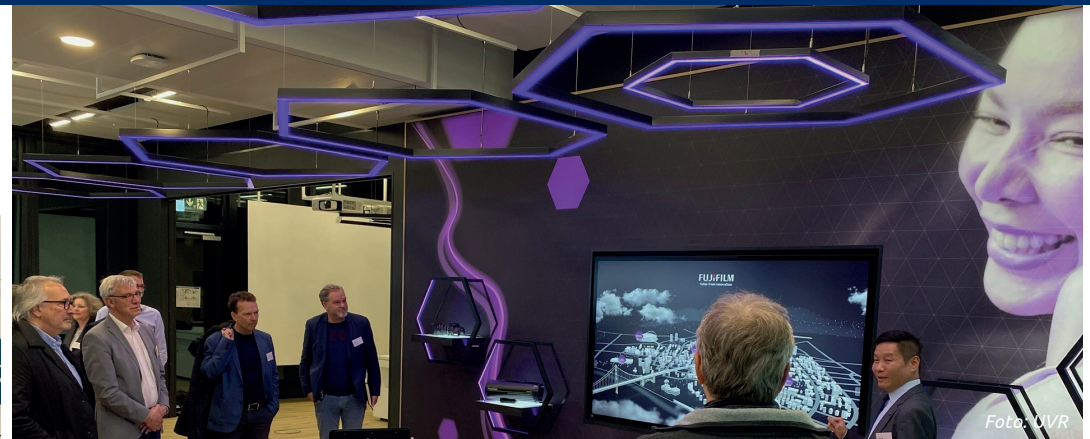




v.l.: Dr. Stephan Körkemeyer, Setsuko Kawahara, Luana Porfido, Klaus Pesch, Olaf Tünkers (Foto © offenblende.de)



## DIE UNTERNEHMER

Newsletter des Unternehmensverbands Ratingen e.V.

Ausgabe 25 | Mai 2023

### Dialog Stadt – Wirtschaft: „Nachhaltigkeitsstrategien für Ratingen“

Seit acht Jahren führen der Unternehmensverband Ratingen (UVR) und die Wirtschaftsförderung der Stadt Ratingen die Gesprächsreihe „Dialog Stadt – Wirtschaft“ durch. Zweimal im Jahr treffen sich Unternehmer\*innen und führende Vertreter aus Verwaltung, Verbänden und Politik zum Gedankenaustausch zu aktuellen Themen.

Im Frühjahr 2023 ging es um das Thema „Nachhaltigkeitsstrategien für Ratingen“. Die Veranstaltung fand bei der FUJIFILM Europe GmbH statt; das Unternehmen ist Mitte vergangenen Jahres von Düsseldorf zur Balcke-Dürr-Allee in Ratingen gezogen.

Prof. Dr. Bert Wagener, städtischer Dezernent für Umwelt und Digitalisierung, erläuterte den Begriff der Nachhaltigkeit und zeigte auf, welche Vorteile ein nachhaltiges Wirtschaften den Unternehmen bringt. Er

erläuterte auch das Projekt der integrierten kommunalen Nachhaltigkeitsstrategie, das auf den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen beruht und in diesem Jahr unter Einbeziehung vieler relevanter zivilgesellschaftlicher Gruppierungen für Ratingen erarbeitet wird. Nach einer Bestandsaufnahme im Jahr 2022 finden nun regelmäßige Sitzungen der Steuerungsgruppe statt, in der auch der UVR als Vertreter der Rater Wirtschaft mitwirkt. Priorisiert werden fünf Handlungsfelder, zu denen neben Ressourcenschutz und Klimafolgenanpassung auch die nachhaltige Mobilität zählt, die für Ratingen als Einpendlerstadt so wichtig ist. Professor Wagener wies auch auf kommunale Programme zur Stärkung der Nachhaltigkeit hin, zum Beispiel das Förderprogramm zur Dachbegrünung und das neue Programm zur Entsiegelung von Gewerbeflächen.

