

praxis + recht

DAK MAGAZIN
für Firmen und
Selbstständige



ARBEITSZEITMODELLE

Immer schön flexibel bleiben

Seite 13

DAK

Unternehmen Leben

PRAXIS

Mitarbeitergespräche: Wie Sie sich richtig darauf vorbereiten

Seite 6

RECHT

Wenn die Kinder krank sind: Welche Rechte Eltern haben

Seite 26

SERVICE

Die Neue Grippe kommt: Auch Firmen sollten jetzt vorsorgen

Seite 33



Unternehmen Leben

Optimal behandelt. Schneller fit.

Die DAK, Deutschlands innovativer Krankenversicherer, bietet ausgezeichnete Leistungen, die Sie schneller fit machen: Zum Beispiel garantiert unser Spezialisten-Netzwerk aufeinander abgestimmte Qualitätsangebote. So wird die Behandlungsdauer nach Operationen verkürzt. Denn wir wollen, dass Sie Ihr Leben lieben. Jederzeit.

www.dak.de

Jetzt zur
DAK-Qualität
wechseln!



ICH
LIEBE
MEIN
LEBEN



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

Bei uns steht Qualität im Mittelpunkt

Vor wenigen Tagen hat Deutschland gewählt – nun bleibt abzuwarten, wie die neue Bundesregierung die vor knapp einem Jahr verabschiedete Gesundheitsreform weiter voranbringen wird. Handlungsbedarf besteht auf jeden Fall, denn zum jetzigen Zeitpunkt lassen sich die Auswirkungen der aktuellen Krise auf die finanzielle Ausstattung des Gesundheitswesens noch nicht endgültig einschätzen. Die Prognosen sind sehr unterschiedlich – es bleibt also spannend, in welche Richtung sich das Gesundheitssystem verändern wird.

Wir bei der DAK nutzen aber die Zeit und die Spielräume, die uns die Politik vorgibt. Die Qualität der Versorgung stellen wir in den Mittelpunkt unseres Handelns. Gesundheit ist eine sehr individuelle Sache – und so behandeln wir sie auch. Wir kümmern uns individuell um unsere Kunden und knüpfen Netzwerke mit Partnern, die im Krankheitsfall für eine optimale Behandlung sorgen.

Ziel des neuen Gesundheitsministeriums muss es sein, den finanziellen Druck aus dem System zu nehmen und das solidarisch gewachsene Gesundheitssystem konsequent wettbewerbsfähig weiterzuentwickeln. Im Mittelpunkt des Wettbewerbs muss dabei eine qualifizierte und wirtschaftliche Versorgung stehen. Wir sind davon überzeugt, dass sich auch im Gesundheitswesen letztlich Qualität durchsetzen wird.

INHALT



26

Kinder krank

Welche Rechte Eltern haben

praxis + recht - Serie

Ergonomie am Arbeitsplatz



10

Neue Serie: Ergonomie

Wie ein optimaler Bürostuhl aussehen sollte



13

Arbeitszeitmodelle

Flexible Beschäftigungsmodelle liegen im Trend

PRAXIS

Mitarbeitergespräche

6 Reden ist Gold Was Vorgesetzte bei Mitarbeitergesprächen beachten sollten

Serie: Ergonomie

10 Sitzen Sie richtig? Wodurch sich ein guter Bürostuhl auszeichnet

Kurzinfos

12 Vom Rücken keine Ahnung ■ **Wüstenluft im Büro** ■ **Kein Stress nach dem Urlaub** ■ **Krankenstand steigt wieder**

RECHT

Arbeitsrecht

13 Immer schön flexibel bleiben Warum flexible Arbeitszeiten nicht nur Arbeitnehmern, sondern auch Firmen nützen

22 Schöne Bescherung Wichtige Regelungen rund ums Weihnachtsgeld

Sozialversicherung

18 Geld sparen, Zeit gewinnen Sozialversicherungsrechtliche Aspekte des sogenannten Flexi-II-Gesetzes

26 Hilfe, mein Kind ist krank! Was passiert, wenn das Kind eines Arbeitnehmers krank ist?

Steuerrecht

20 Teure Präsente vom Chef An vielen Geschenken verdient das Finanzamt mit

Kurzinfos

30 Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht Nichtraucherenschutz geht vor

31 Aktuelle Fachliteratur

32 Wenn der Arbeitgeber das Studium finanziert ■ **Datenschutz ist Chefsache** ■ **Neuer Krankengeldanspruch seit August**



33

6

Neue Grippe

Auch für Firmen gilt:
Vorsicht ja, Panik
nein

Mitarbeitergespräche

Wie Vorgesetzte sich gut vorbereiten können

SERVICE

Prävention

33 Hände waschen statt Panik machen
Schutzmaßnahmen gegen die Neue Grippe

35 Gutes Essen für gute Leistung Silke
Willms ist die Ernährungsexpertin der DAK

Kurzinfos

36 Zahnersatz zum Nulltarif ■ Termine aus dem DAK-Kalender ■ Beste Versorgung ■ Per Klick zum Traumjob ■ Modernste Technik für DAK-Kunden

38 Kontakt Alle wichtigen Telefonnummern

DAKdirekt
01801-325 325

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

Impressum

DAK Magazin praxis+recht 4_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
E-Mail: gerd.brammer@dak.de

Autoren
Ulrike Freitag, Andrea Heller, Katrin Kohlmeyer,
Thomas Kuschel, Cornelia Morick, Christian Ollick,
Martin Przegendza, Susanne Theisen, Andrea Toborg

Redaktionelle Mitarbeit
Nadine Kraft, Robert Sopella

Produktion und Gestaltung
muehlhaus & moers kommunikation gmbh
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 7. September 2009. Die Zeitschrift informiert über Themen überwiegend aus der Sozialversicherung und der Gesundheitsförderung. Sie wird dem Bezieher vierteljährlich kostenlos zugestellt. 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.

Reden ist Gold

Ein Unternehmen funktioniert, wenn alle Mitarbeiter ihre Aufgaben genau kennen und sie zuverlässig erledigen. Eine gute Grundlage dafür bieten regelmäßige Mitarbeitergespräche. In vielen Unternehmen gehören sie allerdings noch nicht zum Alltag. Was in den Köpfen dort noch ankommen muss: Reden ist mehr als Silber – und Schweigen ganz bestimmt nicht Gold.



Der neue Mitarbeiter erledigt seine Aufträge mit Feuereifer, schießt dabei aber meistens übers Ziel hinaus. Sein älterer Kollege weiß besser, wo's langgeht. In letzter Zeit arbeitet er aber oft unkonzentriert und wirkt auch sonst ziemlich unmotiviert. Dagegen macht die junge Assistentin keine Probleme. Da wäre mal ein Lob angebracht, verbunden mit dem Angebot, verantwortungsvollere Aufgaben mit mehr Entscheidungskompetenz zu übernehmen. Nicht dass sie noch auf die Idee kommt, sich woanders zu bewerben.

Wer Personalverantwortung trägt, kennt solche Gedanken und weiß, wie wichtig es ist, die Leistungen seiner Mitarbeiter im Auge zu behalten. Doch Beobachtungen zu machen, ist nur die halbe Miete, sie müssen auch kommuniziert werden. Das empfiehlt sich genauso für die Vereinbarung von Arbeitszielen. Mitarbeitergespräche geben Chefs die Möglichkeit, ihre Abteilungsleistung auf Kurs zu bringen – und zu halten.

Dialog zur Chefsache machen

Vorgesetzte tragen die Hauptverantwortung für eine gute Gesprächskultur in ihrer Abteilung. Dass bei vielen Nachholbedarf in Sachen Kommunikation besteht, geht aus einer Studie des süddeutschen Fortbildungsinstituts „Akademie für Führungskräfte“ aus dem Jahr 2008 hervor, für die 405 Manager und Managerinnen zu den Fähigkeiten ihrer Vorgesetzten auf diesem Gebiet befragt wurden. Während es für die fachlichen Fähigkeiten gute Noten gab, schnitten die Chefs der Chefs in den Kategorien „Kritik üben“ und „Feedback geben“ schlecht ab. Auch keine ihrer Stärken: sich im Gespräch zurücknehmen und den anderen seine Beweggründe erklären lassen – kurz gesagt: zuhören.

Viele Chefs meiden Mitarbeitergespräche und nennen als Grund gern Zeitmangel. Dahinter versteckt sich in vielen Fällen die Angst vor Konfrontation. Denn was, wenn man dem Gegenüber etwas Unangenehmes mitzuteilen hat? Was, wenn es zum Streit kommt? Und was tun, wenn Kritik am eigenen Führungsstil geäußert wird? Ohne Frage, Mitarbeitergespräche sind knifflig, und die wenigsten Chefs sind Naturtalente darin. Das Gespräch zu meiden oder seinen Willen gegen alle Widerstände durchzudrücken, ist allerdings keine clevere Alternative.

Wer eine Führungsposition anstrebt, sollte sich darüber im Klaren sein, dass neben der fachlichen Qualifikation eben auch Führungsqualitäten gefordert sind.

Es gibt viel zu besprechen

Sich kurz mit einem Mitarbeiter über einen laufenden Auftrag auszutauschen oder eine Information einzuholen, gehört zum Arbeitsalltag und zählt nicht als Mitarbeitergespräch. Bei Mitarbeitergesprächen heißt es, sich von der Routine zu lösen und die Zusammenarbeit in einem größeren Rahmen zu betrachten. Als Chef bereitet man sich inhaltlich am besten auf den Vieraugentermin vor, indem man aufschreibt, welche Themen angesprochen werden müssen. Danach trägt man die nötigen Informationen zusammen, sichtet sie und denkt anschließend über eine passende Argumentation nach. Wichtig: Vorgesetzte müssen sich schon vorher über ihr Wunschergebnis klar werden und mögliche Einwände ihres Gegenübers einschätzen können.

Je sorgfältiger die Vorbereitung, desto höher die Wahrscheinlichkeit, konstruktive Ergebnisse zu erzielen. Dabei – und bei der Strukturierung des Gesprächs – helfen vorformulierte Checklisten und Fragebögen (siehe Kasten). Allgemein gilt: Termine sollten langfristig vereinbart werden, damit beide Parteien sich darauf vorbereiten können. Als Ort sollte ein ruhiger Raum gewählt werden, wo Störungen ausgeschlossen sind.

Anlässe für einen Austausch unter vier Augen gibt es viele: die Rückkehr eines Mitarbeiters nach langer Krankheit, die Delegation von Aufgaben oder Abgangsgespräche, bei denen nach den Gründen für die freiwillige Kündigung eines Angestellten gefragt wird. Die Standards, die jeder Chef in seinem Repertoire haben sollte, sind das Zielvereinbarungs- oder das Jahresgespräch.

Die Grundlagen der Kommunikation

Für reibungslose Abläufe in einem Unternehmen ist es wichtig, dass jeder Mitarbeiter weiß, welche Erwartungen an ihn gestellt werden. In Zielvereinbarungsgesprächen erarbeiten sie zusammen mit dem Chef, welche Resultate sie in welcher Zeit erreichen sollen. Zum Beispiel,

Gespräche richtig führen

- 1. Die eigenen Ziele kennen.** Klare Aussagen kann nur machen, wer weiß, was er will.
- 2. Sich auf den Gesprächspartner einstellen.** Dazu gehören Fragen wie: Ist mir der Mitarbeiter sympathisch? Was weiß ich über ihn? Gibt es familiäre Probleme? Wie schätze ich die Meinung des Mitarbeiters über mich ein? Wie verliefen frühere Gespräche? Wo kann es zu Problemen kommen?
- 3. Strukturierte Vorbereitung.** Checklisten nutzen, frühere Zielvereinbarungen anhand von Zahlen und Fakten überprüfen, Gesprächseinstieg wählen, Zeit für Austausch und Diskussion einplanen. Gesprächsergebnisse protokollieren und dem Mitarbeiter als Abschrift zur Verfügung stellen.
- 4. Nachprüfen.** Um glaubwürdig zu bleiben, müssen Chefs die Aufgaben, die in den Gesprächen erarbeitet werden, regelmäßig überprüfen und dem Mitarbeiter Feedback geben.

den Gewinn bis zum Jahresende um ein Fünftel zu steigern oder ein neues Konzept für die Archivierung abgeschlossener Aufträge zu erarbeiten. Es ist wichtig, die Ziele eindeutig zu formulieren, den Weg dorthin aber dem Mitarbeiter zu überlassen. So kann er das Ziel in Eigenverantwortung erreichen – das steigert die Identifikation mit dem Job. Junge Kollegen brauchen mehr Anleitung als erfahrene, ihnen sollten Vorgesetzte deshalb häufiger Feedback geben. Für alle im Team gilt: Ziele sind als Herausforderung gedacht und sollen den Mitarbeiter anspornen. Sie müssen seinen Fähigkeiten angepasst sein, dürfen ihn nicht über-, aber auch nicht unterfordern.

Zielvereinbarungen sollten schriftlich festgehalten und eindeutig formuliert werden. Unverbindlichkeitswörter wie „sollte“ oder „müsste“ haben darin nichts zu suchen. Auch zu ▶

„Jeder zweite Chef hat's nicht drauf“

Dr. Joseph M. Fersch arbeitet seit über 30 Jahren als Unternehmensberater. An der Hochschule Rosenheim ist er ebenso lange Dozent für Personalführung, -beratung und Betriebspsychologie.

praxis+recht: Früher funktionierten Unternehmen auch ohne Mitarbeitergespräche. Braucht man sie überhaupt?

Dr. Joseph M. Fersch: Früher duldeten Vorgesetzte selten Widerspruch. Heute ist der Bildungsstand der Belegschaften deutlich höher und ihr Selbstbewusstsein größer. Militärischen Führungsstil akzeptieren sie zumindest innerlich nicht mehr. Unternehmen, die daran festhalten, riskieren hohe Quoten bei der inneren Kündigung – das beweisen Befragungen. Heute braucht man eine aufgeklärte Führung, die motiviert. Gut geführte Mitarbeitergespräche bewirken dabei sehr viel.

praxis+recht: Wie viele Chefs sind denn Naturtalente in der Gesprächsführung?

Dr. Joseph M. Fersch: Höchstens 10 bis 15 %. Weitere 25 % können durch Training eine gute Qualifikation erlangen. Mindestens jeder zweite Chef sieht sich aber zu sehr als Fachkraft

und ist nicht ins erfolgreiche Führen hineingewachsen, denn das ist eine besondere Fähigkeit neben der fachlichen Qualifikation. Wer das nicht kann – oder will –, sollte keine Position mit Personalverantwortung anstreben. Das geben aber nur ganz wenige zu. Sie wollen mehr Mitarbeiter, weil das mehr Prestige bedeutet, und glauben, Führung läuft so nebenbei.

praxis+recht: Warum landen ungeeignete Leute überhaupt in Führungspositionen?

Dr. Joseph M. Fersch: Viele Firmenleitungen nehmen einfach an, wer fachlich gut ist, kann bestimmt auch führen. Schließlich haben die Leute oft studiert, sind Ingenieure, Wirtschaftler, Juristen, Meister oder Ähnliches. Mit dieser Fehleinschätzung fängt das Problem an.

praxis+recht: Wie finden Unternehmen geeignetere Führungspersönlichkeiten?

Dr. Joseph M. Fersch: Sie sollten frühzeitig Potenzialanalysen durchführen, um herauszufinden, welche Mitarbeiter sich als Vorgesetzte eignen. Das kann man zum Beispiel über Auswahlverfahren laufen lassen. Wer sich bewährt, kann erste Führungsaufgaben übernehmen, zum Beispiel stellvertretend für den Chef



Dr. Joseph M. Fersch

oder für ein kleines Team. Gute Fachkräfte sollte man auch fachspezifisch einsetzen und nicht mit Führungsaufgaben überfordern.

praxis+recht: Gibt es eine goldene Regel bei der Gesprächsführung?

Dr. Joseph M. Fersch: Am Gesprächsbeginn sollte dem Mitarbeiter gesagt werden, was gut läuft und was optimiert werden sollte. Dann geht es um Details. Es ist wichtig, dass der Mitarbeiter auch seine Sichtweise darlegen kann. Am Ende sollte man in gutem Einvernehmen und mit klaren Zielen auseinandergehen.

► bedenken: Nur wer weiß, was er will, kann anderen Vorgaben machen. Vorgesetzte sollten sich deshalb vorher im Klaren über ihre eigenen Ziele für die Abteilung sein. Zielvereinbarungsgespräche bringen Vorteile für beide Seiten: Mitarbeiter fühlen sich informiert und an den Vorgängen im Unternehmen direkt beteiligt. Chefs sind immer im Bild, wer in ihrem Bereich an welchen Aufgaben arbeitet. Zudem wird die Leistung der Mitarbeiter messbar – Voraussetzung für ein konstruktives Feedback und gleichzeitig Grundlage für das Mitarbeiterjahresgespräch. Dort steht zunächst die Leistungsbeurteilung auf Grundlage vorheriger Vereinbarungen im Mittelpunkt. Was lief gut? Was schlecht? Danach geht es um die Entwicklung und Förderung des Mitarbeiters, etwa

durch Fortbildungen. Am Schluss steht die Vereinbarung der Ziele für das kommende Jahr.

Schwierige Situationen meistern

Unpünktlichkeit, Leistungsabfall, Alkoholprobleme – Gesprächsbedarf zwischen Chef und Angestelltem kann sich auch aufgrund schlechter Arbeit ergeben. Eine unangenehme Situation für alle Beteiligten. Hier kommen Vorgesetzte nicht weit, wenn sie als Kumpelchef auf Verständniskurs gehen oder aber cholerisch herumschreien. Beides verhindert die notwendige sachliche Auseinandersetzung mit dem eigentlichen Problem.

Kritikgespräche sind heikel, denn auf Fehler aufmerksam gemacht zu werden, ist für jeden Menschen im ersten Moment verletzend. Des-

halb ist hier besonderes Feingefühl geboten – jedoch ohne übertriebenes Streben nach Harmonie. In Kritikgesprächen punkten Chefs mit Sachlichkeit, Offenheit und Fairness. Dazu gehört, dass das Gespräch unter vier Augen geführt und die Probleme nicht mit unbeteiligten Dritten besprochen werden.

Die Kritik muss auf Daten und Fakten beruhen, damit der Mitarbeiter seinen Fehler verstehen und ihn – bei auseinandergelassenen Meinungen – akzeptieren kann. Kritikgespräche sollten dem Gegenüber aber auch die Möglichkeit einräumen, sich zu verteidigen. Vom Chef ist dann aktives Zuhören gefordert. Sind alle Argumente und Gründe genannt und der Konflikt im besten Fall beigelegt, geht es an die Problemlösung. Vorgesetzte definieren erneut ihre

Erwartungen an den Mitarbeiter und überprüfen nach ein paar Wochen, ob der Fehler behoben wurde.

