



You belong.

Vielfalt

Wasserstoff als Energieträger

MR-Plan plant WTAZ in Niederbayern

Serviceportal schnellestelle.de

Modernes Personalmarketing

Betriebliche Krankenversicherung

Damit Unternehmen im Wettbewerb punkten

Transfergesellschaften

Instrument bei Insolvenz und Umstrukturierung

Vielfalt...

... ist in Mittelstand und Wirtschaft Alltag. Vom lokalen Fleischermeister bis zur Fleischtheke beim Supermarkt. Von der regionalen Autowerkstatt bis zu den Montagebändern bei Tesla. Vom Fahrradhändler bis zur Steuerprüfung. Vom Mechaniker bis zur Informatikerin. Im Mittelstand zählen nur Ergebnis und Qualität, nicht Geschlecht, Rasse, Weltanschauung oder Lebensalter. Beispiele gefällig? Die Unternehmen im Netzwerk der Besten! Kommentare wieder an op@op-pt.de.

Herzliche Grüße, Helfried Schmidt und Petra Tröger!



Wasserstoff kann die Ketten der Abhängigkeit von fossilen Energiequellen sprengen

Der Angriff von Truppen der Russischen Föderation auf den direkten Nachbarn Ukraine hat nicht nur eine 180-Grad-Wende in der deutschen Verteidigungsstrategie angestoßen, sondern auch zahlreiche Versäumnisse der bisherigen bundesrepublikanischen Energiepolitik offenbart. Um sich innerhalb kürzester Zeit von russischen Kohle-, Öl- und Gaslieferungen zu befreien und auch den Geldfluss nach Moskau abzdrehen, erscheint die Suche nach alternativen Anbietern sowie z.B. die Einrichtung von LNG-Terminals zur Zwischenspeicherung von Flüssigerdgas sinnvoll und unausweichlich. Langfristig kann aber nur ein konsequenter Switch hin zu erneuerbaren Energiequellen und -trägern eine echte Unabhängigkeit von endlichen und umweltschädlichen fossilen Brennstoffen garantieren. Ein wichtiges Puzzlestück dieser nachhaltigen Strategie stellt dabei der Wasserstoff dar.

Während in Deutschland in den letzten Jahren einerseits zahlreiche rechtliche Hindernisse den Ausbau von sauberen Windkraftanlagen ausbremsen, versprach andererseits das günstige Gas aus russischer Förderung die unkomplizierte Sicherstellung privater und gewerblicher Energiebedürfnisse. Zwar bewegten sich die Einspeisungszuwächse aus erneuerbaren Quellen in den deutschen Gesamtenergiemix über den eigenen und EU-Plänen, von einer echten Unabhängigkeit fossiler Energiequellen war und sind wir noch weit entfernt. Durch den russischen Überfall auf die Ukraine hat sich die Notwendigkeit, zeitnah unabhängig von externen und fossilen Energien zu werden, exponentiell erhöht. Wenn nun Robert Habeck eilig in aller Welt alternative Öl-, Kohle- und Gaslieferanten akquiriert und in deutschen Hochseehäfen LNG-Terminals in Rekordtempo projektiert werden, läuft bereits seit dem 1. Juni 2020 planmäßig die Nationale Wasserstoffstrategie (NWS) seines Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz.

Wasserstoff speichert und transportiert Energie

Diese bereitet den Boden, um Energie aus erneuerbaren Quellen über die Umwandlung in Wasserstoff (Elektrolyse), Transport und Speicherung sowie die anschließende energetische Nutzung (hauptsächlich über Brennstoffzellen) als umweltfreundliche und regionale Alternative zu fossilen Brennstoffen zu etablieren. Wasserstoff fungiert in diesem Kontext nicht als primäre Energiequelle, sondern „nur“ als Energieträger. In dieser Funktion gleicht das chemische Element mit dem Symbol „H“ aber beispielsweise auch die versorgungsnetzkritische Variabilität von Windenergiestrom aus, da es nicht nur als Transport-, sondern vor allem als Speichermedium genutzt wird. Bei der finalen Umwandlung in Wärme, Strom oder Antrieb werden bis auf eine minimale Menge Stickoxide keine klimafeindlichen Gase freigesetzt, sondern nur unschädlicher Wasserdampf ausgeschieden. Nichtsdestotrotz ist der produktive und sichere Umgang mit dem Element mit der geringsten Atommasse nicht unkritisch, da es in Verbindung mit Sauerstoff explosiv reagiert und nur unter Druck oder bei -253 Grad C transportiert werden kann.

Knowhow-Transfer sicherstellen, Marktreife vorantreiben

Um in Deutschland die industrielle Nutzung von Wasserstoff zu forcieren und eine echte „Wasserstoffwende“ zu initiieren, entstehen im Laufe der nächsten Jahre über die gesamte Bundesrepublik verteilt vier Nationale Innovations- und Technologiezentren Wasserstoff (ITZ) in Bremen, Chemnitz, Duisburg und Landshut. In den jeweiligen Bundesländern sorgen dazugehörige Wasserstoffanwendungszentren (WTAZ) dafür, dass sowohl ein konstanter Wissenstransfer zwischen Forschung und Wirtschaft gewährleistet wird als auch kompetente Ansprechpartner für Unternehmen bereitstehen, die die Vorteile der

Wasserstofftechnologie nutzen wollen.

