Ausgabe 4 | Oktober 2015

SVinside

Sozialversicherung im Unternehmen

GKV-Versorgungs-stärkungsgesetz:
Die Neuregelungen im Überblick

Auf den ersten Blick: Neuigkeiten zur Sozialversicherung | **Präventionsgesetz:** Ausbau der Gesundheitsförderung | **Fit im Büro:** Optimale Stoffwechselaktivierung | **Mindestlohn 2015:** Was gilt für wen?

Mit

BGF SVinside spezial
Betriebliche Gesundheitsförderung

BKK®

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Jahreswechsel nähert sich mit großen Schritten – und hat einmal mehr viele Neuregelungen im Gepäck.

Ein Schwerpunkt dieser Ausgabe ist das GKV-Versorgungsstärkungsgesetz. Es zielt im Wesentlichen darauf ab, auch in Zukunft eine gut erreichbare medizinische Versorgung der Patientinnen und Patienten auf hohem Niveau sicherzustellen. Alles Wichtige hierzu finden Sie auf den Seiten 4 bis 7.

Ebenfalls neu ist das Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und Prävention (Präventionsgesetz). Mit seiner Hilfe soll die Gesundheitsförderung im direkten Lebensumfeld der Versicherten gestärkt werden – z. B. am Arbeitsplatz, in der Kindertagesstätte, in der Schule oder im Pflegeheim. Mehr hierzu auf den Seiten 10 und 11.

Mit der Gesundheit am Arbeitsplatz beschäftigen sich auch die Seiten 12 und 13. Hier erfahren Sie, warum gerade die dynamische Gestaltung der Arbeitszeit so wichtig ist.

Abgerundet wird unsere Herbst-Ausgabe auf den Seiten 14 und 15 mit Antworten auf die häufigsten Fragen rund um das Thema „Mindestlohn".

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 4-5:	© Sean Locke Photography - Shutterstock.com
Seite 6-7:	© Pressmaster - Shutterstock.com
Seite 8:	© AllebaziB - Fotolia.com
Seite I-IV:	© WavebreakMediaMicro - Fotolia.com
Seite 9:	© Pressmaster - Fotolia.com © timonko - Fotolia.com
Seite 10-11:	© anyaberkut - Fotolia.com
Seite 12-13:	© iluistrator - Shutterstock.com
Seite 14-15:	© filmfoto - Shutterstock.com

AU-Bescheinigung:
Ab 2016 mit neuen Funktionen

Bisher stellen viele Ärzte im Krankengeldfall zwei Bescheinigungen aus – den Auszahlschein für die Krankenkasse und eine reguläre Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung (AU-Bescheinigung) zur Vorlage beim Arbeitgeber. Ab Beginn des kommenden Jahres wird der bisherige „Auszahlschein" für das Krankengeld in die AU-Bescheinigung integriert – damit endet auch die doppelte Dokumentation. Zudem wird es künftig für Arbeitgeber statt geschwärzter Kopien oder zusätzlicher Bescheinigungen einen entsprechenden Durchschlag der AU-Bescheinigung geben. Unstimmigkeiten im Zusammenhang mit dem nahtlosen Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit sollen so vermieden werden.

Inhalt

Seite

Auf den ersten Blick: Neuigkeiten zur Sozialversicherung 3

GKV-Versorgungsstärkungsgesetz: Die Neuregelungen im Überblick 4 bis 7

Aktuelles aus der Rechtsprechung 8

Zahlen, Daten, Fakten 9

Präventionsgesetz: Ausbau der Gesundheitsförderung 10 bis 11

Fit im Büro: Optimale Stoffwechselaktivierung im Alltag 12 bis 13

Mindestlohn 2015: Was gilt für wen? 14 bis 15

Mit vier zusätzlichen Seiten in der Heftmitte: BGF SV inside spezial Betriebliche Gesundheitsförderung I bis IV

Auf den ersten Blick

Kindergelderhöhung: Grünes Licht

Bereits Anfang Juli hatte der Bundesrat grünes Licht u.a. für die Erhöhung von Kindergeld und Kinderfreibetrag gegeben. Danach wird das Kindergeld rückwirkend zum 1. Januar 2015 um monatlich 4 Euro je Kind erhöht. Eltern erhalten nun für das erste und zweite Kind je 188 Euro, für das dritte Kind 194 Euro und für jedes weitere Kind 219 Euro. Die Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit zahlt den neuen Kindergeldbetrag seit September 2015 automatisch aus. Die Nachzahlung für die seit Januar 2015 abgelaufenen Monate erfolgt in einem Betrag spätestens ab Oktober 2015. In einem zweiten Schritt, ab dem 1. Januar 2016, wird das Kindergeld um weitere 2 Euro je Kind erhöht. Für die ersten und zweiten Kinder beläuft sich der Betrag dann auf jeweils 190 Euro, für dritte Kinder auf 196 Euro und für jedes weitere Kind auf 221 Euro pro Monat. Auch der Kinderfreibetrag wird erhöht – 2015 um 144 Euro auf 4.512 Euro, 2016 dann um weitere 96 Euro auf 4.608 Euro im Jahr.

Aufpassen: Abzocke mit Umsatzsteuer-Identifikationsnummer

Immer wieder befinden sich Schreiben im Umlauf, in denen Firmen eine kostenpflichtige Erfassung, Registrierung und Veröffentlichung von Umsatzsteuer-Identifikationsnummern (USt-IdNr.) angeboten wird. Die Schreiben erwecken einen amtlichen Eindruck. Sie weisen zwar im Kleingedruckten darauf hin, dass es sich um eine nicht amtliche, jedoch kostenpflichtige Eintragung handelt. Unternehmen sollten keinesfalls das Schreiben ausfüllen und zurücksenden.

Die Vergabe von USt-IdNr. ist stets kostenfrei und erfolgt in Deutschland ausschließlich durch das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt). In der Regel beantragen die Unternehmen bei ihrem zuständigen Finanzamt die Erteilung der USt-IdNr.. Diese übermitteln die Anträge dann intern an das BZSt. Die USt-IdNr. ist eine eindeutige Kennzeichnung eines Unternehmens im umsatzsteuerlichen Sinne. Sie wird benötigt von Unternehmen, die innerhalb der Europäischen Union (EU) am Waren- und Dienstleistungsverkehr zwischen den Mitgliedsstaaten teilnehmen.

