



Visualisierung: Dmytro Kapelnikov

DIE UNTERNEHMER

Newsletter des Unternehmensverbands Ratingen e.V.

Ausgabe 31 | Mai 2025

Die Ausstellung des Unternehmensverbands 2026

Vom 21. Juli bis zum 31. Oktober 2026 wird die erste Ausstellung des Unternehmensverbands Ratingen (UVR) stattfinden. Nach der Festschrift zur 100-jährigen Verbandsgeschichte vor zwei Jahren ist dies eine erneute Premiere. Sie findet im Rahmen des 750-jährigen Jubiläums zur Verleihung der Stadtrechte an Ratingen statt und reiht sich in die vielen Veranstaltungen ein, die es im nächsten Jahr geben wird. Unter dem Titel „RATINGEN – Meine Stadt, mein Standort“ wird sich der UVR zusammen mit seinen Mitgliedern zunächst im Lesecafé des Ratinger Medienzentrums präsentieren, anschließend geht es von November bis Dezember 2026 weiter in der benachbarten

Hauptfiliale der Sparkasse Hilden-Ratingen-Velbert.

Die Vorbereitungen laufen bereits seit längerem: Anfang März erfolgte die erste Ankündigung an die Mitglieder, drei Wochen danach wurde das Organisationsteam bei einer Videokonferenz konkreter. Erste Visualisierungen zeigen ein völlig verändertes Lesecafé im Medienzentrum. Statt 80er-Jahre-Charme nun umlaufende und beleuchtete Stellwände, die den UVR und die Wirtschaftsgeschichte Ratingens zum Thema haben. Sie umrahmen die Raummitte und stellen damit das in den Mittelpunkt, was auch inhaltlich im Zentrum der Ausstellungskonzeption steht: die UVR-Mitgliedsunternehmen.

Auf einem Podest, hervorgehoben durch einen umlaufenden Sockel mit Lichtband, können sich die UVR-Mitglieder präsentieren. Im Gegensatz zu den äußeren Stellwänden besteht die Wandarchitektur hier aus bedrucktem und von hinten angestrahlttem Stoff. Zusätzlich können außergewöhnliche Exponate aus der Firmenproduktion auf schlichten weißen Sockeln unter transparenten Acrylhauben präsentiert werden. Aber der Ausstellungsbesucher soll nicht nur lesen und staunen, er kann sich auch interaktiv beteiligen. An einer großen Multimediastation mit Touchscreen wird man sich über die Unternehmen informieren können.

Ende Mai wird es den UVR-Mitgliedern

möglich sein, bis zum Ende November 2025 Firmenlogos, Bilder, Texte und Videos hochzuladen. Es kann auch ein direkter Link hinterlegt werden zu Unternehmensseiten, die offene Stellen auflisten; außerdem können die Unternehmen angeben, ob eigene Veranstaltungen für interessierte Ausstellungsbesucher geplant sind. Dazu bieten sich Firmenbesichtigungen oder Vorträge im Lesecafé an. Ideen entwickeln übrigens auch die Kooperationspartner zur Ausstellung, die im nächsten Newsletter vorgestellt werden. So viel sei schon verraten: wie zum 100-jährigen Bestehen des UVR wird es auch zur Jubiläumsausstellung eine bleibende Erinnerung geben.

Dr. Andreas Schroyen



Markus Feier (Foto: Feuerwehr)

Markus Feier, 51 Jahre, leitet die Ratinger Feuerwehr seit September letzten Jahres. Begonnen hat er seine Karriere bei der Feuerwehr am Flughafen Düsseldorf, danach war er drei Jahre bei der Feuerwehr in Velbert. Markus Feier ist verheiratet, hat 4 Kinder und wohnt in Velbert.

Markus Feier, Leiter der Feuerwehr Ratingen

Was reizt Sie besonders an Ihrer Tätigkeit als Leiter der Feuerwehr Ratingen?

