

MöbelLogistik

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

4/2022

Menschen in der Logistik

Über Wertschätzung, richtig kritisieren und
MutMACHER:INNEN in unserer Branche

Personalbindung: Es gibt mehr als Geld

Maximilian Vierhaus stellt
Mitarbeiterbenefits vor.

So motivieren und kritisieren Sie richtig

Michael Rossié und Dr. Ingo
Schamberger geben Tipps.

AMÖ-Serie: 1x1 Umzugslogistik

So funktioniert die
Schlichtungsstelle Umzug.

Bild: HUNIC GmbH

KRAVAG-Logistic-Police für AMÖ-Mitglieder

Der Versicherungsschutz für
Umzugsunternehmen

- > Verkehrshaftung
- > Betriebshaftpflicht
- > Umwelthaftpflicht
- > Umzugstransportversicherung

KRAVAG



www.kravag.de
info@kravag.de



Exklusiv
für AMÖ-
Mitglieder



Frosch im Kochtopf

In vielen Gesprächen, die ich derzeit führe, dominieren die Sorgen, die die Branche derzeit umtreiben. Es geht häufig um Themen wie Kraftstoffpreise, Lkw- und AdBlue-Verfügbarkeit, den Krieg in der Ukraine und seine Folgen, die hohe Inflation, aber eben auch um das Thema Nachwuchs mit all seinen Facetten. Aus meiner Sicht ist es dabei sehr wichtig, zwischen kurz- und langfristigen Entwicklungen zu unterscheiden. Welche Entwicklungen werden kurz- und welche langfristig relevant für die Branche sein?

Ich gebe zu, dass das nicht immer einfach zu unterscheiden ist. Erst recht, wenn Entwicklungen von hoher Volatilität gekennzeichnet sind. Und starke Schwankungen führen besonders bei kurzfristigen Entwicklungen dazu, dass sie häufig nicht mehr vorhersagbar sind. Das macht es schwierig, mit ihnen umzugehen. In Zeiten wie diesen ist Kommunikation daher besonders wichtig. Welche Entwicklungen sehen wir, welche betreffen uns und was tun wir, um ihnen zu begegnen? Dafür gibt es keine Patentlösung, aber wir müssen darüber reden, was wir probieren, was Erfolg hatte und was nicht. Es macht keinen Sinn, dass jedes einzelne Unternehmen für sich versucht, mit diesen Entwicklungen fertig zu werden.

Besonders wichtig ist, dass wir auch in Zeiten wie diesen, die langfristigen Entwicklungen nicht vergessen, mit denen wir uns nach wie vor auseinandersetzen müssen. Wo klar ist, wie sie verlaufen. Stichwort: Arbeitskräfte.

Die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland lässt sich gut prognostizieren, erst recht, wenn es um die Zahl der arbeitsfähigen Bevölkerung geht. So ist lange klar, dass sich der Mangel an Arbeitskräften bis 2030 massiv verschärfen wird, weil so viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den geburtenstarken Jahrgängen in Rente gehen werden und gleichzeitig weniger Menschen die Schulen verlassen.

Für mich ist schon jetzt klar, dass in dieser Situation, der Werdegang eines Menschen (= die Vergangenheit) nicht mehr entscheidend sein kann. Vielmehr muss die Frage im Vordergrund stehen, was ein Mensch erreichen will (= die Zukunft) und was Unternehmen tun können, um diesem Menschen genau das zu ermöglichen. Letztlich profitiert davon auch das Unternehmen, davon bin ich überzeugt, aber es ist eben auch klar, dass das einen gänzlich anderen Umgang mit den Menschen in unseren Unternehmen erfordert als dies noch heute der Fall ist.

Kurzfristige Entwicklungen werden häufig als sehr heftig wahrgenommen und natürlich können sie im Einzelfall tatsächlich existenzbedrohend sein. Für die Branche insgesamt sind es nach meiner Überzeugung jedoch die langfristigen Entwicklungen, die gravierendere Effekte haben. Sie entwickeln sich oft kaum wahrnehmbar, schleichend und ihre Auswirkungen werden erst am Ende der Entwicklung wirklich offenbar.

Eine für den Frosch nicht schöne Analogie ist das Bild eines Frosches in einem Kochtopf voller Wasser, der auf einem Herd steht. Erhöhen wir die Temperatur schlagartig, springt der Frosch aus dem Kochtopf – er weiß, was zu tun ist. Erhöht man die Temperatur langsam, wird der Frosch gekocht, weil er die langsam steigende Wassertemperatur nicht wahrnimmt. So zumindest geht die Geschichte. Ob sie für Frösche tatsächlich stimmt, das mögen andere beurteilen. Zumindest ist diese Geschichte eine hilfreiche Metapher, um sich die Effekte kurz- und langfristiger Entwicklungen vor Augen zu halten. Und eigentlich wissen doch auch wir sehr genau wie wir mit den kurzfristigen Entwicklungen umzugehen haben, oder?

Im Wettbewerb um Arbeitskräfte – und viele sagen mir, dass wir in unserer Branche noch lange menschliche Arbeitskräfte benötigen werden – sind nun hingegen Themen relevant, die für viele neu und ungewohnt sind. Dass sich der Markt für Arbeitskräfte vom Arbeitgeber zum Arbeitnehmermarkt wandelt, ist in aller Munde. Aber was konkret bedeutet das? Diese Ausgabe der MöbelLogistik widmet sich dem Thema Menschen in der Logistik. Sie beschäftigt sich nicht nur mit Themen wie dem Fachkräfte- oder eher dem Arbeitskräftemangel, der lange vorhersehbar war. Wir versorgen Sie mit dieser Ausgabe mit Gedanken und Impulsen. Nehmen Sie nicht einfach hin, was wir hier schreiben. Machen Sie sich Ihre eigenen Gedanken und lassen Sie uns wissen, was Sie denken! Lassen Sie uns wissen, was Sie und Ihr Unternehmen umtreibt!

Entscheidend ist die Frage, wie wir als Branche, als Unternehmen, als Mensch wahrgenommen werden wollen. Und ist das, was uns dazu einfällt, für andere Menschen attraktiv? Attraktiv für die Menschen, die wir händelnd als Arbeitskräfte suchen und brauchen? Darüber lohnt es sich zu reden. Die bevorstehende AMÖ-Jahrestagung 2022 in Hamburg wird uns viel Gelegenheit zum Austausch geben. Ich freue mich, Sie dort zu sehen!

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen der aktuellen Ausgabe der MöbelLogistik und freue mich, wenn Sie die MöbelLogistik auch digital abonnieren und diese Möglichkeit auch im Kreis der Menschen, die Sie umgeben, bekannt machen. Es ist wichtig, dass wir gemeinsam in einen breit angelegten Austausch kommen!

Ihr

Andreas Eichinger



Inhalt

Die AMÖ im Gespräch mit...



Bilder: Fritz Fels GmbH, privat, Michael Tran

↑ Unsere MutMACHERINNEN und MutMACHER

Tun Sie Ihrem Personal etwas Gutes



Bild: HUNIC GmbH

↑ Von Benefits, Motivation und Wertschätzung

Ixl Umzugslogistik



Bild: mtrlin - stock.adobe.com

↑ Die Schlichtungsstelle Umzug der AMÖ

Editorial

3 Frosch im Kochtopf

Wertschätzung und Kritik lernen

6 Kommentar: Wert schätzen

8 „Zuckerbrot und Peitsche sind nicht genug!“

10 Mitarbeiterbenefits – Effektiv und rechtssicher!

14 Interview: Vorteile nutzen und attraktiver werden

16 „Bei Streit ist es am besten man hat keinen.“

42 Sie wollen in Ihrem Unternehmen ausbilden, haben aber noch Zweifel, ob sich dies lohnt?

MutMACHER:INNEN haben das Wort

26 „Wir haben aus der Not eine Tugend gemacht!“

44 „Ich bin (in) meiner Rolle gewachsen!“

46 „Wir wollen anderen Frauen Mut machen!“

48 „Unsere Branche braucht eine Auffrischungskur!“

50 „Wir müssen alle weiter an einem Strang ziehen!“

54 Zentralgestirn im Münsteraner Dunstkreis

60 TransPak – Helfer im Verborgenen

Arbeitsschutz und Arbeitsrecht

20 Exoskelette: Gesundes Heben und Tragen

38 AMÖ-Jurist Farsad Saghafi über Mythen und Tücken

Neues aus und in der AMÖ

25 Terminkalender / Ihr Kontakt zur AMÖ

37 AMÖ-Thementage: Wir bringen Menschen zusammen

62 Wichtel Umzüge GmbH: Von Sagengestalten inspiriert

Partner und Förderer der
AMÖ-Verbandsfamilie





STRESSFREI UMZIEHEN

Nur mit den Profis
von umzug.org



Umzugsprofis mit AMÖ-Zertifikat.

Regelmäßige Qualitätskontrolle im Auftrag des
Bundesverbands Möbelspedition und Logistik (AMÖ) e.V.

UMZUG.ORG
geprüfte Umzugsprofis finden

Wert schätzen

Als Branche wünschen wir uns Wertschätzung. Doch was genau ist Wertschätzung? Und wie können wir sie erreichen?

Das Wort Wertschätzung besteht aus den Worten Wert und Schätzung. Das legt nahe, dass es demjenigen, der wertschätzt, möglich sein muss, den Wert von dem zu erfassen, was er schätzen soll. Beziehen wir Wertschätzung auf uns als Branche, dann stellt sich die Frage: Welchen Wert hat das, was wir tun, für unsere Kundinnen und Kunden? Denn genau das ist dafür entscheidend, dass unsere Kundinnen und Kunden (und im weiteren Sinne die Gesellschaft insgesamt) uns und unsere Leistungen wertschätzt.

Wichtig ist dann natürlich, ob unsere Kundinnen und Kunden den Wert unserer Leistungen überhaupt erfassen können. Ob sie ihn (ab-)schätzen können. Denn nur, wenn unsere Kundinnen und Kunden den Wert unserer Leistungen erfassen können, dann können sie ihn auch anerkennen.

Leistungen werden nur auf sichtbare Tätigkeiten reduziert

Ich habe das Gefühl, dass der Wert der Leistungen, die wir tagein, tagaus erbringen, häufig reduziert wird. Reduziert wird auf diejenigen Tätigkeiten, die sichtbar oder naheliegend sind. Also zum Beispiel auf das Schleppen der Umzugskartons und den Transport eben dieser reduziert wird. Was noch alles zu einem klassischen Umzug gehört, wie zum Beispiel die Disposition oder die fachgerechte Verladung, das bleibt Kundinnen und Kunden häufig verborgen und wird dann eben auch nicht anerkannt.

Ich bin bislang achtzehn Mal in meinem Leben umgezogen. Ich weiß sehr gut, welchen Unterschied es macht, wenn ein professionelles Unternehmen meinen Umzug durchführt und mir damit eine formidable Ausgangsbasis für mein neues Leben in einer neuen Stadt verschafft. Und ich weiß auch, wie es ist, wenn das nicht so ist.

Sie gestalten tagein, tagaus die Zukunft von Menschen und Organisationen. Sie tragen mit Ihren Leistungen dazu bei, dass Menschen und Organisationen ihre Zukunft auf neuer Basis gestalten können. Und Sie machen das in einer Art und Weise, die in aller Regel für Kundinnen und Kunden Stressfreiheit bedeutet.

Perspektivwechsel. In dieser Ausgabe der MöbelLogistik geht es um das Thema Menschen in der Logistik. Auch die Menschen in der Logistik wünschen sich Wertschätzung. Schauen wir auf einzelne Unternehmen, dann wünschen sich die Menschen, die in ihm tätig sind, ebenso Wertschätzung. Kurz: Ich behaupte, dass sich jede und jeder Wertschätzung wünscht.

Fehlende Wertschätzung Kündigungsgrund Nummer 1

Ziehen wir einschlägige Statistiken, z.B. von Gallup, zu Rate, dann ist der allererste Grund, warum Menschen Unternehmen verlassen, mangelnde Wertschätzung. Nicht etwa die Tatsache, dass sie anderswo mehr Geld verdienen können. Natürlich wird genau dieser Grund häufig genannt, wenn man als Unter-

nehmer oder Chefin den Mitarbeiter, der soeben gekündigt hat, fragt, warum er gehen will. Dieser Grund ist einfach ausgesprochen und schwer widerlegt. Tatsächlich sind es aber Themen wie Wertschätzung und Entwicklungsmöglichkeiten, die Hauptgründe für Kündigungen sind.

Vermutlich werden sie nicht offen genannt, weil es für viele Menschen schwierig ist, darüber zu reden. Und es kann ja durchaus verschiedene Sichtweisen darauf geben, was Wertschätzung überhaupt ist und wie sie erreicht werden kann.

Unternehmerinnen und Unternehmer haben es also doppelt schwer. Gegenüber Kundinnen und Kunden gilt es, klar den Wert der eigenen Leistungen zu kommunizieren, damit diese wertschätzen können. Und gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gilt es, sich bewusst zu machen, was der Wert der Arbeit ist, den diese tagen, tagaus leisten, und das auch offen zu kommunizieren. Nur dann werden sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen. Das setzt voraus, dass ich als Unternehmerin oder Unternehmer weiß, was meine Ansprüche und Ziele sind und auch, dass ich mir darüber Gedanken mache, was dazu beiträgt, dass meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese erfüllen können.

Und um eines ganz klar zu sagen: Loben um des Lobens willen ist falsch und sofort durchschaubar. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen exakt, wann Lob berechtigt ist und wann nicht. Ist es wirklich wertschätzend, wenn ich über alles hinwegsehe und nur lobe? Ich denke nicht.

Machen wir uns gemeinsam Gedanken darüber, welchen Wert unsere Leistungen für unsere Kundinnen und Kunden haben. Erlauben wir unseren Kundinnen und Kunden die Anerkennung unserer Leistungen! Und machen wir uns Gedanken darüber, welchen Beitrag jede einzelne Mitarbeiterin und jeder einzelne Mitarbeiter für die Schaffung der Werte für unsere Kundinnen und Kunden und damit den Erfolg des Unternehmens leistet. Wenn wir diesen (individuellen!) Wert schätzen und zum Ausdruck bringen, dann werden sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch wertgeschätzt fühlen! Und genau das ist im zunehmenden Wettbewerb um Menschen, die in der Logistik arbeiten wollen, essenziell. Und wenn wir ehrlich zueinander sind, dann gehörte Anerkennung und Wertschätzung doch schon immer zum guten Umgang miteinander. Denn wie man in den Wald hereinruft, so schallt es heraus... *aei*



IHR PARTNER FÜR DEN DIGITALEN VERTRIEB

**Umzugsrechner für Privat- /
Gewerbeumzüge und Lager**

Videobesichtigung und digitale Kalender

**Vermittlung von Aufträgen über
mymovingpartner.com**

**Jetzt QR-Code scannen und
Produktdemo vereinbaren!**



Zuckerbrot und Peitsche sind nicht genug!

Hoch motivierte Mitarbeiter:innen sind der Schlüssel zu einem erfolgreichen Unternehmen. Doch wodurch lässt sich das Team zu Höchstleistungen motivieren?

Der Umbruch am Arbeitsmarkt mit seinem Mangel an qualifizierten Bewerber:innen ist in seiner Breite bei allen Unternehmen angekommen. Bevor darüber nachgedacht wird, mittels innovativer Rekrutierungsaktivitäten neue Mitarbeiter:innen zu gewinnen, sollten die Mitarbeiter:innen, die schon an Bord sind, gehalten werden.

Dabei zeigt sich, dass die klassischen, extrinsischen Prinzipien von Zuckerbrot („Belohnung“) und Peitsche („Bestrafung“) häufig ungeeignet sind, um Menschen nachhaltig zu motivieren. Wie kann man also Mitarbeiter:innen langfristig motivieren, dem eigenen Unternehmen verbunden zu bleiben und außergewöhnliches zu leisten?

Purpose, Autonomy, Mastery

In seinem Buch „Drive“ beschreibt Daniel Pink drei intrinsische Faktoren, die uns antreiben und motivieren, zu lernen, zu gestalten und Verantwortung zu übernehmen: Purpose, Autonomy und Mastery.

So ist für den Antrieb der Mitarbeiter:innen entscheidend, dass sie ein greifbares Unternehmensziel vor Augen und einen Grund in ihrer täglichen Arbeitspraxis haben. Besonders die Sinnhaftigkeit oder der Nutzen hinter einer Tätigkeit motiviert das Personal zu besonderen Leistungen. Beispielsweise kann die Möglichkeit, anderen zu helfen, ein Engagement erzeugen, das mit Geld nicht erreicht werden kann (Purpose).

Des Weiteren benötigt der Mensch eine gewisse Entscheidungsfreiheit und will Verantwortung übernehmen können (Autonomy). Das schließt unseren Beruf mit ein. Nur ein hoher Grad an Autonomie und Selbstbestimmung in der täglichen Arbeit lässt Kreativität entstehen.

Als Drittes strebt der Mensch nach Selbstwirksamkeit und dem Wunsch, das, was wir gerne tun, zu verbessern, perfekt beherrschen zu wollen und zielführend einbringen zu können (Mastery).

Dies erklärt beispielsweise, warum es Menschen gibt, die freiwillig arbeiten oder sich in gemeinnützigen Projekten engagieren. Aber auch, warum Wikipedia, obwohl es auf freiwilliger Mithilfe aufbaut und keine zentrale Führung besitzt, so erfolgreich ist. Menschen sehen darin eine Erfüllung, ihr Wissen freiwillig mit anderen zu teilen und transparent zu machen.

Gerade inhabergeführte Unternehmen haben einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil, wenn es darum geht, in ihrem Team diese drei Faktoren zur Geltung zu bringen.

„Purpose“ trifft #inhabergeführt

Wer, wenn nicht der/die Inhaber:in einer Spedition weiß, wofür er/sie jeden Tag aufsteht und sich den Herausforderungen des Alltags stellt? Chefin oder Chef können Vorbild sein und alles, was sie von ihrem Team fordern, selbst vorleben. Gerade Inhaber:innen sind sich über ihre

Werte im Klaren, von ihrem Produkt/Dienstleistung begeistert und besitzen eine Vision, die ansteckend wirkt. Dabei darf es nicht allein bei schönen Sätzen bleiben. Vielmehr gilt: „Talk the walk and walk the talk!“ Die Vision muss auf der Arbeitsebene greifbar sein, die Mitarbeiter:innen müssen sich mit dem Ergebnis ihrer Arbeit identifizieren können. Durch Inspiration folgt Motivation.

Keine #Problemlöser ohne „Autonomy“

Auch ein angemessener Bereich der Eigenverantwortung gehört für Mitarbeiter:innen, die das wünschen, unbedingt dazu, um sie zu motivieren: „Wichtig ist, loszulassen und die Entscheidung auch so stehen zu lassen. Viele Chefs mischen sich ein, machen Mikromanagement und sorgen für große Frustration.“ Andererseits ist es für ein gutes Kundenerlebnis elementar, dass die Kollegen vor Ort mit ihrer Expertise zügig entscheiden können ohne langwierige Abstimmungsprozesse.

#zukunftgestalten braucht „Mastery“

Überforderung und Unterforderung schaffen Frustration. Wenn Mitarbeiter:innen am falschen Platz sind und nicht ihren Stärken gemäß eingesetzt werden, sind sie nicht motiviert. Wenn das, was sie können, was sie wollen und was sie tun, aber eine Schnittmenge hat, sind sie im intrinsischen „Flow“.

Wer den Drang nach persönlicher Weiterentwicklung formuliert hat, dem muss auch die Möglichkeit zum Lernen gegeben werden. Dabei bedeutet Lernen nicht ein teures Seminar, vielmehr können On-the-Job sehr viele Kompetenzen vermittelt werden: z.B. durch

eigene, kleinere Projekte oder Mentoring. Das Wichtigste ist Transparenz: Mitarbeiter:innen müssen zu jeder Zeit wissen, welche persönliche Entwicklung sie erwarten dürfen und was die Geschäftsleitung mit ihm/ihr vorhat. Das ist wertschätzend und motiviert.

Was sind bei Ihnen die Möglichkeiten, den einzelnen Mitarbeiter:innen mehr Autonomie und Selbstverantwortung in der täglichen Arbeit zu geben? Wo gibt es Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung, um die Kompetenz noch weiter zu steigern? Und last but not least, was ist ihr Bild für die Zukunft, wo soll es hingehen? Teilen Sie dieses mit allen, lassen Sie es in Ihre täglichen Routinen einfließen, damit alle auf ein Ziel hinarbeiten und an einem Strang ziehen.



Bild: Andreas Bender

Zum Autor:

Dr. Ingo Schamberger berät seit 2016 als selbständiger Organisationsberater, Facilitator, Coach und Trainer dabei, die Zusammenarbeit in Unternehmen zu verbessern. Parallel dazu arbeitet er als Berater für Organisationsentwicklung am Frankfurter Flughafen. Mehr auf www.organisation.design.

halteverbot-beantragen.de

Moerser Landstraße 555 - 557
D-47802 Krefeld

Fon: +49 (2151) 789 23 82
Fax: +49 (2151) 789 23 81

email: info@halteverbot-beantragen.de



www.halteverbot-beantragen.de



FINANZIELLE MEHRWERTE, DIE BEIM PERSONAL ANKOMMEN

„Her mit den Benefits – aber bitte effektiv und rechtssicher!“

Eine Gehaltserhöhung ist ein probates Mittel, Mitarbeiter:innen etwas Gutes zu tun und die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen. Der finanzielle Effekt von Brutto auf Netto fällt manchmal aber nur sehr gering aus. Doch es gibt Alternativen. *Von Maximilian Vierhaus*

Viele Unternehmen beschäftigt die Frage, wie man den höchsten Mehrwert im Geldbeutel des Mitarbeiters steueroptimiert und rechtssicher erzeugen kann. So auch im Falle der norddeutschen Speditions- und Logistikgruppe Göllner, die mit rund 280 Mitarbeitern an mehreren Standorten europaweit agiert. Wie in vielen Unternehmen dieser Branche, ist die Sorge ausreichend Personal zu finden und bestehende Mitarbeiter zu halten, groß. Die Arbeitswelt hat sich schließlich gewandelt: heute suchen sich eher Bewerber:innen den passenden Arbeitgeber aus, statt umgekehrt.

Was also tun, wenn die Gehaltsspielräume begrenzt sind und man sich vom Wettbewerb abheben muss? Die Lösung ist im Grunde einfach: unter fachlicher Hilfe das Optimum

im Vergütungsmanagement herausholen, um das freigewordene Potenzial gezielt für steuerbegünstigte Zuwendungen einzusetzen.

Doch Vorsicht beim Einsatz von Mitarbeiterextras, ohne sich vorher durch einen Steuerberater oder Vergütungsexperten beraten zu lassen. Schließlich ist das Lohnsteuerrecht komplex und eine Fehleinschätzung der Lohnsteuerpflicht beziehungsweise einer steuerlichen Begünstigung führt zu beträchtlichen Risiken und unter Umständen zu hohen Nachzahlungen.

Wir stellen Ihnen einige Benefits vor, die sich besonders gut in der Praxis bewähren und äußerst beliebt bei Mitarbeiter:innenn sind.

Der Sachbezug – der Klassiker unter den Benefits

Bei der sogenannten Sachbezugsregelung können Sachwerte oder Warengutscheine zur Einlösung bei Dritten an Mitarbeiter ausgegeben werden. Diese steuer- und beitragsfreie Variante mit einer Freigrenze von 50 Euro pro Kalendermonat darf allerdings nicht Bestandteil des Gehaltes sein, sondern muss on top gezahlt werden. Beliebte Beispiele sind Tank- bzw. Benzingutscheine oder aufladbare BenefitCards.

Von diesem Benefit-Klassiker macht auch die Spedition Göllner seit einigen Jahren Gebrauch. Für Wochenenddienste, Zusatzleistungen und Prämien können im Rahmen der Sachbezugsregelung monatliche Aufbuchungen über die eigene Firmenkreditkarte erfolgen. „Die Mitarbeiter sind begeistert von diesem Benefit. Zumal die Abwicklung über einen zentralen Dienstleister sehr zuverlässig läuft und einfach funktioniert“, wie Silke Göllner berichtet.

Tückisch wird es für Unternehmen, wenn arglos die Freigrenze überschritten wird oder aktuelle Gesetzesentwicklungen nicht berücksichtigt werden. Schon alleine deswegen ist es wichtig, einen Steuerberater oder Vergütungsexperten hinzuzuziehen.

Gesundheit! Gern geschehen.

Es gibt wohl kaum ein emotionaleres Benefit als den Baustein Gesundheit. Denn diese Zuwendung signalisiert: „Wir kümmern uns um die Mitarbeiter!“. Obwohl Gesundheits-Benefits laut Umfragen hoch im Kurs stehen, denken die meisten dabei zuerst an den Obstkorb oder den Zuschuss für das Fitnessstudio. Doch wirklich interessant wird es erst, wenn „wahre Gesundheitsleistungen“ in Anspruch genommen und damit Lücken in der gesetzlichen Krankenversicherung geschlossen werden.

Innerhalb eines festgelegten Budgets und Leistungspaketes des Arbeitgebers können Mitarbeiter:innen bei dieser Zuwendung ohne Gesundheitsprüfung oder Sperrfrist frei wählen: egal ob für Brillen, Kontaktlinsen, Arzneimittel (Privat-/Kassenrezept), Zahn- oder Alternativbehandlungen für Heilpraktiker oder Akupunktur. Ein Facharztservice sorgt für schnellere Arzttermine und kann auch von Familienmitgliedern genutzt werden.

Da die Gesundheitsleistungen im Gruppenvertrag ausgehandelt werden, sind die Konditionen deutlich günstiger. Bereits ab knapp 10 Euro im Monat kann über ein Jahresbudget von 300 Euro verfügt werden. Die Höhe des Budgets lässt sich beispielsweise an die Beschäftigungsjahre im Unternehmen koppeln und kann somit für langjährige Mitarbeiter:innen darüber hinaus gesteigert werden.

Der Aufwand ist als Betriebsausgabe absetzbar und im Rahmen des Sachbezugs von monatlich 50 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei.

