

# praxis + recht

für Personalbüro,  
Steuerberater  
und Ausbilder  
DAK MAGAZIN



Nach Arbeitsunfähigkeit  
wieder Fuß fassen  
Schneller **zurück ins Arbeitsleben**  
Seite 35

Was rechtlich zu beachten ist  
**Schwangerschaft** und Betrieb  
Seite 39

**Zuschuss zu Sozialleistungen**  
Arbeitgeber muss  
SV-Freibetrag ermitteln  
Seite 48

Rechte und Pflichten  
**Mutterschutz** am Arbeitsplatz  
Seite 50

**Außerdem in diesem Heft:**

- ▶ Elektronische Gesundheitskarte
- ▶ DAK-Gesundheitsreport 2006
- ▶ Frühjahrsputz im Kühlschrank
- ▶ Aufräumen mit System

---

## Krankenversicherung

- 35 Nach Arbeitsunfähigkeit wieder Fuß fassen  
Schneller **zurück ins Arbeitsleben**
- 39 Was rechtlich zu beachten ist  
**Schwangerschaft** und Betrieb
- 43 Elektronische Gesundheitskarte  
Testen für die Wirklichkeit
- 44 DAK-Gesundheitsreport 2006  
Weniger Fehlzeiten, Frauen stark gefährdet
- 46 Frühjahrsputz im Kühlschrank  
Fit sein heißt Umdenken

---

## Sozialversicherung

- 48 **Zuschuss zu Sozialleistungen**  
Arbeitgeber muss SV-Freibetrag ermitteln

---

## Arbeitsrecht

- 50 Rechte und Pflichten  
**Mutterschutz** am Arbeitsplatz
  - 55 Aufräumen mit System  
Wie organisiere ich meine Arbeit besser?
- 
- 60 **wwwichtig**  
praxis+recht-Kurzinfos
  - 60 Mitglieder werben
  - 62 **Rechtsurteile**  
**aus dem Arbeitsrecht**
  - 63 **Fachliteratur**
  - 63 **Impressum**



Sabine Langner, DAK-Redaktion

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

jeder, der plötzlich krank wird, möchte so schnell wie möglich wieder gesund werden. Die DAK unterstützt Arbeitgeber und Arbeitnehmer aktiv von der Arbeitsunfähigkeit zurück ins Berufsleben zu finden. „**Betriebliches Eingliederungsmanagement**“ heißt das Stichwort. Einzelheiten lesen Sie auf den Seiten 35–38.

„Chef, ich bin schwanger!“ Was Sie im Einzelnen alles zu beachten haben, können Sie auf den Seiten 39–43 und zum Mutterschutz auf den Seiten 50–54 lesen.

Sonstige arbeitgeberseitige Leistungen (z. B. vermögenswirksame Leistungen, Sachbezüge) waren bislang in Monaten ohne Entgeltfortzahlung grundsätzlich beitragsfrei. Mit dem **Verwaltungsvereinfachungsgesetz** wurde diese Beitragsfrage gesetzlich geregelt. Welche Auswirkungen dieses Gesetz auf die Beurteilung der Beitragspflicht hat, erfahren Sie ab Seite 48.

*Sabine Langner*

**DAKdirekt 01801-325 325**

24 Stunden an 365 Tagen – zum Ortstarif

## Nach Arbeitsunfähigkeit wieder Fuß fassen

# Schneller zurück ins Arbeitsleben



### Kernpunkte

Hilfe für arbeitsunfähige Arbeitnehmer, die teilweise belastbar sind

Eingliederungsplan entspricht den Fähigkeiten des Erkrankten und den Anforderungen am Arbeitsplatz

Zeitraum:  
6 Wochen bis 6 Monate

Arbeitgeber muss in dieser Zeit kein Entgelt zahlen

Koordination: DAK

Die Wiedereingliederungsvorschrift des § 74 Sozialgesetzbuch (SGB) V ist bei der DAK ein schon lange geübtes Instrument. Ursprünglich entwickelt als so genanntes „Hamburger Modell“, sollte es nach einer akuten Herzerkrankung dem Arbeitnehmer helfen, sich an die Anforderungen der Arbeitswelt schrittweise zu gewöhnen.

Inzwischen kommt sie auch nach und während anderen schweren oder chronischen Erkrankungen in Frage. Insbesondere bei psychischen und psychosomatischen Erkrankungen empfiehlt sich diese rehabilitative Maßnahme. Jeder der Beteiligten (Beschäftigte, Arbeitgeber, Behandler und Krankenkasse) muss vor der Durchführung zustimmen.

**D**ie Beteiligung der Arbeitgeber an Wiedereingliederungsmaßnahmen für alle Beschäftigten wurde durch § 84 Abs. 2 SGB IX festgeschrieben. Danach sollen alle Beteiligten (Arbeitgeber, betriebliche Interessenvertretung, Schwerbehindertenvertretung, Integrationsamt, Gemeinsame Servicestelle sowie Werks- oder Betriebsärzte) bei gesundheitlichen Störungen mit Zustimmung des betroffenen behinderten Arbeitnehmers mögliche Maßnahmen gemeinsam klären.

### Stufenweise Wiedereingliederung durch die Krankenkasse

Eine stufenweise Wiedereingliederung ist nicht nur bei lang andauernden Erkrankungen angezeigt. Schon frühzeitig, nämlich auch bei kurzen sich ggf. wiederholenden Arbeitsunfähigkeitszeiten, bietet sich dieses Mittel zur dauerhaften Wiedereingliederung an.

Ziele sind dabei das langsame Heranführen an die bisherige Leistungsfähigkeit, an die frühere, ggf. auch an eine andere Tätigkeit oder einen

### Gesetzestext § 74 SGB V:

„Können arbeitsunfähig Versicherte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeiten voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, soll der Arzt auf der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und dabei in geeigneten Fällen die Stellungnahme des Betriebsarztes oder mit Zustimmung der Krankenkasse die Stellungnahme des Medizinischen Dienstes einholen.“

## Gesetzestext § 84 Abs. 2 SGB IX:

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwer behinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen.

Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.

Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwer behinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden.

Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwer behinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb und nicht zuletzt der Erhalt des Arbeitsplatzes.

In den Richtlinien über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung (AU-Richtlinien) vom 1.12.2003 hat der Bundesausschuss der Ärzte und der Krankenkassen die Grundsätze der stufenweisen Wiedereingliederung festgeschrieben. Während der stufenweisen Wiedereingliederung gilt der Versicherte als arbeitsunfähig.

Die stufenweise Wiedereingliederung selbst erfolgt in Abstimmung zwischen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Krankenkasse. Anregen kann sie der behandelnde Arzt, der MDK oder die Krankenkasse. In vielen Fällen geht sie von dem Arbeitnehmer selbst aus, der ein hohes Interesse an einer schnellen Rückkehr zum Arbeitsplatz hat.

Die Phase der Eingliederung soll in der Regel einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten. Allgemein üblich ist die ansteigende Anpassung über einen zeitlichen Wert (z. B. 50 – 75 – 100 % der täglichen Arbeitsstunden).

Die Wiedereingliederung soll helfen, die Fähigkeiten an die Anforderungen nicht nur in ihrer zeitlichen, sondern auch und vielmehr in ihrer inhaltlichen Dimension anzupassen.

Nur die zeitliche Komponente im Blick zu haben, ist deshalb zu kurz gesprungen. Die ggf. eingeschränkte Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers ist individuell zu betrachten, die spezifischen Anforderungen an den Arbeitsplatz sind zu erheben und zu bewerten. Die Mittel des „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ bieten sich hier an.

Gemeinsam stehen alle Beteiligten in der Verpflichtung, an der raschen Wiedereingliederung des erkrankten Arbeitnehmers mitzuwirken. Arbeitsunfähigkeit ist kein dauerhaft unveränderter Zustand, der plötzlich in Arbeitsfähigkeit übergeht. Vielmehr gilt es, die Rückkehr zum Arbeitsplatz entsprechend der zeitweise eingeschränkten Fähigkeiten des Beschäftigten zu planen und schrittweise einzuleiten.

### **Die stufenweise durchzuführende Wiedereingliederung hat Vorteile für alle Beteiligten:**

Der **Arbeitnehmer** kann möglichst rasch seinen oder einen anderen Arbeitsplatz im Betrieb (wieder) aufnehmen. Damit erlangt er seinen sozialen Status als aktiv Beschäftigter wieder und erhält den Kontakt zu Arbeit, Beruf und Kollegen.

Das Verfahren sichert ihm die wirtschaftliche Versorgung, denn das bei vollständiger Wiederaufnahme der Tätigkeit erzielte Arbeitsentgelt ist in der Regel höher als das Krankengeld.

Während der stufenweisen Wiedereingliederung bestehen die originären Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis durchaus weiter. Der Beschäftigte ist in den normalen Betriebsablauf eingebunden, er unterliegt grundsätzlich dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Insoweit besteht auch Unfallversicherungsschutz nach SGB VII bei Arbeits- und Wegeunfällen.

Auch die Nebenleistungspflichten – z. B. Verschwiegenheitspflicht, Pflicht zur sorgfältigen Arbeitsleistung – bleiben neben dem ruhend gestellten Arbeitsverhältnis bestehen. Dazu gehört u. a. auch das Vorlegen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wegen einer anderen Erkrankung, die zur Unterbrechung der stufenweisen Wiedereingliederung führt. Wenn die Erkrankung schwerwiegend ist, so dass das Ziel der Wiedereingliederung gefährdet ist, muss der Arzt eine erneute Prognose abgeben.

Der **Arbeitgeber** spart erhebliche Ausgaben für Vertretungen ggf. Neueinstellungen.

Ihm steht sein Mitarbeiter rasch wieder zur Verfügung, und dieser trägt mit seinen vorhandenen Möglichkeiten (wieder) zum Arbeitserfolg bei.

Er muss während der stufenweisen Wiedereingliederung kein Entgelt zahlen, weil der Beschäftigte an sich als arbeitsunfähig gilt. Er kann das aber aufgrund besonderer Vereinbarungen dennoch tun.

Der Arbeitnehmer ist demgegenüber nicht verpflichtet, Tätigkeiten zu übernehmen. Es bedarf vielmehr einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das Recht der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall kennt nicht den Begriff der teilweisen Arbeitsunfähigkeit. § 74 SGB V geht von der weiterhin bestehenden Arbeitsunfähigkeit aus (Urteil des BAG vom 29. 1. 1992).

Wird ein Arbeitnehmer im Rahmen der Wiedereingliederung bei Arbeitsunfähigkeit beschäftigt, ruhen die Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber muss ohne besondere Vereinbarung auch keine anderen Leistungen (z. B. Urlaub) gewähren.

Sofern er dennoch aufgrund einer besonderen Vereinbarung Entgelt zahlt, ruht der Anspruch auf Krankengeld des Arbeitnehmers bis zu dieser Höhe. Der Arbeitgeber entrichtet für das erbrachte Entgelt Sozialversicherungsbeiträge.

## Neues Gesetz verlangt grundsätzlich die Zustimmung des Arbeitgebers

Erklärte bisher der **Arbeitgeber**, dass es ihm nicht möglich ist, den Versicherten unter Beachtung der vom behandelnden Arzt festgelegten Einschränkungen zu beschäftigen, war die stufenweise Wiedereingliederung dem Grunde nach nicht durchführbar. Das hat das BAG mit seinem Urteil vom 29. 1. 1992 (Aktenzeichen: 5 AZR 37/91) bestätigt. Der Arbeitgeber muss nach Auffassung des Gerichts dem Wiedereingliederungsverfahren als teilweise Arbeitsleistung nicht zustimmen.

Die Rechte des Arbeitgebers hinsichtlich der Zustimmung zur stufenweisen Wiedereingliederung können allerdings durch den seit 1. 5. 2004 geltenden **§ 84 Abs. 2 SGB IX** eine andere Bedeutung erhalten:

Sind Beschäftigte länger als sechs Wochen oder wiederholt arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber bei schwer behinderten Beschäftigten mit der Schwerbehindertenvertretung oder mit dem Betriebsrat umgehend klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Dafür sieht das Gesetz das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ vor.

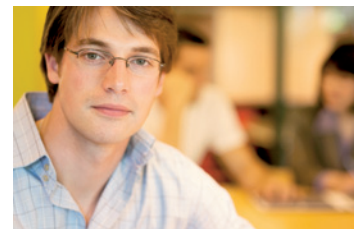
Die Unternehmen sind damit zu einer präventiven Ausrichtung ihrer Bemühungen um die Gesunderhaltung ihrer Beschäftigten verpflichtet.

Bisher wird aufgrund des BAG-Urteils von 1992 davon ausgegangen, dass die Wiedereingliederung nur mit Einwilligung des Arbeitgebers erfolgen kann. Die Änderung des § 84 SGB IX kann allerdings zu einer Verpflichtung zur Teilnahme an der Wiedereingliederung führen. Inwieweit ihm das im Einzelfall auch zumutbar ist, wird in der Praxis zu beobachten sein.

## Andere Leistungsträger, z. B. Rentenversicherungsträger

Als Sozialversicherungsträger ist ab 1. 5. 2004 (§ 51 Abs. 5 SGB IX) auch die Rentenversicherung (z. B. während ambulanter Rehabilitation oder im Anschluss an stationäre Rehabilitation) für die stufenweise Wiedereingliederung zuständig.

Die stufenweise Wiedereingliederung muss bereits während der ambulanten oder stationären





Die Broschüre und weitere Auskünfte erhalten Sie auf Anfrage **gerne von Ihrer DAK-Geschäftsstelle.**

Rehabilitationsmaßnahme eingeleitet werden. Die Rehabilitationsklinik nimmt erforderlichenfalls frühzeitig Kontakt mit dem Arbeitgeber auf. Innerhalb von 14 Tagen nach Beendigung der Rehabilitationsmaßnahme soll dann die Wiedereingliederung begonnen werden.

Die Rentenversicherungsträger zahlen grundsätzlich für die Dauer der Wiedereingliederungsmaßnahme Übergangsgeld entsprechend des von der Einrichtung aufgestellten Eingliederungsplans. Der Versicherte muss dann keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mehr vorlegen. Der Arbeitgeber bestätigt der Rentenversicherung, dass die Maßnahme durchgeführt wird. Muss die stufenweise Wiedereingliederung erfolglos beendet werden, zahlt die Krankenkasse in aller Regel Krankengeld.

