

praxis + recht

DAK MAGAZIN
für Personalbüro,
Steuerberater
und Ausbilder

DAK-Gesundheitsreport

Arbeitnehmer kaum noch krank
Seite 6

Hilfe für Helfer und Initiative 50plus

Neue Konzepte zur
Arbeitsmarktpolitik
Seite 13

Stolperfalle AGG

Von Stellenausschreibung
bis Kündigung
Seite 16

Personenbedingte Kündigung

„Negative Prognose entscheidend“
Seite 19

Außerdem in diesem Heft:

- ▶ Gesundheitsreform – alle wichtigen Änderungen
- ▶ Geld zurück für Rentner mit Job
- ▶ Beitragsnachweise in Papierform
- ▶ Rechtsansprüche aus „betrieblicher Übung“

Gesundheitsreform 2007

Beschäftigte länger pflichtversichert

Seite 3

www.dak-firmenservice.de

DAK

Unternehmen Leben

Krankenversicherung

- 3 Gesundheitsreform 2007
Beschäftigte länger pflichtversichert
- 4 Wissen, was kommt
Gesundheitsreform –
alle wichtigen Änderungen
- 6 DAK-Gesundheitsreport 2007
Arbeitnehmer kaum noch krank
- 10 Jetzt Antrag stellen
Geld zurück für Rentner mit Job

Sozialversicherung

- 13 Hilfe für Helfer und Initiative 50plus
Neue Konzepte zur Arbeitsmarktpolitik
- 15 Beitragsnachweise in Papierform
Zentrale Erfassungsstelle geschlossen

Arbeitsrecht

- 16 Stolperfalle AGG
Von Stellenausschreibung bis Kündigung
- 19 Personenbedingte Kündigung
„Negative Prognose entscheidend“
- 23 Rücknahme freiwilliger Leistungen
Rechtsansprüche aus „betrieblicher Übung“

26 Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht

28 **wwwichtig** praxis+recht-Kurzinfos

28 **Fachliteratur**

31 **Impressum**



Sabine Langner, DAK-Redaktion

Liebe Leserin,
lieber Leser,

zum **1. April 2007** tritt die **Gesundheitsreform** in Kraft. Trotz der vielen Kritikpunkte zu diesem Reformgesetz wird die DAK die Reform verantwortungsvoll umsetzen, die neuen Möglichkeiten nutzen und Sie laufend über die Verfahrensweise für Ihre tägliche Arbeit informieren.

Wichtig für Sie ab 1. 4. 2007:

▶ Mit dem neuen Recht wird die **Versicherungsfreiheit für die Beschäftigten** neu geregelt.

Wie sich diese Änderung auf Ihre Arbeit auswirkt, lesen Sie gleich auf Seite 3.

Eine endgültige Verfahrensregelung wird über die Spitzenverbände der Krankenkassen noch geklärt. Wir werden Sie über den aktuellen Stand in unserer Online-Ausgabe auf dem Laufenden halten und in der nächsten Ausgabe von praxis+recht ausführlicher darüber berichten. Die neuen Konzepte zur Arbeitsmarktpolitik **„Ehrenamtförderung“** und **„Mehr Chancen für Ältere“** sind im Gesetzgebungsverfahren. Auswirkungen für die Praxis lesen Sie auf den Seiten 13 – 15.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist zum 1. 8. 2006 in Kraft getreten und sorgt im Firmenalltag für Verunsicherung. Dr. Eckhard Bloch – Justiziar bei der DAK – hat dieses Thema erneut für praxis+recht aufgegriffen und gibt Hilfestellung, wie Arbeitgeber ihre internen Prozesse entsprechend anpassen können, in Form von praktischen Beispielen und Tipps für die Praxis. Zusätzlich haben wir praktische Richtlinien für den Umgang mit dem AGG als Nachschlagewerk in unserer Online-Ausgabe unter www.dak-firmenservice.de für Sie zusammengestellt.

*The
Sabine Langner*

DAKdirekt 01801 - 325 325

24 Stunden an 365 Tagen – zum Ortstarif

Gesundheitsreform 2007

Beschäftigte länger pflichtversichert

Das Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbes in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-WSG), kurz: Gesundheitsreformgesetz, wird die Versicherungsfreiheit für die Beschäftigten neu regeln.



Kernpunkte

Neubeurteilung/
Korrekturen bei
versicherungsfreien
Personen

Wechselvoraus-
setzungen in die private
Krankenversicherung

Besonderheiten

Bislang waren Arbeitnehmer versicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) überstieg. So konnte Versicherungsfreiheit schon bei erstmaliger Aufnahme einer Beschäftigung eintreten. Zukünftig sollen Arbeitnehmer erst aus der Versicherungspflicht ausscheiden, wenn ihr Jahresarbeitsentgelt in drei aufeinander folgenden Kalenderjahren die JAE-Grenze überschritten hat. Liegt der Verdienst in einem Jahr unter dem Grenzwert, beginnt die Drei-Jahres-Frist von neuem. Wie schon bisher endet die Versicherungspflicht zum Jahresende nur, wenn auch die Entgeltgrenze des Folgejahres überschritten wird. Berufsanfänger, die mehr als geringfügig beschäftigt sind, sind grundsätzlich versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Die neue Regel soll rückwirkend ab 2. Februar 2007 (Tag der 3. Lesung des GKV-WSG im Bundestag) in Kraft treten.

Nach Verkündung des Gesetzes hat der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis von versicherungsfreien Personen neu zu beurteilen und gegebenenfalls Korrekturen vorzunehmen. Versicherungsfrei bleiben Beschäftigte, deren Entgelt die JAE-Grenze der vergangenen drei Kalenderjahre überschritten hat. Ist dies nicht der Fall, so tritt für gesetzlich versicherte Personen Versicherungspflicht ein. Die Umstellung des Versicherungsverhältnisses soll zum 1. April 2007 erfolgen. Bis zum 31. März 2007 werden diese Arbeitnehmer weiter als freiwillige Mitglieder geführt.

Beispiel:

- ▶ Ein Arbeitnehmer überschritt zum Jahreswechsel 2006/2007 erstmals die JAE-Grenze des vergangenen und des folgenden Jahres. Er schied zum 31. Dezember 2006 aus der Versicherungspflicht bei der DAK aus.
- ▶ Seit 1. Januar 2007 ist er freiwilliges Mitglied der DAK.
- ▶ Der Arbeitgeber prüft die Krankenversicherungspflicht nach neuer Rechtslage. Das Jahresarbeitsentgelt des Versicherten lag noch nicht drei Kalenderjahre lang (2006, 2005, 2004) über der JAE-Grenze.
- ▶ Mit Inkrafttreten der Neuregelung wird der Arbeitnehmer wieder versicherungspflichtig. Die Ummeldung (Änderung der Beitragsgruppe in der Kranken- und Pflegeversicherung) erfolgt zum 1. April 2007.

Eine Besonderheit gilt für Versicherte, die ihre freiwillige Mitgliedschaft bis zum 1. Februar 2007 (Vortrag der 3. Lesung) gekündigt haben, um in eine private Krankenversicherung zu wechseln. Diese Personen bleiben versicherungsfrei.

Auch für Beschäftigte, die am 2. Februar 2007 wegen Überschreitens der JAE-Grenze bereits privat krankenversichert waren, gilt diese Besitzstandsregelung. Sie bleiben versicherungsfrei.

Weitere Details zur Umsetzung der neuen Regel werden derzeit von den Spitzenverbänden der Krankenkassen geklärt. Wir informieren Sie über den laufenden Stand in unserer Online-Ausgabe.

Katrin Kohlmeyer

Wissen, was kommt

Gesundheitsreform – alle wichtigen Änderungen

Versicherungspflicht

Es wird eine allgemeine Pflicht zur Versicherung eingeführt. Damit müssen erstmals in der deutschen Sozialgeschichte alle Bürgerinnen und Bürger krankenversichert sein. Wer seinen Versicherungsschutz verloren hat, kehrt in seine letzte Versicherung zurück. Das gilt sowohl für die gesetzliche als auch für die private Krankenversicherung.

- ▶ Für Versicherte, die dem GKV-System zuzuordnen sind, gilt die neue Versicherungspflicht bereits ab dem 1. April 2007.
- ▶ Versicherte, die dem PKV-System zuzuordnen sind, können sich ab 1. Juli 2007 ohne Risikoprüfung und -zuschläge privat versichern. Die Versicherung erfolgt zunächst im Standardtarif und ab 1. Januar 2009 im Basistarif. Ehepaare im Basistarif zahlen jeweils die volle Prämie (anders als zunächst geplant). Es besteht Kontrahierungszwang.

Wechsel zur PKV

Ein Wechsel von der GKV in die PKV ist künftig nur möglich, wenn das Jahresarbeitsentgelt in drei aufeinander folgenden Jahren die Jahresarbeitsentgeltgrenze überstiegen hat und auch zu Beginn des nächsten Kalenderjahres übersteigt. Bisher reichte das einmalige Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze (siehe Beitrag Seite 3).

Gesundheitsfonds: Beitragseinzug + Beitragsverteilung

Der Gesundheitsfonds wird im Jahre 2009 eingeführt. Von da an legt die Bundesregierung die Höhe der Beiträge zur GKV fest. Der Beitragseinzug verbleibt bei den Krankenkassen. Sie leiten dann die Beiträge an den Fonds weiter. Ab 2011 erhalten die Arbeitgeber die Option, sämtliche Beiträge nur noch an eine Weiterleitungsstelle zu zahlen.



Kernpunkte

Die Neuerungen für eine nachhaltige Weiterentwicklung des Gesundheitssystems

Medizinische Versorgung bleibt auf hohem Niveau, künftig aber effizientere Handhabung

Der Gesundheitsfonds sammelt die Beiträge sowie weitere Steuergelder (Bundeszuschuss). Die Bundeszuschüsse für gesamtgesellschaftliche Aufgaben betragen in den Jahren 2007 und 2008 je 2,5 Mrd. Euro. In den Folgejahren soll der Zuschuss dann jährlich um 1,5 Milliarden bis auf 14 Milliarden Euro steigen. Der Fonds verteilt die Gelder pauschal je Versicherten an die Kassen. Für alte und kranke Versicherte gibt es Zuschläge. Über die Bundeszuschüsse soll die beitragsfreie Mitversicherung von Familienangehörigen sichergestellt werden (in der PKV bleibt es beim bisherigen Recht: für Ehepartner und Kinder sind extra Verträge abzuschließen und entsprechend Prämien zu zahlen).

Krankenkassenverbände

Ab 2008 wird ein Krankenkassenspitzenverband auf Bundesebene mit zentralen wettbewerbsneutralen Aufgaben errichtet. Er regelt die Rahmenbedingungen für einen intensiveren Wettbewerb der Krankenkassen um Qualität und Wirtschaftlichkeit der Versorgung.

Neues Vergütungssystem für Ärzte

Für die Vertragsärzte wird zum 1. Januar 2009 eine neue Gebührenordnung mit festen Euro-Preisen innerhalb vereinbarter Leistungsmengen eingeführt.

Arzneimittelversorgung: Mehr Sicherheit und Wirtschaftlichkeit

Medikamente müssen sich künftig an ihrem Nutzen und an ihren Kosten messen lassen. Das folgt dem Prinzip, dass die begrenzten Mittel nicht für fragwürdige Therapien oder Schein-Innovationen ausgegeben werden sollen.

Spezielle, hochinnovative Arzneimittel sind nicht nur teuer, sondern oftmals auch risikoreich. Im Interesse der Patientensicherheit ist deshalb für die Verordnung solcher Medikamente künftig eine ärztliche Zweitmeinung erforderlich.

Weil die Ausgaben für Arzneimittel zu den kostentreibenden Faktoren im Gesundheitswe-

sen gehören, erhalten die Krankenkassen erweiterte Möglichkeiten, mit den Herstellern günstigere Preise zu verhandeln. Der Apotheker muss dem Versicherten dann ein Medikament des Herstellers abgeben, mit dem die Krankenkasse einen Rabattvertrag abgeschlossen hat.

Ambulante Behandlung in Krankenhäusern

Die Möglichkeiten zur ambulanten Behandlung im Krankenhaus werden erweitert. Das gilt insbesondere für hochspezialisierte Leistungen, die Behandlung seltener Erkrankungen und Erkrankungen mit besonderen Krankheitsverläufen.

Palliativmedizinische Versorgung

Sterbende und schwerstkranke Menschen sollen in Würde sterben können und möglichst wenig Schmerzen erleiden. Deshalb werden für ihre Versorgung so genannte Palliativ Care Teams aus ärztlichem und pflegerischen Personal zugelassen.

Impfungen und Kuren

Empfohlene Impfungen, notwendige Mutter-/Vater-Kind-Kuren und alle übrigen Rehabilitationsmaßnahmen werden Pflichtleistungen der Krankenkassen.

