Enge Zusammenarbeit ist Zukunftschance

Erste gemeinsame Vollversammlung der **IHK Fulda** und **Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern**

SCHLÜCHTERN

Zum ersten Mal überhaupt haben sich die beiden Vollversammlungen der Industrie- und Handelskammern (IHK) Fulda und Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern zu einer gemeinsamen Sitzung getroffen. Beim Treffen der obersten Entscheidungsgremien der Wirtschaft in der Region ging es um die Zukunft der beiden bislang florierenden Wirtschaftsräume.

Darüber tauschten sich die 50 anwesenden Unternehmer aus allen wichtigen Branchen zwischen Maintal und Tann in der Stadthalle Schlüchtern aus, heißt es in einer Pressemeldung der IHK. Die Präsidenten Dr. Christian Gebhardt (Fulda) und Dr. Norbert Reichhold (Hanau) betonten die Wichtigkeit der engeren Zusammenarbeit beider IHKs entlang der Achse Hanau-Fulda durch das Kinzigtal, ohne dabei andere Wirtschaftsräume wie die Rhön zu vernachlässigen. Beide IHKs sehen darin die Chance, dass die gemeinsame Wirtschaftsregion noch besser wahrgenommen wird.

„Dies gilt zum Beispiel bei der dringend notwendigen flächendeckenden Versorgung mit dem 5G-Netz: Wir sind nicht nur wegen des nahen Frankfurter Flughafens sehr, sehr eng in die weltweiten Wertschöpfungsketten eingebunden. Wir sind es auch, weil bei uns starke Mittelständler etabliert sind, die häufig sogar Weltmarktführer sind“, sagte Gebhardt. Diese Unternehmen benötigten dringend möglichst schnelle und zuverlässige 5G-Verbindungen sowie in Einzelfällen immer noch Glasfaseranschlüsse für das schnelle Internet. „Wenn wir dynamisch bleiben wollen, wenn wir weiterhin Gewinne machen und Steuern zahlen sollen, dann brauchen wir auch das Handwerkszeug dazu.“

Des Weiteren zogen die Unternehmen ein erstes Resumee der Corona-Krise. Da einige Vollversammlungsmitglieder in örtlichen Gewerbevereinen mitwirken, stand die Sonntagsöffnung im Mittelpunkt. Es wurde begrüßt, dass die Landesregierung in der Krise die Vorgaben lockerte.

Die Vollversammlungen der Industrie- und Handelskammern (IHK) Fulda und Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern trafen sich zur ersten gemeinsamen Sitzung. Foto: IHK

Für die Zeit danach waren sich die Teilnehmer der Versammlung darin einig, dass die schon jetzt vorgesehenen vier Sonntage im Jahr ausreichen. Allerdings müsse der Gesetzgeber nachschärfen, damit diese vier Sonntage gerichtsfest durchgesetzt werden können, um die Läden offen und viele Innenstädte attraktiv zu halten.

Norbert Reichhold sprach das Thema Ausbildung an: „Als IHK-Präsident freut es mich sehr, dass erneut die Bedeutung der Ausbildung betont wurde. Die Krise wird vorüber gehen, der Fachkräftemangel aber bleibt.“ Deshalb empfehlen beide Vollversammlungen jedem Unternehmen dringend die duale Berufsausbildung. Sie sei das beste Instrument gerade für kleinere Unternehmen, um sich langfristig Fachkräfte zu sichern. Wer vorausschauend agiere, schafft gerade in der Krise Ausbildungsplätze, um seine Startchancen danach entscheidend zu verbessern.

Zum Schluss beschlossen nach kurzer gemeinsamer Aussprache – satzungsgemäß in getrennten Abstimmungen – beide Vollversammlungen die neuen wirtschaftspolitischen Positionen der IHKs zur Rohstoff- und Umweltpolitik. Beide Abstimmungen waren einstimmig und illustrierten so, wie eng und gleichgelagert die Interessen der beiden Wirtschaftsräume Osthessen und Main-Kinzig-Kreis sind.

