



# # FACHKRAFT

BERICHTE, ANALYSEN UND PORTRÄTS  
AUS DER METROPOLREGION HAMBURG

*special*

Mit dabei:



Friedrich Witt



Trixi Mausch



Katja Oldenburg-Schmidt



Alexander Delmes



Christoph Gienow



Jonas Laengner



Martin Mahn



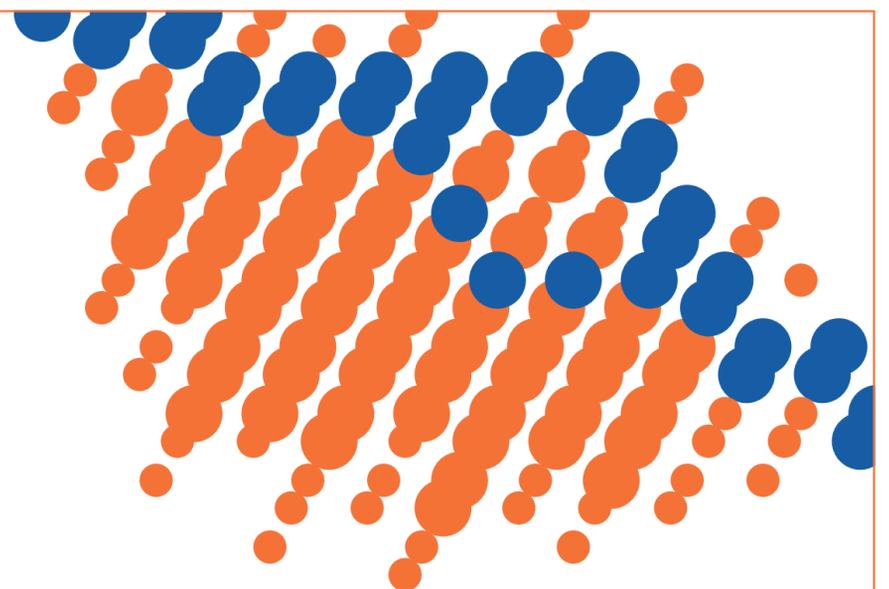
Carina Tolle-Lehmann

BUSINESS & PEOPLE

UNABHÄNGIG. PERSÖNLICH.  
RESPEKTVOLL. FORTSCHRITTLICH.

- KOMPETENTES NETZWERK
- STARKE INTERESSENVERTRETUNG UND REPRÄSENTATION IN WIRTSCHAFTSVERBÄNDEN
- REGELMÄßIGE VERANSTALTUNGEN
- MODERATE BEITRÄGE
- SEIT 75 JAHREN

[www.derwirtschaftsverein.de](http://www.derwirtschaftsverein.de)



Der Wirtschaftsverein  
für den Hamburger Süden



# Wir stellen ein!

**INTERVIEW** Arbeitsmarktexperte und AGA-Hauptgeschäftsführer Volker Tschirch über Fachkräftemangel, Mindestlohn, Zuwanderung, mangelnde Willkommenskultur, Qualifizierung und konjunkturelle Perspektiven

Es ist ein bisschen wie Weihnachten – alle wissen seit Monaten, dass Heiligabend bevorsteht, und plötzlich ist er da: In den kommenden sieben Jahren werden Hamburger Unternehmen rund 65 000 Fach- und Führungskräfte verlieren, weil sich die Generation Ü60 sukzessive in den Ruhestand verabschiedet. Das hat die Bundesagentur für Arbeit errechnet. Überraschend kommt diese Entwicklung nicht, denn seit Jahren warnen die Demographen vor den Auswirkungen des Rentenknicks, der erfolgt, wenn die Babyboomer, jene starken Jahrgänge aus den 60er-Jahren, den Arbeitsmarkt verlassen. Kurz: „Heiligabend“ ist jetzt. Die Zahlen sind ernüchternd, und der Druck auf dem Fachkräftemarkt steigt von Tag zu Tag. Wie die Situation im Bereich Handel und Dienstleistung ist, darüber sprach B&P-Redakteur Wolfgang Becker mit Volker Tschirch, Hauptgeschäftsführer des AGA Unternehmensverbandes, der in Norddeutschland rund 3500 Unternehmen aus dem Groß- und Außenhandel sowie unternehmensnahe Dienstleister betreut. Was niemanden wundern dürfte: Auch hier werden Fachkräfte dringend gesucht.

## Der Fachkräftemangel ist allgegenwärtig und betrifft mittlerweile alle Branchen. Wie beurteilen Sie die aktuelle Lage?

Wenn wir uns anschauen, wie viele Menschen in den nächsten sieben bis acht Jahren in den Ruhestand gehen und wie viele zeitgleich hinzukommen, dann haben wir saldiert in Deutschland bis 2035 eine Lücke von fünf Millionen Beschäftigten. Zum Vergleich: Aktuell sind es rund 45 Millionen Beschäftigte, inklusive Freiberuflern und Beamten. Uns steht also ein unglaubliches Abschmelzen bevor.

## Was heißt das für Hamburg beziehungsweise die Metropolregion?

Das ist nicht so klar zu trennen, da viele Menschen aus dem Umland in Hamburg arbeiten. Wir sprechen also über die Metropolregion, aber die Zahlen der Arbeitsagentur stehen für das Bundesland Hamburg. Bei konservativer Betrachtung verlieren wir allein in der Hansestadt rund 65 000 Beschäftigte aus den sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen. Nehmen wir auch diejenigen, die früher als mit Erreichen der Altersgrenze aufhören und vor allem den öffentlichen Dienst und die Freiberufler hinzu, kommen wir schnell in Größenordnungen von 100 000 Personen, die bis 2030 in den Ruhestand gehen werden.

## Wie ist die Situation in den Unternehmen, die der AGA vertritt?

Der Fachkräftebedarf bei uns ist hoch. Unsere Unternehmen brauchen dringend Personal. Wir stellen ein – und das in großem Umfang und über alle Qualifikationen hinweg. Trotz zwei Jahren mit der Pandemie haben wir einen unglaublich robusten Arbeitsmarkt und in Hamburg mehr als eine Million sozi-

alversicherungsspflichtig Beschäftigte. Diese Zahl wurde auch in der Pandemie gehalten. Der Bereich der offenen Stellen in Hamburg liegt bei mehr als 30 000 über alle Branchen. Das klingt vielleicht gar nicht so hoch. Unter den etwa 70 000 Arbeitssuchenden ist allerdings weniger als die Hälfte gut oder sehr gut qualifiziert, theoretisch haben wir einen Ausgleich. Rund 40 000 gelten als ungelernt – vor allem dort müssen wir mit Qualifizierungsmaßnahmen ansetzen.

## Selbst Gastronomie und Hotellerie klagen über fehlende Mitarbeiter . . .

. . . wer in der Pandemie über lange Strecken zum Nichtstun verurteilt war, der hat schnell die Erfahrung gemacht, dass sich das nicht gut anfühlt. In der Folge sind viele Mitarbeiter in andere Branchen abgewandert. Betroffen ist auch der gesamte Eventbereich. Die merken, dass Leute mit ihren Kenntnissen – beispielsweise Buchhalterinnen und Buchhalter – händeringend im öffentlichen Dienst gesucht werden. Die suchen sich dann den sicheren Hafen. Diese Mitarbeiter kriegen wir in den betroffenen Branchen wohl nie wieder zurück.

## Wo herrscht aus Ihrer Sicht der größte Fachkräftemangel im Groß- und Außenhandel?

Im Groß- und Außenhandel und in den Dienstleistungsunternehmen haben wir hochattraktive Arbeitsplätze mit spannenden Aufgaben. Nirgendwo gibt es eine so hohe Konzentration von Außenhandelsaktivitäten wie in Hamburg, aber tatsächlich sind es nur 1125 Unternehmen, die 13 500 Mitarbeiter beschäftigen. Die deutliche Mehrheit der Firmen hat weniger als zehn Mitarbeiter, die folglich hohe Verantwortung tragen und große Spielräume haben. Das ist beruflich sehr erfüllend und gerade auch für die nachrückende junge Generation sehr reizvoll. Die größten Herausforderungen haben wir im Bereich Logistik – zehntausende Lkw-Fahrer fehlen.

## Ist das nicht ein allgemeines Problem der Logistik-Branche?

Bundesweit haben wir mehr als 60 000 offene Fahrer-Stellen. Und das ist ja nur ein Teil, um die Liefer- und Logistikketten zu sichern. Hinzu kommt: Seit Jahren diskutieren wir über das autonome Fahren und folgern daraus, dass der Lkw-Fahrer künftig nicht mehr gebraucht wird. Also wandern potenzielle Fahrer gleich in andere Jobs ab, in denen sie gefühlt nicht durch Künstliche Intelligenz (KI) wegrationalisiert werden. Tatsächlich wird es bei vorsichtiger Schätzung aber noch 15 bis 20 Jahre dauern, bis autonomes Fahren technisch und rechtlich möglich sein wird.

## Und dann auch nur auf den Hauptstrecken. Wer in Meilsen, Adendorf oder Bardowick anliefern muss, wird dies in absehbarer Zeit kaum autonom erledigen können . . .



Deshalb ist der Beruf des Lkw-Fahrers nach wie vor notwendig und hat auch Perspektive. Aber das Geschäft mit der Angst führt jetzt dazu, dass unsere Lieferketten brutal strapaziert werden.

## Nun haben wir viel über die teils dramatische Situation gesprochen, welche Lösungen schlägt der AGA vor?

Künstliche Intelligenz, zusätzliche Möglichkeiten durch Automatisierung, qualifizierte Ausbildung im Sinne dualer Ausbildung und ein viel höheres Engagement in Qualifizierung – sowohl für bislang Ungelernte, aber auch berufsbegleitend für Menschen im Job. Qualifizierung ist auch das Thema für Menschen, die aus Drittländern zu uns kommen. Also ein Dreisprung aus KI, höchstmöglicher Qualifizierung und qualifizierter

fälscht. Was wir sagen können: Es bleibt bislang zu bürokratisch – immerhin hat sich die Ampelkoalition vorgenommen, das Verfahren für die 600 deutschen Ausländerbehörden zu harmonisieren. Aber aktuell dauert es noch Monate, bis eine Person aus dem Ausland mit Arbeitsvertrag in Deutschland tatsächlich auch ihren Job antreten kann. Da gehen viele Interessenten dann lieber in ein Land, das eine höhere Willkommenskultur hat. Unsere Kernforderung lautet deshalb: Wir brauchen eine echte Willkommenskultur, ein echtes Werben dafür, dass man in Deutschland sein Glück finden kann. Wir sprechen hier nicht über Armutsmigration – die müssen wir zurückfahren –, sondern über eine gezielte Anwerbspolitik. Vom Facharbeiter bis zum Akademiker.

## Deutschland erwartet viele Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine. Was bedeutet das für den Arbeitsmarkt?

Der brutale Angriffskrieg ist auch eine humanitäre Katastrophe. Zuallererst geht es also darum, den Menschen vor Ort und denen, die aus der Ukraine zu uns kommen, zu helfen. Die Aufnahme- und Hilfsbereitschaft in Deutschland ist überwältigend groß. Gemäß der sogenannten „Massenzustrom-Richtlinie“ der EU sollen Geflüchtete einen Schutzstatus von bis zu drei Jahren erhalten und bekommen damit Zugang zum Arbeitsmarkt. Unsere Arbeitsagenturen und Jobcenter sind darauf vorbereitet, unsere Unternehmen bieten auch vorübergehend Stellen an.

## Ein weiteres Thema: Wie wirkt sich die Debatte um die Anhebung des Mindestlohns auf das Fachkräftethema in den Unternehmen aus? Und wie positioniert sich der AGA?

Wir sind zunächst einmal darüber enttäuscht, dass politische Zusagen im Wahlkampf über den Haufen geworfen wurden. Wenn es eine Mindestlohnkommission gibt und wir verabschieden, dass es einen von uns nicht gewollten, aber dann doch akzeptierten Mindestlohn gibt, dann kann man nicht in einem Wahlkampf aus absolut durchschaubaren Gründen alles über Bord werfen und zwölf Euro versprechen. Das ist der Bruch von politischen Festlegungen der letzten Bun-

desregierung, in der die SPD mitregiert hat. Es gibt zudem einen ordnungspolitischen Grund, weshalb wir den Mindestlohn für falsch erachten: In Deutschland werden Arbeitsverträge individualrechtlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen. Oder diese Verträge werden alternativ zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt. Der Eingriff durch den Mindestlohn stört die Tarifautonomie.

## Ist der Betrag von zwölf Euro ein Problem?

In den Tarifverträgen nicht, aber es trifft uns indirekt bei den Verträgen mit Auszubildenden. Heute bekommt der Azubi etwa 900 bis 1000 Euro Vergütung. Künftig hat er die Alternative, als An- und Ungelernter brutto 2100 Euro zu verdienen. Gerade für Zuwanderer, die häufig noch Geld an die Familie in ihrer Heimat überweisen müssen, ist die Entscheidung dann einfach – und führt dazu, dass sie auf die dringend nötige Qualifizierung und die daraus entstehenden Karrierechancen verzichten. Dieses Dilemma müssen wir auflösen.

## Wie schätzen Sie die Perspektive für die kommenden Jahre ein?

Bezogen auf den Arbeitsmarkt sehen wir eine hohe Stabilität trotz der pandemischen Lage – das hätte vor zwei Jahren niemand angenommen. Hier hat uns das Instrument der Kurzarbeit sehr geholfen. Wir sehen jetzt, dass es Nachholbedarf gibt – wir werden 2022 ein gutes Wachstum haben. In einer insgesamt guten konjunkturellen Perspektive sehen wir aber auch eine ganze Menge Eintrübungen: Die Folgen des Ukraine-Kriegs werden langfristig sein, die Lieferketten bleiben zum Teil noch unter Druck, die Vervielfachung der Frachtraten beziehungsweise auch fehlende Frachtkapazitäten, immens steigende Energiekosten, was insbesondere Transporte, Lagerhaltung, Kühlung und Fertigung betrifft. Mit der Inflation kehrt ein fast vergessenes Phänomen zurück. Ich denke, es wird gelingen, die Phase der Null- und sogar Negativzinsen zu überwinden. Trotz aller Klagen: Alles in allem stehen wir vor guten Zeiten.

» Web: [www.aga.de](http://www.aga.de)



## Mit dem Siegel punkten

Auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zählt die überzeugende Darstellung. Das gilt nicht nur für Bewerber. Auch die Außenwirkung der Unternehmen und die Zufriedenheit der Mitarbeiter spielen eine wichtige Rolle. Mit den Qualitätssiegeln **Anerkannt Gute Arbeitgeber** und **Anerkannt Gute Ausbilder** unterstützt der AGA Unternehmensverband seit sieben Jahren Unternehmen, die ihre Position im Wettbewerb um neue Fachkräfte stärken und die Loyalität der eigenen Beschäftigten und Auszubildenden fördern möchten. Als Partner begleiten die FOM Hochschule für Oekonomie & Management und die unabhängige Zertifizierungsstelle Europa-Netz das Siegelverfahren wissenschaftlich. Im Prozess werden die Wünsche der Unternehmen aufgegriffen. Ob Zusatzfragen oder eine Auswertung nach Standorten oder Tätigkeitsfeldern – alles ist möglich. Zusätzlich zur eigenen Standortbestimmung können sich zertifizierte Unternehmen durch die Benchmark mit anderen **Anerkannt Guten Arbeitgebern beziehungsweise Anerkannt Guten Ausbildern** in der Siegelfamilie vergleichen.

» Web: [www.aga.de/siegel](http://www.aga.de/siegel)

„Wir brauchen eine echte Willkommenskultur, ein echtes Werben dafür, dass man in Deutschland sein Glück finden kann.“

Zuwanderung – wobei wir feststellen, dass der Zuwanderungssaldo in den vergangenen Jahren ebenfalls immer geringer wird. 2020 kamen etwa 1,2 Millionen Menschen zu uns, aber zeitgleich sind auch eine Million Menschen abgewandert. Das wird häufig übersehen. Und die Abwanderung betrifft häufig Hochqualifizierte – zum Beispiel im medizinischen Bereich.

## Seit Januar 2020 haben wir ein erleichtertes Zuwanderungsgesetz – wirkt sich das positiv aus?

Wir haben dieses Gesetz stark befürwortet, können die Wirkung aber tatsächlich noch nicht einschätzen, da zeitgleich auch die Pandemie ausbrach. Die bisherige Statistik ist also durch Corona stark ver-

Peter Schlosser · Sina Schlosser  
**Ihr Expertenteam für Spediteure und Frachtführer**

**SPEDITIONS-ASSEKURANZ VERSICHERUNGSMAKLER GMBH**  
Gewerbestraße 11 • 21279 Hollenstedt  
Telefon: +49 (0) 41 65 / 22221-0  
Telefax +49 (0) 41 65 / 8 10 41  
E-Mail: [info@speditions-assekuranz.de](mailto:info@speditions-assekuranz.de)  
Internet: [www.speditions-assekuranz.de](http://www.speditions-assekuranz.de)

### Die wichtigsten Versicherungsangebote:

- Speditionshaftung
- Frachtführerhaftung
- CMR
- Kabotage
- Warentransport
- Gebäude
- Lagerinhalt
- Büroinhalt
- KFZ
- Trailerkasko
- Maschinenbruch
- Stapler
- Rechtsschutz
- Elektronik
- Haftpflicht
- Privatversicherungen

**GEMEINSAM für die Arbeitgeber in unserer Region**

Recht bekommen  
Experten im Arbeits-, Tarif- und Sozialrecht

Dokumentencenter  
Musterverträge und Formulare

Personalentwicklung  
Beratung und Mediation

Netzwerk  
750 Mitgliedsunternehmen

Arbeitgeberverband Lüneburg Nordostniedersachsen e.V.  
Haus der Wirtschaft, Stadtkoppel 12, 21337 Lüneburg  
Telefon: 0 41 31 872 12-0, E-Mail: [info@av-lueneburg.de](mailto:info@av-lueneburg.de), [www.av-lueneburg.de](http://www.av-lueneburg.de)



Heinz Mielczarek auf der Baustelle in Bendestorf. Der umtriebige Parchimer ist mittlerweile 70 und heilfroh, dass er als Fachmann weiterhin seinen Job als Polier machen darf. Fotos: Wolfgang Becker/Lindemann (2).

## Heinz hört nicht auf...

### Notstand in der Baubranche: Das Fachkräfte-Update bei Lindemann in Stade

„Ich suche Heinz, bin ich hier richtig?“ Heinz Mielczarek schaut auf und sagt: „Das bin ich.“ Er sitzt im Baucontainer an der Jesteburger Chaussee in Bendestorf, Planungs-Update mit der Bauleitung. Hier baut das Stader Unternehmen Lindemann zurzeit einen 1300 Quadratmeter großen Stahlbetonkeller, der künftig drei Gebäude verbindet, darunter ein Porzellan-Museum. Heinz, 70 Jahre jung und Hochbau-Meister, ist als Polier ständig vor Ort. Als ihm die Aufgabe von Lindemann angedient wurde, fiel ihm ein Stein vom Herzen: „Zu Hause in Parchim hatte ich schon alles saniert und fragte mich, ob das nun bis zum Ende meines Lebens alles gewesen sein sollte. Der Einsatz hier in Bendestorf ist das Beste, was mir passieren konnte. Ich muss immer etwas tun.“ Seit 55 Jahren ist er auf dem Bau, seit 2008 arbeitet er für Lindemann. Auch als Rentner. Für seinen Arbeitgeber findet er warme Worte: „Das ist die beste Firma, bei der ich jemals gearbeitet habe.“ In Stade schauen sie mit Respekt und mit Erleichterung auf den erfahrenen Polier: „Der Heinz, der hört nicht auf...“ Solche Mitarbeiter sind derzeit unentbehrlich.

Heinz Mielczarek ist kein Einzelfall. Auch andere Unternehmen berichten über Mitarbeiter, die längst im Ruhestand sein sollten, aber immer noch im Dienst sind. Weil sie ihren Job gerne machen. Weil sie noch fit sind. Und weil sie gebraucht werden. Doch das ist keine nachhaltige Lösung, betont Friedrich Witt, Geschäftsführer der Lindemann-Gruppe in Stade: „Viel zu viele Arbeitnehmer gehen in den kommenden Jahren in den Ruhestand – das ist ja kein Geheimnis, sondern war vorauszusehen. Sie kommen alle aus einer Generation, in der ein Lehrberuf noch etwas wert war. Heute heißt es dagegen eher ‚Lern was Gescheites – geh Studieren...‘ Das fällt uns in den nächsten Jahren auf die Füße, denn es ist immer schwieriger, Nachwuchs für das Bauhandwerk zu finden. Klar: 20 oder 30 Jahre lang bei Wind und Wetter auf dem Bau stehen? Wer will das noch...“

Das bestätigt Diana Klein, Leiterin des Personalwesens bei Lindemann: „Das Bauhandwerk hat ein schlechtes Image. Das ist unser größtes Problem. Dabei sind die guten Verdienst-, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten gar nicht bekannt. Wer heute nach der Ausbildung in einen Bauberuf einsteigt, verdient als Geselle gut 20 Euro die Stunde. Da kommt man schnell auf 3500 Euro Bruttomonatslohn. Die Vorstellung, dass man sich auf dem Bau kaputt macht, gilt auch nicht mehr, weil es mittlerweile viele technische Hilfsmittel gibt. Und dann wäre da noch das Schlechtwettergeld. Wenn im Winter nicht gearbeitet werden kann, wird zusätzlich noch eine staatliche Umlage gezahlt, sodass der Lohn deutlich höher ausfallen kann, als in den Schönwetterphasen. Das weiß nur keiner.“

### Oft wird Handwerk mit Baumarkt verglichen

Friedrich Witt ist zudem überzeugt: „Was die Baubranche betrifft, haben wir einen Systemfehler. Zum einen betrifft das unser Image, zum anderen die Preise. Grundsätzlich sind wir in Deutschland nicht bereit, klaglos für gute handwerkliche Arbeit zu bezahlen.“

Stattdessen wird Handwerk mit Baumarkt verglichen – das passt dann preislich nicht zusammen.“ Und er sagt: „In der Folge wird dann oft kritisiert, wenn Bauarbeiter aus dem Ausland auf der Baustelle auftauchen. Angesichts der aktuellen Entwicklung auf dem Fachkräftemarkt wage ich die Prognose, dass das künftig zur Normalität werden dürfte.“ Dass sein Unternehmen bereits heute Rentner wie Heinz beschäftigt, hält er angesichts der angespannten Lage im Fachkräftebereich für alternativlos. Und Heinz ist nicht der einzige aktivierte Ruheständler. Drei Mitarbeiter der Altersklasse Ü65 arbeiten im Büro und weitere auf der Baustelle. Alle Versuche, den Ruf des Handwerks generell und des Bauhandwerks im Besonderen zu verbessern, haben bislang nicht zu dem erhofften Durchbruch verholfen. Das bestätigen auch die Kommentare in der Umfrage des Wirtschaftsvereins für den Hamburger Süden (Seite 31). Witt: „Wir müssen uns grundsätzlich Gedanken über das Image machen. Da ist auch die Politik gefordert.“ Zur Erinnerung: Selbst die vor einigen Jahren bundesweit durchgeführte Kampagne „Das Handwerk – Die Wirtschaftskraft von nebenan“ hat offenbar keine Spuren hinterlassen, obwohl millienschwer getrommelt worden war.

### „Und wie steht es um die Work-Life-Balance?“

Das Thema Ausbildung gestaltet sich deshalb ebenfalls schwierig, was auch an der geänderten Situation auf dem Arbeitsmarkt und der daraus resultierenden Erwartungshaltung junger Menschen liegt. Diana Klein: „Wenn Bewerber sich beim Gespräch als erstes nach der Work-Life-Balance erkundigen, zeigt das, wie die Lage ist.“ Witt: „Wir sind als Bauunternehmung trotz Corona bislang einigermaßen gut durch die vergangenen beiden Jahre gekommen. Man kann sagen: Fachkräfte auf dem Bau haben derzeit einen krisensicheren Job. Diese Nachricht senden wir auch an die potenziellen Auszubildenden. Gemeinsam mit der befreundeten NDB-Gruppe hat die Lindemann-Gruppe ganz neu die regionale Plattform #komminshandwerk ins Leben gerufen.“ Ein regionales Einstiegsfenster für potenzielle Nachwuchskräfte.

Darüber hinaus sucht das Bauunternehmen Lindemann (mehr als 160 Mitarbeiter, Azubi-Quote bei 15 Prozent) Fachkräfte wie Bauzeichner, Bauleiter, Technische Mitarbeiter für die eigene Projektentwicklung und Bauingenieure. Witt: „Wir haben viele spannende Projekte. Und wenn der passende Mitarbeiter kommt, garantiert auch die passende Stelle.“ Noch können die Aufträge bedient werden, aber auf Sicht schließt er nicht aus, dass der Personalmangel dazu führt, dass Aufträge abgelehnt werden müssen. Die aktuelle politische Diskussion über die Kürzung von Fördermitteln sorgt zusätzlich für Unruhe in der Branche. Ein schwacher Trost: Auch die Bauämter haben personelle Engpässe, was insgesamt zu Verzögerungen von Bauvorhaben führt. Die Vorlaufzeiten werden immer länger. wb

» Web: <http://zukunft-ist-handwerk.de/#komminshandwerk>



Möchte das Image im Bauhandwerk verbessern: Friedrich Witt, Geschäftsführer der Lindemann-Gruppe.



Setzt alle Hebel in Bewegung, um potenzielle Fachkräfte und Azubis für das Bauen unter dem Lindemann-Dach zu begeistern: Personalleiterin Diana Klein.

### Ebenfalls gesucht: Flächen für Wohnen und Gewerbe

Seit gut zehn Jahren hält der Bau-Boom fast unvermindert an. Beflügelt durch die Nullzinsphase (billiges Geld), aber auch durch die Klimawandel-Debatte (energetisches Sanieren) sowie die Wohnungsnot in der Metropolregion Hamburg gehört der Baukran mittlerweile zu jeder urbanen Silhouette. Zu den Hemmnissen wie beispielsweise Materialverknappung, Kostensteigerungen und Fachkräftemangel gesellt sich mit dem Grundstücksangel ein weiterer Aspekt, den Friedrich Witt, Geschäftsführer der Lindemann-Gruppe, betont: „Wir suchen Grundstücke für Gewerbe und Wohnen im Raum Stade-Hamburg. Unsere Region erlebt zwar nach wie vor eine positive Entwicklung, aber es mangelt an Flächen. Uns interessiert alles: Revitalisieren, Bauen im Altbestand, freie Flächen. Wir kaufen mittlerweile sogar schon Bauerwartungsland mit dem Risiko, dass es eben dauern kann, bis Bauen möglich wird.“

Stichwort Baukosten: Anfang des Jahres schreckte eine Meldung auf, wonach die Baukosten im Vorjahresvergleich um 14 Prozent gestiegen waren. Dazu Friedrich Witt: „Für Baumaterial kann ich das bestätigen. Die Kosten gehen hoch, die Qualität des Materials sinkt. Der Grund sind häufig Liefer-schwierigkeiten. Für uns bedeutet das: Wir haben die eigene Qualitätssicherung hochgefahren und kontrollieren auch sehr genau, was an Material-qualitäten auf die Baustellen geliefert werden. Hierzu gesellt sich der Fachkräftemangel und auch die von uns eingesetzten Partnerfirmen kämpfen mit Personalschwierigkeiten.“ wb

■ Wer über un- oder untergenutzte Flächen mit oder ohne Gebäudebestand verfügt, darf sich gern mit Lindemann in Verbindung setzen. Gemeinsame Projektentwicklungen sind ebenfalls möglich. Wer Lindemann persönlich kennenlernen möchte, kann über die Website Kontakt aufnehmen: <https://www.lindemann-gruppe.de/privatkunden/immobilien-und-grundstuecke/kontaktanfrage>. Kontakt per Mail: [info@lindemann-gruppe.de](mailto:info@lindemann-gruppe.de), per Telefon: 0 41 41/5 26-0





HANSESTADT  
BUXTEHUDE

GESAGT  
GETAN!

Stadtmarketing  
Buxtehude

WIRKUNGSVOLLE MITARBEITERBINDUNG –  
MIT DEM BUXCARD-ARBEITGEBERGUTSCHEIN

- Fachkräfte binden und attraktiv entlohnen
- Steuerfrei - bis zu 50 Euro monatlich + bis zu 60 Euro im Jahr für besonderen Anlass
- Wertschätzung durch Arbeitgeber-Zusatzleistung, auch für Minijobber und Geringverdiener
- Stärkung der eigenen Arbeitgebermarke sowie der Kaufkraft in Buxtehude
- Bei derzeit rund 88 Akzeptanzstellen in Buxtehude einlösbar



Weitere Informationen

Stadtmarketing  
Hansestadt Buxtehude  
Breite Str. 2  
T 04161/ 501-4141  
[gutschein@stadt.buxtehude.de](mailto:gutschein@stadt.buxtehude.de)

WWW.GUTSCHEIN-BUXTEHUDE.DE



# „Anna ist Handwerk“

Drei Generationen unter einem Dach: Maack Feuerschutz stellt die Signale auf Zukunft – Senior Peter-Jürgen Maack: „Perfekt!“

Dreieinhalb Jahre lang hat sich Anna Maack durchgebissen. Dreieinhalb Jahre Ausbildung zur Elektronikerin für Energie- und Gebäudetechnik. Dreieinhalb Jahre lang auf dem Bau. „Das war schon die harte Schule“, sagt die 24-Jährige und lässt durchblicken, dass die Männerwelt auf den Baustellen manchmal nicht so einfach ist. Jetzt hat sie ihren Gesellenbrief, startete im Februar im Familienbetrieb Maack Feuerschutz in Sinstorf und steht für die nächste Generation unter dem Dach der Brandschutzexperten am Sinstorfer Weg 70. Mutter Nicole Maack freut sich über die Unterstützung und ist stolz auf ihre Tochter. Senior Peter-Jürgen Maack, mit 77 immer noch täglich im Einsatz, kommentiert die sich anbahnende Nachfolge mit nur einem Wort: „Perfekt!“

Das die einzige Tochter ins Unternehmen einsteigt, ist für Nicole Maack keineswegs selbstverständlich gewesen, aber sie sagt: „Anna war mit uns schon beim Kunden, als sie noch nicht einmal zur Schule ging.“

Die Geschichte, wie die damals Vierjährige ihrem Opa bei der Wandmontage eines Feuerlöschers bei einem Discounter den korrekten Zehner-Dübel aus dem Werkzeugkasten suchte und hochreichte, ist Legende. Sie selbst sieht das mit einem leisen Lächeln: „Ich bin hier halt von klein auf reingewachsen, und habe mich für das Thema immer interessiert.“ Nicole Maack: „Anna ist Handwerk. Schon als Kind wollte sie keine Barbie, sondern lieber einen Werkzeugkasten...“

## Nach der Prüfung ist vor der Prüfung

Im Betrieb wird Anna Maack nun zunächst das Thema E-Check angehen und gemeinsam mit einem Kollegen die elektrischen Geräte bei Kunden überprüfen. Nicole Maack: „E-Check und Brandschutz gehen Hand in Hand. Hier können wir Unterstützung gut gebrauchen und den Kunden nun alles aus einer Hand anbieten.“ Für die 24-Jährige ist das sozusagen die Warmlaufphase, denn

aktuell bereitet sie sich auf die Prüfung zur Fachfrau für kaufmännische Betriebsführung vor, was dem dritten Teil der Meisterprüfung entspricht, die irgendwann vielleicht auch noch ansteht. Im Herbst dann die nächste Stufe: Geprüfte kaufmännische Fachwirtin nach der Handwerksordnung oder auch „Bachelor Professional für kaufmännisches Management“. Der Weg ist vorgezeichnet. Oder anders ausgedrückt: Nach der Prüfung ist vor der Prüfung.

