Hohe Ehre für Hochprozentiges

BRENNEREIEN AUS FULDA UND SCHLITZ von DLG ausgezeichnet

Von **Volker Nies**

Die Rhön-Hessische-Weinbrennerei A. und W. Dworzak aus Fulda und die Schlitzer Korn- und Edelobstbrennerei sind von der DLG mit Gold- und Silbermedaillen ausgezeichnet worden. Die Fuldaer erhielten fünf Gold- und zwei Silbermedaillen, die Schlitzer eine Gold- und eine Silbermedaille.

Der Eierlikör Rendezvous 14% aus dem Hause Dworzak wurde sogar als „Beste Spirituose“ im DLG Test in der Kategorie „Eierliköre, Liköre mit Eizusatz“ ausgezeichnet. Das Unternehmen produziert im Jahr rund 6,5 Millionen Flaschen. Die Rhön-Hessische Weinbrennerei, die sich im Fuldaer Norden befindet, beschäftigt 30 Mitarbeiter, erläutert Geschäftsführer Peter Dworzak.

Die Schlitzer Destillerie beschäftigt 20 Mitarbeiter, berichtet Geschäftsführer Tobias Wiedelbach.

In der der Internationalen Qualitätsprüfung für Spirituosen haben die Experten der DLG in diesem Jahr mehr als 500 verschiedene Hochprozenter untersucht. Im Mittelpunkt der DLG-Qualitätsprüfung stand die sensorische Produktanalyse hinsichtlich der Prüfkriterien Aussehen, Geruch, Konsistenz und Geschmack.

Die Ergebnisse der sensorischen Produktbewertung wurden durch eine Verpackungs- und Kennzeichnungsprüfung sowie Laboranalysen ergänzt. „Mit der Auszeichnung dokumentiert das Unternehmen, dass es Spirituosen von hoher Qualität herstellt. Alle prämierten Produkte wurden in neutralen Tests auf Basis aktueller und wissenschaftlich abgesicherter Prüfmethoden getestet“, unterstreicht Thomas Burkhardt, Bereichsleiter Getränke im DLG-Testzentrum Lebensmittel. Spirituosen, die die hohen DLG-Qualitätskriterien erfüllen, erhalten die Auszeichnung „DLG-prämiert“ in Gold, Silber oder Bronze.

Die prämierten Produkte aus Fulda (von links): Gutshaus Eierlikör 20% (Silber, erhältlich bei Netto), Rendezvous Eierlikör 20% und 14 % (beide Gold, bei Edeka), Van Dolft Eierlikör 14% (Gold, Hausmarke, Tegut, Globus und mehr), Mayflower Eierlikör 20% (Gold, bei Norma), Mac Percy Sahne Cream Likör 17% (Gold, bei Edeka), Cantory Sahne Cream Likör 17% (Silber, bei Netto)

Die erfolgreichen Produkte aus Schlitz: der Alte Schlitzer Kornbrand 40 % erhielt bei der DLG-Prämierung Gold, für das Schlitzer Wachtfeuer 40 % und den Williams-Christ-Birnenlikör 25% gab es Silber.

R+S-Gruppe investiert bei Mainz – nicht in Fulda

MODERNES LAGER in Rheinhessen macht angedachtes Zentrum in Osthessen unnötig

Die R+S-Gruppe mietet in Sörgenloch bei Mainz ein großes Lager an und investiert dort 1,5 Millionen Euro. Mit dieser Investition hat sich das in Fulda angedachte R+S-Dienstleistungszentrum endgültig erledigt.

Als Elektrogroßhändler beliefert die R+S-Tochtergesellschaft NEWA-Vertriebs GmbH gewerbliche Kunden aus Handwerk und Industrie. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Sörgenloch bei Mainz verzeichnet seit über zwei Jahren ein starkes Wachstum – „und der Platz wurde jetzt wirklich knapp“, wie NEWA-Geschäftsführer Heiko Apfel berichtet. NEWA mietet nun neben seinem Verwaltungsgebäude eine große Halle, die bislang von einer Spedition genutzt wurde.

