



Wir freuen uns über Ihre Kommentare:
office@unternehmensverband.com



IN DIESER AUSGABE

RATINGEN AKTUELL

- 3 Fragen an Andrea El Sherif
- 3. Aktionstag der Rateringer Wirtschaft
- Donald Trumps Krawatten

SEITE 2

ARBEITSRECHT AKTUELL

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Reisekosten als Schadensersatz bei unwirksamer Versetzung
- Arbeitszeit in der digitalisierten Arbeitswelt

SEITE 3

AUS DEM VERBAND

- Aus den Mitgliedsunternehmen
- Impressum

SEITE 4



Automated Guided Vehicle (AGV),
Foto: Tünkers
Maschinenbau GmbH

INNOVATION 2020

Ein neues Jahrzehnt beginnt – bereits das dritte in diesem Jahrhundert. Die Digitalisierung hat in den beiden letzten Jahrzehnten unser aller Leben schon gehörig umgekrempelt. Man denke nur an das iPhone, das exakt vor dreizehn Jahren vorgestellt wurde und unsere Welt verändert hat – Mitglieder der Generation Z können sich gar nicht vorstellen, dass es früher ein Leben ohne Smartphone gegeben hat.

Die Digitalisierung hat Geschäftsmodelle vieler Bereiche bereits vollkommen verändert. Beispielsweise die Digitalphotographie, die innerhalb weniger Jahre die analoge Bilderproduktion vollständig ersetzt hat – und zur Insolvenz des weltgrößten Filmherstellers Kodak führte. Oder die Banken, die einerseits neue digitale Prozesse aufsetzen und andererseits Personal in nie gekanntem Umfang abbauen müssen, um noch profitabel zu sein.

Die Digitalisierung betrifft aber nicht nur einzelne Branchen, sondern letztlich jedes Unternehmen. Selbst das kleine Handwerksunternehmen gibt sein Angebot für den Privatkunden heute in elektronischer Form ab und spart damit Zeit und Geld.

Auswirkungen hat die Digitalisierung auch auf die Arbeitswelt: gefährdete Arbeiten wie das Fahren von Gabelstaplern in den Automobilfabriken verschwinden, das übernehmen zukünftig Transportfahrzeuge, genannt AGVs (Automated Guided Vehicles), die sich mittels Sensoren selbstständig im Raum orientieren können.

Während also die Digitalisierung immer weiter voranschreitet und letztlich die Geschäftsmodelle aller Unternehmen umkrempelt, kommt nun mit der Künstlichen Intelligenz KI eine neue Welle von Innovationen auf die Unternehmer zu. Denn durch KI können zum einen immer wiederkehrende Entscheidungsprozesse automatisiert werden, gleichzeitig werden Ergebnisse aufgrund des maschinellen Lernens immer besser. Selbst in Bereichen, in denen früher der Mensch als der, der Informationen unterschiedlicher Art aufnehmen, verarbeiten und einer Entscheidung zuführen muss, für unersetzlich gehalten wurde, helfen heute Algorithmen weiter. Zum Beispiel bei vielen Portalen, die nach Flugverspätungen automatisch Ausgleichszahlungen der Passagiere bei den Airlines geltend machen – gegen eine Erfolgsgebühr, versteht sich. Das Greifswalder Legal Tech-Unternehmen Advocado bietet eine App an, die bei der Durchsetzung unterschiedlichster Rechtsansprüche unterstützt. Erst wenn sich der Vertragspartner verweigert, kommt auf Wunsch ein Rechtsanwalt ins Spiel.

Welche neuen Entwicklungen Digitalisierung und Künstliche Intelligenz den Unternehmen bringen, wird Gegenstand des UVR-Jahresthemas „Innovation 2020“ sein. Dabei wollen wir die Mitgliedsunternehmen auch bei Zukunftsthemen unterstützen wie etwa der Frage, wie man am besten Innovationsprozesse aufsetzt. Ein entsprechender Erfahrungsaustausch ist geplant. Lassen Sie sich überraschen!

Andrea El Sherif, Oberstudien-
direktorin, Unterrichtsfächer:
Englisch, Französisch.
Seit Oktober 2019 Schulleiterin
am Carl Friedrich von Weizsäcker-
Gymnasium. Verheiratet, 2 Kinder.
(Foto: Privat)



3 FRAGEN AN ANDREA EL SHERIF

1 WIE GEFÄLLT ES IHNEN AN IHREM NEUEN ARBEITSORT RATINGEN?

Ich bin gerade dabei, Ratingen ein wenig zu erkunden. Die Innenstadt gefällt mir gut, sie bietet schöne Geschäfte und ein abwechslungsreiches gastronomisches Angebot. Interessante Sehenswürdigkeiten wie z.B. das Cromford-Museum oder auch kulturelle Angebote stehen auf meiner „to do“ Liste für das neue Jahr.

