1_2006

praxis + recht

für Personalbüro,
Steuerberater
und Ausbilder
DAK MAGAZIN

Seit 1.1.2006 in Kraft
Entgeltfortzahlungsversicherung
Seite 3

Besonderheit in der
Arbeitslosenversicherung
Kein Arbeitgeberanteil
für ältere Arbeitnehmer
Seite 13

Bezahlte Freistellung
Ende der Versicherungspflicht
Seite 15

Betriebsratswahlen
Vorbereitung und Durchführung
Seite 19

Außerdem in diesem Heft:

- Arbeitsalltag Krankenhaus
- Integrierte Versorgung
- Geld zurück für beschäftigte Rentner
- Neue Beurteilung der Beitragspflicht
- Entlassungsabfindung bei Altersteilzeit
- Arbeitslosenversicherung
  Freiwillig weiterversichern
- Beitragsschuld lässt sich stunden
- Macht die Führungskraft ihre Arbeit gut?

www.dak.de/firmenservice

DAK
Unternehmen Leben

Krankenversicherung

3 Seit 1.1.2006 in Kraft
Entgeltfortzahlungsversicherung

6 Arbeitsalltag Krankenhaus
Strukturwandel braucht motivierte Kräfte

8 Integrierte Versorgung
Neue innovative Behandlungsmodelle der DAK

9 Jetzt Antrag stellen
Geld zurück für beschäftigte Rentner

Sozialversicherung

10 Änderungen im Steuerrecht
Neue Beurteilung der Beitragspflicht

11 Entlassungsabfindung bei Altersteilzeit

12 Arbeitslosenversicherung
Freiwillig weiterversichern

13 Besonderheit in der Arbeitslosenversicherung
Kein Arbeitgeberanteil für ältere Arbeitnehmer

15 Bezahlte Freistellung
Ende der Versicherungspflicht

17 Hilfe bei finanziellen Engpässen
Beitragsschuld lässt sich stunden

Arbeitsrecht

19 Betriebsratswahlen
Vorbereitung und Durchführung

24 Rundumblick aufs eigene Verhalten
Macht die Führungskraft ihre Arbeit gut?

28 **Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht**

28 Mitglieder werben

30 **wwwichtig**
praxis+recht-Kurzinfos

30 **Fachliteratur**

31 **Impressum**

Sabine Langner, DAK-Redaktion

Liebe Leserin,
lieber Leser,

es ist Ihnen sicher aufgefallen, wir haben das Logo der DAK modernisiert und um die Worte **„Unternehmen Leben“** ergänzt. Diese Worte sollen deutlich machen, wofür die DAK steht. Sie beinhalten den Anspruch, unsere Versicherten ein Leben lang zur Seite zu stehen – an guten Tagen und auch in schwierigen Lebenssituationen.

Für Sie als Arbeitgeber bedeutet das, die DAK ist Ihr kompetenter Ansprechpartner in allen Fragen der Sozialversicherung. Partnerschaftliche, gute und unbürokratische Zusammenarbeit sowie individuelle Betreuung sind uns wichtig.

Das „praxis+recht Magazin“ hat in diesem Zusammenhang auch ein neues Erscheinungsbild erhalten. Es bleibt jedoch weiterhin Ihre Fachzeitschrift mit ausführlichen Artikeln mit dem Schwerpunkt aus den Bereichen Kranken- und Sozialversicherung sowie aus dem Arbeitsrecht.

Dieses Thema erwartet Sie u. a. in dieser Ausgabe:
Die **Entgeltfortzahlungsversicherung** ist seit dem 1.1.2006 in Kraft. Viele Fragen ergeben sich, da ab 1.1.2006 alle Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren beteiligt sind. Auf den Seiten 3 bis 5 gibt Ihnen unser Autor Jörg Kähler einen Überblick zum Ausgleichsverfahren bei Ihrer DAK.

Sabine Langner

DAK*direkt* 01801-325 325
24 Stunden an 365 Tagen – zum Ortstarif

Seit 1.1.2006 in Kraft

Entgeltfortzahlungs-versicherung

In der 4. Ausgabe 2005 von praxis+recht berichteten wir über den Gesetzentwurf zum Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG). Durch Verkündung im Bundesgesetzblatt vom 30.12.2005 ist das AAG seit dem 1.1.2006 in Kraft getreten und löst damit das Lohnfortzahlungsgesetz ab. In dieser Ausgabe geben wir Ihnen Informationen zum Ausgleichsverfahren bei Ihrer DAK.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (U1-Verfahren)

Über die grundsätzlichen Änderungen haben wir Sie bereits informiert. Danach nehmen am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen alle Krankenkassen mit Ausnahme der Landwirtschaftlichen Krankenkasse teil, also auch die DAK.

Feststellung der Teilnahme am Ausgleichsverfahren U1

Die Teilnahme am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit (U1) ergibt sich unmittelbar aus dem Gesetz, so dass es keiner förmlichen Feststellung der Teilnahme am Ausgleichsverfahren durch die Krankenkassen bedarf. Jeder Arbeitgeber prüft daher selbst zu Beginn eines jeden Kalenderjahres, ähnlich wie bei der Feststellung der Krankenversicherungspflicht seiner Arbeitnehmer/innen, ob die Voraussetzungen zur Teilnahme am Verfahren zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen im Krankheitsfall vorliegen. Ist dies der Fall, besteht für den Arbeitgeber **Umlagepflicht**.

Im Internet unter **www.dak.de/firmenservice/entgeltfortzahlungsversicherung** hält die DAK ein Arbeitsblatt mit Berechnungsfunktion für Sie bereit. Dieses Arbeitsblatt bietet Ihnen eine Hilfestellung bei der Selbstfeststellung und Dokumentation der Umlagepflicht.

Sollten Sie bei der Prüfung Unterstützung benötigen, wenden Sie sich gerne an Ihre DAK-Geschäftsstelle.

Mehrere Betriebe

Hat ein Arbeitgeber als Einzelunternehmer (natürliche Person) mehrere Betriebe, ist die Teilnahme einheitlich für alle Betriebe zu beurteilen. Dabei ist die Zahl der in den verschiedenen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer/innen zusammenzurechnen. Auf wie viele Betriebe sich die Arbeitnehmer/innen verteilen, ist unerheblich.

Betriebe in der Rechtsform einer juristischen Person (z. B. AG, GmbH, KG usw.) sind einzeln zu beurteilen und nicht mit natürlichen Personen oder anderen juristischen Personen, selbst wenn es sich um eine juristische Person gleicher Art handelt, zusammenzurechnen.

Kernpunkte

U1 – Umlagepflicht für Arbeitgeber: Feststellung der Umlagepflicht
- Selbstfeststellung durch Arbeitgeber
- Beurteilung bei „Mehreren Betrieben"
- Überwachung im Rahmen der Betriebsprüfungen

Erstattung zum U1-Verfahren
- Erstattungen sind analog der Umlageberechnung auf die BBG-RV begrenzt
- AG-Anteile am GSV-Beitrag sind mit der prozentualen Erstattung des fortgezahlten Arbeitsentgelts abgegolten

DAK-Service
- Arbeitsblatt mit Berechnungsfunktion als Download
- 4 Erstattungssätze zur Wahl

U2 – Umlagepflicht für Arbeitgeber
auch bei ausschließlich männlichen Beschäftigten
- 100 % Erstattung des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld
- 100 % Erstattung des Bruttoarbeitsentgelts bei Beschäftigungsverboten und zusätzlich pauschal 20 % vom fortgezahlten Bruttoarbeitsentgelt für die Arbeitgeberbeitragsanteile am GSV-Beitrag, maximal die tatsächlich zu entrichtenden Beiträge

Prüfung durch die Deutsche Rentenversicherung

Die Überwachung der ordnungsgemäßen Berechnung und Abführung der Umlagen sowie die Selbstfeststellung durch den Arbeitgeber zur Teilnahme am Ausgleichsverfahren obliegt den Prüfern der Rentenversicherung und wird im Rahmen der Betriebsprüfungen nach § 28p SGB IV wahrgenommen.

Wahl eines U1-Erstattungssatzes/Umlagesatzes

Die DAK bietet Ihnen zur individuellen Absicherung Ihres Entgeltfortzahlungsrisikos vier verschiedene Erstattungssätze zur Wahl.

Der allgemeine Erstattungssatz beträgt 70 %. Hier werden alle am U1-Ausgleichsverfahren beteiligten Arbeitgeber versichert, die keine Wahl für einen erhöhten Erstattungssatz von 80 % oder einen der ermäßigten Erstattungssätze von 50 % oder 60 % ausüben.

Die Wahl des erhöhten Erstattungssatzes oder eines der ermäßigten Erstattungssätze erfolgt auf schriftlichen Antrag. Lediglich die Abführung eines erhöhten oder ermäßigten Umlagesatzes im Beitragsnachweis reicht nicht aus.

Die Wahl ist bis zum 20. 1. eines Jahres auszuüben und gilt dann für das laufende Kalenderjahr ab 1. 1. des Jahres. Bei Beginn der Teilnahme am Ausgleichsverfahren (z. B. Betriebsgründung oder Krankenkassenwechsel des Mitglieds oder bisher keine Arbeitnehmer/in bei der DAK) ist das Wahlrecht im ersten Kalenderjahr innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Teilnahme auszuüben.

Die Wahl eines Erstattungssatzes gilt für das gesamte Kalenderjahr und, sofern keine neue Wahl erfolgt, auch für die folgenden Kalenderjahre.

Der für einen Arbeitgeber geltende Erstattungssatz gilt für alle Arbeitnehmer/innen, die bei diesem Arbeitgeber beschäftigt sind und für die der Arbeitgeber Umlagen an die DAK abführt.

Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit (U1)

Für die Berechnung der prozentualen Erstattung beim U1-Verfahren berücksichtigt die DAK das Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Beitragsanteile des Arbeitgebers gelten mit der prozentualen Erstattung des Arbeitsentgelts als abgegolten.

Erstattungsansprüche bestehen nur für Arbeitgeberaufwendungen auf der Grundlage des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG). Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bleibt bei Erstattungen, ebenso wie bei der Umlageberechnung, unberücksichtigt.

Die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen erfolgt auf schriftlichen Antrag. Dieser ist auch dann erforderlich, wenn der Erstattungsbetrag im Rahmen einer Verrechnung im Beitragsnachweis von den zu zahlenden Beiträgen abgesetzt wird.

Erstattungsanträge

erhalten Sie in Ihrer DAK-Geschäftsstelle oder im Internet unter **www.dak.de/firmen-service/entgeltfort-zahlungsversicherung**

Entgeltfortzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft (U2-Verfahren)

Am Ausgleichsverfahren der Entgeltfortzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft nehmen alle Arbeitgeber unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten teil. Dies gilt auch für Unternehmen mit ausschließlich männlichen Beschäftigten. Auch zum U2-Ausgleichsverfahren besteht **Umlagepflicht**.

Der Gesetzgeber hat von der Umlagepflicht U2 nur zwei Bereiche ausgenommen:

- Mitarbeitende Familienangehörige eines landwirtschaftlichen Unternehmers und
- Dienststellen ausländischer Streitkräfte und der NATO mit Ausnahme der beschäftigten zivilen Arbeitskräfte.

Hinweis: Für geringfügig Beschäftigte ist **immer** die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zuständig. Dies gilt sowohl für die Umlagezahlung als auch für die Erstattungen. Auch für das Ausgleichsverfahren U2 besteht ein Erstattungsanspruch, obwohl der Umlagesatz der Knappschaft-Bahn-See zurzeit 0,0 % beträgt.

Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft (U2)

Wie bei der U1 erfolgt auch bei der U2 die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen auf schriftlichen Antrag. Dieser ist auch dann erforderlich, wenn der Erstattungsbetrag im Rahmen einer Verrechnung im Beitragsnachweis von den zu zahlenden Beiträgen abgesetzt wird.

Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach §14 Abs. 1 MuSchG

Dem Arbeitgeber wird der gezahlte Zuschuss nach §14 MuSchG zu 100% erstattet. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bleibt auch hier bei der Erstattung und der Umlageberechnung unberücksichtigt.

Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten nach § 11 MuSchG

Das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitgeber den Arbeitnehmerinnen fortzahlt, die wegen Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen, wird dem Arbeitgeber zu 100% erstattet. Die Arbeitgeberanteile an den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen werden von der DAK pauschal mit 20% des fortgezahlten Arbeitsentgelts erstattet, jedoch nicht mehr als die tatsächlich zu entrichtenden Beiträge.

Das Aufwendungsausgleichsgesetz, das Gemeinsame Rundschreiben, die DAK-Satzung zum AAG und weitere Informationen und Vordrucke haben wir zu Ihrer Unterstützung zur Verfügung gestellt unter

info

www.dak.de/firmenservice/entgeltfortzahlungsversicherung

Jörg Kähler

DAK Beitragstabelle Entgeltfortzahlungsversicherung ab 1.1.2006

Erstattungssatz	Umlagesatz	U1 Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit	
70%	1,8%	allgemeiner Satz	(Regelsatz)
50%	1,1%	ermäßigter Satz 1	(wählbar)
60%	1,5%	ermäßigter Satz 2	(wählbar)
80%	3,3%	erhöhter Satz	(wählbar)

Erstattungssatz	Umlagesatz	U2 Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft
100%	0,27%	Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld (§14 MuSchG)
*120%		Beschäftigungsverbot (§11 MuSchG)

* Erstattung von 100 % auf das fortgezahlte Bruttoarbeitsentgelt. Zusätzlich werden die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag pauschal mit 20 % vom fortgezahlten Bruttoarbeitsentgelt erstattet, höchstens jedoch die tatsächlich zu entrichtenden Beiträge.

Berechnung der Umlagebeträge
Die Berechnung erfolgt vom Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West 5.250,00 €/Ost 4.400,00 €).
Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bleibt bei der Berechnung unberücksichtigt.

