



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



IN DIESER AUSGABE

RATINGEN AKTUELL

3 Fragen an Nina Bauer
EU Datenschutz-Grundverordnung
Silvesterorden für Rolf Theißen

SEITE 2

ARBEITSRECHT AKTUELL

Keine Neutralitätspflicht des Arbeitgebers bei Betriebsratswahlen
Erstattung von Rechtsanwaltskosten des Betriebsrats
Probezeit verlängern – geht das?

SEITE 3

AUS DEM VERBAND

Aus den Mitgliedsunternehmen
Impressum

SEITE 4



Foto: Mitsubishi Electric

DIALOG STADT – WIRTSCHAFT: JAPAN

Japan und Deutschland sind seit vielen Jahrzehnten verlässliche Handelspartner, und seit mehr als 50 Jahren ist Japan durch ein eigenes Generalkonsulat in Düsseldorf vertreten. Zwei Gründe, dass die fünfte Veranstaltung der Reihe „Dialog Stadt – Wirtschaft“ den Titel „Japan und Deutschland – eine traditionelle Verbindung“ trug.

Die gemeinsam von städtischer Wirtschaftsförderung und Unternehmensverband Ratingen e.V. (UVR) durchgeführte und auch diesmal gut besuchte Veranstaltung fand in der Deutschen Niederlassung von Mitsubishi Electric Europe B.V. in Ratingen statt. Begrüßt wurden die Teilnehmer von Klaus Pesch, Bürgermeister der Stadt Ratingen, Andreas Wagner, Präsident der deutschen Niederlassung von Mitsubishi Electric, und Olaf Tünkers, Vorstandsvorsitzender des UVR.

Zu den hochkarätigen Referenten gehörte der Japanische Generalkonsul in Düsseldorf, Ryuta Mizuuchi, der in seinem Vortrag „Wirtschaftsbeziehungen zu Japan“ Optimismus verbreitete und über neue Impulse berichtete. Er wies auf die Folgen der demografischen Entwicklung in Japan hin, die Entwicklung der Industrie 4.0 und den Einsatz von Robotern in der Gesellschaft. Außerdem plädierte er für die Förderung des Freihandels und des Tourismus bis hin zu neuen Städtekooperationen. Dr. Julia Münch, geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Deutsch-Japanischen Wirtschaftskreis e.V. (DJW), arbeitete Chancen

und Herausforderungen der Zusammenarbeit deutscher Unternehmen mit Japan heraus und informierte auch über das japanische Bildungswesen und die unterschiedlichen Kommunikationsstile. Zudem gab sie wertvolle Tipps für den Markteintritt in Japan und wies darauf hin, dass man einen langen Atem benötige, jedoch im Erfolgsfall eine langjährige verlässliche Partnerschaft erhalte.

Hiroyuki Mori, Hauptgeschäftsführer der Japanischen Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf e.V. (JIHK), stellte die Aktivitäten der Vereinigung mit mehr als 500 Mitgliedsunternehmen vor, die vor allem im produzierenden Gewerbe tätig sind.

Zum Schluss informierte Georg Jennen, General Manager der deutschen Niederlassung von Mitsubishi Electric Europe B.V., in seinem launigen Vortrag „Fehler vermeiden – der Japan-Knigge“ über die „Fettnäpfchen“, die es im Umgang mit japanischen Unternehmern und Mitarbeitern zu vermeiden gilt. Das reicht von der besonderen Art der Überreichung von Visitenkarten bis zum Verhalten in Hotels sowie beim Essen.

Bei der anschließenden Führung erfuhren die Gäste aus Wirtschaft und Verwaltung, in wie vielen Bereichen Produkte von Mitsubishi Electric verwendet werden und welche Visionen das Unternehmen für die Gestaltung der Zukunft antreiben.



Zur Person: Nina Bauer, Diplom-Kauffrau (FH), 35 Jahre alt, verheiratet, hat einen Hund namens Beethoven und ist seit 2012 Geschäftsführerin der Ratingen Marketing GmbH.

