

praxis + recht

4_2010

www.dak-firmenservice.de

DAK MAGAZIN
für Firmen und
Selbstständige

Gesundheitsreform
Änderungen zum
Jahreswechsel 2011

Betriebsprüfung
Welche Unterlagen
dafür nötig sind

ARBEIT BIS 67

**Erfahrung
erhalten**

DAK

Unternehmen Leben

Deutschland hat eine neue Nummer 1: die DAK.



Die Leistungen der DAK werden nicht nur hochgeschätzt. Sie werden auch noch ausgezeichnet – und zwar doppelt! Das Wirtschaftsmagazin **euro** bestätigt der DAK das beste Preis-Leistungs-Verhältnis. Und das Deutsche Finanz-Service Institut stellt fest: Die DAK ist „Kundenbester“. Es ist ein gutes Gefühl, bei Deutschlands Nummer 1 versichert zu sein.

Mehr Informationen erhalten Sie unter **www.dak.de** oder rufen Sie an unter **0180 1 325325**.
24 Stunden an 365 Tagen – 3,9 Ct./Min. aus dem Festnetz der Dt. Telekom, max. 42 Ct./Min.
aus den Mobilfunknetzen. Oder für Flatrate-Kunden **040 7344444**.

DAK

Unternehmen Leben

Eine gesellschaftliche Herausforderung



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

Es tut sich was in unserem Land: Wir werden immer älter. Immer mehr ältere Arbeitnehmer sind versicherungspflichtig beschäftigt, und der Bedarf an erfahrenen Fachkräften wächst. Das sind gute Begleitumstände für die beschlossene Verschiebung des Renteneintrittsalters.

Um während der verlängerten Lebensarbeitszeit bis zum Alter von 67 Jahren fit zu bleiben, bedarf es allerdings gemeinsamer Anstrengungen. Immer mehr Unternehmen sagen dem Jugendlichkeitswahn ade. Denn sie haben erkannt: Sachkompetenz und Erfahrung baut sich erst im Lauf der Zeit auf – und beides ist für die Firmen wichtig. Mitarbeiter, die schon lange im Unternehmen sind und sowohl die inneren Abläufe als auch die Außenkontakte kennen, werden immer häufiger als unverzichtbare Kräfte geschätzt. Oft wäre ohne sie eine geregelte Geschäftstätigkeit kaum möglich.

Fortschrittliche Unternehmen und innovative Firmen gehen daher dazu über, die Arbeitsbedingungen stärker an die Bedürfnisse und gesundheitliche Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter der Gruppe 60 plus anzupassen. Nur dann werden ältere Arbeitnehmer motiviert und gesund bis zum Renteneintritt tätig sein.

Auch zu diesem Bereich stehen wir zu Fragen der Aufklärung und Prävention selbstverständlich als Partner zur Verfügung. Denn das Wohlergehen älterer Arbeitnehmer ist unser aller Wohl.

ZU DIESER AUSGABE

Die Redaktion praxis + recht hat den Internetauftritt für Firmen zum Start ins neue Jahr überarbeitet – er umfasst jetzt vier Rubriken und präsentiert sich noch übersichtlicher. Schauen Sie doch einfach mal rein unter www.dak-firmenservice.de

Lebensarbeitszeit: warum Erfahrung und Kompetenz langfristig genutzt werden sollten

8



Lebenselixir: die Gesundheitsvorteile von Wasser



Kernkompetenzen: ein Erfahrungs-Camp für Azubis

Unser Service

DAK-Fachexperten informieren und beraten Firmen kompetent zu allen Fragen zum Versicherungsrecht, Beitragsrecht und Aufwendungsausgleichsgesetz. Rufen Sie uns an unter **DAKArbeitgeberdirekt**, Tel. **0180 1 325 327**. 24 Stunden an 365 Tagen – 3,9 Cent/Min. aus dem Festnetz der Deutschen Telekom, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

FOTOS: H-GALL/ISTOCKPHOTO (TITEL), IMAGE SOURCE/FT FRONTLINE, PR, MARIAN WILHELM, FRANK PETERSCHRÖDER

Vielgeher: *Wie belastet ist die Gesundheit, wenn man beruflich den ganzen Tag auf den Beinen ist?*



arbeit & personal

Erfahrung erhalten

- 8** Ältere Mitarbeiter werden für Unternehmen immer wichtiger. Wenn die Grundlagen stimmen, ist Arbeit bis 67 kein Problem

Ausstieg auf Raten

- 12** Altersteilzeit – ein beliebtes Modell für den Übergang in den Ruhestand

Stärken entdecken

- 32** Teamgeist, Selbstdisziplin, Mut: Diese Kernkompetenzen lernten Azubis in einem Camp

arbeit & recht

Gesundheitsreform 2011

- 16** Das Gesundheitssystem wurde weiter reformiert. Ab 1.1.2011 treten Änderungen in Kraft, und es gibt neue Rechengrößen zum Jahreswechsel. Eine Übersicht

Entspannt in die Betriebsprüfung

- 28** Alle vier Jahre wird die Abführung der Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherungsbeiträge überprüft. Eine gute Vorbereitung ist sinnvoll

arbeit & gesundheit

Ein erstklassiges Lebensmittel

- 14** Warum Wasser für die Gesundheit so wichtig ist

Zu Fuß im Job unterwegs

- 22** Im Beruf viel zu laufen, kann ungesund sein. Serie „Vom Sitzen und Gehen, Heben und Stehen“, Teil 2

Wenn der Kopf schmerzt

- 26** Stress und genetische Disposition können Kopfschmerz verursachen

RSI-Syndrom

- 30** Woher der „Mausarm“ kommt und was man dagegen tun kann



Firmenbefragung: Zufriedene DAK-Kunden

Ständige Verbesserung ist unsere Herausforderung. In der Zeit vom 7. bis 17. Juni 2010 hat die DAK bundesweit repräsentativ 805 Firmenkunden telefonisch nach der Zufriedenheit mit dem Angebot und dem Service der DAK befragen lassen. Die Durchführung und Auswertung der Befragung oblag dem Marktforschungsinstitut M+M Management und Marketing Consulting GmbH. Ergebnis: 86 Prozent der Befragten sind in der Zusammenarbeit mit der DAK „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“. Gefreut hat uns auch, dass die DAK mit „zuverlässig“ und „kompetent“ bewertet wird. Auch der persönliche Kontakt zum DAK-Ansprechpartner wird geschätzt. Die Befragung ist zugleich eine aussagekräftige Grundlage für die Entwicklung gezielter Verbesserungs-

maßnahmen in der Betreuung der Firmenkunden. Ein häufiger Wunsch: schnelle und unbürokratische Bearbeitung einzelner Vorgänge. Die Ergebnisse werden wir nutzen, um noch besser zu werden. In der sich schnell veränderten Arbeitswelt wollen wir auch weiterhin ein kompetenter Partner an Ihrer Seite sein. Nutzen Sie unser Fachwissen, um die politischen Vorgaben sicher und unkompliziert zu meistern.

■ Kennen Sie unseren Newsletter? Einmal monatlich bringen wir Sie über Themen aus Sozialversicherung, Wirtschaft, Arbeits- und Steuerrecht auf den neuesten Stand. Wenn Sie informiert werden wollen, melden Sie sich an unter **www.dak-firmenservice.de**

DFÜ-Verfahren: Erstattungsanträge nur noch elektronisch

Bereits seit Januar 2010 können Anträge auf Erstattung nach dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Entgeltfortzahlung (AAG) elektronisch an die Krankenkasse übermittelt werden. Bislang blieb es den Firmen freigestellt, ob sie an dem neuen Verfahren teilnehmen oder aber weiterhin Anträge in Papierform ausfüllen wollten.

Ab 1. Januar 2011 ist die elektronische Weiterleitung Pflicht. Erstattungsanträge dürfen dann nur noch durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung (DFÜ) an die zuständige Krankenkasse geschickt werden. Papiervordrucke sind nicht mehr zulässig.



Eine Übersicht der zugelassenen Programme finden Sie im Internet unter **www.gkv-ag.de**.

■ Mehr Informationen zum DFÜ-Verfahren finden Sie unter **www.dak-firmenservice.de** → **praxis+recht Magazin** → zum Archiv → Januar 2010 → Seite 27

Fusion DAK/HMK: Beitragsnachweise und Meldungen

Die DAK und die Hamburg Münchener Krankenkasse (HMK) haben sich zum 1.1.2010 unter dem Namen „DAK – Unternehmen Leben“ zusammengeschlossen. Wichtig für Abrechnungszeiträume ab 1.1.2010: Beitragsnachweise und Meldungen zur Sozialversicherung für die DAK und HMK sind ausschließlich an die DAK mit der Empfänger-Betriebsnummer: 15035218 zu übermitteln.

■ Alle Kontaktdaten und wichtige Infos finden Sie unter **www.dak-firmen-service.de** → Kontakt

Für Ihre Planung

Fälligkeitstermine für das Jahr 2011:

<i>Fälligkeit des GSV-Beitrags</i>	<i>Beitragsnachweise übermitteln bis</i>
26.11.2010	24.11.2010
28.12.2010	23.12.2010
27.01.2011	25.01.2011
24.02.2011	22.02.2011
29.03.2011	25.03.2011
27.04.2011	21.04.2011
27.05.2011	25.05.2011
28.06.2011	24.06.2011
27.07.2011	25.07.2011
29.08.2011	25.08.2011
28.09.2011	26.09.2011
27.10.2011	25.10.2011
28.11.2011	24.11.2011
28.12.2011	23.12.2011

Richtigstellung

Im Beitrag über das Sitzen (praxis+recht 03/2010, S. 20) hieß es in den Tipps: „Setzen Sie sich auf das vordere Drittel der Sitzfläche“. Diese Position ist für das sog. „offene Sitzen“ sinnvoll. Natürlich kann man die Sitzfläche auch voll nutzen.

Hilfsmittelversorgung: Qualitätsprüfung für Anbieter

Berufsgruppen der Hilfsmittellieferanten müssen zukünftig regelmäßig Qualifizierungen nachweisen. Der Verband der Ersatzkassen e.V. (vdek) hat beantragt, zukünftig auch als Präqualifizierungsstelle tätig sein zu können.

Deutschlandweit gibt es derzeit rund 55.000 Leistungserbringer zur Herstellung, Abgabe und Anpassung von Hilfsmitteln wie Hörgeräte oder Rollstühle. Durch das Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisationsstrukturen in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-OrgWG) wurden die Qualitätsprüfungen im Hilfsmittelbereich neu gestaltet. Leistungserbringer, die Hilfsmittel abgeben, können ihre fachliche Eignung zertifizieren lassen und dann in Vertragsverhandlungen mit Krankenkassen treten bzw. sich an Ausschreibungen beteiligen.

Bis die Qualitätsstellen benannt sind, führt der vdek die Qualitätsprüfungen für die Ersatzkassen in gewohnter Weise durch. Leistungserbringer können ihre Anträge und Änderungsmeldungen wie bisher an die jeweilige vdek-Landesvertretung in ihrem Bundesland schicken.

■ Erste Infos zur Präqualifizierung bietet die vdek-Homepage **www.vdek.com**. Leistungserbringer können sich bei Fragen an den künftigen fachlichen Leiter der vdek-Präqualifizierungsstelle, Christian Bumiller, wenden (Tel. 0511/ 30397-57, christian.bumiller@vdek.com).

Aktion Munter runter: Leichter leben

Die DAK hat unter dem Motto „Munter runter mit den Pfunden“ fünf Teilnehmer zu ihrem Wunschgewicht begleitet. Unter Aufsicht eines Ernährungsberaters haben alle Kandidaten die ersten Kilos verloren und fühlen sich rundum fitter. Wichtige Erkenntnis: drei feste Mahlzeiten am Tag bewusst genießen, regelmäßige Bewegung und den Heißhunger auf Süßes mit kleinen Tricks umgehen.



■ Lesen Sie mehr über die Aktion und gewinnen Sie unter **www.dak.de/munter-runter**. Außerdem finden Sie auf unseren Seiten wichtige Infos und Filme zu Ernährung und Sport.





Mittendrin: Eingebunden in den Arbeitsprozess können ältere Mitarbeiter dann besonders leistungsfähig sein, wenn ihre Erfahrung gefragt ist.

Erfahrung erhalten

Die Menschen in Deutschland werden immer älter und bleiben länger leistungsfähig – darin liegen Potenziale für die Berufswelt. Werden Arbeitsplätze altersgerecht gestaltet, profitieren Unternehmen und ältere Mitarbeiter davon gleichermaßen.