Altersvorsorge in der sicheren Fahrspur

Neben der ausreichenden Gesundheitsvorsorge hat die Absicherung im Alter einen sehr hohen Stellenwert bei Mitarbeiter:innen. Die Sorge im Rentenalter nicht ausreichend finanziell abgesichert zu sein, ist weit verbreitet. Mitarbeiter:innen in diesem Bereich Unterstützung zu gewähren, macht den Arbeitgebenden besonders beliebt und attraktiv.

Bei der betrieblichen Altersversorgung einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf, künftige Entgeltansprüche nicht sofort in Gehalt zu vergüten, sondern in einen wertgleichen Versorgungsanspruch (z. B. Kapital- oder Rentenzahlung) umzuwandeln.

Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung kann unmittelbar über den Arbeitgeber oder über einen Versorgungsträger (Direktversicherung, Pensionsfonds/-kasse, Unterstützungskasse) erfolgen. Das Unternehmen steht immer für die zugesagte Leistung ein, unabhängig ob die Durchführung mit oder ohne Versicherung geschieht.

Der Arbeitgeber entscheidet über das passende Vorsorgemodell. Eine Variante bei der sich beide Parteien, also Arbeitnehmer und Arbeitgeber innerhalb des steuer- und sozialversicherungsfreien Rahmens (derzeit 282 Euro pro Monat) finanziell beteiligen, erzeugt den größten Effekt. Hier verdoppelt das Unternehmen den Eigenanteil des Mitarbeiters, um insgesamt einen signifikanten Beitrag anzusparen. Dieser Benefit zeigt wirklich eine große Wertschätzung für den Mitarbeiter.

Mahlzeit! Benefit zum Anbeißen

Mit der hohen Inflationsrate gehen steigende Lebensmittelpreise einher, die durchaus den Appetit verderben können. Das alltägliche Mittagessen oder der Lebensmitteleinkauf nach der Arbeit können da schnell eine teure Angelegenheit werden. In der jetzigen Situation kann man mit der Förderung von Verpflegung bei Mitarbeiter:innen doppelt punkten.

Der Gesetzgeber fördert Essenszuschüsse für Mitarbeiter:innen, indem er die Ausgaben steuerrechtlich bevorzugt behandelt. Liegt der Zuschuss innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Beträge, genießen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Steuer- und ggf. Beitragsfreiheit.

So können derzeit den Mitarbeiter:innen bis zu 6,67 Euro pro Arbeitstag steuerfrei erstattet werden. Bei 15 Tagen im Monat sind das 100 Euro netto, die dem Personal für den Lebensmitteleinkauf und das Essengehen zusätzlich zur Verfügung stehen, also ein ordentlicher Betrag.

Während früher meist papierbasierte Gutscheinsysteme eingesetzt wurden, kommen heute glücklicherweise fast nur noch digitale Varianten zum Einsatz. App-Lösungen für das Smartphone bieten hier besondere Vorteile, da sie nur noch minimalen Aufwand verursachen, automatische Kontrollfunktionen beinhalten und absolute Transparenz bieten.

Alles unter Kontrolle.

Die Benefitwelt hat noch einiges mehr zu bieten: Fahrtkosten, ÖPNV Ticket, private Internet- und Telefonkosten oder Kindergartenbeiträge können beispielsweise bezuschusst werden. Bei der richtigen Auswahl kann ein Berater hilfreich sein. Schließlich geht es auch darum, ein System zur Kontrolle der Benefits auf die Beine zu stellen. Denn die Berührung mit dem Lohnsteuerrecht in diesem komplexen Fachgebiet birgt viele Risiken. Fehler in der Abrechnung von Löhnen und Gehältern können sonst zu hohen Nachzahlungen oder in Ausnahmefällen auch zu strafrechtlichen Verfolgungen führen.

Gehaltserhöhung um 100 Euro brutto / Basis 2.500 Euro brutto		
	Gehaltserhöhung brutto	Gehaltserhöhung mit Benefits
Gehalt (Monat)	2.600 Euro	2.500 Euro
BenefitCard	-	40 Euro
Digitale Endgeräte	-	15 Euro
Netto	1.780 Euro	1.780 Euro
Vorteil Arbeitnehmer	-	0 €
Aufwand Arbeitgeber	3.120 Euro	3.065 Euro
Vorteil Arbeitgeber	-	55 Euro

Steuerklasse 1 / keine Kinder / keine Kirche, Werte gerundet

Nicht zu unterschätzen ist die Pflege des Benefit-Systems. Der Personalbereich ist sehr agil. Womöglich ist das Kind eines Mitarbeiters inzwischen in die Schule gekommen und der Zuschuss für den Kindergarten läuft aus, um nur ein Beispiel zu nennen. Gleichzeitig ändern sich die Vorgaben durch den Gesetzgeber oder Verwaltungsanweisungen von Finanzämtern bzw. der Deutschen Rentenversicherung werden angepasst. Um dies alles im Blick zu behalten, kann ein externer Dienstleister von großer Hilfe sein.

Große Reichweite – Auffallen erwünscht

Mitarbeiterextras gehören inzwischen fast zum Standardrepertoire eines jeden Unternehmens. Da hilft es eine Benefitidee zu haben, die bleibenden Eindruck hinterlässt. Ein Beispiel: bieten Sie Ihren Mitarbeitern an das Hochzeitskleid/-anzug mit einem gewissen Betrag zu sponsern. Die Idee lässt sich einfach

und witzig in einem Post der Sozialen Medien verbreiten. Überhaupt führt kaum mehr ein Weg an diesem Medium vorbei.

Dies hat auch die Spedition Göllner erkannt. Während man früher alleine auf eine kompetente Website und Stellenanzeige setzte, liegt der Fokus nun bei den Sozialen Medien. Die eigens kreierte Kampagne auf Instagram zeigt, wie ein Mitarbeiterteam Freude an der Arbeit hat und sich persönlich mit einbringen kann. Kleine Filmsequenzen und Interviews aus den einzelnen Bereichen, veranschaulichen zudem das Arbeitsgebiet und signalisieren ein familiäres Miteinander.

Übrigens braucht es für die Umsetzung solcher Ideen kaum Budget und auch nicht unbedingt die Unterstützung einer Agentur. Gerade jüngere Mitarbeiter:innen wirken bei solchen Projekten gerne mit. Ist erst einmal ein Firmenprofil eingerichtet, ist die weitere Handhabung sehr einfach. Probieren Sie es einfach aus!

Raus aus dem stillen Kämmerlein!

Gutes und verlässliches Personal zu finden, ist schwer. So weit, so bekannt! Ebenso schwer zu finden sind jedoch auch AMÖ-Mitglieder, die sich, zum Beispiel auf ihren Internetseiten, als starke Arbeitgebermarke darstellen. Einige tun es, und das ganz gut. Aber eben nicht so viele, wie es sein könnten oder gar müssten. Können es sich alle anderen erlauben, darauf zu verzichten? Ich denke nicht! Ziel im Ringen um Fachkräfte ist es doch, potenzielle Bewerber:innen davon zu überzeugen, dass es kein besseres Unternehmen gibt als das eigene. Das aber gelingt nicht im stillen Kämmerlein.

Selbstverständlich dauert der Aufbau einer starken Arbeitgebermarke Zeit. Diesen Prozess muss man strategisch planen und umsetzen. Wie das geht, dafür reichen diese paar Zeilen nicht aus. Ich möchte Sie lediglich motivieren, den ersten Schritt zu tun, denn: Laut einer Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung gilt ein zielgruppengenaues Employer Branding als das erfolgversprechendste Instrument im Personalrecruiting. Jedes vierte befragte Unternehmen ist hier aktiv. Dreiviertel davon gaben an, die Maßnahme wirke sehr gut oder gut. Bei vergleichsweise

viel höheren Kosten für Online-Stellenausschreibungen wurde der Erfolg als weit geringer bewertet. Andere Untersuchungen belegen, dass Bewerber:innen früher oder später die Webseite eines Unternehmens aufrufen – und oft leitet der Weg dorthin ausgerechnet über eben diese kostspieligen Stellenausschreibungen. Umso wichtiger also, eine Karriereseite zu haben, auf der Sie sich entsprechend zeigen. Seien Sie selbstbewusst!

Der Weg zur starken Arbeitgebermarke ist lang, planungsintensiv, kostet Zeit und Geld. Den Anfang können Sie schon heute machen. Nehmen Sie sich Papier und Stift, und schreiben Sie einfach mal auf, was Sie als Unternehmen auszeichnet. Wie lange sind manche Mitarbeiter:innen schon in Ihrem Unternehmen und warum? Was hat dazu geführt? Was tun Sie ganz grundsätzlich für Ihr Personal? Finanziell, aber auch emotional? Als ich darüber nachdachte, warum ich gerne für die AMÖ arbeite, war mein Blatt schnell gefüllt – DIN-A4 wohlgemerkt, kein kleiner Bapper. Sie sind „meine“ AMÖ. Deshalb bin ich sicher, dass auch Sie das Blatt schnell mit Vorzügen über Ihr Unternehmen und sich als Arbeitgeber:in schnell vollschreiben werden. *dwa*



Bild: Markus Tedeskino

Vorteile nutzen und attraktiver werden

Die Bandbreite der Benefits, die Sie Ihrem Personal anbieten können, ist hoch. Da ist es gut zu wissen, welche individuellen Bedürfnisse die Mitarbeiter:innen haben. Welche Vorteile Ihnen und Ihrem Personal solche Benefits bringen und worauf Sie achten sollten, hat uns Maximilian Vierhaus von der Vierhaus Lohnkostenmanagement GmbH näher erklärt.

Herr Vierhaus, warum sollten Unternehmen aus Ihrer Sicht unbedingt etwas im Bereich Personalbindung tun?

Maximilian Vierhaus: In den letzten Jahren hat sich der Arbeitsmarkt von einem Arbeitsgebermarkt zu einem Arbeitnehmermarkt verändert. Dies wurde durch die Pandemie in den letzten zwei Jahren nochmals verstärkt. Gerade Unternehmen in der Logistik sollten daher dringend eine starke Arbeitgebermarke aufbauen, um das bestehende Personal enger an Unternehmen zu binden und gleichzeitig attraktiver für neue Mitarbeiter:innen zu werden.

Ziel des sogenannten „Employer Branding“, das alle Strategien mit samt den dazugehörigen Maßnahmen zur Etablierung und Stärkung der Arbeitgebermarke zusammenfasst, ist es, das eigene Unternehmen am Arbeitsmarkt bekannter zu machen. Außerdem soll es dafür sorgen, dass möglichst viele potenzielle Bewerber:innen ein Unternehmen auch als Arbeitgeber attraktiv finden, und sich deshalb dort bewerben.

Worauf müssen Unternehmer:innen und Unternehmer besonders achten?

Teil einer „Employer Branding“-Strategie sind Mitarbeiterbenefits. Da die Palette der Benefits unterschiedliche Lebensbereiche der Mitarbeiter:innen betrifft, sollte man sich zunächst damit beschäftigen, welche Benefits zum Unternehmen und natürlich zu den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern passen. Im zweiten Schritt

sollte man darauf achten, dass die gesetzlichen Vorgaben erfüllt werden, damit es keine Probleme bei der nächsten Lohnsteuer-Außenprüfung oder der Prüfung der Deutschen Rentenversicherung gibt.

Wie aufwendig ist es, die Benefits über die Lohnbuchhaltung abzurechnen?

Bei den meisten Benefits besteht die Verpflichtung, diese auch auf der Lohnabrechnung aufzuführen, da zum Beispiel pauschale Lohnsteuer abgeführt werden müssen. Jeder Benefit bekommt somit eine eigene Lohnart im jeweiligen Lohnprogramm und muss entsprechend gebucht werden.

Das Gute ist, dass der Aufwand nur bei der Einrichtung der jeweiligen Benefits entsteht und somit einmalig ist. Bei manchen Lohnprogrammen sind die Benefits bereits angelegt, bei anderen müssen die entsprechenden Lohnarten manuell erzeugt werden.

Müssen Mitarbeiter:innen in der internen Lohnbuchhaltung zusätzlich geschult werden, um die Lohnabrechnungen „sauber“ machen zu können?

Das macht Sinn, da die Benefits entsprechende Dokumentationspflichten nach sich ziehen können. Bei uns ist es standardmäßig so, dass wir die internen/externen Lohnbuchhalter:innen bezüglich der Buchung und Dokumentation der Benefits und Lohnarten schulen, damit sie in Zukunft selbstständig arbeitsfähig sind und zum Beispiel auch gegenüber der eigenen Belegschaft aussagekräftig ist.

Sie selbst haben eine digitale Lösung entwickelt. Was ist damit möglich?

Wir selbst nutzen für die Abwicklung der einzelnen Bausteine eine eigene Software-Lösung. Diese unterstützt uns dabei, zum Beispiel sogenannte Prepaid-Karten aufzuladen oder Simulationsabrechnungen für die Mandantschaft zu erstellen.

Anhand dieser Simulationsabrechnungen können unsere Mandanten den Effekt bei der Einführung von Benefits sehr einfach nachvollziehen, und zum Beispiel sehen, wie hoch der Einspareffekt auf Unternehmensseite ist.

Wir sind gerade dabei, unsere Software so zu erweitern, dass unsere Mandanten selbstständig auf Berechnungen für die Kartenbeladung etc. zugreifen können. Zukünftig wird es auch möglich sein, einen kompletten Überblick zu erhalten, welche/r Mitarbeiter/in welchen Benefits-Baustein in welcher Höhe besitzt. Entsprechend kann ein Unternehmen schnell reagieren und den Mitarbeiter:innen statt einer teuren Bruttolohnerhöhung steuerbegünstigte Benefits gewähren.

Stichwort „aufladbare Karten“:

Wie funktioniert das?

Am Markt gibt es verschiedene Prepaid-Karten, die Unternehmen für den steuerfreien Sachbezug nutzen können. Die Sachbezugsfreigrenze liegt seit diesem Jahr bei 50 Euro, die monatlich auf die Prepaid Karte gebucht werden können. Mitarbeiter:innen können diesen Betrag zum Einkaufen verwenden, sie

können diesen Betrag aber auch ansparen. Eine monatliche Entladung der Karte ist nicht erforderlich, um eine erneute Aufladung in Höhe von 50 Euro im nächsten Monat zu erhalten.

Eine zusätzliche Geldkarte, die jeden Monat vom Arbeitgeber aufgeladen wird, ist gerade in der jetzigen Zeit – bei einer solch hohen Inflationsrate – ein geeignetes Mittel, die Mitarbeiter:innen ein wenig zu entlasten. Der nächste Einkauf im Supermarkt geht sozusagen auf den Chef.

Wie einfach lassen sich die Karten aufladen?

Dies ist in der Praxis sehr einfach. Unsere Mandanten teilen uns per E-Mail mit, welche Karten in welcher Höhe beladen werden sollen, und wir beladen die Karten meist tagesaktuell. Das Guthaben ist dann in der Regel von wenigen Tagen auf den Karten sicht- und verwendbar.

Die Karten lassen sich auch individuell gestalten („branden“), also z.B. in der Unternehmensoptik. Warum ist es eine gute Idee, das zu tun?

Ja, das ist möglich, und ist meiner Meinung nach gerade aufgrund der Arbeitsmarktlage unerlässlich. Eine vom Arbeitgeber gebrandete Karte steigert die Identifikation mit dem Unternehmen und ist somit wieder Teil einer starken Arbeitgebermarke. Zudem gibt es den tollen Nebeneffekt, dass andere Arbeitnehmer:innen und auch Azubis in der Berufsschule durch den Kontakt mit den Kartenbesitzern auf das Unternehmen aufmerksam werden. Sprich: Eine gebrandete Karte ist quasi automatisch Teil ihres Recruitings.



TIPPS FÜR DEN RICHTIGEN UMGANG MITEINANDER

Bei Streit ist es am besten man hat keinen.

Bei Audi arbeitet ein großer, kräftiger Mann am Band. Er montiert Autoreifen. Sein Tagesablauf besteht darin, große, schwere Autoreifen von einem Greifer zu nehmen und an einen neuen Audi zu montieren.

Sein Meister mag ihn und weil er schon viele Jahre sehr zufrieden mit ihm ist, will er ihm einen Gefallen tun. Er versetzt ihn zur Elektrik, wo er Kabel durch Kanäle schiebt und Stecker miteinander verbindet.

Sie ahnen die Pointe. Nach einer Woche war der Mann wieder bei seinen Autoreifen. Dieses Gefummle bei den Kabeln war körperlich weniger anstrengend, aber er mochte das nicht. Er wollte gefordert sein, er wollte zupacken. Dass die Reifen schwer sind, stört ihn nicht.

Wenn man im Umzugsgewerbe arbeitet, dann muss man das wollen. Da kann man kaum jemanden überreden.

Es ist ein wunderschöner Beruf, für die gesamte Habe von anderen Menschen verantwortlich zu sein und auch wenn es sicher ein paar Umzüge gibt, die durch Scheidungen ausgelöst werden, so ziehen die meisten Menschen in eine neue Zukunft. Sie machen einen neuen Anfang. Sie beginnen etwas Neues. Und dabei zu helfen, kann sehr glücklich und zufrieden machen.

Es gibt auch Ärzte, die ihren Job in der Klinik gegen den Fahrersitz auf einem Sattelschlepper tauschen. Es spielt also eine große Rolle, ob jemand lieber Klaviere schleppt, stundenlang am Steuer eines Lkw sitzt oder am Computer Tabellen ausfüllt. Eines ist aber für alle Berufe gleich: Wir wünschen uns alle nette Kollegen, einen verständnisvollen Chef und einen liebevollen Umgang miteinander. Und wenn es mal Streit gibt, wünschen wir uns, dass er möglichst schnell vorbei geht.

Tipp 1: Über Wut reden

Mit wütenden Menschen kann man nur über ein Thema reden: über ihre Wut. Sie wollen keine Erklärungen, keine Rechtfertigungen, keine Begründungen, sondern darüber reden, warum sie jetzt so furchtbar wütend sind.

Deswegen ist der einfachste Weg, mit der Wut eines anderen Menschen umzugehen, der, sie oder ihn zu fragen warum sie oder er so wütend ist. Variationen sind:

- Was ist los?
- Du bist ja so richtig geladen!
- Ärgerst du dich über mich?

Wenn der andere sich dann gehörig darüber ausgelassen hat, was ihn so auf die Palme gebracht hat, dann können Sie mit den meisten Menschen ganz vernünftig darüber reden, wie Ihre Sicht auf die Dinge ist und was Sie zum Thema zu sagen haben. Aber erst, wenn der oder die andere sich beruhigt hat.

Tipp 2: Was ist der Auslöser?

Geht es wirklich darum, worum es zu gehen scheint? Oder lag der Auslöser für den Streit vor ein paar Tagen, Wochen oder Jahren? Oder lag der Auslöser in meinem sonstigen Verhalten? Die meisten Menschen sprechen ein Problem, das sie haben, nicht sofort an. Sondern sie tragen es länger mit sich rum und „lassen es reifen“. Wenn sie aber jetzt darüber reden wollen, gibt es oft keine Gelegenheit dazu. Damit sie es aber endlich loswerden, sorgen sie dafür, dass ihr Thema zur Sprache kommt, auch wenn es im Moment völlig unpassend ist.

Gehen Sie nur auf die Emotion ein, um herauszubekommen, wo die eigentliche Ursache liegt:

- Das mag sein, aber weswegen bist du so zögerlich?
- Du sagst das so gelangweilt. Bis du sicher, dass das mit unserem Thema zu tun hat?
- Kannst du mir mal sagen, warum du jetzt so ärgerlich bist? Das hat doch nichts mit X zu tun?

Lassen Sie nicht locker, wenn der andere nun versucht, Ihnen zu erklären, er habe gar nichts. Menschen, die einen Satz mit starker Emotion garnieren, wollen über die Emotion sprechen und nicht einen Beitrag zum Thema liefern. Getreu dem Motto: „Hast du was?“ – (geschrien) „Nein!“ – „Aha, du hast also was!“

Tipp 3: Vorbereitung ermöglichen

Überfahren Sie andere nicht mit schwierigen Gesprächen. Sie selbst haben sich vorbereitet. Also geben Sie im besten Fall auch dem anderen die Möglichkeit, sich auf das Gespräch einzustellen. Es gibt Zeiten, die eignen sich nicht für schwierige Gespräche. Auf dem Gang in der Firma zu erfahren, dass der andere die Kalkulation für eine Katastrophe hält oder auf dem Parkplatz gesagt zu bekommen, dass man arrogant sei, ist eine Gemeinheit. Stimmen Sie erst den Zeitpunkt ab und dann führen Sie Ihr schwieriges Gespräch:

- Ich möchte mich über gestern mit dir unterhalten. Wann geht das?
- Ich habe mich geärgert. Wann hast du mal Zeit darüber zu sprechen?
- Kann ich Dich morgen mal zehn Minuten sprechen. Ich habe was auf dem Herzen. Es geht um Y.

Man ist nur vermeintlich im Vorteil, wenn der andere überfahren wird. Vielleicht wird er schneller etwas zugeben oder ein Zugeständnis machen. Doch spätestens zu Hause wird er sich ärgern und wird auf Rache sinnen. Nur wenn schwierige Gespräche fair ablaufen, sind sie sinnvoll. Und dazu gehört, dass jeder schon vorher Bescheid weiß, worum es geht.

Tipp 4: Zuhören

Zuhören ist besser als reden. Die meisten Menschen werden in schwierigen Gesprächen erst einmal los, was sie seit Tagen mit sich rumschleppen. Die Konsequenz ist, dass sie nichts lernen, nichts erfahren und vor allem nicht verstehen, warum der andere so gehandelt hat. Und das ist manchmal sehr wichtig, um zu entscheiden, wie man weiter vorgehen soll. Kriegen Sie raus was los ist und vermeiden Sie es das Gespräch dazu zu benutzen, mal alles zu sagen, was Ihnen seit Monaten auf dem Herzen liegt. Sagen Sie kurz, was Sie dem anderen vorwerfen, und jetzt hören Sie zu:

- Du bist vier Mal zu spät gekommen.
- Gestern hast du während der Sitzung die Heike dauernd unterbrochen.
- Kann es sein, dass Du mir in letzter Zeit aus dem Weg gehst?

Sie sollten erst entscheiden, was zu tun ist, wenn Sie genau wissen, warum der andere sich für ein bestimmtes Verhalten entschieden hat. Es ist nämlich sehr gut möglich, dass seine Erklärung die ganze Sache in einem anderen Licht erscheinen lässt. Nur wer zuhört, erfährt etwas. Wer nur redet, wird nicht klüger.

Tipp 5: Spannungen abbauen

Wenn Sie wütend sind, gibt es nur eine Empfehlung: Weg von lebenden Menschen! Schreien Sie im Wald Eichen an oder gehen Sie ins Fitnessstudio. Tun Sie alles, um Ihre Spannung abzubauen, aber belästigen Sie andere nicht mit Ihrer Wut. Die Wut gehört Ihnen allein, und Sie sind für Ihre Wut verantwortlich. Wenn Sie sich beruhigt haben, dann können Sie gerne auf das Thema zurückkommen.

- Weißt du, dass ich gestern ziemlich wütend auf Dich war?
- Ich hätte Dich gestern umbringen können.
- Ich kann Dir gar nicht sagen, wie ich mich vorgestern über Dich geärgert habe.

Sprechen Sie über Ihren Ärger mit dem vermeintlichen Verursacher. Aber erst, wenn Sie sich wieder beruhigt haben. Beantworten Sie unangenehme E-Mails nie sofort, geben Sie kein contra, wenn Sie angegriffen werden und schlagen Sie nicht zurück, wenn der andere Sie angreift. Es würde ein völlig sinnloser Kampf entstehen, bei dem beiden nur verlieren.

Tipp 6: Gespräch (vorzeitig) beenden

Es gibt Menschen, die können einen mit wenigen Sätzen zur Weißglut bringen. Vorzugsweise Menschen, mit denen man eng zusammen arbeitet oder mit denen man verwandt oder verheiratet ist. Damit die Situation nicht eskaliert, sollten Sie genau den Zeitpunkt bestimmen, an dem Sie das Gespräch beenden. Gehen Sie aus der Situation, wenn Sie merken, dass Sie zornig werden und die Wut so langsam in Ihnen aufsteigt. Wenn es ein anderer Mensch schafft, Sie wütend zu machen, hat er Macht über Sie, und diese Macht dürfen Sie ihm nicht geben. Also beenden Sie das Gespräch. Das geht auch mit dem Chef oder dem Verhandlungspartner.

- Das wird mir jetzt zu viel. Lass uns Schluss machen.
- Lieber Chef, der letzte Satz hat wehgetan. Ich möchte morgen weiterreden.
- Ich fühle mich von Ihnen beiden bedrängt. Wir sollten Schluss machen.
- Lieber Kunde, das war jetzt gemein. Ich möchte das Gespräch jetzt beenden.

Wenn Sie die Sätze übersetzen, heißen sie nichts anderes als: Wenn wir da jetzt weitermachen, dann explodiere ich. Und wenn ich explodiere, bleibt hier kein Stein auf dem anderen. Da ich das nicht will, hören wir jetzt auf. So gibt es am nächsten Tag oder im nächsten Augenblick nur einen, der sich entschuldigen muss. Sie haben rechtzeitig die Notbremse gezogen.

Tipp 7: Verhalten ansprechen

Viele Menschen sprechen es nicht offen an, wenn Sie ein Problem mit Ihnen haben. Aber sie drücken nonverbal aus, dass etwas nicht stimmt. Sie grüßen nicht mehr, machen spitze Bemerkungen, sind plötzlich süffisant oder kommen zu Terminen zu spät. Beliebt ist auch Widerspruch in größerer Runde oder demonstratives Desinteresse. Packen Sie am besten den Stier bei den Hörnern und sprechen Sie das „neue“ Verhalten einfach an.

- Stimmt irgendwas nicht?
- Was ist los mit Dir?
- Ich werde das Gefühl nicht los, dass es mit uns nicht mehr so ist wie früher.

In den allermeisten Fällen wird der andere froh sein, dass das Problem nun angesprochen wird. Es ergießt sich ein ganzer Schwall von Vorwürfen und alten Geschichten, die den anderen geärgert haben. Das ist manchmal sehr nervig, aber es reinigt die Luft und ist die wichtigste Voraussetzung, dass man mit dem anderen wieder störungsfrei zusammenarbeitet. Danach steht man sich deutlich näher als vor dem Vorfall. Man hat gelernt, Probleme gemeinsam zu lösen.

