



STEIN AUF STEIN **DER NEUAUFBAU DER AMÖ** **SCHREITET VORAN. WAS TUT SICH?**

**“ DAS REDEN ÜBER PROBLEME
SCHAFFT PROBLEME.
DAS REDEN ÜBER LÖSUNGEN
SCHAFFT LÖSUNGEN.**

Steve de Shazer

IN DIESEM HEFT:



AUF DAS POSITIVE FOKUSSIEREN

von Andreas Eichinger

Schöpfen Sie neue Kraft für die bevorstehenden Herausforderungen »

Seite 5

ZUKUNFTSWEISEND

Von Daniel Waldschik

Seit bald fünf Jahren bin ich in der AMÖ. Das Jahr 2022 war sicher das herausforderndste. Wir haben viel geschafft! Dabei stehen wir erst am Anfang »

Seite 6-7

AMÖ-TEA TIME

Von Daniel Waldschik

Sie haben Themen, die Sie umtreiben? Sie brauchen schnelle Hilfe oder Rat? Dann nutzen Sie den Talk mit Ellen und Andreas dazu »

Seite 8

AMÖ-WEBPORTAL

Von Andreas Eichinger

Der neue Internetauftritt wird klarer, stringenter, und noch besser auf unsere Zielgruppen zugeschnitten sein »

Seite 10



IM UNRUHESTAND

Von Katharina Daniels

Teil 2 unserer Interviewserie: Wie hat sich die Unternehmensnachfolge bei GEUER International entwickelt? »

Seite 11-14 / 23-25

1X1 UMZUGSLOGISTIK

PERSONALENTSENDUNG UND FAHRTZEITEN

Von Dr. Ellen Troska und Farsad Saghafi

Die Einhaltung der Lohnvorschriften in der Schweiz wirft regelmäßig viele Fragen auf »

Seite 17-20

WEBINAR

AMÖ-KOSTENMODELL

Von Dr. Ellen Troska

Die Analyse der eigenen Kostenstruktur und -entwicklungen ist Grundlage für Entscheidungen über die Preisgestaltung »

Seite 22



1. DIGITALPARTNER

Interview mit Federico Drago und Andreas Eichinger

Die AMÖ und mymoving-partner arbeiten seit längerer Zeit gut zusammen. Diese Kooperation trägt weiter Früchte »

Seite 26-27

KURZPORTRÄT

Von Daniel Waldschik

Pamuk Transporte aus Neunkirchen im Saarland ist neues AMÖ-Mitglied »

Seite 28

RECHT

Von Farsad Saghafi

Am 1. Januar 2023 wird u.a. die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingeführt »

Seite 30-31

WEITERE INHALTE

Leidenschaft und Fokus	9
Berechnung AMÖ-Beitrag	22
Die AMÖ trauert	32
Veranstaltungen	29
Kontakt zur AMÖ	29
Impressum	29

Ein Unternehmen der
R+V Versicherungsgruppe

KRAVAG-Logistic-Police für AMÖ-Mitglieder

Der Versicherungsschutz für
Umzugsunternehmen

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

KRAVAG



Exklusiv
für AMÖ-
Mitglieder



AUF DAS POSITIVE FOKUSSIEREN

Leitthema und Ausgangspunkt der Ausgabe 05/2022 waren zum einen die Ergebnisse unserer diesjährigen Jahrestagung in Hamburg. Zum anderen auch das, was wir nun aus diesen Ergebnissen machen. Also die neue AMÖ. Diejenigen unter Ihnen, die unsere auf die Jahrestagung folgende Delegiertenversammlung in Hamburg besucht haben, kennen unsere neue Außendarstellung bereits. Mit dieser, nun vorliegenden Ausgabe 06/2022 – der ersten im regulären neuen Erscheinungsbild – ist unsere neue Außendarstellung endgültig in der Öffentlichkeit angekommen. Ich freue mich sehr darüber, denn sie zeigt sehr klar wie wir als neue AMÖ auftreten wollen: Klar, strukturiert und transparent. Nahbar und zugänglich, aber auch direkt.

Sie sehen, es lohnt sich Veranstaltungen der AMÖ zu besuchen. Nicht nur, um sich wiederzusehen, zu netzwerken und gemeinsam an Themen zu arbeiten, sondern auch, um Informationen vorab aus erster Hand zu erhalten. Einen Wissensvorsprung zu gewinnen. Interessanterweise ist auch genau das das Argument, das Unternehmen vorbringen, die Mitglied der AMÖ werden wollen. Hand auf's Herz: Sehen Sie das auch so? Und was ist Ihnen dieser Wissensvorsprung wert? Mich interessiert, was Sie denken!

Zentrales Thema dieser Ausgabe sind Bausteine. Gemeinsam wollen wir etwas Großes bauen und dabei ist es wichtig, auf ein stabiles und tragfähiges Fundament aufzubauen. Dieses Fundament haben wir in diesem Jahr gelegt. In dieser Ausgabe lesen Sie nun über die ersten Bausteine, die wir auf dieses Fundament setzen. Verraten darf ich auch an dieser Stelle, dass die erste Ausgabe des kommenden Jahres sich ganz dem Thema Wirtschaftsorganisation widmen wird, deren Gründung wir in Hamburg gemeinsam beschlossen haben. Sie bildet einen wirklich zentralen Baustein der neuen AMÖ, aber dazu in der kommenden Ausgabe dann mehr.



Bildquelle: atrystic media

Bausteine gab es auch in Hamburg. Während beider Tage lagen überall schöne Bausteine aus Holz aus. Diese Bausteine hatten die Form der einzelnen Bestandteile unseres neuen Logos. Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben die Gelegenheit genutzt, mal wieder ein wenig zu spielen und kreativ zu sein. Das Video zur Jahrestagung zeigt es. Ülgen Elversli, Geschäftsführer der Single Umzüge GmbH im hessischen Egelsbach, brachte es für mich schön auf den Punkt als er im Film mit den Holzbausteinen kreativ war: Holz sei ein nachwachsender und damit nachhaltiger Rohstoff und man brauche Holz auch, wenn man ein Feuer machen möchte. Wenn man (für etwas) brennen will. Was gibt es da noch hinzuzufügen?

Ich hoffe, dass Sie schöne und erholsame Feiertage haben! Dass Sie sie nutzen, um kreativ zu sein und ein wenig darüber nachzudenken, was sich im Jahr 2022 Positives ereignet hat. Ganz sicher war nicht alles negativ. Aber bei all den Nachrichten, die tagein, tagaus auf uns einprasseln, sieht es oft so aus. Denn das Positive kommt in unserem Alltag oft zu kurz. Ich denke, dass es sich lohnt, auch auf das Positive zu fokussieren. Und es lohnt sich auch kreativ zu sein. Beides motiviert und gibt neue Kraft für alles, was im neuen Jahr anstehen wird. Und es erdet. Es führt uns zurück zu unseren Wurzeln.

Ich wünsche Ihnen einen guten Start ins neue Jahr 2023!

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Andreas Eichinger'.

Andreas Eichinger
Hauptgeschäftsführer

“ZUKUNFTSWEISEND

Von Daniel Waldschik

Wow, schon so spät? Da schaut man mal kurz nicht auf die Uhr und schwupps, ist das Jahr auch schon wieder vorüber. Ein paar Tage mehr hätte es noch gebraucht, so viel gibt es in der neuen AMÖ noch zu tun. So viel noch zu gestalten.

Was hatte 2022 zu bieten? Gesellschaftlich wie politisch, das haben Sie selbst mitbekommen, war es sicherlich kein Glanzjahr. Sei es drum! Ich will nicht meckern. Ich will nicht jammern. Im Gegenteil: In der neuen AMÖ ist es unser Credo, Positives zu bewirken. Nicht Probleme herbeireden, sondern Probleme lösen. Nicht als diejenigen mit den Sorgenfalten zwischen den Augen wahrgenommen werden sondern als diejenigen, die (mit Mut und kreativen Ideen) Lösungen finden. Das machen Sie, liebe Unternehmerinnen und Unternehmer, für Ihre Kundinnen und Kunden doch auch jeden Tag.

Ein Lichtblick in diesem Jahr war ganz sicher unsere Arbeit in der AMÖ-Geschäftsstelle. Für unsere Mitglieder. Mit unseren Mitgliedern. Baustein für Baustein, Puzzleteil für Puzzleteil. Das war kräftezehrend, das war leidenschaftlich, das war fokussiert, das war mit Leib und Seele.

Zu Beginn des Weges war eine knallharte Bestandsaufnahme notwendig. Wer oder was ist die AMÖ? Welche Aufgaben haben wir? Welche Rollen? Welche Leistungen erbringen wir? Das und mehr sind wir als AMÖ-Team Prozess für Prozess durchgegangen. Ergebnis war, dass wir enorm viel ineffektiven und ineffizienten Ballast über Bord geworfen haben. Als Team haben wir es geschafft, uns gegenseitig Aufgaben abzunehmen, Tätigkeiten neu zuzuordnen und und und. So ein bisschen hatte das was von der Defragmentierung einer Festplatte. Defragmenwhat? De-frag-men-tie-rung! Bei diesem Prozess werden zusammenhängende Datenfragmente lokalisiert und neu angeordnet. Die Datei wird dadurch in weniger Fragmente aufgeteilt, was die Zugriffszeit reduziert und eine effizientere Nutzung des Speicherplatzes zulässt. Ich finde, dieses Bild passt gut zu dem, was bei uns im AMÖ-Team passiert ist. Herausgekommen ist ein neues Selbstverständnis, ein neues Selbstbewusstsein – spürbar und erkennbar.

Zu unserem neuen Weg gehört es, Ihnen noch besser zuzuhören, Sie noch mehr in die Arbeit des Bundesverbandes einzubinden, Sie noch mehr an der Gestaltung Ihrer AMÖ teilhaben zu lassen.

Ein erster Aufschlag dazu war ein gemeinsames Treffen mit dem J'AMÖ-Vorstand im Januar in Flonheim. Auch hier das schon genannte Prinzip: Eine ehrliche Bestandsaufnahme dessen, was gut und was nicht so gut läuft. Darauf haben wir schließlich peu à peu aufgebaut mit dem Ergebnis, eine J'AMÖ-Tagung auf die Beine zu stellen, die bis dato ihresgleichen suchte. Die Juniorinnen und Junioren aus den Mitgliedsunternehmen konnten sich dabei im Juni in Köln die Themen, die sie interessieren, im Rahmen eines Barcamps selbst aussuchen. Teamarbeiten in Kleingruppen standen im Mittelpunkt, beispielsweise wie eine noch engere Verzahnung der J'AMÖ mit dem Bundesverband erreicht werden könne. Der Prozess ist auf einem guten Weg. Wir sind gespannt, was wir auf der kommenden jamoe-Tagung in Montabaur berichten können. Wie das Event 2022 ankam können Sie unserem Eventfilm entnehmen (siehe QR-Code).

Eventfilm ist das richtige Stichwort – mit einem Hauch Spannung, wie man sie vom Adventstürchenöffnen kennt: Schauen Sie doch mal, was sich hinter dem zweiten QR-Code verbirgt. Okay, ich verrate es Ihnen: unser Film zur AMÖ-Jahrestagung 2022 im Oktober in Hamburg. Auch diese Veranstaltung lief nicht in altgewohnter Weise ab. Statt Frontalbeschallung eines oder mehrerer Referenten haben wir die Unternehmer:innen in Kleingruppen mit unterschiedlichen Szenarien konfrontiert, Probleme und Herausforderungen identifiziert, und die eine oder andere erste Lösungsidee entwickelt. Ich bin überzeugt, diese bislang einmalige Jahrestagung hat uns als Gemeinschaft wieder nähergebracht. Und sie hat uns als AMÖ-Geschäftsstelle wertvolle Hinweise und Impulse geliefert, worauf wir unseren Fokus legen müssen. Besonders zu erwähnen ist das positive Votum der Delegierten zur Gründung der Wirtschaftsorganisation. Eine tolle Diskussion. Es gab weder Denk- noch Redeverbote. Am Ende stimmte die Mehrheit zugunsten dieser richtungsweisenden Entscheidung.

Wie in Hamburg ist auch in der Geschäftsstelle in allen Ecken der Aufbruch spürbar. Wie sollte ein moderner Bundesverband aussehen? Wie sollte er nach innen und außen auftreten? Wir sind uns einig: Mutig! Selbstbewusst! Selbstkritisch!

#alleskönner #problemlöser #zukunftsgestalter

Wir haben hartnäckig an unserem Gesamtauftritt gearbeitet. Unser AMÖ-Verbandsmagazin, die MöbelLogistik, haben wir fundamental neu ausgerichtet. Das Feedback der Mitglieder, die unser Heft heute lieber lesen als sie es gestern noch taten, ist phänomenal. Wir nehmen uns mehr Zeit. Wir haben den Fokus neu gesetzt. Mehr Liebe. Mehr Leidenschaft. In jeder Zeile. Das Heft ist seit seiner Erstausgabe im Januar 2022 kein Nebenbei-Produkt mehr. Kein: „Als Verband hat man sowas halt“-Produkt. Die MöbelLogistik ist formal das offizielle Organ der AMÖ. Heute ist sie mehr als das: Ohr, Stimme, Schlagader, Lunge, Nervenzentrum. Vieles, das lebenswichtig ist, aber eben nicht mehr der verzichtbare Blinddarm. Ich hoffe, Sie sehen das auch so. Wenn nicht: Lassen Sie uns drüber reden!

Das ist harte Arbeit. So ein Magazin füllt sich nicht über Nacht. Vor allem in unsere Unternehmensporträts sowie die Interviews mit den Unternehmerinnen und Unternehmern stecken wir sehr viel Herzblut. Das lohnt sich in mehrfacher Hinsicht. Wir kommen mit unseren Mitgliedern in intensive Gespräche, lernen von ihnen, nehmen Impulse mit, woraus wir wieder Lösungen oder Lösungsansätze kreieren, und sie haben die Chance, sich zu zeigen und „ihre Geschichte“ zu erzählen. Das wiederum nutzen wir, um unseren übrigen Zielgruppen die Vielfältigkeit unserer Branche näherzubringen. Ein echter Imagegewinn!

Aber: Dafür müssen wir auch ins Gespräch kommen. Diverse Möglichkeiten dazu hatte ich bei meinen Unternehmensbesuchen – zum Beispiel bei Barbara Galir (Kurz GmbH), Martin Ahnefeld, Niklas Zagolla (ZBV Fels), Nadine Beck (Fritz Fels GmbH) und anderen Mitgliedern. Tolle Menschen. Supernette Gespräche. Wertvolle Einblicke. Ich freue mich, auch im Jahr 2023 wieder auf Tour gehen zu können.

