

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. Oder informieren Sie sich unter **www.dak.de** oder rufen Sie an unter **01801-325 325**. 24 Stunden an 365 Tagen – 3,9 Ct./Min. aus dem Festnetz der Dt. Telekom. Abweichungen bei Anrufen aus Mobilfunknetzen.

DAK

Unternehmen Leben

praxis + recht

DAK MAGAZIN
für Firmen und
Selbstständige

A close-up photograph of a man with a wide smile, holding a baby. The man is wearing a light blue shirt and has his eyes closed in a joyful expression. The baby, wearing a white ribbed top, is looking towards the camera with a slight smile. The background is softly blurred, showing a white wall and a hint of greenery.

ELTERNZEIT UND ELTERNGELD

Erfolgsfaktor Familie

Seite 15

DAK

Unternehmen Leben

PRAXIS

Die Gesellschaft wird älter: Wie Firmen darauf reagieren können

Seite 6

RECHT

Urlaubsplanung: Welche Regeln Arbeitgeber beachten müssen

Seite 22

SERVICE

DAK-Studie zeigt, wie stark Arbeitnehmer unter Stress leiden

Seite 33

DAK

Unternehmen Leben

ICH LIEBE
MEIN LEBEN



Neues Leben. Neues Glück.

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

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



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

Die Politik treibt Kassen in die Enge

Seit dem 1. Juli ist die gesetzliche Krankenversicherung günstiger. Die große Koalition wollte die Bürger bei den Krankenkassenbeiträgen entlasten und hat deshalb im Rahmen ihres zweiten Konjunkturpakets eine Absenkung des Einheitsbeitragsatzes auf 14,9 Prozentpunkte beschlossen.

Diese Maßnahme kommt zum denkbar ungünstigsten Zeitpunkt: Die Rezession hat inzwischen viele Wirtschaftsbereiche erreicht, und wenn in den nächsten Monaten die Arbeitslosigkeit weiter steigen sollte, dann fehlen dem Gesundheitsfonds – und damit allen gesetzlichen Kassen – in diesem Jahr etwa drei Milliarden Euro an Einnahmen.

Die Bundesregierung hat bereits zugesagt, den zu erwartenden Fehlbetrag mit einem zinslosen Darlehen zu überbrücken. Doch dieses Darlehen muss 2011 wieder zurückgezahlt werden. Woher die Kassen das Geld dann nehmen sollen, ist ungeklärt.

Der Fehler liegt im System: Der Gesundheitsfonds lässt den gesetzlichen Kassen zu wenig Spielraum, sie können keinen Einfluss auf den vom Staat festgesetzten Einheitsbeitragsatz nehmen. Aus meiner Sicht wäre es besser, wenn es wieder kassenspezifische Beiträge gäbe. Dann könnten die einzelnen Kassen ihren Haushalt wieder besser planen, als das jetzt möglich ist.

INHALT



12

Entspannung

Der letzte Teil der Serie behandelt das Autogene Training



20

Einstellungsuntersuchungen

Was Arbeitgeber dürfen und was nicht



15

Elternzeit und Elterngeld

Wie der Staat junge Familien unterstützt

PRAXIS

Demografie

6 Heute an morgen denken Herausforderung demografischer Wandel

Weiterbildung

9 Krise als (Bildungs-)Chance

Entspannungstechniken

12 Das Yoga des Westens Alles Wissenswerte über das Autogene Training

Kurzinfos

14 Bauchschmerzen aus dem Internet ■ Sommer, Sonne, Sonnenbrand ■ Hygiene-Alarm im Büro

RECHT

Arbeitsrecht

15 Erfolgsfaktor Familie Warum Familienförderung Firmen nützt. Außerdem: die wichtigsten Regelungen zu Elternzeit und Elterngeld

20 Mitarbeiter unter der Lupe Einstellungsuntersuchungen sind gesetzlich klar geregelt

22 Entspannt in den Urlaub Was Firmen bei der Urlaubsplanung beachten müssen

Krankenversicherung

26 Krankenkassenbeitrag sinkt Die neuen Kennzahlen im Überblick

Steuerrecht

27 Ein Steuergeschenk für Krankenversicherte Ab 2010 sind Beiträge für die Krankenversicherung besser absetzbar

Kurzinfos

30 Rechtsurteile aus dem Arbeitsrecht Bei Krankheit: kein Urlaubsgeldanspruch

Aktuelle Fachliteratur

32 Bundesgesetzblatt: Bürgerzugang ist ab sofort online ■ Gesundheitsreform verfassungsgemäß ■ Länger kurzarbeiten ■ Krankengeldzahlung wird neu geregelt



Steuer

Absetzbarkeit von Krankenkassenbeiträgen verbessert



Demografie

Herausforderung für Unternehmen: die älter werdende Gesellschaft

SERVICE

Leistungen

33 Diagnose: Stress im Job DAK-Studie zeigt, wie gestresst Arbeitnehmer sind

35 Gute Ideen für mehr Gesundheit Die Arbeitswelt gesünder gestalten

Kurzinfos

36 Ernährungskurse für Kinder ■ Termine aus dem DAK-Kalender ■ Deutschland läuft dem Stress davon ■ Tipps für Allergiker ■ DAK: Note 1,72 ■ Werbung verführt Jugend zum Trinken

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 3_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
Andreas Roth, Thomas Kuschel, Robert Sopella, Susanne Theisen, Christian Ollick, Simone Dürnberger

Redaktionelle Mitarbeiter
Nadine Kraft, Dietmar Ohm, Katrin Kohlmeyer, Andrea Toborg

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 5. Juni 2009. Die Zeitschrift informiert über Themen überwiegend aus der Sozialversicherung und der Gesundheitsförderung. Sie wird dem Bezieher vierteljährlich kostenlos zugestellt. Namentlich gekennzeichnete Beiträge sind nicht unbedingt identisch mit der Meinung der Redaktion. Für unverlangte Einsendungen übernehmen Redaktion und Agentur keine Verantwortung. Nachdruck, Aufnahme in Onlinedienste und Internet sowie Vervielfältigungen auf Datenträgern nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch die Redaktion.



Alt und Jung: nur gemeinsam stark.

Heute an morgen denken

Schleichend und deshalb häufig unbeachtet vollzieht sich der demografische Wandel in Deutschland. Akuter Fachkräftemangel in zahlreichen Unternehmen wird nur eine seiner Folgen sein. Weil diese erst in fünf bis zehn Jahren sichtbar werden, verspüren viele Unternehmer und Personalmanager keinen Handlungsdruck. Gut beraten ist, wer bereits heute über Strategien nachdenkt, mit denen gut ausgebildetes und motiviertes junges Personal gebunden werden kann.



Mehr Infos

Der demografische Wandel wird sich auf alle Gesellschaftsbereiche auswirken – nicht zuletzt auf die Arbeitswelt. Im Zuge der Alterung der Gesellschaft verändert sich auch die Altersstruktur der Belegschaften in den Betrieben. Fest steht schon jetzt, dass es gerade für kleine und mittelgroße Unternehmen in Zukunft schwieriger sein wird, bei Bedarf neue, junge Arbeitskräfte zu finden – einfach, weil es nicht mehr so viele geben wird. Darauf muss man sich in den Betrieben schon heute vorbereiten. Nur wer gleichermaßen in Technik, in Weiterbildung und in Gesundheitsförderung investiert, wird künftig mit qualifizierten, motivierten und gesunden Mitarbeitern im Wettbewerb bestehen können.

Mit dem interaktiven Internetangebot „Der Demograf“ (www.der-demograf.de) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales können Sie testen, ob Ihr Unternehmen demografiefest ist. Dazu benötigen Sie lediglich zehn Minuten Ihrer Zeit zum Beantworten einiger Fragen aus fünf Bereichen der Betriebsführung. Als Ergebnis erhalten Sie einen groben Überblick über Ihre demografische Ist-Situation. Das Ergebnis Ihrer Selbsteinschätzung liefert Ihnen darüber hinaus bereits erste Hinweise zum Handlungsbedarf, um Ihr Unternehmen fit für den demografischen Wandel zu machen.

Sie werden immer weniger: junge Leute im ausbildungsfähigen Alter. Sind heute noch rund vier Millionen Deutsche jünger als 20 Jahre, werden es schon im Jahr 2012 nur noch etwa drei Millionen sein. Neben Italien wird Deutschland von allen Industriestaaten am stärksten vom sogenannten demografischen Wandel betroffen sein. Im vergangenen Jahr konnten laut dem Verein Deutscher Ingenieure bereits 64.000 freie Ingenieursstellen nicht besetzt werden. Und auch die aktuelle Wirtschaftskrise mit den zu erwartenden Personalkürzungen wird daran wenig ändern. Neu sind diese Fakten nicht. Seit beinahe

20 Jahren wird über das Problem des demografischen Wandels und seine Auswirkungen auf Gesellschaft und Unternehmen in Deutschland diskutiert. Doch erst im vergangenen Jahr machte eine Umfrage des Adecco-Instituts unter 502 deutschen Unternehmen eine Trendwende im Bewusstsein aus: Die enorme Bedeutung des demografischen Wandels wird mittlerweile fast überall erkannt. Die Erhebung zeigt aber auch, wie viel noch zu tun ist. Auf einer Skala von 100 bis 400 Punkten, mit der die Vorbereitung von Unternehmen auf die künftigen Herausforderungen gemessen wird, erreicht Deutschland 186 Punkte. Das sind zwar

immer noch nur die Hälfte der möglichen Punkte, macht Deutschland aber neben Großbritannien nun zum Spitzenreiter – zumindest im Problembewusstsein.

Unternehmen, die den Strukturwandel in ihrer Belegschaft aktiv angehen wollen, sollten daher beizeiten ein effizientes Demografiemanagement aufbauen. Gefragt sind dafür in erster Linie die Personalverantwortlichen. Sie müssen den demografischen Wandel als strategisch vorrangiges Thema identifizieren und in den Vorstandsetagen beziehungsweise beim Unternehmer selbst dafür ein Bewusstsein schaffen. Gezielt müssen die Bereiche benannt werden, in denen der Fachkräftemangel als Erstes einsetzen wird. Dazu gehört auch, Gründe für die zu erwartenden personellen Schwierigkeiten zu ermitteln: Werden genug junge Leute ausgebildet? Wie können sie nach Ausbildungsende weiter beschäftigt werden? Wird genug in die Weiterbildung und Gesundheit der älteren Mitarbeiter investiert, um sie leistungsfähig und motiviert bis an ihr Rentenalter und gegebenenfalls darüber hinaus zu halten? Ziel der Selbstbefragung ist es, einen Aktionsplan zur Unternehmensdemografie zu entwickeln, der nicht nur das eigentliche Fachpersonal im Blick hat, sondern auch Facetten wie Produktentwicklung oder Marketing betrachtet. Auf diese Weise lassen sich dann auch neue Kundengruppen oder Märkte erschließen.

Erster Schritt: Analyse der Altersstruktur

Die strukturierte Unternehmensanalyse inklusive einer Aufstellung der Altersstruktur im Unternehmen steht am Beginn einer zukunftsorientierten, betrieblichen Beschäftigungspolitik. Diese Aufstellung dient als Frühwarnindikator für Fehlentwicklungen in Bezug auf die demografischen Veränderungen. Mittels grafischer Aufbereitung der Analysedaten können gegenwärtige und zukünftige Personalprobleme, die auf die Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaft zurückführbar sind, dargestellt und auf einen Blick sichtbar gemacht werden. Dabei muss für jeden Unternehmensbereich eine spezielle Risikoanalyse durchgeführt werden, aus der deutlich wird, welcher erfahrene Beschäftigte aus einem für das Unternehmen kritischen Bereich demnächst ausscheidet oder aufgrund von Krankheit längere Zeit ausfällt. ▶

► Die Entwicklung der Soll-Altersstruktur ist deutlich schwieriger, da äußere Einflüsse auf das Unternehmen berücksichtigt werden müssen. Hilfreich ist es, mehrere mögliche Entwicklungen durchzuspielen. Insbesondere der zu erwartende Unternehmenserfolg lässt entsprechende Rückschlüsse auf den Personalbedarf zu. So kann es beispielsweise notwendig sein, die derzeit beschäftigten Fachkräfte langfristig im Arbeitsprozess zu halten. Das zöge ein betriebliches Gesundheitsmanagement nach sich, um Krankenstände zu senken und Frühverrentungen zu vermeiden.

Fallen ältere Beschäftigte krankheitsbedingt aus, kommen auf das Unternehmen häufig erhebliche Kosten zu. Diese einzusparen, gelingt bereits mit kleinen Maßnahmen: Es muss nicht gleich ein ausgeklügeltes Sportprogramm sein. Manchmal genügt es, den Arbeitsplatz unter gesundheitlich optimalen Aspekten umzugestalten, eine Laufgruppe ins Leben zu rufen oder einmal pro Woche gemeinsam Fußball zu spielen. Mithilfe eines effizienten Gesundheitsmanagements können diese Maßnahmen im Unternehmen implementiert und langfristig zum Erfolg geführt werden. Gemeinsam mit den Personalvertretungen der Unternehmen, mit Betriebsarzt, den Arbeitssicherheitsexperten und den Arbeitnehmern sollte ein Konzept erarbeitet werden, das verdeutlicht, wie die Beschäftigten sich gesund halten und langfristig gestärkt werden können. Ziel ist es, gesundheitsbezogenes Wissen und die Motivation in Sachen Gesundheit zu erhöhen. Die DAK unterstützt dieses Vorgehen durch eine entsprechende Begleitung (siehe auch Seite 35).

Potenzielles Personal ansprechen

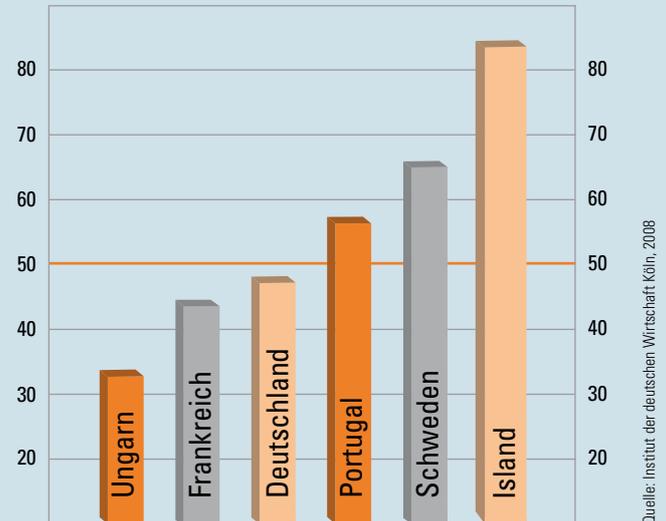
Neben der langfristigen Bindung der bereits vorhandenen Fachkräfte müssen sich Unternehmen heute mehr denn je darüber Gedanken machen, wie neue Beschäftigte gewonnen werden können. Kooperationen etwa mit Schulen und Universitäten helfen dabei, das Unternehmen als potenziellen Arbeitgeber beim Nachwuchs bekannt zu machen.

Ebenso wichtig wie die Rekrutierung ist die anschließende Bindung des Nachwuchses an den Betrieb. Stipendien und Arbeitsplätze, die mit

Ältere Menschen: In Deutschland arbeitet weniger als die Hälfte

Die Grafik zeigt, wie viel Prozent der älteren Menschen (55 bis 64 Jahre) eines Landes noch erwerbstätig sind.

Wie bei den Themen Familienfreundlichkeit und Gleichberechtigung sind nordische Länder auch bei der Integration von älteren Menschen in den Arbeitsmarkt weiter als die meisten anderen europäischen Länder. Deutschland belegt einen Platz im Mittelfeld.



dem Schreiben einer Diplom- oder Doktorarbeit gekoppelt sind, gehören da nur zu den landläufigsten Angeboten. Für die junge Generation spielt zudem nicht nur das Gehalt eine zentrale Rolle bei der Wahl des Arbeitsplatzes. Sogenannte Soft Skills, weiche Attribute, gehören untrennbar dazu: Familienfreundlichkeit, Weiterbildungsmöglichkeiten, soziales und Umweltengagement oder schlicht die Förderung der Work-Life-Balance werden nachgefragt. Ebenso sind eine flexible Arbeitszeitgestaltung, ein eigenes Arbeitsumfeld, Teamwork und Karrierechancen für die nachrückende Generation wichtig.

Zu diesen Bindungsangeboten kommen Investitionen in das Know-how und die Entwicklung der Leistungsträger von morgen. Dabei helfen spezielle Qualifizierungsprogramme für die Nachwuchskräfte und der strukturierte Wissenstransfer von erfahrenen Beschäftigten hin zum jüngeren Nachwuchs. Zudem beinhaltet das Demografiemanagement auch die alters- und bedarfsgerechte Arbeitsorganisation. Arbeitsplätze werden hinsichtlich ihrer Belastung analysiert und anschließend alternative Modelle der Arbeitsplatzorganisation entwickelt. Dadurch können Belastungen vermindert und beispielsweise eine generationsüber-

greifende Teamarbeit aufgebaut werden. Eine lebensphasengerechte Arbeitsorganisation, verschiedene Arbeitszeit- und Vergütungsmodelle und die individuelle Gestaltung der Arbeitsbedingungen sind Schlüssel zum Erfolg.