Stellen der behandelnde Arzt oder der MDK den Bedarf einer stufenweisen Wiedereingliederung erst im Anschluss an eine Rehabilitationsmaßnahme fest, wird sie von der DAK eingeleitet.

## DAK übernimmt Koordination

Im Rahmen der stufenweisen Wiedereingliederung wird es notwendig sein, neben der langsam ansteigenden Belastungsfähigkeit des Beschäftigten auch die Arbeitsbedingungen zu beleuchten und ggf. zu verändern. Nur wenn die Verhältnisse am Arbeitsplatz und das Verhalten des Arbeitnehmers dauerhaft aneinander angepasst sind, werden häufige krankheitsbedingte Ausfälle zu vermeiden sein. Die DAK hat für die Unterstützung des betrieblichen Gesundheitsmanagements die „Gesundheitsinitiative für Betriebe“ entwickelt. Sie besteht aus den Bausteinen

- ▶ „Betriebliche Gesundheitsförderung“,
- ▶ „Individuelle Präventionsmaßnahmen“
- ▶ und dem besonderen Angebot an den Arbeitgeber, die Aufgaben aus dem „Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ durch die Arbeitsunfähigkeits-Fall-Koordinatoren für ihn zu koordinieren.

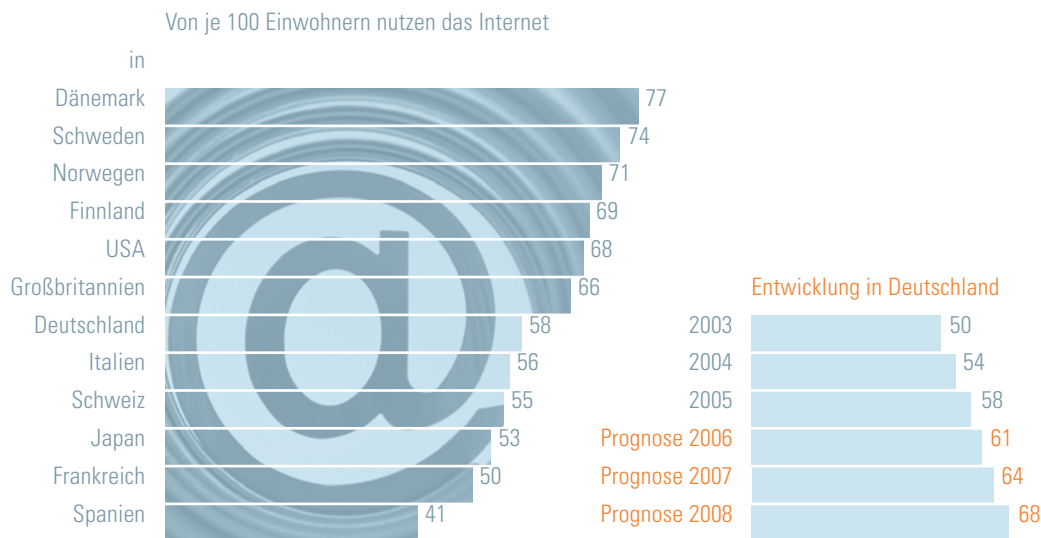
Wilfried Koletzko

## Mit Hochgeschwindigkeit durchs Web

In den nordeuropäischen Ländern ist das Internet weit verbreitet. Über drei Viertel der Dänen nutzen das WWW, kaum weniger sind es in Schweden (74 Prozent) und Norwegen (71). In Deutschland sind über die Hälfte der Einwohner „online“, und einer Prognose des Branchenverbandes BITKOM zufolge wird die Zahl noch weiter steigen.

Im Jahr 2008 sollen zwei Drittel der Bevölkerung das Web für Online-Banking und Online-Shopping, für E-Mail, Informationssuche oder Musikdownloads nutzen.

Und immer mehr wechseln auf die Überholspur: Hat heute etwa jeder dritte einen schnellen Breitbandzugang zum Internet (DSL u.ä.), so wird 2008 der Prognose zufolge jeder zweite mit Hochgeschwindigkeit über die Datenautobahn surfen.



Statistische Angaben: BITKOM / Globus 0603

Was rechtlich zu beachten ist

# Schwangerschaft und Betrieb

Der Schutz schwangerer Frauen nimmt im Arbeits- und Sozialrecht einen breiten Raum ein. Durch das Mutterschutzgesetz (MuSchG) und den entsprechenden Bestimmungen der Reichsversicherungsordnung (RVO) wird auch für die finanzielle Sicherheit der Frauen gesorgt.

## Kernpunkte

### Anspruch auf Mutterschaftsgeld

- gegenüber der Krankenkasse
- gegenüber dem BVA

### Höhe des Mutterschaftsgeldes

- maximal 13 € je Kalendertag
- 6 Wochen vor und 8 bzw. 12 Wochen nach der Geburt
- Zuschuss zu höherem Nettoentgelt trägt der Arbeitgeber

**F**ür Sie als Arbeitgeber muss nun vieles in die Wege geleitet werden. Wie sieht es z. B. mit der Berechnung des Mutterschaftsgeldes aus? Welchen Anspruch hat Ihre Arbeitnehmerin?

Was zahlt die DAK? Welchen Zuschuss hat der Arbeitgeber zu leisten? Vieles ist Ihnen sicher bereits bekannt. Doch auch hier hat es im Laufe der letzten Jahre verschiedene Änderungen gegeben. Machen Sie sich einen Überblick.

## I. Anspruch auf Mutterschaftsgeld (§ 200 RVO)

Arbeitnehmerinnen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse, wenn ihnen wegen der (Mutter-)Schutzfristen (§ 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG) kein Arbeitsentgelt gezahlt wird (§ 200 RVO). Dies gilt auch für Frauen, die zwar nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, aber mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind (z. B. hauptberuflich Selbstständige). Für familienversicherte Frauen besteht kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

Das Mutterschaftsgeld wird grundsätzlich für sechs Wochen (42 Tage) vor der Entbindung, den Entbindungstag und für acht Wochen (56 Tage) nach der Entbindung gezahlt; bei Mehrlings- oder Frühgeburten für zwölf Wochen (84 Tage) nach der Entbindung. Unter Frühgeburt ist dabei eine Entbindung zu verstehen, bei der das Kind ein Geburtsgewicht unter 2500 g hat oder bei denen das Kind trotz höheren Geburtsgewichtes wegen noch nicht voll ausgebildeter Reifezeichen (an Rumpf, Haut, Fettpolstern, Nägeln, Haaren und äußeren Geschlechtsorganen) oder wegen verfrühter Beendigung der Schwangerschaft einer wesentlich erweiterten Pflege bedarf. Das Vorliegen dieser Merkmale ist vom Arzt festzustellen und von diesem zu bescheinigen.

Innerhalb der letzten sechs Wochen (42 Tage) vor der Entbindung darf die Arbeitnehmerin nur noch mit deren ausdrücklicher Einverständniserklärung beschäftigt werden. Nach der Entbindung darf die Frau auch auf eigenen Wunsch hin nicht beschäftigt werden. Aus der beim Arbeitgeber vorzulegenden Bescheinigung eines Arztes oder einer Hebamme über den mutmaßlichen Entbindungstermin (§ 5 Abs. 2 MuSchG) bestimmt sich der Beginn der Schutzfrist. Der nach dem mutmaßlichen Entbindungstag errechnete



## Mutterschaftsgeld

Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung.

Arbeitnehmerinnen, die nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, aber dennoch bei Beginn der Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis stehen (z. B. privat Krankenversicherte oder in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversicherte Frauen), erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt höchstens 210,00 € vom Bund.

Zuständig hierfür ist das

Bundesversicherungsamt  
– Mutterschaftsgeldstelle –  
Friedrich-Ebert-Allee 38  
53113 Bonn  
Tel. 02 28/6 19-18 88  
Fax: 02 28/6 19-18 77  
E-Mail:  
mutterschaftsgeldstelle@bva.de

Die notwendigen Informationen sowie Antragsformulare stehen auch im Internet zur Verfügung unter [www.bva.de](http://www.bva.de)

Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG ändert sich nicht, wenn sich der Arzt oder die Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung geirrt haben; die Schutzfrist von sechs Wochen verkürzt oder verlängert sich vielmehr entsprechend (§ 5 Abs. 2 Satz 2 MuSchG).

Für die Berechnung der Anspruchsdauer sowie für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes vor der Entbindung ist regelmäßig die Bescheinigung eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend, in der der mutmaßliche Entbindungstag angegeben ist. Die Bescheinigung ist der Krankenkasse vorzulegen und darf nicht früher als eine Woche vor Beginn der Schutzfrist (§ 3 Abs. 2 MuSchG) ausgestellt sein. Frühestes Datum der Ausstellung ist deshalb der 49. Tag vor dem mutmaßlichen Entbindungstag. Der einmal vom voraussichtlichen Entbindungstag festgestellte Beginn des Mutterschaftsgeldanspruches verändert sich bei einer vorzeitigen Entbindung nicht mehr. Liegt keine fristgerecht ausgestellte Bescheinigung vor oder wird die Mutterschaftsgeldzahlung erst nach der Entbindung beantragt, wird für die Anspruchsdauerberechnung grundsätzlich der tatsächliche Entbindungstag herangezogen.

### Vorzeitige Entbindung

Tritt die Entbindung früher als erwartet ein, so verkürzt sich der Anspruch auf Mutterschaftsgeld vor der Entbindung – im Einklang mit der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG – vom Beginn der Schutzfrist bis zum Tag vor der tatsächlichen Entbindung. Allerdings verlängert sich nach § 6 Abs. 1 MuSchG auch die 8- bzw. 12-wöchige Schutzfrist nach der Entbindung um den Zeitraum, der nach § 3 Abs. 2 MuSchG nicht in Anspruch genommen werden konnte. Parallel dazu verlängert sich auch die Anspruchsdauer auf Mutterschaftsgeld (§ 200 Abs. 3 Satz 2 RVO).

### Beispiel:

|                                                                                            |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Mutmaßlicher Entbindungstag                                                                | 24. 7. |
| Anspruchsbeginn auf Mutterschaftsgeld (auch Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG) | 12. 6. |
| Letzter Arbeitstag                                                                         | 11. 6. |
| Tatsächlicher Entbindungstag                                                               | 14. 7. |

Die Schutzfrist vor der Entbindung (12. 6. bis 13. 7.) verkürzt sich, es konnten 10 Tage (14. 7. – 23. 7.) nicht in Anspruch genommen werden. Der Grundanspruch auf Mutterschaftsgeld von 8 Wochen nach der Entbindung (Ende 8. 9.) verlängert sich um 10 Tage und endet am 18. 9.

Liegt keine fristgerecht ausgestellte Bescheinigung über den mutmaßlichen Entbindungstermin vor oder wurde das Mutterschaftsgeld erst nach der Entbindung beantragt, wird für die Anspruchsdauerberechnung bei einer vorzeitigen Entbindung vom voraussichtlichen Entbindungstag ausgegangen, der sich aus der beim Arbeitgeber nach § 5 Abs. 2 MuSchG vorzulegenden Bescheinigung ergibt. Danach kann ermittelt werden, welcher Teil der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG nicht in Anspruch genommen wurde. Wenn auch beim Arbeitgeber keine Bescheinigung vorliegt, wird zur Feststellung der Anspruchsdauer auf den tatsächlichen Entbindungstag abgestellt.

### Beispiel:

|                                                                               |        |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Eine Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstag liegt nicht vor. |        |
| Tatsächlicher Entbindungstag (ärztlich bescheinigte Frühgeburt)               | 10. 7. |
| Letzter Arbeitstag vor der Entbindung                                         | 9. 7.  |

Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld von 12 Wochen nach der Entbindung (Ende 2. 10.) verlängert sich um die Zeit vor der Entbindung, in der die Frau innerhalb der 6-Wochen-Frist vor der

Entbindung tatsächlich gearbeitet hat (29.5. bis 9.7.). Mutterschaftsgeld wird vom 10.7. bis 13.11. gezahlt.

### Höhe des Mutterschaftsgeldes

Für Frauen, die bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind, wird als Mutterschaftsgeld das durchschnittliche kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt der letzten drei Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist gezahlt. Es beträgt jedoch höchstens 13,00 € für den Kalendertag (§ 200 Abs. 2 Satz 2 RVO). Dies gilt auch für Frauen, die bei Beginn der Schutzfrist nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis stehen, weil dieses während der Schwangerschaft vom Arbeitgeber nach § 9 Abs. 3 MuSchG zulässig aufgelöst worden ist.

Somit erhält die Frau regelmäßig für die Anspruchsdauer von 99 Tagen (6 Wochen + Entbindungstag + 8 Wochen) Mutterschaftsgeld in Höhe von 1.287,00 € bzw. bei Früh- oder Mehrlingsgeburten für 127 Tage (6 Wochen + Entbindungstag + 12 Wochen) Mutterschaftsgeld in Höhe von 1.651,00 €. Liegt das regelmäßige kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt höher als 13,00 €, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den übersteigenden Betrag als Zuschuss nach § 14 MuSchG zu übernehmen.

Frauen, die bei Arbeitsunfähigkeit aus ihrem Versicherungsverhältnis Anspruch auf Krankengeld haben, aber bei Beginn der Schutzfrist nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen (Nicht-Arbeitnehmerinnen), erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes. Zu diesem Personenkreis gehören z. B. freiwillig versicherte Selbstständige, die mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind. Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes wird aber auch ab dem Zeitpunkt gezahlt, ab dem der Anspruch auf den Zuschuss des Arbeitgebers wegfällt. Dies ist regelmäßig dann der Fall, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis während der Schutzfristen nach den §§ 3 Abs. 2 oder 6 Abs. 1 MuSchG endet.

### Ruhe des Mutterschaftsgeldanspruches

Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld ruht, soweit und solange die Frau beitragspflichtiges Arbeits-

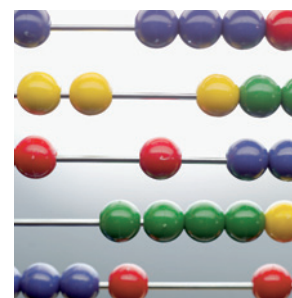
entgelt oder Arbeitseinkommen erhält. Die Ruhenswirkung tritt aber nur ein, wenn laufendes Arbeitsentgelt weitergezahlt wird; einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bringt dagegen das Mutterschaftsgeld nicht zum Ruhen. Der Zuschuss des Arbeitgebers nach § 14 MuSchG führt nicht zur Kürzung des Mutterschaftsgeldes, soweit dieser zusammen mit dem Mutterschaftsgeld das Nettoarbeitsentgelt nicht überschreitet.

