

# praxis + recht

DAK MAGAZIN  
für Personalbüro,  
Steuerberater  
und Ausbilder

Krankenversicherungsschutz  
für alle

Die neue Pflicht zur Versicherung  
Seite 38

Krankenkassenwahlrecht

Kein Wechsel ohne Nachweis  
Seite 39

Wenn Kinder krank sind

Welche Ansprüche  
berufstätige Eltern haben  
Seite 44

Gleitzone und Besonderheiten

So rechnen Sie richtig  
Seite 48

**Außerdem in diesem Heft:**

- ▶ DAK-Daten: ausgezeichnet sicher
- ▶ DAK-Gesundheitsinitiative bei Dodenhof
- ▶ Familienbewusste Personalpolitik
- ▶ Betriebsbedingte Kündigung

Krankenversicherungsfreiheit  
für Beschäftigte

## 3-Jahres-Regel tritt in Kraft

Seite 35

---

## Krankenversicherung

- 35 Krankenversicherungsfreiheit für Beschäftigte  
3-Jahres-Regel tritt in Kraft
- 38 Krankenversicherungsschutz für alle  
Die neue Pflicht zur Versicherung
- 39 Krankenkassenwahlrecht  
Kein Wechsel ohne Nachweis
- 40 TÜV Rheinland bestätigt höchsten Datenschutz  
DAK-Daten: ausgezeichnet sicher
- 41 Vorbildliche Prävention  
DAK-Gesundheitsinitiative bei Dodenhof
- 44 Wenn Kinder krank sind  
Welche Ansprüche berufstätige Eltern haben

---

## Sozialversicherung

- 48 Gleitzone und Besonderheiten  
So rechnen Sie richtig

---

## Arbeitsrecht

- 51 Familienbewusste Personalpolitik  
Impulse für die betriebliche Zukunft
- 56 Betriebsbedingte Kündigung  
Sorgsame Sozialauswahl ist wichtig
- 59 **wwwichtig**  
praxis+recht-Kurzinfos
- 60 **Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht**
- 62 **Fachliteratur**
- 63 **Impressum**



Sabine Langner, DAK-Redaktion

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

in der letzten Ausgabe von praxis+recht konnten wir nur ansatzweise über die wesentlichen Neuerungen zur **Versicherungsfreiheit der Beschäftigten**, Mitarbeiter die mit ihrem Gehalt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten, berichten. Auf den Seiten 35–37 erfahren Sie nun detailliert, wie Sie die bestehenden Beschäftigungsverhältnisse und Neueinstellungen ab 2. Februar 2007 zu beurteilen haben und wie Sie Fehlzeiten im Dreijahreszeitraum berücksichtigen.

Seit Inkrafttreten des Wettbewerbsstärkungsgesetzes zum 1. April 2007 gilt für alle Einwohner in Deutschland eine generelle **Pflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung**. Welche Arbeitnehmer hiervon betroffen sind, lesen Sie in unserem Artikel auf den Seiten 38 – 39. Verbunden mit dieser neuen Pflicht zur Versicherung ist auch, dass Sie zukünftig immer einen Nachweis Ihres Beschäftigten über den jeweiligen Krankenversicherungsschutz vorliegen haben müssen. Auch bei einem Wechsel von der gesetzlichen zu einer privaten Krankenversicherung ist ein Nachweis von Ihrem Mitarbeiter vorzulegen.

Welche Ansprüche berufstätige Eltern bei ihrem Arbeitgeber und der DAK haben, wenn ihr **Kind erkrankt**, lesen Sie ab Seite 44.

Auf den Seiten 48 – 50 hat unsere Autorin Andrea Toborg die Besonderheiten der versicherungs- und beitragsrechtlichen Regelungen der **Gleitzone** für Sie zusammengestellt.

*The  
Sabine Langner*

**DAKdirekt 01801 - 325 325**

24 Stunden an 365 Tagen – zum Ortstarif aus dem deutschen Festnetz



## Krankenversicherungsfreiheit für Beschäftigte

# 3-Jahres-Regel tritt in Kraft

**Beschäftigte sind grundsätzlich versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Dies gilt zumindest, wenn das monatliche Entgelt mehr als 400 Euro beträgt. In der Krankenversicherung gibt es allerdings eine Besonderheit: Hier gilt zusätzlich eine Höchstgrenze für die Versicherungspflicht. Wer mehr verdiente, war bisher schon ab Beginn einer Beschäftigung krankenversicherungsfrei. Das wurde im Rahmen der Gesundheitsreform rückwirkend ab 2. Februar 2007 geändert.**

**A**rbeitnehmer mit entsprechend hohem Verdienst scheidet nun erst aus der Versicherungspflicht aus, wenn ihr Entgelt auch in den letzten drei Kalenderjahren oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze lag. Ob für bisher versicherungsfreie Mitarbeiter durch die gesetzliche Änderung Versicherungspflicht eintritt, hat der Arbeitgeber zu prüfen. Ansonsten ist die Beurteilung des Jahresarbeitsentgeltes nur zu Beginn einer Beschäftigung und zum 1. Januar eines jeden Kalenderjahres notwendig.

### Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt

Zum regelmäßigen Jahresarbeitsverdienst gehören alle beitragspflichtigen Entgeltarten. Beitragsfreie Zahlungen des Arbeitgebers bleiben außen vor. Weiterhin werden nur die regelmäßigen Bestandteile des Entgeltes berücksichtigt. Überstundenvergütungen bleiben beispielsweise unberücksichtigt. Anders ist es, wenn die Überstunden monatlich pauschal abgegolten werden. Dann sind sie als regelmäßig anzusehen und werden in die Berechnung des Jahresarbeitsentgeltes einbezogen. Familienzuschläge sind dagegen beim regelmäßigen Jahresarbeitsverdienst generell nicht anzurechnen. Neben dem monat-

lichen Bruttoentgelt sind auch Einmalzahlungen als regelmäßig anzusehen, wenn sie mit hinreichender Sicherheit einmal jährlich gezahlt werden. Ein Weihnachtsgeld wird zum Beispiel berücksichtigt, wenn es vertraglich zugesichert ist oder im Rahmen betrieblicher Gewohnheit erwartet werden kann.

### Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsverdienstes

Der regelmäßige Jahresarbeitsverdienst des kommenden Zeitjahres wird ermittelt, indem man das monatliche Bruttoentgelt mit 12 multipliziert und regelmäßige Einmalzahlungen hinzurechnet.

Für die zurückliegende Drei-Jahres-Frist sind die tatsächlichen Verhältnisse maßgebend. Es kommt darauf an, dass das Entgelt nicht nur zugesagt, sondern auch wirklich ausgezahlt wurde. Bestanden im Laufe eines Jahres mehrere Beschäftigungen, so ist das Arbeitsentgelt von verschiedenen Arbeitgebern eines Kalenderjahres zusammenzurechnen. Auch Auslandsbeschäftigungen werden berücksichtigt. Dagegen haben andere Einkommensarten wie zum Beispiel Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit, Miet-

### Kernpunkte

Zugang zur PKV erschwert

Die gesetzliche Regelung – Auswirkungen auf die Praxis

Beurteilung rückwirkend zum 2. Februar 2007

Jahresarbeitsentgeltgrenzen und Beispielrechnung

Besonderheiten bei Fehlzeiten

einnahmen oder Arbeitslosengeld keine Bedeutung. Die Voraussetzung des Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze in den drei letzten Kalenderjahren ist auch erfüllt, wenn der Beschäftigte in dieser Zeit als Beamter, Richter, Soldat oder Ähnliches versicherungsfrei war und das Jahresarbeitsentgelt über der Grenze lag.

### Höhe der Jahresarbeitsentgeltgrenzen

Kalenderjahre	2004	2005	2006	2007
„allgemeine“ Jahresarbeitsentgeltgrenze	46.350	46.800	47.250	47.700
„besondere“ Jahresarbeitsentgeltgrenze	41.850	42.300	42.750	42.750

Beträge in EUR

Hinweis: Die besondere Grenze gilt für Arbeitnehmer, die am 31. 12. 2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und privat versichert waren. Sie entspricht der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung.



\*Personen, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres versicherungspflichtig werden, sind versicherungsfrei, wenn sie in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht nicht gesetzlich krankenversichert und mindestens die Hälfte dieser Zeit versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht befreit oder hauptberuflich selbstständig tätig waren.

### Laufende Beschäftigung

Die Versicherungspflicht endet mit Ablauf des dritten Kalenderjahres, wenn das Entgelt auch im folgenden Jahr über der JAE-Grenze liegt.

Wird die Versicherungspflichtgrenze innerhalb des Jahres dauerhaft unterschritten (z. B. wegen Reduzierung der Arbeitszeit), endet die Versicherungsfreiheit unmittelbar, nicht erst zum Jahresende.

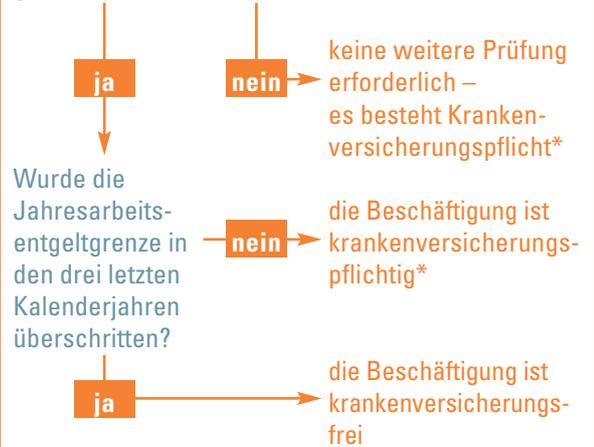
### Aufnahme einer Beschäftigung

Wer zum ersten Mal beschäftigt ist und mehr als 400 Euro erhält, ist grundsätzlich krankenversicherungspflichtig. Die Prüfung des Jahresarbeitsentgeltes ist hier nicht erforderlich. Ein Ausscheiden aus der Versicherungspflicht wegen eines hohen Verdienstes kommt frühestens nach dreimaligem Überschreiten der Versicherungspflichtgrenze in Betracht.

Für Arbeitnehmer, die in den vergangenen drei Jahren beschäftigt waren, gelten die dargestellten Grundsätze für die vorausschauende und rückschauende Betrachtung. Zunächst wird der Arbeitgeber prüfen, ob der aktuelle Verdienst die JAE-Grenze übersteigt. Trifft das nicht zu, besteht

### Aufnahme einer neuen Beschäftigung

Wird voraussichtlich die Jahresarbeitsentgeltgrenze des laufenden Jahres überschritten?



\*Ausnahme 55er-Regel

Versicherungspflicht (Ausnahme: 55er Regel\*). Liegt das laufende Entgelt über der Versicherungspflichtgrenze, ist die Prüfung der vergangenen drei Kalenderjahre unumgänglich. Dazu muss der Arbeitgeber die regelmäßigen Jahresarbeitsentgelte aus vorigen Beschäftigungszeiten kennen. Überschreiten die Einkünfte aus laufender Beschäftigung und vorigen Jahren die jeweiligen Jahresarbeitsentgeltgrenzen, ist die neue Beschäftigung von Beginn an versicherungsfrei.

### Hinweis:

Wer die Beurteilung der vergangenen drei Kalenderjahre vornehmen will, muss die genauen Bestandteile des Jahresarbeitsentgeltes ermitteln (z. B. Überstunden). Die Kenntnis des beitragspflichtigen Entgeltes der DEÜV-Meldung reicht nicht aus. Der Beschäftigte hat daher dem Arbeitgeber Gehaltsunterlagen aus anderen Beschäftigungen vorzulegen. Im Zweifelsfall muss die zuständige Krankenkasse eingebunden werden und eine Entscheidung über die Versicherungsfreiheit treffen.

### Fehlzeiten im Dreijahreszeitraum

Bestimmte unbezahlte Fehlzeiten innerhalb der letzten drei Jahre sollten sich nicht nachteilig auf die Versicherungsfreiheit auswirken.

Für folgende Zeiträume rechnet man daher ein fiktives Entgelt an, wie es ohne die Unterbrechung erzielt worden wäre. Dazu zählen:

- ▶ Arbeitsunfähigkeiten nach Ablauf der Entgeltfortzahlung
- ▶ Bezug von Verletztengeld, Übergangsgeld, Versorgungskrankengeld
- ▶ Bezug von Mutterschaftsgeld
- ▶ Bezug von Kurzarbeitergeld (ausgenommen Transferkurzarbeitergeld)
- ▶ Zeiten, in denen die Beschäftigung ohne Entgelt für längstens einen Monat fortbesteht (z. B. der erste Monat von unbezahltem Urlaub)
- ▶ Rechtmäßiger Arbeitskampf
- ▶ Teilnahme an einer Eignungsübung

In folgenden Zeiten geht man ohne weitere Prüfung davon aus, dass das Einkommen über der Jahresarbeitsentgeltgrenze lag. Das gilt jedoch nur, wenn die zu beurteilende Beschäftigung innerhalb eines Zeitjahres nach der Unterbrechung beginnt und mit einem Entgelt oberhalb der JAE-Grenze vergütet wird.

Das sind:

- ▶ Elternzeit
- ▶ Bezug von Elterngeld/Erziehungsgeld
- ▶ Wehr- oder Zivildienst
- ▶ Zeiten nach dem Entwicklungshelferdienstgesetz

Für sonstige Unterbrechungen der Beschäftigung im Drei-Kalenderjahres-Zeitraum (z. B. unbezahlter Urlaub nach einem Monat) wird kein fiktives Entgelt angerechnet.

### Beispiel

#### Beschäftigung nach Elternzeit

- Beschäftigung seit 1. 4. 2003
- Monatliches Bruttoentgelt 3.800 Euro
- Weihnachtsgeld (tarifvertraglich vereinbart) 2.600 Euro
- Mutterschaftsgeld vor der Entbindung vom 20. 3. 2004 bis 30. 4. 2004
- Elternzeit vom 1. 5. 2004 bis 30. 4. 2007
- Unbezahlter Urlaub vom 1. 5. 2007 – 30. 9. 2007
- Wiederaufnahme der Beschäftigung am 1. 10. 2007

#### Beurteilung zum 1. 10. 2007

Das laufende Jahresarbeitsentgelt (48.200 Euro) übersteigt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (2007: 47.700 Euro). Die Drei-Jahres-Frist (2004, 2005, 2006) ist zu prüfen. Das Entgelt vor der Mutterschutzfrist einschließlich des fiktiven Entgeltes

während des Bezugs von Mutterschaftsgeld überschreitet die anteilige Grenze für die Zeit vom 1. 1. 2004 bis 30. 4. 2004. Für die Elternzeit ist, ohne weitere Prüfung ein Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze anzunehmen, da die Beschäftigung mit entsprechend hohem Entgelt innerhalb eines Jahres nach der Elternzeit wieder aufgenommen wird. Ab 1. 10. 2007 besteht Versicherungsfreiheit.

