

# praxis + recht

GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

## Kleine Jobs, viele Regeln

Seite 13

**DAK**

Unternehmen Leben

### PRAXIS

Gesundheit im Betrieb: Welche Rolle Führungskräfte spielen

Seite 6

### RECHT

Versicherungspflicht bei Freistellung für Pflege?

Seite 22

### SERVICE

Gesundheitsfonds: Kurz vor der Einführung ist noch vieles unklar

Seite 33

**DAK**

Unternehmen Leben

## Zuhause pflegen. Zuhause helfen.

Die DAK, Deutschlands innovativer Krankenversicherer, bietet ausgezeichnete Leistungen, auf die Sie auch in Zukunft vertrauen können: zum Beispiel optimale Pflege im eigenen Zuhause. Denn wir wollen, dass Sie Ihr Leben lieben. Jederzeit.

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

ICH  
LIEBE  
MEIN  
LEBEN



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

## Experiment mit ungewissem Ausgang

Zum 1. Januar 2009 wird in Deutschland der Gesundheitsfonds eingeführt. Für die gesetzlichen Krankenkassen bedeutet das eine dramatische Veränderung: Haben sie bislang ihren Beitragssatz selbst festgelegt, wird ihnen nun von der Politik ein einheitlicher Beitragssatz vorgeschrieben.

Spätestens bis zum 1. November muss die Bundesregierung diesen neuen, bundeseinheitlichen Beitragssatz festlegen. Momentan beträgt der durchschnittliche Beitragssatz aller gesetzlichen Krankenkassen 14,9 Prozent. Doch es ist abzusehen, dass der künftige einheitliche Beitragssatz deutlich darüber liegen wird. Denn im kommenden Jahr werden die Ausgaben im Gesundheitssystem weiter steigen, zum Beispiel weil die niedergelassenen Ärzte dann deutlich mehr Honorar erhalten.

Weil noch nicht klar ist, wie hoch die Einnahmen im nächsten Jahr tatsächlich ausfallen werden, kann die DAK zum jetzigen Zeitpunkt praktisch keine vernünftige Finanzplanung über den Jahreswechsel hinaus vornehmen. Dies gilt natürlich auch für die anderen gesetzlichen Krankenkassen. Deshalb plädiere ich dafür, die Einführung des einheitlichen Beitragssatzes erst einmal für ein Jahr zu erproben. So können die tatsächlichen Wirkungen der Reformelemente genau analysiert und die Reform gegebenenfalls nachgebessert werden.

PS: Ausführliche Informationen über den Gesundheitsfonds finden Sie in unserem Artikel „Mehr Fragen als Antworten“ auf den Seiten 33–34 in diesem Heft.

## INHALT



### Führungsstil

Wie Vorgesetzte ein gesundes Betriebsklima fördern können



### Entspannung im Büro

Mit Qigong neue Energien tanken



### Geringfügige Beschäftigung

Minijobs aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht

## PRAXIS

### Prävention

**6 Gesunde Mitarbeiter sichern den Erfolg** Welche Rolle Führungskräfte für die betriebliche Gesundheitsförderung spielen

**10 Die Energie fließen lassen** Neue Serie zu Entspannungstechniken. In dieser Ausgabe: Qigong

### Kurzinfos

**12 Pendeln macht krank ■ Flexible Arbeitszeiten gewünscht ■ Multitasking belastet Gesundheit ■ Arbeitsklima – gar nicht prima**

## RECHT

### Sozialversicherung

**13 Kleine Jobs, viele Regeln** Minijobs aus Sicht der Sozialversicherung

**22 Besteht Versicherungspflicht bei Freistellung für Pflege?**

Wie sich eine Freistellung von der Arbeit auf die Versicherungspflicht auswirkt

### Arbeitsrecht

**18 Mediation als Mittel der Konfliktlösung** Der Gang vor Gericht muss nicht sein – Mediation hilft dabei, Streitigkeiten konstruktiv zu lösen

**24 Privates Surfen im Job: Was ist erlaubt, was nicht?** Die Internetnutzung am Arbeitsplatz sorgt häufig für Konflikte

### Steuerrecht

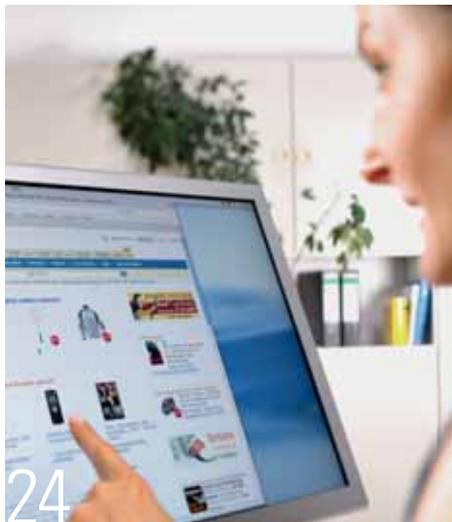
**20 Eine Kennzahl fürs Leben** Die neue Steueridentifikationsnummer

### Kurzinfos

**27 Aktuelle Fachliteratur**

**28 Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht**

**30 Neue Versicherungsbeiträge für Studenten ■ Manche Auszubildende**



24

## Internet

Surfen während der Arbeit: Was erlaubt ist und was nicht



33

## Der Gesundheitsfonds kommt

Noch immer sind wichtige Details der großen Reform nicht geklärt

**müssen keine Beiträge zahlen ■ Start für Ausbildungsbonus ■ Ausbildung ist keine geringfügige Beschäftigung ■ Anspruch auf Krankengeld fällt 2009 weg ■ Beitragssatz für Versorgungsbezüge rechtens ■ Diskriminierungsschutz ausgeweitet ■ Verbesserte Absicherung von Wertguthaben**

**32 Leser fragen – praxis+recht antwortet**

## SERVICE

### Beiträge & Leistungen

**33 Mehr Fragen als Antworten**

Aktuelle Infos zum Gesundheitsfonds

**35 Dunkle Geschäfte in weißen Kitteln**

### Kurzinfos

**36 Walkingtour durch Deutschland ■ Deutschen ist Gesundheit nicht schnuppe ■ Termine aus dem DAK-Kalender ■ Unfallschutz für Pflegende ■ Sport hilft Brustkrebspatientinnen**

**38 Kontakt** Alle wichtigen Telefonnummern

## Impressum

### DAK Magazin praxis+recht 3\_2008

für Personalbüro, Steuerberater und Ausbilder

#### Herausgeber

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

#### Verantwortlich

Thomas Ollrogg (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

Sabine Winterstein (DAK-Prävention), Renate Schäfer, Andrea Toborg, Katrin Kohlmeyer (DAK-Mitgliedschafts- und Beitragsrecht), Thomas Kuschel (DAK-Personalgrundsatzfragen), Cornelia Morick (Rechtsanwältin), Robert Kracht, Susanne Theisen (freie Journalisten)

#### Redaktionelle Mitarbeit

Volker zur Heide (DAK-Fehlverhaltensbekämpfung), Jörg Heilmann (DAK-RSA), Dr. Johann Böltz

#### Produktion und Gestaltung

muehlhaus & moers kommunikation gmbh, Köln/Berlin  
Verantwortlicher Redakteur: Karsten Fiehe

#### 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 05.09.2008. 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.



# Gesunde Mitarbeiter sichern

**Mit gutem Beispiel voran: Führungskräfte spielen die wichtigste Rolle in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Von ihnen hängt es ganz maßgeblich ab, ob die Mitarbeiter einer Firma gesund bleiben oder nicht.**

**S**tress ist das zweithäufigste arbeitsbedingte Gesundheitsproblem. Jeder vierte Beschäftigte in der Europäischen Union leidet darunter. Jahr für Jahr entstehen der Wirtschaft so geschätzte Kosten in Höhe von rund 20 Milliarden €.

In der Arbeitsorganisation nehmen Führungskräfte eine sehr wichtige Rolle ein, denn sie übernehmen Verantwortung für eine Vielzahl von Aufgaben. So sichern Führungskräfte unter anderem den Informationsfluss, sie koordinieren Prozesse, beziehen Mitarbeiter in Abläufe ein und sorgen dafür, dass die Unternehmensziele erreicht werden. Damit beeinflussen sie auch entscheidend die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Beschäftigten. Natürlich ist in erster Linie jeder Arbeitnehmer für sich und seine Gesundheit selbst verantwortlich. Jedoch haben Führungs-

kräfte aufgrund ihrer Leitungsfunktion, ihrem Führungsstil und geeigneten arbeitsorganisatorischen Strukturen die Möglichkeit, auf die Motivation, das Engagement, Wohlbefinden und die Gesundheit ihrer Mitarbeiter direkt einzuwirken. Dadurch kann die Leistungsfähigkeit des Einzelnen signifikant erhöht werden – eine wichtige Investition in die Zukunft eines Unternehmens.

Ob sich ein Arbeitnehmer gesund fühlt, hängt von verschiedenen Faktoren wie zum Beispiel Optimismus, Aktivität oder Leistungsbereitschaft ab. Doch selbst wenn ein Mitarbeiter qualifiziert und motiviert, seine Gesundheit aber angeschlagen ist, steht seine Arbeitskraft dem Unternehmen nicht mehr in vollem Umfang zur Verfügung. Ein gesundes Unternehmen lebt aber von dem Miteinander und der Beteiligung aller Beschäftigten. Gemeinsame



## Verwaltung geht neue Wege im betrieblichen Gesundheitsmanagement

Deutsche Rentenversicherung Bund in Stralsund: 1.500 Mitarbeiter, Durchschnittsalter 32 Jahre, überwiegend weiblich, nur eine Handvoll Mitarbeiter älter als 50 Jahre. Das sieht auf den ersten Blick nach hoher Motivation und Aufbruchstimmung aus. Was soll ein solches Unternehmen mit betrieblichem Gesundheitsmanagement? Bei so einer Belegschaft kann es doch höchstens mal einen Surfunfall oder eine komplizierte Schwangerschaft geben – so könn-

te man denken. Doch die Leitung der Behörde denkt weiter: „1.500 fast gleich alte Menschen, die hier arbeiten – das heißt auch, dass die vorhandenen Stellen, gerade in Führungspositionen, auf Jahre beziehungsweise Jahrzehnte hinaus besetzt sind. Viele Führungskräfte sind in sehr jungen Jahren in ihre jetzigen Positionen gekommen – sie brauchen Unterstützung bei ihrer Tätigkeit, die von Jahr zu Jahr anspruchsvoller wird“, sagt Ulrike Strobel, Leiterin der



**i** Die DAK-Broschüre „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ informiert Sie über Strategien zur Gesundheitsförderung in Unternehmen. Sie erhalten sie in den DAK-Geschäftsstellen oder über die DAK-Hotline (siehe Seite 38).



Stralsunder Abteilung. Schon vor sieben Jahren haben im Dienstgebäude die ersten Präventionskurse wie Rückenschule oder Autogenes Training stattgefunden – da war das Gebäude am nördlichen Stralsunder Stadtrand gerade mal ein Jahr bezogen. Aber Ulrike Strobel will mehr: „Betriebliches Gesundheitsmanagement bedeutet nicht nur Verhaltensprävention, also gesundheitsbewusstes Verhalten. Für die Entwicklung einer Organisation ist die Verhältnisprävention, also der Blick auf die Arbeitsumgebung und deren möglicherweise krank machenden Bedingungen, entscheidend.“

### Mitarbeiterbefragungen sind sinnvoll

Konsequent hat Ulrike Strobel daher mit Unterstützung der DAK und durch das Dienstleistungsunternehmen Motio ein Projekt entwickelt, das genau in diese Richtung zielt. Mitarbeiterbefragung, Arbeitssituationsanalysen und Gesundheitszirkel identifizierten Probleme sowohl im Bereich der Führungsarbeit als auch der Teamentwicklung. Dementsprechend wurde den Führungskräften eine Befragung ihrer Mitarbeiter angeboten (FKFB-Führungskräfte-Feedback) und zu fast 90 % auch in Anspruch genommen – eine Rücklaufquote, die auch den Vertreter von Motio, die dieses Instrument schon bei vielen Kunden der freien Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung eingesetzt hat, positiv überrascht hat.

Anzeige

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

Zurzeit laufen die Schulungen zur Einführung der sogenannten Klima-Work-Shops. Das ist eine Methode, die der Teamentwicklung dienen soll und so zur Optimierung des sozialen Arbeitsumfeldes beiträgt. Ulrike Strobel hofft, dass schon im Jahr 2009 nicht nur im Rahmen der erneut geplanten Mitarbeiterbefragung, sondern auch an der Entwicklung der Fehlzeitenquote der Erfolg der durchgeführten Maßnahmen ablesbar ist. „Betriebliches Gesundheitsmanagement ist ein Dauerprozess. Einmal angefangen, darf man nicht mehr damit aufhören. Aber ich merke schon im täglichen Umgang miteinander, dass wir achtsamer für das ‚Wie‘ unseres Umgehens geworden sind.“

### Gesundheit prägt Unternehmenskultur

Die hier vorgestellten Ansätze sind Möglichkeiten, wie gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen gestaltet werden können. Betriebliches Gesundheitsmanagement bietet Unternehmen Methoden und Instrumente zur Optimierung der Arbeitsbedingungen. Davon profitieren alle: Gesundheitsorientierung ist eine Haltung, die wenig kostet, große Effekte hat und die Leistungsbereitschaft und das Betriebsklima verbessert. Gesunderhaltung ist keine einzelne oder einmalige Initiative, sondern sie prägt die Kultur eines Unternehmens. Sie ist ein Prozess und findet überall und jederzeit statt.

Sabine Winterstein

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

Mehr Informationen zum Thema „Gesundheit im Betrieb“ und den Serviceangeboten der DAK erhalten Sie unter:

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



### Treffen Sie sich in angenehmer Atmosphäre:

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



Freiraum für Ihre Ideen:

# Schöner tagen in Bad Segeberg!

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

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

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

Lassen Sie sich inspirieren!

**DAK-Tagungszentrum  
Bad Segeberg**



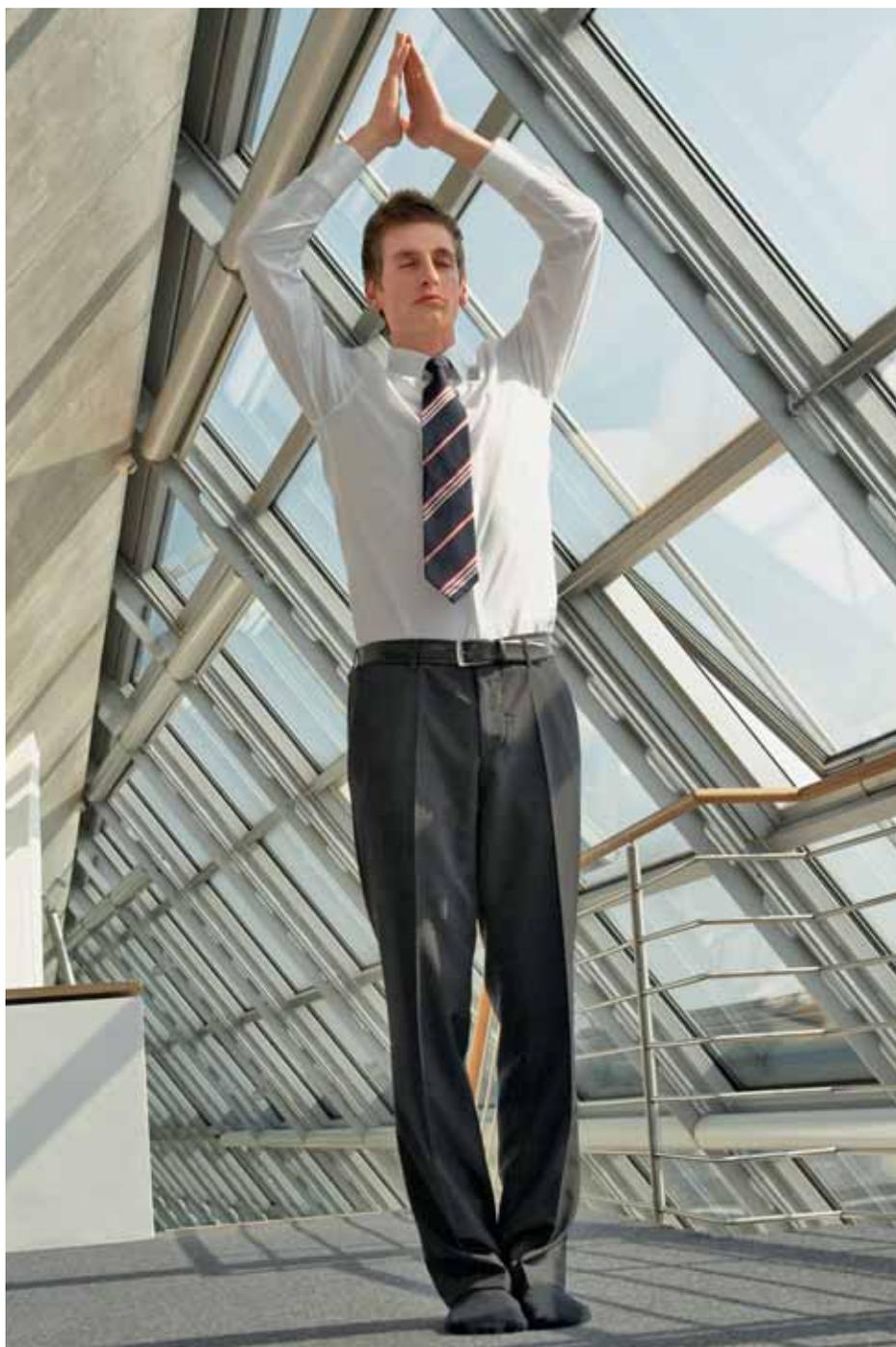
Kastanienweg 4  
23795 Bad Segeberg  
Telefon 0 45 51/99 10  
Fax 0 45 51/99 11 99

Rufen Sie uns an und buchen Sie Erfolg!