## Schulung und Beratung

Das Unternehmen Maack Feuerschutz und die dazugehörige Maack Consulting beschäftigt zurzeit fast zwei Dutzend Mitarbeiter und sind in der Brandschutzbranche hamburgweit der größte Anbieter. Von Harburg aus werden Kunden im ganzen Bundesgebiet betreut. Nicole Maack: „Das Thema Beratung und Schulung hat enorm zugenommen. So reicht unser Spektrum mittlerweile vom Verkauf eines einfa-



Drei Generationen bei Maack Feuerschutz in Sinstorf: Senior Peter-Jürgen Maack (77), Nicole Maack (52) und seit Februar im Team: Anna Maack (24).

Foto: Wolfgang Becker

chen Feuerlöschers für den Hausgebrauch bis hin zu Schulungsveranstaltungen für große bundesweit aufgestellte Unternehmen. Denn die Brandschutzverordnung schreibt vor, dass fünf Prozent der Mitarbeiter eine Ausbildung zum Brandschutzhelfer haben müssen. Die bekommen sie bei uns.“ So schickt beispielsweise der bundesweit vertretene Juwelier Wempe sechs Mal im Jahr seine Azubis zur dreistündigen Brandschutzschulung nach Harburg. Peter-Jürgen Maack: „Wir haben im Schnitt ein bis zwei Schulungen pro Tag – zumeist allerdings vor Ort in den Unternehmen. Auch Schulen for-

dern uns an. Brandschutz muss überall gewährleistet sein.“ Dem Unternehmen Maack ist es gelungen, die Nachfolge zu sichern. Auch sonst sieht es personell gut aus. Personalnotstand ist derzeit kein Thema. Nicole Maack: „Wir sind ein familiengeführtes Unternehmen und spendieren unseren Mitarbeitern unter anderem eine betriebliche Gesundheitsvorsorge.“ Und mit einem Augenzwinkern fügt sie hinzu: „Ich habe auch eine Mettbrötchen-Flat ausgerufen – aber die wurde noch nie abgefordert...“ wb

Web: <https://www.maack-feuerschutz.de/>

# Fachkräftemarketing à la Buxtehude

Die Hansestadt stellt sich attraktiv auf und liefert Unternehmen gute Argumente für die Personalsuche – Bürgermeisterin Katja Oldenburg-Schmidt erläutert die Ideen

Nicht nur Unternehmen, auch Kommunen müssen sich immer neuen Herausforderungen stellen, wenn es darum geht, Fachkräfte an einen Standort zu binden. Wenn die Wirtschaft vor Ort florieren soll, müssen die Rahmenbedingungen, sprich das Wohn- und Lebensumfeld, stimmen. Eine attraktive Stadt liefert Recruitern und Personalern gute Argumente, um potenzielle Bewerber zu überzeugen. Was das konkret bedeuten kann, erläutert Katja Oldenburg-Schmidt, Bürgermeisterin in Buxtehude, im B&P-Gespräch. Sie sagt: „Wir versuchen fortwährend, Fachkräfte nach Buxtehude zu holen und die Kaufkraftbindung zu stärken. Für Arbeitssuchende ist das Lebensumfeld mindestens so wichtig geworden wie der Arbeitsplatz selbst. Eine attraktive Stadt befördert damit auch unsere Wirtschaft. Darauf setzen wir durch unsere Innenstadtoffensive.“

Jetzt gibt es noch einmal einen kräftigen Schub: Buxtehude hatte sich um die Teilnahme am niedersächsischen Sofortprogramm „Perspektive Innenstadt“ beworben und den Zuschlag erhalten. 1,09 Millionen Euro stehen nun zusätzlich zur Verfügung und müssen bis zum 31. März 2023 ausgegeben werden. Katja Oldenburg-Schmidt sowie ihr Team aus der Wirtschaftsförderung, den Fachgruppen für Kultur, Tourismus und



Bürgermeisterin Katja Oldenburg-Schmidt setzt die „Perspektive Innenstadt“ um.

Marketing sowie Straßen und Grünanlagen haben dazu bereits einige Ideen angeschoben.

## E-Bike laden beim Einkaufen

Mit den Mitteln des Sofortprogramms sollen im ersten Schritt vier Themen realisiert werden: der Bau einer neuen Toilettenanlage am Altstadtparkplatz, der Bau einer neuen Fahrradabstellmöglichkeit am

Geesttor inklusive Ladestation für E-Bikes, auch die Lücken des innerstädtischen Wlan-Netzes werden flächendeckend geschlossen – angefangen von der Hauptstraße in Altkloster über den Stadtpark und den Fleth bis hin zum Altstadtparkplatz. In einem zweiten Step sollen unabhängig vom Förderprogramm die Strom- und Wasseranschlüsse in der Innenstadt optimiert werden, um das gewachsene Portfolio an Outdoor-Veranstaltungen besser versorgen zu können. Kurz: Die Innenstadt stellt sich neu auf und schafft eine zeitgemäße Infrastruktur für Akteure wie auch Besucher.

## Wer im Glashaus sitzt...

Ein weiteres Projekt soll auf dem Petriplatz umgesetzt werden: der Bau von zunächst drei stationären, gleichwohl auch versetzbaren Gewächshäusern beispielsweise für Gastronomen zur wetterunabhängigen Saisonverlängerung. Hier ist der Altstadtkomitee treibende Kraft.

Und zu guter Letzt: Auch die BUXCard ist ein Baustein der neuen bürgerfreundlichen Servicearchitektur in Buxtehude. Das Stadtmarketing unter der Leitung von Torsten Lange führte im vorigen Jahr unter diesem Namen den Buxtehuder Geschenkgutschein ein. Die Idee: An vier Verkaufsstellen können



Rund um den Petriplatz sollen drei Gewächshäuser aufgestellt werden – geschlossene Glashäuser, die beispielsweise von Händlern, Gastronomen oder Vereinen genutzt werden können.

Entwurf: Frenzel und Frenzel

die Karten mit einem beliebigen Betrag erworben und anschließend verschenkt werden. Einlösbar sind sie in den Geschäften der Hansestadt, die sich an der Aktion beteiligen. Lange: „Unser Ziel war es, binnen eines halben Jahres 30 Partnergeschäfte zu finden. Geschäft haben wir fast 90 und sind total zufrieden. Für unseren Vertragspartner AVS, der die Infrastruktur bereitstellt, zählt Buxtehude mittlerweile zu den Vorzeigestädten. Fast 100 000 Euro sind seit September 2021 über Verkäufe der BUXCard im Umlauf, davon wurden schon über 35 000 Euro Umsatz in die Innenstadt geholt.“ Die Anschubfinanzierung hatte die Sparkasse Harburg-Buxtehude übernommen, für drei Jahre kann sich der Einzelhandel zudem kostenfrei an der Aktion beteiligen.

## Der Arbeitgebergutschein

Nach diesem Erfolg soll nun der Arbeitgebergutschein folgen. Lange: „Pro Monat können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern 50 Euro steuerfrei zukommen lassen. Dies kann zum Beispiel über eine wiederaufladbare Karte geschehen, deren Guthaben ebenfalls in

den 90 Partnergeschäften der BUXCard ausgegeben werden kann. Das hätte den Vorteil, dass Pendler, die in Buxtehude arbeiten, dieses Geld in der Stadt lassen.“ Sieben Unternehmen (Minimum 20 Karten) haben bereits zugesagt und wollen ihren Mitarbeitern den steuerfreien Bonus zukommen lassen. Das Marketing übernimmt die Hansestadt. Kerstin Maack, Leiterin der Wirtschaftsförderung in Buxtehude, sagt: „Die Innenstadt ist mit ihren Einzelhandelsgeschäften und Dienstleistungsangeboten ein bedeutender Wirtschaftsfaktor. Aber sie zählt eben auch zu den weichen Standortfaktoren, wenn es um die Anwerbung von Fachkräften geht. Das Thema heißt Lebensqualität. Darauf schauen Bewerber heute besonders. Wir betreiben ein aktives Flächenmanagement mit Blick auf Angebot und Nachfrage. Soll heißen: attraktiver Besatz von Gewerbeflächen durch Händler und Dienstleister, die gute Frequenzen durch Kunden und Nutzer nach sich ziehen. Im Fokus der künftigen Stadtentwicklung steht dabei die Attraktivierung der Tangente Bahnhof-Hafen.“ wb

» Web: [www.buxtehude.de](http://www.buxtehude.de)



## #zusammengross

Unsere Unternehmen bieten richtig gute Arbeitsplätze – gemeinsam mit ihren Beschäftigten sind sie #zusammengross. Mit Employer Branding können sie das zeigen und sich weiterentwickeln. Die Siegel des AGA machen auch Ihr Unternehmen zum Anerkannt Guten Arbeitgeber oder Ausbilder. [www.aga.de/siegel](http://www.aga.de/siegel)

Folgen Sie uns in den Sozialen Netzwerken.



## Wirken Sie dem Fachkräftemangel entgegen

Wir beraten Sie gern:

- ✓ Nachhaltige Absicherung Ihrer Arbeitnehmer
- ✓ Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber



CARL REHDER GMBH  
Versicherungsmakler

Lindhorster Straße 1 · 21218 Seevetal-Hittfeld  
Telefon +49.4105.77028-0 · [www.carl-rehder.de](http://www.carl-rehder.de)

QUEREINSTIEG

# Auf dem zweiten Bildungsweg zum Juniorberater

Hamburger Volksbank geht neue Wege in der Personalentwicklung – „Eine zarte Pflanze in der Geno-Welt“

Auf zu neuen Ufern – manchmal kommen beim Erfinden ganz neue Lösungen heraus. Eine solche Lösung hat beispielsweise die Hamburger Volksbank gefunden, die seit gut einem Jahr Quereinsteigern die Tür zu einer Bankkarriere geöffnet hat. Wie das funktioniert und für wen das interessant ist, erläuterte Angela Eckhardt, zuständig für Personalentwicklung und Recruiting, sowie Eyck Ehlert, Gebietsleiter Privatkundenbank Süd, im B&P-Gespräch. Mit dabei: Quereinsteigerin Claudia Seum, die mittlerweile als Juniorberaterin in der Filiale Geesthacht arbeitet. Konkret geht es quasi um einen zweiten Bildungsweg auf Ebene der dualen Ausbildung zum/zur Bankkaufmann/-frau. Eyck Ehlert und Angela Eckhardt haben für die Hamburger Volksbank diese Ideenfindung initiiert. Er sagt: „Wir haben die Signale des Arbeitsmarktes verstanden und uns gefragt, wie wir auch weiterhin neue Mitarbeiter für unser Haus gewinnen können, die Freude an der Beratung von Kunden haben. Jetzt haben wir mit der Idee des Juniorberaters eine tolle Gelegenheit gefunden, wie Quereinsteiger zu uns kommen können.“ Als Personalentwicklerin hatte sich seine Kollegin schon länger mit dem Thema beschäf-

tigt. Sie sagt: „Dass wir Quereinsteiger im Servicebereich beschäftigen, ist nicht neu. Es gibt viele talentierte Menschen aus anderen Branchen, die für diese Aufgaben bestens geeignet sind. Mit unserem Stufenmodell gibt es jetzt die Möglichkeit, sich vom Service über den Juniorberater bis hin zum/zur Bankkaufmann/-frau weiterzuentwickeln.“

## Neue Kollegen gesucht

Angela Eckhardt sucht derzeit mehrere neue Kollegen für die gesamte Hamburger Volksbank – eine Chance für kontaktfreudige und kommunikative Menschen, die in die Finanzbranche wechseln wollen. Zehn Quereinsteiger arbeiten bereits für die Hamburger Volksbank, davon sechs im Service und vier mittlerweile als Berater. Wo die Bewerber eingesetzt werden, hängt von der beruflichen Vorerfahrung ab. Alle durchlaufen eine Trainings- und Fortbildungsphase bis zu einem Jahr mit speziellen Kursen. Die bisherigen Quereinsteiger-Debütanten kommen unter anderem aus der Gastronomie, der Hotellerie, sogar der Kosmetikbranche und aus dem Bereich der Bürokaufleute. Angela Eckhardt: „Grundsätzlich kann sich jeder bewerben. Wir sind offen für Bewerbungen

und haben keine Denkverbote. Für jede Stelle entwerfen wir einen passenden umfangreichen Entwicklungsplan.“ Claudia Seum hat den Quereinsteiger gewagt und ist mittlerweile als Juniorberaterin in Geesthacht aktiv. Allerdings ist ihre Vorgeschichte eher untypisch, denn sie lebte 17 Jahre in den USA, war dort bereits als Restaurant-Managerin und zuletzt auch als Beraterin für eine Bank tätig. Diese Vorkenntnisse werden in Deutschland jedoch nicht anerkannt. Mittlerweile ist sie dabei, auf dem zweiten Bildungsweg die klassische Ausbildung zur Bankkauffrau nachzuholen: „Ich bin sehr froh, dass ich diese Quereinsteiger-Chance bekommen hat. Mein Ziel ist es, auf diesem Weg den IHK-Abschluss zu bekommen.“



Sie ist jetzt Juniorberaterin im Privatkundenbereich: Quereinsteigerin Claudia Seum arbeitet in der Filiale Geesthacht und ist froh, diese Chance bekommen zu haben.



Eyck Ehlert, Gebietsleiter Privatkunden Süd, hat an dem Quereinsteiger-Konzept mitgearbeitet.



Angela Eckhardt ist für Personalentwicklung und Recruiting zuständig.

Laut Angela Eckhardt ist die Hamburger Volksbank dazu in Gesprächen mit der Handelskammer Hamburg. Der IHK-Abschluss würde Quereinsteigern quasi das gesamte Tätigkeitsspektrum der Bankkaufleute eröffnen.

## Chance auf den IHK-Abschluss

Eyck Ehlert: „Der Quereinsteiger ist ein neuer zusätzlicher Weg. Selbstverständlich bilden wir weiterhin ganz klassisch Bankkaufleute aus. Ich bin jedoch sicher, dass es in allen Branchen Personen gibt, die nicht glücklich

sind, mit dem, was sie tun und die Möglichkeit des Quereinsteigs für eine berufliche Neuorientierung nutzen können. Auf jeden Fall ist das ein Konzept mit Zukunft.“ Angela Eckhardt: „Dieses Konzept ist noch eine ganz zarte Pflanze in der Geno-Welt.“ Bundesweit hätten bislang erst drei Genossenschaftsbanken den Quereinsteiger umgesetzt, eine davon in Norddeutschland – die Hamburger Volksbank. wb

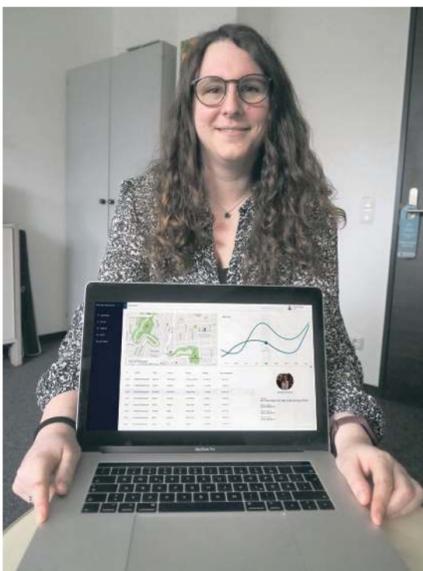
» Web: <https://www.hamburger-volksbank.de/karriere/stellenangebote.html?position=46428>

FOLGE 13

# Start-ups im ISI Buchholz

## „Wo sind die Painpoints?“

UX-Designerin Kira Kahlki baut den norddeutschen Markt für den IT-Dienstleister Shapefield auf



Seit Februar im ISI: UX-Designerin Kira Kahlki. Foto: Wolfgang Becker

dem Bildschirm. Kira Kahlki: „Es gibt viele Programme und Anwendungen, die komplexes Verständnis voraussetzen, wenn sie richtig bedient werden sollen. Shapefield hatte damals die Geschäftsidee, die Benutzeroberflächen so zu optimieren, dass die Programme effizient und intuitiv bedient werden können.“ Als Beispiel führt sie das Steuerungs-Display einer automatisierten Montagelinie im Fahrzeugbau an. „Wir optimieren, aber wir entwickeln auch ganz neu“, sagt die Wahl-Tostedterin und fügt hinzu: „Das bedeutet für uns, dass wir zunächst eine Prozessanalyse machen, um zu verstehen, wie bestimmte Dinge ineinandergreifen.“ Was hier nach Industrie klingt, ist grenzenlos anwendbar. „UX Design kann auf alles angewendet werden. Betroffen sind alle digitalen Benutzeroberflächen. Wir helfen dem Bediener. Und das spart in der Regel Zeit und Geld“, erläutert die 30-Jährige, die so viel Sehnsucht nach dem Norden hatte, dass sie sich quasi blind auf den Weg machte: „Ich war nie zuvor in Buchholz. Ich habe das Büro und die Wohnung in Tostedt gemietet, ohne vorher eine Besichtigung gemacht zu haben.“ In der IT sind solche „Experimente“ nicht üblich, da wird sehr genau hingeschaut, was wie zu funktionieren hat. Kira Kahlki: „Das ist ein Zusammenspiel von Technik, Logik und Visualisierung. Zum Start machen wir ein Workflow-Diagramm und fragen nach, wo die Painpoints sind.“ Die „Schmerzpunkte“ stehen für die Stellen im System, wo es „wehtut“, anders gesagt: wo Optimierung dafür sorgt, dass Programme und damit Prozesse besser laufen und die Bediener nicht verzweifeln. Das UX-Thema gilt in der Branche noch als sehr jung, ist aber offenbar stark nachgefragt, wie die junge Frau sagt. Sie ist zunächst allein nach Buchholz gekommen, im April soll aber bereits einer der zwei Dutzend Kollegen aus dem Saarland gen Norden folgen. Ziel ist es, einen neuen Kundenstamm aufzubauen. Kurz: Jetzt ist Vertrieb gefragt. Kira Kahlki: „Das ist die Herausforderung – das muss ich jetzt lernen.“ wb

Schon mal was von UX Design gehört? Falls nicht, im ISI Zentrum für Gründung, Business & Innovation hat die WLH Wirtschaftsförderung im Landkreis Harburg seit Februar ein Büro an eine UX-Designerin vermietet. Die Schleswig-Holsteinerin Kira Kahlki, vor sechs Jahren noch Teil der Gründungsmannschaft des IT-Dienstleisters Shapefield in Saarbrücken, zog es zurück in den Norden – bis in die Nordheide hat sie es geschafft und will von Buchholz aus den Markt entwickeln. UX steht für User Experience. Der Begriff ist in der IT-Welt geläufig, denn er steht quasi für Ordnung auf

Fachkräfte gesucht und gefunden

**DIERKES PARTNER**  
WIRTSCHAFTSPRÜFER STEUERBERATER RECHTSANWÄLTE

Sie haben Fragen? Wir sind für Sie da!  
kontakt@dierkes-partner.de 040 - 7611466 - 0  
Veritaskai 4, 21079 Hamburg, www.dierkes-partner.de



# Umdenken auf allen Ebenen

**B&P-GESPRÄCH** Andrea Pistorius leitet den Personalbereich bei der Volksbank Lüneburger Heide eG

Sie ist verantwortlich für knapp 600 Mitarbeiter und rund 40 Auszubildende sowie die Verwaltung der Betriebsrenten von 200 Ruhestandlern: Andrea Pistorius, Bereichsleiterin Personal bei der Volksbank Lüneburger Heide eG, und ihr neunköpfiges Team sind täglich mit den Herausforderungen der Personalsuche konfrontiert. Noch, so sagt sie, sehe es an der Bewerberfront relativ gut aus. Aber die Volksbank stellt sich flexibler auf. So wird seit diesem Jahr erstmals ein neuer Ausbildungsberuf angeboten: Künftig werden auch Bürokaufleute ausgebildet – eine Chance für junge Leute, die in der Region leben und arbeiten wollen.

## Neuer Ausbildungsberuf: Büromanagement

Andrea Pistorius: „Pro Jahrgang bilden wir 13 bis 15 Bankkaufleute aus und bislang haben wir auch jedes Jahr gute Bewerber gefunden. Aber die Zahl der Bewerbungen geht zurück. Da die Volksbank ein Unternehmen in der Fläche ist, versuchen wir, möglichst Azubis und duale Studenten aus der

Region zu bekommen – allein schon, um die Fahrtwege gering zu halten. Alle ein bis zwei Jahre bilden wir auch IT-Fachleute und in größeren Abständen Immobilienkaufleute aus. Neu ist jetzt das Büromanagement, denn es gibt zahlreiche Tätigkeiten, bei denen das tiefe Bankenwissen nicht zwingend erforderlich ist. Früher war das so, aber hier hat sich einiges verändert. Gerade im Kundenservice und auch in der Assistenz geht es vielmehr um das Interesse am Umgang mit Menschen.“

## Viele Kollegen stehen kurz vor dem Renteneintritt

Die vergangenen zwei Jahre haben den Digitalisierungsgrad in der Branche massiv beschleunigt. Die Personalchefin: „Das gilt auch für uns. Viele Schulungen finden heute digital statt. Aber ganz ehrlich: Wir freuen uns auch wieder auf Präsenzveranstaltungen. Gerade für Auszubildende ist es nicht förderlich, wenn sie nur vor dem Rechner sitzen. Für eine innerbetriebliche soziale Ent-

wicklung sind auch Präsenzschulungen wichtig.“

Auch die Volksbank Lüneburger Heide eG bereitet sich auf die Auswirkungen des demografischen Wandels vor: „In den kommenden fünf Jahren werden sich vergleichsweise viele Kollegen in den Ruhestand verabschieden. Da gehen nicht nur vertraute Gesichter, da geht auch viel Kompetenz und Spezialwissen verloren“, sagt Andrea Pistorius. „Wir versuchen, einen fließenden Übergang zu schaffen, indem wir den Kollegen

zwischen 63 und 67 Jahren ein Ausstiegswindow anbieten.“

Im Gegenzug rücken junge Menschen nach. Die Generation der Heranwachsenden ist auf mobiles Arbeiten und Flexibilität programmiert. Auch darauf hat die Volksbank bereits reagiert. Und noch etwas hat die Personalleiterin registriert: „Die Frage ‚Was will ich eigentlich?‘ wird lauter. Es geht immer mehr um das Thema Sinnstiftung. Viele Bewerber wollen Einfluss nehmen, ihre Ideen platzieren und Verantwortung übernehmen. Hinzu



Plant weit voraus und stellt sich auf Veränderungen am Arbeitsmarkt ein: Andrea Pistorius (rechts), Personalchefin der Volksbank Lüneburger Heide eG, im Gespräch mit Annette Liegmann, einer Kollegin aus dem Marketing. Foto: VBLH

kommt, dass die Neigung, ‚andere Dinge‘ auszuprobieren, zugenommen hat.“

## Und was ist mit Berufung, Leidenschaft und Ehrgeiz?

Was nicht verwundert, weil der Arbeitsmarkt suggeriert, dass Arbeitslosigkeit keine echte Bedrohung ist. Andrea Pistorius: „Wenn junge Leute mit der Botschaft ‚Du kannst alles machen!‘ aufwachsen und auch so erzogen werden, dann werden Arbeitsverhältnisse unverbindlicher und die Orientierung fällt schwerer. Es geht aber doch auch um Fragen wie Berufung, Leidenschaft für ein Thema und Ehrgeiz. Das gerät manchmal aus dem Blick. Unter dem Strich bleibt festzuhalten, dass gerade junge Leute, die sich bei uns bewerben, häufig gern ‚etwas mit Menschen machen‘ möchten. Aber auch für diejenigen, denen andere Dinge wichtiger sind, bietet unsere Bank vielfältige und interessante Möglichkeiten.“ wb

» Web: <https://www.vblh.de/>

## VERLÄNGERT

# Das Fachkräftebündnis Elbe-Weser für weitere drei Jahre gesichert

Ein Großteil niedersächsischer Unternehmen steht vor besonderen Herausforderungen: Der Bedarf an qualifiziertem Personal ist bereits heute hoch. Wegen der digitalen und ökologischen Transformation der Wirtschaft sowie der bald aus dem Arbeitsleben ausscheidenden „Babyboomer“ wird prognostiziert, dass der Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarf weiter zunehmen wird. Um diese Herausforderungen auch regional anzugehen, hat das Niedersächsische Wirtschaftsministerium die Anerkennung für das Fachkräftebündnis Elbe-Weser im Rahmen der landesweiten „Fachkräfteinitiative Niedersachsen“ um weitere drei Jahre verlängert. Das Bündnis im Elbe-Weser-Dreieck setzt in den kommenden Jahren die aktualisierte regionale Fachkräftestrategie um und bringt gemeinsam mit den handelnden Akteuren der Region passgenaue Struktur-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsprojekte auf den Weg. „Mit der Verlängerung des Fachkräftebündnisses Elbe-Weser wird die erfolgreiche Zusammenarbeit beim Thema Fachkräfte mit regionalen Akteuren fortgesetzt. So werden wir mit Unterstützung des Landes Nieder-

sachsen in den nächsten Jahren erneut zahlreiche Fachkräfteprojekte fördern können, die auf den Bedarf vor Ort zugeschnitten sind“, sagt Sven Römer vom Fachkräftebüro Elbe-Weser.

Mit der Anerkennung erhält das Regionale Fachkräftebündnis Elbe-Weser für die nächsten drei Jahre ein eigenes Planungsbudget in Höhe von rund zwei Millionen Euro aus ESF+-Mitteln 2021-2027. Die Mittel stehen voraussichtlich in der ersten Hälfte des Jahres 2022 – nach Aufstellung des Niedersächsischen Multifondsprogramms und des Förderprogramms „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ – zur Verfügung.

## So arbeitet das Fachkräftebüro

Aufgrund der Relevanz des Themas „Fachkräftegewinnung und -sicherung“ haben sich die Akteure des Fachkräftebündnisses Elbe-Weser im vorigen Jahr dazu entschieden, die vorhandenen Strukturen zu professionalisieren und in das neu gegründete Fachkräftebüro Elbe-Weser zu überführen. Angesiedelt ist das Büro bei der Wirtschaftsför-



Ansprechpartner in Stade: Laura Knaak und Sven Römer bilden das Projektteam „Fachkräftebüro Elbe-Weser“.

Foto: Wirtschaftsförderung Landkreis Stade GmbH

derung Landkreis Stade GmbH. Das Projektteam unterstützt interessierte Projektträger bei der Projektentwicklung sowie -umsetzung im Rahmen der Förderrichtlinie „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse 2021 - 2027“. Die drei Fördergegenstände beinhalten:

- Strukturprojekte zur Entwicklung und Erprobung von Maßnahmen der Fachkräftesicherung;
- Projekte zur Qualifizierung, Stabilisierung und Betreuung von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden, darunter internationale Fachkräfte, insbesondere zur Vermittlung digitaler Kompetenzen und Befähigung zur Bewältigung des Strukturwandels;
- berufliche Weiterbildungsprojekte zur

Vermittlung überbetrieblicher Kompetenzen, insbesondere für Beschäftigte. In den Projekten sollen auch digitale Kompetenzen oder Kompetenzen zur Bewältigung des Strukturwandels vermittelt werden. Das Fachkräftebüro Elbe-Weser wird gefördert aus Mitteln der EU und des Landes Niedersachsens sowie durch die fünf Landkreise Cuxhaven, Osterholz, Rotenburg/Wümme, Stade und Verden, die Industrie- und Handelskammer Stade für den Elbe-Weser-Raum und die Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade. Wer eine potenzielle Projektidee hat, um die Herausforderung der Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Region zu bewältigen, kann sich an das Fachkräftebüro Elbe-Weser

## Hintergrund

In den acht Fachkräftebündnissen (SüdOstNiedersachsen, Südniedersachsen, Leine-Weser, Nordwest, JadeBay, Ems-Achse, Nordostniedersachsen und Elbe-Weser) sind die regionalen Arbeitsmarktakteure organisiert, darunter finden sich die Landkreise und kreisfreien Städte, Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern, Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften sowie die Agenturen für Arbeit und/oder Jobcenter. Ganz Niedersachsen wird auf diese Weise erreicht. Die Fachkräftebündnisse wurden erstmals im August 2015 anerkannt und haben seitdem mehr als 160 Fachkräfteprojekte mit auf den Weg gebracht.

» Web: [https://www.mw.niedersachsen.de/startseite/themen/arbeit/fachkräftesicherung/regionale\\_fachkräftebündnisse/regionale\\_fachkräftebündnisse-131680.html](https://www.mw.niedersachsen.de/startseite/themen/arbeit/fachkräftesicherung/regionale_fachkräftebündnisse/regionale_fachkräftebündnisse-131680.html)

wenden – das Projektteam hilft bei der Projektentwicklung und berät zu geeigneten Fördermöglichkeiten. sr/lk

» Kontaktdaten des Projektteams:  
Laura Knaak, Telefon 0 41 41/80 06-13,  
Mail [knaak@wf-stade.de](mailto:knaak@wf-stade.de);  
Sven Römer, Telefon 0 41 41/80 06-14,  
Mail [roemer@wf-stade.de](mailto:roemer@wf-stade.de)



# Intelligente Entscheidungen für eine bessere Gesundheit

[www.tiplu.de](http://www.tiplu.de)

# „Ich fühle mich wie ein Händler von seltenen Erden“

Auswirkungen des Kriegs gegen die Ukraine: Baustoffknappheit und steigende Preise – Podcast mit Alexander Delmes, Geschäftsführer der bauwelt Delmes Heitmann

W er die bauwelt Delmes Heitmann an der Seevetaler Malfeldstraße besucht, findet den Baustoffhandel gut bestückt vor. „An allen Ecken und Enden steht Ware. Wir ordern, was nur möglich ist, um unsere Kunden beliefern zu können“, erklärt Geschäftsführer Alexander Delmes. Denn auch die Kunden des größten Baustoffhändlers in der Metropolregion Hamburg, zumeist Handwerksbetriebe, sind bestrebt, Höfe und Lager aufzufüllen, um arbeitsfähig zu bleiben – damit zum Fachkräftemangel nicht auch noch der Baustoffmangel durchschlägt.

Schon vor Ausbruch des Ukraine-Krieges gab es in vielen Bereichen Materialknappheit. Beispielweise ist Holz seit Langem rar. Doch jetzt herrscht überall Notstand, weil Lieferketten unterbrochen sind. Energie- und Rohstoffpreise gehen aufgrund des Mangels durch die Decke. So erwartet Alexander Delmes beispielsweise, dass Fliesen bald knapp werden. Weil der Ton für deren Produktion hauptsächlich aus der Ukraine kam und von dort nichts mehr geliefert wird. Der Nachschub von Metallen und Holz aus der Ukraine und Russland wurde ebenfalls buchstäblich über Nacht gestoppt. Mineralwolle, produziert aus Glas, ist schon seit der Corona-Pandemie ein knappes Gut, doch jetzt könnte es noch schlimmer werden, glaubt Alexander Delmes. Nämlich dann, wenn Erdgas fehlt, um die Schmelzwannen zu betreiben. „Und wenn die einmal erkalten, gehen sie kaputt. Die Folge wären Millionenschäden. Wir bekommen täglich von

Herstellern Meldungen, dass sie ihre Preise ab sofort erhöhen. Oder dass sie die Produktion ganz einstellen, weil ihnen die Rohstoffe ausgehen.“ Seine Kunden, sagt Alexander Delmes, hätten sich mittlerweile an große Preissprünge gewöhnt. „Die sind inzwischen froh, überhaupt Material zu bekommen, auch wenn das höhere Preise bedeutet. Ich fühle mich wie ein Händler von seltenen Erden.“ Kalkulationen liefen aus dem Ruder, berichtet Delmes. Dass sich Bauvorhaben verzögern und um 20 bis 30 Prozent teurer werden, sei fast die Regel. Er sagt: „Und wenn es sich um sehr große Bauvolumen mit Bindung an langfristige Verträge handelt, geht das auf Kosten der Handwerker und Zulieferer. Lange galt die Globalisierung als Mittel der Optimierung, nun fällt uns das auf die Füße.“

Wegen der gestiegenen Spritpreise erhebt die bauwelt inzwischen einen Energiezuschlag. Der Fuhrpark verbraucht schließlich 400 000 Liter Diesel jährlich. Um Lieferungen langfristig sichern zu können, hat Delmes nun auch neue Lkw bestellt. Gewissermaßen auf Vorrat. „Die Lieferzeit beträgt mindestens ein Jahr, die Fahrzeuge kommen nicht vor 2023. Und selbst das ist ungewiss. Ob es Stahl für einen Kran auf den Lastwagen geben wird, kann derzeit auch keiner sagen.“ Sicher scheint Alexander Delmes nur eines: „Die Preissteigerungen werden weiter anhalten. Für die Verbraucher bedeutet das eine reale Inflation.“

» Web: [www.bauwelt.eu](http://www.bauwelt.eu)

## Hiobsbotschaften im Tagesrhythmus



Bunkert für seine Kunden so viel Ware wie möglich: Alexander Delmes in der Ausstellung der bauwelt in Seevetal.