Bei dem bayrischen Automobilbauer BMW am Standort Dingolfing ist die nahe Zukunft bereits Realität: Die Türschwellen der Rohkarosserien befinden sich genau in Brusthöhe des Monteurs. Ein anderer sitzt bequem auf einem gepolsterten Hocker, um zeitweise seinen Rücken zu entlasten. Ein dritter kann mühelos mit einer großen Lupe die ganz kleine Seriennummer eines Fertigungsteils lesen. Damit lässt sich seine alterstypische Sehkraftschwäche ausgleichen. Alle Computerbildschirme sind schräg gestellt und mit größerer Schrift versehen. Der in der Montagehalle verlegte Holzfußboden vermittelt eine angenehme Atmosphäre und sorgt obendrein für eine bessere Dämpfung beziehungsweise Federung, damit die Mitarbeiter mit individuell angepassten Arbeitsschuhen längere Zeit ermüdungsfrei stehen können.

Wie sich eine tendenziell ältere Belegschaft in der Fertigung auswirkt und wie sich körperliche Arbeit ergonomischer und altersgerechter organisieren lässt, hat BMW in einem Pilotprojekt im Dingolfinger Werk simuliert. An einer Produktionslinie der Hinterachsgetriebemontage wurde die Altersstruktur, wie sie für 2017 prognostiziert wird, bereits heute dargestellt. Wichtigstes Ergebnis des Projekts „Arbeitssystem 2017“: Eine ältere Belegschaft arbeitet genau so effizient wie vergleichbare Produktionsbereiche mit deutlich jüngeren Mitarbeitern.

Ältere länger im Betrieb

Der Autobauer hat erkannt: Durch die Auswirkungen des demografischen Wandels müssen sich Betriebe in den nächsten Jahren mit einem steigenden Durchschnittsalter der Belegschaft auseinandersetzen, da zum

einen die Deckung des Arbeitskräftebedarfs mit jüngeren Arbeitnehmern schwieriger wird. Zum anderen werden ältere Mitarbeiter länger im Betrieb verbleiben, da das reguläre Renteneintrittsalter schrittweise ab 2012 bis 2029 auf 67 Jahre ansteigen soll.

Durchschnittsalter steigt

Einen ebenfalls nahen Blick in die Zukunft wirft das „Rostocker Zentrum für demografischen Wandel“: Bereits im Jahr 2015 wird in Deutschland mehr als jeder dritte Erwerbsfähige älter als 50 Jahre sein. Die Gruppe der 50- bis 64-Jährigen wird die „Mittelalten“ – also die 35- bis 49-Jährigen – als stärkste Gruppe der Erwerbsbevölkerung längst abgelöst haben. Die Zahl der Erwerbsfähigen im Alter über 50 Jahre wird dann etwa doppelt so groß sein wie die Zahl der 20- bis 29-Jährigen, d. h. der „jungen“ Erwerbsfähigen. Das Statistische Bundesamt sagt voraus, dass spätestens im Jahr 2020 in vielen Unternehmen die Über-50-Jährigen die stärkste Altersgruppe sein werden.

Die für Deutschland prognostizierte Bevölkerungsentwicklung macht deutlich: Wir werden immer älter, und die Zahl der Kinder nimmt kontinuierlich ab. Bis zum Jahr 2030 wird sich die Bevölkerungszahl von heute knapp 82 Millionen auf etwa 75 Millionen verringert haben. Im Jahr 2005 betrug das Durchschnittsalter der Deutschen 41 Jahre. Im Jahr 2030 wird es auf 51 Jahre angestiegen sein. Auch der Anteil der Über-60-Jährigen wird sich erhöhen. Derzeit sind etwa 25 Prozent der Bevölkerung älter als 60 Jahre. Bis 2030 wird ihr Anteil auf etwa 35 Prozent der Gesamtbevölkerung angestiegen sein.

Das weitere Fortschreiten dieses demografischen Wandels bedeutet, dass der Anteil an älteren Berufstä-

tigen auch in den deutschen Firmen und Betrieben stetig zunimmt und weiter steigen wird. In Unternehmen liegt das Durchschnittsalter heute bei 43 Jahren. 2030 soll es auf 53 Jahre angestiegen sein. Hier sind Personalchefs gefordert, die Potenziale älterer Arbeitnehmer zu erkennen und wieder mehr zu schätzen.

Aus gutem Grund: Ältere sind erheblich leistungsfähiger, wenn sie im Team mit jüngeren Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten, ihr Arbeitsplatz altersgerecht ausgestattet ist (beispielsweise mit besserer Beleuchtung oder kontrastreicheren Bildschirmen) und die Tätigkeiten ihre Stärken berücksichtigen. Ältere sind vor allem dann deutlich leistungsfähiger, wenn sie altersgerechte Tätigkeiten ausüben, etwa weniger körperlich belastende Arbeiten erledigen und Aufgaben erfüllen, die große Erfahrung voraussetzen. In Unternehmen mit einer derart gemischten Altersstruktur erhöht sich darüber hinaus deutlich die Produktivität der jüngeren Beschäftigten. Das sind die wichtigsten Ergebnisse einer Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW).

Ohne Ältere geht es nicht

Neben BMW wird vielen Unternehmen und Betrieben langsam bewusst, dass sie nicht mehr auf die älteren Mitarbeiter verzichten können – allein schon aus dem Grund, weil sich in Deutschland der Altersaufbau der Bevölkerung wandelt, sich die Alterspyramide seit den 1970er-Jahren zunehmend verändert. Die drastisch sinkenden Geburtenraten haben ihr Fundament verkleinert, und die Spitze wird durch die steigende Lebenserwartung immer breiter. Für die Arbeitswelt hat das gravierende Folgen: Schon in wenigen Jahren wird es



Büroalltag: *Größere Schrift, bessere Beleuchtung oder Lesehilfen – es gibt zahlreiche Möglichkeiten, den Arbeitsplatz altersgerecht zu gestalten.*

lernen und Jüngeren optimal genutzt werden können.

Diese „Best Ager“ der Arbeitswelt verfügen über nicht zu unterschätzende Potenziale. Dazu gehören unter anderem ein höheres Qualitätsbewusstsein, Verlässlichkeit und Loyalität gegenüber dem Unternehmen und eine hohe Leistungsbereitschaft, ebenso Motivation, Erfahrung, Engagement und Disziplin. Ältere Mitarbeiter können also durchaus eine Investition in die Zukunft sein, um konkurrenzfähig zu bleiben.



Die Stärken Älterer nutzen

Die Vorstellungen in Bezug auf ältere Mitarbeiter wie nachlassende Kompetenz und Leistungsbereitschaft, geringe Lernfähigkeit, erhöhte Anfälligkeit für Erkrankungen und geringe Motivation stimmen nur selten mit der Realität überein, wie das aktuelle Beispiel bei BMW verdeutlicht. Es geht darum, die Stärken älterer Mitarbeiter zu erkennen und diese auch zu nutzen.

Deshalb haben das Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg und das Institut der deutschen Wirtschaft mit Unterstützung der Robert-Bosch-Stiftung die Lern- und Veränderungsfähigkeit älterer Mitarbeiter untersucht. Dabei stellten die Wissenschaftler eindeutig fest: Bildungsangebote leisten einen entscheidenden Beitrag, um berufliche Leistungsfähigkeit und Leistungsmotivation über die gesamte Dauer der Berufstätigkeit zu erhalten. Sie bilden auch eine Grundlage für die Erhaltung der Innovationsfähigkeit. Die Studie macht

deutlich, welches Potenzial ältere Mitarbeiter für Unternehmen darstellen.

Dieter Berg, Vorsitzender der Geschäftsführung der Robert-Bosch-Stiftung: „Entscheidend für die Sicherung des Wirtschaftsstandortes Deutschland ist die Qualifizierung aller Arbeitnehmer mit dem Ziel, deren Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität auch im Alter zu erhalten. Wir müssen dringend eine offene, differenzierte Diskussion über die Bedeutung älterer Mitarbeiter für den Arbeitsmarkt führen.“

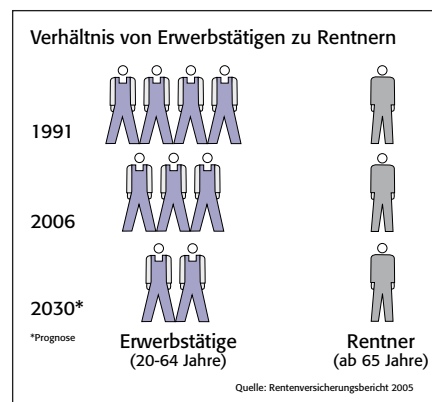
Altersteilzeit neu gestalten

Es macht wenig Sinn, wenn ein älterer Mitarbeiter die gewonnenen Erkenntnisse einer Weiterbildung nicht in seinem Berufsalltag umsetzen kann und keine Tätigkeitserweiterung stattfindet. Dadurch bleibt zwangsläufig eine Steigerung der Produktivität aus.

Das gilt auch für die Altersteilzeit, die in Deutschland zumeist als sogenanntes Blockmodell angewendet wird. Nach einer ersten Phase mit nicht reduzierter Arbeitszeit folgt eine Freistellungsphase, in der der Mitarbeiter weiterhin das Altersteilzeit-Gehalt bezieht. Eine geringere Arbeitsbelastung der Älteren während der aktiven Altersteilzeitphase und eine Freisetzung neuer Energien

kaum noch möglich sein, Belegschaften zu verjüngen, weil die jüngere Generation nicht in dem benötigten Umfang nachwächst. Also steigt das Durchschnittsalter der Beschäftigten in Unternehmen und Betrieben zwangsläufig an.

Und darauf muss mit einer demografiebewussten Personalstrategie reagiert werden. Dadurch kann die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter dauerhaft wirksam erhalten und gefördert werden. Beispielsweise durch mehr und bessere Weiterbildung in allen Altersgruppen und auf allen Qualifikationsebenen, durch eine Förderung der Gesundheit der Beschäftigten, durch eine altersgerechte Gestaltung der Arbeit und der Arbeitszeit, damit die Stärken der Älteren, Mitt-





Gemischtes Team:
*Jüngere Mitarbeiter
profitieren von dem
Wissen Älterer.*

kommen bei diesem Modell nicht zustande. Im Grunde entspricht das Blockmodell von der Arbeitszeit her einem vorgezogenen Ruhestand (vgl. S. 12).

Arbeitgeber gibt die Altersteilzeitregelung die Möglichkeit zur früheren Verjüngung des Personals. Und das könnte für die Zukunftsperspektive vieler Unternehmen ein Fehler sein, wie Thomas Zwick, Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Ludwig-Maximilians-Universität in München, weiß: „Unternehmen sollten die Arbeitszeit älterer Beschäftigter im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung kontinuierlich reduzieren, um ein flexibles Auspendeln der Beschäftigten in den Ruhestand und eine damit verbundene Weitergabe von Erfahrungs-

wissen an jüngere Beschäftigte zu ermöglichen.“

Und noch ein weiterer wichtiger Aspekt wird häufig übersehen: Ältere Mitarbeiter stehen oft seit Jahrzehnten mit Geschäftspartnern in Kontakt und wissen mit ihnen umzugehen. Verlassen diese Mitarbeiter die Firma, geht oft auch ein Teil dieses sozialen Kapitals verloren.

Wie es um das Ansehen älterer Mitarbeiter bestellt ist, macht eine Umfrage des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung unter Arbeitgebern und Personalverantwortlichen von 16.000 Betrieben in Deutschland deutlich: Ältere sind viel besser als ihr Ruf, und Unterschiede zu den jüngeren Beschäftigten sind oft kaum erkennbar. Manche Disziplin beherrschen die

Älteren sogar besser als die Jungen. So etwa im serviceorientierten Kundenbereich. Ein 30-jähriger, der es schafft, sich in die Gefühlslage eines 65-jährigen Kunden zu versetzen und mit ihm über das Thema Pflege zu sprechen, ist wahrscheinlich eine ebenso große Ausnahme wie die 27-jährige Mitarbeiterin eines Drogeriemarktes, die mit einer 68-jährigen Kundin über deren Hautprobleme sprechen kann. Vieles ist eben auch eine Frage der Erfahrung ...

INFOS

Hintergrundinformationen zur Frage der Diskriminierung Älterer im Zusammenhang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) finden Sie unter **www.dak-firmen-service.de** → praxis+recht magazin → info+

Ausstieg auf Raten

Altersteilzeit hat sich zu einem beliebten Modell für den Übergang vom Job in den Ruhestand entwickelt, um die Arbeitsbelastungen schrittweise zu reduzieren.

Altersteilzeit ist eine Form der Teilzeitbeschäftigung, die Beschäftigte ab Vollendung des 55. Lebensjahres beantragen können. Über den gesamten Zeitraum der Altersteilzeitarbeit – bis zum Rentenbezug (maximal 10 Jahre) – arbeitet der Mitarbeiter nur noch 50 Prozent seiner bisherigen Arbeitszeit. Ein täglicher, wöchentlicher, monatlicher oder halbjährlicher Wechsel ist denkbar.

