Mitarbeiter langfristig binden

MEDIANA setzt neues Beschäftigungs- und Vergütungssystem in Kraft

Mit einem neuen Beschäftigungs- und Vergütungssystem setzt Mediana die Vorgaben des Entgelttransparenzgesetzes seit Jahresbeginn um. Mit zusätzlichen Angeboten wie Kindergartenzuschuss und Zusatzkrankenversicherung für alle Mitarbeiter ist ein Katalog entstanden, der über die gesetzlich geforderte Transparenz und Gleichstellung weit hinaus geht.

Das neue Beschäftigungs- und Vergütungssystem bei Mediana liegt gedruckt vor. Die Verwaltungsmitarbeiter um die Geschäftsführer Bastian Hans (links) und Thorsten Roch (rechts) profitieren ebenso davon wie die Beschäftigten in Pflege und Betreuung.

„Wir folgen nicht nur den gesetzlichen Richtlinien, sondern unterstützen aktiv die geschlechterunabhängige Behandlung aller Mitarbeiter. Die geforderte Transparenz im Vergütungssystem kommt unserer Auffassung von Gleichstellung, sozialem Frieden und Attraktivität als Arbeitgeber sehr entgegen“, sagen die Mediana-Geschäftsführer Bastian Hans und Thorsten Roch. Sie sehen in ihren Maßnahmen eine große Chance, Mitarbeiter langfristig an Mediana zu binden.

Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen soll vor allem Frauen dabei unterstützen, ihren Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. Dafür sieht es vor: einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftige, die Aufforderung von Arbeitgebern zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren sowie eine Berichtspflicht zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit.

„Bislang gab es keine klaren Vorgaben. Jetzt ist für alle ersichtlich, welcher Verdienst bei welcher Zugehörigkeit in welcher Position und vor allem mit welcher beruflichen Qualifikation möglich ist und zwar unabhängig davon, ob man männlich oder weiblich ist“, erklärt Hans die Vorzüge. Um für die mittlerweile mehr als 1000 Mitarbeiter von Mediana eine Gleichbehandlung zu erreichen, orientiert sich das Unternehmen an den Vergütungsstrukturen im Öffentlichen Dienst. „Bis zum Jahr 2020 werden wir die jährlichen prozentualen Steigerungen der Gehälter an die Tarifabschlüsse im Öffentlichen Dienst anlehnen. Dadurch ergeben sich automatische Gehaltserhöhungen für alle Mitarbeiter, die Zulagen werden vereinheitlicht und der soziale Frieden bleibt gewahrt, da individuelle Verhandlungen entfallen“, sagt Roch. Arbeitszeiten und Urlaubsansprüche seien klar geregelt. Jder habe die gleichen Voraussetzungen, sich im Rahmen seiner beruflichen Qualifikation weiterzubilden und aufzusteigen und so von einem höheren Gehalt zu profitieren.

Daneben haben die Geschäftsführer weitere Anreize für die Belegschaft geschaffen. So können etwa Azubis von einem Führerscheinvorschuss profitieren, Mitarbeiterkinder an der Ferienbetreuung des Unternehmens teilnehmen oder mit der jetzt eingeführten Mitarbeitervorteilskarte „mediplus“ Rabatte bei regionalen Partnern wie Apotheke, Baumarkt und Fitnessstudio oder überregional bei Apple, Sky, Zalando und einigen mehr in Anspruch genommen werden.

Ein weiterer Baustein in der Attraktivität als Arbeitgeber ist das Programm bei Mediana zum betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie ab März: die „medicard“ – eine private, arbeitgeberfinanzierte Zusatzkrankenversicherung, bei der die Mitarbeiter unter anderem von Privatpatientenkomfort, einem Facharzttterminservice oder der Möglichkeit zur ärztlichen Zweitmeinung profitieren. Partner und Kinder können günstig mitversichert werden.