Demografische Falle vermeiden

Im Jahr 2007 hatten laut der eingangs erwähnten Adecco-Studie bereits mehr als die Hälfte der deutschen Unternehmen die Altersstruktur ihrer Belegschaften analysiert. Allerdings hat der verbesserte Kenntnisstand noch nicht dazu geführt, den Personalbedarf tatsächlich längerfristig zu planen. Noch immer ist Personalplanung in Deutschland eine kurzfristige Angelegenheit. Der Studie zufolge planen Personalverantwortliche die Stellenbesetzung 1,3 Jahre im Voraus, für Fach- und Führungskräfte immerhin 1,8 Jahre. Vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen heißt es deshalb im Kampf um junge Talente: klug taktieren und langfristig planen. Sonst schnappt die demografische Falle zu.

Andreas Roth

Krise als (Bildungs-)Chance

„Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr.“ Diese Volksweisheit hat ausgedient. Lebenslanges Lernen ist angesagt. Unternehmen sollten die Weiterbildung ihrer Angestellten forcieren, um gestärkt aus der momentanen Wirtschaftskrise hervorzugehen. Der Staat bietet hierbei finanzielle Unterstützung.



Das Angebot an fachlichen oder persönlichen Qualifikationsmaßnahmen ist vielfältig.

Mitten in der Weltwirtschaftskrise erhält ein Satz des amerikanischen Schriftstellers Mark Twain ein noch stärkeres Gewicht: „Bildung ist das, was übrig bleibt, wenn der letzte Dollar weg ist.“ Und er gibt die Richtung vor – für Beschäftigte, aber auch für Unternehmen. Längst ist klar: Eine qualifizierte Ausbildung zu Beginn des Erwerbslebens reicht nicht mehr aus. Lebenslanges Lernen und Weiterbildung sind Zukunftsaufgaben für jeden Beschäftigten sowie für Unternehmen, die ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit in einem so hoch technisierten Land wie

Deutschland wahren wollen. Es gilt, so abgedroschen es auch klingen mag, die Krise als Chance zu begreifen.

Interesse noch sehr gering

Aus Sicht der Beschäftigten verbessert kontinuierliche Weiterbildung vornehmlich die Perspektiven für den eigenen beruflichen Aufstieg. Aus Sicht der Unternehmen bedeutet Weiterbildung: mehr Wettbewerbsfähigkeit, größere Innovationsfähigkeit, mehr Flexibilität bei der strategischen Planung sowie eine höhere Attraktivität beim Kunden.

Derzeit jedoch ist das Interesse an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen unter deutschen Arbeitnehmern und Unternehmen sehr gering. Nur 43 % der erwerbstätigen Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren beteiligen sich nach Abschluss der Erstausbildung an qualifizierten Weiterbildungsmaßnahmen.

Eine internationale Arbeitsplatzstudie des Personaldienstleisters Kelly Services belegt: Mehr als die Hälfte der deutschen Angestellten bezweifelt, dass die von ihrem Arbeitgeber bereitgestellten Fortbildungsmaßnahmen den künftigen Karriereanforderungen entsprechen. ▶

► Während die Beschäftigten sich auf das mangelnde Angebot ihres Arbeitgebers berufen, nehmen die Arbeitgeber die Beschäftigten in die Pflicht. Sie sehen einer forsa-Studie zufolge Weiterbildung nicht als Chefsache, sondern als etwas, worum sich Mitarbeiter vorrangig selbst kümmern müssen. Schließlich, so die Sicht der Personaler, werden Angestellte für ihr Engagement oftmals großzügig belohnt – zum Beispiel mit einer Beförderung.

Nur in zwei Punkten, so zeigt die Studie, sieht sich die Unternehmensseite in der Pflicht, in die Qualifikation der Mitarbeiter zu investieren: 65 % der befragten Personalchefs übernehmen die volle Verantwortung für die Mitarbeiterfortbildung in Bezug auf stellenspezifisches Know-how, 41 % auch bezogen auf das allgemeine berufsbezogene Fachwissen. Alles andere, wie zum Beispiel Teamfähigkeit, Rhetorik oder Sprachkenntnisse, sind in den Augen der Personaler Sache der Mitarbeiter.

Ein weiterer Hemmschuh für die Nutzung von Weiterbildungsangeboten: 91 % der Personalverantwortlichen in deutschen Unternehmen

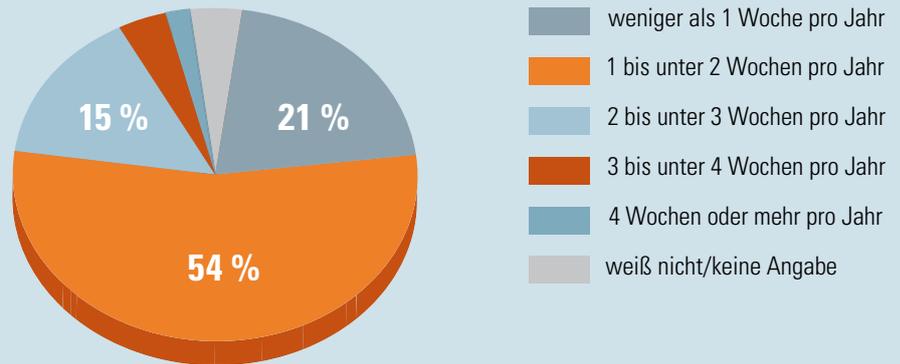
Staatliche Förderung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales fördert mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds die Teilnahme von Beziehern von Kurzarbeitergeld an Qualifizierungsmaßnahmen. Die Förderung erfolgt im Rahmen eines Zuschusses. Die Höhe der Förderung beträgt bis zu 60 % für allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen und 25 % der angemessenen Lehrgangskosten bei spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen. Für kleinere Unternehmen kann der Zuschuss auf bis zu 80 % der Lehrgangskosten steigen.

Weitere Informationen zu Förderprogrammen der EU, des Bundes oder des Landes erhalten Sie unter www.foerderdatenbank.de

Weiterbildung ja – Ausfallzeiten nein

Wie viel Ausfallzeiten akzeptieren Personalchefs, um die Fachkenntnisse und Fertigkeiten ihrer Mitarbeiter auszubauen?



Quelle: forsa/ILS, Europäische Fernhochschule Hamburg

sind zwar davon überzeugt, dass ihre Fachkräfte eine kontinuierliche Förderung und Weiterbildung brauchen. Die Mitarbeiter dafür jedoch unter Umständen für einen längeren Zeitraum von der Arbeit freizustellen, findet nicht unbedingt Zuspruch (siehe Grafik).

In rund 21 % der Unternehmen darf die Weiterbildung von Mitarbeitern sogar nur weniger als eine Woche im Jahr in Anspruch nehmen. Vier oder mehr Wochen können sich Arbeitnehmer nur in etwa 2 % aller Unternehmen in Deutschland freistellen lassen.

Staat fördert Weiterbildung finanziell

Jetzt, da viele Unternehmen die Möglichkeit der Kurzarbeit nutzen, gilt es, die Mitarbeiter zu motivieren, sich in der Ausfallzeit fortzubilden. Zeit ist in vielen Unternehmen aufgrund der schwachen Auftragslage derzeit im Überfluss vorhanden. Geld jedoch naturgemäß nicht. Deshalb fördert der Staat Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter. Das Konjunkturpaket II der deutschen Bundesregierung bezuschusst beispielsweise die berufliche Qualifizierung der Mitarbeiter in Betrieben mit Kurzarbeit: In den Jahren 2009 und 2010 wer-

den den Arbeitgebern die vollen Sozialversicherungsbeiträge erstattet. Doch erst wenige Unternehmen nutzen diese Möglichkeit.

Das liegt zum einen an dem bürokratischen Aufwand, den eine solche Maßnahme mit sich bringt. Zum anderen liegt es jedoch auch an der Unwissenheit vieler Personalentscheider. Eine Studie aus dem Frühjahr 2009 belegt: Mehr als ein Drittel der Personaler kennt keinerlei staatliche Fördermöglichkeiten, die man lernwilligen Mitarbeitern empfehlen könnte. Fast jeder fünfte Befragte rät seinen Mitarbeitern erst gar nicht, solche Angebote zu nutzen. Woraus die Unwissenheit resultiert, liegt auf der Hand: Vor der Krise mussten sich die Personalverantwortlichen nur selten mit staatlichen Angeboten auseinandersetzen.

Jetzt ist es jedoch ratsam, sich schnellstmöglich über die vorhandenen Fördermöglichkeiten zu informieren, damit – frei nach Mark Twain – nach der Wirtschaftskrise nicht nur die Bildung, sondern auch der ein oder andere Dollar beziehungsweise Euro übrig bleibt.

Robert Sopella

DAK

Unternehmen Leben

Jetzt zur
DAK-Qualität
wechseln!



Sommer, Sonne, Prämienglück!

Sie empfehlen Ihren Freunden den Wechsel zur DAK. Wir bedanken uns bei Ihnen für jeden neu geworbenen DAK-Kunden mit einem „20,- € Globetrotter-Gutschein*“. Er gilt für das gesamte Globetrotter-Sortiment mit über 25.000 Artikeln. Übrigens: Durch den einheitlichen Beitragssatz gibt es keinen Grund mehr, auf die super Leistungen der DAK zu verzichten. Ende des Aktionszeitraumes: 30.09.2009.

*Die Prämien werden nicht aus Mitgliedsbeiträgen finanziert.

Jetzt sichern!

20 € GUTSCHEIN



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

Ein Dankeschön für Ihre Empfehlung!

Beispiele aus über 25.000 Artikeln
des Globetrotter-Sortiments



Hanweg Canyon II Men

Sportlich-leichter Wanderstiefel für Männer und Frauen. Nubukleder und feines Sportvelours bilden das dezente Äußere.

Bestellnr.: hw_4980509 € 159,95



Deuter Giga Office Pro

Der voll ausgestattete Business-Rucksack zum sicheren und komfortablen Transport der Büroausstattung auf dem täglichen Weg durch den Großstadtdschungel.

Bestellnr.: de_3290801 € 84,95



ExOfficio ExO Dri Pointelle 1/4 Sleeve Women

Funktionsshirt aus dri-release (60% Polyester, 28% Nylon, 10% Baumwolle, 2% Elasthan), mit UV-Schutz.

Bestellnr.: exo4890314 € 34,95

Träume leben.

Globetrotter.de

Ausrüstung

Sichern Sie sich Ihre Prämie mit diesem Coupon.

Kreuzen Sie Zutreffendes an und senden Sie den Coupon ausgefüllt bis zum 30.09.09 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 Globetrotter-Gutschein im Wert von 20,- €.

VORNAME/NAME KRANKENVERS.-NR

STRASSE/HAUSNUMMER PLZ/ORT

TELEFONNUMMER UNTERSCHRIFT

Senden Sie den ausgefüllten Coupon bis zum 30.09.2009 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 mit mir zur Information und Beratung durch die DAK gespeichert werden dürfen. Ich bin damit einverstanden, dass die DAK mich (schriftlich oder per Telefon, SMS, E-Mail, Fax) über Produkte und Leistungen informiert bzw. berät.

ORT/DATUM UNTERSCHRIFT

Das Yoga des Westens

Hektik, Überstunden, Leistungsdruck – im Job geht es oft sehr stressig zu. Selbst nach Feierabend kommen viele Menschen nicht zur Ruhe. Doch Erholung kann man lernen: In den vergangenen Ausgaben von praxis+recht haben wir Ihnen verschiedene Methoden vorgestellt, mit denen Sie Ihre Batterien wieder aufladen können. Der letzte Teil unserer Serie behandelt nun das Autogene Training.



Entspannung auch im Sitzen: Autogenes Training.

Zwei Wochen Vorbereitung stecken in der Präsentation. Jetzt warten die Kunden im Konferenzraum, auch die Chefin ist da. Von dem Vortrag hängt viel ab. Für das Unternehmen und für die eigene Karriere. Jetzt bloß keine Panik – wichtig sind stattdessen Gelassenheit und positives Denken. Bleibt die große Frage: Wie kann man auch in Stresssituationen die so wichtige Gemütsruhe von einer Minute auf die andere abrufen?

Ein möglicher Weg ist das Autogene Training, das sogenannte Yoga des Westens. Dr. Dietmar Ohm, Experte auf diesem Gebiet und Vorsitzender der Fachgruppe Entspannungsverfahren im Berufsverband Deutscher Psychologen, erklärt: „Das Autogene Training ist eine Me-

thode der konzentrativen Selbstentspannung. Das heißt, ein Mensch nutzt seine Konzentrationsfähigkeit, um Einfluss auf sein psychisches und körperliches Befinden zu nehmen.“ Voraussetzung dafür ist das Erkennen und Entwickeln seiner suggestiven Fähigkeiten.

Ziel des Trainings ist ein Entspannungszustand, den der Übende aus sich heraus herstellt. So lässt sich das griechischstämmige Wort „autogen“ auch ungefähr mit „selbst gemacht“ übersetzen. Während der Sitzungen wird mit kurzen und einfachen Formeln gearbeitet, die man sich in Gedanken oder laut vorpricht. Ein Beispiel: Konzentriert man sich auf die Formel „Mein Arm wird ganz warm“, breitet sich dort tatsächlich ein Gefühl der Wärme

aus. Erklärung: Durch die Autosuggestion wird das vegetative Nervensystem beeinflusst, das Atmung, Blutkreislauf, Stoffwechsel sowie Wärme- und Wasserhaushalt des Körpers reguliert. Autogenes Training bewirkt einen Funktionswandel im vegetativen Nervensystem. Die Entspannung führt zu einer Weitstellung der Blutgefäße, die Durchblutung wird ge-

Mehr zum Thema

Allgemeine Infos über das Autogene Training sowie nützliche Links zum Thema finden Sie unter www.entspannungsverfahren.com



steigert, die entsprechenden Körperregionen werden warm.

Entwickelt hat das Verfahren der Berliner Psychiater Johannes Heinrich Schultz in den 20er-Jahren des letzten Jahrhunderts. „Schultz wollte ein Verfahren finden, mit dem Patienten ihre Gesundheit in Eigenregie positiv beeinflussen können. Das war ein revolutionärer Gedanke, denn bis dahin wurden Patienten als Passivanwender betrachtet“, sagt Dietmar Ohm. Für ihn ist Schultz, der seine Forschungsergebnisse 1927 erstmals vorstellte und 1932 in dem Buch „Das Autogene Training“ veröffentlichte, ein Pionier der Selbsthilfe.

Entspannung mithilfe von Formeln

Autogenes Training wird erfolgreich zum Abbau oder zur Vermeidung von Stress eingesetzt, bei Schlafbeschwerden, Kopfschmerzen, zur Senkung des Blutdrucks und zur Behandlung körperlicher Beschwerden, für die kein organischer Auslöser gefunden werden kann.

Es gibt drei Stufen des Autogenen Trainings. Basis für alle anderen Ebenen bildet die Unterstufe. Sie besteht aus bis zu acht Übungen:

- **Ruheübung:** Mit dieser Übung stellt man sich auf Ruhe ein. Die Formel lautet dementsprechend: „Ich bin ganz ruhig.“
- **Schwereübung:** Hier konzentriert man sich zunächst auf die Formel: „Der Arm ist ganz schwer“. Nach und nach wird die Übung auf die restlichen Gliedmaßen ausgedehnt. Also: „Beide Arme sind schwer“ bis „Beide Arme und Beine sind schwer“. Ziel ist die muskuläre Entspannung.
- **Wärmeübung:** Ähnlich wie bei der Schwereübung starten Trainierende hier mit der Formel: „Der Arm ist ganz warm“ und bezieht nach und nach die übrigen Gliedmaßen mit ein. Dadurch wird die Durchblutung angeregt.
- **Atemübung:** Eine mögliche Formel für diese Stufe lautet: „Die Atmung ist ganz ruhig. Es atmet in mir. Ich bin ganz ruhig.“

■ **Herzübung:** Bei dieser Übung konzentriert man sich auf den Herzschlag und wiederholt die Formel: „Mein Herz schlägt ganz ruhig. Ich bin ganz ruhig.“ Ziel ist zusätzliche Entspannung.

■ **Bauch- oder Sonnengeflechtübung:** Konzentration auf das sogenannte Sonnengeflecht, den Solarplexus – ein Nervenknottenpunkt im Oberbauch. Formel: „Das Sonnengeflecht ist strömend warm. Ich bin ganz ruhig.“

■ **Schulter- und Nackenübung:** Auch in diesen Bereich lässt sich die entspannende Aufmerksamkeit lenken. Eine passende Formel: „Schulter und Nacken sind warm und weich.“

■ **Kopfübung:** Die letzte Etappe der Unterstufe dient der Entlastung des Kopfs und verwendet die Formeln: „Mein Kopf ist ganz leicht“, „Meine Stirn ist angenehm kühl“. Diese Übung hilft besonders, wenn man müde ist und frische Kraft braucht, um sich zu konzentrieren.