Fast immer wird die Altersteilzeit allerdings zu einem übergangslosen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben durch das sogenannte Blockmodell genutzt: Die Arbeitszeit des Mitarbeiters bleibt in einer 1. Phase wie bisher ungekürzt. Dafür erhält er nur ein reduziertes Entgelt.

In der 2. Phase ist er von der Arbeit freigestellt und bekommt weiterhin das reduzierte Entgelt der 1. Phase. Da der Großteil der Altersteilzeit im Blockmodell ausgestaltet ist, wird die Altersteilzeit überwiegend als Weg zur Frühausgliederung genutzt. 2008 erfolgten 14,8 Prozent (2001: 6,8 Prozent) der Rentenzugänge aus Altersteilzeitbeschäftigungen (DRV 2009).

Freiwillige Vereinbarung

Die Grundlage für den vorzeitigen Eintritt in die Altersrente schafft das Altersteilzeitgesetz (AltTZG), aus dem jedoch kein genereller Rechtsanspruch abgeleitet werden kann. Ein Anspruch kann durch einen Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder einen Arbeitsvertrag bestehen. Die Altersteilzeit kann nur auf freiwilliger Basis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Das Gesetz legt lediglich die Mindeststandards für Bedingungen und Leistungen fest. Die weitere Ausgestaltung obliegt den Tarifvertragsparteien.

Ein Ziel des Altersteilzeitgesetzes war es, dem zum Teil eingeschränkten Leistungsvermögen von älteren Beschäftigten gerecht zu werden. Dabei ist die Möglichkeit, Altersteilzeit nutzen zu können, nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen gegeben. Kleinere Betriebe dürften vermehrt darauf angewiesen sein, erfahrene und damit schwer ersetzbare Arbeitskräfte möglichst lange im Betrieb zu halten. Große Betriebe haben dagegen mehr

organisatorische und personalpolitische Möglichkeiten, um den reibungslosen Betriebsablauf bei Altersteilzeit aufrechtzuerhalten. In Kleinbetrieben könnte eine geringere Flexibilität eventuell zu finanziellen Einschränkungen führen, sodass sie die Kosten der Vereinbarung zur Altersteilzeit nicht tragen können.

Anspruchsvoraussetzungen

Die Möglichkeit zur Altersteilzeit können Arbeitnehmer nutzen, die das 55. Lebensjahr vollendet und innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1.080 Kalendertage – etwa drei Jahre – versicherungspflichtig beschäftigt waren. Die Arbeitszeit muss in einer Vereinbarung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vermindert werden, die Beschäftigung muss aber weiterhin sozialversicherungspflichtig sein.

Das Altersteilzeitgesetz beschränkt den Zeitraum der Altersteilzeit auf maximal drei Jahre. Sofern die Dauer der Altersteilzeitarbeit insgesamt drei Jahre überschreitet, sind entsprechende tarifvertragliche oder vergleichbare Regelungen erforderlich.

Förderleistungen

Der Arbeitgeber bekommt für Arbeitnehmer, die ab 1. Januar 2010 in Al-



tersteilzeit gegangen sind, keine Förderung von der Bundesagentur für Arbeit mehr. Hat die Altersteilzeit jedoch spätestens am 31. Dezember 2009 begonnen, gilt die Förderung noch.

Von den Arbeitsagenturen werden sowohl der Aufstockungsbetrag als auch die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge für längstens sechs Jahre erstattet, wenn der Arbeitgeber den freiwerdenden Arbeitsplatz mit einem Arbeitslosen oder einem zuvor Ausgebildeten besetzt.

Aufstockungsbeträge

Um die im Altersteilzeitgesetz vorgesehenen Förderleistungen von der Arbeitsagentur zu erhalten, muss das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeit um mindestens 20 Prozent aufgestockt werden. Sofern der Arbeitgeber zum Beispiel aufgrund eines Tarifvertrages höhere Aufstockungsbeträge als 20 Prozent des Regelarbeitsentgelts erbringt, erstattet die Arbeitsagentur die Aufwendungen nur in Höhe der gesetzlichen Mindestleistung.

Unter dem Regelarbeitsentgelt ist das auf einen Monat entfallende, vom Arbeitgeber regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt zu verstehen, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung nicht übersteigt. Zum Regelarbeitsentgelt gehören auch laufende Zulagen wie zum Beispiel vermögenswerte Leistungen, Zuschläge, Sachbezüge oder sonstige geldwerte Vorteile.

Einmalige Einnahmen, die nicht regelmäßig oder nicht für die vereinbarte Arbeitszeit gezahlt werden – wie zum Beispiel Mehrarbeitsvergütungen – gehören nicht zum Regelarbeitsentgelt.

Beiträge zur RV

Der Arbeitgeber muss für den Beschäftigten neben der Aufstockung des Regelarbeitsentgelts für Altersteilzeitarbeit auch zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung allein zahlen. Die Höhe der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge errechnet sich aus 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts.

Das Altersteilzeitgesetz begrenzt die zusätzlichen Beiträge auf die Höhe der Beiträge, die auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 Prozent der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt entfallen. Die Rentenversicherungsbeiträge aus dem Regelarbeitsentgelt werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen – die zusätzlichen Beiträge trägt der Arbeitgeber in voller Höhe alleine.

Beitragsrecht

Die Halbierung der wöchentlichen Arbeitszeit sorgt für eine entsprechende Verminderung des Arbeitsentgelts, ohne dass sich daraus beitragsrechtliche Besonderheiten ergeben würden. Die Beiträge werden in allen Versicherungszweigen – auch in der Freistellungsphase – vom reduzierten Arbeitsentgelt berechnet. Die Beiträge werden je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Allerdings darf die Gleitzone Regelung auch dann nicht angewendet werden, wenn das Arbeitsentgelt im Bereich 400,01 bis 800,00 Euro liegt.

Der Betrag, mit dem der Arbeitgeber das Teilzeitgehalt aufstockt, ist unabhängig von der Förderleistung der Bundesanstalt für Arbeit von Steuern und Sozialabgaben befreit. Das gilt auch, soweit der Arbeitgeber einen höheren Aufstockungsbetrag zahlt. Die Aufstockungsbeträge dür-

fen allerdings zusammen mit dem während der Altersteilzeit bezogenen Nettoarbeitsentgelt monatlich 100 Prozent des maßgeblichen Nettoarbeitsentgelts, welches der Arbeitnehmer ohne Altersteilzeit erhalten hätte, nicht übersteigen.

Grundsätzlich gilt der ermäßigte Beitragssatz in der Krankenversicherung.

Krankenversicherungspflicht

Arbeitnehmer, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei sind und deren Arbeitsentgelt aufgrund der Altersteilzeitarbeit die Grenze nicht mehr überschreitet, unterliegen ab dem Tag, an dem die Altersteilzeit beginnt, der Krankenversicherungspflicht. Eine Befreiung von der Versicherungspflicht ist möglich.

Bisher bietet nur ein Fünftel der Betriebe Maßnahmen an, die speziell auf Ältere zugeschnitten sind. Zu den Meistgenannten gehört bislang – als Instrument der Frühausgliederung – die Altersteilzeit. Daher gewinnen zukünftige Maßnahmen an Bedeutung, die dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit der älteren Mitarbeiter zu erhalten. Hierzu zählen eine früh ansetzende und stetige Weiterbildung, eine intensivierete betriebliche Gesundheitsförderung, aber auch altersgerechte Arbeitszeiten mit individuell verkürzten Wochenarbeitszeiten für ältere Beschäftigte.

INFOS

Für Fragen zum Thema stehen Ihnen unsere Fachexperten telefonisch zur Verfügung. Ihre persönliche Kontaktadresse finden Sie unter www.dak-firmenservice.de → Kontakt oder rufen Sie an: **DAK**Arbeitgeber*direkt*, Tel. 0180 1 325 327

Ein erstklassiges Lebensmittel

Ob aus der Leitung oder in Flaschen: Um uns gesund zu fühlen, brauchen wir unsere tägliche Wasserration. Hier erfahren Sie, welche Mineralwassersorten es gibt und welche Inhaltsstoffe des Wassers für die Gesundheit wichtig sind.

Bereits die alten Griechen wussten: „Das Prinzip aller Dinge ist Wasser. Denn Wasser ist alles. Und ins Wasser kehrt alles zurück“. So hat der Philosoph Thales von Milet im sechsten Jahrhundert vor Christus die große Bedeutung von Wasser beschrieben, bis heute hat sich daran nichts geändert.

Wasser ist der Grundbaustein des Lebens für Pflanzen, Tiere und Menschen. 70 Prozent der Erdoberfläche sind mit dem Wasser der Ozeane bedeckt. Aber auch der Mensch birgt

seinen Ozean an Wasser. Je nach Alter, Geschlecht, Muskel- und Fettanteil beträgt der Anteil an Wasser im Körper 50 bis 80 Prozent.

Wasser erfüllt lebenswichtige Funktionen. Es reguliert unter anderem die Körpertemperatur, den Blutfluss und dient als Lösungs- und Transportmittel für Nährstoffe und Abbauprodukte. Die Deutsche Gesellschaft für Ernährung empfiehlt daher eine tägliche Flüssigkeitszufuhr von 1,5 bis zwei Litern. Denn trotz seines hohen Wassergehalts besitzt der

Mensch kaum Reserven, die er mobilisieren kann. Ohne Wasser überlebt er gerade einmal vier Tage.

Am besten Mineralwasser

Doch Wasser ist nicht gleich Wasser. Für Gesundheitsexperten ist natürliches Mineralwasser die erste Wahl. Es liefert dem Körper nicht nur Flüssigkeit, sondern enthält von Natur aus lebenswichtige Mineralstoffe und Spurenelemente.

In Deutschland ist das Angebot vielfältig. Hier gibt es von etwa 210 Mineralbrunnen über 500 verschiedene Wassermarken, jede einzelne mit ihrem individuellen Mix an Inhaltsstoffen – mit viel, wenig oder ohne Kohlensäure. Zu wem welches Mineralwasser passt, hängt vom Alter und der Lebenssituation eines Menschen ab. Beispielsweise eignen sich Wasser mit einem höheren Anteil an Magnesium für alle, deren Beruf viel Stress mit sich bringt – ob Manager, Lehrer oder Mutter und Hausfrau –, sie sollten zu einem magnesiumreichen Mineralwasser greifen. Magnesium fördert die Konzentration, stärkt

Bausteine des Wohlbefindens – aus dem Wasser

Kalzium ist der Baustoff für Knochen, Zähne, wichtig für die Blutgerinnung, Herz-, Muskel- und Nervenfunktion.

Magnesium steuert Stoffwechsellvorgänge, ist beteiligt an Nerven- und Muskelfunktionen.

Natrium reguliert den Flüssigkeits- und Säure-Basen-Haushalt, wichtig für die Verdauung und Muskelfunktion.

Chlorid ist beteiligt an der Regulation des Wasserhaushalts und fördert die Verdauung.

Von hoher Bedeutung sind auch:

Sulfat unterstützt die Darmtätigkeit, trägt zur Festigung von Haut und Haaren bei.

Hydrogencarbonat reguliert den Säure-Basen-Haushalt.

das Nervenkostüm und gibt Power für den Alltag. Wer also leistungsfähig bleiben will, sollte beim Mineralwasser auf einen Magnesiumgehalt von mindestens 50, besser noch 100 Milligramm pro Liter achten.

Natrium und Kalzium

Natriumreiche Mineralwässer hingegen sind das ideale Getränk für alle, deren Berufe schwere körperliche Arbeit abverlangen oder die körperlich aktiv sind und über Schweiß viel Natrium verlieren. Natrium spielt eine Schlüsselrolle im Wasserhaushalt und muss bei Verlust dringend ersetzt werden.

Für vitale Menschen und Kinder empfehlen sich kalziumreiche Mineralwässer. Kalzium sorgt für gesunde Haut und stabile Knochen. Leicht

mineralisierte Mineralwässer sorgen für die optimale Flüssigkeitszufuhr, wenn kein besonderer Mineralstoffbedarf besteht. Hauptsache ist, man erreicht den anfangs beschriebenen Mengenbedarf.

INFOS

 Mit der Maus zum Gaumenschmaus Kochen Sie ruhig mal mit Wasser: Tipps für die moderne leichte Küche, für fettfreies Braten, fluffig leichten Kartoffelbrei oder erfrischende Cocktails haben wir für Sie im Internet zusammengestellt unter www.dak.de/trinken. Hier finden Sie noch mehr Wissenswertes rund um das Elixier des Lebens, Rezepte und Trinktipps für die ganze Familie sowie unseren Selbsttest, der Ihnen zeigt, welcher Trinktyp Sie sind und welches Wasser Sie bevorzugen sollten. Klicken Sie rein und werden Sie Trinkprofi!