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



# Die Energie fließen lassen



**Hektik, Überstunden, Leistungsdruck – unser Arbeitsalltag ist oft sehr stressig. Selbst am Feierabend kommen viele nicht zur Ruhe. Doch Erholung kann man lernen: In den nächsten Ausgaben von praxis+recht stellen wir Ihnen Methoden vor, mit denen Sie Ihre Batterien wieder aufladen können. Den Anfang unserer Serie macht die uralte asiatische Entspannungstechnik Qigong.**

**A**rme gleiten durch die Luft, Hände bewegen sich gleichmäßig und präzise, fast sieht es aus wie ein Tanz. Die Tänzer: ruhig, konzentriert, lautlos. Trubel und Lärm nehmen sie nicht wahr. Szenen wie diese sieht man immer öfter, vorzugsweise beim Spaziergang im Park. Qigong (gesprochen: Tschigung) heißt der elegante Sport, dessen Wurzeln in der Traditionellen Chinesischen Medizin (TCM) liegen. „Qi“ bedeutet Lebensenergie, „Gong“ steht für konstante Pflege und Übung. Bei Qigong geht es darum, eine bewusste Verbindung von Bewegung, Atmung und geistiger Vorstellungskraft zu erzeugen. Der Effekt: Entspannung und ein gutes Körpergefühl. Voraussetzung dafür ist, dass das Qi frei im Körper zirkulieren kann – und dazu werden innere und äußere Wahrnehmung geschult.

## **Die Lebensenergie soll fließen**

Dieser ganzheitliche Ansatz ist charakteristisch für die chinesische Philosophie, deren Weltbild um die beiden Pole Yin und Yang kreist. Sie sind die Quelle aller Gegensätze, wie zum Beispiel männlich und weiblich oder hell und dunkel. Wichtig: In diesem Denkmodell meint





Gegensatz nicht Konflikt und Widerspruch, sondern Ergänzung. Die Pole stehen in ständigem Kontakt, sie brauchen einander und tauschen Energien aus. Dieses Prinzip gilt auch für den Menschen. Durch seinen Körper fließt die Lebensenergie nach den Lehren der TCM in Leitbahnen, den sogenannten Meridianen. Kann das Qi ungehindert in ihnen passieren, geht es dem Menschen gut. Staut sich die Energie an einem der Punkte, leidet das Wohlbefinden und Krankheiten entstehen. Qigong-Übungen sollen solche Blockaden lösen und vermeiden.

Kraft und Entspannung, zum Beispiel nach einem stressigen Arbeitstag, schöpft man beim Qigong vor allem auch aus einer tiefen, bewussten Atmung. Sie wird gezielt in bestimmte Regionen des Körpers gelenkt. Der Bauch spielt eine besonders wichtige Rolle, denn dort liegt laut TCM das Hauptenergiezentrum des Körpers, das „Dan Tian“. Beim Qigong lernt man, diesen Bereich als seine Mitte wahrzunehmen. Langsame Gymnastikübungen und meditative Elemente helfen dabei; mit ihrer Hilfe werden Leitbahnen und Reflexpunkte gedehnt.

### Eine Entspannungstechnik mit Tradition

Entwickelt hat sich das heutige Qigong aus traditionellen Übungen und Techniken, wie sie in China bereits seit mehreren tausend Jahren praktiziert werden. Qigong vereint Einflüsse aus Religionen wie dem Daoismus und dem Buddhismus, Kampfkünsten und der Traditio-

nellen Chinesischen Medizin. In den letzten dreißig Jahren hat die Entspannungstechnik sowohl in China als auch in der westlichen Welt einen großen Aufschwung erlebt. Dabei sind unzählige neue Qigong-Varianten entstanden. Toll: Qigong ist etwas für jedes Alter und jede körperliche Verfassung. Man muss nicht durchtrainiert sein, um damit anzufangen. Es empfiehlt sich aber, für den Einstieg einen Kurs zu besuchen und sich beim Lernen der Bewegungsabläufe von Profis unterstützen zu lassen. Qigong-Kurse bieten unter anderem die Volkshochschulen an.

Die größte Wirkung erzielt man laut der Deutschen Qigong Gesellschaft, wenn man sich täglich eine halbe Stunde Zeit zum Üben nimmt. Für Berufstätige, deren Arbeitstag sowieso schon aus den Nähten platzt, ist das aber oft nicht möglich. Doch Qigong lässt sich auch am Arbeitsplatz durchführen und eignet sich daher bestens für die kleine Entspannung zwischendurch: Selbst kurze Übungen von nur wenigen Minuten Längen helfen dabei, ein wenig Abstand vom hektischen Arbeitsalltag zu gewinnen. Wer sich so stärkt, kann mit dem täglichen Stress besser umgehen und vermeidet so auf Dauer auch stressbedingte Erkrankungen.

Als anerkanntes Verfahren der Primärprävention unterstützt die DAK die Teilnahme an Qigong-Kursen, wenn Sie von qualifizierten Anbietern durchgeführt werden. Informationen zu diesem Angebot erhalten Sie in allen Geschäftsstellen der DAK. Wenn Sie spezielle Fragen zu Qigong haben, können Sie sich auch direkt an das Projekt Traditionelle Chinesische Heilmethoden und Heilkonzepte (PTCH) der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg wenden (<http://www.uni-oldenburg.de/ptch>). Sie erreichen die Projektmitarbeiter Montag bis Freitag von 9 bis 12 Uhr oder über die E-Mail [ptch@uni-oldenburg.de](mailto:ptch@uni-oldenburg.de).

Susanne Theisen

## Daten und Fakten

- 1. Qigong ist eine** anerkannte Entspannungstherapie. Bewährt hat sich Qigong unter anderem bei Asthma, Bluthochdruck und chronischen Schmerzen sowie zur Geburtsvorbereitung. Auch in der Behandlung von Krebs und Multipler Sklerose kommt Qigong zum Einsatz. Auf eine eventuell notwendige schulmedizinische Diagnostik und -behandlung sollte aber dennoch nicht verzichtet werden.
- 2. Ein Sport für alle:** Qigong kann sowohl im Liegen als auch im Stehen oder Sitzen praktiziert werden. Die Liegeposition eignet sich vor allem für geschwächte Menschen. Sitzend dient Qigong unter anderem der körperlichen Kräftigung, im Stehen eher der Schärfung der geistigen Wahrnehmung. Qigong sollte man idealerweise im Freien ausüben, da die natürliche Umgebung die Konzentration unterstützt.
- 3. Mehr als 1.000 Unterarten** von Qigong sind bekannt. Offiziell anerkannt vom Qigong-Forschungszentrum in Peking sind allerdings nur etwa 100. Früher war der Sport den Klöstern und Adelsfamilien vorbehalten. Seit den Achtzigerjahren des letzten Jahrhunderts hat er sich in China zum Volkssport entwickelt, der vor allem als Morgengymnastik betrieben wird – gerne in großen Gruppen im Park.
- 4. Fünf Säulen hat die** Traditionelle Chinesische Medizin insgesamt. Neben Qigong gehören dazu noch Akupunktur, die Arzneimitteltherapie mit einer Vielzahl von Kräutern oder Mineralien, die traditionelle Massage Tuina und die spezielle Ernährungsform der TCM.

 **i Eine DVD mit verschiedenen Qigong-Übungen erhalten Sie in Ihrer DAK-Geschäftsstelle oder über die DAK-Hotline – Nummer und Verbindungspreise finden Sie auf Seite 38.**





## Pendeln macht krank

**Jeden Tag pendeln** die Deutschen durchschnittlich rund 22 Kilometer zur Arbeit – pro Strecke. Hierfür benötigen sie jeweils rund 45 Minuten, sind also täglich eineinhalb Stunden unterwegs. Dass Pendeln den Körper stark belastet, zeigte eine britische Studie, bei der Herzschlag und Blutdruck von 125 Pendlern mit dem von Piloten und Polizisten im Einsatztraining verglichen wurden. Fazit: Wer sich wegen Stau oder Problemen bei der Bahn verspätet, hat mehr Stress als ein Kampfpilot im Einsatz.

50 % wollen teilweise zu Hause arbeiten

26 % gehen gerne täglich ins Büro

17 % arbeiten lieber zu Hause

6 % konnten sich nicht entscheiden

1 % arbeitet bereits vom Home-Office aus

Quelle: BITKOM

## Flexible Arbeitszeiten gewünscht

Eine große Mehrheit der Bundesbürger wünscht sich flexiblere Arbeitsbedingungen. Rund zwei Drittel wollen regelmäßig zu Hause arbeiten, statt ins Büro zu gehen. Das geht aus einer repräsentativen Umfrage des Marktforschungsinstituts Forsa hervor. Demnach will die Hälfte der Deutschen an mehreren Tagen in der Woche von zu Hause aus arbeiten und ganze 17 % ziehen sogar grundsätzlich das Home-Office der Arbeit im Büro vor. Erstaunlich: Nur 1 % aller Beschäftigten hat tatsächlich die Möglichkeit, auch zu Hause zu arbeiten.

## Multitasking belastet Gesundheit

In vielen Berufen müssen Tätigkeiten gleichzeitig erledigt werden, die kaum miteinander vereinbar sind – Telefongespräche, E-Mails checken, Präsentationen vorbereiten und mal eben zwischendurch Fragen von Kollegen klären. Die Folgen der anhaltenden Doppelbelastung: Die Aufmerksamkeit sowie die Reaktionsschnelligkeit nehmen ab, und Fehler häufen sich. Hinzu können Beschwerden auftreten wie Kopfschmerzen, Nervosität, Bluthochdruck, Depressionen oder Schlafstörungen. Spätestens dann sollte die Notbremse gezogen werden. Weitaus besser ist es jedoch vorzubeugen. Zum Beispiel, indem man konsequent Prioritäten setzt und feste Abläufe plant. Auch hilft es, nur zu bestimmten Zeiten die E-Mails zu beantworten. So stören sie nicht alle paar Minuten den Arbeitsfluss. Auch feste Zeiten für Telefonate können helfen, die Reizüberflutung zu minimieren.



## Arbeitsklima – gar nicht prima

Um das Arbeitsklima in deutschen Unternehmen ist es schlecht bestellt. Das ist das Ergebnis einer internationalen Umfrage des Onlinestellenportals StepStone, an der 15.373 Fach- und Führungskräfte teilnahmen. Nur 19 % der Befragten sprechen von einem guten Arbeitsklima, das sich positiv auf ihre tägliche Motivation auswirke. 42 % registrieren dagegen eine enttäuschende Arbeitsatmosphäre, während 39 % im Großen und Ganzen zufrieden sind. Im internationalen Vergleich ist das Arbeitsklima nur in italienischen Unternehmen noch schlechter. Hier bewerten nur 14 % ihre Arbeitsatmosphäre positiv. Spitzenreiter ist Norwegen, wo 35 % der Arbeitnehmer von einem motivierenden Arbeitsklima berichten.

Fotos: DAK; iStockphoto; SassyStock

# recht

## Steuerrecht

Die Steueridentifikationsnummer:  
Ein ganzes Land wird nummeriert  
**Seite 20**

## Sozialversicherung

Wenn Pflegende freigestellt werden:  
Besteht noch Versicherungspflicht?  
**Seite 22**

## Arbeitsrecht

Private Internetnutzung im Betrieb:  
Häufig fehlen klare Vereinbarungen  
**Seite 24**



## Kleine Jobs, viele Regeln

**Minijobs oder geringfügige Beschäftigungen, wie sie im Sozialversicherungsrecht heißen, sind aus der heutigen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken.**

**O**b Kellner, Putzfrau, Wachmann oder Kassiererin: Mehrere Millionen Menschen arbeiten in Deutschland in 400-Euro-Jobs. Insgesamt 6.791.871 geringfügig Beschäftigte verzeichnete die deutsche Minijob-Zentrale zum 30. Juni 2008. Die Mehrheit davon sind Frauen, sie stellen rund zwei Drittel der Minijobber. In Privathaushalten arbeiten sogar fast ausschließlich Frauen in 400-Euro-Jobs: Hier beträgt ihre Quote 92 %. Ein Blick auf die Branchen, in denen die meisten geringfügig Beschäftigten zu finden sind, birgt keine Überraschungen: Einzelhandel und

Gastronomie führen die Liste deutlich an. Ebenfalls viele Minijobs gibt es in der Gebäudetreue und dem Gesundheitswesen. In Privathaushalten arbeiten dagegen vergleichsweise wenig geringfügig Beschäftigte. Viele werden allerdings von der Statistik auch nicht erfasst, da der Anteil der Schwarzarbeit in diesem Bereich traditionell sehr hoch ist. Nach dem Sozialversicherungsrecht sind zwei Varianten von geringfügigen Beschäftigungen zu unterscheiden: Es gibt zum einen 400-Euro-Minijobs beziehungsweise 400-Euro-Minijobs in Privathaushalten und zum anderen die ▶



**Generell arbeiten weniger Männer in Minijobs als Frauen – nicht so bei den Lagerarbeitern.**

► kurzfristigen Beschäftigungen. In diesem Artikel werden nur die beiden Varianten des 400-Euro-Minijobs behandelt.

### Minijob oder geringfügige Beschäftigung?

Ein Minijob liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 400 € nicht überschreitet. Die wöchentliche Arbeitszeit ist bei der Frage,

ob eine Tätigkeit ein Minijob ist oder nicht, unerheblich. Die Arbeitsentgeltgrenze von 400 € gilt einheitlich für die alten und neuen Bundesländer. Beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, ist von einem anteiligen Monatswert auszugehen. Dieser wird ermittelt, indem die tatsächlich geleisteten Arbeitstage mit 400 € multipliziert und dann durch 30 dividiert werden.

vor, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt nach der Entgeltumwandlung die Arbeitsentgeltgrenze von 400 € nicht übersteigt. Bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts werden einmalige Einnahmen wie Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld nur dann berücksichtigt, wenn sie mindestens jährlich beansprucht werden können (zum Beispiel aufgrund eines Tarifvertrages oder aus Gewohnheitsrecht wegen betrieblicher Übung) und auch tatsächlich gezahlt werden. Nicht berücksichtigt werden nicht jährlich wiederkehrende Zuwendungen wie beispielsweise Jubiläumszuwendungen.

### Unregelmäßige Höhe des Arbeitsentgelts

Bei schwankender Höhe des Arbeitsentgelts oder in Fällen, in denen im Rahmen einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist der regelmäßige Betrag nach denselben Grundsätzen zu ermitteln, die für die Schätzung des Jahresarbeitsentgelts in der Krankenversicherung gelten. Das Ergebnis bleibt für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn es infolge nicht vorhersehbarer Umstände mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung nicht übereinstimmt.

Arbeitszeitkonten zur Bildung von Wertguthaben, die zur Folge haben, dass Beiträge nicht in dem Monat fällig werden, in dem der Anspruch entstanden ist, sind für geringfügige Beschäftigungen nicht anzuwenden.

### ► Kernpunkte

- Mehr als sechs Millionen Menschen arbeiten in Deutschland in Minijobs
- Eine Beschäftigung ist geringfügig, wenn regelmäßig nicht mehr als 400 € pro Monat verdient werden. Die monatliche Arbeitszeit ist nicht relevant.
- Der Arbeitgeber zahlt Pauschalbeiträge von maximal 30,1 % des Verdienstes
- Für den Arbeitnehmer ist der Verdienst abgabenfrei – er kann jedoch auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten

### Ermittlung des Arbeitsentgelts

Bei der Prüfung, ob das Arbeitsentgelt 400 € übersteigt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Es ist mindestens das Arbeitsentgelt zu berücksichtigen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat. Ein arbeitsrechtlich zulässiger Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche mindert das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt. Entgeltbestandteile, die für arbeitsrechtlich zulässige Entgeltumwandlungen einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden, sind – sofern sie 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (2008: West 2.544 €, Ost 2.160 €) nicht übersteigen – nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen. Es liegt also eine geringfügig entlohnte Beschäftigung

#### Beispiel:

Eine Küchenhilfe arbeitet regelmäßig und erzielt in den Monaten November bis Februar monatlich 310 € und in den Monaten März bis Oktober monatlich 450 €.

Berechnung des regelmäßigen Arbeitsentgelts:

$$8 \times 450 \text{ €} = 3.600 \text{ €}$$

$$4 \times 310 \text{ €} = 1.240 \text{ €}$$

$$\text{Summe: } \underline{4.840 \text{ €}}$$

$$\text{Monatsdurchschnitt: } 4.840 \text{ €} : 12 = \underline{403,33 \text{ €}}$$

Die Arbeitsentgeltgrenze von 400 € wird regelmäßig überschritten. Die Beschäftigung ist deshalb nicht mehr geringfügig und unterliegt der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung.

**Meldungen für geringfügig entlohnte Beschäftigten:** Grundsätzlich gelten für geringfügig entlohnte Beschäftigten dieselben Regelungen wie für versicherungspflichtig entlohnte Beschäftigten (Meldeverfahren nach Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung – DEÜV). Es müssen folgende Meldungen erstattet werden:

- Anmeldungen (Abgabegrund 10)
- Abmeldungen (Abgabegrund 30)
- Unterbrechungsmeldungen
- Jahresmeldungen (Abgabegrund 50)

**Personengruppe:** Für alle geringfügig entlohnten Beschäftigten gilt der Personengruppenschlüssel 109. Falls sie neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt werden, gilt für die zweite und jede weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung der Personenkreisschlüssel 101.

**Beitragsgruppen:** Abhängig von der versicherungsrechtlichen Entscheidung sind die folgenden Schlüssel für die Beitragsgruppen zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung zu vergeben: Für „kein Beitrag“ jeweils die „0“, für den Pauschalbetrag in der Krankenversicherung die „6“ und in der Rentenversicherung die „5“ sowie für „vollen Beitrag bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit“ in der Rentenversicherung die „1“.

**Zentraler Einzug der Abgaben/Meldungen für Minijobs:** Zuständig für das Meldeverfahren sowie den Einzug der Pauschalbeiträge sowie eventueller Rentenversicherungsbeiträge ist die Minijob-Zentrale, 45115 Essen. Die Internetadresse lautet [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de).

### Steuer- und Beitragspflicht

400-Euro-Minijobs sind für den Arbeitnehmer sozialversicherungsfrei. Das bedeutet: Ein Arbeitnehmer, der maximal bis zu 400 € im Monat verdient, muss keinerlei Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Er erhält sein Arbeitsentgelt in der Regel brutto für netto.

Im Gegensatz dazu muss der Arbeitgeber Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung, den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft sowie Steuern entrichten. Die Lohnsteuer kann pauschal oder nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte erhoben werden.