GKV-Versorgungs-stärkungsgesetz

Die Neuregelungen im Überblick

Das Gesetz zur Stärkung der Versorgung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Versorgungsstärkungsgesetz) ist am 23. Juli 2015 in Kraft getreten. Es zielt im Wesentlichen darauf ab, auch in Zukunft eine gut erreichbare medizinische Versorgung der Patientinnen und Patienten auf hohem Niveau sicherzustellen. Das Gesetz enthält darüber hinaus einige Regelungen, die Auswirkungen auf das Versicherungs- und Beitragsrecht in der Sozialversicherung haben. Nachfolgend ein Überblick über die wesentlichen Änderungen.

Mutterschaftsgeld bei Ende des Beschäftigungsverhältnisses

Grundsätzlich besitzen alle Frauen während der Mutterschutzfristen einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld gegenüber ihrer Krankenkasse, wenn sie

- gesetzlich krankenversichert sind und
- bei Krankheit einen Anspruch auf Krankengeld haben.

Nicht abschließend geklärt war bisher, ob Schwangere, deren Beschäftigungsverhältnis am Tag vor Beginn der Mutterschutzfrist endet (die Mutterschutzfrist beginnt nach § 3 Abs. 2 MuschG sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin), einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben.

Mit dem GKV-Versorgungsstärkungsgesetz wurde nun ausdrücklich klargestellt, dass auch diese Frauen Mutterschaftsgeld erhalten, wenn sie am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses Mitglied einer Krankenkasse waren. Diese Neuregelung schafft eine leistungsrechtliche Anspruchsgrundlage für die betroffenen Frauen und begründet gleichzeitig die Fortführung der unmittelbar zuvor bestehenden Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger aufgrund des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V.

Krankengeldanspruch bei Nachweis einer fortdauernden Arbeitsunfähigkeit

Bisher mussten Arbeitnehmer Folge-Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen spätestens bis zum Ablauf der bisherigen Bescheinigung bei der Krankenkasse vorlegen. Ansonsten haben sie den Krankengeldanspruch bis zur Vorlage der Folgebescheinigung bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit verloren.

Künftig bleibt der Krankengeldanspruch bestehen, wenn nach dem Ende der ärztlich festgestellten Arbeitsunfähigkeit deren Fortdauer wegen derselben Krankheit erst am nächsten Arbeitstag, der ein Werktag ist, ärztlich festgestellt wird. Mit anderen Worten: Es reicht also, wenn die Folgebescheinigung am darauffolgenden Montag eingereicht wird, sofern die bisherige Bescheinigung am Freitag endet und die Arbeitsunfähigkeit durchgehend besteht.

Status der hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit

Hauptberuflich selbstständig Erwerbstätige, die neben dieser Tätigkeit eine abhängige Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt ausüben, sind in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht pflichtversichert (§ 5 Abs. 5 SGB V).

Mit dem GKV-Versorgungsstärkungsgesetz wird für die Beurteilung der Hauptberuflichkeit einer selbstständigen Erwerbstätigkeit eine gesetzliche Vermutungsregelung geschaffen. Danach ist bei Personen, die im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Erwerbstätigkeit mindestens einen Arbeitnehmer mehr als geringfügig beschäftigen, generalisierend anzunehmen, dass Hauptberuflichkeit vorliegt. Diese gesetzliche Vermutungsregelung soll für die Krankenkassen den Verwaltungsaufwand bei der Prüfung der versicherungsrechtlichen Voraussetzungen reduzieren.

Die für Tagespflegepersonen geltende Sonderregelung, wonach die Betreuung von bis zu fünf gleichzeitig anwesenden, fremden Kindern generell nicht als hauptberuflich anzusehen ist, wird bis zum 31.12.2018 verlängert. Betroffene können danach weiterhin familienversichert sein bzw. zahlen als freiwillige Mitglieder geringere Mindestbeiträge, sofern die jeweiligen sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind.

Schaffung eines Innovationsfonds

Für innovative Versorgungsformen und die Versorgungsforschung wird ein neuer Innovationsfonds eingerichtet. Der Innovationsfonds umfasst ein Finanzvolumen von jährlich jeweils 300 Millionen Euro in den Jahren 2016 bis 2019. Die Fördermittel werden zur Hälfte aus der Liquiditätsreserve des Gesundheitsfonds entnommen und zur anderen Hälfte von den Krankenkassen zur Verfügung gestellt. Im Jahr 2019 entscheidet der Bundestag, ob der Innovationsfonds fortgeführt wird.

Stärkung der ambulanten vertragsärztlichen Versorgung

Die ambulante vertragsärztliche Versorgung wird gestärkt. Es werden Anreize für eine Niederlassung von Ärzten in unterversorgten und strukturschwachen Gebieten geschaffen. Hierfür werden Mittel aus dem Strukturfonds bereitgestellt (z. B. zur Förderung von Neuniederlassungen in unterversorgten und strukturschwachen Gebieten). Der Strukturfonds wird von der Kassenärztlichen Vereinigung und den Krankenkassen je zur Hälfte finanziert. Zudem werden weitere Förderungsmöglichkeiten (z. B. eine Stärkung der hausärztlichen Versorgung durch mehr Weiterbildungsstellen) umgesetzt.

Die teilweise vorliegende Überversorgung in Ballungszentren wird demgegenüber reduziert. In überversorgten Gebieten sollen Praxen grundsätzlich nur dann noch nachbesetzt werden, wenn dies für die Versorgung der Patienten auch sinnvoll ist.

Verbesserter Zugang zur medizinischen Versorgung

Kassenpatienten müssen auf Facharzttermine teilweise lange warten. Diese Wartezeiten sollen verkürzt werden. Die Kassenärztlichen Vereinigungen werden verpflichtet, für das Terminmanagement sogenannte Terminservicestellen einzurichten. Die Terminservicestellen sollen Kassenpatienten mit einer Überweisung zu einem Facharzt innerhalb von vier Wochen einen entsprechenden Facharzttermin vermitteln. Wenn dies nicht möglich ist, können die Kassenpatienten dann direkt ein Krankenhaus aufsuchen.

Zudem wird das so genannte Krankenhaus-Entlassmanagement verbessert. Hierdurch soll eine lückenlose Versorgung der Versicherten beim Übergang von der stationären in die ambulante Versorgung sichergestellt werden. Auch für Erwachsene mit geistiger Behinderung oder schweren Mehrfachbehinderungen sind Verbesserungen geplant. Für sie können nun auf die jeweiligen Bedürfnisse ausgerichtete medizinische Behandlungszentren eingerichtet werden.

