MöbelLogistik

Offizielles Organ des Bundesverbandes Möbelspedition und Logistik (AMÖ) e.V.
und der Gruppe internationaler Möbelspediteure GIM e.V.

5/2021

Versicherer für das Logistikgewerbe
KRAVAG
Nr. 1
bei den Kfz- und Transportversicherungen im Güterkraftverkehr

Bildquelle: cirquedesprit - stock.adobe.com

Die Nächsten, bitte!

Ein Leitfaden zur Unternehmensnachfolge. S. 8

Aktuelle AMÖ-Umfrage: Optimistisch in die Zukunft!?
Die Ergebnisse unserer dritten Erhebung während Corona. S. 6

Arbeitsschutz und Gesundheit im Betrieb
Führungskräfte sind für gesunde Arbeitsbedingungen wichtig. S. 12

Schweinsteiger reduziert ökologischen Fußabdruck
Unternehmen unterstützt diverse Klimaschutz-Projekte. S. 30

Ein Unternehmen der
R+V Versicherungsgruppe

KRAVAG-Logistic-Police für AMÖ-Mitglieder

Der Versicherungsschutz für Umzugsunternehmen

- Verkehrshaftung
- Betriebshaftpflicht
- Umwelthaftpflicht
- Umzugstransportversicherung

www.kravag.de
info@kravag.de

Den Respekt bewahren!

Wechsel und Wandel gehören zum Leben dazu. Das trifft auch auf die Möbelspedition zu, auch wenn unsere Branche außerordentlich beständig ist. Wir selbst vergessen das gelegentlich, als Unternehmerinnen und Unternehmer sind wir mit unseren Unternehmen quasi unauflöslich verbunden. Für unser Spitzenpersonal gilt das nicht zwangsläufig in gleichem Maße, weder in unseren Unternehmen, noch bei der AMÖ.

Der letzten Ausgabe dieser Zeitschrift konnten Sie entnehmen, dass unser langjähriger Hauptgeschäftsführer Dierk Hochgesang die AMÖ verlassen wird, um sich einer neuen Aufgabe zu widmen. Wir haben diese Nachricht bewusst kurz und sachlich gehalten, als eine unter vielen Informationen für die Verbandsmitglieder. Weil Wandel eben zum Leben gehört und dieser Wechsel wohl eine Zäsur für die AMÖ darstellt, das Alltagsgeschäft der AMÖ aber uneingeschränkt weitergehen muss und wird. Außerdem wird Dierk Hochgesang die AMÖ erst Ende Oktober verlassen. Da ist es noch viel zu früh für einen Abschied.

Es ist aber durchaus jetzt an der Zeit, einige Dinge richtig zu stellen. Ein Hauptgeschäftsführer eines Verbandes ist unbestritten eines seiner „Gesichter" und auch Kopf. Ohne jeden Zweifel war unser Hauptgeschäftsführer Dierk Hochgesang viele Jahre lang nicht nur ein Gesicht der AMÖ, sondern hat seinen Kopf für uns Möbelspediteure eingesetzt. Er hat Entwicklungen analysiert, Ideen und Konzepte entwickelt und dafür geworben, die Gremien beraten, Kontakte für uns geknüpft und gepflegt, Argumentationslinien entworfen und uns, die Mandatsträger und Vertreter in den Gremien der AMÖ in unserer Entscheidungsfindung unterstützt. Am Ende, und das war immer die klare Position von Dierk Hochgesang und ist sie noch, lag es an uns, an den Unternehmerinnen und Unternehmern in der AMÖ, darüber zu entscheiden, welche Richtung wir einschlagen und wie unser Verband, wie unsere AMÖ aussehen soll. „Ihr bezahlt die Party, also müsst Ihr auch sagen, wo es langgeht. Die AMÖ ist Euer Verband!" Das musste sich nicht nur das Präsidium anhören, vollkommen zu Recht.

Es spricht für das Selbstverständnis von Dierk Hochgesang, dass er auch die Beschlüsse mitgetragen und konsequent nach innen und nach außen vertreten hat, wenn er selbst vielleicht eine andere Position präferiert hatte. Sich in den Dienst der Sache und die eigene Person hintenanzustellen ist eine Eigenschaft, die man heute bei den vielen Selbstdarstellern vergebens sucht. Verbandspolitische Entscheidungen wurden und werden in den dazu bestimmten Gremien der AMÖ getroffen. Im Präsidium, im Gesamtvorstand und in der Delegiertenversammlung; nach reichlicher Vorbereitung und Abwägen der Argumente. Wer etwas anderes behauptet, hat ganz offensichtlich keine Ahnung von der Struktur und den Abläufen in unserer AMÖ.

Trotz des Strukturwandels in der Möbelspedition, mit Geschäftsaufgaben, Insolvenzen, Umstrukturierungen und Verschmelzungen von Unternehmen, hat die AMÖ immer noch 800 Mitgliedsunternehmen. Die AMÖ ist finanziell solide aufgestellt und wir haben, im Gegensatz zu anderen Verbänden, in der „Ära Hochgesang" in keinem einzigen Jahr Verluste ausweisen müssen; anders übrigens als viele andere Verbände und anders als so manches Unternehmen. Handlungsfähigkeit und Eigenständigkeit der AMÖ sind und bleiben entgegen allen Unkenrufen und Versuchen von Dritten, die AMÖ zu (be)schädigen, sichergestellt. Die AMÖ ist anerkannter Partner in einem stabilen und soliden Netzwerk, das wir gemeinsam weiterentwickeln. Im Interesse unserer Mitgliedsunternehmen gilt die Botschaft anlässlich der Zusammenarbeit mit dem BGL uneingeschränkt weiter: „Die einzelnen Unternehmen und die ganze Branche, aber auch das Umfeld verändern sich derzeit in einer rasanten Geschwindigkeit. Da sind wir in den Verbänden gefordert, diese Entwicklung aufzunehmen und uns ebenfalls so neu aufzustellen, dass wir den sich verändernden Bedürfnissen gerecht werden können." Erneuerung und Anpassung an die sich wandelnden Bedürfnisse der Mitgliedsunternehmen war und bleibt Aufgabe der AMÖ mit unseren Gremien. Die Entwicklung und Etablierung eines gewerbespezifischen Ausbildungsberufes, eine gewerbespezifische Fachmesse, der Erhalt der eigenen Gefahrklasse in der gesetzlichen Unfallversicherung, die Kooperationen mit namhaften und respektierten Partnern aus der Wirtschaft und der Assekuranz, die Erreichung der Förderfähigkeit gewerbespezifischer Maßnahmen, der Ausbau der Qualitätsnachweise für die Mitgliedsunternehmen, die Entwicklung hochwertiger Versicherungslösungen sollen nur ein paar wenige Beispiele sein, was in der AMÖ für die Mitglieder bewirkt wurde und wird.

Damit die Arbeit erfolgreich fortgeführt werden kann haben wir, das Präsidium der AMÖ, bereits mit den ersten Kandidaten zur Nachbesetzung der Position gesprochen. Wir haben deswegen keinen Zweifel, dass wir die Position kompetent nachbesetzen und eine rechtzeitige Übergabe der Geschäfte sicherstellen können.

Bis zu seinem Ausscheiden arbeiten wir vertrauensvoll und mit gegenseitigem Respekt mit unserem Hauptgeschäftsführer zusammen.

Ihr Frank Schäfer

Inhalt

Editorial
3 Den Respekt bewahren!

Nachrichten
6 Optimistisch in die Zukunft!?
Kurzmeldungen

Titelthema
8 Die Nächsten, bitte!

Management
12 Führungskräfte wichtig für gesunde Arbeitsbedingungen

Recht
14 Recht auf Homeoffice statt Kündigung?
15 Weniger Urlaub bei Kurzarbeit Null – Ein Update

Technik
16 Drehzahl runter!

Tools für Möbelspediteure
20 Movers Point will Möbelspediteure vereinen

Gewerbe & Verband
23 Online-Möbelhandel entwickelt sich dynamisch
24 Peter Hellman in den „Unruhestand“ verabschiedet
Tischler Stefan Hachmeister feiert 30-Jähriges
26 Prämien, IHK & Co.: Chancen für Betriebe und Azubis
27 Diebold unterstützt Aktion „Brillen weltweit“
Jetzt als Druck erhältlich: AGB Umzug 2021
28 Kleine Stress-Hilfe zum Feierabend
30 Schweinsteiger steht für "nachhaltige Zukunft"
31 LBBV: Dieter Kuphal verabschiedet sich
Michael Lohse verstorben

Titelthema

Bildquelle: cirquedesprit – stock.adobe.com

↑ Leitfaden zur Unternehmensnachfolge.

Management

Bildquelle: FRIEVA – stock.adobe.com

↑ Gesunde Arbeitsbedingungen.

Gewerbe & Verband

Bildquelle: magdal3na – stock.adobe.com

↑ Kleine Stresshilfe.

Partner und Förderer der Möbelspedition

Kostenlos für VerkehrsRundschau Abonnenten

DAS ARBEITSPORTAL FÜR TRANSPORT-PROFIS

1. Einfach

2. Effizient

3. Arbeiten

Die Online-Plattform VerkehrsRundschau plus macht Ihnen, Ihren Kollegen und Fahrern den Arbeitsalltag einfacher:

Legen Sie ein eigenes Team an und geben Sie Mitarbeitern kostenfreien Zugang. Teilen Sie aktuelle News, Lernvideos, Heftartikel und Branchenkennzahlen durch einen Klick mit ganzen Abteilungen. Schreiben Sie Nachrichten – persönlich oder an das Schwarze Brett. Filtern Sie Daten in unseren Marktübersichten und der Insolvenzdatenbank. Führen Sie die jährliche Fahrerunterweisung mit unseren Online-Trainings vorschriftsgemäß durch – inklusive Lernstand-Verfolgung und Zertifikatsablage.

Nutzen Sie so die Digitalisierung für einfacheres Arbeiten.

verkehrs RUNDSCHAU plus

Einfach. Effizient. Arbeiten.

verkehrsrundschau-plus.de

200.000 Betriebsbesichtigungen
Im Mai dieses Jahres startet die dritte Periode der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA). Inhaltliche Schwerpunkte werden „Muskel-Skelett-Belastungen (MSB)“, „Psychische Belastungen“ und „Krebserzeugende Gefahrstoffe“ sein. Ein weiteres Ziel der neuen Periode sind Betriebsbesichtigungen mit „Systembewertung“ vornehmlich in kleinen und mittleren Unternehmen. Bis zum Jahr 2024 sind rund 200.000 solcher Betriebsbesichtigungen geplant. In der GDA arbeiten Bund, Länder und Unfallversicherungsträger zusammen, um gemeinsam festgelegte Arbeitsschutzziele zu erreichen.

Mehr Mindestlohn-Verstöße
Die Mindestlohnverstöße in den Bereichen Transport und Logistik sind in den vergangenen Jahren massiv gestiegen, wie Zahlen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) zeigen. Laut Bundesverkehrsministerium (BMVI) habe sich die Zahl der Bußgeldbescheide innerhalb von fünf Jahren mehr als verdreifacht – von rund 150 im Jahr 2016 auf 490 im vergangenen Jahr. Verstöße können mit Strafen von bis zu einer halben Million Euro geahndet werden.

Zahl der Verkehrstoten gesunken
Die Zahl der im Straßenverkehr getöteten Menschen ist während der Corona-Pandemie deutlich zurückgegangen. Laut Statistischem Bundesamt starben im vergangenen Jahr in Deutschland 2.719 Menschen bei Unfällen im Straßenverkehr – etwas mehr als zehn Prozent weniger als 2019. Sehr deutlich ging die Zahl der getöteten Pkw-Insassen durch einen Pkw-Unfall auf 1.170 Personen zurück (minus 14,2 Prozent). Die Zahl der im Straßenverkehr getöteten Fußgänger ging auf 376 Tote zurück (minus 9,8 Prozent). Die Zahl der getöteten Fahrradfahrer fiel mit 4,3 Prozent deutlich geringer (426 Getötete) aus.

Optimistisch in die Zukunft!?

Vom 10. bis 29. März 2021 hat die AMÖ die Mitgliedsunternehmen zum dritten Mal zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Möbelspeditionen befragt.

Die Umfrage hat das Ergebnis der ersten beiden Umfragen verfestigt. Auch die Möbelspeditionen spüren die Auswirkungen der Corona-Pandemie massiv. Dennoch kommt die Branche im Vergleich zu vielen anderen immer noch einigermaßen glimpflich durch diese schwierige Zeit. Offensichtlich ist es manchen Unternehmen sogar gelungen, in einigen Marktsegmenten, in denen die meisten Marktteilnehmer ansonsten sehr deutliche Rückschläge erlitten haben, Zuwächse zu erzielen. So haben, obwohl dieser Markt für eine gewisse Zeit praktisch zum Stillstand gekommen war, etwa ein Viertel der Umfrageteilnehmer bei Objektumzügen Umsatzzuwächse realisieren können. Mehr als die Hälfte musste aber in diesem Marktsegment Umsatzrückgänge verkraften.