Wir haben unser öffentliches Erscheinungsbild auf den Prüfstand gestellt. Ergebnis: Wir brauchen etwas anderes, etwas Frisches, etwas, das vielleicht ein wenig provoziert, zumindest aber die eine oder andere Emotion aus den Menschen kitzelt. Nicht mehr so brav. Weniger an die AMÖ-Historie angelehnt, sondern mit Blick in unsere Zukunft. Wir spielen mit neuen Farben. Wir haben ein neues

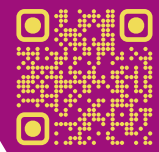
Logo. Wir werkeln an einem neuen Internetauftritt. Gefühlt bleibt in der AMÖ gerade kein Stein auf dem anderen. Das gefällt mir. Mir gefällt, dass sich so viele Unternehmen in diesen Prozess einbinden (lassen). Mir gefällt, dass ich in diesem Jahr Kontakt zu Unternehmen hatte, die ich bislang nur vom Papier kannte. Mir gefällt die Zusammenarbeit mit den Landesverbänden. Auch hier haben die neuen Arbeitsweisen und Arbeitsmethoden dazu geführt, dass ich mich vielen der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer heute näher fühle als früher. Unser gemeinsames Post-it-Kleben in Teltow hat sein Nötiges dazu beigetragen.

“DAS JAHR 2022 WAR AUS MEINER SICHT DAS BISLANG ANSTRENGENDSTE, SPANNENDSTE, WERTVOLLSTE UND WEGWEISENDSTE.”

Zur Klarstellung: Nur weil ich hier so vom Jahr 2022 schwärme bedeutet das noch lange nicht, dass 2018-2021 schlecht waren. Nein! Niemals! Auch diese Zeiten waren für mich persönlich sehr lehrreich. Sie waren anders. Und sie sind wie 2022 Vergangenheit. Umso mehr freue ich mich auf die Aufgaben und Herausforderungen, vor denen wir als AMÖ-Verbandsfamilie in der Zukunft stehen. Langweilig wird's uns in der Geschäftsstelle sicherlich nicht. Dafür ist noch viel zu viel zu tun. Und dabei bin ich zuversichtlich! ■

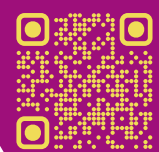
YOUTUBE

Die Zukunft der Logistik
Impressionen
jamoe-Tagung
Juni 2022, Köln



YOUTUBE

Jahrestagung 2022
Impressionen
AMÖ-Jahrestagung
Oktober 2022, Hamburg



“IT'S TEA TIME

DER AMÖ-TALK MIT ELLEN UND ANDREAS

Jede Woche, immer dienstags, findet unsere AMÖ-TEA Time statt – der Talk mit Ellen und Andreas. In geraden Wochen startet unserer virtueller Austausch um 16:30 Uhr und in ungeraden Wochen um 13:00 Uhr.

Was für manche nach gemütlichem Teekränzchen klingt, hat einen ernsten Grundgedanken: In unserem Online-Format haben alle Mitglieder die Chance, sich und ihre Themen in einem geschützten Raum einzubringen. Probleme, Herausforderungen, Ängste, Dampf ablassen: Die Agenda bestimmen nur sie selbst. Denk- und Sprechverbote gibt es nicht. Kein Thema wird totgeschwiegen.

Gemeinsam mit der Hauptgeschäftsführung des Bundesverbandes, Andreas Eichinger und Dr. Ellen Troska, diskutiert die Community dann Lösungswege oder erhält Informationen aus erster Hand, was wir als AMÖ zu diesen Themen bereits tun. „In der TEA Time bestimmen die Teilnehmenden den Ablauf. Es werden Dinge besprochen, die die Mitgliedsunternehmen aktuell bewegen, und es können auch direkt Fragen an uns gestellt werden“, erklärt Ellen den virtuellen Austausch mit den Mitgliedern. Und auch die Netzwerkpflege komme nicht zu kurz.

Waldemar Seidler (Waldemar Seidler Möbelspedition GmbH & Co. KG) gehört zu den treuen Teilnehmern der ersten Stunde. „Den Austausch über Neuigkeiten, über Probleme im Gewerbe oder einfach Netzwerken mit netten Kollegen finde ich sehr wichtig“, sagt er. Warum er sonst noch teilnimmt? „Um die Verbandsarbeit über diese lockere Runde zu unterstützen und dafür zu werben.“

Heiko Adler (Wilhelm Rosebrock GmbH & Co. KG) gehört seit der ersten TEA Time zu den Teilnehmern. Er schätzt den Austausch mit der AMÖ und seinen Kolleginnen und Kollegen. Das ist ihm ungemein wichtig. Was er bemängelt? „Leider nehmen zu wenige Personen teil. Das sollte sich ändern.“

Jüngst neu dabei war Janet Kolbensschlag (Stark Umzüge GmbH). Ihr Eindruck? „Ich finde das Format vom Grundgedanken her sehr gut. Ein kurzer Austausch über aktuelle Herausforderungen kann nie schaden und der Verband bekommt die kleinen und großen Herausforderungen und Problemchen mit, und kann entsprechend überlegen wie man die Mitglieder unterstützen kann“, so die Geschäftsführerin aus Mainz.

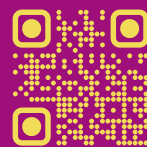
Auch sie hofft perspektivisch auf eine bessere Resonanz unter den Mitgliedern. „Bei mehr Teilnehmern fließt mehr Input zu den unterschiedlichen Themen. Damit wäre die TEA Time noch geeigneter, Schwerpunkte zu identifizieren und darauf basierend noch schneller handeln zu können.“

Ihnen brennt etwas unter den Nägeln? Sie haben ein Thema, das sie bewegt? Bringen Sie sich ein! Nutzen Sie dafür bequem die QR-Codes oder schreiben formlos eine Mail an info@amoe.de, um unsere Terminserien zu erhalten. ■

IT'S TEA TIME

Dienstag, 13.00 Uhr

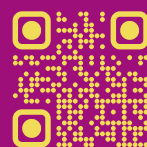
Der virtuelle AMÖ-Talk mit Ellen und Andreas in den ungeraden Kalenderwochen



IT'S TEA TIME

Dienstag, 16.30 Uhr

Der virtuelle AMÖ-Talk mit Ellen und Andreas in den geraden Kalenderwochen



LEIDENSCHAFT UND FOKUS

Von Andreas Eichinger

Wann immer ich mich mit Unternehmerinnen und Unternehmern unterhalte, dann merke ich die Leidenschaft, mit der sie für das, was sie tun, brennen. Dann merke ich, wie sehr sie sich mit dem, was sie tun, identifizieren. Und ich spüre dann auch, mit wie viel Leidenschaft, sie die Probleme ihrer Kundinnen und Kunden lösen wollen. Mir imponiert das.

Insbesondere, weil die Herausforderungen und das Umfeld, mit denen die Unternehmerinnen und Unternehmer zu kämpfen haben, sich immer schneller verändern. Und in manchen Bereichen eben auch nicht unbedingt zum Positiven. Alte Gewissheiten müssen über Bord geworfen werden; kurz: Die Welt wird volatiler. Dennoch ist die Leidenschaft der Unternehmerinnen und Unternehmer für mich immer ein Beleg dafür, dass es weitergeht und dass die AMÖ-Spediteure eben nicht den Kopf in den Sand stecken. Ein Beleg dafür, dass sie nicht aufgeben und ihren Betrieb abschließen, sondern dass sie weitermachen. Dass sie versuchen, das Beste aus der Situation zu machen. Auch das imponiert mir.

Leidenschaft birgt allerdings auch eine Gefahr. Auch wenn man leidenschaftlich bei der Sache ist, ist es wichtig, sich zu fokussieren. Zu hinterfragen, wofür die Leidenschaft aufgewendet wird. Aus meiner Sicht macht es beispielsweise wenig Sinn, genau so leidenschaftlich die Probleme seiner

Kundinnen und Kunden lösen zu wollen wie die Disposition für den eigenen Fuhrpark auf einer DIN A3-Schreibtischunterlage mit Bleistift und Radiergummi möglichst leidenschaftlich akkurat zu machen. Leidenschaft ist gut. Leidenschaft ist lobenswert. Die Frage muss aber auch sein, in was diese Leidenschaft investiert wird. Ob es vielleicht besser geht. Ob es sinnvollere Alternativen gibt und es vielleicht bessere Wege gibt, um Themen anzupacken. Ob es nicht möglich ist, Wurzeln zu identifizieren, die ursächlich sind, für die Probleme, die wir dann mit Leidenschaft lösen müssen. Genau da lohnt es sich, anzusetzen. Den Dingen auf den Grund gehen, um sie zu lösen. Zu lösen, um dann die Leidenschaft sinnvoller zu investieren.

Ich denke, es ist wichtig, sich Zeit zu nehmen. Erst recht, in Situationen, in denen man meint, keine Zeit zu haben. Wie häufig haben sich Dinge nach einer Nacht Schlaf erledigt, die tags zuvor noch absolut dringlich erschienen? Ich denke, es ist wichtig, sich zu fokussieren und zu priorisieren, um sich nicht zu verzetteln. Es ist wichtig, mit seiner Leidenschaft – genauso wie mit seiner Zeit – zu haushalten. Also: Was sind Ihre Prioritäten für das Jahr 2023? Wofür wollen Sie sich leidenschaftlich engagieren? Und: Können wir Sie dabei unterstützen? ■

NEUAUFBAU DES AMÖ WEBPORTALS

SIE HABEN ES SICHER BEREITS BEMERKT: WIR ARBEITEN INTENSIV AN UNSEREM INTERNETAUFTTRITT.

Von Andreas Eichinger

Wir glauben, dass wir ihn stringenter und emotionaler gestalten müssen. Ganz abgesehen davon, dass wir nun einen neuen Außenauftritt haben, der sich natürlich auch auf www.amoe.de wiederfinden muss. Zur Überarbeitung gehört auch, dass wir eine andere Bildsprache entwickelt haben. Eine Bildsprache, die mehr auf Menschen und ihre Emotionen eingeht. Die Menschen zur Geltung kommen lässt und eben auch die Emotionen zeigt, die mit dem, was Sie tagein, tagaus tun, untrennbar verbunden sind.

Es braucht auch eine klarere Struktur. Wir haben mindestens drei Zielgruppen identifiziert, die für uns sehr wichtig sind. Zunächst Sie als Unternehmerin und Unternehmer, als Mitgliedsunternehmen der AMÖ. Zu dieser Zielgruppe gehören für uns auch potenzielle Mitglieder und in weiten Teilen die Hauptamtlichen in unseren Partnerverbänden, nicht zuletzt in der Verbandsfamilie.

Die zweite für uns wichtige Zielgruppe bilden Verbraucherinnen und Verbraucher. Zum einen, um sie darüber zu informieren, wie breit das Leistungsportfolio unserer Mitgliedsunternehmen wirklich ist. Zum anderen, um sie zu unterstützen, wenn sie Sie beauftragen. Verbrauchern und Verbraucher werden zukünftig ein klar auf sie zugeschnittenes Angebot auf unserer Webseite finden. Dazu gehören Checklisten, Informationen darüber, was einen professionellen Umzug ausmacht, aber auch Hinweise auf die Schlichtungsstelle Umzug, wenn es einmal Dinge zu regeln gibt und keine Einigung untereinander möglich erscheint.

Die dritte für uns wichtige Zielgruppe, sind Politikerinnen und Politiker, Mitarbeitende in Ministerien, kurz: für uns wichtige Entscheidungsträger. Auch für diese Zielgruppe wollen wir klarer zugeschnittene Informationen bereitstellen.

Wir werden den neuen Internetauftritt nach und nach einführen. Zunächst wird es darum gehen, die für alle Zielgruppen wichtige Basis zu erstellen, also den Grundstein für alles Weitere zu legen.

Schritt für Schritt werden wir die einzelnen Zielgruppen betreffenden Bereiche der Webseite aufbauen. Auch direkte Portale, über die diese Zielgruppen ihre Bereiche erreichen können, sind geplant. Für unsere Unternehmerinnen und Unternehmer werden wir einen Mitgliedsbereich einführen, der sich stark vom bisher bekannten Mitgliedsbereich unterscheidet. Zukünftig werden Sie alle Informationen, die wir täglich neu bereitstellen, an einem zentralen Ort, in einer zentralen

Datenbank auffinden können. Über ihren persönlichen Login werden Sie dann den neuen Bereich erreichen können. Sie werden Beiträge vorfinden, die kategorisiert und mit Schlüsselworten versehen sind. Dies hat den Vorteil, dass Sie nicht sehr lange nach Beiträgen zum Beispiel zum Thema „Verzollung Großbritannien“ suchen müssen, sondern dass bei der Suche nach der entsprechenden Kategorie bzw. dem entsprechenden Schlüsselwort alle relevanten Beiträge gelistet werden. Auf diese Weise können Sie auch verfolgen, was sich im Verlauf der Zeit geändert hat. Und natürlich finden Sie auch weiterhin AGBs, Checklisten usw. in unserem Mitgliederbereich. Wir haben darüber hinaus vieles mehr geplant. Lassen Sie sich überraschen!

Und auch der Bereich der politischen Interessenvertretung auf unserer Webseite wird gänzlich neu konzipiert. Hier können Sie übersichtlich nach Themengebieten geordnet auf Fachbeiträge, Positionspapiere, Stellungnahmen usw. in einem zentralen Bereich zugreifen.

Wir sind ständig auf der Suche nach aussagekräftigen Fotos, die die Bandbreite Ihrer Leistungen aufzeigen. Die zeigen, wie attraktiv das ist, was Sie und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tun. Wir freuen uns sehr darüber, wenn Sie uns Fotos unter moebellogistik@amoe.de zusenden. Kontaktieren Sie uns bitte auch, wenn Sie Ideen oder Vorschläge für den neuen Internetauftritt haben. Lassen Sie uns gerne wissen, was Sie denken. Wir wollen unseren Internetauftritt so aufbauen, dass er für Sie optimal nutzbar ist. Dass er für Sie einen wirklichen Mehrwert hat! ■

HABEN SIE BILDER?

Bilder, die Sie gerne mit uns teilen?

Aussagekräftige Fotos, die die Bandbreite Ihrer Leistungen aufzeigen. Die zeigen, wie attraktiv das ist, was Sie und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tun?

Wenn Sie einverstanden sind, Ihre Bilder in Print- und Onlinemedien ggf. nutzen zu dürfen und die Nutzungsrechte bei Ihnen liegen, senden Sie diese einfach per E-Mail:

moebellogistik@amoe.de



UNTERNEHMER-NACHFOLGE BEI GEUER INTERNATIONAL TEIL II – DIE ERSTEN 100 TAGE

IM UNRUHESTAND

von Katharina Daniels



Vieles scheint gleichgeblieben im Vergleich zu unserem ersten Gespräch vom Hochsommer dieses Jahres. Da hatten die zwei vormaligen Geschäftsführer, Horst Geuer und Thomas van Hövell, ihr Unternehmen, notariell beurkundet, gerade an das damals frischgebackene Geschäftsführungstrio Markus Wagner (Vertrieb & Marketing), Michael Schepers (Personal) und Stefan Schlosser (Labor- und Unternehmensumzüge) übergeben (s. „Zentralgestirn im Münsteraner Dunstkreis“, MöbelLogistik 3/2022). Auch diesmal, am Mittwoch, 23. November, versammeln sich alle im selben Raum vor der Kameralinse, auch diesmal werden Stühle gerückt, der eine geht raus aus dem Kamerawinkel, der andere rückt rein. Und

dennoch ist etwas anders: In Sachen klarer Linie, Ausstrahlung von Verantwortung und der Bereitschaft, Entscheidungen zu treffen, auch unangenehme: Da sind alle drei jetzigen Positionsinhaber sehr überzeugend in ihre Rollen hineingewachsen. Wirkten die drei im Sommergespräch noch eher tastend, was sie da nun erwarte, vorsichtig – so zeigt sich jetzt ein Selbstbewusstsein, ihre Geschäftsführungsposition überzeugend auszufüllen. Bisweilen gekoppelt mit einer merkbaren Prise Angestrengtheit, aber welch' Wunder angesichts der Herausforderungen, die derzeit alle zu bewältigen haben. Herausforderungen, die sich auch darin zeigen, dass die beiden vormaligen Geschäftsführer immer noch mitten drin sind im

“NATÜRLICH LIEGT ES
UNS WEITER AM HERZEN,
MIT UNSEREM NETZWERK
VERBUNDEN ZU SEIN.

