Ausgabe 3 | Juli 2017

SVinside

Sozialversicherung im Unternehmen

BREXIT: (Noch) keine Auswirkung auf die Sozialversicherung

Jetzt geht's los: Gut vorbereitet in das Berufsleben | **Flexibles Arbeiten:** Von Gleitzeit bis Auslandsbeschäftigung | **Outdoor-Fitness:** Die Natur als Fitness-Center | **Richtig durchstarten:** Vom Gründer zum Mittelständler

Mit

BGF SVinside spezial
Betriebliche Gesundheitsförderung

BKK®

Liebe Leserin, lieber Leser,

im Juni 2016 hat sich die britische Bevölkerung in einem Referendum mit knapper Mehrheit (51,9 Prozent) für einen Austritt aus der Europäischen Union – den so genannten Brexit – entschieden. In einem weiteren Schritt hat die Regierung des Vereinigten Königreichs dem Europäischen Rat Ende März 2017 ihre Absicht mitgeteilt, aus der Europäischen Union auszutreten. Damit wurde der so genannte Austrittsprozess rechtswirksam in die Wege geleitet. Über die Auswirkungen – auch in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht – informieren die Seiten 4 und 5 dieser Ausgabe.

Allein ein hohes Gehalt steht für viele Beschäftigte längst nicht mehr ganz oben auf der Prioritätenliste. Vielmehr rückt der Wunsch nach einer flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsumfeld immer weiter in den Vordergrund. Doch was genau versteht man eigentlich unter flexibler Arbeit? Die Seiten 10 und 11 geben einen Überblick über die wichtigsten Arbeitszeitmodelle.

Ganz im Zeichen der Fitness stehen die Seiten 12 und 13. Hier erfahren Sie, wie man die Natur als Fitness-Center nutzen kann. Der große Vorteil dieser besonderen Art des Trainings: Wer draußen Sport treibt, braucht keine teuren Sportgeräte. Ganz im Gegenteil – der Fantasie sind kaum Grenzen gesetzt.

Viele Gründer werden es nicht glauben: Deutschland ist das gründerfreundlichste Land der Welt. Zu diesem Ergebnis kommt zumindest eine Studie aus den USA, die Anfang 2016 im Rahmen des Weltwirtschaftsforums in Davos vorgestellt wurde. Auf den Seiten 14 und 15 stellen wir Ihnen vielfach bewährte Werkzeuge vor, mit deren Hilfe es Gründern gelingt, nach einem erfolgreichen Start weiter zu wachsen und sich am Markt zu etablieren.

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:	© Andrey Kuzmin - Fotolia.com
Seite 6 - 7:	© AntonioDiaz - Fotolia.com
Seite 8:	© AllebaziB - Fotolia.com
Seite I - IV:	© contrastwerkstatt - Fotolia.com
Seite 9:	© Africa Studio - Fotolia.com © highwaystarz - Fotolia.com
Seite 10-11:	© Rawpixel.com - Fotolia.com
Seite 12:	© Jacob Lund - Fotolia.com
Seite 13:	© s4svisuals - Fotolia.com © photominus21 - Fotolia.com
Seite 14-15:	© olly - Fotolia.com
Rückseite:	© christophe papke - www.fotolia.com

Inhalt

Seite

Auf den ersten Blick: Neuigkeiten zur Sozialversicherung 3

Brexit: (Noch) keine Auswirkung auf die Sozialversicherung 4 bis 5

Jetzt geht's los: Gut vorbereitet in das Berufsleben 6 bis 7

Aktuelles aus der Rechtsprechung 8

Zahlen, Daten, Fakten 9

Flexibles Arbeiten: Von Gleitzeit bis Auslandsbeschäftigung 10 bis 11

Outdoor-Fitness: Die Natur als Fitness-Center 12 bis 13

Richtig durchstarten: Vom Gründer zum Mittelständler 14 bis 15

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

Auf den ersten Blick

Mutterschutz:
Bundesrat stimmt Reform zu.

Der Mutterschutz gilt künftig auch für Schülerinnen, Studentinnen und Praktikantinnen. Das sieht eine umfassende Novelle des Mutterschutzgesetzes vor, der der Bundesrat am 12. Mai 2017 zugestimmt hat. Es ist die erste Reform dieses Gesetzes seit 65 Jahren. Ihr Ziel ist es, den Mutterschutz flexibler zu gestalten. So können Studentinnen für verpflichtende Veranstaltungen, Prüfungen oder Praktika beispielsweise Ausnahmen beantragen, ohne deswegen Nachteile zu erleiden. Arbeitsverbote gegen den Willen einer Frau sind künftig nicht mehr möglich. Stattdessen sollen ihre Arbeitsplätze umgestaltet werden, um Gesundheitsgefährdungen auszuschließen. Auch die Möglichkeit für freiwillige Sonntagsarbeit wird erweitert. Für Arbeitszeiten zwischen 20 und 22 Uhr gilt künftig ein behördliches Genehmigungsverfahren. Darüber hinaus sieht das Gesetz vor, dass die Schutzfrist für Frauen nach der Geburt eines behinderten Kindes um vier Wochen verlängert wird und damit insgesamt 12 Wochen beträgt.

Die neuen Regelungen treten überwiegend zum 1. Januar 2018 in Kraft. Die Verlängerung des Mutterschutzes auf 12 Wochen bei der Geburt eines behinderten Kindes greift bereits am Tag nach der Verkündung.

Insolvenzverfahren:
Neue Regelungen beschlossen

Ende April 2017 hat der Bundestag den Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Durchführung der EU-Verordnung 2015/848 über Insolvenzverfahren (18/10823) angenommen. Im Zuge dessen wurde die EU-Verordnung über Insolvenzverfahren neu gefasst; diese gilt seit dem 26. Juni 2017 allgemein und unmittelbar. Einer Umsetzung in das deutsche Recht bedarf es gemäß Artikel 288 des Vertrags über die Arbeitsweise der EU nicht, wie die Regierung erläutert. Einige Verordnungsbestimmungen ließen sich jedoch nur dann sinnvoll und praxisgerecht in Deutschland anwenden, wenn sie mit dem deutschen Verfahrensrecht verzahnt werden. So bringe die Neufassung gegenüber der bisherigen Fassung eine Vielzahl von Änderungen und Neuerungen mit sich, sodass das geltende Recht geändert werden müsse, heißt es in der Gesetzesbegründung.

Dies betrifft vor allem Bestimmungen zu den in der Neufassung erstmals vorgesehenen Rechtsbehelfen und gerichtlichen Entscheidungen, zur örtlichen Zuständigkeit bei sogenannten Annexklagen, zu verfahrensrechtlichen Einzelheiten der „synthetischen" Abwicklung von Sekundärinsolvenzverfahren und zu Einzelfragen bei der Bewältigung der Insolvenz der Mitglieder von Unternehmensgruppen. Die Änderungen wurden darüber hinaus zum Anlass genommen, um Korrekturen in der Insolvenzordnung vorzunehmen.

