Beste Beziehung zum Kunden

DS SMITH erhält in diesem Jahr den Nestlé Relationship Award

Von **Volker Nies**

Bereits zum dritten Mal zeichnete Nestlé Lieferanten für besondere Leistungen aus. 2013 wurde DS Smith von Nestlé mit dem Supplier Award in Gold ausgezeichnet. 2015 schaffte es DS Smith erneut unter die Top 20 Lieferanten. Bei der diesjährigen Preisverleihung erhielt DS Smith den Nestlé Relationship Award.

Glückliche Gesichter bei der Preisübergabe (von links): Eckhard Nienierza und Béatrice Guillaume-Grabisch (beide Nestlé), Per V Frederiksen und Marco Hilpert (beide DS Smith) und Gaby Symonds von Nestlé. Foto: DS Smith

Dieser Award wurde erstmalig vergeben und hebt den Lieferanten hervor, dessen Team die mit Abstand beste Beziehung und Leistung in der Zusammenarbeit erbracht hat. Unter mehreren tausend Lieferanten war DS Smith somit bisher das einzige Unternehmen, das es gleich dreimal in Folge unter die Top 20 Lieferanten von Nestlé geschafft hat.

Der diesjährige Nestlé Supplier Award stand unter dem Motto „Qualität gemeinsam gestalten“. Unter den Top 20-Lieferanten, die unter mehreren tausend Lieferanten ausgewählt worden waren, waren Vertreter von Lieferanten von Agrarrohstoffen bis zu Verpackungsmaterial. DS Smith wurde für seine langjährige hohe Servicebereitschaft und Flexibilität und somit für eine Leistung, die über eine übliche Lieferantenbeziehung hinausgeht, mit einem Sonderpreis ausgezeichnet: dem Nestlé Relationship Award. Seit mehr als 25 Jahren zählt DS Smith nun zu den „bevorzugten Lieferanten“ von Nestlé. Beatrice Guillaume-Grabisch, Vorstandschefin von Nestlé Deutschland, betonte bei der Preisübergabe: „‚Qualität gemeinsam gestalten‘ bedeutet auch, voneinander zu lernen und Probleme in Lieferketten gemeinsam anzugehen. Dadurch gewinnt auch der Verbraucher.“

DS Smith liefert Verpackungslösungen und Displaykonzepte aus Wellpappe für verschiedene Nestlé-Marken, unter anderem für Maggi und Nescafé.

Preis gibt neuen Unternehmen Rückenwind

JUNGE FIRMEN können sich um Hessischen Gründerpreis bewerben

Hessen fördert seine Gründer. „Eine vitale Gründerszene ist unerlässlich für eine dynamische Volkswirtschaft“, sagt Hessens Wirtschaftsminister Tarek Al-Wazir. Deshalb zeichnet das Land erneut besonders pfiffige Neuunternehmer aus.

Im vergangenen Jahr gewann das Fuldaer Unternehmen „Der schöne Herr“, die Maßschneiderei von Eva Schönherr, in der Kategorie „Mutige Gründung“. Zweites osthessisches Unternehmen im Finale war „High Solutions“, ein Unternehmen für Höhenarbeiten aus Schlüchtern. An diesen Erfolg könnten osthessische Unternehmen jetzt anknüpfen,

Um den Hessischen Gründerpreis können sich junge Unternehmen, die nicht länger als fünf Jahre auf dem Markt sind, ab sofort und bis 21. August bewerben. „Wir zeichnen erfolgreiche Gründungen aus, aber die Kriterien sind nicht nur Umsatz oder Gewinn“, erklärt Elisabeth Neumann, Projektleiterin der Gründertage Hessen. Mit dem Preis werden keine Konzepte oder Gründungsideen ausgezeichnet, sondern junge Unternehmen, die erfolgreich am Markt agieren und deren Gründer für den Lebensunterhalt nicht auf staatliche Mittel angewiesen sind.

Der Gründerpreis wird in drei Kategorien vergeben:

Erstens: Mutige Gründung: Start aus schwieriger persönlicher Situation; Zweitens: Geschaffene Arbeitsplätze, Zahl und Qualität der geschaffenen Arbeitsplätze; Drittens: Innovative Geschäftsidee Innovative Produkte oder neuartige Dienstleistungen.

Bewerbungen sind eigeninitiativ und auf Vorschlag möglich. Gründer müssen sich in mehreren Runden präsentieren. Das Halbfinale findet im September und das Finale mit Verleihung im Rahmen einer Festveranstaltung am 1. November statt, beides in Darmstadt. Der Preis ist nicht dotiert, sein Nutzen für die Teilnehmer liegt in Trainings, hochwertigen Netzwerkmöglichkeiten und einer großen öffentlichen Aufmerksamkeit.

Viele Teilnehmer aus der Vergangenheit berichten über nennenswerte Zuwächse bei Umsatz oder Kunden nach ihrer Teilnahme, die oft auch mehrere Jahre danach noch spürbar waren.

Als Teil der Gründertage finden regionale Auftaktveranstaltungen statt. Außerdem wird es mehrere Fachveranstaltungen geben, voraussichtlich zu den Themen Unternehmensnachfolge, Digitalisierung und Nachhaltig Gründen. Teilnehmer werden im Wettbewerbsverlauf mit Trainings und Netzwerkveranstaltungen der Partner KPMG und Wirtschaftsjunioren Darmstadt unterstützt.

Der Hessische Gründerpreis wird seit 2003 verliehen, seit 2006 ist der „Initiativkreis Gründertage Hessen“ Veranstalter. 2016 beteiligten sich 96 junge Unternehmen.

