

praxis + recht

DAK MAGAZIN
für Firmen und
Selbstständige

WIEDEREINGLIEDERUNG

Langsam auf die Beine helfen

Seite 15



DAK

Unternehmen Leben

PRAXIS

Wenn die Arbeit krank macht:
Strategien gegen Stress

Seite 6

RECHT

Kurzarbeit: Auswirkungen auf
die Sozialversicherungsbeiträge

Seite 22

SERVICE

Gesundheitsreport 2009:
Doping am Arbeitsplatz

Seite 33

DAK

Unternehmen Leben

Erst einsteigen. Dann durchstarten.

Die DAK, Deutschlands innovativer Krankenversicherer, bietet ausgezeichnete Angebote für Berufseinsteiger wie dich. Wenn du uns also brauchst: Wir sind da.

www.dak.de/berufseinsteiger





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

Der Einfluss der Politik wird immer größer

Mit der Einführung des Gesundheitsfonds zum ersten Januar hat die Politik so großen Einfluss auf das Gesundheitssystem erlangt wie nie zuvor. Seitdem können die gesetzlichen Krankenkassen ihren Beitragssatz nicht mehr selbst bestimmen. Die Bundesregierung hat den Beitragssatz für alle gesetzlich Versicherten einheitlich auf 15,5 % festgesetzt. Und das, obwohl viele Experten diesen Beitragssatz für deutlich zu niedrig halten.

Nur ein paar Monate später ist der Einheitsbeitrag endgültig zum Spielball politischer Interessen geworden: Im Rahmen des Konjunkturpaketes II zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise soll er ab 1. Juli 2009 um 0,6 Prozentpunkte auf 14,9 % gesenkt werden.

Eine gute Botschaft für Arbeitgeber und Versicherte, so scheint es auf den ersten Blick. Tatsächlich zahlen sie erst einmal weniger: Arbeitgeber ab Juli 7 %, Arbeitnehmer 7,9 % des Bruttolohns. Doch der Finanzbedarf der Krankenkassen verringert sich durch diese Maßnahme nicht. Deshalb gleicht der Staat die Beitragsersparnis der Kunden und Arbeitgeber durch Zahlungen an die gesetzliche Krankenversicherung aus. Und dieses Geld stammt aus Steuereinnahmen, wird also letztlich von den Bürgern und Unternehmen selbst bezahlt.

Das System der gesetzlichen Krankenversicherung kommt also weiterhin nicht zur Ruhe. Dabei bräuchten die Bürger gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten einen verlässlichen Kurs. Wie gut, dass Sie sich da auf die DAK verlassen können. Mit unserem vielfältigen Service unterstützen wir Ihr Unternehmen – in stürmischen wie in ruhigen Zeiten.

INHALT



06

Prävention

So verhindern Sie seelische Erkrankungen Ihrer Mitarbeiter



22

Kurzarbeit

Darauf muss unbedingt geachtet werden



15

Wiedereingliederung

Nach langer Krankheit den Weg zurück ins Arbeitsleben finden

PRAXIS

Depressionen

6 Der Job als Krankmacher So verhindern Sie, dass Arbeitnehmer durch großen Druck im Arbeitsalltag psychisch krank werden

Entspannungstechniken

12 Fuhrmann und Gespann Der dritte Teil der Serie zu Entspannungstechniken stellt die indische Yoga-Lehre vor

Kurzinfos

14 Schlechte Noten fürs Mittagessen ■ Wenn auch nur eine Stunde fehlt ■ Arbeitgeber prämiert ■ Bewegte Bilder helfen bei Berufswahl

RECHT

Krankenversicherung

15 Langsam auf die Beine helfen Nach einer schweren Krankheit sollten Arbeitnehmer nicht sofort voll belastet werden

Sozialversicherung

22 Wenn die Arbeit knapp wird Darauf müssen Sie bei Kurzarbeit achten

Arbeitsrecht

27 Immer schön flexibel bleiben Seit dem 1. Januar gilt das Gesetz zu Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Kurzinfos

30 Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht Wer den Betriebsrat nicht zu Kündigungen anhört riskiert die Unwirksamkeit

31 Aktuelle Fachliteratur

32 Rentner mit Job erhalten auf Antrag Geld zurück ■ Pendlerpauschale und Sozialversicherung ■ Kanppschaft Bahn See erhöht die Umlagesätze



27

Flexi II
Zeitwertkonten ermöglichen längere Freistellungsphasen



33

Gesundheitsreport
Leistungssteigernde Medikamente spielen auch im Job eine Rolle

SERVICE

Leistungen

33 Doping am Arbeitsplatz Beunruhigendes Ergebnis des DAK-Gesundheitsreports 2009: Am Arbeitsplatz werden immer mehr leistungssteigernde Medikamente genommen

35 Ein Mann für alle Datenfälle Seit 1997 ist Jürgen Mayr der oberste Datenschützer der DAK

Kurzinfos

36 Die DAK sucht die fitteste Familie Deutschlands ■ Termine aus dem

DAK-Kalender ■ Testen Sie sich ■ Neun Fragen und Antworten ■ IT-Sicherheit der DAK erfüllt strengste Vorgaben des TÜV ■ Motivation statt Frust

38 Kontakt Alle wichtigen Telefonnummern

Impressum

DAK Magazin praxis+recht 2/2009
für Firmen und Selbstständige

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

Verantwortlich
Thomas Ollrogge (V.i.S.d.P.)
Leiter Kundenmanagement
Martin Kriegel
Leiter Marketing und Kundenservice

Redaktion
Sabine Langner
Postfach 10 14 44, 20009 Hamburg
Telefon: 040-23 96 14 66, Fax: 040-23 96 34 66
E-Mail: sabine.langner@dak.de

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

Autoren
Wilfried Koletzko (DAK Krankengeld/Allgemeine Leistungen), Andreas Roth (DAK Personal-Grundsatzfragen), Wolfgang Petri, Katrin Kohlmeyer, Wolfgang Wittenberg (DAK Mitgliedschafts- und Beitragsrecht), Thomas Kuschel (DAK Personalgrundsatzfragen), Cornelia Morick (Rechtsanwältin), Susanne Theisen (freie Journalistin)

Redaktionelle Mitarbeiter
Frank Meiners, Ortwin Schulz, Yvonne Klages, Hella Thomas, Ralf Kremer, Martin Kordt, Jürgen Mayr, Robert Sopella

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 5. März 2009. 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.



Der Job als Krankmacher

Dauerstress, schlechtes Betriebsklima, Angst um den Job. Für viele Menschen bestimmen diese Gefühle den Arbeitsalltag – die Wirtschaftskrise verschlimmert die Sorgen noch zusätzlich. Der Druck kann so groß werden, dass er psychisch krank macht. Aber: Das muss nicht passieren. Arbeitnehmer und Unternehmen können viel für die seelische Gesundheit tun.



Eine E-Mail nach der anderen läuft im Postfach auf, die Deadline für den Auftrag rückt immer näher, und ständig ändern die Kunden ihre Wünsche. Die Kollegin mit den entscheidenden Infos meldet sich nicht zurück, vom Vorgesetzten kommt seit Wochen keine Rückmeldung, und die Chefin lässt sich mal wieder nicht in die Karten schauen – so kann Arbeitsalltag aussehen. Für viele Menschen ist es der blanke Horror, anderen macht der Stress nichts aus. Im Gegenteil, sie genie-

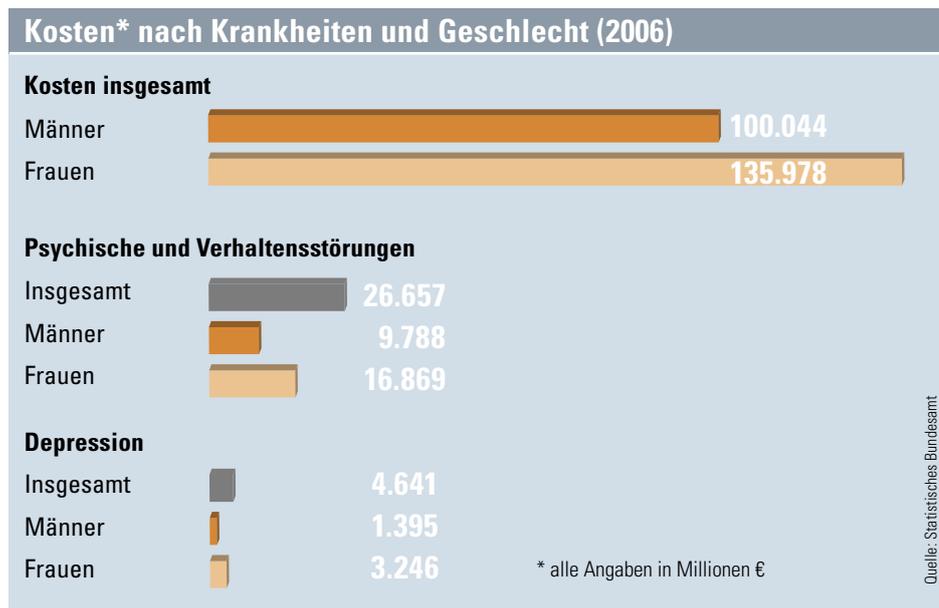
ßen jede Herausforderung und freuen sich, wenn es richtig zur Sache geht. Doch Vorsicht: Bei Dauerstress stößt irgendwann jeder an seine Grenzen. Auch die Supermotivierten. Positiv oder negativ: Die Arbeit beeinflusst unser Wohlbefinden. Das zeigt sich vor allem jetzt, da die Wirtschaftskrise existenzielle Fragen aufkommen lässt: Habe ich nächsten Monat noch einen Job? Sind meine Leistungen so gut, dass mich meine Firma trotz schlechter Zeiten weiterbeschäftigt, oder entscheidet sie

sich für den Kollegen im Büro nebenan? Solche Ängste gehen auf Dauer an die Substanz. Besser, man achtet auf einen vernünftigen Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben.

Arbeitsbedingte psychische Störungen treten in Deutschland immer häufiger auf. Laut DAK-Gesundheitsreport 2009 lag ihr Anteil am Krankenstand im vergangenen Jahr bei 10,6 %. Die dadurch verursachten Fehltage nahmen gegenüber 2007 um 7,9 % zu. Angstzustände und Depressionen sind die vierthäufigste Krankheit am Arbeitsplatz und werden nach EU-Schätzungen in 15 Jahren auf Platz zwei vorgerückt sein.

Psychischer Druck nimmt zu

Für diese Entwicklung gibt es keine pauschale Erklärung. Dass Stress im Beruf eine wichtige Rolle spielt, liegt jedoch nahe: Der Übergang von der Industrie- zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft hat das Belastungsprofil von Arbeitnehmern grundlegend verändert. Während die körperliche Beanspruchung durch Lärm oder Hitze zurückgegangen ist, nimmt der psychische Druck zu. „Die fortschreitende Arbeits- und Anforderungsverdichtung führt zu mehr Stress, da sie meist mit Zeit- und Termindruck einhergeht. Personal wird abgebaut, die Arbeitsmenge bleibt jedoch gleich oder erhöht sich sogar. Ständig präsent ist außerdem die Angst, den Job zu verlieren. Das geht ganz schön an die Nerven und raubt Energien“, erklärt die Arbeits- und Organisationspsychologin Dr. Fritzi Wiessmann im Interview mit praxis+recht (siehe Seite 9). Befristete Arbeitsverträge, Outsourcingtendenzen, Leiharbeiter und billige Praktikanten setzen die Belegschaft eines Betriebs unter Druck, weil die stille Über-einkunft, Arbeitsplatzsicherheit im Tausch gegen Engagement und Loyalität zu erhalten, ins Wanken gerät. Stattdessen fühlen Mitarbeiter sich ständig mehr gefordert – aber trotzdem ersetzbar. Die Folge: Überforderung und chronischer Stress. „Stress ist einer der wichtigsten psychosozialen Auslöser von Depressionen“, sagt Diplom-Psychologe Frank Meiners, stellvertretender Pressesprecher der DAK: „Stress wird allerdings erst dann zum Problem, wenn er über Monate oder Jahre anhält, ohne aus- ▶



► geglichen zu werden. Daraus muss dann auch keine Depression entstehen, es kann aber passieren.“ Wo die Belastungsgrenze liegt, hängt vom Individuum ab.

Stress hat viele Ursachen, unter anderem die kontinuierliche Beschleunigung der Arbeitsprozesse. Dank Internet und E-Mail, Fax und Telefon reißt der Informationsstrom praktisch nie ab und will schnell verarbeitet werden. „Das erfordert ständige Konzentration“, erklärt Meiners. Ein weiteres Problem sei, dass es kaum noch Zeitpuffer gebe. Ergebnisse müssten schnell erzielt werden. „Wie der Einzelne das schafft, ist sein Problem“, sagt der Psychologe. Ein eng damit zusammenhängender Faktor, der auf der Seele vieler Arbeitnehmer lastet: „Es mangelt häufig an Möglichkeiten, Arbeitsprozesse nach eigenen Vorstellungen zu gestalten.“ Die Folgen sind Demotivation und schlechte Leistungen. Aus einer Studie im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin geht außerdem hervor, dass schlecht gestaltete Arbeit das Risiko depressiver Störungen erhöht.

Ebenfalls entscheidend für die seelische Gesundheit: das Betriebsklima. Wo Ellbogenmentalität an der Tagesordnung ist, wo gemobbt und intrigiert wird, bleiben viele Menschen auf

der Strecke. Fehlende Loyalität unter Kollegen, Konflikte im Team und mangelnde Unterstützung durch den Vorgesetzten können zu Verunsicherung, Vereinsamung und schließlich Depressionen führen.

Erkennen und helfen

Stress im Job lässt sich nicht vermeiden. Psychische Belastungen sind ein normaler und notwendiger Bestandteil des Alltags – auch des Arbeitslebens. Das betont auch Meiners: „Dass ein Betrieb hohe Anforderungen an seine Mitarbeiter stellt, ist völlig legitim. Die Frage ist nur: Wie sorgt man für eine gute Balance zwischen Arbeit und Privatleben?“ Indem man in das Wohlbefinden der Belegschaft investiert. Unternehmen, die das nicht tun, zahlen unter Umständen drauf, erklärt Wiessmann: „Unzufriedene Mitarbeiter äußern ihren Protest durch hohe Krankheitsquoten oder häufige Kurzerkrankungen.“ Nach Informationen des Statistischen Bundesamts verursachten psychische und Verhaltensstörungen im Jahr 2006 Krankheitskosten in Höhe von 26,7 Milliarden € – im Jahr 2002 waren es noch 23,3 Milliarden €. Depressionsbedingte Frühberentungen schlagen laut der Deutschen Depressionshilfe mit jährlich 1,5 Milliarden € zu Buche.

Psychische Krankheiten sind schon lange bevor es zu Fehltagen kommt teuer für Unternehmen, weil sie die Leistungsfähigkeit der Betroffenen mindern. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin schätzt die daraus resultierenden Verluste auf 1,3 Milliarden €. Im eigenen Interesse sollten Personalverantwortliche deshalb mitarbeiterfreundliche Rahmenbedingungen schaffen und ihre Führungskräfte dazu animieren, sich über die Symptome einer Depression zu informieren. „Der Übergang zwischen gedrückter Stimmung und einer Depression ist fließend. Stimmungsschwankungen treten auf, wenn man gerade Ärger bei der Arbeit oder mit dem Partner hat. Oder weil der November so grau ist. Das geht meistens nach ein paar Wochen vorbei. Depressionen sind etwas völlig anderes“, erklärt Meiners. Kollegen und Vorgesetzte sollten aufmerksam werden, wenn ein Mitarbeiter dauerhaft gleichgültig wirkt, sich plötzlich abweisend oder aggressiv verhält oder sich isoliert. Häufig trauen Betroffene sich nichts mehr zu, wirken verunsichert oder sind oft krankgeschrieben.

Psychische Störungen äußern sich je nach Geschlecht anders. So bleiben Frauen der Arbeit häufiger wegen psychischer Erkrankungen fern als Männer. Laut Angaben der DAK entfielen bei den Frauen im vergangenen Jahr 13,1 % der Fehltag auf diese Ursache – bei den Männern waren es 8,7 %. Von Depressionen sind sie mit 5,4 % nur halb so oft betroffen wie Frauen (11,2 %). Eine Erklärung dafür könnte sein, dass bei Frauen durch starke hormonelle Schwankungen häufig Depressionen ausgelöst werden können. Möglich ist aber auch, dass Frauen ein anderes Hilfesuchverhalten als Männer haben und depressive Episoden so seltener erkannt werden. Ein weiterer Unterschied: Männer sind anfälliger für Alkoholismus und Schizophrenie. Bei den psychischen und Verhaltensstörungen durch Alkohol fielen Männer im Jahr 2007 beispielsweise doppelt so oft aus wie ihre Kolleginnen.

