



DIE UNTERNEHMER

Newsletter des Unternehmensverbands Ratingen e.V.

Ausgabe 21 | Januar 2022

Durchstarten in Ratingen

Das neue Jahr bringt für Ratingen viele Veränderungen, die sich auch in der Neubesetzung der Verwaltungsspitze widerspiegeln.

Nach der Wahl von Kämmerer Martin Gentsch zum Beigeordneten im August vergangenen Jahres ist mit den Beigeordneten Patrick Anders, Petra Cremer und Professor Bert Wagener der Verwaltungsvorstand der Stadt nun wieder komplett. Die Zeit des Übergangs nach der Pensionierung von Rolf Steuwe und dem Ausscheiden von Jochen Kral ist vorbei. Das wird der Stadt einen Schub bei der Bewältigung der vielen Aufgaben in den kommenden Jahren geben. Welche Schwerpunkte Petra Cremer im Bereich der Stadtentwicklung und Mobilität sieht,

lesen Sie auf Seite 2 unseres Newsletters. Spannend wird aber sicherlich auch das Aufgabenfeld von Professor Wagener, der nicht nur für den Bereich Umwelt zuständig ist, sondern auch für die Digitalisierung. Hier hat die Stadt durchaus noch Nachholbedarf und wird in den kommenden Jahren erhebliche Summen in die Hand nehmen müssen, um vom Getriebenen in Sachen Digitalisierung zum Treiber zu werden. Gleichzeitig wird es sicherlich keine leichte Aufgabe, die Mitarbeiter*innen der Verwaltung auf diesem Pfad mitzunehmen, der von jedem Einzelnen den Willen zur Veränderung verlangt. Will man in der Region aber nicht ins Hintertreffen geraten, gibt es dazu keine Alternative.

Auch vor Patrick Anders liegen vor allem im Bereich der Wirtschafts- und Wohnungsbauförderung viele interessante Aufgaben. So gilt es, eine schlagkräftige Wirtschaftsförderung aufzubauen, die auch weiterhin zugkräftige Unternehmen nach Ratingen holt. Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass sich die Pläne von Unternehmen schnell ändern können, wenn sich das wirtschaftliche Umfeld ändert. Dass nun begonnen wird, neben etablierten Unternehmen vor allem auch junge Start-Ups nach Ratingen zu holen, ist ein sinnvoller Anfang. Wenn dann durch geschickte Wohnungsbauförderung auch noch dafür gesorgt wird, dass die Unternehmensgründer*innen und ihre Mitarbeitenden es als hip ansehen, in Ratingen

zu wohnen (und nicht in Düsseldorf), dann sind wir auf gutem Wege.

Der Unternehmensverband Ratingen freut sich jedenfalls auf die Zusammenarbeit mit dem neuen Verwaltungsvorstand und wird auch weiterhin mit Ideen und Expertise alles dafür tun, den Standort Ratingen noch attraktiver zu machen. Nur gemeinsam können Stadt, Bürger und Unternehmen die Herausforderungen der nächsten Jahre meistern. Daher wird die nächste Veranstaltung des gemeinsamen Formats „Dialog Stadt – Wirtschaft“ am 7. April 2022 auch den Vorstellungen der neuen Mitglieder des Verwaltungsvorstands zu ihren Aufgaben und Zielen gewidmet sein.

Petra Cremer, 51 Jahre, ist Diplomingenieurin Architektur mit dem Schwerpunkt Stadtplanung. In den Universitätsstädten Erlangen und Gießen steuerte sie nach ihrem technischen Referendariat als Projekt- und später Abteilungsleiterin u.a. die Entwicklung zentraler städtebaulicher Projekte wie Bahnhöfe, Konversionsflächen und Stadterneuerungsgebiete. Nachdem sie in Leverkusen den Fachbereich Stadtplanung mehrere Jahre leitete, ist sie nun für 8 Jahre als technische Beigeordnete in Ratingen für die Stadt- und Verkehrsplanung sowie die Vermessung, die Bauordnung, den Straßen- und Brückenbau und die Stadtentwässerung verantwortlich. Die Ratinger Stadtverwaltung hat Petra Cremer durch ihre vorherige Tätigkeit als Abteilungs- und Planungsamtsleiterin bereits umfassend kennengelernt.