Nach rund 20 Jahren ehrenamtlicher Zugehörigkeit zur Feuerwehr Ratingen bekam ich die Möglichkeit, ab März 2024 mit der Übernahme der Aufgaben als Abteilungsleiter Personal, Ausbildung und Rettungsdienst auch beruflich die Feuerwehr Ratingen zu unterstützen. Nach acht Jahren Erfahrung als stellvertretender Leiter sowohl bei einer Werkfeuerwehr als auch bei einer anderen Kommune im Kreis Mettmann, stand ich nach dem Wechsel von René Schubert zum Land Rheinland-Pfalz dann der kommissarischen Leitung des Amtes gegenüber und durfte diese im September 2024 auch vollumfänglich in Personalunion mit der Funktion des Leiters der Feuerwehr übernehmen. Nachdem Ratingen 20 Jahre auch privat meine Heimat war, freue ich mich in der neuen Funktion die Sicherheit für die Bürgerinnen und Bürger aktiv mitgestalten zu können. Die Anforderungen dazu steigen stetig und es ist eine große Aufgabe, die Feuerwehr Ratingen weiterhin zukunftssicher aufzustellen.

Was sind Ihre wichtigsten Ziele für die kommenden Jahre?

Der Bau der zweiten beruflich besetzten Feuerwehr- und Rettungswache für die Bürgerinnen und Bürger in Ratingen-West hat höchste Priorität. Neben dem Bau der neuen Rettungswache in Breitscheid sind aber auch weitere Baumaßnahmen zum Erhalt der Einsatzfähigkeit der freiwilligen Standorte notwendig. Durch die Schließung des St. Marien Krankenhauses hat die Belastung des Rettungsdienstes zugenommen. Auch hier gilt es, notwendige Maßnahmen zur Sicherstellung der medizinischen Versorgung in Verbindung mit dem Kreis fortzuführen. Eines der wichtigsten Ziele ist aber die Fortschreibung des Brandschutzbedarfsplans.

Welche besonderen Herausforderungen sehen Sie bei der Umsetzung des neuen Brandschutzbedarfsplans?

Der Brandschutzbedarfsplan stellt eine regelmäßige,

gutachterliche Überprüfung der technischen und personellen Ausstattung sowie der Struktur einer Feuerwehr alle fünf Jahre dar. Da der Ursprung des aktuellen Brandschutzbedarfsplans im Jahr 2020 liegt, ist 2025 bereits eine Fortschreibung notwendig.

Aus meiner Sicht sind hier zwei Themen entscheidend: Die Liegenschaftsentwicklung und die personelle Ausstattung insbesondere des Tagesdienstes der Feuerwehr. Feuerwachen, die den normativen Vorgaben entsprechen und den aktuellen Stand der Technik widerspiegeln, erhöhen nicht nur die Einsatzfähigkeit, sondern auch die Motivation und die Zufriedenheit von Berufsfeuerwehr und freiwilliger Feuerwehr. Um dem stetigen Aufgabenzuwachs entgegenzutreten zu können, sind zusätzliche Stellen vor allem im Tagesdienst erforderlich. Hier gilt es, das Verständnis dafür auch in den politischen Gremien zu wecken.

RATINGEN AKTUELL

RATINGER NACHHALTIGKEITSPREIS 2025



Auch in diesem Jahr vergibt die Stadt Ratingen den Ratinger Nachhaltigkeitspreis, mit dem zukunftsweisende lokale Projekte im Bereich der Nachhaltigkeit ausgezeichnet werden. Der mit

Der UVR ist auch in diesem Jahr in der Jury vertreten, genaue Informationen sowie das Bewerbungsformular gibt es unter <https://www.stadt-ratingen.de/nachhaltigkeitspreis>. Die Bewerbungsfrist läuft bis zum 30.06.2025.

S6 SOLL FRÜHER WIEDER ROLLEN

insgesamt 2.000 Euro dotierte Preis wird zum dritten Mal vergeben, bewerben können sich neben zivilgesellschaftliche Organisationen, Vereinen, Schulklassen, Privatpersonen und Initiativen auch Unternehmen. Eine gute Nachricht ist in Sachen S6 zu vermelden: die wichtige Verbindung von Düsseldorf über Ratingen nach Essen soll bereits zum Fahrplanwechsel der Bahn Mitte Dezember 2025 wieder rollen. Ein ambitionierter Zeitplan und eine positive Überraschung, denn nur wenige Tage vor dieser Nachricht hieß es noch, dass die Strecke erst Mitte 2026 wieder befahrbar sein sollte.

