

In Erfurt bezahlen Passanten für obdachlose Frau eine Geldbuße von 150 €, um sie vor der Festnahme durch die Polizei zu schützen – mit diesen Infos ergreift 'miEI' Partei für das Fachhandwerk: ■ Ohne Verstand – Wie ein technischer Sachverständiger marktgerechte Kalkulationen in den Schmutz zieht ■ Führungswechsel – Kann Daniel Hager auch 'ZVEI'? ■ FTG – Klemmen mit erhöhter Rüttelfestigkeit sollen Anzahl von Instandhaltungsarbeiten reduzieren. Doch zunächst, verehrte Leserin, geehrter Leser, geht es um die Sicherung von Fachkräften:

Wie Unternehmen mit der '1A-Arbeitgeber'-Auszeichnung gute Chancen haben, die Mitarbeiter-Zufriedenheit zu steigern

„Ich habe mich vorhin am Infostand der 1A-Arbeitgeber AG informiert. Dort können mittelständische Unternehmen im Rahmen eines transparenten und selbstkritischen Zertifizierungsverfahrens erst einmal feststellen, wie attraktiv das eigene Unternehmen für vorhandene und künftige Mitarbeiter tatsächlich ist. Anspruch und Wirklichkeit liegen hier oftmals weit auseinander. Dies kann ein Außenstehender häufig viel besser erkennen als der Betriebsinhaber selbst“, berichtet uns ein aufmerksamer Besucher von seinen persönlichen Erfahrungen beim **Tag des Mittelstandes 2019** (TdM) am 26. September in den Rheinterrassen zu Düsseldorf. Besser könnte man jene Ausgangslage wohl kaum auf den Punkt bringen, die den Mitbegründer und Vorstand der 1A-Arbeitgeber AG, **Michael A. Heun**, auf eine bemerkenswerte Idee gebracht hat: Sein erklärtes Ziel ist es, mittelständischen Fachbetrieben behilflich zu sein, sich selbst den Spiegel vorzuhalten.



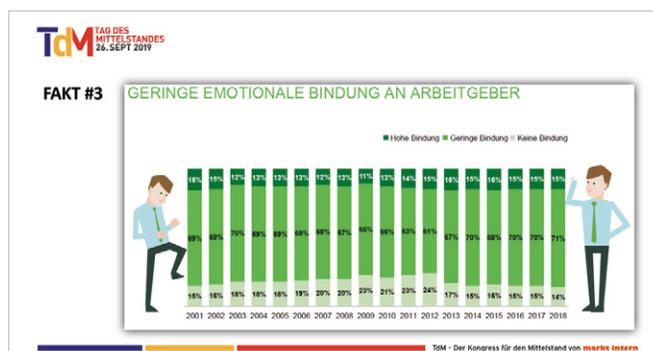
Michael A. Heun
Foto: 'markt intern'

Fast jeder Mittelständler wird schon am eigenen Leib erfahren haben wie schwer es sein kann, gute Mitarbeiter zu halten und neue motivierte Fachkräfte zu gewinnen. Anstatt in Resignation zu verfallen, zäumt deshalb der Experte von der 1A-Arbeitgeber AG das Pferd von hinten auf: „Ich persönlich bin davon überzeugt, dass wir keinen Fachkräftemangel haben – es gibt aber insgesamt zu wenige Betriebe, bei denen sich qualifizierte und leistungsbereite Bewerber dauerhaft wohlfühlen. Ob ein Betrieb für potenzielle Mitarbeiter so attraktiv ist, dass sie sich einem Unterneh-

men nachhaltig verbunden fühlen, darauf hat jeder Unternehmer einen ganz erheblichen Einfluss.“

Ein Zauberwort, das in diesem Zusammenhang viele Türen öffnen kann, heißt: Emotion! Studien zeigen immer wieder. Lediglich 15 % aller Mitarbeiter behaupten von sich selbst, dass sie zu ihrem derzeitigen Arbeitgeber eine „hohe emotionale Bindung“ entwickelt haben. Während 71 % aller Beschäftigten eine „geringe Bindung“ verspüren, scheren sich satte 14 % noch nicht einmal im Ansatz um das Wohlergehen ihres Unternehmens. Geht man der Frage nach, welche Faktoren für die Bindung von Mitarbeitern relevant sind, ergibt sich folgendes Bild: Für 57 % aller Beschäftigten ist ein „gutes Betriebsklima“ der wichtigste Faktor, um seinem Arbeitgeber die Treue zu halten. Gefolgt von der Möglichkeit, „Arbeitszeiten flexibel“ gestalten zu können (46 %), landet der Faktor einer „marktgerechten Entlohnung“ (44 %) in der Prioritäten-Skala erst auf Rang 3.