2 WAS SIND IHRE WICHTIGSTEN ZIELE FÜR DAS JAHR 2020?

Meine Ziele am Carl Friedrich von Weizsäcker-Gymnasium (CFvW) sind eng verbunden mit meiner Vorstellung von einer guten Schule. Wir möchten Schülerinnen und Schüler mit dem Abitur entlassen, die über ein solides Fachwissen verfügen, aber auch bereit sind, sich sozial zu engagieren und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Mein wichtigstes Ziel ist daher für 2020, gemeinsam mit meinem Kollegium die Schule in diesem Sinne weiterzuentwickeln.

3 WELCHE BESONDEREN HERAUSFORDERUNGEN SEHEN SIE FÜR IHRE SCHULE IN DEN NÄCHSTEN JAHREN?

In den nächsten Jahren wird es durch die umfangreichen Bau- und Sanierungsmaßnahmen sicherlich viele organisatorische Herausforderungen geben. Hinzu kommen die sich ständig verändernden Anforderungen, die an unsere Schülerinnen und Schüler und an das Kollegium gestellt werden und denen wir durch veränderte oder neue Unterrichtsinhalte und Methoden begegnen müssen. Insgesamt bin ich aber optimistisch, dass wir am CFvW diesen Herausforderungen gewachsen sind und im Zuge der Sanierung auch die technischen Möglichkeiten erhalten, unsere Schülerinnen und Schüler optimal auf ihre Zukunft vorzubereiten.

3. AKTIONSTAG DER RATINGER WIRTSCHAFT

Der UVR beteiligt sich als Mitglied des Initiatorenkreises zum dritten Mal beim **Aktionstag der Wirtschaft Ratingen**, der am **5. Juni 2020** stattfindet. Die Idee ist unverändert: Unternehmen aller Branchen aus Ratingen stellen für einen Tag mindestens einen Mitarbeiter frei, um gemeinsam mit gemeinnützigen, sozialen und kulturellen Einrichtungen sinnstiftende Projekte zu realisieren, die von den Einrichtungen nicht alleine bewältigt werden können. Der Aktionstag der Wirtschaft steht für Begegnung, Anerkennung, Zusammenhalt, Freude und Gemeinsamkeit.

Die **Auftaktveranstaltung**, bei der Unternehmensvertreter und soziale Einrichtungen alle notwendigen Informationen erhalten, findet am **Donnerstag, den 30. Januar 2020**, 17.00 – 19.00 Uhr im Angersaal der Stadthalle, Schützenstraße 1, 40878 Ratingen statt. Teilnehmen kann jedes Unternehmen in Ratingen.

Weitere Infos und
Anmeldung unter
www.aktionstag-ratingen.de



DONALD TRUMPS KRAWATTEN

Wieder gut besucht war die traditionelle Herbstveranstaltung von Mittelstands- und Wirtschaftsunion MIT und UVR im Landhotel Krummenweg. Mit Unterstützung mehrerer Sponsoren war es gelungen, den Chef der amerikanischen AGCO Corporation, Prof. Dr. h.c. Martin Richenhagen, nach Ratingen zu holen.

Richenhagen ist seit 2004 Chairman, President und CEO der AGCO Corporation, des drittgrößten Landtechnikherstellers der Welt mit Sitz in Atlanta. Er war der erste und für viele Jahre einzige deutsche Vorstandsvorsitzende eines US-Fortune-500-Unterneh-

mens und ist ein profunder Kenner der Wirtschaft in den USA und der Bundesrepublik. In seinem Vortrag über die deutsch-amerikanischen Handelsbeziehungen zeigte er anhand vieler Beispiele die Auswirkungen aktueller politischer Entscheidungen der US-Regierung auf den internationalen Handel auf. Richenhagen zeigte durchaus Verständnis für die amerikanischen Forderungen nach mehr deutscher Beteiligung bei internationalen Herausforderungen, merkte aber auch an, dass Deutschland hier schon viele Beiträge geleistet habe, dies aber zu wenig kommuniziere. Richenhagen erläuterte, dass er wirtschaftlich zwar optimistisch in die Zukunft blicke, forderte aber auch von beiden Seiten des Atlantiks mehr Anstrengungen für die Wirtschaft als in der Vergangenheit. Für gute Laune bei der Zuhörerschaft sorgte Richenhagen mit seinen Anekdoten über die letzten drei amerikanischen Präsidenten, unter anderem über Donald Trumps Krawatten.