Erweiterung der Leistungsansprüche für gesetzlich Krankenversicherte

Das GKV-Versorgungsstärkungsgesetz sieht zudem folgende Erweiterungen der Leistungsansprüche für gesetzlich Krankenversicherte vor:

- Versicherte erhalten einen Rechtsanspruch auf die Einholung einer unabhängigen ärztlichen Zweitmeinung vor bestimmten planbaren medizinischen Eingriffen. Der Gemeinsame Bundesausschuss (die gemeinsame Selbstverwaltung von Ärzten und Krankenkassen) definiert die medizinischen Eingriffe, bei denen dieser Rechtsanspruch für die Versicherten besteht.

- Die Wunsch- und Wahlrechte der Versicherten in Bezug auf Art, Dauer, Umfang, Beginn und Durchführung von medizinischen Rehabilitationsleistungen werden erweitert. Es wird gesetzlich festgeschrieben, dass die Krankenkassen bei ihrer Entscheidung auf die persönliche Lebenssituation, das Alter, das Geschlecht, die Familie sowie die religiösen und weltanschaulichen Bedürfnisse der Versicherten Rücksicht nehmen müssen.

- Versicherte haben künftig einen Anspruch auf Krankengeld schon von dem Tag an, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird – und nicht erst wie bisher vom darauffolgenden Tag an. Hiermit wird eine Versorgungslücke für Versicherte geschlossen, die wegen derselben Krankheit regelmäßig nur einen Arbeitstag arbeitsunfähig sind (z. B. wegen einer Chemotherapie).

- Für pflegebedürftige Menschen und Menschen mit Behinderungen wird der Leistungsanspruch auf zahnmedizinische Prophylaxe- und Präventionsleistungen erweitert, um auch bei diesen Personengruppen Zahnerkrankungen besser vorzubeugen.

Die Summe dieser Maßnahmen soll die medizinische Versorgung insgesamt verbessern und für einen raschen und lückenlosen Behandlungsverlauf sorgen.

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Wegeunfall: Versicherungsschutz trotz falscher Route

Beschäftigte sind auf dem unmittelbaren Weg von und zur Arbeit gesetzlich unfallversichert. Erforderlich ist allerdings ein sachlicher Zusammenhang zwischen dem unfallbringenden Weg und der versicherten Tätigkeit. Biegt der Versicherte vom unmittelbaren Weg falsch ab, so ist dies unschädlich, solange er am Fahrziel festhält und den Weg zur oder von der Arbeit durch den (verkehrsbedingten) Abweg nur unwesentlich verlängert. Zu dieser Entscheidung gelangte das Hessische Landessozialgericht in einem aktuell veröffentlichten Urteil – und begründete dies wie folgt: Verfahre sich ein Versicherter, bleibe er auch auf dem Abweg unfallversichert. Dies gelte jedenfalls soweit aufgrund objektiver Umstände davon auszugehen sei, dass die Handlungstendenz unverändert darauf gerichtet gewesen sei, den Arbeitsplatz zu erreichen. Eine verminderte Aufmerksamkeit sei insoweit unerheblich. Auch bleibe der Versicherungsschutz bestehen, wenn sich der Autofahrer wegen Dunkelheit, Nebel oder schlechter Beleuchtung verfahre (LSG Hessen – AZ: L 3 U 118/13).

Altersdiskriminierende Kündigung im Kleinbetrieb

Ist bei einer Kündigung gegenüber einer Arbeitnehmerin aufgrund von ihr vorgetragener Indizien eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Lebensalters nach § 22 AGG zu vermuten und gelingt es dem Arbeitgeber nicht, diese Vermutung zu widerlegen, ist die Kündigung auch im Kleinbetrieb unwirksam. Die am 20. Januar 1950 geborene Klägerin war bei der beklagten Gemeinschaftspraxis seit dem 16. Dezember 1991 als Arzthelferin beschäftigt. In der Praxis waren im Jahr 2013 noch vier jüngere Arbeitnehmerinnen tätig. Die Klägerin war zuletzt überwiegend im Labor eingesetzt. Die Gesellschafter der Beklagten kündigten ihr Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 24. Mai 2013 zum 31. Dezember 2013 wegen Veränderungen im Laborbereich, welche eine Umstrukturierung der Praxis erforderten. Dabei führten sie an, die Klägerin sei „inzwischen pensionsberechtigt“. Den anderen Beschäftigten wurde nicht gekündigt. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die Kündigung verstößt gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG und ist deshalb unwirksam. Die Beklagte hat keinen ausreichenden Beweis dafür angeboten, dass die wegen der Erwähnung der „Pensionsberechtigung“ zu vermutende Altersdiskriminierung nicht vorliegt (BAG – AZ: 6 AZR 457/14).

Annahmeverzug bei rückwirkender Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Der Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs setzt ein erfüllbares, also tatsächlich durchführbares Arbeitsverhältnis voraus. Bei rückwirkender Begründung des Arbeitsverhältnisses liegt ein solches für den vergangenen Zeitraum nicht vor. Die Klägerin war bis zum 31. Dezember 1986 bei der Beklagten beschäftigt. Mit Wirkung vom 1. Januar 1987 ging ihr Arbeitsverhältnis im Wege eines Betriebsübergangs auf eine neu gegründete Gesellschaft, die C. GmbH, über. Die Beklagte garantierte ihr ein Rückkehrrecht. Über das Vermögen der C. GmbH wurde am 1. Oktober 2009 das Insolvenzverfahren eröffnet, worauf der Klägerin wegen Betriebsschließung zum 31. Januar 2010 gekündigt wurde. Die Klägerin machte ihr Rückkehrrecht gegenüber der Beklagten gerichtlich geltend; die Beklagte lehnte den Abschluss eines Arbeitsvertrags ab. Das Landesarbeitsgericht verurteilte die Beklagte rechtskräftig dazu, das Angebot der Klägerin auf Abschluss eines Arbeitsvertrags ab dem 1. Februar 2010 anzunehmen. Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage rückständiges Arbeitsentgelt für die Zeit ab 1. Februar 2010. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Auf die Revision der Beklagten hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts die Klage abgewiesen. Ein Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs besteht nicht. Dieser setzt ein tatsächlich durchführbares Arbeitsverhältnis voraus. Ein rückwirkend begründetes Arbeitsverhältnis ist für in der Vergangenheit liegende Zeiträume nicht tatsächlich durchführbar. (BAG – AZ: 5 AZR 975/13).

