

Das Magazin für Unternehmen und Selbstständige ●

# praxis + recht

**Praktikanten:** Talente pflegen und sie später einstellen

**Minijobs:** Wie sie sich im neuen Jahr verändern

**Werte:** Zufrieden und ausgeglichen leben

## Mach mal Pause

Dem Arbeitsalltag für eine Zeit  
entfliehen und mit neuer Energie  
an den Arbeitsplatz zurück

# DAK

Gesundheit

Coupon ausfüllen und abschicken

Sichern Sie sich Ihre Prämie mit diesem Coupon. Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an und senden Sie den Coupon ausgefüllt bis zum 31.05.2015 an die DAK-Gesundheit (siehe Anschrift unten) oder nutzen Sie das Internet unter [www.dak-kundenwerben.de](http://www.dak-kundenwerben.de).

☐ **Ja**, ich habe einen DAK-Gesundheit-Kunden geworben und erhalte bei Bestätigung der Mitgliedschaft meine Prämie. Bitte Prämien-Wunsch ankreuzen:

1 oder 2

Vorname/Name

Krankenvers.-Nr.

Straße/Hausnummer

PLZ/Ort

Ort/Datum  Unterschrift

☐ **Ja**, ich werde Kunde der DAK-Gesundheit\*

Vorname/Name Geburtsdatum

Straße/Hausnummer

PLZ/Ort

Telefonnummer

E-Mail

\*Ich willige ein, dass meine freiwilligen Angaben für weitere Kontaktaufnahmen zur Information und Beratung über aktuelle bzw. besondere Leistungen und Serviceangebote durch die DAK-Gesundheit gespeichert und genutzt werden dürfen. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nicht.

Ich bin damit einverstanden, dass die DAK-Gesundheit mich per

☐ Telefon ☐ elektronischer Post (E-Mail, SMS)

über Leistungen, Produkte und Serviceangebote informiert bzw. berät. Meine Einwilligungen kann ich jederzeit – ganz oder in Teilbereichen – bei der DAK-Gesundheit widerrufen.

Ort/Datum  Unterschrift

Hinweis: bei unter 15-Jährigen Unterschrift des Erziehungsberechtigten.

Senden Sie den ausgefüllten Coupon bis zum 31.05.2015 an:  
DAK-Gesundheit, Redaktion: Kunden werben,  
Postfach 10 14 44, 20009 Hamburg

## Sie geben Ihr Bestes. Wir auch!

Für die Gesundheit unserer Mitglieder geben wir jeden Tag unser Bestes. Machen Sie doch aus Ihren guten Erfahrungen mit der DAK-Gesundheit auch das Beste: Sie empfehlen uns im Kollegen-Kreis. Wir freuen uns über ein neues Mitglied. Und Sie erhalten eine schöne Prämie im Wert von 20 Euro. Also: Einfach weitersagen und Langzeitsieger empfehlen!

### + SICHERN SIE SICH JETZT IHRE PRÄMIE!



#### 1 Vaola

Ihr Online-Shop mit der riesigen Auswahl fürs Sport-, Freizeit- und Outdoorvergnügen.



#### 2 brillen.de

Hier findet jeder die passende Brille zu super fairen Preisen. Und eine Brille im Netz zu bestellen, geht ganz leicht.

Die Prämien werden nicht aus Mitgliedsbeiträgen finanziert

Mehr Informationen



Der QR-Code zur Internetseite  
[www.dak-kundenwerben.de](http://www.dak-kundenwerben.de)



**Prof. Dr. h. c. Herbert Rebscher**

*Vorsitzender des Vorstandes der DAK-Gesundheit*

### *Zeit für einen Wandel*

## Chancen nutzen

Das neue Jahr hält große Veränderungen bereit. Für das Gesundheitssystem, die Unternehmen und Arbeitnehmer. Vielleicht auch für Sie ganz persönlich? Mit Beginn des neuen Jahres wird die Finanzierung der gesetzlichen Krankenkassen neu geordnet. Die Kassen bekommen ihre Beitragsautonomie weitgehend zurück. Im Zuge dessen wird der Beitragsanteil für Arbeitgeber auf 7,3 Prozent festgeschrieben. Die positive Nachricht für Ihre Arbeitnehmer: der Beitragssatz der DAK-Gesundheit bleibt auch im Jahr 2015 mit 15,5 Prozent stabil. Das beschloss am 12. Dezember der Verwaltungsrat unserer Kasse.

Doch vielleicht wünschen Sie sich auch persönlich für das neue Jahr eine Veränderung? Oder Ihre Mitarbeiter? Wenn im neuen Jahr wieder Ihre Mitarbeitergespräche anstehen und über die Leistungen des abgelaufenen Jahres, über Perspektiven und Ziele für das neue Jahr gesprochen wird, dann nutzen Sie auch die Gelegenheit, die Stimmung, Ansichten und persönlichen Wünsche Ihrer Mitarbeiter zu erfahren.

In unserer Titelgeschichte „Ich bin dann mal weg“ lesen Sie, warum es inzwischen für viele Arbeitnehmer ein Bedürfnis – geradezu ein Geschenk – ist, für eine gewisse Zeit einmal aus ihrem Alltag auszubrechen. Sicher, es kostet schon etwas Vorbereitung, Einsatz und Bereitschaft, solche Vorhaben zu unterstützen, aber es lohnt sich für beide Seiten.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen ein erfolgreiches und gesundes neues Jahr!

### ZU DIESER AUSGABE

Wenn Sie Ihre persönlichen Ziele und Werte kennen und nach ihnen handeln, fällt es Ihnen leichter, zufrieden und ausgeglichen den Arbeitsalltag zu gestalten. Warum, lesen Sie ab Seite 34.



Hier geht's zum  
Online-Magazin:



Weiterlesen im  
Netz – nutzen Sie  
unser Magazin  
auch unterwegs.





### **Sabbatical:**

*Manchmal braucht es  
mehr als nur einen Urlaub*

## **08 Titelgeschichte**

### ***Ich bin dann mal weg***

Immer mehr Menschen wünschen sich eine berufliche Auszeit vom Job. Endlich mal raus aus dem Alltag und so richtig abschalten. Oftmals reicht da ein Urlaub von drei Wochen nicht aus und ein Sabbatical muss her. In drei, sechs oder zwölf Monaten endlich mal das tun, was man schon immer tun wollte. Mehr Zeit mit der Familie verbringen, sich ehrenamtlich engagieren oder einfach die langersehnte Reise verwirklichen. Es gibt die unterschiedlichsten Gründe für ein Sabbatical. Arbeit in der heutigen Zeit verlangt

Berufstätigen viel ab: Flexibel, engagiert und belastbar sollen sie sein, möglichst bis 67 durchhalten. Auch unter Führungskräften ist der Wunsch nach einem Time-out weit verbreitet. Doch einen Anspruch auf eine Berufspause gibt es nicht. Arbeitgeber haben jedoch durchaus auch ein Eigeninteresse, ihren Mitarbeitern eine Auszeit zu ermöglichen: nicht nur um im Kampf um den Fachkräftemangel zu punkten, sondern auch weil der Mitarbeiter mit neuer Energie, Motivation und neuen Ideen zurückkommt.

## arbeit & personal



12

**Praktikanten** sind eine Chance für Unternehmen, junge Talente zu binden

### 06 News

Ausbildung Plus/Persönliche Kontakte punkten/Arbeitszeiten in Europa/Mehrheit der Mütter tritt für Kinder beruflich kürzer

### 12 Chance vertan

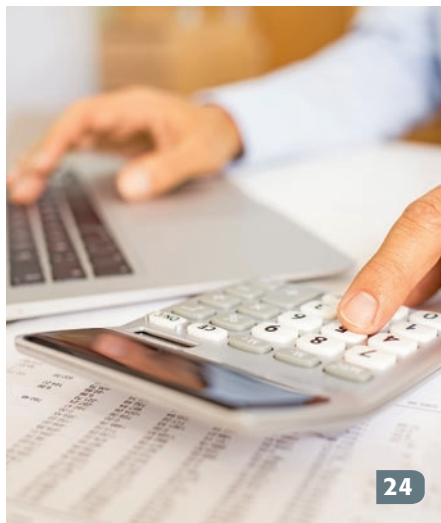
Fach- und Führungskräfte von morgen sind auch bei engagierten Praktikanten zu finden. Das Potenzial sollte genutzt werden.

### 14 Schwamm drüber

Fehler sind menschlich und passieren auch im Arbeitsalltag. 10 Tipps für eine positive Fehlerkultur.

### 06 Impressum

## arbeit & recht



24

**Minijobs** und diverse Änderungen zum Jahreswechsel

### 16 News

Familienpflegezeit/Fälligkeitstermine 2015/Fusion DAK-Gesundheit mit Shell BKK/LIFE/Kündigungsfristen/Datenaustausch bei Entgeltersatzleistungen

### 18 Wissen, was kommt

Die Finanzreform bei den gesetzlichen Krankenkassen bringt verschiedene Änderungen im Abrechnungsverfahren der Beiträge mit sich.

### 19 Beitragstabelle

Die neuen Rechengrößen in der Sozialversicherung und Beitragssätze zum Heraustrennen in der Mitte.

### 23 Meldedialog wird einfacher

Das Dialogverfahren bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen wird erleichtert.

### 24 Minijob mit großen Änderungen

Bestandsschutz- und Übergangsregelungen laufen zum Jahresende aus und der Mindestlohn kommt.

## arbeit & gesundheit



34

**Werte** geben Orientierung, Sinn und mehr Energie auch im Beruf

### 28 News

Antibiotika-Report 2014/Firmenlauf B2RUN/Elektronische Gesundheitskarte/Anti-Stress-Techniken/Wochenend-Stress

### 30 Blauer Montag – gelber Schein zum Wochenstart?

Wenn Arbeitnehmer krank sind, gibt es einiges zu beachten.

### 32 Zurück in den Job

Nach längerer Krankheit den Wiedereinstieg finden.

### 34 Kraft, die von innen kommt

Was motiviert uns und macht uns zufrieden? Die Kraft der persönlichen Werte wird unterschätzt.

### 36 Fit durch den Winter

Essen Sie sich gesund durch die Erkältungszeit.

### 38 Aktiv am Arbeitsplatz

Sitzen schadet der Gesundheit. Bringen Sie Bewegung in den Arbeitstag.

## UNSER SERVICE

DAK-Fachexperten informieren und beraten Firmen kompetent zu allen Fragen zum Versicherungsrecht, Beitragsrecht und Aufwendungsausgleichsgesetz. Rufen Sie uns an unter **DAKArbeitgeberdirekt 040 325 325 810**. 24 Stunden an 365 Tagen – zum Ortstarif.



## **Wettbewerbsvorteil**

# **AusbildungsPlus**

Im Kampf um die besten Auszubildenden haben die Unternehmen einen Vorteil, die zusätzlich zur Ausbildung einen Mehrwert bieten können. Eine Möglichkeit dafür ist die „AusbildungsPlus“: eine Berufsausbildung mit integrierter Weiterbildung. Eine Ausbildung mit einer Zusatzqualifikation machen immer mehr Jugendliche: Im Jahr 2009 erwarben rund 10.000 Schulabgänger parallel zu ihrer Ausbildung eine Zusatzqualifikation, 2011 waren es rund 11.500. Das geht aus Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hervor. Die Konzepte reichen von einem Sprach- oder Computerkurs bei einem privaten Institut bis zu einer Qualifikation, die Bestandteil der Ausbildung ist. Schließlich gibt es Möglichkeiten, parallel zur Ausbildung einen Fachwirt oder Meister zu machen. AusbildungsPlus ist ein Projekt des Bundesministeriums für Berufsbildung (BIBB). Mehr erfahren Sie unter [www.ausbildungsplus.de](http://www.ausbildungsplus.de)



## **Jobsuche**

### **Persönliche Kontakte punkten**

Die Stellenausschreibung auf der eigenen Homepage steht ganz oben, wenn Unternehmen neue Mitarbeiter suchen. Das geht aus einer Untersuchung des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. 53 Prozent der Betriebe im Westen und 46 Prozent im Osten nutzen den firmeneigenen Internetauftritt, um potenzielle Bewerber auf sich aufmerksam zu machen. Auch die eigenen Mitarbeiter und persönliche Kontakte stehen ganz oben auf der Liste der Suchwege (47 beziehungsweise 52 Prozent). Viele Betriebe, die eine Stelle neu besetzen wollen, beschreiten weiterhin den klassischen Weg: Sie schalten eine Stellenanzeige in einer Tageszeitung oder in einer Fachzeitschrift (Westen 44, Osten 30 Prozent).

## **EU-Vergleich**

### **Arbeitszeiten in Europa**

41,2 Stunden pro Woche arbeitete ein Vollzeitbeschäftigter in Rumänien im Durchschnitt im Jahr 2012. Damit lag Rumänien an der Spitze der EU-Staaten mit der längsten tatsächlichen Wochenarbeitszeit. Auf den Plätzen zwei und drei folgen Luxemburg und Großbritannien mit durchschnittlich 41,1 und 40,8 Stunden. Das geht aus einer Studie der EU-Agentur Eurofound hervor. Die geringste tatsächliche Wochenarbeitszeit gab es 2012 mit 37,6 Stunden in Finnland. Der EU-Durchschnitt liegt bei 39,6 Stunden. Tatsächliche Arbeitszeit bedeutet, dass die bezahlten oder unbezahlten Überstunden von den Beschäftigten mit eingerechnet wurden. Die tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeiten lagen in der Regel unter den tatsächlich geleisteten.



## Mehrheit der Mütter tritt für Kinder beruflich kürzer

In Deutschland ist die Kindererziehung fest in Frauenhand. Laut einer Forsa-Umfrage der Zeitschrift Nido nehmen 84 Prozent der befragten Frauen Elternzeit. Die Quote bei den Männern liegt bei nur 38 Prozent. Während 86 Prozent der Väter voll erwerbstätig sind, arbeiten nur 18 Prozent der Mütter Vollzeit. Gleichzeitig befürwortet nur 1 Prozent der Mütter ein Arbeitsmodell, bei dem die Frau Vollzeit und der Vater dafür weniger arbeitet. Jede fünfte Frau (21 Prozent) spricht sich sogar für eine traditionelle Hausfrauenehe aus. Fast die Hälfte der befragten Frauen (45 Prozent) ist davon überzeugt, dass die Emanzipation auf dem Rücken der Kinder aus-



getragen wird. Das sind 7 Prozent mehr als noch vor vier Jahren. Dennoch fürchten sich 59 Prozent der Mütter bei einer Trennung vom Partner vor finanzieller Not. Nur jede dritte glaubt, die Familie auch alleine versorgen zu können.