**Achtung:** Zum 1. 1. 2008 wird Versicherungspflicht eintreten, da vom 1. 6. 2007 – 30. 9. 2007 kein Entgelt anzurechnen ist.

### Besitzstandswahrung

Durch die Änderung des Gesetzes werden einige Personen, die bereits versicherungsfrei waren, ab 2. Februar 2007 wieder versicherungspflichtig. Das gilt nicht für:

- ▶ Personen, die am 2. 2. 2007 wegen Überschreitens der JAE-Grenze oder Befreiung von der Versicherungspflicht privat versichert waren
- ▶ Beschäftigte, die ihre gesetzliche Krankenversicherung bis zum 1. 2. 2007 gekündigt haben, um in die private Krankenversicherung zu wechseln.

Diese Arbeitnehmer bleiben im Rahmen des Bestandsschutzes versicherungsfrei, auch wenn ihr Einkommen noch nicht drei Jahre lang über dem Grenzwert lag. Der Besitzstand gilt, solange Versicherungsfreiheit andauert. Er überträgt sich auf andere Beschäftigungen, wenn zwischen zwei Arbeitsverhältnissen oberhalb der JAE-Grenze nicht mehr als drei Monate liegen. Voraussetzung ist jedoch, dass in dieser Zeit keine Versicherungspflicht vorliegt, es sei denn, man hat sich von der Versicherungspflicht befreien lassen.

### Hinweis für Arbeitgeber von gesetzlich Versicherten

Eine Umstellung des Versicherungsverhältnisses von freiwillig Versicherten der DAK zugunsten der Versicherungspflicht, mit den für die Arbeitgeber verbundenen Korrekturen von Meldungen, erfolgt aus Vereinfachungsgründen erst zum 1. 4. 2007.

Katrin Kohlmeyer



### Unser Angebot an Sie:

Unsere Ansprechpartner in Ihrer DAK-Geschäftsstelle unterstützen Sie mit dem DAK-Seminar „Neues aus der Sozialversicherung“. Fragen Sie Ihren Berater, wann und wo das nächste Seminar zu diesem Thema stattfindet.

Die Seminare können direkt im Betrieb oder in der DAK-Geschäftsstelle durchgeführt werden. Die Anschrift Ihrer nächsten DAK-Geschäftsstelle finden Sie unter [www.dak.de](http://www.dak.de)  
 → Startseite  
 → Kontakt/DAKregional

### FIRMENSERVICE

Das Gemeinsame Rundschreiben der Spitzenverbände der Krankenkassen vom 8. 3. 2007 finden Sie unter [www.dak-firmenservice.de](http://www.dak-firmenservice.de)  
 → praxis+recht Magazin  
 → Krankenversicherung März 2007  
 → Beschäftigte länger pflichtversichert

## Krankenversicherungsschutz für alle

# Die neue Pflicht zur Versicherung



Durch die Gesundheitsreform besteht seit dem 1. 4. 2007 Versicherungspflicht für Personen ohne anderweitigen Anspruch auf Absicherung im Krankheitsfall, wenn sie zuletzt gesetzlich krankenversichert waren (§ 5 Abs. 1 Nr. 13 Buchst. a SGB V).

Des Weiteren besteht Versicherungspflicht für Personen ohne Anspruch auf anderweitige Absicherung im Krankheitsfall, die (bisher) nicht in Deutschland gesetzlich oder privat krankenversichert waren und nicht hauptberuflich selbstständig tätig oder versicherungsfrei sind oder bei Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit im Inland versicherungsfrei wären (§ 5 Abs. 1 Nr. 13 Buchst. b SGB V).

Personen, die nach einer dieser Regelungen der Krankenversicherungspflicht unterliegen, sind auch versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung.

### Kernpunkte

#### Ab 1. 4. 2007 gilt in der GKV:

- Versicherungspflicht ohne Absicherung im Krankheitsfall für Personen, die früher gesetzlich versichert waren
- Ausweitung des Versicherungsschutzes auf neue Personengruppen

**D**ie Versicherungspflicht gilt für alle Personen, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben. Erfasst werden auch Selbstständige, deren gesetzliche Krankenversicherung ohne Anschlussversicherung vor dem 1. 4. 2007 endete.

#### Welche Krankenkasse ist zuständig

Die betreffenden Personen werden bei Eintritt der Versicherungspflicht Mitglied der Krankenkasse oder dem Rechtsnachfolger der Krankenkasse, bei der zuletzt eine – ggf. schon viele Jahre zurückliegende – Mitgliedschaft oder Familienversicherung bestanden hat.

Bestand vor dem 1. 4. 2007 zuletzt eine private Krankenversicherung, kommt eine Versicherung in der gesetzlichen Krankenkasse nicht zustande. Zuständig ist hier die private Krankenversicherung.

Bestand zu keinem Zeitpunkt eine gesetzliche oder private Krankenversicherung, kann bei Eintritt der Versicherungspflicht die Krankenkasse frei gewählt werden. Dieser Fall gilt jedoch nicht für Beamte oder hauptberuflich Selbstständige. Dieser Personenkreis muss sich an die private Krankenversicherung wenden.

#### Auch Arbeitnehmer können „Nichtversicherte“ sein

Zum Personenkreis der Nichtversicherten können auch bisher nicht bzw. nicht mehr krankenversicherte Arbeitnehmer gehören:

- ▶ Arbeitnehmer, die wegen Überschreitens der Versicherungspflichtgrenze krankenversicherungsfrei sind und keine freiwillige Versicherung in der GKV oder eine Versicherung in der PKV abgeschlossen haben.
- ▶ Freiwillig versicherte Arbeitnehmer, deren Mitgliedschaft in der GKV wegen fehlender Beitragszahlung beendet wurde.
- ▶ Arbeitnehmer, die wegen Vollendung des 55. Lebensjahres keine gesetzliche Krankenversicherung abschließen konnten und auch nicht privat versichert sind.
- ▶ Geringfügig Beschäftigte, die nicht krankenversichert sind.

#### Feststellung der Versicherungspflicht

Für die Prüfung, ob Versicherungspflicht wegen einer fehlenden anderweitigen Absicherung im Krankheitsfall besteht, ist nicht der Arbeitgeber zuständig. Der bisher nicht versicherte Beschäf-

tigte ist verpflichtet, sich bei der zuständigen Krankenkasse zu melden. Diese prüft die Versicherungspflicht.

Wird die Versicherungspflicht für bislang nicht versicherte Arbeitnehmer von der Krankenkasse festgestellt, besteht die Krankenversicherungspflicht aufgrund der besonderen Regelungen des § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V und nicht nach den allgemein gültigen Regelungen für versicherungspflichtig Beschäftigte (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

### Beitragszahlung

Der Beschäftigte hat seinen Arbeitgeber über den Eintritt der Versicherungspflicht zu informieren. Er hat Anspruch auf den Arbeitgeberbeitragsanteil. Die Beitragszahlung zur Kranken- und Pflegeversicherung erfolgt in diesen Sonderfällen grundsätzlich durch den Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber zahlt die sich aus dem Arbeitsentgelt ergebenden Arbeitgeberbeitragsanteile zur Kranken- und Pflegeversicherung wie einen „Beitragszuschuss“ an den nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V Versicherungspflichtigen aus.

### Minijob

Für einen geringfügig entlohnten Beschäftigten, der nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V versicherungspflichtig ist, hat der Arbeitgeber Pauschalbeiträge auch zur Krankenversicherung zu ermitteln und an die Minijob-Zentrale abzuführen.

Andrea Toborg

## Krankenkassenwahlrecht

# Kein Wechsel ohne Nachweis

**Nach neuer Rechtslage muss dem Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer immer ein Nachweis über die Absicherung im Krankheitsfall vorliegen.**

**F**ür Arbeitnehmer, die bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, erhält der Arbeitgeber eine Mitgliedsbescheinigung. Bei Vorlage der Mitgliedsbescheinigung meldet der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer bei der gewählten Krankenkasse an oder bei einem Krankenkassenwechsel bei der bisherigen Kasse zum Ende der Kündigungsfrist ab und mit dem Folgetag bei der neu gewählten Krankenkasse an. Für einen nicht krankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer, der nicht gesetzlich versichert ist, benötigte der Arbeitgeber bislang keinen Nachweis über den Krankenversicherungsschutz.

Durch die neue „Versicherungspflicht für bisher Nichtversicherte“ müssen auch nichtkrankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber immer einen Krankenversicherungsschutz nachweisen.

Bei einem Wechsel von der gesetzlichen Krankenversicherung in eine private Krankenversicherung (PKV) muss der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber einen Nachweis über seinen anderweitigen Krankenversicherungsschutz vorlegen. An die Stelle der Mitgliedsbescheinigung der neu gewählten Krankenkasse tritt dann die Bescheinigung der PKV.

Andrea Toborg



### Kernpunkte

Krankenkassenwechsel nicht ohne Nachweis eines Versicherungsschutzes möglich

Nachweispflicht über Krankenversicherungsschutz gegenüber dem Arbeitgeber

### Öffnung der knappschaftlichen Krankenkasse

Mit der Gesundheitsreform sind seit dem 1.4.2007 bisherige berufsständisch begründete Sonderregelungen bei der Knappschaft aufgehoben. Für den Bereich der See-Krankenkasse soll dies ab dem 1.1.2009 erfolgen. Beide Sonderkassen sind bzw. werden anderen Krankenkassenarten gleichgestellt und stehen nicht mehr nur eingeschränkten Personenkreisen offen.

Seit dem 1.4.2007 ist die knappschaftliche Krankenversicherung frei wählbar und Arbeitnehmer, die bislang an diese Kassenart gesetzlich gebunden waren, können ihre Krankenkasse künftig frei wählen.

TÜV Rheinland bestätigt höchsten Datenschutz

# DAK-Daten: ausgezeichnet sicher



DAK-Kunden können darauf vertrauen, dass ihre persönlichen Daten bei der DAK gut aufgehoben sind. Datensicherheit und Datenschutz entsprechen höchsten internationalen Standards – so schwarz auf weiß die Bestätigung des TÜV Rheinland vom 29. Januar 2007. Damit ist die DAK die erste Krankenkasse, deren IT-Betrieb nach dem internationalen Sicherheitsstandard der ISO-Norm 27001 zertifiziert ist.

## Kernpunkte

Umgang mit sensiblen Daten verlangt höchsten Schutz

DAK erfüllt als erste Krankenkasse die ISO-Norm 27001

**D**ie Krankenkassen erheben, verarbeiten und speichern tagtäglich enorm viele Daten ihrer Versicherten. Ob Diagnosen, Krankheitszeiten oder Krankenhausaufenthalte: Alle diese Daten sind hoch sensibel und müssen deshalb vor dem Einblick Unberechtigter geschützt werden. Und mit der neuen elektronischen Gesundheitskarte wird die Datenmenge noch größer. Für die DAK hat der Schutz dieser Daten deshalb – so Claus Moldenhauer, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der DAK – höchste Priorität.

Mit der Prüfung ihrer Datensicherheit hatte die DAK den TÜV Rheinland Secure IT beauftragt. Über mehrere Monate untersuchten die TÜV-Prüfer daraufhin alle Aspekte beim Umgang mit den Daten. Dazu gehörten die technischen Sicherungsmechanismen – zum Beispiel Firewalltechnologien, automatische Backupsysteme und natürlich auch die Personenschleusen zum Rechenzentrum. So wie es in der Fachliteratur

empfohlen wird. Schon in früheren Prüfungen wurde der DAK dabei ein hohes Maß an Sicherheit bestätigt.

Bewertet wurden auch die organisatorischen Voraussetzungen. Schwachstelle kann wie auch in anderen Bereichen nämlich der Mensch sein. Er stellt den wichtigsten Teil der Informationsverarbeitung dar. Tag für Tag arbeitet er mit den Daten. Und deshalb besteht die Gefahr, dass Unberechtigte über ihn versuchen, an die Daten zu gelangen. Der Phantasie sind dabei keine Grenzen gesetzt. Deshalb ist es unerlässlich, zum Beispiel bei Anfragen und Beratungen erst einmal die Berechtigung zu prüfen. Das mag manchmal bürokratisch erscheinen, ist aber wegen des Datenschutzes unumgänglich.

Auch hier gab es keine Probleme: Die DAK konnte auch bei den Zutrittsberechtigungen für Fremdpersonal und bei der Koordination der Informationssicherheit alle Anforderungen des TÜV erfüllen.

## Vorbildliche Prävention

# DAK- Gesundheitsinitiative bei Dodenhof



Berufstätige verbringen oft mehr Zeit in ihrem Unternehmen als zu Hause. Deshalb will die DAK auch am Arbeitsplatz für ihre Kunden da sein. Mit Hilfe der „DAK-Gesundheitsinitiative“ wollen wir langfristig und umfassend das Arbeitsumfeld der Beschäftigten verbessern, die Gesundheit am Arbeitsplatz fördern und so die Arbeitszufriedenheit erhöhen. Dass sich Gesundheitsmanagement für ein Unternehmen lohnt, ist bekannt: Lebensqualität, Arbeitsproduktivität und die Arbeitsplatzsicherheit steigen.

Das Unternehmen Dodenhof hat sich dieser besonderen Herausforderung für die Entwicklung eines nachhaltigen Gesundheitsmanagements in Zusammenarbeit mit der DAK gestellt. Ein gutes Beispiel aus der betrieblichen Gesundheitsförderung. Unter dem Motto: „Alles, was das Leben schöner macht“ – Standards für die Gesundheit – weist das Unternehmen Dodenhof den Weg für den Einzelhandel.

## Kernpunkte

### Ein Erfolgsbeispiel im Einzelhandel:

- wie betriebliches Gesundheitsmanagement umgesetzt wird
- alle richtigen und wichtigen Schritte
- DAK-Unterstützung auf dem Weg zum gesunden Unternehmen

**D**odenhof ist ein Familienunternehmen (gegründet 1910) mit ca. 3.000 Beschäftigten, das unter dem Motto: „Alles unter einem Dach“ ein vielfältiges Sortiment anbietet. Ob in den zwei Verkaufshäusern (Posthausen und Kaltenkirchen), im Bereich der Auslieferung oder im Call-Center, die Beschäftigten sind fast rund um die Uhr für die Kunden tätig.

