



Foto: andreas160578 auf Pixabay

# DIE UNTERNEHMER

Newsletter des Unternehmensverbands Ratingen e.V.

Ausgabe 29 | September 2024

## Bemühungen der Unternehmen um den Klimaschutz steigen

Nach 2021 hat der UVR zum zweiten Mal eine Umfrage bei den Ratinger Unternehmer\*innen zum Stand Ihrer Bemühungen um den Klimaschutz durchgeführt. Das Ergebnis zeigt, dass die Unternehmen ihre Anstrengungen in der Zwischenzeit nicht unerheblich verstärkt haben.

UVR-Vorstandsvorsitzender Olaf Tünkers, der die Ergebnisse der aktuellen Umfrage in der letzten Sitzung des Klimabeirats vorstellte, wies darauf hin, dass der Anteil der Unternehmen, die bereits erneuerbare Energien erzeugen, von 30 auf 35 Prozent gestiegen sei. Noch stärker gestiegen sei in der Zwischenzeit der Anteil der Unternehmen, die entsprechende Planun-

gen haben, nämlich von 20 auf 32 Prozent. Stark rückläufig sei der Anteil der Unternehmen, die bisher keine erneuerbaren Energien einsetzen oder deren Einsatz planen; dieser Anteil sei von 50 auf 32 Prozent zurückgegangen. Wichtigster Hemmschuh für den Einsatz erneuerbarer Energien sei bei einem Viertel der Unternehmen, dass sie nicht Eigentümer des Gebäudes seien.

Im Bereich der klimafreundlichen Mobilität nutzen bereits heute 75 Prozent der Fuhrparks klimafreundliche Antriebe, weitere 10 Prozent planen dies für die Zukunft. Der Anteil der Unternehmen, deren Fuhrpark bereits zu 100 Prozent aus alternativen

Antriebsarten besteht, habe sich seit 2021 von sechs auf zwölf Prozent verdoppelt.

Parallel dazu sei der Anteil der Unternehmen, die auf ihrem Gelände eine Möglichkeit zum elektrischen Laden anbieten, von 60 auf 71 Prozent angestiegen.

Positive Entwicklungen sind auch im Bereich der Begrünung zu verzeichnen. So hat sich der Anteil der Unternehmen, die bereits über begrünte Dächer und Fassaden verfügen, in den letzten drei Jahren mit einem Anstieg von zehn auf achtzehn Prozent fast verdoppelt. Auch die Zahl der Unternehmen, die eine Begrünung planen,

hat sich verdreifacht und ist von fünf auf fünfzehn Prozent gestiegen.

„Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Ratinger Unternehmen ihre Anstrengungen hin zur Nutzung erneuerbarer Energien und zu klimafreundlicher Mobilität sowie Begrünung erhöht haben“, so UVR-Vorstandsvorsitzender Olaf Tünkers. „Wir gehen davon aus, dass sich diese Entwicklung fortsetzt und unsere Mitgliedsunternehmen ihre Bemühungen noch verstärken werden – für eine auch weiterhin lebenswerte Stadt Ratingen“.

Auch der Klimabeirat zeigte sich von der Entwicklung angetan. Ein regelmäßiger Austausch wurde vereinbart.



## Jens Schmidt

1966 in Essen geboren, hat an der TU Berlin Wirtschaftsingenieurwesen studiert und ist 1994 in der Energiebranche bei der damaligen RWE gestartet. 2014 wechselte er als kaufmännischer Vorstand zu den Stadtwerken Gießen. Seit August 2024 ist er Geschäftsführer der Stadtwerke Ratingen. Er hat einen Lehrauftrag an der FH Dortmund und versucht sich über das Radfahren fit zu halten. Jens Schmidt ist Mitglied im UVR-Beirat als Nachfolger von Marc Bunse.