### praxis+recht 01/2015

Das Magazin der DAK-Gesundheit für Unternehmen und Selbstständige

#### Herausgeber

DAK-Gesundheit – Gesetzliche Krankenversicherung, Nagelsweg 27–31, 20097 Hamburg, [www.dak.de](http://www.dak.de)

#### Verantwortlich

Jörg Bodanowitz (V.i.S.d.P.),  
Leiter Unternehmenskommunikation  
Frank Meiners, Leiter Redaktion

#### Redaktion

Sabine Langner  
Postfach 10 14 44, 20009 Hamburg  
Telefon 040- 2396 1466,  
Fax 040- 2396 3466  
E-Mail: [sabine.langner@dak.de](mailto:sabine.langner@dak.de)

#### Chef vom Dienst

Gerd Brammer  
E-Mail: [gerd.brammer@dak.de](mailto:gerd.brammer@dak.de)

#### Redaktionelle Mitarbeit

Imke Hansen, Sabine Henning, Nina Osmers,  
Elke Spanner, Kerstin Amler, Rainer Busch,  
Thomas Kuschel, Katrin Lahn, Simone Rohkohl,  
Renate Schäfer, Tomas Sellhorn, Märthe  
Walden, Silke Willms

#### Produktion und Gestaltung

Litho-Service-Lübeck  
Martina von Corvin (Grafik)

#### Litho

Litho-Service-Lübeck

#### Druck

Evers Druck, Meldorf  
Gedruckt auf 100 Prozent Recyclingpapier

#### Anzeigen

Gesamtanzeigenleiter (V.i.S.d.P.): Heiko Hager  
(G+J Media Sales), Tel. 040-37035300,  
Anzeigenleiter und Anzeigenverkauf:  
Jan-Eric Korte, Tel. 040-37035310.  
Anzeigendisposition: Anja Babendererde,  
Tel. 040-37035311. Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 1/2011. Alle Anzeigen G+J Media Sales, außer Seiten U2, 27, 37, U4.

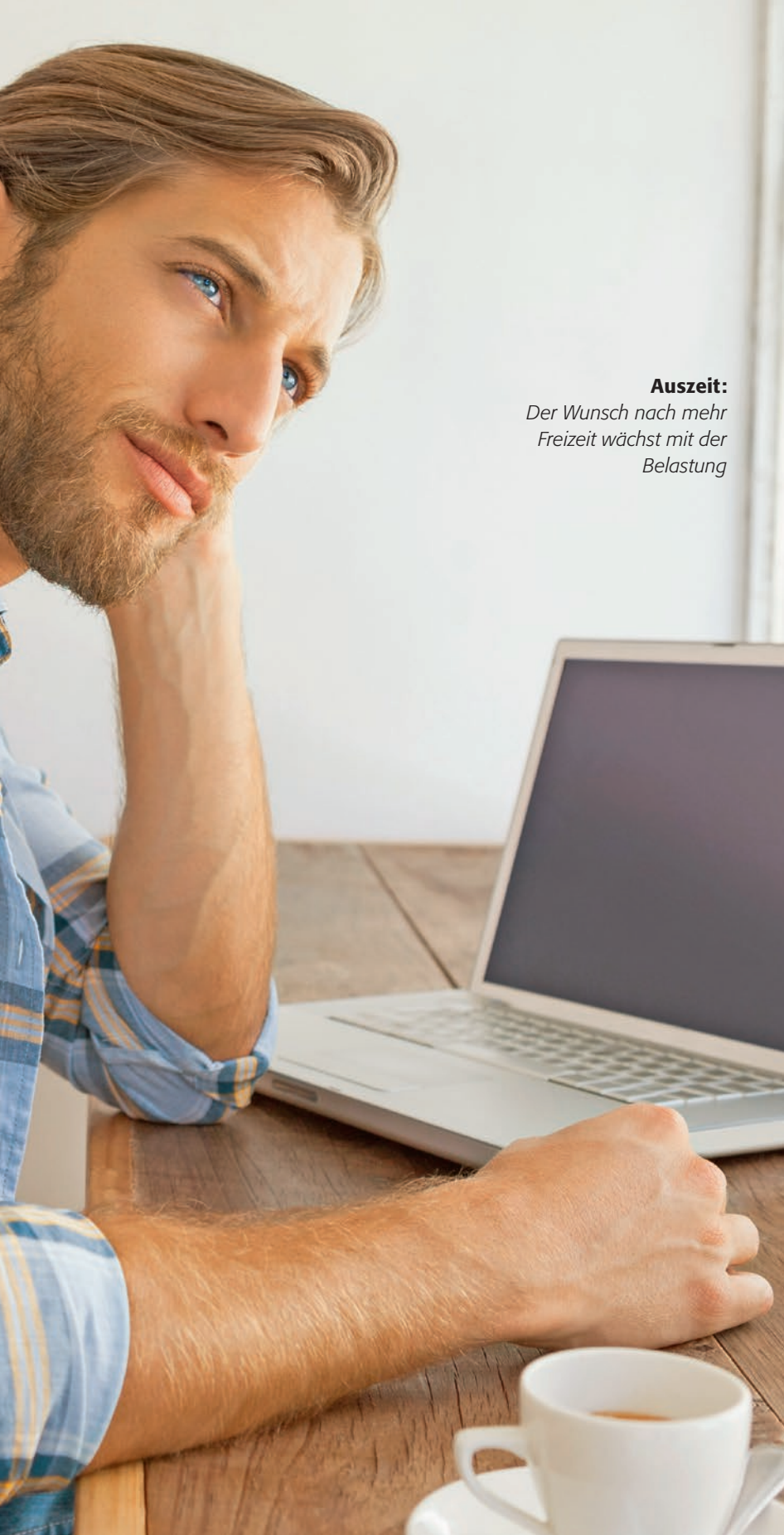
Redaktionsschluss dieser Ausgabe ist der 12.12.2014. Diese Zeitschrift informiert zu Themen aus Sozialversicherung und Gesundheitsförderung. Sie erscheint drei Mal im Jahr und wird kostenlos verschickt. Keine Verantwortung für unverlangte Einsendungen. Nachdruck, Aufnahme in Onlinedienste und Internet sowie Vervielfältigung auf Datenträgern nur mit schriftlicher Zustimmung der Redaktion.

# Ich bin dann mal weg

Einfach mal aussteigen. Raus aus dem Job und eine Weile etwas anderes tun. Das Sabbatical bietet Arbeitnehmern und Arbeitgebern vielfältige Chancen







### **Auszeit:**

*Der Wunsch nach mehr  
Freizeit wächst mit der  
Belastung*

FOTO: FOTOLIA

**E**in letzter Blick noch auf den aufgeräumten Schreibtisch. Den Rechner runterfahren. Rein in den Mantel, die Tasche geschnappt, Bürotür abschließen und – nein, der Schlüssel gleitet nicht in die Manteltasche. Er wird heute am Empfang abgegeben. Das, genau das ist der Traum vieler Deutscher. Sie wollen endlich mal den Alltagstrott hinter sich lassen. Nach dem immer viel zu kurzem Wochenende am Montag eben nicht wieder in die ausgelatschten Stiefel ihrer Jobverpflichtungen steigen und dem ewig gleichen „Und täglich grüßt das Murmeltier“-Reigen beiwohnen. Raus aus dem Job, rein ins Abenteuer. Und wenn schon nicht Abenteuer, dann zumindest doch in ein temporäres Leben ohne Arbeit – mit der Option, die erwerbsfreie Zeit für die eigenen Wünsche und Bedürfnisse zu nutzen. Das schließt nicht aus sogar zu arbeiten, aber nicht zum Gelderwerb, sondern aus Berufung.

57 Prozent der Deutschen wünschten sich 2013 eine Auszeit vom Job, wie das Meinungsforschungsinstitut Forsa herausfand. Die gewonnene Zeit würden 68 Prozent mit der Familie oder dem Partner verbringen, jeder Zweite würde sich beruflich weiterbilden wollen. Gesundheitliche Gründe für eine Pause vom Job spielten – trotz der zunehmenden Fälle von Erschöpfungskrankheiten – erstaunlicherweise so gut wie gar keine Rolle (ein Prozent). Besonders bei den 30- bis 44-Jährigen war das Bedürfnis nach einem Ausstieg auf Zeit mit 61 Prozent sehr hoch.

**Der Wunsch nach einem Sabbatical** ist weit verbreitet und steigt ständig: Noch 2011 waren es erst ...

... 38 Prozent der befragten Erwerbstätigen, die sich mit diesem Gedanken trugen. Allerdings setzen kaum mehr als vier Prozent diesen auch um, so Schätzungen von Beratungsunternehmen. Ob dies an der mangelnden Bereitschaft der Arbeitgeber liegt, ihren Angestellten diese arbeitsfreie Zeit zu gewähren? Immerhin, so das Bundesfamilienministerium, waren es 2012 kaum zehn Prozent der deutschen Unternehmen, die ihren Betriebsangehörigen ein Sabbatical boten. 2009 waren es noch 16 Prozent. Volkswagen etwa gehört dazu, Unilever, McKinsey, Hewlett-Packard, aber auch der öffentliche Dienst. Professoren an deutschen Hochschulen beispielsweise können sich alle vier Jahre für ein Semester vom Vorlesungsbetrieb abkoppeln und sich nur ihrer Forschungstätigkeit widmen.

**Grundlage für diese Form eines Arbeitszeitmodells** ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) aus dem Jahr 2001. In diesem sind die Voraussetzungen für die berufliche Auszeit geregelt, zu der unter anderem eine Betriebsgröße von mehr als 15 Mitarbeitern und eine Mindestbeschäftigungsdauer von 6 Monaten gehört. Was allerdings nicht bedeutet, dass damit der Weg grundsätzlich frei wäre für ein Sabbatical: Denn einen gesetzlichen Anspruch darauf gibt es nicht.

Zu denjenigen, die den Schritt in eine ungewohnte Freiheit gewagt haben,

gehört auch Jenny Holzer\*. Die 45-Jährige war Art Director bei einem renommierten Magazin-Verlag. Der Aufbau eines neuen Titels, zehn- bis zwölfstündige Arbeitstage, Terminstress – noch dazu mit einer verbissen und bissig agierenden Chefin – hatten sie über die letzten vier Jahre müde gemacht. Privatleben, eigene Interessen? Fehlanzeige. Alles fiel dem Job zum Opfer. Leere breitete sich aus. Das Gefühl, im Hamsterrad nur noch dem „Last Exit“ hinterherzurennen und ihn – völlig atemlos – dann doch zu verpassen und stattdessen vom Schwung des Antriebs wild purzelnd durch die Luft zu fliegen.

*„Ich bin gelassener  
geworden und weiß,  
ich kann erreichen,  
was ich will“*

Jenny Holzer

**Damit sollte Schluss sein.** Ein Sabbatical musste her. Die Hamburgerin wollte den Kopf endlich wieder frei bekommen, die Tretmühle hinter sich lassen, sie wollte sich Raum zurückerobern. Lebensraum. In einem Sabbatjahr, das wie es Theologieprofessor Jürgen Ebach einmal formulierte, den Sinn hat: „Nicht das Letzte herauszuholen – aus den Ressourcen der Erde nicht, aus dem Kapital nicht, aus der Arbeitskraft der anderen nicht und aus der eigenen auch nicht.“ Wie im uralten Wochenrhythmus, bei dem nach sechs Arbeitstagen als freier Tag der Sabbat folgt, steht schon in der Tora: auf sechs Jahre Ackerbau soll ein Jahr der Ruhepause für das Land folgen (Ursprung für den Begriff Sabbatical).

Eine Einsicht, der auch Fernsehmoderator Jörg Pilawa 2010 Rechnung trug.

Er nahm seine Kinder aus der Schule und begab sich mit seiner Familie auf eine monatelange Reise. „Nachdem ich 20 Jahre lang fast täglich nur mit Medien zu tun hatte, waren Auszeit und Abstand einfach wichtig, um den Blick wieder zurechtzurücken. Dazu kommt man sonst ja nicht“, sagte er im Interview bei Radio Köln.

**Den Blick weiten,** die Bodenhaftung wiedergewinnen, einen Gang zurückschalten – für die Zäsur auf Zeit gibt es viele Gründe. Die Räder des Lebens und der Arbeit drehen sich immer schneller. Stress, Druck, Konkurrenzdenken, aber auch Unterforderung im Job, das Fehlen neuer Herausforderungen lässt Sehnsucht aufkommen. Nach einer Zeit, die nur den eigenen Regeln folgt. Nach Strukturen, die individuell aufgestellt werden – oder eben gar nicht. Gerade die Generation Y, die jungen Talente um die dreißig, haben hier sehr konkrete Vorstellungen, was Arbeitgeber ihnen bieten sollten. Und flexible Arbeitszeiten gehören eindeutig dazu. Kein Wunder also, dass sich die Fachmesse Personal2012 genau diesem Thema verschrieb.

**Unternehmen, die Top-Kräfte gewinnen und halten wollen,** wissen längst, dass die Vereinbarkeit von Leben und Arbeit unverzichtbar ist. Nicht nur, weil Erwerbstätige heute länger in ihrem Beruf arbeiten, ehe sie in den Ruhestand gehen. So bietet etwa die Deutsche Bahn auch ihren Managern die Möglichkeit eines Sabbaticals. „Die Chance z.B. für Perspektivenwechsel oder für die persönliche Weiterentwicklung hat nicht nur für die jeweilige Führungskraft, sondern auch für deren Mitarbeiter, für die Unternehmenskultur und auch das Unternehmen positive Wirkungen“, erklärte







### Gute Planung

*ist für beide Seiten unabdingbar, den Arbeitnehmer und das Unternehmen*

Ute Plambeck, Personalvorstand der DB Netz AG, im Business-on-Interview diese Maßnahme. Dass ein Großteil der Führungskräfte (über 70 Prozent) diesen Wunsch nach einem zeitlich befristeten Ausstieg verspürt, hatte 2009 schon die Personalberatung Heidrick & Struggles gemeinsam mit dem Handelsblatt herausgefunden.

