

praxis + recht

DAK MAGAZIN
für Personalbüro,
Steuerberater
und Ausbilder

Neue Rechengrößen 2007

Mit diesen Zahlen müssen Sie rechnen

Seite 99

Das bringt die **Gesundheitsreform**
Seite 103

Entgeltfortzahlungsversicherung
Neue Umlagesätze ab 1. 1.2007
entlasten Arbeitgeber
Seite 105

DAK Online-Service
für Unternehmen
Praktisch fürs Personalbüro
Seite 113

Finanzielle Absicherung
junger Familien
Das neue **Elterngeld** ab 1. 1.2007
Seite 118

Außerdem in diesem Heft:

- ▶ Balance zwischen Beruf und Privatleben
- ▶ Betrug im Gesundheitswesen
- ▶ Ambulante Pflegekräfte zufriedener
- ▶ Unregelmäßige Entgelte
- ▶ Fehlverhalten am Arbeitsplatz

Mit DAK-Beitragstabelle
zum Herausnehmen

DAK

Unternehmen Leben

Änderungen 2007

- 99 Neue **Rechengrößen 2007**
Mit diesen Zahlen müssen Sie rechnen
- 103 Das bringt die **Gesundheitsreform**
- 114 Beitragstabelle ab 1. 1. 2007

Krankenversicherung

- 105 Entgeltfortzahlungsversicherung
Neue Umlagesätze ab 1. 1. 2007
entlasten Arbeitgeber
- 107 Balance zwischen Beruf und Privatleben
DAK startet bundesweites
Bewegungsprogramm
- 109 Betrug im Gesundheitswesen
Ermittlung gegen Falschabrechner
- 111 Trotz hoher Belastung im Beruf
Ambulante Pflegekräfte zufriedener
- 113 **DAK Online-Service** für Unternehmen
Praktisch fürs Personalbüro

Sozialversicherung

- 115 Unregelmäßige Entgelte
Beitragsschuld jetzt einfacher ausrechnen
- 118 Finanzielle Absicherung junger Familien
Das neue **Elterngeld** ab 1. 1. 2007

Arbeitsrecht

- 120 Fehlverhalten am Arbeitsplatz
Am Ende droht die Kündigung

126 Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht

- 128 Kunden werben
- 130 **wwwichtig**
praxis+recht-Kurzinfos

131 Fachliteratur

131 Impressum



Sabine Langner, DAK-Redaktion

Liebe Leserin,
lieber Leser,

zur Jahreswende gibt es in der Sozialversicherung wieder viele Änderungen. So ändern sich auch die **Beitragssätze**: Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung sinkt, die Beitragssätze der Rentenversicherung und der Krankenversicherung steigen dagegen.

Die Erhöhung wurde vor allem durch politische Entscheidungen ausgelöst – die Erhöhung der Mehrwertsteuer zu Beginn des Jahres 2007 und die Streichung von Zuschüssen für versicherungsfremde Leistungen (siehe Seite 103) führen in der Krankenversicherung zu der Anhebung der Beiträge.

Hinzu kommt der Anstieg der Ausgaben für Krankenhausbehandlung und Arzneimittel, der trotz aller Bemühungen nicht zu bremsen war.

Aber es gibt auch eine erfreuliche Nachricht: Die **neuen Umlagesätze** in der Entgeltfortzahlungsversicherung entlasten Sie als Arbeitgeber. Einzelheiten entnehmen Sie der Beitragstabelle zwischen den Seiten 114 und 115 und dem Artikel auf den Seiten 105 bis 106.

Wir möchten uns bei Ihnen für die gute Zusammenarbeit in diesem Jahr bedanken und wünschen Ihnen ein besinnliches Weihnachtsfest und ein gesundes und erfolgreiches Jahr 2007.

The
Sabine Langner



DAKdirekt 01801 - 325 325

24 Stunden an 365 Tagen – zum Ortstarif



Neue Rechengrößen 2007

Mit diesen Zahlen müssen Sie rechnen

Ab 1. 1. 2007 ergeben sich wie in jedem Jahr einige Neuerungen im Versicherungs- und Beitragsrecht.

Kernpunkte

Sozialversicherungs-Rechengrößengesetz 2007

- Berechnungsgrundlagen in der RV + ALV für West und Ost
- neue Versicherungspflichtgrenze in der KV
- neue Formel für Berechnung des Bemessungsentgelts in der Gleitzone
- Meldungen, Jahresmeldungen
- geringfügig entlohnte Beschäftigung: Pauschalbeiträge

Die Basis für die neuen Rechengrößen bildet das Sozialversicherungs-Rechengrößengesetz 2007. Dieses Gesetz aktualisiert die Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2007, die sich an der Lohn- und Gehaltentwicklung im Jahr 2005 orientieren. Veränderungen ergeben sich bei der Beitragsbemessungsgrenze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung (Ost), bei der Bezugsgröße (Ost) und bei der Versicherungspflichtgrenze in der Krankenversicherung.

Alle anderen Rechengrößen gelten unverändert auch im Jahr 2007.

Die Sachbezugs- und die Arbeitsentgeltverordnung sind in einer neuen Verordnung zusammengefasst. Für 2007 gelten in West und Ost noch unterschiedliche Gesamtsachbezugswerte aufgrund des geminderten Unterkunftswerts in den neuen Bundesländern. Ab 2008 sollen für das gesamte Bundesgebiet einheitliche Werte gelten.

Beitragsbemessungsgrenzen

Bis zu den jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen werden für ein Arbeitsentgelt in den einzelnen Sozialversicherungszweigen Beiträge erhoben. Neben den monatlichen Beitragsbemes-

sungsgrenzen gelten für Teillohnzahlungszeiträume entsprechende Teil-Beitragsbemessungsgrenzen. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung ist nicht mehr mit der allgemeinen Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) identisch, sondern entspricht der besonderen JAE-Grenze für die bereits versicherungsfreien, privat versicherten Arbeitnehmer. Die Beitragsbemessungsgrenze beträgt unverändert für das Jahr 2007 für die alten und neuen Bundesländer einheitlich 42.750,00 € (monatlich 3.562,50 €) in der Krankenversicherung.

Im Bereich der Renten- und Arbeitslosenversicherung gilt für das Jahr 2007 für Beschäftigte, die in den neuen Bundesländern einschließlich Berlin-Ost tätig sind, die Beitragsbemessungsgrenze für Ost. Für 2007 erhöht sich diese Grenze auf 54.600,00 € (monatlich 4.550,00 €).

Jahresarbeitsentgeltgrenze/ Versicherungspflichtgrenze

Ab 1. Januar 2007 beträgt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) für die alten und neuen Bundesländer einheitlich 47.700,00 €/3.975,00 € monatlich. Anhand der JAE-Grenze wird entschieden, ob ein Arbeitnehmer aufgrund seines regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts in der ge-

gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig ist oder wegen Überschreitens dieser Grenze Versicherungsfreiheit besteht.

Die Krankenversicherungspflicht und damit das Jahresarbeitsentgelt ist nicht nur zu Beginn einer Beschäftigung, sondern auch bei jeder Änderung des Arbeitsentgelts und zum Jahreswechsel zu prüfen.

Nach bisher noch geltender Rechtslage unterliegen Beschäftigte nur dann nicht mehr der Krankenversicherungspflicht und sind somit versicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt sowohl die Grenze im Jahr 2006 von 47.250,00 € (3.937,50 € monatlich) als auch die Grenze für das Jahr 2007 von 47.700,00 € (3.975,00 € monatlich) übersteigt. In diesem Fall würde der Arbeitnehmer zum 31. Dezember 2006 aus der Krankenversicherungspflicht ausscheiden.

Durch das zum Redaktionsschluss noch nicht verabschiedete „Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz – GKV-WSG)“ soll sich an dieser Regelung etwas ändern. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass Beschäftigte erst versicherungsfrei werden, wenn sie in drei aufeinander folgenden Kalenderjahren die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten haben. Geplant ist, dass diese Regelung rückwirkend mit dem 27. 10. 2006 (Tag der ersten Lesung im Bundestag) in Kraft treten soll.

Eine Besonderheit soll für Beschäftigte gelten, die am 27. 10. 2006 privat versichert waren oder ihre freiwillige Mitgliedschaft in der GKV bis zum Vortag gekündigt hatten. Diese Personen sollen versicherungsfrei bleiben.

Für folgende Beschäftigte können sich durch die neue gesetzliche Regelung rückwirkende Änderungen bei der Versicherungsfreiheit wegen Überschreitens der JAE-Grenze ergeben:

- ▶ Arbeitnehmer, die aufgrund einer Beschäftigungsaufnahme nach dem 26. 10. 2006 erstmalig über der JAE-Grenze liegen
- ▶ Arbeitnehmer, die nach alter Rechtslage zum Jahreswechsel 2006/2007 aus der Versicherungspflicht ausscheiden
- ▶ Gesetzlich versicherte Arbeitnehmer, bei denen am 27. 10. 2006 Versicherungsfreiheit wegen Überschreitens der JAE-Grenze bestand, müssen nach derzeitigem Kenntnisstand unter Beachtung der neuen Rechtslage erneut beurteilt werden.

Die DAK wird Sie, sobald Klarheit über diese Regelung besteht, informieren.

Rechengrößen für West und Ost

Kranken- und Pflegeversicherung

(einheitliche Rechengrößen in West und Ost)

Beitragsbemessungsgrenze
3.562,50 € monatlich
42.750,00 € jährlich

JAE-/Versicherungspflichtgrenze (allgemein)

3.975,00 € monatlich
47.700,00 € jährlich

JAE-/Versicherungspflichtgrenze für Versicherte, die am 31. 12. 2002 privat versichert waren

3.562,50 € monatlich
42.750,00 € jährlich

Bezugsgröße

2.450,00 € monatlich
29.400,00 € jährlich

Renten- und Arbeitslosenversicherung

Beitragsbemessungsgrenze in West einschließlich Berlin-West

5.250,00 € monatlich
63.000,00 € jährlich

Beitragsbemessungsgrenze in Ost einschließlich Berlin-Ost

4.550,00 € monatlich
54.600,00 € jährlich

Bezugsgröße in West einschließlich Berlin-West

2.450,00 € monatlich
29.400,00 € jährlich

Bezugsgröße in Ost einschließlich Berlin-Ost

2.100,00 € monatlich
25.200,00 € jährlich

Der Gesamtsachbezugswert ist in den alten und neuen Bundesländern für die Sozialversicherung insgesamt unterschiedlich („Sachbezugswerte“ S.102)

Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei waren und bei einer privaten Krankenversicherung eine Krankenvollversicherung hatten, beträgt die JAE-Grenze ab 1. Januar 2007 unverändert 42.750,00 € (monatlich 3.562,50 €).

Diese privat versicherten Arbeitnehmer bleiben weiterhin in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei, wenn ihr Jahresarbeitsentgelt die Grenze von 42.750,00 € überschreitet. Eine Rückkehr in die gesetzliche Krankenversicherung und damit eine Mitgliedschaft in der

DAK ist nur möglich, wenn diese JAE-Grenze nicht überschritten wird und somit Krankenversicherungspflicht eintritt.

Die Krankenversicherungspflicht zum 1. Januar 2007 tritt jedoch nicht ein für Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und in den letzten fünf Jahren vor dem Eintritt der Versicherungspflicht nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert waren und mindestens die Hälfte dieses Zeitraumes krankenversicherungsfrei, von der Krankenversicherungspflicht befreit oder als hauptberuflich Selbstständige nicht krankenversicherungspflichtig waren.

Geringverdienergrenze

Für das Jahr 2007 beträgt die Geringverdienergrenze einheitlich für West und Ost 325,00 €. Für Beschäftigte im Rahmen betrieblicher Berufsbildung mit einem Arbeitsentgelt bis zu diesem Grenzbetrag hat der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge allein aufzubringen.

Wird die Geringverdienergrenze durch die Gewährung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt überschritten, trägt der Arbeitgeber bis zu dem Betrag von 325,00 € den Beitrag allein. Von der diesen Betrag übersteigenden Einmalzahlung tragen Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Beitrag je zur Hälfte.

Geringfügige Beschäftigungen

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 400,00 € nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV). Die wöchentliche Arbeitszeit ist unerheblich.

Wird neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung (Arbeitsentgelt mehr als 400,00 €) eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt, bleibt die Nebenbeschäftigung in allen vier Versicherungszweigen versicherungsfrei. Weitere geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden mit der versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammengerechnet und unterliegen in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung der Versicherungspflicht. Bei der Beurteilung sind die geringfügig entlohnten Beschäftigungen in der zeitlichen Reihenfolge der Aufnahme zu beurteilen, das heißt, die zuerst aufgenommene Beschäftigung bleibt versicherungsfrei.

In der Arbeitslosenversicherung werden geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versiche-

rungspflichtigen Beschäftigungen nicht zusammengerechnet.

Der Arbeitgeber hat für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen Pauschalbeiträge in Höhe von 13 Prozent zur Krankenversicherung, 15 Prozent zur Rentenversicherung und 2 Prozent Pauschalsteuern abzuführen. Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung ausschließlich im Privathaushalt ausgeübt, betragen die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung jeweils 5 Prozent des Arbeitsentgelts.

Kurzfristig Beschäftigte, deren Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart oder im Voraus begrenzt ist, sind weiterhin versicherungs- und beitragsfrei.

Zuständige Einzugsstelle für Pauschalbeiträge aus geringfügigen Beschäftigungen ist allein die Minijob-Zentrale. Die Minijob-Zentrale gehört zur Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Mithin sind auch sämtliche Meldungen für geringfügig entlohnte Beschäftigte gegenüber der Knappschaft-Bahn-See zu erstatten. Das gilt auch für die Meldungen für kurzfristig Beschäftigte.

Beitragszuschuss für privat krankenversicherte Arbeitnehmer

Für privat krankenversicherte Arbeitnehmer wird die Höhe des Beitragszuschusses jeweils am 1. Januar anhand des durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatzes der Krankenkassen vom 1. Januar des Vorjahres und den beitragspflichtigen Einnahmen des Versicherten berechnet. Der Beitragszuschuss ist auf die Hälfte des Betrages begrenzt, den der Beschäftigte für seine private Krankenversicherung aufwendet. Zu den berücksichtigungsfähigen Aufwendungen des privat krankenversicherten Beschäftigten gehört auch der Beitrag seines gegebenenfalls in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versicherten Ehegatten. Das Gleiche gilt für den Krankenkassenbeitrag der Kinder. Voraussetzung ist, dass der Ehegatte oder die Kinder Anspruch auf Familienversicherung hätten, wenn der Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert wäre.

Der um den gesetzlichen Zusatzbeitrag von 0,9 v. H. zu kürzende durchschnittliche allgemeine Beitragssatz vom 1. Januar 2006 beträgt 13,3 Prozent. Bei der monatlichen Beitragsbemes-



Minijob-Zentrale

Fragen dazu beantwortet das Service-Center der Minijob-Zentrale unter der Rufnummer **01801 200 504**.

Weitere Informationen finden Sie unter **www.minijob-zentrale.de**



Gleitzonenregelung

Arbeitsentgelt von 400,01 bis 800,00

In der Gleitzone besteht zwar Versicherungspflicht zu allen Sozialversicherungszweigen, zur Abfederung der Beitragsbelastung des Arbeitnehmers im Niedriglohnbereich wird hier der Gesamtbeitrag aber nicht vom tatsächlichen Arbeitsentgelt, sondern von einem geringeren „Bemessungsentgelt“ berechnet.

