

svinside

Sozialversicherung im Unternehmen

Leiharbeit und Werkverträge: Neue Regeln ab 2017



Tod eines Arbeitnehmers: Abgeltung von Urlaubsansprüchen | **Beitragsabrechnung:** Vereinfachung für Arbeitgeber geplant | **Arbeitssicherheit:** Auch bei Aushilfen ein Thema | **Gesundheit:** Vogel fliegt, Fisch schwimmt, Mensch läuft ...

Mit

BGF
svinside
Betriebliche Gesundheitsförderung **spezial**



Liebe Leserin, lieber Leser,

bereits Anfang Juni hat der Bundestag das „Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze“ verabschiedet. Dieses befindet sich nun in der parlamentarischen Abstimmung und wird aller Voraussicht nach Anfang 2017 in Kraft treten.

Mehr zu den geplanten Änderungen auf den Seiten 4 und 5 dieser Ausgabe.

Die Frage nach Urlaubsabgeltungsansprüchen bei Tod eines Arbeitnehmers war in der Vergangenheit immer wieder Gegenstand von Gerichtsverfahren. Vor einigen Monaten haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung damit befasst, ob – angesichts der neuesten Rechtsprechung – an der bisherigen sozialversicherungsrechtlichen Bewertung dieser Zahlungen festgehalten werden kann. Auf den Seiten 6 und 7 finden Sie das Ergebnis dieser Überprüfung.

Unnötige Bürokratie bremst die wirtschaftliche Betätigung aller Firmen, belastet aber überproportional die rund 3,6 Millionen kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland. Das Zweite Bürokratieentlastungsgesetz

soll hier Abhilfe schaffen – u. a. mit einer Vereinfachung der Beitragsabrechnung. Was genau geplant ist, stellen wir Ihnen auf den Seiten 10 und 11 vor.

Auf den Seiten 12 und 13 geht es um das Thema „Arbeitssicherheit für Aushilfen“. So haben sich allein im Jahr 2014 rund 126.000 Arbeitsunfälle ereignet, an denen Hilfskräfte beteiligt waren. Umso wichtiger, dass Unternehmen darüber informiert sind, welche Regelungen zu beachten sind.

Vogel fliegt, Fisch schwimmt, Mensch läuft ... Diese Aussage, die der tschechischen Lauflegende Emil Zátopek zugeschrieben wird, bringt es auf den Punkt: Laufen zählt zu den natürlichen Bewegungsformen des Menschen. Warum Bewegung so wichtig für uns ist und was man tun kann, um einen langfristig erfolgreichen Laufstart hinzulegen, erfahren Sie auf den Seiten 14 und 15.

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: © sveta - Fotolia.com
Seite 6: © ijeab - Fotolia.com
Seite 8: © AllebaziB - Fotolia.com
Seite I - III: © sebra - Fotolia.com
Seite IV: © robynmac - Fotolia.com
© anna liebiedieva - Fotolia.com
© unverdorbenjr - Fotolia.com
Seite 9: © shock - Fotolia.com
© contrastwerkstatt - Fotolia.com
Seite 10-11: © frenta - Fotolia.com
Seite 14-15: © Daxiao Productions - shutterstock.com

Inhalt

Seite

Auf den ersten Blick: Neuigkeiten zur Sozialversicherung	3
Leiharbeit und Werkverträge: Neue Regeln ab 2017	4 bis 5
Tod eines Arbeitnehmers: Abgeltung von Urlaubsansprüchen	6 bis 7
Aktuelles aus der Rechtsprechung	8
Zahlen, Daten, Fakten	9
Beitragsabrechnung: Vereinfachung für Arbeitgeber geplant	10 bis 11
Arbeitssicherheit: Auch bei Aushilfen ein Thema	12 bis 13
Gesundheit: Vogel fliegt, Fisch schwimmt, Mensch läuft ...	14 bis 15
Mit vier zusätzlichen Seiten in der Heftmitte:	I bis IV

BGE
svinside
Betriebliche Gesundheitsförderung
spezial

Auf den ersten

Blick

Künstlersozialabgabe:

Sinkt 2017 von 5,2 auf 4,8 Prozent

Das am 1. Januar 2015 in Kraft getretene Gesetz zur Stabilisierung des Künstlersozialabgabegesetzes wirkt – so eine Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Als Folge hieraus kann der Abgabesatz Anfang 2017 von 5,2 % auf 4,8 % gesenkt werden.

Zu den Gründen, die diese Senkung möglich gemacht haben, führt das BMAS folgendes aus: „Intensivere Prüfungen der Deutschen Rentenversicherung und der Künstlersozialkasse bei den Arbeitgebern sorgen für eine gerechtere Lastenverteilung zwischen den Unternehmen und für eine solide Finanzbasis der Künstlersozialkasse. Deutlich mehr Auftraggeber beziehungsweise Unternehmen kommen mittlerweile ihrer Abgabepflicht nach. Die Zahl der abgabepflichtigen Unterneh-

men stieg um rund 25 Prozent von insgesamt rund 181.000 abgabepflichtigen Unternehmen im Jahr 2014 auf rund 227.000 abgabepflichtige Unternehmen im Jahr 2015 an. Die Folgen sind eine größere Abgabegerechtigkeit und eine Entlastung für alle abgabepflichtigen Unternehmen und Verwerter.“

Mindestlohn: 8,84 Euro ab 2017

Zum 1. Januar 2015 ist das so genannte Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns – Mindestlohngesetz (kurz: MiLoG) in Kraft getreten. Seit diesem Zeitpunkt gilt in Deutschland ein flächendeckender allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von brutto 8,50 Euro je Stunde. Zum 1. Januar 2017 soll dieser Wert nun auf 8,84 Euro steigen, so eine aktuelle Empfehlung der Mindestlohn-Kommission an die Bundesregierung.

Bei ihrem einstimmigen Beschluss orientierte sich die Mindestlohn-Kommission am Tarifindex des Statistischen Bundesamtes. Dieser berücksichtigt, welche Tarifierhöhungen von Januar 2015 bis einschließlich Juni 2016 erstmals gezahlt werden. Maßstab dabei sind die tariflichen Stundenlöhne (ohne Sonderzahlungen) und deren monatliche Entwicklung. Laut Statistischem Bundesamt entspricht die Entwicklung der Tarifverdienste in diesem Zeitraum 4,0 Prozent. Dabei ist die Tarifierhöhung für den öffentlichen Dienst ab 1. März 2016 eingerechnet. Dieser wird bei der nächsten Anpassung im Jahr 2018 ausgeklammert, um ihn nicht doppelt anzurechnen.

