

svinside

Sozialversicherung im Unternehmen

Kinderkrankengeld: Wenn die Eltern zuhause bleiben müssen



Künstlersozialabgabe: Ab sofort umfassendere Prüfungen | **Benimm-Regeln fürs Büro:** Der korrekte Umgang in der Arbeitswelt | **Mehrfachbeschäftigte:** Beiträge richtig aufteilen und berechnen

Mit
BGE
svinside
Betriebliche Gesundheitsförderung **spezial**



Liebe Leserin, lieber Leser,

Anfang 2015 wurde die Berechnung des Krankengeldes bei Erkrankung eines Kindes neu geregelt. Mehr hierzu auf den Seiten 4 und 5.

Die Künstlersozialabgabe – für viele Arbeitgeber ein Buch mit sieben Siegeln. Damit es bei einer Prüfung nicht teuer wird, finden Sie die wichtigsten Regelungen hierzu auf den Seiten 6 und 7 dieser Ausgabe.

Warum gutes Benehmen keine Glückssache ist und worauf man beim korrekten Umgang mit Chef und Kollegen achten sollte, erfahren Sie auf den Seiten 10 und 11.

Ebenfalls keine Glückssache ist die richtige Beitragsberechnung bei Mehrfachbeschäftigten. Auf den Seiten 12 und 13 informieren wir darüber, was hierbei zu beachten ist.

Abgerundet wird unsere Frühjahrs-Ausgabe auf den Seiten 14 und 15 mit den wichtigsten Arbeitsrechts-Urteilen aus dem vergangenen Jahr.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

Ihre BKK

Impressum

Herausgeber und Verlag:

inside partner
Verlag und Agentur GmbH
Am Bahndamm 9
48739 Legden

Telefon (0 25 66) 933 99 - 0
Telefax (0 25 66) 933 99 - 99

info@inside-partner.de
www.inside-partner.de

© inside partner

Bildnachweise:

Titelseite, Seite 4: © Monkey Business - Fotolia.com
Seite 6-7: © fuxart - Fotolia.com
Seite 8: © AllebaziB - Fotolia.com
Seite I-IV: © Alliance - Fotolia.com
Seite 9: © Yuri Arcurs - Fotolia.com
© klickerminth - Fotolia.com
Seite 10-11: © olly - Fotolia.com
Seite 12-13: © Marius Graf - Fotolia.com
Rückseite: © christophe papke - www.fotolia.com

Inhalt	Seite
Auf den ersten Blick: Neuigkeiten zur Sozialversicherung	3
Kinderkrankengeld: Wenn die Eltern zuhause bleiben müssen	4 bis 5
Künstlersozialabgabe: Ab sofort umfassendere Prüfungen	6 bis 7
Aktuelles aus der Rechtsprechung	8
Zahlen, Daten, Fakten	9
Benimm-Regeln fürs Büro: Der korrekte Umgang in der Arbeitswelt	10 bis 11
Mehrfachbeschäftigte: Beiträge richtig aufteilen und berechnen	12 bis 13
Arbeitsrecht: Die wichtigsten Urteile aus 2014	14 bis 15
Mit vier zusätzlichen Seiten in der Heftmitte:	I bis IV

BGE
svinside **spezial**
 Betriebliche Gesundheitsförderung

Auf den ersten Blick

Betriebsveranstaltungen: Aus Freigrenze wurde Freibetrag

Zuwendungen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer bei herkömmlichen Betriebsveranstaltungen gehören als Leistungen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers nicht zum Arbeitslohn.

Ursprünglich sollte die lohnsteuerliche Freigrenze für Betriebsveranstaltungen ab 2015 von 110 Euro auf 150 Euro angehoben werden (siehe SVinside 1/2015). Dieses Vorhaben wurde in letzter Minute aufgegeben; zu einer Änderung kam es dennoch. So wurde die bis Ende 2014 geltende Steuerfreigrenze von 110 Euro in einen Steuerfreibetrag von 110 Euro umgewandelt. Dies bedeutet: Bei Aufwendungen des Arbeitgebers von mehr als 110 Euro pro Person wird nicht mehr der Gesamtbetrag lohnsteuerpflichtig, sondern nur der über 110 Euro liegende Teilbetrag. Dieser kann dann mit 25 Prozent pauschal versteuert werden.

Aufbewahrungsfristen: Was darf in den Reißwolf?

In der ersten Jahreshälfte räumen viele Steuerzahler auf und schaffen Platz für neue Quittungen und Belege. Dabei sollte nicht alles, was sich über die Jahre angesammelt hat, blindlings weggeworfen werden. Hierüber informiert der Bund der Steuerzahler Deutschland e. V. in einer Pressemitteilung. Ein Unternehmer muss Geschäftsbücher, Inventare, Bilanzen und sonstige zu führende Bücher zehn Jahre lang aufbewahren. Auch für digitale Aufzeichnungen gilt die zehnjährige Speicherfrist. Bücher, Aufzeichnungen etc. mit der letzten Eintragung aus dem Jahr 2004 oder früheren Datums können daher entsorgt werden. Empfangene oder abgesandte Handels- und Geschäftsbriefe müssen hingegen grundsätzlich nur sechs Jahre lang aufbewahrt werden. Schriftwechsel, der bis zum 31. Dezember 2008 oder früher eingegangen ist, kann also ebenfalls aussortiert werden. Privatpersonen müssen Rechnungen und sonstige Belege im Regelfall nicht archivieren.

Wurden sie dem Finanzamt vorgelegt und ist der Steuerbescheid in Ordnung, können die Belege entsorgt werden.

Gibt der Steuerzahler seine Steuererklärung elektronisch ab, so müssen die Belege bis zur Bestandskraft des Steuerbescheides aufbewahrt werden. In der Regel können die Unterlagen daher einen Monat nach Bekanntgabe des Steuerbescheides vernichtet werden. Eine Sonderregelung gibt es für Steuerzahler, die gut verdient haben. Wer im Jahr 2014 positive Einkünfte aus Kapitalvermögen, Vermietung und Verpachtung, nichtselbstständiger Arbeit oder sonstige Einkünfte von mehr als 500.000 Euro erzielt hat, muss die entsprechenden Unterlagen sechs Jahre lang aufbewahren. Eine weitere Sonderregel gibt es für Häuslebauer und Renovierer. Danach müssen Rechnungen, die für Arbeiten oder Dienstleistungen an einem Haus, einer Wohnung oder einem Grundstück ausgestellt werden, zwei Jahre lang vom Mieter oder Hausbesitzer aufbewahrt werden.

Kinderkrankengeld

Wenn die Eltern zuhause bleiben müssen



Claudia M. ist gesetzlich krankenversichert und wird aufgrund der Erkrankung ihrer 10-jährigen Tochter für 3 Tage unbezahlt von der Arbeit freigestellt. Sie hat in den vergangenen 12 Monaten keine Einmalzahlung erhalten.

Entgangenes Nettoarbeitsentgelt während der 3-tägigen Freistellung: 100 €

Brutto-Kinderkrankengeld (90 % von 100 €) 90 €

Von den 90 € werden noch Versichertenanteile zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung abgezogen. Der Arbeitgeberanteil wird von der Krankenkasse übernommen.

