



Gert Altmann auf pixabay.com

DIE UNTERNEHMER

Newsletter des Unternehmensverbands Ratingen e.V.

Ausgabe 18 | Januar 2021

Innovation als Weg aus der Pandemie

Das Jahr 2020 hat uns allen viel abverlangt – nicht nur den Menschen allgemein, sondern auch der Wirtschaft. Die COVID-19-Pandemie war das alles beherrschende Thema.

Wir alle hatten unter der Pandemie zu leiden – und das wird sich in den nächsten Monaten wohl noch fortsetzen. Der Lichtblick in diesem Jahr werden die Impfstoffe sein, mit denen wir das Virus eindämmen können. Allerdings setzt dies voraus, dass die große Mehrheit der Bevölkerung sich tatsächlich impfen lässt. Es wird jedenfalls viele Monate dauern, bis die notwendige Zahl geimpfter Menschen erreicht ist.

Bis dahin werden wir weiterhin mit Einschränkungen unserer Handlungsfreiheiten leben müssen – um die zu schützen, die besonders gefährdet sind. Und um dafür zu sorgen, dass unser Krankenhausystem nicht überlastet wird.

Dabei können uns Innovationen helfen. Das haben wir alle schon erkannt, denn statt in Präsenzveranstaltungen haben wir uns privat ebenso wie geschäftlich in Online-Meetings virtuell getroffen – und so verhindert, dass sich das Virus weiter verbreiten kann. Gleiches gilt für den Einkauf: statt im stationären Handel haben viele Menschen online eingekauft – sehr zum Verdruss des „analogen“ Handels vor Ort. Gleichzeitig hat die Pandemie dem Handel vor Ort aber auch einen digitalen Schub gegeben – wer sich bisher noch nicht mit dem On-

line-Handel auseinandergesetzt hatte, wurde jetzt dazu gezwungen, um wirtschaftlich zu überleben.

Auch in den anderen Wirtschaftsbereichen sind Innovationen ein Segen – denn Remote Work und Homeoffice sorgten dafür, dass sich die Umsatzrückgänge in Grenzen hielten. Bei der UVR-Konjunkturumfrage zum Jahresende beklagten zwar sechzig Prozent der Unternehmer einen Umsatzrückgang gegenüber dem Vorjahr – allerdings berichtete fast ein Viertel der befragten Unternehmen, dass sie den Umsatz steigern konnten. Innovative Unternehmen scheinen also einen Vorsprung zu haben, den sie nutzen konnten.

Daher steht das Jahr 2021 bei den Rater Unternehmern unter dem Thema

„Innovation als Weg aus der Pandemie“. Mit unseren Veranstaltungen – die wir vorerst weiterhin im Online-Format durchführen werden – zeigen wir innovative Ideen. Seien es fahrerlose Transportsysteme (Automated Guided Vehicles, AGV) für die automatisierte Fabrik von morgen oder der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI). KI kann übrigens auch gegen Corona helfen: Wissenschaftler entwickeln derzeit ein KI-basiertes Frühwarnsystem zur Verhinderung von Versorgungsengpässen bei medizinischer Schutzausrüstung. Ziel ist es, die Belieferung von Krankenhäusern, Arztpraxen und Pflegeeinrichtungen mit Artikeln des medizinischen Bedarfs auch bei kurzfristigen Engpässen sicherzustellen und kosteneffizientes Handeln während der Pandemie zu ermöglichen.



Thomas Hendele ist der Landrat des Kreises Mettmann.

Er leitet die Kreisverwaltung, die Kreispolizeibehörde sowie die Sitzungen des Kreistages. Als Präsident des Landkreistages NRW vertritt er die Interessen aller nordrhein-westfälischen Kreise; er ist Vorstandsmitglied des Metropolregion Rheinland e.V. Thomas Hendele ist verheiratet; er hat zwei Kinder und drei Enkelkinder.

