



Start

E/D/E Newsletter für Junioren und Jungunternehmer

Ausgabe Februar 2008

Die E/D/E Junioren zu Besuch bei SNA Europe, Lidköping

„Två hårda stenar mal sällan gott mjöl.“*



Informationen aus erster Hand vom Erfinder des Bi-Metall-Sägeblatts Sture Alm.

Sture Alm ist Leiter der Forschung und Entwicklung bei SNA Europe. Er zeigte den E/D/E Junioren bei deren Besuch im Februar 2008 in Lidköping mit einfachen Bildern und daher sehr überzeugend, dass Härte allein kein Argument ist, wenn es um die Bearbeitung von Stahl geht. Das Geheimnis eines guten Handsägeblattes steckt in der Bi-Metall-Verbindung von hartem Stahl in der Schneide und flexiblem Stahl im Schaft. Dieses Verfahren hat Sture Alm erfunden und damit ist SNA Europe zu einem der führenden Hersteller für Hand- und Maschinensägeblätter geworden.

Heute produziert SNA Europe jährlich über 75 Millionen Handsägeblätter aus Bi-Metall. In Lidköping werden dazu jährlich 15.000 Kilometer Stahlbänder mit Bi-Metall-Auflagen verschweißt.

Es kommt eigentlich eher selten vor, dass die E/D/E Junioren eines ihrer Treffen außerhalb Deutschlands veranstalten. Aber der freundlichen Einladung von Roger Marti und Heinz Eigner aus dem deutschen Hause der SNA Europe konnten sie nicht widerstehen.

Auch wenn für manchen Teilnehmer die Anreise recht anstrengend und aufgrund der Wetterverhältnisse in Deutschland mit einigen Hindernissen und großen Flugverspätungen verbunden war, die einhellige Meinung lautete: Das war eine großartige Veranstaltung mit tollen Gastgebern und einer hervorragenden Organisation. SNA Europe hat sich enorm viel Mühe gegeben und die 36 TeilnehmerInnen bestens versorgt und betreut. Mit schwedischer Herzlichkeit, deutscher Gründlichkeit und internationaler Gastfreundschaft wurden die Junioren empfangen und nach drei Tagen wieder verabschiedet.

* „Zwei harte Steine mahlen selten gutes Mehl.“



Der freundlichen Einladung von Roger Marti (links) und Heinz Eigner konnten keiner widerstehen.

Die ersten Junioren trafen schon am Donnerstagvormittag in Göteborg ein und konnten diese beeindruckende alte Hafenstadt besichtigen. Bei anderen waren die Flugverbindungen nicht so günstig, die letzten erreichten ihr Ziel erst in der späten Nacht. Gleichwohl ging es am Freitag frühmorgens gute 100 km nordwärts mit dem Bus nach Lidköping (sprich: Lietschöpping), einem der SNA Europe Standorte.

Der Begrüßung der Gäste durch Heinz Eigner und Sture Alm folgte ein Vortrag von Roger Marti mit interessanten Hintergrundinformationen zum SNA Europe Konzern. Anschließend wurden beide Werke am Standort besichtigt, natürlich unter fachkundiger Anleitung des Entwicklungsleiters Sture Alm.

Themenwechsel am Nachmittag

Mathias Fischer, Leiter des Geschäftsbereiches Marketing im E/D/E, nahm die Junioren mit auf eine Reise durch den Wettbewerbs- und Marketing-Dschungel, in dem sich nur die wahren Guerillas behaupten können: „Guerilla-Marketing im Handel“ lautete das Thema – Untertitel „Keine Lust auf langweiliges Marketing? Werde zum Marketing-Guerilla!“ Mit ebenso beeindruckenden wie unterhaltsamen Beispielen verdeutlichte Mathias Fischer die Strategie des Guerilla-Marketings.

Die Informationsüberflutung bringt es mit sich, dass der ROI eines Euro, der in das Marketing investiert wird, immer geringer wird, wenn man mit dem allgemeinen Strom schwimmt. Nur mit ausgefallenen und auffälligen Aussagen kann man sich noch abheben und seine Botschaft platzieren. Das muss und soll nicht





Hier im Kungajaktmuseet konnte jeder sein Wissen über den Elch erweitern.

teuer sein, aber es muss intelligent gemacht sein. In Arbeitsgruppen wurden ansatzweise Marketingkonzepte nach Guerilla-Art entwickelt und zwischendurch gab es immer wieder Aufgaben und Übungen, die den Teilnehmern deutlich machten, dass Kreativität und gute Ideen die Basis für gelungene Marketing-Maßnahmen sind. Besonders wichtig ist es, seine Zielgruppen genau zu kennen und zu wissen, was sie vom Handel erwarten. Wer mit offenen Augen in den Markt blickt, wer sich die Zeit nimmt, gründlich nachzudenken, wer den Mut hat, mit ungewöhnlichen Mitteln zu werben, der

kann sicher sein, dass er trotz eines kleinen Werbe- und Marketingbudgets einen guten Erfolg und viel Aufmerksamkeit bei seinen Kunden erzielen wird.

Untypisches Wetter in Schweden

Die Idee löste Begeisterung aus. „Wir werden mit den Junioren mal etwas typisch Schwedisches machen, wir gehen auf einen See und angeln im Eis.“ versprach Heinz Eigner. Dass er sein Versprechen nicht halten konnte, lag dann aber nur am Wetter. Es war viel zu warm und das Eis zu dünn. „Wir möchten keinen Kunden verlieren, deshalb gehen wir in den Nationalpark Älgens Berg, dort wo der schwedische König jährlich auf Elchjagd geht. Und wenn wir Glück haben, sehen wir sogar einen.“ Die Elche ließen sich angesichts der vielen Menschen diesmal nicht sehen, der König war auch nicht anwesend, aber im Kungajaktmuseet konnte jeder sein Wissen über den Elch maßgeblich erweitern und für die Daheimgebliebenen ein elchiges Souvenir mitnehmen.

Nach einem kleinen Rundgang durch den Nationalpark ging es weiter nach Göteborg zum letzten gemeinsamen Abend. In besonderer Erinnerung wird allen auch das Abendessen in Bjertorp Castle bleiben. Hier kam beim festlichen Dinner die besondere Art der schwedischen Gastfreundschaft zum Ausdruck: Ambiente und Menü der Superklasse.