Tipp 8: Niemanden zwingen

Und wenn ich den anderen nun anspreche, und der gibt es nicht zu? Er behauptet partout, nichts zu haben? Es sei nichts, das bildete ich mir nur ein, ich soll nicht so empfindlich sein? – Dann lasse ich ihn. Ich kann niemanden zwingen, sich mit mir auszusprechen. Und wenn er nicht will, wird er seine Gründe haben. Aber ich mache ganz klar, dass ich das so nicht möchte.

- Du hast wirklich nichts? Mir ist das unangenehm, wenn wir so miteinander umgehen.
- Ich war überzeugt, Du hast was. Ich habe mir schon Sorgen gemacht.
- Wenn Du ein Problem mit mir hättest, Du würdest mich an sprechen, oder?

Nehmen wir an, der andere gibt es immer noch nicht zu. Ok. Aber er kann jetzt nicht weitermachen wie bisher. Er kann seine Taktik, mir nonverbal zu zeigen, dass etwas ist, nicht weiterführen. Und das war Sinn und Zweck des Ganzen. Aber möglicherweise sitzt er plötzlich in der Kaffeepause neben mir, und wir führen wie zufällig ein sehr gutes Gespräch über die Probleme, die er mit mir hat.

Tipp 9: Nicht nachtreten

Das ersehnte Gespräch ist da. Endlich redet man über das, was einen Tage und Wochen bewegte. Der andere entschuldigt sich, sieht ein, bittet um Verständnis und möchte, dass es wieder so ist wie vorher. Jetzt könnte der Gedanke aufkeimen, dass der andere es sich ein bisschen einfach macht. Der entschuldigt sich jetzt einfach, und ich soll die ganzen Wochen, in denen ich mich geärgert habe und ungerecht behandelt wurde, einfach vergessen. Nein, das muss ich nochmal thematisieren.

- Dann hatte ich also doch Recht.
- Das hättest Du schon vor Wochen zugeben können.
- Da bin ich ja froh, dass Du das endlich einsiehst.

Einer dieser Sätze, und alles ist wieder kaputt. Es fällt so schwer, zuzugeben, dass wir einen Fehler gemacht haben. Manche Menschen machen das auch noch sehr halbherzig und wenig gekonnt. Wir haben das nie gelernt, mit eigenen Fehlern umzugehen. Seien Sie nachsichtig. Nehmen Sie eine Entschuldigung an, auch wenn Sie rein formal vielleicht ein bisschen klein geraten ist. Nachtreten ist wenig hilfreich. Das einzige, was Sie damit befriedigen, ist Ihr Ego. Das sollte sich auf sinnvolle Dinge konzentrieren.

Tipp 10: Feedback statt Kritik

Die anderen Menschen sind nicht so wie Sie. Leider. Sonst wäre die Welt ein Paradies. Wenn alle so wären wie wir beide (Sie liebe Leserin, lieber Leser und ich), dann wäre alles in Ordnung. Leider ist die Welt voller Idioten, Nichtskönner und Andersmacher. Schrecklich. Auch wenn das so ist, finde ich, dass Sie nicht das Recht haben, andere Menschen zu kritisieren. Außerdem führt Kritik nie dazu, dass der andere sein Verhalten ändert. Sondern Kritik führt zu Widerspruch, Rechtfertigung und Rachegefühlen. Versuchen Sie es doch mal mit Feedback.

- Mir ist an Dir was aufgefallen. Hast Du Zeit mal drüber zu reden.
- Es liegt mir was auf der Seele, was ich gerne mal mit Dir besprechen möchte.
- Weißt du, was mir bei der Sitzung gestern durch den Kopf ging?

Ein Feedback ist immer hilfreich. Es gibt dem anderen eine Information, die er vorher noch nicht hatte. Und das Schöne ist: Da gibt es auch keinen Widerspruch. Wie wollte ich dem Eindruck, den ein anderer von mir oder meiner Verhaltensweise hat, widersprechen. Das ist wenig sinnvoll. Ich höre mir an, was er zu sagen hat

und entscheide dann, ob ich mein Verhalten in Zukunft ändern will. Wenn Sie Kritik in ein Feedback verwandeln, dann machen Sie aus dem Rumnörgeln am anderen eine Bitte um Hilfe. Eine sehr effektive Methode, Verhaltensweisen anderer Menschen zu beeinflussen.

Wenn in Ihrer Logistik- oder Umzugsfirma ein guter Ton herrscht, wenn Menschen sich da wohlfühlen, wenn jeder ernst genommen wird, dann spricht sich das rum. Dann will man möglicherweise genau dort arbeiten, auch wenn man die Branche vielleicht vorher gar nicht beachtet hat.

Wenn Sie mir glaubhaft machen können, dass Sie ein gutes Team sind und dass alle gerne dort arbeiten, ist das für andere attraktiv. Wie viele Menschen wechseln den Job wegen des Chefs, wegen des Umgangstones, wegen der Kollegen und nicht wegen der Arbeit.

Und noch einen Vorteil hat das Ganze. Der Kunde wird merken, dass alle an einem Strang ziehen. Es fällt ihm deutlich schwerer, Mitarbeiter gegeneinander auszuspielen. Was gibt es Schöneres, als eine Firma zu engagieren, in der ein eingespieltes, gut gelauntes Team die Arbeit erledigt. Nette Menschen, die sich gegenseitig unterstützen und alles daran setzen, die Arbeit bestmöglich zu erledigen. Die Kundinnen und Kunden suchen nach genau so einer Firma. Viel Glück!



Bild: Astrid Obert

Zum Autor:

Michael Rossié, der unsere J'AMÖ-Tagung 2022 in Köln mit einem Workshop und einem Vortrag zum Thema „Richtig kritisieren!“ unterstützte, ist Sprechertrainer, Kommunikationscoach und Keynote Speaker aus Gräfeling bei München.

Gesundes Heben und Tragen

Rückenschmerzen, Schäden an den Bandscheiben oder den Gelenken: Beschäftigte in der Logistik leiden vergleichsweise häufig unter Muskel-Skeletterkrankungen. Ein Tech-Startup im Schwarzwald hat es sich zur Aufgabe gemacht das zu ändern.



Für mehr Gesundheit und Sicherheit im Arbeitsalltag

Wie können wir körperlich arbeitende Menschen in ihrem Berufsalltag entlasten? Diese Frage stellt sich das Team der Hunic GmbH täglich. Die Antwort lautet SoftExo – ein passives Exoskelett speziell für die Industrie. Bei dem Exoskelett handelt es sich um ein körpergetragenes System für ergonomischeres Arbeiten.

Gegründet wurde das Tech-Startup Hunic im Jahr 2017 von Jonas Mast in Baiersbronn. Seitdem entwickelt er zusammen mit seinem Team aus Physiotherapeuten, Sportwissenschaftlern und Designern passive Exoskelette für den Einsatz am Arbeitsplatz. Die Hebe- und Tragehilfen werden am Standort in Baden-Württemberg gefertigt und sind damit ein echtes "Made in Germany" Qualitätsprodukt.

Mittlerweile kommen die Exoskelette in mehreren Ländern zum Einsatz. So wirkt Hunic aktiv bei der Gestaltung ergonomischer Arbeitsplätze der Zukunft mit. Immer mit dem Ziel vor Augen körperlich hart arbeitende Menschen zu unterstützen, werden die Systeme ständig weiterentwickelt.

Von der ersten Kontaktaufnahme bis zur erfolgreichen Nutzung im Unternehmen, begleitet Hunic seine Kunden Schritt für Schritt bei der Einführung der Hebe- und Tragehilfen im Betrieb. Nur so kann das volle Potential der Unterstützungssysteme ausgeschöpft werden.

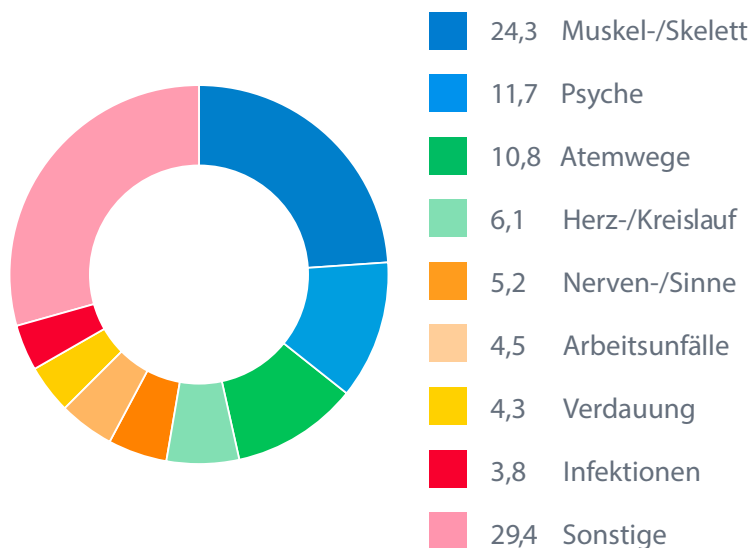
Laut Thorsten Sonneborn aus dem Hunic Vertriebsteam läuft das folgendermaßen ab: „Am Anfang ist es wichtig, ein Erstgespräch zu führen, und sich die Arbeitsplätze vor Ort anzuschauen. Es liegt im Interesse aller herauszufinden, ob unsere Systeme einen echten Mehrwert für die Mitarbeiter und das Unternehmen schaffen. Wenn dies zutrifft, führen wir eine mehrtägige Testphase am Arbeitsplatz durch. Wir kehren mehrmals ins Unternehmen zurück, um Optimierungen oder weitere Schulungen durchzuführen. So können wir eine langfristige und erfolgreiche Implementierung unserer Unterstützungssysteme sicherstellen.“

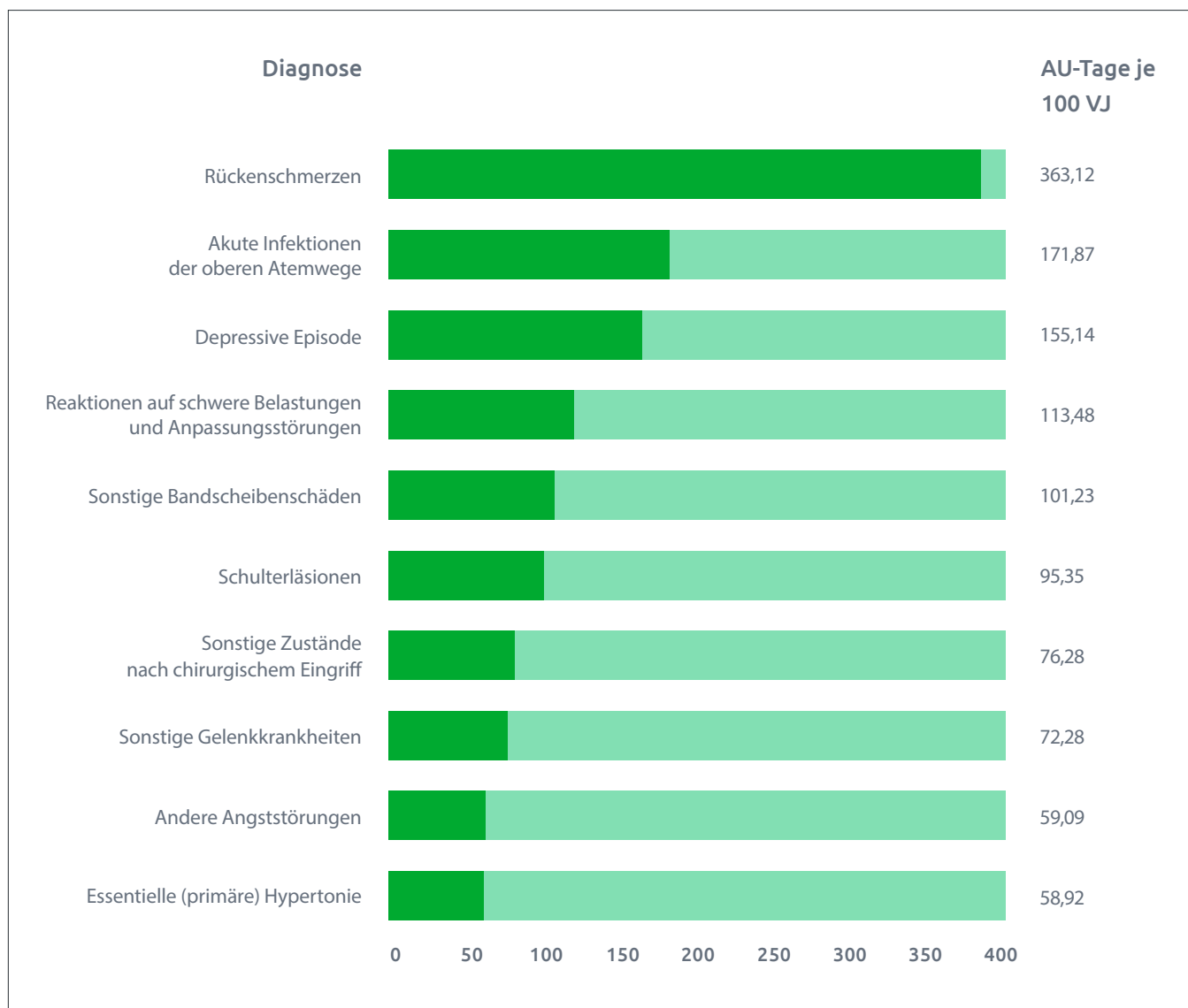
Durch die Nutzung der Hebe- und Tragehilfen werden die Anwender für eine ergonomische Körperhaltung sensibilisiert. Das System schützt vor falscher Belastung oder Überbelastung und verfügt damit über das Potential Muskel-Skeletterkrankungen präventiv entgegenzuwirken – ein wichtiges Thema für Beschäftigte und Unternehmen der Logistikbranche.

Muskel-Skeletterkrankungen verursachen ein Viertel der Krankentage

Laut Branchenbericht Transport und Logistik 2021 der AOK Krankenkasse ist der Krankenstand in der Branche überdurchschnittlich hoch. Mit 24,3 Prozent entfallen auf Muskel-Skeletterkrankungen die mit Abstand meisten Arbeitsunfähigkeitstage. Erst mit 11,7 Prozent und 10,8 Prozent folgen an zweiter und dritter Stelle psychische Erkrankungen und Erkrankungen der Atemwege. Dabei stellen Rückenschmerzen die wiederum mit Abstand häufigste Diagnose in der Branche dar.

Anteil an AU-Tagen in %





Grafiken: Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH im Auftrag der AOK Rheinland/Hamburg [Hrsg.] Branchenbericht Transport und Logistik 2021, Köln.

Die Zahlen überraschen wenig. Wer in seinem Alltag viel hebt und trägt, beansprucht seinen Rücken besonders stark. Dies trifft besonders auf Beschäftigte der Logistik zu. Denn trotz anhaltender Automatisierung lässt sich auch zukünftig die manuelle Handhabung von Lasten nicht gänzlich vermeiden.

Beim Heben wirken beträchtliche Kräfte auf Sehnen, Bänder, Muskeln und Bandscheiben. Eine falsche Körperhaltung kann schnell zum

Gesundheitsrisiko werden. Viele Unternehmen suchen nach Möglichkeiten die Belastungen für ihre Mitarbeiter zu reduzieren. Sie setzen auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) bzw. die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Mit gezielten Schulungen werden die Mitarbeiter für eine ergonomische Hebe- und Tragetechnik sensibilisiert und ihre Körperwahrnehmung geschult. Doch im Arbeitsalltag mit Termindruck und Stress wird das richtige Heben und Tragen schnell vernachlässigt.

Nachhaltig: Exoskelette reduzieren Belastungen

Mit ihrem passiven Exoskelett SoftExo bietet die Hunic GmbH eine nachhaltige Lösung, um Menschen in der Logistik zu entlasten. Die Assistenzsysteme lassen sich wie ein Rucksack tragen und unterstützen den Anwender beispielsweise bei Hebetätigkeiten. Durch eine Umverteilung der Kräfte entlastet das Exoskelett seinen Träger. Die Systeme erinnern ihre Anwender sanft an eine ergonomische Körperhaltung. Sollte der Nutzer in eine Haltung mit rundem Rücken verfallen, erinnert ihn das Exoskelett durch einen leichten Druck an die korrekte Haltung. Bewegungen mit dem SoftExo werden so bewusster ausgeführt.

Die Systeme wurden speziell für den Einsatz am Arbeitsplatz entwickelt. Dank der Verwendung von Hightech-Materialien sind die Exoskelette besonders leicht und verfügen über eine geringe Störkontur. Somit können sie in nahezu allen Arbeitsbereichen eingesetzt werden.

Atmungsaktive und zugleich belastbare Materialien führen zu einem hohen Tragekomfort und machen die Systeme sehr langlebig. Verschiedene Ausführungen des SoftExos werden dabei unterschiedlichen Anforderungen gerecht.

Für jeden Arbeitsplatz das richtige SoftExo

Das SoftExo Lift eignet sich zum kraftvollen und wiederholten Bewegen von Lasten. Beim Heben mit dem Assistenzsystem werden durch ergonomisches Abhocken die Elastomere des Systems vorgespannt. Beim Wiederaufrichten aus der Hocke steht so eine Unterstützung von bis zu 21 Prozent zur Verfügung. Der Oberkörper wird dabei durch einen Hüftgurt mit daran verbundener Rückenschiene gestützt. Die Hebehilfe entlastet ihren Träger bei Spitzenbelastungen, schützt vor einer vorzeitigen Ermüdung der Muskeln und einem damit einhergehenden Verletzungsrisiko.

Für leichtere Tätigkeiten hat Hunic das SoftExo Hold entwickelt. Es besteht aus einem Hüftgurt mit daran verbundener Rückenschiene. Diese richtet den Oberkörper auf und ver-

SoftExo Lift	
Unterstützungs-Prinzip	Federungsprinzip durch Elastomere
Material	Textilien, Kunststoff
Gewicht	1,4 kg
Nutzungsdauer	∞
Kontrollsystem	Keines. Folgt den Körperbewegungen

SoftExo Hold	
Unterstützungs-Prinzip	Rückenschiene und Bracket
Material	Textilien, Kunststoff
Gewicht	0,8 kg
Nutzungsdauer	∞
Kontrollsystem	Keines. Folgt den Körperbewegungen

SoftExo Carry	
Unterstützungs-Prinzip	Supportband
Material	Textilien, Kunststoff
Gewicht	0,3 kg
Nutzungsdauer	∞
Kontrollsystem	Keines. Folgt den Körperbewegungen



hindert das Zusammensacken sowie Verfallen in einen Rundrücken. Auf die Elastomere zur Unterstützung beim Heben aus den Beinen wurde verzichtet. Damit bietet das SoftExo Hold noch mehr Bewegungsfreiheit. Es ist ideal geeignet für Arbeiten in Zwangshaltungen und dem wiederholten Heben von geringen Lasten.

Das SoftExo Carry ermöglicht das rücken-schonende Tragen von Lasten. Die einstellbare Lordosenstütze sowie die seitlichen Supportbänder stabilisieren Rumpf und Wirbelsäule. Beim Tragen von Lasten wird somit ein Fallen ins Hohlkreuz verhindert. Die sogenannten Ergo Patches – kleine würfelförmige Erhebungen entlang des Gurtes – fungieren als Stützen. Sie ermöglichen das Abstellen von Lasten am Körper. Das Gewicht wird dabei wirkungsvoll auf das Becken abgeleitet. Somit werden die Arme und Schultern entlastet und einer vorzeitigen Ermüdung vorgebeugt. Das eng am Körper liegende System kann sogar problemlos beim Autofahren getragen werden.

Mitarbeiter und Unternehmen profitieren gleichermaßen

Alle Systeme vereinen das Ziel hart arbeitende Menschen körperlich zu entlasten und bestmöglich zu unterstützen. Jedes SoftExo sensibilisiert seinen Träger für eine aufrechte Haltung mit geradem Rücken. Dies verringert das Risiko für Verletzungen und Schäden durch Fehlhaltungen. Rückenschmerzen und Muskel-Skeletterkrankungen wird so präventiv entgegengewirkt. Für Arbeitnehmer bedeutet dies, dass sie auch in einem körperlich fordernden Beruf lange gesund und fit bleiben können.

Dies wirkt sich positiv auf die Wahrnehmung der Arbeitsplätze aus. Körperlich anstrengende Berufe werden immerhin zunehmend als unattraktiv wahrgenommen – ein Grund, dass es der Branche an Nachwuchs fehlt. Schließlich möchte niemand in einem Job arbeiten, der jemanden womöglich krank macht. Mit der Einführung von Hebe- und Tragehilfen lässt sich die Attraktivität solcher Arbeitsplätze steigern.

Zusätzlich profitieren Unternehmen von weniger Fehl- und Ausfallzeiten. Dies bedeutet in der Regel auch weniger Stress und Zeitdruck für jeden einzelnen Mitarbeiter. Der Einsatz des SoftExos kann außerdem zu einer erhöhten Konzentration der Arbeiter führen, da diese weniger schnell ermüden. Dies kann zu einer Steigerung der Produktivität und Motivation der Mitarbeiter beitragen.

Ansprechpartner:

Thorsten Sonneborn
Key-Account Manager HUNIC GmbH
Mobil: 0176 60351788
E-Mail: thorsten.sonneborn@hunic.de



Webinar: Passive Exoskelette für Menschen in der Logistik

Sie möchten sich näher über den Einsatz der modernen Trage- und Hebehilfen informieren? Dann sind Sie bei unserem kostenlosen Informations-Webinar am 27. Oktober von 13 bis 14 Uhr genau richtig! Ihre Anmeldung können Sie bequem über den nebenstehenden QR-Code vornehmen. Wir freuen uns auf Ihr Interesse!

Terminkalender 2022

6. bis 7. Oktober	AMÖ-Jahrestagung	Hamburg
-------------------	------------------	---------

Terminkalender 2023

14. Februar	Gesamtvorstand	Rietberg
-------------	----------------	----------

19. April	Delegiertenversammlung	tba.
-----------	------------------------	------

16.-18. Juni	J'AMÖ-Tagung	Montabaur
--------------	--------------	-----------

5. Juli	Gesamtvorstand	tba.
---------	----------------	------

27.-28. September	Messe MöLo	Essen
-------------------	------------	-------

28. September	Delegiertenversammlung	Essen
---------------	------------------------	-------

Ihr Kontakt zur AMÖ

Die Geschäftsstelle der AMÖ in der Schulstraße 53 in Hattersheim am Main besteht aktuell aus einem achtköpfigen Team, das sich täglich für die Bedürfnisse der AMÖ-Mitgliedsunternehmen einsetzt.

Andreas Eichinger
Hauptgeschäftsführer
Tel.: 06190 9898-10
eichinger@amoe.de

RA Farsad Saghafi
Syndikusrechtsanwalt
Tel.: 06190 9898-12
saghafi@amoe.de

Regina Koch
Buchhaltung
Tel.: 06190 9898-16
koch@amoe.de

Christine Mann
Prozesskoordinatorin
Tel.: 06190 9898-14
mann@amoe.de

Dr. Ellen Troska
stellv. Hauptgeschäftsführerin
Tel.: 06190 9898-11
troska@amoe.de

Daniel Waldschik
Pressesprecher
Tel.: 06190 9898-17
waldschik@amoe.de

Manuela Higgen
Assistenz der Geschäftsführung
Tel.: 06190 9898-13
higgen@amoe.de

Tanya Phillips
Teamassistentin
Tel.: 06190 9898-15
phillips@amoe.de

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 sechs Ausgaben pro Jahr. Der Bezugspreis ist durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Herausgeber:

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

Chefredaktion:

Daniel Waldschik (dwa)
Tel.: 06190 9898-17
waldschik@amoe.de

Redaktion:

Andreas Eichinger (aei),
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 Verwertungs-, 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:

klarika
Design- und Branding Agentur
Falkstraße 73-77
47058 Duisburg
Tel.: 0203 600161-17
www.klarika.de
hallo@klarika.de

Druck

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

Anzeigenverwaltung:

Bundesverband
Möbelspedition und Logistik (AMÖ) e.V.
Daniel Waldschik
Tel.: 06190 9898-17
waldschik@amoe.de
Es gilt die jeweils aktuelle Anzeigenpreisliste auf www.amoe.de.

„Wir haben aus der Not eine Tugend gemacht!“

Für die AMÖ-Verbandsfamilie völlig überraschend verstarb Jürgen Kirchner am 27. April 2022. Die Unternehmensberatung Kirchner UG gibt es nicht mehr. Den Fachverband Möbelspedition, Umzugslogistik und Relocation Hessen e.V., den Kirchner über viele Jahrzehnte geführt hat, aber schon. Die Weichen für die Zukunft stellen müssen Andreas Funke (A.F. Umzüge GmbH, Frankfurt), der jüngst als Vorsitzender des Fachverbands wiedergewählt wurde, sowie Ewald Martiny (Frankfurter Packer, Rodgau) und Thomas Arnold (Arnold & Hanl, Dietzenbach), die beide erstmalig in den Vorstand gewählt wurden.

Beim unserem Gespräch in Dietzenbach wollten wir vom neuen Vorstand wissen, wie das Trio den Fachverband nun aufstellen und fit für die Zukunft machen will. Das Interview führte AMÖ-Pressesprecher Daniel Waldschik.

Herr Arnold, Sie sind einer der beiden Neuen im Vorstand des Fachverbands Hessen. Was hat Sie bewegt, sich zu engagieren?

Arnold: Jürgen Kirchner hat meinen beruflichen Werdegang viele Jahre begleitet und geprägt. Als er mich vor einigen Monaten fragte, ob ich mich im Vorstand einbringen will, musste ich nicht lange nachdenken. Ich möchte etwas bewegen! Nur als Pappfigur irgendwo in der ersten Reihe sitzen, ist weder mein Anspruch noch meine Motivation.

Sondern?

Arnold: Ich will ehrlich sein: Wie viele andere Unternehmerinnen und Unternehmer hatte auch ich hin und wieder die Beitragsrechnung des Landesverbandes in der Hand und fragte mich, für was ich da überhaupt bezahle. Jetzt sitze ich als Vorstand im Fachverband Hessen mit am Tisch und kann aktiv Themen und Mehrwerte identifizieren, die uns als Branche bewegen und uns in unserer täglichen Arbeit unterstützen. Lamentieren darf ich jetzt nicht mehr. Jetzt braucht's gute Ideen. Und die möchte ich einbringen.

