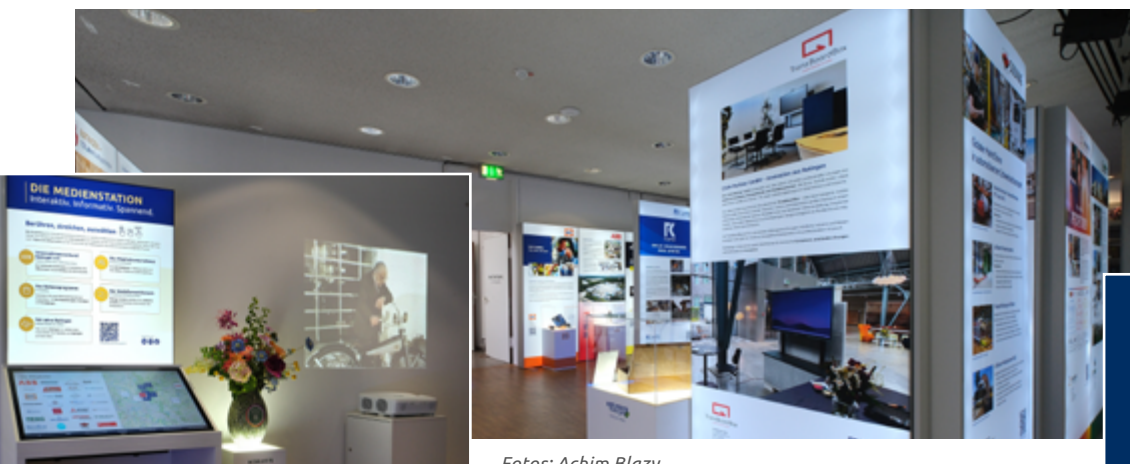




Fotos: Achim Blazy

DIE UNTERNEHMER

Newsletter des Unternehmensverbands Ratingen e.V.

Ausgabe 35 | September 2026

Ratingen – Meine Stadt, mein Standort: Zwei Ausstellungen zum Stadtjubiläum

Wie vielfältig die Rater Wirtscraft ist und was den Standort eigentlich ausmacht, wird in der Ausstellung „RATINGEN – Meine Stadt, mein Standort“ gezeigt, mit der sich der UVR am 750-jährigen Stadtjubiläum beteiligt. Noch bis zum 31. Oktober ist die Ausstellung im Lesecafé des Medienzentrums zu sehen. Rater Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen präsentieren dort ihre Produkte, Leistungen und Geschichte. Ergänzt wird die Ausstellung durch interaktive Elemente und ein umfangreiches Rahmenprogramm mit Vorträgen, Betriebs- und Stadtführungen.

Dabei zeigt sich, wie breit der Branchenmix am Standort ist. Industrie

und produzierendes Gewerbe gehören ebenso dazu wie IT, Telekommunikation, Handel, Logistik und Dienstleistungen. Die Veranstaltungen des Rahmenprogramms ermöglichen zudem einen Blick hinter die Kulissen. Ob bei Schley's Blumenparadies, IEP Technologies, SARTORIUS, Yokogawa, ABB oder REBS – die Besucher erleben ganz unterschiedliche Facetten der Rater Wirtscraft. Ein Motorrad aus dem Jahr 1925, das sonst im AWD-Museum zu sehen ist, erinnert gleichzeitig an die industrielle Vergangenheit der Stadt.

Doch das Ausstellungsprojekt beschränkt sich nicht auf den Blick zurück und auf die Unternehmen von heute. Zum 750-jährigen Stadtjubiläum hat

der UVR Rater Schülerinnen und Schüler eingeladen, selbst kreativ zu werden. Für eine Jubiläumsmedaille, die in kleiner Auflage geprägt werden soll, wurden Entwürfe gesucht. Beteiligt haben sich Schülerinnen und Schüler des Carl Friedrich von Weizsäcker-Gymnasiums, der Friedrich-Ebert-Realschule Ratingen und des Kopernikus-Gymnasiums Lintorf.

