

ARBEITGEBER AUF DRAHT

Ausgabe 1 | 2024

Brancheninformationen des
Arbeitgeberverbandes Großhandel,
Außenhandel, Dienstleistungen e. V.

AGAD
Partner im Wettbewerb.

AGAD-FORUM

EDITORIAL

VORURTEILE LASSEN SICH DURCH BEGEGNUNGEN ABBAUEN

Das hat es noch nicht gegeben: Standing Ovationen für den Gastredner auf dem AGAD-Forum.

Die Begeisterung für Ahmad Mansours Vortrag „Klartext zur Integration – gegen Panikmache und falsche Toleranz“ riss die zahlreichen Gäste einfach von ihren Stühlen.



Sie freuten sich über eine gelungene Veranstaltung (v.l.n.r.): Dirk Rutenhofer, Jochen Roeser, Edmund Skopyrła, Ahmad Mansour, Dr. Oliver Klug und Tim Dolezych.



Die Thesen des Festvortrags sorgten auch beim traditionellen Spargelessen für genügend Diskussionsstoff.

Über Integration wird viel gesprochen und diskutiert – und trotzdem traf das Thema des Festvortrags am 23. April 2024 den richtigen Nerv. Das lag sicherlich an dem charismatischen Redner und seiner ganz besonderen Vita: Ahmad Mansour ist gebürtiger Palästinenser, in Israel aufgewachsen und seit rund 20 Jahren in Deutschland. Als Diplom-Psychologe und Autor engagiert er sich für Demokratieförderung und Extremismusprävention. Mansour weiß also genau, wovon er spricht, wenn es um Integration geht. Dass er den richtigen Nerv bei den Zuhörern getroffen hat, lag aber auch daran, dass er schonungslos offen aussprach, was hierzulande viel zu oft nicht

gelingt. Patriarchalische Strukturen, religiöser Fundamentalismus und Hass gegen Israel sind für ihn die wesentlichen Faktoren, die eine Integration in Deutschland verhindern. Insbesondere nach dem 7. Oktober 2023, dem grausamen Angriff der Hamas auf Israel, könne man nicht mehr wegschauen, wenn Terror verherrlicht würde. Auch arabischstämmige Menschen, die nun in Deutschland lebten, müssen nachvollziehen können, dass Deutschland „durch seine Historie eine bestimmte Position in diesem Konflikt“ beziehe. Sie müssen die „historische Verantwortung Deutschlands“ mittragen, so Mansour. Autoritäre Vorstellungen müssen abgebaut

und Toleranz für unterschiedliche Lebensformen und sexuelle Selbstbestimmung gestärkt werden, mahnte Mansour. Es müssen zudem auch religiöse Dogmen in Frage gestellt werden. Das sei in einer Demokratie erlaubt, würde aber gerade hierzulande gegenüber dem Islam nicht praktiziert. Diese Zurückhaltung sei falsch, sagte Mansour, weil sich Religion so nicht weiter entwickeln könne. Was Demokratie und Freiheit für den Einzelnen bedeute und welche Chancen damit verbunden seien, müsse viel deutlicher kommuniziert werden. „Vorurteile bauen sich ab durch Begegnungen auf Augenhöhe“, berichtete Mansour aus eigener Erfahrung. Daher sei es wichtig, dass eine gesunde „Durchmischung“ stattfinde. Schul- und Wohnungspolitik sollten darauf ausgerichtet werden. Es dürften keine Parallelwelten entstehen. Damit Zuwanderer in der Gesellschaft ankommen und die hier geltenden Werte verinnerlichen, müsse die Mehrheitsgesellschaft sie aber auch teilhaben lassen, forderte Mansour. Dafür müssen allerdings die notwendigen Ressourcen vorhanden sein. Daher sollte man auch über eine Obergrenze für Migranten sprechen.

Mansour hat Klartext geredet – so wie er es im Titel seines Vortrags versprochen hat.

SCHWACHE KONJUNKTUR IM GROSSHANDEL

Der Großhandelsumsatz ist 2023 real um 4,5 Prozent auf 1,710 Billionen Euro gesunken. Für 2024 wird ein weiterer Rückgang auf 1,676 Billionen Euro prognostiziert, sagte AGAD-Hauptgeschäftsführer Dr. Oliver Klug auf der Mitgliederversammlung. Trotz der rückläufigen wirtschaftlichen Entwicklung hat die Beschäftigung in der Branche 2023 mit 2,025 Millionen Menschen einen Rekord-

wert erreicht. Nach zähen Verhandlungen haben sich die Tarifparteien jetzt geeinigt: Rückwirkend zum Oktober 2023 sollen die Löhne und Gehälter in drei Stufen erhöht werden.

Entwarnung gab Klug für die Vorschriften zur Arbeitszeiterfassung. Derzeit müsse nicht mit einer Gesetzesinitiative gerechnet werden.



Frank Schneider und Edmund Skopyrła
Erster und zweiter Vorsitzender AGAD e. V.

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

„Die Klage ist des Kaufmanns Lied“ – diesen Spruch hat Bundeskanzler Olaf Scholz in der jüngeren Vergangenheit mehrfach wiederholt. Damit redet er leider die Probleme klein. Wir Unternehmer haben derzeit allen Grund zum Klagen. Die Wirtschaft schwankt zwischen Stagnation und Rezession. Die Politik macht eine verlässliche Planung nicht möglich.