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

Daher exklusiv für Sie:

BGF

SV*inside* **spezial**

Betriebliche Gesundheitsförderung

Liebe Leserin, lieber Leser,

rund ein Drittel aller Deutschen hat Probleme mit dem Ein- oder Durchschlafen. Doch wer nicht gut schläft, kann auch nicht gut arbeiten. Denn Schlafprobleme erzeugen tagsüber Leistungstiefs und Konzentrationsschwäche. Aber was raubt uns den Schlaf? Und was kann man dagegen tun?

Nützliche Hinweise und Tipps, wie Sie Schlafproblemen wirksam vorbeugen können, finden Sie auf den folgenden Seiten. Für weitere Informationen zum Thema stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Ihre BKK

Fit im Job

Viele Menschen nehmen ihre unzureichende Nachtruhe als gegeben hin oder versuchen, mit mehr oder sinnvollen Methoden dagegen anzugehen – oft ohne dauerhaften Erfolg oder mit nur noch stärker werdenden Schlafproblemen. Denn für Schlafstörungen gibt es viele unterschiedliche Ursachen. Diesen gilt es, auf die Spur zu kommen – denn: Mit der richtigen Diagnose lassen sich auch wirksame Therapien finden.

WAS beim Einschlafen passiert

Eben noch kreisten die Gedanken. Doch plötzlich verlangsamen sich die Gehirnströme und unser Bewusstsein driftet weg. Die Atmung wird ruhiger, der Herzschlag langsamer, der Blutdruck niedriger, viele Muskeln (z. B. im Kiefer) erschlaffen. Wir sind eingeschlafen…

WIE viel Schlaf wir brauchen

Wie lange man schlafen sollte, ist von Mensch zu Mensch verschieden. Als Faustformel werden meist sieben bis acht Stunden genannt. Wirklich wichtig sind allerdings ausreichend lange Tiefschlafphasen. Bereits etwa fünf Stunden Tiefschlaf genügen, um morgens erholt aufzuwachen. Entscheidend für den Erholungswert ist nämlich nicht die Schlafdauer an sich, sondern die Tiefe des Schlafes. Und diese ist dann am größten, wenn sich der Schlaf nach der individuellen, inneren Uhr richtet und nicht nach den Lebensumständen (beispielsweise Schichtarbeit).

Heute ist bekannt, dass der Schlaf vor der biologischen Mitternacht – und das ist in der Zeitspanne vor 3 Uhr – am regenerativsten ist. Bis dahin hat der Körper seine wichtigsten Tiefschlafphasen.

WAS uns am Schlafen hindert

So weit verbreitet Schlafstörungen sind, so vielfältig sind auch die Ursachen dafür. Denn einen ausgemachten Schlafräuber gibt es nicht. Dafür aber unglaublich viele Dinge, die uns am Einschlafen hindern oder uns mitten in der Nacht den Schlaf rauben.

GUT SCHLAFEN –

Grundsätzlich gilt, dass wir buchstäblich zu einer dauergestressten Nation geworden sind. Das liegt zuallererst am hektischen Arbeitsalltag mit ständig zunehmendem Leistungsdruck, hoher Informationsdichte, Bildschirmarbeit und Reizüberflutung. Aber auch Beziehungskrisen, Arbeitslosigkeit, Genussgifte wie Alkohol oder Nikotin sowie nächtliche Atemaussetzer können Gründe für einen schlechten Schlaf sein.

Auch ein zu helles Schlafzimmer kann uns den Schlaf rauben. So wird das körpereigene Schlafhormon Melatonin nur bei Dunkelheit ausgeschüttet. Hinzu können Ursachen kommen, die meist deutlich weniger bekannt sind.

Die häufigsten „HEIMLICHEN“ SCHLAFRÄUBER

- **SÄUREHALTIGE LEBENSMITTEL:** Den Schlaf stören können abends verzehrte Essiggurken, Fruchtjoghurts oder Orangensaft. Der hohe Säureanteil stimuliert den Kreislauf und verhindert ebenfalls die Ausschüttung des Schlafhormons Melatonin. Denselben Effekt hat auch Vitamin C.

- **ELEKTRONISCHE GERÄTE:** Eingeschaltete Handys oder auch Leuchtwecker besser aus dem Schlafzimmer verbannen. Denn von ihnen gehen Lichtsignale aus, die von der Zirbeldrüse im Gehirn aufgenommen werden und erneut die Ausschüttung der Schlafhormone hemmen. Vom Handy gehen zudem Funkwellen aus, welche die REM-Phase (Zeit der Träume) stören können.

- **SPEISESALZ:** Auch zu viel Salz etwa durch Knabbereien wie Chips und Co kann den Schlaf stören. Der Grund: Salz erhöht den Natriumspiegel im Blut und verhindert ein Durchschlafen.

- **ROHKOST:** Rohes Gemüse oder Blattsalat sollten abends nicht mehr gegessen werden. Diese Kost gärt über Nacht im Darm und kann den Schlaf kosten.

- **ALKOHOL:** Unter Alkohol-Einfluss kann man zwar meist recht schnell einschlafen, doch bei Mengen über 0,25 Liter wird die Schlafstruktur gestört. Zudem kann Alkohol zu nächtlichen Herz-Rhythmus-Störungen führen.

- **DUFTSTOFFE:** Auch einige Düfte stören die Nachtruhe. Cremes mit ätherischen Ölen wie z. B. Rosmarinöl lösen über das Duftzentrum im Hirn Wachreize aus.

- **BLATTPFLANZEN:** Fast alle Blattpflanzen, besonders aber Farne, nehmen nur am Tag unter Lichteinfluss Kohlendioxid auf. Wird es dunkel, verbrauchen sie Sauerstoff und werden dann zu stillen Konkurrenten im Schlafzimmer. Also besser raus damit. Bleiben können dagegen Kakteen und tropische Orchideen.

konzentriert arbeiten!

Kleine Rituale und Tricks für eine **GUTE NACHTRUHE**

Neben dem Vermeiden der oben genannten „Schlafräuber“, können auch folgende Hinweise und Tipps beim Schlafen helfen.