## II. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom Arbeitgeber (§ 14 Abs. 1 MuSchG)

Arbeitnehmerinnen, deren durchschnittliches kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt 13,00 € übersteigt, erhalten neben dem Mutterschaftsgeld für die Zeiten der Schutzfristen vor und nach der Geburt sowie für den Tag der Geburt von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 14 Abs. 1 MuSchG). Der Zuschuss gleicht den Unterschied zwischen dem Mutterschaftsgeld und dem tatsächlichen Nettoarbeitsentgelt aus.

Der Rechenweg zum durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Für die Zuschusshöhe ist das Nettoarbeitsentgelt maßgebend, das die Arbeitnehmerin in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten (bzw. dreizehn Wochen) vor Beginn der Schutzfrist erzielt hat, und zwar einschließlich etwaiger Überstundenvergütungen. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben hingegen außer Betracht. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, so ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zu Grunde zu legen.

Unter dem Berechnungszeitraum ist nicht ein zusammenhängender Zeitraum von drei Kalendermonaten bzw. 13 Wochen zu verstehen. Es kommt nur auf die letzten einzelnen abgerechneten drei Kalendermonate bzw. 13 Wochen vor Beginn der Schutzfrist an. Sofern in dem Berechnungszeitraum während eines Kalendermonats kein Arbeitsentgelt erzielt worden ist, ist auf einen früheren entsprechenden Ausgangszeitraum zurückzugreifen.



### Gleichbleibendes Monatsarbeitsentgelt

Bei Arbeitnehmerinnen, die ein gleichbleibendes Monatsarbeitsentgelt erhalten, ist jeder Monat mit 30 Tagen anzusetzen. Für das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt gilt folgende Berechnungsformel:

$$\frac{\text{Nettoarbeitsentgelt im Ausgangszeitraum}}{90}$$

#### Beispiel:

monatliches Nettoarbeitsentgelt: 1.380,00 €  
 Berechnung:  
 $1.380,00 \text{ €} \times 3 : 90 = 46,00 \text{ €}$

### Arbeitsentgelt nicht nach Monaten bemessen

Wird kein gleich bleibendes monatliches Arbeitsentgelt gezahlt (z. B. Akkordlohn, Stundenlohn) bzw. ist das Arbeitsentgelt nicht nach Monaten bemessen, sind die tatsächlichen Kalendertage des jeweiligen Berechnungszeitraums zu berücksichtigen. Für die Berechnung des kalendertäglichen Nettoarbeitsentgeltes ist das erzielte Arbeitsentgelt durch die tatsächliche Anzahl der Kalendertage (89, 90, 91, 92) des Bemessungszeitraumes zu teilen:

$$\frac{\text{Nettoarbeitsentgelt im Ausgangszeitraum}}{(89, 90, 91 \text{ oder } 92)}$$

#### Beispiel:

monatliches Nettoarbeitsentgelt  
 Februar (28 Kalendertage) 836,00 €  
 März (31 Kalendertage) 841,00 €  
 April (30 Kalendertage) 845,00 €

Berechnung:  
 $2.522,00 \text{ €} / 89 \text{ Kalendertage}$   
 $= 28,34 \text{ € kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt}$

### Entschuldigter Arbeitsausfall

Wurde in einem oder mehreren Kalendermonaten des Bemessungszeitraumes aufgrund von entschuldigten Arbeitsausfällen (z. B. Arbeitsunfähigkeit mit Krankengeldbezug, unbezahlter Urlaub, Schutzfrist oder Erziehungsgeld aus einem vorangegangenen Mutterschaftsfall) oder

auch wegen Kurzarbeit nur ein Teilarbeitsentgelt erzielt und abgerechnet, bleiben diese Ausfalltage bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgeltes außer Betracht. Diese Tage sind von den zugrunde zu legenden Kalendertagen (bei nach Monaten bemessenem Arbeitsentgelt 90, bei nicht nach Monaten bemessenem Arbeitsentgelt die tatsächlichen Kalendertage des Bemessungszeitraums) in Abzug zu bringen.

#### Beispiel:

Gleichbleibendes Entgelt: monatlich 1.200,00 €  
 Tatsächlich abgerechnetes Entgelt:

April 1.200,00 €  
 Mai 800,00 €  
 Juni 1.200,00 €

Entschuldigte Fehltage im Mai: 10

Berechnung:  
 $3.200,00 \text{ €} / 80 \text{ Kalendertage}$   
 $= 40,00 \text{ € kalendertägliches Nettoentgelt}$

Aus Vereinfachungsgründen kann auch das fiktive Arbeitsentgelt für den vollen Kalendermonat zugrunde gelegt werden.

### Unentschuldigter Arbeitsausfall

Bei verschuldeten Arbeitsversäumnissen, wie z. B. unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit, sind die letzten 3 Abrechnungsmonate vor Beginn der Schutzfrist mit dem tatsächlich erzielten Nettoarbeitsentgelt zugrunde zu legen. Auch wenn nur für wenige Tage Nettoarbeitsentgelt erzielt und abgerechnet wurde, ist dieses bei nach Monaten bemessenem Arbeitsentgelt durch 90, bei nicht nach Monaten bemessenem Arbeitsentgelt durch die tatsächlichen Kalendertage des Bemessungszeitraums (89, 90, 91 oder 92) zu teilen.

### Zuschuss bei mehreren Arbeitsverhältnissen

Ist die Arbeitnehmerin in mehreren Arbeitsverhältnissen nebeneinander beschäftigt, so hat jeder Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu leisten, sofern das gesamte kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt 13,00 € übersteigt. Der Zuschuss errechnet sich in diesem Fall aus dem Verhältnis der einzelnen im Durchschnitt ermittelten Nettoarbeitsentgelte zum gesamten Nettoarbeitsentgelt.



**Beispiel:**

|                     |         |
|---------------------|---------|
| Arbeitgeber A Netto | 7,50 €  |
| Arbeitgeber B Netto | 15,00 € |
| Gesamtnetto         | 22,50 € |

|                                       |           |
|---------------------------------------|-----------|
| Anspruch auf Mutterschaftsgeld        | = 13,00 € |
| Gesamtzuschuss                        | = 9,50 €  |
| Verhältnis Netto A zum Gesamtnetto    | = 1/3     |
| Verhältnis Netto B zum Gesamtnetto    | = 2/3     |
| Zuschuss Arbeitgeber A = 9,50 € x 1/3 | = 3,17 €  |
| Zuschuss Arbeitgeber B = 9,50 € x 2/3 | = 6,33 €  |

**Zuschuss und Elternzeit**

Bei einer wiederholten Schwangerschaft überschneiden sich oftmals Schutzfristen und Elternzeit. Während der Elternzeit entfällt die Pflicht des Arbeitgebers, den Zuschuss zu zahlen (§ 14 Abs. 4 MuSchG). Nach dem Ende der Elternzeit lebt die Zuschussverpflichtung des Arbeitgebers wieder auf, falls die Schutzfristen dann noch laufen. Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist jedoch auch während der Elternzeit zu zahlen, wenn die Frau eine zulässige Teilzeitarbeit leistet.

**Zuschuss und Insolvenz**

Ist der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses nicht in der Lage, den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen, zahlt die Krankenkasse diesen an Stelle des Arbeitgebers. Dabei wird die Krankenkasse im Auftrag des Bundes tätig und erhält die Ausgaben von dort erstattet (§ 14 Abs. 3 MuSchG).

**Zuschuss und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Wird das Arbeitsverhältnis rechtmäßig beendet (z. B. durch Zeitablauf bei befristeten Arbeitsverhältnissen oder durch Kündigung der Schwangeren), so entfällt der Anspruch auf den Zuschuss mit dem Tage der Beendigung. Bei einer zulässigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber (§ 9 MuSchG) zahlt die Krankenkasse nach der Beendigung ebenfalls den Zuschuss zu Lasten des Bundes (§ 14 Abs. 2 MuSchG).

Jens Nommensen

**Elektronische Gesundheitskarte**

# Testen für die Wirklichkeit

**80 Millionen gesetzlich und privat Krankenversicherte sollen mit der elektronischen Gesundheitskarte ausgestattet werden. Damit alles von vornherein funktioniert, wird die Karte vorher getestet – im Labor und in der praktischen Anwendung.**

**E**in gewaltiges Projekt: Über die neue Telematik-Infrastruktur sollen mehr als 21.000 Apotheken, 123.000 niedergelassene Ärzte, 65.000 Zahnärzte, 2.200 Krankenhäuser und 250 Krankenkassen miteinander vernetzt werden. Im Mittelpunkt steht dabei die elektronische Gesundheitskarte für rund 80 Millionen Versicherte. Damit alles von Anfang an funktioniert, werden ihre vielfältigen Funktionen vor der Einführung stufenweise getestet und für die Praxis optimiert. Böse Überraschungen wie in anderen Bereichen soll es in der Praxis nicht geben.

Die Tests beginnen in einem zentralen Testlabor. Dort stehen z. B. Sicherheits- und Hackertests auf dem Programm. Stimmen die Ergebnisse, folgen erste praktische Anwendertests in Musterumgebungen der acht Testregionen. Erst wenn hier das Okay kommt, geht es in die Wirklichkeit: Dann sind Tests mit bis zu jeweils 10.000 Versicherten, 15 Ärzten, drei Apotheken, einem Krankenhaus sowie drei bis vier Krankenkassen mit echten Daten vorgesehen. Wenn auch diese Testphase erfolgreich ist, werden die Tests in voraussichtlich zwei der Testregionen auf 100.000 Versicherte ausgedehnt. Erst wenn diese abgeschlossen sind, kann die Karte auch für alle übrigen Versicherten zum Standard werden.

Die DAK startete als erste Krankenkasse das europaweite Ausschreibungsverfahren zur elektronischen Gesundheitskarte. Klar, dass sie in allen Testregionen dabei ist.

#### Die Testregionen von Nord nach Süd

- ▶ Flensburg  
(Schleswig-Holstein)
- ▶ Bremen
- ▶ Wolfsburg  
(Niedersachsen)
- ▶ Essen-Bochum  
(Nordrhein-Westfalen)
- ▶ Löbau/Zittau  
(Sachsen)
- ▶ Trier  
(Rheinland-Pfalz)
- ▶ Heilbronn  
(Baden-Württemberg)
- ▶ Ingolstadt  
(Bayern)

#### Stufen der Testung

Stufe 1  
Testlabor

Stufe 2  
Tests in allen Testregionen  
Musterumgebung

Stufe 3  
Tests in allen Testregionen  
bis zu 10.000 Versicherte

Stufe 4  
Tests in zwei Testregionen  
100.000 Versicherte

Einführung



Infos unter  
[www.dak.de](http://www.dak.de)

## DAK-Gesundheitsreport 2006



#### Kernpunkte

Krankenstand  
gesunken von 3,2 %  
auf 3,1 %

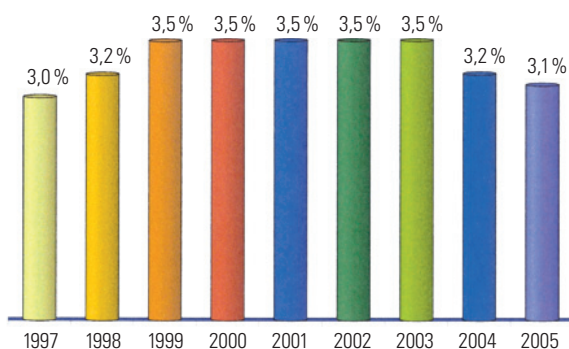
Schwerpunkt:  
Gesundheit von Frauen  
im mittleren Lebensalter

# Weniger Fehlzeiten, Frauen stark gefährdet

Die Ursachen für krankheitsbedingte Fehlzeiten sind vielfältig. Sie können im individuellen Bereich, im sozialen Umfeld oder in der Arbeitswelt liegen. Im Gesundheitsreport 2006 wird dargestellt, welche Krankheitsarten die größte Rolle im Arbeitsunfähigkeitsgeschehen spielen. Zugleich wird auf geschlechts- und altersspezifische Besonderheiten eingegangen. Darüber hinaus werden regionale Vergleiche vorgenommen. Auch wird auf Besonderheiten in den wichtigsten Wirtschaftsbranchen und Berufsgruppen eingegangen. Alle Ergebnisse werden im Vergleich zum Vorjahr betrachtet.

**F**ür den DAK-Gesundheitsreport 2006 kann auch in diesem Jahr eine positive Bilanz gezogen werden. Der Krankenstand sank gegenüber dem Vorjahr um 0,1 Prozentpunkte von 3,2 % auf 3,1 %. Der allgemein beobachtbare Trend eines sinkenden Krankenstandes setzte sich auch unter den berufstätigen Mitgliedern der DAK fort.

Im Zuge umfassender Organisations- und Personalentwicklung haben sich viele Unternehmen in den letzten Jahren verstärkt dem Thema „betrieblicher Krankenstand“ angenommen. Insbesondere dem Zusammenhang des Arbeitsun-



**Krankenstand der DAK-Mitglieder 1997 – 2005**



### DAK-Gesundheitsreport 2006

Den DAK Gesundheitsreport 2006 können Sie über die Redaktion

**anfordern:**

Telefon 040/23 96 14 66

oder **einsehen** unter

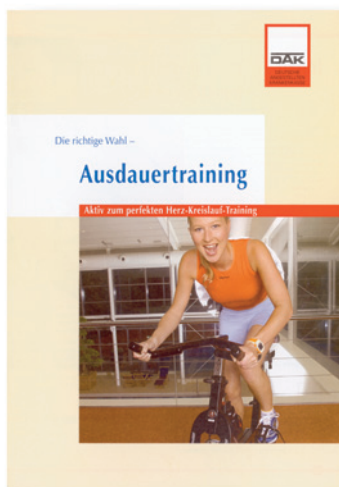
**www.dak.de**

(auf der Startseite unter Spezielles)

fähigkeitsgeschehens mit der Arbeitsmotivation und dem Betriebsklima wurde im Rahmen von betrieblichen Mitarbeiterzirkeln, Führungsstilanalysen und der Beteiligung der Mitarbeiter an der gesundheitsgerechten Gestaltung ihrer Arbeitsplätze Rechnung getragen. Die systematische Umsetzung von betrieblichen Gesundheitsfördermaßnahmen trug damit zur Senkung des Krankenstandes in diesen Unternehmen bei.

