



Fotos: Achim Blazy

DIE UNTERNEHMER

Newsletter des Unternehmensverbands Ratingen e.V.

Ausgabe 34 | Mai 2026

A44 auf der Zielgeraden – Westbahn rückt näher

Wenn in Ratingen über Verkehr gesprochen wird, geht es selten um Details, sondern fast immer um Grundsätzliches. Pendlerströme, Staus, fehlende Alternativen: Die Stadt ist wie kaum eine andere in Nordrhein-Westfalen von funktionierender Infrastruktur abhängig. Entsprechend groß war das Interesse, als NRW-Verkehrsminister Oliver Krischer am 27. April auf Einladung des UVR bei der DKV Mobility in Ratingen zu Gast war. Rund 70 Vertreter aus Wirtschaft, Verwaltung und Politik nahmen an der Veranstaltung teil. Nach der Begrüßung durch den UVR-Vorstandsvorsitzenden Olaf Tünkers entwickelte sich ein intensiver Austausch über die zentralen Verkehrsprojekte der Region. Schon zu Beginn machte der Minister deutlich, worum es ihm an diesem Abend eigentlich ging: weniger um neue Visionen, mehr um die Aufarbei-

tung alter Versäumnisse. Krischer sprach offen darüber, dass Deutschland, und insbesondere Nordrhein-Westfalen, über Jahrzehnte hinweg zu wenig in den Erhalt seiner Infrastruktur investiert habe. Brücken, Straßen, Schienen: Vieles sei aufgebaut, aber nicht ausreichend gepflegt worden. Heute müsse man mit den Folgen umgehen.

Diese Prioritätensetzung erklärt auch, warum viele Projekte langsamer vorankommen, als es sich Wirtschaft und Kommunen wünschen. Der Fokus liegt derzeit klar auf Sanierung. Neubau und Reaktivierung stehen zwar auf der Agenda, müssen sich aber in einem System behaupten, das personell ausgelastet ist.

Trotzdem gab es an diesem Abend auch konkrete Fortschrittsmeldungen. Beim Lückenschluss der A44 etwa ist eine

zentrale Hürde genommen: Nachdem die Finanzierung nun steht, geht das Projekt jetzt in die Umsetzung. Für eine Region, die täglich von tausenden Einpendlern geprägt ist, ist das mehr als nur ein Infrastrukturprojekt. Es ist eine spürbare Entlastungsperspektive.

Komplexer ist die Lage bei der Ratinger Westbahn. Sie steht exemplarisch für viele Projekte in Deutschland: fachlich sinnvoll, politisch gewollt, aber schwer umzusetzen. Krischer machte deutlich, dass die Strecke aus Sicht des Landes ein gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis aufweist und unterstützt wird. Gleichzeitig zeigte er die strukturellen Grenzen auf: Planungsverfahren, Zuständigkeiten, fehlende Kapazitäten.

Umso aufmerksamer wurde eine Aussage verfolgt, die über das konkrete Projekt hinausweist. Der Minister stellte Überlegungen vor, bestimmte Infra-

strukturprojekte künftig stärker auf Landesebene zu verlagern, weg von der DB InfraGO, hin zu Strukturen, die schneller handlungsfähig sind. Hintergrund ist schlicht: Es fehlt an Personal und Umsetzungskapazität. Selbst gut vorbereitete Projekte kommen ins Stocken, wenn niemand da ist, der sie plant und baut.

Bei der Westbahn selbst klang dennoch vorsichtiger Optimismus durch. Auf die Frage von Bürgermeister Patrick Anders, ob eher ein Zeithorizont von fünf oder zwanzig Jahren realistisch sei, ließ Krischer erkennen, dass er eine kürzere Perspektive für möglich hält. Eine konkrete Zusage ist das nicht, aber ein politisches Signal.

Neben den großen Projekten zog sich ein Thema durch den gesamten Abend: die Suche nach Alternativen. Mehr Radverkehr, ein leistungsfähiger öffentlicher Nahverkehr, neue

Mobilitätskonzepte, all das gehört inzwischen selbstverständlich zur verkehrspolitischen Agenda. Gleichzeitig wurde deutlich, wie aufwendig deren Umsetzung ist, gerade in dicht besiedelten Regionen mit konkurrierenden Interessen.