Die Teilnehmer waren sich alle einig: Das war ein tolles Event, wir haben viel gesehen und gelernt und werden uns gerne erinnern.



Begeisterte E/DIE Junioren vor dem Werk in Lidköping.

Hilfe, Sie nehmen mich nicht ernst

oder aber
die Probleme eines Juniors bei der Durchsetzung gegenüber älteren Arbeitnehmern

Es kommt immer wieder in regelmäßigen Abständen vor, dass ein Junior um Hilfe bittet, weil ihn ältere Arbeitnehmer im Betrieb nicht ernst nehmen. Dies liegt häufig daran, dass der Junior bereits als Jugendlicher im Betrieb tätig gewesen ist und die älteren Arbeitnehmer den Wandel vom Kind zur Führungskraft



in der Geschäftsleitung nicht akzeptieren. Es kommt häufig auch vor, dass ältere Arbeitnehmer geradezu die Nachfolge des Juniors torpedieren, um so ihre Stellung im Betrieb zu stärken und den „lästigen Junior“ aus dem Betrieb hinaus zu drängen.

Der Junior hat dann nur eine Möglichkeit, er muss sich im Betrieb durchsetzen. Dies gelingt ihm aber nur, wenn er die Möglichkeiten und die Grenzen seines Direktionsrechts erkennt.

Wenn der Junior in der Geschäftsleitung tätig ist, dann kann er Anweisungen erteilen.

In Deutschland gilt das Prinzip der Gehorsamspflicht des Arbeitnehmers und dem steht das Weisungsrecht des Arbeitgebers gegenüber. Diese Gehorsamspflicht und das Weisungsrecht des Arbeitgebers sind in dem § 121 GewO ausdrücklich festgelegt. Dort heißt es: „ Gesellen sind verpflichtet, den Anordnungen der Arbeitgeber in Beziehung auf die ihnen übertragenen Arbeiten Folge zu leisten.“

Für alle anderen Arbeitnehmer ergibt sich diese Weisungsgebundenheit oder Gehorsamspflicht aus allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen. Dieses Weisungsbefugnis oder das Direktionsrecht des Arbeitgebers beinhaltet das Recht des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer Weisung zu erteilen, denen er nachkommen muss. Damit bestimmt einzig und allein der Arbeitgeber die Art der Arbeitsleistung. Er legt also fest, welche Ware ver- oder bearbeitet wird, welche Verarbeitungsmethoden angewendet werden, wie sich der Ablauf gestaltet. Der Arbeitgeber bestimmt nicht nur, welche Ware er hergestellt, sondern auch mit welcher Tourenzahl die Maschinen laufen, wie oft und wie lange die Maschine und der Arbeitsplatz geputzt werden sollen, wie lange die Ware lackiert werden soll und so weiter.

Der Arbeitgeber kann auch bestimmte Handgriffe vorschreiben, um den bestmöglichen Arbeitsablauf zu erzielen. Der Arbeitnehmer hat den Weisungen zu folgen und kann sich ihnen nicht etwa entgegenstellen

mit der Begründung, dass sie unzweckmäßig oder für ihn unbequem seien. Arbeitnehmer, die den erstellten Anweisungen schuldhaft zuwiderhandeln, verletzen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten. Sie machen sich gegebenenfalls sogar schadensersatzpflichtig. Kraft Weisungsrecht kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer umsetzen um ihm jeden zumutbaren Arbeitsplatz zu weisen, solange im Arbeitsvertrag eine Umsetzungsklausel vorhanden ist. Während der Arbeitszeit im Betrieb ist jeder Arbeitnehmer verpflichtet, unter angemessener Anspannung seiner Kräfte und Fähigkeiten zu arbeiten. Dies gilt sowohl für den im Zeitlohn als auch für den im variablen Leistungslohn entlohnten Arbeitnehmer.



Der Arbeitnehmer hat seine Arbeitspflicht nicht etwa bereits dadurch erfüllt, dass er in den Betrieb kommt und dort nur lustlos gerade das Nötigste tut. Er handelt vertragswidrig und riskiert eine Kündigung, wenn er in vertragswidriger Weise seine Arbeitskraft zurückhält. Der Arbeitgeber kann auch problemlos Überstunden anordnen, wenn der Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag sich zur Leistung von Mehrarbeit verpflichtet hat. Der Arbeitnehmer ist dann verpflichtet, diese Überstunden zu erfüllen und es spielt gar keine Rolle, ob er für diese Zeit privat etwas anderes vorhat oder nicht. Er muss die Überstunden durchführen, selbst wenn er einen Theaterbesuch mit seiner Frau geplant hat und die Karten bereits gekauft hat.



Damit kann unser Junior durchaus einmal zum Gegenangriff durchstarten und Anweisungen im Betrieb erteilen. Wer den Anweisungen nicht Folge leistet, verletzt seine Gehorsamspflicht, und kann damit abgemahnt und im Wiederholungsfall gekündigt werden.

Es ist daher in einem solchen Fall dem Junior dringend zu raten, dem „kontraproduktiven Partisanen“ mithilfe des Direktionsrechts in die Richtung zu lenken, dass der Arbeitgeber ihn zwingen kann, seinen Anweisungen Folge zu leisten. Im gleichen Augenblick wird die Führungsstärke des Juniors von den andern Arbeitnehmern anerkannt. Er wird dann sehr „ernst“ genommen.

Quelle: Dr. Iris Nehlmeyer-Günzel

Die Renaissance des Aufhebungsvertrages

Die Rolle rückwärts beim Aufhebungsvertrag und Abwicklungsvertrag

Nun geht es auf einmal doch wieder: Die hausinterne Trennung vom Mitarbeiter ohne Sperrfrist beim Arbeitsamt ist wieder möglich. Das Bundessozialgericht (BSG) hat in seinem Urteil vom 12. 7. 2006 – B 11 a AL 47/05 R entschieden, dass der Abschluss eines außergerichtlichen Aufhebungsvertrages für den Arbeitnehmer nicht zwangsläufig zu einer Sperrzeit beim Bezug des Arbeitslosengeldes führt. Dieses Urteil ist in seiner Bedeutung für die künftige Praxis zur außergerichtlichen Trennung von Arbeitnehmern gar nicht hoch genug einzuschätzen.

