGB V).

#### Beitrag zur Pflegeversicherung

##### Abschnitt Sozialversicherung, Erläuterung der Lösung zu Aufgabe 42 (Seite 98)

Seit Juli 2008 beträgt der Grundbeitrag zur Pflegeversicherung 1,95 % des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts. Im Bundesland Sachsen tragen Arbeitnehmer jetzt 1,475 % und Arbeitgeber 0,475 %.

### Fehlerhafte Lösung

#### Aufgabensatz 06, Lösung zu Aufgabe 32 (Seite 178)

Die Lösung zu Aufgabe 32 ist leider falsch – tatsächlich ist alles genau umgekehrt. Hier die korrekte Lösung:

#### 32

Eigenkapitalrentabilität und Wirtschaftlichkeit **verringern** sich. Zinsen auf Fremdkapital sind Aufwendungen des Unternehmens. Wenn die Aufwendungen **steigen**, **verringert** sich der Gewinn: Gewinn = Ertrag – Aufwand. Wenn sich der Gewinn verringert, **verringert** sich auch die Eigenkapitalrentabilität:

Eigenkapitalrentabilität = Gewinn : Eigenkapital · 100 %

Wenn die Aufwendungen **steigen**, **verringert** sich die Wirtschaftlichkeit:

Wirtschaftlichkeit = Ertrag : Aufwand · 100 %

### Missverständliche Lösung

#### Aufgabensatz 02, Lösung zu Aufgabe 35 (Seite 174)

Der zweite Gesichtspunkt ist in der Lösung zu knapp formuliert und kann missverstanden werden.

„Verdachtskündigungen“ sind nicht generell ausgeschlossen. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die fristlose Kündigung durchaus zulässig, wenn gegen den Arbeitnehmer der Verdacht einer schwer wiegenden strafbaren Handlung besteht. Dabei müssen aber starke Verdachtsmomente vorliegen, die sich auf objektive Tatsachen gründen und geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören.

Eine bloße Verdächtigung, die nicht auf objektiven, überprüfbareren Fakten beruht, ist aber kein zulässiger Kündigungsgrund.