Fast Entrepreneur des Jahres

ERHARD BÜCHEL zum zweitenmal unter den Finalisten in Berlin

Beeindruckende Wachstumsraten, Innovationskraft und hohes soziales Engagement: Zum 20. Mal hat die die Prüfungs- und Beratungsgesellschaft EY (früher Ernst & Young) Deutschlands beste mittelständische Unternehmer gekürt.

Freude über die Auszeichnung: Familie Büchel mit Kara, Erhard, Jila, Kian und Sheila (von links). Fotos: privat

Nach einer mehrstufigen strengen Auswahl hat nach 2015 das Familienunternehmen Büchel GmbH &. Co.KG erneut den Sprung ins Finale des Wettbewerbs „Entrepreneur Of The Year 2016“ geschafft. Gemeinsam mit weiteren sieben Unternehmern wurde Erhard Büchel im Deutschen Historischen Museum in Berlin in der Kategorie Industrie ausgezeichnet.
Daneben wurden Auszeichnungen in den Kategorien Dienstleistung/IT, Konsumgüter/Handel und Start-up vergeben. Dr. Brigitte Mohn erhielt den Ehrenpreis für herausragendes soziales Engagement. Fazit von Erhard Büchel: „Für uns ist es eine besondere Auszeichnung, als Finalist zum zweiten Mal in Folge mit dabei zu sein. Damit zählen wir zu den 35 besten deutschen Familienunternehmen des Mittelstands, die sich nach den Worten der Jury durch Mut, innovative Technologien, starke Kundenbindung und soziales Engagement auszeichnen. Darüber hinaus trifft für uns ebenso die positive Beurteilung der effizienten Organisationsstrukturen mit kurzen Entscheidungswegen und die flexible Reaktion auf sich verändernde Marktbedingungen zu.“ Vor der Ehrung der Sieger hatte Peer Steinbrück in einem Festvortrag die Leistungen der Teilnehmer als beispielhaftes, erfolgreiches Handeln gewürdigt. vn

STI erweitert seine Produktion in Tschechien

VERPACKUNGSHERSTELLER aus Lauterbach setzt auf Markt Osteuropa

Das Lauterbacher Unternehmen STI hat stark in den Ausbau der Produktion im tschechischen Rumburk investiert und dafür vier Millionen Euro in die hand genommen. Im Dreiländereck Polen-Deutschland-Tschechien fertigt STI Česko seit 20 Jahren Displays und Verpackungen aus veredelter Wellpappe.

Die mittel- und osteuropäischen Staaten sind mit mehr als 100 Millionen Einwohnern und wachsender Kaufkraft ein attraktiver Markt für viele Markenartikelhersteller. Auch zahlreiche Hersteller, die Kunden der STI Group sind, sind hier vertreten.

„Wir kennen den mittel- und osteuropäischen Markt gut“, erläutert STI-Geschäftsführer Michael Apel. „Die Lage unseres Werks in Rumburk und des Design-Büros in Prag sind für die Belieferung unserer Kunden in der Region ideal. Daher haben wir uns für einen Ausbau des Standorts entschieden und in diesem jetzt ablaufenden Jahr dort investiert.“ Die Produktionsfläche wurde um rund 2000 Quadratmeter vergrößert und damit der Grundstein für den Ausbau des osteuropäischen Geschäfts der Unternehmensgruppe gelegt. „Wir wollen mit unseren Kunden in ihren Zielmärkten wachsen“, unterstreicht Apel.

Rund 110 Mitarbeiter produzieren in Rumburk Displays für namhafte Markenartikelhersteller in ganz Europa. Die Erweiterung der Produktionsfläche war Voraussetzung für die Installation einer weiteren Offset-Druckmaschine und einer zusätzlichen Klebemaschine.

Die STI Group betreibt insgesamt acht Werksstandorte, davon drei im europäischen Ausland. Neben dem tschechischen Rumburk produziert die Unternehmensgruppe auch im ungarischen Kecskemét und in Gillingham in Großbritannien Verpackungen und Warenaufsteller für die Markenartikelindustrie.

Die STI Group mit ihrem Stammsitz in Lauterbach und weiteren Werken in Grebenhain und Alsfeld ist größter Arbeitgeber im Vogelsbergkreis. Alleinige Inhaberin ist Dr. Kristina Stabernack. vn

STI hat die Produktionsfläche im tschechischen Werk in Rumburk um 2000 Quadratmeter erweitert. Das Lauterbacher Unternehmen hat vier Millionen Euro dafür investiert.

Markt-Platz

Lokal ist genial

Wenn katholische Verbände sich in Wirtschaftsfragen zu Wort melden, zuckt man erst einmal zusammen. Kommt neue Kritik am Sonntagseinkauf? Nein, der Verband der Katholiken in Wirtschaft und Verwaltung nimmt sich eines anderen Themas an: Er plädiert energisch für den Einkauf in den Städten, im stationären Einzelhandel. Bewusster Konsum sei nicht nur nachhaltig, fair und sozial, sondern auch lokal – und eben nicht im Internet.

Der Verband hat Recht: Lebendige Innenstädte bieten eine Menschlichkeit, die kein Internethandel besitzt. Wer online kauft, schafft keinen Arbeitsplatz vor Ort. Wer morgen in einer lebendigen Stadt leben will, der muss heute dort einkaufen – auch jetzt in der Vorweihnachtszeit.

