

praxis + recht

DAK MAGAZIN
für Personalbüro,
Steuerberater
und Ausbilder

Vorsorge, die sich auszahlt

Gesundes Leben lohnt sich doppelt

Seite 99

www.dak-firmenservice.de

Entgeltfortzahlungsversicherung
DAK entlastet Arbeitgeber –
Umlagesatz erneut gesenkt
Seite 102

Versicherungsrechtliche
Beurteilung

Was kostet mich ein Praktikant?
Seite 104

Die wichtigsten
Rechengrößen 2008 im Überblick
Wissen, was Neues kommt
Seite 110

Außerdem in diesem Heft:

- ▶ Entgeltumwandlung bleibt beitragsfrei
- ▶ Zuschüsse zu Entgeltersatzleistungen
- ▶ Neue Grenze
beim „Übungsleiterfreibetrag“
- ▶ Nebenjobs
- ▶ Niemand kann immer nur arbeiten

Mit DAK-Beitragstabelle
zum Herausnehmen

DAK

Unternehmen Leben

Krankenversicherung

- 99 **Vorsorge, die sich auszahlt**
Gesundes Leben lohnt sich doppelt
- 102 **Entgeltfortzahlungsversicherung**
DAK entlastet Arbeitgeber –
Umlagesatz erneut gesenkt
- 104 **Versicherungsrechtliche Beurteilung**
Was kostet mich ein Praktikant?
- 110 **Die wichtigsten Rechengrößen**
2008 im Überblick
Wissen, was Neues kommt



Sabine Langner, DAK-Redaktion

Sozialversicherung

- 116 **Zukunftssicherung**
Entgeltumwandlung bleibt beitragsfrei

Zuschüsse zu Entgeltersatzleistungen
Neue Bagatellgrenze geplant
- 118 **Ehrenamt findet Anerkennung**
Neue Grenze beim
„Übungsleiterfreibetrag“

Arbeitsrecht

- 120 **Nebenjobs**
Was Arbeitgeber wissen müssen
- 123 **Niemand kann immer nur arbeiten**
Moderne Work-Life-Strategien

127 Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht

- 130 **wwwichtig**
praxis+recht-Kurzinfos

Fachliteratur

- 131 **Impressum**

Liebe Leserin,
lieber Leser,

das neue Jahr hat begonnen und wir wünschen Ihnen für das Jahr 2008 natürlich beruflichen Erfolg, vor allem aber eine starke Gesundheit.

Den guten Vorsatz für das neue Jahr auch etwas für die **Gesundheit** zu tun, unterstützt die DAK mit dem neuen Wahltarif „**DAKproBalance**“. Mit unserem Titelthema „Vorsorge, die sich auszahlt – Gesundes Leben lohnt sich doppelt“ geben wir Ihnen einen Einblick in das neue Angebot der DAK an ihre Kunden. Wer etwas für seine Gesundheit tut, soll nicht nur durch ein gesundes Wohlbefinden sondern auch finanziell belohnt werden. Und als Arbeitgeber profitieren Sie von gesunden Mitarbeitern.

Der Jahreswechsel bringt durch die **Aktualisierung der Rechengrößen** in der Sozialversicherung wieder einige Änderungen mit sich und auch **neue Gesetze** wirken sich auf Ihre Arbeit aus. In unseren Artikeln auf den Seiten 110-119 geben wir Ihnen einen Überblick.

Erfreulich für den Jahresbeginn 2008:

- ▶ Zum 1. Januar 2008 konnte die DAK erneut den „Umlagesatz U2“ aus der Entgeltfortzahlungsversicherung **senken**.
- ▶ Der „Beitragssatz“ der DAK bleibt **stabil**.
- ▶ Die Bundesregierung hat erneut den „Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung“ **herabgesetzt**.

Einzelheiten entnehmen Sie der Beitragstabelle zwischen den Seiten 114 und 115.

Wir freuen uns auf eine weitere gute Zusammenarbeit mit Ihnen.

The
Sabine Langner

DAKdirekt 01801 - 325 325

24 Stunden an 365 Tagen – 3,9 Cent/Minute aus dem Festnetz der Dt. Telekom.
Abweichungen bei Anrufen aus Mobilfunknetzen.

Vorsorge, die sich auszahlt

Gesundes Leben lohnt sich doppelt



Kernpunkte

große neue DAK Präventionsoffensive

finanzielle Anreize für gesundheitsbewusstes Verhalten

umfassendes Programmangebot, wissenschaftlich begleitet

auch Arbeitgeber profitieren

Die DAK startet eine große Präventionsoffensive. Im Zentrum der Initiative steht das neue Angebot „DAKproBalance“, das gesundheitsbewusstes Verhalten mit attraktiven Geldprämien belohnt. Zeitgleich werden bundesweit spezielle Motivationskurse sowie ein interaktives Fitnesstraining im Internet angeboten. Begleitet und unterstützt wird das Konzept von der Universität Heidelberg und dem Deutschen Leichtathletik-Verband.

Vorsorge braucht Anreize

„**A**ktuelle Studien zeigen erneut auf, dass viele gute Präventionsmaßnahmen von den Zielgruppen nicht genutzt werden“, erklärt der DAK-Vorstandsvorsitzende Herbert Rebscher. Die wichtigen Krebsvorsorge-Untersuchungen nutzt zum Beispiel nicht einmal jede zweite Frau, von den Männern noch deutlich weniger. Wie können die Menschen dazu bewegt werden, mehr für ihre Gesundheit zu tun? „Der Weg zum Erfolg führt nicht über Zwang und Bevormundung“, betont Rebscher. „Wir bieten DAK-Kunden und ihren Familien jetzt deutliche finanzielle Anreize, damit die Angebote verstärkt in Anspruch genommen werden. Unsere Kunden sollen für eine gesündere Lebensweise sensibilisiert werden, um ihre Risikofaktoren zu minimieren. Wer gesund lebt, profitiert bei der DAK doppelt – mit mehr Lebensqualität und lukrativen Prämien.“

Leistung erhalten, Krankheiten senken



DAK pro Balance: Baukasten zur Gesundheit

Bei Gesundheitstagen in Firmen, Betrieben und Verwaltungen informiert die DAK über das Angebot „pro Balance“, das wie eine Art Baukastensystem funktioniert: Neben einer garantierten Grundprämie gibt es zusätzliche Bonuszahlungen, die mit dem Nachweis sinnvoller Gesundheitsaktivitäten ansteigen. So kann eine vierköpfige Familie risikolos eine garantierte Jahresprämie von bis zu 330 Euro erhalten, wenn sie an einem qualifizierten Vorsorgekonzept teilnimmt. Der Wahltarif hat eine Laufzeit von mindestens drei Jahren, in denen die Versicherten ihre Krankenkasse nicht wechseln können. „In der Prävention helfen keine Schnellschüsse“, erklärt Vorstandschef Rebscher. „Wir können unseren Kunden nur attraktive Prämien bieten, wenn sie die Gesundheitsangebote wahrnehmen und sich langfristig in das Programm einschreiben.“

Die neue Gesundheitsphilosophie zahlt sich mittelfristig auch für Arbeitgeber aus. Das bekannte betriebliche Gesundheitsmanagement hat das Ziel, konkrete Belastungen der Beschäftigten mit gezielten Maßnahmen zu minimieren. So wird zum Beispiel der Arbeitsplatz umgestaltet, um häufige Rückenbeschwerden zu verhindern. Oder es werden Entspannungskurse gegen Stress und Überlastung angeboten. Die neue Präventionsoffensive der DAK geht mehr in die Tiefe. Denn mit Hilfe der bestehenden Vorsorgeangebote können drohende chronische Krankheiten wie Herz-Kreislaufkrankungen, Diabetes oder Krebs frühzeitig erkannt und besser behandelt werden. So können lange Ausfallzeiten reduziert werden und die Leistungsfähigkeit erhalten bleiben, was auch den wirtschaftlichen Schaden, der durch die großen Volkskrankheiten entsteht, deutlich senkt.

Von Wissenschaftlern empfohlen

Ob und wie die Präventionsoffensive wirkt, untersucht die Universität Heidelberg. „Das neue DAK-Angebot ist ein richtiger und wichtiger Schritt“, betont der Sportwissenschaftler und Präventionsexperte Prof. Dr. Gerhard Huber. „Die Kombination aus finanziellen Anreizen, wissenschaftlicher Begleitung und individueller Betreuung ist ein innovativer Ansatz, der beispielhaft in Deutschland ist.“ Auch der bekannte Gesundheitsökonom und SPD-Bundestagsabgeordnete Prof. Karl Lauterbach hat in einer aktuellen Studie auf die Notwendigkeit einer besseren Vorsorge hingewiesen: „Prävention ist das einzige, was die Kosten des Gesundheitswesens im Griff halten kann; sie hat keine Alternative; sie ist nicht schick, sondern absolut notwendig.“ Beim Vergleich von 120 Präventionsprogrammen aus 13 Staaten kam Lauterbach zum Schluss, dass die Einbindung der Arbeitgeber sehr sinnvoll ist. So lobt der Experte ausdrücklich eine finnische Gesundheitsinitiative, bei der Politik, Krankenkassen, Ärzteschaft, Schulen und Firmen gemeinsam ein Programm entwickelt haben, das den Verzehr von ungesundem Fett vermindert hat.

Motiviert – mit Methode!

Um die persönlichen Gesundheitsziele besser zu erreichen, bietet die DAK neben den bestehenden Präventionsangeboten zusätzlich spezielle Motivationskurse an. Grund ist die Tatsache, dass viele Menschen ihren Lebensstil oft nur kurzfristig ändern und dann wieder in alte Gewohnheiten zurückfallen. Eine Erfahrung, die auch in der betrieblichen Gesundheitsförderung immer wieder gemacht wird. Die neue Motivationstechnik wird in kleinen Gruppen mit maximal sieben Personen erlernt. Bei dem wissenschaftlich erprobten Konzept „Motiviert – mit Methode!“ entwickeln die Teilnehmer zusammen mit ihren Trainern individuelle Erfolgspläne. „Informationsvermittlung ist hierbei nur der erste Schritt“, erklärt Hella Thomas, in der DAK-Zentrale für Prävention verantwortlich. „Je konkreter sich die Teilnehmer mögliche Hindernisse ausmalen und Strategien entwickelten, diese zu umgehen, umso besser waren sie gewappnet, wenn konsequentes Verhalten gefragt ist.“

Interaktiver Fitness-Coach

Darüber hinaus bietet die DAK im Internet das neue Online-Angebot „move on“ an, das auf dem

Weg zu einem gesunden Lebensstil Zeit und Geld spart. Das spezielle Bewegungsprogramm hilft bei einem gezielten gesundheitsorientierten Fitness-Training. Auf Basis von individuellen Analysen erhalten die Teilnehmer im Internet wöchentliche Trainingsempfehlungen für Ausdauer, Kraft und Beweglichkeit sowie eine Langzeit-Dokumentation ihrer Erfolge.

Neben dem interaktiven Fitness-Coach „move on“ bietet die DAK mit „eat-mail“ und „smarter leben“ bereits erfolgreiche Online-Programme zur Gewichtsreduktion und zur entspannten Lebensführung an. Die neuen Angebote im Internet richten sich gezielt an jüngere Versicherte und Männer, da die herkömmlichen Kurse zur Gesundheitsvorsorge oftmals von Frauen und älteren Teilnehmern wahrgenommen werden.

Ihr Ansprechpartner in der DAK-Geschäftsstelle informiert Sie gerne zur DAK-Präventions-offensive. Informationen erhalten Sie auch im Internet unter www.dak.de

→ Startseite → Gesundheit

→ Motiviert mit Methode und

→ Aktuelles → Neues Online-Coaching „move on“



von links:

Prof. Dr. Gerhard Huber,
Universität Heidelberg,
Christian Schenk,
Olympiasieger und
Schirmherr DAK/
DLV-Walkingtour,
DAK-Chef Prof.
Dr. h. c. Herbert Rebscher,
Rüdiger Scharf,
DAK-Pressestelle

Rüdiger Scharf

Zum Gesundheits-Check



Ob Zähne, Blutdruck, Augen oder Krebsvorsorge – viele EU-Bürgerinnen und -Bürger nutzen die Möglichkeit, sich

einmal jährlich beim Arzt auf Herz und Nieren durchchecken zu lassen. So liegt besonders vielen Menschen ihre Zahngesundheit am Herzen.

▶ 62 von je 100 EU-Bürgerinnen und -Bürgern gehen jährlich zur Zahnvorsorge.

Auch viele Deutsche lassen sich auf den Zahn fühlen:

▶ 78 Prozent der Bevölkerung nutzen diese Form der Vorsorge.

Um eine Krebserkrankung möglichst früh zu erkennen, gibt es eine Reihe spezieller Vorsorgeuntersuchungen.

▶ 43 Prozent der EU-Bürgerinnen gehen regelmäßig zur Brustkrebs- und

▶ 41 Prozent zur Gebärmutterhalskrebsvorsorge.

Vergleichsweise verbreitet ist mit

▶ 19 Prozent die Vorsorge zur Darmkrebsfrüherkennung in Deutschland; bei

▶ 8 Prozent liegt hier der EU-Durchschnitt.

Von je 100 EU-Bürgern (EU 25) gehen jährlich zu diesen Vorsorgeuntersuchungen und Gesundheits-Checks



Statistische Angabe: Eurobarometer 2007, © Globus 1737

Entgeltfortzahlungsversicherung

DAK entlastet Arbeitgeber – Umlagesatz erneut gesenkt

Die DAK erstattet Arbeitgebern die Aufwendungen für Entgeltfortzahlung bei Krankheit (U1-Verfahren) sowie die Aufwendungen im Falle von Schwangerschaft und Mutterschaft ihrer Beschäftigten (U2-Verfahren). Geregelt ist dies im Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG).



Kernpunkte

U1:
Umlagesätze stabil

U2:
Umlagesatz zum 1.1.2008 gesenkt

Zum 1.1.2008 senkt die DAK erneut den Umlagesatz zum U2-Verfahren und entlastet damit alle Arbeitgeber. Nachdem die DAK die Umlagesätze zum Jahreswechsel 2007 bereits deutlich gesenkt hat, bleiben die Umlagen zum U1-Verfahren über den 1.1.2008 hinaus unverändert. Mit der Stabilität der U1-Umlagesätze bietet die DAK Arbeitgebern Kontinuität und Verlässlichkeit bei der Ermittlung ihrer Betriebsausgaben. Die Umlagesätze ab dem 1.1.2008 finden Sie auf der nächsten Seite und der ersten Seite der DAK-Beitragstabelle im herausnehmbaren Mittelteil dieser Magazinausgabe.

Umlagepflicht und Kassenzuständigkeit

Am Ausgleichsverfahren bei Krankheit (U1) nehmen grundsätzlich alle Arbeitgeber mit maximal 30 Beschäftigten teil. Die Feststellung über die Teilnahme ist vom Arbeitgeber jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres zu treffen; sie gilt dann für das gesamte Kalenderjahr.