Im ersten Schritt wurden die Verantwortlichkeiten im Management, die Organisation und die Koordination im Unternehmen festgelegt. Im übergeordneten Lenkungsausschuss werden die Zielrichtung und die finanziellen Mittel geregelt. Nach Gründung der Projektgruppe Gesundheit wurden zusätzlich regionale Projektteams und bereichsspezifische Arbeitskreise in Posthausen und Kaltenkirchen aufgebaut, um die Durchführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements in den Standorten unter hoher Qualität und mit direktem Bezug zu den spezifischen Tätigkeiten und Arbeitsbelastungen sicherzustellen.

Projektziel ist die Entwicklung, Durchführung und Integration struktureller (Verhältnisprävention) und personeller (Verhaltenprävention) nachhaltiger Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten und damit die Ver-

besserung des Unternehmenserfolges. Um alle Mitarbeiter/innen bei der Umsetzung der betrieblichen Gesundheitsförderung mit einzubeziehen, wurden folgende Ziele erarbeitet:

- ▶ Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Beseitigung vermeidbarer Belastungen im Muskel-Skelett-System
- ▶ Verbesserung der Kommunikation
- ▶ Bündelung der Themen Gesundheit und Sicherheit
- ▶ Festlegung von Standards für das Vorgehen in den Standorten wie z. B. für die Gestaltung von Arbeitsplätzen, Berufskleidung, interne Abläufe etc.

Eine Mitarbeiterbefragung und der Gesundheitsbericht waren die ersten Maßnahmen, um die gegenwärtige Situation in den verschiedenen Standorten zu analysieren und natürlich Verbesserungspotentiale zu ermitteln. In der Befragung wurden zahlreiche Vorschläge und Anregungen von den Beschäftigten an die Projektgruppe Gesundheit herangetragen. Themen wie Kantinenessen, Raumklima, Kommunikation und Verbesserung der Arbeitsbedingungen wurden aufgegriffen und werden nach und nach bearbeitet.

Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen fanden an beiden Standorten Arbeitsplatzbegehungen



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

### Organisationsstruktur Dodenhofs zur Sicherstellung der Qualität

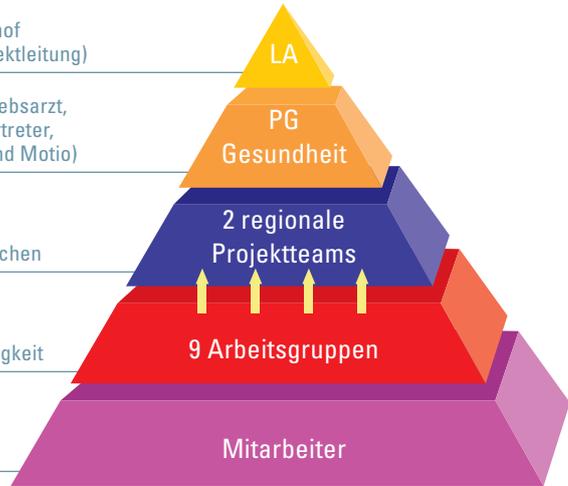
Lenkungsausschuss Dodenhof (Geschäftsführung und Projektleitung)

Personalmanagement, Betriebsarzt, Arbeitsschutz, regionale Vertreter, Personalvertretung, DAK (und Motio)

Regionale Projektteams in Posthausen und Kaltenkirchen

Arbeit an arbeitsbedingten Belastungsfeldern nach Tätigkeit

Beschäftigte in Posthausen und Kaltenkirchen



Neue knieschonende Ausrüstung an den LKWs bei Dodenhof

statt, die Ergebnisse wurden im übergeordneten Gremium diskutiert. Ergebnisse waren:

- ▶ die knieschonende Ausrüstung von neuen LKWs bzw. Umrüstung alter LKWs mit zwei Trittstufen zum Lastenbereich statt bisher nur mit einer
- ▶ die komplette Umgestaltung der Büroarbeitsplätze in Kaltenkirchen, z. B. durch veränderte Anordnung der Schreibtische, neues Lichtsystem und Anschaffung von Flachbildschirmen
- ▶ Die Entwicklung von „Standards für Büroarbeitsplätze und alle anderen Arbeitsbereiche bei Dodenhof“

- ▶ Umgestaltung der Arbeitsplätze (Zugluft) im Bereich der Rolltore
  - ▶ Die Beschaffung bedarfsgerechter Arbeitsmittel (Leitern etc.)
- In weiteren Schritten wurden bei der Umsetzung die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung hinzugezogen und führten zu folgenden Veränderungen:
- ▶ Lärmreduzierung durch teilweises Ersetzen der Räder für die Corletten (rollbare Transportmittel)
  - ▶ der Aufbau neuer Informationsstrukturen, der Leitfadens zur Kommunikation
  - ▶ Führungskräfte-seminare
  - ▶ Entwicklung von Standards für die Berufsbekleidung

- ▶ Jede Abteilung bearbeitete bereichsspezifische Belastungsschwerpunkte
- ▶ Arbeitsplatzprogramme (Fit am Arbeitsplatz – Auslieferung – Heben und Tragen; Verkauf – Richtiges Stehen; Verwaltung – Stressmanagement)
- ▶ 2x jährlich Kursangebote für die Mitarbeiter (Nordic Walking, Rückentraining, Ernährungscoaching, Raucherentwöhnung ...)
- ▶ Erweiterung des Kantinenangebotes  
Es werden vielfältige Aktivitäten für die Mitarbeiter/innen und für die Auszubildenden durchgeführt, um das Thema Gesundheit erlebbar und attraktiv zu gestalten, so z.B. Präventionskurse für Auszubildende – unter dem Motto „wehret den Anfängen“. Wachsendes Gesundheitsbewusstsein drückt sich hier durch das große Interesse und die steigenden Teilnehmerzahlen der Mitarbeiter aus.

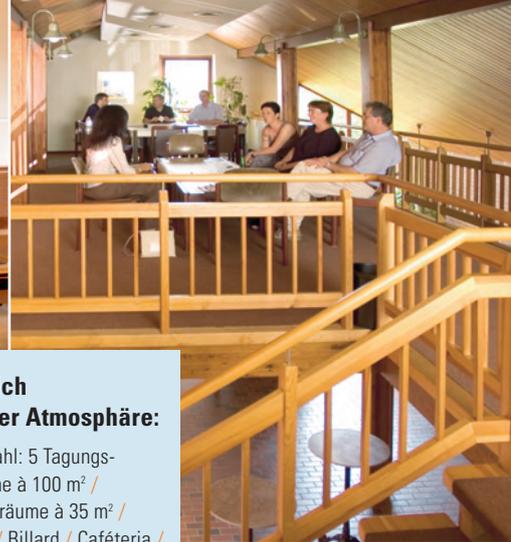
Bereits jetzt lässt sich erkennen, dass die konsequente Integration des Themas Gesundheit in die Unternehmenskultur erste Früchte getragen hat. Eine wiederholt durchgeführte Mitarbeiterbefragung und die Analyse der Fehlzeiten in diesem Jahr wird zeigen, wie zufrieden die Mitarbeiter/innen mit der Unternehmenskultur im Betrieb sind und wo noch Verbesserungspotentiale liegen.

#### FIRMENSERVICE

Sie möchten eine gesunde Unternehmenskultur für Ihren Betrieb? Die DAK zeigt Ihnen Möglichkeiten auf: [www.dak-firmenservice.de](http://www.dak-firmenservice.de)  
→ Gesundheit im Betrieb

Sabine Winterstein

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 m<sup>2</sup> / 6 Gruppenarbeitsräume à 35 m<sup>2</sup> / 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 0 45 51/99 10  
Fax 0 45 51/99 11 99

Rufen Sie uns an und buchen Sie Erfolg!

Infos unter  
[www.dak-firmenservice.de](http://www.dak-firmenservice.de)  
„Für Ihre Tagungen“

## Wenn Kinder krank sind

# Welche Ansprüche berufstätige Eltern haben



### Kernpunkte

Arbeitgeber müssen Eltern freistellen

Entgeltfortzahlung oder Krankengeld

max. 10 Arbeitstage pro Kind und Elternteil (max. 25 Tage pro Jahr)

Sonderregelungen für Alleinstehende

**Was tun, wenn der Sprössling die Masern hat, Pflege braucht oder zum Arzt muss? Müssen Arbeitgeber die Eltern freistellen? Wer zahlt in dieser Zeit das Gehalt?**

**E**s ist Dienstagmorgen, Familie Krüger sitzt am Frühstückstisch. Der achtjährige Tim, eines der beiden Kinder der Familie, klagt über schlimme Kopfschmerzen und Übelkeit. Der Kinderarzt diagnostiziert einen Magen- und Darminfekt und verordnet strengste Bettruhe – für mindestens drei Tage.

Doch wer versorgt Tim, wenn beide Eltern zur Arbeit müssen? Wer bringt ihn zum Arzt? Was tun, wenn keine Großeltern im Haushalt leben und andere Verwandte oder Freunde keine Zeit haben? Alleinerziehende oder Familien, in denen beide Elternteile berufstätig sind, werden durch die plötzliche Erkrankung ihrer Kinder häufig vor große Probleme gestellt.

Muss der Arbeitgeber die Eltern von der Arbeit freistellen, solange der Nachwuchs krank ist? Gibt es eine Unterstützung durch die gesetzliche Krankenversicherung? Antworten geben das Sozialgesetzbuch (SGB V, § 45) zum „Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes“ und die Vorschriften

des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Demnach haben gesetzlich Versicherte, die Anspruch auf Krankengeld haben, auch Anspruch darauf, dass ihre Firma sie bei Erkrankung eines Kindes unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit frei stellt. Es sei denn, dies ist im Arbeits- oder Tarifvertrag ausgeschlossen. In dem Fall haben die Eltern Anspruch auf unbezahlte Freistellung und erhalten in dieser Zeit das sogenannte Kinderpflege-Krankengeld.

### Variante 1: Die Firma zahlt.

Arbeitnehmer mit Anspruch auf Krankengeld erhalten weiterhin Geld vom Arbeitgeber, wenn sie der Arbeit fernbleiben, um ihr erkranktes Kind zu beaufsichtigen, zu betreuen oder zu pflegen. Wie lange sie Anspruch auf eine solche Entgeltfortzahlung haben, richtet sich nach den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (§ 616, BGB). Demnach besteht der Anspruch für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“.

Das Bundesarbeitsgericht hat dazu mit seiner Entscheidung vom 19.4.1978 (5 AZR 834/ 76) festgestellt, dass als „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ ein Zeitraum von maximal fünf

Arbeitstagen anzusehen ist. Diese Festsetzung basiert auf der Reichsversicherungsordnung (RVO, § 185 c, Anspruchsdauer von Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes), die sich als gesetzliche Grundlage jetzt im SGBV (§ 45) wiederfindet.

Der Anspruch an den Arbeitgeber ist dabei gemäß § 45 SGBV vorrangig dem Anspruch auf Gewährung von Kinderpflege-Krankengeld durch die Krankenkasse. Werden Eltern zum Beispiel laut Tarifvertrag für drei Arbeitstage vom Unternehmen bezahlt freigestellt, können sie erst ab dem 4. Tag die Unterstützung der Krankenkasse in Anspruch nehmen. Die Dauer der bezahlten Freistellung wird dabei auf die Bezugsdauer des Kinderpflege-Krankengeldes angerechnet.

### Achtung!

Die Entgeltfortzahlung wegen Erkrankung eines Kindes richtet sich nach dem BGB. Es handelt sich dabei nicht um eine Zahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Die entstehenden Kosten können daher vom Unternehmen nicht nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) ausgeglichen werden.

### Variante 2:

#### Betroffene erhalten Krankengeld.

Ist die bezahlte Freistellung tariflich oder durch einen Einzelvertrag ausgeschlossen, haben Eltern mit Anspruch auf Krankengeld das Recht auf unbezahlte Freistellung. Dieses ist unabdingbar und kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden (§ 45 Abs. 3 SGB V). Der Anspruchszeitraum ist der gleiche wie beim Kinderpflege-Krankengeld.

## Wie hoch ist das Kinderpflege-Krankengeld?

Das Kinderpflege-Krankengeld ist genauso hoch wie das Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit des Versicherten selbst (§ 47 SGB V). Es beträgt 70 Prozent des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts, jedoch maximal 90 Prozent des Nettogehalts. In den letzten zwölf Monaten gewährte einmalige Zahlungen, wie zum Beispiel Weihnachtsgeld, werden anteilig berücksichtigt.



## Wer bekommt Kinderpflege-Krankengeld und unter welcher Voraussetzung?

Anspruch auf Krankengeld besteht

- ▶ wenn der Elternteil mit Anspruch auf Krankengeld gesetzlich versichert
- ▶ und das erkrankte Kind selbst gesetzlich krankenversichert – in der Regel familienversichert – ist
- ▶ wenn das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist
- ▶ wenn die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten Kindes nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist
- ▶ und eine andere im Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann.

### Ausnahme:

Eine Altersgrenze gilt nicht, wenn das Kind behindert und auf Hilfe angewiesen ist (§45 Abs. 1 Satz 1 SGB V). Eine Behinderung liegt vor, wenn das Kind in seiner körperlichen Funktion, seiner geistigen Fähigkeit oder seelischen Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und dessen Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist (§2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX).

Unkonzentriertheit, Nervosität, Labilität sowie Rückstand der geistigen Entwicklung allein stellen jedoch keine Behinderung dar (Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 31. 1. 1979 – 11 RA 19/78).

Als Kinder gelten eheliche und für ehelich erklärte Kinder, Adoptivpflegekinder, nichteheliche Kinder, Stiefkinder und Enkel (bei überwiegendem Unterhalt durch den Versicherten) sowie Pflegekinder.

## Wie lange kann Kinderpflege-Krankengeld bezogen werden?

Kinderpflege-Krankengeld wird für Arbeitstage gewährt und ist von dem Tag an zu zahlen, an dem die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. Warte-tage sind nicht vorgesehen. Jeder mit Anspruch auf Krankengeld versicherte Elternteil kann für dasselbe Kind für bis zu zehn Arbeitstage je Kalenderjahr Anspruch geltend machen. Leben in einer Familie mehrere Kinder, besteht dieser entsprechend mehrfach. Insgesamt ist der Anspruch pro Elternteil allerdings auf 25 Arbeitstage im Jahr begrenzt.

Sofern wie im Beispiel beide Elternteile berufstätig und mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind, können beide für dasselbe Kind unter zwölf Jahren Unterstützung für bis zu zehn Arbeitstage im Kalenderjahr beantragen. Sowohl Tims Mutter als auch sein Vater würden also im Falle einer Freistellung Kinderpflege-Krankengeld erhalten.

Ab drei Kindern wird der Höchstanspruch von 25 Arbeitstagen je Elternteil wirksam.