BREXIT: (Noch) keine Auswirkung auf die Sozialversicherung

Im Juni 2016 hat sich die britische Bevölkerung in einem Referendum mit knapper Mehrheit (51,9 Prozent) für einen Austritt aus der Europäischen Union – den so genannten Brexit – entschieden. Die Auswirkungen sind vielfältig – auch in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht. So haben mehr als 2.500 deutsche Unternehmen Niederlassungen in Großbritannien. Zudem pflegen zahlreiche deutsche Unternehmen Geschäftsbeziehungen zu britischen Unternehmen, entsenden Mitarbeiter in das Vereinigte Königreich oder setzen britische Arbeitnehmer in Deutschland ein.

Rechtliche Bewertung

Am 29. März 2017 hat die Regierung des Vereinigten Königreichs dem Europäischen Rat ihre Absicht mitgeteilt, aus der Europäischen Union auszutreten. Damit wurde der so genannte Austrittsprozess rechtswirksam in die Wege geleitet. Die tatsächliche Loslösung des Vereinigten Königreichs erfolgt gemäß Artikel 50 des Vertrags über die Europäische Union allerdings erst durch Inkrafttreten eines Austrittsabkommens. Während der Aushandlung dieses Abkommens findet das europäische Recht weiterhin Anwendung auf das Vereinigte Königreich. Allerdings gilt dies längstens für zwei Jahre ab dem offiziellen Austrittsersuchen (also bis spätestens 29. März 2019), sofern die Mitgliedstaaten nicht einstimmig eine Fristverlängerung vereinbaren.

Auswirkung auf die Sozialversicherung

Entscheidend für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist, dass das Austrittsersuchen Großbritanniens sozialversicherungsrechtlich zunächst keine Rolle spielt. Grund hierfür: Solange die Austrittsverhandlungen laufen (und das europäische Recht angewendet wird), gelten auch die aktuell maßgebenden europäischen Verordnungen über Soziale Sicherheit weiter. Auswirkungen ergeben sich somit erst bei Inkrafttreten des Austrittsabkommens zwischen Großbritannien und der Europäischen Union.

Für Unternehmen, die Arbeitnehmer von Deutschland nach Großbritannien entsenden oder britische Arbeitnehmer im Rahmen einer Entsendung in Deutschland beschäftigen, ändert sich also zunächst nichts. Die zurzeit

HINWEIS ZUR A1-BESCHEINIGUNG

Ursprünglich sollte der Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung vom Arbeitgeber ab dem 1. Juli 2017 auch auf elektronischem Wege gestellt werden können. Diese Möglichkeit wurde nun auf den 1. Januar 2018 verschoben. Damit einhergehend hat sich auch die Verpflichtung zur elektronischen Rückmeldung beantragter A1-Bescheinigungen an den Arbeitgeber verschoben – vom 1. Januar auf den 1. Juli 2018. Das heißt: Der Vordruck A1 wird zunächst weiterhin in Papierform ausgestellt bzw. als Fax oder Email übermittelt.

TIPP: Obwohl sich zunächst keine unmittelbaren Auswirkungen durch den Brexit ergeben, sollten sich deutsche Arbeitnehmer in Großbritannien (bzw. britische Arbeitnehmer in Deutschland) ihre bereits erworbenen Rentenansprüche und zurückgelegten Versicherungszeiten dokumentieren lassen. Zu diesem Zweck sollten sie sämtliche Unterlagen über die Beiträge, die ins britische beziehungsweise deutsche System eingezahlt worden sind, zusammenstellen und durch die im jeweiligen Aufenthaltsland zuständigen Behörden bestätigen lassen.

bestehenden sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften für Entsendungen gelten uneingeschränkt weiter. Das heißt auch: Bei Entsendungen ins Vereinigte Königreich ist nach wie vor eine A1-Entsendebescheinigung erforderlich, die bei der zuständigen Krankenkasse beantragt wird. Aufgrund der beschriebenen unklaren Rechtslage hat der GKV-Spitzenverband den Krankenkassen allerdings empfohlen, diese Entsendebescheinigungen nicht über den 29. März 2019 hinaus auszustellen.

Ausblick

Wie sich der Brexit auf Arbeitnehmer auswirken wird, die von Deutschland nach Großbritannien oder von Großbritannien nach Deutschland entsandt werden, ist aktuell noch nicht absehbar. Dies werden erst die Ergebnisse der Austrittsverhandlungen zeigen. Allerdings ist damit zu rechnen, dass das so genannte Freizügigkeitsrecht in der Europäischen Union (jeder EU-Bürger darf überall wohnen und arbeiten), für Großbritannien nur noch eingeschränkt Anwendung findet. Auch ist davon auszugehen, dass die europäischen Verordnungen über Soziale Sicherheit mit Inkrafttreten des Austrittsabkommens nicht mehr gelten.

Entscheidend in diesem Zusammenhang wird es sein, ob es nach dem Brexit ein individuelles Sozialversicherungsabkommen zwischen Deutschland und dem Vereinigten Königreich geben wird und welche Vereinbarungen dieses Abkommen beinhaltet. Beispielsweise könnten hier neue Regelungen hinsichtlich der Höchstzeiträume für eine Entsendung oder der Anrechnung von Versicherungszeiten für Rentenansprüche getroffen werden.

Ausbildungsplatz gefunden? Nach dem Sommer geht's los? Herzlichen Glückwunsch; die ersten wichtigen Hürden auf Ihrem Weg in das Berufsleben haben Sie erfolgreich gemeistert. Damit auch sonst alles glatt läuft, geben wir allen künftigen Auszubildenden Antworten auf die wichtigsten Fragen.

ALLE UNTERLAGEN BEISAMMEN?

Krankenversicherung und Mitgliedsbescheinigung

Mit Beginn der Ausbildung endet der Versicherungsschutz über die Eltern, besser bekannt als Familienversicherung. Als Auszubildender ist man nun selber versichert.

Damit Sie bereits ab dem ersten Tag Ihres Berufslebens auf ein umfangreiches Leistungs- und Serviceangebot zugreifen können, entscheiden Sie sich am besten sofort für die Mitgliedschaft bei der BKK. Bei uns erhalten Sie alle Leistungen ohne „Wenn" und „Aber" – und das von Beginn an. Darüber hinaus bieten wir Ihnen noch eine Reihe von Zusatzleistungen – von Bonusprogrammen über Gesundheitskurse bis hin zu privaten Zusatzversicherungen über unsere Kooperationspartner.

Sobald Ihr Mitgliedschaftsantrag vorliegt, erhalten Sie von uns eine neue Versichertenkarte und eine Mitgliedsbescheinigung. Diese benötigt Ihr Arbeitgeber spätestens 14 Tage nach Beginn Ihrer Ausbildung.