### Pauschalbeiträge für den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber muss Pauschalbeiträge in Höhe von maximal 30,1 % des Verdienstes entrichten, die sich wie folgt aufteilen:

- Rentenversicherung: 15 %
  - Krankenversicherung: 13 %
  - Pauschalsteuer: 2 % (sofern nicht per Lohnsteuerkarte abgerechnet wird)
  - Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft: 0,1 %
- Für Personen, die ausschließlich in Privathaushalten beschäftigt sind, gelten andere Beitrags-

sätze. Der Arbeitgeber muss bei diesen Beschäftigungsverhältnissen maximal Pauschalbeiträge in Höhe von 13,7 % des Verdienstes entrichten, die sich wie folgt aufteilen:

- Rentenversicherung: 5 %
  - Krankenversicherung: 5 %
  - Pauschalsteuer: 2 %
  - Gesetzliche Unfallversicherung: 1,6 %
  - Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft: 0,1 %
- Ferner gilt in Bezug auf die Krankenversicherung für beide Beschäftigungsarten, dass der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung nur zu entrichten hat, wenn der geringfügig Beschäftigte gesetzlich krankenversichert ist. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um eine Pflichtversicherung, freiwillige Versicherung oder Familienversicherung handelt. Für geringfügig Beschäftigte, die privat krankenversichert sind, zahlen Arbeitgeber keinen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung.

### Verzicht auf Rentenversicherungsfreiheit

Aus dem Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung erwachsen den geringfügig Beschäftigten nur eingeschränkte Rentenvorteile. Arbeitnehmer können trotz der Geringfügigkeit einer ▶



Jetzt neu!

## Gut. Günstig.

**DAKplus Gesundheit SPEZIAL**  
reduziert Ihre Zuzahlungen.

**DAKplus Gesundheit SPEZIAL** heißt sympathisch **günstige Beiträge**, reduzierte Gesundheitsprüfung, Leistungen beim Zahnarzt, im Krankenhaus und im Ausland. Der neue Tarif **leistet** sowohl im **ambulantem** als auch (bei Unfällen) im **stationären** Bereich.

### Die Leistungen

- 30% für **Zahnersatz** – bis zu 90% der Gesamtkosten.
- 180,- EUR für **Brillen**.
- **Auslandsreise-Krankenversicherung**.
- **Bei Unfall:** 1-Bett-Zimmer und Chefarzt im Krankenhaus.

### So günstig ist der neue Tarif:

Für **nur 8,90 EUR** sichert sich ein 35-jähriger DAK-Kunde die umfangreichen Leistungen.

+++ Jetzt online abschließen +++

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

Infos anfordern unter

**HanseMercur Hotline (0180) 1 12 13 16**

Montag bis Freitag von 8 bis 20 Uhr .

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

### Beispiel:

Eine familienversicherte Servicekraft ist mit einem monatlichen Verdienst von 300 € geringfügig beschäftigt und hat auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet. Die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sind wie folgt zu berechnen beziehungsweise aufzuteilen:

Arbeitgeber:

Krankenversicherung: 13 % von 300 € = 39 €

Rentenversicherung: 15 % von 300 € = 45 €

Aufstockungsbetrag der Arbeitnehmerin:

Rentenversicherung: 4,9 % von 300 € = 14,70 €

► Beschäftigung in den Genuss der vollen Leistungen aus der Rentenversicherung gelangen, wenn sie auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten. Dabei ist es unerheblich, ob die versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung als einzige Beschäftigung oder neben einer nicht geringfügigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wird. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer bei Beginn der Be-

schäftigung auf die Möglichkeit des Verzichtes auf die Rentenversicherungsfreiheit hinweisen. Bei dem Verzicht sind mehrere wichtige Dinge zu beachten:

- Der Verzicht muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt werden.
- Der Verzicht kann bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich erklärt werden, es ist also nicht möglich, eine geringfügige Beschäftigung ohne und eine mit Versicherungspflicht zu haben.
- Die Rentenversicherungspflicht beginnt mit dem Tag nach Eingang der Erklärung beim Arbeitgeber – es sei denn, der Arbeitnehmer hat in seiner Erklärung einen späteren Zeitpunkt bestimmt.
- Ausnahme: Geht die Verzichtserklärung innerhalb von zwei Wochen nach Aufnahme der geringfügig entlohnten Beschäftigung beim Arbeitgeber ein, wirkt sie ab Beginn der Beschäftigung.
- Der vom Arbeitnehmer erklärte Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann auch nicht widerrufen werden. Die Verzichtserklärung verliert erst mit Aufgabe der Beschäftigung ihre Wirkung. Für jede danach aufgenommene geringfügig

entlohnte Beschäftigung muss der Verzicht wieder neu erklärt werden.

- Wenn der Arbeitnehmer von dem Verzicht Gebrauch macht, so muss er den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers von 15 % (beziehungsweise 5 % bei Beschäftigungen in Privathaushalten) um 4,9 % (beziehungsweise 14,9 %) auf den vollen Rentenversicherungsbeitrag (2008: 19,9 %) aufstocken.
- Als Mindestbemessungsgrundlage für die Berechnung der vollen Rentenversicherungsbeiträge sind auch bei einem niedrigeren Arbeitsentgelt monatlich 155 € zugrunde zu legen.

### Berechnung und Abführung der Beiträge

Die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung werden aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt berechnet. Bei schwankenden Arbeitsentgelten, bei unvorhersehbarem Überschreiten oder durch Einmalzahlungen auch aus dem gegebenenfalls 400 € übersteigenden Betrag.

Die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sind als Gesamtsozialversicherungsbeitrag anzusehen. Somit werden sie ganz normal im Rahmen des allgemeinen Beitragsverfahrens entrichtet.

Renate Schäfer



Eine Branche mit traditionell vielen geringfügig Beschäftigten: Callcenter.

### Mehr zum Thema

Werden mehrere Beschäftigungen nebeneinander ausgeübt ist gegebenenfalls eine Zusammenrechnung dieser Beschäftigungen vorzunehmen, um die Versicherungspflicht zu beurteilen. Beispiele finden Sie unter [www.dak-firmenservice.de](http://www.dak-firmenservice.de) > **praxis+recht Magazin** > **aktuelle Ausgabe 3/2008**

Die DAK-Online-Entscheidungshilfe unterstützt Sie bei der versicherungs- und steuerrechtlichen Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen. Sie finden sie unter [www.dak-firmenservice.de](http://www.dak-firmenservice.de) > **Arbeitshilfen**

Über die sogenannten „kurzzeitigen Beschäftigungen“ berichtet praxis+recht in der nächsten Ausgabe.

# DAK

## Unternehmen Leben



## Tolle Aussicht auf Ihre Prämien!

**Eine Prämie zu sichern geht ganz leicht:** Sie brauchen nur jemanden aus Ihrem Freundes- oder Bekanntenkreis von der ausgezeichneten Leistung der DAK überzeugen. Als Dankeschön für Ihre erfolgreiche Vermittlung erhalten Sie zwei GeschenkCards von Globetrotter im Gesamtwert von 20,- €.\* Sie gelten wie Bargeld bei Ihrem Einkauf! Und wenn Sie jemanden kennen, der zuerst einmal über den super Service der DAK informiert werden möchte, erhalten Sie eine GeschenkCard im Wert von 10,- €.\*

Die DAK ist eben immer eine Empfehlung wert!

Ende des Aktionszeitraumes: 31.12.2008.

\*Die Prämien werden nicht aus Mitgliedsbeiträgen finanziert.

Sichern Sie sich 2 GeschenkCards



Globetrotter Ausrüstung finden Sie in Hamburg, Berlin, Dresden, Köln, Bonn, Frankfurt a.M. Handbuch und Infos online unter [www.globetrotter.de](http://www.globetrotter.de)

## Unser Dankeschön für Ihre Vermittlung!

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



**The North Face  
Ultra 104 Men**

leichter Laufschuh mit guter Passform und schönem Design.  
Bestellnr.: nf\_4981011 € 99,95



**The North Face  
Base Camp Messenger Bag**

breiter Schultergurt. 13 bzw. 22 Liter.  
Bestellnr.: nf\_3480301 € 69,95



**Patagonia Guanaco  
T-Shirt Woman**

lang geschnitten, 100% Baumwolle.  
Bestellnr.: ga\_4880714 € 34,95

Träume leben.

# Globetrotter.de

Ausrüstung

Sichern Sie sich Ihre Prämie mit diesem Coupon. Kreuzen Sie Zutreffendes an und senden Sie den Coupon ausgefüllt **bis zum 31.12.2008 an die DAK** (siehe Anschrift unten).

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

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

**Ja**, ich werde Kunde der DAK.\*

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

VORNAME/NAME KRANKENVERS. -NR

STRASSE/HAUSNUMMER PLZ/ORT

TELEFONNUMMER

UNTERSCHRIFT

VORNAME/NAME GEBURTSDATUM

STRASSE/HAUSNUMMER PLZ/ORT

TELEFONNUMMER

UNTERSCHRIFT

Senden Sie den ausgefüllten Coupon bis zum 31.12.2008 an:  
**DAK, Redaktion: Kunden werben, Postfach 10 14 44, 20009 Hamburg**

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

# Mediation als Mittel der Konfliktlösung

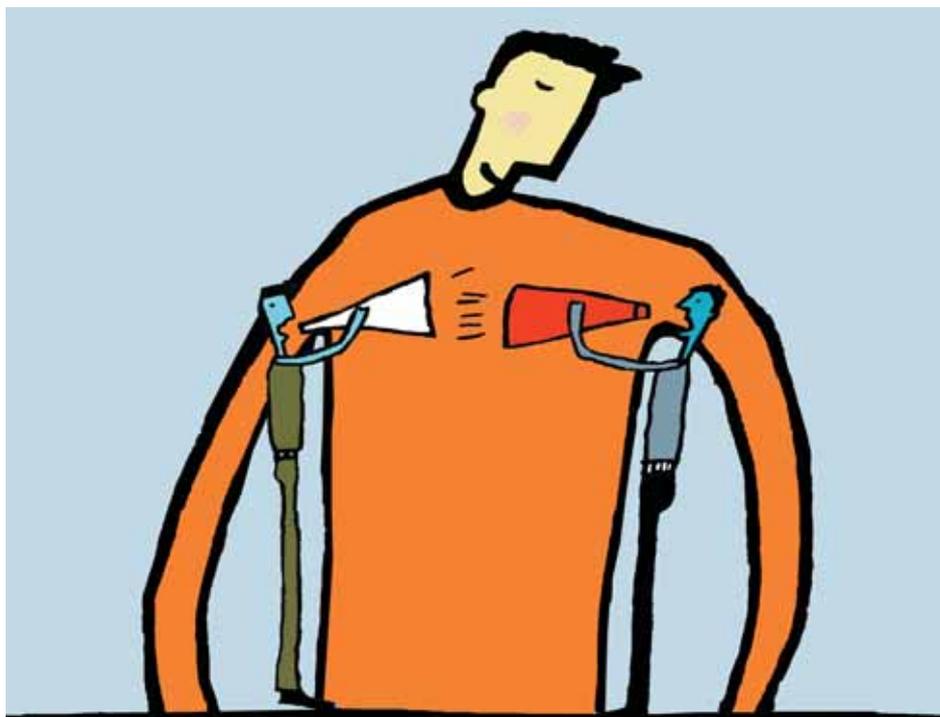
**Konflikte im Arbeitsleben gehören zum Alltag – wie in allen anderen Bereichen des menschlichen Zusammenlebens auch. Doch manchmal können die Konflikte von den beteiligten Parteien selbst nicht gelöst werden. Meistens treffen sie sich dann vor Gericht wieder. Doch das muss nicht sein: Die Mediation ist ein erfolgreiches Verfahren zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten. Gerade für die Wirtschaft ist die Methode sehr interessant, denn Prozesse kosten in der Regel viel Zeit und Geld.**

**D**er Gang vors Gericht führt selten zu gerechten Lösungen oder Rechtssicherheit. Wegen der hohen Anzahl von Gesetzen ist nicht immer eindeutig klar, welches Gesetz in einem spezifischen Konfliktfall anzuwenden ist. Das führt dazu, dass die Entscheidungen von Richtern in vielen Streitfällen kaum vorhersehbar sind. Der Anwalt der klagenden Partei hat eine bestimmte Sicht auf die Dinge, der Anwalt der Gegenseite eine andere. Der Richter schließt sich einer der Sichtweisen an oder entwickelt gar eine dritte.

Auch der Konflikt, der Grund für den Rechtsstreit war, ist nach dem Sieg einer Partei nicht gelöst. Denn der Sieg des Einen bedeutet die Niederlage des Anderen. Der Verlierer des Prozesses bewertet das Urteil oft als ungerecht. Die Beziehung zwischen den Streitenden bleibt belastet.

Aus diesem Grund lässt sich bezweifeln, ob bei Konflikten die Beschreitung des Rechtsweges immer die beste Entscheidung ist. Besonders in der Wirtschaft setzt sich allmählich die Erkenntnis durch, dass die Bewahrung langfristiger Geschäfts- oder Arbeitsbeziehungen wesentlich wichtiger und wertvoller sein kann als ein vor Gericht erzielter Sieg.

Zudem können Unternehmen die Energie, die ein Rechtsstreit verschlingt, besser in der unternehmerischen Wertschöpfung einsetzen als sie in der gerichtlichen Auseinandersetzung mit Geschäftspartnern oder Mitarbeitern zu verschwenden. Eine Möglichkeit, Streitigkeiten außergerichtlich zu lösen, ist die Mediation.



**Wenn zwei sich streiten, vermittelt der Dritte: Ziel der Mediation ist die Konfliktlösung.**

## Was ist Mediation?

Die Mediation ist ein außergerichtliches Verfahren der Streitbeilegung. Dabei sollen die streitenden Parteien durch Vermittlung eines neutralen Dritten – des Mediators – darin unterstützt werden, selbst Problemlösungen zu entwickeln, die dann von allen Beteiligten akzeptiert werden können. Es handelt sich also nicht um eine Konfliktlösung im Sinne einer Konfliktentscheidung. Mediation ist kein

Schiedsgerichtsverfahren mit einem Entscheider, vielmehr suchen die Parteien gemeinsam nach einer konsensfähigen Lösung. Hierbei werden sie vom Mediator unterstützt. Der Fokus des Verfahrens liegt weniger auf der Betrachtung von Rechtsansprüchen, sondern vielmehr auf der Erarbeitung und Berücksichtigung der kurzfristigen und längerfristigen Interessen und Ziele der beteiligten Parteien. Gerade diese Interessen und Ziele werden dann

Grundlage der einvernehmlichen Konfliktlösung. Die Vorteile gegenüber der gerichtlichen Auseinandersetzung liegen auf der Hand: Der Mediator ist nicht an strenge Verfahrens- und Beweisregeln gebunden, sondern kann einen Kompromiss im Sinne einer Gesamtlösung aller zwischen den Parteien bestehenden Interessenkonflikte finden. Damit können langwierige und personalintensive Rechtsstreitigkeiten vermieden werden.

Das Verfahren ist – im Gegensatz zu einem Gerichtsverfahren – nicht förmlich, aber gleichwohl strukturiert. Es ist nicht öffentlich. Im Mediationsverfahren wird der Blick der Parteien weg von Angriff und Verteidigung hin auf eine für beide Parteien interessensgerechte Lösung des Konflikts gerichtet. Dabei treffen die Parteien ihre eigenen Entscheidungen. Infolge der besonderen Rolle der Parteiinteressen und der Möglichkeit, den vollständigen Lebenssachverhalt in das Verfahren einzubeziehen, entstehen im Mediationsverfahren häufig besonders kreative Lösungen.

### Mediation für Unternehmen

Für den Bereich der Wirtschaftsmediation eignen sich besonders Fallkonstellationen, in denen die Konfliktparteien auf längere Dauer zusammenarbeiten wollen oder müssen. Aber auch einmalige Geschäftsbeziehungen, in denen den Konfliktparteien eine geordnete Auseinandersetzung wichtig ist, können von der Mediation profitieren. Beispiele für solche Fallkonstellationen sind:

- Konflikte mit Kunden, Lieferanten und Verbrauchern
- Konflikte zwischen Unternehmen
- Konflikte zwischen Mitarbeitern, zwischen Teams und zwischen Abteilungsleitern
- Fragen der Unternehmensnachfolge
- Konflikte in Familienunternehmen
- Konflikte zwischen Unternehmen und Mitarbeitern bzw. deren Interessensvertretern

Das Wichtigste über die Grundprinzipien der Mediation und eine Kurzdarstellung des Ablaufes finden Sie im Kasten rechts. Thomas Kuschel

## Grundprinzipien der Mediation

### Freiwilligkeit

Jede Konfliktpartei muss freiwillig an dem Mediationsverfahren teilnehmen. Die Streitenden sollen aus eigenem Wunsch und ohne Zwang ein Stück der eigenen Position aufgeben und lösungsorientiert handeln.

### Allparteilichkeit

Der Mediator nimmt die Interessenlagen aller Konfliktparteien gleichermaßen wahr.

### Neutralität

Der Mediator nimmt keine Wertungen vor, zeigt weder Sympathie noch Antipathie.

### Vertraulichkeit

Die Mediation ist vertraulich. Der Grundsatz der Vertraulichkeit gilt dabei sowohl für den Mediator als auch für die Parteien.

### Eigenverantwortung

Die Konfliktparteien sind selbst verantwortlich für den Inhalt des Verfahrens und für das zu suchende Ergebnis.

### Lösungsorientiertheit/Erkenntnisoffenheit

Ziel der Mediation ist die Lösung des Konfliktes, kein Schuldspruch. Der Ausgang des Verfahrens ist völlig offen.

### Informiertheit

Die Konfliktparteien sollen das Mediationsverfahren mit der größtmöglichen Offenheit führen.

### Wertschätzung

Der Mediator bringt allen Konfliktparteien den gleichen Respekt entgegen.

## Ablauf der Mediation

### Vorgespräch

Im Vorgespräch klärt der Mediator, ob der konkrete Konflikt durch Mediation gelöst werden kann. Ist dies der Fall, werden die Kosten für die Mediation geklärt und der Mediationsvertrag abgeschlossen.

### Verhandlungsphase

Die Ziele der Mediation werden festgelegt, das heißt, es wird eine einvernehmliche Entscheidung über die Verhandlungsthemen und eine gemeinsame Definition des Problems getroffen.