Kann einer der beiden, zum Beispiel aus dienstlichen Gründen, die Betreuung nicht übernehmen oder ist dessen Anspruchsdauer erschöpft, besteht die Möglichkeit, den Anspruch auf den Partner zu übertragen. Vorausgesetzt, dessen Arbeitgeber lässt den Freistellungsanspruch (nochmals) gegen sich gelten. Ein Vergütungsanspruch für diesen Zeitraum besteht grundsätzlich nicht.

Bei alleinerziehenden Versicherten ist die Höchstbezugsdauer je Kind auf 20 Arbeitstage beziehungsweise für mehrere Kinder auf insgesamt 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr begrenzt. Maßgeblich für die Definition „alleinerziehend“ ist das nach bürgerlich-rechtlichen Vorschriften zu bestimmende Sorgerecht für das betreffende Kind. Bei nicht mit-

einander verheirateten Eltern ist die Ausübung des gemeinsamen Sorgerechts in der Regel von einer entsprechenden Sorgerechtserklärung abhängig.

---

### Beispiel 1:

Das betreffende Paar ist verheiratet. Beide sind gesetzlich versichert und Arbeitnehmer mit Anspruch auf Krankengeld. Das gemeinsame Kind ist über einen Elternteil mitversichert.

- ▶ Anspruch auf Kinderpflege-Krankengeld besteht im Kalenderjahr 2007 sowohl für die Mutter als auch für den Vater für zehn und damit insgesamt 20 Arbeitstage.

---

### Beispiel 2:

Das gleiche Paar hat drei oder mehr familienversicherte Kinder.

- ▶ Anspruch auf Kinderpflege-Krankengeld besteht im Kalenderjahr 2007 sowohl für die Mutter als auch für den Vater für 25 (gesetzlicher Höchstanspruch) und damit für insgesamt 50 Arbeitstage.

### Wichtig:

Solange der Arbeitgeber nach § 616 BGB (bezahlte Freistellung) das Gehalt weiterzahlt, ruht der Anspruch auf Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes.

---

In unserer Beispielfamilie beschließt Ehepaar Krüger, dass Frau Krüger die vom Arzt angesetzten drei Tage zu Hause bleibt, um den kranken Sprössling zu pflegen. Sie informiert ordnungsgemäß ihren Arbeitgeber. Ein bezahlter Freistellungsanspruch dem Unternehmen gegenüber besteht nicht. Frau Krüger beantragt stattdessen Kinderpflege-Krankengeld bei ihrer Krankenkasse. So nimmt alles seinen Lauf – und uns bleibt nur, Tim Krüger gute Besserung zu wünschen.

Andrea Heller

---



FIRMENSERVICE

info+

Die jeweiligen Gesetzestexte zu den hier erläuterten Regelungen finden Sie im Internet unter [www.dak-firmenservice.de](http://www.dak-firmenservice.de)  
 → praxis+recht Magazin  
 → aktuelle Ausgabe 2/2007  
 → Krankenversicherung

## Keine Gesundheitsprüfung. Günstige Beiträge.

Mit **DAKplus Verdienstaufschlag** finanzielle Sicherheit bei Krankheit.

**Einfacher Abschluss!**



### Wenn Krankheit das Portemonnaie belastet

„Das passiert mir doch nicht! Länger als 6 Wochen krank.“ So denken Sie vielleicht. Schön, wenn es so ist, denn dann müssen Sie sich keine Sorgen um Ihre finanzielle Situation machen. Ihr Arbeitgeber zahlt 6 Wochen Ihr volles Gehalt. Sind sie allerdings tatsächlich einmal länger krank, müssen Sie mit **finanziellen Einbußen von bis zu 20%** rechnen. Dagegen sollten Sie sich jetzt mit **DAKplus Verdienstaufschlag** absichern.

### Die Leistungen

- **Optimale Absicherung** gegen die finanziellen Folgen einer längeren Arbeitsunfähigkeit!
- **Berufskrankheiten und Berufsunfälle** eingeschlossen!
- **Keine Gesundheitsprüfung!**
- **Günstige Beiträge** – exklusiv für DAK-Kunden!

**Nur 3,16 EUR im Monat!**

### So günstig ist DAKplus Verdienstaufschlag

Für nur 3,16 EUR sichert sich ein 44-jähriger DAK-Kunde monatlich 300,- EUR im Krankheitsfall.

### Beste Vorsorge

Ein Beinbruch oder ein Bandscheibenvorfall kann Sie für Wochen oder gar Monate arbeitsunfähig machen. Das kostet Sie dann nicht nur Nerven, sondern auch bares Geld.

### Mit diesem Minus müssen Sie rechnen:

Nettoeinkommen	ca. 1.800,- EUR
Krankengeld ab der 7. Woche	ca. 1.620,- EUR
./ Sozialversicherungsbeiträge (13,15%)*	ca. 210,- EUR
Tatsächliches Krankengeld	ca. 1.410,- EUR

**Ihre Lücke** **ca. 390,- EUR**

\* Kinderloses Mitglied, Stand: Januar 2007

Im Klartext würde das für Sie **jeden Monat 390,- EUR weniger Einkommen** bedeuten, und das bei gleich bleibenden Lebenshaltungskosten. **Dabei ist rechtzeitige Vorsorge so einfach und muss nicht teuer sein.**

+++ Jetzt informieren +++ Günstige Beiträge +++ Jetzt informieren +++ Günstige Beiträge +++

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](mailto: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 **DAKplus Verdienstaufschlag**

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 \_\_\_\_\_



## Gleitzone und Besonderheiten

# So rechnen Sie richtig

### Kernpunkte

#### Gleitzone

- zwischen 400,01 und 800,00 €
- vereinfachte Formel für 2007

#### bei Teilarbeitsentgelt (und Einmalzahlung)

- Ermittlung des monatlichen Arbeitsentgelts
- Berechnung des anteiligen Bemessungsentgelts

#### Keine Gleitzone

- für Personen in der Berufsausbildung
- bei Beschäftigungen mit fiktiven Arbeitsentgelten
- bei Altersteilzeit
- für Arbeitsentgelte aus Wiedereingliederungsmaßnahmen

Bei der Anwendung der besonderen versicherungs- und beitragsrechtlichen Regelungen der Gleitzone sind eine Reihe von Besonderheiten zu beachten. Eine spezielle Berechnung ist für Entgeltabrechnungszeiträume mit Teilarbeitsentgelt erforderlich.

### Gleitzone

Für Arbeitnehmer, die gegen ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt zwischen 400,01 € und 800,00 € beschäftigt sind, gilt die Gleitzone. Bei Mehrfachbeschäftigten ist für die Prüfung, ob die Gleitzone anzuwenden ist, das Arbeitsentgelt aus allen Beschäftigungen zusammenzurechnen. In der Gleitzone wird für die Beitragsberechnung zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt, sondern ein nach einer gesetzlich vorgeschriebenen Formel reduziertes Arbeitsentgelt (beitragspflichtiges Arbeitsentgelt) zugrunde gelegt. Von den nach dem reduzierten Arbeitsentgelt berechneten Beiträgen wird der Arbeitgeberbeitragsanteil, der sich nach dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt bemisst, abgezogen. Die Differenz ist der Beitragsanteil, der vom Arbeitnehmer aufzubringen ist.

Das beitragspflichtige Arbeitsentgelt (reduzierter Betrag) wird nach folgender Formel ermittelt:

$$F \times 400 + (2-F) \times (AE-400)$$

Der in der Formel enthaltene Faktor „F“ spiegelt das Verhältnis der prozentualen Abgabenbelastung des Arbeitgebers für eine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung zum durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz wieder. „F“ wird durch Teilung des Wertes 30 v. H. durch den durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz (2007: 39,1 %) errechnet und für jedes Kalenderjahr vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesanzeiger bekannt gegeben. „AE“ steht für das tatsächliche Arbeitsentgelt.

Für das Jahr 2007 beträgt der Faktor „F“ 0,7673 (30 % : 39,1 %).

Die für das Jahr 2007 anzuwendende Formel für die Errechnung des geringeren beitragspflichtigen Arbeitsentgelts kann wie folgt vereinfacht werden:

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

### Wahlrecht bei den Rentenbeiträgen

Der Arbeitnehmer hat die Wahl, ob er seinen Rentenversicherungsbeitrag nach der Gleitzone oder nach dem tatsächlichen Arbeitsentgelt berechnen lässt. Entscheidet er sich für die Berechnung nach dem tatsächlichen Arbeitsentgelt, muss er dies seinem Arbeitgeber gegenüber schriftlich erklären. Die Erklärung gilt bei mehreren Beschäftigungen einheitlich und ist für die Beschäftigungsdauer bindend. Sie ist zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

### Gleitzone bei Teilarbeitsentgelt

Bei Beschäftigungen innerhalb der Gleitzone, in denen z. B. wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung oder bei Beginn oder Ende der Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats nur ein Teilarbeitsentgelt gezahlt wird, gilt auch die besondere Beitragsberechnung der Gleitzone. Es ist unerheblich, ob das anteilige tatsächliche Arbeitsentgelt unterhalb der Gleitzone liegt. Für die Anwendung der Gleitzone zählt allein das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt.

Wird in einem Gleitzonenfall ein Teilarbeitsentgelt gezahlt, ist dieses zunächst auf den Monat hochzurechnen. Von diesem Monatsbetrag wird dann das maßgebende Bemessungsentgelt ermittelt. Von dem monatlichen Bemessungsentgelt errechnet sich dann das anteilige Bemessungsentgelt.

**Monatliches Arbeitsentgelt**  
= anteiliges Arbeitsentgelt x 30  
geteilt durch die Kalendertage  
der tatsächlichen Beschäftigung

Aus dem so errechneten monatlichen Arbeitsentgelt wird dann mit der vereinfachten Formel das monatliche Bemessungsentgelt ermittelt. Das anteilige Bemessungsentgelt errechnet sich nun wie folgt:

**Anteiliges Bemessungsentgelt**  
= monatliches Bemessungsentgelt  
x Kalendertage der tatsächlichen Beschäftigung  
geteilt durch 30

### Beispiel

- Monatliches Arbeitsentgelt 500,00 €
- Beginn der Beschäftigung am 22. 6.
- Teilarbeitsentgelt vom 22. 6. – 30. 6. 2007 (9 Tage) 150,00 €

$150,00 \times 30$  geteilt durch 9  
= 500,00 mtl. Arbeitsentgelt

vereinfachte Formel:  
 $1,2327 \times 500,00 = 186,16$   
= 430,19 mtl. Bemessungsentgelt

$430,19 \times 9$  geteilt durch 30  
= 129,06 anteiliges Bemessungsentgelt

Das anteilige Bemessungsentgelt in der Gleitzone beträgt 129,06 €. Die Arbeitgeberbeitragsanteile sind aus dem Betrag von 150,00 € zu errechnen.

Jetzt erfolgt die Beitragsberechnung in bekannter Weise pro Versicherungszweig in mehreren Schritten:



## Keine Gleitzonenfälle

Die Regelungen der Gleitzone gelten nicht für Personen, die zu ihrer **Berufsausbildung** (insbesondere Auszubildende) beschäftigt sind. Zu den zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten gehören neben den Teilnehmern an dualen Studiengängen auch Praktikanten, die ein in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum absolvieren. Für Praktika, die nicht vorgeschrieben sind, ist die Gleitzonenregelung jedoch anzuwenden. Für **Umschüler** gilt die Gleitzonenregelung dann, wenn die Umschulung für einen anerkannten Ausbildungsberuf erfolgt und nach den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes durchgeführt wird.

In den Fällen der **Altersteilzeit** oder bei sonstigen Vereinbarungen über flexible Arbeitszeiten, in denen lediglich das reduzierte Arbeitsentgelt in die Gleitzone fällt, finden die besonderen Regelungen der Gleitzone keine Anwendung. Dies gilt auch für Arbeitsentgelte aus **Wiedereingliederungsmaßnahmen** nach einer Arbeitsunfähigkeit. Maßgebend für den Anwendungsbereich der Gleitzone sind in diesen Fällen nicht die reduzierten, sondern die vollen Arbeitsentgelte.

Die Gleitzone gilt ebenfalls nicht bei Beschäftigungen, für deren Beitragsberechnung **fiktive Arbeitsentgelte** gesetzlich festgelegt sind. Dies ist z. B. der Fall bei Beschäftigungen von behinderten Menschen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen.

Bei der Beschäftigung im Rahmen eines **freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres** hat der Arbeitgeber nach den gesetzlichen Bestimmungen die Sozialversicherungsbeiträge allein zu tragen. Auch hier ist die Gleitzone nicht anzuwenden.

1. Von dem ermittelten anteiligen Bemessungsentgelt wird der Gesamtbeitrag (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) zum jeweiligen Sozialversicherungszweig errechnet.
2. Der auf den Arbeitgeber entfallene Beitragsanteil zum jeweiligen Sozialversicherungszweig errechnet sich aus dem tatsächlichen Teilarbeitsentgelt.
3. Der Arbeitnehmeranteil ergibt sich durch Abzug des Arbeitgeberbeitragsanteils (Ziffer 2) vom Gesamtbeitrag (Ziffer 1).

### Beitragsberechnung

$$\begin{array}{lcl} \text{Bemessungsentgelt} & \times & 1/2 \text{ Beitragssatz} \\ = 1/2 \text{ Beitrag (gerundet)} & \times & 2 & = \text{Gesamtbeitrag} \end{array}$$

### Beitragstragung

$$\begin{array}{lcl} \text{tatsächliches Arbeitsentgelt} & \times & 1/2 \text{ Beitragssatz} = \text{Arbeitgeberanteil} \\ \text{Gesamtbeitrag minus Arbeitgeberanteil} & & = \text{Arbeitnehmeranteil} \end{array}$$

KV-Gesamtbeitrag (14,5 % + 0,9 % aus 129,06 €)	19,88 €
KV-Beitrag AG-Anteil (7,25 % aus 150,00 €)	10,88 €
KV-Arbeitnehmeranteil (Differenz)	9,00 €

RV-Gesamtbeitrag (19,9 % aus 129,06 €)	25,68 €
RV-Beitrag AG-Anteil (9,95 % aus 150,00 €)	14,93 €
RV-Arbeitnehmeranteil (Differenz)	10,75 €

ALV-Gesamtbeitrag (4,2 % aus 129,06 €)	5,42 €
ALV-Beitrag AG-Anteil (2,1 % aus 150,00 €)	3,15 €
ALV-Arbeitnehmeranteil (Differenz)	2,27 €

PV-Gesamtbeitrag (1,7 % aus 129,06 €)	2,19 €
PV-Beitrag AG-Anteil (0,85 % aus 150,00 €)	1,28 €
PV-Arbeitnehmeranteil (Differenz)	0,91 €

bzw. mit Beitragszuschlag in der PV für Kinderlose von 0,25%\*\*\*

PV-Gesamtbeitrag (1,7 % + 0,25 % aus 129,06 €)	2,52 €
PV-Beitrag AG-Anteil (0,85 % aus 150,00 €)	1,28 €
PV-Arbeitnehmeranteil (Differenz)	1,24 €

Gesamtbeitrag:	53,17 € / 53,50 €***
Arbeitgeberanteil:	30,24 € / 30,24 €***
Arbeitnehmeranteil:	22,93 € / 23,26 €***

## Teilarbeitsentgelt und Einmalzahlung

Wird eine Einmalzahlung in einem Teilentgeltabrechnungszeitraum ausgezahlt, so ist auch hier das Teilarbeitsentgelt auf den Monat hochzurechnen. Die Einmalzahlung ist diesem Monatsbetrag hinzuzurechnen. Bleibt der Monatsbetrag

zusammen mit der Einmalzahlung innerhalb der Gleitzone, wird von dieser Summe das maßgebliche monatliche Bemessungsentgelt anhand der vereinfachten Gleitzoneformel ermittelt und dann das für die entsprechenden Kalendertage anteilige Gleitzonebemessungsentgelt errechnet.

