Zuwachs in Japan und China

MOLLENHAUER: Ein Traditionshaus und die neue Musikkultur

Von **Volker Nies**

Nach einigen sehr erfolgreichen Jahren meldet die Conrad Mollenhauer GmbH, einer der beiden größten Hersteller von Blockflöten in Europa, 2016 leichte Einbußen. Der Gesamtumsatz schrumpfte binnen Jahresfrist um 1,5 Prozent auf 2,7 Millionen Euro. Zuwächse verzeichnete das Unternehmen allerdings in Großbritannien, Frankreich, Österreich, China und Japan.

Bei Mollenhauer in Fulda werden seit fast 200 Jahren Blockflöten produziert. Fotos: Markus Berdux

Der Rückgang sei vor allem auf den schwächeren Inlandsmarkt zurückzuführen, sagt Geschäftsführer Stefan Kömpel (56). „Wir hatten hierzulande mit demografischen und musikkulturellen Veränderungen zu kämpfen“, stellte er fest.

„Die Blockflöte hat ihre frühere Funktion als obligatorisches Einstiegsinstrument eingebüßt. Musikschulen veranstalten nun Tage der offenen Tür, an denen Kinder alle Instrumente kennenlernen können. Da von vielen Instrumentem Kinderversionen existieren, besteht heute eine freie Instrumentenwahl von Anfang an. Damit ist die Blockflöte nunmehr eine von vielen Möglichkeiten, dadurch aber auch ein Stück emanzipierter geworden unter den vielen Instrumenten“, sagt Kömpel.

Auch wenn Deutschland immer noch mit weitem Abstand der größte Markt für Holzblockflöten sei, steige der Export-Anteil der Gesellschaft seit vielen Jahren kontinuierlich an und betrage mittlerweile mehr als 40 Prozent. Mollenhauer hat 2016 35 000 Instrumente hergestellt.

Stefan Kömpel

Das Unternehmen ist seit fast 200 Jahren am Markt. Es produziert rund 140 Flötenmodelle am Standort Fulda. 34 Mitarbeiter, darunter zwei Azubis zur Holzblasinstrumentenmacherin und zur Industriekauffrau, sind derzeit im Unternehmen beschäftigt.

„Besonders erfreulich – und für die Zukunft wichtig – ist die positive Entwicklung in Ländern wie Japan, Taiwan und China“, berichtet Kömpel. Zum einen wachse dort das Interesse an der europäischen Musikkultur, zum anderen stehe in diesen Ländern auch die deutsche Instrumentenbaukunst hoch im Kurs. „Interessant zu beobachten ist die in China wachsende Nachfrage nach Vollholz-Blockflöten“, stellt der Geschäftsführer fest. Da liege Mollenhauer mit der „Waldorf-Edition“ im Trend. „In China stößt die Waldorf-Pädagogik auf viel Sympathie. Viele Familien sehen sie als Alternative zum staatlichen Bildungssystem“, erklärt er.

Nachdem Mollenhauer schon während der vergangenen Jahre in große CNC-Maschinen investiert hatte, standen 2016 nur kleinere Investitionen zur Erhöhung von Präzision, Effektivität und Arbeitssicherheit im niedrigen fünfstelligen Bereich auf dem Programm. 2017 will sich das Unternehmen auf die innerbetriebliche Weiterbildung und die Verbesserung handwerklich-technischer Abläufe kümmern. Zudem will der Betrieb das Seminargebäude erweitern und modernisieren. „2017 werden wir unsere Geschäftsbeziehungen nach Japan, Taiwan und China weiter ausbauen“, unterstreicht Kömpel.

Zur Internationalen Musikmesse Anfang April in Frankfurt wird Mollenhauer eine hochbarocke Sopranblockflöte in der „alten Stimmung von 415 Hz“ vorstellen. „Dieses Instrument richtet sich an anspruchsvolle Amateure bis hin zu professionellen Spielern“, sagt der Geschäftsführer.

Nach wie vor voll im Trend liegt die elektronische Blockflöte „Elody“, die an einen Verstärker angeschlossen wird. Seit der Markteinführung im Jahre 2013 ist sie vor allem bei jugendlichen Spielern sehr beliebt. Laut Kömpel werde damit an den Musikschulen vermehrt auch Pop- und Rockmusik gespielt, was dem etwas biederen Image der Blockflöte entgegenwirke.

„Auch wenn wir mit der Blockflöte ein klassisches Produkt herstellen, unterliegen wir doch dem ständigen Wandel“, betont der Geschäftsführer. Risiken für die Nachfrage seien auch politische und gesellschaftliche Veränderungen. „Zugleich ergreifen wir aber immer wieder die Chance, Menschen überall auf der Welt mit unseren Instrumenten Werkzeuge an die Hand zu geben, mit denen sie sich musikalisch ausdrücken können.“

Markt-Platz

Wandel

Beim Thema Digitalisierung zucken viele Chefs zusammen. Sie wissen, dass die Allgegenwart von Computern und Smartphones ihre Geschäftsmodelle in den nächsten Jahren verändern wird. Zugleich ist es weitgehend offen, in welche Richtung sich die Branchen entwickeln werden. Sich auf etwas einzustellen, von dem man nicht weiß, was es ist, ist schwierig bis unmöglich.

Aber die Firmen können schon jetzt an ihrer Wachsamkeit arbeiten. Das Thema ausblenden, wie es nach einer bundesweiten Umfrage fast die Hälfte der Unternehmen macht, ist keine Lösung. Wie sagte Fuldas IHK-Präsident Bernhard Juchheim: Der digitale Wandel ist keine Frage für die IT-Abteilung, sondern für die Chefetage.

