

praxis + recht

DAK MAGAZIN
für Personalbüro,
Steuerberater
und Ausbilder

Gesünder arbeiten
Fit im Büro
Seite 72

Engagement Jugendlicher
**Freiwillig im Einsatz –
sozial abgesichert**
Seite 74

Personalplanung optimieren
Neues zur Altersteilzeit
Seite 76

Entspannt durch die
Betriebsprüfung
So bereiten Sie sich vor
Seite 78

Außerdem in diesem Heft:

- Urlaubsgewährung
- Rente mit 67

Job, Studium, Versicherungspflicht
**Studieren Sie
die Regeln!**

Seite 67

www.dak-firmenservice.de

DAK

Unternehmen Leben

Krankenversicherung

67 Job, Studium, Versicherungspflicht
Studieren Sie die Regeln!

72 Gesünder arbeiten
Fit im Büro

Sozialversicherung

74 Engagement Jugendlicher
Freiwillig im Einsatz – sozial abgesichert

76 Personalplanung optimieren
Neues zur Altersteilzeit

78 Entspannt durch die Betriebsprüfung
So bereiten Sie sich vor

Arbeitsrecht

81 Urlaubsgewährung
Rechtsfragen rund um den Urlaub

Rentenversicherung

85 Die Änderungen im Überblick
Rente mit 67

90 **wwwichtig**
praxis+recht-Kurzinfos

92 **Rechtsurteile**
aus dem Arbeitsrecht

94 **Fachliteratur**

95 **Impressum**



Sabine Langner, DAK-Redaktion

Liebe Leserin,
lieber Leser,

die versicherungsrechtliche **Beurteilung von Studenten**, die neben ihrem Studium eine Beschäftigung ausüben, ist von diversen Faktoren abhängig. Mit unserem Artikel „Job, Studium, Versicherungspflicht – Studieren Sie die Regeln!“ geben wir Ihnen einen allgemeinen Überblick sowie Entscheidungshilfen für den Regelfall. Beispiele – Sie im Internet unter www.dak-firmenservice.de zusammengestellt – verdeutlichen die Entscheidungen.

Müde Schultern und ein **verspannter Rücken** machen auch Ihren Mitarbeitern im Büro zu schaffen? Auf den Seiten 72–73 hat unsere DAK-Expertin für betriebliche Gesundheitsförderung, Sabine Winterstein, ein paar kleine **Tipps und Übungen** für einen gesunden Ausgleich am Arbeitsplatz für Sie zusammengestellt.

Soziales Engagement Jugendlicher gesetzlich geschützt – Freiwilliges Soziales Jahr – Freiwilliges Ökologisches Jahr, was ist das? Wie erfolgt die soziale Absicherung? Wer kann teilnehmen und was kann gemacht werden? Unser Artikel auf den Seiten 74–75 gibt Ihnen die Antworten auf diese Fragen.

Die Rente mit 67 macht eine Anpassung der Anspruchsvoraussetzungen für die **Altersteilzeit** erforderlich. Lesen Sie die Änderungen auf der Seite 76.

Alle 4 Jahre steht sie ins Haus, die **Betriebsprüfung**. Worauf Sie achten müssen, lesen Sie auf den Seiten 78–79.

The
Sabine Langner

DAKdirekt 01801 - 325 325

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

Job, Studium, Versicherungspflicht

Studieren Sie die Regeln!

Viele Studenten finanzieren sich ihr Studium mit einem oder mehreren kleinen Jobs. Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung dieser Beschäftigungen ist von diversen Faktoren abhängig. Wird die Beschäftigung zum Beispiel in der vorlesungsfreien Zeit oder aber während der Vorlesungszeit durchgeführt? Bestehen innerhalb eines Jahres mehrere Beschäftigungsverhältnisse? Was ist bei der Beitragsberechnung zu beachten? Wir haben für Sie Kriterien für die Einzelfallprüfung zusammengestellt und geben Ihnen einen allgemeinen Überblick sowie Entscheidungshilfen für den Regelfall.

Kernpunkte

Beschäftigte Studenten:

- Versicherungspflicht oder -freiheit
- Hilfen zur einfachen und sicheren Beurteilung
- Beispiele während der Vorlesungszeit, vorlesungsfreien Zeit, im Urlaubssemester
- besondere Regelungen

Grundsätze für die Beurteilung

Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht

Beschäftigungen, die gegen Entgelt ausgeübt werden, unterliegen grundsätzlich der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht. Hiervon werden in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung unter bestimmten Voraussetzungen Beschäftigungen von Studenten ausgenommen.

Diese Versicherungsfreiheit ist in folgenden Rechtsvorschriften festgeschrieben:

- **Krankenversicherung:**
§ 6 Abs. 1 Nr. 3
Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V)
- **Pflegeversicherung:**
§ 20 Abs. 1
Sozialgesetzbuch Elftes Buch (SGB XI)
- **Arbeitslosenversicherung:**
§ 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2
Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)

Voraussetzung für die Anwendung der Vorschriften zur Versicherungsfreiheit der von Studenten ausgeübten Beschäftigungen ist die Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlich Studierenden.

Ordentlich Studierende

Ordentlich Studierende sind an einer Hochschule, einer Fachhochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben (immatrikuliert) und zeitlich überwiegend durch das Studium beansprucht.

Die Hochschulausbildung beginnt mit dem Semester, für das sich der Student erstmalig eingeschrieben hat bzw. mit dem Vorlesungsbeginn und endet mit dem Tag der Exmatrikulation. Hat der Studierende die von der Hochschule für den Studiengang vorgesehene Abschlussprüfung abgelegt (z. B. Bachelorprüfung, Diplom-/Magisterprüfung, Staatsexamen), endet die Hochschulausbildung mit dieser Abschlussprüfung.

Es ist unbeachtlich, zu welchem Zeitpunkt das Prüfungszeugnis ausgehändigt wird. Folglich gehören Personen, die nach ihrem Hochschulabschluss weiterhin eingeschrieben bleiben, grundsätzlich nicht mehr zu den ordentlich Studierenden im Sinne der Sozialversicherung. Wird die Beschäftigung über das Ende der Hochschulausbildung hinaus fortgeführt, tritt Versicherungspflicht auch in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ein.

Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass die Beschäftigung nur dann versicherungs-



Tipp!

Sie sollten sich die vorlesungsfreie Zeit für Ihre Personalunterlagen nachweisen lassen.

frei sein kann, wenn das Studium die Hauptsache und die Beschäftigung die Nebensache ist. Die Beschäftigung muss sich den Erfordernissen des Studiums anpassen und diesem deutlich untergeordnet sein. Für das Studium muss daher deutlich mehr Zeit aufgewendet werden als für die Beschäftigung. Zur Ermittlung, wie viel Zeit der Student für sein Studium aufwendet, sind nicht nur die Zeiten heranzuziehen, die der Student mit Vorlesungen oder Seminaren verbringt, sondern auch die, die er zur Vor- und Nachbereitung aufwendet. Nur wenn der Zeitaufwand für das Studium größer ist, können Studenten in der Beschäftigung versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sein. Ist dagegen die Beschäftigung die Hauptsache, kann Versicherungsfreiheit trotz des Studiums nicht eintreten. Das hat zur Folge, dass die Beschäftigung auch in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig ist.

Grundsätzlich müsste der Arbeitgeber bei jeder Beschäftigung eines Studenten prüfen, wie viel Zeit der Student für sein Studium im Vergleich zur Beschäftigung aufwendet. Da in der Praxis die Zeit für eine solche Einzelfallprüfung fehlt, wurden die nachfolgenden „pauschalierten Regelungen“ aufgestellt.

Ist jedoch erkennbar, dass der Student das Studium nicht „überwiegend“ ausübt (das Studium wird beispielsweise über die Regelstudienzeit hinaus ohne nachweisbaren Erfolg betrieben), ist eine Einzelfallprüfung durch den Arbeitgeber – gegebenenfalls mit Beteiligung der zuständigen Krankenkasse – unerlässlich.

Die Versicherungsfreiheit einer Beschäftigung in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung bezieht sich jedoch alleine auf die zu beurteilende Beschäftigung. D. h., der Student kann beispielsweise aufgrund der Höhe des aus der Beschäftigung erzielten Arbeitsentgeltes den Anspruch auf kostenfreie Familienversicherung verlieren.

Die Versicherungsfreiheit in der Beschäftigung wirkt sich nicht auf eine Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung der Studenten aus.

Pauschalierte Regelungen

Beschäftigung während der Vorlesungszeit

Für Studenten, die während der Vorlesungszeit eine Beschäftigung ausüben, besteht Versiche-

rungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, wenn die wöchentliche Arbeitszeit maximal 20 Stunden beträgt. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist ohne Bedeutung. Übt der Student parallel mehrere Beschäftigungen aus, gilt diese Grenze für die Summe aller Beschäftigungszeiten.

Ausnahmen:

- In Einzelfällen, vornehmlich bei Beschäftigungszeiten am Wochenende, kann Versicherungsfreiheit auch noch bei einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden in Betracht kommen, vorausgesetzt, dass Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden.
- Befristete Beschäftigungen während der Vorlesungszeit: Studenten, die während der Vorlesungszeit mehr als 20 Stunden wöchentlich arbeiten und deren Beschäftigungsverhältnis von vornherein auf maximal zwei Monate innerhalb eines Jahres befristet ist (siehe auch „Studium und geringfügige/kurzfristige Beschäftigung“), sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Gegebenenfalls besteht unter Berücksichtigung der Vorschriften über die geringfügige Beschäftigung auch Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung.

Beschäftigungen während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien)

Beschäftigungen, die während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) ausgeübt werden, sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung auch dann versicherungsfrei, wenn die wöchentliche Arbeitszeit mehr als 20 Stunden beträgt, da davon ausgegangen wird, dass der Student während der Vorlesungszeit ausschließlich seinem Studium nachgeht.

Versicherungsfreiheit liegt jedoch nicht mehr vor, wenn eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden über die Semesterferien hinaus andauert.

Ausnahme:

Bei zeitlichen Überschneidungen bis längstens zwei Wochen, die nur ausnahmsweise vorkommen sollten, ist davon auszugehen, dass in dieser Zeit das Studium durch die Beschäftigung nicht beeinträchtigt wird. Die Beschäftigung bleibt daher in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei.

Beschäftigung in den Semesterferien und in den Vorlesungszeiten oder mehrere (befristete) Beschäftigungsverhältnisse

Wird eine Beschäftigung sowohl in den Semesterferien als auch in der Vorlesungszeit ausgeübt oder bestehen innerhalb eines Jahres mehrere Beschäftigungsverhältnisse, ist im Einzelfall unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse zu prüfen, ob das Studium oder die Beschäftigung den Studenten überwiegend in Anspruch nehmen.

Kriterien für die Einzelfallprüfung

1. Festsetzung der Jahresfrist

Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist zunächst die Jahresfrist so zu ermitteln, dass vom voraussichtlichen Ende der zu beurteilenden Beschäftigung ein Jahr zurückgerechnet wird. Steht zu Beginn der befristeten Beschäftigung bereits fest, dass zukünftig weitere Beschäftigungen ausgeübt werden, sind auch diese zur Beurteilung des Versicherungsverhältnisses mit heranzuziehen. In diesem Fall wird für die Festsetzung der Jahresfrist vom Ende der letzten Beschäftigung ausgegangen.

Ausnahme:

Würde die zurückdatierte Jahresfrist nach Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung enden, ist die Jahresfrist fortlaufend anzusetzen. In diesem Fall beginnt die Jahresfrist mit dem Beginn der Beschäftigung.

Gleiches gilt auch bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen.

Hinweis:

Werden im Laufe des unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses die Arbeitsbedingungen geändert (z.B. Erhöhung der Arbeitszeit in den Semesterferien), ist das Beschäftigungsverhältnis neu zu beurteilen. Ausgehend vom Beginn der Änderung ist die Jahresfrist neu festzulegen.

Die mit dem 1. April 2003 wirksam gewordene Änderung, nach der bei der Prüfung von kurzfristigen Beschäftigungen das Kalenderjahr zugrunde zu legen ist, hat keine Auswirkungen auf die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung im Verhältnis zum Studium. Hier wird weiterhin auf das Zeitjahr abgestellt.

2. Anzurechnende Beschäftigungen

Anzurechnen sind alle in der Beurteilungszeit liegenden Beschäftigungen, bei denen – unabhän-

gig von der jeweiligen versicherungsrechtlichen Einzelbeurteilung – die wöchentliche Arbeitszeit mehr als 20 Stunden beträgt. Dabei ist es unerheblich, ob die Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern oder demselben Arbeitgeber ausgeübt werden/wurden. In die Prüfung werden auch Beschäftigungsverhältnisse einbezogen, die ausschließlich während der vorlesungsfreien Zeit ausgeübt werden/wurden.

3. Ergebnis

Ergibt die Zusammenrechnung, dass innerhalb der Jahresfrist Beschäftigungszeiten von mehr als 26 Wochen (182 Tage) vorliegen, besteht seit Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung beziehungsweise seit dem erkennbar ist, dass der vorgenannte Zeitrahmen überschritten wird, auch Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Für die Vergangenheit bleibt es bei der bisherigen Entscheidung.

Ausnahme:

Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden, die außerhalb der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) mehr als zwei Monate bestehen, entfällt diese Prüfung. Hier unterliegt das Beschäftigungsverhältnis in jedem Fall auch der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (siehe hierzu auch „Studium und geringfügige Beschäftigung“).

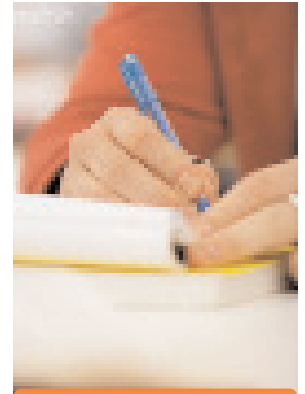
Rentenversicherung

Seit dem 1. 10. 1996 ist die Rentenversicherungsfreiheit der von Studenten ausgeübten Beschäftigungen aufgehoben worden. Seitdem besteht für beschäftigte Studenten nur noch Versicherungsfreiheit, wenn die Beschäftigung geringfügig beziehungsweise kurzfristig ist (s. „Studium und geringfügige Beschäftigung“).

