

Newsletter März 2019

Inhalt

1.	Aktuelles	1
1.1	Versicherungspflichtgrenze: Wie man das jährliche Entgelt ermittelt	1
1.2	Märzklausel: Achtung bei Einmalzahlungen	2
2.	Recht.....	2
2.1	Sachgrundlose Befristung: Wann ist eine Vorbeschäftigung "sehr lange" her?	2
2.2	450-Euro-Jobs: Wie werden Mehrfachbeschäftigungen zusammengerechnet?	3
2.3	Wenn Mitarbeiter beleidigen und hetzen – wann ist eine Kündigung gerechtfertigt? ..	3
3.	Termine.....	4
3.1	Lohn- und Gehaltsabrechnung.....	4
3.2	TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an	4
4.	Panorama	4
4.1	Angst vor dem Vorgesetzten: Wer sich nicht wohlfühlt, wechselt den Arbeitgeber	4
4.2	Neues Gütesiegel soll Pflegeausbildung besser und attraktiver machen.....	5
5.	Gesundheit.....	6
5.1	Schichtarbeit gesund gestalten	6
5.2	Otto Heinemann Preis: Wie können Arbeitgeber bei der Doppelbelastung Beruf und Pflege unterstützen?	6

Sehr geehrte Damen und Herren,

wer Mitarbeiter erneut befristet einstellen möchte, muss darauf achten, dass die Vorbeschäftigung "sehr lange" her ist. Doch wie lange ist "sehr lange"? Was das BAG dazu sagt, finden Sie in diesem Newsletter.

Außerdem: Wie man das jährliche Arbeitsentgelt ermittelt, Erklärungen zur Märzklausel, wie man Mehrfachbeschäftigungen bei Minijobs zusammenrechnet, und ein neues Gütesiegel soll die Pflegeausbildung attraktiver machen.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Aktuelles

1.1 Versicherungspflichtgrenze: Wie man das jährliche Entgelt ermittelt

Die sogenannte Versicherungspflichtgrenze – eigentlich Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) – wird jährlich neu festgelegt. Um zu prüfen, ob Versicherungspflicht vorliegt, müssen Arbeitgeber bei Beginn einer Beschäftigung, bei Änderungen des Gehalts und zum Jahreswechsel eine vorausschauende Betrachtung des Entgelts der nächsten zwölf Monate vornehmen.

Die Krankenversicherungspflicht für einen Arbeitnehmer endet zum Ablauf des Kalenderjahres, in dem sein regelmäßiges Jahresgehalt die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt. Außerdem muss sein regelmäßiges Jahresentgelt die JAEG des Folgejahres ebenfalls überschreiten.

Um das regelmäßige Entgelt vorausschauend zu ermitteln, werden die monatlichen Bezüge mit zwölf multipliziert. Regelmäßige Sonderzuwendungen in den folgenden zwölf Monaten werden hinzuge-rechnet.

Bereits feststehende Entgeltänderungen bleiben dabei unberücksichtigt. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um Entgelterhöhungen oder -minderungen handelt. Erst zum Zeitpunkt der Entgeltänderungen erfolgt dann eine erneute Überprüfung der versicherungsrechtlichen Beurteilung.

Jahreswechsel: Entgeltveränderungen in die Prognose fürs Folgejahr einbeziehen

Ausnahme: Um zu ermitteln, ob ein Arbeitnehmer zum Jahreswechsel aus der Versicherungspflicht ausscheidet, müssen nach einer Entscheidung des Bundessozialgerichts auch die bereits feststehenden oder mit hinreichender Sicherheit absehbaren Veränderungen des Entgelts in die Prognose für das Folgejahr einbezogen werden. Darunter fallen zum Beispiel Änderungen aufgrund von vertraglichen Regelungen oder durch Mutterschutzfristen beziehungsweise Elternzeit (BSG-Urteil vom 7. Juni 2018, Aktenzeichen B 12 KR 8/16R).

Diese Vorgehensweise ist nicht auf andere Beurteilungsanlässe wie zum Beispiel den Beginn einer Beschäftigung zu übertragen. Das haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in ihrer Besprechung vom 21. November 2018 ausdrücklich festgelegt. Hier bleiben also weiterhin im Voraus feststehende beziehungsweise zu erwartende Entgeltänderungen zunächst unberücksichtigt.

Quelle: TK

1.2 Märzklauseel: Achtung bei Einmalzahlungen

Einmalzahlungen im ersten Quartal müssen besonders aufmerksam geprüft werden, damit nicht am Ende eine Beitragsnachforderung steht.