## Jens Schmidt, Geschäftsführer der Stadtwerke Ratingen GmbH

### Was reizt Sie besonders an Ihrer neuen Tätigkeit als Geschäftsführer der Stadtwerke Ratingen?

Ratingen ist ein spannender Standort und eine Stadt mit viel Lebensqualität. Ich erlebe die Stadtwerke als gut aufgestelltes Unternehmen und möchte sie gerne weiter nach vorne bringen. Darüber hinaus hat mich nach 10 Jahren gemeinsamer Führung als kaufmännischer Vorstand natürlich auch die alleinige Geschäftsführung gereizt. Es warten viele spannende Themen auf uns, die ich gerne zusammen mit meinen neuen Kolleginnen und Kollegen angehen möchte.

### Was sind Ihre wichtigsten Ziele für die kommenden Jahre?

Stadtwerke übernehmen eine wichtige Rolle, zum

einen natürlich in der Daseinsfürsorge, mit der Bereitstellung einer sicheren Versorgung für die Stadt und ihre Bürgerinnen und Bürger, zum anderen sehe ich uns als Treiber der Energiewende und als Unterstützer der Lebensqualität vor Ort. Hier sehe ich beispielsweise den Betrieb unserer Bäder und unser soziales Engagement als wichtige Säulen. Und auch regionale und überregionale Kooperationen sind mir sehr wichtig. Gemeinsam können wir die kommenden Herausforderungen meistern.

### Welche besonderen Herausforderungen sehen Sie bei der Umsetzung der Energiewende?

Damit wir die Versorgung zukünftig klimaneutral aufstellen und die gesteckten Klimaziele erreichen können, ist es wichtig, dass wir planvoll und ge-

zielt vorgehen. Ein wichtiger Schritt ist dabei die kommunale Wärmeplanung. Aus der ihr zugrunde liegenden standortgenauen Analyse der aktuellen Energiebedarfe lassen sich Ableitungen für die Zukunft treffen und damit auch gezielt Rückschlüsse ziehen, wie und mit welchen Energiequellen die Versorgung zukünftig klimaneutral bereitgestellt werden kann. Dabei müssen wir natürlich auch schauen, wie das Ganze finanzierbar wird und uns intensiv mit einer vorausschauenden Finanzplanung beschäftigen. Es erwarten uns einige Herausforderungen, aber auch echte Chancen, gesellschaftlich relevante Entwicklungen zu forcieren und unterm Strich uns allen mehr Lebensqualität zu ermöglichen.

## RATINGEN AKTUELL

### NRW SCHULMINISTERIN FELLER ZU GAST IN RATINGEN

„Auf ein Wort mit Ministerin Dorothee Feller“ war der Titel einer Veranstaltung des UVR-Arbeitskreises SchuleWirtschaft. Die NRW-Schulministerin besuchte das Carl Friedrich von Weizsäcker-Gymnasium

(CFvWG) und stellte sich den Fragen von Schülerschaft, Eltern und Lehrer\*innen der weiterführenden Ratinger Schulen.

Bei einem Rundgang durch das Schulgebäude mit Schulleiterin Andrea El Sherif und dem UVR-Vorsitzenden Olaf Tünkers sowie dem Landtagsabgeordneten Dr. Jan Heinisch und dem Ratinger Ersten Beigeordneten Patrick Anders erhielt die Ministerin ein realistisches Bild der heutigen Schulausstattung.

Unter der Moderation von CFvWG-Schülersprecherin Eleni Melikidou und Oberstufensprecher Mark Rosenbrock hatten dann die rund 60 Teilnehmer\*innen aus Schüler-, Lehrer- und Elternschaft die Gelegenheit, ihre Fragen an die Ministerin zu stellen. Die Themen reichten von der digitalen Ausstattung und Medienkompetenz über aktuelle Prüfungsformate bis hin zu Fragen der Partizipation der Schüler\*innen und Eltern sowie der Chancengleichheit.



Foto: CFvWG

### RATINGEN PACKT AN

Neben den direkten Vorteilen für die Gemeinschaft und die Lebensqualität der Stadt bietet unternehmerisches soziales Engagement (Corporate Social Responsibility, CSR) auch den Unternehmen selbst langfristige Vorteile. Deshalb haben Ratingen Marketing GmbH, UVR und DKV Mobility als Nachfolgeformat des früheren „Aktionstag der Wirtschaft“ das Projekt „Ratingen packt an“ ins Leben gerufen.