Gerade in Führungsetagen wird der Weg in den zeitlich befristeten Ausstieg allerdings selten eingeschlagen. Karriereknicks, ein Imageschaden wird befürchtet, weil man als nicht belastbar gelten könnte oder gar als nicht genügend engagiert. Diese Befürchtungen nimmt einem niemand ab. Sicher, ein wenig Courage gehört dazu, sein Leben auf den Kopf zu stellen. Für drei bis neun Monate aus dem Job-Karussell auszusteigen und vielleicht nicht mal zu wissen, wohin die Reise geht.

**Manchmal braucht es einen** persönlich schwerwiegenden Anlass, um loslassen zu können. Dann wieder

brennt die Sehnsucht nach neuen Perspektiven, dem Ausprobieren und Ausloten der eigenen Grenzen oder auch deren Überschreitung so stark im Herzen, dass nur ein Weg bleibt: Loszugehen, um bei sich selbst anzukommen. So wie es Jenny Holzer getan hat. Knapp vor dem Burnout hat sie die Notbremse gezogen und ist aus ihrem Job als Kreativchefin eines Print-Magazins ausgestiegen. Neun Monate hat sie die Welt bereist. Neue Menschen getroffen, neue Erfahrungen gesammelt. Sie hat gelernt, wie viel in einen Rucksack passt, und wie wenig Dinge ein Mensch braucht. Seit einem dreiviertel Jahr ist sie zurück in Hamburg. Als Art Director will sie nie wieder arbeiten, diesen Job hat sie inzwischen aufgegeben. Unterwegs ist ihr das klar geworden. Und dort, irgendwo zwischen den Weiten Kanadas und der Inselwelt Thailands, hat sie auch ihre Kreativität wiedergefunden. Und genau damit startet sie jetzt neu durch – als Studienberaterin einer Media-School.

*Märthe Walden*



## 60 Sekunden Wissen

### Arbeitszeitkonten

ermöglichen das Sabbatical: Dabei werden angesammelte Überstunden oder Urlaubstage in der arbeitsfreien Zeit ausgezahlt. Beim

### Gehaltssplitting

verzichtet man vorher auf einen Teil seines Gehalts und erhält dies während der Auszeit. Bei beiden Formen bleibt der Arbeitnehmer über die Firma versichert. Wer unbezahlten Urlaub nimmt, muss sich komplett selbst versichern.

### Der Ausstieg

mit Rückkehrgarantie sollte sorgfältig geplant werden. Sinnvoll ist auch, mit der Firma einen Vertrag zu schließen, der den Anspruch auf den alten Arbeitsplatz garantiert.

### Der Arbeitgeber

profitiert von der befristeten Auszeit, weil sein Mitarbeiter mit neuer Energie und Motivation zurückkehrt, über neue Kontakte verfügt oder sich weitergebildet hat. Das Gewähren eines Time-out stärkt die Firmenbindung.

### Elternzeit:

Auch Teile oder die gesamten 12 Monate können für ein Sabbatjahr genutzt werden – wenn der Arbeitgeber zustimmt.



# Chance vertan?

**Talente**  
erkennen und halten

Praktikanten sind die Fachkräfte von morgen. Firmen verschenken Potenzial, wenn sie talentierte Nachwuchskräfte nicht an das Unternehmen binden. Die Kontaktpflege lohnt sich

**N**ein, zu verstehen ist das kaum. Da werben Unternehmen schon in Schulen um vielversprechende Talente und lassen sie erste Berufsluft schnuppern. Da buhlen sie an Universitäten und auf Jobmessen um die begabtesten Studenten. Aber scheiden die Nachwuchskräfte nach ihrem Praktikum aus dem Unternehmen aus, gilt allzu oft das Motto: Aus dem Auge, aus dem Sinn.

Nur jede zehnte Firma unterhält ein eigenes Alumni-Netzwerk, betreibt eine systematische Kontaktpflege, bietet Förderprogramme oder Stipendien für Praktikanten an, hält Ex-Praktikanten über Entwicklungen im Unternehmen auf dem Laufenden. So steht es im „Clevvis Praktikantenspiegel“, einer aktuellen Studie mit mehr als 7.500 Teilnehmern. Dort ist auch nachzulesen, dass umgekehrt 79 Prozent aller Praktikanten Kontakt zu ihrer Firma pflegen, zu ehemaligen Arbeitskollegen, aus privaten Gründen.

## Jobmaschine Praktikum

Noch zu wenige Firmen bergen das Potenzial, das hier verborgen ist – obwohl Praktika in Zeiten des Fachkräftemangels immer mehr an Relevanz gewinnen, um potenzielle Mitarbeiter

kennenzulernen und sich frühzeitig den Fach- und Führungskräftenachwuchs zu sichern. Nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wechseln jährlich 150.000 junge Menschen aus einem Praktikum auf eine feste Stelle. Umgerechnet auf die Zahl der Hochschulabsolventen bedeutet dies: Knapp jeder zweite Akademiker findet über ein Praktikum seinen Job.

Studenten stellen die meisten Praktikanten. Die Pflicht zum Erwerb praktischer Kenntnisse im Rahmen einer vorübergehenden Tätigkeit, so die Definition des Begriffs „Praktikum“ durch das Bundesarbeitsgericht, ist in den Studienordnungen vieler Fächer festgeschrieben. Auch Schüler absolvieren Pflichtpraktika. Sie sind zu unterscheiden von den freiwilligen Praktika, die Unternehmen je nach Bedarf anbieten können.

### Keine billigen Arbeitskräfte

Die Trennung ist wichtig, denn aus ihr ergeben sich unterschiedliche Rechte und Pflichten. Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum absolvieren, haben keine Arbeitnehmerrechte. Sie haben weder Anspruch auf Vergütung oder Urlaub noch auf einen Kündigungsschutz. Anders bei denjenigen, die ein freiwilliges Praktikum absolvieren – sie haben de facto dieselben Rechte wie ein Arbeitnehmer.

Auf keinen Fall sollten Arbeitgeber Praktikanten als billige Arbeitskräfte missverstehen. Das kann im Zweifel teuer werden. So verurteilte ein Gericht einen Arbeitgeber zur Zahlung von 17.000 Euro Schadensersatz, weil er eine Praktikantin monatelang unbezahlt beschäftig-

te. Die Praxis sieht ohnehin anders aus: 94 Prozent aller Praktika werden nach Angaben des Clevis Praktikantenspiegels vergütet – im Durchschnitt mit 748,25 Euro pro Monat. Je stärker ein Berufsfeld vom Fachkräftemangel betroffen ist, desto höher ist das Gehalt. So beträgt der durchschnittliche Lohn für den Bereich Strategie und Consulting 919,22 Euro.

### Mindestlohn gilt auch hier

Der dürfte sich mit Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 ändern. Denn auch für Praktikanten gilt die Mindestlohngrenze von 8,50 Euro pro Stunde. Ein Vollzeit beschäftigter Praktikant käme also auf rund 1300 Euro im Monat.

Allerdings gelten hier eine Reihe von Ausnahmen. Der Mindestlohn gilt weder für Schul- und Pflichtpraktika noch für Mitarbeiter, die jünger als 18. Jahre sind, sofern sie zuvor nicht ihre Ausbildung abgeschlossen haben. Bei freiwilligen Praktika muss der Mindestlohn erst nach drei Monaten gezahlt werden. Neu eingeführt wird erstmals die Verpflichtung zum Abschluss eines schriftlichen Vertrages. In ihm werden die Ziele und Inhalte des Praktikums, Vergütung, Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche sowie die Ausstellung eines Zeugnisses geregelt.

*Rainer Busch*



Mehr  
Informationen



Wie Sie Arbeitsverhältnisse von Praktikanten sozialversicherungsrechtlich beurteilen, lesen Sie unter [www.dak.de/praktikanten](http://www.dak.de/praktikanten)



### 60 Sekunden Wissen

Rund **600 000** Praktikanten gibt es in Deutschland, die meisten sind Studenten.

### Vier bis fünf

Praktika macht ein Hochschulabsolvent durchschnittlich, bevor er eine feste Stelle findet.

Etwa **300 000** Betriebe beschäftigen Praktikanten, mehrheitlich handelt es sich um kleine Unternehmen.

**Fünf** Monate dauert ein Praktikum durchschnittlich.

Rund **150 000** Menschen steigen jährlich über ein Praktikum in den Beruf ein.

**748,24** Euro verdient ein Praktikant im Durchschnitt.

Fast jeder **zweite** Akademiker findet über ein Praktikum eine feste Stelle.





## Schwamm drüber

Unterläuft einem Mitarbeiter ein Fehler, kostet das Zeit, Geld und manchmal sogar einen Kunden. Noch schwerwiegender aber sind die Folgen für das Unternehmen, wenn Mitarbeiter Angst vor Fehlern haben müssen. Zehn Tipps für eine positive Fehlerkultur

## 1 Mit gutem Beispiel voran

Fehler sind nicht ein peinlicher Beweis für persönliche Defizite, sondern einfach menschlich. Damit diese Botschaft bei Ihren Mitarbeitern ankommt, sollten Sie als Führungskraft selbst einen konstruktiven Umgang mit Misserfolgen vorleben. Nur wenn Sie aufrecht zu einem Fauxpas stehen, werden sich auch Ihre Mitarbeiter offen dazu bekennen. Damit ermutigen Sie sie auch, Ideen zu entwickeln und Neues auszuprobieren. Innovation bedeutet immer Risiko. Wer das aus Angst vor einem negativen Feedback scheut, kann nicht kreativ arbeiten.

## 2 Lösungen suchen, nicht Schuldige

Ist etwas gründlich schiefgegangen, ist das natürlich ärgerlich. Vor allem, wenn dem Unternehmen dadurch ein Schaden entstanden ist. Der wird aber nicht dadurch geringer, dass Sie einen Schuldigen ausmachen und an den Pranger stellen. Entscheidend ist, wie ein Fehler korrigiert und für die Zukunft vermieden werden kann – und nicht, wer ihn begangen hat. Fürchten sich die Mitarbeiter jedoch vor Sanktionen, versuchen sie leicht, anderen die Schuld zuzuschieben, wenn etwas schiefgegangen ist. Unterbinden Sie das. Stellen Sie klar, dass Sie keinen Schuldigen brauchen, sondern eine Lösung des Problems.

## 3 Ansprechen statt aussitzen

Je später ein Fehler korrigiert wird, desto größer wird der Schaden. Wer einen Fehler auszusitzen versucht, vergrößert ihn dadurch oft. Auch wer ihn zu vertuschen versucht. Deshalb ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter, sich vertrauensvoll an Sie zu wenden, wenn etwas schiefgegangen ist. Vermitteln Sie ihnen, dass

es kein Zeichen von Schwäche ist, einen Fehler einzugestehen, sondern sogar mutig. Machen Sie deutlich, dass Sie Fehler nicht bestrafen – selbst wenn Sie sich wirklich ärgern und das auch zeigen.

## 4 Kompetenzen klar definieren

Jeder Mitarbeiter ist für seinen Arbeitsbereich verantwortlich und muss auch dafür geradestehen. Dafür muss er aber genau wissen, wie groß sein Entscheidungsspielraum ist und welche Kompetenzen er hat. Welche Risiken kann er selbst eingehen, wo muss er sich rückversichern? Das sollten Sie als Vorgesetzter klar definieren.

## 5 Fehler einkalkulieren

Eine Innovation ist immer ein Risiko. Bei jeder Veränderung kann etwas anders laufen als gedacht. Müssen Ihre Mitarbeiter aber Angst haben, dass ein Misserfolg ihrer Karriere schadet, werden sie keine neuen Ideen entwickeln. Wollen Sie Motivation und Kreativität hingegen fördern, kalkulieren Sie Fehler am besten von vornherein mit ein.

## 6 Keine Rechtfertigungen

Unterbinden Sie Rechtfertigungen. Und vor allem: Fordern Sie keine Erklärungen, wieso etwas schiefgegangen ist. Niemand will 1000 gute Gründe dafür hören, warum ein Fehler nicht zu vermeiden war. Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter, Verantwortung für ein Missgeschick zu übernehmen und das nächste Mal umsichtiger zu sein.

## 7 Keine Toleranz fürs Vertuschen

Stellen Sie klar, dass der Fehler an sich kein Problem ist. Ihn zu vertuschen

hingegen schon. Wie soll ein Schaden abgewendet oder gering gehalten werden, wenn niemand von ihm weiß? Außerdem besteht die Gefahr, dass das gleiche Malheur ein weiteres Mal passiert.

## 8 Gut statt perfekt

Wenn Sie von sich oder Ihren Mitarbeitern erwarten, perfekt zu sein, haben Sie bereits einen großen Fehler begangen. Perfektionismus lähmt und führt dadurch zu ineffizientem Arbeiten. Akzeptieren Sie, dass es wichtige und unwichtigere Aufgaben gibt. Seien Sie Perfektionist, wenn es wirklich darauf ankommt. Und ansonsten geben Sie sich mit einer Leistung zufrieden, die vielleicht nicht makellos ist, aber trotzdem gut.

## 9 Aus Fehlern lernen

Nutzen Sie Fehler, um daraus zu lernen. Die meisten Fehler werden nicht nur durch eine persönliche Fehlentscheidung oder Unachtsamkeit verursacht, sondern sie weisen auch auf eine Schwäche im System hin. Vielleicht sind die Kompetenzen in der Abteilung nicht klar geregelt, oder die Mitarbeiter sind überlastet und dadurch weniger konzentriert. Ein konstruktiver Umgang mit Fehlern bietet die Chance, die Abläufe im Unternehmen zu optimieren.

## 10 Kritik im Vieraugen- gespräch

Hat der Mitarbeiter durch seinen Fehler tatsächlich einen erheblichen Schaden verursacht, so dass sie mit ihm ernsthaft darüber sprechen müssen, tun Sie das unter vier Augen. Ein absolutes No-Go sind öffentliche Rüffel vor Kollegen. Damit ersticken Sie jegliche Motivation und Kreativität.