Wird in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März eines Jahres eine Einmalzahlung ausgezahlt, gibt es zwei Möglichkeiten der Zuordnung:

Entweder sie wird

- dem Auszahlungsmonat oder
- dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres im Rahmen der sogenannten Märzklauseel

zugeordnet. Die Zuordnung ist auch entscheidend für die korrekten Beitragssätze und Beitragsgruppen.

Beitragspflicht prüfen

Zur Prüfung der Beitragspflicht bei Einmalzahlungen geht man folgendermaßen vor:

Zunächst errechnet man die Differenz zwischen dem laufend gezahlten Gehalt und der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) im Auszahlungsmonat.

Laufend gezahltes Entgelt ist in jedem Monat bis zur monatlichen BBG beitragspflichtig. 2019 gelten die folgenden Grenzen:

Monatlich sind Beiträge

- aus höchstens 4.537,50 Euro zur Kranken- und Pflegeversicherung und
- aus 6.700 Euro (West) beziehungsweise 6.150 Euro (Ost) zur Renten- und Arbeitslosenversicherung

zu berechnen.

Ist die Einmalzahlung geringer als die Differenz, ergeben sich keine Besonderheiten, und die Einmalzahlung ist voll beitragspflichtig.

Weitere Prüfung nötig

Fällt die Einmalzahlung jedoch höher als die ermittelte Differenz aus, ist eine weitere Prüfung nötig.

Zunächst muss die Höhe des bisher beitragspflichtigen Entgelts ermittelt werden, und zwar ab dem Einstellungstag beziehungsweise ab Jahresbeginn bis zum Ende des Zahlungsmonats der Einmalzah-

lung. Dieser Betrag wird von der anteiligen Jahres-BBG abgezogen.

Die anteilige Jahres-BBG berechnet sich wie folgt: Die monatliche BBG wird durch 30 geteilt und dann multipliziert mit der Anzahl der Sozialversicherungstage bis einschließlich dem Auszahlungsmonat der Einmalzahlung.

Wichtig zu wissen: Volle Kalendermonate werden zur Ermittlung der Sozialversicherungstage immer mit 30 Tagen angesetzt. Teilmonate werden mit den tatsächlichen Kalendertagen als Sozialversicherungstage berücksichtigt.

Je kürzer der Vergleichszeitraum ausfällt, desto geringer ist der errechnete Differenzbetrag – und desto geringer ist folglich auch der beitragspflichtige Teil der Einmalzahlung.

Vorsicht: Märzklauseel beachten

Einige Betriebe zahlen daher ihre Einmalzahlungen bevorzugt in den ersten Monaten eines Jahres aus. Sie möchten den Vergleichszeitraum und somit die beitragspflichtige Differenz möglichst gering halten.

Dem macht allerdings die Märzklauseel einen Strich durch die Rechnung. Die Märzklauseel besagt, dass in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März eines Jahres gezahlte Einmalzahlungen beitragsrechtlich dem Vorjahr zuzuordnen sind, wenn sie im Monat der Auszahlung nicht in vollem Umfang beitragspflichtig werden.

Wird diese Regelung übersehen und werden folglich zu niedrige Beiträge berechnet und abgeführt, fällt die fehlerhafte Zuordnung spätestens bei einer Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung auf. Das führt im Ergebnis zu einer Beitragsnachforderung.

Alles Wichtige zu Beiträgen aus Einmalzahlungen und zur Märzklauseel haben wir Ihnen unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2042498** zusammengestellt.

Quelle: TK

2. Recht

2.1 Sachgrundlose Befristung: Wann ist eine Vorbeschäftigung "sehr lange" her?

Bisher musste eine Vorbeschäftigung mindestens drei Jahre her sein, damit ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis möglich war. Das BAG ist nun von seiner bisherigen Rechtsprechung abgerückt.

Der Fall:

Der Kläger war von Mitte März 2004 bis Ende September 2005 als gewerblicher Mitarbeiter bei einem Unternehmen angestellt.

Im August 2013 stellte das Unternehmen den Kläger erneut sachgrundlos befristet ein: zunächst als Facharbeiter für die Dauer von einigen Monaten. Das Vertragsverhältnis wurde dann mehrmals auf insgesamt ca. zwei Jahre verlängert, danach sollte das Arbeitsverhältnis endgültig enden.

Damit war der Beschäftigte nicht einverstanden und klagte erfolgreich. Zwar galt bisher der Grundsatz, dass die Vorbeschäftigung länger als drei Jahre zurückliegen muss, damit eine erneute sachgrundlos befristete Beschäftigung möglich ist.

Wann liegt eine Vorbeschäftigung "sehr lange" zurück?