Darüber, was Unternehmen in Ratingen in Bezug auf die Nachhaltigkeit schon heute tun, berichteten Fabian Rebs, Rebs Zentralschmiertechnik GmbH, und Lukas Rübhelke, Cetto AG. Fabian Rebs erläuterte die Ergebnisse der rund 200 kWp leistenden Photovoltaikanlage auf dem Produktionsgebäude des Unternehmens; die Anlage decke 36 Prozent der benötigten Strommenge für die Produktion, der externe Strombezug habe sich um 41 Prozent reduziert. Aufgrund der steigenden Energiekosten werde sich der prognostizierte Amortisationszeitraum von weniger als zehn Jahren wohl noch weiter verkürzen.

Lukas Rübhelke berichtete, dass das Familienunternehmen Cetto AG zum Beispiel bei der Stahlproduktion benötigte Walzen mit Vorteilen bei Energieverbrauch und Kosten rekonditioniere. Nach dem Grund-

satz „Reparatur statt Neufertigung“ und durch den Einsatz hochwertiger Materialien könnten Transportrollen mehrfach in den Neuzustand versetzt werden; so trage man zu einer effizienten und nachhaltigen Kreislaufwirtschaft bei.

Was die FUJIFILM Europe GmbH unter Nachhaltigkeit versteht und welche Anstrengungen das Unternehmen diesbezüglich unternimmt, erläuterte dann Luana Porfido, European Head of Corporate Communication and ESG Management. Die Entwicklung von einem früheren analogen Fotounternehmen zu einem nachhaltigen Technologiekonzern konnten die Teilnehmer sodann bei der Führung durch den Open Innovation Hub bei Fujifilm nachvollziehen und dabei auch einen Ausblick auf die Medizintechnologie von morgen gewinnen.



Verlagskaufmann und Diplom Jurist ist der 49-jährige **Dirk Bongards**, dessen berufliche Stationen bei der Handelsblatt Media Group, der Rheinischen Post, Aschendorff Medien (u.a. Westfälische Nachrichten, Münstersche Zeitung) und beim WDR ihm langjährige Erfahrungen in der Medienbranche einbrachten. Verantwortung hatte er dort im Verlagsmanagement, Marketing und in der Mediavermarktung sowie in der Produktentwicklung und im Projektmanagement übernommen. Zuletzt hatte er eine digitale Plattform für KMU zur Marktreife geführt. Politik und Verwaltung sind dem Juristen und ehemaligen Ratsherrn aus Neuss ebenfalls bekannt.

## Dirk Bongards – Geschäftsführer der Ratingen Marketing GmbH

### Was reizt Sie besonders an Ihrer Tätigkeit?

Die Anforderungen und Vorstellungen der Rater Bürger und Akteure an ihre Stadt systematisch ermitteln, Lösungen partizipativ erarbeiten und die Ergebnisse smart kommunizieren. Nach meiner Überzeugung spielen hierbei die Rater Centricity sowie die Rater Experience die Hauptrolle: Wie wird die Stadt erlebt und wie soll sie belebt werden! Um sachgerecht evaluieren zu können, reizt mich die Interaktion mit den Ratern, persönlich und auch unter Einsatz eines Bürger- und Wirtschaftspansels.

Gute Erfahrungen mit Befragungen in Ratingen hatte ich bereits. Während meiner Zeit bei der Rheinischen Post ermittelten wir in dem Projekt „Die Service WM“ das Rater Unternehmen mit dem besten Net Promoter Score (Weiterempfehlungsquote). Insgesamt lasse ich mir mein Bauchgefühl bestenfalls durch Zahlen/Daten/Fakten bestätigen. Von Natur aus bin ich aber eher kreativ, Systematik und Struktur habe ich mir im Jurastudium erarbeitet. Man sagt mir nach, dass ich z. B. in Workshops oder in Teammeetings heute beides zielführend vereinen kann.