Psychische Probleme fordern einen sensiblen Umgang. Betroffenen sollte man Gesprächsbereitschaft signalisieren, aber auf Durchhalteparolen à la „Reiß dich zusammen!“ verzichten. Steigt ein Kollege nach einer Erkrankung wieder in den Job ein, empfiehlt Meiners ein ►

Zufriedene Mitarbeiter: Was Führungskräfte tun können

Seit 14 Jahren arbeitet die Darmstädter Arbeits- und Organisationspsychologin Dr. Fritzi Wiessmann in den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung. Zu ihren Spezialgebieten gehören die Gestaltung von Arbeits-, Ablauf- und Führungsprozessen sowie das Thema Arbeitssicherheit. Im Interview mit praxis+recht erläutert sie, wie Führungskräfte die Zufriedenheit im Betrieb steigern können.

praxis+recht: Die Weltwirtschaftskrise setzt Unternehmen derzeit unter starken Druck. Wie sollten Führungskräfte sich in der aktuellen Situation verhalten?

Dr. Wiessmann: Die Bundesrepublik wird wegen der Wirtschaftskrise nicht untergehen. Führungskräfte tun deshalb gut daran, Überreaktionen zu vermeiden. Schlechte Nachrichten sollen zwar nicht zurückgehalten werden, aber bevor man damit an die Belegschaft herantritt, sollte mit kühlem Kopf kalkuliert werden. Panik und Hektik bringen keinen weiter, übertragen sich jedoch schnell auf die Mitarbeiter. Führungskräfte sollten auch im Auge behalten, dass die Wirtschaftskrise ein idealer Nährboden für Gerüchte ist. Eine glaubwürdige Informationspolitik beugt ihnen vor. Kommt die Gerüchteküche erst einmal in Gang, kann das verhängnisvolle Konsequenzen für ein Unternehmen haben: Mitarbeiter bringen schlechte Leistungen oder bewerben sich weg. Das Management sollte deshalb Transparenz und Berechenbarkeit in sein Handeln bringen. Dazu gehört, dass Worten auch entsprechende Taten folgen – dieser Grundsatz gilt übrigens nicht nur in Krisenzeiten.

praxis+recht: Was können Unternehmen generell tun, um die Zufriedenheit der Belegschaft zu steigern?

Dr. Wiessmann: Aus meiner Erfahrung sind systematische Mitarbeitergespräche, zum Beispiel Jahres-, Beurteilungs- und Zielvereinbarungsgespräche, sowie regelmäßige Teambesprechungen ein gutes Mittel, um

sowohl Zufriedenheit als auch Unzufriedenheit in einem Betrieb auszuloten. Mitarbeiterbefragungen – im Rahmen der gesetzlichen Gefährdungsbeurteilung sowieso Pflicht – sind eine weitere Möglichkeit, Belastungsfaktoren aufzudecken.

praxis+recht: Warum lohnen sich solche Maßnahmen für Unternehmen?

Dr. Wiessmann: Ganz einfach: Mitarbeiter, die sich am Arbeitsplatz unwohl fühlen, äußern ihren Unmut, indem sie beispielsweise Fehlzeiten produzieren, Aufträge und Termine nicht fristgerecht erfüllen und dadurch Kunden verstimmen. So etwas kann einen Betrieb auch jenseits der Wirtschaftskrise in eine Schieflage bringen. Außerdem kann das Betriebsklima darunter leiden. Konflikte, Mobbing, innere Kündigung oder Burn-out sind die möglichen Folgen.

praxis+recht: Warum sind so viele Personalverantwortliche zurückhaltend bei der Ermittlung der Belastungsfaktoren?

Dr. Wiessmann: Sie fürchten sich vor unlösbaren Aufgaben und überzogenen Forderungen der Beschäftigten. Aber in der Regel sind die Mitarbeiter vernünftig und verlangen nicht, dass das gesamte Unternehmen umgekrempelt wird. Nicht jeder wünscht sich sofort einen schicken Flachbildschirm. Es ist meiner Erfahrung nach häufig möglich, für beide Seiten akzeptable Kompromisse zu finden. Die Unternehmensführung sollte aber eins bedenken: Wenn sie nach Veränderungsvorschlägen fragt, darf das keine Alibiveranstaltung sein. Die Aussagen müssen ernst genommen werden, und es muss danach auch etwas Wahrnehmbares passieren.

praxis+recht: Wie lassen sich die Führungsqualitäten von Personalverantwortlichen verbessern?

Dr. Wiessmann: Indem man zum Beispiel Weiterbildungen im Bereich Mitarbeiterführung zur Pflicht macht. Denkbar ist auch, die



Dr. Fritzi Wiessmann

Bewertung von Führungskräften nicht nur an ihre wirtschaftliche Leistung, sondern auch an die Zufriedenheit der Belegschaft zu koppeln. Das kann sogar so weit gehen, dass das Gehalt davon abhängig gemacht wird. Man darf aber auch nicht vergessen, dass Führungskräfte heutzutage immens unter Strom stehen und selbst sehr belastet sind. Wer sonntagabends um 22 Uhr E-Mails beantwortet, hat sicherlich keine gute Work-Life-Balance. Eine solche Prioritätensetzung schadet zum einen der eigenen Gesundheit und ist auch nicht Vorbild und Maßstab für die Mitarbeiter.

praxis+recht: Was kennzeichnet eine gelungene Personalführung?

Dr. Wiessmann: Wenn bei den Mitarbeitern eine erlebte Übereinstimmung herrscht zwischen dem, was sie leisten, und dem, was sie im Gegenzug vom Vorgesetzten bekommen. Das muss nicht in materieller Form geschehen, sondern kann auch ein Lob vom Chef und damit Anerkennung für die geleistete Arbeit sein. Konstruktive Rückmeldung, Respekt und Wertschätzung kosten rein gar nichts, werden viel zu wenig praktiziert und tragen ungeheuer zur Mitarbeiterzufriedenheit bei.



Nur wer ein vernünftiges Maß an Ausgleich zur Arbeit schafft, kann auf Dauer Spitzenleistungen bringen.

► Rückkehrgespräch, um die Wiedereingliederung zu erleichtern. „Außerdem sollte man dem Kollegen offen und wertschätzend begegnen und seine Krankheit nicht stigmatisieren.“ So wird die Arbeit im Team für den Rückkehrer nicht zum Stressfaktor, sondern trägt zur Stabilisierung und Heilung bei.

Prävention lohnt sich

Im Jahr 2004 ergab eine Umfrage des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung unter 2.200 Betrieben, dass fast 80 % der Firmen nicht einmal wissen, was ihren Angestellten ungesunden Stress verursacht – und das, obwohl Arbeitgeber seit 1996 laut Arbeitsschutzgesetz verpflichtet sind, die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu schützen. Fritz Wiessmann weiß, warum Arbeitgeber oft davor zurückschrecken, psychische Belastungen zu erfassen: „Zum einen fehlt in einer in der Vergangenheit eher technisch orientierten Arbeitswelt ein Problembewusstsein für ein mitarbeiterfokussiertes Arbeitshandeln. Nicht selten fürchten Führungskräfte oder Geschäftsleitung, Führungsdefizite oder Organisationsmängel schwarz auf weiß aufgezeigt zu bekommen, weswegen man

Erhebungen kritisch gegenübersteht.“ Viele Unternehmen fürchten zum anderen hohe Kosten. Eine Untersuchung des Instituts für Arbeitspsychologie und Arbeitsmedizin in Herdecke sollte Arbeitgebern hingegen Mut machen. Die Wissenschaftler haben errechnet, dass sich 1 € Investition in eine moderne Gesundheitsförderung nach drei Jahren mit mindestens 1,8 € auszahlt. „Das Herzstück der Prävention in größeren Unternehmen sollte ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement sein. Dazu können beispielsweise Entspannungs- oder Stress-Management-Kurse gehören“, erklärt Frank Meiners. Aber auch das Einräumen von Gestaltungsspielräumen, klare Ansprechpartner sowie transparentes und verlässliches Handeln der Führungskräfte wirken sich positiv auf die Gesundheit der Mitarbeiter – und somit des Unternehmens – aus. Meiners: „Die Arbeitsmotivation ist immer am höchsten und die Krankenstände am niedrigsten, wenn die Identifikation mit dem Betrieb stimmt.“

Natürlich trägt auch jeder selbst Verantwortung für seine körperliche und geistige Gesundheit, fügt der DAK-Sprecher hinzu: „Es ist wichtig, sich regelmäßig zu fragen, was einen entspannt, wenn man die Arbeit verlässt. Oder ob man

nach einer stressigen Phase richtig auftanken kann und man noch Distanz zur Arbeit hat. Das hat nichts mit Leistungsrücknahme zu tun, sondern damit, ein vernünftiges Maß an Ausgleich zu wahren. Nur so kann man über einen langen Zeitraum Spitzenleistungen bringen.“

Susanne Theisen

Depressionen verhindern

So können Unternehmen Arbeit mitarbeiterfreundlich gestalten.

- Auch in Krisenzeiten auf eine transparente Informationspolitik achten
- Lob und Wertschätzung zeigen
- Betriebliche Gesundheitsprävention, zum Beispiel durch das Angebot von Entspannungs- und Stressmanagementkursen
- Spielräume für die Arbeitsgestaltung schaffen
- Verpflichtende Weiterbildungen in Personalführung für Führungskräfte
- Kommunikation pflegen (Mitarbeiterbefragungen und Zielvereinbarungsgespräche)

DAK

Unternehmen Leben



Sichern Sie sich Ihren Vorteil!

20 € GUTSCHEIN



Globetrotter Ausrüstung finden Sie in Hamburg, Berlin, Dresden, Köln, Bonn, Frankfurt a.M. Handbuch und Infos online unter www.globetrotter.de

Empfehlen Sie Bestleistung!

Empfehlen Sie Ihren Freunden und Bekannten den Wechsel zur DAK. Für jeden neu geworbenen DAK-Kunden erhalten Sie einen „20,- € Globetrotter-Gutschein*“. Durch den einheitlichen Beitragssatz gibt es keinen Grund mehr, auf die ausgezeichneten Leistungen der DAK zu verzichten. Die vielen Qualitätsauszeichnungen der DAK durch unabhängige Institutionen sagen mehr als 1.000 Worte. Ende des Aktionszeitraumes: 30.06.2009.

*Die Prämien werden nicht aus Mitgliedsbeiträgen finanziert.

Prämien-Vergnügen für Empfehler!

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



The North Face Hayden Men

Bequemer Freizeit- und Reiseschuh mit ganz besonderem Style. Innen ein Futter aus Bambusgewebe.

Bestellnr.: nf_4981209 € 94,95



Meru T-Shirt Wembley 08 Men

Funktionsshirt aus 100% Polyester; Piqué-Gewebe. Schnell trocknend und mit gutem Feuchtigkeitstransport.

Bestellnr.: med_4880103 € 17,95



Jack Wolfskin Blizzard Jacket Men

Windstopper Technical Fleece Jacke mit körperbetontem Schnitt.

Bestellnr.: ho_4040701 € 219,95

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 **30.06.2009** an die **DAK** (siehe Anschrift unten).

Ja, ich habe einen DAK-Kunden geworben und erhalte bei Bestätigung der Mitgliedschaft den Globetrotter Gutschein im Wert von 20,- €.

Ja, ich werde Kunde der DAK.*

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 **30.06.2009** 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.

Fuhrmann und Gespann



Hektik, Überstunden, Leistungsdruck – im Job geht es oft sehr stressig zu. Selbst am Feierabend kommen viele nicht zur Ruhe. Doch Erholung kann man lernen: In den nächsten Ausgaben von praxis+recht stellen wir Ihnen eine Methode vor, mit der Sie Ihre Batterien wieder aufladen können. Der dritte Teil unserer Serie behandelt die indische Yogalehre.

Ein Stein fällt ins Wasser. Sofort drängen unzählige Wellen nach außen und mischen die eben noch glatte Oberfläche auf. Mehr Steine fallen, es entstehen weitere unruhige Kreise. Als ähnlich aufgewühlt empfinden viele Menschen ihren Alltag. „Unsere Sinnesorgane werden täglich mit unendlich vielen Eindrücken bombardiert, sodass im Gehirn Tohuwabohu herrscht“, erklärt Ortwin Schultz, der seit 1988 Yoga lehrt. „Yoga bietet Menschen die Möglichkeit, eine Anbindung an ihr innerstes Wesen zu schaffen, damit sie klare Entscheidungen für ihr Leben treffen können.“ Im alten Indien bezeichnete „Yoga“ das Anschirren von Zugtieren vor einen Wagen. Bild-

hafter kann man Yoga kaum erklären: Tiere, die vorher für sich waren, werden miteinander verbunden. Gleichzeitig bekommt der Fuhrmann Kontrolle über das Gespann, kann es dank Joch und Geschirr lenken.

Ganz ähnlich stellt Yoga eine Einheit zwischen Körper, Geist und Seele her und ermöglicht Kontrolle über die Antriebskräfte. So heißt es in den Upanishaden, die zu den ältesten Schriften über Yoga gehören: „Die Sinnesorgane sind die Rosse, das Denkorgan bildet die Zügel, der Verstand ist der Wagenlenker, die Seele der Fahrende und der Körper der Wagen.“

Heute ist Yoga zum Lifestyleliebbling geworden. Spezialschulen boomen, Fitnessstudios, die et-



was auf sich halten, bieten Sonderkurse an. „Yoga ist eigentlich eine spirituelle Disziplin, aber im Westen wird es dieser Ebene häufig entkleidet und als Fitnessgymnastik angeboten“, sagt Schultz. Auch wer Yoga mit seinen teilweise schweißtreibenden Körperhaltungen (Asanas) als Sport betreibt, kann profitieren. „Yoga kräftigt und steigert die Beweglichkeit, es regt das Nervensystem und die inneren Organe an“, so der Experte. Die Folge: „Der Mensch fühlt sich insgesamt wohler und gesünder, weil der Energiefluss verbessert wird.“ Es sei häufig dieser Effekt, der Yogafans tiefer in die Materie einsteigen lasse.

Hatha-Yoga ist die im Westen am weitesten verbreitete Yogaform. Es entstand im 9. Jahrhundert und stellt Asanas in den Vordergrund. Sie sollen den Körper kräftigen und eine Grundlage für lange Meditationen sein. Die Silbe „Ha“ bedeutet übrigens Sonne, „Tha“ steht für Mond. Sie symbolisieren die Gegensätze, denen der Mensch täglich ausgesetzt ist. Den Gegensätzen zwischen männlich und weiblich, zwischen Rationalität und Gefühl sowie Geist und Materie. Ziel des Hatha-Yoga ist es, diese Polarität zu überwinden.

Es gibt viele Einstiege in die Yogapraxis

Jeder muss selbst entscheiden, worauf er beim Yoga Wert legt. Viele Yogaschulen beziehen die spirituellen Aspekte der Technik in den Unterricht ein. In Fitnessstudios spielen hingegen Beweglichkeit, Kraft und Ausdauer die Hauptrolle. Für Fitnessfreaks sind neu kreierte Arten wie Power-, Asthanga- oder das bei hoher Raumtemperatur praktizierte Bikram-Yoga das Richtige. Auch diese Formen tun gut, sind aber weniger als der klassische Yogaansatz auf Meditation und Tiefenentspannung ausgerichtet. Wer sich mit der Yogaphilosophie beschäftigt, kommt neben den Upanishaden an zwei weiteren Schriften nicht vorbei: an der Bhagavad Gita, einem 700 Strophen langen religiösen

Lehrgedicht. Sie führt die Inhalte der Upanishaden und der Veden – der heiligen Schriften des Hinduismus – zusammen. Von zentraler Bedeutung sind zudem die Texte des indischen Gelehrten Patanjali. Einer seiner 194 Merksprüche, den Sutras, lautet: „Yoga ist jener innere Zustand, in dem die seelisch-geistigen Vorgänge zur Ruhe kommen.“ Der Weg zu diesem Ziel bestehe aus „Übung und Loslösung“.

