

Markt
UND MITTELSTAND
DAS WACHSTUMSMAGAZIN

Markt

UND MITTELSTAND

DAS WACHSTUMSMAGAZIN



Schnitt: zeitlos.

Kaufmännische Prozesse: up to date.

Mit Software von DATEV.



EBOT

egen OEMs bestehen



Zukunft gestalten. Gemeinsam.

netz/52 Klare Auslandsstrategie/72

RECHT & GESETZ

Versicherungsschutz bei Betriebssport

Viele Unternehmen bieten ihren Arbeitnehmern Betriebssport an. Wegen der Unfall- und Verletzungsgefahr stellt sich aus rechtlicher Sicht die Frage, wer für Schäden und Verletzungen aufkommt. Handelt es sich bei dem Unfall um einen Arbeitsunfall, ist das private Haftungsrecht für einen Personenschaden des Arbeitnehmers weitgehend ausgeschlossen. Vielmehr erhält der geschädigte Arbeitnehmer die entstandenen Schäden von der Berufsgenossenschaft als gesetzlicher Unfallversicherung ersetzt. Ist der Unfall nicht als Arbeitsunfall zu qualifizieren, kann eine Haftung des Arbeitgebers in Betracht kommen. Als Arbeitsunfälle gelten solche Schadensereignisse, die sich im Rahmen der versicherten Tätigkeit ereignen. Erforderlich ist ein innerer oder sachlicher Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit. Für die Teilnahme am Betriebssport besteht nach höchstrichterlicher Rechtsprechung Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung, sofern die sportliche Betätigung mit einer gewissen Regelmäßigkeit stattfindet, im Rahmen einer unternehmensbezogenen Organisation stattfindet und der Teilnehmerkreis im Wesentlichen auf die Arbeitnehmer des Unternehmens beschränkt ist. Versicherungsschutz besteht für alle Sportarten. Nicht erforderlich ist dagegen, dass der Betriebssport in der Arbeitszeit stattfindet oder an die Arbeitszeit anschließt. Kein Versicherungsschutz besteht, wenn die Ausübung des Sports der Teilnahme am Wettkampferverkehr dient. Wettkämpfe dürfen gelegentlich durchgeführt werden, wobei das Bundessozialgericht den Versicherungsschutz bei fünf Wettkampfteilnahmen pro Jahr abgelehnt hat. Diese Grundsätze hat das Landessozialgericht in Bayern in einer aktuellen Rechtsprechung für die Teilnahme von Hochschulmannschaften an Nicht-Hochschulwettkämpfen bestätigt.

Dieser Artikel wurde erstellt mit Unterstützung der Kanzlei Zirngibl Langwieser.



Foto: cesarma/Thinkstock Getty Images

Es gibt nicht den einen richtigen Weg der guten Führung.

Kreative Führung

So werden Mitarbeiter innovativ und kreativ

MIT UNTERSCHIEDLICHEN Führungsstilen können verschiedene Ziele erreicht werden. Führungskräfte können Anreize setzen, um die Kreativität ihrer Mitarbeiter zu steigern. Managementexperte Dirk Deichmann arbeitet an Forschungsprojekten, die dazu beitragen, dass Unternehmen innovativer und deren Mitarbeiter kreativer werden. Er erklärt, auf was dabei zu achten ist.

Markt und Mittelstand: Wie beeinflussen Führungsstile die Kreativität der Mitarbeiter?

Dirk Deichmann: Wenn eine Führungskraft sagt, dass sie hohe Erwartungen an die Arbeit der Mitarbeiter hat und eine klare Vision vorgibt, stimuliert sie die Mitarbeiter dazu, einen Schritt weiter zu denken und lockt so intrinsische Motivation heraus. Das nennt sich transformationale Führung. So werden Freude und Spaß an der Arbeit vermittelt und eine emotionale Identifikation mit dem Unternehmen geschaffen. Bei transaktionaler Führung geht es hingegen darum, dass eine Führungskraft ein Ziel vorgibt. Wenn ein Mitarbeiter dieses erreicht, bekommt er materielle Anreize, einen Bonus oder Lob oder macht einen Karrieresprung. Hierdurch wird extrinsische Motivation befördert.

MuM: Was hat Sie bei Ihren Forschungen am meisten überrascht?

Deichmann: Vor der Studie dachte ich, dass transformationale Führung das Maß aller Dinge ist. Aber wir haben bei uns gar keinen Effekt gesehen. Oftmals war das Gegenteil der Fall: Je transformationaler eine Führungskraft war, desto weniger Ideen wurden eingereicht. Es gab jedenfalls keinen Effekt, es hatte keinen Sinn, transformational zu sein.

MuM: Was sollten Unternehmen beachten, um mit einem gewissen Führungsstil positive Effekte bei den Mitarbeitern zu erzielen?

Deichmann: In unserer Studie fanden wir heraus, dass transaktionale Führung einen positiven Einfluss darauf hat, wie viele Ideen Mitarbeiter einreichen. Transaktionales Führungsverhalten braucht keine Visionäre. Als Führungskraft sollte man nur klare Ziele abstimmen und dann auch einhalten. Das ist nicht so schwer umzusetzen. <<



Foto: Deichmann

Dirk Deichmann,
Wissenschaftler Rotterdam
School of Management