Dagegen gibt es auch andere Bereiche, in denen einige Unternehmen gegen den Trend mit Umsatzrückgängen zu kämpfen haben. In der Endkundendistribution konnten offensichtlich nicht alle Unternehmen von dem starken Trend zum Onlinehandel profitieren. Jedes fünfte Unternehmen hat Rückgänge in diesem Bereich festgestellt. Dagegen ist der stationäre Handel bei weitem nicht so stark eingebrochen, wie das angesichts der Lockdownphasen zu erwarten gewesen wäre.

Trotz aller Probleme nimmt nur ein vergleichsweise kleiner Teil die staatlichen Hilfsprogramme in Anspruch. Eine Ausnahme bildet das Kurzarbeitergeld. Aber auch hier gilt für mehr als die Hälfte der Unternehmen, dass sie Kurzarbeitergeld seit Beginn der Corona-Pandemie noch überhaupt nicht beansprucht haben.

Bei allen Herausforderungen in der Gegenwart haben die Mitgliedsunternehmen jedoch die Zukunft fest im Blick. Nur etwa jedes zehnte Unternehmen denkt daran, sich in diesem Jahr wegen der Corona-Pandemie von Personal zu trennen. Dagegen planen mehr als 40 % der Mitgliedsunternehmen, zusätzliches Personal einzustellen. Fast jeder zweite Umfrageteilnehmer möchte auch in diesem Jahr ausbilden. Und auch sonst blicken die Mitgliedsunternehmen nach vorne. Mehr als die Hälfte der Umfrageteilnehmer will keine Abstriche an den mittel- und langfristigen Investitionsplanungen machen.

Gute Ergebnisse erwartet
Der Fokus der Mitgliedsunternehmen bleibt, angesichts der vorherigen Aussagen verständlich, klar auf die Möbelspedition gerichtet. 86 % der Umfrageteilnehmer gaben an, die aktuellen Geschäftsfelder beibehalten zu wollen. Dabei wollen mehr als ein Drittel neue Geschäftsfelder erschließen, ein knappes Drittel will sich auf die Kernkompetenzen konzentrieren. Im Fokus bleiben Digitalisierung, Unternehmenssteuerung und Marketing.

Die Einschätzungen der Entwicklungen in den verschiedenen Marktsegmenten für das Jahr 2021 variieren. Für Privatumzüge erwarten 91 % der Befragten positive Tendenzen oder zumindest eine unveränderte Lage. Dies gilt auch für die Neumöbelverteilung auf der sogenannten „letzten Meile“. Für die Verteilung von Neumöbeln zwischen Möbelhersteller und -händler gehen 22 % der Befragten von einer Verschlechterung der

Lage aus. Für Erstattungsumzüge erwartet jedes vierte Unternehmen negative Entwicklungen, bei Objektumzügen sogar rund ein Drittel.

Zu guter Letzt: jeder fünfte Umfrageteilnehmer geht sogar davon aus, dass dieses Jahr das Ergebnis besser ausfallen wird, als im Jahr 2020.

Die Ergebnisse im Detail

In den geschäftlichen Tätigkeiten fühlen sich 90 % der Unternehmen von der Pandemie betroffen, 46 % davon stark.

36 % der Befragten verzeichneten für das Jahr 2020 ein positives Jahresergebnis, das besser als 2019 ausfiel. 27 % erzielten ein positives Ergebnis, jedoch schlechter als im Vorjahr. 22 % der Umfrageteilnehmer schlossen negativ ab, davon 17 % schlechter als 2019.

Obwohl im Oktober 2020 lediglich 54 % mit einem positiven Jahresabschluss 2020 gerechnet hatten, konnten dieses Ziel immerhin 63 % der Umfrageteilnehmer trotz der schwierigen Umstände noch realisieren.

Bezüglich der Umsatzentwicklungen in den verschiedenen Marktsegmenten im Vorjahresvergleich machten die Befragten folgende Angaben:

- **Privatumzüge Selbstzahler**
  Umsatzsteigerung: 53 %
  Umsatzeinbußen: 27 %
- **Erstattungsumzüge**
  Umsatzsteigerung: 17 %
  Umsatzeinbußen: 51 %
- **Objektumzüge**
  Umsatzsteigerung: 26 %
  Umsatzeinbußen: 50 %
- **Auslieferungen Möbelhandel**
  keine Umsatzeinbußen: 63 %
  davon Umsatzsteigerung: 13 %
- **Lieferungen Endkunden**
  Umsatzsteigerung: 71 %
  Umsatzeinbußen: 19 %

52 % der Unternehmen hatten bis einschließlich Februar 2021 kein Kurzarbeitergeld beantragt. Zwischen März und Juni 2020 Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen hatten 36% der befragten Möbelspeditionen. (Juli/August: 18 %, September/Oktober: 15 %, November/Dezember: 16%). Im Januar/Februar 2021 stieg der Anteil der Unternehmen, die Kurzarbeitergeld beantragten auf 23 %.

Fast keine Entlassungen geplant

Für bis zu 50 % der Arbeitszeit der Mitarbeiter nahmen im März lediglich 4 % der Betriebe Kurzarbeitergeld in Anspruch. 21% bezogen für bis zu 25% der Arbeitszeit Kurzarbeitergeld.

Die Corona-Hilfen wurden von den Möbelspeditionen nur äußerst zurückhaltend in Anspruch genommen. 24 % der befragten Unternehmen hatten Soforthilfen der Länder beantragt, 14 % Soforthilfen des Bundes. Die Stundung von Steuerzahlungen und andere steuerliche Hilfsmaßnahmen beantragten 17 %. Das KfW-Sonderprogramm nahmen 11 % in Anspruch und KfW-Schnellkredite und Überbrückungshilfen jeweils 10 %. Wirtschaftsstabilisierungsfonds und Bürgschaften spielten bislang praktisch keine Rolle.

Im September 2020 berichteten 86 % der Unternehmen bisher keine Corona-bedingten Entlassungen von Mitarbeitern vorgenommen zu haben und 73 % plante auch für die Zukunft keine Freisetzung von Mitarbeitern infolge der Pandemie. Zu Beginn des Jahres 2021 hat sich hieran praktisch nichts geändert. Lediglich 9,5 % der befragten Unternehmen wollen Mitarbeiter freisetzen, während 42 % der Unternehmen Neueinstellungen fest planen. 37 % erwägen dies.

46 % der Möbelspediteure planen, im laufenden Jahr auszubilden.

Für das Jahr 2021 wollen 57 % der Umfrageteilnehmer keine Abstriche an den mittel- und langfristigen Investitionsplanungen machen. Bei 20 % soll das Investitionsvolumen für das laufende Jahr niedriger als mittel- und langfristig geplant ausfallen. 23 % wollen die Investitionen für 2021 jedoch komplett zusammenstreichen.

Befragt nach den unternehmerischen Strategien für das Jahr 2021 gaben 86 % der Befragten an, die aktuellen Geschäftsfelder beibehalten zu wollen. Der verstärkten Digitalisierung wollen sich 44 % annehmen. Die Entwicklung neuer Geschäftsfelder wollen 37 % vorantreiben, während 32 % der Befragten sich auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren möchten. 80 % der Unternehmen streben keine Veränderung der Unternehmensgröße an und 7 % planen eine Unternehmensvergrößerung.

Der Modernisierung der Unternehmenssteuerung wollen sich 31% und einem verstärkten Marketing 28 % der Befragten zuwenden.

Für das Jahr 2021 erwarten 23% insgesamt steigende Umsätze. 40 % gehen von unveränderten Umsätzen aus.

22 % der Umfrageteilnehmer gehen davon aus, dass das Jahresergebnis 2021 besser als das Jahresergebnis 2020 ausfallen wird, 36% gehen von einem unveränderten Jahresergebnis aus. Immerhin 43 % befürchten, dass das Jahresergebnis 2021 schlechter als das Jahresergebnis 2020 ausfallen wird. *AMÖ*

Zur Einordnung: Während des Lockdown vom 18. März bis 20. April 2020 kam das öffentliche Leben in Deutschland weitestgehend zum Erliegen. Seit dem 16. Dezember 2020 befindet sich Deutschland erneut in einem Lockdown, der nur teilweise und regional in unterschiedlicher Ausprägung gelockert und größtenteils in Folge der dritten Pandemiewelle wieder verschärft wurde bzw. wird.

Bildquelle: cirquedesprit - stock.adobe.com

LEITFADEN ZUR UNTERNEHMENSNACHFOLGE

Die Nächsten, bitte!

Etwa 1,5 Millionen Familienunternehmen stehen vor einem Generationswechsel. Und viele Inhaberinnen und Inhaber möchten ihre Firma in den kommenden zehn Jahren an den eigenen Nachwuchs oder an einen Angehörigen übergeben. Doch die interne Nachfolge scheitert häufig. Ein wesentlicher Grund: ungenügende Vorbereitung. Doch es geht auch anders. Ein Leitfaden in vier Phasen.

Im Jahr 2019 zählte die Kreditanstalt für Wiederaufbau, kurz KfW, etwa 3,8 Millionen kleine und mittlere Unternehmen in Deutschland. Knapp 90 Prozent davon werden von Familien geführt. Mit 53 Prozent aller Beschäftigten erarbeiten sie 47 Prozent des Gesamtumsatzes hierzulande, wie die Stiftung für Familienunternehmen feststellte. Deshalb ist die Regelung der Nachfolge nicht nur für das Überleben der eigenen Firma wichtig – sie ist es auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die deutsche Wirtschaft überhaupt. Und: Sie entscheidet ganz wesentlich, ob sich eine Familie darüber zerstreitet. Denn 44 Prozent der Eigentümerinnen und Eigentümer bevorzugen eine familieninterne Weiterführung des Betriebs.

„Schon rechtliche oder steuerliche Fragen können ein Risiko für einen gelungenen Generationswechsel darstellen", so die Hamburger Rechtsanwältin und Coach Carola Jungwirth. Kämen bei einer internen Nachfolge noch innerfamiliäre Konflikte obendrauf, was laut Jungwirth durchaus geschehen kann", sei deren Klärung unumgänglich: für die Sicherung des Familienfriedens. Und für die Zukunft der Firma.

Gut 40 Prozent der Unternehmerinnen und Unternehmer sind mittlerweile 55 Jahre oder älter. Höchste Zeit also, sich um eine Übergabe zu kümmern. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag rät, spätestens drei Jahre vor der Übergabe mit konkreten Planungen und der Nachfolgesuche zu beginnen; Carola Jungwirth empfiehlt aus ihren Erfahrungen heraus, bis zu fünf Jahren zu veranschlagen, je nach Ausgangslage. „So wie jede Familienkonstellation individuell ist, ist auch jedes Familienunternehmen einzigartig", beobachtet Jungwirth, die KMUs bei der familieninternen Nachfolge berät und begleitet. „Deshalb ist die Unternehmensnachfolge ein höchst individueller Prozess, der auf die Bedürfnisse der Beteiligten zugeschnitten werden muss."

Phase 1

Die Wahl eines möglichen Nachfolgers oder einer Nachfolgerin

Kommen mehrere Familienmitglieder für eine Nachfolge infrage, stehen die Eltern gleich zu Beginn des Übergabeprozesses vor der größten Hürde, meint Jungwirth. „Für sie ist es das Schlimmste, das Gefühl zu haben, sich bei mehreren Kindern für eines entscheiden zu müssen." Viel hilfreicher sei es dagegen, offene Gespräche zu führen, um zu erfahren, wer überhaupt zur Verfügung steht. „Die Bereitschaft, in das Unternehmen einzusteigen, ist erst einmal das Wichtigste. Erst im zweiten Schritt geht es um die Eignung." Diese Phase kann bereits Monate andauern, weil zu diesem Zeitpunkt nicht selten alte Animositäten aufbrächen. Gleichzeitig gelte es zu überlegen, welche Form der Nachfolge für die Firma die beste wäre. Häufig entscheidet man sich für die Thronfolge mit nur einer Person in der Führung oder für eine Doppelspitze. Doch Jungwirth warnt davor, aus einem falschen Harmoniebedürfnis heraus bei zwei Kindern kurzerhand beide mit der Leitung zu betrauen. „Eine Doppelspitze ist Chance und Herausforderung zugleich. Die Geschwister – oder andere Familienkonstellationen wie beispielsweise Cousinen und Cousins – müssen in der Lage sein, sich abzustimmen, und über eine gute Gesprächskultur verfügen. Falls nicht, besteht die Gefahr, dass die Firma durch eine Pattsituation handlungsunfähig wird. Erschwerend kommt bei der internen Nachfolgeregelung dazu, dass die Aufgabe der operativen Führung für die Seniorin oder den Senior in der Konsequenz auch bedeutet, Anteile und damit finale Entscheidungsmacht abzugeben. Damit nähert sich die ältere Generation dem Thema Loslassen. Und das fällt vielen sehr schwer."