3 FRAGEN AN NINA BAUER

1 SEIT ENDE 2012 SIND SIE GESCHÄFTSFÜHRERIN DER RATINGEN MARKETING GMBH. WAS HAT SIE AN DER TÄTIGKEIT GEREIZT?

An der Tätigkeit im Stadtmarketing im Allgemeinen reizt mich besonders, dass man querschnittsorientiert arbeitet. Das reicht von der strategischen Stadtentwicklung über das Projekt- und Veranstaltungsmanagement sowie die Verwaltungsarbeit bis hin zur werblichen Kommunikation. Stadtmarketing ist eine kooperative Aufgabe, die nur über die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteure gelingen kann. In Ratingen gibt es viele engagierte Akteure und Netzwerke, denen die Weiterentwicklung und das Wohl der Stadt am Herzen liegen.

2 WAS SIND DIE WICHTIGSTEN PROJEKTE, DIE SIE DERZEIT DURCHFÜHREN?

Neben unseren kontinuierlichen Projekten und Events, wie das Ratingen Festival, die TopJob-Messe, der Schaufensterwettbewerb, die DumeklemmerCard und die Nette Toilette findet in diesem Jahr am 08.06. zum zweiten Mal der Aktionstag der Wirtschaft statt, den wir federführend organisieren. Besondere Priorität hat die ständige Pflege und Weiterentwicklung der Ratingen App. Die Ratingen APPsolut spiegelt das Angebot der gesamten Stadt wider. Über 12.000 User haben sich die App bereits heruntergeladen und 92,7% nutzen diese regelmäßig. In diesem Jahr werden wir wieder einige Erweiterungen vornehmen. So werden wir in Kooperation mit der Rheinbahn deren gesamtes mobiles Angebot einbinden.

3 WELCHE IDEEN LIEGEN IHNEN FÜR DIE ZUKUNFT BESONDERS AM HERZEN?

Mir liegt besonders das Thema Digitalisierung am Herzen. Der Wettbewerb der Städte spielt sich längst nicht mehr im regionalen Rahmen ab. Globalisierung und Digitalisierung verändern die Spielregeln auch für die lokale Wirtschaft. Diesen veränderten Herausforderungen müssen wir uns stellen und unser Instrumentarium danach ausrichten. Die Verbesserung von Aufenthalts- und Lebensqualität wird zu einem zentralen Aktionsfeld des Stadtmarketings. Wir müssen die Innenstadt durch die städtische Dreifaltigkeit mit Leben erfüllen: Konsum, Kommunikation und Kultur.

SILVESTERORDEN FÜR ROLF THEIßEN

Zum „Ritter des Silvesterordens“ hat Papst Franziskus den Ratinger Unternehmer Rolf Theißen ernannt. Theißen, dem die Urkunde von Weihbischof Dr. Dominikus Schwaderlapp überreicht wurde, wird damit für sein jahrzehntelanges ehrenamtliches Engagement in der Pfarrei und im Kreis Mettmann geehrt. Besondere Verdienste erwarb er sich als Beiratsvorsitzender des St. Marien Krankenhauses in Ratingen und im Bereich der Caritas, wo er seit 2015 zweiter ehrenamtlicher Vorstand des Kreisverbandes ist.

Der UVR gratuliert Rolf Theißen, der seit vielen Jahren auch im UVR-Vorstand ehrenamtlich tätig ist, ganz herzlich und freut sich auf die weitere angenehme Zusammenarbeit.



v.l.: Rolf Theißen, Dr. Dominikus Schwaderlapp · Quelle: Erzbistum Köln/Schoon

DIE EU-DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG

Die Datenschutz-Grundverordnung der EU (DSGVO), die am 25.05.2018 in Kraft treten wird, ist in aller Munde. Die Verunsicherung über die Folgen für die Unternehmen ist groß. Der UVR hatte daher Rechtsanwalt Dr. Benjamin Wübbelt aus der Kanzlei Bird & Bird LLP zu einem Vortrag eingeladen.



Foto: v.l.: Dr. Axel Mauersberger, Dr. Benjamin Wübbelt, Olaf Tünkers

Dr. Wübbelt wies darauf hin, dass das bisherige datenschutzrechtliche Fundament bestehen bleibt, allerdings der bisherige Bußgeldrahmen bei Verstößen erheblich ausgeweitet wird. Eine wichtige Änderung werde darin liegen, dass die Unternehmen künftig in der Lage sein müssen, genaue Rechenschaft über die Einhaltung der Regelungen zum Datenschutz zu geben. Praktisch werden daher viele Unternehmen gezwungen sein, ein ganzheitliches System etwa in Form eines Datenschutzmanagements einzuführen. Betroffene erhalten spürbar mehr Rechte, z. B. das Recht auf Auskunft, auf Vergessenwerden und auf Datenübertragbarkeit. Viele Einzelheiten dazu sind heute noch nicht absehbar. Die Umsetzung sieht Dr. Wübbelt daher eher als einen Marathon als einen Sprint an.