Am Ende blieb ein differenziertes Bild. Die Probleme sind erkannt, die Mittel teilweise vorhanden, der politische Wille ist da. Doch zwischen Planung und Umsetzung liegt ein langer Weg, geprägt von Verfahren, Zuständigkeiten und begrenzten Ressourcen.

Dass Minister und Bürgermeister den Austausch an diesem Abend vertieften, passt in dieses Bild. Denn wenn eines an diesem Abend klar wurde: Fortschritt entsteht hier weniger durch einzelne Entscheidungen als durch das Zusammenspiel vieler Akteure.



Stephanie Maus
Foto: kiwifalter

unterstützt kiwifalter berufstätige Eltern mit einem integrierten Konzept aus Workspace, flexibler Kinderbetreuung, Gesundheitskursen und Familienprogrammen.

Stephanie Maus ist Co-Founderin und Co-Geschäftsführerin des Family Hub kiwifalter in Düsseldorf, den sie 2017 gemeinsam mit Katja Kaltenbach gegründet hat. Seit 2019

Stephanie Maus, Co-Geschäftsführerin des Family-Hub kiwifalter

Was hat Sie dazu bewegt, kiwifalter zu gründen?

Meine eigenen Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ich habe mehrere Jahre in Paris gelebt und dort erlebt, wie selbstverständlich Familien durch passende soziale Infrastruktur unterstützt werden. Zurück in Deutschland wurde mir umso deutlicher, was hier fehlt: Flexibilität, verlässliche Betreuung und echte Unterstützung für einen selbstbestimmten Wiedereinstieg in den Beruf. Gemeinsam mit Katja Kaltenbach habe ich deshalb den Ort geschaffen, den wir uns selbst gewünscht hätten.

Was sind Ihre größten Herausforderungen?

Wir haben unseren ersten Standort im September 2019 eröffnet, kurz bevor die Pandemie alles veränderte. Das hat uns als Gründerinnen stark gefordert und gleichzeitig gezwungen, unser Modell robust und vielseitig aufzustellen. Heute verbinden wir Family CoWorking, flexible Kinderbetreuung, Ferienprogramme und Gesundheitsangebote. Die vergangenen Jahre haben uns bestätigt: Unternehmen erkennen zunehmend, dass familienfreundliche, flexible Lösungen ein entscheidender Faktor für Fachkräftesicherung sind.

Was ist Ihre Vision für die Zukunft?

Eine Arbeitswelt, in der Vereinbarkeit nicht länger als individuelles Problem von Eltern gilt, sondern als gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfrage. Mit kiwifalter möchten wir dazu beitragen, dass familienfreundliche Strukturen selbstverständlich werden - für Familien, Unternehmen und ganze Quartiere. Auf Basis unseres Kooperationsmodells soll kiwifalter an vielen weiteren Orten entstehen.

www.kiwifalter.de

RATINGEN AKTUELL

Vier neue Stelen für den Industriefad Ratingen



Foto: Edgar Dullni

Der Industriefad Ratingen stellt nicht nur historische Standorte, sondern auch in jüngerer Zeit entstandene Industriekomplexe vor, wie z. B. die Ansiedlungen auf dem ehemaligen Balcke-Dürr-Gelände in Ratingen Ost. Jetzt sind vier neue Stelen dazugekommen. Michael Lumer, Vorsitzender des Vereins für Heimatkunde und Heimatpflege Ratingen, und Olaf Tünkers, Vorsitzender des Unternehmensverbands, übergaben die Stelen der Öffentlichkeit. Mit den neuen Stelen wird die Eisenbahnroute Ost abgeschlossen, die die Firmen entlang der heutigen S-Bahn-Strecke aufzeigt. Neu sind die Stelen Triangelhaus und Theißen-Gruppe, Rheinische Eisengießerei Wilhelm Pulch, Kalkabbaugrube schwarzes Loch und Geldschrankfabrik Adolphs.

www.industriefad-ratingen.de

Kickoff Innovationsförderpreis Ratingen

In den Räumen der DKV Mobility in Ratingen fand am 15. April 2026 die Auftaktveranstaltung für den Innovationsförderpreis Ratingen statt. Nach einer intensiven Auswahlphase aus insgesamt 84 eingereichten Konzepten wurden die zehn Finalisten-Teams der Öffentlichkeit präsentiert. Das Event markierte den Beginn einer zehnwöchigen Mentoring-Phase. Im Rahmen des Abends lernten die Gründerteams erstmals ihre persönlichen Mentoren kennen, die sie bis zum finalen Pitch begleiten werden. Neben den Teilnehmern und Mentoren nahmen auch zahlreiche Partner sowie der Schirmherr, Bürgermeister Patrick Anders, an der Veranstaltung teil. Ziel des vom Verein Living Room Ratingen initiierten Wettbewerbs ist es, umsetzbare Geschäftsideen aus der Region gezielt zu fördern. Das Finale, bei dem Preisgelder in Höhe von insgesamt 20.000 € vergeben werden, findet Anfang Juli statt.