In Deutschland verstirbt mehr als jede zweite Frau an einer Herz-Kreislauf-Erkrankung. Dessen ungeachtet werden kardiovaskuläre Erkrankungen, insbesondere der Herzinfarkt, primär als männliches und nicht als weibliches Gesundheitsproblem wahrgenommen. Daher widmet sich die DAK im Gesundheitsreport 2006 dieser Problematik und analysiert Erkrankungen des Herz-Kreislaufsystems im Schwerpunktteil „Gesundheit von Frauen im mittleren Alter“ vertiefend.

Die DAK hat jetzt ein Forschungsprogramm für Frauen aufgelegt, mit dem neue Motivationstechniken für einen gesunden Lebensstil entwickelt werden sollen. Zentrale Ansätze sind, Frauen frühzeitig zu mehr körperlicher Aktivität, einem gesünderen Essverhalten und auch zu Nikotinverzicht zu bewegen. Da es vielen Menschen allein schwer fällt, ihren Lebensstil zu verändern, unterstützt die DAK mit ihrem Programm Frauen gezielt bei der Umstellung ihrer Gewohnheiten.



### Ausdauertraining

Aktiv zum perfekten Herz-Kreislauf-Training

### Herz und Kreislauf

Was Sie über Erkrankungen und Therapien wissen sollten

Beide Broschüren erhalten Sie in Ihrer DAK-Geschäftsstelle unter **DAKdirekt 0 1801-325 325** (zum Ortstarif) und unter

**www.dak.de** in der Rubrik Kundenservice, Stichwort Beratung

## Frühjahrsputz im Kühlschrank

# Fit sein heißt Umdenken

Es wird endlich Frühling. Wir freuen uns nach den trüben Monaten auf leichte Kleidung und mehr Betätigung im Freien. Der Winter hat aber so seine Spuren hinterlassen. Nach der dunklen Jahreszeit mit gemütlichen Stunden und süßem bzw. fettreichem Essen haben wir das Gefühl, etwas für uns tun zu müssen. Fastenkuren oder Diäten sind jetzt angesagt. Das Ziel: Schnell abnehmen und sich wieder wohlfühlen.

Inzwischen hat es sich aber herumgesprochen, dass mit einseitigen Diäten, wie z. B. der klassischen Crash-Diät die Pfunde kurzfristig, aber nicht langfristig verschwinden. Meist sinkt im Fall einer Crash-Diät die Laune und die Diät wird abgebrochen. Die alten Ernährungsgewohnheiten kommen wieder zum Vorschein. Die Folge: Die Waage zeigt das alte oder auch mehr Gewicht an.

Also muss es einen anderen Weg geben.

Das Angebot an Diäten oder Hilfsmitteln ist so groß wie noch nie. Neben Diäten sollen Schlankheitstees, Akupunktur oder verschiedene Pillen oder Pulver den gewünschten Erfolg bringen. Zusätzlich werden noch verschiedene Ernährungsformen beworben, die die Kilos zum Schmelzen bringen sollen.

## Warum ist es so schwer abzunehmen?

Abnehmen ist oft gar nicht so schwierig, doch das neue Gewicht zu halten ist das größere Problem. Gerade deshalb versagen Diäten. Seit Millionen von Jahren ist die menschliche Natur darauf ausgerichtet einen Nahrungsüberschuss für Notzeiten aufzubauen. Das bedeutet für uns: Während einer Diät achten wir auf Kalorien, Fette, Zucker, essen mehr Obst und Gemüse und eventuell bewegen wir uns auch mehr. Nach der Diät – bei der sich unser Körper auf weniger Energie eingestellt hat – kehren wir nach und nach zu unseren alten Gewohnheiten zurück.

Der schnelle Erfolg beim Abnehmen ist zum größten Teil auf Wasserverlust und dem Abbau von Muskeleiweiß zurückzuführen. Der Energieumsatz sinkt und der Körper pendelt sich auf ein niedrigeres Energieverbrauchs-niveau ein. Kehren wir zu unseren alten Gewohnheiten zurück und holen unseren „Verzicht“ wieder nach, kommt es zu dem berühmten Jo-Jo-Effekt. Der kurzfristige Abnahmeerfolg motiviert uns nur bei Beginn der Diät. Das spätere Nachholbedürfnis, unkontrollierter Heißhunger und der Jo-Jo-Effekt, können zu dem Gefühl führen „versagt“ zu haben.

Das muss nicht sein, wenn man folgende Punkte für sich umsetzt:

- ▶ Stellen Sie Ihre Ernährung auf eine kalorienreduzierte Mischkost um, die Ihnen schmeckt und auch Freude macht.
- ▶ Verzichten Sie nicht auf Nahrungsmittel, die Sie gerne essen. Versuchen Sie nur die Häufigkeit und Menge zu begrenzen, wenn diese Nahrungsmittel sehr fett- bzw. zuckerreich sind.
- ▶ Die Gewichtsabnahme sollte langsam erfolgen. Das derzeitige Gewicht ist ja auch nicht in

### Kernpunkte

Einseitige Diäten führen zum Jo-Jo-Effekt

Auf die gesunde Dosis Ernährung und Bewegung kommt es an

### Hier einige Beispiele für fettreiche Nahrungsmittel und fettarme Alternativen

|      | Lebensmittel                   | Fettgehalt |
|------|--------------------------------|------------|
| 30g  | Butterkäse<br>60 % Fett i. Tr. | 10g        |
| 25g  | Mayonnaise<br>80 % Fett        | 21g        |
| 150g | Hering                         | 21g        |
| 150g | Lammkotelett                   | 48g        |
| 150g | Pommes frites                  | 22g        |
| 120g | Sahnetorte                     | 25g        |
| 20g  | Nuss-Nougat-Creme              | 6g         |

Quelle: GU Nährwert-Kalorien-Tabelle, Neuausgabe 2004/2005

einer Woche entstanden. Wer im Schnitt zwei Kilo pro Monat an Gewichtsabnahme aufweisen kann, ist sehr erfolgreich.

- ▶ Würdigen Sie jede Gewichtsabnahme als Erfolg. Wenn Sie Ihr Gewicht halten, ist das auch Erfolg.
- ▶ Verschaffen Sie sich einen Überblick über die Nahrungsmittel, die Sie essen. Hierbei kann ein Ernährungsprotokoll hilfreich sein. Oft verhelfen kleine Veränderungen bei der Nahrungsmittelauswahl oder -zubereitung schon zu der ersten Gewichtsabnahme.
- ▶ Versuchen Sie, Ihren Ernährungsalltag etwas zu planen. Gerade wenn man wenig Zeit hat, hilft eine Planung, um nicht in die Ess-Falle z. B. des Heißhungers zu tappen.
- ▶ Wer abnehmen will, braucht Bewegung. Das ist oft leichter gesagt als getan. Um überhaupt wieder zur Bewegung zu kommen, fangen Sie mit der Alltagsbewegung an. Das kann ein regelmäßiger Spaziergang sein, eine Fahrradtour am Wochenende etc.

Also ran an den Frühjahrsputz im Kühlschrank und der Speisekammer. Tauschen Sie z. B. einfach verschiedene Nahrungsmittel gegeneinander aus – und machen Sie sich damit frühlingsfit!

Wenn Sie 20g Fett am Tag einsparen, sind das im Jahr 7,3 kg Fett, die weniger verzehrt werden und zu Buche schlagen.

| Alternative                    | Fettgehalt |
|--------------------------------|------------|
| 30g Edamer<br>10 % Fett i. Tr. | 2g         |
| 25g Joghurt-Salatcreme         | 3g         |
| 150g Seelachs                  | 1g         |
| 150g Schweinekotelett          | 8g         |
| 150g Pellkartoffeln            | 0g         |
| 120g Obstkuchen                | 5g         |
| 20g Marmelade                  | 0g         |

Freiraum für Ihre Ideen:

# Schöner tagen in Bad Segeberg!

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



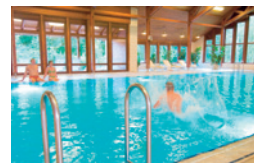
Treffen Sie sich in angenehmer Atmosphäre:

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 Gruppenarbeits-  
räume à 35 m² | 92 Einzel-  
zimmer | Billard | Cafeteria |  
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:

Infos in der Rubrik  
Firmenservice,  
Stichwort Tagungszentrum  
unter  
[www.dak.de](http://www.dak.de)

## Ernährungsumstellung

Aber nicht nur das Austauschen von fettreichen Nahrungsmitteln führt zum Erfolg. Das Zauberwort heißt Ernährungsumstellung. Analysieren Sie Ihr Ernährungsverhalten. Ihnen sind sicherlich ein bis zwei Gewohnheiten aufgefallen, die sich nicht positiv auf Ihr Gewicht auswirken. Nehmen Sie sich eine Gewohnheit vor und überlegen Sie, wie diese zu verändern ist.

### Beispiel:

#### Ohne Frühstück aus dem Haus.

Sie frühstücken nicht und gehen mit leerem Magen aus dem Haus. Am Vormittag ist die Zeit knapp und das Mittagessen wird die erste Mahlzeit am Tag. Leider überkommt Sie der Heißhunger am späten Vormittag. Sie greifen zu einem Schokoriegel oder essen einige Kekse. Die Portion beim Mittagessen fällt üppiger aus als geplant.

### Alternative:

Durch die Schokolade oder Kekse wird oft mehr Fett verzehrt als gewollt. Nehmen Sie sich für Zwischendurch ein belegtes Brötchen, einen Joghurt oder Trockenobst mit. Damit überbrücken Sie das Leistungstief und vermeiden den Heißhunger. Sie fühlen sich ausgeglichener und passen Ihre Mittagsmahlzeit dem wirklichen Bedarf an.

Der hier beschriebene Ansatz zur Veränderung muss geübt werden und fällt nicht immer leicht. Nehmen Sie sich die entsprechende Zeit und planen Sie ein, dass nicht jeder Tag gleich ist – und neue Verhaltensweisen nicht von heute auf morgen in Fleisch und Blut übergehen.

Falls Sie das Gefühl haben, die Ernährungsumstellung nicht alleine zu schaffen, wenden Sie sich an eine kompetente Ernährungsberaterin, die Ihnen beratend zur Seite steht.

Hanna-Kathrin Kraaibeek



### Kernpunkte

#### Neu:

Arbeitgeberzuschüsse sind grundsätzlich beitragsfrei, soweit die Einnahmen zusammen mit den Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt nicht übersteigen.

## Zuschuss zu Sozialleistungen

# Arbeitgeber muss SV-Freibetrag ermitteln

Gewährte der Arbeitgeber in der Vergangenheit zum Beispiel einen Zuschuss zum Krankengeld, waren generell keine Beiträge auf diese zusätzlichen Leistungen des Arbeitgebers zu zahlen. Eine gesetzliche Grundlage gab es dafür allerdings nicht. Nun greift der Gesetzgeber die langjährige Praxis auf und gibt eine Regel für die Prüfung der Beitragspflicht vor. Das Verwaltungsvereinfachungsgesetz (März 2005) klärt diese Beitragsfrage (§ 23 c Viertes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IV).

**M**it dem Verwaltungsvereinfachungsgesetz sind Zuwendungen des Arbeitgebers neben Sozialleistungen ab 30.3.2005 grundsätzlich beitragsfrei. Voraussetzung ist, dass der Zuschuss zusammen mit der Sozialleistung das bisherige Nettoentgelt nicht übersteigt.

Als Sozialleistungen in diesem Sinne gelten:

- ▶ Krankengeld und Krankengeld bei Erkrankung des Kindes
- ▶ Verletztengeld und Verletztengeld bei Verletzung des Kindes

- ▶ Übergangsgeld
- ▶ Versorgungskrankengeld
- ▶ Mutterschaftsgeld
- ▶ Elternzeit  
(keine Sozialleistung im eigentlichen Sinne)
- ▶ Krankentagegeld einer privaten Versicherung

Die einheitliche Regel für Leistungen der gesetzlichen und der privaten Krankenversicherung ist neu. Bisher waren Arbeitgeberzuschüsse neben dem Krankentagegeld generell beitragspflichtig zur Sozialversicherung.

Leistungen des Arbeitgebers können finanzielle Zuschüsse, Sachbezüge, Firmenrabatte, vermögenswirksame Leistungen und andere Zuwendungen sein.

### Ermittlung der Beitragspflicht

Der Arbeitgeber entscheidet, ob Beiträge abzuführen sind. Dazu ist der so genannte SV-Freibetrag zu ermitteln. Dieser Betrag wird aus dem bisherigen Netto-Arbeitsentgelt und der Netto-Sozialleistung berechnet. Es sind keine Beiträge abzuführen, wenn der Zuschuss des Arbeitgebers innerhalb des SV-Freibetrages liegt.

|                                                          |            |
|----------------------------------------------------------|------------|
| <b>Beispiel:</b>                                         | monatlich  |
| Nettoarbeitsentgelt<br>(analog der Entgeltbescheinigung) | 1.710,00€  |
| Netto-Sozialleistung                                     | 1.380,00€* |
| Zuschuss des Arbeitgebers<br>zur Sozialleistung          | 250,00€    |
| SV-Freibetrag (1.710,00€–1.380,00€)                      | 330,00€    |

Der Zuschuss des Arbeitgebers überschreitet in diesem Beispiel nicht den SV-Freibetrag. Die Arbeitgeber-Leistung ist damit nicht beitragspflichtig.

\* Betrag gerundet

Es besteht jedoch Beitragspflicht, wenn die Zuwendung des Arbeitgebers und die Netto-Sozialleistung zusammen das bisherige Netto-entgelt übersteigen. Beitragspflichtig ist nur der Teil des Zuschusses, der über dem Netto-Entgelt liegt.

|                                     |            |
|-------------------------------------|------------|
| <b>Beispiel:</b>                    | monatlich  |
| Nettoarbeitsentgelt                 | 2.100,00€  |
| Netto-Sozialleistung                | 1.630,00€* |
| Sachbezug (freie Wohnung)           | 600,00€    |
| SV-Freibetrag (2.100,00€–1.630,00€) | 470,00€    |

Der Arbeitgeber gewährt auch während der Arbeitsunfähigkeit eine kostenfreie Wohnung. Der Wert für diesen Sachbezug liegt bei 600,00€ monatlich. Er überschreitet den SV-Freibetrag um 130,00€. Es sind daher 130,00€ monatlich als beitragspflichtige Einnahme zu berücksichtigen.

