Erneuter Erfolg bei HolidayCheck

HOTEL ESPERANTO erhält zum dritten Mal in Folge Award des Portals

Von **Volker Nies**

Zum dritten Mal in Folge wurde das Hotel Esperanto mit einem HolidayCheck Award ausgezeichnet. Der Publikumspreis geht an 695 Hotels in 35 Ländern, davon 156 Hotels in Deutschland.

Grundlage für die Auszeichnung sind die im Zeitraum von zwölf Monaten auf Holidaycheck eingegangenen Urlaubsbewertungen. Mit knapp einer Million Bewertungen haben Urlauber 2016 über die beliebtesten Hotels entschieden. Für das Esperanto wurden seit 2006 1310 Bewertungen abgegeben mit einer durchschnittlichen Bewertung von 5,5 Punkten (maximal 6,0 Punkte) und einer Weiterempfehlungsrate von 95 Prozent. Pro Bundesland werden maximal zehn Hotels ausgezeichnet. Fuldas größtes Hotel beschäftigt 355 Mitarbeiter.

Das Esperanto erhielt erneut den HolidayCheck Award. Das Hotel meldete 2016 rund 96 000 Übernachtungen, zusätzlich hat das Haus rund 10 000 Übernachtungen in die umliegende Hotellerie vermittelt, sagt Geschäftsführer Martin Gremm.

Gütesiegel als bester Personaldienstleister

JOB AG in „Focus"-Ranking ganz vorn / 5000 Mitarbeiter bundesweit

Von **Volker Nies**

Die JOB AG gehört auch 2017 zu den besten Personaldienstleistern Deutschlands. Das ist das Ergebnis einer Untersuchung des Magazins „Focus" in Zusammenarbeit mit dem Institut statista und dem Businessportal Xing.

Wie schon bei den bundesweit angelegten Qualitätsumfragen der vergangenen drei Jahre konnte sich die JOB AG im diesjährigen Ranking erneut als Top-Personaldienstleister behaupten. Die Ergebnisse der Untersuchung sind im jetzt erschienenen Magazin „Focus"-Business „Gehalt & Karriere" veröffentlicht.

Das Magazin befragte dazu mehr als 1300 Personalverantwortliche und rund 2000 Kandidaten und Zeitarbeitnehmer zur Dienstleistungsqualität von Personaldienstleistern, mit denen sie in den vergangenen drei Jahren persönliche Erfahrungen gemacht hatten.

Das Ergebnis: Die JOB AG wird in den Kategorien „Zeitarbeit", „Professional Search" und „Freelancer" ausgezeichnet und ist damit berechtigt, das „Focus"-Gütesiegel 2017 zu führen.

Die Bewertungskriterien aus Sicht von Kandidaten und Zeitarbeitnehmern waren die Qualität und Auswahl der angebotenen Stelle, die Qualität der Kommunikation mit den Ansprechpartnern während und nach der Vermittlung sowie die Qualität der Services im Verlauf des Vermittlungsprozesses.

Die Bewertungskriterien aus Sicht von Personalverantwortlichen waren die Qualität und Auswahl der Kandidaten, das Preis-/Leistungsverhältnis der Anbieter, die Servicequalität im Dialog zwischen Personaldienstleister und Unternehmen sowie die Vermittlungsgeschwindigkeit.

Die 2002 gegründete JOB AG mit Hauptsitz in Fulda sieht sich als der Spezialist im Personal Management für Unternehmen und Job Management für Bewerber. Mit aktuell 60 Niederlassungen im gesamten Bundesgebiet gehört die JOB AG zu den führenden Personaldienstleistern Deutschlands.

„Das Unternehmen bietet innovative Lösungen für Wirtschaft und Gesellschaft mit einem hohen individuellen Nutzen. Diese Lösungskompetenz wird sichergestellt durch spezialisierte Tochtergesellschaften und Beteiligungen mit bundesweiter Präsenz", erklärt das Unternehmen.

Im Geschäftsjahr 2016 erzielte die JOB AG einen Umsatz von 169,8 Millionen Euro. Das Unternehmen beschäftigt derzeit rund 5000 Mitarbeiter.

Der Award für die Job AG.

Markt-Platz

Widersprüche

Der andauernde Bauboom in der Region hat viele Folgen. Eine davon ist: Baugrundstücke in Osthessen sind knapp. Immer öfter wird deshalb auf Grundstücken gebaut, auf denen bereits ein Haus steht. Doch wohin mit dem Bauschutt des abgerissenen Hauses? Der Gesetzgeber verlangt, dass die Reste des alten Hauses so weit wie möglich wiederverwertet werden. Ein Recyclingbetrieb vor Ort ist deshalb für die Wirtschaft und die Bauherren ein wichtiger Faktor, um den Hausbau halbwegs bezahlbar zu halten.

Hoch emotionale Diskussionen wie jetzt in Eichenzell um die Umsiedlung des Unternehmens Weider-Erdarbeiten zeigen aber, wie schwierig es die Bauschutt-Aufbereitungs- und Recyclingbranche hat – übrigens nicht nur in Eichenzell.