Die acht Stufen des Yogapfades

Nach Patanjali umfasst der Yogapfad acht Stufen: Die ersten beiden Stufen umfassen Yama und Niyama und bilden die ethische Grundlage des Yoga. Stufe drei sind die Asanas (Körperhaltungen), die das Meditieren unterstützen, während die nächste, Pranayama, die richtige Atemtechnik lehrt. Stufe fünf, Pratyahara, dient dazu, die Sinne von außen nach innen zu kehren, um zur Selbsterkenntnis zu gelangen. Stufe sechs, Dharana, markiert den Zeitpunkt für die absolute Konzentration auf die gesammelten Gedanken. Der siebte Schritt, Dhyana, beginnt mit der reinen Meditation und Versenkung. So erreicht man über Stufe acht das Ziel – Samadhi, Erleuchtung und inneren Frieden. „Man kann die acht Stufen als einen aufeinanderfolgenden Pfad betrachten. Die meisten steigen bei Stufe drei ein, den Körperübungen“, sagt Ortwin Schultz. „Aber es ist durchaus möglich, mit der Meditationspraxis zu beginnen. Jede Stufe hat Rückwirkung auf die anderen.“

Entscheidend ist, bei wem man sich zum Yoga anmeldet. „Einen guten Qualitätsstandard bei der Ausbildung gewährleistet zum Beispiel der Berufsverband der Yogalehrenden Deutschlands“, so Ortwin Schultz. Beim körperintensiven Yoga in den Fitnessstudios komme es darauf an, dass die Kursleiter anatomische und physiologische Kenntnisse vorweisen könnten. „Oft wird in den Kursen ein festes Repertoire abgearbeitet. Aber nicht jede Übung passt zu

jedem Körper“, sagt der Fachmann. Dass Yoga die Gesundheit fördert, hat die medizinische Forschung schon vor längerer Zeit erkannt. Konzentrations- und Schlafstörungen, Rücken- und Kopfschmerzen oder hoher Blutdruck lassen sich durch Yoga lindern. Auch fürs Büro gibt es Übungen, etwa für bildschirmmüde Augen und den Nackenbereich. „Office Yoga kann man teilweise ohne professionelle Anleitung lernen“, sagt Schultz. Ein leichter Einstieg über Schnellkurse oder Bücher dürfte gerade den Dauergestressten entgegenkommen.

Susanne Theisen

Daten und Fakten

- 1. Hatha-Yoga** stellt die Körperübungen in den Vordergrund.
- 2. Raja-Yoga** führt durch Konzentration und Meditation zum inneren Selbst – Hatha-Yoga dient hier als Grundlage.
- 3. Karma-Yoga**, der Weg des Handelns, ist etwas für dynamische Menschen. Im Mittelpunkt steht die uneigennützig Tat, die keine Gegenleistung erwartet.
- 4. Bhakti-Yoga**, der Weg der liebenden Hingabe, spricht emotionale Menschen an.
- 5. Jnana-Yoga** setzt auf Unterscheidungskraft und Intuition.

Kein Weg schließt den anderen aus. Das **integrale Yoga** vereint diese fünf klassischen Richtungen.

Infos zum Thema bietet der Berufsverband der Yogalehrenden in Deutschland (BDY), www.yoga.de

Schlechte Noten fürs Mittagessen

Deutschlands Arbeitnehmer sind unzufrieden mit dem Speisenangebot in der Mittagspause. Ihr vernichtendes Urteil: Das Essen ist zu fettig, enthält zu viele Geschmacksverstärker und Zusatzstoffe, ist nicht frisch und häufig verkocht. Das ergab eine Studie, die die DAK in Kooperation mit der Zeitschrift Healthy Living durchgeführt hat. Kein Wunder also, dass gut ein Drittel sich lieber selbst etwas von zu Hause mitnimmt. Vor allem Jüngere zwischen 18 und 29 Jahren bringen sich Stulle und Co. mit zur Arbeit. Männer essen insgesamt häufiger in der Kantine als Frauen, mehr als jeder zehnte Mann wird dabei allerdings nicht satt und wünscht sich größere Portionen. Bei den Frauen spielt hingegen nicht die Quantität, sondern die Qualität die größte Rolle. Sie bemängeln



besonders Fettgehalt, Geschmacksverstärker und Zusatzstoffe sowie die mangelnde Frische der angebotenen Speisen. Fast jedem dritten Arbeitnehmer ist das Mittagessen übrigens zu teuer. „Die richtige Ernährung ist wichtig, um im Job Höchstleistung zu bringen und dem Alltagsstress etwas entgegenzusetzen“, sagt DAK-Sprecherin Nina Osmers. „Leider wird das Essen bei vielen gerade mittags immer mehr zur Nebensache.“ Und das hat durchaus Folgen. Denn wer nicht bewusst isst, greift häufig zu Ungesundem. Beim schnellen Essen zwischendurch wird darüber hinaus das Sättigungsgefühl ausgetrickst. „Das Sättigungsgefühl setzt erst nach etwa 15 Minuten ein. Wer also zu schnell isst, isst automatisch mehr und nimmt dadurch an Gewicht zu“, so Osmers.

i Mehr Infos: www.healthyliving.de

Wenn auch nur eine Stunde fehlt

Am 29. März wurden die Uhren um eine Stunde vorgestellt – wie jedes Jahr am letzten Sonntag im März. Die Nacht ist nun eine Stunde kürzer, denn die Sommerzeit hat begonnen. Am meisten leiden Berufstätige unter der Zeitumstellung. Laut einer DAK-Umfrage fühlt sich mehr als jeder Fünfte der 30- bis 44-Jährigen an den Tagen nach der Zeitumstellung schlapp und müde. „Berufstätige im mittleren Alter sind starken Belastungen und Stress ausgesetzt“, sagt DAK-Ärztin Dr. Waltraud Pfarrer. „Kommt die Zeitumstellung dazu, fällt es ihnen schwer, den gewohnten Rhythmus zu finden.“ Spätestens nach 14 Tagen sollte sich die innere Uhr jedoch wieder eingependelt haben. „Wenn die Müdigkeit jedoch nicht nachlässt und Sie sich über Monate antriebslos und deprimiert fühlen, sollten Sie Ihren Hausarzt aufsuchen“, rät DAK-Expertin Dr. Cordula Sohst-Brennstuhl.



Die Zeitumstellung kann den Schlaf stören.

Arbeitgeber prämiert

Jedes Jahr sucht das Great Place to Work® Institute Deutschland die besten Arbeitgeber Deutschlands. 2009 wurden insgesamt 100 Unternehmen aller Größenklassen, Branchen und Regionen für ihre besondere Qualität und Attraktivität als Arbeitgeber ausgezeichnet. Preisträger unter anderen: der Multi-Technologiekonzern 3M Deutschland und der Softwaregigant SAP. Vorausgegangen war den Auszeichnungen eine anonyme Befragung von mehr als 56.000 Arbeitnehmern.

i Infos und Anmeldung zum Wettbewerb unter www.greatplacetowork.de

Bewegte Bilder helfen bei Berufswahl

Junge Menschen haben oft Probleme, sich für eine Ausbildung oder ein Studium zu entscheiden. Denn die Auswahlmöglichkeiten sind sehr groß, und was sich hinter den vielen Bezeichnungen konkret verbirgt, ist ihnen in vielen Fällen gar nicht klar. Hier will die Bundesagentur Abhilfe schaffen: mit Berufe.tv, einem Filmportal, das anschaulich und realitätsnah zu vielen Berufen informiert. In jeweils rund fünf Minuten stellen die einzelnen Berufsfilme Ausbildungs- und Studienberufe vor, zeigen beispielhaft Aufgaben und Tätigkeiten und nennen grundlegende Anforderungen für Ausbildung, Studium und Weiterbildung. Überblicksfilme geben eine Orientierung in ganzen Berufsfeldern und vergleichen verschiedene Ausbildungsberufe und Tätigkeiten miteinander. Das Besondere an den Berufsfilmen:



Azubis und Studierende erzählen, warum sie den Beruf gewählt haben und was besonders viel Spaß macht. Ergänzt durch Statements von Ausbildern und Personalverantwortlichen, erhalten junge Menschen so hilfreiche Infos zur Berufsentscheidung. Das Angebot wird kontinuierlich erweitert, jede Woche kommen neue Filme hinzu.

i Alle Filme finden Sie auf www.berufe.tv

recht

Sozialversicherung

Kurzarbeit: Rechtliche Voraussetzungen
und sozialversicherungrechtliche Aspekte
Seite 22

Arbeitsrecht

Das sogenannte Flexi-II-Gesetz regelt
den Umgang mit Arbeitszeitkonten.
Seite 27

Arbeitsrecht

Urteil des Bundesarbeitsgerichts: Keine
Kündigung ohne Anhörung des Betriebsrats
Seite 30



Langsam auf die Beine helfen

Wenn Arbeitnehmer nach einer schweren Krankheit in den Beruf zurückwollen, sollten sie nicht sofort voll belastet werden. Viel besser ist es, das Arbeitspensum kontrolliert zu steigern – zum Beispiel im Rahmen einer stufenweisen Wiedereingliederung.

Was Anfang der Siebziger Jahre als „Hamburger Modell“ ins Leben gerufen wurde, hat unter dem Namen stufenweise Wiedereingliederung längst Eingang in die tägliche Praxis der Arbeitgeber, Ärzte und Krankenkassen gefunden. Früher fand das Modell vornehmlich in der Rekonvaleszenz von Herzpatienten Verwendung. Heute sind die Krankheitsfelder vielschichtiger: Bei langwierigen orthopädischen Erkrankungen kann eine stufenweise Wiedereingliederung ebenso sinnvoll sein wie bei Krebs- oder psychischen Erkrankungen. Grundsätzlich gilt:

Überall dort, wo es aus medizinischen Gründen sinnvoll ist, den Arbeitnehmer Schritt für Schritt an die Belastung des täglichen Arbeitslebens heranzuführen, sollte dieses Instrument eingesetzt werden. Die stufenweise Wiedereingliederung wurde inzwischen auch als Maßnahme der Kranken- oder Rentenversicherung in das Sozialgesetzbuch (SGB) aufgenommen (Gesetzestexte SGB V/IX siehe Kasten, Seite 16). Seit der Novellierung des Neunten Sozialgesetzbuches im Jahr 2004 sind die Arbeitgeber verpflichtet, für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen unun- ▶

► terbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, das sogenannte betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen (§ 84 Abs. 2 SGB IX). Der Arbeitgeber muss dabei zunächst klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Zur aktiven Teilnahme verpflichtet

Die betroffenen Beschäftigten sind verpflichtet, sich an der Maßnahme aktiv zu beteiligen. Dem Mitarbeiter sind die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements darzulegen, und er muss auf die Art und den Umfang der dafür erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen werden. Denn: Nur wenn der Beschäftigte seine ausdrückliche Zustimmung gibt, darf das betriebliche Eingliederungsmanagement auch durchgeführt werden.

Die Veränderungen durch das BEM richten sich aus an den Verhältnissen der Arbeitsumgebung, den vorhandenen Fähigkeiten und Einschränkungen des Arbeitnehmers und den darauf abgestellten präventiven, kurativen und rehabilitativen Leistungen der Rehabilitations-träger. Beteiligte an dem Prozess sind die betroffenen Beschäftigten, der Arbeitgeber, die Personal- oder Mitarbeitervertretung, die Schwerbehindertenvertretung, die Betriebs- oder die behandelnden Ärzte, die Rehabilitations-träger mit dem gesamten Leistungsspektrum des Sozialgesetzbuches sowie das Integrationsamt.

Die stufenweise Wiedereingliederung kann dabei eine von mehreren Maßnahmen sein. Bei Arbeitsunfähigkeit kann eine Rückkehr an den Arbeitsplatz auch bei weiterhin notwendiger Behandlung sowohl betrieblich als auch aus therapeutischen Gründen sinnvoll sein. Über den Weg der stufenweisen Wiedereingliederung wird der Arbeitnehmer individuell, das heißt je nach Krankheit und bisheriger Arbeitsunfähigkeitsdauer schonend, aber kontinuierlich bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit an die Belastungen seines Arbeitsplatzes herangeführt. Der Arbeitnehmer erhält so die Möglichkeit, die Belastbarkeit entsprechend dem Stand

seiner persönlichen körperlichen, geistigen und seelischen Leistungsfähigkeit langsam, aber stetig zu steigern.

Eingeleitet wird die stufenweise Wiedereingliederung durch den behandelnden Arzt im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer. Der Arzt kann dabei für seine Einschätzung – mit Zustimmung des Versicherten – vom Betriebsarzt, vom Betrieb oder über die Krankenkasse eine Beschreibung über die Anforderungen der Tätigkeit des Arbeitnehmers anfordern. Die infolge der eingeschränkten Leistungsfähigkeit zu vermeidenden arbeitsbedingten Belastungen sind daraufhin vom behandelnden Arzt zu definieren. Er kann der Krankenkasse einen Vorschlag unterbreiten, der die Inhalte und den

Umfang einer Tätigkeit beschreibt, die aufgrund der krankheitsbedingten Leistungseinschränkung möglich sind. Ist die Begrenzung der Belastung des Versicherten durch die vorübergehende Verkürzung der täglichen Arbeitszeit medizinisch angezeigt, kann auch das eine geeignete Maßnahme zur stufenweisen Wiedereingliederung sein.

Wichtig: Die stufenweise Wiedereingliederung erfordert immer eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Versicherten, dem behandelnden Arzt, dem Arbeitgeber, der Arbeitnehmervertretung, dem Betriebsarzt, der Krankenkasse sowie gegebenenfalls auch dem Medizinischen Dienst der Krankenversicherung. Die Dauer und der Umfang der in der

Mehr Infos

1. In der Praxis müssen die Beteiligten verschiedene Aspekte beachten. Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) hat in ihrer „Arbeitshilfe für die stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess“ die wichtigsten Punkte festgehalten. Diese können Sie unter www.bar-frankfurt.de nachlesen. Weitere Informationen finden Sie auch auf www.g-ba.de
2. Die gesetzlichen Grundlagen aus dem Sozialgesetzbuch (SGB) finden Sie unter: www.dak-firmenservice.de > praxis+recht Magazin
3. Mit dem Faltpapier „DAK-Gesundheitsinitiative für Betriebe“ informieren wir Sie über Möglichkeiten in der Einzelfallbetreuung Ihrer erkrankten Arbeitnehmer. Ihre DAK-Geschäftsstelle berät Sie gerne. Unsere speziell geschulten Gesundheitsberater klären mit Ihnen, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst schnell überwunden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Ihre nächste DAK-Geschäftsstelle finden Sie unter www.dak.de



Mit Unterstützung zurück in den Beruf.

Wiedereingliederungsphase ausgeübten beruflichen Tätigkeit richten sich nach den ärztlichen Empfehlungen zur vorübergehenden Einschränkung der Belastung des Versicherten. Eine standardisierte Betrachtungsweise ist nicht möglich. Also muss zwischen allen Beteiligten eine einvernehmliche Lösung unter angemessener Berücksichtigung der Umstände gefunden werden.

Dauer der Maßnahme kann variieren

Grundsätzlich gibt es für die Beurteilung, ob die Belastbarkeit erreicht ist, keinen festgeschriebenen Zeitraum. Die Empfehlung liegt jedoch zwischen sechs Wochen und sechs Monaten. Dabei muss die individuelle Belast-

barkeit ebenso berücksichtigt werden wie die aktuelle Leistungsfähigkeit. Der zeitliche Umfang der Tätigkeit richtet sich somit im Wesentlichen nach der medizinisch sinnvollen Belastbarkeit des Arbeitnehmers.

Voraussetzung für die stufenweise Wiedereingliederung ist die Einverständniserklärung des Versicherten. Auf einem Vordruck muss der Arzt die tägliche Arbeitszeit eintragen und angeben, welche Tätigkeiten der Beschäftigte während der Phase der Wiedereingliederung ausüben kann und welche nicht. Diese Bescheinigung legt der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber vor. Beide stimmen dann untereinander ab, ob und wie die Tätigkeit wieder aufgenommen werden kann und in welchem ▶

Foto: mauritius images



Anzeige

Jetzt online abschließen!

Finanzielle Sicherheit bei Krankheit.

DAKplus Verdienstauffall.
Exklusiv günstig.

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

Ihre Vorteile

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

So günstig ist

DAKplus Verdienstauffall:

Für **nur 3,96 EUR** sichert sich ein 44-jähriger DAK-Kunde monatlich 300,- EUR im Krankheitsfall.

+++ Jetzt online abschließen +++

www.dak.de

Hier Infos anfordern:

HanseMerkur Hotline

(01 80) 1 12 13 16

Mo.–Fr. 8–20 Uhr

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

▶ zeitlich begrenzten Umfang das stattfindet. Beide Seiten sind allerdings nicht gesetzlich verpflichtet, der Eingliederung zuzustimmen. Die Krankenkasse oder andere Sozialleistungsträger haben die Entscheidung der Beteiligten deshalb zu akzeptieren.