BEISPIEL

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf Anfang 2015 wurde die Berechnung des Krankengeldes bei Erkrankung eines Kindes neu geregelt. Nachfolgend die wichtigsten Informationen zum Thema.

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) besteht ein Anspruch auf bezahlte Freistellung – also unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts –, wenn jemand „durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden“ (§ 616 BGB) für unerhebliche Zeit an der Arbeit verhindert ist. Zu den „in seiner Person liegenden“ Gründen ohne eigenes Verschulden zählt grundsätzlich auch die Pflege eines kranken Kindes, wenn keine andere Betreuungsmöglichkeit besteht.

Dieser Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Pflege eines kranken Kindes ist jedoch häufig durch eine tarifvertragliche oder arbeitsvertragliche Regelung ausgeschlossen. In diesem Fall besteht ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung nach § 45 SGB V sowie auf Kinderkrankengeld. Hierfür müssen allerdings verschiedene Voraussetzungen erfüllt werden:

- Es besteht gegen dem Arbeitgeber kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung (bezahlte Freistellung).
- Der betroffene Elternteil ist – mit Krankengeldanspruch – gesetzlich krankenversichert bzw. das erkrankte Kind ist selbst- oder familienversichert.
- Die Pflegebedürftigkeit des Kindes wird durch ein ärztliches Attest bestätigt.
- Im Haushalt kann niemand anderes die Betreuung und Pflege des erkrankten Kindes übernehmen.

Privatversicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld; wenn ein Elternteil privat und der andere pflichtversichert ist, gilt die Versicherung, bei welcher das Kind mitversichert ist.

Bezugsdauer

Die Anzahl der möglichen Freistellungstage bezieht sich jeweils auf ein Kalenderjahr und gilt nur für Kinder unter zwölf Jahren – es sei denn, dass erkrankte Kind ist behindert und hilfebedürftig.

- Wenn Mutter und Vater berufstätig sind, haben beide Elternteile Anspruch darauf, jeweils zehn Arbeitstage für die Pflege ihres kranken Kindes freigestellt zu werden.
- Berufstätige alleinerziehende Mütter oder Väter haben Anspruch darauf, insgesamt 20 Arbeitstage für die Pflege ihres kranken Kindes von der Arbeit freigestellt zu werden.
- Bei mehreren Kindern unter zwölf Jahren erhöhen sich die möglichen Freistellungstage pro Elternteil auf maximal 25 Arbeitstage im Kalenderjahr.
- Für Alleinerziehende erhöht sich bei mehreren Kindern unter zwölf Jahren der Anspruch auf Freistellung auf maximal 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr.

Die beschriebene Höchstanspruchszeit gilt jedoch nicht bei schwerstkranken Kindern mit begrenzter Lebenserwartung. Hier erfolgt die Berechnung und Höhe des Krankengeldes unverändert analog der Berechnung von Krankengeld bei eigener Arbeitsunfähigkeit.

Berechnung

Die Berechnung der Höhe des Kinderkrankengeldes wurde zum 1. Januar 2015 geändert. Zuvor wurde es wie das Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit nach dem regelmäßig erzielten Arbeitsentgelt vor der Freistellung wegen der Kinderbetreuung berechnet. Nunmehr wird das während der Freistellung ausgefallene Arbeitsentgelt herangezogen. Die Berechnung soll dadurch transparenter, gerechter und unbürokratischer werden.

Ausgangswert für die Berechnung des Kinderkrankengeldes ist das während der Freistellung ausgefallene Nettoarbeitsentgelt. Das (Brutto-) Kinderkrankengeld beträgt 90 % dieses ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts.

Hat der Beschäftigte in den letzten 12 Monaten vor der Freistellung beitragspflichtige Einmalzahlungen im Sinne von § 23a SGB IV erhalten, so beträgt das Kinderkrankengeld 100 % des während der Freistellung ausgefallenen Nettoarbeitsentgeltes – und zwar unabhängig davon, wie hoch die Einmalzahlungen waren. Das kalendertägliche Krankengeld darf 70 % der kalendertäglichen Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung nicht übersteigen (2015 = 96,25 Euro).

Von dem Kinderkrankengeld werden Beiträge zur Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gezahlt.

Datenaustausch

Aufgrund der beschriebenen Änderungen konnte das zum 1. Januar 2015 neu geplante Datenaustauschverfahren zwischen Arbeitgeber und Krankenkassen nicht eingesetzt werden. Daher wird seit Jahresbeginn auf eine für alle Krankenkassen einheitliche Entgeltbescheinigung in Papierform zurückgegriffen. Diese beschränkt sich im Wesentlichen auf folgende Angaben:

- Angaben zum Mitglied und zum erkrankten Kind
- Ausgefallenes Arbeitsentgelt (brutto/netto)
- Freistellungszeitraum von der Arbeit
- Zahl der ausgefallenen Arbeitstage zur Berücksichtigung der Höchstanspruchszeit
- Beitragspflichtige Einmalzahlungen in den letzten 12 Kalendermonaten vor der Freistellung (ja/nein)

Voraussichtlich ab 2016 soll dann wieder ein elektronisches Verfahren zum Datenaustausch zur Verfügung stehen.

Künstlersozialabgabe

Ab sofort umfassendere Prüfungen

Wie bereits in der letzten Ausgabe berichtet, hat der Gesetzgeber Mitte 2014 das so genannte Gesetz zur Stabilisierung des Künstlersozialabgabegesetzes (KSIAStabG) beschlossen. In diesem Zusammenhang wird die Deutsche Rentenversicherung die Prüfung der Künstlersozialabgabe bei den Arbeitgebern ab sofort erheblich ausweiten – von bisher rund 70.000 Prüfungen auf künftig rund 400.000 pro Jahr.



Das neue Gesetz gibt in diesem Zusammenhang vor, dass die Rentenversicherung die Künstlersozialabgabe im Rahmen der mindestens alle vier Jahre stattfindenden Arbeitgeberprüfungen mit prüft, beziehungsweise die Arbeitgeber informiert und berät. Hierbei gelten folgende Kriterien:

- Arbeitgeber, die als abgabepflichtige Verwerter bei der Künstlersozialkasse erfasst sind, werden regelmäßig im Rahmen der turnusmäßig stattfindenden Arbeitgeberprüfungen auch im Hinblick auf die Künstlersozialabgabe geprüft.
- Dasselbe gilt für Arbeitgeber mit mindestens 20 Beschäftigten. Bei diesen Arbeitgebern ist die Abgabepflicht wahrscheinlicher als bei kleinen Arbeitgebern. Das zeigen die Erfahrungen aus den bisherigen Prüfungen.
- Bei Arbeitgebern mit weniger als 20 Beschäftigten wird ein

jährliches Prüfkontingent gebildet. Die Künstlersozialabgabe wird bei mindestens 40 % dieser Arbeitgeber mit geprüft.

- Die übrigen Arbeitgeber werden durch die Rentenversicherung beraten – und müssen in diesen Fällen bestätigen, dass sie die Information erhalten haben und abgabepflichtige Sachverhalte melden werden. Gibt der Arbeitgeber diese Bestätigung nicht ab, muss der Rentenversicherungsträger eine Künstlersozialabgabeprüfung vornehmen.
- Die jeweilige Prüfung der Arbeitgeber umfasst immer alle Haupt- und Unterbetriebe.

