

MARKT & SERVICE

- Anzeige -

RATGEBER

Schlechte Testnoten für chemische Colorationen

Produkte zum dauerhaften Haarefärben kommen oft nicht ohne Chemie aus. Die Zeitschrift »Öko-Test« (Ausgabe 2/2018) hat nun eine Stichprobe der derzeit so angesagten auffallenden Farben wie sanftes Rosa, Flieder, Türkis und blasses Blau ins Testlabor geschickt. Hier bestätigte sich: Auch die Regenbogenfarben sind wie andere chemische Colorationen nicht unproblematisch. Von den 14 Einkomponenten-Farben – sie müssen also nicht erst zu Hause angemischt werden – erhalten drei die Note »mangelhaft« und elf die Note »ungenügend«.

Es fanden sich Inhaltsstoffe, die allergische Reaktionen auslösen können, sich in Tierversuchen als krebserzeugend oder die Fortpflanzung gefährdend erwiesen haben oder deren Risiko sich nicht bewerten lässt. Die Alternative? »Öko-Test« rät für ein zwar dezenteres, aber gesundheitlich unbedenkliches Ergebnis zu Pflanzfarben. tmn



Auffallende Haarfarben, wie sie gerade ein Trend sind, können laut einer Warenprobe der Zeitschrift »Öko-Test« bedenkliche Stoffe enthalten.

Foto: Ina Fassbender/dpa-tmn

Gut zu wissen

Lippenstift durch Erwärmen wieder verbinden: Ein abgebrochener Lippenstift lässt sich unter Umständen retten. Birgit Huber vom Industrieverband Körperpflege- und Waschmittel in Frankfurt am Main schlägt vor, die Enden kurz zu erwärmen und wieder aufeinanderzusetzen. »Anschließend den Lippenstift in den Kühlschrank legen, so dass er wieder fest wird«, sagt Hube.

Natürliche und syntheti-



Ein abgebrochener Lippenstift lässt sich wieder zusammenfügen.

Foto: Jens Schierenbeck/dpa-tmn

sche Stoffe gemeinsam verarbeitet: Kaum eine Marke der Wintersport- und Outdoorbranche kommt in der nächsten Saison 2018/19 an natürlichen Stoffen wie Merinowolle, Baumwolle oder Kaschmir vorbei. »Sie werden zusammen mit synthetischen Fasern verarbeitet und revolutionieren in dieser Kombination die Branche«, erläutern die Trendanalysten der Sportartikelmesse Ispo.

Wichtig seien den Verbrauchern derzeit Stoffe, die sich der Körperwärme anpassen sowie Wärme oder Kälte absorbieren oder halten. All das gelinge technisch aber

derzeit nur synthetischen Fasern, erklärt Ispo-Expertin Louisa Smith. Doch Kunden liebten natürliche Stoffe und deren Wohlfühlfaktor. Daher greife die Industrie vermehrt zu einer Kombination von natürlichen und synthetischen Materialien. Die Vorteile natürlicher Stoffe werden genutzt und mit synthetischen Details ergänzt.

Das Coenzym Q10 soll Falten verhindern: Viele Cremes schmücken sich mit diesem Namen: Coenzym Q10. In der Liste der Inhaltsstoffe von Kosmetika findet es sich meist unter dem Namen Ubiquinone. Was steckt dahinter? Coenzym Q10 ist laut Industrieverband Körperpflege- und Waschmittel (IKW) einer der wichtigsten Wirkstoffe gegen Falten in der Kosmetik. Es ist für den menschlichen Körper essenziell, da der Stoff als zentraler Bestandteil des Energiestoffwechsels in den Zellen wirkt. Und das Coenzym Q10 ist ein Antioxidans.