Der Beschluss der Mindestlohn-Kommission bedarf zu seiner Wirksamkeit allerdings noch einer Rechtsverordnung der Bundesregierung (§ 11 Mindestlohngesetz – MiLoG); diese lag bei Redaktionsschluss allerdings noch nicht vor.

Leiharbeit und Werkverträge: Neue Regeln ab 2017



Bereits Anfang Juni hat der Bundestag das „Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze“ verabschiedet. Dieses befindet sich nun in der parlamentarischen Abstimmung und wird aller Voraussicht nach Anfang 2017 in Kraft treten.

Nachstehend ein Überblick über die wichtigsten geplanten Änderungen.

Equal Pay bei Leiharbeit

Leiharbeitnehmer haben künftig nach neunmonatiger Beschäftigungsdauer einen Anspruch auf Equal Pay. Equal Pay bedeutet: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Leiharbeitnehmer sollen also nach den neun Monaten den gleichen Verdienst erhalten wie die Stammarbeitnehmer der Entleiherfirma.

Von dieser Neuregelung kann nur dann abgewichen werden, wenn Branchenzuschlagstarifverträge existieren. Für diese gelten künftig folgende soziale Voraussetzungen:

- Die Leiharbeitnehmer werden tarifvertraglich stufenweise mit Zuschlägen an einen Verdienst herangeführt, der von den Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Verdienst vergleichbarer Arbeitnehmer in der jeweiligen Branche festgelegt wird.
- Die Zuschläge setzen spätestens nach einer Einarbeitungszeit der Leiharbeitnehmer von sechs Wochen ein.
- Spätestens nach 15 Monaten erreichen die Leiharbeitnehmer den Verdienst, der von den Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Verdienst der jeweiligen Branche festgelegt wird.



Einführung einer Überlassungshöchstdauer

Eine Kernfunktion der Leiharbeit ist, dass sie nur vorübergehend angewendet wird und einen zeitlich begrenzten Arbeitskräftebedarf abdeckt. Werden Leiharbeiter hingegen dauerhaft eingesetzt, kann dies zu einer Verdrängung von Stammarbeitnehmern im Einsatzbetrieb führen. Dies soll mit einer gesetzlich vorgeschriebenen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten verhindert werden.

Um die notwendige Flexibilität in der Praxis zu erhalten, können sich die Sozialpartner allerdings auf eine längere Überlassungshöchstdauer einigen. Dies jedoch nur, wenn im Gegenzug mehr Sicherheit für die Beschäftigten vereinbart wird, z. B. durch einen Tarifvertrag der Einsatzbranche. Es kann also nur noch über tarifvertragliche Regelungen von der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten abgewichen werden.

Kein Einsatz von Leiharbeitern als Streikbrecher

In den vergangenen Jahren wurden Leiharbeiter nicht selten massiv unter Druck gesetzt, damit sie als Streikbrecher tätig werden.

Zwar sind Leiharbeiter bereits nach geltender Rechtslage nicht dazu verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist (§ 11 Abs. 5 AÜG). Allerdings hat die Erfahrung gezeigt, dass die geltenden Bestimmungen – aufgrund der besonderen Situation der Leiharbeiter – nicht ausreichen und es daher in der Vergangenheit immer wieder zu Problemen kam.

Aus diesem Grund wurde og. § 11 Abs. 5 AÜG neu gefasst und verbietet nun – mit wenigen Ausnahmen – explizit den Einsatz von Leiharbeitern, wenn der Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist.

Verhinderung von verdeckter Arbeitnehmerüberlassung

Bisher konnten Unternehmen in der Praxis die Trennung zwischen Werkverträgen und Leiharbeit verdecken und hierdurch die im AÜG vorgesehenen Sanktionen für die illegale Arbeitnehmerüberlassung umgehen.

So konnten Arbeitnehmer Tätigkeiten als Werkvertragsunternehmer verrichten, die dem Grunde nach der Arbeitnehmerüberlassung zuzuordnen waren (z. B. aufgrund direkter Weisungen durch den Entleiher an die vermeintlichen Werkvertragsarbeiter). Wenn diese verdeckte Form der Arbeitnehmerüberlassung dann aufgedeckt wurde, konnten die betroffenen Unternehmen die Arbeiten im Nachhinein als Leiharbeit deklarieren und so mögliche Sanktionen zu vermeiden. Hierzu mussten sie lediglich eine Verleiherlaubnis „auf Vorrat“ vorhalten.

Diese Vorratsverleiherlaubnis wird nun abgeschafft; künftig muss Leiharbeit von vornherein als solche bezeichnet werden. Wer dies unterlässt, kann sich später nicht mehr auf seine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung berufen und die Sanktionen umgehen.

Mehr Transparenz für Betriebsräte

Werkverträge und die auf dieser Basis tätigen Arbeitnehmer sind im Unternehmen oft nur als „Sachkosten“ bilanziert. Infolge dessen kann ein Betriebsrat das Ausmaß der Nutzung von Werkverträgen in Unternehmen oft nicht erkennen. Um die Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrats zu stärken, wird gesetzlich klargestellt, dass dieser auch über die geplante Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, rechtzeitig und umfassend zu informieren ist.

Neuere Urteile haben Fragen aufgeworfen

Leistungen des Arbeitgebers zur Abgeltung von Urlaubsansprüchen bei Tod des Arbeitnehmers sind dem sozialversicherungsrechtlich relevanten Arbeitsentgelt nicht zuzuordnen. Dieser Grundsatz wurde von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in einer Besprechung im Jahre 1986 festgelegt und war in dieser Form nunmehr über 20 Jahre gültig.

Tod eines Arbeitnehmers: ABGELTUNG VON URLAUBSANSPRÜCHEN

Aufgrund aktueller arbeitsgerichtlicher Entscheidungen zur Abgeltung von Urlaubsansprüchen bei Tod des Arbeitnehmers hat die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung derartiger Leistungen in der Praxis bei den Arbeitgebern zu Unklarheiten und bei den Einzugsstellen verstärkt zu Rückfragen geführt. Auslöser hierfür waren ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 12. Juni 2014 sowie ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 22. September 2015.