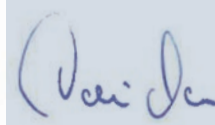
Was allerdings funktioniert sind ständig neue Reglementierungen, die an uns herangetragen werden. Als Beispiel sei hier das deutsche Lieferkettengesetz und die europäische Lieferkettenrichtlinie genannt. Dank des engagierten Einsatzes unseres Bundesverbandes konnte hier in letzter Sekunde noch Schlimmeres verhindert werden. Lesen Sie dazu den Standpunkt auf der Seite 4. Unser Dank gilt in diesem Zusammenhang auch allen unseren Mitgliedsunternehmen, die sich an der Umfrage zum Lieferkettengesetz beteiligt haben. Sie sehen: Ihr Engagement hat etwas bewirkt!

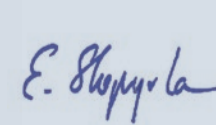
Den Austausch und den Zusammenhalt unter den Mitgliedsunternehmen zu fördern, ist auch das Ziel der ERFA-Runden. Profilierte Experten sprechen zu Datenschutz und IT-Sicherheit, KI sowie zur Personalentwicklung. Sie liefern auch das Rüstzeug für die großen Herausforderungen im betrieblichen Alltag. Lesen Sie mehr dazu auf der Seite 3. Vielleicht haben Sie auch Interesse, an einer der nächsten Veranstaltungen teilzunehmen? Das ist nun auch online möglich, wenn Ihnen die Wege zu den jeweiligen Veranstaltungsorten zu weit sind, denn die künftigen ERFA-Runden werden hybride Veranstaltungen sein.

Das von Präsenzveranstaltungen ein besonderer Reiz ausgehen kann, hat unser diesjähriges AGAD-Forum gezeigt. Der Festredner Ahmad Mansour zog viele Gäste an und begeisterte mit seinem engagierten Vortrag.

Wir wünschen viel Freude beim Lesen.

Ihre


Frank Schneider


Edmund Skopyrła

EIN NEUER CAMPUS FÜR DIE WEITERBILDUNG

Auf der Baustelle in Hamm-Rhynern herrscht reges Treiben. Bereits in diesem Dezember soll das neue Schulungs- und Konferenzzentrum auf dem weitläufigen Gelände der DEG Dach-Fassaden-Holz eG fertig sein. Bereits jetzt – gut drei Monate nach der offiziellen Grundsteinlegung – ist deutlich erkennbar, wie das fertige Schulungszentrum dann aussehen wird: Große Glasflächen eröffnen die Sicht auf die hübsch angelegten Grünflächen. Die Fassade mit den wellenförmigen Lamellen aus Kebony-Holz bilden einen harmonischen Kontrast zu dem dunklen Klinker der Verwaltungsgebäude. Im Campus selbst wird es fünf Räume geben, die zu Schulungs-, Konferenz- und Seminarzwecken in Kleingruppen genutzt werden können. Sie bieten Platz für sechs bis zwanzig Personen. Des Weiteren entsteht ein teilbarer Tagungs- und Versammlungsraum für bis zu 100 Personen. Überall wird modernste Konferenztechnik installiert werden. Nur in zwei der fünf benannten Räume wird ganz und gar auf digitale Technik verzichtet. Hier sollen Mitarbeiter kreativ nachdenken, arbeiten oder einfach nur sich entspannen können. Großen Wert hat die DEG auf Nachhaltigkeit gelegt: Alle verbauten Hölzer haben das PEFC-Siegel, das heißt sie stammen aus ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltiger Waldbewirtschaftung. Auf dem Gründach befindet sich eine PV-Anlage. Geheizt wird über eine Luft-Wärmepumpe und die Lüftungsanlage gewinnt durch einen Wärmetauscher Energie zurück.

Die Idee für diesen DEG-Campus reicht bereits zehn Jahre zurück und entstand aus dem internen Qualifizierungsprogramm, denn Weiterbildung hat bei der Genossenschaft eine hohe Priorität. „Rund 3.300 Mitarbeiter haben seitdem



Verlegten im Februar 2024 die Zeitkapsel für den Neubau des DEG Campus: Markus Happe, Vorsitzender des Aufsichtsrates, Marc Herter, Oberbürgermeister der Stadt Hamm und Jörg Lecke vom DEG-Vorstand (v.l.n.r.)



Einige Monate später führt Michael Gahlen, verantwortlich für Marketing & Kommunikation, durch das künftige Schulungs- und Konferenzzentrum.

an verschiedenen unserer Qualifizierungsprogrammen teilgenommen“, berichtet Michael Gahlen, verantwortlich für den Bereich Marketing & Kommunikation, stolz. Allein im vergangenen Jahr waren es 700 Teilnehmer. So steht es in der Jubiläums-Campusbroschüre 2024. Das Schulungs- und Seminarprogramm füllt fast 40 Seiten mit Angeboten zu Führung, Kommunikation, Ausbildung, SAP/Software, Logistik, Fuhrpark und Sicherheit, Warenwirtschaft und weiteren Themen, zum Beispiel Stressbewältigung.