Die Auswahl aus den zahlreichen Einsendungen fiel der Jury nicht leicht. Dr. Andreas Schroyen, Dmytro Kapelnikov, Hakan Cetin und Juliane Zurchorst hatten die Aufgabe, die besten Entwürfe auszuwählen. Neben den drei ausgelobten Preisen wurde deshalb spontan entschieden, einen zu-

sätzlichen Sonderpreis zu vergeben. Die Entscheidung zeigt, wie intensiv sich die Schülerinnen und Schüler mit dem Jubiläum und ihrer Stadt auseinandergesetzt haben.

Der Gewinnerentwurf wird im November in Ratingen geprägt. Beteiligt sind dabei gleich zwei Unternehmen: Die Sack & Kiesselbach Maschinenfabrik GmbH übernimmt die Prägung bei der Wilhelm Winter GmbH & Co. KG. Damit wird aus einer Idee von Rater Schülerinnen und Schülern ein konkretes Produkt, das ebenfalls in Ratingen entsteht.

Vom 12. November bis zum 11. Dezember wird das Medaillenprojekt in der Hauptfiliale Ratingen der Sparkasse Hilden-Ratingen-Velbert präsent-

tiert. Im zweiten Teil der UVR-Ausstellung unter dem Titel „Medaille zum Stadtjubiläum“ sind die eingereichten Entwürfe, die geprägte Gewinnermedaille und weitere Informationen zum Wettbewerb zu sehen. Anfang Dezember findet dort auch die Preisverleihung statt.

Damit verbindet das Ausstellungsprojekt mehrere Seiten Ratingens: die Geschichte der Stadt, die Vielfalt ihrer heutigen Unternehmen und die Ideen junger Menschen. Nach dem Blick auf den Wirtschaftsstandort im Medienzentrum richtet sich die Aufmerksamkeit in der Sparkasse auf ein ganz besonderes Symbol des Jubiläums und auf diejenigen, die Ratingen in Zukunft mitgestalten werden.



Foto: Sabine Klocke

Sabine Klocke ist seit dem 1.6.2026 Beigeordnete der Stadt Ratingen und verantwortet in ihrem Dezernat die Bereiche Jugend, Schule, Sport, Personal sowie Organisation und Verwaltungsmodernisierung. Zuvor leitete sie seit dem Jahr 2019 das Amt für Kinder, Jugend und Familie in der Stadtverwaltung. Sabine Klocke ist verheiratet und hat 2 Kinder.

Sabine Klocke, Beigeordnete der Stadt Ratingen

Was reizt Sie besonders an Ihrer neuen Tätigkeit?

Mich reizt an meiner neuen Tätigkeit die Möglichkeit, die Themen zu gestalten, die für Familien, junge Menschen und damit für unsere Stadtgesellschaft entscheidend sind. Dazu gehört eine verlässliche, qualitativ hochwertige Kinderbetreuung für die Kleinsten in den Kindertageseinrichtungen, die Umsetzung des OGS-Rechtsanspruchs sowie die Weiterentwicklung attraktiver Freizeit- und Sportangebote, aber auch die Sicherstellung des Wohls von Kindern und Jugendlichen, um ein gesundes Aufwachsen ohne Gefährdungen sicherzustellen. Diese zentralen Aufgaben sind entscheidend, um

Ratingen für Familien weiterhin als lebenswerten und zukunftsfähigen Standort zu etablieren.