Alle darüber hinausgehenden Beschäftigungen unterliegen in der Rentenversicherung als Arbeitnehmer der Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, unabhängig davon, ob die Beschäftigung während der Vorlesungszeit oder in der vorlesungsfreien Zeit ausgeübt wird.

Studium und geringfügige Beschäftigung

Nach geltendem Recht (§ 8 SGB IV – Geringfügigkeitsrichtlinien vom 24. 8. 2006) gibt es drei Arten von geringfügigen Beschäftigungen, nämlich



FIRMENSERVICE

info+

Beispiele zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Beschäftigungen während des Studiums finden Sie im Internet unter www.dak-firmenservice.de → praxis+recht Magazin → aktuelle Ausgabe 3-4/2007 → Krankenversicherung

- geringfügig entlohnte Beschäftigungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV),
- kurzfristige Beschäftigungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV), und
- Beschäftigungen in Privathaushalten, wenn die Voraussetzungen für geringfügige Beschäftigungen erfüllt sind (§ 8a SGB IV).

Eine **geringfügig entlohnte Beschäftigung** liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 Euro nicht übersteigt.

Um eine **kurzfristige Beschäftigung** handelt es sich, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist.

Wird die Beschäftigung regelmäßig an weniger als fünf Tagen in der Woche ausgeübt, sind 50 Arbeitstage maßgebend; in allen anderen Fällen zwei Monate.

Wird während der zunächst auf zwei Monate oder 50 Arbeitstage befristeten Beschäftigung festgestellt, dass dieser Zeitrahmen überschritten wird, tritt vom Zeitpunkt des Überschreitens beziehungsweise ab dem Tag, an dem das Überschreiten bekannt wird, Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und gegebenenfalls auch in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (siehe auch „Beschäftigung während der Vorlesungszeit“) ein.

Pauschalbeiträge

Übt ein in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherter Student eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus, muss der Arbeitgeber pauschale Beiträge in Höhe von 13 Prozent zur Krankenversicherung und 15 Prozent zur Rentenversicherung entrichten. Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung ausschließlich im Privathaushalt ausgeübt, beträgt der Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Kranken- und Rentenversicherung jeweils 5 Prozent.

Zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen solche Pauschalbeiträge nicht an. Auch für kurzfristige Beschäftigungen muss der Arbeitgeber keine Pauschalbeiträge entrichten.

Der Student hat die Möglichkeit, in der Rentenversicherung durch eigene Beitragszahlung weitere Leistungsansprüche (z. B. Rehabilitationsleistungen) zu erwerben. In diesem Fall muss der Student den Unterschiedsbetrag von 15 Prozent bzw. 5 Prozent (=Pauschalbeitrag des Arbeitgebers) zu dem vollen Rentenversicherungsbei-

trag, der seit dem 1. 1. 2007 19,9 Prozent beträgt, selbst aufbringen.

Die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sind aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen. In den Fällen der Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge sind die Beiträge mindestens aus einer Bemessungsgrundlage von 155,00 Euro zu berechnen.

Die Pauschalbeiträge sind immer an die Bundesknappschaft zu entrichten.

Für geringfügig Beschäftigte, die privat krankenversichert sind, fallen keine Krankenversicherungspauschalbeiträge an.

Mehrere (geringfügig entlohnte) Beschäftigungen

Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung ist – sofern eine Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht – für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung zu zahlen.

Für Werkstudenten, die einer mehr als geringfügig entlohten Beschäftigung nachgehen, jedoch nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V krankenversicherungsfrei sind, weil sie wöchentlich nicht mehr als 20 Stunden arbeiten, fällt der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in dieser Beschäftigung nicht an.

Wird neben einer nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfreien Beschäftigung, die nicht die Merkmale einer geringfügig entlohten Beschäftigung aufweist, eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt, sind diese Beschäftigungen nicht zusammenzurechnen.

Hinweis:

Eine Zusammenrechnung der geringfügig entlohten Beschäftigung mit einer nicht geringfügig entlohten Beschäftigung erfolgt nur, wenn Letztere für sich alleine gesehen Versicherungspflicht begründet. Hierbei ist die erste geringfügig entlohnte Beschäftigung versicherungsfrei (§ 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV).

Allerdings sind für die Beurteilung der Beschäftigung im Verhältnis zum Studium, die wöchentlichen Arbeitszeiten aus allen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Wird festgestellt, dass die



Tipp!

In der nächsten Ausgabe von praxis + recht berichten wir über „Die versicherungsrechtliche Praxis mit Praktikanten.“

Beschäftigung dem Studium deutlich untergeordnet ist (20-Stunden-Grenze), hat der Arbeitgeber der geringfügig entlohten Beschäftigung Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu entrichten. Anderenfalls tritt in der nicht geringfügig entlohten Beschäftigung Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht ein. Aus der geringfügig entlohten Beschäftigung sind auch dann Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu entrichten.

In der Arbeitslosenversicherung ist die geringfügig entlohnte Beschäftigung stets versicherungsfrei, da sie mit einer nicht geringfügig entlohten Beschäftigung nicht zusammenzurechnen ist.

Werden mehrere – für sich allein betrachtet – geringfügige entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, sind diese zusammenzurechnen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV).

Dies gilt auch dann, wenn solche Beschäftigungen neben einer nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfreien, nicht geringfügig entlohten Beschäftigung ausgeübt werden. Wird aufgrund der Zusammenrechnung die für geringfügige Beschäftigungen festgesetzte Entgeltgrenze von 400 Euro nicht überschritten, haben die Arbeitgeber jeweils Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu entrichten. Überschreitet das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen insgesamt die Grenze von 400 Euro, ist kein Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zu entrichten, da keine geringfügige Beschäftigung mehr vorliegt.

Beschäftigungen von Studenten, die bei demselben Arbeitgeber mit wechselnden Arbeitszeiten und Verdiensten ausgeübt werden und abwechselnd während der Vorlesungszeiten unter der 400-Euro-Grenze und während der Semesterferien darüber liegen, sind einheitlich zu beurteilen. In solchen Fällen besteht durchgehend Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V. Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung sind wegen der Annahme eines einheitlichen Beschäftigungsverhältnisses und damit einer durchgehenden Versicherungsfreiheit zu keiner Zeit zu entrichten.

Rentenversicherung

Nimmt ein Student neben einer rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung eine geringfügig entlohnte Beschäftigung auf, ist diese nicht mit der (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen. Aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung sind volle Beiträge zur Rentenversicherung zu

entrichten, aus der geringfügig entlohten Beschäftigung hat der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag zu entrichten.

Ausnahme:

Der Versicherte hat auf die Rentenversicherungsfreiheit für die geringfügig entlohnte Beschäftigung verzichtet. In diesem Fall muss der Student den Pauschalbeitrag übersteigenden Beitragsanteil entrichten.

Bei Aufnahme einer weiteren geringfügig entlohten Beschäftigung ist eine Zusammenrechnung der rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung mit der zweiten oder weiteren geringfügig entlohten Beschäftigung vorzunehmen. Diese geringfügig entlohten Beschäftigungen werden dann rentenversicherungspflichtig, es sind jeweils die vollen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten.

Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander ausgeübt, sind diese zusammenzurechnen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 SGB VI). Wird dadurch die Entgeltgrenze von 400 Euro überschritten, werden alle Beschäftigungen rentenversicherungspflichtig, es sind dann die vollen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten.

Wird die Entgeltgrenze von 400 Euro durch die Zusammenrechnung der geringfügig entlohten Beschäftigungen nicht überschritten, liegt Rentenversicherungsfreiheit vor, die Arbeitgeber haben die Pauschalbeiträge zu entrichten.

Gleitzone nregelung

(Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung)

Tritt durch die Zusammenrechnung von Beschäftigungen Versicherungs- und Beitragspflicht ein, ist bei Arbeitsentgelten von 400,01 Euro bis 800 Euro die Gleitzone nregelung anzuwenden. Dies gilt jedoch nicht für zur Berufsausbildung Beschäftigten (z. B. Praktikanten).

Renate Schäfer



FIRMENSERVICE

info+

Die Beurteilung von besonderen

Fallkonstellationen wie:

- ▶ Duale/Praxisbezogene Studiengänge
- ▶ Empfänger von Studienbeihilfen
- ▶ Teilzeitstudium in Verbindung mit einer Beschäftigung
- ▶ Beschäftigungen während eines Urlaubssemesters
- ▶ Beschäftigungen von Studenten ausländischer Ausbildungseinrichtungen
- ▶ Beschäftigung nach Ablegung der Abschlussprüfung
- ▶ Diplomandenarbeitsverhältnisse
- ▶ Doktoranden
- ▶ Beschäftigungen neben dem Besuch eines Studienkollegs zum Erlernen der deutschen Sprache und zur Vorbereitung auf das Studium

finden Sie im Internet unter www.dak-firmenservice.de

- praxis+recht Magazin
- aktuelle Ausgabe 3-4/2007
- Krankenversicherung

Gesünder arbeiten

Fit im Büro

Rückenschmerzen, Verspannungen und Kopfschmerzen – diese typischen „Bürobeschwerden“ sind nicht nur unangenehm, sie verursachen auch eine Menge Fehltage. Oft lauern die Auslöser für die Symptome am Arbeitsplatz. Dazu gehören unter anderem flimmernde Monitore, schlechte Lichtverhältnisse und zu hoch oder zu niedrig eingestellte Büromöbel. Einmal erkannt, können diese Missstände oft mit wenigen Handgriffen behoben werden.

„Ihre Mitarbeiter sollten regelmäßig ihre Arbeitsplätze testen“, empfiehlt Sabine Winterstein, DAK-Expertin für betriebliche Gesundheitsförderung. „Wer ein paar kleine Tipps beherzigt, trägt aktiv zu einem gesünderen Arbeitsumfeld bei.“

Schnelle Entspannung



1. Die Hände am Hinterkopf halten. Versuchen Sie, die Ellbogen so weit wie es angenehm ist, nach hinten zu drücken. Kurz halten und durchatmen.

Kernpunkte

Entspannung, Konzentration, Stressabbau:

- Übungen und Tipps von Präventions-Expertin
- Ausgleich für Rücken, Nacken und Augen
- Gesundheit, die motiviert!

Richtig sitzen

Im Büro arbeiten bedeutet viel Zeit im Sitzen zu verbringen. Durch eine falsche Sitzhaltung verspannt sich die Schulter- und Nackenmuskulatur, wodurch Kopf- und Rückenschmerzen entstehen können. Oft stimmt die Einstellung des Bürostuhls nicht: „Richtig sitzt, wer beide Füße beim Arbeiten aufstellt und auf die Sitzhöhe achtet“, erläutert Winterstein. „Ober- und Unterarme sowie Ober- und Unterschenkel befinden sich dabei im rechten Winkel zueinander.“ Kleine Mitarbeiter können auf eine Fußstütze zurückgreifen, um ideal zu sitzen.



Rückenschmerzen vermeiden:
Die richtige Sitzhöhe beugt Verspannungen und Haltungsschäden vor.

Natürlich kann niemand ausschließlich in einer einzigen Sitzposition arbeiten. „Um entspannt zu bleiben, sollte man öfter die Position ändern und auch ab und zu aufstehen, zum Beispiel beim Telefonieren“, erklärt Winterstein. Kleine Gymnastikübungen für zwischendurch entlasten die Bandscheiben und geben neue Energie. „Lassen Sie frische Luft in Ihr Büro und strecken Sie Ihre Glieder“, rät die DAK-Expertin. „Das vertreibt die Büromüdigkeit und schont den Rücken!“

Ordnung schaffen für gesünderes Arbeiten

Die richtige Anordnung der Arbeitsutensilien auf dem Schreibtisch trägt zu einer entspannten, rückschonenden Haltung bei.

„Vor der Tastatur sollten etwa zehn bis 15 Zentimeter Platz für die Handballen sein, damit Sie diese immer wieder ablegen können“, erklärt Winterstein. „Sonst droht eine Nacken- und Schulterverspannung.“

Arbeitsmittel, die im ständigen Gebrauch sind, sollten in Reichweite vor dem Mitarbeiter stehen. Nur gelegentlich genutzte Gegenstände wan-

für gestresste Büromenschen:



2. Die Hände hinter den Kopf falten, die Ellbogen bleiben auf Höhe der Ohren. Den Oberkörper leicht zur Seite neigen, drei bis vier Atemzüge halten, anschließend die Seite wechseln.



3. Ziehen Sie die Ellbogen nach vorn und rollen Sie den Kopf ein. Das Kinn so weit wie möglich zur Brust ziehen. Vermeiden Sie dabei, einen Rundrücken zu machen.



4. Schlagen Sie das rechte Bein über das linke. Nun drehen Sie den Rumpf langsam nach rechts. Halten Sie sich dabei an der Lehne fest. 30 Sekunden halten, dann die Seite wechseln.

dern an die Seite. „Achten Sie außerdem auf Beinfreiheit“, rät die DAK-Expertin. „Aktenordner, Drucker und Co. haben unter dem Tisch nichts zu suchen.“

Arbeiten im rechten Licht

Die Augen werden im Büro ebenfalls in Mitleidschaft gezogen. „Ständiges Starren auf den Bildschirm strengt an und führt schnell zu Kopfschmerzen“, erklärt Winterstein. „Deshalb ist es ganz wichtig, genügend Abstand zum Monitor zu halten – mindestens 50 Zentimeter.“ Ist die Schrift auf dem Bildschirm in dieser Position kleiner als drei Millimeter groß, sollte die Größe durch Zoomen angepasst werden.