Ein Beispiel: Im bayrischen Pfaffenhausen bei Landshut tritt ein kompetent besetztes Konsortium an, in direkter Anbindung an den grünen Elektrolyseur der HyPerformer-Region HyBayern deutsche Schlüsselinnovationen zu fördern und die Entwicklung marktfähiger Lösungen umfassend zu unterstützen. Denn nur in der Kombination mit tatsächlich „grüner“ Stromerzeugung lässt sich die Abhängigkeit von fossilen Rohstoffen überwinden. Die Planung des WTAZ in Niederbayern liegt in den Händen der MR PLAN Group. Holger Schönfelder, verantwortlich für Wasserstofftechnologie-Projekte bei MR PLAN, sieht die Bandbreite der unternehmensinternen Kompetenzen als ausschlaggebenden Faktor für die Zuschlagsvergabe: „Um ein Wasserstoffzentrum erfolgreich zu entwickeln, ist umfassendes Know-how in den Bereichen Strategie & Digitalisierung, Planung & Engineering sowie Architektur, Bau und Technische Gebäudeausrüstung notwendig.“ In Konsequenz strebt das Team um Holger Schönfelder an, das WTAZ Pfaffenhausen als Projektierungsvorbild für die anderen Standorte in der Bundesrepublik zu etablieren. ■

Über den Autor

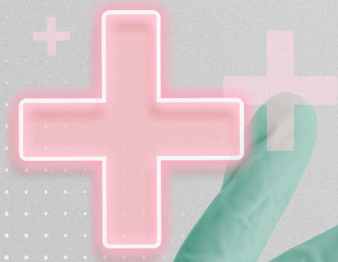
Holger Schönfelder

Holger Schoenfelder ist Teamleiter der Bereiche Wasserstofftechnologien und Prüfstandsplanung des Beratungsunternehmens MR Plan Group. Die MR Plan Group ist an zehn Standorten tätig, mehrfach in Deutschland sowie in China und Ungarn. Die Bandbreite der Kunden reicht von der Automobil- über die Lebensmittel-, Luftfahrt-, Bahn- bis hin zur Schiffbauindustrie, inklusive deren Zulieferern.



E-PAPER 4/2022

E-PAPER 4/2022



nowomed®
ALTERNATIVE MEDIZIN

Innovative Lösung im Bereich Telemedizin

Über eine Web-App zur Cannabis-Therapie

Medizinisches Cannabis kann für Patienten nachgewiesenermaßen hilfreich sein, wenn eine effiziente Therapie gegen chronische Schmerzen erforderlich ist. Zwar ist eine solche Therapie in Deutschland seit 2017 zugelassen, aber die medizinischen und bürokratischen Hürden sind hoch. Mit einer digitalen Web-App steht jetzt eine Plattform zur Verfügung, die den Zugang zu einer Cannabis-Therapie deutlich erleichtert.

Zugang zur Therapie mit medizinischem Cannabis

Das Grundprinzip der nowomed-Plattform ist denkbar einfach. Kooperierende Mediziner, die sich auf die Cannabis-Therapie spezialisiert oder sich zumindest eingehend mit ihr befassen haben, treffen auf potenzielle Patienten. Diese

geben nach der Anmeldung einen detaillierten Überblick zu ihrer bisherigen Krankengeschichte (z. B. durch Angabe von Vorerkrankungen, früher gestellten Diagnosen und verordneten Medikamenten). Bevor die Patienten zum ersten Mal persönlich mit einem Arzt sprechen, erfolgt eine Prä-Anamnese per Web-App im Browser.

Die Angaben bilden die Grundlage

für eine Präanamnese durch einen Arzt, der sich so ein erstes Bild machen und entscheiden kann, ob der jeweilige Patient für eine Cannabis-Therapie geeignet ist. Anschließend findet ein erstes persönliches Arztgespräch statt. Mit den vom Patienten bereitgestellten Informationen lassen sich die Arztgespräche noch effizienter gestalten. Um zusätzlich noch die Anfahrtswege für die Patienten zu verkürzen, wurden in Berlin, Köln und München eigens drei gut verteilte Standorte eröffnet. Befürwortet der Arzt eine entsprechende Behandlung mit Cannabis und verordnet sie, wählt der Patient eine Apotheke seiner Wahl, bei der er dann das medizinische Cannabis abholen kann. Die anschließende Behandlung inklusive Begleitung erfolgt wieder digital.