Mit dem plötzlichen Tod von Jürgen Kirchner sind Sie als Vorstand diejenigen, die nicht nur die Marschroute des Fachverbandes vorgeben, sondern sich auch ums Tagesgeschäft kümmern müssen. Haben Sie schon eine Nachfolge gefunden, um sich selbst zu entlasten?

Funke: Eines möchte ich vorab betonen: Jürgen Kirchner ist nicht leicht zu ersetzen. Für viele von uns war er Freund, Mentor, Stütze – und Kritiker. Er kannte viele Mitglieder seit deren beruflichen Anfängen, hat sie beraten und ihnen beim Großwerden geholfen. Uns war von Beginn an klar, dass wir jemanden wie Jürgen in der Form kein zweites Mal finden.

Arnold: Unser gemeinsames Votum lautet deshalb, nun keine neue hauptamtliche Geschäftsführung einzusetzen, sondern als geschäftsführender Vorstand die Geschicke des Fachverbandes zu lenken – sozusagen als Unternehmer für Unternehmer.

Das kommt jetzt überraschend.

Funke: Für manche bestimmt. Für uns war das aber eine bewusste Entscheidung. Gleichwohl ist uns die Entscheidung nicht leichtgefallen.

Martiny: Als Unternehmer sind wir stark ins Tagesgeschäft eingebunden. Sich parallel um die Nachfolge im

Fachverband zu kümmern, fällt nicht leicht. Wir wollten schließlich keine Fehler machen, sondern, mit unserer Verantwortung für rund 60 Mitgliedsunternehmen, ein Urteil nach bestem Wissen und Gewissen fällen.

Funke: In dieser Situation hat sich einmal mehr gezeigt, wie stark die Verbandsfamilie zusammenhält. Viele Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Landesverbänden haben ihre Unterstützung angeboten. Dafür bin ich sehr dankbar. Wir haben in den vergangenen Monaten etliche konstruktive Gespräche darüber geführt, wie wir den Fachverband Hessen künftig aufstellen können. Schließen wir uns einem anderen Landesverband an? Geben wir die Betreuung der hessischen Mitgliedsunternehmen ab? Welche Optionen gibt es überhaupt?

Das war sicher nicht einfach herauszufinden.

Wie sind Sie vorgegangen?

Funke: Ich habe mir viel Zeit freigeschaufelt und die Gremiensitzungen der AMÖ besucht, etwa die Sitzung des Gesamtvorstands in Weimar. Ganz besonders im Gedächtnis geblieben ist mir die Konferenz der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der Landesverbände in Teltow. Dort haben wir unter anderem darüber gesprochen, welche unterschiedlichen Leistungen die jeweiligen Landesverbände für ihre Mitglieder erbringen, und haben dabei identifizieren können, wo zum Beispiel unnötige Doppelarbeiten geleistet werden.

Eines der Themen, an denen fehlende Synergien am deutlichsten sichtbar wurden, war die Weitergabe von Informationen der AMÖ. Als Beispiel: Die Rundschreiben der AMÖ werden an alle 18 Landesverbände geschickt, die von diesen wiederum an die Mitglieder weitergeleitet werden. Ein und dieselbe Information wird also von der AMÖ und zusätzlich in allen Landesverbänden verarbeitet – also 19mal mit mehr oder weniger dem gleichen Handgriff. Solche Dinge wollen und werden wir in Hessen künftig vermeiden.

Arnold: Im Grunde kann man sagen, wir haben aus unserer anfänglichen Not eine Tugend gemacht.

Inwiefern?

Arnold: Indem wir, ausgehend von dem, was Andreas Funke uns berichtet hat, sämtliche Prozesse im Fachverband auf den Prüfstand gestellt haben. Dabei haben wir, aus der unternehmerischen Brille betrachtet, schnell erkannt, wie ineffektiv und ineffizient viele davon waren.

Martiny: Aus Kostensicht war es für uns deshalb nicht vertretbar, jetzt jemanden anzustellen, ohne die Bandbreite der Aufgaben zu kennen. Ziel muss es stets sein, unsere begrenzten finanziellen Mittel im Sinne unserer Mitglieder sinnvoll einzusetzen.

Arnold: Ich denke, das muss unsere Maßgabe sein – ja! Wir möchten den Fachverband Hessen als schlanken und leistungsfähigen Verband aufbauen, in dem die Unternehmer das Heft in der Hand haben. Aus unserer Sicht bringt das etliche Vorteile. Zugleich haben wir die Chance, bei erkennbaren Schnittmengen mit dem Bundesverband uns jederzeit eng mit der AMÖ abzustimmen.

Können Sie ein Beispiel nennen?

Funke: Schauen wir uns doch nur die diesjährige J'AMÖ-Tagung an. Der AMÖ ist es dem Vernehmen nach gelungen, der „Zukunft der Logistik“ ein völlig neues Image zu verpassen...

...noch ist das nicht erreicht, aber wir arbeiten daran.

Funke: ...und dennoch ist nicht verborgen geblieben, dass in Köln schon vieles in die richtige Richtung gegangen ist. Auch wir wollen den Nachwuchs aus den hessischen Unternehmen künftig noch besser zusammenbringen. Wir stehen vor einem Generationswechsel. Dabei kann uns die AMÖ unterstützen. Dass in der AMÖ gerade viel passiert, bleibt ebenso wenig verborgen. Zumindest ist es das, was ich mitbekomme. Ihr habt eurerseits etliche Arbeitsprozesse, Arbeitsweisen und Arbeitsaufteilungen analysiert, bewertet und teilweise schon völlig neu geordnet. Davon können und wollen wir profitieren.



SERVICEPARTNER FÜR DIE DURCHFÜHRUNG VON UMZUGSPROJEKTEN IM DEUTSCHLANDWEITEN FERNVERKEHR SOWIE EUROPAVERKEHR GESUCHT

Zur generellen Unterstützung und zur Abfederung von Auftragspitzen suchen wir geeignete Servicepartner, die professionell und eigenständig Umzugsprojekte innerhalb einer Komplettabgabe durchführen.

Verfügen Sie über geschultes Personal (Fahrer, Packer, Träger, Monteure), welches in festen Teams arbeitet, einen eigenen Fuhrpark (LKW 18 t. inkl. Anhänger, LKW 7,5 t.) sowie alle notwendigen Genehmigungen für die Durchführung von Transporten, dann melden Sie sich bitte bei Interesse und für weitere Informationen bei unserem zuständigen Ansprechpartner

Herr Frank Sonnenberg

Email: sonnenberg@fermont.de · Telefon 06190 / 80 892 -14

FERMONT
Umzüge · Lagerung · Logistik
Wir packen's

Arnold: Nochmal kurz zurück zur Entscheidungsfindung: Wichtig für uns war, dass es bei allen Überlegungen keine Denkverbote gibt. Letztlich kamen wir dann zu dem Entschluss, dass uns die Abhängigkeit von einem anderen Landesverband nicht weiterbringt, und wir unsere Identität als Hessen nicht aufgeben wollen. Die räumliche Nähe zur AMÖ hilft enorm.

Martiny: Wobei ich ehrlich zugeben muss, dass ich anfangs schon unsicher war, ob wir uns tatsächlich richtig entschieden haben. Es hat bei mir ein, zwei Tage gedauert, bis die Zweifel verschwunden waren. Mittlerweile bin ich überzeugt, dass wir in der richtigen Spur sind. Dafür spricht vieles: Die Vermeidung von Doppelarbeiten haben wir ja bereits angesprochen. Ebenso positiv ist, dass jetzt wir Unternehmer, also wir als Vorstand, direkt mit der AMÖ kommunizieren können. Kurze Wege bedeuten schnellere Entscheidungen, und die brauchen wir auch insgesamt innerhalb der Verbandsfamilie. Wer ewig Schleifen dreht, kommt nie ans Ziel.

Funke: Bei all den positiven Argumenten dürfen wir nicht vergessen zu erwähnen, dass wir mit Tanya Phillips eine loyale Mitarbeiterin im Fachverband beschäftigt haben. Sie war Jürgens rechte Hand und hat uns Unternehmerinnen und Unternehmer immer unterstützt. Uns war klar, dass wir für sie eine angemessene Lösung brauchen.

Was ja aber auch geglückt ist. Tanya hat bei uns in der AMÖ ein neues Zuhause gefunden.

Funke: ...und darüber freuen wir uns sehr! Denn nicht nur Tanya bleibt uns erhalten, sondern auch ihr Knowhow. In

Zeiten des Fachkräftemangels wäre es nicht nur töricht, sondern auch sehr schwer erklärbar, wenn man gutes Personal einfach ziehen lässt. Tanyas Aufgabe wird es deshalb weiterhin sein, die Betreuung der Mitglieder in Hessen zu übernehmen. So ist es besprochen. Zusätzlich wird sie neue Aufgaben für alle Mitgliedsunternehmen der AMÖ übernehmen. Die Aufgabenverteilung, also was sie für uns und was sie für die AMÖ tut, wird strikt getrennt.

Wie geht es mit dem Landesverband weiter?

Können Sie dazu schon etwas sagen?

Arnold: Wir werden nach und nach in den direkten Kontakt mit unseren Mitgliedern treten, um ihre Bedürfnisse zu erfahren. Eine erste Umfrage dazu haben wir initiiert und bereits Gespräche mit Unternehmerinnen und Unternehmen geführt. Darauf bauen wir auf und werden sukzessive mit der Entwicklung maßgeschneiderter Leistungen und Mehrwerte beginnen.

Funke: Perspektivisch soll ja auch die Zusammenarbeit der Landesverbände ausgebaut werden, wozu auch eine Arbeitsgruppe eingesetzt wurde, die im Oktober erstmals zusammenkommen soll. Auf deren Ergebnisse sind wir natürlich ebenso gespannt.

Ich denke, wir alle haben große Lust drauf, etwas zu bewegen. Dafür übernehmen wir Verantwortung und gehen als engagierte Unternehmer motiviert vorneweg. Auch hier ist sicherlich die AMÖ Vorbild und Motivator zugleich, denn auch bei Euch spürt man förmlich den frischen Wind. Davon lassen wir uns ebenso gerne inspirieren. Davon lassen wir uns gerne mitreißen.





Umzugslogistik

Prozesse in der Umzugslogistik: Mehr als nur Kisten schleppen!

In unserer Serie „1x1 Umzugslogistik“ werden wir Ausgabe für Ausgabe Facetten eines Umzuges detaillierter betrachten. Dabei geht es um Grundfertigkeiten, die für die erfolgreiche Durchführung eines Umzuges erforderlich sind, bis hin zur Kür wie der Befragung ihrer Kunden im Nachgang eines Projektes.

Die Schlichtungsstelle Umzug der AMÖ

Wenn beim Umzug etwas schief läuft oder Umziehende Rechnungen nicht bezahlen, wird oftmals die Schlichtungsstelle Umzug „beauftragt“, den Streit zu schlichten. Sowohl Mitgliedsunternehmen als auch Verbraucher:innen wissen um die Vorteile der Schlichtungsstelle Umzug und schätzen es, dass im Fall der Fälle die Möglichkeit besteht, schnell und kostengünstig Rechtsstreitigkeiten zu beenden. Dabei geht es nicht hauptsächlich darum, „an sein Recht zu kommen“ oder zu beurteilen, welcher der beiden Parteien recht hat. Frei nach dem Motto „Schlichten statt Richten“ gilt es vielmehr eine Konfliktlösung herbeizuführen, mit der beide Parteien leben können. Dafür ist es notwendig, dass die Parteien Kompromissbereitschaft zeigen: Die Beziehung zwischen Kund:innen und Unternehmer:innen wird wiederhergestellt, wovon letztlich beide Parteien profitieren.

Sowohl für Unternehmer:innen als auch für Verbraucher:innen sind Schlichtungsstellen unter vielen Aspekten ein willkommenes Instrument, um Rechtsstreitigkeiten außergerichtlich beizulegen.

Vorteile einer Schlichtungsstelle sind z.B., dass persönliche Motive bei der Schlichtung berücksichtigt werden können. Im Gegensatz dazu bewerten Richter in Gerichtsverfahren strikt nach Gesetz und Beweislage. In einem Schlichtungsverfahren müssen nicht zwingend Rechtsanwälte konsultiert werden, wodurch erhebliche Kosten gespart werden. Die Verfahren werden deutlich schneller durchgeführt als Gerichtsverfahren, und die Schlichter verfügen über fundierte Rechtskenntnisse der Materie, und können dadurch die Parteien kompetent beraten. Die Praxis zeigt, dass so Ergebnisse und Lösungen erzielt werden, die in dieser Form durch ein Gericht nicht entschieden würden. Die Parteien eines Schlichtungsverfahrens kommen außerdem in den Genuss, den Rechtsstreit in verständlicher Sprache durchführen zu können, anstatt sich mit „Juristendeutsch“ quälen zu müssen.

Von Umziehenden erhalten wir nicht selten die Info, dass man sich unter anderem wegen der Schlichtungsstelle Umzug für ein AMÖ-Mitglied entschieden habe. Sie Sorge bei ihnen für Sicherheit, nicht nur bei aufkommenden Rechtsstreitigkeiten die Möglichkeit zu haben, kostenlos ihre Ansprüche

geltend zu machen, sondern auch grundsätzlich, um vor Geltendmachung etwaiger Ansprüche rechtlichen Rat einzuholen.

Nach welchen Rechtsnormen und Gesetzen wird geschlichtet? Welche ist die Gesetzesgrundlage der Schlichtungsverfahren?

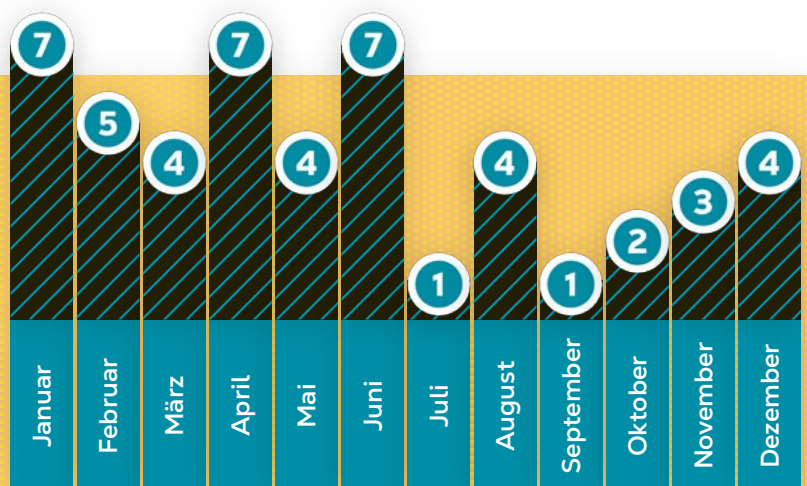
Das Streitbeilegungsverfahren richtet sich am geltenden Recht aus. Im Falle der Mediation sind auch die Interessen der Parteien angemessen zu berücksichtigen. Die Streitmittler lassen sich bei ihrer Tätigkeit allein hiervon leiten.

Zwingende Verbraucherschutzvorschriften sind in jedem Fall zu beachten. Im Falle eines Schlichtungsvorschlags wird die Streitbeilegungsstelle die ihrem Vorschlag zugrunde gelegten Erwägungen mitteilen.

Welche Voraussetzungen bringen die Streitmittler mit?

Der Streitmittler muss über die Rechtskenntnisse, insbesondere im Verbraucherrecht, das Fachwissen und die Fähigkeiten verfügen, die für die Beilegung von Streitigkeiten in der Zuständigkeit der Verbraucherschlichtungsstelle erforderlich sind. Der Streitmittler muss die Befähigung zum Richteramt besitzen oder zertifizierter Mediator sein.

AUFKOMMEN NACH MONAT IM JAHR 2021



↑ Im Jahr 2021 wurden der Schlichtungsstelle Umzug insgesamt 49 Schlichtungsanträge vorgelegt.

Der Streitmittler ist unabhängig und an Weisungen nicht gebunden sowie zur Unparteilichkeit und Neutralität verpflichtet. Er ist nicht befugt, eine der Parteien in der Angelegenheit, die Gegenstand des Streitbeilegungsverfahrens ist, auf andere Weise zu vertreten oder zu beraten. Dies gilt entsprechend nach Abschluss oder für den Fall der Erfolglosigkeit des Streitbeilegungsverfahrens. Er ist außerdem nicht berechtigt, den Streitfall oder Teile davon rechtlich bindend zu entscheiden.

Wer das Image der Branche aufwerten will, sollte sich entsprechend positiv bzw. wertschätzend verhalten, auch im Hinblick auf etwaige Kundenbewertungen. Heutzutage wird alles an Google-Bewertungen und anderen Bewertungsportalen bemessen. Dies gilt selbstverständlich auch für die Transportbranche, insbesondere bei Umzugsunternehmen, wo ganz genau geschaut wird, wie die Bewertungen sind und was die Kunden dort geschrieben haben.

Dass es bei Umzügen zu Beschädigungen kommen kann, erklärt sich aus der Natur der Sache. Es kann vorkommen, dass einem etwas aus der Hand rutscht oder man gegen etwas stößt und leichte Beschädigungen verursacht. Das ist allerdings nicht das Problem unzufriedener Kund:innen, sondern eher die Art und Weise, wie das betreffende Umzugsunternehmen mit den Beschädigungen umgeht bzw. kommuniziert. Hier sollte die Kundenzufriedenheit an oberster Stelle stehen und eine sachliche und freundliche Schadensabwicklung erfolgen. Selbst wenn es zu Schäden kommt, werden Kund:innen positive Bewertungen abgeben, sofern die Abwicklung positiv verläuft.

Was man nicht tun sollte, ist es jegliche Ansprüche ablehnen, ohne sich in Ruhe mit der Sache auseinandergesetzt zu haben. Wenig zielführend ist es dabei, Kund:innen zu unterstellen, sie „wollen nur etwas rausholen“, und ihnen sogar zu drohen. Stattdessen sollte man bestrebt sein, den Kund:innen einen Stück weit entgegen zu kommen und eine Eskalation zu vermeiden.

Muss ich als AMÖ-Mitglied an der Schlichtungsstelle Umzug teilnehmen?

Ja, die Mitgliedsunternehmen der AMÖ sind verpflichtet, an Streitbeilegungsverfahren vor der Schlichtungsstelle Umzug teilzunehmen (§ 24 Abs. 3 der AMÖ-Satzung). Zudem haben die Mitglieder den Hinweis auf die Schlichtungsstelle Umzug in ihren AGB zu verankern.

→ An dieser Stelle weisen wir darauf hin, dass AMÖ-Mitglieder, die eine Website betreiben, dort die Verpflichtung zur Teilnahme an Streitbeilegungsverfahren vor der Schlichtungsstelle Umzug der AMÖ erklären müssen. Kopieren Sie hierfür bequem und einfach Ziffer 14 der aktuell gültigen AGB-Umzug 2022 der AMÖ an eine für Verbraucher:innen leicht zugängliche Stelle auf Ihrer Homepage.

Allerdings gehört nicht nur die bloße Teilnahme an der Schlichtungsstelle Umzug zu

den Pflichten eines AMÖ-Spediteurs, sondern auch die Mitwirkung am Schlichtungsverfahren sowie das Absehen von Mahnungen während der Dauer des Verfahrens.

Was ist, wenn AMÖ-Mitglieder ihrer Pflicht zur Teilnahme oder Mitwirkung nicht nachkommen?

Die AMÖ-Satzung sieht in § 24 Abs. 5 vor, dass dem nicht am Schlichtungsverfahren mitwirkenden Mitgliedsunternehmen das AMÖ-Zertifikat und die Berechtigung zur Verwendung des Verbandszeichens entzogen werden kann. Sofern sich dieser Verstoß wiederholen sollte, spricht die AMÖ gegenüber dem zuständigen Landesverband die Empfehlung aus, das Unternehmen aus dem Verband auszuschließen.

Im Übrigen droht auch dann ein Ausschluss, wenn es in einem relativ kurzen Zeitraum zu mehreren Schlichtungsverfahren kommt und dabei auffällt, dass die Art und Weise der Kommunikation mit den Kund:innen nicht dem entspricht, was sich die AMÖ-Mitglieder auf die Fahne geschrieben haben.



Wie lange dauert ein Schlichtungsverfahren?

Gemäß der Verfahrensordnung soll den Parteien innerhalb von 90 Tagen zumindest ein Schlichtungsvorschlag unterbreitet werden. Die Frist von 90 Tagen kann unter Umständen einmalig verlängert werden, sofern es sich um eine besonders schwierige Streitigkeit handelt oder die Parteien einer Fristverlängerung zustimmen.

Wie läuft so die Schlichtung ab?

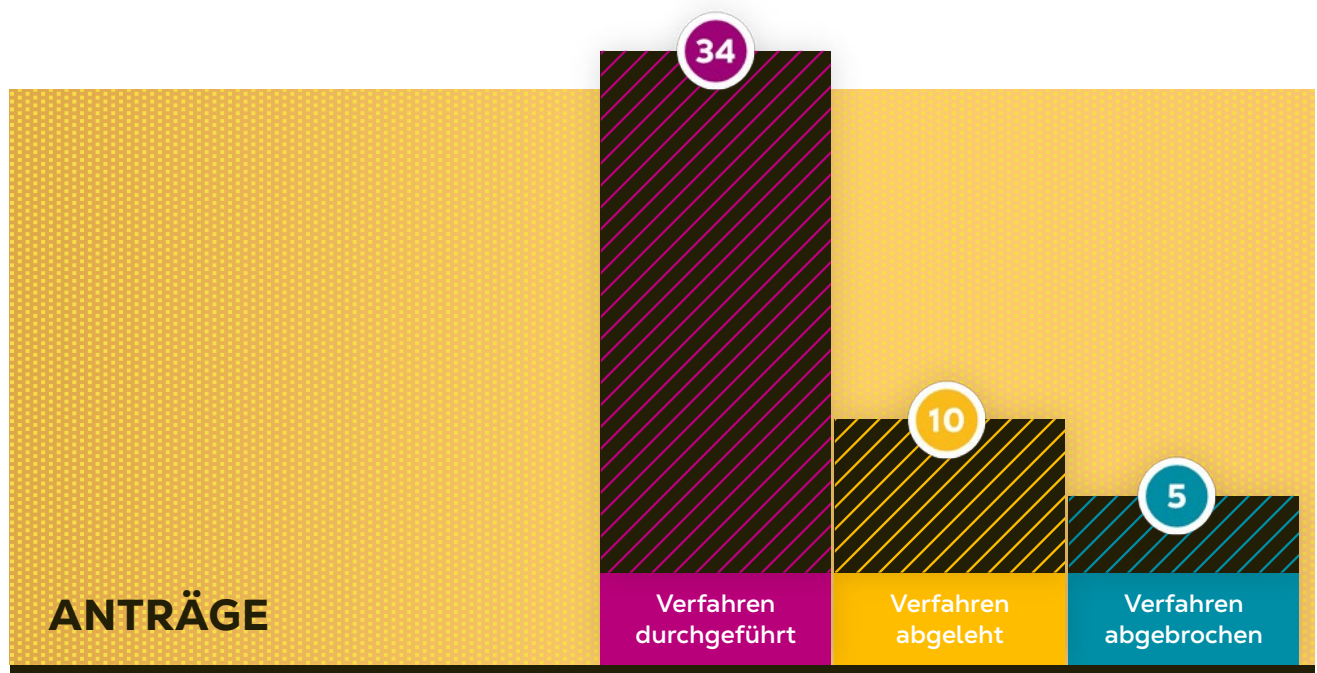
Die Anträge auf Durchführung von Streitbeilegungsverfahren werden zunächst von der Geschäftsstelle der AMÖ im Vorverfahren bearbeitet und auf ihre Zulässigkeit geprüft. Insbesondere müsste die Schlichtungsstelle für die Rechtsstreitigkeit zuständig sein. Sofern keine Gründe gemäß der Verfahrensordnung vorliegen, die zur Ablehnung der Durchführung des Streitbeilegungsverfahrens führen, wird der Antrag dem Antragsgegner mit der Aufforderung zur Abgabe einer Stellungnahme zugeleitet. In der Folge wird der Versuch unternommen, im Rahmen des Vorverfahrens die Streitigkeit durch ein telefonisches Konfliktgespräch beizulegen. Sofern eine solche Einigung nicht möglich ist, wird die Verfahrensakte zwecks Durchführung des Hauptverfahrens an den Streitmittler übergeben.

Der Streitmittler bestimmt den weiteren Gang des Verfahrens nach freiem Ermessen unter Beachtung der Grundsätze der Unparteilichkeit und Billigkeit. Dabei wird den Parteien ein mit einer Begründung versehener Schlichtungsvorschlag unterbereitet. Sofern der Vorschlag abgelehnt oder aus anderen Gründen eine gütliche Einigung nicht herbeigeführt werden kann, kann der Streitmittler einen Schlichtungsspruch erlassen oder das Verfahren mit dem Ergebnis beenden, dass eine Schlichtung nicht möglich ist.

Welche Rechtswirkung haben Schlichtungssprüche?

Kommt eine gütliche Einigung nicht zustande, so unterbreitet der Streitmittler nach der Verfahrensordnung den Parteien einen Vorschlag zur Beilegung der Streitigkeit (Schlichtungsvorschlag).

Den Parteien steht es frei, diesen Schlichtungsvorschlag anzunehmen oder nicht. Die Schlichtungsstelle kann keine verbindliche Entscheidung treffen. Sofern eine Einigung erzielt wird, ist diese verbindlich wie ein Vertrag. Die Vereinbarung ist jedoch nicht vollstreckbar. Wünschen die Parteien dies, haben Sie selbst für einen vollstreckbaren Titel zu sorgen.



↑ Zehn von 49 Verfahren wurden u.a. deshalb abgelehnt, weil Verbraucher:innen ihren Umzugsauftrag an Nicht-Mitglieder vergeben hatten.