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

Mein Primärziel ist, das fortzuentwickelnde 360°-Angebot der Stadt Ratingen der breiten Öffentlichkeit zugänglich machen, ein noch stärkeres Rater „Wir“-Gefühl entfachen sowie Dialog- und Umsetzungsstrukturen aufbauen. Hierbei spielt der Mix aus digitaler und persönlicher Kommunikation eine entscheidende Rolle. Multimediales Senden und Empfangen sollen ein hohes Maß an Partizipation der Bürger und Akteure ermöglichen, sowie die Stadt Ratingen als identitätsstiftende Marke etablieren. Auch über die Stadtgrenzen hinaus: attraktiv für Familien, ArbeitnehmerInnen, Touristen und für Unternehmen. Aus meiner Sicht ist dafür der Aufbau eines professionell aufgestellten Stadtmarketings als Impulsgeber sowie Management der Dialog- und Umsetzungsprozesse erforderlich, vor allem aber soll die RMG als Schnittstelle fungieren, die die Interessen, Anforderungen und Ideen aller Bürger, Akteure und Zielgruppen zusammenführt. Wir wollen den gemeinsamen Nenner für unsere Stadt finden, danach priorisieren wir unsere Arbeit.

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

Multifunktionalität sowie Attraktivität der Rater Innenstadt und Quartiere – unabhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung – voranzutreiben. In Zeiten knapper Kassen muss hier gemeinsam und frühzeitig agiert, müssen Impulse zur attraktiven Fortentwicklung des Angebots sowie zukunftsbeste Ideen kreiert werden. Eine weitere Herausforderung, der wir uns bereits mit Begeisterung stellen, flog uns per Anekdote ein. Ein Entscheider eines großen, international fungierenden Unternehmens mit Sitz in Ratingen erzählte, dass der CEO sein Hintergrundbild des Rater Marktes mit „Is it Bavaria?“ kommentierte. Die zahlreichen Pendler würden wir gerne vom Angebot Ratingens, als Stadt mit hoher Lebens- und Aufenthaltsqualität, überzeugen.

## RATINGEN AKTUELL

### MUT ZUM UNTERNEHMERTUM

Einen Unternehmer aus Leidenschaft hatten UVR und der Verein der Freunde und Förderer des Industriemuseums Cromford zu Gast. In den Hallen der Tünkers Maschinenbau GmbH erzählte Dr. Jörg Haas in seinem Vortrag „Mut zum Unternehmertum und zur Hightech-Innovation mitten in Deutschland“, wie er sich mit dem Krankenhausinformationssystem ORBIS gegen größte internationale Konkurrenz durchsetzte. Nach dem Verkauf des Unternehmens im Jahr 2005 machte sich der äußerst sympathische und bodenständige Unternehmer zu neuen Ufern auf, zum einen als Gründer und Gesellschafter des Softwareunternehmens Scopevisio AG, das branchenunabhängige, ganzheitliche Software für mittelständische Unternehmen zur Vereinfachung und Automation von Geschäftsprozessen entwickelt. Zum anderen wurde er tätig als regionaler Investor mit der BonnVisio Gruppe. Auf dem 90.000 qm großen Gelände der früheren Zementfabrik am rechtsrheinischen Bonner Bogen errichtete er einen Ort

für Hightech-Innovation mitten in Deutschland, mit modernsten lichtdurchfluteten Bürogebäuden und einem für sein Design ausgezeichneten Hotel.

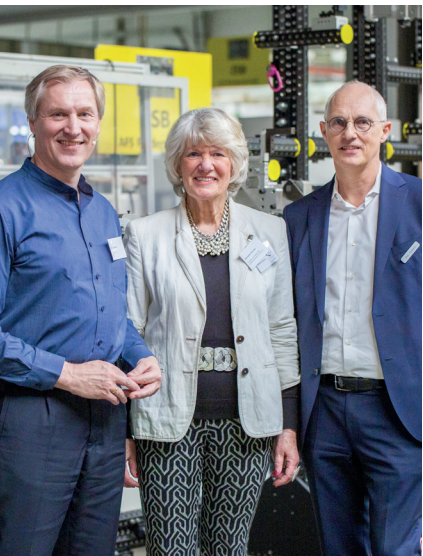
Mit seinem Vortrag machte Dr. Haas allen Teilnehmer\*innen Mut, dass es auch in Deutschland möglich ist, mit Hightech-Innovationen erfolgreich zu sein und sich gegen manchmal übermächtig erscheinende multinationale Unternehmen durchzusetzen.