Florian Wesemann, Co-Founder und Medizinischer Direktor von nowomed, beschreibt den gesamten Ablauf so: „Die Patient Journey beginnt oft auf unserer Webseite, aber wir haben auch viele Patienten, die über soziale Medien auf uns aufmerksam werden. Das ist für viele Ärzte etwas ganz Neues.“ Die digitale Durchführung der Prä-Anamnese spart zudem sehr viel Zeit. „Wir planen für das Erstgespräch nur rund 30 Minuten ein, da Diagnosen, Medikation, vorherige Therapien und ähnliches schon in der Prä-Anamnese angegeben werden können“, so Wesemann.

Cannabis-Freigabe als Herausforderung für das Geschäftsmodell

Ein Vorteil der App-basierten Therapiebegleitung ist nicht nur die Vereinfachung für die Patienten, sondern auch die Reduzierung der Kosten. Sie wird möglich, weil nowomed rein pri-

vatärärztlich arbeitet. Hierzu sagt Florian Wesemann: „Wir haben keinen Kassensitz und können deshalb auch einen Kosten-erstattungsantrag stellen. Wir schließen eine gewisse Lücke in der Patientenversorgung: diejenigen Patienten, die keinen Übernahmeantrag genehmigt bekommen werden, aber trotzdem für Therapie infrage kommen. Dabei versuchen wir gerade auch, die Therapie durch die digitalen Lösungen günstiger zu machen.“

Solange Cannabis auf Rezept erhältlich ist, funktioniert das Modell von nowomed, allerdings stellt sich die Frage nach der Sinnhaftigkeit des Angebots, wenn Cannabis als Genussmittel legalisiert wird. Hier ist sich das Unternehmen bewusst, dass es sein Geschäftsmodell stetig auf den Prüfstand stellen muss. Florian Wesemann sagt mit Blick auf die geplante Legalisierung in der laufenden Legislaturperiode folgendes: „Bis zur Legalisierung wird es noch eine ganze Weile dauern, wir schätzen zwei bis drei Jahre. Und es gibt noch gar kein Konzept, wie das aussehen soll. Es weiß noch niemand, wo die Reise hingeht. Aber wir glauben, dass es insbesondere den Bereich Schmerztherapie weiterhin geben wird.“

Bis die Frage letztlich geklärt ist, stellt eine solche Lösung eine gute Möglichkeit dar, die Patienten den Zugang zu einer in vielen Fällen alternativen Therapie ermöglicht. Weil es um eine bestmögliche Versorgung von Patienten geht, war die Entwicklung der nowomed App ein wichtiger Schritt. ■

E-PAPER 4/2022

E-PAPER 4/2022



Erfahren, traditionell, umweltbewusst – das ist ETU

Seit 30 Jahren zuverlässig und nachhaltig

Eine gesunde Umwelt und eine unbelastete Natur sind gerade in den letzten Jahren zu einer der wichtigsten Säulen für eine lebenswerte Zukunft nachfolgender Generationen geworden. Die „Eigensche Trocken- und Umwelttechnik GmbH“ ist seit 1992 ein zertifizierter Entsorgungsfachbetrieb und hat sich in den vergangenen Jahren als Expertin für RC-Baustoffe und mineralisches Bodenrecycling etabliert. Damit gehört die ETU zu den beständigen Unternehmen der Oberlausitz, einem der zuverlässigsten Arbeitgeber und den maßgeblich vorantreibenden Kräften für die Kreislaufwirtschaft in der Region. Mit 20 festen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verwertet das Unternehmen mineralische Abfälle. Zum Produktportfolio der seit 2007 zur familiengeführten Dresdner REIKAN GROUP gehörenden ETU zählen neben Entsorgungs- und Logistikleistungen auch die mikrobiologische Bodenbehandlung kontaminierter Böden, die Entwicklung von mineralischen ‚RC‘-Baustoffen sowie RC-Betonblöcken. Gerade in diesem Bereich betrachtet die ETU ihre tägliche Arbeit als politische Herausforderung, um die Regularien in der Oberlausitz mitzugestalten und die unterschiedlichen Gesetzeslagen in Kreisen und Ländern enger zusammen zu bringen.

„Wir sind stolz darauf, unsere Expertise in der Recycling- und Entsorgungswirtschaft trotz manchmal schwieriger politischer Rahmenbedingungen stetig erweitert und auch durchgesetzt zu haben. Ein großer Erfolg war die Genehmigung zur Herstellung sowie die Zertifizierung unserer RC-Betonblocksteine FlexBlock und damit die erste Zulassung ihrer Art in Sachsen“, erklärt Heike Wie-

land, Geschäftsführerin der ETU GmbH. „Act local, Think global“, so oder so ähnlich könnte man die vielen Aktivitäten der ETU unter einem Motto zusammenfassen. Denn nicht nur in Sachsen liegt dem Unternehmen umweltbewusstes Handeln am Herzen. So verschenkt das Unternehmen anlässlich seines 30-jährigen Jubiläums mehr als 200 Weinflaschen aus dem Ahrtal. „#flutwein“ heißt die Aktion, von der nicht nur langjährige Kunden und Partner profitieren.