Trinktipps für den Arbeitsalltag

Ausreichendes Trinken ist am Arbeitsplatz vor allem deswegen so wichtig, weil das Gehirn eines der wasserreichsten Organe ist und daher ständig Flüssigkeitsnachschub benötigt, um arbeiten zu können. Schon ein Flüssigkeitsdefizit von nur zwei Prozent des Körpergewichts kann die Konzentration vermindern. Bestes Getränk zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz ist Mineralwasser, gefolgt von Früchte- und Kräutertees sowie Saftschorlen.

Trinkmenge: Zu empfehlen sind 1,5 bis 2 Liter am Tag, mehr bei Hitze und körperlicher Anstrengung.

Vorrat: Morgens schon so viele Flaschen/Karaffen bereitstellen, wie man im Laufe des Arbeitstags trinken will.

Zwischendurch: Jede Pause für einen

Schluck Wasser nutzen, zum Beispiel auch zum Nachmittagskaffee.

Rituale: Machen Sie es sich zur Gewohnheit, zu jedem Essen ein Glas Wasser zu trinken.

Durst: Stellt er sich ein, ist es bereits zu spät. Glas oder Wasserflasche deshalb immer sichtbar auf dem Schreibtisch oder Konferenztisch platzieren!

Warnsignale: Flüssigkeitsmangel verdickt das Blut und transportiert lebenswichtigen Sauerstoff und energieliefernde Glukose langsamer ins Gehirn. Dadurch sinkt die Hirnleistung, man fühlt sich müde, kann sich schwerer konzentrieren und reagiert langsamer.

Süßhunger: Auch wasserreiches Gemüse und Obst wie Tomaten, Gurken, Melonen oder Kirschen werten die Flüssigkeitsbilanz positiv auf.

Impressum

DAK Magazin praxis+recht 04/2010
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

Marie Alut, Joachim Bokeloh, Kay Dohnke,
Dr. med. Suzann Kirschner-Brouns, Katrin Lahn,
Sabine Langner, Sigrid Rahlfes

Produktion und Gestaltung

G + J Corporate Editors GmbH, Hamburg
Kay Dohnke (verantwortlicher Redakteur)
E-Mail: dohnke.kay@guj.de
Anke Siebeneicher (Gestaltung, Bildredaktion)
Suse Walczak (Bildredaktion)
Sigrid Rahlfes (Schlussredaktion)

Litho

Otterbach Medien, Hamburg

Druck

Evers Druck, Meldorf

Anzeigen

Alle Anzeigen Marketing Services Gärtner,
außer Seiten 2, 27, 31, 33, 35, 36
Marketing Services Gärtner
Henry Gärtner
Telefon 02131-742 32 33
E-Mail: info@ms-gaertner.de

Redaktionsschluss dieser Ausgabe ist der 15. Dezember 2010. Diese Zeitschrift informiert zu Themen aus Sozialversicherung und Gesundheitsförderung. Sie erscheint vierteljährlich und wird kostenlos verschickt. Keine Verantwortung für unverlangte Einsendungen. Nachdruck, Aufnahme in Onlinedienste und Internet sowie Vervielfältigung auf Datenträgern nur mit schriftlicher Zustimmung durch die Redaktion.

Gesundheitsreform 2011

Die Koalition hat sich geeinigt und das Gesundheitssystem weiter reformiert. Bereits ab dem 1. Januar 2011 treten Änderungen in Kraft. Unabhängig davon gibt es die regelmäßigen Anpassungen der Rechengrößen zum Jahreswechsel. Eine Übersicht.



Die nächsten Schritte für die zukünftige Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung haben noch im Dezember 2010 als Gesetz die politischen Instanzen durchlaufen. Die beschlossene Reform ist mit höheren Beiträgen verbunden. Seit Anfang 2009 gelten einheitliche Beitragssätze für alle Krankenkassen. Um die Finanzierung der Gesetzlichen Krankenkassen weiterhin sichern zu können, wird der allgemeine Beitragssatz

ab dem 1. Januar 2011 um 0,6 Punkte auf 15,5 % und der ermäßigte Beitragssatz auf 14,9 % erhöht. Alleine von den Mitgliedern zu tragen ist dabei der 2005 eingeführte „Sonderbeitrag“ in Höhe von 0,9 Prozentpunkten. Nur der verbleibende Teil des Beitragssatzes von 14,6 % bzw. ermäßigt 14,0 % wird von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu gleichen Teilen paritätisch getragen. Für Arbeitgeber bedeutet dies ab dem 1. Januar 2011 einen Anteil am Kran-

kenversicherungsbeitrag von 7,3 % bzw. 7,0 %. Der Arbeitnehmeranteil einschließlich des Sonderbeitrags beträgt somit 8,2 % bzw. 7,9 %.

Weichen für die Zukunft stellen

Zudem wird der Arbeitgeberanteil bei 7,3 % eingefroren. Ziel ist es, die Gesundheits- von den Arbeitskosten zu entkoppeln. Die gesetzliche Regelung, wonach eine Beitragssatzanhebung

weiter auf Seite 21 ►

■ Unser Service
Für Fragen zum Beitragsrecht erreichen Sie
unsere Fachexperten telefonisch unter
DAKArbeitgeberdirekt 0180 1 325 327

DAK Beitragstabelle

Unternehmen Leben

ab 01.01.2011

Entgeltfortzahlungsversicherung

U1		Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit
Erstattungssatz	Umlagesatz	
70 %	1,80 %	allgemeiner Satz (Regelsatz)
50 %	1,10 %	ermäßigter Satz (wählbar)
60 %	1,50 %	ermäßigter Satz (wählbar)
80 %	3,90 %	erhöhter Satz (wählbar)
U2		Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft
Erstattungssatz	Umlagesatz	
100 %	0,33 %	Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG)
120 %*		Beschäftigungsverbot (§ 11 MuSchG)

* Erstattung von 100 % auf das fortgezahlte Bruttoarbeitsentgelt. Zusätzlich werden die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag pauschal mit 20 % vom fortgezahlten Bruttoarbeitsentgelt erstattet, höchstens jedoch die tatsächlich zu entrichtenden Beiträge.

Berechnung der Umlagebeträge

Die Berechnung erfolgt vom Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West: 5.500 / Ost: 4.800). Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bleibt bei der Berechnung unberücksichtigt.

Wichtige Kennzahlen 2011



Unternehmen Leben

Rechengrößen in der Sozialversicherung

gültig ab 01.01.2011	monatlich	jährlich
Beitragsbemessungsgrenzen Kranken- und Pflegeversicherung ■ bundesweit Renten- und Arbeitslosenversicherung ■ West ■ Ost	3.712,50 € 5.500,00 € 4.800,00 €	44.550,00 € 66.000,00 € 57.600,00 €
JAE-Grenze/Versicherungspflichtgrenze allgemein, Kranken- und Pflegeversicherung, bundesweit	4.125,00 €	49.500,00 €
JAE-Grenze/Versicherungspflichtgrenze für Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 in der PKV versichert waren, Kranken- und Pflegeversicherung, bundesweit	3.712,50 €	44.550,00 €
Bezugsgrößen Kranken- und Pflegeversicherung ■ bundesweit Renten- und Arbeitslosenversicherung ■ West ■ Ost	2.555,00 € 2.555,00 € 2.240,00 €	30.660,00 € 30.660,00 € 26.880,00 €
Geringverdienergrenze bis zu der Arbeitgeber den Sozialversicherungsbeitrag für Auszubildende allein tragen	325,00 €	
Entgeltgrenze für geringfügig Beschäftigte	400,00 €	
Mindestbeitragsbemessungsgrundlage in der Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit	155,00 €	

Beitragsätze für versicherungspflichtige Mitglieder

gültig ab 01.01.2011

Krankenversicherung

allgemein

15,5 %

- für Mitglieder mit mindestens sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit und für Beiträge aus Renten sowie Versorgungsbezügen und Betriebsrenten
- für Mitglieder ohne Krankengeldanspruch. Bitte beachten Sie unsere Hinweise zum Wahltarif **DAK^{pro} Krankengeld** auf der Rückseite.

ermäßigt

14,9 %

Pflegeversicherung

1,95 %
2,20 %

mit Beitragszuschlag für Kinderlose

Rentenversicherung

19,9 %

Arbeitslosenversicherung

3,0 %

Insolvenzgeldumlage

0,00 %

Berechnung des Sozialversicherungsbeitrages

Grundsätzlich wird zunächst ein Beitragsanteil errechnet, gerundet und dann verdoppelt:

Sozialversicherungspflichtiges Entgelt x 1/2 Beitragsatz = 1/2 Beitrag (gerundet)
x 2 = Gesamtbeitrag

Besonderheit in der Krankenversicherung

Seit 2009 wird der Krankenversicherungsbeitrag anders berechnet, da der Sonderbeitrag von 0,9 Prozentpunkten im einheitlichen Beitragsatz enthalten ist. Der Sonderbeitrag wird aber weiterhin ausschließlich von den Arbeitnehmern getragen.

Arbeitgeberanteil:

$(15,5 \% - 0,9 \%) : 2 = 7,3 \%$
Arbeitsentgelt x 7,3 %

Arbeitnehmeranteil:

Arbeitsentgelt x (7,3 % + 0,9 %)

Besonderheit in der Pflegeversicherung

Für kinderlose Arbeitnehmer gilt ein Beitragszuschlag von 0,25 Prozentpunkten.

Arbeitgeberanteil:

Arbeitsentgelt x 1/2 Beitragsatz (0,975 %)

Arbeitnehmeranteil:

Arbeitsentgelt x 1/2 Beitragsatz (0,975 %) +
ggf. zuzüglich Beitragszuschlag (0,25 %)

Geringfügige Beschäftigung – Minijob

Versicherungsfrei ist ein Minijob, wenn der monatliche Verdienst die Höchstgrenze von 400 € nicht überschreitet. Für die Entgeltentnahme der Meldungen, der Pauschalbeiträge und Steuern des Arbeitgebers ist die Minijob-Zentrale zuständig (01801-20 05 04 oder www.minijob-zentrale.de).

Gleitzone – Arbeitsentgelt von 400,01 bis 800,00 €

Die vereinfachte Formel für die Errechnung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts in der Gleitzone lautet:

$1,2565 \times \text{tatsächliches Arbeitsentgelt} - 205,20 \text{ €}$

Danach erfolgt die Beitragsverteilung auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer:

1. Berechnung des Gesamtbeitrages vom beitragspflichtigen Arbeitsentgelt
2. Berechnung des Arbeitgeberanteils vom tatsächlichen Arbeitsentgelt
3. Die Differenz zwischen Gesamtbeitrag und Arbeitgeberanteil ist der vom Beschäftigten zu zahlende Arbeitnehmeranteil.

Diese Regelung gilt nicht für zur Berufsausbildung Beschäftigte.

Für DV-Anwender: Faktor „F“ = 0,7435

Beitragsätze und Beiträge für freiwillig Versicherte

gültig ab 01.01.2011	Krankenversicherung		Pflegeversicherung ²	
	Beitragsatz ¹	monatlicher Beitrag	Beitragsatz 1,95 %	Beitragsatz 2,20 %
Personenkreis				
Beschäftigte nach Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze				
mit Krankengeldanspruch	15,5 %	575,44 €	72,39 €	81,68 €
ohne Krankengeldanspruch ³	14,9 %	553,16 €	72,39 €	81,68 €
Selbstständige				
ohne Krankengeldanspruch	14,9 %	553,16 €	72,39 €	81,68 €
mit Krankengeldanspruch	15,5 %	575,44 €	72,39 €	81,68 €
Selbstständige , die beitragspflichtige Einnahmen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze nachweisen, Beitragsbemessung nach beitragspflichtigen Einnahmen von monatlich mindestens 1.916,25 € ($\frac{3}{4}$ der monatlichen Bezugsgröße) ⁴				
ohne Krankengeldanspruch	14,9 %	mind. 285,52 €	mind. 37,37 € bis max. 72,39 €	mind. 42,16 € bis max. 81,68 €
mit Krankengeldanspruch	15,5 %	mind. 297,02 €		
Sonstige Mitglieder (zum Beispiel Beamte oder Nichterwerbstätige)				
ohne Krankengeldanspruch, Beitragsbemessung nach beitragspflichtigen Einnahmen von monatlich mindestens 851,67 ($\frac{1}{3}$ der monatlichen Bezugsgröße) und höchstens 3.712,50 €	14,9 %	mind. 126,90 € max. 553,16 €	mind. 16,61 € max. 72,39 €	mind. 18,74 € max. 81,68 €

Wissenswertes zu den Beiträgen:

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.

Berechnung der Beiträge

Der monatliche Beitrag wird prozentual von den beitragspflichtigen Einnahmen berechnet.