Es geht nicht mehr um einen festen Tag, sondern um eine Plattform, die ganzjährig zur Verfügung steht. Diese dient als Bindeglied zwischen Unternehmen und sozialen Einrichtungen für deren Projekte.

Der Ansatz folgt dem simplen Gedanken des „Suche – Biete“. Ratinger Einrichtungen, seien es Schulen oder Kitas, aber auch gemeinnützige Vereine können Projektvorschläge posten.



Foto: UVR

Das erste Projekt wurde bereits durchgeführt: mit Unterstützung der Terralia GmbH wurde der Eingangsbereich der Werkstätten des Kreises Mettmann neu bepflanzt.

[www.rmg-ratingen.de/ratingen-packt-an/](http://www.rmg-ratingen.de/ratingen-packt-an/)



## Drogenkonsum im Betrieb

Die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wegen des Verdachts, Kokain konsumiert zu haben, wurde vom Landesarbeitsgericht Niedersachsen (LAG) für wirksam befunden (Urteil vom 6.5.2024 - 4 Sa 446/23).

Der Arbeitnehmer wurde von einem anderen Betriebsratsmitglied dabei beobachtet, wie er an seinem Schreibtisch im Betriebsratsbüro ein weißes Pulver mit einer Karte zu einer Linie formte und sodann mit einem Röhrchen durch die Nase konsumierte. Darauf angesprochen, stritt der Arbeitnehmer den Drogenkonsum ab. Er behauptete zunächst Schnupftabak und bei einer späteren

Anhörung Traubenzucker konsumiert zu haben. Auf die Frage, ob er bereit sei, einen Drogentest zu machen, den der Arbeitgeber bezahlen würde, reagierte der Arbeitnehmer ausweichend.

Trotz seines Sonderkündigungsschutzes als Betriebsratsmitglied konnte der Arbeitnehmer gekündigt werden, da der Betriebsrat der Kündigung zuvor zugestimmt hatte. Das LAG befand die Kündigung wegen des Verdachts und nicht wegen eines tatsächlichen Drogenkonsums für wirksam, da der Drogenkonsum letztlich zwischen den Parteien streitig blieb. Die bei Verdachtskündigungen stets erforderliche Anhörung des Arbeitnehmers sei aber korrekt erfolgt. Daneben stelle der Konsum von Kokain während der Arbeitszeit und in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers einen schwerwiegenden Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten dar, der einen wichtigen Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB abgeben kann. In seinem Urteil berücksichtigte das LAG auch, dass der

Konsum von Kokain stets auch dessen Besitz voraussetze, welcher eine Straftat darstelle.

## Google-Recherchen zu Bewerbern

Über Schadenersatzansprüche wegen Diskriminierung und unterlassener datenschutzrechtlicher Informationen hatte das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG) in seinem Urteil vom 10.4.2024 (12 Sa 1007/23) zu befinden.

Während eines Bewerbungsverfahrens erfuhr die beklagte Arbeitgeberin mittels einer Google-Recherche, dass einer ihrer Bewerber in mehreren Fällen wegen Betrugs verurteilt worden war. Der strafrechtliche Vorwurf lautete, der Bewerber habe vielfach fingierte Bewerbungen eingereicht, um potenzielle Arbeitgeber anschließend wegen angeblicher Diskriminierung zur Zahlung von Entschädigungen nach dem AGG zu veranlassen. Die Arbeitgeberin bezog diese Information in den Bewerbungsprozess mit ein und entschied daraufhin, dass der

Bewerber aufgrund der Verurteilung nicht für die Stelle geeignet sei.

Das LAG verneinte einen Anspruch auf Schadensersatz und befand sowohl die Google-Recherche als auch die Ablehnungsentscheidung der Arbeitgeberin für rechtmäßig. Dies ergebe sich daraus, dass die Verurteilung des Bewerbers einen konkreten Bezug zu dem Aufgabenbereich der streitigen Stelle aufweise. Dieser umfasse nämlich unter anderem die Führung von Rechtsstreitigkeiten und die Mitwirkung in der AGG-Beschwerdestelle.