Nach Abschluss einer Sitzung wird der Entspannungszustand Stück für Stück zurückgenommen, um Körper und Psyche wieder auf den Wachzustand einzustellen. Auch hier benutzt man Formeln. Eine Möglichkeit: „Fäuste ballen! Arme fest! Tief atmen! Augen auf!“

Übungen werden immer komplexer

Für die Übungen der Unterstufe können Trainierende entspannt auf dem Rücken liegen oder sitzen – für den Büroalltag sicherlich die beste Option. Johannes Heinrich Schultz empfahl für das Training die Droschkenkutscherhaltung. Diese Position hatte er sich bei Berliner Kutschern abgeguckt, die in ihren Pausen zur Erholung mit gesenktem, nach vorne gebeugtem Kopf auf dem Kutschbock saßen und die Hände auf den Oberschenkeln ruhen ließen.

Als Einstieg ins Autogene Training empfiehlt Psychologin Dietmar Ohm, einen Kurs mit zehn bis zwölf Sitzungen zu besuchen. Während und nach dem Kurs ist regelmäßiges Üben angesagt,

damit der Körper lernt, auf die Formeln zu reagieren. Wenn die Elemente der Grundstufe sitzen, kann man in die Fortgeschrittenenstufe starten, die ein mentales Training mit einbezieht. „Negativ denkende Menschen können zum Beispiel mit der individuell erarbeiteten Formel ‚Ich achte auf jede Freude‘ an ihrer Einstellung arbeiten“, so Ohm.

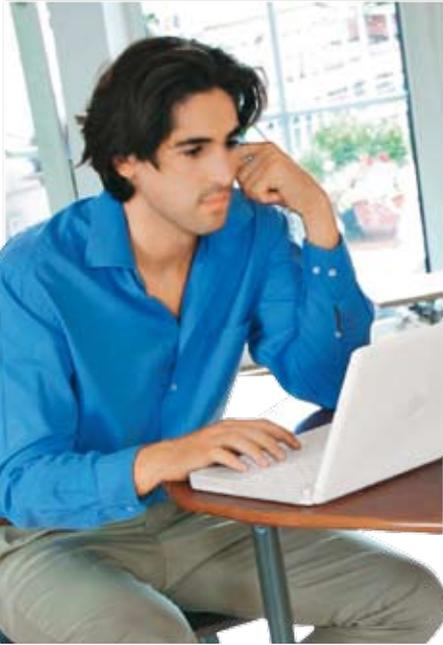
Die Oberstufe des Autogenen Trainings verfolgt einen meditativen Ansatz. Hier geht es um Selbsterkenntnis. Der Übende stellt sich ein selbstgewähltes Bild vor oder versetzt sich in eine Szene hinein, die er dann real erlebt. Man kann auch zu einer Farbe oder einer bestimmten Frage wie „Welche Person ist momentan besonders wichtig für mich?“ meditieren. Dank des entspannten Zustands ergeben sich unter Umständen interessante Antworten oder neue Lösungsansätze für Probleme.

Für den Einstieg ins Autogene Training gilt: Man braucht Geduld. „Erfolge lassen manchmal bis zu sechs Wochen auf sich warten“, weiß Entspannungsexperte Ohm. Nicht jeder könne sich gleichermaßen auf die Formeln einlassen. „Manchen Menschen fällt es schwer zu imaginieren und in sich hineinzuspüren. Wer von Haus aus eher gelassen ist und nicht unter akutem Stress steht, findet leichter den Zugang.“

Susanne Theisen

Autogenes Training lernen

Das Autogene Training wird meistens in Gruppen-, seltener in Einzelkursen unter Anleitung eines Psychologen, Arztes oder eines sonstigen Fachkundigen innerhalb einiger Wochen erlernt. Es kann aber auch im Selbststudium erlernt werden, wovon manche Psychologen und Mediziner aber abraten, um keine „Fehlprogrammierungen“ auszulösen. Zum Zweck des Selbststudiums gibt es inzwischen viele Bücher, die häufig zusätzlich mit einer CD ausgestattet sind.



Bauchschmerzen aus dem Internet

Wer im Internet nach Diagnosen für Krankheitssymptome sucht, wird schnell fündig – und nicht selten stark verunsichert. Plötzlich wird Husten zur Lungenentzündung und der Schmerz im Rücken zum Bandscheibenvorfall. Hält die Suche monatelang an und werden darüber Familie und Beruf vernachlässigt, sprechen Experten von Cyberchondrie, einer modernen Form der Hypochondrie. Einer Studie der Universität Mainz zufolge leiden insgesamt rund 7 % der Deutschen unter nicht begründeten Krankheitsängsten.

Und das Internet bietet die besten Voraussetzungen, diese hypochondrischen Ängste weiter zu schüren. „Auf der Suche nach einer Diagnose oder Therapieform stöbern Cyberchondrer stundenlang in Gesundheitsportalen und Patientenforen“, sagt DAK-Diplom-Psychologe Frank Meiners. „Das steigert die Ängste vor der Krankheit, statt zu helfen. Manchmal verschlimmert die Selbstdiagnose die Symptome sogar.“ Meiners rät, das Internet nur zusätzlich zum Arztbesuch zu nutzen. „Nur der Arzt kann den Patienten eingehend untersuchen und ein umfassendes Urteil abgeben“, erklärt der DAK-Experte.

Wer neben der ärztlichen Beratung noch weitere Informationen möchte, kann sich auch nach dem Arztbesuch im Internet informieren. Gute Anlaufstellen sind zum Beispiel die Webseiten von Krankenhäusern oder Krankenkassen wie der DAK. Seriöse Seiten weisen auch darauf hin, dass die Informationen kein Ersatz für professionelle Beratung oder Behandlung durch ausgebildete Ärzte sind.

Hygiene-Alarm im Büro

Kühlschränke sind oft Bakterienschleudern: Auf dem Müsli wächst ein bunter Rasen, das Brot überzieht ein wattiger weißer Flaum und der Apfelsaft riecht nach sauren Gurken. Das ist keine Zauberei, sondern das kreative Werk von Schimmelpilzen und Bakterien. Im Sommer leiden Nahrungsmittel am meisten. In Kühlschränken sind sie sicher – allerdings nicht in den oft stiefmütterlich gepflegten Schränken der Büroküchen, für die sich keiner verantwortlich fühlt. Dort tummeln sich Bakterien und Pilze auf Essensresten. Besonders Schimmel ist hartnäckig – mit Wegschneiden oder Abschöpfen ist es meist nicht getan, denn er kann auch das Innere eines Nahrungsmittels durchziehen. So gilt für befallenes Obst, Gemüse und Brot sowie verdorbene Milch und Milchprodukte wie Joghurt, Quark und Weichkäse: Ab in die Mülltonne! Tipps für die Kühlschrankpflege: Regelmäßig mit Alkohol oder Essigwasser reinigen. Außerdem sollte der Kühlschrank in der Büroküche regelmäßig entrümpelt und seine Temperatur überprüft werden, da sich Bakterien ab sieben Grad Celsius explosionsartig vermehren.

Sommer, Sonne, Sonnenbrand

Endlich Sommer, endlich Urlaub. Wer träumt jetzt nicht von ausgiebigen Sonnenbädern am Strand? Wären da nicht die UV-Strahlen, die der Haut bei zu viel Sonne schaden können. Fast die Hälfte der Bundesbürger (44 %) hat im Urlaub schon einmal unter starkem Sonnenbrand gelitten. Das hat eine DAK-Umfrage ergeben. Und vor allem jüngere Urlauber zwischen 18 und 29 Jahren sind davon betroffen. Damit es erst überhaupt nicht dazu kommt, sind ein guter Sonnenschutz und wenig Sonnenbäder sinnvoll. „Denn der Sonnenbrand ist nicht nur schmerzhaft, er birgt auch Hautkrebsgefahr“, warnt die DAK-Expertin Dr. Waltraud Pfarrer.

Nach Angaben der Deutschen Krebshilfe erkranken jährlich 140.000 Menschen an Hautkrebs. Weltweit ist sie die häufigste Krebserkrankung des Menschen. Ursachen dafür sind die erhöhte UV-Strahlung aufgrund der immer dünner werdenden Ozonschicht und das vermehrte Sonnenbaden. „Wer sich zu intensiv der Sonne aussetzt, erhöht sein Hautkrebsrisiko um ein Vielfaches.“

„Der beste Schutz gegen UV-Strahlen sind ein schattiges Plätzchen sowie leichte, weiße T-Shirts und Hosen und ein Sonnenhut, der auch das Gesicht, die Ohren und den Nacken schützt. Wichtig ist auch eine Sonnencreme mit hohem Lichtschutzfaktor, die man großzügig auftragen sollte“, erklärt die Expertin.

 **Mehr Infos unter www.dak.de > Kundenservice > Gesund Reisen**



recht

Arbeitsrecht

Einstellungsuntersuchungen: Was
Arbeitgeber beachten müssen
Seite 20

Sozialversicherung

Krankenkassenbeitrag sinkt zum 1. Juli:
Die wichtigsten Kennzahlen im Überblick
Seite 26

Steuerrecht

Ab 2010: Beiträge zur Krankenversicherung
besser steuerlich absetzbar
Seite 27



Erfolgsfaktor Familie

Maßnahmen, die es Mitarbeitern ermöglichen, Beruf und Familie in Einklang zu bringen, nützen auch den Unternehmen. Denn sie tragen entscheidend dazu bei, qualifizierte Mitarbeiter zu halten oder neu zu gewinnen.

Martina Herbst hatte es sich einfacher vorgestellt. Vor zwei Jahren wurde die 35-Jährige Mutter. Sie hatte immer vorgehabt, nach einem Jahr Babypause in ihren Job zurückzukehren. Aber dann fand sie schlichtweg keinen Krippenplatz für Sohn Konrad. Und das, obwohl sie ihn schon vor seiner Geburt bei einem halben Dutzend Einrichtungen angemeldet hatte. Also vertröstete die Bauingenieurin ihren Arbeitgeber notgedrungen für ein paar Monate und machte sich parallel auf die Suche nach einer guten Tagesmutter. „Die bekam zwar drei Viertel von dem, was

ich verdiente, aber wenigstens wusste ich Konrad in guten Händen.“ Unterstützung von ihrem Arbeitgeber erhielt sie nicht. „Der meint, das sei meine Privatangelegenheit.“

Wie Martina Herbst geht es zahlreichen jungen Eltern. Tatsächlich finden annähernd sieben von zehn berufstätigen Müttern, dass es hierzulande schwieriger sei, Job und Kinder unter einen Hut zu bekommen als in anderen Ländern. Aber es sind nicht nur die Mütter, die familienfreundliche Maßnahmen zu schätzen wissen. Tatsächlich ist auch für 89 % der befragten Väter die Familie der wichtigste



Die Familie geht vor – das sagt die große Mehrheit der deutschen Arbeitnehmer.

► Lebensbereich – weit vor der Arbeit (58 %). Dies alles sind deutliche Signale an Unternehmen, sich in Sachen Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu engagieren, wollen sie weiterhin als Arbeitgeber attraktiv bleiben.

Insgesamt können Unternehmen enorm davon profitieren, wenn sie im Rahmen ihrer Personalarbeit diesem Aspekt größere Bedeutung beimessen – und das muss nicht notwendigerweise bedeuten, sich um eine betriebseigene Lösung zur Kinderbetreuung zu bemühen, auch wenn 64 % der berufstätigen Mütter das begrüßen würden. „Sicherlich ist es klasse, wenn die Eltern ihre Kinder gut untergebracht wissen und den Kopf frei haben für die Arbeit. Aber flexible Arbeitszeitmodelle und ein lebensphasenorientiertes Personalmanagement gehören ebenso dazu“, meint auch Professorin Jutta Rump von der Fachhochschule Ludwigs-hafen. Die Wirtschaftswissenschaftlerin ist seit Langem auf diesem Gebiet tätig und Jurorin der Hertie-Stiftung, die besonders familienfreundliche Unternehmen auszeichnet.

Wie sehr es sich für Unternehmen auszahlt, in familienfreundliche Maßnahmen zu investieren, zeigt eine Umfrage der gemeinnützigen GmbH berufundfamilie. Sie fand heraus, dass familienbewusste Betriebe bei den relevanten betriebswirtschaftlichen Kennzahlen erheblich besser abschneiden: Eine um 17 % gesteigerte

Mitarbeiterproduktivität lässt sich laut Studie eindeutig auf eine höhere Motivation, um 13 % geringere Fehlzeiten auf eine höhere Bindung von Fachkräften zurückführen.

Beruf und Familie in Einklang bringen

Gerade was die Mitarbeiterbindung und die Attraktivität als Arbeitgeber angeht, punkten die Unternehmen, die familienfreundliche Maßnahmen im Angebot haben. Denn etwa die Hälfte aller Arbeitnehmer mit Kindern ist der Ansicht, dass bei der Suche nach einem neuen Arbeitgeber die betrieblichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Job ebenso wichtig sind wie ein angemessenes Gehalt – so das Ergebnis einer weiteren Studie des Familienministeriums. Für sehr viele ist es sogar vorstellbar, den Arbeitgeber zu wechseln, um Beruf und Familie besser in Einklang zu bringen. Tatsächlich hat schon rund ein Viertel der Befragten aus eben diesem Grund den Arbeitgeber gewechselt. Welches Unternehmen kann es sich heute leisten, gut eingearbeitete, qualifizierte Mitarbeiter zu verlieren, nur weil sie Mütter oder Väter geworden sind?

„In Zeiten des Fachkräftemangels darf es eigentlich keine Frage mehr sein, ob sich ein Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen leisten will. Es gibt dazu keine Alternative“, ist Professorin Rump überzeugt. Tatsächlich hat ei-

ne Vielzahl von Unternehmen das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ bereits auf der Agenda stehen und nutzt es als wichtiges Instrument, um die eigene Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Dabei ist es ein Trugschluss, wenn man annimmt, dass dies ein Feld ist, in dem sich vor allem die großen, finanzstarken Unternehmen engagieren können. Gerade die kleinen, inhabergeführten Betriebe sind in vielen Bereichen seit Jahren aktiv – ohne es jedoch zu verbalisieren. So war Sabine Schönberger, die ein kleines Stahlbauunternehmen mit 28 Beschäftigten leitet, selbst etwas erstaunt, als man 2005 dem Betrieb das Siegel „Familienfreundlichstes Unternehmen“ verlieh: „Alles was wir für unsere Angestellten machen, ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Das gehört einfach zum vertrauensvollen Umgang miteinander.“

So geht man bei Schönberger Stahlbau möglichst stark auf die Lebensplanung eines jeden Mitarbeiters ein: Dem jungen Vater erspart man die langen heimatfernen Montageeinsätze, die dem Single nichts ausmachen. Der bekommt vor seiner Rückkehr dafür den Kühlschrank gefüllt, und jemand kümmert sich um die Zimmerpflanzen. Zuschüsse zur Kinderbetreuung, Altersvorsorge, Extraurlaub für besondere Anlässe wie Einschulung oder Abschlussfeier sind weitere Mosaiksteine des Rundum-sorglos-Pakets. Ausgerechnet hat Sabine Schönberger noch nicht, was sie das kostet. „Dafür ist mir meine Zeit zu schade“, lacht sie. Einige Zahlen kann sie dennoch nennen: null Fluktuation, eine Krankheitsquote von 1,8 % und rund 30 % mehr Initiativbewerbungen von gut qualifizierten Leuten, seit sich herumgesprochen hat, wie gut es den Leuten bei Schönberger Stahlbau geht.

Auszug aus einem Artikel der Zeitschrift „Arbeit und Gesundheit Personal“. Den Originalartikel können Sie unter redaktion@arbeit-und-gesundheit.de bestellen.

Mehr zum Thema

Informationen zu Fördermöglichkeiten finden Sie unter anderem auf diesen Internetseiten:
www.mittelstand-und-familie.de
www.erfolgsfaktor-familie.de
www.beruf-und-familie.de

Die wichtigsten Regelungen zu Elterngeld und Elternzeit

Das Elterngeld wurde zum 1. Januar 2007 in Deutschland eingeführt. Es ermöglicht Eltern, vorübergehend ganz oder teilweise auf Erwerbstätigkeit zu verzichten, um so mehr Zeit für die Betreuung des Kindes zu haben. Heute lässt sich sagen: Das Elterngeld ist ein voller Erfolg. Annähernd 100 % der Eltern beantragt die Leistung; damit erreicht das Elterngeld wesentlich mehr Familien als das früher gezahlte Erziehungsgeld. Väter scheint das Elterngeld außerdem zu motivieren, sich mehr um die eigene Familie zu kümmern: Vor der Einführung hatten lediglich 3,5 % der Väter eine Auszeit vom Job genommen, um sich an der Kindererziehung zu beteiligen – bereits im ersten Quartal 2007 schnellte diese Quote auf 16 % hoch.

