

magazin  
2022



#zusammengross

# Stellen Sie rechtzeitig die Weichen.

## SCHOMERUS

Steuerberater Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer



### Beratung zur Nachfolgeplanung?

Die Unternehmensnachfolge ist ein komplexer Prozess, der Zeit, Expertise und vor allem Vertrauen braucht. Für Unternehmer ist es somit eine der größten Herausforderungen überhaupt, die erfolgreiche Fortführung ihres Unternehmens auch nach ihrem Ausscheiden als Geschäftsführer und/oder als Gesellschafter rechtzeitig zu regeln.

Es sind unterschiedlichste Interessen, Bedürfnisse, Anforderungen, Erwartungen, Charaktere, Zielsetzungen und Zeitschienen miteinander in Einklang zu bringen und mehrdimensional, intrapersonell und interpersonell abzustimmen. Letztendlich geht es darum, die unternehmerisch und familiär beste Lösung steuerlich und rechtlich optimal umzusetzen.

Nicht immer decken sich die Vorstellungen des Unternehmers mit denen seiner Familie und möglichen Nachfolgern. Hier bedarf es im Vorhinein offener und klärender Gespräche, ggf. auch einer Familienverfassung zur Vereinbarung von Leitbildern und übergeordneten Werten für die Führung und Kontrolle des Familienunternehmens.

### Wir helfen Ihnen weiter.

Wir stehen Ihnen nicht nur als Ihr rechtlicher und steuerlicher Berater zur Seite, sondern sind für Sie Fachberater, Prozessberater, Coach und Gesprächspartner.

Durch unsere jahrelange Expertise im Bereich der Unternehmensnachfolge kennen wir die häufigen, bereits im Vorwege bestehenden, Hürden

und teils unterschiedlichen Vorstellungen innerhalb der Familie und im Unternehmen. Im Rahmen von Gesprächen mit Ihnen, Familienmitgliedern, übernahmebereiten Mitarbeitern etc. und mit kritischen Fragen unterstützen wir Sie bei der Entwicklung einer Familien- und Unternehmensstrategie, eines Zeitplans und behalten für Sie den Überblick.

Im Rahmen der rechtlichen Umsetzung, bei der in der Regel eine Vielzahl von Spezialisten aus unterschiedlichsten Fachbereichen benötigt werden, führen wir für Sie die Fäden zusammen, übersetzen, vermitteln und koordinieren, ohne dass Sie mit widersprüchlichen Aussagen von verschiedenen Rechtsanwälten und Steuerberatern verwirrt werden.

Jetzt informieren: [www.schomerus.de/nachfolge](http://www.schomerus.de/nachfolge)

Einer für alle, alle für einen. An einem Strang und dann noch in dieselbe Richtung ziehen. Für jemanden die Hand ins Feuer legen... Diese Redewendungen sagen uns: Im Team sind wir stärker, zusammen lässt sich vielfach mehr erreichen. Für unser Leitmotiv 2022 haben wir diese Botschaft – ganz im Sinne des digitalen Zeitalters – sprachlich minimiert:

## #zusammengross

Der **Teamgedanke** hat in Norddeutschland eine lange Tradition. Ab 1280 entwickelte sich die Hanse zu einem Netz aus Wirtschaftsverbindungen zwischen Hafenstädten an Nord- und Ostsee sowie Handelsstädten im Binnenland. Hinter der Zusammenarbeit stand die Einsicht der Kaufleute, dass sie ihre wirtschaftlichen Interessen **gemeinsam** doch viel besser durchsetzen können. Aus der ökonomischen Stärke erwuchs mit der Zeit auch immenser politischer Einfluss.

Was damals galt, gilt in der globalisierten und vernetzten Gegenwart erst recht: Weit kommt, wer seine Interessen bündelt, sinnvolle Allianzen eingeht, Synergien geschickt nutzt und auf den Transfer von Wissen sowie Technologie setzt. Der Erfolgsfaktor **Zusammenarbeit** gewinnt immer mehr an Bedeutung – für die Europäische Union, zwischen Unternehmen und Wissenschaft, zwischen Start-ups und Grown-ups. Und eines ist auch klar: Der Klimawandel, die Energie- und die Mobilitätswende und natürlich die digitale Transformation sind Mammutaufgaben, die Politik und Wirtschaft nur **miteinander** meistern können.

**Teamgeist** wird bekanntlich auch im Sport großgeschrieben. Mannschaften gewinnen und verlieren zusammen. Der Sieg eines Einzelsportlers ist auch stets der Erfolg des Teams im Hintergrund. Auf dem Platz ist Selbstvertrauen gut, Selbstverliebtheit hinderlich. Oder wie es die hvv-Chefin Anna-Theresa Korbitt in diesem magazin formuliert: „Mit lauter Ronaldos wird das nichts.“

Recht hat sie. Das breite Leistungsspektrum des AGA fußt auf starkem **Teamwork**. Von der arbeitsrechtlichen Beratung, über die Siegel Anerkannt Gute Arbeitgeber und Anerkannt Gute Ausbilder bis hin zu unseren Veranstaltungen und der Außenkommunikation greifen jeden Tag viele Zahnräder ineinander – im



Dr. Hans Fabian Kruse,  
AGA-Präsident



Volker Tschirch,  
AGA-Hauptgeschäftsführer

Ehrenamt wie im Hauptamt. Wir feilen kontinuierlich daran, tagtäglich der leistungsstarke Verband und durch sinnvolle Kooperationen sowie Partnerschaften ein wachsendes **Netzwerk** weit über Norddeutschland hinaus zu sein. Lesen Sie mehr dazu auf Seite 18.

### Was hält das magazin 2022 noch bereit?

Gero Furchheim und Christoph Wenk-Fischer vom E-Commerce-Verband bevh verraten, wie gemeinschaftliches Handeln und die Digitalisierung ein Business beleben können. Während Lutz Bethge und Journalist Matthias Iken der norddeutschen Zusammenarbeit auf den Zahn fühlen, erklärt uns DLR-Abteilungsleiterin Dr. Franziska Zeitler, wie viel Raumfahrttechnik in unserem Alltag steckt. Klare Kante zeigt im Interview außerdem die Familienunternehmerin Sarna Röser und fordert mehr Verständnis der Politik für die Wirtschaft. Auch erfahren Sie, wie es in Zukunft mit unseren beliebten **PraxisForen** weitergeht und was es mit der neuen Corporate Academy des INW auf sich hat.

Haben Sie viel Freude beim Lesen und Stöbern in unserem magazin.

Dr. Hans Fabian Kruse  
Präsident

Volker Tschirch  
Hauptgeschäftsführer

# INHALT



- 03 Editorial
- 04 Inhaltsverzeichnis

## Jahresthema #zusammengross

- 06 Gero Furchheim und Christoph Wenk-Fischer im Interview: „Im E-Commerce muss man heute wie ein Dirigent mit verschiedenen Solisten arbeiten“
- 12 Lutz Bethge: #zusammengross in der Metropolregion Hamburg
- 18 #zusammengross im Verband



## Wirtschaft & Politik

- 20 Matthias Iken: Norddeutschland fällt weiter zurück – ein gemeinsames Ziel muss her
- 22 Interview mit Dr. Franziska Zeitler vom DLR
- 24 Sarna Röser: „Wir können in Deutschland stolz auf unsere Familienunternehmen sein“



## Personal & Unternehmen

- 26 Benjamin Ferreau: Beirat, mal anders!
- 28 Ausgezeichnet: Gunnar-Uldall-Wirtschaftspreis 2021
- 30 Mobilitätswende: Nachgefragt bei Anna-Theresa Korbutt
- 32 Von der betrieblichen Krankenversicherung profitieren
- 36 Drei, zwei, eins... meins! Digitale Personalentwicklung in KMU
- 38 Arbeitgeber aufgepasst: Stolperfalle Kündigung
- 40 Ohne Umwege zur optimalen Finanzierung
- 41 Das Imageproblem von Personalabteilungen und die Digitalisierung im HR
- 42 Quo vadis **Praxis**Forum?
- 44 Ein (digitales) Bildungswerk für alle Fälle
- 46 Die Videokonferenz – der neue Standard in der Arbeitswelt?





## Events & Tagungen

- 50 Joachim Pawlik: „Die neue Arbeitswelt erfordert eine neue Empathie“
- 52 Preisverleihung: Azubi des Nordens 2021
- 54 32. **Europa**Abend mit Armin Laschet
- 56 Impressionen 2021



## Bildung & Beruf

- 58 Die modernen Ausbildungsberufe des Handels
- 60 Mobile Arbeit in der Ausbildung
- 63 Eine helfende Hand gibt es für jedes Unternehmen – zwei Jahre sogar zum Nulltarif



## Studien & Employer Branding

- 64 AGA-Siegel: Wachsen mit den Chancen, die unsere Kunden mitbringen
- 68 Digitales Teamwork und Vorbildfunktionen
- 70 Nachgefragt: Die Studien und Umfragen des AGA



## Ein starkes Netzwerk

- 72 Kleine Karte, großer Radius: Das hvv-ProfiTicket des AGA
- 73 GVH-Jobkarte des AGA – jetzt auch für Azubis
- 74 **Team**Mittelstand
- 78 Stark vernetzt: Partnerschaften zum Vorteil der Mitglieder
- 80 Wir für Sie
- 82 Impressum



Jeden Tag stellen sich Unternehmen und Beschäftigte neuen Herausforderungen. In diesem Magazin zeigen wir Ihnen auf einigen Seiten, welche Werkzeuge das INW Ihnen zu den jeweiligen Themen an die Hand gibt: als reines E-Learning, Seminar, Webinar oder inhouse – alles auch individuell nach Ihren Wünschen.

[inw.de](http://inw.de)



GERO  
FURCHHEIM  
UND  
CHRISTOPH  
WENK-FISCHER

„Im E-Commerce  
muss man heute  
ein Dirigent mit  
verschiedenen  
arbeiten“

Die Cairo AG ist zu einer Erfolgsgeschichte der Möbelbranche geworden, weil sie die Digitalisierung konsequent als Chance ergriffen hat. Mit Gero Furchheim, Sprecher des Vorstands der Cairo AG und Präsident Bundesverband E-Commerce und Versandhandel Deutschland e.V. (bevh), und Christoph Wenk-Fischer, Hauptgeschäftsführer bevh, haben wir darüber gesprochen, wie das gelungen ist und wie auch andere es schaffen können.

wie

Solisten



## „Im E-Commerce muss man heute wie ein Dirigent mit verschiedenen Solisten arbeiten“

**Die Cairo AG ist aus der Verbundgruppe der Creativen Inneneinrichter entstanden, die ein Zusammenschluss von inhaber- und familiengeführten Möbelgeschäften im stationären Premiumbereich ist. Wie kam es dazu?**

**Gero Furchheim:** Vor etwa 25 Jahren hat man in der Verbundgruppe gesehen, dass es auch in unserem Bereich der Designermöbel erste Versandhandels-geschäftsmodelle gab. Zunächst wurden sie als Konkurrenz wahrgenommen, weil natürlich argumentiert wurde, dass es eine wichtige Leistung des Handels ist, Neuheiten in exklusiven Ladengeschäften vorzustellen und Service und Beratung vor Ort anzubieten. Im ersten Moment gab es sogar eine Abwehrhaltung, es dürfe nicht sein, dass solche hochwertigen Kollektionen im Versandhandel angeboten werden.



**Und daraus entstand die Idee, aus der Verbundgruppe heraus ein Versandhandelsunternehmen zu gründen?**

**Furchheim:** Ja, aus den etwa 40 Mitgliedsunternehmen der Verbundgruppe hat sich eine vergleichbare Anzahl zu Aktionären in der Cairo AG zusammen-

geschlossen. Es ist somit kein Tochterunternehmen der Verbundgruppe, sondern ein eigenständiges Unternehmen. Die Cairo AG sollte von Anfang an zwei Funktionen haben. Erstens sollte sie den neuen Geschäftszweig erfolgreich bespielen und den Versandhandel noch besser machen als andere. Zweitens sollte sie für die Mitgliedsunternehmen der Verbundgruppe eine Großhandelsfunktion übernehmen. In unserer Branche ist es nach wie vor üblich, dass die meisten Möbel auftragsbezogen gefertigt werden und dadurch lange Lieferzeiten entstehen. Durch das gemeinschaftliche Handeln ist ein Unternehmen entstanden, das ein sehr gut kuratiertes Sortiment der wichtigsten Designobjekte sofort verfügbar macht. Gleichzeitig stärkt es die Verbundgruppe, indem die Mitgliedsunternehmen durch unschlagbar schnelle Lieferungen zusätzliche Umsätze generieren können.

**Schafft man im Zusammenspiel mehr?**

**Furchheim:** Die Stärke der Cairo AG ist die geschickte Kombination von gemeinschaftlichem Handeln mit dem Handeln von eigenverantwortlichen Einzelpersonen. Letztere können schnelle und mutige Entscheidungen treffen, die oftmals auch besser sind als Gemeinschaftsentscheidungen. Das Gute, das wir mit der Cairo AG geschaffen haben, ist, dass wir unter dem Strich zwar gemeinschaftlich handeln und als vom Fachhandel getragene Initiative Zugriff auf die besten Kollektionen haben. Die Dynamik und Power eines Unternehmens, das eigenverantwortlich handelt und in dem der Vorstand Themen mit eigener Handschrift vorantreibt, sind aber trotzdem da.

**Wo zeigen sich noch Vorteile des gemeinschaftlichen Handelns?**

**Furchheim:** Das gemeinschaftliche Handeln ist superstark, wenn es um das Abfedern von Risiken oder um den Kapitalstock geht. Es braucht aber wie gesagt auch Individuen, die Handlungsspielraum haben und wie ein Einzelunternehmer handeln können. Das richtige Austarieren dieser beiden Seiten ist eine Herausforderung. Ich glaube aber rückschauend, dass das bei der Cairo AG mit einer ganz besonderen eigenen Form gut gelungen ist.



### **Welche Marktvorteile ergeben sich durch die Gemeinschaftlichkeit gegenüber Unternehmen einzelner Gründer?**

**Furchheim:** Man kann leichter mit großen Anbietern Ideen umsetzen, beispielsweise kann man Produkte in besonderen Ausführungen anbieten, die erst später in den gesamten Markt eingeführt werden. Gerhard Wolf hatte bei dem berühmten Eames Plastic Chair von Vitra zum Beispiel die Idee, dass dieser mit einem eichefarbenen Holzgestell angeboten wird. Er hat das durchsetzen können, weil die Cairo AG und die Mitglieder der Creativen Inneneinrichter es ihren Kunden anbieten. Später ist das Möbelstück dann sehr erfolgreich in den Gesamtmarkt eingeführt worden. Als Gemeinschaft kann man auch ganz andere Wertschöpfungsketten aufbauen, auch im Ausland. Außerdem kann der Einzelne nicht so viele Klassiker auf Lager haben, wie wir das als Cairo AG können, wodurch wir in der Gemeinschaft schneller agieren können.

### **Wie ist es, wenn es gegenteilige Meinungen oder Ausrichtungen gibt?**

**Furchheim:** Es ist so, dass wir mit der Aktiengesellschaft eine Form haben, mit der die handelnden Personen sehr viel Beinfreiheit haben. Das Jahr über kann der Vorstand sehr schnell und unternehmerisch handeln, aber bei einer Hauptversammlung wird gemeinschaftlich festgelegt, wo es strategisch hingehen soll.

### **Und dort werden auch wichtige Entscheidungen getroffen?**

**Furchheim:** Ja, aber ich glaube, es wäre beispielsweise bei Fragen zur Kollektion falsch, Gremien entscheiden zu lassen, weil Gremienentscheidungen ausgleichen und nie das radikale, Konventionen brechende Produkt durchlassen. Es würde auf ein Mittelmaß nivelliert. Dort ist es gut, dass die Einzelperson entscheiden kann. Durch das gemeinschaftliche Handeln, die Inhaberstruktur, die Partnerschaftlichkeit, die wir insgesamt leben, wird der Gemeinschaftsgedanke aber ganz klar festgehalten.

### **Haben Sie Tipps für andere, die etwas in der Art wie die Cairo AG aufbauen wollen?**

**Furchheim:** Ganz wichtig ist es, eine Marktlücke zu finden, in der man etwas Besonderes anbieten kann. Mein Tipp aus der Erfahrung der Cairo AG ist: Wenn man gemeinschaftlich handeln will, sollte man Strukturen schaffen, bei denen das Gute des gemeinschaftlichen Handelns die Nachteile desselben überwiegt. Mutige Entscheidungen eines Einzelnen auf einer Messe beispielsweise treiben ein Unternehmen. Aber wenn wir zurück am gemeinsamen Tisch sind und zusammenarbeiten, wissen wir, dass wir unser Fundament in der Gemeinschaft haben. Und das ist auch gut so.

### **Das Geschäftsmodell der Cairo AG war am Anfang ja kein digitales, sondern vom klassischen Versandhandel geprägt.**

**Furchheim:** Genau, auch heute noch, also obwohl wir mehrheitlich ein E-Commerce-Unternehmen sind, spielt der Katalog eine wichtige Rolle in unserem Geschäftsmodell. Dadurch aber, dass wir die nötige

# „Im E-Commerce muss man heute wie ein Dirigent mit verschiedenen Solisten arbeiten“

Infrastruktur, Produktfotos und -texte hatten, konnten wir schnell in den E-Commerce einsteigen. Am Anfang hat es im E-Commerce gereicht, einfach nur da zu sein. Heute muss man wie ein Dirigent mit verschiedenen Solisten arbeiten, die zusammenspielen sollen. Man braucht für alle Bereiche die jeweils richtigen Fachleute.



**Möbel online zu verkaufen ist nicht ganz leicht, denn viele Menschen möchten noch immer gerne Probe sitzen oder das Material fühlen. Wie gehen Sie bei der Cairo AG mit dieser Online-Hürde um? Haben Sie deswegen die Ladengeschäfte in Frankfurt und Nürnberg?**

Furchheim: Das ergänzt sich gut, weshalb Multi-Channel auch ein wichtiger Bestandteil bei uns ist. Natürlich gibt es Menschen, die das Kaufen im Möbelgeschäft mehr wertschätzen, aber der E-Commerce hat ebenfalls riesengroße Chancen. Wir haben viel dafür getan, dass wir diese Chancen heute nutzen. Mit unserem dreidimensionalen Ladengeschäft auf 3d.cairo.de lassen wir die verschiedenen „Erfahrungswelten“ der Kunden zusammenwachsen: Sie bekommen zu Hause Inspirationen durch unseren Katalog und Online-Shop, können aber auch durch die Ladengeschäfte flanieren und alles anfassen, oder die Farbmuster, die wir gerne zusenden, wiederum zu Hause begutachten. Ladengeschäfte sind also eine Verlängerung des E-Commerce. Die wesentlichen Prozesse des Handelns werden aber im E-Commerce stattfinden.

**Wie lassen sich durch Ihre Arbeit im bevh ähnliche Erfolgsgeschichten wie die der Cairo AG auch bei anderen fördern?**

Furchheim: Unsere Stärke sind die Arbeitsgemeinschaften, der Austausch mit den Kollegen, das Setzen von Impulsen. Wir schaffen die passenden Rahmenbedingungen, sodass auf einem ebenen Spielfeld miteinander gehandelt werden kann. Das ist zum Beispiel dann der Fall, wenn Verordnungen im Raum stehen, die die Onlinetätigkeit der Mitgliedsunternehmen im bevh beeinträchtigen. Es braucht ein entschiedenes Eintreten dafür, dass die Chancen der Digitalisierung erkannt werden. Das ist in Deutschland manchmal schwierig.

Christoph Wenk-Fischer: Unsere Aufgabe als Verband ist es, zu zeigen, dass E-Commerce manchmal eben auch die kleinen Schritte sind. Dass E-Commerce nicht unbedingt bedeutet, dass ich Millionen in einen Webshop investiere oder auf den großen Marktplätzen aktiv bin. Es geht darum, zu schauen, wie gut meine bisherigen Prozesse funktionieren, und worin ich eigentlich exzellent bin. Man muss sich, wie Gero Furchheim vorhin so schön sagte, seine Nische suchen.

**Einfach ins Internet gehen reicht also nicht?**

Wenk-Fischer: Nein, man muss sehr gut überlegen, warum man digital handeln will. Möchte ich neue Kundengruppen erschließen? Möchte ich mein klassisches Angebot ergänzen?

INFO

Der Bundesverband E-Commerce und Versandhandel Deutschland e.V. (bevh) ist die Branchenvereinigung der Interaktiven Händler, d. h. der Online- und Versandhändler. Neben den Versendern sind dem bevh auch namhafte Dienstleister angeschlossen. Nach Fusionen mit dem Bundesverband Lebensmittel-Onlinehandel und dem Bundesverband der Deutschen Versandbuchhändler repräsentiert der bevh kleine und große Player, die zusammen mehr als 75 Prozent des Umsatzes ausmachen. Bei NORDHANDEL ist der bevh seit 2021 Mitglied. Damit ist der Onlinehandel als wichtige Vertriebsform sichtbar in diesen Dachverband mit nun zwölf Mitgliedern integriert.

Unsere Unternehmen haben sich in den vergangenen Jahren mit sehr viel Trial-and-Error in die Zukunft „vorangieirt“. Heute sehen wir die Erfolge überall. Wir wollen den kompletten Handel dazu ermuntern, das auch zu tun, egal, ob Einzel- oder Großhandel.

### **Ist denn wenigstens der Einstieg in den E-Commerce in den vergangenen Jahren einfacher geworden?**

**Wenk-Fischer:** Der Einstieg in den E-Commerce ist supereinfach, das bedeutet aber nicht, dass man von heute auf morgen zum erfolgreichen Global Player werden kann. Jeder muss schauen, was er schaffen kann, wie er seine lokale Präsenz mit einem Webauftritt stärken und sein Schaufenster bestellfähig machen kann. Das reicht schon, ist aber absolut notwendig, da Handel künftig vor allem digital sein wird.

### **Welche Trends sehen Sie generell im E-Commerce?**

**Wenk-Fischer:** Spätestens durch Corona haben alle erkannt, dass sie nicht drum herumkommen, ein digitales Geschäft aufzubauen. In Zukunft werden wir eine Zweiteilung des Handels erleben: die automatisierte Versorgung der Grundbedürfnisse einerseits und ein mit Emotionen aufgeladenes Einkaufen andererseits. Darüber hinaus wird alles – ob Rohstahl, Möbel oder Lebensmittel – übers Internet vertrieben werden und die Grenzen zwischen stationär und online werden verschwinden: nahtloses Einkaufen oder Seamless Commerce ist die Zukunft.

**Furchheim:** Spannend finde ich auch die Entwicklung, dass wir von klassischen Webshops auch in andere Bereiche hineingehen. Das fängt schon damit an, dass immer häufiger in Social Media gekauft wird. Es wird mit Sicherheit auch durch Spracherfassung andere Interfaces geben, in denen bestellt wird.

**Wenk-Fischer:** Es gibt auch immer mehr die Tendenz, dass Anbieter ihre Plattformen öffnen und für kleinere Anbieter zugänglich machen. So werden auch Spezialsortimente für Kunden zugänglich.

**Furchheim:** Ja, aber Plattformen werden häufig als das bedrohliche, große Konstrukt wahrgenommen. Dabei bieten sie sehr oft den niedrigschwelligen Einstieg in den E-Commerce.

### **Wie unterstützt der bevh seine Mitglieder, die Chancen des E-Commerce zu nutzen?**

**Wenk-Fischer:** Unser Hauptjob ist es, den Menschen in diesem Riesenthema E-Commerce Leitlinien zu geben, Leuchtturm-Projekte aufzuzeigen und konkrete Beratung zu bieten. Aber auch immer wieder Mut zu machen und bei Misserfolgen aufzufangen. Manchmal sind wir Seelentröster in bestimmten Bereichen. Aber wir tun auch alles dafür, dass es dann wieder aufwärts geht.

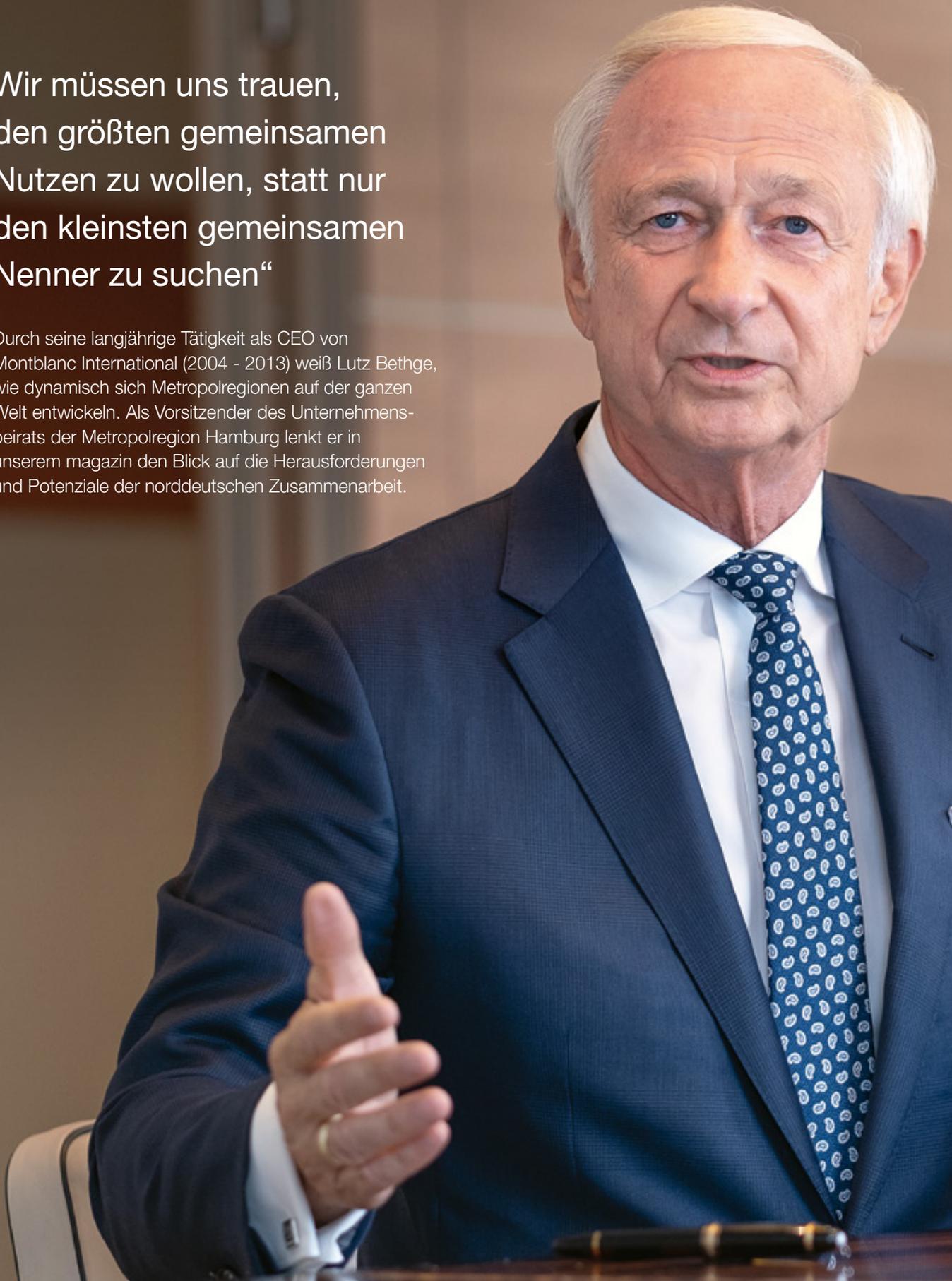
• Christoph Wenk-Fischer, Hauptgeschäftsführer des bevh



”

Wir müssen uns trauen,  
den größten gemeinsamen  
Nutzen zu wollen, statt nur  
den kleinsten gemeinsamen  
Nenner zu suchen“

Durch seine langjährige Tätigkeit als CEO von Montblanc International (2004 - 2013) weiß Lutz Bethge, wie dynamisch sich Metropolregionen auf der ganzen Welt entwickeln. Als Vorsitzender des Unternehmensbeirats der Metropolregion Hamburg lenkt er in unserem magazin den Blick auf die Herausforderungen und Potenziale der norddeutschen Zusammenarbeit.