Tagespraktika für Schüler

Aktion von Region Fulda und Praktikumsjahr

FULDA

Tagespraktika während der Sommerferien organisieren die Azubi-Region-Fulda-Kampagne und das Fuldaer Start up „Praktikumsjahr“.

Durch die Schulschließungen und Schutzmaßnahmen in der Corona-Pandemie sind betriebliche Praktika sowie Berufsbildungsmessen für Schüler ausgefallen, eine wichtige berufliche Orientierungshilfe ist weggebrochen. Die Region Fulda GmbH und Praktikumsjahr haben deshalb die #navidays ins Leben gerufen. „Schüler können sich bei unserer Initiative selbst ausprobieren. Beispielsweise können sie an einem Tag in einen pflegerischen Betrieb reinschnuppern und am nächsten Tag ein Metallbauunternehmen besichtigen“, sagt Julian Bolz, Azubi-Navigator der Region Fulda. Ein weiterer Vorteil der #navidays sei die Flexibilität. „Die Jugendlichen können sich individuell die Termine zurechtlegen. Somit kommt es zu keiner Kollision mit dem bevorstehenden Sommerurlaub oder anderen Aktivitäten”, betont Malte Bürger, Mitgründer von Praktikumsjahr. Neben der beruflichen Orientierung steht die Kontaktaufnahme zu den Betrieben der Region im Vordergrund.

Einige Partnerunternehmen der Azubi Region Fulda beteiligen sich an der Aktion. Foto: Region Fulda GmbH

Nicht nur jeder Jugendliche im Landkreis hat die Möglichkeit mitzumachen, sondern auch jeder Betrieb. „Wir wissen natürlich um die aktuelle Pandemielage und haben daher die maximale Teilnehmerzahl pro Tag und Unternehmen begrenzt. Jedoch kann jeder Betrieb seinen Tagesablauf, die Teilnehmerzahl und die Termine frei gestalten“, erläutert Julian Bolz. Informationen und Anmeldung unter: www.navidays.de

Kampagne mit Award prämiert

Neuer Markenauftritt von Förstina-Sprudel

EICHENZELL

Die aktuelle Werbe-Kampagne „Die pure Kraft der Rhön“ von Förstina-Sprudel ist mit dem German Brand Award 2020 ausgezeichnet worden.

Prämiert wurde „die herausragende Markenführung sowie die nachhaltige Markenstrategie und -kommunikation des Mineralbrunnens aus der Rhön“, heißt es in einer Pressemeldung des Unternehmens aus Lütter. „Wir sind stolz darauf, dass unsere neue Kampagne ausgezeichnet wurde“, freut sich Peter Seufert, verantwortlich für Markenführung und Marketing bei Förstina-Sprudel. Der neue Markenauftritt mit den Motiven der Rhöner Landschaft ist derzeit nicht nur in Hessen auf Plakaten und Anzeigen zu sehen. Bei hessischen Radiosendern laufen entsprechende Werbespots.

Die neue Kampagne von Rhön-Sprudel wirbt vielerorts mit der Heimat. Foto: German Brand Award

Start der Corona-Warn-App

Was dürfen **Arbeitgeber** bestimmen?

Von
VIKTORIA HERMANN

FRANKFURT

Die Corona-Warn-App steht seit Dienstag für die Betriebssysteme Android und iOS zum Download bereit. Doch kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer dazu verpflichten?

Ob und wie diese App bei der Bevölkerung ankommt, ist noch ungewiss – ebenso wie ihr Erfolg bei der Eindämmung der Covid-19-Pandemie. Klar dürfte sein: Je mehr Menschen in der Bevölkerung diese App verwenden beziehungsweise installieren, desto vielversprechender erscheint ihr Nutzen. Viele Unternehmen wollen einen gesellschaftlichen Beitrag im Kampf gegen die Pandemie leisten, gleichzeitig aber auch ihren eigenen Betrieb bestmöglich vor der Ausbreitung einer Infektion im Betrieb schützen. Allgemein spielen Unternehmen eine große Rolle, wenn es um eine verbreitete Nutzung und Akzeptanz der Corona-Warn-App geht.