Entscheidend sind außerdem die Lichtverhältnisse am Schreibtisch: Grundsätzlich sollten sich keine Lampen oder Fenster im Monitor spiegeln – das ist in jedem Fall eine Belastung für die Augen.

„Der Bildschirm steht idealerweise parallel zum Fenster“, beschreibt DAK-Expertin Winterstein. „Der obere Monitorrand befindet sich maximal auf Augenhöhe, wer ständig nach oben schauen muss, riskiert Kopfschmerzen und Verspannungen.“

Verantwortung übernehmen

„Ermuntern Sie Ihre Angestellten in regelmäßigen Abständen ihre Arbeitsbedingungen zu prüfen“, so Winterstein. „Denn nur gesunde Mitarbeiter sind auch motiviert und leistungsfähig.“ Darüber hinaus ist es wichtig, einen Ansprechpartner zu benennen, der etwaige Mängel aufnimmt – nicht jeder Missstand kann von den Mitarbeitern selbst korrigiert werden.



Wie halten Sie es mit rauchfreien Zonen in Ihrem Betrieb? Was tun Führungskräfte für die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter? Auf diese und andere Fragen weiß Sabine Winterstein die richtigen Antworten.

FIRMENSERVICE

Weitere Tipps für die Fitness im Büro finden Sie unter www.dak-firmenservice.de
→ Gesundheit im Betrieb
→ Fitness am Arbeitsplatz

Sabine Winterstein

Engagement Jugendlicher

Freiwillig im Einsatz – sozial abgesichert



Das „Freiwillige Soziale Jahr“ (FSJ) und das „Freiwillige Ökologische Jahr“ (FÖJ) bieten Jugendlichen die Möglichkeit, sich nach dem Schulabschluss bürgerschaftlich zu engagieren. Teilnehmen am freiwilligen Dienst können Jugendliche, die die Vollzeitschulpflicht erfüllt haben, aber noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet haben.

Kernpunkte

Freiwilliges Soziales Jahr/Freiwilliges Ökologisches Jahr:

- Rechtsverhältnis der Beschäftigung
- Träger und Einsatzstellen
- spezielle Varianten
- Taschengeld und Sachbezüge
- Beitragsberechnung

Die Einsatzmöglichkeiten sind für die Teilnehmer sehr vielfältig. Ob Umweltschutz oder Altenheim, ob Kulturinstitution oder Sportverein. Möglichkeiten gibt es im In- und Ausland.

Das FÖJ wird z. B. bei Umweltschutzorganisationen oder örtlichen Naturschutzprojekten abgeleistet. Das FSJ wird häufig von Wohlfahrtsverbänden (Rotes Kreuz, Caritas, Arbeiterwohlfahrt usw.) organisiert. Hier steht die Arbeit mit kranken, alten oder behinderten Menschen im Vordergrund. Ein anderer Schwerpunkt ist die Jugendarbeit in Kindergärten oder Jugendtreffs.

Ein Auslandseinsatz ist auch möglich. Ein Friedensdienst wird z.B. von der Aktion Sühnezeichen angeboten.

Darüber hinaus gibt es noch zwei spezielle Varianten des FSJ. Beim FSJ-Kultur können die Jugendlichen beim Denkmalschutz mitarbeiten. Beim FSJ-Sport engagieren sich die Teilnehmer z. B. in Kinderfreizeiteinrichtungen oder Sportvereinen/-verbänden.

In all den genannten Bereichen werden die Jugendlichen im freiwilligen Dienst ganztätig, überwiegend als Hilfskräfte zusätzlich zu den hauptberuflichen Fachkräften, die sie betreuen und anleiten, eingesetzt.

Anerkannte Wehrdienstverweigerer können anstelle des Zivildienstes einen zwölfmonatigen Freiwilligendienst ableisten.

Träger des freiwilligen Dienstes

Träger des FSJ und des FÖJ werden durch die zuständigen Landesbehörden gesetzlich zugelassen. Die Seriosität der Organisationen wird überprüft. Dies gilt auch jenseits der deutschen Grenzen. Nur Organisationen, die in Deutschland ihren Hauptsitz haben und die in Deutschland zugelassen sind, dürfen FSJ- oder FÖJ-Plätze im Ausland anbieten.

Das FSJ und das FÖJ sind vom Gesetzgeber als Bildungsmaßnahme konzipiert. Die Träger des Dienstes müssen die Jugendlichen pädagogisch durch Seminare, Praxisbegleitung und Anleitung in der Einsatzstelle betreuen.

Dauer und Entlohnung

Das FSJ und das FÖJ werden in der Regel bis zur Dauervon zwölfzusammenhängenden Monaten geleistet. Die Mindestdauer beträgt sechs Monate. Bei einem freiwilligen Dienst im Inland ist eine Verlängerung um bis zu sechs Monate auf

18 Monate möglich. Diese Verlängerungsmöglichkeit besteht bei einem freiwilligen Dienst im Ausland nicht. Dieser kann aus Gründen des Versicherungsschutzes nur bis zur Dauer von zwölf Monaten geleistet werden.

Die mehrmalige Ableistung eines FSJ oder FÖJ oder die Ableistung beider freiwilligen Dienste sind nicht zulässig.

Die Jugendlichen haben einen Anspruch auf Unterkunft, Verpflegung und ggf. auf Arbeitskleidung. Zusätzlich erhalten sie während ihres Einsatzes ein angemessenes Taschengeld. Ferner werden die Beiträge zur Sozialversicherung komplett vom Träger übernommen.

Soziale Absicherung

Was gilt arbeitsrechtlich?

Die Teilnehmer des FSJ oder des FÖJ werden rechtlich annähernd so behandelt wie Arbeitnehmer. Obwohl die Teilnehmer des FSJ und des FÖJ ihren Dienst vergleichbar einer Vollzeitbeschäftigung ganzjährig ausüben, stehen sie dennoch in keinem regulären Arbeitsverhältnis zu dem jeweiligen Träger. Es besteht ein Rechtsverhältnis eigener Art, auf das nicht sämtliche arbeitsrechtliche Bestimmungen, sondern nur die gesetzlich ausdrücklich Genannten anzuwenden sind. Es gelten die Arbeitsschutzbestimmungen und das Bundesurlaubsgesetz. Ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht gesetzlich nicht. Vielfach werden jedoch einzelvertraglich im Krankheitsfall das Taschengeld und die Sachleistungen weiter gewährt. Da die Teilnehmer des FSJ und des FÖJ arbeitsrechtlich nicht zu den Arbeitnehmern gehören, gelten für den Arbeitgeber die Bestimmungen des Aufwendungsausgleichsgesetzes (AAG) nicht. Für die Teilnehmer sind keine Umlagebeiträge zu zahlen; der Arbeitgeber hat keinen Erstattungsanspruch nach dem AAG. Die Teilnehmer dürfen bei der Ermittlung der Gesamtzahl der Beschäftigten nicht mitgerechnet werden.

Sozialversicherungsschutz

Während der Dauer des freiwilligen Dienstes sind die Teilnehmer des FSJ oder des FÖJ grundsätzlich in der Sozialversicherung als eigenständige Mitglieder versichert. Für die Teilnehmer



Das FSJ und das FÖJ sind vom Gesetzgeber als Bildungsmaßnahme konzipiert.

besteht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung Versicherungspflicht als Arbeitnehmer. Voraussetzung hierfür ist die Zahlung von Arbeitsentgelt (Taschengeld und der Wert der Sachbezüge erfüllen diese Voraussetzung). Gesetzlich wurde festgelegt, dass die Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit hier nicht gilt.

Werden allerdings weder Taschengeld noch Sachbezüge gewährt, ist die Versicherungspflicht als Arbeitnehmer ausgeschlossen. Ggf. besteht ein Anspruch auf Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Wie berechnen sich die Beiträge?

Als Berechnungsgrundlage für die Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge zählen das Taschengeld und der Wert der Sachbezüge. Die Teilnehmer des FSJ oder des FÖJ gelten nicht als Auszubildende im Sinne der Sachbezugsverordnung. Deshalb ist bei volljährigen Teilnehmern der ungekürzte Sachbezugswert maßgebend. Die Sachbezugsverordnung gilt auch dann, wenn das FSJ oder FÖJ im Ausland ausgeübt wird, da bei einer Entsendung der Hauptsitz des Trägers in Deutschland sein muss.

Für die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gilt eine abweichende Bemessungsgrundlage in Höhe der Bezugsgröße, wenn unmittelbar vor Beginn des freiwilligen Dienstes eine Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung (z. B. Beschäftigungsverhältnis) bestanden hat. Als „unmittelbar“ ist ein Zeitraum von vier Wochen vor Beginn des freiwilligen Dienstes festgelegt worden.

Bei der Beitragsberechnung für die Teilnehmer am freiwilligen Dienst gilt die Gleitzone Regelung nicht.

Wer zahlt die Beiträge?

Die Teilnehmer des FSJ und FÖJ werden nicht mit Sozialabgaben belastet. Die abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge werden vollständig vom Träger übernommen. Dies gilt auch für den Zusatzbeitrag in der gesetzlichen Krankenversicherung und ggf. für den Zuschlag in der Pflegeversicherung.

Andrea Toborg

Personalplanung optimieren

Neues zur Altersteilzeit



Kernpunkte

Altersteilzeit im Sinne der Sozialversicherung auch bis zu 10 Jahren möglich

ATZ auch nach 2010 noch zu beantragen

Allgemeine Anspruchsvoraussetzungen

Das Altersteilzeitgesetz schafft für ältere Arbeitnehmer den Rahmen, einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu vereinbaren. Der Wechsel in Altersteilzeitarbeit ist sowohl vollzeitbeschäftigten als auch teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern möglich. Der Einführung von Altersteilzeit liegt eine arbeitsrechtliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zugrunde.

Die Möglichkeit zur Altersteilzeit eröffnet sich Beschäftigten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1.080 Kalendertage (etwa drei Jahre) versicherungspflichtig beschäftigt waren. Die Arbeitszeit muss in einer Vereinbarung zwischen

Beschäftigten und Arbeitgeber auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vermindert werden.

Der Arbeitgeber muss für den Beschäftigten neben der Aufstockung des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit von mindestens 20 v. H. auch zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung allein zahlen. Die Höhe der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge errechnet sich aus 80 v. H. des Regelarbeitsentgelts. Das Altersteilzeitgesetz begrenzt die zusätzlichen Beiträge auf die Höhe der Beiträge, die auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v. H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt entfallen.

Dauer der Altersteilzeitarbeit

Die Dauer der Altersteilzeitarbeit ist abhängig vom individuellen Rentenbeginn des Beschäftigten und kann auch sechs Jahre überschreiten. Eine Förderung durch die Agentur für Arbeit erfolgt allerdings höchstens für sechs Jahre.

Bei einer Altersteilzeitarbeit im sogenannten Blockmodell (gleich große Zeitblöcke einer Arbeitsphase und einer Freistellungsphase) ist ohne besondere Tarifvertragsregelung ein Zeitraum von bis zu drei Jahren möglich. In einem Tarifvertrag zur Altersteilzeit kann jedoch der Gesamtzeitraum auf bis zu zehn Jahre festgelegt werden.

Altersteilzeitarbeit von mehr als sechs Jahren

Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben sich im Zusammenhang mit der Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung über den Zeitraum einer Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes beraten.

Nach dem Altersteilzeitgesetz brauchen die Aufstockungsbeträge und die

zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge bei einer Altersteilzeit über einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren aber nur für einen Zeitraum von sechs Jahren erbracht werden. Gleichwohl liegt im Gesamtzeitraum (z. B. von zehn Jahren) Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes vor.

Nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer liegt Altersteilzeit im sozialversicherungs- und rentenversicherungsrechtlichen Sinne bei Altersteilzeitvereinbarungen über einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren auch dann vor, wenn die Entgeltaufstockung und die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge nur für einen Zeitraum von sechs Jahren gezahlt werden. Im Rahmen einer geförderten Altersteilzeitarbeit ist hierbei die Lage des Sechsjahreszeitraums innerhalb des Gesamtzeitraums zu berücksichtigen.

Altersteilzeitarbeit ab 2010

Die Besprechungsteilnehmer sind darüber hinaus der Meinung, dass Altersteilzeitarbeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinn unter den hierfür maßgeblichen Voraussetzungen auch noch nach dem Jahr 2009 angetreten werden kann, solange das Mantelgesetz (Altersteilzeitgesetz) die steuerrechtlichen Regelungen und die spezialgesetzlichen Regelungen im Sozialgesetzbuch bestehen bleiben. In diesem Sinne hat sich auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gegenüber der Deutschen Rentenversicherung Bund geäußert.

An der gegenteiligen Aussage in dem gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 9. 3. 2004 (Ausführungen unter Ziffer 2.1.1.1), wonach die Altersteilzeitarbeit spätestens am 31. 12. 2009 angetreten sein muss, wird nicht mehr festgehalten.

Das Rundschreiben der Spitzenorganisationen zur Altersteilzeit und die Besprechungsergebnisse finden Sie unter www.vdak-aev.de

→ Arbeitgeber → Besprechungsergebnisse und Informationen → Altersteilzeit

Andrea Toborg

Optimale Absicherung. Exklusiv günstig.

Zusatzschutz nach Maß
mit **DAKplus Gesundheit (plus 1–3)**

Reduzierung Ihrer Zuzahlungen

Die DAK bietet Ihnen umfassende Leistungen für Ihre Gesundheit. Dennoch bleiben Zuzahlungen in manchen Bereichen für Sie nicht aus. Besonders für Zahnersatz, Sehhilfen, Medikamente und Heilmittel sind Eigenbeteiligungen zu leisten.

Zusatzleistungen sichern

Gemeinsam mit der HanseMerkur hat die DAK den Zusatzschutz **DAKplus Gesundheit** entwickelt. **DAKplus Gesundheit** bietet attraktive Mehr-Leistungen für eine **hochwertige Gesundheitsversorgung**.

Mit **DAKplus Gesundheit** reduzieren Sie Ihre Zuzahlungen deutlich.