Mit diesem umfangreichen Weiterbildungsprogramm will die DEG zum einen dazu beitragen, dass die Mitarbeiter ihr Fachwissen auf dem Laufenden halten, um als Unternehmen wettbewerbsfähig zu bleiben. Zum anderen erhöht das

Programm auch die Loyalität der Arbeitnehmer; Mitarbeiterbindung und Zusammenhalt im Unternehmen werden dadurch gestärkt. Auch die DEG spüre den Fachkräftemangel, sagt Gahlen. Um neue Auszubildende zu gewinnen, hat die DEG gerade ein neues Programm gestartet. Sie lädt die Mitarbeiter ein, geeignete Kandidaten zu empfehlen. Für jeden erfolgreich vermittelten Bewerber erhalten sie eine Prämie. „Jahrelang hatten wir mehr Bewerber als Ausbildungsstellen. Jetzt müssen wir umdenken und neue Wege gehen“, sagt Gahlen. Dazu gehört auch ein TikTok-Kanal, für den die Azubis – derzeit sind es insgesamt 40 bei der DEG – kleine Videos liefern.

Eigenständig Ideen entwickeln und umsetzen; das ist bei der DEG gefragt und wird gefördert. Ein Beispiel: Auf dem Verladeplatz vor dem großen Zentrallager treffen wir Norbert Berg, 12er-Servicefahrer. Er hat zusammen mit seinem Chef und Leiter des Produktmanagements, Dirk Bollhorst, LKWs für den besonderen „12er-Service“ der DEG konfektioniert. In den LKWs befinden sich an den beiden Längsseiten Regale für Kleinteile und Verbrauchsmaterialien des täglichen Bedarfs wie Schrauben, Dübel, Bohrer, Dicht- und Klebebänder, aber auch Werkzeuge und kleinere Maschinen wie Akkuschauber, Nagler usw. Aber auch auf den jeweiligen Kunden abgestimmte Produkte sind an Bord wie bestimmte Flüssigkunststoffe oder Entwässerungszubehör – wie ein kleiner „Fachhandel“ auf Rädern. Diese Dinge, die auf der Baustelle unverzichtbar sind, liefert der 12er-Service in einem vom Kunden vorgegebenen regelmäßigen Turnus zum Lager des DEG-Mitgliedsbetriebes. Schon gegen 4 Uhr morgens ist Norbert Berg mit seinen Kollegen

unterwegs, damit es den Dachdeckern an nichts fehlt. Mittlerweile beliefert der 12er-Service mit sieben Fahrzeugen das komplette Einzugsgebiet.

Im Zentrallager werden derweil die Bestellungen auf Paletten für die verschiedenen Zweigniederlassungen zusammengestellt, die ja nach Größe mindestens ein- bis dreimal in der Woche beliefert werden. Manche Artikel, etwa Dachziegel, werden auch direkt auf die Baustelle geliefert. „Unser Sortiment hier im Zentrallager umfasst 50.000 Artikel“, erklärt Gahlen. Überwiegend wird hier nach wie vor von Hand kommissioniert. Nach und nach sollen jedoch die Lager-systeme auf Scannertechnik, also Barcodes, umgestellt werden. In sechs Standorten ist dieser Schritt bereits vollzogen worden.



Kleiner Fachhandel auf Rädern: ein LKW des „12er-Service“

DIE DEG – ERFOLGREICHE GENOSSEN

„Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung“ – unter diesem Motto gründete Karl Niermann, Obermeister der Dachdeckerinnung Hamm, 1947 die Einkaufsgenossenschaft der Dachdecker im Bezirk Hamm mit zunächst 18 Mitgliedern. Die Genossen sollten nicht nur vom Branchen-Know-how, sondern auch von Rabatten und Verzinsungen ihres eingesetzten Kapitals profitieren. Die Idee hatte Erfolg: Heute zählt die DEG 2.270 Mitglieder, darunter auch investierende Mitarbeiter der DEG, die aber nicht stimmberechtigt sind. Die Genossenschaft beschäftigt insgesamt 660 Mitarbeiter: Rund 100 arbeiten am Standort Hamm-Rhynern, wo die Hauptverwaltung, das Zentrallager und auch

eine Zweigniederlassung sitzen. Der Rest der Mitarbeiter verteilt sich auf weitere 22 Niederlassungen, die engmaschig die Dachdecker in Nordrhein-Westfalen, im nördlichen Hessen, südöstlichen Niedersachsen und westlichen Thüringen mit allem versorgen, was sie für ihre tägliche Arbeit benötigen. Demnächst könnte sich das Gebiet auch auf Niedersachsen und Bremen erstrecken, denn die DEG strebt die Fusion mit der Dachdecker-Einkauf Nordwest (DENW) eG in Weyhe bei Bremen an. Die Genossen beider Unternehmen werden Ende Juni über die Fusion abstimmen. Ziel ist es, auch weiterhin – unabhängig von den Herstellern – ein starker Partner für die Dachdecker zu sein.

MELDUNGEN

EASY ENGLISH EXPERTS GIBT ES 30 JAHRE



Vor 30 Jahren gründete Ute Schulz ihr Sprachinstitut easy english. Zunächst vermittelte sie Fremdsprachenkenntnisse in Unternehmen in Essen und Umgebung. Schon bald war ihr Team aus englischen Muttersprachlern in ganz Deutschland unterwegs. Um ihren Kunden das gesamte Spektrum sprachlicher Dienstleistungen anbieten zu können, nahm Schulz als gerichtlich beeidigte Dolmetscherin und ermächtigte Übersetzerin auch die schriftliche und mündliche Sprachvermittlung in ihr Angebot auf. Daher wurde das Unternehmen 2013 in easy English experts umbenannt. Inzwischen werden auch Französisch, Niederländisch, Italienisch, Russisch und sogar Chinesisch angeboten. Im Jubiläumsjahr bietet unser Kooperationspartner allen Kunden 30 Prozent Rabatt auf das nächste Projekt an. Das kann ein firmeninterner Sprachkurs sein oder eine andere Dienstleistung aus dem Portfolio.