Schlichtungssprüche sind für den AMÖ-Spediteur bindend, das heißt, er kann nicht wegen derselben Rechtsstreitigkeit noch gerichtlich vorgehen. Allerdings gibt es wie immer keine Ausnahme vom Grundsatz, denn wenn es um mehr als 5.000 Euro geht, was die Zuständigkeit des Landgerichts begründet, kann auch nach dem Schlichtungsspruch noch der Gang zu den ordentlichen Gerichten angetreten werden. Verbraucher:innen allerdings können stets ihre Ansprüche gerichtlich geltend machen.

Welches sind die häufigsten Themen für eine Schlichtung?

Der häufigste Anlass für Schlichtungsanträge waren Beschädigungen des Umzugsgutes und daher von den Antragstellern geltend gemachte Schadensersatzansprüche. Die Beschädigungen traten sowohl bei den Be- und Entladearbeiten als auch während des Transports ein.

Häufig waren auch Rechnungsreklamationen Gegenstand der Schlichtungsanträge. Antragsteller:innen beanstandeten dabei überwiegend die Berechnung der einzelnen Positionen, da Arbeiten nicht oder nicht vertragsgemäß durchgeführt worden waren oder der Rechnungsbetrag erheblich vom Angebotspreis abwich. In diesem Zusammenhang wandten sich auch antragstellende Unternehmen an die Schlichtungsstelle, weil offene und fällige Forderungen aus dem jeweiligen Vertrag trotz Zahlungsaufforderungen und Mahnungen nicht vollständig bezahlt wurden.

In Einzelfällen ging es um Ansprüche der Frachtführer aus § 415 HGB, nachdem die Kunden den Vertrag kündigten.

Empfehlungen zur Vermeidung oder zur Beilegung von häufig auftretenden Streitigkeiten

Grundsätzlich gilt, dass durch eine gute Kommunikation zwischen den Parteien bereits vor Vertragschluss Rechtsstreitigkeiten vermieden werden können. Der explizite Hinweis darauf, ob es sich bei den Angeboten um Pauschalpreise handeln oder die Berechnung nach Aufwand erfolgen werde, könnte einen erheblichen Beitrag zur Reduzierung von Streitigkeiten führen. Dies gilt umso mehr für die Voraussetzungen einer ordnungsgemäßen Schadensanzeige, obwohl diese eigentlich in der verpflichtenden Unterrichtung über die Haftungsbestimmungen gemäß § 451g HGB geregelt sind.

Who let the dogs out

FREY & KLEIN 

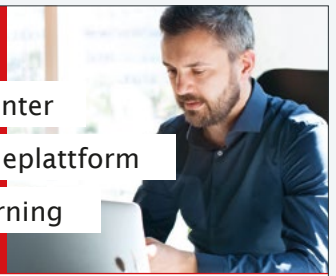
- Jede Woche UK & Schweiz
- Zolllager vorhanden

 Frey & Klein
Internationale Spedition GmbH
55469 Simmern, T +49 6761 9058-0
info@frey-klein.com

frey-klein.com

Unterweisungs-Manager

Unterweisungen effizienter gestalten mit der Onlineplattform für webbasiertes E-Learning



unterweisungs-manager.de/logistik  **Universum Verlag**

GROUPAGE IN DIE USA





HENK  0211 99 80 70
INTERNATIONAL groupage@henk-international.de

Anton RÖHR

LOGISTIC-GROUP

www.anton-roehr.de

Einzigartig! printlogin.de

Shop mit Designer

Umzugsaufkleber Aufkleber, Etiketten!

Bestellen und gestalten bei voller Kontrolle. Langer GmbH

Das Problem lösen, und nicht verschärfen ist die Empfehlung, die wir allen Mitgliedern mit auf dem Weg geben möchten.

FARSAD SAGHAFI

Wie viele Fälle wurden 2021 mit welchen Ergebnissen bearbeitet?

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 49 Anträge auf Durchführung eines Streitbeilegungsverfahrens gestellt. In 34 Fällen wurde ein Schlichtungsverfahren durchgeführt. Die durchschnittliche Dauer der Verfahren betrug zwei Monate. Die Durchführung eines Verfahrens wurde in zehn Fällen abgelehnt; fünf Verfahren wurden abgebrochen.

Wurden Anträge auf Durchführung eines Schlichtungsverfahrens abgelehnt, war die Schlichtungsstelle Umzug in den meisten Fällen nicht zuständig, da sich z.B. die Anträge nicht gegen Verbandsmitglieder richteten.

Weitere Ablehnungsgründe waren offensichtlich aussichtslose Anträge, verjährte Ansprüche oder, dass keine zivilrechtlichen Ansprüche geltend gemacht wurden. In manchen Fällen, in denen ein Mitglied des Bundesverbandes ein Schlichtungsverfahren beantragte, lehnten die Kunden die Durchführung eines Verfahrens ab. In der Verfahrensordnung der Schlichtungsstelle Umzug ist nämlich geregelt, dass Kund:innen von AMÖ-Spediteuren nicht verpflichtet sind, an einem Schlichtungsverfahren teilzunehmen, wenn das Verfahren auf Antrag des AMÖ-Spediteurs betrieben werden soll (§ 8 Abs. 3 Verfahrensordnung). Kunden müssen sich explizit zur Mitwirkung am Streitbeilegungsverfahren bereit erklären.

Sofern sich Ablehnungsgründe erst im Laufe des Verfahrens ergaben, also nachträglich, wurden die Verfahren vorzeitig beendet. In den allermeisten Fällen wurde der Antrag zurückgenommen.

Fazit und Ausblick

Die Schlichtungsstelle Umzug konnte in einigen Fällen Rechtsstreitigkeiten nicht nur außergerichtlich beilegen, sondern vor allem verhindern, dass überhaupt welche entstehen. Mit Rat und Tat stand und steht sie den Mitgliedern des Bundesverbandes und ihren Kunden zur Seite. Beide Parteien haben der Schlichtungsstelle Umzug ihre Dankbarkeit und Anerkennung ausgesprochen.

Recht unkompliziert und vergleichsweise zügig konnten Verfahren mit einem für beide Parteien zufriedenstellenden Ergebnis zum Abschluss gebracht werden. Besonders hervorzuheben ist dabei die branchenspezifische Kompetenz der Schlichtungsstelle und ihren Streitmittlern.

Deshalb ist die Schlichtungsstelle nicht nur ein gewichtiges Argument, sich für ein Unternehmen zu entscheiden, das Mitglied beim Bundesverband Möbelspedition und Logistik (AMÖ) e.V. ist. Es ist auch für Unternehmen, die noch nicht zur AMÖ gehören, ein besonderer Grund, eine Mitgliedschaft im Bundesverband anzustreben.



AMÖ-THEMENTAGE: NEUMÖBELLOGISTIK UND ELEKTROMOBILITÄT

Wir bringen Menschen zusammen

Am 23. August fand der AMÖ-Thementag Neumöbel- und Distributionslogistik beim westfälischen Küchenhersteller Häcker im niedersächsischen Ostercappeln statt. Themen waren die aktuellen Entwicklungen in Möbelindustrie, -handel und -logistik, aber auch bislang im Rahmen der Zukunftsinitiative Möbellogistik (ZIMLog) Erreichtes und Haftungsfallen bei logistischen Mehrwertdiensten. Natürlich stand auch eine Besichtigung des neuesten Werkes der Häcker Küchen GmbH & Co. KG auf dem Programm. Abgerundet wurde der Thementag durch einen offenen Erfahrungsaustausch und viel Gelegenheit zum Netzwerken.

Der zweite Thementag seit der letzten Ausgabe der MöbelLogistik

war der gemeinsam mit dem Bundesverband Wirtschaft, Verkehr und Logistik (BWVL) e.V. ausgerichtete Thementag Elektromobilität. Er fand kurz vor der IAA Transportation am 13. September bei der BPW Bergische Achsen KG im oberbergischen Wiehl statt. Natürlich hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit den 7,5-Tonner Bax, der ausführlich in der Ausgabe 2|2022 der MöbelLogistik vorgestellt wurde, ausgiebig zu fahren und das Werk in Wiehl zu besichtigen. Themen waren aber auch die Ladeinfrastruktur in Deutschland, Finanzierungsvarianten und Fördermittel für E-Lkw und dazugehörige Infrastruktur sowie Chancen, die sich mit E-Lkw in Bezug auf Innenstadt- und Nachtlogistik ergeben können.



Wer einen Eindruck vom Bau des Werkes Venne von Häcker erlangen möchte, klickt sich über den QR-Code in das Video.



Bilder: privat



WO MENSCHEN ZUSAMMENARBEITEN

Tücken im Arbeitsrecht

Nicht nur um das Thema Kündigung ranken sich diverse Mythen und nicht alles, was der Flurfunk zu berichten weiß, entspricht den Tatsachen. AMÖ-Rechtsanwalt Farsad Saghafi klärt auf.

Arbeitsverträge müssen schriftlich geschlossen werden.

Für die Eingehung von Arbeitsverhältnissen gibt es keine Formerfordernisse, sprich: Arbeitsverträge können nicht nur mündlich geschlossen werden, sogar die Aufnahme einer Tätigkeit ohne eine ausdrückliche Vereinbarung (stillschweigend) kann ein Arbeitsverhältnis begründen!

Aber: Aufgrund des Nachweisgesetzes müssen Arbeitgeber:innen spätestens einen Monat nach Aufnahme der Tätigkeit einen schriftlichen Arbeitsvertrag bzw. schriftliche Vertragsbedingungen aushändigen.

Während der Probezeit kann Arbeitnehmer:innen fristlos und ohne Begründung gekündigt werden.

Laut § 622 Abs. 3 BGB gilt für eine Probezeit, die höchstens sechs Monate beträgt, eine Kündigungsfrist von zwei Wochen. Somit kann nicht von heute

auf morgen das Arbeitsverhältnis beendet werden. Einen Grund müssen allerdings weder Arbeitgeber:innen noch der Arbeitnehmer:innen nennen.

Wenn eine Stellenbeschreibung diskriminierend ist, können Bewerber:innen Schadenersatz fordern.

Gemäß § 11 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz dürfen Arbeitsplätze nicht unter Verstoß gegen den § 7 Abs. 1 AGG ausgeschrieben werden. Dort heißt es, dass Beschäftigte nicht wegen den in § 1 genannten Gründen benachteiligt werden dürfen, und zwar aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Bei einer diskriminierenden Stellenanzeige oder Stellenausschreibung haben nach § 15 Abs. 2 AGG alle betroffenen Bewerber Anspruch auf eine „angemessene Entschädigung“ als verschuldensunabhängige Sanktion.

Ein jüngst für Aufsehen erregendes Praxisbeispiel: Ein Mann hatte sich auf eine ebay-Kleinanzeige, wonach ein Unternehmen eine „Sekretärin“ suchte, beworben. Auf seine Bewerbung erhielt er eine Absage, da „eine Dame als Sekretärin“ gesucht werde. Hiergegen wandte sich der Mann und machte drei Bruttonomatsgehälter in Höhe von 7.800 Euro wegen Diskriminierung als Entschädigung geltend, die ihm das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Urteil vom 21.06.2022 – 2 Sa 21/22) zusprach, da der Betroffene als Bewerber aufgrund seines Geschlechts benachteiligt worden sei.

Das Arbeitsgericht Koblenz hat mit seinem Urteil vom 09.02.2022 – 7 Ca 2291/21 wiederum entschieden, dass der Ausdruck „coole Typen“ in einer Stellenausschreibung kein Indiz für eine Diskriminierung sei. Ebenso wenig stelle die Suche nach Beschäftigten für „ein junges Team“ nach Einschätzung des LAG Berlin-Brandenburg (Urteil vom 01.07.2021 – 5 Sa 1573/20) eine Altersdiskriminierung dar.

Praktikant:innen haben keinen Anspruch auf Mindestlohn.

Gemäß § 22 Abs. 1 Mindestlohngesetz gilt das Gesetz nicht nur für Arbeitnehmer:innen sondern auch für Praktikanten:innen, für die dann grundsätzlich wegen § 1 Abs. 1 MiLoG der Mindestlohn gilt. Doch frei nach dem Motto „kein Grundsatz ohne Ausnahmen“ sind gemäß § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1-4 MiLoG bestimmte Praktikumsverhältnisse vom Anwendungsbereich des MiLoG ausgeschlossen. Die dort aufgeführten Praktikumsverhältnisse sind die in der Praxis am häufigsten vorkommenden, weshalb im Ergebnis Praktikanten in seltenen Fällen einen Anspruch auf Mindestlohn haben. Das Bundesarbeitsgericht hat mit seinem Urteil vom 19.01.2022 – 5 AZR 217/21 entschieden, dass Pflichtpraktika, die nach hochschulrechtlichen Vorschriften Voraussetzung für die Studienaufnahme sind, nicht mit dem gesetzlichen Mindestlohn vergütet werden müssen.



Bildquelle: peterschreiber.media - stock.adobe.com

FAQ: Neues Nachweisgesetz

Bereits am 1. August 2022 sind die Neuregelungen des Nachweisgesetzes mit weitreichenden Folgen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Kraft getreten (siehe AMÖ-Rundschreiben R_91_86_2022_MV_Neuregelungen_Nachweisgesetz vom 1. August 2022). Unternehmerinnen und Unternehmer werden dadurch verpflichtet, ihren Arbeitnehmer:innen die im neuen § 2 Abs. 1 Nachweisgesetz aufgeführten Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich in Kenntnis zu setzen. Damit wurde die Arbeitsbedingungen-Richtlinie der EU (RL EU 2019/1152) umgesetzt. Bei einem Verstoß drohen Bußgelder bis zu 2.000 Euro!

Was Sie als Arbeitgeber:in nun beachten müssen und wie Sie Ihren Verpflichtungen ordnungsgemäß nachkommen erfahren Sie in unserem ausführlichen FAQ, das Sie über den unten stehenden QR-Code abrufen können.

Auf unserem YouTube-Kanal können Sie sich außerdem das aufgezeichnete AMÖ-Webinar „Die Reform des Nachweisgesetzes“ vom 29. Juli 2022 anschauen, in dem Rechtsanwalt Dr. Marcus Iske allen AMÖ-Mitgliedern die wichtigsten Punkte des Nachweisgesetzes erläutert und Handlungsempfehlungen gibt. *dwa*



Hier finden Sie alles, was Sie über die Neuregelungen des Nachweisgesetzes wissen müssen.



Bildquelle: Ralf Geithe - stock.adobe.com

Zeiterfassung: Was gilt für Arbeitgeber:innen?

In Erfurt wurde höchstrichterlich entschieden, dass Arbeitgeber:innen nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet sind, die von den Arbeitnehmer:innen geleistete Arbeitszeit systematisch zu erfassen (BAG, Beschluss vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21).

Worum geht es?

Dabei ging es in dem betreffenden Verfahren eigentlich darum, ob dem Betriebsrat ein Initiativrecht zur Einführung eines technischen Arbeitszeitverfassungssystems zusteht. Dies hat das Bundesarbeitsgericht zwar verneint, allerdings ist es die Begründung, die für Zündstoff sorgt. Denn ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG bestehe nur, wenn und soweit die betriebliche Angelegenheit nicht schon gesetzlich geregelt ist.

Nach Auffassung des BAG ergebe sich bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG die gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber:innen, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer:innen systematisch zu erfassen. Somit sei ein Initiativrecht des Betriebsrates ausgeschlossen.

Was gilt jetzt für Arbeitgeber:innen?

Ruhe bewahren. Die Entscheidungsgründe liegen nämlich noch nicht vor, sodass die konkrete Ausgestaltung der Maßgaben noch unklar ist. Sobald die Begründung vorliegt, werden wir ausführlich berichten. sag

Arbeitnehmer:innen haben einen Anspruch auf Abfindung.

Pauschal lässt sich diese Aussage nicht beurteilen, denn maßgeblich ist, ob Arbeitnehmer:innen oder Arbeitgeber:innen gekündigt haben. Weiter kommt es auch auf die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes an. Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) dient vorrangig dem Erhalt des Arbeitsverhältnisses.

Damit das KSchG anwendbar ist, muss es sich gemäß § 23 Abs. 1 KSchG um einen Betrieb mit mehr als zehn Vollzeitbeschäftigte handeln, wobei das Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2003 begonnen haben muss. Arbeitnehmer:innen, deren Arbeitsverhältnis am 31.12.2003 in einem Betrieb mit mehr als fünf Arbeitnehmer:innen schon bestand, genießen ebenfalls den Schutz des KSchG. Weiterhin müssen Arbeitnehmer:innen im Sinne von § 1 Abs. 1 KSchG länger als sechs Monate ununterbrochen in dem Betrieb beschäftigt sein

Das KSchG ist ein Bestandsschutzgesetz und kein Abfindungsgesetz. Wird ein Arbeitnehmer gekündigt, kann er die Kündigung vor dem Arbeitsgericht überprüfen lassen. Nach § 1a KSchG hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Abfindung. Dies gilt allerdings nur dann, wenn Arbeitgebende wegen dringender betrieblicher Erfordernisse kündigt und Arbeitnehmende keine Klage auf Feststellung erhebt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Der Anspruch entsteht dann mit dem Ablauf der Kündigungsfrist. In allen anderen Fällen werden Abfindungszahlungen bei etwaigen Aufhebungsverträgen vom Arbeitgeber angeboten, wenn er den Arbeitnehmer dazu bewegen möchte, die Kündigung zu akzeptieren und gerichtlich nicht dagegen vorzugehen. Daher werden auch in Verfahren vor den Arbeitsgerichten oftmals im Rahmen eines Vergleichs Abfindungszahlungen vereinbart. Insbesondere wenn Arbeitnehmer:innen z.B. Urlaubsansprüche etc. zustünden, deren Auszahlung steuerlich eher nachteilig für Arbeitnehmer:innen sind, bieten Arbeitgeber:innen Abfindungszahlungen an, um dem Prozessrisiko aus dem Weg zu gehen. Einen durchsetzbaren Anspruch gibt es zwar, aber nur in seltenen Fällen.

Im Kündigungsschreiben muss der Kündigungsgrund stehen.

Im Allgemeinen muss die Kündigung nicht begründet werden, um wirksam zu sein. Allerdings muss zwischen ordentlicher und außerordentlicher (fristloser) Kündigung unterschieden werden. Nach § 622 BGB können Arbeitgeber:innen ohne Nennung eines

Kündigungsgrundes fristgerecht kündigen. Bei außerordentlichen Kündigungen muss der Kündigende dem anderen allerdings gemäß § 626 Abs. 2 S. 3 BGB "auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen". Auch diese Pflicht zur Mitteilung der Gründe ändert aber nichts daran, dass auch eine ohne Begründung ausgesprochene Kündigung wirksam ist, falls es für sie – objektiv – einen wichtigen Grund gibt. Eine Ausnahme gilt bei Kündigungen von Arbeitnehmerinnen, die durch das Mutterschutzgesetz vor Kündigungen in besonderer Weise geschützt sind, also z.B. bei schwangeren Mitarbeiterinnen, und auch bei Menschen mit einer Behinderung.

Ist das KSchG anwendbar, bei einem länger als sechs Monate bestehenden Arbeitsverhältnis und einem Betrieb in dem mehr als zehn Arbeitnehmer:innen beschäftigt sind, ist ein Kündigungsgrund im Sinne des KSchG erforderlich. Der Kündigungsgrund muss entweder personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt sein.

Achtung: Im Rahmen einer Kündigungsschutzklage müssen Arbeitgeber:innen in der Regel stichhaltige Gründe für die Kündigung nachschieben, um die Kündigung zu rechtfertigen.

Spätestens am dritten Tag muss die AU-Bescheinigung vorliegen.

Nach § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz sind Arbeitnehmer:innen verpflichtet, Arbeitgebenden unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit (AU) und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Sofern die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauert, muss spätestens am vierten Tag eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer eingereicht werden.

Aber: Arbeitgeber:innen haben das Recht, bereits am ersten Tag ein ärztliches Attest zu verlangen, insbesondere bei expliziter Vereinbarung im Arbeitsvertrag.

Während der Probezeit darf man keinen Urlaub nehmen.

Eine solche Urlaubssperre gibt es gesetzlich nicht. Beschäftigten stehen nach dem Bundesurlaubsgesetz für jeden vollen Monat zwei Urlaubstage zu, die sie auch während der Probezeit nehmen können. Aber: den vollen Urlaubsanspruch erwirbt man erst dann, wenn man mindestens sechs Monate gearbeitet hat. Diese Wartezeit ist in § 4 BurlG geregelt.

Urlaubstage verfallen, wenn man während des Urlaubs arbeitsunfähig erkrankt.

Nein, das stimmt so nicht. Sofern die Arbeitsunfähigkeit nachgewiesen wird, gelten für alle Tage, an denen man während des Urlaubs erkrankt, die Urlaubstage nicht als genommen und werden vom Urlaubsanspruch daher nicht abgezogen bzw. gutgeschrieben.

Resturlaub aus dem Vorjahr kann verfallen.

Was früher tatsächlich galt, hat der Europäische Gerichtshof einkassiert. Er entschied, dass das EU-Recht Urlaubsansprüche nicht mehr automatisch verfallen, nur weil der Arbeitnehmer den Urlaub nicht beantragt habe. Arbeitgeber:innen wären verpflichtet darauf hinzuwirken, dass Arbeitnehmer:innen ihren Urlaub nehmen und sollen diesen auch gewähren. Nur wenn nachgewiesen werden kann, dass dem Betreffenden der bevorstehende Verfall angemessen erläutert wurde, die Möglichkeit geboten und förmlich aufgefordert wurde, den Urlaub zu nehmen, kann unter Umständen der Urlaubsanspruch tatsächlich verfallen.



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

Sie wollen in Ihrem Unternehmen ausbilden, haben aber noch Zweifel, ob sich dies lohnt?

Menschen Wissen zu vermitteln, stellt einen wichtigen Beitrag zur Gesellschaft dar. Zur Wissensvermittlung zählt auch die berufliche Ausbildung im Rahmen des in Deutschland üblichen Dualen Systems. Für die ausbildenden Unternehmen selbst bietet die Ausbildung der Auszubildenden aber auch große Chancen.

Jedes Unternehmen benötigt leistungsstarke und gut ausgebildete Arbeitskräfte als Basis für den langfristigen Fortbestand des Unternehmens. Für den Aufbau und Erhalt eines kompetenten Mitarbeiterstamms lassen sich drei verschiedene Ansätze zur Gewinnung neuer Mitarbeiter unterscheiden:

- Akquisition von erfahreneren Mitarbeiter:innen
- unternehmensinterne Ausbildung
- unternehmensinterne Weiterbildung

Mitarbeiter, die bereits Praxiserfahrung gesammelt haben, können zumeist im Unternehmen schneller produktiv tätig werden als Neu- oder Quereinsteiger, die zum Beispiel gerade erst das Studium beendet haben oder aus einer anderen Branche zu Ihnen wechseln. Allerdings sind Mitarbeiter, die bereits über die gesuchten spezifischen Kenntnisse verfügen, oftmals schwer zu finden. Und sie verlangen aufgrund Ihrer vorhandenen Expertise in der Regel wesentlich höhere Löhne und Gehälter als Berufsanfänger.

Die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern im eigenen Unternehmen stellen weitere Möglichkeiten dar, neue Arbeitskräfte zu akquirieren. Viele Gründe sprechen dafür, in Ihrem Betrieb junge Menschen auszubilden und durch Weiterbildungsmaßnahmen Quer- und Neueinsteiger zu qualifizieren. Auch die Weiterbildung der bereits für Sie tätigen Mitarbeiter kann dazu beitragen, die Zukunftsfähigkeit Ihres Unternehmens zu sichern.

Gründe, die für eine Ausbildung im Unternehmen sprechen

Der Ausbildungsbetrieb ist meistens die erste Arbeitsstation für einen Auszubildenden. Die Unternehmensphilosophie und die allgemeine Arbeitsweise des Ausbildungsbetriebs lernt der junge Mensch von Beginn an und kann sie verinnerlichen. Der Auszubildende wird von Anfang an in die Abläufe und Routinen Ihres Betriebs von Grund auf eingearbeitet. Er erhält dabei auch vertiefende Einblicke in das Wirkungsgefüge des Betriebes. Der Auszubildende lernt die Arbeitsabläufe, die seine Tätigkeiten betreffen von der Pike auf und verinnerlicht die Besonderheiten, die es in Ihrem Unternehmen zu beachten gilt.

Neue Mitarbeiter aus Konkurrenzunternehmen und Quereinsteiger haben demgegenüber bereits Erfahrungen gesammelt. Sie sind nicht immer auf eine andere Unternehmensphilosophie oder neue firmeninterne Arbeitsabläufe einzuschwören.

Zwar muss dem Auszubildenden zumindest am Anfang stets ein konkreter Ausbilder zur Seite stehen, der ihn bei der Einarbeitung unterstützt und die Arbeitsweise intensiv überwacht. Auch wenn der Auszubildende die Einarbeitungsphase absolviert hat, ist er noch immer bei speziellen Aufgaben und neuen Tätigkeitsfeldern zu unterweisen. Hierdurch kann die Arbeitsleistung des Ausbilders/Anweisenden eingeschränkt sein. Im Gegenzug erhält der Auszubildende aber kein volles Gehalt und wirkt spätestens ab dem zweiten von drei Lehrjahren an den Tätigkeiten des Betriebes produktiv mit.

Die Chance, einen jungen Menschen auszubilden, eröffnet Ihrem Unternehmen die Möglichkeit, einen loyalen und beständigen Mitarbeiter zu gewinnen. Sie haben die Möglichkeit, den Auszubildenden von Beginn an bei seinem Werdegang zu unterstützen und dabei seine Begabungen und Fähigkeiten freizulegen und zu fördern.

Auszubildende, die in ihrem Ausbildungsbetrieb Solches erfahren haben und insbesondere auch für die Zukunft Erfolgsaussichten in dem Unternehmen sehen, bleiben diesem in hohem Maße nach ihrer Ausbildung treu und innerlich verbunden. Sie haben die Chance nach der Ausbildung einen Mitarbeiter zu gewinnen, der mit dem Betrieb und den Arbeitsabläufen und -prozessen zu 100 Prozent vertraut ist.

Die berufliche Entwicklung endet nicht mit dem Erhalt des Prüfungszeugnisses nach dem dritten Lehrjahr. Die beruflichen Herausforderungen unterliegen einem beständigen Wandel. Unternehmer und Mitarbeiter sind laufend gefordert, sich den Veränderungen zu stellen. Sowohl junge als auch erfahrene Arbeitskräfte müssen sich daher stets weiterentwickeln. Hierbei und auch bei der Einarbeitung von Quereinsteigern helfen Fort- und Weiterbildungen.