Thomas Hendele, Landrat des Kreises Mettmann

SIE SIND SEIT 1999 LANDRAT UND GERADE FÜR FÜNF JAHRE IM ERSTEN WAHLGANG WIEDERGEWÄHLT WORDEN. WAS SCHÄTZEN SIE BESONDERS AN IHRER TÄTIGKEIT?

Als Landrat bin ich Ansprechpartner für die Bürgerinnen und Bürger in einer vielfältigen Bandbreite kommunaler Aufgaben. Vor allem als polizeilicher Behördenleiter schätze ich die Nähe zu den Menschen und trage Verantwortung für ihre Sorgen und Nöte. Aus dem Kreishaus schaue ich interessiert auf das Geschehen in den zehn kreisangehörigen Städten und suche nach Wegen und Lösungen, um die Kreisgemeinschaft auf gutem Kurs zu halten. Auch, wenn wir aktuell unter großen Einschränkungen leiden – es sind die Begegnungen und Erfahrungen mit Menschen, die meine Arbeit so spannend und reizvoll machen.

WAS SIND IHRE WICHTIGSTEN ZIELE FÜR DAS JAHR 2021?

Wir müssen weiterhin die Corona-Pandemie bewältigen. Als Gesundheitsamt und im Bevölkerungsschutz ist der Kreis seit der ersten Stunde im Krisenmanagement gefordert; parallel zur Infektionsvermeidung beschäftigt uns nun die Organisation der Impfungen. Zudem gilt es, die harten Folgen für unsere Unternehmen, Gewerbebetriebe und Dienstleister zu mildern und diese zu unterstützen. Wir müssen mit dem vom Kreistag beschlossenen Klimaschutzkonzept wirksame Maßnahmen umsetzen, die Verkehrsprobleme spürbar verringern und sinnvolle Mobilitätskonzepte entwickeln. Mit dem neuen Oberbürgermeister der Landeshauptstadt zeichnet sich dabei eine gute Zusammenarbeit ab.

WELCHE BESONDEREN HERAUSFORDERUNGEN SEHEN SIE IN DEN NÄCHSTEN JAHREN?

Konsequenter Umwelt- und Klimaschutz, so durch den Ausbau von Photovoltaik und Bepflanzungen; Verbesserung der Bedingungen für unsere Wirtschaft und die Beschäftigungsperspektiven im Kreis; Sicherung nachhaltiger Mobilität durch ein kreisweites Radwegekonzept, bessere Lösungen für den Pendlerverkehr, Fertigstellung der A 44 und Entlastungen auf der Schiene wie durch die Westbahn Duisburg – Ratingen – Düsseldorf; Fortführung unserer erfolgreichen polizeilichen Arbeit, in deren Zentrum ich u.a. die Bekämpfung krimineller Clans und die Verhinderung bzw. Aufklärung von Einbrüchen sehe. Unter dem Strich: Ich möchte, dass die Menschen sich im Kreis Mettmann weiterhin sicher fühlen können und im neanderland gut und gerne leben.

RATINGEN



<https://www.ratingen-entdecken.de>

RATINGENAPP KOMPLETT ERNEUERT

Im Rahmen einer grundlegenden Überarbeitung wurde die RatingenApp funktional und gestalterisch aufgewertet. Das von der Ratingen Marketing GmbH herausgegebene digitale Stadterlebnis fürs Smartphone enthält jetzt noch mehr praktische Anwendungen. Schon bisher gab die App einen umfassenden Überblick über Einzelhandel, Gastronomie und Dienstleister – auch den UVR. Dazu kommt die Anzeige freier Parkplätze, Bus- und Bahnverbindungen und (E-)Tankstellen.

Neu ist die Chat-Funktion „Just ask!“, mit der man direkten Kontakt mit Einzelhändlern, Dienstleistern und Gastronomen aufnehmen kann.

Der Einkaufsgutschein „DumeklemmerCard“ kann nun als QR-Code in der RatingenApp hinterlegt werden, und mit der Treuekarte „RatingenCard“ kann man Bonuspunkte sammeln. Außerdem ist es ab sofort möglich, kontakt- und bargeldlos in den städtischen Parkhäusern zu zahlen. Ein gelungener Schritt hin zur Digitalisierung des Einkaufserlebnisses in der Innenstadt.