Zudem ist es mir wichtig, meine Ideen und Fähigkeiten an zentraler Stelle für eine leistungsfähige und zukunftsfähige Verwaltung einzubringen und an einer strategischen Weiterentwicklung mitzuwirken. Die Erfahrungen aus der Leitung des Jugendamtes haben mir gezeigt, wie wichtig strategische Personalentwicklung und eine verlässliche interne Steuerung sind, um auch in Zeiten zahlreicher Herausforderungen qualitativ gute Arbeit zu leisten. Besonders motivierend ist für mich die Zusammenarbeit mit engagierten Kolleginnen und Kollegen der

Verwaltung, der Politik und unseren Partnern in der Stadtgesellschaft, um gemeinsam spürbare Verbesserungen zu erreichen.

Was sind Ihre wichtigsten Ziele für die kommenden Jahre?

Stabile Strukturen innerhalb der Verwaltung: Prozesse optimieren, vereinfachen und digitalisieren und an einer Verwaltung mitwirken, in der Mitarbeitende gerne arbeiten und bereit sind, in herausfordernden Zeiten Verantwortung zu übernehmen.

Starke Angebote für junge Menschen: Ratingen soll eine Stadt bleiben, in der Kinder und Jugendliche verlässliche Unterstützung, gute Bildungschancen und attraktive Freizeitangebote finden.

Welche besonderen Herausforderungen sehen Sie in den nächsten Jahren?

Komplexe Bedarfe in der Stadtgesellschaft: Kinderarmut, psychische Gesundheit, Integration, Bildungsgerechtigkeit und Prävention werden weiter an Bedeutung gewinnen und verlangen eine Verantwortungsgemeinschaft von Verwaltung, Institutionen und Wirtschaft.

Transformation der Verwaltung: Zentrale Themen wie Digitalisierung, Klimaanpassungen sowie steigende Erwartungen in der Servicequalität einhergehend mit demografischem Wandel erfordert eine Verwaltung, die flexibel, modern und gleichermaßen verlässlich arbeitet.

| RATINGEN AKTUELL

Besuch der Lintorfer Eisengießerei

Einen traditionsreichen Rater Industriebetrieb besuchten die Rater Unternehmer im Rahmen des UVR-SommerSpecials. Bei einer Betriebsbesichtigung der Lintorfer Eisengießerei GmbH erhielten sie Einblicke in die Produktionsabläufe. Geschäftsführer Gunnar Jentsch erläuterte die verschiedenen Bereiche der Gießerei und führte die Gäste vom flüssigen Eisen bis zum fertigen Produkt. Das 1909 gegründete Unternehmen gehört heute zur international agierenden DiHAG Integrated Foundry Group und ist auf die Herstellung von Kokillen und Kokillenzubehör für Stahlwerke spezialisiert. Gefertigt werden unter anderem Walzblock-, Schmiedeblock-, Brammen- und Rundkokillen. Besonders eindrucksvoll war der Einblick in die Schmelzerei mit zwei Induktionsöfen, von denen der größere eine Kapazität von 32 Tonnen hat. Auch der Formen- und Kernbau sowie der Gießvorgang und die anschließende Bearbeitung der Gussteile wurden erläutert. Wie individuell die Produkte auf die Anforderungen der Kunden abgestimmt werden, zeigt der Modellpark mit mehr als 1.000 unterschiedlichen Modelleinrichtungen. Neben den Produktionsabläufen ging es auch um die Herausforderungen eines Standorts mitten im Stadtgebiet, insbesondere um Energiekosten und effiziente Prozesse.

www.lintorfereg.de



Foto: UVR

Psychologische Erste Hilfe im Betrieb

Wie psychische Belastungen im Arbeitsalltag frühzeitig erkannt und angesprochen werden können, wurde im UVR-Online-Vortrag „Psychologische Erste Hilfe im Betrieb“ erläutert. Referentin Susanne Gesche, Diplom-Psychologin, systemische Beraterin und Unternehmerin, vermittelte Grundlagen für den Umgang mit psychischen Belastungen im Betrieb. Dabei ging es nicht nur um die Frage, wie Führungskräfte und Mitarbeitende auffällige Veränderungen bei Kollegen ansprechen können, sondern auch um die eigenen Möglichkeiten und Grenzen. Frau Gesche richtete den Blick zudem auf die betrieblichen Rahmenbedingungen: Welche Rolle spielen Führung, Zusammenarbeit und Unternehmenskultur? Welche Arbeitsbedingungen können Belastungen fördern oder reduzieren? Die Referentin verbindet ihre psychologische Ausbildung mit langjähriger Erfahrung als Geschäftsführerin eines mittelständischen Familienunternehmens und begleitet heute Menschen und Unternehmen bei Veränderungsprozessen.