Foto: Martina Berlinger



REINHÖREN. MEHR WISSEN. MITREDEN.

Im B&P-BusinessTalk geht Alexander Delmes detailliert auf die aktuelle Situation im Handel mit Ländern wie der Ukraine ein. Die Verzahnung von Rohstofflieferungen und Produktion mit dem Handel sind viel komplexer als zunächst angenommen, wie der bauwelt-Geschäftsführer im Gespräch mit B&P-Redakteur Wolfgang Becker ausführte.

## KOLUMNE



ENGEL & VÖLKERS COMMERCIAL

## Immobilien im Fokus

Von **Oliver Horstmann**, Geschäftsleitung

### Arbeitsplatz, Social Spot und Wohlfühlumgebung: Das Büro der Zukunft attraktiv gestalten

Im Laufe der zurückliegenden Jahre wurde in vielen Büro- und Dienstleistungsbetrieben zur Realität, was sich bereits zuvor von langer Hand angekündigt hatte: Bedingt durch die Corona-Pandemie musste ein Großteil der Arbeitskräfte ins Homeoffice ausweichen, während viele Unternehmensstandorte kaum oder gar nicht besetzt waren. Die Erfahrung aus unterschiedlichen Geschäftsfeldern zeigt relativ übereinstimmend: Auch wenn praktische Abläufe und Arbeitsprozesse aus der Ferne grundsätzlich zu erledigen waren, stellt die Büropräsenz der eigenen Teams für Arbeitgeber in puncto Effizienz und interpersonaler Kommunikation dennoch weiterhin das Modell der Wahl dar. Mit Blick in die Zukunft, in der qualifizierte Mitarbeiter womöglich frei entscheiden können, ob sie im heimischen Arbeitszimmer oder im Büro tätig sein möchten, wird die Gestaltung attraktiver Büroflächen zunehmend zur Priorität. Letztlich wird auch bei der Gewinnung rar gesäter Fachkräfte unter anderem die Qualität der Arbeitsplatzsituation entscheidend sein. Wie aber sieht es aus, das moderne, konkurrenzfähige Büro von morgen, für das Mitarbeiter auch die regelmäßige Anfahrt in Kauf nehmen?

Einen der grundlegenden und zugleich wichtigsten Faktoren stellt die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes dar: Eine überschaubare Strecke ins Büro mindert sowohl Verkehrs-Stress als auch Anfahrtskosten, was sich bereits positiv auf die Motivation der Belegschaft auswirkt. Zentrale Lagen wie die Hamburger Innenstadt oder die HafenCity können hierbei mit ihren kurzen Wegen und guter Verkehrsanbindung punkten. Auch hinsichtlich der Einkaufs-, Unterhaltungs- und Gastronomieangebote in der unmittelbaren Umgebung verzeichnen solche Standorte bei Mitarbeitern, die solche Möglichkeiten in der Mittagspause oder nach Feierabend nutzen möchten,

ein deutliches Plus gegenüber vielen Lagen in der Peripherie. Tatsächlich fallen die Leerstandsquoten in dezentralen Stadtteilen durchschnittlich höher aus als im Stadtkern, obwohl die Mietpreise hier niedriger ansetzen – ein deutliches Indiz dafür, dass Unternehmen einer guten Immobilienverortung bereits jetzt hohe Bedeutung beimessen.

Auf der anderen Seite ist die Ausgestaltung der Bürofläche mindestens ebenso wichtig, um Mitarbeitern einen Mehrwert gegenüber dem Homeoffice-Option zu bieten. Zu den Grundvoraussetzungen zählen heute eine angenehme Tageslicht-Atmosphäre, gute Schalldämmung und gute klimatische Bedingungen, die einen ganzjährig komfortablen Aufenthalt erlauben. Darüber hinaus kann etwa durch eine leistungsfähige technische Ausstattung, mit der sich etwa digitale Kundengespräche oder Arbeitsabläufe leichter umsetzen lassen als über den heimischen Laptop, ein zusätzlicher Anreiz geschaffen werden.

### Nicht zu unterschätzen: Ein guter Kaffee!

Die Wichtigkeit des sozialen Austauschs im Büro sollte ebenfalls berücksichtigt werden, indem räumliche Möglichkeiten – etwa in Form eines Lounge-Bereichs oder eines Aufenthaltsraums zum Erleben gemeinsamer Quality Time – eingerichtet werden. Selbst vermeintlich unscheinbare Aspekte wie die Güte des angebotenen Kaffees können dafür ausschlaggebend sein, dass das Büro gegenüber der Homeoffice-Variante den Vorzug erhält. Ein ganzheitlich gedachtes, nachhaltiges Workplace-Konzept unter Einbezug aller relevanten Faktoren ist also für zukunftsorientierte Unternehmen heute unabdingbar geworden.



## SIE HABEN EIN GRUNDSTÜCK WIR DIE IDEE

BÜRO INDUSTRIEPARK SUPERMARKT LAGER  
LOGISTIK IMMOBILIE BAUGRUND VERWALTUNG  
WOHNUNGEN PRODUKTIONSHALLE

04141 526-0

[www.lindemann-gruppe.de](http://www.lindemann-gruppe.de)

**LINDEMANN**  
WIR BAUEN ZUKUNFT



Foto: Adobe Stock

## So kompliziert ist der „Goldene Handschlag“ aus steuerlicher Sicht

SchlarmannvonGeysso: Steuerberater Herbert Schulte erläutert, was im Falle einer Abfindung beachtet werden sollte

Der berühmte „Goldene Handschlag“ ist ein bewährtes Mittel, auch langjährige Mitarbeiter dazu zu bewegen, das Unternehmen zu verlassen – und zwar ohne großes Theater vor dem Arbeitsgericht. Abfindungen machen den Abschied zwar leichter, sind aber auch ein Thema, das unter steuerlichen Aspekten betrachtet werden muss. Worauf Betroffene achten sollten, erklärt Herbert Schulte, Steuerberater bei SchlarmannvonGeysso in Harburg.

„Grundsätzlich gelten für Abfindungen einige Voraussetzungen: Sie werden vom Arbeitgeber veranlasst, stehen im Zusammenhang mit einer Entlassung oder auch einer Änderungskündigung und werden einmalig gezahlt – und zwar in einem Betrag, nicht in Tranchen“, erläutert Schulte. Wer also meint, man könnte die 100 000 Euro doch auf mehrere Jahre verteilen, um die Steuerprogression auszubremsen, der liegt falsch – das geht in der Regel nicht.

Und noch etwas gilt: Abfindungen sind in vollem Umfang steuerpflichtig. Die früher

festgesetzten Freibeträge wurden im Einkommensteuergesetz durch die sogenannte Fünftel-Regelung ersetzt. Dazu später in einem Rechenbeispiel. Auf die Abfindung werden gegebenenfalls auch der Solidaritätszuschlag „Soli“ sowie die Kirchensteuer erhoben, wobei Herbert Schulte empfiehlt: „Die Kirchensteuer macht immerhin neun Prozent von der anteiligen Einkommensteuer auf die Abfindung aus. Es lohnt sich, einen Erlassantrag der auf die Abfindung anteilig entfallenden Kirchensteuer bei der zuständigen Kirchensteuerstelle zu stellen. Darauf hat man zwar keinen Anspruch, aber einem Erlass wird in der Regel zugestimmt.“

### In vollem Umfang steuerpflichtig

Für den Fall, dass die Abfindung zum Jahresende gezahlt wird und damit steuerlich zu einem vollen Jahresgehalt hinzugerechnet wird, kann es erhebliche Sprünge in der Steuerprogression geben. Folgt ein Jahr ohne Anschlussbeschäftigung, wäre deshalb



Steuerberater Herbert Schulte, SchlarmannvonGeysso, berechnete für B&P die Auswirkungen der Fünftel-Regelung.

eine Auszahlung nach dem Jahreswechsel sinnvoll. Schulte: „Wenn die Einkommen von Ehepartnern stark voneinander abweichen, sollten zudem jeweils Einzelveranla-

gungen der Eheleute in Erwägung gezogen werden, um die Steuerlast insgesamt zu mindern.“

### Die Fünftel-Regelung

Zurück zur bereits erwähnten Fünftel-Regelung. Mit diesem Instrument soll dem Progressionssprung entgegengewirkt werden. Sie hilft also nur weiter, wenn der Abfindene ein geringes Einkommen und damit einen niedrigen Steuersatz hat. Wer ohnehin schon mit dem Höchststeuersatz veranlagt wird, hat durch die Fünftel-Regelung keinen Vorteil. Sie entlastet in geringem Umfang und wirft – in Relation zu dem Rechenaufwand – durchaus die Frage auf, wer sich so etwas ausgedacht hat.

### Ein Rechenbeispiel

Die Fünftel-Regelung verteilt die Steuerlast rein rechnerisch auf fünf Jahre. Ein Rechenbeispiel macht deutlich, wie sich das auswirkt: Bei einem zu versteuernden Jah-

resgehalt von 30 000 Euro und einer Abfindung von 10 000 Euro käme der Arbeitnehmer auf eine zu versteuernde Summe von 40 000 Euro. Die Steuer betrüge 6920 Euro. Nun gilt die Fünftel-Regelung, die die Abfindung in fünf Teile zerlegt. Die Rechnung: 30 000 Euro Jahresgehalt plus 2000 Euro Abfindungsanteil ergibt ein zu versteuerndes Gesamtgehalt von 32 000 Euro.

Jetzt wird es kompliziert: Die Steuer bei 32 000 Euro beträgt 4587 Euro und liegt damit 547 Euro höher als bei 30 000 Euro (Steueranteil: 4040 Euro). Diese Differenz wird nun mit Fünf multipliziert, was wiederum 2735 Euro beträgt, die nun den 4040 Euro zugeschlagen wird. Die Summe – in diesem Fall 6775 Euro – ergibt die tatsächliche Steuerlast im Abfindungsjahr und liegt nun sage und schreibe 145 Euro niedriger als ohne Fünftel-Regelung. Eines ist klar: Auch im Abfindungsfall macht es Sinn, sich von versierten Experten beraten zu lassen.

wb

» Web: [www.schlarmannvongeysso.de](http://www.schlarmannvongeysso.de)

## GESUCHT

# Alternativen zum Individualverkehr

Metropolregion Hamburg startet vier Reallabore – Ziel: Vernetzte Mobilität und Klimaschutz – Süderelbe AG testet Lösungen für Betriebe

Mit dem Leitprojekt „Mobilitätsmanagement“ will die Metropolregion Hamburg die Nutzung nachhaltiger Verkehrsmittel fördern und die Pkw-Nutzung verringern. Wie das gelingen kann, sollen die Ergebnisse von vier verschiedenen Testfeldern zeigen, sogenannten Reallaboren. Das Projekt, an dem vier Bundesländer, 17 Landkreise und drei kreisfreie Städte beteiligt sind, zielt darauf ab, Verhaltensmuster bei der Verkehrsmittelwahl im Alltag zu hinterfragen und Einstellungen und Verhaltensweisen zu verändern. Vier Reallabore in Hamburg, Neumünster und in den Kreisen Pinneberg, Stade, Harburg, Lüneburg und Cuxhaven arbeiten an neuen Lösungen für Betriebe und Gewerbestandorte, für Schulen sowie ländliche Regionen.

Die Fäden für die Koordinierung des Gesamtprojekts laufen beim Hamburger Verkehrsverbund zusammen. Hier steuert Christina Röhl als Projektkoordinatorin der Metropolregion Hamburg seit Anfang Januar die laufenden Aktivitäten. Mit ihr stößt das Projekt neue Initiativen an und berät und qualifiziert zum Beispiel Kommunen, Betriebe oder Schulen. Mobilitätsmanagement soll als drit-

te Säule neben der Planung der Infrastruktur und dem Verkehrsmanagement mit dem Ziel installiert werden, ein neues Bewusstsein für die Mobilitätswende zu schaffen. Diese abstrakte Aussage klingt eher langweilig, spannend wird es jedoch, wenn die konkreten Maßnahmen benannt werden. Um das Thema in der gesamten Metropolregion gut zu verankern, wurden vier kommunale Partner, darunter die Süderelbe AG, und ein Unternehmen zur Durchführung der Reallabore gewonnen.

### Mobilität in Betrieben

„Auf dem Arbeitsweg herrscht der motorisierte Individualverkehr vor.“ Dr. Olaf Krüger, Süderelbe AG Neumünster und die Süderelbe AG erarbeiten Lösungen für umweltfreundliche Mobilität in Unternehmen und für deren Beschäftigte. Es geht um die Frage, was einzelne Betriebe oder Organisationen tun können, um Autofahrten zu verringern. Arbeitgeber könnten beispielsweise die Kosten der ÖPNV-Nutzung bezuschussen, um zum Autoverzicht auf dem Arbeitsweg zu motivieren. Dr. Olaf Krüger, Vorstand der Süderelbe AG, zur Ausgangslage: „Auf dem Arbeitsweg herrscht

der motorisierte Individualverkehr vor. Es gibt einfach keine alternativen Konzepte. Wir verfolgen das Ziel, ein betriebliches Mobilitätsmanagement aufzubauen, und hoffen, dass wir Unternehmen dafür begeistern können. Konkret könnte beispielsweise eine App für Mitfahrgelegenheiten entwickelt werden. Weitere Stichpunkte sind Carsharing und On-Demand-Shuttle.“

### Mobilität an Gewerbestandorten

Der Hamburger Bezirk Altona arbeitet an einem Konzept für den Gewerbestandort Schnackenburgsallee. Dieser Standort braucht Lösungen für eine nachhaltigere Verkehrsanbindung auf den letzten zwei Kilometern und ist damit beispielhaft für viele Standorte in der Metropolregion. Ziel ist es, das Mobilitätsangebot für Beschäftigte und Kundschaft der ansässigen Unternehmen zu verbessern. De facto sind hier 1500 Betriebe auf 250 Hektar Fläche vereint – der drittgrößte Gewerbestandort in Hamburg. Projektleiter Elias Olshausen vom Bezirksamt Altona: „Vor Ort finden wir die klassische Verkehrsstruktur aus den 60er-Jahren. Für

Fußgänger und Radfahrer ist das ein sehr unfreundliches Areal.“

### Mobilität an Schulen

Der Klassiker: Helikopter-Mama bringt Kind (12) mit Papas 380-PS-SUV möglichst direkt bis vors Klassenzimmer – ein Chaos-Szenario, das vor vielen Schulen täglich zu beobachten ist. Das Nachbarschaftsforum Südholstein/Hamburg wird unter der Leitung des Kreises Pinneberg das Mobilitätsverhalten an ausgesuchten Schulstandorten kritisch hinterfragen und Alternativen zum viel gescholtenen „Elterntaxi“ entwickeln. Dabei soll eine Art Blaupause entstehen, die der gesamten Metropolregion Hamburg von Nutzen sein kann. Projektleiter Hartmut Teichmann: „Der Ist-Zustand ist ein virulentes Problem. Wir werden eine Umfrage an 200 Schulen machen, um dann Pilotschulen zu extrahieren – dort werden wir Maßnahmen entwickeln und testen.“

### Mobilität auf dem Lande

Im ländlichen Raum ist das Nachfragepotenzial oft zu gering, um ein adäquates

ÖPNV-Angebot und alternative Mobilitätsangebote finanzieren zu können. Der Landkreis Cuxhaven stellt sich dieser Herausforderung und sucht nach Lösungen, um ein verändertes Mobilitätsverhalten zu fördern. Im Fokus steht hier das Thema Anruf-Sammeltaxi als Alternative zum Linienbus, wie Projektleiterin Jasmin Weißbrodt erläuterte.

Um die Projektaktivitäten auch langfristig zu verstetigen, wird im Rahmen des Projektes auch ein Konzept für die Gründung eines Kompetenzzentrums für Mobilität in der Metropolregion Hamburg erarbeitet. Für beteiligte Unternehmen hat Projektkoordinatorin Christina Röhl noch eine beruhigende Mitteilung: „Wir greifen den Unternehmen nicht in die Tasche – sie sollen finanziell nicht belastet werden.“ Das gesamte Projekt wird zu 80 Prozent von Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern finanziert, 20 Prozent steuern die aktiv beteiligten Partnerkommunen bei. Das Leitprojekt basiert auf dem OECD-Gutachten aus dem Jahr 2019, in dem unter anderem empfohlen wurde, die Zusammenarbeit im Bereich der Mobilität zu stärken. wb/mk

# HARBURG HOME OF

Weil wir Hamburg sind



# LOCAL SHOPPING





Trixi Mausch ist seit der Gründung von Tiplu 2016 dabei und verantwortet den Personalbereich – sie sucht ständig nach hochqualifizierten Entwicklern, aber auch nach Mitarbeitern aus der Ärzteschaft. Foto: Tiplu



**REINHÖREN.  
MEHR WISSEN.  
MITREDEN.**

Im B&P-BusinessTalk spricht Trixi Mausch mit Redakteur Wolfgang Becker über die rasante Personal-Rallye, die das junge Harburger Unternehmen in den vergangenen Jahren hingelegt hat.

# Die Atmosphäre ist entscheidend

Es hat noch keinen Tag gegeben, an dem ich nicht gern ins Office gegangen bin“, sagt Trixi Mausch. Dabei hat die 27-Jährige jede Menge zu tun. Sie ist HR-Verantwortliche beim Harburger IT-Unternehmen Tiplu. Personalleiterin ist vielleicht das passendere Wort. Denn bei Tiplu werden Mitarbeiter keineswegs als humane Ressourcen gesehen. Sondern als Menschen, die sich auf Augenhöhe begegnen und an einem Strang ziehen. Es geht darum, dass jeder Einzelne Persönlichkeit, Ideen, Können und Wissen für das gemeinsame Ziel einbringt. Und das könnte größer kaum sein. „Wir wollen die Welt ein Stück weit besser machen“, erklärt Trixi Mausch.

Ist das realistisch? Wer eine Antwort sucht, muss sich mit dem Geschäftsmodell der Tiplu GmbH befassen. Gestartet ist das Unternehmen 2016 mit der Software „Momo“, einem System zur automatisierten Bearbeitung von Abrechnungen in Krankenhäusern, wie in B&P ausführlich berichtet. Durch adäquatere Vergütungen ihrer Leistungen und Zeitersparnis für das klinische Personal profitieren davon Kliniken, derzeit etwa 400 in Deutschland. Bald geht „Maia“ an den Start, ein Tool zur klinischen Entscheidungsunterstützung. Künstliche Intelligenz macht es möglich, anhand automatisierter Analyse der Patientendaten und dem Erkennen von wiederkehrenden Mustern in großen Datenmengen Vorschläge für eventuelle gesundheitliche Risiken zu generieren. Diese Vorschläge werden dem behandelnden Arzt in Form von Hinweisen angezeigt und dienen als zusätzliche Informationen in der Ent-

## Das Harburger Tech-Unternehmen Tiplu bietet Sinn, Perspektiven und familiäres Miteinander – Podcast mit Trixi Mausch

scheidungsgrundlage, auf der frühzeitig agiert werden kann. Die den Produkten zugrunde liegende Sinnhaftigkeit macht Tiplu für junge Menschen zum attraktiven Arbeitgeber. „Gerade in der Corona-Pandemie wünschen sich viele einen Jobwechsel. Die Krise hat ihnen bewusst gemacht: Sie wollen einen Job, hinter dem sie wirklich stehen“, sagt Trixi Mausch. Sie sucht ständig neue Mitarbeiter für Tiplu: hochqualifizierte Entwickler, Ärzte, erfahrene Kräfte aus dem Pflegebereich, Kodierfachkräfte und Dokumentationsspezialisten – allesamt selbstverständlich aus dem Spektrum m/w/d, wie Trixi Mausch betont. Und sie findet sie, trotz des umkämpften Arbeitsmarktes gerade in diesen Branchen.

### Vertrauensvolles Miteinander

Im Arbeitgeber-Bewertungsportal „kununu“ glänzt Tiplu mit 4,6 von fünf möglichen Punkten. Und dann ist da noch die Mundpropaganda. Die Nachricht vom erfolgreichen jungen

Tiplu-Team spricht sich herum. Gelobt werden die familiäre Atmosphäre und das vertrauensvolle Miteinander, das auch gemeinsame Aktivitäten in der Freizeit einschließt. Sogar ein gemeinsames Wochenende an der Ostsee gehört alljährlich dazu. „Im vergangenen Jahr haben wir erstmals mehr neue Mitarbeiter durch Empfehlung gewonnen als über externe Unternehmen“, sagt Trixi Mausch.

150 Frauen und Männer arbeiten aktuell bei Tiplu, der größte Teil im Harburger Stammsitz. Tiplu beansprucht derzeit drei Etagen im Channeltower und hofft darauf, im Binnenhafen bald weiter zu expandieren. Tiplus Entwicklungsabteilung Machine Learning ist in Berlin angesiedelt, denn bisher waren KI-Spezialisten an der Spree leichter zu finden als an der Elbe. Inzwischen hat Tiplu erste Kontakte für eine Kooperation mit der nahe gelegenen Technischen Universität Hamburg geknüpft. Dem akademischen Nachwuchs gefällt die Aussicht, in einer Gemeinschaft mit flacher Hierarchie zu wirken, in der es auf Titel nicht ankommt. „Hier sind tatsächlich alle gleich“, sagt Trixi Mausch. Jeder könne seine Entscheidungen treffen, solange die begründbar seien. „Natürlich passieren auch Fehler, aber man spricht darüber, lernt mit- und voneinander und entwickelt sich weiter.“ Zurzeit sucht auch das HR-Team Unterstützung. Denn das „Onboarding“ beginnt bei Tiplu bereits vor dem ersten Arbeitstag mit Wertschätzung und Herzlichkeit. So werden aus interessierten Kandidaten hochmotivierte und loyale Teammitglieder. mab

Web: [www.tiplu.de](http://www.tiplu.de)

Ratgeber **AV Arbeitgeber Verband**  
Lüneburg-Nordostniedersachsen e.V.



Foto: AV Lüneburg/Andreas Tamme

**KOLUMNE**

Von **NADJA ENGRAF**,  
Bereichsleiterin  
SchuleWirtschaft  
Arbeitgeberverband  
Lüneburg-Nordost-  
niedersachsen e.V.

## Gen Z: Was sich Auszubildende von ihren Ausbildungsbetrieben wünschen . . .

Der Übergang von Schule in die Berufsausbildung ist eine herausfordernde Zeit, die viele neue Fragen aufwirft. Auf einmal rücken die persönlichen Lebens- und Karrierepläne näher in den Vordergrund. Schulabsolventen kennen ihren eigenen „Marktwert“ auf dem Arbeitnehmermarkt. Heute wünschen sich Auszubildende tiefgehende Informationen darüber, wie sich ihr Unternehmen von den Wettbewerbern abhebt.

Die sogenannte Generation Z ist zwischen 1995 und 2010 geboren und hat mit Eintritt in den Arbeitsmarkt wenige bis keine Berufserfahrungen. Dennoch hat sie klare Vorstellungen davon, unter welchen Rahmenbedingungen sie arbeiten und lernen möchte. Eine hohe Qualität des eigenen Ausbildungskonzeptes ist dabei unerlässlich. Der Leitfaden „Qualität in der betrieblichen Berufsausbildung“ wird regelmäßig vom Bundesinstitut für Berufsbildung unter [www.bibb.de](http://www.bibb.de) veröffentlicht.

### Das A und O: Eine ansprechende Karriereseite

Alle Ausbildungsbetriebe stehen im direkten Wettbewerb zueinander und konkurrieren auch mit weiteren Bildungsangeboten. Eine aktive Zielgruppenansprache, um eigene Nachwuchskräfte zu gewinnen und zu halten, ist für Unternehmen ein Muss. Die entsprechenden Maßnahmen beziehen alle Phasen der Ausbil-

dung ein: von der Auswahl geeigneter Auszubildender, über die Organisation und Gestaltung der Ausbildungsprozesse bis zur Sicherung des Ausbildungserfolgs.

Beantworten Sie im Vorfeld häufig gestellte Fragen in sogenannten FAQs (Frequently Asked Questions) auf Ihrer Karriereseite. Zum Beispiel: In welchen Schritten läuft Ihr Einstellungsverfahren ab? Ist die Erreichbarkeit des Arbeitsortes mit dem Öffentlichen Nahverkehr (ÖPNV) sichergestellt? Wie hoch ist die Übernahmequote? Welche Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten gibt es bei Ihnen? Berücksichtigen Sie alle Fragen und beantworten Sie diese auch unbedingt. Ergänzen Sie prägnante (Werbe-)Botschaften, warum junge Talente die Zukunft Ihres Unternehmens sicherstellen. Lassen Sie Ihre aktuellen Auszubildenden zu Wort kommen.

Ein gelebtes „Wir-Gefühl“ beeinflusst sowohl das eigene Image als auch die Arbeitgeberattraktivität. Gestalten Sie den Bewerbungsprozess so unkompliziert wie möglich. Elemente wie Transparenz, Zugehörigkeitsgefühl, Schnelligkeit sowie Weiterbildungsmaßnahmen können eine passgenaue Besetzung Ihrer Ausbildungsplätze steigern. Schaffen Sie Anreize zum Bewerben und Bleiben! Ein Beispiel: Diese Inhalte sind in Zusammenarbeit mit unserer Schülerpraktikantin, Diana Schick, entstanden . . .

» Fragen an die Ratgeberin?  
[nengraf@av-lueneburg.de](mailto:nengraf@av-lueneburg.de)



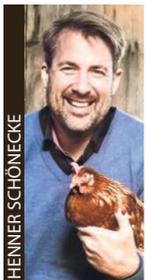
MICHAEL NIEMEIER



CORINNA HOREIS



THOMAS FALK



HENNER SCHÖNECKE



MELANIE LEONHARD



JANINA RIEKE



OLAF KRÜGER



FRANZISKA WEIDEMANN



SYLVIA GIENOW-THIELE



## Reinhören. Mehr wissen. Mitreden.

Direkt ins Ohr: Unternehmer-Stories aus der Region

Jetzt auf allen gängigen Podcast-Plattformen verfügbar. QR-Code scannen und kostenlos abonnieren.





Am Empfang der IN-TIME Transport GmbH springen dem Besucher Aufrufe ins Auge. Unter der Überschrift „Wir brauchen Dich!“ werden Lkw-Fahrer und Auszubildende für Lagerlogistik sowie Speditions- und Bürokauffleute gesucht. „Wir könnten viel mehr Geschäft abbilden, wenn wir das Personal dafür hätten. Die Türen stehen für neue Mitarbeiter offen, aber kaum jemand tritt ein“, erklärt Sylvia Gienow-Thiele, die gemeinsam mit ihrem Mann Christoph Gienow das im Buchholzer Gewerbegebiet am Trelder Berg angesiedelte Unternehmen für Lagerhaltung und Logistik leitet. 130 Frauen und Männer arbeiten derzeit bei IN-TIME, 150 sollten es sein. Es fehlen allein zehn Lkw-Fahrer, um den Fuhrpark auszulasten. Und das, obwohl einige Fahrer, die dem Unternehmen seit vielen Jahren verbunden sind, bereitwillig über die Altersgrenze hinaus hinter dem Lenkrad sitzen. Doch der Fachkräftemangel ist nur eines der Probleme, die das Unternehmerpaar derzeit umtreibt.

Christoph Gienow lässt den Blick vom Bürofenster aus über Hallen und Lastwagen in Firmenfarben schweifen. „Eigentlich sind 40-Tonner ein ökonomisches Wunder, sie verbrauchen nicht einmal 30 Liter Diesel auf 100 Kilometer. In Anbetracht ihrer Transportkapazität ist das wenig.“ Doch natürlich ändert das nichts daran, dass die Treibstoff-Kosten für Gienows Fuhrpark dramatisch ansteigen. Denn seit Beginn der Ukraine-Krise explodieren die Energie- und damit die Spritpreise. Jedes einzelne Fahrzeug der IN-TIME-Flotte fährt jährlich 100.000 Kilometer. Da kommen riesige Summen zusammen. Früher schrieb Gienow die Rechnungen an seine Transportpartner auf Basis des Dieselpreises von vor zwei Monaten. Jetzt muss er wöchentlich anpassen. Immerhin ist IN-TIME nicht von steigenden Heizkosten betroffen. Strom und Wärme für die erst drei Jahre alten, hochmodernen Gebäude werden auf den Dächern aus Sonnenenergie gewonnen. Der Krieg im Osten trifft den Buchholzer Logistik- und Lagerspezialisten



## „Die Türen stehen offen“

Fachkräftemangel, explodierende Spritpreise und hohe Baukosten:  
Harte Zeiten für den Buchholzer Logistik- und Lagerspezialisten IN-TIME



### REINHÖREN. MEHR WISSEN. MITREDEN.

Im B&P-BusinessTalk berichten die IN-TIME-Inhaber Christoph Gienow und seine Frau Sylvia Gienow-Thiele über die vielfältigen Herausforderungen dieser Zeit – unter anderem den akuten Personalmangel.



Sylvia Gienow-Thiele und Christoph Gienow, Inhaber von IN-TIME am Trelder Berg, sind als Unternehmerehepaar derzeit gleich mehrfach herausgefordert.

Fotos: IN-TIME

Die moderne IN-TIME-Flotte ist an sich effektiv zu betreiben – ein 40-Tonner verbraucht bei korrekter Fahrweise 30 Liter Diesel/100 Kilometer, fährt aber auch 100.000 Kilometer pro Jahr. Bei einer Spritpreisverteuerung von einem Euro pro Liter kommen da extreme Kostensteigerungen zusammen.

auch durch unterbrochene Lieferketten. Am Trelder Berg sind Container für Russland gestrandet. Sie können nicht an ihren Bestimmungsort weitergeleitet werden. Schon deshalb, weil die russischen Auftraggeber keine Möglichkeit mehr haben, die geordneten Waren zu bezahlen. Christoph Gienow wäre die Container gerne los. „Ein Lager lebt davon, dass sich etwas bewegt. Wenn Ware nur liegt, kostet das Geld.“

IN-TIME baut zurzeit ein weiteres Lager mit 10.000 Quadratmetern Fläche. Auf dem Papier sei es schon jetzt ausgelastet, sagt Gienow. Denn Lagerhaltung, lange Zeit als ineffizient verpönt, liegt wieder im Trend. „Die Zeit der Just-in-time-Lieferungen ist vorbei. Wer die Ware hat, hat den Markt.“ Schon die Lieferengpässe durch Lockdowns während der Corona-Pandemie oder die monatelangen wirtschaftlichen Verwerfungen, die die sechstägige Blockade des Suezkanals durch die Havarie des Containerschiffs „Ever Given“ nach sich zog, hatten aufgezeigt, wie wichtig Lagerhaltung ist. Gienow entschloss sich deshalb zur Erweiterung. Im Prinzip eine richtige Entscheidung. Nur explodieren nun auch die Baukosten. Der Grund: kriegsbedingte Verknappung von Energie und Rohstoffen. Ein Ende ist nicht in Sicht. Trotz mannigfacher Herausforderungen lassen sich Christoph Gienow und seine Frau nicht verunsichern. Sie glauben an die Zukunft und wollen sie auch künftig gestalten. „Wir sind Unternehmer, keine Unterlasser. Wer die Lippen spitzt, muss auch pfeifen.“

» Web: [www.intime.info](http://www.intime.info)

## Die europäische Komponente der deutschen Mindestlohn-Debatte

AGV Stade Elbe-Weser Dreieck in neuen Räumen – Hauptgeschäftsführer Thomas Falk im ersten B&P-VideoPodcast

Ein neues Format in neuen Räumen: Der jüngste B&P-BusinessTalk mit Thomas Falk, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Stade Elbe-Weser Dreieck e.V., ist als Video-Podcast aufgezeichnet worden – Premiere und Experiment zugleich. Der Ort: das nagelneue Büro des AGV an der Poststraße 1. Die Mannschaft um Falk hat dazu einfach ein neues Stockwerk im selben Gebäude bezogen. Hier gibt es nicht nur mehr Platz, modernisierte Büros, einen großen Besprechungsraum und eine kommunikative zentrale Bistrotüchchen-Insel, sondern auch spannende Themen im Wochentakt. Hauptthema im B&P-BusinessTalk: die Debatte um den Mindestlohn – ein Ärgernis für viele Arbeitgeber, das aber einen unerwarteten Effekt zur Linderung des Fachkräftemangels nach sich ziehen könnte, wie sich in dem Talk ergab.