Die Formel zur Berechnung des Bemessungsentgelts für das Jahr 2007:

1,2327 x tatsächliches Arbeitsentgelt
 – 186,16
 = Bemessungsentgelt

Für die Beitragsverteilung auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer gilt:

Renten- und Arbeitslosenversicherung

Bemessungsentgelt x 1/2 Beitragssatz
 = 1/2 Beitrag (gerundet) x 2
 = Gesamtbeitrag

tatsächliches Arbeitsentgelt
 x 1/2 Beitragssatz (gerundet)
 = Arbeitgeberanteil

Gesamtbeitrag ./ . Arbeitgeberanteil
 = Arbeitnehmeranteil

Krankenversicherung

Der auf den zusätzlichen Beitragssatz von 0,9 v. H. entfallende Beitrag ist grundsätzlich vom Arbeitnehmer zu tragen. Der Zusatzbeitrag errechnet sich aus dem Bemessungsentgelt.

Bemessungsentgelt x 1/2 Beitragssatz
 = 1/2 Beitrag (gerundet) +
 (1/2 Beitragssatz + 0,9 v. H. zusätzl. BS)
 gerundet
 = Gesamtbeitrag

tatsächliches Arbeitsentgelt
 x 1/2 Beitragssatz (gerundet)
 = Arbeitgeberanteil

Gesamtbeitrag ./ . Arbeitgeberanteil
 = Arbeitnehmeranteil

Pflegeversicherung

Der Beitragszuschlag für Kinderlose ist grundsätzlich vom Arbeitnehmer zu tragen. Der Beitragszuschlag errechnet sich aus dem Bemessungsentgelt.

Bemessungsentgelt x 1/2 Beitragssatz
 = 1/2 Beitrag (gerundet) +
 (1/2 Beitragssatz + 0,25 v. H.
 Beitragszuschlag) gerundet
 = Gesamtbeitrag

tatsächliches Arbeitsentgelt
 x 1/2 Beitragssatz (gerundet)
 = Arbeitgeberanteil

Gesamtbeitrag ./ . Arbeitgeberanteil
 = Arbeitnehmeranteil

Hinweis für DV-Anwender:

Für das Jahr 2007 beträgt der Faktor „F“ 0,7673.

Die Gleitzonenregelung gilt nicht für zur Berufsausbildung Beschäftigte.

sungsgrenze von 3.562,50 € ergibt sich vom 1. Januar 2007 an ein Höchstzuschuss von 236,91 €.

Sachbezugswerte

Die in der Sozialversicherung und im Steuerrecht zugrunde zu legenden Sachbezugswerte für unentgeltlich oder verbilligt abgegebene Verpflegung und freie Unterkunft werden jährlich durch die Bundesregierung festgesetzt. Die Sachbezugs- und die Arbeitsentgeltverordnung sind ab 1. 1. 2007 in einer neuen Verordnung zusammengefasst. Für 2007 gelten in West einschließlich Berlin-West und in Ost einschließlich Berlin-Ost noch unterschiedliche Gesamtsachbezugswerte aufgrund des geminderten Unterkunftswerts in den neuen Bundesländern.

Der Beschäftigungsort ist maßgebend dafür, welcher Sachbezugswert anzusetzen ist.

Die Werte stellen sich wie folgt dar: Der Wert für Verpflegung, der für West und Ost gilt, wird auf monatlich 205,00 € angehoben.

Dieser Wert gilt auch für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und für Auszubildende.

Der Wert einer freien Unterkunft (nicht einer Wohnung) wird in West 198,00 € und in Ost 192,06 € betragen. Für Jugendliche und Auszubildende gilt ein Abschlag von 15 Prozent, sodass in West monatlich 168,30 € beziehungsweise in Ost 163,25 € anzusetzen sind.

Ab 1. Januar 2007 gelten folgende Gesamtsachbezugswerte:

West	Ost
freie Verpflegung 205,00 €/205,00 €*	freie Verpflegung 205,00 €/205,00 €*
freie Unterkunft 198,00 €/168,30 €*	freie Unterkunft 192,06 €/163,25 €*
insgesamt 403,00 €/373,30 €*	insgesamt 397,06 €/368,25 €*

*Jugendliche und Auszubildende

Besondere Hinweise

Beschäftigung im anderen „Rechtskreis“

Der Wechsel von einer Betriebsstätte in Ost einschließlich Berlin-Ost zu einer Betriebsstätte in West einschließlich Berlin-West und umgekehrt ist von den Arbeitgebern wegen der in der Renten- und Arbeitslosenversicherung beibehaltenen Rechtskreistrennung wie bisher zu melden.

Abzugeben ist eine Abmeldung unter Angabe der bisherigen Betriebsnummer mit Meldegrund 33 und eine Anmeldung unter Angabe der neuen Betriebsnummer mit Meldegrund 13.

Die Bundesagentur für Arbeit wird für Betriebe in Ost einschließlich Berlin-Ost weiterhin Ost-Betriebsnummern vergeben.

Beiträge aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt

Einmalzahlungen, die in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März 2007 gezahlt werden und zusammen mit dem bisherigen beitragspflichtigen Arbeitsentgelt die anteilige Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung überschreiten, sind nach § 23a Abs. 4 SGB IV dem letzten vor dem 1. Januar 2007 liegenden Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen (Märzklausel).

Hinweis:

Bei freiwillig versicherten Beschäftigten ist auf die anteilige Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung abzustellen.

Meldungen

Ab 1.1. 2007 krankenversicherungsfrei

Für diese Beschäftigten sind Abmeldungen mit Meldegrund 32 (bisherige Beitragsgruppe 1 oder 3) und Anmeldungen mit Meldegrund 12 (neue Beitragsgruppe 0 oder 9) abzugeben.



Das bringt die Gesundheitsreform

Mit der Gesundheitsreform 2006 soll das deutsche Gesundheitswesen grundlegend umgestaltet werden. Davon werden auch die Arbeitgeber der Versicherten direkt berührt. So soll 2009 ein Gesundheitsfonds eingerichtet werden, der dann als Inkassostelle die staatlich festgelegten Beiträge für alle rund 70 Millionen Versicherten einzieht. p+r wird darüber ausführlich informieren.

Von größter Aktualität ist dagegen die durch die Reform verursachte Beitragssatzentwicklung. Es kommt nämlich jetzt, wie es die Bundeskanzlerin im Sommer bereits angekündigt hat: Zum 1. Januar 2007 steigen die Beiträge in der gesetzlichen Krankenversicherung auf breiter Front. Auch die DAK ist dabei.

Der Staat reißt Löcher

Die Beitragserhöhungen sind zu einem erheblichen Teil auf politische Entscheidungen im Rahmen der Gesundheitsreform 2006 zurückzuführen. Allein durch die Mehrwertsteuererhöhung kommen auf die Krankenkassen für Arznei- und Hilfsmittel rund 900 Millionen Mehrausgaben zu. Gefordert hatten die Krankenkassen dagegen, eine Senkung auf den ermäßigten Mehrwertsteuersatz für lebenswichtige Güter vorzunehmen. In den meisten westlichen Ländern ist das längst der Fall.

Aber damit nicht genug: Auf der Einnahmenseite fehlt ein Teil der Beträge, mit denen sich der Staat bisher an der Finanzierung versicherungsfremder Leistungen beteiligt hat. Hatten die Kassen dafür in diesem Jahr noch 4,2 Milliarden Euro aus der Tabaksteuer erhalten, so sind für das kom-

mende Jahr nur noch 2,5 Milliarden Euro vorgesehen. Das Geld fehlt damit gerade in einer Zeit, in der die Einkommen der Versicherten ohnehin stagnieren.

Kaum Akzeptanz

Es ist also kein Wunder, dass sich Experten, Verbände und Wirtschaftsvertreter darin einig sind, dass die Reform keine Probleme löst, sondern sie eher verschärft. Die in einem bisher nicht gekannten Ausmaß in diesem Sommer geführte öffentliche Auseinandersetzung über die Gesundheitsreform zeigte, dass viele Schwerpunkte dieser Reform allgemein nicht akzeptiert werden.

Die positiven Seiten

Nicht verschwiegen werden soll, dass diese Reform auch positive Seiten hat. Dazu gehört, dass der Leistungskatalog fast durchgängig erhalten bleibt und die einzelnen Krankenkassen auf bestimmten Gebieten sogar Möglichkeiten zur Verbesserung von medizinischer Versorgung und wirtschaftlicher Leistungserbringung erhalten. Schon jetzt zeichnet sich ein Erfolg des Konzeptes „zuzahlungsfreie Medikamente“ ab. Auch von der Möglichkeit, endlich Rabatte mit Pharmaunternehmen aushandeln zu können, verspricht sich die DAK einiges. Positiv ist auch die Möglichkeit, in Zukunft verstärkt die ambulante Behandlung schwerer oder seltener Krankheiten in spezialisierten Krankenhäusern durchzuführen. Die DAK jedenfalls wird als große Versorgerkasse ihre Freiräume weiterhin nutzen. Nicht zufällig ist sie heute Marktführer bei der integrierten Versorgung.

Ab 1.1. 2007 krankenversicherungspflichtig

Werden Beschäftigte wegen Unterschreitens der Versicherungspflichtgrenze krankenversicherungspflichtig, sind Abmeldungen mit Meldegrund 32 (bisherige Beitragsgruppe 0 oder 9) und Anmeldungen mit Meldegrund 12 (neue Beitragsgruppe 1 oder 3) zu erstatten.

Mit sv.net kostenlos Meldungen und Beitragsnachweise per Internet an die DAK senden

Mit der einfach zu bedienenden Software sv.net können DEÜV-Meldungen und Beitragsnachweise erstellt und über das Internet an die Krankenkasse gesandt werden.

- sv.net steht in zwei Varianten zur Verfügung:
- ▶ sv.net/online (Internet-Anwendung)
 - ▶ sv.net/classic (Software für PC-Installation)

sv.net/online kann sofort
über die Webseite der DAK gestartet werden
www.dak-firmenservice.de

sv.net/classic kann kostenlos bestellt werden unter
www.itsg.de

Jahresmeldungen nach § 10 DEÜV

Die Jahresmeldungen für alle am 31.12.2006 beschäftigten Arbeitnehmer sind mit der ersten Gehaltsabrechnung nach dem 31. Dezember, spätestens bis 15. April des Folgejahres zu stellen.

Zahlstellen von Versorgungsbezügen

Anzuwendender Beitragssatz

Aufgrund gesetzlicher Vorschriften (§ 248 i.V.m. § 247 SGB V) gelten der volle allgemeine Beitragssatz sowie der zusätzliche Beitragssatz (§ 241a SGB V). Beitragssatzänderungen gelten jeweils vom 1. Tag des 3. auf die Veränderung folgenden Kalendermonats an.

Der von den Zahlstellen für die Berechnung der Beiträge aus Versorgungsbezügen zu berücksichtigende allgemeine Beitragssatz der DAK

beträgt für den Zeitraum vom 1. 1. bis 31. 3. 2007 13,8 v. H. und ab 1. 4. 2007 14,5 v. H. Der ebenfalls zu berücksichtigende zusätzliche Beitragssatz beträgt seit dem 1. 7. 2005 unverändert 0,9 v. H.

Zur Pflegeversicherung beträgt der Beitragssatz unverändert 1,7 v. H. bzw. 1,95 v. H. mit Beitragszuschlag für Kinderlose. Vor dem 1. 1. 1940 geborene Mitglieder sind vom Beitragszuschlag freigestellt.

Beitragsuntergrenze ab 1. 1. 2007

Beiträge aus Versorgungsbezügen und Arbeitseinkommen sind nur zu entrichten, wenn die monatlichen beitragspflichtigen Einnahmen aus Versorgungsbezügen und Arbeitseinkommen insgesamt 1/20 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV übersteigen. Für das Jahr 2007 gilt unverändert bundeseinheitlich die Bezugsgröße von monatlich 2.450,00 €. Die Freigrenze beträgt ab 1. Januar 2007 daher weiterhin bundeseinheitlich 122,50 €.

Anpassung des maximal beitragspflichtigen Versorgungsbezuges (VB-max)

Das Zahlstellenverfahren (s. lfd. Nr. 5 der Verfahrensbeschreibung der Beitragsabführung durch die Zahlstellen) sieht vor, dass bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze zum 1. Januar eines jeden Jahres der VB-max-Betrag um die Differenz zwischen bisheriger und neuer Beitragsbemessungsgrenze durch die Zahlstelle zu erhöhen ist.

Bei einer Ermäßigung der Beitragsbemessungsgrenze ist die Differenz entsprechend zu verringern.

Die monatliche Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung (2006 = 3.562,50 €) gilt unverändert auch weiterhin ab 1. Januar 2007. Eine Anpassung des VB-max-Betrags entfällt daher.

Die Rechtsgrundlage über die maßgebenden Rechengrößen der Sozialversicherung für 2007 ist zur Zeit noch nicht vom Bundesrat verabschiedet. Die Werte gelten daher unter Vorbehalt.

Stand 14. 12. 2006

Andrea Toborg

Entgeltfortzahlungsversicherung

Neue Umlagesätze ab 1. 1. 2007 entlasten Arbeitgeber

Die DAK zieht eine erfolgreiche Bilanz nach nunmehr einem Jahr Entgeltfortzahlungsversicherung. Das Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG) hat zu Beginn des Jahres 2006 die Lohnfortzahlungsversicherung abgelöst. Durch die Ausweitung des Ausgleichsverfahrens auf alle Krankenkassen wurde die neue Entgeltfortzahlungsversicherung auch bei der DAK eingeführt.

Das erste Jahresergebnis zeigt, dass sich die Entgeltfortzahlungsversicherung bei der DAK finanziell positiv entwickelt hat. Deshalb senkt die DAK die U1- und U2-Umlagesätze ab dem 1. 1. 2007. Mit der Senkung der Umlagesätze entlastet die DAK alle am Umlageverfahren beteiligten Arbeitgeber.



Kernpunkte

Gesenkte Umlagesätze ab 1. 1. 2007

Wahlrecht bis 22. 1. 2007 zur Absicherung des Entgeltfortzahlungsrisikos

Die kleineren Betriebe – mit bis zu 20 anzurechnenden Arbeitnehmern – konnten das Verfahren zum Ausgleich der Kosten für die Entgeltfortzahlung bei Krankheit (U1) und für die Aufwendungen bei Mutterschaft (U2) schon. Seit einem Jahr sind auch die mittleren bzw. größeren Betriebe verpflichtet, die Umlageverfahren umzusetzen. Nach dem AAG werden jetzt auch Kosten der Entgeltfortzahlung an Angestellte ausgeglichen (vorher galt das im Rahmen der U1 nur für Arbeiter und Auszubildende).

Verfahren

Der Arbeitgeber stellt im Rahmen des U1-Verfahrens zu Beginn eines jeden Kalenderjahres selbst fest, ob die Voraussetzungen für die Teilnahme erfüllt sind. Zuständig ist die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Für die geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer ist dies immer die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Die DAK unterstützt die Arbeitgeber gern bei der Prüfung.