Phase 2

Ausbildung zur Nachfolge

Steht die Nachfolge fest, muss im nächsten Schritt geprüft werden, welche Kompetenzen und Fähigkeiten zur Führung eines Unternehmens möglicherweise noch fehlen. Vielleicht sind das Auslandserfahrungen oder spezielle betriebswirtschaftliche Kenntnisse, oder es gibt den Wunsch nach einem tieferen Einblick in eine andere Firmenkultur. Dann ist es gut, wenn der Nachwuchs dafür genügend Zeit hat. Oder er oder sie holt sich jemanden an die Seite, der über dieses Wissen verfügt. „Niemand muss alles können. Aber für Firmenführende ist es entscheidend, Controlling-Kompetenzen zu haben. Daran führt kein Weg vorbei", sagt Jungwirth. „Und sie sollten in der Lage sein, schwierige Entscheidungen zu treffen." Einiges ließe sich lernen. Dazu müsse man wissen, „was liegt mir und was nicht – und was will ich mir aneignen. Das hat viel mit Ehrlichkeit zu tun. Wenn die Nachfolger noch jung sind und noch nicht über genügend Erfahrungen und Eignungen verfügen, kann diese Phase durchaus zwei Jahre in Anspruch nehmen."

Bildquelle: Jungwirth

Über die Autorin

Die Hamburger Rechtsanwältin Carola Jungwirth berät klein- und mittelständische Familienunternehmen bei der internen Nachfolge. Nach ihrem Studium hatte Jungwirth zunächst einige Jahre als Justiziarin bei einem Weltkonzern gearbeitet, bevor sie als geschäftsführende Gesellschafterin in das familieneigene Immobiliengeschäft miteinstieg. Sie begleitete den Generationswechsel von der zweiten zur dritten Generation und absolvierte parallel dazu eine Coaching-Ausbildung. 2015, mit dem Ausscheiden aus der operativen Führung, hat sich die heute 52-Jährige als Nachfolgeberaterin für Familienunternehmen selbstständig gemacht. Ihre Schwerpunkte: Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation, Konfliktmanagement und Next-Gen-Coaching. Weitere Infos unter jungwirth-nachfolgeberatung.de.

Phase 3

Einstieg ins Unternehmen, Information der Mitarbeiter und Vorbereitung des Ausstiegs von Seniorin oder Senior

Mit dem Eintritt des Nachfolgers oder der Nachfolgerin in die Firma beginnt die Übergangszeit. „Die ist für alle wichtig: für die junge Generation, weil sie möglichst viel schon in alleiniger Verantwortung übernehmen sollte, und für die abtretende Generation, weil dieser Prozess des Loslassens für sie die größte persönliche Herausforderung bei der Nachfolge ist“, so Jungwirth. Im Zweifel weiß der Senior oder die Seniorin es besser. Und schneller. Doch an dieser Stelle gilt es zu lernen, auszuhalten, dass eine Juniorchefin oder ein Juniorchef Aufgaben im eigenen Tempo und auf die eigene Art und Weise erledigt – und möglicherweise auch Fehler macht. Entscheidend ist, dass das Wissen der Erfahrenen im Unternehmen bleibt und sich Jung und Alt regelmäßig in Jours fixes treffen, um sich zu besprechen. Diese Zeit der Transformation sollte auf maximal zwei Jahre begrenzt sein und zusammen mit den Zuständigkeitsbereichen, für die die nachrückende Generation ab sofort verantwortlich ist, auch gegenüber der Belegschaft so bald wie möglich kommuniziert werden. Denn auch die Mitarbeitenden müssen ausreichend Zeit haben, sich an den neuen Führungsstil oder die neue Unternehmenskultur zu gewöhnen.

Während der operative Nachfolgeprozess beginnt, besprechen Beraterinnen wie Jungwirth die Gesellschafterverträge mit allen Familiengesellschaftern, um anschließend zusammen mit dem Steuerberater, dem Anwalt und der Hausbank des Unternehmens, die erforderlichen Änderungen vorzunehmen. „Ich sehe es als meine Aufgabe, den Familien die Verträge zu übersetzen, sodass sie selbst in der Lage sind, die für sie besten Regelungen festzulegen. Beispielsweise geht es darum, ab welcher Investitionssumme sie als Gesellschafter gefragt werden möchten oder wie viel Eigenverantwortlichkeit sie dem nachfolgenden Geschäftsführer bei Neuanschaffungen übertragen wollen.“

Parallel zur Einarbeitung der jungen Generation beginnt für die ältere wie erwähnt die Phase des Loslassens. „Der Tag, an dem der Senior oder die Seniorin nicht mehr in die Firma kommt, sollte genau festgelegt sein. Aber wie die Abgebenden ihren Ausstieg gestalten, ob als sukzessiven oder harten Übergang – diese Wahl sollten sie gemäß ihren Bedürfnissen und ihrer Lebensplanung treffen“, so Jungwirth.

Phase 4

Neuorientierung der künftigen Ruheständler und der Chefgeneration in spe

Mit dem bevorstehenden Abschied aus dem eigenen Unternehmen wird das Thema Lebensplanung für die Seniorengeneration relevant. „Dafür sollte man sich wirklich Zeit nehmen, denn es ist etwas zutiefst Persönliches, das nur einen selbst und vielleicht noch den Partner oder die Partnerin betrifft“, sagt Jungwirth. „Sich zu überlegen: ‚Was möchte ich Sinnvolles mit meiner Zeit machen?‘ ist ein Prozess, der länger dauert. Und auch: ‚Sind wir als Paar darauf eingestellt, dass wir demnächst beide zu Hause sind?‘“

Aber auch die nachfolgende Generation muss sich damit auseinandersetzen, ob es wirklich zur eigenen Lebensplanung passt, Inhaberin oder Inhaber zu sein. Denn wer geregelte Arbeitszeiten schätzt oder beispielsweise Abendveranstaltungen wegen der eigenen Kinder nicht besuchen mag, wird nicht glücklich mit seiner Aufgabe werden. Ebenso wenig wie jemand, der während der Einstiegsphase in die Firma feststellt, dass das Unternehmertum insgesamt nicht das Richtige für ihn ist. In beiden Fällen sollte man die Reißleine ziehen. „Wie alles im Leben ist nichts in Stein gemeißelt“, sagt Jungwirth. Im Zweifel müssten Senior wie Junior noch einmal zurück auf Anfang und neu überlegen. „Denn nichts ist schlimmer für ein Unternehmen, als wenn jemand die Nachfolge antritt, aber diese nicht kann oder nicht will. Das spüren alle: die Mitarbeiter, die eigene Familie und natürlich man selbst.“ Auch bei einem geplanten Verkauf der Firma könne es passieren, dass die Übergabe im letzten Moment scheitere. Und – ganz wichtig: „Man darf jede Entscheidung revidieren“, meint Jungwirth. „Meine Aufgabe ist es, den Unternehmerfamilien den Raum zu schaffen, in dem sie offen und ehrlich im Austausch miteinander sind. Entscheidend ist, dass hinterher alle ihren Platz gefunden haben, wo auch immer der ist – ob in der Firma oder außerhalb.“

Bei der Nachfolgeberatung gehe es darum, das Beste für das Unternehmen und für jedes einzelne Mitglied der Familie zu finden. Nur das eine oder nur das andere funktioniere nicht. „Das ist ja das Schwierige: Beide Systeme müssen ineinandergreifen.“ Jungwirths Empfehlung: „Rechtzeitig anfangen. Dieser Prozess braucht viel Zeit – und meist dauert es wesentlich länger, als man denkt.“

Abdruck mit freundlicher Genehmigung von „Faktor A“, der Arbeitgeberplattform der Bundesagentur für Arbeit. Faktor A liefert wertvolle Tipps zum Personalmanagement, Informationen zu Trends am Arbeitsmarkt und Einblicke darüber, was Unternehmen erfolgreich macht. Lesen Sie auch, wie die BA Unternehmerinnen und Unternehmer unterstützen kann. Verständlich. Fundiert. Auf den Punkt. Link zur Internetseite: https://faktor-a.arbeitsagentur.de.

AMÖ Bundesverband Möbelspedition und Logistik (AMÖ) e.V.

amoe.de-Mitgliederbereich

Alles Wichtige im Blick

- News, Infos & Service zur Möbelspedition
- Aktuelle Rundschreiben
- Branchenspezifische Corona-News
- Infos zu Recht, Steuern und Versicherung

Jetzt loslegen auf

amoe.de/mitgliederbereich

Bildquelle FRIEVA - stock.adobe.com

„Führungskräfte sind wichtig für gesunde Arbeitsbedingungen!“

Bildquelle: Heptner

Jella Heptner ist Arbeitspsychologin bei der BG ETEM. Im Interview erklärt sie unter anderem, wie Führungskräfte dabei helfen können, psychischen Belastungen bei den Beschäftigten vorzubeugen.

Frau Heptner, können Führungskräfte helfen, psychische Belastungen bei den Beschäftigten vorzubeugen?
Heptner: Führungskräfte sind wichtige Treiber für die Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen in ihrem Team. Ein hilfreiches Instrument dafür ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, mit der die Arbeitssituation unter die Lupe genommen und Verbesserungen auf den Weg gebracht werden. Wichtig ist es, regelmäßig mit dem Team darüber im Austausch zu sein: Wer hat gerade wie viel zu tun? Was läuft gut, was läuft nicht rund? Das kann zum Beispiel in Teambesprechungen erfolgen, am besten als erster Punkt, damit er nicht hinten rüber fällt. Längst nicht alle psychischen Beeinträchtigungen sind arbeitsbedingt. Auch hier gilt: Ein offenes Ohr für die Mitarbeitenden zu haben bildet eine gute Grundlage, um zu erfahren, wie es ihnen geht und welche privaten Herausforderungen sie haben. Die Führungskraft kann dann schnell reagieren und mit dem oder der Mitarbeitenden besprechen, auf welche Weise sie unterstützen kann. Ist die Person beispielsweise durch die Pflege der eigenen Eltern beansprucht, dann können flexiblere Arbeitszeiten eine Lösung sein.

Gibt es bestimmte Warnzeichen oder Verhaltensweisen, die Führungskräfte zum Handeln animieren sollten?
Wenn Führungskräfte regelmäßig mit ihren Mitarbeitenden im Austausch stehen und ein vertrauensvolles Miteinander herrscht, dann bekommen sie es womöglich von der betroffenen Person mitgeteilt. Aber auch auf nonverbaler Ebene lässt sich meist eine Veränderung feststellen: Zieht der oder die Mitarbeitende sich über Wochen verstärkt zurück, zeigt weniger Freude auf der Arbeit, reagiert häufiger aufgebracht oder ist weniger leistungsfähig, dann sind das Anhaltspunkte dafür, dass eine Person psychisch beeinträchtigt ist.

Viele Beschäftigte arbeiten während der Pandemie im Homeoffice. Für Führungskräfte, aber auch Kolleginnen und Kollegen, dürfte es aufgrund der räumlichen Distanz allerdings schwierig sein, psychische Belastungen zu erkennen, oder?
Wenn der Austausch auf rein fachlicher Ebene stattfindet, dann ist das sicher schwierig. Viele Führungskräfte und Teams haben mittlerweile jedoch gemerkt, wie wichtig informeller Austausch ist, und gute Formate dafür gefunden. In der digitalen Kaffeeküche plaudert es sich beispielsweise meist besser als in einem strukturierten Meeting. Man bekommt einfach mehr voneinander mit – auch was den oder die andere belastet. Wie es den einzelnen Teammitgliedern geht und was sie gerade beschäftigt, kann auch in virtuellen Besprechungen erfragt werden. Wichtig ist, dass diese Gesprächsebene hergestellt wird – egal ob analog oder virtuell.

Solche Warnzeichen gibt es sicher auch für Betroffene?
Beschäftigte können ebenso an ihrem Verhalten merken, dass sie Hilfe brauchen, zum Beispiel, wenn sie vermehrt gereizt reagieren. Auf Ebene des Empfindens sind innerliche Leere, dauerhaftes Sich-gestresst-fühlen oder starke innerliche Unruhe Warnzeichen. Wenn Beschäftigte wahrnehmen, dass die Veränderung über Wochen andauert und sie selbst keinen Einfluss nehmen können, ist professioneller Rat sinnvoll.

An wen können sich Betroffene wenden?
Größere Firmen bieten oft externe Mitarbeiterberatungen an, die für Beschäftigte niedrigschwellig nutzbar sind. Diese verweisen im Bedarf auch auf weitergehende Angebote und unterstützen bei der Vermittlung, zum Beispiel zur Schuldnerberatung oder zu Psychotherapeutinnen oder Psychotherapeuten. Ein Gespräch mit der Vertrauensperson im Betrieb kann auch schon entlastend sein.