„Mit der neuen Halle ist der Standort Sörgenloch mit seinen heute 80 Mitarbeitern gesichert“, sagt Apfel. „Trotz des neuen vollautomatischen Lagersystems, das wir künftig nutzen, werden zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen – denn wir wollen weiter wachsen.“

In der neuen NEWA-Einheit wird ein modernes Warenwirtschaftssystem eingeführt. In die neue Halle in Sörgenloch investiert die R+S-Gruppe 1,5 Millionen Euro. Der Umzug des Lagers in die fast doppelt so große neue Räumlichkeit ist für Mai 2018 geplant: Dann werden statt der bisherigen 1900 Quadratmeter 3600 Quadratmeter Lagerfläche und dazu neun Laderampen, ein Tiefhof und ein Wertstoffhof zur Verfügung stehen. vn

Das R+S-Tochterunternehmen NEWA expandiert in unmittelbarer Nähe zu seinem bisherigen Standort in Rheinhessen.

Motivation

Der Trend ist eindeutig: Den Unternehmen in der Region wird es immer wichtiger, ihre Mitarbeiter von der jeweiligen Aufgabe und den Unternehmenszielen zu begeistern. In einem Markt, der in allen Branchen von scharfem Wettbewerb gekennzeichnet ist, machen motivierte Mitarbeiter den Unterschied aus.

Das erklärt das große Interesse von Firmenchefs und Personalern aus Rhön, Vogelsberg und Spessart an dem Unternehmerforum, das unsere Zeitung mit dem Bundesverband Mittelständische Wirtschaft bei der Firma Jökel organisiert hat. Das Schlüchterner Bauunternehmen ist für seinen bemerkenswerten Umgang mit den Mitarbeitern mehrfach ausgezeichnet worden – zuletzt als bundesweit bestes Bauunternehmen im Wettbewerb „Great Place to Work“.

Die Investition von Ideen, Zeit und – nicht unbedingt an erster Stelle – Geld in die Mitarbeitermotivation lohnt sich. Das Unternehmen, das Beschäftigte hat, die für ihre Arbeit brennen, bleibt nicht nur länger vom Fachkräftemangel verschont, sondern es profitiert auch finanziell: Firmen, die gut mit ihren Mitarbeitern umgehen, sind wirtschaftlich erfolgreicher. Die Kosten einer guten Mitarbeiterführung sieht man sofort. Die Kosten einer schlechter Führung werden hingegen erst nach einiger Zeit sichtbar.

Volker Nies

Müßiggang ist aller Laster Anfang?

IM URLAUB gelten besondere Regeln für Nebentätigkeiten eines Arbeitnehmers

Von **Anna Franziska Hauer**

Erholung ist die Würze der Arbeit – das wusste schon der griechische Schriftsteller Plutarch (ca. 45 – 120 n. Chr.). In diesen Genuss kommen in den Sommerferien nicht nur Schulkinder, sondern auch diejenigen, die sich einige Tage oder Wochen freinehmen. Doch wie verhält es sich, wenn jemand es vorziehen will, seine Arbeitskraft im Urlaub lieber produktiv – sei es gegen Bezahlung oder unentgeltlich – einzusetzen?

Kann der Gesetzgeber wirklich eine Zwangspause anordnen und drohen bei Nebentätigkeiten gar Konsequenzen für die Hauptbeschäftigung?

Abhängig Beschäftigte haben – ausgehend von der Fünftagewoche – einen gesetzlichen Mindestanspruch auf 20 Tage bezahlten Erholungsurlaub pro Kalenderjahr. In dieser Zeit darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten – so steht es im Bundesurlaubsgesetz. Diese an den Arbeitnehmer gerichtete Verpflichtung schützt die Interessen beider Vertragsparteien.