„Wir schauen voller Respekt auf unsere Partnerschaften und Kundenbeziehungen. Und genauso haben wir Respekt vor der Natur. Deswegen fanden wir die Aktion #flutwein aus dem Ahrtal absolut sinnvoll, um damit die im letzten Sommer schwer getroffene Region zu unterstützen“, unterstreicht Wieland die Aktion. Zudem werde man sich auch weiterhin bei zahlreichen Vereinen und ehrenamtlichen Institutionen einbringen, um so konsequent für kommende Generationen das Leben in der Region nicht nur durch die tägliche Arbeit lebenswert zu gestalten. ■



„Am Bewerbermarkt müssen Unternehmen alle Kanäle bespielen, um ihren Fachkräftebedarf zu decken.“



Der Fachkräftemangel in Deutschland nimmt immer kritischere Züge an. Laut dem „KfW-ifo-Fachkräftebarometer: 4. Quartal 2021“ behindert das Defizit an qualifizierten Fachkräften bereits die Geschäftstätigkeit von 43 Prozent aller befragten Unternehmen. Am stärksten betroffen ist mit 47,8 Prozent der Dienstleistungssektor, im verarbeitenden Gewerbe sind Fachkräfte bereits so begehrt wie nie zuvor seit der Wiedervereinigung. Vielen Betrieben sind die existenzbedrohenden Konsequenzen dieser Problematik dennoch nicht bewusst, sie verwenden weiterhin längst überholte und wenig effektive Recruiting-Strategien. Welche Folgen kann diese Vorgehensweise nach sich ziehen, welche probaten Alternativen eignen sich, um am fast leergefegten Bewerbermarkt passende Kandidaten zu finden?

Bedingt durch die Mobilitäts- und Kontaktbeschränkungen im Zuge der Covid-19-Pandemie verschärfte sich das bereits vorhandene Fachkräftedefizit der deutschen Wirtschaft noch zusätzlich. Identifizierten im vierten Quartal 2020 branchenübergreifend noch 18,9 Prozent von knapp 9.000 befragten Unternehmen des oben erwähnten Panels den Fachkräftemangel als wesentliche Behinderung ihrer Geschäftstätigkeit, waren es 12 Monate später schon 43,0 Prozent. Diese Entwicklung macht deutlich, dass einerseits die langfristigen Ursachen dieser Problematik auf politischer Ebene nicht adäquat adressiert und ausgeräumt werden konnten. Andererseits zeigt sich aber auch, dass auf Unternehmensebene – und insbesondere im Mittelstand (von den 9.000 interviewten Unternehmen waren 7.500 KMU) – falsche Prioritäten gesetzt werden oder die verwendeten Methoden keinen nennenswerten Erfolg erzielten und erzielen. Warum ist das so?

Vom Arbeitgebermarkt zum Bewerbermarkt

Konnten sich nach der deutschen Wiedervereinigung und in den Folgejahren die HR-Verantwortlichen aus einer großen Menge infrage kommender Kandidaten noch „die Rosinen herauspicken“, bestimmten jetzt die selbstbewussten und hervorragend ausgebildeten Mille-

nials die Spielregeln. Zudem legen sie viel mehr Wert auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance und sehen ihren Lebenszweck nicht mehr in der Verfolgung klassischer Karrierewege. Die von ihnen konsumierten Medien und die bevorzugte Tonalität der Kommunikation decken sich auch kaum noch mit den typischen Stellenofferten der Unternehmen.

Ohne Fachkräfte verdüstern sich die wirtschaftlichen Aussichten

Die Folgen sind mittlerweile unabsehbar und bedrohen bereits die Existenz zahlreicher Unternehmen aller Branchensegmente. Wenn trotz stetig zunehmendem Zeit- und Geldeinsatz im Recruiting keine Resultate erzielt werden, müssen Geschäftsbereiche stillgelegt, Kompetenzen kostenintensiv outgesourced oder der Betrieb schließlich komplett eingestellt werden. Der existenzkritische Konkurrenzdruck entsteht also bereits bei der Nachwuchsgewinnung.

Personalmarketing ist ein integrierter Ansatz

Damit man als Unternehmen beim Kampf um die Talente nicht nur bestehen, sondern auch eine Branchen-Pole-Position erreichen und verteidigen kann, muss ein bereichsübergreifender Personalmarketing-Ansatz implementiert werden. Verfolgten klassisch voneinander getrennte Fachabteilungen wie Vertrieb, Marketing und Human Resources bisher unterschiedliche Ziele und stimmten sich eher selten bereichsübergreifend ab, setzt integriertes Personalmarketing darauf, dass alle am gleichen Strang ziehen und das große Ganze im Blick behalten. Personalmarketing richtet sich daher einerseits nach innen, um die wertvollen Fachkräfte zu halten, andererseits aber auch nach außen, um den notwendigen Bedarf zu decken. Wichtig ist bei der Außenkommunikation die richtige Wahl der Kanäle und eine zielgruppengerechte Ansprache. Wenn die erforderlichen Ressourcen für den Aufbau eines strategischen Personalmarketings (noch) nicht vorhanden sind, bietet sich die Einbindung externer Spezialisten an. Michael Volosinovski, Teamleiter bei IN AUDITO GmbH aus Markleeberg bei Leipzig, kennt genau die