Petra Cremer, technische Beigeordnete

Was reizt Sie besonders an Ihrer neuen Tätigkeit?

In meiner Tätigkeit kommt es darauf an, gemeinsam mit der Ratinger Stadtgesellschaft die baulichen Notwendigkeiten und Chancen der Stadt zu erkennen und an einer positiven Entwicklung Ratingens zu arbeiten. Dazu gehören interkommunale Projekte wie der Ausbau der Ratinger Weststrecke, aber auch wichtige Ratingen-spezifische Themen wie die Erneuerung der historischen Innenstadt oder die Revitalisierung von in die Jahre gekommenen Gewerbegebieten, um nur wenige Beispiele zu nennen. Der besondere Reiz dieser vielfältigen und komplexen Entwicklungen besteht für mich darin, dass ich nicht nur planerische Ideen entwickeln, sondern diese auch projektieren und umsetzen kann.

Was sind Ihre wichtigsten Ziele für die kommenden Jahre?

Die Aufgaben in meinem Verantwortungsbereich kann ich nicht frei wählen, da die Stadtentwicklungsthemen in einer Stadt in langen Zyklen vorbereitet und umgesetzt werden. Ich habe mir aber vorgenommen, die gesellschaftlich wichtigen Themen wie die Mobilitätswende in Ratingen voranzubringen. Insbesondere die Verbesserung des schienengebundenen Nahverkehrs birgt zudem die Chance, ganze Stadtbereiche, die heute Defizite aufweisen, ganz neu zu betrachten. Der Klimaschutz, eine ausreichende Wohnraumversorgung und ein adäquates Gewerbeflächenangebot sind dabei generelle Leitziele, die ich mittels umsetzbarer Schlüsselprojekte voranbringen möchte. Dazu gehört der Ausbau wichtiger Bus- und Bahnhaltepunkte zu Mobilstationen genauso wie der Umbau von nicht optimal genutzten Stadtgebieten hin zu zu-

kunfts-fähigen und lebendigen Quartieren zum Wohnen und Arbeiten.

Welche besonderen Herausforderungen sehen Sie in den nächsten Jahren?

Die besondere Herausforderung in Ratingen wird sein, Quartiere im Sinne des Klimaschutzes zukunftsfähig zu machen sowie die wenigen Flächenressourcen im Stadtgebiet mit Weitsicht zu entwickeln, um sie in die bestehende vitale Stadtstruktur zu integrieren. Hier gilt es, den Veränderungswillen der Stadtgesellschaft herauszufinden und gleichzeitig die nötige Investitionsbereitschaft anzuschieben. Dazu gehört natürlich auch die Entlastung des Haushalts durch die Ausnutzung möglicher Förderprogramme. Diese komplexen Prozesse müssen gut begleitet und gelenkt werden.

RATINGEN AKTUELL



BUSINESS BREAKFAST STARTET WIEDER

Auch das von UVR und städtischer Wirtschaftsförderung durchgeführte Business Breakfast fiel in den beiden vergangenen Jahren der Corona-Pandemie zum Opfer. 2022 soll das Ratinger Unternehmerfrühstück aber wieder regelmäßig stattfinden.

Jeweils am ersten Mittwoch jedes dritten Monats findet es im relexa hotel Ratingen City, Calor-Emag-Straße 7 statt: am 2. März, 1. Juni, 7. September und am 7. Dezember 2022, jeweils von 8.00 bis 10.30 Uhr. Der Kostenbeitrag ist mit 14,00 EUR pro Person unverändert, zu zahlen direkt beim Bedienpersonal im Restaurant.

Anmeldungen werden erbeten an office@unternehmensverband.com.