### Beispiel

- Monatliches Arbeitsentgelt 600,00 €
- Beendigung der Beschäftigung am 20. 8.
- Anteiliges Arbeitsentgelt im August  
Einmalzahlung 400,00 € + 100,00 €

$$\begin{array}{l} 400,00 \times 30 \text{ geteilt durch } 20 \\ = 600,00 \text{ mtl. Arbeitsentgelt} \end{array}$$

vereinfachte Formel:

$$1,2327 \times (600,00 + 100,00) - 186,16 = 676,73 \text{ € mtl. Bemessungsentgelt}$$

$$\begin{array}{l} 676,73 \times 20 \text{ geteilt durch } 30 \\ = 451,15 \text{ anteiliges Bemessungsentgelt} \end{array}$$

Das anteilige Bemessungsentgelt in der Gleitzone beträgt 451,15 €. Die Arbeitgeberbeitragsanteile sind aus dem Betrag von 500,00 € zu errechnen.

Überschreitet das ermittelte monatliche Arbeitsentgelt zusammen mit der Einmalzahlung die obere Gleitzonegrenze von 800,00 €, sind die Sozialversicherungsbeiträge von dem Teilarbeitsentgelt zuzüglich der Einmalzahlung nach den allgemeinen Regelungen zu berechnen und jeweils hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen. Die Regelungen der Gleitzone gelten dann nicht.

### FIRMENSERVICE

Wir unterstützen Sie bei der Berechnung der Beiträge innerhalb der Gleitzone mit dem automatischen Gleitzone-rechner – auch für Teilmonatsberechnungen unter [www.dak-firmenservice.de](http://www.dak-firmenservice.de)  
 → Arbeitshilfen  
 → Gehalts- und Fristenrechner  
 → Gleitzone-rechner

Andrea Toborg

## Familienbewusste Personalpolitik

# Impulse für die betriebliche Zukunft



Familienfreundlichkeit soll zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft werden. Das hat Auswirkungen für die Personalpolitik. Sie muss flexibler werden und Maßnahmen entwickeln. Dass es geht, zeigen Beispiele aus Industrie und Handwerk.

### Kernpunkte

Bedürfnisse von Familien haben sich verändert

Neue Rahmenbedingungen verlangen neue Realitäten

Familienbewusste Personalpolitik hat viele positive Effekte

Konkrete Beispiele im Interesse der Unternehmen

### Erfolgsfaktor Familienfreundlichkeit

Für die Unternehmen zahlen sich familienfreundliche Maßnahmen aus. Nach einer Studie der Prognos AG aus dem Jahr 2002 können durch familienfreundliche Maßnahmen über 50 Prozent der durch eine unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie entstehenden Kosten – Überbrückung, Fehlzeiten, Wiedereingliederung – vermieden werden. So betrug das Einsparvolumen bei der B. Braun Melsungen AG in dem Untersuchungszeitraum ca. 350.000 Euro pro Jahr. Das Unternehmen der pharmazeutischen Industrie beschäftigt in Deutschland rund 9.000 Mitarbeiter/innen.

Auch eine Studie des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik aus Münster deutet darauf hin, dass Familienfreundlichkeit mehrere positive Effekte hat: die Motivation steigt, Mitarbeiter melden sich seltener krank, Rückkehrerinnen werden schneller wieder in Arbeitsabläufe integriert. Von November 2005 bis Januar 2006 wurden 98 Unternehmen sämtlicher Branchen und Größenklassen befragt. Familienbewusste Personalpolitik verbessert zudem die Einstellung qualifizierten Personals und stärkt das Image des Unternehmens. Eine weitere gute Nachricht: Laut Unternehmensmonitor

„Familienfreundlichkeit“ 2006 schätzen inzwischen fast drei Viertel aller befragten Führungspersonen Familienfreundlichkeit für das eigene Unternehmen als wichtig ein. Vor drei Jahren waren es erst 46,5 Prozent. Bleibt zu hoffen, dass sie die Personalmanager zukünftig besser bei Einführung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen unterstützen. Denn vielfach fehlt den Personalabteilungen die Zeit, um entsprechende Konzepte zu erarbeiten.

### Bessere Rahmenbedingungen

Vielfach wurde von Seiten der Unternehmen von der Politik mehr Unterstützung eingefordert. Seit Januar 2007 fördert die Bundesregierung ein Familienmodell, in dem sich Männer und Frauen die Betreuungs- und Erziehungsarbeit partnerschaftlich teilen sollen. Das Elterngeld beträgt jetzt 67 Prozent des Nettogehaltes – maximal 1.800 Euro – und wird gezahlt, bis das Kind 12 Monate alt ist bzw. 14 Monate, wenn auch der Vater die Elternzeit in Anspruch nimmt. Die rot-grüne Regierung hatte bereits 2001 das Bundeserziehungsgeldgesetz geändert, aus dem Erziehungsurlaub wurde Elternzeit. Beide Eltern haben seitdem einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit. Doch der Anteil der Väter an den Elternzeitlern erhöhte sich daraufhin lediglich von 1,5 auf 3,5



## Checkliste „Familienfreundliche Arbeitswelt“

- ▶ Arbeitszeitflexibilisierung
- ▶ Umwandlung von Vollzeit-  
in Teilzeitarbeit und umgekehrt
- ▶ Gleichbehandlung von  
Teilzeitbeschäftigten
- ▶ Alternierende Telearbeit
- ▶ Weiterbildung  
während der Elternzeit
- ▶ Schnelle Eingliederung  
von Elternzeitlern
- ▶ Angebote zur Kinderbetreuung  
(bzw. Notfallversorgung)
- ▶ Freistellung bei Krankheit  
und Pflegebedürftigkeit  
von Angehörigen
- ▶ Keine Konferenz nach 17:30 Uhr

Prozent. Es sind finanzielle Gründe, aber auch die Sorge um Image und Karriere, die bislang Männer davon abgehalten haben, sich aktiv um Kinder und Familie zu kümmern. Der Berliner Wissenschaftler Dr. Peter Döge hat für seine Studien viele berufstätige Väter interviewt. Sein Fazit: Die vorherrschende „Anwesenheitskultur“ ist das zentrale Hindernis für mehr familiales Engagement. „Leistung und Loyalität mit dem Betrieb werden noch weitgehend mit der physischen Präsenz am Arbeitsplatz gleichgesetzt.“ Immerhin, die Quote der Väter, die Elternzeit nehmen, hat sich seit Einführung des Elterngeldes auf aktuell sieben Prozent erhöht.

Als vorbildlich gelten heute die Unternehmen, Institutionen und Kleinbetriebe, die berufstätigen Eltern ermöglichen, das tägliche Spannungsfeld zwischen Job und Kindern gut in Einklang zu bringen. Konkret heißt das, Mitarbeitern den Wiedereinstieg ins Berufsleben nach der Elternzeit zu erleichtern und flexible Arbeitszeiten sowie Unterstützung bei der Kinderbetreuung zu bieten. Im Optimalfall gibt es Weiterbildungsangebote während der Elternzeit und Netzwerkprogramme für Eltern.

Für bessere Rahmenbedingungen von Seiten der Unternehmen setzt sich die berufundfamilie gGmbH – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung – ein. Sie fördert Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und gibt Impulse für die Umsetzung in der betrieblichen Praxis. Seit 1999 erfolgt jedes Jahr eine Zertifikatsverleihung. 2006 wurden 141 Betrieben und Institutionen in Deutschland familiengerechte Arbeitsbedingungen bescheinigt. Darunter kleine Unternehmen (Autohaus, Arztpraxis, Gaststätte mit fünf Mitarbeitern) ebenso wie Handwerksbetriebe, große Finanzinstitute, Pharmakonzerne, Industrieunternehmen, Ministerien und Hochschulen. Sie alle haben im Verlauf des **audit berufundfamilie®** Maßnahmen erarbeitet, die die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie fördern. Das Audit steht unter der Schirmherrschaft des Wirtschafts- und des Familienministeriums.

## Praktische Erfahrungen mit Elternzeit

„Jeder ist im Beruf ersetzbar“, sagt Stephan Stolze. Er ist einer der wenigen Angestellten, die sich nach der Geburt des ersten Kindes bewusst für die Elternzeit entschieden haben. Der Redakteur reduzierte im Oktober 2005 seine wöchentliche Arbeitszeit auf einen Tag und blieb die restlichen vier Tage zu Hause. An zwei Tagen kümmerte sich die berufstätige Mutter um die Kleine und einen Tag übernahm Oma die Betreuung. „Für meine Kollegen in der Pressestelle und für die Geschäftsleitung des Kinderhilfswerkes terre des hommes bedeutete meine Entscheidung natürlich eine Umstellung. Doch die Reaktionen waren durchweg positiv. Es wurde für die von mir gewählten 14 1/2 Monate Elternzeit eine Vertretung eingestellt. Nach zehn Jahren in der Abteilung tat mir die kleine Auszeit gut. Vor allem aber konnte ich in dieser Zeit zu Pola eine enge Bindung aufbauen. Davon profitiere ich noch heute, denn inzwischen sehe ich meine Tochter immer erst abends: kurz bevor sie einschläft.“

Beruflich brachte Stephan Stolze die Elternzeit keinerlei Nachteile. Heute ist er tätig als Referent – und arbeitet wieder auf voller Stelle. Ideal war für den 48-Jährigen die Variante, während der Elternzeit nicht ganz vom beruflichen Alltag abgeschnitten zu sein, sondern einen Tag pro Woche noch im Büro zu arbeiten.

Neu ist, dass vermehrt Männer im gewerblichen Bereich sich für familienfreundlichere Arbeitszeiten interessieren. Von sechs Gesellen der Wassermann Möbelwerkstätte in Lüneburg arbeiten fünf als Teilzeitkräfte. Davon haben drei Gesellen – und eine Gesellin – die Arbeitszeit reduziert, um Kinder zu betreuen.

Für Heike Wassermann rechnet sich ihr Entgegenkommen: „Wir haben zufriedene Mitarbeiter. Wir sind flexibel, sie sind es umgekehrt aber auch. Ist in Stoßzeiten viel zu tun, so wird auch mal über die vorgesehene Zeit hinaus gearbeitet. Natürlich ist es im normalen Werkstattprozess kaum möglich, kleine Kinder mitzubringen. Aber es kommt schon vor, dass bei Büroarbeiten oder Besprechungen der Nachwuchs der Mitarbeiter mit dabei ist.“ Weder die Arbeitsplanung für Teilzeitkräfte noch das Thema Kinderbetreuung bereiten dem Chef Hubertus Wassermann Probleme.

## Teilzeitvarianten

Beim Braunschweiger Dienstleister Gärtner Datensysteme GbR wird seit der Gründung 1992 Wert auf eine familienfreundliche Arbeitsatmosphäre gelegt. Alle vier Gesellschafter arbeiten auf Teilzeitbasis, entsprechend offen gehen sie mit Beschäftigten und deren Wunsch nach Teilzeit um. So können die 14 Mitarbeiter/innen innerhalb einer vertraglich festgelegten Wochenarbeitszeit nach Rücksprache im Team selbst entscheiden, wann sie arbeiten. Auch können sie nach vorheriger Absprache verschiedene Tätigkeiten von zu Hause aus erledigen. Sie stehen durch Intranet in engem Kontakt zum Unternehmen.

Georg-Wilhelm Causin ist bei dem Chemie- und Pharmakonzern Solvay in Hannover tätig. Der Systemprogrammierer nutzte bereits vor Jahren die gesetzliche Möglichkeit, Elternzeit (damals noch ohne finanziellen Ausgleich) in Anspruch zu nehmen. Nach der Geburt der Zwillinge erarbeitete er mit seiner Frau, die auch bei Solvay arbeitet, einen Plan. Den präsentierte er dem Abteilungsleiter und der Personalstelle. Die Rückmeldung war positiv. Zwei Jahre lang reduzierte Georg-Wilhelm Causin seine Arbeitszeit auf 50 Prozent und kümmerte sich in der restlichen Zeit um die drei Kinder. „Unser Anspruch war immer, den Kindern Werte zu vermitteln und mit ihnen in Kontakt zu bleiben.“ Nach dem Auslaufen der Elternzeit wählte der 51-Jährige im April 2005 ein Teilzeitmodell. „Ich fand bei meinem Arbeitgeber volle Unterstützung bei der familienfreundlichen Ausgestaltung. Andererseits reagieren auch wir flexibel, wenn geänderte Arbeitsabläufe mit den Teilzeitmodellen kollidieren.“

### Win-Win-Situation

Schafft es ein Unternehmen, seine Beschäftigten bei der Koordination von Berufs- und Familienleben zu entlastet – zum Beispiel auch in Form von Kinderbetreuungsangeboten – honorieren das die Beschäftigten. Bei Solvay in Hannover gibt es seit drei Jahren einen Betriebskindergarten, er ist von 7:30 bis 17:30 Uhr geöffnet. „So etwas wirkt wie ein Motivationsschub“, sagt Gabriele Zielke. Eltern seien begeistert, so die Vorsitzende des Gesamtbetriebsrates, dass ihre Kinder qualifiziert betreut werden. Und sie müssten sich jetzt nicht mehr so abhetzen. Mitarbeiter berichten, es tue ihnen gut, beim Gang über das Firmengelände spielende und lachende Kinder zu sehen.