Foto: UVR

Das PS-Lotterie-Sparen der Sparkasse HRV kombiniert einen Sparanteil mit einem Lottereeinsatz, wobei letzterer Gewinnchancen bis zu 250.000 Euro sowie regionale Spenden ermöglicht. Die angesparten Beträge werden jährlich ausgezahlt und die Teilnahme unterstützt durch den Zweckertrag lokale Projekte. Im Rahmen der zweiten von insgesamt drei Spenden-Übergabeveranstaltungen wurden in Ratingen 32 gemeinnützige Einrichtungen berücksichtigt. Unterstützt wurden Schulen, Sport- und Brauchtumsvereine ebenso wie kulturelle und soziale Institutionen. Jetzt ist der „Spendentopf“ allerdings erst einmal leer. Neue Anträge (die dann aus dem Zweckertrag dieses Jahres gefördert werden) können online ab September (bis Februar 2027) über die Homepage der Sparkasse HRV eingereicht werden.

livingroom-ratingen.de

Sparkasse HRV spendet an gemeinnützige Einrichtungen

Das PS-Lotterie-Sparen der Sparkasse HRV kombiniert einen Sparanteil mit einem Lottereeinsatz, wobei letzterer Gewinnchancen bis zu 250.000 Euro sowie regionale Spenden ermöglicht. Die angesparten Beträge werden jährlich ausgezahlt und die Teilnahme unterstützt durch den Zweckertrag lokale Projekte. Im Rahmen der zweiten von insgesamt drei Spenden-Übergabeveranstaltungen wurden in Ratingen 32 gemeinnützige Einrichtungen berücksichtigt. Unterstützt wurden Schulen, Sport- und Brauchtumsvereine ebenso wie kulturelle und soziale Institutionen. Jetzt ist der „Spendentopf“ allerdings erst einmal leer. Neue Anträge (die dann aus dem Zweckertrag dieses Jahres gefördert werden) können online ab September (bis Februar 2027) über die Homepage der Sparkasse HRV eingereicht werden.

www.sparkasse-hrv.de



Foto: Sparkasse

Erhöhtes Risiko bei Zustellung per Einwurf-Einschreiben

Ein Urteil des LAG Hamburg (Az. 4 SLa 26/24) stellt die bislang zugeschriebene Beweiskraft eines Einwurf-Einschreibens in Frage. Im entschiedenen Fall stritten die Parteien über die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung. Streitpunkt war unter anderem der Zugang einer Einladung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, die per Einwurf-Einschreiben versandt worden war. Trotz Vorlage eines Einlieferungs- sowie eines Auslieferungsbelegs konnte die Arbeitgeberin den Zugang nicht beweisen. Die Kündigung wurde für unwirksam befunden.

Das Gericht begründete dies mit der geänderten Zustellpraxis der Deutschen Post. Früher zog der Zusteller unmittelbar vor dem Einwurf das sogenannte „Peel Off Label“ von der Sendung ab und

klebte es auf einen konkret der Sendung zugeordneten Auslieferungsbeleg. Inzwischen wird die Sendung gescannt, die Zustellung elektronisch bestätigt, unterschrieben, anschließend eingeworfen und das Datum automatisch im System hinterlegt. Konkrete Angaben zur Adresse und Uhrzeit fehlen jedoch.

Nach Auffassung des Gerichts erhöht dieses Verfahren das Risiko von Fehleinwürfen, sodass ein Anscheinsbeweis für den Zugang beim Empfänger nicht mehr wie bisher angenommen werden kann. Es bleibt abzuwarten, wie das Bundesarbeitsgericht im derzeit anhängigen Revisionsverfahren (Az. 2 AZR 184/25) hierzu entscheidet. Es empfiehlt sich daher derzeit, zugangskritische Schreiben durch Boten mit Zustellnachweis oder persönlich gegen Empfangsbekanntnis zu übergeben.