*Elke Spanner*

## Rechtsanspruch ab 2015

# Familie, Pflege und Beruf besser vereinbaren

Bei einem plötzlichen Pflegefall in der Familie können Beschäftigte künftig bis zu zehn Tage lang bezahlt dem Job fernbleiben. Der Bundestag hat im Zuge der Pflegereform eine Gesetzesänderung zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf beschlossen. Danach können Beschäftigte mit Beginn des neuen Jahres für pflegebedürftige nahe Angehörige in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege organisieren oder eine pflegerische Versorgung für diese Zeit sicherstellen. Für die bis zu 10 Arbeitstage besteht erstmals ein Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung.

### Familienpflegezeit

Zählt ein Unternehmen in der Regel 25 oder mehr Beschäftigte – ohne der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten –, haben Arbeitnehmer außerdem künftig einen Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf teilweise Freistellung zur häuslichen Pflege eines nahen Angehörigen für längstens 24 Monate. Dabei muss eine Mindestarbeitszeit von 15 Stunden wöchentlich eingehalten werden. Um den mit der Arbeitszeitverkürzung verbundenen Lohnausfall auszugleichen, kann der Beschäftigte ein zinsloses staatliches Darlehen beanspruchen.

## Termine

### Für Ihre Planung

#### Fälligkeitstermine 2015

| Monat | Beitragsnachweise<br>übermitteln bis | Fälligkeit<br>GSV-Beitrag |
|-------|--------------------------------------|---------------------------|
| 1/15  | 26.01.2015                           | 28.01.2015                |
| 2/15  | 23.02.2015                           | 25.02.2015                |
| 3/15  | 25.03.2015                           | 27.03.2015                |
| 4/15  | 24.04.2015                           | 28.04.2015                |
| 5/15  | 22.05.2015                           | 27.05.2015                |
| 6/15  | 24.06.2015                           | 26.06.2015                |
| 7/15  | 27.07.2015                           | 29.07.2015                |
| 8/15  | 25.08.2015                           | 27.08.2015                |
| 9/15  | 24.09.2015                           | 28.09.2015                |
| 10/15 | 26.10.2015                           | 28.10.2015                |
| 11/15 | 24.11.2015                           | 26.11.2015                |
| 12/15 | 22.12.2015                           | 28.12.2015                |

## Fusion DAK-Gesundheit mit Shell BKK/LIFE

Zum 1.1.2015 hat sich die DAK-Gesundheit mit der Shell BKK/LIFE zusammengeschlossen. Die neue Fusion knüpft direkt an die Fusionen und die dabei gewonnen Erfahrungen mit der BKK-Gesundheit, der Axel Springer (beide 2012) und der Saint-Gobain BKK (2013) an. „Wir setzen damit unseren erfolgreichen Weg fort und bauen Kompetenzen im betrieblichen Gesundheitsmanagement weiter aus“, kommentiert Herbert Rebscher, Vorstandsvorsitzender der DAK-Gesundheit den Zusammenschluss.



Die neue Gläubiger-Nummer der DAK-Gesundheit zum 1.1.2015 lautet: DE62DAK00001507397





## Datenaustausch zur Errechnung von Entgelersatzleistungen

### Kündigungsfristen

Für Arbeitnehmer mit langer Betriebszugehörigkeit gelten längere Kündigungsfristen als für neue Mitarbeiter in einem Unternehmen. Das Bundesarbeitsgericht in Erfurt sieht in der Staffelung der Fristen nach Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Diskriminierung zu jüngeren Arbeitnehmern. Damit scheiterte eine Frau aus Hessen auch in dritter Instanz mit ihrer Klage gegen ihren Arbeitgeber. Kürzere Kündigungsfristen als die gesetzlich vorgeschriebenen sind nur zulässig, wenn sie im Tarifvertrag vereinbart wurden.



Mit Beginn des Jahres wird eine neue Stufe des elektronischen Datenaustausches zwischen Arbeitgeber und Krankenkassen freigeschaltet. Wichtigste Neuerung: das Dialogverfahren zur Feststellung anrechenbarer Vorerkrankungen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Der hierzu neu gestaltete Datenbaustein „DBVO“ sieht vor, dass die Arbeitgeber die im relevanten Zeitraum vorliegenden Arbeitsunfähigkeitszeiten an die Krankenkassen melden. Die Krankenkassen spiegeln diese dann unter Angabe folgender Schlüsselzahlen zurück:

- 1 = anrechenbare Zeit
- 2 = nicht anrechenbare Zeit
- 3 = Zeit wird von der Krankenkasse eingehend geprüft
- 4 = für diese Zeit liegt der Krankenkasse keine Arbeitsunfähigkeitsmeldung vor
- 5 = dieser Zeitraum ist teilweise anzurechnen

Der bereits 2011 eingeführte elektronische Datenaustausch hat sich bewährt und ist ein gesetzlich vorgeschriebenes Verfahren (§ 23c Absatz 2 SGB IV). Ein Ausweichen auf das alte Papierverfahren ist nur noch in Ausnahmefällen möglich.

Weitere redaktionelle Änderungen der neuen Ausbaustufe finden Sie im Internet unter [www.gkv-datenaustausch.de](http://www.gkv-datenaustausch.de)



## DAS ÄNDERT SICH 2015

# Wissen, was kommt

Die Finanzierung der gesetzlichen Krankenkassen wird ab 2015 neu geregelt: Der allgemeine Beitragssatz wird auf 14,6 Prozent festgesetzt, der pauschale Zusatzbeitragssatz wird abgeschafft und der Arbeitgeberanteil auf 7,3 Prozent festgeschrieben

**D**er Schätzerkreis der gesetzlichen Krankenversicherung hat im Oktober die voraussichtliche Finanzentwicklung des Gesundheitsfonds bis Ende 2015 geschätzt. Im Zuge der Beitragssatzsenkung zum 1.1.2015 von 15,5 auf 14,6 Prozent prognostiziert der Schätzerkreis der gesetzlichen Krankenkassen durch steigende Ausgaben eine Finanzlücke in der gesetzlichen Krankenversicherung von insgesamt rund elf Milliarden Euro. Den erwarteten Einnahmen von 198,3 Milliarden Euro (inklusive 11,5 Milliarden Euro Bundeszuschuss) stehen dabei Gesamtausgaben von voraussichtlich 209,5 Milliarden Euro gegenüber. Um den Fehlbetrag im Gesundheitswesen auszugleichen, ist der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz auf 0,9 Prozentpunkte festgelegt worden. Beitragssenkung und festgelegter Zusatzbeitragssatz liegen somit bei 15,5 Prozent.

### Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz

Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz wird jährlich bis zum 1. November vom Bundesgesundheitsministerium (BMG) im Bundesanzeiger für das Folgejahr verkündet. Er ist eine rein statistische Größe und entspricht ungefähr dem Prozentsatz, der aus den beitragspflichtigen Einnahmen der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) eine

gegebenenfalls bestehende Finanzlücke schließen würde. Er bildet also nicht den Durchschnitt aller kassenindividuellen Zusatzbeiträge. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz gilt zum Beispiel für Geringverdiener, Azubis (bis 325 Euro), Frauen im Mutterschutz und Bezieher von Arbeitslosengeld II und Teilnehmer am Bundesfreiwilligendienst.

### Kassenindividueller Beitragssatz

Der Gesamtbeitragssatz einer Kasse setzt sich mit Beginn des neuen Jahres aus dem allgemeinen/ermäßigten und dem kassenindividuellen Beitragssatz zusammen. Der Verwaltungsrat der DAK-Gesundheit hat in seiner Sitzung am 12.12. den Beitragssatz für die DAK-Gesundheit ab 1.1.2015 auf 0,9 Prozentpunkte festgelegt. Eine laufend aktualisierte Übersicht der kassenindividuellen Beitragssätze von allen gesetzlichen Krankenkassen wird vom GKV-Spitzenverband unter [www.gkv-zusatzbeitraege.de](http://www.gkv-zusatzbeitraege.de) zum Einsehen veröffentlicht.

### Änderungen im Beitragsnachweisverfahren

Ab 01.01.2015 sind Beitragsnachweise mit den Verarbeitungsmerkmalen E (Ersatzbeitragsnachweis) und X (Differenzbeitragsnachweis) nicht mehr zulässig. Beitragskorrekturen aus Vormonaten können wie bisher in den aktuellen

Beitragsnachweis einfließen. Darüber hinaus gibt es weiterhin die Möglichkeit, einen bereits übermittelten Beitragsnachweis zu stornieren (S) und für denselben Zeitraum einen neuen Beitragsnachweis abzugeben.

Der DAK-Krankenversicherungsbeitrag von 0,9 Prozent wird vom Arbeitgeber zusammen mit den übrigen Gesamtsozialversicherungsbeiträgen an die DAK-Gesundheit abgeführt. Sie müssen im Beitragsnachweis jedoch gesondert ausgewiesen werden. Im Gegenzug sieht der neue Beitragsnachweisdatensatz keine Felder mehr für den Sozialausgleich vor.

### Ausnahmen für besondere Personengruppen

Für Arbeitnehmer, deren Beiträge ausschließlich vom Arbeitgeber getragen werden, wie zum Beispiel Teilnehmer am Bundesfreiwilligendienst, wird nicht der kassenindividuelle Beitragssatz, sondern der durch das Bundesgesundheitsministerium festgelegte durchschnittliche Beitragssatz von 0,9 Prozent für 2015 erhoben. Dieser wird im Beitragsnachweis jedoch nicht gesondert ausgewiesen.

Die aktuellen Umlage- und Beitragssätze der DAK-Gesundheit sowie die Rechengrößen ab 2015 finden Sie zum Heraus-trennen auf den folgenden Seiten 19-21.

# Beitragstabelle ab 1.1.2015

- Beitragssatz DAK-Gesundheit stabil bei 15,5 %
- Arbeitgeberanteil zur Krankenversicherung gleichbleibend bei 7,3 % festgeschrieben
- Umlagesätze wurden angepasst
- Rentenversicherungsbeitrag sinkt auf 18,7 %

## Entgeltfortzahlungsversicherung

| U1                     |                   | Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit     |
|------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------|
| <b>Erstattungssatz</b> | <b>Umlagesatz</b> |                                                         |
| 70 %                   | 2,00 %            | Allgemeiner Satz (Regelsatz)                            |
| 50 %                   | 1,30 %            | Ermäßigter Satz (wählbar)                               |
| 60 %                   | 1,70 %            | Ermäßigter Satz (wählbar)                               |
| 80 %                   | 3,90 %            | Erhöhter Satz (wählbar)                                 |
| U2                     |                   | Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft  |
| <b>Erstattungssatz</b> | <b>Umlagesatz</b> |                                                         |
| 100 %                  | 0,38 %            | Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG) |
| 120 %*                 |                   | Beschäftigungsverbot (§ 11 MuSchG)                      |

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

### Berechnung der Umlagebeträge

Die Berechnung erfolgt vom Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bleibt bei der Berechnung unberücksichtigt.



# Wichtige Kennzahlen 2015

## Rechengrößen in der Sozialversicherung

| Gültig ab 1.1.2015                                                                                                                                                                                                                         | Monatlich                                  | Jährlich                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| <b>Beitragsbemessungsgrenzen</b><br>Kranken- und Pflegeversicherung <ul style="list-style-type: none"><li>• Bundesweit</li></ul> Renten- und Arbeitslosenversicherung <ul style="list-style-type: none"><li>• West</li><li>• Ost</li></ul> | 4.125,00 €<br><br>6.050,00 €<br>5.200,00 € | 49.500,00 €<br><br>72.600,00 €<br>62.400,00 € |
| <b>JAЕ-Grenze/Versicherungspflichtgrenze</b><br>Allgemein, Kranken- und Pflegeversicherung, bundesweit                                                                                                                                     | 4.575,00 €                                 | 54.900,00 €                                   |
| <b>JAЕ-Grenze/Versicherungspflichtgrenze</b><br>Für Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 in der PKV versichert waren, Kranken- und Pflegeversicherung, bundesweit                                                                               | 4.125,00 €                                 | 49.500,00 €                                   |
| <b>Bezugsgrößen</b><br>Kranken- und Pflegeversicherung <ul style="list-style-type: none"><li>• Bundesweit</li></ul> Renten- und Arbeitslosenversicherung <ul style="list-style-type: none"><li>• West</li><li>• Ost</li></ul>              | 2.835,00 €<br><br>2.835,00 €<br>2.415,00 € | 34.020,00 €<br><br>34.020,00 €<br>28.980,00 € |
| <b>Geringverdienergrenze</b><br>Bis zu der Arbeitgeber den Sozialversicherungsbeitrag für Auszubildende allein tragen                                                                                                                      | 325,00 €                                   |                                               |
| <b>Entgeltgrenze für geringfügig Beschäftigte</b>                                                                                                                                                                                          | 450,00 €                                   |                                               |
| <b>Mindestbeitragsbemessungsgrundlage</b><br>In der Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit                                                                                       | 175,00 €                                   |                                               |

# Beitragssätze für versicherungspflichtige Mitglieder

Gültig ab 1.1.2015

|                                 |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Krankenversicherung</b>      |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Allgemein*                      | 15,5 %          | <ul style="list-style-type: none"><li>• Für Mitglieder mit mindestens sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit und für Beiträge aus Renten sowie Versorgungsbezügen und Betriebsrenten</li><li>• Für Mitglieder ohne Krankengeldanspruch. Bitte beachten Sie unsere Hinweise zum Wahltarif <b>DAKpro Krankengeld</b> auf der Rückseite</li></ul> |
| Ermäßigt*                       | 14,9 %          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Pflegeversicherung</b>       |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                 | 2,35 %<br>2,6 % | Mit Beitragszuschlag für Kinderlose                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Rentenversicherung</b>       |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                 | 18,7 %          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Arbeitslosenversicherung</b> |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                 | 3,0 %           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Insolvenzgeldumlage</b>      |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                 | 0,15 %          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

## Berechnung des Sozialversicherungsbeitrags

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

Sozialversicherungspflichtiges Entgelt  
 $\times \frac{1}{2}$  Beitragssatz =  $\frac{1}{2}$  Beitrag (gerundet)  
 $\times 2$  = Gesamtbeitrag

### \*Besonderheit in der Krankenversicherung

Ab 2015 erheben alle gesetzlichen Krankenkassen einen individuellen Beitrag. Der Arbeitgeberanteil wurde vom Gesetzgeber auf 7,3 v.H. festgeschrieben (bei Anwendung des allgemeinen Beitragssatzes/7,0 v.H. bei Anwendung des ermäßigten Beitragssatzes). Der Arbeitnehmeranteil ergibt sich aus der Differenz zum kassenindividuellen allgemeinen bzw. ermäßigten Beitragssatz.