Am Ausgleichsverfahren bei Schwangerschaft und Mutterschaft (U2) nehmen mit wenigen Ausnahmen alle Arbeitgeber, unabhängig von der Zahl der Beschäftigten, teil.

Liegen die Voraussetzungen zur Teilnahme an

den Ausgleichsverfahren vor, besteht Umlagepflicht.

Zuständig für die Durchführung des Ausgleichsverfahrens ist die Krankenkasse des Arbeitnehmers; bei PKV-Versicherten die Kasse, an die der Arbeitgeber bereits den Gesamtsozialversicherungsbeitrag abführt. Für geringfügig Beschäftigte ist unabhängig von der Krankenversicherung des Arbeitnehmers immer die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zuständig.

Wahlrecht

Die DAK bietet Arbeitgebern zum U1-Verfahren vier Umlage- und Erstattungssätze zur Wahl an.

Das Wahlrecht ist grundsätzlich bis zum 20.1. eines Jahres auszuüben. Da der 20.1.2008 auf einen Sonntag fällt, müssen Wahlerklärungen bis zum 21.1.2008 bei der DAK eintreffen. Die Wahl wirkt dann ab dem 1.1.2008 für das Kalenderjahr.

Alle am U1-Verfahren beteiligten Arbeitgeber, die bislang kein Wahlrecht ausgeübt haben und auch für das Jahr 2008 keine Wahl treffen, sind nach dem allgemeinen Erstattungssatz von 70% versichert. Wurde für das zurückliegende Kalenderjahr bereits ein Erstattungssatz gewählt und

Entgeltfortzahlungsversicherung

U1 Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit

Erstattungssatz	Umlagesatz		
70 %	1,2 %	allgemeiner Satz	(Regelsatz)
50 %	0,7 %	ermäßigter Satz	(wählbar)
60 %	1,0 %	ermäßigter Satz	(wählbar)
80 %	3,2 %	erhöhter Satz	(wählbar)

U2 Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft

Erstattungssatz	Umlagesatz		
100 % *120 %	0,15 %	}	Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG) Beschäftigungsverbot (§ 11 MuSchG)

*Erstattung von 100 % auf das fortgezahlte Bruttoarbeitsentgelt. Zusätzlich werden die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag pauschal mit 20 % vom fortgezahlten Bruttoarbeitsentgelt erstattet, höchstens jedoch die tatsächlich zu entrichtenden Beiträge.

Berechnung der Umlagebeträge

Die Berechnung erfolgt vom Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West 5.300,00 € / Ost 4.500,00 €).

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bleibt bei der Berechnung unberücksichtigt.

wird keine neue Wahl getroffen, gilt dieser auch für das folgende Kalenderjahr.

Für die Wahl eines Erstattungssatzes ist eine schriftliche Erklärung notwendig. Allein die Abführung eines Umlagesatzes über die Beitragsnachweisung ist nicht ausreichend. Eine Wahlerklärung ist auch erforderlich, wenn für 2007 ein ermäßigter oder erhöhter Erstattungssatz gewählt wurde und für das Jahr 2008 der allgemeine Erstattungssatz von 70 % gelten soll. Der Erstattungssatz eines Arbeitgebers ist einheitlich für alle Arbeitnehmer des Betriebes gültig, für die Umlagen an die DAK abzuführen sind.

Eine Wahlerklärung haben wir für Sie im Internet unter www.dak-firmenservice.de → Entgeltfortzahlungsversicherung → Umlage- und Erstattungssätze als pdf zum herunterladen bereitgestellt. Sie erhalten diese selbstverständlich auch in jeder DAK-Geschäftsstelle.

Erstattungsanspruch

Ein Erstattungsanspruch entsteht, sobald die Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder während eines Beschäftigungsverbotes bzw. der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom Arbeitgeber gezahlt wurde, frühestens jedoch nach Eingang des Erstattungsantrags bei der DAK. Daraus ergibt sich, dass die Erstattung regelmäßig nur für zurückliegende Zeiträume gewährt werden kann. Erstattungsanträge sind grundsätzlich im Original mit Firmenstempel und Unterschrift einzureichen.

FIRMENSERVICE

Informationen und Vordrucke zur Entgeltfortzahlungsversicherung können Sie jederzeit abrufen unter www.dak-firmenservice.de

Sollten Sie Fragen haben oder Unterstützung benötigen, wenden Sie sich gerne an Ihre DAK-Geschäftsstelle.

Versicherungsrechtliche Beurteilung

Was kostet mich ein Praktikant?



Die versicherungsrechtliche Beurteilung von Praktikanten ist wegen der unterschiedlichen Formen und Möglichkeiten eines Praktikums sehr vielschichtig. Wir haben für Sie die Besonderheiten der unterschiedlichen Praktika nach versicherungsrechtlichen Gesichtspunkten zusammengestellt. Der Artikel berücksichtigt neben vorgeschriebenen und nicht vorgeschriebenen Praktika auch spezielle Praktika. Darüber hinaus werden Beschäftigungen, die Schüler ausüben, beurteilt.

Das vorgeschriebene Praktikum

Vorgeschriebene Praktika liegen nur dann vor, wenn sie in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung einer (Berufs-)Fachschule/Fachhochschule/Universität normiert sind. Die Verpflichtung zur Ableistung eines Praktikums ist ggf. durch die Vorlage entsprechender Unterlagen nachzuweisen.

Praktikum von Studenten

Vorpraktikum

Einige Studien- und Prüfungsordnungen sehen vor, dass das Praktikum ganz oder teilweise vor Studienbeginn zu absolvieren ist. In diesem Fall ist der „Vorpraktikant“ in der Regel noch nicht immatrikuliert bzw. hat bei bereits erfolgter Immatrikulation das Studium noch nicht aufgenommen.

In der **Kranken- und Pflegeversicherung** ist hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung zu unterscheiden, ob der Praktikant für die berufspraktische Tätigkeit Arbeitsentgelt erhält oder nicht.

Erhält der Praktikant ein Arbeitsentgelt, unterliegt er während der Dauer des Praktikums in der

Kranken- und Pflegeversicherung der Versicherungspflicht als „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte“ nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V) beziehungsweise § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verbindung mit Satz 1 SGB XI.

Erhält der Praktikant **kein** Arbeitsentgelt, unterliegt er nicht der Versicherungspflicht als Arbeitnehmer nach den vorgenannten Rechtsvorschriften, sondern wird nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V beziehungsweise § 20 Absatz 1 Satz 2 Nr. 10 in Verbindung mit Satz 1 SGB XI als Praktikant kranken- und pflegeversicherungspflichtig.

Diese Kranken- und Pflegeversicherung wird nicht wirksam, wenn der Praktikant nach anderen Rechtsvorschriften kranken- und pflegeversicherungspflichtig oder als Familienversicherter versichert ist.

In der **Renten- und Arbeitslosenversicherung** unterliegen Vorpraktikanten, unabhängig davon, ob das Praktikum mit oder ohne Bezug von Arbeitsentgelt abgeleistet wird, immer der Versicherungspflicht als „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte“ nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI beziehungsweise § 25 Abs. 1 SGB III. In den Fällen, in denen der Vorpraktikant kein Arbeitsentgelt erhält, sind die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung nach einem fiktiven Arbeits-

Kernpunkte

versicherungsrechtliche Beurteilung unterschiedlicher Praktika

Versicherungspflicht/-freiheit der Beschäftigung

Prüfung der Berufsmäßigkeit

Aufzeichnungspflichten



Begriff Praktikant

Eine offizielle Definition des Begriffes „Praktikant“ gibt es im Sozialversicherungsrecht nicht. Als Praktikanten werden Personen bezeichnet, die während einer schulischen Ausbildung in einem Unternehmen praktische Kenntnisse erwerben, die der Vorbereitung, Unterstützung oder Vervollständigung der geplanten Ausbildung dienen. Nach der Rechtsprechung dient das Praktikum unter anderem dazu, den Praktikanten mit den im Beruf verwendeten Materialien, Werkzeugen, Maschinen usw. vertraut zu machen, damit er die Vorlesungen an der Hochschule bzw. Fachhochschule besser verstehen kann.

In der Regel sind berufspraktische Tätigkeiten und der Zeitpunkt der Ausübung des Praktikums in Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnungen einer Hoch- oder Fachhochschule oder einer der beruflichen Bildung dienenden Schule vorgeschrieben. Ein Praktikum kann vor, während oder nach dem Studium/der Fachschulausbildung ausgeübt werden. Es wird daher von einem vorgeschriebenen beziehungsweise nicht vorgeschriebenen Vor-, Zwischen- oder Nachpraktikum gesprochen. Diese Unterscheidung ist notwendig, da sich daraus unterschiedliche sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen für die einzelnen Versicherungszweige ergeben.

entgelt in Höhe von einem Prozent der monatlichen Bezugsgröße zu entrichten (§ 162 Nr. 1 SGB VI, § 342 SGB III).

Zwischenpraktikum

Üben Praktikanten das in der Studien- und Prüfungsordnung vorgeschriebene Praktikum während des Studiums – also nach erfolgter Immatrikulation/Aufnahme des Studiums – aus, so sind sie versicherungsrechtlich weiterhin als Studenten anzusehen, da sie das Studium bereits vor dem Praktikum ausgeübt haben und es nach Abschluss des Praktikums fortführen. Die Unterbrechung des Studiums durch das Praktikum wirkt sich versicherungsrechtlich nicht aus, so dass die bis dahin gegebenenfalls bestehende Versicherungspflicht in der Krankenversicherung der Studenten nicht beendet oder unterbrochen wird.

Nach dem Willen des Gesetzgebers soll die Kontinuität des Versicherungsschutzes für die gesamte Dauer des Studiums, also auch während eines Praktikums, gewährleistet sein.

Dies wird dadurch erreicht, dass Praktikanten, die während ihres Studiums als ordentlich Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, versicherungsfrei in der **Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung** sind (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, § 20 Abs. 1 SGB XI, § 27 Abs. 4 SGB IM).

Für den Bereich der **Rentenversicherung** gilt, dass Studenten, die während des Studiums ein in der Studien- und Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum ableisten, ebenfalls versicherungsfrei sind (§ 5 Abs. 3 SGB VI).

Bei einem Zwischenpraktikum spielt die Dauer des Praktikums, die wöchentliche Arbeitszeit und die Höhe des gegebenenfalls während des Praktikums erzielten Arbeitsentgeltes keine Rolle.

Nachpraktikum

Bei einigen Studiengängen muss vor Aufnahme des Praktikums die theoretische Ausbildung durch entsprechende Prüfungen abgeschlossen sein. Erst danach kann das Praktikum aufgenommen werden.

Die versicherungsrechtliche Beurteilung ist in diesen Fällen nach den Regelungen, die für Vorpraktikanten gelten, vorzunehmen.

Vor- oder Nachpraktikum – geringfügige Beschäftigung?

Die versicherungsrechtliche Beurteilung eines Vor- oder Nachpraktikums wurde bereits mehrfach auf Spitzenverbandsebene der Sozialversicherungsträger erörtert.

Diskutiert wurde, ob ein Vor- oder Nachpraktikum, das in einem zeitlich begrenzten Rahmen von maximal 2 Monaten innerhalb eines Kalenderjahres oder mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von weniger als 400 Euro ausgeübt wird, als geringfügige Beschäftigung versicherungsfrei bleiben kann. Nach Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger ist ein Praktikum eine Beschäftigung im Rahmen der betrieblichen Berufsbildung beziehungsweise Berufsausbildung. Die Regelungen über die Versicherungsfreiheit geringfügiger Beschäftigungen gelten nach den gesetzlichen Bestimmungen nicht für Beschäftigungen, die im Rahmen betrieblicher Bildung oder betrieblicher Berufsausbildung ausgeübt werden. Daher kommt Versicherungsfreiheit auch bei Ausübung einer dem Grunde nach geringfügigen Beschäftigung nicht in Betracht.

Diese Praktikanten unterliegen grundsätzlich während der Dauer ihres Praktikums als „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte“ der Versicherungspflicht als Arbeitnehmer in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verbindung mit Satz 1 SGB XI, § 1 Nr. 1 SGB VI, § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III).

Geringverdienergrenze bei Praktikanten

Die Geringverdienergrenze beträgt derzeit einheitlich für die alten und neuen Bundesländer 325 Euro. Diese Grenze gilt nur noch für Versicherte, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind.

Vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika gehören zu den Beschäftigungen während einer Berufsausbildung. Sofern für diese Praktika im Rahmen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu zahlen sind, sind diese vom Arbeitgeber alleine zu tragen, wenn das monatliche Arbeitsentgelt nicht mehr als 325 Euro beträgt.

Gleiches gilt auch für die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge der Vor- und Nachpraktikanten, die kein Arbeitsentgelt erhalten.

Beträgt das monatliche Entgelt mehr als 325 Euro, sind die Beiträge zur Kranken-, Pflege-,

Renten- und Arbeitslosenversicherung jeweils zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen.

Praktikum von Fachschülern

Der Begriff des „ordentlich Studierenden“ erstreckt sich nicht allein auf Studenten von Hochschulen beziehungsweise Fachhochschulen. Als „ordentlich Studierende“ im Sinne der vorgenannten Regelungen sind grundsätzlich auch Schüler von Fachschulen und Berufsfachschulen anzusehen. Zur versicherungsrechtlichen Beurteilung wird daher auf die vorgenannten Ausführungen verwiesen.

Wird das Praktikum während des Fachschulbesuches absolviert – maßgebend sind hierbei Beginn und Ende des Schulbesuches im schulrechtlichen Sinne – gelten die Ausführungen zum Thema „Zwischenpraktikum“ analog.

Die Schülereigenschaft liegt hingegen nicht mehr vor, wenn vor Beginn der Fachschulausbildung bzw. im Anschluss an die durch eine Prüfung beendete theoretische Fachschulausbildung ein Praktikum absolviert wird. Hier gelten die Ausführungen zum Thema „Vor- beziehungsweise Nachpraktikum“ analog.

Um ein solches Nachpraktikum handelt es sich beispielsweise bei dem vorgeschriebenen sechsmonatigen Praktikum in einer Apotheke im Rahmen der Ausbildung für den Beruf des pharmazeutisch-technischen Assistenten (PTA).

Auch das Praktikum von Berufsfachschülern muss in der Ausbildungs- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben sein.

Studenten ausländischer Hochschulen

Der Geltungsbereich der Vorschriften zur Versicherungspflicht beziehungsweise Versicherungsfreiheit für ausländische Studenten, die in Deutschland ihr Praktikum ableisten, ist in § 3 SGB IV geregelt. Für die versicherungsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung stellt diese Rechtsvorschrift darauf ab, dass die Beschäftigung im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches ausgeübt wird.

Die Begriffe „Hochschule“ oder der „fachlichen Ausbildung dienenden Schule“ sind länderneutral zu verstehen. Der Besuch einer ausländischen Hochschule ist bezüglich der versicherungsrechtlichen Beurteilung des Praktikums einem Besuch einer entsprechenden schulischen



Vor-/Nachpraktikum:
Grundsätzlich
Versicherungspflicht
als Arbeitnehmer

Zahn-Komplettschutz. Ohne Gesundheitsprüfung.