Arbeitsalltag Krankenhaus

Strukturwandel braucht motivierte Kräfte

Der tief greifende Strukturwandel in den deutschen Krankenhäusern ist unübersehbar. Die DAK hat untersucht, wie sich dieser Prozess auf die Arbeit der Pflegenden auswirkt. Gemeinsam mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) hat die DAK im Jahre 2000 den Arbeitsalltag von Krankenschwestern und Krankenpflegern untersucht. Im Mittelpunkt der aktuellen Untersuchung steht eine schriftliche Befragung von Pflegenden. Darüber hinaus analysiert der Bericht die Arbeitsunfähigkeiten der bei der DAK versicherten Pflegenden sowie das Unfallgeschehen in BGW–versicherten Krankenhäusern.

Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsposition eines Krankenhauses werden zu einem erheblichen Teil auch durch die Qualität der Pflege bestimmt. Qualifikation und Engagement der Pflegenden beeinflussen sowohl ökonomisch unmittelbar relevante Kosten- und Leistungsparameter, als auch mittelbar bedeutsame Faktoren, wie die Zufriedenheit der Patienten und Angehörigen und den Ruf des Hauses in der Region.

Die Pflegenden sind mit einem Anteil von ca. 40 % nicht nur die größte Berufsgruppe im Krankenhaus, sie sind auch der Teil der Organisation „Krankenhaus“, der den häufigsten und oftmals auch intensivsten Kontakt mit den Patienten hat.

Ferner hängt die erfolgreiche Umsetzung von Restrukturierungsmaßnahmen oder die Implementierung neuer Prozesse entscheidend von der engagierten Beteiligung des Pflegedienstes ab.

Angesichts dieser großen Bedeutung der Pflegenden für den Erfolg eines Hauses wird den Auswirkungen der verschiedenen Veränderungsprozesse auf die Gesundheit in der stationären Versorgung – wie beispielsweise ein neues Abrechnungsverfahren, steigende Dokumentationsanforderungen oder die Einführung des Qualitätsmanagements – überraschend wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Dabei zählen die Pflegenden zu den Hauptbetroffenen des Wandels: Personalabbau, Zusammenlegung und Schließung von Abteilungen und Stationen, kürzere Verweildauern und höhere Morbidität der Patienten haben Auswirkungen auf die Arbeitssituation der Pflegenden. Diese kann das Management des jeweiligen Hauses unterschiedlich bearbeiten und mit mehr oder weniger Erfolg umsetzen.

Mangelnde Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit der Pflegenden ist 2004 gegenüber 1999 teilweise deutlich gesunken. Dies zeigt sich in allen Altersgruppen, besonders deutlich aber bei den älteren Beschäftigten. Die Beteiligungs- und Mitsprachemöglichkeiten werden von den Befragten deutlich schlechter eingestuft als noch 1999: Nur 16 % stimmten zu, dass Beschwerden der Mitarbeiter berücksichtigt werden (1999: 30 %) und nur 24 % fühlen sich zum Einbringen von Verbesserungsvorschlägen ermutigt (1999: 39 %). Auch die innerbetriebliche Kooperation und Koordination zwischen den unterschiedlichen Abteilungen und Berufsgruppen wird nur von einer Minderheit der Befragten eindeutig positiv beurteilt.

Hohe körperliche und organisationsbedingte Arbeitsbelastungen

Viele Pflegende sind hohen körperlichen und organisationsbedingten Belastungen ausgesetzt: So gab mehr als ein Drittel der Befragten (38 %) an, sehr oft unter Zeitdruck zu leiden, 29 % gaben an, sehr oft keine Möglichkeit zu haben, Pausen einzulegen. Mehr als ein Viertel aller Befragten leistet durchschnittlich mehr als 10 Überstunden im Monat, bei den Befragten mit Leitungsfunktion sind dies gar über 40 %.

Den DAK-Gesundheitsreport „Stationäre Krankenpflege 2005“ können Sie über die DAK-Redaktion anfordern:
Telefon 040/23 96 14 66

Kernpunkte

BGW/DAK-Studie belegt gesunkene Arbeitszufriedenheit
Pflegepersonal leidet:
- hohe körperliche/ organisationsbedingte Belastungen
- gestiegener Zeitdruck
- mehr als 10 Überstunden/Monat
- Arbeitsunfälle jedoch rückläufig

DAK-Gesundheitsmanagement fördert Veränderungsprozesse

Rückgang von Arbeitsunfällen

Positiv hervorzuheben ist der Rückgang der Arbeits- und Wegeunfälle sowie der Berufskrankheiten, der sich in den zurückliegenden Jahren fortgesetzt hat. Trotz dieser offensichtlichen Erfolge der Präventionsarbeit in den Krankenhäusern sind weitere Anstrengungen insbesondere zur Verhütung von Haut- und Wirbelsäulenerkrankungen erforderlich.

Fazit

Vor dem Hintergrund des sich vollziehenden Strukturwandels im Gesundheitswesen sieht sich das Personalmanagement der Krankenhäuser vor die große Herausforderung gestellt, den Spagat zwischen humanen und persönlichkeitsförderlichen Arbeitsbedingungen einerseits und ökonomischen Restriktionen andererseits zu bewältigen. Vor allem das Personalmanagement der Pflege ist dabei als zentrale Aufgabe zu begreifen und anzugehen.

Strukturelle Veränderungen, die häufig auch höhere Belastungen des Einzelnen bedeuten, können nur von motivierten Beschäftigten mitgetragen werden. Ein Weg zur Bewältigung dieser Aufgabe führt über eine Beteiligung der Pflegenden an den Veränderungsprozessen. Partizipation der Experten für den eigenen Arbeitsplatz ist dabei ein wichtiger Baustein von Prävention und Gesundheitsförderung im Krankenhaus.

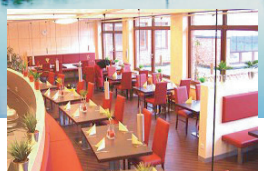
Eine zentrale Aufgabe muss die Unterstützung von Maßnahmen der Organisationsentwicklung sein. Das betriebliche Gesundheitsmanagement der DAK bietet hierzu Beratung und Unterstützung an.

Sabine Winterstein

Freiraum für Ihre Ideen:

Schöner tagen in Bad Segeberg!

Pro Person/Tag schon ab 88,50 €
inkl. Übernachtung/Vollpension



Treffen Sie sich in angenehmer Atmosphäre:

Direkt am Segeberger See, in zentraler Lage zwischen Hamburg, Lübeck und Kiel, liegt das DAK-Tagungszentrum. Neben dem schönsten Freilichttheater Europas, in dem alljährlich im Sommer die Karl-May-Festspiele stattfinden, liegt auch die Ostsee in unmittelbarer Nähe. Und hier hat die DAK ihr eigenes Tagungszentrum.

Hier können Sie perfekte Räumlichkeiten, modernste Kommunikationstechnik und eine gesunde Ernährung für Ihre Tagungen, Seminare und Veranstaltungen nutzen.

Ruhe, gute Luft und die herrliche Umgebung bilden den richtigen Rahmen für erfolgreiche Meetings. Ideale Möglichkeiten für Freizeit, Fitness, Wellness und Erholung erwarten Sie.

Lassen Sie sich inspirieren!

Sie haben die Wahl:
5 Tagungs- und Seminarräume à 100 m² | 6 Gruppenarbeitsräume à 35 m² | 92 Einzelzimmer | Billard | Caféteria | Fitnessraum | Kegelbahn | Sauna | Schwimmbad | Solarium | Sonnenterrasse | Sportplatz | Tennisplatz | Tischtennis

DAK-Tagungszentrum
Bad Segeberg

Kastanienweg 4
23795 Bad Segeberg
Telefon 04551/99 10
Fax 04551/99 11 99

Rufen Sie uns an und buchen Sie Erfolg:

www.dak.de/firmenservice/tagungszentrum

Integrierte Versorgung

Neue innovative Behandlungs-modelle der DAK

Operationen als Garantieleistung, qualitätsgesicherte Therapieabläufe, bessere Beratung und mehr Service für DAK-Patienten – die integrierte Versorgung macht es möglich.
Seit Anfang 2004 nutzt die DAK die neuen Spielräume, um die medizinische Behandlung für ihre Versicherten zu verbessern. Maßgeschneiderte Therapien, Ärzte, die ihre Erkenntnisse im Sinne der Patienten aus-tauschen, und Kliniken, die menschlich wie fachlich auf höchstem Niveau eng zusammenarbeiten – so sieht ein Netzwerk aus, in dem der Patient jederzeit gut und sicher aufgehoben ist.

Die integrierte Versorgung sorgt für eine reibungslose Zusammenarbeit zwischen Hausärzten, Fachärzten und Krankenhäusern, um dem Patienten beispielsweise belastende und unnötige Doppeluntersuchungen zu ersparen. Das führt zu mehr Qualität und Effizienz in der medizinischen Versorgung. Die DAK hat bereits über 200 Verträge zur integrierten Versorgung mit Krankenhäusern, Ärzten und Rehabilitationseinrichtungen abgeschlossen und es werden auch 2006 neue Verträge hinzukommen. Damit ist die DAK der Schrittmacher bei der Modernisierung des Gesundheitswesens.

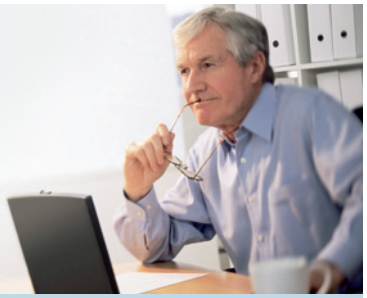
DAK-Medizinexperten beantworten unseren Versicherten gerne Fragen über Angebote und Therapien. Sie erreichen sie rund um die Uhr zum Ortstarif unter

DAKGesundheit***direkt***
01801 - 325 326

Integrierte Versorgung im Überblick
Eine vollständige Übersicht über alle Angebote der DAK im Rahmen der integrierten Versorgung finden Sie im Internet unter
www.dak.de
(Rubrik Kundenservice).
Es ist eine Auflistung nach Bundesländern und Indikationen möglich. Zu allen Angeboten gibt es wichtige Detailinformationen und Kontaktadressen.

Jetzt Antrag stellen

Geld zurück für beschäftigte Rentner



Während derzeit überall von Mehrbelastungen auch für Rentner die Rede ist, sollten Rentner mit einer krankenversicherungspflichtigen Beschäftigung zum Taschenrechner greifen, denn unter Umständen erhalten sie Geld von der DAK zurück.

Kernpunkte

Beitragserstattung für 2005
sofern Gesamteinnahmen aus verschiedenen Einkünften über der Beitragsbemessungsgrenze liegen:
- an versicherungspflichtige Mitglieder
- an Studenten und Praktikanten

mit Rentenbezug

Erstattung nur auf Antrag
keine automatische Rückzahlung möglich!

Versicherungspflichtige Mitglieder

Übersteigen die Gesamteinnahmen versicherungspflichtiger Mitglieder durch verschiedene Einkünfte (Arbeitsentgelt, Versorgungsbezüge, Leistungen der Arbeitsagentur und Renten) 2005 die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung, haben die Krankenkassen die vom Rentner selbst getragenen Anteile am Krankenversicherungsbeitrag aus der Rente zu erstatten.

> Die Beitragsbemessungsgrenze
> in der Kranken- und Pflegeversicherung beträgt 2005 jährlich 42.300 € (monatlich 3.525,00 €).
>
> Erstattungsfähig sind die vom Rentner getragenen Beiträge für den Teil der Rente, der die Beitragsbemessungsgrenze zusammen mit den übrigen beitragspflichtigen Einkünften übersteigt.

Die Errechnung des Erstattungsbetrages aus der Rente wird auf monatlicher Basis vorgenommen, wenn die Beitragsbemessungsgrenze durch die laufenden monatlichen Einkünfte bereits überschritten wird. Wird dagegen die monatliche Beitragsbemessungsgrenze lediglich durch eine Einmalzahlung (z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld) überschritten, ist die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze maßgebend.

Freiwillig versicherte Mitglieder

Für freiwillig versicherte Arbeitnehmer, die neben Arbeitsentgelt eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, gelten die vorstehenden Ausführungen nicht. Hier wird vom Mitglied nur der Beitragszuschuss des Rentenversicherungsträgers an die Krankenkasse weitergeleitet; diese Mitglieder zahlen keinen eigenen Beitrag aus der Rente.

Versicherte in der Krankenversicherung der Studenten/Praktikanten

Eine Sonderregelung gilt für krankenversicherungspflichtige Studenten und Praktikanten, die eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen. Sie haben einen Eigenanteil am Krankenkassenbeitrag aus der Rente nur zu entrichten, soweit dieser den Studentenbeitrag überschreitet. Selbst getragene Anteile am Beitrag aus der Rente sind zu erstatten, wenn sie – zusammen mit eventuellen Beiträgen aus Versorgungsbezügen – den Studentenbeitrag nicht überschreiten.

Beispiel:

KV-Eigenanteil aus der Rente	45,00 €
Studentenbeitrag	47,53 €
Zu entrichtender Eigenanteil aus der Rente	0,00 €

Der monatliche Eigenanteil aus der Rente in Höhe von 45,00 € ist zu erstatten, da er den Studentenbeitrag nicht überschreitet.

Pflegeversicherung

Die vorstehenden Ausführungen gelten entsprechend hinsichtlich der Beiträge zur Pflegeversicherung.

Da ab 1.4.2004 die Rentner den Beitrag zur Pflegeversicherung in voller Höhe allein zu tragen haben, erfolgt für die Zeit ab 1.4. 2004 die Erstattung der zu viel gezahlten Beiträge zur Pflegeversicherung auch in voller Höhe.

Erstattung nur auf Antrag

Zu viel gezahlte Beiträge können nur auf Antrag des Mitgliedes erstattet werden.

Eine automatische Erstattung durch die DAK ist nicht möglich, weil den Krankenkassen die einzelnen Entgelte nicht vorliegen.

Der Erstattungsantrag ist bei der Krankenkasse zu stellen, bei der der Rentenbezieher während der Zeit, für die eine Erstattung beantragt wird, versichert war. Die letzte Rentenanpassungsmitteilung und bei Arbeitnehmern sowie Beziehern von Versorgungsbezügen die entsprechenden Entgelt-/Zahlungsnachweise müssen dem Antrag beigefügt werden.