Bewertung durch Spitzenorganisationen der Sozialversicherung

Im Kontext der beiden aktuellen gerichtlichen Entscheidungen haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in ihrer Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 20. April 2016 damit befasst, ob an der bisherigen sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der Abgeltungen von Urlaubsansprüchen bei Tod des Arbeitnehmers festgehalten werden kann.

Die Frage nach Urlaubsabgeltungsansprüchen bei Tod eines Arbeitnehmers war in der Vergangenheit immer wieder Gegenstand von Gerichtsverfahren. Vor einigen Monaten haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung damit befasst, ob – im Kontext der jüngsten Rechtsprechung – an der bisherigen sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der Abgeltungen von Urlaubsansprüchen bei Tod des Arbeitnehmers festgehalten werden kann.

Die arbeitsgerichtlichen Urteile wurden von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung dabei wie folgt bewertet:

- Der EuGH hatte in seinem Urteil entschieden, dass Ansprüche auf Abgeltung des Urlaubs auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmers hergeleitet werden können. Zusätzlich wurden die Voraussetzungen und der Umfang des Anspruchs bestimmt. Im Zusammenhang mit diesem Urteil haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung beschlossen, dass eine beitragsrechtliche Neubewertung der Abgeltungen von Urlaubsansprüchen bei Tod des Arbeitnehmers aufgrund der EuGH-Entscheidung erst dann in Betracht kommt, wenn die Rechtsprechung des BAG vor dem Hintergrund der EuGH-Entscheidung unionsrechtskonform angepasst worden ist.

Hierauf basierend, haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Abgeltungen von Urlaubsansprüchen bei Tod des Arbeitnehmers dann auch nochmal unter Berücksichtigung des og. BAG-Urteils bewertet – und kamen hierbei zu folgendem Ergebnis:

- Auch angesichts des Urteils des BAG kann noch nicht von einer unionsrechtskonformen Anpassung der Rechtsprechung zum Urlaubsabgeltungsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmers ausgegangen werden. In seinem Urteil bringt das BAG zwar zum Ausdruck, dass der Anspruch auf Urlaubsabgeltung ein reiner Geldanspruch ist, der – wenn er beim Arbeitnehmer entstanden ist – (bei späterem Tod des Arbeitnehmers) auch vererbbar ist. Es hatte hingegen nicht darüber zu entscheiden, ob sich der Urlaubsanspruch mit dem Tod des Arbeitnehmers in einen Urlaubsabgeltungsanspruch wandelt, der möglicherweise unmittelbar beim Erben entsteht.

Aufgrund dessen haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung beschlossen, dass der Ausgang noch anhängiger Revisionsverfahren beim BAG (9 AZR 196/16 und 9 AZR 45/16) abzuwarten ist. Erst danach werden sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu möglichen Auswirkungen der Urteile auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung positionieren.

Bis auf Weiteres keine Änderung der bisherigen Beurteilung

Zusammenfassend betrachtet ändert sich damit für Arbeitgeber zunächst nichts. Es gilt unabhängig von den Urteilen des EuGH und des BAG weiterhin: Urlaubsabgeltungen nach Beendigung der Beschäftigung durch Tod des Arbeitnehmers zählen nicht zum sozialversicherungsrechtlich relevanten Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 Abs. 1 SGB IV – und sind somit bis auf Weiteres nicht beitragspflichtig.

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Fristlose Kündigung wegen Morddrohung bestätigt

Das Arbeitsgericht (AG) Düsseldorf hat im August 2016 entschieden, dass die fristlose Kündigung eines Mitarbeiters, der seinen Vorgesetzten massiv bedroht haben soll, gerechtfertigt ist. Im vorliegenden Fall warf der Arbeitgeber seinem seit 1988 beschäftigten Arbeitnehmer vor, es bestehe der dringende Verdacht, dieser habe seinen Vorgesetzten in einem Telefonat massiv mit den Worten „Ich stech' Dich ab“ bedroht. Hintergrund sollen frühere Konflikte zwischen beiden anlässlich einer Personalratswahl gewesen sein. Die Beklagte hat behauptet, der Vorgesetzte habe den Kläger an seiner markanten Stimme erkannt. Nach durchgeführter Beweisaufnahme stand zur Überzeugung der Kammer fest, dass der Kläger den streitigen Anruf getätigt hat und es sich hierbei um einen erheblichen Verstoß gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten handele. Aufgrund der ernsthaften und nachhaltigen Bedrohung seines Vorgesetzten sei der Beklagten eine Weiterbeschäftigung des Klägers nicht weiter zumutbar. Aufgrund der Schwere der Pflichtverletzung war eine vorherige Abmahnung entbehrlich. Das Urteil war zum Zeitpunkt der Veröffentlichung noch nicht rechtskräftig (AG Düsseldorf – AZ: 7 Ca 415/15).

Reinigungskräfte: Versicherungspflicht trotz Outsourcing

Eine Bank, die ihre angestellte Putzfrau entlässt, die Reinigungsarbeiten in identischer Weise durch einen externen Dienstleister auf Stundenbasis ausführen lässt und diesem auch die Reinigungs- und Putzmittel bereitstellt, muss hierfür Sozialversicherungsbeiträge bezahlen, da keine selbstständige Tätigkeit, sondern eine abhängige Beschäftigung vorliegt. Im nun entschiedenen Fall betreibt ein Kreditinstitut mehrere Bankfilialen. Die Stellen angestellter Reinigungskräfte wurden drastisch abgebaut und externe Dienstleister beauftragt. Die Deutsche Rentenversicherung führte eine Betriebsprüfung durch und verlangte für die Jahre 2010 bis 2013 für einen der Dienstleister, der für die Reinigung zweier Filialen zuständig war, über 13.000 € an Sozialversicherungsbeiträgen von der Bank. Gegen diese Entscheidung klagte die Bank vor dem Sozialgericht Karlsruhe und bekam Recht. Allerdings wurde dieses Urteil in zweiter Instanz durch den 4. Senat des Landessozialgerichts aufgehoben – und gleichzeitig festgestellt, dass eine abhängige Beschäftigung vorliegt, für die Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind. Begründet wurde dies u. a. damit, dass der externe Dienstleister 1:1 die Aufgaben der zuvor angestellten Putzfrau übernommen habe und wie ein Arbeitnehmer in die Arbeitsorganisation und -abläufe der Filialen eingebunden gewesen sei (LSG Baden-Württemberg – AZ: L 4 R 903/15).