Bei hartnäckigen Konflikten macht es Sinn, eine dritte Person zum Gespräch hinzuzubitten, beispielsweise einen Vertreter des Betriebsrats oder den nächsthöheren Vorgesetzten. Das empfiehlt sich vor allem beim unangenehmsten aller Anlässe: dem Kündigungsgespräch. Kündigungen gehen in der Regel mehrere Abmahnungsgespräche voraus, bei denen Problem und Lösungsmöglichkeiten besprochen werden. Die Kündigung selbst sollte kurz gehalten werden. Nach einer sachlichen Begrüßung wird sie ausgesprochen und im Anschluss begründet. Diskussionen sind nicht mehr notwendig.

Fallen im Gespräch

An eine Grundregel sollten Chefs sich halten: Wer weniger spricht, erfährt mehr. Mitarbeitergespräche sollten nicht in Endlosmonologen des Vorgesetzten enden. Außerdem kommt es nicht nur darauf an, was man sagt, sondern auch, wie man etwas sagt. Grobe Schnitzer im Dialog sind zum Beispiel Aussagen wie „Sie sind immer unmotiviert“ – im Fachjargon „Sie-Botschaften“ genannt. Sie können praktisch nur als Vorwurf verstanden werden und würgen das Gespräch ab, bevor es überhaupt in Gang kommen kann. Der Mitarbeiter sieht keine Möglichkeit, sich zu rechtfertigen. Besser ist es deshalb, Beobachtungen offen zu formulieren, also sogenannte „Ich-Botschaften“ zu nutzen. Zum Beispiel: „Ich habe den Eindruck, Sie sind in letzter Zeit unmotiviert. Wie sehen Sie das?“ Dazu kann der Mitarbeiter etwas sagen, er kann die Vermutung abstreiten oder sie bejahen und Gründe dafür nennen – Voraussetzung für das Finden einer Lösung. Reagiert der Mitarbeiter jedoch aggressiv und mit Vorwürfen wie „Sie sind immer ungerecht“, heißt es: kühlen Kopf bewahren und nicht auf den gesuchten Streit einlassen. Die richtige Reaktion in so einer Situation ist eine ruhige Gegenfrage. Etwa: „Wieso denken Sie, ich bin ungerecht?“

Mitarbeitergespräche werden auch dadurch erschwert, dass die Gesprächspartner auf unterschiedlichen Stufen in der Firmenhierarchie

sind. Mögliche Folge: Vorgesetzte lassen ihren Machtvorsprung durchblicken, sodass die Mitarbeiter gehemmt sind und ihre Meinung nicht ehrlich sagen. Solche Gespräche sind Zeitverschwendung. Chefs sollten sich ihrer übergeordneten Stellung bewusst sein, ohne ihre Autorität zu verleugnen. Es gilt, sich aktiv um Offenheit und den Input des Gegenübers zu bemühen. Vor allem, indem sie Fragen stellen und unter anderem auch Rückmeldungen zu ihrer eigenen Arbeit einholen. Vorteil: Das Team fühlt sich gut informiert und am Geschehen im Unternehmen direkt beteiligt. Der Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, gibt das einen Schub. Regelmäßiger Austausch macht zudem die Handlungen eines Vorgesetzten nachvollziehbar – Gerüchtebildung, die auf Missverständnissen, Intrigen oder Frust beruht, kann so vorgebeugt werden.

Es gibt jede Menge Ratgeber für Führungskräfte, bis zum Rand voll mit guten Tipps. Sie können gute Impulse geben, unterm Strich zählt für Vorgesetzte aber: üben, üben, üben. In Führungsaufgaben wächst man hinein. Aber nur, wenn man sich ihnen stellt. ■



Der Praxisratgeber „Mitarbeitergespräche“ ist im Haufe Verlag erschienen. Zum Buch gehört eine CD-ROM mit Gesprächsleitfäden, Zielvereinbarungsformularen

und Beurteilungsbogen. Zu bestellen im Buchhandel unter ISBN 978-3-448-09769-6.

Mehr zum Thema

Checklisten im Internet: Auf der Website www.vorgesetzter.de des Verlags für die Deutsche Wirtschaft stehen verschiedene Checklisten zur Verfügung. Unter anderem finden Sie dort Formulare zum Jahres-, Feedback- und Konfliktgespräch.

Natur pur: Anti-Stress-Woche in der Lüneburger Heide

Bad Bevensen Hotel-Pension Marie-Luise



7 Tage 6 ÜN/Frühstück p. P. inkl. DAK Gesundheits + PLUS-Paket **ab 249,- €**

Die Lüneburger Heide: einzigartig in Europa. Idyllisch im Herzen der Heide: Bad Bevensen mit viel gesunder Vielfalt, z.B. der weitläufigen Jod-Sole-Therme-landschaft. Die Heideparks rund um den Ort sind ideal zum Wandern und Radfahren.

Die Hotel-Pension Marie-Luise, ein komfortables Haus mit WohlfühlPLUS, nur wenige Minuten von Kurzentrum und Kurpark. Eigene Massageabteilung, Fitnessraum, Restaurant, Wintergarten, Bibliothek, Liegewiese, Lift. Geräumige Zimmer mit Dusche/WC, Telefon, TV, Radio, Safe, Balkon oder Terrasse.

DAK Gesundheits + PLUS-Paket: 1x Fitness-Check up, 1x geführte Nordic Walking-Tour, 1x Ganzkörpertraining, 1x Rückentraining, 1x Ganzkörpermassage, 1x Ernährungsberatung, 1 Badekarte für die Jod-Sole-Therme inkl. Saunanutzung.

Buchungsnr.: WV5409

6 ÜN/Frühstück pro Person im DZ
Reisezeit A: 01.09. – 11.10.2009

Katalogpreis 439,- €
– gesundAktiv-Vorteil* 150,- €

Preis für DAK-Versicherte nur 289,- €

6 ÜN/Frühstück pro Person im DZ/EZ
Reisezeit B: 12.10. – 15.12.2009

Katalogpreis 399,- €
– gesundAktiv-Vorteil* 150,- €

Preis für DAK-Versicherte nur 249,- €

Anreise: täglich; EZ-Zuschlag Reisezeit A: 40,- €
pro 6 ÜN; zzgl. Kurtaxe – zahlbar vor Ort

* wird nicht aus DAK-Mitgliedsbeiträgen finanziert.

Einfach telefonisch buchen oder für Rückfragen:

0700 - 1150 10 22

(12 Cent/Min. aus dem Festnetz der dt. Telekom; Mobilfunktarife abweichend)

Weitere attraktive Reiseangebote mit gesundAktiv-Vorteil für DAK-Versicherte erhalten Sie in ihrer DAK Geschäftsstelle oder finden Sie im Internet unter www.gesundheitsplusreisen.de

gesund
AktivReisen

Kooperationspartner
der DAK

Laberstr. 42-48, 93161 Sinzing

Sitzen Sie richtig?

praxis + recht - Serie

Ergonomie am Arbeitsplatz

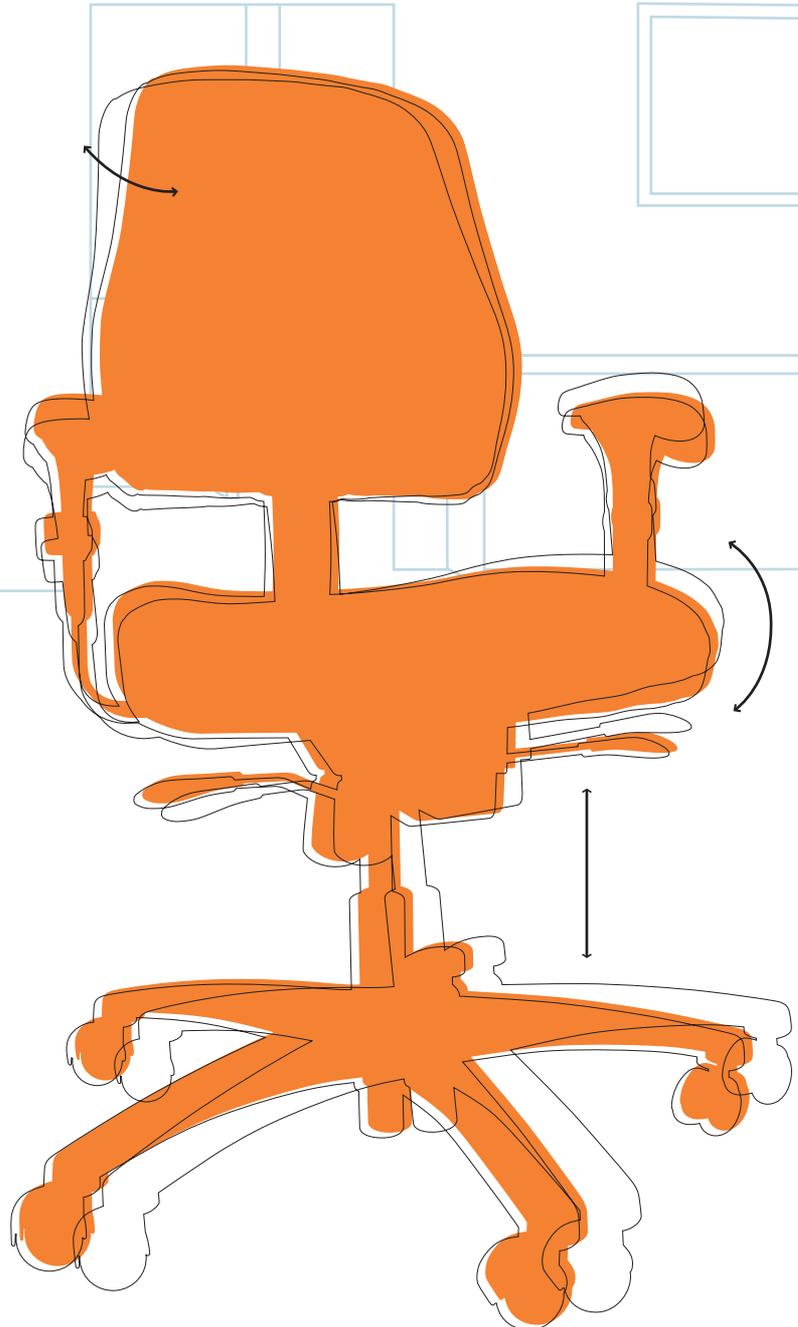
Die Ergonomie beschäftigt sich mit der Anpassung der Arbeitswelt an den Menschen. Ihr Ziel ist es, möglichst gesundheitschonendes Arbeiten möglich zu machen. Das ist gerade für Unternehmen interessant, denn ein ergonomisch gestalteter Arbeitsplatz minimiert Ausfälle wegen Krankheit und spart so Kosten. In der neuen Serie von praxis+recht erfahren Sie, wie Arbeitsplätze optimal eingerichtet werden. Im ersten Teil geht es um Bürostühle und richtiges Sitzen.

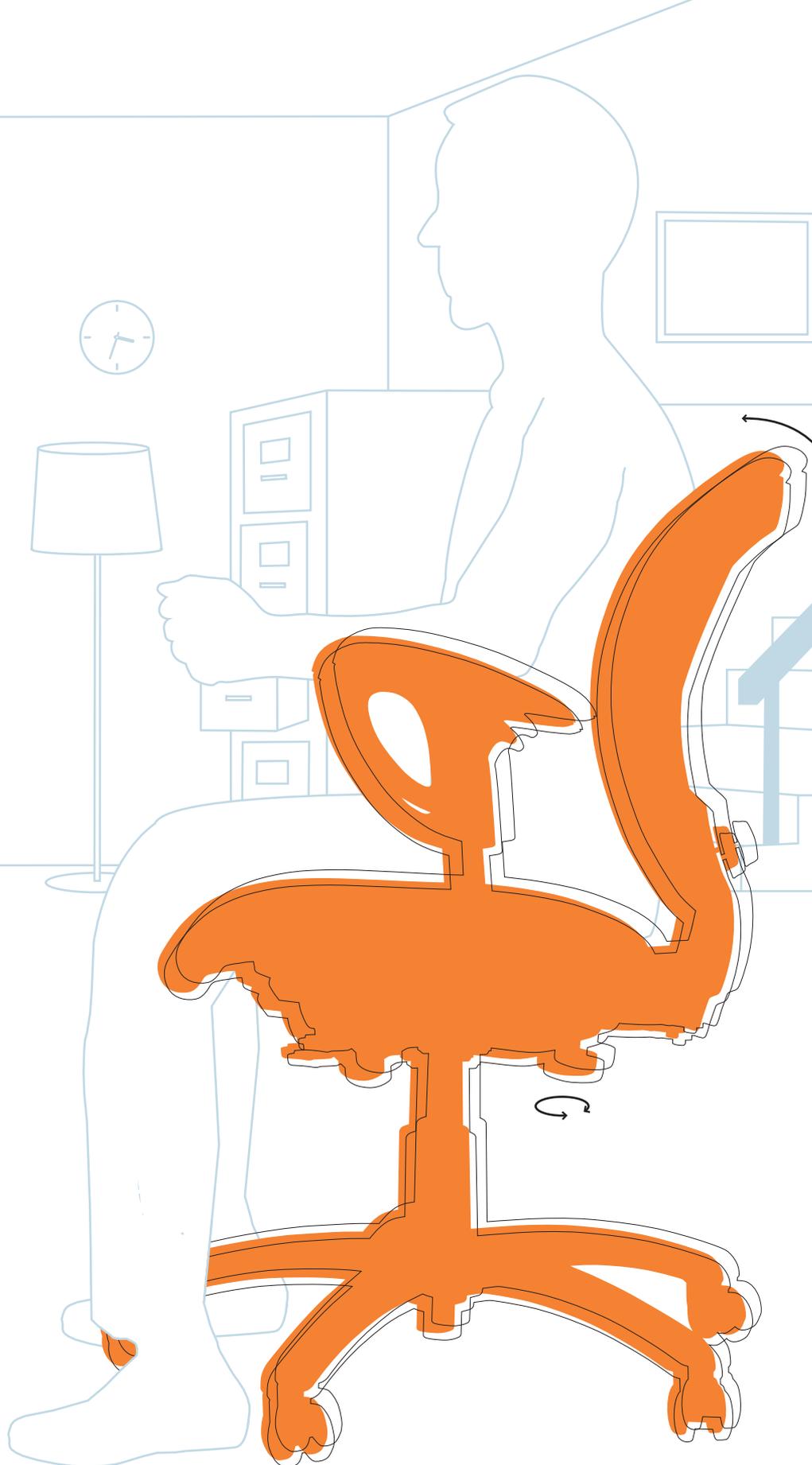
Still sitzen schadet

Langes, monotones Sitzen im Büro führt zu Verspannung und schadet dem Rücken. Dann zwickt es im Kreuz, zieht es im Nacken, oder eine Bandscheibe gerät aus der Form. Langzeitfolgen können Erkrankungen im Muskel-Skelettsystem sowie im Gefäßbereich sein. Gut eingestellte Bürostühle und regelmäßige Bewegung am Arbeitsplatz können helfen, diese Probleme zu vermeiden.

Was einen guten Bürostuhl ausmacht

Ein guter Bürostuhl muss den Körper stützen, dabei aber verschiedene Sitzhaltungen zulassen. Dafür braucht der Stuhl eine flexible und hohe Rückenlehne, die der Sitzposition folgt und den Rücken in jeder Position stützt. Idealerweise ist eine Lumbalstütze (Vorwölbung im unteren Rückenbereich) integriert. Auch eine höhen- und winkelverstellbare Sitzfläche, flexible Armlehnen, eine weiche Sitzfläche und an den Bodenbelag angepasste Rollen erleichtern gesundes Sitzen.





Richtig Sitzen will gelernt sein

Die Vorteile eines ergonomischen, individuell eingestellten Bürostuhls kommen nur zum Tragen, wenn der Benutzer die Vorteile des flexiblen Stuhls kennt und auch für sich nutzt. Wichtig ist vor allem dynamisches Sitzen, also die Sitzhaltung regelmäßig für kurze Zeit zu wechseln und die bewegliche Rückenlehne häufig zu nutzen. So werden die Muskulatur regelmäßig beansprucht und die Gefahr von Verspannungen reduziert.

Eine Frage der Einstellung

Da jeder Mensch anders gebaut ist, muss jeder Bürostuhl auf Größe und Gewicht des jeweiligen Benutzers ausgerichtet werden. Die Rückenlehne muss den unteren Rückenbereich beim aufrechten Sitzen unterstützen. Bei richtiger Sitzhöhe bilden Ober- und Unterschenkel einen rechten Winkel, und die Füße stehen auf dem Boden. Bei lockerer Schulterhaltung sollte ein leichtes Abstützen der Ellbogenpartie auf den Armlehnen möglich sein, Ober- und Unterarm bilden dann einen rechten Winkel.

Ein sesshaftes Volk

17 Millionen Deutsche arbeiten hauptsächlich im Sitzen. Nach 40 Berufsjahren mit jeweils 220 Arbeitstagen pro Jahr und sieben Stunden täglicher Arbeitszeit hat jeder von ihnen insgesamt 61.600 Stunden auf Bürostühlen verbracht (Daten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin).

Lohnende Investition

Ein guter ergonomischer Bürostuhl kostet meist deutlich mehr als 100 €. Gut investiertes Geld, denn günstigere Stühle haben laut Stiftung Warentest oft Sicherheitsmängel und sind auch ergonomisch nicht so empfehlenswert wie die teureren Modelle. Jeder Bürostuhl sollte zudem das GS-Zeichen für geprüfte Sicherheit tragen.

Vom Rücken keine Ahnung

Die Internetgeneration hat ihren blinden Fleck im Rücken: Zwar leiden fast zwei Drittel der unter 30-Jährigen gelegentlich unter Rückenschmerzen. Aber noch nicht einmal jeder Dritte kennt die häufigste Ursache dafür: Bewegungsmangel. Das ergab eine aktuelle Umfrage im Auftrag der DAK. Fast die Hälfte (47 %) der Befragten nennt falsches Heben oder Tragen als Hauptauslöser.



Krankenstand steigt wieder

Der Krankenstand der DAK-Versicherten ist im ersten Halbjahr 2009 auf 3,5 % gestiegen. In den ersten sechs Monaten 2008 lag er noch bei 3,2 %. Durchschnittlich fehlte ein Beschäftigter 6,4 Tage (2008: 5,9 Tage). Insbesondere Atemwegserkrankungen nahmen 2009 überproportional zu: 100 Versicherte blieben von Januar bis Juni durchschnittlich 133 Tage wegen Erkältung und Co. zu Hause. 2008 waren es mit 111 Ausfalltagen noch 20 % weniger. Auch psychische Erkrankungen legten mit 64 Tagen pro 100 Versicherte deutlich zu (Vorjahr 58). „Wir warnen vor voreiligen Schlüssen für das gesamte Jahr 2009“, kommentiert DAK-Chef Prof. Dr. Herbert Rebscher die Entwicklung. „Die Angst vor Jobverlust durch die Wirtschaftskrise, aber auch Einflüsse wie die Schweinegrippe oder nasskaltes Wetter im Herbst können den Krankenstand noch deutlich verändern.“ Um möglichst genaue Daten zu bekommen, hat die DAK in Kooperation mit dem IGES Institut eine vollständige Analyse der Krankmeldungen ihrer 2,6 Millionen erwerbstätigen Versicherten im ersten halben Jahr vorgenommen.