¹ Für Beiträge aus Renten, Versorgungsbezügen und nebenberuflichem Arbeitseinkommen gilt der allgemeine

Beitragsatz (15,5 %). Bei Bezug dieser Einnahmearten kann sich deshalb ein abweichender Mindest- bzw. Höchstbeitrag zur Krankenversicherung ergeben.

² Für Beihilfeberechtigte gilt der halbe Beitragsatz (0,975 %) und gegebenenfalls zusätzlich der Beitragszuschlag für Kinderlose (0,25 %).

³ Eine Versicherung ohne Anspruch auf Krankengeld ist nur möglich, wenn der Krankengeldanspruch gesetzlich ausgeschlossen ist.

⁴ Besondere Beiträge für Selbstständige, die von der Agentur für Arbeit Gründungszuschuss oder Einstiegsgeld erhalten, sowie auf Antrag bei niedrigen Einkünften (unterhalb von 1.916,25 €).

Mindestbemessungsgrundlage 1.277,50 €, Mindestbei-

trag Krankenversicherung ohne Krankengeldanspruch 190,35 €, mit Krankengeldanspruch 198,01 €. Mindestbeitrag Pflegeversicherung 24,91 € oder 28,11 € mit Beitragszuschlag.

Wahltarif – DAK^{pro} Krankengeld

Mit unserem Wahltarif **DAK^{pro} Krankengeld** bieten wir – freiwillig versicherten hauptberuflich Selbstständigen,
– Arbeitnehmern, die nicht für mindestens sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben, und
– Künstlern und Publizisten, die nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KVSG) versicherungspflichtig sind, auf Antrag die Möglichkeit einer individuellen finanziellen Absicherung bei Krankheit.

immer dann erfolgen muss, wenn der Gesundheitsfonds die Kassenausgaben zu weniger als 95 Prozent deckt, wird ersatzlos gestrichen.

Künftige Kostensteigerungen im Gesundheitswesen müssen also allein von den Versicherten getragen werden. Hierfür wird das Instrument des Zusatzbeitrags weiterentwickelt. Zeitgleich mit der Festschreibung des einheitlichen Beitragssatzes in der GKV, fällt bei den Zusatzbeiträgen ab 2011 die gesetzliche Obergrenze von einem Prozent des Einkommens und wird als Pauschale einkommensunabhängig erhoben. Hierbei soll ein individueller Überforderungsschutz greifen. Erst wenn zwei Prozent des beitragspflichtigen Einkommens erreicht sind, erhält das Mitglied einen Sozialausgleich. Er sieht die Erstattung der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Zusatzbeitrag und dem Betrag, den zwei Prozent des Einkommens ausmachen, vor.

Nullrunde bei der Insolvenzgeldumlage

Der monatliche Umlagesatz von 0,41 % wird 2011 auf 0,0 % festgesetzt. Der Grund: ein bestehender Überschuss in der Insolvenzkasse, der durch die deutliche Anhebung der Umlage im Vorjahr (von 0,1 Prozent auf 0,41 Prozent in 2010) entstanden ist. Die prognostizierte Zunahme von Insolvenzen aufgrund der Rezession ist aber nicht eingetreten.

Steigende Beiträge zur Arbeitslosenversicherung

Durch die aufgrund der Konjunkturkrise stark angestiegenen Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit sowie deren im Jahr 2011 anstehende Rückzahlung eines von der Bundesregierung gewährten Darlehens steigt der Beitrag

zur Arbeitslosenversicherung ab dem 1. Januar 2011 von 2,8 % auf 3,0 %.

Rezession und Rechengrößen

Die Auswirkungen der Wirtschaftskrise werden auch bei den neuen Rechengrößen für 2011 sichtbar. Zahlreiche Werte bleiben konstant oder sinken sogar.

Maßgeblich für die jährliche Neubemessung der Rechenwerte ist die jeweilige Entwicklung der Löhne und Gehälter in Deutschland. Nach Angaben des Bundesministeriums sind diese im Durchschnitt um 0,24 Prozent gesunken. Die Folge: Die Beitragsbemessungsgrenze innerhalb der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sinken, andere Werte stagnieren.

Zwischen den Seiten 16 und 21 finden Sie die neuen Rechengrößen und Beitragssätze mit Erläuterungen.

AAG-Umlagesätze

Die Umlagesätze für das U1-Verfahren bleiben auch über den 31. Dezember 2010 unverändert, während der Umlagesatz für das U2-Verfahren von 0,28 auf 0,33 Prozent angehoben werden musste (aktuelle Erstattungs- und Umlagesätze zur Entgeltfortzahlungsversicherung siehe Seite 17). Die Umlage- und Erstattungssätze sowie die Beitragssätze aller Krankenkassen sind auf www.gkv-ag.de zusammengefasst.

Überprüfen der Versicherungspflicht

Die Regierungskoalition plant eine neue Regelung für das Ende der Versicherungspflicht Beschäftigter wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze). Versicherungsfrei sind danach Beschäftigte, deren Jahresarbeitsentgelt (JAE) die JAE-Grenze ab Beginn der Beschäfti-

gung übersteigt. In einer laufenden Beschäftigung endet die Versicherungspflicht mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die JAE-Grenze überschritten wird. Voraussetzung ist, dass auch im Folgejahr ein JAE über der Versicherungspflichtgrenze vereinbart ist.

Die Regel entspricht den gesetzlichen Vorgaben, die bis 2007 für die Versicherungsfreiheit galten. Sie soll ab dem 1. Januar 2011 wieder in Kraft treten. Die zwischendurch geltende „Dreijahres-Rückschau“ soll entfallen.

Das GKV-Finanzierungsgesetz wird erst am 3. Januar 2011 alle Instanzen durchlaufen haben.

Durchführung des Sozialausgleichs

Der Gesetzgeber beabsichtigt die Durchführung des Sozialausgleichs grundsätzlich den Arbeitgebern zu übertragen. Für das Kalenderjahr 2011 wird der durchschnittliche Zusatzbeitrag voraussichtlich mit 0,00 Euro festgeschrieben, so dass kein Sozialausgleich erfolgen wird.

Frühestens ab dem Jahr 2012 werden Arbeitgeber verpflichtet, den Sozialausgleich für ihre Beschäftigten durchzuführen. Bis zu diesem Zeitpunkt sollten den Arbeitgebern maschinelle Verfahren für die Durchführung eines Sozialausgleichs und der Meldeverpflichtungen zur Verfügung stehen.

Wir werden Sie aktuell über alle weiteren Entwicklungen auf unserer Seite www.dak-firmenservice.de informieren.

INFOS

Eine ausführliche Darstellung mit den Änderungen zum Jahreswechsel sowie Grundsätzen zum Meldeverfahren finden Sie als PDF zum Herunterladen auf unserer Internetseite unter www.dak-firmenservice.de → praxis+recht Magazin → info+

Auf Trab: Annika Roschitz
läuft in ihrem eigenen Lokal
fast pausenlos herum.



Vom Sitzen und Gehen, Heben und Stehen

Zu Fuß im Job unterwegs

Viele Berufe erfordern immer wiederkehrende Bewegungsabläufe. Was dem Menschen in Maßen guttun würde, wird so zu einer körperlichen Belastung. Ein Blick auf Ursachen, gesundheitliche Folgen und Vorbeugepotenziale. Teil 2: vom Gehen.

Das erfolgreichste deutsche Sachbuch der letzten Jahre handelt vom Gehen. Das Thema wird umfangreich in allen seinen Facetten dargestellt, je nach Sichtweise und Kapitel beschreibt es das „weg gehen“, „seinen Weg gehen“ oder „mit der Zeit gehen“. Die Rede ist von Harpe Kerkelings „Ich bin dann mal weg“. Mehr als vier Millionen verkaufte Exemplare zeugen von einer Sehnsucht, sich und seinen Körper zu spüren, indem man einen Fuß vor den anderen setzt – wochenlang.

Das ist umso erstaunlicher, als dass der Mensch in seinem Alltag heutzutage durchschnittlich nicht mehr als 450 Meter zu Fuß zurückzulegen gewillt ist. Das sind gerade einmal 500 (!) Schritte – und die sind schon morgens mit dem Gang zur Bushaltestelle, zur U-Bahn oder zur Garage halb abgeleistet und abends dann mit den umgekehrt absolvierten Metern vollends ausgeschöpft.

Gehen als Beruf

Die gesundheitlichen Folgen mangelnder Bewegung sind bekannt: Gewichtsprobleme, Diabetes, hoher Blutdruck, Wirbelsäulenbeschwerden, Muskelschwund, steife Gelenke, ein geschwächtes Immunsystem, Herz-Kreislauf-Beschwerden usw. Der Mensch muss nicht unbedingt zum

Pilger werden, um gesund zu bleiben – aber schon 5000 Schritte täglich, also drei bis vier Kilometer, sind der Gesundheit höchst zuträglich: Bereits nach drei Wochen regelmäßigen Gehens sinkt der Blutdruck, das Herzinfarkt-Risiko verringert sich um 50 Prozent, die Fettverbrennung wird gesteigert, die Insulinresistenz verbessert (Diabetesprophylaxe) und der Rücken gestärkt.

So wundert es eigentlich nicht, dass Otto Weick mit seinen 60 Jahren fit wie ein 50-Jähriger ist, denn Gehen ist sein Beruf. Seit 1964 bei der Deutschen Post AG beschäftigt, ist er seit fast 40 Jahren an jedem Wochentag fünf bis sechs Stunden als Postbote an der frischen Luft unterwegs. Da kommen täglich zehn bis zwölf Kilometer zusammen.

„Im Herbst, wenn Laub liegt, oder im Winter, wenn die Verhältnisse auf den Bürgersteigen schwieriger sind, dauert es schon mal länger. Aber das macht mir nichts aus“, sagt Weick. Selbst seine Kaffeepause absolviert er im Stehen. Nur nach dem Urlaub hat er anfangs Muskelkater. Und was ist mit den Gelenken, dem Rücken, der Hüfte? „Wenn ich länger sitze und dann aufstehe, sind die Knie ein wenig steif – dann gehe ich aber, und alles ist wieder gut“, erklärt er.

Das ist dann doch wieder erstaunlich, denn auch wenn moderates

regelmäßiges Gehen in jeder Hinsicht gesundheitsförderlich ist, überstehen bei intensiver und dauerhafter Belastung die Gelenke – vor allem im Knie – eine solche Tätigkeit in der Regel nicht unbeschadet.

Überlastete Knie

In Deutschland leiden etwa sieben Millionen Menschen an Kniegelenkproblemen. Die wenigsten von ihnen werden acht Stunden am Tag eine gehende Tätigkeit ausüben – Fakt ist aber, dass das Kniegelenk, das Ober- und Unterschenkel miteinander verbindet, das am meisten belastete Gelenk des Körpers ist.

Die Hauptursache besteht darin, dass der Knorpelüberzug des Kniegelenks durch Verschleiß aufgrund permanenter intensiver Benutzung, aber auch aufgrund des normalen Alterungsprozesses sich immer weiter abnutzt. Die Knochen reiben dann ungeschützt aufeinander. Gerade zu Beginn einer Bewegung aus dem Zustand der Ruhe und bei Belastung kann dies Schmerzen verursachen. Ein anderer Grund für die Empfindlichkeit des Knies: Es muss das gesamte Körpergewicht tragen, und heutzutage sind viele Menschen übergewichtig.

Diese Arten von Überbelastung waren vor über fünf Millionen Jah-

Dehnungsübungen

■ Für die Waden:

Einen großen Schritt nach vorn machen, das vordere Bein leicht einbeugen, das hintere Bein strecken, die Position 10–20 sek halten; die Fersen sollten bei der Übung auf dem Boden bleiben, dann spürt man die Dehnung im Wadenbereich des hinteren Beins. Die Übung mit beiden Beinen abwechselnd 2–3 mal durchführen

■ Für die vorderen Oberschenkel:

Mit einer Hand und ausgestrecktem Arm an einer Wand abstützen, das zu dehnende Bein am Fußgelenk fassen und Richtung Gesäß ziehen. Gesäßmuskeln dabei anspannen

■ Für die hinteren Oberschenkel:

Das zu dehnende Bein nach vorne stellen, gestreckt und mit dem nicht zu dehnenden Bein eine Rumpfbeuge ausführen. Den Rücken dabei gerade halten, das nach vorne gestellte Bein gestreckt lassen und die Fußspitze Richtung Oberkörper ziehen

■ Für die Lendenwirbelsäule:

Maximale Rumpfbeuge – im Sitzen Nasenspitze Richtung Nabel ziehen. 20 sek halten, 3 x wiederholen
Im Stehen – Seitenbeuge des Rumpfes. Gesäßbacken zusammenpressen, Hände hinter dem Kopf und langsames Seitenneigen des Kopfes.
Ausfallschritt in tiefer Hocke – Rückenlage auf Boden oder Bett und Knie mit Händen umfassen, dann das Knie in Richtung Brust ziehen.

ren, als der Mensch aufrecht zu gehen begann, bei allen anderen Veränderungen, die das Aufrechtgehen anatomisch bedingte, wohl kaum ein Problem.