Wolfgang Wittenberg

Änderungen im Steuerrecht

Neue Beurteilung der Beitragspflicht

Kernpunkte

Steuerliches Sofortprogramm
Streichung der Steuerfreiheit u.a. für
- Abfindungen
- Heirats- und Geburtsbeihilfen

Das Gesetz zum Einstieg in ein steuerliches Sofortprogramm vom 22. Dezember 2005 enthält ein erstes Maßnahmenpaket zur Stabilisierung der öffentlichen Haushalte, womit eine weitere Streichung begünstigender steuerlicher Ausnahmetatbestände erfolgt ist. Einige der steuerlichen Veränderungen wirken sich auch auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung aus.

Abfindungen

Die betragsmäßig begrenzte Steuerbefreiung für Abfindungen wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Dienstverhältnisses (§ 3 Nr. 9 Einkommensteuergesetz -EStG-) ist aufgehoben. Diese Abfindungszahlungen sind in vollem Umfang steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Wie bisher können Abfindungszahlungen aber als außerordentliche Einkünfte nach § 34 Abs. 1 Einkommensteuergesetz ermäßigt besteuert werden, wenn die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen.

Eine Übergangsregelung sieht vor, dass die bisherige Steuerfreiheit für vor dem 1. Januar 2006 abgeschlossene Abfindungsverträge oder für Abfindungen wegen einer vor dem 1. Januar 2006 getroffenen Gerichtsentscheidung oder einer am 31. Dezember 2005 anhängigen Klage weiter gilt, soweit die Abfindung dem Arbeitnehmer vor dem 1. Januar 2008 zufließt.

Im Beitragsrecht der Sozialversicherung wirkt sich die Aufhebung der bislang eingeschränkten Steuerfreiheit für Entlassungsabfindungen nicht aus. Abfindungen, die wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses als Entschädigung für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten durch den Verlust des Arbeitsplatzes (z. B. nach §§ 9 und 10 Kündigungsschutzgesetz -KSchG-) gezahlt werden, sind in voller Höhe kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung und daher nicht beitragspflichtig. Diese Beurteilung beruht auf dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 21. 2. 1990.

Zahlungen zur Abgeltung vertraglicher Ansprüche, die der Beschäftigte bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erworben hat (z. B. Nachzahlungen von während der Beschäftigung erzieltem Arbeitsentgelt sowie Urlaubsabgeltungen), sind dagegen beitragspflichtiges Arbeitsentgelt und dem beendeten Beschäftigungsverhältnis zuzuordnen.

Heirats- und Geburtsbeihilfen

Besondere Zuwendungen des Arbeitgebers an Arbeitnehmer anlässlich ihrer Eheschließung oder der Geburt eines Kindes sind seit dem 1. Januar 2006 in vollem Umfang steuerpflichtiger Arbeitslohn. Die jeweils auf 315,00 € begrenzte Steuerbefreiung (§ 3 Nr. 15 EStG) ist mit dem 31. Dezember 2005 entfallen.

In der Sozialversicherung sind Heirats- und Geburtsbeihilfen mit dem Wegfall der Steuerfreiheit in voller Höhe **beitragspflichtiges Arbeitsentgelt**.

Andrea Toborg

Entlassungsabfindung bei Altersteilzeit

Abfindungen aus Anlass der Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (z.B. zum Ausgleich einer Rentenminderung bei vorzeitiger Altersrente) sind als Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes im Sinne der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) vom 21. Februar 1990 –12 RK 20/88 – anzusehen. So haben das die Spitzenverbände der Sozialversicherung in ihrem Gemeinsamen Rundschreiben zum Altersteilzeitgesetz vom 9. März 2004 festgelegt. Damit gehören solche Abfindungen nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.

Aufgrund der Abschaffung des Steuerfreibetrages für Abfindungen und einer entsprechenden Übergangsregelung dazu (§ 3 Nr. 9 EStG i.V. mit § 52 Abs. 4a EStG) ergab sich insbesondere in Altersteilzeitfällen die Frage, wie Entlassungsabfindungen beitragsrechtlich zu bewerten sind, deren Auszahlung aus steuerlichen Gründen vorgezogen wird.

Die bisherige steuerliche Freibetragsregelung gilt im Rahmen der Übergangsregelung weiterhin für vor dem 1. Januar 2006 entstandene Ansprüche der Beschäftigten auf Abfindung. Voraussetzung für die Anwendung dieser Übergangsregelung ist jedoch, dass die Abfindung dem Beschäftigten vor dem 1. Januar 2008 zufließt. Durch diese Übergangsregelung soll ein Vertrauensschutz für diejenigen Beschäftigten geschaffen werden, die bis zum 31.12. 2005 über einen individualisierten Anspruch auf Abfindung verfügten. Ein individualisierter Anspruch liegt jedenfalls dann vor, wenn er auf einer einzelvertraglichen Vereinbarung beruht. Solche Ansprüche können sich aus Altersteilzeitverträgen ergeben.

Sofern in Altersteilzeitarbeitsverhältnissen die Auszahlung einer vor dem 1. Januar 2006 vereinbarten Entlassungsabfindung aus steuerlichen Gründen vorverlegt wird, ändert dies grundsätzlich nichts am Charakter der Abfindung. Auch diese vorgezogenen Abfindungen gehören als Entschädigung für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten im Sinne der Rechtsprechung des BSG nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.

Arbeitslosenversicherung

Freiwillig weiter-versichern

Kernpunkte

Freiwillige Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung möglich seit dem 1. Februar 2006 für:
- Pflegepersonen
- selbstständig Tätige
- Auslandsbeschäftigte

Antragstellung bei der örtlichen Agentur für Arbeit

Seit dem 1. Februar 2006 gibt es für bestimmte Personengruppen die Möglichkeit, sich freiwillig in der Arbeitslosenversicherung weiterzuversichern. Diese Antragsversicherung ist in § 28 a Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) geregelt, der mit dem Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt geschaffen wurde.

Personenkreis

Versichern können sich
- Pflegepersonen, die Angehörige wenigstens 14 Stunden wöchentlich pflegen. Der Angehörige muss Leistungen der sozialen Pflegeversicherung oder gleichartige Leistungen nach anderen Vorschriften beziehen.
- Selbstständig Tätige mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden,
- Auslandsbeschäftigte, die außerhalb der Europäischen Union oder assoziierten Staaten beschäftigt sind. Es darf jedoch keine Entsendung vorliegen, da in diesem Fall das Beschäftigungsverhältnis weiterhin den deutschen Sozialversicherungsvorschriften unterliegt.

Voraussetzungen

Für eine Versicherungspflicht auf Antrag müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:
- Innerhalb der letzten 24 Monate muss eine Vorversicherungszeit von mindestens 12 Monaten (Versicherungspflicht oder Bezug von Arbeitslosengeld nach dem SGB III) nachgewiesen sein.
- Unmittelbar vor der Tätigkeit/Beschäftigung muss der Antragsteller versicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein oder Arbeitslosengeld bezogen haben.
- Es darf keine anderweitige Versicherungspflicht nach dem SGB III bestehen.

Beginn der Versicherungspflicht

Die Versicherungspflicht beginnt mit dem Tag des Eingangs des Antrags bei der Agentur für Arbeit, frühestens jedoch mit dem Tag, an dem die Voraussetzungen erfüllt sind. Der Antrag muss spätestens innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit/Beschäftigung bei der Agentur für Arbeit eingehen. Geht der Antrag später ein, kann die freiwillige Weiterversicherung nicht mehr begründet werden.

Personen, die am 1. Februar 2006 die Voraussetzungen für die Versicherungspflicht auf Antrag dem Grunde nach erfüllen, können den Antrag bis zum 31. Dezember 2006 stellen (Übergangsregelung).

Anspruch auf Leistungen

Wird die Pflegetätigkeit, die selbstständige Tätigkeit oder die Auslandsbeschäftigung beendet und tritt danach Arbeitslosigkeit ein, können die Zeiten der freiwilligen Weiterversicherung als anwartschaftsbegründend für den Anspruch auf Arbeitslosengeld berücksichtigt werden. Über die Zeiten der freiwilligen Weiterversicherung erstellt die Agentur für Arbeit einen Nachweis.

Antragstellung

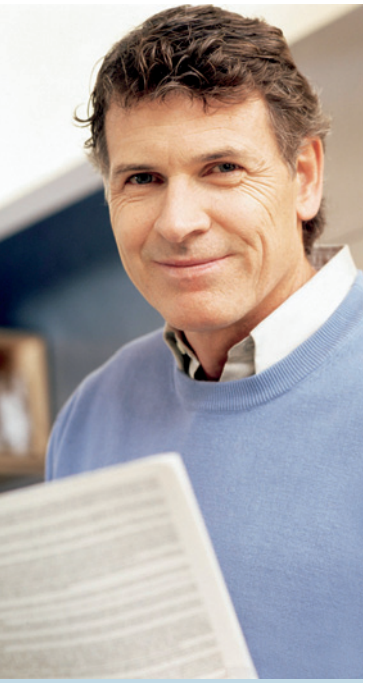
Der Antrag auf freiwillige Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung ist bei der Agentur für Arbeit am Wohnort zu stellen. Dort wird über den Antrag entschieden und über die Beitragszahlungsmodalitäten informiert.

Ausführliche Informationen (Info-Broschüre und Antragsvordruck) erteilt die örtliche Agentur für Arbeit.

Andrea Toborg

Besonderheit in der Arbeitslosenversicherung

Kein Arbeitgeberanteil für ältere Arbeitnehmer



Arbeitgeber, die ein Beschäftigungsverhältnis mit einem zuvor Arbeitslosen, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, erstmalig begründen, mussten seit dem 1. Januar 2003 keinen Arbeitgeberbeitragsanteil zur Arbeitslosenversicherung zahlen. Die mit dem Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt eingeführte und bis 31. Dezember 2005 befristete Regelung wird bis zum 31. Dezember 2007 verlängert.

Kernpunkte

Befristete Regelung verlängert
bis 31. 12. 2007 weiterhin Befreiung vom Arbeitgeberbeitragsanteil

Voraussetzungen
- Arbeitnehmer hat 55. Lebensjahr vollendet
- war vor Einstellung arbeitslos
- wird erstmalig bei diesem Arbeitgeber tätig

Keine Antragstellung nötig

§ 421 k Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) enthält diese Regelung. Danach ist Voraussetzung, dass

- der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet hat,
- der Arbeitnehmer vor der Einstellung arbeitslos gewesen ist und
- das Beschäftigungsverhältnis erstmals mit diesem Arbeitgeber begründet wird.

Für die Befreiung vom Arbeitgeberbeitragsanteil ist kein Antrag bei der Krankenkasse oder bei der Agentur für Arbeit erforderlich.

Vorausgegangene Arbeitslosigkeit

Der neu eingestellte Arbeitnehmer muss das 55. Lebensjahr vollendet haben und zuvor bei der Agentur für Arbeit als beschäftigungssuchend gemeldet gewesen sein. Es ist nicht Voraussetzung, dass der ältere Arbeitnehmer Anspruch auf Leistungen der Entgeltsicherung nach § 421 j SGB III hat.

Erstmalige Beschäftigung

Der ältere Arbeitnehmer darf vor der Arbeitslosigkeit nicht schon einmal arbeitslosenversicherungspflichtig bei diesem Arbeitgeber beschäftigt gewesen sein. Die Frage der erstmaligen Beschäftigung ist nur für die Zeit vom 7. November 2002 (1. Lesung des Gesetzes) bis 31. Dezember 2007 (Ende der Befristung) zu beurteilen. Eine erstmalige Beschäftigung liegt dann nicht vor, wenn ein Arbeitgeber in diesem Zeitraum einen älteren Arbeitnehmer erneut beschäftigt.

Beispiel 1

Beschäftigt bei Arbeitgeber A bis 31. 10. 2002

Erneute Beschäftigung beim Arbeitgeber A ab 1. 4. 2006

Die letzte Beschäftigung bei dem Arbeitgeber A endete vor dem 7. 11. 2002. Die erneute Beschäftigung des älteren, zuvor arbeitslosen Arbeitnehmers ab 1. 4. 2006 ist eine erstmalige Beschäftigung im Sinne des § 421 k SGB III.

Beispiel 2

Beschäftigt bei Arbeitgeber B bis 31. 3. 2003

Erneute Beschäftigung beim Arbeitgeber B ab 1. 4. 2006

Da in der Zeit vom 7. 11. 2002 bis 31. 12. 2007 bereits bei dem Arbeitgeber B eine Beschäftigung bestand, liegt ab 1. 4. 2006 keine erstmalige Beschäftigung im Sinne des § 421 k SGB III vor.

Beitragsanteil des Arbeitnehmers

Bei der Errechnung des Beitragsanteils, den der Arbeitnehmer zur Arbeitslosenversicherung zu tragen hat, sind keine Besonderheiten zu beachten. Der ältere Arbeitnehmer trägt die Hälfte des Beitrages, der ohne die Regelung des § 421 k SGB III zu zahlen wäre. Der Arbeitnehmeranteil an den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung wird durch Multiplikation des Arbeitsentgelts mit dem halben Beitragssatz, der für die Arbeitslosenversicherung gilt, errechnet.

Liegt das regelmäßige Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers in der so genannten Gleitzone von 400,01 € bis 800,00 €, ist der Beitragsanteil des Arbeitnehmers entsprechend der Gleitzonenregelung zu berechnen. Keinen Einfluss auf die Anwendung dieser Regelung hat der Tatbestand, dass ein Arbeitgeberbeitragsanteil nicht zu zahlen ist.

Vollendung des 65. Lebensjahres

Eine Änderung bei der Tragung der Beiträge in der Arbeitslosenversicherung ergibt sich mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet. Ab diesem Zeitpunkt ist der Arbeitnehmer versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung wegen Vollendung des 65. Lebensjahres (§ 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III) und der Arbeitgeber hat seinen Beitragsanteil nach § 346 Abs. 3 SGB III zu zahlen. Die Befreiung des Arbeitgebers von der Tragung seines Beitragsanteils zur Arbeitslosenversicherung nach § 421 k SGB III endet somit mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.

Lohnunterlagen

Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die für die Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen und, soweit erforderlich, Unterlagen vorzulegen (§ 28 o Abs. 1 SGB IV). Dies gilt sinngemäß auch für den Nachweis der Arbeitslosigkeit. Die örtlich zuständige Agentur für Arbeit stellt auf Verlangen dem Arbeitnehmer bei Bedarf eine Bescheinigung über die Arbeitslosigkeit aus.