Wüstenluft im Büro

Augen, Haut und Immunsystem leiden unter trockenem Raumklima am Arbeitsplatz. Brennende Augen, gereizte Haut, kratzender Hals – trockene Luft am Arbeitsplatz belastet 80 % der Bürobeschäftigten. Sabine Winterstein, Expertin für betriebliche Gesundheitsförderung bei der DAK, weiß, warum: „Bürogeräte, Klimaanlage und die Heizung rauben der Luft die Feuchtigkeit.“

Stimmt das Raumklima nicht, leidet so mancher unter geschwollenen Augenlidern, brennenden und geröteten Augen sowie hoher Lichtempfindlichkeit. „Der Tränenfilm, der unsere Augenoberfläche schützt, verdunstet bei trockener Luft schneller. Der feine Staub in der Luft kann die Augen dann stark reizen“, erläutert die DAK-Expertin. Bleibt die Luft auf Dauer zu trocken, kann der Tränenfilm sogar reißen. Erkrankungen wie Lidrandentzündungen oder Bindehautinfektionen sind dann schmerzhaft. Tipp: Häufig blinzeln und bei geschlossenen Lidern die Blickrichtung wechseln – das frischt den Tränenfilm auf.

In trockener Büroluft leiden auch die Haut sowie die empfindlichen Schleimhäute in Nase, Rachen und Hals. Feine Staubteilchen und Mikroorganismen setzen sich in trockener Luft langsamer ab. Die Schleimhäute reagieren gereizt und fühlen sich wund an. Auch die Haut im Gesicht und an den Händen kann spröde und rissig werden. Hauterkrankungen wie Neurodermitis und Schuppenflechte verschlimmern sich gar durch trockene Raumluft. Tipp: Viel trinken hält Haut und Schleimhäute geschmeidig. Zwei Liter pro Tag müssen es sein.

Kein Stress nach dem Urlaub

Der Sommerurlaub ist vorbei, und der Alltag hat den Menschen wieder fest im Griff. Dieser Gedanke schlägt zur Zeit vielen auf die Stimmung. Die ersten Tage nach den Ferien empfinden sie als eine einzige Qual. Sie sind müde, antriebslos, schlafen schlecht und haben mit Kopfschmerzen zu kämpfen. Als Post-Holiday-Syndrom bezeichnen Psychologen dieses Krankheitsbild. Lange hat man sich auf den Urlaub gefreut, der dann wieder vorbei ist. Und der nächste Urlaub ist noch in weiter Ferne. „Um dem Blues nach dem Urlaub erst überhaupt keine Chance zu geben, ist es beispielsweise wichtig, nicht direkt vom Flughafen an den Schreibtisch zu hetzen“, rät DAK-Expertin und Diplom-Psychologin Frank Meiners. „Zwei oder drei freie Tage sollten schon zwischen Urlaubsende und Arbeitsbeginn liegen. Im Idealfall beginnt man an einem Mittwoch oder Donnerstag, damit das Wochenende nicht zu weit entfernt ist.“

Meistens dauert es einige Tage, bis das Leben wieder seinen gewohnten Gang geht. Im Übrigen gilt für alle Menschen mit einem Post-Holiday-Syndrom: Nehmen Sie Erinnerungen aus dem Urlaub einfach mit zur Arbeit. Eine Muschel vom Lieblingsstrand in der Schreibtischschublade, schöne



Nach dem Urlaub fällt die Arbeit oft schwer.

Fotos auf dem Schreibtisch oder als Bildschirmhintergrund am PC können helfen, dass man im Büro ein wenig länger in Urlaubsstimmung bleibt und in schönen Erinnerungen schwelgen kann. „Legen Sie zwischendurch immer wieder kleine Pausen ein. Das senkt den Stresspegel erheblich“, rät DAK-Diplom-Psychologin Frank Meiners. „Wichtig ist, nicht sofort wieder in den alten Trott zu verfallen!“

recht

Sozialversicherung

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte
des sogenannten Flexi-II-Gesetzes
Seite 18

Steuerrecht

An vielen Geschenken des Chefs verdient
das Finanzamt mit
Seite 20

Arbeitsrecht

Auf diese Regelungen müssen Sie beim
Weihnachtsgeld unbedingt achten
Seite 22



Immer schön flexibel bleiben

Mit Dienst nach Stechuhr können Unternehmen heute nicht mehr punkten. Angestellte wollen selbstbestimmter mit ihrer Zeit umgehen. Was zählt, ist Flexibilität. Das zwingt Arbeitgeber zum Umdenken – und kann für sie zum Vorteil werden.

Nach monatelangem Schuften für einen Großauftrag ist die Cheftexterin einer Werbeagentur ausgepowert. Kreativität: im Minusbereich. Die Lösung: Tapetenwechsel. Sie plündert ihr Langzeitstundenkonto und ist erst einmal für ein halbes Jahr raus. Der neue Programmierer ist fachlich ein Ass, hängt aber ziemlich in den Seilen, wenn er schon morgens im Büro erscheinen soll. Richtig in die Gänge kommt er erst abends, sein Arbeitstag beginnt deshalb meistens später. Work-Life-Balance

und Biorhythmus sind nur zwei Gründe, die die flexible Gestaltung der Arbeitszeiten für viele Menschen immer wichtiger machen. Besonders groß ist der Wunsch nach mehr Zeitsouveränität bei Berufstätigen, die Familie und Job besser unter einen Hut bringen wollen. Sei es, um die ersten Monate mit dem Nachwuchs hautnah mitzerleben, bei schönem Wetter spontan einen Nachmittag mit den Kindern zu verbringen oder um einen pflegebedürftigen Angehörigen zum Arzt zu ▶



► begleiten. Wenn Dienstbeginn und Feierabend nicht in Stein gemeißelt sind, kommt das auch Mitarbeitern zugute, die nebenher ein berufsbegleitendes Studium absolvieren oder als Ausgleich zur Arbeit ein Hobby betreiben.

Wie auch immer die individuelle Lebenssituation aussieht: Klassische 9-to-5-Jobs, die einen ans Büro fesseln, funktionieren für viele Arbeitnehmer nicht mehr – und müssen es auch nicht. Es gibt reichlich Alternativen von Gleitüber Teilzeit bis hin zu Lebensarbeitszeitkonten oder Telearbeit (siehe Kasten auf Seite 15). Oft haben neue Modelle es allerdings schwer, sich durchzusetzen. Vielleicht, weil unser Denken über Arbeit noch stark von jahrhundertealten Gewohnheiten bestimmt wird.

Vor der Industrialisierung bestimmte die Natur den Arbeitstag. Er begann mit dem ersten Hahenschrei und endete bei Einbruch der Nacht. Im Spätsommer, wenn die Ernte eingebracht werden musste, ruhte das Handwerk, und im Winter, wenn Schnee auf den Feldern lag, wurden Arbeiten nachgeholt, für die sonst keine Zeit war. Das Aufkommen der Fabriken löste den Menschen aus diesem Gefüge. Die Arbeitszeit passte sich dem Takt der Maschinen an, die nur Profit brachten, wenn sie in Betrieb waren – Zeit wurde Geld.

Bis in die 1970er-Jahre wurden Abweichungen von den starren, kollektiv geregelten Arbeitszeiten als betriebswirtschaftlicher Unsinn emp-

funden. Doch dann erfasste eine „Gleitzeitwelle“ die deutschen Büros, ausgelöst durch die zunehmend verstopften Straßen während der Rushhour. Die Arbeitgeber ließen sich nur ungern auf die Forderungen ein und schwächten die Gleitzeit durch lange Kernzeiten und begrenzte Gleittage-Möglichkeiten. In den 1980er-Jahren entdeckten Arbeitgeber, dass Flexibilisierung auch Vorteile für sie bringen konnte. Zum Beispiel dann, wenn bei schwankender Nachfrage mal mehr, mal weniger Arbeitskräfte benötigt werden.

Unheimliches Kontrollbedürfnis

Ganz verschwunden sind die Vorbehalte in den Führungsetagen aber scheinbar bis heute nicht. Vielen Unternehmen falle es schwer, die Arbeitszeit anders zu organisieren, sagt Marc-Alexander Danlowski vom Zeitbüro NRW, eine Initiative der Landesregierung, die Unternehmen in Fragen der modernen Arbeitszeitgestaltung berät: „Ich stelle immer wieder fest, dass es noch eine Menge Zurückhaltung bei der Flexibilisierung gibt. Einige Chefs haben beispielsweise ein unheimliches Kontrollbedürfnis und wollen, dass ihre Leute zwischen 9 und 17 Uhr alle anwesend sind.“ Er habe aber keinen Zweifel daran, dass flexible Systeme in Zukunft immer üblicher werden.

Dass moderne Arbeitszeiten kein Tabuthema mehr sind, belegen auch Studien. Aus der Um-

frage „Wettbewerbsfaktor Arbeitszeitgestaltung“ des Industrie- und Handelskammertags (DIHK) geht beispielsweise hervor, dass fast zwei Drittel der Betriebe „großen Wert auf eine flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeiten“ legen. Am beliebtesten sind laut DIHK flexible Wochenarbeitszeiten: 40 % der befragten Unternehmen nutzen sie. Gleitzeit mit Kernzeit und Jahresarbeitszeitkonten kommen in jeder dritten befragten Firma zum Einsatz. Im Vergleich dazu weit abgeschlagen: Telearbeit und Lebensarbeitszeitkonten. Sie gibt es laut DIHK nur in 8 beziehungsweise 3 % aller Fälle.

Nicht jede Branche kann flexibel sein

Auch das Statistische Bundesamt erhebt im Rahmen seines Mikrozensus regelmäßig Daten zur Erwerbstätigkeit in Deutschland. Demzufolge arbeiteten 2004 über die Hälfte der abhängig Beschäftigten in einer „flexiblen Arbeitszeitorganisation“. Der Teilzeitanteil lag bei 23 %; über Arbeitszeitkonten – die den langfristigen Ausgleich von Zeitguthaben durch Freizeit ermöglichen – verfügten 35 % der Frauen und 40 % der Männer.

Einen Aufwärtstrend bei der Vertrauensarbeitszeit verzeichnete 2006 der „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“ des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW). Laut ihm legte diese Option von 22,1 % im Jahr 2003 auf 51,4 % im Jahr 2006 zu. Jobsharing nutzten 14,3 % und Sabbaticals 12,3 % der befragten Unternehmen aus den Branchen Industrie, Finanzierung und Unternehmensdienstleistungen sowie sonstige Dienstleistungen.

Nicht jeder Branche fällt Flexibilität gleich leicht. Fabriken mit Schichtbetrieb, in denen durchlaufend am Fließband produziert wird, haben zum Beispiel nur begrenzten zeitlichen und örtlichen Spielraum. Telearbeit kommt hier gar nicht infrage. Und auch für Handwerker, die pünktlich auf der Baustelle erscheinen müssen, ist eine Gleitzeit mit Kernzeit kaum umsetzbar – was nicht bedeutet, dass es keine sinnvollen Alternativen für sie gibt. Modernisierte Arbeitszeiten können sich für sie sogar wettbewerbsstärkend auswirken. Beispiel: Branchen, die mit saisonalen Nachfrageschwankungen zu kämpfen haben, können die Flaute mit Jahresarbeitszeitkonten abfangen. Sind die Auftragsbücher leer, kann schnell reagiert und ►

Die wichtigsten flexiblen Arbeitsmodelle

Teilzeit

Ist die regelmäßige Wochenarbeitszeit niedriger als die Regelarbeitszeit vergleichbarer Vollzeitkräfte, handelt es sich um Teilzeitarbeit. Rechtliche Regelungen finden sich im Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Gleitzeit

Bei der Gleitzeitarbeit bestimmen die Arbeitnehmer ihre tägliche Arbeitszeit nach persönlichen Bedürfnissen und betrieblichen Belangen innerhalb von festgelegten Gleitzeitspannen selbst. Während der Kernarbeitszeit besteht Anwesenheitspflicht. Den Arbeitnehmern wird so die Möglichkeit gegeben, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit in einem vorgegebenen Rahmen frei zu wählen. In einem Gleitzeitkonto, dessen Höhe gedeckelt ist, werden die geleisteten Stunden hinterlegt. Je nach Ausprägung ist sowohl das Sammeln von positiven als auch negativen Zeitsalden möglich.

Jobsharing

Bei diesem Arbeitszeitmodell teilen sich zwei oder mehrere Personen einen Arbeitsplatz. Die meist Teilzeitbeschäftigten bestimmen dabei die Lage und Verteilung der individuellen Arbeitszeit in gegenseitiger Absprache.

Langzeitkonten

Langzeitkonten können sich auf die Jahresarbeitszeit oder auf die Lebensarbeitszeit beziehen. Sie dienen zum einen der Anpassung der Arbeitszeit an Auftragsschwankungen und zum anderen der Anpassung an die wechselnden Lebenssituationen der Arbeitnehmer. Es werden Zeitguthaben angespart, damit in Lebensphasen, in denen beispielsweise mehr Zeit für die Familie oder für Weiterbildung gebraucht wird, die Arbeitszeit unter Beibehaltung eines gleichmäßigen Gehalts reduziert werden kann. Sie ermöglichen aber auch einen früheren Eintritt in die Rente.

Vertrauensarbeitszeit

Im Rahmen einer Vertrauensarbeitszeitregelung verzichtet der Arbeitgeber auf die Kontrolle der Arbeitszeit und vertraut darauf, dass die Beschäftigten ihren vertraglichen Verpflichtungen auch ohne betriebliche Überprüfung nachkommen. Die Arbeitnehmer entscheiden eigenverantwortlich, wann sie ihre Aufgaben erfüllen, und erhalten volle Zeitsouveränität – allerdings im Rahmen der arbeits- und tarifvertraglichen Vereinbarungen. Dieses Arbeitszeitmodell soll von vornherein verhindern, dass die Beschäftigten ihre Zeit im Büro nur unproduktiv absitzen. Bei der Vereinbarung einer Vertrauensarbeitszeit ist die Aufzeichnungspflicht nach § 16 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes zu berücksichtigen.

Telearbeit

Im Rahmen der Telearbeit stehen die Arbeitnehmer in einem festen Anstellungsverhältnis, arbeiten jedoch zumindest einen Teil ihrer Arbeit vom heimischen Arbeitsplatz aus. Es werden dabei Kommunikationsmittel wie Computer, Fax und Telefon genutzt. Inhalte, Ziele und Terminvorgaben erfolgen in Absprache mit dem Unternehmen beziehungsweise im Team. Beliebt ist die alternierende Telearbeit, bei der der Mitarbeiter zum Teil zu Hause und zum Teil im Unternehmen arbeitet.

Sabbatical

Bei Sabbaticals handelt es sich um ein Freistellungsmodell, das zeitlich befristete Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit ermöglicht. Sie erlauben den Beschäftigten individuelle Wahl- und Gestaltungsmöglichkeiten, erfordern aber auch aktives Handeln bei der Durchsetzung im Betrieb. Die Verwendung kann frei gestaltet und mitten ins Erwerbsleben platziert werden. Ein Sabbatical kommt so insbesondere im Lebenslauf wechselnden zeitlichen Bedürfnissen und Anforderungen entgegen.

Anzeige

DAK ZusatzSchutz



Inkl. Leistungen für Zahnprophylaxe!

Besser vorsorgen. Statt bohren.

DAKplus Zahnvorsorge

Die DAK bietet umfassenden Schutz beim Zahnarzt. Dennoch müssen Sie bei Zahnprophylaxe oder besonderen Füllungen dazubezahlen.

Mit **DAKplus Zahnvorsorge** erhalten Sie Leistungen für

- Kunststoff-Füllungen in Zahnfarbe
- Wurzelbehandlungen
- Zahnprophylaxe

Das Beste:

Diesen Zusatzschutz können Sie **ohne Gesundheitsprüfung** abschließen!

Nur 6,90 EUR
im Monat!

DAKplus Zahnvorsorge ist die optimale Ergänzung zu Ihrem DAK-Schutz – und das zu einem äußerst attraktiven Preis-Leistungs-Verhältnis.

+++ Jetzt online abschließen +++

www.DAK-ZusatzSchutz.de

Infos anfordern unter
HanseMerkur Hotline

(01 80) 1 12 13 16

Montag bis Freitag von 8 bis 20 Uhr

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

► und Personal zurückgefahren werden. Die Auslastung wird optimiert.

Die Größe eines Unternehmens spielt für die Umsetzbarkeit moderner Modelle nur bedingt eine Rolle. „Es ist egal, ob ein Betrieb klein, mittel oder groß ist. Die größeren tun sich zwar leichter, Bedarf und Potenzial gibt es aber überall“, sagt Marc-Alexander Danlowski. Es sei nur häufig so, dass kleine Firmen im Alltagsgeschäft wegen Zeitdrucks, mangelnder personeller Ressourcen und fehlendem Know-how

nicht auf die Idee kämen, sich in dieser Richtung auszuprobieren. Verweigerungstaktiken werden seiner Meinung nach nicht aufgehen: „Letztendlich gibt der Markt den Unternehmen vor, ob sie es sich leisten können, weiterhin an starren Zeiten festzuhalten. Vor allem im Wettbewerb um gute Fachkräfte, die in diesem Bereich Entgegenkommen erwarten, wird ihnen das schaden.“ Wer ein neues Arbeitszeitmodell umsetzen will, muss sich intensiv mit den internen Abläufen im Unternehmen auseinan-

dersetzen und sich über seine Bedürfnisse klar werden. Das Zeitbüro NRW schlägt dazu ein Vorgehen in sechs Schritten vor: Am Anfang sollte demnach ein Gespräch zwischen Geschäftsführung, Personalvertretern, Betriebsrat und externen Beratern, die den Umstellungsprozess moderieren, stehen. Im Anschluss daran wird eine Arbeitsgruppe damit beauftragt, Ziele zu formulieren. Der nächste Schritt sieht eine Ist-/Sollanalyse der Arbeits- und Betriebszeiten vor. Nicht vergessen: Auch die Wünsche der Belegschaft sollten mithilfe einer Mitarbeiterbefragung herausgefunden werden. In diesem Schritt geht es darum, auf Basis der definierten Ziele und des Inputs der Angestellten mögliche Lösungen zu erarbeiten. Schritt vier widmet sich der Klärung von Detailfragen, wie etwa der Zeiterfassungsmethode. Haben sich die Mitglieder der Arbeitsgruppe geeinigt, werden die Änderungen der Belegschaft vorgestellt. Tipp: Leitende Angestellte sollten vorher eingehend geschult werden, damit sie Fragen der Mitarbeiter beantworten und so Frust vermeiden können. Im Anschluss daran wird das neue Arbeitszeitmodell für sechs bis zwölf Monate getestet, um Kinderkrankheiten auszumerzen. Wichtig: Unternehmen sollten in dieser Phase auf jeden Fall offen für Änderungsvorschläge der Mitarbeiter sein.

