

# praxis + recht

**DAK MAGAZIN**  
für Personalbüro,  
Steuerberater  
und Ausbilder



ARZTBESUCH IM AUSLAND

## Krank im Urlaub

Seite 15

**DAK**

Unternehmen Leben

### PRAXIS

Essen am Arbeitsplatz: Tipps für  
eine gesündere Ernährung

Seite 6

### RECHT

Kinder des Betriebsinhabers:  
Besteht Versicherungspflicht?

Seite 26

### SERVICE

DAK-Gesundheitsreport 2008:  
Schwerpunkt Männergesundheit

Seite 33

# DAK

Unternehmen Leben

ICH LIEBE  
MEIN LEBEN



## Neues Leben. Neues Glück.

Kugelrund und kerngesund. Wer Nachwuchs erwartet, darf von der DAK einfach mehr erwarten. Und zwar alles, was für Ihre Gesundheit und die Ihres Kindes wichtig ist – wie Vorsorgeuntersuchungen, Hebammenhilfe, Kliniksuche und Expertenrat per Telefon. So können Sie sich ganz entspannt auf Ihr „neues Leben“ freuen. Und jeden Moment stressfrei und voller Glück genießen.

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



**Prof. Dr. Herbert Rebscher**  
Vorsitzender des Vorstandes der DAK

## Der Gesundheitsfonds: Übergangszeit wäre sinnvoll

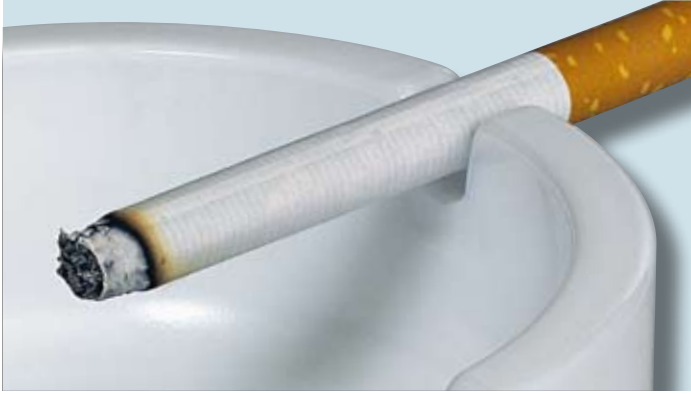
Sie haben es sicherlich in den vergangenen Monaten wiederholt in der Tagespresse gelesen: Der Gesundheitsfonds steht nach wie vor in der Kritik. In meinen Augen zu Recht – denn wir sind dabei, ein gewachsenes und bewährtes System von heute auf morgen grundlegend zu verändern, ohne dass wir die Auswirkungen bis ins Letzte durchschauen können. Eine ganze Reihe von Fragen sind zudem noch ungelöst.

Vorgesehen ist, dass die Bundesregierung bis zum 1. November 2008 erstmals einen einheitlichen Beitragssatz für alle Krankenkassen festlegt und dann ab Januar 2009 die Finanzströme in der gesetzlichen Krankenversicherung über den Gesundheitsfonds in völlig neuer Form fließen. Nach den leidvollen Erfahrungen bei Neueinführungen in anderen Bereichen rate ich dringend von einer übergangslosen Einführung ab. Es sollten vielmehr Überlegungen angestellt werden, in einer mindestens einjährigen Konvergenzphase alte und neue Finanzstrukturen nebeneinander bestehen zu lassen. Jede Krankenkasse kann dann anhand konkreter Zahlen sehen, wie sich der Fonds auswirkt, und danach ihre Planungen ausrichten.

Wir als DAK engagieren uns für eine zeitlich vernünftige Umsetzung. Über die weitere Entwicklung werden wir Sie auf dem Laufenden halten.

PS: Sicher ist es Ihnen aufgefallen: Das Magazin praxis+recht hat eine neue Hefstruktur bekommen. Die Rubriken PRAXIS, RECHT und SERVICE informieren Sie ausführlich über die Veränderungen im Gesundheitswesen. Schwerpunkt bleibt der Themenblock RECHT mit Fachinformationen für Ihre Arbeit.

## INHALT



### 10 Rauchen

Die wichtigsten Fakten über das neue Nichtraucher-schutzgesetz



### 6 Essen im Büro

Viele Arbeitnehmer ernähren sich ungesund



### 15 Krank im Auslandsurlaub

Welche Pflichten und Rechte Arbeitnehmer haben

## PRAXIS

### Ernährung

**6 Fitnessfalle Arbeitsplatz** Tipps und Tricks, wie man sich im Büro gesünder ernähren kann

### Rauchen

**10 Ohne Rauch geht's auch** Rauchen im Betrieb: Was Arbeitgeber wissen müssen

### Kurzinfos

**14 Vom richtigen Umgang mit dem Chef ■ Work-out für Körper und Geist ■ Bankangestellte trotz großem Stress sehr fit ■ Tennisarm durch Computerarbeit**

## RECHT

### Krankenversicherung

**15 Krank im Urlaub** Was ein Arbeitnehmer tun muss, wenn er während eines Auslandsaufenthaltes erkrankt

**18 Auf Antrag Geld zurück** Unter welchen Umständen Rentner mit Job Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zurückerhalten

**28 Krankenversicherungspflicht auch für Selbstständige?** Prüfung der Versicherungspflicht bei Arbeitnehmern, die gleichzeitig auch selbstständig tätig sind

### Sozialversicherung

**20 Ehrenamtliches Engagement wird auch finanziell belohnt** Alles über die neu eingeführte Ehrenamtspauschale

**26 Rechtssicherheit für im Betrieb mitarbeitende Kinder** Das Statusfeststellungsverfahren ist jetzt auf im Familienbetrieb mitarbeitende Kinder ausgeweitet worden

### Arbeitsrecht

**22 Aufhebungsverträge oft sinnvoller als Kündigung** Infos zu Aufhebungsverträgen – inklusive Grundsatzurteil



**18**  
**Rentner**  
 Beschäftigte Ruhe-  
 ständler können  
 Geld zurückerhalten



**33** **Gesundheitsreport 2008**  
 Die wichtigsten Ergebnisse der großen DAK-Analyse

### Kurzinfos

- 30 Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht**  
 Geburtsvorbereitungskurs für Personalverantwortliche: Elternzeit und Elternteilzeit von Arbeitnehmern
- 31 Aktuelle Fachliteratur**
- 32 Erstattungsregelungen bei Altersteilzeit vereinheitlicht** ■ DAK-Newsletter *praxis+recht* ■ Längere Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld ■ Notlügen im Bewerbungsgespräch

## SERVICE

### Gesundheit

- 33 Zahl der Fehltage leicht angestiegen**  
 Der DAK-Gesundheitsreport 2008 ist da
- 36 Wenn Worte wichtig werden** Das Betreuungsprogramm „DAK – besser leben“

### Kurzinfos

- 37 Mehrere Tausend Betrugsfälle aufgeklärt** ■ Bestnoten für den Kundenservice der DAK ■ IT-Allianz gegründet ■ DAK unterstützt pflegende Angehörige
- 38 Kontakt** Alle wichtigen Telefonnummern

## Impressum

### DAK Magazin *praxis+recht* 1/2008

für Personalbüro, Steuerberater und Ausbilder

#### Herausgeber

DAK Zentrale, Nagelsweg 27–31  
 20097 Hamburg  
 www.dak.de

#### 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  
 Telefon: 040-23 96 14 66, Fax: 040-23 96 34 66  
 E-Mail: sabine.langner@dak.de

#### Chef vom Dienst

Gerd Brammer  
 Telefon: 040-23 96 10 69  
 E-Mail: gerd.brammer@dak.de

#### Autoren

Ulrike Albrecht, Thomas Kuschel (DAK Personal-Grundsatzfragen), Katrin Kohlmeyer, Andrea Toborg (DAK Mitgliedschafts- und Beitragsrecht), Martin Kordt (DAK Pressestelle), Cornelia Morick (freiberufliche Journalistin und Rechtsanwältin), Jens Nommensen (DAK Allgemeine Leistungen und Krankengeld), Wolfgang Wittenberg (DAK Finanzmanagement)

#### Redaktionelle Mitarbeiter

Joachim Bokeloh, Karsten Fiehe

#### Fotos

Titel: Stefanie Sudek; Editorial (S. 3): DAK/Wigger; Kontakt (S. 38): iStock

#### Produktion und Gestaltung

muehlhaus & moers kommunikation gmbh, Köln/Berlin

#### Litho

Purpur, Köln/Berlin

#### Druck

Evers Druck, Meldorf

#### Anzeigen

Marketing Services Gärtner  
 Henry Gärtner  
 Telefon: 02131-742 32 33  
 E-Mail: info@ms-gaertner.de  
 Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 1 vom 01.04.2008

Redaktionsschluss dieser Ausgabe ist der 27. Februar 2008. Die Zeitschrift informiert über Themen überwiegend aus der Sozialversicherung und der Gesundheitsförderung. Sie wird dem Bezieher vierteljährlich kostenlos zugestellt. Namentlich gekennzeichnete Beiträge sind nicht unbedingt identisch mit der Meinung der Redaktion. Für unverlangte Einsendungen übernehmen Redaktion und Agentur keine Verantwortung. Nachdruck, Aufnahme in Onlinedienste und Internet sowie Vervielfältigungen auf Datenträgern nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch die Redaktion.



# Fitnessfalle Arbeitsplatz

Rund acht Stunden pro Tag verbringt ein durchschnittlicher Arbeitnehmer bei der Arbeit. Gesunde Ernährung ist dort allerdings die Ausnahme: Die meisten Berufstätigen essen am Arbeitsplatz zu viel, zu süß und zu fettig. Oder gar nicht. Die Folgen: Übergewicht, Konzentrationsprobleme und gesundheitliche Beschwerden. praxis+recht gibt Ihnen Tipps, wie Sie gesünder essen können.



Foto: Image Source

**A**ls Ernährungsminister Horst Seehofer Anfang des Jahres vor die Presse trat, um die Ergebnisse der ersten gesamtdeutschen Verzehrsstudie zu präsentieren, hatte er keine guten Nachrichten zu vermelden. Denn die Hauptaussage des Werkes mit dem offiziellen Titel „Nationale Verzehrsstudie II“ (NVS II) lässt sich kurz und knapp so zusammenfassen: Die Deutschen sind zu dick.

Im Rahmen der NVS II wurden rund 20.000 Frauen, Männer und Jugendliche zwischen 14 und 17 Jahren aus ganz Deutschland gemessen und gewogen. Das erschreckende Ergebnis: Zwei von drei Männern und die Hälfte aller Frauen sind übergewichtig, jeder fünfte Bundesbürger ist sogar adipös, also krankhaft fettleibig.

Dabei handelt es sich keinesfalls nur um ein kosmetisches Problem: Übergewichtige sind im Durchschnitt häufiger krank als normalgewichtige Menschen und kommen auch häufiger ins Krankenhaus. Als Spätfolge der zusätzlichen Kilos entwickeln sich oft schwere Krankheiten wie zum Beispiel Diabetes.

### Gegessen wird häufig

Doch warum sind die Deutschen dick? Wer das genauer untersuchen will, muss nicht nur in ihre Kühlschränke gucken – sondern sich auch ihr Essverhalten am Arbeitsplatz genauer anschauen. Berufstätige essen oft eine oder mehrere Mahlzeiten außer Haus. Und nehmen dabei, wie eine Studie der deutschen Gesellschaft für Ernährung ergab, einen relativ hohen Anteil an Fleisch zu sich, während der Anteil an einheimischem Frischobst und Nahrungsmitteln gering ist.

Zudem hat sich die Arbeitswelt in den letzten Jahren rasant verändert, Arbeitsbelastung und Stress haben stetig zugenommen. Das hat auch einen Einfluss auf die Art, wie Berufstätige essen: Aus Zeitmangel greifen die meisten bei Hunger zu kalorienreichen Fertiggerichten, Fast Food oder Snacks.

Auch das Essen in Kantinen ist oft zu fleischlastig und zu fett. Vorbildliche Betriebsrestaurants wie das von HDI-Gerling in Köln, das ausgewogene Kost aus Bioprodukten serviert und seinen Gästen sogar eine individuelle Ernährungsberatung anbietet (siehe auch Inter-

view auf Seite 9), sind noch die Ausnahme. Dabei sollten auch Arbeitgeber daran interessiert sein, dass ihre Angestellten besser essen – denn fitte Arbeitnehmer sind wesentlich leistungsfähiger und seltener krank.

### Jeder Mensch isst anders

So unterschiedlich wie die einzelnen Menschen ist auch ihr Essverhalten am Arbeitsplatz: Da gibt es die Langschläferin, die morgens aus Zeitnot auf ihr Frühstück verzichtet, den ewig Gestressten, der Essen als Zeitverschwendung betrachtet und am Schreibtisch schnell ein belegtes Brötchen verdrückt, oder den Süßigkeitenfan, der immer eine Tafel Schokolade in der Schublade hat.

Doch egal ob Frühstücksverweigerer, Nebenbeisser oder Nascher – die DAK-Ernährungsexpertin Hanna-Kathrin Kraaibeek kennt die unterschiedlichen Esstypen alle. Für die DAK entwirft die Diplom-Ernährungswissenschaftlerin unter anderem Präventionsmaßnahmen im Bereich Ernährung. Gesundes Essen bedeutet für die DAK-Expertin mehr als ▶



### Tipps für den Arbeitsplatz

Mit den einfachen Tipps von praxis+recht ist gesunde Ernährung auch im Büro kein Problem. Probieren Sie es einfach mal aus: Sie werden sehen, wie schnell Sie sich fitter fühlen!

- ▶ Viel trinken: Zwei Liter Wasser, verdünnte Säfte oder Tee am Tag sind ideal.
- ▶ Nehmen Sie sich Zeit für ein Frühstück! Wenn Sie morgens noch keinen Hunger haben, reicht auch eine Kleinigkeit.
- ▶ Schweres und fettes Essen am Mittag macht träge und müde.
- ▶ Bei Hunger auf Süßes: Frisches Obst ist ein süßer, aber gesunder Snack.
- ▶ Wählen Sie in der Kantine zur Abwechslung auch einmal den Salatteller.
- ▶ Wenn es hektisch wird: Kleine Pausen sind auch erholsam.
- ▶ Lassen Sie keine Mahlzeiten ausfallen: Nur wer isst, kann auch etwas leisten.
- ▶ Nüsse und Kerne enthalten viele B-Vitamine: gut für die Konzentrationsfähigkeit.

► bloßes Kalorienzählen – der Energiegehalt der Nahrung ist nur ein Aspekt unter vielen. „Am allerwichtigsten ist es, sich bewusst und mit Freude zu ernähren“, so Kraaibeek.

### Regelmäßiges Essen wird vernachlässigt

Genau das aber machen Arbeitnehmer in der Hektik des Arbeitsalltags meist nicht – oft werden Mahlzeiten nebenbei gegessen oder gleich ganz ausgelassen. „Der größte Fehler von Arbeitnehmern ist bestimmt, unregelmäßig oder gar nicht zu essen. Wenn man etwas leisten will, muss man auch essen. Wer zum Beispiel sein Frühstück weglässt, bekommt spätestens zur Mittagszeit so großen Hunger, dass er dann ganz besonders energiereiche und sättigende Speisen wählt.“ Leuten, die morgens noch kei-

nen Hunger haben, rät sie, wenigstens einen kleinen Bissen zu sich zu nehmen, zum Beispiel eine Banane oder einen Joghurt.

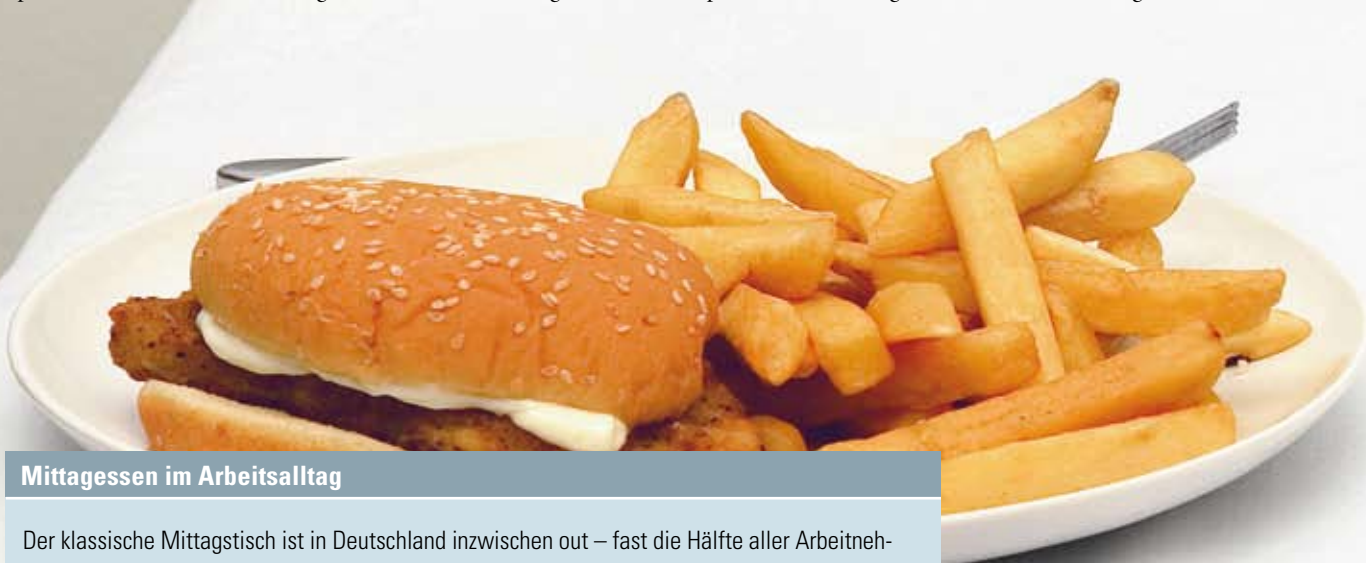
Auch das Mittagessen würde von Berufstätigen viel zu oft vernachlässigt, so Kraaibeek. Das sei nicht nur ungesund, sondern auch gar nicht notwendig: „Wenn es mal hektisch wird, reicht auch eine kurze Pause von einigen Minuten, um etwas zu essen und kurz zu entspannen.“

### Fit Food und Fitnessfallen

Für einen guten Start in den Arbeitsalltag empfiehlt Hanna-Kathrin Kraaibeek Vollkornbrot oder -müli: „Sie bestehen aus komplexen Kohlenhydraten, die nur langsam verdaut und nach und nach ins Blut abgegeben werden. So versorgen sie den Körper über einen längeren

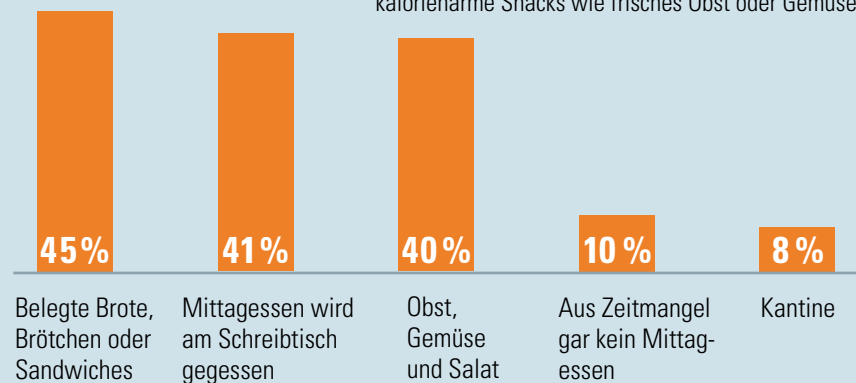
Zeitraum mit Energie.“ Mit einem zweiten Frühstück – das zum Beispiel aus Obst oder Joghurt bestehen kann – lässt sich das morgendliche Leistungshoch noch verlängern. Zum Mittagessen sollte dann etwas Leichtes wie mageres Fleisch, Fisch oder Gemüse auf dem Speiseplan stehen. Diese Gerichte sind reich an Vitaminen und Mineralstoffen und verhindern so Leistungstiefs.