Grundsätzlich ist der Hausarzt oder die Hausärztin eine gute Anlaufstelle und kann eine erste Einschätzung zur Symptomatik geben und an Fachstellen verweisen. Mittlerweile bieten auch alle Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten Sprechstunden an, die kurzfristig wahrnehmbar sind und einer ersten Einschätzung und Stabilisierung dienen.

Können Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Personalvertretungen hierbei eine helfende Rolle spielen?
Stichwort Gefährdungsbeurteilung: Hier spielen Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Personalvertretungen eine wichtige Rolle – in der Beratung der Führungskräfte beziehungsweise in der Mitgestaltung. Personalvertretungen können bei Wunsch der betroffenen Person auch Gespräche etwa mit der Führungskraft begleiten. Oder im Unternehmen anregen, mittels Schulungen die Führungskräfte für das Thema zu sensibilisieren und ihnen Werkzeuge an die Hand zu geben, um mit der psychisch beeinträchtigten Person ins Gespräch zu kommen.

Abdruck mit freundlicher Genehmigung von PRÄVENTION AKTUELL, dem führendem Magazin für gutes, sicheres und gesundes Arbeiten unseres Korporativen AMÖ-Mitglieds, dem Universum Verlag – mit Fachartikeln und Dossiers in Print und online auf https://praevention-aktuell.de zu Themen wie gesunde Führung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Unternehmen.

Bildquelle: Halfpoint - stock.adobe.com

Recht auf Homeoffice statt Kündigung?

Der Hauptgeschäftsführer und Leiter der GVN-Rechtsabteilung Benjamin Sokolovic nimmt regelmäßig Stellung zu Arbeitgeberfragen.

Es ist eigentlich ein typischer Sachverhalt: Der Arbeitgeber beschließt, einen seiner Betriebssitze stillzulegen, den dort Beschäftigten zu kündigen und ihnen die Fortsetzung ihrer Tätigkeit an einem anderen Standort anzubieten. Schlugen die Arbeitnehmer in der Vergangenheit das Angebot aus, weil sie nicht bereit waren, umzuziehen oder zu pendeln, hatte der Arbeitgeber gute Chancen, mit seiner Kündigung durchzukommen. Nicht so in einer beachtenswerten Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin.

In dem zugrundeliegenden Fall hatte der Arbeitgeber beschlossen, seine Niederlassung in Berlin zu schließen, allen dort Beschäftigten zu kündigen und ihnen die Weiterbeschäftigung am Standort in Wuppertal anzubieten. Die Betroffenen hatten nun die Wahl zwischen Kündigung oder Umzug. Die Klägerin, eine Vertriebsassistentin, wollte jedoch weder die Kündigung akzeptieren noch nach Wuppertal ziehen. In ihrer Kündigungsschutzklage legte sie dar, dass sie ihre bisherige Tätigkeit genauso gut auch aus dem Homeoffice erbringen könnte. Damit bliebe ihr der Umzug mit all seinen Belastungen erspart.

Zur Überraschung vieler Arbeitgeber folgte das Arbeitsgericht Berlin (19 Ca 13189/19) der Arbeitnehmerin mit der Begründung: "Angesichts der nunmehr deutlich stärker erfolgten Verbreitung elektronischen Arbeitens von zu Hause aus durch die Corona-Krise erscheint das Verhalten… als aus der Zeit gefallen und letztlich willkürlich."

Zwar stellte das Gericht fest, dass es keinen Rechtsanspruch auf Homeoffice gibt, aber der Arbeitgeber eben auch verpflichtet ist, bei seinen Entscheidungen die Verhältnismäßigkeit zu wahren. Gerade wenn es darum geht, ob eine Kündigung wirksam ist oder nicht, muss es gute Gründe geben, warum das mildere Mittel (Homeoffice statt Kündigung), obwohl es zur Verfügung steht, nicht genutzt werden kann und eine Präsenz am neuen Standort in Wuppertal notwendig ist.

Ob der Sieg für die Arbeitnehmerin von Dauer sein wird, ist noch offen. Demnächst wird sich das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg mit dem Fall befassen. Wir werden berichten…

Fazit

Die Entscheidung ist ein Paukenschlag. Bislang haben es die Gerichte immer konsequent abgelehnt, einen Anspruch auf Homeoffice festzuschreiben. Dies betont zwar auch das Berliner Arbeitsgericht, gleichzeitig schafft es aber mittelbar einen Anspruch auf Homeoffice, indem es das Homeoffice als milderes Mittel gegenüber der Kündigung vorschreibt. Aber machen wir uns nichts vor: Das mobile Arbeiten hat bereits und wird als Folge der Corona-Pandemie die Arbeitswelt von morgen verändern. Mit einem "Das haben wir ja noch nie gemacht!" werden wir nicht weit kommen. Selbst wenn das LAG Berlin-Brandenburg die Entscheidung kippen sollte, werden sich Arbeitgeber künftig auf entsprechende Argumentationen der Arbeitnehmervertreter in Kündigungsschutzverfahren einstellen müssen. An die guten Erfahrungen des Homeoffice während der Krise werden sich sowohl Arbeitnehmer, Betriebsräte und Gewerkschaften erinnern. GVN

Weniger Urlaub bei Kurzarbeit Null – Ein Update

„Darf ich im Falle von Kurzarbeit die Urlaubsansprüche meiner Arbeitnehmer um diese Zeiten anteilig kürzen?“ „Ja, dennoch ist die Frage umstritten. Der GVN hat bereits vor einem Jahr eine Kürzungsmöglichkeit im Falle von Kurzarbeit Null für zulässig erachtet. Ein aktuelles Urteil des LAG Düsseldorf vom 12.03.2021 bestätigt unsere Einschätzung, wonach Urlaubsanspruch eine tatsächliche Arbeitsleistung voraussetzt. Das heißt, dass für jeden vollen Monat der Kurzarbeit Null der Jahresurlaub um 1/12 gekürzt werden kann“, so die Antwort der GVN-Rechtsabteilung.

Soweit bekannt, hat mit dem Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf erstmals ein höherinstanzliches deutsches Gericht über einen Streitfall zur Kurzarbeit Null in der Corona-Pandemie entschieden. Die Kurzarbeit mindert demnach nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch den Urlaubsanspruch, bestätigte das LAG mit seinem Urteil (Az.: 6 Sa 824/20). Seine Entscheidung begründete das Gericht mit der Vorgabe des EuGH. Das deutsche Recht enthalte dazu keine (für Arbeitnehmer) günstigere Regelung. Weder existiert diesbezüglich eine spezielle Regelung für Kurzarbeit noch ergebe sich etwas anderes aus dem Bundesurlaubsgesetz, teilte das LAG mit: „Insbesondere ist Kurzarbeit Null nicht mit Arbeitsunfähigkeit zu vergleichen.“

In dem Streit ging es um den Urlaubsanspruch einer Beschäftigten in der Systemgastronomie für das vergangene Jahr. Laut Arbeitsvertrag standen der Teilzeitbeschäftigten 14 Tage Urlaub zu. Von April an galt für die Klägerin wegen der Corona-Pandemie wiederholt Kurzarbeit Null, in den Monaten Juni, Juli und Oktober 2020 bestand diese durchgehend. Daraufhin kürzte der Arbeitgeber den Anspruch anteilig.

Die Frau zog vor Gericht und argumentierte, dass die Kurzarbeit nicht auf ihren Wunsch erfolgt sei und keine Freizeit darstelle. Das LAG folgte im Ergebnis jedoch der Position des Arbeitgebers, insbesondere, weil der Anspruch auf Erholungsurlaub eine tatsächlich erfolgte Tätigkeit voraussetzt. Eine Revision zum BAG in Erfurt ist noch möglich. Das heißt, dass das Bundesarbeitsgericht noch eine für die Arbeitnehmerin günstigere Entscheidung treffen kann.

Die Entscheidung wird natürlich nicht von allen begrüßt. Wiederholt hatte etwa der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) erklärt, dass nach Überzeugung des DGB Arbeitgeber nicht berechtigt sind, den Mindesturlaubsanspruch aufgrund der Kurzarbeit zu kürzen.

Fazit

Die Entscheidung des LAG Düsseldorf ist zu begrüßen, denn sie setzt richtige Weichenstellungen zum Umgang mit Urlaubsansprüchen während der Kurzarbeit. Das Gericht wendet insbesondere überzeugend die bisherige Rechtsprechung des EuGH an. Kurzarbeit kürzt nicht nur die Arbeitszeit, sondern – wie bei Teilzeitbeschäftigten – auch den Urlaubsanspruch von Betroffenen. Ruhen also die Hauptleistungspflichten (Arbeits- und Lohnzahlungspflicht) bei Kurzarbeit Null, ist eine Minderung des Jahresurlaubsanspruches um die entsprechende Dauer möglich. Für jeden vollen Monat der Kurzarbeit Null kann der Urlaub um 1/12 gekürzt werden. *GVN*

Drehzahl runter!

Mit kaum mehr als 900 Touren 40 Tonnen bewegen? Mit Scanias neuem Opticruise-Getriebe wird das Realität. Welche Technik der Hersteller dafür nutzt, wie sich der 540 S fährt und beim Verbrauch abschneidet, zeigt die Fahrt über die Testrunde.

Test mit Referenz-Lkw

Unser Mercedes-Benz Actros 1845 mit Schmitz-Cargobull-Auflieger sorgt für vergleichbare Testergebnisse. Dafür wurde die Testrunde unter guten Wetterbedingungen abgefahren. Liegen die Verbrauchswerte des Referenz-Lkw am Testtag über oder unter diesem Wert, ist klar, dass das Testfahrzeug schlechtere oder bessere Bedingungen hatte, was sich entsprechend zurückrechnen lässt.

Die erste Reaktion, die dieses Testfahrzeug auslöst? Ungläubiges Stirnrunzeln. Und zwar beim Blick auf den Drehzahlmesser, sobald der 540 S auf Reisetempo beschleunigt hat: Nur 920 Touren meldet das Rundinstrument bei 85 km/h!

Ein Verdienst des neuen Getriebes, das Scania kürzlich für die V8- sowie die Reihensechszylinder-Modelle mit 500 oder 540 PS nachschob. Das „Opticruise G33CM“ baut dank Vollaluminium-Bauweise laut Hersteller 60 Kilogramm leichter und kompakter als die Vorgängergeneration. Zudem soll es leiser und schneller schalten und mit bis zu 50 Prozent geringerer innerer Reibung arbeiten, wofür beispielsweise polierte Getriebebauteile sorgen.

Was aber eben am meisten auffällt, sind die niedrigen Drehzahlen. Ermöglicht werden diese durch die neue Overdrive-Funktion, welche in der zwölften Fahrstufe zur Verfügung steht. Diesen „Schongang“ nutzt das Getriebe, wo immer es möglich ist, und reduziert die Motorumdrehungen so von 1170/min im zwölften Gang auf momentanverbrauchssenkende 920 Touren im Overdrive.

↑ Staufach offen und Flap vorklappen, das geht beim Scania nicht

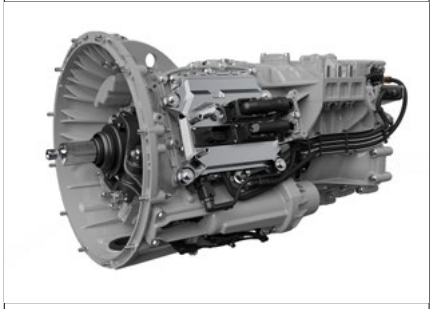
↑ Der Frontaufstieg fällt bei der S-Kabine zu niedrig aus

Der bekannte DC13-Reihensechszylinder hat damit überraschender Weise kein Problem, in Verbindung mit dem neuen Getriebe akzeptiert der 12,7 Liter große Motor den extremen Drehzahlkeller spürbar williger. Für die Steuerungselektronik Anlass genug, auch ihre letzten Hemmungen über Bord zu werfen und selbst bei 60 km/h auf der Landstraße ohne zu zögern den Overdrive zu verordnen – bei dann nur noch 650 Touren! Hier genügt freilich eine kräftigere Windböe, um das Getriebe wieder vom OD-Modus in den direkt übersetzten zwölften Gang zurückstufen zu lassen, bei dann 850/min.

Etwas mehr Reserven stehen auf der Autobahn zur Verfügung. Erst wenn die Nadel des Drehzahlmessers die 900er-Marke unterschreitet, wird an Bergen in Gang zwölf zurückgestuft, was mit dem voll beladenen Fliegl-Testtrailer auf der Sattelplatte genügend Kräfte für alle Steigungen der Verkehrs-Rundschau-Testrunde mobilisiert.

