



Politik & Wirtschaft



Recht & Steuern



Verband & Unternehmen



News und Informationen für mittelständische Unternehmen

Mittelstandsreport

Europaverband mittelständischer Unternehmen und Verbände e. V.

Editorial & Inhalt

Wie gesund ist Ihr Unternehmen?



Wie gesund – oder krank – ein Unternehmen ist lässt sich sicher nicht pauschal beantworten. Unternehmen sind so unterschiedlich wie Kieselsteine am Meeresstrand. Die Vielfaltigkeit der Unternehmen nach Größe, Formen,

Branchen und Produkten begründen einerseits den Erfolg mittelständischer Unternehmen, machen andererseits eine Bewertung sehr schwierig.

Wie gesund oder krank ein Unternehmen ist, kann durch die Auswertung weniger Parameter relativ leicht beschrieben werden. Es sind die internen und externen Risikofaktoren und die Qualität der Controllings... wären da nicht die vielen Einflüsse auf die Risikofaktoren und die Kontrollmaßnahmen.

Zu den externen Risikofaktoren zählen in erster Linie Abhängigkeiten, zum Beispiel von Absatzmärkten, den Produkten, Marken und Banken. Sie entscheiden über eine positive oder negative Bewertung.

Die internen Risikofaktoren werden wesentlich durch die erzielte Rendite, die Liquidität und die Kompetenz der Manager beeinflusst.

Nicht rechtzeitig erkannte Krisen führen oft in die Insolvenz, besonders dann, wenn der Unternehmer nicht mehr agieren, sondern nur noch reagieren kann. Unser Rat: Mehr Kontrollen und Krisenprävention!

Wie gesund sind Ihre Mitarbeiter?

Gesundheitsmanagement in Unternehmen wird immer wichtiger. Die Gesundheit der Mitarbeiter steht längst bei allen Unternehmen im Fokus des Managements. Schon aufgrund des demografischen Wandels und steigender Anforderungen wird die Leistungsfähigkeit der Belegschaft immer bedeutsamer.

Gesundheitsmanagement, das sind alle unternehmerischen Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeiter eines Unternehmens. Einige Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern schon jetzt Fitness- oder Sportangebote. Das ist gut – aber längst nicht alles. Ganz unabhängig von der Größe des Unternehmens lassen sich über entsprechende Parameter die Bedürfnisse und Notwendigkeiten für das Unternehmen und seine Belegschaftsmitglieder ermitteln.

Vielleicht können Sie durch Umsetzung geeigneter Maßnahmen Ihr Unternehmen noch attraktiver machen und sagen: „Wir sind ein gesundes Unternehmen mit gesunden Mitarbeitern.“

Heute geht es mal nicht um das kranke Europa, sondern um gesunde Unternehmen und Mitarbeiter

Gesunde Unternehmen in denen gesunde Menschen arbeiten sind ein nicht zu unterschätzender Gewinn für unsere Volkswirtschaft und die Gesellschaft ganz allgemein.

Mit Interviews, Textbeiträgen und Lösungsmöglichkeiten wollen wir Ihnen viele konkrete Informationen zum Thema Gesundheitsmanagement geben und unseren Beitrag zur Bewusstseinsbildung leisten.

Egal aus welcher Betrachtungsposition eine Bewertung vorzunehmen ist – im Mittelpunkt steht immer der Mensch als Individuum. Genau so individuell sind die Möglichkeiten sich unserem heutigen Thema zu nähern. Nur wenn Sie sich mit der Thematik identifizieren, Erkenntnisse gewinnen und Maßnahmen ergreifen leisten Sie einen erheblichen Beitrag für das Gemeinwohl und steigern gleichzeitig die Lebensqualität Ihrer Mitarbeiter und die Attraktivität Ihres Unternehmens. Weitere Informationen finden Sie auf der letzten Seite.

Wir wünschen unseren Lesern viele neue Erkenntnisse.

Ihr EMU-Team

Politik & Wirtschaft

- Wie gesund ist Ihr Unternehmen?
- Wie gesund sind Ihre Mitarbeiter?
- Interview und Lösungsansätze

Recht & Steuern

- Mediation für Unternehmer

Verband & Unternehmen

- Wie attraktiv ist Ihr Unternehmen?