Diese Rechtsauffassung kann aber aufgrund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 6. Juni 2018 nicht aufrechterhalten werden (1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14). Es hat jedoch eine sachgrundlose Befristung nicht völlig ausgeschlossen. Ausnahmen können zum Beispiel bestehen, wenn eine Vorbeschäftigung "sehr lange" zurückliegt.

Das BAG hat in seinem Urteil ebenfalls nicht präzisiert, wann eine Vorbeschäftigung "sehr lange" zurückliegt. Ein Arbeitsverhältnis, das acht Jahre zurückliegt, ordneten die Richter jedenfalls als "nicht sehr lange her" ein.

Quelle: TK; BAG v. 23.1.2019, 7 AZR 733/16; BVerfG v. 6.6.2018, 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14

2.2 450-Euro-Jobs: Wie werden Mehrfachbeschäftigungen zusammengerechnet?

Minijobs, die innerhalb eines Kalendermonats aufeinander folgen, sind bei der Prüfung der Entgeltgrenze unabhängig voneinander zu beurteilen. Es gibt aber eine Ausnahme von diesem Grundsatz.

Die ausschlaggebende Grenze für Minijobs liegt bei 450 Euro monatlich. Sie gilt nicht nur für den klassischen 450-Euro-Minijob, sondern auch für die Prüfung der Berufsmäßigkeit bei kurzfristigen Minijobs.

Die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro ist ein Monatswert. Dieser wird auch dann zugrunde gelegt, wenn die Beschäftigung nicht den gesamten Kalendermonat dauert. So kann auch bei einem einzigen Beschäftigungstag, der mit 450 Euro vergütet wird, ein 450-Euro-Minijob oder ein kurzfristiger Minijob vorliegen.

Doch wie müssen Arbeitgeber vorgehen, wenn mehrere Minijobs vorliegen? Wir haben verschiedene Konstellationen zusammengestellt.

1. Mehrere Minijobs werden nebeneinander ausgeübt

Es gilt der Grundsatz, dass nur Beschäftigungen derselben Art zusammenzurechnen sind. Ein Beschäftigter kann deshalb einen 450-Euro-Minijob neben einem kurzfristigen Minijob ausüben.

Für die Prüfung der Einhaltung der Entgeltgrenze beziehungsweise der Berufsmäßigkeit sind damit auch nur die Arbeitsentgelte mehrerer neben-

einander ausgeübter 450-Euro- oder kurzfristiger Minijobs zusammenzurechnen.

2. Mehrere Minijobs folgen innerhalb eines Kalendermonats aufeinander

Sofern ein Minijob im Laufe eines Kalendermonats endet und anschließend bei einem anderen Arbeitgeber erneut ein Minijob aufgenommen wird, erfolgt für diesen Kalendermonat grundsätzlich keine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte.

3. Mehrere Minijobs werden ausschließlich im selben Kalendermonat nacheinander ausgeübt

Wenn mehrere 450-Euro- oder mehrere kurzfristige Minijobs aufeinander folgen, die jeweils in demselben Kalendermonat beginnen und enden, wird vom üblichen Grundsatz abgewichen (Geringfügigkeits-Richtlinien vom 21. November 2018). Dies ist auch der Fall, wenn diese Minijobs bei unterschiedlichen Arbeitgebern ausgeübt werden.

In diesen Fällen rechnet man das Entgelt der Minijobs zusammen. Überschreitet die Summe die Grenze von 450 Euro, ist der später aufgenommene Job kein 450-Euro-Minijob beziehungsweise kein kurzfristiger Minijob.

Gleiches gilt für den zuerst aufgenommenen Minijob, wenn bereits zu seinem Beginn bekannt ist, dass in demselben Kalendermonat ein weiterer befristeter Minijob folgen soll, mit dem die Entgeltgrenze überschritten wird.

FAQ zu Minijobs im TK-Firmenkundenportal

Mehr zu Beschäftigungen im Niedriglohnbereich finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2037832.

Quelle: TK

2.3 Wenn Mitarbeiter beleidigen und hetzen – wann ist eine Kündigung gerechtfertigt?

Im Fall des Lehrers, dem wegen volksverhetzender Äußerungen im Internet gekündigt wurde, war alles klar und seine Kündigung gerechtfertigt. Aber was können Arbeitgeber tun, wenn die Sache nicht ganz so eindeutig ist?

Wann unerwünschte Äußerungen von Mitarbeitern eine Kündigung rechtfertigen und wann sie als rein private Meinung vom Arbeitgeber akzeptiert werden müssen, ist nicht immer ganz eindeutig.

