



v. l.: Dr. Udo Pasderski, Olaf Tünkers  
Foto: Achim Blazy

Foto: Dr. Axel Mauersberger

## DIE UNTERNEHMER

Newsletter des Unternehmensverbands Ratingen e.V.

Ausgabe 33 | Januar 2026

### Der A44-Lückenschluss kommt

Wer hätte das gedacht? Noch Mitte November titelte die Rheinische Post: „Wenig Hoffnung auf A44-Lückenschluss“. Einen Monat später hieß es dann: „A44-Lückenschluss wird weiter gebaut“. Was war geschehen?

Der UVR lud am 12. November 2025 zahlreiche Gäste aus Wirtschaft, Verwaltung und Politik zu einem Vortrag zum Thema A44 in die Hallen der Tünkers Maschinenbau GmbH ein. Dort berichtete Dr. Udo Pasderski, Bereichsleiter der DEGES (Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH) für Projekte in Nordrhein-Westfalen, dass zwischen 180 und 200 Millionen Euro fehlen, um das Projekt Lückenschluss abzuschließen. Die Enttäuschung darüber war groß. Auch Pasderski konnte nicht sagen, welche Priorität dem seit Jahrzehnten ge-

forderten Projekt in Berlin beigemessen wird. Die anwesenden Gäste reagierten mit spürbarer Ernüchterung auf die Nachricht, dass ein konkreter Zeitplan für den Baubeginn weiterhin nicht absehbar ist. Die Presse berichtete entsprechend.

Anschließend beteiligten sich dennoch viele an der an diesem Abend vom CDU-Landtagsabgeordneten Dr. Jan Heinisch initiierten Briefaktion. In dem Schreiben an Bundesverkehrsminister Patrick Schnieder wurde auf die Bedeutung des Lückenschlusses der A44 für die Region hingewiesen und eine zügige Fertigstellung gefordert. Auch in Berlin wurde für das Projekt geworben. UVR-Vorstandsvorsitzender Olaf Tünkers betonte in der Presse den direkten Draht der Bundestagsabgeordneten Peter Beyer und Kerstin Griese zum Bundesverkehrs-

minister. Zuvor hatten sich bereits zahlreiche Akteure, darunter Kommunalpolitiker, Verbände und Unternehmen, teils über Jahrzehnte hinweg für den Lückenschluss der A44 eingesetzt. Besondere Aufmerksamkeit erhielt die auch vom UVR im Jahr 2022 initiierte Heiligenhauser Erklärung zur A44. Diese wurde medienwirksam von den Bürgermeistern der Städte Heiligenhaus, Ratingen und Velbert sowie den Leitern der IHK Düsseldorf, der Schlüsselregion e.V. und des Unternehmensverband Ratingen e.V. unterzeichnet.

Am 2.12.2025 gab das Bundesverkehrsministerium schließlich bekannt, dass Baufreigaben für insgesamt 16 Bundesstraßen sowie sieben Autobahn-Neubauprojekte in ganz Deutschland erteilt wurden. Für Ratingen besonders erfreulich ist, dass auch

der Abschnitt Autobahnkreuz Ratingen-Ost - Heiligenhaus der A44 dazugehört.

Durch die nun erteilte Baufreigabe kann der Lückenschluss endlich erfolgen und die bereits im Jahr 2022 fertiggestellte Brücke im Angerbachtal an das Autobahnnetz angebunden werden. Es bleibt zu hoffen, dass die Bauarbeiten nun bald beginnen und der Lückenschluss zügig realisiert wird, um den Verkehr im Kreis Mettmann zu entlasten und die Region besser an den Flughafen anzubinden. Die erwartete Entlastung des Verkehrs auf den Ortsdurchfahrten wird sowohl der Wirtschaft als auch den Anwohnern zugutekommen.

Das erreichte Ergebnis ist ein Beispiel dafür, wie wichtig eine enge Verzahnung von Wirtschaft, Verwaltung und Politik bei großen Infrastrukturvorhaben ist.