Sozialversicherungsnummer

Mit Beginn der Ausbildung wird für Sie ein Rentenkonto bei der Deutschen Rentenversicherung eingerichtet. Die Sozialversicherungsnummer beantragen wir für Sie, sobald uns Ihr Arbeitgeber eine Anmeldung geschickt hat. Ein Schreiben mit Ihrer Versicherungsnummer bekommen Sie automatisch zugeschickt; es ist dann dem Ausbildungsbetrieb vorzulegen. Sollten Sie bereits eine Versicherungsnummer besitzen – z. B. weil Sie schon vorher eine Beschäftigung ausgeübt haben –, bringen Sie diesen Nachweis bitte am ersten Ausbildungstag mit.

Gesundheitszeugnis

Wenn Sie zu Beginn Ihrer Ausbildung noch nicht volljährig sind, benötigt Ihr Arbeitgeber ein Gesundheitszeugnis von Ihnen. Auch für Sie ist das OK vom Arzt wichtig. Würde man bei Ihnen zum Beispiel eine Fehlstellung der Wirbelsäule feststellen, sollten Sie keinen Beruf wählen, der den Rücken stark belastet. Die Untersuchung beim Hausarzt ist kostenlos. Den erforderlichen Berechtigungsschein für diese Untersuchung gibt es beim Einwohnermeldeamt.

Lohnsteuerabzug

Die relevanten Daten zur Steuer werden vom Arbeitgeber über ein elektronisches Verfahren

(ELStAM) direkt beim Finanzamt abgerufen. Am besten, Sie informieren sich kurz vor Ausbildungsbeginn beim Finanzamt. Hier erfahren Sie auch, welche Daten Ihr Arbeitgeber konkret benötigt.

Schulzeitbescheinigung

Wenn Sie über das 17. Lebensjahr hinaus die Schule besucht haben, sollten Sie sich im Schulsekretariat eine Schulzeitbescheinigung ausstellen lassen, da die längere Schulzeit die Rente erhöht. Berücksichtigt werden dabei – für längstens 36 Monate – Fachschulausbildungen und Zeiten der Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme.

RUND UMS GELD

Dass man in der Ausbildung (noch) nicht reich wird, liegt auf der Hand. Umso wichtiger ist es, den Überblick über Einnahmen und Ausgaben zu behalten.

Girokonto

Der Ausbildungsbetrieb zahlt das Gehalt nicht bar aus, sondern überweist es auf ein Konto. Daher benötigt der Arbeitgeber von Ihnen zunächst eine Bankverbindung, damit er Ihr Gehalt überweisen kann. Bei den meisten Banken und Sparkassen ist das Konto während der Ausbildung kostenlos. Wer aber später keine böse Überraschung erleben möchte, sollte jetzt schon darauf achten, was das Konto nach der Ausbildung kostet.

Tipp: Vergleichen lohnt sich! Bei manchen Banken zahlt man gar nichts für die Kontoführung. Bei anderen Instituten kann das Konto bis zu hundert Euro oder mehr im Jahr kosten.

Sozialversicherungsbeiträge

Mit Beginn Ihrer Ausbildung werden Sie automatisch in allen Zweigen der Sozialversicherung (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) versicherungspflichtig. Der Arbeitgeber behält Ihren Anteil an den Sozialversicherungsbeiträgen vom Gehalt ein und überweist diesen zusammen mit seinem Beitragsanteil direkt an uns.

Vermögensbildung

Viele Tarifverträge verpflichten Arbeitgeber, ihre Mitarbeiter beim Vermögensaufbau zu unterstützen – zusätzlich zum Gehalt. Oft handelt es sich nur um einige Euro, maximal sind es 40 Euro im Monat. Natürlich können Sie auf die Zuschüsse des Arbeitgebers selber noch etwas drauflegen – Sie müssen es aber nicht. Zusätzlich gibt es vom Staat noch Arbeitnehmersparzulagen. Dafür müssen Azubis allerdings selber mitsparen, etwa im Rahmen eines Bausparvertrags.

Kindergeld und Unterhalt

Bislang haben Ihre Eltern das Kindergeld für Sie bekommen. Wenn Sie während der Ausbildung noch zu Hause wohnen, bleibt das auch so. Wohnen Sie allerdings nicht mehr zu Hause, ist das Kindergeld von Ihren Eltern an Sie auszuzahlen. Der Anspruch auf Kindergeld besteht für die Dauer der Ausbildung, maximal bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres.

Unterhaltsleistungen: Eltern „schulden“ ihren Kindern Unterhalt – auch während der Berufsausbildung. Insbesondere dann, wenn der Antrag auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) abgelehnt wurde, weil die Eltern zu viel verdienen, sind sie zum Unterhalt verpflichtet.

JETZT GEHT'S LOS: Gut vorbereitet in das Berufsleben

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Schwarzarbeit lohnt sich nicht

Ein Kläger aus Langenfeld blieb vor dem Sozialgericht (SG) Düsseldorf mit seiner Klage auf höheres Krankengeld erfolglos. Der Kläger machte geltend, ihm stehe ein höheres Krankengeld zu, da er bei seiner vorhergehenden Tätigkeit mehr als offiziell abgerechnet verdient habe. Der Kläger arbeitete in einem Düsseldorfer Restaurant als Geschäftsführer. Er erkrankte langfristig und beantragte Krankengeld. Ihm wurde sodann gekündigt. Im Rahmen eines Arbeitsgerichtsprozesses gegen den Inhaber des Restaurants trug der Kläger vor, er habe einen Teil seins Lohnes „schwarz" erhalten. Neben den offiziell abgerechneten 1.800,00 € brutto monatlich habe er 1.000,00 € netto monatlich in bar erhalten. Daraufhin musste er beim Finanzamt seinen vorgetragenen Lohn nachversteuern. Entsprechend seines vorgetragenen Schwarzlohns wollte er nunmehr auch höheres Krankengeld erhalten. Der Beklagte lehnte eine Zahlung von höherem Krankengeld ab. Es stehe nicht fest, dass der Kläger tatsächlich einen erhöhten Lohn erhalten habe. Die 27. Kammer des Sozialgerichts Düsseldorf wies die Klage ab. Grundsätzlich orientiere sich die Höhe des Krankengelds an dem vorhergehenden, beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Dabei komme es nicht darauf an, ob die Beiträge tatsächlich auch entrichtet worden seien oder ob sie vorenthalten worden seien. (SG Düsseldorf – AZ: S 27 KR 290/14 – noch nicht rechtskräftig).

Erbschaft als Betriebseinnahme

Erhält eine GmbH eine Erbschaft, ist der Erwerb für die GmbH nach dem Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 6. Dezember 2016 I R 50/16 auch dann körperschaftsteuerpflichtig, wenn der Erbanfall zugleich der Erbschaftsteuer unterliegt. Im Streitfall betrieb eine GmbH ein Seniorenpflegeheim. Sie wurde mit notariell beurkundetem Testament von einem ledigen Heimbewohner mit der Auflage zu dessen Alleinerbin eingesetzt, das Erbvermögen ausschließlich für Zwecke des Heimbetriebs zu verwenden. Nach dem Versterben des Heimbewohners setzte das Finanzamt zum einen Erbschaftsteuer in Höhe von 300.510 € fest. Zum anderen erhöhte es den von der GmbH erklärten Gewinn um das ihr nach Abzug der Testamentsvollstreckungskosten verbliebene Erbvermögen von 1.041.659,65 € und setzte dementsprechend Körperschaftsteuer fest. Einspruch und Klage blieben ohne Erfolg. Der BFH bestätigte die Klageabweisung. Der Bereich ihrer gewerblichen Gewinnerzielung umfasst sämtliche Einkünfte und damit auch Vermögensmehrungen, die nicht unter die Einkunftsarten des Einkommensteuergesetzes (EStG) fallen. Dies gilt auch für Vermögenszugänge aufgrund unentgeltlicher Zuwendungen einschließlich eines Erbanfalls (BFH – AZ: I R 50/16).