### Optionen und Alternativen

Verschiedene Lösungsmöglichkeiten für das Problem werden gesammelt und dann gemeinsam ausgewertet.

### Verhandeln und entscheiden

Hier wird geklärt, welche möglichen Lösungen den Beteiligten am meisten zusagen. Es werden

nur Lösungen akzeptiert, die im Konsens getroffen wurden. Alle Parteien müssen sich mit dem Ergebnis identifizieren können.

### Festhalten der Vereinbarung

Nach der erfolgreichen Mediation wird der Abschlussvertrag unterzeichnet, in dem die erarbeiteten Ergebnisse schriftlich festgehalten werden. Die Vereinbarung muss klar und allgemein verständlich formuliert sein und von allen Parteien unterzeichnet werden.

### Überprüfung

Die Phase dient der Bewertung von Lösungsmöglichkeiten und ob diese Lösungswege wirklich realisiert werden können.

### Vollzugsüberprüfung

Die Vereinbarungen werden in die Realität umgesetzt und der Mediator bleibt weiterhin Ansprechpartner der Konfliktparteien.

# Eine Kennzahl fürs Leben

**Ein Land wird nummeriert: Am 1. August hat die Finanzverwaltung mit der Einführung einer bundeseinheitlichen, persönlichen Steueridentifikationsnummer begonnen. Wenn diese Aktion im Herbst 2008 abgeschlossen sein wird, ist erstmals jeder bei einem Einwohnermeldeamt registrierte Bürger mit einem unveränderlichen Kennzeichen von Geburt bis zum Tod durch eine staatliche Verwaltung zentral erfasst.**

Die bundeseinheitliche Steueridentifikationsnummer (IdNr.) wird allen Bürgern ab dem 1. August 2008 in einem Anschreiben des Bundeszentralamtes für Steuern (BZSt) mitgeteilt. Zu dieser IdNr. werden Daten wie Name, Anschrift, Geschlecht und Geburtstag gespeichert. In Deutschland steuerpflichtige Personen, die bei keiner Einwohnermeldebehörde im Inland gemeldet oder Grenzpendler sind, erhalten sie ebenfalls, allerdings voraussichtlich erst im Laufe des Jahres 2009. Für die Steuererklärung 2007 wird die IdNr. in den meisten Fällen noch nicht zum Einsatz kommen. Zum ersten Mal wird sie daher vermutlich bei den Lohnsteuer-Ermäßigungsanträgen für 2009 eingesetzt. Die Finanzämter waren in die Nummernvergabe nicht involviert, und sie können auch künftig keinen Einfluss hierauf nehmen. Daher ergibt es keinen Sinn, beim Wohnsitzfinanzamt nach dem Verbleib der Mitteilung nachzufragen. Bei unrichtigen oder unvollständigen Angaben in der Mitteilung sollten sich Betroffene zunächst an die zuständige Meldebehörde wenden.

## Probleme bei der Einführung

Die neue Steuernummer wird zunächst von den Finanzämtern nur für die Einkommensteuer verwendet und erst später auch auf andere Steuerarten erweitert. Ab Oktober 2008 wird auf allen ausgehenden Schreiben der Finanzämter in Bezug auf die Einkommensteuer zusätzlich zur bekannten Steuer- auch die neue Identifikationsnummer angegeben. Die ist anschließend von den Bürgern auf ihren Schreiben zur Einkommensteuer und auf Formularen stets mitzuteilen.

Die Einführung der IdNr. war ursprünglich für das Jahresende 2007 vorgesehen und anschließend auf den Mai 2008 verschoben worden.

Grund für die erneute Verschiebung auf das zweite Halbjahr 2008 waren technische Probleme innerhalb der Finanzverwaltung und hier insbesondere beim Datenaustausch zwischen den 5.200 Einwohnermeldeämtern und dem BZSt. Um Doppelerfassungen auszuschließen, musste das BZSt sämtliche Daten der über 80 Millionen Einwohnern untereinander abgleichen und bereinigen. Diese Konsolidierung hat deutlich länger als erwartet gedauert.

Die bundeseinheitliche Steueridentifikationsnummer bringt die Finanzbehörden dem EDV-Zeitalter einen Schritt näher, indem elektronische Kommunikations- und Verarbeitungswege bundesweit besser nutzbar werden und steuerlich relevante Daten einfacher zugeordnet werden können.

## Gesetzliche Grundlage der Einführung

Eine bundeseinheitliche Steueridentifikationsnummer für alle Bürger von der Wiege bis zur Bahre – anstelle der bisherigen Steuernummer, die sich je nach Bundesland und je nach Finanzamt unterscheidet – war schon im Steueränderungsgesetz 2003 vorgesehen. Hier wurden die §§ 139a bis 139d Abgabenordnung (AO) zur Vergabe eines Identifikationsmerkmals für jeden Steuerpflichtigen eingeführt. Die jetzt eingeführte bundeseinheitliche Steuernummer gilt zunächst nur für natürliche Personen (§ 139b AO) bei der Einkommensteuer.

Die steuerliche Wirtschafts-Identifikationsnummer (W-IdNr.) nach § 139c AO für wirtschaftlich tätige natürliche Personen, juristi-



Die neue einheitliche Steuernummer soll den Finanzbehörden in Zukunft die Arbeit erleichtern.

sche Personen und Personenvereinigungen kommt dann erst im Anschluss. Ihre Zuteilung hängt nämlich sachlich und zeitlich von der Vergabe der Nummer für natürliche Personen ab: Erst wenn diese komplett umgesetzt ist, kommt die W-IdNr. Dann besitzen Einzelunternehmer und Freiberufler zwei Steuernummern, dafür fällt dann künftig die separate Umsatzsteuer-Identifikationsnummer weg.

### Die Nummernvergabe

Die bundeseinheitliche Ordnungskennzahl besteht aus zehn Zahlen und einer Prüfziffer. Ihr sind die personenbezogenen Daten wie Name, Anschrift, Geschlecht, Geburtstag und -ort, gegebenenfalls auch Doktorgrad und Künstlername hinterlegt. Die Identifikationsnummer ändert sich im Laufe des Lebens nicht, auch wenn sich die dazugehörigen Daten ändern (zum Beispiel aufgrund Promotion/Habilitations, Umzug, Heirat), die in die Datenbank des BZSt eingespeist werden. Wichtig: Die Ziffernfolge der Identifikationsnummer wird nicht aus Daten über den Steuerpflichtigen abgeleitet.

Mit Geburt oder Zuzug aus dem Ausland erhält jeder Neubürger ebenfalls eine Kennzahl für steuerliche Zwecke. Da auch noch Erbschaftsteuerfälle zu bearbeiten sind, wird sie erst 20 Jahre nach dem Tod gelöscht. Obwohl Säuglinge meist noch keine Einkommensteuer zahlen, erhalten sie faktisch schon mit der Geburt eine Nummer. Nach Ansicht des Bundesfinanzministeriums ist das erforderlich, weil ihr Einsatz insbesondere bei Kapitalerträgen frühzeitig in Betracht kommt. Oft transferieren Eltern Gelder auf ihre minderjährigen Kinder und beantragen zur Vermeidung von Zinsabschlag (ab 2009 Abgeltungsteuer) eine Nichtveranlagungsbescheinigung beim Wohnsitzfinanzamt.

Die IdNr. wurde auf Grundlage der Daten der Meldebehörden vergeben, bei denen alle Einwohner registriert sind. Seit Juli 2007 hatten die 5.200 Einwohnermeldeämter die für die Vergabe der IdNr. erforderlichen Daten an das BZSt übermittelt.

### Die Einsatzmöglichkeiten

Die Einführung des bundeseinheitlichen Identifikationsmerkmals bringt Erleichterungen im elektronischen Lohnsteuerverfahren, vor allem

aber viele neue Kontrollen. Es kommt generell zu einer erhöhten Transparenz im Besteuerungsverfahren, sodass die Bekämpfung von Leistungsmissbrauch und Steuerbetrug wirksamer erfolgen kann. Aus der Begründung im Jahressteuergesetz 2008 geht hervor, dass die IdNr. in vielen Bereichen die Papierbescheinigung durch elektronische Datenübermittlung an die Finanzverwaltung ersetzen soll. Dabei geht es unter anderem um folgende Punkte:

- Umstellung des Lohnsteuerverfahrens von Papier auf online
- Einfache Zuordnung von steuerlich relevanten Daten auf elektronischem Wege
- Umsetzung der EU-Zinsrichtlinie: Kunden müssen bei Auslandsbanken zwingend eine Identifikationsnummer angeben, mangels Vorlage galt das bislang aber noch nicht für deutsche Anleger
- Übermittlung gewährter Leistungen durch Sozialträger bis Ende Februar des Folgejahres per Datenfernübertragung

### Auswirkungen für Arbeitgeber

Arbeitgeber werden die neue IdNr. in Kürze für das elektronische Lohnsteuerverfahren nutzen. Dabei müssen sie mit der Kennzahl vorsichtig umgehen. In § 383a AO ist festgelegt, wie die IdNr. verwendet werden darf. Zuwiderhandlungen werden als Ordnungswidrigkeit eingestuft. So darf die Kennzahl nur zur Vornahme von Datenübermittlungen verwendet werden. Das gilt auch für den Arbeitgeber in Hinsicht auf seine Mitarbeiter. Bei zweckwidriger Verwendung des Identifikationsmerkmals kann nach § 139a AO eine Geldbuße von bis zu 10.000 € verhängt werden.

Steuerberater dürfen ihren Mandantenstamm zwar nach den neuen Ordnungskriterien sortieren, die Auswertungen aber nur in der Kommunikation mit den Finanzbehörden nutzen. Zudem handelt nach § 50f Einkommensteuergesetz ordnungswidrig, wer die Identifikationsnummer leichtfertig für andere Zwecke als die Rentenbezugsmitteilung verwendet. Robert Kracht

Dies ist ein redaktionell gekürzter Text eines Beitrags von Robert Kracht auf dem Internetportal [www.haufe.de/steuern](http://www.haufe.de/steuern).

## Die fünf häufigsten Fragen

### 1. Wie ist die Einführung zu bewerten?

Die Maßnahme führt zum gläsernen Steuerzahler. Generell wird das Besteuerungsverfahren modernisiert und auf neue elektronische Kommunikations- und Verarbeitungsverfahren umgestellt. Mit der neuen Nummer sind Steuerpflichtige im Bundesgebiet eindeutig identifizierbar und Besteuerungsgrundlagen über Ländergrenzen hinweg korrekt zuzuordnen.

### 2. Was sind die Hauptgründe für die Einführung?

Die Steuerverwaltung der Zukunft soll effizient arbeiten und eine eindeutige Identifizierung der Bürger gewährleisten. Die IdNr. wird dazu führen, dass keine separaten Kennziffern bei Kindergeld oder Zulagen mehr nötig sind und soll für die gesamte Kommunikation mit den Finanzbehörden verwendet werden.

### 3. Werden Sparer transparenter?

Ja, denn deutsche Anleger, die etwa ihre Gelder in Luxemburg oder der Schweiz deponiert haben, müssen künftig ihre zugeteilte Nummer bei ihren ausländischen Kontenverbindungen nachmelden. So verlaufen auch die grenzüberschreitenden Kontrollmitteilungen über ausgezahlte Zinsen reibungsloser.

### 4. Wer darf die neue IdNr. nutzen?

Nach § 139b Abs. 4 und 5 AO darf ausschließlich das BZSt seine Datenbank nutzen und dies auch nur für steuerliche Zwecke. Zugriff auf die Daten haben alle Finanzbehörden nach § 6 AO.

### 5. Wie setzt sich die Nummer zusammen?

Die IdNr. besteht aus einer Ziffernfolge, die nicht aus Daten über den Steuerpflichtigen gebildet oder abgeleitet werden darf, sodass keine Rückschlüsse auf den Bürger gezogen werden können. Nach einer Übergangszeit ersetzt sie die derzeitige Steuernummer für die Einkommensteuer.

# Besteht Versicherungspflicht bei Freistellung für Pflege?

Über die arbeitsrechtlichen Aspekte der Pflegereform berichtete praxis+recht bereits in der letzten Ausgabe. Doch das neue Pflegezeitgesetz wirft auch sozialversicherungsrechtliche Fragen auf. Denn Beschäftigte, die nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen, können sich jetzt bis zu sechs Monate von der Arbeit freistellen lassen. Wie sich eine teilweise oder ganze Freistellung auf die Versicherungspflicht der Arbeitnehmer auswirkt, erläutert der vorliegende Artikel.

Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) unterscheidet zwischen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung – die Pflegeperson kann bis zu zehn Arbeitstagen der Arbeit fernbleiben – und der langfristigen Pflege, bei der die Pflegeperson sich für längstens sechs Monate von der Arbeitsleistung freistellen lassen kann. Diese sogenannte Pflegezeit kann in der Form der vollständigen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung erfolgen. Ob für die Dauer der Pflegezeit weiterhin Sozialversicherungsbeiträge aus der Beschäftigung zu zahlen sind, hängt vom Umfang der Freistellung ab.

## Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Wird ein naher Angehöriger eines Arbeitnehmers pflegebedürftig, so darf der Beschäftigte nach § 2 Abs. 1 PflegeZG bis zu zehn Tage der Arbeit fernbleiben, um die sofortige pflegerische Versorgung des Angehörigen sicherzustellen. Es reicht dabei aus, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber umgehend über den Freistellungswunsch und die voraussichtliche Dauer informiert. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht für diese Zeit nur dann, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer Betriebsvereinbarung oder durch einen Arbeits- oder Tarifvertrag dazu verpflichtet ist. Auch wenn während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung das Arbeitsentgelt nicht weitergezahlt wird, so hat dies keine Auswirkungen auf die Sozialversicherung des Beschäftigten. Die Beschäftigung gilt im so-



**Die häusliche Pflege naher Angehöriger ist für Menschen, die mitten im Arbeitsleben stehen, eine große Belastung. Ein neues Gesetz regelt den Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeit.**

zialversicherungsrechtlichen Sinne als fortbestehend und das tatsächlich gezahlte, gegebenenfalls geminderte, Arbeitsentgelt wird für den gesamten Monat beitragsrechtlich berücksichtigt. Die Tage der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung zählen als Sozialversicherungstage. Ab- oder Unterbrechungsmeldungen sind bei einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung wegen einem akuten Pflegefall nicht zu erstatten. Wird der Arbeitnehmer zur Pflege von Angehörigen vollständig oder

teilweise bis zu sechs Monaten freigestellt (§§ 3 und 4 PflegeZG), endet die Versicherungspflicht im Beschäftigungsverhältnis. Auch wenn der Arbeitgeber ohne Arbeitsleistung Bezüge fortzahlt (zum Beispiel vermögenswirksame Leistungen), endet die Versicherungspflicht mit Beginn der Pflegezeit. Ein Fortbestehen der Versicherungspflicht während der Pflegezeit sieht das Gesetz nicht vor. Der Arbeitnehmer ist mit Grund 30 abzumelden (keine Unterbrechungsmeldung).

Personen, die sich teilweise freistellen lassen, unterliegen weiterhin der Versicherungspflicht als Arbeitnehmer – vorausgesetzt sie überschreiten auch nach der Reduzierung der Arbeitszeit noch immer die Grenzen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch V – SGB V). Wenn das verminderte Arbeitsentgelt regelmäßig innerhalb der Gleitzone liegt, das heißt zwischen 400,01 € und 800 € monatlich, sind ab Beginn der Pflegezeit die besonderen Regelungen für die Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage und für die Beitragstragung anzuwenden.

### **Versicherungsfreie Arbeitnehmer**

Beschäftigte, die vor Beginn der Pflegezeit versicherungsfrei waren, verlieren bei vollständiger Freistellung die Zugehörigkeit zum Kreis der versicherungsfreien Personen (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Die Pflegezeit kann in diesem Sinne nicht als vorübergehendes Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze gewertet werden. Nach der Pflegezeit ist die Versicherungsfreiheit in der Beschäftigung erneut zu prüfen. Für die rückschauende Betrachtung der letzten drei Kalenderjahre ist die Pflegezeit wie die Elternzeit (§ 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) zu bewerten. Das bedeutet: Die Pflegezeit von maximal sechs Monaten ist ohne weitere Prüfung als Zeit anzusehen, in der das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt überschritten wurde. Vorausgesetzt, die Beschäftigung wird innerhalb eines Jahres nach Ende der gesetzlichen Pflegezeit wieder aufgenommen und mit einem Entgelt oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze vergütet. Die Pflegezeit führt dadurch nicht zu Nachteilen bei der versicherungsrechtlichen Prüfung nach Wiederaufnahme der Beschäftigung. Versicherungsfreie Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit für die Dauer der Pflege herabsetzen, werden versicherungspflichtig, wenn bei vorausschauender Betrachtung die maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr überschritten wird. Mitglieder gesetzlicher Krankenkassen bleiben Mitglied der von ihnen gewählten Kasse. Für privat versicherte Personen besteht die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht befreien

zu lassen und damit den bisherigen privaten Versicherungsschutz aufrechtzuerhalten (§ 8 Abs. 1 Nr. 2a SGB V). Der Antrag auf Befreiung ist innerhalb von drei Monaten nach Eintritt der Versicherungspflicht an eine wählbare Krankenkasse (§ 173 Abs. 2 SGB V) zu richten.

Die Befreiung von der Versicherungspflicht wirkt vom Beginn der Pflegezeit an, wenn bis dahin keine Leistungen in Anspruch genommen wurden. Bei Leistungsbezug beginnt die Befreiung mit dem Kalendermonat, der auf die Antragstellung folgt. Sie gilt nur für die Dauer der gesetzlichen Pflegezeit und kann nicht widerrufen werden (§ 8 Abs. 1 Nr. 2a SGB V). Wird die Beschäftigung innerhalb eines Jahres nach der gesetzlichen Pflegezeit wieder aufgenommen und wird ein Entgelt oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze gezahlt, so wird auch der befreite Zeitraum ohne weitere Prüfung als Zeit mit Entgelt oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze in die rückschauende Betrachtung der Versicherungsfreiheit einbezogen. Tritt durch die Teilzeitbeschäftigung allerdings Versicherungspflicht ein, ohne dass eine Befreiung stattfindet, ist bei Wiederaufnahme der Tätigkeit das tatsächliche regelmäßige Arbeitsentgelt in die Prüfung der Versicherungsfreiheit einzubeziehen. Für Zeiten des unbezahlten Urlaubs, die über die gesetzliche Pflegezeit von sechs Monaten hinausgehen, sind fiktive Arbeitsentgelte nicht anzurechnen.