Thomas van Hövell



“WIR BEDIENEN
KUNDEN WIRKLICH GUT.

Markus Wagner

“WIR HABEN IMMER
GESAGT, DIE AMÖ IST
EIN SCHLAFENDER RIESE.

Horst Geuer

“ALSO, IMMER AUGEN
UND OHREN OFFENHALTEN,
WO KANN MAN WAS MACHEN.

Stefan Schlosser

“ICH SAG' IMMER:
LEUTE, MACHT EUER DING,
ICH VERTRAU EUCH DA.

Michael Schepers

Geschehen, weswegen beide, Horst Geuer und Thomas van Hövell, den Zeitpunkt unseres zweiten, für diesen Zeitpunkt vereinbarten, Interviews als zu früh empfinden; beide waren im Sommer davon ausgegangen, zwar noch das eine oder andere für GEUER International zu tun – aber nicht mehr in Vollzeit.

Katharina Daniels: Ach, ist ja derselbe Raum wie im Hochsommer.

Markus Wagner: (grinst) Wir haben in der Zwischenzeit keinen neuen gebaut.

Katharina Daniels: Sehe ich Sie dann auch mal alle fünf beisammen, oder machen wir's, wie im Sommer, wieder im fliegenden Wechsel?

Horst Geuer lehnt sich von rechts ins Bild hinein.

Horst Geuer: Wir wissen alle genau, worum es geht, wir dachten, ist vielleicht noch ein bisschen früh für dieses Interview.

Nein, erläutert die Interviewerin: drei Interviews waren und sind geplant, die ersten 100 Tage noch im Quintett, mit Vormaligen und „Neuen“, Teil 3 im Frühjahr 2023 dann „nur“ noch mit dem dann fest etablierten Geschäftsführungstrio. Und fragt Richtung der Vormaligen:

Katharina Daniels: Da werden Sie, Herr van Hövell und Herr Geuer, dann nicht mehr dabei sein, ich hoffe, dass kränkt Sie nicht ...

Unisono: Nein, nein (alle lachen).

Katharina Daniels: Mir kommt es in diesem Gespräch auch auf die Empfindungen an, des etwas abgegeben Habens seitens der vormaligen Geschäftsführer sowie der neuen Verantwortung seitens des jetzigen Geschäftsführungstrios. Genau da liegt bei Übergaben ja oft die entscheidende Herausforderung verborgen: Seitens der Vormaligen: was machen die „Neuen“ da mit meinem/unserem Unternehmen? Und seitens der „Neuen“: Wir wollen eigene Spuren setzen! Damit

zur ersten konkreten Frage: Herr van Hövell, im Hochsommer sagten Sie, Privat- und Überseeumzüge seien Ihr Steckpferd, das würde Ihnen nach wie vor Freude machen, wie engagiert sind Sie in diesem Bereich noch?

Thomas van Hövell: Jaaa – also, ich hab' mein Büro verlassen, habe jetzt mein Homeoffice. Sonst hat sich da wenig geändert, ich arbeite weiter, bin auch der einzige im Moment in der Firma, der sich um Privat- und internationale Umzüge kümmert, bin im Moment überladen mit Aufträgen. Stand der Dinge also: das, was ich vorher hier in der Firma gemacht habe, mache ich jetzt von zuhause.

Katharina Daniels: Und das Netzwerk Euromovers, wie intensiv bringen Sie sich da noch ein? Frage gilt natürlich auch für Herrn Geuer.

Thomas van Hövell: Da nehmen wir nicht mehr an Tagungen teil, das machen die Nachfolger, aber natürlich liegt es uns weiter am Herzen, mit dem Netzwerk verbunden zu sein.

Katharina Daniels: Nun wäre meine dritte Frage an Sie gewesen: Haben Sie da gleich nach Ihrem Weggang als Geschäftsführer weitergemacht? Oder haben Sie sich erstmal eine kleine Verschnaufpause gegönnt? Aber diese Frage hat sich wohl jetzt schon überholt.

Thomas van Hövell: Ohne Punkt und Komma weitergemacht, plus: ein Mitarbeiter ist Vater geworden, Elternzeit, da gab es dann keine Überlegung, jetzt erstmal vier Wochen runterzufahren.

Katharina Daniels: Also, ohne Zögern weiter, wie lange werden Sie das noch so machen?

Thomas van Hövell: Frage ich mich auch manchmal (alle lachen).

Kurz darauf rückt Horst Geuer ins Bild.

Katharina Daniels: Also: Stichwort GEUER Consulting: Das haben Sie ja damals als eigenständiges Unternehmen hochgezogen, als insbesondere bei öffentlich-rechtlichen Auftraggebern deutlich wurde, dass die in ihren Aufträgen Beratung zum Umzug und den Umzug selbst als getrennte Aufträge ausweisen müssen. Da haben Sie im Hochsommer noch gesagt, dass Sie das Beratungsunternehmen auf jeden Fall weitermachen werden, also die Geschäftsführung dort beibehalten.

Wie intensiv bindet Sie GEUER Consulting jetzt noch?

Kurze Verwirrung.

Horst Geuer: Sie meinen GEUER International?

Katharina Daniels: Nein, ich meine explizit GEUER Consulting, um eben genau Beratung und Umsetzung zu trennen.

Horst Geuer: Bin im Moment wesentlich stärker bei GEUER International engagiert. Bin natürlich auch weiter Geschäftsführer bei GEUER Consulting und führe das weiter, genauso, wie ich das all die Jahre schon gemacht habe. Bei GEUER Consulting sind aktuell 15 Projekte parallel am Laufen, bin da verantwortlich, dass alles rund läuft, aber dadurch, dass ich auch noch so stark bei GEUER International eingebunden bin, läuft das alles parallel und nebeneinander.

Katharina Daniels: Da kann man ja nur von Unruhestand sprechen, von Ruhestand kein Wort, bei Ihnen beiden nicht.

Horst Geuer: Da sagt dann so mancher, Du bist doch jetzt Pensionär – oder? (lacht)

Katharina Daniels: Wo sind Sie denn nun genau noch so intensiv bei GEUER International eingebunden?

Horst Geuer: Frau Daniels, das würde jetzt das Ganze hier sprengen. Na gut, versuchen wir's mal. Mehrere Phänomene kommen zusammen. Also erstmal Pandemie, vergisst man ja mittlerweile, ist ja mittlerweile abgehakt, das Thema, aber die Pandemie hat unser Land gelähmt, 'ne ganze Zeitlang, mehrere Jahre, aber unsere Wirtschaft hat gebrummt, . Dadurch ist ein Stau entstanden, viele Projekte sind jetzt in eine Explosionsphase reingekommen, und ich selber hab' noch gedacht, Du musst nochmal so richtig reinhauen, ganz viele Projekte initiieren hier, damit wir einen guten Übergang haben für die Nachfolger. Tja, und diese beiden Sachen sind jetzt zusammengekommen. Deswegen haben wir unglaublich viele Projekte, kann nicht einfach sagen, geh' jetzt weg hier und Schluss. Und deswegen bin ich – ja, auch im Widerstand gegen meine Frau – noch so eingebunden hier... Und das führe ich auch zu Ende. Ja, ich weiß auch, dass ich mich langsam zurückziehen muss, aber das haben wir eben bei der ganzen Übergabe auch ein bisschen falsch eingeschätzt gehabt. Hätten vielleicht manches anders machen können, aber so viel Übergaben hat man in seinem Leben nicht, dass man das weiß. Kann jetzt anderen erzählen, passt da und da drauf auf, aber bei mir ist es eben so gewesen, also bei mir ganz persönlich, dass ich erst dachte: Feierabend, Schluss – und das ist mir jetzt fünf Monate später klar, dass das so nicht geht. Aber so ist das jetzt eben, da müssen jetzt auch die Jungs durch mit mir. Und dann ist auch irgendwann Schluss und gutgewesen.

Katharina Daniels: Was meinen Sie damit genau: Worauf sollten Unternehmer, die ihr Unternehmen übergeben wollen, aufpassen?

Horst Geuer: Wirklich alle Faktoren abchecken, die bei einer Übergabe eine Rolle spielen könnten, etwa Entwicklungen, die gar nicht im Unternehmen

selbst begründet sind, wie eben in unserem Fall die Pandemie und den dadurch entstandenen Auftragsstau, der jetzt zu so derart vielen Aufträgen führt. Und dann überlegen, was bei einer genauen Beobachtung der Entwicklungen rund ums Unternehmen an eigenem Handeln erforderlich ist, oder was sogar kontraproduktiv wäre, wie in meinem Fall das zusätzliche Reinholen von Aufträgen.

Katharina Daniels: Kann mich noch genau erinnern, wie Sie im Sommer sagten, jetzt hol ich nochmal ein paar neue Aufträge für die Jungs rein. Da sind Sie durch die Gegend gehastet, und jetzt wissen Sie gar nicht wohin mit den Aufträgen.

Horst Geuer: Jeden Tag überbelastet sind wir hier. Klar, wir verdienen Geld, läuft alles gut, aber im Moment ist das für alle hier sehr viel, ganz besonders für Herrn Schlosser, der nur noch durch die ganze Republik fährt, echt hart, für alle.

Katharina Daniels: Da denken Sie doch bestimmt mit Sehnsucht an Ihre geplante große Reise mit Ihrer Frau? Wann sollte die beginnen? Im Februar 2023?

Horst Geuer: Australien, wir wollten nach Australien, ja wir wollten im Februar weg.

Katharina Daniels: Das heißt dann, da können Sie noch nicht weg? Das wird Ihrer Frau wohl nicht so gefallen? Oder?

Horst Geuer: Wir starten schon, aber wir starten dann, wenn ich das Gefühl habe, dass alles in Ordnung ist.

Katharina Daniels: Tja, nun hatte ich mir hier Fragen zurechtgelegt: Hand aufs Herz: Wie ist das so, nicht mehr ganz an vorderster Front zu stehen? Mal ein paar Optionen: Altes Eisen? Jetzt beginnt ein neues Leben! Meine Schwerpunkte sind jetzt andere. Wie ich's jetzt sehe, trifft zumindest von den ersten drei Punkten kein einziger zu, Sie ackern beide noch in Ihren ursprünglichen Aufgabenbereichen.

Thomas van Hövell: Deswegen meinte ja Herr Geuer eingangs, es sei für dieses Interview noch ein bisschen früh.

Katharina Daniels: So, dann jetzt nochmal an Sie beide, die Vormaligen: Was bedeutet Ihnen jetzt noch die AMÖ? Gerade, wo sich da derart viel tut an Entwicklung! AMÖ und das jetzige Geschäftsführungstrio, darauf kommen wir jetzt gleich im Anschluss. Sie, Herr Geuer, hat ja noch im Sommer die Nachwuchsherausforderung in Ihrer Branche ziemlich umgetrieben, Sie haben das damals auf vor allem zwei Gründe zurückgeführt: Demographische Alterung und Akademisierungshype. Da ist in meinem Empfinden die AMÖ, gerade mit ihrem Spiritus Rector Andreas Eichinger, auf

einem guten Weg, die Branche, den Verband als solchen interessant zu gestalten. Sehr stark mit Fokus auch auf Netzwerke und Kooperationen. Mischen Sie da noch mit? Oder verfolgen Sie das Ganze eher mit wohlwollendem Blick aus der Ferne?

Thomas van Hövell: Bin nicht involviert.

Horst Geuer: Bin insofern involviert, weil ich gerade die Vorbereitung eines Unternehmerseminars abgeschlossen habe. Bin da in Kontakt mit Andreas Eichinger, gerade hinsichtlich der Innovationen bei der AMÖ, aber ich glaube, intensiver, tiefer reingehen in die Zukunft sollten die jungen Leute ... Klar, wir können das mit vorantreiben. Wann sind wir reingegangen in die AMÖ, 94? Haben das fast 30 Jahre mitgetragen, und wir haben immer gewusst, die AMÖ ist ein schlafender Riese. Jetzt, durch Innovationen, wie Andreas das weiterbringen will, ist sie, muss man so sagen, „aufgewacht“, aufgerüttelt worden. Da kommt jetzt einiges, das beobachte ich schon sehr intensiv, will auch hoffen, dass da am Schluss für unsere Branche positive Dinge rauskommen.

Katharina Daniels: Und nun hatte ich mir, bevor wir auf das aktuelle Geschäftsführungstrio einschwenken, noch eine Frage an Sie beide überlegt, Herr Geuer und Herr van Hövell: Wie sehr juckt es Sie bisweilen noch in den Fingern, Entwicklungen, vor allem Entscheidungen bei GEUER International noch aktiv mitzugestalten? Oder sehen Sie sich eher als Mentoren für das neue Geschäftsführungstrio? Obwohl Sie ja in hohem Maß noch aktiv dabei sind!?

Horst Geuer: Ganz wichtig, wir sind keine Geschäftsführer mehr! Ganz bewusst! Die Entscheidungen zum Schluss müssen die drei Herren treffen. Wir können zwar sagen, mach es lieber so rum oder so rum, ich glaube das wollen die auch, und das ist auch ganz in Ordnung so. Aber wir müssen uns, ganz besonders ich, und ich weiß das auch ganz genau, ich muss mich da weiter zurückziehen, muss da Raum lassen für die drei Herren, weil ich eben raumeinnehmend bin. Das ist nun mal meine Art, deswegen halten wir uns aus den ganzen normalen Dingen, Prozessen raus. Oder (Blick zu Wagner, Schlosser) seht Ihr das anders? (Nein offenkundig sehen das beide wie Horst Geuer). Also: Personalentscheidungen usw. da sind wir jetzt erstmal raus. Im Moment ist unser Augenmerk ganz klar auf unsere eigenen Projekte gerichtet, dass die noch gut abgeschlossen werden ... und natürlich neue Projekte dazukommen!

Halbzeit: Das Gespräch schwenkt zum amtierenden Geschäftsführungstrio.

Fortsetzung auf Seite 23 »



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.