Im Zeitalter des Klimawandels ist also jeder Arbeitgeber grundsätzlich gut beraten, nicht nur die CO₂-Emissionen seiner Firmenfahrzeuge im Blick zu behalten. Vielmehr kann es für jeden Unternehmer hilfreich sein, die eigene Wahrnehmung auf den Prüfstand zu stellen. Je mehr es in einem Unternehmen ans Eingemachte geht, wird sich jeder einzelne Mitarbeiter nämlich genau überlegen: Soll ich es wirklich riskieren, durch übermäßige Offenheit den Unmut meines Chefs auf mich zu ziehen? Diese subjektiv nachvollziehbare Erwägung offenbart das ganze Dilemma: Um eine optimale Arbeitsatmosphäre zu schaffen, ist jeder Unternehmer auf ehrliches Feedback angewiesen. Gleichzeitig bleibt genau diese Form des aufrichtigen Um-



Auszug aus der Präsentation der 1a-Arbeitgeber AG

Ihr direkter Draht zur Redaktion Elektro-Installation: +49 (0) 211 6698-298

■ Fax: +49 (0) 211 6698-188 ■ E-Mail: ei@markt-intern.de ■ www.markt-intern.de/ei



gangs in der Praxis häufig auf der Strecke. An dieser Stelle setzt das eingangs bereits erwähnte Konzept an, das Michael A. Heun mit dem Auszeichnungsverfahren zum '1A-Arbeitgeber' entwickelt hat:

Die Auszeichnung basiert auf einer anonymen, kurzen Online-Befragung zu neun wesentlichen Zufriedenheits-Faktoren. Zusätzliche – vertraulich geführte – Mitarbeiterinterviews dienen dazu, statistische Resultate zu verifizieren und auf ihre Nachhaltigkeit hin zu überprüfen. Doch eines nach dem anderen:

Hat sich ein Unternehmer dazu entschieden, für sein Unternehmen eine Zertifizierung zum 1A-Arbeitgeber anzustreben, beginnt das Ganze zunächst mit einer strategischen Planung. Im Dialog mit der Geschäftsleitung des Beratungskunden ermittelt die 1A-Arbeitgeber AG die unternehmerischen Ziele. Gleichzeitig erfahren ratsuchende Unternehmenslenker: Der Weg zur Zertifizierung ist kein Kindergeburtstag mit Gute-Laune-Garantie. Denn letzten Endes läuft das ganze Verfahren darauf hinaus, dass der Unternehmer die innere Bereitschaft hat, sich selbst gegenüber aufrichtig zu sein und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rede und Antwort zu stehen. Dazu gehört die Bereitschaft zuzuhören und sich selbst auch ein Stück weit zu öffnen.

Ist dieser Mut vorhanden, erfolgt zunächst eine erstmalig durchgeführte Mitarbeiterbefragung. In der Sache geht es darum, 70 wissenschaftlich fundierte Multiple-Choice-Fragen wahrheitsgemäß zu beantworten. Offen formuliert folgen dann acht weitere standardisierte und wahlweise vier bis fünf zusätzliche unternehmensspezifische offene Fragen. Ist die anonym durchgeführte Befragung abgeschlossen, erfolgt eine wissenschaftlich fundierte Auswertung. Liegen die Resultate vor, konfrontiert die 1A-Arbeitgeber AG die Geschäftsleitung des Unternehmens mit den Umfrageergebnissen. Um dem Gedanken der Transparenz Rechnung zu tragen, empfiehlt das Team von Michael A. Heun seinen Beratungskunden immer, dass Resultate der Mitarbeiterbefragung der Belegschaft zugänglich gemacht werden. Die Gründe bringt Heun im Gespräch mit 'markt intern' auf den Punkt:

„Wenn ein Unternehmer Stärken und Schwächen analysiert hat, ist er gut beraten, dies gegenüber seiner Belegschaft offen zu kommunizieren. Diese Form der Transparenz schafft Vertrauen. Und ein gewachsenes Vertrauen ist der beste Weg, seine eigenen Leute in emotionaler Hinsicht an das Unternehmen zu binden. Dann sind Mitarbeiter auch bereit, vorhandene Schwächen als solche anzunehmen. In einem nächsten Schritt geht es dann darum, gemeinsam besser zu werden. Wenn hier nach einer bestimmten Zeit Erfolge sichtbar werden, dann steigert sich die Mitarbeiter-Loyalität ganz erheblich.“



Allein mit der Durchführung einer Stärken- und Schwächenanalyse ist es natürlich nicht getan. An Stärken kann man sich erfreuen. Etwaige Schwachpunkte sind entweder zu beseitigen oder zumindest abzumildern. In jedem Unternehmen ticken die Uhren anders. Etwaige Optimierungsmaßnahmen sind grundsätzlich an den individuellen Bedürfnissen eines Unternehmens auszurichten. Deshalb wäre eine pauschale Handlungsempfehlung an dieser Stelle wenig hilfreich. In der Tendenz hat der Experte Michael A. Heun allerdings einige bemerkenswerte Beobachtungen machen können: „In vielen Fällen stellen wir Defizite im Bereich der Unternehmensführung, bei den Weiterbildungsmöglichkeiten oder auch bei der internen Kommunikation fest. Am Beispiel der Kommunikation lässt sich sehr gut aufzeigen, dass man bei der Analyse immer sehr genau hinsehen muss. Wer sich über Kommunikationsdefizite beklagt, fühlt sich manchmal einfach nur schlecht informiert. Information und Kommunikation sind zwar miteinander verwandt, meinen aber letzten Endes etwas ganz anderes. Deshalb muss man bei einem Kommunikationsdefizit fast immer andere Lösungswege aufzeigen als bei einem Informationsdefizit.“

Die 1A-Arbeitgeber-Auszeichnung basiert auf einem wissenschaftlich fundierten Konzept, das im Rahmen eines Qualitätschecks von der **Fachhochschule des Mittelstands** (FHM) geprüft worden ist. Die FHM ist eine private, staatlich anerkannte Hochschule. An den Standorten in Bamberg, Berlin, Bielefeld, Hannover, Köln, Pulheim, Rostock und Schwerin sind derzeit über 5.000 Studierende immatrikuliert. Weitere Informationen zum 1A-Arbeitgeber finden Sie unter www.1A-Arbeitgeber.AG.



Prozess für die Auszeichnung zum 1A-Arbeitgeber im Überblick | Grafik: 1A-Arbeitgeber AG

Wie ein technischer Sachverständiger mit fragwürdigen Stellungnahmen marktgerechte Kalkulationen in den Schmutz zieht

„Hallo liebes 'mi'-Team, haben Sie schon mal mit Problemen zu tun gehabt, die wir durch Gutachten von Sachverständigen haben?“, lautet eine vorsichtig formulierte Leseranfrage bei den Kollegen unseres Schwester-Ressorts **'markt intern' Installation Sanitär/Heizung**. Der Grund für die Zurückhaltung ist nachvollziehbar. Redaktionelle Anfragen zur Arbeit von Sachverständigen betreffen in aller Regel einen oder mehrere technische Aspekte. Was den eingangs zitierten 'markt intern'-Leser allerdings beschäftigt, berührt die Grundfesten der betriebswirtschaftlichen Kalkulation. Und das in einer Angelegenheit, die nicht nur für das Fachhandwerk der SHK-Branche relevant ist. Unter nahezu identischen Vorzeichen hätte sich ein vergleichbarer Vorgang ebenso gut bei einem Fachbetrieb des elektrotechnischen Fachhandwerks ereignen können. Doch lesen Sie selbst, worüber der Informationsbrief 'markt intern' Installation Sanitär/Heizung in ISH 45/19 zuletzt berichten musste:

markt intern Installation Sanitär/Heizung

Der vertrauliche Brancheninformations- und Aktionsbrief • aktuell • kritisch • unabhängig • anzeigefrei • international