Informationen, Bewerbungs- und Vorschlagsformulare gibt es auf der Webseite der Hessischen Gründertage. vn

WEB gruendertage-hessen.de

Markt-Platz

Sweet Home

Es lässt aufhorchen, wenn ausgerechnet die internationalen Pioniere des Home-Office kräftig zurückrudern und sich in großem Umfang von der Idee der Büroarbeit von zu Hause aus verabschieden – und das auf spektakuläre Weise. Zehntausende Mitarbeiter von IBM, Yahoo und HP müssen aus ihren Home-Offices wieder in die Bürohochhäuser zurückkehren oder sind es bereits.

Die Argumentation von IBM & Co. ist nachvollziehbar: Die informelle Austausch unter den Kollegen in Büro und Teeküche erhöht die Produktivität und die Schlagkraft von Teams.

Die Entwicklung in den USA setzt dennoch keinen Trend für deutsche Firmen. Die Amerikaner hatten die Telearbeit in einem Ausmaß ausgebaut, bei der die Zusammenarbeit in den Abteilungen tatsächlich leiden konnte – vielleicht sogar leiden musste. IBM ließ 40 Prozent seiner Mitarbeiter zu Hause arbeiten. Das war riskant.

In Deutschland gilt weiterhin: Das Home Office passt nicht zu jedem Arbeitsplatz und nicht zu jedem Beschäftigten. Aber generell erhöht es die Flexibilität und die Produktivität des Mitarbeiters und vor allem dessen Zufriedenarbeit mit der Arbeit und seiner Work-Life-Balance. Firmen, die Fachkräfte gewinnen und halten wollen, tun deshalb gut daran, ihren Mitarbeitern – wo es passt – auch weiter anzubieten, gelegentlich von zu Hause aus zu arbeiten. Unternehmen und Mitarbeiter profitieren davon.

Volker Nies

Chef, ich habe da einen Fehler gemacht

HAFTUNG des Arbeitnehmers für von ihm verursachte Schäden richtet sich nach vielen Faktoren

Von **Anna Fellner**

Wer einen Schaden verursacht, muss für diesen auch einstehen. Diese allgemeine Regel gilt zwar grundsätzlich auch innerhalb des Arbeitsverhältnisses, allerdings mit erheblichen Einschränkungen.

Fehler passieren. Meist können sie auch ohne Schaden korrigiert werden. Zur guten Fehlerkultur gehört, dass Fehler offen kommuniziert werden, um den Eintritt von Schäden zu verhindern und aus diesen zu lernen. Aber wie ist die Lage, wenn tatsächlich aufgrund eines Fehlers eines Arbeitnehmers ein Schaden eintritt? Muss der Arbeitnehmer in diesem Fall haften?

Für den Arbeitnehmer könnte eine volle Haftung für von ihm verursachte Schäden bei der Arbeit existentielle Folgen haben, etwa wenn wegen eines Fehlers des Arbeitnehmers eine teure Maschine oder ein Fahrzeug kaputtgeht. Eine volle Haftung würde auch dem besonderen Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Rechnung tragen.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer gegenüber ein Weisungsrecht und bestimmt somit, welche Tätigkeiten der Arbeitnehmer ausübt. Ferner trägt der Arbeitgeber die Verantwortung für die Organisation des Betriebs und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und hat so erheblichen Einfluss auf das Haftungsrisiko.

Die Rechtsprechung hat daher für Schäden, die bei einer betrieblich veranlassten Tätigkeit durch den Arbeitnehmer entstehen, die „Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung“ entwickelt.

Danach richtet sich die Haftung des Arbeitnehmers nach dem Verschuldensgrad: Bei leichtester Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer überhaupt nicht. Dies sind Fälle, in denen der Schaden lediglich aufgrund eines Versehens entstanden ist. Bei einer mittleren Fahrlässigkeit wird der Schaden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geteilt.

Bei der Ermittlung der Haftungsquote werden unter anderem die besondere Gefahrgeneigtheit der Arbeit, die Höhe des Schadens, die Höhe des Arbeitsentgelts und die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb berücksichtigt und gegeneinander abgewogen. Bei grober Fahrlässigkeit, etwa einem Unfall mit dem Dienstwagen aufgrund alkoholbedingter Fahruntüchtigkeit, haftet der Arbeitnehmer in der Regel voll.

Anna Fellner

Eine Haftungsbegrenzung kommt hier ausnahmsweise dann in Betracht, wenn die Höhe des Arbeitsentgelts des Arbeitnehmers in einem deutlichen Missverhältnis zum Schadensrisiko der Tätigkeit steht. Bei vorsätzlichem Handeln haftet der Mitarbeiter stets voll.

Ein etwaiges Mitverschulden des Arbeitgebers wird zugunsten des Arbeitnehmers berücksichtigt und mindert seinen Haftungsanteil. Darüber hinaus müssen Schäden, die von einer Versicherung abgedeckt sind (beispielsweise eine Kfz-Vollkaskoversicherung), zugunsten des Arbeitnehmers abgewickelt werden, sodass er höchstens den Selbstbehalt tragen muss.

Für Personenschäden bei betrieblicher Tätigkeit haften Arbeitnehmer grundsätzlich gar nicht, denn hier greift das Recht der gesetzlichen Unfallversicherung ein.

Dennoch sollten Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer ermutigen, Fehler zu kommunizieren, um rechtzeitig reagieren und etwaigen Schäden vorzubeugen. Arbeitnehmer müssen sich hingegen bewusst sein, dass sie ihre Arbeit stets sorgfältig und verantwortungsbewusst ausüben sollten, um sich keinen Schadensersatzforderungen des Arbeitgebers auszusetzen.

Anna Fellner ist Anwältin bei GREENFORT Rechtsanwälte in Frankfurt