Bis zu 90% Leistung bei Zahnersatz.

Bis 31.03.2008

Wenn Sie beim Zahnarzt selbst dazubezahlen müssen

Die DAK bietet umfassenden Versicherungsschutz bei Zahnersatz (z. B. Kronen, Brücken und Prothesen), allerdings sind von den Versicherten Eigenanteile aufzubringen. Durch gestiegene Zahnarzt-kosten ist Zahnersatz im Vergleich zu früher noch teurer geworden.

Ausgezeichnet von STIFTUNG WARENTEST

Die DAK möchte, dass Sie weniger aus eigener Tasche bezahlen, und hat deshalb gemeinsam mit der HanseMerkur einen attraktiven **Komplettschutz für Zahnersatz** entwickelt. DAK-Kunden bekommen zusätzlich zu ihrem DAK-Versicherungsschutz bis zu **50% von der Zahnarztrechnung** erstattet. Leistungen, die nicht nur unsere Versicherten überzeugen, sondern auch die STIFTUNG WARENTEST und Cash.



Komplettschutz für Zahnersatz lohnt sich!

Reduzieren Sie Ihre Eigenanteile und profitieren Sie von bis zu **50% Leistungen auf privat Zahnärztlichem Niveau**. Und das zu einem Preis-Leistungs-Verhältnis, welches in **Deutschland** nahezu **unschlagbar** ist. Gemeinsam mit der DAK-Leistung bekommen Sie **bis zu 90% Ihrer Zahnarztrechnung** erstattet. Der Zahn-Komplettschutz erstattet hochwertige Leistungen über den gesetzlichen Rahmen hinaus.

Ihre Vorteile

- **50% zusätzliche Leistung für Zahnersatz**
- Leistungen auch für **Inlays und Implantate**
- **Kein Höchstaufnahmealter**
- **Exklusiv günstige Beiträge** für DAK-Kunden
- Ganz einfach auch **online abschließbar**: www.dak.de

**Nur 9,93 EUR
im Monat** für
einen 30-jährigen Mann

Bis 31.03.2008 ohne Gesundheitsprüfung

Nutzen Sie unsere Aktion bis zum 31.03.2008 und **reduzieren Sie Ihre Kosten** beim Zahnarzt beträchtlich – wählen Sie jetzt den **Zahn-Komplettschutz**.

+++ Bis 31.03.2008 ohne Gesundheitsprüfung +++ Bis 31.03.2008 ohne Gesundheitsprüfung +++ Bis 31.03.2008

Interessiert? Informationen anfordern:

HanseMerkur Hotline
(01 80) 1 12 13 16

Montag bis Freitag von 8 bis 20 Uhr

3,9 Cent/Minute aus dem Festnetz der Dt. Telekom,
Abweichungen bei Anrufen aus Mobilfunknetzen.

E-Mail dakinfoline@hansemerkur.de

Oder senden Sie den Coupon an:

Fax (040) 41 19-30 01

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

HanseMerkur
Versicherungsgruppe

- Ich möchte Informationen über den **Zahn-Komplettschutz (DAKplus Zahn und DAKplus Zahn Extra)**.
- Ich habe bereits **DAKplus Zahn, 1, 2, 3** oder **DAKplus Gesundheit 66** abgeschlossen und möchte Informationen zur Erhöhung meiner Zahnersatz-Leistungen um weitere 20% mit **DAKplus Zahn EXTRA**.

Name	Vorname
_____ Straße	_____ Hausnummer
_____ Postleitzahl	_____ Ort
_____ Geburtsdatum	_____ Telefon
E-Mail-Adresse	
<input type="checkbox"/> 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	

Einrichtung in Deutschland gleichzustellen. Insoweit gelten für Studenten ausländischer Hochschulen, die in Deutschland ein Praktikum ableisten, die vorgenannten Ausführungen entsprechend.

Voraussetzung ist jedoch, dass auch in diesen Fällen das Praktikum in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist.

Das nicht vorgeschriebene Praktikum

Nicht vorgeschriebene Praktika, die im Zusammenhang mit dem Studium zum Beispiel aus Zweckmäßigkeitsgründen abgeleistet werden, unterscheiden sich in der Regel hinsichtlich der Ausgestaltung nicht von den Praktika, die in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben sind. Allerdings besteht im Rahmen der Gesamtbildung keine Verpflichtung zur Ableistung des Praktikums. Daher werden diese Praktika auch nicht im Rahmen betrieblicher Berufsbildung ausgeübt.

Vorpraktikum

Personen, die vor Aufnahme des Studiums ein nicht vorgeschriebenes Praktikum absolvieren und dafür Arbeitsentgelt erhalten, unterliegen während der Dauer des Praktikums in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht grundsätzlich der Versicherungspflicht als Beschäftigte nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verbindung mit Satz 1 SGB XI, § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI beziehungsweise § 25 Abs. 1 SGB III.

Zwischenpraktikum

Bei Personen, die während des Studiums ein nicht in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum ausüben, ist die versicherungsrechtliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Vorschriften für die Versicherungsfreiheit beschäftigter Studenten vorzunehmen (Krankenversicherung: § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, Pflegeversicherung: § 20 Abs. 1 SGB XI, Arbeitslosenversicherung: § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III). Danach besteht Versicherungsfreiheit für Personen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentlich Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt ausüben. Diese Versicherungsfreiheit kommt aller-



Nicht vorgeschriebenes Praktikum:

Zu unterscheiden ist zwischen:

- ▶ Vorpraktikum
- ▶ Zwischenpraktikum
- ▶ Nachpraktikum

FIRMENSERVICE

info+

Die Beurteilung von besonderen Formen eines Nachpraktikums wie:

- ▶ Apotheker-Praktikanten
 - ▶ Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst
 - ▶ Hochschulassistenten
 - ▶ Wissenschaftliche Mitarbeiter
 - ▶ Hospitanten
- sowie
- ▶ Beschäftigungen während oder nach der Schulzeit
 - ▶ Fachpraktika von Fachoberschülern
 - ▶ Praktikum nach Abschluss der 12. Klasse des Gymnasiums zur Erlangung der Fachhochschulreife
 - ▶ Beschäftigungen von Schulentlassenen
- finden Sie im Internet unter www.dak-firmenservice.de
- praxis+recht Magazin
 - aktuelle Ausgabe 4/2007
 - Krankenversicherung

dings nur für Studierende in Betracht, deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, gelten die allgemeinen Regelungen für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht als Arbeitnehmer (siehe auch: Artikel „Job, Studium, Versicherungspflicht – Studieren Sie die Regeln“ im Magazin praxis + recht – Ausgabe 3/2007).

In der Rentenversicherung besteht keine besondere Regelung für nicht vorgeschriebene Zwischenpraktika. Es gelten die allgemeinen Regelungen für Arbeitnehmer, wonach Versicherungsfreiheit nur noch bei geringfügiger Entlohnung bzw. kurzfristiger Ausübung der Praktika eintreten kann (§ 5 Abs. 2 Satz 1 SGB VI in Verbindung mit § 8 Abs. 1 oder § 8 a SGB IV).

Nachpraktikum

Die versicherungsrechtliche Beurteilung eines nicht vorgeschriebenen Nachpraktikums richtet sich nach den Regelungen, die für das nicht vorgeschriebene Vorpraktikum gelten.

Praktikum und geringfügige Beschäftigung

Krankenversicherung

Für vorgeschriebene Praktika fallen Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung selbst dann nicht an, wenn die Kriterien einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt sind.

Wird neben einem **Zwischenpraktikum** eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt, hat der Arbeitgeber der geringfügig entlohnten Beschäftigung den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zu zahlen, wenn der Praktikant in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.

Bei **Vor- bzw. Nachpraktikanten**, die kein Arbeitsentgelt erhalten, hat der Arbeitgeber der geringfügig entlohnten Beschäftigung ebenfalls den Pauschalbeitrag zu entrichten.

Erhalten Vor- bzw. Nachpraktikanten Arbeitsentgelt, unterliegen sie als Arbeitnehmer grundsätzlich der Krankenversicherungspflicht, so dass für eine daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung ein Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zu entrichten ist. Werden weitere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, sind für diese Beschäftigung individuelle Beiträge zu zahlen.

Rentenversicherung

Praktikanten, die ein vorgeschriebenes Vor- bzw. Nachpraktikum ableisten, unterliegen als zur Berufsausbildung Beschäftigte grundsätzlich der Rentenversicherungspflicht; Versicherungsfreiheit aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung ist in diesem Fall ausgeschlossen (§ 5 Abs. 2 Satz 3 SGB VI). Für vorgeschriebene Zwischenpraktika besteht Rentenversicherungsfreiheit. Pauschalbeiträge sind demnach für vorgeschriebene Praktika nicht zu entrichten.

Wird daneben eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt, sind für diese Beschäftigung Pauschalbeiträge zu entrichten, da eine Versicherungspflichtige (vorgeschriebenes Vor- und Nachpraktikum) bzw. eine versicherungsfreie (vorgeschriebenes Zwischenpraktikum) Beschäftigung nicht mit einer (ersten) geringfügig entlohnten Beschäftigung zusammenzurechnen ist.

Pauschalbeiträge

Die Pauschalbeiträge, die der Arbeitgeber alleine entrichten muss, betragen 13 Prozent zur Krankenversicherung und 15 Prozent zur Rentenversicherung. Die Ausführungen im DAK Magazin praxis+recht Ausgabe 3/2007 zum Thema „Job, Studium, Versicherungspflicht – Studieren Sie die Regeln“ gelten analog.

Renate Schäfer

Abi – und dann?



Nach dem Abitur gibt es für viele erst einmal eine Atempause – Zeit zu verreisen, zu Jobben oder ins Ausland zu gehen. Sobald es Herbst wird, haben sich die meisten aber entschieden:

- ▶ 29 Prozent der Abiturienten haben sich an einer Universität eingeschrieben,
- ▶ 13 Prozent an einer Fachhochschule.
- ▶ Jeder zehnte macht eine Lehre,
- ▶ 16 Prozent leisten Wehr- und Ersatzdienst.
- ▶ Nur 16 Prozent eines Jahrgangs sind auch ein halbes Jahr nach dem Abitur noch „unterwegs“. Entweder halten sie sich im Ausland auf oder sind mit sonstigen Tätigkeiten beschäftigt, die in der Statistik nicht erfasst werden.



Quelle: Berufsbildungsbericht 2007, © Globus 1684

Die wichtigsten Rechengrößen 2008 im Überblick

Wissen, was Neues kommt

Ab 1. 1. 2008 ergeben sich wie in jedem Jahr einige Neuerungen im Versicherungs- und Beitragsrecht. Die Basis für die neuen Rechengrößen bildet die Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2008. Diese Verordnung aktualisiert die Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2008, die sich an der Lohn- und Gehaltsentwicklung im Jahr 2006 orientieren. Bei den Veränderungen gegenüber 2007 ergibt sich die Besonderheit, dass die Beitragsbemessungsgrenze (Ost) für die Renten- und Arbeitslosenversicherung gesenkt wurde und die Bezugsgröße (Ost) unverändert auch für 2008 gilt.

Kernpunkte

Sozialversicherungs-Rechengrößen 2008

- Berechnungsgrundlagen für West und Ost
- neue Beitragsbemessungsgrenzen
- neue Formel zur Berechnung des Bemessungsentgelts in der Gleitzone
- Statusfeststellung von beschäftigten Kindern des Arbeitgebers
- Zahlung des Arbeitgeberanteils zur Arbeitslosenversicherung bei Einstellung von älteren arbeitslosen Arbeitnehmern nach dem 31. 12. 2007

Beitragsbemessungsgrenzen

Bis zu den jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen werden für ein Arbeitsentgelt in den einzelnen Sozialversicherungszweigen Beiträge erhoben. Neben den monatlichen Beitragsbemessungsgrenzen gelten für Teillohnzahlungszeiträume entsprechende Teil-Beitragsbemessungsgrenzen. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung ist nicht mehr mit der allgemeinen Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) identisch, sondern entspricht der besonderen JAE-Grenze für die bereits versicherungsfreien, privat versicherten Arbeitnehmer. Die Beitragsbemessungsgrenze beträgt für das Jahr 2008 für die alten und neuen Bundesländer einheitlich 43.200,00 € (monatlich 3.600,00 €) in der Krankenversicherung.

Im Bereich der Renten- und Arbeitslosenversicherung gilt für das Jahr 2008 für Beschäftigte, die in den neuen Bundesländern einschließlich Berlin-Ost tätig sind, die Beitragsbemessungsgrenze für Ost. Für 2008 wurde diese Grenze gesenkt auf 54.000,00 € (monatlich 4.500,00 €).

Jahresarbeitsentgeltgrenze / Versicherungspflichtgrenze

Ab 1. Januar 2008 beträgt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) für alle Bundesländer

einheitlich 48.150,00 €/4.012,50€ monatlich. Anhand der JAE-Grenze wird entschieden, ob ein Arbeitnehmer aufgrund seines regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig ist oder wegen Überschreitens dieser Grenze versicherungsfrei ist.

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

Nach neuer Rechtslage endet Versicherungspflicht in der Beschäftigung nur dann, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt (JAE) bereits in den drei letzten Kalenderjahren die JAE-Grenze überstiegen hat. Die rückschauende Prüfung ist nicht mehr nur für das vergangene Jahr erforderlich, sondern für die letzten „drei aufeinander folgenden Kalenderjahre“. Die vorausschauende Betrachtung des JAEs für das kommende Jahr ist unverändert geblieben.

Überprüfung der Lohnkonten zum Jahreswechsel 2007/2008

Schritt 1: Ermittlung des voraussichtlichen regelmäßigen Jahresarbeitsentgeltes für 2008. Versicherungspflicht besteht, falls das voraussichtliche Jahresarbeitsentgelt unter der Jahresarbeitsentgeltgrenze liegt. Eine weitere Prüfung erübrigt

sich in diesem Fall. Wird dagegen ein Überschreiten festgestellt, folgt

Schritt 2: Ermittlung der Jahresarbeitsentgelte der vergangenen drei Kalenderjahre. Zum Jahresbeginn 2008 sind die Kalenderjahre 2007, 2006 und 2005 maßgebend. Ist auch hier festzustellen, dass die tatsächlichen Jahresarbeitsentgelte über der Grenze des jeweiligen Jahres lagen, scheidet der Arbeitnehmer zum 31.12.2007 aus der Krankenversicherungspflicht aus bzw. besteht weiterhin Versicherungsfreiheit.

Es gibt Sonderfälle, bei denen Versicherungsfreiheit fortbesteht, auch wenn das Jahresarbeitsentgelt die JAE-Grenze noch nicht drei Jahre hintereinander überschritten hat. Diese sind erfüllt, wenn

- ▶ der Beschäftigte am 2.2.2007 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze oder wegen Befreiung von der Versicherungspflicht privat versichert war
- ▶ der Beschäftigte vor diesem Tag die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung mit dem Ziel der Privatversicherung gekündigt hatte.