AKTUELL

COMMERZBANK-CHEFVOLKSWIRT DR. KRÄMER BEIM UVR

Zum zweiten Mal nach 2015, als er den Gastvortrag beim UVR-Neujahrsempfang hielt, konnte der UVR den Chefvolkswirt der Commerzbank AG, Dr. Jörg Krämer, begrüßen, diesmal in einer Videokonferenz mit dem Titel „Nach der US-Wahl - wie wird 2021?“.

Unaufgeregt und unterlegt mit vielen Fakten erläuterte Dr. Krämer den Ratinger Unternehmensvertretern, was der Ausgang der US-Wahl für Europa und die Weltwirtschaft bedeutet. So werde der Protektionismus für die amerikanische Wirtschaft sicher bleiben, jedoch hoffe man auf die Rückkehr des Multilateralismus, wie er vor Trump bestand, und auf positive Veränderungen in der Klima- und Umweltpolitik.

In Deutschland werde der Winter nochmals eine wirtschaftliche Herausforderung sein, im Frühjahr und Sommer sei jedoch mit einer schnellen Verbesserung zu rechnen. 2021 werde daher zweigeteilt sein, die Chancen für einen „goldenen Herbst“ stünden gut.



Betriebsbedingte Kündigungen während der Kurzarbeit – Fragen und Antworten

SIND KÜNDIGUNGEN WÄHREND DER KURZARBEIT ÜBERHAUPT MÖGLICH?

Für verhaltens- und personenbedingte Kündigungen gelten während der laufenden Kurzarbeit keine Besonderheiten. Arbeitnehmern kann unter den bekannten Voraussetzungen gekündigt werden, wenn sie ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzen oder ein in ihrer Person liegender Kündigungsgrund vorliegt.

Anders ist das bei betriebsbedingten Kündigungen, die zum Beispiel aufgrund der Auswirkungen der Corona-Krise erforderlich werden. Eine betriebsbedingte Kündigung während der Kurzarbeit ist rechtsunwirksam, wenn sie mit denselben Gründen gerechtfertigt wird, aus denen Kurzarbeit angeordnet worden ist.

WAS IST DER UNTERSCHIED ZU EINER „NORMALEN“ BETRIEBSBEDINGTEN KÜNDIGUNG?

Für eine betriebsbedingte Kündigung ist immer ein dauerhafter Wegfall der Arbeit nötig. Voraussetzung für Kurzarbeit ist hingegen ein vorübergehender Arbeitsausfall. Die Einführung von Kurzarbeit wird von den Arbeitsgerichten daher als Indiz dafür angesehen, dass der Arbeitsmangel nur vorübergehend ist. Ein nur vorübergehender Arbeitsmangel kann aber eine betriebsbedingte Kündigung nicht rechtfertigen.

WANN KANN MAN WÄHREND EINER KURZARBEITSPHASE BETRIEBSBEDINGT KÜNDIGEN?

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG v. 26.06.1997 - Az. 2 AZR 494/ 96) kann trotz der Kurzarbeit ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung bestehen, wenn

die Beschäftigungsmöglichkeit für einzelne von der Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer aufgrund später eingetretener weiterer Umstände oder veränderter wirtschaftlicher und/oder organisatorischer Rahmenbedingungen auf Dauer entfällt. Dies muss der Arbeitgeber in einem Kündigungsschutzprozess vortragen und beweisen. Hieraus folgt, dass der Arbeitgeber die betriebsbedingte Kündigung mit Tatsachen begründen muss, die nach Einführung der Kurzarbeit entstanden sind und nunmehr einen dauerhaften Wegfall des Arbeitskräftebedarfs rechtfertigen.

WAS SIND DIE VORAUSSETZUNGEN EINER BETRIEBSBEDINGTEN KÜNDIGUNG?