Ein weiteres Projekt ist in Planung: Noch in diesem Jahr soll ein eigener Betriebskindergarten gegründet werden. vn

Türöffner

Trotz der Präsenz des Smartphones, das hilft, jede Frage zu beantworten, hat sich an dem Prinzip nichts geändert: Eine gute Schulbildung ist der wichtigste Baustein für ein erfülltes Berufsleben. Wer die geforderten Schulabschlüsse hat, der kann sich einen Beruf aussuchen, der meist mit mehr Abwechselung, mehr Zufriedenheit und einem besseren Einkommen verbunden ist als die Arbeit eines Ungelernten. Die Unternehmen suchen zwar händeringend Azubis und Mitarbeiter, aber Bewerber haben trotzdem keine Chance, wenn sie keinen Schulabschluss vorweisen können.

Anders herum gilt: Die Anstrengung in der Schule wird später im Beruf belohnt. Wer einen guten Schulabschluss hat – und das fängt bei einem guten Hauptschulabschluss an –, der kann heute unter mehr freien Stellen wählen als noch vor wenigen Jahren.

Nicht jeder junge Mensch sieht das in seiner Schulzeit ein. Bei manchem reift die Einsicht, dass Bildung Türen öffnet, erst im Erwachsenenalter. Oder er konnte wegen ungünstiger Umstände die Schule nicht erfolgreich besuchen. Für diese Spätstarter gibt es die Schule für Erwachsene. Das ist gut – für die Schüler und unser Land. Ihre etwas mehr als 200 Schüler in Fulda sind der Beweis: In unserem Land lohnt es sich, sich anzustrengen und zu lernen – selbst dann, wenn man spät damit anfängt.

Volker Nies

Apfel-Glück ist Getränke-Neuheit des Jahres

RHÖNSPRUDEL stolz auf Auszeichnung / Handel hat abgestimmt

Eine Fachjury kürt die naturtrübe Direktsaftschorle „RhönSprudel ApfelGlück“ zur Neuheit des Jahres 2017. In einer Umfrage der Fachzeitschrift „Getränke Zeitung“ wurde eine Jury befragt, die 1627 Getränkemärkte bundesweit repräsentiert.

Als der MineralBrunnen RhönSprudel mit Sitz in Ebersburg-Weyhers im Oktober 2017 seine neue naturtrübe Direktsaftschorle ApfelGlück einführte, war Christian Schindel, geschäftsführender Gesellschafter der RhönSprudel Gruppe, von dem neuen Produkt überzeugt: „Eine regional gefertigte Direktsaftschorle liegt voll im Trend zu heimischen Produkten. Rund zwei Drittel aller Verbraucher bevorzugen regional gefertigte Produkte, da sie frisch, saisonal und ausgereift sind und deshalb besonders aromatisch schmecken.“

Genauso sahen es jetzt auch die Experten und Entscheider des Handels und kürten RhönSprudel ApfelGlück zur Neuheit des Jahres 2017. Die Auszeichnung, die seit mehr als 20 Jahren von der Fachzeitschrift Getränke Zeitung vergeben wird, ist in der Getränkebranche hoch angesehen, sitzen in der Fachjury doch zehn Geschäftsführer des Getränkefachhandels, die insgesamt 1627 Getränkemärkte repräsentieren und so die Expertise haben, das Potenzial und die Absatzchancen von Neueinführungen zu beurteilen. vn

Das preisgekrönte Produkt.

Wenn der Weg zur Arbeit über Glatteis führt

HAFTUNGSFRAGEN bei Arbeitsunfällen / Nur bestimmte Umwege sind versichert

Von **Vanessa Hillabrand**

Im Winter steigt bei Eis und Schnee das Risiko für Unfälle im Straßenverkehr. Tritt ein solcher Unfall auf dem Weg des Arbeitnehmers zur Arbeitsstelle auf, handelt es sich regelmäßig um einen versicherten Arbeitsunfall.

Kommt eine Person bei einem Arbeitsunfall zu Schaden, unterliegt dies dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Getragen durch verschiedene Genossenschaften, wird die Versicherung durch die Beiträge der Arbeitgeber finanziert. Dabei trägt die gesetzliche Unfallversicherung bei längeren gesundheitlichen Einschränkungen des Arbeitnehmers über die gesamte Heilbehandlung hinaus auch ein Verletztengeld, das meist höher ist als das Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherungen, und gegebenenfalls eine Verletztenrente. Gerade mit Blick auf die Absicherung von Langzeitschäden ist die Einordnung als Arbeitsunfall daher im Interesse des Arbeitnehmers.