Elterngeld: grundsätzliche Regelungen

Das Elterngeld ersetzt mindestens 67 % des bisherigen Nettoerwerbseinkommens des erziehenden Elternteiles – bis zu einem Höchstsatz von 1.800 € netto. Maßgeblich für die Höhe ist der Durchschnittsbetrag aus dem individuellen Erwerbseinkommen der letzten zwölf Kalendermonate vor der Geburt des Kindes. Der Mindestbetrag des Elterngeldes ist 300 €. Er ist allen Eltern garantiert, auch wenn sie vor der Geburt nicht erwerbstätig waren. Durch die Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes werden außerdem viele junge Männer bessergestellt, die Wehr- und Zivildienst leisten oder geleistet haben. Hatten sie vor dem Dienst eigenes Einkommen, wird dieses zur Berechnung des Elterngeldes herangezogen, die Wehr- oder Zivildienstzeiten werden zu ihren Gunsten nicht berücksichtigt. Elterngeld wird maximal bis 14 Monate nach der Geburt des Kindes gezahlt. Ein Elternteil kann die Leistung dabei höchstens zwölf Monate beziehen, beteiligt sich auch der andere Partner, besteht Anspruch auf zwei weitere Monate. Seit Anfang 2009 gilt zudem eine Mindestbezugszeit von zwei Monaten. Das bedeutet: Jeder Elternteil, der sich dann um die Kindererziehung kümmert und Elterngeld erhalten will, muss mindestens zwei Monate aus dem Job aussteigen.

Elterngeld setzt nicht voraus, dass Elternzeit genommen wird. Es steht zum Beispiel auch Hausfrauen oder Selbstständigen zu. Arbeitnehmer müssen jedoch im Normalfall ihren Anspruch auf Elternzeit geltend machen, um ihre Arbeitszeit reduzieren und das Elterngeld nutzen zu können.

Elterngeld und Teilzeitbeschäftigung

Als Nächstes will Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen die Möglichkeiten für El-

tern verbessern, die während des Elterngeldbezuges in Teilzeit arbeiten möchten: „In Zeiten der Krise sind besonders viele berufstätige Eltern hin- und hergerissen. Sie wünschen sich Zeit für das Neugeborene, aber sie spüren auch, wie sehr ihre Betriebe mit den Folgen der Krise kämpfen. Sie wissen, dass es jetzt besonders wichtig ist, zumindest mit einem Bein am Arbeitsplatz zu bleiben. Diese jungen Paare sollen sich beim Elterngeld nicht schlechter stehen als andere Eltern“, so von der Leyen. Deswegen ▶

„Familienfreundlichkeit zahlt sich aus!“

Bei der Baufritz GmbH aus Erkheim hat familienfreundliches Arbeiten eine lange Tradition. Im Interview mit praxis+recht erzählt Prokurist Karl Mayer, warum sich ein Betriebskindergarten für seine Firma lohnt.

praxis+recht: Warum geht es Müttern und Vätern in Ihrem Unternehmen besser als woanders?

Karl Mayer: Unsere Mitarbeiter können entspannt an die Arbeit gehen, weil sie wissen, dass ihre Kinder in guten Händen sind. Und wenn tatsächlich etwas passieren sollte, sind sie in der Nähe – auch ein sehr beruhigendes Gefühl. Speziell für Frauen ist unser Unternehmen ein guter Ort, weil sie nach der Geburt ihres Kindes schnell in den Beruf zurückkehren können.

praxis+recht: Wie zahlt sich Familienfreundlichkeit für Ihr Unternehmen aus?

Karl Mayer: Auf ganz verschiedenen Ebenen: Zum einen haben wir weniger Ausfälle durch lange Babypausen und sparen dadurch Einarbeitungskosten. Zum anderen wirkt es sich positiv auf das Betriebsklima und den Gemeinschaftssinn aus, Kinder mitten im Betrieb zu haben. Es herrscht einfach eine tolle Atmosphäre.



Karl Mayer von der Baufritz GmbH in Erkheim.

praxis+recht: Dauert es lange, familienfreundliche Strukturen zu etablieren?

Karl Mayer: Es war sehr schwer, den Kindergarten aufzubauen. Ich kann mich an viele anstrengende Behördengänge erinnern. Aber wir standen bis in die Chefetage hundertprozentig hinter dem Projekt.

praxis+recht: Ist Familienfreundlichkeit auch Imagepflege?

Karl Mayer: Auf jeden Fall. Es gab unglaublich großen Zuspruch von der Presse, und immer wieder informieren sich andere Firmen über unser Modell.

► will die Bundesfamilienministerin eine flexible Teilelterngeldoption einführen, die beides ermöglicht: Zeit mit dem Kind und Kontakt zum Beruf.

Nach der bisherigen Regelung ist es bereits möglich, sich von vornherein den halben Elterngeldbetrag über die doppelte Zeit auszahlen zu lassen (Streckung). Der Vorschlag der Bundesfamilienministerin bringt demgegenüber immer dann Vorteile für Elterngeldbekäufliche, wenn sie während der Bezugszeit noch in Teilzeit arbeiten möchten. Mütter und Väter, die beispielsweise auf 60 Prozent Teilzeit gehen, sollen künftig nur noch einen halben, statt einen vollen Monatsanspruch verbrauchen. Jeden nur zur Hälfte verbrauchten Monatsanspruch können die Mütter und Väter mit dem verbliebenen Teilanspruch im Anschluss anhängen und somit unter dem Strich nicht nur länger, sondern in der Regel auch mehr Elterngehalt erhalten (siehe Kasten).

Beispiel:

Ein Elternteil mit einem Nettoeinkommen von 2.000 € nimmt für zwei Monate Elterngehalt und arbeitet weiter in Teilzeit (50 %).

Bisherige Regelung:

Nettoeinkommen Teilzeitarbeit

= 1.000 €

davon 67 % Elterngehalt

= 670 €

Elterngehalt insgesamt für zwei Monate (oder für vier Monate bei Streckung)

= 1.340 €

Geplante Regelung:

Nettoeinkommen Teilzeitarbeit

= 1.000 €

davon 67 % Elterngehalt

= 670 €

Für die Teilzeitarbeit wird nur ein halber Anspruchsmonat verbraucht, somit wird insgesamt vier Monate Elterngehalt gezahlt.

Elterngehalt insgesamt für vier Monate

= 2.680 €.

Nach der neuen Regelung würde der Antragsteller also doppelt so viel Geld erhalten.



Die Betriebe können ihre Mitarbeiter weiterbeschäftigen, müssen sie aber nicht voll bezahlen. Diese Lösung ist auch für Väter und Mütter attraktiv, die ihre Neugeborenen gleichzeitig oder nacheinander bis zu zweieinhalb Jahren selbst betreuen möchten. Dadurch dass der finanzielle Schonraum für junge Eltern auf bis zu 28 Monate ausgedehnt wird, schafft der neue Vorschlag maximale Flexibilität und Wahlfreiheit.

Regelungen zur Elternzeit

Arbeitnehmer, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen, haben bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes einen Rechtsanspruch auf Elternzeit. Zudem erhalten auch Großeltern Anspruch auf eine Elternzeit, wenn ihre Kinder minderjährig oder während der Schulzeit oder Ausbildung ein Kind bekommen haben. Sie können bei ihrem Arbeitgeber eine „Großelternzeit“ beantragen.

Die Dreijahresfrist beginnt mit der Geburt des Kindes. Nimmt die Mutter ihre Elternzeit unmittelbar nach der Geburt des Kindes in Anspruch, verschiebt sich der Beginn der Elternzeit nach hinten. Sie beginnt dann nach Ablauf der Mutterschutzfrist. Die Mutterschutzfrist wird allerdings auf die Dauer der Elternzeit angerechnet.

Die Aufteilung der Elternzeit unter den Eltern kann sehr flexibel gehandhabt werden: Die Elternzeit kann ganz oder teilweise von einem Elternteil allein in Anspruch genommen werden; die Eltern können die Elternzeit aber auch untereinander aufteilen und sich bei der Elternzeit abwechseln. Den Eltern steht frei, wer von ih-

nen Elternzeit nimmt und für welche Zeiträume. Elternzeit kann für einzelne Monate oder Wochen genommen werden. Jeder Elternteil kann Elternzeit beanspruchen – unabhängig davon, in welchem Umfang der Partner die Elternzeit nutzt.

Die Elternzeit darf auch bei gemeinsamer Nutzung pro Elternteil auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden. Eine weitere Aufteilung ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Es besteht mit Zustimmung des Arbeitgebers aber auch die Möglichkeit, dass ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten abgetrennt und für einen späteren Zeitpunkt aufgespart wird. Dieser kann dann zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes genommen werden. So kann ein Elternteil das Kind zum Beispiel im ersten Schuljahr betreuen.

Die Elternzeit ist schriftlich innerhalb von sieben Wochen beim Arbeitgeber zu beantragen. Bei wichtigen Gründen ist ausnahmsweise auch eine angemessene kürzere Frist möglich. Wird die Anmeldefrist von sieben Wochen nicht eingehalten, verschiebt sich der Termin für den Beginn der Elternzeit entsprechend.

Während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz. Er beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit, frühestens jedoch acht Wochen vor deren Beginn. In besonderen Fällen kann ausnahmsweise durch die Aufsichtsbehörde eine Kündigung für zulässig erklärt werden.

Planung der Elternzeit

Mit der Anmeldung der Elternzeit muss sich der Arbeitnehmer gleichzeitig verbindlich

festlegen, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit genommen werden soll. Die Elternzeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist möglich, wenn der Arbeitgeber einverstanden ist. Auch die vorzeitige Beendigung ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Beantragt ein Elternteil Elternzeit nur bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes, folgt daraus, dass auf die Elternzeit für das zweite Lebensjahr verzichtet wird. Eine Verlängerung der Elternzeit innerhalb dieses Zeitraums ist in diesem Fall nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Ist geplant, die Partnermonate des Elterngeldes in Anspruch zu nehmen, muss die Anmeldung, wenn die Elternzeit damit verbunden werden soll, spätestens sieben Wochen vor Beginn bei dem Arbeitgeber erfolgen. Das gilt selbst dann, wenn im Rahmen des Elterngeldantrags bereits eine Festlegung getroffen wurde.

Teilzeitarbeit erlaubt

Wer Elternzeit nimmt, kann in Teilzeit bis zu 30 Wochenstunden arbeiten. Dabei kann der Arbeitnehmer während der gesamten Elternzeit zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit beantragen. Über den Antrag sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb von vier Wochen einigen. In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten besteht ein Anspruch auf Teilzeitarbeit in der Elternzeit, wenn

- keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen,
- der Arbeitnehmer mehr als sechs Monate im Unternehmen tätig ist,
- die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden reduziert werden soll,
- der Anspruch dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt wird.

Nach Ablauf der Elternzeit haben Eltern einen Anspruch, auf ihren oder einen gleichartigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Eine Schlechterstellung ist nicht zulässig. Wurde die Arbeitszeit während der Elternzeit reduziert, gilt nach deren Ende wieder die frühere Arbeitszeit.

Versicherungen bleiben bestehen

Die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung bleibt für versicherungspflichtige Arbeitnehmer für die Dauer des Elterngeldes und auch für die Elternzeit erhalten. Aus dem Elterngeld selbst sind keine Beiträge zu zahlen. Die Beitragsfreiheit gilt jedoch nicht für eine versicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit. Aus diesen Einkünften sind Beiträge zur Sozialversicherung nach den üblichen Grundsätzen zu entrichten.

Beschäftigte, die in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert sind, müssen während der Elternzeit nur dann Beiträge zahlen, wenn eine Familienversicherung nicht durchführbar ist. Wird eine versicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung aufgenommen, endet die freiwillige Mitgliedschaft. Auch pflichtversicherte Studenten haben während des Elterngeldbezuges Krankenversicherungsbeiträge zu zahlen, wenn sie immatrikuliert bleiben. Für Eltern, die vor der Geburt des Kindes durch den Ehepartner in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert waren, ändert sich nichts. Das Elterngeld wird in die Berechnung des Gesamteinkommens, das für die Familienversicherung von Bedeutung ist, nicht einbezogen.

Privat Krankenversicherte bleiben für die Dauer der Mutterschutzfristen sowie in der Elternzeit weiterhin privat versichert. Eine beitragsfreie Familienversicherung beim Ehegatten ist nicht möglich. Üben Privatversicherte in der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung aus, werden sie versicherungspflichtig, wenn das Entgelt 2009 über der Geringfügigkeitsgrenze von 400 € liegt und die Versicherungspflichtgrenze von monatlich 4.050 € nicht überschritten wird. Eine Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung und die Fortführung der privaten Krankenversicherung ist jedoch möglich.

In der Arbeitslosenversicherung sind Arbeitnehmer in der Elternzeit bis zum dritten Lebensjahr des Kindes versicherungspflichtig. Die Beiträge werden vom Bund gezahlt. ■



Jetzt online abschließen!

Ganz einfach.
Gutes Gefühl.

DAK ZusatzSchutz online

Gesundheit ist im Vergleich zu früher teurer geworden. DAK-Kunden reduzieren mit dem **DAK ZusatzSchutz** deutlich ihre Zuzahlungen und sichern sich **Top-Leistungen**.

Informieren Sie sich **online** über das **umfangreiche** und **günstige** Angebot. Wunsch-Leistungen z. B. für Zahnersatz, Heilpraktiker- oder Chefarztbehandlung im Krankenhaus können ganz **einfach** online beantragt werden.

So günstig ist eine
Rundum-Absicherung:

Nur 8,90 EUR*
im Monat!

DAKplus Gesundheit SPEZIAL mit Leistungen für Zahnersatz, Brille, auf Auslandsreisen und bei Unfällen.

* Bis 39 Jahre.

+++ 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.

Mitarbeiter unter der Lupe

In vielen Unternehmen ist es üblich, dass Bewerber ärztlich untersucht werden, bevor sie eingestellt werden. Der Gesetzgeber erlaubt Einstellungsuntersuchungen auch grundsätzlich – schützt die Arbeitssuchenden aber durch strenge Regeln vor allzu großer Neugier der Arbeitgeber.

Einstellungsuntersuchungen sind aus arbeitsrechtlicher Sicht nicht verboten. Im öffentlichen Dienst oder in medizinischen Berufen sind sie sogar üblich. Für relativ wenige Berufsgruppen, etwa Piloten, Lokführer oder Busfahrer, sind medizinische Untersuchungen sogar Pflicht. Die Untersuchung muss sich aber immer auf das geplante Arbeitsverhältnis und auf die vorhandenen Arbeitsbedingungen beziehen. Sie soll klären, ob der Bewerber körperlich und gesundheitlich für den Arbeitsplatz geeignet ist und die Frage beantworten: Kann der künftige Arbeitnehmer die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung erbringen? Denn der Arbeitgeber hat auch eine Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer. Daher ist es wichtig zu wissen, ob die Arbeit für den neuen Mitarbeiter nicht zu schwer ist, um Langzeitschäden zu vermeiden.

Arbeitgeber dürfen vor der Einstellung eines Bewerbers keinen Gentest verlangen. Das sichert das neue Gendiagnostikgesetz zu, das am 24. April 2009 vom Bundestag verabschiedet wurde. Demnach dürfen sie das Erbgut ihrer Mitarbeiter nur in Ausnahmefällen beurteilen. Arbeitgeber haben also grundsätzlich kein Recht darauf, von ihren Mitarbeitern Gentests zu verlangen. Doch es gibt Ausnahmen: Eine genetische Überprüfung des Erbguts kann aus arbeitsplatzbezogenen Gründen wichtig sein. Ein Mitarbeiter eines Chemieunternehmens könnte sich beispielsweise wegen der arbeitsmedizinischen Vorsorge auf Überempfindlichkeit gegen bestimmte Stoffe genetisch testen lassen müssen. Der Arbeitgeber hat jedoch kein Recht auf weitergehende medizinische Informationen, die nichts mit den konkreten Aufgaben des Angestellten zu tun haben.

Zu einer Einstellungsuntersuchung kann kein Bewerber gezwungen werden. Allerdings läuft dieses Recht aus Sicht des Bewerbers ins Leere, da ein Bewerber, der die Einstellungsuntersuchung ablehnt, wohl keine Chance auf eine Einstellung haben wird.

Rechte und Pflichten des Bewerbers

Genau wie bei Einstellungsuntersuchungen dürfen bei Einstellungsgesprächen nur Dinge eine Rolle spielen, die für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz von Bedeutung sind. Ob eine Sekretärin Bluthochdruck hat oder ob ihr Cholesterinspiegel hoch ist, geht den Arbeitgeber nichts an.

Der Umfang der Fragen richtet sich danach, ob bestehende Krankheiten im Zusammenhang mit dem neuen Arbeitsverhältnis stehen. Liegen beispielsweise ansteckende Krankheiten vor, die zwar nicht die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, aber eine Gefährdung für die zukünftigen Kollegen darstellen oder Kunden gefährden können? Oder liegen Krankheiten vor, die der Eignung für die vorgesehene Tätigkeit entgegensteht?