Was bewirkt es? Das Coenzym hilft, freie Radikale abzufangen und auf diese Weise mögliche Zellschäden zu verhindern. Anders ausgedrückt: Fehlt es, altert die Haut, und es entstehen Falten. Das wird im zunehmenden Alter sichtbar, wenn der Coenzym-Q10-Gehalt in den Hautzellen natürlicherweise abnimmt. In Produkten wie Augencremes, Haut- und Gesichtscremes sowie pflegenden Masken wird der Wirkstoff daher gerne als Anti-Aging-Wirkstoff verwendet, erläutert der IKW. tmn



Ende Mai tritt die EU-Richtlinie zur Datenschutz-Grundverordnung in Kraft. Foto: methodshop/pixabay

2018: Die wichtigsten Änderungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Überblick

Datenschutz und Arbeitsrecht

Wie üblich bringt auch das Jahr 2018 einige wichtige Neuerungen im Arbeitsrecht. Einige davon gelten bereits seit dem Jahreswechsel, andere werden erst im Laufe des Jahres 2018 in Kraft treten. Die Gesetzesänderungen sind sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber von großer Bedeutung. Nachfolgend werden die wichtigsten Änderungen zusammengefasst:

■ Datenschutz-Grundverordnung: Bei der Datenschutz-Grundverordnung handelt es sich um eine EU-Regelung, die im Gegensatz zu den üblichen Richtlinien in allen Mitgliedstaaten unmittelbar gilt und dadurch den nationalen Gesetzen vorgeht. Dadurch soll eine weitgehende Vereinheitlichung des europäischen Datenschutzes erreicht werden. Die Datenschutz-Grundverordnung tritt am 25. Mai 2018 in Kraft.

Unter die Datenschutz-Grundverordnung fallen alle personenbezogenen Daten. Das können Namen, Bilder, Telefonnummern oder beispielsweise Adressen sein. Aber auch personenbezogene Daten der digitalen Welt (zum Beispiel Nutzernamen, Profilbilder, IP-Adressen, E-Mail-Adressen oder sogenannte Cookie-IDs) fallen darunter. Konkret werden in der neuen Verordnung vor allem die Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung, die Rechte der Betroffenen und die Pflichten der Verantwortlichen geregelt.

In den unmittelbaren Anwendungsbereich der Datenschutz-Grundverordnung fallen zwar nur Unternehmen, die regelmäßig mehr als 250 Mitarbeiter beschäftigen, kleinere und mittlere Unternehmen wiegen sich daher oftmals in Sicherheit. Allerdings gibt es eine Öffnungsklausel für Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern, die in vielen Fällen zur Anwendung kommt. Daher ist auch für kleinere und mittlere Unternehmen dringend zu empfehlen, prüfen zu lassen,



Autor Dr. Martin Braun ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Geschäftsführer der Offenburger Kanzlei77.

ob in ihrem Fall die Regelungen greifen oder nicht.

Für Unternehmen ist besonders bedeutsam, dass bei Verstößen gegen die Datenschutz-Grundverordnung hohe Bußgelder möglich sind.

■ Entgelttransparenzgesetz: Das bereits seit dem 6. Juli 2017 geltende Entgelttransparenzgesetz verbietet eine ungleiche Bezahlung aufgrund des Geschlechts. Männer und Frauen sollen bei gleicher Arbeit auch den gleichen Lohn erhalten. Nach Ablauf einer sechsmonatigen Übergangsregelung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben ab 200 Beschäftigten seit Januar nun einen individuellen Anspruch zu erfahren, wie viel die Kollegen des jeweils anderen Geschlechts in vergleichbarer Position im Unternehmen verdienen. Dadurch soll die Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts eingedämmt werden. Das Auskunftsverlangen ist in Textform gegenüber dem Arbeitgeber oder dem Betriebsrat zu stellen.

■ Mutterschutzgesetz: Zum 1. Januar 2018 wurde der Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes erweitert. Das Gesetz erfasst nunmehr alle Frauen in einer sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung, wie unter anderem Geschäftsführerinnen. Darüber hinaus gilt es jetzt explizit auch für Auszubildende und Praktikantinnen sowie für Schülerinnen und Studentinnen im Rahmen von verpflichtenden Ausbildungsveranstaltungen.

■ Betriebsrentenstärkungsgesetz: Mit dem am 1. Januar 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) reagiert die Politik auf die steigende Lebenserwartung und den erhöhten Altersvorsorgebedarf in Deutschland. Es zielt darauf ab, die Betriebsrente insbesondere auch in kleinen und mittleren Unternehmen weiter zu verbreiten und für Beschäftigte mit geringem Einkommen einen Anreiz zur zusätzlichen Altersvorsorge zu schaffen.