Einsicht in die Personalakten

Ein Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen und hierzu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen. Allerdings begründet diese Regelung keinen Anspruch auf Einsichtnahme unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts. Zu dieser Entscheidung gelangte das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem aktuellen Urteil. Im vorliegenden Fall ist der Kläger nach einem Betriebsübergang bei der Beklagten als Lagerist beschäftigt. Die bisherige Arbeitgeberin des Klägers hatte diesem eine Ermahnung erteilt und seinen Antrag, unter Hinzuziehung einer Rechtsanwältin Einsicht in seine Personalakte zu nehmen, unter Hinweis auf ihr Hausrecht abgelehnt. Hiergegen klagte der Lagerist – obwohl es ihm gestattet wurde, Kopien von den Schriftstücken in seiner Personalakte zu fertigen. Seine Klage wurde vom zuständigen Arbeitsgericht abgewiesen. Nach Zurückweisung seiner Berufung durch das Landesarbeitsgericht hatte auch die Revision vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Begründet wurde dies damit, dass die bisherige Arbeitgeberin es dem Kläger gestattet hatte, für sich Kopien der in seiner Personalakte befindlichen Dokumente anzufertigen. Der Kläger hat damit ausreichend Gelegenheit, anhand der gefertigten Kopien den Inhalt der Personalakten mit seiner Rechtsanwältin zu erörtern (BAG - AZ: 9 AZR 791/14).

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

Daher exklusiv für Sie:



BGF
SV *inside* **spezial**
Betriebliche Gesundheitsförderung

Liebe Leserin, lieber Leser,

mit einer alternden Gesellschaft steigt auch die Zahl der Augenerkrankungen. Bereits heute ist jeder zweite der 52- bis 64-Jährigen in Deutschland am Grauen Star erkrankt. Und das oft, ohne es zu wissen, weil die Linsentrübung schleichend verläuft.

Fest steht: Je früher bzw. länger der Sehsinn geschützt wird, desto besser. Nützliche Hinweise und Tipps hierzu finden Sie auf den folgenden Seiten. Für weitere Informationen zum Thema stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Ihre BKK

Fit im Job

Stundenlanges Arbeiten am Computer, Infoaustausch über Handys und Fernsehen in der Freizeit – Höchstbelastung für die Augen. Die

Folge: Schon jetzt brauchen über 40 Millionen Deutsche eine Brille. Dabei gibt es einfache Wege, die Augen zu schützen. Lesen Sie hier, was die Sehkraft lange erhält und welche Beschwerden leicht zu lindern sind.

DAS WUNDER unserer Augen

Die Augen sind für viele Menschen nicht nur das wichtigste Sinnesorgan, sondern auch eine wahre Meisterleistung der Natur. Mit ihren etwa 127 Millionen Sinneszellen können die Augen super schnell auf Lichtveränderungen reagieren und mehrere Millionen Farbnuancen unterscheiden. Zudem wird gut 60 Prozent des Sonnenlichts über die Augen aufgenommen, nur etwa 40 Prozent über die Haut.

Die Sehkraft lange



Warum die Augen **BEI COMPUTERARBEIT „MÜDE“ WERDEN**

Bei langer Computerarbeit, aber auch beim Lesen oder Fernsehen wird der Blick über Stunden in mehr oder weniger derselben Position fixiert. Das führt dazu, dass der so genannte Ziliarmuskel in seiner Beweglichkeit eingeschränkt wird. Er ist der Muskel um die Linse, der sie bewegt und ihre Form verändert.

TIPP: Wer am Computer arbeitet, sollte etwa alle zwei Stunden eine Pause von fünf bis zehn Minuten einlegen. In dieser Zeit zunächst blicklos in die Ferne schauen. Einen Punkt fixieren und den Blick darauf „scharf stellen“. Das können Sie gut an einem Fenster oder draußen machen. Auch Wechsel-Umschläge mit kalten und warmen Lappen machen müde Augen wieder fit. Im Wechsel für je eine Minute aufliegen. Mehrfach wiederholen, aber kalt stets abschließen.

Wenn die Augen **LICHTEMPFLINDLICH WERDEN**

Auch, wenn es sich paradox anhört: Reagieren die Augen empfindlich auf Licht, steckt dahinter oft gerade ein Mangel an Sonnenlicht. Wer beispielsweise im Büro die meiste Zeit künstlichem Licht ausgesetzt ist, wird mit Sonnenlicht regelrecht „unterernährt“. Das Flimmern von Bildschirmen oder Leuchtstoffröhren stört zudem die Schwingung der Netzhaut und der Gehirnzellen. Wenn möglich, sollten Sie Ihren Schreibtisch statt durch Leuchtstoffröhren besser mit Vollspektrum-Tageslichtlampen beleuchten. Sie haben annähernd das natürliche Spektrum des Tageslichts.

TIPP: Gehen Sie raus ins Freie. Auch an bewölkten Tagen ist die Sonnenkraft noch ausreichend genug, um die Augen wieder mit Lichtenergie zu tanken. Machen Sie bei Büroarbeit mittags möglichst einen Spaziergang im Freien oder stellen Sie sich an ein offenes Fenster mit Sonneneinfall.

erhalten: **WIE SIE IHRE AUGEN SCHÜTZEN UND PFLEGEN**

Wenn die Augen **GERÖTET SIND UND BRENNEN**

Die hauptsächliche Ursache für dieses Symptom ist fehlende Tränenflüssigkeit. Sie hält normalerweise die Augen und die Hornhaut feucht. Wenn die Augen austrocknen, erleben wir tatsächlich so etwas wie einen Filmriss. Der Tränenfilm, der die Augenoberfläche schützen soll, reißt dann ab und die Augen trocknen aus. Zudem ändert sich die Zusammensetzung der Tränenflüssigkeit.

Brennen und Rötung sind die ersten Anzeichen dafür, dass die Augen zu wenig Tränenflüssigkeit erhalten. Nicht auf die leichte Schulter nehmen. Aus einer anfänglichen Rötung kann eine Bindehautentzündung werden.

