Innovationsführer aus Osthessen

UNTERNEHMEN CSS und GEDYS INTRAWARE erhalten TOP 100-Siegel

Von **Volker Nies**

Zum 24. Mal wurden die Innovationsführer des deutschen Mittelstands mit dem TOP 100-Siegel ausgezeichnet. Auf dem Siegertreppechen fanden sich gestern Abend zwei Unternehmen aus der Stadtregion Fulda – zwei Software-Schmieden: die Firma CSS aus Künzell und Gedys-IntraWare aus Petersberg.

Stolze Vorstände der CSS AG an der Ortsmitte in Künzell: Vorstandschef Michael Friemel (links) und Armin Prinz.

CSS schaffte bereits zum neunten Mal den Sprung in die Innovationselite. In dem Auswahlverfahren überzeugte CSS insbesondere in der Kategorie „Innovationsförderndes Top-Management“. Bei dem Softwareanbieter ost Innovation Chefsache – das zeigt sich schon daran, dass Vorstandsvorsitzender Michael Friemel 70 Prozent seiner Arbeitszeit auf Innovationen verwendet.

Impulse erhält er einerseits in seiner Funktion als Vertriebsleiter direkt vom Markt und andererseits als Produktmanager aus der eigenen Entwicklung. „Die ständige Erweiterung des Horizonts, auch mittels angrenzender Fachgebiete, bringt echte Innovationen hervor“, erklärt Friemel.

Und das kommt auch der branchenübergreifenden Business Software „eGECKO“ zugute. Sie bietet die komplette Integration von Rechnungswesen, Controlling und Personalwesen sowie ERP-Komplettlösungen für ausgewählte Branchen. Mittlerweile wurde sogar ein eigenes Rechenzentrum zur Lohnabrechnung für die Kunden aufgebaut, das die ermittelten Daten über die „eGECKO“-Anwendungen der Finanzbuchhaltung, der Kostenrechnung und dem Controlling zu Verfügung stellt.

Seit 1984 entwickelt der Top-Innovator aus Künzell Business-Software und erhält in diesem Jahr zum neunten Mal das TOP 100-Siegel. Die Förderung der Kreativität der Mitarbeiter ist ein Erfolgsggeheimnis: Alle 190 Beschäftigten dürfen zehn Prozent ihrer Arbeitszeit für die Weiterentwicklung eigener Ideen nutzen. Das Ergebnis: Zwei Drittel brachten in der Vergangenheit Verbesserungsvorschläge ein, wovon zwei Drittel umgesetzt wurden.

Das 1989 geründete Unternehmen Gedys IntraWare mit Sitz in Petersberg-Marbach überzeugte die Jury besonders mit seinen agilen Innovationsprozessen und seinem Innovationserfolg. In der Wissenschaft spricht man von „Pfadabhängigkeit“, in der IT-Branche vom „Lock-in-Phänomen“: Hat sich ein Unternehmen für eine Software- oder Datenbanklösung entschieden, bleibt es meist lange daran gebunden. Individuelle Anpassungen sind oft schwer umzusetzen. Geschäftsführer Ralf Geishauser erklärt: „Alte Technologien lassen sich nur schwer weiterentwickeln, man kann damit keine revolutionären Sprünge machen.“

Stolze Gedys-IntraWare-Geschäftsführer in Petersberg-Marbach (von links): Ralf Geishauser, Joachim Weber, Frank Hohl.

Der bundesweit tätige IT-Dienstleister hat für dieses Problem eine Lösung entwickelt: Mithilfe der „Business App“-Software können Kunden individuelle Anwendungen selbst erstellen. Es handelt sich um einen Baukasten aus über 150 Steuerelementen, die ähnlich wie Legosteine je nach Anforderung zusammengebaut werden können. Das macht Business App so einzigartig. Die fertigen Elemente von Business App, die sonst für jede Softwareanwendung neu entwickelt werden müssen, helfen, in kurzer Zeit Prototypen oder Webanwendungen zu erstellen. Das innovative Konzept kommt an: Mit seinen über 90 Mitarbeitern betreut der Top-Innovator 3600 Kundeninstallationen und 400 000 Anwender weltweit.

CDU unter Druck

Den hessischen Unternehmerverbänden ist durch beständiges Mahnen zumindest eines gelungen: In der Frage des gerade in Osthessen höchst umstrittenen Windkraftausbaus rücken die Kosten für die Energieverbraucher immer mehr in den Blick.

Die EEG-Umlage hat in diesem Jahr mit knapp sieben Cent pro Kilowattstunde einen neuen Höchststand erreicht. Im Jahr fließen derzeit 25 Milliarden Euro in die Bezuschussung von Ökostromanlagen in Deutschland. Tendenz steigend. Pro Bürger und Jahr sind das 300 Euro! In einer Zeit, in der alle Parteien darüber brüten, wie Geringverdiener entlastet werden könnten, ist das ein großer Brocken.