Britta Beekmann, eine 36-jährige Zugbegleiterin bei der Deutschen Bahn, kennt genügend ältere Kollegen, die genau diese Gelenkprobleme durch Abnutzungserscheinungen ha-

ben. Unter anderem durch Erschütterungen, wenn der Zug über Gleisstöße fährt, werden die Gelenke belastet.

Britta Beekmann ist seit 15 Jahren im Fernverkehr im Einsatz. Ein Zug ist 300 bis 400 Meter lang; diese Strecke legt Britta Beckmann während eines Diensteinsatzes etliche Male zurück: „Ich habe kürzlich zu einer Kollegin gesagt, es wäre interessant, einmal einen Schrittzähler mitzunehmen.“ Sie selbst schätzt ihre Tagesgehstrecke im Zug auf 30 bis 40 Kilometer. Damit dürfte sie richtig liegen, denn der Mensch geht im Durchschnitt mit einer Geschwindigkeit von 5 km/h.

Ihre Beine merkt Britta Beekmann bei den langen Diensten erst nach einer Zeit, die für uns Normalsterbliche unvorstellbar wäre, nämlich erst nach circa zehn bis zwölf Stunden. Dann zieht oder schmerzt es in den

Waden und in den Oberschenkeln. Beekmann trägt grundsätzlich flache Schuhe mit einem Fußbett, um Rückenschmerzen zu vermeiden.

Problem Rückenschmerzen

Rückenschmerzen – vor allem im unteren Lendenwirbelbereich – sind in der Tat ein weiteres Problem als Folge des dauerhaften Gehens. Die Lendenwirbelsäule trägt den gesamten Oberkörper und ist durch den aufrechten Gang sehr hohen Druckverhältnissen ausgesetzt.

Ihre Lendenwirbelsäule merkt Anika Roschitz, 35 Jahre alt, jetzt schon am Ende des Tages. Seit drei Wochen ist sie Inhaberin der Tagesbar „Frau Larsson“ im Hamburger Stadtteil Winterhude. Sie wechselte damit von einer vorwiegend sitzenden Tätigkeit als Trickfilmproduzentin in einen Be-



Auf Achse: Im Arbeitsplatz Zug läuft Britta Beekmann täglich mehrere Kilometer.

ruf, der sie von morgens bis abends auf den Beinen hält. Ab acht Uhr früh wird eingekauft, um 10 Uhr kommen die ersten Gäste, die bei schönem Wetter auf der Terrasse bis 18 Uhr bedient werden möchten. „Ich habe zwar nicht mehr den verspannten Rücken, den ich bei meiner sitzenden Tätigkeit hatte, aber im unteren Kreuz zieht es abends dann doch ganz schön.“ Für einen Ausgleich mangelt es ihr nach Feierabend an Zeit, doch Annika Roschitz weiß, wie dringlich sie einen Ausgleich schaffen muss, um gesund zu bleiben.

Spaziergehen hilft

Erstaunlicherweise geht der Postbote Otto Weick zur Erholung auch am Wochenende noch spazieren. Er macht es richtig, denn der Rhythmus der Schritte lässt ihn zur Ruhe kommen, Konzentration und Entspannung werden gefördert, und der Figur tut es auch gut: Eine Stunde Spaziergehen verbraucht 270 Kcal.

Auch Britta Beekmann bewegt sich in ihrer Freizeit viel an der frischen Luft: „Ich genieße das, weil ich im Zug viel klimatisierte Luft atme.“ Gerne

So stärken Sie Ihren Bewegungsapparat:

- Vitamin A fördert das Wachstum der Knochen
- Vitamin B1 unterstützt das Bindegewebe
- Vitamin C stärkt Sehnen und Bänder
- Vitamin D unterstützt die Einlagerung von Kalzium in die Knochen
- Vitamin K unterstützt die Bildung des Knochenproteins Osteocalcin
- Calcium stärkt die Knochenstruktur
- Magnesium entspannt die Muskeln



Auf allen Wegen: Postbote Otto Weick ist seit nahezu 40 Jahren zu Fuß unterwegs.

würde sie auch die Sportprogramme der Deutschen Bahn als Ausgleich zu ihrer gehenden Tätigkeit in Anspruch nehmen, doch aufgrund des Schichtdienstes mit unregelmäßigen Arbeitszeiten ist ihr das nicht möglich. Stattdessen legt sie nach Dienstschluss zuhause die Beine hoch und besucht nach Möglichkeit einmal in der Woche ein Fitness-Studio.

Richtige Schuhe

Neu-Gastronomin Annika Roschitz will sich in nächster Zeit dringend um vernünftiges Schuhwerk kümmern. Derzeit trägt sie noch bequeme Turnschuhe, doch die reichen bei weitem nicht aus.

Vor ihrer Tätigkeit als Produzentin hat sie im Gemüsehandel gearbeitet. Daher weiß sie, wie wichtig Sicherheitsschuhe mit stützender Sohle und

Einlagen sind: „Damals hatte ich am Ende des Tages Plattfüße, meine Fußsohlen schmerzten und brannten – gehen nach Feierabend wurde mir zur Tortour.“

Schmerzende Füße, lahme Beine, Rückenschmerzen, Knieprobleme – davon kann Harpe Kerkeling nach fast 800 zurückgelegten Kilometern in sechs Wochen in seinem Buch ein Lied singen. Aber wie alles im Leben, sind diese Probleme nur die eine Seite der Medaille. „Laufen ist extrem gesund für Herz und Kreislauf“, sagt Otto Weick. Und wo unser professioneller Läufer Recht hat, hat er nun mal Recht ...

Dr. med. Suzann Kirschner-Brouns

Die Autorin ist ausgebildete Krankenschwester. Aufgrund zu großer körperlicher Belastung wechselte sie den Beruf und studierte Medizin. Nach 4-jähriger Praxis als Ärztin wurde sie Medizinjournalistin.



Wenn der Kopf schmerzt

Ob Mann, Frau oder Kind – jedem brummt ab und an der Schädel. Schuld daran sind meistens Stress-Situationen, aber nicht selten spielen auch die Gene eine Rolle.

Acht Uhr morgens – schon wieder schmerzt der Kopf. „Jetzt erst einmal eine Tablette nehmen“, denken sich viele Berufstätige. In Deutschland leiden laut Robert-Koch-Institut zwei von drei Erwachsenen zeitweise an Kopfschmerzen – besonders Frauen sind betroffen.

Kaum jemand wagt heutzutage wegen Kopfwahl beruflich auszufallen. Dennoch wird das Übel nicht ernst genommen, auch weil der schnelle Griff zur Tablette das Problem scheinbar löst. Selbst wenn die Beschwerden längst chronisch sind – zum Arzt gehen nur wenige.

Medikamente als Lösung?

Wer nur gelegentlich mit Kopfschmerzen zu tun hat, kann sich meist selbst helfen: mit einer Tasse Kaffee mit Zitrone, einem Entspannungsbad oder rezeptfreien Schmerzmitteln.

Viele Betroffene behandeln den Schmerz im Kopf selbst, wie die Befragung bei Versicherten im Rahmen einer Untersuchung der DAK und des Instituts für Gesundheits- und Sozialforschung (IGES) ergab. Knapp zwei Drittel (62 Prozent) der Kopfschmerz-Betroffenen und gut die Hälfte der Migränekranken nehmen in Deutsch-

land rezeptfrei Schmerzmittel. Selbstmedikation kann jedoch gefährlich sein, denn eine übermäßige Schmerzmitteleinnahme kann selbst Kopfschmerz auslösen und langfristig zu Organschäden führen. Gerade hier gibt es Wissens-Defizite: 40 Prozent der Kopfschmerz-Patienten und fast ein Viertel der Migränekranken, die ein ärztlich verordnetes Schmerzmittel einnehmen, erhielten nach eigener Aussage keine Aufklärung durch ihren Arzt. Insbesondere über die Folgen eines übermäßigen medikamentenabhängigen Dauerkopfschmerzes gab es kein ärztliches Gespräch.

Hausmittel können helfen:

Kaffee mit Zitrone lindert den Schmerz.

Formen des Kopfschmerzes

Man unterscheidet heute über 250 verschiedene Kopfschmerzformen, die in zwei Hauptgruppen eingeteilt werden. Bei den primären Kopfschmerzen stellen die Kopfschmerzen selbst die Erkrankung dar. Die Anlage dafür wird vererbt. Und wenn viele ungünstige Umstände zusammenkommen, entwickelt sich aus dieser Anlage eine Kopfschmerzkrankheit. Die häufigsten primären Kopfschmerzformen sind Spannungskopfschmerzen und Migräne.

Selten sind Kopfschmerzen allerdings Begleiter anderer Erkrankungen, zum Beispiel einer Grippe oder einer Nasennebenhöhlen-Entzündung. Dann spricht man von sekundären Kopfschmerzen. Dazu gehören auch Kopfschmerzen, die durch den Missbrauch von Medikamenten bei Bluthochdruck oder einer Hirnhautentzündung auftreten.

Hilfe bei Kopfschmerzen

Die meisten chronisch Kopfschmerzgeplagten leiden unter Spannungskopfschmerzen – über 30 Prozent der Bevölkerung in Deutschland. Das Wissen um deren Ursachen hat in den vergangenen Jahren zugenommen, die Behandlungsmethoden wurden weiter verbessert. Wichtig bei länger anhaltenden Kopfschmerzen ist, auf jeden Fall einen Facharzt oder Spezialisten hinzuzuziehen. Der erste Schritt bei wiederkehrenden Kopfschmerzen sollte jedoch nicht gleich der Griff zu Schmerzmitteln sein.

Selbstmanagement statt Selbstmedikation heißt die Devise, die eine Linderung des Leidens und eine Verbesserung der Leistungsqualität ermöglicht. Überprüfen Sie zum Beispiel, ob Ihr Bildschirmarbeitsplatz optimal eingerichtet ist: Sitzen Sie schief oder



ständig im Durchzug? Müssen Sie oft den Kopf zu einer Seite drehen? Gibt es einen Leistungsdruck, dem Sie sich unterwerfen oder der von Familie oder Beruf ausgeht?

Migränegeplagte können mögliche Verursacher der Schmerzen identifizieren und vorbeugend reagieren: Rotwein, ein gestörter Schlaf-Wach-Rhythmus oder Sauerstoffmangel gehören zu den bekannten Auslösefaktoren. Es hilft, sein Verhalten vor einer Migräne exakt zu beobachten, um sie eventuell vermeiden zu lernen.

Ein regelmäßiges Ausdauertraining – z. B. Laufen, Schwimmen oder Radfahren – hat sich bei chronischen Spannungskopfschmerzen wie auch bei Migräne als sinnvoll erwiesen. Ruhen Sie sich aus, legen Sie kalte Kompressen auf oder nehmen Sie ein warmes Bad. Entspannungstechniken wie autogenes Training, progressive Muskelentspannung nach Jacobsen oder Yoga können Sie zusätzlich anwenden.

INFOS

Die DAK-Broschüre „Kopfschmerzen und Migräne. Informationen für Betroffene“ bietet ausführliche Erkenntnisse und Tipps im Umgang mit Kopfschmerzen. Download auf www.dak-firmenservice → praxis+recht Magazin → info+
Außerdem: Zehn Tipps für Migränekranke unter www.dak-firmenservice.de → praxis+recht Magazin → info+

**„Quellness“-Urlaub
im Thermenland**

**Bad Griesbach (Bayerisches Golf- und Thermenland)
Parkhotel Bad Griesbach****+**



6 Tage 5 ÜN/Halbpension p. P. **499,- €**
inkl. DAK Gesundheits- + PLUS-Paket nur

Ihr Urlaubsort: besondere Thermalheilquellen, umgeben vom weiten Grün des Rottals, machen Bad Griesbach im Bayerischen Thermenland zum Gesundheitsparadies mit Sternekomfort. Attraktives Freizeitangebot u.a. mit dem größten Golfresort Europas; die Drei-Flüsse-Stadt Passau und Österreich in Ausflugsnähe.

Ihr Hotel: das Parkhotel glänzt mit Vier-Sterne-Plus-Komfort und Verwöhnatmosphäre. **Ihr Wellnessbereich:** 1 000 qm Gesundheits- und Wellness-Landschaft „Idun-Therme“ mit z.B. Sand-Licht-Oase und weitläufigen Innen- und Außenpools. Auf Wunsch: Fitnessberatung mit staatlich geprüften Gymnastiklehrern sowie Wellnessberatung. **Ihr Zimmer:** helle, großzügige Zimmer, Bad/Dusche und WC, Föhn, Bademantel, Sat.-TV, Telefon, Minibar, Safe, Sitzcke, Balkon oder Terrasse. **Wissenswert:** kostenfreier Verleih von Fahrrädern und Nordic-Walking Stöcken, Shuttle vom Bahnhof Karpfham kostenfrei.