TIPP: Geben Sie Ihren Augen „zu trinken“, indem Sie ganz bewusst und möglichst häufig blinzeln. Auch künstliche Tränen aus der Apotheke können lindern. Zudem sollten Sie durch Wasserbehälter oder große Grünpflanzen die Luftfeuchtigkeit (besonders in klimatisierten Büros) erhöhen.

PRAKTISCHE AUGEN-ÜBUNGEN gegen die häufigsten Beschwerden

Augen-Übung gegen müde Augen

Den rechten Zeigefinger ca. 15 Zentimeter vor die Nase halten, den linken nochmals 15 Zentimeter dahinter. Abwechselnd von einem Zeigefinger zum anderen schauen. Sie können sogar noch einen dritten Punkt im Zimmer wählen und die Augen zwischen diesen drei Punkten wandern lassen. Den Blickwechsel etwa zwei Minuten durchführen.

Augen-Übung gegen trockene Augen

Um bei trockenen Augen gezielt den Tränenfluss wieder anzuregen, mehrmals mit den Augenlidern blinzeln. Und zwar ein bis zwei Mal pro Sekunde für etwa eine Minute.

GESUND ERNÄHREN, denn die Augen essen buchstäblich mit

Wer viel Joghurt, Obst und Vollkornenerzeugnisse isst, schützt damit auch seine Augen. Vermutlich deshalb, weil bei gesunder Ernährung der Blutzucker nur langsam ansteigt. Besonders zu empfehlen sind folgende Gemüse- und Obstsorten.

Grünkohl & Co

Grünkohl, Spinat, Brokkoli und Rosenkohl sind reich an Lutein. Es ist Hauptbestandteil des gelben Flecks (Makula), der Stelle des schärfsten Sehens im Auge. Es filtert das Licht und wirkt antioxidativ, d. h. es fängt freie Radikale ab und schützt die Netzhaut vor Degeneration. Die empfohlene Tagesdosis Lutein liegt bei ca. 6 mg. In jeweils 100 g stecken im Grünkohl 21,9 mg, in Spinat 12,6 mg, in Brokkoli 2,2 mg, in Rosenkohl 1,9 mg. Zudem enthalten sie auch viel Vitamin A.



Aprikosen

Wer keinen Spinat mag, kann seinen Vitamin-A-Bedarf über Aprikosen decken. Das Beta-Karotin in Aprikosen wird vom Körper in Vitamin A umgewandelt. Das ist wichtig. Denn wenn Licht in die Augen einfällt, werden leider auch freie Radikale freigesetzt. Diese Sauerstoffmoleküle greifen die Augenlinsen an. Eine mögliche Ursache für Grauen Star. Schon drei Aprikosen liefern ca. 30 Prozent des Tagesbedarfs an Beta-Carotin und 55 Prozent des Bedarfs an Vitamin A.



Beeren

Vor allem Erdbeeren und Brombeeren gelten als Ellagsäure-Bomben unter den Beeren. Ellagsäure bekämpft freie Radikale und beugt so Grauem Star vor. Denn erst durch die Oxidation von Eiweiß kommt es zur Trübung der Augenlinse. Zudem sind die Beeren reich an Vitamin C – ein weiteres wichtiges Antioxidans. Bereits 100 g Erdbeeren liefern 83 Prozent des Tagesbedarfs an Vitamin C. 100 g Brombeeren immerhin noch 23 Prozent.



Musik am Arbeitsplatz fördert Teamgeist



Gute-Laune-Musik bringt Menschen offenbar dazu, besser mit anderen zu kooperieren. Für die Arbeitswelt könnte das ein einfaches Rezept sein, um das Arbeiten im Team zu fördern, wie eine neue Studie zeigt. Hierüber berichtet aponet.de – das offizielle Gesundheitsportal der deutschen ApothekerInnen in einer aktuellen Pressemitteilung. Um zu testen, wie sich Musik auf Kooperation und Teamgeist auswirkt, hatten Wissenschaftler der Cornell University in den USA Studienteilnehmer in Dreiergruppen eingeteilt und ihnen fröhliche Musik vorgespielt. Das Kontrast-Programm waren Heavy-Metal-Stücke von weniger bekannten Bands. Anschließend erhielten die Studienteilnehmer Wertmarken, die sie gegen bestimmte Dinge eintauschen konnten. Wurde fröhliche, mitreißende Musik gespielt, waren Studienteilnehmer eher bereit, ihre Wertmarken für die Gruppe zur Verfügung zu stellen, statt sie für sich selbst zu nutzen. Hörten die Teilnehmer dagegen die weniger angenehmen Heavy-Metal-Stücke, behielten sie die Wertmarken eher für sich. Daraus schließen die Wissenschaftler, dass Menschen bei fröhlicher Musik eher Entscheidungen treffen, die dem Team nutzen. Die Ergebnisse liefern eine wissenschaftliche Grundlage dafür, beim Arbeiten die Musik einzuschalten, so der Studienautor Brian Wansink.

Gehalt alleine macht nicht glücklich



Eine neue Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigt, dass es – neben Gehalt, Ausbildung und Tätigkeit – in hohem Maß von individuellen Persönlichkeitsmerkmalen abhängt, wie zufrieden Menschen mit ihrem Job und ihrem Leben sind. So seien rund 53 Prozent der Bundesbürger, die emotional besonders stabil sind, auch im Job sehr zufrieden, während nur 45 Prozent der emotional eher labilen Personen eine hohe Arbeitszufriedenheit angeben. Die Fähigkeit, anderen Menschen zu vertrauen, hängt ebenfalls positiv mit der Zufriedenheit, dem Gehalt und sogar dem gefühlten Gesundheitszustand zusammen, wie die IW-Studie zeigt. Knapp 72 Prozent der Menschen, die der Aussage „Im Allgemeinen kann man den Menschen vertrauen“ zustimmten, waren mit ihrem Leben hochzufrieden – im Vergleich zu 31 Prozent der Menschen, die anderen kein Vertrauen schenken. Die Untersuchung legt außerdem nahe, dass Ungleichheit eine Folge der Persönlichkeitsentwicklung sein kann. So vertrauen gutbezahlte Arbeitnehmer anderen Menschen eher als Geringverdiener. „Ein Grund dafür kann sein, dass misstrauische Menschen eher Zeit und Kraft für Kontrollen verwenden und daher weniger produktiv sind“, so die IW-Verhaltensökonomin Mara Ewers.