Das LAG sprach dem Bewerber aber einen Schadensersatzanspruch in Höhe von € 1.000,00 wegen Verletzung der Informationspflicht aus Art. 14 Abs. 1 DSGVO zu. Bei einer strafrechtlichen Verurteilung handele es sich um eine eigene, besonders herausstechende Datenkategorie, über deren Verarbeitung die Arbeitgeberin den Bewerber hätte informieren müssen.

# ARBEITSRECHT AKTUELL

## Cannabis im Arbeitsverhältnis

Seit dem 1. April 2024 ist Cannabis in Deutschland weitgehend für den Freizeitkonsum legalisiert. Dies führt dazu, dass Arbeitnehmer ihren Konsum offener ausleben, was auch Auswirkungen auf den Arbeitsplatz haben wird. Arbeitgeber sind daher gefordert, Regeln für den Umgang mit Cannabis im Betrieb aufzustellen.

Grundsätzlich können Arbeitgeber nicht unmittelbar beeinflussen, ob Beschäftigte in ihrer Freizeit berauschende Mittel konsumieren. Ob und in welchem Umfang Beschäftigte in ihrer Freizeit und außerhalb des Betriebsgeländes konsumieren, ist ihre Privatsache. Das Direktionsrecht endet „am Werkstor“. Erscheinen Beschäftigte jedoch unter erheblichem und nachweisbarem

Cannabiseinfluss zur Arbeit, kann dies arbeitsrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen.

Sofern der Beschäftigte den Cannabiskonsum bestreitet, kann ein solcher in erster Linie mittels eines Tests nachgewiesen werden, dem der Beschäftigte aber wiederum zustimmen muss. Ein verweigerter Test kann aber neben Ausfallerscheinungen den Verdacht auf Drogenkonsum in einer gerichtlichen Auseinandersetzung bestärken.

Je nach Einzelfall können Arbeitgeber hier schon mit einer Abmahnung oder sogar einer Kündigung reagieren. Die zeitweise Einstellung der Lohnzahlung kommt ebenfalls in Betracht.

Hiervon zu unterscheiden ist der Konsum im Betrieb. Dieser kann und sollte, ggf. unter Wahrung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats, untersagt werden. Der Joint im Betrieb ist unter Berücksichtigung der Verkehrsanschauung noch nicht so üblich wie dies für ein Glas Sekt zum Dienstjubiläum gilt. Während der in Maßen praktizierte Alkoholenuss durchaus den Charakter eines sozialen Ri-

tuals haben kann, dürfte es beim Konsum von Cannabis primär um die Wirkung an sich gehen.

Ein großer Vorteil betrieblicher Cannabisverbote ist, dass der Arbeitgeber für die Ergreifung von Maßnahmen nicht mehr darauf angewiesen ist, Ausfallerscheinungen festzustellen und ggf. zu beweisen. Es reicht vielmehr aus, dem Arbeitnehmer einen Drogenkonsum im zeitlichen Zusammenhang mit der Arbeitsleistung nachzuweisen.

Ob betrieblicher oder privater Konsum: Nach Feststellung des Rauschzustands dürfen Arbeitgeber Beschäftigte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, nicht mit dieser Arbeit beschäftigen. Diese Verpflichtung besteht auch zum Schutz des Beschäftigten und von Arbeitskollegen aufgrund der aus § 242 BGB folgenden allgemeinen vertraglichen Fürsorgepflicht. Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers wird auch die Verpflichtung des Vorgesetzten abgeleitet, für einen sicheren Heimtransport des Beschäftigten auf dessen Kosten gemäß § 683 BGB zu sorgen. Unterlässt der Arbeitgeber dies, können

Beschäftigte bei etwaigen Unfällen ggf. Schadensersatzansprüche geltend machen.

Können Beschäftigte dagegen ihre Arbeitsleistung infolge einer Drogenabhängigkeit dauerhaft nicht erbringen, kann eine ordentliche personenbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt sein. Voraussetzung ist, dass daraus eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen folgt, diese durch mildere Mittel nicht abgewendet werden kann und sie auch bei einer Abwägung mit den Interessen des Arbeitnehmers billigerweise nicht mehr vom Arbeitgeber hingenommen werden muss.

Wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung bereit ist, eine Entziehungskur bzw. Therapie durchzuführen, stellt dies ein milderes Mittel gegenüber der Kündigung dar und würde diese unwirksam machen. Lehnt der Arbeitnehmer Kur oder Therapie ab, kann erfahrungsgemäß davon ausgegangen werden, dass er von seiner Abhängigkeit in absehbarer Zeit nicht geheilt wird.

**Haben Sie Fragen? Sprechen Sie uns an!**

## NITERRA BEZIEHT NEUES HEADQUARTER

Umgezogen innerhalb Ratingens von Tiefenbroich nach Ratingen-Ost ist die Niterra EMEA GmbH, der globale Spezialist in technischer Keramik und namhafte Automobilzulieferer. „Der Umzug in unser neues EMEA-Headquarter



v.l.: Klaus Pesch, Damien Germès

im Gebäude „The Square“ ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg der Transformation von Niterra“, so Damien Germès, President & CEO der Niterra EMEA GmbH. Das 1979 als NGK Spark Plugs (Deutschland) gegründete Unternehmen ist seit 1980 in Ratingen ansässig. Heute ist es über Komponenten für Verbrennungsmotoren hinaus in den Bereichen Mobilität, Medizin, Umwelt und Energie sowie Kommunikation tätig.

[www.ngkntk.com/de/](http://www.ngkntk.com/de/)

## YOKOGAWA SPENDET BEI #JEDERKILOMETERZÄHLT

Im Rahmen der Aktion #JederKilometerZählt haben die Mitarbeiter\*innen der Yokogawa Deutschland GmbH über 10.000 Kilometer laufend und radelnd zurückgelegt. Für jeden Kilometer, den die „Yokos“ zurücklegen, spendet Yokogawa bis zu einem Euro an gemeinnützige Einrichtungen.

In diesem Jahr kamen 7.500 Euro zusammen, die an zwei Institutionen in Ratingen West überreicht wurden. Das



Vertreter\*innen von Café Lichtblick und Abenteuerspielplatz West mit Yokogawa-Geschäftsführer Ulrich Pichler (rechts).

Café Lichtblick bietet Eltern-Kind-Spieletreffs, Baby- und Kleinkinderturngruppen sowie Hebammensprechstunden und Beratungsangebote rund um die Familie an. Der Abenteuerspielplatz West ist eine pädagogisch betreute Einrichtung, die neben klassischen Spielplatzangeboten auch einen Baubereich, eine Lagerfeuerstelle, einen Gartenbereich und Platz für Ziegen bietet.

[www.yokogawa.com/de/](http://www.yokogawa.com/de/)

## Bürgergeld als Fehlanreiz

Am 1. Januar 2023 ist das Bürgergeld in Kraft getreten. Glaubt man der Website des Bundesarbeitsministeriums, dann bedeutet das „mehr Sicherheit, mehr Respekt und mehr Freiheit für ein selbstbestimmtes Leben“. Das Bürgergeld „hebt die Grundsicherung für Arbeitsuchende auf die Höhe der Zeit“.

Wirklich? Von 2022 bis 2024 wurde das Bürgergeld um insgesamt ein Viertel erhöht, allein von 2023 auf 2024 um 12 Prozent. Welcher Arbeitnehmer hat innerhalb von zwei Jahren eine Erhöhung seines Verdiensts um 25 Prozent bekommen? Ich kenne keinen.

Nun hat Bundesarbeitsminister Heil mitgeteilt, dass es zum 01.01.2025 wohl keine weitere Erhöhung geben werde. Was er verschweigt: die bisherigen Anhebungen waren zu hoch. Nach dem gesetzlichen Berechnungsmodus müsste zum Beispiel der Satz für Singles von heute 563 Euro um 24 Euro verringert werden. Das geht aber nicht, da der Besitzstand gewahrt werden muss. Übrigens kommen zu diesen Zahlen noch die Miete und Heizkosten dazu – die bezahlt Vater Staat auch.