AGAD-KOOPERATIONSPARTNER

NEUE ANGEBOTE FÜR MITGLIEDSUNTERNEHMEN

Der Kreis der AGAD-Kooperationspartner erweitert sich kontinuierlich. Ziel ist es, Unternehmen und Dienstleister auszuwählen, die mit ihrem besonderen Expertenwissen den Mitgliedsunternehmen bei neuen Aufgaben und Herausforderungen im betrieblichen Alltag weiterhelfen können.

In den vergangenen Wochen ist die AIVISOR GmbH in Unna neu hinzugekommen. Die Beratungsgesellschaft hat sich darauf spezialisiert, kleinen und mittleren Unternehmen zu helfen, die KI-Lösungen entwickeln und einsetzen möchten. „Wer für sein Unternehmen entscheidet, in das KI-Zeitalter einzutreten, der steht vor einer Fülle an Herausforderungen. Wo wird gestartet? Welche Anwendungen sind geeignet? Wo finde ich die richtigen Partner und wie lassen sich die Erfolge messen? Zusammen mit unserem Partnernetzwerk aus deutschen und europäischen KI-Spezialisten begleiten wir Unternehmen auf ihrer ganz persönlichen KI-Reise und haben dabei stets die Themen Datensicherheit sowie Datenschutz im Blick“, sagt Thomas Chmielnik von AIVISOR.

Den AGAD-Mitgliedsunternehmen bietet AIVISOR unter anderem eine kostenfreie und unverbindliche KI-Sprechstunde. Sie findet jeden Freitag statt und dauert 45 Minuten. In Webinaren und

Workshops werden die Einsatzmöglichkeiten und Potenziale von KI in den jeweiligen Abteilungen im Unternehmen aufgezeigt. Die Gesellschaft bietet auch strategische KI-Beratung. Dazu gehören neben der Entwicklung neuer Geschäftsmodelle auch das Aufstellen von Code of Conduct-Regeln sowie die Sensibilisierung für Sicherheitsthemen rund um KI. Wenn im Unternehmen bereits eigene KI-Ideen entwickelt wurden, ist AIVISOR der geeignete Sparringspartner, um fundiertes Feedback zu geben und um bei der Weiterentwicklung sowie dem Know-how-Transfer zu unterstützen. Interessierte finden weitere Informationen unter www.aivisor.de.

Zum Kreis der Kooperationspartner gehört seit einigen Monaten auch die Agentur AD Consulting. Das Dortmunder Unternehmen bietet maßgeschneiderte Dienstleistungen im Bereich Social Media und Employer Branding für Unternehmen. Die Agentur unterstützt vor allem mittelständische

Unternehmen dabei, professionell und erfolgreich in den digitalen Medien vertreten zu sein. „Unser Ziel ist es, die Reichweite unserer Kunden zu erhöhen und sie im digitalen Zeitalter erfolgreich zu positionieren“, sagt Geschäftsführerin Anna Deimann. Die Agentur entwickelt für die Kunden individuelle Social-Media-Strategien und Marketing-Kampagnen und setzt diese auf Plattformen wie Instagram und LinkedIn um. Dabei wird großer Wert auf eine kontinuierliche Überwachung und Analyse der Social-Media-Präsenz der Kunden gelegt. Die Agentur bietet auch Schulungen und Workshops für Mitarbeiter an, damit Unternehmen ihre Social-Media-Aktivitäten eigenständig verwalten und ihr Employer Branding stärken können. Für Fragen oder Ersteinschätzungen bietet die Agentur unverbindliche Social Media Assessments an. Diese können auf der Website (adconsulting.de) oder per Mail (info@adconsulting.de) gebucht werden.

ERFAHRUNGEN AUSTAUSCHEN UND DEN ZUSAMMENHALT STÄRKEN

Mit verschiedenen Angeboten unterstützt der AGAD seine Mitglieder bei Herausforderungen im betrieblichen Alltag. Dazu zählen auch die ERFA-Runden, die inzwischen regelmäßig zu Personalentwicklung, Datenschutz und IT-Sicherheit sowie KI stattfinden.

Die ERFA-Runden sollen eine lebendige Plattform bilden, um die Zusammenarbeit und den Zusammenhalt in der Branche zu stärken. So haben die Teilnehmer die Möglichkeit, sich mit Experten und anderen Mitgliedern auszutauschen. Im Folgenden werfen wir einen Blick auf die bisherigen Veranstaltungen in diesem Jahr.

Gefahr aus dem Netz

Um den Schutz vor Hackerangriffen und Cybercrime ging es in der 12. ERFA-Runde zum Datenschutz und IT-Sicherheit am 21. Februar 2024. Gastgeber war das Mitgliedsunternehmen WECKBACHER Sicherheitssysteme GmbH in Dortmund. Referentin Inna Claus, LL.M., Kriminaloberkommissarin beim Landeskriminalamt Nordrhein-Westfalen, erklärte zunächst Phänomene wie „Ransomware“ oder Identitätsdiebstahl und warnte dann die Teilnehmer: „Lassen Sie sich nicht von Hackern erpressen, sondern wenden Sie sich in allen Fällen an die Polizei.“ Für die Datenfreigabe forderten die Angreifer hohe Lösegelder von ihren Opfern. Allerdings sei die Zahlung kein Garant dafür, dass die Systeme wieder „freigeschaltet“ oder „wiederhergestellt“ würden. Ihren Angaben zufolge sei die Aufklärungsrate von Cybercrime-Delikten sehr vielversprechend. Im Anschluss an den aufrüttelnden Vortrag führte WECKBACHER-Geschäftsführer Dirk Rutenhofer durch das Unternehmen. Denn neben der IT-Sicherheit spielt auch die Sicherung von Gebäuden eine wichtige Rolle, um Hab und Gut zu schützen.