Weiterbildung:

Findet oft im Web statt



Unternehmen setzen bei der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter auf einen Mix aus klassischen Präsenz-Seminaren und digitalen Lerntechnologien. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Befragung unter 504 Unternehmen ab 10 Mitarbeitern im Auftrag des Digitalverbands Bitkom. Zwei Drittel aller Unternehmen (65 Prozent) nutzen externe Seminarangebote oder In-House-Schulungen. Ähnlich viele Unternehmen (63 Prozent) setzen digitale Lernprogramme oder online-gestützte Angebote für die Weiterbildung ein. Unter den digitalen Weiterbildungsmöglichkeiten werden webbasierte Lernprogramme am häufigsten eingesetzt, jedes dritte Unternehmen (36 Prozent) nutzt sie. Jedes vierte Unternehmen (24 Prozent) schult mit Hilfe von Lernprogrammen, die auf dem Computer installiert werden. Online-Seminare werden von jedem fünften Unternehmen (21 Prozent) eingesetzt, gerade einmal jedes achte (12 Prozent) nutzt interaktive Videos zur Mitarbeiterschulung. Praktisch überhaupt nicht genutzt werden neuere Lernformen wie interaktive E-Books, Smartphone- oder Tablet-Apps und so genannte Serious Games, also Lernspiele, sowie die Lehrangebote von Online-Universitäten.

Beitragsabrechnung: Vereinfachung für Arbeitgeber geplant

Wesentliche Inhalte des Gesetzentwurfs

Der Gesetzentwurf enthält eine Reihe von Maßnahmen, die kleine und mittlere Unternehmen, Verwaltung sowie Bürgerinnen und Bürger von Bürokratiekosten entlasten sollen – u. a.:

- Bezifferung der Beiträge zur Sozialversicherung in den Fällen, in denen der tatsächliche Wert für den laufenden Monat noch nicht bekannt ist, auf Grundlage des tatsächlichen Wertes des Vormonats,
- Anhebung der Pauschalierungsgrenzen für Rechnungen über Kleinbeträge, der Grenzbeträge zur Abgabe der Lohnsteuer-Anmeldung und der Kleinunternehmergrenze für die Umsatzsteuer,
- Verkürzung der steuerlichen Aufbewahrungsfrist von Lieferscheinen,
- Anpassungen der Handwerksordnung, u.a. um der fortschreitenden Digitalisierung im Handwerk zusätzlichen Schub zu verleihen,
- Vereinbarung eines Verfahrens für eine sichere, beleglose Übermittlung aller erforderlicher Unterlagen für die Abrechnung von Pflegedienstleistungen,
- Bereitstellung von Leistungsinformationen zur Verwendung auf Bundes-, Länder- und Kommunalportalen durch eine Änderung des E-Government-Gesetzes.

Unnötige Bürokratie bremst die wirtschaftliche Betätigung aller Firmen, belastet aber überproportional die rund 3,6 Millionen kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland. Das Zweite Bürokratieentlastungsgesetz soll hier Abhilfe schaffen – u. a. mit einer Vereinfachung der Beitragsabrechnung.

Bisherige Regelung zur Beitragsabrechnung

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist in voraussichtlicher Höhe spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird und nach dem die Beiträge zu bemessen sind, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt. Ein verbleibender Restbeitrag wird zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig.

Bei der Schätzung der voraussichtlichen Beitragshöhe ist die tatsächliche Beitragsschuld für den letzten Entgeltabrechnungszeitraum unter Berücksichtigung der Änderungen der Beschäftigtenanzahl, der Arbeitstage bzw. Arbeitsstunden im laufenden Entgeltabrechnungszeitraum sowie der einschlägigen Entgeltermittlungsgrundlagen und Beitragsätze zu Grunde zu legen. Die Parameter, nach denen die voraussichtliche Beitragshöhe ermittelt wurde, sind nachprüfbar zu dokumentieren.

Arbeitgeber können jedoch aus Gründen der Vereinfachung den Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe der tatsächlichen Beitragsschuld des Vormonats zahlen, wenn sich regelmäßig Änderungen der Beitragsberechnung durch Mitarbeiterwechsel oder Zahlung variabler Entgeltbestandteile ergeben. Von

diesen regelmäßigen Änderungen ist nur dann auszugehen, wenn sie – über die aktuelle Entgeltabrechnung hinaus – bereits in den beiden letzten Entgeltabrechnungen vorlagen. Ein verbleibender Restbetrag ist wiederum zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig.

Auf Einmalzahlungen findet die Vereinfachungsregelung keine Anwendung. Die Berücksichtigung der Höhe der tatsächlichen Beitragsschuld für den letzten Entgeltabrechnungszeitraum ist daher auf die Beiträge für laufendes Arbeitsentgelt zu beschränken. Die Beiträge für die im laufenden Entgeltabrechnungszeitraum zu gewährenden Einmalzahlungen sind hingegen im Wege der Schätzung in voraussichtlicher Höhe zu zahlen.

Geplante Vereinfachung

Nach dem Entwurf des Zweiten Bürokratieentlastungsgesetzes ist die Vereinfachungsregelung künftig an keinerlei Voraussetzungen mehr geknüpft, sie gilt für alle Arbeitgeber. Mit der Neuregelung will der Gesetzgeber die Erkenntnisse aus einer Untersuchung des Statistischen Bundesamtes im Auftrag des Nationalen Normenkontrollrates umsetzen.

Die Untersuchung hatte ergeben, dass die Ermittlung der voraussicht-

lichen Beitragsschuld die Arbeitgeber erheblich belastet. Durch die geplante Neuregelung würde die von der Wirtschaft seit Jahren geforderte Entlastung vom Bürokratieaufwand durch die derzeitige Fälligkeitsregelung für die Beiträge zur Sozialversicherung ohne eine Veränderung des Beitragsniveaus erreicht.