### **Geringfügige Beschäftigung**

Führt die Absenkung der Arbeitsleistung während der Pflegezeit nur noch zu einem monatlichen Arbeitsentgelt von nicht mehr als 400 €, so ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung erfüllt sind. Entscheidend ist hierfür, dass das regelmäßige Arbeitsentgelt die Grenze von 400 € nicht übersteigt. Es gelten die Grundsätze, die für die Schätzung des Jahresarbeitsentgelts in der Krankenversicherung bei schwankenden Bezügen zu beachten sind (siehe auch Artikel „Kleine Jobs, viele Regeln“ auf Seite 14). Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigten hat der Arbeitgeber nur noch

pauschale Beiträge an die Minijob-Zentrale abzuführen. Für die Krankenversicherung gilt ein pauschaler Beitrag in Höhe von 13 % des Arbeitsentgelts. Voraussetzung ist, dass der Beschäftigte selbst Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung oder familienversichert ist. Bei einer privaten Absicherung entfällt dieser Pauschalbeitrag. Zur Rentenversicherung beträgt der Pauschalbeitrag 15 % des Arbeitsentgelts. Für Hinweise zur Aufstockung von Beiträgen zur Rentenversicherung durch den Arbeitnehmer siehe auch Artikel „Kleine Jobs, viele Regeln“ auf Seite 16.

### **Gleitzone**

Reduziert sich das Arbeitsentgelt während einer teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung während der Pflegezeit auf einen Betrag zwischen 400,01 und 800 €, sind die Sozialversicherungsbeiträge gegebenenfalls nach der Gleitzone zu berechnen. Maßgebend hierfür ist, dass das regelmäßige Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone liegt. Bei der Prüfung, ob das Arbeitsentgelt in der Gleitzone liegt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Dabei gelten dieselben Grundsätze, die auch für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung gelten.

Bei schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und bei saisonbedingt unterschiedlichen Arbeitsentgelten (analog anzusehen ist hier die Pflegezeit mit teilweiser Arbeitsfreistellung) ist der regelmäßige Betrag nach den Grundsätzen zu ermitteln, die für die Schätzung des Jahresarbeitsentgelts in der Krankenversicherung bei schwankenden Bezügen gelten. Bei der Anwendung der Gleitzone wird für die Beitragsberechnung ein reduziertes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zugrunde gelegt. Bei der Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge kann der Beschäftigte gegenüber seinem Arbeitgeber beantragen, dass das volle Arbeitsentgelt berücksichtigt wird. Hierdurch lassen sich eventuell Nachteile bei der Rentenberechnung vermeiden. Der Verzicht auf die Gleitzone in der Rentenversicherung ist schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären und wirkt sich nur für die Zukunft aus.

Andrea Toborg/Katrin Kohlmeyer

# Privates Surfen im Job: Was ist erlaubt, was nicht?

**Internet- und E-Mail-Nutzung haben in den letzten Jahren stark zugenommen: Inzwischen verfügen rund 95 % aller Betriebe über einen Internetzugang. Auch viele Arbeitnehmer haben einen Arbeitsplatz mit Netzanbindung. Das verleitet natürlich dazu, während der Arbeitszeit auch einmal privat zu surfen oder E-Mails zu schreiben. Da in Firmen oft keine klaren Regeln für den Umgang mit dem Internet existieren, kommt es so immer wieder zu Konflikten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.**

In welchem Umfang ein Arbeitnehmer das Internet nutzen darf, hängt zunächst davon ab, ob er private oder dienstliche Zwecke verfolgt. Soweit ein Bezug zu den dienstlichen Aufgaben besteht, liegt auch eine dienstliche Nutzung vor. Ob die Nutzung des Internets zweckmäßig ist, spielt dabei keine Rolle. Es reicht die Absicht, die Arbeit durch Internetnutzung voranzubringen.

Doch die Abgrenzung zwischen privat und dienstlich ist nicht eindeutig: Das Arbeitsgericht Wesel hat in einer Entscheidung darauf hingewiesen, dass auch das Surfen zum Privatvergnügen einen dienstlichen Zweck verfolgen kann – und zwar in der Anlernphase, in der ein Arbeitnehmer den Umgang mit dem Internet erst einmal lernen muss.

Auch wenn ein Arbeitnehmer während seiner Arbeitszeit aus dienstlichen Gründen surft und hierbei zufälligerweise auf eine für ihn interessante Seite stößt und darauf verweilt, ist dies keine private Nutzung, denn er war ja damit beschäftigt, während der Arbeitszeit seine Arbeit zu tun. Es genügt auch hier die Absicht, die Arbeit voranzubringen.

Selbst private Kommunikation via Internet kann dienstlich veranlasst sein: Teilt ein Arbeitnehmer seinem Ehepartner per E-Mail mit, dass er wegen einer sich länger hinziehenden Sitzung erst später als vorgesehen nach Hause kommt, so handelt er völlig korrekt. Anderes Beispiel: Eine geplante private Reise wird aus dienstlichen Gründen verschoben. Freunde, mit denen man sich abends am Reiseziel ver-

abredet hat, können per E-Mail benachrichtigt werden, ohne dass der Arbeitgeber dies beanstanden kann.

## Regelungen zur privaten Internetnutzung

Alle anderen Formen der Kommunikation nach außen haben privaten Charakter. Etwas anderes ist nur anzunehmen bei Arbeitsverhältnissen, die ausschließlich oder fast ausschließlich über das Netz abgewickelt werden. So wie mit Kollegen auf dem Gang auch einmal ein paar Minuten über private Dinge gesprochen wird, muss es auch bei rein elektronischer Anbindung ein gewisses Maß an nicht dienstlichen Austausch geben.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber als Inhaber des Zugangs zum Internet seinen Mitarbeitern jegliche private Internet- und E-Mail-Nutzung untersagen. Oftmals ist auch nur das Öffnen von Anhängen an privaten E-Mails am beruflichen PC untersagt. Dies soll das unbemerkte Einschleusen von Viren auf Computer des Arbeitgebers verhindern.

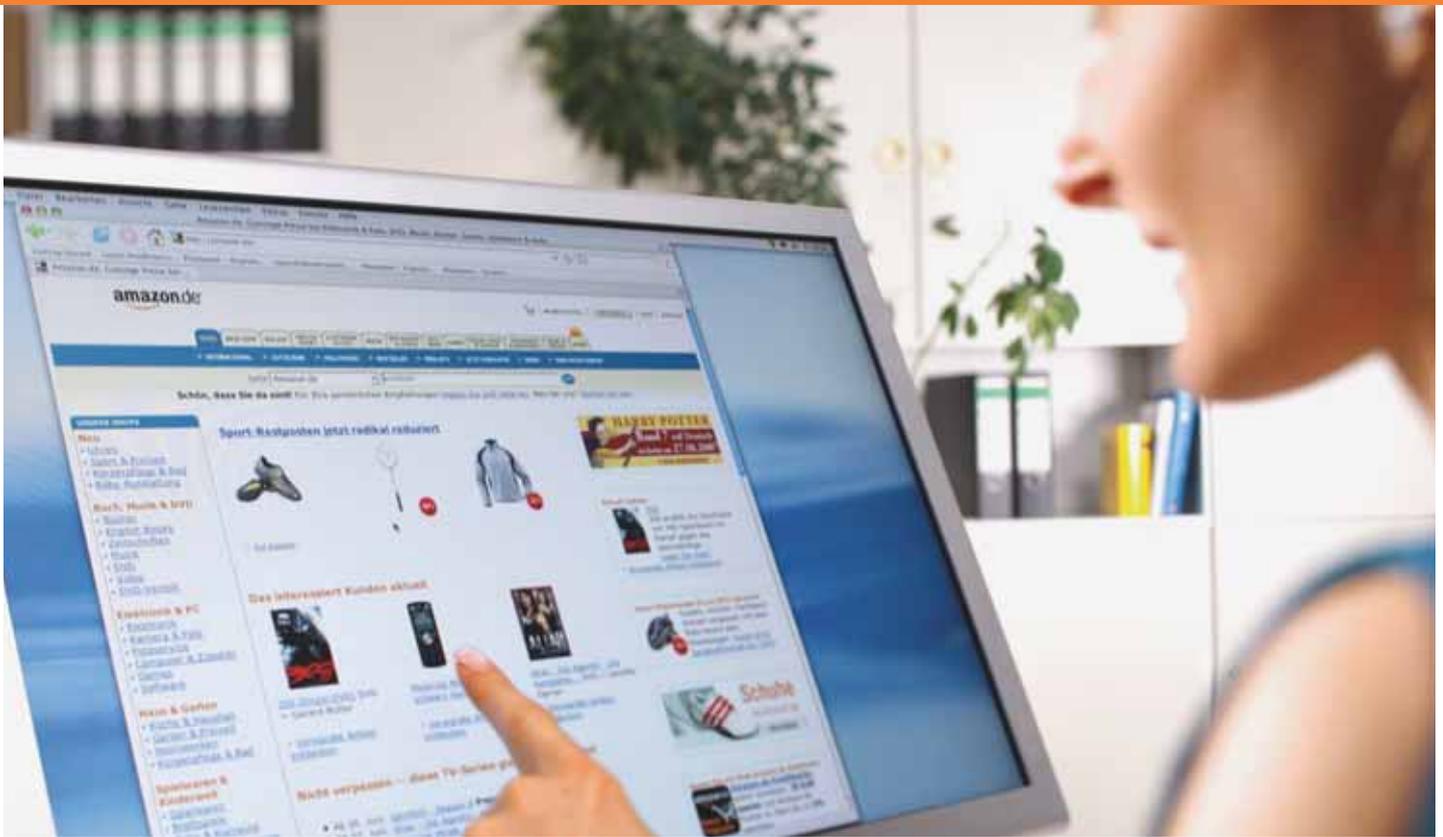
Schwierig wird es, sobald die private Nutzung stillschweigend geduldet wird, also eine Art Gewohnheitsrecht entsteht. Sofern keine betriebsinterne Vereinbarung getroffen wurde, die die Grenzen einer privaten Nutzung eindeutig festlegt, ist das selbstverständlich kein Freibrief für Arbeitnehmer. Dennoch ist in diesem Fall eine geringfügige Nutzung des Internets kein Grund für eine fristlose Kündigung, vorausgesetzt, sie hält sich innerhalb eines gewissen Rahmens.

Das Arbeitsgericht Wesel sah im Falle einer Arbeitnehmerin, die einen Internetzugang in einem Jahr rund 100 Stunden privat genutzt hatte, zwar einen Grund für eine Abmahnung, nicht jedoch für eine fristlose Kündigung. Im Urteil heißt es: „Die private Internetnutzung wird von einem Großteil der Arbeitnehmer oft als bloße Spielerei oder zumindest als Kavaliersdelikt empfunden. Dass dies seitens des Arbeitgebers nicht so bewertet wird, hat er dem Arbeitnehmer bei einer Internetnutzung, wie sie möglicherweise durch die Klägerin erfolgt ist, durch eine Abmahnung deutlich zu machen.“

## Wann ist die private Nutzung erlaubt?

Ein Arbeitnehmer kann nur dann davon ausgehen, dass private Internetnutzung erlaubt ist, wenn dies im Arbeitsvertrag geregelt wurde oder eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat vorliegt. Natürlich kann sich der Arbeitnehmer auch darauf berufen, dass der Arbeitgeber die Erlaubnis im Betrieb öffentlich verkündet hat.

Duldet der Arbeitgeber die private E-Mail-Nutzung über einen längeren Zeitraum, zum Beispiel acht bis zwölf Monate, kann man von einer konkludenten, das bedeutet einer stillschweigenden Duldung der privaten Nutzung ausgehen. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer zu Recht annehmen, dass das private Versenden von E-Mails in seinem Unternehmen nicht verboten ist. Das Gleiche gilt auch für private Telefongespräche.



**Jeder dritte Deutsche geht am Arbeitsplatz ins Internet – und viele nutzen den Zugang auch privat.**

Wird die private Inanspruchnahme des Internetanschlusses gestattet, so stellt dies – ähnlich wie die Zulassung privater Telefongespräche – eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers dar. Sie kann genauso wie eine freiwillige Sozialleistung wieder zurückgenommen werden. Wenn eine mündliche Erklärung vorliegt und diese nicht Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden ist, kann sie ohne Weiteres zurückgenommen werden.

Ist die Zustimmung im Arbeitsvertrag enthalten, ist dies nicht so ohne Weiteres möglich. Der Arbeitsvertrag muss in diesem Fall abgeändert werden. Dies setzt das Einverständnis des Arbeitnehmers voraus. Eine Änderungskündigung dürfte so gut wie nie in Betracht kommen, da sich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) soweit geändert hat, dass nur dringende betriebliche Erfordernisse eine entsprechende Anpassung möglich machen. Ist die private Nutzung in einer Betriebsvereinbarung geregelt, kann diese Zusage durch Kündigung der Betriebsvereinbarung auch wieder beseitigt werden.

Bei der Erlaubnis zur privaten Nutzung steht es dem Arbeitgeber aber frei, einen sogenannten Widerrufsvorbehalt aufzunehmen. Macht er

von diesem Gebrauch, so muss er einen sachlichen Grund wie zum Beispiel eine unangemessene Kostenbelastung dafür angeben.

### **Wann liegt ein Missbrauch vor?**

Die gestattete private Nutzung muss sich in einem angemessenen zeitlichen Rahmen bewegen. Missbräuchliches Verhalten des Arbeitnehmers liegt dann vor, wenn er zum Beispiel gegen zeitliche Beschränkungen verstößt. Ausschweifendes privates Telefonieren verletzt die Arbeitspflicht, dasselbe gilt für ausschweifendes Surfen im Internet. Wann die Grenze des Normalen und Hinnehmbaren überschritten ist, lässt sich im Regelfall aber nicht genau bestimmen.

Gibt allerdings der Arbeitgeber bekannt, dass nicht länger als eine Stunde pro Woche im Internet gesurft werden darf, und wird dieser Zeitrahmen von einem Arbeitnehmer wesentlich überschritten, so liegt ein missbräuchliches Verhalten vor. Natürlich liegt auch Missbrauch vor, wenn ein Arbeitnehmer gegen die Regelungen, die in der Betriebsvereinbarung getroffen worden sind, verstößt. Ein Verstoß gegen die Anweisungen des Arbeitgebers kann zur außerordentlichen Kündigung führen.

Das BAG hat in einer Entscheidung vom 07.07.2005 festgestellt, dass ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegen kann, wenn der Arbeitnehmer das Internet während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken in erheblichem zeitlichen Umfang („ausschweifend“) nutzt und damit seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt. Folgende Fälle können laut BAG eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen:

- Herunterladen einer erheblichen Datenmenge, insbesondere wenn damit die Gefahr von Virusinfizierungen verbunden sind, oder das Herunterladen von Daten, bei deren Rückverfolgung es zu Rufschädigungen des Arbeitgebers kommen könnte, beispielsweise bei strafbaren oder pornografischen Inhalten
- wenn dem Arbeitgeber Zusatzkosten entstehen
- bei Privatnutzung während der Arbeitszeit, weil der Arbeitnehmer während des Surfens seine Arbeitsleistung nicht erbringt

In dem konkreten Fall hatte der Arbeitnehmer zumindest an zwei Tagen über die maximale Pausenzeit hinaus das Internet in erheblichem Umfang privat genutzt und damit seine Arbeitspflicht verletzt. Selbst wenn kein aus- ▶

▶ drückliches betriebliches Verbot zur Privatnutzung existiere, müsse der Arbeitgeber allenfalls eine kurzfristige entsprechende Nutzung während der Arbeitszeit hinnehmen, so das BAG. Ein Arbeitnehmer könne allerdings auch dann nicht ernsthaft mit einer Duldung rechnen, wenn keine klarstellenden Nutzungsregelungen bestünden.

Hat der Arbeitgeber die private Nutzung weder ausdrücklich noch stillschweigend gestattet und liegt auch keine Betriebsvereinbarung vor, so ist der Arbeitnehmer auf eine Nutzung zu dienstlichen Zwecken beschränkt. Nimmt der Arbeitnehmer trotzdem private Nutzungen vor, so hat er damit eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht verletzt. Wie schwer der Verstoß des Arbeitnehmers wiegt, hängt von den Umständen ab. Das Arbeitsgericht Frankfurt wertete das Weiterleiten eines Kettenbriefs zum Tiererschutz an die Kolleginnen einer in einer großen Anwaltskanzlei tätigen Sekretärin lediglich als abmahnungswürdig. Begründet wurde dies mit der Einmaligkeit der Aktion und der nicht vorhandenen eindeutigen Verbotsregelung zur privaten Internetnutzung.

### Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers

Seit einigen Jahren verfügt die Bundesrepublik über ein sehr weitreichendes Telekommunikationsrecht. Anders als das traditionelle Post- und Fernmelderecht erfasst es nicht nur die sprachliche Verständigung, sondern ganz generell auch die Übermittlung und den Austausch von Informationen per Telekommunikation.

#### Kernpunkte

- ▶ Der Arbeitgeber kann die private Nutzung des Internets verbieten
- ▶ Eine Erlaubnis zur privaten Nutzung kann auch wieder zurückgenommen werden
- ▶ Die Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers sind sehr eingeschränkt
- ▶ Betriebsvereinbarungen schaffen Klarheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer



**Eindeutige Betriebsvereinbarungen zur Internetnutzung können Konflikte vermeiden helfen.**

Die Wahrung des Fernmeldegeheimnisses ist im § 85 Abs. 2 Telekommunikationsgesetz (TKG) geregelt. Danach muss jeder, der geschäftsmäßig Telekommunikationsdienste erbringt oder daran mitwirkt, das Fernmeldegeheimnis einhalten. Geschäftsmäßiges Erbringen bedeutet das nachhaltige Angebot von Telekommunikation für Dritte mit oder ohne Gewinnerzielungsabsicht.

