

# chefsache

Lösungen für Unternehmer

## Mitarbeiter

Jung, anspruchsvoll und gesucht:  
Wettlauf um die besten Mitarbeiter

Seite 6

Fallbeispiel Versorgungswerk

Wertschätzung durch Vorsorge

Seite 8

Investment in Sachwerte

Wenn Mäzenatentum und  
Leidenschaft Rendite bringt

Seite 18

Heilung von notleidenden Pensionszusagen

Wege aus der Krise

Seite 10



**Verlosung!**  
Jetzt einen GARMIN  
vivosport Fitnessstracker  
gewinnen.  
Seite 21



# AUTO- WASCHEN KANN TÖDLICH SEIN.\*

 WENN SIE  
DESHALB NICHT ZUR  
**DARMKREBS-  
VORSORGE**  
GEHEN.

Nehmen Sie sich die Zeit. Gehen Sie zum Arzt.  
Denn früh erkannt, ist Darmkrebs harmlos.  
Mehr Informationen unter: [felix-burda-stiftung.de](http://felix-burda-stiftung.de)



**FELIX BURDA  
STIFTUNG**

## Hält Unternehmern den Rücken frei: Gothaer GewerbeProtect

Seite 5 – Absicherung für kleine und mittelständische Unternehmen

## Jung, anspruchsvoll und gesucht: Wettlauf um die besten Mitarbeiter

Seite 6 – Strategien zur Mitarbeitergewinnung

## Vorsorge für Menschen, die für andere sorgen

Seite 8 – Firmen-Versorgungswerk

## Wege aus der Krise: Die Heilung von notleidenden Pensionszusagen

Seite 10 – Altersversorgung für Geschäftsführer

## Interview mit Berthold Nork

Seite 11 – „Die meisten Pensionszusagen sind unterfinanziert“

## Neue Chancen für Unternehmer und Mitarbeiter

Seite 12 – Betriebsrentenstärkungsgesetz

## Hacker, Erpressersoftware und Datendiebstahl

Seite 14 – Gothaer KMU-Studie 2017

## Abfindungen für Mitarbeiter aus Unternehmersicht

Seite 16 – Rechtstipp

## Rechtliche Risiken frühzeitig absichern

Seite 17 – ROLAND Rechtsschutz

## Exklusive Sachwerte: Wenn Mäzenatentum und Leidenschaft Rendite bringen

Seite 18 – Investment in Sachwerte

## Und außerdem ...

Seite 20 – Arbeitslosenzahlen unten – Einkommen weit oben

Seite 21 – Immer am Puls unserer Leser

Seite 21 – Lese-Tipps

Seite 22 – E-Mail von Peter Possmann

## Herausgeber/Verantwortlich für den

**Herausgeber:** Gothaer Versicherungsbank VVaG, Arnoldiplatz 1, 50969 Köln,

Dr. Gunnar Görtz **Redaktionsleitung:**

Astrid Hemmersbach-Mathen **Layout und**

**Gestaltung:** rosenfeld.cc **Bildnachweis:**

iStock, rosenfeld.cc, Gothaer

**Druck:** Bartz & Beienburg GmbH, Köln



## Ein gescheiter Mann muß so gescheit sein, Leute anzustellen, die viel gescheiter sind als er.

John Fitzgerald Kennedy (1917 - 1963),  
ehemaliger amerikanischer Präsident

## Liebe Leserinnen und Leser,

die Wirtschaft in Deutschland läuft auf Hochtouren. Diese erfreuliche Tatsache schafft aber für viele Unternehmen auch eine neue Herausforderung: Der Arbeitsmarkt an Fachkräften ist regelrecht leergefegt.

In dieser Chefsache haben wir daher das Augenmerk auf die wertvollste Ressource in jedem Unternehmen gelegt: die Mitarbeiter. Was erleben kleine und mittelständische Unternehmen beim Kampf um die besten Mitarbeiter, was tun sie, um sie nicht nur zu gewinnen, sondern auch zu halten? Lesen Sie auf Seite 6 unseren Praxisbericht, und vielleicht ist der eine oder andere Tipp auch für Ihre Mitarbeitersuche interessant.

Unter dem Aspekt Mitarbeiterbindung haben wir auch das Fallbeispiel in dieser Ausgabe der Chefsache gewählt: Auf Seite 8 stellen wir Ihnen eine Unternehmerin im Therapiebereich vor, deren Philosophie es ist, ganzheitlich zu denken und zu handeln. Das mit Hilfe der Gothaer eingerichtete Versorgungswerk ist ein sehr gutes Beispiel, Motivation und Anerkennung gegenüber den Mitarbeitern auszudrücken.

„Heilung von notleidenden Pensionszusagen“ klingt zunächst ebenfalls wie eine therapeutische Leistung. Tatsächlich handelt es sich dabei aber um die Lösung bilanzieller Risiken, die sich aus einer nicht ausreichend finanzierten Pensionszusage ergeben. Wie diese Lösungsansätze

aussehen und was dazu der Altersvorsorge-Experte Berthold Nork zu berichten hat, finden Sie auf den Seiten 10 und 11.

Statistiken helfen Unternehmen, strategische Entscheidungen besser treffen zu können. Die Gothaer KMU-Studie 2017 – auf Seite 14 – hat sich mit den Herausforderungen und Risiken der Digitalisierung beschäftigt und liefert ein sehr genaues Bild der Stimmungslage von Unternehmern zu diesem Thema.

Wenn Mitarbeiter das Unternehmen verlassen, geht es oft um das Thema Abfindungen. Im Rechtstipp auf Seite 16 lesen Sie, worauf Sie als Unternehmer in solch einer Situation achten sollten.

Dem Hobby, einer Leidenschaft nachgehen und dabei auch noch eine Rendite einstreichen? In dem Bericht über das Investment in hochwertige Sachanlagen auf Seite 18 lesen Sie, wie man beispielsweise mit Streichinstrumenten und Oldtimern nicht nur Spaß- sondern auch Wertzuwachs erhält.

Für ein Leser-Feedback zur Chefsache winken diesmal zwei Fitnesstracker von Garmin, die wir unter allen Einsendern verlosen. Die Teilnahmebedingungen dazu finden Sie auf Seite 21.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen,

Ihre Chefsache Redaktion

**Mit 55 kommen  
die Komplikationen.  
910 Jubiläum mit Schaltrad  
und Schleppzeigerfunktion.**



**Modell 910 Jubiläum. ø 41,5 mm. Limitiert auf 300 Stück.** Der Schaltradchronograph mit zwei außergewöhnlichen Komplikationen: Zusätzlich zur seltenen und historisch faszinierenden Schaltrad-Konstruktion die Stoppfunktion des Schleppzeigers zur Messung von Zwischenzeiten („Rattrapante“). Der Schleppzeiger läuft synchron mit dem Sekunden-Stopp-Zeiger bis sein Drücker bei 8 Uhr betätigt wird. Dann verharrt er in Ruhestellung bis zum nochmaligen Drücken, worauf er vorspringt und synchron weiterläuft. Aufgesetzte Stabappliken und die Limitierung betonen die Exklusivität dieser Uhr zusätzlich. Als Erinnerung an das SINN Jubiläum sind auf dem Boden die Limitierungsnummer und die Jahreszahlen „1961–2016“ eingraviert. Druckfest bis 10 bar. Unterdrucksicher. **Jede Sekunde zählt.**

*Sinn*

SPEZIALUHREN ZU FRANKFURT AM MAIN

Wilhelm-Fay-Straße 21 · 65936 Frankfurt am Main  
Telefon +49 (0) 69 97 84 14 200 · [vertrieb@sinn.de](mailto:vertrieb@sinn.de)

In Frankfurt erhältlich im Verkaufsraum am Hauptsitz oder in der Sinn-Niederlassung  
Römerberg 34 · 60311 Frankfurt am Main, oder unter [www.sinn.de](http://www.sinn.de).

Absicherung für kleine und mittelständische Unternehmen

# Hält Unternehmern den Rücken frei: Gothaer GewerbeProtect



**Unternehmer wollen vor allem eines: so wenig wie möglich an ihre Versicherungen denken. Mit der neuen Gothaer GewerbeProtect werden kleine und mittelständische Unternehmen bedarfsgerecht abgesichert – und das mit wenig Aufwand.**

Gothaer GewerbeProtect lässt sich optimal auf die individuellen Bedürfnisse des Unternehmens abstimmen – dank frei kombinierbarer Bausteine, die an jeden Betrieb angepasst werden können. Abgedeckt werden alle relevanten Risiken, von der Betriebshaftpflicht, der Inhalts- und Gebäudeversicherung über Maschinen-, Elektronik-, Photovoltaikversicherung und Werksverkehrs-Absicherung bis hin zu Vermögensschäden, der Betriebsschließung und Betriebsunterbrechung.

## Tätigkeitsschäden auch bei Reparatur und Wartung sind mitversichert

Dabei sind Besonderheiten der einzelnen Branchen berücksichtigt, beispielsweise sind

Tätigkeitsschäden, auch bei Reparatur, Wartung und Ähnlichem, sowie Nachbesetzungsbegleitschäden im Rahmen der Betriebshaftpflichtversicherung mitversichert. Sogenannte PlusBausteine bieten bei weiterem Absicherungsbedarf noch umfassenderen Schutz – für wirklich alle unternehmens- und branchenspezifischen

**„Wenn sich der Bedarf ändert: Kein Problem! Die einzelnen Bausteine können einfach angepasst werden.“**

Risiken. Für Handels- und Bauhandwerker-Betriebe ist dies zum Beispiel eine Erweiterte Produkthaftpflichtversicherung mit einer Million Euro Deckungssumme.

„Gewerbe ist nicht gleich Gewerbe. So hat etwa ein Friseursalon andere Anforderungen als ein Elektroinstallateur“, erläutert Nils König, Leiter des Zielgruppenmanagements bei der Gothaer. „Mit unserer Baustein-Lösung bieten wir

dem Kunden genau den Versicherungsschutz, den er für sein Unternehmen benötigt“, so König weiter. „Und wenn sich der Bedarf ändert, kein Problem: Die einzelnen Bausteine können einfach angepasst werden.“

## Vorteile der Gothaer GewerbeProtect auf einen Blick

- Eine attraktive, flexible und einfache Produktwelt
- Individuelle Absicherung über modularen Produktbaukasten
- Wählbare Selbstbeteiligungsstufe
- Ein Versicherungsschein mit einem Beitrag
- Ein Ansprechpartner für alle Versicherungen

## Wählbare Bausteine sind:

- Inhaltsversicherung
- Gebäudeversicherung
- Betriebshaftpflichtversicherung
- Werkverkehrsversicherung
- Elektronikversicherung
- Photovoltaikversicherung
- Maschinenversicherung stationär
- Maschinenversicherung fahrbar
- Betriebsschließungsversicherung
- Vermögensschadenhaftpflichtversicherung

*Wie ein Koch, der die besten Zutaten auswählt, können Unternehmer bei Gothaer GewerbeProtect den besten Schutz aus einem großen Angebot passgenau zusammenstellen: branchenspezifisch, individuell und flexibel.*

Strategien zur Mitarbeitergewinnung

# Jung, anspruchsvoll und gesucht: Wettlauf um die besten Mitarbeiter

**Es gibt kaum ein kleines oder mittelständisches Unternehmen, das nicht vor diesem Problem steht: Fachkräftemangel. Eine starke Konjunktur, verbunden mit dem demografischen Faktor, hat in vielen Branchen nicht nur zur Quasi-Vollbeschäftigung geführt, sondern zu einem regelrechten Wettbewerb um gut ausgebildete Mitarbeiter. Dabei lassen sich die Firmen einiges einfallen, um bei diesem Rennen die Nase vorn zu haben. Hier drei Beispiele.**



„Alles klar“ in Mülheim/Ruhr: Tim Butscheck führt ein Team von 12 Mitarbeitern mit einer sehr wirkungsvollen Managementtechnik: Wertschätzung. (www.allesklar-verleih.com)

## Alles paletti bei „Alles klar!“

„Die Idee für den Firmennamen ist unserem Gründer vor 30 Jahren eingefallen, als er mit Freunden bei einem Glas Wein saß und nach einem Firmennamen für eine Verleihfirma für Partyzubehör suchte. „Alles klar!“ – das sagt jeder ständig, ist positiv, und außerdem steht man damit im Telefonbuch ganz oben“, erzählt Tim Butscheck, der die Niederlassung in Mülheim an der Ruhr leitet.