Es müssen zunächst betriebliche Erfordernisse vorliegen, die dazu führen, dass der Bedarf an Arbeitsleistungen geringer wird. Solche betrieblichen Erfordernisse sind zum Beispiel die Schließung einer Abteilung oder einer Filiale oder die Veränderung von Arbeitsabläufen, die bestimmte Arbeitsplätze wegfallen lässt.

Weiterhin darf es auch keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung geben. Hierzu käme ein freier gleichwertiger oder schlechterer Arbeitsplatz in Frage. Entsprechendes gilt, wenn die Weiterbeschäftigung nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist.

Schließlich muss der Arbeitgeber bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigen, das heißt, er darf keine Fehler bei der Sozialauswahl machen. Wenn die sonstigen Voraussetzungen vorliegen, darf sich der Arbeitgeber also nicht aussuchen, wen er kündigt. Vielmehr hat er unter allen vergleichbaren Arbeitnehmern eines Betriebs die Arbeitnehmer

auszuwählen, die unter Berücksichtigung der Dauer der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters, der Unterhaltspflichten und einer gegebenenfalls bestehenden Schwerbehinderung sozial am wenigsten schutzbedürftig sind.

WAS IST NOCH ZU BEACHTEN?

Sofern in einem Betrieb mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind und mehr als 5 Arbeitnehmern innerhalb von 30 Tagen gekündigt werden soll, ist zu prüfen, ob eine bei der Agentur für Arbeit anzeigepflichtige Massenentlassung vorliegt.

Abhängig von der Anzahl der Beschäftigten ist im Gesetz (§ 17 KSchG) eine Pflicht zur Massenentlassungsanzeige vorgesehen.

WELCHE BESONDERHEITEN SIND ZU BEACHTEN, WENN EIN BETRIEBSRAT BESTEHT?

Sofern ein Betriebsrat besteht, sind dessen Mitwirkungsrechte zu beachten. Welche Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Betriebsrat hat, richtet sich nach dem Umfang der konkreten Personalabbaumaßnahme.

In jedem Fall ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung gemäß § 102 BetrVG anzuhören.

Bei Massenentlassungen i. S. d. § 17 KSchG ist der Betriebsrat umfassend zu beteiligen (Unterrichtungs- und Beratungspflicht).

Sofern die Personalabbaumaßnahme die Voraussetzungen einer Betriebsänderung i. S. d. § 111 BetrVG erfüllt, besteht grundsätzlich eine Interessenausgleichs- und Sozialplanpflicht. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn ein Betrieb oder Betriebsteil stillgelegt, verlagert oder mit einem anderen Betrieb zusammengeschlossen wird.

RECHTSPRECHUNG

Mindestanforderungen an ein betriebliches Eingliederungsmanagement

Ist ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, hat der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) durchzuführen (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Das bEM ist zwar keine formelle Voraussetzung für eine nachfolgende krankheitsbedingte Kündigung, jedoch scheitern solche Kündigungen ohne vorheriges bEM in der Praxis regelmäßig. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer neueren Entscheidung nun festgelegt, welche Mindeststandards für ein wirksames bEM eingehalten werden

müssen (BAG v. 20.05.2020 – Az. 7 AZR 100/19). Zu diesen gehört es, die gesetzlich dafür vorgesehenen Stellen, Ämter und Personen zu beteiligen und zusammen mit ihnen eine an den Zielen des bEM orientierte Klärung ernsthaft zu versuchen. Ziel des bEM ist es festzustellen, aufgrund welcher gesundheitlichen Einschränkungen es zu den bisherigen Ausfallzeiten gekommen ist, und herauszufinden, ob Möglichkeiten bestehen, sie durch bestimmte Veränderungen künftig zu verringern, um so eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses

zu vermeiden. Danach entspricht ein bEM-Verfahren den gesetzlichen Anforderungen nur dann, wenn es keine vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden Anpassungs- und Änderungsmöglichkeiten ausschließt und in ihm die von den Teilnehmern eingebrachten Vorschläge sachlich erörtert werden. Ein lediglich zehnmütiges bEM-Gespräch, in dessen Rahmen in den Raum gestellte Beschäftigungsmöglichkeiten nur unzulänglich erörtert werden, genügt den Anforderungen des § 167 Abs. 2 SGB IX nicht.



