Lobten beim Unternehmertag den Standort Hünfeld (von links): Landrat Bernd Woide, die Unternehmerfamilie Deisenroth mit Niclas, Werner, Eva und Moritz Deisenroth, Thomas Müller (Audi), IHK-Hauptgeschäftsführer Stefan Schunck und Bürgermeister Stefan Schwenk. Fotos: Volker Nies, Sabrina Mehler

Starke Firmen, starker Standort

UNTERNEHMERTAG zeigt, warum Hünfeld wirtschaftlich erfolgreich ist

Von **Volker Nies**

Der Wirtschaftsstandort Hünfeld steht hervorragend da. Warum das so ist, dafür gab der 17. Hünfelder Unternehmertreff im VW- und Audi-Autohaus Deisenroth einige Erklärungen.

Hünfeld hat mutige Unternehmer – wie die Familie Deisenroth. Werner Deisenroth und seine Söhne Niclas und Moritz skizzierten die Entwicklung der 1928 gegründeten Firma. Die Übernahme des Autohauses Kahrmann in Alsfeld 2006 brachte einen Wachstumsschub. 2016 bekam Deisenroth in Hünfeld einen eigenen Audi-Händlervertrag.

Im vergangenen Jahr hat Deisenroth die Neuwagen-Ausstellungshalle für 700 000 Euro erweitert und modernisiert, in diesem Jahr baute die Firma für 900 000 Euro ein Gebrauchtwagenzentrum, das am 1. Oktober mit einem Fest eingeweiht wird. Im vergangenen Jahr hat Deisenroth 450 Audi- und 430 VW-Neuwagen, 50 VW-Nutzfahrzeuge sowie 1200 Gebrauchtwagen verkauft. „Ein erstklassiges Verhältnis zu unseren Mitarbeitern ist uns besonders wichtig“, nennt Werner Deisenroth als einen Grund für seinen Erfolg. Als weitere Faktoren für die Stärke des Standorts Hünfelds nennt Deisenroth den guten Zusammenhalt der Unternehmer und die gute Infrastruktur der Region.

„In der Region wird gut gewirtschaftet – von Unternehmen und von der Politik“, nennt Landrat Bernd Woide (CDU) als Erfolgsfaktor. Die Ausbildungsquote der Unternehmen ist die höchste in Hessen, die Arbeitslosenquote ist die niedrigste in Hessen. Der Kreis schafft mit erstklassigen Schulen, gut ausgestatteten Berufsschulen und dem Glasfaserausbau kreisweit ein Stück Fundament für wirtschaftliches Wachstum.

Dass Wirtschaft und Politik in Osthessen eng zusammenarbeiten, stellt Stefan Schunck, Hauptgeschäftsführer der IHK Fulda, heraus. Mit im bundesweiten Vergleich überdurchschnittlichen Forschungsausgaben bereiten sich die Firmen auf die Zukunft vor.

„Die Familie Deisenroth ist ein Beispiel für das wirtschaftliche Rückgrat Hünfelds, die leistungsfähigen und innovationsfreudigen mittelständischen Unternehmen“, sagt Hünfelds Bürgermeister Stefan Schwenk (CDU). Mit 2,2 bis 2,3 Prozent ist die Arbeitslosigkeit in Hünfeld noch niedriger als im gesamten Landkreis Fulda.

Schwenk nennt weitere Gründe für Hünfelds Stärke: eine wirtschaftsfreundliche, langfristig ausgerichtete Ansiedlungspolitik von Unternehmen, leistungsbereite und qualifizierte Mitarbeiter, eine verkehrsgünstige Lage und ein hohes Maß an Stabilität durch eine breite Branchenvielfalt.

Zählte Hünfeld Mitte der 70er Jahre rund 3500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, so ist deren Zahl im vergangenen Jahr auf deutlich über 6000 angewachsen. Zählt man noch die hohe Zahl von mehr als 1000 Beamten, an Selbständigen, Freiberuflern und anderen Erwerbstätigen hinzu, bietet die Stadt heute mehr als 8000 Arbeitsplätze.