Hohe Anforderungen an die Durchführung des BEM

Ein Urteil des LAG Baden-Württemberg (Az. 15 Sa 22/24) verdeutlicht die hohen Hürden bei krankheitsbedingten Kündigungen. Rein rechtlich ist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) keine zwingende Voraussetzung, doch macht die Rechtsprechung die ordnungsgemäße Durchführung faktisch zur Wirksamkeitsvoraussetzung. Fehlt ein BEM oder ist es fehlerhaft, gilt die Kündigung regelmäßig als unverhältnismäßig und damit als unwirksam, da der Arbeitgeber nicht nachweisen kann, alle mildereren Mittel zur Erhaltung des Arbeitsplatzes ausgeschöpft zu haben.

Im entschiedenen Fall scheiterte die Kündigung an gravierenden Verfahrensfehlern, die sich der Arbeitgeber auch bei der Beauftragung externer Dienstleister zurechnen lassen muss. Zunächst

mangelte es an einer präzisen Datenschutz-Aufklärung: Dem Mitarbeiter muss konkret mitgeteilt werden, welche sensiblen Krankheitsdaten erhoben und für welche Zwecke sie zugänglich gemacht werden. Ein allgemeiner Hinweis auf die DSGVO reicht nicht aus. Weiter wurde das rein informative Erstgespräch unzulässig mit Inhalten des eigentlichen BEM vermengt, dies verstieß gegen eine eigene Betriebsvereinbarung. Besonders kritisch war zudem eine irreführende Kommunikation: Die Zusage, bei erneuter Krankheit eine „neue Einladung“ zu schicken, suggerierte dem Mitarbeiter fälschlicherweise, sein Arbeitsplatz sei sicher.

Ohne rechtssicheres BEM trägt der Arbeitgeber die kaum erfüllbare Beweislast für die objektive Nutzlosigkeit des BEM-Verfahrens. In der Folge ist die Kündigung meist unwirksam.

| ARBEITSRECHT AKTUELL

Renteneintritt = Schlusstrich? Was beim Arbeitsverhältnis wirklich gilt:

Ein verbreiteter Irrtum ist die Annahme, dass ein Arbeitsverhältnis mit Erreichen des Rentenalters oder dem Erhalt des Rentenbescheids „automatisch“ endet. Tatsächlich sind Arbeitsverhältnis und Rentenbeginn rechtlich strikt voneinander zu trennen. Ohne spezifische Vereinbarung läuft ein unbefristeter Arbeitsvertrag weiter, selbst wenn der Mitarbeiter bereits Rente bezieht.

Damit ein Arbeitsverhältnis rechtssicher mit dem Ruhestand endet, muss im Arbeits- oder Tarifvertrag eine sog. Altersgrenzenklausel vereinbart sein. Eine wirksame Klausel koppelt das Vertragsende an das Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze, z.B.: „Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter die Altersgrenze für eine Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat.“ Das Bundesarbeitsge-

richt erkennt das Erreichen der Altersgrenze als Sachgrund für eine Befristung an, da der Arbeitnehmer durch den Rentenanspruch wirtschaftlich abgesichert ist. Der tatsächliche Bezug der Rente ist nicht maßgeblich.

In älteren Verträgen finden sich noch starre Klauseln, die auf die „Vollendung des 65. Lebensjahres“ abstellen. Diese werden heute überwiegend so ausgelegt, dass die jeweils geltende individuelle Regelaltersgrenze gemeint ist. Eine strikte Beendigung mit 65 Jahren ohne sachliche Rechtfertigung könnte andernfalls als unzulässige Altersdiskriminierung gewertet werden, da der Mitarbeiter in diesem Alter oft noch keine abschlagsfreie Rente beziehen kann.

Fehlt eine solche Regelung, kann das Arbeitsverhältnis nur durch Eigenkündigung des Arbeitnehmers, Aufhebungsvertrag oder durch Arbeitgeberkündigung beendet werden. Bei der arbeitgeberseitigen Kündigung ist zu beachten, dass bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutz-

gesetzes ein Kündigungsgrund vorliegen muss. Das Alter oder der Rentenbezug allein rechtfertigen keine arbeitgeberseitige Kündigung.

Einige Klauseln beziehen sich auch auf den „tatsächlichen Bezug einer Altersrente“. Das Arbeitsverhältnis endet bei einer solchen Klausel schon mit dem Bezug der Rente für (besonders) langjährige Versicherte und damit vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze.