**Das Elterngeld** beträgt 67 Prozent des Nettogehaltes – mindestens 300 und höchstens 1.800 Euro im Monat – und wird gezahlt, bis das Kind 12 Monate alt ist. Die Zeit erhöht sich bei Alleinerziehenden auf 14 Monate oder bei Paaren, bei denen Väter und Mütter Elternzeit in Anspruch nehmen. Wollen die Eltern gleichzeitig in Elternzeit gehen, haben beide sieben Monate lang Anspruch auf die staatliche Unterstützung. Will danach ein Elternteil weiter zu Hause bleiben, ist das möglich, allerdings nicht staatlich gefördert.

Unter der Internetadresse [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) gibt es einen Elterngeldrechner, mit dem die individuelle Höhe des Elterngeldes am PC ausgerechnet werden kann.



### Buchtipp

Ursula Lange: **Erfolgsfaktor Beruf & Familienmanagement**, Merus-Verlag, Hamburg 2006, ISBN 3-939519-04-9 (19.90 Euro)

### Links

Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik Westfälische Wilhelms-Universität Münster  
[www.ffp-muenster.de](http://www.ffp-muenster.de)

Checkheft Familienorientierte Personalpolitik als pdf-Datei zum herunterladen  
[www.beruf-und-familie.de/system](http://www.beruf-und-familie.de/system)

Elterngeld – Was ändert sich für das Personalmanagement? Ergebnisse eines Personalblitzlichts. DGFP-Studie zum herunterladen:  
[www1.dgfp.com/dgfp/data/pages](http://www1.dgfp.com/dgfp/data/pages)

### Info

Um Firmenchefs im Familienmanagement zu unterstützen, organisiert die Hamburger Personalberatung Kontor5 in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsbehörde ein spezielles Mentoring-Programm.  
[www.kontor5.de](http://www.kontor5.de)

## Pflegedienst nach Feierabend

Arbeitende Eltern wünschen sich vor allem familienfreundliche Arbeitszeiten und Verständnis für die täglich zu bewältigende Doppelbelastung. Mitarbeiter und Kolleginnen, die Verwandte betreuen, wünschen sich das auch. Etwa ein Viertel der Hauptpflegepersonen sind noch berufstätig, die Hälfte davon in Vollzeit. Angesichts der demografischen Entwicklung wird die Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeanforderungen ein wichtiges Thema. Im Jahr 2020 wird mit 2,9 Millionen Pflegebedürftigen in Deutschland zu rechnen sein. Das stellt Personalverantwortliche vor neue Herausforderungen.

„Die Pflege von Angehörigen wird im Kollegenkreis oft tabuisiert. Daher ist es für die Arbeitgeber entscheidend, zu sensibilisieren“, sagt Tilmann Knittel, Projektleiter bei der Prognos AG. Gemeinsam mit berufundfamilie gGmbH und rund 30 Unternehmen entwickelte die Prognos

AG einen Leitfaden „Eltern pflegen“ mit Praxistipps. Vorgestellt wurden im März 2007 tragfähige Lösungen, die sowohl den Belangen der Pflegenden als auch den Anforderungen der Unternehmen gerecht werden. Entscheidend ist – wie bei der Kinderbetreuung – eine Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort. Das Medizintechnik- und Pharmaunternehmen B. Braun bietet schon seit vielen Jahren die Möglichkeit, eine Auszeit zur Pflege zu nehmen. Bis zu drei Jahre Sonderurlaub sind möglich. „Neu ist seit 2007 die Familienteilzeit. Pflegenden Mitarbeiter/innen können alternativ ihre Arbeitszeit auf 50 Prozent reduzieren, beziehen aber weiter 65 Prozent des letzten Vollzeitgehaltes in brutto“, bestätigt Personalreferent Daniela Ullrich. Erstaunlich sei, dass bislang vor allem Männer aus dem gewerblichen Bereich diese neue Möglichkeit nutzen.

Renate Giesler

### Link:

Praxisleitfaden „Eltern pflegen“ zum Herunterladen: [www.beruf-und-familie.de/index.php?c=aktuelles](http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=aktuelles) oder: [www.prognos.com/cgi-bin/cms](http://www.prognos.com/cgi-bin/cms)

## Ein Platz für die Kleinsten

Seit Ursula von der Leyen Bundesfamilienministerin ist, wird Kinderbetreuung in Politik, Gesellschaft und Medien immer wieder zum Thema gemacht. Es ist ihr ein großes Anliegen, das Betreuungsangebot für Kleinkinder unter drei Jahren auszubauen, um jungen Eltern die Chance zu geben, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Daher sollen bis zum Jahr 2013 zusätzliche 500.000 Betreuungsplätze für diese Altersgruppe in ganz Deutschland entstehen. Zurzeit gibt es lediglich 251.350 Krippenplätze. Besonders der Westen hat erheblichen Nachholbedarf. Hier werden nur knapp sieben Prozent aller unter Dreijährigen in Tageseinrichtungen betreut, im Osten sind es dagegen 37 Prozent (jeweils ohne Berlin).

Zahl der Betreuungsplätze für unter Dreijährige		Von je 1.000 Kindern unter drei Jahren besuchen eine Tageseinrichtung
25.568	Sachsen-Anhalt	499
18.697	Thüringen	368
20.005	Brandenburg	360
29.000	Berlin*	339
12.960	Mecklenburg-Vorpommern	339
30.632	Sachsen	313
7.705	Hamburg	166
2.253	Saarland	99
8.957	Rheinland-Pfalz	88
12.515	Hessen	77
1.198	Bremen	74
21.193	Baden-Württemberg	73
20.000	Bayern*	60
4.263	Schleswig-Holstein	59
27.000	Nordrhein-Westfalen*	57
9.406	Niedersachsen	45



\*vorläufige Ergebnisse

Statistische Angaben: Statistisches Bundesamt, Stand März 2006, 1284 ©Globus

## Sichern Sie sich Ihre Prämie



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

## FÜR IHRE EMPFEHLUNG

Werben Sie als Versicherter der DAK einen neuen Kunden! Sie erhalten als Dankeschön eine **GeschenkCard** im Wert von 20,- €. Nutzen Sie zusätzlich Ihre Super-Gewinnchance auf eines von **30 Globetrotter Trekking-Sets** von North Face im Wert von je 500,- € oder gleichwertige andere Artikel Ihrer Wahl. **Übrigens:** Der neue Kunde nutzt vom ersten Augenblick an alle Vorteile einer ausgezeichneten Kasse! Gültiger Aktionszeitraum: bis 31.08.2007.

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

Der aktuelle Globetrotter-Katalog kostenlos und Infos unter [www.globetrotter.de](http://www.globetrotter.de) oder Tel. 040/67 96 61 79

Der 20,-€-Gutschein gilt für das gesamte Globetrotter-Sortiment und wird entsprechend Ihrem Einkauf auf den/die Artikel angerechnet. Eine Barauszahlung ist nicht möglich.

# & gewinnen

Sie eines von **30 Trekking-Sets** im Wert von je

# 500,-€



Alle Artikelangaben ohne Gewähr

Unser DAK-Partner:

**www.Globetrotter.de**  
Ausrüstung

### The North Face

**Meridian Hybrid Trail Pant Men**  
Superleichte, strapazierfähige  
Trekking-Hose (100% Nylon)  
Art.-Nr. nf\_416040 € 74,95

### The North Face

**Adrenaline XCR Men**  
Vielseitiger, leichter Trailschuh  
mit exzellenter Bodenhaftung.  
Art.-Nr. nf\_497010 € 124,95

### The North Face

**All Terrain Jacket Men**  
2-lagige Jacke mit Gore-Tex-  
Membran-atmungsaktiv  
Art.-Nr. nf\_406030 € 199,95

**Jetzt Prämie und Gewinnchance mit diesem Coupon sichern! Bitte ausgefüllt bis zum 31.08.2007 an die DAK senden.**

**Ja,** ich habe die DAK empfohlen.  
Wenn eine Mitgliedschaft zustande kommt, erhalte ich den Globetrotter-Gutschein im Wert von 20,- € und nehme an dem Gewinnspiel teil. (Der Rechtsweg ist bei der Teilnahme am Gewinnspiel ausgeschlossen)

VORNAME/NAME

STRASSE/HAUSNUMMER

PLZ/ORT

Senden Sie den ausgefüllten Coupon bis zum 31.08.2007 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.

## Betriebsbedingte Kündigung

# Sorgsame Sozialauswahl ist wichtig



### Kernpunkte

Gründe: Auslagerung, veränderte Abläufe, Umsatzrückgang

Freiheit der Unternehmerentscheidung

Kriterien für die Sozialauswahl

Vergleichbarkeit von Arbeitsplätzen

Betriebsorganisatorische Entscheidungen wie die Auslagerung einzelner Bereiche oder die Schließung eines Teilbetriebes haben häufig den Wegfall von Arbeitsplätzen zur Folge. Ist die Auftragslage schwach oder werden bestimmte Produktionen ganz eingestellt, müssen Arbeitgeber nicht selten betriebsbedingte Kündigungen aussprechen. Um eine solche Kündigung rechtssicher zu gestalten, sind verschiedene Vorgaben des Gesetzgebers und der Rechtsprechung einzuhalten.

Nach § 1 des Kündigungsschutzgesetzes ist eine Kündigung sozial ungerechtfertigt und unwirksam, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

### Betriebliche Erfordernisse

Häufig handelt es sich bei betriebsorganisatorischen Entscheidungen um Rationalisierungsmaßnahmen, die den Wegfall von Arbeitsplätzen zur Folge haben. Solche Stellenstreichungen sind jedoch kein Mittel, um unliebsame Mitarbeiter aus dem Betrieb zu entfernen. Sie sind vielmehr das Resultat eines unternehmerisch schlüssigen Konzepts, das gegebenenfalls auch nachprüfbar sein muss.

### Ordentliche, betriebsbedingte Kündigung

Betriebliche Erfordernisse rechtfertigen in der Regel nur eine ordentliche Kündigung. Solche Zwänge können sich aus innerbetrieblichen

Umständen ergeben, zum Beispiel Unternehmerentscheidungen zu Rationalisierungsmaßnahmen, Einstellung oder Einschränkung der Produktion. Oder sie haben außerbetriebliche Gründe, wie etwa Auftragsmangel oder Umsatzrückgang.

Eine Kündigung aus innerbetrieblichen Gründen ist nach Rechtsprechung des BAG dann gerechtfertigt, wenn sich der Arbeitgeber zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, bei deren innerbetrieblicher Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt. Diese Entscheidung des Arbeitgebers kann vom Gericht auf ihre Zweckmäßigkeit nicht überprüft werden. Überprüfbar ist lediglich, ob eine solche unternehmerische Entscheidung tatsächlich vorliegt und ob durch die Umsetzung das Beschäftigungsbedürfnis entfällt.

Doch auch wenn dringende betriebliche Gründe vorliegen, ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt – und unwirksam, wenn der Unternehmer bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Diese so genannte Sozialauswahl muss zwischen Arbeitnehmern desselben Ranges und mit vergleichbaren Arbeits-

plätzen vorgenommen werden. Dabei sind insbesondere Lebensalter, Betriebszugehörigkeit und Unterhaltsverpflichtungen zu berücksichtigen.

### **Außerordentliche, betriebsbedingte Kündigung**

Auch Arbeitnehmer, die laut Tarifvertrag unkündbar sind, können aus betriebsbedingten Gründen entlassen werden. Das ergibt sich aus einer Entscheidung des BAG. Eine solche außerordentliche Kündigung ist nach Ansicht der Richter zwar nur ausnahmsweise möglich, sei aber dann gerechtfertigt, wenn der Betroffene im Unternehmen nicht weiter beschäftigt werden könne und der Arbeitgeber andernfalls über Jahre hinweg ein „sinnentleertes Arbeitsverhältnis“ aufrechterhalten müsste.

Die Richter stellten allerdings auch klar, dass versucht werden müsste, an anderer Stelle im Unternehmen für den Arbeitnehmer Beschäftigung zu finden. Nur wenn dies nicht gelinge, sei eine Entlassung möglich. Abweichend von den bei außerordentlichen Kündigungen sonst geltenden Vorschriften muss der Arbeitgeber in diesem Fall auch nicht binnen zwei Wochen kündigen. Dass der Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigt werden könne, sei ein Dauertatbestand – so die Richter. Der Arbeitgeber könne deshalb die Kündigung auch später, nach Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit, aussprechen.

## **Allgemeine Regeln und Sozialauswahl**

Auch für die betriebsbedingte Kündigung gelten die allgemeinen Regeln des Kündigungsrechts. Zu beachten sind daher tarifvertragliche, gesetzliche (§ 622 BGB) oder einzelvertragliche Kündigungsfristen.

### **Voraussetzungen für die betriebsbedingte Kündigung** § 1 KSchG

Die Prüfung der sozialen Rechtfertigung der Kündigung vollzieht sich nach den vom BAG entwickelten Regeln. Danach gilt (verkürzt) der folgende Prüfungsablauf:

1. Liegt ein betriebsbedingter Kündigungsgrund vor?

2. Welche Ursache (außer- oder innerbetrieblich) bedingt die Kündigung?

3. Beruht die Kündigung auf einer unternehmerischen Entscheidung des Arbeitgebers?

4. Wegfall des Weiterbeschäftigungsbedarfes spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist?

5. Besteht eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem „freien, vergleichbaren“ gegebenenfalls auch einem geringerwertigen Arbeitsplatz im Unternehmen? (eventuell auch nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen)

6. Dringlichkeit der Kündigung: Kann die Kündigung durch Anwendung milderer Mittel, etwa durch eine Versetzung oder eine verringerte Stundenzahl, vermieden werden?

7. Sozialauswahl

## **Sozialauswahl**

### **1. Durchführung der Sozialauswahl**

Auch wenn in den vorangegangenen Prüfungsstufen festgestellt wurde, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt und eine Weiterbeschäftigung im Betrieb oder Unternehmen nicht möglich ist, darf der Arbeitgeber nicht nach freiem Ermessen einen Arbeitnehmer auswählen und entlassen. Er hat vielmehr eine so genannte Sozialauswahl vorzunehmen. Dies bedeutet, er muss den sozial schwächeren Arbeitnehmer schützen und vorrangig einen sozial stärkeren Arbeitnehmer kündigen. Sozial stärker ist der Arbeitnehmer, der am wenigsten auf seinen Arbeitsplatz angewiesen ist.

Die Sozialauswahl vollzieht sich in drei Schritten:

1. Schritt:

Zunächst ist festzustellen, welche Arbeitnehmer überhaupt in die Sozialauswahl einzubeziehen sind.

2. Schritt:

Innerhalb der ermittelten Gruppe ist festzustellen, wer sozial schwächer oder stärker ist.