LUTZ  
BETHGE

# #zusammengross in der Metropolregion Hamburg

## #zusammengross in der Metropolregion Hamburg

### Die Metropolregion Hamburg

Zusammenarbeit über regionale Grenzen hinweg erhöht die Chancen auf Wirtschaftswachstum und Prosperität. So sind die Erkenntnisse der OECD über Metropolregionen weltweit zusammenzufassen. In unserer globalisierten Welt mag Kirchturmpolitik kurzfristige Wahlerfolge ermöglichen, langfristig sind die eigenen Ressourcen zu gering, um im nationalen und internationalen Wettbewerb der Regionen erfolgreich zu sein. Gemeinsam Kräfte bündeln, der Wettbewerb um die besten Ideen sowie gemeinsame Finanzmittel erhöhen die Chancen für Sichtbarkeit und Stärke. Um die Zukunftschancen der Metropolregion Hamburg in diesem Sinne zu verbessern, sind gemeinsame Verantwortung und gemeinsame Anstrengungen von Staat und Wirtschaft notwendig. Der Erfolg dieser Strategie ist dabei abhängig von dem Willen der Führungsebene in den Ländern, dies umzusetzen. Delegation der Entscheidung in die sogenannte „Arbeitsebene“ führt jedoch zu langwierigen Entscheidungsprozessen und zur Beschäftigung eher mit Risiken als mit Lösungen.

### Gemeinsame Kooperationsplattform

Sehr früh haben die politisch Verantwortlichen in Hamburg und den umgebenden Bundesländern die Chancen und Notwendigkeit der Zusammenarbeit

erkannt. Die ersten Anfänge der Kooperation reichen daher auch bis in die 1920er Jahre zurück. Heute umfasst die Metropolregion Hamburg vier Bundesländer, 17 Kreise und Landkreise und drei kreisfreie Städte. Sie erstreckt sich auf knapp 28.500 Quadratkilometern von Cuxhaven bis Wismar, von Uelzen bis Fehmarn und ist damit fast so groß wie Belgien. Die Bevölkerungszahl umfasst gut 5,4 Millionen Menschen – etwas mehr als die Einwohnerzahl von Norwegen. Und das Bruttoinlandsprodukt ist mit



Um mehr über den Unternehmensbeirat der Metropolregion Hamburg zu erfahren, scannen Sie diesen Code:

221 Milliarden Euro etwa so hoch wie in Portugal oder Irland. Diese Wirtschaftskraft bestimmt über viele gute Arbeitsplätze in der Region, bezahlbare Kinderbetreuung und gut ausgebaute Infrastruktur – und ob dauerhaft Chancen für eine gute wirtschaftliche Entwicklung herrschen. Diese Wirtschaftsleistung ist Voraussetzung für Bildungs- und Ausbildungsangebote, die vielfältige Kulturlandschaft sowie den schonenden Umgang und Schutz unserer Natur und Naherholungsgebiete.

### Erfolge der Metropolregion

Ein wichtiger Erfolgsfaktor, um unsere Zukunftschancen weiter zu verbessern, war die Einbindung der Wirtschaft im Jahr 2017. Seitdem sind Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, der UVNord sowie der DGB Nord vertragliche Kooperationspartner der Metropolregion. In einem Beirat setzen wir uns als Unternehmen für den Abbau von Verwaltungsgrenzen und die Sichtbarkeit der Region ein, wir sind Impulsgeber und bringen unsere Erfahrungen ein.

Die Metropolregion ist heute die zentrale Plattform, auf der länderübergreifend auf allen Ebenen von Politik, Wirtschaft und Verwaltung zusammengearbeitet wird mit dem Ziel, die internationale Wettbewerbsfähigkeit in Wirtschaft, Forschung und Kultur kontinuierlich zu steigern. Die grenzüberschreitende Kooperation hat bis heute für die Menschen und Unternehmen viele Vorteile. Offensichtlich ist dies beim Hamburger Verkehrsverbund, der Hamburg mit dem Umland verbindet. Ein Ausbau dieses Verbunds muss auch in Zukunft trotz strittiger finanzieller Fragen Priorität haben. Die Ansiedlung des Forschungsprojekts European XFEL in Schleswig-Holstein wäre ohne Kooperation mit dem Hamburger Teilchenbeschleunigungszentrum DESY nicht möglich gewesen. Der Hamburger Hafen, als größter Hafen Deutschlands, ist Ausgangspunkt für die Logistikbranche sowie Schlüssel für den Erfolg der Industrie.

Mit zahlreichen Projekten soll dazu beigetragen werden, dass Dynamik und Innovationskraft des Wirtschaftsraums steigen. Insbesondere müssen die Verwaltungsgrenzen durchlässiger werden, damit ein attraktiver Wirtschafts- und Lebensraum entsteht. Ein Beispiel ist der Ausbau der Zusammenarbeit in der Gewerbeflächenentwicklung und -vermarktung. Mit ihm soll international die Wahrnehmung als starker Wirtschaftsstandort gestärkt werden.

Mit den „Metropolitaner Awards“ wird seit 2019 auf Initiative des Unternehmensbeirats und mit Unterstützung vieler Unternehmen besonderes Engagement für die Region geehrt. Hier werden Menschen, Vereine, Stiftungen und Unternehmen ausgezeichnet, die sich täglich für das Wohl der Region einsetzen. Länderübergreifende Ideen und Taten



Unsere Welt befindet sich in ständigem Wandel. Volkswirtschaften und Gesellschaften unterliegen Megatrends wie Globalisierung, Digitalisierung, Bevölkerungsalterung und Klimawandel. In einem solchen Umfeld weiter auf fragmentierte, kleinteilige Initiativen zu setzen, würde bedeuten, auf Wachstumschancen und Möglichkeiten zur Steigerung der Lebensqualität zu verzichten.“

OECD-Gutachten zur wirtschaftlichen Entwicklung der Metropolregion Hamburg

für mehr Lebensqualität, Attraktivität für Fachkräfte und wirtschaftliche Stärke werden geehrt. Die Nominierung und Abstimmung erfolgt durch die Bevölkerung der Region und soll das Gemeinschaftsgefühl und den Stolz auf die Region stärken. Seit dem 28. Oktober 2021 können wieder unter [www.metropolitaner.de](http://www.metropolitaner.de) Kandidaten nominiert werden.

### Herausforderungen der Metropolregion

Die Metropolregion hat sich als erste deutsche Region einer Evaluation durch die OECD gestellt. Darin wird beleuchtet, wie wir im internationalen Vergleich bei der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit aufgestellt sind. Die OECD bescheinigt uns eine gute Ausgangsposition, da wir den fünftgrößten Beitrag zum Gesamt BIP aller elf Metropolregionen in Deutschland leisten und das vierthöchste Pro-Kopf-BIP erwirtschaften.

## #zusammengross

### Metropolregion Hamburg

Wir profitieren von starken Clustern wie Maritimer Wirtschaft, Luftfahrt, Life Sciences und Erneuerbaren Energien. Besonders in diesem Sektor sieht die OECD einen Wettbewerbsvorteil. Dabei gibt es kein Erkenntnisproblem. In den Staatskanzleien, den Länderministerien und Senatsbereichen ist schon seit

sie somit „think big!“ in größeren Kategorien zu denken, grenzüberschreitend zu planen und zu kooperieren. Ein Nordstaat ist dabei nicht unbedingt notwendig. Eine gemeinsame Governance-Struktur, die über reine Kooperation hinausgeht, würde gemeinsame Projekte und Investitionen ermöglichen und die Fragmentierung reduzieren. Dies erfordert, dass die Norddeutsche Zusammenarbeit „Chefsache“ auf Ebene der Regierungschefs wird.



● Mitglieder aus dem Unternehmensbeirat: Maren Henke (Die Zeit), Dr. Christian von Boetticher (Peter Kölln), Lutz Bethge und Niels Pirck (Haspa)

langem klar, dass Kooperation für den Erfolg der Region entscheidend ist. Es gibt eher ein Umsetzungsproblem. Die fragmentierte Entscheidungsfindung auf den verschiedenen Ebenen der Länder, der „Kirchturm-Blick“ bei der Verteilung der Ressourcen verhindert noch vielfach die erfolgreiche Umsetzung der Frage: Wo können wir den größten gemeinsamen Nutzen für die Region erzielen? Dabei hat die OECD Empfehlungen vorgelegt, die helfen, Produktivitätspotenziale zu heben, die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und einen beschleunigten Wachstumspfad einzuschlagen. Um den Erfolg unserer Region zu sichern, empfiehlt

#### Ausblick und Chancen

Die OECD sieht Anstrengungen in sechs Handlungsfeldern als vorrangig: Innovation, Bildung und Fachkräfte, Digitalisierung, Wohnraum- und Verkehrsplanung, Erneuerbare Energien sowie Kultur- und Tourismusmarketing. Aus ihren Empfehlungen wurden 100 Maßnahmen abgeleitet, die helfen sollen, unsere Rolle als Motor Norddeutschlands weiter auszubauen. Davon werden zehn Vorhaben im Rahmen einer „Zukunftsaagenda“ prioritär umgesetzt. Dazu gehören: Ein Konzept für eine Innovationsagentur, die Prüfung der Machbarkeit eines Innovations- und Wissenschafts-

# LUTZ BETHGE

parks für Erneuerbare Energien und grünen Wasserstoff, die Entwicklung einer Innovations- und Fachkräftestrategie, die Einrichtung eines Kompetenzzentrums Mobilität, der grenzüberschreitende Umbau der ÖPNV-Tarifsysteme und die Entwicklung einer Tourismus- und Marketingstrategie für mehr internationale Sichtbarkeit.

Gerade das Thema Innovation ist für die Region in Zukunft von besonderer Bedeutung, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Eine gemeinsame Innovationsstrategie, inklusive einer gemeinsamen Clusterpolitik und Existenzgründungskultur für die Metropolregion, wird jetzt länderübergreifend angegangen. Ziel ist es, bis Herbst 2022 die Innovationsstrategie und ein Konzept für eine Innovationsagentur entwickelt zu haben.

In allen von der OECD initiierten Projekten wünsche ich mir dabei weiterhin und noch stärker die Unter-

stützung aller Beteiligten, da seit Veröffentlichung der Studie in 2019 doch schon viel Zeit vergangen ist.

Weitere Chancen für die Metropolregion sehe ich als Standort für Softwareentwicklung, Künstliche Intelligenz, die Etablierung eines großen internationalen Accelerators für die Start-ups der Metropolregion und in der Wandlung des Luftfahrtzentrums Norddeutschland zu „sustainable aviation“ mit CO<sup>2</sup>-neutral erzeugtem Kerosin und H<sup>2</sup>-Brennstoffzellen sowie einem Ausbau der Universitäten Hamburg und Kiel zum gemeinsamen Kompetenzzentrum Klimaforschung.

Es bieten sich vielfältige Möglichkeiten für Norddeutschland und für die Metropolregion Hamburg. Das Wichtigste ist, die Fragmentierung zu überwinden und Strukturen zu schaffen, die gemeinsame Entscheidungen und konkrete Maßnahmen zum Wohl der Region ermöglichen.

**Wir müssen uns trauen, den größten gemeinsamen Nutzen zu wollen, statt nur den kleinsten gemeinsamen Nenner zu suchen.** Packen wir es an, und zwar schnell, bevor wir von anderen Regionen abgehängt werden!

#endlichraus

## Erfolg durch Begegnung.

Über 100 Destinationen  
ab Hamburg Airport



# #zusammengross im Verband



**Es gibt viele gute Gründe, sich in Verbänden zu engagieren. Gemeinsam sind die einzelnen Unternehmen stärker.**

**Bedeutet: Zusammen können die Betriebe mehr erreichen, eine gute Organisation vor-**

**ausgesetzt. Der AGA Unternehmensverband hat genau darin mehr als 65 Jahre Erfahrung. Und er ist schon für sich genommen eine starke Gemeinschaft. Um noch schlagkräftiger und besser zu werden, erweitert der AGA ständig sein Netzwerk. Vier Beispiele, wie unsere Verbändeallianzen noch mehr für die Mitglieder herausholen:**

## **GIWO**

Zum Großhandelsverband im Wirtschaftsbereich Osnabrück-Emsland (GIWO) pflegt der AGA eine lange Partnerschaft, die über Generationen im Ehren- und Hauptamt von großem Vertrauen geprägt ist. Für den AGA ist der GIWO zusammen mit dem OFGA (Osnabrücker Förderverein für Groß- und Außenhandel) ein wichtiger Impulsgeber auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung sowie außerdem ein zuverlässiger Content-Lieferant im Verkehrsrecht. Hervorzuheben ist das persönliche Engagement der GIWO-Mitglieder für die Verbändegemeinschaft.

## **NORDHANDEL**

Vor vier Jahren ging in Hamburg der Dachverband NORDHANDEL an den Start. Darin wurde zusammengefügt, was zusammengehört. Denn Ziel des Dach-

verbandes ist es, dem Handel in allen seinen Facetten eine kraftvolle Stimme zu geben und mit der Stärke von zwölf Handelsverbänden und ihren rund 5.500 Mitgliedsunternehmen im Norden die wirtschaftlichen Herausforderungen zu bewältigen. NORDHANDEL ist deutschlandweit einmalig, denn zum allerersten Mal haben sich Unternehmensverbände aller Handelsstufen länderübergreifend in einem Dachverband organisiert.

## **Allianz für Wirtschaftsverkehre in der Hamburger Innenstadt**

Hamburg steht vor großen infrastrukturellen Veränderungen – wie eigentlich überall, wo die Grünen (mit regieren. Erklärtes Ziel der im Senat regierenden Parteien ist das Zurückdrängen des Individualverkehrs. In der Debatte kam der Wirtschaft ein essenzieller Punkt zu kurz: die Versorgung der City mit oft lebensnotwendigen Waren und Dienstleistungen. Deshalb hat sich im Februar 2020 ein Bündnis aus AGA und der Handwerkskammer Hamburg zusammen mit acht weiteren Verbänden gebildet.

## **Verbändeallianz Nord | Mitte | Ost**

Die 2019 gegründete Verbändeallianz zwischen dem AGD Berlin, dem LGA Brandenburg, dem LGAD Thüringen, dem LVGA Sachsen-Anhalt sowie der Landesgruppe Mecklenburg-Vorpommern des AGA hat sich zum Ziel gesetzt, durch attraktive Jobs das Abwandern von Fachkräften einzudämmen und den Menschen gerade in ländlichen Regionen eine langfristige Perspektive zu geben. In dem länderübergreifenden Bündnis packen die Unternehmen in den vielen Regionen Nord-, Mittel- und Ostdeutschlands (NMO) diese Herausforderungen gemeinsam an.

**Mehr erfahren:** [aga.de/verbaende](http://aga.de/verbaende)

**Kontakt:** [volker.tschirch@aga.de](mailto:volker.tschirch@aga.de)



## Sichere Auslandsgeschäfte im B2B-Sektor



### Risiken im Blick

Wir bieten Ihnen eine effektive Absicherung Ihrer ausländischen Geschäftsbeziehungen durch qualitative und standardisierte Bonitätsbewertungen sowie Risikoklassifizierungen Ihrer Kunden.



### Inkasso ohne Grenzen

Wir ziehen Ihre Forderungen weltweit ein und bieten ein individuelles Mahnwesen in Landessprache sowie eine zeit- und kostenschonende Realisierung. Durch unser internationales Netzwerk sind wir für Sie immer nah am Schuldner.

[WWW.CREDITREFORM.DE](http://WWW.CREDITREFORM.DE)

**INTERNATIONAL  
ERFOLGREICH  
HANDELN**



### Immer aktuell informiert

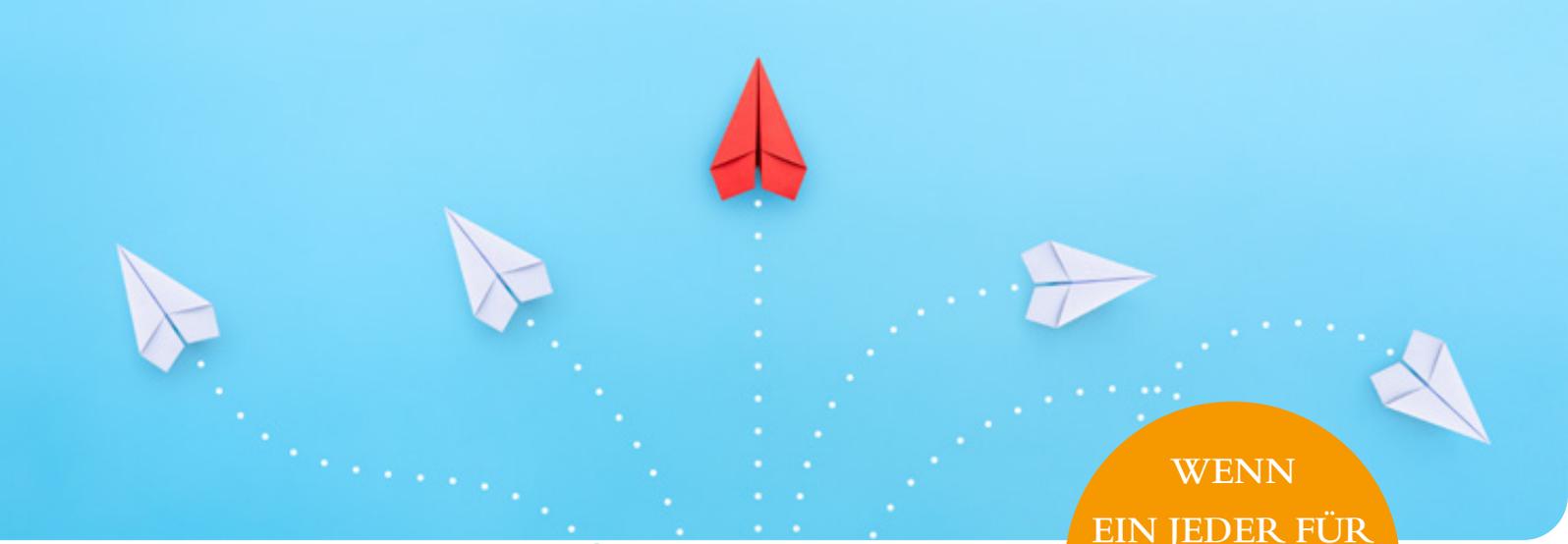
Wir ermöglichen Ihnen ein dauerhaftes Monitoring Ihrer internationalen Geschäftspartner, damit Sie auch während der Geschäftsbeziehung das Risiko von Folgeaufträgen optimal einschätzen können.

**Creditreform**

**ZUVERLÄSSIG.  
SCHNELL.  
GLEICHZEITIG.**

[www.kopf-luebben.com](http://www.kopf-luebben.com)

**KOPF+LÜBBEN**  
Cargo Services



WENN  
EIN JEDER FÜR  
SICH ALLEIN  
MUDDELT  
...

# Norddeutschland fällt weiter zurück – ein gemeinsames Ziel muss her

**Corona hat uns die Augen geöffnet: Die Pandemie hat gezeigt, wie sehr wir in der digitalen Steinzeit verhaftet sind, wie wenig effizient viele Behörden arbeiten, wie verwundbar die deutsche Wohlstandsgesellschaft ist. Der Schock kann heilsam sein, ein neuer Aufbruch ist von Nöten. Zugleich lehrt die Pandemie, wie wenig einheitlich Politik gemacht wird.**

Hamburg und Schleswig-Holstein, die in früheren Sommerlöchern Hinterbänkler gern zu einem Nordstaat verschmolzen, agieren dabei wie Antipoden: Während Hamburg Ausgangsbeschränkungen verhängte, wagte der Norden in Modellregionen schon erste touristische Öffnungen. Und während Niedersachsen moderate Lockerungen anging, sperrte Mecklenburg-Vorpommern über Wochen noch Touristen aus.

Mit einer gemeinsamen Politik klappt es im Norden nicht. Das sind schlechte Voraussetzungen – allen Wohlühlparolen zum Trotz, hinkt der Norden dem Süden der Republik hinterher. Die Metropolregion Hamburg ist eine wachstumsschwache Region in einem ohnehin nicht besonders wachstumsstarken Land. Die Pandemie hat die Situation noch verschlechtert: 2020 ging das Bruttoinlandsprodukt in den Stadtstaaten Bremen (minus 7,0 Prozent) und Hamburg

(minus 5,8 Prozent) überdurchschnittlich zurück. Besser hielten sich die Flächenländer Mecklenburg-Vorpommern (minus 3,2 Prozent) und Schleswig-Holstein (minus 3,4 Prozent). Auf dem Bundesschnitt lag Niedersachsen mit einem Rückgang der Wirtschaftsleistung von 4,9 Prozent.

In vielen Branchen mehren sich zeitgleich die Warnzeichen. Schon seit mehr als zehn Jahren stagniert der Umschlag in Hamburgs Hafen. Zudem hat die Pandemie die Luftfahrtbranche, im Norden traditionell stark, hart getroffen. Das Messegewerbe ist kollabiert, was Hannover und Hamburg das Leben schwer macht. Hinzu kommen strukturelle Probleme: Im Norden mangelt es nicht nur an Hochqualifizierten, sondern auch an Hightech-Jobs. Die Arbeitsproduktivität ist nicht nur niedriger als im Süden der Republik, sondern auch als in vergleichbaren Regionen etwa rund um Göteborg, Rotterdam oder Kopenhagen. Es fehlen – abgesehen von Volkswagen und Airbus – große internationale Player. In den fünf norddeutschen Bundesländern gibt es mit Airbus, Continental, Sartorius und VW nur vier Dax-Unternehmen.

Ein weiteres Problem ist die Innovationsschwäche. 2018 lag der Anteil von Forschung und Entwicklung am Bruttoinlandsprodukt in Schleswig-Holstein bei

kümmlichen 1,64 Prozent, der zweitschlechteste Wert überhaupt. Unter dem Schnitt lagen auch Hamburg (2,22), Bremen (2,88) sowie Mecklenburg-Vorpommern (1,81). Nur Niedersachsen gelang es mit 3,13 Prozent, den Bundesschnitt zu erreichen. Zwar gibt es manche gute Ideen, aber jeder kämpft für sich allein. Unvergessen der kleinkarierte Streit um die Windmesse zwischen Hamburg und Husum, statt als Norden gemeinsam von der neuen Technologie zu profitieren. Oder die Querschläger aus Hannover gegen die Fahrrinnenanpassung der Elbe – obwohl der Hamburger Hafen als zweitgrößter Arbeitgeber für Niedersachsen gilt.

Dabei lautete der Ratschlag des „OECD-Bericht zur Regionalentwicklung Metropolregion Hamburg“ 2019: „Think big! In größeren Kategorien zu denken, grenzüberschreitend zu planen und zu kooperieren – darin liegt der Schlüssel, um die Metropolregion noch erfolgreicher, attraktiver und nachhaltiger zu gestalten.“

Immerhin mehren sich die Zeichen der Hoffnung – derzeit loten die Hafentreiber HHLA und Eurogate eine Zusammenarbeit aus, welche die Häfen in Bremerhaven, Hamburg und Wilhelmshaven näher zusammenführen könnte. Die zwei Jahrzehnte alte Idee der Deutschen Bucht AG, sie könnte endlich Wirklichkeit werden. „Wir müssen bei den Häfen anfangen, norddeutsch zu denken und nicht in Landesgrenzen“, sagt beispielsweise Hamburgs Wirtschaftsminister Westhagemann. Das sind neue Töne aus Hamburg. Allerdings ziehen sich die Verhandlungen seit mehr als einem Jahr hin – das Kirchturmdenken ist offenbar noch quicklebendig.

Auch die Energiewende wird endlich über die Landesgrenzen hinaus geplant. Sie bietet sich an, mit einer bestehenden Infrastruktur und billigem Windstrom als Standort zu punkten. Die Idee, den Hamburger Hafen zu einem Erzeugungs- und Umschlagplatz für „grünen“ Wasserstoff zu machen, geht in die richtige Richtung.

Zeiten des Umbruchs sind Zeiten des Wandels – und des Aufbruchs und Fortschritts. Die Krise zwingt zum Handeln. Lange Zeit hat sich gerade die Hansestadt auf ihrem Wohlstand ausgeruht. Während man sich hier nach dem Fall des Eisernen Vorhangs über die Rückkehr des Hinterlandes freuen durfte, nutzten Bayern, Baden-Württemberg, aber auch Berlin, die Zeitenwende für Investitionen: Sie setzten auf Forschung



Matthias Iken, stellvertretender Chefredakteur des Hamburger Abendblattes

und Entwicklung, Universitäten und Hochschulen und wurden die Wachstumszentren der Republik. Innovation ist der Motor des Wandels. Sie entscheidet über die Wettbewerbsfähigkeit und die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft von morgen – und damit über den Wohlstand der Regionen. Sie garantiert sichere Jobs und gute Löhne. Bildung und Qualifizierung, Forschung und Entwicklung, Gründertum und Start-ups sowie Investitionen in die Infrastruktur sind die entscheidenden Stellschrauben.

Wenn ein jeder für sich allein muddelt, wird daraus nichts werden. Die Corona-Krise birgt die Chance, nach vorne zu kommen – wenn sie Denken und Handeln ändert. Das wird nur gelingen, wenn länderübergreifende Politik wirklich grenzüberschreitend denkt. Statt Eifersüchteleien bedarf es der Bereitschaft, zu geben und zu nehmen. Statt Kirchturmdenken muss es um Perspektiven für die ganze Region gehen, parteipolitische Eifersüchteleien müssen hinter dem großen Ganzen zurücktreten. Ob es gelingt?



IM  
INTERVIEW:  
DR. FRANZISKA  
ZEITLER

# „Zukunftsweisende Lösungsansätze entstehen durch Vernetzung“

**Die Deutsche  
Raumfahrtagen-  
tur im Deutschen  
Zentrum für Luft und**

**Raumfahrt e.V. (DLR) koordiniert für die Bundes-  
regierung die Aktivitäten im All. Wir haben mit  
Dr. Franziska Zeitler, Abteilungsleiterin Innovation  
& Neue Märkte, darüber gesprochen, welchen Ein-  
fluss die Weltraumforschung auf moderne Techno-  
logien hat und warum branchenübergreifende  
Zusammenarbeit so wichtig ist.**

**Der Weltraum erscheint unendlich weit weg,  
aber die Weltraumforschung spielt tatsächlich  
eine wichtige Rolle in unserem Alltag. Eine der  
wohl bekanntesten Weltraumtechnologien ist  
sicherlich das Navigationssystem im Auto,  
das auf Satellitensignalen basiert.**

Dr. Franziska Zeitler: Das stimmt, und es gibt eine Vielzahl weiterer Beispiele. Technologien von der Rosat-Mission in den 90er Jahren – damals wurde erstmals der gesamte Himmel auf Röntgenquellen untersucht – finden wir heute etwa beim Dermatologen und Optiker. Denn eine damals eingesetzte und vom Max-Planck-Institut für extraterrestrische Physik weiterentwickelte Technologie nutzen Ärzte zur Hautkrebsfrüherkennung. Und die Poliertechnik für die Teleskope auf dieser Mission kommt jetzt bei der Anpassung von Gleitsichtbrillen auf unsere Sehstärke zum Einsatz.

