Unter den besten Wirtschaftsprüfern

HNW HERBER NIEWELT WITZEL von manager-magazin ausgezeichnet

Großer Erfolg für die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft HNW Herber Niewelt Witzel GmbH. Das Unternehmen mit Sitz am Fuldaer Rosengarten gehört zu „Deutschlands besten Wirtschaftsprüfern 2019 im Bereich Mittelstand“.

Ehrende und Preisträger (von links): Professor Dr. Dietmar Fink (WGMB), Michael Herber, Markus Niewelt (beide HNW) und Sven O. Clausen (manager magazin). Foto: Bert Bostelmann/bildfolio

In Zusammenarbeit mit der Wissenschaftlichen Gesellschaft für Management und Beratung (WGMB) hatte das „manager magazin“ die besten Wirtschaftsprüfer ermittelt.

„Wir wollen für Übersichtlichkeit auf dem komplexen Markt sorgen“, sagt Sven O. Clausen, Chefredakteur des „manager magazins“. Deshalb sei das Gütesiegel „Deutschlands beste Wirtschaftsprüfer“ ins Leben gerufen worden.

Das Fachjournal prämiert für einen Zeitraum von zwei Jahren Wirtschaftsprüfer, die sich auf die Fragen mittelständischer Unternehmen spezialisiert haben und die ihre Kunden mit Top-Leistungen überzeugt haben.

Die Gesellschafter Michael Herber und Markus Niewelt nahmen in Frankfurt die Auszeichnung entgegen. „Wir sind natürlich sehr stolz auf diese Auszeichnung“, sagt Markus Niewelt. Michael Herber fügt hinzu: „Kundenzufriedenheit ist uns besonders wichtig.“

Die HNW-Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wurde im Jahr 2011 gegründet und gehört zur HNW-Unternehmensgruppe mit Schwerpunkt Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und Rechtsberatung. Am Fuldaer Rosengarten sind insgesamt 60 Mitarbeitende beschäftigt. vn

Bei Hessens großen Arbeitgebern auf Platz 2

TEGUT bei „Great Place to Work“ nun auch auf Landesebene erfolgreich

Rüdiger Muth (links) gratulierte den Tegut-Vertretern Bianca Warlo und Günter Ledermann. Foto: Nico Bensing

Das Institut „Great Place To Work“ hat mit dem BVMW Hessen (Bundesverband mittelständische Wirtschaft) die besten Arbeitgeber Hessens ausgezeichnet. Das Fuldaer Unternehmen Tegut schaffte es in der Kategorie der großen Unternehmen auf Platz zwei.

„Wir sind froh, dass sich erneut so viele Unternehmen an der Initiative beteiligt haben“, sagt Rüdiger Muth, Landesbeauftragter des BVMW Hessen. „Eine in hohem Maße vertrauensvolle und begeisternde Kultur der Zusammenarbeit stärkt jedes einzelne Unternehmen und unseren gesamten Wirtschaftsstandort.“ Der BVMW Hessen ist Kooperationspartner des Wettbewerbs „Beste Arbeitgeber in Hessen“ vom Institut „Great Place To Work“.

In der Kategorie der großen Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern erreichten AbbVie (Platz 1), Tegut (Platz 2) und die Robert Half GmbH das Podest. Das Fuldaer Unternehmen Tegut landete zuvor schon beim Deutschland-Wettbewerb auf Rang drei und hat bei der Hessen-Auszeichnung von „Great Place To Work“ und dem BVMW Hessen nun den zweiten Platz erreicht. Bianca Warlo, Bereichsleiterin Führungsberatung, und Betriebsratsvorsitzender Günter Ledermann nahmen die Auszeichnung in Frankfurt entgegen. Warlo: „Wir freuen uns unglaublich, dass wir auf Platz zwei gelandet sind. Dieser Preis ist vor allem eine Auszeichnung, die von den eigenen Mitarbeitern kommt. Und das ist eine enorme Wertschätzung.“

Günter Ledermann ergänzte: „Wir sind auf dem richtigen Weg. Der Preis ist für uns Ansporn, Dinge weiterzuentwickeln und anzustoßen.“ Bianca Warlo bezeichnete die Preisverleihung als Ideenbörse: „Es war höchst interessant, was andere Unternehmen für ihre Mitarbeitenden tun.“ vn

Für morgen

Im Bereich Forschung gibt unser Staat derzeit kein gutes Beispiel ab. Er gibt viel Geld für den Konsum aus: Die Sozialausgaben der Republik steigen 2019 um mehr als sechs Prozent – obwohl wir fast Vollbeschäftigung haben. Dafür investiert der Staat viel zu wenig in das, was den Wohlstand von morgen sichern soll.

Unternehmen können sich das nicht leisten – jedenfalls dann nicht, wenn sie nicht allein ihren aktuellen Aktienkurs im Blick haben, sondern sie darüber nachdenken, worin ihr Geschäftsmodell in fünf oder zehn Jahren bestehen soll. Diesen langfristigen Blick haben insbesondere Familienunternehmen.

Die Digitalisierung wird manches Geschäftsmodell gewaltig verändern. In der Autobranche wird zudem das Wachstum der Elektromobilität nicht nur die Hersteller, sondern auch viele Zulieferer zu Veränderungen zwingen – ohne dass man heute sagen kann, wie die Neuerungen aussehen werden. Die Zulieferer sind ein Rückgrat der industriellen Produktion in Osthessen.