Ein Sanitär-Installateur baut für einen Endkunden ein Bad. Dabei berechnet er sowohl für das Material als auch für die durchgeführten Arbeiten jeweils einen Betrag von ca. 9.000 €. Nach Fertigstellung der Arbeiten unterschreibt der Endkunde ein Endabnahmeprotokoll, ohne dabei eine Mängelrüge anzumelden. Wenig später bezahlt der Kunde die Rechnung – allerdings nur den Materialanteil. Wie nicht anders zu erwarten, kommt es daraufhin zu einem Gerichtsverfahren. Dabei erlässt das Gericht einen Beweisbeschluss. Ziel ist es, herauszufinden, ob „die Abrechnung zu üblichen Preisen“ erfolgt ist bzw. welche Preise in vergleichbaren Fällen üblich sind. Und hier beginnt eine mehrteilige Komödie, über die wohl kaum ein vernünftiger Mensch lachen kann. Dass Fachhandwerksbetriebe auf einen marktgerechten Aufschlag angewiesen sind, um vernünftige Deckungsbeiträge zu erzielen, scheint sich nämlich bis zu dem beauftragten Sachverständigen noch nicht herumgesprochen zu haben. Ebenso wenig die Bedeutung des Begriffs 'Vollkostenrechnung'. Aber lesen Sie selbst, zu welchen Ausführungen sich in diesem Fall ein sog. Sachverständiger hat hinreißen lassen:

„Bezüglich der Überprüfung der Materialpreise wurde von mir eine Recherche im Internet durchgeführt. Hierbei wurden die angegebenen Materialien (genaue Produktangabe/Marke/Bezeichnung) beispielsweise bei **Amazon** oder anderen Materialanbietern aufgesucht. Nicht aufgeführte Marken bzw. Produktbezeichnungen wurden von mir frei gewählt, wobei auf einen mittleren Qualitätsstandard geachtet wurde, um eine Vergleichbarkeit herstellen zu können. Die von mir durchgeführte Preisermittlung stellt eine Näherung an die Einkaufspreise der Firma XY dar. Eine Berücksichtigung eventueller Sonderrabatte für Firmen kann nicht erfolgen, da mir diese

Informationen nicht vorliegen und von Unternehmen zu Unternehmen stark abweichen können, was abhängig von ihrem Umsatz und der damit einhergehenden Verarbeitung ist. Ich habe von den im Internet ermittelten Preisen die 19 % Mehrwertsteuer abgezogen, um die Nettopreise zur Vergleichbarkeit zu erhalten. Anschließend auf die Nettopreise 15 % Unternehmenszuschlag aufgerechnet. Dieser Zuschlag ist für die Deckung der AGK (Allgemeine Geschäftskosten) und BGK (Baustellen Gemeinkosten) erforderlich.“

Manch ein Betriebsinhaber wird sich an dieser Stelle die Frage stellen: 'Wie weit kommt man mit einem Aufschlag von 15 % aufs Material?' – Mit etwas gutem Willen könnte man sich vielleicht noch auf den Standpunkt stellen, den restlichen Margenanteil auf den Stundenlohn aufzuschlagen. 10,30 € netto für einen AW (10 Minuten) ist zumindest nicht uninteressant, in vielen Gegenden Deutschlands würde man das 'auskömmlich' nennen. Doch auch hier spielt der Sachverständige nicht mit. Ohne Hinweis darauf, woher er diese Werte bezieht, behauptet er Folgendes:

„Folgende Durchschnittslöhne sind in der Praxis gängig (alle Werte beziehen sich auf Stunde/netto): ■ Inhaber/Meister (65 €) ■ Angestellter Meister (62 €) ■ Obermonteur (58 €) ■ Monteur (48 €) ■ Helfer (42 €) sowie ■ Lehrling (40 €).“ Im weiteren Fortgang der Stellungnahme heißt es dann: „Der in unserem Fall angesetzte Arbeitswert ergibt einen Stundenverrechnungssatz für die tätigen Monteure in Höhe von 61,80 € netto pro Stunde. Dies entspricht 73,54 € brutto pro Stunde und somit dem Stundenverrechnungssatz eines angestellten Meisters. Aus technischer Sicht sind die Arbeitswerte einem normalen Monteur anzupassen, welcher einen Stundenverrechnungssatz von 57 €/Stunde brutto bzw. 48 €/Stunde netto besitzt, und somit wäre ein Arbeitswert von 8 €/Stunde netto angemessen. Die Arbeitswerte wären daher mit 2,30 € netto pro Arbeitswert (10 Minuten) überhöht.“



Justitia
© Frank Wagner_
Fotolia_68528147

Wenn sich der Sachverständige die Mühe gemacht hätte, beispielsweise einen Blick auf die Homepage der **Innung SHK Frankfurt** zu werfen, hätte er erfahren: In der betroffenen Region liegt der durchschnittliche Stundenverrechnungssatz für einen Monteur bei 64,71 € (Stand: 1. Januar 2019)!