Das lässt Raum für weitere Spritspar-Technik in Form der dynamischen Segelfunktion namens „Puls-and-Glide“. Scania schaltet sie neuerdings auch für den „entschärfteren“ Standardmodus des GPS-Tempoma-

Technische Daten



Das neue Opticruise G33CM baut leichter sowie kompakter und schaltet schneller

Motor

Sechszylinder-Reihenmotor (Scania DC13 166 540), einstufiger Turbolader, Common-Rail, Ladeluftkühlung, Euro 6d mit SCR-Only und Partikelfilter Hubraum: 12.700 cm3, Leistung: 540 PS (397 kW) bei 1800/min, max. Drehmoment: 2700 Nm bei 1000–1300/min

Kraftübertragung

Automatisiertes Schaltgetriebe (Scania Opticruise G33CM), synchronisiertes Dreigang-Grundgetriebe, Range- u. Splitgruppe, 12 Vorwärtsgänge + Overdrive-Funktion im 12. Gang, 1 x Crawler, 8 Rückwärtsgänge Hinterachsübersetzung: i = 2,59

Fahrwerk

HA: 11,5-t-Hypoid-Antriebsachse (Scania AD 401 SA); Vierbalg-Luftfederung VA: gekröpfte 7,5-t-Faustachse (Scania AM 640 S); Zweiblatt-Parabelfederung

Bremsen

Zweikreis-Druckluftbremsanlage, Scheibenbremsen, Motorbremse: Auspuffklappe, 242 kW bei 2400/min, optional: Scania-Retarder R4700D (4700 Nm, im Test-Lkw verbaut)

Maße & Gewichte

Radstand: 3750 mm; L x B x H: 5960 x 2600 x 3855 mm; Leergewicht: 7422 kg (fahrfertig,

Bildquellen: Karel Sefrna/VerkehrsRundschau

Bewertung

Scania 540 S Highline

Motor/Antrieb (max. 140)	126
Getriebe/Kupplung (max. 140)	128
Bremsen (max. 120)	104
Lenkung (max. 40)	36
Pedale (max. 20)	16
Fahrverhalten (max. 60)	51
Sicht (max. 50)	43
Klima/Lüftung (max. 50)	41
Sitze (max. 40)	35
Armaturen/Instrumente (max. 50)	44
Scheibenwischer (max. 30)	24
Fahrerhaus (max. 240)	200
Gesamtwertung (max. 980):	848

Testurteil

⊕ sehr schnell schaltendes Getriebe mit unauffällig agierender Overdrive-Funktion, gute Bedienbarkeit, sehr gute Sichtverhältnisse, niedrige Geräuschkulisse innen, niedriger Testverbrauch

⊖ vergleichsweise hohes Leergewicht, S-Kabine mit Seitenneigung in Kurven, hoher Einstieg, schwache Motorbremse, umständlicher Kabinenumbau, um die volle Bettbreite nutzen zu können

1. Durchgehende Stehhöhe von 2,07 Metern im S Highline; Rückwandfächer als Option.
2. Unter dem Bett finden sich praktische Kunststoffwannen, beispielsweise für Schmutzwäsche.
3. Das Bett wächst erst nach Auszug mit obligatorischem Vorschub der Sitze auf stattliche Breite.

ten (-5 Prozent) frei. Ähnlich wie Volvo, MAN und Mercedes-Benz wird hierbei in der Ebene um plus 3 km/h beschleunigt, um die Fuhre anschließend im Eco-Roll entsprechend lange verbrauchsgünstig rollen zu lassen.

Anders als die Wettbewerber setzt der Scania das System aber deutlich sparsamer ein, nämlich eigentlich nur im Vorfeld von Gefällen mit entsprechend langem Rollpotenzial, wovon sich die Schweden eine höhere Akzeptanz von Puls-and-Glide in der Fahrerschaft erhoffen – sicherlich keine ganz falsche Denkweise.

Neu bei Scania ist ebenfalls die nun elektronisch unterstützte Lenkung, Voraussetzung für den neuen, aktiv eingreifenden Spurwächter. Was Scania-Fahrer freuen dürfte: Wie die analoge Vorgängersteuerung vermittelt auch die neue Lenkung guten Kontakt zur Fahrbahn und wirkt in keiner Weise synthetisch – von der Marke mit dem Greif hätte man aber kaum etwas anderes erwartet.

Mehr Sicherheit beim Abbiegen
Ein Plus an aktiver Sicherheit bietet Scania neuerdings auch durch den Totwinkel- und Abbiegeassistenten. Letzterer sucht auf der rechten Seite nach Radfahrern oder Fußgängern und deaktiviert sich automatisch oberhalb von 36 km/h.

Verbräuche und Geschwindigkeiten:
342,8-km-Teststrecke

	l/100 km	km/h
Autobahn medium (40 t) A 9 Allershausen – A 93 Regensburg	25,89	85,48
Autobahn hügelig (40 t) A 3 Regensburg – Nürnberg	28,05	84,39
Autobahn Rolletappe (40 t) A 9 Nürnberg – Langenbruck	25,32	84,28
Landstraße (40 t) Langenbruck – Dasing	23,02	62,54
Autobahn leicht (40 t) A 8 Dasing – A 99 AS M-Ludwigsfeld	28,94	85,06
Durchschnitt:	26,15	80,51

Bergwertung

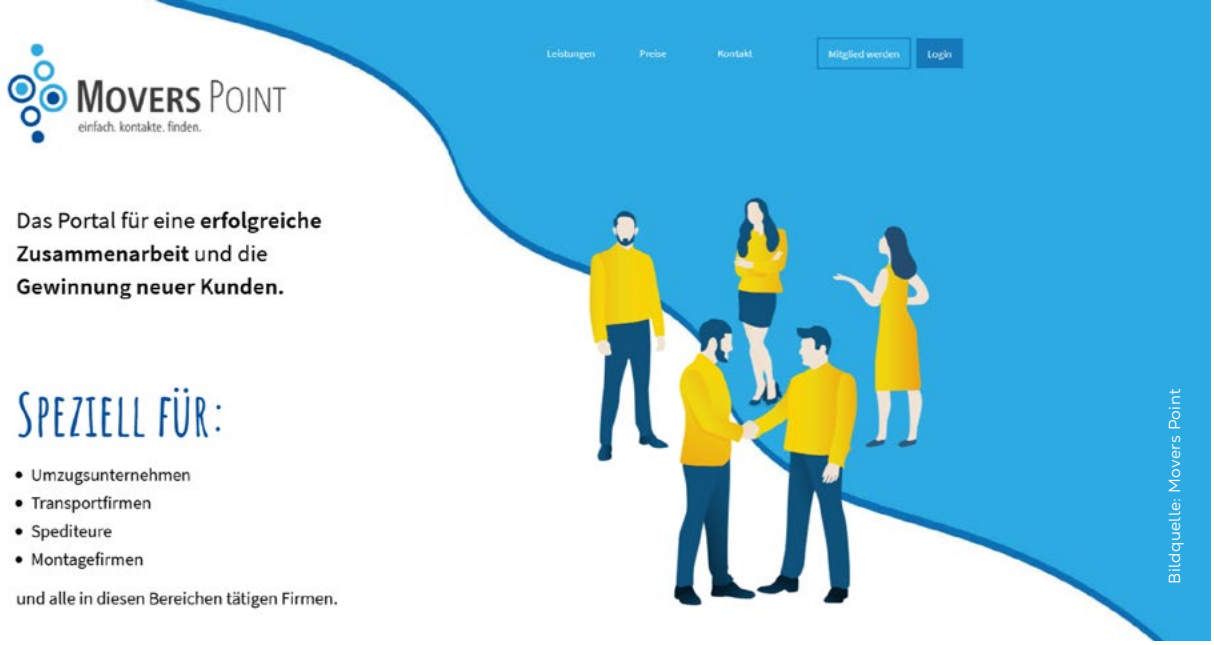
Autobahn (Kindinger Berg, A 9)
Zeit: 3,35 min, Vmin: 69 km/h,
Gang: 12 bei 950/min

4. Auch Scania hat jetzt einen Totwinkelwarner im Programm.
5. Bekanntes, noch weitgehend analoges Scania-Cockpit mit bewährter Ergonomie.
6. Der neue Spurassistent steuert im Bedarfsfall automatisch gegen.
7. Feinfühlige elektronische Feststellbremse
8. Dem Deckel der Kühlbox fehlt eine Halterung in geöffnetem Zustand.

Dagegen bleibt der Totwinkelwarner auch bei höheren Tempi aktiv und überwacht ähnlich dem System der Konzernschwester MAN beide Fahrzeugseiten nach Objekten im Gefahrenbereich. Als hilfreich erweist sich das System zusätzlich bei Überholvorgängen. Erlischt die orange leuchtende Diode in der rechten A-Säule, sind sechs Meter Distanz zum Überholten geschaffen und ein gefahrloses Wiedereinscheren gegeben. Systeme, mit denen Scania zwar keine neuen Maßstäbe setzt, aber den Anschluss an den Wettbewerb in dieser Kategorie wieder herstellt.

Anders soll's in Sachen Spritverbrauch aussehen, bis zu ein Prozent Ersparnis soll das neue Getriebe bringen. Dass der 540 S den Beweis dafür bei dieser Testfahrt noch schuldig bleibt, weil er sich im VR-Ranking noch knapp hinter dem im Vorfeld getesteten 500 S mit „altem" Triebstrang einordnet, dürfte vor allem der verbrauchstreibenden Regionalbereifung geschuldet sein, auf der die Test-Zugmaschine rollte. Sicher wären hier noch einige Zehntel nach unten drin ...

Superlative kann der Scania dafür schon jetzt im Rückwärtsgang vorweisen. Gleich acht an der Zahl davon hat das neue Opticruise parat, was optional ein unglaubliches Tempo von 54 km/h entgegen der Fahrtrichtung ermöglicht! *bj*



Bildquelle: Movers Point

Movers Point will Möbelspediteure auf einer Plattform vereinen

Das Gewerbe ist um eine Online-Plattform reicher. Genauer gesagt: Um ein digitales Angebot, auf der Möbelspediteure jedwede Art der Kollegenhilfe anbieten oder nachfragen können sowie unter anderem gebrauchtes Equipment anbieten und verkaufen können. Das Angebot wurde in diversen Gremien der AMÖ vorgestellt und diskutiert. Heute stellen wir es allen anderen Mitgliedsunternehmen vor.

An einem Freitag wurden noch zwei Entladehilfen im Ruhrgebiet gebraucht, eine Umzugskundin aus Leipzig hatte angerufen und wollte ihr Packmaterial abgeholt haben, in Frankfurt wurde kurzfristig ein Außenaufzug benötigt, und für die Tour nach Berlin in der Folgewoche hatte man noch immer keine Rückladung – solche Szenarien sind wohl bekannt!

Es sei irgendwann Ende 2019 gewesen, sagt Umzugsspediteur Dominik Selisch (32) aus Forchheim bei Nürnberg, als er sich überlegt habe, dass es so eigentlich im digitalen Zeitalter nicht mehr weitergehen könne – der tägliche Aufwand im Büro und in der Disposition, zahllose Telefonate auf der Suche nach Hilfe und um einfachste Aufgaben erledigt zu bekommen, und all die anderen Dinge, die ihn und auch die Kollegen*innen tagtäglich beschäftigten.

„Der Gedanke, die Alltagsarbeit in der Möbelspedition zu vereinfachen, aber vor allem die deutschen Möbelspediteure auf einer Plattform zu vereinigen und damit zu einer wirklichen kollegialen Zusammenarbeit zu kommen, ließ mich nicht mehr los“, so Selisch. „Das war die Geburtsstunde von Movers Point.“ In zahllosen Stunden am Abend und an den Wochenenden skizzierte Selisch Aufgaben und Tätigkeiten, die ihn und seine Mitarbeiter*innen tagtäglich beschäftigten. So wuchs nach und nach die Idee einer digitalen Plattform, auf der sich solche mit wenigen Mausklicks erledigen ließen.

Es sollte eine Plattform her zum An- und Verkauf von Technik, Material und Inventar wie Außenaufzüge, Lkw, Container, Wechselkoffer, Lagerkisten oder Packdecken. Es sollte ein Medium geschaffen werden, auf dem man seine Leerfahrten und freien Kapazitäten melden und den Kollegen*innen bundesweit online anbieten kann, über das man seine Beiladungen sowie Überhang und Umzüge weitergeben kann, für die man selbst keine Kapazitäten mehr hat. Zudem sollte ein Ort geschaffen werden, um Möbel und Inventar aus Räumungen oder Projektumzügen anbieten zu können.

Ein IT-Fachmann, der die technische Umsetzung und Programmierung übernahm, sowie ein Werbe- und Marketingfachmann, der für einen frischen und modernen Internetauftritt und vor allem für eine leichte Bedienbarkeit und Verständlichkeit sorgen konnte, unterstützten Selisch bei dem Vorhaben.

„Ende 2020 war Movers Point weitgehend fertig gestellt“, be-

richtet Selisch. „Nur noch ein paar kosmetische und redaktionelle Änderungen waren nötig.“ Ab Februar diesen Jahres ging dann Jürgen Röder mit an Bord, der auf rund 30 Jahre Berufserfahrung in leitender Position bei DB Schenker zurückgreifen kann, und Movers Point seitdem konzeptionell und vertrieblich unterstützt und berät.