- **REGELMÄSSIGKEIT:** Gemeint sind die Schlafzeiten. Falls möglich, sollten Sie immer zur gleichen Zeit zu Bett gehen (und auch wieder aufstehen). So entwickelt der Körper seinen eigenen Schlaf- und Wachrhythmus.

- **ENTSPANNUNG:** Sie ist das A und O eines gesunden Schlafs. Daraus ergibt sich auch die große Bedeutung von Entspannungsmethoden für gestresste Menschen mit einer Schlafstörung. Besonders zu empfehlen sind die Muskelentspannung nach Jacobson, Yoga und Meditation. Eine probate Einschlafhilfe sind diese Methoden aber nur, wenn sie jeden Abend kurz vor dem Zubettgehen 15 bis 30 Minuten durchgeführt werden.

- **KEINE „ACTION“ MEHR:** Weil Entspannung so wichtig für das Einschlafen ist, sollten Sie aufreibende Gespräche kurz vor der Nachtruhe vermeiden. Auch eine zu spannende Lektüre hat im Bett nichts zu suchen. Und auch Actionfilme vor dem Schlafen sind keine gute Idee.

- **MODERATER SPORT:** Entgegen langläufiger Meinung fördert Sport nach 17 Uhr das Einschlafen und verlängert zudem nachweislich die Tiefschlafphase. Am besten geeignet sind Radfahren, leichtes Joggen oder Schwimmen.

- **DER BANANENTRICK:** Wenn zu wenig Zucker im Blut ist, fällt das Einschlafen schwer. Denn das Gehirn braucht Zucker (Glucose), um Melatonin zu produzieren. Hier hilft es, eine Banane vor dem Zubettgehen zu essen. Ihr Fruchtzucker wirkt besonders schnell. Auch gut: eine Tasse Milch mit Honig.

- **NATÜRLICHE HELFER:** Hoch dosierte Baldrianpräparate aus der Apotheke können helfen. Viele Mittel enthalten neben Baldrian noch beruhigende Öle und Bitterstoffe aus der Hopfenblüte. Etwas schwächer wirken Tees aus Melisseblättern, Passionsblume oder Lavendel. Johanniskraut verbessert den Schlaf nur indirekt, lindert jedoch depressive Verstimmungen, die ihrerseits den Schlaf beeinträchtigen können.

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

Stress am Arbeitsplatz: Mehr Unterstützung statt neuer Gesetze

Die Arbeitswelt ändert sich rasant und der Termin- und Leistungsdruck für viele Beschäftigte steigt. Doch ob sich Arbeitnehmer dadurch belastet fühlen, hängt stark von der jeweiligen Person und dem Arbeitsumfeld ab, zeigt eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) Köln. Dennoch sind 89,9 Prozent der Beschäftigten, die sich selbst starken Termin- und Leistungsdruck attestieren, zufrieden. Ihr Anteil ist somit nur unwesentlich geringer als der unter jenen, die nur manchmal Termin- und Leistungsdruck haben (94,7 Prozent). „Die Stressbelastung wird durch andere Dinge am Arbeitsplatz kompensiert", erklärt Co-Autor Oliver Stettes. Stressmindernd wirkt laut IW-Studie, wenn Kollegen und Vorgesetzte unterstützen, Beschäftigte ihre Arbeitsmenge und Pausenzeiten beeinflussen und private Belange bei der Planung der Arbeitszeit berücksichtigen können. Und wenn sie mit ihrem Einkommen und ihren Aufstiegschancen zufrieden sind.

Große Mehrheit der Berufstätigen ist **im Urlaub erreichbar**

Am Strand mal schnell den Anruf vom Chef entgegennehmen oder im Hotelzimmer abends die dienstlichen Mails checken – die große Mehrheit der Berufstätigen, die in den Urlaub fahren, bleibt für Vorgesetzte, Kollegen oder Geschäftspartner erreichbar. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage im Auftrag des Digitalverbands Bitkom. Sieben von zehn Beschäftigten (72 Prozent), die Ferien machen, beantwortet dienstliche Anrufe, E-Mails oder Kurznachrichten wie SMS, WhatsApp-Nachrichten oder iMessages. Anrufe nehmen zwei Drittel (66 Prozent) entgegen, auf Kurznachrichten reagieren 58 Prozent und E-Mails lesen und beantworten 48 Prozent. Gut jeder vierte Beschäftigte (28 Prozent) schaltet im Urlaub komplett ab. Dabei gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern und den Altersgruppen. So sind Frauen (32 Prozent) häufiger nicht erreichbar als Männer (24 Prozent). Unter den Jüngeren bis 29 Jahre ist rund jeder Zweite (45 Prozent) dienstlich während der Ferien nicht erreichbar. Bei den Älteren sind es dagegen nur 24 Prozent.

Lange Arbeitszeiten erhöhen das Schlaganfall-Risiko

Wer pro Woche 55 Stunden oder mehr arbeitet, erhöht damit sein Schlaganfall-Risiko um rund ein Drittel. Hierüber berichtete aponet.de – das offizielle Gesundheitsportal der deutschen ApothekerInnen. Zu dem beschriebenen Ergebnis kommen Professor Dr. Mika Kivimäki vom University College London und Kollegen in einer Metaanalyse, die jetzt im Fachjournal „The Lancet" veröffentlicht wurde. Die Forscher fanden bei ihrer Analyse einen klaren Zusammenhang zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und dem Risiko für einen Schlaganfall: Je deutlicher die Teilnehmer die Standard-Arbeitszeit von 35 bis 40 Stunden pro Woche überschritten, desto höher war ihr Risiko. Während Studienteilnehmer, die wöchentlich zwischen 41 und 48 Stunden arbeiteten, um 10 Prozent anfälliger waren, betrug der Unterschied bei 49 bis 54 Wochenstunden schon 27 Prozent. Arbeiteten die Probanden 55 Stunden oder mehr, erhöhte sich ihr Schlaganfall-Risiko um rund 33 Prozent.

Präventionsgesetz: Ausbau der Gesundheitsförderung

Am 25. Juli 2015 ist das Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und Prävention (Präventionsgesetz) in Kraft getreten. Mit seiner Hilfe soll die Gesundheitsförderung im direkten Lebensumfeld der Versicherten gestärkt werden – z. B. am Arbeitsplatz, in der Kindertagesstätte, in der Schule oder im Pflegeheim.