### Wir kümmern uns um unsere Leute

Doch was kann ein mittelständisches Unternehmen tun, um neben der Bezahlung für Mitarbeiter attraktiv zu sein? „Auto und Handy sind heute selbstverständlich, da müssen wir uns schon einiges mehr einfallen lassen, um für Mitarbeiter interessant zu sein. Wir kümmern uns um unsere Leute und übernehmen Verantwortung für sie“, so Butscheck. Anhand eines Beispiels erklärt er diese Philosophie: „Wir zahlen unseren Mitarbeitern eine Direktversicherung und Zuschüsse für eine betriebliche Altersvorsorge – weit mehr als wir eigentlich müss-

ten –, aber es ist uns sehr wichtig, dass sie diese Sicherheit für das Alter haben. Einige wollten das Geld lieber ausbezahlt haben, aber wir denken, dass sie uns später für diese Entscheidung danken werden.“

### Kleinigkeiten, die zählen

Das ist aber nicht die einzige Maßnahme, die über das Übliche hinausgeht. „Wir finden es wichtig, uns auch um die Kleinigkeiten zu kümmern, die das Leben unserer Leute erleichtern. Schließlich geben sie ja auch vollen Einsatz im Job und sind da, wenn wir sie brauchen“, erklärt Butscheck und zählt auf: „Wenn jemand zu uns kommt und noch keinen Führerschein hat, dann bezahlen wir den. Voraussetzung: Der Mitarbeiter muss mindestens drei Jahre bei uns bleiben“, und weiter: „Wir schaffen Freiräume. Wenn also jemand zum Amt oder zum Arzt muss, dann erlauben wir es auch schon mal während der Arbeitszeit. Oder Arbeitskleidung – die müssten die Mitarbeiter eigentlich aus eigener Tasche bezahlen, das übernehmen wir natürlich auch.“

### Wertschätzung: Eine Botschaft, die ankommt

Und auf eine ganz neue Idee, die gerade in Erprobung ist, ist Tim Butscheck besonders stolz: „Weil viele tagsüber nicht zum Einkaufen kommen, spendieren wir einen 20-Euro-REWE-Gutschein, mit dem sich die Mitarbeiter den Einkauf abends nach Hause liefern lassen können.“ Mit diesen Ideen soll eine ganz wichtige Botschaft ausgesandt werden: Wertschätzung. Wenn sich Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen, dann arbeiten sie gerne, nehmen auch mal stressige Zeiten in Kauf und sind loyal. Es sind aber nicht nur die geldwerten Signale: „Wenn ein Mitarbeiter

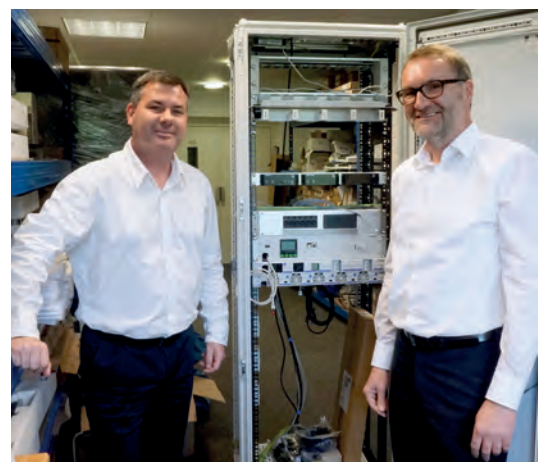
sonntags für uns unterwegs ist und sich für uns reingehängt hat, dann rufe ich ihn an und bedanke mich.“

### Freizeit ist wichtig

Unternehmen müssen heute einfach mehr bieten, weil sich die Erwartungshaltung, gerade der Berufsanfänger, stark gewandelt hat. „Das ist eine neue Generation, die haben ganz andere Werte: Freizeit ist sehr wichtig – und alles wird hinterfragt. Da muss ich oft viel erklären, das nervt zwar manchmal ein wenig, aber ich muss mich dann auch damit auseinandersetzen.“ Am Ende ist es die Mühe wert: „Es hat sich inzwischen rumgesprochen, dass wir ein guter Arbeitgeber sind – und das ist die beste Werbung für uns in Zeiten des Mitarbeitermangels!“

## DTN GmbH – Gemeinsamkeiten verbinden

„Ich weiß noch, als wir die Firma gegründet haben, da waren wir alle noch so Anfang bis Mitte 20, haben im Büro Computerspiele ge-





tauscht und WLAN-Partys veranstaltet. Und heute sind unsere Kinder vor der Einschulung – wie die Zeit vergeht“, erinnert sich Thomas Röhner, der zusammen mit Jens-Peter Alm das Unternehmen DTN GmbH mit Sitz in Hamburg führt, das sich auf IT-Netzwerktechnik spezialisiert hat und vorwiegend für öffentliche Auftraggeber tätig ist. Gleich zu Beginn macht Thomas Röhner klar: „Wir sind bodenständig – und wir legen Wert auf ein offenes Betriebsklima.“ Und das beginnt bei der Bezahlung. „Die Leute verdienen bei uns gut, wir haben aber ein klares Gehaltsgefüge, das wir nicht sprengen wollen.“ Dass mögliches Wachstum nicht das Problem ist, wird klar, wenn über die Auftragslage berichtet wird: „Wir könnten das Doppelte, Dreifache an Aufträgen bekommen, aber wir müssen ablehnen“, so Jens-Peter Alm. „Uns ist wichtig, dass wir nur so viel annehmen, wie wir auch vernünftig abarbeiten können. Zwischen fünf bis zehn Mitarbeiter mehr könnten wir schon brauchen.“ Die sind aber schwer zu bekommen, der Arbeitsmarkt an Fachkräften ist regelrecht leergefegt. Es kommt sogar vor, dass die eigenen Mitarbeiter auf Baustellen Angebote erhalten, zum Wettbewerber zu wechseln.

### Gemeinsamkeit ist wichtig

Bei DTN wird einiges dafür getan, dass jeder gerne zur Arbeit kommt: „Uns ist es



Ein kleines Unternehmen, wie eine Familie: Bei der DTN GmbH in Hamburg achten die beiden Inhaber Thomas Röhner und Jens-Peter Alm darauf, dass ein offenes Betriebsklima herrscht. Und auch der Hund, als Maskottchen, ist gern im Büro.

wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter hier wohlfühlen, und deshalb kümmern wir uns darum, dass es ihnen an nichts fehlt. Firmenwagen, Handy – das ist klar. Aber auch gemeinsame Unternehmungen wie Reisen sind wichtig. Das letzte Mal ging es mit der ganzen Belegschaft nach Oslo.“ Und Thomas Röhner weiter: „Es ist zur Tradition geworden, dass Mitarbeiter bei größeren Anlässen wie bei Hochzeit oder Geburt eine Zuwendung von der Firma bekommen. Wir fühlen uns als Team einfach verbunden“, und er ergänzt: „Woran wir sehen, dass es ankommt? Wir haben so gut wie keine Fluktuation!“

### urlaubsguru.de – das volle Programm

Wenn ein Unternehmen eigene „Feelgood-Manager“ für die Belegschaft beschäftigt, dann haben die Mitarbeiter das große Los gezogen! UNIQ, das E-Commerce-Unternehmen, das unter anderem die beliebte Buchungsseite urlaubsguru.de betreibt, zählt gewiß zu den Spitzenreitern, wenn es um Mitarbeiterzufriedenheit geht. „Bei unserem Feelgood-Management stehen die Mitarbeiter klar im Vordergrund. Täglich kostenloses, frisches Obst und Getränke, ein Spielzimmer mit Tischtennisplatte, Dartscheibe, Kicker und einer Playstation sowie ein Ruheraum mit Bücher-ecke sorgen für einen ausgeglichenen Arbeitstag. Zwei Küchenfeen begeistern das Team immer wieder mit leckeren kulinarischen Überraschungen“, erklärt Jens Krömer, Manager Communications bei urlaubsguru.de.

### Vorbild: Silicon Valley

Inspiriert wurde dieses einzigartige Konzept vom Silicon Valley, genau genommen von einem Besuch der Gründer Daniel Krahn und Daniel Marx bei den großen Tech-Giganten wie Facebook und Google. Die Fülle an An-

„Feelgood-Management“ bei der Arbeit: Der Firmenausflug von urlaubsguru.de mit 160 Mitarbeitern nach Las Vegas und die Vitaminbar im Büro sind nur zwei Beispiele von vielen.

geboten, die dort den Mitarbeitern geboten wird, ist gewaltig. Die hohe Motivation und Loyalität der Mitarbeiter hat die beiden Gründer beeindruckt, und so haben sie dieses Konzept an den Firmensitz nach Holzwickede mitgebracht. „Wir kümmern uns um jeden einzelnen Mitarbeiter und zeigen ihm, dass er für uns wichtig ist“, bekräftigt Jens Krömer.

### Eigene Firmen-WG

Aber das ist längst nicht alles: „Gerade für die neuen Mitarbeiter nehmen wir uns viel Zeit. Wer neu zum UNIQ-Team dazustößt, wird während des Onboardings in sein neues Arbeitsumfeld eingeführt. Während eines Frühstücks, einer Unternehmensführung und einer Dortmund-Tour werden Fragen beantwortet und Unsicherheiten aus dem Weg geräumt. Internationale Mitarbeiter können die erste Zeit während ihres neuen Jobs sogar in einer der vier Firmen-WGs wohnen und müssen somit nicht aus der Ferne nach einer Wohnung in Deutschland suchen. Newbie-Abende, Geburtstagsüberraschungen, Sportkurse und monatliche Events, wie Feiern auf der Mayday, Laser-Tech und vieles mehr, sorgen insgesamt dafür, dass unser Team mit Motivation und Spaß an die Arbeit geht. Nur mit einem guten Team, das sich bei der Arbeit wohlfühlt, kann man erfolgreich sein.“

### Feelgood: Teil der Firmen-DNA

Das kostet zwar alles viel Geld, doch es lohnt sich am Ende für alle, wie Jens Krömer bestätigt. „Nicht nur, dass diese Wertschätzung für Mitarbeiter in unserer Firmen-DNA fest verankert ist, wir sind dadurch auch sehr konkurrenzfähig und attraktiv für neue Mitarbeiter und begegnen wirkungsvoll dem Fachkräftemangel“, denn letztlich gilt: „Wir haben keine Maschinen, für uns arbeiten Menschen. Und wir wollen, dass sie gerne bei uns sind.“

Firmen-Versorgungswerk

# Versorgungswerk für die Therapiepraxis Köln: Vorsorge für Menschen, die für andere sorgen

**Gute und loyale Mitarbeiter zu beschäftigen ist heute ein wichtiger Aspekt, wenn es um den dauerhaften Erfolg eines Unternehmens geht. Wie es ein Unternehmen geschafft hat, Mitarbeitern Anerkennung durch eine sehr leistungsfähige Vorsorgelösung der Gothaer zu zeigen, beweist das Beispiel einer wirklich außergewöhnlichen Unternehmerin im Gesundheitsbereich.**

## Im Traumberuf hängengeblieben

Eigentlich sei sie im Therapiebereich „hängengeblieben“, erzählt Nicole Sagemüller. „Um die Zulassung zu bekommen, musste ich nach dem Heilpädagogikstudium die obligatorischen 1.000 Stunden Pflichtpraktikum leisten. Dort wurde mir schnell klar: Das ist dein Traumberuf!“ Danach ging alles ganz schnell, und nach einer Zwischenstation gründete sie die heutige „Therapiepraxis Köln“. Mittlerweile ist daraus eine beachtliche Unternehmensgruppe geworden, in der zahlreiche Therapiebereiche interdisziplinär verbunden sind: Im Zentrum der Unternehmensgruppe steht die Thera-

piepraxis für Ergo- und Logopädie, Physio-, Kunst- und tiergestützte Therapie. Außerdem gehören dazu die Tages-Kinderbetreuung „Sternthaler“ und die Pflege-WG für beatmungspflichtige Kinder und Jugendliche mit einer durchgehenden 24-Stunden-Betreuung. Darüber hinaus ist Nicole Sagemüller beim „Schlaganfallbüro Köln e. V.“ als fachliche Beraterin engagiert. Die Verwaltung der Unternehmensgruppe liegt an einer belebten Straße im Kölner Stadtteil Weidenpesch. Nicole Sagemüller betreibt dort noch ein weiteres Unternehmen: einen kleinen Laden mit dem Namen „Mein Lieblingsplatz in Köln“ mit fair gehandelten Lebensmitteln, handgemachten Geschenkartikeln und einem Café.