Bei Fragen zum Thema HIV/Aids ist zu differenzieren, ob eine Aids-Erkrankung oder eine HIV-Infektion besteht. Bei einer Erkrankung ist die Frage erlaubt, da aufgrund der Schwere der Erkrankung unmittelbare Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers zu befürchten sind. Ob allerdings die Frage nach einer HIV-Infektion gestellt werden darf, richtet sich vornehmlich nach der angestrebten Tätigkeit, wie beispielsweise Berufe im medizinischen Bereich.

Für Personen, die beruflich mit Lebensmitteln zu tun haben, ist eine Gesundheitsuntersu-

chung nicht erforderlich. Seit 2001 muss nach dem Infektionsschutzgesetz stattdessen eine „Belehrung“ stattfinden. Diese wird beim ersten Mal durch das Gesundheitsamt durchgeführt, später vom Arbeitgeber. Gesetzlich vorgeschrieben ist eine Untersuchung für jugendliche Berufsanfänger bis 18 Jahren. Im § 32 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ist geregelt, dass diese nur dann beschäftigt werden dürfen, wenn ein Arzt ihnen bestätigt, dass er sie innerhalb der letzten 14 Monate untersucht hat. Andernfalls nimmt meist der Betriebsarzt die Untersuchung bei der Einstellung vor.

Ähnliches regelt die Unfallverhütungsvorschrift „Arbeitsmedizinische Vorsorge“ (BGV A4). Diese gilt für Arbeitsplätze, an denen Arbeitnehmer Gefahrstoffen (zum Beispiel Chemikalien) oder sonstigen Gefährdungen (beispielsweise dauernder Hitze) ausgesetzt sind. An solchen Orten dürfen sie nur dann beschäftigt werden, wenn „fristgerecht eine Vorsorgeuntersuchung durch den ermächtigten Arzt“ durchgeführt worden ist.

Freie Arztwahl

Verschiedene Arbeitgeber haben einen Betriebs- oder Werksarzt in ihrem Unternehmen. Es ist für den Bewerber aber nicht verpflichtend, die Untersuchung auch dort durchführen zu lassen. Allerdings kann der Arbeitgeber darauf bestehen, dass die Untersuchung von einem fachlich geeigneten Arzt vorzunehmen ist. In der Praxis erfolgt die Untersuchung vielfach durch den arbeitsmedizinischen Dienst – eine vom Arbeitgeber unabhängige Einrichtung mit entsprechend ausgebildeten Ärzten. Verlangt der Arbeitgeber eine Einstellungsuntersuchung, übernimmt er auch die Kosten.



Eine Einstellungsuntersuchung soll vornehmlich dem Schutz des neuen Mitarbeiters dienen.

Möchte der Bewerber die Untersuchung von einem anderen als vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Arzt vornehmen lassen und der Arbeitgeber erklärt sich damit einverstanden, können die Kosten für das ärztliche Attest auch vom Bewerber getragen werden.

Kriterien bei der Untersuchung

Für den medizinischen Laien ist es meist schwierig zu beurteilen, was konkret untersucht werden muss und darf. Diese Beurteilung kann nur ein Arzt vornehmen, da nur er in der Lage ist festzustellen, welche Anforderungen für den Arbeitsplatz aus gesundheitlicher Sicht erfüllt sein müssen. Gerade bei der Einstellung von Auszubildenden gehören inzwischen in manchen Betrieben Urinuntersuchungen zum

Standard. Damit sollen Anzeichen für einen Drogenkonsum von Bewerbern gefunden werden. Solche Tests dürfen nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts aber nicht auf Verdacht vorgenommen werden. Erlaubt sind sie vielmehr nur, wenn eine ernsthafte Besorgnis für eine Abhängigkeit vorliegt (Az. 2 AZR 55/99). Detaillierte Ergebnisse darf der Arzt oder auch der Werksarzt dem Arbeitgeber auf keinen Fall zur Verfügung stellen. Denn auch hier gilt – solange der Patient nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt hat – der Grundsatz der Schweigepflicht. Nur die Information „geeignet“ oder „nicht geeignet“ ist erlaubt. Als Grundlage für diese Beurteilung dürfen nur die aktuellen Anforderungen an den Arbeitsplatz und die aktuelle Gesundheitssituation des Bewerbers ge-

nutzt werden. Trägt der Bewerber wegen zu starken Gewichts ein größeres Risiko, an Folgeerkrankungen zu erkranken, darf das keine Rolle spielen.

Thomas Kuschel

Mehr zum Thema

Die Stellungnahme des Nationalen Ethikrats zu Einstellungsuntersuchungen finden Sie unter www.ethikrat.org/stellungnahmen/pdf/Stellungnahme_PGI_Einstellungsuntersuchungen.pdf



Entspannt in den Urlaub

Eigentlich sollte das Wort „Urlaub“ nur positive Assoziationen wecken. Doch das Thema birgt auch viel Konfliktpotenzial, schließlich müssen Unternehmen bei der Urlaubsplanung viele unterschiedliche Interessen unter einen Hut bringen. Klare Regeln helfen dabei.

Urlaub ist für Arbeitnehmer sehr wichtig: Nur derjenige, der auch einmal entspannen kann und seinen täglichen Verpflichtungen eine gewisse Zeit lang nicht nachgehen muss, tankt neue Kraft und hat wieder Lust auf den Job. Deshalb gibt es in Deutschland gesetzlich festgeschriebene Urlaubsregeln. Jeder Arbeitnehmer hat gemäß dem Bundesurlaubsgesetz in jedem Jahr Anspruch auf einen bezahlten Erholungsurlaub von unterschiedlicher Länge.

Bei einer Arbeitswoche mit sechs Tagen sind das mindestens 24 Arbeitstage pro Jahr. Gilt für das Arbeitsverhältnis eine Fünftagewoche, reduziert sich der Urlaubsanspruch entsprechend auf 20 Arbeitstage. Darüber hinaus

werden in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen jedoch häufig zusätzliche Urlaubsansprüche geregelt. Gestaffelt nach dem Alter der Arbeitnehmer kommen da schon einmal fünf bis zehn weitere Tage hinzu.

Wartezeit für neue Mitarbeiter

Neue Mitarbeiter haben zwar auch einen Anspruch auf Urlaub, müssen aber zunächst sechs Monate warten, bevor sie diesen vollständig geltend machen können. In dieser Zeit ist auch anteilig kein Urlaub erlaubt. Gleichzeitig ist es Arbeitgebern kaum möglich, diese Wartezeit zum Nachteil des Arbeitnehmers auszudehnen. Verlängerungen können aber beispielsweise

durch abweichende Regelungen in Tarifverträgen erreicht werden (siehe Kasten).

Umgangssprachlich wird Urlaub „genommen“. Das suggeriert, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub antritt, wann immer er mag. Tatsächlich bestimmt allerdings der Arbeitgeber den Urlaubszeitraum. Grundsätzlich gilt: Arbeitgeber können den Urlaub festlegen, ohne vorher eine entsprechende Aufforderung an Arbeitnehmer aussprechen zu müssen. In der Regel werden die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer dabei jedoch berücksichtigt. Auch soziale Gründe der Arbeitnehmer haben Vorrang: So sind beispielsweise die Schulferien bei Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern ein Kriterium. Stehen dringende betriebliche Belange



Gemeinsam frei: Betriebsferien sind die einfachste Art, den Urlaub der Mitarbeiter zu koordinieren.

den Urlaubsplänen der Beschäftigten allerdings entgegen, kann der Arbeitgeber sich über die Wünsche seiner Arbeitnehmer hinwegsetzen. Diese dürfen sich auch keinesfalls selbst beurlauben, falls etwa die Urlaubsreise bereits gebucht ist oder der Urlaubsanspruch zu verfallen droht. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber den Urlaub nicht festlegt oder sogar verweigert.

Um seinen Urlaubsantrag gegebenenfalls doch noch durchzusetzen, muss der Arbeitnehmer das Arbeitsgericht einschalten, notfalls auch im Eilverfahren. Das eigenmächtige Fernbleiben von der Arbeit jedenfalls wird als Arbeitsverweigerung gewertet und berechtigt den Arbeitgeber zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung.

Auf der anderen Seite ist der Arbeitgeber an die einmal gemachte Zusage zum Urlaub gebunden. Zurücknehmen kann er sie lediglich dann, wenn mehrere Arbeitnehmer erkranken und für ihn durch den zusätzlich beurlaubten Mitarbeiter ein erheblicher Schaden entstehen würde. Einvernehmliche Lösungen zwischen

Chef und Beschäftigtem sind selbstverständlich jederzeit möglich.

Urlaub möglichst am Stück nehmen

Ob Urlaub auf dem Balkon oder Abenteuerreise ins Ausland – der Biorhythmus des Menschen benötigt Zeit, um sich auf die veränderte Tagessituation einzustellen. Deshalb sollten Urlaubstage möglichst zusammenhängend gegeben werden. Auch hier gilt: Dringende betriebliche Gründe oder persönliche Gründe des Arbeitnehmers lassen Ausnahmen zu. In der Praxis wird der Urlaub meist in einen längeren und ein oder zwei kürzere Abschnitte geteilt. Kann der Urlaub nicht zusammenhängend gewährt werden, muss ein Urlaubsteil mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen. Abweichungen von dieser Vorschrift sind nur dann zulässig, wenn weder der Beschäftigte diese Mindestzahl von Urlaubstagen nehmen möchte noch sein Chef darauf besteht, dass er diese antritt.

Eine Krankheit während des Urlaubs unterbricht die Erholung. Deshalb werden Krank-

Urlaub richtig berechnen

Wird ein Arbeitnehmer zum 1. September eines Jahres eingestellt, endet die sechsmonatige Urlaubssperre am 28. Februar des Folgejahres. Ihm steht ein anteiliger Urlaub von einem Zwölftel für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses zu. Von Einstellung bis Jahresende stehen ihm demnach vier Zwölftel an Urlaubstagen zu. Da er diesen Urlaub nicht nehmen darf, werden die Urlaubstage in das neue Jahr übernommen.

Ist der Arbeitnehmer in Teilzeit beschäftigt, richtet sich der Anspruch nach der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage. Bei einer Viertagewoche hat er Anspruch auf einen Mindesturlaub von 16 Tagen, bei drei Arbeitstagen bleiben zwölf Tage. Arbeitet er in unregelmäßigen Zeitabständen, werden die geleisteten Arbeitstage innerhalb geeigneter Abrechnungszeiträume zusammengefasst und zu der in diesem Zeitraum zu leistenden Vollzeitarbeit ins Verhältnis gesetzt.

▶ heitstage nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet. Wichtig: Der Arbeitnehmer muss die Erkrankung spätestens nach drei Tagen melden und durch ein ärztliches Zeugnis nachweisen. Der Urlaub verlängert sich allerdings nicht automatisch um die Tage der Arbeitsunfähigkeit. Vielmehr muss der Arbeitnehmer nach Urlaubsende an den Arbeitsplatz zurückkehren, sofern er wieder arbeitsfähig ist. Der Resturlaub wird dann neu festgesetzt.

Betriebsferien erleichtern die Planung

Urlaub kann immer nur in dem Kalenderjahr, für den die freien Tage anfallen, gegeben und genommen werden. Nimmt der Arbeitnehmer seinen Urlaub nicht bis zum 31. Dezember des Jahres, verfällt dieser in der Regel ersatzlos. Der Urlaub kann aber in das Folgejahr übernommen werden, wenn dringende betriebliche Gründe wie erhöhter Arbeitsanfall oder Personalengpass oder Krankheit die Übertragung rechtfertigen.

Der wirksam übertragene Urlaub muss in den ersten drei Monaten des Folgejahres bis spätestens zum 31. März eingelöst werden. Voraussetzung dafür ist immer, dass der Antrag bereits im eigentlichen Urlaubsjahr gestellt wurde. Aber auch in diesem Fall kann in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen eine längere Übertragungszeit vereinbart werden.

Eine Möglichkeit für Unternehmen, den Urlaub besser zu koordinieren, sind Betriebsferien. Diese verpflichten sämtliche Beschäftigte oder einzelne Mitarbeitergruppen, zu einem bestimmten Zeitpunkt einheitlich den Jahresurlaub anzutreten. Aber nur dann, wenn der Arbeitgeber dringende betriebliche Gründe anführen kann und eine Interessenabwägung in Verbindung mit den Urlaubswünschen der Arbeitnehmer durchgeführt hat, sind Betriebsferien erlaubt. Unternehmen mit einem Betriebsrat beschließen die Betriebsferien gemeinsam. Dabei treten die individuellen Urlaubswünsche einzelner Arbeitnehmer zurück, und die Betriebsferien müssen dann auch nicht im Einzelfall durch dringende betriebliche Belange gerechtfertigt werden.

Kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub

Neben dem Erholungsurlaub, auf den der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch hat, gibt es auch die Möglichkeit, zusätzlichen unbezahlten Urlaub zu nehmen. Der unbezahlte Urlaub setzt immer die Interessenabwägung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus. Der Arbeitgeber kann ihn beispielsweise bei schlechter Auftragslage nicht einfach anordnen. Während der Zeit des unbezahlten Urlaubs ruht das Arbeitsverhältnis. Das bedeutet: Es wird keine Arbeitsleistung erbracht, aber auch kein Arbeitsentgelt gezahlt. Auch dann nicht, wenn der Beschäftigte in dieser Zeit krank wird. Die Nebenpflichten wie Treue- und Fürsorgepflicht sowie das Wettbewerbsverbot bleiben allerdings weiter bestehen. Das gilt auch für alle Vereinbarungen zu Kündigungen, Kündigungsschutz und Urlaub. Kürzungen bei Weihnachts- und Urlaubsgeld oder bei der betrieblichen Altersvorsorge sind aber erlaubt.

Häufig sind es aber die Arbeitnehmer selbst, die unbezahlten Urlaub nehmen möchten. Der Arbeitgeber ist allerdings nicht verpflichtet, einen unbezahlten Urlaub zu befürworten. Aus der Fürsorgepflicht heraus ist es in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt, dem Wunsch seines Arbeitnehmers zu entsprechen. Das könnte zum Beispiel der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer für persönliche Angelegenheiten einige Tage von der Arbeit freigestellt werden möchte oder der Erholungsurlaub für das laufende Kalenderjahr bereits verbraucht ist. Dringende betriebliche Gründe oder berechtigte Interessen anderer Arbeitnehmer dürfen dem unbezahlten Urlaub dann allerdings nicht entgegenstehen.

Der Versicherungsschutz in der Krankenversicherung bleibt längstens vier Wochen nach Antritt des unbezahlten Urlaubs bestehen. Mit dem letzten Tag der Weiterversicherung muss der beurlaubte Arbeitnehmer abgemeldet werden (Abgabegrund „34“) und sich in der gesetzlichen Krankenversicherung selbst versichern. Da kein Arbeitsentgelt anfällt, werden für die Zeit des unbezahlten Urlaubs auch keine Beiträge erhoben. Sofern jedoch eine Son-

derzahlung geleistet wird, ist diese beitragspflichtig.

Gibt es in Unternehmen flexible Arbeitszeitmodelle, können diese Zeiten dazu genutzt werden, um bei kurzfristigem Arbeitsmangel Zeitguthaben abzubauen. Zunächst gilt dasselbe wie beim Jahresurlaub: Kommen der Wunsch des Arbeitnehmers nach Arbeitszeitabbau und der Wunsch des Arbeitgebers nach Reduzierung der Arbeitszeit zusammen, gibt es keine Probleme. In den meisten Arbeitszeitmodellen kann der Arbeitgeber jedoch, ohne eine besondere Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer getroffen zu haben, den Überstundenabbau oder den Abbau von Gleitzeitguthaben bestimmen. Dabei ist zu beachten, dass die Interessen des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigt werden. Dringende betriebliche Gründe – wie bei der Zuweisung von Urlaub – benötigt der Arbeitgeber hingegen nicht.

Auszahlung im Normalfall nicht zulässig

Urlaub ist – juristisch betrachtet – eine Schuld, die durch Geld nicht abgelöst werden darf. Solange das Arbeitsverhältnis besteht, kann sich der Arbeitnehmer seinen Urlaub nicht auszahlen lassen. Die Folge aus dieser Verpflichtung: Hat der Arbeitgeber den Urlaub entgegen dem Verbot abgegolten, kann der Arbeitnehmer den Urlaub erneut verlangen. Das gezahlte Geld kann der Arbeitgeber nicht zurückfordern. Eine Ausnahme ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Urlaub dadurch nicht mehr ganz oder nur teilweise gewährt werden kann.

Arbeitnehmer, die vor Ablauf der Wartezeit von sechs Monaten oder nach Ablauf der Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres – also bis zum 30. Juni – aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, haben einen anteiligen Urlaubsanspruch von einem Zwölftel für jeden vollen Monat der Anstellung. Hat der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt bereits mehr Urlaub genommen, als ihm eigentlich zum Zeitpunkt des Ausscheidens zusteht, können die zu viel genommenen Urlaubstage oder die hierfür gezahlte Vergütung nicht mehr zurückgefordert werden.