Weiterbildungen tragen dazu bei, langfristig die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern. Es wird dem Mitarbeiter das erforderliche Wissen vermittelt, um produktiver arbeiten oder in einem veränderten Umfeld produktiv agieren zu können.

Aber Weiterbildungen dienen auch der Bindung der Mitarbeiter. Kann ein Mitarbeiter sich in einem Unternehmen weiterentwickeln, muss er nicht den Arbeitgeber wechseln, um auf der Karriereleiter die nächste Stufe aufwärtszusteigen. Gleichzeitig kann Ihr Unternehmen aus seinem Mitarbeiterstamm heraus qualifiziertes Personal rekrutieren, das bereits die Besonderheiten des Gewerbes und Ihres Unternehmens aus dem Effeff kennt und nicht mehr umfangreich eingearbeitet werden muss.

Eine konkrete Weiterbildungsmaßnahme sollte auf das bisherige Tätigkeitsfeld des Mitarbeiters abgestimmt sein, wenn er in dem Tätigkeitsfeld verbleiben und lediglich seine Fähigkeiten in diesem Bereich ausgebaut werden sollen. Soll der Mitarbeiter in einem neuen Tätigkeitsfeld

eingesetzt werden, sollte die Fortbildungsmaßnahme den Mitarbeiter natürlich auf die neuen Tätigkeiten vorbereiten. Voraussetzung für eine erfolgreiche Fortbildungsmaßnahme ist in jedem Fall, dass der Mitarbeiter selbst die entsprechende Maßnahme wünscht und motiviert an der Maßnahme teilnimmt.

Das Angebot einer Fortbildung zur Weiterentwicklung innerhalb des Unternehmens signalisiert dem Mitarbeiter einerseits, dass er seine Position gut ausfüllt, man ihm noch mehr zutraut, man ihn auch in Zukunft in dem Unternehmen beschäftigen möchte und kurz um, dass man ihn und seine Arbeit wertschätzt. Andererseits ist mit einer erfolgreichen Fortbildung eine Erhöhung der Qualifikation des Mitarbeiters sowie eine Verbesserung der Qualität der Arbeit und/oder der Produktivität verbunden.

Hohe Einstellungslohne vermeiden

Bedenken, dass höher qualifizierte Mitarbeiter höhere Lohn- oder Gehaltsforderungen stellen könnten, ist zu entgegnen, dass neue entsprechend qualifizierte Mitarbeiter, die Sie erst einwerben müssen, auch entsprechend hohe Lohn- oder Gehaltsforderungen stellen würden. Auch wird des Öfteren vorgebracht, dass ausgebildete oder höher qualifizierte Mitarbeiter abgeworben werden könnten. Ja, das kann passieren! Bedenken Sie jedoch, dass generell jeder Ihrer Mitarbeiter abgeworben werden könnte unabhängig davon, ob er eine spezielle Fortbildung durchlaufen hat oder nicht. Und wenn niemand mehr aus- und weiterbildet, wird zukünftig auch kein aus- und weitergebildetes Personal mehr im Markt zur Verfügung stehen. Wenn Ihr Betrieb keine Weiterbildungen seines eigenen Personals vornimmt, wird es auch kein anderer für Sie tun. Dann müssen Sie bei Bedarf hohe Einstellungslohne und -gehälter zahlen. Bedenken Sie außerdem: Besser ausgebildetes Personal arbeitet produktiver und Sie erzielen so möglicherweise höhere Umsätze. Ein Meister kostet pro Stunde mehr als ein Geselle oder Azubi. Wir alle kennen das von Handwerkerrechnungen.

Nutzen Sie also die Vorteile, die das Heranziehen von qualifizierten Mitarbeitern für Ihr Unternehmen bietet! *etr*

YASMIN LAPPE IST DIE ERSTE UND EINZIGE FRAU IM MEISTERKURS MMKU

„Ich bin (in) meiner Rolle gewachsen!“

Yasmin Lappe (32), aufgewachsen in Dortmund und ausgebildete Kauffrau für Kurier-, Express-, und Postdienstleistungen bei GO! Express & Logistics, ist die einzige Frau im aktuellen Weiterbildungskurs „Meister Möbel-, Küchen-, Umzugsservice“ (MMKU). Im Gespräch berichtet die Mitarbeiterin der Jacobi Spedition GmbH aus Bochum, wie sie sich ihren Platz in der Männerdomäne erkämpft hat, und wie sie anderen Frauen in der Branche Mut machen möchte, ihr Potenzial voll zu entfalten.



Vor vier Jahren, erzählt sie, sei die Geschäftsleitung auf sie zugegangen mit dem Plan, dass sie den neuen Standort in Homberg (Hessen) mit aufbauen soll. Für die damals 28-Jährige sei ein „Nein!“ keine Option gewesen. Trotz dessen, dass sie mit ihrem Platz in Bochum sehr zufrieden war, habe sie gewusst, dies werde ein wichtiger Schritt in ihrem beruflichen Leben sein. „Ich hatte bis dahin niemals an Karriere oder so etwas gedacht“, sagt Yasmin. Der Ehrgeiz habe sie, zu dieser Zeit noch beim Neumöbellogistiker Jacobi in der Kundenbetreuung tätig, schnell gepackt. „Mehr Verantwortung, neue Aufgaben, die Nähe zu den Menschen“ – das und mehr wartete in dem beschaulichen Örtchen in Hessen auf sie. Vier Wochen seien angedacht gewesen, die Niederlassung strategisch aufzubauen. Mittlerweile ist sie seit 2019 dort und in ihrer Funktion als Teamleiterin nicht mehr wegzudenken.

Als sie im Jahr 2017 anfang, habe sie sich vom ersten Moment an wohlfühlt. Das Vertrauen, dass sie seitens ihres Arbeitgebers dann entgegengebracht bekam, für sie eine außerordentliche Wertschätzung. Das Angebot vor nun knapp einem Jahr, den MMKU-Weiterbildungskurs zu absolvieren, sei logische Folge dessen, was man perspektivisch mit ihr plane. „Am Ende des Prozesses steht der Wunsch, mich als stellvertretende Niederlassungsleiterin einzusetzen“, sagt Yasmin. „Die Weiterbildung wird mich unterstützen, meiner Rolle noch besser gerecht zu werden.“

„Nicht mir mir!“

Geschäftsführer Maximilian Holthaus ist von Yasmin überzeugt: „Frau Lappe ist eine sehr motivierte, leistungsstarke und resiliente Mitarbeiterin, die mit einer hohen sozialen Kompetenz täglich für ein ausgewogenes Betriebsklima in einer anspruchsvollen Branche sorgt“, sagt er und ergänzt: „Sie ist ein vorbildliches Beispiel für unsere betriebliche Weiterbildung und Sie hat dadurch andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert sich ebenfalls fortzubilden.“

Mit „ihren Jungs“ im Kurs komme sie gut zurecht – keine Spur von Chauvi-Gehabe. Im Gegenteil: Sie erfahre viel Respekt und Anerkennung. Diesen Respekt, sagt sie, habe sie sich teils schwer erkämpfen müssen. Denn, auch das sagt sie, habe sie hin und wieder auch das Gegenteil erleben müssen.

Die Anfangszeit in der Branche sei schwierig gewesen. „Ich musste mich täglich beweisen und zeigen, was ich kann“, erinnert sich Yasmin. „Ich wurde belächelt und bei externen Geschäftspartnern schlecht gemacht“ berichtet sie. Etwas, das Yasmin sich nicht bieten ließ. „Kreuz breit machen und zeigen ‚Nicht

mit mir!“, erzählt sie. Als „zickig“ habe man sie hingestellt. Den „einen oder anderen blöden Kommentar“ musste sie über sich ergehen lassen. „Ich habe dann recht deutlich gemacht, dass ich meiner Position und Rolle gewachsen bin – und meinen männlichen Kollegen Unterstützung und Hilfe sein kann.“ Das habe schließlich auch den letzten „gestanden Kerl, der sich von so einem jungen Ding wie mir nichts vorschreiben lassen wollte, beeindruckt“. Jammern will sie nicht, „denn junge Kollegen, etwa Azubis, haben häufig ebenfalls einen schweren Stand.“

Ihr Tipp an alle Frauen in der Branche: „Lasst euch bei all den Rückschlägen, die passieren, nicht beirren!“ Auch wessen Selbstbewusstsein hier hin und wieder aufgepöppelt werden müsse: „Ihr wachst mit Euren Aufgaben. Glaubt an Euch. Habt Selbstvertrauen.“

Ein gutes Beispiel sei eine junge Kollegin, mit der Yasmin eng zuarbeitet: Noch nicht lange im Unternehmen habe sie sich in kurzer Zeit vom Mäuschen, das keinen Pieps rausbringen konnte, zu einer gestandenen Mitarbeiterin entwickelt, die sich so schnell nicht mehr den Rang ablaufen lasse – so wie Yasmin. Ein Vorbild. Eine MutMACHERIN. *dwa*

ROLDO_{RENT}

ROLLBOX

CLEVER MOVE SYSTEM

UMZUGSEQUIPMENT EINFACH MIETEN

- ✓ für Profis
- ✓ zuverlässig und nachhaltig
- ✓ mit RFID-Materialverwaltung

SCANALYTIC BY ROLDO RENT

Alle Mietprodukte und Details finden Sie auf www.rolldorent.de
 ☎ 02251 149 62-0 ✉ info@rolldorent.de



Bilder: Marc Theis, privat (2)

„Es ist unsere Aufgabe, anderen Frauen Mut zu machen!“

In unserer Kommunikation, und damit auch in der MöbelLogistik, stellen wir seit geraumer Zeit MutMACHER und MutMACHERINNEN vor. Damit verbunden regte Janet Kolbenschlag (Stark Umzüge GmbH, Mainz) per E-Mail an, einmal in einem Beitrag darauf aufmerksam zu machen, wie wenige Geschäftsführerinnen es in der Branche eigentlich gibt – ein Thema, das bei der quantitativen Erfassung nicht endet, sondern das weit vielschichtiger ist. Gemeinsam mit Claudia Rinke (Franz Schloms Nachf. Möbelspedition GmbH, Hannover) haben wir unter anderem darüber gesprochen, wie man ganz grundsätzlich junge Frauen ermutigen kann, in der Branche sichtbarer zu werden.

Weshalb Janet mich angeschrieben hat, ist schnell erklärt: „Mir geht es in erster Linie darum, anderen Frauen Mut zu machen“, sagt Janet Kolbenschlag. Insbesondere junge Frauen trauten sich häufig nicht, zum Beispiel bei Beförderungen laut zu sagen: „Hey, ich bin auch hier!“, sondern machten stattdessen „die Augen zu“, und würden so schnell übersehen – obwohl sie durchaus das Zeug dazu hätten, der neuen Rolle gerecht zu werden. „Viele Frauen sind unheimlich gut, unheimlich schlau, trauen sich aber nicht, das auch so deutlich zu sagen“, ist die Geschäftsführerin der Stark Umzüge GmbH überzeugt. Sie selbst hält seit zwei Jahren das Heft im Mainzer Unternehmen in der Hand.

Während Janets leidenschaftlichem Appell nickt Claudia Rinke zustimmend in die Kamera. Was Janet anspricht, zeige ein weitverbreitetes Phänomen, um nicht zu sagen Problem. „Bewerben sich bei einer Stellenausschreibung Männer auch dann, wenn sie nicht alle Anforderungen erfüllen, ticken wir Frauen anders“, sagt

die Geschäftsführerin der Franz Schloms Nachf. Möbelspedition GmbH. „Selbst wenn sie für die gleiche Stelle geeignet sind, aber ein, zwei Anforderungen nicht oder nicht ganz erfüllen, wollen sie sich diese Qualifikationen erst einmal aneignen, ehe sie sich bewerben.“ So ein bisschen, sagt Rinke, „sind wir da auch selbst schuld“.

Kompetenzen erwerben hier – zu starkes Selbstbewusstsein da

Bei Männern werde Kompetenz in aller Regel vorausgesetzt. „Wir Frauen müssen erst mit Können und Wissen überzeugen. Bei Männern genügt oft schon das selbstbewusste Auftreten.“ Janet berichtet von diversen skurrilen Situationen im Job. So sei sie als Chefin mal mit dem viel älteren Disponenten bei Kunden unterwegs gewesen. „Die gingen automatisch davon aus, dass er der Chef ist, und ich das Anhängsel.“ Rinke grinst. „Vermutlich wurden Sie für diejenige gehalten, die für die Notizen zuständig ist“, wirft sie ein. Wir la-

chen. Janet selbst spricht sich von diesem Schubladendenken, zumindest hin und wieder, nicht frei – dennoch seien solche Situationen „eigentlich völliger Quatsch“. Der Schluss, meint Rinke, sei hingegen logisch: „Üblicherweise sind es die Älteren, die, weil sie in der Regel die längere Berufserfahrung haben, auch die höhere Stellung bekleiden – oder eben der andere Fall, dass überwiegend Männer in Führungspositionen sind.“ In anderen Ländern sei das völlig anders, etwa den skandinavischen oder in Frankreich.

Sie selbst, sagt Janet, werde als junge Chefin von den männlichen Kollegen unterschiedlich wahrgenommen: „Von den einen akzeptiert und geschätzt, von den anderen übersehen und nicht ernstgenommen.“ Gründe? „Keine Ahnung! Man kann ja nicht in die Köpfe hineinschauen“, sagt sie. Wichtig sei, sich solche Situationen nicht zu Herzen zu nehmen. Unangenehm sei es trotzdem, und, betont Rinke, dieses „Nicht für voll genommen werden, fühlt sich nicht gut an“.

„Raus aufs Parkett, auch wenn einem nicht danach ist!“

Rinke erzählt aus ihrem Leben und von ihren Erfahrungen. Die Mutter von vier Kindern und gestandene Unternehmerin muss sich längst nichts mehr beweisen. Das war aber nicht immer so. Damals, als sie das Unternehmen gerade übernommen und mit ihrem damaligen Mann geführt hatte, sei die Geschäftsführung gleichberechtigt 50:50 aufgeteilt worden. „Die Kinder waren klein. Im Zweifelsfall war ich es aber, die zuhause blieb, und mein Mann der Kopf nach außen.“ Er war im Unternehmen der „Mann an der Front“. Sie übernahm im Unternehmen Aufgaben wie Werbung, Rechnungen, Buchhaltung, Personalthemen. „Ich kam aus der Bank, das konnte ich gut – und es hat mir auch Spaß gemacht!“ Aus den kritischeren Dingen, wie schwierigen Kunden- oder Personalgesprächen, hielt sie sich raus. „Ich hatte mehr die Rolle im Hintergrund.“ Es kam zur Trennung. Das Unternehmen stellte sich neu auf und Rinke musste in den Vordergrund treten. Erst nach und nach habe sie erkannt, wie sehr es ein Fehler war, sich in ihrer Rolle als 50-prozentige Geschäftsführerin derart zurückgenommen zu haben. „Man sollte immer voran gehen, und gerade dann, wenn es Vereinbarungen wie die gleichberechtigte Geschäftsführung gibt, auch darauf pochen!“ Das ist dann auch der Rat, den sie Frauen mit auf den Weg geben möchte. „Egal wie die jetzige Lebenssituation aussieht: Es kann sich immer auch verändern! Deshalb fordert zu jedem Zeitpunkt Eure Rechte ein!“ Und, ganz wichtig: „Traut Euch und zeigt Präsenz. Vernetzt Euch! Macht den Mund auf, dann werdet Ihr nicht übersehen!“

Von Rollenbildern und Systemfehlern

Am Gespräch teilgenommen haben Janet Kolbenschlag (Stark Umzüge GmbH) und Claudia Rinke (Franz Schloms Nachf. Möbelspedition GmbH). Es ging um klassische und festgefahrene Rollenbilder, Klischees, Erziehung und Sozialisierung, Gendersprache, aber ebenso um Fehler (in) der Politik, um defizitäre Systeme, die es zum Beispiel Frauen und/oder (jungen) Müttern erschweren, „im Job zu bleiben“, und um alteingesessene Selbstverständlichkeiten zwischen Mann und Frau, etwa dass meistens Frauen nach der Heirat in die höhere, und damit schlechtere, Steuerklasse wechseln (müssen). Frauen, das wird dabei mehr als deutlich, kommen bei allen angesprochen Themen überwiegend schlechter weg. „Die systemischen oder politischen Probleme lösen, können wir nicht“, sagen Kolbenschlag und Rinke unisono. „Aber wir können allen Frauen Mut machen, mehr auf sich aufmerksam zu machen.“

Janet gesteht, dass sie es nicht mag, auf Fotos in den sozialen Netzwerken aufzutauchen – auch nicht im beruflichen Kontext. Sie berichtet von der J'AMÖ-Tagung 2022 in Köln. Dort hatte ein Filmteam mit einigen der Anwesenden für einen Imagefilm gesprochen. Selbst dort sei sie lieber in den Hintergrund getreten. „Als ich gefragt wurde, ein Statement abzugeben, blockte ich direkt ab.“ Rinke schüttelt mit dem Kopf. „Nein, nein, nein, nein, nein“, schießt es aus ihr heraus. „So etwas sofort nutzen! Raus aufs Parkett, auch wenn einem nicht danach ist.“ Das weiß auch Janet inzwischen. „Das war eine vertane Chance, mich und uns zu zeigen“, gibt sie rückblickend zu – schließlich ist sie Chefin eines bundesweit bekannten Umzugsunternehmens. Rinke berichtet aus dem Unternehmen. So gebe es zum Beispiel klare Absprachen, welche Telefonate unbedingt durchgestellt werden müssten. Ganz vorne dabei: Anfragen der Presse, die unverzüglich beantwortet würden. „Das sind Momente, in denen wir für uns und unsere Kompetenz kostenfrei Sichtbarkeit erhalten.“

Die Branche, sagt sie, stehe vor vielen Herausforderungen – und damit vor vielen Chancen. Etwa im Bereich Unternehmensnachfolge. „Unternehmen stehen vor dem Aus, weil sich niemand findet, der es übernimmt“, sagt Rinke. „Frauen, die sich den Job zutrauen, sollten in jedem Fall ihren Hut in den Ring werfen.“ Janet nickt zustimmend. „Sprecht das Thema aktiv an“, rät sie. „Nach dem Motto: ‚Ehe das Unternehmen verkauft werden muss, übernehme ich es lieber.‘ Auch wenn das natürlich leichter gesagt ist als getan.“ *dwa*

„Unsere Branche braucht eine Auffrischungskur!“

Am 4. Juli war ich zu Gast bei der Fritz Fels GmbH Fachspedition in Heidelberg und lernte Unternehmerin Nadine Beck (30) kennen. Ihr Vater, Thomas Beck, verstarb im Dezember 2021 mit 62 Jahren nach kurzer schwerer Krankheit. Die junge Mutter stellte sich ihrer Verantwortung und trat die Unternehmensnachfolge an. In den vergangenen knapp zehn Monaten hat sie gelernt weiterzuführen und weiterzuentwickeln, was drei Generationen über mehr als 85 Jahre aufgebaut haben – denn Stillstand bedeutet für sie Rückschritt.

Nadines Mut, sich in einer solch schwierigen Lebenssituation der Verantwortung zu stellen und – mehr oder weniger aus heiterem Himmel – eine Möbelspedition mit mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu leiten, hat meinen höchsten Respekt. Für mich ist sie Vorbild und MutMACHERIN für die gesamte Branche.

Im persönlichen Gespräch sprachen wir über

...die Situation, „aus dem Nichts“

alleinige Geschäftsführerin zu sein:

Meine Mutter, mein Mann und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben mich gerade in der Anfangszeit in allen Belangen top unterstützt.

Bis zum unerwarteten Tod meines Vaters war ich bereits seit zwei Jahren im Unternehmen beschäftigt, halbtags, weil ich einen kleinen Sohn habe. Ich habe mich in dieser Zeit vor allem um diverse operative Aufgaben gekümmert – selbstverständlich war ich hinter den Kulissen über die allermeisten Abläufe und Vorgänge informiert. Eigentlich aber war geplant, mich erst nach und nach in die Unternehmensnachfolge einzuarbeiten. Aber Leben ist das was passiert, wenn du gerade andere Pläne schmiedest.

Meine neue Rolle „plötzlich alleinige Chefin“ brachte einen Berg an Verantwortung und eine riesengroße Last mit sich, aber ich habe trotzdem immer wieder versucht, positiv zu denken und zu handeln.

So war vor allem in der ersten Zeit meine Aufgabe, unserem Team Ruhe zu vermitteln, ihnen zuzuhören, ihnen Sicherheit zu geben und das tiefere Vertrauen in mich als Geschäftsführerin mit Überblick und Weitsicht zu vermitteln. Ich habe versucht, mir in kürzester Zeit über die wichtigsten anstehenden Entscheidungen einen Überblick zu verschaffen, und nach und nach mich dann in alle anderen Bereiche tiefer eingearbeitet. Heute würde ich behaupten, dass es mir sehr gut gelungen ist, meine Rolle zu finden, anzunehmen und das Gefüge neu zu sortieren. Darauf bin ich wahnsinnig stolz.

Natürlich war es ein riesiger Berg an Verantwortung, und die Umstände mit dem plötzlichen Tod meines Vaters für uns als Familie und Unternehmen eine echte Katastrophe. Aber im kalten Wasser lernt man am besten schwimmen, sagt man. Nur dass bei mir das Wasser leider ganz besonders kalt war.

...die in der Branche verbreitete Angst, auszubilden bzw. ins Personal zu investieren:

Angst davor, in Azubis zu investieren, mit dem Risiko, dass die Ausbildung abgebrochen oder die Person nach Bestehen der Ausbildung abwandern könnte, habe ich nicht! Gleiches gilt für Investitionen in unser Personal insgesamt, seien es Schulungen und Weiterbildungen oder die Übernahme der Kosten für den Führerschein sowohl Pkw als auch Lkw.

Ich bin überzeugt: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die erkennen, was wir für sie tun – sei es bei uns oder in den Unternehmen der Kolleginnen und Kollegen bundesweit – bleiben!

In unserem Unternehmen kenne ich jede/n einzelne/n Mitarbeiter/in und habe immer ein offenes Ohr. Falls es mal Probleme gibt, finden wir gemeinsam immer eine Lösung. Das zeichnet die Arbeit in einem Familienunternehmen aus.

Zugegeben, ein paar unserer Leute waren fort, aber kamen zurück. Das zeigt mir, erstens, dass sie festgestellt haben, was sie an uns haben, und zweitens, dass es woanders auch nicht schöner ist.

...die Herausforderungen der Branche:

Ohne Zweifel wird die Steigerung des Ansehens unserer Branche allgemein sowie unserer Dienstleistungen im Speziellen eine der wesentlichen Herausforderungen sein. Aber: Wer Wertschätzung für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fordert, sollte dies zuerst selbst vorleben, ehe es von den Kundinnen und Kunden erwartet bzw. gefordert wird. In manchen Unternehmen gibt es diesbezüglich sicherlich noch viel aufzuholen.

Selbstverständlich ist auch der Nachwuchsmangel ein Problem. Als Unternehmen mit einem sehr guten Ruf in der Metropolregion Rhein-Neckar sind wir gut vernetzt und versuchen so, junge Menschen für die Logistik zu begeistern – etwa mit Aktionen an Schulen oder durch unser Engagement in der Jugendförderung wie dem Projekt „Anpiff ins Leben“. Daneben ziehen wir unsere Eigengewächse „groß“ – übertragen ihnen im Laufe der Zeit durch verschiedenste Förderungen mehr Verantwortung und sichern so unser Know-how und unsere Qualität für viele weitere Jahre.



Ich denke außerdem, dass die Branche dringend eine Auffrischungs- bzw. Verjüngungskur braucht: jung, dynamisch, zukunftsweisend. Hier ist der Bundesverband auf einem guten Weg, was man zum Beispiel an der Neuausrichtung der J'AMÖ-Tagung 2022 in Köln erkennen konnte.

...das soziale Engagement des Unternehmens:

Wir leben nicht allein auf dieser Welt, sondern auch andere gehen uns etwas an. Daher ist es für uns bei Fritz Fels eine Herzensangelegenheit, z.B. Menschen mit Beeinträchtigungen, die eben mehr Zuwendung und finanzielle Mittel benötigen, zu unterstützen, oder uns für Kinder einzusetzen, die ohne ihre Eltern groß werden müssen.

Gemeinwohl, Loyalität und Unterstützung sollten von jedem Unternehmen, egal aus welcher Branche, das Fundament und nicht nur ein angestrebtes Ziel sein. Man weiß nie, ob man nicht selbst einmal auf Hilfe angewiesen ist – gerade die Corona-Pandemie und der aktuelle Ukraine-Krieg mit all seinen Auswirkungen hat uns dies nur zu gut vor Augen geführt. *dwa*

DR. MARTIN AHNEFELD - UNTERNEHMER UND VIZEPRÄSIDENT DER AMÖ

„Wenn wir alle weiter an einem Strang ziehen, haben wir ein gewaltiges Potenzial!“



Auf meinem Kurztrip im August zu unseren Mitgliedern Hartmann International (Paderborn) und ZBV Fels (Köln) traf ich Martin in seinem Unternehmen Ahnefeld Möbel-Logistik GmbH in Minden.

Das Thema Emanzipation spielte bei der Firma Ahnefeld von der ersten Generation an eine entscheidende Rolle: Nachdem Martins Großvater früh verstorben war, baute die Großmutter das Unternehmen vor rund 75 Jahren auf. Das Engagement im Verband wurde Martin wie auch das Unternehmertum in die Wiege gelegt: Schon seine Großmutter setzte sich für die Belange der Möbelspediteur:innen ein, damals im Vorstand im Verband Westfalen, einem Vorläufer des heutigen VVWL.

Martin ist 44 Jahre alt, verheiratet, Vater von drei Töchtern (mit zwei Kaninchen), und verbandlich bereits seit vielen Jahren im VVWL-Vorstand sowie als Vizepräsident der AMÖ aktiv.

In unserem Gespräch ging es darum...