Eigenes Prüfrecht für die Künstlersozialkasse

Ebenfalls neu: Die Künstlersozialkasse (KSK) hat seit Anfang des Jahres wieder ein eigenes Prüfrecht

bei Arbeitgebern, um branchenspezifische Schwerpunktprüfungen und anlassbezogene Prüfungen selbst durchzuführen. Seit 2007 war das Prüfrecht der KSK ausschließlich auf Prüfungen bei Unternehmen ohne Beschäftigte sowie bei Ausgleichsvereinigungen beschränkt. Um Überschneidungen bei den Betriebsprüfungen zu vermeiden, sollen sich die Künstlersozialkasse und die Träger der Deutschen Rentenversicherung eng miteinander abstimmen.

Einführung einer Geringfügigkeitsgrenze

Mit dem neuen Gesetz soll zudem die Anwendung des Künstlersozialversicherungsgesetzes (KSVG) erleichtert werden. So hat der bisher unbestimmte Rechtsbegriff der „nicht nur gelegentlichen“ Auftragserteilung vor allem kleinen Betrieben – die nicht zu den typischen Kulturverwertern zählen, jedoch

Abgabebesätze Die Künstlersozialabgabe wird in Form eines jährlich festgesetzten Prozentsatzes von den Entgeltzahlungen an selbstständige Künstler und Publizisten erhoben.

Kalenderjahr	Prozent
2012	3,9 %
2013	4,1 %
2014	5,2 %
2015	5,2 %

Wurde die Abgabe nicht oder nicht vollständig abgeführt, kann diese bis zu fünf Jahre nachgefordert werden. Zudem wurde der Bußgeldrahmen für vorsätzliche oder fahrlässige Verstöße gegen die Melde, Auskunfts- oder Vorlagepflichten nach dem KSVG auf 50.000 Euro erhöht.

Beispiel

Jahr	Entgelt an Künstler	Abgabebesatz	Beiträge
2012	12.500 €	3,9 %	487,50 €
2013	14.200 €	4,1 %	582,20 €
2014	10.400 €	5,2 %	540,80 €
Nachzahlung (ohne Bußgeld, Säumniszuschläge ...)			1.610,50 €

Grund genug, das Thema ernst zu nehmen und sich einen Überblick über die wichtigsten Regelungen zu verschaffen. Andernfalls kann es schnell teuer werden.

kleine Werbeaufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten vergeben, oftmals Schwierigkeiten bereitet.

Deshalb wurde durch das KSASTabG zum 1. Januar 2015 eine Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro im Kalenderjahr eingeführt. Sie gilt für Eigenwerber und für Unternehmen, die der Abgabepflicht nach der sogenannten Generalklausel unterliegen. Durch diese Neuregelung wird das Merkmal der nur gelegentlichen Auftragserteilung in zeitlicher und wirtschaftlicher Hinsicht konkretisiert. Die betroffenen Betriebe sollen hierdurch mehr Rechtsklarheit und -sicherheit erhalten.

Abgabepflichtig sind demnach Unternehmen im Bereich der Eigenwerbung und im Bereich der Generalklausel, wenn die Summe der gezahlten Entgelte in einem Kalenderjahr 450 Euro übersteigt. Die Geringfügigkeitsgrenze wirkt somit nicht bezogen auf jeden Einzelauftrag, sondern bezogen auf die

Gesamtheit der Aufträge. Für die so genannten typischen Verwerter (abgabepflichtige Unternehmen nach § 24 Abs. 1 Satz 1 KSVG) gilt die Geringfügigkeitsgrenze nicht.

Wichtig: Die Meldung für das Kalenderjahr 2014 (Abgabefrist: 31.3.2015) ist von der Gesetzesänderung zum 1. Januar 2015 nicht betroffen. Die beschriebene Neuregelung wird daher erst für die Meldung des Kalenderjahres 2015 (Abgabefrist: 31.3.2016) bedeutsam.

Welche Entgelte sind beitragspflichtig?

Alle Entgelte, die an einen selbstständigen Künstler oder Publizisten für eine künstlerische oder publizistische Leistung gezahlt werden, unterliegen der Abgabeschuld. Außerdem gehören auch Zahlungen an Künstler/Publizisten, die als Gewerbetreibende, Einzelunternehmer oder Personengesellschaften (zum

Beispiel GbR, OHG oder KG) am Markt auftreten, zum maßgebenden Entgelt.

Ferner sind sämtliche Auslagen und Nebenkosten, die einem Künstler oder Publizisten erstattet werden, z. B. für Material, Transport, Telefon und nicht künstlerische Nebenleistungen, dem abgabepflichtigen Entgelt hinzuzurechnen.

Nicht zum Entgelt gehören z. B.:

- Zahlungen an juristische Personen,
- die gesondert ausgewiesene Umsatzsteuer,
- steuerfreie Aufwandsentschädigungen,
- die Übungsleiterpauschale nach § 3 Nummer 26 EStG.

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Renteneintritt: Befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses

Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien nach Erreichen des Renteneintrittsalters des Arbeitnehmers die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, kann die Befristung sachlich gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht und die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses der Einarbeitung einer Nachwuchskraft dient.

Der am 21. Januar 1945 geborene Kläger, der seit Vollendung seines 65. Lebensjahres am 21. Januar 2010 gesetzliche Altersrente bezieht, war bei der Beklagten langjährig beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag sah keine Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters vor. Am 22. Januar 2010 vereinbarten die Parteien, dass das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2010 ende. Dieser Vertrag wurde zweimal verlängert. Nachdem der Kläger um eine Weiterbeschäftigung gebeten hatte, vereinbarten die Parteien zuletzt am 29. Juli 2011, dass der Arbeitsvertrag ab 1. August 2011 mit veränderten Konditionen weitergeführt werde und am 31. Dezember 2011 ende. Der Vertrag enthält die Abrede, dass der Kläger eine noch einzustellende Ersatzkraft einarbeitet. Der Kläger hat die Feststellung begehrt, dass sein Arbeitsverhältnis nicht durch die Befristung am 31. Dezember 2011 geendet hat.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die Sache wurde zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Der Bezug von gesetzlicher Altersrente allein rechtfertigt die Befristung des Arbeitsverhältnisses aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen nicht. Erforderlich ist in diesem Fall vielmehr zusätzlich, dass die Befristung einer konkreten Nachwuchsplanung der Beklagten diene (BAG – AZ: 7 AZR 17/13).

Urlaub: Ausschluss von Doppelansprüchen

Nach § 6 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) besteht der Anspruch auf Urlaub nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Wechselt ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr in ein neues Arbeitsverhältnis und beantragt er Urlaub, muss er deshalb mitteilen, dass sein früherer Arbeitgeber seinen Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr noch nicht (vollständig oder teilweise) erfüllt hat. Der Arbeitnehmer kann diese Voraussetzung für seinen Urlaubsanspruch im neuen Arbeitsverhältnis grundsätzlich durch die Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung seines früheren Arbeitgebers nachweisen.

Der Kläger war ab dem 12. April 2010 im Lebensmittelmarkt des Beklagten beschäftigt. Der Beklagte lehnte nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die vom Kläger verlangte Abgeltung seines Urlaubs u.a. mit der Begründung ab, dem Kläger sei bereits von seinem früheren Arbeitgeber für das Jahr 2010 Urlaub gewährt worden. Eine Urlaubsbescheinigung seines früheren Arbeitgebers legte der Kläger dem Beklagten nicht vor.