### LÜCKENSCHLUSS A44 – PLANFESTSTELLUNGSBESCHLUSS

Nun ging es doch ziemlich schnell: Mitte November letzten Jahres und Ende April waren Vertreter\*innen von regionaler Wirtschaft, Bauherr und Politik an der Angerbachtalbrücke zusammengekommen, um auf die Dringlichkeit des Lückenschlusses der A44 zwischen Heiligenhaus und Ratingen hinzuweisen. IHK-Vizepräsidentin Desirée Bleckmann, UVR-Vorstandsvorsitzender Olaf Tünkers und Schlüsselre-

gion-Vorsitzender Ulrich Hülsbeck erläuterten die Nöte der Unternehmen im Kreis Mettmann wegen der fehlenden Autobahnverbindung. Auch Sandra Jachmann, Geschäftsführerin der Erich Jachmann Spedition, sowie Ian Hume, Logistikleiter der Messe Düsseldorf, zeigten anhand von Beispielen, welche Ressourcen wegen des fehlenden Lückenschlusses derzeit noch vergeudet werden.

Nun teilte die Bezirksregierung Düsseldorf mit, dass der Planfeststellungsbeschluss gefasst sei und bis Ende Mai allen Beteiligten zugestellt werde. Die Offenlegung soll vom 6. bis 19. Juni 2023 erfolgen. Es bleibt abzuwarten, ob es nochmals Klagen gegen den jetzigen Änderungsbeschluss geben wird.



v.l.: Dr. Jörg Haas, Hannelore Hanning, Olaf Tünkers (Foto: UVR)



v.l.: Marcus Stimler (IHK), Desirée Bleckmann, Ulrich Hülsbeck, Olaf Tünkers (Foto: UVR)

## Unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts

Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist zulässig, wenn der Grund dafür wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und angemessen ist, so das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (LAG) in seiner Entscheidung vom 24.02.2023 (Az. 16 Sa 671/22).

Anlass der Klage war die Stellenausschreibung einer Hochschule, die eine

Frau als Gleichstellungsbeauftragte suchte. Der Kläger, der sich als keinem Geschlecht zugehörig ansieht, bewarb sich auf die Stelle und blieb bei der Besetzung unberücksichtigt. Seine Klage auf Entschädigung wurde abgewiesen. Das LAG stellte fest, dass die Benachteiligung wegen des Geschlechts zulässig im Sinne des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sei, weil das weibliche Geschlecht für die Erbringung eines Teils der Tätigkeiten einer Gleichstellungsbeauftragten unverzichtbare Voraussetzung sei. Es war daher zulässig, den Bewerberkreis für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten auf Frauen zu beschränken.

## Schadensersatz wegen Diskriminierung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer Entscheidung

vom 02.06.2022 (Az. 8 AZR 191/21) betont, dass die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers ohne die nach § 168 SGB IX erforderliche vorherige Zustimmung des Integrationsamtes regelmäßig die Vermutung i.S.v. § 22 AGG begründet, dass die Benachteiligung, die der schwerbehinderte Mensch durch die Kündigung erfährt, wegen der Schwerbehinderung erfolgte.

Die dem Urteil zugrundeliegende Klage auf Entschädigung wegen Benachteiligung wurde jedoch abgewiesen. Die vom Arbeitnehmer behauptete Schwerbehinderung war im Zeitpunkt der Kündigung weder festgestellt noch offenkundig gewesen.

Das Eingreifen des Sonderkündigungsschutzes für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen setzt grundsätzlich voraus, dass im Zeitpunkt des

Kündigungszugangs entweder die Schwerbehinderung festgestellt oder eine Gleichstellung erfolgt ist oder die Stellung des Antrags auf Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch oder auf Gleichstellung mindestens drei Wochen zurückliegt.