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

So günstig ist DAKplus Gesundheit

Je nach Umfang der Zusatzschutz-Leistungen zahlt ein 30-jähriger Mann ab 8,52 EUR im Monat und ist damit gesundheitlich optimal abgesichert.



Die Leistungen

- **Zahnersatz** – Sie erhalten bis zu 90% der Gesamtkosten
 - **Krankenhausbehandlung, Medikamente, Heilmittel** – Erstattung der gesetzlichen Zuzahlungen zu 100%
 - **Brillen und Kontaktlinsen** – bis zu 200,- EUR alle 24 Monate
 - **Ambulante Operationen** – Extrabonus von 250,- EUR
 - **Heilpraktiker und Naturheilkunde** – Erstattung von **80%** bis zu einem Rechnungsbetrag von **1.000,- EUR** pro Jahr
 - **Vorsorgeleistungen** – spezielle Vorsorgeleistungen wie **erweiterte Krebsvorsorge**
 - **Auslandsreise-Krankenversicherung** – weltweit als Privatpatient bestens abgesichert
- Und das alles **ohne Höchstaufnahmealter**.

Wählen Sie aus einem der 3 starken Leistungspakete:



+++ 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 (zum Ortstarif aus dem dt. Festnetz)

E-Mail dakinfoline@hansemerkur.de

Oder senden Sie den Coupon an:

Fax (040) 41 19-30 01

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

HanseMerkur 
Versicherungsgruppe

Ja, ich möchte Informationen zu **DAKplus Gesundheit (plus 1–3)**

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				

Entspannt durch die Betriebsprüfung

So bereiten Sie sich vor



Alle vier Jahre prüfen die Rentenversicherungsträger die Beiträge der Unternehmen zur Sozialversicherung.

Alle Mitarbeiter Ihres Unternehmens sind ordnungsgemäß sozialversichert? Die Unterlagen sind stets auf dem aktuellen Stand? Dann haben Sie bei einer Betriebsprüfung nichts zu befürchten. Der Termin verläuft besonders schnell und reibungslos, wenn Sie für die Prüfer bereits alle notwendigen Informationen zusammenstellen und die Belege vorbereiten. Worauf es dabei ankommt, haben wir hier für Sie zusammengestellt.

Kernpunkte

Prüfung der Sozialversicherungsbeiträge

Pflichten des Arbeitgebers

Checkliste für die Vorbereitung

Informationen und Schulungen

Sinn und Zweck der Prüfung

Die Rentenversicherungsträger sind verpflichtet, bei Arbeitgebern mindestens alle vier Jahre eine Betriebsprüfung durchzuführen (§ 28 p Viertes Sozialgesetzbuch, SGB IV). Dabei wird festgestellt, ob die Unternehmen ihre Mitarbeiter ordnungsgemäß zur Sozialversicherung anmelden und die Beiträge korrekt abführen. Auf Wunsch des Arbeitgebers kann die Prüfung jedoch auch in kürzeren Zeitabständen erfolgen – zum Beispiel, wenn viele neue Mitarbeiter eingestellt wurden oder das Unternehmen eine höhere Nachzahlung befürchtet.

Auch im Fall einer Insolvenz oder bei Betriebsstilllegungen kann eine Betriebsprüfung angesetzt werden. Häufig werden auch Kontrollen durchgeführt, um andere Behörden wie etwa Zollverwaltung oder Staatsanwaltschaft zu unterstützen. Auf diese Weise sollen unter anderem Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung bekämpft werden. Seit Mitte 2007 sind die Rentenversicherungsträger darüber hinaus auch für die Prüfung der Künstlersozialabgabe zuständig.

So läuft die Prüfung ab

Die Prüfer kommen zu Ihnen ins Unternehmen – und zwar während der Arbeitszeit. Falls Löhne und Gehälter extern über einen Steuerberater, ein

Rechenzentrum oder eine vergleichbare Einrichtung abgerechnet werden und diese auch die Meldungen zur Sozialversicherung übernehmen, findet die Betriebsprüfung dort statt – vorausgesetzt, Sie als Arbeitgeber sind einverstanden.

Die Rentenversicherer sind verpflichtet, die Prüfung so durchzuführen, dass der betriebliche Ablauf nicht unzumutbar beeinträchtigt wird. Die Arbeitszeit der Angestellten darf dabei nur so weit in Anspruch genommen werden, wie es unbedingt notwendig ist. Wie lange die Prüfung dauert, hängt im Wesentlichen von der Größe des Betriebes ab. Sie ist so bemessen, dass sich der Betriebsprüfer einen ausreichenden Überblick verschaffen kann, ob der Arbeitgeber die Melde- und Beitragspflichten korrekt erfüllt. Bei kleineren Unternehmen sind dies in der Regel ein oder zwei Tage. Bei Unternehmen mit mehreren Hundert Mitarbeitern sind unter Umständen mehrere Prüfer vor Ort und die Prüfung dauert länger.

Ankündigung und Terminabsprache

Möglichst einen Monat, mindestens jedoch 14 Tage vor dem Termin kündigen die Rentenversicherungsträger ihren Besuch im Unternehmen an. Nachdem die Prüfer ein Datum vereinbart haben, bekommt das Unternehmen eine schriftliche Bestätigung. Dieses Ankündigungsschreiben dient auch zur Vorbereitung: Der Arbeitge-

ber erhält damit eine Aufstellung, welche Unterlagen zur Prüfung benötigt werden (siehe Checkliste).

Pflichten des Arbeitgebers

Als Arbeitgeber müssen Sie darauf achten, dass sich ein sachverständiger Dritter innerhalb angemessener Zeit einen Überblick über die Lohn- und Gehaltsabrechnung verschaffen kann. Dabei ist nicht nur Vollständigkeit, sondern auch Übersichtlichkeit gefragt. Das gilt auch für die Speicherbuchführung. Grundsätzlich werden alle Personen erfasst, die im oder für den Betrieb innerhalb von vier Jahren (gesetzlicher Verjährungszeitraum) beschäftigt sind beziehungsweise waren.

Das Unternehmen muss einen geeigneten Raum oder einen Arbeitsplatz für die Prüfung zur Verfügung stellen – inklusive der erforderlichen Hilfsmittel wie etwa einen Computer mit der entsprechenden Software. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber beziehungsweise die zuständige Abrechnungsstelle über alle Tatsachen Auskunft geben und alle Unterlagen vorlegen, die für die Sozialversicherung relevant sind. Umgekehrt können Unternehmen die Zeit nutzen, um mit dem Prüfer offene Fragen zum Versicherungs-, Beitrags- und Melde-recht der Sozialversicherung zu besprechen.

Bescheide vom Finanzamt

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Prüfer Bescheide und Prüfberichte der Finanzbehörden vorzulegen. Dieser wiederum muss die Bescheide sozialversicherungsrechtlich auswerten. Allerdings sollten Unternehmen den Bescheid vom Finanzamt ohnehin umgehend prüfen und nicht erst eine Prüfung des Rentenversicherungsträgers abwarten. Durch die enge Anbindung der Beiträge an die Einkommensteuer haben Beanstandungen der Finanzbehörden grundsätzlich auch Auswirkungen auf die Sozialversicherung. Etwaige Versäumnisse lassen sich so frühzeitig kor-

rigieren. Rentenversicherer und auch Krankenkassen bieten dabei ihre Hilfe an.

Umlagen

Beitragszahlungen im Sinne des Sozialgesetzbuches sind auch Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG), das 2006 das Lohnfortzahlungsgesetz abgelöst hat. In die Umlagepflicht zum Ausgleich der Aufwendungen bei Mutterschaft (U 2) sind nunmehr nahezu alle Arbeitgeber einbezogen worden. Gegenstand der Prüfung sind die Umlagepflicht und das Beitragsverfahren.

Ergebnis der Prüfung

Jede Prüfung endet mit einer Abschlussbesprechung – mit dem Arbeitgeber oder mit einer von ihm autorisierten Person. Darin wird das Prüfergebnis erläutert. Wurden zu wenige oder zu viel Beiträge gezahlt, erhält das Unternehmen außerdem einen schriftlichen Bescheid. Ist der Arbeitgeber mit dem Ergebnis nicht einverstanden, kann er innerhalb eines Monats nach der Zustellung Widerspruch einlegen.

Die Rolle der Krankenkassen

Während die Rentenversicherungsträger für die Prüfung zuständig sind, werden die Beiträge von den Krankenkassen eingezogen. Sie nehmen auch die jeweiligen Meldungen zur Sozialversicherung entgegen. Für geringfügig Beschäftigte ist außerdem seit April 2003 die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zuständig (Minijob-Zentrale).

Die jeweiligen Stellen ziehen die Beiträge ein, die der Rentenversicherungsträger festgestellt hat. Sie überwachen die melderechtlichen Auflagen und unterrichten die Rentenversicherer über Sachverhalte, die die Zahlungs- oder Meldepflicht des Arbeitgebers betreffen. Umgekehrt erhält die Einzugsstelle eine Durchschrift der (abschließenden) Prüfmitteilung.

✓ Checkliste

Diese Unterlagen sollten Sie auf jeden Fall bereithalten:

- ☐ Lohn- und Gehaltskonten aller Arbeitnehmer (einschließlich Aushilfen)
- ☐ Beitragsabrechnungen
- ☐ Beitragsnachweise
- ☐ Sonstige Unterlagen, die Aufschluss über das Arbeitsentgelt und eventuelle Sonderzuwendungen geben – zum Beispiel Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Arbeits- und Ausbildungsverträge. Auch Kassenbücher, Journale oder Nebenkostenbelege über Reisekosten sind hier relevant.
- ☐ Alle Unterlagen über die Versicherungsfreiheit oder Befreiung von der Versicherungspflicht – das heißt Schul- und Immatrikulationsbescheinigungen, Erklärungen von geringfügig/kurzfristig Beschäftigten über eventuelle weitere Beschäftigungsverhältnisse, Rentenbescheide etc.
- ☐ Gesellschafterverträge und Anstellungsverträge
- ☐ Berichte über Lohnsteuer-außenprüfungen und Lohnsteuerhaftungsbescheide, die den Prüfzeitraum betreffen
- ☐ Mitteilungen über die Ergebnisse der Prüfungen der Sozialversicherungsträger in den letzten vier Jahren
- ☐ Sachkonten

FIRMENSERVICE



Die Checkliste können Sie sich als pdf herunterladen unter www.dak-firmenservice.de
→ praxis+recht Magazin
→ aktuelle Ausgabe
→ Sozialversicherung
→ Entspannt durch die Betriebsprüfung

Services und Vortragsveranstaltungen für Ihre Buchhaltung

Neben der Kontrolle setzen die Prüfdienste der Deutschen Rentenversicherung auch auf Beratung und Aufklärung. Veranstaltungen für Arbeitgeber und Steuerberater im gesamten Bundesgebiet tragen dazu bei, schon im Vorfeld fundierte Informationen und Hilfestellungen zu geben. Referenten sind erfahrene Betriebsprüferinnen und -prüfer mit umfangreichem Praxiswissen.

Informationsangebote der Prüfdienste:

- ▶ Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger
- ▶ Besonderheiten bei geringfügigen, kurzfristigen sowie mehreren Beschäftigungsverhältnissen
- ▶ Gleitzone
- ▶ Saisonarbeitskräfte
- ▶ Übungsleiter
- ▶ Beitragsberechnung aus geschuldetem Arbeitsentgelt, insbesondere die Problematik allgemein verbindlicher Tarifverträge
- ▶ Aufzeichnungspflichten
- ▶ Altersteilzeit/Flexibilisierung der Arbeitszeit
- ▶ Beitragsrechtliche Auswirkungen der betrieblichen Altersvorsorge
- ▶ Schüler/Studenten/Praktikanten
- ▶ Prüfung der Künstlersozialabgabe

Im Mittelpunkt der Vortragsveranstaltungen steht die Information über gesetzliche Neuregelungen sowie über aktuelle Sachverhalte aus der Praxis. Die Vorträge berücksichtigen auch regionale Besonderheiten. Darüber hinaus haben Teilnehmer die Möglichkeit, Einzelfragen zu klären.

Die Veranstaltungen sind kostenlos und dauern ca. 1,5 bis 2,5 Stunden. Das jeweilige Vortragsprogramm finden Sie im Internet unter

www.deutsche-rentenversicherung.de.

Zielgruppe „Arbeitgeber & Steuerberater“ wählen und unter „Vorträge und Termine“ das gewünschte Bundesland anklicken.

Auch die Schriftenreihe „SUMMA SUMMARUM“ informiert regelmäßig über Entwicklungen in der Sozialversicherung und aktuelle Fragen zur Betriebsprüfung. Hier gibt es Tipps und Hinweise für die Gehalts- und Lohnabrechnung sowie für die korrekte Berechnung und das Abführen der Beiträge. Online nachzulesen unter „Arbeitgeber & Steuerberater“, Stichwort: „Publikationen“.

Alfred Neidert

FIRMENSERVICE

Für alle Fragen steht Ihnen außerdem unser Ansprechpartner in Ihrer DAK-Geschäftsstelle gerne zur Verfügung. Die Anschrift Ihrer nächsten DAK-Geschäftsstelle finden Sie unter **www.dak-firmenservice.de** → Kontakt/DAKregional

Deutschlands Urlaubskasse

Die Höhe des tariflich vereinbarten Urlaubsgeldes fällt im Jahr 2007 je nach Branche sehr unterschiedlich aus. Verglichen mit 2006 ist es in vielen Branchen stabil geblieben, zum Teil auch angestiegen.

Im Westen ist das Urlaubsgeld allerdings vielfach höher als im Osten. Im öffentlichen Dienst gibt es seit 2007 kein gesondertes tarifliches Urlaubsgeld mehr. Es wurde mit dem Weihnachtsgeld zur Jahressonderzahlung zusammengefasst.