\* Betrag gerundet

Der beitragspflichtige Teil der Arbeitgeberleistung bleibt für die Dauer der Sozialleistung gleich. Für die Berechnung von Teilzeiträumen ist je Kalendertag 1/30 der monatlichen Beträge anzusetzen.

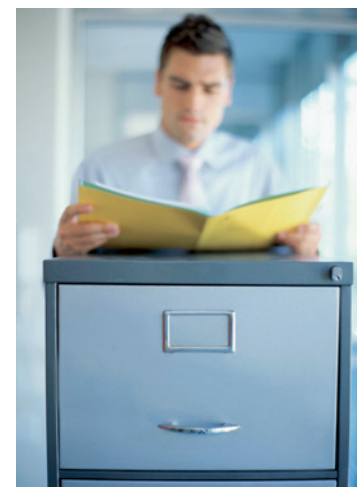
Für die Abrechnungszeiträume bis 31.12.2005 gilt übergangsweise noch die alte Regelung.

### Beitragszahlung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen den Beitrag je zur Hälfte. Der Arbeitgeber führt den Gesamtbeitrag laufend ab. Gewährt er ausschließlich Sachbezüge, besteht keine Möglichkeit, die Arbeitnehmeranteile einzubehalten. Der Anteil des Beschäftigten kann jedoch nachträglich eingezogen werden. Sobald die Gehaltszahlung wieder aufgenommen wird, kann die Firma den ausstehenden Betrag vom Arbeitsentgelt einbehalten.

Für Einmalzahlungen (zum Beispiel Urlaubsgeld während einer Krankengeldzahlung) ändert die neue Gesetzesgrundlage nichts. Es gilt wie bisher: Sie sind beitragspflichtig und im Monat der Auszahlung zu berücksichtigen.

Katrin Kohlmeyer



**Fragen beantwortet  
Ihnen gerne  
Ihre DAK-  
Geschäftsstelle.**

## Rechte und Pflichten

# Mutterschutz am Arbeitsplatz



Durch die Bundesregierung ist die Einführung eines so genannten Elterngeldes geplant. In einer der nächsten Ausgaben von praxis + recht werden wir über das neue Gesetz, das voraussichtlich am 1. 1. 2007 in Kraft tritt, berichten.

Im folgenden Beitrag möchten wir die Regelungen des Arbeitsrechts in Fragen der Mutterschaft vorstellen.

## Kernpunkte

MuSchG gilt für alle Frauen – außer freie Mitarbeiterinnen und Selbstständige

Arbeitgeber muss besondere Schutzpflichten erfüllen

Absoluter Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und bis vier Monate nach Entbindung

**I**m Arbeitsverhältnis ergeben sich durch die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin für den Arbeitgeber, aber auch für die Arbeitnehmerin besondere Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Für die Arbeitnehmerin ergibt sich ein verstärkter Arbeits- und Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber muss dagegen eine Vielzahl von Mitteilungs- und Schutzvorschriften beachten.

Die zu beachtenden Vorschriften ergeben sich besonders aus den Normen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG). Sind in einem Betrieb mehr als drei Frauen beschäftigt, so muss der Arbeitgeber das MuSchG zur Einsicht auslegen oder aushängen. Dies hat in der Art und Weise zu geschehen, dass die Arbeitnehmerin das Gesetz ohne Schwierigkeiten – insbesondere ohne sich an einen Vorgesetzten wenden zu müssen – lesen kann.

Das MuSchG gilt grundsätzlich für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt werden oder Heimarbeiterinnen gleichzustellen sind. Damit stellt das MuSchG klar, dass freie Mitarbeiterinnen und andere selbstständig Tätige nicht unter dessen Geltungsbereich fallen.

Gemäß der Regelung des § 3 Berufsbildungsgesetzes können sich auch die zu ihrer Berufs-

ausbildung beschäftigten Frauen auf den gesetzlichen Schutz des Mutterschutzes berufen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Schutzvorschriften des MuSchG gemäß § 9 Absatz 1 auch schon in der Probezeit greifen.

## Mitteilungspflicht der Schwangeren

Die Arbeitnehmerin ist nach dem MuSchG grundsätzlich nicht verpflichtet, ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft anzuzeigen. Das MuSchG geht im § 5 lediglich davon aus, dass es im eigenen Interesse der Schwangeren liegt, ihre Schwangerschaft mitzuteilen, sobald sie davon Kenntnis bekommt.

Es kann sich aber aus der arbeitsrechtlichen Treuepflicht (Nebenpflicht der Arbeitnehmerin aus dem Arbeitsvertrag) eine Pflicht zur Mitteilung ergeben. Dies ist immer dann anzunehmen, wenn berechnete Interessen des Arbeitgebers an eine rechtlichen Disposition betroffen sind. Muss der Arbeitgeber für die Schwangere eine Ersatzkraft einstellen oder ist die Einarbeitszeit der Ersatzkraft erheblich, dann ist ein solches rechtliches Interesse anzunehmen.

In dieser Situation ist es auch denkbar, dass die Arbeitnehmerin durch ihre schuldhaft unterlas-

sene Mitteilung an den Arbeitgeber für den Schaden, der dieser daraus erleidet, zum Ersatz verpflichtet ist. Teilt z. B. die Arbeitnehmerin ihrem Arbeitgeber erst wenige Tage vor dem Beginn eines Beschäftigungsverbotes mit, dass sie schwanger ist, obwohl sie dies schon viel länger weiß, so haftet sie z. B. für die Mehrkosten der eiligen Vermittlung einer Ersatzkraft.

### Umfang der Mitteilungspflicht

Zum einen hat die Arbeitnehmerin die Tatsache der Schwangerschaft mitzuteilen. Zum anderen muss über den mutmaßlichen Entbindungstermin informiert werden. Die Mitteilung unterliegt keiner Formvorschrift. Es liegt bei der Arbeitnehmerin, ob sie den Arbeitgeber mündlich oder über ein Attest informiert.

Als Empfänger der Mitteilung kommen nach der ständigen Rechtsprechung insbesondere folgende Personen in Frage:

- ▶ der Arbeitgeber selbst;
- ▶ sein gesetzlicher oder bevollmächtigter Vertreter;
- ▶ sonstige Arbeitnehmer die beauftragt sind, solche Erklärungen entgegenzunehmen, insbesondere der unmittelbare Vorgesetzte der Arbeitnehmerin;
- ▶ Mitarbeiter der Personalabteilung.

Verlangt der Arbeitgeber gemäß § 5 Absatz 1 Satz 2 MuSchG die Vorlage eines ärztlichen Attestes (Arzt oder Hebamme), so hat er die Kosten – soweit diese entstehen – für die Freistellung der Schwangeren zu tragen. Der Arbeitgeber muss sein Verlangen auf ein Attest nicht begründen. Auch hier schafft das MuSchG keine Rechtspflicht der Arbeitnehmerin. Allerdings gilt hier ebenfalls, dass die Arbeitnehmerin in Erfüllung ihrer Treuepflichten dem Anliegen des Arbeitgebers nachkommen muss.

Das Zeugnis des Arztes oder der Hebamme muss erkennbar den voraussichtlichen Entbindungstermin bescheinigen. Dieser ist für die Berechnung des sechswöchigen Beschäftigungsverbotes vor der Entbindung verbindlich. Irrt sich der Arzt oder die Hebamme über den voraussichtlichen Entbindungstermin, verlängert oder verkürzt sich die Zeit des Beschäftigungsverbotes entsprechend.

Eine Arbeitnehmerin, die dem Arbeitgeber das Bestehen einer Schwangerschaft mitgeteilt hat ist verpflichtet, ihn unverzüglich zu unterrichten, wenn die Schwangerschaft vorzeitig endet, etwa aufgrund einer Fehlgeburt.

### Mitteilungs- und Auskunftspflichten des Arbeitgebers

Hat der Arbeitgeber Kenntnis von der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin erhalten, treffen ihn eine Reihe von Mitteilungs- und Auskunftspflichten gegenüber Personen und Behörden.

Gemäß § 5 Absatz 1 MuSchG hat der Arbeitgeber die zuständige Aufsichtsbehörde zu informieren. Aufsichtsbehörden sind gemäß § 20 MuSchG die nach jeweiligen Landesrecht zuständigen Behörden. Dies sind in den meisten Bundesländern die Gewerbeaufsichtsämter bzw. für die bergbaulichen Betriebe die Bergämter. Dabei ist örtlich das jeweilige Amt zuständig, in dessen Bezirk das jeweilige Unternehmen betrieben oder die Tätigkeit ausgeübt wird. Dies ist regelmäßig die Behörde am Sitz des Betriebes. Die zuständigen Behörden haben die Aufgabe, die Durchführung des MuSchG zum Schutz der Mutter und des Kindes in Betrieben zu überwachen, Verstöße zu verhindern und gegen Gesetzesverletzungen vorzugehen.

Betriebsintern ist allein die Information an die Personen zulässig, die mit der Durchführung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften direkt in Berührung kommen. Eine weitergehende Information an Dritte – ohne Zustimmung der Arbeitnehmerin – ist verboten, da dadurch ihr Recht auf Schutz der Persönlichkeit verletzt wird.

Die Information des Betriebsrates ist in der Literatur und in der Rechtsprechung streitig. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer Entscheidung im Jahr 1968 die Zulässigkeit der Information des Betriebsrates bejaht. Dem gegenüber steht aber das Recht der Arbeitnehmerin auf Schutz ihrer Persönlichkeitsrechte, so dass dringend zu raten ist, die Arbeitnehmerin vor der Weitergabe der Information zu befragen. Widerspricht sie der Weitergabe, so ist der Arbeitgeber daran gebunden.

### Gestaltung des Arbeitsplatzes

Nach den Regelungen des MuSchG ist an die Ausgestaltung der Arbeitsplätze von werdenden und stillenden Müttern besondere Anforderungen zu stellen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitsplatz und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gefahren für Leben und Gesundheit der werdenden und stillenden Mutter und des Kindes vermieden werden.



Dabei muss der Arbeitsplatz, an dem die Frau unmittelbar arbeitet, einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte, die sie benutzt, gefahrenfrei sein. Einrichtungen wie Wasch-, Umkleide- und Toilettenräume, Kantine, Zugangswegen und Ähnliches müssen den Bedürfnissen angepasst werden. Welche Vorkehrungen und Maßnahmen im Einzelfall zu treffen sind, hängt von den konkreten Gegebenheiten ab.

Maßgebende Kriterien sind unter anderem die Länge der Arbeitszeit, die psychische und physische Konstitution der Arbeitnehmerin sowie das Stadium der Schwangerschaft. Entsprechend den konkreten Umständen hat der Arbeitgeber beispielsweise für eine angemessene Beleuchtung, einen trittsicheren Fußbodenbelag, ergonomisch ausgerichtete Arbeitstische und -stühle sowie für Schutz vor Staub, Gas, Lärm und Zugluft zu sorgen. Die Schutzpflicht umfasst nicht nur den Arbeitsplatz selbst, sondern auch Nebenräume.

Auch bei der Organisation der Arbeit sind die erforderlichen Maßnahmen zur Abwehr von Gefahren zu treffen. Betroffen sind hiervon z. B. Arbeitszeit, Pausen, Arbeitstempo, Arbeitsmenge und die Einweisung in neue Arbeitsgruppen.

### Stehende Tätigkeiten

Übt die werdende oder stillende Mutter eine stehende oder gehende Tätigkeit aus, sind ausreichende Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen zu schaffen. Die Tätigkeit muss nicht ausschließlich im Stehen oder Gehen ausgeübt werden. Entscheidend ist vielmehr, ob das Gesamtbild einer stehenden oder gehenden Tätigkeit charakteristisch ist. Für die Zeiten des kurzen Ausruhens besteht ein Freistellungsanspruch unter Fortzahlung der Vergütung.

Nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats ist außerdem zu beachten, soweit die Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet, dass die Arbeitnehmerin nicht mit Arbeit betreut werden darf, bei denen sie ständig stehen muss.

### Gelegenheit zur Arbeitsunterbrechung

Übt die Arbeitnehmerin eine ständig sitzende Tätigkeit aus, muss ihr Gelegenheit zu kurzen Arbeitsunterbrechungen gegeben werden. Dabei kommt es nur darauf an, dass die Tätigkeit im Gesamtbild eine sitzende Tätigkeit ist. Die zusätzlichen Unterbrechungen der Arbeit dienen der ausgleichenden Entspannung der Arbeitneh-

merin durch Bewegung. Die Arbeitnehmerin ist dafür unter Fortzahlung der Bezüge freizustellen.

### Liegeräume

Gemäß § 31 Arbeitsstättenverordnung ist der werdenden und stillenden Mutter während der Pausen und wenn es aus gesundheitlichen Gründen nötig ist, auch während der Arbeitszeit, die Gelegenheit zum Ausruhen in speziellen Liegeräumen zu geben.

### Beschäftigungsverbote

Eine Anpassung der Arbeitsbedingungen ist nicht immer ausreichend, um die Gesundheit von Mutter und Kind zu schützen. Verschiedene Tätigkeiten sind der werdenden und stillenden Mutter grundsätzlich nicht mehr zumutbar mit der Folge, dass sonstige Lösungsmöglichkeiten in Betracht gezogen werden müssen. Dies kann eine Umsetzung der Arbeitnehmerin sein oder als letzte Konsequenz ein gänzliches Beschäftigungsverbot.

### Generelle Beschäftigungsverbote

Generelle Beschäftigungsverbote gelten für alle werdenden Mütter, Wöchnerinnen und stillenden Mütter, unabhängig von ihrer individuellen physischen Konstitution.

Sechs Wochen vor der Entbindung darf die Arbeitnehmerin nicht mehr beschäftigt werden (§ 3 Absatz 2 MuSchG). Die Schutzfrist berechnet sich nach §§ 187 BGB.

Nach der Entbindung besteht ein mindestens achtwöchiges zwingendes Beschäftigungsverbot für die Arbeitnehmerin (§ 6 Absatz 1 MuSchG). Bei Mehrlingsgeburten oder Frühgeburten verlängert sich die Schutzfrist auf 12 Wochen (§ 6 Absatz 1 MuSchG).