Virtuelle Tagungen und Events



Newton21 bietet neu eine virtuelle 3D-Kongress- und Messeplattform an.

Auf HYPERFAIR können Unternehmen in Kontakt mit den Besuchern treten und ihr Angebot präsentieren. Mittels eines Avatars können die Besucher Kontakt mit den Repräsentanten des veranstaltenden Unternehmens aufnehmen, so als wären sie persönlich anwesend. Sie können auch an Schulungen und Präsentationen teilnehmen sowie Filme, Videos und Demos betrachten.

Näheres unter <http://www.newton21.de/hyperfair/>

Dienstleistungen für die Elektromobilität



Die neu gegründete Theißen Power & Charge bietet ab sofort Dienstleistungen für die Elektromobilität an. Das Unternehmen plant und installiert Ladeinfrastruktur für Unternehmen in NRW. Hierfür arbeitet es eng mit führenden Herstellern von Ladesäulen und Wallboxen zusammen und begleitet die Kunden von der Idee bis über die Inbetriebnahme hinaus mit Service und Support. Theißen verbindet die fast 50-jährige Erfahrung im industriellen Anlagengeschäft mit Kompetenz aus dem Elektrohandwerk. Geschäftsführer der neuen Einheit ist Björn Perschau.

<https://www.theissen-powercharge.de>

FIDUS Business Solutions expandiert

Nach einem umfangreichen Umbau präsentiert sich die FIDUS Business Solutions nunmehr auf 6 Etagen. Auf viereinhalb Etagen bietet das Unternehmen nun 60 Büros, auf weiteren eineinhalb Etagen ist in 13 Räumen ausreichend Platz für Konferenzen und Schulungen für 2 bis 100 Personen. <https://www.fidus-business-solutions.de>

Verisure integriert Arlo Sicherheitskameras

Verisure, seit zwei Jahren in Ratingen ansässiger führender Anbieter von überwachten Alarmsystemen, hat die Arlo Europe übernommen und zwischenzeitlich die ersten Sicherheitskameras von Arlo in sein Alarmsystem integriert. Außerdem hat die Verisure Notruf- und Serviceleitstelle in Ratingen das Gütesiegel der deutschen Sicherheitsbranche von der VdS Schadenverhütung GmbH erhalten. <https://www.verisure.de>

Mobile Arbeit

Die Corona-Pandemie hat das Leben der Menschen von Grund auf verändert – aber auch die Arbeitswelt erheblich umgekrempelt. Digitale Geschäftsmodelle profitieren in erheblichem Maße von Corona, analoge Geschäfte geraten erheblich unter Druck.

Derzeit arbeitet jeder Vierte vollständig von zu Hause, weitere zwanzig Prozent arbeiten teilweise aus dem Homeoffice. Viele Arbeitnehmer sind froh, in den eigenen vier Wänden arbeiten zu können, mancher ist damit nicht so glücklich, gerade mit kleinen Kindern gibt es manche Herausforderung. Einen Anspruch des Arbeitnehmers auf die Arbeit im Homeoffice gibt es bisher aber nicht – auch nicht während der Covid-19-Pandemie. Das wollte der Bundesarbeitsminister ändern, sein erster Entwurf des Mobile Arbeit Gesetzes MAG enthielt einen Anspruch auf Homeoffice für mindestens 24 Tage im Jahr. Verbunden damit zusätzliche Mitwirkungsrechte des Betriebsrats und neue Regelungen zur Unfallversicherung. Nachdem das Kanzleramt diesen Entwurf gestoppt hatte, machte die CDU/CSU-Bundestagsfraktion in ihrer Arbeitsgruppe „Zukunft der Arbeit“ alternative Vorschläge, ebenso wie die FDP-Fraktion. Das Bundesarbeitsministerium legte einen überarbeiteten Referentenentwurf vor, der den Arbeitgeber nur noch verpflichten soll, einen Wunsch des Arbeitnehmers auf mobile Arbeit mit diesem zu erörtern. Lehnt der Arbeitgeber ohne Begründung ab oder erörtert er den Wunsch gar nicht, tritt die Fiktion der Homeoffice-Vereinbarung für sechs Monate in Kraft. Lehnt der Arbeitgeber wirksam ab, kann nach vier Monaten ein neuer Antrag gestellt werden.