Bedeutung von unkomplizierten, zielgerichteten Prozessen bei der erfolgreichen Bewerbung von Unternehmen bei passenden Kandidaten. „Die Digital Natives wissen sehr gut, dass ihre Aufmerksamkeit ein wertvolles und begehrtes Gut darstellt. Dementsprechend wischen, scrollen oder klicken sie unbarmherzig weiter, wenn sie sich nicht ernstgenommen oder angesprochen fühlen.“ Um diese Herausforderung so unkompliziert wie möglich bewältigen zu können, wurde das Serviceportal „schnellestelle.de“ ins Leben gerufen. Vielbeschäftigten Personalverantwortlichen stellt das Team mit einem einfachen Konfigurator alle Möglichkeiten zur Verfügung, um tatsächlich die Fachkräfte zu finden und zu binden, die das Unternehmen benötigt. „Erforderlich sind eigentlich nur Jobtitel und -standort, um ein passendes Stellenangebot zu erstellen. Bei Bedarf stehen wir aber natürlich auch individuelle Beratung oder Grafik-Unterstützung zur Verfügung.“ ■

info

Als Ansprechpartner für alle Fragen zum Recruiting, Active Sourcing, Bewerbermanagement und Konzeption von Arbeitgebermarken-Strategien begegnet SchnelleStelle dem alltäglichen Agentur-Wahnsinn mit innovativen und wegweisenden Lösungen. So erhalten Stellenanzeigen ihre verdiente Reichweite..

Michael Volosinovski
Teamleiter Vertrieb



Mein Arbeitgeber kümmert sich um meine Gesundheit

Mit einer betrieblichen Krankenversicherung stechen Unternehmen im Wettbewerb hervor – mit Wertschätzung und modernem Zeitgeist

Wenn man im Duden ein Synonym für „gesund“ sucht, findet man als erstes das Wort „arbeitsfähig“. Die Einflüsse der Arbeitsgesellschaft sind offensichtlich noch immer tief festgesetzt in unseren Grundstrukturen. Wer heute bei dem Spiel Stadt-Land-Fluss die Kategorie „Beruf“ hinzufügt, hat es so einfach wie nie zuvor. Wir leben in einer vielfältigen Arbeitslandschaft mit verschiedensten Branchen und Berufsgruppen. In jeder Stadt, in jedem Land, an jedem Fluss gibt es Menschen, die arbeiten und sie werden gebraucht.

Stadt-Land-Work

Am Anfang des Arbeitstages stehen sie auf, bereiten sich vor, beginnen ihre Aufgaben und legen sich am Ende der Arbeitszeit mit ein bisschen mehr Wissen, neuen Erfolgen oder neuen Problem ins Bett. Dieser Rhythmus ist für alle gleich. Egal, ob sie Tag und Nacht die Autos durch die Stadt fahren hören, ob sie schon früh morgens auf einer anderen Sprache in ein anderes Land telefonieren oder ob sie auf ihrem Pendlerückweg mit der Bahn einen Fluss überqueren. Sie alle sind Menschen, die sich auf ihre körperliche Verfassung verlassen und deren Körper die gleichen Bedürfnisse haben. Ob IT-Beratende, Sozialarbeitende, Marketingmanager:in, Stylisten, Juristen, Mechatroniker, Sales Expert:in, Pferdewissenschafter oder Kommunikationsstrategin, sie alle haben gemeinsam: Wenn sie krank sind, kann nicht gearbeitet werden.

So vielseitig wie die Berufsgruppen sind, so unterschiedlich sind auch ihre Arbeitsbedingungen. Schichtsysteme, Remote Jobs, Projektgruppen, Assistenzstellen u.v.m. geben individuelle Rahmenbedingungen, an die sich Arbeitende anpassen. In den meisten Fällen tun sie das, weil sie auf den Lohn angewiesen sind und/oder ihnen der Beruf gut gefällt. All diejenigen, die die Vorgänger der Millennials bzw. Generation-Z sind, haben dabei oftmals für lange Zeit

denselben Job ausgeübt. Ihre Beschäftigung hat dabei eine prioritäre Stellung in der Lebensgestaltung eingenommen, wodurch früher oder später ein Mangel an anderer Stelle aufkommt. Acht Stunden täglich, zuzüglich Hin- und Rückfahrt zum Arbeitsplatz, für ein Unternehmen zu arbeiten, dass auf die Leistung jedes einzelnen angewiesen ist, um ein stetiges Wachstum aufrechtzuerhalten, kann dazu führen, dass das Individuum sich zu wenig um sich selbst kümmert. Angehörige, Familie und Freunde sind auf der Arbeit selten anwesend, als dass gegenseitig aufeinander aufgepasst werden könnte. Ob Consultant, Koch oder Co-Founder, jede:r muss auf sich selbst aufpassen.