In einem Video werden die Vorteile und Vorzüge und vor allem die Idee und Funktionsweise von Movers Point erklärt, darunter folgende Bereiche:

Zusammenarbeit optimieren
Movers Point wirbt damit, über die Plattform zuverlässige Partner zu finden, die bei der Abwicklung der Aufträge unterstützen, z.B. Be- und Entladehelfer, bei einer vor-Ort-Besichtigung, für Montage- und/oder Renovierungsarbeiten sowie dem Aufstellen einer Halteverbotszone.

Schnell und einfach Kunden finden
Die Plattform ermöglicht Anfragen von gewerblichen und privaten Kunden für Umzüge und Transporte aller Größenordnungen: Ein sog. „Auftragsradar“ informiert über neu eingestellte Anfragen innerhalb eines von den Unternehmen, die die Plattform nutzen, festgelegten Umkreises. Ob ein Angebot angenommen wird oder nicht, ist freiwillig.

Materialbörse
Ein weiteres Angebot ist die Veräußerung nicht mehr benötigter Materialien, Fahrzeuge und Zubehör. Nach einem Auftrag ist z.B. noch eine entsprechende Anzahl Decken übrig? Man möchte einen nicht mehr benötigten Transporter oder Hubkran veräußern? Weil alle in dergleichen Branche arbeiten, so Movers Point, finde man als Verkäufer „schnell ein passendes Unternehmen, das Ihre neue, neuwertige oder gebrauchte Ausstattung sucht“.

Gebrauchtwarenhof
Jeder kennt Auktionen. Jeder kennt Kleinanzeigen. Aber jeder kennt auch die Probleme und hohen Kosten bei der Einstellung bzw. dem Verkauf der Artikel: Hier möchte Movers Point ansetzen und einen unkomplizierten Verkauf von Gegenständen, die bei einem Umzug übrigbleiben oder aus Haushaltsauflösungen stammen, ermöglichen. Seit dem 1. März ist die Plattform offiziell am Start. Mit einem Werbebrief habe man hunderte Kolleg*innen innerhalb und außerhalb der AMÖ kontaktiert und zum Mitmachen bewegen wollen. Noch im Jahr 2021 soll Movers Point auch in Österreich und der Schweiz ausgerollt werden.

Fragen und Hinweise zum Angebot sowie weitere Infos telefonisch unter 09191-353 999 3.

Oder Sie senden eine E-Mail an service@movers-point.de.

Bildquelle: Brinke

"Zeit und Ressourcen sparen!"

Dominik Selisch (Umzüge Selisch, Forchheim) ist Gründer von Movers Point. Im Kurzinterview erklärt er unter anderem, warum es aus seiner Sicht im Gewerbe einer solchen Plattform bedarf.

Im Gewerbe haben sich kostenlose Plattformen wie Facebook- oder Whats-App-Gruppen als Orte schneller und effektiver Kolleg*innen-Hilfe etabliert. Braucht es wirklich diese Plattform?
Mit Movers Point erreicht man eine viel größere Zielgruppe, hat eine bundesweite Reichweite und erreicht auch digital Kolleginnen und Kollegen in Österreich und der Schweiz – und das auf einer einzigen Plattform, und nicht in vielen Chat-Gruppen, von denen außerhalb der jeweiligen Gruppe womöglich niemand weiß. Vor allem ist die Handhabung einfach: Mit wenigen Klicks zum Ziel, so wie man es im digitalen Zeitalter kennt und erwartet, und das auch vom Smartphone oder Tablet aus, also mobil, wo immer man gerade auch ist.

Wie waren die Reaktionen auf Ihre Werbeaktionen?
In vielen Telefonaten zeigten sich die Kolleg*innen aus der Branche bundesweit sehr angetan von der Idee und überzeugt von den Vorteilen, die Movers Point den deutschen Umzugsspediteuren bieten kann, vor allem aber von der Idee der digitalen Zusammenarbeit unter Kolleg*innen und den vielfältigen Möglichkeiten, die wir unseren Nutzern bieten: Von der Zeitersparnis und Vereinfachung im täglichen Büroalltag bis hin zu Auftrags- und Umsatzsteigerungen durch die Zusammenarbeit mit Kollegen*innen im Bundesgebiet, mit denen man auf Movers Point nun erstmals zusammenkommt und zusammenarbeitet.

Welche Leistungen und Features gibt es und welches sind deren Nutzen?
Im Grunde wird das allermeiste abgedeckt, was uns tagtäglich in der Möbelspedition beschäftigt. Vom operativen Alltag wie z.B. der Besorgung von Be- und/oder Entladehilfen, Packmaterialabholung bzw. -zustellung, Halteverbotszonen, Handwerkergestellung, Besichtigung, Gestellung von Außenaufzügen bis zur Disposition, der Meldung eigener freier Kapazitäten, der Suche von Rückladungen oder die Vergabe von Umzügen und Beiladungen an die auf Mover's Point angemeldeten Kollegen*innen.

Das Ganze wirkt nicht nur nach außen, sondern auch nach innen, indem durch das PLZ-Routing und den gewählten Umkreis, alle diese Anfragen aus dem Kollegenkreis automatisiert im eigenen Betrieb landen. Man erleichtert sich also nicht nur wie beschrieben den Arbeitsalltag und spart Zeit und Ressourcen, optimiert seine Auslastung durch die Zusammenarbeit auf der Plattform, man generiert auch zusätzliches neues Geschäft durch die Anfragen von Kollegen*innen, mit denen man über Movers Point erstmals zusammenkommt, und die einen möglicherweise gar nicht auf dem Schirm gehabt hätten. Schließlich gibt es noch die GebrauchBar über die man Möbel und Gegenstände aus Nachlässen, Räumungen oder Projektumzügen anbieten kann. Und noch in diesem Jahr soll der Movers Deal kommen, über den private und gewerbliche Kunden ihre Umzugsanfragen an die Mover's Point-Community richten können.

Wie ist sind die Preismodelle und was hat es mit den „Points" auf sich?
Man kann im Grunde frei entscheiden, ob man Movers Point einen Monat nutzen möchte, sechs Monate oder das ganze Jahr – entsprechend gestaffelt sind die Preise. Man meldet sich einfach mit Kennwort und Passwort auf der Website an. Es gibt keine mehrseitigen Verträge oder Kündigungen per Einschreiben/Rückschein. Wenn man nicht mehr teilnehmen möchte, schickt man wenige Tage vor Ablauf eine kurze E-Mail an den Support und der Fall ist erledigt. Will man Movers Point weiter nutzen, muss man hingegen nichts weiter tun – die Nutzung verlängert sich automatisch um den ursprünglich gewählten Zeitraum.

Zu den Points: Für jede eingestellte Anfrage wird einem automatisch auf dem Account ein Point abgezogen. Unabhängig vom gewählten Zeitmodell erhält man monatlich stets 20 Points. Für kleinere Umzugsspeditionen sollte das ausreichen. Für größere Unternehmen die Movers Point stark und täglich nutzen, oder wenn die Points aufgebraucht sind, kann man Points zubuchen. Je nach Menge variiert der Preis, und diese gekauften Points verfallen auch nicht am Monatsende, sondern bleiben stehen. Der jeweilige Stand ist im Dashboard stets angezeigt. Wir finden dies ist eine faire Lösung, so dass kleinere Unternehmen nicht benachteiligt sind.

„Online-Möbelhandel entwickelt sich derzeit sehr dynamisch“

Knapp 100 Teilnehmer*innen informierten sich auf einer Veranstaltung der Möbelverbände und des Daten Competence Center über die Entwicklungen im Onlinegeschäft.

Der Einkauf über das Internet erfährt in der Corona-Krise einen starken Schub. Auch bei den deutschen Möbelherstellern habe das Onlinegeschäft in den vergangenen zwölf Monaten spürbar angezogen, berichtete Jan Kurth, Geschäftsführer der Möbelverbände (VDM/VHK), jüngst bei der Online-Veranstaltung „Möbel-Digit@l: Chancen im Onlinehandel nutzen“, die gemeinsam mit dem Daten Competence Center (DCC) organisiert wurde und mit knapp 100 Teilnehmern auf reges Interesse in der Möbelindustrie traf. „Das Thema Online-Möbelhandel entwickelt sich derzeit sehr dynamisch“, unterstrich DCC-Geschäftsführer Olaf Plümer.

„In der Pandemie ist die Bereitschaft der Verbraucher zum Möbelkauf ohne vorheriges Probesitzen und ohne Live-Erlebnis massiv gestiegen“, stellte Arne Stock, Vorstand von moebel.de, fest. Die Online-Plattform mit Sitz in Hamburg berichtete, dass der Umsatz seiner Handelspartner zeitweise um bis zu 90 Prozent gestiegen sei. Ausschlaggebend waren im Wesentlichen drei Treiber: die höhere Nachfrage durch die Verbraucher (plus 80 Prozent), die größeren Warenkörbe in den angeschlossenen Partnershops (plus 18 Prozent) sowie die gestiegene Kaufquote (plus 33 Prozent). Besonders häufig suchten die Besucher von moebel.de nach Sideboards, Schreibtischen und Schlafsofas. Mittlerweile beginne nahezu jeder Kaufwillige seine Möbelsuche mit einer Recherche im Internet, sagte Stock. Für die Hersteller sei daher ein intensives Online-Marketing unabdingbar, damit ihre Möbel im Netz sichtbar sind.

Für ein gelungenes Einkaufserlebnis im Internet komme es zunächst auf eine ansprechende Visualisierung der Produkte an, etwa mit 3D-Ansichten im eigenen Raum, sagte Felix Huber, der beim Onlinehändler Wayfair für die Akquise und das Onboarding neuer Lieferanten verantwortlich ist. Um die Kunden zufriedenzustellen, seien zudem Aspekte wie Sortimentsbreite, Verfügbarkeit, Auftragsabwicklung und Kundenservice entscheidend. Die amerikanische E-Commerce-Plattform Wayfair steuert von Berlin aus ihr gesamtes Europageschäft und übernimmt für ihre Partner unter anderem den Transport der Bestellungen und die Abwicklung der Retouren.

Mit einem neuartigen 3D-Online-Konfigurator will der oberfränkische Polstermöbelhersteller W. Schillig seine Kunden ansprechen und gleichzeitig seine Marke schärfen. Mit dem Konfigurator können sich die Kunden ihr individuelles Wunschsofa zusammenstellen und es sich in fotorealistischer Qualität in ihrem eigenen Wohnzimmer anzeigen lassen. Bei den Verbrauchern stoße die Funktion auf große Resonanz, berichtete Erik Stammberger, geschäftsführender Gesellschafter der W. Schillig Polstermöbelwerke GmbH & Co. KG. „Heutzutage müssen wir die Verbraucher über alle Kanäle ansprechen.“

Über die Möglichkeiten der einfachen und sicheren Zahlungsabwicklung im Onlinehandel informierte Paul Neumann vom Zahlungsdienstleister Worldline. So sei für Onlineshops ein gesunder Mix wichtiger Zahlungsmittel empfehlenswert, da ein Abbruch des Kaufvorgangs durch die Kunden drohe, sobald die bevorzugte Zahlungsart nicht akzeptiert werde. Zudem werden seiner Einschätzung nach Omnichannel- und Marktplatztechnologien weiterhin Einzug halten, um das mobile und interaktive Einkaufserlebnis zu fördern. VDM

GESTALTEN SIE IHRE ZUKUNFT MIT UNS!

Verstärken Sie unser Team zum nächstmöglichen Termin vorzugsweise in unserer Niederlassung Hamburg oder wahlweise in Berlin, Köln, Frankfurt, München als

Move Coordinator & Key User *Moveware* (m/w/d)

in Vollzeit.