[AE] Auftragserteilung
[KI] Kundeninformation zum Termin

[VS1] Erstkontakt Kunde/Unternehmen
[VS2] Besichtigung (physisch oder virtuell)
[VS3] Angebotsübersendung

[US1] ggf. Anlieferung von Verpackungsmaterial
[US2] Anfahrt
[US3] ggf. Lifteinrichtung
[US4] Schutzmaßnahmen einrichten, z.B. Böden
[US5] ggf. Handwerkerleistungen
[US6] Demontage
[US7] Verpackung
[US8] Tragen
[US9] Verladung
[US10] Ladungssicherung
[US4] Rückbau Schutzmaßnahmen
[US11] Transport
[US4] Schutzmaßnahmen einrichten
[US3] ggf. Lifteinrichtung
[US12] Entladung
[US8] Tragen
[US13] Montage
[US5] ggf. Handwerkerleistungen
[US4] Rückbau Schutzmaßnahmen
[US14] Abfahrt

für Kunden
sichtbar

[VS] VORLAUF

[US] UM

[FN] FÜHRUNG

für Kunden
nicht sichtbar

[VN] VORLAUF

[UN] UM

[VN1] Kalkulation
[VN2] Angebotserstellung

[UN1] ggf. Materialbestellung,
z.B. für Handwerkerleistungen
[UN2] Disposition
[UN3] Beantragung und
Einrichtung der Halteverbotszone,
ggf. Beauftragung der Einrichtung
[UN4] Beantragung Stellplatz für Lift und
Klärung der Absicherung
[UN5] ggf. Absicherung für Lift beauftragen
[UN6] ggf. Be- oder Entladehilfen organisieren
[UN7] ggf. Subunternehmer einbinden/beauftragen
[UN8] ggf. Einlagerung

EINHALTUNG DER LOHNVORSCHRIFTEN IN DER SCHWEIZ

In der Schweiz kommt es vermehrt zu Kontrollen der Einhaltung der Lohnvorschriften und der Meldepflichten im Zusammenhang mit der Entsendung von Mitarbeitern. Kontrollen erfolgen teilweise bereits beim Grenzübertritt in die Schweiz. Dies ist für uns Anlass, auf wichtige geltende Regelungen für Transporte von Unternehmen aus der EU im grenzüberschreitenden Verkehr mit der Schweiz hinzuweisen.

Die EU-Lizenz berechtigt zu grenzüberschreitenden Transporten in die Schweiz und aus der Schweiz. Kabotagebeförderungen – d. h. Inlandstransporte durch nicht in dem Staat ansässige Unternehmen – sind in der Schweiz untersagt. Das gilt auch für Shuttle-Transporte, die z. B. aufgrund enger Straßen erforderlich sind. Ein Shuttle-Transport stellt aus schweizerischer Sicht einen Inlandstransport dar, wenn der Ausgangs- und Zielort des Shuttle-Transports jeweils in der Schweiz liegen. Inländische Transporte sind in der Schweiz nur mit in der Schweiz zugelassenen Fahrzeugen erlaubt. Auch die Weiterbeförderung eines in der Schweiz abgestellten Anhängers stellte einen Binnentransport dar, der nur in bestimmten Ausnahmefällen zulässig ist. Einzelheiten enthält das Merkblatt unter <https://bit.ly/3P5jc87>.

DAUER DER ERLAUTBEN SELBSTÄNDIGEN TÄTIGKEIT ODER ENTSENDUNG

Selbstständige Unternehmer und entsandte Mitarbeiter dürfen in der Schweiz auf Grundlage des Freizügigkeitsabkommens zwischen der Schweiz und der EU bis zu 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr tätig sein. Dabei zählt jeder begonnene Arbeitstag unabhängig von der Zahl der geleisteten Stunden als ein Arbeitstag für das 90-Tage-Kontingent. Die 90-Tage-Beschränkung bezieht sich sowohl auf das entsendende Unternehmen also auch auf den entsandten Arbeitnehmer. Das bedeutet, dass ein Unternehmen unabhängig von der jeweiligen Anzahl der entsendeten Mitarbeiter an 90 Tagen im Jahr in der Schweiz tätig sein darf. Ein Mitarbeiter darf auch nicht mehr als 90 Tage in der Schweiz in einem Jahr tätig gewesen sein – dies ist von Bedeutung, wenn der Mitarbeiter in dem betreffenden Jahr bereits für einen anderen Arbeitgeber oder als Selbstständiger in der Schweiz tätig war. Anreisetage, an denen keine vorbereitenden Arbeiten ausgeführt wurden, zählen nicht als meldepflichtige Tage.

Für die Dienstleistungserbringung über 90 Tage im Kalenderjahr ist eine Arbeitsbewilligung erforderlich. Auf eine solche Bewilligung besteht allerdings kein Rechtsanspruch.

MELDEPFLICHTEN

Es sind Meldepflichten für die Arbeitseinsätze in der Schweiz zu beachten. Ist ein Unternehmen oder ein entsandter Mitarbeiter mehr als 8 Tage während eines Kalenderjahres in der Schweiz tätig, besteht generell eine Meldepflicht des Unternehmers. Für kurzfristige Arbeitseinsätze wird eine Online-Meldung über <https://meweb.admin.ch/meldeverfahren/> empfohlen. Hierzu ist eine einmalige Registrierung erforderlich. Jeder Arbeitseinsatz in der Schweiz muss nach Überschreiten des 8-Tage-Kontingents einzeln und mindestens acht Tage vorab gemeldet werden. Dabei zählt für die Frist der Vorabmeldung der Tag der Meldung nicht mit.

ERFOLGTE EINE ONLINE-MELDUNG, KANN DIE ÄNDERUNG IN FOLGENDEN FÄLLEN MIT VERWEIS AUF DIE BEREITS ERFOLGTE MELDUNG DER ZUSTÄNDIGEN AMTSSTELLE PER E-MAIL (ES IST KEINE NEUE ONLINE-MELDUNG VORZUNEHMEN) ÜBERMITTELT WERDEN:

- bei Verschiebung des Einsatzdatums auf später
- bei einer anderen Einsatzdauer (Verkürzung oder Verlängerung des Einsatzes)
- bei einer Unterbrechung der Arbeiten
- bei einer Annullierung der Meldung

IN FOLGENDEN FÄLLEN MUSS HINGEGEN EINE NEUE ONLINE-MELDUNG VORGENOMMEN WERDEN:

- Meldung anderer Mitarbeiter (z. B. im Krankheitsfall)
- Meldung zusätzlicher Mitarbeiter
- Wiederaufnahme der Arbeiten nach erfolgter Unterbrechung
- Folgearbeiten (Wartungsarbeiten oder Erfüllung von Gewährleistungsforderungen) am gleichen Projekt

Die neue Meldung muss unverzüglich, also umgehend nach Kenntnis des Arbeitgebers von dem Änderungsgrund, jedoch spätestens vor Beginn des Einsatzes erfolgen. Ein Verweis auf die bereits erfolgte Meldung ist aufzunehmen. Eine neue Meldung löst in den genannten Fällen keine erneute achttägige Frist aus.

Fortsetzung auf Seite 20 »

AUS DER PRAXIS

WELCHE FAHRTZEITEN GELTEN ALS VERGÜTUNGSPFLICHTIGE ARBEITSZEIT?

Von Farsad Saghafi

Immer häufiger stellen sich Möbelspediteure die Frage, ob die Fahrtzeit ihrer Mitarbeiter zu den Umziehenden vergütungspflichtige Arbeitszeit und wie diese ggf. zu vergüten sei. Dabei geht es um verschiedene Sachverhalte, die relevant sind. Zum einen kann es die Fahrt vom Wohnort zur Arbeitsstelle, die Fahrt vom Wohnort direkt zum Kunden bzw. Umziehenden sowie die einzelnen Fahrten zu verschiedenen Kunden betreffen. Sie können es ahnen: Es kommt darauf an. Nämlich unter anderem darauf, wohin sie fahren und was der Grund für die Fahrt ist.

Insbesondere bei im Außendienst beschäftigten Arbeitnehmer:innen ist diese Frage häufig Gegenstand von Rechtsstreitigkeiten und wurde in diversen Verfahren vom Bundesarbeitsgericht entschieden. Unter welchen Voraussetzungen Fahrtzeit als Arbeitszeit zu bewerten und vergüten ist, hängt oftmals vom Einzelfall ab.

Grundsätzlich ist „Arbeitszeit“ die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen und dementsprechend zu vergüten. Die Arbeitszeit beginnt und endet daher mit der Aufnahme bzw. Beendigung der Arbeitsleistung. Dabei richten sich Beginn und Ende der Arbeitszeit jeweils nach den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag. Unter anderem wie und wo die Arbeitsleistung erbracht wird, können Arbeitgeber:innen im Rahmen ihres Direktionsrechts bestimmen. Die Gerichte können diesbezüglich nur einen etwaigen Missbrauch dieses Direktionsrechts prüfen.

Daraus ergibt sich, dass die (erste!) Fahrt vom Wohnort zur Arbeitsstelle („Arbeitsweg“) keine vergütungspflichtige „Arbeitszeit“ ist. Etwas anderes kann sich nur dann ergeben, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Betrieb, sondern zum Beispiel als Außendienstmitarbeiter direkt zu einem Kunden fährt.

Die Fahrzeit von der Arbeitsstelle zu den einzelnen Kunden und wieder zurück stellt allerdings sehr wohl vergütungspflichtige Arbeitszeit dar, weil die

Fahrten der Arbeitnehmer zu den vom Arbeitgeber bestimmten Kunden ein notwendiges Mittel sind, damit diese Arbeitnehmer bei den Kunden ihre Arbeitsaufgabe erfüllen können. Daher würden die Arbeitnehmer während der Fahrzeit vom Wohnort zum Kunden ihre Aufgaben wahrnehmen und ihre Tätigkeit ausüben. Entscheidend ist, ob sich der Arbeitnehmer in einer Lage befindet, in der er rechtlich verpflichtet ist, den Anweisungen seines Arbeitgebers Folge zu leisten und seine Tätigkeit für ihn auszuüben.

Beispiel: Führt ein Möbelpacker zum Betrieb wird das nicht als Arbeitszeit gewertet; gleiches dürfte gelten, wenn er von seinem Wohnort direkt zur Beladestelle (z.B. Wohnung der Umziehenden) fährt. Nach der Arbeitsstättenverordnung gelten z. B. auch Baustellen als Arbeitsstätte, sodass die Fahrt vom Wohnort dorthin nicht als vergütungspflichtige Arbeitszeit gewertet wird.

Beispiel: Es gab allerdings auch Fälle, wo die Fahrt von Außendienstmitarbeitern zum ersten Kunden und die Fahrt vom letzten Kunden unmittelbar nach Hause aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht als Arbeitszeit gewertet wurde. Die Besonderheit in den entsprechenden Fällen lag allerdings darin, dass der betreffende Arbeitnehmer keinen festen Arbeitsort hatte und somit genau genommen gar nicht zur Betriebsstätte fahren konnte. Der europäische Gerichtshof hatte in einem Verfahren (EuGH, Urteil vom 10.09.2015 - C-266/14) darauf hingewiesen, dass „es dem unionsrechtlichen Ziel des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zuwiderlaufen würde, wenn diese Fahrten keine Arbeitszeit wären“.

Wichtig hierbei ist, dass vergütungspflichtige Fahrzeiten nicht genauso hoch vergütet werden muss, wie die „normale“ Arbeitszeit, sondern für diese Arbeitszeit ein anderer Stundenlohn vereinbart werden kann. Zu beachten ist dabei allerdings, dass der Mindestlohn eingehalten wird.

Im Unterschied zu vielen anderen Branchen hat die Möbelspedition eine Betriebsstätte, sodass z.B. Möbelpacker und Fahrer einen festen Arbeitsort hätten und somit eine etwaige Fahrt vom Wohnort zur Beladestelle nicht als vergütungspflichtige Arbeitszeit zu werten wäre.



Beispiel: In einer neueren Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 18.03.2020 – 5 AZR 36/19) heißt es: „Fahrzeiten eines Außendienstmitarbeiters, dessen Gesamttätigkeit darauf gerichtet ist, verschiedene Kunden zu besuchen, gehören insgesamt zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten und sind deshalb vergütungspflichtige Arbeitszeit. Das gilt unabhängig davon, ob die Fahrten vom Betriebssitz oder von der Wohnung des Arbeitnehmers aus angetreten werden bzw. an dem einen oder anderen Ort enden.“

Außerdem hat das Gericht entschieden, dass für Fahrzeiten arbeits- oder tarifvertraglich eine andere Vergütungsregelung als für die „eigentliche“ Tätigkeit getroffen werden kann, sofern mit der Vereinbarung nicht der jedem Arbeitnehmer für tatsächlich geleistete vergütungspflichtige Arbeit nach § 1 MiLoG zustehende Anspruch auf den Mindestlohn unterschritten werde.

Beispiel: Kompliziert wird es allerdings, wenn Sie mehr als eine regelmäßige Arbeitsstätte haben – also in verschiedenen Filialen oder Standorten Ihres Betriebes tätig sind. Dann müssen Arbeitgeber:innen angeben, welche die sogenannte erste Tätigkeitsstätte der betreffenden Mitarbeitenden ist. Der Weg zwischen der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte gilt für sie dann als ganz normaler Arbeitsweg. Fahren sie aber eine andere als die festgelegte Arbeitsstätte an, gilt dies schon als Dienstreise.

WAS GILT BEI LENK- UND RUHEZEITEN?

Für Berufsfahrer besteht die dienstliche Tätigkeit im Fahren, weshalb die Fahrzeiten selbstverständlich auch Arbeitszeit sind.

Als Berufsfahrer – egal ob im Güter- oder Personentransport – sind die gesetzlichen Lenk- und Ruhezeiten zu beachten. Für Fahrzeuge bis einschließlich 3,5 Tonnen Gesamtgewicht sind diese in der Fahrpersonalverordnung geregelt. Bei Überschreitung der deutschen Grenzen gilt die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 der Europäischen Gemeinschaft. Für Fahrer von Fahrzeugen, die ein Gewicht von weniger als 2,8 Tonnen haben, gilt in Deutschland das Arbeitszeitgesetz. ■

■ Sofern mehrere Mitarbeiter von der Spedition zur Be- oder Entladestelle des Umziehenden fahren, gelten zwar für alle „Fahrenden“ die Fahrzeiten als vergütungspflichtige Arbeitszeit, allerdings können die Beifahrer einen anderen Stundenlohn erhalten, als ihn der Fahrer erhält.

■ Grundsätzlich auch stets die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen zulässigen täglichen Arbeitszeit (i.d.R. 8 Std.) beachten!

MELDEPFLICHT BESTEHT Z. B. FÜR FOLGENDE EINSÄTZE:

- | Kundenakquise
- | Kundentreffen in Form von Beratungsgesprächen
- | Kundengespräche zur Abstimmung des weiteren Vorgehens oder zur Planung von Projekten
- | Vorarbeiten vor Vertragsschluss – z. B. Maßarbeiten, um ein Angebot erstellen zu können, wenn der Auftrag noch nicht sicher ist
- | Maßarbeiten nach Vertragsschluss
- | Abnahme von Arbeiten
- | Projekteinsätze
- | Reparatur-, Wartungs- oder Garantiewerke
- | Auf- und Abbau, Montagearbeiten, Installationen und Endkontrollen
- | Über die reine Warenlieferung hinausgehende Tätigkeiten, wie z. B. Pack- und Montagearbeiten bei Umzügen

NICHT MELDEPFLICHTIG SIND Z. B. DIE FOLGENDEN TÄTIGKEITEN IN DER SCHWEIZ:

- | Teilnahme an Seminaren, Kursen, Konferenzen und Workshops, ohne selbst Vorträge zu halten o. ä.
- | Repräsentative Einsätze, z. B. zur Vorstellung neuer Produkte des Unternehmens
- | Kundentreffen für Vertragsverhandlungen und -unterzeichnungen
- | Kundentreffen zur Pflege von Geschäftsbeziehungen
- | Reine Warenlieferungen einschließlich des Be- und Entladens

Die nicht meldepflichtigen Tätigkeiten sind für das 8-Tage-Kontingent und das 90-Tage-Kontingent nicht relevant.