www.anders-weiter.de



Susanne Gesche

Zustellung per Einwurf-Einschreiben

In einer Entscheidung vom Mai dieses Jahres bestätigte das Bundesarbeitsgericht (BAG) ein vorhergehendes Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg (siehe Die Unternehmer Ausgabe 34/2026, Seite 3), wonach das Einwurf-Einschreiben im Scan-Verfahren der Deutschen Post keinen Anscheinsbeweis für den Zugang liefert (BAG v. 7.5.2026 - Az: 2 AZR 184/25).

Nach den Ausführungen des BAG könne der Auslieferungsbeleg eines Einwurfeinschreibens keinen Anscheinsbeweis für den Zugang begründen, da der Postzusteller den Auslieferungsbeleg bereits auf seinem Scanner unterschreibt, bevor er die Sendung tatsächlich in den Briefkasten einlegt. Damit sei der Auslieferungsbeleg im Moment der Erstellung zumindest für einige Augenblicke objektiv unwahr. Da nach der Unterschrift keine besondere

Aufmerksamkeit mehr vom Zusteller gefordert sei, bestünde die Gefahr, dass dieser vor dem eigentlichen Einwurf abgelenkt oder aufgehalten wird. Das Verfahren biete somit keine höhere Wahrscheinlichkeit für eine Zustellung als ein einfacher Brief. Nach Berichten in juristischen Fachzeitschriften hat die Deutsche Post den Prozess inzwischen angepasst. Im derzeit angewandten Verfahren wird der Einwurf in den Briefkasten nach dem Scan durch den Zusteller zusätzlich digital bestätigt sowie durch dessen Unterschrift mit Bestätigung der Einlage im Scanner dokumentiert. Wie diese Änderungen zukünftig durch die Gerichte bewertet werden, bleibt abzuwarten.

Rechtssicher erfolgt die Zustellung wichtiger Schreiben am besten durch persönliche Übergabe (gegen Empfangsbekanntnis) oder durch einen Boten als Zeugen.

Entzug von Homeoffice – Begründung der Präsenzordnung

Mit Urteil vom 11.02.2026 (Az. 3 Ca 6587/25) hat das Arbeitsgericht Düsseldorf die Grenzen des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts beim Entzug von Homeoffice aufgezeigt.

Ein IT-Mitarbeiter, der jahrelang mindestens die Hälfte seiner Arbeitszeit im Homeoffice verbrachte, sollte künftig an vier Tagen pro Woche im Büro arbeiten. Der Arbeitgeber begründete dies mit besserer Kontrolle und Kommunikation.

Das Arbeitsgericht erklärte die Weisung für unwirksam. Zwar entstehe durch langjährige Duldung meist kein dauerhafter Rechtsanspruch auf Homeoffice, doch müsse jede Weisung zum Arbeitsort billigem Ermessen entsprechen. Der Arbeitgeber konnte im konkreten Fall nicht nachvollziehbar darlegen, warum die verstärkte Präsenz

des Mitarbeiters die Arbeitsabläufe tatsächlich verbessern würde, zumal Ansprechpartner und externe Dienstleister selbst überwiegend remote arbeiteten.

Auch das Argument einer besseren Leistungsüberwachung überzeugte das Gericht nicht. Gerade bei der überwiegend digitalen Tätigkeit waren Arbeitsabläufe und Arbeitsergebnisse umfassend nachvollziehbar. Die Weisung erwies sich deshalb als Ermessensfehlerhaft.