Besondere Stabilität verleiht dem Standort die gute Durchmischung mit Industrie, starken mittelständischen Produktions- und Handwerksbetrieben, Anbietern in der Gesundheits- und Pflegebranche mit allein mehr als 1000 Beschäftigten, Handel und Dienstleistungen sowie einem breiten Sektor im öffentlichen Dienst.

Zur günstigen Entwicklung beigetragen hat die strategisch ausgerichtete Siedlungspolitik der Stadt im Bereich des Wohnungsbaus und die beispielhafte Infrastruktur mit Bildung, Kultur, Gesundheitsversorgung und Freizeitwert. Auch wenn die aktuellen Schlagzeilen geprägt sind von dem drohenden Aus für 380 Coty-Mitarbeiter ist die Entwicklung doch insgesamt sehr positiv, wie auch die weitreichenden Pläne für das Logistik- und Gewerbegebiet Hessisches Kegelspiel in Michelsrombach zeigen, das um weitere 27 Hektar erweitert werden soll. Werden dort alle Ansiedlungspläne realisiert, werden allein in diesem Gebiet künftig rund 1000 Menschen Arbeit finden.

Nicht nur Fulda

Fulda ist der starke Motor für die gesamte Region. Seine Wirtschaftskraft strahlt weit in die Nachbarkreise aus. Aber die Stärke der Gesamtregion Osthessen liegt darin begründet, dass sie nicht nur von einer Branche abhängt (obwohl die Automobilzulieferer sehr stark sind) und sich nicht allein auf eine Stadt konzentriert (obwohl die Stadt Fulda eine sehr große Bedeutung hat).

Viele Städte und Gemeinden in Osthessen können auf Unternehmen in ihrem Gebiet verweisen, die erstklassige Waren und Dienstleistungen produzieren und damit für Wohlstand sorgen: Sie schaffen Arbeitsplätze, zahlen Steuern und bringen ihre Wohnsitz-Kommunen mit ihrem Engagement voran.

Die Unternehmen von Schlüchtern bis Eiterfeld, von Lauterbach bis Gersfeld behaupten sich mit Risikobereitschaft und guter Arbeit in einem harten Wettbewerb. Aber die Firmen profitieren auch davon, dass in Osthessen die wirtschaftliche Basis stimmt: Die Mitarbeiter sind hochmotiviert, die Schulen und Berufsschulen fördern Leistungsbereitschaft, das Rhein-Main-Gebiet ist nah, die Infrastuktur – von ICE-Bahnhof bis Autobahnen – stimmt, Politik und Wirtschaft ziehen an einem Strang.

Die Stadt Hünfeld mit ihrem starken Wachstum ist ein gutes Beispiel für die erfreuliche wirtschaftliche Stärke Osthessens.

Volker Nies

Mobbing ist immer auch eine Frage für den Chef

ARBEITGEBER hat die Pflicht einzuschreiten / Sanktionierung nicht immer einfach

Von **Anna Franziska Hauer**

Seine Kollegen kann man sich nur bedingt aussuchen. Vereinzelte Konflikte am Arbeitsplatz sind deshalb unvermeidbar und wie in jedem sozialen Gefüge grundsätzlich eine normale Erscheinung. Doch wenn man am Wochenende aus Sorge vor weiteren Gemeinheiten am Arbeitsplatz nicht mehr richtig abschalten kann und sich schon vor der nächsten Arbeitswoche fürchtet, ist eine Grenze überschritten.

Die meisten Betroffenen schämen sich dafür, gemobbt zu werden. Nur wenige wehren sich. Was „Mobbing“ eigentlich bedeutet, ist nicht in nur wenigen Worten zu beschreiben. Das Bundesarbeitsgericht definiert Mobbing als systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte. Die Mobbinghandlungen sind fast endlos und nur begrenzt durch die „Kreativität“ der Täter.