Der Nachweis über die vorangegangene Arbeitslosigkeit des neu eingestellten Arbeitnehmers ist zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

Meldeverfahren

Im Meldeverfahren gilt der Beitragsgruppenschlüssel „2“ (halber Beitragssatz) zur Arbeitslosenversicherung.

Eine besondere Beitragsgruppe gibt es nicht.

Andrea Toborg

Sparen fürs Alter
Gezielt vorsorgen

Obwohl die Bundesbürger im internationalen Vergleich überdurchschnittlich viel sparen, hapert es nach wie vor an gezielter Altersvorsorge.

So viel Euro werden durchschnittlich im Monat für die private Altersvorsorge ausgegeben

122 €	16 bis 29 Jahre
220 €	30 bis 49 Jahre
223 €	50 und älter

So viel Prozent der künftigen Rentner und Pensionäre halten ihre bisherigen Altersvorsorgemaßnahmen für

43 %	nicht ausreichend
38 %	ausreichend
19 %	unentschieden

So viel Prozent der Berufstätigen wollen diese Form der Altersvorsorge in den nächsten Jahren aufstocken

20 %	Sparverträge
14 %	Festgeldanlage, Sparbrief
13 %	andere Wertpapiere wie Aktien
12 %	andere Kapitalanlagen
10 %	festverzinsliche Wertpapiere

Statistische Angaben: Postbank ©Globus 0454

Bezahlte Freistellung

Ende der Versicherungspflicht

Die aktuelle Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zeigt, dass die einvernehmliche Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch bezahlte Freistellung von der Arbeit (z. B. durch Aufhebungsverträge zwischen den Arbeitsvertragsparteien) ansteigt.
Die Spitzenverbände der Sozialversicherung haben daher die Frage erörtert, ob die Sozialversicherungspflicht bis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses fortbesteht, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich einvernehmlich darauf geeinigt haben, dass der Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unwiderruflich freigestellt wird und weiterhin Arbeitsentgelt erhält.

Kernpunkte

Bundessozialgericht unterscheidet beim Beschäftigungsverhältnis zwischen beitragsrechtlich und leistungsrechtlich

Sozialversicherungspflicht endet, wenn persönliches Abhängigkeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fehlt

eine Vereinbarung über eine unwiderrufliche, bezahlte Freistellung setzt die Versicherungspflicht endgültig außer Kraft

Rechtsprechung des Bundessozialgerichts

Das Bundessozialgericht (BSG) hat sich mit dieser Rechtsfrage bereits mehrfach beschäftigt. Die Rechtsprechung des BSG unterscheidet allerdings zwischen einem beitragsrechtlichen und leistungsrechtlichen Begriff des sozialversicherungsrechtlich relevanten Beschäftigungsverhältnisses. Im Bereich der Arbeitslosenversicherung ist z. B. ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Begriffs der Arbeitslosigkeit und des Leistungsanspruchs zu beurteilen (Beginn und Ende einer Sperrfrist wegen Arbeitsaufgabe).

Hierbei spielt die tatsächliche Arbeitsleistung eine andere Rolle als bei der Beurteilung der Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Ein fortbestehendes Beschäftigungsverhältnis wird versicherungs- und beitragsrechtlich für die Fälle angenommen, in denen der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt, der Arbeitgeber sie aber nicht annimmt (so genannter Annahmeverzug) oder bei Insolvenz des Arbeitgebers und Freistellung des Arbeitnehmers. In solchen Fällen soll der Arbeitgeber den Schutz der Sozialversicherung der Arbeitnehmer nicht einseitig dadurch beenden können, dass er die Arbeit nicht annimmt und/oder geschuldetes Arbeitsentgelt nicht zahlt.

Die tatsächliche Ausübung der Beschäftigung ist somit nicht immer notwendige Voraussetzung für die Versicherungs- und Beitragspflicht.

Merkmale einer Beschäftigung

Die ständige Rechtsprechung des BSG hat jedoch bei Fehlen der tatsächlichen Arbeitsleistung ein Beschäftigungsverhältnis regelmäßig nur angenommen, wenn die charakteristischen Merkmale einer abhängigen Beschäftigung weiterhin gegeben waren. Gefordert wird die persönliche Abhängigkeit, die sich in der Verfügungsbefugnis des Arbeitgebers und der Dienstbereitschaft des Arbeitnehmers ausdrückt.

Für den Tatbestand eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses kommt es grundsätzlich darauf an, ob der Arbeitnehmer dienstbereit ist und der Verfügungsbefugnis des Arbeitgebers untersteht. Wichtig ist, dass das Arbeitsverhältnis nach dem Willen der Beteiligten fortgesetzt werden soll.

Die Rechtsprechung geht hierbei von dem Prinzip der wechselseitigen Beziehungen der das

Arbeitsverhältnis eingehenden Vertragspartner aus. Diese bestehen darin, dass einerseits der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft gegen vereinbarte Entlohnung dem Arbeitgeber zur Verfügung stellt, also jederzeit arbeitsbereit und arbeitswillig ist. Andererseits der Arbeitgeber seine Verfügungsbefugnis gegenüber dem Arbeitnehmer bzw. dessen Arbeitskraft rechtlich und tatsächlich ausübt. An solchen zweiseitigen Beziehungen fehlt es jedoch, wenn die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers von vornherein vertraglich ausgeschlossen ist, d.h., der Arbeitgeber mit Einwilligung des Arbeitnehmers auf dessen Arbeitskraft verzichtet.

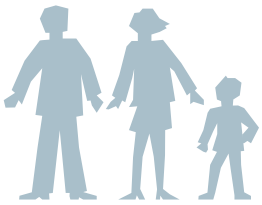
Sozialversicherungspflicht endet

Eine Vereinbarung über eine unwiderrufliche, bezahlte Freistellung setzt nach Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherung das persönliche Abhängigkeitsverhältnis der Arbeitsvertragsparteien endgültig außer Kraft. Die Verfügungsbefugnis des Arbeitgebers und die Dienstbereitschaft des Arbeitnehmers bestehen in diesen Fällen nicht mehr. So lautet auch ein Beschluss des BSG vom 21. 8. 1997 (Az.: 12 BK 63/97).

Die Spitzenverbände der Sozialversicherung beurteilen so, dass es an den zweiseitigen Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber fehlt, wenn im gegenseitigen Einvernehmen unwiderruflich auf die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung verzichtet wird. Sie vertreten den Standpunkt, dass das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis bei einer unwiderruflichen Freistellung von der Arbeitsleistung mit dem letzten Arbeitstag endet. In diesen Fällen endet auf Seiten des Arbeitnehmers die Weisungsgebundenheit und auf Seiten des Arbeitgebers das Weisungsrecht. Dem steht nicht entgegen, dass dem Arbeitnehmer in diesen Fällen gleichwohl bis zum rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses das geschuldete Arbeitsentgelt fortgezahlt wird.

Andrea Toborg

Deutschlands Familien
Mit und ohne Kinder

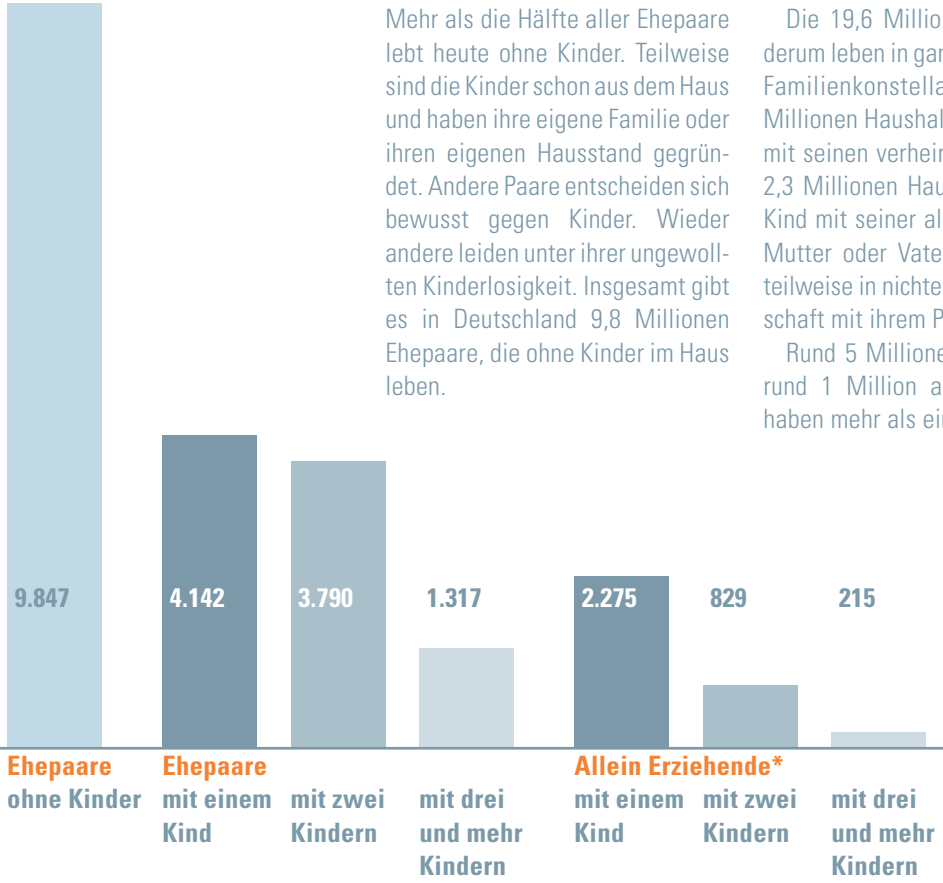


Mehr als die Hälfte aller Ehepaare lebt heute ohne Kinder. Teilweise sind die Kinder schon aus dem Haus und haben ihre eigene Familie oder ihren eigenen Hausstand gegründet. Andere Paare entscheiden sich bewusst gegen Kinder. Wieder andere leiden unter ihrer ungewollten Kinderlosigkeit. Insgesamt gibt es in Deutschland 9,8 Millionen Ehepaare, die ohne Kinder im Haus leben.

Die 19,6 Millionen Kinder wiederum leben in ganz verschiedenen Familienkonstellationen. In 4,1 Millionen Haushalten lebt ein Kind mit seinen verheirateten Eltern. In 2,3 Millionen Haushalten lebt ein Kind mit seiner allein erziehenden Mutter oder Vater (die wiederum teilweise in nichtehelicher Gemeinschaft mit ihrem Partner leben).

Rund 5 Millionen Ehepaare und rund 1 Million allein Erziehende haben mehr als ein Kind.

22,4 Millionen Familien leben in Deutschland, davon in 1.000



*einschl. allein Erziehende, die in nichtehelicher Lebensgemeinschaft leben

Statistische Angaben: Statistisches Bundesamt
©Globus 0457

Hilfe bei finanziellen Engpässen

Beitragsschuld lässt sich stunden

Kernpunkte

Fälligkeit seit 1. Januar 2006
drittletzter Bankarbeitstag des Monats

Stundung der Beiträge
rechtzeitig auf Antrag
bei der DAK, Nachweise:
- stichtagsbezogener Liquiditätsstatus
- Aufstellung eines Finanz- oder Liquiditätsplans

Voraussetzungen
- „erhebliche Härte" für das Unternehmen
- Beitragsanspruch darf durch Stundung nicht gefährdet werden

Zinserhebung für Stundungsdauer
geringer als Säumniszuschläge

Das Statistische Bundesamt berichtete in seiner Pressemitteilung vom 11. Januar 2006 über den Rückgang der Unternehmensinsolvenzen im Oktober 2005. Dennoch sind immer noch (zu) viele Unternehmen von erheblichen Zahlungsschwierigkeiten betroffen. Die nächste Fälligkeit der Beiträge zur Sozialversicherung stellt oft eine scheinbar unlösbare finanzielle Aufgabe dar. Was nun? Besteht die Möglichkeit, die Fälligkeit hinauszuschieben? Können die Beiträge gestundet werden? Hierbei ist folgendes zu beachten:

Einen großen „Spielraum" haben die Krankenkassen als Einzugsstellen des Gesamtsozialversicherungsbeitrags nicht. Das Gesetz fordert, „die Einnahmen rechtzeitig und vollständig zu erheben"[1]. Fehlverhalten der Krankenkassen gegen diese Norm werden mit Schadenersatzforderungen[2] der Rentenversicherung bzw. der Bundesagentur für Arbeit sanktioniert. Allerdings darf die Krankenkasse – unter bestimmten Voraussetzungen – die Beiträge stunden[3].

I. Antrag bei den jeweiligen Krankenkassen

Bei der Stundung wird die Fälligkeit des Anspruchs hinausgeschoben. Daher muss der Antrag rechtzeitig – vor Eintritt der Fälligkeit der Gesamtsozialversicherungsbeiträge – der jeweiligen Krankenkasse (als Einzugsstelle des Gesamtsozialversicherungsbeitrags) schriftlich vorliegen. Seit 1.1.2006 wird der Gesamtsozialversicherungsbeitrag spätestens bis zum drittletzten Bankarbeitstag des Monats, in dem die Beschäftigung oder Tätigkeit, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wurde, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt, fällig.

Jede Krankenkasse entscheidet eigenverantwortlich über die Stundung.

Eine Voraussetzung für die Stundung ist, dass die Einziehung der Beiträge eine „erhebliche Härte" für das Unternehmen darstellen würde.

II. Vorliegen einer „erheblichen Härte"

Die Bezeichnung „erhebliche Härte" stellt einen unbestimmten Rechtsbegriff dar, der in der Praxis vom Antragsteller mit Inhalt zu füllen ist. Eine erhebliche Härte liegt vor, wenn der Zahlungspflichtige sich auf Grund ungünstiger wirtschaftlicher Verhältnisse vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befindet oder bei einer sofortigen Einziehung der Beiträge in diese geraten würde (wichtig: nicht könnte)[4]. Ob eine „erhebliche Härte" vorliegt, muss immer anhand des jeweiligen Einzelfalles geprüft werden.