Erfolg ist Teamleistung

Angesichts des anhaltenden Fachkräftemangels wird es immer wichtiger, gute Mitarbeiter im Unternehmen zu halten. Strategien für eine erfolgreiche Personalentwicklung behandelte die erste ERFA-Runde Personalentwicklung, die am 5. März 2024 bei dem AGAD-Mitgliedsunternehmen, der Evers GmbH in Oberhausen, stattfand.



Um digitale und analoge Sicherheit drehte sich alles bei der ERFA-Runde beim Gastgeber WECKBACHER.

Nach den Worten von Geschäftsführerin Julia Steiner beginnt eine erfolgreiche Mitarbeiter- und Unternehmensentwicklung zunächst bei der Führungsperson selbst. „Wer die Welt bewegen will, muss zunächst sich selbst bewegen. Im Kontext der Führung bedeutet das: Wer andere gut führen will, muss zunächst sich selbst gut führen“, sagte Steiner. Aus dem „Ich bin gut“ folgt erst im zweiten Schritt ein „Wir sind besser“. Dazu gehöre es auch anzuerkennen, dass jeder Mitarbeiter unterschiedliche Bedürfnisse habe und andere Rahmenbedingungen brauche, um sein volles Potenzial zu entfalten. Steiner erklärte, welche Tools gezielt genutzt werden können, um den Unternehmenserfolg nachhaltig positiv zu verändern und erläuterte, wie das bewusste Herbeiführen positiver Emotionen die Arbeitsleistung der Mitarbeiter steigern. „Eine erfolgreiche Lösungskompetenz ist eine Teamleistung“, bestätigte Christoph Bergforth, Geschäftsführender Gesellschafter der Evers GmbH. Anschaulich zeigte er, wie dies in den vier Kernbereichen Heben, Sichern, Fördern und Verpacken im Unternehmen umgesetzt wird.

KI in der Logistik

„Anwendungen von KI in der Verkehrslogistik“ waren das Thema der zweiten ERFA-Runde KI, die am 10. April 2024 bei dem AGAD-Kooperationspartner, der e.bootis ag in Essen, stattfand. Dem Vortrag von Prof. Dr.-Ing. Uwe Clausen, Leiter des Fraunhofer-Instituts für Materialfluss und Logistik (IML) in Dortmund, zufolge wird in der Zukunft die KI-gestützte Berechnung



der voraussichtlichen Ankunftszeit (KI-ETA) eine wichtige Rolle spielen. Mit Hilfe von KI können die vielen Daten, die täglich in der Logistikbranche verarbeitet würden, analysiert werden, um dann präzise Vorhersagen treffen zu können. Das wiederum führe zu einer optimierten Routenplanung, einer effizienten Ressourcennutzung und einer Reduzierung von Engpässen. Durch die Nutzung von historischen Daten und fortgeschrittenen Analysealgorithmen können Unternehmen zudem zukünftige Ereignisse vorhersehen und entsprechend planen. Dadurch lassen sich Lieferketten besser steuern und Ausfallzeiten minimieren. Dipl.-Wirt.-Math. Martin Friedrich, Senior Scientist am IML Team Verkehrslogistik, riet den Teilnehmern, KI in kleinen Schritten im Unternehmen einzuführen. Aus dem B2BEST BAROMETER „KI“, das ebenfalls vorgestellt wurde, geht hervor, dass Unternehmen zwar mehr in KI-Lösungen investieren, viele Potenziale aber nicht ausgeschöpft würden. Viele Unternehmen wollten zwar „irgendwas mit KI“ einsetzen, scheuten sich aber vor der Datenaufbereitung, stellte Steffen Heetfeld, Marketingleiter der e.bootis ag, fest. Nach seiner Auffassung seien Routineaufgaben derzeit der vielversprechendste Ansatzpunkt, um KI-Lösungen zu nutzen.



Gastgeber der ERFA-Runde KI war der Kooperationspartner ebootis in Essen.

RECHTSTIPP

ARBEITGEBER DARF AUCH ROTE ARBEITSHOSE VORSCHREIBEN

Der Fall: Der Kläger war bei einem Industriebetrieb seit 2014 in der Produktion beschäftigt. Zu seinen Aufgaben gehörten unter anderem Arbeiten mit Kappsägen und Akkubohrern zum Zuschnitt bzw. der Montage von Profilen. Dabei hatte der Kläger auch kniend zu arbeiten, vor allem bei der Montage.

Die beklagte Arbeitgeberin hatte eine Kleiderordnung erlassen, die für betriebliche Tätigkeiten in Montage, Produktion und Logistik von ihr gestellte Arbeitskleidung vorschrieb. Dazu gehörten unter anderem rote Arbeitsschutzhosen. Nachdem der Kläger diese jahrelang anstandslos getragen hatte, erschien er plötzlich mit einer schwarzen Arbeitshose, wovon er sich auch nach zwei Abmahnungen im November 2023 nicht abbringen ließ. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis ordentlich und fristgerecht zum 29. Februar 2024.