Erklärt der Arbeitgeber, dass es nicht möglich ist, den Versicherten zu beschäftigen, ist die stufenweise Wiedereingliederung nicht durchführbar. Der Arbeitgeber muss dann seine ablehnende Stellungnahme ebenfalls auf dem Vordruck bescheinigen. Er hat bei seiner Prüfung und Entscheidung aber unbedingt zu berücksichtigen, dass er grundsätzlich nach § 84 SGB IX verpflichtet ist, Maßnahmen zur Wiedereingliederung zu ermöglichen.

Die DAK begleitet den Wiedereingliederungsprozess der Versicherten zurück in das Berufsleben. Speziell ausgebildete Gesundheitsberater unterstützen bei der Suche nach geeigneten Behandlungsmöglichkeiten und klären den Ver-

sicherten über seine Versorgungsansprüche während der stufenweisen Wiedereingliederung auf. Die Gesundheitsberater informieren außerdem den Arbeitgeber über die Inhalte des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Bei Bedarf wird die Belastung angepasst

Während der Phase der stufenweisen Wiedereingliederung wird der Arbeitnehmer in regelmäßigen Abständen vom behandelnden Arzt auf die gesundheitlichen Auswirkungen untersucht. Ergeben die Untersuchungen eine Steigerung der Belastbarkeit, ist eine Anpassung der Wiedereingliederungsmaßnahme vorzunehmen. Stellt sich während der Phase der Wiedereingliederung heraus, dass dem Arbeitnehmer nachteilige gesundheitliche Folgen entstehen können, ist ebenfalls eine Anpassung an die Belastungseinschränkungen vorzunehmen oder gar die Wiedereingliederung abzubrechen. Der Gesundheitsberater der DAK sucht

während dieser Zeit mit allen Beteiligten nach Wegen zur Wiedereingliederung.

Die stufenweise Wiedereingliederung kann aus gesundheitlichen Gründen höchstens sieben Tage unterbrochen werden. Voraussetzung ist, dass an dem vorgesehenen Stufenplan festgehalten wird. Bei einer länger als sieben Tage andauernden Unterbrechung gilt die stufenweise Wiedereingliederung vom ersten Tag der Unterbrechung an als abgebrochen.

Abgebrochen werden kann sie durch den Arbeitnehmer, den behandelnden Arzt, den Arbeitgeber, aber auch von der Krankenkasse. Voraussetzung ist, dass eine Änderung eingetreten ist, die eine Fortführung der stufenweisen Wiedereingliederung nicht zulässt. Ergibt sich während der Wiedereingliederung, dass die bisherige Tätigkeit krankheitsbedingt auf Dauer überhaupt nicht mehr in dem Umfang aufgenommen werden kann wie vor der Arbeitsunfähigkeit, muss die zuständige Kranken-



Während der Wiedereingliederung sind regelmäßige Arztbesuche Pflicht.

kasse unverzüglich informiert werden. Der Gesundheitsberater vereinbart dann zusammen mit dem Versicherten die weiteren Schritte.

Da während der stufenweisen Wiedereingliederung eine durchgehende Arbeitsunfähigkeit bestehen muss, schließt die aktuelle Rechtsprechung bislang Erholungsurlaub während dieser Zeit grundsätzlich aus. Ein Urlaub würde die stufenweise Wiedereingliederung unterbrechen, wenn nicht sogar sofort beenden. Das stehe dem vereinbarten Eingliederungsplan entgegen.

Neue Tendenz in der Rechtsprechung

Eine andere Tendenz beschreibt allerdings das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 20.01.2009. Dort heißt es: Dauerhaft kranke Arbeitnehmer können ihren Urlaub künftig über Jahre ansparen. Die derzeitige Regelung, wonach der Urlaubsanspruch meist zum 01.04. des Folgejahres verfällt, sei mit europäischem Recht nicht vereinbar (Aktenzeichen: C-350/06). Der Gerichtshof betonte weiter, dass aber die „Gewährung bezahlten Jahresurlaubs in der Zeit eines Krankheitsurlaubs“ mit europäischem Recht vereinbar sei.

Damit ist auch der Weg eröffnet, dass künftig Urlaub auch während der Krankschreibung und der stufenweisen Wiedereingliederung genommen werden kann. Der Arbeitgeber muss dann während dieser Zeit Arbeitsentgelt an den Arbeitnehmer zahlen.

Während der stufenweisen Wiedereingliederung gelten zunächst die allgemeinen Entgeltfortzahlungsverpflichtungen bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit – in der Regel für sechs Wochen. Nach dem Ende des gesetzlichen oder tariflichen Entgeltfortzahlungsanspruchs des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber für den Zeitraum der Wiedereingliederung entsprechend der Arbeitsleistung Arbeitsentgelt, gegebenenfalls freiwillig, anteilig zahlen.

Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung zahlt die Krankenkasse Krankengeld unter den üblichen Voraussetzungen. Wird während der stufenweisen Wiedereingliederungsmaßnahme im Verhältnis zur geleisteten Arbeit Arbeitsentgelt bezogen, wird das Nettoarbeitsentgelt auf das

Wir sind da, wenn Sie uns brauchen

Fallmanagement

Mit der DAK-Gesundheitsinitiative für Betriebe unterstützt die DAK Unternehmen dabei, die Gesundheit ihrer Mitarbeiter nicht nur auf präventivem Wege zu fördern, sondern auch, erkrankten Mitarbeitern dabei zu helfen, wieder arbeitsfähig zu werden.

Unsere Fallmanager sind speziell geschult und beraten Sie beim Aufbau der Einzelfallbetreuung Ihrer erkrankten Beschäftigten. Insbesondere informieren wir über ambulante Rehamaßnahmen, mögliche Therapien, notwendige Arbeitshilfen, helfen bei der Auswahl von Ärzten, Therapeuten und Kliniken sowie Nachsorgeangeboten. Außerdem beraten wir Ihre Personalabteilung bei der organisatorischen Umsetzung eines Eingliederungsmanagements.

Präventionskurse

Unsere Angebote reichen von der Ernährungsberatung über Bewegungskurse bis zur Stressbewältigung und werden selbstverständlich mit Ihnen abgestimmt.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Um die Arbeitswelt „gesünder“ zu gestalten, bieten wir Ihnen ein umfassendes System von Maßnahmen der Organisationsentwicklung und von individuellen Verhaltensmaßnahmen an. Ob Arbeitssituationsanalysen, Prozessbe-

dak-mehr-leistung

gleitung, Mitarbeiterbefragung oder Konfliktmanagement – eine Erfolg versprechende betriebliche Gesundheitsförderung muss immer auf die individuelle Situation im Unternehmen ausgerichtet sein. Deshalb werden alle Beteiligten, vom Chef bis zum Auszubildenden, mit eingebunden.

Ihre nächste DAK-Geschäftsstelle finden Sie unter www.dak.de

zeitgleich zu zahlende Kranken- oder Übergangsgeld angerechnet.

Bei einer stufenweisen Wiedereingliederung im Zusammenhang mit einer Leistung zur Rehabilitation, wie zum Beispiel einer Kur, zahlt der Rentenversicherungsträger unter bestimmten Voraussetzungen nach dem Ende der Entgeltfortzahlung Übergangsgeld. Der Anspruch auf Übergangsgeld bei einer stufenweisen Wiedereingliederung beginnt am Tage nach der Entlassung aus der Rehabilitationseinrichtung und endet mit der Aufnahme der vollen Erwerbstätigkeit oder vorzeitig mit dem Abbruch der Wiedereingliederung. Die stufenweise Wiedereingliederung muss allerdings während der Rehabilitationsmaßnahme eingeleitet werden und soll in der Regel innerhalb von 14 Tagen nach deren Ende beginnen. Dass ein späterer Beginn der Stufenweisen Wiederein-

gliederung ebenfalls zulasten der Rentenversicherung möglich sein kann, hat das Bundessozialgericht am 05.02.2009 (Aktenzeichen: B 13 R 31/08 R) entschieden.

Liegt der Arbeitsunfähigkeit ein Arbeitsunfall zugrunde, zahlt der Unfallversicherungsträger Übergangsgeld während der stufenweisen Wiedereingliederung.

Wilfried Koletzko

Vor der Kündigung alle Möglichkeiten der Eingliederung ausschöpfen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat festgestellt, dass die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung ist. Hätte das BAG die Durchführung als formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für die krankheitsbedingte Kündigung eingestuft, hätte künftig keine krankheitsbedingte Kündigung ohne die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements Aussicht auf Erfolg gehabt, da sie dann unwirksam wäre. So weit wollte das BAG jedoch nicht gehen.

Als Essenz aus dem Rechtsstreit ist festzuhalten, dass nach der Ansicht des BAG die Regelungen des § 84 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) nicht nur „empfehlenden Charakter“ haben. Vor diesem Hintergrund wird das bekannte System der Darlegungs- und Beweislast bei krankheitsbedingten Kündigungen verän-

dert. Arbeitgeber müssen nun zum einen detailliert darlegen, dass der Einsatz des Beschäftigten auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr möglich ist. Zudem muss eine leidensgerechte Anpassung und Veränderung des Arbeitsplatzes nachvollziehbar ausgeschlossen sein. Außerdem muss belegt werden, dass der Beschäftigte nicht bei geänderter Tätigkeit auf einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden kann (vergleiche BAG, NZA 2008, 173 Rdnr. 44).

Paradigmenwechsel

Das ist eine Verschärfung der bisher bekannten Rechtsprechung zur Darlegungs- und Beweislast des § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz, wonach der Arbeitgeber die Gründe für die krankheitsbedingte Kündigung detailliert erläutern muss. Insoweit wird der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, der dem gesamten Kündigungsrecht zugrunde liegt, weiter konkretisiert.

Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz besagt, dass erst als letztes Mittel eine Beendigungskündigung ausgesprochen werden darf. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber zunächst alle möglichen Maßnahmen vor einer Kündigung – und hierzu gehört auch das betriebliche Eingliederungsmanagement – zu prüfen beziehungsweise durchzuführen hat. So hat der Arbeitgeber zu klären, ob gleichwertige, leidensgerechte Beschäftigungsmöglichkeiten vorhanden sind, auf denen der leistungsgeminderte Beschäftigte eingesetzt werden kann.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement an sich ist kein milderes Mittel. Die Durchführung kann jedoch dazu führen, dass mildere Mittel erkannt beziehungsweise entwickelt werden können (zum Beispiel: leidensgerechte Anpassung des vorhandenen Arbeitsplatzes, Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, Veränderung der Arbeitsorganisation, Unterstützung mittels technischer Hilfen, Veränderung von Arbeitszeitregelungen).

Sofern ein betriebliches Eingliederungsmanagement nicht durchgeführt wird, führt die Rechtsprechung des BAG dazu, dass die Darlegungs- und Beweislast den Arbeitgeber in vollem Umfang trifft, da er detailliert erläutern muss, ob es mildere Mittel anstelle der Beendigungskündigung, gegeben hat. Diese Veränderung stellt einen Paradigmenwechsel in der bisherigen Auffassung zur Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsprozess dar.

Der Arbeitgeber kann sich nun nicht mehr nur pauschal darauf berufen, dass keine alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten für den langzeiterkrankten Beschäftigten vorhanden sind. Vielmehr muss er nun umfassend vortragen, welche Gründe für die Kündigung maßgebend sind und welche Maßnahmen er zur Abwendung initiiert hat.

Die Entscheidung des BAG vom 12.07.2007 (Aktenzeichen: 2 AZR 716/06) macht es für Arbeitgeber schwieriger, eine krankheitsbedingte Kündigung im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses durchzusetzen, sofern kein betriebliches Eingliederungsmanagement im Sinne des § 84 SGB IX durchgeführt wurde. Die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 84 Abs. 2 SGB IX wird mit der Entscheidung des BAG insoweit gestärkt und durch eine weitere Entscheidung vom 23.04.2008 (Aktenzeichen:



Eine krankheitsbedingte Kündigung sollten Arbeitgeber erst als letzte Möglichkeit in Betracht ziehen.

ab 109,50 €
pro Person/Tag
inkl. Übernachtung/Vollpension

2 AZR 1012/06) zusätzlich untermauert. Dies bedeutet für die tägliche Arbeitspraxis im Personalbereich, dass bestenfalls ein der Unternehmensstruktur angepasstes, systematisches Verfahren für den Umgang mit leistungsgeminderten Beschäftigten entwickelt und im Unternehmen implementiert wird. Die Personalvertretungsorgane des Unternehmens sollten bei der Entwicklung des Verfahrens einbezogen werden. Dies hat zur Folge, dass auch bei den Beschäftigten eine höhere Akzeptanz für das betriebliche Eingliederungsmanagement erreicht werden kann.

Klare Strukturen schaffen

Darüber hinaus ist eine entsprechende Dokumentation der durchgeführten Maßnahmen beziehungsweise der unternommenen Schritte sinnvoll, da der Arbeitgeber aufgrund seiner erhöhten Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess möglicherweise darauf zurückgreifen muss. Dabei ist zu beachten, dass die erhobenen Daten nicht uneingeschränkt verwandt werden dürfen. Hierfür sind unter Beachtung der Datenschutzbestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes Regelungen zur Datenerhebung und deren Weiterverarbeitung zu konzipieren.

Bestenfalls sind das gesamte Verfahren, die Strukturen und Prozesse, die am Verfahren beteiligten Personen und Gremien sowie deren Aufgaben in einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung festzuschreiben. Das führt zu Rechtssicherheit und Akzeptanz bei allen Beteiligten. Abschließend ist zu erwähnen, dass ein unterlassenes betriebliches Eingliederungsmanagement einer Kündigung dann nicht entgegensteht, wenn sie auch durch das betriebliche Eingliederungsmanagement nicht hätte verhindert werden können. Es ist also notwendig, dass bei der Durchführung des Eingliederungsmanagements überhaupt Möglichkeiten einer alternativen Beschäftigung bestanden haben, die eine Kündigung vermieden hätten.

Andreas Roth



Treffen Sie sich in angenehmer Atmosphäre:

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

Freiraum für Ihre Ideen:

Schöner tagen in Bad Segeberg!

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

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

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

Lassen Sie sich inspirieren!

**DAK-Tagungszentrum
Bad Segeberg**



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

Rufen Sie uns an und buchen Sie Erfolg!

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



Wenn die Arbeit knapp wird

Statt ihre Mitarbeiter zu entlassen, setzen von Auftragsrückgängen betroffene Unternehmen in Deutschland verstärkt auf Kurzarbeit. Der Gesetzgeber fördert das unter anderem mit der temporären Verlängerung der Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld. Welche Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit gegeben sein müssen und wie sie sich auf Versicherungspflicht und -beiträge auswirkt, lesen Sie in diesem Artikel.

Die Auswirkungen der internationalen Wirtschaftskrise sind mittlerweile auch bei uns deutlich spürbar. Zwar sind die deutschen Unternehmen im internationalen Vergleich gut aufgestellt, aber auch sie haben Auftragsrückgänge zu verzeichnen. Viele Arbeitnehmer machen sich daher Sorgen um ihre Arbeitsplätze. Nicht immer sind Entlassungen das Mittel der Wahl, Unternehmen können auch mithilfe der Kurzarbeit wieder auf Kurs kommen. Die Agentur für Arbeit übernimmt dabei mit dem sogenannten Kurzarbeitergeld einen Teil der Lohnzahlung. Ein wesentliches Element des jüngst verabschiedeten Konjunkturpakets II der Bundesregierung ist die Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes auf 18 Monate. Der Grundgedanke: Wenn die Konjunktur wieder anzieht und die Nachfrage nach Fachkräften steigt, kann das Unternehmen sofort wieder auf seine erfahrene und eingespielte Belegschaft zurückgreifen. In Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels ein deutlicher Wettbewerbsvorteil.