Unternehmen haben seit dem Inkrafttreten des Gesetzes die Möglichkeit, Beiträge zu einer Pensions- oder Versorgungskasse oder einer privaten Lebensversicherung zu zahlen (sogenannte »pay and forget«). Diese Möglichkeit der reinen Beitragszusage kann entweder auf tarifvertraglicher Grundlage oder bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

■ Mindestlohngesetz: Auch beim gesetzlichen Mindestlohn, der aktuell bei 8,84 Euro pro Stunde liegt, ist es zum Jahreswechsel zu einer Änderung gekommen. Der gesetzliche Mindestlohn gilt jetzt zwingend und ausnahmslos für alle Branchen. Tarifliche Regelungen, die eine Vergütung unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns vorsehen, sind unwirksam.

HINTERGRUND

Mutterschutzgesetz gilt nicht für Selbstständige

■ Einheitlichkeit: Auch für andere Frauen wird der Mutterschutz vereinheitlicht – für Beamtinnen und Soldatinnen etwa. Gar nicht geschützt sind damit nur noch Selbstständige.

■ Arbeitsdruck und Gefahr: Jeder Arbeitgeber muss bis Ende 2018 alle Arbeitsplätze in seinem Betrieb daraufhin untersuchen, ob Schwangere oder stillende

Mütter dort gefahrlos arbeiten können. Ob dort gerade Frauen oder Männer sitzen, spielt keine Rolle. Zudem schützt das Gesetz Mütter besser vor Arbeit unter Druck.

■ Nacht- und Feiertagsarbeit: Bisher durften werdende und stillende Mütter an Sonntagen, Feiertagen und nachts generell nicht arbeiten. Das ändert sich

jetzt, zumindest etwas: Nach der neuen Regelung sind Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nacharbeit zwischen 20 und 22 Uhr erlaubt. Beides geht allerdings nur, wenn beide Seiten zustimmen, der Arzt das erlaubt und die zuständige Aufsichtsbehörde zustimmt. An Sonn- und Feiertagen dürfen Schwangere außerdem nicht alleine arbeiten. tmn

KANZLEI77

Anwälte für die Ortenau

Dr. Braun GmbH

Neu!

Jetzt auch in Achern

Telefon 0 78 41 / 66 78 190

achern@kanzlei77.de

Offenburg

Telefon: 07 81 / 96 86 85 30

offenburg@kanzlei77.de

Wolfach / Kinzigtal

Telefon: 0 78 34 / 8 68 55 70

kinzigtal@kanzlei77.de

Erstberatung

50*€

*gilt in den Bereichen Allgemeines Zivilrecht, Arbeitsrecht, Arzthaftungsrecht, Erbrecht, Familienrecht, Internetrecht, Kaufrecht, Mietrecht, Ordnungswidrigkeitenrecht, Presserecht, Sozialrecht, Verkehrsrecht, Vertragsrecht und Sonstiges

Erstberatung

100*€

*gilt in dem Bereich Handels- und Gesellschaftsrecht

Erstberatung

150*€

*gilt in den Bereichen Bau- und Architektenrecht, Verwaltungsrecht, Strafrecht

RA Dr. Martin Braun

Fachanwalt für Arbeitsrecht. Handels- und Gesellschaftsrecht Wirtschaftsjurist (Univ. Bayreuth)

RAin Claudia Heise

Familienrecht Erbrecht Sozialrecht Mediatorin

RA Sebastian Winter

Fachanwalt für Arbeitsrecht. Gewerblicher Rechtsschutz Vertragsrecht

RA Markus Reichel

Mietrecht WEG-Recht Verkehrsrecht

RAin Nina-Kathrin Expósito

Arbeitsrecht Familienrecht

in Kooperation mit

RA Christian Forcher

Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht Fachanwalt für Verwaltungsrecht

Zertifiziertes Kanzlei- Managementsystem

Qualität durch Zertifizierung

in Kooperation mit DIRO

Vereinigung von 1.400 Anwälten aus 23 Ländern

www.kanzlei77.de