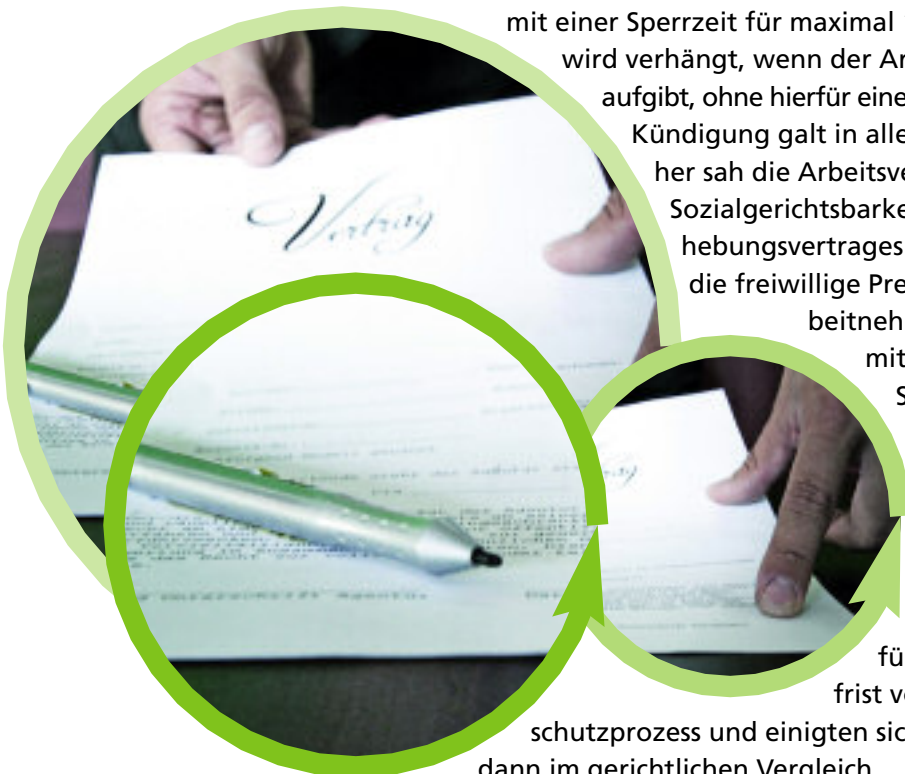
Der Hintergrund dieser Entscheidung:

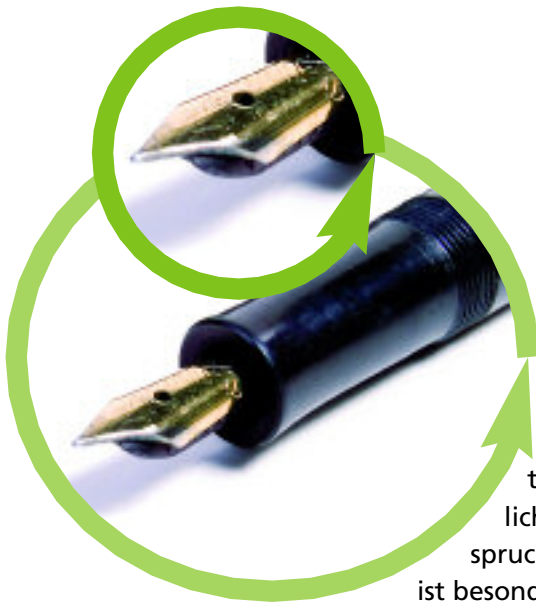
Mit dem so genannten Aufhebungsvertrag oder Abwicklungsvertrag vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Einschaltung eines Gerichts die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses. Häufig wird dabei eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen und auch eine Abfindungszahlung an den Arbeitnehmer geregelt. Diese einvernehmliche Regelung hat für beide Seiten Vorteile. Man vermeidet einen teuren Prozess und der Arbeitgeber weiß nach Abschluss der Vereinbarung verbindlich, dass und wann das Arbeitsverhältnis endet.

Mit risiko- und kostenträchtigen Kündigungsschutzprozessen muss er nicht mehr rechnen. Diese Umstände sind auch für den Arbeitnehmer reizvoll, gelangt er mit einer solchen Vereinbarung doch meistens schneller und mit geringerem Aufwand zu dem begehrten Abfindungsanspruch.

Indes lief der Arbeitnehmer beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages seit der unsäglichen Rspr. des BSG vom 18. 12. 2003, B 11 AL 35/03 R stets Gefahr, dass sein Arbeitslosengeldanspruch mit einer Sperrzeit für maximal 12 Wochen belegt wurde. Eine Sperrzeit wird verhängt, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz freiwillig aufgibt, ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben. Die drohende Kündigung galt in aller Regel nicht als ein wichtiger Grund. Bisher sah die Arbeitsverwaltung ebenso wie die zuständige Sozialgerichtsbarkeit deshalb in dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages bzw. Abwicklungsvertrages in aller Regel die freiwillige Preisgabe des Arbeitsplatzes seitens des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer musste also mit der Verhängung einer zwölfwöchigen Sperrzeit rechnen, wenn er sich auf den Abschluss eines außergerichtlichen Aufhebungsvertrages einließ.

Dies führte zu einer Vielzahl von Scheinprozessen vor den Arbeitsgerichten. Die Parteien einigten sich im Vorfeld und führten dann zur Vermeidung einer Sperrfrist vor dem Arbeitsgericht einen Kündigungsschutzprozess und einigten sich entsprechend der Vorverhandlungen dann im gerichtlichen Vergleich.





Die Zukunft: Das könnte sich künftig deutlich verbessern:

Das BSG hat nämlich am 12. 7. 2006 entschieden, dass unter gewissen Voraussetzungen auch der außergerichtliche Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit Abfindungsvereinbarung keine Sperrzeit auslöst. Diese Entscheidung ist überaus bemerkenswert. Sie eröffnet den Arbeitsvertragsparteien wieder Möglichkeiten zur außergerichtlichen einvernehmlichen Beendigung von Arbeitsverhältnissen, ohne den vorherigen Ausspruch einer Arbeitgeberkündigung. Dass dieses Urteil jetzt gesprochen wurde, ist besonders hervorzuheben, weil die Rechtsprechung in den Jahren zuvor eher bedauerlich restriktiv über Aufhebungs- und Abwicklungsverträge urteilte.