Foto: Achim Blazy

v. l.: Werner Amand,
Olaf Tünkers, Hanno Paas, Prof. Dr. h.c. Martin Richenhagen,
Fiona Evans, Rainer Mellis, Wolfgang Leyendecker

RECHTSPRECHUNG

ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist auch dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue, auf einem anderen Grundleiden beruhende Krankheit auftritt. Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits zu dem Zeitpunkt beendet war, zu dem die weitere Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führte (Pressemitteilung zu BAG vom 11.12.2019 – 5 AZR 505/18). Mit ihrer Klage beanspruchte die Arbeitnehmerin weitere Entgeltfortzahlung nach Ablauf von sechs Wochen wegen eines neuen Leidens, für das ihre Ärztin eine Erstbescheinigung ausstellte. Das Bundesarbeitsgericht wies die Klage in letzter Instanz ab. Ist ein Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig und schließt sich daran in engem zeitlichen Zusammenhang eine im Wege der „Erstbescheinigung“ attestierte weitere Arbeitsunfähigkeit an, hat der Arbeitnehmer im Streitfall darzulegen und zu beweisen, dass die vorangegangene Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt des Eintritts der weiteren Arbeitsverhinderung geendet hatte. Dies konnte nach Vernehmung der Ärzte nicht festgestellt werden.

REISEKOSTEN ALS SCHADENSERSATZ BEI UNWIRKSAMER VERSETZUNG

Kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber im Wege des Schadensersatzes Erstattung der Kosten verlangen, die ihm durch die Benutzung seines privaten PKW entstanden sind, können die Tatsachengerichte bei der Schadensschätzung die Regelungen des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes (JVEG) über den Fahrkostenersatz heranziehen (Pressemitteilung zu BAG vom 28.11.2019 - 8 AZR 125/18). Der klagende Arbeitnehmer hatte zunächst am Betriebsitz des Unternehmens in Hessen gearbeitet. Dieses versetzte ihn in eine Niederlassung nach Sachsen. Hiergegen erhob der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht Klage, kam allerdings der Versetzung nach. Das Hessische Landesarbeitsgericht erklärte die Versetzung für unwirksam. Für die wöchentlichen Fahrten zwischen seinem Hauptwohnsitz in Hessen und seiner Wohnung in Sachsen sprach das Bundesarbeitsgericht dem Arbeitnehmer Schadensersatz aufgrund der unwirksamen Versetzung in Höhe von 0,30 Euro pro gefahrenem Kilometer zu.

ARBEITSZEIT IN DER DIGITALISIERTEN ARBEITSWELT

Die Digitalisierung der Wirtschaft und damit auch der Arbeitswelt bietet Unternehmen und Arbeitnehmern vielfältige Möglichkeiten. Während Abläufe im Betrieb produktiver und effizienter gestaltet werden, können Arbeitnehmer Beruf und Privatleben besser vereinbaren. Auch die schon bisher in Unternehmen eingesetzte Vernetzung mit modernen Kommunikationsmitteln erlaubt ein zeit- und ortsflexibles Arbeiten. In der Praxis hält das seit 1994 geltende Arbeitszeitgesetz mit solchen Entwicklungen häufig aber nicht Schritt.

In arbeitsschutzrechtlicher Hinsicht darf die werktägliche Arbeitszeit grundsätzlich nämlich acht Stunden nicht überschreiten. Werktag im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist jeder Tag, der nicht Sonn- oder gesetzlicher Feiertag ist. Bei einer üblichen Fünf-Tage-Woche steht also ein wöchentliches Arbeitszeitkontingent von 48 Stunden zur Verfügung, da ein arbeitsfreier Samstag als Werktag acht Stunden ausgleicht. Eine Verlängerung der Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden am Tag ist möglich, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von sechs Kalendermonaten ein Durchschnitt von acht Stunden werktäglich nicht überschritten wird.