Das Arbeitsgericht hat dem Kläger die beanspruchte Urlaubsabgeltung zugesprochen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Es hielt den Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers aufgrund einer vertraglichen Ausschlussfrist für verfallen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Allerdings ist der Rechtsstreit nicht zur Endentscheidung reif. Das Landesarbeitsgericht hat nach der Zurückverweisung der Sache u. a. dem Kläger Gelegenheit zu geben nachzuweisen, dass sein früherer Arbeitgeber seinen Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr 2010 nicht (vollständig oder teilweise) erfüllt oder abgegolten hat (BAG – AZ: 9 AZR 295/13).

„Betriebliche Gesundheitsförderung“, kurz BGF, wird für die Unternehmen immer wichtiger.

Daher exklusiv für Sie:



BGGE

svinside **spezial**

Betriebliche Gesundheitsförderung

Liebe Leserin, lieber Leser,

etwa 80 Prozent aller Deutschen haben regelmäßig Rückenschmerzen. Jedes Jahr erleiden sogar circa 500.000 Menschen einen Bandscheibenvorfall. Als Hauptursache gilt zwar mangelnde Bewegung. Aber auch falsches oder zu viel Essen sowie zu wenig Flüssigkeit können dahinter stecken.

Nützliche Hinweise und Tipps, wie man seinen Rücken stärken und Schmerzen wirksam vorbeugen kann, finden Sie auf den folgenden Seiten. Für weitere Informationen zum Thema stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Ihre BKK

Fit im Job

Mit Rückenschmerzen macht fast jeder

Bekanntschaft; meistens sitzt die Pein in der Gegend oberhalb des Gesäßes.

Rückenschmerzen, auch der Hexenschuss im Kreuz, entstehen vor allem durch strapazierte Muskeln und Bänder oder Verschleiß der Wirbelsäule und Bandscheiben.

Aber auch die Ernährung kann eine wichtige Rolle spielen. Lesen Sie hier, wie Sie mit dem richtigen Lebensstil auch Ihren Rücken pflegen können.

Wenn das **“WUNDERWERK”** schmerzt

Meist merken wir erst dann, wenn er sich mit Schmerzen meldet, was für ein filigranes Wunderwerk unser Rücken ist. Dank ihm sind wir die einzigen Lebewesen, die lange Zeit aufrecht gehen können. Ermöglicht wird dies durch das Zusammenspiel von sieben Halswirbeln, zwölf Brustwirbeln, fünf Lendenwirbeln, Kreuz- und Steißbein sowie vieler Muskeln und Sehnen. Dazwischen dämpfen Bandscheiben unsere Bewegungen.

Wie es zu **RÜCKENSCHMERZEN** kommt

Sie haben viele Ursachen wie etwa Stress, Entzündungen an Sehnen und Muskeln, Gewebeablagerungen, nicht ausgeheilte Erkältungen, falsche Ernährung- und Trinkgewohnheiten sowie ein Mangel an Bewegung. Letzteres führt zur Erschlaffung der Rückenmuskulatur und häufig auch zu Übergewicht, einem weiteren Grund für Rückenprobleme.

Der richtige Lebensstil für

Wann die **BANDSCHEIBEN** plagen

Sie wirken normalerweise wie Stoßdämpfer zwischen den Wirbelkörpern des Rückgrats und bestehen aus Faserring sowie einem weichen Gallertkern. Durch eine Öffnung zwischen jeweils zwei Wirbeln verlässt auf beiden Seiten eine Nervenwurzel den Rückenmarkskanal. Tritt aber der Gallertkern aus, kommt es zu heftigen Schmerzen und nicht selten zu Lähmungserscheinungen in den Beinen und Armen.

Welche Rolle die **ERNÄHRUNG** spielt

Was und wie viel wir essen, beeinflusst nicht nur unser Gewicht, sondern auch den Zustand der Organe. Zudem gelangen die aus der Nahrung gelösten Nährstoffe über die Kollagenfasern des Bindegewebes auch bis in die Knochen und Knorpel des Rückens. Damit dieser Prozess reibungslos funktioniert, braucht der Körper bestimmte Vitamine, Mineralien und Spurenelemente. Vor allem Vitamin C, Kupfer und Zink.

Wer seinen Rücken pflegen möchte, sollte daher täglich Obst und Gemüse sowie Vollkornprodukte essen. Nahrungsmittel und Substanzen, die direkt oder indirekt den Knochenaufbau behindern oder den Knochenabbau fördern, sollten seltener auf dem Speiseplan stehen. Dazu gehören beispielsweise Alkohol und auch Fett. Alkohol schädigt die Knochenzellen und die Leber, die für die Bildung von aktivem Vitamin D verantwortlich ist. Viel Fett in der Nahrung behindert die Aufnahme von Kalzium über den Darm und ist außerdem ein Risikofaktor für Übergewicht. Vorsicht geboten ist zudem bei allen Weißmehlprodukten und Zucker. Sie übersäuern das Bindegewebe. Als Folge bauen sich die Gelenkknorpel ab und der Rücken schmerzt.

einen **SCHMERZFREIEN** **RÜCKEN**

Warum **VIEL TRINKEN** so wichtig ist

Der Gallertkern der Bandscheibe besteht aus einer elastischen Masse (Glykosaminoglykanen), die auch Wasser bindet. Mit zunehmendem Alter verändern sich diese Elemente und werden durch Dermatansulfat ersetzt, das kaum noch Wasser binden kann. Die Folge: Der Gallertkern schrumpft und verliert seine Pufferfunktion. Und das kann auch schon dann passieren, wenn man über einen längeren Zeitraum zu wenig trinkt.

Man weiß heute, dass es einen Zusammenhang gibt zwischen Wassermangel und Rückenschmerzen, vor allem im Lendenwirbel-Bereich. Denn bei Wassermangel trocknen die Bandscheiben und Gelenke aus. Sie sind die stillen Wasser-Reservoirs des Körpers und werden bei Mangel am schnellsten „angezapft“. Studien belegen, dass schon acht große Gläser Wasser täglich bei 80 Prozent der Patienten die Rückenschmerzen deutlich verringern.

Warum Sie **IN BEWEGUNG BLEIBEN** sollten

Nicht nur, um die Rückenmuskulatur zu trainieren und damit das Rückgrat zu stabilisieren, ist Bewegung wichtig. Körperliche Betätigung hilft den Bandscheiben auch, Nährstoffe aus dem Essen optimal aufzunehmen. Durch Bewegung bleiben sie agil und gut durchblutet. Mit den folgenden Bewegungstipps können Sie Rückenschmerzen wirksam vorbeugen:

- Bevorzugen Sie Rücken schonende Sportarten wie Rückenschwimmen, Walken, Skilanglauf, Inlineskaten.
- Sitzen Sie möglichst gerade, stellen Sie dabei die Beine locker auf den Boden.
- Vermeiden Sie stundenlanges und unbewegliches Sitzen im Büro oder vor dem Computer.
- Arbeiten oder telefonieren Sie zwischendurch auch mal im Stehen. Machen Sie kleine Bewegungsübungen. Hierdurch wird nicht nur der Rücken entlastet, sondern auch Ihre Konzentrationsfähigkeit gesteigert.