Offenkundig ist eine Schwerbehinderung nur dann, wenn sie unzweifelhaft für jeden besteht. Dabei muss nicht nur das Vorliegen der Beeinträchtigung offenkundig sein, sondern auch, dass der Grad der Behinderung in einem Feststellungsverfahren auf wenigstens 50 festgesetzt würde.



# ARBEITSRECHT AKTUELL

## Der Gehaltspoker – ein Problem für Arbeitgeber?

Gehaltsverhandlungen gehören im Arbeitsverhältnis dazu. Gerade in letzter Zeit brachten Fachkräftemangel und Inflation viel Bewegung in die meist jährlichen Gespräche. Aber auch bei Beginn eines Arbeitsverhältnisses wird verhandelt. Im Kampf um die Talente lassen sich Unternehmen hier viel einfallen. So wurde nach dem altbekannten Treuebonus nun der Willkommensbonus erfunden. Personaler berichten von Bewerbern, die hierbei schon mal ein Jahresgehalt als Antrittsprämie forderten, oder von Fragen nach Sabbaticals beim Vorstellungsgespräch im Kleinbetrieb.

Wie dem auch sei, bisher waren Gehälter Verhandlungssache.

Dass im Arbeitsrecht das Prinzip der Vertragsfreiheit aber nicht grenzenlos gilt, musste ein Arbeitgeber im Februar durch eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) erfahren.

Durch die Entscheidung des BAG vom 16.02.2023 (Az. 8 AZR 450/21) wurde der Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie rückständiger Vergütung verurteilt. Geklagt hatte eine Arbeitnehmerin, die erfahren hatte, dass ihr fast gleichzeitig eingestellter männlicher Kollege bei gleicher Arbeit ein höheres Entgelt erhielt. Diese Entscheidung dürfte erhebliche Bedeutung erlangen, sie liegt bislang nur als Pressemitteilung vor. Bereits jetzt ist aber klar, dass Gehälter nicht mehr nur Verhandlungssache sind. Das Argument des Arbeitgebers, der männliche Bewerber habe eben besser verhandelt, verfiel nämlich nicht. Aufgrund der Entgeltdifferenz ging das BAG von einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts aus.

## Was ist zu beachten?

Zunächst einmal müssen kollektivrechtliche Vereinbarungen eingehalten werden. Diese sind für Arbeitgeber bindend, wenn sie Betriebsvereinbarungen mit ihren Betriebsräten geschlossen haben oder Tarifverträge über Vertragsklauseln im Arbeitsvertrag oder die Zugehörigkeit in einem Verband auf Arbeitgeberseite und Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft auf Arbeitnehmerseite gelten. Es ist auch möglich, dass Tarifverträge für allgemeinverbindlich

erklärt werden. Enthalten solche Verträge Regelungen zum Gehalt oder zu Gehaltsbestandteilen, sind sie zwingend einzuhalten. Sollte die korrekte Anwendung dieser Entgeltregelungen nicht zu einem „konkurrenzfähigen“ Gehalt führen, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, zusätzlich eine außertarifliche Zulage zu zahlen.

In allen anderen Fällen werden Gehälter frei ausgehandelt. Unterschiedliche Gehälter bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit müssen aber zukünftig gerechtfertigt werden können, denn nach vorgenannter Entscheidung sind sie ein Indiz für Entgeltdiskriminierung, das es im Fall einer gerichtlichen Auseinandersetzung zu widerlegen gilt.

Es muss also ein gewisser Dokumentationsaufwand betrieben werden. Arbeitgeber müssen bei Entgeltunterschieden zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern trotz gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit daher regelmäßig objektive und geschlechtsneutrale Gründe darlegen und beweisen können, die Unterschiede in der Vergütung rechtfertigen. Das Entgelttransparenzgesetz nennt hier leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien, die herangezogen werden können. Wenn die längere Betriebszugehörigkeit eines Arbeitnehmers zu einer bes-

seren Erfüllung der Arbeitsaufgaben führt, ist auch dies ein geeignetes Kriterium.