Kündigungsfrist in der Probezeit

Sieht der Arbeitsvertrag eine Probezeit von längstens sechs Monaten vor, kann das Arbeitsverhältnis gemäß § 622 Abs. 3 BGB ohne weitere Vereinbarung von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Ist jedoch in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag in einer weiteren Klausel eine längere Kündigungsfrist festgelegt, ohne unmissverständlich deutlich zu machen, dass diese längere Frist erst nach dem Ende der Probezeit gelten soll, ist dies vom Arbeitnehmer regelmäßig dahin zu verstehen, dass der Arbeitgeber schon während der Probezeit nur mit der vereinbarten längeren Frist kündigen kann. Im vorliegenden Fall war der Kläger ab April 2014 bei der Beklagten als Flugbegleiter beschäftigt. Im schriftlichen Arbeitsvertrag war bestimmt, dass sich die Rechte und Pflichten der Parteien nach einem Manteltarifvertrag richten; dieser sah während der Probezeit besondere Kündigungsfristen vor. In § 3 des Arbeitsvertrags war unter der Überschrift „Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses" vorgesehen, dass die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit gelten. In § 8 des Vertrags, der mit „Beendigung des Arbeitsverhältnisses" überschrieben war, war ohne Bezugnahme auf § 1 oder § 3 des Vertrags festgelegt, dass eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende gelte. Am 5. September 2014 erhielt der Kläger eine Kündigung zum 20. September 2014. Er begehrt die Feststellung, das Arbeitsverhältnis habe erst mit Ablauf der in § 8 des Arbeitsvertrags vereinbarten Frist und damit zum 31. Oktober 2014 geendet. Aus dem Vertrag ergebe sich nicht, dass innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses eine kürzere Kündigungsfrist gelten solle. Das BAG stimmte dem in letzter Instanz zu (BAG – AZ: 6 AZR 705/15).

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

Daher exklusiv für Sie:

BGF

SV *inside* **spezial**

Betriebliche Gesundheitsförderung

Liebe Leserin, lieber Leser,

in der heutigen Zeit ist vieles immer ganz eilig und ganz wichtig – auch wenn es sich später als Zeitverschwendung herausstellt. Hinzu kommen Ereignisse, die man nicht steuern kann und zusätzliche Zeit in Anspruch nehmen. Dieser permanente Leistungs- und Zeitdruck führt zu einer steigenden Stressbelastung am Arbeitsplatz. Die Folge: Mitarbeiter und Führungskräfte fühlen sich ausgebrannt und geraten aus der Balance.

Zeit-, Selbst- und Stressmanagement sind drei wirksame Methoden, den zunehmenden Druck zu bewältigen. Wie diese funktionieren, lesen Sie auf den nächsten Seiten. Für weitere Informationen zum Thema stehen wir Ihnen natürlich gern zur Verfügung.

Ihre BKK

ZEITmanagement: Kampfansage an Zeitfresser

Zeitmanagement ist, vereinfacht gesagt, die Kunst, die zur Verfügung stehende Zeit optimal zu nutzen. Im Vordergrund steht dabei nicht die minutiöse Planung des Tagesablaufs, sondern zu lernen, wie man Ziele formuliert, Prioritäten setzt und „Zeitfresser" eliminiert. Diese Methode richtet sich vorrangig an Menschen, die „unstrukturiert" arbeiten, also immer wieder andere Tätigkeiten verrichten und sich an Zielen und Terminen orientieren müssen.

TIPPS für gutes Zeitmanagement im Unternehmen

- Jede Arbeitsaufgabe erhält klare Zeitfristen für die Fertigstellung.
- Stellt sich heraus, dass der Zeitplan nicht eingehalten werden kann, sollten alle Beteiligten hierüber informiert werden. Umso besser lässt sich dann auch eine Korrektur vornehmen, die die Mitarbeiter nicht überrascht, sondern planbar ist.
- Unnötiger Leerlauf und Wartezeiten oder fehlende Hilfs- und Arbeitsmittel sind Zeitfresser. In Mitarbeitergesprächen lassen sich diese schnell herausfinden.
- Die Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche müssen genau festgelegt sein. So können unnötige Abstimmungen, Unklarheiten oder zeitaufwendige Kompetenzprobleme vermieden werden.
- Alle Beschäftigten erhalten sämtliche für ihre Arbeit erforderlichen Informationen. Effektive Informations- und Kommunikationswege ermöglichen einen reibungslosen Arbeitsablauf und verhindern unnötige Zeitverluste.

So funktioniert Zeitmanagement

Zeitmanagement besteht nicht darin, die vorhandene Zeit zu „verplanen", sondern realistische Pläne zu erstellen. In einem ersten Schritt erfolgt dabei eine „Bestandsaufnahme", die Zeitfresser sichtbar macht. Dann werden Lösungsmöglichkeiten erarbeitet und Ziele formuliert. In einem Terminplan werden anschließend alle Aufgaben stichwortartig notiert – und zwar als Ziel. Ein Beispiel: Der Eintrag „Bericht verfassen" würde nur eine Aufgabe beschreiben, „Bericht erstellt" hingegen nennt das Ziel.

Zeitplanung sollte immer realistisch sein, d. h. es gilt so genau wie möglich abzuschätzen, wie lange welche Tätigkeit dauern wird. Damit unvorhergesehene Ereignisse den Zeitplan nicht sprengen, sollten nur 60 Prozent der Zeit mit festen Terminen belegt sein.

... und so profitiert man davon

Ein bewusstes Zeitmanagement optimiert nicht nur die Abläufe im Unternehmen, sondern fördert gleichzeitig auch das Wohlbefinden jedes einzelnen Mitarbeiters. Dabei ist Zeitmanagement vor allem eine Motivationsmethode. Man geht mit sich selbst eine Verpflichtung ein – wenn man diese wie geplant erfüllt, stellt sich ein Erfolgserlebnis ein.

SELBSTmanagement

Das Selbstmanagement setzt – im Gegensatz zum Zeitmanagement – früher an und hat mehr Einfluss auf eine ganzheitliche Lebensführung. So geht es beim Selbstmanagement eher um die individuelle Befähigung jedes Einzelnen, die eigene persönliche und berufliche Entwicklung weitgehend unabhängig von äußeren Einflüssen zu gestalten.