### Besonderheit in der Pflegeversicherung

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

Arbeitgeberanteil:

Arbeitsentgelt  $\times \frac{1}{2}$  Beitragssatz (1,175 %)

Arbeitnehmeranteil:

Arbeitsentgelt  $\times \frac{1}{2}$  Beitragssatz (1,175 %)  
 ggf. zuzüglich Beitragszuschlag (0,25 %)

### Geringfügige Beschäftigung – Minijob

Versicherungsfrei zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ist ein Minijob, wenn der monatliche Verdienst die Höchstgrenze von 450,- € nicht überschreitet. In der Rentenversicherung besteht grundsätzlich Versicherungspflicht. Für die Entgegennahme der Meldungen, der Pauschal- und Pflichtbeiträge sowie Steuern des Arbeitgebers ist die Minijob-Zentrale zuständig: (Tel. 0355 2902-70799 oder [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)).

## Gleitzone – Arbeitsentgelt von 450,01 bis 850,00 €

Die vereinfachte Formel für die Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen lautet – ausgehend von einem RV-Beitragssatz von 18,7 v.H. und einem durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz in Höhe von 0,9 v.H.:

$1,2716875 \times \text{tatsächliches Arbeitsentgelt}$   
 – 230,934375

Für DV-Anwender: Faktor „F“ = 0,7585

# Beitragssätze und Beiträge für freiwillig Versicherte

| Gültig ab 1.1.2015                                                                                                                                                                                                                                             |                                                | Krankenversicherung             |                               | Pflegeversicherung <sup>2</sup> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| Personenkreis                                                                                                                                                                                                                                                  | Kassen-individueller Beitragssatz <sup>1</sup> | Monatlicher Beitrag             | Beitragssatz 2,35 %           | Beitragssatz 2,6 %              |
| <b>Beschäftigte</b> nach Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze                                                                                                                                                                                          |                                                |                                 |                               |                                 |
| <b>Mit</b> Krankengeldanspruch                                                                                                                                                                                                                                 | 15,5 %                                         | 639,38 €                        | 96,94 €                       | 107,25 €                        |
| <b>Ohne</b> Krankengeldanspruch <sup>3</sup>                                                                                                                                                                                                                   | 14,9 %                                         | 614,63 €                        | 96,94 €                       | 107,25 €                        |
| <b>Selbstständige</b>                                                                                                                                                                                                                                          |                                                |                                 |                               |                                 |
| <b>Ohne</b> Krankengeldanspruch                                                                                                                                                                                                                                | 14,9 %                                         | 614,63 €                        | 96,94 €                       | 107,25 €                        |
| <b>Mit</b> Krankengeldanspruch                                                                                                                                                                                                                                 | 15,5 %                                         | 639,38 €                        | 96,94 €                       | 107,25 €                        |
| <b>Selbstständige</b> , die beitragspflichtige Einnahmen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze nachweisen, Beitragsbemessung nach beitragspflichtigen Einnahmen von monatlich mindestens 2.126,25 € ( $\frac{3}{4}$ der monatlichen Bezugsgröße) <sup>4</sup> |                                                |                                 |                               |                                 |
| <b>Ohne</b> Krankengeldanspruch                                                                                                                                                                                                                                | 14,9 %                                         | mind. 316,82 €                  | mind. 49,97 €                 | mind. 55,28 €                   |
| <b>Mit</b> Krankengeldanspruch                                                                                                                                                                                                                                 | 15,5 %                                         | mind. 329,57 €                  | bis max. 96,94 €              | bis max. 107,25 €               |
| <b>Sonstige Mitglieder</b><br>(zum Beispiel Beamte oder Nichterwerbstätige)                                                                                                                                                                                    |                                                |                                 |                               |                                 |
| <b>Ohne</b> Krankengeldanspruch, Beitragsbemessung nach beitragspflichtigen Einnahmen von monatlich mindestens 945,00 € ( $\frac{1}{3}$ der monatlichen Bezugsgröße) und höchstens 4.125,00 €                                                                  | 14,9 %                                         | mind. 140,81 €<br>max. 614,63 € | mind. 22,21 €<br>max. 96,94 € | mind. 24,57 €<br>max. 107,25 €  |

## Wissenswertes zu den Beiträgen:

Bemessungsgrundlage sind alle Einnahmen und Geldmittel, die zum Lebensunterhalt verbraucht werden können, 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 kassenindividuelle Beitragssatz (15,5%). Bei Bezug dieser Einnahmearten kann sich deshalb ein abweichender Mindest- bzw. Höchstbeitrag zur Krankenversicherung ergeben.

**2** Für Beihilfeberechtigte gilt der halbe Beitragssatz

(1,175 %) 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 Einstiegs-geld erhalten, sowie auf Antrag bei niedrigen Einkünften (unterhalb von 2.126,25 €).  
Mindestbemessungsgrundlage 1.417,50 €, Mindest-beitrag Krankenversicherung ohne Krankengeldan-spruch 211,21 €, mit Krankengeldanspruch 219,72 €. Mindestbeitrag Pflegeversicherung 33,31 € oder 36,86 € mit Beitragszuschlag.

## Wahltarif – DAK<sup>pro</sup> Krankengeld

Mit unserem Wahltarif **DAK<sup>pro</sup> 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.



# Meldedialog wird einfacher

Das Meldeverfahren für Arbeitnehmer mit mehreren Beschäftigungen wird sich mit Beginn des neuen Jahres ändern und für Arbeitgeber weniger aufwendig sein

So sieht das Gesetz zur Weiterentwicklung der Finanzstruktur und der Qualität in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-FQWG) vor, dass Arbeitgeber von Beschäftigten mit einem Entgelt innerhalb der Gleitzzone und mehr als nur einem Job die Krankenkassen ab 1.1.2015 nicht mehr monatlich über die Höhe der gezahlten Entgelte informieren müssen. Allerdings soll das Dialogverfahren zwischen Krankenkassen und Arbeitgebern für die Übermittlung von Beitragsdaten weiterhin genutzt werden, sofern Mehrfachbeschäftigte die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung (2015: 4.125 Euro) überschreiten.

## Rückschauende Begutachtung

Während bis 31.12.2014 das Meldeverfahren für Mehrfachbeschäftigte eine monatliche Meldung gegenüber der Krankenkasse vorsah, erfolgt für Zeiträume ab 1.1.2015 grundsätzlich nur noch nach Vorliegen der vollständigen Entgeltmeldungen aller beteiligten Arbeitgeber eine Überprüfung. Grundlage dieser Prüfung sind die von den Arbeitgebern abgegebenen Entgeltmeldungen wie zum Beispiel Ab- und Jahresmeldungen. Wird die Beitrags-

bemessungsgrenze in der Krankenversicherung durch die Ausübung mehrerer Beschäftigungen überschritten, sendet die DAK-Gesundheit Ihnen künftig den Datensatz Krankenkassenmeldung (DSKK) und den Datenbaustein Meldesachverhalt GKV Monatsmeldung (DBMM). Nach unserer Aufforderung sind von Ihnen GKV-Monatsmeldungen mit der ersten, der Anforderung folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung – spätestens innerhalb von sechs Wochen – an die DAK-Gesundheit zu übermitteln. Nach Überprüfung teilen wir allen beteiligten Arbeitgebern innerhalb von zwei Monaten die maßgebenden Berechnungsparameter mit, sofern in einem Versicherungszweig die Beitragsbemessungsgrenze überschritten wurde. Diese Mitteilung an die betroffenen Arbeitgeber erfolgt ausschließlich durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung mit einer Krankenkassenmeldung. Die Meldung enthält – neben dem monatlichen Gesamtentgelt je Sozialversicherungszweig für jeden einzelnen Abrechnungszeitraum – auch Angaben zur Höhe des beitragspflichtigen Anteils einer Einmalzahlung, Angaben zum Rechtskreis und

Aussagen, ob die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze des Sozialversicherungszweiges überschritten wurde.

## Antrag auf Beitragserstattung

Die Arbeitgeber können nun den auf ihr Beschäftigungsverhältnis entfallenden beitragspflichtigen Anteil des Arbeitsentgeltes ermitteln, die Beiträge daraus errechnen und gegebenenfalls zu viel entrichtete Beitragszahlungen nachträglich in den Beitragsnachweisen korrigieren. Die Grundsätze und die Berechnungsformel für die anteilige Aufteilung des Arbeitsentgeltes aus den einzelnen Beschäftigungsverhältnissen gelten auch über den 1.1.2015 hinaus unverändert weiter.

Zur Vermeidung von besonderen Härten – besonders in Fällen, in denen in jedem Beschäftigungsverhältnis die volle Beitragsbemessungsgrenze anzusetzen wäre – besteht die Möglichkeit, bereits vor der anteilmäßigen Aufteilung der Beiträge oder der Mitteilung durch die Krankenkasse eine Erstattung der über der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze bereits entrichteten Beiträge zu erhalten.

*Katrin Lahn*



Mehr  
Informationen

Für Fragen stehen Ihnen unsere Fachexperten gerne telefonisch zur Verfügung **DAKArbeitgeberdirekt**  
040 325 325 810 (zum Ortstarif)

# Minijob mit großen Änderungen

Seit Jahreswechsel gilt der flächendeckende Mindestlohn in Deutschland – auch für Minijobber. Darüber hinaus gibt es für Arbeitgeber weitere wichtige gesetzliche Neuerungen rund um die geringfügig Beschäftigten

**N**och nie gab es in Deutschland so viele Menschen mit einem Nebenjob. Die Zahl der Arbeitnehmer, die neben ihrer Haupttätigkeit einem Zweitjob nachgehen, hat sich seit der Wiedervereinigung verdreifacht. Mehr als drei Millionen Menschen sind betroffen. Davon sind zwei Millionen so genannte „Minijobber“. Das gab das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im vergangenen Jahr bekannt. Für die zahlreichen Minijobber gelten seit 1. Januar 2015 einige Änderungen, die auch Arbeitgeber im Blick haben sollten. Denn sonst werden aus den „Minijobs“ womöglich Jobs mit regulären Abzügen in der Sozialversicherung. Für Arbeitgeber bedeutet das zum einen mehr Ausgaben. Aber auch ein höherer Planungsaufwand kann die Folge sein. praxis + recht hat für Sie die Änderungen zusammengestellt, die mit Beginn des neuen Jahres für geringfügig Beschäftigte gelten.

## Minijobs und Mindestlohn

Seit dem 1. Januar 2015 gilt – mit weni-

gen Ausnahmen – der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro die Stunde. Er gilt auch für Mini-Jobber, die bis 450 Euro pro Monat verdienen. Wenn die 450-Euro-Grenze durch einen höheren Stundenlohn überschritten wird, müssen künftig reguläre Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden. Am Ende bleibt für den Beschäftigten eventuell weniger Geld übrig. Außerdem haben Arbeitgeber durch die weiteren Abzüge höhere Ausgaben. Wurde die 450-Eu-

*Die Anhebung  
des Stundenlohns  
kann zur  
Versicherungspflicht  
führen*

ro-Grenze schon im vergangenen Jahr erreicht, ist es deshalb sinnvoll, mit den Beschäftigten zu sprechen. Eventuell kann die monatliche Stundenzahl reduziert werden. Der Mindestlohn ist nicht nur für Arbeitgeber, sondern auch für Arbeitnehmer bindend. Grundsätzlich gilt der Mindestlohn branchenunabhängig für alle Betriebe. Bis 31. Dezember 2016 kann aber noch eine Übergangsregelung genutzt werden. Hier gilt, dass ein bislang bestehender Branchen-Mindestlohn gezahlt werden darf, wenn er verbindlich für alle Arbeitnehmer gilt.

2 Mi



# o. Minijobber

**Arbeitsmarkt in Bewegung:**  
*neue Regeln für kleine Jobs*



## Wegfall der Bestandsschutzregelungen

Zum 31. Dezember 2014 sind die bisherigen Übergangsregelungen mit Bestandsschutz zum Fortbestand der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung weggefallen. Betroffen sind Beschäftigte, die am 31.12.2012 zwischen 400,01 Euro und 450,00 Euro verdient haben und über den 31.12.2014 hinaus zu gleichen Konditionen weiterbeschäftigt sind. Diese Arbeitnehmer hatten von ihrem Befreiungsrecht zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung keinen Gebrauch gemacht beziehungsweise hatten keinen Anspruch auf

Familienversicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung waren diese Personen bis zum 31.12.2014 versicherungspflichtig, ein Befreiungsrecht bestand nicht. Ab 1. Januar 2015 handelt es sich bei dieser Tätigkeit um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung.

## Rentenversicherung

Arbeitnehmer aus dem Bestandsschutz haben ab 1.1.2015 die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Der Antrag auf Befreiung ist gegenüber dem Arbeitgeber zu stellen. Dieser leitet den Antrag dann über ein Meldeverfahren an die Minijob-

zentrale weiter, die die Befreiung bestätigt. Die Befreiung wirkt grundsätzlich

- ab Beginn des Antragsmonats beziehungsweise
- bei späterem Antrag ab Beginn des Monats, in dem der Antrag dem Arbeitgeber zugegangen ist, sofern
- der Arbeitgeber den Antrag auf Befreiung innerhalb von 6 Wochen (mit der nächsten Entgeltabrechnung) der Minijob-Zentrale meldet und
- die Minijob-Zentrale dem Befreiungsantrag nicht widerspricht.