### Tarifverträge stehen zur Disposition

Thomas Falk macht keinen Hehl aus seiner Meinung zum wahlkampfgetriebenen Mindestlohn, der bekanntlich auf zwölf Euro/Stunde steigen soll. Für viele Unternehmen

wird es wirtschaftlich schwer, diesen Betrag aufzubringen. Davon betroffen sind mit der Gastronomie und Hotellerie zudem Branchen, die von der Pandemie ohnehin stark gebeutelt sind. Gegenstand der Kritik ist nicht die Erwartung an steigende Mindestlöhne. Dennoch sieht Falk, wie auch Kolle-

gen in anderen Arbeitgeberverbänden, im Vorgesprechen der Politik nicht nur einen Eingriff in die Tarifautonomie, sondern auch offenkundige Kritik der Politik an den Gewerkschaften, deren Verhandlungsergebnisse konterkariert werden. Falk: „Mit der Zwölf-Euro-Ansage setzen wir nicht

nur eine Lohnspirale in Gang, wir bringen auch das Lohngefüge durcheinander und riskieren letztendlich ein weiteres Ansteigen der Inflation. Wenn wir uns den ausgehandelten Entgelttarifvertrag Zeitar-

beit anschauen, so sehen wir, dass der zum 1. April 2022 auf 10,88 Euro steigen sollte. Der entsprechende Tarifvertrag in der Systemgastronomie ist in der niedrigsten Lohnstufe zum 1. Januar 22 auf 10,87 Euro gestiegen und sollte zum 1. Dezember 2025 auf 11,80 steigen. All dies ist zwar vertraglich fest vereinbart, steht nun aber zur Disposition.“

Foto: Wolfgang Becker

Gehört auch zum Rechtsanwältenteam des AGV Stade: Anna Fischer, Fachanwältin für Arbeitsrecht.

Foto: Tobias Wilkens

Richtig spannend ist es, sich das Thema Mindestlohn auf europäischer Bühne anzuschauen. Ein paar Beispiele: Luxemburg 12,73 Euro, Portugal 4,01 Euro, Bulgarien 3 Euro und Mazedonien 2,04 Euro Stundenlohn. Frage an Thomas Falk: Könnte man den deutschen Zwölf-Euro-Vorstoß eventuell als Köder für Arbeitskräfte aus Mazedonien & Co. deuten, die in Deutschland viel mehr verdienen können, aber ihren eigenen Ländern abhanden kommen? Löst die Debatte am Ende eine Sogwirkung auf dem Billiglohn-Sektor in Deutschland aus, während gleichzeitig in die Qualifizierung der eigenen Arbeitskräfte investiert wird? Die Antwort gibt Thomas Falk im ersten B&P-Video-Podcast unter dem Dach des BusinessTalks. wb

» Web: [www.agv-stade.de](http://www.agv-stade.de)

**KOMPETENZENTWICKLUNG & BERATUNG**

Wissenstransfer auf allen Ebenen

Tutech verbindet Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Finden Sie mit uns Zugang zu den Fachkräften an den Hamburger Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

**TUTECH**

**Arbeitgebermarke**  
Profilierung als attraktiver Arbeitgeber.

**Recruiting**  
Gewinner im "War of Talents".

**Talentmanagement**  
Sicherung der Schlüsselpositionen.

**horeis consult**

PERSONALBERATUNG  
MARKE/ RECRUITING/ TALENTE

[www.horeis-consult.de](http://www.horeis-consult.de)  
Buchholz i.d. N. | Fon 04181.380.946 | Mobil 0170.77.49.170



**REINHÖREN.  
MEHR WISSEN.  
MITREDEN.**

Im B&P-BusinessTalk räumt Michael Niemeyer, geschäftsführender Partner der Kanzlei SchlarmannvonGeysso in Harburg, mit der Vorstellung auf, dass die Digitalisierung ein kurzfristiges Allheilmittel gegen den Fachkräftemangel sein könnte. Das Gegenteil sei der Fall. Im Gespräch mit B&P-Redakteur Wolfgang Becker spricht er über die Personalsituation insgesamt, die Situation in der Kanzlei, die Strategie bei der Mitarbeitersuche und die Zahlen, die vor allem eines verheißten: Besser wird die Lage in den nächsten Jahren nicht.

Foto: Tobias Pusch



**ENTLASTUNG?**

# Digitalisierung fordert die Unternehmen zusätzlich...

Im B&P-BusinessTalk: Michael Niemeyer, **geschäftsführender Partner** in der Kanzlei SchlarmannvonGeysso, kommentiert die Situation auf dem Arbeitsmarkt

**M**ichael Niemeyer ist top vorbereitet. Zur Einstimmung auf das Thema für den B&P-BusinessTalk hat er ein paar aktuelle Zahlen herausgesucht und daraus den logischen Schluss gezogen: „Das Thema Fachkräftemangel wird uns noch lange begleiten. Mindestens zehn Jahre.“ Mit Zahlen kennt sich der Steuerberater aus, und als geschäftsführender Partner der Kanzlei SchlarmannvonGeysso ist er in seiner täglichen Arbeit ständig damit konfrontiert, dass Unternehmen über fehlende Mitarbeiter klagen. Und nicht nur die: „Auch wir suchen Mitarbeiter: zum Beispiel Lohnbuchhalter, Steuerfachangestellte und Finanzbuchhalter, Anwälte und Steuerberater. Wir könnten in jedem Bereich einstellen – insgesamt geschätzt fünf bis zehn Personen in Hamburg-Mitte, Harburg und Buchholz.“ Der demografische Wandel ist längst kein Branchenthema mehr, sondern allgegenwärtige Realität in ganz Deutschland und mittlerweile auch in den eigentlich noch recht gut aufgestellten Metropolen. Niemeyer: „In Deutschland gehört bereits fast jeder vierte Beschäftigte zur Altersgruppe Ü55. In den kommenden zehn Jahren scheiden 7,3 Millionen Menschen aus dem Arbeitsleben aus, darunter mehr als zwei Millionen in Berufen, die heute schon unter dem Fachkräftemangel leiden.“ Das gelte beispielsweise für den Bereich Logistik, in dem jeder Dritte älter als 55 Jahre ist, und in der Gesundheitsbranche – hier sind demnach 40 Prozent über 55. Rund 90 Prozent der ausgeschriebenen Stellen könnten schon heute nicht besetzt werden. Aus der Praxis berichtet Niemeyer: „Fachkräftemangel ist zurzeit das Thema. Es gibt in unserer Mandantschaft, insbesondere im Bereich Logistik, mittlerweile Unter-

nehmen, die Mitarbeiter nur für das Recruiting einstellen. Das hat es früher nicht gegeben. Da reichte eine Stellenanzeige aus.“ Darüber hinaus gebe es Mandanten aus dem Pflegebereich, die zum Teil heftige Personalprobleme haben. Aber auch IT-Leute, Ingenieure und Handwerker seien stark gesucht. Ein weiteres Problem: Diese Betriebe fänden auch kaum geeignete Azubis. Durch die Pandemie waren Steuerkanzleien extrem gefordert – beispielsweise bei der Beantragung von Corona-Hilfen. Aus diesem Hochlauf heraus macht sich der Fachkräftemangel besonders bemerkbar. Der Steuerberater: „Wir haben sehr, sehr viel zu tun. Wir haben sehr viele Aufträge und einen guten Zulauf an Neumandanten. Durch Corona wurden wir zusätzlich gefordert – und das hat sich bis heute kaum geändert. Wir sind fast noch auf demselben Level.“ Corona beschleunigte zudem die Digitalisierung in vielen Unternehmen enorm – so auch in der Kanzlei SchlarmannvonGeysso, die nach dem ersten Lockdown im März 2020 sehr schnell handlungsfähig war und nahtlos weiterarbeiten konnte. Dazu sagt Niemeyer: „Die Digitalisierung haben wir sehr stark gepusht, aber sie bringt nicht nur Erleichterung, sondern kostet auch Arbeitskraft. Das führte dazu, dass unsere Arbeitskräfte noch mehr gebunden wurden und wir noch mehr Leute gesucht haben.“ Die Lehre: „Kurz- und mittelfristig bringt Digitalisierung nicht die Entlastung, die ihr vielfach zugeschrieben wird.“ Niemeyer rechnet damit erst in den kommenden Jahren: „Noch ist das nicht der Fall.“ **wb**

» Web: [www.schlarmannvongeysso.de](http://www.schlarmannvongeysso.de)

## Hier wachsen die Fachkräfte . . .

Effektiv und nachhaltig gegen den Fachkräftemangel: Das duale Studium an der hs21

**Q**ualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource eines Unternehmens. Gut ausgebildete Fachkräfte sind heute allerdings rar gesät. Eine innovative Fachkräfteschmiede, die gefragte Absolventen für den Elbe-Weser-Raum und die Metropolregion Hamburg hervorbringt, ist die in Hochschule 21 in Buxtehude. Ihr Erfolgsrezept seit fast 20 Jahren: das duale Konzept, das akademische Hochschulbildung mit einem großen Praxisanteil kombiniert. Mehr als 1100 Partnerunternehmen sind von diesem Modell überzeugt. Studenten an der Hochschule 21 haben sich für ein duales Studium entschieden, das im Vergleich zum herkömmlichen Studium mehr Leistungsbereitschaft abverlangt. Diese Stärke zeichnet den Fachkräftenachwuchs aus und spiegelt sich sowohl in den Leistungen im Studium als auch in der praktischen Arbeit im Partnerunternehmen wider. Der Wechsel von Theoriephasen mit einem wis-

senschaftlich fundierten Studium auf der einen Seite und sinnvoll ausgestaltete betriebliche Praxisphasen auf der anderen Seite hat sich bewährt. Die Studenten wenden Gelerntes im Betrieb an und tragen wiederum neue Themen und Fragestellungen aus ihrer praktischen Arbeit an die Professoren und Dozenten heran. Der enge Austausch der Hochschule 21 mit den Partnerunternehmen ermöglicht einen effizienten und zukunftsorientierten Wissens- und Technologietransfer, von dem beide Seiten profitieren.

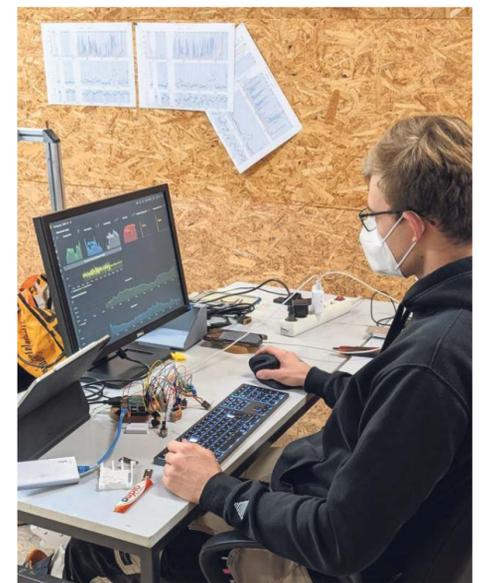
### Mit Doppelabschluss und Berufserfahrung

An der Hochschule 21 können die Studenten neben ihrem Bachelor of Engineering beziehungsweise Bachelor of Science noch weitere Titel oder Berufsqualifikationen wie Handwerksmeister oder Kaufmännischer

Fachwirt erlangen. Alle Absolventen aus den Fachbereichen Technik und Bauwesen erhalten außerdem den Ingenieurstitel, der durch die Ingenieurkammer Niedersachsen verliehen wird. On top kommt die zweijährige Berufserfahrung durch die Praxisphasen. So können sich Unternehmer sicher sein, dass es sich bei Absolventen der Hochschule 21 um hochqualifizierte und erfahrene Fachkräfte handelt. **wp**

» Web: [www.hs21.de](http://www.hs21.de)

Wer ein Studium an der hs21 in Buxtehude durchläuft, bringt nicht nur Fachwissen, sondern auch Praxiserfahrung ins Unternehmen ein. Foto: hs21



# QUERAUFGSTEIGER GESUCHT!

IHR SEID DAS VOLK, WIR EURE BANK.

**SIE WOLLEN EINE ZWEITE KARRIERE STARTEN?  
SIE SUCHEN EINEN VIELSEITIGEN UND SICHEREN JOB?  
SIE SIND KOMMUNIKATIONSSTARK UND  
HABEN GERN MIT MENSCHEN ZU TUN?**

Die Hamburger Volksbank bietet Ihnen Möglichkeiten, die in Hamburg ihresgleichen suchen. Nutzen Sie Ihre Chance, auch ohne Bankausbildung, und starten Sie voll durch als Juniorberaterin. Es liegt ganz bei Ihnen – wir freuen uns auf Sie!

**JETZT  
BEWERBEN!**  
[WWW.HAMVOBA.DE/KARRIERE](http://WWW.HAMVOBA.DE/KARRIERE)



Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!  
Sie haben Fragen?  
Sehr gut, rufen Sie uns einfach an.  
Tel.: 040 3091 9249 | [hamvoba.de/karriere](http://hamvoba.de/karriere)





**A**ugenoptiker – sind das nicht die netten Leute, bei denen man Brillen kaufen kann? Die große Mehrheit der Schulabgänger würde diese Frage sicherlich mit Ja beantworten. Selbst Menschen, die viele Jahre Erfahrung im Job haben, dürften überrascht sein, was sich hinter diesem Berufsbild wirklich verbirgt. Was genau, das hat der Buxtehuder Augenoptikermeister Martin Franz im Gespräch mit B&P aufgeklärt. Aktuell sucht er Unterstützung für sein Team; da trifft es sich gut, dass er für ein Handwerk steht, das an Vielfalt kaum zu überbieten ist. Das Spektrum reicht von Verkauf und Beratung über Mode bis hin zum Schleifen und handwerklichen Einpassen von Gläsern in Fassungen. Darüber hinaus kommen bei Franz Hightech-Geräte zum Einsatz: Hornhautuntersuchung und Netzhaut-Tomographie sind Leistungen, die nur wenige Optiker in Deutschland anbieten und die einen Grenzbereich zur Medizin darstellen.

### Kohärenz-Tomographie: Der Blick in die Netzhaut

Beim Stichwort Tomographie entstehen im Kopf sofort Bilder von großen Maschinen, die Schichtaufnahmen vom menschlichen Innenleben machen. Bei der optischen Kohärenz-Tomographie geht es deutlich dezenter zu, aber auch dieses Gerät ist in der Lage, Schichtaufnahmen zu machen. Konkret können die Netzhautschichten gemessen und sichtbar gemacht werden. Veränderungen wie der Grüne Star oder eine Makuladegeneration zeigen sich frühzeitig, sodass der Kunde, der in diesem Fall zum Patient des Augenarztes wird, schnell behandelt werden kann. Martin Franz: „Wir bewegen uns hier hart an der Grenze zur medizinischen Diagnostik, der Übergang zur Medizin ist hier fließend. Deshalb ist es mir sehr wichtig zu sagen, dass wir nicht in Konkurrenz zu den Augenärzten stehen. Im Gegenteil: Wir wünschen uns ein kooperatives gutes Miteinander – und das klappt auch.“

### Handwerk im besten Sinne: Die Schleiferei

Netzhautuntersuchungen sind etwas für Spezialisten – und der heißt in diesem Fall Jonas Laengner. Der Sohn von Martin Franz hat Optometrie studiert und ist in der Lage, die Diagramme und Bilder auszuwerten, die der Tomograph liefert. Martin Franz: „Geschult sind wir alle an dem Gerät, aber die Auswertung macht er.“ Das wird auch so sein, wenn der Buxtehuder Optiker in Kürze einen zweiten Standort eröffnet – in Osterholz-Scharmbeck: „Auch dort werden wir die Kohärenz-Tomographie anbieten. Die Bilder gehen dann online nach Buxtehude und werden hier von meinem Sohn ausgewertet.“ Und er sagt: „Unser Ziel ist es immer, das Augenlicht zu erhalten. Stellen wir Auffälligkeiten fest, werden die Kunden sofort zum Augenarzt geschickt. Was wir hier anbieten, ist die Zukunft der Augenoptik.“

### Wie wäre es mit modischem Büffelhorn?

Neun Mitarbeiter beschäftigt Martin Franz in Buxtehude, alle sind Augenoptiker. Jette Franz, die Namensgleichheit ist Zufall, arbeitet in der Schleiferei – sie schleift die bestell-

ten Gläser und fasst sie in die Brillengestelle ein. Die anderen Mitarbeiter sind spezialisiert auf Sehtest, Hornhaut- und Irisuntersuchungen, Augendruck messen sowie Beratung sowohl in Optik als auch in Mode, Verkauf und Anpassung der Brille. Martin Franz: „Unser Beruf ist einfach fantastisch. Und jeder kann sich auch spezialisieren. Das Thema Mode ist gerade bei der Brille enorm wichtig. Früher bekamen die Leute eine Sehhilfe – und so sah das dann

auch aus. Heute sind Brillen modische Accessoires. Häufig haben Kunden gleich mehrere Modelle – passend zur Kleidung, zum Anlass und zur Stimmung. Auch das gibt es.“ Wer etwas Besonderes sucht, wird bei Optiker Franz fündig, darunter ultraleichte Gestelle aus Titan (ab 2,3 Gramm), aber auch handgefertigte Fassungen aus Büffelhorn. Der Optikermeister: „Uns ist es wichtig, dass jeder Kunde die richtige Brille findet. Angefangen von einfachen, aber guten Brillen ab

2,89 Euro oder 69 Euro inklusive hochwertiger Entspiegelung.“

Bei allen modischen Fragen geht es jedoch immer um Funktionalität und das Schonen der Augen. Martin Franz: „In China sind bereits 80 Prozent der Jugendlichen kurzsichtig, bei uns dürfte sich das ähnlich entwickelt haben. Einer Studie zufolge waren in Europa 2015 schon 40 Prozent der 20- bis 29-jährigen kurzsichtig. Tendenz steigend. Der Grund: Wir sehen ständig im Nahbereich:



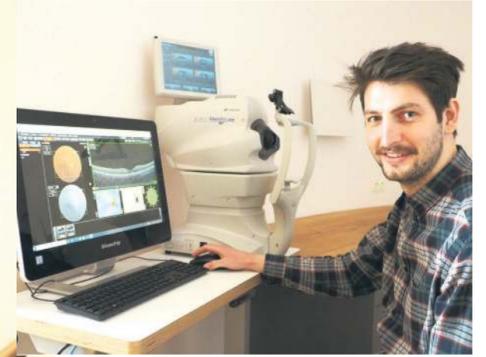
## SCHON GEWUSST?

# So vielfältig ist die Augenoptik!

**B&P VOR ORT** Optikermeister Martin Franz aus Buxtehude ist nicht nur innovativ und modebewusst, sondern vor allem eines: begeistert von seinem Beruf



Augenoptikermeister Martin Franz im Einsatz: Hier untersucht er die Iris und die Hornhaut einer Kundin.



Jonas Laengner, Sohn von Martin Franz, hat Optometrie studiert und ist in der Lage, die Diagramme und Bilder auszuwerten, die beim Netzhaut-Screening mit dem Tomographen entstehen. Fotos: Wolfgang Becker

Sie freuen sich auf Bewerbungen: Martin Franz und Jonas Laengner stehen im Treppenaufgang des doppelstöckigen Geschäftes, Lange Straße 44 in Buxtehude.

Handy, PC, Lesen in Räumen. Der weite Blick findet kaum noch statt. In der Folge streckt sich das Auge, was im Übrigen zu Netzhautablösungen führen kann. Das ist ein echtes Problem.“

### Von Blaulichtfiltern und Orthokeralogie-Linsen

Eine Lösung: Kontaktlinsen, die nachts getragen werden und die Kurzsichtigkeit korrigieren. Zusätzlich können sie die fortschreitende Kurzsichtigkeit verlangsamen oder zum Stoppen bringen, wie Franz sagt (Orthokeratologie-Linsen wirken direkt auf die Hornhautkrümmung). Ein anderes Thema, mit dem sich Franz beschäftigt, ist der schädliche Einfluss von blauem Licht aus LED-Quellen für die Netzhaut – entsprechende Filter (98 bis 99 Prozent) sind ein Muss. Und: Was ist zu tun, wenn die Augen ständig tränen? Martin Franz: „Reizungen entstehen, wenn die Tränenflüssigkeit zu wenig Fettanteile hat, weil die kleinen Fettdrüsen auf den Augenlidern verstopft sind. Das analysieren wir und schaffen Abhilfe.“

### Kollege gesucht: „Lust, das alles mitzumachen?“

Und er hat noch mehr zu bieten: Versicherungsschutz, das Brillen-Abo, Ausbildungsplätze und eine freie Stelle: „Wir suchen zurzeit einen vollausgebildeten Augenoptiker, um unser Team zu unterstützen. Und wir bilden natürlich auch gern aus. Wer Lust hat, das alles bei uns zu lernen und mitzumachen, der ist herzlich willkommen.“ wb

» Web: <https://www.optiker-franz.de/>

**HARTMANN**  
HAUSTECHNIK  
HEIZUNG | BÄDER | SANITÄR

Beratung und Information  
Hartmann Haustechnik GmbH  
König-Georg-Stieg 4  
21107 Hamburg/Wilhelmsburg  
Telefon: (040) 42 93 47 17 - 0

[www.hartmann-haustechnik.info](http://www.hartmann-haustechnik.info)

# smart green hightec

...  
morgen  
beginnt  
jetzt

## „Das Scheinwerferlicht auf den Mittelstand richten!“

Mit dem Projekt „besserhier“ unterstützt die Süderelbe AG kleine und mittlere Unternehmen in sechs Landkreisen bei der Fachkräftenansprache

Der Fachkräftemangel ist ein Thema, das derzeit auf vielen Ebenen Aktivitäten entfacht, denn längst ist klar: Es muss etwas passieren – und zwar jetzt. Dass etwas passieren muss, ist den Verantwortlichen in der Süderelbe AG schon seit Jahren klar. Das Vorgängerprojekt Yojo, das die SAG 2018 startete, hatte schon damals das Ziel, Fachkräfte für kleine und mittlere Unternehmen in der Region zu gewinnen. Mit „besserhier“ ist das Fachkräftemarketing im Jahr 2020 in eine neue Phase eingetreten. Betreut wird es unter anderem von Katharina Flohm, Mitarbeiterin der Süderelbe AG. Sie verhilft Unternehmen zu zusätzlicher Sichtbarkeit, erweitert den Suchkorridor potenzieller Mitarbeiter und nutzt dabei vor allem digitale Kanäle – beispielsweise über Social Media und einen Blog im Internet.

„besserhier“ unterstützt Unternehmen aus den sechs niedersächsischen Landkreisen Cuxhaven, Harburg, Heidekreis, Lüchow-Dannenberg, Lüneburg und Stade. Katharina Flohm: „Nach Angaben des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) werden uns bis 2030 in Deutschland fünf Millionen Fachkräfte fehlen – dies bedeutet für viele Unternehmen, dass sich die aktuellen Fachkräftengaps voraussichtlich noch verstärken werden.“ Das heißt: Es ist höchste Zeit, vor allem den Unternehmen zu einer Stimme zu verhelfen, die in der öffentlichen Wahrnehmung häufig „unter dem Radar fliegen“, sprich: nicht oder kaum wahrgenommen werden. Das betrifft vor allem die Wirtschaft im ländlichen Raum.

### Blog-Beiträge, Social Media und Podcast

Dass „besserhier“ ein Echo erzeugt, zeigen einige Zahlen: Seit dem Start des Projektes im Januar 2020 wurden die mittlerweile 62 Blog-Beiträge insgesamt mehr als 54 000 Mal aufgerufen. Rund 1250 Follower haben sich auf Facebook eingefunden und mehr als 600 Abonnenten folgen „besserhier“ bereits auf Instagram. Auch Podcast-Produktionen sollen helfen, die Attraktivität der kleinen und mittelständischen Unternehmen in den Fokus zu rücken. Unternehmen haben zudem die Gelegenheit, kostenlose Videos zu veröffentlichen, was bislang mehr als 40 Mal genutzt wurde. Das Team von „besserhier“ sensibilisiert Unternehmen für die Themen Fachkräftemarketing und Arbeitgeberattraktivität, teilt ihre Stellenanzeigen auf dem Portal sowie auf Social Media und gibt in Veranstaltungen Wissen zu den Themen Fachkräftegewinnung und -bindung weiter.

Katharina Flohm sagt: „Wir bekommen viele positive Rückmeldungen aus den Unternehmen. Besonders gut kommt die Unterstützung bei den kleinen Unternehmen der Region an, die häufig selbst nicht die Zeit haben, für ihr Unternehmen zu werben. Zugleich werben wir mit dem Projekt für unsere Region, die wirklich viel zu bieten hat. Unsere Aktivitäten setzen schon vor der eigentlichen Stellenbesetzung ein. In den Videos fördern wir das Image, bringen Informationen über das



Katharina Flohm betreut das Projekt „besserhier“ und koordiniert die Aktivitäten in den sechs beteiligten Landkreisen.

Foto: SAG

jeweilige Unternehmen und lassen auch Mitarbeiter zu Wort kommen.“

Der Schwerpunkt von „besserhier“ liegt laut Katharina Flohm besonders auf den Branchen mit hohem Fachkräftebedarf. Als typische Mangelberufe nennt sie exemplarisch die Bereiche Pflege/Gesundheit, Gastronomie/Hotellerie, das Handwerk und Logistik. Sie sagt: „Wir haben hier zum Teil existenzbedrohende Situationen.“ Ob Hebammen, Metallfaharbeiter oder IT-Fachleute – es kneift an allen Ecken und Enden. Die Aufzählung deckt sich mit der Situation in ganz Deutschland. Und steht gefühlt fast im Widerspruch zu den großen Themen, die derzeit diskutiert werden: Klimaschutz, Energieeinsparung, Wasserstofftechnologie, Nachhaltigkeit sowie Digitalisierung – denn um diese Themen voranzutreiben, werden Fachkräfte dringend benötigt. „Ansätze der Gemeinwohl-Ökonomie gewinnen ebenfalls an Relevanz“, sagt Dr. Jürgen Glaser, Prokurist der Süderelbe AG. „Mittlerweile können sich Unternehmen sogar bilanzieren und damit bestätigen lassen, dass ihre Geschäftsaktivitäten dem Gemeinwohl dienen – das wird für bestimmte Unternehmen zunehmend auch zu einem ernstzunehmenden Faktor bei der Personalsuche, denn potenzielle Bewerber suchen häufig nach einer sinnstiftenden Tätigkeit.“

### Strategische Ausrichtung

Katharina Flohm weiß aus eigener Anschauung, dass es auch 20 Jahre nach Beginn des Internet-Zeitalters noch immer kleine Unternehmen gibt, die bis heute keine eigene Homepage haben. Sie sagt: „Wir unterstützen den Mittelstand in Sachen Fachkräftemarketing – insbesondere über digitale Kanäle, die heute unverzichtbar sind und vielfältige Möglichkeiten bieten, um potenzielle neue Mitarbeiter auf sich aufmerksam zu machen. Gerade über die sozialen Medien können

Arbeitgeber authentische Einblicke in ihr Unternehmen, den Arbeitsalltag und Benefits geben. Große Städte betreiben regelrecht Talent-Scouting. Im ländlichen Bereich müssen wir uns anders aufstellen. Es ist wichtig, die KMUs auf ihre Möglichkeiten aufmerksam zu machen. Natürlich sind die suburbanen oder ländlichen Räume nicht mit Hamburg vergleichbar, aber die Landkreise haben ganz andere Vorteile – zum Beispiel bezahlbare Grundstücke, ein niedrigeres Mietniveau oder naturräumliche Qualitäten.“

### Einzigartig in Niedersachsen

Das Projekt „besserhier“ endet in diesem Sommer. In der neuen Förderperiode plant die Süderelbe AG, „sich weiterhin im Fachkräftebereich zu engagieren“, wie Glaser sagt. Ziel sei es, die Präsentation der Unternehmen weiter auszubauen, die Reichweite zu erhöhen und alle Kanäle zu nutzen, um Arbeitskräfte für die Region zu gewinnen oder sie hier zu halten. Die landkreisübergreifende Zusammenarbeit bezeichnet er als einzigartig für ganz Niedersachsen. Die Ergebnisse der OECD-Studie aus dem Jahr 2019 im Hinblick auf die Defizite der gesamten Metropolregion Hamburg bei der Fachkräftegewinnung haben die Süderelbe AG in der Richtigkeit ihres Ansatzes und ihrer Aktivitäten bestärkt. Dr. Olaf Krüger, Vorstand der Süderelbe AG: „Wir müssen gemeinsam aktiv werden, um den Mittelstand zu fördern. Natürlich können wir mit unserer Initiative nicht alle Probleme lösen, aber wir können dazu beitragen, dass die Mittelständler bekannter werden und mehr Aufmerksamkeit erfahren.“ wb

**Kontakt: Bei Interesse können sich Unternehmen unter der Emailadresse „fachkraefte@suederelbe.de“ an Katharina Flohm wenden.**

» Web: [www.besserhier.de](http://www.besserhier.de)

### KOLUMNE

horeis CONSULT



Personal  
4 you

Von **CORINNA HOREIS**,  
Diplom-Kauffrau und  
Personalberaterin

## Wir haben keinen Fachkräftemangel, sondern Mangel an guten Arbeitgebern

Hand aufs Herz: Wissen Sie, was einen guten Arbeitgeber ausmacht? Welche Besonderheiten Sie als Arbeitgeber auszeichnen? Was Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Ihnen als Arbeitgeber schätzen? Und was sie sich von Ihnen für die Zukunft wünschen? Nur jedes dritte Unternehmen in Deutschland weiß, wie es von potenziellen Bewerbern und Mitarbeitern wahrgenommen werden möchte und wird. Gleichzeitig rechnen zwei Drittel der Unternehmen damit, dass die Bedingungen für die Personalgewinnung und -bindung schwieriger werden.

Das wirft doch die Frage auf, warum sich die deutschen Unternehmer nicht verstärkt mit dem Thema Arbeitgebermarke auseinandersetzen. Eigentlich liegt es doch auf der Hand, was zahlreiche Studien zur Arbeitgeberattraktivität belegen, nämlich Marketing in eigener Sache zu betreiben und sich am Arbeitsmarkt bestmöglich zu verkaufen. Die Maßnahmen wirken sich sowohl positiv nach außen und innen aus, zum Beispiel durch bessere Bewerbungsquoten und höhere Mitarbeiterbindung. Es hat den Anschein, dass die meisten Unternehmen die Alleinstellungsmerkmale ihrer Produkte oder Leistungen wesentlich besser vermarkten können als die eigenen Besonderheiten als Arbeitgeber. Das hängt sicherlich auch damit zusammen, dass die Vorzüge der Produkte/Leistungen bekannt sind, die als Arbeitgeber jedoch nicht.

Die positiven Aspekte einer Arbeitgebermarke sind offensichtlich: Steigerung der Bekanntheit und Attraktivität, Verbesserung der Mitar-

beiterbeziehungen, Aufbau eines Images, Erhöhung des Engagements der Mitarbeiter und – neben weiteren Pluspunkten – Aufbau eines Wettbewerbsvorteils gegenüber den Mitbewerbern. Ich denke, dass die Nachteile derzeit die Unternehmen an einem Aufbau hindern: Der Marketingprozess ist kein Spaziergang, sondern ein Marathon – und der zeitliche Aufwand ist hoch. Die Investitionskosten sind hinsichtlich des Return on Investment schwer messbar.