Die dienstliche Nutzung von Telekommunikationseinrichtungen wie Telefon und E-Mail wird vom TKG nicht berührt. Allerdings fällt nach herrschender Ansicht eine erlaubte private Nutzung des Internets einschließlich privater E-Mails unter das Telekommunikationsgesetz und das Teledienstdatenschutzgesetz. Aus diesem Grund sind bei erlaubter Internetnutzung die Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers sehr begrenzt. Nach den gesetzlichen Vorschriften ist die Verwertung von Kenntnissen über die Privatnutzung und den Inhalt weitgehend verboten.

Soweit ein Nutzungsentgelt vereinbart wird, darf der Arbeitgeber allerdings Verbindungsdaten erheben, um seine Abrechnung tätigen zu können. Unter diesem Gesichtspunkt ist lediglich die Erfassung von Abrechnungsdaten zulässig, nicht hingegen weitergehende Kontrollmaßnahmen.

Fraglich ist, ob der Arbeitgeber bei dem Verdacht auf Missbrauch Überprüfungen durchführen darf. Eine inhaltliche Kontrolle der erlaubten Privatnutzung stellt in jedem Falle

einen Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht dar. Eine solche inhaltliche Kontrolle ist deshalb grundsätzlich nicht zulässig. Eine Ausnahme dürfte nur bestehen, wenn konkrete Indizien für einen schweren Arbeitsvertragsverstoß des Arbeitnehmers vorliegen. In diesem Falle könnte die Berufung auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht unzulässig sein.

Kontrollmaßnahmen des Arbeitgebers im Hinblick auf die Internetnutzung sind also in der Regel uneingeschränkt nur insoweit zulässig, als sie sich auf Rahmendaten der Kommunikation beziehen. Hierbei dürfen nur so wenig Daten wie notwendig erhoben und verarbeitet werden. Weitergehende Verhaltens- und Leistungskontrollen sind unzulässig.

Damit bei allen Beteiligten Rechtssicherheit gegeben ist, sollte die Internetnutzung durch eine klare (Betriebs-)Vereinbarung geregelt sein. So können oftmals langwierige Rechtsstreite und Kündigungsschutzverfahren verhindert werden. Der Arbeitgeber kann zum Beispiel auf dem Server bestimmte Web- oder Mailadressen von vornherein sperren lassen. Das kann über Filter geschehen, die auf bestimmte Reizwörter wie „Sport“, „Jobbörse“ oder „Sex“ reagieren und die Website dann automatisch sperren. Zusätzlich kann auch noch der Download von Dateien ab einer bestimmten Größe gesperrt werden. Diese Reglementierungen bedürfen jedoch stets der Mitsprache und unter Umständen auch Zustimmung des Betriebsrates.

Thomas Kuschel

Foto: Denise Hofmeister

## Aktuelle Fachliteratur



### Umsatzsteuerrecht leicht gemacht

Die Umsatzsteuer macht im Schnitt fast ein Sechstel der Einnahmen und Ausgaben eines Unternehmens aus. Abrechnungsfehler in diesem Bereich fallen daher stark ins Gewicht. Das Buch „Umsatzsteuer in der Praxis – Die wichtigsten Fragen und Fälle“ zeigt, wie Unternehmen trotz der vielen Umsatzsteuerregeln den Überblick bewahren und Wahlrechte zum eigenen Vorteil nutzen können. Dabei helfen zahlreiche Checklisten, Fallbeispiele und Gestaltungshinweise. Das Buch enthält unter anderem:

- Beispiele und Expertentipps zu Themen wie Rechnungsstellung, Liefer-, Dreiecks- und Lagergeschäfte, Versandhandel, elektronische Leistungen, Vermittlungsleistungen und grenzüberschreitende Güterbeförderung
- Umsatzsteuer Richtlinien 2008, Umsatzsteuervoranmeldung 2008 und Umsatzsteuererklärung 2007
- Erfahrungsberichte, Praxistipps und Prüffelder zu Umsatzsteuersonderprüfungen

Besonders praktisch: Zu der Publikation gehört eine CD-ROM mit sämtlichen Rechtsvorschriften, amtlichen Umsatzsteuerformularen, zahlreichen Checklisten und Musterschreiben zum Beispiel zur Steuerbefreiung sowie einem praktischen Rechner zur Ermittlung und Verprobung der Umsatzsteuer.

**Rüdiger Weimann: Umsatzsteuer in der Praxis – Die wichtigsten Fragen und Fälle, 6. Auflage 2008, 512 Seiten, 48 €, Rudolf Haufe Verlag, ISBN 978-3-448-08714-7**



### Wer hat Anspruch auf einen Teilzeitjob?

Immer mehr Arbeitnehmer arbeiten mittlerweile in Teilzeit, um zum Beispiel Beruf und Familie besser miteinander verbinden zu können. Aber wer hat überhaupt Anspruch auf eine Teilzeitstelle? Diese und andere Fragen beantwortet die kostenlose Broschüre „Teilzeit – Alles, was Recht ist“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Sie informiert über die rechtlichen Bedingungen für Teilzeitarbeit. Angesprochen werden dabei unter anderem die Themenbereiche:

- Arbeitsrecht
- Arbeitsverhältnis
- Betriebliche Mitbestimmung
- Sozialversicherungsrecht
- Geringfügige Beschäftigung
- Teilrente
- Altersteilzeit und
- Elternzeit

Die Broschüre bietet außerdem eine sehr umfangreiche Darstellung der sozialversicherungsrechtlichen Aspekte von Teilzeitarbeit.

**BMAS (Hrsg.): Teilzeit – Alles, was Recht ist, 120 Seiten, kostenlose Bestellung beim BMAS, Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin, Art.-Nr.: A263, als PDF zum Download unter [www.bmas.de](http://www.bmas.de)**



### Auf einen Blick: das Recht der privaten Wirtschaft

Die neue Taschenausgabe „Recht der privaten Wirtschaft“ beinhaltet alle wirtschaftlich relevanten Vorschriften zur Unternehmensführung. In gekürzter Fassung enthält die Ausgabe:

- die Regeln und Definitionen des Bürgerlichen Gesetzbuches zum allgemeinen Rechtsverkehr und dem Leistungsaustausch mit Kunden
- alle Normen zu Verbraucherschutz und Produkthaftung, die Unternehmen beachten müssen
- das Handelsgesetzbuch als Grundlage jedes kaufmännischen Handels
- die gesellschaftsrechtlichen Vorschriften, die das Außen- und Innenverhältnis von Personen- und Kapitalgesellschaften beschreiben
- die Regelungen zum gewerblichen Rechtsschutz, der das Produkt und die Marken des Unternehmens sichert
- die wettbewerbsrechtlichen Vorschriften, die eine faire Werbung, Waren- und Preisgestaltung gewährleisten
- die Insolvenzordnung, die zur Anwendung kommt, wenn Unternehmen in eine finanzielle Schieflage geraten

Die klare und thematische Gliederung führt den Nutzer schnell zur gesuchten Vorschrift. Ebenfalls sehr hilfreich: das jedem Gesetz vorgeschaltete Inhalts- und ein ausführliches Stichwortverzeichnis.

**Recht der privaten Wirtschaft, 1.120 Seiten, 17,90 €, Walhalla Fachverlag, ISBN 978-3-8029-7416-8**

# Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht

## Wann endet die Lehrzeit – vor oder nach der Abschlussprüfung?

**Bundesarbeitsgericht (BAG),  
Urteil vom 13.03.2007, 9 AZR 494/06**

Ausbildende Betriebe können nicht immer alle Lehrlinge eines Ausbildungsjahrgangs übernehmen. In solchen Fällen stellt sich die Frage, wann das Ausbildungsverhältnis endet: vor oder nach der Abschlussprüfung? Eine Antwort gibt das folgende Urteil des Bundesarbeitsgerichts.

### Der Fall

Die Klägerin schloss mit der späteren Beklagten einen Berufsausbildungsvertrag zur Restaurantfachfrau. Darin vereinbarten sie, dass das Ausbildungsverhältnis genau drei Jahre dauern sollte. Das Ende der Ausbildungszeit legten sie auf den 14. Oktober 2004. Die zuständige Industrie- und Handelskammer bestätigte die Eintragung in ihr Verzeichnis und teilte als voraussichtlichen Termin für die Abschlussprüfung „Winter 2004“ mit. Nach dem 14. Oktober 2004 beschäftigte die Arbeitgeberin die Klägerin nicht weiter. Die Klägerin bestand die Abschlussprüfung am 29. Januar 2005. Mit ihrer Klage wollte sie gerichtlich feststellen lassen, dass ihr Ausbildungsverhältnis bis zum Tag der bestandenen Abschlussprüfung fortbestand. Die Vorinstanzen waren sich in der Beurteilung dieses Falles nicht einig: Das Arbeitsgericht hatte der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hatte sie dagegen abgewiesen. Die Klägerin ging in Berufung.

### So entschied das Gericht

Die von der Klägerin verfolgte Revision hatte keinen Erfolg. Für das Bundesarbeitsgericht stand fest, dass das Berufsausbildungsverhältnis am 14. Oktober 2004 geendet hat. Daran ändere auch die Tatsache nichts, dass die Abschlussprüfung erst nach diesem Tag erfolgreich bestanden wurde.

### Ausbildungsverhältnis ist befristet

Nach dem Berufsbildungsgesetz sind Berufsausbildungsverhältnisse befristete Rechtsverhältnisse, die mit dem Ablauf der im Ausbildungsvertrag vereinbarten Ausbildungszeit enden. Es komme auch keine gesetzliche Verlängerung aufgrund einer Weiterbeschäftigung in Betracht, so das BAG, da die Klägerin gerade nicht nach dem 14. Oktober beschäftigt wurde. Auch reiche der weitere Besuch in der Berufsschule nicht aus, um eine Verlängerung zu begründen.

Die Klägerin konnte eine von ihr behauptete Verlängerungsvereinbarung mit der Beklagten nicht nachweisen. Eine ergänzende Vertragsauslegung komme ebenfalls nicht in Betracht. Die Parteien hätten nicht etwa vergessen, den Fall der „nachträglichen“ Abschlussprüfung zu regeln, sondern sie haben sich im Gegenteil vertraglich klar für die Beendigung der Ausbildungszeit entsprechend der gesetzlichen Regelung entschieden.

Zuletzt komme es auch nicht in Betracht, das Gesetz ergänzend auszulegen. Voraussetzung hierfür wäre nämlich eine planwidrige Regelungslücke im Gesetz. Im Normalfall ende das Ausbildungsverhältnis mit dem Bestehen der Abschlussprüfung. Der Gesetzgeber habe aber durchaus an zwei Ausnahmen gedacht, die er besonders regeln wollte. Zum einen endet das Berufsausbildungsverhältnis gesetzlich mit Bestehen der Abschlussprüfung, wenn der Auszubildende bereits vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit die Prüfung besteht. Zum anderen verlängert sich das Ausbildungsverhältnis bei nicht bestandener Prüfung gesetzlich bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung. Beide gesetzlichen Ausnahmen betreffen nicht den zu entscheidenden Fall. Andere Ausnahmen wollte der Gesetzgeber demnach nicht zulassen.

### Fazit

- Berufsausbildungsverhältnisse sind befristete Rechtsverhältnisse, die mit dem Ablauf der im Ausbildungsvertrag vereinbarten Ausbildungszeit enden.
- Der alleinige Besuch der Berufsschule reicht nicht aus, um eine Vertragsverlängerung zu begründen. Eine Weiterbeschäftigung im Betrieb muss erfolgen.
- Vom Gesetzgeber sind zwei Ausnahmefälle besonders geregelt:
  1. Das Berufsausbildungsverhältnis endet gesetzlich mit Bestehen der Abschlussprüfung, wenn der Auszubildende bereits vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit die Prüfung besteht.
  2. Das Ausbildungsverhältnis verlängert sich bei nicht bestandener Prüfung gesetzlich bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung.

Cornelia Morick

## Wenn Mitarbeiter sich zu spät gegen eine Versetzung wehren

### **Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 12.12.2006, 9 AZR 747/06**

In Zeiten von Rationalisierungsmaßnahmen sehen sich Unternehmen oftmals veranlasst, eigene Mitarbeiter in Beteiligungsunternehmen zu versetzen. Meistens legt ein Tarifvertrag, auf den im Arbeitsvertrag Bezug genommen wird, das Prozedere fest. Wie und insbesondere wie lange sich ein Arbeitnehmer gegen eine solche Versetzung wehren kann, zeigt im Folgenden ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts.

#### **Der Fall**

Der Kläger, seit 1973 bei der Beklagten beschäftigt, vereinbarte 1988 in einem Arbeitsvertrag die Geltung des einschlägigen Tarifvertrages. 2002 schloss die Beklagte anlässlich von Rationalisierungsmaßnahmen mit dem Tarifpartner einen Tarifvertrag, der den Personalabbau regeln und sozial abfedern sollte. Danach sollten nach bestimmten Kriterien ausgewählte Arbeitnehmer in eine Vermittlungs- und Qualifizierungsgesellschaft versetzt werden können. Dem Kläger wurde 2003 zunächst noch ein gleichwertiger Arbeitsplatz im Unternehmen angeboten. Diesen schlug er aber wenig später aus und entschied sich freiwillig für eine Versetzung in das Beteiligungsunternehmen. Diese Entscheidung bereute der Kläger nach fast zwei Jahren und klagte 2005 auf Rückversetzung in seinen alten Betrieb. Die Vorinstanzen blieben für den Kläger erfolglos.

#### **So entschied das Gericht**

Die vom Kläger verfolgte Revision hatte keinen Erfolg. Die Begründung: Das Recht eines Arbeitnehmers, die Unwirksamkeit einer Versetzung geltend zu machen, unterliege der Verwirkung. Die Unwirksamkeit einer Versetzung müsse zwar nicht fristgebunden geltend gemacht werden, jedoch zeitnah, um für den Arbeitgeber Planungs- und Rechtssicherheit zu garantieren.

Ein Zeitraum von annähernd zwei Jahren überschreite den denkbaren höchstmöglichen Rahmen.

Für den Beginn der Frist sei darauf abzustellen, wann der Arbeitnehmer Kenntnis von der Versetzung erlangt hat, in diesem Fall also 2003. Bis 2005 hätte der Kläger gegenüber seinen Vorgesetzten in keiner Weise erkennen lassen, dass er mit der Zuweisung unzufrieden ist. Auch der Einwand des Klägers, ihm sei wiederholt zugesagt worden, die Versetzung in die Beteiligungsgesellschaft sei nur vorübergehend, greife nicht. Dies seien lediglich Wissenserklärungen, die nichts am Fristbeginn änderten. Somit habe der Kläger sein Recht, sich gegen diese Versetzung zu wehren, verwirkt.

#### **Voraussetzungen für eine Verwirkung**

Die Verwirkung ist ein Unterfall der unzulässigen Rechtsausübung und beruht auf dem Grundsatz des Vertrauensschutzes. Grundsätzlich unterliegt jeder Anspruch und jedes Recht der Verwirkung. Für die Verwirkung müssen grundsätzlich zwei Voraussetzungen vorliegen: das Zeit- und das Umstandsmoment. Unter Zeitmoment wird verstanden, dass der Berechtigte zu lange mit der Geltendmachung seines Rechts gewartet hat, obwohl es ihm tatsächlich möglich gewesen wäre. Umstandsmoment bezeichnet die Tatsache, dass sich die andere Partei wegen dieser Untätigkeit berechtigterweise darauf einstellt, dass auch in Zukunft kein Einwand mehr erfolgen wird. Dabei ist allein ausschlaggebend, wie der Schuldner das Verhalten des anderen auffasst. Auf die Motive der Nichtgeltendmachung – zum Beispiel mögliche Angst des Arbeitnehmers vor einer Kündigung – komme es dabei nicht an.

Zwischen Zeit- und Umstandsmoment besteht eine Wechselwirkung: Hat beispielsweise der Arbeitnehmer nicht lange gewartet, sein Recht anzumelden, müsse die Gewährung des Rechts für den Arbeitgeber gravierend unzumutbar sein, um eine Verwirkung zu begründen. Im Umkehr-

schluss bedeutet dass: Je länger die eine Partei mit ihrem Widerspruch wartet, desto weniger unzumutbar müsse die Gewährung des Rechts für die andere Partei sein.

#### **Fazit**

- Achten Sie als Personalverantwortlicher immer auf den Beginn einer möglichen Verwirkung. Sie beginnt mit Kenntnis der personalpolitischen Maßnahme durch den Arbeitnehmer.
- Zur Wahrung Ihrer Planungs- und Rechtssicherheit muss die Geltendmachung des Anspruchs des Arbeitnehmers zeitnah erfolgen.

Cornelia Morick



## Neue Versicherungsbeiträge für Studenten

Ab dem Wintersemester 2008/2009 kostet die Krankenversicherung 54,78 € und die Pflegeversicherung 9,98 € pro Monat. Für kinderlose Studenten, die 23 Jahre oder älter sind, beträgt der Satz für die Pflegeversicherung 11,26 €. Die Beiträge gelten ab 1. Oktober 2008 auch für versicherungspflichtige Praktikanten, Azubis des zweiten Bildungsweges, Azubis ohne Arbeitsentgelt, freiwillig versicherte Berufsfachschüler und Studenten ausländischer Unis. Wer BAföG bekommt, kann allerdings Zuschüsse erhalten: 50 € für die Kranken- und 9 € für die Pflegeversicherung. Die neuen Beiträge ergeben sich aus der Anhebung des für Studenten maßgebenden Beitragssatzes und der Erhöhung des BAföG-Bedarfssatzes.

## Start für Ausbildungsbonus



Wer förderbedürftige Jugendliche einstellt, erhält vom Staat einen Bonus.

Rechtzeitig vor Beginn des neuen Ausbildungsjahres haben der Deutsche Bundestag und der Bundesrat den Ausbildungsbonus für sogenannte Altbewerber verabschiedet. Arbeitgeber, die bis Ende 2010 förderbedürftige Jugendliche einstellen, die seit längerem einen Ausbildungsplatz suchen, erhalten von der Agentur für Arbeit einen einmaligen Bonus von 4.000, 5.000 oder 6.000 €. Anträge auf den Ausbildungsbonus können ab sofort bei der zuständigen Arbeitsagentur gestellt werden. Wichtig ist dabei, dass der Antrag vor dem vereinbarten Beginn der Ausbildung gestellt wird. Der Bonus kann für Ausbildungsverträge gezahlt werden, die zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 31. Dezember 2010 beginnen. Der Ausbildungsbonus ist Teil des Konzepts „Jugend - Ausbildung und Arbeit“ der Bundesregierung. Ein Ziel ist die Schaffung von 100.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen bis zum Jahre 2010.

