

■ Denken. Machen. Gestalten.

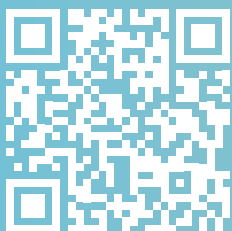
# JOURNAL

der DMG Aktiengesellschaft





# DAS NETZWERK, DAS LÖSUNGEN SCHAFFT.

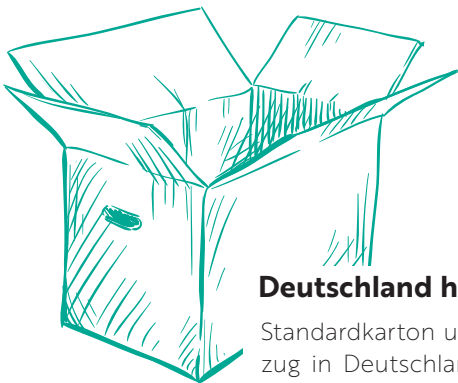


Wir von **ProMovers** bringen die Branche an einen Tisch. Als aktive Gemeinschaft bieten wir Dir ein Netzwerk führender Möbellogistiker, praktische Lösungen und zukunftsweisende Ideen für die Themen von morgen. Werde eine treibende Kraft bei ProMovers und lass Dich von Deinen kompetenten Kollegen inspirieren!

[www.promovers.de](http://www.promovers.de) | [office@promovers.de](mailto:office@promovers.de) | Tel.: +49 6145 54 42-100

# #wirsindDMG

Wir sind online. Wir sind Facebook. Wir sind LinkedIn. Wir sind Print. Wir sind vor Ort. Wir sind an Ihrer Seite. **#wirsindDMG**

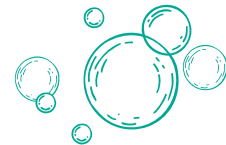


## Deutschland hat den größten

Standardkarton und Allrounder beim Umzug in Deutschland ist der MÖFORM Typ IV: Er ist 65 x 35 x 37 Zentimeter groß und mit beigem Kraftliner beschichtet. In Österreich setzt der Umzug auf den Beneordnerkarton in Weiß: Er ist mit 58,5 x 35 x 33 Zentimeter etwas kleiner als sein deutsches Gegenstück. Und der Benelux-Markt nutzt standardmäßig einen ebenfalls weißen Karton, die Verhuisbox. Mit den Maßen 48,3 x 32 x 36 Zentimeter ist sie der kleinste Allrounder in unserem Sortiment. Allein in Deutschland haben wir übrigens 2022 über 2,7 Millionen Umzugskartons verkauft.

# 970

Teilnehmer ließen sich 2022 von den Dozenten und Dozentinnen des DMG Campus weiterqualifizieren. Unser meistgebuchtes Angebot war die Firmenschulung mit 28 von insgesamt 97 veranstalteten Seminaren, gefolgt vom Beladen des Möbelwagens (8x). Insgesamt vertrauten uns 140 Firmen 970 Mitarbeitende zur Weiterqualifizierung an.



## 9.000 Luftbläschen

sind auf einem Quadratmeter unserer dreilagigen Luftpolsterfolie zu finden; wir haben nachgezählt. 108 „Nupsies“ sind in der Breite auf der 1,20 Meter breiten Rolle zu finden. Eine einzelne Noppe ist 10 Millimeter groß. Auf die Rollenlänge von 50 Meter hochgerechnet finden sich also so ziemlich genau 540.000 luftgefüllte Noppen, sofern die Rollen im Produktionswerk auch sauber zwischen den einzelnen Nupsies auseinandergeschnitten wurden.



## 4,8 von 5

Sterne als Vertrauensbeweis. Mit dieser hohen Bewertung schnitten unsere von den Teilnehmern bewerteten Seminare 2022 ab. Im Jahr 2022 wurden im DMG Campus vorwiegend gewerbliche Mitarbeitende geschult: 86 Prozent unserer abgehaltenen Seminare wurden von technischen Fachkräften besucht, 14 Prozent von kaufmännischem Personal.