Grundsätzlich bedeutet Kurzarbeit erst einmal die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Das kann zum Beispiel die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit, aber auch der Arbeitsausfall an bestimmten Wochentagen sein. Die vollständige Einstellung der Arbeit wird als „Kurzarbeit Null“ bezeichnet. Die Arbeitszeitveränderung kann einen Teil der Arbeitnehmer oder alle betreffen. ▶

Beispiel 1: Ermittlung des sozialversicherungspflichtigen Entgelts

BBG KV/PV 2009	3.675,00 €
BBG RV/ALV 2009	(West) 5.400,00 € (Ost) 4.550,00 €

Abrechnungsmonat	März 2009
Sollstunden (die ohne den Arbeitsausfall zu leisten wären)	164 Stunden
Iststunden (tatsächlich geleistete Arbeitszeit)	128 Stunden
Stundenlohn (Krankenversicherungspflicht wird unterstellt)	24,00 €

Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen

Sollentgelt	= 164 Stunden x 24,00 € = 3.936,00 €
Istentgelt	= 128 Stunden x 24,00 € = 3.072,00 €
Unterschiedsbetrag zwischen Sollentgelt und Istentgelt	= 864,00 €
80 % des Unterschiedsbetrages	= 691,20 €

Einkommensart	KV/PV	RV	ALV
Istentgelt	3.072,00 €	3.072,00 €	3.072,00 €
80 % des Unterschiedsbetrages	603,00 €	691,20 €	
Gesamt	3.675,00 € (SV-Entgelt)	3.763,20 € (SV-Entgelt)	3.072,00 €

Das fiktive Arbeitsentgelt in Höhe von 80 % des Unterschiedsbetrages (691,20 €) kann in der Kranken- und Pflegeversicherung für die Ermittlung des SV-Entgelts nicht in voller Höhe berücksichtigt werden, weil die Differenz zwischen Istentgelt und BBG nur 603,00 € beträgt.



Kurzarbeit ist eine sinnvolle Alternative zu Entlassungen.

► Beim Kurzarbeitergeld ist zwischen drei Varianten zu unterscheiden: dem Transferkurzarbeitergeld, bei dem den Mitarbeitern in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften Kurzarbeitergeld gezahlt wird, dem sogenannten konjunkturellen Kurzarbeitergeld und dem Saisonkurzarbeitergeld in der Bauwirtschaft und verwandten Wirtschaftszweigen.

Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld hängt dabei nicht von der Größe des Unternehmens oder der Anzahl der Beschäftigten ab. Kurzarbeitergeld kann für den Konzern mit Tausenden Mitarbeitern genauso infrage kommen wie für den Handwerksbetrieb oder die Werbeagentur, die mindestens einen Angestellten haben.

Liegt in einem Betrieb ein vorübergehender Arbeitsausfall vor, kann eine Reduzierung der Arbeitszeit mit einer entsprechenden Reduzierung des Entgelts mit der Belegschaft vereinbart werden. Gleichzeitig zeigt der Arbeitgeber

oder die Betriebsvertretung den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit an. Durch das Kurzarbeitergeld bekommen die Beschäftigten einen Teil ihres Einkommensausfalls ersetzt. Der Arbeitgeber zahlt diesen Teil als Kurzarbeitergeld direkt an seine Beschäftigten aus und bekommt diese Kosten von der örtlichen Arbeitsagentur erstattet.

Ziel ist immer die Rückkehr zur Vollzeit

Die Kurzarbeit muss allerdings in erheblichem Umfang stattfinden. Das heißt: In einem Kalendermonat muss mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von mehr als 10 % seines monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein.

Das konjunkturelle Kurzarbeitergeld wird Arbeitnehmern bei einem unvermeidbaren und nur vorübergehenden Arbeitsausfall, der auf wirtschaftlichen Ursachen oder einem unvermeidbaren Ereignis beruht, gezahlt. Wirtschaft-

liche Gründe sind beispielsweise Absatzmangel oder die Umstellung auf neue Produkte. Managementfehler oder wirtschaftliche Fehleinschätzungen gelten nicht als wirtschaftliche Gründe. Der vorübergehende Arbeitsausfall hat grundsätzlich immer das Ziel, dass in absehbarer Zeit wieder zur Vollzeitarbeit übergegangen wird. Arbeitsrechtlich betrachtet, bedarf es bei der Einführung der Kurzarbeit einer Ermächtigung. Diese kann durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen oder Individualabreden erfolgen. Zu beachten ist, dass der Betriebsrat bei der Einführung der Kurzarbeit ein Mitbestimmungsrecht hat.

Die Zahlung von Kurzarbeitergeld ist in den §§ 169 bis 182 im Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) geregelt. Das Kurzarbeitergeld bemisst sich nach der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Istentgelt. Die Bundesagen-

Aktiv-Wellness

mit 5-Sterne-Komfort



3 Tage inkl. Frühstück + Wellnessprogramm **189,- €**



Das **Lindner Hotel & Spa** Binshof nahe Speyer ist eine Gesundheitsinsel mit unvergleichlichem Ambiente. Der ehemalige Gutshof verwöhnt mit 5-Sterne-Komfort und einem exzellenten Wellness-Angebot, unter anderem mit Tropic Asia-Spa, und einer 5300 m² großen Thermenlandschaft. Alle Zimmer mit Dusche oder Bad/WC, Telefon, Kabel-TV, Safe, Minibar.

Anreisetermine: 16.04., 14.05, 28.05, 04.06, 16.07.2009.

DAK Gesundheits **+PLUS**

■ 2 Übernachtungen/Frühstück, Upgrade First-Class-Zimmer, 1 x Schnupperkurs Nordic Walking, 1 x Klanglichtbad in der Solegrotte, 1 x Ganzkörperpeeling im Kräuterdampf, 1x Wellness-Cocktail und Vitalsandwich.

Pro Person Katalogpreis 264,- €
- gesundAktiv-Vorteil 75,- €
Preis für DAK-Versicherte nur 189,- €

Anreisetag: Donnerstag, EZ-Zuschlag 20,- €/2 Ü.
 Weitere Termine und Preise für Verlängerungstage auf Anfrage.

Einfach telefonisch buchen oder für Rückfragen:

0700 - 1150 10 22

(12 C pro Min. aus dem deutschen Festnetz. Handytarife können abweichen)

Den neuen Katalog 2009 mit weiteren attraktiven DAK-Wellnessreisen erhalten Sie in Ihrer DAK-Geschäftsstelle. Aktuelle Angebote auch im Internet unter www.gesundheitsplusreisen.de

gesund AktivReisen Kooperationspartner der DAK

Laberstraße 48, 93161 Sinzing

tur für Arbeit zahlt 67 % der Nettoentgeltdifferenz für Arbeitnehmer mit Unterhaltspflichten. Bestehen solche nicht, beträgt die Leistung 60 % der Nettoentgeltdifferenz. Der Leistungssatz richtet sich nach dem Familienstand im Sinne des § 32 des Einkommensteuergesetzes.

Grundlage zur Berechnung

Das pauschalierte monatliche Nettoarbeitsentgelt ist das um die gesetzlichen Entgeltbezüge verminderte Bruttoarbeitsentgelt (Bemessungsentgelt). Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung legt jeweils für ein Kalenderjahr die für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes maßgeblichen pauschalierten monatlichen Nettoentgelte fest. Im SGB III werden die gewöhnlichen Entgeltbezüge (Steuern, die

Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung sowie die sonstigen gewöhnlich anfallenden Abzüge) genannt, die bei der Festlegung der pauschalierten Nettoentgelte zu berücksichtigen sind (§ 136 SGB III).

Die pauschalierten monatlichen Nettoarbeitsentgelte sind die Grundlage zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes. Die Tabellen können beim Arbeitgeber oder beim zuständigen Arbeitsamt eingesehen werden.

Das Sollentgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Beschäftigte ohne den Arbeitsausfall im Kalendermonat bei Vollarbeit erzielt hätte. Als Verdienst sind die beitragspflichtigen Einnahmen im Sinne der §§ 342ff. SGB III anzusehen. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und Entgelt für Mehrarbeit bleiben unberücksichtigt. ▶

Beispiel 2: Berechnung der Beiträge für freiwillig versicherte Arbeitnehmer

Sollentgelt	3.800,00 €
allgemeiner Beitragssatz KV	15,5 %
monatlicher Beitrag	569,63 €
Istentgelt	2.000,00 €
Beitragszuschuss auf das Istentgelt	2.000,00 € x 7,3 %* = 146,00 €

Unterschiedsbetrag	1.800,00 €
davon 80 %	1.440,00 €
darauf entfallender Beitragszuschuss	1.440,00 € x 7,3 % = 105,12 €

zuzüglich halber Beitrag auf das fiktive Arbeitsentgelt (80 % des Unterschiedsbetrages) = 105,12 €

Der monatliche Beitragszuschuss zur freiwilligen Krankenversicherung beträgt 356,24 €

Da sich die Personenzugehörigkeit während des Bezuges von Kurzarbeitergeld nicht ändert, sind vom freiwillig versicherten Arbeitnehmer weiterhin 569,63 € als Krankenversicherungsbeitrag zu entrichten. Der Arbeitnehmeranteil ergibt sich aus der Differenz des Beitragszuschusses des Arbeitgebers zum monatlichen Gesamtbeitrag.

Die Beiträge sind daher wie folgt zu tragen:

Arbeitgeber:	356,24 €
Arbeitnehmer:	213,39 €

* Beitragszuschuss des Arbeitgebers für freiwillig Versicherte.

► Das Istentgelt ist das im Anspruchszeitraum erzielte Bruttoarbeitsentgelt zuzüglich aller zustehenden Entgeltanteile. Entgelte für geleistete Mehrarbeit werden mit einbezogen. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt wird hingegen nicht berücksichtigt.

Versicherungspflicht bleibt bestehen

Die Mitgliedschaft krankenversicherungspflichtiger Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung und in der sozialen Pflegeversicherung bleibt nach § 192 Abs. 1 Nr. 4 SGB V erhalten, solange ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht. Die Versicherungspflicht bleibt auch dann erhalten, wenn die Entgeltgrenze für geringfügige Beschäftigungen durch die Kurzarbeit unterschritten wird. Für freiwillig krankenversicherte Mitglieder ändert sich die Personenzugehörigkeit durch den Bezug von Kurzarbeitergeld grundsätzlich nicht.

Das rentenversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis besteht nach § 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI während des Bezuges von Kurzarbeitergeld. Die Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung (§ 24 Abs. 3 Nr. 1 SGB III) besteht während des Bezuges von Kurzarbeitergeld ebenfalls weiter. Auch hier hat das Unterschreiten der Entgeltgrenze für geringfügige Beschäftigungen keine Auswirkungen auf die Versicherungspflicht.

Grundsätzlich gilt aber: Das von der Bundesagentur gewährte Kurzarbeitergeld ist steuerfrei. Der Progressionsvorbehalt wird dadurch nicht aufgehoben. Daher ist es gesondert auf der Lohnsteuerkarte zu bescheinigen. Zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, so ist dieser jedoch steuerpflichtig.

Die Beitragsbemessungsgrundlage zur Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bildet das sozialversiche-

rungspflichtige Entgelt (SV-Entgelt). Es setzt sich zusammen aus dem Istentgelt einschließlich eines als Arbeitsentgelt geltenden Zuschusses zum Kurzarbeitergeld und einem fiktiven Arbeitsentgelt. Dieses entspricht 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sollentgelt und dem Istentgelt.

Bei der Berechnung der Beiträge ist die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) nach § 223 Abs. 3 SGB V zu berücksichtigen. Das SV-Entgelt unterliegt der Beitragspflicht nur bis zur jeweiligen BBG des Entgeltabrechnungszeitraums. Übersteigt das für die Bemessung der KV-Beiträge zugrunde liegende SV-Entgelt die BBG des Entgeltabrechnungszeitraums, sind die Beiträge zunächst aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen.

Der Unterschiedsbetrag zwischen dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt und dem SV-Entgelt ist danach nur insoweit für die Beitragsberechnung heranzuziehen, als die BBG noch nicht durch das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt ausgeschöpft ist.

Freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer müssen die Beiträge weiterhin in voller Höhe des allgemeinen Beitragssatzes an die Krankenkasse entrichten. Die Personenkreiszuständigkeit ändert sich nicht. Die Regelung des § 249 Abs. 2 Nr. 3 SGB V bezieht sich nur auf krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer.

Arbeitnehmer, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind und Kurzarbeitergeld beziehen, erhalten als Beitragszuschuss den Betrag, der sich unter Anwendung des Beitragssatzes und des bei der Krankenversicherungspflicht zugrunde zu legenden fiktiven Arbeitsentgeltes ergibt. Die Höhe des Zuschusses ist jedoch auf den an das private Krankenversicherungsunternehmen zu zahlenden Betrag beschränkt.

Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sind lediglich aus dem Istentgelt zu berechnen. Darin sind auch der als Arbeitsentgelt geltende Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld sowie die einmaligen Einnahmen enthalten.

Wolfgang Petri/Thomas Kuschel

Änderungen durch das Konjunkturprogramm II

Mit dem Konjunkturprogramm II will die Bundesregierung auch zur Beschäftigungssicherung beitragen. Dazu sollen folgende Änderungen bei der Kurzarbeit gelten*:

- Die Bezugsfrist für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld wird in der Zeit vom 01.01.2009 bis zum 31.12.2009 auf 18 Monate verlängert.
- Der Aufbau von Zeitschulden auf Arbeitszeitkonten ist keine Voraussetzung für Kurzarbeitergeld.
- Den Arbeitgebern werden in den Jahren 2009 und 2010 bei Kurzarbeit die von ihnen allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge hälftig durch die Bundesagentur für Arbeit erstattet.
- Die Antragstellung und das Verfahren werden vereinfacht, insbesondere die aufwendige Prüfung zur sogenannten Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls soll für zwei Jahre ausgesetzt werden. Der Nachweis eines 10%igen Entgeltausfalls soll genügen, um Kurzarbeit zu beantragen. Es muss nicht mehr nachgewiesen werden, dass mehr als ein Drittel der Beschäftigten von dieser Lohnkürzung betroffen ist.
- Der gesetzliche Beitragssatz der Arbeitsförderung wird bei 2,8 % stabilisiert. Dafür wird eine Ausgleichsverpflichtung des Bundeshaushalts durch ein Gesetz festgelegt.
- Für Leiharbeiter und Festangestellte soll Kurzarbeit im Verbund möglich sein.
- Qualifizierungskosten für Unternehmen werden durch die Bundesagentur für Arbeit übernommen.
- Die vollen SV-Beiträge werden durch die Bundesagentur auf Antrag bei Qualifizierung während der Kurzarbeit erstattet.

* Die genauen Modalitäten zur Beantragung und Erstattung lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

Mehr zum Thema

Aktuelle Informationen rund um das Thema Kurzarbeitergeld und Qualifizierung finden Sie auf der Website „Einsatz für Arbeit“ unter www.einsatz-fuer-arbeit.de

Immer schön flexibel bleiben

„Ich bin dann mal weg“ – viele Arbeitnehmer träumen davon, sich eine längere berufliche Auszeit zu nehmen, ohne finanzielle Einbußen hinnehmen zu müssen. Möglich wird das durch sogenannte Zeitwertkonten. Der Gesetzgeber fördert diesen Traum seit dem 1. Januar 2009 durch das „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“, kurz: Flexi II.

Langzeitkonten (Wertguthaben) werden im sogenannten Flexi-II-Gesetz klarer als bisher von anderen Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeit, wie beispielsweise Gleitzeitkonten, abgegrenzt. Demnach sind nur solche Arbeitszeitkonten Wertguthaben, die nicht den Ausgleich von täglichen Arbeitszeitschwankungen zum Ziel haben, sondern zum Ansparen von Geld vorrangig für längere Freistellungsphasen wie zum Beispiel Pflegezeit, Sabbatjahr oder vorgezogener Ruhestand gedacht sind.

Unternehmen sind jedoch nicht gezwungen, ihre bestehenden Systeme umzustellen. Zwar müssen Wertguthaben seit dem 1. Januar 2009 in Entgelt geführt werden. Allerdings ist ein umfassender Bestandsschutz für bereits in Form von Arbeitszeit geführte Wertguthaben vorgesehen. So können nicht nur die bislang in Zeit geführten Konten bestehen bleiben. Auch neue individualrechtliche Vereinbarungen über Wertguthaben können in Zeit abgeschlossen werden, wenn eine bereits bestehende Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag die Führung in Zeit vorsehen.

Besonders häufig werden Kurzzeitkontenmodelle geführt. Diese sollen Schwankungen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit auffangen und innerhalb eines bestimmten Zeitraums ausgleichen. Diese Konten werden jedoch nicht von Flexi II geregelt. Denn das Ziel der Vereinbarung ist nicht die Freistellung des Arbeitnehmers, sondern die Flexibilisierung der betrieblichen Arbeitszeit.

Im Gegensatz dazu: Langzeit- beziehungsweise Lebensarbeitszeitkonten. Arbeitnehmer kön-



Heute sparen, morgen verbrauchen: Das Flexi-II-Gesetz regelt die Führung von Arbeitszeitkonten.

nen dabei ein umfangreiches Zeitwertguthaben ansparen, um zum Beispiel für einen begrenzten Zeitraum eine berufliche Auszeit einzulegen oder in den vorgezogenen Ruhestand zu gehen. Als Rechtsgrundlagen dienen neben tariflichen Regelungen auch individualvertragliche Abreden und Betriebsvereinbarungen.