Der UVR führt am 05.06.2018 ein Seminar zum Thema „DSGVO und Arbeitsrecht“ durch.

AKTIONSTAG DER WIRTSCHAFT AM 8.6.2018

Nach 2016 findet der Aktionstag der Wirtschaft in diesem Jahr zum zweiten Mal statt. Die Projektmesse in der Ratinger DumeklemmerHalle, bei der gemeinnützige und soziale Einrichtungen Ihre Projektideen den Unternehmen aller Branchen vorstellen konnten, war gut besucht. Mehr als 40 Unternehmen haben sich mit 24 Einrichtungen zusammengefunden, um insgesamt 32 Projekte unterschiedlichster

Art durchzuführen. Bilder und Berichte zur Projektmesse unter www.aktionstag-ratingen.de. Der Aktionstag wird am **8. Juni 2018** stattfinden, am Abend gibt es eine zünftige After-Work-Party.

Einige Projektvorschläge sind noch frei, bei Interesse können sich Unternehmer noch kurzfristig telefonisch unter 02102 / 1026511 oder nina.bauer@rmg-ratingen.de melden.

RECHTSPRECHUNG

KEINE NEUTRALITÄTSPFLICHT DES ARBEITGEBERS BEI BETRIEBSRATSWAHLEN

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat der Ansicht, dass sich ein Arbeitgeber jeglichen Einflusses auf die Wahlentscheidung der Arbeitnehmer zu enthalten habe, eine Absage erteilt (Beschluss vom 25.10.2017 - Az. 7 ABR 10/16).

Ein Arbeitnehmer, der nicht mehr zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt wurde, stellte mit zwei Kollegen den Antrag, die erfolgte Betriebsratswahl für nichtig erklären zu lassen. Den Verlust seines Amtes führte der ehemalige Betriebsrat auf Äußerungen des Personalleiters zurück, der aufgefordert hatte, geeignete Mitarbeiter des Unternehmens für einen neuen Betriebsrat zu suchen und eine „gescheite Liste“ aufzustellen. Hierzu sprach er verschiedene Mitarbeiter konkret an. Daneben bezeichnete er potentielle Wähler des Antragsstellers als Verräter.

Das BAG führt aus, dass niemand die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen darf. Darüber hinaus gibt es aber keine strikte Neutralitätspflicht des Arbeitgebers. Da die Äußerungen und das Verhalten des Personalleiters nicht als Vorteile oder Nachteile zu qualifizieren waren, wies das BAG die Beschwerde zurück.

ERSTATTUNG VON RECHTSANWALTSKOSTEN DES BETRIEBSRATS

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigte mit Beschluss vom 22.11.2017 (Az. 7 ABR 34/16) eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Düsseldorf, wonach der Arbeitgeber Rechtsanwaltskosten des Betriebsrats bei offensichtlich aussichtsloser oder gar mutwilliger Rechtsverfolgung nicht zu tragen hat.

Das Arbeitsgericht hatte eine Betriebsratswahl für unwirksam erklärt. Der Betriebsrat legte hiergegen mithilfe eines Rechtsanwalts Beschwerde ein. Als das LAG die Beschwerde zurückwies und die Revision nicht zuließ, legte der Rechtsanwalt eine Nichtzulassungsbeschwerde zum BAG ein. Streitig waren nur die Rechtsanwaltskosten für die Nichtzulassungsbeschwerde.

Diese hatte der Arbeitgeber nicht zu tragen, da der Betriebsrat hier unzweifelhaft sein Unterliegen zu erwarten hatte. Zwar hat der Betriebsrat bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Rechtsanwalts einen Beurteilungsspielraum. Er darf das Interesse des Arbeitgebers an der Begrenzung der Kosten aber nicht missachten. Wie jeder, der auf Kosten eines anderen handeln kann, hat er die Maßstäbe einzuhalten, die er anwenden würde, wenn er selbst beziehungsweise seine Mitglieder die Kosten tragen müssten.

PROBEZEIT VERLÄNGERN – GEHT DAS?