Das in vorausschauender Betrachtungsweise ermittelte JAE des Jahres 2008 muss die JAE-Grenze überschreiten, damit diese Besitzstandsregelung gilt. Der Bestandsschutz wirkt, solange kein anderer Tatbestand der Versicherungspflicht erfüllt wird.

Kalenderjahre	2005	2006	2007	2008
„allgemeine“				
JAE-Grenze	46.800	47.250	47.700	48.150
„besondere“				
JAE-Grenze*	42.300	42.750	42.750	43.200

* Für am 31.12.2002 privat versicherte Personen gilt die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze.

Geringverdienergrenze

Für das Jahr 2008 beträgt die Geringverdienergrenze einheitlich für West und Ost 325,00 €. Für Beschäftigte im Rahmen betrieblicher Berufsbildung mit einem Arbeitsentgelt bis zu diesem Grenzbetrag hat der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge allein aufzubringen.

Wird die Geringverdienergrenze durch die Gewährung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt überschritten, trägt der Arbeitgeber bis zu dem Betrag von 325,00 € den Beitrag allein. Von

Rechengrößen für West und Ost

Kranken- und Pflegeversicherung (einheitliche Rechengrößen in West und Ost)

Beitragsbemessungsgrenze
3.600,00€ monatlich
43.200,00€ jährlich

JAE-/Versicherungspflichtgrenze
(allgemein)
4.012,50€ monatlich
48.150,00€ jährlich

JAE-/Versicherungspflichtgrenze für Versicherte, die am 31.12.2002 privat versichert waren
3.600,00€ monatlich
43.200,00€ jährlich

Bezugsgröße
2.485,00€ monatlich
29.820,00€ jährlich

Renten- und Arbeitslosenversicherung

Beitragsbemessungsgrenze in West einschließlich Berlin-West
5.300,00€ monatlich
63.600,00€ jährlich

Beitragsbemessungsgrenze in Ost einschließlich Berlin-Ost
4.500,00€ monatlich
54.080,00€ jährlich

Bezugsgröße in West einschließlich Berlin-West
2.485,00€ monatlich
29.820,00€ jährlich

Bezugsgröße in Ost einschließlich Berlin-Ost
2.100,00€ monatlich
25.200,00€ jährlich

der diesen Betrag übersteigenden Einmalzahlung tragen Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Beitrag je zur Hälfte.

Geringfügige Beschäftigungen

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

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

In der Arbeitslosenversicherung werden geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht zusammengerechnet.

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

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

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

Beitragszuschuss für privat krankenversicherte Arbeitnehmer

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

Der durchschnittliche allgemeine Beitragssatz der Krankenkassen betrug zum 1. Januar 2007 13,9 Prozent. Bei der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze von 3.600,00 € ergibt sich vom 1. Januar 2008 an ein Höchstzuschuss von 250,20 €.

Sachbezugswerte

Die in der Sozialversicherung und im Steuerrecht zugrunde zu legenden Sachbezugswerte für unentgeltlich oder verbilligt abgegebene Verpflegung und freie Unterkunft sind in der Sozialversicherungsentgeltverordnung geregelt. Die Sachbezugswerte des Jahres 2007 gelten auch für das Kalenderjahr 2008. Neu ist, dass ab 1. 1. 2008 ein einheitlicher Sachbezugswert für die Unterkunft anzusetzen ist. Die Trennung nach West und Ost entfällt. Es gilt ein einheitlicher Gesamtsachbezugswert.

Die Werte stellen sich wie folgt dar:

- ▶ Der Wert der Unterkunft beträgt für das gesamte Bundesgebiet 198,00 €.
- ▶ Der Abschlag für Jugendliche und Auszubildende beträgt ab 1. 1. 2008 weiterhin 15 Prozent, so dass monatlich 168,30 € einheitlich anzusetzen sind.
- ▶ Der Wert für die Verpflegung beträgt unverändert für 2008 monatlich 205,00 € für die alten und neuen Bundesländer. Dieser Wert gilt auch für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und für Auszubildende.



Minijob-Zentrale

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

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



Gleitzone

Arbeitsentgelt von 400,01 bis 800,00

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

Die Formel zur Berechnung des Bemessungsentgelts für das Jahr 2008:

1,2268 x tatsächliches Arbeitsentgelt
– 181,44
= Bemessungsentgelt

Für die Beitragsverteilung auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer gilt:

Renten- und Arbeitslosenversicherung

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

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

Gesamtbeitrag ./.. Arbeitgeberanteil
= Arbeitnehmeranteil

Krankenversicherung

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

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

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

Gesamtbeitrag ./.. Arbeitgeberanteil
= Arbeitnehmeranteil

Pflegeversicherung

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

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

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

Gesamtbeitrag ./.. Arbeitgeberanteil
= Arbeitnehmeranteil

Hinweis für DV-Anwender:

Für das Jahr 2007 beträgt der Faktor „F“ 0,7732.

Die Gleitzone

Ab 1. Januar 2008 gelten folgende Gesamtsachbezugswerte:

West/Ost

freie Verpflegung	205,00 €/205,00 €*
freie Unterkunft	198,00 €/168,30 €*
insgesamt	403,00 €/373,30 €*

freie Verpflegung:

Frühstück	45,00 €
Mittagessen	80,00 €
Abendessen	80,00 €
insgesamt	205,00 €

* Jugendliche und Auszubildende

Besondere Hinweise

Statusfeststellungsverfahren zur Feststellung der Versicherungspflicht für „Abkömmlinge“ des Unternehmers

Das seit dem 1. 1. 2005 bestehende Statusfeststellungsverfahren für mitarbeitende Ehegatten/Lebenspartner und für geschäftsführende Gesellschafter einer GmbH wird mit Wirkung vom 1. 1. 2008 an auf Kinder, nichteheliche Kinder, adoptierte Kinder, Enkel und Urenkel des Arbeitgebers ausgedehnt. Das „Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“ erweitert das Verfahren zur Feststellung, ob es sich um eine versicherungspflichtige Beschäftigung handelt oder nicht, auf „Abkömmlinge“.

Arbeitgeber haben der Krankenkasse bei der Anmeldung einer Beschäftigung ab 1. 1. 2008 zusätzlich anzugeben, ob es sich bei dem Beschäftigten um ein Kind, Enkel oder Urenkel des Betriebsinhabers handelt (Bitte auch die Notiz unter „Meldungen“ beachten).

Die Krankenkasse trifft die Entscheidung, ob eine Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne vorliegt. Hierfür wird ein entsprechender Feststellungsbogen verschickt. Über die versicherungsrechtliche Entscheidung erhält der Beschäftigte sowie der Arbeitgeber einen Bescheid. Änderungen in

dem Beschäftigungsverhältnis sind der Krankenkasse zu melden.

Die Feststellung eines Beschäftigungsverhältnisses führt grundsätzlich zur leistungsrechtlichen Bindung der Bundesagentur für Arbeit.

Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung bei Einstellung älterer Arbeitsloser

Arbeitgeber, die ein Beschäftigungsverhältnis mit einem zuvor Arbeitslosen, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, erstmalig begründen, müssen keinen Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung zahlen. Diese Regelung gilt vom 1. 1. 2008 an nur noch für Beschäftigungsverhältnisse, die vor dem 1. 1. 2008 geschlossen worden sind. Wird ein Beschäftigungsverhältnis mit einem älteren Arbeitslosen somit nach dem 31. 12. 2007 vereinbart, hat der Arbeitgeber (wieder) den Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung zu zahlen.

Beschäftigung im anderen „Rechtskreis“

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

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

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

Beiträge aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt

Einmalzahlungen, die in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März 2008 gezahlt werden und zusammen mit dem bisherigen beitragspflichtigen Arbeitsentgelt die anteilige Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung überschreiten, sind nach § 23a Abs. 4 SGB IV dem letzten vor dem 1. Januar 2008 liegenden Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen (Märzklausel).

Hinweis:

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

Meldungen

Ab 1. 1. 2008 krankenversicherungsfrei

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

Ab 1. 1. 2008 krankenversicherungspflichtig

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

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

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

sv.net steht in zwei Varianten zur Verfügung:

- ▶ sv.net/online (Internet-Anwendung)
- ▶ sv.net/classic (Software für PC-Installation)

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

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

Jahresmeldungen nach § 10 DEÜV

Die Jahresmeldungen für alle am 31. 12. 2007 beschäftigten Arbeitnehmer sind mit der ersten Gehaltsabrechnung nach dem 31. Dezember, spätestens bis 15. April 2008 zu erstellen.

Statusfeststellungsverfahren zur Feststellung der Versicherungspflicht für „Abkömmlinge“ des Unternehmers

Das Statusfeststellungsverfahren wird ab 2008 auf ‚Abkömmlinge‘ des Unternehmers ausgedehnt. Abkömmlinge sind die Kinder, nichtehelichen Kinder, adoptierten Kinder, Enkel und Urenkel des Unternehmers. Für diesen Personenkreis ist wie bei Ehegatten und Lebenspartner in der Anmeldung das Statuskennzeichen ‚1‘ zu melden.

Neuer Abgabegrund 57 für gesonderte Meldungen über die beitragspflichtigen Einnahmen bei Rentenbeginn

Ab 1. Januar 2008 haben die Arbeitgeber auf Verlangen des Rentenantragstellers eine gesonderte Meldung mit dem neuen Abgabegrund 57 über die beitragspflichtigen Einnahmen für abgelauene Zeiträume zu erstatten.

Der Rentenversicherungsträger errechnet bei Anträgen auf Altersrente die voraussichtlichen beitragspflichtigen Ein-

nahmen für den verbleibenden Zeitraum bis zum Rentenbeginn (maximal für drei Monate) hoch. Die bislang bestehende Verpflichtung des Arbeitgebers, noch nicht gezahlte beitragspflichtige Einnahmen im Voraus zu bescheinigen, wird damit hinfällig.

Die gesonderte Meldung ist frühestens mit der Entgeltabrechnung zu erstatten, die den vierten Kalendermonat vor Rentenbeginn beinhaltet. Sie muss den Zeitraum beinhalten, der im laufenden Kalenderjahr noch nicht gemeldet wurde. Ist zu diesem Zeitpunkt die Abgabe der Jahresmeldung noch nicht erfolgt, ist diese zum gleichen Zeitpunkt zu übermitteln.

Sind beitragspflichtige Einnahmen mit einer gesonderten Meldung übermittelt worden, dürfen diese weder bei der Jahresmeldung noch bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erneut gemeldet werden. Eine weitere Meldung darf nur den anschließenden Zeitraum beinhalten.

Beispiel:

Beginn der Altersrente am 1.8.2008
Entgeltabrechnung,
die den 4. Kalendermonat
vor Rentenbeginn enthält, am . . 7.5.2008
Die gesonderte Meldung
des Arbeitgebers erfolgt am . . . 7.5.2008
Meldezeitraum1.1. – 30.4.2008

Sofern die Jahresmeldung für 2007
(Meldegrund 50) noch nicht übermittelt
wurde, ist diese zeitgleich zu erstatten.

Ende der Beschäftigung am . . 31.7.2008
Meldezeitraum der Abmeldung
mit Abgabegrund 30 1.5. – 31.7.2008

Abgabetermin für Beitragsnachweise

Ab 1.1.2008 ist ein einheitlicher Abgabetermin geregelt worden, der für alle Krankenkassen gilt. Danach ist der Beitragsnachweis vom Arbeitgeber zwei

Arbeitstage vor Fälligkeit der Beiträge zu übermitteln.

Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge sind spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig. Damit richtet sich der Fälligkeitstermin zur Beitragszahlung und der davor liegende Abgabetermin für den Beitragsnachweis jeden Monat nach den kalendarischen Gegebenheiten neu aus.

Bei Teilnahme am Lastschriftverfahren wird empfohlen, den Beitragsnachweis rechtzeitig drei Arbeitstage vor Fälligkeit der Beiträge zu übertragen, um Beitragsschätzungen durch die Krankenkassen zu vermeiden.

FIRMENSERVICE

Die Termine für das Jahr 2008
ersehen Sie unter
www.dak-firmenservice.de
→ Arbeitshilfen
→ Fälligkeitstermine

Zahlstellen von Versorgungsbezügen

Beitragssatz ab 1.1.2008

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

Der von den Zahlstellen für die Berechnung der Beiträge aus Versorgungsbezügen zu berücksichtigende allgemeine Beitragssatz der DAK beträgt seit dem 1.1.2007 14,5 v.H. Der ebenfalls zu berücksichtigende zusätzliche Beitragssatz beträgt seit dem 1.7.2005 unverändert 0,9 v.H.

Zur Pflegeversicherung beträgt der Beitragssatz unverändert 1,7 v.H. bzw. 1,95 v.H. mit Beitragszuschlag für Kin-

derlose. Vor dem 1.1.1940 geborene Mitglieder sind vom Beitragszuschlag freigestellt.

Beitragsuntergrenze ab 1.1.2008

Beiträge aus Versorgungsbezügen und Arbeitseinkommen sind nur zu entrichten, wenn die monatlichen beitragspflichtigen Einnahmen aus Versorgungsbezügen und Arbeitseinkommen insgesamt 1/20 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV übersteigen. Für das Jahr 2008 gilt bundeseinheitlich die Bezugsgröße von monatlich 2.485,00 €. Die Freigrenze beträgt ab 1. Januar 2008 daher weiterhin bundeseinheitlich 124,25 €.

Anpassung des maximal beitragspflichtigen Versorgungsbezuges (VB-max)

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

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

Die monatliche Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung (2007 = 3.562,50 €) erhöht sich ab 1. Januar 2008 auf 3.600,00 €. Der bisherige VB-max-Betrag ist daher um 37,50 € zu erhöhen.

Andrea Toborg



Zukunftssicherung

Entgeltumwandlung bleibt beitragsfrei

Die gesetzliche und die private Rente sind die wichtigsten Einnahmequellen im Alter. Daneben haben viele Arbeitnehmer Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. Hierbei zahlt der Arbeitgeber für den Beschäftigten für einen bestimmten Versorgungsfall (z. B. Alter, Invalidität) beispielsweise in eine Unterstützungskasse ein.

Ein anderer Weg der Finanzierung ist die Entgeltumwandlung. Der Arbeitnehmer selbst verzichtet dabei auf einen Teil seines Lohnes und spart diesen in einem Pensionsfond, einer Direktversicherung oder ähnlichem. Er profitiert dabei von der gesetzlichen Vorgabe, dass Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge aus Entgeltumwandlung steuerfrei und begrenzt beitragsfrei zur Sozialversicherung sind. Genauer gesagt: Wandelt der Arbeitnehmer Entgeltteile in Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge um, so sind diese Teile seines Lohnes beitragsfrei in der Sozialversicherung, soweit sie 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (West) nicht übersteigen (2008: 2.544 €). Die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung zugunsten betrieblicher Altersvorsorge war vom Gesetzgeber als „Anschubfinanzierung“ gedacht und daher bis 31.12.2008 befristet. Durch eine gesetzliche Änderung soll die Beitragsbegünstigung nun weiterhin gelten. Die Bundesregierung beschloss einen Gesetzesentwurf, der auch über den 1. 1. 2009 hinaus die betriebliche Altersvorsorge stärkt.