**Gibt es nicht auch ein Sportgerät, das es  
von der Internationalen Raumstation ISS auf  
die Erde geschafft hat?**

Dr. Zeitler: Ja, das ist der Galileo-Trainer. Diese Rüttelplatte hält die Astronautinnen und Astronauten im

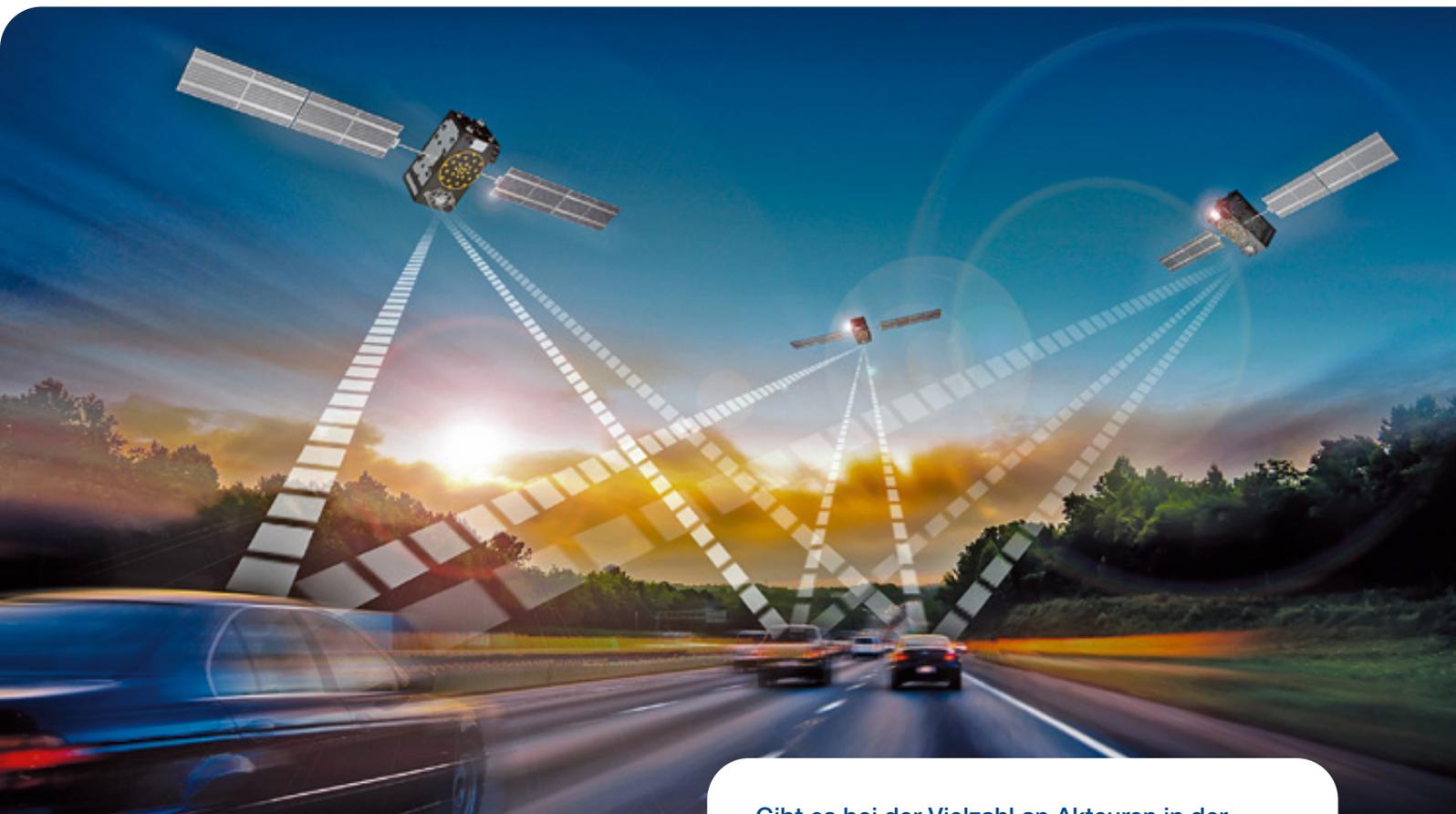
All sehr effektiv fit, denn zehn Minuten auf diesem Gerät entsprechen einem 10-Kilometer-Lauf. Davon profitieren wir heute in der Reha und in Fitnessstudios. Ein schönes Beispiel ist zudem die E-Nose. Ursprünglich auch von der ISS, soll sie künftig helfen, bakterielle und virale Atemwegserkrankungen zu unterscheiden und pandemieauslösende Erreger wie SARS-CoV-2 zu identifizieren. Eigentlich macht sie auf der ISS Bakterien und Viren ausfindig.

**Ein großes Thema ist aktuell die Energie- und  
Verkehrswende. Dabei ist immer wieder von  
Brennstoffzellen die Rede.**

Dr. Zeitler: Auch da bietet die Raumfahrt langjährige Expertise. Bereits bei der Apollo-Mission in den 60er Jahren wurden Brennstoffzellen für die Energieversorgung eingesetzt. Ein wichtiger Aspekt ist aber auch die Energiespeicherung, denn wir wollen ja möglichst weit kommen. Bei den Energiespeichern ist es deshalb elementar, Gewicht einzusparen. Denn jedes ins Weltall transportierte Kilogramm kostet viel Geld. Und im Auto kostet es wertvolle Kilometer.

**Arbeiten Sie im DLR direkt mit der  
Mobilitätsbranche zusammen, um das Wissen  
weiterzugeben?**

Dr. Zeitler: Ja, das ist uns tatsächlich ein wichtiges Anliegen. Deshalb gibt es seit 2018 das INNOspace-Netzwerk „Space2Motion“, das gezielt für Akteure aus der Automobil- und Mobilitätsbranche und der Raumfahrt etabliert wurde. Die Initiative INNOspace selbst, wo dieses Netzwerk als eines von mehreren angesiedelt ist, existiert bereits seit 2014. Das Ziel ist es, Innovationen und branchenübergreifende Technologietransfers zu fördern. Denn oft beschäftigen die verschiedenen Akteure ähnliche Fragestellungen.



### **Ist deshalb auch die branchenübergreifende Zusammenarbeit so wichtig?**

**Dr. Zeitler:** Absolut. Wir haben in den letzten Jahren verstärkt gesehen, dass die Herausforderungen für alle Wirtschaftszweige durch Digitalisierung und Industrie 4.0 immer ähnlicher werden. Die Raumfahrt gilt oft als fern und abgehoben. Die Erfahrung jedoch zeigt, dass sie in Detailfragen zu Antrieben, Materialien und Strukturen sehr ähnlich zu anderen Branchen ist.

### **Wie schaut es beim internationalen Miteinander aus?**

**Dr. Zeitler:** Durch die internationale Zusammenarbeit können Kompetenzen gebündelt werden, um die großen technologischen Herausforderungen in der Raumfahrt zu meistern. Das ist zum Beispiel bei der ISS der Fall, wo mehrere Nationen kooperieren, aber auch im Rahmen der European Space Agency (ESA). Zudem ist es dank globaler Kooperation bei der Internationalen Charta für Weltraum und Naturkatastrophen möglich, im Katastrophenfall mithilfe von Satellitenbildern schnell einen Überblick zu bekommen und Hilfsmaßnahmen einzuleiten.

### **Gibt es bei der Vielzahl an Akteuren in der Weltraumforschung auch Herausforderungen?**

**Dr. Zeitler:** Eine der größten Herausforderungen ist tatsächlich, dass bei kommerziellen Raumfahrtaktivitäten – wie Satelliten für ein globales Internet – tausende kleine Satelliten ins All geschickt werden. Die Anzahl explodiert förmlich. Um Unmengen Weltraumschrott zu vermeiden, muss dieses Aufkommen reguliert werden. Das erfordert eine stärkere Zusammenarbeit aller Raumfahrtnationen.

### **In den letzten Jahren ist mit der New-Space-Bewegung viel Bewegung reingekommen.**

**Dr. Zeitler:** Ja, Start-ups haben oft ungewöhnliche Ideen, die auch für größere Unternehmen relevant sein können. Da kleinere Satelliten und Softwareanwendungen immer wichtiger werden, können eben auch Start-ups ohne große Finanzkraft punkten.

### **Was empfehlen Sie Unternehmen aktuell ganz besonders?**

**Dr. Zeitler:** Vernetzen Sie sich mit Unternehmen und Forschungseinrichtungen aus anderen Branchen, denn zunehmend entstehen genau so neuartige, zukunftsweisende Lösungsansätze.

IM  
INTERVIEW:  
SARNA  
RÖSER

# „Wir können in Deutschland stolz auf unsere Familienunternehmen sein“

**Sie sind Nachfolgerin eines fast 100-jährigen Familienunternehmens in der Tiefbaubranche, zudem selbst Gründerin von Start-ups. Was bedeutet es für Sie, Unternehmerin zu sein?**

Sarna Röser: Unternehmertum heißt für mich, mutig die eigenen Ideen und Visionen in die Tat umzusetzen, Entscheidungen zu treffen und keine Angst davor zu haben, seine Meinung zu äußern. Aber auch Verantwortung zu übernehmen – für die Unternehmen, für die Mitarbeiter, für die Region in denen viele Familienunternehmen oft seit vielen Generationen verankert sind. Wir gehen mit unserem eigenem Kapital ins Risiko, um Menschen für unsere Idee zu begeistern und Arbeitsplätze und damit Wohlstand zu schaffen. Das heißt auch, heute die Verantwortung für die Entscheidungen von morgen zu übernehmen und sich auch politisch einzubringen.

**Sie stehen für die Next Generation. Was zeichnet Ihre Unternehmergeneration aus?**

Röser: Die nächste Generation der Familienunternehmer steht vor gewaltigen Herausforderungen. Sie wird die Corona-Scherben wieder aufsammeln, den klima- und wohlstandsgerechten Umbau der Wirtschaft



Sarna Röser,  
Bundesvorsitzende des Verbands DIE JUNGEN UNTERNEHMER,  
hielt die Festrede beim Azubi des Nordens 2021

stemmen und die digitale Transformation bewältigen müssen. Als Nachfolgerinnen und Nachfolger blicken wir trotz aller Herausforderungen optimistisch in die Zukunft. Denn wir sind jung, mutig und entschlossen. Bei den Unternehmensgründungen sehen wir, dass sie einfacher umzusetzen sind als noch vor einigen Jahren. Man braucht dafür nicht mehr unbedingt viel Geld. Oft reichen ein Laptop, eine Internetverbindung und eine brillante Idee, um die eigenen Visionen und Träume in die Tat umzusetzen. Jedoch legt unser Staat den jungen Gründerinnen und Gründern nach wie vor viel zu viele Steine in den Weg. Wann bekommen wir endlich eine digitale Verwaltung, die es möglich macht, innerhalb weniger Minuten ein Unternehmen zu gründen? Wann bekommen wir endlich ein Arbeitsrecht 4.0, das uns ermöglicht, zeitflexibel zu arbeiten? Wann

fangen wir an, das Unternehmertum und den Mut von Gründern endlich zu feiern? Auch hier brauchen wir einen Mindset-Change. Es gibt noch viel zu tun!

### **#zusammengross lautet das Jahresthema unseres magazins. Welches Potenzial liegt in der Zusammenarbeit von klassischem Mittelstand und Start-ups?**

**Röser:** Beide Seiten – der Mittelstand und Start-ups – können enorm von einer Zusammenarbeit profitieren. Der Mittelstand ist der Motor der deutschen Wirtschaft. Er schafft Arbeitsplätze, bildet junge Menschen aus und prägt durch Investitionen die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Start-ups können sich diese Stärke zu Nutze machen, zum Beispiel auf bestehende Vertriebswege zugreifen oder bestehende Netzwerke nutzen. Auf der anderen Seite profitieren Familienunternehmen von den neuen Ideen und Impulsen der Startupper.

### **Als Bundesvorsitzende der Jungen Unternehmer zeigen Sie klare Kante. Ist politisches Engagement für Unternehmer Kür oder Pflicht?**

**Röser:** Für mich ist politisches Engagement Teil der Verantwortung, die wir tragen. Erwartungen an die Politik müssen klar kommuniziert werden! Denn politische Entscheidungen betreffen die Wirtschaft direkt und indirekt. Wer sich raushält, lässt anderen freie Hand, ihre Interessen durchzusetzen. Politische Instrumente, Gesetze, die Art der Auseinandersetzung, Netzwerke – alles ist im Fluss. Das ist eine Chance für uns Unternehmer, darauf Einfluss auszuüben – mit dem Ziel, heute die Bedingungen zu schaffen, damit auch in 20 Jahren junge Menschen noch Lust und die Chance aufs Unternehmertum haben.

### **Haben Sie den Eindruck, dass Politik und Unternehmer einander fremd geworden sind?**

**Röser:** In meinen Gesprächen mit anderen Unternehmern fällt oft der Beisatz, dass Politiker ein besseres Verständnis von der Wirtschaft haben müssten. Die politischen Lebensläufe laufen aber meist nicht (mehr) über die Wirtschaft. Auch deshalb ist das Verständnis für die Herausforderungen der Unternehmer nicht mehr so ausgeprägt wie früher, aber die Verbandsarbeit und unser politisches Engagement umso wichtiger. Wir können in Deutschland stolz auf unsere Familienunternehmen sein, die auf langfristiges Wirtschaften setzen und der Hire and Fire Mentalität, wie wir sie oft in den USA sehen, bewusst eine klare Absage erteilen. Ich

erwarte, dass die Politik dies nicht nur in Sonntagsreden zum Ausdruck bringt, sondern aktiv über ihre Gestaltungsmöglichkeiten in den Parlamenten unterstützt.

### **Was entgegnen Sie jemandem, der die Soziale Marktwirtschaft für überholt hält?**

**Röser:** Die Soziale Marktwirtschaft ist seit knapp 75 Jahren ein Erfolgsmodell für unser Land. Das Wirtschaftswunder und der Aufstieg zu einem der wohlhabendsten Volkswirtschaften in Europa wären ohne dem Modell von Ludwig Erhard gar nicht denkbar gewesen. Die Soziale Marktwirtschaft verbindet die Leistungsfähigkeit der Marktwirtschaft mit sozialem Ausgleich. Im Zentrum steht das Versprechen ‚Wohlstand für alle‘: Jeder Bürger – der sich anstrengt – kann den individuellen Aufstieg schaffen. Außerdem ist das System nicht starr, sondern es kann sich sehr gut an neue Herausforderungen anpassen. Mit dieser Flexibilität sind wir auch weiterhin gut für die Zukunft gerüstet. Die Soziale Marktwirtschaft ist und bleibt unser Erfolgsrezept!

### **Das Leben ist kein Wunschkonzert. Visionen sind aber erlaubt. Welches Deutschland hat die Unternehmerin Sarna Röser für die Zukunft im Sinn?**

**Röser:** Unser Land braucht jetzt dringend mutige Reformen, damit wir auch zukünftig wettbewerbsfähig bleiben und den anstehenden Strukturwandel gut bewältigen können. Wir als DIE JUNGEN UNTERNEHMER haben zur Bundestagswahl unser eigenes Wahlprogramm vorgelegt, in dem wir unsere Ideen für Deutschland skizzieren. Für uns ist klar: Ein Weiter so darf es nicht geben! Deutschland braucht jetzt einen mutigen #ReStart, u. a. mit Investitionen in die Digitalisierung, marktwirtschaftlichen Instrumenten beim Klimaschutz, einer generationengerechten Umstellung der Rente und eine schnellere öffentliche Verwaltung, um Innovationen und Investitionen auch möglich zu machen.



# Beirat, mal anders!

**Benjamin Ferreau und sein Team bauen mit DIE BEIRATUNG® eine Alternative zum klassischen Unternehmensbeirat auf. Im Interview erklärt der Gründer, was hinter dem neuen Service für Familienunternehmen steckt.**

## Wie ist die Idee für die Belratung entstanden?

**Benjamin Ferreau:** Mit der Belratung möchten wir gleich zwei wichtige Institutionen oder Instrumente, den Beirat und die Strategieberatung, an die aktuellen Herausforderungen unserer Zeit anpassen. Die Idee ist Ende 2020 entstanden, als ich selbst von einer großen Wirtschaftsberatung für ein ordentliches Beiratsmandat bei einem Familienunternehmen angefragt wurde. Ich habe mir dann den Prozess sowie die Beiratsstrukturen im Allgemeinen näher angeschaut und festgestellt, dass sich hier etwas tun muss. Es gab fundamentale Themen, die für mich nicht der heutigen, digitalen und transformativen Welt entsprechen.

Die Beiräte sind meist immer noch sehr enge Vertraute der Unternehmer, denen es allgemein schwerfällt, sie mit der Realität zu konfrontieren – und diese ist nicht immer angenehm. Hinzukommt, dass die Beiratsmitglieder nicht permanent allen Themen gerecht werden können. Die Digitalisierung, die digitale Transformation und auch die damit einhergehende Disruption sind Themen, die spezielle Expertise erfordern. Vielen Beiräten fehlt es an „Digital-Kompetenz.“ Schließlich sind Beiräte erst nach einer längeren Zeit ein eingespieltes Team. Was aber durchaus Jahre dauern kann, weil sie sich auch nur viermal im Jahr sehen.

## Welches Angebot bietet die Belratung, wo liegt der Mehrwert?

**Ferreau:** Die Belratung ist ein auf Familienunternehmen, den Mittelstand und Private Equity fokussierter Partner, der die beiden etablierten Erfolgsmodelle „Beirat“ und „Strategieberatung“ miteinander verbindet und einen echten Mehrwert für seine Kunden schafft. Es gibt sie in zwei Varianten:

„Belratung / as a Service“ stellt Unternehmen einen interdisziplinären und transformativen Digitalbeirat zur Seite, der sich flexibel und ergebnisorientiert an die Herausforderungen der Unternehmen anpasst.

„Belratung / as a Advisory“ ist eine Strategie-Beratung, die die Facetten eines Beirats aktiv in den Beratungsansatz integriert, um die Unternehmen bei ihrer nachhaltigen, digitalen Transformation zu unterstützen. Zweck der Belratung ist nicht nur die Unterstützung, sondern auch die Befähigung des Top-Managements.

## Was zeichnet das Team aus?

**Ferreau:** Unser Team ist zum einen interdisziplinär, sprich jedes Mitglied bringt eine relevante Perspektive mit. Zum anderen sind wir transformativ, sodass die einzelnen Perspektiven situationsbedingt den Unternehmen zur Seite gestellt werden können – so garantieren wir über einen längeren Zeitraum, stets den Anforderungen an die digitale und nachhaltige Transformationen unserer Kunden gerecht werden zu können. Des Weiteren hat das Team weit über 100 Jahre Berufs- und Managementenerfahrung, war und ist selbst in Geschäftsführungs- und Vorstandspositionen tätig, ist praxisorientiert sowie pragmatisch und bringt ein echtes Innovationsnetzwerk mit. Was wir auch nicht tun: Bullshit-Talk.



## INFO

**Benjamin Ferreau** ist Gründer und Lead Partner der BEIRATUNG®. Zuvor war der KI- und Digital-Experte zehn Jahre lang in einem Familienunternehmen für die Digitale Transformation als auch für Mergers & Acquisitions verantwortlich, bis er Geschäftsführer einer der Beteiligungsgesellschaften wurde.

Nach zehn Jahren ist er als alleiniger Geschäftsführer in ein KI-Start-up eingestiegen, hat einen erfolgreichen Geschäftsmodell-Pivot vollzogen und konnte die Firma einem bestehenden Kunden übergeben.

Danach hat er die UNIK Digital gegründet und gemeinsam mit der plenum AG die plenum.unik, eine Digital Business Building Unit, aufgebaut.

Online-Shop:  
[www.glogner.de](http://www.glogner.de)



1/2 Anzeige - Heidebrecht

# GLOGNER

## BETRIEBSEINRICHTUNGEN

Über **90 Jahre Erfahrung** im Vertrieb von Lager- und Betriebseinrichtungen.

Als kompetenter Partner für Betriebe aus den Bereichen  
**HANDEL, HANDWERK, INDUSTRIE**  
und **DIENSTLEISTUNGEN**  
stellen wir uns den Wünschen unserer gewerblichen Kunden und Interessenten.

Seit 63 Jahren Mitglied im  
AGA Unternehmensverband

GLOGNER GmbH • Fahrenberg 11 • 22885 Barsbüttel bei Hamburg • Tel.: 040 - 67 05 15 85 • E-Mail: [hamburg@glogner.de](mailto:hamburg@glogner.de)

 **rexx**  
systems



# WOW!!!

## HR Software mit WOW Effekt!

[www.rexx-systems.com](http://www.rexx-systems.com)



Schirmherr Friedrich Merz (r.) freute sich mit den Preisträgerinnen und Preisträgern

# Ausgezeichnet: Plancraft, das richtige Werkzeug fürs Handwerk

Weniger Papierkram, mehr Handwerk. So lautet das Ziel von Richard Keil, Alexander Noll und Julian Wiedenhaus. Mit ihrem Start-up Plancraft wollen sie die digitale Auftragsverwaltung im Handwerk grundlegend vereinfachen. Ihre Lösung, eine cloud-basierte „Software ohne Schnickschnack“, ist mit dem 1. Platz beim Gunnar-Uldall-Wirtschaftspreis 2021 belohnt worden. Die mit 10.000 Euro dotierte Auszeichnung überreichte den Gründern Friedrich Merz. Der langjährige politische Weggefährte Gunnar Uldalls hat die Schirmherrschaft des Wirtschaftspreises von Senator a.D. Dr. Wolfgang Peiner übernommen.

## Gewinner mit Zukunft

Neben Plancraft hatten es auch Foodlab, ein Coworking Space für Food Start-ups, und Wetterheld, eine Versicherung für wetterbedingte Umsatzeinbußen, in die Finalrunde geschafft. Dass am Ende die Jubelrufe der Plancraft-Gründer am lautesten durch den Festsaal des Hotel Atlantic hallten, hatten sie u. a. der technologischen Alleinstellung ihrer App zu verdanken. Ihre Software deckt die komplette Auftragsabwicklung von Handwerksbetrieben ab. Auf den Plätzen 2 und 3 durften sich Wetterheld und Foodlab über 3.000 bzw. 2.000 Euro Preisgeld freuen.

## Soziale Marktwirtschaft stärken

Solange er politisch tätig war, hat sich Gunnar Uldall für die Soziale Marktwirtschaft eingesetzt. Es liegt daher nahe, den Wirtschaftspreis künftig noch stärker an

seiner Überzeugung auszurichten und ihn als Auszeichnung für Gründerinnen und Gründer zu etablieren, die in besonderem Maße den Leitlinien der Sozialen Marktwirtschaft folgen. Für das Kuratorium, dessen Mitglieder über viele Jahre persönlich, beruflich oder politisch eng mit Gunnar Uldall verbunden waren, ist der neue Schirmherr Friedrich Merz der Richtige, um den Wirtschaftspreis in eben diese Richtung weiterzuentwickeln.

## Die Preisträger 2021

 **plancraft**  **foodlab.**  **WETTERHELD**

INFO

## Gunnar Uldall und der AGA

Der AGA und das INW Bildungswerk sind aus gutem Grund institutionelle Partner des Gunnar-Uldall-Wirtschaftspreises. Hamburgs ehemaliger Wirtschaftssenator Gunnar Uldall hatte viele Jahre lang sein Büro als Unternehmensberater im Haus des AGA – es wuchsen über Jahrzehnte persönliche Kontakte. Gunnar Uldall ist Ehrenpräsident des AGA. Hauptgeschäftsführer Volker Tschirch initiierte mit Weggefährten den Wirtschaftspreis, um an den großen Politiker zu erinnern und seinen Einsatz für die Soziale Marktwirtschaft fortzuführen.

Mehr erfahren: [aga.de/wirtschaftspreis](http://aga.de/wirtschaftspreis)  
[gunnar-uldall-wirtschaftspreis.de](http://gunnar-uldall-wirtschaftspreis.de)

# Recyclehero:

## So geht gelebte Verantwortung

Gesellschaftlicher Zusammenhalt ist Kerngedanke der Sozialen Marktwirtschaft. Das Nachhaltigkeits-Start-up recyclehero füllt diesen mit Leben. Es ist Deutschlands erster Dienstleister, der Altpapier, Altglas und Pfand emissionsfrei per E-Lastenrad abholt. Das Besondere: Die „Heroes“ sind sozial Benachteiligte, denen die Tätigkeit bei der Integration in Job und Gesellschaft helfen soll.

Was mit Überzeugung und Kreativität zu bewirken ist, hat das junge Unternehmen des Gründerduos Nadine Herbrich und Alessandro Cocco auch in der Pandemie bewiesen. Mehrfach pro Woche hat es mit seinen Lastenrädern Mahlzeiten, Hygieneartikel und Getränke zu obdachlosen Menschen gebracht. Und als insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen in Hamburg dringend Antigen-Schnelltests für ihre Beschäftigten benötigten, hat recyclehero – in Kooperation mit der Harders & Ütö GmbH – Tests klimafreundlich und innerhalb von 24 Stunden mit Lastenrädern zu den Firmen geliefert. Wurde dabei auch leeres Flaschenpfand abgeholt, flossen die Erlöse direkt in das Obdachlosenprojekt „Straßensuppe“. Dieses wiederum erhielt 2020 den Förderpreis „Unternehmer helfen“! des Gunnar-Uldall-Wirtschaftspreises. Die Initiative von recyclehero hat der AGA Unternehmensverband gerne gefördert und medienwirksam begleitet. Denn dieses Beispiel beweist eindrucksvoll, was Unternehmergeist in Bewegung setzen kann – wenn man ihm denn Freiraum lässt.



Volker Tschirch (r.) und der AGA unterstützten die Schnelltest-Lieferinitiative in der Hamburger Innenstadt

**REYHER** 

VERBINDUNGSELEMENTE  
& BEFESTIGUNGSTECHNIK

**Mit über 130 Jahren Erfahrung zählt REYHER zu den führenden Handelsunternehmen für Verbindungselemente und Befestigungstechnik in Europa und beliefert Kunden weltweit.**



## Wir sichern Ihre Versorgung mit C-Teilen

- 130.000 Artikel als Lagerware
- Über 99 % Lieferbereitschaft
- Technische Kompetenz
- Vielfältige E-Business-Lösungen
- Flexible Kanban-Versorgung
- Individuelle Konfektionierungen

**F. REYHER Nchfg. GmbH & Co. KG**  
Haferweg 1 • 22769 Hamburg  
Telefon 040 85363-0  
kontakt@reyher.de  
www.reyher.de

# MOBILITÄTS- WENDE

NACHGEFRAGT BEI:  
ANNA-THERESA  
KORBUTT



## „Mit lauter Ronaldos wird

Der Hamburger Verkehrsverbund (hvv) verbindet über 20 Verkehrsunternehmen und etwa 3,5 Mio. Einwohner – auf 8.637 km<sup>2</sup> Verbundfläche. Wir haben mit Geschäftsführerin Anna-Theresa Korbutt darüber gesprochen, wie sich Mobilität verändert und wie man gemeinsam etwas bewegt.

### Wie sind Sie in Hamburg am liebsten unterwegs?

Anna-Theresa Korbutt: Mit dem hvv natürlich. Ich besitze auch gar kein Auto, unter anderem, weil ich bisher nur in Großstädten gelebt habe, wo das entsprechende Angebot im ÖPNV da ist. Auf dem Land ist das natürlich etwas anderes, da braucht man ein Auto. Als Aufwachsende auf dem Dorf habe ich das selbst erlebt.

### Was bedeutet für Sie Mobilität der Zukunft?

Korbutt: Die einfache Integration von Mobilität ins Leben. Spätestens im hohen Alter möchte ich nahtlose Mobilität erleben, also einsteigen und losfahren, ohne dass ich mich extra informieren muss.

Dafür müssen auch unterschiedlichste Verkehrsmittel zur Verfügung stehen, quasi der Ansatz von hvv switch. Mit dieser App erweitern Sie das Angebot des klassischen ÖPNVs um neue Mobilitätsangebote. Warum?

Korbutt: Weil wir Menschen nicht denken, ich fahre S-Bahn, Bus oder Fähre; wir möchten einfach vom Büro irgendwohin. Da gibt es bisher nur eine Mobilitätsform, die das direkt leisten kann, und das ist das Auto. Das muss aber genauso einfach sein mit anderen Mobilitätsformen. Dazu gehört es, dass wir über die klassischen Schienen- sowie Bus- und Fährangebote hinausschauen. Und da sind wir ganz schnell beim Thema Mikromobilität.

### Also Fahrräder oder E-Scooter?

Korbutt: Genau. Mit hvv switch legen wir die Basis dafür, dass wir alle Mobilitätsformen relativ einfach miteinander vernetzen können. Wir möchten eine Grundflexibilität schaffen, sodass für jede Situation

das richtige Fortbewegungsmittel bereitsteht. Dabei müssen wir auch das Thema einfache Kommunikation mitdenken, unter anderem mit gezielterer Routenplanung oder sogar integrierten Lieblingsrouten.

### **Ist es wirklich so wichtig, möglichst viele Mobilitätsangebote zu vereinen?**

**Korbutt:** Unbedingt. Wir wollen so ein Gefühl von Freiheit schaffen. Alles was einschränkt, führt dazu, dass die Menschen wieder das eigene Auto nutzen. Integriert man nicht alle Angebote vollumfänglich, auch Carsharing, springen die Kunden ab.

### **Um das zu verhindern, arbeiten im hvv die unterschiedlichsten Verkehrsträger zusammen. Gelingt es gemeinsam mehr zu bewegen?**

**Korbutt:** Ja, im hvv sehe ich, dass alle Stakeholder das gleiche Ziel haben. Sie möchten die Verkehrswende schaffen, sie tun alles dafür, um das Angebot so angenehm wie möglich zu gestalten. Es ist sehr abstimmungsintensiv, aber ich erlebe das nicht als

# das nichts“

Bremse. Im Gegenteil. Man spricht mit den Menschen und es kommt immer noch guter Input dazu. So wird aus einer guten Idee eine noch bessere.