Die Arbeitszeit muss durch Ruhepausen unterbrochen werden. Diese müssen bei einer Arbeitszeit zwischen sechs und neun Stunden 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden 45 Minuten lang sein, wobei sie in Zeitabschnitte von jeweils 15 Minuten aufgeteilt werden können. Während einer Ruhepause darf der Arbeitnehmer weder zur Arbeit noch zur Arbeitsbereitschaft oder zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden. Es ist aber zulässig, Ruhepausen in die Zeit der Rufbereitschaft legen, da diese nicht zur Arbeitszeit zählt. Der Arbeitnehmer muss über die Zeit in der Ruhepause frei verfügen und selbst bestimmen können, wo und wie er sie verbringt. Zwar muss die Ruhepause im Voraus feststehen, der Arbeitgeber genügt seiner Pflicht zur Pausengewährung aber auch dann, wenn er einen zeitlichen Rahmen festlegt in dem die Ruhepause einzulegen ist (beispielsweise zwischen 12.00 und 14.00 Uhr). Ruhepausen dürfen auch länger sein. Vergütet werden müssen sie nicht.

Nach Beendigung der Arbeitszeit ist eine Ruhezeit von elf Stunden vorgeschrieben. Zur Ruhezeit zählen auch Zeiten der Rufbereitschaft, Sonn- und Feiertage und sonstige arbeitsfreie Zeiten, nicht aber Zeiten des Bereitschaftsdienstes. Die elfstündige Ruhezeit muss ununterbrochen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit gewährt werden. Kommt es doch zu einem Arbeitseinsatz während der Ruhezeit, muss die volle Ruhezeit im Anschluss an die Unterbrechung neu gewährt werden.

Im Hinblick auf die Vergütung ergibt sich die Arbeitszeit aus dem Arbeits- oder Tarifvertrag. Dort wird üblicherweise vereinbart, wie viele Stunden in der Woche oder im Monat für die vereinbarte Vergütung zu arbeiten sind. Pauschalisierungsabreden in Arbeitsverträgen, die bestimmen, dass mit dem Grundgehalt Mehrarbeit in Höhe von maximal 10 Prozent der Arbeitszeit abgegolten ist, werden von der Rechtsprechung als zulässig angesehen. Auch bei einem Gehalt, das die Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung (derzeit 82.800 Euro p.a. in Westdeutschland) überschreitet, geht die Rechtsprechung nicht von einer Verpflichtung zur Vergütung von Überstunden aus. Zeiten der Arbeitsbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes können aufgrund einer Vereinbarung geringer vergütet werden als Vollarbeit.

An Sonn- und Feiertagen dürfen Arbeitnehmer grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Ausnahmen sind nur für bestimmte Branchen vorgesehen (§ 10 ArbZG, z.B. Gaststätten, Verkehrsbetriebe, Messen).

Daraus folgt, dass z. B. ein Arbeitnehmer, der abends von zu Hause an einer Telefonkonferenz mit Gesprächspartnern in einer anderen Zeitzone teilnimmt, am nächsten Morgen ohne Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz nicht wieder zur gewohnten Zeit die Arbeit aufnehmen kann. Gleiches gilt für einen Arbeitnehmer, der seine Arbeit unterbricht, um die Betreuung seines Kindes zu übernehmen, und abends von zu Hause aus noch einmal arbeitet, indem er ein Dokument fertigstellt oder eine E-Mail bearbeitet.

Die Beispiele zeigen: Arbeit 4.0 benötigt dringend Änderungen beim Arbeitszeitgesetz, insbesondere bei den Ruhezeitenregelungen. Bis dahin müssen die Arbeitsvertragsparteien mit den engen bisherigen Regelungen klarkommen.

TERMINE

- + 30.01.2020 Auftaktveranstaltung Aktionstag der Wirtschaft**
- + 03.02.2020 Arbeitskreis SchuleWirtschaft**
- + 04.02.2020 Seminar Update Arbeitsrecht**
- + 04.03.2020 Business Breakfast**
- + 04.03.2020 ErfaKreis Arbeitssicherheit**
- + 05.03.2020 Projektmesse Aktionstag der Wirtschaft**
- + 30.03.2020 Arbeitskreis SchuleWirtschaft**
- + 14.05.2020 UVR-Forum mit Ministerin Ina Scharrenbach**

KOMMENTAR

DIE GENERATION Z

Wie sich die Zeiten geändert haben! Vor zehn Jahren hätte ein Auszubildender, der mit schöner Regelmäßigkeit zu spät zur Arbeit kommt, die Probezeit nicht überlebt und wäre gnadenlos ausgesiebt worden. Heute sind viele Arbeitgeber froh, überhaupt einen Azubi gefunden zu haben – und überlegen, ob sie nicht eine Pünktlichkeitsprämie einführen, damit der Nachwuchs zur rechten Zeit auf der Matte steht.