Wahre Fitnessfallen sind dagegen die Kantineklassiker Schnitzel, Pommes frites mit Mayonnaise oder Nudeln in Sahneseife: „Solche Gerichte schaden nicht nur der Figur, sondern auch der Kondition“, so Kraaibeek, „die Verdauungsorgane arbeiten dann auf vollen Touren, das Gehirn dagegen auf Sparflamme.“ Auch Schokoriegel als Pausensnacks sieht die



### Mittagessen im Arbeitsalltag

Der klassische Mittagstisch ist in Deutschland inzwischen out – fast die Hälfte aller Arbeitnehmer isst laut einer DAK-Umfrage mittags belegte Brötchen. Vor allem bei Frauen sehr beliebt: kalorienarme Snacks wie frisches Obst oder Gemüse.



Quelle: DAK/raige/ISOE



DAK-Expertin kritisch – sie führen dem Körper zwar sehr schnell Energie zu, bestehen aber vor allem aus viel Zucker und Fett. Besser für den kleinen Snack zwischendurch eignen sich Nüsse: Sie enthalten viel B-Vitamine (gut für die Konzentration) und Mineralien – unter anderem Magnesium, das Erschöpfungserscheinungen vorbeugt.

### Ausnahmen sind in Ordnung

Wer jetzt denkt, gesunde Ernährung im Büro erfordere ständige Disziplin, kann aber aufat-

men: Ausnahmen von diesen Regeln sind ausdrücklich erlaubt. Bei ansonsten ausgewogener Ernährung darf es natürlich hier und da auch eine Currywurst zu Mittag sein. Die sollte man dann aber auch richtig genießen! Karsten Fiehe

### Mehr zum Thema

Noch mehr Ernährungstipps finden Sie unter [www.dak.de](http://www.dak.de) > **Kundenservice** > **Gesundheit** > **Ernährung, Fitness, Wellness**



**i** Die beiden Broschüren zum Thema „Gesunde Ernährung“ erhalten Sie in Ihrer DAK-Geschäftsstelle, unter der Nummer 01801-325 325 oder unter [www.dak.de](http://www.dak.de).



## „Wir wollen die Leute nicht erziehen“

Seit über 20 Jahren leitet Bernhard Bonfig das Betriebsrestaurant des Versicherungskonzerns HDI-Gerling in Köln. 1998 stellte er die Küche komplett auf Biokost um.

**praxis+recht:** Warum haben Sie beschlossen, konsequent auf Bioprodukte zu setzen?

**Bernhard Bonfig:** Der Grundgedanke war, etwas für die Umwelt zu tun. Außerdem sind Biolbensmittel auch gesünder.

**praxis+recht:** Wie ist die Umstellung bei den Mitarbeitern angekommen?

**Bernhard Bonfig:** Sehr gut. Die Leute ernähren sich heute bewusster als früher und wollen wissen, woher die Dinge kommen, die sie essen.

**praxis+recht:** Und die Reaktion der Kollegen?  
**Bernhard Bonfig:** Am Anfang sind wir oft belächelt worden. Doch irgendwann kamen die ersten ernstesten Anfragen, wie wir die Umstellung geschafft haben. Das hat aber lange gedauert!

**praxis+recht:** Servieren Sie auch Currywurst?  
**Bernhard Bonfig:** Natürlich. Das ist auch bei uns ein sehr beliebtes Gericht. Wir wollen dazu



Spitzenkoch Bernhard Bonfig versorgt täglich rund 2.000 Menschen mit Biokost.

beitragen, dass sich die Mitarbeiter gesund ernähren, ihnen aber nicht vorschreiben, was sie essen sollen. Allerdings steht Currywurst eben nur jedes Vierteljahr einmal auf dem Plan!

# Ohne Rauch geht's auch

Spätestens seit Jahresbeginn gehören sie fest ins Bild: die kleinen Grüppchen der Raucher vor Betrieben und Gaststätten, in denen der blaue Dunst ab sofort verboten ist. Was müssen Arbeitgeber über die neuen Gesetze wissen? Wie lassen sich die Regelungen umsetzen, ohne einen Keil zwischen die Mitarbeiter zu treiben? praxis+recht hat die wichtigsten Fakten für Sie zusammengestellt und bei Rauchern nachgefragt. Fazit: Das neue Gesetz bietet auch Chancen – viele denken darüber nach, mit dem Rauchen aufzuhören.



Inzwischen ein häufiges Bild: Raucher, die vor ihrer Firma ihrem Laster frönen.

Das „Gesetz zum Schutz vor den Gefahren des Passivrauchens“, genannt Bundesnichtraucherschutzgesetz (BNichtrSchG), trat schon im September 2007 in Kraft. Demnach ist das Rauchen in Einrichtungen des Bundes und in öffentlichen Verkehrsmitteln verboten. Die meisten Bundesländer haben 2008 außerdem ein Rauchverbot in Gaststätten und gastronomischen Betrieben eingeführt. Zwar wird über die konkrete Umsetzung vielerorts noch gestritten, offenbar hat aber schon jetzt ein Gesinnungswandel eingesetzt: 96 % der Raucher denken übers Aufhören nach. Das ergab eine DAK-Umfrage.

## Das neue Bundesgesetz

Bereits am 1. März 2007 hatte die Bundesregierung den Entwurf eines neuen Gesetzes zum Nichtraucherschutz beschlossen. Der Bundesrat forderte anschließend sogar eine Verschärfung der geplanten Regelungen, wie etwa den Einbau von Luftfiltern in Raucherräumen. Dies wurde jedoch abgelehnt. Am 25. Mai passierte das Gesetz in der gemäßigten Fassung den Deutschen Bundestag. Anfang Juli stimmte der Bundesrat zu, und Bundespräsident Köhler fertigte knapp 14 Tage später das neue Gesetz aus.

### Kernpunkte

- ▶ Bundesgesetz und Länderregelungen
- ▶ Pflichten öffentlicher Arbeitgeber
- ▶ Viele Raucher wollen aufhören
- ▶ Neues Rauchstopp-Programm der DAK

Das am 1. September 2007 in Kraft getretene BNichtSchG gilt in allen Einrichtungen des Bundes und der Bundesverfassungsorgane, in Verkehrsmitteln des öffentlichen Personenverkehrs (dazu gehören auch Taxen) sowie in Personenbahnhöfen der öffentlichen Eisenbahnen.

Zu den Einrichtungen des Bundes zählen auch bundesunmittelbare Körperschaften, Anstalten und Stiftungen. Zum Beispiel die DAK, die laut § 87 Abs. 2 S. 1 Grundgesetz eine Körperschaft des öffentlichen Rechts ist. In diesen Einrichtungen darf künftig nicht mehr geraucht werden, sofern keine separat ausgewiesenen Raucherräume vorhanden sind. Für die Durchsetzung des Rauchverbots sind die jeweiligen Arbeitgeber zuständig. Dies bedeutet auch, dass in den Einrichtungen auf das Verbot ausdrücklich hingewiesen werden muss. Verstöße können mit Bußgeldern geahndet werden.

### Einrichtung von Raucherräumen

Ob Raucherräume eingerichtet werden oder nicht, hat der Inhaber des Hausrechts zu entscheiden – in der Regel also der Arbeitgeber oder der Vermieter. Der Personalrat hat dabei aber ein Mitspracherecht (§ 75 Abs. 3 Nr. 11 Bundespersonalvertretungsgesetz). Daneben können Raucherpausen, die befristete Einrichtung von Raucherräumen, Programme zur Raucherentwöhnung oder arbeitsrechtliche Mittel bei Verstößen gegen das Rauchverbot in einer Dienstvereinbarung formuliert werden.

Vereinbarungen, die öffentliche Arbeitgeber und Personalrat vor dem 1. September geschlossen haben, sind – soweit sie mit dem neuen Gesetz kollidieren – unwirksam. So durfte etwa in manchen Unternehmen in einem Büroraum geraucht werden, wenn beide Parteien, Raucher und Nichtraucher, einverstanden waren. Nach der neuen Regelung ist dies rechtswidrig. Das Gleiche gilt für Raucherbereiche, die nicht als separate Raucherräume eingerichtet und ausgewiesen sind.

### Das sagen die Länder

Mit der bundesweiten Neuregelung des Nichtraucherschutzgesetzes wurde auch die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) geändert beziehungsweise ergänzt. Unternehmen müssen nun, soweit erforderlich, ein allgemeines oder

auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot erlassen (§ 5 Abs. 1 ArbStättV). Entsprechend sind auch private Arbeitgeber angehalten, Betriebsvereinbarungen zu treffen, um ihre Mitarbeiter vor den Gefahren des Passivrauchens zu schützen.

Wichtig sind für Arbeitgeber, die unter die Landesgesetzgebung fallen (wie etwa Daimler), die Regelungen des jeweiligen Bundeslandes. So gilt in Bayern, Hessen und Niedersachsen beispielsweise ein Rauchverbot an Flughäfen. In den meisten Ländern ist außerdem das Rauchen in Sportstätten verboten – aber eben nicht in allen.

Rücksicht auf Nichtraucher ist das Gebot der Stunde. Was für öffentliche Arbeitgeber Pflicht ist, sollte deshalb auch nicht öffentliche Arbeitgeber motivieren, im Interesse ihrer Mitarbeiter für eine rauchfreie Umgebung zu sorgen.

### Viele Raucher wollen aufhören

Bei aller Unsicherheit im Umgang mit dem neuen Gesetz: Nichtraucher ist in! Ob gesundheitliche, private oder finanzielle Gründe – 96 % aller Raucher denken über einen Ausstieg nach. Nur 3 % wollen definitiv nicht auf Zigaretten verzichten. Das ergab eine repräsentative Um-

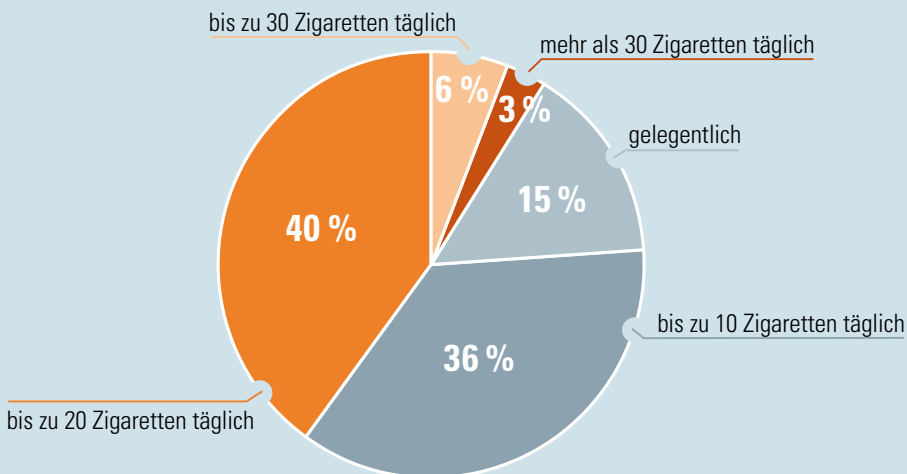
frage der DAK unter Rauchern und Exrauchern. 72 % würden am ehesten aus gesundheitlichen Gründen aufhören, für ein Siebtel stellt das Nichtrauchererschutzgesetz einen Anlass dar. „Die Zahlen belegen, dass auch Raucher sensibel geworden sind und sich um ihre Gesundheit sorgen“, lobt DAK-Suchterperte Ralf Kremer. „Offenbar hat die Debatte zum Nachdenken angeregt.“

### Loskommen – ganz einfach?

Weit mehr als die Hälfte der Raucher (66 %) hat schon mindestens einen Anlauf unternommen, auf Zigaretten zu verzichten. Ein knappes Fünftel (18 %) hat bereits mehr als drei erfolglose Versuche hinter sich. Einem Viertel der Deutschen gelang dagegen der Ausstieg. Unterstützende Medikamente oder Akupunktur waren dabei nur bei jeweils 2 % der Fälle im Spiel. Weniger als 1 % ließ sich hypnotisieren. „Die Mehrheit der Exraucher hat damit viel diskutierte Praktiken eine deutliche Absage erteilt“, unterstreicht Kremer die Ergebnisse. „Die Erfahrung zeigt zwar, dass Hypnose und Akupunktur manchen Rauchern beim Ausstieg geholfen haben. Wissenschaftlich gesichert sind diese Methoden aber nicht.“

## Von Abstinenz über Genuss bis Sucht: das Rauchverhalten der Deutschen

Die meisten leben abstinenz: Fast die Hälfte der Deutschen hat noch nie an einer Zigarette gezogen, ein weiteres Viertel sind ehemalige Raucher. Bleibt ein Viertel, das raucht – davon die große Mehrheit (85 %) täglich. Der Zigarettenkonsum der Raucher im Einzelnen:



Quelle: Repräsentative Forsa-Umfrage der DAK im Oktober und November 2007

## Raucher kontra Nichtraucher?

Trotz der neuen Regelungen bleibt die Vermittlung zwischen Rauchern und Nichtrauchern im konkreten Fall oft schwierig – da unterscheiden sich öffentlicher oder privater Arbeitgeber nicht. Der DAK-Suchtexperte Ralf Kremer plädiert dafür, das Thema nicht zu polemisieren: „In erster Linie ist jetzt Rücksichtnahme gefordert, auf beiden Seiten. Natürlich halten wir das Gesetz für wichtig und richtig. Aber es nützt keinem etwas, wenn Raucher und Nichtraucher sich jetzt anfeinden. Die nächsten Wochen und Monate werden zeigen, wie die Menschen mit der neuen Situation umgehen und ob die öffentlichen Debatten wirklich die Realität wiedergeben.“

## Debatten oftmals auf Stammtischniveau

Der DAK-Experte hält die Diskussionen, zumindest teilweise, für aufgebauscht: „Viele Raucher stört es ja selbst, wenn beim Essen der blaue Dunst über den Tellern hängt. Wir sind zuversichtlich, dass sich Raucher und Nichtraucher gut mit dem neuen Gesetz arrangieren werden. In anderen europäischen Ländern wie Irland oder Italien hat man positive Erfahrungen gemacht. Warum sollte das bei uns anders sein?“

Ihn stört am meisten, dass häufig einseitig von einer Einschränkung der Freiheit der Raucher die Rede ist: „Was ist mit den Angestellten in der Gastronomie? Sie mussten bisher stundenlang im Zigarettenrauch arbeiten – ohne dass sie die

Wahl hatten“, gibt Kremer zu bedenken. „Debatten hin oder her: Zigaretten sind schädlich, und jeden Tag sterben Hunderte von Menschen an den Folgen, Raucher und Passivraucher.“

## Klinikum Neustadt – ein Erfolgsbeispiel

Wie der Dialog zwischen Rauchern und Nichtrauchern gelingen kann, zeigt das Beispiel des Klinikums Neustadt in Schleswig-Holstein, das die DAK bei der Umwandlung zum rauchfreien Unternehmen begleitet hat. Patienten und Mitarbeiter hatten sich hier in der Vergangenheit immer wieder zu Wort gemeldet und eine Verschärfung der bestehenden Rauchverbote gefordert. So ist ein Klinikum ja nicht nur Arbeitsplatz, sondern auch ein Ort, an dem

## Nichtraucherschutzgesetz: keine einheitliche Regelung

**Bundesweit verboten ist** das Rauchen in Gaststätten. Geraucht werden darf dort nur noch in geschlossenen Raucherräumen. In fast allen Bundesländern gilt außerdem ein Rauchverbot in Diskotheken.