Wie wenig menschlich das Einkaufen im Internet sein kann, zeigen auch die aktuellen Warnungen der Polizei: Hinter vielen Onlineshop stecken kriminelle Banden. Die Verbraucher fallen vor allem dann auf diese Betrüger herein, wenn ihnen die Gier die Sinne trübt. Vermeintlich superbillige Schnäppchen wecken das Geiz-ist-geilGen in Menschen und lassen sie dann in manche Falle tappen, die sie mit wachen Augen hätte erkennen können.

Wer vor Ort einkauft, kauft nicht nur sicherer, sondern er tut auch etwas, um die Zukunft der Region zu sichern – auch nach lange dem Weihnachtseinkauf.

Volker Nies

Viele Arbeitsverträge stehen vor Überprüfung

AUSSCHLUSSKLAUSELN sollten auf den Prüfstand / Neue Regelung seit 1. Oktober

Von **Jens-Wilhelm Oberwinter**

Wohl die meisten eingesetzten Arbeitsverträge enthalten sogenannte Ausschlussklauseln. Danach müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer festgesetzten Frist geltend gemacht werden. Versäumt die andere Vertragspartei die Geltendmachung, verfallen die betreffenden Ansprüche.

Da auf diese Weise die für Zahlungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis anwendbare Verjährungsfrist von drei Jahren erheblich verkürzt werden kann, sind Ausschlussklauseln insbesondere aus Sicht des Arbeitgebers ein beliebtes Gestaltungsmittel. Macht ein Arbeitnehmer etwa erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend, ihm stehe noch Vergütung für in der Vergangenheit geleistete Überstunden zu, kann ihm der Arbeitgeber mit dem formalen Argument des Verfalls entgegentreten.

Derartige Klauseln können dabei einstufig oder zweistufig ausgestaltet werden. Während es bei einer einstufigen Ausschlussklausel zur Aufrechterhaltung des betreffenden Anspruchs schon ausreicht, wenn der Anspruch innerhalb der vereinbarten Frist schlicht geltend gemacht wird, ist bei der zweistufigen Ausschlussklausel zusätzlich die Erhebung einer Klage vor dem Arbeitsgericht innerhalb einer weiteren Frist erforderlich. Dies gilt jedenfalls für den Fall, dass die andere Vertragspartei den geltend gemachten Anspruch nicht anerkennt. Damit derartige Ausschlussklauseln (egal ob einstufig oder zweistufig) in Arbeitsverträgen wirksam sind, muss nach der Rechtsprechung des Bundearbeitsgerichts jedoch die Frist auf der jeweiligen Stufe mindestens drei Monate betragen. Ferner muss die Ausschlussklausel – wie stets bei arbeitsvertraglichen Regelungen – transparent, also für jedermann verständlich sein.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Dr. Jens Wilhelm Oberwinter

Will ein Arbeitnehmer einen Anspruch geltend machen, um so dessen Verfall zu vermeiden, stellt sich die praktische Frage, in welcher Weise dies zu geschehen hat. Bislang sahen solche Ausschlussklauseln üblicherweise explizit vor, dass die Ansprüche schriftlich geltend gemacht werden müssen.

In diesem Zusammenhang wird landläufig angenommen, dass nur ein im Original unterzeichnetes Schreiben die Schriftform wahrt. Aufgrund einer gesetzlichen Auslegungsregelung (§ 127 Abs. 2 BGB) kann aber bei einer vertraglich vereinbarten Schriftform im Zweifel auch eine E-Mail oder ein Fax (sog. „Textform“) genügen. Da dieser Umstand jedoch vielen nicht bekannt ist, sah sich der Gesetzgeber zum Handeln gezwungen. Seit dem 1. Oktober 2016 sind daher Allgemeine Geschäftsbedingungen unwirksam, die für Anzeigen oder Erklärungen, die dem Vertragspartner gegenüber abzugeben sind, eine strengere Form als die Textform vorsehen. Derzeit wird diskutiert, ob dies auch im Hinblick auf Arbeitsverträge gilt. Dies hätte insbesondere Auswirkungen auf Ausschlussklauseln.

So lange hierzu keine höchstrichterliche Rechtsprechung ergangen ist, sollte in der Praxis vorsichtshalber davon ausgegangen werden, dass das bislang in Ausschlussklauseln vorgesehene Schriftformerfordernis in Neuverträgen ab dem 1. Oktober 2016 nicht mehr wirksam ist. Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen, die nach dem Stichtag abgeschlossen werden, sollten daher nur noch die Geltendmachung der Ansprüche in Textform verlangen.

Andernfalls besteht das Risiko, dass die Ausschlussklausel unwirksam ist und Ansprüche auch noch nach Ablauf der Frist geltend gemacht werden können. Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen, die vor dem 1. Oktober 2016 abgeschlossen worden sind, dürfen dagegen in jedem Fall weiterhin eine schriftliche Geltendmachung fordern. Eine Änderung der bereits abgeschlossenen Arbeitsverträge ist daher nicht erforderlich.

Dr. Jens-Wilhelm Oberwinter ist Rechtsanwalt der Kanzlei Greenfort in Frankfurt am Main.