Meinungsfreiheit hat Grenzen

Grundsätzlich müssen Arbeitgeber fremdenfeindliche oder beleidigende Äußerungen ihrer Mitarbeiter nicht hinnehmen. Und zwar nicht nur am Arbeitsplatz selbst, sondern in bestimmten Fällen auch bei öffentlichen Postings in sozialen Netzwerken, Blogs oder YouTube-Kanälen.

Die im Grundgesetz festgelegte Meinungsfreiheit (Artikel 5 GG) hat Grenzen, insbesondere durch das Recht der persönlichen Ehre (Artikel 5 Absatz 2 GG) und allgemeine Gesetze.

Eine Kündigung wird möglich, wenn die fremdenfeindliche Äußerung den Straftatbestand erfüllt. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn sie als Volksverhetzung, Beleidigung oder Verleumdung eingestuft wird.

Sind Rückschlüsse auf den Arbeitgeber möglich, kann eine Kündigung erlaubt sein, wenn die Äußerung ruf- und geschäftsschädigend ist. In solchen Fällen muss genau zwischen der Meinungsfreiheit und der Rücksichtnahmepflicht aus dem Arbeitsverhältnis abgewogen werden.

Außerdem muss zwischen einem privaten und einem öffentlichen Arbeitgeber unterschieden werden. Bei privaten Arbeitgebern ist das Verhalten innerhalb des Betriebs maßgeblich – es sei denn, die Äußerung hat Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis. Bei öffentlichen Arbeitgebern kann auch das Verhalten außerhalb des Betriebs von Belang sein.

Beleidigungen gegenüber dem Arbeitgeber, Vorgesetzten oder Kollegen können zur ordentlichen Kündigung ohne vorherige Abmahnung berechtigen. In Fällen grober Beleidigung kann sogar eine fristlose Kündigung erlaubt sein. Dabei kommt es jedoch immer auf den Einzelfall an.

Private Äußerungen sind geschützt

Äußern sich Mitarbeiter rein privat und vertraulich untereinander, dürfen sie allerdings darauf vertrauen, dass ihre Äußerungen nicht nach außen gelangen. In solchen Fällen kann eine Kündigungsschutzklage Erfolg haben (BAG vom 10.12.2009, 2 AZR 534/08).

Quelle: Haufe; Bund-Verlag

3. Termine

3.1 Lohn- und Gehaltsabrechnung

Ihre Termine für März und April 2019 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

März

- 11. März: Lohnsteueranmeldung Februar 2019
- 25. März: SV-Beitragsnachweis März 2019
- 27. März: Fälligkeit der SV-Beiträge März 2019

April

- 10. April: Lohnsteueranmeldung I. Quartal 2019
- 10. April: Lohnsteueranmeldung März 2019
- 24. April: SV-Beitragsnachweis April 2019
- 26. April: Fälligkeit der SV-Beiträge April 2019

Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

Alle Termine finden Sie auch in unserem elektronischen Kalender unter "Termine" auf tk-lex.tk.de.

Quelle: TK

3.2 TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an

Die TK-Webinare bieten Ihnen einen schnellen Überblick über wichtige arbeitgeberrelevante Themen. Melden Sie sich einfach zu einem der Termine an und verfolgen Sie das Webinar an Ihrem PC oder mobil – natürlich kostenfrei.

Ausland und Entsendung kompakt

Termin

Dienstag, 26. März 2019 – 10:00 bis 12:00 Uhr

Inhalt

Der aktuelle Mangel an Fachkräften hat dazu geführt, dass vermehrt Mitarbeiter aus dem Ausland rekrutiert werden. Doch welche Rahmenbedingungen sind dabei zu beachten?

Das Webinar stellt die Grundlagen der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter dar und zeigt außerdem, was Arbeitgeber beachten müssen, wenn die eigenen Mitarbeiter im Ausland tätig sind.

Arbeitnehmer im Rentenalter beschäftigen

Termine

Donnerstag, 18. April 2019 – 10:00 Uhr bis 12:00 Uhr

Inhalt

Immer mehr Arbeitnehmer wollen länger arbeiten. Damit leisten sie einen wichtigen Beitrag gegen den sich verstärkenden Fachkräftemangel – zum Vorteil der Arbeitgeber.

In diesem Webinar erfahren Sie, wie der Gesetzgeber die entsprechenden Rahmenbedingungen im Sozialrecht verbessert hat und welche versicherungs- und beitragsrechtlichen Regelungen bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rentenalter zu beachten sind.

Anmeldung

Anmelden können Sie sich über webinare.tk.de. Die Teilnahme ist wie immer kostenlos.