Die sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Zeitwertkonten erfolgte mit dem 1998 in Kraft getretenen „Gesetz zur sozialrechtlichen

Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“, kurz: Flexi-Gesetz. So stellt § 7 Abs. 1a Sozialgesetz IV sicher, dass auch die Zeiten einer Freistellungsphase, in welcher der Arbeitnehmer das angesparte Wertguthaben bei Fortzahlung seiner Bezüge aufbraucht, sozialversicherungsrechtlich als Beschäftigungsverhältnis anzusehen sind. Die Beitragsbemessung richtet sich bei Zeitwertguthaben in der Arbeits- wie in der Freistellungsphase gemäß § 23b Abs. 1 SGB ▶

► IV nach dem jeweils tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelt. Das Zeitwertguthaben unterliegt mithin in der Ansparphase noch nicht der Beitragspflicht.

Sollte das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet werden, muss das Zeitwertguthaben aufgelöst und verbeitragt werden (§ 23b Abs. 2, 2a SGB IV). Unter bestimmten Voraussetzungen ist aber auch eine Verwendung für die betriebliche Altersversorgung möglich. Zudem verpflichtet § 7b SGB IV die Vertragsparteien, Vorkehrungen für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers zu treffen.

Der Schwerpunkt der Ergänzungen durch Flexi II liegt zum einen auf der deutlicheren Definition von Wertguthaben und einer praxisorientierten Abgrenzung zu anderen Formen von Arbeitszeitflexibilisierungen (siehe Kasten auf dieser Seite). Zudem konkretisiert Flexi II Pflichten bei der Führung von Wertguthaben und verbessert den Insolvenzschutz. Darüber hinaus regelt es die Übertragbarkeit der Anwartschaften auf eine Betriebsrente bei Arbeitgeberwechsel.

Führung von Wertguthaben

§ 7d Abs. 1 SGB IV verpflichtet den Arbeitgeber, Wertguthaben als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Der Arbeitgeber ist gemäß § 7d Abs. 2 SGB IV verpflichtet, den Arbeitnehmer mindestens einmal jährlich in Textform über die Höhe seines im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens zu unterrichten.

Nach § 7d Abs. 3 SGB IV hat die Anlage des Wertguthabens nach den Vermögensanlagevorschriften für die Sozialversicherungsträger (§§ 80ff. SGB IV) zu erfolgen. Bis zu 20 % kann der Arbeitgeber aber auch in Aktien beziehungsweise Aktienfonds anlegen. Dann muss er aber garantieren, dass dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme wenigstens ein Wertguthaben in Höhe des angelegten Betrags verbleibt. Tarifverträge können einen höheren Aktienanteil vorsehen. Individualvertraglich ist eine Abweichung nur bei Wertgut-

Definition von Wertguthaben

Flexi II ergänzt das vorhandene Gesetz im § 7b SGB IV durch eine umfassendere Definition von Wertguthaben. Erfasst werden alle diejenigen Formen von Zeitwertguthaben, bei denen normalerweise die sofortige Fälligkeit der Beiträge zur Sozialversicherung in die Auszahlungsphase verschoben wird. Eine Wertguthabenvereinbarung liegt danach vor, wenn der Aufbau des Wertguthabens aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt. Diese darf jedoch nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgen. Das Arbeitsentgelt muss dabei in das Wertguthaben eingebracht werden, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen. Darüber hinaus muss das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt werden. Außerdem muss das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 400 € monatlich übersteigen, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

Kurzzeit- beziehungsweise Gleitzeitkonten werden gemäß § 7b Nr. 2 SGB IV ausdrücklich ausgeklammert.

Die Inanspruchnahme eines Zeitwertguthabens ist gemäß § 7c Abs. 1 SGB IV entweder für gesetzlich geregelte Freistellungen von der Arbeitsleistung, etwa bei der Inanspruchnahme von Pflege- oder Elternzeit (§ 3 Pflegezeitgesetz beziehungsweise § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz), oder nach vertraglicher Vereinbarung, zum Beispiel für einen vorgezogenen Ruhestand, möglich.

Geringfügig Beschäftigten war gemäß § 7 Abs. 1a S. 1 SGB IV die Möglichkeit, Arbeitszeit in einem Zeitwertkonto zum Zwecke einer späteren Freistellung anzusparen, verwehrt. Diese Begrenzung hat der Gesetzgeber nun aufgehoben. Die in diesem Zusammenhang eingeführte Regelung des § 7b Nr. 5 SGB IV soll einen Missbrauch von Zeitwertguthaben dadurch verhindern, dass ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter durch Verringerung des in der Freistellungsphase gewährten Entgelts unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze Sozialversicherungsfreiheit herbeiführt.

habenvereinbarungen mit dem Zweck des vorzeitigen Ausstiegs aus dem Arbeitsleben in den Ruhestand möglich. Die Bundesregierung will mit diesen strengen Anlagevorschriften spekulative Geschäfte mit den in den Wertguthaben enthaltenen Sozialversicherungsbeiträgen beziehungsweise der zu entrichtenden Einkommensteuer verhindern.

Insolvenzschutz

Die Arbeitsvertragsparteien haben bereits in der Wertguthabenvereinbarung Vorkehrungen zu treffen, um das gesamte Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozi-

alversicherungsbeitrags gegen das Risiko der Insolvenz vollständig abzusichern. Dazu sind die Wertguthaben unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten zu führen, der im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers für die Erfüllung der Ansprüche aus den Wertguthaben einsteht, insbesondere in einem Treuhandverhältnis. Auf diese Weise soll verhindert werden, dass die Wertguthaben mangels Trennung vom übrigen Betriebs- und Anlagevermögen des Arbeitgebers in der Insolvenzmasse aufgehen und Arbeitnehmer wie Sozialversicherungsträger möglicherweise einen Totalverlust erleiden. Daneben lässt das Gesetz aber auch andere ge-



Flexi II: Zeit ist Geld.

eignete Sicherungsformen zu, wie beispielsweise ein Versicherungsmodell oder ein schuldrechtliches Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodell mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung. Ausdrücklich keine geeigneten Sicherungsvorkehrungen sind indes bilanzielle Rückstellungen oder zwischen Konzernunternehmen begründete Einstandspflichten.

Das Gesetz räumt auch erstmals eine Sanktionsregelung für den Fall ein, dass der Arbeitgeber seiner Insolvenzsicherungspflicht nicht nachkommt. Danach hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Sicherheitsleistung durch Stellung eines tauglichen Bürgen oder Hinterlegung von Geld oder zur Sicherheitsleistung geeigneter Wertpapiere. Kommt es wegen eines nicht geeigneten oder nicht ausreichenden Insolvenzschutzes zu einer Verringerung oder einem Verlust des Wertguthabens, haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden (§ 7e Abs. 7 S. 1 SGB IV). Zudem haften auch die organschaftlichen Vertreter des Arbeitgebers aufgrund vermuteten Verschuldens.

Übertragung von Wertguthaben

Bei einer vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung war bislang das Wertguthaben aufzulösen und zu verbeitragen. Jetzt eröffnet der neu geschaffene § 7f Abs. 1 SGB IV eine Möglichkeit, das angesparte Guthaben zu erhalten und entweder auf einen neuen Arbeitgeber oder auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV

Bund) zu übertragen. Voraussetzung dafür: Das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages übersteigt einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße. Dies entspricht derzeit einem Wertguthaben von 14.910 € (West) beziehungsweise 12.600 € (Ost). Eine Übertragung auf die DRV Bund kommt immer dann in Betracht, wenn der neue Arbeitgeber das Wertguthaben nicht weiterführen will oder sich an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Phase der Erwerbslosigkeit anschließt. Die Übertragung ist unumkehrbar.

§ 7f Abs. 2 SGB IV regelt die Entnahme aus einem bei der DRV Bund geführten Wertguthaben. Befindet sich der Arbeitnehmer bereits in einem Anschlussarbeitsverhältnis, setzt dies das Bestehen eines gesetzlichen oder arbeitsvertraglich vereinbarten Freistellungsanspruchs voraus. Außerhalb eines Arbeitsverhältnisses ist dies nur zum Zwecke des Eintritts in den vorgezogenen Ruhestand möglich. Gemäß § 7 Abs. 3 S. 2 SGB IV gilt auch bei der Entnahme von Arbeitsentgelt aus einem bei der DRV Bund geführten Zeitwertkonto die Beschäftigungsfiktion. Die DRV Bund verwaltet die Wertguthaben bis zu deren Auflösung treuhänderisch und getrennt von ihrem sonstigen Vermögen.

Sonstige Regelungen

In § 22 Abs. 1 S. 2 SGB IV nimmt der Gesetz-

geber auch eine ausdrückliche Regelung zur Beitragsfähigkeit der in den als Geldkonten geführten Kurzarbeitskonten angesammelten Guthaben auf. Maßgeblich ist danach das Zuflussprinzip. Das heißt, dass auch diese Arbeitszeitkonten erst bei Auszahlung als Arbeitsentgelt an den Beschäftigten verbeitragt werden.

Fazit

Langzeitkonten bieten auch Arbeitgebern Vorteile. Sie erhalten ein Mehr an Arbeitszeit des Arbeitnehmers und sparen Liquidität, da sie die Arbeitszeit nicht sofort vergüten müssen. Allerdings sollten wegen der verschärften Insolvenzsicherungspflicht sowie der Haftung des Arbeitgebers Langzeitkonten sorgfältig vorbereitet werden. Es sind nicht nur arbeitsrechtliche Aspekte, sondern auch steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragen zu klären.

Thomas Kuschel

Mehr zum Thema

Den vollständigen Gesetzestext können Sie als PDF unter www.dak-firmenservice.de > praxis+recht Magazin herunterladen.

Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht

Kündigung nicht ohne Anhörung des Betriebsrates

**Bundesarbeitsgericht (BAG),
Urteil vom 03.04.2008, 2 AZR 965/06**

Der Betriebsrat ist in vielen Unternehmen ein wichtiger Bestandteil und Träger personalpolitischer Entscheidungen. Ihn in dieser tragenden Rolle zu vernachlässigen, kann bei einer Kündigung schwerwiegende Folgen haben. Nicht nur allein die Beteiligung, sondern auch der richtige Zeitpunkt sind dabei von zentraler Bedeutung.

Der Fall

Dem Kläger, als Kraftfahrer bei der Beklagten beschäftigt, war nach seinem Arbeitsvertrag die Ausübung einer Nebentätigkeit nicht gestattet. Ab März 2004 meldete sich der Kläger wiederholt krank. Gleichzeitig betrieb der Kläger seit April 2004 eine Gaststätte. Im Rahmen von Detektiermittlungen stellte das beklagte Unternehmen fest, dass der Kläger während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit dort Gäste bediente oder Geschirrspüler leerte. Daraufhin informierte die Beklagte den Betriebsrat am 1. Juni von einer beabsichtigten außerordentlichen und hilfsweise ordentlichen Kündigung. Am 2. Juni kündigte die Beklagte dem Kraftfahrer. Am 4. Juni erst gab der Betriebsrat auf der Betriebsratssitzung seine schriftliche Stellungnahme ab. Dabei änderte der Vorsitzende für seine Unterschriftsleistung das auf den beiden Anhörungsschreiben bereits eingetragene Datum „1. Juni“ auf den „4. Juni“ ab. Nach Zugang der schriftlichen Stellungnahme kündigte das Unternehmen dem Kläger am 7. Juni erneut. Der Kläger hielt beide Kündigungen für nicht wirksam und bekam vom Landesarbeitsgericht (LAG) recht.

So entschied das Bundesarbeitsgericht

Das Unternehmen legte beim Bundesarbeitsgericht gegen die Entscheidung des LAG Revision ein. Das BAG sah die Revision teilweise als begründet an. Die erste Kündigung sei unwirksam. Die zweite Kündigung scheitere hingegen nicht an einem Formfehler. Insoweit hob das Gericht das Urteil des LAG auf und verwies es zurück.

Die nach dem Betriebsverfassungsgesetz erforderliche Anhörung des Betriebsrates sei für die erste Kündigung nicht ordnungsgemäß erfolgt, da eine abschließende schriftliche Stellungnahme vor Ausspruch der Kündigung noch nicht vorgelegen hatte. Sie sei daher unwirksam. Deshalb gab das oberste Gericht dem Unternehmen nicht recht.

Die zweite Kündigung sei jedenfalls nicht deshalb unwirksam, weil das Kündigungsrecht durch die erste Kündigung „verbraucht“ sei. Sinn der Anhörungspflicht sei es, dass der Betriebsrat auf den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers fristgerecht Einfluss nehmen könne. Das sei im vorliegenden Fall für die zweite Kündigung auch gewährleistet gewesen. Bei der schriftlichen Anhörung zu dieser Kündigung wäre dem Betriebsrat bewusst gewesen, dass er zu einer noch auszusprechenden Kündigung gehört werde. „Durch die Eintragung des Datums 4. Juni habe der Betriebsrat – so das BAG – unmissverständlich zu erkennen gegeben, dass die vor dem 4. Juni 2004 angefallenen Geschehnisse keinerlei Bedeutung mehr hatten.“ Auch die Tatsache, dass der Betriebsrat der Kündigung vom 2. Juni 2004 widersprach, sei Zeichen dafür, dass er über eine noch auszusprechende Kündigung entscheide.

Grundsätzlich könnten die vom Unternehmen geäußerten Vorwürfe als ausreichende Kündigungsgründe angesehen werden. Da aber diesbezüglich dem Gericht keine ausreichende Tatsachenfeststellungen vorlägen, werde der Rechtsstreit an die Vorinstanz (LAG) zurückverwiesen.

Fazit:

- Nehmen Sie die Rolle des Betriebsrates im Rahmen von Kündigungsmaßnahmen immer ernst und beachten Sie Reihenfolgen und Fristen.
- Nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz ist eine ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung unwirksam. Der Betriebsrat muss dem Arbeitgeber etwaige Bedenken gegen die beabsichtigte ordentliche Kündigung innerhalb einer Woche schriftlich mitteilen, bei einer außerordentlichen Kündigung spätestens innerhalb von drei Tagen.
- Eine vor Ablauf der Frist ausgesprochene Kündigung ist unwirksam, es sei denn, der Betriebsrat hat zuvor seine Stellungnahme abgegeben.
- Eine außerordentliche Kündigung könnte gerechtfertigt sein, wenn ein Arbeitnehmer einer anderen Tätigkeit nachgeht, solange er arbeitsunfähig krankgeschrieben ist. Denn diese Tätigkeit könnte zum einen darauf hinweisen, dass die Krankheit tatsächlich nicht vorliegt und so das Vertrauensverhältnis unwiederbringlich gestört ist. Zum anderen könnte die Heilung einer wirklich vorliegenden Krankheit durch anderweitige Tätigkeiten verhindert werden.

Cornelia Morick

Aktuelle Fachliteratur



Bleiben Sie souverän und lösungsorientiert!

Jeder ist am Arbeitsplatz gelegentlich unbequemen Fragen oder Angriffen ausgesetzt. Wer schlagfertig kontert, wird zwar von Außenstehenden bewundert, macht sich beim Kontrahenten aber unbeliebt. Nicht selten folgt der Gegenschlag, und der anfängliche Sieger wird schnell zum Verlierer. Auf Dauer wirkungsvoller sind Strategien, die eine Eskalation verhindern und zu Lösungen führen.

Wie man souverän reagiert und sich in Konfliktsituationen behauptet, erklärt die renommierte Trainerin Gudrun Fey in ihrem neu aufgelegten Ratgeber „Gelassenheit siegt!“. Sie legt dar, warum es oft so schwer ist, gelassen zu reagieren, und gibt Ratschläge, wie man sein Selbstbewusstsein und die innere Ruhe stärken kann. Sie zeigt, wie man auf Vorwürfe angemessen reagiert und mit verdeckten Aggressionen, Mobbing oder Beschwerden souverän umgeht. So trainiert der Leser „Annäherungsverhalten“ statt „Vermeidungsverhalten“, denn Flucht führt ebenso wenig zum Ziel wie aggressive Gegenwehr. Dabei kommt es oft gar nicht auf Schnelligkeit an: Wer Abstand und Zeit gewinnt, kann dann handeln, wenn es passend erscheint, und sich vorbereiten. Mit Formulierungshilfen, anschaulichen Beispielen und vielen Praxistipps.