Wer Homeoffice einschränken möchte, sollte die betrieblichen Gründe sorgfältig dokumentieren und konkret begründen. Allgemeine Hinweise auf eine bessere Zusammenarbeit, Kommunikation oder Kontrolle reichen regelmäßig nicht aus, insbesondere wenn die Zusammenarbeit ohnehin überwiegend digital erfolgt.

| ARBEITSRECHT AKTUELL

Start des Ausbildungsjahres – Beendigung von Ausbildungsverhältnissen

Rechtlich ist das Berufsausbildungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis. Der Auszubildende schuldet keine Arbeitsleistung, sondern nur das Bemühen, die zum Ausbildungsziel erforderliche berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben. Soweit das Berufsbildungsgesetz keine Sonderregelungen enthält, gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen.

Der Schwerpunkt eines Berufsausbildungsverhältnisses liegt auf der Vermittlung beruflicher Handlungsfähigkeiten. Arbeitgeber müssen die Ausbildung ordnungsgemäß durchführen und dürfen Auszubildende nur mit Tätigkeiten beschäftigen, die dem Ausbildungszweck dienen. Umgekehrt trifft auch den Auszubildenden eine Lern- und Mitwirkungspflicht. Aufgrund des besonderen Erziehungs- und Ausbildungsscharakters gelten bei Pflichtverletzungen jedoch andere Maßstäbe als bei regulären Arbeitsverhältnissen.

Im Regelfall endet das Ausbildungsverhältnis mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit oder bei einem früheren Bestehen der Abschlussprüfung bereits mit der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses. Bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung kann der Auszubildende eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung verlangen, höchstens jedoch um ein Jahr.

Soll das Ausbildungsverhältnis vorzeitig enden, kommt ein einvernehmlicher Aufhebungsvertrag oder eine Kündigung in Betracht.

Während der Probezeit, die mindestens einen und höchstens vier Monate beträgt, kann das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen schriftlich gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit ist eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen. Der Auszubildende kann hingegen mit einer Frist von vier Wochen kündigen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder eine andere Berufsausbildung aufnehmen möchte.

Nach der Probezeit kann der Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund außerordentlich kündigen. Die Anforderungen sind hoch. Der Kündigungsgrund muss so schwerwiegend sein, dass die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses unzumutbar ist und das Ausbildungsziel erheblich gefährdet wird. Dabei berücksichtigen Gerichte insbesondere das Alter des Auszubildenden, den Erziehungsauftrag sowie den Ausbildungsfortschritt. Je näher die Abschlussprüfung rückt, desto gewichtiger muss der Kündigungsgrund sein. In vielen Fällen ist vor einer Kündigung zudem mindestens eine einschlägige Abmahnung erforderlich. Auch der Auszubildende kann das Ausbildungsverhältnis aus wichtigem Grund kündigen, beispielsweise bei Verstößen des Ausbildungsbetriebs gegen seine Ausbildungspflichten.

Eine außerordentliche Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis der maßgeblichen Tatsachen erklärt werden. Fristlose Kündigungen von Auszubildenden sowie Kündigungen durch Auszubildende müssen schriftlich begründet werden. Eine arbeitsrechtliche

Besonderheit! Die Kündigungsgründe sollten umfassend dargelegt werden. Sollte ein Rechtsstreit folgen, können grundsätzlich keine weiteren Kündigungsgründe nachgeschoben werden. Auch Auszubildende genießen den gesetzlichen Sonderkündigungsschutz, etwa bei Schwerbehinderung oder während der Schwangerschaft, sodass eine Kündigung regelmäßig nur mit vorheriger Zustimmung der zuständigen Stelle möglich ist. Daneben ist, sofern vorhanden, der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung anzuhören.