'mi' meint: Sollte der Endverbraucher in dem hier skizzierten Einzelfall mit seiner Masche vor Gericht Erfolg haben, dann spricht sich das Ganze in Windeseile herum! Spätestens dann stehen die installierenden Fachhandwerke vor einem wirklich großen Problem! – **'mi' bleibt für Sie dran!**

Die Branche: Mit Spannung, auf Draht und unter Strom

Kann Daniel Hager auch 'ZVEI'? Der Vorstandsvorsitzende der **Hager Group**, **Daniel Hager**, ist neuer Vorsitzender des **ZVEI-Fachverbands Elektroinstallationssysteme**. Er übernimmt die Nachfolge von **Andreas Bettermann**.



Letzterer hatte diese Funktion neun Jahre lang inne. Bettermann überzeugte dabei mit seinem Wirken nicht nur industrielle Mitstreiter, sondern auch weite Teile der Branchenöffentlichkeit. Mit inhaltlich gehaltvollen und fachlich qualifizierten Redebeiträgen gelingt es ihm immer wieder ■ Herausforderungen zu benennen ■ zukunftsweisende Lösungsvorschläge zu formulieren und ■ diese als Unternehmer selbst voranzubringen. Beispielhaft sei hier nur der unermüdliche Einsatz genannt, mit dem sich Andreas Bettermann seit vielen Jahren sowohl bei

seinen Industriekollegen als auch beim Elektro-Großhandel mit großem Nachdruck für signifikante Fortschritte bei unterschiedlichen Digitalisierungs-Projekten ins Zeug legt. Auf der Mitgliederversammlung am 12. November dankte ZVEI-Präsident **Michael Ziesemer** Andreas Bettermann für seine erfolgreiche Arbeit. Gleichzeitig wurde Daniel Hager in seiner neuen Funktion willkommen geheißen. **'markt intern' Elektro-Installation ('miEI')** ist sich sicher: In fachlicher Hinsicht ist Daniel Hager über jeden Zweifel erhaben. Man darf gespannt sein, ob es ihm in hinreichendem Maße gelingen wird, sich in der Branchenöffentlichkeit klar zu positionieren. Auch und gerade dann, wenn es darum geht, strukturelle Branchen-defizite beim Namen zu nennen. Dies kann hilfreich sein, wenn man etwas bewegen möchte. 'miEI' wünscht Daniel Hager für seine künftigen Aufgaben eine glückliche Hand.

Relevante Fakten aus Industrie, Politik, Verbandswesen und EGH

Bolzenklemmenserie STI Der Hersteller **FTG** ergänzt seine Produktfamilie Klemmen um die neue Bolzenklemmenserie STI. Diese fungiert als Schnittstelle zur Energieverteilung. Sie kommt vor allem bei Antriebsmotoren oder im Schaltschrankbau zum Einsatz. Die neue Klemmen-Familie soll durch eine erhöhte Rüttelfestigkeit die Anzahl von Instandhaltungsarbeiten reduzieren. Die Bolzenklemmen ermöglichen Bemessungsströme bis zu 415 Ampere und eine Betriebsspannung bis zu 1.000 Volt. Dazu bietet die Serie im Schaltschrank Platz für mindestens zwei Leiter mit Kabelschuh – dies alles bei Leiterquerschnitten zwischen 25 und 240 Quadratmillimeter. Die Klemmen lassen sich in allen Baugrößen direkt auf der Montageplatte oder einer DIN-Tragschiene aneinanderreihen. Das seitliche Ausbrechen der Isolierung gestattet ein direktes Verbinden mit einer Kupferbrücke. Die Klemmen sind in den Farben grau, grün, blau,

braun, rot und schwarz in den Größen 25, 50, 70, 95, 120, 150, 185 und 240 Quadratmillimeter verfügbar.