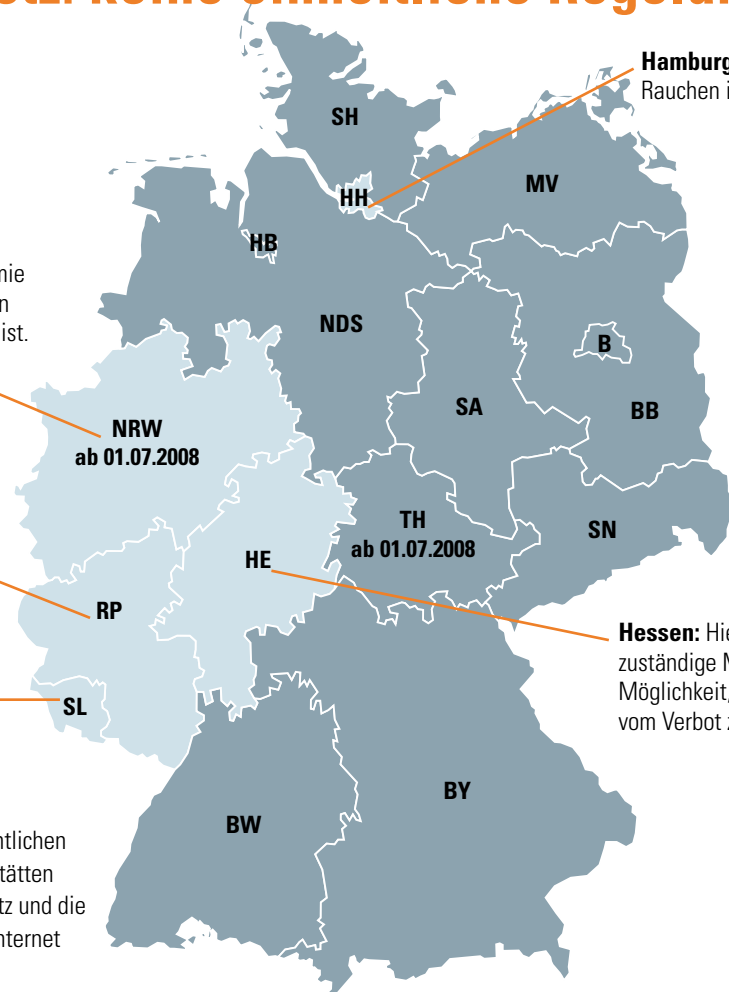
■ = Ausnahmeregelungen

**Nordrhein-Westfalen:** Festzelte und Außengastronomie sind vom Verbot ausgenommen – ebenso Vereine, deren Zweck der gemeinschaftliche Konsum von Tabakwaren ist.

**Rheinland-Pfalz:** In Festzelten darf geraucht werden – vorausgesetzt, diese sind keine Dauereinrichtung, sondern werden nur vorübergehend, an höchstens 21 aufeinanderfolgenden Tagen betrieben.

**Saarland:** Rauchen ist in Gaststätten in gekennzeichneten Räumen erlaubt, solange diese nicht bewirtet werden.

Außerdem beinhaltet das neue Gesetz ein Rauchverbot in öffentlichen Gebäuden, in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche, Sportstätten und vielen Bildungs- oder Kultureinrichtungen. Mehr zum Gesetz und die ausführlichen Regelungen der einzelnen Länder finden Sie im Internet unter [www.dak-firmenservice.de](http://www.dak-firmenservice.de).



**Hamburg:** Erlaubt das Rauchen in Festzelten.

**NRW**  
ab 01.07.2008

**TH**  
ab 01.07.2008

Menschen gesund werden wollen. Im Mittelpunkt stand dabei insbesondere das Rauchen vor den Eingangstüren und der Cafeteria. Umgekehrt wurde von den Beschäftigten auch immer wieder die Möglichkeit von Rauchpausen gefordert.

Im März 2006 wurde eine Projektgruppe mit dem Ziel gegründet, die Voraussetzungen für die Umsetzung und die Akzeptanz eines Rauchverbots im gesamten Klinikum wie auch auf dem umliegenden Gelände zu schaffen. Mitglieder waren Raucher, Exraucher, Gelegenheitsraucher und Nichtraucher aus verschiedenen Bereichen des Klinikums sowie aus dem Betriebsrat. Begleitet wurde das Projekt von einem Lenkungsausschuss aus dem kaufmännischen Leiter, dem ärztlichen Direktor, dem Betriebsratsvorsitzenden sowie dem Chefarzt der Klinik für Innere Medizin.

### Aktionstag und Nichtraucherschulungen

Ausgangspunkt bildeten eine Mitarbeiterbefragung und Gespräche mit anderen Kliniken in vergleichbarer Situation. Darauf aufbauend wurden Konzepte zur Information und Motivation der Mitarbeiter für das Projekt entwickelt und in Abstimmung mit dem Betriebsrat und der Klinikleitung ein Maßnahmenkatalog festgelegt. Wichtiges Element dabei: Ein Aktionstag im Klinikum, an dem Lungenfunktionsprüfungen, aber auch zahlreiche Informationen für Mitarbeiter angeboten wurden – zum Beispiel zum Thema Rauchstopp oder gesunde Ernährung.

Für Patienten und Besucher sowie für Partnerinstitutionen entwickelte die Projektgruppe Informationsschreiben. Parallel erfolgten auf freiwilliger Basis Nichtraucherschulungen für Mitarbeiter. Das Klinikum übernahm zwei Drittel der Kursgebühren. Weitere Unterstützung leistete die Krankenkasse, die gleichzeitig

eine Fotoausstellung zum Thema Rauchen auf dem Gelände organisierte. Alle Mitarbeiter wurden per E-Mail über den Start des Programms informiert. Zeitgleich erschien ein Artikel in der Patientenzeitschrift. Am Stichtag standen die Mitarbeiter der Projektgruppe an den Eingängen bereit, um Mitarbeiter und Patienten zu informieren und noch einmal für das Programm zu werben.

### Akzeptanz erstaunlich hoch

Die Bilanz nach fünf Monaten: Die Akzeptanz des Rauchverbotes bei Mitarbeitern, Patienten und Besuchern ist erstaunlich hoch. Nikotinersatzpräparate werden kaum nachgefragt. Gelegentlich kommt es zu heimlichen Rauchversuchen im Haus oder vor den Türen. Bei entsprechenden Hinweisen auf das Rauchverbot sind die Reaktionen unterschiedlich, aber nur selten aggressiv. Auch bei Wind und Wetter ziehen sich die Raucher zumeist an die Grundstücksgrenzen zurück. Eine weitere Mitarbeiterbefragung ergab: Mehr als 90 % der Mitarbeiter finden das rauchfreie Klinikum gut! Allerdings beurteilen 46 % das Rauchverbot auf dem gesamten Gelände als überzogen.

Besonders erfreulich: Nur noch 23 % der Mitarbeiter bezeichnen sich als Raucher, zuvor war es fast ein Drittel. 30 Mitarbeiter geben an, dass sie mit dem Rauchen aufgehört hätten, 50 weitere rauchen bis zu zwei Drittel weniger. Um Raucher dennoch nicht zu diskriminieren, wird das Klinikum Neustadt demnächst an der Grundstücksgrenze einen überdachten Raucherplatz schaffen. Die Klinik fühlt sich durch das Ergebnis in ihrem Kurs bestätigt: Die Diskussion um das neue Gesetz habe die Stimmung unter Patienten und Mitarbeitern positiv beeinflusst. Gleichzeitig sei man froh, die Umsetzung frühzeitig selbst in die Hand genommen zu haben.

Ulrike Albrecht

Liebe dein Leben – mach mit!

## DAK hilft beim Aussteigen

Rauchfreie Betriebe sind machbar. Die DAK will dabei aktive Hilfe leisten. Ein neues Onlineportal hilft dabei, dauerhaft vom Nikotin loszukommen. Wer über einen Rauchstopp nachdenkt, findet unter der Internetadresse **www.dak-rauchstopp.de** umfangreiche Informationen zu bewährten Methoden sowie Tipps und Tests. Dazu kommen wirkungsvolle Strategien für die ersten qualmfreien Tage und die Zeit danach.

Ehemalige Raucher bekommen Tipps zum Durchhalten, und Nichtraucher erfahren, wie sie Freunde und Angehörige beim Ausstieg unterstützen können. „Anders als bei bisherigen Angeboten können sich Teilnehmer bereits auf der Startseite gemäß ihren Interessen zuordnen und werden so schnell zu den für sie relevanten Informationen geleitet“, berichtet DAK-Suchtextexperte Ralf Kremer.

Auf dem DAK-Portal können Raucher zunächst überprüfen, ob sie bereit für den Ausstieg sind. „Nur wer die nötige Willenskraft mitbringt, wird den Rauchstopp schaffen. Halbherzige Versuche führen dagegen oft zu Rückfällen und damit zu Frust“, so Kremer. Das Portal informiert über die sogenannte Schlusspunkt- und die Reduktionsmethode ebenso wie über verhaltenstherapeutische und medikamentöse Verfahren.

Darüber hinaus gibt es konkrete Tipps, wie man aus Ausrutschern lernen und sich immer wieder selbst zum Nichtrauchen motivieren kann. „Für den einen ist es der verbesserte Geschmackssinn, für den anderen sind es die Euros extra im Portemonnaie“, so Kremer. „Außerdem gibt die Tatsache, dass man den Ausstieg geschafft hat, dem Selbstbewusstsein einen ungeheuren Auftrieb.“


### @ Mehr zum Thema

Eine Übersicht über die wesentlichen Punkte der Nichtraucherschutzgesetze in den einzelnen Bundesländern (darunter auch die Regelungen für Gaststätten und Diskotheken) sowie das Gesetz vom 20.07.2007 zum

Schutz vor den Gefahren des Passivrauchens finden Sie unter:

**www.dak-firmenservice.de > praxis+recht Magazin > aktuelle Ausgabe 1/2008 > Rauchen am Arbeitsplatz**

## Vom richtigen Umgang mit dem Chef



**Wer seinen Vorgesetzten** richtig einschätzt, hat es leichter am Arbeitsplatz – denn er kann sich auf dessen Eigenheiten einstellen und vermeidet so unnötigen Ärger. Beim sogenannten „gestressten Chef“ sollte man zum Beispiel Ruhe bewahren, um die Stimmung nicht unnötig aufzuheizen. Vorsicht ist beim scheinbar freundlichen „Aufsteiger“ geboten: Er geht notfalls auch über (Kollegen-) Leichen. Zuverlässigkeit und gute Ergebnisse bringen einen beim „Kontrollfreak“ weiter. Auf seine Mitarbeiter eingehen kann allerdings nur eine Sorte Chef: der „Kompetente“. Er hat ein offenes Ohr für ihre Probleme und zeichnet sich durch soziale und fachliche Kompetenz aus.

## Work-out für Körper und Geist

**Dass Sport fit** macht, ist bekannt. Doch regelmäßige Bewegung hält auch das Gehirn auf Trab. Einer aktuellen Studie zufolge schützt körperliche Betätigung nämlich vor geistigem Verfall. Bislang ging die Wissenschaft davon aus, dass das Gehirn ab dem 30. Lebensjahr schrittweise bis zu ein Viertel seiner Masse verliert, Vergesslichkeit und Zerstreuung galten mit zunehmendem Alter als unausweichlich. Jetzt hat sich herausgestellt, dass sich dieser Prozess aufhalten und sogar umkehren lässt: Bei Teilnehmern einer amerikanischen Studie, die täglich ein kurzes Ausdauertraining absolvierten, wuchsen die Gehirnanäle, die sonst im Alter verloren gehen. Um diesen Effekt zu erreichen, sind übrigens keine sportlichen Höchstleistungen nötig: Dreimal die Woche eine halbe Stunde walken oder joggen reicht völlig aus.



## Bankangestellte trotz großem Stress sehr fit

**Mitarbeiter von Banken** sind weniger krank als Beschäftigte anderer Branchen, obwohl ihr beruflicher Stress in den letzten Jahren stark zugenommen hat. Das ist das erstaunliche Ergebnis einer DAK-Studie zur Gesundheitsbilanz im Kreditgewerbe, in deren Rahmen über 2.000 Angestellte befragt und Krankmeldungen von mehr als 100.000 Personen ausgewertet wurden. Deutlich zugenommen haben allerdings psychische Erkrankungen bei Bankmitarbeitern: Hier stiegen die Fehltage von 1998 bis 2006 um mehr als 40 %. Die DAK versichert einen Großteil der Beschäftigten im Finanzsektor, rund 60 % davon sind Frauen.

## Tennisarm durch Computerarbeit

**Immer mehr Menschen** leiden unter einem sogenannten Tennisarm, obwohl sie noch nie einen Tennisschläger in der Hand hatten. Darauf weist der Ärzteverband MEDI Deutschland hin. Betroffen sind vor allem Menschen, die häufig am Computer arbeiten, in ihrer Freizeit viel im Internet surfen oder am PC Computerspiele spielen. Sie machten inzwischen die Hälfte aller Fälle aus. Der Tennisarm ist ein Schmerz an der Außenseite des Ellenbogens, der in der Regel bei mehr oder weniger starken Belastungen mit der Hand auftritt – sind die Beschwerden stark ausgeprägt, kann sogar schon das Heben einer Kaffeetasse schmerzen. Auslöser ist eine Überlastung der Streckmuskeln für Handgelenk und Finger. Wo sie am Ellenbogen angewachsen sind, entzündet sich die Knochenhaut. Ursache der Überlastung ist oft Sport, insbesondere Tennis – daher auch der Name der Krankheit. Doch auch die Arbeit am Computer kann einen Tennisarm auslösen. Schuld sind die Computermäuse: Um mit ihnen zu arbeiten, muss man Handgelenk und Finger nach oben strecken. Wer das täglich über mehrere Stunden macht, bekommt schnell Probleme. Zur Vorbeugung eines Tennisarms empfiehlt der Ärzteverband, entweder flachere Mäuse oder ein spezielles Mousepad mit Gelkissen zu verwenden.



Fotos: DAK, MEV

## Krankenversicherung

Rentner mit Job: Unter welchen Bedingungen sie Geld erstattet bekommen  
**Seite 18**

## Arbeitsrecht

Der Aufhebungsvertrag: Häufig eine sinnvolle Alternative zur Kündigung  
**Seite 22**

## Sozialversicherung

Kinder, die im Betrieb der Eltern arbeiten: Wann sind sie versicherungspflichtig?  
**Seite 26**

# Krank im Urlaub



**Wer im Ausland krank wird, braucht eine gute Versicherung. Arbeitnehmer müssen beim Arztbesuch in fremden Ländern außerdem einige Regeln beachten, damit ihre Ansprüche auch in der Heimat anerkannt werden.**

**E**rkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit gemäß § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) nicht auf den Urlaub angerechnet. Der Urlaub verlängert sich allerdings nicht automatisch um die Tage der Arbeitsunfähigkeit, sondern wird nach Rückkehr an den Arbeitsplatz neu festgesetzt.

Befindet sich der erkrankte Arbeitnehmer während seines Urlaubs im Ausland, so muss er einige Dinge beachten, damit seine Arbeitsunfähigkeit

und die daraus resultierenden Ansprüche, also das Nachholen der Urlaubstage sowie der Entgeltfortzahlungsanspruch, auch in Deutschland anerkannt werden. Je nachdem, wo er Urlaub macht, gelten dabei besondere Regeln.

### Die Sozialversicherungsabkommen

Bei Urlaubsaufenthalten in Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) besteht ein gesetzlicher Versicherungsschutz. Das Gleiche gilt für Staaten, mit denen die Bundesrepublik Deutschland oder die EU bilaterale Sozial-

► versicherungsabkommen für den Bereich der Krankenversicherung abgeschlossen haben (siehe Kasten). In allen anderen Ländern besteht kein Versicherungsschutz.

Doch auch wo Sozialversicherungsabkommen bestehen, entsprechen Leistungsumfang und die Art und Weise der Leistungsanspruchnahme nicht unbedingt dem gewohnten Standard in Deutschland. Zum Teil sind erhebliche Eigenanteile zu leisten, oder Leistungen werden nicht in dem Umfang zur Verfügung gestellt, wie dies in Deutschland der Fall wäre. In manchen Ländern sind einige oder alle Leistungen grundsätzlich zunächst vom Patienten zu zahlen. Einen Rücktransport nach Deutschland sehen die Sozialversicherungsabkommen generell nicht vor. Es empfiehlt sich daher immer, eine private Zusatzversicherung abzuschließen – nicht nur, wenn die Reise in ein Land geht, in dem kein gesetzlicher Versicherungsschutz besteht.

## Anzeigepflichten

Ein Arbeitnehmer, der sich bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland aufhält, muss sei-

nem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort mitteilen – und zwar laut Gesetz „in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung“, in der Regel also per Telefon oder Fax. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen (§ 5 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG).

## Nachweis der Arbeitsunfähigkeit

Befindet sich der Arbeitnehmer bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in einem Land, mit dem ein Sozialversicherungsabkommen besteht, vereinfachen sich seine Nachweispflichten gegenüber Arbeitgeber und Krankenkasse. Der Arbeitnehmer muss sich in diesem Fall unverzüglich nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit mit einem gültigen ärztlichen Nachweis an den ausländischen Träger wenden und dort seine Arbeitsunfähigkeit melden. Der



ausländische Versicherungsträger wiederum informiert die deutsche Krankenkasse des Arbeitnehmers über den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Diese benachrichtigt dann den Arbeitgeber. Gegebenenfalls kann die deutsche Krankenkasse auch eine Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit veranlassen.

Kommt der Arbeitnehmer seinen Anzeigepflichten in einem Staat, mit dem ein Sozialversicherungsabkommen besteht, in der beschriebenen Weise nach, ist der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit ordnungsgemäß erbracht. Sobald der Arbeitnehmer nach Deutschland zurückkehrt, muss er seinen Arbeitgeber und seine Krankenkasse unverzüglich davon unterrichten.

## Korrektes Attest ist wichtig

Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gilt der Grundsatz, dass der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nachweisen muss. Erfolgt der Nachweis durch ein Attest, in dem klar zwischen der Krankheit und der daraus resultierenden Arbeitsunfähigkeit unterschieden wird, besteht grundsätzlich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Korrekt ausgestellte Bescheinigungen ausländischer Ärzte, auch außerhalb der EU, haben dabei den gleichen Beweiswert wie die deutscher Ärzte. Erkrankt ein Arbeitnehmer also im außereuropäischen Ausland, so reicht ein korrekt ausgestelltes Attest als Nachweis seiner Arbeitsunfähigkeit.

## Leistungsverweigerungsrecht

Falls der Arbeitnehmer keine ärztliche Bescheinigung über seine Arbeitsunfähigkeit vorlegt oder den Anzeigepflichten







Eine Verletzung im Urlaub ist besonders ärgerlich – gut, wenn dann wenigstens der Versicherungsschutz stimmt.

ten nicht nachkommt, ist der Arbeitgeber berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu verweigern (zeitweiliges Leistungsverweigerungsrecht, § 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG). Sobald der Arbeitnehmer seine Verpflichtung aber erfüllt, hat der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung rückwirkend nachzuholen.

Ein zeitweiliges Leistungsverweigerungsrecht kann sich aber auch in ein endgültiges verwandeln. Das kommt insbesondere dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer seinen Anzeige- und Nachweispflichten überhaupt nicht nachkommt und seine Arbeitsunfähigkeit auch sonst nicht nachweisen kann (zum Beispiel durch Zeugen).

### Im Zweifel Gesundheitsprüfung

Bei ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber über dessen Krankenkasse auch eine gutachterliche Stellungnahme verlangen. Dies geschieht entweder bei einem ausländischen Sozialversicherungsträger mit körperlicher Untersuchung des Erkrankten oder unter Einschaltung des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung – dann ohne Untersuchung und rein nach Aktenlage.