Flexibilität kann auch krank machen

Unabhängig davon, wie die individuelle innerbetriebliche Lösung aussieht: Sie muss rechtlich wasserdicht sein, den Auflagen von Tarifverträgen und dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) entsprechen. Darin ist zum Beispiel die wöchentliche Arbeitszeit festgelegt, die 48 Stunden nicht überschreiten darf. Weitere Aspekte: Auf sechs Stunden durchgehende Arbeit folgt eine dreißigminütige Pause, und nach Feierabend muss eine elfstündige Ruhezeit eingehalten werden. Eine Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit schreibt der Gesetzgeber nicht vor. Hier kann jeder Betrieb nach Interessenslage frei entscheiden.

Doch es ist auch Vorsicht geboten: Flexibilität kann unter Umständen krank machen. Davor warnt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA). Flexible Arbeitszeiten sollten nicht vorschnell als risikolos durchge-

„Wir kontrollieren nicht“

Das Dortmunder IT-Unternehmen SMF KG setzt seit Jahren auf Vertrauensarbeitszeit. Mit Erfolg, wie Firmensprecher Christian Bonkowski sagt.

praxis+recht: Was bedeutet Vertrauensarbeitszeit in Ihrem Unternehmen?

Christian Bonkowski: Wir kontrollieren unsere Mitarbeiter nicht, sondern vertrauen darauf, dass sie ihre Arbeit selbst organisieren. Wie sie das tun, ist egal, solange die Ergebnisse stimmen.

praxis+recht: Für welche Branchen eignet sich die Vertrauensarbeitszeit?

Christian Bonkowski: Das Homeoffice mit Zugriff auf das Firmennetzwerk ist sicher nicht in allen Branchen möglich. Im produzierenden Gewerbe, in Ladengeschäften oder im Schichtbetrieb müssen beispielsweise immer Leute vor Ort sein. Das Homeoffice unterstützt aber sehr die Möglichkeit, flexibel arbeiten zu können. Vertrauensarbeitszeit funktioniert wohl am besten in Branchen, in denen Geistesarbeit geleistet wird.

praxis+recht: Wo sehen Sie die Vorteile der Vertrauensarbeitszeit?

Christian Bonkowski: Sie wirkt sich bei uns vor allem auf die Stimmung aus, die sehr entspannt und kollegial ist. Wirtschaft-



Christian Bonkowski von der SMF KG

lich zahlt sich das Modell unter anderem durch erhöhte Produktivität aus. Die Leute sitzen nicht einfach ihre Zeit ab.

praxis+recht: Wie reagieren andere auf die Arbeitsweise in Ihrem Unternehmen?

Christian Bonkowski: Bei vielen überwiegt immer noch die Einstellung: Nur wer im Büro sitzt, ist produktiv. Das hat etwas Starres und Kontraproduktives. Viele glauben auch, dass es bei ganz freiem Arbeiten keinen Feierabend gibt. Ihnen sei gesagt: Mein Arbeitstag ist vielleicht manchmal länger, aber zwischendurch habe ich auch mehr Freiräume. Wenn meine Tochter eine Aufführung in der Musikschule hat, plane ich das einfach in meinen Arbeitstag ein und gehe hin.

wunken, sondern erst kritisch hinterfragt werden. Das haben die BauA-Experten 2004 in einer umfassenden Studie getan. Ergebnis: Flexible Arbeitszeitmodelle können für Arbeitnehmer von Vorteil sein. Sie wirken sich aber negativ auf die körperliche und psychosoziale Gesundheit aus, wenn bei ihrer Gestaltung die Bedürfnisse der Unternehmen Vorrang haben. In diesen Fällen „unternehmensbestimmter Flexibilität“ könnten Mitarbeiter sich zwar über mehr Freizeit freuen, sie aber nicht nach ihren Vorstellungen gestalten, da die Firmenleitungen den zeitlichen Rahmen vorgeben. Freizeit unter Vorbehalt, nennt die BauA das. Ihr Fazit: „Der Zwang, unter Zurückstellung eigener Interessen lediglich Unternehmensziele zu verfolgen, dürfte zu einer negativen Bewertung der eigenen Arbeitssituation führen.“ Motivationsminus und Produktivitätsverluste sind die Folgen. Unternehmen können das vermeiden, indem sie freie Zeiten mit möglichst langem Vorlauf ankündigen.

Problematisch sehen die Experten der Bundesanstalt aber auch die Rolle der Arbeitnehmer. Sie müssten den Umgang mit der entgrenzten Arbeitszeit erst erlernen. Eine 35-Stunden-Woche lasse sich nicht einfach so auf drei Tage komprimieren, ohne dass der Mitarbeiter – wie im Schichtarbeitssystem – Gefahr laufe, Schaden zu nehmen. Die BauA geht deshalb sogar so weit zu fordern, Unternehmen sollten die Variabilität der Arbeitszeiten in eher engen Grenzen halten.

Wie sich unser Arbeitsalltag in Zukunft verändert, wird spannend zu beobachten sein. Das Vollzeitmodell hat als Maß aller Dinge sicherlich ausgedient. Dass örtliche und zeitliche Grenzen irgendwann ganz verschwunden sein werden, erscheint allerdings unrealistisch. ■

Mehr zum Thema

- Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung, www.gib.nrw.de
- Zeitbüro NRW, zeitbuero.nrw.de
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, www.baua.de
- Das Arbeitszeitgesetz im Netz, bundesrecht.juris.de/arbzg/index.html



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“

Geld sparen, Zeit gewinnen

Auf einem Langzeitkonto können Arbeitnehmer einen Teil ihres Arbeitsentgelts sparen, um sich zu einem späteren Zeitpunkt bezahlt freistellen zu lassen. Bei der Auszahlung solcher Wertguthaben sind sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten zu beachten.

In der betrieblichen Praxis werden zunehmend starre Arbeitszeitregelungen durch eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit abgelöst. Bei flexiblen Arbeitszeitmodellen erbringt der Arbeitnehmer in einem bestimmten Zeitraum eine Arbeitsleistung. Das erarbeitete Entgelt wird nur zu einem Teil ausbezahlt, während der andere Teil als sogenanntes Wertguthaben auf einem Entgeltkonto angespart wird. Das Wertguthaben wird vor oder nach der Arbeitsleistung für eine Freistellungsphase verwendet. Mit dem „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze“ („Flexi II“) hat der Gesetzgeber neue Regelungen zur Verwendung und zum Schutz von Langzeitkonten (Wertguthaben) geschaffen. Neben der besseren Sicherung und der Möglichkeit der Mitnahme (Portabilität) von Wertguthaben wurden insbesondere Regelungen zur Abgrenzung der Wertguthaben-Vereinbarungen von anderen Formen flexibler Arbeitszeitmodelle getroffen.

Begriff: Wertguthaben

Die Möglichkeit, im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses Arbeitszeit oder Arbeitsentgelt in einem Wertguthaben anzusparen und dieses zu einem späteren Zeitpunkt zur Finanzierung einer längerfristigen Freistellung von der Arbeit einzusetzen, besteht bereits seit 1998. Mit dem Flexi-II-Gesetz ergeben sich wesentliche Änderungen des Wertguthabensbegriffs. Reine Arbeitszeitregelungen, die das Ziel einer flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen ermöglichen, werden seit dem 01.01.2009 nicht mehr von den besonderen Regelungen für Wertguthaben erfasst. Wertguthaben können somit nur



noch als Arbeitsentgeltguthaben geführt werden. Dabei gehört der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zum Wertguthaben. Somit setzt sich das Wertguthaben nunmehr aus einem Arbeitsentgeltguthaben

und dem hierauf noch zu entrichtenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zusammen. Endet eine Beschäftigung, haben Beschäftigte seit dem 01.07.2009 die Möglichkeit, Wertguthaben, das nicht mehr vereinbarungsgemäß verwendet werden kann, auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen. Hierdurch soll insbesondere ermöglicht werden, angespartes Wertguthaben auch dann zu erhalten, wenn der neue Arbeitgeber das Wertguthaben nicht in eine neue Wertguthaben-Vereinbarung übernimmt.

Diese Übertragung ist unumkehrbar, eine Rückübertragung ist somit ausgeschlossen. Das übertragene Wertguthaben kann der Arbeitnehmer für Freistellungsphasen nutzen, zum Beispiel, um damit die Lebensarbeitszeit abzukürzen. Neu ist auch, dass geringfügig Beschäftigten Wertguthabensvereinbarungen ermöglicht werden. Dabei darf für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung das Arbeitsentgelt nicht unangemessen von dem Entgelt in den vorangegangenen letzten zwölf Kalendermonaten der geringfügigen Beschäftigung abweichen und regelmäßig 400 € im Monat nicht überschreiten.

Rundschreiben schafft Klarheit

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben zu den Auswirkungen des Flexi-II-Gesetzes ein neues Rundschreiben mit Datum vom 31.03.2009 herausgegeben. Dieses ersetzt das Rundschreiben zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 29.08.2003. Dieses bleibt jedoch hinsichtlich der Rechtslage bis zum 31.12.2008, insbesondere für die Behandlung von Wertguthaben aus Bestandsfällen sowie für die Führung von Zeitguthaben, maßgebend.

Versicherungspflicht in der Freistellung

Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht unter bestimmten Voraussetzungen auch während einer Freistellungsphase. Ein Arbeitnehmer bleibt in der Sozialversicherung versicherungspflichtig, wenn im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitregelung eine Freistellung von der Arbeit erfolgt. So ist zum Beispiel auch während eines Sabbatjahres oder einer Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz der Versicherungsschutz gewährleistet.

Während der Freistellungsphase können eine Beschäftigung und Versicherungspflicht nur fortbestehen, wenn

- der Aufbau eines Wertguthabens schriftlich vereinbart wurde,
- in der Freistellungsphase Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben fällig ist,
- dieses Arbeitsentgelt durch Vor- oder Nacharbeit verdient wurde,
- die Freistellungsbezüge mindestens 70 % des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten zwölf Kalendermonate betragen,
- die Arbeitsentgelte während der Freistellungs- und Arbeitsphase die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten, wenn die Beschäftigung vor der Freistellung versicherungspflichtig war,
- für das Wertguthaben ein Insolvenzschutz besteht.

Für den Fortbestand der Versicherungspflicht in der Freistellungsphase ist es nicht erforderlich, dass das Beschäftigungsverhältnis anschließend fortgesetzt wird.

Arbeitgeberanteile sind enthalten

Seit Jahresbeginn umfasst das Wertguthaben neben den Arbeitsentgelten aus einer Beschäftigung auch die auf diese Arbeitsentgelte entfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Bei geringfügig entlohnten Beschäftigten ist dies der vom Arbeitgeber zu entrichtende Pauschalbeitrag. Das Wertgutha-

ben setzt sich somit aus dem Entgeltguthaben und den auf diesen Betrag entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteilen zusammen.

Grundsätzlich können alle Arbeitsentgeltbestandteile aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung als Wertguthaben verwendet werden – es sei denn, eine tarifvertragliche Regelung schließt das aus. Auch Arbeitsentgelte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze können als Wertguthaben berücksichtigt werden. Für diese sind dementsprechend auch die Arbeitgeberbeitragsanteile ins Wertguthaben einzustellen.

Regelungen zur Krankenversicherung

Krankenversicherungsfreie Arbeitnehmer, die aufgrund einer flexiblen Arbeitszeitregelung die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung nicht mehr überschreiten, werden von dem Tag an krankenversicherungspflichtig, von dem an das geringe Arbeitsentgelt gezahlt wird. Privat Krankenversicherte können innerhalb von drei Monaten einen Befreiungsantrag stellen. Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung kommt auch dann zustande, wenn die Vereinbarung über flexible Arbeitszeiten vorsieht, dass zunächst eine bezahlte Freistellung erfolgt und die tatsächliche Beschäftigung nachgeschaltet wird.

Für versicherungspflichtig Beschäftigte bestehen in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung keine Besonderheiten. Versicherungspflicht besteht grundsätzlich in der Arbeits- und Freistellungsphase.

Beitragsberechnung

Grundlage für die Beitragsberechnung ist das aufgrund der Vereinbarung über flexible Arbeitszeiten gezahlte Arbeitsentgelt in der Arbeitsphase und das monatlich gezahlte Entgelt (Wertguthaben) in der Freistellungsphase. Das angesparte und in der Freistellungsphase fälli-

ge Wertguthaben stellt ausnahmslos beitragspflichtiges laufendes Arbeitsentgelt dar. Somit ist zum Beispiel auch ein angesparter Feiertagszuschlag beitragspflichtig.

Grundsätzlich ist die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge an die geleistete Arbeit gebunden. Für die angesparten Wertguthaben aufgrund einer flexiblen Arbeitszeitregelung wird die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge auf die Freistellungszeiträume verschoben.

Kann der Beschäftigte das Wertguthaben nicht in Anspruch nehmen wegen

- Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Übertragung auf einen anderen Arbeitgeber oder auf die Deutsche Rentenversicherung Bund,
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer Erwerbsminderung,
- Tod,
- Übertragung des Wertguthabens auf eine andere Person oder
- Nichtauszahlung des Wertguthabens wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers, entsteht ein sogenannter Störfall, der eine sofortige vollständige Beitragspflicht des Wertguthabens zur Folge hat. ■

Mehr zum Thema

Das neue Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 31.03.2009 finden Sie unter

www.dak-firmenservice.de >
praxis+recht Magazin

Welche Voraussetzungen für eine Übertragung eines Wertguthabens auf die Deutsche Rentenversicherung Bund erfüllt sein müssen, erfahren Sie hier:

www.deutsche-rentenversicherung-bund.de



Teure Präsente vom Chef

„Kleine Geschenke erhalten die Freundschaft“, lautet ein bekanntes Sprichwort. In der Arbeitswelt gilt eher: „Kleine Geschenke motivieren die Mitarbeiter.“ Muss der Angestellte jedoch nachträglich Lohnsteuer für sein Geschenk zahlen, ist die Motivation schnell verfliegen. Damit die nette Geste des Chefs auch richtig beim Beschenkten ankommt, sollten Steuervergünstigungen genutzt werden.

Das Beruhigende vorab: Das Weihnachtsgeschenk der Erbtante ist und bleibt lohnsteuerfrei. Ganz anders sieht es aber in der Arbeitswelt aus: Hier haben Geschenke oft einen Entlohnungscharakter und unterliegen daher häufig der Steuerpflicht. Insbesondere wenn der Chef seine Arbeitnehmer beschenkt, vermutet das Finanzamt einen steuerpflichtigen Sachbezug, der über die monatliche Lohnabrechnung zu versteuern ist. Die Folge: Lohnsteuerabzüge und Sozialversicherungsbeiträge steigen, und das Nettoeinkommen des Beschenkten sinkt. Damit Geschenke ohne eine teure Grußkarte des Finanzamtes überbracht werden können, sollten die Arbeitsparteien einige Steuerkniffe nutzen.

Grundsätzlich gilt: Bei Geldgeschenken des Chefs kennt der Fiskus kein Pardon. Sie führen

stets zu steuerpflichtigem Arbeitslohn, wenn sie mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen. So hat der vierteljährliche Barscheck des Chefs für seine Angestellten eindeutigen Entlohnungscharakter und muss daher voll versteuert werden. Auch reine Kostenübernahmen, wie die Erstattung der Beiträge für einen Fitnessclub, sind als Barlohn zu versteuern.

Aufmerksamkeiten sind stets steuerfrei

Um den Nettolohn nicht zu belasten, sollte der Chef lieber Sachgeschenke (kostenlose oder verbilligte Waren und Dienstleistungen) an seine Arbeitnehmer abgeben. Für diese Sachzuwendungen gewähren die Steuergesetze günstige Bewertungsmethoden, Freibeträge und Freigrenzen. Kleine Sachgeschenke des Chefs wie Blumen, Pralinen oder Bücher sind steuer-

frei, wenn sie nicht teurer als 40 € sind. Allerdings muss für die Steuerfreiheit ein besonderer persönlicher Anlass vorliegen. Hier akzeptiert das Finanzamt runde Geburtstage, Arbeitsjubiläen, Beförderungen und Hochzeiten. Geschenke, die teurer als 40 € sind, fließen als geldwerter Vorteil in die Lohnbesteuerung des beschenkten Arbeitnehmers ein.

Sachzuwendungen, denen der persönliche Anlass fehlt, fallen meist unter die generelle Rabattfreigrenze von 44 €. Danach bleiben Sachzuwendungen steuerlich außer Betracht, wenn sie pro Arbeitnehmer und Monat diese Grenze nicht übersteigen. Werden die 44 € jedoch um nur 1 € überschritten, ist die gesamte Zuwendung zu versteuern.

Je nachdem, wie teuer das Geschenk des Arbeitgebers ist, können so schnell mehrere

Hundert Euro Steuern und Abgaben zusammenkommen. Ein Beispiel: Bekommt ein Arbeitnehmer mit einem Bruttoverdienst von 2.000 € im Monat (Steuerklasse IV, mit Kinderfreibetrag) zu Weihnachten von seinem Arbeitgeber Konzertkarten im Wert von 600 € geschenkt, so zahlt er insgesamt 297,98 € mehr Steuern und Abgaben, als wenn er das Geschenk nicht erhalten hätte. Sein Nettolohn vermindert sich dadurch von 1.340,29 € auf nur noch 1.042,31 €.

Eine Besteuerung von Geschenken kann nur vermieden werden, wenn der Arbeitnehmer den 44 € übersteigenden Betrag selbst zuzahlt. Überlässt der Chef seinem Angestellten zum Beispiel eine Eintrittskarte im Wert von 50 €, müsste sie eigentlich als geldwerter Vorteil versteuert werden. Bei einem Grenzsteuersatz von 40 % würde der Arbeitnehmer 20 € Lohnsteuer zahlen (zuzüglich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuern). Beteiligt er sich jedoch mit einem Eigenanteil von 6 € an seinem Geschenk, beträgt sein geldwerter Vorteil nur noch 44 €. Das Geschenk bleibt dann steuerfrei.