Regiolux optimiert Online-Auftritt Der Hersteller **Regiolux** hat seine Website mit einem neuen Design und einer optimierten Bedienbarkeit ausgestattet. Der Auftritt unter www.regiolux.de verfügt ab sofort über einen schnelleren Zugriff und zeigt die gesamte Bandbreite effizienter Regiolux-Leuchten. Über eine 360°-Ansicht lassen sich Leuchten in möglichen Anwendungsbereichen oder auch in realisierten Projekten betrachten. Zudem verfügt die neue Website über eine Merkliste, einen Konfigurator und einen Effizienzrechner zur Planung und Unterstützung neuer Projekte. Der Bezug eines Newsletters ist über eine Anmeldung auf der Website möglich.

REGIOLUX

griff und zeigt die gesamte Bandbreite effizienter Regiolux-Leuchten. Über eine 360°-Ansicht lassen

sich Leuchten in möglichen Anwendungsbereichen oder auch in realisierten Projekten betrachten. Zudem verfügt die neue Website über eine Merkliste, einen Konfigurator und einen Effizienzrechner zur Planung und Unterstützung neuer Projekte. Der Bezug eines Newsletters ist über eine Anmeldung auf der Website möglich.

In fünf Wochen ist Heiligabend,



Ihr

O. Blumberg

RA Oliver Blumberg
– Chefredakteur –

„Vorhin im Zug mein Sitznachbar: 'Ich wähle aus Protest AfD!' Ich frage: 'Warum?' Antwort: 'Die sorgen für gute Renten!' Ich gebe zu bedenken: 'Ich hab ja mal gelesen, der Meuthen will die gesetzliche Rentenversicherung abschaffen' – 'Ja, genau! So sind die von der CDU!'“

Sachverhaltsschilderung eines Twitter-Users vom 13. November 2019

markt intern Elektro-Installation - Redaktion markt intern Verlag GmbH | Herausgeber: Olaf Weber | Leitender Redaktionsdirektor: Rechtsanwalt Lorenz Huck

markt intern Verlag GmbH, Grafenberger Allee 337 a, 40235 Düsseldorf, Telefon +49 (0) 211 6698-0, Telefax +49 (0) 211 6698-222, www.markt-intern.de | Geschäftsführer: Bwt. (VWA) André Bayer, Olaf Weber | Prokuristin: Sandra Kinder, M.A. | Justiziar: Dr. Gregor Kuntze-Kaufhold | HRB 11693 | Sitz: Düsseldorf | Druck: Theodor Gruda GmbH, Breite Straße 20, 40670 Meerbusch | Vervielfältigung nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages | Anzeigen, bezahlte Beilagen sowie Provisionen werden zur Wahrung der Unabhängigkeit nicht angenommen

markt intern Europas größte Brancheninformationsbrief-Verlagsgruppe kämpft mit allen ihren Redaktionen für den langfristigen Erhalt und die Stärkung des deutschen Mittelstandes. - Im **markt intern** Verlag erscheinen zumeist wöchentlich:

Steuern & Mittelstand:

- arbeitgeber intern
- GmbH intern
- Ihr Steuerberater
- immobilien intern
- Mittelstand
- steuerberater intern
- steuertip
- umsatzsteuer intern

Gesundheit & Freizeit:

- Apotheke/Pharmazie
- Augenoptik/Optomietrie
- Hörgeräteakustik
- Parfümerie/Kosmetik
- Schuh-Fachhandel
- Spielwaren/Modellbau/Kreativ
- Sport-Fachhandel

Technik & Lifestyle:

- Automarkt & Tankstelle
- Büro-Fachhandel
- Consumer Electronics
- Elektro-Fachhandel
- Foto-Fachhandel & -Studio
- Uhren & Schmuck

Bauen & Wohnen:

- Eisenwaren/Werkzeuge/Garten
- Elektro-Installation
- Installation Sanitär/Heizung
- Möbel-Fachhandel

International:

- EXCLUSIV (Schweiz)

Im **kapital-markt intern** Verlag erscheinen wöchentlich:

- Bank intern
- finanztip
- kapital-markt intern
- versicherungstip