## Minijobs und Zeitgrenzen

Im Rahmen der GKV-Finanzierungsreform wurden die Zeitgrenzen für geringfügige Beschäftigungen befristet angehoben. So gelten seit 1. Januar 2015 Beschäftigungen, die auf nicht mehr als drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt sind, als kurzfristige Beschäftigung. Bisher lag die Grenze bei zwei Monaten beziehungsweise 50 Arbeitstagen. Die Anhebung der Zeitgrenzen soll vor allem Arbeitgeber entlasten, die mit Einführung des Mindestlohnes grundsätzlich höhere Löhne bezahlen müssen. Ein Beispiel ist hier die Saisonarbeit. Diese zeitliche Anhebung gilt allerdings nur bis 31. Dezember 2018. *Nina Osmers*

### + Beispiel:

#### Bestandsschutzregelung endet zum 31. Dezember 2014

Ein Beschäftigungsverhältnis besteht seit 1.1.2012 mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 440,00 Euro, Versicherungspflicht bestand zu allen Zweigen der Sozialversicherung.

#### Änderung zum 01. Januar 2013

Das Beschäftigungsverhältnis unterlag weiterhin der Versicherungspflicht zu allen Zweigen der Sozialversicherung, da der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf beitragsfreie Familienversicherung und keinen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der Kranken-/Pflege- und Arbeitslosenversicherung gestellt hatte. Die Beitragsberechnung wurde unter Berücksichtigung der Gleitzone vorgenommen.

#### Änderung ab 01. Januar 2015

Die Versicherungspflicht in der Kranken-/Pflege- und Arbeitslosenversicherung endet zum 31.12.2014. Ab 01.01.2015 besteht weiterhin Rentenversicherungspflicht im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung. Der Arbeitnehmer hat nunmehr die Möglichkeit, die Befreiung von der Rentenversicherung zu beantragen.

#### Beitragsberechnung zur Rentenversicherung

Der Beitrag zur Rentenversicherung ist unter Berücksichtigung des maßgebenden Beitragssatzes von derzeit 18,7 v.H. und des Arbeitsentgelts zu berechnen, der Beitragsanteil des Arbeitgebers (Pauschalbeitrag) beträgt 15 v.H., der Beitragsanteil des Arbeitnehmers beträgt 3,7 v.H. (Differenz zwischen Pauschalbeitragssatz und dem tatsächlichen Beitragssatz zur Rentenversicherung). Die monatliche Mindestbemessungsgrundlage für die Beitragsberechnung beträgt unverändert 175,00 Euro.

#### Meldungen des Arbeitgebers nach der DEÜV

Abmeldung an die zuständige Krankenkasse zum 31.12.2014 mit Personengruppenschlüssel: 101  
Beitragsgruppenschlüssel: 1111  
Grund der Abgabe: 31

Anmeldung an die Minijobzentrale ab 01.01.2015 mit Personengruppenschlüssel: 109  
Beitragsgruppenschlüssel: 6100  
Grund der Abgabe: 11



Mehr  
Informationen



Für die Beurteilung und Beitragsabwicklung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ist ausschließlich die Minijob-Zentrale zuständig. Weitere Informationen – auch zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht – bekommen Sie direkt auf [www.minijobzentrale.de](http://www.minijobzentrale.de)

# „Ich entscheide. Aus Verantwortung.“

Ihre Entscheidung zur Organspende betrifft nicht nur Sie. Im Ernstfall kann ein dokumentierter Wille Ihren Angehörigen eine wichtige Stütze sein. Diskutieren Sie das Thema deshalb mit Freunden und Verwandten – und treffen Sie dann Ihre Entscheidung.

Das trägt man heute:  
den Organspendeausweis  
[www.organspende-info.de](http://www.organspende-info.de)

Elisabeth Lanz  
Schauspielerinnen



Bundesministerium  
für Gesundheit



Bundeszentrale  
für  
gesundheitliche  
Aufklärung

## DAK-Antibiotika-Report 2014

# Eine Wunderwaffe wird stumpf

Bei Erkältung greift man gern zu Antibiotika. Möglichst schnell gesund werden und wieder zur Arbeit. Doch das ist oft ein Fehlgriff. Denn die meisten Erkrankungen gehen auf Viren zurück, bei denen ein Antibiotikum nicht hilft. Die Folge: Immer mehr Bakterien entwickeln Resistenzen und bedrohen zunehmend die Gesundheit von Patienten im Krankenhaus. Damit werden Infektionen wieder zur tödlichen Gefahr, weil Antibiotika im Ernstfall nicht mehr wirken. Die DAK-Gesundheit legt jetzt erstmals einen Antibiotika-Report vor, der die Hauptgründe für den häufigen Einsatz der Medikamente analysiert. Denn neben der Forschung an neuen Wirkstoffen ist Aufklärung das wichtigste Gegenmittel, um die Ausbreitung von Resistenzen zu verhindern.

Den DAK-Report und wie Sie mit Antibiotika richtig umgehen lesen Sie unter [www.dak.de/antibiotika](http://www.dak.de/antibiotika)

## Firmenlauf B2RUN 2015

Wo sind die Laufschuhe? Ab Mai geht's wieder los mit B2RUN, der Deutschen Firmenlaufmeisterschaft, bei der Azubis ebenso begeistert mit von der Partie sind wie Vorstandsvorsitzende. In zehn Großstädten werden Vorläufe ausgetragen, bei denen man sich für das Finale am 2. September in Berlin qualifizieren kann. Die Laufdistanzen betragen etwa sechs Kilometer – für viele machbar. Werden Sie „fitteste Firma“ oder punkten Sie mit dem schnellsten Chef. Die DAK-Gesundheit unterstützt B2RUN für mehr Fitness und Gesundheit und um Unternehmen im Rahmen von betrieblichem

Gesundheitsmanagement und Teambuilding zu begleiten.

Mehr Informationen zu Terminen und Anmeldeformulare unter [www.b2run.de](http://www.b2run.de)

### B2RUN®

Deutsche Firmenlaufmeisterschaft



Ab 1.1.2015

## Nur noch mit neuer Karte zum Arzt



Die alte Krankenversicherungskarte verliert zum 31.12.2014 ihre Gültigkeit, unabhängig vom aufgedruckten Gültigkeitsdatum. Ab 1. Januar 2015 gilt bundesweit nur noch die elektronische Gesundheitskarte. Weil der Austausch sich verzögerte, hatten die Kassen die Geltungsdauer der alten Karte verlängert. Mehr Informationen bekommen Sie bei uns im Internet unter [www.dak.de/egk](http://www.dak.de/egk)





## Wochenend-Stress belastet vor allem Frauen

### ***Stark trotz Stress***

### **Anti-Stress-Techniken trainieren**

Wer kennt sie nicht: Stresssituationen im Alltag. Doch sie lassen sich nicht so einfach aus unserem Leben verbannen. Viele Chancen, die sich bieten, sind mit hohen Belastungen verbunden. Wer sie nutzen will, muss dem Druck neuer Herausforderungen gewachsen sein. Manche Menschen sind von Natur aus besonders gut gewappnet, sie lassen sich vom Stress beflügeln, nutzen ihn, um Leistungsreserven zu mobilisieren. Andere sind eher dünnhäutig, Druck setzt ihnen leichter zu. Doch die gute Nachricht ist, dass jeder lernen kann mit Stress umzugehen.

Unser neues Anti-Stress-Training vermittelt DAK-Kunden in acht bis zwölf Wochen erprobte Abwehrstrategien unter [www.dak.de/relax@fit](http://www.dak.de/relax@fit)

Vier von zehn Deutschen reicht das Wochenende nicht zur Erholung. Vor allem Frauen sind betroffen: Nahezu jede zweite (47 Prozent) gab an, am Wochenende nicht genug Kraft für die neue Woche zu schöpfen – bei Männern sind es nur 37 Prozent.

Während Frauen überdurchschnittlich oft den Haushalt als Stressfaktor nannten (59 Prozent), ist es bei den Männern eher der Job, der die Erholung stört (55 Prozent). Das zeigt eine repräsentative Umfrage der DAK-Gesundheit, für die das Forsa-Institut über 1.000 Erwerbstätige, Studenten und Schüler befragt hat.



# Blauer Montag – Gelber Schein zum Wochenstart?

Krank, und das auch noch am Wochenende:  
Was Arbeitgeber und Arbeitnehmer beachten müssen

**J**etzt im Winter schnieft und hustet die ganze Republik – Hochsaison für Krankschreibungen im Job. Gefühlt häufen sich manchmal Fehltag, die nahe am Wochenende liegen. Blauer Montag ist hier das Stichwort. Doch was ist dran am Mythos, das Wochenende zu verlängern? Licht ins Dunkle bringt der aktuelle DAK-Gesundheitsreport. Demnach beginnt mehr als jede dritte Krankschreibung an einem Montag (36 Prozent), immerhin jede fünfte an einem Dienstag. Bis hin zum Freitag gehen die AU-Erstmeldungen dann runter bis auf elf Prozent. Auf den ersten Blick scheint der so genannte blaue Montag sich also zu bestätigen. „Dennoch müssen wir diese Daten differenziert betrachten, da viele Arbeitnehmer sicherlich bereits am Wochenende erkranken und erst am Montag zum Arzt gehen. Deshalb die hohe Quote“, sagt Thomas Kuschel, Experte für Arbeitsrecht bei der DAK-Gesundheit.

## Zweifel an der Krankmeldung

Fehlen Arbeitnehmer aber auffällig oft, können beim Arbeitgeber Zweifel über die Rechtmäßigkeit der Krankmeldung aufkommen. Doch welche Handlungsspielräume gibt es in diesen Fällen? „Grundsätzlich ist eine ärztliche Arbeits-

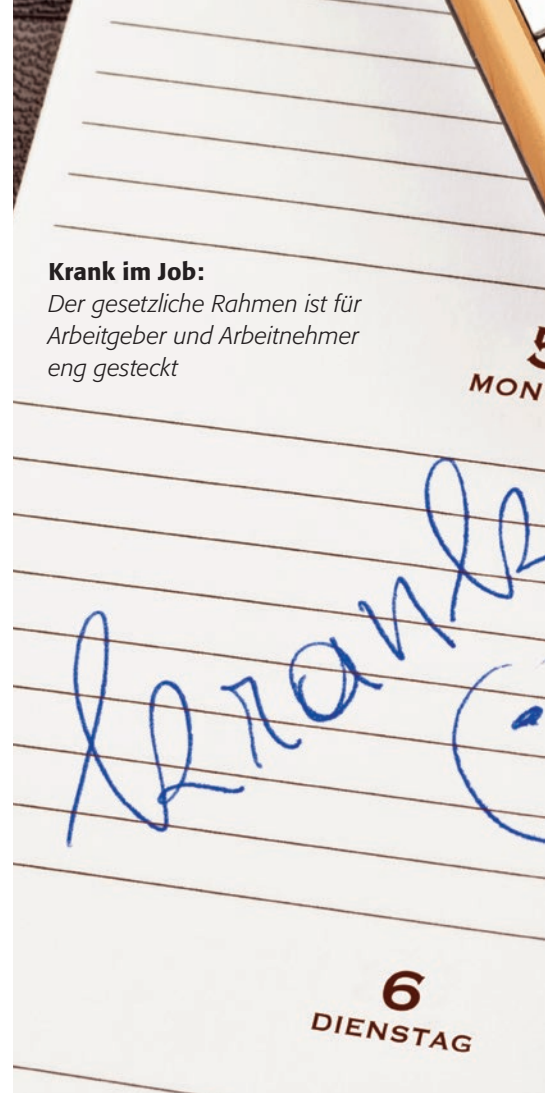
unfähigkeitsbescheinigung der gesetzlich vorgesehene Nachweis, mit dem der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit und die Dauer dokumentiert“, erläutert Kuschel. Der Rahmen für Arbeitgeber ist deshalb sehr eng gesteckt. Mögliche Quellen für einen berechtigten Zweifel an der Krankmeldung können beispielsweise die Bescheinigungen selbst sein, wenn diese rückdatiert wurden oder wenn Arbeitnehmer auffällig häufig oder immer wieder nur für eine kurze Dauer krankgeschrieben sind. „Um ernste Zweifel auszuräumen, ist es für Arbeitgeber möglich, den Medizinischen Dienst der Krankenkassen um eine Begutachtung zu bitten“, so der DAK-Experte.

## Wann der gelbe Schein nötig ist

Oft gibt es auf beiden Seiten auch Unsicherheiten, wann eine ärztliche Bescheinigung überhaupt vorgelegt werden muss. Dabei regelt das Entgeltfortzahlungsgesetz eindeutig, dass der Arbeitnehmer sich unverzüglich krank melden muss (Informationspflicht). Dies kann telefonisch oder per E-Mail bei einer personalverantwortlichen Person erfolgen. Ist es dem Kranken nicht möglich, die Meldung persönlich weiterzugeben, sollte dies eine von ihm beauftragte Person übernehmen. Eine ärztliche

### Krank im Job:

Der gesetzliche Rahmen ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eng gesteckt



Bescheinigung ist notwendig, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage andauert. Sie muss beim Arbeitgeber spätestens an dem Arbeitstag vorliegen, der auf den dritten Arbeitsunfähigkeitstag folgt (Nachweispflicht). Wird der Arbeitnehmer beispielsweise am Freitag krank, endet der dritte Tag am Sonntag. Sollte die Arbeitsunfähigkeit noch am Montag andauern, muss der Arbeitnehmer ab Montag eine Bescheinigung vom Arzt vorlegen. Ist dies nicht der Fall, können Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung zurückbehalten. „Arbeitgeber können aber auch bereits am ersten Tag der Erkrankung eine Krankmeldung fordern“, sagt Kuschel. Das geht im Einzelfall und



ist auch ohne Begründung rechtens. Für eine gesamte Abteilung oder den Betrieb gibt es diese Möglichkeit ebenfalls. Gibt es einen Betriebsrat, muss dieser dann allerdings zustimmen. Was viele nicht wissen: Wird der Arbeitnehmer früher gesund als auf der Bescheinigung festgehalten, darf er ohne erneute ärztliche Untersuchung wieder arbeiten. Und: Bei Erkrankungen während desurlaubes werden dem Arbeitnehmer mit ärztlicher AU-Bescheinigung diese Tage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. Wichtig ist auch hier die unverzügliche Krankmeldung beim Arbeitgeber zu Beginn der Erkrankung und die rechtzeitige Vorlage des gelben Scheins.