Betriebsveranstaltungen

Sachzuwendungen anlässlich von Betriebsveranstaltungen stellt der Fiskus steuerfrei, wenn die Zuwendungen nicht mehr als 110 € je Veranstaltung und Arbeitnehmer betragen. Nach Weihnachtsfeiern, Betriebsausflügen oder Jubiläen rechnet der Chef zunächst seinen Aufwand zusammen: Kosten für Speisen, Getränke, Übernachtungen, Eintrittskarten, Geschenke, Künstlergagen, Musik. Entfallen dann weniger als 110 € auf jeden Arbeitnehmer, bleiben die Zuwendungen steuerfrei. Lässt der Arbeitgeber einmal richtig die Korke knallen und wird das Fest teurer als 110 € pro Person, kann der Arbeitgeber seine Belegschaft dennoch vor der Steuerlast bewahren: Er hat die Möglichkeit, pauschal 25 % Lohnsteuer auf eigene Rechnung an das Finanzamt abzuführen. Die Besteuerung ist damit für die Arbeitnehmer erledigt.

Erhalten Arbeitnehmer sogenannte Personal- und Belegschaftsrabatte, können sie hierfür einen Steuerfreibetrag von 1.080 € pro Jahr in Anspruch nehmen. Unter diesen Freibetrag fallen alle Waren und Dienstleistungen, die der

Diese Vorteile können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern steuerfrei zuwenden

Arbeitgeberdarlehen (zinsfrei oder zinsverbilligt)	Darlehen darf maximal 2.600 € betragen	steuerfrei
Arbeitskleidung	typische Berufsbekleidung (Schutzbekleidung, Uniformen)	steuerfrei
Betrieblicher PC zur privaten Nutzung	Privatnutzung von PC, Handy, Software des Arbeitgebers, auch außerhalb des Betriebs	steuerfrei
Betriebsveranstaltung	Veranstaltungen wie Weihnachtsfeier, Betriebsausflug, Jubiläum	110 € pro Veranstaltung steuerfrei
Gesundheitskurs	zum Beispiel Massagen, Rückentraining, Yoga	bis 500 € pro Jahr steuerfrei
Personalrabatt	Mitarbeitervergünstigungen (zum Beispiel: Autohaus verkauft verbilligten Pkw an Mitarbeiter)	bis zu 1.080 € pro Jahr steuerfrei
Sachgeschenke unter 40 € (beispielsweise Flasche Wein, Pralinen, Blumen)	Voraussetzung: Zuwendung erfolgt aus besonderem persönlichen Anlass wie runder Geburtstag, Jubiläum, Beförderung, Hochzeit	steuerfrei
Warengutscheine	Gutschein darf keinen Geldbetrag ausweisen, sondern nur Art und Menge der Ware	bis 44 € pro Monat steuerfrei
Zuschuss für Kindertagesstätte	Zuschuss zu den Kosten für Unterbringung, Verpflegung, Betreuung, wenn das Kind noch nicht schulpflichtig ist	steuerfrei

Arbeitgeber normalerweise seinen Kunden anbietet (zum Beispiel Bücher des Buchladens, Schuhe des Schuhgeschäfts). Der Clou: Anders als bei der 44-€-Freigrenze kann der Freibetrag von 1.080 € ruhig um 1 € überschritten werden, die 1.080 € bleiben dennoch steuerfrei. Nur der übersteigende Betrag erhöht den Bruttoarbeitslohn.

Bei Gutscheinen nimmt das Finanzamt entweder Barlohn oder steuerbegünstigten Sachlohn an. Ist der Gutschein im Sortiment des Arbeitgebers einzulösen, handelt es sich stets um Sachlohn, für den die steuerlichen Vergünstigungen für Sachzuwendungen gelten (44-€-Freigrenze, 1.080-€-Freibetrag). Gutscheine, die bei einem anderen Unternehmen einzulösen sind, werden als Barlohn behandelt, wenn sie einen Geldbetrag ausweisen (zum Beispiel „Einkaufsgutschein im Wert von 50 €“). Nur wenn der Gutschein die Ware selbst bezeichnet, liegt steuerbegünstigter Sachlohn

vor, und die 44-€-Freigrenze gilt. Steuergünstig ist es daher, in Geschenkgutscheinen keinen Geldbetrag auszuweisen, sondern den Gutschein an den Kauf einer konkreten Ware anzuknüpfen.

Arbeitgeber kann Steuer mitschenken

Damit auch größere Geschenke ohne Steuerlast beim Beschenkten ankommen, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, seinen Arbeitnehmern die Steuer gleich mitschenken. Diese sogenannte Steuerpauschalierung ist auch für Sachzuwendungen möglich. Das Prinzip: Der Arbeitgeber führt Lohnsteuer in Höhe von 30 % des geldwerten Vorteils pauschal an das Finanzamt ab. Der beschenkte Arbeitnehmer braucht sich dann keine Gedanken mehr um die Versteuerung zu machen und kann sich unbeschwert über sein Geschenk freuen. ■

Schöne Bescherung

Unternehmer, die ihren Beschäftigten in der Vergangenheit Weihnachtsgeld gezahlt haben, können damit nicht einfach aufhören. Selbst dann nicht, wenn die Gratifikation gar kein Bestandteil des Arbeitsvertrages ist und freiwillig gezahlt wird.



In der Krise würden viele Firmen lieber kein Weihnachtsgeld bezahlen.

Kaum ist das Urlaubsgeld ausgezahlt, kommt auf die Unternehmen schon die nächste Sonderzahlung zu: das Weihnachtsgeld. Gerade in diesem von Finanzkrise und schrumpfenden Umsätzen gekennzeichneten Jahr bringen Gratifikationen so manches Unternehmen in Zahlungsschwierigkeiten. Das betrifft in besonderem Maß kleine und mittelständische Betriebe. Was liegt da näher, als das Weihnachtsgeld einfach einmal zu streichen? Die Zustimmung vieler Beschäftigter dürften zahlreiche Chefs angesichts der Krise sicher sein. Doch ganz so einfach ist es nicht.

Denn die Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf Sonderzahlungen, in diesem Fall das Weihnachtsgeld, wenn der Arbeitgeber diese mindestens drei Mal hintereinander gezahlt hat. Das gilt auch dann, wenn die Leistungen, zu denen auch freie Tage oder Versorgungsbezüge zählen, nicht Teil des Arbeitsvertrages sind und daher vorbehaltlos gewährt wurden. Die Juristen nennen dieses Vorgehen „betriebliche Übung“.

Durch eine betriebliche Übung entstehen Ansprüche auf Leistungen, die vom Arbeitgeber ursprünglich freiwillig und ohne Rechtspflicht gewährt wurden. Dies gilt insbesondere für das Weihnachtsgeld, aber auch bei Freistellungen an bestimmten Tagen oder bei der Anpassung von Versorgungsbezügen. Die Ansprüche, die sowohl die Gesamtheit der Beschäftigten als auch einzelne Gruppen erwerben, entstehen nur, wenn für die Leistung keine andere Grundlage, etwa eine Betriebsvereinbarung, besteht. Eine betriebliche Übung ist grundsätzlich für Unternehmer eine gute Möglichkeit, die Beschäftigten mit zusätzlichen Zahlungen und Gratifikationen für ihr Engagement zu belohnen, am wirtschaftlichen Erfolg teilhaben zu lassen oder eine besonders familienorientierte

Unternehmenspolitik aufzubauen. Eine betriebliche Übung kann Bestandteil jedes Arbeitsverhältnisses sein und ist auf alle Vertragsinhalte anwendbar. Dazu zählen auch Fahrtkostenzuschüsse, Fortbildungskosten oder Trennungschädigungen.

Ein Beispiel: Ein Unternehmer zahlt seinen Beschäftigten jahrelang anstelle der tariflich vorgeschriebenen Schichtzulage einen höheren Wechselschichtzuschlag. Eine tarifliche Bindung oder Betriebsvereinbarung dafür gibt es nicht. Da er die höheren Zuwendungen aber seit fünf Jahren an jeden Beschäftigten vorbehaltlos zahlt, haben diese mittlerweile einen Rechtsanspruch darauf erworben.

Überprüft ein Arbeitgeber die laufenden Ruhegeldzahlungen in regelmäßigen Abständen und passt sie an die allgemeine Lohn- und Preisentwicklung an, obwohl seine Versorgungszusage dies nicht vorsieht, entsteht daraus eine „betriebliche Übung“ mit den genannten Rechtsansprüchen.

Sonderfall Freistellung

Aus der gleichmäßigen Praxis einer Freistellung von Arbeitnehmern, beispielsweise an Geburtstagen, am Heiligen Abend, Rosenmontag oder an sonstigen Tagen mit regionalem Brauchtum, kann ein Anspruch aus betrieblicher Übung entstehen. Allerdings gilt in diesem speziellen Fall, dass nicht allein die wiederholt gewährte Freistellung auf einen Bindungswillen des Arbeitgebers zu einem entsprechenden künftigen Verhalten schließen lässt. Zeitliche Vergünstigungen sind Annehmlichkeiten, die die Lebensgrundlage des Arbeitnehmers weit weniger berühren als materielle Zuwendungen. Sie führen zu keiner unmittelbaren Verbesserung der wirtschaftlichen Lage. Daher lässt auch eine wiederholte Gewährung einer solchen Vergünstigung keinen Vertrauenstatbestand zugunsten des Arbeitnehmers entstehen. Ein Bindungswille kann insbesondere dann nicht angenommen werden, wenn der Arbeitgeber die Gewährung der Freizeit jedes Jahr neu angekündigt hat.

Eine betriebliche Übung ist auch eine geeignete Grundlage für betriebliche Altersversorgungen. Daraus ergeben sich Ansprüche etwa auf Höhe und Berechnungsweise einer Betriebs-

rente. Die verpflichtende Wirkung tritt zugunsten derjenigen Beschäftigten ein, die während der Geltungsdauer im Betrieb gearbeitet haben. Solche Arbeitnehmer können darauf vertrauen, dass die Übung nach ihrem Ausscheiden bei Eintritt des Versorgungsfalls fortgeführt wird. Das gilt auch bei einer anderen langjährigen Praxis: Beihilfen im Krankheitsfall. Erhalten Arbeitnehmer und Betriebsrentner diese, richten sie sich darauf ein und verzichten etwa auf den Abschluss einer Zusatzversicherung. Schließlich können sie darauf vertrauen, dass eine solche gewährte Leistung nur nach Abwägung aller Gesichtspunkte und schonend für alle verschlechtert wird und nicht von einzelnen Gruppen Sonderopfer verlangt werden.

Zu dieser Sicherheit trägt auch die aktuelle Rechtsprechung bei. Bisher konnte der aus einer betrieblichen Übung entstandene Rechtsanspruch durch eine sogenannte gegenläufige betriebliche Übung wieder aufgehoben werden. Unternehmer ließen die Sonderzahlung oder vergleichbare Gratifikation einfach drei Mal hintereinander ausfallen. Legten die Nutznießer, also Beschäftigte oder Betriebsrentner, keinen Widerspruch ein und nahmen das Vorgehen stillschweigend zur Kenntnis, wurde dies rechtlich als Zustimmung gewertet. Im März dieses Jahres nun hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) seine eigene Rechtsprechung zur gegenläufigen betrieblichen Übung aufgegeben und diese als nicht mehr rechtsfähig eingestuft. (BAG, 18.03.2009, 10 AZR 281/08).

Begründet wurde die Entscheidung seitens des Gerichts damit, dass ein Schweigen des Arbeitnehmers zu einer Änderung der betrieblichen Übung nicht als Zustimmung interpretiert werden kann, weil dies dem Verbot der fingierten Erklärung widerspricht. Etwas anderes gilt nur, wenn der Unternehmer seinen Mitarbeitern eine Frist zur Erklärung setzt und auf die Folgen des Schweigens hinweist. Selbst wenn die Sonderzahlungen und Gratifikationen ursprünglich freiwillig waren – der entstandene Rechtsanspruch kann nur noch durch Änderungskündigung oder eine betriebliche Vereinbarung, der der Arbeitnehmer aktiv zustimmen muss, unter den Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt oder abgeschafft werden.

Auf Nummer sicher gehen Unternehmer und Personalverantwortliche also bei den betrieblichen Übungen nur noch, wenn Gratifikationen stets unter dem sogenannten Freiwilligkeitsvorbehalt in die Arbeitsverträge aufgenommen werden und Aushänge zur Aufkündigung einer betrieblichen Übung mit einem Widerspruchsrecht und einer entsprechenden Frist gekennzeichnet sind.

Der Freiwilligkeitsvorbehalt

Mit dem Vorbehalt der Freiwilligkeit einer Sonderzahlung beugen Unternehmer der Entstehung eines Anspruchs auf die Gratifikation vor. So kann von Jahr zu Jahr entschieden werden, ob und unter welchen Voraussetzungen etwa Weihnachtsgeld gezahlt wird. Ein vertraglicher Anspruch wird somit erst bei der vorbehaltlosen Zusage, auch in diesem Jahr die Sonderleistung auszahlen zu wollen, beziehungsweise mit der Zahlung selbst begründet. Bis zu diesem Zeitpunkt wird auch kein im Laufe des Jahres anwachsender Anspruch etwa auf eine anteilige Sonderleistung begründet. Vielmehr kann der Arbeitgeber die Gratifikation ohne vorherige Ankündigung und ohne Bindung an § 315 BGB aussetzen oder zumindest die Voraussetzungen für ihre Gewährung ändern. Ob der Freiwilligkeitsvorbehalt rechtlich zulässig ist, ist nicht gänzlich entschieden und hängt stark davon ab, ob es sich bei einer Sonderzahlung um Arbeitsentgelt im engeren oder weiteren Sinne handelt.

Bei anerkannten Gratifikationen als Lohn im weiteren Sinne hat der Unternehmer das Recht, sich die Freiwilligkeit der Leistung vorzubehalten. Lediglich bei einer betrieblichen Altersversorgung wird die flexible Handhabung als unzulässig eingestuft. Juristen argumentieren auf dieser Grundlage für eine grundsätzliche Zulässigkeit des Freiwilligkeitsvorbehalts. Denn: Wird bei Zahlungen, die sowohl die Betriebstreue als auch die erbrachte Arbeitsleistung honorieren, die Zulässigkeit eines solchen Vorbehalts anerkannt, so muss dies erst recht für solche Jahressonderzahlungen gelten, die allein die Betriebstreue belohnen.

Anders sieht es hingegen bei leistungsbezogenen Sonderzuwendungen aus. Sie stellen Entgelt im engeren Sinne dar und stehen damit ▶

► im Gegenseitigkeitsverhältnis zur Arbeitsleistung des Beschäftigten. Stellt der Arbeitgeber nun einen Vertragsbestandteil unter den Vorbehalt der Freiwilligkeit, greift er in dieses Gegenseitigkeitsverhältnis ein und entzieht die Sonderzahlung der strikten Verknüpfung. Da dies dem Prinzip der Vertragsbindung widerspricht, ist eine solche Vereinbarung unzulässig. Auch weil Unternehmer sonst einen Trick anwenden könnten: Um einen Teil der laufenden Vergütung unter Freiwilligkeitsvorbehalt zu stellen, könnte dieser Teil jährlich ausgezahlt werden und so der von der Rechtsprechung für Jahressonderleistungen als zulässig erachtete Freiwilligkeitsvorbehalt auf unzulässige Weise genutzt werden. Eine rechtliche Bindung entsteht nur dann nicht, wenn jede neue Zahlung unter dem Vorbehalt getätigt wird, dass sie freiwillig erfolgt beziehungsweise auf diese kein Rechtsanspruch besteht.

Beendigung einer betrieblichen Übung

Ansprüche, die durch eine betriebliche Übung begründet und nicht unter Vorbehalt geleistet wurden, können nachträglich nur durch allgemeine vertragsrechtliche Gestaltungen, etwa die einvernehmliche Vertragsänderung oder Änderungskündigung, aufgehoben werden. Sie benötigen also zwingend die Zustimmung des Arbeitnehmers.

Ein Anspruch aus betrieblicher Übung wird von einer für den Beschäftigten günstigeren Betriebsvereinbarung lediglich für die Dauer ihres Bestehens verdrängt. Danach leben die individualrechtlichen Ansprüche aus der betrieblichen Übung wieder auf. Die Ablösung einer betrieblichen Übung durch eine für den Beschäftigten schlechtere Betriebsvereinbarung steht hingegen dem Grundsatz des Günstigkeitsprinzips entgegen.

Für neu eingestellte Mitarbeiter kann eine betriebliche Übung jederzeit durch einseitigen, nach außen in Erscheinung tretenden Entschluss des Unternehmers beendet werden.

Teilt der Arbeitgeber den bereits durch betriebliche Übung anspruchsberechtigten Beschäftigten durch Aushang mit, er könne aufgrund der wirtschaftlichen Lage des Betriebes in diesem Jahr kein Weihnachtsgeld zahlen, so liegt darin kein Angebot an die Arbeitnehmer vor, die be-

stehende betriebliche Übung zu ändern.

Nach der Rechtsprechung des BAG kann ein Anspruch auf Gratifikationszahlung aus betrieblicher Übung durch eine geänderte betriebliche Übung beendet werden, wenn der Arbeitgeber erklärt, die jährliche Zahlung der Gratifikation sei eine „freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistung, auf die – auch zukünftig – kein Rechtsanspruch besteht“.

Widerrufsvorbehalt

Neben dem Freiwilligkeitsvorbehalt besteht für Arbeitgeber zudem die Möglichkeit, einen Widerrufsvorbehalt zu erklären. Damit bleibt ihm die Möglichkeit, eine vereinbarte Leistung durch Widerruf in Zukunft einzustellen. Dem Arbeitnehmer wird also zunächst ein Anspruch auf die Leistung eingeräumt. Unter bestimmten Umständen kann dieser jedoch wieder abgeschafft werden.

Ein Widerrufsvorbehalt ist laut Rechtsprechung des BAG dann zulässig, wenn der widerrufliche Anteil am Gesamtverdienst unter 25 bis 30 % liegt und der Tariflohn nicht unterschritten wird. Gleichzeitig muss die Widerrufsregelung angemessen und zumutbar sein. Zudem muss sich aus der Regelung selbst ergeben, dass der Widerruf nicht ohne Grund erfolgen darf. Voraussetzung und Umfang einer etwaigen Änderung müssen möglichst konkret formuliert sein, beispielsweise wirtschaftliche Gründe, Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers.

Widerrufsvorbehalte werden in der Praxis häufig bei laufenden über- und außertariflichen Vergütungsleistungen wie Provisionen oder monatlichen Leistungszulagen vereinbart. Aus Transparenzgründen muss der Widerrufsvorbehalt ausdrücklich vereinbart werden. Es genügt nicht, eine Leistung etwa als „zusätzliche“ zu bezeichnen.