Insoweit ist vom Unternehmen auszuführen, worin die Zahlungsstockung begründet ist und wann diese voraussichtlich wieder „beseitigt" wird und ggf. wodurch. Daher ist in der Regel dem Stundungsantrag ein
- stichtagsbezogener Liquiditätsstatus sowie
- die Aufstellung eines Finanz- oder Liquiditätsplans

beizufügen. Der Ausführungsgrad dieser Unterlagen ist wesentlich von der Beitragshöhe und dem Zeitraum der Stundung sowie der gesamtwirtschaftlichen Situation des Unternehmens abhängig. Aus den Unterlagen muss insbesondere

hervorgehen, in welchem Rahmen die laufende Forderung sowie die zukünftigen Forderungen getilgt werden sollen.

Die Liquiditätsprobleme des Unternehmens dürfen allerdings nicht so erheblich sein, dass die Zahlungsstockung in eine Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens führt. Liegt eine Zahlungsunfähigkeit vor, ist die Stundung der Beiträge ausgeschlossen.

Zahlungsstockung oder „bereits" Zahlungsunfähigkeit

Eine Legaldefinition der Zahlungsunfähigkeit stellt § 17 Abs. 2 Satz 1 Insolvenzordnung dar. Demnach liegt Zahlungsunfähigkeit vor, wenn der Schuldner „nicht in der Lage ist, die fälligen Zahlungspflichten zu erfüllen". Diese Definition erscheint bei der Beurteilung eines Stundungsantrags allerdings nicht ausreichend, da das Merkmal der „Dauer" komplett fehlt. In der Praxis ist es sicherlich sachgerecht, einen Zeitraum zu bestimmen, der die Grenze von der Zahlungsstockung zur Zahlungsunfähigkeit beschreibt. Der Bundesgerichtshof (BGH) bestimmt z. B. in seinem Urteil vom 24. 5. 2005[5] die Grenze wie folgt:

„Eine bloße Zahlungsstockung ist anzunehmen, wenn der Zeitraum nicht überschritten wird, den eine kreditwürdige Person benötigt, um sich die benötigten Mittel zu leihen. Dafür erscheinen drei Wochen erforderlich, aber auch ausreichend."

III. Der Beitragsanspruch darf durch die Stundung nicht gefährdet werden

Die dritte Voraussetzung für eine Stundung ist, dass die Realisierung der Forderung durch die Stundung nicht gefährdet wird. Dies kann u. a. durch den Liquiditätsstatus bzw. -plan nachgewiesen werden. Die Krankenkasse kann aber auch die Erbringung von Sicherheitsleistungen fordern.

Beispielhafte Auflistung von Sicherheitsleistungen:

- Wertpapiere (§§ 232, 234 BGB)
- Bestellung von Grundpfandrechten an inländischen Grundstücken (§§ 232, 1113 ff., 1191 ff. BGB)
- Stellung eines Bürgen (§§ 232, 239, 765 ff. BGB), insbesondere eine Bankbürgschaft
- Abtretung von Forderungen (§ 398 BGB)
- Sicherungsübereignung (§§ 929, 930 BGB)

Erhebung von Zinsen

Für die Dauer der Stundung sollen Zinsen erhoben werden. Das Gesetz lässt die Höhe der Zinsen offen. Die Krankenkasse bestimmt die Höhe der Verzinsung. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Zinsen geringer sein müssen als die Säumniszuschläge nach § 24 Sozialgesetzbuch IV, da ansonsten derjenige, der sich um einen geregelten Zahlungsablauf bemüht, noch „bestraft" wird. Die Säumniszuschläge nach § 24 Sozialgesetzbuch – viertes Buch – betragen 12 v. H. pro Anno.

Abschließend ist noch anzumerken, dass es keine Lösung ist, die Beiträge (einfach) zu einem späteren Zeitpunkt zu zahlen. Neben den anfallenden Säumniszuschlägen[6] kann sich ein Arbeitgeber, der die Beiträge der Arbeitnehmer zur Sozialversicherung zu spät zahlt, nach § 266 a Abs. 1 Strafgesetzbuch strafbar machen. Daher ist es ratsam, rechtzeitig die jeweilige Krankenkasse anzusprechen, um gemeinsam eine Lösung zu erarbeiten und die Zahlungskonditionen festzulegen.

Jörg Wilczek

Sie haben Fragen zur Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen? Ihre DAK-Geschäftsstelle berät Sie gerne.

Rufen Sie uns einfach an!

DAK*direkt* 01801 - 325 325

[1] § 76 Abs. 1 SGB IV
[2] § 28r SGB IV
[3] § 76 Abs. 2 Nr. 1 SGB IV
[4] vgl. Hauck/Noftz, SGB IV, K 76 RZ 9
[5] BGH, Urt. v. 24. 5. 2005 – IX ZR 123/04.
[6] § 24 SGB IV

Betriebsratswahlen

Vorbereitung und Durchführung

Das Verfahren der Betriebsratswahl ist zuletzt durch das Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) vom 23. Juli 2001 für Betriebe mit bis zu 50 wahlberechtigten Belegschaftsmitgliedern durch die Einführung des § 14a BetrVG erheblich vereinfacht worden. In Betrieben mit 51 – 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern können Wahlvorstand und Arbeitgeber freiwillig die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren. Die Neufassung des § 3 BetrVG hat zudem die Bildung von Mitarbeitervertretungen mit vom BetrVG abweichenden Vertretungsstrukturen erleichtert. Diese Änderungen haben bei den Betriebsratswahlen 2002 allein im Organisationsbereich der IG Metall zu einer erstmaligen Wahl von Betriebsräten in 1.500 Betrieben geführt. Das war in diesem Organisationsbereich eine Zunahme von 12 Prozent.

Kernpunkte

Reform des Betriebsverfassungsgesetzes
Betriebsratswahlen vereinfacht

regelmäßige Wahlen
alle 4 Jahre zwischen 1. März und 31. Mai

Betriebe
mit mindestens 5 ständigen wahlberechtigten Mitarbeitern, von denen 3 wählbar sind

außerordentliche Wahlen
nur bei bestimmten Voraussetzungen

Aktives Wahlrecht
alle Arbeitnehmer des Betriebes ab 18 Jahre

Passives Wahlrecht
Voraussetzungen zur Wählbarkeit
- 6 Monate Betriebszugehörigkeit
- kein leitender Angestellter

Regelmäßige Betriebsratswahlen

Gemäß § 1 BetrVG werden Betriebsräte in Betrieben gewählt mit mindestens 5 ständigen wahlberechtigten Mitarbeitern, von denen 3 wählbar sind.

Nach § 13 Abs. 1 BetrVG finden die regelmäßigen Betriebsratswahlen alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Nach Durchführung im Jahr 2002 sind also in diesem Jahr Betriebsratswahlen „fällig“.

Da die Arbeitgeber für die Betriebsratswahl „nur“ Zuarbeiter für die Wahlen sind, soll hier auch nur ein kurzer Abriss des Wahlvorganges gegeben werden.

Mit der Wahlvorbereitung kann bereits vor dem 1. März begonnen werden. Der Tag der Stimmabgabe muss allerdings zwischen dem 1. März und dem 31. Mai liegen.

Der im BetrVG gesetzlich normierte Zeitraum zwischen dem 1. März und dem 31. Mai bindet den Wahlvorstand. Er hat den Tag (oder die Tage) der Stimmabgabe innerhalb dieses Zeitraums festzulegen. Liegt der vom Wahlvorstand bestimmte Tag der Stimmabgabe vor dem 1. März des regelmäßigen Wahljahres, ist die Wahl in aller Regel nichtig. Liegt bei einer regelmäßigen Betriebsratswahl der erste Tag der Stimmabgabe an einem Tag nach dem 31. Mai des Wahljahres, so ist das kein Unwirksamkeitsgrund. Hier bestand nämlich zum Zeitpunkt der Wahl kein Betriebsrat. Da die regelmäßige Amtszeit nach § 21 Satz 2 BetrVG spätestens am 31. Mai geendet hat, lag nach § 13 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG der Fall des Nichtbestehens eines Betriebsrats vor, der eine außerordentliche Wahl rechtfertigt. Zu beachten ist in diesem Fall: Die Amtszeit des neu gewählten Betriebsrats verkürzt sich, weil er nach § 21 Satz 2 BetrVG nicht vier Jahre im Amt bleiben kann, sondern seine Amtszeit vorzeitig mit dem 31. Mai 2010 endet.

Außerordentliche Betriebsratswahlen

Außerordentliche Betriebsratswahlen, d. h. Wahlen außerhalb des regelmäßigen Wahlturnus, finden in folgenden im Gesetz abschließend aufgezählten Fällen statt:

Veränderung der Belegschaftsstärke
Die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer muss nach Ablauf von zwei Jahren – vom Tag der letzten Wahl an gerechnet – um die Hälfte gestiegen oder gesunken sein. Diese Veränderung muss in absoluten Zahlen gemäß § 43 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG mindestens 50 betragen. Vorübergehende Schwankungen in der Beschäftigtenzahl sind ohne Einfluss.

Absinken der Zahl der Betriebsratsmitglieder
Die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder sinkt nach dem Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder dauerhaft unter die gesetzlich vorgeschriebene Zahl. Auszugehen ist von der ursprünglichen Zahl der Betriebsratsmitglieder am Wahltag (§13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG)

Rücktritt des Betriebsrates
Der Rücktritt des Betriebsrates erfordert gemäß § 13 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG einen Beschluss der Mehrheit seiner Mitglieder. Die Verpflichtung zur Neuwahl greift aber auch bei einer kollektiven Amtsniederlegung durch alle Betriebsratsmitglieder und Ersatzmitglieder. Der Wahlvorstand ist vom zurückgetretenen Betriebsrat zu bestellen.

Anfechtung bzw. nichtige Betriebsratswahl
Ist durch eine rechtskräftige Entscheidung festgestellt, dass die Anfechtung der Betriebsratswahl erfolgreich war, so ist eine Neuwahl durchzuführen. Dies regelt § 13 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG. Auch bei einer nichtigen Wahl findet eine Neuwahl statt. Dabei ist der Wahlvorstand nicht vom Betriebsrat zu bestellen, dessen Wahl erfolgreich angefochten wurde, sondern dies ist Aufgabe des vor ihm bestehenden Betriebsrates, falls dieser noch im Amt ist. Ansonsten erfolgt die Bestellung wie im Falle des Fehlens eines Betriebsrates.

Gerichtliche Auflösung des Betriebsrates
Voraussetzung für eine Auflösung des Betriebsrates und damit einer Neuwahl gemäß § 13 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG ist eine objektive grobe Pflichtverletzung durch den Betriebsrat als Gremium. Die Auflösung erfolgt durch das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers, einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer. Im Auflösungsbeschluss hat das Arbeitsgericht einen Wahlvorstand einzusetzen. Die Amtszeit des Betriebsrates endet mit Rechtskraft des gerichtlichen Beschlusses.

Fehlen eines Betriebsrates
Ein Betriebsrat kann jederzeit gewählt werden, wenn in dem betreffenden Betrieb ein Betriebsrat noch nicht besteht. Dies bestimmt § 13 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG. Dabei ist zu beachten, dass die Bildung des Betriebsrats dem Freiwilligkeitsprinzip unterliegt. Die Gründe dafür, warum ein Betriebsrat im Betrieb nicht besteht, sind ohne Bedeutung. Die Wahl kann stattfinden, wenn für den Betrieb ein Betriebsrat noch nie gewählt worden ist oder bei Nichtigkeit einer Betriebsratswahl, bei Beendigung der Amtszeit des Betriebsrates und Fehlen einer Neuwahl innerhalb des in § 13 Abs. 1 BetrVG bestimmten Zeitraums, z. B. wenn wegen zu spät eingeleiteter Betriebsratswahl die Wahl nach dem 31. Mai stattfindet, und ferner bei Amtsniederlegung aller Betriebsratsmitglieder und der Ersatzmitglieder. Im Übrigen gelten dieselben Grundsätze wie nach erfolgreicher Wahlanfechtung.

Bestellung des Wahlvorstandes

Die Betriebsratswahl wird vom Wahlvorstand geleitet. Dieser schreibt die Betriebsratswahlen aus, nimmt die Wahlvorschläge entgegen und überwacht die Wahlhandlung selbst, insbesondere stellt er das Wahlergebnis fest.

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat existiert, erfolgt die Bestellung des Wahlvorstandes bei regelmäßiger Betriebsratswahl durch den alten Betriebsrat spätestens zehn Wochen vor Ablauf von dessen Amtszeit.

Kommt der amtierende Betriebsrat der Verpflichtung zur Bestellung eines Wahlvorstandes nicht nach und besteht daher auch acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand, können gemäß § 16 Abs. 3 BetrVG der Gesamtbetriebsrat oder ein Konzernbetriebsrat einen Wahlvorstand bestellen. Kommt es zu keiner Bestellung eines Wahlvorstands, so können drei Wahlberechtigte oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft eine Bestellung durch das Arbeitsgericht beantragen. Dies regelt § 16 Abs. 2 BetrVG.

Entsprechend § 17 Abs. 1 BetrVG ist es in Betrieben ohne Betriebsrat nach der Novellierung des BetrVG im Jahr 2001 in erster Linie Sache des Gesamtbetriebsrates oder, falls ein solcher nicht besteht, des Konzernbetriebsrates, den Wahlvorstand zu bestellen.

Besteht weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Konzernbetriebsrat oder bleiben diese untätig,

sind drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft berechtigt, zu einer Betriebsversammlung einzuladen. Kommt es nicht zu einer Betriebsversammlung oder wird in einer Betriebsversammlung nicht ein Wahlvorstand mit der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt, sind ebenfalls drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft berechtigt, die Bestellung eines Wahlvorstandes beim Arbeitsgericht zu beantragen. Wichtig ist in jedem Fall, dass nach § 17 Abs. 4 BetrVG zunächst zumindest eine Einberufung der Betriebsversammlung versucht worden ist.

Die Betriebsversammlung ist stets beschlussfähig, unabhängig von der Anzahl der an ihr teilnehmenden Arbeitnehmer.

Der Wahlvorstand besteht in der Regel aus drei Wahlberechtigten. Dies gilt auch für kleine Betriebe mit weniger als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern, in den nur ein einköpfiger Betriebsrat zu wählen ist. Ein aus weniger als drei Personen bestehender Wahlvorstand ist kein Wahlvorstand im Sinne des Gesetzes und ist zur Durchführung der Betriebsratswahl nicht berechtigt.