Für einige Sektoren und Tätigkeiten besteht jedoch bereits ab dem ersten Tag eine Meldepflicht. Diese betrifft insbesondere auch das Bauhaupt- und Baunebengewerbe. Dabei wird der Begriff des Baugewerbes in der Schweiz sehr weit gefasst. Es gehören hierzu auch Arbeiten, die der Einrichtung und Ausstattung von Gebäuden dienen. So ist dem Baugewerbe z.B. auch der Einbau von Wandschränken oder Einbauküchen zuzurechnen und ist ab dem ersten Tag meldepflichtig. Im Gegensatz dazu gehört die Montage eines freistehenden Schrankes nicht dem Baugewerbe an.

Über die Meldung des Arbeitseinsatzes der Mitarbeiter erhält das Unternehmen eine Bestätigung. Diese sollten die Mitarbeiter während ihres Einsatzes in der Schweiz mit sich führen und den Vertretern der schweizerischen Behörden auf Verlangen vorzeigen können.

ENTLOHNUNG DER ENTSANDTEN ARBEITNEHMER

BEI DER ENTSENDUNG VON ARBEIT- NEHMERN SIND ZUMINDEST FÜR DIE DAUER DER TÄTIGKEIT IN DER SCHWEIZ DIE DORT GELTENDEN MINIMALEN ARBEITS- UND LOHNBEDINGUNGEN FÜR FOLGENDE BEREICHE EINZUHALTEN:

- | minimale Entlohnung
- | Arbeits- und Ruhezeit
- | Minstdauer der Ferien
- | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- | Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen
- | Nichtdiskriminierung, insbesondere Gleichbehandlung von Frau und Mann

Zudem muss der Arbeitgeber den entsandten Arbeitnehmern eine Unterkunft garantieren, die dem üblichen Standard bezüglich Hygiene und Komfort mindestens entspricht.

Zu Problemen kommt es für deutsche Unternehmen bei Kontrollen in der Schweiz des Öfteren bei dem Nachweis der minimalen Entlohnung, da das Lohnniveau in der Schweiz erheblich höher ist als in Deutschland. Es bietet sich an, den Beschäftigten für die Dauer der Tätigkeit in der Schweiz Zuschläge zu bezahlen, die die Differenzen der Lohnniveaus ausgleichen. Dies sollte bereits bei der Angebotserstellung berücksichtigt werden. Die Höhe des schweizerischen Lohns für die zu entsendenden Arbeitnehmer sollte sich an den Tarifverträgen und Mindestlöhnen orientieren.

Es gibt keinen Tarifvertrag für den Straßengüterverkehr, der in der gesamten Schweiz gültig ist. Lediglich im Tessin gibt es einen Gesamtarbeitsvertrag für den Straßengüterverkehr, der dort für Fahrer ab dem ersten Jahr ihrer Tätigkeit einen Mindestlohn in Abhängigkeit von der Fahrzeugklasse von 17,65 bis 19,16 CHF vorschreibt. Ab 2023 liegt dieser Mindestlohn zwischen 18,04 und 19,58 CHF. In den anderen Kantonen gibt es keine Gesamtarbeitsverträge für den Straßengüterverkehr.

MINDESTLOHN WEITERER KANTONE (STAND DEZEMBER 2022):

- | Neuenburg: 20,08 CHF
- | Jura: 20,00 CHF
- | Tessin: 19,00 CHF
- | Genf: 23,27 CHF
- | Basel-Stadt: 21,00 CHF

Die aufgeführten Tarif- und Mindestlöhne sollten Ihrem Unternehmen einen Anhalt für die erforderlichen Zuschläge für in die Schweiz entsandte Arbeitnehmer bieten. ■

Material

Schäden, Türstock

- [NS1]** Rechnungsstellung
- [NS2]** ggf. Aufnahme Schäden/Beschwerden
- [NS3]** ggf. Kundenbefragung
- [NS4]** Bewertung durch Kunden,
ggf. Kommentierung
- [NS5]** ggf. Verpackungsmaterial abholen
- [NS6]** ggf. erforderliche Nacharbeiten/
Reparaturen

ZUG

[NS] NACHLAUF

PROZESS

ZUG

[NN] NACHLAUF

- [NN1]** Überwachung Zahlungseingang
- [NN2]** Entsorgung
- [NN3]** Entsorgung Verpackungsmaterial
- [NN4]** Nachkalkulation
- [NN5]** ggf. Schadensregulierung/Kontaktaufnahme
Versicherung
- [NN6]** ggf. Schlichtungsverfahren
- [NN7]** ggf. Zahlung Subunternehmer
oder beauftragter Dritter

en
auftragen

KOSTENMODELL

Von Dr. Ellen Troska

Sicherlich gibt es spannendere Themen als Kostenrechnung. Aber die Analyse der eigenen Kostenstruktur und -entwicklungen ist Grundlage für Entscheidungen über die Preisgestaltung. Sie ist damit ausschlaggebend für zukünftige Gewinne oder Verluste Ihres Unternehmens!

Die AMÖ hat ein Tool entwickelt, mit dem Sie eine Übersicht über Ihre Kosten und die Entwicklungen in den verschiedenen Kostenbereichen erhalten, die Ihr Unternehmen betreffen. Wir wollen Ihnen helfen, Transparenz in Ihre Kosten zu bringen und einen Vergleich zu den im Markt üblichen Kostenstrukturen und -entwicklungen zu ermöglichen.

Darüber hinaus möchten wir Ihnen regelmäßig einen Überblick über Kostenentwicklungen und damit einen Benchmark liefern, an dem Sie sich orientieren können. Dafür sind wir auf Ihre Mithilfe angewiesen. Um aussagekräftige Vergleichswerte zu erreichen, benötigen wir eine größere Zahl an Unternehmen, die uns ihre Überblicksdateien schicken. Erst dann können wir – getrennt nach Umzugslogistik, Belieferung des Möbelhandels und Neumöbeldistribution (letzte Meile) – einen repräsentativen Überblick über die Kostenentwicklungen in den genannten Märkten erstellen. Diese Ergebnisse wollen wir den Mitgliedsunternehmen zur Verfügung stellen. Durch den Vergleich Ihrer Zahlen mit den im jeweiligen Markt üblichen Kostenstrukturen und -entwicklungen erhalten sie Aufschluss darüber, an welchen Stellen Sie drehen sollten.

Wir möchten Anfang 2023 mit der Kostenrechnung für das gesamte Jahr 2022 beginnen. Um die AMÖ-Mitglieder über die Kostenentwicklungen in kurzen Intervallen auf dem Laufenden zu halten, wollen wir entsprechende Auswertungen in Zukunft quartalsweise erstellen und veröffentlichen. Dafür sind wir dann auf einen festen Stamm von Unternehmen angewiesen, die uns die Ergebnisse ihrer Kostenrechnung und der quartalsweisen -fortschreibungen liefern. Wir werden die eingegangenen Informationen der Unternehmen selbstverständlich streng vertraulich behandeln und ausschließlich aggregierte Daten (Durchschnitte) veröffentlichen!

Wenn Sie schon jetzt wissen, dass Sie uns unterstützen möchten, dann melden Sie sich gerne mit einer kurzen E-Mail an troska@amoe.de. ■

WEBINAR

**Am 26. Januar 2023
findet ab 15.00 Uhr
ein Webinar statt,**

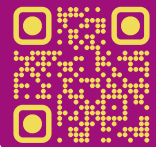
in dem Interessierte weitere
Informationen und Antworten
auf ihre Fragen erhalten.

Nutzen Sie den QR-Code zur Teilnahme
oder diesen Link:

<https://bit.ly/3HWv4gH>

Meeting-ID: 876 5832 5832

Kenncode: 116491



BERECHNUNG DES AMÖ-BEITRAGS

BG-LOHNNACHWEISE 2022 AUCH AN DIE AMÖ SENDEN.

Die AMÖ bittet alle Mitgliedsunternehmen, ihre Lohnsummennachweise 2022, die bis zum 16. Februar 2023 an die BG Verkehr zu übermitteln sind, auch an den Bundesverband zu senden. Bis zu diesem Stichtag müssen alle Unternehmen jährlich die Entgelte, die Zahl ihrer Beschäftigten sowie die Arbeitsstunden an die gesetzliche Unfallversicherung melden. Die Entgeltmeldung ist die Basis für die Berechnung des BG-Beitrags. Dieser Lohnnachweis ist zugleich Bemessungsgrundlage für Ihren Beitrag an den Bundesverband Möbelspedition und Logistik (AMÖ) e.V.

Sollten Mitgliedsunternehmen ihre Lohnsummen als Grundlage der AMÖ-Beitragsberechnung nicht einsenden, wird der Verbandsbeitrag geschätzt. Der Jahresbeitrag entspricht dann entweder dem Beitrag des Vorjahres zuzüglich 15 Prozent Aufschlag oder es wird der Höchstbeitragsatz von 4.600 Euro berechnet.

Wir bitten deshalb alle Mitgliedsunternehmen, pünktlich eine Kopie des Entgelt- und Mitarbeiternachweises an koch@amoe.de zu senden. Eine detaillierte Aufstellung ist nicht erforderlich. Es genügt der übermittelte „UVLohnnachweis“ bzw. das „DÜ-Protokoll Lohnnachweis-Beitragsberechnung-UV“ (DATEV).

Alle Daten werden vertraulich behandelt. ■

Katharina Daniels: Sie alle sind ja über den einen oder anderen kleinen Umweg bei GEUER ins Berufsleben hineingewachsen, inklusive Ihrer kaufmännischen Ausbildungen. Jetzt sind Sie in Verantwortung und Position bei GEUER an höchster Stelle. Wie geht es Ihnen gemeinsam und jedem einzeln damit, jetzt eben doch nicht mehr ganz „normal“ Teil des Teams zu sein, sondern der „primus inter pares“? Gerade wenn Menschen aus dem Unternehmen heraus in Führungspositionen aufsteigen, und dann noch, wie bei Ihnen, in die höchsten, ist das ja eine nicht geringe Herausforderung. Anders, als wenn da jemand von außen diese Position besetzen würde. Wirkt sich Ihre jetzige Position aufs Miteinander mit den Kollegen aus? Und wenn ja, wie?

Markus Wagner: Kann mal kurz anfangen, Es ist so ein gewisses Verständnis, eine Akzeptanz der Belegschaft da, dass wir die Geschäftsführung sind. Bedeutet, die wissen: wir alle haben jetzt neue Aufgaben, und wir haben auch andere Dinge jetzt zu tun, und die sehen das auch schon, dass wir die Entscheidung dafür treffen. Und die kommen auch mittlerweile nur noch auf uns drei zu und das ist sehr positiv, und wird auch sehr positiv bei uns in der Firma gelebt.

Michael Schepers: Sehe das ähnlich wie Herr Wagner, die Akzeptanz war super, damit hatte ich nicht gerechnet, weil ja Herr Geuer und Herr van Hövell das Geschäft von Grund auf aufgezogen haben, und der ganze Fokus auf den beiden lag. Aber ich muss sagen, alle hier haben den Wechsel gut aufgenommen. Teil des Teams sind wir immer noch, ja, auch die Geschäftsführung ist Teil des Teams. Ich glaube, dass es ganz gut funktioniert, dass die anderen anerkannt haben, dass wir uns entwickelt haben, auch in dem halben Jahr schon. Und natürlich noch viel weiter entwickeln müssen, klar, aber die Anfänge sind meiner Meinung nach gutgemacht.

Katharina Daniels: Also, dass, etwa wenn Sie reinkommen, ein Gespräch verstummt, sowas ist bei Ihnen überhaupt nicht da?

Markus Wagner: Gab's aber früher auch noch nicht (alle schütteln den Kopf).

Katharina Daniels: Sie sprachen schon im Sommer von der so familiären Atmosphäre bei GEUER, dass Ihnen das so wichtig sei, dass das erhalten bleibt. Nun aber zum Verhältnis zwischen Ihnen dreien: Ihre Bereiche, die Sie repräsentieren, sind ja doch alle miteinander verzahnt, Geschäftsführung Personal, Vertrieb, Labor- und Unternehmensumzüge. Wie klappt das jetzt mit den Synergien und Absprachen?

Michael Schepers: Durchs ständige Unterwegssein von Herrn Schlosser, in den vergangenen Monaten und auch in den nächsten zweien, können wir natürlich oft nicht räumlich zusammensitzen, wir telefonieren sehr viel. Die persönliche Ebene kann man mit Telefonaten und Videokonferenzen gut abfedern.

Stefan Schlosser: Bin immer gut erreichbar.

Markus Wagner: Herr Schepers und ich treffen uns täglich. Was man dann nur zu dritt entscheiden kann, da telefonieren wir uns eben mit Herrn Schlosser zusammen. Wir haben im Unternehmen immer schon wöchentlich Meetings in Präsenz gehabt, auch mit verschiedenen Abteilungen. Das haben wir alles beibehalten und das brauchen wir auch weiterhin und das läuft gut.

Katharina Daniels: Herr Schepers, speziell Frage an Sie als Geschäftsführer Personal: Das ist ja heutzutage ein großes Thema: Der Ruf nach Fachkräften ertönt allerorten. In der Bilanz läuft alles auf die Herausforderung hinaus, Personal zu finden und dann zu binden. Konkret: Wo zeigen sich bei GEUER International die größten Herausforderungen, bei den kaufmännischen oder den gewerblichen Mitarbeitern?

Michael Schepers: Der größte Bedarf ist bei den gewerblichen Mitarbeitern. Wir sind Gottseidank im letzten halben Jahr gewachsen, personell, einen Zuwachs von acht Mitarbeitern. Klar, wir könnten noch 30 einstellen, dann hätten wir immer noch nicht genug.

Katharina Daniels: Konkret: Auf welche Maßnahmen setzen Sie im Recruiting? Und haben sich markante Entwicklungen ergeben im Vergleich zu den vergangenen Jahrzehnten?

Michael Schepers: Zur letzten Frage: Ganz klar! Print ist vorbei! Wir setzen jetzt viel auf Plattformen, wie etwa LinkedIn, wo wir als Unternehmen vertreten sind. Und auch auf unsere eigenen Mitarbeiter, dass die Bekannte ins Unternehmen reinholen.

Katharina Daniels: Virale Personalsuche sozusagen.

Michael Schepers: Genau! Wir haben einen super Internetauftritt, eine gute Präsenz, alles auch kostspielige Maßnahmen. Wir werden jetzt, schon im Dezember und ab 2023 noch mehr Social Media in Angriff nehmen, etwa Instagram. Habe mir aus unserem Personal schon Leute rausgesucht, die das Ganze selbst in die Hand nehmen.

Katharina Daniels: Also ganze Bereiche in autonomer Verantwortung?