Bettina Warnecke

## Bettina Warnecke, Landrätin des Kreises Mettmann

### Was reizt Sie besonders an Ihrer Tätigkeit als Landrätin?

Mich reizt besonders die Möglichkeit, gemeinsam mit dem Kreistag Verantwortung für unseren Kreis zu übernehmen und aktiv seine Zukunft zu gestalten. Die Rolle als verbindende Kraft zwischen unseren zehn Städten erfüllt mich, denn sie ermöglicht es, Kooperationen zu fördern, Ressourcen zu bündeln und Synergien zu nutzen. Zudem empfinde ich es als bereichernd, mit einer engagierten Kreisverwaltung und vielen neuen Kolleginnen und Kollegen zusammenzuarbeiten, Wissen weiterzutragen und gemeinsam gute Entscheidungen für die Menschen im Kreis Mettmann zu treffen.

*Bettina Warnecke ist seit dem 1. November 2025 Landrätin des Kreises Mettmann. Zuvor war sie 10 Jahre lang Bürgermeisterin der Stadt Haan. Bettina Warnecke ist verheiratet und hat drei Kinder. Sie lebt in Haan.*

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

Die wesentlichen Kernthemen, mit denen ich mich in den nächsten Jahren beschäftigen werde, werden sein:

- Stärkung unserer Wirtschaft, indem wir Fortschritt, ökologische Verantwortung und regionale Stärke miteinander verbinden,
- Stärkung des Bevölkerungsschutzes und Eintreten für einen sicheren Kreis Mettmann mit einer eigenständigen Kreispolizeibehörde,
- Investitionen in Bildung, in unsere Berufskollegs und Förderschulen,
- Verbesserung der Mobilität,

- Gute medizinische Versorgung und eine leistungsfähige Versorgungsstruktur für pflegebedürftige Menschen im Kreis Mettmann.

### Welche besonderen Herausforderungen sehen Sie in den nächsten Jahren?

Die kommenden Jahre werden voraussichtlich von einer Vielzahl anspruchsvoller Handlungsfelder geprägt sein: Eine veränderte Sicherheitslage, drängende soziale Fragen, der Klimaschutz, die fortschreitende Digitalisierung sowie eine angespannte Haushaltslage inmitten einer bundesweiten Rezession. Diese Herausforderungen erfordern umsichtiges Handeln und gut abgewogene Entscheidungen, damit wir unseren Kreis stabil und zukunftsfähig weiterentwickeln können.

## RATINGEN AKTUELL

### UVR-FIRMENPOKAL BEIM 46. RATINGER NEUJAHRSLAUF



Foto: Winter privat

Traditionell veranstaltet der ASC Ratingen West an jedem ersten Sonntag im neuen Jahr seinen Neujahrslauf. Dort gehen bis zu 2000 Läufer auf einen Rundkurs um den Ratinger Marktplatz. Seit fünf Jahren wird dabei der UVR-Firmenpokal an das Unter-

nehmen mit den meisten Teilnehmern im Zieleinlauf vergeben.

In diesem Jahr können wir einem UVR-Mitgliedsunternehmen gratulieren: Herzlichen Glückwunsch an die Mannschaft der Wilhelm Winter GmbH & Co. KG, für die auch Geschäftsführer Thomas Winter mitgelaufen ist.

### DRITTES WESTBAHN-WINTER-GRILLEN

Beim dritten Westbahn-Winter-Grillen am alten Lintorfer Bahnhof am 24. November 2025 tauschten sich rund 50 Gäste aus Politik, Wirtschaft, Verwaltung und Bürgerschaft über den Stand der Reaktivierung der Ratinger Westbahn aus.

UVR-Vorsitzender Olaf Tünkers berichtete von einem aktuellen Gespräch mit Oliver Wittke, Vorstandssprecher beim Verkehrsverbund Rhein-Ruhr. Die Strecke zählt weiterhin zu den wichtigsten Reaktivierungsprojekten in NRW, für die Vorplanung stehen Fördermittel bereit. Gleichzeitig wurde auf erhebliche Verzögerungen durch fehlende Planungskapazitäten, stark gestiegene Kosten und einen möglichen Realisierungszeitraum ab etwa 2030 hingewiesen. Diskutiert wurden zudem Testbetriebe zur Nachfrageermittlung sowie die weiterhin große verkehrliche Bedeutung der Westbahn für die Region.

Auch 2026 wird der UVR zum Grillen am Lintorfer Bahnhof einladen.