#### **FIRMENSERVICE**

Die hier dargelegten Grundlagen für eine betriebsbedingte Kündigung sind der dritte Teil der „praxis+recht“-Reihe zum Thema.

In den letzten beiden Ausgaben ging es um die Rechtssituation bei einer verhaltensbedingten bzw. einer personenbedingten Kündigung.

Beide Artikel können Sie auch jetzt noch im Internet nachlesen unter [www.dak-firmenservice.de](http://www.dak-firmenservice.de) → praxis+recht Magazin → Archiv → Arbeitsrecht

### 3. Schritt:

Im letzten Schritt ist zu fragen, ob die Sozialauswahl „überwunden“ werden kann. Das heißt: Gibt es betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer – die der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen.

## 2. Kriterien zur Sozialauswahl

### Vergleichbarkeit/Austauschbarkeit

In die soziale Auswahl sind nur die Arbeitnehmer einzubeziehen, die im jeweiligen Betrieb miteinander verglichen werden können. Die Vergleichbarkeit richtet sich nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen und nach der bislang ausgeübten Tätigkeit. Vergleichbar sind Arbeitnehmer, die austauschbar sind, ohne dass es einer Änderungskündigung bedarf.

Es ist zu prüfen, ob der Arbeitnehmer, dem gegebenenfalls gekündigt werden muss, die Funktion eines anderen Arbeitnehmers wahrnehmen könnte. Das ist nicht nur bei Identität des Arbeitsplatzes der Fall. Vergleichbarkeit ist vielmehr auch dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner fachlichen und persönlichen Fähigkeiten eine andersartige, aber vergleichbare Tätigkeit ausführen kann.

### Sozialauswahl im Zusammenhang mit einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit

Grundsätzlich gilt: Der Arbeitnehmer kann im Rahmen der Sozialauswahl weder eine Vergleichbarkeit mit einem geringerwertigen noch mit einem höherwertigen Arbeitsverhältnis geltend machen. Die Vergleichbarkeit muss sich vielmehr auf derselben hierarchischen Stufe vollziehen.

Im Einzelfall kann sich jedoch die Frage stellen, ob bestimmte Positionen nicht doch vergleichbar sind – zum Beispiel, wenn es darum geht, ob der Arbeitgeber den Betroffenen auf einem „vergleichbaren, freien Arbeitsplatz“ weiter beschäftigen muss. Vergleichbar ist dabei ein Arbeitsplatz unter Umständen auch dann, wenn er den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entspricht. Um dies zu klären, sind objektive und gegebenenfalls subjektive Merkmale zu berücksichtigen.

#### a) Objektive Merkmale:

Zu den objektiven Merkmalen gehören die Berufsgruppe (Angestellte oder Arbeiter), der Ausbildungsberuf (zum Beispiel Bürokaufmann

oder Schlosser) sowie die ausgeübte Tätigkeit auf derselben Ebene der hierarchischen Struktur des Betriebs. Vergleichbar sind auf einer solchen Stufe alle Arbeitnehmer, die denselben Beruf erlernt haben und auch ausüben. Sofern unter diesen Voraussetzungen ein Vergleich unter den betreffenden Arbeitnehmern möglich ist, sind eventuelle zusätzliche Kenntnisse oder Fertigkeiten Einzelner nicht zu berücksichtigen.

#### b) Subjektive Merkmale

Nur wenn sich die Arbeitnehmer nicht ohne weiteres vergleichen lassen – zum Beispiel weil die ausgeübten Tätigkeiten nur teilweise identisch sind, müssen zusätzlich berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten (subjektive Merkmale) herangezogen werden. Anhand dieser wird dann geprüft, ob die Arbeitnehmer miteinander vergleichbar sind. Ist auch dies wegen unterschiedlicher Qualifikation nicht möglich, entfällt eine soziale Auswahl mangels Vergleichbarkeit mit anderen Arbeitnehmern.

Die so genannte vertikale Vergleichbarkeit oder gruppenübergreifende Sozialauswahl umfasst nicht nur Situationen, in denen eine Weiterbeschäftigung zu schlechteren Arbeitsbedingungen möglich ist. Sie betrifft auch solche Fälle, in denen eine Weiterbeschäftigung durch Vertragsänderung oder Änderungskündigung in Betracht kommt – durch die der Mitarbeiter zum Beispiel einen Ortswechsel akzeptiert und an einem anderen Standort eingesetzt wird.

#### Sozialindikatoren

Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gekündigt worden, ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Betroffenen die Dauer der Betriebszugehörigkeit, sein Lebensalter sowie etwaige Unterhaltspflichten nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Auf Verlangen hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer daher die Gründe darzulegen, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben.

Maßgeblich sind in der Praxis die drei folgenden Sozialindikatoren:

- ▶ Dauer der Betriebszugehörigkeit
- ▶ Lebensalter
- ▶ Unterhaltspflichten

Daneben können weitere Gesichtspunkte Eingang in die Sozialauswahl finden, etwa wenn weitere Kinder im Haushalt leben, die aber keinen Unterhaltanspruch haben. Die Rechtsprechung



FIRMENSERVICE

info+

Detaillierte Informationen zu den Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung und die einzelnen Verfahrensschritte finden Sie im Internet unter [www.dak-firmenservice.de](http://www.dak-firmenservice.de) → praxis+recht Magazin → aktuelle Ausgabe 2/2007 → Arbeitsrecht

fordert in diesem Fall jedoch eine Einzelfallentscheidung. Das heißt, ein starres Abstellen auf die typischen Punktetabellen ist nicht möglich.

### 3. Absicherung der Sozialauswahl

Diese Absicherung kann erfolgen durch:

- ▶ eine tarifvertragliche Regelung (§ 1 Abs. 4 KSchG),
- ▶ eine Betriebsvereinbarung (§ 1 Abs. 4 KSchG),
- ▶ vom Arbeitgeber erlassene Auswahlrichtlinien (in Betrieben ohne Betriebsrat, § 1 Abs. 4 KSchG)
- ▶ sowie im Rahmen eines Interessenausgleichs (§ 1 Abs. 5 KSchG).

Ist im Tarifvertrag festgelegt worden, welche sozialen Gesichtspunkte nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG zu berücksichtigen sind, kann die soziale Auswahl vom Gericht nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

Die genannten Absicherungsmöglichkeiten können jedoch immer nur dann greifen, wenn die Tarifvertragsparteien von der Regelung Gebrauch machen.

### 4. Beurteilungszeitraum

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Frage, ob eine betriebsbedingte Kündigung sozial gerechtfertigt ist, ist der Zugang der Kündigungserklärung.

Ist eine Kündigung bei Zugang der Kündigungserklärung sozial gerechtfertigt, so führt eine anschließende Änderung der Verhältnisse grundsätzlich nicht dazu, dass die Kündigung nunmehr als sozial ungerechtfertigt zu qualifizieren wäre.

Ein nach Zugang der Kündigung eintretender Umstand kann also nicht dazu führen, dass die zunächst rechtmäßige Kündigung nachträglich als nicht gerechtfertigt erachtet wird. Gegebenenfalls besteht allerdings Anspruch auf Wiedereinstellung – allerdings nur dann, wenn der Kündigungsgrund noch während der laufenden Kündigungsfrist wegfällt. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn sich durch neue Aufträge die betrieblichen Erfordernisse wieder ändern.

Thomas Kuschel

## wwwichtig praxis+recht-Kurzinfos

### gesundAktivBonus – Gesundheit für die ganze Familie

Wer wünscht sich das nicht. Oft bleibt nicht genug Zeit, Familie, Alltag und Fitness unter einen Hut zu bringen. Oder Sie treiben Sport, aber nicht regelmäßig. Wir geben Ihnen mit dem *gesundAktivBonus* den richtigen Anreiz, aktiv zu werden – und belohnen Sie mit tollen Prämien. Wie das geht?

Zum Beispiel schließen Sie sich einer Laufgruppe an, gehen mit Ihrem Kind zur Vorsorgeuntersuchung oder melden Ihren Junior im Fußballverein an. Die Möglichkeiten, Punkte zu sammeln, sind genau auf die Bedürfnisse jedes Familienmitglieds bzw. jeder Altersgruppe zugeschnitten. So fällt es leicht, etwas für die Gesundheit Ihrer Familie zu tun.

Informieren Sie sich unter  
[www.dak.de](http://www.dak.de) → Startseite → Gesundheit

### DAK-Kunden können jetzt aus attraktiven Individual-Tarifen wählen

Ob gesund oder krank: DAK-Kunden können seit 1. April 2007 viele attraktive Individual-Tarife wählen, aus denen sie ihren persönlichen Versicherungsschutz zusammenstellen können. Ob Beitragsersparnis durch Prämien und Selbstbehalte, Gesundheitsprogramme, Zusatzschutz oder Bonusangebote. Aus unseren vielfältigen Tarif-Angeboten wählen sie individuell ganz nach ihren Wünschen und Bedürfnissen das Passende aus.

Informieren Sie sich unter  
[www.dak.de](http://www.dak.de) → Startseite → Aktuelles

### Vorsorge-Gentest

Bei Brust- und Eierstockkrebs übernimmt die DAK die Kosten für eine Genanalyse. Die Kosten für die erweiterte Früherkennung wird für die Frauen übernommen, in deren Familien bereits Angehörige an Brust- oder Eierstockkrebs erkrankt sind. Wird anhand des Gentests ein erhöhtes Risiko festgestellt, können die betroffenen Frauen an einem speziellen Früherkennungsprogramm der DAK teilnehmen.

Informieren Sie sich unter  
[www.dak.de](http://www.dak.de) → Startseite → Leistungen

## Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht

### Arbeitsunfähig und Urlaub machen? – Kündigung nicht ausgeschlossen!

**Arbeitsunfähig krank  
geschrieben! Was darf ich tun?  
Was muss ich unterlassen?**

**Diese Fragen kennen Sie alle,  
ob als Arbeitnehmer oder in der  
Funktion des Personalverant-  
wortlichen: Eigentlich könnte  
man denken, dass sie bestimmt  
in allen möglichen Varianten  
bereits richterlich geklärt sind,  
da es sich doch wohl um ein  
Standardproblem handelt.  
Weit gefehlt!**

#### **Das Bundesarbeitsgericht (BAG) musste einmal mehr dazu entscheiden, als es folgenden Fall zu beurteilen hatte:**

Der Kläger, zu 100 Prozent schwerbehindert, Merkmal G (gehbehindert), ist seit 1992 u. a. als ärztlicher Gutachter für Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen beim Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) beschäftigt. Er war vom 8. September 2003 bis 16. Januar 2004 wegen einer Hirnhautentzündung arbeitsunfähig krankgeschrieben.

**Das Verhalten des Arbeitnehmers:** Während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit bat ihn sein Arbeitgeber, an einer Weiterbildungsveranstaltung am 8. Januar 2004 teilzunehmen. Dies lehnte der Kläger mit der Begründung ab, er habe krankheitsbedingte Konzentrations-schwierigkeiten. Andererseits fuhr der Arbeitnehmer vom 27. Dezember 2003 bis 3. Januar 2004 in den Skiurlaub und brach sich beim Skifahren Schien- und Wadenbein. Dies führte zu einer Verlängerung seiner Arbeitsunfähigkeit. Vor Reiseantritt informierte der Kläger seine Krankenkasse mittels einer Unbedenklichkeitsbescheinigung seines Arztes über die Reiseabsichten.

**Die Reaktion des beklagten Arbeitgebers:** Der Geschäftsführer, am 6. Januar 2004 vom Skiunfall informiert, erhielt am 8. Januar eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den Zeitraum vom 7. bis 31. Januar. Das für behinderte Arbeitnehmer zuständige Integrationsamt, das am selben Tag vom Beklagten um die Zustimmung zur fristlosen (außerordentlichen), vorsorglich fristgerechten (ordentlichen) Kündigung gebeten wurde, stimmte am 22. Januar zu. Der Personalrat, der am 13. Januar zur Kündigung gehört wurde, stimmte der ordentlichen Kündigung am 15. Januar zu. Zur außerordentlichen Kündigung

gab er keine Stellungnahme ab. Am 23. Januar kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich zum 26. Januar.

**Die Reaktion des Klägers:** Der Arbeitnehmer legte Widerspruch gegen den Bescheid des Integrationsamtes ein, das ihn von der Zustimmung zur Kündigung informiert hatte. Dieser wurde jedoch zurückgewiesen. Er reichte zudem eine Kündigungsschutzklage ein mit dem Ziel der Weiterbeschäftigung.

**Die Vorinstanzen:** Die erste Instanz (Arbeitsgericht) gab dem Kläger Recht. Der Arbeitgeber ging in die Berufung. Das Berufungsgericht wies die Klage des Arbeitnehmers ab. Das wollte wiederum der Arbeitnehmer nicht akzeptieren und legte Revision beim Bundesarbeitsgericht ein.

#### **Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 2. März 2006, Az: 2 AZR 53/05):**

Die Richter gaben dem Kläger nicht recht. Zwar sei der Kläger nach den geltenden Tarifverträgen ordentlich unkündbar. Jedoch habe er gegen vertragliche Rücksichtnahmepflichten verstoßen, indem er als ärztlicher Gutachter des Medizinischen Dienstes Freizeitaktivitäten nachging, die mit seiner Arbeitsunfähigkeit nur schwer in Einklang zu bringen sind. Damit liege ein zur außerordentlichen Kündigung berechtigender wichtiger Grund vor.

Entscheidend dabei sei, dass „wichtiger Grund“ nicht unbedingt die Verletzung einer vertraglichen Hauptleistungspflicht sein muss. Auch ein Verstoß gegen vertragliche Nebenleistungspflichten, wie hier das vertragliche Rücksichtnahmegebot, rechtfertigten eine außerordentliche Kündigung.

Zum einen müsse ein arbeitsunfähig geschriebener Arbeitnehmer alles unter-

lassen, was seiner Genesung zuwiderlaufen würde. Dies gebiete die Rücksichtnahmepflicht. Ein Verstoß dagegen erschüttere insbesondere das Vertrauen des Arbeitgebers schwer. Der Kläger habe diese Rücksichtnahmepflicht verletzt, indem er trotz akuter Hirnhautentzündung in den Skiurlaub gefahren ist. Und das, obwohl man beim Skifahren – und gerade er als fachkundiger Mediziner hätte das wissen müssen – neben körperlicher Fitness insbesondere Konzentrationsstärke braucht. Gerade das Vorliegen der nötigen Konzentrationsfähigkeit hatte der Kläger aber – laut eigener Aus- und Absage gegenüber seinem Arbeitgeber anlässlich der Weiterbildungsveranstaltung – mit eben diesem Hinweis auf seine Hirnhautentzündung verneint. Mit dieser mangelnden Konzentrationsfähigkeit ist der Kläger Ski gefahren und habe sich so ganz bewusst den diesem Sport typischen Gefahren ausgesetzt.