Angebote nach Maß, Tarife nach Wunsch

Die Krankenkassen erhalten die Möglichkeit, ihren Kunden individuelle Tarife und Leistungen anzubieten. Die DAK macht von dieser Möglichkeit Gebrauch: Am 1. April 2007 ist es so weit: Dann bietet sie ihre ersten Wahltarife an. Aus einem vielfältigen Angebot von Prämien, Boni und Extraleistungen können sich ihre Kunden einen auf ihre persönlichen Bedürfnisse ausgerichteten Versicherungsschutz zusammenstellen. Dabei geht es sowohl um Beitragsersparnisse als auch um gezielte Leistungs- und Serviceverbesserungen. So wie sie es sich wünschen.



Die Gesundheitsreform macht es möglich: Bei der DAK gibt es ab 1. April 2007 erste Wahltarife. DAK-Kunden können mit ihnen bares Geld sparen und sich exklusive Leistungen sichern.

Aktuelle Informationen zu den neuen Wahlтарifen der DAK finden Sie unter www.dak.de
→Startseite→Aktuelles

DAK-Gesundheitsreport 2007

Arbeitnehmer kaum noch krank



Die Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten ergab für das Jahr 2006 eine positive Bilanz. Der Trend sinkender Krankenstände setzt sich auch unter den berufstätigen Mitgliedern der DAK fort. Der Krankenstand sank von 2005 auf 2006 um 0,1 Prozent von 3,1 % auf 3,0 %.

Kernpunkte

Analyse der Arbeitsunfähigkeiten

Krankenstand weiter gesunken von 3,1 % auf 3,0 %

Vertiefende Untersuchung: Kopfschmerz und Migräne

Krankheitsarten

Der Krankenstand der berufstätigen DAK-Mitglieder ist seit drei Jahren rückläufig. Durchschnittlich war ein DAK-Versicherter 11,1 Kalendertage im Jahr krank. Knapp sechs von zehn Arbeitnehmern (56 %) waren 2006 gar nicht krank. Auf Erkrankungen des Muskel-Skelettsystems, Erkrankungen des Atmungssystems sowie Verletzungen entfielen 2006 mehr als die Hälfte (52,8 %) aller Krankheitstage.

Der Anstieg von psychischen Erkrankungen wurde 2006 erstmals seit 10 Jahren gestoppt.

Branchen

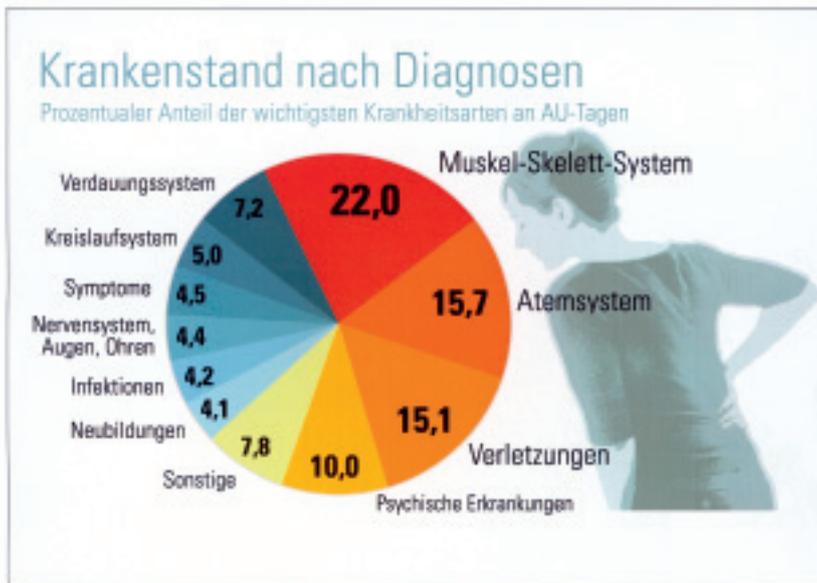
Der niedrigste Krankenstand ist in der Rechtsberatung/Wirtschaftsprüfung und der Datenverarbeitung mit jeweils 2,1 Prozent zu verzeichnen. Unter dem Durchschnitt liegen auch Banken und Versicherungen (2,5 %), Bildung/Kultur/Medien (2,6 %) sowie Handel (2,7 %). Den höchsten Krankenstand weisen erneut das Gesundheitswesen (3,5 %) und die Öffentliche Verwaltung (3,3 %) auf.

Schwerpunktthema Kopfschmerz und Migräne

Mehr als die Hälfte aller Deutschen hatte im letzten halben Jahr Kopfschmerzen – das belegt eine repräsentative Umfrage anlässlich des DAK-Gesundheitsreports 2007. Dennoch gehen viele den Ursachen ihres Leidens nicht ausreichend auf den Grund. Stattdessen werden oft lediglich die Symptome mit rezeptfreien Schmerzmitteln bekämpft. Der Grund: Kopfschmerzen gelten häufig als Befindlichkeitsstörung, nicht aber als ernstzunehmende Krankheit.

Spitzenreiter Spannungskopfschmerzen und Migräne

Spannungskopfschmerzen und Migräne sind am häufigsten. Rund 90 Prozent aller Betroffenen leiden unter einer dieser beiden Ausprägungen. Der aktuelle Report der DAK belegt, dass Frauen insgesamt häufiger betroffen sind: 63 Prozent der weiblichen Befragten hatten im letzten halben Jahr Kopfschmerzen. 17 Prozent gaben an, unter Migräne zu leiden. Im Vergleich: Weniger als die Hälfte der befragten Männer hatte mit Kopfschmerzen zu kämpfen, nur gut sechs Prozent



Krankenstand nach Diagnosen



mit Migräne. Auffällig ist außerdem, dass häufig jüngere Menschen Kopfschmerzen haben. Die Umfrage zeigt: Fast zwei Drittel aller Betroffenen sind zwischen 18 und 35 Jahre alt.

Kopfschmerzen schaden der Wirtschaft

Neben dem persönlichen Leid der Betroffenen wird durch die Erkrankung auch erheblicher volkswirtschaftlicher Schaden verursacht. Die Studie der DAK zeigt: Jeder dritte Migränekranke ist in seiner Leistungsfähigkeit mäßig bis stark eingeschränkt.

Kopfschmerzen und Migräne sind meist Krankheiten von kurzer Dauer. Sie treten aber häufig auf und sind oft chronische Leiden. Insgesamt werden die Kosten durch Fehltag und Arbeitstage mit Leistungseinschränkung in Deutschland auf 2,3 Mrd. Euro geschätzt.

Nicht alle lassen sich behandeln

Zwei Drittel der Kopfschmerz-Betroffenen und fast drei Viertel der Migränekranken haben mindestens einmal im Monat Kopfschmerzen, belegt die DAK-Umfrage – und das oft jahrelang. Trotzdem lassen sich nicht alle behandeln: 70 Prozent

der Kopfschmerzpatienten waren wegen der Beschwerden noch nicht beim Arzt. Anders bei Migräne: Hier suchen fast drei Viertel professionelle Hilfe. Jeder Zweite, der den Gang in die Praxis scheut, gab an, Kopfschmerzen seien kein Grund zum Arzt zu gehen. Und Schmerzmittel gäbe es auch rezeptfrei. So wird das Leid ertragen – obwohl man wesentlich mehr dagegen tun kann.

Eine Anerkennung von Kopfschmerzen als ernstzunehmendes Gesundheitsproblem ist jedoch der erste Schritt zu einer erfolgreichen Behandlung. Eine breite Aufklärung der Bevölkerung ist sinnvoll. Hierfür macht die DAK sich stark.

Einflussfaktoren auf den Krankenstand

Einfluss auf die Entwicklung des Krankenstandes haben sowohl volkswirtschaftliche als auch betriebliche Mechanismen.

Die deutsche Wirtschaft ist in den vergangenen Jahren moderat gewachsen,

Betroffene finden Informationen in der DAK-Broschüre **„Kopfschmerzen und Migräne“**. Die Broschüre bekommen Sie in Ihrer DAK-Geschäftsstelle.

Die DAK-Broschüre „**Betriebliches Gesundheitsmanagement**“ informiert Sie über Strategien zu einem gesunden Unternehmen. Wünschen Sie Unterstützung? Ihre DAK-Geschäftsstelle berät Sie gerne.



Den DAK-Gesundheitsreport 2007 können Sie über die Redaktion anfordern:

Telefon 040/23 96 14 66

oder einsehen unter

www.dak.de

→Startseite→Spezielles

die Krankenstände hingegen stagnierten bzw. sind seit einigen Jahren rückläufig.

Die Angst vor Arbeitsplatzverlusten kann dazu führen, dass die Beschäftigten trotz eingeschränkter Gesundheit weiter der Arbeit nachgehen.

Darüber hinaus verändert sich die Struktur der Belegschaften ständig. Werden Entlassungen vorgenommen, trifft dies vermutlich vorwiegend die Arbeitskräfte, die auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen häufiger und auch langwieriger arbeitsunfähig erkrankt sind. Dies übt ebenfalls einen tendenziell den Krankenstand senkenden Einfluss unter den Beschäftigten aus.

Andererseits stehen viele Unternehmen und immer mehr auch die öffentlichen Verwaltungen verstärkt unter Wettbewerbsdruck. Zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit werden Rationalisierungspotentiale unter anderem durch Personalabbau erschlossen. In der Folge kommt es für die Beschäftigten zu Arbeitsverdichtungen. Hierdurch können belastende und krank machende Arbeitsbedingungen (z. B. Stressbelastungen) entstehen, die zu einem Anstieg des Krankenstandes führen. Im Zuge umfassender Organisations- und Personalentwicklung haben sich viele Unternehmen in den letzten Jahren verstärkt dem Thema „betrieblicher Krankenstand“ angenommen.

Die systematische Umsetzung von betrieblichen Gesundheitsfördermaßnahmen trug damit zur Senkung des Krankenstandes in diesen Unternehmen bei.

FIRMENSERVICE

Sie möchten eine gesunde Unternehmenskultur für Ihren Betrieb?

Die DAK zeigt Ihnen Möglichkeiten auf:

www.dak-firmenservice.de

→Gesundheit im Betrieb

Gesetzlich versichert. Private Extras.

Für jeden das Richtige:
DAK ZusatzSchutz

Die DAK bietet umfangreiche Leistungen für die Gesundheit. Dennoch ist Gesundheit im Vergleich zu früher teurer geworden. Von den Versicherten sind Zuzahlungen für z.B. Zahnersatz, Brillen, Medikamente, Massagen aufzubringen.

Zusatzleistungen sichern

Gegen dieses Risiko können sich DAK-Kunden jetzt optimal absichern. In Zusammenarbeit mit der HanseMerkur wurde der **DAK ZusatzSchutz** entwickelt. Zusatzversicherungen, mit denen DAK-Kunden den gesetzlichen Versicherungsschutz ideal ergänzen und **ihre Zuzahlungen deutlich reduzieren** können. Das Beste: **DAK-Kunden erhalten die privaten Extras zu exklusiv günstigen Beiträgen.**

**Nur 8,52 EUR
im Monat!**

So günstig ist z.B. DAKplus Gesundheit

Um Zuzahlungen bei Zahnersatz, Brillen, Medikamenten u.Ä. deutlich zu reduzieren, zahlt ein 30-jähriger Mann ab 8,52 EUR im Monat und ist damit optimal abgesichert.

Alle Zusatzversicherungen im Überblick

- **DAKplus Gesundheit (plus 1-3)** – Reduzierung der Zuzahlungen
- **DAKplus Zahn** – Weniger Eigenanteil bei Zahnersatz
- **DAKplus Reise** – Weltweit sicher in den Urlaub
- **DAKplus Krankenhaus** – Behandlung als Privatpatient
- **DAKplus Verdienstaufschlag** – Finanzielle Sicherheit bei Krankheit
- **DAKplus Pflege** – Vorsorgen für den Pflegefall
- **DAKplus Gesundheit 66** – Mehr Leistung für Personen ab 66 Jahren
- **DAKplus Sterbegeld** – Individuelle Todesfall-Absicherung



+++ Jetzt informieren +++ Zuzahlungen reduzieren +++ Jetzt informieren +++ Zuzahlungen reduzieren +++

Interessiert? Informationen anfordern:

HanseMerkur Hotline zum Ortstarif
(01 80) 1 12 13 16

Mo. – Fr. von 8 bis 20 Uhr

E-Mail dakinfoline@hansemerkur.de

Oder senden Sie den Coupon an:

Fax (040) 41 19-30 01

Post **DAK ZusatzSchutz**
bei der HanseMerkur
Krankenversicherung aG
Postfach 61 61 04
22449 Hamburg

HanseMerkur
Versicherungsgruppe



- Ja, ich möchte Informationen zu _____ (bitte Wunscharif eintragen).
- Ja, ich möchte Informationen zu _____ (bitte Wunscharif eintragen).
- Ja, ich möchte Informationen zu _____ (bitte Wunscharif eintragen).