Mehr Geld für Leistungen zur Gesundheitsförderung und Prävention

Die Krankenkassen sollen von 2016 an 7,00 Euro je Versicherten statt bislang 3,09 Euro je Versicherten für Leistungen zur Gesundheitsförderung und Prävention ausgeben. Insgesamt werden damit ab dem Jahr 2016 pro Jahr bis zu 240 Millionen Euro mehr von den Krankenkassen für Leistungen zur Gesundheitsförderung und Prävention ausgegeben.

Festschreibung von Mindestbeträgen für Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung

Ein Schwerpunkt des Gesetzes ist die Stärkung der Gesundheitsförderung in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung), etwa in Gestalt von gesundem Kantinenessen, Workshops zur Förderung eines gesundheitsgerechten Führungsstils oder durch Kurse zur Förderung der individuellen Stressbewältigungskompetenzen der Beschäftigten.

Um die finanzielle Grundlage hierfür zu schaffen, wurden im Präventionsgesetz Mindestbeträge festgeschrieben, die die Krankenkassen für Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung zwingend ausgeben müssen. Ab dem Jahr 2016 sind dies jährlich 2,00 Euro je Versicherten. Sofern die Ausgaben einzelner Krankenkassen diesen Betrag nicht erreichen, kommen die übrigen Mittel der Förderung regionaler Koordinierungsstellen für betriebliche Gesundheitsförderung zugute.

Verbesserung der Rahmenbedingungen für betriebliche Gesundheitsförderung

Mit dem Präventionsgesetz werden Maßnahmen aufgesetzt, um die betriebliche Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Betrieben zu verankern. Die Krankenkassen richten dazu gemeinsam unter Beteiligung von Unternehmensorganisationen wie Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Innungen regionale Koordinierungsstellen ein. Sie sollen die Betriebe vor Ort bei der Umsetzung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung beraten und unterstützen.

Zudem sollen die Krankenkassen in ihren Satzungen Regelungen vorsehen, nach denen sowohl die Arbeitgeber als auch die Versicherten einen Bonus erhalten, wenn sie bei Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung teilnehmen (siehe unten).

Engere Verknüpfung von betrieblicher Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Mit dem Präventionsgesetz wird eine engere Verknüpfung von betrieblicher Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz realisiert. Die Kompetenz von Betriebs- und Werksärzten wird in der Praxis stärker genutzt. Im Einzelnen erfolgt die bessere Einbeziehung der Betriebs- und Werksärzte durch folgende Maßnahmen:

- Sie werden bei der Konzeption und Durchführung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung der Krankenkassen beteiligt.

- Sie können wie Vertragsärzte allgemeine Schutzimpfungen zu Lasten der Krankenkassen durchführen.

- Die Krankenkassen können mit ihnen Verträge über die Durchführung von Gesundheits- und Früherkennungsuntersuchungen („Check-ups“) schließen. Erwerbstätigen Versicherten wird damit ein besserer und einfacherer Zugang zu Gesundheitsuntersuchungen ermöglicht.

- Die arbeitsmedizinische Vorsorge wird mit den Präventionsangeboten der Krankenkassen verbunden. Betriebs- und Werksärzte können im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge nun Präventionsempfehlungen abgeben, die von den Krankenkassen bei der Entscheidung über Präventionsleistungen berücksichtigt werden müssen.

Weitere Inhalte des Präventionsgesetzes

Weitere Inhalte des Präventionsgesetzes, mit denen die Gesundheitsförderung in den Lebensumfeldern der Versicherten gestärkt werden soll, sind nachstehend im Überblick dargestellt:

- Die bereits existierenden Gesundheits- und Früherkennungsuntersuchungen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene („Check-ups“) werden weiterentwickelt. Bei den Untersuchungen wird ein stärkeres Augenmerk auf individuelle Belastungen und auf Risikofaktoren für das Entstehen von Krankheiten gelegt. Die durchführenden Ärzte erhalten die Möglichkeit, eine auf die individuelle Lebenssituation des Patienten ausgerichtete Präventionsempfehlung in Form einer ärztlichen Bescheinigung auszustellen. Die Krankenkassen müssen diese bei der Entscheidung über die Erbringung von Präventionsmaßnahmen berücksichtigen.

- Bereits heute können Versicherte von ihrer Krankenkasse einen Bonus erhalten, wenn sie sich gesundheitsbewusst verhalten und beispielsweise Vorsorgeuntersuchungen regelmäßig wahrnehmen oder an einem Präventionskurs oder einem betrieblichen Präventionsangebot teilnehmen. Dieser Bonus kann von den Krankenkassen in Form einer Sachprämie oder als finanzielle Prämie vergeben werden. Auch Arbeitgeber, die in ihren Unternehmen betriebliche Gesundheitsförderung durchführen, können eine entsprechende Bonuszahlung von den Krankenkassen erhalten. Boni für Maßnahmen ohne Gesundheitsbezug sind jedoch ausgeschlossen. Sie dürfen nur für zertifizierte Maßnahmen zur verhaltensbezogenen Prävention geleistet werden. Die Zertifizierung erfolgt durch den Spitzenverband Bund der Krankenkassen.

- Der Impfschutz der Bevölkerung wird durch verschiedene Maßnahmen gefördert: Er wird nun bei allen Routine-Gesundheitsuntersuchungen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene sowie den Jugendarbeitsschutzuntersuchungen überprüft. Bei der Aufnahme eines Kindes in eine Kindertagesstätte muss zwingend ein Nachweis über eine ärztliche Impfberatung vorgelegt werden. Zudem dürfen medizinische Einrichtungen die Einstellung von Beschäftigten vom Bestehen eines erforderlichen Impf- und Immunschutzes abhängig machen.

FIT IM BÜRO:

Optimale Stoffwechselaktivierung im Alltag

Wir sind ein Volk von Dauersitzern mit fatalen Folgen für unsere Gesundheit. Rückenbeschwerden hat ja fast jeder mal. Doch es kommt noch dicker: Sitzenbleiber haben häufiger Übergewicht, leiden unter Muskelverkümmerungen, Müdigkeit, Gelenkproblemen und Stoffwechselstörungen. Darüber hinaus haben sie ein deutlich erhöhtes Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes und wahrscheinlich auch Krebs.