### EINBLICK IN DIE STARTUP-SZENE RATINGEN

Beim Pitch-Event „Einblick in die Startup-Szene Ratingen“ im Bürgerhaus Ratingen tauschten sich Gründer, Wirtschaft und Stadtvertreter über das lokale Gründungsökosystem aus. Ziel der Veranstaltung war es, Startups sichtbar zu machen und Ratingen als Gründungsstandort zu präsentieren. Neben Impulsen zu arbeitsrechtlichen Grundlagen und zur Gründungsszene stellten vier junge Unternehmen ihre innovativen Geschäftsmodelle vor. Abschließend wurden Perspektiven für die Weiterentwicklung des Startup-Ökosystems diskutiert, bevor der Abend bei einem Get-together zum Netzwerken ausklang.



Foto: Linus Steining



## Pflicht zur rechtzeitigen Zielvorgabe bei variabler Vergütung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 19.02.2025 (Az. 10 AZR 57/24) entschieden, dass variable Vergütung nur dann wirksam an Ziele geknüpft werden kann, wenn diese rechtzeitig festgelegt werden.

Im zugrunde liegenden Fall erhielt ein leitender Angestellter neben einem festen Gehalt eine erfolgsabhängige Vergütung. Die vereinbarten Unternehmens- und Individualziele sollten bis spätestens

1. März eines Jahres festgelegt werden. Für das Jahr 2019 wurden die Unternehmensziele jedoch erst Mitte Oktober mitgeteilt; individuelle Ziele wurden überhaupt nicht vorgegeben. Der Arbeitnehmer verlangte Schadensersatz wegen entgangener variabler Vergütung.

Das BAG stellte klar, dass Zielvorgaben einseitig vom Arbeitgeber festgelegt werden und ihre Anreiz- und Steuerungsfunktion nur erfüllen können, wenn sie zu Beginn der Zielperiode feststehen. Werden sie erst sehr spät oder gar nicht vorgegeben, kann diese Anreizwirkung nicht mehr erreicht werden. Eine nachträgliche Zielvorgabe ist dann nicht mehr zulässig.

Kommt der Arbeitgeber seiner Pflicht zur rechtzeitigen Zielvorgabe nicht nach, kann er Schadensersatzpflichtig sein. Bei der Berechnung des Schadens ist grundsätzlich davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer

die Ziele erreicht hätte, sofern keine besonderen Umstände dagegensprechen. Nach Auffassung des BAG ist eine Zielvorgabe regelmäßig nicht mehr möglich, wenn bereits etwa drei Viertel der Zielperiode verstrichen sind.

## Selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit

Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit kann den Anspruch auf Entgeltfortzahlung ausschließen, wenn sie auf einem selbstverschuldeten Verhalten des Arbeitnehmers beruht. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein mit Urteil vom 22.05.2022 (Az. 5 SA 284a/24) entschieden.

Im entschiedenen Fall ließ sich eine Arbeitnehmerin, die in einem Pflegeberuf mit engem Patientenkontakt

tätig war, am Unterarm tätowieren. Infolge einer Entzündung der tätowierten Hautstelle wurde sie arbeitsunfähig. Der Arbeitgeber verweigerte daraufhin die Lohnfortzahlung. Zu Recht, so das LAG.

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz entfällt der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts, wenn den Arbeitnehmer ein Verschulden an seiner Arbeitsunfähigkeit trifft. Das Gericht stellte fest, dass Entzündungen eine vorhersehbare Komplikation von Tätowierungen sind. Nach dem Vortrag der Arbeitnehmerin treten in bis zu 5 % der Fälle Entzündungsreaktionen auf. Wer sich dennoch tätowieren lässt, nimmt dieses Risiko bewusst in Kauf. Dies gilt insbesondere dann, wenn der ausgeübte Beruf erhöhte Anforderungen an Hygiene und körperliche Belastbarkeit stellt. Das Gericht wertete dies als erheblichen Verstoß gegen die im eigenen Interesse gebotene Sorgfalt.

# ARBEITSRECHT AKTUELL

## Entgelttransparenz im Wandel

Das Entgelttransparenzgesetz (Entg-TranspG) ist seit dem 6. Juli 2017 in Kraft und verfolgt das Ziel, das Entgeltgleichheitsgebot („gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“) zwischen Frauen und Männern zu stärken.