Name _____ Vorname _____

Straße _____ Hausnummer _____

Postleitzahl _____ Ort _____

Geburtsdatum _____ Telefon _____

E-Mail-Adresse _____

Ja, ich bin damit einverstanden, dass die HanseMerkur meine Angaben bis auf Widerruf zur schriftlichen oder telefonischen Kontaktaufnahme und Beratung speichert. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nicht. Alle Angaben sind freiwillig.

Datum/Unterschrift _____

Jetzt Antrag stellen

Geld zurück für Rentner mit Job



Beschäftigte Rentner mit einer krankenversicherungspflichtigen Beschäftigung bekommen für das Jahr 2006 die selbst getragenen Anteile am Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag aus der Rente zurück, wenn die Gesamteinnahmen 2006 durch verschiedene Einkünfte die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung übersteigen.

Kernpunkte

Beitragsberechnung aus Gesamteinnahmen Arbeitsentgelt und Rente über Beitragsbemessungsgrenze (2006 = 42.750,00 €)

Beitragsersetzung/ Arbeitnehmeranteil aus Rente für 2006

Wichtig:
Nur auf Antrag des Arbeitnehmers

Versicherungspflichtige Arbeitnehmer

Wird die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung 2006 durch verschiedene Einkünfte wie zum Beispiel Arbeitsentgelt, Versorgungsbezüge, Leistungen der Arbeitsagentur und Renten überschritten, zahlt die DAK beschäftigten Rentnern ihre selbst getragenen Anteile am Krankenversicherungsbeitrag zurück.

Das Arbeitsentgelt wird von der Beitragsersetzung nicht berührt, da nur der übersteigende Anteil der Rente zu berücksichtigen ist, den alleine der Arbeitnehmer getragen hat.

Erstattungsfähig sind die vom Rentner getragenen Beiträge für den Teil der Rente, der die Beitragsbemessungsgrenze zusammen mit den übrigen beitragspflichtigen Einkünften übersteigt.

Die vorstehenden Ausführungen gelten auch für die Beiträge zur Pflegeversicherung.

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

Die Errechnung des Erstattungsbetrages aus der Rente wird auf monatlicher Basis vorgenommen, wenn die Beitragsbemessungsgrenze durch die laufenden monatlichen Einkünfte bereits überschritten wird.

Beispiel 1

Sachverhalt:

| | |
|--|------------|
| Monatliches beitragspflichtiges Arbeitsentgelt | 2.600,00 € |
| Monatliche Rente | 1.100,00 € |
| Gesamtbetrag | 3.700,00 € |

Errechnung des

| | |
|--|------------|
| beitragspflichtigen Einkommens: | |
| Gesamtbetrag | 3.700,00 € |
| Abzüglich Beitragsbemessungsgrenze 2006 (3.562,50 €) | 3.562,50 € |

Die Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung beträgt 2006

| | |
|-----------|-------------|
| jährlich | 42.750,00 € |
| monatlich | 3.562,50 € |

Über der Beitragsbemessungsgrenze
liegender Rentenbetrag 137,50 €

Errechnung des Erstattungsbetrages:

| | |
|--|-------------------------|
| a) Eigenanteil des Mitglieds am KV-Beitrag der Rente (einschließlich gesetzlichem Zusatzbeitrag von 0,9 v.H.) | 7,80 v. H. |
| b) Eigenanteil des Mitglieds am PV-Beitrag der Rente Hinweis: Sofern nach dem Kinderberücksichtigungsgesetz für Kinderlose der Zuschlag (0,25 v. H.) zu zahlen ist, gilt | 1,70 v. H. 1,95 v.H. |
| c) Errechnung KV-Erstattung 7,80% von 137,50 € | 10,73 € |
| d) Errechnung PV-Erstattung 1,70% von 137,50 € | 2,34 € |
| e) monatlicher Erstattungsbetrag | 13,07 € |

Wird dagegen die monatliche Beitragsbemessungsgrenze lediglich durch eine Einmalzahlung (z. B. Weihnachts-/Urlaubsgeld) überschritten, ist die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze maßgebend.

Beispiel 2

Sachverhalt:

| | |
|---|------------|
| Monatliches beitragspflichtiges Arbeitsentgelt | 2.400,00 € |
| Monatliche Rente | 1.000,00 € |
| Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt in 5/2006 | 2.400,00 € |

Errechnung des beitragspflichtigen Einkommens:

| | |
|---|-------------|
| Arbeitsentgelt 2.400 € x 5 Monate (1/06 – 5/06) | 12.000,00 € |
| + einmalig gezahltes Arbeitsentgelt | 2.400,00 € |
| Rente 1.000 € x 5 Monate (1/06 – 5/06) | 5.000,00 € |
| Gesamtbetrag | 19.400,00 € |
| Abzüglich anteilige Beitragsbemessungsgrenze 2006 (3.562,50 € x 5 Monate) | 17.812,50 € |
| Über der Beitragsbemessungsgrenze liegender Betrag | 1.587,50 € |

Errechnung des Erstattungsbetrages:

| | |
|---|--------------------------|
| a) Eigenanteil des Mitglieds am KV-Beitrag der Rente (einschließlich gesetzlichem Zusatzbeitrag von 0,9 v.H.) | 7,80 v. H. |
| b) Eigenanteil des Mitglieds am PV-Beitrag der Rente Hinweis: Sofern nach dem Kinderberücksichtigungsgesetz für Kinderlose der Zuschlag (0,25 v.H.) zu zahlen ist, gilt | 1,70 v. H. 1,95 v. H. |
| c) Errechnung KV-Erstattung 7,80% von 1.587,50 € | 123,83 € |
| d) Errechnung PV-Erstattung 1,70% von 1.587,50 € | 26,99 € |
| e) Erstattungsbetrag | 150,82 € |

Freiwillig versicherte Arbeitnehmer

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

Studenten und Praktikanten

Eine Sonderregelung gilt für krankenversicherungspflichtige Studenten und Praktikanten, die eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen.

Ein Eigenanteil am Krankenkassenbeitrag aus der Rente ist nur zu entrichten, soweit der Eigenanteil den Studentenbeitrag überschreitet.

Beispiel 1

| | | | |
|---|---------|----|---------|
| KV-Eigenanteil aus der Rente | 78,00 € | PV | 19,50 € |
| Studentenbeitrag | 47,53 € | PV | 9,09 € |
| Zu entrichtender Eigenanteil aus der Rente | 30,47 € | PV | 10,41 € |

Die Erstattung erfolgt in Höhe des Studentenbeitrages von 56,62 € (KV = 47,53 €/PV = 9,09 €), da der Eigenanteil den Studentenbeitrag überschreitet.



Selbst getragene Anteile am Beitrag aus der Rente sind zu erstatten, wenn sie – zusammen mit eventuellen Beiträgen aus Versorgungsbezügen – den Studentenbeitrag nicht überschreiten.

Beispiel 2

| | | | |
|--|---------|----|--------|
| KV-Eigenanteil aus der Rente | 36,00 € | PV | 9,00 € |
| Studentenbeitrag | 47,53 € | PV | 9,09 € |
| Zu entrichtender Eigenanteil aus der Rente | 0,00 € | | |

Der monatliche Eigenanteil aus der Rente in Höhe von 45,00 € (KV = 36,00 €/PV = 9,00 €) ist zu erstatten, da er den Studentenbeitrag nicht überschreitet.

Erstattung nur auf Antrag

Zu viel gezahlte Beiträge können nur auf Antrag des Arbeitnehmers erstattet werden. Eine automatische Erstattung durch die DAK ist nicht möglich, weil den Krankenkassen die einzelnen Entgelte nicht vorliegen.

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

Wolfgang Wittenberg

FIRMENSERVICE

Sie finden die Beitragssätze der DAK unter www.dak-firmenservice.de
 → Arbeitshilfen
 → Beitragssätze



So stiegen die Löhne in Deutschland

Die Auftragsbücher in der Industrie sind wieder gut gefüllt – das macht den Arbeitnehmern Hoffnung auf deutliche Gehaltserhöhungen in den anstehenden Tarifrunden.

Die Gewerkschaften jedenfalls wollen ein kräftiges Lohnplus durchsetzen. Im vergangenen Jahr waren die Abschlüsse moderat, obwohl die Konjunktur bereits angezogen hatte.

Insgesamt stiegen die Tariflöhne um 1,5 Prozent. Überdurchschnittliche Abschlüsse erzielten die Gewerkschaften im Maschinenbau, bei Banken und Versicherungen und in der Verkehrswirtschaft, um nur einige zu nennen, aber auch diese Ergebnisse lagen eher bei zwei bis drei Prozent.

Durchschnittliche Erhöhung der Tarifverdienste 2006 gegenüber 2005 in %



Zum Vergleich:
1,7 Verbraucherpreise



Hilfe für Helfer und Initiative 50plus

Neue Konzepte zur Arbeitsmarktpolitik



Neue Gesetze sollen Hilfen für Helfer geben und Beschäftigungschancen für ältere Menschen verbessern. Die Bundesregierung hat zwei interessante Gesetzentwürfe auf den Weg gebracht, über die wir hier informieren möchten.

Engagiert fürs Ehrenamt

Unter dem Motto „Hilfen für Helfer“ steht der Entwurf eines Gesetzes zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements. Die Bundesregierung will die steuerlichen Rahmenbedingungen für bürgerschaftliches Engagement und Ehrenamt sowie die Tätigkeit von Vereinen verbessern. Dies soll dadurch erreicht werden, dass das Gemeinnützigkeits- und Spendenrecht großzügiger geregelt wird. Auch sollen Anreize geschaffen werden, sich durch Stiftungen an der Förderung des Gemeinwohls zu beteiligen und die Förderung zur Stärkung der vielfältigen Kulturlandschaft soll erweitert werden.

Menschen, die sich engagieren, mehr zu unterstützen ist Ziel dieses Gesetzentwurfs. Aus dem Maßnahmenpaket ist besonders zu erwähnen, dass der ehrenamtliche Einsatz unmittelbar durch die Einführung eines Abzugs von der Steuerschuld für bestimmte freiwillige, unentgeltliche ehrenamtliche Tätigkeiten im gemeinnützigen Bereich (Förderung mildtätiger Zwecke) in Höhe von 300,00 € jährlich anerkannt werden soll.

Ferner soll der Steuerfreibetrag in § 3 Nr. 26 EStG (der sogenannte Übungsleiterfreibetrag) von 1.848,00 € auf 2.100,00 € im Kalenderjahr angehoben werden.

Nach § 3 Nr. 26 EStG sind drei Tätigkeitsbereiche begünstigt:

- ▶ Nebenberufliche Tätigkeit als Übungsleiter (z. B. im Sportverein), Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder eine vergleichbare Tätigkeit
- ▶ Nebenberufliche künstlerische Tätigkeit
- ▶ Nebenberufliche Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen

Durch die Steuerbefreiung werden ehrenamtlich Engagierte finanziell entlastet, denn die steuerfreien Einnahmen gelten in der Sozialversicherung nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Wenn z.B. ein abhängig beschäftigter Übungsleiter nur Einnahmen bis 2.100,00 € jährlich bzw. 175,00 € monatlich verdient, handelt es sich nicht um beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Wird der steuerfreie Betrag von zukünftig 175,00€ monatlich überschritten, ist zu prüfen, ob die Beschäftigung geringfügig entlohnt ist. Eine versicherungsfreie, geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das Entgelt einschließlich der steuerfreien Einnahmen 575,00 € monatlich (175,00 € + 400,00 €) nicht übersteigt.



Mehr Informationen zu diesem Gesetzentwurf finden Sie unter www.bundesfinanzministerium.de
 → Aktuelles → Pressemitteilungen
 → Nr.15 aus 2007 vom 14. 2. 07

Kernpunkte

Engagement soll sich lohnen:

Regierung plant Ehrenamtförderung

Beschäftigung Älterer fördern:

Strategien zur Verbesserung der aktuellen Situation

Kombilohn für Ältere

Die bereits vorhandene Entgeltsicherung für ältere Beschäftigte soll durch einen Kombilohn für Ältere neu gestaltet werden. Ältere Arbeitslosengeldbezieher I, die eine Beschäftigung mit einem möglicherweise geringeren Nettoentgelt als vor ihrer Arbeitslosigkeit aufnehmen, sollen für zwei Jahre einen teilweisen Ausgleich für die Lohnneibußen bekommen. Die Differenz zwischen dem früheren und dem geringeren neuen Nettoentgelt soll im ersten Jahr zu 50% und im zweiten Jahr zu 30% ausgeglichen werden. Die Rentenversicherungsbeiträge aus der neuen Beschäftigung werden für die Dauer von zwei Jahren auf 90% aufgestockt, gemessen am vorherigen versicherungspflichtigen Bruttoentgelt.



Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer

Mit der „Initiative 50plus“ hat die Bundesregierung einen Gesetzentwurf vorgelegt, mit dem die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen weiter erhöht und eine bessere Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt erreicht werden soll. Der Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen hat folgende Zielsetzungen:

- ▶ Die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhöhen
- ▶ Das zu frühe Ausscheiden der 55-Jährigen und Älteren aus dem Berufsleben deutlich zu reduzieren
- ▶ Eine bessere Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser in den regulären Arbeitsmarkt durch Kombilohn und Eingliederungszuschüsse zu erreichen
- ▶ Die Förderung der beruflichen Weiterbildung bei den 55–64-jährigen Beschäftigten zu verbessern

Eingliederungszuschuss

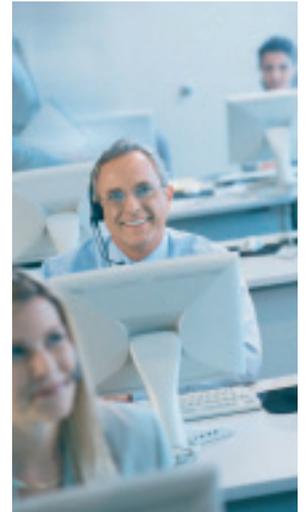
Im Rahmen der Eingliederungszuschüsse wird Arbeitgebern ein neues Angebot für die Einstellung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gemacht.

Wenn erkennbar ist, dass individueller Unterstützungsbedarf besteht, kann die Einstellung durch einen Eingliederungszuschuss künftig auch ohne Vorliegen eines Vermittlungshemmnisses gefördert werden. Dieser besondere Integrationsbedarf besteht, wenn ältere Arbeitnehmer sechs Monate beschäftigungslos oder in Maßnahmen der öffentlich geförderten Beschäftigung (z. B. ABM) tätig waren.

Der Eingliederungszuschuss soll künftig für mindestens ein Jahr und in Höhe von mindestens 30% der Lohnkosten geleistet werden. Die Förderhöchstgrenzen liegen bei drei Jahren und 50%. Der Eingliederungszuschuss für Ältere wird allerdings nur geleistet, wenn ein Beschäftigungsverhältnis für mindestens ein Jahr begründet wird. Beschäftigungsverhältnisse von kürzerer Dauer können weiterhin über den allgemeinen Eingliederungszuschuss bei Vorliegen von Vermittlungshemmnissen gefördert werden.

Förderung der beruflichen Weiterbildung

Beschäftigte sollen künftig bereits ab dem 45. Lebensjahr und in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten Förderleistungen von der Bundesagentur für Arbeit erhalten. Es soll einen Bildungsgutschein geben, mit dem die/der Beschäftigte unter zertifizierten, qualitativ hoch-



wertigen Weiterbildungsangeboten frei wählen kann. Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitgeber während der Qualifizierung Arbeitsentgelt zahlt und die Weiterbildung Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die über arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildungen hinausgehen.

Befristung von Arbeitsverträgen

Die Altersgrenze für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund soll dauerhaft auf das 52. Lebensjahr festgelegt werden. Die Befristung des Arbeitsvertrages setzt voraus, dass der Beschäftigte vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos war oder als Bezieher von Transferkurzarbeitergeld oder Teilnehmer an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme vergleichbare Schwierigkeiten hat, auf dem Arbeitsmarkt einen neuen Arbeitsplatz zu erhalten.

Kein Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung

Arbeitgeber, die ein Beschäftigungsverhältnis mit einem zuvor Arbeitslosen, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, erstmalig begründen, müssen keinen Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung zahlen. Diese bereits vorhandene Regelung besteht noch bis zum 31. Dezember 2007. Wir berichteten hierüber in der Ausgabe 1/2006 von praxis+recht.

FIRMENSERVICE

Nachlesen können Sie diesen Artikel unter www.dak-firmenservice.de

→ praxis+recht Magazin → Archiv → Ausgabe 1/2006



Mehr zu diesem Gesetzentwurf finden Sie unter www.bmas.bund.de
→ Arbeitsmarkt → Förderung
→ Ältere

Andrea Toborg

Beitragsnachweise in Papierform

Zentrale Erfassungsstelle geschlossen

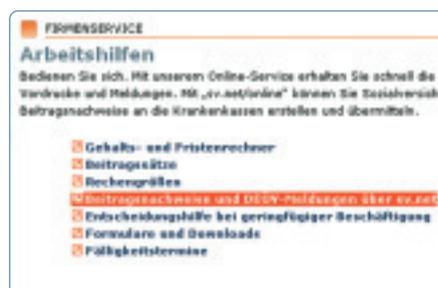
Seit dem 1. 1. 2006 müssen Beitragsnachweise elektronisch übertragen werden – Beitragsnachweise in Papierform sind nicht mehr vorgesehen.

Der überwiegende Teil der Arbeitgeber hat bereits auf eine elektronische Übertragung umgestellt. Die zentrale Erfassungsstelle für Beitragsnachweise in Papierform unter der Postfachanschrift DAK

13661 Berlin

wurde deshalb geschlossen.

Senden Sie Beitragsnachweise oder andere Unterlagen daher nicht mehr an die zentrale Anschrift, sondern an Ihre zuständige DAK-Geschäftsstelle vor Ort.



FIRMENSERVICE

Sie haben noch nicht auf eine elektronische Datenübertragung umgestellt und suchen Unterstützung?

www.dak-firmenservice.de

→ Arbeitshilfen → Beitragsnachweise und DEÜV-Meldungen über sv.net

Veronika Werner

Stolperfälle AGG

Von Stellen- ausschreibung bis Kündigung



Im August letzten Jahres ist das „Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“ in Kraft getreten. Darin enthalten: das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das Gesetz soll Menschen vor Benachteiligungen aufgrund ihrer Rasse, ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität schützen. Dies bezieht sich sowohl auf das berufliche Umfeld als auch auf den sozialen und zivilrechtlichen Bereich.

Kernpunkte

AGG: In der Praxis zeigen sich Schwächen

Unternehmen müssen Bewerbungsprozesse anpassen

AGG und Kündigungsschutzgesetz kollidieren

Checkliste:
Darauf sollten Sie achten

Soweit die Theorie. Die Praxis zeigt jedoch: „Das AGG lässt stellenweise Fragen offen. Das sorgt im Firmenalltag vielfach für Verunsicherung“, erläutert DAK-Justiziar Dr. Eckhard Bloch. „Nur die aktive Auseinandersetzung mit dem Gesetz kann Arbeitgeber und Führungskräfte vor teuren Prozessen schützen.“ Arbeitgeber sollten unbedingt auf Stolperfallen achten und ihre internen Prozesse entsprechend anpassen – von der Stellenausschreibung bis zur Kündigung.

In der vorletzten Ausgabe von praxis+recht haben wir wichtige Regelungen des Gesetzes bereits ausführlich dargestellt. Heute zeigen wir Ihnen anhand von Fallbeispielen, woraufes in der Praxis ankommt und worauf Sie besonders achten sollten.

Stellenausschreibung

Stellen Sie sich vor: Sie haben eine Stelle zu vergeben. In der Ausschreibung verwenden Sie gängige Formulierungen wie „wir suchen eine junge dynamische Führungskraft“ oder „Bewerbung bitte mit Bild“. Schon durch diese beiden Floskeln könnten Bewerber sich diskriminiert fühlen und nach AGG Schadenersatz fordern. Bewirbt

sich beispielsweise ein potentiell geeigneter türkischstämmiger Mann im Alter von 45 Jahren, hätte er gleich zwei Gründe zur Klage: Zum einen könnte er sich aufgrund seines Alters benachteiligt fühlen und zum anderen wegen seines ausländischen Aussehens, welches auf dem Foto deutlich wird. Als Arbeitgeber müssen Sie zwar den klagenden Bewerber nicht einstellen, ihn aber finanziell entschädigen (§ 15 Abs. 2 und 6 AGG). Nur wenn der benachteiligte Bewerber auch bei einem Auswahlverfahren ohne Diskriminierung nicht eingestellt worden wäre, ist die Entschädigung auf bis zu drei Monatsgehälter begrenzt.

Arbeitgeber müssen außerdem mit Scheinbewerbern rechnen, die auf finanzielle Entschädigung hoffen. Da diese unseriösen Bewerbungen missbräuchlich sind, besteht keine Entschädigungspflicht. Dies gilt zum Beispiel, wenn sich ein überdurchschnittlich qualifizierter Jurist auf die Stelle einer Sekretärin bewirbt und offensichtlich darauf spekuliert, wegen seines Geschlechts abgewiesen zu werden.

Abgelehnte Bewerber müssen ihren Anspruch auf Schadenersatz oder Entschädigung innerhalb von zwei Monaten beim Arbeitgeber schriftlich geltend machen (§ 15 Abs. 4 AGG). Verwei-

gert dieser die Zahlung, kann der Bewerber innerhalb von drei Monaten Klage beim Arbeitsgericht erheben (§ 61b Abs. 1 Arbeitsgerichtsgesetz). Falls der Benachteiligte die Klage nicht rechtzeitig erhebt, verliert er seinen Anspruch auf Schadenersatz oder Entschädigung.

Tipps für die Praxis:

Bewahren Sie daher grundsätzlich alle Bewerbungsunterlagen entweder im Original oder als Kopie auf, bis die zweimonatige Frist verstrichen ist.

Sie sollten Stellenangebote und die damit verbundenen Anforderungen neutral und ohne Diskriminierungsrisiken formulieren. So können Sie beispielsweise Fremdsprachenkenntnisse, Teamfähigkeit, Auslandserfahrung und Zeugnisse ohne Zurückhaltung nennen. Kriterien wie Foto, Geschlecht, Muttersprache und Herkunft dagegen sollten Sie nur dann abfragen, wenn diese tatsächlich für die Stelle relevant sind. Falls Sie zum Beispiel einen Mitarbeiter für den Einsatz in einem Land suchen, in dem Frauen als Verhandlungspartner abgelehnt werden, können Sie ausdrücklich männliche Bewerber ansprechen.

Bewerbungsgespräch

Ein anderer Fall: Sie sprechen eine Bewerberin im Vorstellungsgespräch auf das Thema Familienplanung an. Damit haben Sie sie aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt – die Bewerberin kann Klage einreichen. Wenn Sie als Arbeitgeber nicht beweisen können, dass kein Verstoß vorlag, müssen Sie in diesem Fall Schadenersatz leisten. Die Beweislast liegt im Zweifel auf der Seite des Arbeitgebers.

Tipps für die Praxis:

Ein Bewerbungsgespräch sollte immer mindestens unter sechs Augen geführt werden, damit Sie im Streitfall durch eine Zeugenaussage beweisen können, dass keine Diskriminierung vorliegt. Achten Sie außerdem bei der schriftlichen und mündlichen Absage auf neutrale Formulierungen. Sätze wie „Wir haben uns für jemand anderen entschieden“ sind unkritisch.

Diskriminierung am Arbeitsplatz

Eine Frau arbeitet als Fliesenlegerin in einem typischen „Männerberuf“. Ein Kollege macht wiederholt anzügliche Bemerkungen – ein Verstoß

gegen § 7 Abs. 1 AGG. Als Arbeitgeber sind Sie durch das neue Gesetz verpflichtet, die Diskriminierung zu unterbinden.

Tipps für die Praxis:

Je nach Einzelfall können Sie den diskriminierenden Mitarbeiter abmahnen, um- oder versetzen. In besonders schwerwiegenden Fällen kommt auch die Kündigung in Betracht. Drohen der Mitarbeiterin in Zukunft weitere Benachteiligungen, hat sie Anspruch auf Unterlassung, die sie auch beim Arbeitsgericht durchsetzen kann. Dem Arbeitgeber drohen Schadenersatzzahlungen oder Entschädigungsleistungen nach § 15 AGG, wenn er Diskriminierungen nicht unterbindet.

Was viele nicht wissen: Auch gegen außen stehende Dritte, die Ihre Angestellten diskriminieren, müssen Sie als Arbeitgeber vorgehen. Wenn sich beispielsweise der Postbote Ihrem homosexuellen Empfangsmitarbeiter gegenüber abfällig äußert, gilt es einzuschreiten: Falls es mit einer bloßen Ermahnung nicht getan ist, können Sie beispielsweise ein Hausverbot verhängen.

Beförderung

Ein ausländischer Arbeitnehmer möchte innerhalb des Unternehmens befördert werden, wird aber aufgrund seiner Nationalität abgelehnt. Genau wie ein benachteiligter Bewerber hat er Anspruch auf Entschädigung beziehungsweise Schadenersatz. Es besteht aber auch hier kein rechtlicher Anspruch auf die angestrebte Beförderung.