Zunächst gilt es herauszufinden, was man im Leben erreichen möchte – um dann festzulegen, wie man dieses Ziel erreicht. Der Idealzustand ist dann erreicht, wenn man die Balance zwischen Beruf, Gesundheit, Familie und weiteren persönlichen Zielen gefunden hat.

Dabei gleichen die Methoden denen des Zeitmanagements: Ein schriftlich fixierter Plan hilft, sich selbst zu motivieren und zielorientierter zu handeln. Ist am Ende des Tages alles erledigt, kann man das gesetzte Ziel „abhaken“.

STRESSmanagement

Stressmanagement und Stressbewältigungsmethoden sind Möglichkeiten, psychisch belastenden Stress zu verringern oder ganz abzubauen.

Da Stress ganz individuell wahrgenommen wird, wirken bei jedem Menschen andere Methoden der Stressreduzierung. Unabhängig davon gilt: Urlaub trägt nur begrenzt dazu bei, Stress abzubauen. Viel besser ist es, Methoden zu finden, die Stress erst gar nicht entstehen lassen oder ihn regelmäßig abzubauen. Häufig helfen dabei schon die kleinen Dinge des Lebens, etwa eine Massage oder ein heißes Bad. Langfristig hat sich auch das Erlernen von Entspannungstechniken bewährt, beispielsweise Autogenes Training, Yoga oder die so genannte Progressive Muskelentspannung.

Beim Autogenen Training wird mittels Autosuggestion das Ziel verfolgt, sich selbst in einen Zustand der Entspannung zu versetzen. Das geschieht durch Formeln wie „Ich bin ganz ruhig“, die man sich in Gedanken vorsagt. Bei der Progressiven Muskelentspannung spannt man einzelne Muskelgruppen leicht an und entspannt sie wieder. Dabei lernt man, Spannung und Entspannung bewusst wahrzunehmen und im Alltag erfolgreich einzusetzen. Durch diesen Kontrast der Muskelspannung nimmt man die eintretende Entspannung wesentlich intensiver wahr als ohne vorherige Anspannung.

Weitere Methoden beschäftigen sich damit, Stress zu bewältigen, indem man die eigenen Gedanken in positive Bahnen lenkt.

Die einfachste und kostengünstigste Methode, Stress abzubauen ist immer noch Ausdauersport. Dabei spielt es keine Rolle, ob Schwimmen, Radfahren, Laufen oder Mannschaftssport – erlaubt ist, was gefällt.

ZEITmanagement: Checken Sie Ihr Unternehmen

Sie kennen die Schwachstellen in Ihrem Unternehmen nicht genau? Sie möchten das Zeitmanagement in Ihrem Betrieb überprüfen und verbessern? Die ausgefüllte Checkliste zeigt, an welchen Stellen es in Ihrem Unternehmen Probleme und Handlungsbedarf beim Umgang mit der Zeit gibt.

UNSER TIPP: Es empfiehlt sich, die Checkliste von Verantwortlichen und Beschäftigten ausfüllen zu lassen. Der Vergleich der Ergebnisse weist zusätzlich auf Schwachstellen und Verbesserungspotenzial hin.

CHECKPUNKT	Handlungsbedarf		Bemerkungen
	Ja	Nein	
Es gibt in Arbeitsabläufen immer wieder Leerlauf durch schlechte Planung und/oder Koordination.			
Beschäftigte haben immer wieder unnötige Wartezeiten.			
Sitzungen dauern länger als geplant (Regel: keine Sitzung länger als zwei Stunden).			
Sitzungen sind nicht vorbereitet (unstrukturiert).			
Es werden zu viele schriftliche Vermerke geschrieben (Papier-Bürokratie).			
Es bestehen umständliche hierarchische Abläufe, die unnötig Zeit schlucken.			
Es gibt zu viele Entscheidungsbefugte.			
Die Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche sind nicht eindeutig geklärt (was zu unnötigen Zeitverlusten führt).			
Es bestehen Informations- und Kommunikationsdefizite, durch die unnötig Zeit vergeudet wird.			
Es fehlen die nötigen Hilfs- und Arbeitsmittel.			
Abstimmungswege sind zu lang.			
Es gibt hohe Fehlzeiten durch Krankenstand.			
Probleme in der Zeitplanung werden nicht regelmäßig auf Sitzungen besprochen.			

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

Haushaltshilfen:
Schwarzarbeit weit verbreitet

Die Bundesrepublik versucht seit genau 60 Jahren per Gesetz die Schwarzarbeit einzudämmen – mit äußerst mäßigem Erfolg, wie eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigt: 75 bis 83 Prozent aller Haushaltshilfen in Deutschland sind nicht angemeldet. Fast jeder zehnte Haushalt in Deutschland beschäftigt eine Haushaltshilfe – doch die wenigsten tun das legal. Nur knapp 350.000 der schätzungsweise 2,7 bis 3 Millionen Putzkräfte, Babysitter oder Gartenhelfer arbeiten als Minijobber oder sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Besonders häufig arbeiten Rentner sowie junge Menschen in Ausbildung oder Studium schwarz.

Anders als in vielen EU-Staaten mit hoher Arbeitslosigkeit finanzieren Schwarzarbeiter in Deutschland allerdings weniger den Lebensunterhalt ihrer Familien, sondern möchten nebenher etwas verdienen, um sich mehr leisten zu können. Nur die wenigsten Bundesbürger geben allerdings zu, dass sie selbst schwarzarbeiten: Nach eigenen Angaben leisteten im Jahr 2013 nur 2 Prozent Schwarzarbeit, 27 Prozent aber kannten jemanden persönlich, der schwarzarbeitete.

Rentenangleichung Ost-West:
Soziale Einheit bis 2025 vollendet

Ab 2025 wird die Rente in ganz Deutschland einheitlich berechnet. Der Rentenwert Ost wird an den im Westen geltenden Rentenwert schrittweise angeglichen. Das hat die Bundesregierung mit dem Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz beschlossen. Ab dem 1. Juli 2018 wird der Rentenwert Ost an den im Westen geltenden Rentenwert in sieben Schritten angeglichen: im ersten Schritt auf 95,8 Prozent des Westwertes, dann in den darauffolgenden Jahren um jeweils 0,7 Prozent. Zum 1. Juli 2024 beträgt demzufolge der Rentenwert Ost 100 Prozent des Rentenwerts West. Ab dem 1. Januar 2019 wird schrittweise auch die Bewertung der Arbeitsentgelte angepasst. Damit verringert sich nach und nach die Hochwertung der Verdienste in den neuen Bundesländern, so dass zum 1. Januar 2025 die Hochwertung ganz entfällt. Ab 2025 wird die Rentenanpassung also auf der Grundlage der gesamtdeutschen Lohnentwicklung erfolgen – und zwar für ganz Deutschland. Die Angleichung wird auf die gesetzliche Unfallversicherung und die Alterssicherung der Landwirte übertragen. Angeglichen werden auch die Beitragsbemessungsgrenzen – ebenfalls in sieben Schritten.