Jens Nommensen

### Mehr zum Thema

Merkblätter über die genauen Leistungen der Krankenversicherung in den einzelnen Ländern erhalten Sie bei den DAK-Geschäftsstellen. Im Internet stehen die Merkblätter unter [www.dvka.de](http://www.dvka.de) > **Urlaub im Ausland** kostenlos zum Download bereit.

Fotos: DAK/Schläger

## Tipps für DAK-Kunden

Auf der Rückseite Ihrer Krankenversicherungskarte befindet sich die Europäische Krankenversicherungskarte – diese gilt in allen Ländern des EWR sowie der Schweiz. In allen anderen Ländern, mit denen ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen besteht, benötigen Sie für einen Arztbesuch nach wie vor einen Auslandskrankenschein. Diesen erhalten Sie in Ihrer DAK-Geschäftsstelle, oder Sie laden ihn einfach auf unserer Internetseite [www.dak.de](http://www.dak.de) unter der Rubrik „DAKexklusiv“ herunter. Aber egal, ob Karte oder Krankenschein: In jedem Fall können Sie den Arzt im Ausland direkt aufsuchen. Ihre DAK-Geschäftsstelle hält für Sie außerdem noch ein Merkblatt für die einzelnen Länder bereit, mit denen Sozialversicherungsabkommen bestehen. Sie erfahren darin zum Beispiel mehr über die Zuzahlungsregelungen oder die Verfahrensregelungen bei Arbeitsunfähigkeit.

Und auch das ist gut zu wissen: Aus dem Ausland können alle DAK-Versicherten die Hotline **DAK**Ausland**direkt** anrufen und sich bei einer Krankheit rund um die Uhr medizinischen Rat holen. Am besten die Rufnummer gleich notieren: +49-621-549 00 22.

### Sicher in den Urlaub mit DAKplus Reise

Ihr gesetzlicher Versicherungsschutz durch die DAK ist im Ausland begrenzt: So ist zum Beispiel ein Rücktransport nach Deutschland nicht möglich. Auch das Leistungsniveau der ausländischen Versicherungsträger erreicht nicht immer den hohen Standard der DAK. Damit Sie Ihren Urlaub auch unbeschwert genießen können, empfehlen wir Ihnen den Abschluss der weltweit gültigen Auslandsreise-Krankenversicherung **DAKplus Reise**. Dieses Angebot hat die DAK gemeinsam mit der HanseMerkur exklusiv für Sie entwickelt. Der Zusatztarif

**DAKplus Reise** ist gültig für Urlaubsreisen im Ausland mit einer Dauer von jeweils bis zu acht Wochen und bietet Ihnen folgende Vorteile:

- **Ambulante und stationäre Behandlungen auf Privatarztniveau**
- **Rücktransport aus dem Ausland**
- **Überführungs- und Bestattungskosten im Ausland**
- **Abschluss einer Auslandsreise-Krankenversicherung direkt unter [www.dakplusreise.de](http://www.dakplusreise.de)**

 Das Faltblatt „Weltweit sicher in den Urlaub. DAKplus Reise. Privatpatient im Ausland.“ erhalten Sie in den DAK-Geschäftsstellen, über die Hotline **DAKdirekt** (01801-325 325) oder auf [www.dak.de](http://www.dak.de).



### Günstige Jahresprämien exklusiv für DAK-Kunden:

Beitragsstufe	Jahresprämie pro Person	Jahresprämie pro Familie*
Bis 64 Jahre	7,10 €	19,90 €
65–74 Jahre	14,20 €	34,00 €
Ab 75 Jahre	34,00 €	74,00 €

In den Tarifen **DAKplus 1**, **DAKplus 2** oder **DAKplus 3** ist die Auslandsreise-Krankenversicherung schon enthalten. Unter der Internetadresse [www.dakplusreise.de](http://www.dakplusreise.de) können Sie den Tarif ganz einfach und bequem abschließen. Weitere Informationen erhalten Sie auch unter [dakinfoline@hansemerkur.de](mailto:dakinfoline@hansemerkur.de) oder über die Hotline 0180-112 13 16 (Mo–Fr 8–20 Uhr 3,9 Cent/Minute aus dem Festnetz der Deutschen Telekom, Abweichungen bei Anrufen aus Mobilfunknetzen). Bei allen Fragen informiert Sie Ihre DAK-Geschäftsstelle jederzeit gerne auch persönlich.

\* Als Familie gelten maximal zwei Erwachsene und Kinder bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres, insgesamt bis zu fünf Personen mit Wohnsitz in der Bundesrepublik Deutschland. Für mitversicherte Kinder, die allein reisen, besteht ebenfalls Versicherungsschutz.

# Auf Antrag Geld zurück

**Rentner mit versicherungspflichtigem Job können sich ihre Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge aus der Rente teilweise erstatten lassen. Voraussetzung: Die gesamten Jahreseinkünfte übersteigen die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung. Dann kann der Rentner die Erstattung bei seiner Krankenkasse ganz einfach beantragen.**

**R**entner, die einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen, können die von ihnen selbst getragenen Anteile an den Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen aus der Rente von ihrer Krankenkasse erstattet bekommen – zumindest teilweise. Voraussetzung ist, dass ihre gesamten Einkünfte innerhalb eines Jahres – zum Beispiel durch Arbeitsentgelte, Versorgungsbezüge, Leistungen der Arbeitsagentur und Renten – die in dem betreffenden Jahr geltende Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung übersteigen. Erstattungsfähig sind nur die vom Rentner selbst bezahlten Beiträge für den Teil der Ren-

te, der die Beitragsbemessungsgrenze übersteigt. Das Arbeitsentgelt wird dagegen von der Beitragserstattung nicht berührt.

Die Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung beträgt für das Jahr 2007 42.750 € beziehungsweise monatlich 3.562,50 €.

## Beiträge zur Pflegeversicherung

Neben den Beiträgen zur Krankenversicherung können auch die Beiträge zur Pflegeversicherung erstattet werden. Da Rentner seit dem 01.04.2004 den Beitrag zur Pflegeversicherung in voller Höhe allein zu tragen haben, erfolgt

auch die Erstattung zu viel gezahlter Beiträge zur Pflegeversicherung in voller Höhe.

## Errechnung des Erstattungsbetrages

Die Errechnung des Erstattungsbetrages wird auf monatlicher Basis vorgenommen, wenn die Beitragsbemessungsgrenze durch die laufenden monatlichen Einkünfte bereits überschritten wird (siehe Kasten, Beispielrechnung 1). Wird dagegen die monatliche Beitragsbemessungsgrenze lediglich durch eine Einmalzahlung wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld überschritten, bildet die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze die Rechengrundlage (siehe Kasten, Beispielrechnung 2).

## Freiwillig versicherte Arbeitnehmer

Für freiwillig versicherte Arbeitnehmer, die neben Arbeitsentgelt eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, gelten die vorangegangenen Ausführungen nicht. Diese Mitglieder leiten lediglich den Beitragszuschuss des Rentenversicherungsträgers an die Krankenkasse weiter, zahlen aber keinen



Rentner können Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge erstattet bekommen.

## Kernpunkte

- ▶ Erstattung erfolgt ausschließlich auf Antrag des Arbeitnehmers
- ▶ Erstattungsfähig sind nur die vom Arbeitnehmer selbst getragenen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung
- ▶ Sonderregelung für krankenversicherungspflichtige Studenten und Praktikanten, die eine Rente beziehen

### Beispielrechnung 1:

#### Errechnung des monatlichen Gesamteinkommens:

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

#### Errechnung des beitragsfreien Rentenanteils:

Gesamtbetrag	3.700,00 €
Abzüglich Beitragsbemessungsgrenze 2007 (3.562,50 €)	3.562,50 €
Über der Beitragsbemessungsgrenze liegender Rentenbetrag	137,50 €

#### Eigenanteile an der Sozialversicherung:

Eigenanteil am Krankenversicherungsbeitrag der Rente (DAK-Beitragsätze, einschließlich des gesetzlichen Zusatzbeitrags von 0,9 %)

von 01/2007–03/2007	7,80 %
ab 04/2007*	8,15 %

Eigenanteil am Pflegeversicherungsbeitrag der Rente 1,70 %

**Hinweis:** Sofern nach dem Kinderberücksichtigungsgesetz für Kinderlose der Zuschlag (0,25 %) zu zahlen ist, gilt 1,95 %.

#### Errechnung des Erstattungsbetrages:

KV-Erstattung 01/2007–03/2007: 7,80 % von 137,50 €	10,73 €
PV-Erstattung 1,7 % von 137,50 €	2,34 €
Monatlicher Erstattungsbetrag 01/2007–03/2007	13,07 €

KV-Erstattung ab 04/2007: 8,15 % von 137,50 €	11,21 €
PV-Erstattung 1,7 % von 137,50 €	2,34 €
Monatlicher Erstattungsbetrag ab 04/2007	13,55 €

\* Zum 01.01.2007 hat die DAK ihren Beitragssatz erhöht. Die Beitragsänderung wird bei der Beitragsberechnung aus der Rente aber erst ab 01.04.2007 wirksam (§ 247 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch).

### Beispielrechnung 2:

#### Einkommen:

Monatliches beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	2.400,00 €
Monatliche Rente	1.000,00 €
Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt in 05/2007	2.400,00 €

#### Errechnung des beitragsfreien Rentenanteils:

Arbeitsentgelt 2.400 € x 5 Monate (01/2007–05/2007)	12.000,00 €
Zuzüglich einmalig gezahltes Arbeitsentgelt	2.400,00 €
Rente 1.000 € x 5 Monate (01/2007–05/2007)	5.000,00 €
Gesamtbetrag	19.400,00 €
Abzüglich anteilige Beitragsbemessungsgrenze 2007 (3.562,50 € x 5 Monate)	17.812,50 €
Über der Beitragsbemessungsgrenze liegender Rentenbetrag	1.587,50 €

#### Eigenanteile an der Sozialversicherung:

Eigenanteil am Krankenversicherungsbeitrag der Rente (DAK-Beitragsätze, einschließlich des gesetzlichen Zusatzbeitrags von 0,9 %)

von 01/2007–03/2007	7,80 %
ab 04/2007*	8,15 %

Eigenanteil am Pflegeversicherungsbeitrag der Rente 1,70 %

**Hinweis:** Sofern nach dem Kinderberücksichtigungsgesetz für Kinderlose der Zuschlag (0,25 %) zu zahlen ist, gilt 1,95 %.

#### Errechnung des Erstattungsbetrages:

KV-Erstattung Zeitraum 01/2007–03/2007: (1.587,50 x 3) : 5 = 952,50 € x 7,80 %	74,30 €
KV-Erstattung Zeitraum 04/2007–05/2007: (1.587,50 x 2) : 5 = 635,00 € x 8,15 %	51,75 €
PV-Erstattung 1,70 % von 1.587,50 €	26,99 €
Erstattungsbetrag	153,04 €

eigenen Beitrag aus ihrer Rente und haben deshalb auch keinen Anspruch auf eine Erstattung.

### Studenten und Praktikanten

Eine Sonderregelung gilt für krankenversicherungspflichtige Studenten und Praktikanten, die eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen (zum Beispiel Waisenrente). Einen Eigenanteil am Krankenkassenbeitrag aus der Rente müssen sie nur dann entrichten, wenn dieser den einheitlichen und für alle gesetzlichen Kassen gültigen Studentenbeitrag überschreitet.

Beträgt der Eigenanteil am Krankenversicherungsbeitrag aus der Rente eines Studenten

zum Beispiel monatlich 78 €, bekommt der Student den Eigenanteil in Höhe des Studentenbeitrages in Höhe von 49,40 € zuzüglich des Pflegeversicherungsanteils erstattet. Liegt sein Eigenanteil an der Rente aber beispielsweise nur bei 36 €, kann er sich diesen einschließlich des Anteils aus der Pflegeversicherung erstatten lassen, da er unter dem Studentenbeitrag von 49,40 € liegt.

### Erstattung nur auf Antrag

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

stattungsantrag ist bei der Krankenkasse zu stellen, bei der der Rentenbezieher während der Zeit, für die eine Erstattung beantragt wird, versichert war. Neben der letzten Rentenanpassungsmittelteilung müssen Arbeitnehmer und Bezieher von Versorgungsbezügen ihrem Antrag auch die entsprechenden Entgelt- oder Zahlungsnachweise beifügen.

Wolfgang Wittenberg

### @ Mehr zum Thema

Die DAK-Beitragsätze finden Sie unter:  
[www.dak-firmenservice.de](http://www.dak-firmenservice.de)  
> **Arbeitshilfen** > **Beitragsätze**

# Ehrenamtliches Engagement wird auch finanziell belohnt

Die Bundesregierung will gemeinnützige Tätigkeiten finanziell stärker fördern. Deshalb hat sie im vergangenen Jahr den sogenannten „Übungsleiterfreibetrag“ von 1.848 € auf 2.100 € pro Person und Jahr erhöht. Dieser gilt allerdings nur für Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher und Personen mit ähnlichen nebenberuflichen Tätigkeiten. Von der zeitgleich neu eingeführten Ehrenamtszuschale profitieren dagegen auch Menschen, die sich in anderen Bereichen der Gesellschaft engagieren.



Ehrenamtliches Engagement ist wichtig – deshalb fördert der Staat es auch finanziell.

Bereits in der Ausgabe 4/2007 berichtete praxis+recht ausführlich über die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen der Erhöhung des sogenannten „Übungsleiterfreibetrages“. Für engagierte Menschen, die von dieser Vergünstigung nicht profitieren können, hat der Gesetzgeber die neue Ehrenamtszuschale eingeführt.

Sie hat den entscheidenden Vorteil, dass die Art der Tätigkeit nicht vorgegeben ist: Die Ehrenamtszuschale kann ebenso für Vorstandsarbeit wie für Leistungen in der Buchhaltung oder Reinigungsarbeit in Anspruch genommen werden. Wer nebenberuflich in Vereinen,

Verbänden oder gemeinnützigen Einrichtungen arbeitet, kann nach der neuen Regelung bis zu 500 € jährlich (oder bis zu 41,67 € monatlich) verdienen, ohne dass Sozialversicherungsbeiträge und Steuern abzuführen sind. Dabei ist unerheblich, ob die Person eine regelmäßige Vergütung oder ein einmaliges Honorar erhält.

Die Anwendung der Ehrenamtszuschale mindert das beitragspflichtige Entgelt aus der ehrenamtlichen Tätigkeit – für die Prüfung der Geringfügigkeit, der Gleitzone-Regelung oder des Jahresarbeitsentgeltes wird der Freibetrag einfach von der Gesamtvergütung abgezogen.

Zur Anwendung kommt die Zuschale also nur, wenn auch tatsächlich ein Entgelt für die Arbeit gezahlt wird.

Wird bereits eine Übungsleiterzuschale nach § 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz (EStG) angesetzt oder eine Aufwandsentschädigung nach § 3 Nr. 12 EStG abgerechnet, so kann die Ehrenamtszuschale nach § 3 Nr. 26 a EStG daneben nicht zusätzlich geltend gemacht werden: Die Freibeträge sind nicht miteinander kombinierbar. Ausnahme: Es handelt sich um Vergütungen aus verschiedenen Tätigkeiten, zum Beispiel wenn eine Person neben der Arbeit in der freiwilligen Feuerwehr auch noch Platzwart beim Sportverein ist.

Die steuerliche Begünstigung ist bereits seit 01.01.2007 anzuwenden, Sozialversicherungsfreiheit besteht erst ab 01.01.2008. Sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Behandlung weichen also im Kalenderjahr 2007 voneinander ab.

Katrin Kohlmeyer

## Beispiel:

Frau Schulz erhält für ihre ehrenamtliche Tätigkeit im Gesangsverein eine monatliche Vergütung von 420 €. Bis zum 31.12.2007 war sie in dieser Tätigkeit versicherungspflichtig in der Sozialversicherung. Bei Anwendung der neuen Ehrenamtszuschale kann ab 01.01.2008 Versicherungsfreiheit eintreten. Das beitragspflichtige Arbeitsentgelt sinkt bei monatlicher Verteilung des Freibetrages auf 378,33 € (420 € – 41,67 €). Damit liegt es unter der Geringfügigkeitsgrenze von 400 € (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Viertes Buch).

# DAK

## Unternehmen Leben



### Ihr Weg zum Prämienglück!

**Werben Sie jetzt einen neuen Kunden.** Sie erhalten als Dankeschön zwei Geschenk-Gutscheine von SportScheck im Gesamtwert von 20,- €.\* Die DAK ist immer eine Empfehlung wert! Und wenn Sie uns jemanden nennen, der zuerst einmal über die Top-Leistungen der DAK informiert werden möchte, erhalten Sie einen Geschenk-Gutschein im Wert von 10,- €.\* Auch der neue Kunde wird sich freuen, denn er nutzt vom ersten Tag an alle Leistungen einer ausgezeichneten Kasse! Ende des Aktionszeitraumes: 30.06.2008.

*\*Die Prämien werden nicht aus Mitgliedsbeiträgen finanziert.*

2faches Dankeschön sichern.



Ihre Gutscheine gelten für einen Einkauf in den Filialen oder für Ihre Katalog- sowie Internetbestellung unter [www.sportscheck.com](http://www.sportscheck.com)

### 2facher Spaß für Ihre Vermittlung!

Beispiele aus über 20.000 Artikeln des SportScheck-Sortiments



#### Nike Laufschuh Männer

leichtes Mesh, dyn. Passform.  
Bestellnr.: 1789492 € 99,95



#### Nike Laufshirt Männer

mit Reflektorstreifen, Meshmaterial.  
Bestellnr.: 1719956 ab € 34,95



#### Polar Pulsuhr

Persönlicher Trainer, wasserfest.  
Bestellnr.: 8570393 € 149,95

## SportScheck

Wir machen Sport.

0180/550 50\* Bundesweit im Festnetz der T-Com 14 Cent pro Minute. Mobilfunktarife sind abweichend.

[www.sportscheck.com](http://www.sportscheck.com)

Sichern Sie sich Ihre Prämie mit diesem Coupon. Kreuzen Sie Zutreffendes an und senden Sie den Coupon ausgefüllt bis zum 30.06.2008 an die DAK (siehe Anschrift unten).