Tipps für die Praxis:

Auch für interne Stellenausschreibungen gilt: Formulieren Sie das Profil so neutral wie möglich und dokumentieren Sie den Bewerbungsprozess, indem Sie beispielsweise die Korrespondenz mit Personalabteilung oder Betriebsrat aufbewahren. Außerdem sollten Sie ein Gespräch mit dem Bewerber arbeitgeberseitig immer zu zweit führen.

Kündigung

Bei der Kündigung durch den Arbeitgeber ist noch nicht final geklärt, inwieweit die Vorschriften des AGG – neben denen des Kündigungsschutzgesetzes – zu berücksichtigen sind.



FIRMENSERVICE

Weitere Informationen und Ausnahmeregelungen finden Sie in unserer Online-Ausgabe unter www.dak-firmenservice.de
→ praxis+recht Magazin
→ Arbeitsrecht

Ein Beispiel: Ein Unternehmen möchte seinen Pfortnerdienst verkleinern. Von vier Stellen soll betriebsbedingt eine gestrichen werden. Drei Pfortner sind Deutsche, der vierte kommt aus Portugal. Letzterer wird aus einer ausländerfeindlichen Motivation entlassen, ist aber in sozialer Hinsicht (Familienstand, Kinder) tatsächlich am wenigsten schützenswürdig. In diesem Fall ist die Kündigung gemäß § 1 Kündigungsschutzgesetz wirksam. Das Benachteiligungsverbot gebietet aber gemäß § 15 Abs. 2 AGG eine Entschädigung für den Diskriminierten. Das

Verhältnis beider Gesetze zueinander ist hier ungeklärt: Wenn gegen ein Merkmal des AGG verstoßen wird und der benachteiligte Angestellte binnen drei Wochen Klage erhebt, wird das Arbeitsgericht die Kündigung möglicherweise für unwirksam erklären.

„Wie man sieht, gibt es in der Praxis noch dringenden Klärungsbedarf“, erläutert Bloch. „Vor allem, wenn das AGG wie im Fall des Kündigungsschutzes mit einem anderen Gesetz kollidiert.“

Eckhard Bloch



Checkliste AGG

Haben Sie folgende Punkte berücksichtigt?

Falls nicht, sollten Sie Ihre internen Abläufe noch einmal gründlich unter die Lupe nehmen.

- Veröffentlichung der Bestimmungen des AGG am schwarzen Brett oder im Intranet
- Benennung einer Beschwerdestelle
- Schulung der Führungskräfte und Mitarbeiter
- bestehende Stellenausschreibungen überprüfen
- Standards für neue Stellenausschreibungen festlegen
- standardisierte Bewerbungsbögen im Internet überprüfen
- Leitfäden für Vorstellungsgespräche prüfen
- Dokumentation des Bewerbungsprozesses
- Auswahlkriterien für Bewerber und Beförderungen prüfen
- Absageschreiben prüfen

Informationspflicht und Schulung

Generell müssen Sie als Arbeitgeber Ihre Angestellten über das AGG informieren.

Erster Schritt: Veröffentlichen Sie den Text des AGG und den § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes (Hinweis auf die dreimonatige Klagefrist wegen Entschädigung) am schwarzen Brett oder auch im Intranet.

Außerdem sollten Sie einen Ansprechpartner beziehungsweise eine Beschwerdestelle für benachteiligte Mitarbeiter nennen.

Erläutern Sie Ihren Führungskräften, worauf sie achten müssen und schaffen Sie ein Problembewusstsein.

So können Sie Klagen aktiv vorbeugen.

Personenbedingte Kündigung

„Negative Prognose entscheidend“

In der letzten Ausgabe von praxis+recht berichteten wir über Gründe einer verhaltensbedingten Kündigung. Im folgenden Beitrag geht es um die personenbedingte Kündigung. Es müssen Gründe vorhanden sein, die in der Person des Arbeitnehmers liegen. So ist der Arbeitnehmer auf Grund seiner persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften nicht in der Lage seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen.



Kernpunkte

Personenbedingte Kündigung:

- bei Minderleistung
- bei mangelnder Eignung
- bei krankheitsbedingten Fehlzeiten

Personenbedingte Kündigung

Eine ordentliche Kündigung ist u. a. gemäß § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) dann sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, bedingt ist. Das Gesetz enthält keine Definition des personenbedingten Grundes. Zur Ausfüllung des Rechtsbegriffes nennt das Gesetz weder Beispiele noch sieht es einen abschließenden Katalog von möglichen personenbedingten Gründen vor.

Eine personenbedingte Kündigung kommt insbesondere bei Krankheit des Arbeitnehmers in Betracht. Weitere Kündigungsgründe sind z. B.

- ▶ fehlende Eignung bzw. Befähigung des Arbeitnehmers,
- ▶ ausländischer Wehrdienst von mehr als zwei Monaten,
- ▶ die fehlende Arbeitserlaubnis,
- ▶ die Verbüßung einer Freiheitsstrafe.

FIRMENSERVICE

Die Inhalte für eine krankheitsbedingte Kündigung finden Sie in unserer Online-Ausgabe unter

www.dak-firmenservice.de

→ praxis+recht Magazin → Arbeitsrecht

Voraussetzungen für eine personenbedingte Kündigung

Notwendige Voraussetzung für eine personenbedingte Kündigung ist, dass tatsächlich (objektiv) ein Kündigungsgrund in der Person des Arbeitnehmers vorliegt. Diese Voraussetzung ist dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten seine Arbeitsleistung nicht mehr erbringen kann.

Anders als bei der Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen wird dem Arbeitnehmer bei einer personenbedingten Kündigung keine schuldhaft Verletzung des Arbeitsvertrages zum Vorwurf gemacht. Anders als bei einer verhaltensbedingten Kündigung kommt es nicht darauf an, ob dem Arbeitnehmer für das Fehlen seiner Fähigkeit und Eignung zur Erbringung der Arbeitsleistung ein Verschulden trifft. Daher ist auch keine Abmahnung erforderlich. Eine Ausnahme bildet der Tatbestand, wenn es dem Arbeitnehmer möglich ist, die fehlende Fähigkeit und Eignung zur ordnungsgemäßen Erbringung der Arbeitsleistung wieder herzustellen, in dem er aufgefordert wird, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, um die ihm fehlende Eignung zu erwerben.



Die vier Voraussetzungen

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes müssen die folgenden vier Voraussetzungen vorliegen, damit eine personenbedingte Kündigung wirksam ist:

- 1** Es müssen Gründe vorhanden sein, die in der Person liegen: fehlende fachliche, charakterliche, körperliche Eignung oder lang anhaltendes Leistungshindernis. Der Arbeitnehmer ist aufgrund seiner persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften nicht in der Lage, künftig seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen. Diese Voraussetzung nennen die Juristen kurz „negative Prognose“.
- 2** Betriebliche oder wirtschaftliche Interessen des Arbeitgebers werden konkret und erheblich beeinträchtigt.
- 3** Es gibt keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des Arbeitnehmers auf einem anderen freien Arbeitsplatz in dem Betrieb oder dem Unternehmen des Arbeitgebers, auf dem sich die mangelnde Eignung des Arbeitnehmers nicht oder kaum bemerkbar machen würde.
- 4** Bei Abwägung des Arbeitgeber-Interesses an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und des Arbeitnehmer-Interesses an einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses überwiegt das Beendigungsinteresse des Arbeitgebers. Dieser Schritt bei der rechtlichen Überprüfung ist die „Interessenabwägung“.

Wenn auch nur eine dieser vier Voraussetzungen fehlt, ist eine personenbedingte Kündigung nicht möglich. Eine trotzdem ausgesprochene Kündigung aus personenbedingten Gründen ist dann unwirksam, d.h. das Arbeitsverhältnis besteht trotz der Kündigung weiter.

Tatbestände für eine personenbedingte Kündigung

AIDS

Die Erkrankung an der Immunschwächekrankheit AIDS ist ein regelwidriger körperlicher Zustand, der – wie andere Krankheiten auch – eine personenbedingte Kündigung rechtfertigt. Dabei ist zu beachten, dass die Infektion mit dem HIV-Virus in der ersten klinischen Phase in der Regel symptomlos ist. Damit stellt die AIDS-Infektion grundsätzlich in diesem Stadium keine Krankheit im arbeitsrechtlichen Sinne dar, weil der Betroffene in der Regel, soweit keine unvermeidbare Infektionsgefahr für Dritte besteht, seine Arbeitsleistung uneingeschränkt erbringen kann.

Entwickelt sich die AIDS-Infektion im Lauf der Zeit zur Krankheit, kommt es aufgrund der Immunschwäche zu einer Vielzahl von Infektionen im Körper, die in der Regel zu krankheitsbedingten Ausfallzeiten führen werden. In diesem Stadium ist eine krankheitsbedingte Kündigung möglich.

Alkohol

Begeht ein Arbeitnehmer alkoholbedingt ein arbeitsvertragswidriges Verhalten, wird in der Regel eine verhaltensbedingte Kündigung – ggf. nach vorhergehender Abmahnung – sozial gerechtfertigt sein. Im Gegensatz dazu kann eine personenbedingte Kündigung dann gerechtfertigt sein, wenn der Alkoholmissbrauch auf einer Alkoholsucht des Mitarbeiters beruht.

Nach Rechtsprechung des BAG stellt die Alkoholabhängigkeit eine Krankheit im medizinischen Sinne dar. Eine Abhängigkeit liegt dann vor, wenn der gewohnheitsmäßige, übermäßige Alkoholgenuss trotz besserer Einsicht nicht aufgegeben werden kann und eine psychische und physische Abhängigkeit vom Alkohol besteht. Da es sich bei der Alkoholabhängigkeit um eine Krankheit handelt, sind die Grundsätze zur krankheitsbedingten Kündigung heranzuziehen.

Alter

Das Lebensalter für sich stellt keinen Kündigungsgrund dar. Auch dann nicht, wenn der

Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat und Altersrente in Anspruch nehmen könnte. Auch die Tatsache, dass ein Mitarbeiter die Voraussetzung für Altersteilzeit erfüllt, rechtfertigen eine personenbedingte Kündigung nicht. Ein altersbedingter Leistungsabfall hingegen kann in Ausnahmefällen eine personenbedingte Kündigung sozial rechtfertigen. Der leistungsbedingte Abfall muss zu einer unzumutbaren Beeinträchtigung betrieblicher Interessen führen, wobei an die Interessenabwägung besonders hohe Anforderungen gestellt werden.

Berufsausübungserlaubnis

Soweit für die Ausübung eines Berufes eine besondere behördliche Erlaubnis erforderlich ist, kann das Fehlen oder der Entzug dieser Erlaubnis zur personenbedingt sozial gerechtfertigten Kündigung führen. Dies gilt besonders für die Berufsgruppen der Ärzte, Steuerberater und Rechtsanwälte. Im Falle des Verlustes der ärztlichen Approbation besteht für den Arbeitgeber ein Beschäftigungsverbot. Verliert ein Wachmann die notwendigen polizeilichen Befugnisse, kann dies zu einer personenbedingten Kündigung führen. Allerdings ist immer zu prüfen, ob eine zumutbare Weiterbeschäftigung auf einem anderen freien Arbeitsplatz möglich ist.

Drogen

Liegt noch keine Drogensucht im Sinne einer abhängigen Krankheit vor, kann eine verhaltensbedingte Kündigung gerechtfertigt sein. Ist die Drogensucht schon so weit fortgeschritten, dass eine Krankheit im medizinischen Sinne vorliegt, sind die Grundsätze der personenbedingten Kündigung wegen Krankheit anzuwenden.

Druckkündigung

Die personenbedingte Kündigung kann auch als Druckkündigung sozial gerechtfertigt sein. Dies ist regelmäßig dann der Fall, wenn durch den Zwang der Arbeitnehmer der Arbeitgeber veranlasst wird, das Arbeitsverhältnis zu beenden, insbesondere dann, wenn sich die Arbeitnehmer im Hinblick auf eine HIV-Infektion weigern, mit einem Arbeitnehmer weiter zusammenzuarbeiten oder wenn dem Arbeitnehmer die fachliche oder persönliche Eignung zur Ausübung der Tätigkeit fehlt.

Eheschließung

Die Eheschließung als solche stellt weder einen Grund für eine personenbedingte noch für eine verhaltensbedingte Kündigung dar. Selbst eine ausdrückliche arbeitsvertragliche Regelung in Form einer sogenannten Zölibatsklausel ist wegen Umgehung des Kündigungsschutzes und wegen des Verstoßes gegen die Artikel 1 und 2 Grundgesetz (GG) nichtig. Um eine personenbedingte Kündigung wegen Eheschließung sozial zu rechtfertigen, müssen zur eigentlichen Eheschließung noch zusätzliche Umstände kommen, die die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber unzumutbar erscheinen lassen. Dies ist z.B. bei einer katholischen Leiterin eines katholischen Pfarrkindergartens der Fall, die einen geschiedenen Mann heiratet.