Vor Ablauf von einer Woche nach dem Wahltag beruft der Wahlvorstand die Mitglieder des Betriebsrats gemäß § 29 Abs. 1 Satz 2 BetrVG zur Wahl des Betriebsratsvorsitzenden ein. Mit der Übergabe der Sitzungsleitung durch den Wahlvorstand an den Leiter der Wahl des Betriebsratsvorsitzenden, der zunächst durch den Betriebsrat bestellt worden sein muss, sind die Aufgaben des Wahlvorstands beendet.

Wahlrecht

Wahlberechtigt (aktives Wahlrecht) und wählbar (passives Wahlrecht) sind zunächst nur diejenigen, die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienst eines anderen zur Leistung verpflichtet sind und diese Leistung innerhalb der Betriebsorganisation des Arbeitgebers erbringen.

praxis+recht Magazin
Gesetze
Formulare
Steuerlexikon

Die DAK macht schlauer!

praxis + recht digital.
Das ganze Wissen
für Ihre tägliche Praxis
auf CD-ROM :

- Tausende Seiten unverzichtbare Informationen für Ihren PC, inkl. Update-Service!
- Erfahren Sie alles Neue zum Arbeitsrecht.
- Nutzen Sie das Sozialversicherungs- und Steuerlexikon, Formulare, Gesetze, Prüfmodule.
- Seminare, Magazin, Firmenservice und Altersvorsorge runden das Spektrum ab.

Einfach genial, genial einfach!

System-anforderungen
IBM-kompatibler PC mit Pentium-Prozessor
– Win 9x, ME, NT, XP, 2000 – 64 MB RAM
– ca. 200 MB freier Festplattenspeicher
– CD-ROM-Laufwerk

Ja, ich möchte praxis+recht digital!

○ **Bitte liefern Sie mir zur Einzelplatznutzung:**
..... (Anzahl) CD-ROM für je nur 38,–€
und Nutzungsrechten für bis zu 3 Bildschirmen (im Preis enthalten).
Mindestens einmal im Jahr erhalte ich ein Update für je nur 32,90€.
(Preise zuzügl. 3,60€ Versandkosten sowie gesetzl. MwSt.)

○ **Bitte machen Sie mir ein individuelles Angebot**
zur Nutzung an ..... Bildschirmen.

Name/Firma _____

Straße/Postfach _____

PLZ/Ort _____

Datum/Unterschrift _____

Gleich Coupon ausfüllen und faxen an: **0 25 33/93 00-15**
(LexisNexis Deutschland GmbH) oder bestellen Sie direkt online:
www.dak.de > Firmenservice > praxis+recht CD-ROM.

p+r 1/06

Aktives Wahlrecht

Wahlberechtigt sind zunächst alle Arbeitnehmer des Betriebes, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Dazu kommen aber auch Leiharbeitnehmer, die länger als drei Monate im Entleiherbetrieb eingesetzt sind.

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf den Umfang ihrer Arbeitspflicht. Auch Teilzeitbeschäftigte und geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer sind wahlberechtigt.

Ausgenommen vom Wahlrecht sind Arbeitnehmer, die aufgrund eines wirklichen und nicht aufgrund eines „Scheinvertrags" im Rahmen eines Dienst- oder Werkvertrags im Betrieb beschäftigt sind.

Das Einräumen des aktiven Wahlrechts für Leiharbeitnehmer hat nichts daran geändert, dass Leiharbeitnehmer keine Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs i.S.v. § 9 BetrVG sind. Sie werden deshalb bei der für die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder maßgeblichen Belegschaftsstärke nicht berücksichtigt .

Mit der Regelung des § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wird klargestellt, dass zu den Arbeitnehmern auch im Außendienst und in Telearbeit Beschäftigte gehören. Allerdings ist hier zu beachten, dass Außendienstmitarbeiter nur in dem Betrieb wahlberechtigt sind, von dem die Entscheidungen über ihren Einsatz ausgehen und in dem somit Leitungsmacht des Arbeitgebers ausgeübt wird. Völlig unerheblich ist es dagegen, welcher Fachaufsicht sie unterstellt sind. Wahlberechtigt bleiben Arbeitnehmer, die während des Wehrdienstes, einer Wehrübung, des zivilen Ersatzdienstes oder während der Mutterschutzfrist und einer anschließenden Elternzeit von der Arbeit freigestellt sind. Die in der Blockfreizeit der Altersteilzeit befindlichen Arbeitnehmer können an der Betriebsratswahl nicht teilnehmen. Gekündigte Arbeitnehmer sind während des Laufs der Kündigungsfrist nicht von der Wahl auszunehmen. Nach dem Ablauf der Kündigungsfrist oder nach einer außerordentlichen Kündigung sind gekündigte Arbeitnehmer bis zum rechtskräftigen Abschluss eines Kündigungsschutzverfahrens wie Betriebsangehörige zu behandeln.

Als formelle Voraussetzung kommt hinzu, dass der Arbeitnehmer in die vom Wahlvorstand aufzustellende Wählerliste eingetragen sein muss. Ist er seiner Ansicht nach zu Unrecht nicht eingetragen, so muss er Einspruch gegen die Wählerliste einlegen. Der Wahlvorstand hat die Wählerliste auch nach Aushang und nach Ablauf der Einspruchsfrist bis spätestens zum letzten Tage vor dem Beginn der Stimmabgabe zu ergänzen, wenn Arbeitnehmer noch in den Betrieb eintreten.

Passives Wahlrecht

Wer wählbar ist, ist in § 8 BetrVG festgelegt. Zunächst müssen für die Wählbarkeit sämtliche Voraussetzungen für die Wahlberechtigung erfüllt sein. Außerdem muss der Arbeitnehmer mindestens sechs Monate im Betrieb sein und er darf kein leitender Angestellter sein. Bei der Errechnung der Betriebszugehörigkeit wird nicht der Tag des Vertragsabschlusses gerechnet, sondern der Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme.

Auch Mitglieder des Wahlvorstands sind wählbare Arbeitnehmer.

Kraft ausdrücklicher gesetzlicher Regelung werden auf die Betriebszugehörigkeit auch solche Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder desselben Konzerns angehört hat.

Besteht der Betrieb, in dem Betriebsratswahlen stattfinden, noch nicht sechs Monate, so setzt die Wählbarkeit keine Wartezeit voraus. Wählbar sind dann alle Arbeitnehmer, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind und die übrigen Voraussetzungen für die Wählbarkeit erfüllen.

Wahlverfahren

Das Wahlverfahren wird durch den Wahlvorstand vorbereitet und auch begleitet. Hier soll deshalb auch nicht weiter in breiter Darstellung darauf eingegangen werden. Wie bereits dargestellt, endet die Arbeit des Wahlvorstands mit der ersten Sitzung des neu gewählten Betriebsrates.

Wählerliste

Die Wählerliste ist vor dem Tag ihrer Auslegung zu erstellen. Zur Erstellung der Wählerliste sind die wahlberechtigten Belegschaftsmitglieder mit Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum zu ermitteln. Diese Daten sind vom Arbeitgeber bereitzustellen.

Die Wählerliste muss der Belegschaft bekannt gemacht werden. Dazu können auch die modernen elektronischen Kommunikationstechnologien genutzt werden. Das ist jedoch nur dann

unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit zulässig, wenn alle Wahlberechtigten Zugang zu der technischen Einrichtung, z. B. Intranet, haben. Der Wahlvorstand muss darüber hinaus für die Authentizität und Integrität der elektronischen Bekanntmachung sorgen. Insbesondere müssen Vorkehrungen getroffen werden, dass kein Dritter den Inhalt der elektronischen Mitteilung abändern kann.

Stimmabgabe am Wahltag und schriftliche Stimmabgabe

Bei der Stimmabgabe am Wahltag ist folgende Reihenfolge zwingend einzuhalten:

1. Entgegennahme des Wahlumschlages,
2. Eintragung des Namens des Belegschaftsmitgliedes in die Wählerliste,
3. Wahl und Einwurf der Unterlagen in die Wahlurne.

Stimmauszählung und Feststellung der gewählten Mitglieder

Die Stimmauszählung ist öffentlich. Deshalb ist es erforderlich, dass Ort und Zeitpunkt der Stimmauszählung vorher im Betrieb öffentlich bekannt gemacht worden sind.

Die Wahlurne wird nach Abschluss der Wahl durch den Wahlvorstand geöffnet. Die Wahlumschläge werden entnommen. Sodann werden die Wahlumschläge geöffnet und die Stimmen ausgezählt.

Danach werden nach dem im Betriebsverfassungsgesetz festgelegte Verfahren, die Mitglieder des Betriebsrates festgestellt, die dann zu ihrer konstituierenden Sitzung zusammentreten.

Thomas Kuschel

Wahlausschreiben

Bei der Erstellung des Wahlausschreibens sind die in § 3 Abs. 2 Wahlordnung festgelegten Anforderungen zu erfüllen. Das Wahlausschreiben muss die unten aufgeführten Angaben enthalten.

- Bestimmung des/der den Wahlberechtigten zugänglichen Orte/s, an dem/denen das/die Wahlausschreiben vom Tage seines Erlasses bis zum letzten Tag der Stimmabgabe ausgehängt wird/werden,
- Bestimmung von Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe,
- Bestimmung des Ortes, an dem die Wählerliste und die Wahlordnung zur Einsichtnahme ausgelegt werden sollen,
- Bestimmung des Ortes, an dem Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe aushängen,
- Bestimmung des Ortes, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind,
- Feststellung des Anteils der Geschlechter und Bestimmung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit,
- Feststellung der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder,
- Feststellung der Mindestzahl der Belegschaftsmitglieder, von denen ein Wahlvorschlag unterstützt sein muss,
- Festlegung, für welche Betriebsteile schriftliche Stimmabgabe beschlossen wird.

Rundumblick aufs eigene Verhalten

Macht die Führungskraft ihre Arbeit gut?

Bei der Rundum-Sicht erfährt auch der Chef, was er falsch macht und wo er genau richtig liegt mit seinem Verhalten. Es gibt Rückmeldungen von Kolleg/innen, Mitarbeiter/innen – und auf Wunsch auch von Kunden und Lieferanten. So etwas nennt man 360°-Feedback. Es ist eine Methode zur Einschätzung und Entwicklung der Leistung von Führungskräften; ein klassisches Beurteilungsinstrument ist es nicht.

Kernpunkte

pädagogisches Qualitätsmanagement zur Darstellung Selbstbild/Fremdbild

ein guter und schneller Weg der Standortbestimmung für den Einzelnen

praxiserprobt bei großen Konzernen und Unternehmen

für motivierte Mitarbeiter, Führungskräfte erhalten ehrlichere Informationen übers eigene Verhalten

Menschen brauchen Feedback zu ihrer Orientierung und für ihre Weiterentwicklung. Auch Führungskräfte brauchen regelmäßig Rückmeldung – und zwar von Mitarbeitern. Denn sie bekommen die Führungsleistung des Vorgesetzten tagtäglich zu spüren. Oft jedoch mangelt es im beruflichen Alltag am klaren, nachvollziehbaren und konkreten Feedbacks. „Dabei können Mitarbeiter sehr gut einschätzen, ob die Führungskraft sie bei ihrer Arbeit eher behindert oder aber fördert“, sagt Personalberater und Autor Jochen Gabrisch.

Das 360°-Feedback kommt einerseits den Bedürfnissen der Angestellten entgegen, andererseits entspricht es auch den sich verändernden Anforderungen der Unternehmen. Die Hierarchien werden flacher, Führungsebenen werden abgebaut und Teamarbeit, lebenslanges Lernen, persönliche Weiterentwicklung und Eigenverantwortung gewinnen an Bedeutung.

Für einige in der Top-Etage ist es noch ungewohnt, dass die, die man befähigen soll, nun ausführlich zum eigenen Chef befragt werden. „Es geht dabei nicht um eine Pauschalkritik, sondern um beobachtbares Verhalten und um arbeitsbezogene Punkte“, stellt Jochen Gabrisch klar.

Der Vorteil dieser Methode ist, dass neben den Informationen vom Feedback-Empfänger (Selbstbild) das Feedback von mehreren Personengruppen aus dem direkten Arbeitsumfeld einbezogen wird (Fremdbild).

So bekommt man ein vollständigeres und differenzierteres Bild. Problemfelder auf personeller und unternehmerischer Ebene können offen und transparent kommuniziert werden.

Und wie erfolgt die praktische Umsetzung? Die Befragung kann in Form eines klassischen Papierfragebogens erfolgen oder aber als Online-Tool. In ganz seltenen Fällen gibt es das 360°-Feedback im Rahmen einer Gesprächsrunde. Voraussetzung dafür ist unbedingt das gegenseitige Vertrauen und möglichst eine neutrale Moderation.

Noch herrscht in Deutschland Skepsis vor. Für einige ist das Verfahren (Papier-Fragebögen) zu zeitaufwendig, andere unterstellen, dass Mitarbeiter nicht in der Lage seien, sich qualifiziert zu Führungsaufgaben zu äußern. Und was geschieht, wenn eine Mehrzahl der Befragten in mehreren Punkten sich negativ über Chef oder Chefin äußern? Akzeptanzprobleme gibt es auch auf der anderen Seite. Was machen die da oben mit meinen Antworten? Muss ich mit negativen Folgen

rechnen, wenn ich klar und deutlich die Schwächen des Abteilungsleiters benenne? Viele Unternehmen lassen allein aus diesem Grund die Fragebögen anonymisieren.

Achtung: Fallstricke

Das 360°-Feedback fördert die Unternehmenskultur, vorausgesetzt Fallstricke werden vermieden. Denn wie bei jeder anderen Form von Feedback besteht die Gefahr der Vermischung von „Beurteilung“ und „Feedback“. Letzteres ist immer sanktionsfrei und bedeutet eine Rückmeldung zur Förderung der Betroffenen. Eine Beurteilung ist hingegen eine Bewertung von Leistungen, Verhaltensweisen und Persönlichkeitseigenschaften.