Gudrun Fey: Gelassenheit siegt!, 11. Auflage 2008, 192 Seiten, 9,95 €, Walhalla Fachverlag, ISBN: 978-3-8029-4525-0



Alle wichtigen Informationen zur GmbH-Reform

Mit dem Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG) erlebt die GmbH die tief greifendsten Änderungen seit ihrer Schaffung im Jahr 1892. Das Autorenteam der Rechtsanwalts-gesellschaft PricewaterhouseCoopers Legal erläutert in dem praxisbezogenen Leit-faden alle relevanten Neuerungen zu GmbH, Mini-GmbH, Limited und der Europäischen Privatgesellschaft (EPG). Das Buch gibt Empfehlungen zur Gründung und Verfassung einer Gesellschaft mit unterschiedlichen Gestaltungsalternativen. Es zeigt unter anderem die Voraussetzungen für den Erwerb von Geschäftsanteilen auf und erklärt die Neuregelungen für Gesellschafterdarlehen und kapitaler-setzende Nutzungsüberlassungen. Der Leitfaden verzichtet durchgängig auf theorielastige Ausführungen. Er konzentriert sich durch rechtsformvergleichende Übersichten, anschauliche Grafiken und zahlreiche Umsetzungschecklisten vielmehr darauf, die Möglichkeiten und Gefahren der Reform praxisbezogen auf den Punkt zu bringen.

Max Christian Lurati et al.: Das neue GmbH-Recht, 256 Seiten, 39,80 €, Rudolf Haufe Verlag, ISBN: 978-3-448-08444-3

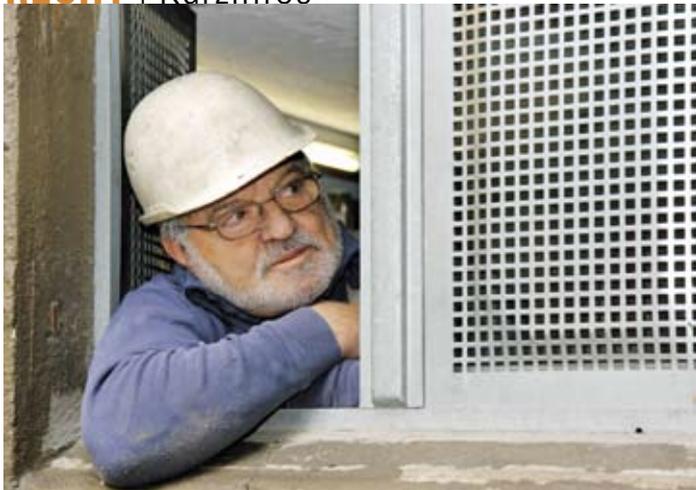


Kompakter Rechtsratgeber für Familienunternehmen

Familienunternehmer und -unternehmerinnen treffen häufig Geschäftsentscheidungen, die ihr persönliches Umfeld direkt betreffen. Das macht die Betriebsorganisation und Zukunftsplanung zu einer sensiblen Angelegenheit. So braucht ein Familienunternehmen, an dem nahe Angehörige, insbesondere Ehegatten und Kinder, beteiligt sind oder mitarbeiten, eine rechtzeitige und eindeutige Regelung für die Zeit nach dem Ausscheiden des Chefs oder der Chefin. Das Thema Erbschaft und Nachfolge hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen, nicht zuletzt durch das neue Erbschaftssteuerreformgesetz.

Im Vordergrund des kompakten Bandes stehen praktische Gestaltungen der familienrechtlichen Verhältnisse einschließlich ehevertraglicher Regelungen und ihre steuerlichen Konsequenzen. Außerdem im Fokus: Gestaltungsmöglichkeiten bei der Unternehmensnachfolge und Zukunftssicherung der Folgegenerationen in Verbindung mit erbrechtlichen Überlegungen. Nützlich: Der Anhang enthält Muster zu ehevertraglichen Regelungen, Bestimmungen in Gesellschaftsverträgen über Nachfolge und Vererbung sowie testamentarische Vorsorgegestaltungen des Unternehmers.

Heinz Stehle, Norbert Leuz: Familienunternehmen gestalten, erhalten, vererben, 5. überarbeitete Auflage 2009, 233 Seiten, 39,95 €, Schäffer-Poeschel Verlag, ISBN: 978-3-7910-2794-4



Pendlerpauschale und Sozialversicherung

Das Bundesverfassungsgericht hat die seit dem 1. Januar 2007 geltende Regel, wonach Aufwendungen eines Arbeitnehmers für die Wege zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte erst ab dem 21. Entfernungskilometer als Werbungskosten behandelt werden, für unwirksam erklärt. Die Entscheidung der Karlsruher Richter wirkt sich auch sozialversicherungsrechtlich auf Fahrtkostenzuschüsse des Arbeitgebers aus. Arbeitgeber sind nun wieder berechtigt, Fahrtkostenzuschüsse für die Fahrt zwischen Wohnung und Arbeitsstätte bereits ab dem ersten Kilometer des Arbeitsweges pauschal zu versteuern. In der Folge zählen diese pauschal versteuerten Einnahmen des Beschäftigten nicht mehr zum Arbeitsentgelt. Sozialversicherungsbeiträge sind darauf nicht zu entrichten.

In den laufenden Monaten stellt eine Umstellung auf die Beitragsfreiheit kein Problem dar. Wenn noch eine rückwirkende Pauschalbesteuerung durch das Betriebsstättenfinanzamt erfolgt, tritt jedoch auch für zurückliegende Zeiträume Sozialversicherungsfreiheit ein.

Grundsätzlich ist in diesen Fällen ein Erstattungsanspruch gegeben. Die DAK möchte die Beitragserstattung so unbürokratisch wie möglich vornehmen. Deshalb sollen die zu Unrecht gezahlten



Sozialversicherungsbeiträge ab 2007 mit dem laufenden Beitrag verrechnet werden.

Es ist ausnahmsweise eine Verrechnung über den Zeitraum von 24 Monaten hinaus zulässig. Allerdings muss die Abrechnung bis Dezember 2009 erfolgt sein. Wegen der Einführung des Gesundheitsfonds ab Januar 2009 ist zu beachten, dass Berichtigungen für die Zeit bis Dezember 2008 in Korrektur-Beitragsnachweisen unter Angabe des Zeitraumes zu dokumentieren sind. Der Weg der Verrechnung ist nur für Arbeitnehmer möglich, die zwischenzeitlich keine Entgeltersatzleistungen erhalten haben. Für Personen, die zum Beispiel Krankengeld bezogen haben, ist ein gesonderter Erstattungsantrag bei der Krankenkasse zu stellen.

Zuletzt noch eine Klarstellung: Ein gesteigener Werbungskostenansatz für Aufwendungen zwischen Wohnung und Arbeitsstätte bei der Einkommensteuer hat keine Auswirkungen auf die zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge. Die Sozialversicherungsfreiheit hat nur auf Fahrtkostenzuschüsse des Arbeitgebers Auswirkungen, die tatsächlich pauschal besteuert werden.

Rechtsgrundlagen: § 40 Abs. 2 S. 2 Einkommensteuergesetz, § 1 Abs. 1 Nr. 3 i. V. m. S. 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung, Besprechungsergebnis der Spitzenverbände zur Pendlerpauschale vom 12. Dezember 2008.

Rentner mit Job erhalten auf Antrag Geld zurück

Rentner mit versicherungspflichtigem Job können sich ihre Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge aus der Rente teilweise erstatten lassen. Voraussetzung: Die gesamten Jahreseinkünfte – zum Beispiel durch Arbeitsentgelte, Versorgungsbezüge, Leistungen der Arbeitsagentur oder Renten – übersteigen die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung. Eine Erstattung erfolgt ausschließlich auf Antrag des Arbeitnehmers.

Erstattungsfähig sind nur die vom Rentner selbst bezahlten Beiträge für den Teil der Rente, der die Beitragsbemessungsgrenze übersteigt. Das Arbeitsentgelt wird dagegen von der Beitragserstattung nicht berührt. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung beträgt für das Jahr 2008 43.200 € beziehungsweise monatlich 3.600 €.

! Weitere Informationen mit ausführlichen Rechenbeispielen finden Sie unter www.dak-firmenservice.de > aktuelles praxis+recht Magazin oder in Ihrer DAK-Geschäftsstelle.

Knappschaft-Bahn-See erhöht die Umlagesätze

Die Umlage 1 für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit ist ab dem 1. Januar 2009 von 0,1 Prozentpunkte auf 0,6 % des Bruttoarbeitsentgelts angehoben worden. Die Umlage 2 für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft wurde bis Ende des Jahres 2008 nicht erhoben und beträgt seit dem 1. Januar 2009 0,07 %.

! Aktuelle Informationen unter www.minijob-zentrale.de

Gesundheitsreport 2009

Doping am Arbeitsplatz

Für ihren Gesundheitsreport 2009 hat die DAK die Krankschreibungen von mehr als 2,5 Millionen berufstätigen Mitgliedern analysiert. Schwerpunktthema des diesjährigen Berichts: die Einnahme von leistungssteigernden Medikamenten am Arbeitsplatz.

Das wichtigste Ergebnis zuerst: Der Krankenstand ist im zweiten Jahr in Folge geringfügig gestiegen. Dennoch befindet er sich im Vergleich zu den Vorjahren noch auf einem relativ niedrigen Niveau. Insgesamt stieg der Krankenstand 2008 auf 3,3 %, während er 2007 noch bei 3,2 % lag. Im Durchschnitt fehlten DAK-Versicherte 2008 11,9 Tage am Arbeitsplatz – gegenüber 11,5 Tagen im Jahr davor. 47,6 % aller Arbeitnehmer reichten 2008 mindestens eine Krankmeldung ein. „Es gibt keinen Grund, hieraus eine Trendwende herbeizureden, da das Niveau weiterhin niedrig

ist“, kommentiert DAK-Chef Prof. Dr. Herbert Rebscher die Entwicklung.

Drei Krankheitsarten verursachen mehr als die Hälfte des Krankenstandes. Die häufigste Erkrankung sind weiterhin Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems. Auf sie entfallen mehr als ein Fünftel aller Krankheitstage. An zweiter Stelle stehen Erkrankungen der Atemwege mit einem Anteil von 16,7 %, gefolgt von Verletzungen mit 14,1 % der Krankheitstage.

Alarmierend ist die Entwicklung der psychischen Krankheiten. Sie legten 2008 im Vergleich zum Vorjahr mit 7,9 % überproporti- ▶

► onal zu. Zwischen 1998 und 2008 stieg der Anteil am Krankenstand um gut 60 % von 6,6 auf 10,6 %. „Insbesondere chronischer Stress in der modernen Arbeitswelt ist ein ernsthafter Risikofaktor für seelische Krankheiten“, betont DAK-Vorstand Prof. Dr. Rebscher.

Die Arbeitswelt wandelt sich

Eine Ursache für die höhere Stressbelastung ist die sich wandelnde Arbeitswelt: Arbeit wird durch die sich rasch entwickelnden Informations- und Kommunikationstechnologien zunehmend orts- und zeitflexibel sowie lösungs- und projektorientierter. So wie sich das Arbeitsleben zunehmend flexibilisiert, unterliegen Arbeitnehmer auch wachsenden Anforderungen wie dem Umgang mit Unsicherheit, Wettbewerb und Termindruck.

Damit hängt die berufliche Leistungsfähigkeit in der modernen Arbeitsgesellschaft nicht mehr nur von den körperlichen, sondern zunehmend mehr von den kognitiven und psychischen Ressourcen ab. Hierzu gehören: schnelle Auffassungsgabe, gutes Erinnerungsvermögen, lebhaftes Kreativität und fokussierte Aufmerksamkeit neben Ausdauer und Stressresistenz.

Der Anspruch der Menschen an sich selbst, immer leistungsfähiger zu sein, hat in den letzten Jahren zugenommen. Greifen Beschäftigte aber aufgrund der erhöhten psychischen Belastungen in der Arbeitswelt auch zu aufputschenden, konzentrationssteigernden oder beruhigenden Arzneien? Die DAK hat das im Sport heftig diskutierte Thema Doping jetzt auch in der Arbeitswelt näher untersucht. Sie bat namhafte Experten aus Wissenschaft und Praxis um Einschätzungen über Hintergründe und führte eine repräsentative Befragung bei rund 3.000 Arbeitnehmern im Alter von 20 bis 50 Jahren durch.

Ergebnis des Reports: Vier von zehn Beschäftigten wissen, dass Medikamente gegen alters- und krankheitsbedingte Gedächtnisstörungen oder Depressionen auch bei Gesunden wirken können. Zwei von zehn Befragten meinen, dass die Risiken dieser Arzneimittel im Vergleich zum Nutzen vertretbar sind. Nahezu genauso viele (18,5 %) kennen mindestens eine Person, die leistungssteigernde oder stimmungsaufhellende Medikamente ohne medizinische Erfordernis eingenommen hat. Deutlich weniger, nämlich jeder Zwanzigste, bestätigt, als Gesunder schon einmal mit derartigen Medikamen-

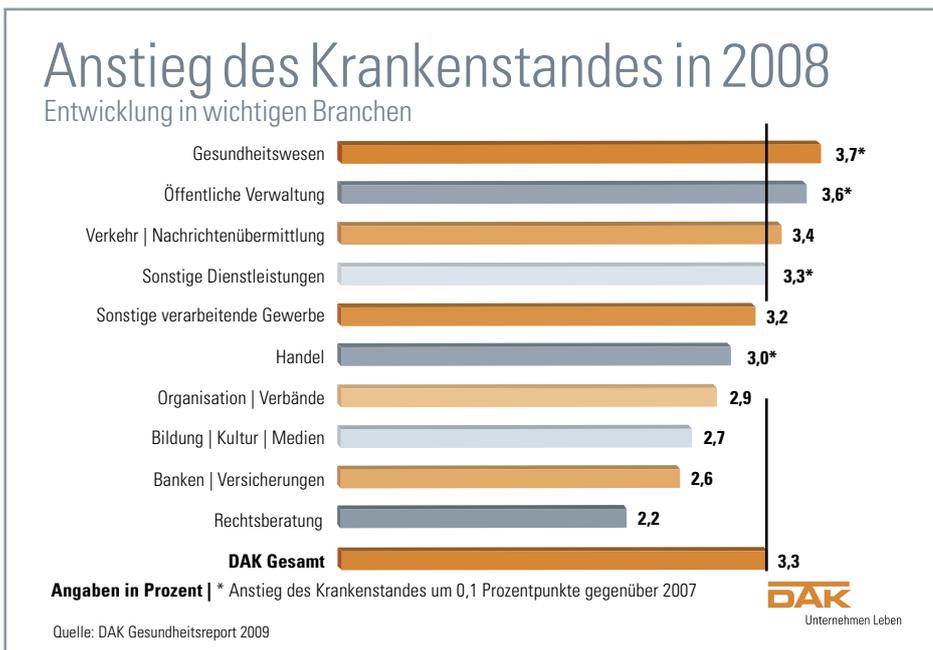
ten nachgeholfen zu haben. Dies sind immerhin gut zwei Millionen Beschäftigte in Deutschland. Knapp die Hälfte davon nehmen diese Medikamente regelmäßig und beziehen sie außerhalb der Apotheke. Etwa jeder Fünfte nennt als Bezugsquelle Kollegen, Freunde und die Familie, rund jeder Zehnte den Versandhandel.

Der Gesundheitsreport zeigt auch Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Männer neigen eher zu aufputschenden und konzentrationsfördernden Präparaten, Frauen bevorzugen beruhigende Mittel gegen depressive Verstimmungen und Ängste.

Verordnungen auch an Gesunde

Die DAK hat die Arzneimitteldaten von Antidepressiva, Mitteln gegen Demenz und die Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung sowie Betablockern analysiert und untersucht, inwieweit diese Mittel abweichend von ihrer Zulassung verordnet werden. Dabei wurden Verordnungs- und Diagnosedaten miteinander abgeglichen. Die Ergebnisse dieser Analyse geben indirekte Hinweise auf eine mögliche Fehl- und Überversorgung oder Medikamentenmissbrauch. Es liegt aufgrund der Daten nahe, dass Beschäftigte Medikamente auf eigenen Wunsch erhielten, um mehr zu leisten oder stressresistenter zu werden.

Die DAK möchte über die Gefahren des Missbrauchs dieser Medikamente frühzeitig aufklären. „Derzeit ist Doping am Arbeitsplatz zwar noch kein weitverbreitetes Phänomen, weil viele Menschen die Nebenwirkungen fürchten“, bilanziert DAK-Vorstandschef Prof. Dr. Herbert Rebscher. „In Zukunft wird sich durch die zunehmende Medikalisierung der Gesellschaft und nebenwirkungsärmere Medikamente die Entwicklung beschleunigen.“



Mehr zum Thema

Den kompletten Gesundheitsreport 2009 erhalten Sie als PDF zum Download unter www.dak.de > **Gesundheit** > **DAK-Gesundheitsreport** oder auf Anfrage bei praxis+recht als gedruckte Fassung.