■ INTERVIEW

**Prof. Dr. Bernhard Badura,
Fakultät für Gesundheitswissenschaften
der Universität Bielefeld**

Gesundheitsmanagement wird immer wichtiger

Welche Bedeutung hat Gesundheitsmanagement inzwischen in Unternehmen?

Bernhard Badura: Das Thema wird von den Unternehmen zurzeit noch sehr unterschiedlich dringlich wahrgenommen. Allerdings wird es immer wichtiger und sollte eigentlich erheblich beschleunigt werden. Angesichts von demografischem Wandel und einer alternden Gesellschaft sollten die Maßnahmen im Unternehmen eigentlich schneller greifen, da dies im Moment noch relativ zögerlich der Fall ist.

Welche Faktoren belasten den gesundheitlichen Zustand im Unternehmen?

Bernhard Badura: Da sind zum einen die bekannten Arbeitsbedingungen, wie Überforderung und Zeitdruck. Dann sind es Faktoren wie Mängel in der Unternehmenskultur, der Qualifikation, den zwischenmenschlichen Beziehungen und vor allem in der Führung. Die mangelhafte Mitarbeiterorientierung der Führungskräfte und zwar auf allen Ebenen des Unternehmens ist meines Erachtens im Moment das Hauptproblem, an das wir denken müssen.



Haben mittelständische Unternehmen hierbei Vorteile?

Bernhard Badura: Pauschal kann man das nicht feststellen, da das gesamte Thema der Gesundheit bei Führungskräften keine Rolle spielt. Schließlich fühlen sie sich dafür nicht verantwortlich und sind dafür auch nicht ausgebildet. Das muss sich eben ändern. Künftig kommt es bei der Auswahl der Führungskräfte auch darauf an, ob diese in der Lage sind, Menschen zu führen. Daher wäre ein Führerschein für Führungskräfte sicher nicht verkehrt. Ein Unternehmen, welches bekannt dafür ist, dass es sich für Mitarbeiter nicht einsetzt, wird sich nicht mehr lange durchsetzen auf diesem Arbeitsmarkt.

Was kostet ein sinnvolles Gesundheitsmanagement?

Bernhard Badura: Genaue Zahlen in Abhängigkeit vom Umsatz gibt es nicht. Das hängt nicht nur von den Problemen eines Unternehmens ab, sondern auch von der Größe. Es gibt Standards, was ein Unternehmen tun kann, um ein Gesundheitsmanagement aufzubauen, wie etwa die Unternehmensdiagnostik.

Quelle: Prof. Dr. Badura / VR-Unternehmerbrief

■ Unternehmensdiagnostik als Grundlage für die Einführung und strategische Weiterentwicklung eines BGM

Immer mehr Unternehmen erkennen inzwischen den Wert eines nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements als Instrument zur Mitarbeiterbindung und als Möglichkeit, die berufliche Leistungs- und Arbeitsfähigkeit durch Präventionsprogramme zu erhalten und zu verbessern.

„Unternehmen stellen sich beim Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement zwei großen Herausforderungen. Einerseits sind die Angebote am Markt zu unterschiedlich und unübersichtlich. Andererseits können die Entscheidungsträger den tatsächlichen Bedarf an BGM-Maßnahmen innerhalb der eigenen Belegschaft nicht richtig einschätzen und wissen daher gar nicht, was auf sie zukommt.“, erklärt Dr. Roman Schenk, Geschäftsführer des externen BGM-Anbieters PROTEGIA GmbH. „Folgende Fragen stellen

sich den Unternehmen: Wie kann der Gesundheitszustand der Mitarbeiter beurteilt werden? Wie viel Budget wird für ein ergebnisorientiertes BGM benötigt und wie hoch ist der ROI? Und darauf aufbauend: Welche Maßnahmen und Programme sind für das eigene Unternehmen die richtigen?“



Als Diagnose-Instrument bietet sich an dieser Stelle der Online-Gesundheitscheck PräventionPlus! an, den PROTEGIA bereits erfolgreich einsetzt. Dieser ist zeit- und ortsunabhängig, sowie mehrsprachig verfügbar. PräventionPlus! gibt somit sowohl deutschsprachigen, als auch international tätigen Firmen ein Planungsinstrument an die Hand, mit dem sie einen umfassenden und kumulierten Gesundheitsbericht mit Risikoanalyse für die eigene Belegschaft er-

halten. Und dies in einer anonymisierten und bei Bedarf nach Geschäftsbereichen, Standorten etc. untergliederten Struktur. Mit diesem Bericht und dem Risikoprofil der Belegschaft sind Unternehmen sodann in der Lage Ziele, Schwerpunkte und Investitionen des BGM hinsichtlich der eigenen Belegschaft zu definieren und zielgerecht zu implementieren.