Die zusätzlichen Kosten der Angleichung wird die Rentenversicherung in den ersten Jahren selbst übernehmen. Ab dem Jahr 2022 wird der Bundeshaushalt einen Zuschuss leisten: in 2022 zunächst 200 Millionen Euro, von 2023 bis 2025 jährlich jeweils 600 Millionen Euro mehr. Ab dem Jahr 2025 wird somit der Bundeszuschuss dauerhaft jährlich zwei Milliarden Euro höher ausfallen.

Stalking:
Opfer jetzt besser geschützt

Opfer von Stalking sind jetzt besser geschützt. U.a. spielt die Reaktion des Opfers nun für die Strafbarkeit keine Rolle mehr. Das regelt das Gesetz zur Verbesserung des Schutzes gegen Nachstellungen, welches Anfang März im Bundesanzeiger verkündet wurde und somit bereits in Kraft getreten ist.

Bislang war für die Strafbarkeit des Täters mitentscheidend, wie das Opfer auf das Stalking reagierte. Die so genannte Nachstellung war nur strafbar, wenn sie das Leben des Opfers schwerwiegend beeinträchtigte – etwa wenn die betroffene Person deshalb umgezogen ist oder den Job gewechselt hat. Für die Strafbarkeit von Stalking genügt es nun, wenn die Nachstellung objektiv geeignet ist, das Opfer zu beeinträchtigen.

Die Belastungen für Stalkingopfer werden durch eine weitere neue Regelung verringert: Bislang konnte die Staatsanwaltschaft, ein Verfahren wegen Stalking einstellen und das Opfer auf die Möglichkeit der Privatklage verweisen. Diese Möglichkeit ist nun weggefallen.

Flexibles Arbeiten:

Von Gleitzeit bis Auslandsbeschäftigung

Ein hohes Gehalt hat für viele Arbeitnehmer schon lange nicht mehr oberste Priorität. Immer mehr rückt der Wunsch nach einer flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsumfeld in den Vordergrund. Aber was genau versteht man eigentlich unter flexibler Arbeit?

Nachfolgend ein Überblick über einige der wichtigsten Arbeitszeitmodelle.

Gleitzeit

Bei einer Gleitzeitregelung können Mitarbeiter Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen. In der Praxis bedeutet das, dass vom Arbeitgeber keine konkreten Zeiten vorgegeben werden, wann ein Arbeitstag beginnt und wann dieser endet. Allerdings werden im Regelfall eine sogenannte Rahmenarbeitszeit, also der frühestmögliche Arbeitsbeginn und das spätestmögliche Arbeitsende sowie eine Kernzeit festfestgelegt (also spätestmöglicher Arbeitsbeginn und frühestmögliches Arbeitsende, in der grundsätzlich alle Beschäftigten anwesend sein müssen). Die genauen Zeiten werden auf einem Arbeitszeitkonto festgehalten. Soweit ein bestimmtes Zeitguthaben angesammelt wurde, kann dieses entweder wieder durch kürzere Arbeitszeit (bzw. sog. Gleittage, also komplett freie Tage) abgebaut oder vergütet werden. Die meisten Unternehmen haben genaue Regelungen, wie viele Plus- oder Minusstunden ein Arbeitnehmer auf seinem Zeitkonto ansammeln kann.

Teilzeit

Arbeitnehmer, die den Wunsch haben, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, können nach dem so genannten Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) einen Anspruch auf Teilzeitarbeit gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Dieser grundsätzliche Anspruch auf Teilzeitarbeit ist sogar gesetzlich verankert (§ 8 TzBfG). Ebenfalls gesetzlich festgelegt: Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Die einfachste Form der Teilzeitarbeit ist eine Reduzierung der täglichen Arbeitszeit. Eine weitere Möglichkeit ist die Verteilung der vereinbarten Arbeitzeit auf einen ebenfalls im Vorfeld festgelegten Zeitraum (z.B. 20 Stunden innerhalb von 5 Arbeitstagen).

Vertrauensarbeitszeit

Die so genannte Vertrauensarbeitszeit beschreibt ein Modell der Arbeitsorganisation, bei dem die Erledigung vereinbarter Aufgaben im Vordergrund steht, nicht die zeitliche Präsenz des Arbeitnehmers. Arbeitszeiten werden vom Arbeitgeber nicht kontrolliert, der Arbeitnehmer hat selbst die Verantwortung dafür, sich seine Arbeitszeit einzuteilen und sie auch zu erfassen. Üblicherweise werden bei der Vertrauensarbeitszeit (z.B. im Rahmen einer Zielvereinbarung) konkrete Ziele und Zeitfenster festgehalten. Die Leistungsbeurteilung erfolgt also nicht auf Basis der für die Aufgaben aufgewendeten Zeit, sondern vielmehr anhand des Arbeitsergebnisses.

Home Office

70% aller Beschäftigten wünschen sich aktuellen Umfragen zufolge die Möglichkeit, zu Hause arbeiten zu können – um Wegezeiten zu sparen, konzentrierter zu arbeiten oder Beruf und private Aufgaben besser vereinbaren zu können. Wie genau die Arbeit zu Hause aussieht, kann individuell mit dem Arbeitgeber abgesprochen werden; allerdings sind auch hier einige Besonderheiten zu beachten. Beispielsweise unterliegt der Arbeitsplatz im Home-Office den Arbeitsschutzbestimmungen, wenn er regelmäßig und dauerhaft genutzt wird. Darüber hinaus gilt für die Arbeitszeit im Homeoffice grundsätzlich nichts anderes als am betrieblichen Arbeitsplatz; das Arbeitszeitgesetz gilt daher uneingeschränkt. Hilfreich sind in jedem Fall klare Absprachen u.a. darüber, welche Aufgaben anstehen, wann Bürozeiten erforderlich sind und wann der Mitarbeiter im Home Office erreichbar ist.

Mobiles Arbeiten

Während das Home Office mehr oder weniger als Synonym für einen „klassischen“ Heimarbeitsplatz gilt, ist mobiles Arbeiten weder zeit- noch ortsgebunden. Insbesondere dank mobiler Endgeräte (Tablet, Smartphone usw.), ist es auch von unterwegs problemlos möglich, die Verbindung zum Büro aufrechtzuerhalten. Diese Mobilität wirft allerdings eine Reihe von Fragen auf. So müssen für eine reibungslose Umsetzung der mobilen Arbeit – neben der Klärung von arbeitsrechtlichen Voraussetzungen und Risiken – insbesondere technisch-organisatorische Mindeststandards im Unternehmen eingehalten werden. Auf der anderen Seite bieten die Möglichkeiten des mobilen Arbeits Chancen für alle Beteiligten. Beispielsweise erhöht sich die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten, wenn sie mehr Zeitsouveränität durch mobiles Arbeiten erhalten. Dadurch kann auch die Produktivität steigen und die ungewollte Fluktuation sinken – also eine klassische Win-win-Situation für Arbeitgeber und Beschäftigte.