### Fürsorgepflicht nachkommen

Wenn es um die Gesundheit der Mitarbeiter geht, hat der Arbeitgeber aber auch eine Fürsorgepflicht. Ist jemand sichtbar krank, muss der Chef ihm zum Arztbesuch und zum Auskurieren raten. Dennoch schleppen sich laut DAK-Gesundheitsreport fast zwei Drittel der Arbeitnehmer zwischen 25 und 40 Jahren mit Gesundheitsproblemen ins Büro, in die Werkstatt oder an andere Arbeitsplätze. Das gut gemeinte Verhalten der Arbeitnehmer kostet Arbeitgeber allerdings bares Geld. Denn wer krank ist, ist weniger produktiv und steckt gegebenenfalls sogar Kollegen an.

Nina Osmers

## & Kurz und kompakt

### Krankgeschrieben – das ist erlaubt

Arbeitnehmer müssen sich so verhalten, dass sie möglichst bald wieder gesund werden. Dabei ist alles erlaubt, was die Genesung nicht gefährdet oder auch verzögert. Wer sich daran nicht hält, riskiert eine Abmahnung oder gar eine fristlose Kündigung. So ist das Einkufen von Lebensmitteln eigentlich immer erlaubt, es sei denn, der Arzt hat absolute Bettruhe verordnet. Gleiches gilt für Spaziergänge an der frischen Luft. Bei sportlichen Aktivitäten sollte ebenfalls der Arzt zu Rate gezogen werden. Je nach Erkrankung können diese heilungsfördernd sein, beispielweise bei vielen Rückenbeschwerden. Kino oder Restaurantbesuche sind auch von der Erkrankung abhängig. So ist es nicht erlaubt, mit einer Bronchitis in einer verruchten Kneipe zu sitzen. Reisen sind vertretbar, wenn sie den Heilungsprozess nicht gefährden. Eine geplante Reise muss aber mit dem Arbeitgeber beziehungsweise der Krankenkasse abgesprochen werden, je nachdem, wer die Zahlungen während der Erkrankung leistet. Sonst droht die Einstellung der Lohnfortzahlung beziehungsweise des Krankengeldes.



Mehr  
Informationen



Umfangreiche Informationen zur Entgeltfortzahlungsversicherung der DAK-Gesundheit mit den aktuellen Umlagesätzen für 2015 gibt es unter [www.dak.de/aag](http://www.dak.de/aag)





# Zurück in den Job

## **Willkommen:**

*Eine reibungslose Wiedereingliederung kann für ein gutes Betriebsklima sorgen*

Nach längerer Krankheit fällt die Rückkehr an den Arbeitsplatz häufig schwer – doch in kleinen Schritten kann sie gelingen. Das betriebliche Eingliederungsmanagement soll sie erleichtern

## **Betriebliches Eingliederungsmanagement – was bedeutet das?**

Zur betrieblichen Gesundheitsfürsorge gehört es, erkrankten oder beeinträchtigten Arbeitnehmern die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern. Die dafür gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen werden unter dem Begriff betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) zusammengefasst. Als Krankenkasse unterstützt die DAK-Gesundheit Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei diesem Prozess.

## **Betriebliche Wiedereingliederung – für wen?**

Ein Programm zur betrieblichen Wiedereingliederung kann chronisch Kranken helfen, ihre Arbeit schrittweise wieder aufzunehmen, nachdem sie länger arbeitsunfähig waren. Außerdem kann das Angebot eine Chance für akut erkrankte Arbeitnehmer sein, die nach längerer Krankheit in begrenztem Umfang wieder arbeiten wollen, um bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit langsam wieder an die Belastung herangeführt

zu werden ohne die notwendige therapeutische Behandlung auszusetzen.

## Der Ablauf

Wenn ein erkrankter Arbeitnehmer schrittweise an den Arbeitsplatz zurückkehren möchte, wird zunächst der behandelnde Arzt eingeschaltet. Er muss sich ein Bild von der Tätigkeit seines Patienten machen. Dazu kann er vom Betriebsarzt, dem Betrieb und über die Krankenkasse Informationen erbiten. Der Arzt stellt dann eine Bescheinigung darüber aus, welche Art von Arbeit sein Patient trotz Krankheit ausüben kann – und in welchem zeitlichen Umfang. Auf dieser Grundlage besprechen der Arbeitgeber und sein Arbeitnehmer gemeinsam, wie der Beschäftigte in der Folgezeit wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert werden kann.

## Das Ziel

Die Belastung des Erkrankten soll behutsam, aber beständig gesteigert werden – bis er seine Tätigkeit möglichst voll wieder ausüben kann. Dabei muss seine körperliche, geistige und seelische Leistungsfähigkeit stets berücksichtigt werden. Am besten gelingt eine Wiedereingliederung dann, wenn alle Parteien vertrauensvoll zusammenarbeiten: Der Arbeitgeber, sein Mitarbeiter und die Arbeitnehmervertretung sowie der Betriebsarzt, der behandelnde Arzt und die Krankenkasse.

## Der Zeitplan

Die gesetzliche Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers setzt ein, wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Der Arbeit-

geber muss dann gemeinsam mit allen Beteiligten klären, wie er dem Beschäftigten die Rückkehr in den Job ermöglichen kann. Dafür ist kein fester Zeitrahmen vorgeschrieben, empfohlen wird ein Zeitraum zwischen sechs Wochen und sechs Monaten, in dem die Arbeitsbelastung schrittweise gesteigert wird. Wurde mit einem Wiedereingliederungsprogramm begonnen, darf es nicht länger als sieben Tage aus Krankheitsgründen unterbrochen werden. Falls doch, gilt es als abgebrochen.

## Ausnahmen

Beide Seiten sind nicht gesetzlich verpflichtet der Eingliederung zuzustimmen. Die Entscheidung ist zu akzeptieren. Gerade in kleineren Betrieben ist es manchmal nicht möglich, einen Erkrankten in begrenztem Rahmen wieder zu beschäftigen. Dann muss der Arbeitgeber dies in seiner Stellungnahme bestätigen.

## Hilfe von der DAK-Gesundheit

Die DAK-Gesundheit unterstützt die schrittweise Rückkehr an den Arbeitsplatz. Speziell ausgebildete Gesundheitsberater helfen Ihnen bei der Suche nach geeigneten Behandlungsmethoden oder dabei, das Eingliederungsmanagement umzusetzen.

*Imke Hansen*



Mehr  
Informationen



Die DAK-Gesundheitsberater unterstützen Sie bei der Umsetzung eines Eingliederungsmanagements. Ihren Ansprechpartner finden Sie unter [www.dak.de/bem](http://www.dak.de/bem)

## & Kurz und kompakt

### Die betriebliche Wiedereingliederung – Vorteile auf einen Blick

#### Erhalt von Fachkräften

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist es für Arbeitgeber von Nachteil, langjährige und gut qualifizierte Arbeitnehmer zu verlieren. Das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement bietet die Chance, Arbeitnehmer trotz Krankheit wieder ins Unternehmen zu integrieren.

#### Gut für das Betriebsklima

Arbeitnehmern gibt es Sicherheit zu wissen, dass der Arbeitgeber sie im Krankheitsfall bei der Rückkehr in den Job unterstützt. Ein gutes Wiedereingliederungsmanagement kann daher das Klima und das Image eines Betriebes verbessern.

#### Chance für Arbeitnehmer

Viele erkrankte oder beeinträchtigte Arbeitnehmer empfinden es als positiv, teilweise in den Job zurückzukehren und in bestimmtem Umfang wieder arbeiten zu können. Den Umgang mit einer Krankheit kann es sogar erleichtern, wenn sich die Lebensumstände durch das Leiden nicht völlig verändern.

#### Höhere Effektivität

Durch ein betriebliches Eingliederungsmanagement wird einer Überforderung oder Unterforderung der Beschäftigten vorgebeugt. Die Arbeitnehmer werden entsprechend ihrer Möglichkeiten wieder mit einer vertrauten Aufgabe beschäftigt.

# Kraft, die von innen kommt

Sie machen uns stark, sind Richtschnur unseres Handelns und sorgen für Zufriedenheit – unsere persönlichen Werte

**D**er Schock ereilte Frauke Daniel\* in der Teamleiterkonferenz. Erst vor einem halben Jahr hatte die 36-jährige ihren Job bei einem renommierten mittelständischen IT-Unternehmen angetreten, als die für sie bisher größte berufliche und persönliche Herausforderung anstand. Und die war so extrem viel größer als alles Herantasten an ihre neue Rolle als Abteilungsleiterin Software-Entwicklung mit Leitungsfunktion, ihr Aufstieg, das Kennenlernen der firmeninternen Strukturen und der Steuerungsinstrumente. Jetzt standen Entlassungen an. Auch in ihrem Team. Zwei Mitarbeiter sollten das Unternehmen verlassen. Und sie musste entscheiden, wer.

Frauke Daniel fühlte sich zerrissen zwischen ihrem Wunsch, in dieser neuen Position korrekt und ihrer Führungsposition entsprechend zu agieren. Denn gehörten nicht auch derartige Entscheidungen eben genau zu dem von ihr gewählten Karriereschritt? Und dem Gefühl der Abneigung, ein gut funktionierendes Team auseinanderzureißen und zwei Mitarbeiter vor die Tür zu

setzen. Nicht, weil deren Qualifikation nicht ausreichend war, sondern weil die Firma ihre finanziellen Mittel bündeln und in ein Joint-Venture stecken wollte. Schlafstörungen, Missmut, Frustration waren die Folge. Die Nerven der Dortmunderin lagen blank.

Hilfe in dieser bedrückenden Situation fand Frauke Daniel bei einem Coach. In der Zusammenarbeit mit ihm wurde ihr die Diskrepanz zwischen ihren Zielen und ihren Wertvorstellungen bewusst. Hier lernte sie das erste Mal, mit welchen Werten sie durch ihr Leben ging. Was ihr eigentlich im Leben wirklich wichtig war.

## Werte leiten uns wie ein innerer Kompass

Denn unsere persönlichen Werte sind es, die maßgeblich bestimmen, ob wir zufrieden, vielleicht sogar glücklich, unseren Weg durchs Leben nehmen, Stolpersteine am Wegesrand gekonnt wegzicken, sie einfach links liegenlassen oder als unüberwindliche Hindernisse wahrnehmen. Ausgebildet werden diese

Werte bereits in jungen Jahren. Die Familie, das soziale Umfeld – all das ist daran beteiligt, Werte entstehen zu lassen und zu stabilisieren. Für andere zu sorgen, hilfsbereit zu sein, kann so ein Wert sein. Aber auch Vertrauen, die Ausübung von Macht, Liebe, Spiritualität, Familie sind Werte, die maßgeblich sein können, und die sich häufig im Laufe des Lebens durch prägende Erfahrungen und Begegnungen noch modifizieren.

## Werte geben Orientierung, stiften Sinn

Wertvorstellungen sind dabei so individuell wie die Menschen, denen sie Orientierung geben. Denn genau das tun sie: Sie geben Orientierung, stiften Sinn, verhelfen zu mehr Motivation. Bei vielen Menschen schlummern diese Werte im Unterbewusstsein. Sie handeln zwar nach ihnen, sind sich dieser Werte aber selbst nicht bewusst. Das heißt, sie wissen auch nicht um deren Wirkung auf ihr Leben. Denn seelische Gesundheit, Zufriedenheit, das Gefühl, in dieser Welt beheimatet zu sein und ein sinnerfülltes



**Gut zu wissen,** *was einem wirklich etwas bedeutet*



Leben zu führen, korrespondiert in einem hohen Maße mit der Umsetzung der eigenen Werte.

## Die eigenen Bedürfnisse ernst nehmen

Wer nach den Maximen handelt, die ihm wichtig sind, fühlt sich weniger gestresst, weniger unter Druck, ist ausgeglichener, stabiler – auch bei Widerständen und in belastenden Situationen. Seien diese nun beruflicher oder privater Art. „Wenn Sie sich bewusst werden, was Ihnen wirklich wichtig ist, fällt es Ihnen leichter, flexibel mit Anforderungen umzugehen und dabei den wesentlichen Dingen in Ihrem Leben mehr Raum zu geben“, erklärt etwa Dr. Martin Bohus, ärztlicher Direktor des Zentralinstituts für Seelische Gesundheit in Mannheim.

Die eigenen Ideale zu kennen und nach ihnen zu handeln, ist ein wichtiger Schritt, um zufriedener, ausgeglichener zu werden. Es steigert die Motivation, sich für seine Ziele einzusetzen. Sie werden auf leichtere Art erreicht, denn wir sind aus uns selbst heraus motiviert. Dies

führt auch dazu, dass wir weniger Anerkennung von außen benötigen – wir haben sie bereits. In uns selbst. Kollidieren dagegen unsere Wertvorstellungen mit unseren Handlungen, führt dies unabdingbar zu Stress und Erschöpfungszuständen: Die Psyche benötigt extrem viel Energie, um diesen – für sie widersprüchlichen – Zustand auszuhalten.

So wie im Falle von Frauke Daniel. Fairness, Teamplay, Transparenz, so fand die IT-Expertin heraus, sind für sie zentrale Werte. Da nützte auch der Karriereprung und die bessere Vergütung nichts – ihr Wohlbefinden, ihr Glück würde sie nur in einem beruflichen Kontext finden, in dem sie ihre Ideale würde leben können. Ihre Kündigung war die Konsequenz aus dieser Erkenntnis.

Oft braucht es solche Krisensituationen, um persönlich zu wachsen und dem Leben eine andere Richtung zu geben. Aber auch ohne diese lohnt es sich, einfach mal den Blick nach innen zu richten und sich zu fragen: Was liebe ich? Was ist mir wichtig? Wie will ich leben?

*Märthe Walden*

## + Zusatzwissen

### Was ist für Sie WERT-voll?

Wer das weiß, kann sich vornehmen, diesen Dingen oder Situationen bewusst mehr Zeit in seinem Alltag einzuräumen. Das lädt die Batterien wieder auf, macht zufrieden, gibt dem Leben Sinn. Mit ein wenig Zeit und den Blick nach innen gerichtet stellen Sie sich die Frage, was Sie wirklich begeistert. Vielleicht fällt Ihnen ein längst vergessenes Hobby ein. Was haben Sie als Kind besonders gern getan? Für was schlägt Ihr Herz?