- Ja,** ich habe einen neuen DAK-Kunden geworben und erhalte bei Bestätigung der Mitgliedschaft **2x** die SportScheck-Gutscheine 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** den SportScheck-Gutschein im Wert von 10,- €.

- Ja,** ich werde Kunde der DAK.\*
- Ja,** ich bin an einer Mitgliedschaft interessiert. Ich bitte um eine persönliche Beratung und bestätige dieses durch meine Unterschrift (siehe unten).

VORNAME/NAME  KRANKENVERS.-NR

STRASSE/HAUSNUMMER  PLZ/ORT

TELEFONNUMMER  UNTERSCHRIFT

Senden Sie den ausgefüllten Coupon bis zum 30.06.2008 an:  
DAK Redaktion, Kunden werben, Postfach 10 14 44, 20009 Hamburg

VORNAME/NAME  GEBURTSDATUM

STRASSE/HAUSNUMMER  PLZ/ORT

TELEFONNUMMER  UNTERSCHRIFT

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

# Aufhebungsverträge oft sinnvoller als Kündigung

Arbeitsverhältnisse können nicht nur durch Kündigung, sondern auch einvernehmlich beendet werden. Aufhebungsverträge vermeiden die Unwägbarkeiten, die mit einer Kündigung und einer möglichen gerichtlichen Auseinandersetzung verbunden sind – und sparen somit Zeit und Geld. Solche Verträge haben sich daher in der betrieblichen Praxis als nützliche Instrumente erwiesen.



Eine gütliche Einigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kann beiden Parteien viel Ärger ersparen.

Foto: Stock 4B

Wie jeder Vertrag kommt auch der Aufhebungsvertrag durch zwei übereinstimmende Willenserklärungen zustande. Voraussetzung ist immer der beiderseitige rechtsgeschäftliche Wille, das Arbeitsverhältnis sofort oder zu einem späteren Zeitpunkt zu beenden. Der Aufhebungsvertrag hat den Vorteil, dass das Arbeitsverhältnis für beide Seiten unter Umständen zufriedenstellender gelöst werden kann als durch eine Kündigung. Die Anforderungen eines Aufhebungsvertrages sind zudem wesentlich geringer als die an eine rechtmäßige Kündigung: Es müssen beispielsweise weder soziale Gründe berücksichtigt noch Kündigungsfristen eingehalten werden. Die Vorteile im Einzelnen:

- Ein Aufhebungsvertrag ist grundsätzlich auch dann wirksam, wenn Gründe aus dem Kündigungsschutzgesetz keine Kündigung rechtfertigen würden.
- Die besonderen Voraussetzungen, die für die Kündigung einer Schwangeren oder für die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gelten, sind nicht von Bedeutung.
- Die Vorschriften des Betriebsverfassungs- und des Tarifvertragsgesetzes stehen dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages nicht entgegen.
- Der Betriebsrat muss beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages nicht eingeschaltet werden.
- Der Aufhebungsvertrag erlaubt es, vielfältige Individuallösungen zu finden, denn die Beteiligten können den Inhalt des Vertrages völlig frei gestalten.

Die Initiative zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer kommen. Wenn beispielsweise der Arbeitnehmer vor Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist bei einem anderen Arbeitgeber beginnen möchte, könnte er seinen momentanen Arbeitgeber um einen Aufhebungsvertrag bitten.

Aus dem Grundsatz der Vertragsfreiheit folgt die Zulässigkeit der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Wirkung für

die Zukunft. Eine rückwirkende Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ist nicht möglich, wird von den Parteien aber häufig mit dem Ziel angestrebt, mögliche steuerliche und sozialrechtliche Vorteile zu erreichen.

### Wirksamkeit des Aufhebungsvertrages

Die Wirksamkeit der abgegebenen Erklärungen beurteilt sich nach den allgemeinen Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Danach ist eine Willenserklärung, die im Zustand der Bewusstlosigkeit oder vorübergehenden Störung der Geistestätigkeit abgegeben wird, nach § 105 Abs. 2 BGB unwirksam. Die Darlegungs- und Beweislast trägt derjenige, der sich auf die Unwirksamkeit seiner Erklärung beruft.

Der Arbeitnehmer ist vor allem durch die Rechtsprechung über die Anfechtung von Rechtsgeschäften nach den §§ 119, 123 BGB gesichert. Eine Anfechtung wegen arglistiger Täuschung (§123 Abs. 1, 1. Alternative BGB) kommt zum Beispiel in Betracht, wenn der Arbeitgeber wider besseres Wissen erklärt, das Arbeitsverhältnis unterliege nicht dem Kündigungsschutz.

Entscheidend für die Anfechtung sind die Voraussetzungen, unter denen der Arbeitnehmer seine Willenserklärung nach § 123 Abs.1, 2. Alternative BGB abgegeben hat. Wenn der Arbeitgeber beispielsweise eine Kündigung androht und der Arbeitnehmer unter diesem Eindruck den Aufhebungsvertrag geschlossen hat, ist der Aufhebungsvertrag nicht zustande gekommen.

### Aufhebungsvertrag nur in Schriftform

Bis zum 30.04.2000 bedurfte der Abschluss eines Aufhebungsvertrages für seine Wirksamkeit grundsätzlich nicht der Einhaltung einer bestimmten Form. Eine abweichende Regelung musste tarifvertraglich oder einzelvertraglich vereinbart werden. Seit Inkrafttreten der Änderung des § 623 BGB ab 01.05.2000 durch das „Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetz“ ist auch die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch den Aufhebungsvertrag zu ihrer Wirksamkeit in der Schriftform erforderlich.

Die Neuregelung sollte vor allem der Rechtssicherheit dienen und die Arbeitsgerichte entlasten, indem sie die Beweiserhebung im Prozess erleichtert und die in der Vergangenheit oftmals geführten Streitigkeiten darüber vermeidet, ob überhaupt ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden ist. Die Regelung verfolgt aber auch den Zweck, den Arbeitnehmer vor unüberlegter Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zu schützen.

### Formvorschriften sind zu beachten

Diese Regelung gilt für alle Arbeitnehmer und findet neben sonstigen tarifvertraglichen und einzelvertraglichen Formvorschriften für eine Aufhebungsvereinbarung Anwendung. In § 126 Abs. 1 BGB wird die Einhaltung der Schriftform im Einzelnen geregelt. Folgende Vorschriften müssen beachtet werden:

- Der Vertrag muss von allen beteiligten Parteien eigenhändig unterschrieben werden.
- Leserlichkeit wird bei der Unterschrift nicht verlangt, allerdings muss der Name vollständig sein, eine Buchstabenfolge erkennen lassen und zumindest den Familiennamen des Unterzeichners wiedergeben. ▶

### Kernpunkte

- ▶ Aufhebungsvertrag als Alternative zur Kündigung
- ▶ Vorteile des Aufhebungsvertrages für Arbeitnehmer und Arbeitgeber
- ▶ Anforderungen an die Form von Verträgen nach § 126 BGB
- ▶ Voraussetzungen, unter denen bereits unterzeichnete Aufhebungsverträge widerrufen werden können
- ▶ Voraussetzungen, unter denen keine Sperrfrist ausgelöst wird

- Ein bloßes Namenskürzel („Paraphe“) reicht als Unterschrift nicht aus.
- Ein Fax oder eine einfache E-Mail reichen für die Wahrung der Schriftform nicht aus.

Nach § 126 Abs. 2 BGB muss die Unterzeichnung der Parteien auf derselben Urkunde erfolgen und den gesamten Vertragsinhalt abdecken. Mehrere Blätter sind zu einer Urkunde zusammenzufassen, beispielsweise durch Heftklammern. Bei Nichteinhaltung der Form des Aufhebungsvertrages ist der Vertrag von vornherein unwirksam, und das Arbeitsverhältnis besteht weiter.

Die vom Gesetz festgelegte Form kann weder durch die Arbeitsvertragsparteien noch durch Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge ausgeschlossen werden. Gesetzliche Formvorschriften sind zwingend und nicht abänderbar. Es steht den Vertragsparteien allerdings frei, für bestimmte Rechtsgeschäfte oder rechtsgeschäftliche Handlungen strengere Anforderungen festzulegen, als in § 623 BGB vorgeschrieben sind. Dasselbe gilt auch für Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge.

### Widerruf von Aufhebungsverträgen

Auch nach der Schuldrechtsreform gibt es kein gesetzlich ausgestaltetes, allgemeines Widerrufsrecht für Aufhebungsverträge. Das Arbeitsgericht Frankfurt/Oder (Aktenzeichen 6 Ca 500/02) hat im Mai des letzten Jahres entschieden, dass im konkreten Einzelfall zu prüfen ist, ob im Rahmen der §§ 312 Abs. 1 S. 1, 355 BGB eine Überrumpelungssituation vorliegt, die einen Widerruf eines Aufhebungsvertrages möglich macht.

Die Entscheidung beschäftigte sich eingehend mit den Voraussetzungen eines Widerrufs nach § 355 BGB neuer Fassung. Diese Vorschrift regelt die Ausübung und Rechtsfolgen des Widerrufsrechtes und entspricht im Wesentlichen dem § 361 a Abs. 1 BGB der alten Fassung.

Geklagt hatte eine arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmerin, die während eines Besuchs auf ihrer Arbeitsstelle im Büro des Geschäftsführers einen Aufhebungsvertrag geschlossen hat-



**Aufhebungsverträge müssen schriftlich abgefasst werden – das dient der Rechtssicherheit.**

te. Die Mitarbeiterin fühlte sich später überrumpelt und ließ den Aufhebungsvertrag über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses widerrufen.

Das angerufene Gericht verneinte jedoch die Überrumpelungssituation und stellte die Wirksamkeit des Vertrages fest. Von einer Überrumpelung sei nur dann auszugehen, wenn eine Person völlig überraschend mit dem Vertragsgespräch konfrontiert werde und daher unvorbereitet und in ihrer Reaktionsmöglichkeit eingeschränkt sei. In der Privatwohnung oder in öffentlichen Verkehrsmitteln müsse in der Regel nicht mit Vertragsgesprächen gerechnet werden. Das Arbeitsgericht stellte klar, dass die Auswahl der Orte in Abhängigkeit zu der Vertragsmaterie stehen muss. Der Arbeitsplatz sei also gerade dann ein typischer Ort, wenn es um Verhandlungsgespräche im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis gehe. Demnach müsse der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz damit rechnen, vom Arbeitgeber auf sein Beschäftigungsverhältnis angesprochen zu werden. Dies gelte auch dann, wenn der Grund des Termins oder des Treffens mit dem Arbeitgeber vorher nicht bekannt ist.

Aus diesem Grund schloss das Gericht im beschriebenen Einzelfall eine Überrumpelung aus, da die Arbeitnehmerin angesichts ihrer bereits neun Monate andauernden Arbeitsunfähigkeit mit einem Gespräch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätte rechnen müssen.

### Verträge grundsätzlich bindend

Nach der verbraucherfreundlichen Reform des Schuldrechts muss mit der Bindung an einmal geschlossene Aufhebungsverträge gerechnet werden. Selbstverständlich steht es den Parteien grundsätzlich frei, ein Widerrufsrecht binnen einer bestimmten Frist in den Aufhebungsvertrag mit aufzunehmen. Angesichts der Problematik im Zusammenhang mit der Anfechtung eines Aufhebungsvertrages durch den Arbeitnehmer ist dieses sogar empfehlenswert. Hierdurch wird letztlich auch die Position des Arbeitgebers in einem späteren Streitfall nicht unerheblich gestärkt.

### Sperrzeit wegen Aufhebungsvertrag?

Bis Mitte 2006 musste ein Arbeitnehmer beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages befürchten, dass die Bundesagentur für Arbeit bei Gewährung des Arbeitslosengeldes eine Sperrfrist von zwölf Wochen ansetzt. Durch eine Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG) vom 12.07.2006, Aktenzeichen B 11a AL 47/05, wurde diese Regelung grundlegend geändert (Urteilsbegründung siehe Kasten). Wegen der Entscheidung des BSG änderte die Bundesagentur für Arbeit ihre Durchführungsanweisungen (DA) zum § 144 Sozialgesetzbuch (SGB) III. Diese Änderung trat zum 01.10.2007 in Kraft.

Seitdem lösen Aufhebungsverträge unter bestimmten Voraussetzungen keine Sperrzeit gemäß § 144 SGB III und damit auch keine Kür-



zung der Anspruchsdauer nach § 128 Abs. 1 SGB III aus. Der § 144 SGB III regelt, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer einer Sperrzeit ruht, wenn der Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis selbst beendet oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten den Anlass für die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben hat. Dadurch hat er vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben.

## Bei wichtigem Grund keine Sperrzeit

Nach der bisherigen Rechtsprechung des BSG war der Aufhebungsvertrag bislang der typische Fall für die Erteilung einer Sperrzeit durch die

Bundesagentur für Arbeit. Das BSG begründet dies stets damit, dass dem Arbeitnehmer zumuten sei, auf die Kündigung des Arbeitgebers zu warten.

Das BSG hat diese Auffassung mit dem Urteil vom 12.07.2006 aufgegeben. Nach der neuen Durchführungsverordnung der Bundesagentur für Arbeit liegt dann ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages vor, wenn

- die Kündigung durch den Arbeitgeber ernsthaft in Aussicht gestellt wurde,
- die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe gestützt worden wäre,
- die Kündigung das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum gleichen

Zeitpunkt oder früher als der Aufhebungsvertrag beendet hätte,

- die Abfindung zwischen 0,25 bis 0,5 Monatsverdienste je Beschäftigungsjahr beträgt.

In Anlehnung an die Regelungen des § 1a Kündigungsschutzgesetz ist die soziale Rechtfertigung in diesen Fällen nicht zu prüfen.

Thomas Kuschel

## @ Mehr zum Thema

Regelungsinhalte für Aufhebungsverträge finden Sie unter:

**[www.dak-firmenservice.de](http://www.dak-firmenservice.de) >  
praxis+ recht Magazin > aktuelle  
Ausgabe 1/2008 > Arbeitsrecht**

## Keine Sperrzeit wegen Aufhebungsvertrag bei drohender Kündigung

### Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 12.07.2006, B 11a AL 47/05

Das Bundessozialgericht hat am 12.07.2006 entschieden, dass ein Arbeitnehmer, dem die Kündigung durch den Arbeitgeber droht, durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit einer Abfindungsvereinbarung keinen Sperrzeiteintritt herbeiführt. Begründung: Wegen der ansonsten ausgesprochenen rechtmäßigen Arbeitgeberkündigung kann sich der Arbeitnehmer auf einen wichtigen Grund berufen.

### Der Fall

Der Kläger war acht Jahre lang als Lagerleiter beschäftigt. Aufgrund einer Neustrukturierung der Ablaufprozesse in seiner Firma fiel sein Arbeitsplatz dauerhaft weg. Er schloss daraufhin mit dem Arbeitgeber eine Aufhebungsvereinbarung, wonach sein Arbeitsverhältnis genau zu dem Zeitpunkt enden sollte, zu dem auch seine vertragliche Kündigungsfrist abgelaufen wäre. Als er Arbeitslosengeld beantragte, belegte ihn die Bundesagentur für

Arbeit mit einer Sperrfrist. Gegen diesen Bescheid legte der Kläger Widerspruch ein.

### So entschied das Gericht

Das BSG erklärte die Sperrzeit für nicht gerechtfertigt. Bei dieser Fallgestaltung stehe dem Interesse des Arbeitnehmers, sich durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages zumindest eine Abfindung zu sichern, kein gleichwertiges Interesse der Gemeinschaft der Einzahler in die Arbeitslosenversicherung an einem Abwarten der angedrohten Arbeitgeberkündigung gegenüber. Die Bundesagentur für Arbeit wurde daher zu einer Zahlung des Arbeitslosengeldes ohne Berücksichtigung einer Sperrzeit verurteilt.

Bereits die Vorinstanzen hatten die Auffassung vertreten, dass dem Arbeitnehmer im Hinblick auf die drohende Arbeitgeberkündigung ein wichtiger Grund zur Seite gestanden habe. Denn dem Arbeitnehmer hätte ohne die

mit dem Arbeitgeber getroffene Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum gleichen Zeitpunkt eine sozial gerechtfertigte betriebsbedingte Kündigung gedroht, gegen die er sich arbeitsrechtlich nicht hätte zur Wehr setzen können.

### Auswirkungen der Entscheidung

Im Hinblick auf den am 01.01.2004 in Kraft getretenen § 1a des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG), der in diesem Urteil noch keine Rolle spielte, wird es künftig auch um die Frage gehen, ob ein wichtiger Grund bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages auch ohne ausnahmslose Prüfung der Rechtmäßigkeit der Kündigung angenommen werden kann. Letzteres erwägt der Senat unter Heranziehung der Grundsätze des § 1a II KSchG künftig jedenfalls dann, wenn die Abfindungshöhe die in § 1a II KSchG vorgesehene nicht überschreitet. (vgl. Urteil vom 12.07.2006, B 11a AL 47/05 R).

# Rechtssicherheit für im Betrieb mitarbeitende Kinder

Bereits seit 2005 wird im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens geprüft, ob es sich bei der Tätigkeit von GmbH-Geschäftsführern sowie im familiären Betrieb mitarbeitenden Ehegatten oder Lebenspartnern um ein sozialversicherungsrechtlich relevantes Beschäftigungsverhältnis handelt. Nun hat der Gesetzgeber das Verfahren ausgeweitet – seit Anfang des Jahres wird auch der sozialversicherungsrechtliche Status von Kindern geprüft, die im Betrieb ihrer Eltern mitarbeiten.

Damit soll eine rechtssichere Beurteilung bei Beschäftigungsverhältnissen erreicht werden, deren Einschätzung in der Praxis häufig Schwierigkeiten bereitet. Zum Beispiel gestaltet sich der Arbeitseinsatz von Angehörigen oftmals anders, als dies bei fremden Arbeitnehmern üblich ist. An das Ergebnis des Statusfeststellungsverfahrens ist die Bundesagentur für Arbeit gebunden.

Hintergrund für diese ausdrückliche gesetzliche Bindung ist, dass der Anspruch auf Versicherungsleistungen der Arbeitslosenversicherung an die tatsächlich vorliegende Arbeitnehmereigenschaft gebunden ist. Stellt sich beispielsweise nachträglich heraus, dass es sich bei einer Beschäftigung nicht um ein abhängiges Arbeitsverhältnis gehandelt hat, begründen weder die frühere Zahlung von Beiträgen noch die widerspruchslose Annahme der Beiträge einen Leistungsanspruch aus der Arbeitslosenversicherung.