Das Urteil: Die hiergegen erhobene Kündigungsschutzklage blieb ebenso wie in der Vorinstanz (Arbeitsgericht Solingen) bei der 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf erfolglos (Az.: 3 SLa 224/24 vom 21.05.2024).

Das arbeitgeberseitige Weisungsrecht gestattet es, rot als Farbe für Arbeitsschutzhosen vorzuschreiben. Da das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers nur in der Sozialsphäre betroffen sei, genügten sachliche Gründe. Diese waren zum einen der Aspekt der Arbeitssicherheit. Rot sei als Signalfarbe für eine Arbeitshose geeignet, da der Kläger auch in Produktionsbereichen arbeite, in denen Gabelstapler fahren. Aber auch im übrigen Produktionsbereich erhöhe die Farbe Rot die Sichtbarkeit der Beschäftigten. Schließlich sei auch die Wahrung eines einheitlichen Firmenauftritts (Corporate Identity) ein weiterer sachlicher Grund. Überwiegende Gründe des

Klägers, der die Arbeitshose zudem zuvor lange getragen hatte, konnte die Kammer weder in den Schriftsätzen noch in der mündlichen Verhandlung entdecken. Sein „aktuelles ästhetisches Empfinden“ betreffend die Hosenfarbe sei kein in die Abwägung einzubringender Aspekt. Der Vorsitzende der Kammer sah hier eine beharrliche Arbeitsverweigerung. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Fazit: Diese Klage ist eigentlich nur mit dem Wunsch des Arbeitnehmers nach einer Abfindung zu erklären. Wegen der eindeutigen Rechtslage hatte die erste Instanz wohl eine Abfindung so weit unter dem Regelsatz vorgeschlagen, dass der Kläger damit nicht einverstanden war. Nun steht er nach fast zehn Jahren Beschäftigung mit gänzlich leeren Händen da. Es ist zu begrüßen, dass beide Instanzen hier eine klare Grenze gezogen haben.

RECHTS- UND FACHANWALTSTEAM



Dr. Oliver K.-F. Klug
Hauptgeschäftsführer

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Individual- und Kollektivarbeitsrecht, Arbeitnehmerdatenschutz und Compliance

klug@agad.de



Roger Michels
Geschäftsführer

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Individual- und Kollektivarbeitsrecht, insbesondere Arbeitsvertragsrecht (allg. Geschäftsbedingungen) Betriebsübergang

michels@agad.de



Gitta Gosch
Rechtsanwältin

Individual- und Kollektivarbeitsrecht, insbesondere Arbeitnehmerüberlassung

gosch@agad.de



Heiko Brandt
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Individual- und Kollektivarbeitsrecht, insbesondere betriebliche Altersvorsorge

brandt@agad.de



Melanie Däumer
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht

Individual- und Kollektivarbeitsrecht, insbesondere Urlaubsrecht und Rechte besonderer Personengruppen.

daeumer@agad.de

DATENSCHUTZ-TEAM



Dr. Nils Helmke
Rechtsanwalt
Geschäftsführer

Externer Datenschutzbeauftragter

helmke@agad.de



Moritz Hudy
Rechtsanwalt

Externer Datenschutzbeauftragter

hudy@agad.de



Christopher Pröpper
Wirtschaftsjurist

Externer Datenschutzbeauftragter

proepper@agad.de



Thorsten Kunde
Rechtsanwalt

Externer Datenschutzbeauftragter

kunde@agad.de

Mehr Infos auf: www.agad.de

29. August 2024 | Dortmund

DÄMMERSCHOPPEN

EVENT-HIGHLIGHT

Dämmerschoppen Phoenix des Lumières
www.phoenix-lumieres.com

10. Oktober 2024 | Bochum

**ERFA-RUNDE
PERSONALENTWICKLUNG**Prof. Dr. Claudius A. Schmitz,
Lord of Glencoe, Hochschullehrer und
Unternehmensberater

6. November 2024 | Dortmund

AGAD-HERBSTFORUMund Verleihung des AGAD-Ausbildungs-
preises im Westfälischen Industrieklub

14. November 2024 | Dortmund

**ERFA-RUNDE KI –
KÜNSTLICHE INTELLIGENZ**Dipl.-Wirt.-Math. Martin Friedrich
über KI-Anwendungen in Unternehmen**LIEFERKETTENGESETZ
BINDET PERSONAL**

Die Sorgfaltspflichten im Zusammenhang mit dem deutschen Liefergesetz (LkSG) treffen kleinere Unternehmen überproportional. Das geht aus einer Studie hervor, die Creditreform mit dem Handelsblatt Research Institut erhoben hat. Ein Drittel der 2.000 befragten Entscheidungsträger aus deutschen Unternehmen gibt an, dass der Aufwand mit dem LkSG weniger als eine Vollzeitstelle binde. Ein weiteres Drittel gibt den Aufwand mit ein bis drei Vollzeitstellen an. Knapp 17 Prozent beschäftigen mit den Vorgaben drei bis sechs Mitarbeiter und knapp 10 Prozent sogar noch mehr. Seit Jahresbeginn ist die Schwelle für Unternehmen, die das LkSG beachten müssen, von 3.000 auf 1.000 Beschäftigte herabgesetzt worden. Indirekt sind davon aber auch viele andere Unternehmen als Lieferanten betroffen.