Aber Sie gehen doch regelmäßig nach Feierabend joggen oder ziehen frühmorgens Ihre Bahnen im Schwimmbad, fahren mit dem Rad zur Arbeit! Ist das nicht genug Ausgleich zum Sitzalltag? Klar, Bewegung nach Feierabend ist gut und wichtig, doch damit sind Sie leider noch nicht aus dem Schneider. Es zählt nämlich nicht nur die Bewegung in der Freizeit. Besonders wichtig ist die dynamische Gestaltung Ihrer Arbeitszeit.

DAUERSITZEN MIT UNGESUNDEN FOLGEN

Viele Menschen sitzen zehn oder mehr Stunden täglich: im Büro, vorm Fernseher, mit Buch, Tablet oder Laptop auf dem Sofa, in Auto, Bus oder Bahn. Studien aus Deutschland, Australien und den USA belegen die gravierenden gesundheitlichen Folgen unserer sitzenden Lebensweise.

Der Stoffwechsel reduziert sich, nicht beanspruchte Muskeln machen schlapp, bei Dauersitzern besonders die Bauch- und Pomuskeln. Die trägen Muskeln reagieren nicht so gut auf Insulin, die Bauchspeicheldrüse stößt vermehrt Insulin aus mit Diabetes als möglicher Konsequenz. Der Kalorienumsatz sinkt beträchtlich, oft mit Übergewicht als Folge.

Auch sonst hat dauerhaftes Sitzen unerwünschte Nebenwirkungen: Der Blutfluss verlangsamt sich, die Füße können anschwellen, die Gefahr für Thrombosen und Krampfadern ist erhöht.

Die verminderte Fließgeschwindigkeit des Blutes belastet die Gefäße und erhöht das Risiko für Bluthochdruck und Herzerkrankungen. Außerdem wird auch das Gehirn schlechter mit Sauerstoff versorgt, Müdigkeit und Konzentrationsstörungen bleiben nicht aus. Die Wirbelsäule wird beim Dauersitzen einseitig belastet, nebenbei bleibt die Rückenmuskulatur untrainiert: Haltungsschäden und Instabilität lassen nicht lange auf sich warten.

Auch für die Bandscheiben bedeutet langes Sitzen eine Tortur: Sie werden trocken und flach. Nur bei Bewegung werden sie ausreichend mit Flüssigkeit genährt. Zudem bleibt den inneren Organen in Sitzposition wenig Raum, Magenschmerzen und Darmträgheit werden begünstigt. Dauersitzer haben wahrscheinlich auch ein erhöhtes Krebsrisiko, den genauen Zusammenhängen sind Forscher noch auf der Spur.

MEHR BEWEGUNG TUT DRINGEND NOT!

Nach Feierabend sorgen zügiges Gehen, Joggen, Schwimmen oder Radfahren für Ausdauer und einen freien Kopf. Auch regelmäßiges Muskeltraining ist wünschenswert. Genauso wichtig ist aber ein dynamisches Verhalten am Arbeitsplatz. Hierzu einige Anleitungen.

SO BRINGEN SIE BEWEGUNG IN IHREN ARBEITSTAG:

- **Bleiben Sie beim Sitzen in Bewegung:** Rutschen Sie auf dem Stuhl nach vorn und lassen Sie Ihren Rücken beim Sitzen mitarbeiten. Zur Abwechslung für Ihre Bandscheiben dürfen Sie sich auch mal zusammensacken lassen. Dann recken und strecken Sie sich wieder. Wichtig ist der ständige Wechsel zwischen den Sitzpositionen und optimal ist ein häufiger Wechsel zwischen Sitzen, Stehen und Gehen.
- **Schaffen Sie sich Bewegungsfreiheiten:** Ein paar Schritte zum Drucker gehen, wichtige Unterlagen persönlich ins Nachbarzimmer bringen: Da geht auch die geistige Arbeit gleich besser von der Hand.
- **Führen Sie Telefonate nach Möglichkeit im Gehen oder Stehen:** Ihre Organe sind nicht so eingequetscht und Sie bekommen mehr Luft zum Atmen. Zwischenzeitliches Stehen auf einem Bein trainiert nebenbei Gleichgewicht und Koordination.
- **Recken Sie nicht pausenlos Ihren Kopf nach vorn in Bildschirmnähe und halten Sie das Telefon nicht dauerhaft eingeklemmt zwischen Kopf und Schulter:** Verspannungen im Nacken- und Schulterbereich sind sonst vorprogrammiert.
- **Wippen Sie immer wieder mit den Füßen oder machen Sie kleine Beinübungen.** Die Bewegung der Wadenmuskulatur sorgt für einen guten venösen Rückfluss des Blutes und entlastet die Gefäße.
- **Spätestens nach einer Stunde Dauersitzen sollten Sie wenigstens für einige Minuten aufstehen und für Bewegung sorgen.** Das bringt Muskulatur, Gelenke und Stoffwechsel in Schwung. Auch Ihr Gehirn wird wieder besser mit Sauerstoff versorgt.
- **Vielleicht schaffen Sie in der Mittagspause ja beides:** in Ruhe essen und anschließend ein paar Schritte an frischer Luft.
- **Auch wenn der Aufzug in Ihrer Firma gleich gegenüber der Eingangstür ist – suchen Sie das Treppenhaus und nutzen Sie es regelmäßig.**

MINDESTLOHN 2015

Zum 1. Januar 2015 wurde in Deutschland ein flächendeckender Mindestlohn von 8,50 Euro eingeführt. Dieser gesetzlich vorgeschriebene Mindestlohn setzt eine feste Grenze, die nun nicht mehr unterschritten werden darf. Im Folgenden finden Sie Antworten auf die Fragen, die in den letzten Monaten am häufigsten rund um das Thema Mindestlohn gestellt wurden.

WAS GILT für wen?

Welcher Mindestlohn gilt ab wann?

Seit Anfang 2015 gilt grundsätzlich ein Mindestlohn von 8,50 Euro. Bis zum 31. Dezember 2016 sind Löhne unter 8,50 Euro nur erlaubt, wenn ein entsprechender Tarifvertrag dies vorsieht und durch Rechtsverordnung auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Eine gleichermaßen befristete Sonderregelung, die sich an dieser schrittweisen Einführung orientiert, gibt es ausschließlich für die Zeitungszusteller.

Ab dem 1. Januar 2017 wird der Mindestlohn für alle Beschäftigten bei mindestens 8,50 Euro liegen und ausnahmslos für alle Branchen gelten. Ab dem 1. Januar 2018 gilt der von der Mindestlohnkommission festgesetzte allgemeine gesetzliche Mindestlohn ohne jede Einschränkung.