Das erinnert ein wenig an das Verfahren im Teilzeit- und Befristungsrecht – allerdings soll das neue Gesetz auch in Unternehmen mit nur einem Mitarbeiter gelten. Damit ist wieder viel Bürokratie vorprogrammiert, zumal das Gesetz eine umfassende Zeiterfassung bei mobiler Arbeit vorsieht.

Ob es so kommt, bleibt abzuwarten. Schade ist eigentlich nur, dass der Bundesarbeitsminister trotz der durchweg guten Erfahrungen mit mobiler Arbeit während der Pandemie meint, zusätzliche Verpflichtungen für die Arbeitgeber einführen zu müssen. Als ob nicht jeder Unternehmer ein Interesse daran hat, dass sein Unternehmen gut durch diese schwierigen Zeiten kommt.

AM

AUS DEM VERBAND

TERMINE

- 22.01.2021
ONLINE-SEMINAR „WEGE IN DIE RENTE – RECHTSSICHERE BEENDIGUNG VON ARBEITS-VERHÄLTNISSEN“
- 28.01.2021
ONLINE-FABRIKBESICHTIGUNG TÜNKERS MASCHINENBAU GMBH
- 09.02.2021
ONLINE-SEMINAR „UPDATE ARBEITSRECHT 2021“
- 17.03.2021
ONLINE-VERANSTALTUNG DUS AIRPORT RESTART
- 20.05.2021
MITGLIEDERVERSAMMLUNG UND UVR-FORUM

UVR-Vorstand und Beirat neu gewählt

Verjüngt haben sich UVR-Vorstand und Beirat. Neben dem wiedergewählten Vorstandsvorsitzenden Olaf Tünkers und seinem Stellvertreter Alexander Rebs wurde Rheindy Sebastian Hähnel neu in das Gremium gewählt. Der 47-Jährige ist Geschäftsführer der Creativ Messebau IFB Ingenieurbüro GmbH. Veränderungen gab es auch im Beirat. Dort wurden Marc Bunse, Geschäftsführer der Stadtwerke Ratingen GmbH, und Dr. Andreas Helget, Geschäftsführer der Yokogawa Deutschland GmbH, ebenso neu gewählt wie Udo Zimmermann, neuer Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Hilden-Ratingen-Velbert.

UVR will Beitrag 2021 senken

Aufgrund der Corona-Krise mussten die Präsenzveranstaltungen des UVR fast vollständig abgesagt werden – sei es das UVR-Forum oder das UVR-Sommerfest. Die dadurch eintretende Kostenersparnis will der Beirat des UVR an die Mitgliedsunternehmen weitergeben. Das neu konstituierte Gremium wird daher der Mitgliederversammlung im Mai 2021 vorschlagen, den Beitragsatz für das laufende Jahr um durchschnittlich zehn Prozent zu senken. Der Verband will sich dadurch auch bei den Mitgliedern für ihre Treue bedanken. „Wir hoffen, dass sich gerade auch die besonders hart von der Corona-Pandemie betroffenen Mitgliedsunternehmen über die Kostenentlastung freuen“, meint das neue Vorstandsmitglied Rheindy Sebastian Hähnel.



Dechenstraße 3 · 40878 Ratingen · Tel. 02102 87994-0 · Fax 02102 87994-99
office@unternehmensverband.com · www.unternehmensverband.com