Es sollte also im Vorfeld geklärt sein, zu welchem Zweck diese Methode eingesetzt wird. Wird es als reines Entwicklungsinstrument zur gezielten Förderung von Führungskräften, Mitarbeitern oder Teams genutzt – oder hat es darüber hinaus noch eine Funktion? Wenn beispielsweise das Ergebnis später Einfluss hat auf Aufgaben, Entlohnung, Funktion oder Aufstiegschancen der betroffenen Feedback-Empfänger, so kann der Entwicklungsnutzen möglicherweise auf der Strecke bleiben.

Neben der Zielsetzung sollte allen Beteiligten im Rahmen der Einführung auch klar der Ablauf – und möglichst auch die weiteren Schritte – erläutert werden. Es reicht nicht, per E-Mail einen Fragebogen anzukündigen. Zu Recht reagieren dann Mitarbeiter misstrauisch. Die Teilnahme der Feedback-Geber sollte stets freiwillig sein. Eine Rückmeldung in anonymisierter Form hat den Vorteil, dass offen und ehrlich geantwortet wird – und keine negativen Konsequenzen für den einzelnen Feedback-Geber zu befürchten sind, wenn er sich kritisch äußert.

Gegenstand des 360°-Feedbacks sind nur die Dimensionen des Verhaltens beziehungsweise diejenigen Kompetenzen, die für das erfolgreiche Handeln im Unternehmen entscheidend sind. Und jede Kompetenz, so Jochen Gabrisch, wird mit Hilfe von verschiedenen, möglichst konkreten und beobachtbaren Verhaltensweisen („Verhaltensankern“) näher spezifiziert. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Soft Skills, wie zum Beispiel Führungsverhalten, Umstellungsvermögen oder Kundenorientierung.

„Nach der Durchführung darf nicht einfach zur Tagesordnung übergegangen werden, es muss Folge-Entwicklungsmaßnahmen geben“, rät Jochen Gabrisch. Denn ähnlich wie Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit machen Entwicklungsinstrumente wie das 360°-Feedback nur Sinn, wenn nach der Erhebung auch konkrete Maßnahmen und Angebote zur Veränderung/Weiterentwicklung erfolgen. Eine einmalige Durchführung liefert lediglich Informationen über den aktuellen Stand. Individuelle Veränderungen sowie Erfolg von gezielten Entwicklungs-/Fortbildungsmaßnahmen können nur erfasst werden, wenn Mitarbeiter in Abständen (beispielsweise alle 12 Monate) wieder Rückmeldung zum Verhalten von Vorgesetzten geben.

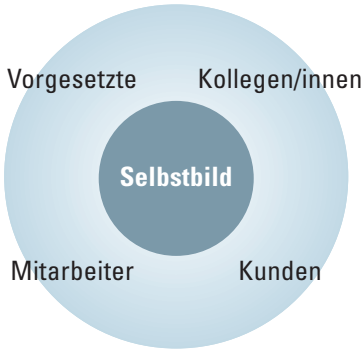
Es gibt durchaus Firmen, die solche Befragungen dazu nutzen, sich von unliebsamen Mitarbeitern und Führungskräften zu trennen. „So sollte es nicht sein“, meint Personalberater Gabrisch. Mit den im Rahmen des 360°-Feedbacks erhobenen Informationen muss fair umgegangen werden. Feedback bedeutet Anregung, es ist sanktionsfrei.

Alle Beteiligten müssen die Feedback-Regeln kennen. Wenn möglich sollte die Einführung dieser Personalentwicklungsmaßnahme von einem externen Berater/Coach begleitet werden. Die Akzeptanz bei den Beschäftigten ist besonders hoch, wenn die obere Führungsebene zum Vorbild wird und ebenfalls Feedback entgegen nimmt („Top-down-Strategie“) .

Feedback-Regeln

1. konstruktiv
2. beschreibend
3. konkret
4. subjektiv
5. unmittelbar

Wer ist beteiligt?



Darauf ist zu achten:

- **Gutes Timing:**
  Ist authentisches Feedback realisierbar? Ist der Zeitpunkt sinnvoll (momentane Stimmung im Unternehmen)?

- **Datenschutz** und **Anonymität:**
  Die Anonymität von Feedback-Gebern muss sichergestellt sein.

- **Kommunikation:**
  Alle Beteiligten sind umfassend über Zielsetzung, Ablauf und Rahmenbedingungen zu informieren. Es gibt Ansprechpartner für inhaltliche oder technische Rückfragen.

- **Folgemaßnahmen:**
  Der zeitliche und finanzielle Aufwand für anschließende Entwicklungsmaßnahmen wird eingeplant.

Beispiele aus der Praxis

Der Pharmakonzern Bayer und vor allem international tätige Unternehmen arbeiten inzwischen mit dieser Methode. Selbst Behörden setzen sich damit auseinander. Im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung in Nordrhein-Westfalen sprach sich im Jahr 2004 die Arbeitsgruppe Führung für die Einführung eines solchen Instruments aus.

Die Deutsche Welthungerhilfe, eine der großen privaten Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit, führte vor drei Jahren das 360°-Feedback ein. Dort wird nicht mit Fragebögen gearbeitet, es gibt ein persönliches Feedback. Während eines Workshops, der ein- bis zweimal im Jahr stattfindet, geben die vier Bereichsleiter sowohl den Kollegen als auch dem Generalsekretär eine Rückmeldung nach standardisierten Regeln. Das Feedback der Mitarbeiter bekommen die Bereichsleiter im Rahmen der Mitarbeiterjahresgespräche. Folgende drei Fragen stehen im Mittelpunkt:

1. Was finde ich an beobachtbaren Verhalten bei der Führungskraft nicht gut?
2. Was finde ich am beobachtbaren Verhalten gut?
3. Was wünsche ich mir von der Führungskraft?

„Um nicht Zufallstreffer zu landen, ist eine gute Vorbereitung für beide Seiten unbedingt erforderlich“, sagt Ulrich Post. Der für den Arbeitsbereich Information und Politik Verantwortliche gibt zu, dass auch er beim ersten Mal noch etwas unsicher war und sich fragte, wie weit kann ich gehen mit kritischen Bemerkungen zum Verhalten des Chefs? Von Vorteil war, dass während der Einführungsphase ein Coach den Prozess begleitete und Konsens herrschte bezüglich der Regeln. Der Feedback-Nehmer hört sich nur an, was von den Feedback-Gebern kommt. Es wird weder diskutiert, noch kommentiert. Nur, wenn falsche Tatsachen genannt wurden, erfolgt eine Richtigstellung.

Seit der Einführung hat sich einiges geändert. Allein das Wissen, dass es bald wieder ein 360°-Feedback geben wird, motiviert die Führungskräfte zur Reflexion. Normalerweise gibt es weder Zeit noch Anlass, eingespielte Gewohnheiten und Verhaltensweisen selbstkritisch unter die Lupe zu nehmen. „Wir beobachten uns jetzt selbst etwas besser und agieren zum Teil schon präventiv. Ich selbst bemühe mich, nicht mehr jeden Druck 1:1 an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzugeben. Auch beim Thema Lob bin ich sensibler geworden. Lob ist wichtig, doch es sollte angemessen sein und darf die anderen im Team nicht demotivieren.“ Ulrich Post prüft natürlich sehr genau, ob er die von Mitarbeitern geäußerte Kritik als berechtigt ansieht. Da jedoch beim Feedback deutlich getrennt wird zwischen der Sache und der Person, ist es auch für ihn leichter, Kritik anzunehmen. „Nur wenn ich als Führungskraft weiß, was an meinem Verhalten für Mitarbeiter in ihrem Tun nicht förderlich ist, kann ich etwas abstellen oder ändern.“ Bislang lief das 360°-Feedback immer problemlos ab. Das Klima ist insgesamt offener geworden, für die Deutsche Welthungerhilfe ist die Professionalisierung der Führungskräfte ein Gewinn.

Gründe für die Einführung

Die Internationale Deutsche Schule Brüssel ist offen für neue Trends. „Wir wollen ein professionell arbeitender Dienstleister für Bildung und Erziehung sein. Dazu gehört, dass wir im Rahmen des Pädagogischen Qualitätsmanagements unsere Arbeit evaluieren. Feedback geben und Feedback nutzen ist ein unverzichtbares Mittel bei der Gestaltung des Wandels“, sagt Dr. Walter Karbach. „Eine Feedbackkultur muss sich ent-

wickeln“, so der Schulleiter und fügt hinzu „sie kann nicht verordnet werden.“ Bislang wurden in Brüssel gute Erfahrungen gemacht, das Kollegium stellte sich nicht quer. „Ich fühle mich ernst genommen“, teilt eine Studienrätin mit. Ihre Ideen, Vorschläge und Kritik fließen jetzt mit in die Entscheidungen ein. Damit steigt die Bereitschaft, aktiv an der Schulentwicklung mitzuarbeiten.

„Wir laden auch die Eltern ein, uns mittels Fragebogen eine Rückmeldung zu unseren Welcome-Abenden zu geben. In ähnlicher Weise werden einzelne Unterrichtsstunden evaluiert, ebenso schulinterne Fortbildungsveranstaltungen oder unser jüngstes Benefiz-Oktoberfest. Wir wollen Klarheit gewinnen für die weiteren Planungen“, nennt Walter Karbach einen der Gründe für die Einführung. Wichtig ist ihm, dass der Aufwand in Relation zum Nutzen steht. „Es darf nicht dazu kommen, dass das schulische System immer komplizierter wird.“

Faire Standortbestimmung

Die Deutsche Lufthansa AG zählt zu den ersten Unternehmen, die das 360°-Feedback in Deutschland etablierten. Seit sechs Jahren wird es dort praktiziert, seit drei Jahren online. Führungskräfte erfahren jetzt per Mausklick, wie sie von ihrem Umfeld gesehen werden. Die Daten sind anonymisiert, nur die Rückmeldung vom Vorgesetzten ist eindeutig zuzuordnen. Darüber hinaus können Führungskräfte sich sogar informieren, wie ihre Werte im Vergleich zu anderen Führungskräften des Gesamtkonzerns beziehungsweise einzelner Geschäftsfelder liegen. Das Ergebnis jedoch ist weder an Entgelt- noch an Karriere-Entscheidungen gekoppelt. „Darauf legen wir großen Wert“, betont Sylvia Branke, Leiterin Führungskräfteentwicklung Strategie bei der Lufthansa.

Von Jahr zu Jahr greifen bei dem Frankfurter Unternehmen mehr und mehr Führungskräfte auf das 360°-Feedback zurück. Lufthansa empfiehlt ihren Führungskräften das 360°-Feedback einmal im Jahr durchzuführen. „Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist es ein guter und schneller Weg der Standortbestimmung für den Einzelnen.“ Durch den Einsatz intelligenter Technologie ist es zudem sehr kostengünstig. Selbst die Zeit, die Mitarbeiter zum Ausfüllen brauchen, ist vertretbar. Gab es bei der Einführung bei der Lufthansa noch 75 Fragen, die Mitarbeiter und Kollegen auf Führungsebene beantworten mussten, so wurde deutlich reduziert. Die Erfahrung zeigte, mit 25 Fragen werden schon sehr brauchbare Ergebnisse erzielt. Neben diesem Basismodul gibt es noch Vertiefungsmodule, insgesamt sechs Stück. Derjenige, der Feedback einholt, bestimmt auch, ob die Vertiefungsmodule zum Einsatz kommen.

Unter der Hand berichten Mitarbeiter aus anderen Unternehmen, dass sie viele Fragen gar nicht beantworten. „Solche Fälle sind mir nicht bekannt“, teilt Sylvia Branke mit. Vielleicht ist die Akzeptanz bei der Lufthansa auch deshalb so groß, weil es nicht um eine Leistungsbewertung geht. Die Ergebnisse haben weder Einfluss auf Gehalt noch auf die Karriere. Und es gibt eine klare Anleitung. Bis zu vier Fragen können offen gelassen werden. „Denn es kann ja sein, dass der Mitarbeiter momentan etwas nicht beobachten bzw. einschätzen kann.“ Bleiben mehr als vier Fragen unbeantwortet, so sortiert das System automatisch dieses Feedback aus. Und wie gehen die Führungskräfte mit kritischer Rückmeldung um? „Es bleibt den Führungskräften überlassen, ob sie sich alleine damit auseinandersetzen oder sich an einen Personalverantwortlichen oder an den Vorgesetzten wenden“, sagt Sylvia Branke.

Pluspunkte

- Mitarbeiter sind motivierter, weil sie ein gerechteres und klareres Feedback erhalten
- Führungskräfte erhalten ehrlichere Informationen über ihr eigenes Verhalten
- Wer Anregungen und Kritik aus unterschiedlichen Gruppen erhält, ändert schneller sein Verhalten

Das 360°-Feedback stellt eine fundierte Basis für die Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken und Schwächen dar, es motiviert zur Verhaltensänderung. Eigene blinde Flecken sowie verzerrte Wahrnehmungen werden so bewusst; Problemfelder auf personeller und unternehmerischer Ebene erkannt. Deutlich wird, wo Qualifikations- und Fortbildungsbedarf besteht. Auch verbessern sich die internen Kommunikationsstrukturen.

Renate Giesler

Buchtipps:

Jochen Gabrisch/
Claudia Krüger
Einfach Führen – wie sich Personalentwicklung in den Alltag integrieren lässt
Campus-Verlag, 2005,
ISBN 3-593-37689-X
(24,90 €)

Werner Sarges/
Martin Scherm
360°-Feedback
Hogrefe-Verlag 2002,
ISBN 3-8017-1483-7
(19,95 €)

Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht

Kein Schadensersatzanspruch

BAG 8. Senat,
Urteil vom 29. 9. 2005 – 8 AZR

Unterlässt der Arbeitgeber den nach § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III gebotenen Hinweis an den Arbeitnehmer über dessen Pflicht, sich vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden, so begründet dies keinen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber, der Arbeitnehmerüberlassung betreibt, beschäftigte einen Arbeitnehmer aufgrund dreier befristeter Arbeitsverträge. Der Arbeitgeber wies den Kläger beim Abschluss der befristeten Verträge jeweils nicht auf seine Verpflichtung zur frühzeitigen Meldung hin. Die Bundesagentur für Arbeit minderte den Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitslosengeld wegen einer verspäteten Meldung nach Korrektur des Ausgangsbescheides im Widerspruchsverfahren um 840 €. Die auf Schadensersatz in Höhe des Minderungsbetrages gerichtete Klage ist von den Vorinstanzen abgewiesen worden.