Katrin Kohlmeyer

Zuschüsse zu Entgeltersatzleistungen

Neue Bagatellgrenze geplant

Zahlen Sie Ihren Mitarbeitern bei Krankheit oder in der Elternzeit Zuschüsse, die zusammen mit der Sozialleistung über das bisherige Netto-Arbeitsentgelt hinausgehen? Um den hohen Verwaltungsaufwand für geringe beitragspflichtige Zuschüsse zu Entgeltersatzleistungen aufzuheben, plant das Sozialversicherungsänderungsgesetz ab 2008 die Einführung einer Bagatellgrenze in Höhe von 50,00 € monatlich.



Kernpunkte

Einführung geplant ab 1.1.2008

Neuregelung aufgrund von Praxiserfahrungen

zur Vermeidung hohen Verwaltungsaufwands

Zuschüsse des Arbeitgebers zu Krankengeld, Mutterschaftsgeld oder anderen Entgeltersatzleistungen sind generell beitragsfrei. Die Beitragsfreiheit gilt jedoch nur, solange die Sozialleistung und die Arbeitgeberleistung zusammen das bisherige Netto-Arbeitsentgelt nicht übersteigen. Wird das Niveau des Nettoentgeltes überschritten, sagt das bisherige Recht Beitragspflicht voraus, und zwar für den Teil des Entgeltes, der über der Nettogrenze liegt. Viele Tarifverträge sehen ohnehin die Ausgleichszahlung zum Netto-Arbeitsentgelt vor, wenn der Beschäftigte Krankengeld erhält. Werden außerdem noch kleine Beträge gezahlt, wie Kontoführungsgebühren oder vermögenswirksame Leistungen, führte dies in der Vergangenheit zur Beitragspflicht. Damit verbunden waren Zahlungs- und Meldepflichten des Arbeitgebers.

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

Mit der Einführung der neuen Bagatellgrenze sollen Zuschüsse ab 1. 1. 2008 auch dann noch beitragsfrei bleiben, solange die Einnahmen zusammen mit den Sozialleistungen das Netto-Arbeitsentgelt nicht um mehr als 50,00 € monatlich übersteigen. Die neue Regel vermeidet den hohen Verwaltungsaufwand für geringe Überschreitungen.

Beispiel:

Frau Schulz erhält von ihrem Arbeitgeber monatlich 2.000 € Netto-Arbeitsentgelt.

Während einer Arbeitsunfähigkeit bezieht sie Krankengeld in Höhe von 1.850 €.

Der Arbeitgeber zahlt, entsprechend des Tarifvertrages, den Ausgleich zum Netto von 150 €. Daneben gewährt der Arbeitgeber fortlaufend vermögenswirksame Leistungen von 30 € und Kontoführungsgebühren von 2,50 €.

Beurteilung:

Das bisherige Netto-Entgelt beträgt 2.000 €. Das Netto-Krankengeld 1.850 € und die Zuschüsse des Arbeitgebers (insgesamt 182,50 €) überschreiten den Netto-Grenzbetrag. Jedoch nicht um mehr als 50 € (neue Bagatellgrenze). Somit sind alle Zuschüsse des Arbeitgebers beitragsfrei.

Katrin Kohlmeyer



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 0 45 51/99 10
Fax 0 45 51/99 11 99

Rufen Sie uns an und buchen Sie Erfolg!

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

Ehrenamt findet Anerkennung

Neue Grenze beim „Übungsleiterfreibetrag“



Hilfen für Helfende werden mit dem „Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements“ erweitert. Mit dem neuen Gesetz vom 10. Oktober 2007 sind zwei wichtige Anliegen der Bundesregierung umgesetzt worden: Ehrenamtliches Engagement wird finanziell stärker gewürdigt und das Spendenrecht wird insgesamt einfacher und praktikabler. Die steuerlichen Rahmenbedingungen für bürgerschaftliches Engagement und Ehrenamt sowie die Tätigkeit von Vereinen wird verbessert.

Kernpunkte

Höherer Stellenwert ehrenamtlicher Tätigkeiten:

- Verdienstgrenze steigt auf 2.100 Euro jährlich
- rückwirkend zum 1.1.2007
- Neuregelung mit Mini-Jobs kombinierbar

Erhöhung des „Übungsleiterfreibetrages“

Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ist eine Maßnahme besonders von Bedeutung – die Erhöhung des sogenannten Übungsleiterfreibetrags. Aufwandsentschädigungen für nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher oder für eine vergleichbare nebenberufliche Tätigkeit, für nebenberufliche künstlerische Tätigkeiten oder für die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen sind nach § 3 Nr. 26 EStG bis zu einem bestimmten Betrag steuerfrei. Dabei kommt es nicht darauf an, unter welcher Bezeichnung die Aufwandsentschädigung gezahlt wird.

Dieser Steuerfreibetrag (der sogenannte Übungsleiterfreibetrag) von jährlich 1.848,00€ (monatlich 154,00€) wird auf jährlich 2.100,00€ (monatlich 175,00€) angehoben. Die Erhöhung tritt rückwirkend zum 1. 1. 2007 in Kraft.

Beurteilung in der Sozialversicherung

Durch die Steuerbefreiung werden ehrenamtlich Engagierte finanziell entlastet, denn die steuerfreien Aufwandsentschädigungen gelten in der Sozialversicherung nicht als beitragspflichtiges

Arbeitsentgelt (§ 14 Abs. 1 Satz 3 Sozialgesetzbuch Viertes Buch/SGB IV). Diese Art der Steuerfreiheit ist von besonderer Bedeutung für die Beurteilung der Versicherungsfreiheit von geringfügig entlohnten Beschäftigten, insbesondere bei den Übungsleitern.

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

Der steuerliche Freibetrag ist für die Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts in gleicher Weise zu berücksichtigen wie im Steuerrecht. Der steuerfreie Jahresbetrag von 2.100,00€ kann monatlich mit 175,00 € angesetzt oder in einer Summe (z. B. zum Jahresbeginn) ausgeschöpft werden. Im Interesse einer kontinuierlichen versicherungsrechtlichen Beurteilung sollte jedoch als Aufwandsentschädigung ein Betrag von 175,00€ monatlich berücksichtigt



Auswirkungen der Erhöhung des Freibetrages

Das nachfolgende Beispiel erläutert den Eintritt von Versicherungsfreiheit wegen Berücksichtigung des erhöhten Übungsleiterfreibetrags:

- ▶ Das bisherige monatliche Arbeitsentgelt eines Übungsleiters betrug 570,00€, Einmalzahlungen werden nicht gewährt.
- ▶ Es bestand Versicherungspflicht, da nach Abzug des bisherigen Übungsleiterfreibetrags die Geringfügigkeitsgrenze von 400,00€ überschritten wurde (570,00€ – 154,00€ = 416,00€).

Nach Berücksichtigung des neuen Übungsleiterfreibetrages übersteigt das sozialversicherungsrechtlich relevante Arbeitsentgelt von zukünftig 395,00€ (570,00€ – 175,00€ = 395,00€) die Geringfügigkeitsgrenze nicht mehr.

Das Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements vom 10. 10. 2007 wurde am 15. 10. 2007 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Die Spitzenverbände der Sozialversicherung lassen eine Verteilung des noch nicht ausgeschöpften Freibetrags auf die Zeit nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zu. Die Entscheidung der Spitzenverbände, ob die Verteilung ggf. tagegenau vorzunehmen ist, stand bei Redaktionsschluss noch nicht fest. Nachfolgend wird von einer Anwendung vom 1. 11. 2007 an ausgegangen.

Berechnung der Pauschalbeiträge bei einer geringfügigen Beschäftigung

Vom 1. 11. 2007 an wären die Pauschalbeiträge aus 395,00€ zu zahlen. Da aber der volle Übungsleiterfreibetrag noch nicht ausgeschöpft ist, können die bisher nicht ausgeschöpften Teile auf die restlichen zwei Monate verteilt werden. Das ergibt für diese Monate eine niedrigere Beitragsbemessungsgrundlage für die Pauschalbeiträge. Dieser Betrag wird folgendermaßen ermittelt:

Unterschiedsbetrag des Übungsleiterfreibetrags
 $175,00\text{€} - 154,00\text{€} = 21,00\text{€}$

nicht ausgeschöpfter Unterschiedsbetrag
 $21,00\text{€} \times 10 \text{ Monate} = 210,00\text{€}$

Verteilung des nicht ausgeschöpften Betrags auf die Monate November + Dezember
 $210,00\text{€} : 2 = 105,00\text{€}$

Ermittlung der mtl. Bemessungsgrundlage für den Pauschalbeitrag
 $395,00\text{€} - 105,00\text{€} = 290,00\text{€}$

Die Pauschalbeiträge für eine geringfügige Beschäftigung in der Kranken- und Rentenversicherung werden in den Monaten November und Dezember jeweils von 290,00€ berechnet. Alternativ kann der nicht ausgeschöpfte Unterschiedsbetrag von 210,00€ im Monat November abgesetzt werden. Für diesen Monat ergäbe sich dann eine Beitragsbemessungsgrundlage von 185,00€. Für den Monat Dezember wäre der Betrag von 395,00€ maßgebend.

werden. Bei Aufnahme oder Beendigung einer Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres kann wegen der Kalenderjahresbetrachtung monatlich ein entsprechend höherer Betrag als Aufwandsentschädigung abgezogen werden.

Rückwirkende Änderung – Zukünftige Berücksichtigung

Die Erhöhung des sogenannten Übungsleiterfreibetrags (bei monatlicher Betrachtung ergibt sich ein Betrag von 21,00€) erfolgt rückwirkend zum 1. 1. 2007. Dies führt jedoch nicht zu einer rückwirkenden Veränderung der versicherungsrechtlichen Beurteilung und hat auch keine rückwirkende Beitragsfreiheit zur Folge. In der Sozialversicherung werden Versicherungsverhältnisse stets vorausschauend beurteilt. Veränderungen werden grundsätzlich für die Zukunft berücksichtigt. Hieraus folgt, dass z. B. in den Fällen, in denen aufgrund des Abzugs des bisher geltenden Steuerfreibetrags keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorlag, durch die nachträgliche Berücksichtigung des entsprechend höheren Betrags die Versicherungspflicht für die Vergangenheit nicht aufgehoben werden kann.

Andrea Toborg

FIRMENSERVICE

info+

Informationen über die versicherungsrechtliche Beurteilung von Übungsleitern finden Sie unter www.dak-firmenservice.de
 → praxis+recht Magazin
 → aktuelle Ausgabe 4/2007
 → Sozialversicherung

Über die Entscheidung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger hinsichtlich einer ggf. vorzunehmenden tagegenauen Verteilung des Übungsleiterfreibetrages informieren wir mit weiteren Beispielen zeitnah im Internet unter www.dak-firmenservice.de

Nebenjobs

Was Arbeitgeber wissen müssen



Immer mehr Menschen gehen neben ihrem Hauptberuf einer Zweitbeschäftigung nach. Das ist ihr gutes Recht, allerdings gilt es einige wichtige Regeln zu beachten. So darf ein Arbeitnehmer nichts tun, was den Interessen seines Arbeitgebers zuwiderläuft – wie etwa für die Konkurrenz arbeiten oder seine Arbeitskraft überbeanspruchen. Besonders heikel: Tätigkeiten während krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. Hier kann der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen.

Kernpunkte

Generelle Verbote unwirksam

Berechtigte Interessen des Arbeitgebers

Konkurrenz und maximale Arbeitszeit

Kündigungsgrund: Betätigung im Krankheitsfall

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer das Recht, mehrere Arbeitsverhältnisse gleichzeitig einzugehen (Artikel 12 Grundgesetz, „geschützte Berufsfreiheit“). Als Nebentätigkeit gilt dabei jede so genannte anderweitige Verwertung der Arbeitskraft – unabhängig davon, ob sie beim gleichen oder bei einem anderen Arbeitgeber oder auch selbstständig ausgeübt wird. Ein Zweitjob ist daher selbst dann rechtmäßig, wenn dies laut Vertrag untersagt ist. Denn: Eine Klausel, die jedwede Nebentätigkeit generell ausschließt, ist unwirksam. Sie verletzt das Grundrecht der Berufsausübungsfreiheit.

Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitnehmer auch weiterhin seine vertraglich vereinbarte Arbeitskraft für die Haupttätigkeit zur Verfügung stellt. Darüber hinaus haben Arbeitgeber und Angestellter bei einer Nebenbeschäftigung die üblichen Rechte und Pflichten: Dazu gehören der Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlter Urlaub sowie die Wahrung der gesetzlichen Kündigungsfristen.

Prinzipiell benötigt der Arbeitnehmer keine Genehmigung für die zweite Beschäftigung. Er muss sie jedoch dem Arbeitgeber melden, sofern dessen Interessen bedroht sind. Dies ist immer dann der Fall, wenn der zusätzliche Job mit der

geschuldeten Arbeitsleistung nicht vereinbar ist und der Arbeitnehmer dadurch seine Arbeitspflicht verletzt. Das Recht auf eine Nebentätigkeit kann in solchen Fällen im Arbeitsvertrag oder durch zwingende gesetzliche Regelungen ausgeschlossen oder eingeschränkt werden. Was dies im Einzelnen bedeutet, zeigen die folgenden Kapitel.

Was im Vertrag stehen darf

Eine Nebentätigkeit kann im Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden, wenn das Unternehmen ein berechtigtes Interesse nachweisen kann – wenn zum Beispiel die vereinbarte Leistung beeinträchtigt wird, weil sich beide Tätigkeiten zeitlich überschneiden. Wird gegen ein solches Verbot verstoßen, hat der Arbeitgeber das Recht, nach vorheriger wirksamer Abmahnung, eine verhaltensbedingte Kündigung auszusprechen.

Ein Nebenjob kann auch in der Form eingeschränkt werden, dass nur bestimmte Tätigkeiten während der betrieblichen Arbeitszeit ausgeübt werden dürfen oder die Nebentätigkeit der Genehmigung durch den Arbeitgeber bedarf. Eine einmal erteilte Genehmigung ist jedoch kein „Freifahrtschein“: Der Umfang ist bindend und

darf später nicht eigenmächtig durch den Arbeitnehmer ausgeweitet werden.

Vertragsklauseln, die nicht genehmigte Nebentätigkeiten generell verbieten, sind nicht automatisch unwirksam. Sie sind vielmehr so auszulegen, dass weiterhin nur Tätigkeiten untersagt sind, an deren Unterlassung das Unternehmen ein berechtigtes Interesse hat.