Die Begriffe Probezeit und Wartezeit werden oft synonym verwandt. Es gibt jedoch erhebliche Unterschiede.

Die Probezeit kann, muss aber nicht, vertraglich vereinbart werden. Sie darf längstens sechs Monate dauern. Wenn sie zunächst für einen kürzeren Zeitraum vereinbart wurde, kann sie auf insgesamt bis zu sechs Monate verlängert werden. Innerhalb der Probezeit kann ein Arbeitsverhältnis mit einer Frist von nur zwei Wochen gekündigt werden. Hierbei kommt es auf den Zugang der Kündigung an. Das Ende des Arbeitsverhältnisses kann dann außerhalb der Probezeit liegen. Weitere Wirkungen hat die Probezeit nicht. Ist keine Probezeit vereinbart, gelten von Anfang an, je nach Fall, die Kündigungsfristen aus Gesetz, Arbeits- oder Tarifvertrag. Mit einzuplanen ist aber gegebenenfalls noch die Zeit, die der Betriebsrat braucht, um nach seiner Anhörung Stellung zu nehmen. Äußert sich der Betriebsrat nicht, kann der Arbeitgeber nach Ablauf von einer Woche kündigen. Im Falle einer früheren abschließenden Stellungnahme auch dann. Eine Kündigung ohne vorherige Anhörung des Betriebsrats wird auch während der Probe- oder Wartezeit, im Fall einer Kündigungsschutzklage, für unwirksam befunden werden.

Dagegen ist die Wirkung der Wartezeit des Kündigungsschutzgesetzes erheblicher. Sie beträgt immer sechs Monate und kann vertraglich allenfalls zugunsten des Arbeitnehmers verkürzt oder ausgeschlossen werden, was in der Praxis so gut wie nicht vorkommt. Ist, wie üblich, hierzu vertraglich nichts geregelt, löst der Ablauf der Wartezeit von sechs Monaten in Betrieben mit in der Regel mehr als zehn Mitarbeitern Kündigungsschutz aus. Hierbei werden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt. Die sechsmona-

tige Wartezeit des Kündigungsschutzgesetzes ist praktisch eine gesetzliche Probezeit. Hiervon kann vertraglich nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Während der Wartezeit gilt der Grundsatz der Kündigungsfreiheit. Nach Ablauf der Wartezeit kann der Arbeitnehmer nur personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt gekündigt werden. Vor Gericht ist dann der Arbeitgeber für das Vorliegen eines solchen Kündigungsgrundes beweispflichtig.

Arbeitgeber können also bei Zweifeln über die Eignung eines Arbeitnehmers in der Wartezeit kündigen, ohne das Risiko eines Arbeitsverhältnisses mit Kündigungsschutz auf sich zu nehmen.

Ob nun mit längerer oder kürzerer Frist gekündigt werden kann - der Zeitraum von sechs Monaten sollte reichen, um sich Klarheit darüber zu verschaffen, ob man mit dem Arbeitnehmer zufrieden ist. Bestehen im sechsten Monat noch Zweifel, wird ein Arbeitgeber wohl eher kündigen, da eine spätere Kündigung häufig mit Kosten für Abfindungen oder nicht gewollter Weiterbeschäftigung verbunden ist.

Eine Möglichkeit, einen „Wackelkandidaten“ länger zu prüfen, zeigte das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern mit Urteil vom 24. Juni 2014 unter Bezugnahme auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 2002 auf: Wenn der Arbeitgeber die sechsmonatige Probezeit als nicht bestanden ansieht, kann er dem Arbeitnehmer im Regelfall auch eine weitere Bewährungschance geben, indem er mit einer überschaubaren, längeren Kündigungsfrist kündigt und dem Arbeitnehmer für den Fall seiner Bewährung die Wiedereinstellung zusagt. Als überschaubare Frist sahen beide Gerichte eine Kündigungsfrist von vier Monaten an.

Haben Sie Fragen? Sprechen Sie uns an!