Quelle: TK

4. Panorama

4.1 Angst vor dem Vorgesetzten: Wer sich nicht wohlfühlt, wechselt den Arbeitgeber

Wer sich im Unternehmen nicht wohlfühlt, neigt eher dazu, sich einen neuen Arbeitgeber zu suchen. Das Ergebnis des neuen DGB-Index: Fast die Hälfte der Befragten empfindet das Betriebsklima als angstbesetzt.

Für den neuen DGB-Index "Gute Arbeit" 2018 wurde bei mehr als 8.000 Beschäftigten erfragt, wie sie das Betriebsklima einschätzten.

Das kollegiale Miteinander stimmt

Das kollegiale Miteinander wurde als sehr positiv eingestuft: 85 Prozent der Befragten erklärten, dass sie in hohem oder sehr hohem Maß Unterstützung durch Kollegen erhalten würden, wenn sie diese benötigten.

Allerdings sind 35 Prozent der Meinung, dass die Kollegialität durch ihr Unternehmen nicht oder nur wenig gefördert wird. In den Unternehmen, in denen das kollegiale Miteinander gefördert wird, fühlten sich 94 Prozent durch die Kollegen gut unterstützt. In den Unternehmen, in denen diese Förderung fehlt, sinkt der Anteil (70 Prozent).

Angst vor Vorgesetzten: Probleme werden nicht angesprochen

Knapp die Hälfte hingegen glaubt nicht, dass sie Probleme gegenüber den Vorgesetzten oder der Geschäftsführung ansprechen könnten (44 Prozent). Die Wahrnehmung eines angstbesetzten Betriebsklimas steigt bei den älteren Beschäftigten auf 52 Prozent.

Kleinere Unternehmen werden im Hinblick auf das Betriebsklima positiver bewertet als mittlere oder größere Unternehmen. Allerdings traut sich auch in kleinen Unternehmen ein Drittel nicht, offen die eigene Meinung zu vertreten.

Je schlechter das Betriebsklima bewertet wird, desto häufiger äußerten die Befragten den Wunsch nach einem Arbeitgeberwechsel.

Wertschätzung und Anerkennung nehmen mit anspruchsvollen Tätigkeiten zu

Zwei Drittel der Befragten fühlen sich durch ihre Vorgesetzten ausreichend wertgeschätzt. Das bedeutet aber auch, dass immer noch ein Drittel der Befragten keine oder nur geringe Wertschätzung erlebt. Dabei fällt auf, dass die Wertschätzung steigt, je anspruchsvoller die Tätigkeit ist: Beschäftigte mit hochkomplexen Tätigkeiten fühlen sich zu 77 Prozent anerkannt und wertgeschätzt, Beschäftigte mit Hilfstätigkeiten nur zu 56 Prozent.

DGB-Index "Gute Arbeit" 2018 nachlesen

Den "DGB-Index 'Gute Arbeit' 2018 – Prima Klima? Wie die Beschäftigten die sozialen Beziehungen im Betrieb bewerten" können Sie unter index-gute-arbeit.dgb.de in den Veröffentlichungen nachlesen.

Quelle: DGB-Index "Gute Arbeit" 2018; Bund-Verlag

4.2 Neues Gütesiegel soll Pflegeausbildung besser und attraktiver machen

Ein neues Gütesiegel soll Pflegeschulen, Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen dabei unterstützen, nicht nur ihre Ausbildung weiter zu verbessern, sondern auch attraktiver für Schulabgänger zu werden. Zu den ersten zertifizierten Einrichtungen gehören das Katholische Klinikum Koblenz-Montabaur und die St. Augustinus Gruppe aus Neuss.

Als überfällige Antwort auf Pflegenotstand und zunehmendem Fachkräftemangel sieht Dieter Sicking, Geschäftsführer der Zertifizierungsgesellschaft AUBI-plus, die Einführung des Ausbildungssiegels Best Place To Learn.

"Mit der generalistischen Ausbildung, die ab 2020 die Ausbildungen der Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege verbindet, sind die Weichen für die Nachwuchssicherung in der Pflege neu gestellt worden. Doch diese Reform wird ihr Ziel verfehlen, wenn sich die Arbeitsbedingungen in der Pflege nicht nachhaltig verbessern und die Qualität der Pflegeausbildung nicht stimmt", so Sicking. Deswegen sei es jetzt an der Zeit, eine Qualitäts-offensive für eine Top-Pflegeausbildung auf betrieblicher Ebene zu starten.

Ausbildungsqualität analysieren und weiterentwickeln

Mit einem praxiserprobten Evaluationsverfahren bietet AUBI-plus Pflegeschulen, Krankenhäusern und Altenpflegeeinrichtungen die Möglichkeit, die Qualität ihrer Ausbildung zu überprüfen.