# INHALT

DMG in Zahlen .....	03
Editorial: Personal, Personal, Personal ... ..	05
Es geht um mehr als Geld .....	06
Umzugsqualität.de setzt auf Campus .....	12
Neue Kartonaufkleber .....	17
Die Friedrich-Initiative .....	18
Fachlich Oberklasse .....	19
Gute Alltagshelfer .....	30
Niesens Aufbruch mit MoviNeo .....	34
So viel ist sicher .....	38
Plan, Do, Check & Action .....	40
Viel dabei bei Nummer drei .....	41
Neu- und Büromöbel verstauen .....	42
Auf den Hund gekommen .....	43
Aus dem Konzern .....	46
Impressum .....	46

**Bildquellen:** Adobe Stock/Cecilie S/peopleimages.com (S. 19), Adobe Stock/EVGENIY (S.3), Adobe Stock/devitaayu (S.3), Adobe Stock/kamenuka (S.3), Adobe Stock/david\_franklin (S.5, S.7, S.15, S.16, S.21, S.25, S.27, S.31, S.41, S.43, S.44, S.45, S.46, S.47), Becker (S. 9, S. 10), Bertram (S. 7, S. 8), Conferrn (S. 14), DMG (S. 30, S. 31), DMS/UTS (S. 15), Elten (S. 32), Euromovers (S. 16), GEDA (S. 31), Goesch/DMG (S. 12), Grau/DMG (S. 18, S. 41, S. 46, S. 47), GVN (S. 47), Henk International (S. 11), Krumbiegel/Brandeis (S. 17), Niesen/Nobile (S. 34), privat (S. 43, S. 44, S. 45), Transratio (S. 16), Weinard (S. 1, S. 5, S. 30, S. 39, S. 43, S. 44)

# PERSONAL, PERSONAL, PERSONAL ...



Kein anderes Thema beschäftigt die Branche so sehr wie die Personalsuche. Es fehlen Fahrer, kaufmännisches Personal und Disponenten. Erste Unternehmen verkleinern sich aufgrund des permanenten Mangels und Aufträge werden abgelehnt. Ein Faktor für den Personalmangel ist der demografische Wandel, der zu einem Rückgang der Erwerbsbevölkerung und einem Anstieg des Durchschnittsalters führt. Ein weiterer Faktor ist der zunehmende Wettbewerb um Talente. Auf einige Faktoren haben wir keinen Einfluss, bei den anderen wollen wir ansetzen.

Um Personalengpässe zu überwinden, müssen Unternehmen proaktiv sein und sich bemühen, Talente anzuziehen und zu halten. Dies kann durch eine Vielzahl von Maßnahmen erreicht werden, darunter die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Unternehmenskultur, Investitionen in Aus- und Weiterbildung sowie die Schaffung von Anreizen und Belohnungen für die Mitarbeiter.

Insgesamt erfordert die Überwindung von Personalengpässen ein umfassendes Engagement der Unternehmen,

um sicherzustellen, dass sie über die Mitarbeiter verfügen, die sie für ihren Erfolg benötigen.

Um im Wettbewerb um gutes Personal bestehen zu können, muss das Thema wieder mehr in den Mittelpunkt der unternehmerischen Verantwortung gerückt und die Unternehmens- und Führungskultur in den Blick genommen werden.

Als Ihr Dienstleister und Lieferant sehen wir unsere Aufgabe darin, Sie bei der Bewältigung Ihrer täglichen Herausforderungen zu unterstützen, damit Sie sich auf Ihr Kerngeschäft konzentrieren können.

Viel Spaß beim Lesen!

Ihre Sue Ann Becker

# ES GEHT UM MEHR ALS GELD

Die Arbeit im Umzug ist fordernd – dabei lassen sich Umzugsfachkräfte gut unterstützen, denn längst geht es um mehr als Geld.

Um Mitarbeitende diese Arbeit zu erleichtern und Belastungen zu mindern, gibt es heute vielfältige technische Hilfsmittel (siehe Beitrag auf Seite 30–32 in dieser Ausgabe). Doch um die Bindung ans eigene Unternehmen trotz dieser Belastungen zu stärken, braucht es mehr: etwa eine geänderte Einstellung der Führungskräfte zu ihren Fachkräften. „Mitarbeitende haben heute die freie Wahl zwischen vielen Arbeitgebern und die emotionale Verbundenheit ist ausschlaggebend für das Bleiben oder Gehen“, erklärt Christoph Niewerth, COO der Personalberatung Hays; sein Unternehmen hat gerade über 1.000 Führungskräfte für den neuen HR-Report 2023 befragt.

Demnach ist die emotionale Verbundenheit genauso entscheidend, Angestellte im eigenen Betrieb zu halten, wie das Betriebsklima – das sieht jeder und jede Vierte so. Aus Sicht des Personals ist Wertschätzung das wichtigste Kriterium (73 Prozent) zum Bleiben, noch vor dem Gehalt (70 Prozent). „Großen Nachholbedarf gibt es bei der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben; Unternehmen müssen mehr für diese Vereinbarkeit tun“, sagt Niewerth. Sieben von zehn befragten Führungskräften wissen zudem, dass sie beim Thema markt- und leistungsorientierte Entlohnung Nachholbedarf haben, „flexible Arbeitszeiten“ sehen ganze 57 Prozent hingegen bereits als umgesetzt. „Mitarbeiterbindung ist ein kritischer Wert, der für den Erfolg von Unternehmen immer wichtiger wird. Sie muss täglich gelebt werden und für die Mitarbeitenden spürbar sein. Wenn die Menschen eine immer größere Wahlfreiheit am Arbeitsmarkt haben, sollte die Mitarbeiterbindung zur Chefsache werden“, so Niewerth.