- Tragen Sie Lasten (Einkäufe) gleichmäßig auf beide Körperhälften verteilt. Heben Sie schwere Gegenstände nie mit gebeugter Wirbelsäule. Gehen Sie dazu mit geradem Rücken leicht in die Knie, lassen Sie den Gegenstand (z. B. einen Kasten Sprudel) mit beiden Händen an, spannen Sie Rumpf- und Bauchmuskulatur kräftig an und achten Sie darauf, den Gegenstand körpernah anzuheben. Auf diese Weise entlasten Sie Ihren Rücken.
- Beim Ausruhen die Beine anwinkeln, z. B. auf einen Hocker legen. Beim Schlafen darf die Wirbelsäule nicht abknicken. Deshalb für eine gute Matratze, einen Lattenrost und ggf. orthopädisches Schlafkissen sorgen.
- Betreiben Sie regelmäßig spezielle Rückengymnastik. Durch das regelmäßige Bewegungstraining wird die Rückenmuskulatur gestärkt. Am besten macht man das Training unter fachgerechter Anleitung und Betreuung bei einem Physiotherapeuten. Dieser passt die Übungen an Ihre individuellen Erfordernisse an.

Worauf Sie bei der **ERNÄHRUNG** achten sollten

Neben den Bandscheiben hält ein Geflecht aus Bändern und Sehnen den Rücken stabil. Um diese hauptsächlich aus Kollagen bestehenden Fasern elastisch und fest zu erhalten, sind bestimmte Nährstoffe entscheidend.

VITAMIN C für das Kollagen

Vielen ist seine Bedeutung für Zellstoffwechsel und Immunsystem bekannt. Doch es ist auch äußerst wichtig für die Knochenbildung. Denn es ist an der Kollagenbildung beteiligt. Der Tagesbedarf liegt bei 50 bis 75 mg. Gute Vitamin-C-Lieferanten sind Zitrusfrüchte, Papaya, Blumenkohl, Petersilie, Brokkoli, Paprika, Tomaten und Leber.

KUPFER fürs Bindegewebe

Als Bestandteil verschiedener Proteine und Enzyme ist es u. a. am Aufbau des Bindegewebes beteiligt und hält unser „Korsett“ stabil. Der Tagesbedarf liegt bei 2 bis 4 mg. Gute Kupferlieferanten sind Fisch, Innereien, Schalentiere, Nüsse, grünes Gemüse (Brokkoli, Artischocken) sowie Kakao.

ZINK für feste Knochen

Zink ist ein wichtiger Bestandteil vieler Enzyme, wirkt bei der Knochenstruktur mit und ist für Immunsystem und Wundheilung wichtig. Der Tagesbedarf liegt bei 12 bis 15 mg. Gute Zinklieferanten sind Schalentiere, Fisch Innereien, Muskelfleisch, Milchprodukte sowie Vollkornprodukte und Kürbiskerne.

BASISCHE LEBENSMITTEL

Sie verhindern ein „Zuviel“ an Säuren, die sich sonst an Rückenwirbeln und Gelenken ablagern und Schmerzen verursachen könnten. Zudem liefern sie das für Knochen so wichtige Kalzium (Tagesbedarf liegt bei 1.200-1.500 mg).

Wer den Rücken pflegen möchte, sollte auf einen ausgeglichenen Säure-Basen-Haushalt achten. Also statt fett- und eiweißreiche Ernährung (50 g Eiweiß pro Tag reichen) viele basische Lebensmittel wie Vollkornprodukte, Obst, Gemüse und Fisch essen. Viel Kalzium enthalten fettarme Milchprodukte (Milch, Hartkäse), frisches Gemüse, Obst, Getreideprodukte und Mineralwasser.



Führungsverhalten:

Einfluss auf Gesundheit von Mitarbeitern



Das Führungsverhalten von Vorgesetzten ist bedeutsam für die Gesundheit der Beschäftigten. Zu diesem Schluss kommt eine neue Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), die die Ergebnisse eines über dreijährigen europäischen Verbundprojekts bündelt. Für das Projekt „Rewarding and Sustainable Health Promoting Leadership“ (deutscher Titel: Wertschätzende und nachhaltige gesundheitsförderliche Führung) haben deutsche, schwedische und finnische Forschungsgruppen je zwei verschiedene Studien durchgeführt und ihre Ergebnisse zusammengetragen.

Im Ergebnis zeigte sich, dass eine gesundheitsförderliche Führung langanhaltende Effekte auf das Engagement und die psychische Gesundheit der Beschäftigten hat. Für Betriebe ist eine gesundheitsförderliche Führung aus zwei Gründen von Bedeutung. Erstens stabilisiert sie deutlich das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten. Zweitens können Unternehmen auf diese Weise engagierte Mitarbeiter binden und so dem drohenden Fachkräftemangel entgegenwirken.

Krank am Feiertag:

Bereitschaftsdienstnummer 116 117 hilft



Starke Bauchschmerzen oder hohes Fieber am Feiertag – wer hierzulande außerhalb der Praxisöffnungszeiten dringend medizinische Hilfe benötigt, kann sich an den ärztlichen Bereitschaftsdienst der Kassenärztlichen Vereinigungen (KVen) wenden. Überall in Deutschland sind niedergelassene Ärzte im Einsatz, die Patienten in dringenden medizinischen Fällen ambulant behandeln – auch nachts, an Wochenenden und an Feiertagen. Der Bereitschaftsdienst ist seit einigen Jahren unter der bundesweit einheitlichen Telefonnummer 116 117 zu erreichen.

Die Rufnummer funktioniert ohne Vorwahl, gilt deutschlandweit und ist kostenlos, egal ob Patienten von zu Hause aus oder mit dem Mobiltelefon anrufen. Der ärztliche Bereitschaftsdienst ist zuständig für die medizinische Versorgung, wenn Arztpraxen geschlossen sind und darf nicht mit dem Notruf verwechselt werden. Bei medizinischen Notfällen gilt auch weiterhin die Notrufnummer 112.

Betriebsratswahlen:

Belegschaft setzt auf Erfahrung

Der typische Betriebsrat in Deutschland ist männlich und über 46 Jahre alt. Das zeigt die Betriebsratswahlbefragung 2014 des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW). Frauen haben demnach im vergangenen Jahr im Durchschnitt nur ein Viertel der Mandate errungen. Allerdings entspricht die Quote weiblicher Mandatsträger damit meist dem Frauenanteil in den untersuchten Unternehmen. In lediglich 9 Prozent der Firmen sind Frauen im Betriebsrat tatsächlich unterrepräsentiert. Der zentrale Grund dafür: Es gibt oft zu wenig weibliche Beschäftigte, die für ein Betriebsratsmandat kandidieren.

Bei ihrer Entscheidung setzen die Wahlberechtigten auf Kontinuität: Durchschnittlich wählten sie zwei Drittel der Betriebsräte wieder. Das hat auch einen erheblichen Einfluss auf die Zusammensetzung der Betriebsräte nach Altersgruppen. Denn die hohe und steigende Wiederwahlquote führt zu einem immer größeren Anteil der 46- bis 59-jährigen Mandatsträger. Offenbar setzen die Belegschaften auf Lebens- und Berufserfahrung. Der sehr große Anteil älterer Betriebsratsmitglieder und -vorsitzender signalisiert in den Augen der IW-Experten aber auch, dass für manchen eine Karriere als betrieblicher Interessenvertreter ansprechender ist als im angestammten Beruf.