So viel tarifliches Urlaubsgeld in Euro gibt es 2007

(jeweils mittlere Vergütungsgruppe, gilt nicht in allen Tarifgebieten)

	West	Ost
Druck	1.586	1.586
Holz und Kunststoff	1.585	1.143
Papier	1.373	1.366
Metall	1.321	1.323
Kfz-Gewerbe	1.217	1.140
Versicherungen (Innendienst)	1.195	1.195
Bauhauptgewerbe	1.130	1.008
Einzelhandel	1.003	890
Großhandel	644	332
Chemie	614	614
Textil	604	263
Süßwaren	414	267
Hotel und Gaststätten	240	190
Öffentlicher Dienst (Bund, Gemeinden)	0	0

nur Arbeiter

Statistische Angaben: WSI-Tarifarchiv, © Globus1471

Urlaubsgewährung

Rechtsfragen rund um den Urlaub



Ein Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf die Gewährung eines bezahlten Erholungsurlaubs. Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sieht, ausgehend von einer Sechs-Tage-Woche, einen unveränderlichen Mindesturlaubsanspruch von 24 Arbeitstagen vor. Gilt für das Arbeitsverhältnis eine Fünf-Tage-Woche, so reduziert sich der gesetzliche Urlaubsanspruch entsprechend auf 20 Arbeitstage. Darüber hinaus regeln oft Arbeitsverträge oder Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge, gestaffelt nach dem Alter der Arbeitnehmer, einen höheren Urlaubsanspruch.

Kernpunkte

Bundesurlaubsgesetz

Urlaubsansprüche, Melde- und Nachweispflichten der Arbeitnehmer

Regelungen für Arbeitgeber

Beispiele zur Berechnung

In diesen Vereinbarungen können dann auch – abweichend vom BUrlG – Ausnahmen für die weitergehenden Urlaubsansprüche getroffen werden.

Nach dem Gesetz erwirbt ein neu eingestellter Arbeitnehmer seinen vollen Urlaubsanspruch erst nach einer Wartezeit von 6 Monaten. Bis dahin darf er keinen Urlaub, auch nicht anteilig, nehmen. Kann er in dem Kalenderjahr seine Wartezeit nicht mehr erfüllen, hat er nur Anspruch auf einen anteiligen Urlaub von 1/12 für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Für den Anspruch auf Urlaub ist es nach der Rechtsprechung des BAG (Bundesarbeitsgericht) weder Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer erholungsbedürftig ist, noch gibt es für den Arbeitnehmer die Pflicht, sich während des Urlaubs zu erholen.

Der Urlaub ist auf Verlangen des Arbeitnehmers in das nächste Kalenderjahr zu übertragen, nachdem er diesen Teilanspruch während der laufenden Wartezeit aufgrund der gesetzlichen Vorschriften nicht mehr einbringen kann. Nach Ablauf der Wartezeit kann der Arbeitnehmer jederzeit – natürlich nach Genehmigung des Arbeitgebers – seinen vollen Urlaubsanspruch auch z. B. schon zu Beginn des Jahres nehmen.

Die gesetzlichen Vorschriften zur Wartezeit sind zwingend, d. h. in einem Arbeitsvertrag oder einer Betriebsvereinbarung kann daher nicht, zum Nachteil des Arbeitnehmers, von diesen Vorschriften abgewichen werden. Allerdings erlaubt das Gesetz nachteilige abweichende Regelungen durch einen einschlägigen Tarifvertrag.

Beispiel:

Arbeitnehmer wird zum 1.9. eingestellt. Die 6-monatige Wartezeit läuft am 28.2. des Folgejahres ab. Anteiliger Urlaubsanspruch vom Beginn der Einstellung 4/12 (September-Dezember).

Die Dauer des gesetzlichen Urlaubs richtet sich nach dem Umfang der Arbeitsleistung, die der Arbeitnehmer zu erbringen hat, dabei haben auch Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf Gewährung von Erholungsurlaub. Auch bei nur sehr geringer monatlicher Arbeitszeit ist ein Urlaubsanspruch in dem Umfang zu gewähren, der dem Verhältnis der Teilzeit zur Vollzeitarbeit entspricht. Die Berechnung des Urlaubsanspruches bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich nach der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage. Bei einer Vier-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Mindesturlaub demnach 16 Arbeitstage, bei einer Drei-Tage-Woche 12. Bei unregelmäßiger Vertei-

lung der Arbeitszeit sind die tatsächlich geleisteten Arbeitstage innerhalb geeigneter Abrechnungszeiträume zusammenzufassen und zu der in diesem Zeitraum zu leistenden Vollzeitarbeit ins Verhältnis zu setzen.

Urlaubszeitraum

Die Festlegung des Urlaubszeitraums obliegt dem Arbeitgeber. Dabei hat er gemäß § 7 Abs. 1 BUrlG allerdings die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber darf sich über die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers nur dann hinwegsetzen, wenn dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gründen den Vorrang verdienen (Berücksichtigung der Schulferien bei Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern), entgegenstehen.

Der Arbeitgeber muss allerdings nicht die ausdrückliche Äußerung von Urlaubswünschen durch den Arbeitnehmer abwarten oder gar fordern. Er kann die Urlaubsfestlegung vielmehr von sich aus vornehmen, ohne dass eine entsprechende Aufforderung des Arbeitnehmers vorangegangen ist.

Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich kein Recht zur Selbstbeurlaubung, auch wenn der Arbeitgeber die Urlaubsfestsetzung unberechtigt verweigert. Hat der Arbeitgeber nach Auffassung des Arbeitnehmers seinen Urlaubsantrag zu Unrecht abgelehnt, muss der Arbeitnehmer den Weg über die Arbeitsgerichte gehen, wenn er die Genehmigung seines Urlaubsantrages durchsetzen will. Hat der Arbeitnehmer bereits eine Urlaubsreise gebucht oder droht der Urlaubsanspruch zu verfallen, kann der Arbeitnehmer auch ein Eilverfahren einleiten.

Das eigenmächtige Fernbleiben von der Arbeit stellt eine Arbeitsverweigerung dar, auf die der Arbeitgeber grundsätzlich mit Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung reagieren kann.

Hat der Arbeitgeber seine Zustimmung zur zeitlichen Festlegung des Urlaubs gegeben, ist er an diese Erklärung gebunden. Die Urlaubsfestlegung ist nämlich verbindlich und kann nicht mehr einseitig vom Arbeitgeber widerrufen werden. Einen einmal erteilten Urlaub kann der Arbeitgeber nur bei unvorhergesehenen Ereignissen widerrufen (Beispiel: mehrere Arbeitnehmer sind erkrankt und es droht die Entstehung eines erheblichen Schadens). Allerdings sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht daran

gehindert, einvernehmlich einen bereits erteilten Urlaub aufzuheben.

Zeitlicher Zusammenhang von Urlaubstagen

Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Dies regelt § 7 Abs. 2 BUrlG. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, so hat einer der Urlaubsteile mindestens 12 aufeinanderfolgende Werktage zu umfassen. Eine Abweichung von dieser Vorschrift ist nur kraft Vereinbarung zulässig, also nur dann, wenn weder der Arbeitnehmer den Wunsch hat, 12 aufeinanderfolgende Werktage Urlaub zu nehmen noch der Arbeitgeber darauf besteht, dass der Arbeitnehmer 12 zusammenhängende Werktage Urlaub nimmt.

Urlaubsanspruch im Kalenderjahr

Gemäß der Regelung des § 7 Abs. 3 BUrlG ist der Urlaub im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Der Urlaub kann demnach immer nur in dem Kalenderjahr, in dem er entstanden ist, gegeben und genommen werden. Nimmt der Arbeitnehmer folglich seinen Urlaub nicht bis zum 31.12., verfällt er ersatzlos. Ausnahmsweise kann der Urlaubsanspruch in das Folgejahr übertragen werden, wenn entweder dringende betriebliche Gründe (z.B. erhöhter Arbeitsanfall, Personalengpass) oder Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen (z.B. Krankheit) die Übertragung rechtfertigen. Die Übertragung des Urlaubs erfolgt ohne besondere Geltendmachung von Gesetzes wegen, wenn einer der gesetzlichen Gründe (dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe) zur Übertragung vorliegt.

Ein wirksam übertragener Urlaub muss in den ersten 3 Monaten des Folgejahres, demnach bis spätestens zum 31.3. gewährt oder genommen werden. Auch hier kann in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen oder einschlägigen Tarifverträgen abgewichen werden und auch längere Übertragungsfristen vereinbart werden. Will ein Arbeitnehmer Teilurlaub auf das nächste Kalenderjahr übertragen, muss er dies im Urlaubsjahr verlangen. Dafür reicht allerdings jede Handlung



Urlaubsgewährung:
Während der Schulferien haben Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern bei der Wahl des Urlaubszeitraums den Vorrang.

des Arbeitnehmers, mit der er dem Arbeitgeber deutlich macht, den Teilurlaub erst im nächsten Kalenderjahr nehmen zu wollen, aus. Nicht ausreichend ist, dass der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr darauf verzichtet, einen Urlaubsantrag zu stellen.

Kann auch bis zu diesem Zeitpunkt der Arbeitnehmer den Urlaub, z.B. wegen lang anhaltender Krankheit, nicht nehmen, so erlischt der Anspruch, wenn der Arbeitgeber die Unmöglichkeit nicht zu vertreten hat.

Urlaubsentgelt

Während des Erholungsurlaubs ist die Vergütung fortzuzahlen. Gemäß § 11 Abs. 1 Satz BUrlG bemisst sich die Höhe des während des Urlaubs zu zahlenden Arbeitsentgelts, das sogenannte Urlaubsentgelt, nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat.

Der in Ansatz zu bringende Arbeitsverdienst umfasst alles, was dem Arbeitnehmer für die von ihm erbrachte Arbeit gezahlt worden ist einschließlich aller Zulagen (wie Schmutz-, Gefahren-, Nachtzulagen). Von der Bemessung des Arbeitsentgelts ausgenommen bleibt allerdings der für Überstunden gezahlte Arbeitsverdienst, und zwar sowohl die für die Überstunden gezahlte Grundvergütung als auch ein möglicherweise gezahlter Überstundenzuschlag.

Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs auszuführen.

Krankheit im Urlaub

Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit gemäß § 9 BUrlG nicht auf den Urlaub angerechnet. Der Urlaub verlängert sich allerdings nicht automatisch um die Tage der Arbeitsunfähigkeit. Vielmehr muss der Arbeitnehmer nach Urlaubsende, sofern er dann wieder arbeitsfähig ist, zurückkehren. Der Resturlaub ist dann neu festzusetzen.

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



Treffen Sie sich in angenehmer Atmosphäre:

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



Freiraum für Ihre Ideen:

Schöner tagen in Bad Segeberg!

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

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

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

Lassen Sie sich inspirieren!

**DAK-Tagungszentrum
Bad Segeberg**



Kastanienweg 4
23795 Bad Segeberg
Telefon 045 51/99 10
Fax 045 51/99 11 99

Rufen Sie uns an und buchen Sie Erfolg!

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

Arbeiten im Urlaub

Um den Erholungszweck nicht zu gefährden, ist in § 8 BUrlG ausdrücklich festgelegt, dass der Arbeitnehmer während des Urlaubs keine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben darf. Damit ist nicht jede Art von Arbeit während des Urlaubs untersagt, der Arbeitnehmer kann also nicht zur Untätigkeit gezwungen werden.

Untersagt sind insbesondere erwerbsmäßige Tätigkeiten, die eine Verpflichtung zur Vergütung der geleisteten Arbeit nach sich ziehen.

Ein Verstoß gegen § 8 BllrG führt allerdings nicht dazu, dass der wirksam festgesetzte und angetretene Urlaub erlischt. Der Arbeitgeber kann daher nicht das Urlaubsentgelt für die Zeit der fehlenden Erholung zurückfordern. Der Arbeitgeber kann aber einen Unterlassungsanspruch, z. B. in Form einer einstweiligen Verfügung, geltend machen. Darüber hinaus verstößt der Arbeitnehmer durch die verbotswidrige Arbeit gegen seine arbeitsvertraglichen Nebenpflichten, so dass nach einschlägiger Abmahnung auch der Ausspruch einer Kündigung in Betracht kommt.



Arbeiten während des Urlaubs dürfen nicht dem Erholungszweck widersprechen sowie einer Erwerbstätigkeit dienen.

Abgeltung von Urlaubsansprüchen

Während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ist eine Abgeltung des Urlaubs durch Geld unzulässig. Solange das Arbeitsverhältnis besteht, kann sich der Arbeitnehmer seinen Urlaub nicht „auszahlen“ lassen.

Hat der Arbeitgeber den Urlaub entgegen dem Abgeltungsverbot abgegolten, kann der Arbeitnehmer den Urlaub erneut geltend machen; die gezahlte Urlaubsabgeltung kann der Arbeitgeber von dem Arbeitnehmer nicht zurückfordern.

Eine Ausnahme vom Abgeltungsverbot regelt § 7 Abs. 4 BUrlG. Danach ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.

Scheidet der Arbeitnehmer vor Ablauf der Wartezeit (6 Monate) oder – nach Ablauf der Wartezeit – in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres (also bis zum 30. 6.) aus dem Arbeitsverhältnis, so hat er nach den gesetzlichen Vorschriften einen anteiligen Urlaubsanspruch von 1/12 für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat der Arbeitnehmer zu

diesem Zeitpunkt bereits mehr Urlaub genommen, als ihm eigentlich zum Zeitpunkt des Ausscheidens zusteht, können die zuviel genommenen „Urlaubstage“ bzw. vielmehr die hierfür gezahlte Vergütung nicht zurückgefordert werden.