### **Was können Unternehmen aus der Zusammenarbeit der Stakeholder lernen?**

**Korbutt:** Es ist wichtig, dass alle das große Ganze sehen, und nicht nur sich selbst. Bei uns schaffen die Stakeholder es, ihr eigenes Profil zurückzunehmen und die Sachlichkeit in den Vordergrund zu stellen. Ich vergleiche das gerne mit der Fußballnationalmannschaft: Jeder einzelne dieser Spieler spielt bei einem tollen Verein, aber wenn sie für den DFB auflaufen, ziehen sie ihr Vereinstrikot aus, das Nationalmannschaftstrikot an und sind eine Mannschaft.

### **Aber wie schafft man das? Ist Kommunikation Key?**

**Korbutt:** Es ist eine Mischung. Es kommt wirklich auf die Menschen an. Wenn es Menschen gibt, die zu sehr auf ihrem Standpunkt beharren, kommt man da

schwer dran vorbei. Als Unternehmen brauchen Sie an den wichtigsten Spitzenpositionen Personen, die das richtige Mindset haben. Mit lauter Ronaldos wird das nichts. Auch Ronaldo muss den anderen Raum geben. Allein mit Kommunikation wird es schwer.

### **Im Oktober 2021 fand in Hamburg der ITS Weltkongress statt. Welche Ankerprojekte der Hamburger ITS-Strategie begeistern Sie als hvv-Geschäftsführerin besonders?**

**Korbutt:** Vor allem hvv Any, wo es darum geht, einfach einzusteigen und nach Nutzung abzurechnen. Das ist ein Produkt der Zukunft, besonders wenn man es kombiniert, wie zum Beispiel mit hvv switch oder Mikromobilität. Aber auch die autonomen Fahrprojekte sind spannend, insbesondere wenn man das in Richtung On-Demand-Verkehr denkt.

### **Warum ist es wichtig, auf internationaler Ebene – also auch bei einem solchen Weltkongress – an den Zukunftsthemen der Mobilität zu arbeiten?**

**Korbutt:** Wir müssen uns mit den Menschen austauschen, die sich auskennen. Wenn alle anfangen, Dinge individuell zu erforschen und umzusetzen, kostet das doppelt so viel Geld und fünfmal so viel Zeit. Die Experten aus aller Welt können genau sagen, das geht, das geht nicht, das machen wir seit 30 Jahren oder das könntet ihr vernetzen.

### **Wo geht die Reise für den hvv hin?**

**Korbutt:** Wir werden einen höheren Automatisierungsgrad erreichen, aber vor allem flexibler werden. Die Vernetzung von ÖPNV, Carsharing und Mikromobilität wird eine Form der Mobilität der Zukunft sein.





## DOPPELTER NUTZEN

Johannes Ganser,  
Personal-, Kooperations- und  
Reisevorstand bei der  
HanseMerkur



# Mitarbeiter und Unternehmen profitieren gleichermaßen von der betrieblichen Krankenversicherung

**An kaum einer Stelle im betrieblichen Miteinander kommt sozialpartnerschaftliches Handeln so überzeugend zum Ausdruck wie in der betrieblichen Krankenversicherung (bKV). Unternehmer wie Arbeitnehmer profitieren gleichermaßen. Während Unternehmen in die Gesundheit ihrer Beschäftigten investieren und dadurch dazu beitragen, Fehlzeiten im Betrieb zu reduzieren, erhalten Arbeitnehmer Gesundheitsleistungen, die sie nichts kosten – eine klare Wertschätzung durch den Arbeitgeber.**

„In Zeiten unserer alternden Gesellschaft – mit dem bereits deutlich erkennbaren Fachkräftemangel – ist das für beide Seiten ein wichtiges Argument“, erklärt Johannes Ganser, Personal-, Kooperations- und Reisevorstand bei der HanseMerkur. Fachkräfte zu gewinnen und langfristig an Unternehmen zu binden, wird zum entscheidenden Kriterium für erfolgreiches Wachstum.

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass die Kooperation des AGA mit dem Hamburger Versicherungsunternehmen voll und ganz auf den betrieb-

lichen Krankenversicherungsschutz ausgerichtet ist. „Wir freuen uns, dass wir Teil des umfangreichen AGA-Partnernetzwerks sind und die Mitgliedsunternehmen sowie ihre Mitarbeiter mit umfassenden Versicherungsleistungen dabei unterstützen können, gesund zu bleiben“, so Johannes Ganser weiter.

Im Rahmen der Kooperation bietet die HanseMerkur ein Gesundheitspaket, aus dem Unternehmen die gewünschten Leistungen flexibel wählen und kombinieren können – sei es aus dem Bereich der Vorsorge, Zahnersatz, Zahnbehandlung, Krankenhaus, Brille, Pflege, Naturheilkunde oder Verdienstausschlag. Um den jeweiligen Bedarf gemeinsam zu eruieren und individuelle Lösungen zu entwickeln, erfolgt eine exklusive persönliche Betreuung durch zwei Versicherungsexperten der HanseMerkur.

„Unser Ziel ist es, den Mitarbeitern als Gesundheitsdienstleister zur Seite zu stehen. Auf diesen Gedanken zählt zum Beispiel unser Gesundheitservice ein, der unter anderem hilft, wenn eine ärztliche Zweitmeinung eingeholt werden soll, Informationen über Impfungen oder allgemeine medizinische Auskünfte benötigt werden“, beschreibt Johannes Ganser die Philosophie der HanseMerkur.

Praktisch für den Arbeitgeber:

Die HanseMerkur übernimmt die gesamte Abwicklung der Mitarbeiterinformation über Broschüren, Plakate, Veranstaltungen, Gehaltsbeileger etc.

Mit ihrem Zuschnitt trifft die Kooperation zwischen dem AGA und der HanseMerkur den Nerv der Zeit und schließt mit ihren leistungsstarken Vorsorgebausteinen eine Lücke.

„Die HanseMerkur hat sich dank ihres spezialisierten Produktkonzeptes frühzeitig im Geschäftsfeld der bKV positioniert. Kürzlich hinzugekommen ist ein sehr variables Modell in der betrieblichen Pflegezusatzversicherung (bPZV), eher ein Versorgungskonzept als ein Produkt“, so Johannes Ganser. Auch das Thema Pflege ist ein ebenso drängendes wie vielfach ungelöstes Problem unserer Zeit.



## Über die HanseMerkur

Die HanseMerkur ist mit einem Jahresumsatz von 2,6 Milliarden Euro (2020) die einzige selbständige und konzernunabhängige Versicherungsgruppe am Finanzplatz Hamburg. Die Wurzeln des 146 Jahre alten Personenversicherers liegen in der Krankenversicherung, die bis heute die Hauptsparte des Unternehmens ist. Die HanseMerkur ist zudem Spezialist für den privaten Ergänzungsschutz gesetzlich Krankenversicherter und mit rund 1,3 Millionen Zusatzversicherten (2020) in diesem Segment einer der größten deutschen Anbieter.

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

Blühte die bKV lange Zeit eher im Verborgenen, steigt die Zahl der Versicherten seit einigen Jahren kräftig. Waren im Jahr 2015 noch 0,57 Millionen Beschäftigte in der bKV versichert, betrug ihre Zahl 2020 laut PKV-Verband bereits 1,4 Millionen – ein Zuwachs von 82 Prozent. Vergleicht man die Anzahl der versicherten Betriebe in diesem Zeitraum, ergibt sich ein Anstieg von 3.850 (2015) zu 13.500 (2020) – ein Plus von 250 Prozent. Arbeitnehmer interessieren sich inzwischen oftmals stärker für eine arbeitgeberfinanzierte bKV als für eine Gehaltserhöhung, weil sie durch letztere womöglich in die steuerliche Progression geraten, ergaben repräsentative Umfragen in den letzten Jahren.

Seitdem die Bundesregierung 2020 auch auf Arbeitgeberseite für steuerliche Klarheit gesorgt hat, können Unternehmen zudem sicher kalkulieren: Beiträge zur bKV gelten jetzt als Sachzuwendung. Der Arbeitgeberbeitrag zur bKV der Mitarbeiter bleibt bis zu einer Freigrenze von 44 Euro monatlich sowohl steuer- als auch sozialversicherungsfrei. Ab Januar 2022 wird sich die Freigrenze auf monatlich 50 Euro erhöhen.



Für weitere Informationen scannen:

# Was passiert mit Ihrem Lebenswerk nach dem Ausstieg?



**Die Entwicklungen der vergangenen Monate haben viele unserer vorwiegend mittelständischen Kunden vor unerwartete Herausforderungen gestellt. Solch eine Dimension, die auch gut wirtschaftende Unternehmen ins Schwanken bringen konnte, war nicht vorhersehbar. In meinen Gesprächen der letzten Monate habe ich festgestellt, dass das Bedürfnis unserer Kunden nach alternativen Lösungen, Sicherheit und Diversifikation der eigenen Finanzen stark gestiegen ist.**

Gerade in Zeiten der relativen Unsicherheit sind wir gezwungen, uns um alternative Lösungen zu bemühen, kreativ zu denken und zu überlegen, wo uns die nächsten Jahre hinführen könnten.

Der Übergang Ihres Lebenswerks auf die nächste Generation ist eines dieser komplexen Themen, welches mit vielen Herausforderungen verbunden ist. Wenn Sie als Unternehmer dieses Thema aktiv angehen, werden Sie bald feststellen, dass Sie zwei bisher getrennte Dimensionen zusammenbringen müssen.

Auf der einen Seite steht Ihr Unternehmen, geprägt durch rationale Gesichtspunkte wie Wettbewerb oder Gewinnmaximierung, aber auch die Verantwortung für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auf der anderen Seite steht Ihre Familie, geprägt durch emotionale Attribute. Für den Fall des Übergangs an Ihre eigenen Kinder leistet eine gemeinsam erarbeitete Familienstrategie wertvolle Dienste, beispielsweise zur Vermeidung einer Zersplitterung Ihres Unternehmens.

Für die Umsetzung Ihres Nachfolgeplans ziehen wir Experten aus unserem Netzwerk hinzu; etwa, wenn es um Schenkungen oder Erbschaftsverträge geht. Wenn Sie keine Nachkommen haben oder diese ganz eigene

Lebenspläne verfolgen, lässt sich die Fortführung des Unternehmens durch die Gründung einer Stiftung sicherstellen – sie ist auf Dauerhaftigkeit ausgelegt und erzielt zusätzlich eine gemeinnützige Wirkung. Ein Unternehmensverkauf ist zwar ein großer und endgültiger Schritt, kann aber ebenfalls eine gute Lösung sein. Für diesen Fall verfügen wir über M&A-Berater mit umfassender Erfahrung und dem notwendigen Fingerspitzengefühl, Sie in solch einer tiefgreifenden Entscheidung zu begleiten.

Seit mehr als 300 Jahren stehen wir Unternehmern bei ihren verschiedensten Herausforderungen zur Seite – unter anderem bei Unternehmensübertragungen. Wir bieten Ihnen ein hohes Maß an Erfahrung und Know-how: wirtschaftlich, rechtlich und steuerlich. Mindestens genauso wichtig wie die Sachkenntnis ist aber: Wir hören Ihnen genau zu. Denn auch heute noch sehen wir uns in der Tradition des klassischen Privatbankiers, der versteht, dass Ihr Unternehmen, Ihr Vermögen und Ihr Herzblut untrennbar miteinander verbunden sind. Die ganzheitliche Begleitung bei all Ihren unternehmerischen Vorhaben steht im Zentrum unseres Handelns.

Ich freue mich auf Ihre Kontaktaufnahme.

## Stefan Züchner

Private Banker seit über 10 Jahren  
stefan.zuechner@bethmannbank.de  
Telefon: 0160 822 416 6

INFO

## Über die Bethmann Bank

Die Bethmann Bank berät seit 1712 vermögende Privatkunden, institutionelle Anleger und Unternehmer und gehört heute mit 14 Standorten zu den Top-3-Anbietern von Private Banking in Deutschland.





Eine gute Rendite?

Natürlich will ich die.

Aber nicht um jeden Preis.

Wer stellt sicher, dass ich  
nicht in Ausbeutung und  
Umweltverschmutzung investiere?

Wir unterstützen Sie mit Investments in Unternehmen, die hohe Standards bei Themen wie Umwelt und Gesellschaft erfüllen. Überwacht wird dies von unserem unabhängigen Nachhaltigkeitsbeirat. Mehr dazu erfahren Sie persönlich von Stefan Züchner unter T: 0160 8224166



**Bethmann Bank**

ABN AMRO

**Echt. Nachhaltig. Privat.**

# Drei, zwei, eins... meins!

## Digitale Personalentwicklung in KMU



**Weiterbildung findet heute überall statt. Von der kleinen Lerneinheit in sozialen Medien bis hin zu internationalen Angeboten ist alles denkbar – und vor allem auch machbar.**

Das Spannungsfeld in der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung liegt nicht im Zugang zu vielfältigen Bildungsangeboten, sondern in der Auswahl, der Einfachheit und der Nachvollziehbarkeit der Personalentwicklung im Unternehmen selbst. Beschäftigte möchten sich entfalten und ihre Fähigkeiten ausbauen: „Ich möchte mich so weiterbilden, dass ich nicht nur meinen Job gut mache, sondern gleichzeitig auch mich selbst weiterentwickle“, schreibt eine Nutzerin im Feedback des INW Bildungswerks Nord. Arbeitgeber teilen dieses Ziel und sehen neben der Fachkräfteentwicklung vor allem das unternehmerische Fortkommen, für das sie auf gleichermaßen notwendige wie attraktive Angebote zurückgreifen möchten. Spätestens hier kommt für große Unternehmen neben den klassischen Bildungsformaten eine eigene digitale Bildungsplattform ins Spiel. Sie können dort aktiv steuern, welche Bildungsinhalte verpflichtend, welche

freiwillig genutzt und verstanden werden. Machbar ist das jetzt auch für KMU. Und zwar in einem einfachen und von der Unternehmensgröße unabhängigen Schnellverfahren – entweder mit eigenem oder mit geprüftem Content von starken Partnern.

### Ein Beispiel aus der Praxis

Die N + F Handelsgesellschaft mbH ist seit 40 Jahren am Markt und handelt mit Rohrzubehör in allen Varianten – vom Einzelstück bis zur Großserie. Damit das Unternehmen individuelle Kundenwünsche auch kurzfristig erfüllen kann, verfügt es über eine leistungsstarke eigene Fertigung und beste Verbindungen zu den weltweit leistungsfähigsten Lieferanten der Branche. Auch in der Personalentwicklung möchte es auf individuelle und nachhaltige Lösungen setzen. Zu Beginn soll die Weiterbildung für knapp 60 der 100 Beschäftigten digitalisiert werden.

Dafür nutzt es eine Lösung, die den gesamten Prozess des Weiterbildungsmanagements systematisiert und digitalisiert. Im Fokus stehen für N + F gesetzliche Pflichtschulungen, die per Knopfdruck zugewiesen



Der Individualisierungsgrad und der direkte Zugriff auf über 200 Online-Kurse haben mich überzeugt. Aufgrund der planbaren Kosten, des überschaubaren Projektmanagements und der intuitiven Nutzung ist die Softwarelösung ausnahmslos für kleine und mittelständische Unternehmen zu empfehlen.

Janine Fazelly  
Leiterin Personal und Recht  
N + F Handelsgesellschaft mbH  
für Rohr und Rohrzubehör

und zur Verfügung stehen sollen und gleichzeitig im Zuge von Qualitätsmanagement-Audits und sonstigen Zertifizierungen der Nachweispflicht genügen. Wichtige Voraussetzung: alle Beschäftigten – von der Produktion bis zur Verwaltung – und alle Standorte, auch internationale, sollen eingebunden werden. Manuelle Genehmigungsprozesse sollen durch digitale Workflows ersetzt werden. Bestehende Weiterbildungsmaßnahmen und Unterweisungen in Präsenz sollen mit eigenen und externen digitalen Angeboten angereichert werden. Doch nicht nur die Führungskräfte, sondern auch die Beschäftigten sollen eigenständig aus dem digitalen Schulungskatalog wählen und buchen können. Besonders wichtig bei der Einführung neuer Technologie ist der direkte Nutzen. Auch ohne oder mit wenig Erfahrung mit digitalen Lernangeboten sind Administration und Durchführung

einfach und zielführend. So wird sichergestellt, dass die wichtigen Inhalte gelehrt und gelernt werden. Um diese Ziele umzusetzen, nutzt N + F jetzt die Corporate Academy des INW. „Die Corporate Academy bietet ein individuelles Nutzungs- und Beratungspaket. Die Möglichkeit, eigene Lerninhalte zu erstellen und gleichzeitig auf ein so breites Kursangebot zugreifen zu können, ist einmalig. Der Prozess von der Erstberatung bis zum Livebetrieb verlief reibungslos“, erklärt Janine Fazelly, Leiterin Personal und Recht bei der N + F Handelsgesellschaft mbH.

Die Lösung ist modular ausbaubar und je nach Funktionsumfang können dort eigene Lerninhalte – Präsentationen, Anleitungen, Handouts, Videos etc. – für unternehmensspezifische Personalentwicklungsmaßnahmen bereitgestellt werden. Weiterbildungsangebote müssen hierbei nicht immer eigenständig erstellt, sondern können auch von externen Anbietern erworben werden. Vor allem bei Unterweisungen zu allgemeinen, sicherheitsrelevanten Themen wie Arbeitssicherheit, Datenschutz und Compliance bietet sich die Nutzung zertifizierter externer Online-Kurse an.

#### Kontakt und Informationen unter:

maximilian.albrecht@aga.de  
inw.de/corporate-academy

## Der kurze Weg zur eigenen Corporate Academy

In einem persönlichen Vorgespräch tauscht sich das INW mit den Kunden über die Ausgangssituation im Unternehmen aus und entwickelt gemeinsam die individuelle Zielsetzung. Nach dem Vertragsabschluss folgt ein Kick-off-Meeting, um den Projektverlauf zu besprechen und die unternehmensspezifischen Prozesse in das System zu übertragen. Innerhalb von drei Werktagen wird das kundenspezifische Mandantensystem bereitgestellt. Während eines vierstündigen Workshops werden die Funktionalitäten des Lernmanagementsystems erläutert und ausprobiert. Das System ist dann bereits fertig und wird in Betrieb genommen. Nach weniger als vier Wochen werden die ersten Schulungen in der betriebseigenen Corporate Academy ausgerollt.



## AKTION:

Wer bis zum 31. März 2022 eine Corporate Academy bucht, erhält 20 DEKRA-Kurslizenzen kostenfrei dazu

# ARBEITGEBER AUFGEPASST

## Stolperfalle Kündigung

**Kann die Kündigung schon rechtmäßig ausgesprochen werden oder ist zu ihrer Wirksamkeit doch noch eine (weitere) Abmahnung notwendig? Oder ist eventuell ein Aufhebungsvertrag die beste Wahl? Bei allen Möglichkeiten ist für Arbeitgeber wichtig, dass sie das Risiko eines Gerichtsprozesses richtig einschätzen können. Der AGA und sein Rechtsteam unterstützen frühzeitig dabei.**

Die Rechtsberatung durch den AGA Unternehmensverband deckt alle Aspekte eines Arbeitsverhältnisses ab: von der für Arbeitgeber optimalen Vertragsgestaltung, über die Beratung bei Streitigkeiten im laufenden Arbeitsverhältnis bis hin zur Beendigung von eben diesem. „Wer unsere Rechtsberatung frühzeitig in Anspruch nimmt, spart nicht nur Nerven, sondern vor allem zeitliche und finanzielle Ressourcen“, erklärt AGA-Syndikusrechtsanwältin Lisa Krüger. „Gerade bei Kündigungsschutzklagen werden im Vorfeld der Kündigung häufig vermeidbare Fehler begangen, die teils zu hohen Abfindungssummen führen.“

Durch die Beratung lassen sich einige dieser Fehler umgehen, wodurch Abfindungszahlungen verhindert oder zumindest auf ein Minimum reduziert werden. In manchen Fällen kann es auch günstiger sein, auf eine Kündigung zu verzichten und das Arbeitsverhältnis –

mit einigen Zugeständnissen auf beiden Seiten – einvernehmlich mit einem Aufhebungsvertrag zu beenden. Für AGA-Rechtsanwältin Lisa Krüger liegen die Vorteile auf der Hand: „Ein Aufhebungsvertrag ist nur in besonderen Ausnahmefällen vor Gericht

### INFO

Kontakte zu begrenzen, war auch im Jahr 2021 das Gebot der Behörden. Viele Verfahren wurden daher auf schriftlichem Wege oder als Videokonferenz geführt. Der Beratungsbedarf der AGA-Mitglieder war entsprechend hoch. Unsere Rechtsabteilung hat ihn mit Online-Schulungen, **PraxisForen** und Arbeitshilfen in erhöhter Frequenz gedeckt:

#### Zahlen & Fakten

- 9 Rechtsanwältinnen & Rechtsanwälte
- 682 Gerichtstermine, 796 übernommene Fälle
- rund 8.430 Beratungsanfragen von rechtlichen Auskünften
- über 1 Mio. Euro gesparte Rechtsanwaltsgebühren bei AGA-Mitgliedern
- über 282 Arbeitshilfen, 22 davon neu in 2021
- 68 **PraxisForen** in Form von Webinaren oder FAQ-Videos und 8 Videoaufzeichnungen aus dem Bereich Recht



Rechtssicher entscheiden. Mit unseren Rechtsexpertinnen und -experten bleiben Sie up to date.

[inw.de/recht](https://www.inw.de/recht)

angreifbar und erspart dem Arbeitgeber somit das Kündigungsschutzverfahren. Insbesondere im Hinblick auf das bei längeren Verfahren entstehende Annahmeverzugslohnrisiko ist das entscheidend.“

Regelmäßig kommt in der Rechtsberatung auch die Frage auf, wie mit bestimmten Pflichtverletzungen von Beschäftigten umzugehen ist: Kann bzw. sollte das Verhalten abgemahnt werden? Liegt überhaupt eine Pflichtverletzung vor? Rechtfertigt das Verhalten eine Kündigung oder gar eine fristlose Kündigung?

Dies sind nur einige der Fragen, zu denen die neun Rechtsexpertinnen und -experten die AGA-Mitglieder beraten.

Liegt tatsächlich eine Pflichtverletzung vor, ist zu klären, ob zunächst eine Abmahnung ausreicht oder ob direkt eine (fristlose) Kündigung erfolgen kann. Ein typisches Beispiel ist das Fernbleiben eines Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz. Hier kommen gleich drei Pflichtverletzungen in Betracht: Die Verletzung der Meldepflicht, der Nachweispflicht sowie das unentschuldigtes Fehlen. Eine Abmahnung ist hier in aller Regel erforderlich. Anders würde der Fall liegen, wenn der Beschäftigte im Streit

um einen Urlaubsantrag sein (unentschuldigtes) Fehlen vorab angekündigt hat. Es kommt also immer auf die Umstände des Einzelfalls an.



Eine externe Rechtsanwaltskanzlei wird häufig erst dann beauftragt, wenn der Termin beim Arbeitsgericht droht. Dann ist es meistens schon zu spät. Unsere Mitgliedsunternehmen können sich hingegen jederzeit an die AGA-Rechtsabteilung wenden und unsere Einschätzung einholen – unmittelbar und ganz ohne zusätzliche Kosten. Je früher wir in einen Fall eingebunden werden, desto effektiver können wir einen Arbeitgeber vor Gericht vertreten – oder den Termin vermeiden.“

Lisa Krüger, AGA-Syndikusrechtsanwältin

# Ohne Umwege zur optimalen Finanzierung

**Der Bankkredit ist die am häufigsten genutzte Finanzierungsart für Unternehmen. Doch nicht selten wird gerade Existenzgründern und jungen Unternehmen der Zugang verwehrt. Aus Bankensicht stellen diese Finanzierungsbedürfnisse oft ein stark risikobehaftetes Vorhaben dar. Die angehenden Kreditnehmer können vielmals noch keine eigene Vermögenssubstanz oder Bankenhistorie vorweisen. Banken verlangen in diesen besonderen Situationen aber bewertbare Sicherheiten, um ihr eigenes Risiko zu reduzieren.**

Durch die Übernahme von Ausfallbürgschaften gegenüber der Hausbank unterstützen die Bürgschaftsbank Mecklenburg-Vorpommern GmbH (BMV) und die Bürgschaftsgemeinschaft Hamburg GmbH (BG Hamburg) kleine und mittlere Unternehmen dabei, den Kreditzugang zu erhalten und ihre Finanzierungsvorhaben umzusetzen. „Ziel dabei ist es, die mittelständische Wirtschaft im jeweiligen Bundesland zu fördern, nachhaltige Investitionen auszulösen und dabei Arbeitsplätze zu schaffen und diese zu sichern und das ohne speziellen Branchenfokus“, so Dr. Thomas Drews, Geschäftsführer der BMV.

Neben dem persönlichen Kontakt mit der Hausbank suchen mittelständische Unternehmen verstärkt auch online nach einfachen, agilen und unkomplizierten

Finanzierungslösungen. Mit dem Finanzierungsportal der deutschen Bürgschaftsbanken wurde dafür eine adäquate Basis geschaffen.

Die digitale Plattform *finanzierungsportal.ermoeglicher.de* bietet Unternehmen, Freiberuflern, Gründungs- und Nachfolgeinteressierten sowie verschiedenen Beratungseinrichtungen die Möglichkeit, innerhalb weniger Minuten Finanzierungsanfragen einzustellen und von der jeweils zuständigen Bürgschaftsbank auf eine mögliche Bürgschaftsübernahme prüfen zu lassen. Damit reagieren die Bürgschaftsbanken auf die Digitalisierungsanforderungen des Marktes und verkürzen den mitunter langen Weg einer Finanzierung. „Denn Umwege, die auf der Suche nach einem Kreditgeber entstehen können und damit eine erfolgreiche Gründung oder Investition verzögern oder schlimmstenfalls verhindern, werden durch die rechtzeitige Einbindung der Bürgschaftsbank abgeschafft“, so Jörg Finner, Geschäftsführer der BG Hamburg.

Für die verschiedenen Finanzierungsbedürfnisse der Unternehmen stellen die BMV und die BG Hamburg passgenaue Förderprogramme bereit, die das Sicherheitsbedürfnis der Kreditinstitute abdecken, das Unternehmer- und Bankenrisiko reduzieren und somit Finanzierung von Existenzgründungen, Wachstum, Stabilisierung oder Unternehmensnachfolgen realisieren.

Als Möglichmacher eröffnen Bürgschaftsbanken gemeinsam, unabhängig und fachlich kompetent neue Finanzspielräume und erfüllen damit ihre Aufgabe, Mittelstandsfinanzierungen zu ermöglichen und damit die unternehmerische Zukunft zu sichern und zu fördern.

Weitere Informationen zu Hilfen und Angeboten:  
[www.bbm-v.de](http://www.bbm-v.de) und [www.bg-hamburg.de](http://www.bg-hamburg.de)





# Das Imageproblem

## von Personalabteilungen und die Digitalisierung im HR

**Akten durcharbeiten und als Servicedienstleister gesehen werden, anstatt sich mit strategischen Themen zu beschäftigen: Mit diesem Imageproblem haben Personaler noch heute zu kämpfen. Durch den Einsatz moderner Software könnten die HR-Abteilungen die Personalprozesse jedoch deutlich vereinfachen.**

Tatsächlich fehlt den Personalern wegen der vielen administrativen Aufgaben oft die Zeit in ihrem Job, wirklich etwas zu bewegen. Außerdem hängt ihnen immer noch der Beigeschmack an, Schnittstelle zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften zu sein. Heute herrscht in vielen Regionen Deutschlands praktisch Vollbeschäftigung und wegen des weiter anwachsenden Fachkräftemangels gilt es jetzt nicht nur Talente zu finden, sondern auch Bedingungen zu schaffen, damit diese im Unternehmen langfristig bleiben.