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

Scheidet der Arbeitnehmer in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aus, hat der Arbeitnehmer seinen vollen gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch. Oftmals sehen Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen oder einschlägige Tarifverträge für einen solchen Fall ebenfalls eine „Zwölfteilungsregelung“ vor. Diese ist zulässig, allerdings nur für den Urlaubsanspruch der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht. Kommt nach der Zwölfteilung weniger heraus als der gesetzlich zustehende Mindesturlaubsanspruch, ist mindestens dieser gesetzliche Anspruch zu gewähren.

Urlaubsanspruch bei Stellenwechsel

Hat ein Arbeitnehmer beispielsweise einen vertraglichen Urlaubsanspruch von 25 Tagen bei einer Fünftagewoche und scheidet zum 30. August, also in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres, aus, beläuft sich sein Urlaubsanspruch auf acht Zwölfteil. Das ergibt lediglich 16,66 Tage.

In diesem Fall verstößt die Zwölfteilungsregel aber gegen den gesetzlich garantierten Mindesturlaub von 20 Tagen bei einer Fünftagewoche. Der Arbeitnehmer hat daher noch einen Anspruch auf 20 Tage Urlaub. Bereits verbrauchte Tage werden auf den errechneten Anspruch angerechnet.

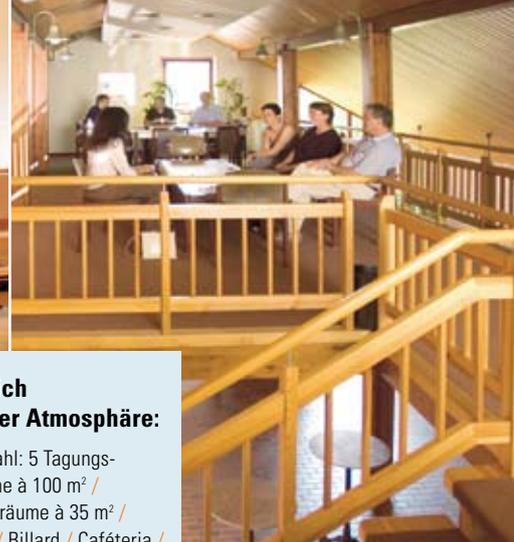
Der Chef muss dem ausscheidenden Arbeitnehmer zudem eine Bescheinigung über den im laufenden Jahr gewährten beziehungsweise abgeholten Urlaub aushändigen. Diese Bescheinigung sollte der Arbeitnehmer seinem neuen Arbeitgeber vorlegen. Hierzu ist der Arbeitnehmer zwar nicht verpflichtet. Allerdings kann sein neuer Arbeitgeber bis zur Vorlage dieser Bescheinigung weiteren Urlaub verweigern. Der neue Arbeitgeber sollte von diesem Recht auch durchaus Gebrauch machen. Damit wird verhindert, dass Arbeitnehmer versuchen, den doppelten Jahresurlaub zu nehmen.

Thomas Kuschel



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“

Krankenkassenbeitrag sinkt

Mit dem zweiten Konjunkturpaket zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise sinkt der Einheitsbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) zum 1. Juli um 0,6 Prozentpunkte auf 14,9 beziehungsweise 14,3 %. In den Beitragssätzen ist der Sonderbeitrag von 0,9 Prozentpunkten enthalten. Dieser wird auch weiterhin ausschließlich von den Arbeitnehmern getragen. In der Tabelle finden Sie die wichtigsten Kennzahlen auf einen Blick – die vollständige Beitragstabelle können Sie auf www.dak-firmenservice.de herunterladen.

Beitragssätze für versicherungspflichtige Mitglieder

gültig ab 01.07.2009

Krankenversicherung

| | | |
|-----------|--------|--|
| allgemein | 14,9 % | ■ für Mitglieder mit mindestens sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit und für Beiträge aus Renten sowie Versorgungsbezügen und Betriebsrenten |
| ermäßigt | 14,3 % | ■ für Mitglieder ohne Krankengeldanspruch |

Beitragssätze und Beiträge für freiwillig Versicherte

gültig ab 01.07.2009

Krankenversicherung

| Personenkreis | Beitragssatz | monatlicher Beitrag | Wissenswertes zu den Beiträgen |
|--|---------------------|---------------------------------|---|
| Beschäftigte nach Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze | | | Bemessungsgrundlage sind alle Einnahmen und Geldmittel, die zum Lebensunterhalt verbraucht werden könnten, bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Einmalige Einnahmen gelten mit einem Zwölftel des Jahresbetrages als monatliche beitragspflichtige Einnahmen. Die Bemessungsgrundlage gilt auch für die Pflegeversicherung. |
| mit Krankengeldanspruch | 14,9 % | 547,58 € | |
| Krankengeldanspruch ist gesetzlich ausgeschlossen | 14,3 % | 525,53 € | |
| Selbstständige | | | Berechnung der Beiträge Der monatliche Beitrag wird prozentual von den beitragspflichtigen Einnahmen berechnet. |
| ohne Krankengeldanspruch | 14,3 % ¹ | 525,53 € | |
| Selbstständige , die beitragspflichtige Einnahmen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze nachweisen, Beitragsbemessung nach beitragspflichtigen Einnahmen von monatlich mindestens 1.890 € (¼ der monatlichen Bezugsgröße) ² | | | ¹ Für Beiträge aus Renten, Versorgungsbezügen und nebenberuflichen Arbeitseinkommen gilt der allgemeine Beitragssatz (14,9 %). Bei Bezug dieser Einnahmearten kann sich deshalb ein abweichender Mindest- beziehungsweise Höchstbeitrag zur Krankenversicherung ergeben. ² Besondere Beiträge für Selbstständige, die von der Agentur für Arbeit Gründungszuschuss oder Einstiegsgeld erhalten, sowie auf Antrag bei niedrigen Einkünften (unterhalb von 1.890 €). Mindestbeitrag Krankenversicherung: 180,18 €. |
| ohne Krankengeldanspruch | 14,3 % ¹ | mind. 270,27 € | |
| Sonstige Mitglieder (zum Beispiel Beamte oder Nichterwerbstätige) | | | |
| ohne Krankengeldanspruch, Beitragsbemessung nach beitragspflichtigen Einnahmen von monatlich mindestens 840 € (½ der monatlichen Bezugsgröße) und höchstens 3.675 € | 14,3 % | mind. 120,12 € max. 525,53 € | |



Ein Steuergeschenk für Krankenversicherte

Krankenversicherte profitieren von einem neuen Steuergesetz: Ab 2010 sind Beiträge zur privaten und gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung besser steuerlich absetzbar. Vor allem Singles können sich freuen – je nach Verdienst zahlen sie bis zu 1.075 € weniger pro Jahr.

Mehr Nettolohn erhalten privat und gesetzlich Versicherte ab dem 1. Januar 2010. Derzeit feilt der Gesetzgeber an den letzten Detailregelungen zum „Bürgerentlastungsgesetz Krankenversicherung“, die Kernpunkte stehen aber bereits fest: Durch das neue Gesetz werden Beiträge zur privaten und gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung weitaus stärker steuerlich berücksichtigt als bisher. Steuerentlastungen von jährlich 9,3 Milliarden € sind die Folge, das ist weitaus

mehr, als die Wiedereinführung der Pendlerpauschale den Bürgern Anfang dieses Jahres bescherte.

Höchstbeträge kappen Steuervorteil

Bisher können Steuerzahler ihre Versicherungsbeiträge nur begrenzt in der Einkommensteuererklärung geltend machen. Das Finanzamt deckelt die tatsächlich gezahlten Beiträge, indem es nur einen Höchstbetrag gewährt. Dieser beträgt für sozialversicherungs-

pflichtige Arbeitnehmer, Beamte und Rentner 1.500 €, für Selbstständige 2.400 € pro Jahr. Bei zusammen veranlagten Ehegatten rechnet das Finanzamt die persönlichen Höchstbeträge jeweils zusammen. Ein einfaches Rechenbeispiel macht klar, wie begrenzt der steuerliche Abzug ist: Zahlte ein lediger Arbeitnehmer mit einem Jahresbruttolohn von 25.000 € im Jahr 2008 Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung von 2.794 €, wirkten sich bei ihm nur 1.500 € steuermindernd aus. ▶

Neuregelungen im Überblick

Künftig sind Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge in Höhe einer sogenannten Basisvorsorge absetzbar. Das heißt: Ab 2010 werden alle Beiträge steuerlich berücksichtigt, die das Versorgungsniveau einer Basiskranken- und Pflegepflichtversicherung absichern. Als Maßstab gilt der neue einheitliche Basis-tarif der Krankenversicherungen, der seit dem 1. Januar 2009 branchenweit angeboten wird. Zahlungen für Komfortleistungen wie Einbettzimmer oder Chefarztbehandlung werden dabei nicht steuerlich begünstigt. Daher bleiben die Wahltarife der gesetzlichen Krankenversicherung und Zusatztarife der Privatversiche-

rung auch weiterhin bei der Steuerberechnung unberücksichtigt.

Gesetzlich Versicherte können künftig insgesamt 96 % ihrer (Basis-)Krankenversicherungsbeiträge und 100 % der Pflegepflichtversicherungsbeiträge geltend machen. Neben den eigenen Beiträgen kann der Versicherte auch die Beiträge für den Ehegatten und die Kinder abziehen.

Beiträge zur Haftpflicht-, Arbeitslosen-, Unfall-, und Berufsunfähigkeitsversicherung werden nach dem geplanten neuen Recht nicht mehr steuerlich abzugsfähig sein. Doch es gibt ein Trostpflaster: Schon nach derzeitiger Rechtslage wirken sich diese Beiträge bei vielen

Steuerzahlern nicht aus, da die Höchstbeträge bereits durch die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge voll ausgeschöpft werden. Insgesamt profitieren Krankenversicherte also von dem neuen Bürgerentlastungsgesetz.

Änderungen greifen ab Januar 2010

Arbeitnehmer bekommen die positiven Auswirkungen des Gesetzes bereits direkt mit der Auszahlung des Januargehalts 2010 zu spüren, da die Neuregelungen im Lohnsteuerabzugsverfahren berücksichtigt werden. Die Folge sind ein geringerer monatlicher Lohnsteuerabzug und ein höheres Nettogehalt, da die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung in

So viel Steuern sparen gesetzlich Versicherte ab 2010

Beispiel 1: Unverheirateter Arbeitnehmer, keine Kinder

| Bruttoarbeitslohn | Steuerlast 2010 ¹ | | Ersparnis | |
|-------------------|------------------------------|----------|-----------|---------|
| | bisher | geplant | in % | absolut |
| 30.000 € | 4.753 € | 4.395 € | 7,5 | 358 € |
| 40.000 € | 8.000 € | 7.278 € | 9,0 | 722 € |
| 50.000 € | 11.692 € | 10.717 € | 8,3 | 975 € |
| 60.000 € | 15.817 € | 14.743 € | 6,8 | 1.074 € |
| 70.000 € | 20.153 € | 19.078 € | 5,3 | 1.075 € |
| 80.000 € | 24.584 € | 23.509 € | 4,4 | 1.075 € |
| 90.000 € | 29.015 € | 27.940 € | 3,7 | 1.075 € |

Beispiel 2: Verheirateter Arbeitnehmer, 2 Kinder

| Bruttoarbeitslohn | Steuerlast 2010 ¹ | | Ersparnis | |
|-------------------|------------------------------|----------|-----------|---------|
| | bisher | geplant | in % | absolut |
| 30.000 € | 1.410 € | 1.410 € | 0,0 | 0 € |
| 40.000 € | 3.932 € | 3.822 € | 2,8 | 110 € |
| 50.000 € | 6.684 € | 6.447 € | 3,5 | 237 € |
| 60.000 € | 9.604 € | 9.348 € | 2,7 | 256 € |
| 70.000 € | 12.809 € | 12.534 € | 2,1 | 275 € |
| 80.000 € | 16.324 € | 16.030 € | 1,8 | 294 € |
| 90.000 € | 20.079 € | 19.764 € | 1,6 | 315 € |

¹ ESt zzgl. SolZ, Daten: Bayerisches Staatsministerium der Finanzen 03/2009

pauschalierter Form in die Lohnsteuerberechnung einfließen. Gesetzlich versicherte Arbeitnehmer der Steuerklassen I bis VI und Privatversicherte der Steuerklassen I bis V erhalten im Lohnsteuerabzugsverfahren eine Vorsorgepauschale, die den Sonderausgabenabzug bereits monatlich pauschaliert vorwegnimmt.

Für gesetzlich Versicherte der Steuerklassen V und VI ist dies ein Novum: Sie konnten ihre Beiträge bisher nur nachträglich durch Abgabe einer Einkommensteuererklärung geltend machen. Um von den Neuregelungen zu profitieren, brauchen Arbeitnehmer keinen Freibetrag auf der Lohnsteuerkarte eintragen zu las-

sen. Der verbesserte Abzug gilt vielmehr kraft Gesetzes und wird automatisch auf die Steuerberechnung übertragen.

Selbstständige kommen in den Genuss des neuen Steuervorteils, indem Sie ihre Einkommensteuervorauszahlungen ab 2010 an die neuen gesetzlichen Regelungen anpassen lassen. Hierzu ist ein Antrag beim zuständigen Finanzamt notwendig. Wird kein Antrag gestellt, berücksichtigt das Finanzamt den Steuervorteil dann spätestens im Einkommensteuerbescheid 2010.

Christian Ollick

Hintergrund

Am 18. März 2008 entschied das Bundesverfassungsgericht, dass die Abzugsfähigkeit von Krankenversicherungsbeiträgen deutlich verbessert werden müsste, da diese Aufwendungen zum Existenzminimum gehörten. Geklagt hatten ein privat versicherter Rechtsanwalt und seine Frau; die neue Regelung ab 2010 entlastet aber auch gesetzlich Versicherte.

Bisherige Berechnung der Sonderausgaben

- Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung
- + Haftpflichtversicherung
 - + Arbeitslosenversicherung
 - + Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsversicherung
 - + Unfallversicherung
- = abzugsfähige Sonderausgaben*
- max. 1.500 € bei Arbeitnehmern, Rentnern und Beamten
 - max. 2.400 € bei Selbstständigen

Berechnung der Sonderausgaben ab 2010

- Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe der Basisversorgung
- = abzugsfähige Sonderausgaben**

Nicht abzugsfähig:

- Beiträge zur Haftpflichtversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsversicherung
- Unfallversicherung

Günstigerprüfung

Der Gesetzgeber hat eine sogenannte Günstigerprüfung in die Steuerberechnungen eingebaut. Das Finanzamt berechnet ab dem Jahr 2010 die Steuerlast nach neuem und nach bisherigem Recht und berücksichtigt das für den Steuerzahler günstigste Ergebnis. Eine Schlechterstellung durch das Bürgerentlastungsgesetz ist somit in jedem Fall ausgeschlossen.

Basisvorsorge ist steuerlich begünstigt

Ab 2010 können Versicherte alle Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge steuerlich absetzen, die sie für die sogenannte Basisvorsorge aufwenden. Beiträge für Zusatzleistungen wie Chefarztbehandlung und Einbettzimmer fördert der Fiskus nicht.

* vorbehaltlich Günstigerprüfung nach § 10 Abs. 4a EStG, ausgenommen Beiträge zur Lebensversicherung

** vorbehaltlich Günstigerprüfung nach § 10 Abs. 4 EStG-Entwurf

ANZEIGE

GesundAktiv-Luxuskreuzfahrt



5 Tage **Passau-Wien-Passau**
Vollpension inkl. kostenlosem DAK Gesundheits+PLUS-Paket ab **398,-€** pro Person



Macht fit, macht Spaß: Luxuskreuzfahrt auf dem schönsten Donauabschnitt zwischen Passau-Wien oder Passau-Budapest, mit einem attraktiven Fitness- und Entspannungsprogramm (auf Anfrage). Alles zu einem super-günstigen Preis. AROSA Mia: Ein Vier-Sterne Schiff mit umfassendem Komfort-Angebot, Restaurants, Fitness-Wellnessbereich, Panorama-Sauna, beheiztem Pool auf dem Sonnendeck. Nur Außenkabinen (Fenster nicht zu öffnen) mit Doppelbett, Dusche/WC und Sat-TV.

DAK Gesundheits+PLUS

■ Nordic Walking-Kurs (Theorie und Praxis), persönliche Gesundheitsberatung auf Wunsch, Kursangebot: Fit im Alltag, Nachhaltigkeitsbroschüren, elektronischer Schrittzähler, Nordic Walking-Stöcke während der Reise

Buchungs-Nr. KW0109

5 Tage Passau-Wien-Passau, 4 ÜN/Vollpension
pro Person (Doppelkabine) ab 548,- €
- gesundAktiv-Vorteil* -150,- €
Preis für DAK-Versicherte nur 398,- €

Termin: 04.11.–08.11.2009

Buchungs-Nr. WW0209

6 Tage Passau-Wien-Budapest-Passau,
5 ÜN/Vollpension p. Pers. (Doppelkabine) ab 648,- €
- gesundAktiv-Vorteil* -150,- €
Preis für DAK-Versicherte nur 498,- €

Termin: 30.10.–04.11.2009

Aufpreis Luxus-Kabine (Kat. A): ab 60,- €; Aufpreis Franz. Balkon oder Panoramafenster (Kat. B/C): ab 120,- €; EZ-Kabinenzuschläge auf Anfrage

* wird nicht aus DAK-Mitgliedsbeiträgen finanziert

Einfach telefonisch buchen oder für Rückfragen:

0700 - 1150 10 22

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

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

gesund AktivReisen Kooperationspartner der DAK
Laberstraße 48, 93161 Sinzing

Bei Krankheit: Urlaub verfällt nicht, aber kein Anspruch auf Urlaubsgeld

Kann Urlaub aus krankheitsbedingten Gründen nicht genommen werden, verfällt der Urlaubsanspruch nicht. Der Arbeitgeber ist jedoch nicht verpflichtet, während der Krankheit Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld zu zahlen. Das entschied das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 19. Mai 2009.