Auslandsbeschäftigung

Aktuellen Studien zufolge ist jeder zweite Deutsche bereit für einen Job im Ausland. Der Einstieg in die neue Lebens- und Arbeitsumgebung erfordert zwar Anpassungsbereitschaft und ist nicht immer einfach, dafür werden viele neue Erfahrungen gesammelt, die einen beruflich und persönlich weiterbringen. Nicht ohne Grund ist die Zahl der Beschäftigten, die ihren Job fern der Heimat verrichten, in den vergangenen zehn Jahren um 25 Prozent gestiegen. Ein beliebtes Modell der Auslandsbeschäftigung ist die so genannte Entsendung. Hierbei wird der Beschäftigte zur Wahrnehmung zeitlich befristeter Aufgaben für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren vom Unternehmen in ein anderes EU-Land entsendet. Während dieses Zeitraums gilt der Mitarbeiter als „entsandter Arbeitnehmer“ und genießt besondere Arbeitsbedingungen und -rechte.

Wer draußen trainiert, braucht keine teuren Sportgeräte und hat trotzdem eine breite Trainingsvielfalt.
Bei der sogenannten Outdoor-Fitness trainiert man mit dem eigenen Körpergewicht. Zusätzlich werden Treppen, Parkbänke oder simple Geländer genutzt, um sich rundum fit zu machen. Der Fantasie sind kaum Grenzen gesetzt.

Outdoor-Fitness:
Die Natur als Fitness-Center

Die ersten Schritte

Prinzipiell ist jede Form von regelmäßiger Bewegung ein Plus für die Gesundheit. Wer statt des Fahrstuhls künftig die Treppe nutzt, wer öfter mal das Auto stehen lässt und einige Strecken zu Fuß oder per Rad zurücklegt, wer statt mit den Kollegen im Nachbarzimmer zu telefonieren mal persönlich dort vorbeischaut – der macht schon einiges richtig. Doch zusätzlich zur Alltagsbewegung sollte man etwas mehr tun und sich für eine Bewegungs- bzw. Sportart entscheiden, die man zusätzlich regelmäßig betreibt.

Bei der Wahl ist der eigene Fitnesszustand maßgeblich. Gute Einstiege auch für echte Schwergewichte bieten Schwimmen, Radfahren und zügiges Spazierengehen. Auf diese Weise kommt man langsam, aber sicher immer mehr in Schwung. Wer wirklich jahrelang bewegungsabstinent gelebt hat und direkt mit dem Laufsport beginnen möchte, sollte sicherheitshalber einen Gesundheitscheck beim Hausarzt absolvieren.

Geeignete Areale

Wer an gut ausgerüstete Fitnessstudios gewöhnt ist, muss bei Outdoor-Fitness umdenken. Weder im Stadtpark noch in der freien Natur gibt es die vertrauten Geräte. Man braucht sie auch gar nicht, denn draußen lässt sich überall leicht improvisieren. Im Lauf genommene Treppen etwa sind perfekt für die Ausdauer und die Stärkung der Beinmuskulatur. Auf Rasenflächen lassen sich Kopf- und Handstand in das Trainingsprogramm einbinden, Liegestütze und Seitstütze machen oder Kniebeugen absolvieren. Bänke oder Geländer eignen sich für Dehn- und Streckübungen oder Stützsprünge. Sicherlich findet sich auch etwas für Klimmzüge zur Stärkung der Armmuskulatur. Ist ein Wald in der Nähe, lassen sich umgestürzte Baumstämme als Hindernis sinnvoll einbinden. Liegt ein geeignetes Gewässer in der Nähe, nutzt man die Gelegenheit und bereichert das Fitness-Programm durch Schwimmen.

Den Spieltrieb stärken

Auch Erwachsene haben einen Spieltrieb – durch die Suche nach einer geeigneten Outdoor-Strecke und die Entdeckung ihrer Möglichkeiten wird er maximal gefördert. Zugleich lässt sich das eigene Anforderungsprofil problemlos dem aktuellen Fitnessstatus anpassen, indem man Tempo, Art der Übungen und ihre Häufigkeit selbst bestimmt. Das Schöne an der Outdoor-Fitness ist vor allem, dass gezielt die natürlichen Bewegungsabläufe genutzt und gestärkt werden und man seine Umgebung dabei mit anderen Augen zu sehen lernt. Man erkennt im Gelände Steigungen oder natürliche Hindernisse, hier und da ragt vielleicht sogar ein Fels zum Klettern empor. Doch ist wirklich jeder Ort geeignet?

Tabuzonen

Da wären zunächst die öffentlichen Spielplätze. Outdoor-Fitness-Ratgeberverweisen gern auf die dort installierten Klettergerüste. Das ist zwar ungemein praktisch, aber eher kritisch zu sehen. Denn zum einen sind die Spielgeräte oft nur für das Körpergewicht von Kindern ausgelegt. Zum anderen finden Kinder es garantiert nicht toll, wenn Erwachsene sie von den Spielgeräten verdrängen. Die Verdrängung muss noch nicht einmal verbal geschehen – es reicht die optische Präsenz. Denn wenn ein Großer kommt, macht man als kleines Kind automatisch Platz. Ebenfalls ungeeignet sind Naturschutzgebiete – Fitness und Gesundheit sind wichtig, doch der Lebensraum von Pflanzen und Tieren ist es auch. Als drittes ungeeignetes Areal sind öffentliche Verkehrsflächen zu nennen – vor allem mit Rücksicht auf die eigene Gesundheit. Denn auch bei der Outdoor-Fitness sollte man unbedingt an die eigene Sicherheit denken.

Safety first

Anders als im Fitnessstudio hat man bei der Outdoor-Fitness keinen professionellen Trainer an seiner Seite, der falsche Bewegungsmuster korrigieren könnte. Man sollte sich also ganz dem natürlichen Bewegungsfluss anvertrauen und auf spektakuläre Einlagen verzichten. Wer richtig im Gelände unterwegs ist, sollte achtgeben, wo er hintritt. So lassen sich die häufigsten Sportverletzungen vermeiden. Auch auf die Einbindung von Buswartehäuschen oder anderen niedrigen Gebäuden sollte man verzichten. Zum einen natürlich, um Sachbeschädigungen zu vermeiden. Zum anderen aus Gründen des Selbstschutzes beispielsweise vor scharfen Kanten oder Einsturzgefahren. Verfahren Sie einfach nach dem Motto „No risk – more fun!“ und genießen Sie ein völlig neues Fitnessgefühl!

Viele Gründer werden es nicht glauben: Deutschland ist das gründerfreundlichste Land der Welt – zu diesem Ergebnis kommt zumindest eine gemeinsame Studie des Magazins U.S. News & World Report, von BAV Consulting und der Wharton School der University of Pennsylvania. Vorgestellt wurde die Studie, bei der 16.000 Personen aus der ganzen Welt befragt wurden, im Rahmen des Weltwirtschaftsforums Anfang 2016 in Davos.

Doch so gut die Rahmenbedingungen für eine Unternehmensgründung in Deutschland auch sein mögen, letztlich kommt es – nach einem erfolgreichen Start – darauf an, den Erfolg zu stabilisieren, zu wachsen und sich am Markt zu etablieren. Hierfür gibt es zwar keine Erfolgsgaranten – immerhin jedoch vielfach bewährte Werkzeuge.