### Digitalisierung als Chance für HR

Mittels Digitalisierung von Personalprozessen ist das Potenzial, mehr Zeit für HR-Abteilungen freizuschaffen, noch lange nicht ausgeschöpft. Nicht wenige Personalmanager schieben die digitale Transformation der HR aber auch vor sich her. Diese Sichtweise sei allerdings zu pessimistisch. „Personalverantwortliche sollten daher die Digitalisierung vielmehr als Chance ansehen, um dokumentenbasierte Abläufe zu optimieren und damit Zeit freizusetzen“, schrieb Matthias Kunisch, Geschäftsführer der auf Enterprise Content Management (ECM) spezialisierten Forcont

Business Technology GmbH, in einem Fachbeitrag für Springer Professional.

Viele Personaler sind viel zu sehr damit beschäftigt, Papierakten zu wälzen oder Excel-Tabellen zu durchstöbern, um allein schon Arbeits-, Urlaubs- und Fehlzeiten der Mitarbeitenden zu ermitteln oder zu überprüfen, ob neue Gehaltsforderungen berechtigt sind oder nicht. Sisyphus lässt grüßen. Durch die Digitalisierung und Automatisierung mit einer HR-Software sind Informationen auf Knopfdruck erhältlich und die HR-Abteilung kann sich dem Wesentlichen widmen, allen voran der Personalentwicklung und anderen Aufgaben zur Bindung der Mitarbeiterbindung.

Human Resources sollte sich mit strategischen Themen wie der Personalbindung und Entwicklung sowie der Gestaltung der Unternehmenskultur beschäftigen. Denn diese ist das Herz einer Firma und bestimmt die Zukunftsfähigkeit. Heutzutage sollte eine offene und flexible Kultur das Maß der Dinge sein und somit ein Leitfaden für die Weiterentwicklung des Unternehmens.



**Florian Walzer**

Head of Sales & Marketing

rex systems GmbH

florian.walzer@rex-systems.com



Welche Themen finden Sie besonders wichtig oder interessant?



# Quo vadis PraxisForum?

Die **PraxisForen** bieten seit Jahrzehnten kompaktes Wissen für Unternehmen und ihre Führungskräfte in der Unternehmenssteuerung und Personalabteilung. Seit Corona hat der AGA sein Engagement stark hochgefahren und bietet in seinen Webinaren sehr aktuell viele verschiedene Themen an: meist als Input plus Frageteil, gelegentlich auch im Austauschformat oder als Videocontent.

„Wir treffen uns nach Corona um 11 Uhr im Seminarraum“, wäre eine mögliche Antwort auf die Frage, wie sich unsere **PraxisForen** entwickeln werden. Nämlich wieder zurück in die alte Normalität, zurück zu hybriden Kurzseminaren mit einem klaren Schwerpunkt auf Präsenz. Doch ist das wirklich das, was unsere Mitglieder möchten? Oder haben wir mit unseren Webinaren, neuen Themen und vor allem mehr Spontanität in den vergangenen Monaten neue Standards gesetzt?



Mir gefällt besonders gut, dass die **PraxisForen** im Moment sehr aktuell sind. Noch besser wäre es, wenn große Themen aufgeteilt würden, damit mehr Zeit für Fragen bleibt. Neben den klassischen AGA-Themen haben mir besonders die neuen Angebote z. B. aus der Arbeitspsychologie gefallen. Da habe ich auch gleich den weiterführenden Kurs im INW gebucht.“

Angelika Puschmann  
Personalreferentin und Ausbildungsleitung  
Riwal Deutschland GmbH, Hamburg

## Nachgefragt

Nach jedem **PraxisForum** fragen wir bei unseren Teilnehmerinnen und Teilnehmern Zufriedenheit und Wünsche ab – die Ergebnisse fließen dann sofort und ohne Umwege in unsere kurzfristige Planung und Nachbereitung ein. In einer größeren Umfrage im Sommer 2021 haben wir dann noch einmal ausführlicher nachgefragt, welche Formate unsere Mitglieder sich wünschen und wie es weitergehen soll. Wir haben mehr als 100 Antworten erhalten, diese ausgewertet und unsere Ziele für 2022 festgelegt.



Für uns stehen gut aufbereitete Informationen und die konkreten Fragen neben dem Austausch mit anderen Unternehmen im Vordergrund.“

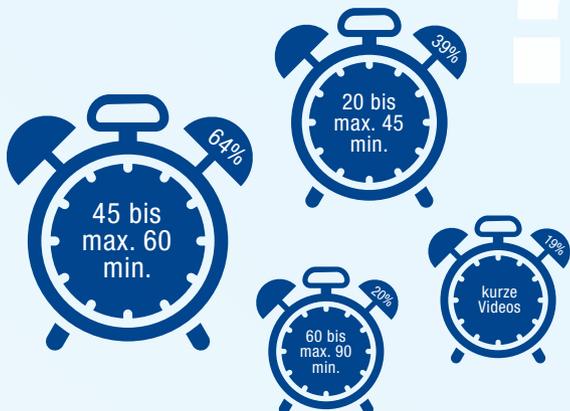
Thomas Wolny, Geschäftsführer  
Marketing Logistik  
Deutschland GmbH & Co. KG,  
Barsbüttel



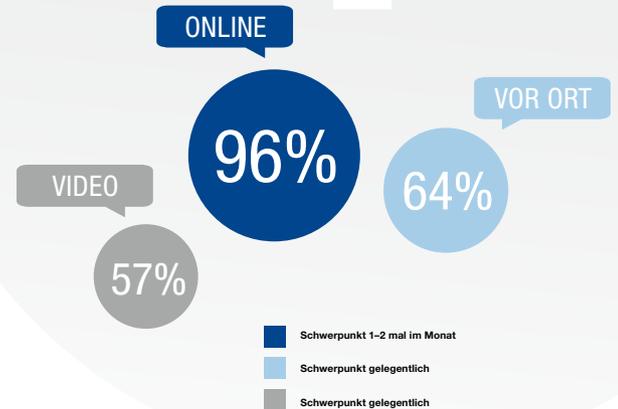
Eine Anregung für die **PraxisForen** ist noch mehr Praxisbezug anhand von Unternehmensbeispielen. Was uns aber besonders überzeugt, ist die Aktualität. Ich kann mir auch in Zukunft vorstellen, häufiger online und gelegentlich auch vor Ort teilzunehmen oder ein Video zu schauen.“

Lars Brenneke  
Managing Director EAST WIND  
Ship- and Shipyard Supplies  
Import-Export GmbH, Hamburg

### Welche Länge finden Sie für PraxisForen ideal?



### Wie häufig möchten Sie in Zukunft unsere **PraxisForen** und Videocontent-Angebote wahrnehmen?



### Online weit vor Präsenz und Videos

Zoom-Fatigue ist nach wie vor ein Thema. Allerdings betrifft die Videokonferenz-Müdigkeit insbesondere Arbeitsgespräche, kreative Meetings und persönliche Gespräche. Auf die Frage, wie unsere Gäste in Zukunft an den **PraxisForen** teilnehmen möchten, antworteten 96 Prozent, dass sie dies gerne auch weiterhin online machen möchten. 64 Prozent wollen – zumindest gelegentlich – Präsenzangebote wahrnehmen. Und 57 Prozent wünschen sich Videos. Ergänzt durch viele Gespräche schließen wir daraus unter anderem, dass Aktualität wichtiger ist als die Art der Durchführung und dass insbesondere für Unternehmen aus den Regionen außerhalb der Ballungszentren ein Fokus auf Webinaren liegt. Themen, die sich besser für einen Austausch eignen, werden wir in Präsenz hybrid anbieten.

### Ansprechpartnerin:

Julie Christiani,  
Geschäftsführerin Digitalisierung & Innovation  
julie.christiani@aga.de

### INFO

### Unsere Agenda 2022

Das erwartet die AGA-Mitglieder:

- kurze Impulse, FAQs und Fragezeit
- ausgewählte **PraxisForen** in Präsenz
- enge Verknüpfung mit den Angeboten des INW bildungswerk.digital
- Podcasts und Videos

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

# TOOLBOX BILDUNG

## Ein (digitales) Bildungswerk für alle Fälle



Das INW Bildungswerk Nord ist der Weiterbildungsanbieter für die Mitglieder des AGA Unternehmensverbands und alle Unternehmen, die ihre Beschäftigten gerne zeitgemäß weiterbilden möchten. So viel ist klar. Aber es gibt noch mehr: Das Bildungswerk versteht sich als Toolbox für die betriebliche Personalentwicklung.

### Seminare

Das INW bietet Ihnen ein umfassendes Seminarangebot. Unsere Dozentinnen und Dozenten verfügen über jahrelange Erfahrung in ihrem Fachgebiet. Unser Kursangebot reicht von Arbeitsrecht, Führung und Personalarbeit, Handel und Vertrieb, bis hin zu Office Management und Kommunikation.

### Inhouse

Alle offenen Seminare können Sie auch als Inhouse-Seminare buchen. Für Sie entwickeln wir ein maßgeschneidertes Konzept und führen die Schulung in Ihrem Unternehmen, in unseren Räumen, digital oder hybrid durch. Die Inhalte, Ihre Programmwünsche sowie der Ablauf werden individuell mit Ihnen abgestimmt. Dabei stehen Ihre Praxisfragen im Vorder-

grund. Sie können Ihre Anliegen aktiv einbringen und gemeinsam mit dem Dozenten oder der Dozentin lösen. Durch kleine Gruppen steht hierbei intensives Lernen im Vordergrund.

### [bildungswerk.digital](#)

Mit dem bildungswerk.digital bieten wir eine moderne Lernumgebung mit hochwertigen, didaktisch und methodisch anspruchsvollen E-Learnings. Als Partner für kleine und mittelständische Unternehmen ermöglichen wir – gemeinsam mit unseren Content-Partnern – digitales Lernen nach Ihren Vorstellungen. Gern beraten und begleiten wir Sie bei der Digitalisierung Ihres Weiterbildungsmanagements und der Einführung neuer Lernformate.

### Corporate Academy

Mit der Corporate Academy ermöglichen wir gemeinsam mit der Tutorize GmbH kleinen und mittelständischen Unternehmen einen schnellen, kostengünstigen und transparenten Aufbau einer eigenen Lernumgebung. Das Lernmanagementsystem kann neben dem eigenen Content auch mit Online-Kursen des INW bildungswerk.digital bestückt werden. Profitieren Sie



von der fachlichen Beratung bis zur technischen Umsetzung und Support aus einer Hand. [Mehr auf Seite 36](#)

### **bildungswerk.azubi**

Unsere Seminare für Auszubildende sind speziell auf die fachlichen und persönlichen Anforderungen junger Menschen zugeschnitten. Die Kurse bereiten auf die Berufsschule und die Tätigkeit im Unternehmen vor, stärken die persönlichen Kompetenzen Ihrer Auszubildenden und bieten eine fachlich fundierte Vorbereitung auf die Abschlussprüfung der einzelnen Ausbildungsberufe.

### **Räume**

Wir bieten Ihnen hygienezertifizierte Tagungs- und Veranstaltungsräume. Mit unserer modernen Technik stehen Ihnen für Ihre (hybriden) Veranstaltungen flexible Konferenz-Monitore, -Kameras und Soundsysteme zur Verfügung. Zudem haben wir unsere Leistungen erweitert: Tragen Sie in unseren Räumlichkeiten Ihr professionelles digitales Live-Erlebnis in TV-Qualität aus. Außerdem stellen wir Ihnen gerne virtuelle Räume für Ihre digitalen Schulungen und Meetings zur Verfügung.

### **Kooperationen**

Ob zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung Ihrer Auszubildenden oder der eigenen Auszubildendenprüfung, mit den Online-Kursen von Prozubi und AEVO Digital sind alle bestens vorbereitet – wann und wo sie wollen. Der Aufbau digitaler Kompetenzen steht bei talent::digital im Fokus. Anhand eines einfach einzuführenden, wenig zeitintensiven Computer-Games, können Beschäftigte eigenständig und anonym digitale Fähigkeiten erproben. Gemeinsam mit der WBS Training AG können wir unterschiedliche staatlich geförderte Weiterbildungen und Qualifizierungen anbieten.

### **Coaching & Beratung**

Sie möchten die Potenziale innerhalb Ihres Unternehmens gezielt nutzen? Sie stehen am Anfang oder haben bereits mehrere Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung und Coaching implementiert und suchen nach einer (neuen) strategischen Ausrichtung? Mit unseren Angeboten docken wir genau dort an, wo Sie sich aktuell befinden. In einem unverbindlichen Gespräch klären wir gemeinsam Ihre Bedarfe und Zielvorstellungen und entwickeln mit Ihnen einen individuellen Fahrplan.

Mehr erfahren: [www.inw.de](http://www.inw.de)



**DIE Alternative zu Teams,  
Zoom, GoToMeeting usw.:**

## **Der sichere virtuelle Raum für:**

- Webmeetings
- Videokonferenzen
- virtuelle Klassenzimmer

 **hosted  
and certified  
in Germany**

  
**www.netucate.com**  
**info@netucate.com**  
**+49 6172 45260-15**



**Auch beim INW bildungswerk.digital  
im Einsatz.**



## EIN RECHTLICHER AUSBLICK

von AGA-Rechtsanwalt  
Dennis Siggelow

der epidemischen Lage von nationaler Tragweite vermehrt Videoverhandlungen gestatten sollen. Bei weitem keine Selbstverständlichkeit – denn grundsätzlich sind Gerichtsverfahren von den Prinzipien der Öffentlichkeit, Unmittelbarkeit und Mündlichkeit geprägt.

Ausdruck finden diese Prinzipien in einer mündlichen Verhandlung, bei der alle am Verfahren Beteiligten sowie die Öffentlichkeit in einem Gerichtssaal zusammenfinden. Allerdings war die gerichtliche Videoverhandlung in der Theorie auch schon zuvor durch den bereits im Jahr 2002 geschaffenen § 128a Zivilprozessordnung (ZPO) möglich. Danach kann das Gericht den Parteien und ihren Bevollmächtigten gestatten, an einer mündlichen Verhandlung durch Bild- und Tonübertragung teilzunehmen. In der Praxis spielte diese Möglichkeit zuvor aber wegen der nicht ausreichend vorhandenen technischen Ausstattung der Gerichte keine echte Rolle. Hier hat die Gerichtsbarkeit mittlerweile aber erheblich nachgebessert, sodass die AGA-Rechtsabteilung inzwischen viele Verhandlungstermine aus dem eigenen Büro heraus wahrnehmen kann. Ob dies dem Verhandlungserfolg

# Die Videokonferenz – der neue Standard in der Arbeitswelt?

**Spätestens seit dem ersten Corona-Lockdown im Frühjahr 2020 gehören Videokonferenzen in vielen Unternehmen zum Alltag. Standortübergreifend werden mit wenigen Klicks Meetings durchgeführt, für die zuvor quer durch Deutschland gereist wurde. Videokonferenzen sparen Zeit und tragen dazu bei, die betrieblichen Abläufe bestmöglich zu organisieren.**

Und selbst für Gerichtstermine hat die Videokonferenz Einzug in das Arbeitsleben gehalten. Die neun Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des AGA haben im letzten Jahr in zahlreichen Fällen die Prozessvertretung vor dem Arbeitsgericht per Videoverhandlung durchgeführt. Möglich war dies durch eine temporär, im Zuge der Pandemie eingeführte Regelung im Arbeitsgerichtsgesetz (§ 114 ArbGG). Diese ordnete an, dass die Arbeitsgerichte während des Andauerns

immer zuträglich ist, kann natürlich kontrovers diskutiert werden. Tatsache ist aber, dass auch viele Richterinnen und Richter auf diese „schlanke“ Art der Verfahrensführung nicht mehr verzichten möchten, zumindest für die im Arbeitsgerichtsverfahren zwingend vorgeschriebene Güteverhandlung.

Für Mitarbeitergespräche, bereichsübergreifende Meetings oder den Austausch im Betrieb im Allgemeinen gilt dies erst recht: Die Videokonferenz ist DAS Kommunikationsmittel der heutigen Zeit. Ein Mehrwert gegenüber einer einfachen Telefonkonferenz entsteht aber nur dann, wenn auch alle Beteiligten von der Videofunktion Gebrauch machen, also die Kamera während der Konferenz eingeschaltet wird. „Eine häufig gestellte Frage unserer Mitglieder im Zusammenhang mit Videokonferenzen ist, ob Vorgesetzte von ihren Beschäftigten das Einschalten



# Talente schmieden oder Stärken fördern? Beides!

**Zweigleisig gegen die ewige Fachkräftesuche:  
Mit neuen und alten Mitarbeitenden bilden Sie  
die Zukunft Ihres Unternehmens selbst aus!**

Ob duales Bachelorstudium für Ihren Nachwuchs, Personalentwicklung mit einem Masterstudium oder dem Master-Angebot als Recruiting-Hebel: Zusammen mit der NORDAKADEMIE gewinnen Sie die Fach- und Führungskräfte, die Sie brauchen! Die NORDAKADEMIE ist die Hochschule der Wirtschaft: getragen von Unternehmen und gemacht für Unternehmen wie Ihrem.

Erfahren Sie mehr von Anette Rostock, Ihrer Ansprechpartnerin aus unserer Firmenbetreuung:  
[anette.rostock@nordakademie.de](mailto:anette.rostock@nordakademie.de)  
Telefon: 04121 4090-154

[www.nordakademie.de/partnerunternehmen](http://www.nordakademie.de/partnerunternehmen)



der Kamera verlangen dürfen – und die Weigerung gegebenenfalls mit arbeitsrechtlichen Mitteln sanktioniert werden kann“, erklärt AGA-Rechtsanwalt Dennis Siggelow.

So kommt es durchaus vor, dass Arbeitnehmer die Kameranutzung mit dem Verweis auf ihre Persönlichkeitsrechte verweigern. Dieses Argument greift in der Regel aber zu kurz. Wenn sich die Beschäftigten zum Zeitpunkt der Videokonferenz in den Büroräumen des Unternehmens befinden, kann eine Kameranutzung uneingeschränkt verlangt werden. In diesem Fall könnte

allerdings sein, dass die Anordnung gegenüber allen Teilnehmenden der Videokonferenz ergeht und Vorgesetzte die Kamera ebenfalls aktiviert haben.“

Arbeiten Beschäftigte hingegen im Homeoffice, ist die Sachlage eine andere: Hier könnten bei einer Videokonferenz auch Einrichtungsgegenstände, Bilder oder sogar Familienangehörige im Bild zu sehen sein. In diesem Fall wird durch die Bildübertragung erheblich in das Persönlichkeitsrecht der eingegriffen. Allerdings lässt sich dieses Problem regelmäßig dadurch lösen, dass der Videohintergrund durch die Videokonferenz-



der Vorgesetzte genauso gut eine Präsenzbesprechung durchführen. „Daher entspricht auch die Anordnung einer Videokonferenz unter tatsächlicher Nutzung der Kamera billigem Ermessen i.S.v. § 106 GewO und kann vom Arbeitgeber angewiesen werden“, weiß Rechtsanwalt Dennis Siggelow. „Voraussetzung sollte

Software „weichgezeichnet“ oder ausgetauscht wird. Dadurch wird der persönliche Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinreichend geschützt. In aller Regel ist die Teilnahme an Videokonferenzen „mit Bild“ daher auch in den eigenen vier Wänden nicht zu verweigern.

# GETRÄNKELAND

ERFRISCHEND ANDERS

DIE  
GETRÄNKE  
KÖNNER



SPEZIALIST FÜR

WASSER  
LIMONADE WEIN  
SAFT WHISKEY  
RUM SEKT  
BIER GIN

GETRAENKELAND.COM  

GETRÄNKELAND HEIDEBRECHT GMBH & CO. KG · HAUPTSTRASSE 103 A · 18107 ELMENHORST

 intersoft  
consulting

Datenschutz, IT-Sicherheit und IT-Forensik:  
Wir halten Sie auf Kurs.

Seit vielen Jahren gehören wir zum **Beraternetzwerk der AGA** und unterstützen die Mitglieder praxisnah – mit Handlungsempfehlungen im Datenschutz, als externe Datenschutzbeauftragte, mit konkreten Maßnahmen zur IT-Sicherheit oder bei der Aufklärung von Computerstraftaten.

[www.intersoft-consulting.de](http://www.intersoft-consulting.de)

# „Die neue Arbeitswelt erfordert eine neue Empathie“



Der AGA Unternehmensverband ist Partner der ersten Stunde des Pawlik Congresses.

**Unser Arbeitsumfeld wurde durch die Pandemie stark beeinflusst. Führungskräfte und Mitarbeiter stehen vor neuen Herausforderungen und brauchen neue Lösungsansätze im Miteinander. Joachim Pawlik, Experte für Personalentwicklung, sieht eine Schlüsselrolle dafür in einer „Neuen Empathie“. Wir fragen, was er darunter versteht und wo die „Neue Empathie“ ansetzt.**

## **Herr Pawlik, inwiefern stehen Führungskräfte im Umgang mit ihren Teams vor neuen Herausforderungen?**

Joachim Pawlik: Wir arbeiten seit Beginn der Pandemie überwiegend remote. Für Führungskräfte bedeutet das, dass sie ihre Mitarbeiter nur noch selten von Angesicht zu Angesicht sehen. Sie führen aus der Distanz, müssen aus der Ferne Mitarbeiter integrieren und neue Prozesse etablieren. Dies wird auch nach Corona zumindest teilweise so bleiben. Technisch ist das kein Problem. Allerdings spüren wir, dass beispielsweise virtuelle Meetings eben doch nicht die gleiche Qualität haben wie persönliche Treffen. Etwas bleibt dabei auf

der Strecke. Mitzubekommen, wie es dem Team und einzelnen Kollegen geht, ist über den Bildschirm nicht einfach. Empfindungen, Motive und Persönlichkeitsmerkmale eines anderen Menschen lassen sich remote schwieriger lesen. Gerade, weil eine Generation heranwächst, die neue Erwartungen an ihre Führungskräfte stellt und diesen in vielem fremd ist.

## **Was lässt sich dagegen tun?**

Pawlik: Wir brauchen eine „Neue Empathie“ – oder nennen wir es neue Dimension der Empathie. Diese ist in der digitalen, hybriden Arbeitswelt in vielerlei Hinsicht gefordert. Manager müssen, trotz des zu-



Mit dem INW Bildungswerk und seinen vielfältigen Kursen bleiben Sie auch in Managementfragen auf dem Laufenden.

[inw.de/management-fuehrung](https://www.inw.de/management-fuehrung)

nehmenden Drucks, der auf ihnen lastet, lernen, empathisch zu sein. Studien belegen, dass Stress, Hektik, Müdigkeit und auch starke, negative Emotionen wie Wut oder Angst unsere Empathiefähigkeit minimieren, sie sogar völlig ausradieren können. Gestresste Menschen haben keine Zeit und laufen Gefahr, gedanklich nur um sich selbst zu kreisen. Das verstellt ihnen den Blick auf die Emotionen anderer Menschen. Empathie ist aber, angelehnt an die Terminologie des Psychologen und Nobelpreisträgers Daniel Kahneman, im langsamen Denken verankert. Wir brauchen Zeit, um die Perspektive eines anderen Menschen einzunehmen und darüber nachzudenken, was er braucht. Ein machtmotivierter Mensch sehnt sich nach einer Bühne, ein beziehungsmotivierter nach einem kollegialen Umfeld. All das müssen Manager in der Organisation berücksichtigen, noch bevor Probleme in der Integration und Zusammenarbeit entstehen. Und sie brauchen den Willen dazu. An beidem, Zeit und Willen, fehlt es manchmal bei der derzeitigen Führungsriege.

### Welche Faktoren sind ausschlaggebend, um Karriere zu machen?

**Pawlik:** Wir befinden uns im Wandel. Der britische Oxford-Psychologe Kevin Dutton hat herausgefunden, dass es bislang im wahrsten Sinne des Wortes auch psychopathische Werte und Charaktermerkmale waren, die in unserer Leistungsgesellschaft zum Erklimmen der Karriereleiter hilfreich waren. Dazu zählen Durchsetzungsstärke, Mut, Charisma und auch Kaltblütigkeit bis hin zum Fehlen von Mitgefühl oder Reue. Einer Querschnittsbefragung der britischen Bevölkerung zufolge rangieren CEOs vor Anwälten, Medienberufen und Chirurgen auf dem ersten Platz der Tätigkeitsbereiche, in denen hohe psychopathische Züge gezeigt werden. Natürlich sind Manager keine Psychopathen im Sinne kaltblütiger Serienkiller. Aber sie sind risikofreudig, können unpopuläre Entscheidungen treffen und agieren unerschrocken. Führungskräfte, denen diese Machtinsignien zugeschrieben werden, gelten Studien zufolge als weniger empathisch. Das war auch kein Problem: Sie hatten bislang Empathie schlicht nicht nötig, um erfolgreich zu sein. Dies ändert sich jedoch gerade und könnte in absehbarer Zukunft zum Karrierekiller werden.

### Muss der Manager von morgen also sensibler agieren?

**Pawlik:** Das ist eine Frage der Balance. Wem gegenüber muss ich empathisch sein und in welchem Maße?

Empathie ist keine Frage von Schwarz oder Weiß, sondern hat Graustufen. Die Nachwuchskräfte der neuen Generation erwarten – im Gegensatz zu den bisherigen, stärker leistungsgetriebenen Generationen – mehr Aufmerksamkeit und Rücksicht auf ihre persönlichen Bedürfnisse.

### Wie sehen diese Bedürfnisse typischerweise aus?

**Pawlik:** Die jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind oft selbstbewusst, wollen wahrgenommen und wertgeschätzt werden. Alle Zeichen deuten darauf hin, dass der Großteil der Generation Z in spätestens zehn Jahren auf Augenhöhe, ohne Silos und ohne Hierarchiegefälle arbeiten will. Gleichzeitig suchen sie nach einer Work-Life-Balance. Sie stellen ihr Leben nicht mehr in erster Linie in den Dienst der Arbeit und halten Druck weniger aus. Die Frage der voranschreitenden Digitalisierung stellt sich ihnen gar nicht. Sie sind mit ihr groß geworden und kennen es nicht anders, als isoliert vor dem Rechner zu agieren und zu kommunizieren. Doch auch sie brauchen den Kontakt zu Kollegen und Führungskräften. Nicht zuletzt, um die Unternehmenskultur zu erleben und aus dem Miteinander Kraft zu ziehen.

### Wie können Manager die Brücke zwischen den Generationen bauen?

**Pawlik:** Sie müssen sich zunächst mit diesen Einstellungen und Erwartungen der jetzigen Generation auseinandersetzen. Sie sollten sich außerdem darauf einstellen, dass ihre Mitarbeiter nicht mehr der Chefin oder dem Chef als Führungspersönlichkeit folgen, sondern den Werten, die diese im Unternehmen implementieren. Das erfordert ein neues Rollenverständnis im Management. Und eine „Neue Empathie“.

#### INFO

#### Joachim Pawlik

ist Vorsitzender der Geschäftsführung der PAWLIK Consultants GmbH. Er betreut nationale und internationale Projekte bei der Umsetzung von Veränderungsprozessen, ist gefragter Speaker zu den Themen Leadership und HR und Autor des Bestsellers „Zirkeltraining für die Karriere“.

Mehr erfahren: [pawlikcongress.de](http://pawlikcongress.de)



# Erfolgreich gestartet

Steinig ist der Weg zu den Sternen. Das gilt auch in der Dualen Ausbildung. Wer alle Missionen meistert, darf am Ende der Reise stolz sein. Der Start in das Berufsleben ist geschafft. Was gebührend zu würdigen ist. Der Azubi des Nordens tut dies seit mehr als 20 Jahren. „Diese Erfolgsgeschichten zu erzählen, ist ein wichtiges Anliegen“, sagte AGA-Präsident Dr. Hans Fabian Kruse zum Auftakt der diesjährigen Preisverleihung. Die Azubis des Nordens seien Vorbilder. „Sie sollen andere junge Menschen begeistern, ihre berufliche Zukunft auch im Handel zu finden.“

Der NDR-Moderator Yared Dibaba führte die mehr als 100 Gäste durch das Event, das im Speicher im Kaufhauskanal in Hamburg-Harburg stattfand. Auch per Livestream wurde die Veranstaltung übertragen. Das Publikum erlebte eine ebenso festliche wie kurzweilige Preisverleihung.

Bevor die Bühne den Gewinnerinnen und Gewinnern gehörte, trat Sarna Röser an das Mikrofon. Die Festrede der Bundesvorsitzenden des Verbands DIE JUNGEN UNTERNEHMER war ein Plädoyer für die Duale Ausbildung. Die Familienunternehmen würden über 80 Prozent der Ausbildungsplätze stellen und der Fachkräfte-Nachwuchs sei dabei ein ganz wesentlicher Teil unserer Zukunftskraft. „Es ist die Kompetenz und Leistungsfähigkeit unserer Auszubildenden, die darüber mitentscheidet, wie wir die Herausforderungen der Zukunft meistern werden.“ Jedes Unternehmen solle die gute betriebliche Nachwuchsförderung ganz oben auf die Agenda setzen.