Grundregel bei der Fälligkeit soll bleiben, dass die Beiträge in voraussichtlicher Höhe am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig sind. Aus diesem Grund können Arbeitgeber, die erstmals Beiträge zu zahlen haben, die Vereinfachungsregelung nicht anwenden. Denn in diesen Fällen gibt es keine Beitragsschuld des Vormonats, auf die zur Ermittlung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld im laufenden Monat zurückgegriffen werden könnte. Anderenfalls würde die Fälligkeit für den ersten Monat um einen Monat hinausgeschoben.

Das gleiche gilt für Fälle, in denen für einen Monat keine Beiträge zu zahlen sind, weil beispielsweise alle Beschäftigten krank sind und Krankengeld erhalten. Im darauffolgenden Monat muss die voraussichtliche Beitragsschuld geschätzt werden.

Die Fälligkeit der Beitragszahlung für Einmalzahlungen bleibt unverändert. Die Änderungen sollen zum 1. Januar 2017 in Kraft treten.

Quelle: u.a. Summa Summarum 3/2016



ARBEITS- SICHERHEIT

Auch bei Aushilfen ein Thema

Allein im Jahr 2014 haben sich – nach Statistiken der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) – rund 126.000 Arbeitsunfälle ereignet, an denen Hilfskräfte beteiligt waren. Ein wesentliches Instrument, um dem vorzubeugen, sind Unterweisungen zur Arbeitssicherheit. Jedoch werden diese gerade bei Aushilfen, die kurzfristig einspringen oder nur befristet bzw. in Teilzeit arbeiten, oft vernachlässigt oder vergessen.

Nachstehend erhalten Sie einen Überblick, was Unternehmen im Zusammenhang mit den Unterweisungen zur Arbeitssicherheit wissen und beachten sollten. So sind Sie auf der sicheren Seite und tragen dazu bei, Gesundheitsgefahren und Arbeitsunfälle zu vermeiden.

Wann sind Unterweisungen zur Arbeitssicherheit durchzuführen?

Wenn Sie Aushilfen neu einstellen, muss die Unterweisung vor der Aufnahme der Tätigkeit im Unternehmen durchgeführt werden. Oft springen Aushilfen auch dort ein, wo eine Arbeitskraft fehlt und es hierdurch zu einem Engpass kommt. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass zusätzliche Unterweisungen auch dann erfolgen müssen, wenn die Aushilfe ihre Tätigkeit innerhalb des Unternehmens wechselt. Die Unterweisung ist in diesen Fällen ebenfalls vor der Aufnahme der neuen Arbeit durchzuführen. Darüber hinaus sind mindestens einmal jährlich Auffrischungen zum Thema Arbeitssicherheit erforderlich.

Müssen die Unterweisungen zur Arbeitssicherheit dokumentiert werden?

In Ihrem eigenen Interesse sollten die durchgeführten Unterweisungen dokumentiert werden. So behalten Sie den Überblick darüber, ob die von Ihnen eingesetzten Hilfskräfte fachlich korrekt, sicher und gesund arbeiten. Kommt es zu einem Unfall, dient die Dokumentation zudem als Nachweis, dass eine Unterweisung zur Arbeitssicherheit ordnungsgemäß erfolgt ist und Sie alles richtig gemacht haben.

Schriftlich festhalten sollten Sie die konkreten Inhalte und die Dauer der Unterweisung, das Datum der Durchführung und die Namen der Teilnehmer. Zudem sollten Ihre Beschäftigten die Teilnahme per Unterschrift bestätigen. Wie lange die Nachweise aufbewahrt werden müssen, ist abhängig von den Regelungen, die für jeweilige Branche maßgebend sind.

Welche Inhalte haben die Unterweisungen zur Arbeitssicherheit?

Unterweisungen informieren über die Verhältnisse am Arbeitsplatz und über die Anforderungen an das individuelle Verhalten bei der Arbeit. Die konkreten Inhalte der Unterweisungen sollten an der jeweiligen Tätigkeit der Aushilfe, die betrieblichen Gegebenheiten und die betrieblichen Besonderheiten ausgerichtet sein. Inhalte können hierbei sein:

- Informationen über vorhandene Betriebs- und Arbeitsanweisungen sowie gesetzliche Vorschriften,
- Informationen über den Umgang mit betrieblichen Maschinen, Anlagen, Arbeitsmitteln,
- Informationen über Gefahrstoffe,
- Informationen zu arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren durch körperliche und psychische Belastungen,
- Informationen zum Lärmschutz und Hautschutz,
- Hinweise zum Tragen von persönlichen Schutzausrüstungen,
- Hinweise zum Verhalten bei Unfällen, in Brandfällen und zu vorbeugenden Brandschutzmaßnahmen,
- Erläuterungen zur Ersten Hilfe (Hinweise zu Einrichtungen und der Organisation),
- Hinweise zum Thema Suchtmittel am Arbeitsplatz.

Die Unterweisungen können Sie in Form von Schulungsmaßnahmen mündlich durchführen.

Arbeitsschutzausschuss ab 20 Mitarbeiter

Wichtig: Bereits seit 1973 ist – ab einer Betriebsgröße von 20 Mitarbeitern – die Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses (ASA) gesetzlich vorgeschrieben (§ 11 Arbeitssicherheitsgesetz – kurz: ASiG). Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten, zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern, den Betriebsärzten, den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Sicherheitsbeauftragten. Der Arbeitsschutzausschuss hat die

Aufgabe, Fragen des Arbeitsschutzes im Betrieb zu beraten und tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.

Für Betriebe, bei denen kein Betriebsrat, keine Fachkraft für Arbeitssicherheit und kein Betriebsarzt vorhanden sind, sollte die Aufsichtsperson mit dem Unternehmer besprechen, wie das Thema Arbeitsschutz unter Einbindung des Sicherheitsbeauftragten in vorhandene Betriebsgremien integriert werden kann.

FRAGEN? Weiterführende Informationen zum Thema Unterweisungen zur Arbeitssicherheit erhalten Sie bei der für Ihre Branche zuständigen Berufsgenossenschaft. Entsprechende Kontaktdaten finden Sie auf der Homepage der DGUV – unter www.dguv.de.

Wir verbringen den Großteil unserer Zeit sitzend – sogar dann, wenn wir uns von Punkt A zu Punkt B bewegen, sitzen wir: im Auto, im Flugzeug, in der Bahn. Gleichzeitig sind diverse Zivilisationskrankheiten auf dem Vormarsch wie Bluthochdruck, Diabetes, krankhaftes Übergewicht und Haltungsschäden. Genau diesen Volkskrankheiten kann man im wahrsten Sinn des Wortes davonlaufen.