Eine Marke muss dauerhaft nach innen und außen gelebt werden, damit sie authentisch ist. Lohnt sich der Aufwand? Ja! Haben die Unternehmen eine Wahl, wenn sie sich bei der Gewinnung und Bindung der begehrten Fachkräfte nicht von der starken Konkurrenz geschlagen geben wollen? Ich sehe ein sehr großes Potenzial im Employer Branding. Hier aktiv zu werden, wird das Bewusstsein für Bedürfnisse und Wünsche der Arbeitnehmer, für die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und die Besonderheiten der unterschiedlichen Generationen schärfen. Und welche Anforderungen stehen aktuell bei Beschäftigten und Suchenden auf der Wunschliste? Arbeitsplatzsicherheit und finanzielle Stabilität des Unternehmens, attraktive Löhne und Sozialleistungen, flexible Arbeitszeiten und -orte, gute Arbeitsatmosphäre und angenehmes Betriebsklima sowie berufliche Perspektiven und Weiterbildungsmöglichkeiten. Das bieten Sie als Unternehmen? Dann stellen Sie doch bitte heraus, dass Sie ein guter Arbeitgeber sind. (Siehe auch Bericht Seite 20 im Special #Fachkraft)



## Ein neuer Arbeitsort muss her? Wir helfen Ihnen bei der Umsiedlung!

Die Industrie ist, wie auch die Welt um uns herum, im ständigen Wandel. Damit ändern sich auch Ihre Standortbedürfnisse. Sie sind Unternehmer und auf der Suche nach Veränderung? Das Engel & Völkers Commercial Team steht Ihnen gern beratend zur Seite! Ob Logistik, Großhandel oder Produktion – unsere Experten für Logistik- und Industrieimmobilien finden die passgenaue Lösung für Ihr Unternehmen.

Engel & Völkers Gewerbe GmbH & Co. KG · Hamburg  
Telefon: +49-(0)40-36 88 10 200 · [HamburgCommercial@engelvoelkers.com](mailto:HamburgCommercial@engelvoelkers.com)  
[www.engelvoelkers.com/hamburgcommercial](http://www.engelvoelkers.com/hamburgcommercial) · Immobilienmakler

**ENGEL & VÖLKERS**  
COMMERCIAL



## BUSINESS &amp; PEOPLE

**DIE GEPLANTEN  
ERSCHEINUNGSTERMINE**  
2022: 1. JULI,  
30. SEPTEMBER UND  
9. DEZEMBER

**INTERESSIERT?  
Nehmen Sie Kontakt auf!**

**Wolfgang Becker** (Objektleiter)  
Telefon: 0 179 118 99 06  
becker@business-people-magazin.de

**Sönke Giese** (Objektleiter Anzeigen)  
Telefon: 0 41 61/51 67 518  
giese@business-people-magazin.de

WWW.BUSINESS-  
PEOPLE-MAGAZIN.DE

## IMPRESSUM

Business & People erscheint in den Landkreisen Stade, Harburg und Lüneburg sowie im Bezirk Harburg.

**CHEFREDAKTEUR:** Arno Schupp (verantwortlich)  
**OBJEKTLIEGUNG:** Wolfgang Becker  
**REDAKTION:** Wolfgang Becker, Martina Berliner  
**KORREKTORAT:** Leonie Ratje  
**LAYOUT/PRODUKTION:** Gunda Schmidt  
**ANZEIGEN:** Sönke Giese (verantwortlich)  
**VERTRIEB:** Marcus Stenzel  
**AUFLAGE:** 45 000  
**HERAUSGEBER:** Zeitungsverlag Krause GmbH & Co. KG, Glückstädter Straße 10, 21682 Stade  
**GESCHÄFTSFÜHRER:** Georg Lempke  
**DRUCK:** Pressehaus Stade, Zeitungsdruck GmbH, Glückstädter Straße 10, 21682 Stade

Wir verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten gemäß unserer Datenschutzerklärung. Diese finden Sie im Internet unter [www.tageblatt.de/datenschutzerklärung](http://www.tageblatt.de/datenschutzerklärung). Hauptsächliche Adressquelle bei adressierten Sendungen an Privatpersonen und dsbzgl. verantwortlich i.S.d. Datenschutzrechts: SAZ Services AG, Davidstrasse 38, 9000 St. Gallen, Schweiz. Näheres unter [www.saz.com/de/datenschutz](http://www.saz.com/de/datenschutz). Widerspruchsrecht: Sie können einer werblichen Nutzung Ihrer Daten jederzeit widersprechen. Haben Sie eine postalische Nachsendung beantragt oder wird ein Adress-Aktualisierungsservice genutzt, ist uns Ihre neue Anschrift evtl. nicht bekannt. Fragen zur Zustellung? Tel. 0 41 41-936.444, E-Mail: [vertrieb@tageblatt.de](mailto:vertrieb@tageblatt.de)



Tutech-Geschäftsführer Martin Mahn sagt: „Vielleicht müssen wir beim Thema Bildung noch einmal völlig umdenken.“

Foto: Tutech

## Wieso ist Mathe eigentlich uncool . . . ?

**B&P-GESPRÄCH** „Bewegung im Hochschulsektor“ – Entwicklungen im Bildungsmarkt aus Sicht der Tutech Innovation

Als älteste Transfergesellschaft in Deutschland hat die vor 30 Jahren in Harburg gegründete Tutech Innovation GmbH stets das Ohr auf der Schiene, die Wissenschaft und Wirtschaft verbindet. Geschäftsführer Martin Mahn bekommt hautnah mit, wie sich die Konkurrenz um Fachkräfte und wie sich die Verhältnisse zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in den vergangenen zehn Jahren verändert haben: „Wir haben mittlerweile einen ausgeprägten Arbeitnehmermarkt und wissen, wo in den Unternehmen der Schuh drückt. Ganz vorn dabei sind die Bereiche der Informations- und Kommunikationstechnologie – dort ist es besonders schwierig, gute Fachkräfte zu bekommen.“ Diese sogenannten IKT-Fachkräfte werden heute in fast allen Bereichen der Industrie gesucht und eingesetzt. Aber auch im Controlling, in der Buchhaltung oder dem Finanz- und Personalwesen fehlen Fachkräfte.

IT-Kompetenz ist nicht nur ein wichtiger Wirtschaftsfaktor, auch gesellschaftlich als Kulturtechnik kurz hinter Lese- und Schreibkompetenz eine Weggebelung, die über das Vorankommen oder Zurückbleiben als Gesellschaft entscheidet. Da das Vorankommen bei Tutech zentraler Auftrag ist, wird eine Vielzahl von Projekten und Initiativen genau mit diesem Ziel unterstützt.

### Neue Professuren an der TUHH

Die Tutech hat als Tochter der Technischen Universität Hamburg unter anderem die Aufgabe, wissenschaftliche Kompetenz mit konkreten Entwicklungen in der Wirtschaft zu verknüpfen. Dies geschieht beispielsweise auch durch die Patentabteilung der Tutech. Einige auf den ersten Blick kleinere Initiativen werden mit Blick auf die Zukunft gefördert, während parallel große Anstrengungen unternommen werden, um Innovationspotenzial voranzutreiben: „Die TU hat ein halbes Dutzend Professuren eingerichtet, um gezielt technische Aspekte der Forschung mit digitalen Anwendungen zu verknüpfen. Die in diesem Bereich eingerichteten ‚echten Tenure-Track-Professuren‘ haben die Option, dass die Stelleninhaber entgegen den üblichen Gepflogenheiten nach der Junior-Phase als Vollprofessoren an der TUHH bleiben können. Bis diese Professuren zu einer steigenden Anzahl an Absolventen führen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, wird es noch einige Zeit dauern“, so Martin Mahn. In vielen Bereichen könne durch Informations- und Aufklärungsarbeit für die Zukunft vorgesorgt werden.

### Anstrengend und anspruchsvoll

Die Nachfrage nach technisch geprägten Studienplätzen ist in anderen Ländern wesentlich höher, sodass hier noch unabhängig vom Angebot der Universitäten großes Entwicklungspotenzial schlummert. Hierzulande werden Ingenieurwissenschaften eher als anstrengend und anspruchsvoll wahrgenommen. Dazu sagt Dr. Margarete Remmert-Rieper, Senior Beraterin für EU-Forschungsprojekte bei der Tutech und verantwortlich für die Tutech Academy: „Junge Menschen haben nicht wirklich ein Bild davon, was in den Ingenieurwissenschaften und in der IT wirklich passiert. Hinzu kommt die ‚Mathe-Lücke‘ – es gilt gesellschaftlich nicht als cool, sich mit den MINT-Fächern auseinanderzusetzen (MINT = Mathematik, Informatik,



Dr. Margarete Remmert-Rieper bricht eine Lanze für die Mathematik.



Dr. Christine Bauhofer setzt auf Vernetzung – zum Beispiel die virtuellen EU-Hochschulen.

Naturwissenschaft und Technik, d. Red.). Daher ist es eine Herausforderung, Jugendliche für diese Berufszweige zu begeistern. Das Eingeständnis, mit Mathe nichts anfangen zu können, ist leider seit Jahrzehnten salonfähig.“ Dr. Christine Bauhofer, Beraterin im Bereich wissenschaftliche Weiterbildung, ist überzeugt: „Wenn das Interesse mal geweckt ist, kann jeder Mathematik lernen.“ Mit den „Kinderforschern“, betreut von Gesine Liese, und mit dem Nachwuchscampus des Wirtschaftsvereins für den Hamburger Süden, hat die TUHH zwei spannende Angebote, die darauf ausgerichtet sind, Schüler und Jugendliche frühzeitig für die MINT-Fächer zu begeistern. Martin Mahn: „Das sind tolle Projekte. Es wäre schön, diese mit weiteren Formaten ergänzen zu können.“ Und Christine Bauhofer sagt: „Wenn Kinder und Jugendliche die Zielgruppe sind, sind die jungen wissenschaftlichen Mitarbeiter der Hochschulen genau die richtigen, um Begeisterung zu wecken.“

### „. . . noch fünf Jahre drauflegen“

Nachwuchsarbeit ist allerdings nur ein Baustein für die Lösung des Fachkräftemangels. Eine Idee für schnelles Handeln hat Margarete Remmert-Rieper: „Wir sollten uns aktiv mit den heute 55- bis 60-jährigen beschäftigen, ihre Potenziale nutzen und auch durch eine berufliche Zusatzorientierung in diese Altersgruppe investieren. Eine weitere Möglichkeit wäre die Förderung von Migranten. Auch die Arbeitgeber sollten stärker in ihre Fachkräfte investieren. Lebenslanges Lernen bedeutet auch lebenslange Fortbildung. Und dort sind Arbeitgeber gefordert.“ Martin Mahn: „Beim Thema lebenslanges Lernen ist der gesamte Bildungssektor grundlegend involviert. Hier sollten wir über die reine Länderebene hinaus gehen.“ Christine Bauhofer sieht hier „positive Bewegung im Hochschulsektor“. Wissenschaftliche Weiterbildung ist ein Studienangebot, das von den Teilnehmern auch bezahlt werden müsse. Sie berichtet von einem großen Bildungsprojekt auf internationaler Ebene: „Die sich herausbildenden virtuellen EU-Hochschulen können Kompetenzen aus verschiedenen europäischen Ländern bündeln. Dort wird es Lehrangebote für Studenten, aber auch für Berufstätige geben – das ist das Ziel. Die TU Hamburg ist Teil dieses innovativen europäischen Verbundprojektes.“ wb

» Web: [www.tutech.de](http://www.tutech.de)

**WERNER BRÖHAN GmbH**  
Das Königreich für Auto-Fahrer  
Seit 1953

**Das Autohaus Werner Bröhan ist ein waschechter Familienbetrieb. Aus einer Schrauberwerkstatt in den 1950er-Jahren erwuchs ein modernes Unternehmen, das heute 55 Mitarbeiter an zwei Standorten beschäftigt und mit den Marken Volvo und Hyundai auf Tradition und Innovation setzt. Intelligente Mobilität ist unser Geschäft, ehrliches Kfz-Handwerk die Basis unseres Erfolgs.**

**Für unseren Betrieb in Jork-Königreich suchen wir ab sofort einen**

**KFZ WERKSTÄTTLER**  
in Vollzeit (m|w|d)

### Als Bindeglied zwischen Mechanikern, Lagern und Serviceberatern

- führst Du das Werkstattteam
- verantwortest Du die fach- und termingerechte Auftragsabwicklung
- hast Du die Werkstattkapazitäten jederzeit im Blick
- stellst Du die Qualitäts- und Endkontrolle sicher
- unterstützt Du Dein Mechatrikerteam bei Diagnosen und Reparaturen
- bildest Du unsere gewerblichen Azubis aus
- führst Du Abgasuntersuchungen (AU) durch
- organisierst Du die Teileversorgung
- stimmst Du Dich eng mit unseren Serviceberatern und dem Vertriebsteam am

### In Deinem Werkzeugwagen

- Kfz-Meisterbrief (oder Techniker)
- Fachwissen und hohes Qualitätsbewusstsein
- offenes, positives und sicheres Auftreten
- kunden- und lösungsorientierte Arbeitsweise

Du quatscht nicht lange rum, Du packst die Dinge an und behältst den Durchblick. Du weißt, dass dauerhafter Erfolg nur einem starken Team möglich ist. Das wissen wir zu schätzen.

### Im Gegenzug darfst Du Dich auf

- einen sicheren Arbeitsplatz
- faire Entlohnung und Urlaubsgeld
- vermögenswirksame Leistungen
- Mitarbeitervorteile wie Leasingangebote und Teilerrabatt
- abwechslungsreiche und verantwortungsvolle Aufgaben
- regelmäßige Schulungen
- sowie ein familiäres Betriebsklima
- und großes Vertrauen in Dich freuen

### HAST DU LUST, MIT UNS DIE ZUKUNFT DER MOBILITÄT ZU GESTALTEN?

Dann maile Deine Bewerbung einfach im PDF-Format an unsere Geschäftsführerin Catharina Bröhan: [c-broehan@autohaus-broehan.de](mailto:c-broehan@autohaus-broehan.de)

Noch Fragen? Ruf gerne durch: 04162 / 94300

[autohaus-broehan.de](http://autohaus-broehan.de)

*Jetzt bewerben!*



**HYUNDAI**  
Autohaus Werner  
Bröhan GmbH  
[autohaus\\_werner\\_broehan](https://www.instagram.com/autohaus_werner_broehan)



Der Kampf um die besten Mitarbeiter ist in vollem Gange: Franziska Wedemann, Vorsitzende des Wirtschaftsvereins für den Hamburger Süden, und ihr Stellvertreter, Arnold G. Mergell, stehen vor einer kleinen Replik der Harburger Bronze „Die Faustkämpfer“, die einst von der Hobum gestiftet wurde und heute auf der Museumsachse neben dem Harburger Rathaus zu sehen ist. Foto: Wolfgang Becker

# 40er50er60er

REINHÖREN. MEHR WISSEN. MITREDEN.

## Acht Jahrzehnte voller Herausforderungen

Auftakt zur Podcast-Reihe „75 Jahre Wirtschaftsverein für den Hamburger Süden“ mit Franziska Wedemann (40er- und 50er-Jahre) und Heidi Tillmanns (60er-Jahre)

Bunte Papierstreifen zwischen den Seiten vergilbter Akten markieren Text-Passagen aus Protokollen lange zurückliegender Vereinssitzungen. Franziska Wedemann hat sich intensiv mit der Historie befasst: „Die Themen von damals sind fast alle auch heute noch topaktuell.“ Die Vorsitzende des Wirtschaftsvereins macht den Auftakt zur siebenteiligen Podcast-Serie „75 Jahre Wirtschaftsverein für den Hamburger Süden“. Bis September sollen die Jahrzehnte seit der Gründung im monatlichen Rhythmus unter dem Dach des B&P-BusinessTalks beleuchtet werden. Dazu kommen Zeitzeugen zu Wort. Tatsächlich schärft die kleine Zeitreise jedoch den Blick für die Gegenwart und die Zukunft. Krisen und grundlegende gesellschaftliche Veränderungen gab es auch im Kosmos des Wirtschaftsvereins immer – daraus lässt sich lernen.



Ende der 60er-Jahre dürfte dieses Foto entstanden sein. Es zeigt Heidi Tillmanns (rechts), ihren Vater Hans Puhst (am Rednerpult) mit Schauspielern und Nachbarin Inge Meysel sowie links den Harburger Bezirksamtsleiter Hans Dewitz.



### Die Gründerjahre

Nach dem Zweiten Weltkrieg liegt der Industriestandort Harburg, bis zum Inkrafttreten des Großhamburg-Gesetzes 1937 selbstständige Stadt, in Schutt und Asche. Genauso Wilhelmsburg. Um an die erfolgreiche Vorkriegszeit anzuknüpfen, beantragen Industrielle aus dem Hamburger Süden beim Hamburger Senat die Zustimmung zur Gründung eines Wirtschaftsvereins. Nach der zweiten Anfrage wird ihrem Gesuch stattgegeben. 1947 unterzeichnen 36 Männer den Gründungsvertrag des „Wirtschaftsvereins Harburg-Wilhelmsburg zur Förderung von Industrie, Handel und Gewerbe e.V.“.

### Aufbaujahre im Zeichen der Flut

Zu den ersten Vereinsmitgliedern gehörte Hans E.H. Puhst. „Mein Vater war immer bemüht, zu möglichst vielen Gremien Kontakt zu schmieden“, sagt Heidi Tillmanns, ehemals Geschäftsführerin der Hans E.H. Puhst Grundstücksverwaltungs GmbH & Co. KG. Tillmanns, Jahrgang 1938, erinnert sich noch an die frühen Jahre des Wirtschaftsvereins. 1956 kaufte Hans Puhst in Wilhelmsburg das markante Gebäude der zerbombten Palmwerke und begann, es zu sanieren. Als einschneidendes Erlebnis ist ihr die Sturmflut von 1962 im Gedächtnis. Sie und ihre beiden Schwestern, damals Anfang 20, sahen mehr fasziniert als ängstlich von den Fenstern ihres vordecks gelegenen Elternhauses in Bullenhausen dem steten Anstieg der Elbe zu. Als sie sich zur Flucht entschlossen, ahnten sie nicht, dass das Wasser auf dem Wilhelmsburger Betriebsgelände schon zweieinhalb Meter hoch stand. Puhsts Betriebsmittel verloren. Darüber berichtet sie in der zweiten Podcast-Folge. Hans Puhsts Betrieb erholte sich rasch, wie viele andere auch. Wilhelmsburg blieb gezeichnet. Weil ihr der Stadtteil am Herzen lag (siehe auch Seite 35), bildete sie mit Gleichgesinnten aus dem Wirtschaftsverein eine Arbeitsgruppe zur Stärkung Wilhelmsburgs. Inzwischen stehe Wilhelmsburg besser da als Harburg, die ewige Konkurrentin im Süden, meint Heidi Tillmanns. Weshalb, erklärt sie auch in der zweiten Podcast-Folge. **Im Mai erscheint Folge 3. Dann geht es um die 70er-Jahre und ein höchst aktuelles Thema: die Ölkrise. Gast im B&P-BusinessTalk wird Arnold G. Mergell sein, zweiter Vorsitzender des Wirtschaftsvereins.**

» Web: Alle Podcast-Folgen unter <https://www.business-people-magazin.de/thema/podcast/>



Gut vorbereitet: Franziska Wedemann umgeben von alten Protokollen und Unterlagen aus den Gründerjahren des Wirtschaftsvereins. Foto: Martina Berliner

Franziska Wedemann: „Themen waren Fachkräfterekrutierung, Suche nach Gewerbeflächen und Wohnraum für Arbeitnehmer, Verbesserung der Infrastruktur und Beschaffung von Fremdkapital für junge Unternehmer. Man sieht: Die Probleme haben sich nicht verändert.“ Und: „Mit Gründung des Wirtschaftsvereins wurde eine Art der Selbstorganisation geschaffen, die sich im Laufe der Zeit von einer Interessenvertretung der Unternehmerschaft zu einem Verein wandelte, der politische Verantwortung übernimmt.“

# Zwischen Work-Life-Balance und Bildungsnotstand

Exklusiv für B&P: Wirtschaftsverein für den Hamburger Süden befragt Mitglieder zum Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel ist allgegenwärtig – das spiegelt auch das Ergebnis einer Umfrage wider, die der Wirtschaftsverein für den Hamburger Süden exklusiv für Business & People unter seinen Mitgliedern durchgeführt hat. Die Vorsitzende, Franziska Wedemann, und ihr Stellvertreter, Arnold G. Mergell, kommentierten die anonymisierten Antworten und Daten im B&P-Gespräch. Fast 60 Unternehmer beantworteten die fünf Fragen, was aus Sicht der Vereinsführung als starker Rücklauf zu bewerten ist und zeigt, wie sehr das Thema im Windschatten der Pandemie an Fahrt gewonnen hat. Franziska Wedemann: „Wenn sich ein Viertel unserer Mitglieder äußert, dann zeigt das eindeutig: Dieses Thema ist akut.“ Und die Ergebnisse sind repräsentativ für den Verein, da ist sich der Vorstand einig. Die wichtigsten Punkte in Kürze: Zwei Drittel der teilnehmenden Betriebe (mehr als die Hälfte aus dem Bereich Dienstleistungen und IT) gaben an, offene Stellen nicht mehr mit qualifiziertem Personal besetzen zu können. Interessant ist auch, in welchen Positionen Nachbesetzungen schwierig sind: Die Verteilung auf die Bereiche IT, Gewerblich, Kaufmännisch, Technisch und Auszubildende ist dabei fast ausgeglichen. Am häufigsten aber wird die Nachbesetzung von Führungskräften als problematisch angesehen. Der Frage nach dem Warum möchte der Wirtschaftsverein noch auf den Grund gehen. So viel zu den harten Fakten.

## Unter anderem im Fokus: Frauen und die Altersklasse Ü65

Spannend ist vor diesem Hintergrund die Frage, wie der Fachkräftemangel aus Sicht der Wirtschaft behoben werden könnte. Dazu benennen Franziska Wedemann und Arnold Mergell drei Themenfelder, von denen zumindest zwei auch in der Umfrage abgebildet werden:

- Eine aktive Einwanderungspolitik im Kontext einer auf Berufstätigkeit angelegten Strategie ist dringend erforderlich. (Umfrage)
- Die Abschaffung von gesetzlichen Hürden für Unternehmen, die die Weiterbeschäftigung erfahrener Mitarbeiter auch nach Eintritt ins Rentenalter ermöglichen wollen.
- Das Ende der Durchlässigkeit im Bildungssystem - zumindest so, wie es heute praktiziert wird, indem das Minimalniveau zum Standard erklärt werde. Sobald sich Lehrer vor den Anwälten der Eltern fürchten müssten, wenn sie schlechte Noten erteilen, gerate das System in Schieflage. (Umfrage)

Als vierten Punkt nimmt Mergell, Geschäftsführer bei Hobum Oleochemicals in Harburg, zusätzlich die Wirtschaft in die Pflicht, die dafür sorgen müsse, dass jungen Eltern nach der Elternzeit ein erfolgreicher Wiedereinstieg in den Beruf ermöglicht werde. Hier seien flexible und familienfreundliche Angebote unverzichtbar: „Da sind in erster Linie wir Unternehmer gefordert.“ Er plädiert auch dafür, es Unternehmen leichter zu machen, die Altersklasse Ü65 weiter zu beschäftigen. „Wer bis 70 arbeiten will, soll das doch dürfen – die aktuellen Regeln für die Unternehmen stammen aber aus der Zeit, als politisch verhindert werden sollte, dass die Alten den Jungen die Arbeitsplätze wegnehmen. Doch jetzt hat sich die Situation völlig verändert.“

## Wenn das „Bemühen“ zu wohlwollenden Noten führt

Das Thema Bildung steht auf der Agenda des Wirtschaftsvereins ganz oben. Die Mitgliedsunternehmen sollten sich zum deutschen Bildungssystem äußern. Knapp die Hälfte der Befragten sieht zwar keinen unmittelbaren Handlungsbedarf, aber die Kommentare der anderen sprechen eine

deutliche Sprache. Franziska Wedemann sagt: „Das Bildungssystem ist derzeit auf ‚Durchlässigkeit‘ angelegt, so führt schon das ‚Bemühen‘ zu wohlwollenden Noten – auch wenn das Ergebnis mangelhaft ist. Diese Erwartungshaltung finden wir dann teilweise bei den Azubis wieder. Insbesondere im Handwerk müssen Mitarbeiter, die für das Personalthema zuständig sind, inzwischen umfangreiche psychologische und pädagogische Arbeit bei den jungen Erwachsenen leisten, um die Selbstbilder und Erwartungshaltungen mit der Realität in Übereinstimmung zu bringen.“ Hier werde die Erziehungsarbeit der Familien und der Schulen auf die Betriebe verlagert. Der Frust schlägt sich in vielen Kommentaren nieder. Da werden dem Schul- und dem Hochschulsystem „Strukturen und Pläne wie vor 100 Jahren“ attestiert. Ein anderer Kommentator schreibt, es mangle am Verständnis für das Leistungsprinzip. Und: Infolge der PISA-Studien sei das Niveau an den Gymnasien sukzessive abgesenkt worden, um möglichst vielen Absolventen ein Studium zu ermöglichen – die fehlten nun in den nichtakademischen Berufen. Es müssten zudem zusätzliche Angebote für schwächere Schüler sowie Schüler mit Migrationshintergrund und Sprachdefiziten geschaffen werden – als gezielte Vorbereitung auf Ausbildungsberufe. Letztere in Standardklassen „mitschleppen“, führe nur zu Frustration auf allen Seiten. Punkte, die ebenfalls genannt wurden: die mangelnde Wertschätzung für Ausbildungsberufe und der Imageverlust speziell im Handwerk. Zitat: „Es kann nicht sein, dass sich Auszubildende im Handwerk quasi dafür entschuldigen müssen, dass sie es nicht zu einem vernünftigen Beruf mit höherem Ansehen geschafft haben.“ Es wäre darüber hinaus ratsam, in technischen Studiengängen den Führungskräften von morgen grundsätzliche Managementqualitäten zu vermitteln, die über Work-Life-Balance, Teilzeit und Selbstverwirklichung hinausgingen. **wb**

**ZWEI:P**  
PLAN:PERSONAL

PERSONALENTWICKLUNG  
DURCH BILDUNGSFÖRDERUNG

- Fördergelder für Weiterbildung
- Produktentwicklung im Bildungsbereich
- Personalentwicklung
- Unternehmensberatung für Behörden

Der Hamburger Weiterbildungsbonus PLUS wird finanziert als Teil der Reaktion der Europäischen Union auf die Covid-19-Pandemie.

Finanziert von der EUROPÄISCHEN UNION

Hamburg

**WEITERBILDUNGSBONUS**

zwei P PLAN:PERSONAL gGmbH • Wendenstraße 493 • 20537 Hamburg • Telefon 040 211 12 536 • [zwei-p.org](http://zwei-p.org)

**WIR BEWERTEN UND VERKAUFEN IHRE IMMOBILIE. SETZEN SIE AUF FACHWISSEN.**

**RENÉ BORKENHAGEN**  
Dipl.- Immobilienökonom (ADI)  
Anerkannter Sachverständiger für die Bewertung und bebauten und unbebauten Grundstücken (DESAG)

**Geprüfte Kaufinteressenten suchen im Landkreis Harburg und Hamburg.**

Als anerkannter Sachverständiger für die Bewertung bebauter und unbebauter Grundstücke (DESAG) schätzen Eigentümer und Kaufinteressenten zunehmend unsere Unterstützung in Immobilienangelegenheiten und nutzen unseren kompetenten Bewertungsservice. Dieser umfasst sowohl die Bewertung Ihrer Immobilie als auch die Markteinschätzung bei Kaufabsichten. Gerne informiere ich Sie über die üblichen Bewertungsverfahren. Vereinbaren Sie ein unverbindliches Informationsgespräch.

Schützenstraße 3  
21244 Buchholz  
Tel: 04181 / 93 99 790

Preystraße 7  
22303 Hamburg  
Tel: 040 / 524 77 51 70

**BORKENHAGEN**  
IMMOBILIEN



# Qualifizierungsangebot für die Beschäftigten der Tempowerk-Mieter

Kooperation: zwei P Plan:Personal gGmbH ebnet den Weg zum Hamburger Weiterbildungsbonus Plus

Mit einer weiteren Kooperation untermauert das Tempowerk seinen Ruf als besonders dienstleistungsorientierter Technologiepark: Künftig wird die Hamburger zwei P Plan:Personal gGmbH ihre Beratungsdienste für die Mitarbeiter der 110 Unternehmen vor Ort anbieten und rund um den Tempowerk in Harburg die Möglichkeiten des Hamburger Weiterbildungsbonus Plus erläutern. zwei-P-Geschäftsführer Olav Vavroš und Tempowerk-Geschäftsführer Christoph Birkel unterzeichneten jetzt einen entsprechenden Kooperationsvertrag. Birkel: „Der Fachkräftemangel ist ein Riesenthema. Es ist extrem wichtig, dass in die Ressource Personal investiert wird. Über den Hamburger Weiterbildungsbonus haben Beschäftigte Zugang zu einem breiten Spektrum von Förderungen. Gerade bei uns sind viele Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern. Die haben vielfach gar nicht die Zeit, sich um Weiterbildung zu kümmern. Deshalb haben wir diese Kooperation gegründet und können entsprechende Beratung nun hier im Tempowerk anbieten.“ Konkret bedeutet das: Vorträge, Veranstaltungsformate, Eins-zu-eins-Betreuung von an Weiterbildung interessierten Beschäftigten.

Der neuerliche Kontakt war zustande gekommen, nachdem Herbert Schulte, Steuerberater bei SchlarmannvonGeysso in Harburg, ebenfalls als Kon-



Unterschieden: zwei-P-Geschäftsführer Olav Vavroš und Tempowerk-Geschäftsführer Christoph Birkel unterzeichneten jetzt einen entsprechenden Kooperationsvertrag. Den Impuls lieferte Herbert Schulte von SchlarmannvonGeysso. Foto: Wolfgang Becker

taktmann der Kanzlei mit dem Tempowerk zusammenarbeitete. Schulte und Vavroš kennen sich schon seit einigen Jahren, unter anderem hatten sie 2015

in Zusammenarbeit mit der Open Arms gGmbH das „Schulte-Modell“ entwickelt, um jugendlichen Migranten eine pauschal finanzierte handwerkliche Ausbildung bei Jugend in Arbeit in Harburg zu ermöglichen. Open Arms geht wiederum auf das Engagement von Birkel zurück. So schließt sich jetzt der Kreis.

Birkel: „Wir haben die Pandemie genutzt, um hier im Tempowerk einen großen Umbau zu realisieren. Es reicht aber nicht, nur eine tolle Atmosphäre zu günstigen Preisen zu schaffen, sondern wir wollen unseren Mietern auch Mehrwerte für ihre Mitarbeiter bieten, denn die sollen schließlich bleiben. Der Hamburger Weiterbildungsbonus Plus ist so ein Mehrwert und für uns ein wichtiger Baustein. Wir bereiten uns jetzt auf die Zeit nach Corona vor.“ Und Olav Vavroš sagt: „Das Tempowerk ist ein idealer Kooperationspartner für den Weiterbildungsbonus – hier sind 110 Unternehmen und viele Beschäftigte, die wir mit den Fördermöglichkeiten über den Weiterbildungsbonus beraten und finanziell unterstützen können. Als Service- und Beratungsstelle für berufliche Weiterbildung und deren finanzieller Förderung sind wir an solchen Kooperationen sehr interessiert.“ (siehe auch Seite 17) **wb**

» Web: <https://www.zwei-p.org/>,  
<https://tempo-werk.de/>

Ein Fall für

SCHLARMANNVONGEYSO



KOLUMNE

Von Carina Tolle-Lehmann LL.M.  
Rechtsanwältin, Fachanwältin  
für Urheber- und Medienrecht

## Ab 1. Juli: Mit einem Klick zur Kündigung

Dass man heutzutage viele Verträge online abschließt, ist nichts Besonderes mehr. Im Internet abgeschlossene Verträge machen insofern das Gros von wirtschaftlichen Transaktionen aus. Gerade für den Verbraucher ist es im Laufe der zurückliegenden Jahre immer einfacher und auch transparenter geworden, sich mit wenigen Klicks vertraglich zu binden (zum Beispiel Onlineshopping, Mobilfunkverträge, Zeitschriften-Abos und Video-beziehungsweise Musikstreamingdienste). Der Gesetzgeber hatte in der Vergangenheit immer wieder neue Anforderungen an den Vertragsschluss im elektronischen Rechtsverkehr gestellt, die eingehalten werden mussten, um einen wirksamen Vertrag schließen zu können. Nuncmehr soll für den Verbraucher bei Dauerschuldverhältnissen korrespondierend zum sogenannten „Bestellbutton“ eine erleichterte Kündigungsmöglichkeit eingeführt werden, nämlich der „Kündigungsbutton“.