Welche Zahlungen des Arbeitgebers sind bei der Mindestlohnberechnung zu berücksichtigen?

Grundsätzlich sind solche Zahlungen des Arbeitgebers als Bestandteile des Mindestlohns anzurechnen, die die „Normaltätigkeit“ der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers abgelten. Zahlungen, die eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer als Ausgleich für darüberhinausgehende Leistungen erhält, sind nicht anrechenbar.

Ist die Überlassung eines Firmenwagens auf den Mindestlohn anrechenbar?

Mit dem Mindestlohngesetz wurde ein gesetzlicher Anspruch auf Zahlung eines Bruttomindestentgelts je Stunde eingeführt. Nach seinem Wortlaut wird der gesetzliche Mindestlohn als Geldbetrag geschuldet. Die Überlassung eines Firmenwagens auch zur privaten Nutzung stellt jedoch einen Sachbezug dar, mit dem daher der Anspruch auf den Mindestlohn nicht erfüllt werden kann.

Für welche Beschäftigungsverhältnisse gilt der Mindestlohn?

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle in Deutschland tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 18 Jahre. Ausgenommen hiervon sind Langzeitarbeitslose. So kann der Arbeitgeber bei Beschäftigten, die zuvor über ein Jahr arbeitslos waren, in den ersten sechs Monaten nach Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt vom Mindestlohn abweichen. Auf diese Weise soll Langzeitarbeitslosen die Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt erleichtert werden.

Für wen gilt der allgemeine Mindestlohn nicht?

Keine Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes sind:

- Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz,
- Jugendliche unter 18 Jahren,
- ehrenamtlich tätige Personen,
- Personen, die einen freiwilligen Dienst ableisten,
- Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer Maßnahme der Arbeitsförderung,
- Heimarbeiterinnen oder Heimarbeiter nach dem Heimarbeitsgesetz,
- Selbstständige.

Was muss wie dokumentiert werden?

Eine besondere Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeiten gilt für Minijobber – außer in Privathaushalten. Auch bestimmte Branchen, die besonders anfällig für Schwarzarbeit sind, müssen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit schriftlich festhalten. Dazu zählen z. B. das Baugewerbe, Gaststätten und Herbergen, Speditions-, Transport- und Logistikbereich, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Messebau und Fleischwirtschaft. Auch Zeitungszustellerinnen und -zusteller sowie Beschäftigte bei Paketdiensten müssen regelmäßig ihre Arbeitszeit aufzeichnen. Die Aufzeichnungen müssen zwei Jahre aufbewahrt und bei einer Prüfung dem Zoll vorgelegt werden.

Allerdings entfällt diese Aufzeichnungspflicht für die Arbeitnehmer, deren regelmäßiges (Brutto-)Arbeitsentgelt 2.958 Euro im Monat übersteigt, wenn der Arbeitgeber seine Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz erfüllt (§ 16 Abs. 2 ArbZG).

Sie entfällt seit dem 1. August 2015 darüber hinaus, wenn das regelmäßige Monatsentgelt mehr als 2.000 Euro brutto beträgt und dieses Monatsentgelt jeweils für die letzten tatsächlich abgerechneten 12 Monate nachweislich gezahlt wurde.

Zudem sind bei der Beschäftigung von engen Familienangehörigen (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers) die Aufzeichnungspflichten nicht mehr anzuwenden.

Tarifvertrag oder Mindestlohn – was hat Vorrang?

Der Mindestlohn geht allen entgegenstehenden tarifvertraglichen Regelungen vor, die für die Beschäftigten ungünstiger sind. Ausnahme sind allgemeinverbindliche Tarifverträge auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und die Lohnuntergrenze des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

Wie werden Verstöße sanktioniert?

Mindestlohnverstöße können mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 Euro sanktioniert werden. Verstöße gegen Verpflichtungen im Rahmen der Kontrolle, wie zum Beispiel die Dokumentation der Arbeitszeit, können mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 Euro geahndet werden. Außerdem kann das Unternehmen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden.

Wer gibt Auskunft zum Mindestlohn?

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat eigens zum Thema Mindestlohn eine Hotline eingerichtet. Sie kann von Beschäftigten und Arbeitgebern gleichermaßen genutzt werden und ist montags bis donnerstags von 8 bis 20 Uhr unter der Rufnummer 030 60 28 00 28 erreichbar.

Die Hotline nimmt auch Beschwerden sowie die Meldung von Verstößen entgegen und wertet diese für die so genannte Mindestlohnkommission aus.

Auf einen Blick: Beitragssätze und Rechengrößen 2016

(Stand 30.9.2015 – sämtliche Werte waren bei Redaktionsschluss noch nicht verabschiedet)

Beitragssätze

Krankenversicherung	
allgemein	14,6 % [1]
ermäßigt	14,0 % [1]
Pflegeversicherung	
Beitrag zur Pflegeversicherung	2,35 % [2]
Arbeitslosenversicherung	
Beitrag zur Arbeitslosenversicherung	3,0 %
Insolvenzgeldumlage	0,12 %
Rentenversicherung	
Beitrag zur Rentenversicherung	18,7 %

[1]) ggf. zuzüglich arbeitnehmerfinanziertem Zusatzbeitrag

[2]) ggf. zuzüglich 0,25 % bei kinderlosen Mitgliedern

[3]) Bundesland Sachsen maximal 28,60 €

Rechengrößen

Beitragsbemessungsgrenzen	
Kranken- und Pflegeversicherung monatlich	4.237,50 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung monatlich – West	6.200,00 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung monatlich – Ost	5.400,00 €
Jahresarbeitsentgeltgrenze	
Krankenversicherung allgemein jährlich	56.250,00 €
Krankenversicherung (Bestandsfälle PKV) jährlich	50.850,00 €
Geringfügigkeitsgrenze	
monatlich	450,00 €
Geringverdienergrenze Auszubildende	
monatlich	325,00 €
Arbeitgeber-Höchstbeitragszuschuss für freiwillige Mitglieder	
Krankenversicherung (mit Krankengeldanspruch) monatlich	309,34 €
Krankenversicherung (ohne Krankengeldanspruch) monatlich	296,63 €
Pflegeversicherung monatlich	49,79 € [3]

Auf einen Blick

BKK®