Es gibt kein besonderes Meldeverfahren. Die Teilnahme wird der Krankenkasse angezeigt, indem im ersten Beitragsnachweis des neuen

Als Hilfe für die Selbstfeststellung ist ein Arbeitsblatt im Internet unter www.dak-firmenservice.de oder bei jeder DAK-Geschäftsstelle erhältlich.

Jahres U1-Beträge ausgewiesen werden. Am Umlageverfahren U2 nehmen grundsätzlich alle Arbeitgeber teil, unabhängig von der Zahl der anzurechnenden Arbeitnehmer.

Wahlrecht U1-Erstattungssatz/ Umlagesatz für 2007

Zur individuellen Absicherung Ihres Entgeltfortzahlungsrisikos stehen vier Erstattungssätze zur Wahl. Bis zum 20. 1. 2007 (das Ende der Frist fällt auf einen Samstag, daher mit Ablauf des nächstfolgenden Werktages 22. 1. 2007) kann das Wahlrecht ausgeübt oder neu ausgeübt werden, sofern bereits für 2006 ein Erstattungssatz gewählt wurde. Die Entscheidung wirkt ab dem 1. 1. 2007 für das Kalenderjahr. Alle am U1-Verfahren beteiligten Arbeitgeber, die für das abgelaufene Jahr kein Wahlrecht ausgeübt haben und auch für das Jahr 2007 keine Wahl treffen, sind

nach dem allgemeinen Erstattungssatz in Höhe von 70% versichert.

Sofern ein anderer Erstattungssatz gewählt wurde und keine neue Wahl getroffen wird, gilt dieser auch für das folgende Kalenderjahr. Für die Wahl des erhöhten Erstattungssatzes von 80% oder eines der ermäßigten Erstattungssätze von 50% oder 60% ist eine schriftliche Erklärung notwendig. Allein die Abführung eines erhöhten bzw. ermäßigten Umlagesatzes über die Beitragsnachweisung ist nicht ausreichend. Eine Wahlerklärung ist auch erforderlich, wenn für 2006 ein ermäßigter oder ein

Alle Informationen und Vordrucke zur Entgeltfortzahlungsversicherung

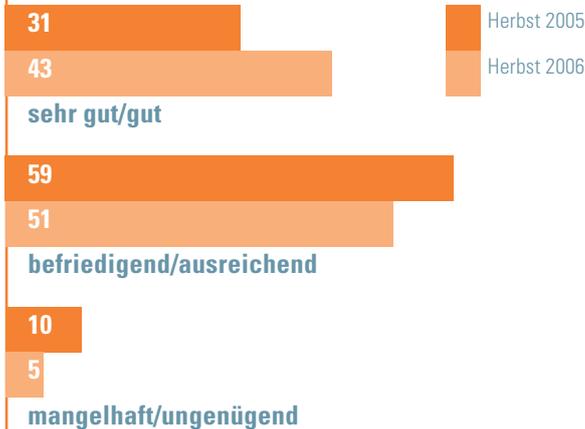
können Sie jederzeit unter www.dak-firmenservice.de abrufen.
Sollten Sie Unterstützung wünschen, wenden Sie sich gerne an Ihre DAK-Geschäftsstelle.

erhöhter Erstattungssatz gewählt wurde und für das Jahr 2007 der allgemeine Erstattungssatz von 70% gelten soll. Bei Beginn der Teilnahme am Ausgleichsverfahren (z. B. keine Teilnahme 2006 – Neuteilnahme 2007, Neuerrichtung des Betriebes) hat die Ausübung des Wahlrechts im ersten Kalenderjahr innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Teilnahme zu erfolgen. Der Erstattungssatz eines Arbeitgebers ist für alle Arbeitnehmer des Betriebes gültig, für die Umlagen an die DAK abzuführen sind.

Jörg Kähler

So geht's dem Mittelstand

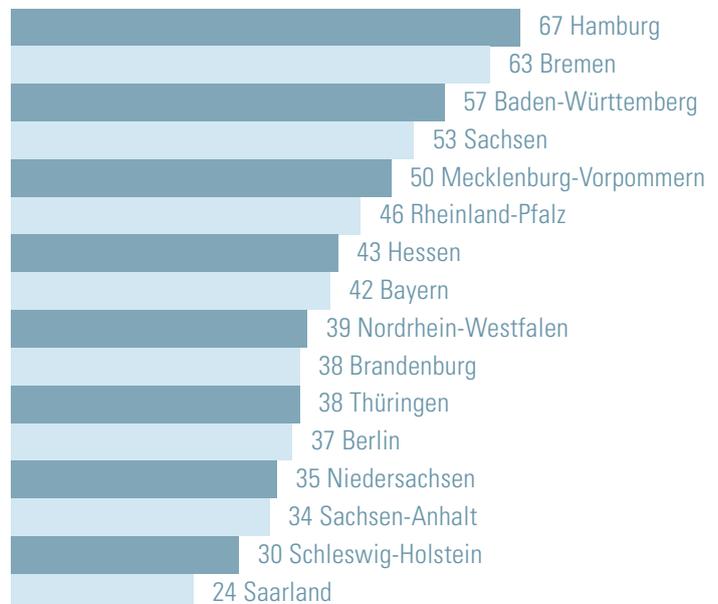
Von je 100 befragten mittelständischen Unternehmen bezeichnen die Geschäftslage als



Der Mittelstand ist der Jobmotor in Deutschland. Während Großunternehmen immer mehr Stellen abbauen, werden in den mittelständischen Betrieben in diesem Jahr mehr als 100.000 neue Arbeitsplätze entstehen. Das geht aus einer aktuellen Umfrage der Creditreform hervor.

Für die Studie befragte Creditreform im Herbst 2006 mehr als 4.000 mittelständische Firmen.

Als (sehr) gut bezeichnen die Geschäftslage im Herbst 2006 in



Globus 0982 Statistische Angabe: Creditreform

Balance zwischen Beruf und Privatleben

DAK startet bundesweites Bewegungsprogramm



Kernpunkte

Deutsche bewegen sich zu wenig

Zunahme chronischer Krankheiten

neu: DAK-Ausdauer-Akademie

Erfolgserlebnisse statt Spitzenleistungen

Gesundes und motiviertes Personal ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor in Ihrem Unternehmen. Jede Krankmeldung belastet durch den Arbeitsausfall den Betrieb. Durch gezielte Informationen, vor allem aber mit praktischen Übungen, will die DAK den Beschäftigten Wege zu einem gesunden Arbeitsleben aufzeigen. Die Beschäftigten sollen mit Stressbelastung umgehen, einen Bewegungsausgleich für die beruflichen Belastungen kennen lernen und vor allem eine gelungene Balance zwischen Beruf und Privatleben finden.

Mit der Ausdauer-Akademie, einem neuen Präventionsprogramm, setzt die DAK auf die natürlichste Art der menschlichen Bewegung überhaupt – das Gehen und Laufen.

Die Deutschen gehen immer weniger zu Fuß. Liefen frühere Generationen noch täglich rund 17 Kilometer – im Alltag, zur Arbeit oder zur Schule, sind es heute gerade noch 750 Meter. Darunter leidet unsere Gesundheit. Experten schätzen, dass mehr als die Hälfte aller chronischen Erkrankungen entstehen, weil wir uns zu wenig bewegen.

Der Mensch ist genetisch auf Bewegung programmiert. Das heißt, Muskeln und Knochen, aber auch Herz-Kreislaufsystem und Stoffwechsel funktionieren nur dann richtig, wenn wir uns

ausreichend bewegen. Gleichzeitig macht die zunehmende Technisierung unser Leben immer bequemer. Wurden kürzere Strecken früher zu Fuß oder mit dem Rad erledigt, bringen uns heute Auto, Bus oder Bahn mühelos von Tür zu Tür. Fast jedes größere Gebäude besitzt außerdem einen Fahrstuhl. Treppen steigen wir nur noch, wenn uns das schlechte Gewissen packt.

So angenehm diese Entwicklungen auf den ersten Blick auch scheinen – die modernen Bewegungsgewohnheiten passen nicht zur genetischen Struktur unseres Körpers. Die Folgen sind nicht zu übersehen: Immer mehr Deutsche haben Übergewicht oder Rückenprobleme.

Darüber hinaus nehmen Stoffwechselerkrankungen wie Diabetes deutlich zu. Das Gleiche gilt für psychische Störungen.

Nur jeder Fünfte treibt Sport

Wenn Bewegung im Alltag fehlt, hilft regelmäßiger Sport, die Körpersysteme und den Stoffwechsel wieder in Schwung zu bringen. Das gilt für Gymnastik im Sportverein genauso wie für das Training im Fitness-Studio oder das abendliche Fußballspiel mit den Arbeitskollegen.

Doch nur etwa 20 Prozent der Deutschen treiben regelmäßig Sport. Im Betriebssport sind es sogar weniger als 1,5 Prozent. Die große Mehrheit hat den Zugang zum Sport also offenbar noch nicht gefunden oder den Spaß daran wieder verloren.



Aktiver werden

Ziel der DAK ist es nicht nur, Bewegung und Sport attraktiv zu machen, sondern auch dauerhaft in den Alltag zu integrieren.

In unseren Kursen geht es daher immer auch um Motivation und die Vermittlung von Einsicht und Handlungskompetenz. Bewegung muss zum Bestandteil unserer täglichen Routine werden – ähnlich wie das Zähneputzen.

- Bauen Sie Sport als Ritual in Ihren Wochenrhythmus ein. Ein fester Termin und ein fester Ort helfen Ihnen durchzuhalten.
- Verbinden Sie mit dem Sport die Pflege sozialer Kontakte. Treffen Sie sich zum Walken oder Joggen mit einem Freund oder einer Freundin. In Gesellschaft läuft es sich gleich viel leichter.
- Belohnen Sie sich nach der Anstrengung. Das können Kleinigkeiten sein, wie beispielsweise eine Lieblingsmahlzeit. Nach längeren Erfolgsetappen ist es dann vielleicht eine CD oder neue Sportkleidung. Da macht das Trainieren gleich doppelt so viel Spaß.
- Behalten Sie immer die vielen Vorteile im Blick: Sport ist gut für Ihre Gesundheit und Ihre Figur: Sie sind leistungsfähiger und fühlen sich insgesamt wohler.

DAK-Programme helfen beim Einstieg

Im letzten Jahr hat die DAK auf Basis aktueller sportwissenschaftlicher Erkenntnisse mehrere Präventionsprogramme entwickelt, unter anderem das „DAK-Rückencoaching“. Dabei steht nicht nur ein veränderter Umgang mit Bewegung im Mittelpunkt, sondern auch die nachhaltige Motivation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Ein zweites Programm zielt auf den Bereich Herz-Kreislauf-Training: Die „DAK-Ausdauer-Akademie“ weckt die Lust am Walking und Laufen (Jogging, Running) – je nach Alter und Leistungsfähigkeit. Auch hier steht die Motivation durch positive Erfahrungen und Erlebnisse im Vordergrund. Entscheidend ist nicht die schnelle Steigerung der individuellen Leistung. Vielmehr geht es darum, das eigene Wohlfühltempo zu finden. Übungen zur Kräftigung und Dehnung der Muskulatur sowie Entspannung runden das Training ab.

Gehen und Laufen sind Programm

Der Vorteil des Konzepts liegt auf der Hand: Die Bewegungsabläufe beim Gehen und Laufen, insbesondere in der freien Natur, müssen wir nicht üben. Sie sind in unserem Gehirn gespeichert und werden für das Ausdauer-Training nur reaktiviert. Dreh- und Angelpunkt der Kurse sind stattdessen das Lauftempo, verschiedene Lauftechniken und die Trainingsintensität. Dabei wird der Stoffwechsel durch das Ausdauertraining gezielt aktiviert – und Fettsäuren in der Muskelzelle in Energie umgewandelt.

Anders als die Bewegung als solche müssen viele Teilnehmer das Gehen und Laufen im optimalen Intensitätsbereich erst wieder lernen. Zeitdruck, falsche Vorbilder oder einfach fehlendes Körpergefühl führen sonst leicht zu physischer oder psychischer Überforderung. Dies ist für viele auch das Ende ihrer sportlichen Aktivitäten.

Die DAK-Ausdauerakademie startet ab 2007 in vielen Orten in Zusammenarbeit mit qualifizierten Kursleitern. Zur Auswahl stehen ein Basis- und ein Aufbaukurs, in denen es vor allem um die gezielte Vermittlung von Lauftechniken geht. Die DAK übernimmt 80 Prozent der Kosten, maximal 75 Euro. **Über das Angebot vor Ort informiert Sie Ihre DAK-Geschäftsstelle.**

Uwe Dresel

Der Weg zur Arbeit

Von je 100 Berufstätigen haben einen Arbeitsweg von

unter 10 km	50 %
10 bis unter 25 km	30
25 bis unter 50 km	12
50 km und mehr	5
ohne oder wechselnder Arbeitsweg	4

Sie brauchen dafür

unter 10 Minuten	27 %
10 bis unter 30 Minuten	48
30 bis unter 60 Minuten	17
eine Stunde und mehr	5
ohne oder wechselnder Arbeitsweg	4

So kommen sie zur Arbeit

PKW oder Motorrad	66 %
Öffentliche Verkehrsmittel	13
zu Fuß	10
Fahrrad	7
ohne oder wechselnder Arbeitsweg	4

Wer es nicht weit bis zu seinem Arbeitsplatz hat, spart Zeit und Geld. Aber viele Berufstätige können es sich nicht ausuchen, wo sie arbeiten, und müssen erhebliche Entfernungen auf sich nehmen. Fast die Hälfte der Erwerbstätigen hat einen Arbeitsweg von mehr als zehn Kilometern. Das bevorzugte Verkehrsmittel ist das Auto oder das Motorrad. Zwei Drittel kommen damit zur Arbeit. Fast jeder sechste Arbeitnehmer verbindet den Arbeitsweg mit Bewegung und frischer Luft – er kommt zu Fuß oder mit dem Fahrrad.

Globus 0999 Statistische Angabe: Statistisches Bundesamt, Bundesverkehrsministerium

Betrug im Gesundheitswesen

Ermittlung gegen Falschabrechner

Von Zeit zu Zeit stehen sie in den Schlagzeilen: Betrügerische Ärzte, Hebammen, Apotheker oder Physiotherapeuten, die die Kassen der gesetzlichen Krankenversicherung in Millionenhöhe betrügen. Die DAK versucht den Abrechnungsbetrügern mit einem Ermittlungsteam auf die Spur zu kommen und die verlorenen Millionen wieder reinzuholen.