## INFO

### Großhandel

Carolina Cimini,  
VAN MERHAGEN+SEEGER GmbH,  
Geesthacht

### Außenhandel

Emily Costa Melzer,  
Wünsche Services GmbH, Hamburg

### Dienstleistung

Naif Hamshou,  
Sparkasse Vorpommern, Greifswald

### Einzelhandel

Mhd Nour Alhomsy  
Media Markt Hamburg-Harburg, Hamburg

### Förderpreis

Anastasia Mastoras  
TJX Deutschland Ltd. & Co. KG, Schenefeld

### Publikumspreis

Armin Künning, Marktkauf Meppen, Meppen

**Mehr erfahren:** [azubi-des-nordens.de](http://azubi-des-nordens.de)

**Kontakt:** [ronja.sturm@aga.de](mailto:ronja.sturm@aga.de)  
[janis.wemhoener@aga.de](mailto:janis.wemhoener@aga.de)

Der Azubi des Nordens 2021 wurde unterstützt von:

Deutsche Bank 



Zum ausführlichen Nachbericht  
den QR-Code scannen:



# PINK – The Home of E-Learning



Pink University ist der führende Anbieter von E-Learnings und web-basierten Trainings für die effektive und nachhaltige Personalentwicklung in Unternehmen.

Jetzt Testzugang anfordern: [pink-elearning.com](https://pink-elearning.com)



# Europa muss mehr Gemeinsamkeit wagen

**EuropaAbend einmal anders – um den Ministerpräsidenten Nordrhein-Westfalens und CDU-Bundvorsitzenden, Armin Laschet, live zu erleben, hieß es am 16. September 2021: früh aufstehen. Da sich wenige Tage vor der Bundestagswahl Termin an Termin reihte, Armin Laschet der Einladung des AGA Unternehmensverbandes aber unbedingt folgen wollte, wurde der traditionsreiche EuropaAbend kurzerhand in die Morgenstunden verlegt und fand als Politisches Frühstück beim Familienunternehmen Reyher statt.**

In einer in der Presse vielbeachteten Rede sprach Armin Laschet anlässlich des 32. **EuropaAbends** über die künftige Rolle Deutschlands in Europa und die wirtschaftliche Erholung nach der Pandemie. Sein starkes Plädoyer für die europäische Gemeinschaft sorgte für

viel Applaus. „Wenn wir unser Freiheits-, Gesellschafts- und Wirtschaftsmodell in einer sich rasant verändernden Welt verteidigen wollen, geht das nur in europäischer Gemeinsamkeit. Daher ist die Stärkung und Weiterentwicklung Europas so wichtig“, so der Bundesvorsitzende der CDU Deutschlands. Auch machte er sich dafür stark, einen neuen Anlauf für die transatlantischen Handelsbeziehungen zu nehmen. Dies müsse eine europäische Aufgabe sein.

Armin Laschet hob zudem die Bedeutung des europäischen Binnenmarktes hervor. Er sei eine große Chance für die deutsche Industrie. Deutschland sei der Gewinner des europäischen Binnenmarktes. „Wir werden nur stark, wenn der Binnenmarkt als Ganzes stark wird“, betonte der Ehrengast aus Nordrhein-Westfalen.

AGA-Präsident Dr. Hans Fabian Kruse



Ehregast Armin Laschet



# 32. EUROPAABEND MIT ARMIN LASCHET

Um den  
EuropaAbend 2021  
noch einmal zu erleben,  
scannen Sie diesen Code:



Der 32. **Europa**Abend des AGA wurde von der  
DONNER & REUSCHEL AG und der  
F. REYER NCHFG. GMBH & CO. KG unterstützt.



DONNER & REUSCHEL  
PRIVATBANK SEIT 1798

AGA-Präsident Dr. Hans Fabian Kruse äußerte sich zum Auftakt der Veranstaltung ähnlich und betonte: „Der Binnenmarkt ist unser gemeinsamer Lebensraum, er ist der Motor für unser Wachstum. Stärken wir ihn, stärken wir unsere Wirtschaft.“ Deutschland müsse die Vereinfachung des innereuropäischen Waren- und Dienstleistungsverkehrs weiter vorantreiben. Diskriminierende nationale Normen seien abzubauen und bestehende EU-Richtlinien einheitlich umzusetzen.

Eindringlich warnte Dr. Hans Fabian Kruse davor, dass Europa beim Freihandel zusehends das Nachsehen habe. In CETA, Mercosur und auch die transatlantischen Handelsbeziehungen müsse endlich wieder Schwung kommen. „Sonst verliert der europäische Binnenmarkt sein Gewicht in der Handelspolitik und gleichzeitig verspielt Europa seine Chance, globale Standards zu setzen. Beispielsweise bei den Themen Umwelt, Menschenrechte, Nachhaltigkeit und Klima“, machte der AGA-Präsident deutlich.

Ein Gespräch zwischen Armin Laschet und dem Chefredakteur des Hamburger Abendblattes, Lars Haider, rundete das Programm nach der Festrede ab (Foto Mitte unten).

## INFO

Seit 1990 setzt der AGA Unternehmensverband mit dem **Europa**Abend Zeichen für die europäische Idee, für die europäischen Werte, für ein geeintes Europa.

Jedes Jahr begrüßen wir Persönlichkeiten, die sich um Europa verdient gemacht haben.

Dazu gehörten unter anderen Helmut Schmidt, Hans Dietrich Genscher, Jean-Claude Juncker, Peer Steinbrück, Wolfgang Schäuble, Jean-Claude Trichet, Mario Monti oder Olaf Scholz.





1



2



3



4

- 1 Hinter den Kulissen der **PolitikZeit**
- 2 **PolitikZeit** 2021 als Online-Podiumsdiskussion am 7. Juni, u. a. mit Staatssekretärin Dr. Tamara Zieschang und Senator Dr. Anjes Tjarks



- 3 Beim digitalen **UnternehmerTag** am 8. Juni sprach Volker Tschirch mit Kammerpräses Prof. Norbert Aust

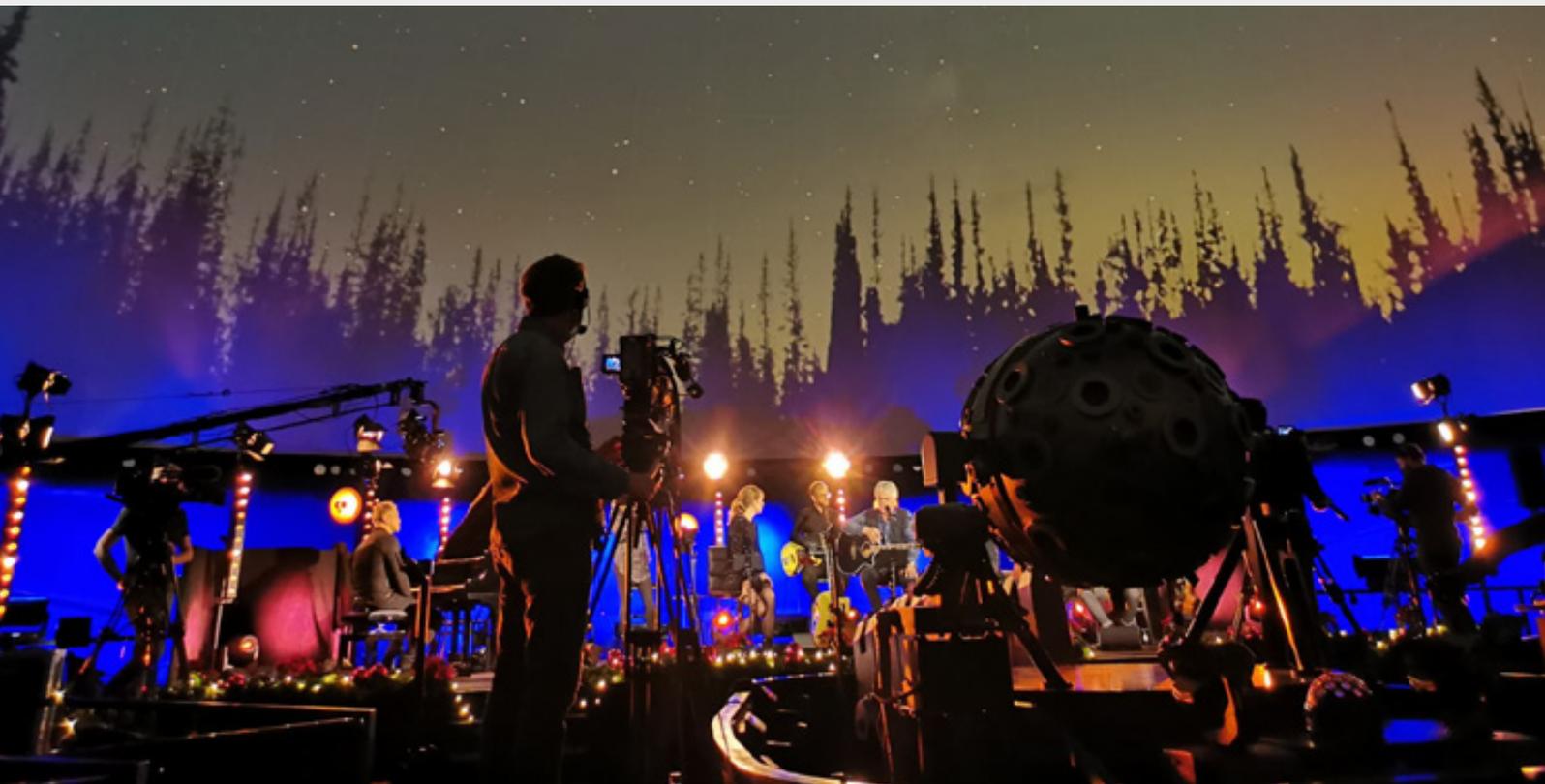


- 4 Prof. Dr. Burghard Hermeier, Rektor der FOM Hochschule, hat AGA-Hauptgeschäftsführer Volker Tschirch in den Beirat der Senatoren berufen

- 5 Digitale AGA-Jahrestagung am 9. Februar mit Hamburgs Erstem Bürgermeister Dr. Peter Tschentscher



5



## **WIR GESTALTEN MOMENTE**

Als Full-Service Dienstleister, kreativer und innovativer Partner für Event- und Medientechnik stehen wir für Qualität, Nachhaltigkeit und individuelle Lösungen für Ihre Veranstaltungen.

Unsere Kunden vertrauen unserer langjährigen Erfahrung und der fachlichen Expertise unserer gut ausgebildeten Fachkräfte. So wurden auch in Pandemiezeiten außergewöhnliche Formate geschaffen, seien es digitale oder hybride Events, TV-Produktionen oder die Entwicklung innovative Produkte. Wir arbeiten stets Seite an Seite und auf Augenhöhe mit unseren Kunden, um gemeinsam neue Momente zu gestalten.

Wir sind Ihr Partner für:

**#DIGITALEVENTS** **#HYBRIDEVENTS** **#TVPRODUKTIONEN**



AUSSENHANDEL  
GROSSHANDEL  
E-COMMERCE

# Die modernen Ausbildungsberufe des Handels

**Die bestimmenden Ausbildungsberufe im Handel haben ihr Gesicht verändert. Aus den Kaufleuten für Groß- und Außenhandel sind die Kaufleute für Groß- und Außenhandelsmanagement geworden. Damit eng verknüpft, aber neu hinzugekommen, ist die Ausbildung als Kaufmann/-frau im E-Commerce. Die zentralen Berufsbilder des Groß- und Außenhandels sind damit für die Zukunft gerüstet. An der Hamburger Beruflichen Schule an der Landwehr werden sie unter einem Dach unterrichtet. Der AGA hat mit Schülerinnen und Schülern sowie der Schulleitung über ihre Erfahrungen mit den Neuerungen gesprochen.**

Einig sind sich alle: Die Anpassungen in den Berufsbildern waren dringend erforderlich, denn die Digitalisierung verändert in rasantem Tempo die Geschäftsbedingungen – und das seit vielen Jahren schon. E-Commerce spielt besonders im Großhandel eine immer wichtigere Rolle. Umgekehrt ist der E-Commerce zu einem ganz eigenen Handlungsfeld geworden, an dem fast kein Handelsunternehmen mehr vorbeikommt.

In der Hamburger Beruflichen Schule an der Landwehr kommen diese Fächer in besonderer Weise zusammen.

Hier wird der neue Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau im E-Commerce seit der Einführung im Jahr 2018 gelehrt. Für die Schule eine große Umstellung, wie sich Schulleiterin Astrid Höhne erinnert: „Die größte Herausforderung bestand darin, vom theoretischen Rahmenlehrplan in die praktische Umsetzung zu kommen. Wir mussten nun sehen, wie wir die Ideen konkret im Unterricht implementieren. Es war viel Arbeit notwendig, um die neuen Inhalte aufzubereiten. Dabei haben wir viele Weiterbildungen durchgeführt und zum Beispiel auch mit der Uni Köln kooperiert, die uns beraten hat“, so Höhne. Die Schnellebigkeit dieses Themenfeldes führe auch dazu, dass dieser Prozess niemals abgeschlossen sei: „Das Kollegium bildet sich ständig fort und lernt jeden Tag Neues.“

Zugleich stand die Schule auch vor der Herausforderung, die modernisierte Ausbildung der Kaufleute für Groß- und Außenhandelsmanagement praktisch umzusetzen: „Allein durch die zweiteilige Abschlussprüfung musste viel angepasst werden“, erinnert sich Schulleiterin Höhne. „Anfangs waren einige Fragen offen, etwa wie bestimmte Inhalte in der Praxis auszugestaltet sind.“ Jedoch habe die länderübergreifende Zusammenarbeit gut funktioniert, so dass alle Probleme gelöst werden konnten.

Von den Auszubildenden habe es für beide Neuerungen viel positives Feedback gegeben, berichtet Astrid

Positives Feedback: Die Auszubildenden Dorit Soiné, Yannic Mahns (r.) und Alexander Walker (u.) finden die Anpassungen gut.

Höhne. Das wird von der Schülerschaft bestätigt. Die 24-jährige Auszubildende Dorit Soiné hebt hervor, wie sinnvoll die Einführung des neuen Berufsbildes der Kaufleute für E-Commerce war: „Fast jedes Unternehmen baut sich zusätzlich einen Online-Vertriebskanal auf.“ Zwar bleibe der stationäre Handel ein sehr wichtiges Standbein. „Gerade in der Corona-Pandemie hat man jedoch auch gesehen, dass man mit dem Onlinehandel Vieles kompensieren konnte.“

Aus Sicht von Schulleiterin Astrid Höhne hat sich die Einführung des neuen Berufes mehr als bezahlt gemacht: „Anfangs dachte der eine oder andere vielleicht, dass man die Inhalte ja auch im Rahmen der bestehenden Ausbildung abbilden könne.“ Schnell sei jedoch deutlich geworden, dass nun viel mehr Unternehmen ausbilden als vorher. „Das ist eine große

Bereicherung“, freut sich Höhne. Dies gelte auch für das Kollegium, denn viele seien sowohl im Großhandel als auch im E-Commerce unterwegs: „Aufgrund der Neuordnung des Berufsbildes für die Kaufleute für Groß- und Außenhandelsmanagement gibt es einen stärkeren Fokus auf die E-Commerce-Inhalte im Großhandel.“ Hier sei eine starke Verknüpfung zu sehen.

Im Unterricht merke man, wie sehr die beiden Bereiche Großhandel und E-Commerce Hand in Hand gingen, betonen auch Yannic Mahns (20) und Alexander Walker (28), die sich beide im zweiten Lehrjahr ihrer Ausbildung zum Kaufmann für Groß- und Außenhandel in der Fachrichtung Großhandel befinden.

Der 20-jährige Mahns erklärt, worin er auch die Unterschiede zwischen seinem Ausbildungsberuf und dem E-Commerce sieht: „Im Vergleich zum reinen E-Commerce habe ich viel direkten Kundenkontakt. Das persönliche Gespräch und die individuelle Beratung spielen eine sehr große Rolle, die sich nicht immer online abbilden lässt.“ Beide zeigen sich begeistert von ihrer Ausbildung: „Ich habe in meiner Ausbildung sehr viel mehr gelernt als in den Studiengängen, die ich zuvor gemacht habe“, betont Walker. Auch Dorit Soiné sieht das so und ergänzt: „Ich hoffe, dass der Wert der Ausbildung gesellschaftlich noch besser erkannt und wertgeschätzt wird.“



chemicals  
compliance  
consulting **UMCO**

Vielen Dank für die gute  
**Zusammenarbeit!**



Ihr verlässlicher Partner rund um  
Chemical Compliance

[umco.de](http://umco.de)

# Mobile Arbeit in der Ausbildung



Mobile Arbeit spielt für viele Arbeitgeber und Beschäftigte eine immer zentralere Rolle. Auch in der Ausbildung ist das Thema durch die besondere Situation der vergangenen zwei Jahre sichtbarer geworden. Viele Ausbildungsbetriebe befanden sich unfreiwillig in der Situation, nun Distanzausbildung organisieren zu müssen. Die Lernkurve dabei war meist steil. Aber auch im regulären Ausbildungsbetrieb drängen sich Fragen nach der Vereinbarkeit von mobiler Arbeit und Ausbildung auf.

Die Rechtslage hinsichtlich Ausbildung und mobiler Arbeit ist im Grundsatz eindeutig: Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) gibt vor, dass die Ausbildung unmittelbar im Betrieb erfolgen muss. Ausnahmen sind nur möglich, wenn bestimmte Ausbildungsinhalte auch digital vermittelbar sind. Ein Konzept muss aber sicherstellen, dass durch eine direkte virtuelle Begleitung Inhalte unmittelbar vom Ausbilder vermittelt

”

Auch in Zukunft wird es Ausbildungsberufe geben, bei denen sich eine Distanzausbildung ausschließt, während andere eher dafür geeignet sind werden. Mobile Arbeit sollte dabei stets als eine Möglichkeit gesehen werden, die es zu nutzen gilt – wenn die Ausbildung davon profitiert.

Janis Wemhöner  
Referent für Bildung & Handelsfragen

werden. Auch wenn das BBiG eine direkte und unmittelbare Betreuung der Auszubildenden durch die Ausbilderinnen und Ausbilder vorsieht, haben gerade die vergangenen Monate gezeigt, dass Distanzausbildung in einer Krisensituation notwendig sein kann.

Einige Punkte können erheblich dazu beitragen, dass die Distanzausbildung erfolgreich verläuft. Dazu gehören klare Strukturen für die Auszubildenden mit regelmäßigen Meetings und Feedback. Ausbilderinnen und Ausbilder müssen zu jeder Zeit für ihre Auszubildenden erreichbar sein – auch dies gibt Halt und Struktur. Zudem ist darauf zu achten, dass die sozialen Kontakte nicht zu kurz kommen. Die Auszubildenden müssen die Möglichkeit erhalten, sich regelmäßig untereinander auszutauschen, ob im Rahmen von Gruppenarbeiten oder einfach nur bei einem gemeinsamen digitalen Mittagessen.

Da das Thema mobile Arbeit auch nach der Pandemie eine zunehmende Rolle in vielen Betrieben spielen wird, ist anzunehmen, dass dies auch für die Ausbildung gilt. Schließlich soll sie auf den späteren Arbeitsalltag vorbereiten, in dem mobile Arbeit sehr wahrscheinlich ein Bestandteil sein. Dabei ist klar, dass ein zentrales Element jeder Ausbildung das Kennenlernen von Kolleginnen und Kollegen, anderen Auszubildenden und Arbeitsabläufen ist. Auch in Zukunft wird nicht alles allein digital möglich sein, sodass über sinnvolle und individuell angepasste hybride Formen nachgedacht werden sollte.

Dass die Ausbildung mit mobiler Arbeit im Normalbetrieb nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich ist, darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Einsatz digitaler Tools und Lernmethoden in der Ausbildung viele Vorteile bringt. Beispielsweise können Ausbildungsbetriebe E-Learning-Plattformen nutzen, um die Lehre der Auszubildenden auch digital zu organisieren. Über solche Plattformen können zum Beispiel Lerninhalte zur Verfügung gestellt, Tests absolviert oder schriftliche Arbeiten eingereicht werden. Je nach Ausbildungsberuf kann auch der Einsatz von Virtual und Augmented Reality sehr sinnvoll sein, um Arbeitsprozesse zu lernen oder die Bedienung von Arbeitsgeräten zu erproben.



Zu mobiler Arbeit bietet das INW für organisatorische Fragen arbeitsrechtliche Seminare und zur Umsetzung viele kreative Ansätze.

[inw.de](http://inw.de)




**BRIDGESTONE GOLF**

**AB 6 DUTZEND MIT IHREM LOGO**

**HAPPY 50th BIRTHDAY**

**HIRZL**

**THE ULTIMATIVE GLOVE EXPERIENCE**

**HIRZL GRIPFIT™ TECHNOLOGY**

One Size Handschuh

Ab 12 Stück mit Ihrem Logo

**EXKLUSIV DISTRIBUTOR DEUTSCHLAND**

**CAICON** merchandise studio

CAICON GmbH  
Carl-Backhaus-Str. 13  
22926 Ahrensburg  
Ulf Rogowski  
Tel.: +49 4102 77899-31  
Fax: +49 4102 77899-01  
E-Mail: [uro@caicon.de](mailto:uro@caicon.de)





Sie

# EIN NEUSTART. ZWEI GEWINNER.

Geschäftsführer Manuel Wessel und Mitarbeiter  
Mathias Redzko (limpo Gebäudereinigung)

Langzeitarbeitslosen eine Chance geben:  
Und das Jobcenter zahlt den Lohn.

Informieren Sie sich jetzt!  
[www.gewinner.hamburg](http://www.gewinner.hamburg)

**jobcenter**  
**team.arbeit.hamburg**

# Eine helfende Hand gibt es für jedes Unternehmen – zwei Jahre sogar zum Nulltarif

Dirk Heyden, Geschäftsführer  
jobcenter.team.arbeit.hamburg

**Peter Redeker ist der Kümmerer im Hamburger Oberhafenquartier. Yussuf Nassery erweist sich als unentbehrlich bei einer Tankstelle in Norderstedt. Über Mathias Redzko sagt sein Chef von der Limpo Gebäudereinigung: „Er ist ein Volltreffer – als Mensch und bei seiner Tätigkeit in unserem Büro.“ Alle drei Männer verbindet eine lange Arbeitslosigkeit, bevor sie durch die Förderung des Teilhabechancengesetzes zeigen konnten, was in ihnen steckt und was sie gern leisten möchten.**

Mehr als 1.300 Stellen bei Arbeitgebern wurden seit Inkrafttreten des Gesetzes im Jahr 2019 schon besetzt. „Da geht noch viel mehr“, ist sich Dirk Heyden, Chef des Hamburger Jobcenters, sicher. „Der Arbeitsmarkt in der Metropolregion Hamburg braucht dringend Mitarbeitende. Neben Fachkräften fehlt es oft an einer helfenden Hand, einer guten Seele oder jemandem, der sich beherzt um die vielen Kleinigkeiten kümmert. Wir machen Sie gern bekannt mit Menschen, die ausgesprochen dankbar für nachhaltige berufliche Perspektiven sind“, so Dirk Heyden.

Zahlreiche Beispiele in Industrie, Handel, Handwerk und öffentlichem Dienst (wie zum Beispiel Schulen) belegen inzwischen eindrucksvoll, wie Langzeitarbeitslose wieder ins Berufsleben gelangen. Um damit teilhaben zu können – am Arbeitsmarkt und am sozialen Leben. Jobcenter team.arbeit.hamburg hat daher die Kampagne EIN NEUSTART. ZWEI GEWINNER. initiiert. „Mit dem Teilhabechancengesetz erleichtern wir diesen Neustart für interessierte Firmen: Sie profitieren von umfassender Unterstützung sowie persönlicher Beratung. Ein wirtschaftliches Risiko besteht nicht“, wirbt Dirk Heyden. Für zwei Jahre übernimmt das Jobcenter den kompletten Lohn. Bis zum fünften Jahr gibt es Zuschüsse zwischen 90 und 70 Prozent. Qualifizierungen und berufsbegleitendes Coaching optimieren den Start. „So werden Unternehmer und Mitarbeiter mit dem Neustart tatsächlich zu Gewinnern.“

Jobcenter team.arbeit.hamburg setzt auf individuelle Begleitung interessierter Arbeitgeber. „Gerade in klein- und mittelständischen Unternehmen sehen wir Optionen, die wir gern mit Ihnen erörtern möchten.“



Als engagierter Dienstleister am Arbeitsmarkt finden wir für Sie neue Mitarbeitende, die perfekt in Ihr Unternehmen passen. Selbstverständlich helfen wir bei einer guten Einarbeitung, damit auch Sie als Unternehmer sich schnell als Gewinner fühlen.“ Dafür engagieren sich erfahrene und auf die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern spezialisierte Akteure des Beratungsteams Teilhabechancengesetz. „Fragen kostet bekanntermaßen nichts“, sagt Dirk Heyden und verweist darauf, dass ein Anruf oder eine E-Mail reicht, um zunächst unverbindlich ins Gespräch zu kommen.

**Beratungsteam Teilhabechancengesetz**  
gewinner.hamburg@jobcenter-ge.de  
040 25 49 96 555

INFO

Jobcenter team.arbeit.hamburg ist eine gemeinsame Einrichtung der Freien und Hansestadt Hamburg und der Agentur für Arbeit und gewährleistet für mehr als 190.000 Menschen die Grundsicherung. Rund 2.500 Mitarbeitende unterstützen diejenigen, die Hilfe benötigen, bei der Aufnahme einer Ausbildung oder Berufstätigkeit. Die Kampagne EIN NEUSTART. ZWEI GEWINNER. ist ein attraktives Angebot, um Menschen in Arbeit zu bringen.

# Wachsen mit den Chancen, die unsere Kunden mitbringen



## AGA-SIEGEL IN DER PRAXIS

Sie kommen, wenn es zu kalt wird. Oder zu warm. Oder wenn dicke Luft herrscht. Wärme-, Kälte- und Raumlufttechnik sind ihr Fach, die entsprechenden Anlagen – nicht selten so riesig wie ein kleines Einfamilienhaus – ihr Einsatzort. Aber auch, um Defekten vorzubeugen und die Anlagen zu warten, sind die Beschäftigten der ELMATIC GmbH mit Sitz in Hamburg bundesweit für ihre Kunden unterwegs. Bereits zum dritten Mal erhielt das Unternehmen 2021 das AGA-Siegel Anerkannt Guter Arbeitgeber.

● Übergabe der Siegel-Urkunde an ELMATIC (Archivbild 2019)

In den 1860er Jahren entstand in Hamburgs noblem Stadtteil Winterhude der Rondeelteich, ein – wie der Name schon sagt – rundes Gewässer mit einem Durchmesser von 140 Metern. Knapp 100 Jahre später kam ein junger Kaufmann aus der Schweiz in den Norden und richtete an eben jenem Rondeelteich sein erstes Büro ein. Norddeutschland heizte seinerzeit Häuser und Wohnungen noch mit Kohle- oder Ölöfen. Der Jungunternehmer Willy Trachsler hatte vor, das zu ändern. Mehr noch: Anstatt die

ELMATIC ist Anerkannt Guter Arbeitgeber 2021/2022

– damals noch recht störanfälligen – Heizungsanlagen nur zu verkaufen, bot er den Wartungsservice, verbunden mit einem Notdienst, gleich mit dazu an.

Das war 1957. „Die Brennersysteme für Öl- und Gasheizungen waren damals revolutionär. Kein Nachgießen von Öl und kein Schaufeln von Holzkohle mehr – eben ein riesiger Komfortgewinn“,

blickt Matthias Domke auf die Anfänge zurück. Er ist seit 2003 Geschäftsführer Organisation und Betrieb bei ELMATIC. Der Firmensitz liegt heute nur einige Straßen weiter südöstlich vom Rondeelteich an einem Alster-Kanal auf der Uhlenhorst. Das Geschäft hat sich in den vergangenen 20 Jahren prächtig entwickelt: „Bis 2000 gab es im süddeutschen Raum lediglich eine Niederlassung in Karlsruhe. Danach haben wir weitere Standorte gegründet, etwa in Köln, Dresden, Ulm, München, Nürnberg, Dortmund, Würzburg und Kulmbach“, so Domke. 20 Niederlassungen sind es heute, die Mitarbeiterzahl verdreifachte sich auf inzwischen knapp 900. Mehr als 500 von ihnen betreuen tausende Kunden in ganz Deutschland und deren Heizungs-, Lüftungs-, Klima-, Kälte-, Regelungs- und Elektroanlagen.