Einschränkung durch Kollektivverträge

Zweitjobs können auch durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen eingeschränkt werden. Allerdings erstrecken sich solche Richtlinien nicht auf die Freizeit der Mitarbeiter. Daher ist ein generelles tarifvertragliches Verbot rechtlich bedenklich. Um die Arbeitskraft zu erhalten und das Unternehmen zu schützen, können weitere Tätigkeiten jedoch „in angemessenem Umfang“ verboten oder von der Genehmigung des Arbeitgebers abhängig gemacht werden.

Für Teilzeitbeschäftigte gilt: Ist ein Nebenjob laut Tarifvertrag genehmigungspflichtig, so gilt dies auch dann, wenn die Arbeitszeiten der Hauptbeschäftigung zusammen mit denen der Nebentätigkeit die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einer Vollzeitstelle nicht übersteigen.

Beeinträchtigung der Arbeitskraft

Arbeitnehmer dürfen dann eine zweite Tätigkeit ausüben, wenn sie weiterhin ihren Pflichten aus dem Hauptarbeitsvertrag nachkommen. Besteht zum Beispiel die Gefahr, dass der Betroffene als Folge der Nebenbeschäftigung übermüdet ist, führt dies zwar nicht automatisch zu einem Verbot – kann aber für den Arbeitnehmer nachteilige Folgen haben: Leistet er durch die Übermüdung schlechte Arbeit, muss er dem Unternehmen gegebenenfalls Schadensersatz zahlen. Kann er seinen Pflichten aus dem Hauptarbeitsverhältnis gar nicht mehr nachkommen, etwa weil er unter der Doppelbelastung körperlich zusammenbricht, verliert er den Anspruch auf Lohnfortzahlung und ihm kann sogar fristlos gekündigt werden.

Verweigert ein Arbeitnehmer trotz Aufforderung über Jahre hinweg jegliche Angaben zu einer „erheblichen Nebentätigkeit“ oder gibt er zum Umfang seiner Beanspruchung keine Auskunft, ist das Interesse des Arbeitgebers an der ordnungsgemäßen Vertragserfüllung ebenfalls bedroht – mit den genannten Folgen.

Konkurrenz nicht ausgeschlossen

Unternehmen haben außerdem ein begründetes Interesse daran, dass die im Betrieb gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen nicht im unmittelbaren Wettbewerb gegen sie verwertet werden. Fabrikationsgeheimnisse oder spezielle Fertigungsmethoden dürfen nicht durch eine Nebentätigkeit in ein konkurrierendes Unternehmen getragen werden. Wenn sich ein Arbeitnehmer durch seine Arbeit aber lediglich allgemein qualifiziert – auch auf einem Spezialgebiet – und als qualifizierte Kraft bei einem anderen Unternehmen tätig ist, so ist dagegen nichts einzuwenden.

Arbeitnehmer dürfen also nicht uneingeschränkt im Geschäftsbereich ihres Arbeitgebers tätig werden. Dabei ist es von entscheidender Bedeutung, ob die Betroffenen während eines noch bestehenden Arbeitsverhältnisses in Wettbewerb treten oder ob sie nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen in dem Bereich tätig werden. Nachvertraglicher Wettbewerb ist generell erlaubt. Allerdings ist es möglich, dass die Partner einen Konkurrenzausschluss vertraglich vereinbaren.

Arbeitsschutz gilt auch im Nebenjob

Nebenjobs unterliegen, ebenso wie die Hauptbeschäftigung, den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes. § 2 Absatz 1 regelt auch ausdrücklich den Fall, dass ein Angestellter bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt ist. Die Arbeitszeiten werden in diesem Fall zusammengerechnet. Die Summe darf die gesetzliche Grenze von bis zu zehn Stunden täglich nicht überschreiten. Ist diese Höchstarbeitszeit durch die Hauptbeschäftigung nicht ganz in Anspruch genommen, kann sie durch die Nebentätigkeit entsprechend aufgefüllt werden.

Werden die Arbeitsschutzbestimmungen, insbesondere das tägliche Stundenlimit, nicht beachtet, ist die Nebentätigkeit nicht automatisch illegal. Eine Missachtung der Vorschriften ist jedoch eine Ordnungswidrigkeit und kann mit einer Geldbuße von bis zu 15.000 Euro belegt werden.

Nebenerwerb während des Urlaubs

Nach § 8 Bundesurlaubsgesetz darf der Arbeitnehmer während des Urlaubs „keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten“. In dieser Zeit ist daher jede selbststän-



Arbeitszeitgesetz: Arbeitszeiten von Haupt- und Nebenbeschäftigung dürfen die Grenze von bis zu 10 Stunden täglich nicht überschreiten.



Nebenjob bei Arbeitsunfähigkeit: Kündigung droht!

Wird ein Arbeitnehmer infolge einer Krankheit arbeitsunfähig, hat er Anspruch auf sechs Wochen Lohnfortzahlung. Er muss sich in dieser Zeit jedoch so verhalten, dass er möglichst schnell wieder gesund wird. Geht er einer anderen Erwerbstätigkeit nach, spricht vieles dafür, dass er den Genesungsprozess beeinträchtigt oder verzögert. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall nicht zahlen. Außerdem hat er das Recht, dem Betroffenen nach einer einschlägigen Abmahnung verhaltensbedingt zu kündigen.

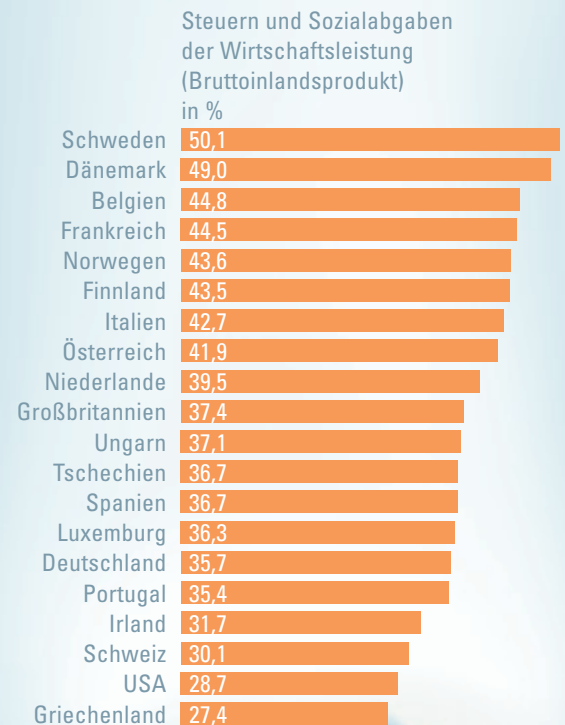
dige oder unselbstständige Tätigkeit verboten, die „zum Zwecke der Entgelterzielung durchgeführt wird und die Arbeitskraft überwiegend in Anspruch nimmt“. Erlaubt ist aber eine so genannte Ausgleichstätigkeit. Hilft ein Angestellter während seines Urlaubs beispielsweise auf einem Bauernhof oder fährt er mit zum Fischfang, so ist dies nicht verboten, selbst wenn er eine Entlohnung erhält. Das Gleiche gilt, wenn ein Arbeitnehmer während des Urlaubs ein später veröffentlichtes Buch schreibt.

Die bisherige Rechtsauffassung, dass das Arbeitsverbot den Chef berechtigt, das gezahlte Urlaubsgeld zurückzufordern, ist heute allerdings veraltet. Auch wenn der Betreffende einer Tätigkeit nachgegangen ist, die dem Urlaubszweck widerspricht, verliert er weder seinen Entgelt- noch seinen Urlaubsanspruch.

Thomas Kuschel

Was der Staat sich nimmt

- ▶ Über die Hälfte dessen, was die Schweden erwirtschaften, wird vom Staat kassiert. Steuern und Abgaben summieren sich auf 50,1 Prozent des Bruttoinlandsprodukts. Damit finanzieren die Schweden einen weltweit einmaligen Sozialstaat.
- ▶ Am anderen Ende der Abgabenskala finden sich USA und Griechenland. Dort betragen die Steuern und Sozialabgaben kaum mehr als ein Viertel der Wirtschaftsleistung. Das geht aus jüngsten Berechnungen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hervor.
- ▶ Deutschland liegt mit 35,7 Prozent der Abgaben zwischen den Extremen und hat im europäischen Vergleich sogar eine eher niedrige gesamtwirtschaftliche Abgabenquote.



Quelle: OECD, Schätzung, Stand 2006, © Globus 1778

Niemand kann immer nur arbeiten

Moderne Work-Life-Strategien



Wir sollen im Beruf flexibel sein, ständig erreichbar und natürlich fit bleiben. Um so wichtiger ist es, dass wir selbst für eine gute Balance sorgen. Wir brauchen den Feierabend. Wo sonst kann man abschalten, auftanken und etwas für die Gesundheit tun?

Kernpunkte

Mensch & Büro:

- Gründe, die Balance zu verlieren
- betriebswirtschaftliche Effekte
- familienfreundliche Maßnahmen
- Regelungen in Unternehmen
- Allianz für Familien

Überall hört man, es fehle an Ärzten. Dabei sind genügend ausgebildet. Rund 10.000 Medizinerinnen, so meldet der Deutsche Ärztinnenbund (DÄB), üben ihren Beruf nicht aus, weil sie keine familienkompatible Stelle finden. Auch in anderen Berufen droht ein Mangel an Fach- und Führungskräften. Immer mehr Unternehmen erkennen, dass sie sich der Work-Life-Balance ihrer Mitarbeiter widmen müssen. Unterstützung gibt es von Seiten der Politik. Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen startete gemeinsam mit Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt den Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2008“. Ähnliche Bestrebungen gibt es von Seiten der Gewerkschaften. Die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) wirbt mit einer Kampagne für Betriebsvereinbarungen und familienpolitische Leitbilder in den Unternehmen.

Work-Life-Balance bedeutet eine intelligente Verzahnung von Arbeits- und Privatleben in einer sich weiter verändernden Arbeits- und Lebenswelt. Work-Life-Strategien berücksichtigen unterschiedliche Lebenssituationen von Mitarbeitern.

Betriebliche Personalpolitik, die auf bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben setzt, leistet einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg und ist zum Nutzen der Beschäftigten. Das ist das Fazit einer neuen Prognos-Studie (www.prognos.com). Selbst in der Werbebranche, bekannt dafür, dass junge Teams bis zum Umfallen arbeiten, dämmert die Erkenntnis: Regenerationsphasen sind wichtig. Sonst leidet die realistische Einschätzung und die Konzentration fällt ab.

„Wer sich ausschließlich auf seinen Job konzentriert, wer Familie, Freunde und Freizeit vernachlässigt, wird sich irgendwann gestresst und erschöpft fühlen.“, sagt Dr. Hans-Peter Unger. Der Chefarzt der Abteilung für Psychiatrie und Psychotherapie am Asklepios-Klinikum in Hamburg-Harburg warnt davor, die Folgen zu verniedlichen. „Wer dann trotzdem weiterackert, arbeitet sich regelrecht in eine psychische Krise.“ Im Extremfall droht ein Zustand innerer Leere. Das Burn-out-Syndrom tritt heute in allen Berufsklassen auf.

Es gibt jede Menge Ratgeber und Broschüren zum Thema. Die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen hierfür finden sich im Arbeitsschutzrecht (siehe auch TzBfG, BurlG).



Link:

Hinter jedem Unternehmen steht eine erfolgreiche Familie

Unter diesem Motto hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen“ unter www.erfolgsfaktor-familie.de ins Leben gerufen.

Das Unternehmensprogramm unter dem Dach der Allianz für Familien verfolgt das Ziel, Familienfreundlichkeit zu einem Managementthema und zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Bereits 1000 Unternehmen sind dem Netzwerk schon beigetreten.

Aber warum ist es für den Einzelnen so schwer, Berufs- und Privatleben in Einklang zu bringen? Für Diplompsychologin und Managementberaterin Maren Fischer-Epe gibt es für Führungskräfte wie für Selbstständige vor allem drei innere Gründe die Balance zu verlieren: Zum einen die Angst, den Arbeitsplatz zu gefährden oder die anfallende Arbeit nicht anders bewältigen zu können. Besonders bei Führungskräften und Selbstständigen, die ihre Arbeit lieben, ist es aber oft auch das Engagement und Interesse an der Sache, die andere Lebensbedürfnisse vergessen lässt. „Wenn ich beseelt etwas tue, dann habe ich das Gefühl, alles ist noch in der Balance“, weiß Fischer-Epe. Dagegen ist auch nichts einzuwenden. Problematisch wird es, wenn regelmäßig der Schlaf zu kurz kommt. Die Bereitschaft zur Selbstaubeutung kann aber auch zur Erhöhung des Selbstwertgefühls dienen: Nach dem Motto ‚Wenn ich nichts tue, bin ich nichts wert‘, so wird sogar aus dem Urlaub oder aus der Familienfeier per Blackberry und Handy agiert. Wer sein Selbstwertgefühl einseitig aus der Anerkennung von Arbeit und Leistung bezieht, ist besonders gefährdet, andere wichtige Lebensbereiche aus dem Auge zu verlieren.

Rituale pflegen, Ziele kommunizieren

Brygida Wegener-Lency hat wenig Freizeit. Vor sieben Jahren, in einer für die Gastronomiebranche schwierigen Zeit, gründete die heute 57-Jährige mit zwei Partnern die Soup City GmbH. Bistros und Catering zählen zu den Dienstleistungsbetrieben. Die Unternehmensgründerin muss immer mit unvorhersehbaren Engpässen rechnen, beispielsweise wenn Mitarbeiter sich krank melden. Besonders belastend wurde es, als ihre Geschäftspartnerin nach der Entbindung länger als geplant ausfiel. Brygida Wegener-Lency managte in dieser Zeit neben der gesamten Administration auch den Verkauf Catering mit seiner zeitaufwendigen Kundenberatung. „Wir

sind ein Familienunternehmen und haben damit Vorteile wie Grundvertrauen, hohe Motivation und Flexibilität. Auch unterstützt mich mein Mann sehr stark und berät mich in EDV-Fragen.“ Bleibt noch Zeit für den Freundeskreis? „Ja! Erstens freue ich mich über spontanen Besuch, zweitens pflege ich Rituale. Es gibt feste Termine, um Freunde zu sehen: Im Winter organisieren wir ein DART-Turnier, im Sommer wird gemeinsam gepaddelt und wenn im Oktober auf Winterzeit umgestellt wird, organisiere ich für den gesamten Freundeskreis eine Wanderung.“

Barbara und Bernd Grünewald managen zwei Apotheken mit insgesamt 18 Teilzeitmitarbeiterinnen im ländlichen Raum und legen großen Wert auf Familienleben. „Dass es heute gut klappt mit der Vereinbarkeit ist das Resultat von Zielen und der Bereitschaft, etwas zu ändern, wenn es Probleme gibt“, sagt Bernd Grünewald. Deshalb haben sie dafür gesorgt, dass ihre private Telefonnummer nicht mehr im Telefonbuch steht. Schließlich gibt es einen Apotheken-Notdienst. Die Grünewalds lassen Akten und Abrechnungen möglichst im Büro und planen zweimal im Jahr fest einen Familienurlaub ein. Die Arbeits- und Öffnungszeiten der Apotheken haben sie so gestaltet, dass sie mittags mit den schulpflichtigen Kindern essen können. „Das ist die beste Gelegenheit, miteinander zu reden. Kommunikation ist wichtig, allein schon, um einen problemlosen Ablauf zu ermöglichen – zu Hause und mit meinen Mitarbeiterinnen“, ergänzt Barbara Grünewald. Die Apothekerin kann gut delegieren, ist offen für konstruktive Kritik und spielt nach einer längeren Pause wieder Volleyball.