## Ausdruck der Wertschätzung

Je größer der Bedarf an Mitarbeitern wurde, umso wichtiger wurden auch Vorsorgeange-

bote, die über die staatlichen Leistungen hinausgehen. „Wir müssen uns auch um unsere eigene Gesundheit kümmern“,

**„Ein wichtiger Ausdruck der Wertschätzung, den ich meinem Team zurückgeben kann.“**

betont Nicole Sagemüller, die in allen Unternehmensbereichen zusammen etwa 50 Mitarbeiter beschäftigt. „Außerdem ist es ein wichtiger Ausdruck der Wertschätzung, den ich meinem Team zurückgeben kann.“ Das äußert sich auch in der Tatsache, dass alle Mitarbeiter ihre kleinen Kinder zur Arbeit mitbringen können, wo sie von einer Erzieherin betreut werden.



*Mit einem sehr persönlichen, fürsorglichen und gleichzeitig zielstrebigem Stil hat Nicole Sagemüller in wenigen Jahren eine erfolgreiche Unternehmensgruppe im Therapie- und Pflegebereich geschaffen.*

*Nachdem an ihrem Wohnort die Kita ihres Sohnes geschlossen wurde, hat Nicole Sagemüller kurzerhand eine eigene Einrichtung gegründet. Heute sind die „Sternthaler“ ein Teil ihrer Unternehmensgruppe.*



*In der Therapiepraxis sind 25 Mitarbeiter in der Betreuung der Patienten beschäftigt.*



**Das Versorgungswerk entsteht**

Um die Altersversorgung und Krankenversicherung ihrer Mitarbeiter auf eine feste Basis zu stellen, entstand die Idee, nicht nur einzelne Vorsorgeprodukte, sondern ein komplettes System anzubieten.

**Im Laufe der Zeit werden weitere Bausteine dazukommen**

In Zusammenarbeit mit ihrem Gothaer Berater Markus Schäfer wurde das „Versorgungswerk Therapiepraxis Köln“ ins Leben gerufen, das eine Gruppentariflösung für alle Mitarbeiter der Unternehmensgruppe anbietet. In Einzelgesprächen mit den Angestellten und in Veranstaltungen wurde jeder mit den zusätzlichen Versorgungsleistungen vertraut gemacht.

**Offen auch für Familienangehörige**

Das Versorgungswerk ist so angelegt, dass im Laufe der Zeit immer mehr Bausteine dazukommen können. Die Basis bildet ein Angebot zur betrieblichen Altersversorgung und einem „MediGroup“ Krankenzusatztarif, der allen Mitarbeitern den Status eines Privatpatienten bietet. Stück für Stück sollen weitere Bausteine wie Unfall-, Sach- und Spezialversicherungen hinzukommen. Und sogar die Familienangehörigen der Mitarbeiter profitieren davon: „Wir haben das Ver-

sorgungswerk so gestaltet, dass sich auch die Angehörigen der Mitarbeiter zu dem sehr günstigen Preis des Gruppentarifes versichern können. Das gilt für alle Versicherungsprodukte“, erklärt Bezirksdirektor Markus Schäfer.

**Profis erwarten Profi-Leistungen**

„Die Mitarbeiter der Therapiepraxis Köln sind selbst Profis im Gesundheitswesen und wissen daher die Leistungen eines professionellen Anbieters, wie der Gothaer, sehr gut zu schätzen. Deshalb war uns ein solider und professioneller Partner sehr wichtig, der

**Das Versorgungswerk der Therapiepraxis Köln**

**Basisversorgung**

Betriebliche Altersversorgung  
MediGroup Krankenzusatztarif  
inklusive Gesundheitsvorsorge

**Modulare Zusatz-Produkte**

Unfall Gruppentarif  
Dread Disease – schwere Erkrankungen  
Sachversicherungen

nicht nur alle Fragen eingehend beantworten konnte, sondern auch permanent für uns da ist. So wie wir für unsere Patienten da sind“, betont Nicole Sagemüller und fährt fort: „Gerade die Zusatzangebote wie zum Beispiel der ‚Medi Day‘, bei dem ein

Ob Ergo-, Logo-, Physio- oder tiergestützte Therapie: Das Motto „Wir sind für Sie da“ wird in der Therapiepraxis Köln von allen Mitarbeitern gelebt. ([www.therapiepraxis-koeln.de](http://www.therapiepraxis-koeln.de))

Arzt zu uns ins Haus kommt und jeden Mitarbeiter individuell untersucht, diagnostiziert und in einem Patientengespräch das Ergebnis bespricht – das hat uns überzeugt!“

**Eine besondere Bedeutung in Zeiten des Fachkräftemangels**

In einer Zeit des Fachkräftemangels – speziell im Pflegebereich – kommt diesen freiwilligen Arbeitgeberleistungen eine zusätzliche Bedeutung zu, wie Nicole Sagemüller berichtet: „Ich merke, dass die Bewerber heute ein anderes Selbstverständnis, eine andere Anspruchshaltung haben als früher. Bestimmte Leistungen werden einfach vorausgesetzt.“ Und weiter: „Das Gothaer Versorgungswerk bietet mir an dieser Stelle die Möglichkeit, beides zu verbinden: meine Fürsorge und Anerkennung für meine Mitarbeiter zu zeigen und die Möglichkeit, für neue Mitarbeiter weiterhin attraktiv zu sein.“



**TherapiePraxis**

*Durch regelmäßige Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen, die das Team auf dem aktuellen Forschungs- und Wissensstand halten, wird eine evidenzbasierte Behandlung und damit ein hohes Qualitätsniveau gewährleistet.*



*In dem kleinen Ladengeschäft „Mein Lieblingsplatz in Köln“ werden fair gehandelte Lebensmittel, Schreibwaren und handgemachte Geschenkartikel verkauft. Manchmal steht auch die Chefin an der Kaffeemaschine, wie hier mit Gothaer Bezirksdirektor Markus Schäfer.*

Altersversorgung für Geschäftsführer

# Wege aus der Krise: Die Heilung von notleidenden Pensionszusagen

**Etliche GmbHs haben in der Vergangenheit Versorgungen für ihre Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) eingerichtet. Beliebtester Durchführungsweg war dabei die Direktzusage (Pensionszusage). In vielen Fällen sind Pensionszusagen in der Vergangenheit unzureichend finanziert worden, sodass die zugesagten Versorgungen nicht mehr gewährleistet werden können.**

„Steuern sparen ist nicht alles!“ werden sich viele Unternehmer denken, die vor etlichen Jahren eine beliebte Variante für ihre Altersversorgung gewählt haben, die einen hohen Steuerspareffekt versprach, jedoch heute wie ein Damoklesschwert über ihnen schwebt. Hauptgrund dafür ist, dass einige dieser Pensionszusagen an den GGF sich inzwischen als nicht solide ausfinanziert erweisen. Denn was man damals noch nicht geahnt hat, war die Kombination aus mehreren Entwicklungen: die anhaltende Niedrigzinsphase, gepaart mit einer ständigen Anpassung der statistischen Lebenserwartung, hat dazu geführt, dass die Renditen der seinerzeit getätigten Anlagen die vereinbarten Leistungen nicht erbringen können.

## Zwei Wege führen zum Ziel

„Wir können diesen Unternehmen in fast

allen Fällen helfen, das Problem zu lösen“, erklärt Manuel Löbach, der bei der Gothaer für den Bereich „Vertriebsunterstützung betriebliche Altersversorgung“ verantwortlich zeichnet. „Generell gibt es zwei Lösungsstrategien: Eine besteht darin, dass der Begünstigte der Pensionszusage auf einen Teil seiner zukünftigen Ansprüche verzichtet. Somit wird der Bilanzwert um den Wert der noch zu erdienenden Ansprüche (future service) reduziert und die Finanzierung nun erleichtert. Die andere Lösung besteht darin, eine ergänzende Finanzierungsstrategie aufzubauen, um so die Verpflichtung auch dauerhaft erfüllen zu können.“

## Versorgung reduzieren oder mehr sparen?

Beide Varianten haben natürlich Vor- und Nachteile. Der Ansatz „Versorgung reduzieren“ hat den klaren Vorteil, dass oftmals keine zusätzlichen Mittel benötigt werden,

dass also die Firma entlastet wird. Der Nachteil: Das Versorgungsniveau wird herabgesetzt. Ein eventueller Ausgleich durch eine zusätzliche Versorgung ist aber weiterhin möglich. Steuerlich liegt die Belastung im Jahr der Auflösung der Rückstellungen, da sie sich gewinnerhöhend auswirkt. Beim Ansatz „mehr Sparen“ wird das Versorgungsniveau beibehalten, jedoch nur bei Erhöhung des Kostenaufwandes (Liquiditätsabfluss). Die zusätzlichen Mittel sind wiederum Betriebsausgaben und damit gewinn- und steuermindernd.

Manuel Löbach rät: „Wir schlagen den Unternehmen, die vor einer solchen Problematik stehen, vor, sich mit ihrem persönlichen Gothaer Berater in Verbindung zu setzen. Die Gothaer hat sehr gute Instrumente zur Verfügung, um notleidende Pensionszusagen professionell und schnell heilen zu können.“

## In drei Schritten zum Ziel:

### 1. Schritt: Ausführliches Gespräch

(eventuell Einbindung des Steuerberaters) zur Aufnahme der Ist-Situation durch einen spezialisierten Firmenberater bAV der Gothaer zusammen mit der betreuenden Agentur.

**2. Schritt: Lösungskonzept** unter Berücksichtigung der individuellen Eckpunkte: Handelsbilanz, Steuerbelastung und Versorgungssituation des Unternehmers.

**3. Schritt: Umsetzung** der Lösung, gegebenenfalls mit Hilfe weiterer Dienstleister aus dem Gothaer Konzern, welche juristische Dokumente wie Gesellschafterbeschlüsse etc. erstellen.

## Mögliche Lösungs-Szenarien:

**1. Aufteilung** in „past“ und „future service“ mit anschließendem **Verzicht** auf Rentenanwartschaften der zukünftigen Dienstzeit bis zur Rente. Der erdiente Rentenanspruch bleibt bestehen.