Lernen, sich um sich selbst zu kümmern

Das ist leichter gesagt als getan. Regelmäßige Selbstreflexion, also das in-sich-Hineinhorchen, ein gutes Körpergefühl und das Kennen des eigenen Schweinehunds mit seinen Coping- und Ausredemechanismen sind Skills, die geübt werden müssen. Präventiv ein Bewusstsein für physische und psychische Veränderungen zu entwickeln sowie chronische Belastungen ernst zu nehmen, ist entscheidend für die persönliche Zukunft und die wohlverdiente Zeit im Leben nach der Arbeit. Diese Fähigkeiten bauen auf Wissen auf, das viele nie gelernt, vorgelebt oder als wichtig empfunden haben. Dazu gehört ein holistischer Ansatz für einen gesunden Lebensstil, Mut zu Pausen und eine kräftigende Portion Egoismus. Vor allem den Post-Millennials fehlt dieser Ansatz. Das ist nicht nur schwierig für ihre eigene Gesundheit, sondern auch für ihr Umfeld. Viele Babyboomer und Kinder der 80er sind aktuell in Führungspositionen. Durch ihren fehlenden Kenntnisstand in Sachen Selfcare färben sie entweder ihren ungesunden Lebensstil auf andere ab oder ihr Ansatz kollidiert mit den Sichtweisen jetziger 20- bis 30-jähriger Fachkräfte und Nachwuchstalenten.



Betriebliche Krankenversicherung bei Marius Michael

Aus diesem Grund wirkt es wie ein Segen, wenn Marius Michael als Hauptvertretung der Allianz in Frankfurt am Main von seiner Arbeit erzählt. Er sorgt dafür, dass für Mitarbeitende in Unternehmen gesorgt ist. Das ermöglicht er, in dem er verschiedene Modelle von betrieblichen Krankenversicherungen für seine Kundschaft entwickelt. Die Mitarbeitenden in jenen Betrieben, in denen Marius Michael eine private Krankenzusatzversicherung einrichten durfte, profitieren von umfangreichen Gesundheitsleistungen. Dabei spielt es keine Rolle, ob jemand schon im Vorhinein erkrankt ist, Allergien hat, eine Sehhilfe braucht o.ä. Auf eine Gesundheitsprüfung der Versicherten verzichtet die Allianz, sodass ohne Wartezeit direkt gesundheitliche Leistungen in Anspruch genommen werden können. „Es ist so, dass die bkV für Behandlungen genutzt werden kann, für die die Krankenkasse mitunter nicht aufkommt. Beliebt sind Leistungen für Zähne, Brille, Heilpraktiker:innen oder Vorsorgeuntersuchungen“ berichtet Marius Michael.

Besonders relevant ist das bei chronischen Bedürfnissen, die sonst selbst gezahlt werden müssten. Neben dem Anfertigen von Einlegesohlen aufgrund gewisser Fehlbelastungen der Füße übernimmt die bkV von Marius Michael sogar Lasereingriffe an den Augen. Normalerweise handelt es sich dabei um einen Eingriff, der in Deutschland knapp 2000 Euro kostet. Viele fahren deshalb ins Ausland, um ihre Sehkraft korrigieren zu lassen, was risikoreich und unsicher ist. Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden eine solche Leistung ermöglichen, hinterlassen einen nachhaltig positiven Effekt weit über die Grenzen der beruflichen Verbindung hinaus.

Sind „gesund“ und „arbeitsfähig“ Synonyme?

Gesund zu sein heißt arbeitsfähig zu sein. Doch Angestellte in Berufen, die ihnen viel abverlangen und wenig Zeit für die eigene Achtsamkeit übriglassen, vernach-

lässigen oftmals ihre Gesundheit. Sie tun dies aus eigenen existenziellen Bedarfen heraus und für das Wohlergehen der Firma, für die sie arbeiten. Aus diesem Grund ist es mehr als wohlwollend und moralisch wertvoll von Arbeitgebenden, sich um die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu kümmern. Es ist gewissermaßen auch eine Verpflichtung. Schließlich ist es die Arbeit, die den Angestellten die meiste Zeit ihres Lebens kostet.

Im 21. Jahrhundert achten die jungen Berufstätigen auf sich. Sie wissen vielleicht nicht haargenau, was sie vom Leben wollen. Aber was sie nicht wollen, darüber sind sie sich klar. „Zu den beliebtesten Zusatzleistungen gehören heutzutage Gesundheitservices und Altersvorsorge, weit vor Dienstwagen und Gutscheinen“ weiß auch Marius Michael. Gesundheit geht über Statussymbole und Geld. Zeit für Persönlichkeitsentwicklung und Erfahrungssammlung geht über stundenlanges Arbeiten.

Gesundheit hat keine Nachteile

„Unternehmen, die den Angestellten für diese Bedürfnisse entgegenkommen, indem sie ihnen Zugang zu gesundheitlichen Leistungen möglich machen, schaffen sich daraus immense eigene Vorteile. Zum einen werden mit steigender Gesundheit die Ausfallzahlen gesenkt. Zum anderen führt die gezeigte Wertschätzung zu mehr Mitarbeitendenzufriedenheit, Weiterempfehlungen und einer längeren Bindung an das Unternehmen.“ so Marius Michael.