Kurzfristig Überlastung akzeptieren

Für Ulrich Post, Leiter des Bereichs Information und Politik bei der Deutschen Welthungerhilfe, ist ein geregelter Feierabend ein schöner Wunschtraum. „Bei sozialen Organisationen

gibt es viele engagierte Mitarbeiter, die hohe Anforderungen an sich und ihre Arbeit stellen. Auf die Uhr achten sie oft nicht. Das trifft ganz besonders dann zu, wenn akute Katastrophen und Krisen in Entwicklungsländern unsere schnelle Unterstützung erforderlich machen.“ Wenn etwas so Schreckliches passiert wie der Tsunami, spielen Gedanken an Freizeit keine Rolle mehr. Ohne zu zögern beendete Ulrich Post am zweiten Weihnachtstag 2004 seinen Familienurlaub und war auch Neujahr morgens ab sieben Uhr in Aktion, ebenso die folgenden Wochenenden.

Flexibilität in solchen Situationen erwartet Ulrich Post selbstverständlich auch von Mitarbeitern. „Allerdings muss danach ein Freizeitausgleich möglich sein, um wieder zu regenerieren, wieder etwas Schönes zu erleben“, betont er. Jedes Unternehmen sei gut beraten, so Post, wenn es ausgeglichene Leute an Bord habe. Führungskräfte sollten darauf achten, dass ihre Mitarbeiter nicht permanent überlastet sind. Es passiert, dass der leitende Angestellte Mitarbeiter, die nach neun Stunden im Büro noch am Schreibtisch sitzen, in den Feierabend schickt. Kollegen, die krank zur Arbeit kommen, werden an ihre Selbstverantwortung erinnert. „Sie gehören nach Hause ins Bett.“ Eltern, deren Kinder erkrankt sind, können bei der Welthungerhilfe von zu Hause aus arbeiten. Zu diesem Zweck wurden Telearbeitsplätze geschaffen.

Zur Kehrseite der modernen Technik gehört die ausufernde Kommunikation per E-Mail und Blogs. „Es führt dazu, dass ich nach Dienstreisen spätabends tätig werde. Allein schon, um am nächsten Tag im Büro sofort wieder handlungsfähig zu sein.“ Hunderte von Mails sichten, beantworten und löschen kostet einfach Zeit.

Für Diplompsychologin Fischer-Epe wirken die Einflussfaktoren und Spielregeln im Unternehmen wie ein Sog, sich selbst zu überfordern. Immer weniger Menschen können sich ohne schlechtes Gewissen pünktlich in den Feierabend verabschieden. „Um so wichtiger ist es,



Wieder in Balance kommen:

- Prioritäten setzen, Aufgaben delegieren
- Termine mit sich selbst vereinbaren und Zeit zum Reflektieren nehmen
- Zeit für Familie einplanen. Am normalen Arbeitstag zeitig nach Hause gehen
- Sich belohnen nach periodischer Überlastung – z. B. mit einem Familientag
- Für körperlichen Stress-Ausgleich sorgen (Sport, Spaziergang, Meditation)
- Freunde nicht vernachlässigen (Rituale helfen, sich regelmäßig zu treffen)
- Nicht in die Dringlichkeitsfalle tappen. Viele E-Mails und Telefonate sind dringend, aber nicht wichtig
- Nicht immer über Handy erreichbar sein



Und das können Führungskräfte tun:

- Bedürfnisse der Mitarbeiter erkennen
- Innerbetriebliche Abläufe familienfreundlicher gestalten
- Keine Konferenz nach 16 Uhr
- Maßnahmen zur Förderung von Work-Life-Balance: Flexible Arbeitszeitmodelle, Tele-Arbeit, Teilzeitmodelle, familien-gerechte Urlaubs- und Beurlaubungsregelung, Tagesmuttervermittlung, Betriebskindergärten, Gesundheits- und Fitnessangebote.
- Unterstützung von Beschäftigten mit zu pflegenden Angehörigen

Lesetipp:

Gerlach, Irene/Helmut Schneider/David Juncke:
**Betriebliche Familienpolitik in
auditierten Unternehmen und
Institutionen.**

Herausgegeben vom
Forschungszentrum
Familienbewusste Personal-
politik, Arbeitspapier 2007,
3. Brosch.: Münster.

Maren Fischer-Epe
und Claus Epe:
Selbstcoaching.
Hintergrundwissen,
Anregungen und Übungen
zur persönlichen Entwicklung.
Rowohlt Tschb. Verlag 2007
(€ 8,90)

Hans-Peter Unger/
Carola Kleinschmidt:
Bevor der Job krank macht.
Kösel Verlag 2007
(€16,95)

Manfred Cassens:
**Work-Life-Balance –
Wie Sie Berufs- und
Privatleben in Einklang
bringen.**
Beck – Wirtschaftsberater
im dtv, München 2003
(€9,50)



unterscheiden zu lernen, was aktuell dringlich und was für das eigene Leben längerfristig wirklich wichtig ist. Setzen Sie, soweit möglich, Ihre eigenen Prioritäten. Das geht nicht, ohne Konflikte zu riskieren.“ Nicht jeder ist so souverän wie Edeltraud Glänzer. Sie ist Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE und arbeitet gern und viel. Doch sie schafft es, sich auch mal vorzeitig von einer Tagung zu verabschieden, um wenigstens noch einen Rest des Wochenendes mit der Familie zu verbringen. „Mein Sohn Philipp sorgt dafür, dass mal Schicht im Schacht ist.“ Mit ihm radelt sie, geht zum Fußball oder liest Harry Potter. Seit zwei Jahren pendelt die 51-Jährige zwischen Hannover und ihrem Zuhause in Rheinland-Pfalz. Mit ihrem Mann hat sie sich so arrangiert, dass er mehr Aufgaben im Haushalt übernimmt und sich vorrangig um den Sohn kümmert.

Wieder in Balance kommen

Es braucht laut Maren Fischer-Epe drei Dinge, um in Balance zu kommen:

- ▶ Selbstvertrauen
- ▶ Die Fähigkeit, nicht perfektionistisch zu sein
- ▶ Klare Wertorientierung

Für den Alltag gibt sie den Tipp, unbedingt in regelmäßigen Abständen über langfristige Wünsche und persönliche Ziele nachzudenken – und sich dafür einen Rahmen zu schaffen. Das kann ein monatliches Gespräch mit einem guten Freund, der Partnerin oder aber einem Coach sein. In der Hektik des operativen Tagesgeschäftes gingen sonst die wirklich wichtigen Fragen verloren. „Wir finden nicht mehr in die Balance, weil wir den Kontakt zu dem verlieren, was uns wichtig ist.“

Fischer-Epe ermuntert, mit einer gründlichen Standortbestimmung zu beginnen: „Schauen Sie regelmäßig auf Ihre ganze Lebens-Situation. Stellen Sie sich Ihr Leben vor wie ein Haus mit verschiedenen Zimmern und Bereichen: Arbeit/Beruf, Freizeit, Beziehungen, Gesundheit, Wohnen und Finanzen. Alle Bereiche müssen gepflegt und gewartet werden, wenn das Haus langfristig erhalten bleiben und seinen Wert steigern soll. Schauen Sie sich jeden Bereich genauer an und fragen sich: Wo bin ich motiviert? Welche Tätigkeiten machen mir Spaß? Wo tanke ich Kraft und Energie? Und wo sind Baustellen, um die ich mich kümmern muss?“

Renate Giesler

Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht

So bleiben Sie auch bei der Überlassung von Firmenwagen im Rennen

Wer an „Dienstwagen“ denkt, verknüpft dies unwillkürlich mit Status und Luxus. Man sieht geradezu den Chauffeur am Lenkrad vorfahren. So ist es nicht verwunderlich, dass Arbeitgeber ihre Mitarbeiter immer wieder mit der Vergütung mittels Dienst- bzw. Firmenwagen locken können. Dabei ist es keineswegs verwerflich, dieses Mittel der Vergütung zu wählen. Es kann zweifellos personalpolitische wie auch steuerliche Vorteile auf beiden Seiten geben, sich für die Privatnutzung des Firmenwagens zu entscheiden.

Nur steckt – wie so oft – der Haken im Detail, nämlich in der vertraglichen Ausgestaltung einer solchen Einräumung der Privatnutzung eines Firmenwagens. Dies zeigt Ihnen das folgende Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 19. 12. 2006, 9 AZR 294/06):

Diesen Sachverhalt musste das Gericht beurteilen: Einem Außendienstmitarbeiter wurde im Dienstvertrag im Jahr 1995 unter der Ziffer „II. Bezüge“ die Bereitstellung eines Firmenwagens zugesichert. Mittels eines später geschlossenen Dienstwagenvertrages konkretisierten die Parteien die Überlassung und die Nutzung dieses Firmenwagens. Dabei vereinbarten beide Seiten u. a., dass die Überlassung des Wagens für Privatfahrten nur auf Widerruf gestattet und dieser Widerruf jederzeit möglich sein solle. Mögliche Gründe für einen etwaigen Widerruf wurden im Vertrag nicht genannt. Sie regelten die steuerrechtliche Komponente, nämlich die Versteuerung des Sachbezugs mit einem Prozent des Bruttolistenpreises. Auch sollte dieser Vertrag mit dem Ablauf des bereits geschlossenen Dienstvertrages enden.

Der Stein des Anstoßes: Der Außendienstmitarbeiter kündigte im September 2004 das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 2004. Am 1. Oktober stellte ihn der Arbeitgeber schriftlich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung der Vergütung frei und forderte den Mitarbeiter auf, den Dienstwagen bis spätestens 4. Oktober herauszugeben. Im Schreiben widerrief der Arbeitgeber die Überlassung des Wagens zur privaten Nutzung. Der Mitarbeiter kam der Aufforderung nach und gab das Fahrzeug zurück.

Die Klage des Mitarbeiters vor den vorinstanzlichen Gerichten: Der Arbeitnehmer war der Meinung, dass sein Arbeitgeber nicht berechtigt gewesen sei, den Firmenwagen vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses zurückzufordern. Für den Verlust der dreimonatigen Nutzung forderte er daher vor dem Arbeitsgericht eine Nutzungsausfallentschädigung in Höhe des zu versteuernden geldwerten Vorteils nebst Zinsen. Das Arbeitsgericht gab dem Kläger Recht.

Daraufhin ging der Arbeitgeber in Berufung. Das Landesarbeitsgericht sah den Fall anders und entschied zuungunsten des Mitarbeiters. So kam der Sachverhalt letzten Endes zum Bundesarbeitsgericht, das nun aufgrund der Revision des Mitarbeiters zu entscheiden hatte.

So entschied das Bundesarbeitsgericht: Der Mitarbeiter und Revisionskläger hat Anspruch auf die geltend gemachte Nutzungsausfallentschädigung. Die Überlassung eines Firmenwagens zur privaten Nutzung ist ein geldwerter Vorteil und Sachbezug. Sie stellt daher ein Arbeitsentgelt dar. Dieser Tatsache trugen die Parteien auch im geschlossenen Dienstvertrag durch die Eingruppierung der Dienstwagen-Regelung unter Ziffer „II. Bezüge“ Rechnung. Der Vorbehalt, die Überlassung zur privaten Nutzung jederzeit und unbeschränkt widerrufen zu können, ist unwirksam.

Anwendung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen: Bei der vorformulierten Bedingung im Vertrag handele es sich – so das BAG – um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne von § 305 BGB. Seit dem 1. Januar 2003 finden die gesetzlichen Regelungen zu den Allgemeinen Geschäftsbedingungen auch im Arbeitsrecht Anwendung. Der Dienstwagenver-

Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht

trag ist Teil der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und unterliege somit auch der Überprüfung. Da der Arbeitgeber nach § 611 Abs. 1 BGB gesetzlich dazu verpflichtet gewesen wäre, dem Arbeitnehmer bis zum Ende des Vertragsverhältnisses die Privatnutzung des Wagens zu gewähren, stelle der Widerrufsvorbehalt eine dazu abweichende Regelung im Sinne von § 307 Abs. 3 BGB dar.

Unwirksamkeit des Widerrufsvorbehalts: Der Widerrufsvorbehalt sei nur wirksam vereinbart worden, wenn er im konkreten Falle dem Arbeitnehmer zumutbar sei. Diese Zumutbarkeit sei – so die Arbeitsrichter – im vorliegenden Fall nicht mehr gegeben. Der Widerrufsvorbehalt sei zu weitgehend gefasst worden. Das Gericht begründet seine Auffassung damit, dass der Arbeitnehmer sich im vorliegenden Fall auf keine konkreten Widerrufsgründe hat einstellen können. Denn der Arbeitgeber hatte sich nach seiner gewählten Formulierung aus jedem nur erdenklichen Grund das Recht zum Widerruf eingeräumt, ohne dass es hierfür einen Sachgrund hätte geben müssen. Entgegen des Urteils des Landesarbeitsgerichts führe dies zur Unwirksamkeit der gesamten Regelung.

Keine geltungserhaltende Reduktion: Eine geltungserhaltende Reduktion sei nicht möglich, das heißt, der Inhalt der arbeitsvertraglichen Regelung könne nicht mit einem gesetzeskonformen Inhalt aufrechterhalten werden. Dies ließe sich nämlich – so das BAG – nicht mit dem Sinn und Zweck des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen ver-

einbaren: Ziel des Gesetzes sei es, auf einen angemessenen Inhalt hinzuwirken. Dieses Ziel ließe sich nicht erreichen, wenn jeder Verwender von Allgemeinen Geschäftsbedingungen zunächst die Grenze des rechtlich Zulässigen überschreiten könnte mit der für ihn günstigen Gewissheit, dass, sollte die Unzulässigkeit gerichtlich festgestellt werden, jedenfalls die Regelung noch im Rahmen des gerade noch gesetzlich Zulässigen wirksam wäre.

Auch keine ergänzende Vertragsauslegung: Es scheidet auch eine ergänzende Vertragsauslegung aus. Diese käme nur dann in Betracht, wenn sich das Festhalten am Vertrag ohne die unwirksame Regelung als unzumutbare Härte für den Verwender, hier den Arbeitgeber, darstellen würde. Das ist hier nicht gegeben, denn der beklagte Arbeitgeber hätte die einjährige Übergangsfrist bis zum 1. Januar 2003 nutzen und seine Dienstwagenklausel nach anwaltlicher Beratung der neuen Gesetzeslage anpassen können.