Arbeitnehmer sollen sich nicht nur um ihrer selbst willen erholen, sondern auch, damit sie nach ihrer Rückkehr aus dem Urlaub wieder unter Einsatz ihrer vollen Kräfte der vertraglich geschuldeten Arbeit nachgehen können. Neben dem offensichtlichen sozialen Schutz vor einer auszehrenden Erwerbstätigkeit dient der gesetzliche Mindesturlaub also ebenso der (Wieder-)Herstellung der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers – und damit seinem Arbeitgeber.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Selbstverständlich ist nicht jede Tätigkeit verboten, die man prinzipiell als „Arbeit“ empfinden könnte. Ausgeschlossen sind nur solche Beschäftigungen, für die eine dem Wert der Arbeit entsprechende Gegenleistung versprochen ist oder regelmäßig erwartet wird und die dem Urlaubszweck widersprechen. Daher ist es auch im Urlaub ohne weiteres zulässig, bei Freunden und Verwandten kleine Gefälligkeitsarbeiten (etwa Gartenarbeit bei den Schwiegereltern) oder Arbeiten an seinem Eigentum auszuführen. Auch ein Ehrenamt kann weiter wahrgenommen werden. Entgeltliche Nebentätigkeiten, die ein Arbeitnehmer mit Wissen seines Arbeitgebers ohnehin ausführt, muss er auch während seines Urlaubs nicht unterbrechen.

Im Übrigen beurteilt es sich nach den objektiven Umständen des Einzelfalls unter Berücksichtigung der individuell-selbstbestimmten Erholung des Betroffenen, ob die fragliche Arbeit den Urlaubszweck – also die Auffrischung der Arbeitskräfte – verhindert. Es kommt vor allem auf die Art und Dauer der im Urlaub ausgeführten Erwerbstätigkeit in Relation zur regulären Beschäftigung des Arbeitnehmers an. Entspricht die Urlaubstätigkeit der Hauptbeschäftigung und wird sie in Vollzeit erbracht, handelt es sich klar um eine zweckwidrige und deshalb verbotene Tätigkeit. Anders mag es bei einer stundenweisen Aushilfe aussehen – vorausgesetzt, dass auch im Urlaub das arbeitsvertragliche Wettbewerbsverbot beachtet wird!

Anna Franziska Hauer

Wie so oft gilt auch hier: Jeder Einzelfall ist gesondert zu beurteilen. Als Anhaltspunkt mag man sich vor allem selbst(-kritisch) fragen: Steht die Tätigkeit meiner Erholung entgegen? So ist eher nichts dagegen einzuwenden, wenn ein Bürokaufmann im Sommerurlaub im Freibad als Bademeister tätig ist – selbst wenn er dafür entlohnt wird. Demselben Bürokaufmann kann es jedoch verboten sein – wiederum außerhalb seines üblichen Berufsbildes – schwere körperlich auszehrende Tätigkeiten auf einer Baustelle zu verrichten.

Das Bundesurlaubsgesetz enthält zwar keine ausdrücklichen Sanktionen bei einem Verstoß. Der Arbeitgeber hat jedoch einen Unterlassungsanspruch, den er kurzfristig per einstweiliger Verfügung durchsetzen kann. Denkbar sind auch Schadensersatzansprüche. Außerdem berechtigt den Arbeitgeber eine verbotene Erwerbstätigkeit zur Abmahnung, bei schweren Verstößen, etwa wenn zugleich gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot verstoßen wurde, auch zur (außerordentlichen) Kündigung. Um im wohlverdienten Urlaub eine Nebentätigkeit ohne sorgenvollen Blick auf die Hauptbeschäftigung in vollen Zügen genießen zu können, empfiehlt sich daher in Zweifelsfällen eine vorherige Absprache mit dem Arbeitgeber.

Anna Franziska Hauer ist Rechtsanwältin bei GREENFORT Rechtsanwälte in Frankfurt