NEUE STELEN AM INDUSTRIEPFAD

Zwei weitere Stelen im Rahmen des Industriepfads Ratingen konnten kürzlich eingeweiht werden: die Stelen der Wilhelm Winter GmbH & Co. KG, die ihr 75-jähriges Jubiläum feierte, und der Siebeck GmbH, die sogar auf 125 Jahre des Bestehens zurückschauen kann.

Ins Leben gerufen wurde der Industriepfad Ratingen anlässlich der Ausstellung „250 Jahre Industriegeschichte Ratingen“ im Jahr 2010 auf Initiative von Michael Lumer, Vorsitzender des Ratinger Heimatvereins. Getragen wird das Projekt von allen Ratinger Heimatvereinen und dem Unternehmensverband Ratingen. Seit 2016 wächst der Industriepfad kontinuierlich. Während viele der Unternehmen heute nicht mehr bestehen – wie etwa die Düsseldorfer Eisenhütte, die Ratinger Maschinenfabrik oder die DAAG, die zwischen 1910 und 1930 LKW und Busse in Ratingen produzierte –, feierte die Firma Siebeck das 125-jährige

Bestehen und die Winter Maschinenbau ihr 75-jähriges Jubiläum. Der Industriepfad verbindet somit Industriegeschichte und Gegenwart in Ratingen.

Der UVR gratuliert und freut sich schon auf die nächsten Stelen. Weitere Infos unter stadt-ratingen.de.



Michael Lumer (rechts) mit der Familie Winter und weiteren Gästen

Sonderkündigungsschutz im Umfeld der Betriebsratswahl 2022

Zwischen dem 1. März und dem 31. Mai 2022 finden die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen statt. Arbeitgeber sollten den damit verbundenen Sonderkündigungsschutz kennen. Hier hat es durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz 2021 einige Verschärfungen gegeben.

Mitgliedern in einem bestehenden **Betriebsrat** kann zum einen nur aus wichtigem Grund, der eine außerordentliche fristlose Kündigung gemäß § 626 BGB rechtfertigt, gekündigt werden. Damit fallen ordentliche betriebsbedingte, personenbedingte und auch verhaltensbedingte Kündigungen weg. Außerdem muss der Betriebsrat nicht nur angehört werden, sondern er muss der Kündigung ausdrücklich zustimmen. Eine Kündigung, die ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats ausgesprochen wird, ist unheilbar nichtig. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so muss diese zunächst durch das

Arbeitsgericht ersetzt werden, bevor die außerordentliche Kündigung erklärt werden kann. Nach Ablauf der Amtszeit gilt ein nachwirkender Sonderkündigungsschutz von einem Jahr. Hier ist die Zustimmung des Betriebsrats dann nicht mehr notwendig.

Ähnlich ist es beim **Wahlvorstand**. Er wird vom Betriebsrat bestellt und organisiert die Betriebsratswahl. Ab dem Zeitpunkt ihrer Bestellung genießen die Mitglieder des Wahlvorstands denselben Sonderkündigungsschutz wie Betriebsratsmitglieder. Sie können also auch nur aus wichtigem Grund nach vorheriger ausdrücklicher Zustimmung des bestehenden Betriebsrats gekündigt werden. Innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses gilt dann ein nachwirkender Sonderkündigungsschutz. In dieser Zeit kann den ehemaligen Mitgliedern des Wahlvorstands zwar weiterhin nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Aber auch hier bedarf es der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats nicht mehr.

Jeder wahlberechtigte Arbeitnehmer, der damit einverstanden ist, kann vom Betriebsrat zum Mitglied des Wahlvorstands bestellt werden. Eine Wählbarkeit verlangt das Gesetz nicht, so dass auch Arbeitnehmer, die sich noch in den ersten sechs Monaten ihres Arbeitsverhältnisses befinden und daher noch keinen Kündigungsschutz haben, zum Wahlvorstand bestellt werden können. Diese Arbeitnehmer haben mit ihrer

Bestellung zum Wahlvorstand ihre Probezeit dann sozusagen automatisch bestanden, denn die ordentliche Kündigungsmöglichkeit besteht erst wieder sechs Monate nach Verkündung des Wahlergebnisses.