"Mit unserem Verfahren stellen wir den Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen ein pragmatisches Instrument zur Verfügung, um ihre Ausbildungsqualität ganzheitlich zu analysieren und gezielt weiterzuentwickeln", erklärt Dorothea Piening, wissenschaftliche Leiterin bei AUBI-plus. Das Verfahren unterstütze die Einrichtungen dabei, wichtige konzeptionelle und organisatorische Weichen für die Ausbildungspraxis zu stellen, nicht nur mit Blick auf die Umsetzung der generalistischen Pflegeausbildung. Denn, so Piening weiter, "nur eine gute Ausbildung ist letztlich eine attraktive Ausbildung".

Bei der Zertifizierung werden bis zu 84 Qualitätskriterien der Ausbildung genauer unter die Lupe genommen. Das Gütesiegel erhält, wer eine Mindestpunktzahl erreicht. Kern des Verfahrens ist eine 360-Grad Befragung aller an der Pflegeausbildung Beteiligten. Neben den Lehrkräften der Gesundheits- und Pflegeschulen und den Praxisanleitern in den Krankenhäusern und Altenpflegeeinrichtungen werden auch Auszubildende und ehemalige Azubis an der Bewertung beteiligt.

Wertschätzung für die Auszubildenden

Zu den ersten zertifizierten Einrichtungen gehört die Neusser St. Augustinus Gruppe, mit 5.700 Mitarbeitern größter Arbeitgeber am Niederrhein.

Simone di Piazza, HR Beraterin und Recruiterin der Gruppe, zeigt sich mit dem Verfahren hochzufrieden: "Wir wollten eine unabhängige und objektive Bewertung unserer Pflegeausbildung in unseren vier Kliniken und acht Pflegeeinrichtungen. Die haben wir erhalten. Jetzt wissen wir genau, was wir bereits gut machen, aber auch, was wir unbedingt verbessern müssen, damit unsere Ausbildung weiterhin auf einem hohen Niveau bleibt und allen kommenden Anforderungen im Gesundheitswesen entspricht."

Laut di Piazza hat die Zertifizierung bereits jetzt ein tolles Ergebnis erzielt. "Alle, die bei der Befragung mitgemacht haben, fühlen sich sehr ernst genommen und wertgeschätzt. Sie haben zu Recht den Eindruck, dass uns eine gute Ausbildung wichtig ist, denn wer als Unternehmen in die Ausbildung investiert, investiert in die zukünftigen neuen Kolleginnen und Kollegen".

Informationen zu Best Place to Learn

Weitere Informationen zu dem neuen Gütesiegel finden Sie unter bestplacetolearn.de.

Quelle: TK; AUBI-plus

5. Gesundheit

5.1 Schichtarbeit gesund gestalten

Wer in Schichten arbeitet, sollte besonderes Augenmerk auf seine Gesundheit legen. Denn neben sozialen Auswirkungen kann Schichtarbeit auch negative Auswirkungen auf die Gesundheit haben.

Das Arbeitszeitmodell Schichtarbeit wird häufig eingesetzt: Zwei oder mehr Arbeitnehmer teilen sich eine Tätigkeit und lösen sich schichtweise ab. Das Ziel dieses Systems ist es, Produktions-, Dienstleistungs- und Öffnungszeiten in Unternehmen zu ermöglichen oder zu verlängern. Für Beschäftigte ist Schichtarbeit vor allem wegen der höheren Verdienstmöglichkeit durch Schichtzulagen interessant.

Die Beschäftigten werden bestimmten Schichten zugeordnet. Häufig wiederholen sich die Arbeitszeiten in einem regelmäßigen Rhythmus. So wechseln beispielsweise Früh- und Spätschicht oder Früh-, Spät- und Nachtschicht. Die Beschäftigten arbeiten häufig tage- oder wochenweise im Wechsel.

Gesundheitliche Belastungen bei Schichtarbeit

Bei Schichtarbeitern treten häufig Schlafstörungen auf, die zu Konzentrationschwäche, Nervosität oder vorzeitiger Ermüdung führen können. Auch Appetitlosigkeit und Magenbeschwerden können vorkommen.

Lange Nachtschichtphasen können in Zusammenhang stehen mit chronischer Erschöpfung, depressiver Stimmungslage, Burnout-Symptomen und der Abnahme kognitiver Leistungsfähigkeit. Arbeitswissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass die Belastungen durch Schichtarbeit ab dem 35. Lebensjahr signifikant zunehmen.

Gesetzliche Regelungen zum Schutz der Beschäftigten

Die besonderen Belastungen der Schichtarbeit erfordern entsprechende Schutzvorschriften in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung.