Kündigungen von Ausbildungsverhältnissen sollten sorgfältig geprüft werden. Fehler im Verfahren oder bei der Begründung führen häufig zur Unwirksamkeit der Kündigung und möglichen Schadensersatzansprüchen.

Zu beachten ist zudem: Beschäftigt der Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden nach Bestehen der Abschlussprüfung oder nach Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit weiter, ohne etwas anderes ausdrücklich zu vereinbaren, entsteht kraft Gesetzes ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

AVA erreicht EcoVadis Silber-Auszeichnung

Die AVA Armaturen Vertrieb Alms GmbH aus Ratingen wurde mit der EcoVadis-Silbermedaille ausgezeichnet und gehört damit zu den Top 15 % der weltweit bewerteten Unternehmen. Das familiengeführte Unternehmen ist ein führender europäischer Spezialist für Industriearmaturen. Seit 1972 unterstützt es Kunden aus der Chemie-, Petrochemie-, Energie- und Prozessindustrie mit Beratung, Beschaffung, Automatisierung und Modifikation von Industriearmaturen.

Nachdem AVA im vergangenen Jahr erstmals die Bronze-Auszeichnung erhalten hatte, wurde nun der nächste Meilenstein erreicht. Die Bewertung würdigt das Engagement des Unternehmens in den Bereichen Umwelt, soziale Verantwortung, Ethik und nachhaltige Unternehmensführung (ESG).

„Die Auszeichnung bestätigt unseren Anspruch, verantwortungsvolles Handeln fest in unserer Unternehmensstrategie zu verankern. Gleichzeitig sehen wir sie als Ansporn, unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten konsequent weiterzuentwickeln“, so Geschäftsführer Frank Alms.



www.ava-alm.com

HEIN Netzwerktechnik feiert 40-jähriges Jubiläum

HEIN Netzwerktechnik aus Ratingen feiert in diesem Jahr sein 40-jähriges Bestehen, davon 20 Jahre am Standort Ratingen. Begonnen hat die Unternehmensgeschichte 1986 mit IBM-Telefonanlagen und Token-Ring-Netzen. Seitdem entwickelte sich HEIN Netzwerktechnik von einem Spezialisten für Verkabelung zu einem modernen und breit aufgestellten Systemhaus.

Heute beschäftigt das Unternehmen mehr als 50 Mitarbeitende und steht für moderne Kommunikation und IT-Lösungen aus einer Hand – von



v.l. Geschäftsführer Michael Borchardt und Frank Weiß

Foto: Hein Netzwerktechnik GmbH

strukturierter Gebäudeverkabelung über IT-Infrastrukturen und Cloud-Services bis hin zu Unified Communications. Zwei georedundante Rechenzentren sowie die langjährige Partnerschaft mit Mittel, als Deutschlands am längsten zertifizierter Mittel-MiVoice-Business-Partner, stehen für hohe Sicherheit und umfassende Erfahrung.

www.hein.de

| AUS DEM VERBAND

Abschied vom UVR

Zum 30. Oktober 2026 verlässt unsere langjährige Mitarbeiterin Juliane Zurhorst den Unternehmerverband Ratingen (UVR). Frau Zurhorst war seit Oktober 2010 beim UVR beschäftigt und blickt somit auf 16 erfolgreiche Jahre als Assistentin der Geschäftsführung zurück. Der UVR dankt ihr für die langjährige, pflichtbewusste Unterstützung unseres Verbandes. Wir wünschen ihr für das neue Kapitel, das nun vor ihr liegt, von Herzen alles Gute, viel Freude und viel Erfolg.