Die Etiketten in der modernen Arbeitswelt sind zwar lockerer geworden. Dennoch gibt es bestimmte Regeln für den Umgang mit Chef und Kollegen, die man einhalten sollte. Hier die wichtigsten Benimm-Regeln im Überblick.

Generelles Auftreten

Selbstverständlich kommt es im Berufsleben vor allem auf die persönlichen Fähigkeiten und Fachkenntnisse an. Doch wer von Chef und Kollegen gleichermaßen geschätzt werden möchte, sollte sich um eine gewisse Kontinuität im täglichen Auftreten bemühen. Und die wird von drei Grundsätzen geprägt – nämlich Freundlichkeit, Höflichkeit und Pünktlichkeit.

Bloß nicht zu cool

Gerade wer neu in ein Team kommt, sollte seine verständliche Scheu nicht hinter einer Fassade der Coolness verstecken. Besonders lautstarkes Gebaren und sogar Geprahle mögen weder Chefs noch Kollegen. Viel geschickter ist es, durch Leistung, statt durch Worte zu „glänzen“. Auch hier sind es wieder drei Verhaltensweisen, auf die man setzen sollte. Nämlich: Zurückhaltung, Respekt und Anerkennung. Halten Sie sich mit Ihrer Meinung eher zurück. Beweisen Sie der Leistung anderer gegenüber Respekt und kennen Sie neidlos an, wenn andere gute Ergebnisse erzielen. Dabei dürfen Sie sogar gelegentlich und wenn es tatsächlich angebracht ist andere loben.

Nicht gleich duzen

Nur in ganz speziellen Branchen (wie z. B. Medien, Werbung) wird fast nur noch geduzt. Dort auf ein „Sie“ zu bestehen, wäre lächerlich. Ansonsten gilt aber nach wie vor: Nur der Ranghöhere, nicht etwa der Ältere, darf das „Du“ anbieten. Das kann man zwar streng genommen ablehnen, ratsam ist es jedoch nicht. Es könnte als Zurückweisung empfunden werden. Wurde das Duzen bei einer Betriebsfeier begonnen, sollte man am anderen Tag auf die Anrede des Chefs warten und schauen, ob er noch dabei bleibt.

Besser auf Abstand bleiben

Man spricht hierbei von der beruflichen Distanzzone und die beträgt in Deutschland etwa eine Armlänge. Selbst dann, wenn Sie privat ein sehr kontaktfreudiger Mensch sind, sollten Sie im Beruf diese körperliche Distanz wahren. Das gilt in besonderem Maße zu Beginn der Jobaufnahme. Vermeiden Sie es auch, Ihren Gesprächspartner beispielsweise am Arm zu berühren. Selbst dann, wenn er Ihnen sympathisch ist. Zum Chef sollte der körperliche Abstand sogar mindestens zwei Meter betragen.

Immer ruhig bleiben

Auch, wenn gerade buchstäblich „die Hölle brennt“ und Sie unter enormem Stress stehen, sollten Sie stets Ruhe und Respekt bewahren. Wutverzerrte Mimik und Schreien kommen niemals gut an. Auch wer sich nur ein einziges Mal „vergisst“, wird diesen Makel nur schwer wieder los. Denn leider gräbt sich gerade so ein Fehlverhalten besonders lange ins Gedächtnis der Anderen ein. Nehmen Sie auch Kritik stets ruhig und aufmerksam an. Und üben Sie selbst Kritik anderen gegenüber immer nur unter vier Augen und in höflichem Ton.

Ordnung ist auch das halbe Jobleben

Egal, wie der Arbeitsplatz generell beschaffen ist, Sie sollten hier unbedingt für Ordnung sorgen und diese vor allem zum Feierabend hin schaffen. Ein aufgeräumter Arbeitsplatz signalisiert auch dem Chef: Hier arbeitet jemand gewissenhaft. Mal ganz abgehen davon, dass auch Sie selbst in einem Chaos schnell die Übersicht verlieren.

Benimm-Regeln fürs Büro: Der korrekte



WAS SIE BEIM MAILEN BEACHTEN SOLLTEN

Geschäftliche Mails ersetzen heute immer mehr Telefonate oder gar persönliche Gespräche. Eine Tatsache, über die man nicht unbedingt glücklich sein muss, doch einstellen sollte man sich darauf dennoch. Auch für den Mail-Verkehr gibt es einige grundlegende Regeln.

Handys aus

Besonders all jene, die mit anderen in einem Büro arbeiten, sollten ihr Handy ausschalten oder zumindest auf „stumm“ stellen. Denn Anrufe und Gespräche sowie SMS-Getippe sind nicht nur lästig für die Kollegen. Sie halten diese und auch den Betroffenen von der konzentrierten Arbeit ab. In Besprechungen sind sie sogar völlig tabu, lästiges Handy-Klingeln ist ausgesprochen unhöflich.



MIT SORGFALT SCHREIBEN

Machen Sie sich stets bewusst, dass die E-Mail ja eine Art Brief ist, der von Ihnen verschickt wird. Wählen Sie also die Worte mit Bedacht. Vermeiden Sie häufige Wortwiederholungen sowie Ketten- bzw. Schachtelsätze. Und natürlich müssen auch hier Rechtschreibung und Grammatik stimmen.

KEINE ABKÜRZUNGEN

Weiß der Adressat auch mit Sicherheit, was sich dahinter verbirgt? Um Missverständnissen vorzubeugen, sollte selbst die ganz profane Wortwahl stets mit Blick auf das eindeutige Verständnis des Empfängers überprüft werden. Deshalb sind auch kryptische Abkürzungen in Job-Mails immer tabu.

ZITIERTER ANTWORT EINSTELLEN

Beim Beantworten der Mail sollte die zitierte Antwort mit eingestellt werden. So sehen Absender und Empfänger, worauf Bezug genommen wird. Und auch bei einem mehrfachen Mail-Verkehr sollte nicht auf die Anrede verzichtet werden. Denn anders als im Messenger-Programm wird hier das Gespräch immer wieder neu begonnen.

BETREFF STETS ANGEBEN

So weiß die angemailte Person schon auf den ersten Blick, worum es in der Mail geht. Das ist nicht nur nützlich, sondern wirklich gutes Benehmen.

BEI KOMPLIZIERTEN SACHVERHALTEN TELEFONIEREN

Schwierige oder sehr komplexe Angelegenheiten sollten besser nicht per Mail diskutiert werden. Greifen Sie dann lieber zum Telefonhörer oder suchen Sie den Geschäftspartner – wenn möglich – persönlich auf. Eine positive Klärung ist immer noch am besten durch den persönlichen Kontakt zu bewerkstelligen.

BITTE KEINE SMILEYS

Die sehen zwar hübsch aus. Doch im Berufsgebaren „gehen“ sie wirklich nur, wenn man den Adressaten sehr gut kennt und eventuell auch privat befreundet ist. In der geschäftlichen Kommunikation haben Smileys und ähnliches nichts verloren.