„Unsere Servicetechniker sind das Aushängeschild unseres Unternehmens. Sie verfügen nicht nur über enormes Fachwissen, sondern benötigen auch ‚soft skills‘: Sie arbeiten absolut kundenorientiert, sind kommunikativ und leisten weit mehr als nur einen Dienst an den Anlagen. Dafür werden sie regelmäßig intern und extern geschult und sind mit modernster Technik ausgestattet“, erzählt Domke. Das bestätigen die Beschäftigten und bescherten ELMATIC bei der Mitarbeiterbefragung den Siegel-

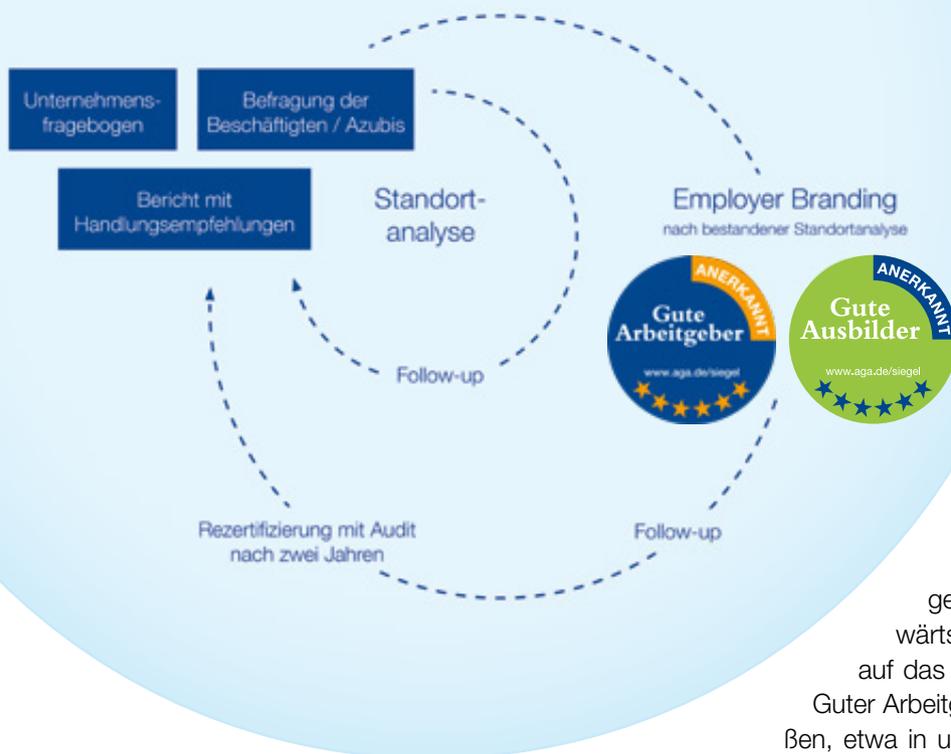
Hattrick als – Anerkannt Guter Arbeitgeber 2021/2022. Eine hohe Weiterempfehlungsquote und die starken Werte bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sprechen eine deutliche Sprache. „Das AGA-Siegel hält uns den Spiegel vor“, beschreibt Matthias Domke die Motivation zur wiederholten Teilnahme, bei der zum zweiten Mal auch Teilberichte für die einzelnen Niederlassungen erstellt wurden.

Gespannt war ich auf die Rückmeldung in den Freitextfeldern. Jede unserer Niederlassungen hat ihre Besonderheiten. Aus Sicht unserer Mitarbeiter sind wir ein guter Arbeitgeber, weil wir ein zukunftsfähiges

Mit AGA-Siegeln ausgezeichnete Unternehmen 2021/2022



## Von der Befragung zum Employer Branding



Arbeitgeber in der Siegel-Befragung. Zufrieden sind sie auch mit dem hohen Maß an Eigenverantwortlichkeit in ihrem Job. Das alles trägt zum Unternehmenserfolg bei. „2020 haben wir einen Rekordumsatz von 106 Millionen Euro erzielt“, freut sich Geschäftsführer Domke. Dabei blieb ELMATIC noch leicht unter dem angestrebten Unternehmensziel zurück. Die Corona-Pandemie und eine mit ihr einhergehende Zurückhaltung bei Investitionen haben das Wachstum leicht gebremst. Dennoch soll es weiter aufwärts gehen – und dabei setzt Domke auch auf das AGA-Siegel: „Das Prädikat Anerkannt Guter Arbeitgeber nutzen wir als Werbung nach außen, etwa in unseren Stellenanzeigen im Rennen um Fachkräfte.“

Geschäftsmodell verfolgen und einen kooperativen Umgang mit unseren Beschäftigten pflegen. Gelobt werden die abwechslungsreichen und anspruchsvollen Aufgaben einerseits und die sehr gute Work-Life-Balance andererseits.“

Die Meinung der Beschäftigten dient auch dazu, die Unternehmensphilosophie umzusetzen, die da lautet: Kundenzufriedenheit im Fokus. ELMATIC stehe für ein Handwerksunternehmen, das sich als technischer Dienstleister voll auf seine Kunden fokussiere, sich an deren Bedürfnissen ausrichte. Feuerungstechnik und Heizungen sind weitere Schwerpunkte der Arbeit. Umsatztreiber sind aber inzwischen Raumluftechnik, Gebäudeautomation sowie Kältetechnik. Kollegialität und Teamgeist prägen das positive Arbeitsklima bei ELMATIC – so attestieren es die Angestellten ihrem

### INFO

Mit den Siegeln Anerkannt Guter Arbeitgeber und Anerkannt Guter Ausbilder unterstützt der AGA Betriebe beim Employer Branding. Im Zertifizierungsprozess werden Beschäftigten- bzw. Auszubildendenbefragung mit einer Selbstauskunft des Unternehmens kombiniert. Gemeinsam mit Partnern aus Wissenschaft und Zertifizierung entwickelt das Siegel-Team die Fragebögen regelmäßig weiter und greift Wünsche der Unternehmen auf. 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 bzw. Anerkannt Guten Ausbildern in der Siegel-familie vergleichen.

Mehr erfahren: [aga.de/siegel](http://aga.de/siegel)

Kontakt: [julie.christiani@aga.de](mailto:julie.christiani@aga.de)  
[carolin.stehr@aga.de](mailto:carolin.stehr@aga.de)  
[janis.wemhoener@aga.de](mailto:janis.wemhoener@aga.de)  
[tina.stalf@aga.de](mailto:tina.stalf@aga.de)



Rund um Kommunikation und Gesundheit hat das INW die richtigen Kurse für Sie.

[inw.de/gesundheit](http://inw.de/gesundheit)

## Das Team – Basis Ihres Erfolges

Es wird immer schwieriger, fachlich versierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Unternehmen zu gewinnen und zu halten. Altbekannte Ideen, wie kostenlose Getränke, Fahrkostenzuschuss und eine Weihnachtfeier, reichen nicht mehr aus.

Gerade junge Menschen leben andere Werte und setzen neue Schwerpunkte in der Unternehmenskultur. Nachhaltigkeit, Work-Life-Balance und besonderes Augenmerk auf den Erhalt der Gesundheit gehören heute zum Repertoire der Personalbindung.

Wir beraten Sie zu den Vorteilen einer betrieblichen Krankenversicherung.



Versicherungen  
für Ihr  
Unternehmen

Versicherungen  
für Ihr Team

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

## NEUBAU, UMBAU, AUSBAU? JETZT ANPACKEN.

1933 als Familienunternehmen gegründet. Heute eine Unternehmensgruppe mit rund 1.000 Mitarbeiter\*innen in neun Bauzentren, zwölf hagebaumärkten, zwei Betonwerken und einer Baustoffspedition.

[www.hass-hatje.de](http://www.hass-hatje.de)



Hass + Hatje GmbH - Hauptsitz:  
Eichenstraße 30-40 · 25462 Rellingen

**Hass + Hatje**  
Bauzentrum • hagebaumarkt



# NEUE DIGITALE ARBEITSWELT

Gastbeitrag von Elisabeth Rohwer und Ilona Efimov

## Digitales Teamwork und Vorbildfunktionen

Zum Infektionsschutz haben Beschäftigte während der Covid-19-Pandemie wo möglich von Zuhause aus gearbeitet. Der Anteil von Beschäftigten im Homeoffice erreichte Umfragen des Bayerischen Forschungsinstituts für Digitale Transformation zufolge im Mai 2021 seinen Höhepunkt: mit 46 Prozent arbeiteten beinahe die Hälfte der Befragten mehrmals pro Woche im Homeoffice, zu Beginn der Pandemie waren dies noch 39 Prozent und vor der Pandemie nur knapp 20 Prozent (Stürz et al., 2021). In bisherigen Studien berichteten im Homeoffice Tätige von einer besseren Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Anforderungen, einer erhöhten Arbeitsproduktivität und -zufriedenheit. Gleichzeitig beschrieben sie Herausforderungen wie fehlende soziale Kontakte und eine erschwerte Kommunikation sowie Entgrenzung und zuneh-

mende Arbeitszeiten (Ahlers et al., 2021; DAK-Gesundheit, 2020; Ernst, 2020; Stürz et al., 2021). Doch was können Unternehmen, Führungskräfte und Beschäftigte aus den Erfahrungen während der Pandemie lernen?

### Gesundes Arbeiten auf allen Ebenen fördern

Einerseits sollten notwendige Arbeitsmittel inklusive Hard- und Software sowie ein professioneller IT-Help-Desk bereitgestellt werden. Gleichzeitig sollte digitaler Stress durch die verstärkte digitale Kommunikation und Zusammenarbeit vermieden werden (Gimpel et al., 2021). Ein regelmäßiges Wechseln der Körperhaltung, Arbeiten im Stehen oder Walking Meetings können Bewegungsmangel und Fehlbelastungen durch eine fehlende ergonomische Arbeitsplatzgestaltung entgegenwirken. Um Tagesstruktur und Moti-



vation im Homeoffice aufrechtzuerhalten, können Strategien wie gewohnte Rituale oder Methoden zur Aufgabenpriorisierung und Zielsetzung unterstützen. Pausen und Erholungszeiten sollten eingehalten und nicht am Bildschirm verbracht werden (Mojtahadzadeh et al., 2021). Andererseits können auch Vereinbarungen auf Teamebene und Beschäftigte selbst zu einer gesunden Arbeitsgestaltung im Homeoffice beitragen. Dazu zählen beispielsweise die Kommunikation von Arbeits- und Erreichbarkeitszeiten, um Beschäftigte vor Entgrenzung zu schützen, aber auch Zeit für den projektunabhängigen Austausch unter Kolleginnen und Kollegen bewusst einzuplanen, um diesen aufrechtzuerhalten (Kordsmeyer et al., 2021).

### Führungskräfte sind gefordert

Insbesondere Führungskräfte können in der digitalen Zusammenarbeit eine unterstützende Funktion einnehmen. Die aktuelle Forschung zeigt, dass Führung sowohl als Ressource als auch als Stressor einen signifikanten Einfluss auf die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten haben kann (Gregersen et al., 2011; Kaluza et al., 2020). Führungskräfte sollten hinsichtlich ihrer Mitarbeiterführung in ortsverteilter, digitaler Zusammenarbeit darauf achten, dass sie eine delegierende und beratende Rolle einnehmen und in ihrer Kommunikation passende Medien auswählen, Verantwortungsbereiche definieren, Aufgaben eindeutig koordinieren sowie Ziele, Strategien und Feedback klar kommunizieren. Aufgrund der physischen Distanz sollte dem Erhalt sozialer Beziehungen und dem Vertrauensaufbau im Team besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden (Kordsmeyer et al., 2021). Auch die Unterstützung der Beschäftigten in ihrer Grenzziehung zwischen Arbeit und Freizeit sowie die Einführung regelmäßiger persönlicher Teamtreffen können einen gesundheitsfördernden Effekt haben (Efimov et al., 2020). Weiterhin sollten Führungskräfte beachten, dass sie durch ihre Vorbildfunktion, ihren eigenen Gesundheitszustand und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen die Beschäftigtengesundheit auch indirekt beeinflussen können (Franke et al., 2015).

### Digitalisierung nutzen

Zusammenfassend zeigt sich, dass Unternehmen auf eine gesunde (Zusammen-)Arbeit und Führung achten sollten, um den potentiellen negativen Auswirkungen der Belastungen aus dem Homeoffice entgegen-

zutreten. Gleichzeitig haben sich durch die Pandemie viele Arbeitnehmende an das Homeoffice gewöhnt und die Vorteile zu schätzen gelernt. Ein Weg zurück zur typischen Fünf-Tage-Bürowoche ist für die Zeit nach der Pandemie für viele Beschäftigte nicht mehr vorstellbar (Ahlers et al., 2021). Daher befassen sich derzeit viele Unternehmen intensiv mit der Frage, wie die post-pandemische (Zusammen-)Arbeit und Führung in hybriden Arbeitsmodellen funktionieren kann.

Dabei reagieren manche Unternehmen mit Arbeitsplatzveränderungen, wie beispielsweise weniger Bürofläche und kollaborativen Arbeitsräumen, oder der Einführung flexibler und hybrider Arbeitsmodelle, teils sogar mit der Etablierung von Homeoffice als neuem Standard (Gries, 2021; Kane et al., 2021). Für die zukünftigen dynamischen Entwicklungen kommt es für Unternehmen darauf an, die Beschäftigten bei der zunehmenden Digitalisierung des Arbeitsplatzes optimal zu unterstützen und nicht zusätzlich zu belasten.



Um zum vollständigen Artikel inkl. Literaturliste zu gelangen, diesen Code scannen.

### INFO

#### Elisabeth Rohwer und Ilona Efimov

arbeiten als Wirtschaftspsychologinnen in der Arbeitsgruppe Psychische Gesundheit am Zentralinstitut für Arbeitsmedizin und Maritime Medizin (ZfAM). Zu den Aufgaben des Instituts gehört die Durchführung wissenschaftlicher und praktischer Untersuchungen zur Vertiefung der Erkenntnisse über die Einwirkung der Arbeit auf die Gesundheit des Menschen.

**Kontakt:** e.rohwer@uke.de  
i.efimov@uke.de

## AGA-Studien zur Lage in Handel und Dienstleistung

Wie sehen die konjunkturellen Erwartungen in meiner Branche aus? Liegt die Fluktuationsquote in meinem Unternehmen unter oder über dem Durchschnitt? Wie stehe ich mit meinen Arbeitsbedingungen im Vergleich zu Wettbewerbern da? Antworten auf diese und zahlreiche weitere Fragen liefert der AGA mit regelmäßigen Umfragen. Mit den Kennzahlen zur Konjunktur, zu Fehlzeiten & Fluktuation sowie zu Arbeitsbedingungen können sich Unternehmen innerhalb ihrer Wirtschaftsstufe einordnen und eventuell Anpassungen vornehmen.

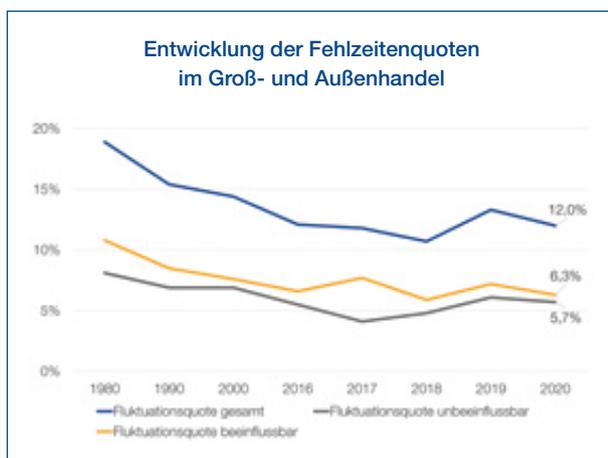
### Wirtschaftstest

Quartalsweise werden die Händler und Dienstleister im Norden zur konjunkturellen Lage und zu den Perspektiven für die nächsten sechs Monate befragt.



### Fehlzeiten & Fluktuation

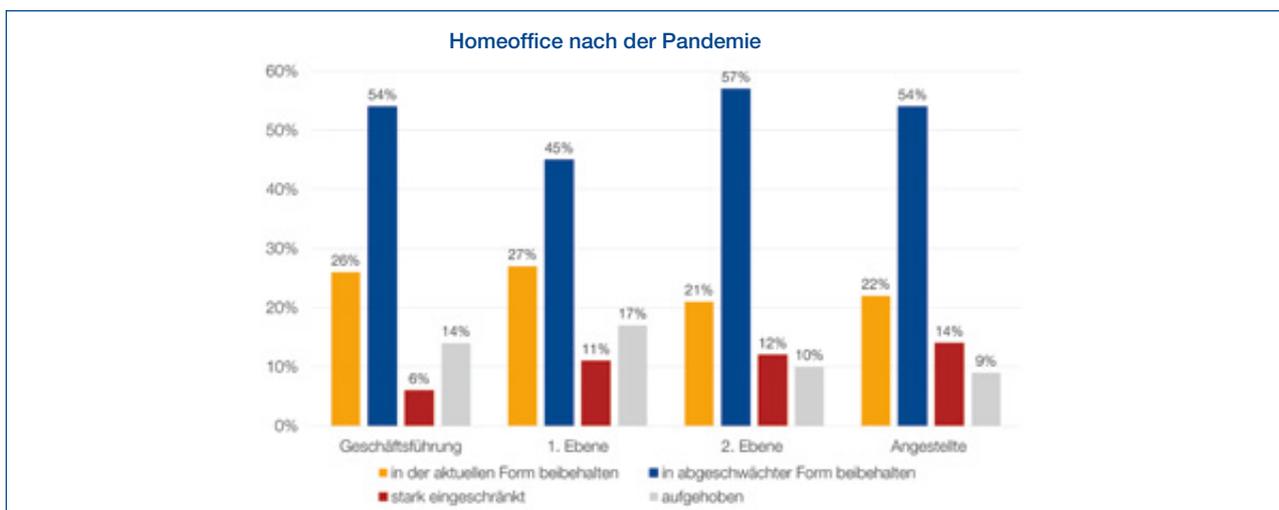
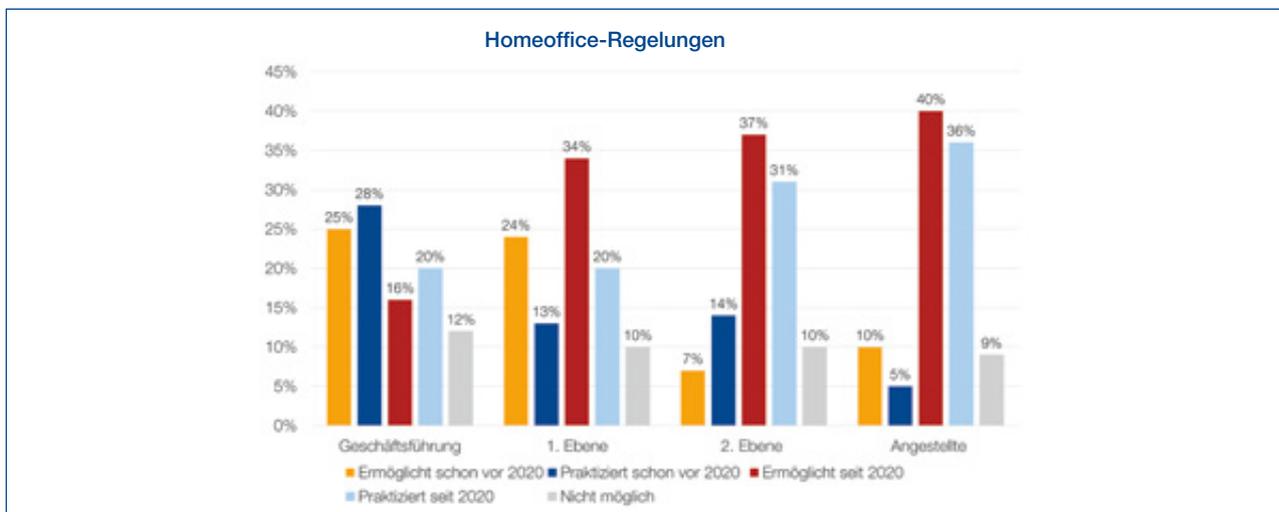
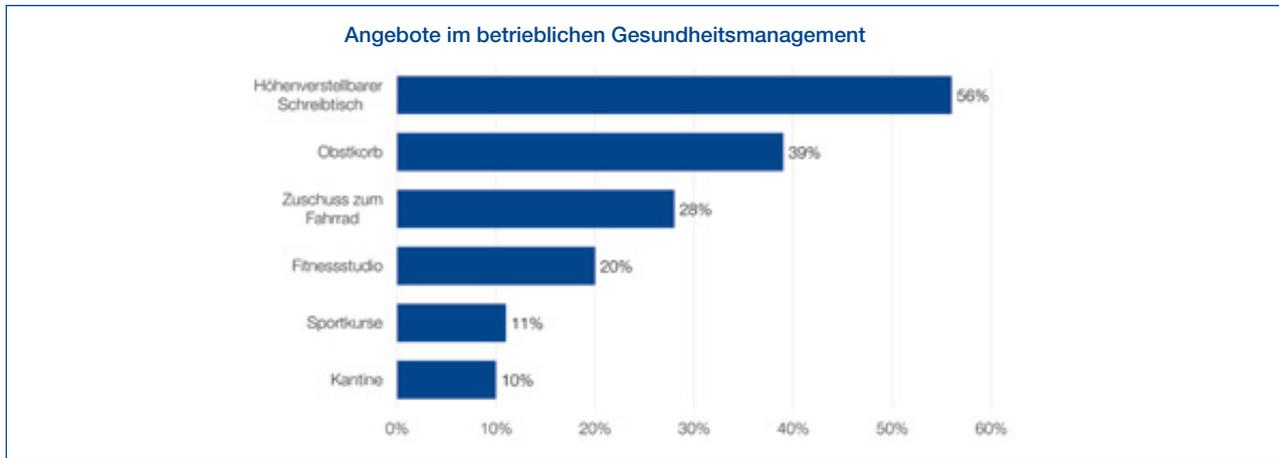
Einmal im Jahr fragen wir in Handel und Dienstleistung Kennzahlen zu Fehlzeiten und Fluktuation ab.



Mehr erfahren: [www.aga.de/studien](http://www.aga.de/studien) | Ansprechpartner: [eddie.tjin@aga.de](mailto:eddie.tjin@aga.de) | [sean.needham@aga.de](mailto:sean.needham@aga.de)

## Arbeitsbedingungen

Im Dreijahresrhythmus erhebt der AGA Zahlen zu Arbeitsbedingungen. Ziel ist es, unseren Mitgliedsunternehmen eine Orientierung zu geben, wo sie mit ihren Zusatzangeboten für Ihre Beschäftigten im Vergleich zu anderen stehen.





MIT UNS  
MOBIL IM  
NORDEN

## Kleine Karte, großer Radius Das hvv-ProfiTicket des AGA

hvv-ProfiTicket-Team des AGA  
v. l. Henri Pose, Melanie Hepke,  
Alexander Jahns, Birgit Will, Esther Stolte

**Das hvv-ProfiTicket des AGA macht Arbeitgeber und Beschäftigte mobil. Denn mit der kleinen Karte kommen alle entspannt zur Arbeit – und nach Feierabend wieder nach Hause. Das spart Zeit und schont die Nerven. Gleichzeitig haben alle das Gefühl, etwas Gutes für die Umwelt zu tun. Inhaber profitieren aber nicht nur im Job, denn das ProfiTicket ist nonstop gültig – sieben Tage die Woche, rund um die Uhr.**

Kleine und mittelgroße Unternehmen in der Metropolregion Hamburg können ihren Angestellten über die AGA Service GmbH das **ProfiTicket** – das Job-Ticket des hvv – zu den günstigen Bedingungen eines Großkundenabonnements anbieten. Möglich macht das ein Kooperationsabkommen zwischen dem hvv und dem AGA.

Voraussetzung für den Bezug des hvv-**ProfiTickets** des AGA ist, dass mindestens 20 Beschäftigte eines Unternehmens das **ProfiTicket** nutzen. Üblicherweise muss ein Großkunde mindestens 100 Karten abnehmen. Mit dem **ProfiTicket** geben Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, preiswert öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen und so einen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz zu leisten.

Das kompetente Team des **ProfiTicket**-Service kümmert sich um die Abwicklung. Damit entlastet der AGA die Unternehmen von bürokratischem Aufwand. Das monatlich von den Beschäftigten zu zahlende Fahrgeld wird einfach vom Gehalt einbehalten, auf einem gesonderten Konto gebündelt und der AGA Service GmbH zugeleitet. Das Ticket ist mit der Ausgabe sofort einsatzbereit. Bestehende hvv-Abos werden kostenlos gegen das **ProfiTicket** getauscht.



INFO

Das hvv-Gebiet, in dem das **ProfiTicket** gilt, umfasst in der Metropolregion neben der Freien und Hansestadt Hamburg die Kreise Herzogtum Lauenburg, Pinneberg, Segeberg und Stormarn in Schleswig-Holstein sowie die Landkreise Harburg, Lüneburg, Stade, Lüchow-Dannenberg, Uelzen, Cuxhaven und Rotenburg (Wümme) in Niedersachsen.

**Mehr erfahren:** [aga.de/profiticket](https://aga.de/profiticket)  
**Kontakt:** [profiticket@aga.de](mailto:profiticket@aga.de)



## GVH-Jobkarte des AGA – jetzt auch für Azubis Stau- und stressfrei im Großraum Hannover unterwegs

**Unternehmen bringt das kleine Ticket im Kreditkartenformat Imagegewinn, eine höhere Attraktivität als Arbeitgeber und eine stärkere Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung. „Vor allem kleine und mittlere Unternehmen haben das Problem, dass es für sie immer schwieriger wird, Fachkräfte zu finden und zu binden. Dabei gibt es viele Möglichkeiten, dafür etwas zu tun – zum Beispiel die Jobkarte anzubieten“, sagt AGA-Geschäftsführer Philipp Neddermeyer.**

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren zusätzlich nicht nur von günstigeren Preisen, sie kommen auch noch entspannter zur Arbeit bzw. nach Hause und tun gleichzeitig noch etwas für den Klimaschutz. Tipp: Das Ticket kann auch bei Ausflügen mit der Familie oder Freunden am Wochenende ohne weitere Kosten genutzt werden.

Die Jobkarte ist ein Sammel-Besteller-Abo des Großraum-Verkehr Hannover (GVH) für kleine und mittlere Firmen. Sie wird über die AGA Service GmbH vertrieben. Der attraktive Rabatt auf Abonnements im öffentlichen Nahverkehr wird sonst nur Unternehmen gewährt, die mindestens 50 Karten abnehmen. Mit der Jobkarte (Monatskarte) können Betriebe schon ab zehn Karten profitieren. Unternehmen können die Jobkarte für



• Belinda Blech (links) und Ruth Poller beraten Sie gerne.

ihre Beschäftigten mit und ohne Fahrgeldzuschuss bestellen. Auch ohne Unterstützung des Betriebs ist die Jobkarte in jedem Fall günstiger als das private Abonnement. Bei der Abwicklung hilft das AGA-Jobkarten-Team gerne.

Zum Ausbildungsstart 2021 hat der GVH zudem sein Angebot erweitert. Ab sofort können Sie auch die Jobkarte S und M im Ausbildungstarif für Auszubildende bestellen.

### INFO

#### In nur drei Schritten zur Jobkarte!

- 1. Vereinbarung unterzeichnen:** Ihr Unternehmen schließt eine Vereinbarung mit der AGA Service GmbH über die Mindestabnahme von zehn Jobkarten und informiert die Beschäftigten über die Jobkarte.
- 2. Gesammelt bestellen:** Ihre Firma leitet die Bestellung der Beschäftigten an uns weiter und löst damit die Bestellung aus.
- 3. Jobkarte erhalten und bezahlen:** Die Jobkarten werden von uns halbjährlich an die Unternehmen geliefert und dort an die Beschäftigten verteilt. Das monatliche Fahrgeld wird vom Nettolohn der Beschäftigten einbehalten, die Firma zahlt die Rechnung über das monatliche Fahrgeld und die Servicegebühr an die AGA Service GmbH.