Dann wird es trotzdem rund zwei Jahre her sein, dass ein Hangrutsch nach Starkregen zur Streckensperre führte – mit erheblichen Zeitverzögerungen durch Ersatzverkehre mittels Bus für alle Pendlerinnen und Pendler mit Arbeitsort Ratingen. Aber auch für viele Schülerinnen und Schüler mit Schulort Ratingen oder Essen eine Herausforderung, die es zu meistern gilt.

Dass es trotz der offensichtlichen Bemühungen der beteiligten Behörden ein Rest-Geschmäcke gibt, sei dahingestellt. Denn es sind unterschiedliche Kostenträger zuständig, je nachdem, ob es sich um eine Reparatur oder um einen Neubau handelt. Dass da die Bahn von einem Neubau ausgeht, weil dann die Kosten nicht von ihr zu tragen sind, überrascht nicht.



Arbeitgeber darf Farbe der Arbeitshose vorschreiben

Das LAG Düsseldorf hat die Kündigung eines Arbeitnehmers nach einem Streit um die Farbe der Arbeitshose bestätigt (LAG Düsseldorf, Urteil vom 21.05.2024 – 3 SLa 224/24).

Der Arbeitgeber hatte im Rahmen einer Hausordnung festgelegt, dass u.a. die Produktionsmitarbeiter rote Arbeitshosen tragen sollen. Entsprechende funktionelle Arbeitskleidung wurde den betroffenen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Da die rote Farbe Signalwirkung hat,

sind die Mitarbeiter in den Produktionsbereichen leicht erkennbar, was den Arbeitsschutz verbessert. Trotz ausdrücklicher Aufforderung weigerte sich der Arbeitnehmer, der in der Produktion eingesetzt war, diese Anweisung zu befolgen. Er erschien mehrfach in schwarzen Arbeitshosen, anstelle der angeordneten roten Arbeitshosen. Auch zwei Abmahnungen und Personalgespräche überzeugten den Kläger nicht davon, die zur Verfügung gestellte rote Arbeitshose zu tragen. In der Folge sprach der Arbeitgeber nach erneuter Weigerung die ordentliche Kündigung aus. Diese wurde vom LAG Düsseldorf wegen beharrlicher Weigerung, die erteilte Anweisung zu befolgen, für wirksam befunden. Die rote Hose sei eine Arbeitsschutzkleidung, das Weisungsrecht des Arbeitgebers habe die Anordnung daher gedeckt. Das ästhetische Empfinden des Klägers müsse bei der Interessenabwägung zurücktreten. Ferner habe der Kläger in der Vergangenheit auch jahrelang eine

solche rote Hose getragen. Es sei nicht nachvollziehbar, warum der Kläger sich nun weigere, die rote Hose anzuziehen.

Probezeit bei befristetem Arbeitsvertrag

Die Vereinbarung einer Probezeit, die der Gesamtdauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses entspricht, ist in der Regel unverhältnismäßig und damit unwirksam, so das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 5.12.2024 (Az. 2 AZR 275/23).

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der auf Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags in einem Autohaus angestellt war. Der Vertrag hatte eine Dauer vom 1.9.2022 bis zum 28.2.2023 und enthielt eine sechsmonatige Probezeit, die damit der gesamten Befristungsdauer entsprach. Während dieser Probezeit war eine Kündigung mit einer Frist von zwei

Wochen möglich. Nach knapp zwei Monaten sprach das Autohaus eine Kündigung aus, und zwar gemäß § 622 Abs. 3 BGB mit einer Frist von zwei Wochen. Die Parteien stritten sich in der Folge darum, ob und gegebenenfalls, wann diese Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet hat. Das BAG entschied, dass eine Probezeit, die der gesamten Befristungsdauer entspricht, gegen § 15 Abs. 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes verstößt. Demnach muss eine vereinbarte Probezeit im Verhältnis zur erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Das Arbeitsverhältnis konnte daher nur unter Einhaltung der regulären Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 1 BGB (vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende) gekündigt werden, weil der Arbeitsvertrag eine eigene Regelung zur Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Befristung enthielt.