Die hohe Resonanz und Akzeptanz unter den Mitarbeitern ist in der nutzerfreundlichen Handhabung und Verständlichkeit dieses Instrumentes begründet. Es liefert dem Teilnehmer sofort eine individuelle und persönliche Rückmeldung mit ersten Empfehlungen zu einer gesunden Lebensführung. Durch den persönlichen Echtzeit-Gesundheitsbericht erhöht sich die Motivation und es sinkt die Hemmschwelle für eine regelmäßige Nutzung.

Mehr Informationen unter: www.protegia.eu

■ Mediation für Unternehmer

Was bedeutet das neue Mediationsgesetz?

Pro Jahr wandern durchschnittlich eine halbe Millionen Klagen über die Schreibtische deutscher Arbeitsrichter. Dabei gäbe es für viele arbeitsrechtliche Konflikte eine Alternative: die Mediation. Sie bietet die Möglichkeit, den Streit außergerichtlich, schnell und vor allem einvernehmlich zu lösen. Denn bei Streitigkeiten im Unternehmen ist das Ziel, auch zukünftig zusammenarbeiten zu können. Das neue Mediations-Gesetz liefert jetzt für alle Beteiligten eine rechtliche Grundlage. Doch wann genau ist eine Mediation sinnvoll?



Jetzt ist es soweit: Bundestag und Bundesrat haben sich endlich geeinigt. Demnächst wird das Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung in Kraft treten. Damit sind für die verschiedenen Varianten der Mediation und für die Alternativen zur außergerichtlichen Konfliktbeilegung endlich auch rechtsverbindliche Grundlagen geschaffen worden. Außerdem wurde damit auch die Richtlinie 2008/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Mai 2008 über bestimmte Aspekte der Mediation in Zivil- und Handelssachen (Mediations-RL) in deutsches Recht umgesetzt. Das Gesetz stärkt die Mediation unter anderem dadurch, dass es die Vertraulichkeit des Mediationsverfahrens durch die Pflicht der Mediatoren zur Verschwiegenheit schützt. Für die Mediatoren selbst gelten jetzt zudem gesetzliche Mindestanforderungen.

Wann ist eine Mediation sinnvoll?

Erfahrungsgemäß hat sich die Mediation besonders bewährt, wenn folgende Gesichtspunkte eine Rolle spielen: Eine langfristige Beziehung zwischen den Konfliktparteien sowie Termin- oder Kostendruck

bei der Klärung des Streits. So kann ein Mediationsverfahren bei Konflikten im Unternehmen die Basis für eine weitere gute Zusammenarbeit der Streitparteien bereiten. Denn hier ist nicht unbedingt ein Urteil notwendig, sondern eine Lösung, mit der alle Beteiligten anschließend wieder miteinander leben bzw. arbeiten können. Auch wenn eine zeitnahe Lösung notwendig ist, hat die Mediation gegenüber einem sich oft lange hinziehenden gerichtlichen Verfahren Vorteile: Ein gemeinsamer Gesprächstermin ist meist schneller vereinbart, als ein Gerichtstermin – und die schlaflosen Nächte während zahlloser Termine vor dem Richter kann man sich hoffentlich ersparen!

Ebenfalls bewährt hat sich die Mediation als Alternative zu Gerichtsverfahren, deren Kosten- und Prozessrisiko schwer prognostiziert werden kann“, ergänzt Christine Lewetz. Auch eine hohe Komplexität der Streitmaterie oder grenzüberschreitende Konflikte lassen sich durch Gespräche, die von einem erfahrenen Mediator begleitet werden, oft besser lösen.