Kern des EntgTranspG sind drei Instrumente: ein individueller Auskunftsanspruch, betriebliche Prüfverfahren sowie Berichtspflichten. Der Auskunftsanspruch gilt bei Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten. Berichtspflichten und Prüfverfahren sind erst bei mehr als 500 Beschäftigten verpflichtend. Das Gesetz kennt keine Sanktionsmechanismen oder eigene Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche. Etwaige Ansprüche müssen von Betroffenen nach dem

Allgemeinen Gleichheitsbehandlungsgesetz individuell eingeklagt werden.

Der Auskunftsanspruch gibt Beschäftigten alle 2 Jahre die Möglichkeit, mögliche Entgeltunterschiede nachzuvollziehen. Er umfasst zum einen das eigene Bruttoentgelt, einschließlich variabler Vergütungsbestandteile (z.B. Boni, Zulagen, Prämien), sowie die objektiven Kriterien und Verfahren, nach denen sich die Entgelthöhe bestimmt (etwa Qualifikation, Berufserfahrung, Verantwortung). Zum anderen besteht ein Anspruch auf Auskunft über das durchschnittliche Entgelt einer Vergleichsgruppe des jeweils anderen Geschlechts ergänzt um bis zu zwei einzelne Entgeltbestandteile (z.B. Grundentgelt und Bonus). Ein Anspruch auf die Kenntnis des Gehalts eines konkreten Kollegen besteht nicht. Das Auskunftsverlangen muss in Textform gestellt werden mit der Angabe, welche Information konkret gewünscht wird und eine Vergleichstätigkeit benennen. Tätigkeiten gelten als gleich, wenn Beschäftigte vollständig austauschbar wären. Gleichwertig sind Tätigkeiten, die nach Art der Arbeit, Qualifikation, Verantwortung oder

Arbeitsbedingungen insgesamt vergleichbar sind.

Die Auskunft hat durch Mitteilung der angewendeten Entgeltkriterien und Entgeltfindungsprozesse sowie durch Angabe des Medianwertes der Vergleichsgruppe zu erfolgen. Der Median bezeichnet den mittleren Wert einer Gruppe; verfälschende Ausreißer nach oben oder unten sollen vermieden werden. Die Auskunft muss bei nicht tarifgebundenen bzw. nicht tarifynwendenden Arbeitgebern innerhalb von 3 Monaten in Textform erfolgen.

Bleibt eine Auskunft aus oder ist sie unvollständig, kann dies ein Indiz für eine Entgeltbenachteiligung sein.

## Was ändert sich durch die EU-Entgelttransparenzrichtlinie?

Mit der Richtlinie (EU) 2023/970 („Entgelttransparenzrichtlinie“) hat die EU weitreichende Neuerungen beschlossen, die bis spätestens 7. Juni 2026 in deutsches Recht umzusetzen sind. Ein erster Gesetzesentwurf der Bundesregierung wird zeitnah erwartet.

Bereits im Bewerbungsverfahren werden Arbeitgeber dann verpflichtet, Informationen über das Einstiegsentgelt oder eine konkrete Entgeltspanne offenzulegen, entweder in der Stellenausschreibung oder im ersten Bewerbungsgespräch. Fragen nach der bisherigen Vergütung der Bewerber/innen werden untersagt. Alle Beschäftigte, unabhängig von der Unternehmensgröße, erhalten künftig ein jährliches Auskunftsrecht über ihr individuelles Entgelt, die durchschnittliche Entgelthöhe nach Geschlecht für gleiche oder gleichwertige Arbeit und die objektiven Kriterien der Entgeltfestsetzung. Die Auskunft muss innerhalb von 2 Monaten schriftlich erfolgen. Zudem sollen Beschäftigte bei Verstößen Anspruch auf Schadensersatz (entgangener Entgeltbestandteile) haben. Bei vermuteter Entgeltdiskriminierung liegt die Beweislast künftig beim Arbeitgeber. Ergänzend sind wirksame Sanktionen, etwa Bußgelder, vorgesehen. Unternehmen ab 100 Beschäftigten unterliegen stufenweise Berichtspflichten zur Entgeltgleichheit.

Der UVR hält Sie über die weitere Entwicklung auf dem Laufenden.