ARBEITSRECHT AKTUELL

Die krankheitsbedingte Kündigung

Wenn im Arbeitsverhältnis Leistung (Arbeitsleistung des Arbeitnehmers) und Gegenleistung (Vergütungspflicht des Arbeitgebers) aufgrund häufiger Kurzerkrankungen nicht mehr im Gleichgewicht stehen, kann für den Arbeitgeber ein Punkt erreicht sein, an dem die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar erscheint. Führen dann weder Krankenrückkehrgespräche noch ein betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) zu einer Verbesserung der Situation, stellt sich die Frage nach dem weiteren Vorgehen. Eine mögliche Konsequenz kann die krankheitsbedingte Kündigung sein. Doch unter welchen Voraussetzungen ist sie zulässig? Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, das dem Kündigungs-

schutzgesetz (KSchG) unterliegt, erfordert einen Kündigungsgrund im Sinne des § 1 KSchG. Die krankheitsbedingte Kündigung ist ein Unterfall der personenbedingten Kündigung. Die Gerichte prüfen die Wirksamkeit einer solchen Kündigung in drei Schritten:

1. Negativprognose:

Zum Zeitpunkt der Kündigung müssen objektive Tatsachen vorliegen, die erwarten lassen, dass auch künftig mit krankheitsbedingten Fehlzeiten im bisherigen Umfang zu rechnen ist.

2. Betriebliche Beeinträchtigung:

Diese zu erwartenden Fehlzeiten müssen zu erheblichen betrieblichen Belastungen führen. Das kann sich z. B. in Störungen des Betriebsablaufs oder wirtschaftlichen Belastungen wie Entgeltfortzahlungskosten äußern.

3. Interessenabwägung:

Dann ist im Rahmen einer Verhältnismäßigkeitsprüfung zu klären, ob dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist oder nicht. Da-

bei werden die betrieblichen Beeinträchtigungen mit dem Interesse des Arbeitnehmers am Erhalt des Arbeitsplatzes abgewogen.

In der ersten Prüfungsstufe reicht es zunächst aus, wenn der Arbeitgeber die bisherigen Fehlzeiten darlegt und eine Fortsetzung im selben Umfang prognostiziert. Die Gerichte erwarten in der Regel, dass in den letzten drei Jahren jeweils mehr als sechs Wochen krankheitsbedingter Ausfall pro Jahr vorlagen. Auf der zweiten Stufe kann der Arbeitgeber neben betrieblichen Ablaufstörungen auch wirtschaftliche Belastungen wie etwa fortdauernde Entgeltfortzahlungspflichten anführen – auch hier gilt: Sie sollten sechs Wochen pro Jahr überschreiten. In der dritten Stufe ist zu prüfen, ob mildere Mittel als die Kündigung in Betracht kommen, etwa eine Umsetzung oder Umgestaltung des Arbeitsplatzes. Arbeitgeber sollten zudem nachweisen können, dass die Erkrankungen keine betrieblichen Ursachen haben (z. B. Arbeitsunfälle) und dass sie ein ordnungsgemäßes bEM durchgeführt haben. Krankheitsbedingte Ausfälle, die auf

das Verhalten des Arbeitnehmers zurückzuführen sind, können hier zugunsten des Arbeitgebers berücksichtigt werden.

Wird dann eine Kündigung ausgesprochen, kann sich der Arbeitnehmer im Kündigungsschutzverfahren verteidigen – etwa mit dem Argument, die Erkrankung sei ausgeheilt. Die Beweislast hierfür liegt in der Regel beim Arbeitnehmer, der seinen Arzt von der Schweigepflicht entbinden und als Zeugen anbieten muss. Diese Aussage darf aber in Zweifel gezogen werden, wenn während des Kündigungsschutzprozesses weitere Fehlzeiten auftreten.