Mediation in der Praxis

Wie eine Mediation konkret abläuft, schildert die D.A.S.-Expertin Christine Lewetz anhand eines Falles:

Ein Betriebsleiter merkte, dass einer seiner wichtigsten, langjährigen Mitarbeiter immer unzufriedener wurde. Bisher hatten beide ein gutes Verhältnis. Als Zeichen seiner Wertschätzung übertrug daher der Betriebsleiter seinem Angestellten einige umfangreiche Arbeitsaufträge, die bis zu einem bestimmten Zeitpunkt erledigt sein mussten. Um ihm zeitlich mehr Freiraum zu schaffen, befreite ihn der Vorgesetzte von der Teilnahme an den regelmäßigen Teammeetings und der Mitarbeit an anderen Projekten. Trotz dieser Unterstützung zog sich der Mitarbeiter immer mehr zurück – darunter litt auch seine Arbeitsleistung. Ungeachtet mehrerer Gesprächsangebote seitens des Betriebsleiters blieb die Situation unverändert. Der Vorgesetzte dachte sogar an die Möglichkeit einer Kündigung.

Als der Betriebsleiter bei uns anrief, um mit einem Anwalt über die Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung zu sprechen, haben wir ihm zu einer Mediation geraten. Denn: Eigentlich wollte er seinen Mitarbeiter gar nicht verlieren, er sah nur keinen Ausweg aus der Situation. In der Mediation

stellte sich dann heraus, dass sich der Mitarbeiter gemobbt fühlte, da er nicht mehr zu den Besprechungen und zur Mitarbeit an anderen Projekten eingeladen wurde. Der Chef erklärt ihm, dass er ihn lediglich entlasten wollte, damit er seine Arbeit termingerecht abschließen kann. Das Ergebnis der Mediation: Der Betriebsleiter behält einen geschätzten Mitarbeiter; dieser wiederum ist froh, dass er von seinem Vorgesetzten unterstützt wird.

Quellenangabe Text und Bild: D.A.S.-Rechtsschutzversicherung. Weitere Informationen erhalten Sie unter: www.das-rechtsportal.de

■ Mehrwertsteuer: Sätze steigen 2012 innerhalb der EU weiter an

Die Mehrwertsteuersätze steigen innerhalb der Europäischen Union im Jahr 2012 weiter an. Nach anhaltendem Rückgang steigen auch Körperschaft- und Spitzen Einkommensteuersätze langsam. Dies meldet die Europäische Kommission.

Nach der Mitteilung ist der durchschnittliche Normalsteuersatz der Mehrwertsteuer in der EU27 seit 2008 stark angestiegen. Der Normalsatz der Mehrwertsteuer reichte 2012 von 15 Prozent in Luxemburg und 17 Prozent in Zypern bis 27 Prozent in Ungarn sowie 25 Prozent in Dänemark und Schweden.

Der durchschnittliche Spitzensatz der Einkommensteuer in der EU27 stieg im Jahr 2012 an. Die höchsten Spitzensteuersätze auf Einkommen im Jahr 2012 verzeichnen Schweden (56,6 Prozent), Dänemark (55,4 Prozent), Belgien (53,7 Prozent), die Niederlande und Spanien (je 52 Prozent), Österreich und das Vereinigte Königreich (je 50 Prozent), die niedrigsten Bulgarien (10 Prozent), die Tschechische Republik und Litauen (je 15 Prozent), Rumänien (16 Prozent) und die Slowakei (19 Prozent).

Die Steuersätze auf Körperschaften in der EU27 erhöhten sich im Jahr 2012 leicht und beendeten damit einen lang anhaltenden Rückgang.

Die höchsten Regelsteuersätze auf Körperschaften im Jahr 2012 verzeichnen Frankreich (36,1 Prozent), Malta (35 Prozent) und Belgien (34 Prozent), die niedrigsten Bulgarien und Zypern (je 10 Prozent) sowie Irland (12,5 Prozent).

Europäische Kommission, PM vom 21.05.2012

■ Wie attraktiv ist Ihr Unternehmen?

Die betriebliche Krankenversicherung

Was ist eine betriebliche Krankenversicherung?