RICHTIG DURCHSTARTEN: Vom Gründer zum Mittelständler

Markenbildung

Viele bekannte Unternehmen betreiben aktive Markenbildung, um ihre Produkte im Wettbewerb optimal zu positionieren. Denn eine etablierte Marke schafft Vertrauen und Kundenbindung; durch die emotionale Verbindung zwischen Produkt, Marke und Kunde entstehen Wettbewerbsvorteile und damit zusätzliche Wertschöpfung.

Das heißt: Um als Marke erfolgreich zu sein, müssen Gründer und kleine Unternehmen ihre Fähigkeiten genau kennen und nach außen kommunizieren. Das gilt auch und vermehrt für die Online-Darstellung. Denn in den zahlreichen Bewertungsportalen und sozialen Medien finden längst nicht nur die großen Marken statt. Positiv hierbei: Kleinere oder mittelgroße Unternehmen haben gegenüber Großunternehmen viele Vorteile im Markenmanagement. Sie sind flexibler, unbürokratischer und oftmals viel näher am Kunden.

Wichtig hierbei: Eine Marke ist mehr als ein Logo. Erst die konsequente Anwendung einer Markenstrategie im gesamten Entwicklungs- und Marketingprozess verhilft einer Marke zum Erfolg. Hierbei sollten die Erwartungen nicht zu kurzfristig und nicht zu hoch angesetzt werden. So muss eine Marke, einmal am Markt eingeführt, bewusst und dauerhaft gesteuert werden. Nachfragesteigerungen oder Synergieeffekte stellen sich oft erst nach einer mehrjährigen Startphase ein.

Strategien für mehr Wachstum

Jedes Unternehmen strebt nach Wachstum. Allerdings gibt es auf dem Weg nach oben viele Stolperfallen. Gründer und kleine Unternehmen müssen daher genau überlegen, welche Strategie für die eigene Firma langfristig am wertvollsten ist. Harry Igor Ansoff, ein US-amerikanischer Mathematiker und Wirtschaftswissenschaftler, ist der Erfinder der Produkt-Markt-Matrix, welche Wachstumsstrategien klassifiziert.

Bei der Marktdurchdringungsstrategie konzentriert sich das Unternehmen auf bereits bearbeitete Märkte und bestehende Produkte und versucht den eigenen Marktanteil zu erhöhen. Um bisherige Nichtkäufer und Käufer von Konkurrenzprodukten zu gewinnen, werden beispielsweise die Werbung verstärkt, die Preise attraktiver gestaltet oder Verkäufer speziell geschult.

Die Strategie, mit bestehenden Produkten neue Märkte einzunehmen, nennt sich Marktentwicklungsstrategie. Die Produkte werden angepasst, um den Kundenbedürfnissen der neuen Marktsegmente (neue Länder, neue Zielgruppen) entgegenzukommen und so die Zahl der Käufer zu erhöhen.

Die Produktentwicklungsstrategie zielt darauf ab, neue Produkte in bestehende Märkte zu integrieren. Hier unterscheidet man zwischen Sortimentserweiterung und Produktsubstitution. Bei der Sortimentserweiterung

werden neue Produkte oder Dienstleistungen zu den bestehenden hinzugefügt, bei der Produktsubstitution werden bestehende Produkte durch neue ersetzt.

Drastisch ist die Diversifikationsstrategie: Hier werden neue Produkte auf neuen Märkten angeboten. Für diesen Schritt entscheidet sich ein Unternehmen meistens, wenn es befürchtet, den zukünftigen Bedürfnissen des Marktes nicht mehr gerecht zu werden.

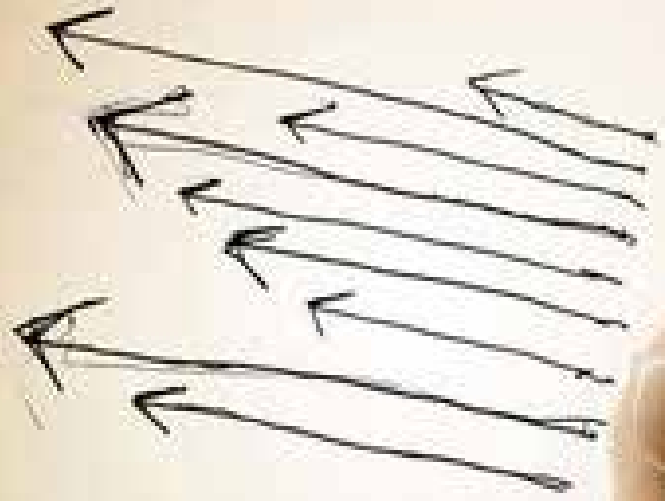
Wichtig bei allen vier Strategierichtungen ist: Die Strategie muss schrittweise umgesetzt und immer wieder angepasst werden. Kurzfristige Erfolge bringen ein Unternehmen nicht weiter.

Kundenbindungsstrategie

Für Unternehmen, egal ob Gründer, Klein-, Mittel- oder Großunternehmen, gibt es drei Arten von Kunden: zukünftige, aktuelle und ehemalige. Um Fluktuationen und somit mögliche starke Schwankungen im Wachstum zu vermeiden, ist es wichtig, Kundenbindung zu betreiben. Hierbei gibt es zwei grundsätzliche Strategien: Die Verbundenheitsstrategie und die Gebundenheitsstrategie.

Die Verbundenheitsstrategie zielt darauf ab, dass der Kunde sich mit dem Objekt verbunden fühlt und daher nicht zur Konkurrenz wechselt. Bei der Gebundenheitsstrategie wird der Kunde von vornherein an das Objekt gebunden (vertraglich, ökonomisch, technisch oder psychologisch).

Letztlich ist beiden Strategien gemein, dass sie aus Kunden zufriedene Stammkunden machen sollen. Diese tragen nicht nur zum Umsatz des Unternehmens bei; gleichzeitig helfen sie auch bei der Neukundengewinnung. Zufriedene Kunden empfehlen Produkte und Dienstleistungen weiter, neue Kunden können hierdurch gewonnen werden.



Nischenbildung am Markt

Bei der Nischenbildung oder der Nischenstrategie konzentriert sich das Unternehmen, wie der Name es vorgibt, auf eine Nische. Diese kann sowohl ein Marktsegment, eine Kundengruppe oder eine geografische Region sein. Das Ziel der Nischenstrategie ist es, mit einem perfekten oder nahezu perfekten Produkt oder mit einer Dienstleistung die Kundenbedürfnisse zu befriedigen und sich damit einen Wettbewerbsvorteil zu schaffen. Besonders erfolgversprechend ist diese Strategie, wenn die Konkurrenz die Nische nicht und nur begrenzt besetzen kann.

Wenn wir jedem Individuum das richtige Maß an Nahrung und Bewegung zukommen lassen könnten, hätten wir den sichersten Weg zur Gesundheit gefunden.

Hippokrates von Kos, griechischer Arzt und Begründer der Medizin als Wissenschaft (460 bis 375 v.Chr.)

BKK®