Das BAG hat in seiner Entscheidung die Auffassung der Vorinstanzen bestätigt und einen vertraglichen bzw. gesetzlichen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber verneint. Ein vertraglicher Anspruch ergebe sich nicht aus einer Verletzung von vertraglichen Hinweis- und Aufklärungspflichten. Eine aus Treu und Glauben abgeleitete allgemeine vertragliche Nebenpflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer über eine frühzeitige Meldung bei der Agentur für Arbeit zu informieren, könne schon gar nicht beim Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages angenommen werden. Der Arbeitgeber habe weder einen Vertrauenstatbestand noch eine besondere Gefahrenquelle geschaffen. Auch aus § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III lasse sich eine Schadensersatzpflicht gemäß § 280 Abs. 1 BGB nicht herleiten. Die öffentlich-rechtliche Vorschrift des § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III bezwecke nicht den Schutz des Vermögens des Arbeitnehmers und konkretisiere daher auch nicht die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Die Sanktion des § 140 SGB III solle nur den säumigen Arbeitnehmer treffen, der die Pflicht zur frühzeitigen Meldung eigenverantwortlich erfüllen und sich gegebenenfalls Kenntnisse über seine sozialversicherungsrechtlichen Pflichten bzw. Obliegenheiten verschaffen müsse.

Thomas Kuschel

Mitglieder werben

Tolle Preise für neue Partner

Sie sind mit der DAK zufrieden? Dann empfehlen Sie uns weiter! Es gibt gute Gründe, bei der DAK versichert zu sein.

Fünf Gründe, die DAK weiterzuempfehlen:

- abgestimmte Gesundheitsprogramme
- leistungsstarke Partnerschaft
- integrierte Versorgung
- qualitätsgesicherte Leistungen
- optimaler Zusatzschutz

Jede Empfehlung ist eine Prämie wert:

Lesenswert:

Energy – alles wollen, alles können, alles schaffen!

Wie Sie Stress in Energie umwandeln, innere Kraftquellen entdecken und Ziele sicher erreichen!

Gewinnen Sie ein Wellness-Wochenende!

In allen Situationen des Lebens ist die DAK mit ihren vielfältigen Leistungen, die weit über den gesetzlichen Rahmen hinausgehen, für ihre Versicherten da. Ein Leben lang – als serviceorientierter Begleiter in allen Bereichen rund um die Gesundheit.

Diese qualitäts- und serviceorientierte Alleinstellung im Bereich des Gesundheitswesens wird auch Ihre Freunde, Bekannten und Kollegen überzeugen.

Sie wissen um die Stärken der DAK: Das macht es Ihnen sicher leicht, andere von unserer Qualität zu überzeugen. Werben Sie ein Mitglied für uns und nutzen Sie Ihre Chance, ein Wellness-Wochenende zu gewinnen! Sie nehmen automatisch an der Verlosung teil.

Auch wenn aus Ihrer Empfehlung keine Mitgliedschaft entsteht – jede Empfehlung ist eine Prämie wert.

Einfach den Mitmach-Coupon ausfüllen und abschicken! Machen Sie mit. Es lohnt sich!

Einsendeschluss: 15. Mai 2006.

Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Das Los entscheidet. Mitarbeiter der DAK sowie deren Angehörige sind von der Teilnahme ausgeschlossen. Die Preise wurden gestiftet und sind nicht aus Mitgliedschaftsbeiträgen finanziert.

Im ursprünglichen und traditionellen Ortskern von Bad Füssing, unweit von der Drei-Flüsse-Stadt Passau, inmitten des landschaftlich reizvollen Inntals, liegt eines der wohl schönsten Wellness-Hotels Deutschlands: Das mit 61 Zimmern und Suiten behagliche und gemütliche WellVital–Hotel „Am Mühlenbach“. Ein Traumhotel für traumhafte Tage.

Hier werden Sie rundum verwöhnt für die perfekte Erholung. In Kooperation mit der TUI Vital genießen Sie hier eine wundervolle Auszeit.

Verlost wird eine Wochenendreise für zwei Personen im Doppelzimmer mit reichhaltigem und gesunden Frühstücksbuffet. Freuen Sie sich auf das Thermalhallen- und Freibad mit Whirlpool sowie auf den Wellnessbereich mit orientalischen Rasulbad, Salzstollen, Kaiserbad, Heubad, Sauna und Dampfbad, Ruheraum, Liegewiese und Solarium.

Weitere Infos unter 08531/278-0 oder unter www.muelbach.de

Gleich Coupon ausfüllen, ausschneiden und abschicken!

☐ **Ja,** ich habe die DAK empfohlen und möchte deshalb an der Verlosung teilnehmen.

VORNAME

NAME

FIRMA

STRASSE/HAUSNUMMER

PLZ ORT

☐ **Ja,** ich werde DAK-Mitglied

☐ Ich bin an einer Mitgliedschaft interessiert.

☐ Bitte übersenden Sie mir Ihre Unterlagen.

☐ Bitte rufen Sie mich an.

VORNAME

NAME

GEBURTSDATUM

FIRMA

STRASSE/HAUSNUMMER

PLZ ORT

✘

TELEFON

✘

UNTERSCHRIFT

Ihre Angaben werden bis auf Widerruf zur schriftlichen oder telefonischen Kontaktaufnahme und Beratung gespeichert.
Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nicht.
Alle Angaben sind freiwillig.

Senden Sie den ausgefüllten Coupon an:
DAK praxis+recht
Mitglieder werben
Postfach 10 14 44
20009 Hamburg

wwwichtig
praxis+recht-Kurzinfos

Gehalts- und Fristenrechner

Online, direkt und vollautomatisch ermittelt diese Anwendung, was Sie bisher aus diversen Tabellen und Büchern mühsam zusammensuchen mussten.

Der Brutto-/Nettorechner – mit Gleitzonenrechner – errechnet Ihnen die genauen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Berechnen Sie die Fristen bei der Entgeltfortzahlung, im Mutterschutz oder nach dem BGB im Handumdrehen – mit Ausdruck für Ihre Unterlagen.

Ausführliche Informationen erhalten Sie unter
www.dak.de/firmenservice

Newsletter-Abo

Stellen Sie sich Ihren individuellen Newsletter aus den Bereichen Sozialversicherung, Arbeitsrecht und Steuern zusammen. Der Newsletter erscheint wöchentlich mit den Nachrichten, die Sie wirklich interessieren. Sie erhalten dann per E-Mail eine Zusammenfassung aller neuen Inhalte aus den Themen, die Sie ausgewählt haben.

Ausführliche Informationen erhalten Sie unter
www.dak.de/firmenservice

**Erfolgsfaktor Gesundheit –
Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Ein erfolgreiches Unternehmen braucht Mitarbeiter, die gesund und engagiert sind. Denn wer fit ist, kann die Anforderungen des beruflichen Alltags besser meistern. Deshalb berät die DAK Unternehmen professionell in Fragen rund um das Thema Gesundheit im Betrieb.

Informieren Sie sich unter
www.dak.de/firmenservice

Fachliteratur

Die Versicherung der Arbeitnehmer

Band 5 der Reihe „Fortbildung und Praxis“
Schriftreihe der Zeitschrift
„Wege zur Sozialversicherung“
Autor: Manfred Geiken
10. Auflage, 476 Seiten, DIN A5, Broschur
Preis 62,40 €, ISBN 3-537-30510-9
Asgard-Verlag Dr. Werner Hippe GmbH,
Einsteinstr. 10, 53757 Sankt Augustin

Die versicherungsrechtliche Beurteilung Beschäftigter (Arbeitnehmer) ist zentrales Thema in der Sozialversicherung.

Das zu bewältigende Themenspektrum ist in gleichem Maße vielschichtig wie umfangreich. Der Autor fokusiert das Wesentliche, um damit einen ganzheitlichen Überblick zu verschaffen.

Detaillierte Gliederungen und ein umfangreiches Stichwortverzeichnis sind die Helfer für einen schnellen und gezielten Informationszugriff. Schaubilder und Beispiele ergänzen und verdeutlichen schwierige Sachverhalte.

Aus dem Inhalt:

- Versicherungspflicht
- Arbeitnehmer/Arbeitgeber im sozialversicherungsrechtlichen Sinn
- Besondere Beschäftigungsverhältnisse
- Arbeitsentgelt und Versicherungspflicht
- Beginn/Unterbrechungen/Ende der Versicherungspflicht
- Meldeverfahren
- Krankenkassenwahlrecht
- Versicherungsfreiheit
- Geringfügige Beschäftigungen
- Mithelfende Familienangehörige
- Studenten/Praktikanten/Schüler
- Befreiung von der Versicherungspflicht
- Flexible Altersteilzeitregelungen
- Rentenbezug und Versicherungspflicht

Werner Fett

Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis

Prof. Dr. Dr. h.c. Eugen Stahlhacke/
Prof. Dr. Ulrich Preis/Dr. Reinhard Vossen,
völlig neu bearbeitete Auflage, 2005, XXXV
904 Seiten, in Leinen
Preis 69,00 €
ISBN 3-406-52532-6
Verlage C.H.Beck/Vahlen

Das Standardwerk erläutert übersichtlich und detailliert sämtliche Kündigungsmöglichkeiten und Abwehransprüche anhand zahlreicher Beispiele und praktischer Fallgruppen. Mitberücksichtigt sind der Sonderkündigungsschutz und das Gerichtsverfahren.

Die 9. Auflage berücksichtigt:

- alle Änderungen im Rahmen der Agenda 2010 wie Hartz I-IV und das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt
- den geänderten Schwellenwert
- die einheitlichen Klagefristen gegen alle Unwirksamkeitsgründe
- den Abfindungsanspruch
- die Änderung zur Sozialauswahl
- die Wiedereinführung der Namensliste

Die drei Autoren sind renommierte Arbeitsrechtler aus Wissenschaft und Praxis, die das Kündigungsrecht im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit wesentlich mitgeprägt haben.

Das Werk wendet sich an Rechtsanwälte, Richter, Betriebsräte, Gewerkschaftssekretäre, Personalabteilungen in Unternehmen, Referendare und Studenten.

Die Besteuerung in der Insolvenz

Dr. Carsten Farr
Auflage 2005, XIX
207 Seiten, kartoniert
Preis 32,00 €
ISBN 3-406-53787-1
Verlage C. H. Beck/Vahlen

Steuerrecht und Insolvenzrecht sind nur unvollkommen verzahnt. Daher kommt es oft zu Problemen. Hier will das Buch helfen.

In einem einführenden Grundlagenteil wird das Insolvenzrecht mit seinen Schnittstellen zum Steuerrecht dargestellt. Es folgt ein nach dem Ablauf des Insolvenzverfahrens gegliederter Teil, der auch Verbraucherinsolvenz, Restschuldbefreiung und steuerliche Billigkeitsmaßnahmen mitbehandelt. Schließlich werden die einzelnen Steuerarten mit ihren Besonderheiten und Problemstellungen in der Insolvenz behandelt.

Dem Verfasser gelingt eine verständliche Darstellung mit vielen Beispielen und Praxishinweisen – ideal zum Einarbeiten wie auch zum Nachschlagen einzelner Fragen.

Das Buch wendet sich an Insolvenzverwalter, Rechtsanwälte, Steuerberater, Finanz- und Insolvenzrichter und Finanzbeamte.

DAK MAGAZIN
für Personalbüro, Steuerberater und Ausbilder

Herausgeber
DAK
Zentrale
Nagelsweg 27 – 31
20097 Hamburg
Verantwortlich
Thomas Ollrogge (V.i.S.d.P.)
Leiter Kundenmanagement
Martin Kriegel
Leiter Marketing und Kundenservice
Redaktion
Sabine Langner
Postfach 10 14 44
20009 Hamburg
Tel. 040-23 96-14 66
Fax 040-23 96-34 66
E-Mail: sabine.langner@dak.de
www.dak.de
Chef vom Dienst
Gerd Brammer
Tel. 040-23 96-10 69
E-Mail: gerd.brammer@dak.de
Autoren
Jörg Kähler, Wolfgang Wittenberg, Andrea Toborg / DAK Mitgliedschafts- und Beitragsrecht, Sabine Winterstein / DAK Prävention / Gesundheitsberatung, Jörg Wilczek / DAK Beitragsorganisation, Thomas Kuschel / DAK Personal-Grundsatzfragen, Renate Giesler
Layout
Liesel Döring, Hamburg
Litho
P & R Medienservice, Hamburg
Druck
Evers Druck, Meldorf
Fotos
corbis, C. Kropke, Mauritius

Redaktionsschluss dieser Ausgabe
9. März 2006
Die Zeitschrift informiert über Themen überwiegend aus der Sozialversicherung. Sie wird dem Bezieher vierteljährlich kostenlos zugestellt. Namentlich gezeichnete Beiträge sind nicht unbedingt identisch mit der Meinung der Redaktion. Für unverlangte Einsendungen übernimmt die Redaktion keine Verantwortung.
Nachdruck, Aufnahme in Online-Dienste und Internet und Vervielfältigungen auf Datenträgern wie CD-Rom, DVD-Rom etc. nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung der Redaktion.

DAK*direkt* 01801 - 325 325
24 Stunden an 365 Tagen – zum Ortstarif

Ändert sich Ihre Anschrift, dann rufen Sie bitte an.

DAK . PF 10 14 44 . 20009 Hamburg
PVSt. C1497 . DPAG . Entgelt bezahlt

DAK*direkt* 01801 - 325 325

24 Stunden an 365 Tagen – zum Ortstarif

Moderne Klinik. Schnelle Heilung.

Man kann schneller im Krankenhaus landen, als man denkt. Als modernes Gesundheitsunternehmen sorgen wir dafür, dass Sie mit der besten Behandlung schnell wieder zu Hause sind. Neueste medizinische Erkenntnisse ermöglichen ambulante Operationen und kurze Klinikaufenthalte. Das Leben verändert sich. Wir geben Antworten: DAK*direkt* 01801-325 325 und www.dak.de