Lassen Sie nicht zu, dass Stress und Hektik, der Alltag, die für Sie wesentlichen Dinge überlagern. Erobern Sie sich Raum zurück. Für sich selbst, Ihre Bedürfnisse, für das, was Ihnen wesentlich ist. Einfach ist das nicht immer. Aber auch hier gilt: Nicht die Perfektion zählt, sondern das Anfangen.





# Fit durch den Winter

Wie Vitamine, Mineralien und Co.  
jetzt Ihr Immunsystem stärken

**D**er Körper braucht jetzt besondere Unterstützung, um Keimen und Kälte zu trotzen. Trockene Heizungsluft und rund 200 Erkältungsviren setzen ihm zu. Eine ausgewogene Ernährung mit vielen Vitaminen und Mineralstoffen trägt dazu bei, fit und schwungvoll im Job zu bleiben. Was zusätzlich hilft: ausreichend trinken. Tee wärmt von innen und sorgt dafür, dass sich Erreger nicht im Hals festsetzen. Die goldene Regel mindestens „drei Portionen Gemüse und zwei Portionen Obst am Tag“ lässt sich auch im Winter leichter einhalten, als man denkt. Wir haben die besten Tipps für Sie.

## 1 Powerstart in den Tag

Wenn es draußen kalt ist, braucht der Körper mehr Energie, um die niedrigen Temperaturen auszugleichen. Am besten gelingt der Start in den Tag mit einem Vollkornmüsli, kombiniert mit Nüssen und frischem oder Trockenobst. Datteln etwa enthalten eine Extraportion Folsäure, Aprikosen besonders viel Carotin. Beides braucht das Immunsystem, um Erreger abzuwehren. Vollkornlebensmittel sorgen dafür, dass der Energiehaushalt nicht zu schnell absackt. Wärmt schon morgens von innen und enthält alle wichtigen Stoffe: Porridge aus Haferflocken mit Bananen- oder Apfelmus.

## 2 Kohl und Co.

Rosenkohl, Broccoli und Grünkohl können beim Vitamin C bestens mit Zitrusfrüchten mithalten. Der Vorteil: Sie werden regional angebaut und kommen den ganzen Winter frisch vom Feld. Reich an Mineralstoffen und Vitaminen sind auch Rote Bete und Steckrüben. Für die Mittagspause einfach die doppelte Portion zuhause vorkochen und mitnehmen. Viele Salattheken haben jetzt

Feldsalat im Angebot. Der enthält Folsäure, die der Körper für die Produktion von Immunzellen braucht.

### 3 Leicht genießen

Fleisch galt lange als Toplieferant für Eiweiße. Die benötigt der Körper unter anderem für die Erneuerung von „Killerzellen“, die Viren und Bakterien unschädlich machen. Inzwischen weiß man jedoch, dass ein Eintopf aus Bohnen, Erbsen oder Linsen oder ein Teller Kartoffeln mit Kräuterquark in puncto Protein mit einem Schnitzel gleichziehen kann. Sour-Cream ist aufgrund des hohen Gehalts an tierischen Fetten eher zweite Wahl. Der positive Nebeneffekt leichter Kost: Das Mittagstief kann uns nicht mehr so viel anhaben.

### 4 Raus ins Licht

Wenn wir jetzt ins Büro gehen, ist es häufig noch dunkel. Und auf dem Rückweg leuchten schon wieder die Straßenlaternen. Der Körper benötigt jedoch Sonnenlicht, um über die Haut Vitamin D zu bilden. Das Multitalent stärkt Knochen und Psyche. Auch unser Immunsystem ist darauf angewiesen: Ohne Vitamin D bleiben die T-Zellen – die Killerzellen des Immunsystems – inaktiv. Daher am besten in der Mittagspause raus an die frische Luft! Den Vitamin-D-Haushalt kann man zusätzlich über die Ernährung ausgleichen. Besonders viel davon steckt in Seefisch wie Hering, Lachs und Sardinen.

### 5 Für zwischendurch

Nüsse sind Powerspender: Sie geben uns wegen ihres hohen Gehalts an ungesättigten Fettsäuren Energie, stärken das Nervensystem und das Herz. Sie strotzen vor Vitamin E, das den Körper

schützt. Die Nüsse am besten unverarbeitet verzehren: Durch Hacken, Raspeln und Rösten gehen Nährstoffe verloren. Eine Handvoll Nüsse ersetzt eine Portion Obst oder Gemüse. Der hohe Fettanteil kann vom Körper gut verarbeitet werden und schlägt Studien zufolge nicht auf der Waage zu Buche. Ein idealer Pausensnack!

### 6 Nicht ohne Zink

Zink galt lange als Wunderwaffe gegen Husten, Schnupfen und Heiserkeit. Um eine Erkältung um einen Tag zu verkürzen, müssten wir allerdings das Fünf- bis Zehnfache unseres tatsächlichen Bedarfs einnehmen. Doch das ist wegen der Nebenwirkungen nicht empfehlenswert. „Über lange Zeit eingenommen können Nahrungsergänzungsmittel dem Körper sogar schaden“, sagt DAK-Ernährungsexpertin Silke Willms. Sehr gute natürliche Zinklieferanten sind Sonnenblumen- und Cashewkerne, Weizenkleie, Haferflocken und Linsen.

### 7 Ausreichend trinken

Bei Kälte und in Heizungsluft trocknen die Schleimhäute schnell aus. Erreger haben leichteres Spiel. Daher ist es besonders im Winter wichtig, ausreichend zu trinken. Optimal: zwei Liter am Tag, am besten Wasser, Fruchtsaftschorlen oder Tees. Eine Wunderwaffe gegen Keime ist Ingwertee. Er enthält desinfizierende ätherische Öle. Dafür ein Stück frischen Ingwer schälen, schneiden und in einer Thermoskanne mit heißem Wasser aufgießen und über den Tag verteilt trinken. Säfte von dunklen Beeren wie Holunder stecken voller Vitamin C und sekundären Pflanzenstoffen, die die Zellen stärken.

*Sabine Henning*



**Bis zu 33% sparen!**

## Seit 10 Jahren: private Extras für Sie!

Die DAK-Gesundheit bietet Ihnen umfangreiche Gesundheitsleistungen. Aber z. B. beim Zahnarzt, Optiker oder im Krankenhaus hat der Gesetzgeber die Leistungen eingeschränkt.

### Exklusiv günstige Zusatzversicherungen

Als Kunde der DAK-Gesundheit profitieren Sie seit 10 Jahren vom exklusiv günstigen und leistungsstarken **DAK ZusatzSchutz**.

### Mehrfach ausgezeichnet

Unabhängige Testinstitute bestätigen regelmäßig die hervorragende Qualität und Leistungsstärke der Zusatzversicherungen.



### Jetzt Leistungen sichern

Rufen Sie noch heute an und sichern Sie sich Ihre exklusiven Beitragsvorteile!

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

Kooperationspartner **DAK ZusatzSchutz**

**HanseMerkur**  
Versicherungsgruppe



Fragen beantwortet Ihnen gerne die

**HanseMerkur-Hotline**  
**040 4119-2999**

Montag bis Freitag von 8.00 bis 20.00 Uhr.



# Aktiv am Arbeitsplatz

Stundenlanges Sitzen in Job und Freizeit schadet der Gesundheit. Bringen Sie Bewegung in Ihren Büroalltag

**D**en größten Teil des Tages sitzen wir. Wir sitzen auf dem Weg zur Arbeit in Auto, Bus oder U-Bahn, danach am Schreibtisch, im Meeting und in der Kantine. Und selbst den Feierabend verbringen wir oft noch bewegungslos vor dem Bildschirm von Fernsehen oder Computer. Ein Lebensstil, der der Gesundheit schadet: Denn je mehr wir sitzen, desto mehr steigern wir unser Risiko für Herz-Kreislauf-Leiden, Rückenprobleme oder Stoffwechselstörungen wie Diabetes. Wer sich hingegen bewusst mehr bewegt, beugt Krankheiten vor. Es lohnt sich, klein anzufangen und Gewohnheiten umzustellen. Auch der klassische Alltag im Büro lässt sich bewusst aktiver gestalten.

## Krankheitsrisiko steigt

Professor Gerhard Huber warnt vor den Problemen, die ein inaktiver Lebensstil mit sich bringt. Er ist Mitglied im Vorstand des Deutschen Verbandes für Gesundheitssport und Sporttherapie. „In Beruf und Freizeit sitzen wir heute wohl mehr als jemals zuvor. Das Biosystem Mensch ist dafür aber nicht geschaffen“, sagt Huber. Auch Studien zeigen: Menschen, die besonders viel sitzen, sterben früher, leiden öfter an Herz- und Gefäßkrankheiten und bekommen mit größerer Wahrscheinlichkeit Krebs. Insbesondere bei Frauen erhöht sich das Risiko

**Mit dem Fahrrad zur Arbeit:** *Bewegung als Ausgleich zum Schreibtischjob*



für Osteoporose, und auch Diabetes Typ 2 wird durch den Mangel an Bewegung begünstigt.

Dabei ist noch nicht gänzlich geklärt, warum das Sitzen der Gesundheit so schadet, sagt Huber. Fest steht: Beim Sitzen ist der Organismus besonders inaktiv. Körperfunktionen und Zellstoffwechsel laufen auf Sparflamme, unbenutzte Muskeln bilden sich zurück, die Gefäße werden schlechter durchblutet. Zudem verbrennen wir kaum Energie und nehmen schneller an Gewicht zu.

### Bewegung beugt vor

Bewegung hingegen kurbelt den Stoffwechsel an und führt dazu, dass entzündungshemmende Botenstoffe ausgeschüttet werden. „Wer aktiv ist, ist deshalb gesünder“, sagt Huber. Schon 20 Minuten Bewegung pro Tag genügen, um das Risiko für viele chronische Krankheiten zu senken. „Es geht nicht darum, für einen Marathon zu trainieren. Man sollte Bewegung im Alltag integrieren“, sagt Huber.

Das beginnt mit dem Weg zur Arbeitsstelle. Wer zumindest einen Teil der Strecke zu Fuß oder mit dem Fahrrad zurücklegt, tut seiner Gesundheit schon etwas Gutes. Versuchen Sie, auch während des Arbeitstages so wenig wie möglich zu sitzen. Zum Beispiel, indem Sie den Schreibtisch gegen ein Stehpult eintauschen, Besprechungen stehend abhalten, oder in der Mittagspause einen Gang um den Block machen. „Wenn sich eine sitzende Tätigkeit gar nicht vermeiden lässt, sollte sie möglichst oft

### *Der Mensch ist nicht zum Sitzen geschaffen*

unterbrochen werden“, sagt Huber. „Schreiben Sie Kollegen, die im selben Haus arbeiten, keine E-Mails: Besuchen Sie sie in ihrem Büro, wenn es etwas zu besprechen gibt.“ Eine andere Möglichkeit besteht darin, Telefonate grundsätzlich im Stehen zu führen.

Huber sieht hier auch die Arbeitgeber in der Pflicht. Diese sollten die Umgebung für einen aktiven Büroalltag schaffen – und Bewegung am Arbeitsplatz nicht nur akzeptieren, sondern am besten fördern. „Viele Chefs glauben, dass ihre Angestellten produktiv sind, wenn sie pausenlos hinter dem Schreibtisch sitzen. Am produktivsten sind Arbeitnehmer aber, wenn sie gesund sind“, sagt Huber.

### Sport als Ausgleich

In manchen Jobs lässt sich stundenlanges Sitzen trotz allem nicht vermeiden. Dann ist es besonders wichtig, nach dem Feierabend einen Ausgleich zu schaffen. Reduzieren Sie die Zeit, die Sie privat am Computer oder vor dem Fernseher verbringen. Treffen Sie sich stattdessen mit Freunden zum Sport – oder einfach nur zu einem Spaziergang. Das ist nicht bloß gesünder, sondern hilft dabei, zu entspannen und Stress abzubauen.

*Imke Hansen*



Mehr  
Informationen



Wie Sie mehr Bewegung in Ihren Arbeitsalltag integrieren lesen Sie unter [www.dak.de/arbeitsundbewegung](http://www.dak.de/arbeitsundbewegung)



### 60 Sekunden Wissen

#### Aktiver Alltag

**1.** Lassen Sie Ihr Auto morgens stehen und fahren Sie mit dem Fahrrad zur Arbeit oder laufen Sie. Die Strecke ins Büro ist dafür zu lang? Dann parken Sie einige Blocks weit entfernt oder steigen Sie eine Busstation früher aus – um den Rest der Strecke zu Fuß zurückzulegen.



**2.** Verbringen Sie nicht die ganze Mittagspause am Esstisch in der Kantine. Gehen Sie stattdessen vor die Tür und machen Sie einen kurzen Gang um den Block. Wer ohnehin

To go ☞



schon den ganzen Tag sitzt, darf sein Essen übrigens ruhig auch im Stehen einnehmen.

**3.** Kleben Sie nicht am Schreibtischstuhl. Stehen Sie bei einer sitzenden Tätigkeit öfters auf, um Ihre Muskeln zu lockern. Machen Sie kleine Gänge durchs Büro oder telefonieren Sie einfach im Stehen.



**4.** Finden Sie heraus, welche Art von Bewegung Ihnen Freude macht, um nach dem Feierabend aktiv zu sein. Probieren Sie dazu öfter mal et-



was Neues aus. Belegen Sie zum Beispiel einen Tanzkurs und laden Sie Freunde und Kollegen ein, mitzukommen.

**DAKArbeitgeber*direkt***  
**040 325 325 810\***

\*24 Stunden an 365 Tagen, zum Ortstarif



Die DAK-Gesundheit liefert klimafreundlich und umweltbewusst

# Vorausschauen. Für Ihr Leben.

**Besser mit Stress umgehen, z. B. mit unserem Online-Coaching Relax@Fit.**

Damit Sie besser mit Stress umgehen können, gibt es bei der DAK-Gesundheit ein von Wissenschaftlern entwickeltes Online-Coaching. **Relax@Fit** unterstützt Sie, gesünder durchs Leben zu gehen: **mit wertvollen Maßnahmen zur Steigerung Ihrer Lebensqualität.** Eines von zahlreichen Beispielen dafür, dass wir jederzeit vorausschauend für Sie da sind.



**Willkommen beim Testsieger: [www.dak.de](http://www.dak.de)**

# DAK Gesundheit