Was drei große Möbellogistiker für ihr Personal bereits verändert haben, zeigen die Beispiele auf den folgenden Seiten.



# #1

**Ungewöhnliche Betriebsräume:**  
Bei Bertram gibt es einen  
Entspannungsraum mit Ruhe-  
sesseln und Massageangebot.



## „ WIR DENKEN GANZHEITLICH

**Ausnahmekandidat Nummer eins kommt aus Hilden – für Lars Kleffner und sein Bertram ist Arbeit nicht nur Arbeit.**

Der rheinische Umzugsspezialist setzt auf eine hohe Transparenz seiner Leistungen und Standards, von denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Team profitieren. Neben einem leistungsorientierten Prämiensystem, einer betrieblichen Altersvorsorge und einem Gesundheitsmanagement sind es vor allem die vielen einzelnen Bausteine, die das Speditionsunternehmen weit über den Branchendurchschnitt heben.

### **Thema Entlohnung**

Bei der Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzt Bertram auf ein transparentes, modulares Berechnungsmodell, bei dem das Grundgehalt durch Prämien und Zulagen ergänzt werden kann. „In diesem Modell haben wir Festbeträge für Hard Facts wie Qualifikationen oder Weiterbildungsteilnahmen festgelegt, dazu kommt eine Prämienspanne für Soft Skills der Mitarbeitenden wie Zuverlässigkeit, Sorgfalt und Teamfähigkeit - das erfolgt nach einer individuellen Bewertung“, erklärt Geschäftsführer Lars Kleffner. „Hinzu kommt eine leistungsorientierte Jahresprämie, außerdem zahlen wir derzeit für zwei Jahre eine freiwillige Inflationsprämie von 125 Euro netto.“ Weitere Sonderprämien können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Aktionen wie den „Social-Media-Fotowettbewerb“ oder die Weiterempfehlung „Kollegen werben Kollegen“ verdienen.

### **Thema Wohlbefinden**

Neben dem finanziellen Aspekt ist für die Düsseldorfer ein eigenes, professionelles betriebliches Gesundheitsmanagement ein sehr wichtiger Baustein. „Wir betrachten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganzheitlich, deshalb kümmert sich unser Gesundheits- und ‚Feel Good‘-Management nicht nur um die körperliche Gesundheit, sondern auch um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum Teil auch als persönlicher Ansprechpartner bei privaten Problemen“, so Lars Kleffner.

Neben Aktionstagen zur Gesundheitsförderung mit freiwilligen Gesundheitschecks bis hin zu individuellen Behandlungsmaßnahmen hat Kleffner für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch einen „Relax-Room“ eingerichtet, in dem Entspannungssessel zur Verfügung stehen und wöchentlich kostenlose Massagen von einer ausgebildeten Masseurin angeboten werden. Dass es darüber hinaus geregelte Arbeitszeiten gibt und samstags nur nach Absprache gearbeitet wird und die großzügig ausgestattete „Worker-Lounge“ mit eigener Küche, Kicker, Dart und TV, sind nur einige von vielen weiteren Punkten. „Im Rahmen unseres Onboardings stellen wir jedem neuen Mitarbeiter für die erste Zeit auch eine Vertrauensperson, einen sogenannten Team-Buddy, zur Seite“, ergänzt Kleffner. Außerdem legt er Wert auf einen anonym nutzbaren Meinungsbriefkasten, in dem Kritik und Lob, Ideen und Vorschläge landen sollen und dürfen.

Neben regelmäßigen Teamevents - alle zwei Monate gibt es zum Beispiel ein Get-together mit Grillen und Getränken auf dem Betriebshof - gibt es auch außergewöhnliche Veranstaltungen wie Stadionbesuche, Team-Bowling oder Feiern: Das Wichtigste ist die kontinuierliche Weiterentwicklung, das heißt, wir recherchieren und prüfen ständig weitere Maßnahmen und Angebote.“

## #2

## IM STARKEN COLLEGE

Starke Möbeltransport ist einer der größten Möbellogistiker Thüringens. Mit dem „Starke College“ ist man ganz weit vorne.