Auch **Wahlbewerber** verfügen über denselben Sonderkündigungsschutz wie Betriebsratsmitglieder. Der Sonderkündigungsschutz für Wahlbewerber beginnt mit der Aufstellung des Wahlvorschlags. Nach der Rechtsprechung genügt es hierfür, dass der Wahlvorstand bestellt ist und ein Wahlvorschlag für den Kandidaten vorliegt, der die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften aufweist. Der Wahlvorschlag muss weder beim Wahlvorstand eingereicht sein, noch muss der Wahlvorstand bereits das Wahlausschreiben erlassen haben. Achtung: Der Sonderkündigungsschutz für Wahlbewerber besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber keine Kenntnis davon hat, dass der Arbeitnehmer Wahlbewerber ist. In Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern benötigt ein Wahlbewerber keinerlei Stützunterschriften, was Missbrauch Tür und Tor öffnet. Die einzige Voraussetzung, die ein Wahlbewerber erfüllen muss, ist die Wählbarkeit zum Betriebsrat, das heißt eine Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten. Das Gesetz lässt keine Kontrolle zu, ob die Wahlbewerber tatsächlich gewählt werden wollen oder ob es ihnen nur darum geht, sich den Sonderkündigungsschutz zu verschaffen.

Daneben genießen **Wahlinitiatoren** Sonderkündigungs-

schutz. Es handelt sich hier um Arbeitnehmer, die in bisher betriebsratslosen Betrieben zu einer Wahlversammlung einladen wollen. Auf dieser Wahlversammlung wird dann ein Wahlvorstand gewählt, der die Betriebsratswahl organisiert. Dies können auch Arbeitnehmer sein, die sich noch in der Probezeit befinden. Dieser Sonderkündigungsschutz ist nun auf die ersten sechs (früher drei) in der Einladung aufgeführten Arbeitnehmer begrenzt. Ihr Arbeitsverhältnis ist ab dem Zeitpunkt der Einladung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses nur aus wichtigem Grund kündbar.

Neu geschützt sind nun auch sogenannte **Vorfeldinitiatoren**, also Arbeitnehmer, die lediglich Vorbereitungsmaßnahmen zur Errichtung eines Betriebsrats unternommen haben. Wenn sie eine öffentlich beglaubigte Erklärung mit dem Inhalt abgegeben haben, dass sie die Absicht haben, einen Betriebsrat zu errichten, haben sie Sonderkündigungsschutz. Dieser besteht darin, dass die ordentliche Kündigung aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen (also nicht aus betriebsbedingten Gründen) ausgeschlossen ist. Der Schutz gilt von der Abgabe der beglaubigten Erklärung bis zum Zeitpunkt der Einladung zur Wahlversammlung, längstens jedoch für drei Monate.

Die Regelungen sind ungeheuer kompliziert und kaum nachvollziehbar. Alleiniges Ziel der Änderungen war offensichtlich, den Sonderkündigungsschutz auszuweiten und so weit wie möglich zeitlich nach vorn zu legen.

RECHTSPRECHUNG

Urlaub richtig gewähren

In seiner Entscheidung vom 22.06.2021 (Az. 2 Sa 287/20) fasste das LAG Mecklenburg-Vorpommern wichtige Grundsätze des Urlaubsrechts zusammen: Für eine Urlaubsgewährung bedarf es einer besonderen Erklärung des Arbeitgebers, aus der der Arbeitnehmer entnehmen können muss, dass er unter Anrechnung auf seinen Urlaubsanspruch von seinem Arbeitgeber von seiner Arbeitspflicht befreit wird, um Urlaubsansprüche zu realisieren. Die Erfüllung eines Anspruchs auf Erholungsurlaub setzt – neben der Zahlung der Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs oder einer entsprechenden vorbehaltlosen Zusage – die Freistellung

von einer sonst bestehenden Arbeitspflicht voraus. Daneben erlischt der Anspruch auf Urlaub nur dann am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraumes, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Kein Zusatzurlaub ohne Kenntnis der Schwerbehinderung

Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben einen gesetzlichen Anspruch auf Zusatzurlaub. Als solche gelten Menschen, bei denen ein Grad der Behinderung von min-

destens 50 vorliegt. Liegt der Grad der Behinderung darunter, gibt es grundsätzlich keinen Anspruch auf Zusatzurlaub. Dies gilt für alle Beschäftigten, die einen Grad der Behinderung von 30 oder 40 haben, selbst wenn sie eine Gleichstellung erhalten haben. Der Anspruch auf Zusatzurlaub beträgt in der Regel fünf zusätzliche Urlaubstage im Jahr bei einer Fünf-Tage-Woche. Solange der Arbeitgeber keine Kenntnis von der Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers hat, besteht für ihn keine Verpflichtung, den Arbeitnehmer auf einen Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen hinzuweisen und diesen ggf. vorsorglich zu gewähren, so das LAG Rheinland-Pfalz in seiner Entscheidung vom 22.04.2021 (Az. 2 Sa 59/20).

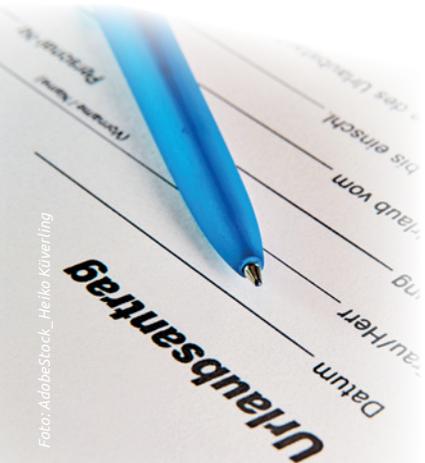


Foto: AdobeStock_Heiko Küverling

Foto: ottlukast4 auf Pixabay



Podcast der Volksbank Rhein-Ruhr

Unter dem Namen „Power:Bank – die volle Ladung Finanzwissen“ hat die Volksbank Rhein-Ruhr im Frühjahr 2021 einen eigenen Podcast gestartet. In regelmäßigen Abständen erklärt das Unternehmen interessante Finanzthemen – und was es als regionale Genossenschaftsbank so anders macht.



Weitere Infos gibt es auf www.volksbank-rhein-ruhr.de/podcast

PerSe Partner – 50. Neueinstellung

Seit Mitte 2020 vermittelt das Personaldienstleistungsunternehmen PerSe Partner in Ratingen Menschen in Arbeit. Seither konnten 50 neue Mitarbeitende gewonnen werden, seien es kaufmännische oder gewerbliche Fachkräfte oder Bewerber ohne abgeschlossene Ausbildung. „Wir nehmen uns Zeit für die Gespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern, um herauszufinden, wo die individuellen Stärken liegen und wen man am besten wo einsetzen kann“, so Geschäftsführer Björn Hartmann.

Mehr unter www.perse-partner.de/ratingen

Mehr Fortschritt?

Wenn Gesetzesvorhaben wohlklingende Worte wie Fortschritt und Modernisierung im Titel führen, muss man immer skeptisch sein. So wie beim Betriebsrätemodernisierungsgesetz aus dem vergangenen Jahr, das vor allem die Bildung von Betriebsräten in den Unternehmen noch einfacher machen soll. Der Kündigungsschutz wurde so erweitert, dass schon der, der nur behauptet, er strebe einen Betriebsrat an, kaum noch ordentlich kündbar ist.

Daher ist auch eine Portion Skepsis angesagt angesichts von „Mehr Fortschritt wagen“ im Vertrag der Ampelkoalition. Etwas Positives gibt es im Bereich „Arbeit“ allerdings – nämlich das, was man dort nicht findet. Beispielsweise Einschränkungen beim Befristungsrecht, die die frühere Große Koalition noch vereinbart hatte, aber letztlich nicht umsetzte. Das bedeutet, dass es bei der Möglichkeit der zweijährigen Befristung ohne Rechtsgrund bleibt.