**Mehr erfahren:** [jobkarte-hannover.de](http://jobkarte-hannover.de)  
**Kontakt:** [jobkarte@aga.de](mailto:jobkarte@aga.de)

Unternehmerinnen und Unternehmer sind täglich gefordert. Die zu lösenden Aufgaben können auch über das breite Leistungsspektrum des AGA hinausgehen. In Bereichen, in denen der AGA selbst keine Angebote macht, lässt er seine Mitglieder dennoch nicht allein. Im Expertennetzwerk **TeamMittelstand** erwarten Sie umfassende weitere Beratungsleistungen und attraktive Konditionen sowie kostenfreie Erstberatungen.

EXPERTEN-  
NETZWERK  
FÜR  
AGA-MITGLIEDER



# TeamMittelstand



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

## AGA Versorgungswerk

### OPTIMAL VORGESORGT

Betriebliche Vorsorge ist wichtiger denn je. Neben der zusätzlichen Absicherung entwickelt sie sich zu einem Wettbewerbsfaktor zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften. Gemeinsam mit der Allianz Lebensversicherungs-AG, unserem wichtigsten Partner, ermöglichen wir KMU attraktive Konditionen und individuelle Lösungen.

Großkundenkonditionen und Gruppenverträge

[www.aga-versorgungswerk.de](http://www.aga-versorgungswerk.de)



## VGA

### VERSICHERUNGSKONZEPTE

Seit 1951 begleiten wir Unternehmen als verbandseigenes Beratungsunternehmen und verfügen über branchenspezifische Kenntnisse im Bereich Handel und Dienstleistung. Als Mitglied des AGA Unternehmensverbandes können auch Sie von dieser Expertise profitieren.

Sonderkonditionen durch spezielle Rahmenverträge

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



## Schomerus & Partner

### STEUERBERATUNG & WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

Entdecken Sie Potenziale und planen Sie rechtzeitig steuerrelevante Themen. Die Beraterinnen und Berater von Schomerus & Partner unterstützen bei der Finanz- und Lohnbuchhaltung sowie bei der Erstellung von Jahresabschlüssen und spüren Gestaltungsfreiräume für Ihr Unternehmen auf.

Kostenlose telefonische Erstberatung

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



## SKW Schwarz Rechtsanwälte

### PARTNER IM WIRTSCHAFTSRECHT

Im Arbeitsrecht ist der AGA Ihr Experte – im nationalen/internationalen Wirtschaftsrecht ist es unsere Partnerkanzlei SKW Schwarz, die von JUVE zu den Top-50-Kanzleien gezählt wird. Rechtsstreit mit in- und ausländischen Vertragspartnern, Vertrags-, Gesellschafts- und Kartellrecht – SKW Schwarz bietet AGA-Mitgliedern juristische Expertise zu vergünstigten Konditionen.

Kostenlose telefonische Erstberatung

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



## INW – Bildungswerk Nord

### PRAXISNAHE WEITERBILDUNG

Weiterbildung ist der Schlüssel zu hochqualifizierten und gleichzeitig zufriedenen Beschäftigten. Das Bildungswerk bietet Seminare und Online-Angebote speziell für KMU an. Auch individuelle Inhouse-Schulungen werden gerne für Sie entwickelt.

Präsenz, Inhouse, WBT, Webinare, Videocontent

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



## Kärgel, de Maizière & Partner

### HANDELS- UND IMMOBILIENRECHT

Für Unternehmen jeder Größe, insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern, bietet die Kanzlei Kärgel, de Maizière & Partner persönliche Beratung u. a. im Handels- und Gesellschaftsrecht sowie Immobilienrecht. Der Blick für das wirtschaftlich Wesentliche steht im Fokus. Zudem ist eine europaweite Betreuung über das ELF-Netzwerk möglich.

Kostenlose telefonische Erstberatung

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

KÄRGEL DE MAIZIÈRE & PARTNER  
Rechtsanwälte

## relog

### ENTLASTUNG FÜR DIE PERSONALABTEILUNG

Nutzen Sie die Vorteile des Outsourcings der Lohnbuchhaltung. Sparen Sie Kosten und gewinnen Sie Zeit für Ihr Kerngeschäft. Seit über 40 Jahren ist relog Spezialist für Dienstleistungen rund um Lohn und Gehalt. Bundesweit erstellt relog die laufenden Lohn- und Gehaltsabrechnungen für 8.000 Firmen.

Sonderkonditionen für  
AGA-Mitglieder

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



## cgrd GmbH

### E-COMMERCE-EXPERTE

Creating Future Commerce Solutions. Die cgrd GmbH verhilft Großhändlern zu mehr Erfolg durch die Digitalisierung von Handels- und Vertriebsprozessen. Das Unternehmen aus Hamburg bietet mit dem „commerce GRID“ die erste Kundenportal-Lösung für den Großhandel.

Jetzt Online-Demo an Echtssystemen vereinbaren

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



## Deutsche Bank

### MEHR ALS EIN FINANZPARTNER

Die Deutsche Bank ist laut einer aktuellen Umfrage des Fachmagazins FINANCE die beste Bank für Firmenkunden in Deutschland. Über ihr weltweites Netzwerk betreut die Deutsche Bank als globale Hausbank Unternehmen in mehr als 150 Ländern vom traditionellen Bank- und Außenhandelsgeschäft über die Optimierung von Liefer- und Wertschöpfungsketten bis hin zur Unternehmensnachfolge.

Mit uns sind Sie global zu Hause. #PositiverBeitrag

[www.deutsche-bank.de/ub](http://www.deutsche-bank.de/ub)



## ProfiTicket/Jobkarte

### JOB TICKETS

Machen Sie Ihre Beschäftigten mobil. Mit einem Jobticket kommen Ihre Beschäftigten entspannt zur Arbeit und tun gleichzeitig etwas für die Umwelt. Über einen Zuschuss können Unternehmen darüber hinaus Wertschätzung zeigen und steuerliche Vorteile nutzen.

Günstige Konditionen  
für AGA-Mitglieder

[www.aga.de/jobtickets](http://www.aga.de/jobtickets)



## Bankhaus DONNER & REUSCHEL – Partner des EuropaAbends



### VERMÖGENSANLAGE

Die Experten der Traditionsbank verstehen sich als Berater, Koordinator und Sparringspartner für ihre Kunden, die außerdem von der Zusammenarbeit mit starken Partnern, darunter die Konzernmutter SIGNAL IDUNA, profitieren. Wir sind für Sie da: von der Finanzierung bis zur Unternehmensnachfolge und für Ihre private Vermögensanlage.

Individueller Finanzplan zum Sonderpreis für AGA-Mitglieder

[www.donner-reuschel.de](http://www.donner-reuschel.de)



## FOM

### AKADEMISCHE WEITERBILDUNG

Gemeinsam gegen den Fachkräftemangel: Bieten Sie dem Nachwuchs eine duale Ausbildung mit Studium, um für Fach- und Führungsaufgaben zu qualifizieren – praxisnah an einem der 36 Hochschulzentren der FOM Hochschule.

Ausbildungs- und berufsbegleitende Studiengänge

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



## giftGRÜN GmbH Digitalagentur

### DIGITALISIERUNG FÜR DEN HANDEL

Haben Sie bereits Digitalisierungsprojekte gestartet oder haben Sie dies vor? Dann ist giftGRÜN Ihr Partner im TeamMittelstand. Von der Internetseite über Content-Marketing-Strategien bis hin zu Individualentwicklungen bietet giftGRÜN Dienstleistungen an.

Kostenloser Digitalisierungsscheck

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



## NORDAKADEMIE

### HOCHSCHULE DER WIRTSCHAFT

Der beste Nachwuchs kommt aus den eigenen Reihen: Unternehmen können mit der NORDAKADEMIE in dualen Bachelorstudiengängen Führungskräfte maßgeschneidert ausbilden sowie Mitarbeitende mit einem berufsbegleitenden Masterstudium oder fachspezifischen Kursen fördern und langfristig an sich binden.

Dualer Bachelor, berufsbegleitender Master sowie Weiterbildungen und Zertifikate

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



## AMERICAN EXPRESS

### ZAHLUNGSLÖSUNGEN FÜR UNTERNEHMER

Die Business Cards von American Express bieten zahlreiche Vorteile. Von kostenlosen Zusatzkarten für Beschäftigte, über ein verlängertes Zahlungsziel, bis hin zu umfangreichen Versicherungsleistungen enthält das Produktportfolio alles zur Erleichterung des Arbeitsalltags und zur Optimierung der eigenen Liquidität. Wir bieten allen Mitgliedern im AGA exklusive Angebote für die Business Gold Card und die Business Platinum Card.

Exklusives Startguthaben für die Business Gold und Business Platinum Card

[www.americanexpress.de/kontaktanfrage](http://www.americanexpress.de/kontaktanfrage)



## HanseMerkur

### INNOVATIVE PRODUKTE, FINANZKRAFT, TRADITION

Gesundheit ist wichtig: Motivierte Mitarbeiter mit geringen Ausfallzeiten sind der Schlüssel zum unternehmerischen Erfolg. Die betriebliche Krankenversicherung der HanseMerkur bietet Ihren Mitarbeitern ein breites Spektrum an Zusatzleistungen: von der Kostenerstattung für Zahnersatz über die Chefarztbehandlung bis hin zur Stressprävention.

Jetzt Erstberatung vereinbaren: 040 4119-2052 oder -1966

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



# STARK VERNETZT

## Partnerschaften zum

Über das **TeamMittelstand** hinaus erweitert der AGA Unternehmensverband kontinuierlich sein Netzwerk an Kooperationen und Partnerschaften zum Nutzen seiner Mitglieder – und das nicht nur in Norddeutschland. Am Standort Hamburg unterstützen sich unter einem Dach mit dem AGA das INW – Bildungswerk Nord, der Einzelhandelsverband VMG Nord, der Wirtschaftsverband für Handelsvermittlung und Vertrieb CDH sowie der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister BAP.

Auch an den weiteren Standorten in Bremen, Hannover, Kiel, Lübeck und Rostock bestehen enge Verbindungen zu norddeutschen Verbänden wie UVNord, UVN und VUMV sowie in ganz Norddeutschland zu den Industrie- und Handelskammern sowie Wirtschaftsinstituten. In Magdeburg arbeitet der Partnerverband LVGA (lvga.aga.de), in Osnabrück besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem GIWO (giwo.aga.de) und in Berlin und Brandenburg mit dem AGD (agdonline.de) sowie dem LGA (lgaonline.de). Durch die wechselseitige Unterstützung profitieren die Mitgliedsunternehmen aller Verbände durch die Beratungen vor Ort und in den Spitzenverbänden in Berlin und Brüssel.

### BREMEN

- Bremer Institut für Handel und Verkehr (BIHV)
- Die Unternehmensverbände im Lande Bremen
- Universität Bremen

### THÜRINGEN

- Bürgschaftsbank Thüringen
- Landesverband Groß-/Außenhandel und Dienstleistungen Thüringen
- Verband der Wirtschaft Thüringens
- Versorgungswerk des thüringischen Groß- und Außenhandels und Dienstleistungen

### MECKLENBURG- VORPOMMERN

- Agentur für Arbeit Rostock
- Bürgschaftsbank Mecklenburg-Vorpommern
- Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern (VUMV)

### BERLIN/ BRANDEN- BURG

- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
- Bitkom-Akademie
- Blinkist
- Blinks Labs
- Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP)
- Bund der Steuerzahler Deutschland sowie Landesverbände
- Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (BGA)
- Deutscher Bundestag und Bundesministerien
- EUROPANOZERT Zertifizierungen und Schulungen
- GEMA
- Handelsverband Deutschland – HDE
- Landesverband des Groß- und Außenhandels von Berlin-Brandenburg (LGA)
- Unternehmens- und Arbeitgeberverband für Großhandel und Dienstleistungen (AGD)
- voio

### NIEDER- SACHSEN

- Arbeitgeberverband Region Braunschweig (AGV)
- Creditreform Hannover-Celle Bissel KG
- Großhandels- und Dienstleistungsverband Braunschweig (GDV)
- Großhandelsverband im Wirtschaftsbereich Osnabrück-Emsland (GIWO)
- Osnabrücker Förderverein für den Groß- und Außenhandel (OFGA)
- Niedersächsische Bürgschaftsbank (NBB)
- Senator Ing. Albert Brickwedde Stiftung
- Sozietät Dr. Gröne & Cramer

# Vorteil der Mitglieder

## SACHSEN-ANHALT

- Landesverband Großhandel – Außenhandel – Dienstleistungen Sachsen-Anhalt (LVGA)
- Bürgschaftsbank Sachsen-Anhalt
- Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH
- Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände Sachsen-Anhalt

## BAYERN

- Bundesagentur für Arbeit
- iap – Institut für Arbeit & Personal der FOM
- ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München

## HESSEN

- Deutsche Gesellschaft für Personalführung
- KfW Bankengruppe
- M.I.T e-Solutions

## NORDRHEIN-WESTFALEN

- AWA AUSSEN-WIRTSCHAFTS-AKADEMIE GmbH
- Arbeitgeberverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (AGAD)
- Bundesverband Credit Management (BvCM)
- FH Institut für Handelsforschung
- KWB – Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung

## SCHLESWIG-HOLSTEIN

- Technische Akademie Nord
- Unternehmensverband Kiel
- Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit
- 25R Digital

## HAMBURG

- AGA Service GmbH
- Agentur für Arbeit Hamburg
- Allianz
- AzubiCard
- BEIRATUNG™
- betahaus | Academy Hamburg
- Bildungswerk der Wirtschaft Hamburg
- BIOBOB
- BürgschaftsGemeinschaft Hamburg
- CDH im Norden – Wirtschaftsverband für Handelsvermittlung und Vertrieb
- Commerzbank
- Creditreform Hamburg von der Decken & Wall
- Deutsche Bank
- Europcar
- Faktor 3 (NEXT Conference)
- Gunnar-Uldall-Wirtschaftspreis
- Hamburg@work
- Hamburg Cruise Net
- hei.Hamburger ExistenzgründungsInitiative
- Impulse Medien
- Intersoft consulting services
- Kühne Logistics University
- Logistik-Initiative Hamburg
- NORDAKADEMIE Graduate School
- NORDHANDEL – Vereinigung Norddeutscher Handelsverbände
- Pawlik Consultants
- Sofa Concerts
- Stiftung Grone-Schule
- Tourismusverband Hamburg
- Verband der Mittel- und Großbetriebe des Einzelhandels Nord e.V. für Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein (VMG Nord)
- Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein (UVNord)
- Vereinigung Hamburger Schiffsmakler und Schiffsagenten

# WIR FÜR SIE



**Maximilian Albrecht**

Manager Digitale Transformation  
[maximilian.albrecht@aga.de](mailto:maximilian.albrecht@aga.de)



**Martin Bauer**

Leiter Geschäftsstelle Kiel,  
Rechtsanwalt  
[martin.bauer@aga.de](mailto:martin.bauer@aga.de)



**Lorenz Bause**

Mitgliedermanager,  
Membership Specialist  
[lorenz.bause@aga.de](mailto:lorenz.bause@aga.de)



**Belinda Blech**

Sekretariat Geschäftsführung  
Niedersachsen, Jobkarte-Team  
[belinda.blech@aga.de](mailto:belinda.blech@aga.de)



**Marlen Brauer**

Bilanzbuchhalterin  
[marlen.brauer@aga.de](mailto:marlen.brauer@aga.de)



**Barbara Brenner**

Büroleitung INW Hamburg  
[barbara.brenner@inw.de](mailto:barbara.brenner@inw.de)



**Sarah Caremi**

Sekretariat der Rechtsabteilung  
[sarah.caremi@aga.de](mailto:sarah.caremi@aga.de)



**Anja Dreyer**

Projektassistentin Personal,  
IT, Verwaltung  
[anja.dreyer@aga.de](mailto:anja.dreyer@aga.de)



**Iris Gabriel**

Mitgliedermanagement  
[iris.gabriel@aga.de](mailto:iris.gabriel@aga.de)



**Dinah Geißendörfer**

Persönliche Referentin  
des Hauptgeschäftsführers  
[dinah.geissendoerfer@aga.de](mailto:dinah.geissendoerfer@aga.de)



**Kay Gröger**

Leiter Geschäftsstelle  
Bremen, Rechtsanwalt  
[kay.groeger@aga.de](mailto:kay.groeger@aga.de)



**Fiete**

Bürohund in Teilzeit



**Monika Hasch**

Finanzbuchhalterin,  
Mitgliedermanagement  
[monika.hasch@aga.de](mailto:monika.hasch@aga.de)



**Melanie Hepke**

Leiterin hvv-ProfiTicket-Team  
[melanie.hepke@aga.de](mailto:melanie.hepke@aga.de)



**Svenja Hoppe-Sumic**

Rechtsanwältin  
[svenja.hoppe-sumic@aga.de](mailto:svenja.hoppe-sumic@aga.de)



**Nadine Hotze**

Rechtsanwältin  
[nadine.hotze@aga.de](mailto:nadine.hotze@aga.de)



**Konrad Jäckel**

IT-Systemadministrator  
[konrad.jaeckel@aga.de](mailto:konrad.jaeckel@aga.de)



**Alexander Jahns**

hvv-ProfiTicket-Team  
[alexander.jahns@aga.de](mailto:alexander.jahns@aga.de)



**Evelyn Knapwerth**

Junior-Referentin Nachhaltigkeit  
[evelyn.knapwerth@aga.de](mailto:evelyn.knapwerth@aga.de)



**Lisa Krüger**

Rechtsanwältin  
[lisa.krueger@aga.de](mailto:lisa.krueger@aga.de)



**Majlinda Kurteshi**

Empfang  
[majlinda.kurteshi@aga.de](mailto:majlinda.kurteshi@aga.de)



**Sean Needham**

Referent Betriebswirtschaft & Studien  
[sean.needham@aga.de](mailto:sean.needham@aga.de)

**Mareen-Jennifer Palnik**

Auszubildende zur Kauffrau  
für Büromanagement  
[mareen.palnik@aga.de](mailto:mareen.palnik@aga.de)

**Janek Polinske**

Sekretariat Geschäftsstelle  
Schleswig-Holstein  
[janek.polinske@aga.de](mailto:janek.polinske@aga.de)

**Ruth Poller**

Sekretariat Geschäftsstelle Niedersachsen,  
Jobkarte-Team  
[ruth.poller@aga.de](mailto:ruth.poller@aga.de)

**Henri Pose**

hvw-ProfiTicket-Team  
[henri.pose@aga.de](mailto:henri.pose@aga.de)

**Dennis Siggelow**

Leiter Geschäftsstelle Lübeck,  
Rechtsanwalt  
[dennis.siggelow@aga.de](mailto:dennis.siggelow@aga.de)

**Tina Carolina Staff**

Referentin  
Marketing & Kommunikation  
[tina.staff@aga.de](mailto:tina.staff@aga.de)

**Carolin Stehr**

Referentin  
Kommunikation & Grundsatzfragen  
[carolin.stehr@aga.de](mailto:carolin.stehr@aga.de)

**Ilka Stenzel**

Assistenz des Hauptgeschäftsführers  
[ilka.stenzel@aga.de](mailto:ilka.stenzel@aga.de)

**Esther Stolte**

hvw-ProfiTicket-Team  
[esther.stolte@aga.de](mailto:esther.stolte@aga.de)

**Christian Ströder**

Referent  
Öffentlichkeitsarbeit & Kommunikation  
[christian.stroeder@aga.de](mailto:christian.stroeder@aga.de)

**Ronja Sturm**

Projektreferentin  
Veranstaltungen & Bildung  
[ronja.sturm@aga.de](mailto:ronja.sturm@aga.de)

**Anja Vehlow**

Sekretariat der Rechtsabteilung  
[anja.vehlow@aga.de](mailto:anja.vehlow@aga.de)

**Quandao Wallbruch**

Rechtsanwältin  
[quandao.wallbruch@aga.de](mailto:quandao.wallbruch@aga.de)

**Janis Wemhöner**

Referent  
Bildung & Handelsfragen  
[janis.wemhoener@aga.de](mailto:janis.wemhoener@aga.de)

**Anna Wiese**

Sekretariat der Rechtsabteilung  
[anna.wiese@aga.de](mailto:anna.wiese@aga.de)

**Birgit Will**

hvw-ProfiTicket-Team  
[birgit.will@aga.de](mailto:birgit.will@aga.de)

**Rebecca Zauner**

Referentin Tarife  
[rebecca.zauner@aga.de](mailto:rebecca.zauner@aga.de)

**Volker Tschirch**

Hauptgeschäftsführer  
[volker.tschirch@aga.de](mailto:volker.tschirch@aga.de)

**Julie Christiani**

Geschäftsführerin  
Digitalisierung & Innovation  
[julie.christiani@aga.de](mailto:julie.christiani@aga.de)

**Volker Hepke**

Geschäftsführer Recht & Tarife,  
Rechtsanwalt  
[volker.hepke@aga.de](mailto:volker.hepke@aga.de)

**Philipp Neddermeyer**

Geschäftsführer Landesgruppen Niedersachsen,  
Sachsen-Anhalt und Thüringen, Rechtsanwalt  
[philipp.neddermeyer@aga.de](mailto:philipp.neddermeyer@aga.de)

**Eddie Tjin**

Kaufmännischer Geschäftsführer  
[eddie.tjin@aga.de](mailto:eddie.tjin@aga.de)





## BERUFSORIENTIERUNG FÜR SCHÜLER\*INNEN!



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

### Was ist das Besondere an MEIN DING?

MEIN DING wurde 2019 gemeinsam mit Schüler\*innen an 30 Schulen in Niedersachsen entwickelt, um das Thema Berufsorientierung aus ihrer Perspektive wiederzugeben und ihnen ein Instrument an die Hand zu geben, welches passgenaue Lösungen auf Ihre Probleme im Prozess der Berufsorientierung anbietet. Die App verbindet zudem drei Gruppen direkt miteinander: Schüler\*innen, Eltern, Unternehmen und bietet 6 Zusatzwerkzeuge an, die auf die besonderen Hürden der Schüler\*innen im Übergang Schule Beruf eingehen.

Mit diesem Instrument möchten wir allen Schüler\*innen (unabhängig vom sozialen- und kulturellen Hintergrund) einen direkten Zugang in die Arbeitswelt ermöglichen und sie dabei unterstützen, sich schon während der Schulzeit beruflich auszuprobieren und berufliche Netzwerke zu bilden. MEIN DING eignet sich insbesondere für diejenigen Schüler\*innen, die aus unterschiedlichen Gründen keine guten schulischen Leistungen vorweisen können. Sie können mithilfe der App ihre Kompetenzen außerhalb der Schule sichtbar machen.

### Mitgliederservice

Bei Fragen zur Mitgliedschaft im AGA kontaktieren Sie unseren Mitgliederservice:  
Lorenz Bause  
Tel.: 040 30801-227 | [lorenz.bause@aga.de](mailto:lorenz.bause@aga.de)  
Iris Gabriel  
Tel.: 040 30801-206 | [iris.gabriel@aga.de](mailto:iris.gabriel@aga.de)  
[aga.de/mitgliedschaft](http://aga.de/mitgliedschaft)

### Impressum

AGA Norddeutscher Unternehmensverband  
Großhandel – Außenhandel – Dienstleistung e.V.

### Herausgeber

Volker Tschirch

### Redaktion

Christian Ströder (V. i. S. d. P.),  
Maximilian Albrecht, Julie Christiani, Lisa Krüger, Karsten Schulz,  
Dennis Siggelow, Carolin Stehr, Cindy Ullitzsch und Janis  
Wemhöner in Zusammenarbeit mit den AGA-Fachabteilungen,  
den AGA-Mitgliedsunternehmen und Kooperationspartnern.

### Geschäftsstelle Hamburg

Kurze Mühren 1 | 20095 Hamburg  
Telefon: 040 30801-0 | Fax: 040 30801-107  
[aga.de](http://aga.de) | [aga@aga.de](mailto:aga@aga.de)

### Layout & Druck

HAHN Media + Druck GmbH,  
Steinbecker Weg 1c | 18107 Rostock-Elmenhorst  
[myhahn.de](http://myhahn.de) | [kontakt@myhahn.de](mailto:kontakt@myhahn.de)

### Redaktionschluss

Oktober 2021

### Fotonachweise

© Nico Wallfarth S. 4, 6-11 | © pedrosala – stock.adobe.com S. 14  
© Christian Ströder / AGA S. 4-5, 12-13, 16, 28, 56, 59, 60, 65, 70-71  
© blacksalmson – stock.adobe.com S. 14  
© Metropolregion Hamburg S. 14 | © phive2015 – stock.adobe.com S. 15  
© Vjom – stock.adobe.com S. 18 | © mast3r – stock.adobe.com S. 18  
© Worawut – stock.adobe.com S. 20 | © Andreas Laible S. 21  
© DLR S. 22-23 | © DIE JUNGEN UNTERNEHMER /  
Anne Grossmann Fotografie S. 4, 24-25  
© Lisa Ferreau S. 26 | © Frank Erpinar S. 29  
© Bertold Fabricius S. 4, 30 | © hvv / David Goltz S. 31  
© oatawa – stock.adobe.com S. 32, 41 | © HanseMerkur S. 32  
© F – stock.adobe.com S. 33 | © Bethmann Bank S. 34  
© mangpor2004 – stock.adobe.com S. 36  
© Tina Carolina Stalf / AGA S. 36, 42-43, 65-66, 70, 83  
© thodonat – stock.adobe.com S. 38-39  
© Roman Motizov – stock.adobe.com S. 40  
© NicoElNino – stock.adobe.com S. 41  
© rexx systems S. 41 | © petrrogoskov – stock.adobe.com S. 4, 44  
© RIWAL S. 42 | © EAST WIND S. 43 | © MLD S. 43  
© Ulrich Perrey S. 3, 37, 48, 54-55, 73, 80-81  
© Alex from the Rock – stock.adobe.com S. 49  
© Thies Raetzke / Pawlik Consultants GmbH S. 4, 50  
© Krafft Angerer S. 52, 56 | © FOM S. 56  
© ipopba – stock.adobe.com S. 58  
© soupstock – stock.adobe.com S. 60  
© Jobcenter team.arbeit.hamburg S. 63  
© Christian Buchholz / AGA S. 64  
© phpetrunina14 – stock.adobe.com S. 68 | © UKE S. 69  
© Thorben – stock.adobe.com S. 72 | © Martin Bargiel / GVH S. 4, 73  
© melita – stock.adobe.com S. 74  
© metamorworks – stock.adobe.com S. 78-79  
© royyimzy – stock.adobe.com S. 80-81



# Herzlich willkommen

beim INW bildungswerk.digital! Auf inw.de haben wir jede Menge Seminare und Workshops – live oder zeitunabhängig – zu unterschiedlichsten Themen. So einfach kommst du in vier Schritten zu deinem E-Learning-Kurs ...

## 1. Themen

Management & Führung	Recht	Handel & Vertrieb	Digitale Trends & Methoden
Prüftechschulungen	Personal & Gesundheit	Wissensmanagement	Software
bildungswerk.azubi	Softskills	Office Management	

Wähle aus einer Vielzahl von Themen ein Gebiet aus, das dich interessiert. Zum Beispiel „Management & Führung“ ...

## 2. Kurs auswählen

Management & Führung →

Wir haben Kurse unterschiedlicher Anbieter im Angebot. Hier entscheidest du dich für einen E-Learning-Kurs, an dem du teilnehmen möchtest. Zum Beispiel „Virtuelle Teams“ ...

## 3. Anmelden

**Virtuelle Teams - Motivation und Vertrauen schaffen**

E-LEARNING | MANAGEMENT & FÜHRUNG

Jetzt anmelden

Über den grünen Button kannst du dich anmelden. Der Kurs ist dann 30 Tage lang für dich freigeschaltet.

## 4. Starten

Unsere Online-Kurse bieten unterschiedliche methodische Ansätze. Videos, animierte Folien, Checklisten zum Download – der Einsatz von Übungen, Transferaufgaben und ein Abschlussquiz sprechen jeden Lerntyp an und unterstützen dabei, das erlernte Wissen zu vertiefen.



Mehr zu unseren Content-partnern liest du im Heft auf Seite 44.



Mehr Informationen zu unserem Kursangebot gibt es unter [www.inw.de/angebot](http://www.inw.de/angebot)

► **NORDHANDEL**