Von dieser bisherigen, strengen Handhabung des § 144 Abs.1 Nr.1 SGB III ist die Bundesagentur für Arbeit nunmehr deutlich zugunsten des Arbeitslosen abgerückt. Wie Anfang November 2007 bekannt wurde, sieht die von der Bundesagentur für den internen Verwaltungsgebrauch bestimmte Durchführungsanweisung (DA) Sperrzeit in ihrer aktualisierten Fassung (Stand Oktober 2007) vor, dass Aufhebungsverträge unter folgenden Umständen gerechtfertigt sind und daher keine Sperrzeit nach sich ziehen (DA Sperrzeit Rn.144.102 und Rn.144.103):

1. Eine Kündigung wurde durch den Arbeitgeber „mit Bestimmtheit“ in Aussicht gestellt.
2. Die Arbeitgeberkündigung würde auf betriebliche Gründe gestützt werden. Auf die Rechtmäßigkeit der Arbeitgeberkündigung kommt es nicht mehr an.
3. Die Arbeitgeberkündigung würde zu demselben oder zu einem früheren Zeitpunkt wie die im Aufhebungsvertrag vereinbarte Vertragsbeendigung wirksam.
4. Die Arbeitgeberkündigung würde die vom Arbeitgeber zu beachtende Kündigungsfrist einhalten.
5. Der Arbeitnehmer erhält eine Abfindung von mindestens 0,25 und höchstens 0,50 Gehältern pro Beschäftigungsjahr. Liegt die Abfindung unter oder über dieser Spanne, wird nur dann ein wichtiger Grund von der Arbeitsagentur anerkannt, wenn die Kündigung sozial gerechtfertigt wäre.

Mit dieser Änderung zieht die Bundesagentur für Arbeit nach eigenem Bekunden die Konsequenz aus dem Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 12. 7. 2006 (B 11a AL 47/05 R).

Welche Konsequenzen hat die Änderung der DA Sperrzeit?

Die Änderung der DA Sperrzeit hat zur Folge, dass künftig häufiger als bisher Aufhebungsverträge vereinbart werden. Insbesondere wird man künftig seltener als bisher Anlass haben, bei betriebsbedingten Kündigungen aus Furcht vor einer Sperrzeit „pro forma“ Kündigungsschutzklage zu erheben, um sich sodann auf einen gerichtlichen Abfindungsvergleich zu einigen.

Allerdings hat die geänderte Praxis der Bundesagentur für Arbeit ihre Grenzen:

1. Wenn die Abfindung mehr als 0,5 oder weniger als 0,25 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr betragen soll, verbietet sich ein Aufhebungsvertrag nach wie vor, da die Arbeitsagentur dann eine Prüfung der Rechtmäßigkeit der angedrohten Arbeitgeberkündigung vornimmt. Die Abfindung muss sich also der Höhe nach in dem von der Arbeitsverwaltung vorgegebenen Korridor bewegen. Hat der Arbeitnehmer Anlass, über eine höhere Abfindung zu verhandeln (oder der Arbeitgeber, über ein geringere), so hat sich sperrzeitrechtlich nichts geändert.



2. Auch bei Abwicklungsverträgen ist nach wie vor Vorsicht geboten. Sie sind zwar gemäß DA Sperrzeit (Rn.144.109) „wie Aufhebungsverträge“ zu bewerten, doch heißt es in der DA Sperrzeit weiterhin:
„Wird ein Abwicklungsvertrag binnen der Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage geschlossen, liegt ein wichtiger Grund für die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses vor, wenn die Kündigung rechtmäßig war.“ (Rn.144.110)
Da Abwicklungsverträge praktisch immer während des Laufs der dreiwöchigen Klagefrist geschlossen werden (vorher gibt es keine Kündigung und nachher ist entweder eine Klage anhängig oder die Bereitschaft des Arbeitgebers zur Abfindungszahlung nicht mehr vorhanden), läuft die Privilegierung der maßvollen Abfindungshöhe bei Abwicklungsverträgen praktisch leer.



Quelle: Dr. Iris Nehlmeyer-Günzel
Fotos: aboutpixel.de

Erbschaftssteuer: Bundesländer stellen Reform in Frage

Der ZGV begrüßt den Bundesratsantrag einiger unionsgeführter Bundesländer, die Klauseln für die vorgesehene Begünstigung von Firmenerben, insbesondere hinsichtlich der Behaltefrist zu entschärfen. Damit könnten die strengen Vorgaben des aktuellen Gesetzentwurfes zumindest teilweise zugunsten von kleineren und mittelständischen Betrieben entschärft werden.

Nach dem Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur geplanten Erbschaftssteuerreform soll Betriebserben die Steuer auf 85 Prozent des Firmenvermögens erlassen werden, wenn sie Arbeitsplätze zehn Jahre lang im Wesentlichen erhalten und den Betrieb 15 Jahre lang fortführen.

Der Antrag der Länder Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen und Niedersachsen sieht dagegen vor, diesen Zeitraum massiv zu verkürzen. Zehn Jahre seien die äußerste Grenze dessen, was man einem sich am Markt behauptenden Unternehmen als Restriktion für die Steuervergünstigung aufbürden könne, heißt es in dem Antrag.

Weiterhin kritisieren die Länder, dass der Verschonungsabschlag nach dem derzeitigen Gesetzentwurf vollständig entfallen soll, selbst wenn die Behaltefrist von 15 Jahren nur knapp unterschritten wird. Eine bessere Möglichkeit wäre, die Steuerschuld zeitanteilig zu erlassen.

Die Bundesländer Bayern, Sachsen und Baden-Württemberg fordern zudem, bei Kleinbetrieben mit einem Vermögen von bis zu 150 000 Euro auf eine Einhaltung der Verschonungskriterien Lohnsumme und Behaltefrist vollkommen zu verzichten.