Es ist selten, dass ein Konzept so kompromisslos und förderlich für beide Seiten aufgeht. Also, worauf warten Sie? ■

Marius Michael

Allianz Hauptvertretung Marius Michael in Frankfurt am Main (Eschersheim) ist der richtige Ansprechpartner zu Altersvorsorge, bAV, Gewerbeversicherung/Firmenversicherung, Immobilienversicherung, private Krankenversicherung und co.



Transfergesellschaften

Warum Insolvenz und Umstrukturierung nicht zwingend Arbeitslosigkeit bedeuten

In einer Marktwirtschaft im Wandel scheinen Insolvenzen unvermeidbar. Denn wo es Gewinner gibt, gibt es auch Verlierer: Konkurrenzkampf eben. Doch führen Insolvenz und betriebliche Neuausrichtung des Betriebs zwangsläufig in die Arbeitslosigkeit und berufliche Stagnation von seinen Mitarbeitern? Laut dem Umstrukturierungsexperten René Leibold können derlei Karriereumbrüche auch die Chance für neue professionelle Perspektiven sein. Von der Digitalisierung bis zur Energiewende: Transfergesellschaften könnten dabei helfen, ökonomische Wandlungsprozesse sozialverträglich zu gestalten und Arbeitnehmer durch Qualifikationen für die Veränderungen der Arbeitswelt zu wappnen.

Mehr Insolvenzen, doch weniger Arbeitslosigkeit: Ein Resultat des Modells Transfergesellschaft?

Das statistische Bundesamt verzeichnet für diesen März einen Anstieg der Regelsolvenzen von 27% gegenüber dem Vormonat. Dass die Zahlen wieder steigen, führt die oberste deutsche Statistikbehörde vor allem auf die mittlerweile auslaufenden Wirtschaftshilfen und Sonderregelungen vom Pandemiebeginn zurück. Nichtsdestotrotz befindet sich die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland laut Angaben der Bundesagentur für Arbeit weiter auf dem Sinkflug und beträgt nunmehr nur noch 5,1%. Nach Meinung des Politikwissenschaftlers und Experten für Umstrukturierungen René Leibold dürfte das auch an dem Beitrag der Transfergesellschaften hierzulande liegen. Sie übernehmen die in Folge von betrieblicher Insolvenz oder Neuausrichtung freigesetzten Arbeitnehmer und qualifizieren sie für neue Beschäftigungen. „Wichtig ist es, die Mitarbeiter:innen aus den insolventen Unternehmen schnell in neue Jobs zu bringen. Dazu sind Transfergesellschaften die beste Möglichkeit“, ist Leibold überzeugt. Eine Überzeugung, die er als Geschäftsführer von Connect.QBV, einer der führenden Transfergesellschaften für den Mittelstand, in nun fast einem viertel Jahrhundert in der Branche gewonnen hat.

Vermittler in schwierigen Zeiten: Durch Wertschätzung in die berufliche Zukunft

In schwierigen betrieblichen und persönlichen Situationen wie bei einer Insolvenz sieht er sich in der Rolle des Schadensbegrenzers sowohl für Unternehmer als auch für die Beschäftigten: „Niemand geht gern in die Insolvenz. Niemand wird gern arbeitslos. Wege aus dieser Situation hin zu neuer Arbeit für die Menschen ist wichtig.“ Dabei betont er die Vorteile, die beide Seiten durch die Hinzuziehung einer Transfergesellschaft gewinnen. Während Unternehmen beim Kündigungsprozess Planungssicherheit bekommen und Verwaltungsaufwand reduzieren, bekommen Arbeitnehmer die Chance, sich bei weiterlaufender Bezahlung fortbilden und professionell an neue Arbeitgeber vermitteln zu lassen. In der aufwühlenden Lage drohender Arbeitslosigkeit für viele ein wichtiger Anker, der den beruflichen Wiedereinstieg beschleunigen soll. „Die Erfahrungen zeigen, dass die Verweildauer bei einer neuen Tätigkeit, die über eine Transfergesellschaft gefunden wurde, signifikant länger ist als bei einer Abfindung und eigenen Bemühungen“, berichtet Leibold aus der Vermittlungspraxis. Doch was könnte hinter der offenbar guten Performance stecken, die etwa das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in seinem Zwischenbericht den Transfergesellschaften bescheinigt?

Mit Expertise, Kontakten und staatlicher Förderung: Wirtschaftliche Umbrüche sozialverträglich gestalten

Die guten Zufriedenheitswerte bei betroffenen Arbeitnehmern im Hinblick auf die Leistungen von Transfergesellschaften könnten auf deren starken Beratungsfokus zurückzuführen sein. Denn anders als die unter starkem Veränderungsdruck stehenden Ursprungsunternehmen stellen viele Transfergesellschaften die individuelle Situation und Perspektive der Beschäftigten in den Mittelpunkt. Auch dürften gerade branchenerfahrene und bereits länger am Arbeitsmarkt aktive Transfergesellschaften auf ein breites

Netzwerk an potentiellen Arbeitgebern zurückgreifen können. „Die Vermittelbarkeit ist in den letzten Jahren besser geworden“, stellt auch Leibold fest und führt dies unter anderem auf eine wachsende Gruppe gut qualifizierter Arbeitnehmer zurück. Durch die staatliche Förderung von Transferkurzarbeitergeld und der Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen verspricht das Modell Transfergesellschaft für die unter Druck geratenen Arbeitgeber finanzielle Entlastung – auch weil kostenintensive Verwaltungsaufgaben und planerische Unwägbarkeiten professionell konzentriert werden.