Auch die Anzahl der Bezieher von Bürgergeld steigt. Während bei Hartz-IV die Zahl der Bezieher seit 2006 mehr oder weniger kontinuierlich von 5,37 auf 3,72 Millionen und damit um rund 30 Prozent sank, stieg sie seit Einführung des Bürgergelds auf nun durchschnittlich 4,01 Millionen Bezieher an – um fast 8 Prozent in weniger als zwei Jahren.

Vorkurzem sprach ich anlässlich eines Treffens mit Unternehmer\*innen über das Thema und war überrascht: ausnahmslos jede und jeder konnte über Gespräche mit Bewerber\*innen oder Mitarbeiter\*innen berichten, die höhere Entgelte verlangten, weil sich Arbeit im Vergleich zum Bürgergeld für sie nicht lohne. Wohlgermerkt bei Stundenentgelten erheblich oberhalb des Mindestlohns, nämlich ab 16 Euro pro Stunde aufwärts. Berichtet wurde, dass sich Bewerber von der Lohnbuchhaltung ausrechnen lassen, wie viele Arbeitsstunden sie arbeiten wollen, damit sich das mit dem Bürgergeld maximal lohnt. Eine andere Unternehmerin berichtete von einem Arbeitnehmer, der nur wegen des Bürgergelds keinerlei Überstunden mache.

Der eine oder andere Unternehmer überlegt ernsthaft, sich von Teilen seines Geschäfts zu trennen. Wenn neben hohen Stundenentgelten auch noch die Produktivität der Mitarbeiter sinke, weil mancher erst einmal seine eigene Work-Life-Balance im Auge habe, könnte die eine oder andere Dienstleistung nicht mehr kostendeckend angeboten werden. Bedauerlicherweise scheinen diese Erfahrungen aus der Unternehmerschaft bei den Entscheidern in der Politik aber nicht anzukommen.

AM

# AUS DEM VERBAND

## UVR-SommerSpecial: Flughafenfeuerwehr

Im Rahmen des UVR-SommerSpecial luden Veronika Bapert und Jakob Stelzhammer vom Flughafen Düsseldorf die Ratinger Unternehmer\*innen zu einer Besichtigung bei der Flughafenfeuerwehr ein. Die Gäste erhielten einen umfassenden Einblick in die Arbeit und die Aufgaben der Feuerwehr am Flughafen – sowohl was den Schutz der Gebäudeinfrastruktur betrifft als auch die Brandbekämpfung bei den Flugzeugen.

Philipp Koch und Hendrik Stringa von der Flughafenfeuerwehr zeigten das Löschfahrzeug PANTHER 8x8 in Aktion, die Teilnehmer\*innen durften sogar im Cockpit des Fahrzeugs dabei sein und im Simulator des Fahrzeugs die Löschkanone ausprobieren.



## TERMINE 2024/2025

- DO., 26.09.2024: ONLINE-SEMINAR „ABMAHNUNGEN RECHTSSICHER GESTALTEN“
- MI., 09.10.2024: ONLINE-SEMINAR „LOHNBUCHHALTUNG UP-TO-DATE“
- DO., 10.10.2024: DIALOG STADT – WIRTSCHAFT
- DI., 29.10.2024: ONLINE-SEMINAR „STUDENTEN UND AUSHILFEN RECHTSSICHER BESCHÄFTIGEN“
- MI., 30.10.2024: VORTRAG „LEADERSHIP OHNE WORTE: DIE STILLE KRAFT“
- DI., 12.11.2024: ARBEITSKREIS SCHULE WIRTSCHAFT
- MI., 13.11.2024: SEMINAR „BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGS-MANAGEMENT“
- DI., 19.11.2024: VORTRAG „SPIONAGE – SABOTAGE – CYBERANGRIFFE“
- MO., 25.11.2024: WESTBAHN-WINTER-GRILLEN
- MI., 04.12.2024: BUSINESS BREAKFAST
- MI., 04.12.2024: VORTRAG „AKTUELLE BFH-RECHTSPRECHUNG UND STEUERÄNDERUNGEN“
- DI., 14.01.2025: UVR-NEUJAHREMPFANG MIT MONA NEUBAUER

## Neue UVR-Mitgliedsunternehmen

- A-H-S GmbH
- Brenner Energie GmbH
- AirCom Pneumatics GmbH
- HW-INOX GmbH