**2. Überprüfung** und ggf. **Ausfinanzierung** des „past service“ mit zusätzlichen Finanzierungsinstrumenten. Durch Saldierung kann eine Bilanzneutralität erreicht werden.

**3. Neu-Einrichtung einer Unterstützungskassen-Versorgung** für den GGF, um die durch den Verzicht entstandene Differenz auffangen zu können.

**Ergebnis: Keine Bilanzberührung mehr!**



# „Die meisten Pensionszusagen sind unterfinanziert“

Interview mit Berthold Nork, Institut für betriebliche Vorsorge (ibv), Mainz

„Notleidende Pensionszusagen“ – dieser Begriff bezeichnet eine Gefahr für inhabergeführte Unternehmen, die für die betroffenen Firmen zu einem großen Problem angewachsen ist. Die Chefsache sprach mit Berthold Nork, dem Gründer des Instituts für betriebliche Vorsorge (ibv) und unabhängigen Experten für betriebliche Altersversorgung, über dieses Thema.

## **chefsache: Herr Nork, man hört so viel über Pensionszusagen, die Firmen in Bedrängnis bringen. Was ist der Grund?**

Berthold Nork: Tatsächlich sind bei kleinen und mittelständischen Unternehmen immer mehr „notleidende“ Pensionszusagen zu finden. Pensionszusagen sind eine beliebte Form der Altersvorsorge für Unternehmer, da sie für das Unternehmen einen attraktiven Steuereffekt haben. Das Problem, vor dem viele Unternehmen heute stehen, liegt vor allem darin, dass die Zinsen zu niedrig sind und die in der Pensionszusage versprochene Versorgung dadurch schlicht nicht finanzierbar ist. Die Kosten für Altersversorgung werden schlicht unterschätzt. Dazu kommen noch vertragliche Fallstricke, die erst nach Jahren, wenn es zum Beispiel zur Invalidität kommt, zu Tage treten.

## **Das heißt, das Unternehmen kann die Pensionszusagen von damals bei Fälligkeit nicht mehr bezahlen?**

Das kann im schlimmsten Fall genau so kommen. Nehmen wir ein Beispiel: Vor 15 Jahren hat ein Inhaber-Geschäftsführer in einer Pensionszusage vereinbart, dass bei Renteneintritt zum 65. Lebensjahr 3.000 Euro monatliche Rente fällig werden. Und jetzt kommt das Problem: 1.000 Euro

## **Faustregel: für 1.000 Euro Altersrente muss man heute 350.00 Euro einzahlen**

Altersrente inkl. 60 Prozent Hinterbliebenenrente ohne Dynamik kosteten vor 15 Jahren ca. 220.000 Euro. Heute hingegen wären ca. 350.000 Euro dazu notwendig. Und bei 3.000 Euro Rente geht der erforderliche Betrag über die Millionengrenze – eine enorme Verteuerung. Es wurde vielfach übersehen, dass 1.000 Euro vor 30

Jahren heute aufgrund von Inflation und anderen Einflüssen nur noch 200 Euro wert sind. Und dieser Wertverlust wurde häufig nicht berücksichtigt. Daher ist es aus meiner Sicht nicht verwegen zu behaupten: Die meisten Pensionszusagen sind unterfinanziert!

## **Muss für die Differenz denn nicht die Versicherung aufkommen?**

Wenn damals die Pensionszusage mit einer Rückdeckungsversicherung hinterlegt war, die eine Rente in zugesagter Höhe garantiert, dann gibt es kein Problem. Der Versicherer garantiert die vereinbarte Rente, egal welche Zinsen zum Fälligkeitszeitpunkt gültig sind – das ist ja auch das Gute an einer solchen Versicherung für die Kunden. Hat man jedoch die Deckung an (steuerlichen) Kapitalwerten orientiert, dann besteht am Zahltag oft eine erhebliche Deckungslücke.

## **Was können denn Firmen in dieser Lage heute noch tun?**

Bei allen, die unter einer solchen notleidenden Pensionszusage leiden, ist die meistgestellte Frage: „Wie werde ich sie los?“ Aber ja, es ist möglich, die Situation zu bereinigen. Allerdings muss man handeln – und das möglichst schnell.

## **Und was raten Sie, was muss schnell getan werden?**

Entscheidend ist, ob die Pensionszusage ausfinanziert ist oder nicht. Bestehen Deckungslücken, ist jeder gut beraten, sie auszufinanzieren. Nur so wird die Altersrente gesichert. Ob eine Innenfinanzierung oder eine Auslagerung in Betracht kommt, ist von den bilanziellen Gegebenheiten abhängig. Wer über sich so eine bedrohliche Pensionszusage „hängen“ hat, sollte sich deshalb baldmöglichst von einem Spezialisten beraten lassen. In diesem Fall gilt das Sprichwort tatsächlich: Zeit ist Geld!

## **Aber Sie erwähnten, dass es auch vertragliche Fallstricke gibt?**

Durchaus, das betrifft zum Beispiel die Frage der Invalidität. Bei manchen Verträ-

## **Die Lösung heißt: Auslagerung**

gen wurde für den Fall der Berufsunfähigkeit nicht auf die BU-Voraussetzungen in der Versicherungspolice verwiesen. Im schlimmsten Fall kann das dazu führen, dass ein Betroffener im Sinne der Pensionszusage, nicht aber im Sinne der Versicherung berufsunfähig ist. Das Unternehmen muss dann für die zugesagte Rente geradestehen. Aber nicht nur das. Auch in der Bilanz kann es zu einer Überschuldung kommen.

## **Ganz praktisch: Was würden Sie allen Unternehmen mit einer Pensionszusage raten?**

Damit keine Schieflage eintritt, sollte alle fünf Jahre ein Fachmann den Vertrag für die Pensionszusage überprüfen. So haben Firmeninhaber die Gewissheit, dass die Ausfinanzierung gewährleistet ist und das Unternehmen nicht in eine teure Nachschuss-Pflicht rutscht. Auch rechtliche Änderungen durch Gesetz, Finanzverwaltung und Gerichte können berücksichtigt werden. Sind Betroffene hinsichtlich ihrer Pensionszusage unsicher, empfehlen wir ein Rechts- und Risikogutachten. Diese Zeit für eine Prüfung sollte man sich nehmen – es lohnt sich!



**Berthold Nork** hat langjährige Erfahrung als Berater für Projekte im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge und ist Gründer des ibv-Institutes in Mainz. [www.ibv-institut.de](http://www.ibv-institut.de)

Betriebsrentenstärkungsgesetz

# Neue Chancen für Unternehmer und Mitarbeiter

In kleinen und mittleren Unternehmen sind nur 30 bis 40 Prozent der Arbeitnehmer, in Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitern sogar nur zehn Prozent mit einer Betriebsrente ausgestattet. Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BMSG) wird sich das ändern. Hier die wichtigsten Neuerungen.

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) gilt als hochkomplex, wenig flexibel und teuer – was letztlich zu einem bisher eher geringen Verbreitungsgrad dieser zweiten Säule des Alterssicherungssystems geführt hat. Mit dem BMSG wird sich das von Anfang nächsten Jahres an insbesondere durch das sogenannte Sozialpartnermodell ändern. So erhöht sich der Förderrahmen von bisher vier auf acht Prozent. Zielgruppe des neuen Gesetzes sind vor allem diejenigen, die bisher wenig bis gar nicht vorgesorgt haben. Dazu zählen vor allem Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben und Geringverdiener, von denen viele weder eine Riester-Rente noch eine betriebliche Altersversorgung haben.

## Vorteile für Geringverdiener

Künftig wird eine arbeitgeberfinanzierte bAV für „Geringverdiener“ staatlich gefördert. Den Aufwand kann sich der Arbeitgeber zu maximal 30 Prozent über das sogenannte Lohnsteuerabzugsverfahren erstatten lassen. Wichtig ist, dass die Geringverdienerförderung nicht für bestehende Arbeitgeberfinanzierungen beansprucht werden kann;

## Die arbeitgeberfinanzierte bAV wird künftig staatlich gefördert

es muss sich um Neuzusagen ab 2018 handeln. Voraussetzungen für den Lohnsteuerabzug: Der Arbeitnehmer bezieht ein Bruttogehalt bis 2.200 Euro im Monat beziehungsweise

26.400 Euro im Jahr, und der Arbeitgeber fördert die bAV seines Mitarbeiters mit 240 Euro bis 480 Euro im Kalenderjahr.

## Zuschusspflicht für Arbeitgeber

Der Arbeitgeber wird verpflichtet, die Einsparungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen, die er bei einer Entgeltumwandlung seiner Mitarbeiter erzielt, zu etwa drei Vierteln an den Arbeitnehmer weiterzugeben. Konkret heißt das: Der Arbeitgeber zahlt 15 Prozent auf die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers direkt in dessen Altersversorgungsvertrag ein. Das gilt nicht nur für Neuverträge ab 2019, sondern ab dem Jahr 2022 auch für alle heute bereits bestehenden Entgeltumwandlungen.



**Ohne Garantien wird's rentabler**

Neu ist das sogenannte Sozialpartnermodell, auch sechster Durchführungsweg der bAV genannt. Dabei muss das Sozialpartnermodell von den Tarifvertragsparteien, also Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, in externen Versorgungseinrichtungen organisiert werden. Neu sind hierbei die reine Beitragszusage sowie das Garantieverbot für die Versorgungsleistungen, das heißt, die Haftung der Arbeitgeber im Sozialpartnermodell wird stark beschränkt. Und das, obwohl bei der Altersversorgung doch meist die Sicherheit ganz weit oben auf der Prioritätenliste steht. Aber: Garantien sind in der Niedrigzinsphase teuer und reduzieren aktuell bei langen Anlagezeiträumen die erzielbaren Renditen. Attraktivere Renditen sind hingegen am Kapitalmarkt zu erzielen, sofern der Arbeitgeber keine Garantien fest zusagen muss.

**Betriebsrente: Ausdrücklicher Verzicht**

Die Tarifpartner können künftig auch ein so genanntes Opting-out-Modell vereinbaren. Das bedeutet: Mussten Arbeitnehmer, die eine Betriebsrente abschließen wollten, bisher auf den Arbeitgeber zugehen, müssen sie bei einem Opting-out nicht aktiv werden.

Stattdessen wird die Sache umgedreht: Wer keine Betriebsrente will, muss explizit darauf verzichten. Den Tarifparteien wird also die Möglichkeit eingeräumt, arbeitsvertraglich eine automatische Entgeltumwandlung vorzusehen, wenn der Versorgungsberechtigte nicht ausdrücklich widerspricht.

**Fünf Fakten über das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz:**

1. Ausschöpfung des neuen Förderrahmens von acht statt vier Prozent.
2. Verbindlicher Arbeitgeber-Zuschuss ab 1. Januar 2019.
3. Anrechnungsfreie Rente für Geringverdiener (Altersvorsorge lohnt sich ab sofort auch für Geringverdiener).
4. Fördermöglichkeit für Geringverdiener (arbeitgeberfinanziert).
5. Einführung eines tarifvertraglichen Sozialpartnermodells ohne Garantien.

**Das Rentenwerk**

Gemeinsam mit vier weiteren Lebensversicherern wird die Gothaer unter dem Namen „Das Rentenwerk“ eine flexible Betriebsrente anbieten, die Arbeitgeber und

Ihre Sozialpartner-Rente auf Gegenseitigkeit.