Über 140 Milliarden Euro gibt die gesetzliche Krankenversicherung Jahr für Jahr für zahlreiche Leistungen aus. Da ist die Verlockung zum Betrug manchmal groß. Dass die DAK alle Rechnungen vor der Bezahlung ordentlich prüft, ist keine Frage. „Die Erfahrung zeigt aber, dass das nicht immer ausreicht“, erläutert Volker zur Heide, Leiter der DAK-Fehlverhaltensbekämpfung. „Da gibt es eben Hebammen, die Hausbesuche abrechnen, die es nie gab. Oder Zahnärzte, die sich Zahnersatz zu deutschen Höchstpreisen bezahlen lassen, obwohl das Material günstig aus dem Ausland kommt. Oder Krankenhäuser, die bei einem Krebskranken mit Angabe eines falschen Diagnoseschlüssels bis zu 50.000 Euro zuviel kassieren. Das alles kann man bei der Rechnungsprüfung nicht erkennen. Da muss man andere Wege gehen.“



Kernpunkte

Abrechnungsbetrug im Gesundheitswesen

Systematische EDV-Auswertungen sehr erfolgreich

Patientenhinweise sehr wichtig

Beispiele

Systematische EDV-Auswertung

Zur Heides Ermittlungsteam wertet deshalb die vielfältigen Abrechnungsdaten der DAK systematisch aus. „Wenn man diese Millionen von Abrechnungen, Rezepten und Patientendaten gezielt untersucht, findet man immer wieder auffällige Zusammenhänge. Das alles ist natürlich nur mit der EDV möglich. Bei der klassischen Rechnungsprüfung würde man hoffnungslos untergehen.“ Am einfachsten ist es dabei, Leistungen von Ärzten herauszufiltern, die diese während eines Krankenhausaufenthaltes oder Auslandsurlaubs ihrer Patienten abgerechnet haben. Am auffälligsten sind natürlich Abrechnungen für verstorbene Patienten. Allerdings stellt es sich hierbei meistens heraus, dass es sich um erklärbare Abrechnungsfehler handelt. Die Zusammenhänge sind in der Regel komplizierter. Beim Abrechnungsbetrug wird heute nämlich eine Menge krimineller Phantasie entwickelt. Aber zur Heide hat schon so manchen Betrüger durchschaut. Und daraus gelernt. Da sich vieles wiederholt, wird seine Arbeit immer erfolgreicher. Wichtig ist auch, dass er in allen Bundesländern Mitarbeiter hat, die die Verhältnisse vor Ort bestens kennen.



„Mit moderner Technik erkennen wir heute schnell auffällige Abrechnungen. Selbstverständlich ist, dass wir mit anderen Krankenkassen und der Staatsanwaltschaft eng zusammenarbeiten.“

Der Rest ist Routine

Rund 1.300 Fälle hat zur Heide mit seinen 15 Mitarbeitern seit 2004 aufgedeckt und dabei über zwei Millionen Euro zur DAK zurückgeholt. Da gab es zum Beispiel den Arzt, der überdurchschnittlich häufig das Medikament Genotropin

verschrieb. „Wir wussten, dass es sich lohnte, dort genauer hinzuschauen“, so zur Heide. „Das Mittel ist nämlich für kleinwüchsige Kinder mit Wachstumshormonmangel gedacht. Aber davon gibt es ja nicht so viele. Warum also verschrieb der Arzt ausgerechnet dieses Medikament so häufig?“ Die Lösung: Unter Bodybuildern gibt es einen regen illegalen Handel damit. Als er das erkannt hatte, war der Rest schon fast Routine.

Auch Hepatitis-C-Medikamente, die 3.000 Euro kosten, sind bei Betrügern beliebt. So gab es Apotheken, die solche Mittel mit gefälschten Rezepten bei den Kassen abrechnen, das Medikament aber nicht an die Patienten abgeben. Zur Heide: „In einem Fall erkannten wir mit Hilfe der EDV, dass sich vier Ärzte und drei Apotheker zusammengetan hatten.“

Auf die Patienten kommt es an

Häufig kommt auch zur Heide nicht ohne den Anstoß von außen aus. „Geholfen haben uns auch immer wieder Hinweise von Patienten, denen etwas seltsam vorkam.“ Darum die Bitte der DAK: Informieren Sie die DAK-Ermittlungsstelle, wenn Ihnen Fälle bekannt sind, bei denen Betrug im Spiel sein könnte.

Abrechnungsbetrug:

Informieren Sie die DAK, wenn Sie den Eindruck haben, dass Betrug im Spiel sein könnte. Dass Ihre Informationen diskret behandelt werden, ist selbstverständlich. Hier die Adresse:

DAK 001461 – Fehlverhaltensbekämpfung
Nagelsweg 27–31
20097 Hamburg
E-Mail: Manipulationsverdacht@dak.de
Fax: 040-23961509

Trotz hoher Belastung im Beruf

Ambulante Pflegekräfte zufriedener



Pflegerinnen und Pfleger aus ambulanten Diensten sind häufiger als andere Berufsgruppen krank. Weil sie hohen körperlichen und psychischen Belastungen ausgesetzt sind, sind sie mehr als andere von Rückenschmerzen und psychischen Erkrankungen betroffen. Trotzdem sind sie deutlich zufriedener als die Pflegenden im Krankenhaus. Das sind die wichtigsten Ergebnisse des DAK-BWG-Gesundheitsreports 2006.

Kernpunkte

DAK-Gesundheitsreport 2006

Ambulante Pflegekräfte

- sind häufiger krank
- Rückenleiden und psychische Krankheiten dominieren
- Ursache: körperliche und psychische Belastungen
- Auffallend hohe Arbeitszufriedenheit

Kranken- und Altenpflege ist körperliche Schwerarbeit: Gut 46 Prozent der im Rahmen des Reports Befragten gaben an, dass sie häufiger als sechs Mal am Tag Tätigkeiten mit dem Schwerpunkt „Heben und Tragen“ ausführen. Erschwerend ist für sie dabei, dass meistens niemand in der Wohnung ist, der sie dabei unterstützen kann. Schlimmer noch: 40 Prozent der Pflegenden müssen auch auf Hebehilfen verzichten, weil die Wohnungen dafür zu eng sind. Überhaupt sind die Wohnungen häufig ein Problem für die Pflegenden. So sind die meisten Bäder bei weitem nicht pflegegerecht. Hinzu kommen bauliche Mängel, Hindernisse in den Zimmern und rutschige Fußböden.

Höherer Krankenstand, mehr psychische Erkrankungen

Eine Erkrankung von Pflegenden in ambulanten Diensten dauerte im Schnitt 12,2 Tage (DAK-Durchschnitt: 11,5 Tage). Muskel- und Skeletterkrankungen machen mehr als ein Fünftel des Krankenstandes aus. Es folgen Verletzungen (17 Prozent) und Atemwegserkrankungen (16 Prozent). Psychische Erkrankungen lagen bei 11 Prozent (DAK-Durchschnitt: 10 Prozent). Auffällig:

Der Anteil psychischer Erkrankungen an den krankheitsbedingten Fehltagen lag bei den Männern mit 11,4 Prozent etwas höher als bei den Frauen (10,5 Prozent). Im DAK-Durchschnitt fehlen die weiblichen Versicherten dagegen wesentlich häufiger als die männlichen Versicherten (8,4 zu 11,6 Prozent).

Belastender Zeitdruck

Als starke Belastung empfinden es die meisten Pflegenden, dass sie ständig unter Zeitdruck arbeiten müssen. Fehlende Pausen und Leistungsdruck gehören zum Alltag. Kein Wunder, dass es deshalb immer wieder zu Unfällen kommt. Die meisten Unfälle passieren durch Stolpern, Stürzen oder Rutschen. Alarmierend sind auch die häufigen Autounfälle bei den Fahrten von Kunde zu Kunde. Fast jeder Zehnte (9,5%) hatte in den letzten 12 Monaten einen Autounfall auf den Arbeitswegen.

Auffallende Zufriedenheit

Trotz hoher körperlicher und psychischer Belastungen sind die Pflegerinnen und Pfleger aus den ambulanten Diensten deutlich zufriedener als ihre Kolleginnen und Kollegen im Kranken-

haus. So sehen 68 Prozent von ihnen ihre Arbeit positiv (Krankenhaus: 53 Prozent). Und sogar 92 Prozent finden, dass sie mit ihrem Beruf etwas Sinnvolles tun.

Die hohe Arbeitszufriedenheit hat Gründe: So schätzen über 90 Prozent der Pflegenden vor allem die Möglichkeit, selbstständig zu arbeiten. 61 Prozent nehmen ihre Tätigkeit als abwechslungsreich und interessant wahr. 62 Prozent heben positiv hervor, dass sie mitbestimmen können und ihre Verbesserungsvorschläge Gehör finden. Damit zeigt sich einmal mehr, dass Mitsprache- und Beteiligungsmöglichkeiten die Arbeitszufriedenheit erhöhen.



DAK-Gesundheitsbericht- erstattung

Die DAK untersucht regelmäßig den Krankenstand ihrer Versicherten. Sie will damit Anstöße geben, dessen Ursachen zu erforschen und für Abhilfe zu sorgen.

Den DAK-Gesundheitsreport 2006 können Sie im Internet herunterladen:

www.dak-firmenservice.de



Sie wollen mehr über den Test wissen?
Einen Sonderdruck mit den Testergebnissen erhalten Sie **in Ihrer DAK-Geschäftsstelle.**

Testsieger bei Leistungen und Service

ÖKO-Test bewertet DAK-Angebot mit „sehr gut“

Die Zeitschrift ÖKO-TEST vergab Bestnoten für Leistungen und Service von 143 untersuchten Krankenkassen.

Die Zeitschrift ÖKO-Test hat Leistungen und Service von 143 Krankenkassen getestet.* Das Ergebnis: Die meisten dieser Kassen haben noch einen Nachbesserungsbedarf in Sachen Leistungen und Service. Die DAK dagegen erreichte mit der Gesamtbewertung „sehr gut“ den ersten Rang. Damit konnte sie ihre schon im Vorjahr hervorragende Bewertung noch einmal steigern. Hier ein Überblick über die aktuellen Bewertungen.

▶ Abgestimmte medizinische Versorgung

Ein großes Problem ist noch immer häufig – so ÖKO-TEST – die unbefriedigende Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Anbietern im Gesundheitswesen. Der Patient muss sich häufig selber um den organisatorischen Ablauf kümmern. Und dabei ist er oft unsicher, ob er die für seine Gesundheit richtige Entscheidung trifft. Die Lösung heißt „Integrierte Versorgung“. Hinter diesem Stichwort steht die Koordination aller

ärztlichen und nichtärztlichen Leistungen (Haus- und Fachärzte, Kliniken, Anbieter von Rehabilitationsmaßnahmen, Apotheken usw.) durch die Krankenkassen. Dabei ist die DAK längst Marktführer. ÖKO-TEST stellte dann auch fest, dass die DAK „herausragend aufgestellt“ ist und gab ihr die Bewertung „sehr gut“.

▶ DAK-Gesundheitsprogramme

Qualitätswettbewerb findet auch bei den Gesundheitsprogrammen für chronisch erkrankte Menschen statt. So genannte Disease-Management-Programme sollen ihnen helfen, optimal mit ihrer Krankheit umzugehen. Zur Zeit bietet die DAK Programme für Diabetes, Asthma, koronare Herzkrankheit, Brustkrebs und chronische Lungenerkrankung (COPD) an. Die ärztliche Versorgung erfolgt nach aktuellen gesicherten medizinischen Erkenntnissen, die Behandlungsabläufe wurden optimiert. Entsprechend gab es auch hier eine gute Bewertung.

▶ DAK-Modellvorhaben

Mit der Förderung von Modellvorhaben ist die DAK Vorreiter bei der Entwicklung neuer Ideen im Gesundheitswesen. Dabei arbeitet sie mit Partnern aus Universitäten und Selbsthilfegruppen zusammen. Zur Zeit gibt es zum Beispiel die Projekte „Übergewicht bei Kindern“ und „Atemwegserkrankungen“. Auch hierbei erreichte die DAK den ersten Rang.

▶ Service

Hier ging es um die Erreichbarkeit und die Qualifikation des Personals. Wichtige Faktoren, „wenn es darauf ankommt“. Das ÖKO-TEST-Urteil: Die DAK ist gut aufgestellt.

▶ Geschäftsstellen

Für viele Menschen ist gerade im Fall der Fälle das persönliche Gespräch mit einem Kassenmitarbeiter ungeheuer wichtig. Im Gegensatz zu vielen anderen Krankenkassen ist das bei der DAK aufgrund ihres dichten Geschäftsstellennetzes nach wie vor möglich. Deshalb auch hier: „sehr gut“.

*ÖKO-TEST Ratgeber Rente, Geld, Versicherungen, Ausgabe 5/2006, Seite 124 – 130

DAK Online-Service für Unternehmen

Praktisch fürs Personalbüro



Unser Magazin „praxis + recht“ erscheint künftig auch unter www.dak-firmenservice.de.

Hier finden Personaler darüber hinaus Hintergrundinformationen und praktische Arbeitshilfen – vom Gehaltsrechner bis zu Fitness am Arbeitsplatz.

Kernpunkte

www.dak-firmenservice.de

- Neu: Artikel bequem nachschlagen
- Online-Rechner und Arbeitshilfen
- Extra: Entgeltfortzahlungsversicherung
- Fit am Arbeitsplatz

In „praxis + recht“ greifen wir regelmäßig aktuelle Themen aus dem Bereich Kranken- und Sozialversicherung auf, insbesondere wenn Gesetzesänderungen und neue Verfahren anstehen. Viele Unternehmen berichten, dass sie deshalb unser Magazin sammeln. Das freut uns!

Trotzdem möchten wir Ihre Ablage entlasten: In Zukunft erscheinen alle Artikel zeitgleich mit dem gedruckten Magazin im Internet unter www.dak-firmenservice.de. Geordnet nach Rubriken können Sie hier alle Beiträge in Ruhe nachlesen – auch dann noch, wenn bereits eine neue Ausgabe auf Ihrem Tisch liegt oder Sie das Original an den Kollegen weitergereicht haben. Wollen Sie jemanden auf einen bestimmten Beitrag aufmerksam machen, schicken Sie ab jetzt einfach den Link zum Artikel.

Unterstützung fürs Tagesgeschäft

Sie müssen schnell Brutto- und Nettozahlungen kalkulieren, wollen wissen, wann der Mutterschutz endet oder ab wann ein bestimmter Mitarbeiter Krankengeld erhält? In unserer Online-Rubrik „Arbeitshilfen“ finden Sie Gehalts- und Fristenrechner, die Ihnen Routinearbeiten abnehmen und das Tagesgeschäft erleichtern. Dort kön-

nen Sie auch nachsehen, welche Beiträge zum Beispiel für freiwillig Versicherte gelten, was Studenten zahlen müssen oder ob eine geringfügige Beschäftigung sozialversicherungspflichtig ist.

Fit in Rechtsfragen

Für Personalsachbearbeiter und Steuerberater, die regelmäßig mit dem Thema Kranken- und Sozialversicherung zu tun haben, bietet die DAK außerdem eine Reihe von kostenlosen Seminaren an. Hier erhalten Sie Problemlösungen für Ihre tägliche Arbeit und werden fit in Rechts- und Beitragsfragen. Eine Übersicht finden Sie online unter dem Stichwort „Fachinformationen“.

Wissen, was anliegt

Einen Bereich mit Extra-Informationen haben wir zurzeit für die Versicherung der Entgeltfortzahlung eingerichtet. Ein wichtiges Thema, weil deutlich mehr Unternehmen als bisher am Ausgleichsverfahren teilnehmen und dieses ab jetzt nicht mehr zentral über die AOK, sondern über die Krankenkasse des jeweiligen Mitarbeiters abgewickelt wird. Selbstverständlich finden Sie im Internet auch das Antragsformular und die geltenden Umlage- und Erstattungsätze.

The screenshot shows the DAK website interface. At the top, there's a search bar and navigation tabs for 'STARTSEITE', 'KUNDENSERVICE', 'FIRMENSERVICE', 'SCHÜLER', and 'SPENDEN'. The 'FIRMENSERVICE' section is active, displaying a list of services on the left and a featured article titled 'praxis+recht Magazin' in the center. Below the article, there are 'Unsere Highlights in diesem Heft:' and 'Unsere Themen nach den Kategorien:' sections. The footer contains contact information and a copyright notice for 2006 DAK.