Ist der Widerrufsvorbehalt Bestandteil des Arbeitsvertrages, gilt: Der Widerruf ist gegenüber der Änderungskündigung das mildere Mittel, denn er ändert nichts am Bestand des Arbeitsverhältnisses. Deshalb muss der Arbeitgeber zunächst versuchen, die Änderung durch Widerruf statt durch eine sofortige Änderungs-

kündigung zu erreichen. Im Falle des Weihnachtsgeldes bedeutet dies, dass jedes Arbeitsgericht eine Änderungskündigung für unwirksam erklären würde. Der Unternehmer darf also lediglich die Gratifikation widerrufen. Im Unterschied zum Freiwilligkeitsvorbehalt geht der Einstellung der Leistung beim Widerrufsvorbehalt eine Handlung des Arbeitgebers – der Widerruf – voraus.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass eine betriebliche Übung leichter entsteht als dass sie beendet werden kann. Unternehmer, die ihren Beschäftigten zusätzliche Zahlungen leisten, sind also gut beraten, klar und unmissverständlich zum Ausdruck zu bringen, dass die Leistungen nur freiwillig oder unter Vorbehalt erbracht werden. ■



Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf Weihnachtsgeld, wenn dieses drei Mal hintereinander ohne Vorbehaltserklärung gezahlt wurde.

DAK

Unternehmen Leben

Jetzt zur
DAK-Qualität
wechseln!



Prämien-Glück für Empfehler!

Sie empfehlen Ihren Freunden den Wechsel zur DAK. Wir bedanken uns bei Ihnen für jeden neu geworbenen DAK-Kunden mit einem **20,- € neckermann Gutschein***. Er gilt für das gesamte neckermann.de Sortiment mit einer riesigen Auswahl aus den Bereichen Mode, Technik und Wohnen. Übrigens: Durch den einheitlichen Beitragssatz gibt es keinen Grund mehr, auf die super Leistungen der DAK zu verzichten. Ende des Aktionszeitraumes: 31.12.2009.

**Die Prämien werden nicht aus Mitgliedsbeiträgen finanziert.*

Jetzt sichern!



Bestellen Sie online unter: www.neckermann.de



Unser Dankeschön für Sie!

Beispiele aus dem neckermann.de
Sortiment Herbst/Winter 2009



Acer Aspire Notebook

ausgestattet mit dem Intel® Pentium® Prozessor T4200 (2,00 GHz), coole Dual-core-Power, 320 GB HDD, 4GB RAM.

BestellNr.: 6772/119 € 549,00*



Relaxliege

mit verstellbarem Kopfteil und bequemen Kopfpolster. Erholung pur für Körper und Geist, mit attraktiver Steppung.

BestellNr.: 1590/949 € 199,00*



Trenchcoat

trendiger 2-Reiher mit Knopfleiste, winddicht und atmungsaktiv, mit Gürtel und Riegel an den Ärmeln.

BestellNr.: 0278/998 € 69,99*

* Nur solange der Vorrat reicht

Sichern Sie sich Ihre Prämie mit diesem Coupon.

Kreuzen Sie Zutreffendes an und senden Sie den Coupon ausgefüllt **bis zum 31.12.09** an die **DAK** (Anschrift unten) oder nutzen Sie das Internet unter www.dak-kundenwerben.de.

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

VORNAME/NAME KRANKENVERS.-NR.

STRASSE/HAUSNUMMER PLZ/ORT

TELEFONNUMMER UNTERSCHRIFT

Senden Sie den ausgefüllten Coupon bis zum 31.12.2009 an:
DAK, Redaktion: Kunden werben, Postfach 10 14 44, 20009 Hamburg

Ja, ich werde Kunde der DAK.*

VORNAME/NAME GEBURTSDATUM

STRASSE/HAUSNUMMER PLZ/ORT

* Ich willige ein, dass meine Angaben – bis auf Widerruf – für weitere Kontaktaufnahmen zur Information und Beratung mit mir durch die DAK gespeichert werden dürfen. Ich bin damit einverstanden, dass die DAK mich (per Telefon, SMS, E-Mail, Fax) über Produkte und Leistungen informiert bzw. berät.

ORT/DATUM UNTERSCHRIFT



Hilfe, mein Kind ist krank!

Was tun, wenn der Sprössling die Masern hat, Pflege braucht oder zum Arzt muss? Müssen Arbeitgeber die Eltern dann freistellen? Und wer zahlt in dieser Zeit das Gehalt? Berufstätige Eltern haben Rechte, aber auch Pflichten.

Es ist Dienstagmorgen, Familie Krüger sitzt am Frühstückstisch. Der achtjährige Tim, eines der beiden Kinder der Familie, klagt über schlimme Kopfschmerzen und Übelkeit. Der Kinderarzt diagnostiziert einen Magen- und Darminfekt und verordnet strengste Bett-ruhe – für mindestens drei Tage.

Doch wer versorgt Tim, wenn beide Eltern zur Arbeit müssen? Wer bringt ihn zum Arzt? Was tun, wenn keine Großeltern im Haushalt leben und andere Verwandte oder Freunde keine Zeit haben? Alleinerziehende oder Familien, in de-

nen beide Elternteile berufstätig sind, werden durch die plötzliche Erkrankung ihrer Kinder häufig vor große Probleme gestellt.

Gesetzliche Grundlagen

Muss der Arbeitgeber die Eltern von der Arbeit freistellen, solange der Nachwuchs krank ist? Gibt es eine Unterstützung durch die gesetzliche Krankenversicherung? Antworten geben die Bestimmungen des Sozialgesetzbuchs (SGB) zum „Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes“ sowie die Vorschriften des Bürger-

lichen Gesetzbuches (BGB). Demnach haben gesetzlich Versicherte, die Anspruch auf Krankengeld haben, bei Erkrankung ihres Kindes einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung, soweit ihre Firma sie nicht aus dem gleichen Grund unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freistellt. Werden sie unbezahlt freigestellt, erhalten die Eltern das sogenannte Kinderpflegekrankengeld, soweit die sonstigen Voraussetzungen dafür erfüllt sind. Im Sinne einer arbeitsrechtlichen Gleichstellung von gesetzlich versicherten und gesetz-

Wenn ihr Kind krank ist, haben Eltern einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit.

i Wer bekommt Kinderpflegekrankengeld?

Anspruch auf Krankengeld besteht,

- wenn der Elternteil mit Anspruch auf Krankengeld gesetzlich versichert
- und das erkrankte Kind ebenfalls gesetzlich krankenversichert – in der Regel familienversichert – ist,
- wenn das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist,
- wenn die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten Kindes nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist
- und eine andere im Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann.

Eine Altersgrenze gilt nicht, wenn das Kind behindert und auf Hilfe angewiesen ist (§ 45

Abs. 1 S. 1 SGB V). Eine Behinderung liegt vor, wenn das Kind in seiner körperlichen Funktion, seiner geistigen Fähigkeit oder seelischen Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und dessen Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist (§ 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX).

Unkonzentriertheit, Nervosität, Labilität sowie Rückstand der geistigen Entwicklung allein stellen jedoch keine Behinderung dar (Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 31.01.1979 – 11 RA 19/78).

Als Kinder gelten eheliche und für ehelich erklärte Kinder, Adoptivpflegekinder, nicht eheliche Kinder, Stiefkinder und Enkel (bei überwiegendem Unterhalt durch den Versicherten) sowie Pflegekinder.

lich nicht versicherten Arbeitnehmern besteht der Anspruch auf unbezahlte Freistellung durch den Arbeitgeber auch für Arbeitnehmer, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung oder nicht mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind (§ 45 Abs. 5 SGB V). Ein Anspruch auf Kinderpflegekrankengeld besteht jedoch nicht.

Unbezahlte und bezahlte Freistellung

Arbeitnehmer haben ein Recht auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit, wenn sie gleichzeitig einen Anspruch auf Krankengeld bei Erkrankung ihres versicherten Kindes haben. Dieser Freistellungsanspruch ist unabdingbar und kann entgegen der bezahlten Freistellung nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden (§ 45 Abs. 3 SGB V). Der Anspruchszeitraum für die unbezahlte Freistellung ist der gleiche wie beim Kinderpflegekrankengeld. Das Recht auf unbezahl-

te Freistellung von der Arbeit schließt einen Anspruch auf bezahlte Freistellung wegen der Erkrankung des Kindes nicht aus. Dass Arbeitnehmer grundsätzlich weiterhin Geld vom Arbeitgeber erhalten, wenn sie der Arbeit fernbleiben, um ihr erkranktes Kind zu beaufsichtigen, zu betreuen oder zu pflegen, leitet sich aus § 616 S. 1 BGB ab.

Auch wie lange Arbeitnehmer Anspruch auf eine solche Entgeltfortzahlung haben, ist dort geregelt. Demnach besteht der Anspruch für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dazu mit seiner Entscheidung vom 19.04.1978 (5 AZR 834/76) festgestellt, dass als „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ ein Zeitraum von maximal fünf Arbeitstagen anzusehen ist. Diese Festsetzung basiert auf der Reichsversicherungsordnung (RVO, § 185c, Anspruchsdauer von Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes), die sich als gesetzliche Grundlage jetzt im

SGB V (§ 45) wiederfindet.

Die Regelung zur bezahlten Freistellung ist jedoch nicht zwingend. Im Gegensatz zur Verhinderung aufgrund eigener Arbeitsunfähigkeit kann der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bei Erkrankung eines Kindes vertraglich eingeschränkt oder ausgeschlossen werden.

Bezahlte Freistellung wird angerechnet

Der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach dem BGB gegenüber dem Arbeitgeber ist gemäß § 45 SGB V vorrangig gegenüber dem Anspruch auf Gewährung von Kinderpflegekrankengeld durch die Krankenkasse. Werden Eltern zum Beispiel laut Tarifvertrag für drei Arbeitstage vom Unternehmen bezahlt freigestellt, können sie erst ab dem vierten Tag die Unterstützung der Krankenkasse in Anspruch nehmen. Die Dauer der bezahlten Freistellung wird dabei auf die Bezugsdauer des ▶

► Kinderpflegekrankengeldes angerechnet. Besonderheit bei Auszubildenden: Arbeitsrechtlich wird zwischen Arbeitnehmern und Auszubildenden unterschieden. Die Vorschriften des BGB werden dabei durch die speziellen Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) ersetzt. Danach ist Auszubildenden ihre Ausbildungsvergütung bis zu sechs Wochen je Verhinderungsfall fortzuzahlen, wenn sie aus einem sonstigen in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen (§ 25 BBiG). Zu einer persönlichen Verhinderung zählt nach den Feststellungen des BAG vom 20.06.1979 – 5 AZR 479/77 – auch die notwendige Pflege von erkrankten Kindern. Der Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung ist nicht abdingbar (§ 25 BBiG). Achtung: Die Fortzahlung der Vergütung wegen Erkrankung eines Kindes richtet sich nach dem BGB beziehungsweise BBiG. Es handelt sich dabei nicht um eine Zahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Die entstehenden Kosten können daher vom Unternehmen nicht nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz ausgeglichen werden.

Höhe des Kinderpflegekrankengelds

Das Kinderpflegekrankengeld ist genauso hoch wie das Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit des Versicherten selbst (§ 47 SGB V). Es beträgt 70 % des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts, jedoch maximal 90 % des Nettoehalts. In den letzten zwölf Monaten gewährte einmalige Zahlungen, wie zum Beispiel Weihnachtsgeld, werden anteilig berücksichtigt. Kinderpflegekrankengeld wird für Arbeitstage gewährt und ist von dem Tag an zu zahlen, an dem die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. Wartetage sind nicht vorgesehen. Jeder mit Anspruch auf Krankengeld versicherte Elternteil kann für dasselbe Kind für bis zu zehn Arbeitstage je Kalenderjahr Anspruch geltend machen. Leben in einer Familie zwei Kinder, besteht dieser entsprechend doppelt. Ab drei Kindern ist der Anspruch pro Elternteil allerdings auf 25 Arbeitstage im Jahr begrenzt. Sofern wie im Beispiel beide Elternteile berufstätig und mit Anspruch auf Krankengeld ver-

sichert sind, können beide für dasselbe Kind unter zwölf Jahren Unterstützung für bis zu zehn Arbeitstage im Kalenderjahr beantragen. Sowohl Tims Mutter als auch sein Vater würden also im Falle einer Freistellung Kinderpflegekrankengeld erhalten.

Ab drei Kindern wird der Höchstanspruch von 25 Arbeitstagen je Elternteil wirksam. Kann einer der beiden, zum Beispiel aus dienstlichen Gründen, die Betreuung nicht übernehmen oder ist dessen Anspruchsdauer erschöpft, besteht die Möglichkeit, den Anspruch auf den anderen Elternteil zu übertragen. Vorausgesetzt, dessen Arbeitgeber lässt den Freistellungsanspruch (nochmals) gegen sich gelten. Ein Vergütungsanspruch für diesen Zeitraum besteht grundsätzlich nicht.

Ist die Anspruchsdauer beider Elternteile erschöpft, und die Krankheit des Kindes dauert weiter an, so müssen die Eltern zum Beispiel ihren Urlaub in Anspruch nehmen.

Regelungen bei Alleinerziehenden

Bei alleinerziehenden Versicherten ist die Höchstbezugsdauer je Kind auf 20 Arbeitstage beziehungsweise ab drei Kindern auf insgesamt 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr festgelegt (§ 45 Abs. 2 S. 1 SGB V). Für den erweiterten Anspruch auf Kinderpflegekrankengeld ist nicht auf die alleinige Innehabung des Sorgerechts für das Kind, sondern auf das tatsächliche Alleinstehen bei der Erziehung abzustellen (Bundessozialgericht vom 26.06.2007 – B 1 KR 33/06). Als Alleinerziehende in diesem Sinne gelten daher Elternteile, die

- faktisch alleinstehend sind,
- mit dem Kind in einem Haushalt zusammenleben und
- mindestens gemeinsam mit einem anderen das Sorgerecht für das Kind haben (Ausnahme: Stief-, Enkel- und Pflegekinder).

Alleinerziehend kann somit auch ein Elternteil sein, dem kein alleiniges Personensorgerecht für das Kind zusteht.

In unserer Beispielfamilie beschließt Ehepaar Krüger, dass Frau Krüger die vom Arzt angesetzten drei Tage zu Hause bleibt, um den kranken Sprössling zu pflegen. Sie informiert ordnungsgemäß ihren Arbeitgeber. Ein bezahlter

Beispiel 1:

Verheiratetes Paar, beide sind gesetzlich versichert und Arbeitnehmer mit Anspruch auf Krankengeld. Das gemeinsame Kind ist über einen Elternteil mitversichert.

- Anspruch auf Kinderpflegekrankengeld besteht pro Kalenderjahr sowohl für die Mutter als auch für den Vater für jeweils zehn Tage und damit insgesamt für 20 Arbeitstage.

Beispiel 2:

Das gleiche Paar hat drei oder mehr familienversicherte Kinder.

- Anspruch auf Kinderpflegekrankengeld besteht im Kalenderjahr sowohl für die Mutter als auch für den Vater für jeweils 25 (gesetzlicher Höchstanspruch) Tage und damit für insgesamt 50 Arbeitstage.

Wichtig:

Solange der Arbeitgeber nach § 616 BGB (bezahlte Freistellung) das Gehalt weiterzahlt, ruht der Anspruch auf Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes.

Freistellungsanspruch dem Unternehmen gegenüber besteht nicht. Frau Krüger beantragt daher Kinderpflegekrankengeld bei ihrer Krankenkasse. Tim kann zusammen mit seiner Mutter seine Krankheit auskurieren – und uns bleibt nur, Tim Krüger gute Besserung zu wünschen. ■

Mehr zum Thema

Die jeweiligen Gesetzestexte zu den hier erläuterten Regelungen finden Sie im Internet unter www.dak-firmenservice.de > **praxis+recht Magazin > Krankenversicherung > info**



Unser Service. Ihr Vorteil.

Immer aktuell und gut informiert mit dem DAK-Firmenservice.

- Magazin praxis+recht: vierteljährliche Fachinformationen
- Seminare: Schulungen rund um die Sozialversicherung
- Arbeitshilfen im Internet: **www.dak-firmenservice.de**
- Newsletter: monatlich neuste Nachrichten per E-Mail
- Gesundheit im Unternehmen: gute Ideen für gesunde Mitarbeiter

Wenn Sie mehr über unser Angebot erfahren möchten, lassen Sie sich persönlich beraten. Ihre DAK-Geschäftsstelle vor Ort berät Sie gerne. Rufen Sie uns an unter **01801-325 325**. 24 Stunden an 365 Tagen – 3,9 Ct./Min aus dem Festnetz der Dt. Telekom. Abweichungen bei Anrufen aus dem Mobilfunknetz.

Unternehmen Leben

Rauchen am Arbeitsplatz: Schutz für Nichtraucher geht vor

Rauchen gefährdet nicht nur die Gesundheit, es kann auch der Grund für langwierige Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sein. Das zeigt der Fall eines hartnäckigen Mitarbeiters eines Berliner Spielkasinos, der sich in letzter Instanz einen rauchfreien Arbeitsplatz erkämpfte.

Der Fall

Der Kläger arbeitete als Tischchef an einem Roulettetisch eines Berliner Spielkasinos. Dieser Tisch steht in einem Raum, der an einen räumlich nicht abgeteilten Barbereich angrenzt. Die Bar selbst wird von einem anderen Unternehmen betrieben. Der Kasinobetreiber duldet das Rauchen in allen Spielsälen, unterhält aber eine Entlüftungsanlage. Wegen seiner chronischen Bronchitis und anderer Krankheiten, die sich im Laufe seiner Tätigkeit im Kasino zunehmend verschlimmert hatten, verlangte der Kläger vom Kasinobetreiber einen rauchfreien Arbeitsplatz. Dieser hielt dagegen, dass die damit verbundenen Maßnahmen und Kosten unzumutbar seien. Auch sei das vom Kläger herangezogene Gesetz verfassungswidrig und daher nicht anwendbar. Zudem habe er durch den Einbau der Klimaanlage alles ihm Mögliche getan.

So entschied das Gericht

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht wiesen die Klage als unbegründet ab. Erst vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte der Mitarbeiter mit seiner Klage Erfolg. Das BAG befand, dass der Mitarbeiter einen Anspruch auf Zuweisung eines tabakrauchfreien Arbeitsplatzes habe. Dieser Anspruch beruhe auf dem Bürgerlichen Gesetzbuch in Verbindung mit der Arbeitsstättenverordnung (§ 618 Abs. 1 BGB i. V. m. § 5 ArbStättV).

Nach § 618 Abs. 1 BGB habe das beklagte Spielkasino Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten, dass Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind. Auch die Beschaffenheit der Atemluft müsste dabei beachtet werden. Diese Fürsorgepflicht werde durch die Arbeitsstätten-



Oft Anlass für Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz: Rauchen.

verordnung (§ 5 ArbStättV) konkretisiert. Diese sieht vor, dass Arbeitgeber erforderliche Maßnahmen zu treffen haben, damit nicht rauchende Beschäftigte wirksam vor Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt werden. Arbeitgeber müssen sogar ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche beschränktes Rauchverbot erlassen, soweit dies erforderlich ist.