Ihre Aufgaben:

- Auftragsabwicklung von Relocation-Projekte im B2B- und B2C-Bereich von der Auftragsannahme bis zur Rechnungsstellung
- Koordination der Lagerarbeiten, der Fahrer und Packer sowie weiterer externer Partner
- Kundenbetreuung und Kundenberatung
- Nach Einarbeitung Übernahme der Key User-Funktion für das ERP-System *Moveware*
- Kontrolle und Pflege von Benutzer-, Kunden- und Auftragsstammdaten
- Im- und Export von Datenbanken sowie Bereitstellung von Schnittstelleninformationen für die Buchhaltung
- Ansprechpartner für interne User, Bearbeitung von Fehlerprotokollen und Erstellung von Support-Anfragen

Ihr Profil:

- Abgeschlossene Ausbildung als Kaufmann (m/w/d) für Spedition und Logistikdienstleistungen oder vergleichbare Qualifikation
- Berufserfahrung in der Auftragsabwicklung eines Umzugsunternehmens, alternativ mehrjährige Erfahrung im Bereich Logistikabwicklung oder Disposition
- Idealerweise Anwenderkenntnisse in *Moveware*
- Hohe EDV-Affinität, insbesondere in MS-Excel und in der Arbeit mit Datenbanken
- Kundenorientierte und sorgfältige Arbeitsweise
- Bereitschaft zur internen und externen Weiterbildung
- Ausgeprägte Hands-On-Mentalität

Weitere Informationen zu hasenkamp und unseren Benefits finden Sie unter:
www.hasenkamp-karriere.com

hasenkamp Relocation Services GmbH | Europaallee 16-18 | 50226 Köln-Frechen
Alexander Gries | Tel. +49 2234 / 104 - 211 | Mail: bewerbung@hasenkamp.com

33 JAHRE FÜR HERTLING

Peter Hellman in den „Unruhestand“ verabschiedet

Allzu gern hätte das HERTLING-Team und die Geschäftsführer Dr. Hertling und Cock-Johnsen Ihren langjährigen Mitarbeiter mit einem ordentlichen Umtrunk verabschiedet. Leider ist dies aufgrund von Corona nicht möglich. So musste die Verabschiedung grüppchenweise mit Maske, auf Abstand oder an der frischen Luft erfolgen, wie bei der Verabschiedung durch den Disponenten und die Geschäftsführer – nur für das Foto wurden die Masken abgenommen: Nach 50 Jahren im Arbeitsleben und davon fast 33 Jahre bei HERTLING wurde Peter Hellmann in den „Unruhestand“ verabschiedet.

Hellmann gehört zu denen, die sie noch kennen, die Umzugszeiten, als an Stelle von Kartons, Klebeband und Luftpolsterfolie mit Holzkisten, Holzwolle, Wellpappe und Packkordel gearbeitet wurde, als die Gebäude in der Mehrheit noch keine Fahrstühle hatten und es keine Außenaufzüge gab. Er war dabei, bei Umzügen für Diplomaten nach und von Ost-Berlin, Umzüge für die Angehörigen der französischen Streitkräfte, Kunstverpackungen, Überseeumzüge, Privatumzüge und Büroumzüge.

Hellmann selbst sagte immer: „Der Anfang muss gut starten, dann läuft der Umzug wie von selbst!“ Das wünscht Ihm das gesamte HERTLING-Team für den nun beginnenden „Unruhestand“ ebenso. Das Kaiserwetter am Tag seiner Verabschiedung war zumindest schon einmal ein sehr guter Start.

Bildquelle: Hertling

Vom ersten bis zum letzten Tag hat Peter Hellmann seine Arbeit geliebt. „Anteil daran hat das gesamte HERTLING-Team“, bedankt sich Hellmann bei seinen Kolleginnen und Kollegen. Für sie war er immer ein guter Ansprechpartner. Viele schöne Erinnerungen blieben im Gedächtnis. Bei HERTLING freut man sich schon sehr auf ein Wiedersehen. Und umso mehr, dass dies nicht lange dauern wird, denn Peter Hellman will das Team bei Bedarf auch weiter unterstützen. *dwa/PM*

ERWIN WEDMANN GMBH, BÜCKEBURG

Tischler Stefan Hachmeister feiert 30-Jähriges

Seit nunmehr drei Jahrzenten, seit dem 18. März 1991, ist Stefan Hachmeister eine große Stütze und außergewöhnlich wichtiger Teil der Erwin Wedmann GmbH in Bückeburg in Niedersachsen. Ob der Umzug aus einem Schloss von Frankreich nach Schweden oder die Montage der kompliziertesten Küchen: Den erfahrenen Tischler kann nach vielen Jahren „in den Möbeln“ nichts mehr aus der Ruhe bringen. Jetzt feierte Hachmeister sein 30-jähriges Dienstjubiläum.

Den Kunden in guter Erinnerung

Durch seine Kompetenz und Hilfsbereitschaft habe er sich vor allem bei zufriedenen Kunden einen hervorragenden Ruf erarbeitet. Regelmäßig, so berichtet Geschäftsführer Henning Bruns, werde seitens der Kunden nach dem „netten Herren“ gefragt, „der unsere Möbel so ausgezeichnet und ordentlich aufgebaut hat“. Auch bei den Kollegen und Mitarbeitern erfreue sich Hachmeister höchster Beliebtheit. Seine freundliche und verbindliche Art mache ihn bei jedem Umzug zum Ansprechpartner der Kollegen, wenn es Herausforderungen gibt und mal Hilfe benötigt wird. „Wie kein anderer versteht es Herr Hachmeister, der inzwischen auch stolzer Großvater ist, jeden Umzug mit maximaler Professionalität zu erledigen“, sagt Bruns. „Die Geschäftsführung und alle Mitarbeiter danken ihm für seine jahrelange Treue, sein Engagement sowie das gute Miteinander. Wir wünschen ihm für die Zukunft weiterhin alles Gute, Freude an der Arbeit und vor allem Gesundheit.“*dwa/PM*

Bildquelle: Erwin Wedmann

Aktion Kinder-Unfallhilfe e.V.
gegründet 1998

RITTERKIDS
VERKEHRSSCHULE

Jetzt gleich testen auf

WWW.RITTERKIDS.DE

TEILEn e.V.
SCHÜTZT KINDER

AUSBILDUNG IN CORONA-ZEITEN

Prämien, IHK & Co.: Chancen für Betriebe und Suchende

Die Zahl der geschlossenen Ausbildungsverträge ist im Jahr 2020 um rund zehn Prozent gesunken. Laut vorläufigen Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes haben etwas mehr als 465.000 Personen einen neuen Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Dieses Ergebnis zeige einen deutlichen Effekt der Corona-Krise auf den Ausbildungsmarkt.

Auch das Ausbildungsjahr 2021 steht aufgrund der Covid-19-Pandemie unter besonderen Vorzeichen: Zwar planen viele Unternehmen leicht über dem Vorjahresniveau auszubilden, nicht wenige sind wegen der unklaren Perspektiven aber noch unentschlossen. Die Lage bei den Bewerbern ist vergleichbar: Viele haben sich erst wenig um ihre Bewerbung um einen Ausbildungsplatz gekümmert, auch weil pandemiebedingt die Berufsorientierung nur eingeschränkt stattfinden konnte. Ausbildungsplattformen sprechen derzeit deshalb verstärkt junge Menschen an, die noch einen "Last Minute"-Ausbildungsplatz suchen und geben ihnen Tipps zum kurzfristigen Versand ihrer Unterlagen.

Einen weiteren Anreiz auszubilden gibt es für Betriebe seit März: Das Bundeskabinett hat das Programm „Ausbildungsplätze sichern“ verlängert und die Ausbildungs- und Übernahmeprämien verdoppelt. Änderungen u.a.: Die Ausbildungsprämien für von der Corona-Krise betroffene Betriebe, die durch Neueinstellungen ihr Ausbildungsniveau halten oder erhöhen, werden zunächst in bisheriger Höhe verlängert. Für das neue Ausbildungsjahr werden die Prämien zum 1. Juni 2021 von 2.000 und 3.000 Euro auf 4.000 und 6.000 Euro verdoppelt. Zudem wird die Übernahmeprämie bis Ende 2021 verlängert und auf 6.000 Euro verdoppelt. Ebenso können künftig für pandemiebetroffene Unternehmen auch die Kosten für externe Abschlussprüfungsvorbereitungskurse für Auszubildende hälftig bezuschusst werden, maximal mit 500 Euro.

Digitale Angebote der IHKn nutzen

Unternehmen können bei ihrer Suche u.a. auf digitale Angebote der IHKn setzen, wie den Online-Vortrag "Social-Media-Apps im Ausbildungsmarketing richtig nutzen". Der Vortrag bietet einen Einblick, mit welchen sozialen Medien Jugendliche erreicht werden können und warum Kurzvideos im Trend sind. Dazu gibt es Tipps, wie eine Ansprache von potenziellen Auszubildenden in Social-Media gelingen kann. *dwa*

Das kostenlose Online-Seminar findet am 12. Mai 2021 von 15 bis 16 Uhr statt. Anmeldelink: https://events.frankfurt-main.ihk.de/azubirecruiting8

Diebold unterstützt Aktion „Brillen weltweit“

„Entrümple, egal, ob du gerade umziehen möchtest, oder nicht. Wenn Du dabei noch etwas Gutes tun kannst umso besser!“ – ein simpler Umzugstipp, mit dem die Diebold GmbH & Co KG aus Offenburg jede Menge Weitsicht beweist.

Hintergrund unter dem Motto „Brille spenden – Sehen schenken“ ist die Aktion „Brillen weltweit“ des Deutschen Katholischen Blindenwerks e.V., an dem das AMÖ-Mitglied seit Kurzem teilnimmt. Mehr als hundert Millionen Menschen sind nur deshalb sehbehindert, weil ihnen eine Sehhilfe fehlt. Rund 90 Prozent der Menschen mit Sehbehinderungen leben in den ärmsten Ländern der Welt.

„Viele Menschen in Deutschland und weltweit können sich kaum Essen, Kleidung oder ein Dach über dem Kopf leisten. Eine geeignete Sehhilfe ist da in weiter Ferne. Es ist uns deshalb eine Herzensangelegenheit, hier einen kleinen Beitrag zu leisten und diese Aktion zu unterstützen“, erklärt Pascal Ding. „Man muss nicht mehr tun, als seine ausgediente Brille während unserer Geschäftszeiten bei uns abzugeben oder unserem Umzugsteam am Umzugstag mitgeben.“ Dafür wurde in der Geschäftsstelle eigens ein kleines Kästchen aufgestellt, in dem die Schätzchen aufbewahrt und gesammelt würden. Alle erhaltenen Brillen werden anschließend an eine Sammelstelle weitergeleitet, die die Brillen aufbereite und weiterverteile.

Im Jahr 2019 wurden rund eine Million Brillen angenommen. In aktuell fünf Projekten mit über 80 Langzeitarbeitslosen und sechs hauptamtlichen Teamleitern werden diese Brillen gereinigt, aufgearbeitet, vermessen, registriert und versandfertig verpackt.

Mehr Infos zur Aktion und wie man teilnehmen kann gibt’s auf www.brillenweltweit.de.

ALS DRUCK BESTELLEN

AGB Umzug 2021

Ab sofort sind die neuen AGB Umzug 2021, die die AMÖ unverbindlich zur Anwendung empfohlen hat, sowie die aktuellen Haftungsinformationen bei unserem langjährigen Partner, der Langer GmbH, als Druck bestellbar. Die Formulare gibt es jeweils als Pack mit 250 Blatt, 2-farbig bedruckt.

- Paketpreis 250 Blatt AGB Umzug 2021 + 250 Blatt Haftungsinformationen: 32,90 Euro.
- Einzelpreis 250 Haftungsinformationen, einseitig: 17,90 Euro.
- Einzelpreis 250 AGB Umzug 2021, zweiseitig: 18,90 Euro.

Bestellungen an
Langer GmbH
Rohrbergstr. 23a
65343 Eltville
E-Mail: langer.print@t-online.de
Internet: printlogin.de/amoe

MoviNeo
die Umzugssoftware

MoviNeo –
Ihre Umzugssoftware.

Eine Software für maximale Unterstützung Ihres Arbeitsalltags.

Für Desktop und mobile Endgeräte.
Echter Service und kostenlose Updates.
Von Insidern entwickelt.

movineo.de — Hotline 06104 68951-0

NeoMetrik GmbH
Philipp-Reis-Str. 4–8
63150 Heusenstamm
info@neometrik.com
www.neometrik.com

EINFACH MAL ABSCHALTEN

Kleine Stress-Hilfe zum Feierabend

Noch nie gab es wegen psychischer Erkrankungen so viele Ausfalltage im Job wie im Jahr 2020. Mit rund 265 Fehltagen je 100 Versicherte wurde ein neuer Höchststand erreicht. Der Anstieg bei den Erwerbstätigen betraf vor allem Frauen, bei Männern verharrten die Fehlzeiten fast auf Vorjahresniveau, wie aus dem aktuellen DAK-Psychreport hervorgeht. Zeit, den lieben Gott für ein paar Minuten einen guten Mann sein zu lassen! Barbara Schäfer hat im „Oster"-Newsletter von AMÖ-Mitglied Henk International GmbH aus Düsseldorf einen Tipp, wie das funktioniert.

Homeschooling, Homeoffice, Lockdown… Der Frühling kommt, die Sonne und vielleicht sogar auch die Hoffnung auf sorgenfreiere Zeiten.

Seit gut einem Jahr versuchen wir alle uns tagtäglich mit der neuen Situation zu arrangieren. Nachrichten, neue Infos, Maßnahmen… und dennoch geht das Leben, der Alltag weiter und das ist auch wichtig. Wir leben viel bewegter, vielleicht unsicherer. Gesundheit, Bewegungsfreiheit, Existenz, Bildung, Planung und so viel mehr, mit dem wir ständig konfrontiert sind. Jeder trägt dabei sein eigenes Päckchen, manche sogar mehrere gleichzeitig. Das geht nicht spurlos an uns vorbei.