### Schwere und gesundheitsgefährdende Tätigkeiten

Während der Schwangerschaft und der Stillzeit ist schwere körperliche Arbeit und Arbeit, bei welcher die Arbeitnehmerin schädlichen Umwelteinflüssen jeglicher Art ausgesetzt ist, unzulässig (§ 4 Absatz 1 und § 6 Absatz 3 MuSchG).

Als schwere körperliche Arbeit gilt jede Arbeit, die die Körperkraft einer Frau mittlerer Konstitution übersteigt. Dies sind Arbeiten mit einem über 1500 kcal liegenden Tagesverbrauch oder Arbeiten, die gerade wegen der Belastung



bestimmter Organe oder Körperteile für Schwangere schwer sind. In diesem Zusammenhang gilt insbesondere die Verordnung zum Schutz der Mutter am Arbeitsplatz. In dieser Verordnung sind Arbeiten mit hoher psychischer Belastung nicht erfasst.

Arbeiten, die die Arbeitnehmerin mit schädlichen Umwelteinwirkungen durch gesundheitsschädliche Stoffe oder Strahlen, durch Staub, Gase oder Dämpfe, Hitze, Kälte oder Nässe, Erschütterung oder Lärm aussetzen, fallen ebenfalls unter ein Beschäftigungsverbot. Dazu gehören auch Arbeiten, bei denen die Arbeitnehmerin z. B.:

- ▶ nach Ablauf des dritten Schwangerschaftsmonats, aber nur bis zur Entbindung auf Beförderungsmittel beschäftigt wird,
- ▶ einer erhöhten Unfallgefahr oder der Gefahr der Berufskrankheit ausgesetzt ist.

Der § 4 Absätze 2 und 3 konkretisiert weitere Beschäftigungsverbote. Unzulässig sind danach:

#### ▶ Arbeiten mit schweren Lasten

Werdende und stillende Mütter dürfen Lasten von mehr als 5 kg Gewicht nicht regelmäßig ohne mechanische Hilfsmittel heben, bewegen und befördern. Lasten von mehr als 10 kg dürfen auch nicht nur gelegentlich gehoben, bewegt und befördert werden.

#### ▶ Arbeiten im Stehen

Nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats ist eine Arbeit im Stehen max. vier Stunden täglich zulässig. Nicht unzulässig ist dagegen eine Tätigkeit, die dauerndes Gehen erfordert.

#### ▶ Arbeiten unter Strecken, Beugen, Hocken, Bücken

Voraussetzung für dieses Verbot ist, dass Strecken und Beugen erheblich ist und sich dauernd wiederholen, bzw. das Hocken und Bücken dauernd erforderlich ist.

#### ▶ Arbeiten mit hoher Fußbeanspruchung

Schwangeren ist das Arbeiten an Maschinen untersagt, die mit den Füßen bedient oder angetrieben werden, es sei denn, diese sind leicht zu bedienen z. B. mit Hilfe elektrischer Schalter.

#### ▶ Schälen von Holz

Unzulässig ist das manuelle Schälen von Holz. Die Bedienung von Holzschäl- oder Furniermaschinen ist zulässig.

#### ▶ Gefahr von Berufskrankheiten

Für dieses Verbot muss die Gefahr einer Berufskrankheit über das normale Maß hinausgehen.

## Kündigungsschutz

Während der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung besteht ein absolutes Kündigungsverbot für den Arbeitgeber (§ 9 Absatz 1 MuSchG).

Die Schwangerschaft muss bei Zugang der Kündigung bestehen. Eine erst im Laufe der Kündigungsfrist eintretende Schwangerschaft löst den besonderen mutterschutzrechtlichen Kündigungsschutz nicht aus. Eine verbotswidrig ausgesprochene Kündigung ist gemäß § 134 BGB nichtig.

Von dem Sonderkündigungsschutz werden alle Arbeitnehmerinnen unabhängig von ihrer Arbeitszeit erfasst. Nach der Neufassung des § 9 MuSchG zählen dazu auch Frauen, die im Familienhaushalt beschäftigt sind.

Kündigt der Arbeitgeber ohne Kenntnis von der Schwangerschaft oder Entbindung, wird die Kündigung unzulässig, wenn die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung nachträglich Mitteilung davon macht. Aus der Mitteilung muss sich ergeben, dass die Schwangerschaft schon im Zeitpunkt der Kündigung bestand. Eine besondere Form ist für die Mitteilung nicht vorgesehen. Sie kann also auch mündlich geschehen.

In besonderen Fällen kann die Aufsichtsbehörde auf Antrag des Arbeitgebers Ausnahmen vom Kündigungsschutz zulassen. Eine ohne vorherige behördliche Erlaubnis erklärte Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist unheilbar nichtig.

Die Aufsichtsbehörde gestattet gemäß § 9 Absatz 3 MuSchG die Kündigung bei Vorliegen eines besonderen Falles, der nicht mit dem Zustand der Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung im Zusammenhang steht. Zudem muss die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber unzumutbar sein, z. B. bei Insolvenz oder Existenzgefährdung.

### ► Akkordarbeit und tempoabhängige Arbeit

Verboten sind Akkordarbeiten oder sonstige Tätigkeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann. Nicht verboten sind Qualitätsprämien und Wirtschaftlichkeitsprämien usw.

### ► Fließarbeit

Arbeiten, für die die Einhaltung eines bestimmten Arbeitstempos vorgeschrieben ist, sind für werdende Mütter verboten. Erfolgt lediglich der Transport des Arbeitsgutes mittels eines Transportbandes, ohne dass dies Einfluss auf das Arbeitstempo hat, ist es zulässig.



### Mehrarbeit

Sowohl für werdende als auch für stillende Mütter gelten Einschränkungen hinsichtlich der Arbeitszeit. Diese dürfen nicht mit Mehrarbeit belastet werden. Die maximale Arbeitszeit beträgt achteinhalb Stunden bzw. 90 Stunden in der Doppelwoche. Bei Frauen unter 18 Jahren acht Stunden täglich und 80 Stunden in der Doppelwoche. In begründeten Einzelfällen kann die Aufsichtsbehörde Ausnahmen zulassen.

### Nacharbeit

Nacharbeit ist in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr nicht erlaubt. Ausnahmen gelten allerdings in etlichen Branchen in den ersten vier Schwangerschaftsmonaten. So ist z. B. in der Gast- und Schankwirtschaft die Arbeit bis 22.00 Uhr erlaubt. Für Künstlerinnen bei Musik- und Theateraufführungen sogar bis 23.00 Uhr. In der Landwirtschaft dürfen werdende und stillende Mütter ab 5.00 Uhr mit dem Melken beschäftigt werden.

### Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Beschäftigung von werdenden und stillenden Müttern an Sonn- und Feiertagen ist grundsätzlich verboten. Durchbrochen wird dieses Verbot im Verkehrswesen, in Gast- und Schankwirtschaften, in Krankenpflege und Badeanstalten sowie bei Musik- und Theateraufführungen. Nach der Sonn- und Feiertagsarbeit steht den Frauen eine mindestens 24-stündige Ruhezeit zu. Diese Ruhezeit muss sich nicht unmittelbar an die Sonn- und Feiertagsarbeit anschließen. Allerdings ist dieser Zeitraum vor Beginn der Arbeit am Sonn- und Feiertag festzusetzen.

### Individuelle Beschäftigungsverbote

Auf individuelle Beschäftigungsverbote soll hier nur kurz eingegangen werden.

Ein individuelles Beschäftigungsverbot kann ab dem Beginn der Schwangerschaft bei Gefährdung von Leben und Gesundheit von Mutter und/oder Kind bei einer Weiterbeschäftigung im Einzelfall bestehen (§ 3 Absatz 1 MuSchG). Soweit die Arbeitnehmerin infolge des Beschäftigungsverbot ganz oder teilweise mit der Arbeit ausgesetzt oder eine Kürzung ihrer Vergütung hinnehmen muss, erhält sie Mutterschutzlohn nach § 11 MuSchG.

Führen die (auch schwangerschaftsbedingten) Beschwerden zur Arbeitsunfähigkeit der schwangeren Arbeitnehmerin, kommt allerdings kein Beschäftigungsverbot in Betracht. Die Arbeitnehmerin hat in diesem Fall Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz oder entsprechenden tariflichen Bestimmungen.

### Sonderkündigungsrecht der Arbeitnehmerin

Die Arbeitnehmerin hat das Recht, das Arbeitsverhältnis anlässlich der Geburt ihres Kindes selbst zu kündigen (§ 10 Absatz 1 MuSchG). Das Kündigungsrecht besteht ab Beginn der Schwangerschaft und endet mit Ablauf der Schutzfrist.

Die Kündigung wird wirksam mit Ablauf der Schutzfrist nach der Geburt. Eine Kündigungsfrist ist nicht zu beachten. Es muss auch kein Grund vorliegen, der mit der Mutterschaft zu tun hat.

Die Arbeitnehmerin hat keinen Anspruch auf Wiedereinstellung. Falls sie jedoch innerhalb eines Jahres nach der Entbindung wieder eingestellt wird, gilt das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen, soweit Rechte aus dem Arbeitsverhältnis betroffen sind, die von der Dauer der Betriebs- oder Berufszugehörigkeit oder der Beschäftigungszeit abhängig ist. Zu den Rechten gehören etwa Jahres- oder Treueprämien, Jubiläumsgeschenke usw.

Eine Anrechnung der früheren Betriebszugehörigkeit entfällt, wenn die Arbeitnehmerin vor ihrer Wiedereinstellung eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aufgenommen hat.

Thomas Kuschel

## Aufräumen mit System

# Wie organisiere ich meine Arbeit besser?



Wanderdünen verschwinden vom Schreibtisch, das lästige Suchen nach Rechnungen hört auf – und die Arbeit mit dem Papierkram macht wieder Freude. Wie systematisches Aufräumen gelingt, das verraten Profis.

### Kernpunkte

Von Altlasten befreien

Systematisch Aufräumen

Das eigene Büro effektiv organisieren

Den Überblick behalten

**E**s sind die Massen an Papier, die unzähligen E-Mails, auf die sofort reagiert werden soll, und die kleinen Störungen zwischendurch, die das Ordnunghalten schwer machen. Ehe man sich versieht, quillt der Posteingangskorb über, man muss sich durch Papierberge wühlen, Ordner liegen auf dem Fußboden – und die Ablage erfolgt nach dem Zufallsprinzip. Selbst im PC herrscht Chaos. Obendrein ist der Kopf voll mit Vorgängen und Terminen. Man fühlt sich nicht nur überlastet, man ist es auch.

### Land unter

Auf dem Schreibtisch ist kaum noch Platz zum Arbeiten. Suchen wird zu einer wichtigen Beschäftigung. Und dann nerven auch noch Mitarbeiter, Kolleginnen, Auftraggeber und Kunden. Letztere warten seit Wochen auf ein Angebot, eine Stellungnahme. Kritisch wird es, wenn Behörden oder die Steuerberater/in umgehend Dokumente oder Rechnungen verlangen. Dann steigert sich die Suche zur Panik – das verunsichert auch andere, es kostet Zeit und Arbeit bleibt liegen. Schätzungsweise eine Stunde verbringt jeder Deutsche im Durchschnitt täglich mit Suchen.

### Zeit nehmen und delegieren

Josef Ording gehört nicht dazu. Er ist kein Papiertiger, aber der Zimmermeister und Dachdecke in Ibbenbüren hat begriffen, dass er sich regelmäßig Zeit nehmen muss für den Bürokrampf. Er hat sich den Mittwochnachmittag dafür reserviert. Und er hat Glück: Während der Woche schreibt seine Frau Rechnungen und nimmt Kundenwünsche am Telefon entgegen, wenn er auf Baustellen ist. Die Lohnabrechnung für die maximal fünf Angestellten erledigt gegen Bezahlung ein Mitarbeiter der Innung in Münster.

Josef Ording kann delegieren und er ist konsequent. Rechtzeitig schreibt er Mahnungen, prüft die Eingänge. Er dämmt konsequent die Papierflut ein, er lässt sich aus Verteilern streichen, wenn er merkt, das Zugeschickte ist für ihn nicht mehr von Interesse. Dinge, die er nicht mehr braucht, schafft er sich vom Hals.

Ordnung im Büro setzt voraus, dass man sich entscheiden kann: Was ist dringend, was ist wichtig, was muss ich aufbewahren, wo und wie lange. Nur für das Finanzamt müssen Unterlagen zehn Jahre aufbewahrt werden, ansonsten können Rechnungen nach drei Jahren in den Schredder.

### Warum sind wir nicht alle immer ordentlich?

Es ist nicht nur eine Typfrage, wie gut man Ordnung halten kann. Es ist auch eine Frage des Know-how. „Es gibt Menschen, die glauben, dass sie managen können – von Geburt an. Es gibt aber ein paar Dinge, die muss man sich aneignen“, stellt Bettina Rohe klar. Denn, so die Inhaberin der Hamburger Firma BR Coaching, weder in der Ausbildung noch an der Universität wird systematisch Büroorganisation vermittelt.

Mitunter fehlt es auch an Problembewusstsein. Es gibt aber auch Menschen, denen mangelt es aufgrund von Mehrfachbelastung, Stress oder Krankheit einfach an Energie fürs Aufräumen. „Andere haben Blockaden. Sie können sich nicht vorstellen, wie und wann sie die drei, vier – oder 20 – Vorgänge, die auf dem Tisch liegen, bearbeiten sollen“, beobachtet Bettina Rohe. Ihre Empfehlung lautet: Schreibtisch leer räumen und nur einen einzigen „To-do“-Korb hinstellen. Denn ein Schreibtisch ist eine Arbeits- und keine Ablagefläche.

Wer sich den Arbeitsplatz mit Papieren zumüllt, lässt sich erfahrungsgemäß immer wieder leicht ablenken. Man fängt mit einer Sache an, ist einen Moment nicht ganz konzentriert und schon entdeckt man einen der zahlreichen Zettel, die an etwas anderes erinnern, das getan werden muss. Das zuerst ergriffene Papier wird schnell zur Seite gelegt. Irgendwann wird es wieder in die Hand genommen, jetzt allerdings lustlos. „Man selbst ist total erschöpft. Es ist ungeheuer anstrengend, sich immer wieder neu auf den Vorgang zu konzentrieren, dessen Erledigung man mehrfach unterbrochen hat.“ Weil es wenig Spaß macht, ist jede Ablenkung willkommen – und damit die nächste Unterbrechung programmiert: Das Telefon klingelt, eine Mitarbeiterin stellt Fragen, ein Kunde will eine Auskunft... „Wer sich ständig stören lässt, schafft viel weniger weg und hat abends den Kopf nicht frei“, sagt die Aufräumexpertin.