Aufgrund dieser, für beide Seiten bestehenden, Unsicherheiten endet ein solcher Prozess nicht selten mit einem Vergleich – häufig unter Zahlung einer Abfindung. Ob dies im konkreten Fall das sinnvollste Vorgehen ist, bedarf stets einer individuellen arbeitsrechtlichen Beratung.

Haben Sie Fragen? Sprechen Sie uns an!

SARTORIUS WERKZEUGE: NEUE GESCHÄFTSFÜHRUNG

Unter neuer Leitung präsentiert sich die Sartorius Werkzeuge GmbH & Co. KG: Karsten Bloch, der von einem Schwesterunternehmen der Würth-Gruppe zu SARTORIUS stieß, und Özcan Esen, der bereits seit 1998 bei SARTORIUS ist, als er seine Ausbildung zum Kaufmann im Groß- und Außenhandel begann, bilden



v.l.: Özcan Esen und Karsten Bloch (Foto: Sartorius)

seit Jahresbeginn das neue Geschäftsführer-Duo. „Gemeinsam mit dem SARTORIUS-Team planen wir nicht nur, unsere kurzfristigen Ziele zu erreichen, sondern auch eine nachhaltige und erfolgreiche Zukunft zu gestalten“, so Özcan Esen. www.sartorius-werkzeuge.de

KANZLEI FÜR VERSICHERUNGSRECHT VERGRÖßERT SICH

Die Rechtsanwaltskanzlei Baumeier, spezialisiert auf die Bereiche Versicherungsrecht, D&O und Financial Lines, hat sich Anfang Mai vergrößert. Inhaberin Karin Baumeier wird seither von Haitam Khalil als angestelltem Rechtsanwalt in allen Fragen des Privat-Versicherungsrechts unterstützt. Mit der Erweiterung verbunden ist der Umzug der Kanzlei in neue größere Räumlichkeiten in der Goethestraße 2 in Ratingen. www.kanzlei-baumeier.de



v.l.: Karin Baumeier, Haitam Khalil (Foto: Kanzlei Baumeier)

SAP: NEUE STANDORTLEITERIN IN RATINGEN

Als Nachfolgerin von Dr. Andreas Beyer, der die Standortleitung von SAP in Ratingen zwölf Jahre innehatte, ist Katja Schröder zur Repräsentantin der Geschäftsstelle ernannt worden. Als studierte Wirtschaftsinformatikerin (FH) verfügt sie über umfassende Berufserfahrung im IT-Sektor mit einem starken Fokus auf SAP-Lösungen. Ihre Expertise entwickelte sie während ihrer 16-jährigen Tätigkeit bei SAP, wo sie von 2009 bis 2015 in der SAP SCM Consulting und anschließend drei Jahre in der Produktentwicklung innovativer Business Suite Lösungen tätig war. Seit 2019 leitet sie als Managerin den Bereich SAP Business Technology Plattform mit dem Schwerpunkt Integration. Frau Schröder ist verheiratet, Mutter von zwei Kindern und lebt mit ihrer Familie im Düsseldorfer Norden. www.sap.com/germany



Katja Schröder (Foto: SAP)

Was für ein Legislaturbeginn!

Damit hatte wirklich niemand gerechnet. Nachdem sich die Koalitionäre der neuen Regierung gegenseitig noch versichert hatten, dass die Wahl von Friedrich Merz zum Bundeskanzler ein Klacks sein werde, weil man alle Abgeordneten „auf Kurs“ gebracht habe, kam es doch ganz anders. Für alle überraschend fehlten im ersten Wahlgang sechs Ja-Stimmen zur Mehrheit, mindestens achtzehn Abgeordnete aus der Koalition entschieden sich nicht für Merz als Kanzler. Ein Desaster!

Erst mit mehreren Stunden Verspätung und im zweiten Wahlgang erreichte Merz die notwendige Mehrheit – und immer noch gaben ihm zumindest drei Koalitionsabgeordnete nicht ihre Stimme. Müßig zu spekulieren, wer es war, ob unzufriedene Abgeordnete der SPD, denen vielleicht der Umgang mit Co-Parteichefin Saskia Eskens missfiel, oder auch solche aus Reihen der CDU.