Hier stellt sich die Frage, ob auch die Teilrente (flexibel zwischen 10 % und 99,99 %) das Arbeitsverhältnis beendet. Dies lässt sich derzeit rechtssicher nicht beantworten. Gerichtsverfahren diesbezüglich sind anhängig. Der UVR wird Sie zu gegebener Zeit informieren. Bis dahin empfiehlt es sich, beim Bezug einer Teilrente nicht voreilig von einer Beendigung auszugehen, um rechtliche Risiken zu vermeiden.

Soll die Zusammenarbeit über die Regelaltersgrenze hinaus fortgesetzt werden, kann der Beendigungszeitpunkt einvernehmlich während

des laufenden Arbeitsverhältnisses hinausgeschoben oder ein neues (befristetes) Arbeitsverhältnis vereinbart werden.

Seit 2026 ist der Neuabschluss befristeter Arbeitsverträge mit Personen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, erleichtert. Eine sachgrundlose Befristung ist nun auch dann zulässig, wenn zuvor bereits ein Arbeitsverhältnis bestand. Das bisherige Anschlussverbot wurde aufgehoben. Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiter die Regelaltersgrenze tatsächlich erreicht hat.

Zudem gilt: die Gesamtdauer aller Befristungen bei demselben Arbeitgeber dürfen acht Jahre nicht überschreiten und es dürfen maximal zwölf befristete Verträge nacheinander abgeschlossen werden. Die Grenzen der sachgrundlosen Befristung gelten weiterhin. Jeder einzelne Vertrag darf höchstens zwei Jahre und innerhalb dieses Zeitraums maximal dreimal verlängert werden.



von links: Guido Kinzel,
Stanislaw Wyrostek,
Foto: InSyst GmbH

Inhaberwechsel bei InSyst aus Velbert

Neuer Inhaber und alleiniger Geschäftsführer der InSyst GmbH aus Velbert ist Stanislaw Wyrostek. Er folgt auf Guido Kinzel, der das Unternehmen 1999 gegründet hat. Wyrostek hat das Unternehmen von Beginn an mit aufgebaut und ist seit 2011 Mitgesellschafter

und Geschäftsführer. Seitdem hat er das Unternehmen gemeinsam mit dessen Gründer Kinzel geleitet und den technischen Part verantwortet. Insgesamt ist er dem Unternehmen seit 26 Jahren verbunden.

www.insyst.de

SecuRat Die Versicherungsmakler AG,

ein Tochterunternehmen Versteegen Gruppe, ist mit der T&S Versicherungsmakler GmbH mit Sitz in Düsseldorf verschmolzen und firmiert weiterhin unter dem Namen SecuRat Die Versicherungsmakler AG. Die Verschmelzung erfolgte rückwirkend zum 1. Juli 2025. „Die Verschmelzung ist das Ergebnis einer langjährigen erfolgreichen Zusammenarbeit und zugleich ein konsequenter Schritt in Richtung Zukunft. Sie schafft die Grundlage, unsere strategische Position weiter zu stärken und unseren Kunden dauerhaft gebündeltes Know-how, klare Strukturen und erweiterte Leistungsfähigkeit zu bieten.“, erklärt Vorstandssprecher Wolfgang Kluge. Im Zuge der Verschmelzung wurden die bisherigen Geschäftsführer der T&S Versicherungsmakler GmbH, Andrea Stahl und Kevin Buckow, in den Vorstand der SecuRat Die Versicherungsmakler AG berufen.



v.l.n.r.: Wolfgang Kluge (Sprecher des Vorstands), Markus Rüttges, Andrea Stahl, Kevin Buckow, Foto: SecuRat

www.securat.de

Datenschutz ja – aber bitte praktikabel

Können Sie sich noch an den Mai 2018 erinnern? Damals haben Sie zahlreiche Briefe von Dienstleistern wie Banken, Versicherungen etc. erhalten. Kurz bevor die DSGVO am 25. Mai 2018 „scharf“ gestellt wurde, kamen datenschutzrechtlich Verantwortliche ihren Hinweispflichten nach, jedenfalls diejenigen, die das Personal und die Ressourcen hatten, sich um dieses Thema zu kümmern. Kurz danach merkten auch kleinere Unternehmen oder ehrenamtliche Vorstände von (Sport-)Vereinen, dass sich Datenschutz nicht nur mit dem Schutz von Daten beschäftigt.