Anspruch auf Nutzungsausfallentschädigung: Da der beklagte Arbeitgeber gesetzlich dazu verpflichtet gewesen wäre, dem Kläger während der Dauer der Freistellung nicht nur sein Gehalt weiter zu zahlen, sondern auch das Recht zur Privatnutzung des Firmenwagens einzuräumen, habe der Kläger Anspruch auf Nutzungsausfallentschädigung. Da wegen des tatsächlichen Zeitablaufs diese Gewährung unmöglich geworden sei und diese Unmöglichkeit vom Beklagten verschuldet wurde, habe der Kläger Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens.

Die Höhe der Entschädigung: Als Berechnungsgrundlage haben die Bundesarbeitsrichter die steuerliche Bewertung der privaten Nutzungsmög-

lichkeit mit monatlich ein Prozent des Bruttolistenpreises des Fahrzeugs herangezogen. Diese Rechenmethode sei von der Rechtsprechung als zulässige Berechnungsweise anerkannt.

Fazit:

- ▶ Überprüfen Sie Ihre Arbeitsverträge dahingehend, ob Sie einen zulässigen Widerrufsvorbehalt hinsichtlich der Privatnutzung von Firmenwagen formuliert haben. Unzulässig ist – wie hier die Richter des BAG festgestellt haben – eine zu weitgehende Formulierung.
- ▶ Wenn möglich, beschränken Sie Ihr Widerrufsrecht schriftlich auf konkrete Fälle, deren Risiko der Arbeitnehmer auch einschätzen kann. Denkbare Beispiele wären die Eigenkündigung des Arbeitnehmers oder eine verhaltensbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber.
- ▶ Versuchen Sie bei Anwendung oder Überprüfung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen bzw. bei vorformulierten Arbeitsverträgen immer an den Sinn der AGB-Regelungen zu denken. Ziel des Gesetzes ist es, so das BAG, auf einen angemessenen Inhalt der in der Praxis verwendeten vorformulierten vertraglichen Regelungen hinzuwirken. Die Arbeitsgerichte lassen es nicht zu, dass Arbeitgeber erst die Grenze des Zulässigen überschreiten und dann das gerade noch rechtlich Zulässige zugesprochen bekommen.
- ▶ Grundsätzlich sollten Sie, falls noch nicht geschehen, Ihre gesamten Arbeitsverträge auf Vereinbarkeit mit dem AGB-Recht überprüfen. Ansonsten ist Ihnen vorzuhalten, die Ihnen eingeräumte Übergangsfrist bis zum Januar 2003 schuldhaft ungenutzt gelassen zu haben.

Cornelia Morick

DAK

Unternehmen Leben

UNSER DANKESCHÖN*



Globetrotter finden Sie in Hamburg, Berlin, Dresden, Köln, Frankfurt & M., Kassel und viele unter www.globetrotter.de



www.Globetrotter.de
Ausrüstung

IHRE EMPFEHLUNG LOHNT SICH DOPPELT!

Wenn Sie als DAK-Versicherter einen neuen Kunden werben, erhalten Sie als Dankeschön zwei GeschenkCards von Globetrotter im Gesamtwert von 20,- €.* Mit der DAK ist übrigens jeder gut beraten: Nennen Sie uns jemanden, der persönlich über die Leistungen der DAK informiert werden möchte und Sie erhalten eine GeschenkCard im Wert von 10,- €.*

Ein neuer Kunde kann sich auch freuen, denn er nutzt vom ersten Tag an alle Leistungen einer ausgezeichneten Kasse! Ende des Aktionszeitraumes: 31.03.2008.

*Die Prämien werden nicht aus Mitgliedsbeiträgen finanziert.

Jetzt 2x sichern!

Beispiele aus über 25.000 Artikeln
des **Globetrotter**-Sortiments



**Jack Wolfskin
Crosshike mid Men**

Outdoor- und Wanderstiefel.
Bestellnr.: ho_497003 € 115,95



**Sätla Summit
WS Mütze Women**

Mit Windstopper Membran.
Bestellnr.: see_477530 € 42,95



**North Face Plasma
Thermal Jacket Women**

Wind- und wasserdichte Winterjacke.
Bestellnr.: ds_437550 € 319,95

Sichern Sie sich Ihre Prämie mit diesen Coupons. Kreuzen Sie Zutreffendes an und senden Sie den Coupon ausgefüllt bis zum 31.03.2008 an die DAK (siehe DAK-Adresse unten).

Ja, ich habe einen neuen DAK-Kunden geworben und erhalte bei Bestätigung der Mitgliedschaft **2x** die Globetrotter GeschenkCard im Wert von je 10,- €.

Ja, ich nenne nebenstehend jemanden, der persönlich über die Leistungen der DAK informiert werden möchte. Für diesen Tipp erhalte ich **1x** die Globetrotter GeschenkCard im Wert von 10,- €.

Ja, ich werde Kunde der DAK.**

Ja, ich bin an einer Mitgliedschaft interessiert. Ich bitte um eine telefonische Beratung und bestätige dies durch meine Unterschrift (siehe unten)**

VORNAME/NAMEN

STRASSE/HAUSNUMMER

PLZ/ORT

KRANKENVERSICHERTEN-NUMMER

Senden Sie den ausgefüllten Coupon bis zum 31.03.2008 an:
DAK Redaktion, Kunden werben, Postfach 10 14 44, 20009 Hamburg

VORNAME/NAMEN

GEBURTSDATUM

STRASSE/HAUSNUMMER

PLZ/ORT

TELEFONNUMMER

UNTERSCHRIFT

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

DAK-Pflegekasse – Kurse und Schulungen

Ein Pflegefall in der Familie bedeutet immer eine gravierende Umstellung im täglichen Ablauf – sowohl für den Betroffenen als auch für die Angehörigen. Da muss guter Rat nicht teuer sein.

Mit ihren Kursen will die DAK-Pflegekasse Angehörigen und ehrenamtlich tätigen Pflegepersonen Kenntnisse vermitteln oder vertiefen, die für die Pflege in der häuslichen Umgebung notwendig und hilfreich sind. Und es soll den Pflegepersonen gezeigt werden, wie sie mit der Belastung durch die Pflege selbst fertig werden können. Schon der Kontakt zu anderen Betroffenen in den Pflegekursen und der damit verbundene Austausch von Erfahrungen kann sehr hilfreich sein.

Ein besonderer Service der DAK-Pflegekasse ist der „visuelle Pflegekurs“, der als Video oder DVD erhältlich ist.

Informieren Sie sich unter

www.dak.de → Kundenservice → Beratung
→ DAK-Pflegekasse

Kopfschmerz und Migräne – aktiv aus der Schmerzfall

Kennen Sie das? Sie haben quälende Kopfschmerzen und würden sich am liebsten ins stille Kämmerlein zurückziehen – wäre da nicht Ihre lange Aufgabenliste, wichtige Termine oder dringende Einkäufe. Am Ende halten Sie irgendwie durch, auch wenn es schwer fällt. Bis die nächste Attacke Ihren Alltag auf den Kopf stellt. Wer sich aktiv mit der Krankheit auseinandersetzt, hat gute Aussichten, die Schmerzen zu lindern oder sogar ganz in den Griff zu bekommen. Die DAK will Sie dabei unterstützen.

Informieren Sie sich unter

www.dak.de → Kundenservice → Gesundheit
→ Kopfschmerzen und Migräne

Rund, gesund und munter!?

Moppelige Kinder mampfen zuviel und bewegen sich zu wenig – das weiß doch jeder, oder? Vor allem aber sind davon meist jene Eltern, Kinder und Jugendlichen überzeugt, die den Kampf gegen die Kilos nicht kennen, die niemals ein Gewichtsproblem hatten. Denn so einfach ist es leider nicht.

Wahrscheinlich haben Sie als verantwortungsvolle Eltern fast nichts unprobiert gelassen, um die überzähligen Pfunde zum Purzeln zu bringen. Doch der erwünschte Erfolg will und will sich nicht einstellen.

Warum? Weil das Übergewicht bei Kindern und Jugendlichen ebenso viele Ursachen hat wie es Möglichkeiten gibt, dem entgegenzuwirken. Die individuell beste Lösung zu finden, ist oft sehr schwierig und braucht Zeit.

Um zu beurteilen, ob es sich um „echtes“ Übergewicht handelt, das Ihr Kind mit sich herumträgt, hilft Ihnen der Kinder-BMI-Rechner und sagt Ihnen, was Sie für ein gesundes Körpergewicht Ihres Kindes tun können.

Wenn Sie auf der Suche nach gesunden und kindgerechten Rezepten sind, schauen Sie doch mal in unserer Kinder-Küche vorbei und probieren Sie die leckeren Rezepte aus.

Informieren Sie sich unter

www.dak.de → Kundenservice → Familie
→ Kind und Kegel → Gesund geht's rund

Elternunterhalt: Wann zahlen Kinder für ihre Eltern

6., aktualisierte Auflage

112 Seiten, Paperback

Preis 9,95 €

ISBN 978-3-8029-3789-7

Walhalla Fachverlag, Regensburg/Berlin

www.WALHALLA.de

Sozialhilferegress vermeiden

Immer mehr Rentner sind nur mangelhaft abgesichert und müssen sich vor allem aufgrund hoher Pflegekosten mit der Bitte um finanzielle Unterstützung ans Sozialamt wenden. In der Bevölkerung weitgehend unbekannt ist, dass Sozialämter in diesem Fall die Möglichkeit haben, Regress bei gut verdienenden Kindern einzufordern, denn auch Kinder sind ihren Eltern gegenüber unterhaltspflichtig.

In seinem Fachratgeber „Elternunterhalt: Wann zahlen Kinder für ihre Eltern?“ führt der erfahrene Anwalt Finn Zwißler in die einzelnen Problembereiche des Elternunterhalts ein:

- Voraussetzungen des Unterhaltsanspruches von Eltern gegenüber ihren Kindern
- Ermittlung der Leistungsfähigkeit des Unterhaltsverpflichteten
- Feststellung der Bedürftigkeit des Unterhaltsberechtigten
- Unterhaltsumfang und Herabsetzung des Unterhaltsanspruches
- Regressforderungen des Sozialamts



- Sozialhilferegress bei Schenkungen unter Lebenden und auf erbrechtliche Ansprüche
Zudem erläutert Zwißler unter Berücksichtigung aktueller BGH-Urteile verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten, durch die überhöhte Regressforderungen des Sozialamtes abgewendet werden können.

Zahlreiche Praxis-Tipps und Checklisten, z. B. zur Berechnung des Elternunterhalts nach der aktuellen „Düsseldorfer Tabelle“, erleichtern das Verständnis der komplizierten Rechtsmaterie. Ein Exkurs über das Gesetz zur Grundsicherung im Alter, Auszüge aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) und dem Zwölften Sozialgesetzbuch (SGB XII) sowie hilfreiche Adressen im Anhang runden den kompakten Ratgeber ab.

Finn Zwißler ist Rechtsanwalt in München. Das Ehe- und Scheidungsrecht bzw. das gesamte Familienrecht sind die Schwerpunkte seiner anwaltschaftlichen Tätigkeit.

Mobbing

Axel Esser, Martin Wolmerath

Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung
6. Auflage 2005,
320 Seiten, kartoniert
Preis 14,90 €
Bund-Verlag ISBN: 978-3-7663-3638-5

Die Autoren zeigen Handlungsmöglichkeiten zur Vorbeugung von Mobbing, aber auch zur Bewältigung von aktuellen Mobbingkonflikten. Direkt Betroffene sowie Betriebs- und Personalräte als Interessenvertreter erhalten damit ein klares und schlüssiges Handlungskonzept. Auch für aussichtslos erscheinende Situationen bietet das Buch Ansätze für konstruktive Lösungen.

Die Autoren:

Axel Esser, Dr. phil., Diplompsychologe
in Guderhandviertel bei Hamburg

Martin Wolmerath, Dr. jur., Rechtsanwalt
in Hamm

Ratgeber Studentenjobs Arbeitsrecht – Sozialversicherung – Steuern

1. Auflage
234 Seiten, kartoniert
Preis 12,50 €
ISBN 978-3-406-56586-1
Verlage C. H. Beck/Vahlen

Dieser Rechtsberater beantwortet die wichtigen Fragen rund um den „Job“ während des Studiums.

Eingehend sind u. a. behandelt:

- ▶ Rechtsgrundlagen, Rechte und Pflichten
- ▶ Kündigung, Kündigungsschutz, Zeitverträge
- ▶ Verdienstgrenzen Lohnfortzahlung und Urlaubsanspruch
- ▶ Gleichbehandlung und Mutterschutz
- ▶ Durchsetzung der eigenen Rechte

In Anbetracht der „Generation Praktikum“ und der Erhebung von Studiengebühren nimmt das Thema Jobben neben dem Studium eine immer größere Bedeutung ein. Entsprechend wichtig ist es für Studierende, rechtliche Möglichkeiten und Grenzen zu kennen.

Prof. Dr. jur. Harro Plander, Universitätsprofessor i. R. für Privat-, Arbeits- und Wirtschaftsrecht an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, ist ausgewiesener Kenner der Materie und hält Lehrveranstaltungen für Privat-, Handels- und Arbeitsrecht am Hamburger Institut für Berufsbildung der Versicherungswirtschaft.

Das Werk richtet sich an Studierende, Berater und Arbeitgeber.

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

Rüdiger Scharf / DAK Pressestelle,
Jörg Kähler / DAK Entgeltfortzahlungsversicherung,
Renate Schäfer, Andrea Toborg, Katrin Kohlmeyer /
DAK Mitgliedschafts- und Beitragsrecht,
Thomas Kuschel / DAK Personal-Grundsatzfragen,
Renate Giesler / Freiberufliche Journalistin,
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 Aufheller

Fotos

colourbox, Corbis, C. Kropke, Mauritius

Redaktionsschluss dieser Ausgabe
13. Dezember 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 –
3,9 Cent/Minute aus dem Festnetz der Dt. Telekom.
Abweichungen bei Anrufen aus Mobilfunknetzen.

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 – 3,9 Cent/Minute aus dem Festnetz der Dt. Telekom.
Abweichungen bei Anrufen aus Mobilfunknetzen.

DAK

Unternehmen Leben

Optimal versorgt. Schneller gesund.

Wir möchten, dass Sie Ihr Leben in vollen Zügen genießen. Deshalb hat die DAK – Deutschlands innovativer Krankenversicherer – ein Netzwerk von Spezialisten aufgebaut und bietet durch aufeinander abgestimmte Angebote optimale Qualität in der Behandlung. Damit wird auch nach einer Operation die Behandlungsdauer verkürzt und Sie sind schneller wieder daheim – und können sich unbeschwert ins Vergnügen stürzen.

DAKdirekt 01801-325 325. 24 Stunden an 365 Tagen – 3,9 Ct./Min.
aus dem Festnetz der Dt. Telekom. Abweichungen bei Anrufen aus Mobilfunknetzen.