Mindestens 15 Sonntage pro Jahr müssen nach dem Arbeitszeitgesetz bei Schichtarbeit beschäftigungsfrei sein (§ 11 ArbZG). Nach herrschender Rechtsprechung zählen dazu auch Sonntage, die in den Urlaub fallen.

Beschäftigte, die an einem Sonntag arbeiten, müssen innerhalb von zwei Wochen einen Ersatzruhetag erhalten, der nach Auffassung des BAG aber jeder Werktag und damit auch ein arbeitsfreier Samstag sein kann.

Für alle Arbeitnehmer gilt, dass zwischen zwei Arbeitseinsätzen immer eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren ist (§ 5 ArbZG). Durch diese Ruhezeit, die natürlich auch zwischen den Schichten einzuhalten ist, sollen sich Beschäftigte erholen können. Jegliche Form der Arbeit ist in dieser Zeit ausgeschlossen, die Ruhezeit muss ununterbrochen sein.

In Krankenhäusern und Pflegebetrieben sowie in der Gast- und Landwirtschaft gibt es teilweise Ausnahmen von der Ruhezeitregelung. Hier kann die sonst strikt vorgegebene Ruhezeit auf zehn Stunden verkürzt werden.

Schicht für Schicht gesund – ein Ratgeber für Arbeitgeber

Eine gute Schichtplangestaltung kann die Gesundheit der Beschäftigten ebenfalls schützen. Diese lässt sich im Einklang mit dem Arbeitgeber verbessern – dabei sind auch die Interessenvertreter der Arbeitnehmerseite gefordert. Hier gemeinsam gute Lösungen zu finden, liegt auch im wirtschaftlichen Interesse des Unternehmens. Denn schließlich braucht es Beschäftigte, die sich engagiert und motiviert für die Unternehmensziele einsetzen, die sich wohlfühlen und langfristig gesund und leistungsstark bleiben.

Die Techniker hat zwei Broschüren zusammengestellt, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer dabei unterstützen können, Schichtarbeit gesund zu gestalten. Mehr unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2034012.

Quelle: TK; Bund-Verlag

5.2 Otto Heinemann Preis: Wie können Arbeitgeber bei der Doppelbelastung Beruf und Pflege unterstützen?

Gute Praxisbeispiele für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auszeichnen – das ist das Anliegen des Otto Heinemann Preises. Engagierte Unternehmen können sich bis zum 14. Juni 2019 bewerben.

Aufgrund der demografischen Entwicklung müssen Arbeitnehmer vermehrt auch Familienangehörige pflegen. Zwei Drittel aller pflegebedürftigen Menschen werden in ihrem Zuhause versorgt. Die Doppelbelastung durch innerfamiliäre, oft ungeplant eintretende Pflegefälle führt dazu, dass die klassische Trennung von Arbeit und Familie langsam aufbricht – und leider auch dazu, dass Angehörige häufig unter der Doppelbelastung erkranken.

Darauf müssen Unternehmen reagieren, wenn sie ihre gut qualifizierten Mitarbeiter halten wollen. Denn seelische und körperliche Ausgeglichenheit sorgen nicht nur für effektives Arbeiten, sondern tragen auch zur Stabilität eines Unternehmens bei.

Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen dürfen im Wettbewerb um motivierte Mitarbeiter nicht zurückstehen.

Deswegen zeichnet spectrumK unter der Schirmherrschaft von Peter Altmaier, Bundesminister für Wirtschaft und Energie, Unternehmen aus, die innovative Ansätze zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gefunden haben.

Praxisbeispiele: von preisgekrönten Projekten lernen

Die Preisträger des Otto Heinemann Preises 2018 haben dazu bereits kluge Lösungen gefunden:

Oberlandesgericht Köln: passgenaue und nachhaltige Angebote

Im Oberlandesgericht Köln wird seit Mai 2013 ein systematisches Gesundheitsmanagement betrieben. Das Verständnis für schwierige Lebenssituationen spielt hierbei eine wichtige Rolle – und in diesem Zusammenhang nicht zuletzt die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Die Informationen und Angebote sind passgenau auf die Organisation und die vorliegenden Bedürfnisse zugeschnitten. Vorträge, Selbsthilfegruppen, Gesundheitscoachings und Sozialberatungen finden während der Arbeitszeit statt und sind für alle Beschäftigten und Beamten der Justiz NRW entwickelter Ratgeber zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erleichtert einen schnellen Zugriff an Informationen. Insbesondere die Selbsthilfe-(Angehörigen-)gruppen sind ein nachhaltiges Angebot zur Gesundheitsförderung und gehen damit über die einmalige Beratung, etwa durch einen Pflegeelotsen, hinaus.