## Manche Auszubildende müssen keine Beiträge zahlen

Im Rahmen der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen erhalten Jugendliche und junge Erwachsene, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, eine qualifizierte Berufsausbildung. Bei der betrieblichen Ausbildung gilt grundsätzlich die Regelung, dass der Arbeitgeber bis zu einer Ausbildungsvergütung in Höhe von 325 € die Sozialversicherungsbeiträge alleine trägt und bei Überschreiten des Grenzwertes die Beiträge vom Auszubildenden und dem Arbeitgeber jeweils zur Hälfte getragen werden müssen. Die Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung bildet eine Ausnahme: Hier zahlt der Träger der Einrichtung die Beiträge zur Sozialversicherung unabhängig von der Höhe des Entgelts immer alleine. Die Grenze von 325 € spielt in diesen Fällen also keine Rolle.

## Ausbildung ist keine geringfügige Beschäftigung

Ein Berufsausbildungsverhältnis darf nicht als versicherungsfreie geringfügige Beschäftigung behandelt werden, so ein aktuelles Urteil. Hintergrund: Eine Auszubildende mit einer geringen Ausbildungsvergütung verlangte, dass bei der Beitragsberechnung zur Sozialversicherung die Vorschriften für geringfügig entlohnte Beschäftigte und im letzten Ausbildungsjahr die Vorschriften der Gleitzone anzuwenden seien. Das Gericht sah das anders: Auch bei einer Ausbildungsvergütung im Rahmen von 400,01 bis 800 € kämen die Regelungen zur Beitragserhebung für Beschäftigungsverhältnisse in der Gleitzone nicht in Betracht. Eine ungleiche Behandlung von Auszubildenden und geringfügig Beschäftigten beziehungsweise der sozialversicherungspflichtig in der Gleitzone Beschäftigten sei gerechtfertigt. Denn die Auszubildenden erlernten in erster Linie einen bestimmten Beruf. Die Entlohnung stelle noch keinen marktorientierten Gegenwert für die von ihnen erbrachte Leistung dar. Im Vordergrund stehe die Ausbildung und der berufliche Werdegang.



Beschäftigungs- und Berufsausbildungsverhältnisse werden sozialversicherungsrechtlich unterschiedlich behandelt.

## Anspruch auf Krankengeld fällt 2009 weg

**Wer arbeitsunfähig wird**, kann den dadurch entstehenden Einkommensverlust im Normalfall mit Hilfe von Krankengeld ausgleichen. Für manche gilt dies aber nur noch bis Ende 2008. Denn im Wettbewerbsstärkungsgesetz der gesetzlichen Krankenversicherung ist vorgesehen, dass für bestimmte Personengruppen der Anspruch auf Krankengeld ab dem 01.01.2009 in seiner bisherigen Form entfällt.

Diese gesetzliche Änderung betrifft:

- freiwillig versicherte hauptberufliche Selbstständige,
- Arbeitnehmer ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung für mindestens sechs Wochen sowie
- Künstler und Publizisten, die nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) versicherungspflichtig sind. Bei ihnen entfällt die Wahlmöglichkeit des vorzeitigen Zahlungsbegins ab dem 15. Tag der Arbeitsunfähigkeit.

Die DAK wird diesen Gruppen mit den Wahlтарifen DAKpro Krankengeld ab 2009 die Möglichkeit bieten, ihren Einkommensverlust bei Krankheit individuell auszugleichen. So ist auch bei einer längeren Krankheit eine finanzielle Absicherung über die DAK weiterhin möglich.

## Beitragsatz für Versorgungsbezüge rechtens

**Mit der Gesundheitsreform 2004** hat der Gesetzgeber den Beitragsatz für Versorgungsbezüge verdoppelt. Dies führte zu zahlreichen Widersprüchen und Klagen. Das Bundessozialgericht bestätigte jedoch in mehreren Urteilen die Rechtmäßigkeit dieser Maßnahme.

Jetzt hat das Bundesverfassungsgericht einige Verfassungsbeschwerden gegen diese Entscheidungen des Bundessozialgerichtes nicht zur Entscheidung angenommen. Im Nichtannahmebeschluss vom 28.02.2008 stellte das Gericht fest, dass die Verdoppelung der Beitragslast ab 01.04.2004 verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden ist.

Weitere Verfassungsbeschwerden sind aber noch anhängig. Das Bundesverfassungsgericht will hierüber noch in diesem Jahr entscheiden.



**Den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts finden Sie im Internet unter [www.dak.de/content/daktarife/beitragrentner.html](http://www.dak.de/content/daktarife/beitragrentner.html)**



Behinderte Kinder von Arbeitnehmern sind vor Diskriminierung geschützt.

## Diskriminierungsschutz ausgeweitet

**In einem aufsehenerregenden Urteil** gelangte der europäische Gerichtshof (EuGH) in seinem Urteil (C-303/06) vom 17. Juli 2008 zu dem Ergebnis, dass die in der europäischen Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) verankerten Verbote der unmittelbaren Diskriminierung und der Belästigung nicht nur auf Personen

beschränkt ist, die selbst behindert sind. Auch Arbeitnehmer mit einem behinderten Kind sind vom Anwendungsbereich der Richtlinie erfasst. Im entschiedenen Fall hatte eine britische Anwaltssekretärin ihren Arbeitgeber verklagt, der sie wegen ihres behinderten Sohnes diskriminierte. Der EuGH entschied, dass das in der Richtlinie 2000/78/EG vorgesehene Verbot der unmittelbaren Diskriminierung nicht auf Personen mit einer Behinderung beschränkt ist. Ein Arbeitgeber verstößt gegen das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung auch dann, wenn er einem Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation weniger günstig behandelt als einen anderen Arbeitnehmer und nachweisbar ist, dass die Benachteiligung des Arbeitnehmers aufgrund der Behinderung seines Kindes erfolgt, für das er die erforderliche Pflegeleistung erbringt. Die Entscheidung des EuGH führt zu einer erheblichen Erweiterung des geltenden Diskriminierungsschutzes.

**Mehr Infos unter <http://curia.europa.eu/de/transitpage.htm>**

### Fehlerteufel in p+r 2\_2008

In der letzten Ausgabe von praxis+recht veröffentlichten wir den Artikel „Auf die Plätze, fertig, los!“. Auf der Seite 23 „Probezeit, Vergütung und Urlaub“ hat sich leider ein Fehler eingeschlichen. Es muss richtig heißen: Das Berufsausbildungsgesetz sieht eine Probezeit von wenigstens einem Monat, aber höchstens vier (nicht drei) Monaten vor. Die Redaktion entschuldigt sich für diesen Fehler.



## Verbesserte Absicherung von Wertguthaben

**Flexible Arbeitszeitregelungen** sind in der heutigen Arbeitswelt unverzichtbar. Modelle, bei denen angesparte Arbeitszeit oder angespartes Arbeitsentgelt für längerfristige Freistellungen von der Arbeit verwendet werden können, haben sich in der Praxis etabliert. Mit dem im August vom Kabinett beschlossenen Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi II) werden Langzeitkonten attraktiver gemacht und Rechtsunsicherheiten beseitigt. Der Gesetzentwurf eröffnet erstmals Arbeitnehmern die Möglichkeit, bei der

Beendigung einer Beschäftigung ein im vorangehenden Arbeitsverhältnis aufgebautes Wertguthaben zu erhalten und nicht wie bislang als Störfall auflösen zu müssen. Ist der neue Arbeitgeber nicht bereit, das Wertguthaben zu übernehmen oder knüpft an die beendete Beschäftigung eine selbstständige Tätigkeit oder eine Zeit der Nichtbeschäftigung an, kann der Beschäftigte sein Wertguthaben unter bestimmten Bedingungen an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen.

Ferner soll der Verwendungszweck von Wertguthaben zukünftig mehr auf die Nutzung von gesetzlichen Freistellungsansprüchen wie beispielsweise der Pflegezeit oder der Elternzeit ausgerichtet werden. Ein Beschäftigter könnte zum Beispiel eine Freistellung für eine Pflegezeit mit dem Wertguthaben finanzieren, da regelmäßig kein Entgeltfortzahlungsanspruch für diese Zeit besteht. Geringfügig Beschäftigte sollen die Möglichkeit erhalten, Wertguthabenvereinbarungen abzuschließen. Besonders wichtig: Zukünftig werden Wertguthaben in den Insolvenzschutz einbezogen, und eine Ausweitung auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird geregelt. Der Insolvenzschutz soll zwingende Voraussetzung für die Wirksamkeit der Vereinbarung über die Bildung von Wertguthaben sein. Fehlt er, ist die Vereinbarung nichtig. Im Rahmen der Arbeitgeberprüfungen soll der Rentenversicherungsträger auch den Insolvenzschutz prüfen. Außerdem soll die Möglichkeit geschaffen werden, einen unzureichenden Insolvenzschutz nachzubessern.

 Mehr zum Thema: [www.bmas.de](http://www.bmas.de)

## Leser fragen – praxis+recht antwortet

**Einer meiner Mitarbeiter arbeitet nur an drei Tagen in der Woche. Als Vollzeitbeschäftigter stehen ihm 24 Urlaubstage im Jahr zu, wenn er nach dem Manteltarifvertrag an fünf Tagen pro Woche arbeitet. Wie viele Urlaubstage stehen dem teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter zu?**

Wilfried Balsler, Büdigen

Grundsätzlich gilt für den Urlaubsanspruch das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), es sei denn, der Urlaubsanspruch ist in gesonderten Tarifverträgen geregelt. Der anteilige Urlaubsanspruch für Teilzeitbeschäftigte orientiert sich dann an dem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer. Demnach stehen Ihrem an drei Tagen pro Woche beschäftigten Arbeitnehmer 14 Urlaubstage im Jahr zu (rechnerisch 14,4; Zahl wird abgerundet).

**Als Arbeitgeber möchte ich einen neuen Mitarbeiter einstellen. Dieser ist aber bisher nicht krankenversichert gewesen – er war zuletzt in einer privaten Krankenversicherung gemeldet. Kann ich diesen Mitarbeiter bei der gesetzlichen Krankenkasse anmelden oder muss sich dieser erst einmal in der damals gemeldeten privaten Krankenversicherung versichern lassen?**

Andree Kahnt, Kronshagen

Wenn es sich bei Ihrem Mitarbeiter um ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis, also ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handelt, kann Ihr Mitarbeiter die Krankenkasse frei wählen (nicht die private Krankenversicherung, eine gesetzliche Krankenkasse). Liegt

Ihnen nicht innerhalb von 14 Tagen nach Beschäftigungsbeginn eine Mitgliedsbescheinigung seiner gewählten Krankenkasse vor, ist Ihr Mitarbeiter bei der gesetzlichen Krankenkasse anzumelden, wo er zuletzt versichert war. Ist die letzte Krankenkasse eine private Krankenversicherung, wählen Sie als Arbeitgeber die gesetzliche Krankenkasse aus und teilen sie Ihrem Beschäftigten mit.

**Haben Sie auch eine Frage an praxis+recht? Dann schreiben Sie eine E-Mail an folgende Adresse: [sabine.langner@dak.de](mailto:sabine.langner@dak.de)**

## Mehr Fragen als Antworten

Die Einführung des Gesundheitsfonds rückt immer näher. Gleichzeitig wächst die Unsicherheit in der Bevölkerung, aber auch bei den Akteuren des Gesundheitssystems. Kein Wunder, denn viele wichtige Fragen sind noch nicht geklärt.

Zum 1. April 2007 trat die Gesundheitsreform in Kraft. Der Gesundheitsfonds ist das Herzstück dieser Reform. Um ihn zu verschieben oder nicht einzuführen, wäre ein neues Gesetzgebungsverfahren erforderlich. Der Fonds soll zum 1. Januar 2009 starten. Finanziert wird der Fonds aus Beiträgen und aus Steuermitteln. Der Beitragssatz ist für alle gesetzlichen Krankenkassen gleich. Aus dem gemeinsamen Fonds erhalten die Kassen dann für ihre Versicherten Grundpauschalen sowie alters- und risikobezogene Ab- und Zuschläge (mehr Infos hierzu finden Sie im Kasten auf der rechten Seite).

Kommen Kassen mit der Zuweisung aus dem Fonds nicht aus, weil sie besonders qualifizierte Angebote für ihre Kunden anbieten oder einen hohen Leistungsaufwand haben, können sie einen Zusatzbeitrag von höchstens 1 % des beitragspflichtigen Einkommens vom jeweiligen Mitglied erheben. Bei einem mo-

natlichen Zusatzbeitrag von bis zu 8 € ist dabei keine Einkommensprüfung nötig. Hat eine Krankenkasse Geld übrig, kann sie ihren Versicherten auch Beiträge zurückzahlen.

Damit die Krankenkassen eine solide Haushaltsplanung für das Jahr 2009 vornehmen können, sind jedoch noch einige Punkte zu klären. Vorgesehen ist, dass die Bundesregierung bis zum 1. November 2008 erstmals den einheitlichen Beitragssatz für alle Krankenkassen festlegt. Bislang ist noch offen, welche Höhe dieser Beitragssatz haben wird. Die Einnahmen des Fonds müssten aber so ausfallen, dass sie alle erwarteten Ausgaben abdecken können. Auch die Belastungen aus den Vergütungsstrukturen im zahnärztlichen Bereich sowie die Auswirkungen der Reform der Krankenhausfinanzierung auf die Krankenkassen machen eine vernünftige Finanzplanung über den Jahreswechsel hinaus derzeit praktisch unmöglich. Der Vorstandsvorsitzende der

DAK, Prof. Dr. Herbert Rebscher, plädiert daher dafür, die Einführung des einheitlichen Beitragssatzes für zunächst ein Jahr zu ▶

### Neuer Risikoausgleich

Mit dem morbiditätsorientierten Risikostrukturausgleich (Morbi-RSA) sollen von 2009 an die von den Kassen nicht beeinflussbaren Unterschiede in der Risikostruktur ihrer Versicherten besser ausgeglichen werden als bisher. Dazu müssen in der gesamten gesetzlichen Krankenversicherung die Diagnosen aller Versicherten in pseudonymisierter Form ausgewertet werden. Es sind Zuschläge für 80 schwerwiegende und kostenintensive chronische Krankheiten vorgesehen. (Einzelheiten unter [www.bva.de/Risikostrukturausgleich/Weiterentwicklung](http://www.bva.de/Risikostrukturausgleich/Weiterentwicklung))



unterschiedlichen Beitragssätzen der einzelnen Krankenkassen zu unterscheiden. Wie in der gesetzlichen Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gibt es nur noch einen bundeseinheitlichen Beitragssatz für die Krankenversicherung.

Die DAK führt die Beiträge an den Fonds ab, den das Bundesversicherungsamt verwaltet. Selbstzahler, wie zum Beispiel Studenten, zahlen ihre Beiträge auch weiterhin an ihre Krankenkasse. Diese werden direkt an den Gesundheitsfonds weitergeleitet. Bei Rentnern und Arbeitslosen überweist die Rentenversicherung beziehungsweise die Bundesagentur für Arbeit die Beiträge direkt an den Fonds.

### Leistungsqualität der DAK bleibt

Qualität und Service spielen zukünftig noch eine größere Rolle als bisher. „Die DAK ist dafür gut aufgestellt. Mit über sechs Millionen Versicherten sind wir eine starke Gemeinschaft am Markt, die politische Vorgaben durch ihre Größe für ihre Kunden nutzen kann. Als innovativer Gesundheitsdienstleister werden wir weiterhin diese Stärke nutzen, um etwa mit Krankenhäusern, Rehabilitationseinrichtungen und niedergelassenen Ärzten exklusive Verträge abzuschließen. Wir handeln für unsere Kunden Versorgungsvorteile aus, die eben nur unter den Bedingungen einer bestimmten Größe zu bekommen sind“, erklärt Herbert Rebscher. Natürlich können nicht nur Versicherte, sondern auch Betriebe bei Fragen jederzeit auf die individuelle Beratung der DAK zurückgreifen – entweder in einer der vielen Geschäftsstellen oder bequem per Telefon. ■

► erproben. In dieser Testphase würden, so Rebscher, alle zentralen Reformelemente realisiert werden, ohne jedoch gleich die neue Finanzierungssystematik scharf zu stellen. Das hieße, der neue Morbi-RSA, das ebenfalls neue Vergütungssystem im ambulanten Sektor, das neue Insolvenzrecht der Krankenkassen und die Neuregelung zum ordnungspolitischen Rahmen der Krankenhausfinanzierung könnten wie geplant in Kraft treten. Lediglich auf die Installierung des einheitlichen Beitragssatzes sowie des kassenindividuellen Zusatzbeitrags würde zunächst verzichtet.

In dieser Phase bleibe das funktionierende heutige Finanzierungssystem der gesetzlichen Krankenversicherung also bestehen und die realen Wirkungen der Reformelemente könnten genau analysiert werden, um gegebenenfalls nachsteuern zu können. Dies sei eine vernünftige Entscheidung, führt Herbert Rebscher aus, „denn nach diesem Jahr wissen

wir dann, wie sich die zusätzlichen Ausgaben und der neue Risikostrukturausgleich auf die Finanzlage der einzelnen Kassen auswirken. Bei der derzeitigen Informationslage wäre die Kalkulation, ob Zusatzbeiträge von einzelnen Kassen erhoben werden müssen, ein reines Glücksspiel. Die DAK erwartet, dass der Fonds die Ausgaben wie vorgesehen zu 100 % abdecken wird. Allerdings sind zum jetzigen Zeitpunkt weder zu Rückerstattungen noch zu einem eventuellen Zusatzbeitrag zuverlässige Angaben möglich.“

### Beitragsabführung

Die Beiträge zur Sozialversicherung (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) werden auch 2009 weiterhin vom Entgelt abgezogen und sind nach wie vor an die Krankenkasse zu zahlen, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Sie als Arbeitgeber haben dann allerdings nicht mehr zwischen

### Mehr zum Thema

Unsere DAK-Versicherungsexperten in den DAK-Geschäftsstellen informieren und beraten Sie gern über alles, was sich mit dem Fonds ändert und alles, was bleibt.