Der digitale Wandel ist auch deshalb unausweichlich, weil er ein weltweites Phänomen ist. Kein Staat und kein Unternehmen kann sich hinter einer wie auch immer gearteten Schutzwand verstecken. Ja, der Wandel wird Arbeitsplätze vernichten – zumindest in einer ersten Welle. Wir dürfen aber darauf hoffen, dass am Ende mehr neue Arbeitsplätze entstehen, als alte verschwinden. Das war zumindest die Erfahrung seit der ersten Industrialisierungswelle. Wer die Herausforderungen mutig und entschlossen annimmt, hat gute Chancen, zu den Gewinnern zu gehören – als Unternehmen, als Region und als Volkswirtschaft.

Volker Nies

Zustellung per Post? Lieber nicht ...

KÜNDIGUNG kann ohne nachgewiesene Zustellung vor Gericht angefochten werden

Von **Annika Hesser**

Beim Ausspruch einer Kündigung hat ein Arbeitgeber vieles zu beachten. So muss er das Vorliegen eines Kündigungsgrundes beurteilen, die richtige Kündigungsfrist ermitteln und auf die formgerechte Gestaltung des Kündigungsschreibens achten. Wenn der Arbeitgeber das fertige Kündigungsschreiben in der Hand hält, ist jedoch längst nicht alles getan.

Denn neben der Einhaltung von formellen und materiellen Voraussetzungen ist beim Ausspruch einer Kündigung auch auf eine rechtswirksame Zustellung des Kündigungsschreibens zu achten. Anderenfalls besteht das Risiko, dass sich der (hoffentlich bald ehemalige) Mitarbeiter darauf beruft, er habe niemals oder jedenfalls nicht rechtzeitig eine Kündigung erhalten.

Sofern möglich, empfiehlt es sich stets, ein Kündigungsschreiben persönlich an den Mitarbeiter zu übergeben. Die Übergabe sollte dabei in Anwesenheit von Zeugen erfolgen, um den Zugang des Kündigungsschreibens in einem etwaigen Kündigungsschutzprozess beweisen zu können. Hierbei ist zu beachten, dass es sich bei den bei der Übergabe anwesenden Zeugen nicht ausschließlich um Geschäftsführer der Gesellschaft handeln sollte, da ein Geschäftsführer in einem etwaigen Kündigungsschutzprozess nicht als Zeuge auftreten könnte. Idealerweise sollte der Empfang des Kündigungsschreibens durch den Mitarbeiter auf einem zweiten Exemplar des Kündigungsschreibens quittiert werden.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Doch was tun, wenn der Mitarbeiter trotz anberaumten Termins nicht im Büro erscheint oder er im Urlaub ist? Ist eine persönliche Übergabe nicht möglich, sollte ein Bote (zum Beispiel ein vertrauenswürdiger Mitarbeiter oder externer Botendienst) eingeschaltet werden, der das Kündigungsschreiben am Wohnsitz des Mitarbeiters zustellt. Dabei ist zwingend darauf zu achten, dass dem Boten zunächst der Inhalt des Kündigungsschreibens zur Kenntnis gebracht und der Umschlag erst im Anschluss hieran verschlossen wird. Anderenfalls könnte der Mitarbeiter behaupten, er habe lediglich einen Umschlag von der Gesellschaft erhalten, in dem sich z.B. eine Einladung zur Betriebsfeier o.ä. befunden hat. Weiß der Bote nicht, was in dem Umschlag ist, könnte dieser Behauptung des Mitarbeiters nur schwer entgegengetreten werden. Ferner ist zu empfehlen, dass der Bote die näheren Umstände der Zustellung (insbesondere Datum, Uhrzeit, Adressat, Person, an die das Schreiben übergeben bzw. in welchen Briefkasten es eingeworfen wurde etc.) in einem Botenprotokoll schriftlich festhält und ggf. den Vorgang durch Fotos dokumentiert.

Annika Hesser

Bei einer Übergabe der Kündigung am Wohnort des Mitarbeiters ist dabei zunächst denkbar, dass der Mitarbeiter selbst die Türe öffnet. In diesem Fall sollte ihm das Kündigungsschreiben direkt übergeben werden. Ferner sollte der Mitarbeiter aufgefordert werden, den Empfang des Kündigungsschreibens auf einem zweiten Exemplar des Kündigungsschreibens zu quittieren. Öffnet eine dritte Person die Tür und ist der Mitarbeiter auf Nachfrage nicht zu Hause, sollte dieser Person das Kündigungsschreiben übergeben und zur Sicherheit zusätzlich ein zweites Originalexemplar in den Briefkasten des Mitarbeiters eingeworfen werden, um den Zugang der Kündigung sicherzustellen. Falls niemand öffnet, sollte die Kündigung in den Briefkasten des Mitarbeiters eingeworfen werden.

Die Übersendung eines Kündigungsschreibens auf dem Postwege (auch per Einschreiben) ist dagegen ausdrücklich nicht zu empfehlen, da der Zugang des Schreibens nicht rechtssicher nachgewiesen werden kann!

Um ausreichend gewappnet zu sein, ist daher eine genaue Planung und ein etwaiger zeitlicher Puffer für die Zustellung der Kündigung dringend zu empfehlen.

Dr. Annika Hesser ist Anwältin bei GREENFORT Rechtsanwälte in Frankfurt