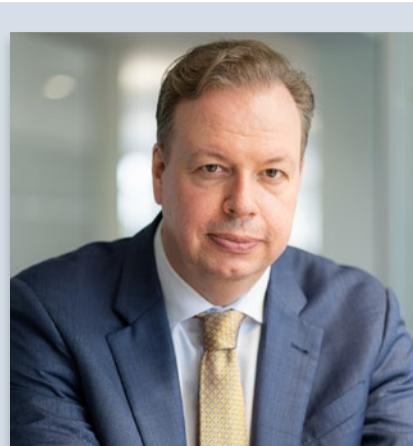
DER STÄNDIGE KAMPF GEGEN DAS BÜROKRATIEMONSTER

Am 24. Mai 2024 hat der EU-Ministerrat die europäische Lieferketten-Richtlinie beschlossen. Wie es dem BGA erfolgreich gelungen ist, vorerst Schlimmeres beim europäischen und deutschen Gesetz zu verhindern, beschreibt Hauptgeschäftsführer Antonin Finkelburg.

Deutschlands Unternehmen und damit auch unsere ganze Wirtschaftsstufe stecken mitten in einer tiefen Krise. Stagnation, Fachkräftemangel, Standortkosten und Strukturwandel belasten die Unternehmen. Und wäre die Lage nicht schon schwierig genug, kommen Jahr für Jahr noch zusätzliche Berichtspflichten dazu – Tendenz steigend. Was bisher ein steter Nieselregen war – nervig, aber nicht dramatisch – hat sich zu einem echten Unwetter ausgeweitet. Statt Tief „Edna“ oder Hurricane „Kathrina“ heißen die Schlechtwetterfronten nun „LkSG“, „CBAM“, „CSRD“ oder auch „CSDDD“. Der Regulierungs-orkan erreichte Anfang 2024 seinen vorläufigen Höhepunkt. Zeitgleich zur Verpackungsverordnung wurde in Brüssel die europäische Lieferkettenrichtlinie CSDDD verhandelt – beides für uns Großhändler höchst relevant.

Das Thema der Lieferkettenregulierung beschäftigt die Politik schon seit Jahren. Das verkorkste deutsche Lieferkettengesetz LkSG sollte nach Vorstellung der damaligen großen Koalition „Vorbild für Europa“ sein und eine noch detailliertere europäischen Regulierung verhindern. Das Ergebnis war ein unklares Gesetz, eine Flut von Fragebögen und ein von NGOs angetriebenes EU-Parlament, das doch eine schärfere Regulierung durchzusetzen wollte. Während Verbände wie der BDI bekundeten, mit LkSG ihren Frieden gemacht zu haben, hat sich der BGA als Dachverband von Großhandel, Außenhandel und Dienstleistungen weiter dafür eingesetzt, das nationale Gesetz zu vereinfachen und auf Brüsseler Ebene die CSDDD zu verhindern.

Von Anfang an war klar, dass ein Überdenken in Brüssel nur durch eine Änderung der deutschen Position zu erreichen war. Aus diesem Grund hat der BGA in Gesprächen mit Journalisten, Abgeordneten und Regierungsvertretern auf die praktischen Probleme hingewiesen, die bereits mit dem LkSG bestanden. Es folgten Besuche im Kanzleramt und in den Fraktionen, „bewaffnet“



Seit September 2021 ist Antonin Finkelburg Hauptgeschäftsführer des BGA in Berlin. Zuvor leitete er beim Arbeitgeberverband Gesamtmetall die Abteilung Politik und Kampagnen.

mit Ordnern randvoll mit Fragebögen an Mittelständler, die gar nicht von der Regulierung betroffen sein sollten. Zusätzlich gab es gemeinsame Briefe mit den Familienunternehmen, dem Verband der Chemischen Industrie und Gesamtmetall an Bundeskanzler, Regierung und die Fraktionen.

Der permanente Druck zeigte Wirkung. Ein erster Erfolg war die Protokollnotiz im Sommer 2023, in der die Bundesregierung ihre Zustimmung von einer so genannten Safe Harbour-Regelung abhängig machte, also von der Möglichkeit, Berichtspflichten durch Branchenstandards zu erfüllen. In den folgenden Monaten verabschiedete sich die Ampel aber still und heimlich davon. Intern wurde erklärt, es gäbe in Brüssel „einfach keine Mehrheit dafür“. Später hieß es, der dauernde Widerspruch einiger Wirtschaftsverbände „nerve“ und störe die Verhandlungen.

Als sich auch die FDP gegen die CSDDD aussprach, wurde gewarnt: Es untergrabe die deutsche Verhandlungsposition. Man mache sich lächerlich. Und wenige Wochen vor der Abstimmung dann: Die Mehrheit stehe, eine deutsche Enthaltung würde „ohnehin nichts ändern“.

Geändert hat sich aber doch einiges. Nach der deutschen Enthaltung zeigten sich die Zweifel, die auch viele andere europäische Staaten hatten. Und so geschah über Nacht, was jahrelang unmöglich war: Die Richtlinie wurde entschärft, der Anwendungsbereich reduziert, die Zahl der direkt betroffenen Unternehmen deutlich eingeschränkt. Und trotzdem wurde die Abstimmung über die Richtlinie viermal von der Tagesordnung genommen. Erst im fünften Anlauf gab es eine knappe Mehrheit und dass nur, weil Italien Erleichterungen bei der Verpackungsverordnung versprochen wurde. Nun geht die politische Auseinandersetzung darüber, was mit dem deutschen Lieferkettengesetz passieren wird, in die nächste Runde.