Ein Mann für alle Datenfälle

Als erste deutsche Krankenkasse bestellte die DAK 1977 einen Datenschutzbeauftragten – noch bevor es zur gesetzlichen Pflicht wurde. Damals wie heute gilt: Dieser Job hat es in sich.

Sozialdaten sind sehr sensible Informationen“, sagt Jürgen Mayr. „Ihre Verarbeitung muss deshalb höchste Sicherheitsstandards erfüllen.“ Seit Mitte der 60er-Jahre ist Jürgen Mayr schon bei der DAK. Und seit 1997 ist er ihr oberster Datenschützer. Vier Kollegen stehen ihm zur Seite: Zwei arbeiten direkt im Sozialdatenschutz, zwei weitere kümmern sich um den Bereich der Informationssicherheit. Die Aufgaben des fünfköpfigen Teams basieren auf den gesetzlichen Grundlagen des Bundesdatenschutzgesetzes und des Sozialgesetzbuchs (SGB) – „Gebetbücher“ nennt Jürgen Mayr sie. „Über allem, was wir tun, stehen der sogenannte gesetzliche Erlaubnistatbestand und der Erforderlichkeitsgrundsatz.“

Sicherungsziele im Auge behalten

So dürfen personenbezogene Daten nur verarbeitet werden, wenn es gesetzlich erlaubt und absolut notwendig ist, erklärt der Datenschützer. Die Verarbeitung von Informationen werde so restriktiv gehandhabt wie erforderlich. „Selbst bei einfachen Outputs überprüfen wir zum Beispiel, ob wirklich das komplette Geburtsdatum gebraucht wird oder ob nicht das Jahr ausreicht. Und wenn die Krankenversicherungsnummer genügt, bleibt der Name geheim.“

Ein weiterer Auftrag der DAK-Datenschützer ist es, die acht im SGB X definierten technischen und organisatorischen Maßnahmen – kurz: Sicherungsziele – im Auge zu behalten. Dazu gehört zum einen die Zutrittskontrolle, etwa gegen unbefugten Zutritt zum Serverraum. Sie soll verhindern, dass Daten uner-

laubt gelesen, kopiert, verändert oder gelöscht werden. In den dritten Bereich der Zugangskontrolle fällt es, Computer per Log-in-Namen und Passwort zu sichern. Dass beim Datentransport nichts verschwindet oder unzulässig kopiert wird, ist Aufgabe der Weitergabekontrolle. Bei der Eingabekontrolle wird geprüft, welcher Mitarbeiter wann welche Daten eingegeben hat. Die Verfügbarkeitskontrolle wendet sich gegen die zufällige oder mutwillige Zerstörung von Unterlagen. Ein weiteres Ziel ist die Gewährleistung, die besagt, dass Informationen nur zweckgebunden verarbeitet werden dürfen. Ein wichtiger Aspekt in Zeiten des Outsourcings ist die Auftragskontrolle. „Wenn die DAK Aufgaben an externe Unternehmen auslagert, zum Beispiel die Adressierung der Mitgliederzeitschrift, müssen die Daten zweckgebunden und unter Beachtung der Sicherungsziele verarbeitet werden“, erklärt Jürgen Mayr.

Auch bei Projekten wie der elektronischen Gesundheitskarte (eGK) müssen sein Team und er sich um die Sicherheit der Daten kümmern. Die eGK bietet Versicherten die Option, eine Gesundheitsakte anzulegen, in der sie unter anderem Untersuchungsergebnisse und Arztbriefe speichern können. „Die Daten müssen sicher verschlüsselt sein. Ein Zugriff auf die Akte darf nur mit Zustimmung des Versicherten möglich werden“, betont er. Das gilt auch für die Krankenkasse und deren Mitarbeiter.

„Manchmal sind die Kollegen schon ein bisschen genervt“, gibt der Datenschützer zu. „Wir sitzen oft zwischen den Stühlen. Wir wollen einerseits die Erfüllung gesetzlicher Aufgaben nicht behindern, doch manchmal muss



Wacht über den richtigen Umgang mit sensiblen Sozialdaten: der oberste DAK-Datenschützer Jürgen Mayr.

man auch Stopp sagen.“ Aber, so stellt er fest: „Bei den Mitarbeitern hat die Sensibilität für den Datenschutz in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen.“ Der Experte und sein Team tragen dazu bei, indem sie die Belegschaft regelmäßig in Datenschutzfragen schulen und Handbücher verfassen.

Anruf nur im konkreten Betreuungsfall

Zudem rücken Medienberichte über Adresshandel und unerlaubte Werbung das Thema Datenschutz stärker ins öffentliche Bewusstsein. Um im Wettbewerb zu bestehen, ist es auch für Krankenkassen wichtig, ihren Versicherten gute Angebote zu machen. „Wir rufen unsere Versicherten in der Regel nur im konkreten Betreuungsfall an und wenn es die gesetzliche Pflicht der Aufklärung, Beratung oder Auskunft erfordert“, sagt Jürgen Mayr. Angebote, die darüber hinausgehen, dürfen Krankenkassen und andere Unternehmen nur an Kunden herantragen, wenn diese vorher ihr schriftliches Einverständnis mitgeteilt haben. „Wer Telefonwerbung macht, sollte also sicherstellen, dass die Einwilligung vorliegt“, rät Jürgen Mayr. Gegen nervige Telefon-, E-Mail- oder Postwerbung könnten Verbraucher sich unter anderem wehren, indem sie sich in eine sogenannte Robinsonliste eintragen lassen. „Wer sich auf einer solchen Schutzliste registriert hat, darf nicht mehr von Direktmarketingunternehmen kontaktiert werden“, sagt der Datenschutzexperte. Susanne Theisen



Die DAK sucht die fitteste Familie Deutschlands

Sind Sie in Ihrer Freizeit sportlich aktiv, joggen, spielen Fußball oder halten sich mit Yoga fit? Und Ihre Kinder sind genauso sportlich wie Sie? Dann los: Bewerben Sie sich bis zum 31. Mai 2009 und gewinnen Sie einen Trip für die ganze Familie vom 21. bis 23. August 2009 zur Leichtathletik-WM nach Berlin oder wertvolle sportliche Preise. Wir suchen keine Weltmeister, sondern Familien mit viel Teamgeist und Ausdauer, die auch mal ungewöhnliche Sportaktionen wagen, um fit und gesund zu bleiben. Schreiben Sie uns, warum gerade Ihre Familie den Titel „Deutschlands fitteste Familie“ verdient. Und vergessen Sie nicht, ein Foto beizulegen! Schicken Sie Ihre Bewerbung an: DAK, Kennwort „Sportfamilie“, Postfach, 20686 Hamburg. Oder mailen Sie Ihre Bewerbung an sportfamilie@dak.de (mit maximal zwei JPGs bis 200 dpi). Übrigens: Die kinderreichste Bewerberfamilie bekommt einen Extrapreis: eine Sportausrüstung im Wert von 300 €. Viel Glück!

i Mehr Infos auf www.dak.de im Bereich „Aktionen“

Termine aus dem DAK-Kalender von April bis Juni 2009*

Welt-Parkinson-Tag 11.04.2009	Deutsche Parkinson Vereinigung e.V., Bundesverband, Moselstraße 31, 41464 Neuss, Tel. 02131-74 02 70, E-Mail: parkinsonv@aol.com
Europäische Impfwoche 20.–26.04.2009	Info über http://www.euro.who.int
Tag des herzkranken Kindes 05.05.2009	Bundesverband Herzkranker Kinder e.V., Kasinostraße 66, 52066 Aachen, Tel.: 0241-91 23 32, E-Mail: BVHK-Aachen@t-online.de , Internet: www.bvhk.de
Welt-Asthma-Tag 05.05.2009	Global Initiative for Asthma (GINA), Internet: www.ginasthma.com
Tag gegen den Schlaganfall 10.05.2009	Stiftung Deutsche Schlaganfall-Hilfe, Carl-Bertelsmann-Straße 256, 33311 Gütersloh, E-Mail: info@schlaganfall-hilfe.de
Internationaler Tag der Familie 15.05.2009	WHO, Child Health and Family Planning Unit, CH-1211 Genf 27, Internet: www.who.int/home-page
Welt-Hepatitis-Tag 19.05.2009	Deutsche Leberhilfe e.V., Luxemburger Straße 150, 50937 Köln, Tel. 0221-282 99 80, Ansprechpartner: Achim Kautz, E-Mail: AKautz@leberhilfe.org , Internet: www.weltheepatitistag.info
Deutscher DKMS-Tag der Lebensspende 28.05.2009	DKMS Deutsche Knochenmarkspenderdatei, gemeinnützige Gesellschaft mbH, Scheidtweiler Straße 63–65, 50933 Köln, Tel. 0221-940 58 20, E-Mail: zager@dkms.de , Internet: www.dkms.de
Weltnichtrauchertag 31.05.2009	Bundesvereinigung für Gesundheit e.V., Michaela Goecke, Heilsbachstraße 30, 53123 Bonn, Tel.: 0228-987 27 18,
Internationaler Anti-Drogen-Tag 26.06.2009	United Nations Office on Drugs and Crime, Internationales Zentrum Wien, Postfach 500, A-1400 Wien, Internet: www.unodc.org

* alle Angaben ohne Gewähr



Testen Sie sich!

Wollen Sie mehr über sich und Ihr Wohlbefinden erfahren? Dann testen Sie sich! Auf der Internetseite der DAK finden Sie einen Selbsttest mit fünf persönlichen Fragen zu Ihrem Stimmungsverhalten. Der Fragebogen basiert auf dem Standard der Weltgesundheitsorganisation (WHO).

i Den Selbsttest finden Sie auf der Startseite www.dak.de im Bereich „Aktuelles“.

Neun Fragen und Antworten



„Fragen Sie Ihre Krankenkasse“ – so lautet die Aufforderung von Bundesgesundheitsministerium, Stiftung Warentest und Verbraucherzentrale an alle gesetzlich Versicherten. Neun Millionen sogenannte „Check-Karten“ werden im Rahmen dieser Aktion in ganz Deutschland verteilt. Darauf sind Fragen zum Service- und Leistungsangebot der Krankenkassen. Das Ziel: die Versicherten für den Servicewettbewerb der Kassen zu sensibilisieren, der mit der Einführung des einheitlichen Beitragsatzes an Bedeutung gewonnen hat. Die

DAK ist hier gut aufgestellt und kann durch Qualität überzeugen.

i Die ausführlichen Antworten auf neun Fragen finden Sie unter www.dak.de oder direkt in Ihrer DAK-Geschäftsstelle.

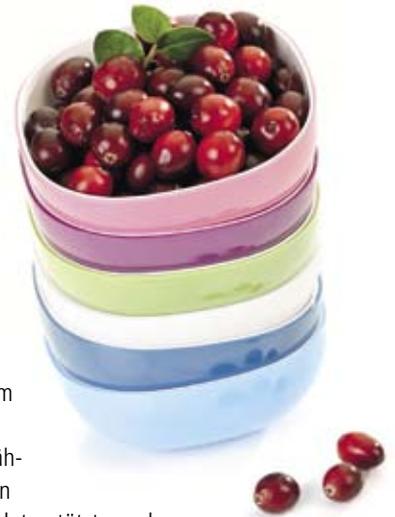
IT-Sicherheit der DAK erfüllt strengste Vorgaben des TÜV

Die IT der DAK erfüllt zum dritten Mal die hohen Sicherheitsstandards der internationalen Norm ISO 27001. Das hat die jährliche Überprüfung der Zertifizierungsanforderungen durch den TÜV Rheinland Secure-IT ergeben. Einen ganzen Tag untersuchten TÜV-Prüfer alle Aspekte beim Umgang der DAK mit sensiblen Daten. Bewertet wurden zum Beispiel die Vergabe von Zugangsberechtigungen für das IT-Personal, die Infrastruktur für die Notfallvorsorge und die vorhandenen Passwortregeln.

i Ein Porträt des obersten DAK-Datenschützers Jürgen Mayr lesen Sie auf Seite 35 in diesem Heft.

Motivation statt Frust

Gerade im Frühling haben gute Vorsätze Hochkonjunktur: wieder regelmäßig Sport treiben, mehr Obst und Gemüse essen. Doch leider ist es nicht so leicht, seinen Lebensstil zu ändern. Spätestens nach zwei bis drei Monaten wirft knapp die Hälfte aller Deutschen ihre Pläne wieder über Bord. Um persönliche Gesundheitsziele besser zu verwirklichen, bietet die DAK in diesem Jahr wieder spezielle Kurse an. Unter dem Motto „Motiviert – mit Methode“ lernen die Teilnehmer, wie man Ernährungs- und Bewegungsgewohnheiten einfach, aber effektiv ändern kann. Unterstützt werden sie dabei von geschulten Trainern, die ihnen zeigen, wie man sich selbst motiviert. Das Kursprogramm basiert auf Erkenntnissen der Motivationsforschung, nach denen es nicht genügt, einfach positiv zu denken. Sich nur vorzustellen, wie toll das Leben als aktiver, ernährungsbewusster Mensch wäre, reicht nicht aus. Wer sein Leben ändern will, muss sich auch mit den Hindernissen auseinandersetzen, die seinem Vorhaben im Weg stehen. Die Kurse, die an zwei Tagen (jeweils drei bis vier Stunden) im Abstand von vier Wochen stattfinden und noch zwei persönliche Telefonberatungen beinhalten, sind wissenschaftlich getestet. Fast überall sind sie sowohl für DAK-Kunden als auch für Versicherte anderer Krankenkassen offen. Die Teilnahme an „Motiviert – mit Methode“ kostet DAK-Kunden maximal 120 €. Die DAK-Geschäftsstelle vor Ort erstattet 75 €, sobald eine Teilnahmebescheinigung vorliegt.



i Sie wollen mitmachen? Informationen zu allen Kursorten finden Sie auf www.dak.de unter dem Stichwort „Gute Vorsätze“.

Anzeige

+++ www.dak-firmenservice.de +++ www.dak-firmenservice.de +++



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. Viel Spaß beim Lesen!

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?“

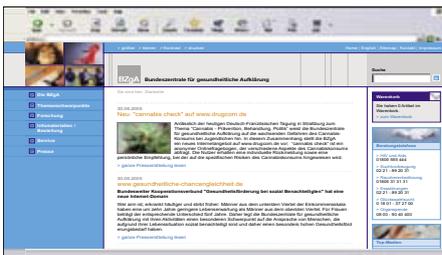
praxis+recht: Ihre Meinung ist uns wichtig!

**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.



www.bzga.de Surfen kann gesund sein!

- > Aidsprävention
- > Suchtprävention
- > Kinder- und Jugendgesundheit
- > Gesunde Ernährung
- > Organspende
- > Blutspende
- > Audiovisuelle Medien
- > Ausstellungen
und Mitmach-Parcours
- > Gesundheit und Schule
- > Forschung
- > Infomaterialien

Wir zeigen Ihnen, wie Sie vital und aktiv bleiben.

Wer informiert ist, bleibt gesund – deshalb klären wir Sie auf: mit Tipps zu einer gesunden Lebensweise und Hinweisen auf die Angebote des Gesundheitssystems. Ob Pubertät, Elternschaft oder Alter – wir unterstützen Sie bei den Herausforderungen jeder Lebensphase. Wir machen Sie auf gesundheitliche Risiken aufmerksam und zeigen Ihnen, wie Sie sich schützen können. Und wir sagen Ihnen, an welche Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen oder Menschen in Ihrem sozialen Umfeld Sie sich wenden können, wenn Sie einmal Hilfe brauchen. Alles unter **www.bzga.de**.

BZgA

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung

DAKdirekt 01801-325 325

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



Wir suchen Sie! Deutschlands fitteste Familie

Die Siegerfamilie fährt im August zur Leichtathletik-WM nach Berlin

Die weiteren Preisträger gewinnen Fahrräder, Trampoline, Wii-Konsolen mit Sportspiel & Balance Board, Crosstrainer...

Alle teilnehmenden Familien erhalten die DVD „Leben in Bestform“ mit Anleitungen für Sport, Spaß und Entspannung

Mehr Infos auf Seite 36 in diesem Heft
und im Internet unter www.dak.de



Können Sie mithalten?

Badminton, Inline-Skaten, Walking, Kicken oder Turnen: Auf wie viele Sportarten kommt Ihre Familie?



Bewerben Sie sich oder stimmen Sie mit ab: Im Juni wählen die DAK-Versicherten im Internet die Siegerfamilie. Sportliche Preise für die Gewinner und Sie als Jurymitglied.