Zum anderen erwecke das Verhalten des Klägers den unguuten Anschein, die Anforderungen, die er kraft seiner Aufgabe an andere stellt, für sich nicht gelten lassen zu wollen. Damit schädige der Kläger den Ruf seines Arbeitgebers, des Medizinischen Dienstes. Denn um Missbräuche bei der Attestierung von Arbeitsunfähigkeit aufzudecken, ist gerade der beklagte Medizinische Dienst darauf angewiesen, nach außen hin bei Arbeitgebern wie bei Krankenkassen glaubwürdig aufzutreten.

Übrigens sage die angesprochene „Unbedenklichkeitsbescheinigung“ des Arztes hier nur aus, dass der den Kläger behandelnde Arzt einem Wechsel des Aufenthaltsorts zugestimmt habe, nicht aber der Ausübung des Skisports. Somit kann das Skifahren auch nicht als eine der Genesung förderliche Maßnahme angesehen werden.

Auch sei dieser Verstoß „derart gravie-

rend“, dass eine vorherige Abmahnung nicht erforderlich ist. Zwar handele es sich hier um ein steuerbares Verhalten, das eine Abmahnung grundsätzlich erfordert. Diese werde aber entbehrlich, wenn der Arbeitnehmer annehmen musste, dass sein Verhalten nicht vom Arbeitgeber hingenommen wird. Denn – so das BAG – „kein Arbeitgeber, der erfährt, dass ein bei ihm beschäftigter, arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit dem Skisport nachgeht, wird dies dulden, solange er zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist“.

Zudem könne bei einer Schwerbehinderung zu einem Grad von 100 Prozent und einer Unterhaltspflicht die Interessensabwägung wie hier zuungunsten des Klägers ausgehen. Daran ändere auch die tarifliche ordentliche Unkündbarkeit nichts. Die Kündigung ist auch nicht aus formalen Gründen unwirksam, denn das Integrationsamt und der Personalrat wurden ordnungsgemäß beteiligt. Zwar hatte der Personalrat nicht abschließend zur außerordentlichen Kündigung Stellung genommen, jedoch sei seine Stellungnahmefrist von vier Werktagen jedenfalls zum Kündigungszeitpunkt abgelaufen.

### Fazit:

► Das Verhalten bei Arbeitsunfähigkeit bleibt auf der Tagesordnung und gibt immer wieder Raum für unterschiedliche Interpretationen. Machen Sie daher so unmissverständlich und detailliert wie möglich Ihre Vorstellungen klar. Entwerfen Sie beispielsweise einen Verhaltenskodex für Arbeitsunfähigkeit zusammen mit Ihrem Betriebs- oder Personalrat.

► Arbeitnehmer, die ordentlich unkündbar sind, können Sie außerordentlich

kündigen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Dafür kann unter besonderen Umständen auch die Verletzung von vertraglichen Nebenleistungspflichten ausreichen.

► Dieses Urteil könnte nicht nur herangezogen werden, wenn es im Besonderen um Rufschädigung nach außen geht. Entscheidend ist, so das BAG in seinem Urteil, welche Stellung der Arbeitnehmer im Betrieb innehat. „Insbesondere bei Arbeitnehmern in einer leitenden Stellung im Betrieb hat deren Stellung unmittelbaren Einfluss auf die vertragliche Pflichtenstruktur.“ So könnte man daran denken, dass ein genesungswidriges Verhalten eines leitenden Angestellten auch nach innen negativ ausstrahlt und beispielsweise so die Moral der anderen Arbeitnehmer beeinträchtigt. Auch das könnte unter Umständen als Verstoß gegen das vertragliche Rücksichtnahmegebot angesehen werden.

► Arbeitsunfähig geschriebene Arbeitnehmer müssen alles unterlassen, was ihrer Genesung zuwider läuft. Grundsätzlich hat der krankgeschriebene Arbeitnehmer es auch während dieser Zeit zu unterlassen, bei einem anderen Arbeitgeber zu arbeiten, so das BAG in dieser Entscheidung. Beachten Sie aber eine aktuelle Entscheidung, in dem eine fristlose Kündigung für unwirksam erklärt wurde. Ein krankgeschriebener Busfahrer hat während der Krankschreibung einem befreundeten Taxiunternehmen einen Tag lang als Telefonist ausgeholfen. Dies bewerteten die Richter als einmaligen Freundschaftsdienst, der – zumal unentgeltlich – nicht zu einem grobvertragswidrigen Verhalten geführt hat. (LAG Schleswig-Holstein, 5 Sa 288/06)

Cornelia Morick

## Fachliteratur



### SGB III – Das neue Arbeitsförderungsrecht

Horst Marburger  
3., neu bearbeitete Auflage  
224 Seiten, Paperback  
Preis 9,95 €  
ISBN 978-3-8029-7475-5  
Walhalla Fachverlag, Regensburg/Berlin

Mit dem „Gesetz zur Fortentwicklung der Grundsicherung für Arbeitsuchende“ haben sich auch Artikel im SGB III wesentlich geändert. Bekannt geworden ist vor allem der neue Gründungszuschuss, der das bisherige Überbrückungsgeld und Fördermaßnahmen im Rahmen der „Ich-AG“ ersetzt.

Sämtliche Neuregelungen wurden jetzt in die 3. Auflage der kommentierten Textausgabe SGB III – Das neue Arbeitsförderungsrecht aus dem Walhalla Fachverlag eingearbeitet, die neben dem vollständigen Gesetzestext auch einen Kommentar des Sozialrechtsexperten Horst Marburger beinhaltet. In seiner Einführung erklärt Marburger klar verständlich alle wichtigen Grundsätze und Neuregelungen zum aktuellen Leistungskatalog der Agenturen für Arbeit:

- ▶ Geringfügige Beschäftigung – „Mini-Jobs“

- ▶ Frühzeitige Arbeitssuche und Meldepflicht
- ▶ Absenkung der Arbeitslosenhilfe und Sperrzeiten
- ▶ Wegfall der Leistungsanpassung
- ▶ Förderung der beruflichen Weiterbildung (Bildungsgutschein)
- ▶ Gründungszuschuss
- ▶ Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer
- ▶ Personal-Service-Agenturen

Die ausführlichen Erläuterungen zum Gründungszuschuss helfen Mitarbeitern der Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern sowie Wirtschafts- und Existenzgründungsberatern die neuen Regelungen in der Beratungspraxis zu berücksichtigen und anzuwenden. Auch für angehende Selbstständige, die Anspruch auf den Zuschuss haben könnten, lohnt sich ein Blick in das Regelwerk.

Insgesamt ist SGB III – Das neue Arbeitsförderungsrecht ein praxisorientierter Überblick – ideal für Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Personalverantwortliche, Arbeitssuchende, geringfügig Beschäftigte, Agenturen für Arbeit, Fallmanager, private Arbeitsvermittler, Personal-Service-Agenturen und Beratungsstellen.

### Arbeitsrecht

Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)  
Öffentlichkeitsarbeit und Internet  
Wilhelmstraße 49  
10117 Berlin  
Stand 2007  
Kostenlose Bestellung  
Art.-Nr.: A711



Die Broschüre ist unterteilt in fünf Kapitel

#### Kapitel I:

Hier wird unter anderem die Arbeitsvermittlung, Stellenausschreibung und die Beteiligung des Betriebsrates behandelt.

#### Kapitel II:

Hier steht der Abschluss des Arbeitsvertrages im Vordergrund, hier geht es um Formvorschriften, die Freiheit bei der Arbeitsvertragsgestaltung und der Probezeit.

#### Kapitel III:

Hier sind die Pflichten des Arbeitnehmers aufgelistet, die Arbeitspflicht, die zeitweilige Befreiung hiervon und die Nebenpflichten.

#### Kapitel IV:

Hier finden sich die Pflichten des Arbeitgebers, z. B. die Entgeltzahlung, der Gleichbehandlungsgrundsatz und die Betriebsänderung.

#### Kapitel V:

Hier geht es um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also die Kündigung, der Kündigungsschutz, Rechte und Pflichten hieraus.

Die Broschüre kann als PDF-Datei heruntergeladen und kostenlos bestellt werden unter [www.bmas.bund.de](http://www.bmas.bund.de)



### Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer Wegweiser durch Gesetze, Verträge und Vereinbarungen

Dr.h.c.Günter Schaub  
9. Auflage, Stand 30.11.2006, 2007, XLVII  
570 Seiten, kartoniert  
Preis 16,00 €  
ISBN 978-3-406-53340-2  
Verlage C. H. Beck/Vahlen

Seit Erscheinen der 8. Auflage hat sich das Arbeitsrecht grundlegend gewandelt und zahlreiche Reformen durchschritten. Konkret Neuerungen in Kündigungs- und Befristungsrecht, dem Altersteilzeitgesetz sowie die Ablösung der bisherigen Arbeitslosen- und Sozialhilfe für erwerbsfähige Personen durch die neue Grundsicherung des Arbeitslosengeldes II werden behandelt. Das ging einher mit der Einführung des Optionsmodells für die Betreuung der Langzeitarbeitslosen. Neben diesen berücksichtigt die Neuauflage auch die Neufassung des Bundeserziehungsgeldgesetzes sowie die Reformen zum Berufsbildungsgesetz und Betriebsrentenrecht. Zu guter Letzt arbeitete der Autor die aktuellen Änderungen durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ein. Aber auch die Neuregelungen zur Erstattungspflicht des Arbeitgebers sowie zur Sperrzeit bei Meldeversäumnis und bei verspäteter Arbeitssuchendmeldung machten die Neuauflage notwendig.

Dr. h. c. Günter Schaub ist als Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a. D. sowie als Verfasser zahlreicher Standardwerke zum Arbeitsrecht ein hervorragender Kenner dieses Rechtsgebiets.

Das Werk wendet sich an Arbeitnehmer, Betriebsräte, Gewerkschaften und an Personalverantwortliche in Unternehmen und Verbänden.

## Wohnen im Alter

Möglichkeiten, Kosten, Fallstricke  
Wohnung und Haus altersgerecht gestalten  
Karl Friedrich Moersch  
152 Seiten, Paperback  
Preis 9,95 €  
ISBN 978-3-8029-7507-3  
Walhalla Fachverlag, Regensburg/Berlin

### Selbstbestimmt wohnen im Alter

Komfortabel, unabhängig und trotzdem gut betreut: Die meisten Menschen möchten im Alter so lange wie möglich selbstständig bleiben und gleichzeitig über ausreichende Sicherheiten für den Notfall verfügen.



Welche Wohnformen eigenen Wünschen, Ansprüchen und Bedürfnissen am besten entspricht, lässt sich mit Hilfe des neuen Fachratgebers Wohnen im Alter klären. In rund 150 lexikonartigen Beiträgen geht der erfahrene Fachanwalt für Miet- und Wohnungseigentumsrecht Karl-Friedrich Moersch auf die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten des Wohnens im Alter ein und erläutert, was sich hinter Begriffen wie „betreutes Wohnen“, „Mehrgenerationenhaus“ oder „Wohngemeinschaft“ verbirgt.

Auch die entsprechenden Regelungen des Miet- und Wohnungseigentumsrechts – von A wie „Abgeschlossenheit (WEG)“ oder „Anzeigepflicht (MietR)“ bis Z wie „Zeitmietvertrag (MietR)“ und „Zwangsversteigerung (WEG)“ – werden erklärt. Zur besseren Orientierung, in welchem Rechtskreis sich der Leser befindet, werden die einzelnen Stichworte dahingehend gekennzeichnet, ob sie im Wohneigentumsgesetz (WEG) geregelt sind oder unter das Mietrecht (MietR) fallen.

Moersch beantwortet in seinem Fachratgeber alle Fragen, die auf der Suche nach der geeigneten Wohnform für den Ruhestand auftreten: Unter welchen Voraussetzungen können bauliche Veränderungen vorgenommen werden, um eine Eigentumswohnung an spezifische Bedürfnisse anzupassen? Welche finanziellen Hilfen bietet der Staat, um Kosten für Unterkunft und Heizung oder auch einen notwendigen Umzug zu tragen? Was sollte bei kombinierten Miet- und Betreuungsverträgen beachtet werden?

Wohnen im Alter erleichtert den Einstieg in die gesamte Thematik und gibt allen, die vor der Entscheidung stehen, wie sie ihren Altersruhesitz gestalten sollen, eine erste Orientierung und hilfreiche Unterstützung im Entscheidungsprozess.

Karl-Friedrich Moersch ist seit über 20 Jahren als Anwalt tätig, Fachanwalt für Miet- und Wohneigentumsrecht und profunder Kenner der Materie.



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 Beitragsrecht,  
Sabine Winterstein / DAK Prävention / Gesundheitsberatung,  
Andrea Heller / DAK Krankengeld und allgemeine Leistungen,  
Thomas Kuschel / DAK Personal-Grundsatzfragen,  
Renate Giesler

### Layout

Liesel Döring, Hamburg

### Litho

P & R Medienservice, Hamburg

### Druck

Evers Druck, Meldorf

### Papier

100 % Recycling mit Kaolinpigmenten,  
ohne optische Auffeller

### Fotos

colourbox, Corbis, C. Kropke, Mauritius

Redaktionsschluss dieser Ausgabe 25. Mai 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 aus dem deutschen Festnetz

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 aus dem deutschen Festnetz

# Ihre Gesundheit. Unser Versprechen.

## **Unsere Leistung. Ihre Sicherheit.**

- Medizinische Versorgung auf dem neuesten Stand der Wissenschaft
- Qualitätsgesicherte Therapieverfahren und -abläufe
- Förderung wissenschaftlich anerkannter Naturheilverfahren

## **Immer erreichbar. Bestens betreut.**

- Bundesweit mit qualifizierten Beratern immer in Ihrer Nähe
- Tag und Nacht erreichbar – per Telefon und Internet
- Ausführliches Informationsmaterial zu Ihren Fragen

## **Neues Wissen. Neue Wege.**

- Innovative Therapien und Präventionsangebote
- Qualitätsgesicherte Gesundheitsprogramme für chronisch Erkrankte
- Individual-Tarife mit Beitragsrückzahlungen und attraktiven Gesundheitsleistungen

## **Enge Kooperation. Mehr Kompetenz.**

- Ausgewählte Partner und Experten für Leistungen und Services
- Besonderes Angebot: qualitätsgeprüfter Zusatzschutz
- Kompetenz durch gemeinsame Modellprojekte mit Wissenschaft und Forschung

**DAK**

Unternehmen Leben