Ehescheidung

Die Ehescheidung stellt keinen Kündigungsgrund dar. Besteht zwischen den Ehegatten ein Arbeitsverhältnis, so wird dies durch die Scheidung der Ehe nicht aufgelöst. Die Ehescheidung stellt auch in diesem Fall keinen personenbedingten Kündigungsgrund dar, es sei denn, die Scheidung bedingt konkrete Beeinträchtigungen des Arbeitsverhältnisses, die eine Weiterbeschäftigung unmöglich machen.

Ehrenamt

Die Übernahme eines politischen Ehrenamtes kann allein grundsätzlich kein Kündigungsgrund sein. Soweit ein Arbeitnehmer zur Wahrnehmung seines politischen Mandates dem Arbeitsplatz fernbleibt, hat ihn der Arbeitgeber von seiner Arbeitspflicht freizustellen. Des Weiteren gilt für bestimmte politische Mandatsträger in vielen Landesgesetzen ein absoluter Kündigungsschutz.

Fahrerlaubnis, Fluglizenz

Der Entzug der Fahrerlaubnis wird bei einem als Kraftfahrer beschäftigten Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob der Entzug auf einer Privatfahrt oder in Ausübung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten erfolgt ist, in der Regel eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn im Betrieb keine Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer auf einen anderen Arbeitsplatz, auch zu schlechteren Bedingungen, weiterzubeschäftigen.



Aufenthaltsgenehmigung, Arbeitsgenehmigung

Ausländische Mitarbeiter dürfen in Deutschland nur arbeiten, wenn sie einerseits eine Aufenthaltsgenehmigung und andererseits eine Arbeitsgenehmigung besitzen. Das Fehlen und Erlöschen der Arbeitsgenehmigung ist grundsätzlich geeignet, eine personenbedingte Kündigung sozial zu rechtfertigen. Verschweigt ein Arbeitnehmer, dass seine Arbeitserlaubnis entfallen ist, kann ihm fristlos gekündigt werden, da er durch die vorsätzliche und arglistige Täuschung seine arbeitsvertragliche Treupflicht erheblich verletzt hat.

gen. Verliert ein Pilot seine Fluglizenz, kann dies ebenfalls zu einer personenbedingten Kündigung führen.

Haft

Die Verurteilung zu einer Haftstrafe oder die Anordnung einer Untersuchungshaft kann eine personenbedingte Kündigung sozial rechtfertigen, da sie den Arbeitnehmer daran hindert, seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Ob ein personenbedingter Kündigungsgrund vorliegt, ist insbesondere von der Dauer der Inhaftierung abhängig.

Das BAG sieht in einer Verbüßung einer Strafe von fünf Monaten eine unzumutbare Belastung des Arbeitgebers mit der Folge, dass eine Kündigung berechtigt ist. Befindet sich der Arbeitnehmer in Untersuchungshaft oder steht die Dauer der zu verbüßenden Strafe noch nicht fest, kann eine personenbedingte,

aber auch eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein. Im Rahmen der Interessenabwägung ist zu Lasten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, dass er durch sein strafbares Verhalten die Ursache für die Haft herbeigeführt hat.

Schwangerschaft

Die Schwangerschaft rechtfertigt in keinem Fall eine personenbedingte Kündigung. Sie stellt insbesondere keine Krankheit im medizinischen Sinne dar. Im übrigen genießt die schwangere Mitarbeiterin den besonderen Kündigungsschutz des § 9 Mutterschutzgesetzes (MuSchG).

Straftaten

Straftaten im außerdienstlichen Bereich können nur dann eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn hieraus Rückschlüsse auf die Eignung des

Arbeitnehmers für die vertraglich geschuldete Tätigkeit zu ziehen sind und die betrieblichen Belange im erheblichem Maße beeinträchtigen. Dies wäre z. B. dann der Fall, wenn ein als Kassierer angestellter Mitarbeiter im außerdienstlichen Verhalten Vermögensdelikte begeht.

Fazit

Die Gründe für eine personenbedingte Kündigung können vielseitig sein. Es ist jedoch immer der Einzelfall abzuwägen. Eine schematische Anwendung der von der Rechtsprechung herausgebildeten Grundsätze scheidet aus. Bei einer Entscheidung für oder gegen eine Kündigung des Mitarbeiters muss stets eine Interessensabwägung vorgenommen werden.

Thomas Kuschel

Überstunden in Deutschland

Über vier Millionen Arbeitslose und viele Arbeitnehmer, die Überstunden „schieben“ – passt das zusammen?

Mit Überstunden können die Arbeitgeber kurzfristige Auftragsspitzen abfedern; vollständig wird ein Betrieb auf Überstunden also nicht verzichten können, vor allem nicht, wenn nicht absehbar ist, ob die gute Auftragslage anhält.

In anderen Fällen jedoch müssen Arbeitnehmer Überstunden leisten, weil ein Unternehmen keine zusätzlichen Mitarbeiter einstellen will oder sogar Personal entlassen hat. Dann werden durch Überstunden zusätzliche Arbeitsplätze eingespart.



in Millionen Stunden



in Stunden je Arbeitnehmer ohne geringfügig Beschäftigte, Auszubildende, Erziehungsurlaub und Altersteilzeit

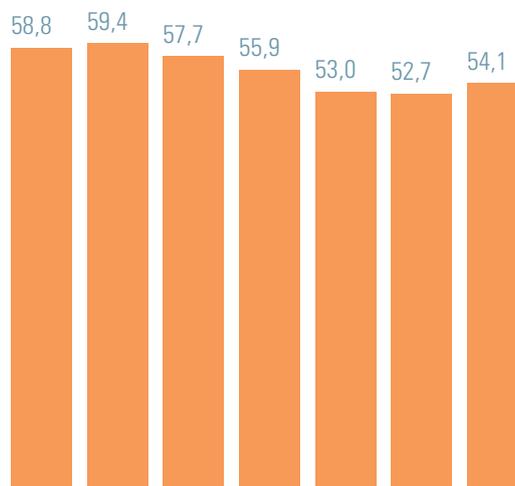


Illustration:
www.bildermacherin.com
Statistische Angaben: IAB
© Globus 1182

Rücknahme freiwilliger Leistungen

Rechtsansprüche aus „betrieblicher Übung“



Unter einer betrieblichen Übung ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden.

Kernpunkte

Die Rücknahme freiwilliger Arbeitgeberleistungen wirkt in der Praxis oft Probleme auf:

- aktuelle Beispiele
- wann Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch erwerben
- wie Arbeitgeber sich rechtzeitig absichern können

Durch eine betriebliche Übung können Ansprüche auf Leistungen entstehen, die vom Arbeitgeber ursprünglich freiwillig ohne Rechtspflicht gewährt wurden. Dies gilt insbesondere bei Weihnachtsgratifikationen, aber auch bei Freistellungen an bestimmten Tagen oder bei der Anpassung von Versorgungsbezügen. Ebenso wie durch eine betriebliche Übung Ansprüche entstehen können, können bestehende Ansprüche durch eine betriebliche Übung auch erlöschen.

Durch die tatsächliche Handhabung stellt der Arbeitgeber eine Regel auf, nach der er eine Leistung entweder allen Arbeitnehmern des Betriebes oder verschiedenen Arbeitnehmergruppen gewährt.

Ansprüche aus betrieblicher Übung können nur entstehen, wenn für die Leistung noch keine andere Anspruchsgrundlage besteht. Deshalb muss der Arbeitnehmer zur Begründung eines derartigen Anspruchs auch darlegen, dass der Arbeitgeber zu der gewährten Leistung oder Vergünstigung nicht verpflichtet war.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kommt durch die betriebliche Übung konkludent eine vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zustande.

Dabei wird nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts durch eine (mindestens) dreimalige vorbehaltlose Gewährung einer Zuwendung an den Arbeitnehmer, wenn die Umstände des Falls eine andere Auslegung nicht bedingen, eine Verpflichtung des Arbeitgebers aus dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung begründet mit der Folge, dass sich der Arbeitgeber von dieser Verpflichtung nicht mehr einseitig lossagen kann und dem Arbeitnehmer ein arbeitsvertraglicher Anspruch auf die vorbehaltlos gewährte Leistung oder Vergünstigung entsteht. Eine betriebliche Übung ist grundsätzlich bei jedem Verhalten, bezogen auf alle Arbeitsvertragsinhalte denkbar.

Gegenstand einer betrieblichen Übung kann jede Leistung oder Vergünstigung sein, die arbeitsvertraglich in einer allgemeinen Form geregelt werden kann. Jede Arbeitsvertragsbedingung kann damit durch betriebliche Übung Bestandteil des Arbeitsverhältnisses werden.

Gratifikationen

Durch die vorbehaltlose Gewährung einer Gratifikation (z. B. Weihnachtsgeld) in drei aufeinanderfolgenden Jahren entsteht ein Anspruch des

Arbeitnehmers aus betrieblicher Übung. Gibt jedoch der Arbeitgeber über einen erneuten Zeitraum von drei Jahren ausdrücklich zu erkennen, dass er die betriebliche Übung künftig anders zu handhaben gedenkt als bisher, so wird die alte betriebliche Übung einvernehmlich entsprechend geändert, wenn der oder die Arbeitnehmer der neuen Handhabung über diesen Zeitraum von drei Jahren nicht widersprechen.

Eine Beschränkung darauf, dass lediglich unmittelbar mit dem Arbeitsvertrag zusammenhängende Leistungen Gegenstand einer Anspruchsbegründung durch betriebliche Übung darstellen können, gibt es nicht. Der Anwendungsbereich der betrieblichen Übung ist weit

gesteckt. Jede Arbeitsvertragsbedingung kann durch betriebliche Übung Bestandteil des Arbeitsverhältnisses werden, so z. B. Fahrtkostenzuschüsse, Fortbildungskosten oder Trennungsschadensentschädigungen.

Beendigung

Ansprüche, die durch eine betriebliche Übung begründet wurden, können nachträglich, soweit sie nicht unter einem Vorbehalt erbracht wurden, nur mit den allgemeinen vertragsrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten (einvernehmliche Vertragsänderung, Änderungskündigung) verändert werden. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung



Beispiele :

- Eine betriebliche Übung kann entstehen, wenn ein Arbeitgeber jahrelang allen Arbeitnehmern eines Betriebes anstelle der tariflich vorgeschriebenen Schichtzulage einen höheren Wechselschichtzuschlag zahlt, für den die tariflichen Voraussetzungen fehlen.
- Überprüft ein Arbeitgeber die laufenden Ruhegeldzahlungen in regelmäßigen Abständen, um sie an die Lohn- und Preisentwicklung anzupassen, obwohl seine Versorgungszusage das nicht vorsieht, so kann eine betriebliche Übung entstehen.

- Aus der gleichmäßigen Praxis einer Freistellung von Arbeitnehmern z. B. an Geburtstagen, an Weihnachten oder am Rosenmontag oder an sonstigen Tagen mit regionalem Brauchtum kann ein Anspruch aus betrieblicher Übung entstehen.

Jedoch darf nicht schon aus der bloßen, wiederholt gewährten Freistellung auf einen Bindungswillen des Arbeitgebers zu einem entsprechenden zukünftigen Verhalten geschlossen werden. Zeitliche Vergünstigungen sind bloße Annehmlichkeiten, die die Lebensgrundlage des Arbeitnehmers weit weniger als materielle Zuwendungen berühren. Sie führen zu keiner unmittelbaren Verbesserung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitnehmers. Die fortdauernde Gewährung einer solchen Vergünstigung lässt daher einen Vertrauenstatbestand zu Gunsten des Arbeitnehmers weniger leicht entstehen.

Ein Bindungswille kann insbesondere dann nicht angenommen werden, wenn der Arbeitgeber die Gewährung der Freizeit jedes Jahr neu angekündigt oder einen Vorbehalt für das betreffende Jahr ausgesprochen hat.

- Eine betriebliche Übung ist eine geeignete Grundlage für Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung. Daraus können sich auch Ansprüche auf eine bestimmte Höhe und Berechnungsweise der Betriebsrente ergeben.

Die verpflichtende Wirkung tritt zu Gunsten derjenigen aktiven Arbeitnehmer ein, die unter ihrer Geltung in dem Betrieb gearbeitet haben. Solche Arbeitnehmer können darauf vertrauen, dass die Übung nach ihrem Ausscheiden bei Eintritt des Versorgungsfalls fortgeführt wird.