Klar ist: Unterschiedliche Entgelte bleiben möglich. Sie müssen nur begründet werden und die herangezogenen Kriterien sollten gut dokumentiert sein. Dies gilt übrigens auch für Teilzeitbeschäftigte. Ein niedrigerer Stundenlohn im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten kann nicht mit der Teilzeitbeschäftigung gerechtfertigt werden.

Auch die Frage nach der Gleichwertigkeit der Arbeit kann unterschiedliche Gehälter rechtfertigen. So kann sich z. B. bei näherer Betrachtung ergeben, dass zwei verschiedene Vertriebsgebiete völlig unterschiedliche Anforderungen mit sich bringen.

Die einfache Begründung, der männliche Kollege habe besser verhandelt, reicht nicht mehr.

## FLUGHAFEN DÜSSELDORF: NEUE STRECKEN, NEUER SERVICE

Der Sommerflugplan des Flughafens Düsseldorf umfasst 163 Destinationen in 46 Ländern. So kann seit dem 10. Mai 2023 von Düsseldorf aus wieder direkt in die USA geflogen werden. Delta Air Lines bedient seither die Strecke nach Atlanta dreimal in der Woche. Außerdem müssen USA-Reisende seit dem 11. Mai 2023 keinen Nachweis einer Corona-Impfung mehr erbringen.

Ab dem 01.10.2023 wird außerdem Etihad Airways die Landeshauptstadt von NRW dreimal wöchentlich direkt mit Abu Dhabi verbinden.

Bereits seit Ende März können Reisende ein Zeitfenster für die Sicherheitskontrolle am Düsseldorfer Airport reservieren. Der Service heißt DUSgateway, die Buchung ist kostenlos und kann ab 72 Stunden und bis 60 Minuten vor dem Abflug online vorgenommen werden.

[www.dus.com](http://www.dus.com)

## 40 JAHRE YOKOGAWA IN EUROPA



v. l.: Patrick Anders, Ulrich Pichler, Setsuko Kawahara

(Foto: Hannah von Alen)

Das 40-jährigen Bestehen in Europa feierte die Yokogawa Europe B.V., Anbieter von industriellen Automatisierungs- und Steuerungslösungen. Anfang der 80er-Jahre expandierte das 1915 in Japan gegründete Unternehmen nach Europa. Ulrich Pichler, Geschäftsführer des UVR-Mitgliedsunternehmens Yokogawa Deutschland GmbH, konnte unter anderem die japanische Generalkonsulin Setsuko Kawahara aus Düsseldorf sowie Ratingens Ersten Beigeordneten Patrick Anders als Gäste begrüßen. Der UVR gratuliert und wünscht weiterhin viel Erfolg für die nächsten 40 Jahre.

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

## AUS NGK SPARK PLUG WIRD NITERRA

Zum Beginn des neuen Geschäftsjahres am 01.04.2023 hat die NGK Spark Plug Europe GmbH ihren Namen geändert in Niterra EMEA GmbH. Die Änderung erfolgte vor dem Hintergrund des fortschreitenden Wandels in der Automobilindustrie, weg vom Verbrenner hin zur Elektromobilität. Mit dem neuen Namen will das Unternehmen die erfolgreiche Umstellung auf ökologisch nachhaltige Geschäftsfelder hervorheben.



## ATN RECHTSANWÄLTE ERWEITERN SPANISH DESK

Die Anwaltskanzlei ATN d'Avoine Teubler Neu hat ihr Spanish Desk erweitert. Seit Mitte April unterstützt Adrián Parada Kügler (Abogado, LL.B. Sevilla/Bayreuth) den Ratinger Standort der Kanzlei.

[www.atn-ra.de](http://www.atn-ra.de)

## PUR BETRIEBSHYGIENE TRITT CHARTA DER VIELFALT BEI

Die PUR Betriebshygiene GmbH ist der Charta der Vielfalt beigetreten. Die Charta setzt sich für eine Arbeitswelt ein, die frei von Vorurteilen und Diskriminierung ist und die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertschätzt.