## Verfahren für Kinder des Betriebsinhabers

Insbesondere in kleinen Firmen oder in Handwerksbetrieben sind oft Familienangehörige in den Betrieb eingebunden. Es war der Wunsch vieler Kleinbetriebe, das bereits bestehende Statusfeststellungsverfahren auch auf die Kinder auszudehnen. Denn für diese ist es genauso wichtig wie für Ehegatten und Lebenspartner, Rechtssicherheit über ihren sozialversicherungsrechtlichen Status zu haben. Mit dem Gesetz zur „Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“ wurde die

Statusfeststellung auf sogenannte Abkömmlinge ausgedehnt.

Abkömmlinge im Sinne des Gesetzes sind nicht nur eheliche und nicht eheliche Kinder, sondern auch Enkel, Urenkel und Adoptivkinder des Betriebsinhabers. Nicht als Abkömmlinge gelten dagegen Stief- und Pflegekinder. Das Statusfeststellungsverfahren ist somit nicht auf die Kinder des Betriebsinhabers in erster Generation beschränkt.

## Ablauf des Statusfeststellungsverfahrens

Arbeitgeber und Abrechnungsstellen müssen seit dem 01.01.2008 bei der Anmeldung wegen Beginn einer Beschäftigung angeben, ob der Beschäftigte ein „Abkömmling“ des Betriebsinhabers ist. Auch hier gilt das Statuskennzeichen „1“. Eine Anmeldung mit dem Statuskennzeichen „1“ erfolgt, wenn es sich um einen Ehegatten, Lebenspartner oder einen Abkömmling handelt.

Auch ohne Antrag eines Betroffenen wird die Krankenkasse aufgrund gesetzlicher Verpflichtung das Statusfeststellungsverfahren einleiten, wenn sich auf der Anmeldung zur Sozialversicherung das Statuskennzeichen „1“ befindet. Die Einzugsstelle versendet einen Feststellungsbogen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung für den angemeldeten Familienangehörigen. Stellt die Krankenkasse bei der Auswertung des Fragebogens fest, dass es sich um einen Ehegatten, der am Unternehmen beteiligt ist, oder um einen Abkömmling handelt, wird der Feststellungsbogen an die Clearingstelle der Deut-

schen Rentenversicherung Bund weitergeleitet. Die Clearingstelle entscheidet über die Arbeitnehmereigenschaft und schließt das Verfahren durch eine verbindliche Entscheidung in Form eines Bescheides ab. Der Statusfeststellungsbescheid wird den Beteiligten bekannt gegeben.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass eine Entscheidung nur so lange Bestand hat – und damit Rechtssicherheit bewirkt –, wie sich an den für die Entscheidung maßgeblichen Verhältnissen nichts ändert. Mit der Unterschrift auf dem Feststellungsbogen verpflichten sich der Beschäftigte und der Arbeitgeber, Änderungen umgehend mitzuteilen.

Stellt die Deutsche Rentenversicherung Bund die Arbeitnehmereigenschaft des Beschäftigten fest, ist die Agentur für Arbeit beispielsweise bei einem späteren Antrag auf Arbeitslosengeld an diese Entscheidung gebunden. Dadurch wird nun auch bei der Beschäftigung von Kindern des Betriebsinhabers sichergestellt, dass die zur Arbeitslosenversicherung geleisteten Beiträge zu einer Absicherung führen.

## Allgemeine Grundsätze

Arbeiten Angehörige im Betrieb mit, erfolgt die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung nach den allgemein geltenden Grundsätzen. Verwandtschaftliche Beziehungen schließen ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich nicht aus. Je enger allerdings die persönlichen gegenseitigen Beziehungen sind, umso eher kann eine Mitarbeit außerhalb eines Beschäftigungsverhält-



Vor allem in kleinen Familienbetrieben arbeiten Kinder mit ihren Eltern zusammen.

nisses vorliegen. Wichtig ist, dass das Beschäftigungsverhältnis klar vereinbart, ernsthaft gewollt und tatsächlich durchgeführt wird – so wie es zwischen Fremden üblich wäre.

Die nachfolgend genannten Kriterien sind Indizien für die Arbeitnehmerstellung bei der Beschäftigung eines Angehörigen:

- Der Angehörige ist in den Betrieb des Arbeitgebers wie eine fremde Arbeitskraft eingegliedert, und die Beschäftigung wird tatsächlich ausgeübt.
- Der Angehörige unterliegt dem Weisungsrecht des Arbeitgebers – wenn auch in abgeschwächter Form.
- Der Angehörige wird anstelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt.
- Ein der Arbeitsleistung angemessenes Arbeitsentgelt ist vereinbart und wird auf ein eigenes Konto und zur freien Verfügung tatsächlich gezahlt. In der Regel gilt ein tarifliches oder ortsübliches Arbeitsentgelt als angemessen.
- Von dem Arbeitsentgelt wird regelmäßig Lohnsteuer entrichtet.
- Das Arbeitsentgelt wird als Betriebsausgabe gebucht.

Eine abhängige Beschäftigung ist hauptsächlich durch die betriebliche Eingliederung und die Weisungsgebundenheit geprägt. Kennzeichnend für ein Beschäftigungsverhältnis ist, dass der Beschäftigte der Verfügungsbefugnis des Arbeitgebers und dessen Weisungsrecht in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsbringung unterliegt.

Wird das Weisungsrecht aufgrund familiärer Bindungen eingeschränkt ausgeübt, spricht dies allein nicht gegen die Annahme eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses. Vielmehr kann von einem eingeschränkten Weisungsrecht bei mitarbeitenden Angehörigen regelmäßig ausgegangen werden, weil die familiären Beziehungen Zugeständnisse an die Weisungsgebundenheit und Fremdbestimmtheit des Angehörigen nahelegen. Jedoch darf das Weisungsrecht in keinem Fall vollständig entfallen. Der Angehörige muss die Beschäftigung tatsächlich unter Einhaltung festgelegter Arbeitszeiten und mit einem fest umrissenen Aufgabengebiet ausüben.

Andrea Toborg



Jetzt online abschließen!

## Finanzielle Sicherheit bei Krankheit.

**DAKplus Verdienstaussfall.**  
Exklusiv günstig.

Im Falle einer längeren Krankheit müssen Sie mit **finanziellen Einbußen von bis zu 20%** rechnen. Dagegen sollten Sie sich mit **DAKplus Verdienstaussfall** absichern.

### Ihre Vorteile

- Leistungen für **Angestellte und Selbständige!**
- **Berufskrankheiten und Berufsunfälle** eingeschlossen!
- **Keine Gesundheitsprüfung!**
- **Günstige Beiträge** – exklusiv für DAK-Kunden!

### So günstig ist

#### DAKplus Verdienstaussfall:

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

+++ Jetzt online abschließen +++

[www.dak.de](http://www.dak.de)

Hier Infos anfordern:

**HanseMerkur Hotline**

**(01 80) 1 12 13 16**

Mo. – Fr. 8–20 Uhr

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

# Krankenversicherungspflicht auch für Selbstständige?

Bei Arbeitnehmern, die neben einer abhängigen Beschäftigung auch noch selbstständig tätig sind, muss geprüft werden, ob sie überhaupt krankenversicherungspflichtig sind.

Allein im Recht der Krankenversicherung existiert eine sogenannte Ausschlussregelung nach § 5 Abs. 5 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V). Nach dieser Regelung werden Personen, die hauptberuflich selbstständig sind, von der Krankenversicherungspflicht als Arbeitnehmer ausgeschlossen. Diese gesetzliche Regelung wird damit begründet, dass hauptberuflich Selbstständige aufgrund ihrer wirtschaftlichen Stärke bei Aufnahme einer versicherungspflichtigen Nebenbeschäftigung nicht den umfassenden Schutz der gesetzlichen Krankenversicherung zu einem relativ geringen Beitrag benötigen.

## Definition von Selbstständigkeit

Als selbstständig gilt im Allgemeinen jemand, der unternehmerische Entscheidungsfreiheit genießt und ein unternehmerisches Risiko trägt. Außerdem muss er unternehmerische Chancen wahrnehmen und hierfür Eigenwerbung betreiben können. Merkmale einer unternehmerischen Tätigkeit sind ferner, dass

- die Arbeitszeit sowie Inhalt und Umfang der Tätigkeit selbst bestimmt werden,
- die Gestaltung der Tätigkeit (einschließlich Preisgestaltung) eigenständig erfolgt,
- keine vorrangige Aufsicht oder Weisung durch den Auftraggeber vorliegt.



Nur für hauptberuflich Selbstständige besteht keine Krankenversicherungspflicht.

Wird dagegen eine Tätigkeit ohne Gewinnerzielungsabsicht, also ohne Gegenleistung oder nur gegen Erstattung der tatsächlichen Ausgaben oder aus wohltätigen Beweggründen ausgeübt, liegt keine selbstständige Tätigkeit im Sinne der Sozialversicherung vor.

## Hauptberuflichkeit ist entscheidend

Liegt eine selbstständige Erwerbstätigkeit vor, so wird die Ausschlussregelung nach § 5 Abs. 5 SGB V nur dann angewendet, wenn diese hauptberuflich ausgeübt wird. Hauptberuflich ist eine selbstständige Erwerbstätigkeit dann,

wenn sie von der wirtschaftlichen Bedeutung und dem zeitlichen Aufwand her die übrige Erwerbstätigkeit zusammen deutlich übersteigt und den Mittelpunkt der Erwerbstätigkeit darstellt. Eine gleichwertige Prüfung des Zeit- und des Geldfaktors ist erforderlich.

Zur Klärung der Versicherungspflicht sind daher grundsätzlich Zeitaufwand und Arbeitsentgelt beziehungsweise Einkommen von abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit miteinander zu vergleichen. Wird die Selbstständigkeit hauptberuflich ausgeübt, besteht in der abhängigen Beschäftigung keine

Krankenversicherungspflicht als Arbeitnehmer. Das Bundessozialgericht (BSG) hat festgestellt, dass Hauptberuflichkeit im Sinne des § 5 Abs. 5 SGB V ein deutliches Übergewicht der Faktoren Geld und Zeit bedeutet. Ein bloßes Überschreiten des Arbeitseinkommens über das Arbeitsentgelt genügt somit nicht. Wann allerdings ein Überschreiten „deutlich“ ist, hat das BSG nicht präzisiert.

### Selbstständige mit Angestellten

Bei Personen, die im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit mindestens einen Arbeitnehmer mehr als geringfügig beschäftigen, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die selbstständige Tätigkeit hauptberuflich ausgeübt wird. Für den Bereich der Rentenversicherung hat das BSG bereits entschieden, dass auch keine Versicherungspflicht bei selbstständigen Lehrern und Pflegepersonen eintritt, wenn diese zwei geringfügig entlohnte Arbeitnehmer beschäftigen. Voraussetzung ist jedoch, dass deren Verdienst bei Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze von monatlich 400 € überschreitet.

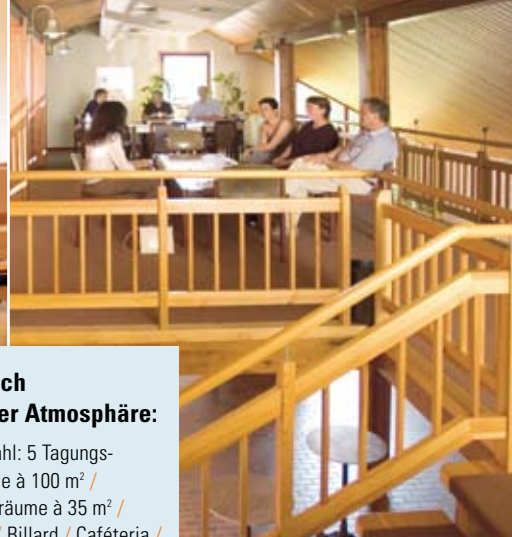
Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vertreten den Standpunkt, dass diese Entscheidung des BSG auch für die Beurteilung der Krankenversicherungspflicht entsprechend heranzuziehen ist. Somit ist ein Selbstständiger, der mehrere Arbeitnehmer geringfügig beschäftigt, deren Arbeitsentgelte zusammen 400 € monatlich überschreiten, als hauptberuflich selbstständig Erwerbstätiger im Sinne des § 5 Abs. 5 SGB V anzusehen. Dieser Selbstständige ist dann in einer daneben ausgeübten abhängigen Beschäftigung grundsätzlich nicht versicherungspflichtig in der Krankenversicherung. Dies gilt auch für die Pflegeversicherung. Die abhängige Beschäftigung des Selbstständigen löst aber nach den allgemein gültigen Voraussetzungen Versicherungspflicht zur Renten- und Arbeitslosenversicherung aus.

Andrea Toborg



### Treffen Sie sich in angenehmer Atmosphäre:

Sie haben die Wahl: 5 Tagungs- und Seminarräume à 100 m<sup>2</sup> / 6 Gruppenarbeitsräume à 35 m<sup>2</sup> / 92 Einzelzimmer / Billard / Cafeteria / Fitnessraum / Kegelbahn / Sauna / Schwimmbad / Solarium / Sonnenterrasse / Sportplatz / Tennisplatz / Tischtennis



Freiraum für Ihre Ideen:

# Schöner tagen in Bad Segeberg!

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

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

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

Lassen Sie sich inspirieren!

**DAK-Tagungszentrum  
Bad Segeberg**



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

Rufen Sie uns an und buchen Sie Erfolg!

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

# Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht

## Geburtsvorbereitungskurs für Personalverantwortliche: Elternzeit und Elternteilzeit von Arbeitnehmern

**Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 05.06.2007, 9 AZR 82/07**

Wenn eine Mitarbeiterin ein Kind erwartet, sollte das auch für Personalverantwortliche eine positive Nachricht sein. Gute Vorbereitung vorausgesetzt, gehen Betrieb und Mitarbeiterin nur in eine von vielen Phasen im betrieblichen Leben, das mit Mutterschutz und Elternzeit lediglich unterbrochen wird. Zur Elternteilzeit hat das Bundesarbeitsgericht in einem aktuellen Urteil folgendermaßen entschieden:

### Der Fall

Die vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterin und Klägerin teilte ihrem Arbeitgeber im Sommer 2004 mit, dass sie schwanger sei und dass sie beabsichtige, während ihrer Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten. Kurz danach, Anfang Oktober, stellte der Arbeitgeber eine neue Arbeitnehmerin unbefristet in Vollzeit ein, die durch die Klägerin eingearbeitet werden sollte. Ende Oktober beantragte die Klägerin schriftlich die Elternteilzeit; sie wolle ihre Arbeitsstunden während der Elternzeit ab März 2006 verringern. In ihrem Schreiben erklärte sie auch, dass sie die genauen Daten der beabsichtigten Elternzeit noch bekannt geben werde. Im Januar 2005 legte sie die Elternzeit fristgerecht gegenüber ihrem Arbeitgeber fest. Den Antrag auf Elternteilzeit lehnte der Arbeitgeber ab. Die Klägerin stellte im Januar 2006 mittels Anwaltsschreiben erneut den Antrag auf Elternteilzeit – vergeblich. Auch vor dem Arbeits- und dem Landesarbeitsgericht blieb das Ansinnen der Mitarbeiterin ohne Erfolg. So kam der Fall zum Bundesarbeitsgericht.

### So entschied das Gericht

Zunächst stellte das Gericht fest, dass die Vorinstanzen zu Recht davon ausgegangen sind, dass die Klägerin nicht die Zustimmung des beklagten Arbeitgebers zu ihrem ersten Antrag auf Elternteilzeit verlangen konnte.

Der Antrag der Mitarbeiterin vom Oktober 2004 sei verfrüht gewesen. Denn nach § 15 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und Elternzeitgesetz (BEEG) haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Elternzeit Anspruch auf zweimalige Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Der Wortlaut von § 15 weist bereits darauf hin, dass der Anspruch auf Teilzeit erst während der Elternzeit, jedenfalls nicht vor Festlegung der Elternzeit, beantragt werden könne. Zwar hatte die Klägerin die Elternzeit bereits angekündigt, jedoch konnte sie weder Zeitpunkt noch Dauer im Schreiben angeben.

### Ablehnung nur aus dringenden Gründen

Die Frage, ob der Arbeitgeber die Elternteilzeit zurecht abgelehnt habe, bleibt jedoch bestehen, da die Klägerin im Anwaltsschreiben im Januar 2006 erneut einen Antrag auf Elternteilzeit gestellt hatte. Auch diesen zeitlich nun richtig gestellten Antrag lehnte der Arbeitgeber ab. Seine Ablehnungsbegründung, nämlich dass die unbefristet eingestellte Ersatzkraft und auch andere Mitarbeiter nicht bereit seien, ihre Arbeitszeit entsprechend zu verringern, genügt nach Ansicht des BAG zur schlüssigen Begründung regelmäßig nicht. Der Arbeitgeber könne die Vereinbarung von Elternteilzeit nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Hierfür reiche der Vortrag, dass der Arbeitsplatz nachbesetzt sei, nicht aus. Dies gelte insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber eine unbefristete Neueinstellung unmittelbar nach Bekanntgabe der Schwangerschaft und des Wunsches der

Elternzeit vornimmt. Da die Vorinstanzen diesen Gesichtspunkt unberücksichtigt gelassen hatten, verwies das BAG den Rechtsstreit zurück an das Landesarbeitsgericht.

### Fazit

- Der Arbeitnehmer muss die Elternzeit spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich beim Arbeitgeber mit Angabe von Zeitpunkt und Dauer beantragen.
- Elternteilzeit kann nicht vor verbindlicher Festlegung der Elternzeit beantragt werden.
- Eine Ablehnung ist nur aus dringenden betrieblichen Gründen möglich. Diese muss der Arbeitgeber darlegen.
- Dringende betriebliche Gründe liegen zum Beispiel dann vor, wenn der Arbeitsplatz nicht teilbar ist oder der Arbeitnehmer mit der verringerten Arbeitszeit nicht eingeplant werden kann.
- Die Darlegungslast des Arbeitgebers ist mit der bei betriebsbedingten Kündigungen vergleichbar: Während bei betriebsbedingten Kündigungen die Unmöglichkeit einer dauerhaften Weiterbeschäftigung dargelegt werden muss, muss bei der Elternteilzeit eine befristete Beschäftigung mit der gewünschten verringerten Arbeitszeit unmöglich sein.