Umgang in der Arbeitswelt

Mehrfachbeschäftigte: Beiträge richtig aufteilen und berechnen

In der Ausgabe 1/2015 berichteten wir darüber, dass es seit dem 1. Januar 2015 einen neuen Meldedialog im Falle einer versicherungspflichtigen Mehrfachbeschäftigung gibt. Im Ergebnis kann dieser dazu führen, dass die Arbeitgeber eine anteilmäßige Aufteilung der Arbeitsentgelte vornehmen müssen. Doch wie funktioniert eine solche Aufteilung überhaupt?

Aufteilung von laufendem Arbeitsentgelt

Eine verhältnismäßige Aufteilung der beitragspflichtigen Einnahmen ist regelmäßig dann vorzunehmen, wenn die dem jeweiligen Kalendermonat beitragsrechtlich zuzuordnenden laufenden Arbeitsentgelte aus den versicherungspflichtigen

Beschäftigungsverhältnissen in der Summe die jeweilige monatliche Beitragsbemessungsgrenze überschreiten.

Um festzustellen, in welcher Höhe die Arbeitsentgelte der Beitragsbe-

messung jeweils zugrunde zu legen sind, sind sie nach dem Verhältnis ihrer Höhe zueinander so zu mindern, dass sie in der Summe die maßgebliche Beitragsbemessungsgrenze (BBG) nicht übersteigen (Beispiel 1).

Beispiel 1 (Rechtskreis West, Krankenversicherungspflicht besteht)

Monatliche BBG (KV/PV)	4.125,00 €
Monatliche BBG (RV/AIV)	6.050,00 €
Laufendes Arbeitsentgelt Arbeitgeber A (Monat Mai)	2.350,00 €
Laufendes Arbeitsentgelt Arbeitgeber B (Monat Mai)	1.900,00 €
Gesamtentgelt (2.350,00 € + 1.900,00 € =)	4.250,00 €
Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlagen (KV/PV) für Monat Mai:	
Arbeitgeber A:	$\frac{2.350,00 \text{ €} \times 4.125,00 \text{ €}}{4.250,00 \text{ €}} = 2.280,88 \text{ €}$
Arbeitgeber B:	$\frac{1.900,00 \text{ €} \times 4.125,00 \text{ €}}{4.250,00 \text{ €}} = 1.844,12 \text{ €}$

Hinsichtlich der Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung findet keine anteilmäßige Aufteilung der Arbeitsentgelte statt, da die Summe der Arbeitsentgelte die maßgebende Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigt.



In die Berechnung sind die Arbeitsentgelte aus den jeweiligen Beschäftigungen nicht in unbegrenzter Höhe zu berücksichtigen, sondern nur bis zu dem Betrag der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze. Arbeitsentgelte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze bleiben bei der anteilmäßigen Aufteilung unberücksichtigt (Beispiel 2).

Hinzutritt oder Wegfall eines Versicherungsverhältnisses im Laufe eines Kalendermonats

Tritt zu einem bestehenden versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Monats eine weitere versicherungspflichtige Beschäftigung hinzu, sind für Zwecke der Aufteilung der beitragspflichtigen Einnahmen aus Vereinfachungsgründen die Arbeitsentgelte unabhängig vom Zeitpunkt des Beginns des Versicherungsverhältnisses dem gesamten Kalendermonat des Hinzutritts zuzuordnen. Entsprechendes gilt für den Fall, dass bei Fortbestehen eines Versicherungsverhältnisses eine weitere versicherungspflichtige Beschäftigung im Laufe eines Monats wegfällt. Gleiches gilt auch, wenn bei Fortbestehen eines Versicherungsverhältnisses eine weitere versicherungspflichtige Beschäftigung im Laufe eines Monats hinzutritt und noch im Laufe desselben Monats wegfällt.

Beispiel 2 (Rechtskreis West, Krankenversicherungspflicht besteht nicht)

Monatliche BBG (RV/AIV)	6.050,00 €
Laufendes Arbeitsentgelt Arbeitgeber A (Monat Mai)	6.500,00 €
Laufendes Arbeitsentgelt Arbeitgeber B (Monat Mai)	1.000,00 €
Gesamtentgelt (6.050,00 €* + 1.000,00 € =)	7.050,00 €
Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlagen (RV/AIV) für Monat Mai:	
Arbeitgeber A:	$\frac{6.050,00 \text{ €} * 6.050,00 \text{ €}}{7.050,00 \text{ €}} = 5.191,84 \text{ €}$
Arbeitgeber B:	$\frac{1.000,00 \text{ €} \times 6.050,00 \text{ €}}{7.050,00 \text{ €}} = 858,16 \text{ €}$

* Das Arbeitsentgelt von Arbeitgeber A wird für die Berechnung nur bis zum Betrag der Beitragsbemessungsgrenze (RV/AIV) berücksichtigt.

Arbeitsentgelt aus geringfügiger und versicherungspflichtiger Beschäftigung

Übt ein Arbeitnehmer neben einer mehr als geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung eine geringfügige (weitere) Beschäftigung aus und übersteigt das Arbeitsentgelt aus beiden Beschäftigungen die maßgebende Beitragsbemessungsgrenze, findet für die Bemessung der Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung eine Aufteilung der beitragspflichtigen Einnahmen nicht statt, da keine beitragspflichtigen Einnahmen aus mehreren Versicherungsverhältnissen zusammentreffen.

In der Rentenversicherung unterliegen geringfügig entlohnte Beschäftigungen der Versicherungspflicht.

Für die Bemessung der Rentenversicherungsbeiträge sind die Arbeitsentgelte aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung und aus einer mehr als geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung daher aufzuteilen, wenn sie zusammen die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze übersteigen. Eine Aufteilung der Arbeitsentgelte ist jedoch nicht vorzunehmen, wenn sich der geringfügig entlohnte Beschäftigte von der Rentenversicherungspflicht hat befreien lassen.



ARBEITSRECHT:

Fällt das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt ein Urteil, ist es für ganz Deutschland rechtskräftig. Es gilt dann als Grundsatzurteil, an dem sich die untergeordneten Instanzen orientieren, sprich der Rechtsauffassung folgen müssen. Deshalb sind Urteile des BAG gleichermaßen bedeutsam für Unternehmen und Beschäftigte. Hier die wichtigsten aus 2014.

Frage nach Gewerkschaftszugehörigkeit nicht erlaubt

Die Aufforderung eines Arbeitgebers an die in seinem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zu erklären, ob sie einer bestimmten Gewerkschaft angehören, kann die Koalitionsbetätigungsfreiheit der betroffenen Gewerkschaft unzulässig einschränken. Geklagt hatte die Gewerkschaft Deutscher Lokführer (GDL). In einem Tarifstreit waren ihre Mitglieder von der Arbeitgeberin (gehört zum Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern e. V.) in einem Schreiben aufgefordert worden, unter Angabe von Name und Personalnummer mitzuteilen, ob man in der GDL ist oder nicht (Urteil vom 18. November 2014 – AZ: 1 AZR 257/13).

Mehr Urlaub für ältere Arbeitnehmer keine Diskriminierung

Ab dem 58. Lebensjahr haben Arbeitnehmer eines Schuhherstellers in Rheinland-Pfalz 36 Tage Urlaub im Jahr. Wer jünger ist, muss sich mit 34 Tagen begnügen. Das BAG hat an dieser Praxis nichts auszusetzen. Schließlich stehe dem Unternehmen eine Einschätzungsprärogative zu. Arbeitgeber können älteren Beschäftigten mehr Urlaub gewähren als jüngeren Mitarbeitern. Die Klage von sieben jüngeren Angestellten des Schuhherstellers wurde abgewiesen (Urteil vom 21. Oktober 2014 – AZ: 9 AZR 956/12).