Gibt es eine langjährige betriebliche Praxis, wonach Arbeitnehmer und Betriebsrentner Beihilfen im Krankheitsfall erhalten, liegt es nahe, dass sich beide Gruppen darauf einrichten, indem sie auf den Abschluss von Zusatzversicherungen verzichten, weil sie darauf vertrauen, dass eine entsprechende einheitlich praktizierte Leistungsgewährung nur nach Abwägung aller maßgeblichen Gesichtspunkte und schonend für alle verschlechtert wird und nicht von einzelnen Gruppen Sonderopfer verlangt werden.

wird von einer für den Arbeitnehmer günstigeren Betriebsvereinbarung (lediglich) für die Dauer ihres Bestehens verdrängt, danach leben die individualrechtlichen Ansprüche aus der betrieblichen Übung wieder auf. Im Grundsatz steht das Günstigkeitsprinzip einer Ablösung der betrieblichen Übung durch eine für den Arbeitnehmer schlechteren Betriebsvereinbarung entgegen.

Die Betriebsübung kann für später in den Betrieb eintretende Arbeitnehmer jederzeit durch einseitigen, nach außen in Erscheinung tretenden Entschluss des Arbeitgebers beendet werden.

Teilt der Arbeitgeber den bereits durch betriebliche Übung anspruchsberechtigten Arbeitnehmern durch Aushang mit, er könne aufgrund der wirtschaftlichen Lage des Betriebes in diesem Jahr kein Weihnachtsgeld zahlen, so liegt darin kein Angebot an die Arbeitnehmer, die bestehende betriebliche Übung zu ändern.

Nach der Rechtsprechung des BAG kann ein Anspruch auf Gratifikationszahlung aus betrieblicher Übung durch eine geänderte betriebliche Übung beendet werden, wenn der Arbeitgeber erklärt, die jährliche Zahlung der Gratifikation sei eine »freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistung, auf die – auch zukünftig – kein Rechtsanspruch besteht« und die Arbeitnehmer der neuen Handhabung über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg nicht widersprechen.

Fazit

Lässt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Leistungen zukommen, zu denen er vertraglich (Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag) nicht verpflichtet ist, so tut er gut daran, diese mit einem Widerrufsvorbehalt zu versehen. Dieser Vorbehalt muss klar und unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass die Leistung nur unter Vorbehalt erbracht wird.

Thomas Kuschel

ab 97,50 €
pro Person/Tag
inkl. Übernachtung/Vollpension



Treffen Sie sich in angenehmer Atmosphäre:

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



Freiraum für Ihre Ideen:

Schöner tagen in Bad Segeberg!

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!

Infos unter
www.dak-firmenservice.de
„Für Ihre Tagungen“

Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht

Mitarbeiter verlieren ihren Anspruch auf variable Gehaltsbestandteile auch bei Insolvenz nicht

Natürlich möchte das keiner von uns, aber ...: Das Führen von Mitarbeitern endet nicht immer mit dem Ausscheiden der Mitarbeiter. Manchmal endet es mit dem Antrag auf Insolvenz. Was Sie im Rahmen von Insolvenzverfahren und Zielvereinbarungen beachten sollten und wie Ihre Mitarbeiter auch hinsichtlich von variabler Vergütung in Zielvereinbarungen geschützt sind, lesen Sie in folgendem Fall: **(BSG, Urteil vom 23. 3. 2006, B 11a AL 29/05 R)**

Das hatte das Bundessozialgericht (BSG) zu entscheiden:

Der Kläger, ein Vertriebsleiter im Außendienst, erhielt bis zur Insolvenz seines Arbeitgebers neben seinem Gehaltsfixum eine durch Zielvereinbarungen festgelegte variable Vergütung. Sein vertragliches Fixum betrug 70 Prozent. Seinen restlichen variablen Vergütungsanteil bekam der Mitarbeiter zu 40 Prozent bei Erreichen individueller Ziele und zu 60 Prozent bei Erfüllen von Unternehmenszielen. Grundlage der jährlichen Zielvereinbarungen war eine Betriebsvereinbarung. Im Jahr der Insolvenz kam es vor Stellung des Insolvenzantrages zu keiner Zielvereinbarung mehr. Der Kläger bekam nach Eintritt der Insolvenz sein Insolvenzgeld von der Bundesagentur für Arbeit. Diese berücksichtigte aber bei Festlegung der Höhe des Insolvenzgel-

des nicht den variablen Anteil seiner Vergütung. Dies hielt der Mitarbeiter für nicht gerechtfertigt und klagte.

Die Vorinstanzen gaben ihm nicht Recht.

Die Gerichte waren der Meinung, dass der Mitarbeiter und Kläger einen Anspruch auf die variable Vergütung aus drei Gründen nicht erlangt habe. Zum Einen, weil für die Entstehung dieses Anspruchs eine aktuelle im Insolvenzjahr vereinbarte Zielvereinbarung fehle. Zwar seien variable Gehaltsanteile insolvenzfähige Bestandteile des Arbeitsentgelts, aber für den maßgeblichen Zeitpunkt wurden keine entsprechenden Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Mitarbeiter getroffen.

Zum Zweiten könne die Bundesagentur für Arbeit ohne eine Zielvereinbarung gar nicht beurteilen, ob der Kläger seine Ziele erreicht habe.

Zuletzt sei der Anspruch – wäre er denn entstanden – bis zum Eintritt des Insolvenzfalles nicht fällig geworden; dieser sei grundsätzlich erst mit Erreichung der Unternehmensziele fällig, was im Falle der Insolvenz nicht gegeben sei. Denn bei Insolvenz könne das Unternehmen schwerlich sein gestecktes Unternehmensziel erreicht haben.

Das Bundessozialgericht sah die Sache anders:

Es gab dem Kläger Recht. Das Gericht bestätigte zunächst die Auffassung der Vorinstanzen, dass variable Gehaltsanteile insolvenzfähige Bestandteile des Arbeitsentgelts seien. „Denn Bezüge

aus dem Arbeitsverhältnis sind alle Leistungen des Arbeitgebers, die eine Gegenleistung für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers darstellen.“ An dem Arbeitsentgeltcharakter der variablen Vergütungsbestandteile – wie sie in Zielvereinbarungen getroffen werden – bestehe daher kein Zweifel.

Fälligkeit oder Bezifferbarkeit sind ohne Bedeutung: Es komme – so die Auffassung des obersten Gerichts – aber nicht darauf an, ob der Anspruch im Insolvenzzeitraum fällig oder bezifferbar geworden ist. Ansprüche, die über einen längeren Zeitraum erworben werden, seien der jeweiligen Arbeitsleistung anteilig zuzuordnen. Es gelte hier das „Erarbeitungsprinzip“. Denn es handle sich bei der variablen Vergütung um laufendes Arbeitsentgelt. Mit anderen Worten: Der Kläger hat für den Zeitraum, für den er sich den Gehaltsanspruch erarbeitet hat, anteilig seinen Lohn zu bekommen.

Erreichung der individuellen Ziele: Zumindest die individuellen Ziele kann der Mitarbeiter unabhängig von der Insolvenz erfüllt haben. Denn dass es trotz der Erfüllung seiner individuellen Ziele zur Insolvenz gekommen ist, kann dem Mitarbeiter nicht angelastet werden. Nach dem Vortrag des Klägers sei er diesen Zielen auch vollständig nachgekommen.

Erreichen der Unternehmensziele: Ob allerdings eine Vergütung hinsichtlich der Unternehmensziele in Betracht kommt, sei eher zweifelhaft. Denn eine Insolvenz spreche gegen die Erreichung dieser Ziele. Diese Vergütung sei doch zu eng mit dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens verbunden.

Fehlende Zielvereinbarung schließt Vergütung nicht aus:

Das Gericht war ferner der Auffassung, dass allein der Umstand, dass zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine aktuelle Zielvereinbarung vorliegt, nicht dazu führe, dass der Arbeitnehmer diesen Vergütungsanteil nicht beanspruchen könne. Ansonsten könnte der Arbeitgeber sich einseitig einer Zahlung entziehen, indem er das Zustandekommen einer Zielvereinbarung vereitelt.

Da weder in der Betriebsvereinbarung noch in den vorangegangenen Zielvereinbarungen Freiwilligkeitsvorbehalte oder ein Widerrufsrecht vereinbart wurden, hätte sich der Arbeitgeber nur durch Vertrag einer neuen Zielvereinbarung entziehen können.

Der Arbeitgeber bleibe leistungspflichtig, wenn eine Zielvereinbarung aus Gründen nicht geschlossen wurde, die vom Arbeitnehmer nicht zu vertreten sind.

Pflicht des Arbeitgebers, das Gespräch zu suchen: Das Gericht der Vorinstanz müsse daher klären, aus welchen Gründen es im Insolvenzjahr nicht zur Zielvereinbarung gekommen sei. Dabei sei von entscheidender Bedeutung, wer die Initiative für ein solches Gespräch ergreifen musste.

Hierzu geben die Betriebsvereinbarungen bereits gute Hinweise: Dort heißt es nämlich in Punkt 5a: „Die jeweils vorgesetzte Instanz definiert mit dem einzelnen Mitarbeiter individuelle Ziele.“

Danach war es wohl Aufgabe des Arbeitgebers, einen Gesprächstermin für die Zielvereinbarung vorzuschlagen.

Somit könne dem Vergütungsanspruch des Klägers die fehlende Zielvereinbarung nicht entgegengehalten werden.

Fazit

Der Fall wurde also zur erneuten Entscheidung an das Landessozialgericht verwiesen. Ende Oktober 2006 haben sich die Parteien durch einen Vergleich geeinigt. Dem Kläger wurde noch ein zusätzlicher Geldanspruch gewährt. (LSG Nordrhein-Westfalen L 19 AL 75/06)

Was müssen Sie nun auf Grund dieses Urteils beachten?

- ▶ Wenn Sie im Rahmen einer Insolvenz Ihre Mitarbeiter betreuen müssen, dann denken Sie auch an eventuell noch ausstehende Zielvereinbarungen. Wenn Sie wollen, können Sie Ihren Mitarbeitern – trotz dieses für den Arbeitnehmer günstigen Urteils – einige Unannehmlichkeiten ersparen, indem Sie noch zu treffende Vereinbarungen rechtzeitig durchführen.
- ▶ Wichtig ist für Sie zu wissen, dass Sie – auch ohne Insolvenz – bei fehlenden konkreten Zielvereinbarungen zur Zahlung der variablen Vergütung verpflichtet sind, wenn Sie es zu vertreten haben, dass eine Vereinbarung bzw. das Mitarbeitergespräch nicht stattfinden konnte. Sie können in zukünftigen Rahmenvereinbarungen daher z.B. die Initiativlast für den Abschluss von Zielvereinbarungen dem Arbeitnehmer auferlegen.

▶ Aber Sie sind – so das Urteil an einer anderen Stelle – selbst dann zur Zahlung verpflichtet, wenn es zwar dem Arbeitnehmer oblag, die Gesprächsinitiative für die Zielvereinbarung zu ergreifen, Sie aber bewusst das Treffen bzw. die Vereinbarung vereitelt haben.

▶ Stellen Sie – soweit gewollt und zulässig – zukünftige variable Vergütungen unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt. Ansonsten könnte es sein, dass Sie sich der variablen Vergütung nur durch Vertrag oder (Änderungs-)Kündigung entziehen können.

▶ Bei Ausscheiden des Mitarbeiters aus anderem Grund, z.B. Kündigung, müssen Sie die variable Vergütung anteilig auszahlen, weil sich der Mitarbeiter die Vergütung tatsächlich „erarbeitet“ hat. Insoweit – so das Gericht – unterscheidet sich die variable Vergütung von Gratifikationen mit Stichtagsklauseln.

Wichtig noch zum Schluss:

Da das Bundessozialgericht (BSG) diesen Fall entschieden hat, bleibt abzuwarten, wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Zukunft gleichgelagerte Fälle beurteilen wird. Denn die obersten Gerichte müssen nicht von sich aus dem Urteil des jeweils anderen folgen.

Cornelia Morick

wwwichtig praxis+recht-Kurzinfos

DAK – Angebote zur Prävention

Wer rastet, der rostet! – ein Sprichwort, das einen hohen Wahrheitsgehalt besitzt. Mangelnde Bewegung ist einer der Risikofaktoren für Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Sie kann zudem Muskel- und Gelenkerkrankungen begünstigen. Gezielte Bewegung – in jungen Jahren oder auch im Alter – ist das beste Mittel dagegen. Wir möchten Ihren Einstieg in ein bewegtes Leben unterstützen.

Informieren Sie sich unter

www.dak.de → Startseite → Aktionen (Die Präventionsbereiche)

Hilfe für junge Asthmatiker

Die DAK bringt bundesweit ein neuartiges Nachschulungsprogramm für 5- bis 18-jährige Asthma-Patienten ins Internet. Es ist im September unter www.my-Air.TV gestartet und hat zum Ziel, aus asthmakranken Kindern Spezialisten zum Thema Asthma zu machen. Sie sollen – soweit es geht – ein Leben wie andere Kinder und Jugendliche führen können.