Praktisch: das Online-Angebot für Unternehmen auf www.dak-firmenservice.de

– mit Rechenbeispielen und Arbeitshilfen für Personalabteilungen und Steuerberater. Sie wollen einen Artikel aus unserem Magazin nachlesen? Ab jetzt gibt es „praxis + recht“ auch als pdf-Datei zum Download. Außerdem sind im Internet alle Artikel nach Rubriken geordnet, damit Sie schnell finden, was Sie suchen. Mit jeder neuen Ausgabe entsteht so Schritt für Schritt ein wertvolles Archiv zu den Themen Krankenversicherung, Sozialversicherung und Arbeitsrecht.

Fachpresseschau

Sie kommen nicht dazu, die relevanten Fachzeitschriften zu lesen? Wir werten regelmäßig rund 190 Titel aus dem Personalbereich aus und stellen die wichtigsten Inhalte für Sie zusammen. Sie können diese online bei uns nachlesen oder sich ihren eigenen Newsletter zusammenstellen – je nachdem, ob Sie Personalwesen, Steuern oder Sozialversicherung interessieren.

Gesundheit im Betrieb

Zum Schluss noch ein Thema, das uns am Herzen liegt: gesunde Mitarbeiter! Für Unternehmen bedeutet das weniger Fehlzeiten und eine zufriedene, motivierte und leistungsfähige Belegschaft. Seit vielen Jahren berät die DAK Firmen, wie sie Belastungen vermeiden und die Gesundheit ihrer Angestellten fördern können. Dabei geht es nicht nur um Bildschirmarbeit oder gesunde Büromöbel, sondern auch um Fragen der Arbeits- und Ablauforganisation. So spielt Stress, wie man heute weiß, eine wichtige Rolle bei der Entstehung vieler Krankheiten.

Informationen zu entsprechenden DAK-Angeboten für Firmen finden sich in der Rubrik „**Gesundheit im Betrieb**“.

Schwung für müde Knochen

Unter dem Stichwort „Fitness am Arbeitsplatz“ geht es dann praktisch zu – mit einfachen, aber effektiven Bewegungsübungen. Was hilft gegen Verspannungen im Nacken? Wie sorgt man für neuen Schwung nach dem Mittagstief? Alle Übungen werden Schritt für Schritt erklärt und lassen sich ohne viel Aufwand direkt im Büro durchführen. Am besten legen Sie gleich los.

Unregelmäßige Entgelte

Beitragsschuld jetzt einfacher ausrechnen



Durch das „Erste Gesetz zum Abbau bürokratischer Hemmnisse insbesondere in der mittelständischen Wirtschaft“ vom 22. 8. 2006 hat der Gesetzgeber mit Wirkung vom 26. 8. 2006 bei der Ermittlung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld für die Arbeitgeber, deren Entgeltabrechnung regelmäßig durch Mitarbeiterwechsel oder die Zahlung von variablen Entgeltbestandteilen gekennzeichnet ist, eine Vereinfachung bei der Ermittlung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld zugelassen.

Kernpunkte

Feststellung der voraussichtlichen Beitragsschuld

Vereinfachungsregelung: Beitragszahlung alternativ künftig in Höhe des Vormonats möglich

Ausgleich von Differenzen am nächsten Fälligkeitstag

Ab sofort können Arbeitgeber für die Zahlung der voraussichtlichen Beitragsschuld des laufenden Monats auf die Rechnungsergebnisse des Vormonats abstellen. Das bedeutet, eine Schätzung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld entfällt. Einzige Voraussetzung für die Anwendung der Neuregelung ist, dass der Arbeitgeber bei der Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge regelmäßig Änderungen aufgrund von

- Mitarbeiterwechsel
- oder
- variablen Entgeltbestandteilen berücksichtigen muss (§ 23 Abs. 1 Satz 3 SGB IV).

Wann kann von einer Regelmäßigkeit ausgegangen werden?

In der Praxis kann grundsätzlich von einer Regelmäßigkeit ausgegangen werden, wenn mindestens in den letzten zwei Abrechnungsmonaten vor dem aktuellen Abrechnungsmonat ein Mitarbeiterwechsel oder die Zahlung eines variablen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen war bzw. ist. Die Regelmäßigkeit „endet“ grundsätzlich, wenn in den letzten drei Abrechnungsmonaten vor dem aktuellen Abrechnungsmonat weder ein

Mitarbeiterwechsel oder die Zahlung von variablen Arbeitsentgeltbestandteilen zu berücksichtigen waren.

Der Beitragsnachweis (§ 28f Abs. 3 SGB IV)

Der Beitragsnachweis ist die Selbstabrechnungserklärung des Arbeitgebers und hat die Funktion, die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld der Einzugsstelle anzuzeigen. Das Beitragssoll für den Beitragsnachweis im Zusammenhang mit der Vereinfachungsregelung ergibt sich aus folgenden Werten:

- Gesamtsozialversicherungsbeitrag auf Basis der Echtabrechnung des Vormonats
 - Restbetrag des Vormonats bzw. einem Ausgleich einer evtl. Überzahlung
 - ggf. einer Einmalzahlung aus dem laufendem Monat.
- Der Nachweis ist der Einzugsstelle rechtzeitig zu übermitteln.

Einmalzahlungen im Zusammentreffen mit der Vereinfachungsregelung

Einmalzahlungen sind im jeweiligen Monat zu berücksichtigen, in denen sie gezahlt werden.

Dies gilt auch für die Arbeitgeber, die die Vereinfachungsregelung anwenden. Bringt ein Arbeitgeber die Vereinfachungsregelung in Anwendung, ist die Beitragsschuld aus der Einmalzahlung im Folgemonat bei der Ermittlung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld vom Vormonat abzuziehen.

Vereinfachungsregelung – eine Option für den Arbeitgeber

Wichtig ist, die Neuregelung stellt eine Option für die jeweiligen Unternehmen dar und ist nicht verpflichtend. Ermittelt der Arbeitgeber die voraussichtliche Höhe des Gesamtsozialversicherungsbeitrags nach dem bisherigen Verfahren, ist hiergegen nichts einzuwenden. Ein Wechsel der Abrechnungsverfahren zur Bestimmung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags ist nach jedem Abrechnungsmonat möglich, soweit die Voraussetzungen des § 23 Abs. 1 Satz 3 SGB IV vorliegen.

Ein Antrag bzw. eine Anzeigepflicht gegenüber der Krankenkasse besteht selbstverständlich nicht. Der Wechsel ist lediglich in den Abrechnungsunterlagen der Firma nachprüfbar zu dokumentieren (§ 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 Beitragsverordnungsverordnung – BVV).

Die Neuregelung an einem Beispiel dargestellt

Der Arbeitgeber nimmt erstmalig die Vereinfachungsregelung für den Beitragsmonat Februar 2007 in Anspruch. Die Voraussetzungen nach § 23 Abs. 1 Satz 3 SGB IV liegen vor.

In der Beitragsnachweisung für Januar 2007 wurden 5.500,00 € als Beitragssoll der Krankenkasse aufgegeben. Dieser Betrag wurde auch zum Fälligkeitstag zur Anweisung gebracht. Im Rahmen des Monatsabschlusses stellt der Arbeitgeber keine Differenz für Januar 2007 fest. Daraus ergibt sich auf Basis der Echtabrechnung ein Gesamtsozialversicherungsbeitrag für Januar 2007 von 5.500,00 €. Dieser Betrag ist im Beitragsnachweis für Februar 2007 auszuweisen. In der Monatsabrechnung stellt der Arbeitgeber ein tatsächliches Beitragssoll für Februar 2007 von 5.250,00 € fest. Es besteht somit ein Beitragsguthaben von 250,00 €.

Die Soll-Stellung der Beitragsnachweisung für März 2007 errechnet sich wie folgt:

Gesamtsozialversicherungsbeitrag Februar 2007 aus dem Vormonat = 5.250,00 € abzüglich der Überzahlung von 250,00 € ergibt ein Beitragssoll für den Beitragsnachweis März 2007 von 5.000,00 €. Dieser Betrag ist auch an die Krankenkasse für den Beitragsmonat März 2007 anzuweisen. Im Monatsabschluss wird ein Beitragssoll von 5.400,00 € festgestellt.

Im April 2007 haben die Beschäftigten einen Anspruch auf eine Sonderzahlung die zum Monatsletzten mit dem laufenden Entgelt zur Auszahlung kommt. Die Beitragsschuld aus der Einmalzahlung beträgt 2.500,00 €. Das Soll der Nachweisung für den April 2007 beträgt 8.300,00 € (Beitragssoll des Vormonats = 5.400,00 zzgl. der Restschuld von 400,00 € zzgl. Sonderzahlung von 2.500,00 €). Die Echtabrechnung zum Monatsschluss weist ein Soll von 8.000,00 € aus.

Im Monat Mai 2007 ist die Sonderzahlung bei der Ermittlung der Soll-Stellung für die Beitragsnachweisung wieder abzuziehen. Die Ermittlung der Soll-Stellung für Mai 2007 stellt sich wie folgt dar:

Sollstellung des Vormonats von 8.000,00 € abzüglich der Überzahlung von 300,00 €, abzüglich der Sonderzahlung von 2.500,00 € ergibt ein Beitragssoll von 5.200,00 € für den Monat Mai 2007.


Fälligkeitstermine für 2007

Bitte notieren Sie sich die Fälligkeitstermine zur Sozialversicherung für das Jahr 2007. Anzumerken ist, dass der Gesamtsozialversicherungsbeitrag für den Monat Oktober 2007 bei der DAK am 29. 10. 2007 fällig ist.

Kalenderjahr 2007

Monat	Fälligkeitstag drittletzter Bankarbeitstag
Januar	29.
Februar	26.
März	28.
April	26.
Mai	29.
Juni	27.
Juli	27.
August	29.
September	26.
Oktober	29 ¹ / 26.
November	28.
Dezember	21.

**Für Ihre
Planung!**

¹Wichtig: Hat die Einzugsstelle ihren Sitz in den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt oder Thüringen, ist der Gesamtsozialversicherungsbeitrag bereits am 26. 10. 2007 fällig, da in diesen Ländern der 31. 10. 2006 ein Feiertag ist.

Sie haben Fragen zur Fälligkeit der Gesamtsozialversicherungsbeiträge?

Ihre DAK-Geschäftsstelle berät Sie gerne. Rufen Sie uns einfach an.

Beitragsmonat	Ermittlung Beitragssoll	Betrag	Beitragssoll aus dem Beitragsnachweis
Januar 2007	Voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld für Januar 2007	5.500,00 €	5.500,00 €
	Echtabrechnung für 1/2007	5.500,00 €	
Februar 2007	Voraussichtliche Höhe gemäß Echtabrechnung aus dem Vormonat (1/2007)	5.500,00 €	
	+ Differenz zwischen Beitragsnachweis und Echtabrechnung aus 1/2007	0,00 €	5.500,00 €
	Echtabrechnung für 2/2007	5.250,00 €	
März 2007	Voraussichtliche Höhe gemäß Echtabrechnung aus dem Vormonat (2/2007)	5.250,00 €	
	+ Differenz zwischen Beitragsnachweis und Echtabrechnung aus 2/2007 (entspricht einem Guthaben für den Arbeitgeber aus dem Vormonat)	- 250,00 €	5.000,00 €
	Echtabrechnung für 3/2007	5.400,00 €	
April 2007	Voraussichtliche Höhe gemäß Echtabrechnung aus dem Vormonat (3/2007)	5.400,00 €	
	+ Differenz zwischen Beitragsnachweis und Echtabrechnung aus 3/2007 (entspricht einer Restschuld für den Arbeitgeber aus dem Vormonat)	400,00 €	
	+ Einmalzahlung (Auszahlung zum Monatsletzen)	2.500,00 €	8.300,00 €
	Echtabrechnung für 4/2007	8.000,00 €	
Mai 2007	Voraussichtliche Höhe gemäß Echtabrechnung aus dem Vormonat (4/2007)	8.000,00 €	
	+ Differenz zwischen Beitragsnachweis und Echtabrechnung aus 4/2007 (entspricht einem Guthaben für den Arbeitgeber aus dem Vormonat)	- 300,00 €	
	abzgl. Beitragssoll aus Einmalzahlung 4/2007	- 2.500,00 €	5.200,00 €

Finanzielle Absicherung junger Familien

Das neue Elterngeld ab 1. 1. 2007



Nach dem Deutschen Bundestag hat jetzt auch der Bundesrat dem Gesetz zur Einführung des Elterngeldes zugestimmt. Das Elterngeldgesetz tritt wie geplant ab 1. Januar 2007 in Kraft. Junge Eltern erhalten damit einen Schonraum, um sich ohne finanziellen Druck Zeit für ihr Neugeborenes zu nehmen.

Kernpunkte

Das Elterngeld löst das bisherige Erziehungsgeld ab

- Bundestag billigt Gesetz
- Elterngeld auf bis zu 14 Monate angelegt
- maximal 67 Prozent des letzten Nettoeinkommens, höchstens 1.800 Euro monatlich
- Beurteilung in der Sozialversicherung

Eltern, die ab 1. 1. 2007 Nachwuchs bekommen, steht ein Elterngeld zu. Alle Einzelheiten dieser neuen staatlichen Leistung sind im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz geregelt. Darüber hinaus greift das Gesetz die Regelungen zur Elternzeit auf, die im wesentlichen unverändert bleiben. Das bisherige Erziehungsgeld wird nur noch für Kinder gezahlt, die bis zum 31. 12. 06 geboren werden.

Elterngeld

Das neue Elterngeld richtet sich an junge Familien, die sich Zeit für ihr Neugeborenes nehmen und ggf. dafür auf Einkommen verzichten. Gegenüber dem bisherigen Erziehungsgeld bedeutet die Leistung für Familien in der Anfangsphase ein Mehr an finanzieller Sicherheit.

Die Höhe des Elterngeldes errechnet sich aus dem jeweiligen Einkommen der letzten 12 Monate. Ersetzt werden mindestens 67 Prozent des wegfallenden Nettoeinkommens, maximal 1.800 € im Monat. Waren die Eltern vor Geburt des Kindes nicht erwerbstätig, erhalten sie ein Mindestelterngeld von 300,00 €. Die Leistung wird an Vater und Mutter für maximal 14 Monate gezahlt,

beide können den Zeitraum frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil kann höchstens zwölf Monate alleine Elternzeit nehmen, zwei weitere Monate sind als Option für den anderen Partner reserviert.

Ausführliche Informationen zu der Höhe und der Bezugszeit von Elterngeld können Sie in der letzten Ausgabe von praxis+recht 3/2006 auf den Seiten 81 – 83 nachlesen.

Elternzeit

Elternzeit können Beschäftigte wie bisher bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes beanspruchen. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume überschneiden. Ein Anteil von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar. Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen wer-

den. Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte Arbeitszeit 30 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Dabei kann während der gesamten Elternzeit zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit beantragt werden. Über den Antrag sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in innerhalb von vier Wochen einigen. Die Elternzeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist möglich, wenn der Arbeitgeber einverstanden ist. Auch die vorzeitige Beendigung der Elternzeit bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.