Eine große Last sind die steigenden Stromkosten aber vor allem auch für die Unternehmen. Die internationale Konkurrenz zahlt fast überall weniger für den Strom. Nur in Dänemark ist der Strom noch teurer. Deutsche Firmen zahlen doppelt so viel für den Strom wie Firmen in Frankreich und fast dreimal so viel wie in den USA. Hauptgrund ist die deutsche EEG-Förderung – die wegen des EU-weiten CO_2-Deckels aber noch nicht einmal dem Klima hilft.

Gerade die CDU als Anwalt der wirtschaftlichen Vernunft ist jetzt gefordert. Sie weiß: Mit einem Ausbau der erneuerbaren Energien, der von Bürgern und Unternehmen nicht mehr zu bezahlen ist, kann man die Bundestagswahl im Herbst nicht gewinnen.

Volker Nies

Sind Anweisungen des Chefs stets zu befolgen?

BUNDESARBEITSGERICHT engt bisherigen Spielraum der Unternehmen womöglich ein

Von **Anna Fellner**

Der Arbeitgeber hat seinen Arbeitnehmern gegenüber ein Weisungsrecht hinsichtlich Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung – Gilt dies für alle Weisungen oder darf der Arbeitnehmer sich aus seiner Sicht unangemessenen Weisungen widersetzen?

Im Arbeitsvertrag sind Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung üblicherweise nur allgemein umschrieben und werden innerhalb des Arbeitsverhältnisses durch Weisungen des Arbeitgebers konkretisiert. Der Arbeitgeber ist jedoch bei der Erteilung von Weisungen gewissen Grenzen unterworfen. Diese müssen nämlich dem sogenannten billigem Ermessen entsprechen.

Eine Weisung entspricht dann billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt sind. Ob dies der Fall ist, muss in jedem Einzelfall geklärt werden.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer beispielsweise im laufenden Arbeitsverhältnis unter Beachtung der anwendbaren Regelungen im Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung und/oder Tarifvertrag an, Samstagsarbeit zu leisten, muss er auch die Interessen des Arbeitnehmers beachten. Dazu gehört beispielsweise, dass die Kindertageskrippe samstags geschlossen ist und der Arbeitnehmer keine andere Betreuungsmöglichkeit für sein Kind organisieren kann. Solche Belange sind dann mit den Interessen des Arbeitgebers abzuwägen. Wie ein Gericht die Interessen im Einzelfall gewichtet, lässt sich nur schwer prognostizieren.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts durfte sich der Arbeitnehmer nicht über (unbillige) Weisungen des Arbeitgebers hinwegsetzen, sondern war an die Weisungen gebunden, bis durch ein rechtskräftiges Gerichtsurteil festgestellt wurde, dass die Weisung rechtswidrig war und der Arbeitnehmer diese nicht befolgen muss.

Hat sich der Arbeitnehmer eigenmächtig der Weisung widersetzt, so riskierte er gegebenenfalls seinen Vergütungsanspruch oder sogar seinen Arbeitsplatz. Das war die bisherige Rechtslage. Nach einer neuen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, in der es um die örtliche Versetzung eines Immobilienkaufmanns von Dortmund nach Berlin ging, soll der Arbeitnehmer nicht verpflichtet sein – auch nicht vorläufig – eine unbillige Weisung zu befolgen.

Anna Fellner

Vielmehr soll sich der Kaufmann nach Auffasung der Bundesrichter über eine solche Weisung bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung eines Arbeitsgerichts hinwegsetzen dürfen. Ob sich diese Rechtsauffassung am Bundesarbeitsgericht durchsetzen wird, bleibt abzuwarten.

Bei der Nichtbefolgung von Weisungen ist jedoch weiterhin Vorsicht geboten. Hat der Arbeitgeber etwa dem Arbeitnehmer wegen der Nichtbefolgung von Weisungen gekündigt und stellt sich heraus, dass die Weisungen rechtmäßig waren, kann die Kündigung wirksam sein. Der Arbeitnehmer kann also auch nach der neuen Rechtsauffassung bei der Nichtbefolgung von Weisungen seinen Arbeitsplatz riskieren. Man sollte sich also gut überlegen, ob man es wirklich darauf ankommen lassen will.

Der Arbeitgeber hingegen sollte zukünftig seine Weisungen noch sorgfältiger auf ihre Billigkeit hin überprüfen. Hat sich der Arbeitnehmer einer unbilligen Weisung zu Recht widersetzt, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer für die Zeit vergüten, auch wenn der Arbeitnehmer etwa bei einer unbilligen Versetzung, der er nicht nachgekommen ist, gar keine Arbeitsleistung erbracht hat.

Anna Fellner ist Anwältin bei GREENFORT Rechtsanwälte in Frankfurt