Pilot muss keine Uniformmütze tragen

In buchstäblich letzter Instanz setzte ein Pilot seinen Unwillen gegen die Pflicht durch, auf dem Flughafen seine Uniformmütze tragen zu müssen, während Pilo-

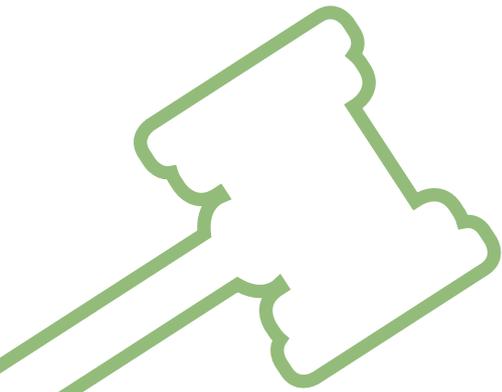
tinnen frei darüber entscheiden dürfen. Er kritisierte, für Pilotinnen stelle die Mütze nur ein Accessoire dar, während sie für Männer obligatorisch sei. Doch diese Regelung verstößt gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und ist damit unwirksam – so das BAG. Die richterliche Begründung: Für eine personenbezogene Ungleichbehandlung muss es fundierte Sachgründe geben. Traditionen des Unternehmens und der Schutz von Damenfrisuren seien keine ausreichenden Gründe für die Ungleichbehandlung (Urteil vom 30. September 2014 – AZ: 1 AZR 1083/12).

Kopftuch in kirchlichem Klinikum verletzt Neutralitätspflicht

Nach der Elternzeit wollte eine muslimische Krankenschwester im Bochumer Augusta-Klinikum ihre Arbeit nur noch mit Kopftuch verrichten. Das BAG hatte dafür kein Verständnis: Wer ein Kopftuch als Symbol seines muslimischen Glaubens bei der Krankenpflege im Evangelischen Krankenhaus tragen möchte, verstößt gegen seine arbeitsvertragliche Nebenpflicht zu neutralem Verhalten. Anlass des Verfahrens war nicht etwa eine Kündigung des Klinikums, sondern die Nichtzulassung der klagenden Krankenschwester zur Arbeit, solange sie diese nur mit dem islamischen Kopftuch verrichten wollte (Urteil vom 24. September 2014 – AZ: 5 AZR 611/12).

Längere Kündigungsfristen für ältere Arbeitnehmer erlaubt

Je länger jemand mit einer Firma „verheiratet“ ist, desto größer ist die Trennungszeit, die ihm bei einer Entlassung eingeräumt wird. Die Kündigungsfristen von Arbeitnehmern dürfen sich auch künftig mit zunehmender



Die wichtigsten Urteile aus 2014

Beschäftigungszeit erhöhen, entschied das BAG. Die obersten Richter sahen keine mittelbare Diskriminierung von jüngeren Beschäftigten. Die Staffelung von Kündigungsfristen verstößt nicht gegen die europäische Gleichbehandlungsrichtlinie (Urteil vom 18. September 2014 – AZ: 6 AZR 636/13).

Voller Urlaubsanspruch auch nach Sonderurlaub

Ruht das Arbeitsverhältnis aufgrund einer beiderseitigen Vereinbarung, darf der Arbeitgeber den gesetzlichen Urlaub nicht kürzen. Damit war eine Klägerin aus Berlin erfolgreich, die nach einer neunmonatigen Pflegezeit auf Abgeltung von 15 Urlaubstagen bestand. Laut Gesetz sind Kürzungen des Urlaubs zwar bei Elternzeit oder Wehrdienst möglich. Eine solche Regelung gebe es jedoch für das Arbeitsverhältnis während einer Pflegezeit nicht (Urteil vom 6. Mai 2014 – AZ: 9 AZR 678/12).

Ohne Nachschichten nicht generell arbeitsunfähig

Wer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr tauglich ist, Nachschichten zu absolvieren, ist damit nicht generell arbeitsunfähig. So das Urteil für eine klagende Krankenschwester. Obwohl ihr Arbeitsvertrag mit einem Krankenhaus zwar die Pflicht zur Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit statuierte, sei die Krankenschwester nicht als arbeitsunfähig anzusehen, entschieden die Richter. Ihre Arbeitsleistung sei schließlich nicht unmöglich geworden, da sie tagsüber eingesetzt werden könne und dies auch angeboten hat (Urteil vom 9. April 2014 – AZ: 10 AZR 637/13).

Altersgrenze bei Wartezeit für Betriebsrente ist unwirksam

Ein Anspruch auf eine betriebliche Altersrente besteht unabhängig vom zwischenzeitlich erreichten Alter. Und zwar auch dann, wenn eine Klausel in der Versorgungsordnung besagt, dass der Arbeitnehmer bei Erfüllung der hierfür vorgesehenen Wartezeit nicht älter sein darf als 55 Jahre. Eine solche Bestimmung verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters. Die dem Fall zugrunde liegende Versorgungsordnung sieht die Gewährung einer Altersrente nach Vollendung des 65. Lebensjahres vor. Versorgungsberechtigt sollten allerdings nur Mitarbeiter sein, die eine mindestens zehnjährige Dienstzeit (Wartezeit) erreicht und zum Zeitpunkt der Erfüllung der Wartezeit das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Da eine Mitarbeiterin dieses Alter überschritten hatte, wurde ihr die Altersrente nicht gewährt. Zu Unrecht, die Klausel ist unwirksam (Urteil vom 18. März 2014 – AZ: 3 AZR 69/12).

Kein Entschädigungsanspruch gegen Personalvermittler

Wer sich durch eine Bewerbungsabsage diskriminiert fühlt, muss aufpassen, gegen wen er seine Entschädigungsansprüche richtet. Ein Personalvermittler haftet nämlich nicht. Mit diesem Urteil stellte das BAG klar, dass immaterielle Entschädigungsansprüche nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nur gegen den „Arbeitgeber“ gerichtet werden können. Beauftragt dieser einen Personalvermittler, so haftet er nicht für Ansprüche aus § 15 Abs. 2 AGG. Offen blieb aber, ob gegen Personalvermittler andere Ansprüche bestehen können (Urteil vom 23. Januar 2014 – AZ: 8 AZR 118/13).



„In Europa sind wir inzwischen an einem Punkt angelangt, an dem es keine dunklen Orte mehr in erreichbarer Nähe gibt. (...) Die Lichtverschmutzung breitet sich schnell aus, aber eben nicht schnell genug, um die Leute zu überzeugen, dass sofortiges Handeln gefragt ist. (...) Wir machen uns einfach nicht bewusst, was uns fehlt. Unsere Kinder wachsen auf, ohne einen Begriff vom Universum zu haben. Sie wachsen auf, ohne je die Milchstraße zu sehen. Und das sind Dinge, die man gesehen haben muss, (...) Dinge, die deine Seele und dein Herz berühren.“

Paul Bogard, Die Nacht – Reise in eine verschwindende Welt