Gewerkschaften an ihre Bedürfnisse anpassen können. Werte wie Solidarität und Fairness sollen das Angebot kennzeichnen. Ziel ist ein transparentes und kostengünstiges Produkt, um auch im Umfeld niedriger Zinsen attraktive Renditen zu ermöglichen. Alle am geplanten „Rentenwerk“ beteiligten Un-

**Attraktive Renditen auch im Niedrigzinsumfeld**

ternehmen oder deren Obergesellschaften sind wie die Gothaer Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit. Dadurch sind sie vor allem ihren Kunden verpflichtet, nicht externen Aktionären oder dem Votum des Kapitalmarkts. Bereits heute verwalten sie über eine Million Verträge in der betrieblichen Altersvorsorge. Das Rentenwerk wird aus der Barmenia Lebensversicherung a.G., der Debeka Lebensversicherungsverein a.G., der Stuttgarter Lebensversicherung a.G., der Gothaer Lebensversicherung AG und der HUK-COBURG Lebensversicherung AG bestehen.

*Das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz macht es auch für Geringverdiener attraktiv, eine betriebliche Altersversorgung abzuschließen.*



Gothaer KMU-Studie 2017

# Hacker, Erpressersoftware und Datendiebstahl: KMUs sehen sich von neuen Risiken bedroht

Alle zwei Jahre erhebt die Gothaer in einer Studie den Status quo in kleinen und mittelständischen Unternehmen zum Thema Versicherungsschutz und Risikobewusstsein. Jetzt liegen die Ergebnisse von 2017 vor. Dieses Jahr im Mittelpunkt: Digitalisierung, Cyberangriffe und Versicherungsschutz.

## Kosten durch Erpressersoftware nehmen zu

„Cyberattacke: Massive Angriffe auf Firmen und Behörden“, „Nahezu 100 Länder von Hackerangriff betroffen“ oder „Weltweite Cyberattacke: Ein Weckruf für uns alle“: Auch in diesem Jahr machen Schlagzeilen wie diese die Runde. Erpressersoftware wie Petya oder WannaCry – Cyberangriffe nehmen massiv zu, ebenso wie die damit verbundenen Kosten. Alleine in Deutschland sind Unternehmen in den letzten



**32%**

der Befragten sehen Cybercrime-Angriffe als eine der größten Gefahren

Jahren Schäden in Höhe von rund 65 Milliarden Euro entstanden. Dabei beschränken sich Hacker und Datendiebe längst nicht mehr nur auf Großkonzerne und Global Player, sondern interessieren sich zunehmend auch für den deutschen Mittelstand.

Folglich gaben rund ein Drittel (32 Prozent) der befragten 1.006 kleinen und mittelständischen Unternehmen in Deutschland an, dass sie Cyberrisiken als eine der größten Gefahren ansehen – genauso wie einen Hackerangriff oder Datendiebstahl. Sogar 35 Prozent halten es für wahrscheinlich, dass ihr Unternehmen von einem solchen Risiko konkret betroffen sein könnte.

## Jedes fünfte KMU verzichtet auf Virenschutzprogramme

Dennoch gibt es bei den entsprechenden Vorsichtsmaßnahmen noch deutliche Lücken: Jedes fünfte KMU verzichtet beispielsweise auf die Installation von Virenschutzprogrammen, jedes vierte hat keine Firewall, und sogar ein Drittel führt keine professionelle Datensicherung durch. Einen Versicherungsschutz für Cyberrisiken haben bislang nur neun Prozent der Unternehmen. Die Digitalisierung sehen hingegen 75 Prozent der Befragten als wichtigen Aspekt in ihrem Unternehmen an, der in

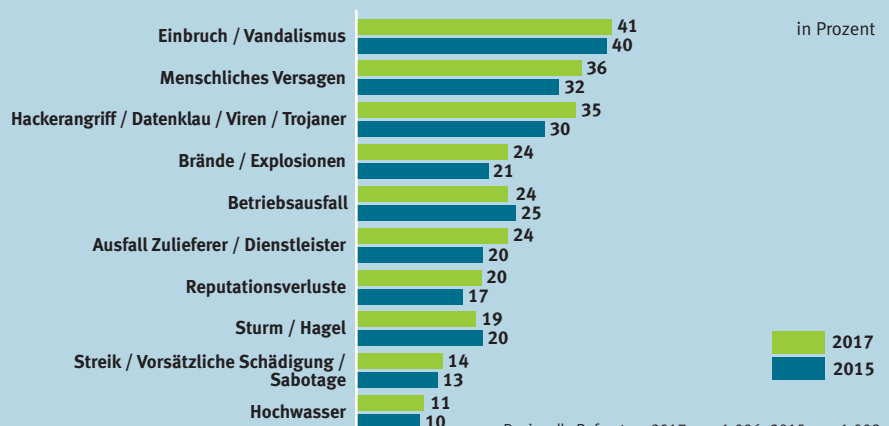


**75%**

der Unternehmer sehen die Digitalisierung als wichtigen Aspekt im Unternehmen an

allen Unternehmensbereichen präsent ist. Insbesondere in großen KMUs ist nicht-digitales Arbeiten immer weniger vorstellbar. Dementsprechend hoch ist auch die Bedeutung, die Computersystemen und Daten

## Wie hoch schätzen Sie das Risiko ein, von einem der folgenden Risiken betroffen zu werden? (Anteile „Risiko als hoch eingeschätzt“)





# 34%

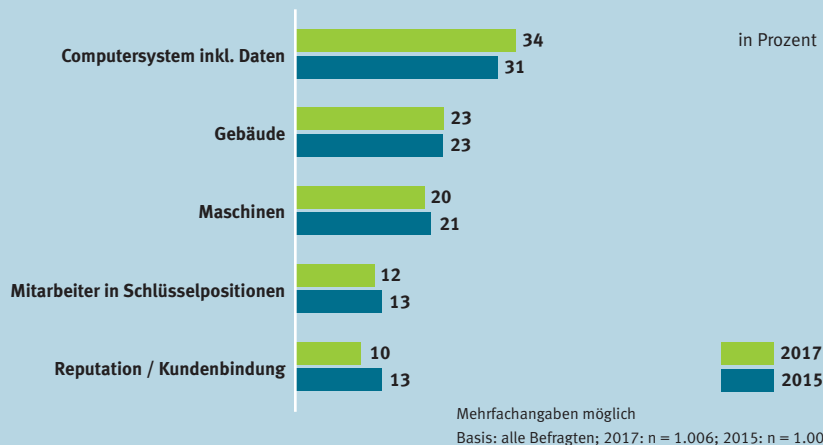
der Firmeninhaber meinen, dass Computersysteme und Daten die wertvollsten Betriebsbereiche sind

zugeordnet wird. Auf die Frage „Welchen Bereich des Betriebes schätzen Sie am wertvollsten ein? Wo würde ein Schaden die größten Verluste verursachen?“ antworten 34 Prozent an erster Stelle, dass ihnen ihre Computersysteme und Daten am wertvollsten sind, an zweiter Stelle nennen 23 Prozent ihre Gebäude.

### Es mangelt an ausreichendem Versicherungsschutz vor Cyberattacken

„Das Risikobewusstsein und die Angst vor Cyberangriffen ist bei den KMUs in den letzten Jahren deutlich gestiegen“, stellt Dr. Christopher Lohmann, Vorstandsvorsitzender der Gothaer Allgemeine Versicherung AG, fest. „Vor allem die Angst vor dem Risiko, selbst von einem Hackerangriff, Datenklau oder Virenbefall betroffen zu sein, ist von 2015 auf 2017 um fünf Prozent gestiegen und rangiert jetzt auf Platz drei der am meisten gefürchteten Risiken“, weiß Lohmann. Gleichzeitig wird die Absicherung über eine Cyberpolice aber nur geringfügig häufiger genutzt. Es mangelt also oft noch am ausreichenden Versicherungsschutz. „Wir spüren allerdings spätestens seit dem weltweiten Hackerangriff durch WannaCry eine deutlich steigende Nachfrage nach Cyberpolices“, so Lohmann weiter. Auch außerhalb des Bereichs Cyber wenden KMUs eine ganze Reihe von Maßnahmen zur Risikominimierung an: Zur Gebäudesicherung werden vorrangig

### Welchen Bereich des Betriebes schätzen Sie am wertvollsten ein? Wo würde ein Schaden also die größten Verluste verursachen?



Brandmelder (72 Prozent) eingesetzt sowie die Feuerlöscher regelmäßig gewartet (67 Prozent).

### Gerade bei starkem Geschäftswachstum ist richtige Absicherung wichtig

Weniger häufig sind Sprinkleranlagen (35 Prozent) und Hochwasserschutz (11 Prozent). Zum Schutz vor Schäden an Maschinen lassen 69 Prozent der KMUs ihre

nicht ausreichend über Versicherungen ab. „Gerade zu Beginn der Geschäftstätigkeit und bei starkem Geschäftswachstum sowie Veränderung des Leistungsspektrums und des Produktionsprozesses ist die richtige Absicherung durch einen starken Partner wichtig“, erklärt Lohmann. „Unvorhergesehene Ereignisse werfen das Unternehmen dann nicht aus der Bahn.“

So haben die meisten Unternehmen eine Betriebshaftpflicht-Versicherung abgeschlossen, auch die betriebliche Gebäude-Versicherung ist weit verbreitet. Eine Elektronik-, Geschäftsinhalt- oder Betriebsunterbrechungs-Versicherung können jedoch nur rund ein Drittel der Befragten vorweisen. Und eine D&O-Police (Managerhaftpflicht-Versicherung) gar nur zehn Prozent.

### Jährliche Überprüfung des Versicherungsschutzes ist ein Muss

Mehr als jedes zweite KMU (58 Prozent) führt keinen jährlichen Versicherungs-Check-up durch. 42 Prozent kümmern sich jedes Jahr um die Überprüfung ihres Versicherungsschutzes. 32 Prozent der KMUs nehmen sich alle zwei Jahre Zeit für einen Policen-Check. 15 Prozent kennen das eigene Prüfintervall nicht einmal. „Die jährliche Überprüfung des Versicherungsschutzes ist ein Muss. Denn durch Innovationen, neue Anschaffungen oder neue rechtliche Vorgaben ändert sich auch der notwendige Versicherungsumfang“, gibt Lohmann zu bedenken.



# 69%

der KMUs lassen ihre Maschinen und technischen Anlagen warten, um sich vor Schäden zu schützen

technischen Anlagen kontinuierlich warten. 36 Prozent sorgen für einen regelmäßigen Austausch. Notstromaggregate hingegen besitzen nur 24 Prozent der befragten Unternehmen. Die kleinen und mittelständischen Unternehmen in Deutschland sichern sich

Streitfall Abfindung

# Abfindungszahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses?

**Die Zahlung einer Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine Einzelfallentscheidung, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verhandeln ist. Ein grundsätzlicher gesetzlicher Anspruch darauf besteht nur in Ausnahmefällen.**

Entgegen einem weit verbreiteten Irrtum gibt es bei Geltung des Kündigungsschutzgesetzes einen gesetzlich geregelten Anspruch auf die Abfindung nur in Ausnahmefällen. Eine Möglichkeit ist die, dass ein solcher Anspruch in einem Sozialplan zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat festgelegt worden ist. Die andere, wenn die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses nach § 9 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) durch arbeitsgerichtlichem Urteil aufgrund eines entsprechenden Antrags des Arbeitnehmers beziehungsweise Arbeitgebers erfolgt. Das Gericht muss in diesem Fall von der Unwirksamkeit der Kündigung ausgehen. Ferner muss, bei Antrag des Arbeitnehmers, diesem die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses



*Das Ende eines Arbeitsverhältnisses ist oft gleichzeitig der Beginn einer Auseinandersetzung um die Abfindung. Ein gesetzlicher Anspruch darauf für den Arbeitnehmer besteht jedoch nur in Ausnahmefällen.*

nicht zumutbar sein beziehungsweise, bei Antrag des Arbeitgebers, müssen Gründe vorliegen, die nach dem Gesetzeswortlaut eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Die Höhe der in diesen Fällen gerichtlich bestimmten Abfindung ist gem. § 9, 10 KSchG begrenzt.