### Unordnung macht unfrei

Unordnung macht unfrei – und ist teuer. Bettina Rohe hat es einmal ausgerechnet: Wenn man viermal am Tag etwas sucht und jede Suche vier Minuten dauert, dann sind das 16 Minuten mal dem Stundensatz. Bei 10 Angestellten kann schnell ein Unternehmen jährlich 17.600 Euro durch Unordnung einbüßen. Unordnung ist kein Alb-

traum, aus dem man erwachen kann. Sie ist bedrückende Wirklichkeit. Durch das Schaffen von Ordnung gewinnt man Sicherheit, sagen die Hirnforscher. Warum also nicht professionelle Unterstützung einholen, wenn „Land unter“ ist?

## Arbeit mit System

Bundesweit gibt es Aufräumexperten. Sie zeigen, wie es geht. Sie geben den nötigen „Schubs“, die unsortierte Ablage in Angriff zu nehmen. Gemeinsam mit den Kunden entwickeln sie individuelle Lösungen. Patentrezepte taugen wenig, denn jeder Mensch tickt anders und hat seine Vorlieben für Ablagesysteme und Techniken.

Die Hirnforschung hat herausgefunden, dass unser Ordnungsverhalten stark davon geprägt ist, von welcher Gehirnhälfte wir gesteuert werden. In der linken Hirnhälfte sitzt unser Sprachzentrum und diese linke Hemisphäre ist spezialisiert auf rationales Denken und auf Logik. Die rechte Hirnhälfte denkt vorwiegend in Bildern, Farben und Formen. Für Menschen, bei denen die linke Gehirnhälfte dominiert, sind Zeitplanbuch, Personal Digital Assistent (PDA) oder To-do-Listen ideale Hilfsmittel.

Rechtshirner jedoch beißen sich an den Regeln des klassischen Zeit- und Ordnungsmanagement die Zähne aus. Sie gelten als kreative Querdenker – und sie brauchen andere Hilfsmittel, sagt die Münchner Trainerin Cordula Nussbaum. Rechtshirnern macht Routine keinen Spaß, da schalten sie schnell ab. Ideal sind für sie Symbole. Wer „To-do-Listen“ im PC abgespeichert hat, sollte sie öfter verändern. Oder sie mal auf farbigem Papier ausdrucken und mit Symbolen versehen. Wer in hohem Maße beide Hirnhälften gleichermaßen nutzen kann, der gilt als Genie. Doch das sind nur wenige Menschen.

- 
- ▶ Organisieren Sie sich sofort
  - ▶ Planen Sie den Tag und setzen Sie Prioritäten
  - ▶ Schaffen Sie neue Strukturen
  - ▶ Bauen Sie Routinen auf
  - ▶ Ziehen Sie eine Sache durch und bleiben Sie am Ball
  - ▶ Halten Sie alles sofort in Schuss

**Aufräumen fängt im Kopf an –  
muss aber real vollzogen werden!**

---



## Prioritäten setzen

Der amerikanische Präsident Eisenhower beurteilte alle Aufgaben nach Wichtigkeit und Dringlichkeit und konzentrierte sich auf die Bearbeitung der wirklich wichtigen Aufgaben, auf die A-Aufgaben.

**A-Aufgaben:** Wichtig und dringend

Strategie: **Sofort selbst tun**

**B-Aufgaben:** Wichtig, aber nicht dringend

Strategie: **Planen mit Termin**

**C-Aufgaben:** Nicht wichtig, aber dringend

Strategie: **Delegieren/reduzieren**

**D-Aufgaben:** Nicht wichtig und nicht dringend

Strategie: **Papierkorb**

## Puffer einplanen

Sehr hilfreich ist ein Tagesplaner. Alle Termine gehören da rein, aber auch sämtliche Aufgaben mit geschätztem Zeitaufwand. Wichtig ist dabei, nicht den ganzen Tag zu verplanen. Profis machen mit sich selbst Termine, tragen die konsequent in den Tagesplaner und nutzen diese Zeit zum Aufräumen und Strukturieren. Etwa ein Drittel der Tageszeit sollte für Unvorhergesehenes reserviert werden.

## Training am Arbeitsplatz

Es gibt viele Tipps, jede Menge Ratgeber-Bücher – allein an der Umsetzung scheitert oftmals das Vorhaben, sich besser zu organisieren. Bettina Rohe kommt deshalb auf Wunsch ins Büro, analysiert die Situation und gibt am „Tatort“ Hilfestellung. Zu ihren Kunden zählen große und mittelständische Unternehmen in Norddeutschland. Ihr Motto: „Arbeiten Sie nicht härter, arbeiten Sie effektiver!“

Bei einigen Kunden klappt das bereits nach ein paar Beratungsstunden. „Sie mussten nur noch ihr Ablagesystem optimieren“, sagt die Trainerin und ehemalige Beraterin einer Werbeagentur. Die einzige Vorgabe, die die Aufräumexpertin macht: Sie müssen bereit sein, sich zu entscheiden. Bei den Kunden, die grundsätzlich ein Problem mit Entscheidungen haben, dauert es etwas länger. „Wer so strukturiert ist, muss einfach ‚nur‘ wis-

sen, welcher Schritt zuerst zu tun ist. Es fängt alles mit dieser Entscheidung an.“

Coach Rohe sieht sehr genau, wo es hakt. Sie stellt gezielt Fragen und hilft allein schon damit dem Kunden, eine Entscheidung zu fällen: Das kommt in den Schredder, das wird in der Hänge-registratur abgelegt. Der nächste Schritt: Training, wie bei einem Marathon. Immer wieder und so lange, bis es zur Gewohnheit geworden ist: Eins immer nach dem anderen zu bearbeiten. „Ordnung und Disziplin engen uns nicht ein, sie befreien“, sagt die Fachfrau. Vier bis fünf Stunden reichen schon, um das größte Chaos zu beseitigen und ein funktionierendes System einzurichten.

## Womit beginnen?

Bettina Rohes Rat: Alles, was auf dem Schreibtisch liegt, einmal in die Hand nehmen und sofort entscheiden, was damit zu tun ist. Mitunter können gleich 30 Prozent aller auf dem Schreibtisch gesammelten Unterlagen in den Papierkorb. Ein anderer Teil ist ebenso schnell aussortiert, er kommt in die Nachbarabteilung oder sofort in die entsprechende Ablage. Und dann kommt man zu den Papieren und Vorgängen, bei denen Handlungsbedarf besteht.

Aufgaben sollten schriftlich formuliert und Termine in einer Wiedervorlagenmappe festgehalten werden, egal ob elektronisch oder auf Papier. Damit wird der Kopf entleert von Dingen, die ansonsten ablenken. Abends sollte immer ein Blick in die Wiedervorlagenmappe geworfen werden, um den nächsten Tag besser zu planen. Es muss klar Schiff sein, allein schon um zu verhindern, dass Mitarbeiter oder Kolleginnen am nächsten Morgen in Stress geraten, weil sie einen Vorgang nicht finden können.

**Wer ballastfrei im Büro arbeiten will, muss Störungen auf ein Minimum reduzieren.**

## Systematisches Aufräumen

Sylvia Flaskamp hat sich in Berlin vor drei Jahren selbstständig gemacht. „Ordnung mit System“ heißt ihr Service. Sie bietet zum Stundensatz von 70 Euro plus MwSt. zum Beispiel „Erste-Hilfe-Pakete“ für Selbstständige, individuelle Beratung für Kleinbetriebe oder Abteilungen größerer Fir-



### Ihr Arbeitsplatz:

Auf dem Schreibtisch ist nur der aktuelle Vorgang und ein Eingangskorb.

Alle anderen Vorgänge sind zweckmäßig abgelegt.

Alles hat seinen festen Platz.

Machen Sie den Papierkorb zum wichtigsten Freund!

men und „Einsteiger-Pakete“ für Existenzgründer an. Auch außerhalb Berlins ist sie tätig, einige Kunden berät sie regelmäßig am Telefon. Und das klappt. „Endlich macht es wieder Spaß, sich an den Schreibtisch zu setzen“, melden Kunden. „Einige blühen richtig auf nachdem sie begriffen haben, dass Ordnung ihr Leben wirklich leichter macht. Sie gewinnen Lebensqualität zurück“, sagt Sylvia Flaskamp.

Unangenehmes erledigt sie sofort beziehungsweise als erstes, wenn sie morgens im Büro startet. „Da ist man noch unverbraucht und voller Elan. Wer aber die Sache aufschiebt, muss den restlichen Tag immer wieder daran denken – und das kostet Nerven.“

#### Beispiel Routinearbeit:

Erledigen Sie alle ähnlichen Arbeiten – z. B. Rechnungen schreiben – in einem Rutsch, statt viele Male einfach so drauflos zu arbeiten.

#### Beispiel Hinausschieben von unliebsamen Aufgaben:

Terminieren Sie bestimmte Aufgaben und führen Sie die sofort aus. Planen Sie alles, was Sie schaffen wollen.

#### So vermeiden Sie ständige Entscheidungszwänge.

Sylvia Flaskamp hilft ihren Kunden auch bei schwierigen Entscheidungen. Bevor die 42-Jährige loslegt, fragt sie: Wo hakt es? Was hindert Sie daran, den Schreibtisch aufzuräumen? Wie stellen Sie sich das ideal vor? „Oft stelle ich im Laufe des Interviews fest, dass die Probleme ganz woanders liegen als vom Kunden am Telefon geschildert. Vielfach klappt einfach die interne Kommunikation mit Mitarbeitern nicht – und deshalb gibt es Probleme mit der Ablage.“

Wie wichtig eine reibungslose Zusammenarbeit im Büro ist, kennt die gelernte Grafikerin und Werbekauffrau aus eigener Erfahrung. Sie war 18 Jahre lang als Projektmanagerin in der Werbebranche tätig. Den stressigen Job konnte sie nur deshalb gut bewältigen, weil sie immer die Unterlagen am richtigen Ort hatte, gut informiert war und Aufgaben konsequent plante und systematisch abarbeitete. Als Dienstleisterin leistet sie heute in fremden Büros „Hilfe zur Selbsthilfe“.

Je nach Problemfall arbeitet Sylvia Flaskamp



#### Buchtipps

##### „Mit PEP an die Arbeit – so organisiere ich mich und meinen Job“

Dietze, Katharina,  
Institut für Beratung  
und Training,  
Campus-Verlag 2005,  
ISBN 3-593-37646-6,  
9,90 €

##### „Selbstorganisation – professionell und zielorientiert“

Friedrich-Karl Emmrich  
und Christian Kaminski,  
Redline Wirtschaft  
bei Verlag Moderne  
Industrie, München 2002,  
9,90 €

zwei Stunden oder aber ein, zwei oder mehr Tage mit dem Kunden. Gemeinsam wird ein Ordnungssystem erarbeitet und eingerichtet. Danach ist der Kunde fit für die Bewältigung von Ablage und Wiedervorlage, und er achtet auf Regelmäßigkeit und Effizienz. Wenn es sein muss, sorgt die Fachfrau ein halbes Jahr später – wenn sich die Kunden im neu strukturierten Büro eingelebt haben – für den nötigen Feinschliff. Allerdings erledigt sie nicht die regelmäßige Ablage in fremden Büros. Diesen Service bieten Sortierdienste an.

## Akten-Sortier-Dienste

Bei Gisela Roll melden sich Selbstständige, kleine Dienstleister und Privatpersonen, die unter Druck stehen, weil sie in ihrem Ablagesystem nichts mehr finden. Die gelernte Dokumentarin arbeitet sich dann durch Aktenberge, sortiert Papiere und Inhalte von Ordnern neu. „Manchmal kann sofort die Hälfte davon vernichtet werden. Viele Menschen haben noch nicht realisiert, dass wir im Internet wunderbar recherchieren können und nicht mehr so eine umfangreiche Handablage brauchen.“ Die Hamburgerin packt diese Papierlast in einen extra „Papierkorb-Ordner“. Der Kunde entscheidet dann, was er noch unbedingt aufbewahren will.

Gisela Roll hat auch Ablagesysteme kennen gelernt, die so kompliziert sind, dass es unverhältnismäßig viel Zeit kostet, Papiere an der „richtigen“ Stelle abzuheften. „Eine Ablage muss simpel sein“, betont die Expertin. Erstens muss jeder andere auch damit klar kommen, zweitens muss ich schnell und mit einem Griff etwas wiederfinden.“ Gisela Roll ordnet die Papiere nach dem ABC-Prinzip. Zum Beispiel packt sie in den Auto-Ordner alle Unterlagen und Belege, die mit dem Firmenwagen zu tun haben. Von der Versicherung, der KfZ-Steuer bis hin zur Korrespondenz nach einem Unfall ist alles in einem Ordner. Im Ordner selbst liegt als erstes Blatt die Inhalts-Übersicht. Bunte beschriftete Pappen erleichtern das Auffinden der einzelnen Vorgänge. Und die sind wieder nach dem ABC-Prinzip abgelegt.

#### Fastenkur für das Büro

Mit diesem simplen System kommen die Kunden prima klar. Die Ordner selbst werden auch wieder nach der ABC-Logik in die Regale gestellt.

Zeitschriften oder technische Betriebsanleitungen kommen nicht in Ordner, das Abheften kann man sich sparen. Sie werden in Schubern aufbewahrt – aber bitte nicht länger als nötig, betont Gisela Roll. Verschlanken, reduzieren und Zeit sparen, das ist die Devise. „Für den täglichen Posteingang empfehle ich, mit einem Marker in der Hand die Briefe zu lesen. Das erleichtert später das Zuordnen ungemein.“ Belege und Quitungen für das Finanzamt gehören nach Monaten sortiert in Plastikhüllen und nicht in einen Schuhkarton. Und die Belege von Überweisungen müssen an die Rechnung geheftet sein und sollten nicht im großen Stapel gehortet werden.