Deswegen ist es umso wichtiger, dass wir auf uns achten! Vor allem auf all das, was wir nicht sehen können: Die Seele. Unser vielleicht wichtigstes Gut und gerade die leidet im Moment besonders.

Um den aktuell emotionalen Belastungen entgegenzuwirken und damit schwerwiegendere Kollateralschäden wie etwa einen Burn-out zu vermeiden, haben wir für Sie „Drei kleine Stress-Hilfen" zusammengestellt. Durch mentale „Werkzeuge" können wir uns nämlich vor Stress und Überbelastung schützen. Diese Fähigkeit nennt man Resilienz und wir möchten Ihnen davon etwas mit auf den Weg geben…

Bildquelle magdal3na - stock.adobe.com

Hilfe 1:

Wissen + Wahrnehmen

Negative Gefühle lösen persönlich automatisierte Stress-Reaktionen aus. Stellen Sie fest, ob es ein Gefühl gibt, was Ihnen zunehmend Stress bereitet und auf das Sie immer gleich reagieren, obwohl Sie eigentlich anders reagieren möchten oder es gesundheitlich bereits sollten.

Hilfe 2:

Step-out = erstmal raus!

Sobald Sie sich durch ein bestimmtes Gefühl (Wut, Trauer etc.) übermäßig gestresst fühlen und nicht immer wieder und weiter in einen Negativ-Strudel geraten möchten, lassen Sie nicht Ihr gewohntes Programm ablaufen, sondern reagieren Sie erst mal mit: STEP OUT – erstmal raus aus der Situation! Nehmen Sie sich die Zeit für eine Pause! Selbst, wenn sie nur kurzweilig ist. Unterbrechen Sie Ihren Automatismus. Anmerkung: Sie vergeben sich damit gar nichts, sondern können nur gewinnen (und zwar Überblick und die Möglichkeit zur Fokussierung), denn in der Pause können Sie sich zu allem möglichen entscheiden, auch dazu, Ihr altes Verhalten wieder anzuwenden.

Hilfe 3:

MM = Meine Minute

(eine kleine Übung von Christian Bremer)

Üben Sie es, wann immer Sie können, Ihren Kopf mit dem Bauch zu verbinden und die beiden immer einmal gemeinsam zur Ruhe zu bringen! Das haben wir sehr gut verlernt und deshalb kommen unsere Gedanken oft nicht zur Ruhe und greifen über auf unseren Körper, bis wir irgendwann krankheitsbedingt Ruhe halten müssen.

Üben Sie die gemeinsame Beruhigung von Geist und Körper! Stoppen Sie Stressautomatismen, denn im Stress selbst kommen Sie sowieso nie auf die beste Lösung, denn: STRESS MACHT DOOF!

MM-Übung:

Nehmen Sie sich eine Minute Ruhe.

Schließen Sie ihre Augen und legen Sie Ihre Arme entspannt und schwer ab, lassen Sie die Schultern hängen und beantworten Sie für sich 3 Fragen:

1. Atme ich noch?
2. Wie atme ich?
3. Wo bewegt sich mein Körper und wo fühlt er etwas?

Diese Übung können Sie morgens und abends machen. Sie wird Ihren Körper und Geist trainieren zueinander zu finden und sich schneller beruhigen zu können, wenn Sie es dringend brauchen. Sie können sie auch gerne im STEP-OUT anwenden oder einfach immer wieder zwischendurch.

Mit diesen Übungen wünschen wir Ihnen neue und gute Gedanken, Mut, damit Sie Stress und Druck besser bewältigen können und Hindernissen mit Übersicht begegnen, sie zerlegen und dann bewegen können! Vergessen Sie nicht: Auch solche Lebenslagen stecken voller Chancen, denn Wachstum findet nie in der Komfortzone statt, sondern immer an den Rändern, ausgelöst durch Krisen und Herausforderungen

Bildquelle: Andreas Endermann

Über die Autorin

Barbara Schäfer ist Diplom-Heilpädagogin und systemische Beraterin

Als Coach für gute Zusammenarbeit und mentale Gesundheit unterstütze ich Unternehmen darin, einen guten Umgang mit mentalen Belastungen zu entwickeln und umzusetzen.

Nach 20 Jahren systemisch therapeutischer Unterstützung im gesundheitlichen, sozialen Umfeld, habe ich seit einigen Jahren meine Beratungsarbeit auf den Unternehmenskontext ausgeweitet. Mit der Entwicklung der hybriden Arbeitswelten ist das eine natürliche Verschmelzung der Bedürfnisse von der ökonomischen und der menschlichen Seite. Mehr Infos auf barbara-schaefer.com.

Kleine Begriffserklärung

Stress

Das Wort „Stress" ist häufig komplexer, als zunächst angenommen: Es bezeichnet einen persönlichen Alarmzustand, der mit körperlichen und seelischen Reaktionen des eigenen Körpers verbunden ist. Dieser kann aber nicht nur durch hohes Arbeitsaufkommen und Zeitdruck hervorgerufen werden, sondern auch durch weit mehr. Und das wird oft unterschätzt. Die gute Nachricht: Wir können ihn selbst regulieren!

Bildquelle Przemyslaw Iciak - stock.adobe.com

SCHWEINSTEIGER UMZUG UND LOGISTIK

Mit gutem Beispiel in eine nachhaltige Zukunft!

Bedingt durch die Pandemie gab es in 2020 andere Prioritäten. Jetzt aber nimmt die Schweinsteiger Umzug und Logistik GmbH mit Vollgas den Klimaschutz wieder als eines seiner Unternehmensziele auf.

Wir möchten mit gutem Beispiel vorangehen und eine ganze Reihe von internen Maßnahmen fortsetzen, um unseren ökologischen Fußabdruck Zug um Zug zu verkleinern" erklärt Geschäftsführer Uwe Mayer.

„Dazu gehören unter anderem die Umstellung auf erneuerbare Energien und Antriebe, der sparsame Umgang mit Strom, Wasser und anderen Betriebsstoffen sowie die Berücksichtigung von ökologischen Aspekten beim Einkauf und der Verwendung von Materialien und Hilfsmitteln im Hinblick auf die Wiederverwendbarkeit sowie Möglichkeiten des Recyclings."

Seine Kunden wolle „der Schweinsteiger" ebenfalls mit auf diesen Weg nehmen, etwa, indem man wiederverwendbares und/oder recyclefähiges Verpackungsmaterial einsetze, gleichzeitig aber auch komplett klimaneutrale Umzüge anbiete. Dies alles verknüpft mit dem wichtigen Anliegen das Thema Artenvielfalt hervorzuheben.

Nicht ohne Bienen!

„In Deutschland sind mindestens 50 Prozent der Wildbienenarten vom Aussterben bedroht. Diese Zahl ist dramatisch, denn 80 Prozent unserer Pflanzen sind auf die Bestäubung durch Bienen angewiesen" erklärt Mayer. „Zusammen können wir die verloren gegangenen Lebensräume wieder aufbauen und damit einen wichtigen Beitrag zur Artenvielfalt in Deutschland leisten." Dabei geht die Möbelspedition aus Holzkirchen mit gutem Beispiel voran, und gestaltet einige Flächen auf dem Betriebsgelände bienenfreundlich um.

Pünktlich zum kalendarischen Frühlingsanfang am 20. März2021 startete Schweinsteiger sein Projekt "Klimaneutrale Umzüge & Beebombs – Lasst uns die Bienen zurückbringen!" Zwei Säulen für noch mehr Nachhaltigkeit und Tierschutz. In einer Partnerschaft mit NatureOffice erhalten Kunden ausgereifte, den höchsten international gültigen Standards entsprechende Möglichkeiten, die CO_2-Emissionen zu kompensieren, die durch einen Standortwechsel von Unternehmen und privaten Haushalten unvermeidlich entstehen. Unterstützt werden dabei bevorzugt Waldschutzprojekte in Deutschland, aber auch weltweite Projekte finden Beachtung.

Zu jedem gebuchten klimaneutralen Umzug gibt es – je nach Umzugsumfang – mindestens zwei so genannte „Beebombs" als Geschenk dazu. Jede Packung dieser handgefertigten Beebombs besteht aus hunderten von Samen 18 verschiedener Wildblumen-Arten. Das Saatgut wird mit Tonpulver und lokal produzierter, nicht angereicherter Erde vermischt. Der Ton bekräftigt und schützt die Saat während der Keimung und trägt zur Verteilung der Samen bei, indem er durch Bewässerung abgebaut wird. Tipps und Hinweise zum Aussäen finden Kunden auf www.beebombs.de.

„Bleiben Sie mir wohl gewogen!“

Nach 30 Jahren Verbandsarbeit legt Dieter Kuphal sein Amt als Vorsitzender der FV Möbelspedition im LBBV nieder.

Liebe Kollegen und Freunde,

für mich ist es nun an der Zeit, nach 30 Jahren Verbandsarbeit mein Amt niederzulegen. Ich bedanke mich bei Euch für die gute Zusammenarbeit, welche ich im Laufe der vielen Jahre im Kreis der „AMÖ-Familie“ erfahren durfte.

Es war nicht immer einfach, aber wir haben keine Mühen gescheut. Und so ist es doch gelungen die gewerbepolitischen Rahmenbedingungen für die Möbelspedition positiv zu beeinflussen.

Ich habe nun, mit siebzig Jahren, den Entschluss gefasst, mich in den Ruhestand zu begeben. Es ist für mich ein neuer Lebensabschnitt, auf den ich mich freue. Meine Aufgaben für das Gewerbe und den Verband habe ich stets nach bestem Wissen erfüllt und so gehe ich mit einem guten Gefühl. Mein Unternehmen, mein Schaffen und meine mir lieb gewordene Verbandstätigkeit lege ich nun in jüngere Hände.

Besonderer Dank gilt meinem Landesverband, dem LBBV und seinem Geschäftsführer, Herrn Eberhard Tief, für die langjährige, konstruktive Unterstützung des Ehrenamtes. Vieles davon wird mir fehlen.

In diesem Sinne verabschiede ich mich nochmals, danke für alles und wünsche meinem Nachfolger, Herrn Bernd Braun, einen guten Start.

Bleiben Sie alle gesund und mir wohl gewogen.

Dieter Kuphal

Trauer um Michael Lohse

Michael Lohse, Gründungsmitglied, langjähriger Präsident sowie Vorstandsmitglied im Landesverband des Sächsischen Verkehrsgewerbes (LSV) e.V., ist am 17. April 2021 im Alter von 77 Jahren verstorben.

Die AMÖ, der LSV und die Möbelspediteure werden Michael Lohse ein ehrendes Gedenken bewahren.

Impressum
Die MöbelLogistik ist das offizielle Organ des Bundesverbandes Möbelspedition und Logistik (AMÖ) e.V. und der Gruppe internationaler Möbelspediteure e.V. (GIM). Die MöbelLogistik erscheint in zehn Ausgaben pro Jahr. Der Bezugspreis ist durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Herausgeber:
Bundesverband Möbelspedition und Logistik (AMÖ) e.V.
Schulstraße 53
D-65795 Hattersheim/Main
Telefon 06190/9898-13
www.amoe.de
info@amoe.de

Chefredaktion:
Daniel Waldschik (dwa)
Telefon 06190/9898-17
waldschik@amoe.de

Redaktion:
Dierk Hochgesang (dho),
Dr. Ellen Troska (etr)
Farsad Saghafi (sag)
Für unaufgefordert eingesandte Manuskripte wird keine Haftung übernommen, daher besteht auch kein Anspruch auf Ausfallhonorare. Mit dem Autorenhonorar gehen die Verwertung-, Nutzungs- und Vervielfältigungsrechte an die AMÖ über, insbesondere auch für elektronische Medien (Internet, Datenbanken, CD-ROM). Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Meinung des Verfassers wieder, nicht unbedingt die Meinung der Redaktion. Nachdruck oder elektronische Verwertung von Beiträgen nur mit schriftlicher Genehmigung der AMÖ.

Satz und Layout:
Patrick Schroer
Design - und Branding Agentur
Asterlager Straße 97-101
47228 Duisburg
Telefon: 02065 829 55 11
www.patrickschroer.de
kontakt@patrickschroer.de

Druck
WIRmachenDRUCK GmbH,
Mühlbachstraße 7, 71522 Backnang
Versand: CP-Werbung, Dresden
ISSN 0014-6838

Anzeigenverwaltung:
Bundesverband Möbelspedition und Logistik (AMÖ) e.V.
Dierk Hochgesang
Tel.: 06190 9898-10
Fax: 06190 9898-20
E-Mail: hochgesang@amoe.de
Es gilt die jeweils aktuelle Anzeigenpreisliste auf www.amoe.de.

Besuchen Sie uns auf

amoe.de

- Aktuelles
- Unternehmenssuche
- Infos zur AMÖ

+ exklusiver Bereich für alle AMÖ-Mitglieder

mit Informationen, Service und Downloads