Scheidet der Arbeitnehmer in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aus, hat der Arbeitnehmer seinen vollen (gesetzlichen Mindest-)Urlaubsanspruch. Vielfach sehen Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen oder einschlägige Tarifverträge für den Fall des Ausscheidens nach dem 30. 6. auch eine „Zwöftelungsregelung“ vor. Diese ist zulässig, allerdings nur für den Urlaubsanspruch, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht. Kommt nach der Zwöftelung weniger heraus als der gesetzlich zustehende Mindesturlaubsanspruch, ist mindestens dieser gesetzliche Anspruch zu gewähren.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer hat einen vertraglichen Urlaubsanspruch von 25 Tagen (5-Tage-Woche). Er scheidet zum 30. 8. (= 2. Hälfte des Kalenderjahres) aus. Eine vertragliche Zwöftelungsregelung vorausgesetzt, hat er damit bei seinem Ausscheiden einen Anspruch von $8/12 = 16.66$ Tage.

Die Zwöftelungsregelung verstößt in diesem Fall gegen den gesetzlich garantierten Mindesturlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (20 Tage bei 5-Tage-Woche). Der Arbeitnehmer hat daher bei seinem Ausscheiden den gesetzlichen Anspruch auf 20 Tage. Bereits genommener Urlaub ist auf den errechneten Urlaubsanspruch anzurechnen.

Der Arbeitgeber ist bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten bzw. abgegoltenen Urlaub auszuhändigen. Diese Bescheinigung sollte der Arbeitnehmer sodann seinem neuen Arbeitgeber vorlegen. Hierzu ist der Arbeitnehmer zwar nicht verpflichtet, allerdings kann der neue Arbeitgeber bis zur Vorlage dieser Bescheinigung die Gewährung von Urlaub verweigern.

Der neue Arbeitgeber sollte auch von seinem „Verweigerungsrecht“ Gebrauch machen, um die Gefahr auszuschließen, dass der Arbeitnehmer ggf. auf diese Art und Weise versucht, „doppelten Urlaub abzukassieren“.

Thomas Kuschel

Die Änderungen im Überblick

Rente mit 67

Mit der Unterschrift des Bundespräsidenten Horst Köhler am 20. April 2007 und der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt am 30. April 2007 wurde das „Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung“, kurz: RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz, endgültig auf den Weg gebracht.



Kernpunkte

Anhebung der Altersgrenzen

- betroffen sind alle Jahrgänge ab 1964
- Übergangsfristen für Ältere
- zwischen 2012 und 2029 schrittweise Anhebung von 65 auf 67 Jahre
- Ausnahmen bei besonders langjährig Versicherten

Die neuen Regelungen hinsichtlich der Anhebung der Altersgrenzen wirken sich jedoch erst in einigen Jahren und dann mit langen Übergangsfristen aus. Sie betreffen sowohl die Versichertenrenten als auch die große Witwen(r)rente, weil auch die Zahlung dieser Rente vom Erreichen eines bestimmten Lebensalters abhängig ist.

Nicht betroffen von der Anhebung der Altersgrenzen sind die Rente wegen Arbeitslosigkeit bzw. nach Altersteilzeit und die Frauenaltersrente. Bei diesen Rentenarten handelt es sich nämlich um „Auslaufmodelle“, weil sie nur noch den Geburtsjahrgängen bis einschließlich 1951 zugänglich sind. Das jetzt geltende Recht gilt für diese Rentenarten weiter.

Wichtig: Wer die Voraussetzungen für eine dieser Rentenarten erfüllt, kann diese Leistung auch erst mit 65 Jahren beanspruchen und muss dann keine Rentenabschlüsse in Kauf nehmen.

Die folgenden Ausführungen erläutern, inwieweit die einzelnen Rentenarten von der Anhebung der Altersgrenzen betroffen sind:

Regelaltersrente

Bisher liegt die Regelaltersgrenze bei 65. Zukünftig wird die Altersgrenze für die Regelaltersrente schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben. Beginnend im Jahre 2012 bis 2029. Betroffen sind die Geburtsjahrgänge ab 1947. Die Anhebung erfolgt ab 2012 zunächst in Ein-Monats-, von 2024 an in Zwei-Monats-Schritten. Für alle Versicherte, die ab 1964 geboren sind, gilt dann die Regelaltersgrenze von 67 Jahren. Diese Rente kann nicht vorzeitig – auch nicht mit Abschlägen – bezogen werden.

Versicherte Geburtsjahr	Anhebung um Monate	auf Alter	
		Jahr	Monat
1947	1	65	1
1948	2	65	2
1949	3	65	3
1950	4	65	4
1951	5	65	5
1952	6	65	6
1953	7	65	7
1954	8	65	8
1955	9	65	9
1956	10	65	10
1957	11	65	11
1958	12	66	0
1959	14	66	2
1960	16	66	4
1961	18	66	6
1962	20	66	8
1963	22	66	10
1964	24	67	0

Vertrauensschutz: Nicht betroffen von der Anhebung sind die Versicherten, die vor 1955 geboren sind und vor dem 1. Januar 2007 mit dem Arbeitgeber Altersteilzeit verbindlich vereinbart haben oder wer Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen hat.

Altersrente für besonders langjährig Versicherte

Diese Rente wurde neu ins Gesetz eingefügt: Wer 65 Jahre alt ist und eine besondere Wartezeit von 45 Jahren erfüllt hat, kann auch nach Anhebung der Altersgrenze über das 65. Lebensjahr hinaus ohne Abschläge in Rente gehen. Auf diese besondere Wartezeit von 45 Jahren werden sämtliche Pflichtbeiträge für Zeiten einer Beschäftigung, einer selbstständigen Tätigkeit, einer nicht berufsmäßig ausgeübten Pflegetätigkeit sowie Zeiten der Erziehung eines Kindes bis zum 10. Lebensjahr angerechnet. Nicht dazu zählen Pflichtbeiträge, die das Arbeitsamt für Zeiten der Arbeitslosigkeit zahlt, Zeiten aus einem Versorgungsausgleich, einem Rentensplitting sowie freiwillige Beiträge.

Wer erst nach dem 65. Geburtstag, aber vor Erreichen der Regelaltersgrenze diese besondere Wartezeit von 45 Jahren erfüllt, kann nach dem Erreichen ohne Abschläge in Rente gehen.

Die Einführung dieser neuen Rentenart ist umstritten. Zum einen, weil die Voraussetzungen für diese Rente überwiegend nur von Versicherten erfüllt werden können, die durch ununterbrochene Beitragszahlung ohnehin privilegiert sind. Benachteiligt sind insbesondere Frauen und Versicherte mit unsteilen Versicherungsverläufen. Aus diesem Grunde wird auch die Verfassungsmäßigkeit dieser Vorschrift bezweifelt.

Rente an langjährig Versicherte

Nach den jetzt noch geltenden Regelungen kann diese Rente ab 65 ohne und ab dem 63. mit Abschlägen (7,2 Prozent) in Anspruch genommen werden.

Nach neuem Recht wird die Altersgrenze für eine abschlagsfreie Rente – beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1949 – stufenweise von heute 65 auf 67 Jahre angehoben. Eine vorzeitige Inanspruchnahme ist weiterhin mit 63 möglich, aber mit Rentenabschlägen von bis zu 14,4 Prozent verbunden.

Vertrauensschutz: Auch für diese Rentenart gilt, dass diejenigen, die vor 1955 geboren sind und bis zum 31.12.2006 Altersteilzeit verbindlich vereinbart oder Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben, nicht von der Anhebung der Altersgrenze betroffen sind.

Für diesen Personenkreis gilt auch die stufenweise Absenkung vom 63. auf das 62. Lebensjahr für die Geburtsjahrgänge ab 1948 weiter.

Versicherte Geburtsjahr Geburtsmonat	Anhebung um Monate	auf Alter	
		Jahr	Monat
1949			
Januar	1	65	1
Februar	2	65	2
März – Dez.	3	65	3
1950	4	65	4
1951	5	65	5
1952	6	65	6
1953	7	65	7
1954	8	65	8
1955	9	65	9
1956	10	65	10
1957	11	65	11
1958	12	66	0
1959	14	66	2
1960	16	66	4
1961	18	66	6
1962	20	66	8
1963	22	66	10
1964	24	67	0

Versicherte Geburtsjahr Geburtsmonat	vorzeitige Inanspruchnahme möglich ab Alter	
	Jahr	Monat
1948		
Januar – Februar	62	11
März – April	62	10
Mai – Juni	62	9
Juli – August	62	8
September – Oktober	62	7
November – Dezember	62	6
1949		
Januar – Februar	62	5
März – April	62	4
Mai – Juni	62	3
Juli – August	62	2
September – Oktober	62	1
November – Dezember	62	0
1950 – 1963	62	0

Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Schwerbehinderte Menschen können jetzt mit 63 ohne und ab 60 Jahren mit 10,8 Prozent Abschlägen in Rente gehen.

Nach neuem Recht wird die Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente für schwerbehinderte Menschen – allerdings erst ab dem Geburtsjahrgang 1952 beginnend – stufenweise von heute 63 auf 65 Jahre angehoben. Gleichzeitig wird die Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme von jetzt 60 auf 62 Jahre angehoben. Damit bleibt es bei einem Rentenabschlag bei vorzeitiger Inanspruchnahme von maximal 10,8 Prozent.

Vertrauensschutz: Für Versicherte, die am 1. Januar 2007 als schwerbehinderte Menschen anerkannt waren und entweder vor dem 1. Januar 1955 geboren sind und vor dem 1. Januar 2007 Altersteilzeitarbeit verbindlich vereinbart oder Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben, besteht weiterhin ein Anspruch auf eine abschlagsfreie Rente, wenn sie das 63. Lebensjahr vollendet haben. Auch eine vorzeitige Inanspruchnahme ist für diesen Personenkreis weiterhin nach Vollendung des 60. Lebensjahres, aber mit Abschlägen (maximal 10,8 %), möglich.

Des Weiteren gelten für diese Rente die bereits seit 2001 bestehenden Vertrauensschutzregelungen weiter: Wer vor dem 17. November 1950 geboren ist und spätestens am 16. November 2000 anerkannt schwerbehindert war, kann weiterhin die Altersrente für schwerbehinderte Menschen mit 60 Jahren und ohne Abschläge in Anspruch nehmen.

Versicherte, die vor dem 1. Januar 1951 geboren sind und bei Beginn der Altersrente berufs- unfähig oder erwerbsunfähig nach dem am 31. Dezember 2000 geltenden Recht sind, haben weiterhin einen Anspruch ab 63 und die Möglichkeit einer vorzeitigen Inanspruchnahme – allerdings mit Abschlägen von maximal 10,8 Prozent – nach Vollendung des 60. Lebensjahres.

Versicherte Geburtsjahr Geburtsmonat	Anhebung um Monate	auf Alter Jahr Monat	vorzeitige Inanspruchnahme möglich ab Alter Jahr Monat
1952			
Januar	1	63 1	60 1
Februar	2	63 2	60 2
März	3	63 3	60 3
April	4	63 4	60 4
Mai	5	63 5	60 5
Juni – Dez.	6	63 6	60 6
1953	7	63 7	60 7
1954	8	63 8	60 8
1955	9	63 9	60 9
1956	10	63 10	60 10
1957	11	63 11	60 11
1958	12	64 0	61 0
1959	14	64 2	61 2
1960	16	64 4	61 4
1961	18	64 6	61 6
1962	20	64 8	61 8
1963	22	64 10	61 10
1964	24	65 0	62 0

Begriffserläuterungen

Rentenabschläge:

Jeder Monat vor dem regulären Rentenbeginn mindert die Rente um 0,3 Prozent. Höchstmöglicher Abschlag heute und auch zukünftig: 18 Prozent ($60 \times 0,3$).

Vertrauensschutz:

Eine solche Regelung sorgt dafür, dass die Rente von bestimmten Personengruppen zu anderen – oftmals günstigeren – Voraussetzungen bezogen werden kann.

Altersrente an langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute

Nach jetzt geltendem Recht kann diese Rente ab 60 und ohne Abschlag bezogen werden.

Künftig wird die Altersgrenze für die Inanspruchnahme dieser Rente für Versicherte, die nach 1951 geboren sind, schrittweise vom 60. auf das 62. Lebensjahr angehoben.

Versicherte Geburtsjahr Geburtsmonat	Anhebung um Monate	auf Alter Jahr Monat
1952		
Januar	1	60 1
Februar	2	60 2
März	3	60 3
April	4	60 4
Mai	5	60 5
Juni – Dez.	6	60 6
1953	7	60 7
1954	8	60 8
1955	9	60 9
1956	10	60 10
1957	11	60 11
1958	12	61 0
1959	14	61 2
1960	16	61 4
1961	18	61 6
1962	20	61 8
1963	22	61 10
1964	24	62 0

Vertrauensschutz: Für Versicherte, die Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus oder Knappschaftsausgleichsleistung bezogen haben, wird die Altersgrenze von 60 Jahren nicht angehoben.

Erwerbsminderungsrente

Bisher gibt es diese Rente ab dem 63. Geburtstag ohne und bis dahin mit Abschlägen von maximal 10,8 Prozent.

Zukünftig wird die Altersgrenze für den abschlagsfreien Rentenbeginn ebenfalls um 2 Jahre, also auf das 65. Lebensjahr, angehoben. Wer diese Rente dann mit 64 in Anspruch nimmt, muss Abschläge von 3,6 Prozent, mit 62 und jünger von maximal 10,8 Prozent hinnehmen.

Bei dieser Rentenart richtet sich die Anhebung nicht nach dem Geburtsjahr des Versicherten, sondern nach dem Jahr des Rentenbeginns.

Anhebung des abschlagsfreien Rentenbeginns

Bei Beginn der Rente im		tritt an die Stelle des Lebensalters	
		65 Jahre	62 Jahre
Jahr	Monat	das Lebensalter Jahre Monate	das Lebensalter Jahre Monate
vor 2012		63 0	60 0
2012	Januar	63 1	60 1
2012	Februar	63 2	60 2
2012	März	63 3	60 3
2012	April	63 4	60 4
2012	Mai	63 5	60 5
2012	Juni – Dezember	63 6	60 6
2013		63 7	60 7
2014		63 8	60 8
2015		63 9	60 9
2016		63 10	60 10
2017		63 11	60 11
2018		64 0	61 0
2019		64 2	61 2
2020		64 4	61 4
2021		64 6	61 6
2022		64 8	61 8
2023		64 10	61 10

Ausnahmen: Wer mindestens 35 Jahre mit Pflichtbeiträgen (vgl. Altersrente für besonders langjährig Versicherte) nachweist, für den bleibt es bei der heutigen Altersgrenze von 63 Jahren. Ab 2024 gilt diese Regelung allerdings nur noch für erwerbsgeminderte Versicherte, die 40 Pflichtbeitragsjahre nachweisen können.