§ 5 Abs. 2 ArbStättV schränkt diese Verpflichtung wiederum ein. Denn in Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr sind nur insoweit Schutzmaßnahmen zu treffen, als die Natur des Betriebes und die Art der Beschäftigung es zulassen. Das würde bedeuten, dass in einem solchen Fall der Schutz des Arbeitnehmers vor Tabakrauch zurückgedrängt werden könnte.

Jedoch nicht in dem vorliegenden Fall, so das BAG. Denn in dem Spielsaal der Beklagten wird mit dem Barbetrieb eine Gaststätte im Sinne des Gaststättengesetzes (§ 1 Abs. 1) betrieben. Somit greife das Berliner Nichtraucherschutzgesetz (§ 2 Abs. 1 Nr. 8 NRSRG), wonach das Rauchen dort ausdrücklich verboten sei.

Dabei sei es – so die Richter – nicht von Belang, dass die Getränke nicht von dem beklagten Spielkasinobetreiber, sondern von einem anderen Unternehmen angeboten würden. Das Rauchverbot des NRSRG erfasse wegen der fehlenden räumlichen Trennung sowohl den Gast-

stätten- als auch den Spielbankenbetrieb. Was die Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes betrifft, so führte das BAG aus: Zwar habe das Bundesverfassungsgericht das vorliegende Nichtraucherschutzgesetz wegen Verstoßes gegen die Berufsfreiheit für verfassungswidrig erklärt, dies führe aber nicht dazu, dass die Regelung nichtig ist. Sie bleibt bis zur Neufassung anwendbar, und der Kläger habe demnach einen Anspruch auf einen rauchfreien Arbeitsplatz.

Fazit für Arbeitgeber

- Überprüfen Sie, inwieweit das Nichtraucherschutzgesetz Ihres Bundeslandes für Ihren Betrieb anwendbar ist.
- Das Urteil zeigt über diesen Einzelfall hinaus, wie wichtig das Bundesverfassungsgericht den Nichtraucherschutz nimmt. Denken Sie daran, wenn Sie unternehmerische Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Rauchen treffen.
- Als verantwortungsvollem Personaler sollte Ihnen auch ohne gesetzliche Sanktionen wie in der Arbeitsstättenverordnung die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter wertvoll sein.

Das Urteil zum Nachlesen: Bundesarbeitsgericht, 19. Mai 2009, 9 AZR 241/08

Aktuelle Fachliteratur



Arbeitslos: Ein Ratgeber hilft über die ersten Hürden

Wer hat Anspruch auf bis zu zwei Jahre Arbeitslosengeld I (ALG I)? Können ältere Arbeitslose in die Rente ausgesteuert werden? Wie können Mütter und Väter von Kleinkindern ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld I verlängern?

Der Ratgeber „111 Tipps für Arbeitslose“ zeigt an vielen konkreten Beispielen, wie Arbeitslose von Anfang an Fehler vermeiden können. Konkret zur aktuellen wirtschaftlichen Situation enthält die Neuauflage außerdem zahlreiche Tipps zum Kurzarbeitergeld, darüber hinaus werden zahlreiche Änderungen beim Arbeitslosengeld I berücksichtigt, zum Beispiel die ab August 2009 geltenden neuen Regeln zur Anwartschaft auf ALG I. „111 Tipps für Arbeitslose“ richtet sich direkt an die Betroffenen und liefert viele konkrete Antworten. Im Vordergrund steht immer, wie Erwerbslose die Leistungen erhalten, die ihnen zustehen, und wie sie verhindern können, dass Unterstützung gekürzt oder gestrichen wird. Praktische Checklisten, Musterbriefe und Tipps zum Ausfüllen von Formularen erleichtern den Umgang mit den Behörden.

Rolf Winkel/Hans Nakielski: 111 Tipps für Arbeitslose – Arbeitslosengeld I, 259 Seiten, 12,90 €, Bund-Verlag, ISBN: 978-3-7663-3918-8



Auf dem Weg zu mehr Gelassenheit

Gelassenheit kann man lernen. Zum Beispiel von der Lotusblüte. Was sie stört, etwa zu viel Wasser oder Schmutz, lässt sie schlicht an sich abperlen. Was gut für sie ist, nimmt sie hingegen auf. „Das Lotusblütenprinzip“ nennt daher Thomas Augspurger sein Gelassenheitskonzept. In seinem gleichnamigen Buch beschreibt der Diplom-Psychologe und Coach, wie wir nach dem Vorbild der cleveren wie prächtigen Blüte negative Einflüsse wie Ärger oder Stress im Beruf konstruktiv angehen.

Der Autor bietet verschiedene Werkzeuge an, die uns in der konkreten Praxis zu mehr Gelassenheit im Umgang mit anderen führen können. Mit Tipps und Ratschlägen für aktives und passives Zuhören stellt er die wesentlichen Gesprächsphasen für mehr Gelassenheit vor und zeigt, wie Sie Entscheidungen gelassener treffen können. Der Ratgeber empfiehlt praktische und einfach anzuwendende Strategien. Neben Zeitmanagement und konstruktivem Feedback gehören dazu zum Beispiel auch Taktiken, wie wir entspannt verhandeln oder mit Konflikten im Team umgehen können.

Thomas Augspurger: Das Lotusblütenprinzip, 256 Seiten, 19,80 €, Rudolf Haufe Verlag, ISBN: 978-3-448-09279-0



Unternehmenserfolg auch in harten Zeiten

Klimawandel, globale Marktwirtschaft und Terrorgefahr: Die Marktwirtschaft steht an einem Scheideweg. Viele Unternehmer müssen ihre Geschäftsmodelle hinterfragen. Wie sie diese massiven Umbrüche meistern und sich neuen Herausforderungen stellen können, zeigt Autor Stuart L. Hart in seinem Buch „Harte Zeiten“.

Gleichzeitig ist das Buch ein Appell an Unternehmen, die bevorstehenden Herausforderungen anzunehmen – schon im Interesse ihrer langfristigen Existenz. „Harte Zeiten“ beschreibt ein Szenario, in dem die Wirtschaft Wachstum erwirtschaftet und soziale und umweltpolitische Personen, Gruppen und Institutionen, die an der Entwicklung eines Unternehmens interessiert sind – sogenannte Stakeholdergruppen –, zufriedenstellt. Die Verknüpfung von globalem Handeln und nachhaltiger Entwicklung muss laut Hart aber kein Widerspruch sein. Der Autor erklärt den Begriff Nachhaltigkeit in all seinen Facetten und gibt dem Leser konkret umsetzbare, aus der Praxis gewonnene Strategien mit an die Hand.

Stuart L. Hart ist ein international anerkannter Experte für die Umsetzung nachhaltiger Strategien in Unternehmen. Er ist Professor für Management an der Cornells Johnson Graduate School of Management und berät multinationale Konzerne wie DuPont, Hewlett Packard, Protector & Gamble und Shell.

Stuart L. Hart: Harte Zeiten, 368 Seiten, 24,90 €, Redline Verlag, ISBN: 978-3-636-01608-9

Wenn der Arbeitgeber das Studium finanziert



Ein Studium kostet
viel Zeit – und Geld.

Immer mehr Arbeitnehmer fangen im Rahmen einer bestehenden Beschäftigung ein Studium zur beruflichen Weiterbildung an. Arbeitgeber fördern diese Weiterbildungsmaßnahmen durch die Übernahme der Studiengebühren. Grundsätzlich stellt die Übernahme von Studiengebühren durch den Arbeitgeber einen geldwerten Vorteil für den Arbeitnehmer und damit sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt dar. Entsprechend einer gesetzlichen Neuregelung sind Studiengebühren vom Arbeitgeber jedoch beitragsfrei, wenn sie steuerrechtlich keinen Arbeitslohn darstellen. Beitragsfreiheit besteht, wenn der Arbeitgeber die Gebühren im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt aus eigener Verpflichtung gegenüber einer Bildungseinrichtung trägt. Auch wenn der Arbeitgeber die Gebühren anstelle des Arbeitnehmers übernimmt, gilt Beitragsfreiheit. Voraussetzungen hierfür: Es besteht ein Ausbildungsverhältnis, die Übernahme der Studiengebühren ist arbeitsvertraglich verankert, und es wurde vereinbart, dass der Arbeitnehmer die Leistung zurückzahlt, wenn er das Unternehmen innerhalb eines bestimmten Zeitraums nach Studienabschluss verlässt. Hat die Finanzbehörde die Steuerfreiheit anerkannt, besteht in der Sozialversicherung Beitragsfreiheit. Dem Arbeitgeber muss darüber eine auf den Studiengang bezogene Bescheinigung vorliegen. Sie ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Eine personenbezogene Bestätigung ist nicht erforderlich. Die Neuregelung zur Beitragsfreiheit gilt ab 22.07.2009 (§ 1 Abs. 1 Nr. 15 Sozialversicherungsentgeltverordnung).

Datenschutz ist Chefsache

Am 1. September 2009 sind wichtige Änderungen des Bundesdatenschutzgesetzes in Kraft getreten. Die neuen Regelungen stellen erheblich gesteigerte Anforderungen an den Umgang mit Verbraucher- und Beschäftigtendaten. Grundsätzlich gilt auch weiterhin, dass die Erhebung und Verwendung der Beschäftigtendaten sowohl qualitativ als auch quantitativ nicht unangemessen sein dürfen. In jedem Einzelfall sind die Eingriffsintensität und das Aufdeckungsinteresse gegeneinander abzuwägen. Dabei ist stets darauf zu achten, solchen Instrumenten den Vorzug zu geben, die möglichst wenig in das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten eingreifen. Soweit sich etwa Erkenntnisse auch durch Auswertung anonymer

Daten gewinnen lassen, ist auf eine personenbezogene Auswertung zu verzichten. Peter Schaar, der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit, erwartet, dass in der neuen Legislaturperiode weitere Schritte zur Verbesserung des Datenschutzes unternommen werden. Dazu gehören seiner Ansicht nach in erster Linie ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz und eine Generalüberholung der in die Jahre gekommenen datenschutzrechtlichen Bestimmungen.



i Mehr Informationen zu den wichtigsten Änderungen finden Sie auf www.bfdi.bund.de

Neuer Krankengeldanspruch seit August

Freiwillig versicherte Selbstständige und Arbeitnehmer ohne Anspruch auf mindestens sechs Wochen Entgeltfortzahlung (unständig/kurzzeitig Beschäftigte) sind nach wie vor vom Krankengeldanspruch ausgeschlossen. Seit dem 1. August 2009 haben sie jedoch die Möglichkeit, wieder eine Versicherung mit gesetzlichem Anspruch auf Krankengeld zu wählen. Sie zahlen hierfür den allgemeinen Beitragssatz. Für Künstler und Publizisten ergibt sich keine Änderung beim gesetzlichen Krankengeldanspruch. Alle betroffenen Kunden können ihren Anspruch auf Krankengeld individuell aufstocken. Insgesamt bietet die DAK ihren Kunden dafür fünf verschiedene Tarife an.

i Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.dak.de. Auch Ihre DAK-Geschäftsstelle vor Ort berät Sie gerne.

Prävention

Hände waschen statt Panik machen

Die Symptome der sogenannten Schweinegrippe ähneln denen der jährlichen Grippe: Fieber, Husten, Kopf- und Gliederschmerzen. Die Ausbreitung der neuen Variante der Grippeviren steigt rasant. Wichtigste Botschaft auch für Unternehmen: Hygienemaßnahmen ernst nehmen.



Hände waschen, in die Ellenbeuge niesen und im Zweifel zu Hause bleiben. Das sind die wichtigsten Maßnahmen, um eine Ausbreitung der Neuen Grippe A/H1N1 – besser bekannt als Schweinegrippe – zu vermeiden. Unternehmen haben dabei eine besondere Verantwortung. Sie müssen zum einen dafür sorgen, dass Hygienestandards eingehalten werden. Zum anderen müssen sie ihre Mitarbeiter sensibilisieren und mitunter

auch disziplinieren. Denn Influenzaviren werden vor allem durch Tröpfcheninfektion übertragen. Beim Niesen oder Husten können Erreger auch auf die Hände gelangen und darüber weiterverbreitet werden. Neben häufigem Händewaschen sollten die Hände vom Gesicht ferngehalten werden, da der Erreger leicht auf die Schleimhäute von Augen, Nase und Mund übergehen kann. Für Beschäftigte in Gesundheitsberufen gelten naturgemäß strengere Vor-

schriften: Für sie sind beim Umgang mit Patienten Händedesinfektion und Handschuhe die Maßnahme der Wahl, um eine Keimübertragung über die Hände zu verhindern. Besonders hohe Infektionsrisiken bestehen an Arbeitsplätzen mit starkem Publikumsverkehr oder in Großraumbüros. Dort, aber auch an allen anderen Arbeitsplätzen ist es notwendig, über die Viruserkrankung und die richtigen Verhaltensweisen aufzuklären. ▶

► Informationen zur Schweinegrippe im Intranet, am Schwarzen Brett oder auch durch einen Aushang sind nur einige der Möglichkeiten, die Unternehmen haben. Auch sollten sich Unternehmen rechtzeitig Gedanken machen, wie sie im Falle eines größeren Ausfalls der Belegschaft reagieren und den Betrieb aufrechterhalten. Der Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW) empfiehlt, einen Notfallplan zu erstellen, einen Pandemiekoordinator zu bestellen und ein Krisenmanagementteam zusammenzustellen, möglichst unter Beteiligung eines Betriebsarztes.

Impfung schützt vor hohen Ausfallkosten

Auch über eine Impfempfehlung für die Mitarbeiter sollte nachgedacht werden. Firmen können über einen Betriebsarzt, soweit der Impfstoff zur Verfügung steht, ihren Mitarbeitern die Impfung anbieten, um das Ansteckungsrisiko zu verringern. Die Kosten für die vollständige, also zweimalige Impfung belaufen sich auf schätzungsweise etwa 28 €. Der Impfstoff kostet jedes Mal 9 €, die damit verbundenen Dienstleistungen 5 €. Aus Sicht von Unternehmen ist eine Impfung der Mitarbeiter gegen die Schweinegrippe – unter Umständen auch in Kombination mit der Impfung gegen die jährlich saisonal wiederkehrende Grippe – sinnvoll. Selbst wenn kein hundertprozentiger Schutz vor Ansteckung erreicht werden kann, so reduzieren Grippeimpfungen das Risiko einer Ansteckung doch erheblich. Die Kosten, die Unternehmen durch die Impfung entstehen, werden durch die geringeren Ausfallzeiten der Mitarbeiter mehr als aufgewogen. Nach Expertenschätzungen entstehen allein in Deutschland bei einer schweren Grippewelle volkswirtschaftliche Schäden von mehreren Milliarden Euro.

Mitarbeiter können sich aber auch bei ihrem Hausarzt impfen lassen. Das Bundeskabinett hat am 19. August 2009 die Leistungspflicht der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) bei Schutzimpfungen gegen die Neue Influenza beschlossen. Damit wird die Impfung für jeden gesetzlich Versicherten, der sich impfen lassen möchte, bezahlt. Vorrangig versorgt werden sogenannte Risikogruppen wie beispielsweise Menschen mit chronischen Krankheiten. Allerdings übernehmen die gesetzlichen Krankenkassen nach Absprache mit dem Bundes-

ministerium für Gesundheit nur für maximal 50 % ihrer Versicherten die Kosten der Schutzimpfung. Sollten sich mehr als 50 % der Versicherten impfen lassen, springen Bund und Länder ein. Der Verband der privaten Krankenversicherung hat erklärt, für seine Versicherten die Kosten der Impfung ebenfalls zu übernehmen.

Es ist Aufgabe der Länder, die Impfung durchzuführen und zu organisieren. Die Einzelheiten dazu werden jeweils zwischen den Ländern und den Krankenkassen in sogenannten Impfvereinbarungen geregelt. Ab Ende September oder Anfang Oktober soll der Impfstoff auf den Markt kommen. In Deutschland haben die Länder bereits 50 Millionen Impfdosen bei Pharmakonzernen bestellt.

Um den vollständigen Grippeschutz aufzubauen, sind allerdings zwei Impfungen nötig. Die Impfung reicht also vorerst nur für 25 Millionen Menschen. An erster Stelle sollen die Gesundheitsämter der Städte, Kreise und Gemeinden die Massenimpfung durchführen. Allerdings könnten sie mit dieser Aufgabe rein logistisch überlastet sein. Es wird also nicht ohne die Hilfe der niedergelassenen Ärzte funktionieren.

Noch gibt es keinen Grund zur Panik

Die schnelle weltweite Verbreitung der Schweinegrippe gibt Anlass zur Sorge, eine Panikmache ist jedoch grundsätzlich fehl am Platz. Das zeigen auch die Zahlen des Robert-Koch-Instituts (RKI). In Deutschland sind dem Institut zufolge am 02. September 2009 zwar insgesamt 16.584 Fälle der Neuen Grippe aufgetreten – bislang ist es aber noch zu keinem einzigen Todesfall gekommen. Zum Vergleich: Laut RKI verursachen gewöhnliche Influenzawellen jedes Jahr in Deutschland zwischen zwei und fünf Millionen zusätzliche Arztkonsultationen, etwa 10.000 bis 20.000 zusätzliche Hospitalisierungen und durchschnittlich 8.000 bis 11.000 zusätzliche Todesfälle. Zudem haben sich nur 4.202 der jetzigen Schweinegrippepatienten in Deutschland angesteckt, weil die Mehrheit der Infektionen nach wie vor auf Auslandsreisen passiert.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hat das neue Influenza-A-Virus als gesundheitliches Risiko von internationaler Bedeutung eingestuft und hat mittlerweile die Phase sechs,

also den Pandemiefall ausgerufen. In Deutschland wird sich nach Auskunft des RKIs zunächst trotzdem nichts Wesentliches ändern. In Deutschland gebe es bereits jetzt die von der WHO in der höchsten Pandemie-Alarmphase sechs geforderten Strukturen und Expertengespräche, erklärt Susanne Glasmacher, Sprecherin des RKI. Auch Bund und Länder stimmten sich bereits regelmäßig ab. ■

Mehr zum Thema

- Wie kann ich mich und andere schützen: Neun Tipps vom Robert-Koch-Institut zum Aushängen im Unternehmen finden Sie unter www.rki.de/influenza > **Wir gegen Viren: Schutzmaßnahmen > Hygienetipps**
- Die wichtigsten Fragen aus der DAK-Hotline finden Sie unter www.dak.de > **Aktuelles**
- Das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe hat ein „Handbuch zur betrieblichen Pandemieplanung“ mit hilfreichen Fragen und Checklisten herausgegeben. Sie finden es zum Download unter www.gesundheitsamt-bw.de
- Für Deutschland veröffentlicht das Robert-Koch-Institut täglich aktuelle Situationseinschätzungen unter www.rki.de/influenza
- Zuständig für den Gesundheitsschutz sind die Bundesländer, für Maßnahmen vor Ort die Gesundheitsämter. Das Bundesministerium für Gesundheit hat eine Bürgerhotline eingerichtet. Die Hotline erreichen Sie unter 0800-440 05 50 montags bis freitags zwischen 8 und 18 Uhr
- Informationen zu weiteren Hotline-Anbietern sind verfügbar unter www.rki.de/influenza im Dokument „Hotlinenummern zur Neuen Influenza“

Gutes Essen für gute Leistung

Die meisten Berufstätigen essen am Arbeitsplatz zu viel, zu süß und zu fettig. Oder gar nicht. DAK-Ernährungsexpertin Silke Willms weiß, worauf Arbeitnehmer und Arbeitgeber achten müssen.