In diesem Zusammenhang wird aktuell kontrovers diskutiert, ob Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer verpflichten dürfen, die Corona-Warn-App zu installieren und zu nutzen. Der Vorteil liegt klar auf der Hand: Erhält ein Arbeitnehmer einen Risikohinweis, weil er mit einer infizierten Person in Berührung gekommen ist, kann der betroffene Arbeitnehmer zügig Vorsichtsmaßnahmen ergreifen und seine Arbeit ins Homeoffice verlegen oder, falls dies nicht möglich ist, von der Arbeit fernbleiben.

Doch kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmern eine solche Verpflichtung tatsächlich auferlegen? Zunächst ist klar, dass ein Arbeitgeber nur wirksam Weisungen gegenüber Arbeitnehmern erteilen darf, wenn die Weisung den dienstlichen Bereich betrifft. Eine Verpflichtung der Arbeitnehmer, die Corona-Warn-App

Viktoria Hermann

auf dem privaten Smartphone zu installieren, ist somit nicht zulässig.

Hingegen käme eine Verpflichtung, die Corona-Warn-App auf dem dienstlichen Smartphone zu installieren, in Betracht, weil diese Verpflichtung den rein dienstlichen Bereich betrifft. Ob eine Installation auf dem dienstlichen Smartphone jedoch ausreichend Wirkung zeigt, ist fraglich, benutzen doch die meisten Arbeitnehmer nach Dienstschluss ihr Diensthandy nicht mehr. Beachtet werden sollte außerdem, dass wenn im Unternehmen ein Betriebsrat besteht, diesem gesetzlich ein Mitbestimmungsrecht zusteht, wenn es um das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb oder die Ver- oder Anwendung von technischen Einrichtungen geht.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Bei der Vorstellung der Corona-Warn-App in Berlin wurde erneut betont, dass die Nutzung der App rein freiwillig erfolgen soll. Kritiker befürchten jedoch, dass es einen faktischen Zwang geben könne, indem Menschen beispielsweise durch den Arbeitgeber oder als Einlassvoraussetzung in Bars oder Restaurants zur Nutzung der Corona-Warn-App gedrängt werden. Die Nutzung bestimmter Einrichtungen könnte von dem Nachweis abhängig gemacht werden, dass die Corona-Warn-App ein niedriges Infektionsrisiko aufweist.

Um dies zu verhindern hat die Bundestagsfraktion der Grünen deshalb bereits einen Gesetzesentwurf vorgelegt, der vorsieht, dass weder Arbeitnehmer noch Kunden oder Versicherungsnehmer benachteiligt werden dürfen, wenn sie die Corona-Warn-App nicht verwenden. Der Gesetzesentwurf sieht diesbezüglich einen Anspruch auf Unterlassung oder sogar Schadensersatz vor, sollte jemand im Zusammenhang mit der App diskriminiert werden. Es soll außerdem gesetzlich geregelt werden, dass Arbeitnehmer, die von der Corona-Warn-App einen Risikohinweis erhalten, also mit einer infizierten Person in Berührung gekommen sind und daher nicht zur Arbeit kommen können, einen Anspruch auf Freistellung und Lohnfortzahlungen haben sollen.

Dieser recht weitgehende Gesetzesentwurf zeigt, dass aktuell noch viele Fragen rund um die Corona-Warn-App ungeklärt sind und sich die Antworten auf diese Fragen erst mit der Zeit ergeben werden. Klar ist jedoch, dass jedes Unternehmen seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht gegenüber seinen Arbeitnehmern und dem betrieblichen Arbeitsschutz ausreichend nachkommen sollte. Arbeitgeber sollten daher ihren Arbeitnehmern eine Installation der Corona-Warn-App ans Herz legen und für eine entsprechende Nutzung im Unternehmen werben – jedoch selbstverständlich stets auf rein freiwilliger Basis.

Viktoria Hermann ist Rechtsanwältin bei der Kanzlei Greenfort in Frankfurt