Michael Schepers: Ja! Leute, die wesentlich besser damit klarkommen, als ich es kann, ich sag' immer: macht Euer Ding, ich vertrau Euch da.

Katharina Daniels: Und wie stark sehen Sie da die AMÖ als Unterstützer, insbesondere hinsichtlich Branchenimage?

Michael Schepers: Hoffe, dass wir da was Gutes auf die Beine kriegen, mit Andreas Eichinger. Die Sache ist die: Bei jungen Leuten kann ich nicht mehr damit punkten, dass ich sage, wir sind AMÖ zertifiziert ... Glaube, dass wir anfangen müssen, uns im Netzwerk gegenseitig die Bälle zuzuspielen also der Bundesverband und wir als Unternehmen. Geht um Erfahrungsaustausch, dass wir gemeinsam Kampagnen starten, mit Imagevideos, bei uns im Bereich Labor, dass wir uns da noch besser darstellen, dass junge Leute einen Einblick bekommen, was machen wir bei GEUER eigentlich. Das sind so die Punkte, über die wir neulich in Hamburg (AMÖ-Jahrestagung) mit Andreas Eichinger gesprochen haben, darauf bauen wir, das kann eine gute Grundlage sein, mit der wir arbeiten können.

Katharina Daniels: Sie sagten in unserem Sommerinterview, dass Sie für den Personalbereich jemand Neuen eingestellt haben, weil Sie alles allein gar nicht mehr bewältigen können. Was genau sind dessen Aufgaben? Wie sieht die Abgrenzung zu Ihnen aus? Wo liegen die Schwerpunkte?

Michael Schepers: Den Neueingestellten gibt es leider nicht mehr. Am Ende haben wir uns dafür entschieden, dass wir uns wieder trennen, weil dieser Job, den ich gemacht habe und jetzt wieder mache, den muss man verstehen, den muss man gut und mit Leidenschaft machen. Vor allem verstehen, verstehen ist ganz wichtig! Er hat es leider nicht verstanden. Somit habe ich die ganze Geschichte erstmal wieder zu mir genommen.

Katharina Daniels: Also jetzt das Doppelte und Dreifache an Arbeit für Sie.

Michael Schepers: Kann man so sagen!

Katharina Daniels: Beim Binden von Personal, also dass Leute gern im Unternehmen bleiben: Wo setzen Sie Ihren Fokus?

Michael Schepers: Seit geraumer Zeit nutzen wir jede Menge Mitarbeiter-Benefits, die wir zur Verfügung haben. Schulungen sage ich ganz ehrlich, machen wir lieber hier bei uns intern; wir haben festgestellt, dass es effektiver ist, wenn unsere erfahrenen Mitarbeiter die Neuen an die Hand nehmen. Wir haben jetzt einen Labor- und

Schulungscontainer zusammengestellt, da üben wir jetzt Laborumzug. Ja, auch das Familiäre ist wichtig: dass Leute sich wohl fühlen. Nur mal ein Beispiel: Heute (Donnerstag, 24.10. Anm. der Interviewerin) war ja 14 Uhr WM, da halten wir den Beamer-Raum frei, stellen Getränke hin, da können sich unsere Mitarbeiter zusammen das Spiel angucken. Das sind so viele 1.000 kleine Dinge, dass wir sagen, fühlt Euch hier wohl!

Katharina Daniels: Herr Wagner, in Vertrieb & Marketing, das haben Sie in unserem Sommerinterview erzählt, haben Sie neue Hierarchieebenen eingeführt. Das ist ja durchaus eine große Schnittmenge zum Bereich Personal. Mögen Sie das ein wenig näher erläutern?

Markus Wagner: Es geht um eine zusätzliche Hierarchieebene. Ein langjähriger und erfahrener Mitarbeiter aus dem Vertrieb ist Vertriebsleiter geworden. Der kennt sich sehr gut im Betrieb aus, kann mir sehr viel abnehmen, mit dem arbeite ich ganz eng zusammen, treffe mit ihm zusammen die Entscheidungen. Die Kollegen finden das auch gut.

Katharina Daniels: Und wie sieht es mit Innovationen für vertriebliche Aktionen aus, mit denen Sie gut werben können? Etwa im digitalen Bereich?

Markus Wagner: Wir haben da einen richtigen Mehrwert mit dieser App, das ist ein Lagerprogramm für Businesskunden, dass die den Zugriff auf ihr Inventar haben, erkennen können, wo steht was genau. Die Kunden können dann via App das gewünschte Mobiliar in einen Warenkorb legen, mit einem Klick, und wir liefern das dann zum gewünschten Zeitpunkt in gewünschter Menge aus.

Katharina Daniels: Haben Sie auch schon mal an Bindungsprämien für besonders treue Kunden gedacht?

Michael Schepers: Soweit haben wir noch nicht gedacht, aber jetzt brauchen wir so etwas auch nicht, es ist eher so, dass Kunden uns die Tür einrennen.

Markus Wagner: Wir haben hier in unserer Region ein Alleinstellungsmerkmal im Laborbereich, auch aufgrund unserer Qualität und unserer Größe. Wir bedienen Kunden wirklich gut, und dann gibt's nicht mehr viel, was man noch machen kann.

Katharina Daniels: Herr Schlosser, im Sommerinterview haben Sie erzählt, dass Sie neue Sparten aufbauen wollen? Welche sind das?

Stefan Schlosser: Das geht natürlich nicht von jetzt auf gleich. Ich schaue immer, was Wünsche des Kunden sind, und dann geht man immer weiter darauf ein. Es sind gar nicht so sehr die großen

Dinge, die entscheidend sind für Kundenbindung, eher die kleinen Dinge, was man da mitmacht als Dienstleister, so ein bisschen in Richtung „Rundumsorglos“-Paket.

Katharina Daniels: Speziell im Laborbereich stehen ja sicher fortwährend neue Entwicklungen an, etwa Gefahrenrichtlinien, wie richten Sie sich darauf mittel- und langfristig ein?

Stefan Schlosser: Sehr gute Frage, da habe ich jetzt im Moment keine Antwort drauf.

Katharina Daniels: Dann schieben wir die Frage mal ins Frühjahr, da sehen wir uns ja wieder, bis dahin haben Sie bestimmt eine pfiffige Antwort. Nun aber abschließend nochmal an alle drei eine Frage bzw. ein Themenkomplex, den Sie alle drei auch im Sommerinterview besonders betont haben: Nachhaltigkeit. Wie gehen Sie dieses Thema von jedem Ihrer drei Geschäftsbereiche aus an? Zuerst Herr Schepers: Personal finden & binden ist eben keine Hauruck-Aktion, da setze ich jetzt mal rasch eine Anzeige online oder mach' mal eben ein Imagevideo. Besonders angesichts der schon genannten Herausforderungen wie demographische Alterung und zugleich Fachkräftebedarf: Auf welche Strategien setzen Sie, um wirklich gutes Personal zu finden und das dann auch langfristig an Ihr Unternehmen zu binden?

Michael Schepers: Dass man auf jeden Fall im digitalen Bereich gezielt sucht, genau vorgibt, wen man sucht und wen man braucht. Ja und was Sie schon sagten: Mitarbeiterbindung, da dementsprechend mit Benefits arbeiten. Ein Beispiel: unser Job-Fahrrad – fährt nicht mit dem Auto zur Arbeit, nutzt das Fahrrad, das wir bereitstellen. Das wird sehr gut angenommen. So verbinden wir Nachhaltigkeit in der Personalstrategie mit ökologischer Nachhaltigkeit. Und noch was: Wir haben jetzt durchgesetzt, dass Auszubildende jeden Monat ein Zugticket bekommen, um mit dem Zug zur Arbeit zu kommen, aber auch, um mit dem Zug Freunde zu besuchen.

Katharina Daniels: Speziell Frage an Sie, Herr Schlosser: wie verbinden Sie Umzüge mit Nachhaltigkeit?

Stefan Schlosser: Generell sind Materialien ganz wichtig. Wir versuchen, auf Mehrwegmaterial umzusteigen soweit es geht. Aber auch Pflege des Materials ist wichtig, wir versuchen, Mitarbeitern klarzumachen, wenn ihr Material nicht pflegt, auch wenn es Mehrwegverpackungen sind, dann geht das kaputt, dann muss man das wegschmeißen, statt es mehrfach zu nutzen. Wir setzen außerdem darauf, nicht mit halbvollen Lkw zu fahren, sondern immer zu gucken, dass die komplett voll sind. Ist nicht immer ganz einfach, wenn man unterwegs auf Umzug ist, aber man

muss die Leute da ein bisschen sensibilisieren. Also, immer Augen und Ohren offenhalten, wo kann man was machen.

Katharina Daniels: Frage an Sie Herr Wagner: Wie verbinden Sie Vertriebsstrategien und Nachhaltigkeit?

Markus Wagner: Da muss ich ein bisschen weiter ausholen. Das fängt mit den Umzügen an. Wir sind sehr digital unterwegs, Arbeitsscheine werden nicht mehr ausgedruckt, sondern übers Tablet vor Ort unterschrieben und direkt an die Zentrale übermittelt. Am selben Tag, nachdem der Umzug abgeschlossen ist, geht das bei uns in die Disposition, in die Zeiterfassung. Was wir natürlich machen: Wir haben die neuesten Fahrzeuge zur Verfügung, wir haben nachhaltiges Material, wir versuchen alles, was transportiert werden muss, rollbar zu machen. Wir werben damit, dass wir zum CO₂-Ausgleich Bäume pflanzen. Mit Solarzellen sind wir in der Energieerzeugung fast autark. Wir versuchen, möglichst wenig Emissionen auszustoßen. Mit all diesen Sachen kann man natürlich werben.

Michael Schepers: Noch eine Ergänzung: Wir werden im nächsten Jahr Papier- und Pappkartons verstärkt durch wiederverwendbares Hartplastik ersetzen.

Markus Wagner: Und noch was: Bei großen Umzügen haben wir ja viel mit Entsorgung zu tun, da wollen wir das Ganze nachhaltiger machen, indem wir Sachen in den Verkauf oder in eine Auktion bringen. Sodass am Ende Dinge also nicht als Müll entsorgt werden müssen, sondern an Dritte weitergegeben werden, dass Menschen da noch einen Nutzen von haben. Und: unser Kunde erspart sich eine teure Entsorgung. Das sind alles Verkaufsargumente.

Katharina Daniels: So, dann danke ich Ihnen allen für das wieder so lebhaft-informative Gespräch! Und den Herren van Hövell und Geuer kann ich nur wünschen, dass Sie irgendwann zu Ihrer verdienten Verschnauzpause kommen! ■



Autorin: **Katharina Daniels**
Kommunikationsberaterin, Publizistin
und freie Journalistin aus Berlin
daniels-kommunikation.de

MYMOVINGPARTNER

1. DIGITALPARTNER

Interview mit Federico Drago
und Andreas Eichinger

Hattersheim und München sind auf der Landkarte weit voneinander entfernt. In unserem Fall ist es ein kurzer Draht. Schon länger harmoniert es zwischen der AMÖ und mymovingpartner. Die gute Zusammenarbeit trägt weiter Früchte.

Daniel Waldschik: Federico, wir arbeiten seit geraumer Zeit eng zusammen. Jetzt seid Ihr erster Digitalpartner der AMÖ. Was konkret haben die AMÖ-Mitgliedsunternehmen davon?

Federico Drago: Das Thema Digitalisierung wird meist aus zwei Gründen aufgeschoben: Zum einen besteht die Angst vor Neuem, die Angst davor, nicht mehr so weitermachen zu können wie bisher. Da schwingt sicher die Sorge vor Überforderung mit. Zum anderen werden zu Beginn immer nur Kosten gesehen. Die Idee ist, die AMÖ-Mitgliedsunternehmen beim Thema Digitalisierung zu unterstützen und kostenlos darüber aufzuklären, welche Vorteile und Kosteneinsparungen die Einführung von digitalen Prozessen mit sich bringt. Dabei soll es nicht um ein Verkaufsgespräch gehen, sondern generell um das Thema Digitalisierung. Auch zu Themen, die wir gar nicht selbst anbieten. Unsere eigenen Produkte werden die AMÖ-Mitglieder zukünftig allerdings auch zu wesentlich günstigeren Konditionen nutzen können als Unternehmen, die nicht Mitglied der AMÖ sind.

Daniel Waldschik: Inzwischen bietet Ihr auch eine Software an. Wie kam es dazu und kannst Du schildern, was in den letzten Monaten passiert ist?

Federico Drago: Nach vielen Gesprächen mit unseren Kunden haben wir erkannt, dass großer Bedarf nach einer modernen, flexiblen und intuitiven Software besteht. Bei bestehenden Softwarelösungen wird oft die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit bemängelt, aber auch die Komplexität. Das führt dazu, dass Unternehmen seit Jahren für Softwareprodukte zahlen, den Leistungsumfang aber nur zu einem Bruchteil nutzen. Genau hier wollen wir anknüpfen. Wir haben uns entschieden, eine einfache und nutzerfreundliche Software auf den Markt zu bringen, die zügig und flexibel in Unternehmen eingeführt werden kann.

Daniel Waldschik: Kannst du, Andreas, das für unsere Mitglieder so unterschreiben?

Andreas Eichinger: Tatsächlich habe ich bei den rund 170 Unternehmen, die ich bislang besucht habe, alles Mögliche gesehen. Manche verwenden kaum Softwarelösungen, manche nur die gängigen Softwarelösungen zur Textverarbeitung oder sie nutzen gerne eine bekannte Tabellenkalkulations-

software. Wenn speziellere Software verwendet wurde, dann wurde häufig beklagt, dass diese wenig flexibel sei. Das Unternehmen müsse sich und seine Prozesse an die Software anpassen. Nicht umgekehrt.

Daniel Waldschik: Was waren aus Deiner Sicht denn die häufigsten Themen, die Unternehmerinnen und Unternehmer in Bezug auf Software kritisiert haben?

Andreas Eichinger: Über die häufig geringe Flexibilität haben wir ja bereits gesprochen. Hinzu kommt, dass manch Software Doppelarbeiten erfordert. Beispielsweise ist bei einer recht gängigen Softwarelösung der Datentransfer zwischen den einzelnen Modulen der Software nicht möglich. Das bedeutet, dass ein und dieselben Daten mehrfach eingegeben werden müssen. Ganz unabhängig davon, dass dies eine Fehlerquelle ist, erfordert es eben auch doppelte Arbeit. Noch absurder wird es häufig, wenn man sich anschaut, wie Softwarelösungen in die Softwarelandschaft innerhalb eines Unternehmens eingebettet sind. Auch hier fehlt es an Schnittstellen, die Mehrarbeiten verhindern. Beispielsweise sind Daten nicht nur in die Software einzugeben, die für die Abwicklung eines Umzuges genutzt wird, sondern, z.B. bei Beauftragung eines Frachtführers auch häufig noch einmal in mindestens eine Plattform. So etwas lässt sich vermeiden und die Zeit auch sinnvoller nutzen.

Daniel Waldschik: ... und das ist bei Euch also anders?