Was aber fehlt, ist der Mut zu einer flexibleren Arbeitszeitregelung. Trotz gegenteiliger Beteuerung bleibt es beim Acht-Stunden-Tag im Arbeitszeitgesetz. Lediglich im Rahmen einer befristeten Regelung mit Evaluation will man Tarifvertragsparteien erlauben, „unter bestimmten Voraussetzungen und in einzuhaltenden Fristen“ die Arbeitszeit flexibler zu gestalten. Und nur im Rahmen von „Experimentierräumen“ von Tarifverträgen will man eine begrenzte Möglichkeit zur Abweichung von der täglichen Höchstarbeitszeit möglich machen. Das ist kein Fortschritt, sondern der Versuch, das bisherige deutsche Recht – das die europarechtlichen Möglichkeiten schon lange einengt – zu zementieren. Skeptisch macht auch der geplante „Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Homeoffice“. Da soll der Arbeitgeber dem Wunsch der Beschäftigten auf das Homeoffice nur dann widersprechen können, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Dafür wird dann wieder die Beweislast beim Unternehmer liegen und zu ähnlichen Problemen führen wie beim Anspruch auf Teilzeitarbeit. Abgesehen davon, dass häufig streitig ist, welche Tätigkeiten im Wege mobiler Arbeit oder Homeoffice überhaupt machbar und sinnvoll sind. Ansonsten bleibt es bei vielen Ankündigungen, deren Inhalte unbestimmt sind. So will man die „Betriebsausgliederung ... zum Zwecke der Tarifflicht ... verhindern“. Übersehen wird hier allerdings, dass dies im Regelfall schon durch die Regelungen und die Rechtsprechung zum Betriebsübergang sichergestellt ist. Wenn ein Betriebserberwerber schon einen passenden anderen Tarifvertrag anwendet, kommt dieser zur Anwendung. Trotz des gerade erst umgesetzten Betriebsrätemodernisierungsgesetzes will die neue Koalition schon wieder mehr: „Die Mitbestimmung werden wir weiterentwickeln“. Spätestens in vier Jahren werden wir wissen, ob die drei Koalitionspartner unter dem Begriff „Weiterentwicklung“ das gleiche verstehen.

AM

AUS DEM VERBAND

Neue UVR-Mitgliedsunternehmen

- Renovatio GmbH
- Rossimedia GmbH & Co. KG

AOK-Impfmobil beim UVR

Einen besonderen Service bietet die AOK Rheinland/Hamburg den Mitgliedsunternehmen des UVR am Dienstag, den 15. März 2022. An diesem Tag wird das Impfmobil der AOK beim Unternehmensverband in der

Dechenstraße 3 Station machen und Impfungen gegen COVID-19 durchführen. Verabreicht werden sowohl Erst- als auch Zweit- sowie Auffrischungsimpfungen. Nähere Einzelheiten erhalten die UVR-Mitgliedsunternehmen in den kommenden Wochen.

TERMINE

- DO, 10.02.2022: ONLINE-SEMINAR „UPDATE ARBEITSRECHT 2022“
- MI, 02.03.2022: BUSINESS BREAKFAST
- DO, 03.03.2022: ONLINE-VORTRAG „NOTFALL-MANAGEMENT – „ENTSPANNT AUSFALLEN“ FÜR UNTERNEHMER“
- DI, 15.03.2022: AOK-IMPFMOBIL BEIM UVR
- MI, 16.03.2022: ONLINE-SEMINAR „ARBEITSRECHTLICHE FALLSTRICKE IM HOMEOFFICE – BYOD“
- DO, 07.04.2022: DIALOG STADT – WIRTSCHAFT
- MI, 27.04.2022: ONLINE-SEMINAR „WEGE IN DIE RENTE – RECHTSSICHERE BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN“
- MI, 11.05.2022: GRUNDLAGEN-SEMINAR „DAS 1 X 1 DES ARBEITSRECHTS“
- MI, 18.05.2022: UVR-FORUM

UVR | UNTERNEHMENSVERBAND
RATINGEN E.V.

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