Juliane Zurhorst
Foto: Achim Blazy

Neue Mitgliedsunternehmen

- Telenova GmbH
- RATUGA Wirtshaus GmbH

TERMINE

- 06.10.2026: ONLINE-SEMINAR „MÖGLICHKEITEN UND GRENZEN DER EAU / ENTGELTFORTZAHLUNGSGESETZ“
- 14.10.2026: PRÄSENZ-WORKSHOP „MIT KI SOFORT LÖSUNGEN FÜR IHR UNTERNEHMEN ENTWICKELN“
- 10.11.2026: ONLINE-SEMINAR „GRUNDLAGEN DES BETRIEBS“
- VERFASSUNGSRECHTS MIT FÄLLEN AUS DER PRAXIS“
- 12.11. - 11.12.2026: UVR-AUSSTELLUNG „MEDAILLE ZUM STADTJUBILÄUM“
- 23.11.2026: WESTBAHN-WINTER-GRILLEN
- 02.12.2026: BUSINESS BREAKFAST
- 02.12.2026: PREISVERLEIHUNG WETTBEWERB „MEDAILLE ZUM STADTJUBILÄUM“
- 12.01.2027: UVR-NEUJAHRSEMPFANG

Die 12-Uhr-Falle:

Wie gut gemeinte Politik den Sprit verteuert

Zu Zeiten von Bundeskanzler Schröder debattierte das Land über die „Politik der ruhigen Hand“. Von politischen Gegnern prompt als Politik der eingeschlafenen Füße verunglimpft, verdeutlichte die Diskussion den Gegensatz zwischen Handeln und Abwarten. Beides kann je nach Situation angebracht sein.

Aktuell erleben wir das gegenteilige Extrem: Auf jedes Thema meint die Politik sofort ordnungspolitisch reagieren zu müssen. Ein Paradebeispiel ist die Regulierung von Preiserhöhungen beim Tanken. Die sogenannte 12:00-Uhr-Regel wurde von der Bundesregierung im Rahmen des Kraftstoffpreisanpassungsgesetzes eingeführt, um das unruhige, mehrmalige Ändern der Spritpreise einzudämmen. Pünktlich mittags ziehen die Preise nun schlagartig an, oft um zehn Cent oder mehr pro Liter. Ab 12:01 Uhr senken die Tankstellen im Wettbewerb die Preise in kleinen Schritten wieder. Bis zum Abend sinken sie schrittweise um 70 bis 80 Prozent des Mittagsaufschlags ab.

Spritpreiserhöhungen gab es schon immer. Sie wirkten jedoch besonders ungerecht, als sie infolge der geopolitischen Verwerfungen des Irankonflikts Rekordstände erreichten. Berechenbarer sind die Preise durch die Neuordnung sicherlich geworden. Aber auch günstiger oder irgendwie gerechter?

Die wissenschaftlichen Erkenntnisse dazu fallen ernüchternd aus: Die Zahl der täglichen Preissprünge wurde zwar erheblich reduziert und der Zeitpunkt ist vorhersehbar. Wer jedoch als Pendler in der Mittagspause nach 12:00 Uhr tanken muss, zahlt massive Aufschläge. Das Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung stellte zudem fest, dass die Mineralölindustrie durch die einmalige Erhöhung höhere Margen durchsetzt. Die Preise liegen vom Mittag bis in den Abend hinein systematisch über dem eigentlichen Tagesdurchschnitt. Die 12:00-Uhr-Regel hat den Sprit unterm Strich also teurer statt billiger gemacht. Zudem gibt es weniger Spargelegenheiten. Da die Preise früher flexibler nachgaben, boten sich über den Tag verteilt deutlich mehr Gelegenheiten für ein zufälliges „Schnäppchen“.

Das Gefühl von Fairness, das die Berechenbarkeit vermitteln soll, ist trügerisch. Aber machen wir uns nichts vor. Es wurde eine Reaktion verlangt, und die Politik hat geliefert. Verbessert wurde dadurch nichts, jedenfalls nicht für die Verbraucher. Eine Politik der ruhigen Hand hätte die krisenbedingt hohen Preise zwar nicht verhindert, der politische Aktionismus hat sie unterm Strich aber verschärft.

HC