Dies bedeutet, dass der Unternehmer, auf dessen Webseite ein Vertrag geschlossen wurde, zukünftig dafür Sorge tragen muss, dass ein Verbraucher auf dieser Webseite auch kündigen kann. Die richtige Implementierung des „Kündigungsbuttons“, der kommende Gesetzestext spricht hierbei eher von einer „Kündigungsschaltfläche“, ist deshalb so wichtig, weil sich der Verbraucher bei Nichteinhaltung der neuen gesetzlichen Vorgaben in § 312k BGB (Fassung ab 1. Juli 2022) ohne Einhaltung einer weiteren Kündigungsfrist vom Vertrag lösen könnte.

### Was ist also zu tun?

Der Unternehmer muss auf seiner Webseite eine leicht zugängliche Schaltfläche für Kündigungen einrichten, welche jederzeit erreichbar ist, gut lesbar und mit keinen anderen Worten als mit „Verträge hier kündigen“ oder einer entsprechenden Formulierung beschriftet ist. Betätigt der Verbraucher diese Kündigungsschaltfläche, muss diese wiederum auf eine „Bestätigungsseite“ führen, die den Verbraucher zu folgenden Angaben auffordert:

1. Angaben zur Art der Kündigung sowie im Falle der außerordentlichen Kündigung zum Kündigungsgrund
2. Angaben zu der eindeutigen Identifizierbarkeit des Verbrauchers
3. Angaben zur eindeutigen Bezeichnung des Vertrags
4. Angaben zum Zeitpunkt, zu dem die Kündigung das Vertragsverhältnis beenden soll
5. Angaben zur schnellen elektronischen Übermittlung der Kündigungsbestätigung an den Verbraucher

Weiterhin muss auf der Bestätigungsseite eine leicht zugängliche und gut lesbare Bestätigungsschaltfläche enthalten sein, mit der der Verbraucher seine Kündigungserklärung abschicken kann. Diese Schaltfläche darf mit keinen anderen Worten als mit „Jetzt kündigen“ oder mit einer entsprechenden Formulierung versehen sein. Diese Kündigungserklärung muss für den Verbraucher mit Datum und Uhrzeit auf einem dauerhaften Datenträger speicherbar sein, sodass dieser erkennen kann, dass die Kündigung abgegeben wurde. Der Unternehmer wiederum hat dem Verbraucher die Kündigung auf elektronischem Wege sofort zu bestätigen und zwar mit Angaben zu dem Inhalt der Kündigungserklärung sowie Datum und Uhrzeit des Zugangs der Kündigungserklärung sowie des Zeitpunkts, zu dem das Vertragsverhältnis durch die Kündigung beendet werden soll.

Unter dem Strich lässt sich sagen, dass die Einführung der erleichterten Kündigungsmöglichkeit für den Verbraucher zu mehr Gerechtigkeit führen wird. So schnell wie er sich binden kann, kann dieser sich auch wieder lösen. Wichtig ist hier jedoch noch zu beachten, dass diese Erneuerung zwar erst zum 1. Juli 2022 eingeführt wird, jedoch auch für Altverträge gelten wird. Nutzen Sie also die noch verbleibende Zeit, um Ihre Internetpräsenzen auf Vordermann zu bringen. Wir unterstützen Sie hierbei in rechtlicher Hinsicht gerne.

» Web: [www.schlarmannvongeyso.de](http://www.schlarmannvongeyso.de)

# DIE FORD GEWERBEWOCHEN+



## FORD TRANSIT CUSTOM BASIS

Doppelflügelhecktür und Schiebetür, rechts, 15"-Stahlräder mit Radnabenabdeckung, Radiovorbereitung, Sitz-Paket 4; u. a. mit Fahrersitz, 4fach manuell einstellbar mit Armlehne und Beifahrer-Doppelsitz, Stoff-Sitzbezug in Ebony (schwarz), Trennwand mit Durchlademöglichkeit

Günstig mit 47 monatl. Finanzierungsraten von  
**€ 222,87<sup>1,2</sup>**

## FORD TRANSIT KASTENWAGEN LKW BASIS

Bordcomputer, Beifahrer-Doppelsitz, Handschuhfach mit Deckel, Fensterheber vorn elektrisch, Scheinwerfer-Abblendlicht mit Ausschaltverzögerung

Günstig mit 47 monatl. Finanzierungsraten von  
**€ 239,71<sup>1,3</sup>**

Unser Kaufpreis inkl. Überführungskosten

Laufzeit  
Gesamtlaufleistung  
Sollzinssatz p.a. (fest)  
Effektiver Jahreszins  
Anzahlung  
Nettodarlehensbetrag  
Gesamtbetrag  
Monatsraten à  
Restrate

## TRANSIT CUSTOM

€ 28.512,04 brutto  
(€ 23.959,70 netto)  
48 Monate  
10.000 km  
0,00 %  
0,00 %  
€ 4.552,34  
€ 23.959,71  
€ 23.959,71  
47 à 222,87 €  
€ 13.484,60

## TRANSIT

€ 29.688,73 brutto  
(€ 24.948,51 netto)  
48 Monate  
10.000 km  
0,00 %  
0,00 %  
€ 4.740,22  
€ 24.948,51  
€ 24.948,51  
47 à 239,71 €  
€ 13.682,02



**Tobaben**  
www.fair-und-freundlich.de  
Autohaus Tobaben GmbH & Co. KG - Buxtehuder Str. 84-92 - 21073 Hamburg

Fair und  
freundlich!

Hamburg-Harburg  
Buxtehuder Str. 84-92  
Tel. 040 - 76 62 61 0

Buxtehude  
Brillenburgerweg 27a  
Tel. 04161 - 55 89 0

Stade  
Altländer Straße 9-11  
Tel. 04141 - 95 37 0

Wir sind für mehrere bestimmte Darlehensgeber tätig und handeln nicht als unabhängiger Darlehensvermittler.

Beispielfoto von Fahrzeugen der Baureihe. Die Ausstattungsmerkmale der abgebildeten Fahrzeuge sind nicht Bestandteil des Angebotes. <sup>1</sup>Ford Auswahl-Finanzierung, ein Angebot der Ford Bank GmbH, Henry-Ford-Str. 1, 50735 Köln. Angebot gilt für noch nicht zugelassene, für das jeweilige Zinsangebot berechnete Ford Neufahrzeuge bei verbindlicher Kundenbestellung und Abschluss eines Darlehensvertrages und nur für Gewerbekunden (ausgeschlossen sind Großkunden mit Ford Rahmenabkommen sowie gewerbliche Sonderabnehmer wie z. B. Taxi, Fahrschulen, Behörden). Ist der Darlehensnehmer Verbraucher, besteht nach Vertragsschluss ein gesetzliches Widerrufsrecht nach § 495 BGB. Bitte sprechen Sie uns für weitere Details an. Das Angebot stellt das repräsentative Beispiel nach § 6a Preisangabenverordnung dar. <sup>2</sup>Gilt für einen Ford Transit Custom Kastenwagen LKW Basis 280 L1 2,0 l EcoBlue-Motor 77kW (105 PS), 6-Gang-Schaltgetriebe, Start-Stopp-System, Euro 6d-ISC-FCM. <sup>3</sup>Gilt für einen Ford Transit Kastenwagen LKW Basis 290 L2 2,0 l-EcoBlue-Dieselmotor 77 kW (105 PS), 6-Gang-Schaltgetriebe, Start-Stopp-System, Euro 6d-ISC-FCM.



Der neue  
Chefredakteur  
beim Tage-  
blatt: Arno  
Schupp.



## NEUER MANN AN DER SPITZE

### Arno Schupp übernimmt Chefredaktion des Tagesblatts

Seit Anfang des Jahres hat das Tageblatt (Stade, Buxtehude, Altes Land) einen neuen Chefredakteur. Mit Arno Schupp gewann der Zeitungsverlag Krause einen versierten Medienmann, der sich unter anderem vorgenommen hat, die Digitalstrategie entscheidend voranzubringen. Der 52-jährige ist geboren in Schleswig-Holstein, aufgewachsen in Bremen und hat seine Laufbahn in Frankfurt/Oder als Volontär bei der Märkischen Oderzeitung begonnen. Er volontierte im Ressort Landespolitik Berlin/Brandenburg – in der Nachwendzeit, in der sich viele Strukturen, politisch wie auch gesellschaftlich, noch nicht gebildet beziehungsweise verfestigt hatten. Journalistisch sei diese Zeit für ihn und seine Kollegen in den neuen Bundesländern außerordentlich interessant und herausfordernd gewesen, sagt Schupp im Rückblick. Nach seinem Volontariat zog es ihn trotzdem wieder zurück in den Norden. Er wechselte zum Bremer Weser Kurier, für den er 14 Jahre als Reporter arbeitete. Schupp konzipierte und realisierte in dieser Zeit neue Serien und Formate für die Zeitung, berichtete als Korrespondent über die griechische Finanzkrise und begleitete als politischer Berichterstatter kritisch das Rathaus und vor allem auch das Innenressort. Von 2012 bis Anfang 2015 war er TV-Reporter für das Nachrichten-Magazin „buten un binnen“ sowie für weitere ARD- und NDR-Formate, bis er zum Weser Kurier zurückkehrte und die Leitung der Lokalredaktion Bremen übernahm. Kurz darauf holte ihn die Dumont Mediengruppe nach Berlin, um dort die lokale Berichterstattung auszubauen. Schupp krepelte ab 2016 die Lokalredaktion um, übernahm während der Restrukturierung des Verlages kurzzeitig die Leitung der Komplettredaktion und leitete anschließend die gemeinsame Berlin-/Brandenburg-Redaktion von Berliner Zeitung und Berliner Kurier. Im Zuge der weiteren Digitalisierung des Verlages wechselte er 2020 komplett ins Digitale und zeichnete als Homepage-Chef für den Digitalauftritt der Berliner Zeitung verantwortlich. Seit Dezember ist Arno Schupp Chefredakteur des Tagesblatts in Stade.

## KEINE AHNUNG VON SAP & CO.?

# Das ist ein Fall für das zwei:P-Team!

Geschäftsführer Olav Vavroš über eine aktuelle Förderkulisse auf Rekordniveau – Falk Hold, Leiter Beratung, erläutert den Hamburger Weiterbildungsbonus Plus

Qualifizierung lautet eines der Stichworte, die mit Blick auf den Fachkräftemangel derzeit Hochkonjunktur haben. Seit klar ist, dass der Wirtschaftsstandort Deutschland angesichts des demografischen Wandels immer stärker unter Druck gerät, ist auch die Politik alarmiert. Eine Folge: Mit Förderprogrammen soll dem Kompetenzschwund entgegengewirkt werden, der entsteht, wenn sich erfahrene Leistungsträger – in diesem Fall die Babyboomer – massenhaft in den Ruhestand verabschieden. Doch wie kommt die Förderung dorthin, wo sie fördert? Also vom Staat zum lernwilligen Arbeitnehmer? Eine Schlüsselrolle kommt in Hamburg der zwei P Plan: Personal gGmbH, kurz zwei:P, aus Hamm zu. Die gemeinnützige Gesellschaft hat quasi eine Mittlerrolle, denn sie unterstützt die öffentliche Hand (Land, Bund, EU) dabei, Fördergelder revisionssicher an die Zielgruppe zu bringen. Ein Instrument ist der Hamburger Weiterbildungsbonus Plus, der sich nicht direkt an Unternehmen, sondern an die Beschäftigten wendet – was am Ende den Unternehmen zugutekommt. Eine nachhaltige Erfolgsgeschichte, die zwei:P-Geschäftsführer Olav Vavroš erzählen kann. Nach der erstmaligen Unterzeichnung des „Masterplans Handwerk 2020“ im Jahr 2011 durch den Hamburger Senat und die Handwerkskammer Hamburg war zwei:P ab 2012 mit dem „Landesprogramm Qualifizierung im Handwerk“ mit im Boot. „Mit dem bereits 2009 geschaffenen Hamburger Weiterbildungsbonus wurde eine Qualifizierungskampagne für kleine und mittlere Unternehmen gestartet. Die Förderung wurde thematisch nicht eingegrenzt. Unsere Aufgabe ist es seitdem, Unternehmen und Mitarbeiter zu beraten und Wege aufzuzeigen, wie der jeweils individuelle Qualifizierungsstand verbessert werden kann“, sagt Vavroš. Als Mann der ersten Stunde ist Falk Hold mit dem Thema befasst. Er ist Leiter des Beraterteams und berichtet aus der Praxis: „Seit 2012 ist zwei:P mit dem Landes-



Sie „trommeln“ für die weitreichenden Möglichkeiten des Hamburger Weiterbildungsbonus Plus und weisen Arbeitnehmern den Weg zu einem höheren Qualifizierungsstand: Olav Vavroš (rechts), Geschäftsführer der zwei P Plan: Personal gGmbH, Petra Hach (Marketing) und Falk Hold, Leiter des Beraterteams. Foto: Wolfgang Becker

programm Handwerk in allen Fortschreibungen Teil des Masterplans Handwerk. Anfänglich kam die sogenannte Aufschließungsberatung etwas zäh voran, heute haben wir ein gutes Niveau erreicht: Bis zu 350 Beschäftigte nur aus dem Bereich des Handwerks kommen pro Jahr in den Genuss des Weiterbildungsbonus.“

### Zwischen Staplerschein und Kundendienst-Schulung

Für sich betrachtet ist der Begriff Förderung zunächst abstrakt, denn darunter lässt sich ein breites Spektrum von konkreten Maßnahmen einordnen. Und genau so ist es auch gedacht. Hold: „Das kann beispielsweise eine Kundendienst-Schulung sein, die vor allem in den Bereichen Sanitär, Heizung, Klimatechnik Anwendung findet, um Mitarbeiter auf den technisch neuesten Stand zu bringen und den Umgang mit Kunden zu erleichtern. Den Weiterbildungsbonus können wir aber auch einsetzen, wenn jemand einen Ausbitterschein oder eine SAP-Schulung machen möchte. Produktschulungen gehören ebenfalls dazu. Und wenn ein Lagermitarbeiter den Staplerschein braucht, kann das ebenfalls finanziell gefördert werden. Sofern ein betrieblicher Kontext hergestellt werden kann, gibt es thematisch wenig Einschränkungen.“ Es wundert nicht, dass zwei:P zwei bewegte Jahre hinter sich hat, denn gerade in den pandemiebedingten Zwangspausen

poppte in vielen Unternehmen plötzlich das Thema Weiterbildung auf. Olav Vavroš: „Salopp gesagt war bei uns Highlife in Tüten. Förderanfragen wurden gestellt und gleichzeitig mussten wir Fortbildungen, die ausgefallen waren, neu managen. Zu den bewährten Förderwegen kamen die Corona-Programme hinzu. Wir hatten und haben alle Hände voll zu tun.“ Der zwei:P-Chef betont, dass der Weiterbildungsbonus branchenunabhängig eingesetzt werden kann: „Die Weiterbildungen können sehr individuell, unternehmensspezifisch gestaltet sein und unterliegen keiner notwendigen Zertifizierung.“ In der Regel wird die geförderte Weiterbildung der Mitarbeiter von den Arbeitgebern kofinanziert, über die Höhe entscheidet zwei:P aber von Fall zu Fall. Falk Hold: „Wir haben die Möglichkeit, die Mittel flexibel auszureichen.“ Er ermutigt Unternehmen, sich an zwei:P zu wenden, wenn Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiter anstehen: „Wir kommen dann in den Betrieb und beraten Verantwortliche und Mitarbeiter.“ Unsere Berater stehen dafür bei zwei:P zur Verfügung. Olav Vavroš: „Unser Anspruch ist es, die für die Weiterbildung zielführendste Förderung für Beschäftigte und Unternehmen möglich zu machen. Die Mittel kommen übrigens von der Hansestadt Hamburg, vom Bund und von der EU – auf allen Ebenen ist erkannt worden, dass wir Fachkräfte brauchen.“ Allein für 2022 stehen mehrere Millionen Euro für den Hamburger Weiterbildungsbonus Plus inklusive der Mittel aus den Corona-Hilfsprogrammen zur Verfügung.

Vavroš: „Das ist eine Rekord-Förderkulisse.“ Der Weiterbildungsbonus hat in erster Linie geringer qualifizierte Menschen im Fokus, aber auch Akademiker können unter bestimmten Voraussetzungen von der Förderung profitieren. Eine Zahl, die Olav Vavroš nicht ohne Stolz nennt: „Seit Beginn haben wir über 25 000 Beratungen durchgeführt. Daraus ergaben sich im Jahr zwischen 1500 bis 1700 Förderfälle.“

### Voraussetzung: In Hamburg wohnen oder arbeiten

Angesichts der sich verschärfenden Situation auf dem Fachkräftemarkt nimmt zwei:P eine weitere Zielgruppe in den Fokus: die Berufsrückkehrer, die sich nach der Elternzeit wieder eingliedern wollen. Die sind zwar überwiegend gut qualifiziert, aber gerade im Bereich IT und Recht haben sich häufig viele Neuerungen ergeben – also ist Weiterbildung angesagt. In dem Zusammenhang weist Olav Vavroš auf einen wichtigen Punkt hin: „Wer mehr als vier Jahre nicht mehr in seinem erlernten Beruf tätig war und in an- oder ungelerner Beschäftigung arbeitet, ist besonders förderwürdig. Wer vier Jahre arbeitslos ist, gilt heute als ungelern – und ist damit ebenfalls voll förderfähig, wenn er eine Beschäftigung aufnimmt. Das wird manchen überraschen, aber so schnell dreht sich die Welt.“ Und noch ein Punkt: In den Genuss des Hamburger Weiterbildungsbonus Plus kann jeder kommen, der entweder in Hamburg wohnt, oder in einem Hamburger Unternehmen arbeitet – was bekanntlich für zig Tausend Pendler aus dem Umland gilt. wb

» Web: zwei-p.org  
■ In der nächsten Ausgabe von B&P (1. Juli) geht es um den neuen Weiterbildungsverbund Common Swift, der Unternehmen bei den Veränderungsprozessen im digitalen Strukturwandel unterstützt.



- Stellung Brandschutzbeauftragter
- Brandschutzhelfer Ausbildung
- Maack BrandschutzCheck
- Flucht- und Rettungswegpläne
- Feuerwehrpläne
- Evakuierungsübungen



- Feuerlöscher, Verkauf und Instandhaltung
- Beratung, Service und Wartung
- RWA-Anlagen
- Wandhydranten
- Steigleitungen
- Brandabschnittstüren und Feststellanlagen
- Rauchmelder

**MAACK CONSULTING GMBH®**

Maack Consulting GmbH  
Sinstorfer Weg 70 • 21077 Hamburg • Telefon: 040 / 790 15 44

Mitglied im



**Maack Feuerschutz®**

Maack Feuerschutz GmbH & Co. KG  
Sinstorfer Weg 70 • 21077 Hamburg • Telefon: 040 / 790 15 40



Fortlauf von Seite 1

# Zusammenarbeit auch in der Flächenpolitik!

Im B&P-BusinessTalk plädiert Sozialsenatorin Melanie Leonhard für eine engere Kooperation mit den umliegenden Landkreisen und Kommunen

Die attraktive Metropole Hamburg gilt unter dem Aspekt des Fachkräftemangels noch als Region, in der Unternehmen bei der Personalsuche fündig werden können. Doch das Thema ist auch an Alster und Elbe längst angekommen. Und es wirkt sich vielfach akut aus. „Etwas, über das wir vor einigen Jahren nur geredet haben, das merkt man jetzt“, sagt Dr. Melanie Leonhard, Senatorin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Integration im B&P-BusinessTalk. Für sie ist klar: Es ist höchste Zeit, viel enger mit den umliegenden Kommunen in Niedersachsen und Schleswig-Holstein zusammenzuarbeiten und gemeinsame Projekte an den Start zu bringen – insbesondere bei der Schaffung von Wohnraum.

Allein im medizinischen Bereich (ohne Tiermedizin und Pharma) fehlen Hamburg in den kommenden Jahren fünf bis zehn Jahren

rund 20 000 Fachkräfte, so die Senatorin. Ein Beispiel dafür, wie angespannt die Lage und wie schwierig die Perspektive ist. „Das können wir jetzt hochrechnen auf andere Branchen. Wir profitieren zurzeit noch davon, dass aus dem Süden weit über Lüneburg hinaus, aus Schleswig-Holstein und auch aus dem Osten bis nach Sachsen-Anhalt heraus junge Menschen nach Hamburg kommen, um hier zu studieren, ihre Ausbildung zu absolvieren und auch zu bleiben. Aber: Das wird nicht endlos so sein. Wir müssen nach wie vor noch einige Hausaufgaben beim Wohnungsbau erledigen. Wer hier arbeitet, der möchte hier auch wohnen.“ Letztendlich gehe es darum, dass fehlender Wohnraum in der Folge das Wirtschaftswachstum limitiert – eine Frage, mit der sich die Hamburger Stadtgesellschaft befassen müsse. Der Trend, dass insbesondere Familien ins Umland ziehen, ist laut Melanie Leonhard



Das Thema Arbeit gehört auch zum Ressort von Sozialsenatorin Melanie Leonhard, hier bei einem Besuch im Continental-Werk Harburg (Phoenix).

Foto: Oliver Tjaden/Sozialbehörde

zumindest in einigen Bezirken gestoppt, auf jeden Fall aber verlangsamt. Der wirtschaftliche Erfolg Hamburgs ziehe jedoch gerade junge Menschen besonders an. Deshalb sei „die Enge am Hamburger Wohnungsmarkt eine echte, und keine Blase“. Es müsse mehr gebaut werden. Pendeln aus Salzwedel sei auf Dauer keine sinnvolle Lösung.

„Pendeln aus Salzwedel ist keine sinnvolle Lösung“

Perspektivisch stellt sich für die Senatorin die Frage, wie Hamburg künftig mit dem Umland noch mal anders zusammenar-

beiten kann. „Sowohl was den ÖPNV angeht, aber, ganz ehrlich, auch was Flächen betrifft.“ Konkret: „Es wird ja immer gefordert, dass Hamburg mit dem Umland enger zusammenarbeiten soll, auch was den Wohnungsbau betrifft. Gemacht wird es bisher nicht. Stattdessen werden immer nur aus der Hamburger Innenstadt heraus Projekte erdacht, die dann jenseits der Stadtgrenzen stattfinden sollen. Aber Probleme werden wir nicht zulasten Dritter lösen können, sondern nur miteinander. Das heißt: Entweder man hat als Hamburg und Nordheide ein gemeinsames Projekt oder man hat eben keines. Da ge-

hört sehr viel dazu – etwa ein steuerlicher Lastenausgleich oder das Entwickeln von gemeinsamen Planungsräumen. Aber wir sind lange nicht so weit, wie wir sein sollten. Zu einer gemeinsamen Leitplanung ist es bislang nicht gekommen. Ein sehr komplexes Thema.“ Ansprechpartner für Hamburg seien die Landkreise und Kommunen. Da gebe es bereits einige gute Beispiele für funktionierende Zusammenarbeit. wb

» Den Link zum B&P-BusinessTalk finden Sie auf Seite 1 oder unter <https://www.business-people-magazin.de/thema/podcast/>

## Altersvorsorge und Krankenversicherung – So kann der Arbeitgeber punkten

Im Kampf um neue Mitarbeiter ist Fantasie gefragt – Versicherungsmakler Klaus Hain hilft bei der Gestaltung der Stellenanzeige

Wer derzeit einen neuen Job sucht, kann es nicht übersehen: Die Stellenanzeigen haben sich grundlegend verändert. Es geht heute um viel mehr als nur das Gehalt, die Stundenzahl und all jene Voraussetzungen, die eine eierlegende Wollmilchsau mitbringen muss, um für den ausgeschriebenen Job exakt zu passen. Wer heute Mitarbeiter sucht, muss vor allem eines: etwas bieten. Das haben auch die Versicherungsgesellschaften erkannt und sich allerlei einfallen lassen, was den neuen Job noch ein bisschen attraktiver machen könnte. Was das im Einzelnen sein könnte, darüber sprach B&P mit Klaus Hain, Inhaber der „Carl Rehder GmbH Versicherungsmakler“ in Hittfeld.

„Der Fachkräftemangel ist ein Riesenthema, und das hat natürlich auch die Versicherungsbranche für sich entdeckt“, sagt Hain. „Obwohl Produkte wie die betriebliche Altersvorsorge schon seit vielen Jahren auf dem Markt sind, registriere ich jetzt, wie die Nachfrage spürbar ansteigt. Die Unternehmen wollen, oder besser müssen potenziellen Bewerbern einfach mehr bieten.“

### Baustein eins

Als ersten Baustein mit Versicherungshintergrund nennt Klaus Hain deshalb die be-



Über die betriebliche Krankenversicherung können hohe Kosten für Zahnersatz deutlich gemildert werden.

Fotorechte: Carl Rehder



Versicherungsmakler Klaus Hain: „Ein Superthema für Unternehmen.“

triebliche Altersvorsorge, zu der auch die Leistungen der Versorgungswerke gehören, als da wären die Klinikrente für Berufe aus dem medizinischen Bereich, die Metallrente (Berufe aus den Bereichen Metall, Holz, Kunststoff und Chemie) und das Presseversorgungswerk. Hain: „Die Versorgungswerke haben einen großen Vorteil, denn sie sind so ausgelegt, dass auch ein Kleinunternehmen, beispielsweise eine Tischlerei im Bereich der Metallrente, seinen Mitarbeitern Großkundenkonditionen anbieten kann. Außerdem ist das Haftungsrisiko für den Arbeitgeber ausgeschlossen.“ Haftung? „Der

Fall kann entstehen, wenn ein neuer Mitarbeiter einen bestehenden Vertrag mitbringt. Bei der gut gemeinten Übernahme von Verträgen aus der klassischen betrieblichen Altersvorsorge wandert das Risiko vom alten auf den neuen Arbeitgeber, denn dieser ist Versicherungsnehmer und somit Vertragspartner. Wenn in dem Vertrag Leistungen versprochen werden, die die Versicherung nicht mehr darstellen kann, zahlt im Zweifel der Arbeitgeber – zugegebenermaßen ein seltener Fall, aber so etwas kommt vor. Bei Verträgen mit Versorgungswerken ist dieses Risiko ausgeschlossen“, erläutert Klaus Hain.

Und bietet zugleich Hilfe an: „Wir arbeiten mit dem Industrie- und Pensionsverein Berlin e.V. zusammen und lassen dort alle Verträge kostenlos überprüfen. Wer unsicher ist, darf sich bei uns gern melden.“

### Baustein zwei

Der zweite Baustein, den Klaus Hain aufführt, ist die betriebliche Krankenversicherung. Er sagt: „Die wird meistens ausschließlich durch den Arbeitgeber finanziert. Voraussetzung: Alle Mitarbeiter machen mit. Der Vorteil: Es gibt keine Wartezeiten. Wer erkrankt oder beispielsweise einen Zahn überkronen lassen muss, ist sofort abgesichert. Selbst laufende Behandlungen werden von der Versicherung übernommen.“ Zum 1. Januar 2022 wurde die Freigrenze zudem angehoben. Bis zu 50 Euro Versicherungsbeitrag pro Monat gelten seitdem als steuer- und sozialversicherungsfreier Sachlohn. Hain: „Dieses Instrument wird häufig genutzt, um Mitarbeitern einen Mehrwert anzubieten – quasi eine steuer- und sozialversicherungsfreie Lohnerhöhung. Zudem können Ehepartner günstig mitversichert werden.“ Die betriebliche Krankenversicherung kann tariflich auf bestimmte Themen eingegrenzt werden, beispielsweise für Zahnbehandlung, Brillenersatz oder Physiotherapie, aber

auch als Budget-Tarif abgeschlossen werden. Dann hat ein Mitarbeiter beispielsweise 900 Euro pro Jahr zur freien Verfügung und kann dafür medizinische Leistungen in Anspruch nehmen. Hain: „Anonymisierte Umfragen in Unternehmen haben ergeben, dass diese Leistungen sehr gut genutzt werden. Eine Studie der Techniker Krankenkasse hat zudem belegt, dass Menschen mit Zusatzversicherung seltener krank sind. Wenn der Zahn schmerzt, gehen sie sofort zum Arzt. Wer Kosten fürchtet, wartet länger, fällt eventuell länger aus und muss am Ende möglicherweise viel mehr bezahlen.“ Die betriebliche Krankenversicherung ist laut Hain „ein Superthema für Unternehmen, die Mitarbeiter suchen“.

### Weitere Bausteine

Der Vollständigkeit halber zählt Klaus Hain auch weitere Versicherungsformen auf, die bei der Mitarbeitersuche hilfreich sein können: die Firmenunfallversicherung, die Schlüsselkraft-Versicherung, die Risikolebensversicherung und – wichtig gerade auch in der Pandemie – die Berufsunfähigkeitsversicherung. Hain: „Das ist in Zusammenhang mit Covid-19 ein ganz aktuelles Thema.“ wb

» Web: <https://www.carl-rehder.de/>

# KOLLABORIERT EUCH MAL!

Im Tempowerk befindet sich Hamburgs führendes Technologie- und Konferenzzentrum für branchenübergreifende Zusammenarbeit im Technologiebereich. Und super Essen gibt's auch noch. Was will man mehr?

[www.tempowerk.de](http://www.tempowerk.de)



TEMPO  
WERK  
HAMBURG



Mann mit Weitblick: Sven Meyer, hier vor der Kulisse des Harburger Binnenhafens, ist Vorsorge-Experte der Haspa und berät Unternehmen südlich der Elbe im Dreieck zwischen Cuxhaven, Bispingen und Lüneburg. Foto: Wolfgang Becker

## Meine Bank heißt Benefit

Haspa-Vorsorge-Experte Sven Meyer berät Unternehmen zur betrieblichen Altersvorsorge und zu anderen Themen der Mitarbeiterbindung

Sven Meyer ist bestens vorbereitet. Auf dem Zettel hat er alles aufgelistet, was Unternehmen tun können, um ihren Mitarbeitern mehr zu bieten als das Übliche. Der gebürtige Harburger ist Vorsorge-Experte und kommt zum Einsatz, wenn die Firmenkundenberater auf Fragen stoßen, die ein spezielles Themenfeld abdecken: die Mitarbeiterbindung. Sven Meyer beherrscht die volle Klaviatur. Im B&P-Gespräch gibt er Einblicke in das Reich der Möglichkeiten. Seit sich der Fachkräftemangel immer deutlicher zeigt und sich die Briefkästen und Mailfächer nach Stellenausschreibungen nur noch zögerlich füllen, rückt in vielen Unternehmen eine Frage immer stärker ins Bewusstsein: Was können wir unseren Mitarbeitern und auch potenziellen Mitarbeitern bieten, damit sie bleiben beziehungsweise sich für uns entscheiden? Sven Meyer hat darauf eine ganze Menge Antworten: „Ich habe das Thema einmal sortiert und untergliedert – in die Bereiche Finanzielles, Mobilität, Materielles, Gesundheit, Fitness und Soziales“, sagt er und steigt auch gleich konkret ein.