### Sortierservice in Köln

Joachim Tielitz, Gründer des „Kölner Sortierservice“, bietet für Handwerker einen Aufräumservice. „Vertrauen ist alles“, sagt der 49-jährige. Er ist selbst gelernter Handwerker, achtet auf Datenschutz, ist verschwiegen und weiß, wo der Schuh drückt: Das Rechnungs- und Buchführungswesen muss optimiert, die Zeitplanung besser werden. Vor fünf Jahren musste Joachim Tielitz wegen Problemen mit der Bandscheibe seinen Beruf als Laden- und Innenausbau-gestalter aufgeben. Weil er immer schon gern sortiert und Schreibaarbeiten erledigt hat, wurde daraus ein neuer Beruf.

Der erste Kontakt mit ihm ist kostenlos, und dafür nimmt er sich auch Zeit. Je nach Typ gestaltet der Experte für Büroorganisation das Ablagesystem für seinen Kunden: Wer stark in Bildern denkt, bekommt die Ordner farbig gestaltet und demjenigen, der ein Zahlentyp ist, liefert Joachim Tielitz große Ziffern als Blickfang. Er bietet das Sortieren von Schriftwechsel und Rechnungen für Geschäftskunden zum Stundensatz von 30 Euro an, plus MWSt. Wünscht ein Handwerker ein neues Ablagesystem, kostet das entsprechend mehr. „Wo ich öfter bin, da sieht man den Fortschritt: Alles ist griffbereit, Rechnungen gehen sofort nach Auftragsabwicklung raus, das Controlling klappt – und der Handwerksbetrieb spart sichtbar Kosten“, betont er. Der Handwerker hat nun mehr Zeit für den Kunden.

Joachim Tielitz kümmert sich auch um die Ablage im PC, erstellt Dokument-Vorlagen sowie Musterangebote und Tabellen. Der Erfolg motivierte den Kölner, auch den nächsten Schritt zu gehen: Er gründete das Netzwerk „Büro-Sortierdienst“. Diese Plattform vermittelt Kunden in ganz Deutschland verlässliche Partner.

**Linktipps:** [www.buero-sortierdienst.de](http://www.buero-sortierdienst.de)  
[www.bessersortiert.de](http://www.bessersortiert.de)  
[www.ass-akten-sortier-service.de](http://www.ass-akten-sortier-service.de)  
[www.brcoaching.de](http://www.brcoaching.de)

Renate Giesler



## Weiterbildung im Betrieb

Wer im Berufsleben fit bleiben will, muss sein Fachwissen immer wieder auf den neuesten Stand bringen. Auch die Unternehmen wissen, dass ihr wichtigstes Kapital in den Köpfen ihrer Mitarbeiter steckt – und geben Milliardenbeträge für betriebliche Weiterbildung aus.

Nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (iw) investierten sie im Jahre 2004 fast 27 Milliarden Euro in Qualifizierungsmaßnahmen.

Die häufigste Weiterbildungsmaßnahme war das „Training on the Job“, also Lernen in der Arbeitssituation. Es fand in 82 Prozent der Betriebe statt.

Insgesamt beliefen sich die Kosten je Mitarbeiter auf über 1.000 Euro. Davon entfielen etwa zwei Drittel als indirekte Kosten auf den weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall.

Von je 100 Betrieben praktizieren diese Form der Weiterbildung:



Statistische Angaben: iw / Globus 0596

Mehrfachnennungen möglich, Stand 2005

### **DAK-DLV-Walking-Tour 2006**

Die Laufsaison 2006 ist eröffnet. Walken Sie mit!  
Zusammen mit dem Deutschen Leichtathletik-Verband (DLV) führt die DAK eine Kooperation im Bereich des Breitensports durch. In betreuten Gruppen haben Anfänger die Möglichkeit, die Techniken von Grund auf zu lernen, während erfahrene (Nordic-)Walker mit DLV-Walking-Betreuern ein schnelleres Tempo gehen können.

Die Tourdaten können Sie einsehen unter [www.dak.de](http://www.dak.de) auf der Startseite unter Aktionen

### **Familie in Balance**

Es geht um Partnerschaft, Erziehung und Familienmanagement. Werden Sie Familienmanager. Hier bekommen Sie jede Menge Anregungen, Methoden, Programme und Übungen an die Hand, um das Projekt „Familie in Balance“ noch besser zu betreuen. Informieren Sie sich unter

[www.dak.de](http://www.dak.de) auf der Startseite unter Gesundheit

### **DAK-Krankenhaus-Kompass**

Wenn Sie demnächst ins Krankenhaus müssen, orientieren Sie sich bei der Wahl der richtigen Klinik mit dem DAK-Krankenhaus-Kompass. Hier erhalten Sie die wichtigsten Informationen über Qualität und Leistungen aller zugelassenen Krankenhäuser in Deutschland. Denn je besser die medizinische Versorgung ist, umso schneller werden Sie wieder gesund. Mehr Informationen erhalten Sie unter

[www.dak.de](http://www.dak.de) auf der Startseite unter Leistungen

## **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

### **Für jede Empfehlung ein kleines Geschenk:**



### **Lesenswert:**

**Energy –  
alles wollen,  
alles können,  
alles schaffen!**

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



## Gewinnen Sie 5 Tage im Seehotel Zeulenroda!

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.

**S**ie 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, einen Wellness-Urlaub zu gewinnen! Sie nehmen automatisch an der Verlosung teil.

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

Einfach den Mitmach-Coupon ausfüllen und abschicken!

**Einsendeschluss: 30. Juli 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 ersten BIO-Hotel Thüringens erleben Sie Gesundheit pur – weite Landschaft mit saftigen Wiesen, rauschende Wälder und klare Luft, gesunde und exzellente Köstlichkeiten, menschliche Wärme und Herzlichkeit, Ruhe und Zeit für sich selbst, tiefe Entspannung und ein ausreichendes Bewegungsangebot.

Lassen Sie sich begeistern!

- ▶ 5 x Übernachtung für zwei Personen incl. reichhaltigem Frühstücksbuffet
- ▶ täglich frisches Obst
- ▶ Mineralwasser auf dem Zimmer
- ▶ 2 x Bio-Vital-Abendessen in unserem Panoramarestaurant
- ▶ 1 x VITACARE „Iss'was“: Workshop zum Thema „Gesunde Ernährung für meinen Typ und gemeinsames Kochen eines gesunden, wohlbekömmlichen Gerichtes“
- ▶ 1 x Nordic Walking Exkurs (90 min)
- ▶ 1 x Einführung Tai Chi (60 min)
- ▶ Kostenfreie Nutzung des Sauna- und Fitnessareals

Weitere Infos unter 036628/98-0 oder unter [www.seehotel-zeulenroda.de](http://www.seehotel-zeulenroda.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

## Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht

### Privates „Surfen im Internet“

BAG 2. Senat,  
Urteil vom 7. 7. 2005 – 2 AZR 581/04

**Das BAG hat hier entschieden, dass ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung an sich vorliegen kann, wenn der Arbeitnehmer das Internet während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken in erheblichem zeitlichen Umfang („ausschweifend“) nutzt und damit seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt.**

In dem streitigen Fall wurde den Mitarbeitern Anfang 2002 der Zugang zum Internet freigeschaltet. Auf der Intranet-Startseite befindet sich ein Hinweis „Intranet und Internet nur zum dienstlichen Gebrauch“. Wird dieser Hinweis angeklickt, erfolgt eine Warnung, dass jeder Zugriff auf Internetseiten mit pornografischem, gewaltverherrlichendem oder rassistischem Inhalt registriert und gespeichert wird und Mitarbeiter, die entsprechende Internetseiten aufrufen, mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen müssen.

Wegen steigender Internet-Nutzungskosten wurde der werkseigene Ermittlungsdienst eingeschaltet. Dieser stellte einen Zugriff auf Internetseiten mit erotischen und pornografischen Inhalten von den Schichtführerzimmern aus fest. Ein Mitarbeiter, der als Schichtführer tätig war, räumte bei einer Befragung ein, vom Rechner im Schichtführerzim-

mer aus entsprechende Seiten aufgerufen zu haben. Daraufhin sprach der Arbeitgeber eine außerordentliche fristlose Kündigung aus. In seiner Kündigungsschutzklage beruft sich der Mitarbeiter darauf, dass er nicht gewusst habe, dass der Zugang zum Internet nur zu dienstlichen Zwecken gestattet sei. Er sei nicht über die Intranet-Startseite, sondern grundsätzlich über die Windows-Schaltfläche und damit auf einem anderen Weg in das Internet gelangt. Er habe im fraglichen Zeitraum von knapp drei Monaten lediglich maximal 5,5 Stunden privat im Internet gesurft und dabei höchstens zwischen 55 und 70 Minuten Seiten mit pornografischem Inhalt aufgerufen. Weiterhin führte er aus, dass dem Arbeitgeber durch seine Privatnutzung des Internets kein finanzieller Schaden entstanden sei. Der Arbeitgeber ist der Auffassung, dass hier eine erhebliche Pflichtverletzung begangen wurde, indem der Arbeitnehmer in nicht mehr tolerierbarem Ausmaß und gegen eindeutige Verbote sich Zugang zu Internetseiten mit pornografischem Inhalt während der Arbeitszeit verschafft habe. Mit dem privaten Zugriff auf das Internet habe der Arbeitnehmer massiv gegen die Sicherheitsbestimmungen verstoßen und die ihm obliegende Aufsichtspflicht erheblich missachtet.

Das BAG sah hier allerdings einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung. Dabei führt der 2. Senat aus, dass insbesondere auch folgende Fallgestaltungen geeignet sind, einen wichtigen Grund darzustellen:

- ▶ Herunterladen einer erheblichen Datenmenge, insbesondere wenn damit die Gefahr von Virusinfizierungen verbunden sei, oder das Herunterladen von Daten, bei deren Rückverfolgung es zu Rufschädigungen des Arbeitgebers kommen könne, beispielsweise bei strafbaren oder pornografischen Inhalten,
- ▶ bei dem Arbeitgeber entstehenden Zusatzkosten,
- ▶ bei Privatnutzung während der Arbeitszeit, weil der Arbeitnehmer während des Surfens seine Arbeitsleistung nicht erbringe.

Das BAG führt aus, dass der Arbeitgeber allenfalls eine kurzfristige entsprechende Nutzung während der Arbeitszeit hinnehmen müsse. Eine vorherige Abmahnung des Klägers sei nicht erforderlich gewesen. Ein Arbeitnehmer könne auch dann nicht ernsthaft mit einer Duldung rechnen, wenn keine klarstellenden Nutzungsregelungen bestünden. Damit sei ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung an sich bzw. ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund gegeben.

Thomas Kuschel

## Fachliteratur

### Das gesamte Sozialgesetzbuch SGB I bis SGB XII

Alle wichtigen Durchführungsverordnungen  
sowie Sozialgerichtsgesetz (SGG)

Ungekürzte Ausgabe 2006

1.312 Seiten, Paperback

Preis: 19,90 €

ISBN 978-3-8029-7424-3

Walhalla Fachverlag, Regensburg/Berlin

Das gesamte Sozialgesetzbuch SGB I bis SGB XII enthält alle Sozialgesetzbücher mit dem aktuellen, vollständigen Gesetzestext inklusive der zum 1. Juli 2006 in Kraft tretenden Änderungen im SGB II. Die praxisrelevanten Durchführungsverordnungen und Nebenbestimmungen – einschließlich Sozialgerichtsgesetz – ergänzen diese einzigartige und preiswerte Arbeitshilfe.

Das Regelwerk der sozialen Sicherung in einem Band, kompakt und handlich zusammengefasst:

- ▶ SGB I – Allgemeiner Teil
- ▶ SGB II – Grundsicherung für Arbeitsuchende – Änderungen zum 1. 7. bereits eingearbeitet
- ▶ Arbeitslosengeld II/Sozialgeld-VO, Kommunalträger-ZulassungsVO, MindestanforderungsVO, Einigungsstellen-VerfahrensVO, EingliederungsmittelVO 2006, Grundsicherungs-DatenabgleichsVO
- ▶ SGB III – Arbeitsförderung
- ▶ Erreichbarkeits-Anforderung, VO ehrenamtliche Betätigung von Arbeitslosen, Anwerberstopp-ausnahmeVO, VO Arbeitsgenehmigung für hoch qualifizierte ausländische IT-Fachkräfte, BeschäftigungsVO, BeschäftigungsverfahrensVO
- ▶ SGB IV – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
- ▶ ArbeitsentgeltVO, SachbezugsVO, Sozialversicherungs-RechengrößenVO 2006
- ▶ SGB V – Gesetzliche Krankenversicherung
- ▶ PatientenbeteiligungsVO



- ▶ SGB VI – Gesetzliche Rentenversicherung
- ▶ SGB VII – Gesetzliche Unfallversicherung
- ▶ BerufskrankheitenVO, Unfallversicherungs-AnzeigeVO
- ▶ SGB VIII – Kinder- und Jugendhilfe
- ▶ KostenbeitragsVO
- ▶ SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
- ▶ BudgetVO, FrühförderungsVO, Schwerbehinderten-AusgleichsabgabeVO, WerkstättenVO
- ▶ SGB X – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz
- ▶ Sozialgerichtsgesetz
- ▶ SGB XI – Soziale Pflegeversicherung
- ▶ SGB XII – Sozialhilfe
- ▶ RegelsatzVO, EingliederungshilfeVO, VO Hilfe zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten, DVO zu § 82 SGB XII, DVO zu § 90 Abs. 2 Nr. 9 SGB XII



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

Wilfried Koletzko / DAK Krankengeld/

allgemeine Leistungen,

Hanna-Kathrin Kraaibek / DAK Prävention/

Gesundheitsberatung,

Katrin Kohlmeyer / DAK Mitgliedschafts-

und Beitragsrecht,

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, Image Source AG

Redaktionsschluss dieser Ausgabe

17. Mai 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.

**DAKdirekt 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

**DAKdirekt 01801 - 325 325**

24 Stunden an 365 Tagen – zum Ortstarif

**DAK**

Unternehmen Leben

### **Beste Partner. Beste Medizin.**

Wenn es um deine Gesundheit geht, müssen alle eng zusammenarbeiten. Als modernes Gesundheitsunternehmen schließen wir Verträge mit ausgewählten Ärzten, Krankenhäusern und Rehabilitationskliniken, um unseren Mitgliedern die besten Leistungen zu garantieren. Das Leben verändert sich. Wir geben Antworten: DAKdirekt 01801-325 325 und [www.dak.de](http://www.dak.de)