Ein gesunder Geist wohnt in einem gesunden Körper. Was schon die alten Römer wussten, scheinen heute mehr und mehr Berufstätige zu vergessen. Die Folgen: Übergewicht, Konzentrationsprobleme und gesundheitliche Beschwerden. Menschen dabei zu helfen, sich gesundheitsbewusst zu ernähren, ist die Aufgabe von Silke Willms. Die Diplom-Ökotrophologin (Haushalts- und Ernährungswissenschaftlerin) ist bei der DAK mitverantwortlich für das Projekt „Safari Kids“ für übergewichtige Kinder, die sich zu wenig bewegen. Außerdem erstellt sie Konzepte für Kurse und Schulungen rund um das Thema Ernährung. Als Expertin weiß Silke Willms, dass die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit eines Arbeitnehmers maßgeblich von seiner Ernährung abhängt.

Ein gutes Frühstück ist wichtig

Doch meist fängt schon das Frühstück hektisch an: „Da wird nur schnell ein Kaffee im Stehen getrunken und anschließend ein Croissant gekauft, das dann später nebenher gegessen wird.“ Für einen guten Start in den Tag empfiehlt Silke Willms, mit einem kleinen Frühstück zu Hause zu starten: „Bei den Engländern heißt das Frühstück ‚breakfast‘, das bedeutet so viel wie: Die nächtliche Fastenzeit ist beendet. Körper und Nervensystem brauchen neue Energie.“

Optimal zum Frühstück sind Vollkornbrot oder -müli, denn sie bestehen aus komplexen Kohlenhydraten, die nur langsam verdaut und nach und nach ins Blut abgegeben werden. So versorgen sie den Körper über längere Zeit mit Energie. Auch Frühstücksmuffel sollten an sich arbeiten, um den morgendlichen Energie-

schub für sich zu nutzen, rät die Expertin. Wenn man regelmäßig morgens eine Kleinigkeit isst, stellt sich mit der Zeit auch ein echter Frühstückshunger ein.

Mit einem zweiten Frühstück am Arbeitsplatz – das zum Beispiel aus Obst oder Joghurt bestehen kann – lässt sich das morgendliche Leistungshoch noch verlängern. Als Arbeitgeber profitieren Sie davon, wenn sich Ihre Beschäftigten gut verpflegen können. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter: Das kann die Bereitstellung einer Teeküche sein, in der kleine Mahlzeiten zubereitet werden können, oder die Umstellung der Kantine auf eine ausgewogene Ernährung.

Ess-Sünden zur Mittagszeit

Viele Ernährungsfehler werden laut Silke Willms aber auch zur Mittagszeit begangen. In der Mittagspause schlemmen sich viele ins Mittagstief. Wahre Fitnessfallen sind die Kantinenklassiker Schnitzel, Pommes frites mit Mayonnaise oder Nudeln in Sahnesoße. „Solche Gerichte schaden nicht nur der Figur, sondern auch der Kondition“, so Willms, „die Verdauungsorgane arbeiten dann auf vollen Touren, das Gehirn dagegen auf Sparflamme.“ Die DAK-Expertin rät: „Zum Mittagessen sollte etwas Leichtes wie mageres Fleisch, Fisch oder Gemüse auf dem Speiseplan stehen. Eine Suppe zu einem Salat ist eine Alternative. Diese Gerichte sind reich an Vitaminen und Mineralien und verhindern so Leistungstiefs. Nach dem Essen ist auch ein Verdauungsspaziergang gut und wirkt dem Leistungstief entgegen.“

Wichtig ist vor allem, dass man alle Mahlzeiten bewusst und nicht auf die Schnelle zu sich



Kennt sich mit gesunder Ernährung aus: DAK-Expertin Silke Willms.

nimmt. Denn Stress wirkt sich auch negativ auf das Essverhalten aus. Silke Willms unterscheidet zwei Gruppen: diejenigen, die vom Stress Hunger bekommen und dann viel Süßes und Kuchen essen, und diejenigen, die vor lauter Stress das Essen einstellen. Beides führt zu Leistungsverlust und macht auf Dauer krank. Regelmäßige Pausen sollten im Arbeitsalltag selbstverständlich werden. „Dabei muss auf einen kleinen Pausensnack zwischendurch nicht verzichtet werden“, so Willms. „Nüsse beispielsweise enthalten viele B-Vitamine und sind gut für die Konzentration.“ Wer jetzt denkt, gesunde Ernährung im Büro erfordere ständige Disziplin, kann aufatmen: Ausnahmen von den Regeln sind ausdrücklich erlaubt. Bei ansonsten ausgewogener Ernährung darf es hier und da auch eine Currywurst zu Mittag sein. Die sollte man dann aber richtig genießen. ■

Mehr zum Thema

Sie wollen mehr über richtige Ernährung erfahren? Dann wenden Sie sich direkt an Ihre DAK-Geschäftsstelle vor Ort (Adresse siehe Rückseite des Magazins) oder informieren Sie sich im Internet unter www.dak.de > Kundenservice > Gesundheit > Ernährung, Fitness, Wellness

Zahnersatz zum Nulltarif

Die DAK ist die erste Ersatzkasse mit einem bundesweiten Selektivvertrag im zahnärztlichen Bereich. Prophylaxe- und Zahnersatzleistungen sowie Implantatversorgungen erhalten DAK-Kunden seit dem 5. August 2009 deutlich günstiger. Das ist Kern des bundesweit ersten Selektivvertrages, den die DAK mit der INDENTO GmbH vereinbart hat. „Mit dem Zahnärztenetzwerk dent-net stellt die DAK ihren Kunden ein bundesweites Netzwerk von zurzeit 450 Zahnärzten zur Verfügung. Dieses Netzwerk bietet die besonders nachgefragten und teilweise privat Zahnärztlichen Leistungen qualitativ hochwertig zu einem günstigen Preis an“, sagt DAK-Zahnexpertin Ute Salge-Krause. An dem Programm kann grundsätzlich jeder DAK-Versicherte teilnehmen. Zuvor muss er lediglich bei einer der in dent-net eingebundenen Zahnarztpraxen eine Teilnahmeerklärung unterschreiben. Um in den Genuss der Zahnersatzregelleistungen ohne Zuzahlung zu kommen, gibt es jedoch eine Bedingung: „Voraussetzung dafür ist, dass der Versicherte in den letzten zehn Kalenderjahren vor Behandlungsbeginn die zahnärztlichen Untersuchungen vollständig nachweisen kann und somit ein Bonusanspruch von 30 % besteht“, erklärt DAK-Zahnexpertin Ute Salge-Krause.



DAK-Versicherte sparen kräftig beim Zahnersatz.

i Mehr Informationen unter www.dak.de

Beste Versorgung



Das neue MediPlaza in Bochum.

Ende August ist in Bochum das zweite medizinische Versorgungszentrum (MVZ) der MediPlaza AG mit der DAK als Kooperationspartner eröffnet worden. Außer in Bochum planen die DAK und MediPlaza ihre Kooperation auf weitere Standorte in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz auszuweiten. In Berlin startete die Kooperation mit dem MediPlaza MVZ bereits im Juli 2009. Als einzige große gesetzliche Krankenkasse ist die DAK Kooperationspartner an den MediPlaza-Standorten. DAK-Kunden haben in den MVZ besondere Vorteile: Sie erhalten innerhalb von drei Tagen einen Facharzttermin und müssen vor den Terminen maximal 15 Minuten warten. Außerdem gibt es Samstagssprechstunden sowie Kinderbetreuung. Das neue MediPlaza in Bochum wird voraussichtlich ab Oktober mit insgesamt sechs Allgemein- und Fachärzten seinen vollen Leistungsumfang bieten.

i Mehr Informationen erhalten Sie unter www.medi-plaza.de

Termine aus dem DAK-Kalender von Oktober bis Dezember 2009*

Europäische Woche gegen den Krebs 05.–11.10.2009	Deutsche Krebsgesellschaft, Steinlestraße 6, 60596 Frankfurt/Main, www.krebsgesellschaft.de
Tag der Naturheilkunde 10.10.2009	Deutscher Naturheilbund e.V., Kreuzbergstraße 45, 74564 Crailsheim, Tel.: 07951-55 04, info@naturheilbund.de , www.naturheilbund.de
Welt-Rheuma-Tag 12.10.2009	Deutsche Rheuma-Liga e.V., Bundesverband: Maximilianstraße 14, 53111 Bonn, Tel.: 0228-766 06 11, www.rheuma-liga.de
Tag des weißen Stocks 15.10.2009	Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V., Rungestraße 19, 10179 Berlin, Tel.: 030-285 38 70, t.krieger@dbsv.org , www.dbsv.org
Europäische Woche für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 19.–25.10.2009	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Referat IIIb2 – Arbeitsschutz, Reinhard Gerber, Scharnhorststraße 34–37, 10115 Berlin, Tel.: 030-20 14 67 66, reinhard.gerber@bmwa.bund.de , www.osha.de
Welt-Osteoporose-Tag 20.10.2009	Kuratorium, Knochengesundheit e.V., Leipziger Straße 6, 74889 Sinsheim, Tel.: 07261-921 70, www.osteoporose.org
Herzmonat 01.–31.11.2009	Deutsche Herzstiftung e.V., Vogtstraße 50, 60322 Frankfurt/Main, Tel.: 069-955 12 80, info@herzstiftung.de , www.herzstiftung.de
Darmtag 2009 07.11.2009	Prof. Dr. med. Dr. h.c. mult. Manfred V. Singer, Deutsche Gesellschaft zur Bekämpfung der Krankheiten von Magen, Darm und Leber sowie von Störungen des Stoffwechsels und der Ernährung (Gastro-Liga) e.V., Friedrich-List-Straße 13, 35398 Gießen, Tel.: 0641-97 48 10, geschaeftsstelle@gastro-liga.de , www.gastro-liga.de
Welt-Aids-Tag 01.12.2009	Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Ostmerheimer Straße 220, 51109 Köln, Tel.: 0221-899 20, Fax: 0221-899 23 00, poststelle@bzga.de , www.bzga.de
Tag der Menschenrechte 10.12.2009	amnesty international, Sektion der Bundesrepublik Deutschland e.V., 53108 Bonn, Tel.: 0228-98 37 30, Fax: 0228-63 00 36, info@amnesty.de , www.amnesty.de

* alle Angaben ohne Gewähr

Per Klick zum Traumjob

Die DAK bietet Schulabgängern einen ganz neuartigen Onlineservice zur Berufsorientierung. Unter www.ich-und-meine-Zukunft.de finden interessierte Jugendliche ein sogenanntes Selfassessment, mit dem sie ihre persönlichen Stärken herausarbeiten können. Wer sich für eine Ausbildung zur oder zum Sofa bei der DAK interessiert, kann damit in 40 Minuten am PC seine Qualifikation testen. Sofa ist die Abkürzung für Sozialversicherungsfachangestellte/r. So nennt sich offiziell der Ausbildungsberuf der Menschen, die in einer Krankenversicherung die Versicherten beraten und betreuen. Das neue Selfassessment im Internet erlaubt über Videosequenzen den Blick in die Ausbildungs-, Regional- und Servicezentren der DAK und präsentiert Aufgaben, die typischerweise an diesen modernen Arbeitsplätzen anfallen. Mal sind es theoretische Aufgaben, bei denen man Gesetzestexte auswerten muss, mal praktische, bei denen es um eine Kundenanfrage am Telefon geht. Zu jeder Aufgabe gibt es eine Auflösung, und am Ende erhält jeder Teilnehmer ein Gesamtfeedback. Wer auf diese Weise entdeckt, dass er das Zeug zum Sozialversicherungsprofi hat, kann sich anschließend direkt online bewerben. 120 Ausbildungsplätze bietet die DAK derzeit an.



Modernste Technik für DAK-Kunden

In Krefeld steht das weltweit modernste Gerät für die Therapie von gut- und bösartigen Kopferkrankungen: Gamma-Knife heißt die Hightechapparatur, mit der auch DAK-Patienten behandelt werden. Ein Gamma-Knife ist ein hochpräzises Bestrahlungsgerät zur sogenannten radiochirurgischen Behandlung verschiedener Krankheitsbilder im Bereich des Kopfes. Dazu zählen neben Hirntumoren und Tumoren der Augen auch krankhafte Veränderungen an Blutgefäßen und Nerven. Bei der Behandlung werden – vergleichbar der Wirkung eines Brennglases – 192 niedrig dosierte Kobalt-60-Strahlen mit einer Genauigkeit im Zehntelmillimeterbereich in einem einzigen Punkt gebündelt. Die dort erreichte therapeutisch wirksame Gesamtstrahlendosis führt unter nahezu vollständiger Schonung des umliegenden Gewebes zur Zerstörung des Krankheitsherdes. Nach einer kurzen Erholungsphase können die Patienten direkt nach der Behandlung, die zwischen 30 und 90 Minuten dauert, wieder nach Hause zurückkehren. Als erste Krankenkasse hat die DAK einen Vertrag mit dem Krefelder Gamma-Knife-Zentrum für ihre an Hirntumoren erkrankten Kunden geschlossen. Durch die weltweit modernste Technologie wird eine qualitativ erstklassige Behandlung auf höchstem medizinischem Niveau garantiert.

 Infos erhalten Sie in allen DAK-Geschäftsstellen, unter www.dak.de/dakgammaknife oder unter www.gamma-knife.de.

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



Newsletter praxis+recht: Abonnieren Sie ihn jetzt!

Unser Newsletter rund um die Themen Sozialversicherung, Wirtschaft, Arbeits- und Steuerrecht bringt Sie einmal im Monat auf den neuesten Stand. Wenn Sie auch 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.

Jeder Kauf eine gute Tat!

Der Flower for Life Shop ist da!

Gesund, aktiv und farbenfroh - www.flowerforlife-shop.de

Der Flower for Life-Shop will Ihnen mit einer farbenfrohen und sportlichen Produktpalette Impulse geben für ein gesundes, aktives und kreatives Leben. Flower for Life ist ein Symbol für gemeinschaftliche gesellschaftliche Verantwortung und für den bewussten Weg zu mehr Lebensfreude und Lebenskraft.

Flower for Life ist eine Aktion zugunsten der Stiftung Deutsche Schlaganfall-Hilfe, unterstützt von der DAK - Unternehmen Leben. Mit jedem Kauf eines Flower for Life Produktes unterstützen Sie gleichzeitig aktiv die Arbeit der Stiftung Deutsche Schlaganfall-Hilfe.



Flower Memo.

Das spannende Gedächtnistraining für die ganze Familie. 48 Kartenpaare auf hochwertigem Schichtholz.

Best.Nr.17007 € 29,95



Flower for Life Grußkarten.

10 blumige Grußkarten mit fünf verschiedenen Motiven. Mit Umschlägen. Das ideale Geschenk für alle die Blumen lieben.

Best.Nr.17000 € 9,95



Flower for Life Gesundheitskissen.

Für einen tiefen und gesunden Schlaf. Individuell einstellbar durch herausnehmbare Mittelschicht. Verhindert Verspannungen und daraus resultierenden Kopf-, Schulter- und Nackenschmerzen. Inkl. Baumwollbezug mit Blumenmotiv und kuscheligem Jacquardbezug. Material: 100% Visko (optimale Anpassung und wohliger weicher Schlafkomfort). Maße 35 x 60 x 8-13 cm.

Best.Nr.17008 € 49,95

Profi-Crosstrainer „Flower“

Gelenk schonendes Ganzkörpertraining für das Herz-Kreislaufsystem und die Fettverbrennung.

Best.Nr.17002 € 139,95



Das Fitness-Set für das tägliche Fitnesstraining

zu Hause oder am Arbeitsplatz, bestehend aus: 1 Fitnessball, Ø 65 cm; 1 Latexband (2m Länge, mittlere Zugstärke); 1 Ballschale.

Best.Nr.17005 € 25,95



Flower for Life Kochkarten.

Kartenset mit 29 Rezepten für sieben Tage. So macht gesunde Ernährung Spaß! Die Karten können auch als Untersetzer genutzt werden.

Best.Nr.17001 € 9,95

Flower for Life Kalender 2010.

Ein ganzes Jahr Freude mit zwölf der schönsten Motive des Flower for Life-Wettbewerbs 2009.

Best.Nr.17006 € 14,95



MITMACHEN
UND GEWINNEN!
Wir verlosen eine
Original 60er Jahre
Vespa im Flower
for Life Look!



Fit durch Power Swing.

Das multifunktionale Fitnessgerät trainiert spielend leicht Bauch, Brust, Rücken und Gesäß.

Best.Nr.17004 € 54,95

Bestellen Sie jetzt!

Versandkostenfrei und mit 14 Tagen Rückgaberecht!

www.flowerforlife-shop.de

oder **Tel: 0180-521 23 22***

(Mo.-Fr. 8:00 bis 22:00 Uhr, Sa. -So. 10:00 bis 18:00 Uhr)

Flower for Life-Shop, Oldenburger Str. 17, 48429 Rheine

*bundesweit 0,14 Euro/Min., ggf. abweichende Preise aus dem Mobilfunknetz. Alle Preise inkl. MwSt.

Ändert sich Ihre Anschrift, dann rufen Sie bitte an.

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

DAKdirekt 01801-325 325

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

DAK-Qualität wählen. Vorteile sichern.



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

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

Wenn Sie mehr über die DAK-Qualität erfahren möchten, lassen Sie sich persönlich beraten. Direkt in einer unserer 835 Geschäftsstellen in Ihrer Nähe. Informieren Sie sich unter **www.dak.de** oder rufen Sie an unter **01801-325 325**. 24 Stunden an 365 Tagen – 3,9 Cent/Minute aus dem Festnetz der Dt. Telekom. Abweichungen bei Anrufen aus Mobilfunknetzen.

DAK

Unternehmen Leben