Cornelia Morick

## Aktuelle Fachliteratur



**Wolfgang Förster,  
Jochen Rühmann,  
Theodor B. Cisch et  
al., 11. neu bearbei-  
tete Auflage,  
434 Seiten, 29 €,  
C. H. Beck, ISBN 978-  
3-406-55925-9**

### Betriebsrentengesetz: Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersver- sorgung

Die betriebliche Altersversorgung als zweite Säule der Alterssicherung hat in den vergangenen Jahren eine deutliche Stärkung erfahren. Die Zahl der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer hat sich durch die vom Gesetz ausdrücklich anerkannte Entgeltumwandlung weiter erhöht. Die elfte, neu bearbeitete Auflage des Buches von 2007

- kommentiert das neu gefasste Betriebsrentengesetz,
- berücksichtigt die aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung (Stand: 01.01.2007) sowie die Auswirkungen durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
- berücksichtigt die Neugestaltung der Pensionskasse und des Pensionsfonds durch das 7. Änderungsgesetz zum Versicherungsaufsichtsgesetz,
- druckt in einem umfassenden Anhang die durchgehend aktualisierten arbeits-, zivil- und steuerrechtlichen Vorschriften ab, die in der Praxis für die betriebliche Altersversorgung von besonderer Bedeutung sind.

Die Autoren sind in einem Beratungsunternehmen tätig, das seit Jahrzehnten auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung arbeitet. Aufgrund zahlreicher Veröffentlichungen sowie ihrer Beratungspraxis sind sie in der Fachwelt und der betrieblichen Praxis als hervorragende Sachkenner bekannt.

Das Buch wendet sich an Personal- und Finanzleiter, Mitarbeiter von Verbänden und Behörden, Richter, Gutachter, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Rechtsanwälte.



**Christiane Droste-  
Klemp, 198 Seiten,  
34,80 €, Rudolf Haufe  
Verlag, ISBN 978-3-  
448-08565-5**

### Schnelleinstieg Altersteilzeit

Unternehmen können bei der Bundesagentur für Arbeit Fördermittel beantragen, wenn sie einen Mitarbeiter in Altersteilzeit beschäftigen und zusätzlich einen Arbeitslosen einstellen oder einen Arbeitnehmer, der gerade seine Ausbildung abgeschlossen hat.

Geregelt ist die Förderung im Altersteilzeitgesetz (ATG) – doch selbst für Personalprofis sind die Fördervoraussetzungen nicht leicht zu verstehen, da sie äußerst kompliziert sind. Mit ihrem Buch „Schnelleinstieg Altersteilzeit“ will Christiane Droste-Klemp die Bearbeitung von Altersteilzeitfällen in Betrieben erleichtern. Das Buch der Lohnabrechnungsexpertin richtet sich vor allem an Personalers, die Mitarbeiter in ihrem Betrieb über Altersteilzeit und deren Auswirkungen auf Gehalt und Rente informieren wollen.

Den Hauptteil des Ratgebers bilden daher Beispielabrechnungen mit ausführlichen Erläuterungen, wie das Entgelt genau berechnet wird. Dabei zeigt Christiane Droste-Klemp auch, wie eine betriebliche Altersversorgung oder ein Firmenwagen in der Kalkulation berücksichtigt werden können. Mithilfe dieser Abrechnungen lassen sich Modelle für Altersteilzeit ganz einfach mit konkreten Zahlen durchrechnen.

Zum Buch gehört auch eine CD-ROM. Darauf unter anderem enthalten: sämtliche im Buch beschriebenen Beispielabrechnungen, Altersteilzeit- und Rentenrechner, Muster für Arbeitsverträge, wichtige Antragsformulare sowie zahlreiche Checklisten und Gesprächsleitfäden.



**Horst Marburger,  
Dirk Dahm, 152 Sei-  
ten, 9,95 €, Walhalla  
Fachverlag, ISBN  
978-3-8029-7413-7**

### Krank durch den Beruf: Ansprüche bei Berufskrank- heiten erkennen, begründen und durchsetzen

Wer durch seinen Beruf krank wird, ist auf Versicherungsleistungen angewiesen. Betroffene haben aber in der Praxis oft Probleme, ihre Ansprüche durchzusetzen. Denn sie selbst müssen nachweisen, dass ihr berufliches Umfeld die Krankheit ausgelöst hat – und dabei gilt es, einiges zu beachten.

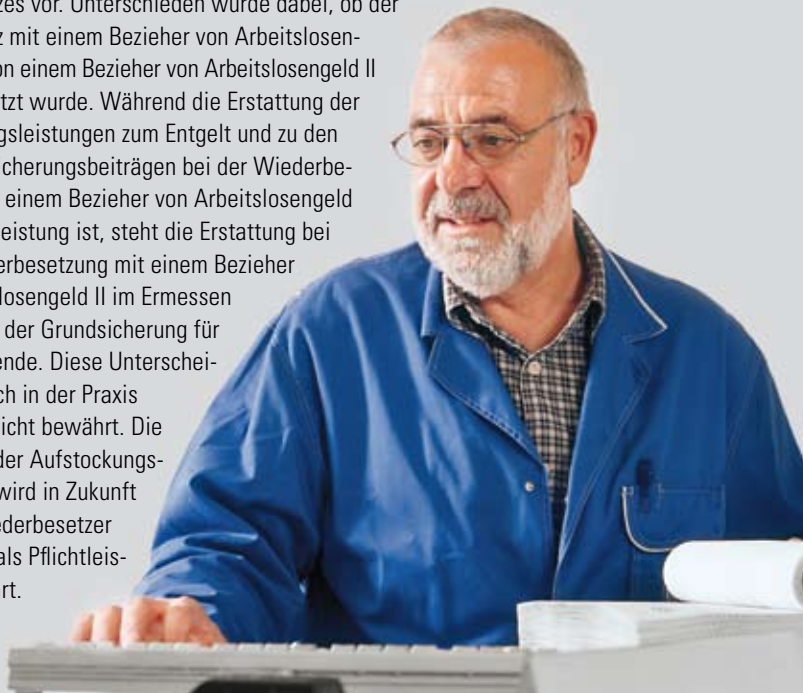
Der Ratgeber von Horst Marburger und Dirk Dahm zeigt Versicherten, was sie tun müssen, um eine Erkrankung als Berufskrankheit anerkennen zu lassen. Beide Autoren kennen die Materie gut: Horst Marburger ist Abteilungsleiter bei der AOK Baden-Württemberg, Dirk Dahm Verwaltungsdirektor bei der Bergbau- und Steinbruchs-Berufsgenossenschaft.

In ihrem Buch geben sie einen Überblick über die einzelnen Berufskrankheiten, welche Voraussetzungen für eine Anerkennung als Berufskrankheit erfüllt sein müssen, welche Leistungen Betroffenen zustehen und wie man sich gegen ablehnende Bescheide wehren kann.

Die Autoren schlüsseln die wichtigsten Leistungen der verschiedenen Versicherungsträger – zum Beispiel ambulante und stationäre Behandlung, Arzneien, Rehabilitation und Übergangsgeld – detailliert auf und achten dabei auf eine auch für Laien verständliche Sprache. Der Ratgeber wendet sich außer an Betroffene auch an Arbeitgeber, Mitarbeiter von Sozialversicherungsträgern und an Rechtsanwälte.

## Erstattungsregelungen bei Altersteilzeit vereinheitlicht

**Die Erstattung der Aufstockungsleistungen** nach dem Altersteilzeitgesetz sahen bislang unterschiedliche Regelungen im Fall einer Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes vor. Unterschieden wurde dabei, ob der Arbeitsplatz mit einem Bezieher von Arbeitslosengeld oder von einem Bezieher von Arbeitslosengeld II wiederbesetzt wurde. Während die Erstattung der Aufstockungsleistungen zum Entgelt und zu den Rentenversicherungsbeiträgen bei der Wiederbesetzung mit einem Bezieher von Arbeitslosengeld eine Pflichtleistung ist, steht die Erstattung bei einer Wiederbesetzung mit einem Bezieher von Arbeitslosengeld II im Ermessen des Trägers der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Diese Unterscheidung hat sich in der Praxis allerdings nicht bewährt. Die Erstattung der Aufstockungsleistungen wird in Zukunft für alle Wiederbesetzer einheitlich als Pflichtleistung gewährt.



## DAK-Newsletter praxis+recht

**Aus drei mach eins:** Zeitgleich mit der neuen Ausgabe von praxis+recht präsentiert die DAK Anfang April auch den zum Magazin gehörigen Newsletter. Er ersetzt die drei bisherigen Newsletter der DAK zu den Themen Personalwesen, Sozialversicherung und Steuern und wird einmal pro Monat verschickt. Dank der Fokussierung auf die wichtigsten Themen informiert der auch grafisch komplett neu gestaltete Newsletter noch schneller und übersichtlicher. Bestehende Abonnenten der alten Newsletter bekommen den neuen automatisch. Wer den DAK-Newsletter praxis+recht neu abonnieren möchte, kann sich auf [www.dak-firmenservice.de](http://www.dak-firmenservice.de) anmelden.



**Übersichtlicher und bunter: der neue Newsletter**

## Längere Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld

**Rückwirkend ab dem 01.01.2008** erhöht sich für ältere Arbeitnehmer die maximale Anspruchsdauer beim Arbeitslosengeld. Für Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten fünf Jahre mindestens 30 Monate in Versicherungspflichtverhältnissen standen, besteht ein Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer von 15 Monaten. Für Arbeitnehmer, die das 55. beziehungsweise das 58. Lebensjahr vollendet haben, besteht je nach vorheriger Beschäftigung maximal ein Leistungsanspruch für 18 beziehungsweise 24 Monate. Die Agenturen für Arbeit prüfen rund eine halbe Million Fälle, betroffene Arbeitnehmer werden automatisch informiert.

## Notlügen im Bewerbungsgespräch

**Nicht alle Fragen im Bewerbungsgespräch** müssen ehrlich beantwortet werden. Stellt der potenzielle Arbeitgeber Fragen, die nicht zulässig sind, darf der Bewerber die Unwahrheit sagen, ohne rechtliche Konsequenzen befürchten zu müssen. Gerade Frauen werden häufig nach ihrem Kinderwunsch oder einer bestehenden Schwangerschaft gefragt. Wenn diese Fragen kommen, kann die Bewerberin sie verneinen, auch wenn sie in Wirklichkeit Kinder möchte. Ebenso unzulässig sind Fragen nach den Diskriminierungsmerkmalen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wie



**Bewerbung: Manche Lügen sind erlaubt.**

zum Beispiel der politischen Einstellung, Religion oder sexuellen Orientierung. Haben die Fragen jedoch einen konkreten Bezug zur angestrebten Stelle, müssen sie wahrheitsgemäß beantwortet werden. So hat beispielsweise ein kirchlicher Kindergarten das Recht, die Religion von Bewerbern zu erfahren. Auch über ihren Gesundheitszustand müssen Bewerber manchmal Auskunft geben: So dürfte jemand, der sich in einer Arztpraxis bewirbt, eine bestehende Tuberkulose nicht verleugnen.





# Zahl der Fehltage leicht angestiegen

**Für den Gesundheitsreport 2008 analysierte die DAK die Krankmeldungen von mehr als zwei Millionen Menschen. Wichtigstes Ergebnis: Der Krankenstand ist zwar erstmals seit drei Jahren wieder gestiegen, liegt aber immer noch auf einem sehr niedrigen Niveau.**

**G**rundlage des DAK-Gesundheitsreports bilden die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen der 2,6 Millionen erwerbstätigen DAK-Kunden – rund 60 % davon Frauen. Durchschnittlich war ein DAK-Versicherter im vergangenen Jahr 11,5 Tage krank, 46,6 % aller Arbeitnehmer reichten mindestens eine Krankmeldung ein.

Insgesamt stieg der Krankenstand auf 3,2 %, während er 2006 noch bei 3,0 % lag. „Der Krankenstand liegt immer noch auf einem niedrigen Niveau. In dem leichten Anstieg bereits eine

Trendwende zu sehen, wäre überzogen“, kommentiert DAK-Chef Herbert Rebscher die Entwicklung. „Nach drei Jahren sinkender Krankenstände haben die Arbeitnehmer 2007 trotz Konjunkturbooms und hoher Anforderungen im Job ihr Verhalten nicht geändert. Es gibt keinen Beleg, dass Beschäftigte mehr blaumachen“, betont Rebscher.

Die differenzierte Analyse zeigt: Überdurchschnittlich gestiegen ist die Zahl der Fehltage aufgrund von Infektionen (plus 13 %) und Krankheiten der Atemwege (plus 12,5 %). Be-

sonders deutlich fiel der Anstieg dabei von Oktober bis Dezember 2007 aus (plus 22 % beziehungsweise plus 20 %). Hauptursache für den steigenden Krankenstand waren offenbar eine frühe Erkältungswelle und Magen-Darm-Infektionen im vergangenen Herbst.

### **Woran erkrankten Beschäftigte?**

Am häufigsten litten Frauen und Männer 2007 unter Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems. Auf sie entfallen mehr als ein Fünftel (21,9 %) aller Krankheitstage. An zweiter ▶



Psychische Krankheiten wie Depression verursachen ein Zehntel aller Fehltag.

► Stelle stehen die Erkrankungen des Atmungssystems mit einem Anteil von knapp 16,8 % am Krankenstand. Danach kommen mit 14,3 % Verletzungen – ein Drittel davon verursacht durch Arbeits- und Wegeunfälle. 10,2 % des Krankenstandes gingen auf psychische Krankheiten zurück. Die Fehltagewegen psychischer Probleme sind nach einem Stillstand in 2006 im vergangenen Jahr wieder gestiegen: Bei den Männern um 5,2 % und bei den Frauen um 7,8 %. An fünfter und sechster Stelle der Liste stehen Erkrankungen des Verdauungssystems und des Kreislaufsystems mit Anteilen von 7,4 % beziehungsweise 4,7 % am Krankenstand.

### Krankenstand in einzelnen Branchen

Die Branchen mit den niedrigsten Krankenständen waren 2007 die Rechtsberatung/Wirtschaftsprüfung und die Datenverarbeitung mit 2,2 % beziehungsweise 2,1 %. Den höchsten Krankenstand weist – wie im vergangenen Jahr – das Gesundheitswesen mit 3,6 % auf. An zweiter Stelle folgt die öffentliche Verwaltung mit 3,5 %. Die aktuellen Zahlen zeigen, dass die Belastungen für die Beschäftigten im Gesundheitswesen unverändert hoch sind. Deutliche Unterschiede in der Höhe des Krankenstandes gibt es nicht nur zwischen den ein-

zelnen Branchen, sondern auch zwischen Frauen und Männern innerhalb einer Branche: So meldeten sich Männer in den Branchen Bauwesen, sonstiges verarbeitendes Gewerbe sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung deutlich häufiger krank als ihre Kolleginnen.

### Mehr Krankschreibungen im Osten

In den westlichen Bundesländern (mit Berlin) betrug der Krankenstand 2007 durchschnittlich 3,0 %, in den östlichen Bundesländern war er mit 3,7 % deutlich höher. Die DAK hat näher untersucht, warum der Krankenstand in den neuen Ländern über dem in den alten Ländern liegt. Ergebnis: Ein Teil der beobachteten Differenz zwischen Ost und West geht darauf zurück, dass in den neuen Bundesländern Versicherte bei leichten Erkrankungen eher zum Arzt gehen und ihre Krankmeldung gewissenhafter bei der Krankenkasse einreichen. Außerdem gibt es in den neuen Ländern bei den DAK-Versicherten weniger Teilzeitkräfte, die generell ein niedriger Krankenstand kennzeichnet. Gewerbliche Arbeitnehmer, bei denen im Durchschnitt mehr Fehltagewere vorkommen, sind demgegenüber überrepräsentiert.

### Krankenstand weiterhin niedrig

Auch wenn der Krankenstand erstmals seit drei Jahren wieder gestiegen ist: Er befindet sich noch immer auf einem historisch niedrigen Niveau. Die alte Gleichung „Steigende Konjunktur, steigende Krankheitsstände“ lässt sich für 2007 so pauschal nicht bestätigen. Denn während die Konjunktur sich deutlich verbessert hat, sind nicht nennenswert mehr Arbeitnehmer krank geworden. In Bayern und Baden-Württemberg, die im vergangenen Jahr wirtschaftlich am stärksten zugelegt haben, war der Krankenstand sogar besonders niedrig.

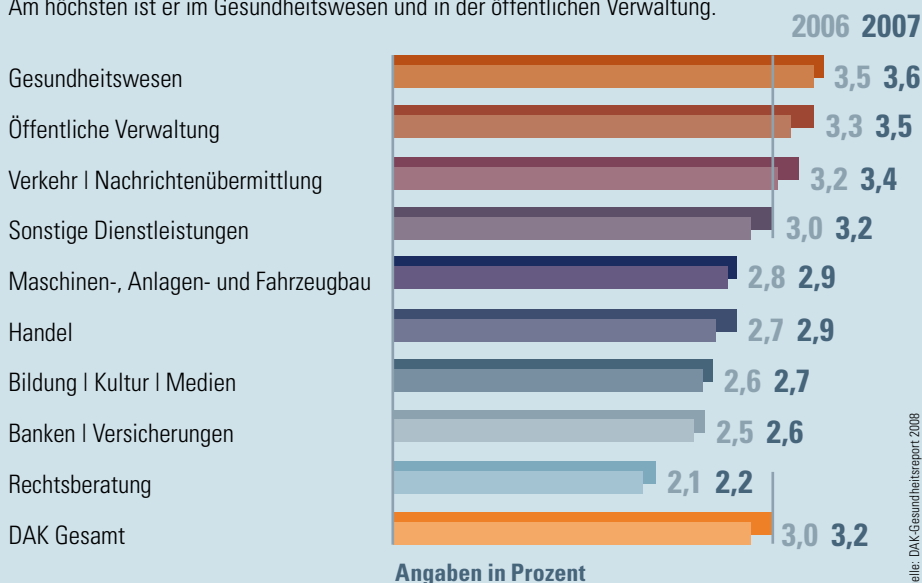
Martin Kortd

### @ Mehr zum Thema

Den kompletten DAK-Gesundheitsreport 2008 sowie Reports zu einzelnen Branchen erhalten Sie als PDF zum Download unter:  
[www.dak.de](http://www.dak.de) > **Gesundheit**  
 > **DAK-Gesundheitsreport**

### Krankenstand in ausgewählten Branchen

Insgesamt ist der Krankenstand in allen Branchen im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen. Am höchsten ist er im Gesundheitswesen und in der öffentlichen Verwaltung.