...weshalb der direkte Kontakt der AMÖ zu den Mitgliedern wichtig ist:

Als Unternehmerinnen und Unternehmer brauchen wir an allen Ecken und Enden Hilfestellungen – nicht erst seit Corona. Die Themen, die täglich auf uns einprasseln, sind so unterschiedlich wie es die Mitglieder sind. Das bedeutet zugleich völlig unterschiedliche Bedürfnisse, die ihr in der Geschäftsstelle kennen müsst, um uns entsprechend unterstützen zu können.

Wenn du weißt, was dein Mitglied will, wenn du nah dran bist, zum Beispiel durch Unternehmensbesuche wie heute hier, baust du nicht nur eine Bindung auf, sondern bringst frische Ideen, Impulse, Bedürfnisse und vielleicht sogar die eine oder andere Lösungsidee mit nach Hattersheim.

Natürlich wird man nicht alle 800 Unternehmen besuchen oder abtelefonieren können. Einen repräsentativen Anteil aber schon. Aus meiner Sicht wichtig ist es, sich dabei nicht nur auf „die Großen“ zu konzentrieren, sondern vor allem nah an den „Kleineren“ zu sein, die einen Großteil der Mitglieder ausmachen. Wie ticken die? Wie arbeiten die? Was bewegt sie? Welche Themen sind für sie wichtig? Wo brauchen sie Hilfe? Sowohl der Bundesverband ebenso wie die Landesverbände müssen ein gutes Gefühl bekommen, wo bei ihnen der Schuh drückt. Nur so ist es aus meiner Sicht möglich, dass die AMÖ z.B. als politische Interessenvertretung aktiv wird oder Lösungsstrategien für unsere Probleme entwickeln kann.

Der Weg, den die AMÖ seit Kurzem geht, ist aus meiner Sicht richtig. Und, was ich auch sehr gut finde, ist die verstärkte Einbindung der Landesverbände, mit denen Themen und Lösungen gemeinsam erarbeitet werden – wie zuletzt auf der Tagung der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der Landesverbände gemeinsam mit der AMÖ in Teltow. Wenn wir alle weiter an einem Strang ziehen, haben wir ein gewaltiges Potenzial.

...warum sich eine Mitgliedschaft im Bundesverband lohnt:

Gerade kleinere Unternehmen haben den Vorteil, dass sie sich mit Unterstützung der AMÖ und ihrem Landesverband professionalisieren können – und das mit einem nicht allzu teuren Mitgliedsbeitrag.

Wenden wir den Blick auf die permanent neu hinzukommenden Anforderungen und Regulierungen aus der Politik:

Wenn wir Unternehmer:innen uns permanent mit diesen Vorschriften beschäftigen, haben wir keine Zeit mehr, uns mit dem Tagesgeschäft oder Themen zu beschäftigen, die uns links und rechts des Weges begegnen. Hier leistet die AMÖ hervorragende Hilfestellungen und Informationsleistungen. Niemand von uns hätte während der Corona-Pandemie, die ja noch nicht ausgestanden ist, tatsächlich den Überblick über die immer wieder neuen Verordnungen behalten – geschweige es geschafft, sich permanent auf dem Laufenden zu halten.

Ein anderes gutes Beispiel sind die Vertragswerke, die die AMÖ im Rechtsausschuss erarbeitet und allen Mitgliedern kostenlos zur Verfügung stellt. Wo sich größere Unternehmen vielleicht noch einen Rechtsanwalt leisten können, ist das für kleinere Betriebe alleine nur schwer finanziell tragbar.

Ich finde deshalb, dass, wenn man den Beitrag einmal in Relation setzt zu dem, was man für ihn bekommt, er im Grunde sogar günstiger ist als zum Beispiel die Jahreskosten für Zeitungs-Abos, Wirtschaftsdienste, Streamingdienste oder ähnliches. Während manche für Dienste bezahlen, die ihnen die Zeit rauben, sparen sie mit ihrer Mitgliedschaft in der AMÖ-Verbandsfamilie sogar noch Zeit ein.

*Wer früh in die Verbandsarbeit
hineinschnuppert und sich in den
Ausschüssen und Arbeitsgruppen
engagiert, kann die Zukunft der AMÖ
mit eigenen Ideen und Impulsen
maßgeblich mitgestalten und prägen.*

MARTIN AHNEFELD

Hier muss die AMÖ in Zukunft noch selbstbewusster auftreten, nämlich indem sie noch deutlicher den Mitgliedern aufzeigt, welche Leistungen sie für ihren Jahresbeitrag bekommen können. Möglicherweise auch dadurch, eins zu eins gegenzurechnen, wie viel Geld Mitglieder einsparen, wenn sie eine entsprechende Leistung nutzen – ich denke da u.a. an Rabatte für neu angeschaffte Fahrzeuge oder den Business-Bonus der DAK bis maximal 3.000 Euro. Allein durch solche Maßnahmen ist der Jahresbeitrag eines Unternehmens leicht querfinanziert. Solche Angebote aber müssen die Mitglieder kennen, und dann erübrigt sich für viele auch die Frage „Was bringt mir die AMÖ überhaupt?“. Dafür ist es aus meiner Sicht wichtig, dass die AMÖ in den direkten Austausch mit den Mitgliedern kommt.

Die Vorteile übrigens, die sich nur schwer bis gar nicht in Geld aufrechnen lassen, haben wir noch gar nicht thematisiert – etwa das Netzwerken auf AMÖ-Veranstaltungen wie der Jahrestagung, den AMÖ-Thementagen oder der J'AMÖ-Tagung.

**...weshalb sich insbesondere jüngere
Unternehmer:innen in der AMÖ bzw. einem
ihrer Landesverbände engagieren sollten:**

Die Verbandstreue hat mir u.a. mein Vater, der im Verband Delegierter war, weitergegeben. Er sagte immer „Da bekomme ich die für mich wichtigsten Informationen. Die helfen uns!“ Und er sagte immer, dass der Verband ein Netzwerk bietet, auf das du in schwierigen Zeiten zurückgreifen kannst. Das habe ich persönlich mir zu Herzen genommen und engagiere mich seit jetzt rund zehn Jahren in den unterschiedlichsten Gremien.

Der Austausch mit den anderen Unternehmerinnen und Unternehmern bietet eine steile Lernkurve, so war das zumindest bei mir, als ich damals von den ersten Terminen zurückkam. Ich war damals fasziniert, weil sich mir ein Netzwerk bot, das sich mit zunehmendem Vertrauen immer leichter erschließen und nutzen ließ. Hilfreich war auch zu merken: Ich bin mit meinen Problemen nicht alleine, sondern es gibt Unternehmen, denen geht es genauso oder zumindest ähnlich.

Man lernt schnell unterschiedliche Unternehmertypen kennen, von denen man sich, als Vorbilder, vieles abschauen kann – Argumentationen, Sichtweisen, Einstellungen. Wer allein vor sich hinarbeitet, hat das nicht.

Bei der Verbandsarbeit kommen, zugegeben, neben unserer eigentlichen Tätigkeit schnell viele Stunden Arbeit zusammen, die wir ehrenamtlich leisten. Aber es lohnt sich, schließlich sind wir in der AMÖ-Verbandsfamilie alle Teil einer großen Gemeinschaft. Wer sich hier aktiv einbringt hat die Chance, viel zu bewegen. Aber nicht nur das. Man bekommt nicht nur Lösungen mit, sondern auch Strömungen. Welches sind Themen, die pressieren oder auf uns zukommen? Wo muss man besonders vorsichtig sein? Wo muss man präventiv Vorkehrungen treffen, um gewappnet zu sein? Allein dieser Wissensvorsprung ist nicht zu unterschätzen. Und ich denke, dass alles sind Gründe, weshalb Verbandsarbeit für junge Menschen höchst attraktiv sein kann.

Nicht zuletzt sind die jungen Unternehmerinnen und Unternehmer die Zukunft des Bundesverbandes. Natürlich kann und muss nicht jeder Präsident der AMÖ oder Mitglied im Präsidium werden. Aber wer früh in die Verbandsarbeit hineinschnuppert und sich in den Ausschüssen und Arbeitsgruppen engagiert, kann die Zukunft der AMÖ mit eigenen Ideen und Impulsen maßgeblich mitgestalten und prägen. Die J'AMÖ-Gruppe mit Lukas Brüggemann, Martina Kohlhepp, Maurice Henk, Alex Kiefer und Anna-Lena Beringmeier sind hier echte Vorbilder und die vergangene J'AMÖ-Tagung hat gezeigt, wie viel Potenzial in unserer Gemeinschaft steckt. Das ist schön zu sehen und stimmt mich bzw. die Kollegen im Präsidium zuversichtlich, weil wir sehen, dass eine neue Generation in den Startlöchern steht, die den Bundesverband zukunftsfähig macht.

Was wir dazu brauchen ist natürlich ein starkes und professionelles Hauptamt. Ihr, die Mitarbeiter:innen der AMÖ, unterstützt uns bei der Ausübung unseres Ehrenamts wirklich sehr sehr gut. Aber ihr braucht auch die Möglichkeiten und Freiheiten, die Ideen, Bedürfnisse und Ansprüche der Unternehmerinnen und Unternehmer umsetzen und adressieren zu können. *dwa*



**Aktion Kinder-
Unfallhilfe e.V.**

gegründet 1998

Helfen Sie mit!
Unterstützen Sie die Aktion Kinder-Unfallhilfe e.V.
Wir beschützen Kinder im Straßenverkehr!



WIR REICHEN KINDERN DIE HAND

Beim Verein „Aktion Kinder-Unfallhilfe e.V.“ stehen die jüngsten Verkehrsteilnehmer im Mittelpunkt. Die Initiative des Straßenverkehrsgewerbes hilft kleinen Unfallopfern und fördert vielfältige Projekte zur Verkehrssicherheit. Wir beschützen Kinder und Jugendliche im Straßenverkehr – helfen Sie mit!



www.kinderunfallhilfe.de

Das Spendenkonto: Hamburger Volksbank | IBAN: DE22 2019 0003 0049 0621 07

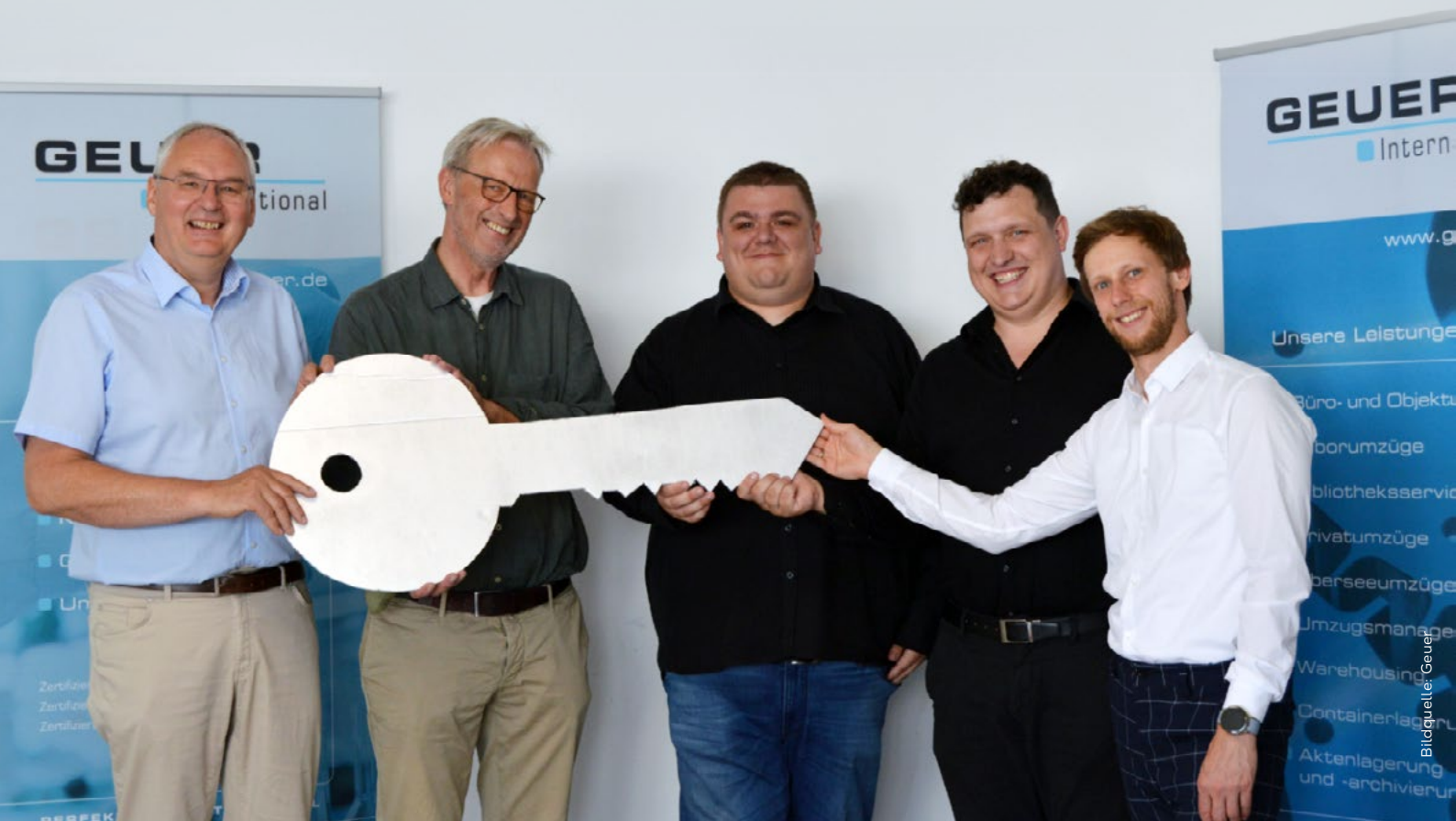
Zentralgestirn im Münsteraner Dunstkreis

Nach 39 Jahren ist es soweit: GEUER International geht in jüngere Hände über. Das bisherige Geschäftsführungsduo, Horst Geuer und Thomas van Hövell, hat am 1. Juli 2022 (notariell bereits am 9. Juni 2022 beurkundet) den Führungsstab an ein Trio übergeben: Michael Schepers, Markus Wagner und Stefan Schlosser bilden die neue Führungsspitze. Alle drei Eigengewächse des Umzugsunternehmens. Ihre Ausbildung zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung haben die drei nach dem Fachabitur bei GEUER absolviert und sind seither dem Unternehmen treu geblieben. *Von Katharina Daniels*

Für Horst Geuer (*24.6.1960) und Thomas van Hövell (16.4.1956), ist jetzt der richtige Zeitpunkt, um das gemeinsam aufgebaute Unternehmen zu übergeben. Michael Schepers (*8.11.83), Markus Wagner (*28.11.85) und Stefan Schlosser (*28.10.94) starten nun ins echte Unternehmertum, für alle drei mit Erwartung, ein wenig Aufregung und viel Enthusiasmus verbunden. Für das Trio sind neue Geschäftsführungsbereiche gegründet worden. Schepers leitet „Personal“, Wagner „Vertrieb und Marketing“, und Schlosser „Laborumzüge“.

Im Zoom-Interview versammeln sich alle fünf vor einer Kameralinse – schon dies ein Zeichen der Verbundenheit von Scheidenden und Nachfolgern. Im ersten Teil des Interviews, gewidmet den beiden Ex-Geschäftsfüh-

rern, sitzen van Hövell und Geuer in der Mitte, einander zugewandt. Selbst über die digitale Entfernung zur Interviewerin ist die jahrzehntelange Verbundenheit zweier Menschen spürbar, die etwas miteinander aufgebaut und das durch eine private Freundschaft untermauert haben. Hier lauschen die Neuunternehmer den „Silberrücken“; es wird viel gelacht. Zunächst geht es vorrangig um van Hövells Perspektive zum Wachsen und Werden des 1983 gegründeten Unternehmens; Horst Geuers Sicht spiegelt sich detailliert im Unternehmens- sowie im Persönlichkeitsporträt (siehe MöbelLogistik Ausgabe 3|2022). Dennoch hält es Geuer bisweilen nicht davon ab, die eine oder andere kleine Ergänzung zu van Hövells Erinnerungen einzustreuen. Beide spielen sich im Erzählen die Bälle zu.



Wie haben Sie, Herr van Hövell, eigentlich Herrn Geuer kennengelernt? Von Herrn Geuer weiß ich bereits, dass Sie Niederländisch und Geschichte an der Uni Münster studiert haben, Herr Geuer Versorgungstechnik an der Fachhochschule Münster. Da läuft man sich ja nicht unbedingt über den Weg.

Van Hövell: Ich habe damals in einer WG mit Henning Kischkel gewohnt, unserem heutigen Buchhalter, der auch Niederländisch studierte. Der kam aus dem Hunsrück, wie Familie Geuer. Kischkel war der erste, der Geuer half, mit seinem Bulli Umzüge zu machen.

Und Kischkel hat Ihnen Geuer in die WG geschleppt?

Van Hövell: Genau, wir saßen da am Kaffeetisch, da sagt Kischkel zu mir: ‚Oh, ich hab‘ Horst Geuer zuge- sagt, ihm morgen bei einem Umzug zu helfen. Ist mir erst jetzt eingefallen, da hab‘ ich ein Seminar‘. Na gut, dachte ich mir, dann geh‘ ich da mal hin, das kann ich schon. Das war dann ein Umzug eines Einfamilienhau- ses. Da sind wir bestimmt fünf- oder sechsmal gefah- ren.

Zwischenruf Geuer (lacht): Nein, zwölfmal!

Van Hövell: Stimmt, zwölfmal (lacht auch). Da hab‘ ich alte Beatles-Schallplatten geschleppt, hoch und runter, war am Ende nachher, war der heißeste Tag des Jahres. Naja, ich komme aus der Landwirtschaft, hab‘ auch in der Forstwirtschaft gearbeitet, schleppen konnte ich schon.

Das ist ein Riesenschritt, vom Einfamilienhaus, mit zwölfmal hin- und herfahren, zum international arbeitenden Unternehmen

Van Hövell: Das hat sich alles langsam entwickelt.

Geuer ruft dazwischen: Im ersten Jahr haben wir 17 000 Mark Umsatz gemacht.

Van Hövell: Bei mir stand dann Familienplanung an, musste langsam mal sehen, dass ich ein bisschen Geld verdiene. Das Studium ist immer mehr in die Ferne gerückt, und dann entschied sich Horst, 1987, die Weltreise zu machen. Da war dann die Frage, was geschieht jetzt mit unserem ‚Riesenbetrieb‘ wir hatten damals einen Lkw und vier, fünf Mitarbeiter.

Das war der Hanomag Henschel, der erste gebraucht gekaufte Lkw?

Van Hövell: Ne, ne, der war schon weg, das war ein Mercedes 813, ein Riesenauto. Eigentlich durften wir den nie vollladen, weil der immer überladen war, haben wir aber trotzdem gemacht. Horst hat dann Henning Kischkel und mich gefragt, ob wir in der Zeit den Laden weiterleiten können.

Hatten Sie da schon Ihren Magister abgelegt?

Van Hövell: Ne, habe alle Scheine noch zuhause liegen, kann vielleicht das Studium im Alter nochmal aufneh- men (schmunzelt).

Sie haben Ihr Herz also dem Umzug geschenkt.

Van Hövell: Das war schon ein Sprung ins kalte Wasser. Wir konnten zwar Möbel schleppen und montieren, aber alles Drumherum, Personal, Fuhrpark und die ganzen Geschichten, davon hatten wir keine Ahnung, sind da reingesprungen. Als Horst dann nach anderthalb Jahren wiederkam, sagte Kischkel, ‚ne, das ist nichts für mich, mache jetzt erstmal eine Lehre‘. Er ist aus dem Betrieb rausgegangen, später wiedergekommen. Mich hatte das jetzt angefixt: machen wir weiter. Horst und ich sind damals auch schon befreundet gewesen, das hat ja auch lange gehalten, ist ja auch was Ungewöhn- liches.

Geuer: 1990 haben wir angefangen, die Firma richtig aufzubauen.

Da ging das ja auch mit den Spezialsegmenten los...

Van Hövell: Da haben wir Immerhin schon einen Umsatz von 250 000 Mark im Jahr gemacht, 1990, mit einem Lkw!

Wie kam es bei Ihnen zur Spezialisierung Privatumzüge?

Van Hövell: Das ist halt so gewachsen. Ursprünglich ha- ben wir ja sowieso nur Privatumzüge gemacht. Das hat mir immer total Spaß gemacht; bis heute hab‘ ich große Freude daran, jeden Tag andere Menschen kennenzuler- nen, die mir von sich erzählen. Da nehme ich mir immer Zeit für.

Sie haben vor kurzem die 66 erreicht, ich nehme an, dass Sie keineswegs vorhaben, die Hände in den Schoß zu legen. Sollte es zu einem Subunternehmen „GEUER Privatumzüge“ kommen, was wäre Ihre Rolle? Senior Mentor? Macher?

Van Hövell: Eine Extrafirma dafür zu gründen, ist sicher eine gute Idee, aber dafür müsste eine eigene Struktur aufgebaut werden, dafür brauchen wir Mitarbeiter, Personal im Vertrieb. Da würde ich auf keinen Fall ins Geschäft einsteigen, möchte kürzertreten. Mein Ziel ist es, Stammkunden weiter zu betreuen – und das inter- nationale Geschäft. Das war und ist ein Steckenpferd von mir: Europaverkehr, Übersee, die Kooperation mit Euromovers.

Es folgt der zweite Teil unseres Gesprächs, mit Fokus auf das neue Führungstrio. Alle sortieren sich vor der Kameralinse um. Horst Geuer verschwindet vorüber- gehend aus dem Blickfeld, van Hövell verfolgt das Geschehen, ab und zu nickend, aus dem Hintergrund.

Mein Vater hat in einer Firma gearbeitet, die einer der größten Kunden von GEUER ist. So kam es, dass ich mich hier beworben habe.

MICHAEL SCHEPERS

Erzählen Sie doch bitte zuerst ein wenig von sich, jeder von Ihnen dreien. Wie sind Sie zu GEUER gekommen?

Michael Schepers: Bin im selben Jahr geboren, in dem GEUER gegründet wurde. Und gar nicht mal weit vom Gründungsort entfernt.

Na, wenn das kein Zeichen ist

Schepers: Stimmt! Bin seit dem 1. August 2009 bei GEUER. Hier habe ich Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung gelernt. War vorher auf der weiterführenden Schule, habe dann beim Callcenter gearbeitet, wusste nicht so recht, was ich wollte. Dann sagte mein Vater: „Meld’ Dich doch mal bei diesem Unternehmen“. Mein Vater hat in einer Firma gearbeitet, die einer der größten Kunden von GEUER ist. So kam es, dass ich mich hier beworben habe.

Das bestätigt ja wieder, dass bei GEUER doch sehr viel privat läuft, also wie Menschen zu GEUER kommen. Wie sind Sie, Herr Schepers, denn zum Bereich Personal gekommen?

Schepers: Zuerst war ich für den Vertrieb im Backoffice zuständig, dann schied die Mitarbeiterin Personal wegen Schwangerschaft aus. Ich habe mich auf die Stelle beworben, jetzt bin ich seit sechs, sieben Jahren in diesem Bereich.

Markus Wagner: Auch ich bin ein GEUER Urgestein. Bin in Nottuln, im Kreis Coesfeld, geboren und aufgewachsen. Habe das Wirtschaftsfachabi an der weiterführenden Schule in Coesfeld gemacht. Aus dem Dunstkreis Münster bin ich nie weggekommen. Finde es hier aber auch sehr lebenswert.

Und nach dem Fachabi dann direkt zu GEUER?

Wagner: Ja, seit 2004. Habe hier die Ausbildung zum Kaufmann Spedition und Logistikdienstleistung ge-

macht, im letzten Ausbildungsjahr bin ich dann in den Vertrieb gegangen. Später habe ich noch eine Zusatzausbildung zum Wirtschaftsfachwirt gemacht.

Und so kommt es nun zur Geschäftsführung für Vertrieb und Marketing?

Wagner: Ich hab’ mich im Vertrieb immer sehr wohl wohlfühlt, habe Erfahrungen gesammelt, kenne unser Gewerbe, die Konkurrenz und viele Unternehmen. Ich weiß einfach, wie man im Vertrieb richtig agiert.

Die Vertriebssprache ist ja auch eine spezielle

Wagner: Stimmt, ich verkaufe gern, vertreibe gern, unterhalte mich gern mit Menschen, kommuniziere gern. Es hat mir immer Spaß gemacht, was nach außen zu tragen, zu Netzwerken. Deswegen bin ich hiergeblieben, bei GEUER; glaube, ich hab’s auch bisher recht gut und erfolgreich gemacht. Deswegen ergibt es Sinn, dass ich das weiter fortführe.

Stefan Schlosser: Tja, und ich bin der Jüngste im Trio. Bin in Münster geboren, habe hier mein Wirtschaftsfachabi gemacht. Wusste damals nicht so richtig, wo ich hin soll. Über meinen Cousin, der hier gearbeitet hat, bin ich zu GEUER gekommen. Habe dann drei Jahre als Aushilfe hier gearbeitet, auch Umzüge mitgemacht. Dann kam die Ausbildung zum Kaufmann Spedition und Logistikdienstleistung. Danach habe ich als Projektleiter angefangen, also größere Projekte über mehrere Wochen begleitet, komplett, bis die Rechnung geschrieben wurde. Und ich hab’ auch Vertrieb gemacht.

Wie kam es zum Reinfuchsen ins Segment Laborumzüge?

Schlosser: Weil ich das interessant finde. Büroumzüge und Privatumzüge, Montage, das ist alles irgendwann abgeschlossen. Labor ist sehr komplex, hier steckt viel Entwicklungspotenzial drin.

Und wieder eine Neusortierung im Quintett, begleitet vom allseits erheiternden Stühlerücken. Jetzt geht es um die gemeinsam getroffenen Entscheidungen, vom Geschäftsführungsduo zum Trio zu erweitern, bis zu den Empfindungen, was der Wechsel in allen Beteiligten emotional auslöst. Horst Geuer rückt erneut ins Bild, setzt sich auf einen Stuhl hinter dem Trio. Fast wirkt es, als halte er die Arme – noch beschützend, aber auch in die Zukunft treibend – um die drei Nachfolger.

Wie kam es zur Entscheidung drei Eigengewachsen?