TERMINE

- + **05.06.2018** **SEMINAR** DSGVO und Arbeitsrecht
- + **06.06.2018** **BUSINESS BREAKFAST**
- + **08.06.2018** **AKTIONSTAG DER WIRTSCHAFT**
- + **11.06.2018** **BESUCH IM LANDTAG NRW**
- + **29.06.2018** **UVR-SOMMERFEST**
- + **03.07.2018** **SEMINAR** 1x1 des Arbeitsrechts
- + **05.09.2018** **BUSINESS BREAKFAST**
- + **09.10.2018** **VORTRAGSVERANSTALTUNG** mit Dr. Ole Wintermann

KOMMENTAR

AUF DEM FALSCHEN WEG

Spät hat die Große Koalition die Arbeit aufgenommen – doch nun soll es ganz schnell gehen. Nur gut einen Monat nach seinem Amtsantritt hat der neue Bundesarbeitsminister einen Referententwurf vorgelegt, durch den Arbeitnehmer einen Anspruch auf befristete Teilzeit erhalten sollen, wenn das Unternehmen mehr als 45 Mitarbeiter hat. Je begonnene 15 Mitarbeiter soll einer einen Anspruch auf befristete Teilzeit zwischen ein und fünf Jahren haben – bei 46 Mitarbeitern also schon vier. Und bei mehr als 200 Mitarbeitern kann jeder (!) Mitarbeiter für einige Jahre in Teilzeit arbeiten und dann automatisch wieder in die Vollzeit gehen. Dem kann der Arbeitgeber nur „betriebliche Gründe“ entgegenhalten – die aber erfahrungsgemäß in der Praxis kaum von den Gerichten anerkannt werden.

Der Entwurf spricht von „Brückenteilzeit“ – eine Brücke zwischen Unternehmer und Mitarbeitern ist das Gesetz aber nicht. Vielmehr macht es die Personalarbeit noch komplizierter als bisher. Wie der Unternehmer die Lücken füllen soll – gerade in Zeiten des Fachkräftemangels –, dazu sagt das Gesetz nichts. Schon lange besteht in Unternehmen mit mehr als 15 Mitarbeitern ein Anspruch auf dauerhafte Teilzeitarbeit. Personalchefs wissen ein Lied davon zu singen, wie schwierig das „Auffüllen“ mit einem zweiten Arbeitnehmer ist. Wieviel komplizierter wird das werden, wenn es darum geht, jemanden für eine befristete Teilzeitstelle zu finden?

Dass der Entwurf noch erheblich geändert wird, ist unwahrscheinlich – schließlich wurden die Eckpunkte schon im Koalitionsvertrag genau festgezurrt, nachdem das Thema in der letzten Großen Koalition keinen Konsens gefunden hatte.

Typisch an der Neuerung – und an vielen anderen GroKo-Projekten – ist, dass sie in einer Zeit durchgesetzt werden sollen, in der die Wirtschaft boomt und extremer Fachkräftemangel herrscht. Die Politik will ihrer Wählerklientel etwas Gutes tun – und erreicht genau das Gegenteil. Denn wenn es mit der Konjunktur schlechter läuft, will mancher aus finanziellen Gründen wieder in Vollzeit arbeiten. Das Problem hat dann wieder der Unternehmer. AM

AUS DEN MITGLIEDSUNTERNEHMEN

P.U.R.: NEUE SCHLOSSEREI

Die P.U.R. Betriebshygiene GmbH hat eine Schlosserei eingerichtet, die neben Neuanfertigungen auch Reparaturarbeiten vor Ort beim Kunden anbietet. Dazu gehören

Geländer aus Edelstahl oder Stahl, Transportwagen, Zäune, Toranlagen und mehr. Weitere Infos bei Dennis Unruh unter 02102 / 16 777-13.

HEIN NETZWERKTECHNIK IN NEUEN RÄUMEN

Zu Jahresbeginn hat die Hein Netzwerktechnik GmbH neue Räumlichkeiten in der Gothaer Straße 17 in Ratingen bezogen. Das Unternehmen, das seit 30 Jahren Lösungen aus der IT und Netzwerktechnik sowie Cloud-Dienste realisiert und heute fast 50 Mitarbeiter beschäftigt, ist besonders stolz auf den neuen Demoraum, in dem aktuelle Kommunikations- und Sicherheitslösungen sowie Telefon- und Videokonferenzenanlagen vorgeführt werden können.



NEUE UVR-MITGLIEDSUNTERNEHMEN

- Ergüllü GmbH
- Pflegeunion Ratingen GmbH
- Abschleppdienst Wlasak GmbH
- Viavend GmbH

IMPRESSUM

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

office@unternehmensverband.com
www.unternehmensverband.com