Quelle: DAK-Gesundheitsreport 2008



## Gesundheitsmuffel Mann?

Männer ernähren sich oft ungesund und bewegen sich zu wenig.

Im Rahmen des Gesundheitsreports 2008 befasste sich die DAK schwerpunktmäßig mit dem Thema „Mann und Gesundheit“. Die wichtigsten Erkenntnisse: Männer sind zwar mit durchschnittlich elf Tagen pro Jahr einen Tag weniger krank als Frauen, dafür haben sie einen riskanteren Lebenswandel und sterben rund sechs Jahre früher. Gerade die letzte Zahl erstaunt, denn noch vor hundertfünfzig Jahren war die Lebenserwartung der beiden Geschlechter ungefähr gleich.

### Woran Männer am häufigsten leiden

Herz-Kreislauf-Erkrankungen sorgen bei Männern für fast doppelt so viele Fehltage (5,8 %) wie bei Frauen (3,3 %). Herzinfarkt ist bei 45- bis 49-jährigen Männern sogar die häufigste Todesursache. An Lungenkrebs und alkoholbedingter Leberkrankheit sterben mehr als doppelt so viele Männer wie Frauen. Nicht verwunderlich, denn Männer rauchen mehr und konsumieren größere Mengen Alkohol. Doch einige Zahlen überraschen auch: So waren Männer im Jahr 2007 rund fünfmal häufiger wegen Schlafstörungen im Krankenhaus als Frauen. Sie sind auch häufiger in Unfälle am Arbeitsplatz, im

Straßenverkehr oder in der Freizeit verwickelt. Rückenschmerzen verursachen bei Männern 22 % mehr Fehltage als bei Frauen.

### Depressionen: hohe Dunkelziffer

Die Fehltage aufgrund von psychischen Erkrankungen stiegen bei Männern von 2000 bis 2007 um 18,4 %. Wichtigste Einzeldiagnose bei den psychischen Erkrankungen ist die Depression. Experten gehen gerade bei dieser Krankheit von einer großen Dunkelziffer aus. Depressionen bleiben bei Männern häufiger unerkannt als bei Frauen, denn sie neigen eher dazu, ihre depressiven Symptome nicht wahrzunehmen, zu bagatellisieren oder gar zu verleugnen. Auch zeigen Männer häufiger Symptome wie Aggressionen, erhöhte Risikobereitschaft und Wutausbrüche, Frauen verhalten sich eher passiv und traurig. Ursache sind vermutlich andere Rollenerwartungen an das männliche Geschlecht.

### Männer meiden Vorsorge

Werden Männer krank, gehen sie zum Arzt – allerdings später und auch seltener als Frauen. Bei der Vorsorge zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Nur jeder

fünfte Mann nimmt alle zwei Jahre regelmäßig an der Gesundheitsuntersuchung Check-up 35 teil. Diese Vorsorge deckt unter anderem Herz-, Nieren- und die Zuckerkrankheit auf. Dagegen geht jede zweite Frau zum Check-up. Nur jeder vierte Mann nimmt die jährliche Krebsvorsorge wahr, bei den Frauen sind es zwei von drei. „Männer bringen lieber ihr Auto zum TÜV, als sich selbst zur Vorsorge anzumelden“, kommentiert DAK-Chef Herbert Rebscher diese Zahlen.

### Gesünderer Lebenswandel das Ziel

Eines zeigen die Untersuchungen der DAK ganz deutlich: Die geringere Lebenserwartung von Männern ist kein unabwendbares Schicksal, sondern vor allem durch ihren Lebensstil begründet. Ein speziell auf Männer ausgerichtetes Informationsangebot könnte helfen, Männer zu motivieren, gesünder zu leben.

### @ Mehr zum Thema

Noch mehr Informationen zum Thema „Mann und Gesundheit“ finden Sie unter: **www.dak.de > Startseite > Aktuelles > Echte Kerle?**



Reden und zuhören können: Susanne Thiecke unterstützt und begleitet DAK-Versicherte mit einer chronischen Erkrankung.

# Wenn Worte wichtig werden

Im Gesundheitszentrum Berlin-Hennigsdorf betreut die DAK im Rahmen eines Pilotprojektes Versicherte mit einer chronischen Krankheit durch ausgebildete Fachkräfte – per Telefon. Erste Erfahrungen eines völlig neuen Betreuungsprogramms in Deutschland.

Für Susanne Thiecke ist Zeit ein kostbares Gut. Denn in ihrem früheren Berufsleben war die Krankenschwester eigentlich immer in Eile. „Wir hatten nie Zeit zum Zuhören. Wer hört denn heute schon einem anderen zu?“, klagt Susanne Thiecke. Das will sie ändern und das kann sie ändern. „Ich möchte schließlich für die Patienten etwas erreichen – dass es ihnen besser geht, dass sie sich wohler und gesünder fühlen und verantwortungsvoller sind gegenüber sich selbst“, umschreibt Susanne Thiecke die Ziele ihrer neuen Tätigkeit.

Susanne Thiecke ist eine von vielen Krankenschwestern und Krankenpflegern im Gesundheitszentrum Berlin-Hennigsdorf, die sich um chronisch kranke Versicherte der DAK kümmern – und zwar telefonisch. Das ist ein Novum in Deutschland. Susanne und ihre Kolleginnen und Kollegen verstehen sich als Bindeglied zwischen Arzt und Patient „Damit das richtig verstanden wird“, erläutert Susanne, „wir sind unterstützend tätig und greifen keinesfalls in ärztliche Therapien ein, sondern wollen die Patienten langfristig zu Verhaltensänderungen bewegen, um eine bessere Lebensqualität mit der chronischen Erkrankung zu erreichen. Das gilt über den medizinischen Aspekt hinaus auch für das tägliche Leben.“

Die Patienten, die Susanne telefonisch betreut, sind im Durchschnitt 60 Jahre alt. Sie wollen nicht nur zuhören, sondern privaten Kummer loswerden, wollen selbst reden – über den ge-

storbenen Hund, über die Trennung, über den Sohn, der durch die Prüfung gefallen ist. Susanne fordert sie dazu auch auf: „Sie können mit uns über ihre chronische Krankheit sprechen, aber auch über alle anderen Dinge. Und dann“, ergänzt sie, „legen manche richtig los und sind froh, wenn ihnen mal einer zuhört.“

## Kompetent und bestens ausgebildet

Viele Anrufer empfinden es als ausgesprochen gut, neben dem Arzt mit jemand anderem über medizinische Probleme zu sprechen. Denn das ist das eigentliche Anliegen von Susanne und ihren Kollegen. Das ganze Team besteht aus kompetenten, medizinisch bestens ausgebildeten Fachkräften. Dieses besondere, in Deutschland einzigartige Betreuungsprogramm „DAK – besser leben“ ist eine in erster Linie kommunikative Erweiterung der Gesundheitsprogramme chronisch Erkrankter. Beispielsweise wird nicht der Diabetes thematisiert, sondern der Diabetiker als Mensch betreut und begleitet.

Wer sich also in ein Gesundheitsprogramm eingeschrieben hat, erhält die Möglichkeit, durch eine Teilnahmeerklärung auch bei dem neuen Betreuungsprogramm mitzumachen. Nicht selten hört Susanne diesen Satz: „Ich lehne so was grundsätzlich ab, aber jetzt schicke ich die Teilnahmeerklärung zurück.“ Auch solche Sätze kommen häufig vor: „Bleiben Sie weiterhin so freundlich, und es ist schön, dass die DAK sich um einen kümmert.“ Spätestens jetzt weiß

Susanne, dass das richtig und wichtig ist, was sie macht: „Nur durch intensives Zuhören kann man sich in die Situation jedes einzelnen Patienten versetzen. Dadurch können wir Patienten beim Umgang mit chronischen Erkrankungen unterstützen und helfen, ein gesünderes Leben zu führen.“ Und dafür braucht Susanne Zeit, die sie jetzt hat und sich nehmen kann.

## Mehr zum Thema

### DAK<sub>pro</sub> Gesundheit besser leben

Das Projekt „DAK – besser leben“ startet in Bayern und Baden-Württemberg. Es sieht eine freiwillige Beteiligung von Patienten vor mit den Indikationen:

- ▶ Diabetes mellitus Typ 2
- ▶ Koronare Herzkrankheit (KHK)
- ▶ Herzinsuffizienz
- ▶ Chronisch obstruktive Atemwegserkrankungen (COPD)

### DAK<sub>pro</sub> Gesundheit besser leben

Telefon 0800-432 58 44, Montag bis Freitag 8 bis 20 Uhr kostenlos aus dem Festnetz der Dt. Telekom. Bei Anrufen über Mobilfunknetze können Kosten entstehen.

[www.dak.de/besser-leben](http://www.dak.de/besser-leben)

## Mehrere Tausend Betrugsfälle von DAK aufgeklärt



**Ärzte, Apotheken, Pflegedienste** sowie andere Leistungserbringer haben die DAK in den zurückliegenden beiden Jahren um mehrere Millionen Euro betrogen. Das belegen Zahlen, die Volker zur Heide (Foto), zuständig für die Fehlverhaltensbekämpfung in der DAK-Zentrale, kürzlich vorstellte. „In den Jahren 2006 und 2007 konnten wir durch unsere Arbeit 2,29 Millionen € für die DAK zurückholen. Das sind 50 % mehr als im Vergleichszeitraum 2004/2005“, sagt zur Heide nicht ganz ohne Stolz. Bei den aufgedeckten Fäl-

len handelt es sich um vorsätzlichen Abrechnungsbetrug mit kriminellem Hintergrund. Der starke Anstieg sei ein Indiz für eine verbesserte Fallerkennung und Fallbearbeitung bei der DAK, so der Fahnder.

## DAK unterstützt pflegende Familienangehörige

**Am 1. Juli** tritt die Pflegereform in Kraft. Noch immer ist die Diskussion in vollem Gang. Welche Maßnahmen sind finanzierbar? Was bringt Angehörigen die größte Erleichterung? Auf dem ersten bundesweiten Pflgetag in Berlin diskutierte die DAK mit Vertretern aus Politik, Wissenschaft, Medien und Praxis über die aktuelle Reform und die Zukunft der Pflege in Deutschland. „Wer zu Hause einen Angehörigen pflegt, braucht volle Unterstützung“, betonte DAK-Chef Herbert Rebscher auf der Veranstaltung. Die bietet die DAK: Neben der Durchführung von Pflegekursen stellt die DAK auch ein Pflegevideo und einen internetbasierten Ratgeber zur Auswahl des besten Pflegeheims zur Verfügung. Auch Entspannungsangebote für pflegende Familienangehörige, die unter Stress leiden, sowie Beratung rund um die Vermittlung von Pflegemöglichkeiten gehören zum Service.



Fotos: DAK

## Bestnoten für den Kundenservice der DAK

**Im großen Krankenkassenvergleich** der Zeitschrift FOCUS-MONEY erzielte die DAK im November 2007 den zweiten Platz. An der Umfrage nahmen rund 130.000 Versicherte teil. Die DAK sei schnell, kompetent und ein guter Partner in Gesundheitsfragen, so das Ergebnis. Im bundesweiten Vergleich von über 700 Geschäftsstellen wurde auch die Beratungsqualität der DAK gelobt. Damit honorieren die Kunden auch den kontinuierlich verbesserten Service der DAK sowie das erweiterte Leistungsangebot.

So verspricht die DAK ihren Kunden beispielsweise, rund um die Uhr erreichbar zu sein, persönliche Beratung wird selbst nach Feierabend angeboten. 2007 erhielt die DAK nach intensiver Prüfung als einzige Kasse ein TÜV-Zertifikat für ihren ausge-

zeichneten Kundenservice. Auch unabhängige Experten verweisen seit Jahren auf die Qualitätsangebote der DAK in der medizinischen Versorgung. So hat die DAK bereits über 300 Verträge zur integrierten Versorgung mit Krankenhäusern, Ärzten und Rehabilitationseinrichtungen abgeschlossen – das verbessert die medizinische Behandlung für DAK-Kunden. Das Verbrauchermagazin ÖKO-TEST bewertete die Leistungen und den Service insgesamt mit einem „Sehr gut“ und machte die DAK 2006 zum Testsieger unter 146 Kassen.



## IT-Allianz gegründet

**Seit Januar 2008** stellen sich die DAK, das BKK-System, das IKK-System und weitere Ersatzkassen gemeinsam den Herausforderungen im IT-Bereich der Sozialversicherung. Mit der Gründung der IT-Allianz BITMARCK wurden nun die Weichen gestellt, um den größten Anbieter von kompletten IT-Lösungen in der gesetzlichen Krankenversicherung zu etablieren. Dadurch werden Synergiegewinne erzielt, und zudem stellen sich die Beteiligten auf die neuen Entwicklungen der IT-Strukturen in der Sozialversicherung ein, die einzelne Kassen nicht allein bewältigen können.

Die IT-Allianz übernimmt die Softwareentwicklung und den Betrieb, das heißt die Rechenzentren, die Fachberatung und das Datenclearing für rund 200 Krankenkassen mit bis zu 26 Millionen Versicherten und einem Marktanteil von rund 40 Prozent in der GKV. „Mit BITMARCK geht der größte kassenartenübergreifende Full-Service-Dienstleister im IT-Bereich der GKV an den Start. Insgesamt werden ab 2012 – nach Abschluss des Konsolidierungsprozesses – Synergien im Wert von mehr als 25 Millionen € pro Jahr erwartet“, erklärt Claus Moldenhauer, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der DAK.

Beteiligte der IT-Allianz sind: ISKV GmbH, ISC West eG, GSKV GmbH sowie die IT der DAK. Außerdem haben der BKK Bundesverband und der IKK-Bundesverband ihre Beteiligung an der IT-Allianz bereits beschlossen.

# Wir sind für Sie da!

**Sie haben die Fragen. Wir die Antworten.  
Egal, was Sie wissen wollen: Unsere Experten  
am Telefon helfen Ihnen rund um die Uhr schnell  
und kompetent weiter.**



 **DAKdirekt**

**01801-325 325\***

24 Stunden an 365 Tagen

**DAK-Versicherungsexperten** informieren und beraten Sie über Leistungen, Beiträge und Mitgliedschaft.

- ▶ „Das Kind unserer Mitarbeiterin ist krank. Muss der Arbeitgeber die Mutter freistellen? Und wer bezahlt die Freistellung für die Beaufsichtigung des Kindes?“
- ▶ „Ist bei der Berechnung der Beiträge in der Phase einer Altersteilzeit die Gleitzone-Regelung anzuwenden?“

 **DAKGesundheitdirekt**

**01801-325 326\***

24 Stunden an 365 Tagen

**DAK-Medizinexperten** beantworten diskret und kompetent alle Ihre Fragen zu medizinischen Themen.

- ▶ „Ich habe Schmerzen im Knie. Muss ich mit dem Joggen aufhören?“
- ▶ „Mein Sohn hat Asthma. Was kann man tun?“

**Bitte beachten Sie: Für medizinische Informationsgespräche gilt dieselbe Schweigepflicht wie beim Arztbesuch. Sie ersetzen aber nicht den Besuch beim Arzt. Wählen Sie bei akuten Notfällen bitte immer die 112!**

 **DAKAuslanddirekt**

**0049-621-549 00 22**

24 Stunden an 365 Tagen

**DAK-Medizinexperten-Ausland** helfen Ihnen weiter – wo auch immer auf der Welt Sie sich gerade befinden.

- ▶ „Ich habe mir am Strand einen schweren Sonnenbrand geholt. Können Sie mir einen deutschsprachigen Arzt empfehlen?“
- ▶ „An meinem Urlaubsort gibt es zwei Kliniken. Zu welcher soll ich gehen?“

 **praxis+recht: Ihre Meinung ist uns wichtig!**

**Worüber wird in Ihrer Firma diskutiert?  
Welche Fragen haben Sie?  
Welche Themen sollten ins Heft?  
Wo können wir uns noch verbessern?**

Die Redaktion von praxis+recht freut sich auf Ihre Anregungen, Wünsche und Verbesserungsvorschläge. Schreiben Sie uns, was Sie denken, oder rufen Sie einfach an!

**Redaktion praxis+recht:** Sabine Langner,  
Postfach 10 14 44, 20009 Hamburg  
**Telefon:** 040-23 96 14 66  
**E-Mail:** sabine.langner@dak.de

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

# BOSE® WAVE® Music System

„Ganz klar die beste Mini-HiFi-Anlage der Welt.  
Ein unübertroffenes Klangereignis.“ zitiert aus tv14 10/2005



SCHÖNER  
WOHNEN



ausgezeichnet  
mit dem  
design award



red dot  
best of the best

„Kult von Bose: Klangwunder...“ zitiert aus Guter Rat 5/2005

*Stellen Sie sich vor*, ein einfacher Knopfdruck genügt, und Sie genießen Ihre Lieblings-CD/MP3-CD oder Ihr bevorzugtes Radioprogramm überall dort, wo eine Steckdose in der Nähe ist:



z. B. im Wohnzimmer...

im Schlafzimmer...

in der Küche...

im Arbeitszimmer...

*Stellen Sie sich vor*, Sie erleben den raumfüllenden Klang weitaus größerer und teurerer HiFi-Anlagen mit einem System, das kaum mehr Platz braucht als ein aufgeschlagenes Buch – ein System, das dank US-patentierter Technologien keine separaten Lautsprecher benötigt und HiFi-Stereo-Klang sogar bei Zimmerlautstärke garantiert.

Diese einzigartigen Vorteile und viele mehr bietet Ihnen nur das „Klangwunder“ von Bose. Machen Sie großartige Musik zu Ihrem ständigen Begleiter.

Das **WAVE®** Music System ist in Schwarz, Weiß oder Titan-Silber nur direkt bei Bose erhältlich.

Einfach kostenlos anrufen, jetzt gleich bestellen oder Infos anfordern:

☎ (08 00) 2 67 33 33

Internet [www.testhoerer.de](http://www.testhoerer.de)

Kennziffer **8APRR14**

Patentrechte in den USA und anderen Ländern verliehen und/oder beantragt.



**BOSE®**  
Better sound through research®

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.

# Ihre Gesundheit. Unser Versprechen.



## Unsere Leistung. Ihre Sicherheit.

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

## Immer erreichbar. Bestens betreut.

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

## Neues Wissen. Neue Wege.

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

## Enge Kooperation. Mehr Kompetenz.

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

**DAK**

Unternehmen Leben