**DAKdirekt 01801 – 325 325**

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

# Dunkle Geschäfte in weißen Kitteln

Jedes Jahr verursachen betrügerische Ärzte, Hebammen oder Apotheker große finanzielle Schäden für die Krankenversicherung. Um möglichst vielen von ihnen auf die Spur zu kommen, hat die DAK eine eigene Abteilung für Betrugsbekämpfung eingerichtet.

In der Hamburger Zentrale der DAK steuert Volker zur Heide alle Aktivitäten der DAK zur Bekämpfung von Betrug im Gesundheitswesen. Rund 2.500 Fälle hat zur Heide mit seinem Ermittlungsteam seit 2004 aufgedeckt und dabei über 4 Millionen € zur DAK zurückgeholt. Tendenz: steigend. „Ich habe das Gefühl, dass immer mehr Leistungserbringer versuchen zu manipulieren. Und das, obwohl die Betrüger wissen müssten, dass wir immer mehr und immer besser kontrollieren. Bewusst machen wir aus unseren Ermittlungserfolgen keinen Hehl. Aber wenn das Geld knapper wird, nimmt die kriminelle Neigung wohl zu.“ Die Suche nach schwarzen Schafen zahlt sich für alle ehrlichen Versicherten und Leistungserbringer aus. Jeder zurück geholte Euro wird dem Gesundheitssystem wieder zur Verfügung gestellt.

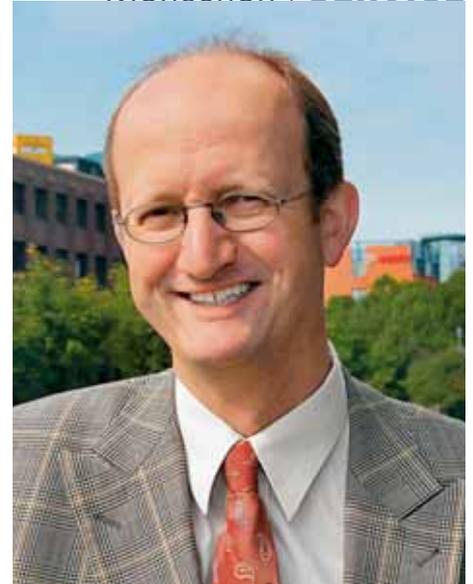
## Viel kriminelle Energie vorhanden

Zwar kontrolliert die DAK ihre Rechnungen stets ordentlich, aber „die Erfahrung zeigt, dass das allein nicht ausreicht“, erläutert zur Heide. „Betrügerische Rechnungen sind nämlich meistens formal korrekt und somit unauffällig. Aber es werden Leistungen abgerechnet, die in der Form nie erbracht wurden. Beispielsweise hat die Hebamme einen Hausbesuch nie durchgeführt. Oder der Krankengymnast hat statt der abgerechneten teureren 20-minütigen Einzeltherapie lediglich eine zehnminütige Gruppentherapie durchgeführt. Das alles kann man bei der Rechnungsprüfung nicht erkennen. Da muss man andere Wege gehen.“ Grundlage für die Recherchen sind die Abrechnungs-, Behandlungs- und Verordnungs-

daten der Leistungserbringer. „Wir werten diese Daten systematisch aus, um Auffälligkeiten zu entdecken“, schildert zur Heide. „Dann steigen wir in die individuelle Recherche ein.“ Oft lassen sich die erkannten Auffälligkeiten plausibel erklären. Betrügerische Absicht wird natürlich nicht generell unterstellt. „Eine fehlerhafte Abrechnung ist für uns nicht automatisch ein handfester Betrugsfall“, so zur Heide. „Es gibt schwarze Schafe in allen Leistungsbereichen, aber eine pauschale Verurteilung einzelner Berufsgruppen wäre sicherlich falsch.“ Die Zusammenhänge sind in aller Regel komplizierter. Beim Abrechnungsbetrug wird heute nämlich eine Menge krimineller Energie entwickelt. Aber zur Heide hat so manchen Betrüger durchschaut – und daraus gelernt. „Viele Fallkonstellationen wiederholen sich, da entwickelt sich eine gewisse Routine. Dennoch sind wir ständig gefordert, uns auf neue betrügerische Varianten einzustellen.“

## Betrug über Ländergrenzen hinweg

Wichtig ist auch, dass seine Mitarbeiter in den Bundesländern tätig sind und die Verhältnisse vor Ort bestens kennen. Länderübergreifende Beispiele für Betrugsfälle gibt es zur Genüge: „Über unsere Auffälligkeitsprüfungen erkannten wir zum Beispiel einen Arzt, der überdurchschnittlich häufig das Medikament Genotropin verschrieb. Wir wussten, dass es sich lohnte, dort genauer hinzuschauen. Das Mittel wird nämlich bei kleinwüchsigen Kindern mit Wachstumshormonmangel eingesetzt. Warum also verschrieb der Arzt ausgerechnet dieses Medikament so häufig? Die Lösung: Unter Bodybuildern gibt es einen regen illegalen Han-



**Millionenmanipulationen: Volker zur Heide ist Betrügern im Gesundheitswesen auf der Spur.**

del damit. Als wir das erkannt hatten, war alles andere schon fast Routine.“ Auch Hepatitis-C-Medikamente, die oft mehr als 3.000 € kosten, sind bei Betrügern sehr beliebt. So gibt es Apotheken, die solche Mittel mit gefälschten Rezepten bei den Kassen abrechnen, das Medikament aber nicht an Patienten abgeben: „In einem Fall erkannten wir durch unsere Datenabgleiche ein auffälliges Ordnungsverhalten von Ärzten, die sich mit mehreren Apothekern zusammengetan und gemeinsame Sache gemacht hatten.“

Doch bei aller Erfahrung im Aufspüren von Betrugsfällen – manchmal kommt auch Ermittlungsprofi zur Heide nicht ohne den Anstoß von außen aus: „Geholfen haben uns immer wieder Hinweise von Patienten, die uns ihre Erfahrung mitgeteilt haben.“ ■

## Mehr zum Thema

Die DAK bittet um Ihre Mithilfe: Wenn Sie den Eindruck haben, dass Betrug im Spiel sein könnte, wenden Sie sich an die DAK-Ermittlungsstelle. Ihre Informationen werden selbstverständlich diskret behandelt. Schreiben Sie uns an DAK Fehlverhaltensbekämpfung, Nagelweg 27-31, 20097 Hamburg. Oder schicken Sie eine E-Mail an [manipulationsverdacht@dak.de](mailto:manipulationsverdacht@dak.de). Noch mehr Informationen finden Sie unter [www.dak.de](http://www.dak.de) > Leistungen



## Walkingtour durch Deutschland

**Unter dem Motto** „Gemeinsam für mehr Bewegung in Deutschland“ veranstaltet die DAK zusammen mit dem Deutschen Leichtathletik Verband (DLV) bereits im vierten Jahr in Folge die DAK/DLV-Walking-Tour – eine bundesweite Eventserie für Walker und Nordic Walker.

Anfänger können an einem Schnupperkurs teilnehmen und die optimale Walkingtechnik lernen. Rückenmessungen und Koordinationstests runden die Veranstaltung ab. Die letzte Walkingtour findet am 11.10.2008 in Karlsruhe statt.

 Mehr zum Thema: [www.dak.de/content/dakgesundichbindabei/dlvkooperation](http://www.dak.de/content/dakgesundichbindabei/dlvkooperation)

## Deutschen ist Gesundheit nicht schnuppe

**Was wünschen sich** die Deutschen beim Anblick einer Sternschnuppe am sehnlichsten? Eine DAK-Umfrage zeigte jetzt: Mit großem Abstand kommt die Gesundheit auf Platz Eins (82 %). Nur knapp die Hälfte aller Befragten träumt vom Lottogewinn. 37 % hätten gern weniger Stress, 36 % mehr Zeit für Freunde. Jeder Dritte wünscht sich Erfolg im Job und mehr Zeit für sich. „Das Ergebnis der Umfrage ist sehr erfreulich“, sagt DAK-Sprecherin Claudia Ernst. „Den Deutschen ist ihre Gesundheit offenbar am wichtigsten.“ Doch wünschen alleine reicht leider nicht. Denn mit ausreichender Bewegung und ausgewogener Ernährung kann in Sachen Gesundheit jeder selbst nachhelfen.

### Termine aus dem DAK-Kalender von Oktober bis Dezember 2008\*

<b>Europäische Woche gegen Krebs</b> 06.–12.10.2008	Deutsche Krebsgesellschaft, Tel. 030/322 93 29 00, <a href="http://www.krebsgesellschaft.de">www.krebsgesellschaft.de</a>
<b>Int. Tag der seelischen Gesundheit</b> 10.10.2008	World Mental Health Day, Tel. 01/70 33 13 86 80, <a href="http://www.wfmh.org">www.wfmh.org</a>
<b>Tag der Naturheilkunde</b> 11.10.2008	Deutscher Naturheilbund e. V., Tel. 07951/55 04, <a href="http://www.naturheilbund.de">www.naturheilbund.de</a>
<b>Welt-Rheuma-Tag</b> 12.10.2008	Deutsche Rheuma-Liga e. V., Tel. 0228/766 06 11, <a href="http://www.rheuma-liga.de">www.rheuma-liga.de</a>
<b>Tag des weißen Stocks</b> 15.10.2008	Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e. V., Tel. 030/285 38 70, <a href="http://www.dbsv.org">www.dbsv.org</a>
<b>Welt-Osteoporose-Tag</b> 20.10.2008	Kuratorium Knochengesundheit e. V., Tel. 07261/921 70, <a href="http://www.osteoporose.org">www.osteoporose.org</a>
<b>Welt-Psoriasis-Tag</b> 29.10.2008	Deutscher Psoriasis Bund e. V., Tel. 040/223 39 90, <a href="http://www.psoriasis-bund.de">www.psoriasis-bund.de</a>
<b>Herzmonat</b> 01.–31.11.2008	Deutsche Herzstiftung e. V, Tel. 069/955 12 80, <a href="http://www.herzstiftung.de">www.herzstiftung.de</a>
<b>Weltdiabetestag</b> 14.11.2008	Deutsche Diabetes Union e. V., Tel. 089/55 27 98 99, <a href="http://www.diabetes-union.de">www.diabetes-union.de</a>
<b>Int. Tag gegen die Gewalt an Frauen</b> 25.11.2008	Terre des Femmes e. V, Bundesgeschäftsstelle, Tel. 07071/797 30, <a href="http://www.frauenrechte.de">www.frauenrechte.de</a>
<b>Welt-Aids-Tag</b> 01.12.2008	Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, <a href="http://www.bzga.de">www.bzga.de</a> , <a href="http://www.welt-aids-tag.de">www.welt-aids-tag.de</a>
<b>Int. Tag der Menschen mit Behinderungen</b> 03.12.2008	Sozialverband Deutschland SoVD, Tel. 030/72 62 20, <a href="http://www.sozialverband.de">www.sozialverband.de</a>
<b>60 Jahre allgemeine Erklärung der Menschenrechte</b> 10.12.2008	amnesty international, Sektion der Bundesrepublik Deutschland e. V., Tel. 0228/98 37 30, <a href="http://www.amnesty.de">www.amnesty.de</a>

\*alle Angaben ohne Gewähr



## Unfallschutz für Pflegende

**Häusliche Pflege** erfordert oft einen hohen Einsatz. Wer nicht erwerbsmäßig einen Pflegebedürftigen mindestens 14 Stunden pro Woche in dessen häuslicher Umgebung pflegt und versorgt, gilt rechtlich als „Pflegerperson“. Die DAK-Pflegekasse sorgt dafür, dass alle Pflegepersonen sozial abgesichert sind, beispielsweise durch die Abführung von Rentenversicherungsbeiträgen oder einer beitragsfreien Unfallversicherung. Damit wird – wie bei Arbeitnehmern – gewährleistet, dass die Pflegeperson bei Unfällen während ihrer Pflege Tätigkeit und bei der Fahrt vom und zum Pflegebedürftigen in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung einbezogen wird. Wichtig ist: Jeder Unfall sollte dem zuständigen gemeindlichen Unfallversicherungsträger gemeldet werden.

**Mehr zum Thema: [www.unfallkassen.de](http://www.unfallkassen.de)**

## Sport hilft Brustkrebspatientinnen

**Gezielte Bewegungsprogramme** können die Lebensqualität von Frauen mit Brustkrebs deutlich steigern und ihre Fitness spürbar erhöhen. Das verdeutlicht die aktuelle Studie „Bewegung und Sport bei Brustkrebs“, die die DAK der Ärzteschaft auf fünf Symposien in Heidelberg, München, Hamburg, Berlin und Köln vorgestellt hat. Untersucht wurden Frauen, die ein spezielles Aktivangebot für Brustkrebspatientinnen wahrgenommen hatten, das die DAK als erste gesetzliche Krankenkasse mit dem Verband für Gesundheitssport und Sporttherapie e. V. (DVGS) entwickelt hat. Seit November fanden an den Pilotstandorten Berlin, Hamburg, Köln und München elf mehrwöchige Kurse mit rund 150 Teilnehmerinnen statt, die von der Universität Heidelberg wissenschaftlich begleitet wurden. Es zeigte sich unter anderem, dass der positive Effekt von Bewegung auf Körper und Geist noch verstärkt wird, wenn die Erkrankten innerhalb der Gruppe ein Gemeinschaftsgefühl erfahren und so psychisch ausgeglichener werden. Übereinstimmende Meinung der Ärzte: „Dieser Baustein hat in der Rehakette für Brustkrebspatientinnen bisher gefehlt.“ Geplant ist jetzt, die Programme nach und nach bundesweit einzuführen.



**Ein Interview mit Prof. Dr. Huber, dem Leiter des Instituts für Sportwissenschaft an der Uni Heidelberg, können Sie per E-Mail anfordern unter [dmp@dak.de](mailto:dmp@dak.de). Bitte schreiben Sie in den Betreff das Stichwort: „fitspezial Huber“.**

Anzeige

**+++ [www.dak-firmenservice.de](http://www.dak-firmenservice.de) +++ [www.dak-firmenservice.de](http://www.dak-firmenservice.de) +++**

**Sehr geehrte Abonnentin, sehr geehrter Abonnent,**  
Ihrer monatliche Newsletter mit den Themen und Schlagworten sind als Themen: Sozialversicherung, Personalwesen und Steuern bringt Sie immer auf den neuesten Stand!

**Inhalte**

- Bundeswehrreformkosten und Robert-Koch-Institut aus
- Auch System, mehr Engagement für Arbeitsrecht
- Zahlungen im Einzelfall, sagen Sachverständigen
- Bundesrat: Keine Änderung
- Neue Dienstverträge und Dienstverträge 2008
- Bundeswehrreformkosten und Robert-Koch-Institut aus
- Auch System, mehr Engagement für Arbeitsrecht
- Zahlungen im Einzelfall, sagen Sachverständigen
- Bundesrat: Keine Änderung
- Neue Dienstverträge und Dienstverträge 2008

**Bundesgesundheitsministerium baut Robert-Koch-Institut aus**

Das Robert-Koch-Institut und künftig eine zentrale Stelle in der Gesundheitsberufungssystem. Im Rahmen des Projektes RKI 2010 wird das Bundesgesundheitsministerium das zentrale Bundesinstitut, das Zentrum für Forschungserhebung und -auswertung, die für einen umfassenden Einblick in die Gesundheit der Bevölkerung sind. Das RKI ist unter anderem im Rahmen des Präventionsgesetzes neue Aufgaben übertragen. Das Institut, gegenüber dem Ministerium aber auch mit weiteren Gesundheitsministerien, steigerten Anforderungen an internationalen wissenschaftlichen und klinischen Standards in der Zusammenarbeit innerhalb der Europäischen Union und mit der Weltgesundheitsorganisation. (1/08)

**DAK**  
Gesundheitsservice

## Newsletter praxis+recht: Abonnieren Sie ihn jetzt!

**Neu: der aktuelle Newsletter von praxis+recht. Er erscheint einmal pro Monat und ersetzt die drei bisherigen Newsletter der DAK zu den Themen Personalwesen, Sozialversicherung und Steuern. Wenn Sie immer aktuell informiert sein möchten, dann melden Sie sich an auf [www.dak-firmenservice.de](http://www.dak-firmenservice.de). Viel Spaß beim Lesen!**

Fotos: DAK

# 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.



# Krempeln Sie doch mal für uns die Ärmel hoch.

## Werden Sie Lebensretter.

Noch findet jeder fünfte Leukämiepatient keinen passenden Stammzellspender. Mit einer Typisierungsaktion in Ihrem Unternehmen können Sie aktiv werden im Kampf gegen Leukämie. Darüber hinaus gibt es weitere

Möglichkeiten, die DKMS zu unterstützen. Informieren Sie sich jetzt unter [www.dkms.de](http://www.dkms.de) Übrigens: Stammzellspender werden kann jeder. Auch Sie.



**JEDER EINZELNE ZÄHLT**

Ändert sich Ihre Anschrift, dann rufen Sie bitte an.

DAK . PF 10 14 44 . 20009 Hamburg  
PVSt. 1497 . DPAG . Entgelt bezahlt

**DAKdirekt 01801-325 325**

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

# DAK-Qualität wählen. Vorteile sichern.



Die DAK möchte, dass Sie Ihr Leben lieben. Als Deutschlands innovativer Krankenversicherer bieten wir daher eine Leistungsqualität, die immer wieder Maßstäbe setzt – DAK-Qualität eben. Wechseln Sie jetzt zur DAK und sichern Sie sich starke Vorteile für Ihre Gesundheit:

- **Ausgezeichnete Leistungen**
- **Bester Service**
- **Persönliche Beratung**
- **Individuelle Tarife**

Wenn Sie mehr über die DAK-Qualität erfahren möchten, lassen Sie sich persönlich beraten. Direkt in einer unserer 800 Geschäftsstellen in Ihrer Nähe. Oder informieren Sie sich unter **www.dak.de** oder rufen Sie an unter **01801-325 325**. 24 Stunden an 365 Tagen – 3,9 Ct./Min. aus dem Festnetz der Dt. Telekom. Abweichungen bei Anrufen aus Mobilfunknetzen.

**DAK**

Unternehmen Leben