Antragsfrist

Neu geregelt wurde die Antragsfrist beim Arbeitgeber: Sowohl die Elternzeit als auch die Minderung der Arbeitszeit müssen künftig spätestens sieben Wochen vor dem Beginn beantragt werden. Gleichzeitig muss der/die Beschäftigte erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Der Arbeitgeber hat die Elternzeit zu bescheinigen.

Mitgliedschafts- und Beitragsrecht

In der Sozialversicherung gelten für das Elterngeld grundsätzlich die gleichen Regeln wie für das Erziehungsgeld:

Versicherungspflichtige

In der Krankenversicherung bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger für die Dauer des Elterngeldes und auch für die Elternzeit erhalten. Aus dem Elterngeld selbst sind keine Beiträge zu zahlen. Die Beitragsfreiheit wirkt jedoch nicht auf weitere beitragspflichtige Einnahmen. Wird während der Elternzeit eine versicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, so sind nach den üblichen Regeln aus den Einkünften Beiträge zur Sozialversicherung zu entrichten.

Freiwillig Versicherte

Beschäftigte, die in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert sind, müssen während der Elternzeit nur dann Beiträge zahlen, wenn sie die Voraussetzungen für eine Familienversicherung nicht erfüllen. Das Elterngeld selbst wird bei der Beitragsberechnung nicht berücksichtigt. Bei Aufnahme einer versicherungs-

pflichtigen Teilzeitbeschäftigung endet die freiwillige Mitgliedschaft.

Studenten

Auch pflichtversicherte Studentinnen und Studenten haben während des Elterngeldbezuges Krankenversicherungsbeiträge zu zahlen, wenn sie immatrikuliert bleiben.

Familienversicherte

Für diejenigen, die vor der Geburt des Kindes durch den Ehepartner in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert waren, ändert sich nichts. Das Elterngeld wird in die Berechnung des Gesamteinkommens, das für die Familienversicherung zulässig ist, nicht einbezogen.

Privat Versicherte

Privat Krankenversicherte bleiben für die Dauer der Mutterschutzfristen sowie der Elternzeit weiterhin privat krankenversichert; sie können nicht in die beitragsfreie Familienversicherung des Ehegatten aufgenommen werden. Üben sie in der Elternzeit eine Teilzeittätigkeit aus, werden sie versicherungspflichtig, wenn das Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze (2007: 400,00 € monatlich) und unterhalb der für die Person maßgeblichen Versicherungspflichtgrenze liegt. Eine Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung und die Fortführung der privaten Krankenversicherung ist möglich.

Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung sind Personen in der Elternzeit bis zum dritten Lebensjahr des Kindes versicherungspflichtig. Die Beiträge werden vom Bund getragen.

Katrin Kohlmeyer



Anrechnungszeiten in der Rentenversicherung

Für das Rentenkonto gelten Kindererziehungszeiten bis zu drei Jahren als Pflichtbeitragszeiten, für die keine Beitragsleistung gefordert wird. Wird für mehrere Kinder Elternzeit in Anspruch genommen, summiert sich die Anzahl der Jahre.

Fehlverhalten am Arbeitsplatz

Am Ende droht die Kündigung



Die Rechtsprechung für die Zulässigkeit verhaltensbedingter Kündigungen ist sehr umfangreich. In der Praxis ist es deshalb oft schwer abschätzbar, welche Gründe eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen können. Im folgenden Beitrag sollen einige Fallgruppen dargestellt werden.

Kernpunkte

Verhaltensbedingte Kündigung:

- Gründe sind vielfältig
- Orientierung am Einzelfall
- Voraussetzung: Abmahnung
- aktuelle Beispiele

Grundsätze der verhaltensbedingten Kündigung

Zu beachten ist, dass diese spezielle Kündigung immer am Einzelfall orientiert ist. Nach § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) sind Kündigungen, die durch Gründe, die in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, sozial gerechtfertigt. Im Übrigen definiert das Gesetz weder den verhaltensbedingten Grund noch zählt es auch nur beispielsweise auf, welches Verhalten einen solchen Kündigungsgrund darstellen könnte. Nach dem bloßen Wortlaut des Gesetzes könnte jedes Verhalten, das den Entschluss des Arbeitgebers zur Kündigung hervorruft, die Kündigung sozial rechtfertigen.

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist gerechtfertigt, wenn Umstände im Verhalten des Arbeitnehmers vorliegen, die bei verständiger Würdigung – in Abwägung der Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber – die Kündigung als billigenswert und angemessen erscheinen lassen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellte in einem Urteil von 1961 klar, dass darauf abzustellen ist, ob ein Arbeitgeber das Verhalten des

Arbeitnehmers für eine ordentliche Kündigung ruhig und verständlich beurteilen würde. Durch diese Formel des BAG wird versucht, einen objektiven Maßstab für die Prüfung der Kündigung zu finden.

Eine verhaltensbedingte Kündigung eignet sich grundsätzlich nur bei schuldhaftem Verhalten des Arbeitnehmers. Es kann sich um Vertragsverletzungen verschiedenster Art handeln – das Verhalten muss aber stets die Interessen des Betriebes treffen, also betriebsbezogen sein. Zur Rechtfertigung der verhaltensbedingten Kündigung ist neben der festgestellten Vertragsverletzung, der negativen Prognose und der fehlenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeit eine umfassende Interessenabwägung erforderlich.

Da auch eine verhaltensbedingte Kündigung erst als letztes Mittel eingesetzt werden darf (ultima-ratio-Prinzip als Ausfluss des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes), fordert die Rechtsprechung vor dem Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung den Ausspruch einer oder mehrerer Abmahnungen. Eine Abmahnung soll dem Arbeitnehmer sein Fehlverhalten aufzeigen und ihm Gelegenheit geben, sein Verhalten zu ändern. Erst wenn der Arbeitnehmer trotz der Abmahnung sein Verhalten nicht ändert, darf der

Arbeitgeber eine Beendigungs- oder Änderungskündigung aussprechen.

Von dem Erfordernis der Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung gibt es allerdings Ausnahmen.

Einzelfälle

Wie schon dargestellt, ist die Rechtsprechung zur verhaltensbedingten Kündigung am Einzelfall orientiert.

Arbeitsunfähigkeit/Arztbesuch

Wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist, hat er alles zu unterlassen, was seine Genesung verzögern oder gefährden könnte.

Das bloße Vortäuschen von Arbeitsunfähigkeit kann als beharrliche Arbeitsverweigerung und versuchtem Entgeltfortzahlungsbetrug mit einer sogar außerordentlichen Kündigung geahndet werden. Arbeitet ein Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit anderweitig, ist der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert. Der Arbeitnehmer muss dann seinerseits konkret darlegen, warum er gesundheitlich nicht in der Lage gewesen sein soll, in seinem Hauptarbeitsverhältnis zu arbeiten. Stellt sich heraus, dass der Arbeitnehmer tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt und trotz Krankheit der Nebenbeschäftigung nachgegangen ist, kann sogar eine fristlose Kündigung dann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer durch seine anderweitige Tätigkeit die Genesung verzögert und damit den Lohnfortzahlungszeitraum verlängert hat. In krassen Fällen ist bei derartigen Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers vor Ausspruch einer Kündigung eine Abmahnung nicht erforderlich.

Auch die „Androhung“ des Arbeitnehmers einer künftigen Erkrankung kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Erklärt der Arbeitnehmer, dem z. B. Urlaub nicht bewilligt wurde, er werde krank, obwohl er nicht krank war



Der Konsum von Alkohol rechtfertigt nicht immer eine verhaltensbedingte Kündigung. Vielmehr ist hier zu differenzieren:

► **Verstoß gegen ausdrückliches Alkoholverbot**

Anlass für eine verhaltensbedingte Kündigung kann der Verstoß gegen ein gesetzliches, betriebliches oder ein arbeitsvertraglich vereinbartes Alkoholverbot während der Arbeitszeit sein. Regelmäßig ist eine vorherige erfolglose Abmahnung erforderlich.

► **Alkoholkonsum außerhalb der Arbeitszeit**

Auch der Alkoholkonsum außerhalb der Arbeitszeit kann eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn sich daraus konkret nachteilige Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis ergeben. In einer neueren Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht jedoch festgestellt, dass aus einer hochgradigen Alkoholisierung im Privatbereich nicht ohne weiteres der Rückschluss gezogen werden könne, der Berufsfahrzeugführer sei unzuverlässig.

► **Alkoholismus des Arbeitnehmers**

Einen alkoholkranken Arbeitnehmer trifft in der Regel kein Schuldvorwurf, so dass eine verhaltensbedingte Kündigung ausscheidet. Eine Kündigung wegen unentschuldigtem Fehlens gegenüber einem chronisch Alkoholabhängigen ist sozial ungerechtfertigt, wenn die Fehltage ihre Ursache in der krankhaften Alkoholabhängigkeit haben und der Arbeitnehmer infolge seiner nicht beherrschbaren Alkohol-

krankheit sein Verhalten nicht zu kontrollieren vermag. Kann der alkoholabhängige Arbeitnehmer aber seinen Alkoholkonsum noch steuern, kann sein Verschulden darin bestehen, dass er sich fahrlässig in einen Zustand begeben hat, in dem er Tötlichkeiten gegenüber anderen Mitarbeitern begeht. Hat der Arbeitnehmer seine sich auf das Arbeitsverhältnis negativ auswirkende Alkoholabhängigkeit sogar schuldhaft herbeigeführt, ist eine ordentliche Kündigung als letztes Mittel gerechtfertigt. Das gilt z. B., wenn der Arbeitnehmer nach einer stationären Entziehungskur rückfällig wird. In einem solchen Fall soll die Lebenserfahrung dafür sprechen, dass der Arbeitnehmer die ihm erteilten Ratschläge missachtet und sich wieder dem Alkohol zugewendet, schuldhaft gehandelt hat.

Der Arbeitgeber, der sich auf einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund beruft, hat auf Grund der ihm obliegenden Darlegungs- und Beweislast zu widerlegen, dass die Alkoholabhängigkeit ursächlich für das Fehlverhalten des Arbeitnehmers gewesen ist.

Konsum anderer Drogen

Für den Konsum von Drogen bzw. die krankhafte Drogenabhängigkeit gelten die Ausführungen zum Alkohol. Ein Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, im laufenden Arbeitsverhältnis routinemäßigen Blutuntersuchungen zur Klärung, ob er alkohol- oder drogenabhängig ist, zuzustimmen.

und sich (zu diesem Zeitpunkt) auch nicht krank fühlen konnte, reicht das für eine außerordentliche Kündigung auch, wenn der Arbeitnehmer später tatsächlich erkrankt. Verletzt der Arbeitnehmer die ihm obliegenden Anzeige- und Nachweispflichten (z. B. § 5 EFZG), rechtfertigt dies nach fruchtloser Abmahnung ebenfalls eine verhaltensbedingte Kündigung. Für einen Arztbesuch darf der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz nicht ohne Zustimmung des Arbeitgebers verlassen. Allerdings hat dieser ihn freizustellen, wenn der Arzttermin nur während der Arbeitszeit wahrgenommen werden kann.

Arbeitsverweigerung

Eine beharrliche Arbeitsverweigerung (z. B. eines Maschinenschlossers, der gelernter Maschinenbauer ist, bezüglich einer ihm zugewiesenen monotonen Tätigkeit, deren Zuweisung nicht rechtsmissbräuchlich erfolgte) kann zur sozial gerechtfertigten Kündigung führen. Ob ein Fall der Arbeitsverweigerung vorliegt, kann nur aus einem Vergleich der vertraglich geschuldeten mit der vom Arbeitgeber konkret verlangten und vom Arbeitnehmer verweigerten Arbeitsleistung festgestellt werden. Maßgeblich dabei ist, ob sich die vom Arbeitgeber verlangte Arbeitsleistung an den Rahmen der durch den Arbeitsvertrag bestimmten Grenze hält, wenn es sich um eine Weisung nach Maßgabe des Direktionsrechts handelt.

Zu beachten ist aber im Einzelfall, ob der Arbeitnehmer sich ausnahmsweise auf ein Leistungsverweigerungsrecht berufen durfte.

Beispiel

Eine in einem Klinikum beschäftigte Reinigungskraft weigert sich in einem Notfall, auch andere, im weiteren Sinne der vertraglich geschuldeten Tätigkeit vergleichbare Tätigkeiten zu verrichten. Fällt z. B. durch einen Blitzschlag die Warentransportanlage des Klinikums aus, so muss sie auf Anweisung auch im Containerdienst arbeiten, durch den die Stationen mit Essen, Medikamenten usw. versorgt werden.

Beleidigungen

Die Beleidigung und Beschimpfung von Dienstvorgesetzten oder Kollegen, die zur Störung der betrieblichen Ordnung und des Betriebsfriedens führen, können eine (sogar außerordentliche) Kündigung rechtfertigen. Dies gilt selbst dann,

wenn ein Verschulden des Arbeitnehmers insoweit nicht festzustellen ist.

Beleidigt der Arbeitnehmer den Arbeitgeber oder dessen Vertreter und führt dies zu einer erheblichen Ehrverletzung des Betroffenen, ist eine Kündigung gerechtfertigt. Dabei ist es nicht notwendig, auf die Wiederholungsgefahr abzustellen, wenn deutlich wird, dass das erforderliche Vertrauensverhältnis infolge der Kränkung so belastet ist, dass eine weitere Zusammenarbeit nicht zumutbar erscheint.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine außerordentliche Kündigung allerdings nicht gerechtfertigt, wenn ein Arbeitnehmer in einer Unterhaltung mit einem Kollegen über Vorgesetzte unwahre und ehrenrührige Tatsachen behauptet, aber als sicher davon ausgehen darf, dass der Kollege die Äußerungen für sich behalten wird.

Beispiel

Erklärt der Arbeitnehmer aufgrund einer Einladung zu einer Weihnachtsfeier gegenüber dem Werkstattmeister, er würde sich mit den Geschäftsführern nicht an einen Tisch setzen, beide wären Verbrecher, so gibt dies nach Auffassung des LAG Köln keinen ausreichenden Kündigungsgrund ab, weil es sich nicht um die Verbreitung von unwahren Tatsachen handelt, sondern um den Gebrauch eines Schimpfwortes, noch dazu in Abwesenheit der Gemeinten.

Betriebsordnung

Verstöße gegen die Betriebsordnung sind nach vorheriger Abmahnung geeignet, eine verhaltensbedingte Kündigung zu begründen. Das gilt insbesondere für wiederholte Unpünktlichkeit des Arbeitnehmers.

Gleitzeitmanipulation

Eine Gleitzeitmanipulation kann je nach den Umständen – vor allem, wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich falsche Zeitangaben auch noch beharrlich leugnet – einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen.

Haft

Die Rechtfertigung der ordentlichen Kündigung wegen Arbeitsverhinderung auf Grund Inhaftierung hängt von deren Dauer sowie Art und Aus-



Ausländerfeindlichkeit

Äußert sich ein Arbeitnehmer im Betrieb derart, dass sein Verhalten geeignet ist, eine ausländerfeindliche Stimmung zu erzeugen oder zu verstärken, ist der Arbeitgeber berechtigt, einer derartigen Entwicklung mittels Kündigung entgegenzuwirken. Das gleiche gilt für die Verteilung von Flugblättern mit volksverhetzendem Inhalt.

maß der betrieblichen Auswirkungen ab. Dabei kommt es darauf an, ob die haftbedingte Nichterfüllung der Arbeitspflicht eine ordentliche Kündigung rechtfertigt.