Quelle: zgv-online.de
Foto: aboutpixel.de



Rechtskurve (63)



Urs Bleuel, Syndikusanwalt im EIDJE.

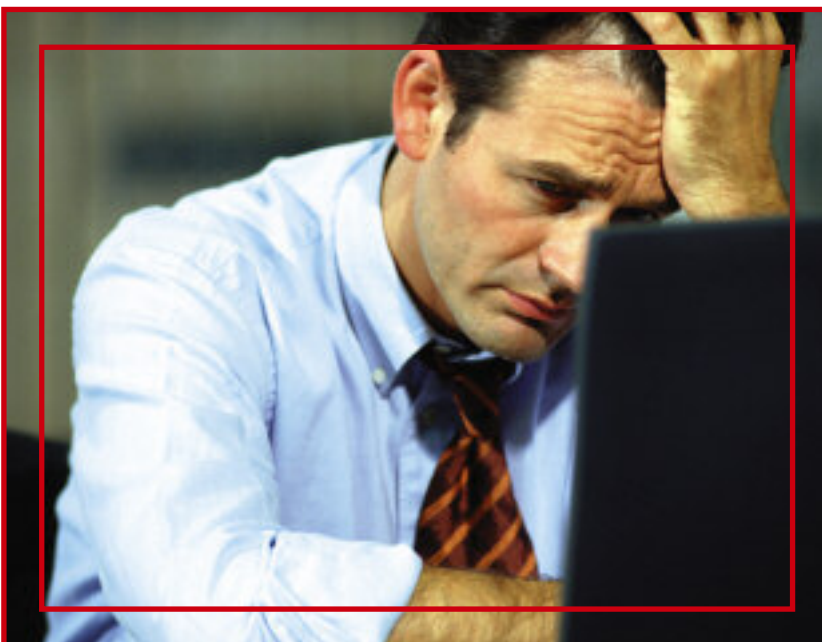
(zusammengestellt von Rechtsanwalt
Urs Bleuel, Syndikusanwalt im E/D/E)

Rechtsfolgen von Mobbing

Schon häufiger wurden an dieser Stelle Urteile zum Phänomen „Mobbing“ präsentiert. Dieses Thema ist in einer Berufswelt, die immer mehr Leistungsbereitschaft von Mitarbeitern voraussetzt, leider aktueller denn je. Das „Mobben“ von Kollegen und Untergebenen stellt hier einen Zug von Charakterschwäche des Täters dar, über den er oder sie häufig genug eigene Unzufriedenheit oder eigene Defizite in der Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit kompensiert. Daher ist es zu begrüßen, dass das Bundesarbeitsgericht nun ein Urteil erlassen hat, das „Mobbern“ und deren Arbeitgebern Grenzen und vor allem Konsequenzen für ihr Handeln aufzeigt.

Der Kläger war seit fast 15 Jahren bei der Beklagten beschäftigt. Im Oktober des Jahres 2001 stellte die Beklagte einen neuen Mitarbeiter ein, der gegenüber dem Kläger die vorgesetzte Position übernahm. Der Kläger selbst fungierte als dessen Stellvertreter. Ab Mai 2002 fing der neue Vorgesetzte dann an, den Kläger zu „mobben“. Ein in diesem Zusammenhang durchgeführter Schlichtungsversuch der Beklagten blieb erfolglos. Der Kläger erkrankte in der Folge psychisch und war schließlich von November 2003 bis Juli 2004 arbeitsunfähig. Gleiches wiederholte sich dann ab Oktober 2004. In weiterer Folge wandte sich der Kläger an das Arbeitsgericht. Er verlangte von seinem Arbeitgeber die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit seinem Vorgesetzten, mindestens jedoch die Versetzung der eigenen Person an eine andere Stelle des Unternehmens. Ferner machte er einen Anspruch auf Schmerzensgeld geltend. Die Beklagte bestritt die „Mobbinghandlungen“, führte aber aus, dass sie alles getan habe, um das angespannte Verhältnis der

beiden Mitarbeiter zu entspannen. Eine alternative Tätigkeit sei für den Kläger im Unternehmen überdies nicht vorhanden.



Das Arbeitsgericht wies die Klage in erster Instanz ab. Das Landesarbeitsgericht stellte als Berufungsinstanz dann zwar das Vorliegen von „Mobbinghandlungen“ fest. Sowohl zwischenmenschlich als auch in seiner Funktion als Stellvertreter habe der Vorgesetzte den Kläger angegriffen. Das Gericht verneinte jedoch einen Zusammenhang mit den psychischen Folgen. Das Bundesarbeitsgericht beurteilte die Sache dann in letzter Instanz endgültig anders. Es hob das



Berufungsurteil auf und machte klar, dass das „Mobbing“ durch den Vorgesetzten sehr wohl kausal für die psychischen Erkrankungen des Klägers war. Dieser habe deswegen gerade auch gegen die Beklagte einen Schmerzensgeldanspruch, da der Vorgesetzte als ihr Erfüllungsgehilfe gehandelt habe. Der Arbeitgeber habe alles zu tun, um seine Mitarbeiter vor entsprechenden Angriffen am Arbeitsplatz zu schützen. Einem Anspruch auf Versetzung könne allerdings nur entsprochen werden, wenn ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung stünde.