Es sind nicht nur Hinweispflichten zu erfüllen (unterschieden nach der Herkunft der Daten vom Betroffenen oder von Dritten), sondern auch Verarbeitungsverzeichnisse anzulegen (für jede Verarbeitungstätigkeit eines), Verarbeitungszwecke festzulegen (in der Regel nicht austauschbar wegen des Grundsatzes der Zweckbindung), Rechtsgrundlagen zu identifizieren (müssen vorab feststehen und können in der Regel ebenfalls nicht ausgetauscht werden), Datenschutzbeauftragte zu benennen (haben Sonderkündigungsschutz, wenn sie angestellt sind), Datenschutz-Folgenabschätzungen vorzunehmen (müssen aktualisiert werden, wenn sich Techniken oder Prozesse ändern) und vieles mehr.

Angesichts von Bußgeldandrohungen in der DSGVO in Millionenhöhe oder von bis zu vier Prozent des Jahresumsatzes war dieses Risiko für manchen ehrenamtlich Tätigen nicht mehr tragbar, sodass er seine Tätigkeit niederlegte.

Die Vorstände globaler Tech-Unternehmen haben sich wahrscheinlich nicht mit den Feinheiten der DSGVO beschäftigt. Aber genau diese Unternehmen verdienen ihr Geld mit Daten und haben mitunter ein problematisches Verhältnis zum Datenschutz. Warum also alle in Mithaftung nehmen und mit Bürokratie lähmen?

Eine Reform der DSGVO ist daher dringend notwendig. Unterstützenswert ist der Vorschlag des European Law Institute (ELI). Im Kern steht die Abkehr vom bisherigen einheitlichen Ansatz hin zu einem risikobasierten Modell, bei dem die Strenge der Regeln davon abhängt, wie riskant eine Datenverarbeitung ist. Konkret sieht der Vorschlag ein dreistufiges System vor: Große Unternehmen mit hohem Risiko sollen streng reguliert und stärker kontrolliert werden, während kleine Unternehmen und ehrenamtliche Akteure weitgehend entlastet werden. Dies wäre nicht nur fair, es würde auch Bürokratie abbauen und gleichzeitig Innovation, insbesondere im Bereich der KI, erleichtern.

Übrigens: Haben Sie im Mai 2018 oder irgendwann einmal danach die Datenschutzinformationen Ihrer Versicherungen gelesen und wissen nun, welche Kategorien von Daten diese verarbeiten? Ich nicht.

HC

AUS DEM VERBAND



Leyla Koc
Foto: Achim Blazy

Neue Mitarbeiterin im UVR

Seit Anfang Mai verstärkt Frau Leyla Koc das Team des UVR. Frau Koc lebt in Ratingen und hat bereits im April zwei UVR-Veranstaltungen als Gast besucht, wodurch sie erste Einblicke in die Arbeit und das Netzwerk gewinnen konnte.

Nach 16 Jahren Tätigkeit in einem Düsseldorfer Steuerbüro freut sie sich nun auf ihre neue Aufgabe in der Geschäftsstelle des UVR und darauf, ihre Erfahrungen in die zukünftige Arbeit einzubringen.

Neue Mitgliedsunternehmen

- ASC Ratingen West von 1973 e.V.
- AVA Armaturen Vertrieb Alms GmbH
- Confineon GmbH
- USER 2000 AG

TERMINE

- 02.06.2026: ONLINE-SEMINAR „ENTGELTTRANSPARENZGESETZ“
- 03.06.2026: BUSINESS BREAKFAST
- 10.06.2026: PRÄSENZ-SEMINAR „DAS 1X1 DES ARBEITSRECHTS“
- 17.06.2026: PRÄSENZ-WORKSHOP „KI-TOOLS“
- 10.07.2026: UVR-SOMMERFEST
- 21.07.2026: ERÖFFNUNG DER UVR-AUSSTELLUNG
- 21.07. - 31.10.2026: RAHMENPROGRAMM ZUR AUSSTELLUNG
- 02.09.2026: BUSINESS BREAKFAST
- 04.09.2026: PRÄSENZ-SEMINAR „MEIN ERFOLGREICHER EINSTIEG ALS AZUBI“
- 15.09.2026: ONLINE-VORTRAG „PSYCHOLOGISCHE ERSTE HILFE IM BETRIEB“
- 30.09.2026: DIALOG STADT-WIRTSCHAFT