Allerdings handelt es sich bei der Kündigung – obwohl sie sich auf ein Verhalten des Arbeitnehmers stützt – um eine personenbedingte Kündigung.

Mehrarbeit

Die Weigerung des Arbeitnehmers, auf zulässige Anordnung des Arbeitgebers Mehrarbeit zu verrichten, ist geeignet – nach einer Abmahnung – eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu begründen. Das auf dem Arbeitsvertrag beruhende Direktions- und Weisungsrecht des Arbeitgebers ist wesentlicher Bestandteil jedes Arbeitsverhältnisses. Das Direktionsrecht erstreckt sich deshalb auch darauf, bei betrieblicher Notwendigkeit Mehrarbeit anzuordnen. Ist diese Weisung des Arbeitgebers nicht unbillig, ist der Arbeitnehmer zur Ausübung von Mehrarbeit verpflichtet. Unbillig ist sie immer dann, wenn die Mehrarbeit unter Beachtung aller Umstände dem Arbeitnehmer nicht zumutbar ist.

Eine Arbeitsverweigerung liegt dann nicht vor, wenn der Arbeitnehmer nach dem Arbeitszeitgesetz gesetzlich schlechthin unzulässige Mehrarbeit verweigert.

Teilzeitarbeitnehmer, deren Stundenreduzierung auf ihren eigenen Wunsch beruht, ist die Ableistung von Überstunden regelmäßig unzumutbar. Das kann im Einzelfall aber anders sein, wenn die Teilzeitbeschäftigung auf den Wunsch des Arbeitgebers zurückgeht, es sei denn, die angeordnete Mehrarbeit nimmt einen solchen Umfang an, dass die vertragliche Festschreibung als rechtsmissbräuchlich erscheint.

Militärdienst im Ausland

Hat ein ausländischer Arbeitnehmer einen nur zweimonatigen Wehrdienst in seinem Heimatland abzuleisten, ist eine Kündigung regelmäßig nicht gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer seiner arbeitsvertraglichen Nebenpflicht, hiervon den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten, nachkommt. Dies gilt allerdings nicht, wenn der ausländische Arbeitnehmer in seinem Heimatstaat eine Wehrpflicht von mehr als zwei Monaten abzuleisten hat. In diesem Fall kann

eine (allerdings personenbedingte) Kündigung gerechtfertigt sein, wenn der wehrdienstbedingte Ausfall zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führt und nicht durch zumutbare personelle oder organisatorische Maßnahmen zu überbrücken ist.

Nebenbeschäftigung

Eine Nebenbeschäftigung rechtfertigt eine Kündigung nur dann, wenn der Arbeitgeber an der Unterlassung ein berechtigtes Interesse hat.

Nichtüberlassung von Arbeitspapieren

Auch die Verletzung der Pflicht des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber unverzüglich im Zusammenhang mit der Arbeitsaufnahme und darüber hinaus bei periodischer Neuausstellung (z. B. Lohnsteuerkarte) die Arbeitspapiere auszuhändigen, kann eine Kündigung rechtfertigen.

Schlechtleistung/Minderleistung

Die vom Arbeitnehmer geschuldete Arbeitsleistung muss mittlerer Art und Güte sein. Einer wirksamen verhaltensbedingten Kündigung, die eine Pflichtverletzung im Leistungsbereich betrifft, muss immer eine Abmahnung vorausgehen. Fehlt es an einer wirksamen Abmahnung, ist die Kündigung schon allein deswegen unwirksam. Etwas anderes gilt nur in Ausnahmefällen, wenn im Einzelfall besondere Umstände vorgelegen haben, auf Grund derer eine Abmahnung als entbehrlich angesehen werden durfte. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer bereits deutlich zu erkennen gegeben hat, dass er sein Verhalten trotz einer Abmahnung nicht ändern wird.

Die Kündigung wegen Minderleistung kommt aber nur in Betracht, wenn festgestellt werden kann, welche Leistung gerade von dem konkreten Arbeitnehmer, der verpflichtet ist, die ihm übertragenen Arbeiten unter Einsatz der ihm möglichen Fähigkeiten ordnungsgemäß zu verrichten, erwartet werden kann. Der Arbeitnehmer verstößt nicht allein deshalb gegen seine Arbeitspflicht, wenn er eine vom Arbeitgeber gesetzte Norm oder die Durchschnittsleistung aller Arbeitnehmer unterschreitet. Allerdings kann eine längerfristige Unterschreitung des Durchschnitts ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer weniger arbeitet als er könnte.



Loyalitätsverstoß

Droht ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber, sich wegen angeblicher Gesetzeswidrigkeiten an die Presse zu wenden, und droht er weiter damit, bestehende Kundenverbindungen zu sabotieren, stellt dies einen groben Loyalitätsverstoß dar, der eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigt.

Eine Schlechtleistung kann auch gegeben sein, wenn der Arbeitnehmer infolge Alkoholkonsums seine Arbeitspflicht nur noch mangelhaft erfüllt.

Beispiel

Der Arbeitnehmer befolgt die Anweisungen seines Vorgesetzten nicht, weil er der Ansicht ist, dieser habe keine Ahnung. Im Gespräch mit dem Arbeitgeber erklärt er, dass er auch in Zukunft keinen Anlass sehe, die Anweisungen seines unfähigen Vorgesetzten zu befolgen. Der Arbeitgeber kann – muss aber nicht – in diesem Fall ohne vorherige Abmahnung kündigen.

Sexuelle Belästigung

Bei der sexuellen Belästigung von Arbeitnehmerinnen durch einen Vorgesetzten kommt grundsätzlich dessen außerordentliche Kündigung in Betracht. Dabei kommt es nicht allein auf die Beurteilung des Verhaltens durch den Betroffenen, sondern darauf an, ob das Vertrauensverhältnis, das zwischen einem als Ausbilder eingesetzten Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber hinsichtlich der moralischen Integrität des Ausbilders bestehen muss, durch ein solches Verhalten erschüttert wird. Einer vorherigen Abmahnung bedarf es nicht. Für den Arbeitgeber ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses regelmäßig dann unzumutbar, wenn durch das Verhalten des Vorgesetzten eine weitere Verschlechterung des Betriebsklimas zu befürchten ist. Kündigt der Arbeitgeber wegen erwiesener sexueller Belästigung, so stellt die nicht rechtskräftige strafrechtliche Verurteilung keine neue Tatsache dar, auf die der Kündigungsvorwurf gestützt werden könnte.

Straftat

Ob eine Straftat des Arbeitnehmers eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigt, hängt zum einen davon ab, ob die Tat innerhalb oder außerhalb des Arbeitsverhältnisses begangen wurde. Wird die strafbare Handlung innerhalb des Arbeitsverhältnisses begangen, ist

die Kündigung in der Regel gerechtfertigt. Das betrifft Vermögensdelikte ebenso wie Taten gegen Leib und Leben. Vermögensdelikte zu Lasten des Arbeitgebers stellen – selbst bei Geringwertigkeit – auch einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung dar.

Eine außerhalb des Arbeitsverhältnisses begangene Straftat rechtfertigt die Kündigung indes nur dann, wenn sie das Arbeitsverhältnis oder die Eignung des Arbeitnehmers konkret beeinträchtigt.

Tendenzbetriebe

Bei Tendenzbetrieben (insbesondere bei Mitarbeitern kirchlicher Einrichtungen) sind strengere Maßstäbe an die arbeitnehmerseitigen Treuepflichten anzusetzen. Es können auch außerdienstliche tendenzfeindliche Äußerungen eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen.

Der Austritt aus der katholischen Kirche kann bei einem in einem katholischen Krankenhaus beschäftigten Assistenzarzt einen personenbedingten Kündigungsgrund darstellen. Die standesamtliche Ehe einer im katholisch/kirchlichen Dienst stehenden Religionslehrerin mit einem geschiedenen katholischen Mann soll ebenfalls eine ordentliche Kündigung rechtfertigen. Wenn ein Chefarzt in einem katholischen Krankenhaus mit seinen Behandlungsmethoden gegen tragende Grundsätze des Kirchenrechts verstößt, kann dies auch einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung darstellen.

Urlaub

Tritt der Arbeitnehmer eigenmächtig nicht genehmigten Urlaub an, so verletzt er damit seine arbeitsvertragliche Hauptpflicht zur Arbeitsleistung, von der er mangels Urlaubsbewilligung durch den Arbeitgeber nicht wirksam entbunden ist. Die Urlaubsgewährung erfolgt nach § 7 Bundesurlaubsgesetz durch den Arbeitgeber. Auch wenn er dem Urlaubsverlangen hätte nachkommen müssen, wird dadurch der eigen-



Privattelefonate/ private E-Mail- oder Internetnutzung

Eine Vielzahl von Privattelefonaten während der Arbeitszeit kann eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen. Regelmäßig ist zuvor jedoch eine Abmahnung erforderlich.

Das LAG Niedersachsen hält eine solche Kündigung in der Regel spätestens im Rahmen der Interessenabwägung für unwirksam, wenn die Kündigungsgründe unter Verstoß gegen das Bundesdatenschutzgesetz rechtswidrig recherchiert worden sind. Das ist dann der Fall, wenn es keine kollektiv-rechtliche und legitimierende Regelung zur Datenerfassung gibt (87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) und der Arbeitgeber ohne Wissen des Arbeitnehmers die Zielnummern erfassung vorgenommen und ausgewertet hat.

Lädt ein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit pornografisches Bildmaterial aus dem Internet, das er auf Datenträger des Arbeitgebers speichert, und nutzt er den Internet-Zugang zum Einrichten einer Web-Page sexuellen Inhalts, rechtfertigt dies eine außerordentliche Kündigung.

Bei der Beurteilung der Schwere des Vertragsverstößes ist zu berücksichtigen, dass ein derartiges Verhalten des Arbeitnehmers geeignet ist, das Ansehen des Arbeitgebers in der Öffentlichkeit zu beschädigen. Es bedarf weder einer Abmahnung noch einer vorherigen ausdrücklichen Regelung.

mächtige Urlaubsantritt durch den Arbeitnehmer zu einer Arbeitsverweigerung. Ein solches Verhalten ist sogar geeignet, einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung darzustellen.

Ob vor Ausspruch der fristlosen Kündigung eine Abmahnung erforderlich ist, wird vom konkreten Inhalt der Unterredung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor dem eigenmächtigen Urlaubsantritt abhängen. Lehnt der Arbeitgeber die Urlaubserteilung ohne ausreichende Gründe ab oder nimmt er in zumutbarer Zeit zum Urlaubsantrag keine Stellung, so kann der Arbeitnehmer durch Leistungsklage oder ggf. Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung seine Ansprüche durchsetzen.

Lehnt der Arbeitgeber den beantragten Urlaub rechtswidrig ab und beurlaubt sich der Arbeitnehmer daraufhin selbst, ist grundsätzlich eine ordentliche Kündigung gerechtfertigt.

Unentschuldigtes Fehlen

Wiederholtes unentschuldigtes Fehlen eines Arbeitnehmers nach Abmahnung ist an sich geeignet, eine verhaltensbedingte Kündigung sozial zu rechtfertigen. Gleiches gilt für ständiges Zuspätkommen des Arbeitnehmers zur Kernarbeitszeit.

Verdachtskündigung

Eine Verdachtskündigung liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Kündigung damit begründet, gerade der Verdacht eines nicht erwiesenen Verhaltens habe das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört.

Bei der Verdachtskündigung sind wegen des Risikos, einen Unschuldigen zu treffen, sehr strenge Anforderungen an die Aufklärungspflicht des Arbeitgebers zu stellen. Die Arbeitsgerichte haben – weitergehend – im Prozess die Verpflichtung, dem Vorbringen des Arbeitnehmers, mit dem er sich von dem ihm gegenüber vorgebrachten Verdacht

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!

**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:

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

Infos in der Rubrik
Firmenservice,
Stichwort Tagungszentrum
unter
www.dak.de

reinigen will, durch vollständige Aufklärung des Sachverhalts nachzugehen. Eine Verdachtskündigung ohne vorherige Anhörung des Arbeitnehmers ist generell unwirksam. Kündigt ein Arbeitgeber wegen Verdachts einer strafbaren Handlung, so führt die Einstellung des gegen den Arbeitnehmer eingeleiteten staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahrens nach § 170 Abs. 1 Satz 2 StPO weder zur Unwirksamkeit der Kündigung noch zu einem Wiedereinstellungsanspruch.

Vollmachtsüberschreitung

Die Überschreitung einer rechtsgeschäftlich eingeräumten Handlungsvollmacht und die (erhebliche) Vermögensgefährdung des Arbeitgebers kann sich sogar als fristloser Kündigungsgrund erweisen.

Wettbewerbstätigkeit

Der § 60 HGB verbietet es dem Arbeitnehmer, während des Arbeitsverhältnisses Wettbewerb zum Arbeitgeber zu betreiben – es sei denn, dieser ist einverstanden. Verstößt der Arbeitnehmer gegen dieses Verbot, ist eine Kündigung gerechtfertigt. Eine Konkurrentätigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer im eigenen Namen und im eigenen wirtschaftlichen Interesse seine Dienste und Leistungen im Marktbereich des Arbeitgebers anbietet.

Fazit:

Die Gründe für eine verhaltensbedingte Kündigung eines Arbeitnehmers können sehr vielfältig sein. Es ist immer wichtig, den Einzelfall zu betrachten und zu bedenken, dass die Rechtsprechung grundsätzlich eine Abmahnung als Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung fordert.

Thomas Kuschel



Mobbing

Das bewusste und zielgerichtete Schikanieren eines Arbeitskollegen und/oder dessen Ausgrenzung kann ebenfalls als Kündigungsgrund in Betracht kommen.

Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht

Schadensersatzanspruch wegen Kritik am Vorgesetzten

LArbG Frankfurt 10. Kammer,
Urteil vom 14. 11. 2005 –
10 Sa 1580/04

Es besteht kein Schadensersatz- oder Schmerzensgeldanspruch bei sachlicher Kritik von Arbeitnehmern an ihrem Vorgesetzten, wenn diesem daraufhin in der Probezeit gekündigt wird.

In dem zu entscheidenden Fall war der Kläger seit dem 1. 10. 1998 als Niederlassungsleiter eines Unternehmens tätig. Mit Schreiben vom 17. 2. 1999 kündigte der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag mit dem Kläger fristgemäß zum 30. 6. 1999. Die vom Kläger gegen diese Kündigung erhobene Kündigungsschutzklage hatte keinen Erfolg.

Im Frühjahr 2000 wurde dem Kläger bekannt, dass die ihm unterstellten Arbeitnehmer, die Beklagten, in einem Schreiben vom 15. 2. 1999 an den Vertriebsleiter des Arbeitgebers den Kläger heftig kritisiert hatten. Dem Schreiben war eine Liste der von den Beklagten kritisierten Sachverhalte, in der 30 Einzelpunkte aufgezählt waren, beigelegt.