Aus diesem Grund fangen jedes Jahr sehr viele Menschen mit dem Laufsport an. Doch viele von ihnen hören recht bald frustriert wieder auf. Warum? Und was kann man tun, um einen langfristig erfolgreichen Laufstart hinzulegen?

Falsche Atemtechnik

Viele Laufanfänger klagen über unangenehme Seitenstiche. Sehr wahrscheinlich resultieren die Schmerzen aus der Zwerchfellbelastung durch die anhaltende intensive Belastung beim Laufen. Bei hinzutretendem Sauerstoffmangel durch falsches Atmen können sich die Schmerzen krampfhaft verstärken. Durch tiefes Ausatmen wird der Krampf gelöst, durch leichte Massage kann die Entspannung gefördert werden. Ansonsten: Einfach das Tempo drosseln, eine Gehstrecke einlegen.

Fehlende Gemeinschaft

Jeder Läufer erreicht irgendwann den Punkt der mangelnden Motivation. Man lässt das Laufen einmal ausfallen, dann ein weiteres Mal. Und ruckzuck hat man mit dem Laufen aufgehört. Laufen Sie im Verein oder bilden Sie mit Kollegen und Bekannten eine Laufgemeinschaft. Das motiviert und hilft, den inneren Schweinehund in die Wüste zu schicken!

Falsche Ausrüstung

Im Prinzip brauchen Sie keine besondere Ausrüstung, um zu laufen. Die hatten Ihre Vorfahren, die ausdauernden Wald- und Steppenläufer, auch nicht. Aber wenn Sie unbedingt einige Hundert Euro in Sportklamotten der angesagten Marken investieren wollen, bitteschön. Notwendig ist es nicht. Was die Schuhe angeht: Für den Anfang tun es auch die schlichten Laufschuhe, die Sie vielleicht noch irgendwo in der Ecke stehen haben. Je nach Untergrund und Beschaffenheit der Wege und Ihrer Fußsohlen können Sie auch barfuß laufen. Wenn Sie irgendwann einmal längere Strecken laufend zurücklegen, wäre es vielleicht an der Zeit, über spezielle Laufschuhe nachzudenken und in ein Fachgeschäft zu gehen.

GESUNDHEIT:

Vogel fliegt, Fisch schwimmt,

Diese Aussage, die der tschechischen Lauflegende Emil Zátopek zugeschrieben wird, bringt es auf den Punkt: Laufen zählt zu den natürlichen Bewegungsformen des Menschen. Unsere altsteinzeitlichen Vorfahren verbrachten wahrscheinlich jeden Tag zehn, zwölf oder mehr Kilometer im Laufmodus, stets auf der Suche nach jagdbarem Wild. Das Laufen im Gelände, über Stock und Stein, hat sich über Jahrtausende als die dem Menschen eigentümliche Bewegungsform entwickelt.



Fehlgeleiteter Ehrgeiz

Wer sich jahrelang kaum bewegt hat, kann nicht über Nacht zum Sportler werden. Schon gar nicht, wenn man mit Übergewicht startet. Wer mit 25 Kilo Übergewicht aus dem Stand heraus losrennt, wird entweder eine Herzattacke erleiden oder Gelenkprobleme bekommen. Lassen Sie es langsam angehen: Zweihundert Meter gehen, zweihundert Meter im leichten Trab laufen. Dann wieder gehen. Wechseln Sie Geh- und Laufphasen ab. Beginnen Sie mit einer Gesamtdistanz von vielleicht zwei Kilometern. Steigern Sie die Gesamtstrecke und die Länge der Laufphasen langsam. Wenn Sie nach drei Monaten vier Kilometer langsam durchlaufen können, ist das ein Riesenerfolg!

Fehlende Gelegenheit

Wo läuft man eigentlich? Unsere heutige Lebenswelt ist eher durch den Asphaltschungel als durch Wald und Steppe und einsame Strände geprägt. Manch ein Städter glaubt gar, dass Laufen eine Tätigkeit ist, die auf das Laufband des Fitnessstudios gehört. Am schönsten läuft es sich, allein schon der abgasfreien Luft wegen, in der freien Natur. Der städtische Trimpfad, der Stadtpark oder die Aschebahn des nächstgelegenen Sportplatzes bieten ebenfalls gute Möglichkeiten. Wer laufen will, findet auch den Ort dazu.

Fehlende Konsequenz

Es gibt kein schlechtes Wetter. Es gibt auch keine wichtigeren Termine. Wenn Sie wirklich laufen wollen, tun Sie es mit aller Konsequenz. Bleiben Sie dran. Gründe dagegen sind meist nur faule Ausreden. Selbst ein leichter Infekt ist kein Grund, nicht zu laufen (bei Fieber sollten Sie hingegen unbedingt pausieren).

Mensch läuft ...

Auf einen Blick: Beitragssätze und Rechengrößen 2017

(Stand 30.9.2016 – sämtliche Werte waren bei Redaktionsschluss noch nicht verabschiedet)

Beitragssätze

Krankenversicherung	
allgemein	14,6 % ¹
ermäßigt	14,0 % ¹
Pflegeversicherung	
Beitrag zur Pflegeversicherung	2,55 % 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 33,71 €

Rechengrößen

Beitragsbemessungsgrenzen	
Kranken- und Pflegeversicherung monatlich	4.350,00 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung monatlich – West	6.350,00 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung monatlich – Ost	5.700,00 €
Jahresarbeitsentgeltgrenze	
Krankenversicherung allgemein jährlich	57.600,00 €
Krankenversicherung (Bestandsfälle PKV) jährlich	52.200,00 €
Geringfügigkeitsgrenze	
monatlich	450,00 €
Geringverdienergrenze Auszubildende	
monatlich	325,00 €
Arbeitgeber-Höchstbeitragszuschuss für freiwillige Mitglieder	
Krankenversicherung (mit Krankengeldanspruch) monatlich	317,55 €
Krankenversicherung (ohne Krankengeldanspruch) monatlich	304,50 €
Pflegeversicherung monatlich	55,46 € ³

Auf einen **Blick**