### Finanzielles

„Natürlich ist das Gehalt ein probates Mittel, um Mitarbeiter zu motivieren und zu interessieren. Über die übliche tarifliche Gehaltsgestaltung hinaus bieten sich da außertarifliche Regelungen, aber auch Bonus-Zahlungen und Gewinnbeteiligungen an.“

### Mobilität

„Die große Zeit der Dienstwagen als Statussymbol ist vorbei. Im Sinne der Nachhaltigkeit wird heute eher nach Alternativen gesucht. Attraktiv sind da eher Jobtickets, die der Arbeitgeber bezahlt oder bezuschusst. Groß im Kommen sind Leasing-Fahrer. Als die Haspa vor einem Jahr das Business-Bike anbot, waren die 300 Bikes so nachgefragt, dass sie am Ende verlost wurden. Damit hatte niemand gerechnet. Mittlerweile ist die dritte Tranche durch. Dabei profitieren die Mitarbeiter von den Großkundenkonditionen und einem Arbeitgeberzuschuss. Die Haspa bietet einen Leasing-Gruppenvertrag an. Damit findet die Entgeltumwandlung aus dem Bruttolohn heraus statt – das ist günstiger.“

### Materielles

„Hier geht es um Arbeitsmittel wie Smartphone, Laptops, technische Ausstattung im Allgemeinen in Zeiten von Homeoffice und mobilem Arbeiten – für die Unternehmen rechnet sich das sogar, wenn im Gegenzug Flächen reduziert und Mieten gespart werden können.“

### Gesundheit

„Arbeitgeber sind mittlerweile verpflichtet, ein betriebliches Gesundheitsmanagement vorzuhalten. Bei uns gab es wegen Corona sogar eine eigene

Impfstraße. Dazu zählen aber auch Präventionsangebote und das Haspa-Gesundheitstelefon. Dort können sich auf einem neutralen Kanal auch Arbeitnehmer mit psychischen Problemen melden. Des Weiteren haben wir das große Feld der betrieblichen Krankenzusatzversicherung – zum Beispiel für Zahnbehandlungen, Vorsorge und die Facharztvermittlung. Wir ermitteln für interessierte Unternehmer die gewünschten Leistungen und bieten in Zusammenarbeit mit der Hanse-Merkur ganze Pakete an.“

### Fitness

„Das ist der Klassiker. Unternehmer wollen ihren Mitarbeitern etwas bieten und schließen günstige Verträge mit Fitness-Centern ab. Erst ist die Nachfrage groß, alle wollen fit werden. Dann erwacht der innere Schweinehund, und der Ehrgeiz ist dahin. Meine Meinung: So ein Benefit taugt eher nicht.“

### Soziales

„Hier öffnet sich ein weites Handlungsfeld – vom Arbeitgeberzuschuss für die Kinderbetreuung über Betriebsrenten bis hin zur Arbeitszeitgestaltung. Stichworte: Sabbatical, vorzeitiger Ruhestand, Altersteilzeit und Lebensarbeitszeitkonto. Eine komplexe, aber sehr sinnvolle Einrichtung ist das Wertzeitkonto, das zum einen die Überstundenproblematik fair löst, zum anderen kurze oder längere Auszeiten sowie ein früheres Ausscheiden in den Ruhestand ermöglicht. Als Haspa bieten wir dafür eine rechtlich abgesicherte und technisch funktionale Plattform mit einem Treuhänder (Deka, Allianz, andere) an, denn so ein Konto wird außerhalb des Unternehmens geführt. Das ist eines meiner Kernprodukte.“

Sven Meyer kommt auf Wunsch direkt ins Unternehmen und kann zu allen Punkten wertvolle Tipps geben beziehungsweise auch Angebote machen. Er sagt: „Unser Stichwort lautet: Ich finde keine Leute. Wenn dieser Satz im Beratungsgespräch mit meinen Kollegen fällt, komme ich ins Spiel. Denn dagegen kann man ein wenig tun. Mein Ansatz: Ich versuche, dem Unternehmer möglichst alles Administrative abzunehmen und schnüre ein individuelles Benefit-Paket.“ Bei Interesse wird sogar das Know-how eines Personalberaters vermittelt.

Und der Vorsorge-Experte hat noch einen Tipp: „Arbeitgeber sind heute gut beraten, alles zu tun, um sich Arbeitnehmer-freundlich aufzustellen. Es ist aber keineswegs selten, dass ich auf Unternehmer treffe, die noch nie ihre Bewertungen auf Kununu angesehen haben. Dabei hilft das. Eine schlechte Bewertung reicht völlig aus, um den Effekt einer Stellenanzeige verpuffen zu lassen.“ Noch ein Tipp: Seit dem 1. Januar dürfen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern 50 Euro pro Monat für Benefits aller Art gutschreiben, ohne dass ein geldwerter Vorteil entsteht. Meyer: „Damit lässt sich allerlei anfangen.“ wb

» Web: [www.haspa.de](http://www.haspa.de)

## Das Experiment

Wirtschaft und Schule müssten enger zusammenarbeiten, um Nachwuchs zu rekrutieren, meint Heidi Tillmanns vom Wirtschaftsverein für den Hamburger Süden – Sie hat's ausprobiert



Heidi Tillmanns im Büro der Hans E.H. Puhst Grundstücksverwaltungs GmbH & Co. KG in der Jaffestraße in Wilhelmsburg. Die Porträts zeigen ihre Vater und sie selbst.

Foto: Martina Berliner

Von Martina Berliner

Unternehmen brauchen Arbeitskräfte. Junge Menschen brauchen Ausbildungsplätze. Da sollte es einfach sein, die Bedürfnisse wechselseitig zu befriedigen. Ist es aber nicht. Potenzielle Lehrherren beklagen mangelnde Kompetenz der Schulabgänger. Jugendliche bezweifeln, dass die Nachwuchs suchenden Branchen ihren Berufsvorstellungen entsprechen. Dabei wissen beide Seiten wenig oder nichts voneinander. Weil Schule und Wirtschaft zwei Welten sind, die kaum kooperieren. Heidi Tillmanns hat dieses grundsätzliche Problem früh erkannt. Denn die Tochter von Hans Puhst, dem Gründer der Hans E.H. Puhst Grundstücksverwaltungs GmbH & Co. KG in Wilhelmsburg, war selbst Geschäftsführerin und zudem langjähriges Beiratsmitglied des Wirtschaftsvereins für den Hamburger Süden. Als Vollblut-Unternehmerin regte sie im Beirat an, etwas zur Lösung beizutragen. Ihr schwebte eine Patenschaft zwischen dem Wirtschaftsverein und einer Schule vor. Das Ziel: Vermittlung von Praktikums- und Ausbildungsplätzen, Betriebsführungen und ein enger Austausch zwischen Firmen und Lehrkörper. Kurz: Man sollte einander näher kommen, voneinander lernen und Vorurteile abbauen.

### Kooperation mit der Bonifatiuschule

Als Ort für das Experiment wählte Heidi Tillmanns Wilhelmsburg, jenen Stadtteil, in dem „ihr“ Familienunternehmen seinen Mittelpunkt hatte, den sie kannte, liebte und seit Langem nach Kräften förderte. Im Jahr 2008 startete der Wirtschaftsverein die Kooperation mit der Bonifatiuschule. Der damalige Leiter der Stadtteilschule, Erhard Porten, der sich in besonderem Maße der Hauptschulpädagogik und Berufsorientierung verschrieben hatte, zeigte sich begeistert. Genau wie die Mitglieder des Wirtschaftsvereins. „150 Unternehmen wären bei Bedarf bereit gewesen, Praktikumsplätze und Lehrstellen anzubieten, sofern ich die Kandidaten vorher persönlich in Augenschein genommen hätte“, erinnert sich Heidi Tillmanns. Also besuchte die Geschäftsfrau die Mittelstufenklassen und fragte nach den Berufsvorstellungen. Die Antwort der allermeisten Jungen: Mechatroniker. Die der Mädchen: Friseurin. Sie hörte aber auch diese Sätze: „Hartz IV und nebenbei Schwarzarbeit, wie meine Eltern.“ Tillmanns Erkenntnis: Die Jugendlichen benötigen dringend eine Horizont-Erweiterung. In der Folge besuchten Handwerksmeister – allesamt Bekannte Heidi Tillmanns – die Bonifatiuschule. In Vorträgen stellten sie Schülern und Lehrern die Arbeit ihrer Betriebe vor und erläuterten,

was einen Azubi dort erwartete. Maler, Elektriker, Maurer, Klempner, Bäcker, Zimmerer und viele andere mehr gaben sich die Klinke in die Hand.

### Frühes Aufstehen? Nein danke!

Das Echo war gering. „Einen Beruf, der frühes Aufstehen oder körperliche Arbeit im Freien verlangt, will kaum noch jemand. Dabei hat Handwerk doch sprichwörtlich goldenen Boden. Das war immer so und ist heute noch so“, betont Tillmanns, die einst auch beim eigenen Nachwuchs auf einer Lehre vor dem Studium bestanden hatte. Wie viele Lehrstellen und Praktika während der siebenjährigen Patenschaft zwischen Wirtschaftsverein und Schule tatsächlich vermittelt werden konnten, weiß sie nicht. Direkt über sie selbst kamen nur wenige Ausbildungsverträge zustande. „Aber ich habe zu dieser Zeit auch sehr intensiv mit dem Verein In Via zusammengearbeitet, der sich ebenfalls stark sozial an der Schule engagierte. Wenn eine Lehrstelle oder ein Praktikumsangebot in einer bestimmten Branche gesucht wurde, fragte In Via mich nach einer Adresse. Ich weiß, dass der Verein sehr froh über meine Kontakte zu den Betrieben war. Insofern bin ich sicher, dass die Patenschaft erfolgreich war.“

### Der Kontakt ist abgerissen

Das Praktikums-Angebot der Firmen galt übrigens auch für Lehrer, denen damit die Möglichkeit eröffnet werden sollte, sich vor Ort über die Anforderungen der Wirtschaftswelt zu informieren. „In Anspruch genommen hat das allerdings keiner.“ Immerhin gab es runde Tische, an denen sich Pädagogen und Firmenlenker darüber austauschten, welche Vorbereitung aufs Berufsleben Schule leisten könnte und müsste. Ob und wie die daraus gewonnenen Erkenntnisse im Unterricht umgesetzt wurden oder werden, entzieht sich Tillmanns Kenntnis. Mit dem Abschied von Erhard Porten im Jahr 2013 wurde die Kommunikation zwischen Schulleitung und Wirtschaftsverein seltener, riss zwei Jahre später ganz ab. Heidi Tillmanns, Jahrgang 1938, beendete dann ihr Engagement für diese Schul-Patenschaft. Dabei sieht sie die Notwendigkeit engeren Austausches zwischen Klassenzimmern und Werkstätten dringlicher denn je. Ihr Fazit: „Unser Schulsystem ist nicht in Ordnung. Es bereitet zu wenig auf das Berufsleben vor, vermittelt keine Vorstellung von der Realität der Arbeitswelt. Heute wollen doch alle nach der Schule am liebsten studieren. Aber dann haben wir bald nur noch Häuptlinge und keine Indianer.“

**2 PARTNER**

**1 ZIEL:**

Zufriedene Kunden und perfekte Lösungen für Ihr Büro:

**KOPIEREN, DRUCKEN, PLOTTEN, SCANNEN und dazu eine ganzheitliche Vernetzungslösung.**

Sprechen Sie uns an:

**Watzulik**  
Büro- und Kopiertechnik:  
Geschäftsführer: Jan Feindt

- Drucker- und Kopiertechnik,
- Scan-Lösungen (inklusive Software),
- Dokumenten-Workflow,
- interaktive Touchdisplays sowie
- großformatige Drucker und Scanner.

Rudolf-Diesel-Str. 1  
21614 Buxtehude  
Tel. 04161 / 81 012  
info@watzulik.de  
www.watzulik.de

**Backup4IT Systemhaus GmbH:**  
Geschäftsführer Ronny Kniephoff, Lars Wolle

- ganzheitliche IT-Betreuung,
- Konzepte für Planung, Anschaffung, Installation und Wartung inklusive Updates | IT-Security | Server, Hardware-Beschaffung,
- Cloud-Lösungen sowie Netzwerk-Kameraüberwachung

Gottlieb-Daimler-Straße 1, 21684 Stade  
Tel. 04141 / 789 45 96  
info@it-stade.de  
www.it-stade.de



[www.watzulik.de](http://www.watzulik.de)

[www.it-stade.de](http://www.it-stade.de)



## UNTERNEHMENSKULTUR

## ARBEITGEBERMARKE

## PERSONALGEWINNUNG

## PERSONALBINDUNG

## CANDIDATE JOURNEY

## ONBOARDING

## MASSNAHMEN

## VORBEWERBUNGSPHASE

- Unternehmensimage
- Produkte/Services
- Image-Broschüren
- Außenwerbung
- Social Media
- Jobmessen
- Mitarbeiter-Empfehlungen

## BEWERBUNGSPHASE

- Stellenanzeigen
- Karriere Website
- **Bewerbungsverfahren**
- **Social Media**
- **Kontakt zum Ansprechpartner**
- **Bewerber-Korrespondenz**
- Vorstellungsgespräch
- **Kontakt zu Mitarbeitern**
- Assessment Center

## NACHBEWERBUNGSPHASE/PRE-BOARDING

- Vertragsverhandlung
- **Bindungsmaßnahmen bis 1. Arbeitstag**
- Arbeitsplatzgestaltung
- **Einarbeitungsplan**
- **Mentor/Buddy**

## 1. ARBEITSTAG

- herzlicher Empfang
- Vorstellungsrunde
- Einführungsgespräch
- Arbeitsplatz + Technik
- Ansprechpartner definieren
- Integration Team
- gemeinsamer Lunch
- Aufgaben vorstellen
- Mission, Vision, Werte

## PROBEZEIT

- **Mitarbeitergespräche**
- **Soziale Integration**
- Definition Aufgabenbereich
- Schulungen
- Feedback

- Mitgestaltung + Verantwortung
- persönliche Entwicklung
- Teambuilding, Events, Erlebnisse schaffen
- Kommunikation, Information
- Ausstattung Arbeitsplatz
- gemeinsame Werte, Mission, Vision
- Übereinstimmung von persönlichen und unternehmerischen Zielen
- Sicherheit geben
- Respekt und Wertschätzung

## PERSONALMARKETING

„... und plötzlich muss ich mich selbst verkaufen!“

**B&P-GESPRÄCH** Personalberaterin Corinna Horeis über den Zusammenhang von Unternehmenskultur, Arbeitgebermarke und Personalmarketing

Corinna Horeis hat eine Grafik erstellt, die umfassend das Thema Personalmarketing unter dem Dach der Unternehmenskultur darstellt.

Foto: Horeis / Grafik: Gunda Schmidt



**REINHÖREN. MEHR WISSEN. MITREDEN.**

Im B&P-BusinessTalk spricht Corinna Horeis mit Redakteur Wolfgang Becker über die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt und den zunehmend spürbaren Fachkräftemangel.



Seit Jahren befasst sich die Buchholzerin Corinna Horeis mit den Untiefen des Arbeitsmarktes und berät Unternehmen insbesondere bei der Personalgewinnung. Jetzt hat sie für B&P ein „Haus“ konstruiert und unter dessen Dach alle Aspekte aufgelistet sind, die im Zusammenhang mit diesem Thema stehen. Herausgekommen ist eine umfangreiche Stichwortsammlung – jedes für sich betrachtet ein Anlass, sich als Unternehmer oder Personalverantwortlicher Fragen zu stellen. Passend dazu gibt sie in ihrem ersten B&P-BusinessTalk ihre Sicht zum Thema Fachkräftemangel ab.

Stichworte wie Unternehmenskultur und Arbeitgebermarke wecken automatisch Assoziationen, man meint zu wissen, was darunter zu verstehen ist. Beim konkreten Ausformulieren kann es dann schon mal haken. Während die Kultur für das Ganze steht (Werte, Ziele, Vision, Strategie, Produkte/Leistungen, Umgang mit Kunden), fokussiert sich die Arbeitgebermarke auf die Sicht der Mitarbeiter, auch der potenziellen, auf das Unternehmen. Corinna Horeis: „Eine Marke steht für etwas Besonderes. Sie sagt etwas über den Umgang mit Mitarbeitern aus und stellt im besten Sinne Alleinstellungsmerkmale heraus, etwas, was mein Unternehmen von anderen unterscheidet. Diese Merkmale gilt es herauszukristallisieren. Kultur und Marke sind untrennbar miteinander verbunden.“

Erst unterhalb dieser Ebenen entfaltet sich der Kosmos von Personalgewinnung und Perso-

nalbindung. Der Übergang ist fließend. Während mit der Candidate Journey eigentlich die Reise des Bewerbers vor der Ankunft im Unternehmen beschrieben wird, beginnt der Onboarding-Prozess tatsächlich schon in dieser Phase – also vor dem ersten Arbeitstag. Vorausgesetzt, im Unternehmen herrscht eine Kultur der Wertschätzung. Corinna Horeis: „Das ist der Punkt. Konkret geht es darum, vielleicht schon mal eine Vorab-Info zuzuschicken oder auf ein bestehendes Firmen-Event hinzuweisen und dazu einzuladen. So merkt der neue Kollege bereits vor dem ersten Tag, dass er wahrgenommen wird. Das vermittelt Aufmerksamkeit und Wertschätzung. Einfach ausgedrückt lautet die Botschaft: Wir freuen uns auf Sie.“

### Das macht den Unterschied

Es sind häufig diese kleinen atmosphärischen Impulse, die den Unterschied machen. Und die das Onboarding von vornherein auf die Erfolgsschiene setzen. Corinna Horeis ist sich allerdings im Klaren darüber, dass der hier umfassend beschriebene Prozess mit seinen etwa 50 Punkten insbesondere von kleinen Unternehmen kaum geleistet werden kann: „Wenn es keine Personalabteilung gibt, dann dürfte das eine Überforderung sein. Diese Aufgaben erledigen sich nicht so nebenbei. Da aber in Zeiten des Fachkräftemangels hier die entscheidenden Weichen gestellt werden und Mitarbeitergewin-

nung perspektivisch in vielen Unternehmen zu einer existenziellen Frage wird, empfiehlt es sich gegebenenfalls, diesen Aufgabenbereich auszugliedern und in professionelle Hände zu geben. Der Handwerksmeister und Unternehmer kann sich dann weiter um sein Kerngeschäft kümmern, während ein externer Personalarbeiter Aufgaben wie Recruiting, Onboarding und Bindung übernimmt. Letzteres ist schließlich das Ziel, denn der neue Mitarbeiter soll ja nicht nur gut ankommen und herzlich begrüßt werden, sondern auch bleiben. Weil hier passende Kandidaten gefunden werden müssen, bekommt das Recruiting immer mehr Wertigkeit. Wenn das gut läuft, steigen die Chancen immens, Fachkräfte zu gewinnen und zu binden.“

Und weiter: „Der Personalmarketing stellt viele Unternehmen vor ganz neue Herausforderungen, denn sie müssen nicht mehr nur ihre Produkte oder Dienstleistungen anpreisen, sondern auch sich selbst. Marketing betrifft dann plötzlich auch den Auftritt als Arbeitgeber – das Personalmarketing ist die Klammer. Das ist in vielen Köpfen noch nicht wirklich angekommen.“ (Siehe auch Seite 29) **wb**

■ Die farblich hervorgehobenen Stichworte in der Grafik stehen für die „Baustellen“ in Unternehmen, die Corinna Horeis aus ihrer langjährigen Praxiserfahrung identifiziert hat.

» Web: [www.horeis-consult.de](http://www.horeis-consult.de)

# DU LIEBST DEINEN GARTEN. WIR AUCH.

In unseren **PREMIUM** Ausstellungen finden Sie die **aktuellen Trends** im Bereich **Natur- und Betonsteine, Terrassenplatten oder Pflastersteine** sowie zahlreiche Anregungen für Ihr Zuhause und Ihren Garten.



DER BAUWELT *Gartenkatalog 2022*



QR-Code scannen und gleich reinblättern!  
[www.bauwelt.eu/Gartenkatalog](http://www.bauwelt.eu/Gartenkatalog)

Tel. 040 - 769 68 0

[www.bauwelt.eu](http://www.bauwelt.eu) |



**bauwelt**  
DELMES • HEITMANN

Nicht nur IT, Pflege, Logistik und Gastronomie leiden unter dem Personalmangel, auch das Handwerk sucht Fachkräfte und gerät zunehmend unter Druck. Das berichtet Rainer Kalbe, Inhaber von Hartmann Haustechnik (Heizung, Sanitär) in Wilhelmsburg, aus eigener Anschauung. Und nicht nur das: „Es kommt vor, dass hier Mappen mit Initiativbewerbungen in der Post landen. Dann ist man erstmal überrascht und schaut sich das an, um irgendwo auf den hinteren Seiten festzustellen, dass es sich um Werbung von Personalvermittlern handelt“, sagt der stellvertretende Harburger Bezirkshandwerksmeister und schüttelt den Kopf. Hartmann Haustechnik zählt mit 33 Mitarbeitern zu einem halben Dutzend mittelgroßen Betrieben im Hamburger Süden, die sich im Bereich Heizungsbau, Lüftung und Sanitär (Bäderbau) tummeln. Die Entscheidungswege sind kurz. Der Chef ist immer ansprechbar und kennt seine Leute mit Namen. Arbeit ist genug vorhanden – wäre da nicht das latente Personalproblem. Rainer Kalbe: „Ich würde sofort drei bis vier Gesellen einstellen, wenn es die denn gäbe.“ Das Fachkräftedefizit sorgt nicht nur für längere „Lieferzeiten“, sondern auch für steigende Kosten. Hinzu kommt der Materialmangel. Es scheint, als sei das ganze Räderwerk durcheinander geraten.

## Unproduktive Stunden . . .

Kalbe: „Die steigenden Preise für Material, für Energie, für Treibstoff und natürlich auch für Personal schlagen sich beim Kunden direkt nieder. So entsteht der Eindruck, als stoße sich das Handwerk in diesen Zei-



Braucht dringend weitere Mitarbeiter: Auf dem Hof steht Handwerksmeister Rainer Kalbe, Inhaber von Hartmann Haustechnik, neben vorgefertigten Bauteilen für Badinstallationen im Wohnungsbau. Diese Module fertigt er in Wilhelmsburg.

Foto: Wolfgang Becker

## Ein Herz für Gesellen

**B&P VOR ORT:** Rainer Kalbe, Inhaber von Hartmann Haustechnik, über die Personalsituation im Handwerk und die Chancen für potenzielle Mitarbeiter

ten gesund. Aber das stimmt nicht. Die Zahl der unproduktiven Stunden beispielsweise durch Verkehrsprobleme durch Staus, Tests, Quarantänezeiten und so weiter nehmen drastisch zu. Das sind alles unkalkulierbare Kostenfaktoren. In diesen Zeiten verdienen wir kein Geld. Auf lange Sicht heißt das: Wenn wir keinen Umsatz machen können, wird das ein existenzielles Problem für viele Handwerksbetriebe.“ Die Gemeinkosten seien um zwölf bis 20 Prozent gestiegen. Das Hamburger Baustellen- und Stauthema macht speziell dem Handwerk im Hamburger Süden zu schaffen. Rainer Kalbe: „Wenn

ich weiß, dass der Tunnel zu ist, weil wieder eine Röhre saniert oder ein Deckel gebaut wird, nehme ich keine Aufträge aus dem Norden Hamburgs an. Ich musste mehrfach ablehnen.“ Mitten in diese Situation hinein sorgt jetzt der Fachkräftemangel für weiteren Stress. Kalbe: „Früher hatte ich lieber mal einen Gesellen mehr, aber heute segeln wir personell an der Kante. Ein Ausfall und die ganze Baustellenplanung gerät durcheinander.“ Speziell im Bereich Heizung sei Planung ohnehin eine labile Angelegenheit, wie Rainer Kalbe sagt: „Im Schnitt haben wir ein bis

drei Noteinsätze pro Tag - Heizungsausfälle. Dann muss sofort jemand von der Baustelle abgezogen werden, um die Anlage wieder zum Laufen zu bringen.“

## „Das Handwerk stirbt nicht aus!“

Trotz aller Hemmnisse in diesen unruhigen Zeiten hat Rainer Kalbe eine Botschaft an potenzielle Mitarbeiter: „Das Handwerk stirbt nicht aus! Wir bieten anspruchsvolle und abwechslungsreiche Arbeitsplätze. Ob Klima/Lüftung, Wärmepumpentechn-

nik, Solarthermie – alles spielt zusammen und das bedeutet: Wir haben es mit einer umfassenden Steuerungs- und Regelungstechnik zu tun. Jede Heizungsanlage ist individuell zu betrachten, da es so viele Einflussfaktoren gibt. Hier ein optimales Ergebnis zu erzielen, ist kein Routinejob.“ Und er sagt: „Klar, man muss für sein Geld arbeiten, aber man kann sich auch grenzenlos weiterentwickeln. Das Handwerk bietet dazu Riesenchancen.“

Bei so viel Vielfalt ergeben sich automatisch bevorzugte Spielfelder. Kalbe: „Wir versuchen, für jeden Mitarbeiter die passende Arbeit zu finden. Wer beispielsweise mit Vorliebe Bäder baut, soll das auch machen dürfen. Und wir setzen auf Flexibilität. Ich habe Arbeitszeitkonten angelegt. Auch die Gesellen haben ja gern einmal ein langes Wochenende und freitags frei. Im Bürobereich bieten wir die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Oder auch in Teilzeit.“

Als Bezirkshandwerksmeister ist das Thema Ausbildung für Rainer Kalbe Ehrensache und auch dringend geboten. Sechs Azubis sind im Unternehmen, allerdings: „Die wenigsten bleiben.“ Mittlerweile liege die Quote der Bewerber mit Migrationshintergrund bei 100 Prozent, so seine Beobachtung. „Immerhin ist der aktuelle Jahrgang wirklich gut und interessiert – das Heranziehen von neuen Gesellen ist für mich das wichtigste Thema. Wir haben hier eine familiäre Struktur. Ich erwarte von meinen Mitarbeitern einen respektvollen, freundlichen und hilfsbereiten Umgang. Das Wohlergehen aller steht für mich im Mittelpunkt.“ **wb**

» Web: [www.hartmann-haustechnik.info](http://www.hartmann-haustechnik.info)

Von Maja Güsmer

Der Kanzleibranchen geht es vergleichsweise gut. Der Wunsch nach Beratung auf Mandantenseite ist in Zeiten von vielen steuerrechtlichen Neuerungen, Corona-Hilfen sowie einer digitalen und globalen Welt hoch wie lange nicht. Aufgrund immer vielschichtiger Vorschriften und Regelungen sind Experten gefragt, die Komplexität reduzieren und fundierte Empfehlungen geben können. Nach meiner Erfahrung ist auch bei der fortschreitenden Technologisierung von Prozessen ein Faktor dennoch unverändert: das Vertrauen in die Person. Gerade Steuerfragen sind oft sehr persönlich, und somit steht neben Wissen und Digitalisierung unverändert der Mensch im Mittelpunkt – beim Mandanten und beim Berater.

Das Thema Steuern beschäftigt jeden, was allgemein für eine extrem gute Auftragslage in der Branche sorgt. Kein Grund zum Klagen, könnte man meinen, läge nicht in der hohen Nachfrage gleichzeitig die größte Herausforderung der nahen Zukunft begründet: Das Mehr an Arbeit muss erledigt werden - und dazu sind gut ausgebildete Fachkräfte notwendig. Diese sind im Zuge der immer längeren Ausbildungszeit von jungen Menschen und der extrem großen Auswahlmöglichkeit zunehmend Mangelware. Schon seit Gründung unserer Kanzlei bilden wir selber aus und werden dies auch beibehalten. Einige unserer aktuellen Partner haben übrigens ihre Karriere mal als Azubi begonnen.

Der „War of Talents“ ist bereits in vollem Gange und wird perspektivisch auch die

## Offener, transparenter und individueller

Dierkes Partner: Steuerberaterin Maja Güsmer über den „War of Talents“ in der Kanzleibranche – Plädoyer für ein krisensicheres Berufsfeld

Kanzleibranche betreffen. Zeit, sich auf unsere Position als Arbeitgeber zu fokussieren und an dieser Stelle auch zu zeigen, wie spannend und modern eine Tätigkeit im Bereich Steuerberatung ist.

## Die digitale Transformation: Segen und Fluch zugleich

Die digitale Transformation wirkt bei Steuerberatern gleich auf zwei Ebenen: Sie ermöglicht mehr Effizienz und schafft gleichzeitig einen attraktiven und modernen Arbeitsplatz. Da die nachkommenden Generationen Digital Natives sind, passt gerade die Steuerberatung sehr gut in die moderne Lebenswelt.

Zudem ermöglichen die Zentralisierung von Daten und der Zugriff auf diese von überall sowie die Verlagerung von interner und externer Kommunikation in den virtuellen Raum ortsunabhängiges Arbeiten und eine höhere, inzwischen fast normal gewordene Flexibilität. Auch dies macht den Bereich der Steuerberatung nach meiner Einschätzung gerade für die folgenden Generationen so attraktiv. Der Wegfall von repetitiven Tätigkeiten gibt zudem mehr Raum für den



Arbeitet im Harburger Channel als Steuerberaterin und Partnerin in der Kanzlei Dierkes Partner: Maja Güsmer.

Fokus auf Kerntätigkeiten, insbesondere die persönliche Beratung, was meines Erachtens einen weiteren Anreiz für junge Leute darstellt. Mich freut es jedes Mal, wenn wir einen jungen Menschen für unsere Branche begeistern können, die so viel mehr bietet als nur trockene Zahlen und Gesetze. Gerade die Kommunikation und die Freude am Austausch mit Menschen prägt unseren Arbeitsalltag.

Gleichzeitig steigert die Digitalisierung auch den Wettbewerb um Menschen, die bereits innerhalb der Branche tätig sind. Insbesondere in ländlichen Regionen blieben viele Berufserfahrene aufgrund der Distanz von Arbeits- zu Wohnort vorzugsweise in der kleineren Kanzlei. Dieses frühere Ausschlusskriterium ist dank Remote-Work zumindest entkräftet.

Wir haben gute Erfahrungen mit flexiblem Arbeiten gemacht und sind überzeugt, dass gerade hierdurch die Steuerberatung an Attraktivität gewinnt. Die Möglichkeiten, die wir unseren Mitarbeitern heutzutage hinsichtlich Zeit und Ort bieten können, führen gerade zu einer Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Gegebenheiten.

## Die Bedürfnisse der Bewerber: Individualität macht den Unterschied

An Nachwuchs mangelt es generell nicht. Die Branche „Beratung und Prüfung“ boomt bei Studenten der Wirtschaftswissenschaften. Auch Steuerfachwirte und Steuerfachangestellte werden gesucht und gelten als krisensichere Berufsbilder. Die Pandemie hat nochmals deutlich gezeigt, dass Kanzleien

wie unsere zu jeder Zeit gebraucht werden. Ganz nach dem Motto – nichts ist gewiss, nur der Tod und die Steuern. Mit zunehmender Digitalisierung der Branche können die Bedürfnisse der Kandidaten nach einem attraktiven, modernen und zeitgemäßen Arbeitsumfeld erfüllt werden.

Neben dem Thema Sicherheit kann der Beruf mit exzellenten Aufstiegschancen aufwarten. Nach unseren Erfahrungen sind jungen Leuten eine echte Perspektive und die Möglichkeit, einen Mehrwert liefern zu können, oft wichtiger als der Firmenwagen oder ein weiterer Bonus. Es gilt, den Unterschied zu machen und individuelle Karrierewege zu ermöglichen. Dabei geraten auch bislang vernachlässigte Zielgruppen wie Mütter immer mehr in den Fokus. Gute Arbeit und Fähigkeiten werden zukünftig nicht mehr in Anwesenheit und Verfügbarkeit gemessen, sondern in Resultaten. Die neue Arbeitswelt wird offener, transparenter und individueller – und wir sind dafür jetzt schon bereit.