## NACHHALTIGKEIT BEI JOHANN + WITTMER

„Reparieren statt Wegwerfen“ ist das Nachhaltigkeitsmotto von euro-nicsXXL Johann + Wittmer in Ratingen. Im Rahmen des EU-geförderten Projekts „Life EPICS“ soll die Nachhaltigkeit bei Elektronikprodukten durch die Einrichtung von Reparatur- und Wiederverwendungsecken (Repair Corners) in Filialen und die Schulung von Mitarbeitern gefördert werden, um die Kreislaufwirtschaft und die Lebensdauer von Geräten zu verlängern und Abfall zu reduzieren.

[www.euronics.de](http://www.euronics.de)



Foto: Johann + Wittmer

## SPARKASSE HRV - NULL TOLERANZ BEI GEWALT



v.l.: Matthias Stephany, Udo Zimmermann, Foto: Sparkasse HRV

Vorstand und Personalrat der Sparkasse HRV haben eine gemeinsame Grundsatzerklärung gegen Gewalt unterzeichnet. Unter dem Motto „Null Toleranz“ positioniert sich die Sparkasse klar gegen jede Form von körperlicher oder verbaler Aggression gegenüber Mitarbeitenden und Kundinnen und Kunden.

„Der Schutz unserer Mitarbeitenden hat höchste Priorität“, betont Vorstandsvorsitzender Udo Zimmermann. Gewalt – dazu zählen auch Beleidigungen, Drohungen oder das Zeigen von Waffen – wird nicht toleriert und kann konsequente Maßnahmen nach sich ziehen. Ergänzend bietet die Sparkasse Deeskalationsschulungen an und unterstützt betroffene Mitarbeitende umfassend. Ziel ist ein Umfeld, in dem sich alle sicher und respektvoll begegnen.

[www.sparkasse-hrv.de](http://www.sparkasse-hrv.de)

## WECHSEL AN DER SPITZE DER DEUTSCHEN BANK RATINGEN

In der Filiale der Deutschen Bank Ratingen in der Düsseldorf Straße 23 hat es einen Führungswechsel gegeben: Seit dem 1. Dezember 2025 ist Oliver Schimmel neuer Filialdirektor. Der 44-Jährige möchte gemeinsam mit seinem Team die Kundinnen und Kunden in Ratingen umfassend und lebensphasenorientiert in allen Finanzfragen beraten.

Oliver Schimmel folgt auf Paula Ahlers, die die Filiale mehr als 14 Jahre erfolgreich geleitet hat. Er ist seit 24 Jahren bei der Deutschen Bank tätig und verfügt über umfangreiche Erfahrung im Privatkundengeschäft, im Investment- und Vorsorgebereich sowie im Private Banking. Zuletzt leitete er die Filiale in Langenfeld und war bereits zuvor mehrere Jahre in Ratingen tätig.

[www.deutsche-bank.de](http://www.deutsche-bank.de)



Oliver Schimmel  
Foto: privat

## Bürokratieabbau vorantreiben

In Deutschland gibt es derzeit so viele Unternehmensinsolvenzen wie seit der Finanzkrise 2009 nicht mehr. Darüber können die hohen DAX-Stände nicht hinwegtäuschen. Die dort gelisteten 40 größten und umsatzstärksten börsennotierten deutschen Unternehmen erzielen ihre Umsätze hauptsächlich im Ausland und profitieren deshalb von der Weltkonjunktur. Die schwache Binnenwirtschaft bildet der DAX nicht ab.

Nach zwei Jahren mit sinkender Wirtschaftsleistung ist das Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2025 laut Statistischem Bundesamt um 0,2 % gewachsen. Damit wurde eine dritte Rezession in Folge nur knapp vermieden. Für das laufende Jahr 2026 erwarten die Wirtschaftsforschungsinstitute eine langsame Erholung. Die Prognosen reichen von 0,8 Prozent Wachstum (ifo-Institut) bis 1,7 Prozent (DIW). Trotz des leichten Aufschwungs gilt die wirtschaftliche Lage weiterhin als krisenhaft. Vor allem die Industrie leidet unter strukturellen Problemen, und im europäischen Vergleich zählt Deutschland weiterhin zu den Schlusslichtern beim Wachstum.