In Zeiten des Fachkräftemangels muss ein Arbeitgeber viele Kröten schlucken. Häufig werden junge Leute als Azubis eingestellt, denen es eigentlich an der Ausbildungsreife fehlt. Die Defizite sollen dann zum Beispiel durch zusätzliche Schulungen ausgeglichen werden – häufig auf Kosten des Ausbildungsbetriebs. Und man kann nur hoffen, dass der Umworbene das auch will und anerkennt.

Aber nicht nur Auszubildende sind stark gefragt. Nach Ende der Ausbildung oder des Studiums haben junge Leute heute die freie Auswahl unter vielen Unternehmen, die um sie buhlen. Ganz vorn dabei sind Unternehmen aus der Digitalbranche. Führende IT-Unternehmen unterstützen ihre jungen Mitarbeiter wo sie nur können. Seit Beginn dieses Jahres bietet SAP an, dass Väter nach der Geburt ihres Kindes acht Wochen lang nur 80 Prozent arbeiten – bei voller Weiterzahlung des Gehalts.

Noch weiter geht Hewlett Packard Enterprise (HPE): Jede Mutter und jeder Vater, der mindestens ein Jahr im Unternehmen ist, kann sechs Monate in Elternzeit gehen – bei voller Fortzahlung des Gehalts. Das Angebot gilt innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes.

Auch wenn solche Angebote noch nicht die Regel sind: Klar ist, dass sich Unternehmen heute sehr viel mehr nach den Wünschen der Bewerber richten müssen als früher. Es bleibt abzuwarten, wie lange es dauert, bis junge Arbeitnehmer/innen solche Angebote auch von kleineren und mittelständischen Unternehmen erwarten. Dass sich diese Lage bald ändert, ist unwahrscheinlich. Denn der Fachkräftemangel wird noch lange anhalten. *AM*

AUS DEN MITGLIEDSUNTERNEHMEN

NEUER CFO BEI DKV

Als Nachfolger von Dr. Werner Grünewald hat die DKV MOBILITY SERVICES Group zum Jahresbeginn 2020 Peter Meier zum neuen Chief Financial Officer (CFO) ernannt. Der gebürtige Schweizer Peter Meier verfügt über langjährige Erfahrung als CFO von globalen Unternehmen. Zuletzt war er als CFO für HERE Technologies tätig, einen der führenden Anbieter für digitale Karten- und ortsbezogene Plattformdienste.

Foto: DKV



BÄUME FÜR DEN KLIMASCHUTZ

Ein besonderes Weihnachtsgeschenk erhalten die Kunden der KKS Gebäudereinigungs GmbH nachträglich. Ende Februar bis Mitte März 2020 wird das Unternehmen in unmittelbarer Nähe von Schloss Linnep für jeden Kunden einen Baum aus heimischen Gehölzen pflanzen. Partner der Aktion ist der Forstbetrieb des Freiherrn von Ketteler. „So setzen unsere Kunden nicht nur auf unseren nachhaltigen Reinigungsservice, sondern sorgen für eine aktive Aufforstung in unserer Region“, sagt KKS-Inhaber und Geschäftsführer Adam Stritzek.

VON 0 AUF 180 MITARBEITER IN 12 MONATEN

Das einjährige Firmenjubiläum am Standort Ratingen feiert die Verisure Deutschland GmbH. „In einem Jahr haben wir rund 180 Mitarbeiter eingestellt und uns als Arbeitgeber in einer zukunftssicheren Branche positioniert“, erklärt Álvaro Grande, Managing Director des Unternehmens. Auch im Jahr 2020 plant der europäische Marktführer für Hochsicherheitsalarmsysteme weitere Stellenbesetzungen und Vertriebsexpansion. Mehr als 3,5 Millionen Kunden in 17 Ländern vertrauen auf die Smart-Home-Technologie, die mit der hauseigenen Notruf- und Serviceleitstelle verbunden ist.

Foto: Verisure



IMPRESSUM

Unternehmensverband Ratingen e.V.
Dechenstraße 3 . 40878 Ratingen
Tel: 02102/879 94-0 . 02102/879 94-99

office@unternehmensverband.com
www.unternehmensverband.com