In der Zeit sich ankündigender Umbrüche ist es gut zu wissen, dass die Unternehmen im Landkreis Fulda überdurchschnittlich viel in die Forschung und damit in die Produkte von morgen investieren. Das ist gut für die Unternehmen und für die gesamte Region.

Volker Nies

Uberraschende und unklare Klauseln fallen durch

ARBEITSVERTRÄGE bauen auf allgemeine Geschäftsbedingungen – das hat Risiken

Von **LINN PREUß**

Im Alltag kommt man fast täglich mit Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) in Kontakt. Sei es beim Einkauf oder beim Abschluss eines Fernabsatzvertrags im Internet. Auch bei Arbeitsverträgen handelt es sich in den meisten Fällen um AGB. Sie unterliegen daher einer strengen Kontrolle durch die Arbeitsgerichte. Allerdings sind im Arbeitsrecht bei der Überprüfung von AGB auf ihre Wirksamkeit hin Besonderheiten zu beachten.

Bei einer vertraglichen Regelung handelt es sich um AGB, wenn Vertragsbedingungen für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert sind und von der einen Vertragspartei (dem sogenannten Verwender) der anderen Vertragspartei bei Vertragsschluss vorgegeben werden. Bei Verträgen mit Verbrauchern – zu denen Arbeitnehmer zählen – gelten Besonderheiten, insbesondere ist bereits ein auch nur zur einmaligen Verwendung bestimmter Vertrag an den Maßstäben des AGB-Rechts zu messen, soweit der Arbeitnehmer auf die Vertragsbedingungen keinen Einfluss nehmen konnte.

Soweit ihr Inhalt von gesetzlichen Regelungen abweicht, unterliegen arbeitsvertragliche Klauseln grundsätzlich – wie alle AGB – einer im Bürgerlichen Gesetzbuch genau vorgeschriebenen inhaltlichen Kontrolle. Dabei wird überprüft, ob der Arbeitnehmer durch die jeweilige arbeitsvertragliche Klausel durch ihren Inhalt oder die Art ihrer Gestaltung unangemessen benachteiligt wird. Das bedeutet konkret, dass überraschende, unklare oder unangemessen benachteiligende Klauseln unwirksam sind. Sofern dies im Hinblick auf einzelne Klauseln eines Arbeitsvertrags der Fall ist, bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam. An die Stelle der unwirksamen Klausel tritt stattdessen das Gesetzesrecht. Ausnahmsweise kann eine unwirksame Klausel auf ihren zulässigen Inhalt reduziert werden, sofern der Teil, der die Regelung unwirksam macht, gestrichten werden und der übrige Teil sinnvoll stehen bleiben kann.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Die Privatautonomie der Parteien gebietet jedoch, dass eine gerichtliche Überprüfung der sogenannten Hauptleistungsabreden – quasi dem „Kern“ der Rechtsbeziehung (wie Art, Dauer und Ort der Tätigkeit oder die Höhe des Entgelts) – nicht stattfindet. Hauptleistungsabreden sind nur auf ihre Klarheit und Verständlichkeit überprüfbar.

Wie erwähnt sind bei der Überprüfung von Regelungen in Arbeitsverträgen die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten zu berücksichtigen. Zum Beispiel: Die Vereinbarung einer Vertragsstrafe ist in AGB grundsätzlich unwirksam, in einem Arbeitsvertrag kann diese jedoch wirksam sein. Der Hintergrund ist folgender: Vertragsstrafen regeln, dass der Arbeitnehmer einen bestimmten Geldbetrag zu zahlen hat, wenn er sich vertragsbrüchig verhält, etwa nach Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags die Arbeit nicht antritt, die vereinbarte Kündigungsfrist oder eine Geheimhaltungsverpflichtung nicht einhält.

Im Arbeitsrecht besteht ein besonderes Bedürfnis für die Vereinbarung von Vertragsstrafen, da der Arbeitgeber sonst keinerlei Druckmittel zur Verfügung hat, um den Arbeitnehmer zur Vertragstreue anzuhalten. Weder kann er den Arbeitslohn zurückbehalten noch den Arbeitnehmer im Wege der Zwangsvollstreckung zur Arbeitsleistung zwingen. Folglich spielt die Vertragsstrafe im Arbeitsrecht eine wichtige Rolle, so dass entsprechende Klauseln wirksam sein können, vorausgesetzt die Höhe

Linn Preuß

der Vertragsstrafe ist nicht unangemessen hoch.

Ebenfalls verbreitet – und in AGB eigentlich unzulässig – sind einseitige Bestimmungsrechte des Arbeitgebers. Dazu zählen etwa Versetzungsvorbehalte, welche es dem Arbeitgeber ermöglichen, dem Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit zuzuweisen. Bei der Verwendung solcher Klauseln sollten Arbeitgeber allerdings nicht nur unter AGB-Gesichtspunkten überlegen, ob sie eine solche Regelung in den Arbeitsvertrag aufnehmen wollen. Werden später betriebsbedingte Kündigungen nötig, sind sie durch eine solche Regelung – wegen der erweiterten Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten – erschwert.

Übrigens: Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen unterliegen keiner Inhaltskontrolle, weil sie materielle Gesetze darstellen und daher nicht vom Gesetzesrecht abweichen. Anders ist dies wiederum, wenn im Arbeitsvertrag auf einzelne Bestimmungen aus Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen Bezug genommen wird. Sie werden dann regulär überprüft, so als ob sie vom Arbeitgeber selbst stammten.

Linn Preuß ist Praktikantin in der Kanzlei Greenfort in Frankfurt.