Eine Evaluierung des Projekts konnte bereits belegen, dass sich die Gesundheit der Teilnehmenden verbessert hat.

LVM Versicherung: Orientierung an den Lebensphasen der Mitarbeiter

In der Unternehmenszentrale der LVM Versicherung aG arbeiten rund 3.600 Menschen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Pflege ist nicht nur in der Mitarbeiterstrategie verankert, sondern auch gelebte Kultur und wird vom Vorstand unterstützt.

Das Unternehmen orientiert sich mit seinen Konzepten und Maßnahmen an den Lebensphasen der Mitarbeiter. Dazu gehören Sozialberatung, Gesundheitsförderung, alternierende Arbeitsplätze, Homeoffice, flexible Teilzeitmodelle und Gleitzeit.

In der Sozial- und Pflegeberatung werden neben der Pflegesituation auch die Psyche und die Sorgen der Betroffenen betrachtet. So lassen sich individuelle Hilfestellungen erarbeiten, wie zum Beispiel eine befristete Teilzeit, mehr Homeoffice-Tage, eine unbezahlte Freistellung oder die kurzfristige Nutzung der Pflegezeiten. Die Vertraulichkeit der Gespräche hat dabei höchste Priorität.

Henkel AG & Co. KGaA: Beratung und Betreuung seit 1912

Das Unternehmen Henkel AG & Co. KGaA beschäftigt allein am Standort Düsseldorf rund 5.500 Mitarbeiter, von denen etwa 530 ältere Angehörige betreuen. Bereits seit 1912 werden hier Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen über die hauseigenen Sozialen Dienste beraten und betreut. Strukturierte Navigationshilfen und Unterstützungsangebote sind die Voraussetzung für gelingende Pflegearrangements. Das kostenfreie Angebotsportfolio der firmeninternen Sozialen Dienste wird ständig erweitert.

Henkel ist in vielen Themenkomplexen aktiv. Darunter: Beratung zu Pflegebedürftigkeit und -hilfsmitteln, Hilfestellung bei der Pflegeeinstufung, Vermittlung von ambulanten Pflegekräften und mobilen Hilfsdiensten, Unterstützung bei Fragen zur stationären Tagespflege und Heimunterbringung, Beratung zu alternativen Wohnformen wie etwa dem begleiteten Wohnen in der Dr. Konrad-Henkel-Wohnanlage, Informationen über Entlastungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige sowie die Vermittlung von Kontakten und Freizeitmöglichkeiten.

Das mehrstufige Unterstützungssystem besteht aus individueller Beratung, begleitenden Gruppenangeboten, Infoveranstaltungen, externen Netzwerken zu stationären und ambulanten Einrichtungen sowie einer arbeitgeberfinanzierten Pflegezusatzversicherung für Mitarbeiter und deren Angehörige. Hervorzuheben ist "Care Support – Pflegebegleitung im Unternehmen", ein Gruppenangebot für Mitarbeiter und Pensionäre mit pflegebedürftigen Angehörigen zur Unterstützung und Kompetenzentwicklung.

Seien Sie dabei: Noch bis zum 14. Juni 2019 bewerben!

Wenn Ihr Unternehmen seine Beschäftigten mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterstützt, können Sie sich noch bis zum 14. Juni 2019 online unter otto-heinemann-preis.de bewerben.

Prämiert wird die gute Balance von Beruf und Pflege:

- Wie gelingt es Ihrem Unternehmen, wirtschaftlichen Erfolg und pflegefreundliche Personalpolitik als Unternehmensphilosophie zu gestalten?
- Welche Ideen und Modelle existieren bereits in Ihrem Haus und was ist geplant?

Alle Unternehmen, die die fachkundige Jury für den Otto Heinemann Preis nominiert, werden am 7. November 2019 im Rahmen der 6. Berliner Pflegekonferenz dem Konferenzpublikum vorgestellt. Die Preisträger werden bei einer feierlichen Abendveranstaltung verkündet.

Die nominierten Unternehmen profitieren von einer engen Einbindung in die Öffentlichkeitsarbeit der Berliner Pflegekonferenz und können während der Konferenz exklusive Angebote nutzen, um ihr Netzwerk und ihr Know-how zum Thema Pflege auszubauen.

Quelle: TK

Weitere Information zu Themen rund um Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal **firmenkunden.tk.de**.

Vertiefte Informationen, Gesetzestexte und praktische Rechner haben wir für Sie in unserem Online-Lexikon zur Sozialversicherung TK-Lex zusammengestellt unter **tk-lex.tk.de**.