Zunächst mal hat es nichts mit einer „Betriebskrankenkasse“ zu tun. Das wird oft verwechselt. Von einer betrieblichen Krankenversicherung spricht man, wenn der Ar-



beitgeber für seine Beschäftigten eine Krankenzusatzversicherung abschließt und diese auch bezahlt. Meist handelt es sich dabei um Zusatzversicherungen die Leistungen enthalten, die so oder in ähnlicher Form von den Beschäftigten auch selbst abgeschlossen werden könnten. Dann müssten sie aber auch den Beitrag selber bezahlen und sich bei Abschluss einer Gesundheitsprüfung unterziehen. Das ist bei der betrieblichen Krankenversicherung anders. Dort werden alle in die Versicherung eingeschlossen, egal ob es irgendwelche Vorerkrankungen gibt oder gar gerade laufende Behandlungen stattfinden. Wer einmal den Versicherungsschutz hat und dann seinen Arbeitgeber verlässt, um bei einer anderen Firma zu arbeiten oder in Ruhestand geht, hat ein Fortführungsrecht, ebenfalls ohne Gesundheitsprüfung und ohne Wartezeiten. Das macht die betriebliche Krankenversicherung für die Beschäftigten höchst interessant und begehrt.

Warum betriebliche Krankenversicherung?

EMU e. V.
Bachstraße 11 A
82291 Mammendorf
Telefon: 0 8145-52 10
Telefax: 0 8145-5240
E-Mail: info@emu-verband.de
Web: www.emu-verband.de



Der Erfolg Ihres Unternehmens hängt besonders vom Know-how und der Motivation Ihrer qualifizierten Mitarbeiter ab. Bei der Gewinnung von neuem Top-Personal ist ein attraktives Umfeld und eine solide Versorgung und Absicherung entscheidend. In Zukunft wird es für deutsche Firmen immer schwieriger, qualifizierte Mitarbeiter zu finden und dauerhaft an sich zu binden. Der demografische Wandel wird

plette Belegschaft oder eine von Ihnen bestimmte homogene Personengruppe wie z. B. Ihre leitenden Angestellten. Sie übernehmen für ausgesuchte Zusatzversicherungen, z. B. für eine Zahnergänzungsversicherung oder einen stationären Schutz, die Beiträge. Im Gegenzug verzichtet das Versicherungsunternehmen (z. B. die DKV) auf die sonst erforderliche Gesundheitsprüfung.

Die Vorteile im Überblick

>>> Ihre Vorteile als Arbeitgeber:

- Sie steigern Ihre Attraktivität als Arbeitgeber
- Sie binden qualifizierte Mitarbeiter langfristig an Ihr Unternehmen
- Sie werden als sozialkompetenter Arbeitgeber wahrgenommen
- Sie verringern krankheitsbedingte Ausfälle Ihrer Mitarbeiter und steigern dadurch die Produktivität
- Sie können die Beiträge zur bKV steuerlich absetzen
- Die bKV bietet Ihnen eine sinnvolle Alternative zu Gehaltserhöhungen

>>> Vorteile für Ihre Arbeitnehmer:

- Wichtige Versorgungslücken werden geschlossen
- Kostenloser Versicherungsschutz
- Keine Gesundheitsprüfung
- Keine Wartezeiten
- Leistungsstarke Versorgungsbausteine
- Teilnahme an erlebbaren Gesundheitsaktionen wie z. B. Zahngesundheitstage

den Wettbewerb um Fachkräfte in Deutschland spürbar verschärfen. Bis 2025 fehlen bis zu 6,5 Millionen Arbeitskräfte. Als attraktiver Arbeitgeber finanzieren Sie die betriebliche Krankenversicherung und gewinnen so die besten Mitarbeiter für Ihr Unternehmen.

Wie funktioniert die betriebliche Krankenversicherung?

Ihr Unternehmen schließt einen Vertrag z. B. mit der DKV. Sie versichern Ihre kom-

Die betriebliche Krankenversicherung ist ein hervorragendes Mittel, um die Attraktivität Ihres Unternehmens erheblich zu erhöhen!

Wenn Sie Fragen haben oder ein Angebot für Ihr Unternehmen einholen möchten, wenden Sie sich direkt an den Europaverband. Die Kontaktdaten finden Sie hier links unten im Kasten.