Auf zu neuen Ufern? - Gerade der Mittelstand könnte von Transfergesellschaften profitieren

Im Angesicht der anhaltenden Lieferprobleme und einem angespannten Rohstoffmarkt steht der deutsche Mittelstand in den Augen vieler Experten vor einer Bewährungsprobe. Hinzu kommt die zunehmende Dynamik der großen Marktdisruptionen wie der Digitalisierung oder der Energiewende. Für viele scheint es nur eine Frage der Zeit, dass auch der Mittelstand auf diese Veränderungen mit neuen personellen Strukturen reagiert und sich der Arbeitsmarkt so weiter transformiert. Gut möglich, dass Transfergesellschaften bei dieser Entwicklung in Zukunft einen gesellschaftlich wie wirtschaftlich wertvollen Beitrag leisten werden. ■

René Leibold

Als Transfergesellschaft stellt Connect.QBV sicher, dass bei Wegfall von Arbeitsplätzen alle Parteien nach vorne blicken. Während sich die Unternehmen auf den notwendigen Wandel konzentrieren können, gestaltet das Team von René Leibold die berufliche Zukunft der Mitarbeiter:innen.



GROSSER PREIS DES MITTEL- STANDES 2022

ZU NEUEN HORIZONTEN



Nürnberger Wuch- und Schließgesellschaft mbH
Finalist 2020 | Preisträger 2021
www.nwgm.de



Gemeinhart Service GmbH
Finalist 2019 | Preisträger 2021
www.gemeinhart-service.de



KNAUER Wissenschaftliche Geräte GmbH
Finalist 2018 | Preisträger 2021
www.knauer.net



Bentley InRoads GmbH
Finalist 2020 | Preisträger 2021
www.bentley.glb.at



Neanderklint Harzwald GmbH
Finalist 2020 | Preisträger 2021
www.neanderklint.de



Pedex GmbH
Finalist 2018 | Preisträger 2021
www.pedex.com



Möbel Preuß Möbel- und Innenausbau GmbH
Finalist 2019 | Preisträger 2021
www.moenbel-pruess.de



Opitz Holzbau GmbH & Co. KG
Finalist 2020 | Preisträger 2021
www.opitz-holzbaue.de



Baldus Medizintechnik GmbH
Finalist 2020 | Preisträger 2021
www.baldus-medizintechnik.de



Göttinger Hoff Analytik GmbH & Co. KG
Finalist 2019 | Preisträger 2021
www.hoff-analytik.de



Fleckenstein Lindemann GmbH & Co. KG
Finalist 2020 | Preisträger 2021
www.flm.de



ACU Managementgesellschaft für Automatisierung, Gebäudetechnik mbH
Finalist 2019 | Preisträger 2021 | www.acu.de

17. SEPTEMBER 2022 — WÜRZBURG MARITIM HOTEL

FÜR BAYERN, BADEN-WÜRTTEMBERG, HESSEN, THÜRINGEN, BERLIN,
BRANDENBURG UND SACHSEN

24. SEPTEMBER — DÜSSELDORF MARITIM HOTEL

NORDRHEIN-WESTFALEN, NIEDERSACHSEN, BREMEN, HAMBURG,
SCHLESWIG-HOLSTEIN, RHEINLAND-PFALZ, SAARLAND, MECKLENBURG-VORPOMMERN
UND SACHSEN-ANHALT

22. OKTOBER 2022 — BUNDESBALL IN BONN MARITIM HOTEL

BUNDESWEITE PREMIER-SONDERPREISE

HAUPTSPONSOR



Impressum: epaper 4 /2022

© 2022 OPS Netzwerk GmbH, Melscher Str. 1, 04299 Leipzig,
Tel. 0341 240 61 - 00, www.pt-magazin.de, E-Mail: redaktion@op-pt.de
Geschäftsführer: Petra Tröger, Dr. Helfried Schmidt, Satz: Clemens Vogel

Das PT-Magazin ist das offizielle Magazin des Wettbewerbes „Großer Preis des Mittelstandes“ der Oskar-Patzelt-Stiftung, eingetragen im Stiftungsregister des Regierungsbezirkes Leipzig unter Nr. 2/1998. Alle Angaben ohne Gewähr.
Die Rechte zur Nutzung von Artikeln in digitalen Pressespiegeln erhalten Sie über die PMG Presse-Monitor GmbH, Tel. +49 30 28493 0 oder pressemonitor.de.