Geuer: Als ich in die 50er kam, und van Hövell ist ja nochmal dreieinhalb Jahre älter als ich, da kamen die ersten Gedanken, wie geht es weiter? Die beiden Söhne von Thomas wollten das Unternehmen nicht weiterführen, mein Sohn dachte, er müsste die Firma übernehmen. Über zwei bis drei Jahre hinweg haben wir dazu Gespräche geführt. Das wurde zum innerfamiliären Konflikt, bis klar wurde, dass er das eigentlich gar nicht will.

Nachfolge ist ja für viele Unternehmer ein wichtiges Thema. Viele Väter, für die ihr Unternehmen auch ihr „Baby“ ist, wünschen sich, dass der leibliche Sprössling übernimmt. Hat es Ihnen, Herr Geuer, wehgetan, dass Ihr Sohn Ihr „Baby“ nicht wollte?

Geuer: Der Entscheidungsprozess bei meinem Sohn, mach ich's oder mach ich's nicht, der hat schon eine Menge Tränen gekostet. Als es dann endlich feststand, als klar war, er macht es nicht, dann konnte ich damit ganz gut leben.

Als dieser Punkt erreicht war, wandten sich van Hövell und Geuer an Banken. Die gaben Empfehlungen für Experten für Firmenverkäufe. Drei bis vier Experten schauten sich GEUER International an, gaben dem Unternehmen Bestnoten, die Firma lief ja super und ließe sich gut verkaufen. Alles aber löste bei den Ex-Geschäftsführern kein wirklich gutes Gefühl aus. Und dann die Idee: Warum nicht bei der zweiten Führungsebene im eigenen Haus schauen? Gedacht, getan: Sieben, acht mögliche Kandidaten wurden an den Tisch geholt, wer traute sich das zu? Nach knapp zwei Wochen meldeten sich Wagner und Schepers: „Ich will“.

Sie, Herr Schlosser waren noch zurückhaltend?

Schlosser: Ja, ich war der Nachzügler.

Schepers: Für uns hatte die Entscheidung, „ich will“, schon nach zehn Minuten festgestanden.

Geuer: Dann haben wir alle das ‚Ich will‘ von Schepers und Wagner noch ein bisschen sacken lassen. Nach ein paar Monaten kamen dann die beiden: ‚der Schlosser will auch mitmachen‘.

Wagner: Wir saßen zusammen im Auto, ich hab' Stefan drauf angesprochen, ob er Interesse hätte.

Schlosser: Da haben wir die Chance gesehen, dass wir drei unterschiedliche Sparten vertreten; außerdem verstehen wir drei uns auch sehr gut.

Nach der Entscheidung, künftig ein Trio an der GEUER Firmenspitze zu haben, im Vor-Coronajahr 2019, begann ein schleichender Prozess des Durchdenkens, wie genau die künftigen Geschäftsführungszuschnitte aussehen könnten. Nur eines war für die beiden Ex-Geschäftsführer klar: Mitte 2022 sollte für die beiden definitiv Schluss sein. Über die IHK kam die Empfehlung für einen Unternehmensberater, mit dem Fokus auf Unternehmensübergaben und Unternehmensnachfolgen. Der erstellte gemeinsam mit den Beteiligten einen Businessplan, es gab intensive Schulungen für die Geschäftsführungsaspiranten.

Geuer: Den dreien wurde bewusst gemacht, worauf sie sich da einlassen.

So eine Übergabe erfordert ja im Regelfall auch Neuerungen in Aufbau- und Ablauforganisation. Das kann sich bis tief ins Unternehmen hinein auswirken. Die Abstimmungen und die Transparenz untereinander als auch gegenüber den Mitarbeitern sind wichtig.

Wagner: Wir haben mit unserem Berater ein neues Organigramm erstellt, Aufgaben und Vertretungen definiert, daraus lässt sich viel ableiten.

Schlosser: Untereinander halten wir uns ständig im Austausch, treffen uns einmal pro Woche für kurze Absprachen, einmal im Monat etwas länger, für größere Abstimmungen. Wir besprechen auch untereinander, wie wir das Ganze nach außen tragen; gerade auch zu den gewerblichen Mitarbeitern.

Nach ein paar Monaten kamen dann die beiden: ‚der Schlosser will auch mitmachen‘.

HORST GEUER

Besonders in so einem Prozess ist Kommunikation das A & O, transparente Kommunikation, auf der Vertrauen beruht.

Wagner: Seit Jahren schon halten wir monatliche Bürotermine ab. Auch im Vertrieb gibt es monatliche Treffen, um sich upzudaten. Außerdem machen wir jede Woche mit mehr als der Hälfte der Belegschaft ein Disponenten-Movemanager-Vertriebsmeeting. All das werden wir beibehalten.

Wird es einen Sprecher für die Geschäftsführung geben?

Wagner: Wir haben einen Innen- und einen Außenminister...

Schepers: Ich bin der Innenminister...

Wagner: ...und ich der Außenminister.

Schlosser: Und ich bin der Hybrid, weil ich als Projektleiter viel Kontakt zur Belegschaft (den gewerblichen Mitarbeitern) habe. Und auch im Vertrieb eingebunden bin. Außerdem habe ich meine eigenen Kontakte etwa für Labore, für Betriebsverlagerungen, wo Markus nicht so viel mit zu tun hat.

Der gemeinsame Entschluss, die künftige Geschäftsführung in drei verschiedene Sparten aufzuteilen, kam auch aus der Überlegung heraus, dass einer allein gar nicht jedes Gebiet sachlich-fachlich bis in die Tiefe hinein abdecken kann. Zugleich wurde das Organigramm überarbeitet, mit der Folge von Vertretungspositionen in der Geschäftsführung, die es so vorher nicht gab und Neuansstellungen.

Schlosser: Da haben wir dann gesagt, okay, wir spezialisieren uns, dass jeder seinen Part hat und das auch richtig macht.

Wagner: Das ist ein großer Unterschied zu anderen größeren Umzugsunternehmen. Da gibt's meistens einen Geschäftsführer oder geschäftsführenden Gesellschafter, der sich um alles kümmert. Das ist bei uns nicht so.

Schlosser: Ums Organigramm haben wir uns viele Gedanken gemacht. Viel Papier, aber es hat sich gelohnt.

Wagner: Wir haben uns auch überlegt, wie wir noch transparenter werden können, in unserer Organisation.

Schepers: Darum haben wir für Vertrieb und Disposition Hierarchieebenen geschaffen, die es so vorher nicht gab. In meinem Bereich haben wir seit dem 1. Juli jemand Neuen angestellt, der sehr intensiv angelernt werden muss. Der wird viele Aufgaben übernehmen, die ich seit vielen Jahren mache, die ich nicht mehr bewerkstelligen kann.

Den Volksmund kennt sicher jeder: Neue Besen kehren gut. Wie ist das bei Ihnen? Haben Sie neue Ideen für Ihre Unternehmenskultur, Digitalisierung und Nachhaltigkeit?

Wagner: Unternehmenskultur und -politik bleiben so, wie sie sind. Das Familiäre ist uns ganz wichtig. Uns liegen die Menschen am Herzen, die hier beschäftigt sind. So sind wir ins Unternehmen hineingewachsen, und so erachten wir das als sehr sinnvoll und gut.

Schlosser: Die Philosophie, die hier herrscht, ist der Grund dafür, warum so viele Mitarbeiter hier sind. Dass das Unternehmen sehr familiär, sehr locker ist, das empfinden viele als wichtig. Warum das dann ändern?

Wagner: Es gibt bei uns eine ganz geringe Fluktuation. Das Klima ist sehr gut, wirklich!

Wie sieht es mit Nachhaltigkeit und Digitalisierung aus?

Geuer: Das sind alles Dinge, die werden auf die neue Geschäftsführung zukommen. Nachhaltigkeit wird zu einem so großen Thema, dass das auf eine gesetzliche Basis gestellt werden sollte.

Schepers: Banken dürfen schon gar keine Kredite mehr vergeben, wenn Unternehmen nicht den Nachweis der Nachhaltigkeit erbringen. In Sachen Digitalisierung haben wir uns für neue Programme entschieden, wie wir intern digitaler werden. Unsere Jungs laufen draußen schon mit Tablets rum. Jetzt werden auch Rechnungseingänge digital erfasst und vieles mehr. Da sind wir auf dem Weg nach oben.

Jetzt werden wir nochmal emotional. Zuerst zu den Scheidenden: Was ist das für ein Gefühl, das „Baby“ abzugeben? Wehmut, Zuversicht, jetzt habe ich mal mehr Zeit für mich?

Van Hövell: Ich freue mich drauf, auf den Prozess, muss ich ganz ehrlich sagen. Bin froh, dass wir die Lösung gefunden haben, dass wir Mitarbeiter aus dem eigenen Betrieb haben, die sich das zutrauen, und denen wir das zutrauen, dass die das auch schaffen. Das gibt mir die Möglichkeit, nicht ganz sofort abzuschließen, nicht gleich in einen langweiligen Ruhestand zu gehen. Ich darf noch ein bisschen weiterarbeiten. Bin da sehr zuversichtlich. Bin im Moment noch so im Tagesgeschäft drin, dass ich nicht sagen kann, wie es am 1. Juli aussieht.

Geuer: Seit Monaten freue ich mich auch. Bin natürlich noch voll im Tagesgeschäft drin, noch voll im Vertrieb unterwegs, um noch ein paar große Aufträge an Land zu holen. Aber seit heute (der Tag unseres Interviews, 9. Juni, Anmerkung der Autorin), wo wir beim Notar waren, und van Hövell und ich abberufen wurden als Geschäftsführer, und die Herren hier als Geschäftsführer bestellt wurden...

Wir haben keinen Tunnelblick, möchten gern ein bisschen was verändern, neue Sparten aufbauen.

STEFAN SCHLOSSER

Das ist da schon so ein bisschen Zäsur – oder?

Geuer: Ja, da ging's mir ein bisschen komisch, muss ich ganz ehrlich sagen (in diesem Moment umringen ihn die drei Nachfolger förmlich vor der Kameralinse, es sieht aus, als wollten sie ihn ein wenig beschützend trösten) ... aber im Großen und Ganzen freue ich mich, wie van Hövell. Ich bin wirklich sehr froh, dass wir die interne Lösung gefunden haben, dass das Unternehmen weiter existieren wird. Dass wir da natürlich noch weiter mithelfen, gar keine Frage, ich glaube, das wollen die drei auch, vertrauen auf unsere Erfahrung, unsere Kontakte, die wir haben. Das ist ja ganz wichtig – ja und: die drei sind ja auch so ein bisschen unsere Kinder...

Ich hätte es nicht sagen wollen, aber genau das habe ich mir gedacht.

Geuer: Es ist einfach gut so, wie es ist (ein bisschen kiekst seine Stimme an dieser Stelle). Jetzt müssen wir einfach nach vorne schauen. Am Samstag gibt es hier nochmal eine große Mitarbeiterversammlung (Anm.: am 11. Juni), das wird ein emotionaler Moment. Und dann schauen wir, wie es ab 1. Juli weitergeht.

Frage an die drei Neuen: es sind ja große Fußstapfen, die hier zurückgelassen werden. Erfüllt Sie das eher mit Scheu, mit Bewunderung oder auch mit Enthusiasmus und Mut, diese Fußstapfen gut auszufüllen?

Schepers: Jetzt bin ich erstmal froh, von beiden gehört zu haben, dass sie sich freuen. Das ist wichtig, dass es niemand bereut, dass alle im Einklang sind mit dem, was heute Vormittag passiert ist (Anm. der Redaktion: 9. Juni). Die Fußstapfen ab dem 1.7. sofort zu füllen, ist unmöglich, es muss auch nicht sein. Darum haben wir die beiden auch gebeten, beratungstechnisch noch für uns da zu sein, uns zu begleiten. Wenn wir Fragen haben, können wir uns an sie wenden. Wir wachsen da seit langer Zeit rein, ab 1.7. werden wir sehr intensiv da reinwachsen. Wir werden das am Ende gut meistern, davon bin ich, davon sind wir drei überzeugt, sonst hätten wir heute nicht unterschrieben. Meine Freude ist jetzt richtig groß. Ich

finde es auch wichtig, dass der Tag jetzt kommt, ich sehe positiv in die Zukunft.

Wagner: Ich freue mich auf die Selbstständigkeit. Man hat ja darauf hingearbeitet, möchte sich weiterentwickeln – zumindest wir drei...

Sonst hätten Sie nicht Ihren Hut in den Ring geworfen

Wagner: Genau, ich möchte Unternehmer werden, möchte was verändern. Darum versuchen wir auch, neue Sparten aufzubauen. Betriebsverlagerung und Neumöbellogistik. Kreativ zu sein, da freue ich mich drauf...

Es ist ja auch ein großer Unterschied, ob jemand „nur“ angestellt oder Unternehmer ist. Das bedeutet die Verantwortung für Wohl und Wehe für die Firma, für die Menschen die dort arbeiten.

Schlosser: Natürlich freue ich mich auch auf das, was jetzt kommt. Die Fußstapfen, die die beiden hinterlassen, zu füllen, wird nie möglich sein...

Geuer wirft ein: ...aber andere!

Horst Geuer klopft dabei Stefan Schlosser auf den Rücken und sieht gerührt aus.

Schlosser: Aber vielleicht kommen unsere dann ja daneben, neben die vorherigen. Wir haben keinen Tunnelblick, möchten gern ein bisschen was verändern, neue Sparten aufbauen. Wir wissen, was wir hier haben, auch an unseren Mitarbeitern. Die arbeiten alle gern hier, ja und ich freue mich einfach, auch was zu verändern.

Ja, das ist sicher die große und schöne Aufgabe, die auf Sie zukommt: Das, was gut war und ist, wertzuschätzen und beizubehalten – und gleichzeitig mit Lust Neues aufzubauen, damit die Firma nochmal ein paar andere Facetten dazugewinnt, und noch bekannter wird, hier, in Europa und in der Welt. Ich danke Ihnen allen für dieses Gespräch.



TransPak – Helfer im Verborgenen

In unserer MöbelLogistik-Ausgabe 9/2021 haben wir unter dem Titel „Grenzenlose Hilfsbereitschaft“ über das herausragende Engagement vieler AMÖ-Mitglieder während der verheerenden Flutkatastrophe im Ahrtal und anderen Orten berichtet. Heute möchten wir mit der TransPak AG einen leistungsfähigen Partner der AMÖ würdigen, der ebenfalls in vielen Belangen sozial engagiert ist – dabei aber lieber unsichtbar bleiben möchte.

In der jüngsten Vergangenheit hat es viele Ereignisse gegeben, unter deren Auswirkungen große Teile der Bevölkerung noch heute leiden. Dazu gehören u.a. die Katastrophe im Ahrtal und der Ukrainekrieg. Die AMÖ freut sich, mit der TransPak AG einen zuverlässigen Partner an der Seite zu haben, der soziale Verantwortung übernimmt, und dabei sämtliche Hebel in Bewegung setzt, die möglich sind: Ob tatkräftige Hilfe der privat engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder die Unterstützung des Verpackungsmittellieferanten mit seiner starken Logistik. Auch die vielen alltäglichen Sorgen und Probleme in unserer Gesellschaft bleiben dem Unternehmen aus Solms bei Wetzlar nicht verborgen. So sind Lkw-Fahrer von TransPak in unterschiedlichen Projekten engagiert und das Unternehmen unterstützt auch diese privaten Engagements.

Ukrainekrieg

Die Bevölkerung der Ukraine wird vom russischen Angriffskrieg hart getroffen. Kaum jemand hätte vermutet, dass ein unmenschlicher Akt solchen Ausmaßes überhaupt noch einmal in Europa stattfindet. TransPak unterstützt die Organisation „Helfen statt hamstern“ mit der Bereitstellung von Lkw und Fahrern für den Transport der Hilfsgüter ins Kriegsgebiet. Die Hilfsgüter wurden in Sindelfingen aufgeladen und von dort direkt bis an die ukrainische Grenze gefahren.

Hochwasserkatastrophe im Ahrtal

Bei der Hochwasserkatastrophe im Ahrtal unterstützt TransPak die Spendenaktion der Feuerwehr Mengerskirchen bei Solms. Insgesamt wurden über 470 Tonnen Baumaterialien gesammelt und ins Ahrtal transportiert. TransPak stellte dabei mehrere Lkw und Fahrer bereit, die das für den Wiederaufbau benötigte Baumaterial in die betroffene Region gefahren haben.

„Happy Day of Life“ und „Menschen für Kinder“

Jedes Jahr findet unter der Schirmherrschaft der Kraftfahrer-Initiative „Bewegen mit Herz e.V.“ u.a. der „Happy Day of Life“ zugunsten von Heimkindern statt, an dem sich Lkw-Fahrer von TransPak mit Herz und Leidenschaft

engagieren. Ziel der Veranstaltung ist es, den Kindern einen schönen Tag mit Spiel, Spaß und Action zu bereiten, und sie ihre Probleme und Sorgen für eine Weile vergessen. Dabei wurde zum Beispiel kurzerhand ein Lkw-Konvoi als „Kinder-Taxi“ eingesetzt. Schon das Einsteigen in die großen Fahrzeuge war dabei für viele Kinder ein spannender Moment. Die glücklichen Gesichter und strahlenden Kinderaugen waren das Highlight für die Fahrer.

Und auch bei der Aktion „Menschen für Kinder“, bei der in Verbindung mit einer Fahrradtour mit prominenten Teilnehmer:innen für krebserkrankte Kinder gesammelt wird, ist TransPak als Unterstützer und Gastgeber aktiv. *dwa*

An dieser Stelle ein dickes Dankeschön an TransPak sowie an alle Helfer:innen und Unterstützer:innen für ihr soziales Engagement. Gelebte Partnerschaft ist nicht nur die Basis für funktionierende Geschäftsbeziehungen, sondern auch für eine funktionierende Gesellschaft.





Bildquelle: Wichtel Umzüge

WICHTEL UMZÜGE GMBH, BERLIN

Von Sagengestalten inspiriert

Wichtel tauchen in Märchen und Sagen meist in Gruppen auf und helfen den Menschen bei ihrer täglichen Arbeit. In „Die Wichtelmänner“ der Gebrüder Grimm etwa verhelfen sie einem schuldlos arm gewordenen Schuster mit ihrer tatkräftigen Unterstützung wieder auf die Beine, und, letztlich, sogar zu Wohlstand zu kommen.

„Ich liebe Wichtel-Geschichten“, sagt Riza Ismail Cetin. Der 42-Jährige ist Geschäftsführer der Wichtel Umzüge GmbH in Berlin. „Diese kleinen Wesen sind fleißig, hilfsbereit, und, so wird es ihnen manchmal zugeschrieben, beschützen den Ort, an dem sie leben.“ Als Umzugsunternehmen identifiziert man sich mit diesen Eigenschaften, die auch Maxime der Dienstleistungen bei Kundinnen und Kunden seien. „Das soll unser Name nach außen tragen“.

Als damals 18-Jähriger kam Cetin, verheiratet und Vater von vier Kindern, in die Umzugsbranche. Ich war ungelernt, aber jung und kräftig“, sagt er. Schnell habe er gespürt, wie wohl er sich in diesem Bereich fühle. „Die Nähe zu den Menschen, die täglich neuen Herausforderungen: Der Beruf ist wie für mich gemacht. Daran hat sich nach mehr als 20 Jahren nichts geändert.“ Schnell habe er gelernt, mit den immer wechselnden Kundentypen umzugehen, wie es ist, Berühmtheiten umzuziehen, Angebote zu erstellen, Besichtigungen zu machen, und was sonst alles dazu gehört.

Das Unternehmen mit seiner Hauptfiliale in Berlin-Reinickendorf, wie es heute Mitglied der AMÖ und im Berliner Landesverband VVL ist, existiert seit dem Jahr 2008. Früher war Klinkenputzen Teil des Marketings, etwa über Flyer. „Budget für Werbung hatten wir nicht“. Das hat sich mittlerweile gewandelt. Wie so vieles in den bald 15 Jahren. Angefangen mit einem Sprinter und einem 3,5-Tonner umfasst der Fuhrpark heute einen 12-Tonner, zwei 7,5-Tonner und einen Sprinter. Aufgrund von Corona müsse man sich möglicherweise wieder etwas verkleinern. Auch gutes Personal habe er durch in der Pandemie weggebrochene Aufträge verloren. Aktuell besteht sein Team aus sechs Mitarbeitern und einer Büroangestellten. Cetin selbst sieht sich als Joker, der nur gezeugt werde, wenn es notwendig ist.

„Unser Hauptgeschäftsfeld sind Privatumzüge“, sagt Cetin. Im hart umkämpften Berlin keine einfache Sache. Aber, sagt Cetin: „Die Kundinnen und Kunden sind auch in Berlin bereit, mehr Geld für gute Leistungen zu bezahlen.“ Büroumzüge hingegen bietet er kaum noch an. Hier sei der Preiskampf deut-

lich spürbar. Dieser allerdings werde laut Cetin vom Verhalten der Entscheider in den Unternehmen begünstigt. „Diese Leute holen sich mehrere Angebote ein und entscheiden sich nach Papierlage für das billigste“, kritisiert Cetin. „Da können und wollen wir nicht mithalten, schließlich haben wir auch unsere Kosten.“ Einen direkten Kontakt oder mal eine Nachfrage: Fehlanzeige. Zumindest seiner Erfahrung nach. Bei Privatumzügen sei der Kontakt zu den Menschen enger. „Das wiederum erlaubt uns, unsere Leistungen entsprechend ‚zu verkaufen‘, meistens mit Erfolg.“

Im Unternehmen und gegenüber Kunden herrsche eine offene und ehrliche Fehlerkultur. „Wenn bei einem Umzug etwas kaputtgeht, suchen wir die bestmögliche Lösung“, sagt Cetin. Wichtig sei, dass man „immer gut und gewissenhaft ist, bei dem was man tut“. Das Personal habe sein Vertrauen. Niemand bekomme „den Kopf abgerissen“, wenn Fehler passieren. Und: Um ordentliche Dienstleistungen zu erbringen, bliebe manches Opfer nicht aus. Das gelte auch für ihn als Unternehmer: „Wenn

saubere Arbeit bedeutet, dass ein Umzug auch mal etwas länger braucht, als kalkuliert, geht das auf meine Kappe, und wird unseren Kunden nicht auferlegt.“

Suche Partnerschaft, biete...

Warum er mit der Wichtel Umzüge GmbH AMÖ-Mitglied wurde? „Wir suchen Partnerunternehmen, die uns bei bundesweiten Projekten unterstützen, und denen wir im Gegenzug helfen, wenn sie vor Ort in Berlin und Umgebung sind.“ Als Beispiele nennt er die Zusammenarbeit beim Stellen von Halteverbotszonen, Unterstützung mit Material und die gegenseitige Hilfe beim Be- und Entladen. Mit Unternehmen außerhalb der AMÖ hatte man gerade bei Personalhilfen schlechte Erfahrungen gemacht. „Mir wurden Leute an die Seite gestellt, die habe ich direkt wieder weggeschickt“, sagt Cetin. Im Verband, sagt er, zähle in vieler Hinsicht der Qualitätsanspruch. „Außerdem ist der Umgang der Mitglieder untereinander kollegialer und vertraulicher.“ Dazu möchte er gehören. Dazu möchte er einen Beitrag leisten. *dwa*

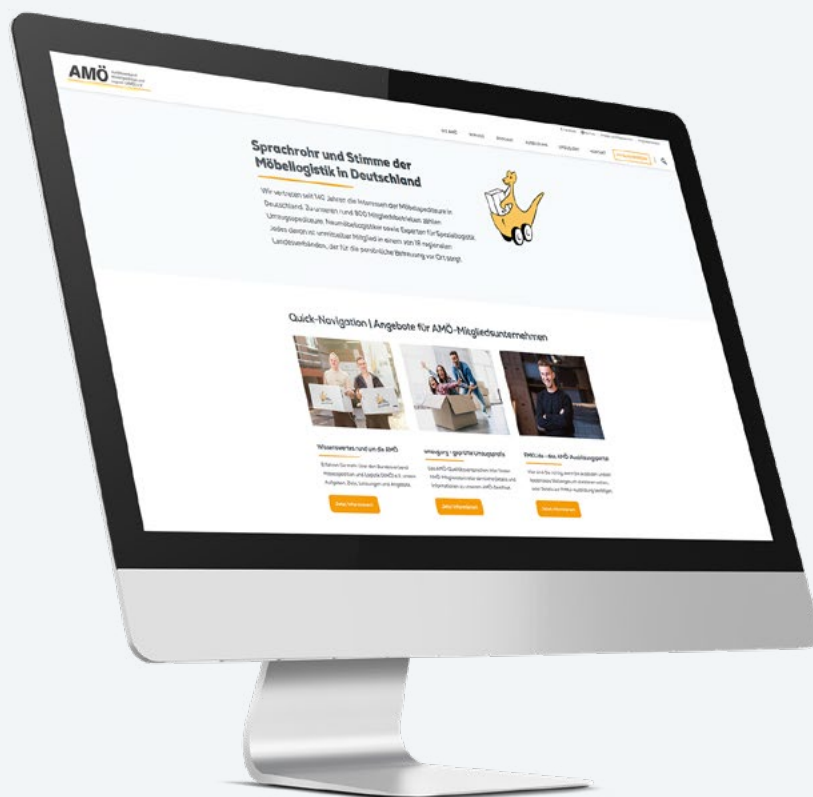
Unterweisungs-Manager

Unterweisungen effizienter
gestalten mit der Onlineplattform
für webbasiertes E-Learning

Unterweisungs-Manager + Arbeitsschutz-Center

Bei Kombination des Unterweisungs-Managers mit dem Arbeitsschutz-Center profitieren Sie zusätzlich von mehr als 1.000 editierbaren Arbeitsschutz-Vorlagen, etwa für Betriebsanweisungen und Unterweisungen. Die Vorlagen des Arbeitsschutz-Centers können Sie in den Unterweisungs-Manager integrieren und so Ihr Unterweisungsportfolio erweitern.

Besuchen Sie uns auf
amoe.de



- ✓ Aktuelles
- ✓ Unternehmenssuche
- ✓ Infos zur AMÖ

**+ exklusiver Bereich
für alle AMÖ-Mitglieder**

mit Informationen, Service und Downloads