## **Eine wirksame Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis**

Ansonsten besteht kein gesetzlicher Anspruch auf eine Abfindung. Eine wirksame Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis ohne weitere Zahlungsverpflichtung zum Kündigungszeitpunkt. Der Arbeitgeber könnte es also im Falle eines Kündigungsrechtsstreits darauf ankommen lassen.

Abfindungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden dennoch gezahlt, zum Beispiel, sicherlich selten, aus Dankbarkeit des Arbeitgebers beziehungsweise zum selbstverpflichteten Ausgleich des Verlustes des sozialen Besitzstands auf Seiten des Arbeitnehmers.

## **Abfindungen sind das Ergebnis von Verhandlungen zwischen den Parteien**

Weit häufiger wird eine Abfindung allerdings aus folgendem Grund gezahlt: Die Arbeitsvertragsparteien finden einen einvernehmlichen Weg, einen Kündigungsrechtsstreit zu beenden beziehungsweise zu verhindern. Letzteres im Rahmen eines Aufhebungsvertrags, in dem der Arbeitnehmer sich verpflichtet, gegen eine Kündigung keine Klage einzureichen, und im Gegenzug von dem Arbeitgeber eine Abfindung erhält. Für den



**Sebastian Marxhausen** ist Gründer der Kanzlei Marxhausen in Frankfurt am Main. Als Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht berät und vertritt er seine Mandanten in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie Familien- und Vertragsrechts. Er ist Fachbuchautor für den weConsult-Verlag. [www.kanzlei-marxhausen.de](http://www.kanzlei-marxhausen.de)

Arbeitgeber zählt insbesondere, dass das Arbeitsverhältnis rechtssicher beendet wird und die ausgesprochene Kündigung sich nicht als gescheitert herausstellt.

Die im Rahmen einer zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossenen Vereinbarung, welche zum einen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zum anderen die Zahlung einer Abfindung regelt, kann einhergehend das Risiko verhindern, dass das Arbeitsgericht die Unwirksamkeit einer ausgestellten Kündigung feststellt. Die Abfindungszahlung bedingt in diesen Fällen eine rechtssichere, einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Höhe der Abfindung ist hierbei keine gesetzliche Grenze gesetzt. Sie ist das Ergebnis der Verhandlung zwischen den Parteien. In der Regel wird sie Spiegel der bestehenden beziehungsweise durch die Parteien vermuteten Prozessrisiken sein. Sieht der Arbeitgeber auf seiner Seite ein hohes Prozessrisiko, wird er eher zur Zahlung einer entsprechend hohen Abfindung bereit sein, als wenn er sich der Wirksamkeit der Kündigung sicher ist. Sieht hingegen der Arbeitnehmer ein Prozessrisiko auf seiner Seite, wird er sich mit einer kleineren Summe zufrieden geben. Dies kann indes auch der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer während eines unter Umständen lange andauernden Rechtsstreits eine neue berufliche Herausforderung gefunden hat oder aus anderen Gründen das gekündigte Arbeitsverhältnis wie auch den Rechtsstreit beendet haben möchte.



ROLAND Rechtsschutz

## Rechtliche Risiken frühzeitig absichern

**Jeder Firmeninhaber weiß: Ein eigenes Unternehmen bedeutet zwar viele Gestaltungsmöglichkeiten, aber auch jede Menge Arbeit. Einen Rechtsstreit kann da niemand gebrauchen. Und doch lässt er sich hin und wieder nicht vermeiden – die Risiken für Unternehmer sind ebenso zahlreich wie individuell. Mit ROLAND Rechtsschutz können sie sich ohne eigenes Kostenrisiko zur Wehr setzen.**

### Kein Rechtsstreit ist wie der andere – aber Kosten verursacht er immer

Wie unterschiedlich und teuer rechtliche Auseinandersetzungen für Firmeninhaber sein können, zeigen bereits diese drei Beispiele aus der Praxis:

- Der Bauunternehmer Ludwig F. bemerkt, dass vier Bauarbeiter die Baustelle regelmäßig jeweils zwei Stunden vor Feierabend verlassen, und kündigt seinen Angestellten fristlos. Doch die Bauarbeiter erheben Kündigungsschutzklage. Obwohl

### Je nach Streitwert können die Kosten für einen Rechtsstreit mehrere Tausend Euro betragen

die Kündigungen vor Gericht für rechtmäßig erklärt werden, entstehen im Arbeitsprozess der ersten Instanz für Ludwig F. Kosten in Höhe von rund 7.800 Euro. Diese übernimmt ROLAND Rechtsschutz.

- Der selbstständige Handelsvertreter Jan K. ist auf dem Weg zu einem Kunden, als plötzlich ein Auto aus einer Ausfahrt kommt und ihn anfährt. Jan K. wird so schwer verletzt, dass er seiner Tätigkeit zwei Wochen lang nicht nachkommen kann – ein schwerer finanzieller Verlust. Vor Gericht schließen die Parteien bezüglich des Schmerzensgeldes und des Schadenersatzes einen Vergleich. Die von Jan K. dafür zu tragenden Kosten in Höhe von rund 2.700 Euro übernimmt ROLAND Rechtsschutz.

- Petra S. bietet in ihrem Wellness-Studio Kosmetikbehandlungen und Massagen an. Schon seit Längerem wird die Heizung in den gemieteten Räumen nicht richtig heiß und blubbert sehr laut. Doch der Vermieter weigert sich, das Problem zu beheben. Erst vor Gericht kann sich Petra S. durchsetzen. Für Anwalts- und Gerichtskosten hat ROLAND einen Vorschuss in Höhe von 1.300 Euro übernommen, den schließlich der Vermieter zahlen muss.

Drei Beispiele, ein Fazit: Vor einem Rechtsstreit ist niemand sicher – auch dann nicht, wenn er selbst alle Regeln beachtet hat. Je nach Streitwert können die Kosten dafür mehrere Tausend Euro betragen. Eine Rechtsschutz-Versicherung ist daher für jeden Unternehmer essenziell. Und der Jahresbeitrag für eine Rechtsschutz-Versicherung liegt oftmals unterhalb des Honorars für eine einzige Arbeitsstunde eines Anwalts.

### Schutzschirm nach Bedarf

ROLAND stellt Firmenkunden dank einer modularen Produktstruktur genau den Schutzschirm zur Verfügung, den sie benötigen. Als Basisdeckung bietet sich eine Kombination der Einzel-Bausteine Firma, Verkehr und Immobilie an.

Dieses Paket lässt sich nach Bedarf um weitere Elemente ergänzen – von einer strafrechtlichen Absicherung über das Rechts-Service-Paket JurWay bis hin zum Forderungsmanagement JurMoneyPlus.

Auch der private Lebensbereich kann in zwei verschiedenen Varianten mit in den Schutz eingeschlossen werden. Wer sich frühzeitig abgesichert hat, braucht als Unternehmer selbst den Gang vor Gericht nicht zu fürchten – und kann sich, wenn es hart auf hart kommt, weiterhin ganz aufs Geschäft konzentrieren.



.....  
*Eine gute Rechtsschutz-Versicherung ist wie ein guter Regenschirm: auch wenn es gerade nicht regnet, sollte man einen haben. Früher oder später wird man ihn brauchen.*  
 .....

Investment in Sachwerte

# Exklusive Sachwerte: Wenn Mäzenatentum und Leidenschaft Rendite bringen

Beim Thema Sachwerte denkt jeder zunächst an Anlagen in Immobilien und Gold. Es gibt aber auch Alternativen. Die chefsache stellt Sachwerte vor, die den Investoren nicht nur die Möglichkeit für eine gute Rendite, sondern auch Spaß und Mäzenatentum eröffnen.

Ein Spitzeninstrument, wie diese Violine von Carlo Giuseppe Testore, Mailand, aus dem 18. Jahrhundert, erfreut den Besitzer – für einen Kaufpreis in sechsstelliger Höhe – nicht nur mit einer sehenswerten Rendite, sondern kann ihn auch zum Mäzen machen.



Foto: Leonhard Rank / VIOLIN ASSETS

## Ein Drittel Sachwerte

Eine alte Anleger-Faustregel sagt, dass man sein Vermögen dritteln sollte, um besser abgesichert zu sein: ein Drittel Aktien, ein Drittel Baranlagen und ein Drittel Anlagen in Sachwerte. Bei schwankenden Aktienmärkten und quasi null Prozent Zins für Tagesgeld haben sich viele Anleger inzwischen auf Sachwerte verlegt. Folglich gehen die Immobilienpreise vielerorts durch die Decke, und auch der Goldpreis springt bei jeder Krisensituation in die Höhe. Immer mehr rückt aber auch eine „alternative“ Kategorie der Sachanlagen ins Blickfeld der Investoren, die bisher eher das Spielfeld von Multimillionären war: Oldtimer, Uhren, Weine und hochwertige Streichinstrumente. Zwei dieser Anlagethemen werden in dieser Ausgabe der chefsache vorgestellt.

## Investment in hochwertige Instrumente: Es muss nicht immer Stradivari sein

Jost Thöne ist ein Mann der klaren Worte: „Namen unserer Kunden nennen wir prinzipiell nicht“, antwortet einer der weltweit führenden Experten für hochwertige Streichinstrumente auf die Frage nach seiner Kundenliste. „Diskretion ist in diesem Geschäft etwa genauso wichtig wie bei einer Privatbank“, ergänzt Christian Reister, der zusammen mit Thöne „Violin Assets“ gegründet hat, ein Unternehmen, das auf den Handel und das Investment in hochwertige Streichinstrumente spezialisiert ist. Dabei umfasst die Spannweite des Angebotes von Violin Assets Instrumente aus über drei Jahrhunderten: von einem Cremoneser Meisterinstrument für einen zweistelligen Millionenbetrag bis zu einem



Christian Reister (li.) und Jost Thöne sind die zwei Gründer von Violin Assets. ([www.violin-assets.com](http://www.violin-assets.com))

zeitgenössischen Instrument, bei dem der Lack gerade erst getrocknet ist. Um ein sehr gut klingendes Instrument zu haben, muss es aber längst keine Stradivari sein. Auch bei Laien weniger bekannte historische Geigenbauer wie beispielsweise Montagnana, Gagliano oder Bergonzi können sehr gute Investments darstellen. „Darüber hinaus stehen heute gebaute Spitzengeigen den Klassikern im Klang kaum nach – so hervorragend ist der Standard der besten Geigenbauer“, unterstreicht Jost Thöne.