Federico Drago: Mit unserer neuen Umzugssoftware haben wir eine Art „One Stop Shop“ gebaut, um zukünftig die von Andreas genannten Doppelarbeiten zu vermeiden. Da es jedoch etliche Insellösungen am Markt gibt, die funktionieren und mit denen die Mitarbeiter vertraut sind, werden über Schnittstellen jegliche Daten in unserem System nutzbar sein. Somit kann unsere Software zukünftig als Herzstück für unterschiedliche IT-Lösungen fungieren. Das bedeutet, dass die Unternehmen bewährte Tools weinternutzen können und dennoch die erwähnten Doppelarbeiten vermieden werden.

Andreas Eichinger: Wenn einmal neue Software eingeführt wird, dann nimmt die Einführung der Software häufig sehr viel Zeit in Anspruch. Und selbst nach Einführung der Software ist oft unklar, was eine Software oder ein Modul wirklich kann. Software wird beschafft, Lizenzen gezahlt. Mitunter wird schnell erkannt, dass die Software nicht das ist, was man sich erhofft hat. Dann verdient der Softwarehersteller zwar Geld, aus Sicht des Unternehmens ist das aber unbefriedigend. Es zahlt, nutzt aber die Software nur sehr eingeschränkt oder bisweilen gar nicht. Auch dafür habe ich Beispiele gesehen.

Federico Drago: Und auch hier setzen wir an. Die Einführung von Software muss reibungslos und

schnell funktionieren und darf den täglichen Geschäftsbetrieb nicht stören. Und natürlich muss die neu eingeführte Software von Beginn an auch alle relevanten Daten der alten Software enthalten. Es darf keinen Bruch geben.

Daniel Waldschik: Warum sollten Unternehmerinnen und Unternehmer nun auf Eure Software setzen, Federico?

Federico Drago: Der Nutzen einer Software muss natürlich von Anfang an klar erkennbar sein. Deshalb ist es auch so wichtig, Unternehmen bei der Einführung von Software zu begleiten und zu unterstützen. Ich sage immer wieder, dass eine solche Einführung auch nur über die ganze Belegschaft laufen kann. Die Geschäftsführer müssen die Entscheidung treffen, aber die Mitarbeiter müssen diese mittragen und die Software verstehen und annehmen. Das Schöne ist, dass Mitarbeiter, wenn sie unsere Produkte einmal nutzen, schnell merken, welche Vorteile sie bieten. Je nach Unternehmen ist das ganz individuell, aber sie merken sofort, wie viel schneller sie sind. Unserer Erfahrung nach will dann niemand mehr zu Zettel und Stift zurück.

Andreas Eichinger: Zettel und Stift, ja! Viele Unternehmen in der Logistik operieren in der Tat noch sehr klassisch. Ich sage nur: Disposition auf der A3-Schreibtischunterlage mit Bleistift und Radiergummi. Für diese Unternehmen ist der Schritt zu digitalen Lösungen häufig sehr groß. Da hilft es dann nicht, wenn die Disposition am Rechner zwar besser aussieht, aber mehr Zeit in Anspruch nimmt oder weniger übersichtlich ist. Für sie braucht es einen klar erkennbaren Nutzen und der Einstieg muss leicht sein.

Daniel Waldschik: Das kann ich nachvollziehen. Ich notiere auch lieber mit Zettel und Stift, anstatt direkt in ein Textprogramm zu tippen ...

Federico Drago: ... um Deine Frage ganz konkret zu beantworten: Die wichtigsten Argumente für uns sind der schnelle Einführungsprozess, die hohe Nutzerfreundlichkeit und der Gedanke des Herzstücks.

Daniel Waldschik: Das bedeutet?

Federico Drago: Unsere Software kann über Schnittstellen in eine bestehende Softwarelandschaft integriert werden und dann als zentrales Tool für die Abwicklung des täglichen Geschäfts genutzt werden. Sie ist das Herzstück. Ein weiteres Argument dafür, unsere Lösung zu nutzen, ist natürlich auch der Rabatt für AMÖ-Mitgliedsunternehmen. Gute Software muss nicht immer teuer sein.

Daniel Waldschik: Wie wollt Ihr den Einstieg in die Arbeit mit Eurer Software erleichtern? Und wie ist Euer Preismodell?

Federico Drago: Software ist wie ein Werkzeug,

mit dem man erstmal lernen muss, umzugehen. Es braucht eine gewisse Eingewöhnungszeit. Und man muss hartnäckig bleiben. Daher setzen wir uns mit unseren Kunden zunächst zusammen und analysieren, welche Bedürfnisse sie haben und wo der Schuh am meisten drückt. Anschließend führen wir unsere Software Stück für Stück in die Unternehmen ein und rechnen natürlich nur für die Module ab, die durch das Unternehmen auch wirklich genutzt werden. Alles andere ist zwar kurzfristig lukrativ, aber eine nachhaltige Partnerschaft kann sich so nicht entwickeln. Uns ist es ganz, ganz wichtig, mit unseren Kundinnen und Kunden wirklich eng zusammenzuarbeiten und das möglichst über viele Jahre!

Daniel Waldschik: Wie kann sichergestellt werden, dass die neue Software auch wirklich auf die Bedürfnisse der Unternehmen angepasst wird und nicht andersherum? Ich höre Euch beide oft genau davon reden. Was hat es damit auf sich?

Federico Drago: Das hängt ganz wesentlich von der Softwarearchitektur ab. Neue und moderne Software ist wesentlich flexibler und weniger fehleranfällig. Anpassungen können schneller und einfacher durchgeführt werden und die Gefahr, dass dadurch an anderer Stelle etwas an Funktionalität verloren geht, ist wesentlich geringer als bei älteren Softwareentwicklungen. Wer kennt das nicht, wenn durch ein Update ein liebgewonnenes Feature plötzlich nicht mehr verfügbar ist. So etwas ist einfach ärgerlich.

Daniel Waldschik: Federico, wie wollt ihr die Mitgliedsunternehmen der AMÖ in die Entwicklung Eurer Software einbeziehen? Soll es zum Beispiel Gruppen von Nutzern geben, die die Software mitentwickeln bzw. die mitentscheiden, was wann entwickelt wird?

Federico Drago: Durch wöchentliche Jour Fixes machen wir das bereits mit etlichen Partnern. Wir schauen uns mit den Unternehmen ihre aktuellen Prozesse und Arbeitsschritte an und definieren anschließend gemeinsam, welche Funktionalitäten die Software zukünftig braucht. Bis dato führen wir diese Gespräche mit einzelnen Unternehmen, aber natürlich ist es auch denkbar, diese Gespräche mit mehreren Partnern gleichzeitig zu führen. Da in einem solchen Austausch aber Vieles offengelegt wird, ist ein sehr enges Verhältnis der Unternehmen untereinander absolut hilfreich. Und finanziell lohnt es sich natürlich immer, wenn sich mehrere Unternehmer zusammenschließen und gemeinsame Wünsche haben.

Andreas Eichinger: Das ist ja auch der Grundgedanke eines Verbandes: Gemeinsam sind wir stärker. Und ich denke, diese Aussage trifft ganz klar auch auf uns zu. ■

WIR MÖCHTEN DEN PARTNERN ETWAS ZURÜCKGEBEN

PAMUK TRANSPORTE AUS NEUNKIRCHEN IM SAARLAND IST NEUES MITGLIED DER AMÖ-VERBANDSFAMILIE.

Mustafa Pamuk (38) hat das Unternehmen 2014 gegründet. 2017 hat es seine Ehefrau Swetlana (34) im Zuge einer Neuausrichtung übernommen.

Neben dem Netzwerk, das die AMÖ bietet, sei sie unter anderem an der Beratung in Rechtsfragen interessiert, sagt Swetlana Pamuk. Leider gebe es immer wieder solche Kunden, die nach einem gelungenen Umzug trotzdem etwas rausholen wollten. „Manche zielen sogar direkt auf Versicherungsbetrug ab“, sagt sie. „Nach dem Motto: ‚Ihr seid doch versichert, das merkt doch keiner!‘“ Aber nicht mit ihr! Und dann gäbe es noch solche, da sei der Umzug reibungslos verlaufen, und dennoch würde versucht werden, Schäden unterzuschieben, die das Team angeblich verursacht hätte – trotz ordentlichen Vorschadenprotokolls. „Gegen solche Leute wollen wir uns schützen.“ Die Schlichtungsstelle Umzug der AMÖ, die auch von Mitgliedsunternehmen angerufen werden kann, sei für sie deshalb ein echter Mehrwert. „Auch, weil der Jurist dort von der Thematik Ahnung hat und sich nicht erst einarbeiten muss.“

Auch andere Fragestellungen bedürften einer kompetenten Beratung seitens des Bundes- und/oder Landesverbandes. „Die Corona- und Erkältungswelle ebbt nicht ab. Worauf ist zum Beispiel zu achten, wenn ich kurzfristig krankheitsbedingt einen Auftrag stornieren muss“, fragt Swetlana. Hier baut sie auf das Wissen und die Erfahrung der AMÖ-Geschäftsstelle sowie des Landesverbandes Saarland, der für die vor-Ort-Betreuung zuständig ist.

IM UMGANG MIT SCHWIERIGEN TYPEN GEÜBT

Das Unternehmen mit Sitz in Neunkirchen existiert seit 2014. Ihr Mann Mustafa sei damals mit der Idee ums Eck gekommen, ein Umzugsunternehmen aufzubauen. „Ich war kein Fan davon. Mir fehlte die Sicherheit“, sagt Swetlana. Aber er sagte „Wir ziehen das durch“. Und das hat er dann auch getan. Heute besteht das Team aus drei Vollzeitbeschäftigten und drei Aushilfen. Ein 3,5-Tonner und zwei 7,5-Tonner, davon ein gemieteter fürs Zwei-Mann-Handling, umfassen den Fuhrpark.

Die Aufteilung im Familienbetrieb Pamuk – das Paar hat vier Kinder im Alter von sieben Monaten bis neun Jahren – ist klar geordnet. Sie ist die mit dem Feingefühl. Er der Mann fürs Grobe. Die Kommunikation mit den Kundinnen und Kunden liegt deshalb klar bei ihr. Als ehemalige Steuerfachangestellte und Mitarbeiterin in einer Saarbrücker Steuerkanzlei ist sie den Umgang mit unterschiedlichen Menschentypen und Charakteren gewohnt und darin geübt – vorallem mit den schwierigen. „Wir ziehen Harz-IV-Empfänger ebenso um wie Topmanager“, so Swetlana. Ihre Erfahrungen aus dem früheren Beruf kommen dem Betrieb also gelegen.

Das Hauptgeschäft besteht mittlerweile aus Umzügen im ganzen Saarland. „Wir arbeiten außerdem grenzüberschreitend in Frankreich, Luxemburg und in der Schweiz“, berichtet Swetlana. Das mache es ab und zu kompliziert. Nicht, was die Aufträge betrifft, sondern vielmehr deren korrekte Besteuerung. „Die Materie ist mir nicht fremd. Aber bei manchen Konstellationen blickt ja nicht einmal das Finanzamt durch.“ Auch hier kann ihr die AMÖ weiterhelfen.

AUS MISSLUNGENEN KOOPERATIONEN GELERNT

„Anfangs waren wir nur mit dem 3,5-Tonner unterwegs. Das war uns aber zu wenig“, sagt Swetlana. Sie meldete sich zur Prüfung für die Güterkraftverkehrserlaubnis an. Im Kurs ausschließlich Männer. Den einen oder anderen Spruch musste sie sich drücken lassen. „Ich hatte dann als erste mein Zertifikat in der Hand und verließ mit einem Grinsen den Raum“, erinnert sie sich.

Bis 2019 war das Unternehmen fast ausschließlich im Neumöbelbereich unterwegs. 2020 habe man sich, wie so oft in der noch jungen Firmenhistorie, neu aufgestellt. „Es lief nicht so, wie wir es wollten.“ Mit dem Partner, mit dem man bis dahin zusammengearbeitet hatte, sei es nicht so gut gelaufen. „Sein eigenes Personal hat er geschont, dafür uns als Subunternehmer immer mehr belastet“, erzählt Swetlana. Das wollte sie für ihre Mitarbeiter nicht – und trennte sich von dem Partner. Seitdem konzentrierte man sich wieder verstärkt auf Umzüge. „Seit 2021 geht es voran.“

Durch eine andere misslungene Kooperation mit einem ehemaligen Saarbrücker Unternehmen sei in der Folge dann der Kontakt zur confern in Mannheim zustande gekommen. Seit 2021 ist man offizieller Partner. „Die Vernetzung unter den confern-Partnern klappt hervorragend“, sagt Swetlana. „Auf die Partner ist Verlass. Nicht so, wie wir es leider mehrfach erfahren mussten. Diese Zuverlässigkeit möchten wir auch an die AMÖ-Mitgliedsunternehmen zurückgeben.“ ■

VERANSTALTUNGEN

26. 01. 2023	WEBINAR KOSTENMODELL	 Online
19. 04. 2023	DELEGIERTENVERSAMMLUNG	 Rhein-Main
16.-18. 06. 2023	JAMOE-TAGUNG	 Montabaur
27.-28. 09. 2023	MESSE MOELO	 Essen
28. 09. 2023	DELEGIERTENVERSAMMLUNG	 Essen

IHR KONTAKT ZUR AMÖ

Die Geschäftsstelle der AMÖ, besteht aktuell aus einem achtköpfigen Team, das sich täglich für die Bedürfnisse der AMÖ-Mitgliedsunternehmen einsetzt.

Andreas Eichinger
Hauptgeschäftsführer
+49 6190 98 98 10
eichinger@amoe.de

Manuela Higgen
Assistentin der Geschäftsführung
+49 6190 98 98 13
higgen@amoe.de

Regina Koch
Buchhaltung
+49 6190 98 98 16
koch@amoe.de

Christine Mann
Marktanalystin
+49 6190 98 98 14
mann@amoe.de

Tanya Phillips
Teamassistentin
+49 6190 98 98 15
phillips@amoe.de

RA Farsad Saghafi
Syndikusrechtsanwalt
+49 6190 98 98 12
saghafi@amoe.de

Dr. Ellen Troska
stellv. Hauptgeschäftsführerin
+49 6190 98 98 11
troska@amoe.de

Daniel Waldschik
Pressesprecher
+49 6190 98 98 17
waldschik@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.
Schulstr. 53
65795 Hattersheim/Main
+49 6190 98 98 0
E-Mail: info@amoe.de
www.amoe.de

Chefredaktion:
Daniel Waldschik (dwa)
+49 6190 98 98 17
moebellogistik@amoe.de

Redaktion:
Andreas Eichinger (aei)
Dr. Ellen Troska (etr)
Farsad Saghafi (sag)

Anzeigenverwaltung:
Bundesverband Möbelspedition und Logistik (AMÖ) e.V.
Daniel Waldschik
+49 6190 98 98 17
waldschik@amoe.de
Es gilt die jeweils aktuelle Anzeigenpreisliste auf www.amoe.de

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

Art-Direktion:
Michael Wolf
Bureau für Kommunikation + Design
Tuchergartenstr. 2b
90571 Schwaig b. Nürnberg
mail@grundgang.de
www.grundgang.de

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. 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.