Der Fall

Der klagende Arbeitnehmer ist seit 1999 beim Arbeitgeber beschäftigt. Nach dem einschlägigen Tarifvertrag besteht Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 60 % des für den Erholungsurlaub geschuldeten Urlaubsentgelts. Der Arbeitnehmer ist seit Februar 2005 arbeitsunfähig erkrankt. Das Arbeitsverhältnis besteht fort.

Der Arbeitnehmer war der Ansicht, er habe Anspruch auf Zahlung des tariflichen Urlaubsgeldes für 2005 und klagte den Betrag beim Ar-

beitsgericht ein. Der Arbeitgeber verweigerte die Zahlung.

So entschied das Gericht

Das BAG gab dem Arbeitgeber recht und entschied, dass der Arbeitnehmer derzeit keinen Anspruch auf Urlaubsgeld hat.

Nach der aktuellen Rechtsprechungsänderung zur Übertragung der gesetzlichen Urlaubsansprüche langfristig erkrankter Arbeitnehmer ist zwar der Urlaubsanspruch aus 2005 nicht verfallen. Er kann im bestehenden Arbeitsverhältnis jedoch nur erfüllt werden, wenn der Arbeitnehmer arbeitsfähig ist.

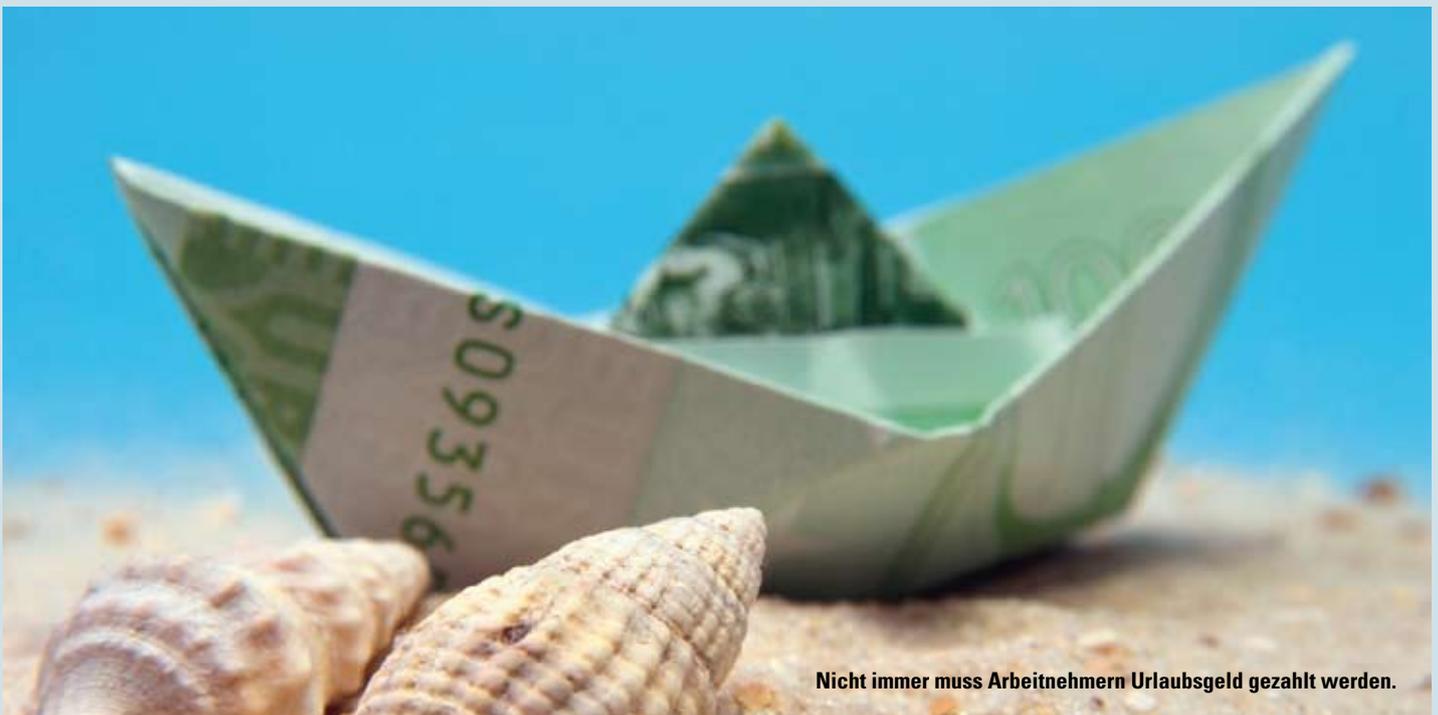
Der Anspruch ist auf Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeit durch den Arbeitgeber gerichtet. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit durch Erkrankung besteht aber keine Arbeitsverpflichtung, sodass auch nicht freigestellt werden kann. Der Arbeitnehmer hatte daher noch

Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2005. Diese waren derzeit aber wegen der Arbeitsunfähigkeit nicht erfüllbar.

Kann kein Urlaub gewährt werden, ist auch kein Urlaubsentgelt geschuldet. Da der hier einschlägige Tarifvertrag die Zahlung des tariflichen Urlaubsgelds von der Fälligkeit des Urlaubsentgelts abhängig gemacht hat, war auch der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld für 2005 nicht entstanden.

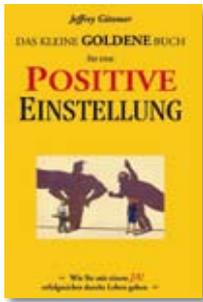
Urlaubsabgeltungsansprüche bestanden schließlich auch nicht, da das Arbeitsverhältnis nicht beendet ist. Nur im beendeten Arbeitsverhältnis dürfen Urlaubsansprüche nach § 7 Abs. 4 BUrlG abgegolten werden. Im laufenden Arbeitsverhältnis hat die Freistellung Vorrang, selbst wenn sie derzeit nicht möglich ist.

Das Urteil zum Nachlesen: Bundesarbeitsgericht, 19. Mai 2009, 9 AZR 477/07



Nicht immer muss Arbeitnehmern Urlaubsgeld gezahlt werden.

Aktuelle Fachliteratur



Mit positivem Denken zum Erfolg

Positives Denken wirkt sich auf alle Bereiche des Lebens aus: auf die Gesundheit, das seelische Wohlbefinden, auf die geistigen Fähigkeiten und auf die Wahrnehmung, die beruflichen und finanziellen Erfolge sowie auf die zwischenmenschlichen Beziehungen.

Wer eine positive Einstellung zur Arbeit, zu Menschen und zum Leben hat, ist in aller Regel gleichzeitig auch erfolgreicher. Zahllose Studien beweisen das. Doch immer mit einem Lächeln durchs Leben zu gehen fällt schwer. Zumal dann, wenn die Welt sich scheinbar mal wieder gegen einen verschworen hat. Wie man lernt, trotz aller Widrigkeiten Ja! zum Leben zu sagen, zeigt das lesenswerte Buch von Jeffrey Gitomer. Der Autor beschreibt, wie die eigenen Verhaltensweisen erkannt, die Stärken hervorgehoben sowie die Schwächen ausgeglichen werden können – und wie in der Folge ein souveräner Auftritt gelingt. Denn: Wer immer mit einer positiven Einstellung an die Dinge herangeht, schafft auch, was früher schier unmöglich erschien.

Der Autor verspricht: Wer einmal damit beginnt, aktiv zu werden, die richtigen Entscheidungen zu treffen und die richtigen Reaktionen zu zeigen, der befindet sich auf dem Weg zur richtigen, zur Ja!-Einstellung.

Jeffrey Gitomer: Das kleine goldene Buch für eine positive Einstellung, 200 Seiten, 19,90 €, Redline Verlag, ISBN: 978-3-86881-004-2



Jetzt habe ich mein Büro im Griff

Die Ablage türmt sich, die Liste mit den unerledigten Aufgaben ist drei Seiten lang und zwölf unbearbeitete E-Mails verstopfen den Posteingang. Das muss nicht sein.

Planung, Struktur, Organisation und erst recht Disziplin sind Begriffe, die für viele einen sehr negativen Beigeschmack haben. Sie lösen Assoziationen aus wie Korsett, Unflexibilität und Unbeweglichkeit, Zwang und Enge, Mangel an kreativen Freiräumen und Dynamik – das genaue Gegenteil all dessen, was heute angesagt ist. Doch richtig eingesetzt und auf die eigenen Bedürfnisse abgestimmt, erleichtern Struktur und Planung das (Berufs-)Leben. Eine gute und sinnvolle Organisation hilft, den Überblick und Durchblick zu bewahren und alle Aufgaben sowie die Zeit im Griff zu behalten, um professionell, effizient und souverän zu arbeiten.

Das Buch gibt Antworten auf die Fragen: Wie plane ich meine Zeit? Wie organisiere ich meine Aufgaben? Wie nutze ich (technische) Hilfsmittel? Wie führe ich wirkungsvolle Telefonate und wie regle ich die Korrespondenz? Positiver Nebeneffekt: Mehr Freude an der Arbeit, weniger Stress und bessere Geschäfte.

Gitte Härter/Christine Öttl: Einfach gut organisieren, 196 Seiten, 14,80 €, BW Verlag, ISBN: 978-3-8214-7648-6



Unternehmen für die Zukunft krisensicherer machen

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten sind Controller gefragt. Jetzt können sie zeigen, dass sie wichtige und verlässliche Partner des Managements sind und ein breites Spektrum an Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung in allen Unternehmensbereichen kennen. „Kostenmanagement in Krisenzeiten“ ist ein Leitfaden für wirksame Gegenmaßnahmen bei Umsatzrückgängen und Forderungsausfällen. Der Leser erfährt zum Beispiel, wie er Kostensenkungen umsetzt, eine schnelle Ergebnisverbesserung erreicht und langfristig die Liquidität sichern kann.

Dargelegt werden kurz- und langfristige Optionen: Wie kann die Nachhaltigkeit der Maßnahme sichergestellt werden? Wie kann den Besonderheiten einzelner Bereiche eines Unternehmens Rechnung getragen werden? Was muss bei der Kommunikation von Veränderungsmaßnahmen beachtet werden? Wie können die relevanten Daten aus der Finanzbuchhaltungssoftware und anderen Vorkontrollsystemen herausgeholt und aufbereitet werden?

Für alle, die in ihren Unternehmen kein eigenständiges Controlling installiert haben, zeigt der Online-Auftritt (www.haufe.de/konjunktur-cockpit), mit welchen Instrumenten andere Firmen auf die Krise reagieren. Die Ergebnisse werden von Experten kommentiert und mit Handlungsempfehlungen versehen.

Andreas Klein (Hrsg.): Kostenmanagement in Krisenzeiten, 1. Auflage 2009, 292 Seiten, 49,80 €, Rudolf Haufe Verlag, ISBN 978-3-448-10031-0

Krankengeldzahlung wird neu geregelt

Arbeitnehmer mit einem Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall von weniger als sechs Wochen sowie freiberuflich Selbstständige haben derzeit keinen Anspruch auf ein gesetzliches Krankengeld (praxis+recht berichtete in der Ausgabe 3_2008). Sie können aber seit dem 1. Januar 2009 den Einkommensverlust im Krankheitsfall über einen Krankengeld-Wahltarif bei der DAK absichern. Nun soll voraussichtlich zum 1. August 2009 – gegen Zahlung eines erhöhten Beitragssatzes – ein gesetzlicher Krankengeldanspruch auch für diese Gruppen wieder eingeführt werden.

Die endgültigen Bedingungen eines entsprechenden Gesetzes standen bei Redaktionsschluss noch nicht fest. Die DAK wird im Juli auf ihrer Homepage informieren.



Gesundheitsreform verfassungsgemäß

Die mit der letzten Gesundheitsreform eingeführten Regelungen sind verfassungsgemäß. Das hat das Bundesverfassungsgericht am 10. Juni entschieden. Unternehmen der privaten Krankenversicherung (PKV) hatten mehrere Verfassungsbeschwerden eingereicht, die gegen die Gesundheitsreform gerichtet waren.

Diese wurden aber vom Gericht in den zentralen Punkten für nicht zulässig erachtet beziehungsweise als unbegründet abgewiesen. Besonders die gesetzliche Verpflichtung, den sogenannten Basistarif anbieten zu müssen, hielten die Vertreter der PKV für nicht zulässig. Dabei handelt es sich um einen Tarif, dessen Leistungsumfang dem der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) entspricht. Für Gesundheitsrisiken darf dabei kein Aufschlag genommen werden, und die Beiträge sind auf den jeweils geltenden Höchstbeitrag der GKV begrenzt. Mit der Einführung soll privat Krankenversicherten, die ihren Schutz verloren haben, die Rückkehr in die PKV ermöglicht werden. In seinem Urteil wies das Bundesverfassungsgericht ausdrücklich darauf hin, dass diese Regelung verfassungskonform sei, weil auch die PKV soziale Verantwortung übernehmen müsse.



Die privaten Krankenversicherer erlitten Niederlage vor Gericht.

Länger kurzarbeiten

Kurzarbeitergeld kann künftig bis zu 24 Monate gezahlt werden. Die Verlängerung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2009 entsteht. Außerdem hat das Bundeskabinett den Entwurf für einen Änderungsantrag zur vollen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge ab dem siebten Monat des Bezugs von Kurzarbeitergeld beschlossen. Die Änderungen sollen mit Wirkung vom 1. Juli 2009 in Kraft treten und gelten befristet bis zum 31. Dezember 2010. Sie sollen Bestandteil eines Änderungsantrags zum dritten SGB IV-Änderungsgesetz sein.

Mit den noch zu beschließenden gesetzlichen Änderungen können künftig die Sozialversicherungsbeiträge für ab dem 1. Januar 2009 durchgeführte Kurzarbeit ab dem siebten Kalendermonat des Bezugs auf Antrag vollständig von der Bundesagentur für Arbeit erstattet werden. Für die Berechnung des Sechsmonatszeitraums ist es ausreichend, dass Kurzarbeit im Betrieb durchgeführt wurde. Dabei werden auch Zeiträume vor Inkrafttreten dieser Regelung berücksichtigt. Zusätzlich zur vollen Erstattung wird geregelt, dass auf Antrag des Arbeitgebers bei einer Unterbrechung der Kurzarbeit von drei Monaten und mehr innerhalb der Bezugsfrist keine neue Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit erforderlich ist. In diesen Fällen läuft die Bezugszeit ohne Unterbrechung für den gesamten bewilligten Zeitraum weiter.

Bundesgesetzblatt: Bürgerzugang ist ab sofort online

Ab sofort ist der Bürgerzugang des Bundesgesetzblatts (BGBl) unter www.bgbl.de online. Jedem Bürger ist hiermit die Möglichkeit gegeben, alle Ausgaben des BGBl einzusehen und herunterzuladen. Bisher war es dem interessierten Internetnutzer nur möglich, das BGBl Teil I bis in das Jahr 1999 und den Teil II nur bis 2002 zurück einzusehen. Jetzt wurden alle Bundesgesetzesblätter, die seit 1949 erschienen sind, digitalisiert und jedem zugänglich als PDF online gestellt.

Noch vor der Gründung der Bundesrepublik Deutschland wurde im Bundesgesetzblatt Nr. 1 vom 23. Mai 1949 das Grundgesetz verkündet. Seit diesem Zeitpunkt erscheint das BGBl in unregelmäßiger Folge immer dann, wenn neue oder geänderte Gesetze, Verordnungen beziehungsweise andere Akte gemäß verschiedener Vorschriften zu verkünden sind. Ohne Verkündung sind Gesetze oder Verordnungen nicht rechtswirksam.

Das BGBl spielt daher eine entscheidende Rolle im demokratischen Zusammenspiel. In der Papierausgabe der Bundesgesetzblätter finden Sie die Originaldaten, so wie sie verkündet und grundsätzlich rechtsverbindlich sind.

Gesundheitsreport 2009

Diagnose: Stress im Job

Dauerhaft hohe Belastungen in der Arbeitswelt sind eine der größten Gesundheitsgefahren des 21. Jahrhunderts. Eine ausgewogene Balance zwischen Leistung und Entlastung ist die beste Vorsorge, um Körper und Seele gesund zu erhalten.