## Rendite: seit Jahrzehnten stabil

Und weil Musiker, die gerade am Beginn ihrer Karriere ein gutes Instrument brauchen, sich die astronomischen Preise der Profi-Liga aber meist nicht leisten können, hatten Thöne (selbst ausgebildeter Streicher) und Reister (ehemaliger Banker) die Idee für „Violin Assets“: Sie bilden das Bindeglied zwischen Anlegern hochwertiger Streichinstrumente auf der einen Seite und Musikern auf der anderen Seite. Christian Reister, der für den Anlagebereich verantwortlich ist, erklärt die Arbeitsweise: „Wir beraten Privat-

leute und Institutionen, die in ein Streichinstrument investieren möchten, während des gesamten Prozesses. Das beginnt mit der Renditeerwartung: Sprunghafte Wertzuwächse sind selten, eher eine stabile Entwicklung von etwa 6–8 Prozent pro Jahr – bei Spitzeninstrumenten kann sie auch darüber liegen. Das ergibt unsere Markt-Auswertung der zurückliegenden Jahrzehnte. Jedes Instrument, das wir verkaufen, verfügt über ein Echtheitszertifikat eines namhaften Experten. Und schließlich machen wir den Investoren Vorschläge, an welchen Künstler das Instrument ausgeliehen werden kann. Dazu machen wir ein richtiggehendes Casting, und der Investor entscheidet zuletzt, an wen das Instrument geht.“

#### Aus Investoren werden Mäzene

Und die Rendite liegt nicht nur im materiellen Wertzuwachs, betont Jost Thöne: „Die Anleger sind nicht nur Investoren, sondern auch Mäzene und schaffen somit einen kulturellen Mehrwert. Sie unterstützen aufstrebende Talente, die eines Tages vielleicht sogar internationale Stars werden – dank ihres Mäzenatentums!“

#### Klassische Automobile: Ein Hobby mit Wertzuwachs

Um alternative Sachanlagen von Immobilien abzugrenzen, werden sie oft auch „Mobilien“ genannt. Ein Anlagethema, das diesem Namen alle Ehre macht, ist ein weiterer Klassiker unter den Sachwerten: die Anlage in klassische Automobile. Die Wertsteigerung kann bei Oldtimern ansehnlich sein: Der HAGI Index für klassische Autos stieg seit 1980 im Schnitt um 12,5 Prozent pro Jahr. Der DOX, Oldtimer-Preisindex des Verbandes der Automobilindustrie (VDA), hat sich zwischen 1999 und heute mehr als verdoppelt.

#### Eine Frau gibt Gas

Dass Oldtimer nicht nur Männerherzen höher schlagen lassen, beweist Frauke Feess: Sie gehört zu den Insidern der exklusiven Oldtimer-Szene und hat bereits zahlreiche eigene Rallyes mit historischen Automobilen veranstaltet. „Grundsätzlich sollte man beachten: Auch ein Oldtimer ist ein Fahr-Zeug und muss regelmäßig bewegt werden. Mit dem Kauf sollte man auch Freude an regelmäßigen kleinen Aus-

fahrten haben, denn es gilt: Wer rastet, der rostet!“, betont Frauke Feess. Einsteigern in das Oldtimer-Thema rät sie: „Sehr gute erste Anlaufstellen sind Händler, die schon seit Jahren Oldtimer einer bestimmten Marke oder eines speziellen Typs verkaufen und einen Ruf zu verlieren haben. Das birgt den zusätzlichen Vorteil, dass Sie bei gewerblichen Verkäufern eine gesetzliche Gewährleistung erhalten.“ Aber es gibt noch einen weiteren guten Zugang: „Oft helfen auch Markenclubs und geben Tipps zum Kauf. Das sind Oldtimerclubs, die sich einer bestimmten Marke verschrieben haben und meistens über technische Referenten verfügen.“

#### Leidenschaft im Vordergrund

„Beim Oldtimer-Investment spielt die Leidenschaft für das Automobil immer eine übergeordnete Rolle. Trotzdem ist die Kenntnis über die spezifischen Renditekriterien eines Oldtimers ebenso wichtig wie die Kenntnis über Technik und Historie.“ Wenn es um hochwertige mobile Sammlerstücke geht, dann gibt es einige Faktoren, die den Wert stark beeinflussen: der Zustand – es sollten möglichst alle Teile authentisch sein. „Eine nachvollziehbare Historie wirkt sich beim Oldtimer wertsteigernd aus. Dazu zählen zum Beispiel die originalen Kaufunterlagen und Rechnungen, aber auch Fotos von Reparaturen und Restaurierungen. Aber: Es sollte von Anfang an klar sein, dass man selbst bei einem restaurierten Fahrzeug Technik erwirbt,

die mindestens 30 Jahre alt ist. Der Kunde darf also nicht die gleichen Erwartungen wie an einen Neuwagen haben. Denn dann kann die Liebe zum alten Blech schnell rosten!“, berichtet Frauke Feess. Ein Faktor für den Wiederverkaufswert kann aber auch ein prominenter Vorbesitzer sein. Nach diesem Prinzip hat es vor einigen Jahren sogar ein bescheidener VW Golf – sicher kein Oldtimer – trotzdem geschafft, für unglaubliche 190.000 Euro verkauft zu werden. Vorbesitzer: Josef Ratzinger, der damalige Papst Benedikt XVI.!

#### Pflege steigert den Wert

Dass man nicht unbedingt ein Vermögen für ein historisches Fahrzeug investieren muss, betont J. Philip Rathgen, Geschäftsführer der unter Oldtimer-Freunden beliebten Internetseite „www.classicdriver.com“, auf der auch viele „Youngtimer“ zu finden sind: „Die Wertschätzung für das Thema Automobiltradition ist das Geheimnis, nicht das Bankkonto. Ich sehe auf Oldtimerveranstaltungen häufig Leute in ein Gespräch vertieft, deren Fahrzeuge preislich um Welten auseinander sind – was sie eint, ist die Begeisterung für das Hobby.“ Trotzdem wird man mit einem sorgfältig gepflegten und restaurierten Fahrzeug kaum Geld verlieren, eher im Gegenteil: ca. zehn Prozent Wertzuwachs pro Jahr sind keine Seltenheit, bei besonders gesuchten Modellen können die Preise in kürzester Zeit auch schon mal explodieren. Rathgen: „Wenn man sich intensiv mit dem Markt beschäftigt, dann kann man schon mal einen guten Treffer landen.“

Mit diesem Porsche 356 hat Frauke Feess letztes Jahr an der legendären La Carrera Panamericana in Mexiko teilgenommen. Sie selbst ist Sammlerin historischer Fahrzeuge und Gründerin des „The Private Collectors Club“, der sehr exklusive Rallyes, zu denen nur Sammler aus aller Welt Zugang haben, veranstaltet. (www.private-collectors.club).

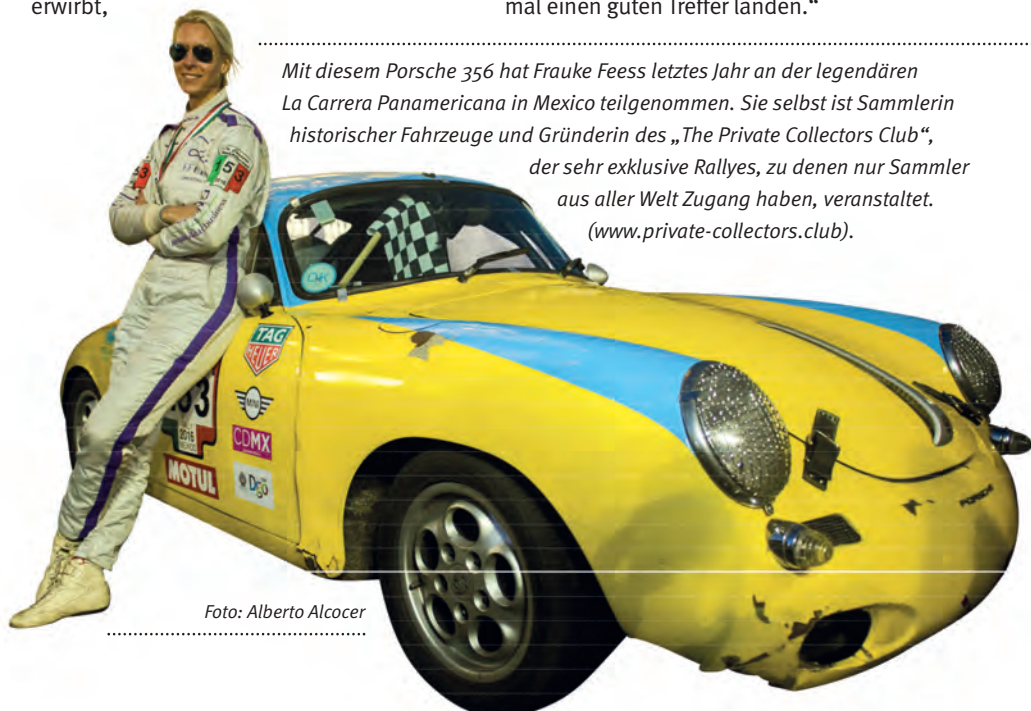


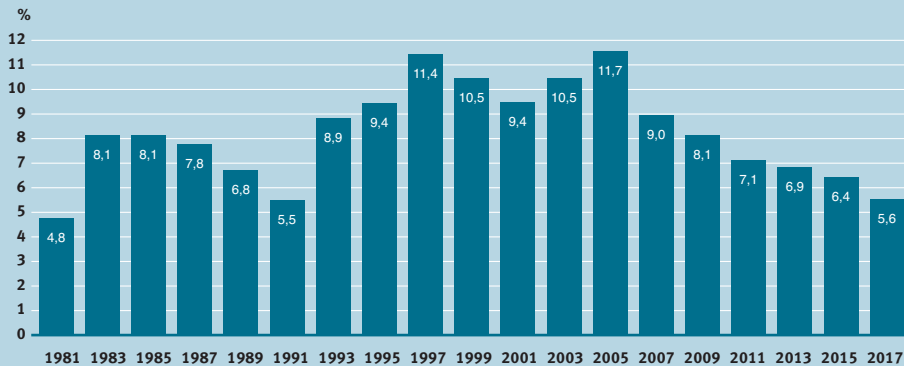
Foto: Alberto Alcocer

Arbeitnehmer in Deutschland

# Arbeitslosenzahlen unten – Einkommen weit oben

## Arbeitslosenquote Deutschland: So niedrig wie zuletzt 1991

Der Fach- und Arbeitskräftemangel schlägt sich auch sichtbar in der Arbeitslosenquote nieder: 1991 war der Wert zuletzt so niedrig wie in diesem Jahr.



## Lehre 1937 – Ruhestand nach 75 Jahren: mit 92 (endgültig) in Rente

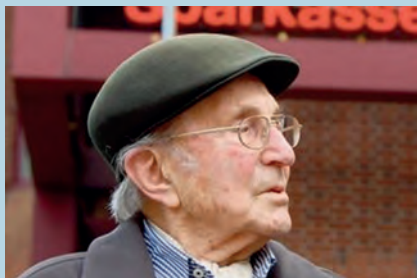


Foto: Rieke Beckwermert

An seinem letzten Arbeitstag bei der Sparkasse Mittelholstein: Helmut Schwabe ging im Alter von 92, nach 75 Arbeitsjahren, endgültig in Ruhestand.

Die Auszeichnung für die wohl längste Lebensarbeitszeit in Deutschland geht eindeutig an Helmut Schwabe. Als er im Alter von 92 seinen Ruhestand antrat, war er bereits seit 27 Jahren im Rentenalter!