MEHR SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE IN LIEFERKETTEN

Von Farsad Saghafi

Am 1. Januar 2023 tritt das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) mit neuen Pflichten für die Geschäftsleitungen und Kontrollpflicht der Aufsichtsorgane in Kraft. Was sich durch die Neuschaffung genau ändert und was Sie zukünftig beachten müssen, erfahren Sie hier:

DER ZWECK

Das Ziel des neuen Gesetzes ist es, den Schutz von Menschenrechten in globalen Lieferketten zu verbessern. Der Hintergrund: Millionen von Menschen weltweit leben in Elend und Not, weil soziale Mindeststandards wie das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit missachtet werden. Insbesondere in Textilfabriken, Steinbrüchen oder auf Kaffeeplantagen werden Kinder unter ausbeuterischen Bedingungen beschäftigt – auch für unsere Produkte, weshalb auch Unternehmen in Deutschland Verantwortung tragen müssen.

Ebenso sind Umweltbelange relevant, wenn sie zu Menschenrechtsverletzungen führen, z.B. durch vergiftetes Wasser. Das Gesetz begründet eine Bemühenspflicht, aber weder eine Erfolgspflicht noch eine Garantiehaftung.

NEUREGELUNG

Indem das neue Gesetz klare Anforderungen für die unternehmerischen Sorgfaltspflichten aufstellt, wird für Unternehmen und Betroffene Rechtssicherheit geschaffen. Die Sorgfaltspflichten der Unternehmen erstrecken sich grundsätzlich auf die gesamte Lieferkette – vom Rohstoff bis zum fertigen Verkaufsprodukt. Die Anforderungen an die Unternehmen sind dabei abgestuft; bei klaren Hinweisen auf Verstöße müssen Unternehmen tätig werden.

Es kommt zunächst darauf an, ob es den eigenen Geschäftsbereich betrifft, man unmittelbarer Zulieferer oder mittelbarer Zulieferer ist. Weiter kommt es unter anderem auf die Art und den Umfang der Geschäftstätigkeit, das Einflussvermögen des Unternehmens, auf den Verursacher der Verletzung, die zu erwartende Schwere der Verletzung sowie die Art des Verursachungsbeitrags des Unternehmens an.

ÜBERPRÜFUNG UND SANKTIONEN

Mit dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle überprüft eine oberste Behörde die Einhaltung des Gesetzes. Sie kontrolliert die Unternehmensberichte und geht Beschwerden nach. Stellt sie Versäumnisse oder Verstöße fest, kann sie Bußgelder verhängen oder Unternehmen von der öffentlichen Beschaffung ausschließen.

Betroffene von Menschenrechtsverletzungen können ihre Rechte weiterhin vor deutschen Gerichten geltend machen und jetzt auch Beschwerde beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle einreichen.

FÜR WEN DAS NEUE GESETZ GILT

Ab 2023 zunächst für Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeitenden – das betrifft rund 900 Unternehmen in Deutschland.

Ab 2024 für Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden – das betrifft rund 4.800 Unternehmen in Deutschland.

Zweigniederlassungen ausländischer Unternehmen in Deutschland werden auch erfasst, wenn das Unternehmen mehr als 3.000 Mitarbeitende (ab 2023) beziehungsweise 1.000 Mitarbeitende (ab 2024) in Deutschland beschäftigt.

Nach 2024 soll der Anwendungsbereich des Gesetzes überprüft werden. ■

DAS MÜSSEN UNTERNEHMEN BEACHTEN BZW. UMSETZEN:

- Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte verabschieden
- Risikoanalyse: Verfahren zur Ermittlung nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte durchführen
- Risikomanagement (inklusive Präventions- und Abhilfemaßnahmen) zur Abwendung potenziell negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte
- Beschwerdemechanismus einrichten
- Transparent öffentlich Bericht erstatten
- mittelbare Zulieferer müssen einen konkreten Plan zur Minimierung und Vermeidung erstellen, wenn sie die Verletzung nicht in absehbarer Zeit beenden können
- Eine wirksame Option dürfte sein, die Anforderungen des LkSG in (s)ein Compliance Management System zu integrieren

GELBER SCHEIN ADÉ – DIE ELEKTRONISCHE KRANKMELDUNG

Von Farsad Saghafi

Am 1. Januar 2023 wird die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer eingeführt. Was sich ändert und was Arbeitgeber zukünftig beachten müssen:

STATUS QUO

Bisher haben gesetzlich versicherte Arbeitnehmer von ihren Ärzten die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) in dreifacher Ausfertigung erhalten: für sich selbst, den Arbeitgeber und die Krankenkasse. Die Ausfertigungen für den Arbeitgeber und die Krankenkasse waren unter Einhaltung der Voraussetzungen des Entgeltfortzahlungsgesetz einzureichen. Das entfällt mit der Neuregelung. Beides erfolgt künftig digitalisiert.

NEUREGELUNG

Gesetzlich Versicherte erhalten nur noch eine Bescheinigung für ihre persönlichen Unterlagen. Parallel müssen Ärzte die AU-Bescheinigung elektronisch an die gesetzliche Krankenkasse übermitteln. Die Krankenkassen wiederum müssen den Arbeitgebern den elektronischen Abruf der Daten ermöglichen. Arbeitgeber sind hierzu verpflichtet. Arbeitnehmer müssen die AU-Bescheinigung nicht mehr aktiv einreichen.

Unverändert bleibt, dass Mitarbeiter umgehend ihren Arbeitgebern mitteilen müssen, dass sie arbeitsunfähig sind. Wann die AU-Bescheinigung im Krankheitsfall vorgelegt werden muss, regelt der Arbeitsvertrag.

Gilt die Regelung für ALLE Arbeitnehmer?

Nein, nur für die gesetzlich Krankenversicherten. Außerdem muss die Arbeitsunfähigkeit von einem Vertragsarzt festgestellt worden sein. Somit gilt die neue Vorschrift nur für an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmenden Ärzte.

Wie erfolgt der elektronische Abruf bei der Krankenkasse durch Arbeitgeber?

Einzelheiten regelt § 109 IV SGB IV. Ein Abruf darf demnach nur dann erfolgen, wenn Arbeitgeber „berechtigt“ sind, also für die angefragten Zeiträume ein Beschäftigungsverhältnis bestand und Arbeitnehmer ihre Arbeitsunfähigkeit mitgeteilt haben.

Was folgt aus einem Verstoß gegen die Feststellungspflicht?

Das hat der Gesetzgeber nicht genau geregelt. Laut Gesetz sind Arbeitgeber berechtigt, die Lohnfortzahlung zu verweigern, wenn keine ärztliche Bescheinigung vorliegt. Fraglich ist, ob dies auch nach Einführung der Neuregelung gilt.

Allerdings: Sollte ein Abrufen der AU-Bescheinigung bei der Krankenkasse nicht funktionieren, also bei Störfällen, kann das nicht zu Lasten eines Mitarbeiters gehen, sofern die Arbeitsunfähigkeit zuvor ordnungsgemäß festgestellt worden ist. ■

FAZIT:

- Pflicht zur elektronischen AU-Bescheinigung bei gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern, die ihre Arbeitsunfähigkeit von einem Vertragsarzt feststellen lassen
- Arbeitnehmer erhalten weiterhin eine ärztliche Bescheinigung
- Krankenkasse erhält eine Ausfertigung des behandelnden Arztes
- Arbeitgeber müssen die AU-Bescheinigung bei der Krankenkasse abrufen

WIR TRAUERN UM HELMUT SCHNEIDER

Stellvertretend für die AMÖ-Familie erinnern Uwe Garbe und Dierk Hochgesang an einen Menschen, der mit seinem Engagement den Bundesverband und seine Mitglieder nachhaltig geprägt hat.

KÄMPFER UND NETZWERKER.

Am 27. November 2022 ist Helmut Schneider still gegangen. Wir werden nicht nur unseren langjährigen Vizepräsidenten und Ehrenvorsitzenden unserer Fachvereinigung Möbelspedition im GVN vermissen, uns wird ein engagierter Impulsgeber und Freund fehlen.

Helmut Schneider war leidenschaftlicher Unternehmer und es war ihm noch vergönnt mit voller Freude das 125-jährige Jubiläum der Carl Balke GmbH im Oktober 2022 zu feiern.

Und er war Netzwerker. Für die Möbelspediteure, die zahlenmäßig kleinste Gruppe im GVN, hat er stets hart und erfolgreich gekämpft. Profitiert hat er von seiner vielfältigen Erfahrung aus seinen weiteren ehrenamtlichen Tätigkeiten, die er überaus geschickt einzusetzen wusste. Für manchen auch mal unbequem, doch immer konsequent, offen und fair.

Für viele Weggefährten bleibt Helmut Schneider und der „Tag der Norddeutschen Möbelspediteure“ in bleibender Erinnerung. Auch für mich. Sein Augenmerk war stets darauf gerichtet die Veranstaltung weiter attraktiv zu gestalten. Dafür hat er sich über viele Jahre engagiert und mit seinen zahlreichen Kontakten eingesetzt. „Was zum Anfassen“ war dabei stets sein Motto. Es ist



Bildquelle: Schneider/fischer-fo

dabei eine Tragik, dass seine Verabschiedung als Vorsitzender der Fachvereinigung im Februar 2020 sein letztes Mal in Walsrode war. Das konnte niemand ahnen, denn dann kam die Pandemie.

Doch eigentlich sollte es nicht sein letzter „Möbler-tag“ sein. Noch kurz vor seinem Tod hat er sich voller Elan, und wie wir ihn kannten, in die Planung und Vorbereitung für das Jahr 2023 eingebracht. Voller Hoffnung und Vorfreude, sich dort im Kreis seiner Kollegen und Weggefährten zu treffen und auszutauschen. Nun ist es anders gekommen und sein Wunsch ist ihm leider versagt geblieben.

Wir sind traurig, dass Helmut Schneider seinen schweren Kampf verloren hat doch dabei dankbar für sein Wirken. Der GVN und seine Mitglieder werden ihm stets ein ehrendes Andenken bewahren und trauern mit seiner Familie, der unser aller Mitgefühl gilt. ■

Uwe Garbe

Landesgeschäftsführer im Gesamtverband
Verkehrsgewerbe Niedersachsen (GVN) e. V.

DANKE FÜR DEINEN EINSATZ.

Gemeinschaftssinn, Begeisterungsfähigkeit, Engagement, Offenheit, Loyalität, Verantwortungsgefühl und Geradlinigkeit. Wegbegleiter erkennen bei der Kombination dieser Eigenschaften sofort Helmut Schneider. Mit ihm hat die Möbelspedition einen überzeugten und überzeugenden Unternehmer und Kollegen verloren.

Eine besondere Begeisterung hatte Helmut Schneider für die Technik. Dass er die Arbeit des Technikausschusses der AMÖ für viele Jahre geleitet und geprägt hat, war ein Glücksfall für die Möbelspedition. Die besondere Branchenlösung der Ladungssicherung, mit geknoteten Gurten Möbel und Umzugsgut sichern zu können, verdankt das Gewerbe seinen Ideen, seiner Beharrlichkeit und seiner Überzeugungskraft.

Einmal von einer Sache überzeugt, ließ er so schnell nicht mehr locker. Die richtigen Partner zur richtigen Zeit für die richtige Sache zu begeistern, ist ihm mehr als einmal gelungen. So hat sich eine konstruktive und von guten Ergebnissen geprägte Zusammenarbeit der AMÖ mit den Fahrzeugbauern Ackermann, Krone, Schutz und Sommer, der DEKRA, Böcker, Transpak, Würth und vielen anderen entwickelt.

Das gewerbliche Personal war ihm besonders wichtig. „Unsere Mitarbeiter werden gut ausgebildet, sie müssen auch das Selbstverständnis bekommen, dass sie Fachpersonal sind, dafür müssen wir sie richtig ausstatten.“

Ebenso wie er selbst andere Menschen überzeugen und begeistern konnte, ließ er sich auch

selbst von Ideen anstecken. Als wir über den ersten „Tag der Umzugstechnik“ gesprochen haben, war er sofort begeistert. Sein Motto „Möbelspediteure brauchen was zum Anfassen“, war in diesem Format neben der Messe MöLo besonders gut verwirklicht und erhielt seine volle Unterstützung.

Wichtig war ihm die Gemeinschaft der AMÖ-Möbelspediteure. Die besondere Qualität der Mitglieder im Verband besonders zu verdeutlichen und den Zusammenhalt zu stärken, war ihm ein besonderes Anliegen. Das ist ihm in vielfacher Weise gelungen. Mit der Arbeit im Ausschuss Technik, Umwelt und Rationalisierung“ mit zahlreichen realisierten Lösungen, mit dem jährlichen „Tag der norddeutschen Möbelspediteure“ in Walsrode und letztlich mit der AMÖ-Tagung 2018 in der „Alten Werft“ in Papenburg. Der Tagungsort stand schon fast stellvertretend für Helmut Schneider. Regional verwurzelt, technisch ausgereift, grundsolide aber mit neuen Ideen aufwartend und letztlich alle begeisternd.

Tief betroffen und in Trauer Abschied nehmend sage ich Danke, persönlich für die vielen Jahre vertrauensvoller, bereichernder und motivierender Arbeit und stellvertretend für die Möbelspedition für den beharrlichen Einsatz und großartige Leistung für das Gewerbe. Wir werden den Menschen Helmut Schneider schmerzlich vermissen. Seine Leistungen und Ideen werden uns immer an ihn erinnern. ■

Dierk Hochgesang

Ehemaliger Hauptgeschäftsführer der AMÖ



MoviNeo – Ihre Umzugssoftware.

Eine Software für maximale Unterstützung Ihres Arbeitsalltags.



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

movineo.de – Hotline 06104 68951-0

NeoMetrik GmbH

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



ARCHIVBOX



SICHERHEITS-CONTAINER

UMZUGSEQUIPMENT EINFACH MIETEN

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



Alle Mietprodukte und Details finden Sie auf www.rolldorent.de

☎ 02251 149 62-0 ✉ info@rolldorent.de

Unterweisungs-Manager

Unterweisungen effizienter
gestalten mit der Onlineplattform
für webbasiertes E-Learning



unterweisungs-manager.de/logistik



Universum
Verlag

Who let
the dogs
out

FREY & KLEIN



- Jede Woche UK & Schweiz
- Zolllager vorhanden



frey-klein.com

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

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



Gutschein-Code für Spediteure!

**5%
Rabatt**

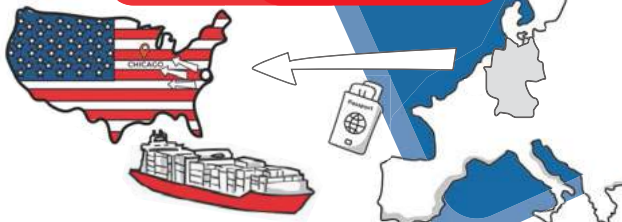
AMÖ2021

www.halteverbot-beantragen.de

Einzigartig! *printlogin.de*
Shop mit Designer

Umzugsaufkleber Aufkleber, Etiketten!
Bestellen und gestalten bei voller Kontrolle. Langer GmbH

GROUPAGE IN DIE USA



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

Anton RÖHR
LOGISTIC-GROUP

www.anton-roehr.de



**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!



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

gegründet 1998

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



www.kinderunfallhilfe.de

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

**BESUCHEN
SIE UNS AUF
AMOE.DE**