Witwen- oder Witwerrente

Nach dem jetzt geltenden Recht erhält ein(e) Witwe/Witwer ab dem 45. Geburtstag die „große“ Witwen- bzw. Witwerrente.

Zukünftig wird auch diese Altersgrenze vom bisher 45. auf das 47. Lebensjahr angehoben. Die Anhebung ist abhängig vom Todesjahr des Versicherten. Für Todesfälle ab 2029 gilt generell die Altersgrenze von 47 Jahren.

Todesjahr des Versicherten	Anhebung um Monate	auf Alter Jahr	Monat
2012	1	45	1
2013	2	45	2
2014	3	45	3
2015	4	45	4
2016	5	45	5
2017	6	45	6
2018	7	45	7
2019	8	45	8
2020	9	45	9
2021	10	45	10
2022	11	45	11
2023	12	46	0
2024	14	46	2
2025	16	46	4
2026	18	46	6
2027	20	46	8
2028	22	46	10
ab 2029	24	47	0

Eine Schutzklausel im neuen Gesetz verpflichtet die Regierung im Jahre 2010 erstmalig, später alle vier Jahre, zu überprüfen, ob und inwieweit der Arbeitsmarkt für ältere Versicherte offen steht. Die Klausel bedeutet allerdings nicht, dass die Anhebung der Altersgrenzen rückgängig gemacht werden kann. Allenfalls sollen dann flankierende Maßnahmen zur Beschäftigung Älterer geschaffen werden.

Renate Thiemann

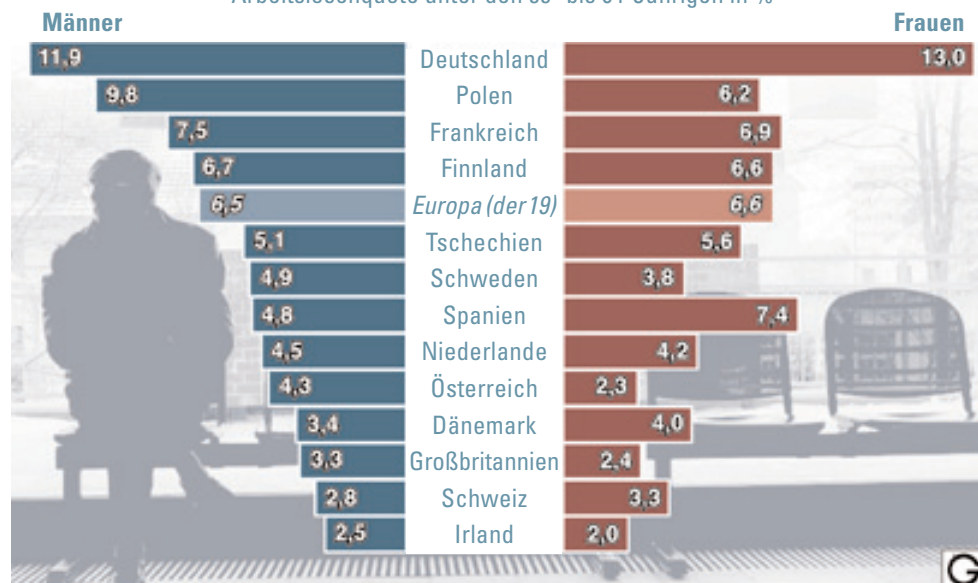
Mehr Informationen „Rente mit 67“ können Sie im Internet einsehen unter www.deutsche-rentenversicherung-bund.de.

Ältere Arbeitnehmer haben in Deutschland schlechte Karten auf dem Arbeitsmarkt. Kein anderes Land in Europa leistet sich so hohe Arbeitslosenquoten in der Gruppe der Über-54-Jährigen.

In Deutschland haben viele Betriebe mit staatlich geförderten Instrumenten wie Vorruhestand und Frühverrentung ihre Belegschaft verjüngt. Doch allmählich setzt ein Umdenken ein. So beginnen manche Unternehmen das Know-how ihrer älteren Mitarbeiter stärker zu schätzen; zudem wird der demographische Wandel in den nächsten Jahren aller Voraussicht nach zu einer höheren Nachfrage nach (älteren) Fachkräften führen. Außerdem hat die Politik eine Kehrtwende gemacht und das frühe Ausscheiden aus dem Berufsleben deutlich erschwert.

Im Alter arbeitslos: Know-how geht verloren

Arbeitslosenquote unter den 55- bis 64-Jährigen in %



Stand 2006

Statistische Angaben: OECD, © Globus1490



DAK-Krankenhaus-Kompass

Der DAK-Krankenhaus-Kompass bietet Ihnen eine zuverlässige Orientierungshilfe, wenn Sie zum Beispiel wegen einer bestimmten Operation oder Therapie nach geeigneten Krankenhäusern in Ihrer Umgebung suchen oder sich einfach nur über ein bestimmtes Haus informieren wollen.

Darin enthalten sind die Qualitätsberichte aller in Deutschland zugelassenen Krankenhäuser für das Jahr 2004. Die Berichte werden alle zwei Jahre von den Krankenhäusern geliefert. Die Inhalte der Qualitätsberichte sind so aufbereitet, dass sie auch für medizinische Laien verständlich sind.

Sie finden darin unter anderem Angaben zu Komplikationsraten bei Behandlungen und Zahlen zu den häufigsten behandelten Diagnosen und erbrachten Leistungen der Kliniken.

Informieren Sie sich unter
www.dak.de → Startseite → Leistungen

Familie in Balance

Eine glückliche Familie zu sein, ist heute mit all seinen kleinen und großen Belastungen des Alltags nicht einfach, aber durchaus möglich. Dabei müssen Streitigkeiten und Auseinandersetzungen nicht nur Stress sein, sondern können genauso gut für alle Beteiligten inneres Wachstum bedeuten.

Wir haben für Sie einen kleinen Ratgeber zusammengestellt mit jeder Menge Anregungen, Methoden, Programme und Übungen, wie Sie Ihr eigenes Glück und die Balance in der Familie erleben können.

Informieren Sie sich unter
www.dak.de → Kundenservice → Beratung und Service → Familie

Arzneimittel – Kooperationsverträge mit ratiopharm und HEXAL

Die DAK begrenzt die für dieses Jahr befürchteten Ausgabensteigerungen für Arzneimittel. Mit den Herstellern HEXAL/SANDOZ und ratiopharm hat sie Rabatte vereinbart. Die Verträge umfassen die gesamte verordnungsfähige Produktpalette der beiden größten Generikahersteller des deutschen Arzneimittelmarktes.

Der Vorteil für DAK-Kunden: Für sie ist eine hochwertige Versorgungsqualität zu günstigen Preisen sichergestellt – überall in Deutschland.

Informieren Sie sich unter
www.dak.de → Startseite → Aktuelles



TÜV-Siegel für Kundenservice

Die DAK ist für ihren guten Kundenservice mit einem TÜV-Zertifikat ausgezeichnet worden. Bewertet wurden verschiedene Aspekte des Kundenservices. Dazu gehören garantierte Servicestandards, auf die sich DAK-Kunden verlassen können: So versprechen wir unseren Kunden beispielsweise, rund um die Uhr erreichbar zu sein. Persönliche Beratung wird selbst nach Feierabend angeboten.

Für den TÜV-Rheinland ist die Auszeichnung dieses Prozesses deutlich anspruchsvoller als eine reine Zertifizierung der Kundenzufriedenheit. Denn damit in jeder Geschäftsstelle der DAK die annähernd gleiche Kundenzufriedenheit erreicht wird, müssen die dahinterstehenden Prozesse qualifiziert werden – nicht nur die Maßnahmen.

Informieren Sie sich unter
www.dak.de → Startseite → Aktuelles

DAK

Unternehmen Leben

Anzeige

IHRE GESCHENKAUSWAHL

20,- €

GESCHENKCARD

www.Globetrotter.de
Ausrüstung

20,- €

hessnatur

Das besondere Geschenk

Die 20,- €-GeschenKCard entweder von 1. Hess Natur: www.hess-natur.de oder 2. Globetrotter: www.globetrotter.de gilt für das Sortiment und wird auf den/die Artikel Ihrer Wahl angerechnet. Eine Barauszahlung ist nicht möglich.

Große Freude, gute Empfehlung

PRÄMIE KASSIEREN. JETZT GEWINNEN.



1. Rang

Wenn Sie jetzt als DAK Versicherter einen neuen Kunden werben, erhalten Sie als Dankeschön eine GeschenKCard Ihrer Wahl von Globetrotter oder Hess Natur im Wert von 20,- €. Außerdem nehmen Sie automatisch am Gewinnspiel teil. Wir verlosen unter den ersten 100 Einsendungen **20 Skike Paare** für den brandneuen Trendsport zum Touren auf der Straße oder querfeldein. Auch der neue Kunde kann sich freuen: Er nutzt vom ersten Augenblick an die Vorteile einer ausgezeichneten Kasse! Ende des Aktionszeitraums: 31.12.2007.



WIR VERLOSEN 20 SKIKE-PAARE

Skike ist der neue Trendsport aus Österreich und verbindet Fitnesstraining mit einem unglaublichen Spaßfaktor. Skike ist wie Skilanglauf ohne Schnee und funktioniert, dank der Luftreifen und einem pfliffigen Bremssystem, sowohl auf der Straße als auch im Gelände. Skiken ist super easy zu lernen und trainiert 90 % Ihrer Muskeln.

Wir wünschen Ihnen viel Glück! Mehr Infos erhalten Sie unter www.skike.de

Sichern Sie sich Ihren Gutschein mit diesem Coupon und senden ihn ausgefüllt bis zum 31.12.2007 an die DAK (siehe DAK Anschrift unten)

☐ **Ja**, ich habe die DAK empfohlen.

Wenn eine Mitgliedschaft zustande kommt, erhalte ich eine 20,- € GeschenKCard meiner Wahl und nehme am Gewinnspiel teil. Bitte senden Sie mir:

- ☐ Globetrotter GeschenKCard
☐ Hess Natur GeschenKCard

☐ **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

STRASSE/HAUSNUMMER

PLZ/ORT

KRANKENVERSICHERTEN-NUMMER

VORNAME/NAME

GEBURTSDATUM

STRASSE/HAUSNUMMER

PLZ/ORT

☒ TELEFONNUMMER

☒ UNTERSCHRIFT

Senden Sie den ausgefüllten Coupon bis zum 31.12.2007 an:

DAK Redaktion
Kunden werben
Postfach 10 14 44
20009 Hamburg

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

Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht

Wenn Sie in die Verlängerung gehen – Die Tücken bei der Verlängerung befristeter Arbeitsverträge

Befristete Arbeitsverhältnisse sind aus unserem Arbeitsleben nicht mehr wegzudenken. Auch wenn es den Arbeitnehmern oft missfällt, vielleicht haben sie es gerade der gesetzlichen Möglichkeit einer Befristung zu verdanken, dass sie überhaupt für eine begrenzte Zeit eingestellt werden konnten.

Dabei ist für Arbeitnehmer eine Befristung mit Sachgrund noch eher einsehbar, da sie nach Rückkehr der Mutter aus dem Mutterschutz oder nach Vollendung des Projekts eben tatsächlich nicht mehr benötigt werden.

Anders ist es hingegen bei der zeitlichen Befristung ohne Sachgrund, die das Arbeitsverhältnis spätestens nach zwei Jahren beendet. Hier ist es oft schwer für den Mitarbeiter einzusehen, dass er nun nicht mehr gebraucht wird.

Das Ende genau eines solch befristeten Vertrages ohne Sachgrund wollte eine Arbeitnehmerin nicht hinnehmen, als sie das Bundesarbeitsgericht (BAG) anrief, um die Verlängerung oder Nichtverlängerung ihres Vertrages zu klären:

Die Vorgeschichte: Die Klägerin wurde am 1. Februar 2002 als Page mit einem befristeten Vertrag bei dem beklagten Casino angestellt. Der Vertrag war bis zum 31. Januar 2003, also auf ein Jahr, befristet. Während dieser Zeit nahm die Mitarbeiterin erfolgreich an einem Croupier-Lehrgang teil. Am 21. November 2002 teilte die beklagte Gesellschaft der Klägerin schriftlich und mit Unterschrift der Beklagten mit, dass sie den am 1. Februar 2002 geschlossenen befristeten Vertrag unter Beibehaltung der übrigen Vertragsbedingungen bis zum 31. Januar 2004, also um ein weiteres Jahr, verlängere, wenn die Mitarbeiterin diesem Angebot mit ihrer Unterschrift auf demselben Dokument zustimme. Die Klägerin unterzeichnete das Schriftstück und schickte es dem Arbeitgeber zurück. Noch vor dem Ende der ersten Befristung wurde die Klägerin als Croupier beschäftigt und vergütet. Mit Schreiben vom 8. Oktober 2003 informierte der beklagte Arbeitgeber die Klägerin, dass er das Arbeitsverhältnis nicht weiter verlängere, das Arbeitsverhältnis also zum 31. Januar 2004 enden werde.