Typische Mobbinghandlungen sind beispielsweise Ausgrenzungen, Beleidigungen und Verleumdungen, Diskri-

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

minierungen, eine generell abschätzige Behandlung sowie tätliche Angriffe auf das Opfer. Doch ist nicht jede Stichelei, ungerechtfertigte Kritik oder Ignoranz als „echtes“ Mobbing zu werten. Hierfür muss es sich um ein zielgerichtetes und systematisches Verhalten von einiger Dauer handeln, das objektiv darauf gerichtet und dazu geeignet ist, das allgemeine Persönlichkeitsrecht und/oder die Gesundheit des Opfers zu verletzen. Schließlich zeichnet sich Mobbing durch eine klare Rollenverteilung aus – das designierte Opfer sieht sich einem oder mehreren Peinigern ausgesetzt. Um Mobbing handelt es sich deshalb beispielsweise nicht, wenn sich Kollegen gegenseitig „auf Augenhöhe“ anfeinden.

Für die Täter kann das Mobbing arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen – bis hin zu einer (außer-)ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung. Wurden beim Mobbing Straftaten – etwa Körperverletzungen, schwerwiegende Beleidigungen etc. – verübt, rechtfertigen diese ohne Weiteres eine Kündigung. Falls die einzelnen Handlungen für sich genommen „nicht so schlimm“ sind, kann eine Kündigung auf den Gesamtkomplex der Mobbinghandlungen gestützt werden. Durch das Mobbing von Kollegen am Ar-

Anna Franziska Hauer

beitsplatz verletzt der Täter seine allgemeine Rücksichtnahmepflicht gegenüber dem Arbeitgeber. Diese arbeitsvertragliche Nebenpflicht beinhaltet das Gebot, auf die Arbeitskollegen Rücksicht zu nehmen, den Betriebsfrieden nicht zu stören und dem Arbeitgeber keinen Schaden zuzufügen.

Gelangen dem Arbeitgeber Mobbingvorfälle zur Kenntnis, muss er aufgrund seiner allgemeinen Fürsorgepflicht einschreiten und das Opfer vor Belästigungen durch Vorgesetzte, Mitarbeiter oder Dritte, auf die er Einfluss hat, schützen. Er muss die in Betracht kommenden arbeitsrechtlichen Sanktionen – Ermahnung, Abmahnung, Versetzung und als letztes Mittel auch eine Kündigung des Täters – prüfen und gegebenfalls durchsetzen.

Geht das Mobbing von einem Vorgesetzten aus, oder unterlässt der Arbeitgeber es pflichtwidrig, sich schützend vor das Opfer zu stellen, können ihm Schadensersatz- und Schmerzensgeldforderungen des Opfers drohen.

Obwohl es – wie aufgezeigt – rechtlich grundsätzlich Sanktionsmöglichkeiten gibt, besteht das praktische Problem der (arbeits-)rechtlichen Ahndung von Mobbingvorfällen oftmals darin, zu beweisen, dass Mobbing tatsächlich stattgefunden hat. Hat der Arbeitgeber dem Täter wegen Mobbings verhaltensbedingt gekündigt, obliegt es nämlich ihm, im Prozess die Mobbinghandlungen im Einzelnen darzulegen und zu beweisen. Hierzu ist ein umfassender Sachvortrag erforderlich.

Mobbingopfern ist daher zu raten, alle Vorkommnisse zur Beweissicherung in einem „Mobbingtagebuch“ zu dokumentieren. Generell ist ein möglichst frühzeitiger Gang zum Betriebsrat oder zum Arbeitgeber zu empfehlen. Selbst wenn das Verhalten des Mobbenden nicht für eine Kündigung oder Versetzung reicht, hilft oftmals schon ein klärendes Gespräch.

Anna Franziska Hauer ist Rechtsanwältin in der Kanzlei Greenfort in Frankfurt