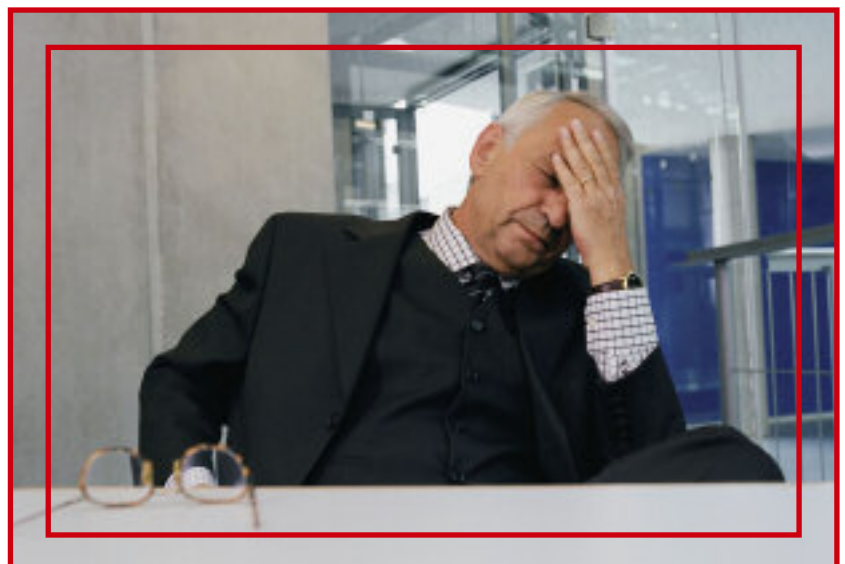
Das Urteil ist deutlich. Unabhängig davon, dass jeder Betrieb „Mobbing“ nicht tolerieren sollte, da es nachhaltig den Betriebsfrieden und damit eine positive Entwicklung des Unternehmens stört, drohen hier auch Ansprüche Betroffener gegen den Arbeitgeber. Zu bedenken ist überdies, dass „Mobbing“ bei Vorlage entsprechender gesundheitlicher Folgen auch als Körperverletzung und damit strafbare Handlung angesehen werden kann. Dem Arbeitgeber stehen gegen den „Mobber“ damit ausreichende Mittel zur Verfügung, um letztendlich auch arbeitsrechtlich durchzugreifen. Verletzte müssen aber immer sicherstellen, dass sie den Tathergang schlüssig beweisen können.

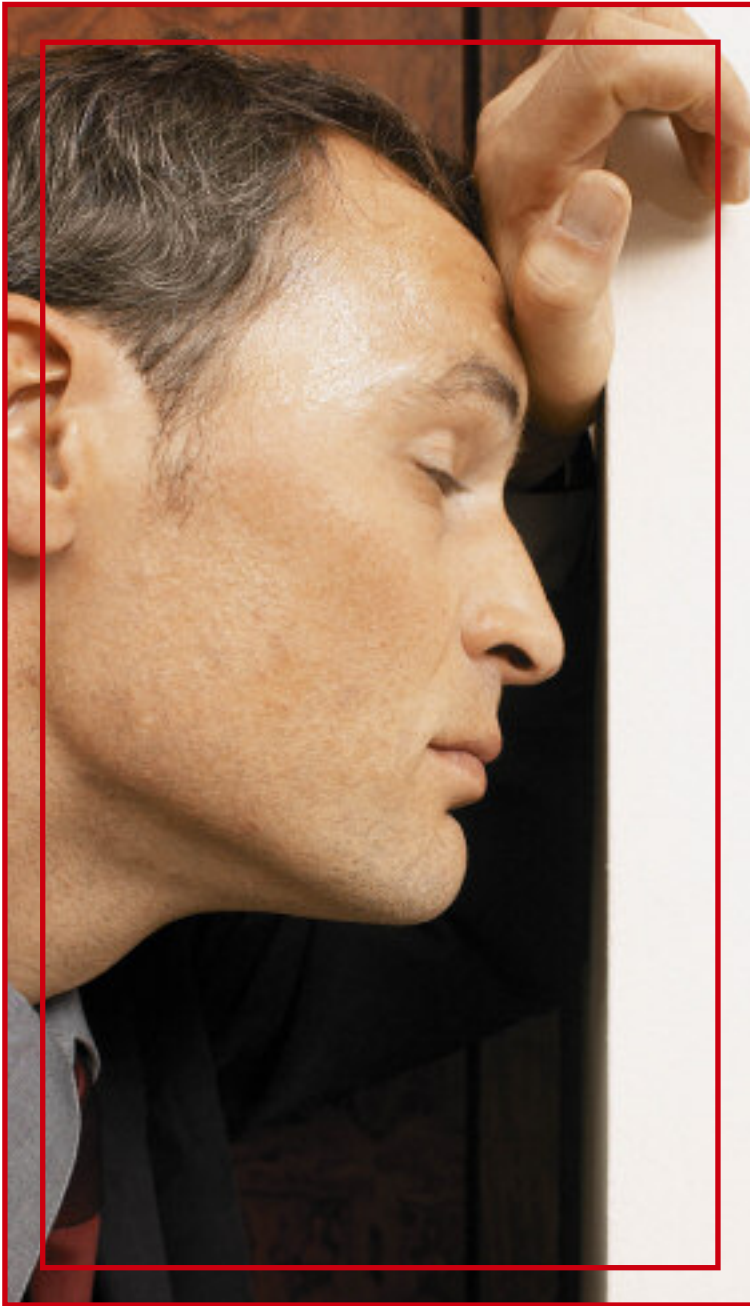
Näheres: BAG, Urteil vom 25.10.2007 (AZ 8 AZR 593/06)

Kündigung wegen „Leistungsschwäche“

Der Grad an Leistungsfähigkeit innerhalb einer Belegschaft ist sicher unterschiedlich. Dabei stellt sich für den Arbeitgeber aber mitunter die Frage, ab welcher Grenze ein einzelner Arbeitnehmer zum einen als leistungsschwach zu bezeichnen ist und ab wann dieser Umstand ggf. sogar zu einer verhaltensbedingten Kündigung ausgerechnet dieses einen Arbeitnehmers berechtigt.

Mit dieser Frage hatte sich das Bundesarbeitsgericht zu Beginn dieses Jahres zu beschäftigen. Die Klägerin war im Lagerbereich des Beklagten angestellt.





Über einen längeren Zeitraum hinweg machte sie nach Feststellung ihres Arbeitgebers dreimal so viele Packfehler (fehlende Einzelteile, Kundenverwechslungen etc.) wie die durchschnittliche Fehlerquote. Auch zwei Abmahnungen und diverse Maßnahmen führten zu keiner Besserung, so dass sich der Arbeitgeber zu einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung veranlasst sah. Die Arbeitnehmerin erhob Kündigungsschutzklage, um die fehlende soziale Rechtfertigung der Kündigung feststellen zu lassen.