Vor diesem Hintergrund wirkt es befremdlich, dass trotz anhaltenden Fachkräftemangels über eine Vier-Tage-Woche und ähnliche Konzepte diskutiert wird. Auf diese Weise lässt sich der Wohlstand langfristig nicht sichern. Ohne tiefgreifende Strukturreformen werden selbst umfangreiche staatliche Investitionspakete nur kurzfristig wirken. Nachhaltiges Wachstum erfordert einen verlässlichen, investitionsfreundlichen Rahmen, einen wettbewerbsfähigen Arbeitsmarkt und eine Modernisierung der staatlichen Rahmenbedingungen.

Die OECD fordert, die Unternehmensdynamik durch den Abbau von Bürokratie- und Regulierungshemmnissen zu stärken. Die durch das Bürokratieentlastungsgesetz verkürzten Aufbewahrungsfristen und Formerfordernisse gehen wie die Digitalisierung von Rechnungen in die richtige Richtung. Hier darf man nach Jahrzehnten des Bürokratieaufbaus aber nicht verharren.

Auf europäischer Ebene ist jetzt eine deutsche Initiative notwendig, um die drohende zusätzliche Bürokratie durch die Entgelttransparenzrichtlinie zumindest abzumildern. Unternehmen bereiten sich bereits heute auf die neuen Anforderungen vor, analysieren Gehaltsstrukturen, führen Pay-Gap-Untersuchungen durch und bauen umfangreiche Dokumentationssysteme auf. Diese Ressourcen könnten an anderer Stelle deutlich produktiver eingesetzt werden.

In der jetzigen Lage muss aber das Ziel sein, die Ressourcen konsequent in Richtung Wachstum zu lenken, um Deutschland wieder in die Lage zu versetzen, seine Stärken zu nutzen und die Herausforderungen der Zukunft produktiv zu meistern. Dies ist Voraussetzung für stabile Arbeitsplätze, Innovationen und sozialen Zusammenhalt.

HC

# AUS DEM VERBAND

## 750 Jahre Ratingen – UVR-Ausstellung 2026

Anlässlich des 750-jährigen Stadtjubiläums wird sich der UVR als Repräsentant der Ratinger Wirtschaft mit einer eigenen Ausstellung an den Feierlichkeiten beteiligen. Ziel der Ausstellung ist es, die Bedeutung und Vielfalt der lokalen Wirtschaft für die Stadt Ratingen sichtbar und erlebbar zu machen.

Am 26. März 2026 stellt der UVR den zahlreichen beteiligten Unternehmen das Feinkonzept für die geplante Ausstellung vor.



Laura Capozzi  
Foto: Achim Blazy

## Arbeitsrechtliche Verstärkung im UVR

Seit Mitte Oktober 2025 verstärkt Laura Capozzi das Team des UVR. Im Dezember 2025 wurde sie als Syndikusrechtsanwältin zugelassen. In dieser Funktion berät sie die UVR-Mitgliedsunternehmen umfassend in allen Fragen des Arbeitsrechts und vertritt sie vor den Arbeitsgerichten.

Laura Capozzi studierte Rechtswissenschaften an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und absolvierte ein Auslandsjahr an der University of Adelaide (Australien). Ihr Rechtsreferendariat legte sie am Landgericht Düsseldorf ab. Bereits während ihrer Wahlstation beim UVR sammelte sie wertvolle praktische Erfahrungen.

## TERMINE

- DI., 27.01.2026: UPDATE ARBEITSRECHT 2026
- DO., 05.02.2026: KI ALS NEUER PRODUKTIVITÄTSFAKTOR
- DI., 10.02.2026: VERMEIDUNG VON FEHLZEITEN
- DO., 19.02.2026: INTERNATIONALE PERSONALGEWINNUNG UND -BINDUNG
- DO., 26.02.2026: ARBEITSKREIS SCHULEWIRTSCHAFT
- MI., 04.03.2026: BUSINESS BREAKFAST
- DI., 10.03.2026: FAMILIENFREUNDLICH ARBEITEN: DER FAMILYHUB KIWIFALTER STELLT SICH VOR.
- DI., 24.03.2026: ARBEITSRECHT FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE
- DO., 26.03.2026: UVR-AUSSTELLUNG 2026 – VORSTELLUNG FEINKONZEPT