DAK Gesundheits+ PLUS:

Täglich wechselndes Fitnessprogramm, z. B. Nordic Walking, Aquagymnastik, QiGong

Zusätzlich: 1x Rückenmassage (20 min.), 1x Detox Fussbad mit Farblicht, Begrüßungsgetränk bei Anreise, Vitamingruß auf dem Zimmer

Buchungsnr.: V-QLG44412-2234

6 Tage (5 ÜN/Halbpension)

Reisezeit: 03.01. – 31.03.2011 (letzte Anreise), weitere Termine auf Anfrage.

pro Person im EZ/DZ Standard 584,- €

– gesundAktiv-Vorteil* 85,- €

Reisepreis für DAK-Versicherte nur **499,- €**

Anreise: täglich. Kurtaxe: zzgl. Kurtaxe – am Ort zu zahlen.

* wird nicht aus DAK-Mitgliedsbeiträgen finanziert.

Einfach telefonisch buchen oder für Rückfragen:

0941 6464470

ortsübliche Telefongebühren, Gebühren bei Anrufen aus Mobilfunknetzen anbieterabhängig

Weitere attraktive Reiseangebote mit gesundAktiv-Vorteil für DAK-Versicherte erhalten Sie in Ihrer DAK Geschäftsstelle oder finden Sie im Internet unter

www.gesundheitsplusreisen.de

gesund
AktivReisen

Kooperationspartner
der DAK

Laberstr. 42-48, 93161 Sinzing

Entspannt in die Betriebsprüfung

Alle vier Jahre wird die Abführung der Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherungsbeiträge überprüft. Eine gute Vorbereitung ist sinnvoll.



Alle Mitarbeiter Ihres Unternehmens sind ordnungsgemäß sozialversichert? Die Unterlagen sind stets auf dem aktuellen Stand? Dann haben Sie bei einer Betriebsprüfung nichts zu befürchten. Der Termin läuft besonders reibungslos und schnell, wenn Sie für die Prüfer bereits alle notwendigen Informationen zusammenstellen und die Belege vorbereiten.

Wichtiger Bestandteil der Prüfung alle vier Jahre sind die Nachweise, dass alle Beschäftigten in Ihrem Un-

ternehmen ordnungsgemäß zur Sozialversicherung angemeldet und die Beiträge korrekt abgeführt sind. Auf Wunsch des Arbeitgebers kann die Prüfung auch in kürzeren Zeitabständen erfolgen – etwa, wenn viele neue Mitarbeiter eingestellt wurden oder das Unternehmen eine höhere Nachzahlung befürchtet. Auch im Fall einer Insolvenz oder bei Betriebsstilllegungen kann eine Betriebsprüfung angesetzt werden. Oft werden auch Kontrollen durchgeführt, um andere Behörden wie etwa Zollverwaltung

oder Staatsanwaltschaft zu unterstützen. Auf diese Weise sollen unter anderem Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung bekämpft werden.

Beitragszahlungen im Sinne der Sozialversicherung sind auch Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG). Gegenstand der Prüfung sind die Umlagepflicht und das Beitragsverfahren.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund ist darüber hinaus auch für die Prüfung der Künstlersozialabgabe zuständig. Seit dem 1. Januar 2009 übernehmen die Rentenversicherungsträger außerdem die Betriebsprüfung für die Unfallversicherung. Geprüft werden die Zuordnung der Entgelte zu den trägerspezifischen Gefahrtariffstellen sowie die Beurteilung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts zur Unfallversicherung.

Prüfungsablauf

Möglichst einen Monat, mindestens jedoch 14 Tage vor dem Termin kündigen die Rentenversicherungsträger ihren Besuch an. Nachdem ein Termin vereinbart worden ist, bekommt das Unternehmen eine schriftliche Bestätigung. Diese Ankündigung dient als Vorbereitung: Der Arbeitgeber erhält damit eine Aufstellung, welche Unterlagen zur Prüfung benötigt werden (mehr dazu siehe auch unter Infos).

Die Prüfer kommen zu Ihnen ins Unternehmen – und zwar während der Arbeitszeit. Falls Löhne und Gehälter extern über einen Steuerberater, ein Rechenzentrum oder eine vergleichbare Einrichtung abgerechnet werden und diese auch die Meldungen zur Sozialversicherung übernehmen, findet die Betriebsprüfung dort statt – vorausgesetzt, Sie als Arbeitgeber sind einverstanden. Die Prüfung wird so durchgeführt, dass der betriebliche Ablauf nicht unzumutbar

beeinträchtigt wird. Die Arbeitszeit der Angestellten darf dabei nur so weit in Anspruch genommen werden, wie es unbedingt notwendig ist.

Wie lange die Prüfung dauert, hängt von der Größe des Unternehmens ab. Sie ist so bemessen, dass sich der Betriebsprüfer einen ausreichenden Überblick verschaffen kann. Bei kleineren Unternehmen sind dies meist ein oder zwei Tage. Große Unternehmen werden ggf. von mehreren Prüfern über einen längeren Zeitraum geprüft.

Prüfungsunterlagen

Vollständige und übersichtliche Unterlagen erleichtern den Prüfern den Einblick in die Lohn- und Gehaltsabrechnung. Nur so kann der vorgegebene Prüfzeitraum eingehalten werden. Das gilt auch für die Speicherbuchführung. Grundsätzlich werden alle Personen erfasst, die im oder für das Unternehmen innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist von vier Jahren beschäftigt sind beziehungsweise waren.

Die Firma muss einen geeigneten Raum oder Arbeitsplatz für die Prüfung bereitstellen – inklusive erforderlicher Hilfsmittel wie etwa Computer mit entsprechender Software. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber bzw. die Abrechnungsstelle über alle Tatsachen Auskunft geben und alle Unterlagen vorlegen, die für die Sozialversicherung relevant sind. Umgekehrt können Unternehmen die Zeit nutzen, um mit dem Prüfer offene Fragen zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der Sozialversicherung zu besprechen.

Bescheide vom Finanzamt

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Prüfer Bescheide und Prüfberichte

der Finanzbehörden vorzulegen. Dieser wiederum muss die Bescheide aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht auswerten. Allerdings ist es ratsam, den Bescheid vom Finanzamt ohnehin umgehend nach Erhalt zu prüfen und nicht erst eine Prüfung des Rentenversicherungsträgers abzuwarten. Durch eine enge Anbindung der Beiträge an die Einkommensteuer haben Beanstandungen der Finanzbehörden grundsätzlich auch Auswirkungen auf die Sozialversicherung. Etwaige Versäumnisse lassen sich so frühzeitig korrigieren. Rentenversicherer und die DAK bieten dabei Hilfe an.

Ergebnis der Prüfung

Jede Prüfung endet mit einer Abschlussbesprechung – mit dem Arbeitgeber oder mit einer von ihm autorisierten Person. Das Prüfergebnis wird erläutert. Wurden zu wenige oder zu viel Beiträge gezahlt, erhält das Unternehmen außerdem einen schriftlichen Bescheid. Ist der Arbeitgeber mit dem Ergebnis nicht einverstanden, kann er innerhalb eines Monats nach der Zustellung Widerspruch einlegen. Der Betriebsprüfer informiert die Unfallversicherung gesondert über das Ergebnis der Prüfung. Die erforderlichen Bescheide zur Erhebung der Beiträge zur Unfallversicherung werden weiterhin von den Trägern der Unfallversicherung erlassen.

Rolle der Krankenkassen

Während die Rentenversicherungsträger für die Prüfung zuständig sind, werden die Beiträge von den Krankenkassen eingezogen. Sie nehmen auch die jeweiligen Meldungen zur Sozialversicherung entgegen. Für geringfügig Beschäftigte ist außerdem die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zustän-

dig (Minijob-Zentrale). Die jeweiligen Stellen ziehen die Beiträge ein, die der Rentenversicherungsträger festgestellt hat. Sie überwachen die meldepflichtigen Auflagen und unterrichten die Rentenversicherer über Sachverhalte, die die Zahlungs- oder Meldepflicht des Arbeitgebers betreffen. Umgekehrt erhält die Einzugsstelle eine Durchschrift der abschließenden Prüfmitteilung.

Wichtig zu wissen

Finanzamt und SV: Prüfinhalte mit hoher Übereinstimmung

Seit Anfang 2010 ist auf Antrag eine gemeinsame Betriebsprüfung von Finanzamt und Sozialversicherung möglich. Beide Prüfungen erfordern die Bereitstellung meist derselben Unterlagen und Aufzeichnungen. Ein Rechtsanspruch auf gemeinsame Prüfung besteht nicht. Daher ist auch keine automatische Zusammenlegung der Prüftermine vorgesehen, sondern eine gemeinsame Prüfung setzt in jedem Einzelfall einen Antrag des Arbeitgebers voraus. Sowohl beim Betriebsstättenfinanzamt als auch beim Rentenversicherungsträger kann die Durchführung einer zeitgleichen Prüfung formlos beantragt werden. Wird der Antrag bei einem Träger der Rentenversicherung gestellt, leitet dieser den Antrag an das Betriebsstättenfinanzamt weiter. Mit einer Vorlaufzeit von ca. vier Wochen muss gerechnet werden.

INFOS

Diese Unterlagen sollten Sie bereithalten: Checkliste auf www.dak-firmen-service.de → praxis+recht Magazin → info+

Weitere Infos zu prüfungsrelevanten Fragen: www.deutsche-rentenversicherung-bund.de → Arbeitgeber und Steuerberater → Betriebsprüfdienste



Was ist eigentlich ...

... das RSI-Syndrom?

Kleine Ursache – große Wirkung: Das schmerzhafteste Repetitive Strain Injury, auch „Mausarm“ genannt, trifft vor allem Menschen, die viel am Computer arbeiten.

Irgendwann geht gar nichts mehr: Das Halten einer Kaffeetasse wird zur Qual, Schnürsenkel binden treibt Schweiß auf die Stirn, und der Haustürschlüssel kann nur mithilfe der anderen Hand fixiert und dann im Schloss gedreht werden.

Dabei fing alles harmlos an: Die arbeitsintensive Projektphase war abgeschlossen, der Stress endlich vorbei. Plötzlich und erstmals dann dieses merkwürdige Gefühl: ein Kribbeln in den Fingern, die Hand schien ein wenig kraftlos. Am nächsten Morgen war zwar nichts mehr zu spüren, doch

am Nachmittag gab es ähnliche Symptome. So berichten viele von Repetitive-Strain-Injury-Betroffene über den Verlauf ihrer Erkrankung. Das erste Auftreten und die anfängliche Symptomatik werden zwar individuell unterschiedlich wahrgenommen, auch die Anlässe differieren – gemeinsam ist allen Krankheitsgeschichten aber, dass sie auf eine permanent wiederholte Bewegungsabfolge der Hände und Arme zurückzuführen sind. Häufig wird der Begriff „Maus- oder Tennisarm“ für die Krankheit verwendet. Er ist insofern irreführend, als er auf

nur eine spezielle Bewegungsfolge abhebt. Repetitive Strain Injury (RSI) ist jedoch eine Sammelbezeichnung für unterschiedlichste Schmerzen in Händen, Armen, Schulter oder Nackenbereich, die durch zelluläre Veränderungen in Muskeln, Sehnen und Nerven hervorgerufen werden.

Durch die stets und über längere Zeit ausgeführten gleichförmigen Bewegungsabläufe, etwa am Computer die Bedienung der Maus, am Fließband, aber auch die monotone Handbewegung etwa beim Sticken, werden Muskeln und Nerven verletzt. Kleine Gewebeschäden repariert der Körper in Ruhephasen meist wieder. Führt man dieselben Bewegungen jedoch über einen langen Zeitraum aus, können diese Verletzungen nicht mehr selbstständig ausgeglichen werden: Schmerzen entstehen. Anfangs kaum wahrnehmbar, können sie chronisch werden und sich stark zuspitzen.