Mit der gegen die Beklagten erhobenen Klage machte der Kläger Ersatz des ihm durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstandenen Schadens geltend und verlangte überdies Schmerzensgeld. Er behauptete, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sei allein wegen des Schreibens der Beklagten ausgesprochen worden, das unrichtige und abqua-

lizierende Tatsachenbehauptungen enthalten habe.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Die Berufung des Klägers blieb ohne Erfolg.

Das LArbG verneint einen Schadensersatzanspruch aus § 823 Abs. 1 BGB, da es sich bei dem Arbeitsplatz bzw. dem Recht am Arbeitsplatz um kein absolut geschütztes Recht im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB handele. Einen auf § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. § 185 StGB gestützten Schadensersatzanspruch schließt es aus, da der Verlust des Arbeitsplatzes nicht zum Schutzbereich eines Ehrschutzdeliktes gehöre.

Den darüber hinaus in Erwägung gezogenen § 824 BGB betrachtet es als nicht erfüllt, da das Schreiben der Beklagten als Meinungsäußerung und nicht als Tatsachenbehauptung zu werten sei. Schließlich fehle es für einen Schmerzensgeldanspruch des Klägers wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts an der dafür erforderlichen schwerwiegenden Beeinträchtigung; alleine kritische Äußerungen von Arbeitnehmern über ihren Vorgesetzten oder umgekehrt dürften keinen Schmerzensgeldanspruch oder sonstige Sanktionen auslösen, da dies die Meinungsfreiheit im Arbeitsverhältnis substantiell bedrohe. Die Revision hat das Gericht nicht zugelassen.

Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats

LArbG Hamm 10. Kammer, Beschluss vom 10. 3. 2006 – 10 TaBV 154/05

Bei der Anschaffung und Nutzung eines PC nebst Zubehör für den Betriebsrat kann auf konkrete Darlegungen der Erforderlichkeit nicht verzichtet werden. Bloße Arbeitererleichterungen, Nützlichkeits- und Zweckmäßigkeitserwägungen können die Erforderlichkeit der Anschaffung eines PC nebst Zubehör für den Betriebsrat nicht begründen.

Die Entscheidung befasst sich mit der Frage, welche Anforderungen an die Darlegungslast des Betriebsrats zu stellen sind, damit die „Erforderlichkeit“ der Zur-Verfügung-Stellung eines PC nebst Zubehör nach § 40 Abs. 2 BetrVG bejaht werden kann.

Die Beklagte betreibt bundesweite Drogeriemärkte. Die einzelnen Verkaufsstellen sind organisatorisch bestimmten Bezirken zugeordnet. Der Betriebsrat des vorliegenden Verfahrens wurde erstmals im Jahr 2003 gewählt und besteht aus fünf Mitgliedern. Er hatte sich in der Vergangenheit mehrfach verblich an die Arbeitgeberin mit der Bitte gewandt, ihm eine technisch ausreichende Computerausrüstung nebst Bürosoftware zu überlassen. Stattdessen stellte sie dem Betriebsrat eine elektrische Schreibmaschine zur Verfügung. Dieser leitete daraufhin das vorliegende Verfahren ein und begehrte u. a., der

Arbeitgeberin aufzugeben, ihm einen PC mit bestimmter Hard- und Software zur Verfügung zu stellen.

Das LArbG Hamm wies den Antrag ab. Nach § 40 Abs. 2 BetrVG habe der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung sachliche Mittel in erforderlichem Umfang zur Verfügung zu stellen. Dem Betriebsrat sei dadurch kein Anspruch auf Kommunikations- und Informationstechnik ohne eine besondere Prüfung der Erforderlichkeit eingeräumt. Dies ergebe sich bereits aus dem Wortlaut der Vorschrift. Die objektive Darlegungslast für das Vorliegen dieses Tatbestandsmerkmals habe der Betriebsrat. Eine Erforderlichkeit der Anschaffung und Nutzung eines PC könne auch nicht damit begründet werden, dass ein PC heutzutage zur Grund- oder Normalausstattung gehöre.

Auch der Umstand, dass durch die Nutzung eines PC bei der täglichen Betriebsratsarbeit Rationalisierungseffekte eintreten, könnten nicht die Erforderlichkeit eines PC begründen. Rationalisierungseffekte führen regelmäßig nur zu Erleichterungen bei der täglichen Aufgabenerfüllung. Erleichterungen seien aber nicht gleichzusetzen mit der „Erforderlichkeit“ im Sinne der betriebsverfassungsrechtlichen Vorschrift. Vielmehr könne die Effizienz nur dann ein Argument sein, wenn sich aus der Argumentation des Betriebsrats ergebe, dass er ohne den Einsatz dieses Sachmittels andere Rechte und Pflichten vernachlässigen müsste. Diese Voraussetzungen habe der Betriebsrat nicht dargelegt.

Thomas Kuschel

DAK

Unternehmen Leben

●●● die
beste Wahl

FÜR IHRE EMPFEHLUNG

Werben Sie als Versicherter der DAK einen neuen Kunden! Wir bedanken uns mit einem Gutschein für Globetrotter Ausrüstung im Wert von 17,15 € als Geschenk. Der neue Kunde nutzt vom ersten Moment an alle Vorteile einer ausgezeichneten Kasse. Dieses Angebot gilt für den Aktionszeitraum bis zum 28.02.2007.

Globetrotter Ausrüstung finden Sie in:
Hamburg, Berlin, Dresden, Bonn, Köln, Frankfurt a. M.

Der aktuelle Globetrotter-Katalog **kostenlos** und Infos unter www.globetrotter.de oder Tel: 040/67 96 61 79

Der 17,15-€-Gutschein gilt für das gesamte Globetrotter-Sortiment und wird entsprechend Ihrem Einkauf auf den/die Artikel angerechnet. Jeder Gutschein gilt für nur eine Bestellung von einem oder mehreren Artikeln. Es können nicht mehrere Gutscheine addiert werden. Eine Barauszahlung ist nicht möglich.

Beispiele aus über 25.000 Artikeln von Globetrotter Ausrüstung

IHR GESCHENK

17¹⁵€

GESCHENKCARD

[www.Globetrotter.de](http://www.globetrotter.de)
Ausrüstung

...so werden Wünsche wahr.

Gültig für Ihre Internet- und Katalogbestellung oder einlösbar in allen Globetrotter Ausrüstung Filialen.



Black Bear

Sky. 100 % Nylon mit High-Performance-Beschichtung. Leicht tailliert geschnitten.

Art.-Nr. gru43853
€ 79,95



Alpina

Occula. Skibrille, Modell mit bester Passform. Auch für Brillenträger.

Art.-Nr. ag_75002
€ 69,95



Kamik

Patriot Men. Klassischer Kanadier, außen: robustes, wasserabweisendes Leder.

Art.-Nr. kk_49421
€ 149,95



**KOSTEN-
LOS!**

**Der aktuelle
Winterkatalog 06/07**

Sichern Sie sich Ihren Gutschein mit diesem Coupon und senden ihn ausgefüllt bis zum 28.02.2007 an die DAK (siehe DAK Anschrift unten)

Ja, ich habe die DAK empfohlen.
Wenn eine Mitgliedschaft zustande kommt, erhalte ich den Globetrotter-Gutschein im Wert von 17,15 €.

VORNAME/NAME

STRASSE/HAUSNUMMER

PLZ/ORT

Senden Sie den ausgefüllten Coupon bis zum 28.02.2007 an:

DAK Redaktion
Kunden werben
Postfach 10 14 44
20009 Hamburg

Ja, ich werde Kunde der DAK.*
 Ich bin an einer Mitgliedschaft interessiert.*
 Bitte übersenden Sie mir schriftliche Unterlagen.
 Bitte rufen Sie mich an.

VORNAME/NAME

GEBURTSDATUM

STRASSE/HAUSNUMMER

PLZ/ORT

X TELEFONNUMMER

X 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.

wwwichtig praxis+recht-Kurzinfos

Wegfall der gesetzlichen Zuzahlung seit 1. 7. 2006 für über 2.000 Arzneimittel

Preisgünstige Arzneimittel können seit 1. 7. 2006 unter bestimmten Voraussetzungen von der Zuzahlung (10 % des Abgabepreises, mindestens 5 €, maximal 10 €) befreit werden. Möglich wurde das durch das seit Mai geltende Arzneimittelversorgung – Wirtschaftlichkeitsgesetz (AVWG). Es wurde eine vollständige und neutrale Liste mit den zuzahlungsbefreiten Arzneimitteln erstellt. Für alle Präparate, die in der Liste nicht genannt sind, gelten weiterhin die gesetzlichen Zuzahlungsregelungen. Weitere Informationen und die Liste der zuzahlungsbefreiten Arzneimittel können Sie einsehen.

www.dak.de auf der Startseite unter Aktuelles

DAKZusatzSchutz

Als Kunde der DAK genießen Sie einen umfassenden Krankenversicherungsschutz und haben Anspruch auf die beste Medizin. Dennoch bleiben Zuzahlungen in manchen Bereichen für Sie nicht aus. Besonders für Zahnersatz, Sehhilfen, Medikamente und Heilmittel kommen Eigenbeteiligungen auf Sie zu. Will man diese Ausgaben nicht selbst übernehmen, ist zusätzliche Absicherung notwendig. Gegen dieses Risiko können Sie sich als DAK-Kunde bei unserem Partner HanseMerkur zu Vorteilsbedingungen optimal absichern.

Die Angebote der HanseMerkur können Sie jetzt auch online einsehen und abschließen.

www.dak.de auf der Startseite unter Leistungen

Entspannung für zwischendurch – Top-Tipps

Ob Sie bereits Erfahrungen mit Entspannungsübungen für die richtige Balance gesammelt haben oder vielleicht auch erst Einsteiger sind – mit 20 kleinen Tipps möchten wir Sie zu mehr Entspannung, Ausgeglichenheit und Wohlbefinden nach einem anstrengenden Arbeitstag führen. Nehmen Sie sich einen Moment Zeit und probieren Sie die einfachen Tricks einmal aus.

www.dak.de auf der Startseite unter Gesundheit

Fachliteratur

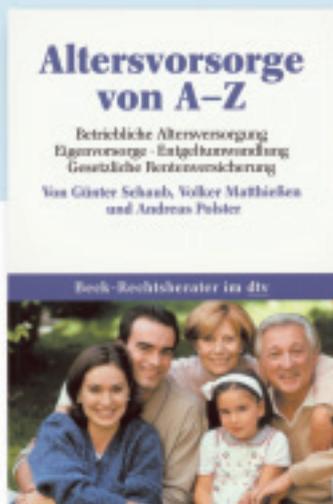
Altersvorsorge von A-Z

Dr. Günter Schaub/
Dr. Volker Matthießen/
Andreas Polster
1. Auflage – Stand April 2006
508 Seiten, kartoniert
Preis: 15,00 €
ISBN 3-406-53427-9
Verlage C. H. Beck/Vahlen

Die Altersvorsorge steht im Visier zahlreicher Reformen. Wer später nicht leer ausgehen will, sollte den Überblick bewahren. Dieser Ratgeber bietet schnell und leicht verständliche Informationen zur Altersvorsorge, die sich im Allgemeinen aus der gesetzlichen Sozialversicherung und der Beamtenversorgung, der betrieblichen Altersversorgung und der Eigenvorsorge zusammensetzt. Der alphabetisch-lexikalische Aufbau nach Stichwörtern ermöglicht einen schnellen Zugriff auf wichtige Schlagworte. Die grundlegenden Begriffe der Altersvorsorge sind allgemein verständlich und unter Berücksichtigung der neuesten Gesetzgebung und Rechtsprechung dargestellt. Besonderen Wert legen die Autoren auf die Erläuterung der vielfältigen Arten staatlicher Förderung und der steuerlichen Behandlung.

Ausführlich erläutert der Band die steuerliche Behandlung von Aufwendungen für die Altersvorsorge und der sich daraus ergebenden Alterseinkünfte.

Dr. h. c. Günter Schaub ist Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a. D. und als Verfasser zahlreicher Bücher im Bereich des Arbeitsrechts ein hervor-



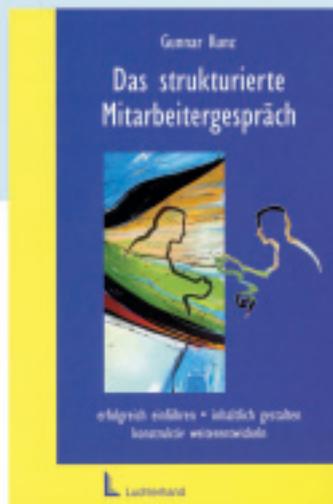
ragender Kenner dieses Rechtsgebiets. Dr. Volker Matthießen, Richter am Arbeitsgericht Limburg, und Andreas Polster, Verwaltungsdirektor, Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin, sind aufgrund ihrer beruflichen Praxis und zahlreicher Veröffentlichungen als Kenner der Materie bekannt.

Das Werk wendet sich an Arbeitnehmer, Arbeitgeber und deren Vertretungen und Verbände.

Das strukturierte Mitarbeitergespräch

Gunnar Gunz
2004, 196 Seiten, kartoniert
Preis: 29,00 €
ISBN 3-472-05569-3
Luchterhand – Wolters Kluwer

Der Dialog mit den Mitarbeitern ist ein wichtiges Führungselement, das die zielgerichtete Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeiter fördert und unterstützt. Dabei werden unter anderem die bisher erbrachten Leistungen, die Qualität der gemeinsamen Kommunikation und Kooperation, künftige Auf-



gabenschwerpunkte und Ziele sowie Maßnahmen zur bedarfsorientierten Personalentwicklung besprochen. Im Mittelpunkt des Buches steht die erfolgreiche systematische Einführung eines strukturierten Mitarbeitergesprächs nach organisationsspezifischen Kriterien. Konkrete Ratschläge zur Gestaltung und Weiterentwicklung des Mitarbeiterdialogs zeigen auf, wie Visionen, Strategien, Ziele und Handlungsaufträge konstruktiv vermittelt werden, damit sie durch Verständnis individuell umgesetzt werden können.

Zahlreiche Arbeitshilfen aus der Praxis dienen dabei zur effizienten Integration und Durchführung des strukturierten Mitarbeitergesprächs.



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

Andrea Toborg, Katrin Kohlmeyer /
DAK Mitgliedschafts- und Beitragsrecht,
Jörg Kähler / DAK Entgeltfortzahlungsversicherung,
Uwe Dresel / DAK Prävention/Gesundheitsberatung,
Jörg Wilczek / DAK Beitragsorganisation,
Thomas Kuschel / DAK Personal-Grundsatzfragen

Layout

Liesel Döring, Hamburg

Litho

P & R Medienservice, Hamburg

Druck

Evers Druck, Meldorf

Fotos

corbis, C. Kropke, Mauritius, Image Source AG

Redaktionsschluss dieser Ausgabe

14. Dezember 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

Erster Rang. Über 6 Millionen Gewinner.



ÖKO-TEST hat die DAK mit dem 1. Rang ausgezeichnet.

Mit diesem Testergebnis bei 143 untersuchten Krankenkassen hat jeder einzelne unserer Kunden gewonnen: die Gewissheit, sich mit der DAK für eine Krankenkasse von Spitzenrang entschieden zu haben. Und uns spornt diese Auszeichnung an, Ihnen noch mehr Leistungen zu bieten – für Ihre bestmögliche Gesundheitsversorgung heute und in Zukunft.

Mehr Informationen unter www.dak.de oder
DAKdirekt 01801-325 325



DAK

Unternehmen Leben