Jetzt also muss die neue Regierung mit noch mehr Elan ans Werk gehen, um den Wirtschaftsstandort Deutschland wieder nach vorn zu bringen. Allerdings lässt die Kanzlerwahl erahnen, dass dies noch viel schwieriger sein wird als erwartet. Denn wenn es so viele Unzufriedene innerhalb der Regierungskoalition gibt, bedeutet das nichts Gutes für grundlegende Reformen. Es steht zu befürchten, dass man sich bei allem nur auf den kleinsten gemeinsamen Nenner einigen kann – und dass wichtige Zukunftsaufgaben liegenbleiben.

Das kann man schon am Koalitionsvertrag sehen, der vor allem im sozialpolitischen Bereich eindeutig die Handschrift der SPD trägt. Die Frühverrentung mittels „Rente mit 63“ bleibt ebenso wie die Weigerung, den Rentenbeginn in der Zukunft an die Lebenserwartung zu koppeln. Immer weniger Beitragszahler finanzieren immer mehr Rentenbezieher, die immer länger leben. Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag, der schon heute bei 42 Prozent liegt, wird nach Berechnungen der Deutschen Rentenversicherung im Jahr 2040 bei 49,6 Prozent liegen und bis 2060 auf 54,8 Prozent weiter steigen, wenn es keine grundlegenden Änderungen gibt. Um dies zu verhindern, muss die Regelaltersgrenze auch nach 2030 weiter heraufgesetzt werden, außerdem müssen die Rentenabschläge bei vorzeitigem Rentenzugang von drei auf sechs Prozent pro Monat verdoppelt werden. Nicht beitragsgedeckte Leistungen müssen vollständig aus Bundesmitteln finanziert werden – und ergänzende Altersvorsorge muss verpflichtend werden.

Pech nur: nichts davon will die Koalition in den kommenden Jahren anpacken. Ein echtes Trauerspiel.

AUS DEM VERBAND

RECHTSREFERENDARINNEN IM UVR-BÜRO

Zwei engagierte Rechtsreferendarinnen absolvieren seit April ihre Stationen im Rahmen der juristischen Ausbildung beim UVR.



v.l.: Eva Meierhenrich, Laura Capozzi (Foto: UVR)

Eva Meierhenrich unterstützt die Juristen im Rahmen ihrer Anwaltsstation, Laura Capozzi leistet ihre Wahlstation im Verband. Beide interessieren sich schon länger für das Arbeitsrecht und haben bereits Vermerke verfasst und Akten bearbeitet.

ARBEITSRECHTLICHE VERSTÄRKUNG IM UVR

Seit Anfang Mai 2025 verstärkt Christoph Nowoczin das UVR-Team. Der 29-jährige Volljurist berät die UVR-Mitgliedsunternehmen in allen Bereichen des Arbeitsrechts. Herr Nowoczin studierte Rechtswissenschaften an der Universität zu Köln mit den Schwerpunkten Arbeits- und Sozialrecht. Nebenberuflich war er nach einer Ausbildung beim DLRG als Rettungsschwimmer tätig. Umfangreiche Erfahrungen in der Beratung von Unternehmen sammelte er in den Stationen seines Rechtsreferendariats und als wissenschaftlicher Mitarbeiter einer Rechtsanwaltskanzlei.



Christoph Nowoczin (Foto: privat)

Neue UVR-Mitgliedsunternehmen

- PS Immobilien Ratingen
- Super Tipp Medien GmbH

TERMINE 2025

- MI., 21.05.2025: VORTRAG „RECRUITING MITTELS SOCIAL MEDIA“
- MI., 04.06.2025: BUSINESS BREAKFAST
- MI., 02.07.2025: DAS 1 X 1 DES ARBEITSRECHTS
- FR., 04.07.2025: UVR-SOMMERFEST
- FR., 08.08.2025: MEIN ERFOLGREICHER START ALS AZUBI
- MI., 03.09.2025: BUSINESS BREAKFAST
- DI., 23.09.2025: WAS DARF DER BETRIEBSRAT? GRUNDLAGEN UND GRENZEN DER MITBESTIMMUNG
- DI., 07.10.2025: ABMAHNUNGEN RECHTSSICHER GESTALTEN