Die Vorinstanzen: Nachdem das Arbeitsverhältnis tatsächlich am 31. Januar 2004 endete, reichte die Mitarbeiterin am 13. Februar 2004 Klage ein. Sie war der Meinung, dass die Verlängerung der zeitlichen Befristung mittels Schreiben vom 21. November 2002 nicht wirk-

sam sei und sie so bei ihrem Arbeitgeber weiterbeschäftigt werden müsse. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht gaben der Mitarbeiterin nicht recht. Die Mitarbeiterin ging in Revision.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 26. Juli 2006 – 7 AZR 514/05):

Auch das BAG konnte nicht zugunsten der Klägerin entscheiden. Der befristete Arbeitsvertrag wurde am 21. November 2002 wirksam um ein Jahr verlängert. Das Arbeitsverhältnis endete so rechtswirksam am 31. Januar 2004 und die beklagte Gesellschaft muss daher die Klägerin nicht weiter beschäftigen. Das Bundesarbeitsgericht stellte in seiner Urteilsbegründung dazu Folgendes fest:

Das Schriftformerfordernis nach § 14 Abs. 4 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG): Die am 21. November 2002 vereinbarte Befristung auf den 31. Januar 2004 scheitert nicht an der Schriftform. Denn nach den gesetzlichen Vorschriften zur Schriftform muss ein Vertrag grundsätzlich von den Parteien eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet sein und diese Unterzeichnung auf derselben Urkunde erfolgen. Diesen Anforderungen entspricht die Befristungsabrede vom 21. November. Das Schreiben wurde von der Beklagten und der Klägerin eigenhändig unterschrieben.

Briefwechsel oder ein Schriftstück? Streitig war, ob die Schriftform nicht dadurch verletzt worden sei, dass das Anschreiben erst von der Beklagten zur

Klägerin und dann wieder zur Beklagten geschickt wurde. Denn – so das Gericht in seinem Urteil – „zur Wahrung der Schriftform ... reicht zwar ein Briefwechsel, z. B. die Übersendung eines Vertragsangebots und die Rücksendung einer Annahmeerklärung, nicht aus, weil sich hierbei die Willenserklärungen der Parteien nicht aus einer Urkunde, sondern aus der Zusammenfassung von zwei Urkunden ergibt.“ Im vorliegenden Fall handele es sich aber – so das Gericht weiter – nicht um einen Briefwechsel mit zwei Dokumenten, sondern um den Austausch von einem von beiden unterzeichneten Dokument.

Wer unterschreibt was wann? Das Reichsgericht hatte früher das Vorliegen der Schriftform verneint, wenn auf demselben Schriftstück die eine Partei nur ihr Vertragsangebot unterschrieben hat, die andere Partei aber mit ihrer Unterschrift beides, das Angebot und die Vertragsannahme, unterzeichnete. Diese Rechtsprechung wurde aber aufgegeben, denn – so das Bundesarbeitsgericht – „juristisch nicht geschulten Vertragsparteien könne nicht vermittelt werden, dass in einem solchen Fall lediglich der zuletzt unterzeichnende Vertragspartner den gesamten Vertrag unterschrieben habe“.

Voraussetzungen der befristeten Vertragsverlängerung: Die zeitliche Befristung wurde demnach rechtswirksam schriftlich geschlossen. Nach dem Teilzeitbefristungsgesetz ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines Sachgrundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Im Übrigen setze – so die Richter – die

Vertragsverlängerung voraus, „dass sich die Vertragslaufzeit des Verlängerungsvertrages unmittelbar an diejenige des vorangegangenen Vertrages anschließt, die Verlängerungsvereinbarung noch vor Ablauf des zu verlängernden Vertrages getroffen und nur der Beendigungszeitpunkt geändert wird, die übrigen Arbeitsbedingungen hingegen unverändert beibehalten werden“. Werden vor oder nach der Vertragsverlängerung die Arbeitsbedingungen geändert, so hat das keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Befristung bzw. deren Verlängerung.

Wirksame Verlängerung und kein unzulässiger Neuabschluss: Fehlt es an einer dieser oben genannten Voraussetzungen, liegt ein Neuabschluss eines befristeten Vertrages vor, dessen Befristung nur mit Sachgrund zulässig wäre. Bei dem Schreiben vom 21. November 2002 handelt es sich um eine zulässige erste Verlängerung. Die zulässige Befristungsdauer von zwei Jahren ist nicht überschritten worden. Im vorliegenden Schreiben wurde nur die Vertragslaufzeit geändert und die Verlängerung wurde auch vor Ablauf der ersten Befristung vereinbart. Die Tatsache, dass die Klägerin noch vor dem Ende der ersten Befristung als Croupier beschäftigt und vergütet wurde, ist für die Wirksamkeit der Befristung unerheblich. Somit handelt es sich nicht, wie die Klägerin vortrug, um einen ohne Sachgrund unzulässigen Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrages.

Fazit:

► Verlängern Sie, wenn möglich, Ihre befristeten Verträge nicht mittels An-

schreiben an Ihre Mitarbeiter. Zwar kann es sich – wie hier vom BAG bestätigt – um eine wirksame Befristung handeln, aber Sie machen es sich selbst und Ihren Mitarbeitern einfacher, wenn Sie in einem gemeinsamen Gespräch zusammen die Verlängerungsvereinbarung unterzeichnen.

► Denken Sie immer daran: Zwar unterliegt der Arbeitsvertrag selbst nicht der Schriftform, sondern nur dessen Befristung. Aber bereits aufgrund des Nachweisgesetzes sind Sie spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn gesetzlich dazu verpflichtet, die wesentlichen Inhalte des Arbeitsvertrages schriftlich zu fixieren. Nicht zuletzt zu Ihrer Beweiserleichterung sollten Sie daher jeden Ihrer Arbeitsverträge, ob befristet oder unbefristet, grundsätzlich schriftlich niederlegen.

► Bei Missachtung des Schriftformerfordernisses der Befristung entsteht nach § 16 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

► Auch ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz kann Konsequenzen haben. Sie können unter Umständen zur Zahlung an sich verfallener Ansprüche verpflichtet werden (vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. April 2002 – 5 AZR 89/01).

► Wenn Sie in die Verlängerung gehen, denken Sie an folgende grundsätzlichen Verlängerungsvoraussetzungen nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG: „Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig;

Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht

bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.“

► Zusätzlich verlangt das BAG in seinem Urteil für eine wirksame Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Vertrages Folgendes:

1. Die Vertragslaufzeit des Verlängerungsvertrages schließt unmittelbar an diejenige des vorangegangenen Vertrages an,
2. die Verlängerungsvereinbarung wird noch vor Ablauf des zu verlängernden Vertrages getroffen und
3. nur der Beendigungszeitpunkt wird geändert, die übrigen Arbeitsbedingungen werden unverändert beibehalten.

Werden hingegen vor oder nach der Vertragsverlängerung die Arbeitsbedingungen geändert, so hat das keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Befristung bzw. deren Verlängerung.

► Lesen Sie vor Abschluss einer Befristungsvereinbarung immer das aktuelle Teilzeitbefristungsgesetz. Es gibt immer wieder Änderungen, Ausnahmen und Besonderheiten.

Cornelia Morick

Fachliteratur



Managementernfolg durch Persönlichkeitsentwicklung

Prof. Dr. Laila M. Hofmann/
Prof. Dr. Klaus Linneweh/
Prof. Dr. Richard Streich
2006, XI
376 Seiten, kartoniert
Preis 14,50 €
ISBN 3-406-54618-8
Verlag C. H. Beck

Change Management ist für Führungskräfte inzwischen schon eine permanente Herausforderung. Um in diesem Umfeld ihrer Verantwortung gerecht zu werden, bedarf es einer Führungspersönlichkeit mit hoher Selbstreflexionskompetenz und einer klaren Werthaltung. Zudem müssen Unternehmen angesichts der demografischen Entwicklung Leistungsfähigkeit und -motivation der Führungskräfte bis ins Alter erhalten. Dies gelingt nur, wenn die Führungskraft die eigene Lebensgestaltung bewusst so einrichtet, dass aus der Arbeits- wie aus der Privatsphäre langfristig positiv gestaltende Kraft erwächst.

Dieses Buch gibt genau dazu eine Vielzahl an Anregungen: Die Autoren erfassen die Anforderungen an Führungskräfte im beruflichen wie im privaten Umfeld und bieten Ansatzpunkte für den positiven Umgang damit; Instrumente zur

Selbstreflexion zeigen Möglichkeiten zur Bewältigung von Stress-Situationen.

Dieser Band bietet einen fundierten Überblick über Ansatzmöglichkeiten zur Erreichung einer befriedigenden Work-Life-Balance. Er gibt konkrete Instrumente an die Hand, um die Anregungen auf Basis der ganz persönlichen Situation reflektieren zu können. Prof. Dr. Laila M. Hofmann, Fachhochschule für Wirtschaft Berlin; Prof. Dr. Klaus Linneweh, Professor für angewandte Sozialpsychologie, Hannover; Prof. Dr. Richard K. Streich, Fachhochschule der Wirtschaft, Paderborn.

Das Werk richtet sich an Führungskräfte, die nach einigen Berufsjahren Orientierung für ihre weitere Lebensplanung suchen, an Nachwuchskräfte, die sich auf ihre Führungsverantwortung vorbereiten wollen sowie an Mitarbeiter in Personalabteilungen, Trainer und Coaches.



Joachim Holwe/Michael Kossens/
Cornelia Pielenz/Evelyn Räder
Basiskommentar 2,
überarbeitete Auflage 2007, 248 Seiten,
kartoniert, Preis 29,90 €
ISBN 978-3-7663-3741-6, Bund-Verlag

Teilzeit und befristete Arbeitsverträge gehören in vielen Betrieben längst zum Standard. Die rechtlichen Grundlagen dafür bildet das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Der Basiskommentar aus dem Bund-Verlag erläutert für die konkrete Umsetzung in der betrieblichen Praxis

► wie der Anspruch auf Verringerung und Verlängerung der Arbeitszeit geregelt ist,

- ▶ wie die Zulässigkeit der Befristung definiert wird und
- ▶ welche Diskriminierungsverbote in diesem Zusammenhang beachtet werden müssen.

Die 2. Auflage berücksichtigt dazu auch die gesetzliche Neuregelung der Altersbefristung im Rahmen der „Initiative 50plus“, die Änderungen aufgrund der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Europäischen Gerichtshofs sowie die Auswirkungen weiterer neuer Gesetze (AGG, BEEG, WissZeitVG). Eingearbeitet sind außerdem alle wichtigen Änderungen durch die Neuordnung des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst (TVöD und TV-L).

Der Kommentar wendet sich damit vorrangig an Betriebsräte, aber auch juristische Berater und Personalabteilungen, die eine kompakte und verlässliche Arbeitshilfe für den Umgang mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz benötigen.

Joachim Holwe ist als Jurist im Sprachendienst des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) tätig.

Michael Kossens, Dr. jur. ist Ministerialrat in der niedersächsischen Staatskanzlei.

Cornelia Pielenz ist Rechtsanwältin und Gewerkschaftssekretärin der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.

Evelyn Räder ist Assessorin und Ökonomin. Sie arbeitet im Bereich Sozialpolitik/ Gesundheitspolitik der Bundesverwaltung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.

Gleichbehandlung – per Gesetz

Auch ein Jahr nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes herrscht bei vielen Personalverantwortlichen in Unternehmen und dem Öffentlichen Dienst Unsicherheit im Umgang mit dem AGG.

In ihrem neuen Handbuch AGG – Das neue Gleichbehandlungsgesetz aus dem Walhalla Fachverlag – führen die Rechtsanwälte Martin Käppel und Kristina Wolf ihre Leser jetzt Schritt für Schritt durch die einzelnen Vorschriften des AGG und machen auf die jeweiligen Besonderheiten und Fallstricke aufmerksam. Einzelne Kapitel behandeln das Gleichbehandlungsrecht in der Privatwirtschaft sowie die Besonderheiten im System des Öffentlichen Dienstrechts. Ein weiterer Abschnitt widmet sich der Gleichbehandlung in zivilrechtlichen Leistungsverhältnissen außerhalb des Arbeitslebens.

Da das Gleichbehandlungsrecht ein Einzelfallrecht ist, war es den Autoren ein besonderes Anliegen, grundlegende oder besonders anschauliche Gerichtsentscheidungen in verständlicher Form als Fallbeispiele darzustellen, um dem Leser zu zeigen, wie das Rechtsgebiet in der gerichtlichen Praxis funktioniert.

Abschließend setzen Wolf und Käppel die vorangegangenen Erkenntnisse aus der Untersuchung des Gleichbehandlungsrechts in konkrete Handlungsempfehlungen um. Arbeitgeber erhalten einen detaillierten Leitfaden durch das Bewerbungsverfahren, damit Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche vermieden werden können. Besonders nützlich sind dabei die Praxishilfen zur Neutralisierung von Stellenausschreibungen und die Formulierung zulässiger Fragen in Vorstellungsgesprächen. Außerdem informieren die Autoren über geeignete Maßnahmen zur Erfüllung der neuen Organisationspflichten des Arbeitgebers, etwa Schulung der Beschäftigten, Einrichtung einer Beschwerdestelle und notwendige Bekanntmachungen. Kurzum: ein Handbuch, das sich ganz an den Bedürfnissen der Praxis ausrichtet.

Inklusive Gesetzestext des AGG, Prüfungsschemata und Entscheidungssammlung.



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

Renate Schäfer, Andrea Toborg /
DAK Mitgliedschafts- und Beitragsrecht,
Sabine Winterstein / DAK Prävention / Gesundheitsberatung,
Thomas Kuschel / DAK Personal-Grundsatzzfragen, Alfred Neidert / Deutsche Rentenversicherung Bund-, Rechts- und Fachfragen,
Renate Thiemann / Deutsche Rentenversicherung Bund
Pressereferentin, Cornelia Morick / Freiberufliche Journalistin und Rechtsanwältin

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. Juli 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



AGG – Das neue Gleichbehandlungsgesetz Für Entscheider in Unternehmen und Personalstellen des Öffentlichen Dienstes

Martin Käppel / Kristina Wolf
240 Seiten, kartoniert, Preis 19,90 €
ISBN 978-3-8029-1553-6
WALHALLA Fachverlag, Regensburg
www.WALHALLA.de

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