Morgens die Erste im Büro, tagsüber ein Meeting nach dem anderen, keine Zeit für Mittagspausen und dabei ständiger Termindruck: Die Freude an ihrer Arbeit war bei Anna S., 39 Jahre, Projektleiterin in einem IT-Konzern, schon lange auf der Strecke geblieben. Irgendwann streikte der Körper: Übelkeit, Schwindel, Herzrasen – Anna S. brach zusammen und wurde in eine Klinik eingeliefert. Körperliche Ursachen für den Kollaps ließen sich

nicht ausmachen. Es war die Seele, die rebellierte, weil der Druck der Arbeit einfach zu groß geworden war.

Schöne neue Arbeitswelt?

Unsere moderne Arbeitswelt schafft Anforderungen, die oft starke Belastungen für den Einzelnen mit sich bringen. Der aktuelle DGB-Index „Gute Arbeit“ belegt: Viele Arbeitnehmer beklagen die Rahmenbedingungen an ihrem

Arbeitsplatz. Vor allem mangelnder Respekt, Überforderung und unzureichende Entwicklungsmöglichkeiten waren die ausschlaggebenden Bewertungsfaktoren.

Zahlreiche Berufstätige reagieren darauf mit typischen Stress-Symptomen: Nach einer aktuellen DAK-Studie leidet jeder Siebte an Herzrasen, rund ein Drittel an Konzentrationsstörungen, Unruhe und depressiven Verstimmungen. Mehr als die Hälfte kann ▶

► selbst nachts nicht abschalten und wälzt sich schlaflos im Bett. Der Übergang zu psychischen Erkrankungen wie Burn-out und Depressionen ist fließend. „Chronischer Stress ist ein wichtiger Faktor für das Entstehen seelischer Krankheiten“, sagt Diplom-Psychologe Frank Meiners von der DAK. Laut des aktuellen Gesundheitsreports geht jeder zehnte Fehltag auf das Konto psychischer Erkrankungen. Dabei spielen Alkoholsucht und Medikamentenabhängigkeit eine große Rolle.

Leistung um jeden Preis

Stress am Arbeitsplatz hat viele Facetten. Zeitdruck, Konkurrenz und die Angst um den Job zählen zu den wichtigsten. Arbeitnehmer, die um ihren Job fürchten, leiden stärker unter Erfolgsdruck, Überforderung und mangelnder Anerkennung. Nicht unwesentlich trägt auch die moderne Kommunikationstechnik zu Überbeanspruchung bei: „Während Berufstätige früher aufgrund schwerer körperlicher Arbeit an Rückenschmerzen litten, sind es heute eher E-Mail, Blackberry und Instant Messenger, die für Belastungen sorgen“, weiß Meiners. Eine repräsentative DAK-Studie ergab: Fast jeder dritte Befragte fühlt sich von E-Mails regelrecht überflutet.

Bei dem Gefühl der Überforderung schlägt oft auch der Körper Alarm: „Seelische Leiden äußern sich meist zuerst in körperlichen Symptomen. Viele Krankenschreibungen aufgrund von Magenbeschwerden, Rücken- oder Herzschmerzen gehen eigentlich auf eine psychische Belastung zurück“, sagt der Diplom-Psychologe. Nicht umsonst hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) Stress zu „einer der größten Gesundheitsgefahren des 21. Jahrhunderts“ erklärt. Auf der Suche nach einem Ausweg greifen viele zu Scheinlösungen: 9,5 Millionen Menschen in Deutschland trinken in riskantem Ausmaß Alkohol, 1,3 Millionen Menschen sind bereits abhängig. Eine aktuelle DAK-Umfrage ergab zudem: Fast jeder fünfte Deutsche kennt jemanden, der leistungssteigernde oder stimmungsaufhellende Medikamente ohne medizinische Erfordernis einnimmt. Die Stressbelastungen im Job sind für viele ein wesentlicher Grund. ■

Die Abende gehören dem Privatleben

Karriere machen ohne Stress – geht das? Nein, ganz ohne Stress geht es nicht. Aber Arbeitnehmer müssen auch Grenzen setzen, so DAK-Experte Frank Meiners im Interview.

praxis+recht: Müssen Arbeitnehmer egoistischer werden?

Frank Meiners: In gewisser Weise schon. Gesundheit ist unser höchstes Gut, das wir nicht unbedacht aufs Spiel setzen sollten. Nur ein gesunder Mensch kann vernünftig arbeiten. Ein ausgewogener Lebensstil ist daher die Voraussetzung für gute Arbeit. Davon profitiert auch der Arbeitgeber.

praxis+recht: Wo zieht man Grenzen?

Frank Meiners: Das muss jeder individuell entscheiden. Jemand, der ständig Überstunden macht, sollte sich eine Deadline setzen und endlich mal pünktlich nach Hause gehen. Grundsätzlich gilt: Mindestens ein Tag in der Woche muss für die Erholung frei bleiben, Abende gehören dem Privatleben.



Diplom-Psychologe Frank Meiners

praxis+recht: Riskiert man damit nicht seinen Arbeitsplatz?

Frank Meiners: Natürlich sollte niemand seinen Job leichtfertig aufs Spiel setzen – die Gesundheit aber auch nicht. Auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten sollte man keinen Raubbau an seiner Gesundheit betreiben.

dak-mehr-leistung

Weniger Stress: So hilft die DAK

Die DAK bezuschusst zahlreiche Angebote, um eine gesunde Lebensführung ihrer Versicherten zu unterstützen – beispielsweise das Erlernen von Entspannungstechniken oder Kurse zur Stressreduzierung. Wer lieber zu Hause etwas für seine Gesundheit tut, kann die exklusiven Online-Coachings für mehr Fitness, gesunde Ernährung, Raucherentwöhnung und Balance im Alltag nutzen.

Informationen zu den Angeboten erhalten Sie unter www.dak.de/dakpraevention

Die wichtigsten Stressauslöser im Job und geeignete Anti-Stress-Strategien haben wir für Sie hier als PDF zusammengestellt: **www.dak-firmenservice.de > praxis+recht Magazin**

Gute Ideen für mehr Gesundheit

Nur gesunde Mitarbeiter sind auch zufriedene Mitarbeiter – und damit produktiv. Die Arbeitswelt gesünder zu gestalten, ist deshalb eine wichtige Aufgabe für Unternehmen. Die DAK hilft ihnen dabei.

Berufstätige verbringen oft mehr Zeit im Job als zu Hause. Um so wichtiger ist es für sie, sich rundum wohlfühlen und gesund zu sein. Zahlreiche Studien belegen, dass betriebliche Gesundheitsförderung nicht nur die Lebensqualität der Arbeitnehmer erhöht. Die Unternehmen selbst profitieren ebenfalls: Die Motivation und Produktivität der Mitarbeiter steigt, der Krankenstand sinkt.

Arbeitgeber, die eine gesunde Arbeitsumgebung schaffen wollen, können sich professionelle Hilfe holen. Beispielsweise von Sabine Winterstein. Die studierte Ökotrophologin (Haushalts- und Ernährungswissenschaftlerin) ist bei der DAK für die betriebliche Gesundheitsförderung verantwortlich. Gemeinsam mit einem Expertenteam entwickelt sie Konzepte, die auf die speziellen Anforderungen der Firmen passen. „In Zeiten steigender Arbeitsbelastung wird es immer wichtiger, Risiken möglichst frühzeitig zu erkennen und ihnen wirksam zu begegnen“, sagt die Expertin.

Prävention ist Teamarbeit

Sabine Winterstein nimmt daher zusammen mit Fachleuten der Firma Motio Verbundgesellschaft mbH das Unternehmen sehr genau unter die Lupe: „Dabei betrachten wir die Belastung der Beschäftigten von verschiedenen Seiten und untersuchen, welche Probleme betriebsbedingt sind, schauen aber auch auf individuelle Belastungsfaktoren.“

Aus 20-jähriger Berufspraxis weiß Winterstein, dass nur eine umfassende Analyse am Ende tatsächlich die Gründe aufdeckt, die zu gesundheitlichen Problemen der Beschäftig-

ten führen. „Jedes Unternehmen funktioniert anders. Das ist es, was meinen Job immer wieder spannend macht“, sagt die Fachfrau.

Während die Fachleute vor Ort die Projekte begleiten, koordiniert und organisiert Sabine Winterstein im Hintergrund von der DAK-Zentrale in Hamburg aus alle notwendigen Schritte. Sie analysiert die Beobachtungen der Kollegen und entwickelt daraus Konzepte für die Gesundheitsförderung. Auf fundierte Vorbereitung legt sie dabei großen Wert, denn ihre Arbeit soll nachhaltige Wirkung zeigen: „Das Konzept der betrieblichen Gesundheitsförderung sieht vor, Hilfe zur Selbsthilfe zu geben. Wir begleiten Unternehmen bis zu zwei Jahre lang und versuchen in dieser Zeit, gesundheitsfördernde Strukturen zu etablieren, damit die Unternehmen nach unserem Rückzug die Maßnahmen selbstständig weiterführen können.“

Viele Maßnahmen kosten nur wenig

An jedem Arbeitsplatz gibt es unterschiedliche Belastungen wie Lärm, Klima- oder Lichtverhältnisse, die auf die Mitarbeiter wirken. Sabine Winterstein weiß, wie man Risiken durch praktische Veränderungen des Arbeitsumfelds und durch Verhaltensänderungen verringern kann. So genügt manchmal bereits das Einstellen des Bürostuhls, um Rückenschmerzen zu vermeiden. In anderen Fällen hilft ein psychologisches Coaching, Konflikte im Arbeitsalltag zu bewältigen. Solch simple Lösungen seien nichts Ungewöhnliches, so die Gesundheitsexpertin: „60 Prozent der Probleme können auf dem kurzen Dienstweg und mit geringem Kostenaufwand gelöst werden. Die Beschäftig-



Zeigt Betrieben den Weg in eine gesündere Zukunft: Sabine Winterstein, DAK-Expertin für betriebliche Gesundheitsförderung.

ten nehmen sehr schnell wahr, dass kurzfristige und direkte Veränderungen auch zu ihrem Wohlbefinden führen.“

Über mangelnde Arbeit kann sich die Gesundheitsexpertin schon jetzt nicht beklagen – doch in der Zukunft warten noch größere Aufgaben. Denn Arbeitnehmer in deutschen Unternehmen werden immer älter (siehe auch Artikel ab Seite 6). Mit dem Alter der Beschäftigten steigt nicht nur die Zahl der gesundheitlichen Probleme. Auch ihre Art verändert sich. Das stellt Sabine Winterstein vor ganz neue Herausforderungen.

Simone Dürmberger

Mehr zum Thema

Sie haben Interesse an den Angeboten der DAK im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung? Dann wenden Sie sich direkt an Ihre DAK-Geschäftsstelle vor Ort (Adresse siehe Rückseite des Magazins). Mehr Informationen finden Sie auch unter www.dak-firmenservice.de > **Gesundheit im Betrieb**



Regelmäßiges Laufen fördert die Entspannung.

Deutschland läuft dem Stress davon

Jeder zweite Deutsche läuft, fast jeder Zehnte greift sogar mehr als viermal pro Woche zu den Joggingsschuhen. Vor allem jüngere Leute zwischen 18 und 29 Jahren treibt es mehrmals pro Woche auf die Laufstrecke (27 %). Das ergab eine aktuelle DAK-Studie in Zusammenarbeit mit der Zeitschrift Runner's World. Ältere Menschen möchten durchs Laufen häufiger ernsthafte Krankheiten vorbeugen und einen besseren Schlaf herbeiführen. Das gab mehr als jeder Dritte von ihnen als Motiv an. Die Verbesserung der Ausdauer steht vor allem für Jüngere im Mittelpunkt (81 %). „Die Ergebnisse zeigen, dass vor allem Menschen im jüngeren und mittleren Alter laufen, um Stress abzubauen“, erläutert DAK-Sprecher und Diplom-Psychologe Frank Meiners.

Für die DAK und das Laufmagazin Runner's World ist diese Laufbegeisterung ein guter Anlass, den Lauftrainer des Jahres zu suchen. Welcher Trainer motiviert am besten? Wer beweist Teamgeist, erkennt Durchhänger und hat Nachzügler oder Verletzte im Blick? Alle, die ihrem Lauftrainer schon immer mal ein dickes Lob aussprechen wollten, haben jetzt dazu Gelegenheit: Bis zum 5. Oktober können sie ihren Vorschlag für die Wahl des Lauftrainers 2009 an das Magazin schicken. Mitmachen lohnt sich: Der beste Trainer und seine Schüler können Sportausrüstungen gewinnen, außerdem wird als Hauptgewinn unter allen Einsendern eine Reise für zwei Personen in die Türkei verlost.

 **Vorschläge bitte per E-Mail an leserservice@runners-world.de**

Ernährungskurse für Kinder

Ungesundes Essen und Bewegungsmangel bei Kindern – gegen diese beiden Probleme gehen DAK und der Deutsche Turner-Bund (DTB) gemeinsam mit einem neuen bundesweiten Programm vor. Unter dem Titel „Safari-Kids“ lernen Acht- bis Zwölfjährige spielerisch, wie sie gesundes Essen und körperliche Aktivität in den Alltag einbinden. Die Kurse richten sich bewusst an Kinder und deren Familien, die nicht schon aktiv regelmäßig Sport treiben. Übungsleiter von Turnvereinen können sich ab jetzt in Fortbildungen des DTB für „Safari-Kids“ qualifizieren. Erste Vereine bieten das Programm schon nach den Sommerferien an.

„Anders als bei anderen Präventionsangeboten werden die Eltern stark eingebunden. Wir wollen sie motivieren und dabei unterstützen, Vorbilder in Sachen Bewegung und Ernährung zu sein“, sagt DAK-Sportexperte Uwe Dresel. Die Krankenkassen erstatten die Kursgebühren im Rahmen ihrer Präventionsmaßnahmen.

 **Über den Start von „Safari-Kids“ in Ihrer Region informiert Sie Ihr DAK-Servicezentrum vor Ort.**

Termine aus dem DAK-Kalender von Juli bis September 2009*

| | |
|--|--|
| Tag des alkoholgeschädigten Kindes 09.09.2009* | FASworld Deutschland, Tel.: 0591/71 06 70-0, E-Mail: fasd@fasworld.de , www.fasworld.de |
| Suizidpräventionstag 10.09.2009* | Deutsche Gesellschaft für Suizidprävention e. V., Tel.: 030/417 28 39 52, E-Mail: dgs.gf@suizidprophylaxe.de |
| Europäischer Kopfschmerz- und Migränetag 12.09.2009* | Forum Schmerz im Deutschen Grünen Kreuz e. V., Tel.: 06421/293-125, Internet: www.forum-schmerz.de |
| Internationaler Tag für den Schutz der Ozonschicht 16.09.2009* | Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit, Referat IG II 1, Postfach 12 06 29, 53048 Bonn, www.bmu.de |
| Weltkindertag 20.09.2009* | UNICEF, Tel.: 0221/93 65 00, E-Mail: info@unicef.de , www.unicef.de |
| Welt-Alzheimerstag 21.09.2009* | Deutsche Alzheimer Gesellschaft e. V., Tel.: 030/25 93 79 50, E-Mail: info@deutsche-alzheimer.de , www.deutsche-alzheimer.de |
| Tag der Zahngesundheit 25.09.2009* | Verein für Zahnhygiene e. V., Tel.: 06151/137 37-10, E-Mail: kontakt@zahnhygiene-ev.de , www.zahnhygiene-ev.de |
| Deutscher Lungentag 26.09.2009 | Deutscher Lungentag e. V., Tel.: 05252/95 45 05, E-Mail: info@lungentag.de , www.lungentag.de |
| Welt-Herz-Tag 27.09.2009 | Deutsche Herzstiftung e. V., Tel.: 069/95 51 28-0, E-Mail: info@herzstiftung.de , www.herzstiftung.de |
| Tag der Blutstammzellspender 28.09.2009* | NKR – Initiative Leben spenden, NordDeutsches Knochenmark- und Stammzellen-Register GmbH, Tel.: 0511/89 88 88 98, www.nkr-mhh.de |

* alle Angaben ohne Gewähr

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.

The logo for DAK, consisting of the letters 'DAK' in a bold, orange, sans-serif font. The 'D' and 'A' are connected, and the 'K' is separate.

Unternehmen Leben

A woman with long brown hair is sitting on a sand dune, smiling and resting her chin on her hand. She is wearing a dark grey cardigan and blue jeans. In the sand in front of her, the words 'LIEBE' and 'LEBEN' are written in large, raised letters. In the background, a family of three is playing with a kite on a beach. The kite is orange and white and is flying in the sky. The ocean is visible in the distance under a clear blue sky.

Gesund leben. Doppelt profitieren.

Die DAK, Deutschlands innovativer Krankenversicherer, bietet ausgezeichnete Angebote, die Freude bereiten: zum Beispiel Tarife, die Gesundheitsvorsorge belohnen. Denn wir wollen, dass Sie Ihr Leben lieben. Jederzeit.

www.dak.de/probalance