Kinder und Jugendliche, die bereits eine ambulante Asthmaschulung gemacht haben, können ihr Wissen am Computer so spielerisch und zeitlich flexibel auffrischen.

Informieren Sie sich unter

www.dak.de → Startseite → Gesundheit

Attraktive Wahltarife für Sie

Ab 1. April 2007 bietet Ihnen die DAK eine ganze Reihe attraktiver Wahltarife an. Damit können Sie Ihren Versicherungsschutz noch besser auf Ihre persönlichen Bedürfnisse ausrichten. Die DAK bietet Ihnen Tarife mit Beitragserstattung und Selbstbehalten, Bonus und Gesundheitsprämien. Sie haben außerdem die Möglichkeit, Ihren Versicherungsschutz mit Zusatzleistungen aufzustocken. Und Sie können Kostenerstattung wählen und haben damit die Möglichkeit, sich als Privatpatient behandeln zu lassen.

Informieren Sie sich weiterhin unter

www.dak.de → Startseite → Aktuelles

Fachliteratur

Das Arbeitsverhältnis in der betrieblichen Praxis

4. neu bearbeitete Auflage 2007,

ca. 280 Seiten, kartoniert,

Preis: ca. 19,00 €

ISBN 978-3-472- (ISBN beantragt)

Erscheint voraussichtlich April 2007

FH-Studienliteratur Luchterhand

Das Arbeitsrecht hat im letzten Jahr eine Fülle von Änderungen durch den Gesetzgeber erfahren; hervorzuheben ist dabei insbesondere das in jüngster Zeit verabschiedete und zwischenzeitlich in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Hierdurch ergeben sich u.a. bedeutsame Änderungen im Bereich der Mitbestimmung und der betriebsinternen Abläufe (Stellenausschreibungen, Mitarbeiterinformationen etc.), denen die Neuauflage Rechnung trägt.

Darüber hinaus behandelt die Autorin die Rechtsmaterie des Arbeitsrechts in bewährter Form sehr praxisnah und gut verständlich, indem sie die einzelnen Themenbereiche

- ▶ Anbahnung von Arbeitsverhältnissen
- ▶ Begründung des Arbeitsverhältnisses
- ▶ arbeitsrechtliche Pflichten des Arbeitnehmers/Arbeitgebers
- ▶ Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung/Befristung/Aufhebungsvertrag
- ▶ Abwicklung des beendeten Arbeitsverhältnisses

anhand eines fiktiven Unternehmens bearbeitet. Die vielfältigen, praxis- und damit auch ausbildungsrelevanten Fragestellungen sind – soweit möglich – tatsächlichen Fällen nachgebildet. Aufgrund der besonderen Darstellungsform wird der Leser aktiv in die arbeitsrechtlichen Fragestellungen einbezogen und dazu angeregt, die gestellten Aufgaben zunächst selbstständig zu überdenken und zu lösen. Für die Praxis besonders wichtige Schlussfolgerungen werden optisch hervorgehoben. →

DAK

Unternehmen Leben

ÖKO-TEST
NIEHIN WIT LEBEN

DAK
im Test Krankenkassen

1. Rang

Rangher Honor, Geld,
Beschwerden 2006

EIN GUTSCHEIN FÜR IHRE EMPFEHLUNG

Werben Sie als Versicherter der DAK einen neuen Kunden! Wir bedanken uns mit einem Gutschein für Hess Natur im Wert von 20,- € als Geschenk. Der neue Kunde nutzt vom ersten Moment an alle Vorteile einer ausgezeichneten Kasse. Dieses Angebot gilt für den Aktionszeitraum bis zum 30.06.2007.

Hess Natur finden Sie in:

D-35510 Butzbach, Marie-Curie-Straße 7

Der Hess Natur-Katalog kostenlos und Infos unter www.hess-natur.de / www.hess-natur-baby.de
Telefon: 0180 / 53 56 800 Fax: 0180 / 53 56 808

Der 20-€-Gutschein gilt für das gesamte Hess Natur-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.

Sichern Sie sich Ihren Gutschein mit diesem Coupon und senden ihn ausgefüllt bis zum 30.06.2007 an die DAK (siehe DAK-Abschrift unten)

Freunde gewinnen

Beispiele aus ca. 3.000 Artikeln aus dem Hess Natur-Programm.



Karohemd

Sesam-kariert, Baumwolle aus
kontr. biologischem Anbau.
Best.-Nr. F 26 035 08

€ 59,90



Leinensakko

Leinen aus Frankreich,
ungebleicht und ungefärbt.
Best.-Nr. F 22 301 01

€ 199,00



Der aktuelle
Haupt- und Babykatalog '07

Mode zum Wohlfühlen

Naturtextilien für die ganze Familie - für Sie, für ihn, für Kinder und Babys, Schwangerschaftsmode, Wäsche, Heimtextilien und Schuhe.

ökologisch • sozial • modern

hess natur
Vom Leben angezogen

Ja, ich habe die DAK empfohlen.
Wenn eine Mitgliedschaft zustande
kommt, erhalte ich den Hess Natur-
Gutschein im Wert von 20,- €.

VORNAME/NAME

STRASSE/HAUSNUMMER

PLZ/ORT

Senden Sie den ausgefüllten Coupon
bis zum 30.06.2007 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

TELEFONNUMMER

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.

Fachliteratur

→ Unter volltextservice.luchterhand.de können sich die Nutzer des Buches die dort zitierten EzA-Entscheidungen im Volltext abrufen – ohne zusätzliche Kosten!

Autorin:

Prof. Dr. Petra Senne ist Professorin im Fachbereich Wirtschaft an der FH Dortmund.

Zielgruppe:

Studenten an Fachhochschulen (hauptsächlich mit Schwerpunkt Wirtschaft), Studenten der Rechtswissenschaften sowie der Volks- und Betriebswirtschaft.

Rechtsgebiet:

Arbeitsrecht

Entscheidungstabellen Versicherungsstatus in der Sozialversicherung

Hentschel/Hungenberg
21. überarbeitete Auflage 2007-02-22
160 Seiten, Paperback, DIN A4
Preis: 25,00 €
ISBN 978-3-89577-353-2
DATAKONTEXT-FACHVERLAG GmbH, Frechen



Die umfangreichen und unterschiedlichen Sondertatbestände bei der versicherungs- und beitragsrechtlichen Beurteilung verschiedener Personenkreise zur Sozialversicherung lässt manchen mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung betrauten Praktiker beinahe verzweifeln.

Der in der 21. überarbeiteten Auflage erschienene alga-Leitfaden Entscheidungstabellen Versicherungsstatus in der Sozialversicherung bietet kompetente Unterstützung bei der Beurteilung der unterschiedlichen Ausnahmetatbestände folgender Personenkreise:

- ▶ Studenten, Schüler, Praktikanten
- ▶ Rentner
- ▶ Pensionäre
- ▶ GmbH-Geschäftsführer
- ▶ Mitarbeitende Familienangehörige
- ▶ Geringfügig entlohnte und kurzfristig Beschäftigte

Ausführliche Checklisten, die dazugehörigen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger und aktuelle Tabellenwerte sowie Prüffragen und Ermittlungsbögen sichern eine fehlerfreie Umsetzung in der betrieblichen Personal- und Abrechnungspraxis.

Die alga-Entscheidungstabellen bieten Fach- und Führungskräften der Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personalreferenten und sonstigen Personalverantwortlichen sowie Firmenjuristen hilfreiche Unterstützung.

Andrea Toborg



Erfolgsfaktor Fehler!

Persönlicher Erfolg durch Fehler
Edition PRAXIS.WISSEN
von Peter Hochreither
Trainer für Personal- und Organisationsentwicklung
Auflage 2005, 67 Seiten, broschiert,
Preis: 21,80 €
Verlag Business Village Göttingen
ISBN 978-3-934424-43-2

Fehler! – das Tabuthema im beruflichen Umfeld. „Wir machen keine Fehler“ – so die weit verbreitete Haltung in deutschen Unternehmen. Doch die Angst vor Fehlern lähmt und führt zum Stillstand, weil notwendige Entscheidungen nicht getroffen werden, keine Schadensbegrenzung erfolgt, es keine vernünftige Krisen-PR gibt.

Eine Haltung, die um so kurzsichtiger ist, da in jedem Unternehmen Fehler an der Tagesordnung sind. Der Autor plädiert dafür, Ehrlichkeit und effektives Fehlermanagement als Basis der Unternehmenskultur einzuführen. Erfolgreich trotz und gerade wegen gemachter Fehler – das ist seine Botschaft.

Was Sie erfahren:

- ▶ warum Fehler machen halb so schlimm ist,
- ▶ dass Fehler auch immer etwas Gutes haben,
- ▶ wie Sie aus Fehlern lernen,
- ▶ wie eine gute Fehlerkultur aussehen sollte,
- ▶ dass Fehler machen menschlich ist,
- ▶ dass zum Erfolg zwangsläufig Fehler gehören,
- ▶ wie Fehler zu hervorragenden Ergebnissen führen können.

Werner Fett



Stimme: Instrument des Erfolgs

Vom Stimmtraining zum Stimm-Energiekonzept
Trainingsbuch mit Audio-CD

Katja Dyckhoff, Thomas Westerhausen

6. aktualisierte Auflage, 208 Seiten,

flexibel gebunden

Preis: 24,90 €,

Audio-CD-Spieldauer: 66 Min.

WALHALLA Metropolitan im WALHALLA Fachverlag

Regensburg/Berlin

ISBN 987-3-8029-3409-4

Sprechen Sie mit dem Brustton der Überzeugung

Sozialkompetenz, Körpersprache, Rhetorik und ein passendes Outfit gehören zu den anerkannten Standards in der Wirtschafts- und Berufswelt. Die Stimme hingegen wird in ihrer Bedeutung vielfach unterschätzt: Dabei macht sie rund 90 Prozent der Kommunikation aus. Die richtige Stimmlage, Intonation und Betonung sind wichtig – erst dann wird unserem Gegenüber klar, was wir meinen.

Seit Jahren registrieren die Autoren von „Stimme: Instrument des Erfolgs“ in ihren Seminaren wachsendes Interesse an Stimmschulung. Ihre innovativen und in Deutschland einmaligen Methoden, die sich mit diesem Buch und vor allem mit der 60-minütigen Übungs-CD trainieren lassen, führen zu einer erkennbaren Stimmverbesserung.

Dyckhoff und Westerhausen verbinden die physische mit der mentalen Stimmschulung und der Schulung des Gehörs. Außerdem beziehen sie weitere Aspekte wie die grundlegende Bedeu-

tung des Atems – nicht nur für das Sprechen, sondern auch für Gesundheit und Stressabbau – und den wichtigen Zusammenhang zwischen Sprache und Körpersprache mit ein. Die unerlässlichen anatomischen und physiologischen Grundlagen sind allgemein verständlich dargelegt.

Mit zahlreichen Abbildungen, Beispielen, Erfolgs-Tipps und Übungen im Buch und auf CD werden die Lernwilligen Schritt für Schritt tiefer in die Materie geführt und verbessern spürbar Stimm- und Klangvolumen, Modulation und Stimmenergie. Jeder ist schnell in der Lage, seine Stimme überzeugender, effektiver, lebendiger und klarer einzusetzen. Oder anders ausgedrückt: Man hat den „Brustton der Überzeugung“ gelernt.

Zu den Autoren:

Katja Dyckhoff, Staatsexamen in den Fächern Gesang, Klavier, Pädagogik und Psychologie, ist Kommunikationstrainerin: Sprache, Performance, Stimme. Sprecherin für Radio- und TV-Produktionen.

Thomas Westerhausen, klassische Gesangs- und Sprachausbildung, Schauspielausbildung in den USA, ist Kommunikationstrainer: Sprache, Gesang, Stimme, Performance. Sprecher für Radio- und TV-Produktionen.



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

Katrin Kohlmeyer, Andrea Toborg /

DAK Mitgliedschafts- und Vertragsrecht,

Wolfgang Wittenberg, Veronika Werner /

DAK Beitragsorganisation,

Dr. Eckhard Bloch / Grundsatzfragen/Justizariat,

Thomas Kuschel / Personal-Grundsatzfragen

Layout

Liesel Döring, Hamburg

Litho

P & R Medienservice, Hamburg

Druck

Evers Druck, Meldorf

Papier

100 % Recycling mit Kaolinpigmenten,

ohne optische Auffehler

Fotos

Corbis, C. Kropke, Mauritius

Redaktionsschluss dieser Ausgabe

19. Februar 2007

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 unter 143 Krankenkassen mit dem 1. Rang ausgezeichnet.

Mit diesem erstklassigen Ergebnis hat jeder einzelne unserer Kunden gewonnen: die Gewissheit, sich mit der DAK für eine Kasse 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