Bürger und Politik verlangen auch beim Hausbau, dass die Ressourcen möglichst schonend verwandt werden – weil es die Natur und den Geldbeutel schont. Doch wenn die Aufbereitung beim Bürger vor der Tür erfolgen soll, gehen die Anlieger oft schnell auf die Barrikaden. Der Schutz von Mensch und Umwelt ist manchmal eben ganz schön konfliktbeladen.

Volker Nies

Was tun, wenn Mitarbeiter lange Zeit erkrankt ist?

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT ist Aufgabe des Arbeitgebers

Von **Annika Hesser**

Eine Langzeit-Erkrankung ist sowohl für den betroffenen Mitarbeiter als auch für den Arbeitgeber problematisch. Kommt der Mitarbeiter nach langer Zeit der Krankheit wieder zurück an den Arbeitsplatz, stellt sich die Frage einer zweckmäßigen Wiedereingewöhnung des Mitarbeiters. Ist eine Rückkehr dagegen ausgeschlossen oder nicht absehbar, drängen sich gegebenenfalls Gedanken über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf.

In beiden Konstellationen ist der Arbeitgeber gut beraten, dem Mitarbeiter die Durchführung eines sogenannten betrieblichen Eingliederungsmanagements („bEM") nach § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX („SGB IX") anzubieten. Die Durchführung des bEM ist für den Arbeitgeber sogar gesetzliche Pflicht.

Das bEM wird im Gesetz umschrieben als eine gemeinsame Klärung von Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters möglichst überwunden, mit welchen Leistungen und Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und wie der Arbeitsplatz erhalten werden kann (§ 84 Abs. 2 SGB IX). Das bEM ist auf Initiative des Arbeitgebers einzuleiten, die Durchführung ist jedoch von der Zustimmung des Arbeitnehmers abhängig. Die Durchführung eines bEM ist grundsätzlich jedem Mitarbeiter anzubieten, der in einem Zeitraum von 365 Tagen länger als sechs Wochen krankheitsbedingt gefehlt hat.

Dr. Annika Hesser

Die genaue Form und der Inhalt des Verfahrens sind nicht vorgeschrieben. Der Mitarbeiter sollte – auch zu Dokumentationszwecken – jedenfalls schriftlich zu einem bEM-Termin eingeladen werden.

Dabei sind die Fehlzeiten des Mitarbeiters zu benennen und der Mitarbeiter auf die Ziele des bEM sowie Art und Umfang der erhobenen Daten hinzuweisen. Dies dient dazu, dem Mitarbeiter die Entscheidung zu erleichtern, ob er dem Verfahren zustimmt.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Zudem ist unter anderem gezielt darauf hinzuweisen, dass die erhobenen Gesundheitsdaten besonders gesichert aufbewahrt werden. Ferner sollte die Freiwilligkeit des Verfahrens deutlich hervorgehoben werden. Der Mitarbeiter kann nicht nur entscheiden, ob das Verfahren überhaupt durchgeführt, sondern auch, welche Personen hieran teilnehmen (Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Integrationsamt etc.). Wie ein etwaiges Gespräch im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements verläuft, hängt vom Einzelfall ab. Im Vordergrund sollte dabei die Frage stehen, wie die bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden und weiterer Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Dabei sollte geklärt werden, ob der Arbeitgeber hier helfen kann.

Sofern das bEM in der Durchführung nicht den gesetzlichen Mindestvorgaben genügt, gilt das bEM als nicht durchgeführt. Dies hätte insbesondere im Falle einer etwaigen späteren krankheitsbedingten Kündigung Auswirkungen: Der Arbeitgeber darf sich in diesem Fall im Kündigungsschutzverfahren nicht auf den pauschalen Vortrag beschränken, er kenne keine alternativen Einsatzmöglichkeiten für den erkrankten Arbeitnehmer und es gebe keine leidensgerechten Arbeitsplätze, die dieser trotz seiner Erkrankung ausfüllen könne.

Er hat vielmehr von sich aus denkbare oder vom Arbeitnehmer (außergerichtlich) bereits genannte Alternativen zu würdigen und darzulegen, aus welchen Gründen sowohl eine Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes an dem Arbeitnehmer zuträgliche Arbeitsbedingungen als auch die Beschäftigung auf einem anderen – leidensgerechten – Arbeitsplatz ausscheiden. Da dies äußerst schwierig ist, empfiehlt es sich für Arbeitgeber, bei Langzeit-Erkrankungen ein bEM sorgfältig auszuführen beziehungsweise dem betroffenen Mitarbeiter jedenfalls anzubieten.

Rechtsanwältin Dr. Annika Hesser ist Fachanwältin für Arbeitsrecht bei GREENFORT Rechtsanwälte in Frankfurt am Main

Anzeige

In Osthessen hergestellt, deutschland- oder weltweit vermarktet:

Wir setzen Osthessens innovativste Firmen und Produkte in Szene!

Lesen Sie in unserer neuen Serie „Made in Osthessen", welche Unternehmen aus der Region überregionale Bekanntheit genießen.

Sie gehören auch dazu?

Dann sprechen Sie mit uns über eine Veröffentlichung!

MADE IN OSTHESSEN MADE IN

0661/280-846

WIRTSCHAFT UND KARRIERE Fuldaer Zeitung Hünfelder Zeitung Kinzigtal Nachrichten Schlitzer Bote