[www.pur-ratingen.de](http://www.pur-ratingen.de)

## Ratingen, ein Produktionsstandort?

Zu Recht stolz ist Ratingen auf die großen international bekannten Unternehmen, die sich seit vielen Jahren hier angesiedelt haben. Dass zuletzt FUJIFILM den Weg von Düsseldorf nach Ratingen gefunden hat, zeigt unverändert die Attraktivität unserer Stadt. Wie so oft war auch hier die Nähe zum Flughafen für die Standortentscheidung ausschlaggebend, wie uns beim Dialog Stadt – Wirtschaft bestätigt wurde.

Während Dienstleistungsunternehmen auch in der öffentlichen Wahrnehmung einen immer größeren Stellenwert in unserem Stadtbild einnehmen, tritt leider ein anderer Sektor in den Hintergrund: die produzierenden Unternehmen.

Aber es gibt sie immer noch, Firmen wie Cetto AG, Lintorfer Eisengießerei, Winter Maschinenbau, Coronex GmbH, ABB oder Kirchgäesser Industrieelektronik, um nur einige zu nennen. Dies sind Orte, an denen auch in unserer Region noch Wertschöpfung durch Produktion erzielt wird. Und es sind Firmen, die im Gegensatz zu Dienstleistungsunternehmen ein sehr breites Portfolio an Arbeitsplätzen bieten: vom Logistiker, Mechatroniker und Zerspanungstechniker über den Industriemechaniker bis zum Produktdesigner. Der überkommene Begriff der „Blaumänner/frauen“ wird der Tätigkeit häufig nicht mehr gerecht, denn in fast allen Berufsfeldern gehört nicht nur eine normale Kleidung, sondern auch ein sehr breites Qualifikationsprofil mit IT-Kompetenz bis hin zu Programmierkenntnissen dazu.

Es ist ein offenes Geheimnis, dass die Standortfaktoren für Produktions- und Handwerksbetriebe in Ratingen nicht unbedingt optimal sind. Gründe dafür sind neben hohen Grundstückspreisen und nur geringen für die reine Produktion ausgewiesenen Flächen auch mögliche Emissionen und Lastverkehr, die in der Nähe zur Wohnbebauung Konfliktpotenzial mit sich bringen.

Aber es gilt ebenso: Während Büroarbeitsplätze vom einen auf den anderen Tag verlagert werden können, sind Produktionsbetriebe besonders standorttreu. Nicht weil deren Geschäftsführer immer brennende Ratinger Fans sind, sondern weil die Verlagerung der Fertigung mit extrem hohem Aufwand und Kosten verbunden ist. Mit dieser stärkeren Verankerung ist die Produktion ein stabilisierender Faktor für die lokale Wirtschaft. Und mit einem gesunden Branchenmix von Dienstleistern und Produktion sind wir auch für Krisen gut gewappnet. Ein Grund, warum die Ratinger Wirtschaft vergleichsweise gut durch die Coronajahre gekommen ist.

Die – leider personell extrem dünn besetzte – Ratinger Wirtschaftsförderung sollte sich daher verstärkt um die Belange der hier ansässigen Produktions- und Handwerksunternehmen kümmern und vielleicht sogar neue Unternehmen für den Standort gewinnen. Damit Ratingen auch zukünftig ein attraktiver Arbeitsort für alle Berufe ist.

OT

# AUS DEM VERBAND

## Neues UVR-Mitgliedsunternehmen

- Schley's Blumenparadies  
Mettmann GmbH & Co. KG

## TERMINE 2023

- MI, 07.06. BUSINESS BREAKFAST
- DI, 13.06. PRÄSENZ-SEMINAR – DAS 1 X 1 DES ARBEITSRECHTS
- FR, 16.06. SOMMERFEST
- MO, 19.06. ONLINE-SEMINAR – DAS HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ
- FR, 04.08. PRÄSENZ-SEMINAR – MEIN ERFOLGREICHER EINSTIEG ALS AZUBI
- DO, 10.08. ONLINE-SEMINAR – NEUES AUS DEM ARBEITSVERTRAGSRECHT
- DO, 24.08. JUBILÄUMSFEIER 100 JAHRE UVR