Fazit: Auch wenn die Auswirkungen derzeit noch nicht zu spüren sind, so hat der „War of Talents“ längst begonnen, und jeder muss sich diesem stellen. Die Spielregeln bestimmen zunehmend die Umworbene, die Wahl der Mittel sind für alle gleich. Nur wer nicht antritt, hat bereits verloren. Dank einer fortwährenden Auseinandersetzung mit aktuellen Entwicklungen sind wir gut gerüstet. Und das Wichtigste ist bei allem unverändert: Der Mensch steht im Mittelpunkt!

» Web: [www.dierkes-partner.de](http://www.dierkes-partner.de)

**Der besondere Arbeitgeberverband**  
Der Arbeitgeberverband Stade, Elbe-Weser-Dreieck e. V. (AGV) ist ein regionaler Zusammenschluss von nahezu 400 überwiegend mittelständischen Unternehmen.  
**Partner der Arbeitgeber**

**Arbeitgeberverband Stade Elbe-Weser-Dreieck e. V.**  
Poststraße 1 • 21682 Stade  
Tel. 0 41 41 / 41 01 - 0  
Fax 0 41 41 / 41 01 20  
[www.agv-stade.de](http://www.agv-stade.de)  
**kompetent • engagiert**

**Rechtsberatung**  
Für Ihr gutes Recht geben wir die richtigen Antworten. Unsere erfahrenen Rechtsanwälte/in sind Experten im: Arbeits- und Sozialrecht, Betriebsverfassungsu. Tarifrecht.

**Rechtsschutz**  
Prozessvertretung der Mitgliedsunternehmen vor den Arbeits- und Sozialgerichten ist Teil der satzungsgemäßen Leistung des Verbandes.

**Weiterbildung**  
Seminare für Unternehmer und leitende Mitarbeiter/innen zu: Arbeits- und Lohnsteuerrecht, Fachkräftegewinnung und weiteren Themen in Kooperation mit dem Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft. Für Auszubildende bieten wir schulbegleitende Seminare in Wirtschaft und Rechtsberatung an.

**Information**  
Praxisorientierte Rundschreiben für Arbeitgeber mit umfangreichen Informationen zu Wirtschafts- und Arbeitsmarktfragen.

**Netzwerk**  
Als eine der bedeutenden Unternehmerorganisationen in der Region hält der Arbeitgeberverband mit Verwaltung, Wirtschaft und Politik ständig Kontakt. Ein Informationsnetzwerk mit klarem Wettbewerbsvorteil!

[wf-stade.de](http://wf-stade.de)

# w:f

**UNSER BERATUNGSSERVICE**

- STANDORTSUCHE
- FÖRDERUNG UND FINANZIERUNG
- GRÜNDUNG UND NACHFOLGE
- FACHKRÄFTESICHERUNG
- TECHNOLOGIE UND INNOVATION

Newsletter direkt anfordern!

**w:f** Wirtschaftsförderung  
Landkreis Stade GmbH

Große Schmiedestr. 6 • 21682 Stade • T 04141 8006-0 • [info@wf-stade.de](mailto:info@wf-stade.de)



Sparkasse im Umbruch: Dieses Wimmelbild beschreibt das Verlassen des Fesselballons, der für die alten Zeiten steht. Über die Hängebrücke geht es in Richtung Zukunft.



Vorständin Sonja Hausmann und Personaldirektor Andreas Steinke standen B&P Rede und Antwort.

Fotos: Wolfgang Becker



## „Wir ziehen alle Register“

**B&P-GESPRÄCH** Vorständin Sonja Hausmann und Personalchef Andreas Steinke über den Change-Prozess in der Sparkasse Harburg-Buxtehude

Bis zu 1000 Euro Prämie kann ein Mitarbeiter der Sparkasse Harburg-Buxtehude bekommen, wenn er im Rahmen der Kampagne „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ einen potenziellen Kollegen empfiehlt und es zum Arbeitsvertrag kommt. Dies zeigt, dass auch in der Finanzbranche der „War of Talents“ tobt. Andreas Steinke, Direktor Personal, bestätigt: „Wir haben ein Fachkräftethema – und wir ziehen alle Register.“ Warum das so ist, weiß Vorständin Sonja Hausmann: „Auch wir schieben einen relativ großen Babyboomer-Bauch vor uns her. In den nächsten Jahren werden uns viele erfahrene Mitarbeiter aus Altersgründen verlassen. Darauf gilt es sich jetzt vorzubereiten.“ Nicht nur der demographische Knick, sondern auch ein anderes Thema stellt die Sparkassen-Führung vor Herausforderungen, räumt Sonja Hausmann ein: „Die Sparkassen haben ein Imageproblem.“ Im Vergleich zu privaten Banken dominierten die Sparkassen im Mitarbeiteranteil der unter 30- sowie der über 60-Jährigen. Sparkassen seien stark im Bereich Ausbildung, könnten die Mitarbeiter im Segment 30 bis 49 Jahre aber nur schwer halten. Andreas Steinke, als Personalchef verantwortlich für 620 Mitarbeiter inklusive 45 Azubis, fügt hinzu: „Insbesondere in der kritischen Zielgruppe der Young Professionals und Absolventen wird die Sparkasse noch als hierarchisch, langsam und langweilig wahrgenommen.“ Denen zu zeigen, dass dem schon längst nicht mehr so ist, sieht Andreas Steinke als eine der zentralen Aufgaben im Personalmarketing.

eingesetzt. Alte Tabus sind gebrochen. Der Kampf gegen das „verstaubte Image“ läuft auf Hochtouren. Konkret geht es um Punkte wie die Kleiderordnung, Raumkonzepte, mobiles Arbeiten, die Arbeitsprozesse in den Beratungs-Centern, den Führungsprozess und eine insgesamt leichtere Performance. Andreas Steinke: „Traditionell haben Sparkassen eine sehr hierarchische Struktur. Wir arbeiten daran, die Kompetenzen nach unten zu verlagern.“ Sonja Hausmann formuliert es so: „Wir wollen dabei die Kraft unserer Mitarbeiter fördern und nutzen – und nicht erst 120 Seiten Konzept schreiben und einen TÜV-Stempel draufsetzen. Die Teams sollen sich ausprobieren können und eigenverantwortlich arbeiten. Die Hierarchie würde ich deshalb eher als dienstleistende Hierarchie beschreiben.“

„Es ist nämlich cool bei uns“

Im B&P-Gespräch haben Sonja Hausmann und Andreas Steinke einen umfassenden Wandel beschrieben, der auch vor traditionellen Institutionen wie einer Sparkasse nicht Halt macht. Sie berichtet von einem Fall, bei dem eine neue Mitarbeiterin durch Gespräche in der S-Bahn gefunden wurde. Hausmann: „Nachdem unsere Mitarbeiterin der S-Bahn-Bekanntschaft erzählte, was sie macht, sagte die schließlich: ‚Irgendwie klingt das cool bei euch‘. So kam es schließlich über diese Empfehlung zu einer Anstellung. Genau das wollen wir erreichen – es ist nämlich cool bei uns.“

Themen wie die konsequente Ausrichtung am Kunden, Digitalisierung, New Work und Nachhaltigkeit bilden den Rahmen für die Sparkasse der Zukunft. Der sogenannte Change-Prozess, der derzeit in vielen Unternehmen aktuell ist, ist aber nicht abgeschlossen. Die Sparkasse Harburg-Buxtehude hat dies in einem Wimmelbild dargestellt. Sonja Hausmann: „Der Sparkasse von gestern wird früher oder später die Luft ausgehen. Die Sparkasse von morgen hingegen bietet ganz neue Perspektiven. Die vorhandenen Kollegen mitzunehmen und potenzielle Fachkräfte von diesen Chancen zu überzeugen, ist die große Aufgabe, die vor uns liegt.“ Wer dabei sein möchte: Die Sparkasse sucht derzeit Berater und Mitarbeiter für den Vertrieb. **wb**

» Web: [www.spkbb.de](http://www.spkbb.de)

## INNOVATION FÜR IHR BUSINESS.



### Der ŠKODA SUPERB iV - Plug-in-Hybrid.

Der ŠKODA SUPERB iV erfüllt alle Anforderungen des modernen und urbanen Geschäftslebens. Denn unser Flaggschiff kombiniert einen Benzin- mit einem Elektromotor. Und Ihr Budget? Auch das haben wir im Blick! Faire Anschaffungskosten, Umweltbonus<sup>2</sup> und die günstige Dienstwagenbesteuerung machen den Plug-in-Hybrid noch attraktiver für Ihr Business. Jetzt bereits **ab 199,00 €** monatlich 1. ŠKODA. Simply Clever.

#### UNSER LEASINGANGEBOT<sup>1</sup>:

**ŠKODA SUPERB COMBI Ambition (ab MJ22) 1,4TSI iV 160 kW 6-Gang; Elektromotor 115 kW; Lackierung: Energy-Blau**

Vertragslaufzeit	36 Monate	Sonderzahlung, netto (entspricht z.B. der möglichen BAFA-Prämie <sup>2</sup> )	4.500,00 €
Jährliche Fahrleistung	10.000 km	Monatliche Leasingrate, netto	199,00 €

**Kraftstoffverbrauch in 1/100 km, kombiniert: 1,6; Stromverbrauch in kWh/100 km, kombiniert: 11,2. CO<sub>2</sub>-Emissionen in g/km, kombiniert: 36. Effizienzklasse A+++<sup>3</sup>. Elektrische Reichweite nach WLTP: bis zu 61 km.<sup>4</sup>**

<sup>1</sup> Zzgl. Überführungskosten und MwSt. Die zu leistende Netto-Sonderzahlung entspricht der Höhe der möglichen staatlichen Förderung durch das BAFA. Ein Angebot der ŠKODA Leasing, Zweigniederlassung der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhorner Straße 57, 38112 Braunschweig. Nur gültig für gewerbliche Kunden und bei Bestellung bis zum 30.04.2022. Bonität vorausgesetzt. Nicht kombinierbar mit weiteren ausgewählten Sonderaktionen oder Sonderkonditionen.  
<sup>2</sup> Der Umweltbonus für den ŠKODA SUPERB iV setzt sich aus einer staatlichen Förderung (4.500,-€) und einem Herstelleranteil (2.250,-€ netto) zusammen. Die Auszahlung im Falle der Gewährung der beantragten staatlichen Förderung erfolgt erst nach positivem Bescheid. Den Herstelleranteil inkludiert ŠKODA direkt beim Kauf oder Leasing. Die staatliche Förderung endet mit Erschöpfung der bereitgestellten Fördermittel, aktuell spätestens am 31.12.2022. Ein Rechtsanspruch besteht nicht. Weitere Informationen erhalten Sie unter [www.bafa.de](http://www.bafa.de)  
<sup>3</sup> Ermittelt im neuen WLTP-Messverfahren, umgerechnet in NEFZ-Werte zwecks Pflichtangabe nach Pkw-EnVKV. Nähere Informationen erhalten Sie bei uns oder unter [skoda.de/wltp](http://skoda.de/wltp)  
<sup>4</sup> In der Grundausstattung. Tatsächliche Reichweite abhängig von Faktoren wie persönlicher Fahrweise, Streckenbeschaffenheit, Außentemperatur, Witterungsverhältnissen, Nutzung von Heizung und Klimaanlage, Vortemperatur, Anzahl der Mitfahrer.

Abbildung zeigt Sonderausstattung gegen Mehrpreis.

#### AUTOHAUS H. TIETJEN KG

Ostmoorweg 1, 21614 Buxtehude  
Tel.: 04161 866780

Alte Dorfstraße 135, 21684 Stade-Wiepenkathen  
Tel.: 04141 544500

[www.skoda-tietjen.de](http://www.skoda-tietjen.de)

Zu Gast bei Süderheldinnen und SüderHelden“ heißt die neue Podcast-Serie im B&P-BusinessTalk, die Aktionäre der Süderelbe AG vorstellt. Der erste Besuch führte Vorstand Dr. Olaf Krüger und das B&P-Podcast-Team zu Dr. Nina Lorea Kley, Managing Director der Feldbinder Spezialfahrzeugwerke GmbH. Das Winsener Unternehmen war bei seinem Beitritt das 100. Mitglied der Süderelbe AG. Inzwischen ist das Aktionärsnetzwerk weiter gewachsen.

Wer am Gewerbegebiet Osterwiesen vorbei Richtung Elbe fährt, staunt über eine Armada silbrig schimmernder Tank- und Siloauflieger. Funkelnagelneue Produkte der Feldbinder Spezialfahrzeugwerke soweit das Auge reicht. Auf einer Baustelle daneben entsteht Feldbinders neues Logistikzentrum, das die Materialwirtschaft an einem Ort bündeln wird. Durch den Neubau wird eine Halle frei werden, die künftig ebenfalls der Produktion von Spezialfahrzeugen dienen könnte.

## Kompliment für die Ingenieure

Denn die Nachfrage ist hoch. „Theoretisch könnten wir noch deutlich mehr Fahrzeuge bauen als derzeit“, sagt Geschäftsführerin Nina Kley. „Wir verstehen das als Kompliment an unsere Ingenieursleistung.“ 60 000 Fahrzeuge hat das Familienunternehmen seit Gründung im Jahr 1975 hergestellt, aktuell sind nach Kleys Schätzung in Deutschland bis zu 15 000 Silo- und Tankfahrzeuge sowie Silowaggons und Kesselwagen mit FFB-Logo auf Straße und Schiene sowie intermodal unterwegs. Die Fahrzeuge sind wegen ihrer hohen Produkt- und Servicequalität sehr begehrt. Dennoch wird Feldbinder die Produktion vorerst nicht steigern: „Derzeit verhindert der Fachkräftemangel, dass die Bäume in den Himmel wachsen“, seufzt Nina Kley. „Wir könnten im gewerblichen Bereich sofort 30 bis 40 neue Mitarbeiter aus Metall verarbeitenden Berufen einstellen. Wir bräuchten dazu ein komplettes weiteres Team.“ Feldbinder beschäftigt derzeit 425 Mitarbeiter im Stammwerk in Winsen an der Luhe und fast ebenso viele an einem weiteren Standort in der Lutherstadt Wittenberg an der Elbe in Sachsen-Anhalt.



**GESUCHT**



## REINHÖREN. MEHR WISSEN. MITREDEN.

Im Gespräch mit B&P-Redakteur Wolfgang Becker stellen Nina Kley und Olaf Krüger das Unternehmen Feldbinder, die Zusammenarbeit mit der Süderelbe AG und die aktuellen Herausforderungen für den Mittelstand in den Mittelpunkt.

Ortstermin in der Produktion: Dr. Nina Lorea Kley beim Fototermin mit Dr. Olaf Krüger inmitten der Tank- und Siloanhänger.

Foto: Martina Berliner

# 30 bis 40 neue Kollegen...

Auftakt zur neuen Serie: „Süderheldin“  
Dr. Nina Kley (Feldbinder) und Dr. Olaf Krüger (Süderelbe AG) im B&P-BusinessTalk

Darunter sind in Winsen rund 40 Auszubildende – Karosserie- und Fahrzeugbau-mechaniker, Lagerlogistiker, Industriekaufleute, IT-Fachkräfte und Elektriker. „Es ist uns eine Herzensangelegenheit, unseren eigenen Nachwuchs auszubilden“, sagt Nina Kley. Um als Ausbildungs-

betrieb möglichst attraktiv zu sein, betreibt Feldbinder sowohl in Winsen als auch in Wittenberg eine eigene Lehrlingswerkstatt, in der die Nachwuchskräfte mit ihren jungen Auszubildern unter sich sind und die nötigen

Kompetenzen vor Ort erwerben können – vom Kranschein über die Gabelstapler-Lizenz bis zum Schweißsertifikat.

## Materialmangel wird unterschätzt

Neben dem Fachkräftemangel bereitet der Materialnotstand Kley derzeit Kopfzerbrechen. Der Mangel, der vor allem auf die Lockdowns während der Corona-Pandemie zurückgeht, ist der Grund für den Bau des neuen Logistikzentrums. Investitionen in Lagerhaltung sind wichtig, so die Erkenntnis der durch die Pandemie geprägten Jahre. „Materialmangel ist ein Hemmnisthema, das unterschätzt wird. Der Mittelstand wird nicht genügend gehört und die Industrie redet nicht darüber.“ Die Juristin, die sich im Beirat der Süderelbe AG engagiert, sorgt persönlich mit dafür, dass die Sorgen und Wünsche der Aktionäre über das Netzwerk an die Politik herangetragen werden. Dazu gehört

auch die Verbesserung der Mobilität in der Region. Die Süderelbe AG koordiniert im Rahmen des Reallabors Hamburg das Projekt „On-Demand-Shuttleverkehre im ländlichen Raum“ (siehe auch Seite 14). Erprobt werden Angebote, die sich vor allem an Pendler und Freizeitsnutzer richten. Ziel ist es, die Standortattraktivität für Wohnen und Arbeiten zu erhalten und weiter zu stärken. Fühlt sich Nina Kley als „Süderheldin“? Sie lächelt, zögert, nickt dann aber. „Die Zugfahrzeuge, auf die wir unsere Auflieger montieren, werden derzeit von den Lkw-Herstellern aufgrund von fehlenden Teilen mit erheblicher Verspätung geliefert. Das behindert und verzögert auch unsere Arbeit. Der enorme Anstieg der Energiepreise macht uns ebenfalls schwer zu schaffen. Ich stelle mich jeden Tag neuen Problemen und neuen Herausforderungen, wie alle bei Feldbinder.“

» Web: [www.feldbinder.com](http://www.feldbinder.com), [www.suederelbe.de](http://www.suederelbe.de)

## Schulterschluss in einem rasanten Marktsegment

**B&P VOR ORT** Watzulik (Druckersysteme) aus Buxtehude und Backup 4IT (IT-Dienstleistungen) aus Stade arbeiten eng zusammen



Sie ergänzen sich: Jan Feindt (von rechts), Geschäftsführer und Inhaber von Büro- und Kopiertechnik Watzulik in Buxtehude, sowie die Backup 4IT-Geschäftsführer Ronny Kniephoff und Lars Wolle aus Stade.

Foto: Watzulik

Schulen und Unternehmen hergestellt und bringen schon Software für den Unterricht, Meetings und Präsentationen mit. Zurzeit baut Watzulik ein exklusives Händlernetz für den italienischen Anbieter Wacebo auf.

## Kabel dran? Das ist ein Fall für die IT...

Was Backup 4IT macht, erläutern die Geschäftsführer Lars Wolle, IT-System-Kaufmann, und Ronny Kniephoff, Fachinformatiker für Systemintegration, bei einem B&P-vor-Ort-Termin in Buxtehude. Lars Wolle: „Mittlerweile ist alles, was ein Kabel hat, zur IT-Technik geworden. Die Dinge werden miteinander vernetzt und sie kommunizieren miteinander. Da ist oft professionelle Hilfe gefragt. Hinzu kommt, dass in unserer Branche eine sehr starke Spezialisierung stattfindet. Durch Corona ist zudem ein weiteres Feld entstanden: Dezentrale IT-Strukturen sind das große Thema. Zum Beispiel durch Homeoffice. Da stellen sich dann verstärkt auch Fragen nach der IT-Sicherheit.“

## Offene Stelle in Stade: Kollege gesucht!

Backup 4IT sitzt in Stade-Ottenbeck und beschäftigt derzeit sechs Mitarbeiter. Ronny Kniephoff: „Wir suchen dringend Verstärkung, brauchen weitere IT-Spezialisten für unser Team.“ Er bezeichnet das 2012 gegründete Unternehmen als Dienstleister für den Mittelstand im Elbe-Weser-Dreieck. Mittlerweile betreuen Backup 4IT und Watzulik diverse gemeinsame Projekte. Die enge Zusammenarbeit ist so gesehen auch eine Antwort auf den Fachkräftemangel, denn beide Unternehmen ergänzen sich: Watzulik steht für Drucker- und Kopiertechnik, Scan-Lösungen (inklusive Software), Dokumenten-Workflow, interaktive Touchdisplays sowie großformatige Drucker und Scanner. Backup 4IT bietet die ganzheitliche IT-Betreuung, Konzepte für Planung, Anschaffung, Installation und Inbetriebnahme plus Updates, IT-Security, Server, Hardware-Beschaffung, Cloud-Lösungen sowie Netzwerk-Kamerüberwachung. wb

» Web: [www.watzulik.de](http://www.watzulik.de), [www.it-stade.de](http://www.it-stade.de)

## WIR SUCHEN DICH

### Du bist gelernte/r Augenoptiker/in?

Hast Lust auf Veränderung und bist interessiert in der ganzheitlichen, optometrischen Betrachtung des Auges? Vielleicht entdeckst du immer als erste/r die neuesten Brillentrends und liebst es, diese deinen Kund/innen zu zeigen? Oder du suchst einfach neue Abenteuer und möchtest in einem fantastischen Team arbeiten?



Dann passt du perfekt zu uns!

Was wir dir bieten:

**Wir suchen Augenoptiker/innen (m/w/d) in Voll- oder Teilzeit**

ein lustiges, freundliches und lockeres Arbeitsklima mit sehr netten Kolleginnen und Kollegen

Wir haben dein Interesse geweckt?

besondere und schöne Brillenlabels

Dann bewirb dich gerne:

einen modern ausgestatteten augenoptischen und optometrischen Betrieb

per Email: [optikerfranz@gmx.com](mailto:optikerfranz@gmx.com)

oder per Post: Optiker Franz,

Lange Straße 44, 21614 Buxtehude

Du hast Fragen? Schreib uns gern oder ruf

an: 04161/4543

immer wieder die Möglichkeit, Neues dazulernen

Wir freuen uns auf Dich!

Dein Team von

ein attraktives Gehalt

& viele nette Kundinnen und Kunden sowie Spaß an der Arbeit!

**OPTIKER FRANZ**



Naim Hassani an seinem Arbeitsplatz. Er will jetzt erstmal ein Jahr Bildungspause machen und Geld verdienen. Danach soll es weitergehen. Sein Ziel: der Meisterbrief.

Foto: Martina Berliner



REINHÖREN.  
MEHR WISSEN.  
MITREDEN.

Im B&P-BusinessTalk mit Wolfgang Becker berichtet der Afghane Naim Hassani über seine lange Reise aus dem Iran nach Hamburg – und bis ins Autohaus Tobaben. Eine beeindruckende emotionale Geschichte über Bildungssehnsucht, Ziele, Mut und Ehrgeiz.

bordmotor fest: „Wären wir gekentert, hätte der mich über Wasser gehalten.“ Von Griechenland aus ging es zu Fuß über die Balkanroute bis Passau. Schließlich landete er auf dem Hamburger Hauptbahnhof, stärkte sich in einem Schnellrestaurant.

Todesangst  
im Schlauchboot

Der Zufall wollte es, dass dessen Betreiber Afghane war und auf den jungen Mann aufmerksam wurde. Er fragte nach dem Woher und Wohin, erfuhr, dass Hassani kein konkretes Ziel habe. Er wolle nur einen Beruf und ein sicheres Zuhause, egal wo. Der Mann riet, in Hamburg zu bleiben, wo Arbeitskräfte gesucht würden. Hassani folgte dem Rat. Lernte in Windeseile Deutsch, absolvierte seinen Hauptschulabschluss, begann eine Ausbildung in einer Autolackiererei im Süderelberaum. Und lernte dort – nichts. „Monatelang musste ich nur Rost kratzen. Man hat mich behandelt wie einen Idioten“, sagt Naim Hassani und seine Augen funkeln, diesmal vor Empörung.

In der Berufsschule traf er auf einen Azubi, der bei Tobaben lernte. Von ihm erfuhr er, wie eine Lehre in Deutschland sein soll und sein kann: kompetente Anleitung in allen Bereichen, Umgang auf Augenhöhe, Respekt auch den jüngsten Mitarbeitern gegenüber. So bewarb sich Hassani bei Tobaben. Geschäftsführer Jan Busse erkannte das große Potenzial des jungen Afghanen sofort und schätzte dessen unbedingten Willen, etwas aus sich zu machen. So fand Hassani endlich das, was er so lange gesucht hatte: eine fundierte Ausbildung und damit eine Berufs- und Lebensperspektive. Das Autohaus Tobaben gewann einen engagierten und kompetenten Mitarbeiter, den niemand im Team missen möchte. Schon jetzt denkt der frisch gebackene Karosseriebauer-Geselle darüber nach, bald seinen Meister zu machen. Naim Hassani, der Afghane aus Persien, ist in Hamburg angekommen. Seine berufliche Reise geht bei Tobaben weiter.

» [www.tobaben.eu](http://www.tobaben.eu)

„Hier arbeite ich!“

Willensstark und leistungsorientiert:  
Naim Hassani, Karosseriebauer im Autohaus  
Tobaben – Porträt und Podcast

Naim Hassani, 22, wurde in Afghanistan geboren, wuchs im Iran auf und lebt nun in Fischbek. Im Harburger Autohaus Tobaben hat er das gefunden, was er sein Leben lang gesucht hat: eine Perspektive. Im Rahmen der aktuellen Podcast-Serie über Tobaben reiht er sich mit seiner beeindruckenden Geschichte im B&P-BusinessTalk ein. Es sind die großen schwarzen Augen, die Naim Hassanis Erscheinung prägen. Der strahlende, lebendige Blick zeigt: Dieser junge Mann ist mit sich und seinem Leben zufrieden. Und steckt voller Tatendrang. „Hier arbeite ich“, sagt Naim und sieht sich stolz in der Werkstatt um, in der Autos repariert werden. Hier an der Buxtehuder Straße hat er den größten Teil seiner Ausbildung zum Karosseriebauer absolviert. Seit Kurzem hat er seinen Gesellenbrief in Händen. Für Hassani war es keine Frage, seinem Lehrherrn treu zu bleiben. „Die Arbeit macht mir Spaß. Die Chefs sind nett, und der Meister ist auch korrekt“, sagt er. Für ihn ist Tobaben ein großes Stück Familie. Denn Eltern und Geschwister leben 7000 Kilometer entfernt – im Iran. Geboren wurde Hassani in Afghanistan. Als er fünf Jahre alt war, flohen seine Eltern mit den Kindern vor den Taliban ins Nachbarland, wie Millionen andere afghanische Familien auch.

Doch in Persien leben sie illegal, bis heute. „Man muss aufpassen, dass man nicht auffällt. Denn wer von der Polizei erwischt wird, wird abgeschoben, selbst wenn er schon Jahrzehnte im Iran lebt“, erzählt Hassani. Für die Kinder der Geflüchteten bedeutet das, keine Schulen besuchen zu dürfen.

Flucht vor den Taliban

Deshalb taten sich Hassanis Eltern mit anderen Betroffenen zusammen und engagierten einen Lehrer, sodass ihr Sohn zumindest etwas Unterricht genoss. Ein Zeugnis erhielt er freilich nie. Dabei wollte er schon als Kind so gern lernen, um einen Beruf ergreifen zu können. Sein Bildungshunger wuchs beständig, ganz ohne Antrieb durch die Eltern. Er sagt: „Wofür lebt man denn? Damit man

etwas erreicht. Ich hab doch gesehen, dass es ohne Bildung nicht geht.“ Als Jugendlicher arbeitete Hassani auf dem Bau und in der Landwirtschaft, sparte Geld, um irgendwann seinen Traum zu verwirklichen. Mit 18 Jahren traf er auf einen Schlepper, der anbot, ihn in die Türkei zu bringen. Hassani zahlte und verschwand über Nacht, ohne sich von der Familie zu verabschieden. Erst dort angekommen, informierte er die Eltern. Die waren entsetzt. Warum er wegginge, seine Lieben verlasse? „Weil ich mich nicht verändern kann, wenn ich bleibe“, antwortete er. Mit etwa 50 weiteren Flüchtlingen setzte Hassani in einem überfüllten Schlauchboot nach Griechenland über, ohne Schwimmweste und in Todesangst. Er klammerte sich an dem fest leeren Blechtank für den Außen-

Sehen & gesehen werden . . .

Sehen und gesehen werden – unter diesem Titel zeigt Business & People Menschen aus der Wirtschaft, die von sich reden machen. Wenn Sie eine interessante „Personalie“ zu vermelden haben, sprechen Sie uns an oder senden Sie einfach ein paar kurze Informationen und ein Foto an » [Becker@business-people-magazin.de](mailto:Becker@business-people-magazin.de), Stichwort: „Sehen und gesehen werden...“

zwei weitere Neuaktionäre: Für die Geflügelhof Schönecke GmbH aus Elstorf nahmen Geschäftsführerin Ruth Staudenmayer und Geschäftsführer Henner Schönecke die Aktie entgegen. Die Gastroback GmbH aus Hollenstedt wird durch den Geschäftsführer

Andreas Kirschenmann vertreten. „Nach unserer Mitgliedschaft bei Foodactive bietet das Netzwerk der Süderelbe AG eine tolle Ergänzung für unsere Sichtbarkeit und Arbeit in der Süderelbe-Region“, betont Ruth Staudenmayer. Henner Schönecke: „Wir freuen

uns, auch als Familienunternehmen im Mittelstand einen Beitrag zur Entwicklung der Region leisten zu können.“ Andreas Kirschenmann: „Die kreis- und länderübergreifende Zusammenarbeit ist von großer Bedeutung für die Entwicklung der Metropolregion, das kann ich aus meiner Position als Präsident der IHK Lüneburg-Wolfsburg nur unterstreichen.“

Der Vorstand der Süderelbe AG, Dr. Olaf Krüger, ist von den Wirtschaftsförderern der Metropolregion Hamburg zum neuen Sprecher des Wirtschaftsförderungsrates berufen worden. Er übernimmt die Aufgabe turnusgemäß von Dr. Rolf Strittmatter, Geschäftsführer der Hamburg Invest Wirtschaftsförderung. Krüger: „2022 werden die Themen Innovationskraft und Fachkräftemarketing im Mittelpunkt unseres Austauschs und unserer Arbeit stehen.“



Die Süderelbe AG freut sich über ihren 100. Aktionär und noch ein paar mehr. Nachdem die Feldbinder Spezialfahrzeuge GmbH bereits im vergangenen Jahr eine Aktie der Süderelbe AG gezeichnet hatte, konnte Dr. Olaf Krüger, Vorstand der Süderelbe AG, diese im Januar an Geschäftsführerin Dr. Nina Lorea Kley am Firmensitz von Feldbinder in Winsen überreichen. Mit der Delmes Heitmann GmbH & Co. KG wurde wenig später das Rennen auf die nächsten 100 eröffnet. Auf dem Firmengelände des Hauptsitzes in Seevetal überreichte Krüger die Aktie an den Geschäftsführer Alexander Delmes. Der sagt: „Die Süderelbe Region ist als Magnet des Nordens für das Wohnen und Arbeiten der ideale Ort für Bauprojekte. Um die entwicklungsstarke Metropolregion Hamburg nicht nur mit unseren Standorten voranzutreiben.“ Die perfekte Synergie für die Küche liefern

Steuerbefreiung -  
geerbtes  
Familienheim?

Florian Schmidt  
Partner  
Steuerberater



DIERKES PARTNER  
WIRTSCHAFTSPRÜFER STEUERBERATER RECHTSANWÄLTE

Veritaskai 4, 21079 Hamburg  
Tel: 040 - 7611466 - 0  
hamburg@dierkes-partner.de  
www.dierkes-partner.de

Volltreffer: Ihre Halle in Buxtehude

Strategische Lage für  
Ihre Supply Chain

- Lager- & Produktionsflächen ab 200 m<sup>2</sup>
- Ideale Anbindung
- Mit Internet & Starkstromanschluss (zertifizierter Ökostrom)
- 24/7 Zugang



Jetzt anrufen unter  
0800 404 088 009



www.siriusfacilities.com

Sirius Business Park Buxtehude, Alter Postweg 13–15, 21614 Buxtehude

WIR ÜBERWINDEN GRENZEN  
FÜR IHREN ERFOLG

WIRTSCHAFTS- UND REGIONALENTWICKLUNG  
IN DER SÜDLICHEN METROPOLREGION HAMBURG

Sie suchen Marktchancen in unserer dynamischen Süderelbe-Region? Sprechen Sie uns an!

WWW.SUEDERELBE.DE

Süderelbe AG  
Metropolregion Hamburg