Die Klägerin machte dabei geltend, dass angesichts der Gesamtpackzahl die Steigerung der Fehler um das Dreifache des Üblichen nicht erheblich sei. Die Vorinstanzen gaben ihr auch Recht und betonten insbesondere, dass eine Steigerung um das Dreifache, unabhängig von der Gesamtzahl vom Grundsatz her, schon nicht ausreichend sei. Dies sah das Bundesarbeitsgericht in letzter Instanz jedoch differenzierter. Die obersten Arbeitsrichter betonten, dass eine qualitativ unterdurchschnittliche Arbeit über einen längeren Zeitraum sehr wohl zu einer verhaltensbedingten Kündigung führen könne.

Dieser Umstand sei durch ausreichende Tatsachenfeststellungen vom Arbeitgeber zu belegen und letztendlich im Rahmen einer Interessenabwägung zu bewerten. Dabei sei die Frage entscheidend, ob der betroffene Arbeitnehmer seine persönliche Leistungsfähigkeit ausreichend ausgeschöpft habe.

Die Fehlerquote sei anhand der tatsächlichen

Fehlerzahl, Art, Schwere und Folgen der fehlerhaften Arbeitsleistung ein Anhaltspunkt. Bei entsprechend unterdurchschnittlicher Leistung habe der Arbeitnehmer dann wiederum vorzutragen, warum er trotzdem seine Leistungsfähigkeit ausgeschöpft habe. Das BAG verwies den Rechtsstreit insofern zu einer weiteren Sachverhaltsaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurück.

Dieses Urteil zeigt die Grenzen dessen auf, was ein Arbeitgeber letztendlich von seinen Mitarbeitern erwarten kann. Gewinnt er den Eindruck, dass ein Mitarbeiter seinen Pflichten über längere Zeit nicht ausreichend nachkommt, hat er unter sauberer Dokumentation herauszuarbeiten, was verlangt und was erbracht wird. Nur so kann dann über eine Abwägung der beiderseitigen Interessen eine Kündigung auch zum Erfolg führen.



Einlagenerbringung bei Komplementär-GmbH

Nicht nur einmal wurde in der Rechtskurve schon über die Problematik der Einlagenrückgewähr bei Kapitalgesellschaften gesprochen. Obwohl die oberste Rechtsprechung eigentlich sehr restriktiv mit diesem Thema umgeht, kommt es immer wieder zu Fällen, in denen ein Kaufmann seinen vermeintlich cleveren Einfall später teuer und persönlich bezahlen muss.

So erwischte es im vorliegenden Fall zwei Gesellschafterinnen der Komplementär-GmbH einer GmbH & Co. KG. Diese hatten bei Gründung ihre Stammeinlagen dem Geschäftsführer in bar übergeben. Kurz darauf gewährte die GmbH dann „ihrer“ Kommanditgesellschaft ein Darlehen in gleicher Höhe. An dieser KG waren die eingangs genannten Gesellschafterinnen neben einer weiteren Person als Kommanditistinnen mehrheitlich beteiligt. Später meldete die Komplementär-GmbH dann Insolvenz an. Das Darlehen war bis dahin nie von der KG zurückgezahlt worden. Der Insolvenzverwalter verklagte die beiden Gesellschafterinnen deshalb zur nochmaligen Einzahlung der Stammeinlagen.

Der Bundesgerichtshof gab dem Verwalter in letzter Instanz wenig überraschend Recht. Dabei betont das oberste deutsche Zivilgericht zunächst, dass eine Kommanditgesellschaft und ihre Komplementär-GmbH zwei vollkommen selbstständige Unternehmen sind. Deren Gesellschafter hätten die Einlagepflichten gesondert zu erfüllen. Die Vermögensmassen beider Unternehmen seien sodann strikt getrennt zu halten. Sodann nahm der BGH im Zuge seiner ständigen Rechtsprechung Bezug auf die Tatsache, dass ein Gesellschafter sich die kürzlich eingezahlte Einlage insbesondere nicht als Darlehen wieder auszahlen darf. Dabei genüge auch, wenn der Einleger durch die Auszahlung lediglich mittelbar begünstigt sei. Die fehlende Identität würde bereits durch den Beherrschungsstatus des Geldempfängers als Gesellschafter des beherrschten Unternehmens geheilt. Im entschiedenen Fall konnte zudem die Tatsache, dass es noch einen dritten Gesellschafter (Kommanditisten) in der KG gab, die Rechtswirkungen nicht verändern. Schließlich wies der BGH noch darauf hin, dass selbst die Beherrschung des Unternehmens nur in gemeinschaftlicher Rolle dann unwesentlich sei, wenn zwischen den Gesellschaftern gleichgerichtete Interessen bestünden, wie z. B. das Ausstatten der gemeinsam beherrschten KG mit Liquidität.



Es bleibt hier wieder mal festzuhalten, dass Gesellschafter bei Gründung ihrer Unternehmen peinlichst genau darauf zu achten haben, wie sie die eingelegten Gelder verwenden. Unwissenheit schützt hier nicht vor den Rechtsfolgen. Deshalb sollte sich der handelnde Unternehmer frühzeitig beraten lassen. Vor allem Beteiligte an GmbH & Co. KG's sind jetzt gut beraten, wenn sie spätestens nach dieser Entscheidung die (Eigen-) Kapitalverteilung im Unternehmensverbund noch einmal sorgfältig prüfen (lassen).

Eine neue Dimension: Drehmomentschlüssel 730N

Die Wirkung immer im Blick

Mit einer neuen Dimension der Drehmomenttechnik sorgt der Wuppertaler Werkzeughersteller Stahlwille für schnelle, präzise und sichere Einstellung. Der Drehmomentschlüssel 730N hat gegenüber gängigen auslösenden Drehmomentschlüsseln deutliche Vorteile bei Handhabung, Präzision und Widerstandsfähigkeit.

Die leicht zu bedienende Einhandverstellung QuickSelect mit ihrer präzisen und hörbaren Rastung macht die Einstellung zum Kinderspiel. Für den gesamten Einstellbereich der mittleren Schlüsselgröße sind beispielsweise nur acht Umdrehungen am Stellknopf nötig. Sobald der gewünschte Wert erreicht ist, kann ihn der Anwender durch Einschieben des Stellknopfs in die Verriegelungsposition sichern.