Und in 75 Arbeitsjahren beim gleichen Arbeitgeber hat er nur einen einzigen Tag wegen Krankheit gefehlt – auch das klingt rekordverdächtig. Auf die Frage, warum er weiter gearbeitet hat, sagte er: „Ich wollte weiter arbeiten, weil ich nicht stundenlang sitzen und nichts tun kann.“

## Vom frühen Vogel bis zur Nachteule: Arbeitszeiten von früh bis spät

Heute arbeitet nur jeder Vierte „9 to 5“. Ob Frühaufsteher oder Nachtarbeiter, für jeden Arbeitstyp gibt es auch einen passenden Dienstbeginn, hier eine kleine Auswahl:



## Von Monaco bis Madagaskar: Was verdient die Welt?

Die Top-Verdiener weltweit sind:

(durchschnittliches Einkommen pro Monat)

Monaco	10.543 €
Liechtenstein	6.948 €
Norwegen	6.198 €
Schweiz	6.116 €
Luxemburg	5.771 €
Macau	4.851 €
Island	4.291 €
Dänemark	4.271 €
USA	4.230 €
Schweden	4.113 €
Australien	4.097 €
Irland	3.957 €
Singapur	3.906 €
Niederlande	3.486 €
Österreich	3.405 €
Finnland	3.368 €
Kanada	3.287 €
Deutschland	3.287 €
Hongkong	3.255 €
U.K.	3.191 €

Und das sind die Länder mit dem geringsten durchschnittlichen Monatslohn:

Ägypten	260 €
Indonesien	256 €
Bolivien	231 €
Marokko	215 €
Nigeria	184 €
Ukraine	174 €
Moldawien	160 €
Vietnam	154 €
Indien	126 €
Pakistan	114 €
Syrien	112 €
Ghana	104 €
Kenia	104 €
Bangladesch	100 €
Mali	56 €
Nepal	55 €
Äthiopien	50 €
Afghanistan	44 €
Gambia	33 €
Kongo	32 €
Madagaskar	30 €

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Schleswig-Holsteinische Landeszeitung, laenderdaten.info

Vivosport von Garmin zu gewinnen

## Immer am Puls unserer Leser

Mit der chefsache möchte die Gothaer Unternehmern einen echten Mehrwert bieten. Die Redaktion greift in jeder Ausgabe aktuelle Themen auf, die für Unternehmer interessant sind. „Wir fragen uns regelmäßig, welche Informationen für Firmeninhaber relevant sind“, resümiert Astrid Hemmersbach-Mathen aus der Gothaer Unternehmenskommunikation und verantwortliche Redakteurin. „Deswegen freuen wir uns über Hinweise, welche Themen für unsere Leser besonders interessant sind.“

Um möglichst viele Hinweise von Lesern zu erhalten, verlost die chefsache-Redaktion unter allen Zusendungen zwei Exemplare des neuesten Modells von Garmin, das neben vielen Fitness-Daten natürlich auch den aktuellen Puls anzeigt!

Und so geht's zur Verlosung: Einfach Vorschläge und Kommentare per E-Mail an [redaktion@chefsache.de](mailto:redaktion@chefsache.de) senden.

Wer die Fitnessuhren gewonnen hat, steht in der nächsten Ausgabe der chefsache.

Die vivosport ist das neueste Fitnesstracker-Modell von Garmin.



## Kais Kommentar



„Sie müssen das mit der Mitarbeiterbindung falsch verstanden haben, Chef...“

## Leser-Tipp

### Personalmarketing für die Generation Internet

Prof. Dr. Martin Grothe (Herausgeber),  
Erich Schmidt Verlag



Seit Jahren drängt eine neue hochqualifizierte, aber auch sehr anspruchsvolle Mitarbeitergeneration auf den Arbeitsmarkt. Sie wird als Generation Y, Digital Natives oder schlicht Generation Internet bezeichnet. Ein zentrales Phänomen ihrer Prägungsphase ist dabei für das Personalmarketing von hoher Bedeutung: die Nutzung der sozialen Medien und der digitalen Infrastruktur. Um auch in Zukunft die besten Talente zu gewinnen, gilt es, einschlägige Kommunikationsprozesse zu kennen und im Personalmarketing zu berücksichtigen. Dieses Buch zeigt, wie Unternehmen die Generation Internet zielgerichtet ansprechen können, wie man Personalmarketing online und offline umsetzt und wie konkrete Marketingmaßnahmen für die neue Generation erfolgreich evaluiert werden.

Über 20 Experten namhafter Unternehmen teilen in begleitenden Gastbeiträgen ihre Einschätzungen und Praxiserfahrungen.

## Der Urlaubscoach



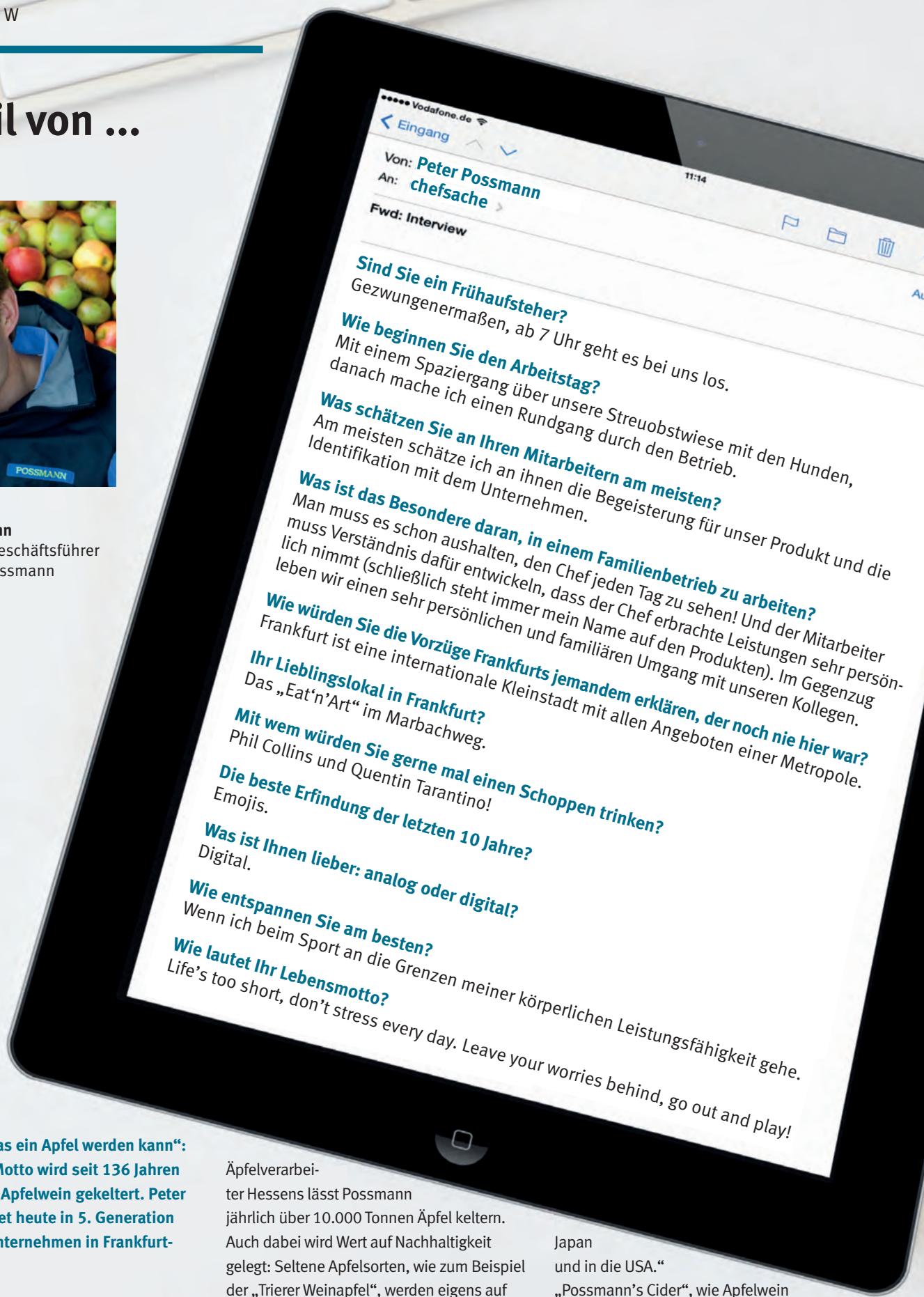
Als erste Ausgabe der Gothaer Ratgeber-Reihe „Besser leben“ erscheint jetzt „Der Urlaubscoach“. Darin geht es um nützliche Reisetipps – mit einem Fokus auf ge-

sundheitliche Aspekte wie Impfungen, Reiseapotheke oder Urlaubserkrankungen. Der „praktische Urlaubs-Check“ soll hilfreiche Hinweise zu Auto- beziehungsweise Flugreisen bieten. Tipps für Schwangere, Familien mit Kindern oder ältere Reisende sowie weiterführende Links runden das Buch ab.

## E-Mail von ...



**Peter Possmann**  
Inhaber und Geschäftsführer  
der Kelterei Possmann



**Sind Sie ein Frühaufsteher?**  
Gezwungenermaßen, ab 7 Uhr geht es bei uns los.

**Wie beginnen Sie den Arbeitstag?**  
Mit einem Spaziergang über unsere Streuobstwiese mit den Hunden, danach mache ich einen Rundgang durch den Betrieb.

**Was schätzen Sie an Ihren Mitarbeitern am meisten?**  
Am meisten schätze ich an ihnen die Begeisterung für unser Produkt und die Identifikation mit dem Unternehmen.

**Was ist das Besondere daran, in einem Familienbetrieb zu arbeiten?**  
Man muss es schon aushalten, den Chef jeden Tag zu sehen! Und der Mitarbeiter muss Verständnis dafür entwickeln, dass der Chef erbrachte Leistungen sehr persönlich nimmt (schließlich steht immer mein Name auf den Produkten). Im Gegenzug leben wir einen sehr persönlichen und familiären Umgang mit unseren Kollegen.

**Wie würden Sie die Vorzüge Frankfurts jemandem erklären, der noch nie hier war?**  
Frankfurt ist eine internationale Kleinstadt mit allen Angeboten einer Metropole. Das „Eat'n'Art“ im Marbachweg.

**Ihr Lieblingslokal in Frankfurt?**  
Das „Eat'n'Art“ im Marbachweg.

**Mit wem würden Sie gerne mal einen Schoppen trinken?**  
Phil Collins und Quentin Tarantino!

**Die beste Erfindung der letzten 10 Jahre?**  
Emojis.

**Was ist Ihnen lieber: analog oder digital?**  
Digital.

**Wie entspannen Sie am besten?**  
Wenn ich beim Sport an die Grenzen meiner körperlichen Leistungsfähigkeit gehe.

**Wie lautet Ihr Lebensmotto?**  
Life's too short, don't stress every day. Leave your worries behind, go out and play!

„Das Beste, was ein Apfel werden kann“: nach diesem Motto wird seit 136 Jahren bei Possmann Apfelwein gekeltert. Peter Possmann leitet heute in 5. Generation das Familienunternehmen in Frankfurt-Rödelheim.

Für Peter Possmann ist Apfelwein ein Kulturträger. „Apfelwein ist als Arbeiter- und Volksgetränk entstanden, und diese Tradition möchten wir auch fortführen.“ Als größter

Äpfelverarbeiter Hessens lässt Possmann jährlich über 10.000 Tonnen Äpfel kelttern. Auch dabei wird Wert auf Nachhaltigkeit gelegt: Seltene Apfelsorten, wie zum Beispiel der „Trierer Weinapfel“, werden eigens auf den firmeneigenen Streuobstwiesen kultiviert. Peter Possmann, der mit einer Amerikanerin verheiratet ist, sieht sich als Botschafter des Apfelweins. „Wir exportieren nach Thailand,

Japan und in die USA.“ „Possmann's Cider“, wie Apfelwein dort genannt wird, kommt gut an: „I have a Landappel every morning with my breakfast!“ schrieb neulich ein Kunde aus Wisconsin per Mail. Da kann man nur sagen: „Cheers!“

# GARMIN®

NextLevel



vivosmart® 3

vivoactive® 3

vivosport™

**#BEAT  
YESTERDAY.  
FITNESS**



## Für Unternehmerhelden gemacht: Gothaer GewerbeProtect.

Wir wissen, was Unternehmer wirklich wollen: so wenig wie möglich an Versicherungen denken. Daher kombinieren wir für Sie den idealen Versicherungsschutz: branchenspezifisch, individuell, flexibel.

Weitere Informationen bei Ihrem Gothaer Berater oder auf [www.gothaer.de/unternehmerheld](http://www.gothaer.de/unternehmerheld)

**Gothaer**