Ein versicherter Arbeitsunfall ist ein Unfall, der in einem inneren wesentlichen Zusammenhang mit der versicherten Arbeit steht. Bei Unfällen am

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Arbeitsplatz ist dieser Zusammenhang in der Regel gegeben. Während ein Unfall auf dem Weg zur Arbeit einen Arbeitsunfall darstellen kann, sind Unfälle in den Pausen und beim Essen und Trinken in der Arbeitszeit grundsätzlich nicht vom Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung gedeckt.

Der versicherte Wegeunfall setzt voraus, dass der Unfall auf dem direkten Weg zwischen Haus und Arbeitsplatz passiert. Verknüpft der Arbeitnehmer den Weg mit der Erledigung privater Angelegenheiten, entfällt in der Regel der Versicherungsschutz. Umwege sind ausnahmsweise vom Versicherungsschutz erfasst, wenn sie dazu dienen, Kinder, die wegen der beruflichen Tätigkeit der Eltern fremder Obhut anvertraut werden, abzuholen, oder der Bildung einer Fahrgemeinschaft dienen. Mithin beginnt und endet der Schutz grundsätzlich an der Außentür des Wohngebäudes. Ein Sturz im Treppenhaus des Wohnhauses iat daher kein Arbeitsunfall.

Liegt ein Arbeitsunfall vor, ist die gesetzliche Unfallversicherung zur Leistung verpflichtet. Der Arbeitgeber muss keinen Antrag auf Leistung stellen. Er hat aber die Pflicht, den Unfall beim Versicherungsträger binnen drei Tagen anzuzeigen, sollte der Arbeitnehmer infolge eines Arbeitsunfalls so verletzt werden, dass er für mindestens drei Tage arbeitsunfähig wird. Ein Unterlassen der Anzeige kann ein Bußgeld gegen den Arbeitgeber nach sich ziehen. Der betroffene Mitarbeiter hat das Recht auf eine Kopie der Anzeige. Der Arbeitgeber muss seine Arbeitnehmer hierauf hinweisen.

Vanessa Hillabrand

Eine freie Arztwahl bei der Behandlung eines Arbeitsunfalls besteht nur eingeschränkt. Um die Übernahme der Kosten durch die zuständige Berufsgenossenschaft zu sichern, muss sich der verletzte Arbeitnehmer vom Durchgangsarzt, einem Arzt mit Zulassung zur berufsgenossenschaftlichen Heilbehandlung, behandeln lassen. Der Durchgangsarzt stellt die Diagnose und entscheidet über den weiteren Verlauf der Behandlung.

Wie im Krankheitsfall ist der Arbeitgeber beim Arbeitsunfall zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Nach Ablauf der regelmäßig sechswöchigen Entgeltfortzahlung wird dem Arbeitnehmer Verletztengeld durch die gesetzliche Unfallversicherung gewährt.

Im Rahmen der Haftung für Personenschäden bei Arbeitsunfällen wird der Arbeitgeber privilegiert. Er haftet dem Arbeitnehmer gegenüber nicht auf Schadensersatz und Schmerzensgeld. Hier greift die gesetzliche Unfallversicherung. Dies soll insbesondere den Betriebsfrieden schützen. Eine Ausnahme findet die Privilegierung nur dort, wo der Arbeitgeber den Unfall vorsätzlich verursacht hat. Die Haftung des Arbeitgebers für sonstige Sach- und Vermögensschäden des Arbeitnehmers ist aber nicht ausgeschlossen.

Bei einem Unfall während der Arbeitszeit ist folglich stets zu prüfen, ob dieser vom Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung umfasst ist und dieser auch angezeigt werden muss. Dies liegt im Interesse sowohl des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers.

Vanessa Hillabrand ist studentische Mitarbeiterin in der Rechtsanwaltskanzlei Greenfort in Frankfurt