Auch wenn der Beschluss der CSDDD ein Fehler war, hat der politische Druck unseres Verbandes mit dazu beigetragen, die Richtlinie erheblich zu entschärfen. Es zeigt sich zudem, wie wichtig die Brüsseler Politik für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist. Es bleibt zu hoffen, dass von der Europawahl im Juni ein klares Signal ausgeht, die Wirtschaft wieder in den Mittelpunkt der europäischen Politik zu rücken.

Berichtspflichten, eine zunehmende Defragmentierung der globalisierten Welt sowie sicherheitspolitische Herausforderungen sind auch Themen unseres 2. Deutschen Lieferkettentags am 6. November 2024 in Berlin. Unter dem Motto „Globalisierung unter Druck? Lieferketten sichern und diversifizieren“ diskutieren Experten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft.

Mehr Informationen unter: <https://deutscher-lieferkettentag.de/deutscher-lieferkettentag-2024>

AGAD-INTERVIEW MIT GITTA GOSCH

„WIR WERDEN HEUTE VIEL FRÜHER MIT INS BOOT GEHOLT“

Die Verschmelzung der beiden Arbeitgeberverbände Wirtschaftsvereinigung Großhandel Außenhandel Dienstleistungen Ruhrgebiet e. V. in Essen und des Arbeitgeberverbandes Großhandel Außenhandel Dienstleistungen Westfalen-Mitte e. V. in Dortmund, den Umzug der Geschäftsstelle nach Bochum – Gitta Gosch hat viel Verbandsgeschichte miterlebt. Seit 30 Jahren arbeitet sie für den AGAD und berät Mitgliedsunternehmen in arbeitsrechtlichen Fragen.

Liebe Frau Gosch, Sie haben Anfang April Ihr 30-jähriges Dienstjubiläum gefeiert. Wie hat alles angefangen?

Gitta Gosch: Ich hatte bereits in meinem Jura-Studium einen Schwerpunkt im Arbeits- und Sozialrecht gesetzt. Nach meinem Abschluss und einem Jahr praktischer Arbeit in einer Kanzlei wollte ich wieder in diesem Bereich beraten. Deshalb hatte ich mehrere Arbeitgeberverbände angeschrieben. Dann meldet sich der damalige AGAD-Geschäftsführer Dr. Theobald bei mir. Damals gab es neben ihm nur noch einen weiteren Juristen in der Geschäftsstelle in Dortmund. Sie brauchten dringend Verstärkung. Ich nahm sogar schon zwei Termine wahr, bevor überhaupt mein Arbeitsverhältnis offiziell begonnen hatte.

Was finden Sie besonders reizvoll an Ihrer Arbeit beim AGAD?

Ich finde es angenehm, dass wir langfristige Kontakte zu den Mitgliedsunternehmen pflegen. Man kennt seine Ansprechpartner und arbeitet umso besser und vertrauensvoller zusammen. Da wir im Verband nur zum Arbeitsrecht und zu angrenzenden Fragestellungen etwa im Sozial-

recht beraten dürfen, sind wir sehr spezialisiert im Vergleich zu manch anderen externen Anwälten, die sich mit ganz verschiedenen Rechtsfragen beschäftigen.

Was schätzen Sie besonders an diesem Fachgebiet?

Gesellschaftliche Entwicklungen werden vor allem im Arbeits- und Sozialrecht abgebildet. Denken Sie zum Beispiel an das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das Mindestlohngesetz oder das Gesetz zum Bundeselterngeld. Kürzlich hat mich sogar ein Mitgliedsunternehmen gefragt, ob es durch das neue Cannabis-Gesetz etwas Neues zu beachten gibt. Bestes Beispiel ist die Corona-Zeit gewesen, in der wir uns ständig mit neuen Fragen zur Testpflicht, Impfpflicht oder Quarantäne befassen mussten. Die ganze Situation war neu, Rechtsprechung dazu gab es nicht. Es bleibt immer spannend!

Hat sich auch Ihre Arbeit im Verband im Laufe der Jahre verändert?

Auf jeden Fall! Früher landeten die Kündigungsschutzklagen auf unseren Schreibtischen. Wir hatten wenig Möglichkeiten, vor der gerichtlichen Auseinandersetzung Einfluss zu nehmen.

Heute werden wir viel früher mit ins Boot geholt, wenn es Probleme gibt. Wir können gemeinsam Lösungsmöglichkeiten erörtern. Wir haben dadurch mehr Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten. Der Umfang unserer Beratungstätigkeit hat in den vergangenen Jahren sehr stark zugenommen.

Die Zahl der Arbeitsrechtsprozesse, die der Verband für seine Mitgliedsunternehmen führt, geht seit Jahren deutlich zurück. Im vergangenen Jahr waren es nur 273. Woran liegt das?

Grundsätzlich ist es so, dass in Zeiten mit einer guten wirtschaftlichen Entwicklung weniger Arbeitsrechtsprozesse geführt werden. Jetzt hat sich zwar die Konjunktur eingetrübt.



Gitta Gosch hat in Regensburg und Münster Jura studiert. Ihre Referendarzeit hat sie im Gerichtsbezirk Hagen absolviert. Sie ist verheiratet und Mutter zweier Söhne.

Aber der Fachkräftemangel spitzt sich weiter zu. Die Arbeitgeber wollen einen Arbeitnehmer nicht kündigen – selbst wenn dieser durchaus Gründe geliefert hat, weil es einfach keinen Ersatz gibt. So werden zum Beispiel Kraftfahrer derzeit überall händierend gesucht. Da muss schon Einiges passieren, damit jemand gekündigt wird.