Für eine Ausheilung braucht es vor allem einen langen Atem. RSI betrifft inzwischen vermutlich jede vierte Arbeitskraft, die am Computer tätig ist. Und da die Hauptursachen in dem sich wiederholenden Bewegungsablauf zu suchen sind, ist auch für noch nicht Betroffene richtiges Verhalten am Arbeitsplatz extrem wichtig: Halten Sie Ihre Ellenbogen dicht genug am Körper? Machen Sie häufiger kurze Pausen, auch und gerade dann, wenn der Arbeitsdruck hoch ist? Nur so kann Ihr Körper Ihnen helfen, gesund zu bleiben. Beachten Sie folgende Tipps, um einem Mausarm vorzubeugen: Halten Sie die Maus locker in der Hand, und reduzieren Sie die Doppelklick-Geschwindigkeit. Nutzen Sie Short-Cuts auf der Tastatur anstatt Mausclicks. Machen Sie regelmäßig Dehnungsübungen der belasteten Gelenke und halten Sie sie warm. Wenn es dennoch zu Schmerzen kommt, sollten Sie einen Arzt aufsuchen.

DAK

Unternehmen Leben

Jetzt die
DAK-Qualität
empfehlen!



Genießen Sie Ihre Freizeit in vollen Zügen

Einfach die DAK empfehlen, einen Gutschein sichern

und stilvoll angezogen die schöne Winterlandschaft erleben! Denn für jedes neu geworbene DAK-Mitglied bedanken wir uns bei Ihnen mit einem Gutschein von Lands' End im Wert von 20,- Euro.
Ende des Aktionszeitraumes: 31.01.2011.

Für Ihre Empfehlung!



Weitere Infos
und Katalog-
anforderung unter
www.landsend.de

Sichern Sie sich Ihre Prämie!



Der Gutschein wird nicht aus
Mitgliedsbeiträgen finanziert.



Chevron-Daunen-Jacke

Die Isolierung mit Daunen hält
wunderbar warm, ohne zu
voluminös zu sein.

Bestellnr.: 396512



Daunen-Weste

Die perfekte Ausrüstung an kühleren
Tagen, die DriOff-Oberflächenbehand-
lung lässt Wasser abperlen.

Bestellnr.: 392773

LANDS' END

Ihr Gutschein gilt für das gesamte
Sortiment von **Lands' End**
mit über 2.000 Artikeln!



Squall-Kapuzenjacke

Mehrere wärmende Schichten
schützen Sie perfekt bei Wind,
Regen und Schnee.

Bestellnr.: 396498

Sichern Sie sich Ihre Prämie mit diesem Coupon.

Kreuzen Sie Zutreffendes an und senden Sie den Coupon ausgefüllt **bis zum 31.01.2011 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 Gutschein von Lands' End im Wert von 20,- Euro.

Ja, ich werde Kunde der DAK.*

VORNAME/NAME

KRANKENVERS.-NR.

VORNAME/NAME

GEBURTSDATUM

STRASSE/HAUSNUMMER

PLZ/ORT

STRASSE/HAUSNUMMER

PLZ/ORT

ORT/DATUM

UNTERSCHRIFT

TELEFONNUMMER

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

Senden Sie den ausgefüllten Coupon bis zum 31.01.2011 an:

DAK, Redaktion: Kunden werben, Postfach 10 14 44, 20009 Hamburg

ORT/DATUM

UNTERSCHRIFT



Stärken entdecken

Teamgeist, Selbstdisziplin, Mut: Kernkompetenzen, die die DAK gemeinsam mit dem Outdoor-Ausrüster Globetrotter in einem Azubi-Camp vermittelt.

Das Seil schwankt, der sichere Boden liegt tief unten. Trotzdem gehen die Jugendlichen beherzt über die wackelige Brücke aus Tauwerk – einer nach dem anderen.

Was eine Mutprobe zu sein scheint, ist Teil eines Trainings in einem sogenannten Azubi-Camp, das die DAK zusammen mit dem Outdoor-Ausrüster Globetrotter 2010 in Bolsterlang im Allgäu veranstaltete. Der dortige Hochseilgarten spielte im Programm eine zentrale Rolle: Wer den Mut fin-

det und darin klettern geht, erfährt viel über sich und seine Fähigkeiten und lernt, wie wichtig es ist, sich aufeinander verlassen zu können, will man gemeinsam etwas erreichen.

Für Auszubildende oder Berufsanfänger wirft der Einstieg in die Arbeitswelt Fragen auf: Komme ich gut mit anderen aus? Bin ich Stresssituationen gewachsen? Kann ich gut mit schwierigen Situationen umgehen? Bin ich offen, Neuem zu begegnen? Auch Arbeitgeber wollen einiges wis-

sen: Wie sieht es mit der Eigenverantwortung des Auszubildenden aus? Wie steht es um Fleiß, Selbstdisziplin, Lernbereitschaft und Belastbarkeit? Oder um Konfliktfreudigkeit und vor allem Teamfähigkeit?

Solche Fragen sind für junge Menschen nicht leicht zu beantworten, wenn es an einer angemessenen Selbsteinschätzung noch mangelt. Da kann Hilfe von außen ein wirksames Mittel sein, mehr über sich zu erfahren – vor allem auf den Gebieten der Kommunikation, des sozialen Verhaltens, des Teamgeistes und des Verantwortungsbewusstseins.

Lernen für die Praxis

Ein externes Training wie das Azubi-Camp fördert Teamgeist und Vertrauen – also Kernkompetenzen, die entweder geweckt oder weiter gestärkt werden, um sie später neben weiteren



Bewährungsprobe:

Im Hochseilgarten lernten 19 Berufsanfänger mehr über sich und andere kennen.



Qualifikationen in die Arbeitswelt mit einzubringen und um motiviert und erfolgreich zu sein.

Denn motivierte Mitarbeiter sind ein Gewinn für die Firma: Sie haben mehr Freude an der Arbeit, stehen hinter dem Unternehmen und leisten mehr als Kollegen, die lediglich „Dienst nach Vorschrift“ machen. Das gilt auch für Arbeitnehmer, die schon länger dabei sind. Wenn beim Personal Zeichen einer Demotivation zu erkennen sind, dann schicken manche Führungskräfte die Betroffenen auf ein Motivationsseminar. Danach sind sie zwar oft „richtig gut drauf“, fallen aber leicht wieder in frühere Verhaltensweisen zurück.

Wider den alten Trott

Warum ist das so? Eine Motivationsförderung, die von außen kommt, hat nicht den gleichen nachhaltigen Ef-

fekt wie eine Motivationsförderung aus dem Unternehmen heraus. Hier ist der Chef gefragt und gefordert. Er ist die treibende Kraft für das Engagement und die Motivation seiner Mitarbeiter – Anfänger wie auch langjährig Beschäftigte – und somit verantwortlich für deren hohe emotionale Bindung an das Unternehmen.

Eine Studie des Beratungsunternehmens Gallup ergab, dass nur wenige Vorgesetzte ihrer Verantwortung gerecht werden. Danach weisen lediglich elf Prozent der Befragten eine hohe emotionale Bindung an ihren Arbeitgeber auf. 66 Prozent sind gering an ihr Unternehmen gebunden. 23 Prozent der Arbeitnehmer fühlen sich emotional nicht gebunden und haben innerlich bereits gekündigt.

Grund genug, die Motivation der Mitarbeiter zu verbessern – und ein Training wie etwa im Hochseilgarten stärkt auch bestehende Teams.

Testsieger!

Optimale Absicherung. Beim Zahnarzt.

Günstig und leistungsstark.

Die DAK bietet umfassenden Schutz beim Zahnarzt. Dennoch kann ein Zahnarztbesuch mehrere hundert Euro kosten.

Zusammen mit der HanseMerkur bietet die DAK erstklassigen Versicherungsschutz für Ihre Zähne. Mit den Testsieger-Tarifen erhalten Sie bis zu **100% Leistungen** für

- **Zahnersatz**
- **hochwertige Zahnfüllungen**
- **Zahnprophylaxe**

Ein 30-jähriger Mann zahlt für die Basisabsicherung **DAKplus Zahn nur 4,93 EUR im Monat.**



Qualität, die überzeugt!

Die ausgezeichneten Zahnprodukte der HanseMerkur sind die optimale Ergänzung zu Ihrem DAK-Schutz – und das zu einem äußerst attraktiven Preis-Leistungs-Verhältnis!

+++ Jetzt online abschließen +++

www.dak-zusatzschutz.de

Hier Infos anfordern:
HanseMerkur Hotline
0180 1 121316

Mo.–Fr. 8–20 Uhr

3,9 Ct./Min. aus dem Festnetz der Dt. Telekom, max. 42 Ct./Min. aus den Mobilfunknetzen.

Alles in Bewegung

Den Kopf und den Körper fit halten: zwei neue Bücher und ein ungewöhnliches Trainingsgerät machen es Ihnen ganz leicht.

EINZIG, NICHT ARTIG

Erfolg ist kein Zufall – sondern planbar, so Michael Moesslang in „Professionelle Authentizität“. Sie wollen ganz nach oben? Dann ist es Zeit, sich zu entscheiden, so der Autor. Wollen Sie als Juwel aus der Masse heraustreten oder ewig ein Kieselstein bleiben, der in ihr untergeht? Wer zu diesem Buch greift, hat sich längst entschieden. Vom Rohdiamanten zum Brillanten geht der Weg, der vor allem eins bedeutet: aktiv, mutig und bewusst seinen eigenen Weg zu



gehen und bereit zu sein, an sich und seiner Persönlichkeit zu feilen. Charisma, Authentizität und damit eine Wirkung, die andere in ihren Bann zieht, sind die Schlüssel zum Erfolg. Excellence-Trainer Moesslang zeigt Schritt für Schritt den Weg zu persönlicher Einzigartigkeit. Wer ein Juwel werden will, „braucht Persönlichkeit. Der muss lernen, sich von seiner besten Seite zu zeigen.“ Mithilfe der Anregungen und Übungen in diesem Buch sollte das zu schaffen sein. Michael Moesslang, Professionelle Authentizität. Warum ein Juwel glänzt und Kiesel grau sind. Gabler 2010, 29,95 Euro.

WISSEN, WIE'S GEHT

Wie wir „ticken“, zeigt uns Dr. Constantin Sander, Naturwissenschaftler und Management-Coach, in seinem Buch „Change!“. Und das tun wir schon lange nicht mehr so, wie es noch in vielen Köpfen verankert ist. Erkenntnisse aus Biologie und den Neurowissenschaften haben längst belegt, dass Kognition nicht alles ist. Sanders Ansatz ist so einfach wie klar: Wenn wir verstehen, wie wir „ticken“, birgt das die Möglichkeit wirklicher Veränderung. Er räumt mit alten Paradigmen auf, erläutert neue Ansätze der Wissenschaft (u.a. Embodiment: die Kopplung mentaler und körperlicher Prozesse) und belegt sie mit interessanten Fallbeispielen. „Veränderung ist möglich – lebenslang.“ Es geht nur darum, anzufangen. Constantin Sander, Change! Bewegung im Kopf. BusinessVillage 2010, 24,80 Euro.



HALTEN SIE BALANCE

Nein, das ist kein Frisbee. Die orange-farbene Scheibe mit den Noppen ist ein Therapiekreisel. Er verhilft Ihnen zu einem besseren Gleichgewicht und einer richtigen Körperhaltung. Gleichzeitig kräftigt er die Bein-, Rumpf-, Rücken- und Bauchmuskulatur. Und das entlastet bekanntlich die Gelenke. Wie's funktioniert? Am Anfang stellen Sie sich einfach drauf und versuchen, das Gleichgewicht zu halten, später machen Sie Übungen aus der beiliegenden Anleitung. Die sind auch ein gutes Training für die Vorbereitung koordinativer Sportarten wie Ski-Fahren oder Tennis oder zur Verwendung in der neurophysiologischen Behandlung. Maße: ø 40 cm, Höhe ca. 5 cm, Gewicht 650 g, belastbar bis 150 kg. Mit Übungsanleitung. 19,95 Euro. Bezug: www.flowerforlife-shop.de

DAK

Unternehmen Leben

ICH LIEBE
MEIN LEBEN



Jetzt zur
DAK-Qualität
wechseln!



Gut versichert. Gutes Gefühl.

Die DAK, Deutschlands innovativer Krankenversicherer, bietet ausgezeichnete Leistungen für Familien – und solche, die es werden. Denn wir wollen, dass Sie Ihr Leben lieben. Jederzeit.

www.dak.de

DAKdirekt: Telefon 0180 1 325325*
oder für Flatrate-Kunden 040 7344444

*3,9 Cent/Minute aus dem Festnetz der Dt. Telekom,
max. 42 Cent/Minute aus den Mobilfunknetzen



Unser Service. Ihr Vorteil.

Immer aktuell und gut informiert mit dem DAK-Firmenservice.

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

DAK-Fachexperten informieren und beraten Firmen kompetent zu allen Fragen zum Versicherungsrecht, Beitragsrecht und Aufwendungsausgleichsgesetz. Rufen Sie uns an unter **DAKArbeitgeberdirekt 0180 1 325 327**. 24 Stunden an 365 Tagen – 3,9 Cent/Min. aus dem Festnetz der Deutschen Telekom, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

DAK

Unternehmen Leben