Der gut sichtbare Verlauf der Skalenbewegung dient der besseren Orientierung. Weil nur am Stellknopf und nicht am Griff gedreht wird, bleibt die Doppelskala des Schlüssels immer im Blick. Ist das eingestellte Drehmoment bei Anzug einer Schraubverbindung erreicht, wird es dem Anwender durch ein Doppel-Stopp-Signal „mitgeteilt“.

Das Messelement aus Federstahl wird nur während des Anziehvorgangs belastet. Ein Rücksetzen der Einstellung ist nicht notwendig. Der Drehmomentschlüssel unterliegt deshalb kaum dem mechanischen Verschleiß. Ein weiterer Vorteil ist die gekapselte Innenmechanik, die sowohl Verschmutzung als auch Beschädigung verhindert. Der ergonomische und abrutschsichere Zwei-Komponentengriff mit Weichzone in Zugrichtung gewährleistet den perfekten Sitz in der Hand.

Der Drehmomentschlüssel 730N ist über den Fachhandel zu beziehen.

Foto: Stahlwille



Der von Stahlwille entwickelte Drehmomentschlüssel 730N sorgt für schnelle, präzise und sichere Einstellung.

Schleppst du noch, oder rollst du schon?

Wenn's flott gehen muss: Mehrzweckleiter mit Rollentraverse



Leiter rollen statt Leiter schleppen: Mit der neuen Mehrzweckleiter mit Rollentraverse sparen die Anwender Zeit beim Standortwechsel. Es ist kein Ab- oder Umbau nötig.



▼
▼
Leiter rollen statt Leiter schleppen: Mit der neuen Mehrzweckleiter mit Rollentraverse sparen die Anwender Zeit beim Standortwechsel.

Ein Griff, und die Leiter rollt: Die Günstzburger Steigtechnik GmbH hat eine neue Rollentraverse für den schnellen Standortwechsel von Mehrzweckleitern entwickelt. Bei der Produktinnovation genügt ein Handgriff, um eine Mehrzweckleiter mühelos verfahren zu können. So kann sie effizient, kraftsparend und ergonomisch im „Ein-Mann-Betrieb“ an wechselnde Einsatzorte transportiert werden.

„Wir haben es in der Praxis ausprobiert: Mit der fahrbaren Leiter spart sich der Anwender bis zu fünf Minuten pro Standortwechsel. Er braucht die ausgefahrene Leiter zum Transport nämlich nicht erst wieder einfahren und zusammenlegen, sondern kann sie bequem mit einer Hand anheben und schnell verschieben. Die Zeit des Leiter-Schleppens ist endgültig vorbei“, erklärt Geschäftsführer Ferdinand Munk die Vorteile der geschützten Neuentwicklung.

Egal ob in der Verwendung als Anlege-, Steh- oder Schiebeleiter: Die Günstzburger Mehrzweckleitern mit Rollentraverse bis zu 1,1 m Breite stehen bei Arbeitshöhen bis rund elf Meter stabil und sicher.

Ruft der nächste Einsatzort, werden die Rollen an der Quertraverse ohne Werkzeug



Leiter rollen statt Leiter schleppen: Mit der neuen Mehrzweckleiter mit Rollentraverse sparen die Anwender Zeit beim Standortwechsel.



Wer die Leiter schiebt statt trägt, kann schneller weiterarbeiten.



Die Rollentraverse lässt sich ohne Werkzeug und mit einem Griff komfortabel bedienen.

Fotos: Günzburger Steigtechnik

und mit nur einem Griff schnell in Fahrposition gebracht. Schon kann es losgehen. Ein aufwändiger Abbau der dreiteiligen Leiter in die eingeschobene Position ist nicht mehr erforderlich.

„Mit unserer Neuheit heben wir uns klar vom Wettbewerb ab und bieten dem Anwender einen wichtigen Zusatznutzen. Er musste bisher seine Mehrzweckleiter erst komplett abbauen, zum nächsten Einsatzort tragen und dort wieder aufbauen. Jetzt kann er einfach die Leiter dorthin fahren – ohne Umbau, schnell und effizient“, so Munk begeistert. „Arbeiten statt Umbauen“ lautet die Devise für die fahrbare Mehrzweckleiter.

Bei der Rollentraverse kam die Anregung übrigens von Anwendern aus der Praxis. „Wir haben die Idee aufgegriffen und professionell umgesetzt. Jetzt profitieren die Anwender gleich mehrfach. Sie sparen nicht nur wertvolle Zeit, sondern schonen gleichzeitig auch den Rücken, weil die einseitige Belastung des Leitertragens komplett entfällt“, so Munk.

Für die Mehrzweckleitern mit Rollentraverse gelten – wie für alle Günzburger Produkte – 15 Jahre Qualitätsgarantie. Die Produkte tragen das GS-Gütesiegel („geprüfte Sicherheit“) und sind „made in Germany“. Mehr Informationen unter www.steigtechnik.de

Geburtstage im März

- 6. März** **Melanie Leib-Reitz,**
Leib Industrieausrüstung GmbH in Wetttenberg
melanie.leib@leib-wettenberg.de
- 11. März** **Julia Bröckling,**
Ullner & Ullner GmbH in Paderborn
julia.broeckling@ullner.de
- 12. März** **Boris Kistenpfennig,**
Kistenpfennig AG in Mainz
boris.kistenpfennig@kuki.de
- 23. März** **Swen Nitsche,**
Haustechnik Handels-GmbH in Treuen
s.nitsche@haustechnik-team.com
- 27. März** **Markus Lutz,**
Lutz GmbH in Gersthofen
maluluma@web.de
- 29. März** **Christoph Then,**
Maier, Forst- und Gartentechnik in Oberkessach
christoph.then@webmt.de



Termine 2008

- 18. – 20. April 2008** Winkler Masch. u. Werkz. GmbH, Bruck
- 6. – 8. Juni 2008** Gebr. Schulte GmbH & Co. KG, Sundern
- 14. – 16. November 2008** Stabila, Annweiler

Der nächste Newsletter erscheint
Ende März 2008.

**Eure Beiträge, Anregungen und
Kritik erwarten wir gerne.**



Spruch des Monats:

Manche Politiker muss man behandeln
wie rohe Eier. Und wie behandelt man
rohe Eier? Man haut sie in die Pfanne.

*Dieter Hallervorden (*1935), deutscher
Kabarettist und Schauspieler*