Sie sind ein Starkes Team in Gera (v.l.): das Trio René Starke, Mirko Träger und René's Sohn Felix.

*Felix, wann und warum habt Ihr gemerkt, dass Ihr als Arbeitgeber mehr tun müsst, als klare Anweisungen zu geben und pünktlich ein gutes Gehalt zu zahlen?*

**Felix Starke:** Wir haben vor allem in den letzten fünf Jahren gemerkt, dass sich in den Köpfen unserer Mitarbeiter viel verändert hat. Andere Unternehmen leben so etwas schon viel länger, insofern sind die Ansprüche der Mitarbeiter an den Arbeitgeber immer größer geworden. Aber auch in Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen aus der Branche haben wir gemerkt, dass ein enormer Wandel stattgefunden hat.

*Was macht Ihr anders als die meisten Eurer Mitbewerber?*

**Starke:** Wir arbeiten in einer Branche, die einen gewissen Verschleiß des Körpers mit sich bringt. Daher ist es unsere Aufgabe, zu schauen, wie wir die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen darauf vorbereiten, diese körperlich anstrengende Arbeit leisten zu können, aber auch präventiv vorzubeugen. Deshalb haben wir für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Fitnessraum eingerichtet, der zum einen aus Cardio-Geräten, also klassischem Laufband, Crosstrainer und Rudergeräten, und zum anderen aus Krafttraining mit einer Cross-Station und einem Freihantelbereich besteht. Zur Entspannung steht eine Infrarotsauna zur Verfügung. Zweimal in der Woche ist ein Masseur im Haus, der eine spezielle Ausbildung als Physiotherapeut hat.

*Ihr seid auch in der Weiterbildung sehr aktiv, Stichwort ‚Starke College‘...*

**Starke:** Alles, was ich bisher erwähnt habe, ist Teil des ‚Starke College‘. Wir bieten hier auch Schulungen an, etwa wie man den Körper beim Anheben eines Möbelstücks

entlasten kann. Aber auch Weiterbildungen bis hin zur fachgerechten Montage von Möbelstücken oder Elektroschulung.

*Warum investiert Ihr dieses Geld und diese Zeit in solche Incentives?*

**Starke:** Vor allem aus drei Gründen: Ein Mitarbeiter, dessen Gesundheit gefördert wird, ist weniger krank. Vielleicht geht er auch effizienter oder ausgeruhter an seine Arbeit. Der zweite Grund ist, dass ein Mitarbeiter weiß, dass es hier einen Arbeitgeber gibt, der sich um seine Gesundheit kümmert, und das hat er woanders nicht. Der dritte Grund ist natürlich, dass man sich von der Konkurrenz abhebt.

*Was sagen eure Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wie nehmen sie die Angebote an?*

**Starke:** Am beliebtesten ist eindeutig unsere Massage. Wir bauen das Angebot jetzt aus. Es soll ja während der Arbeitszeit stattfinden und nicht danach. Auch in unserem Fitnessstudio ist am Wochenende immer jemand da. Die Resonanz ist sehr positiv. Als Nächstes planen wir die Anschaffung einer Tischtennisplatte.

*Konnte dadurch der Krankenstand gesenkt werden oder haben weniger Mitarbeiter das Unternehmen verlassen?*

**Starke:** Wir haben keine genauen Messungen gemacht, aber wir wissen, dass diejenigen, die es nutzen, eher bereit sind, weniger zu fehlen. Natürlich ist es immer noch so, wenn man krank ist, ist man krank. Aber wir stellen auch fest, dass hier bei uns Maßnahmen ergriffen werden, bevor man mit jedem Wehwehchen zum Arzt geht.

*Was sagen Eure Branchenkollegen zu Eurem Engagement?*

**Starke:** Die Resonanz war größtenteils sehr positiv. Aber es ist natürlich immer eine Frage, welche Kapazitäten man im eigenen Unternehmen hat. Nicht jeder Betrieb kann das, was wir machen, auch machen. Wir sehen aber auch bei unseren Mitbewerbern, dass dort überlegt wird, die eine oder andere Maßnahme zu übernehmen.



## #3

## „WERTE KENNEN, UM SIE ZU SCHÄTZEN

„Wertschätzung bedeutet, die Werte des anderen zu schätzen“, sagt Henk-Geschäftsführer Maurice Henk. „Dafür aber musst du diese kennen.“

Henk International aus Düsseldorf hat sich vor Jahren aufgemacht, einen Schalter in seiner Personalpolitik umzulegen und ein klares Zukunftsbild zum Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu verfolgen. Apropos Personal: Diese Bezeichnung gibt es bei Henk nicht mehr: „Wir haben in unserem Betrieb eine neue Abteilung geschaffen, die wir ‚HR‘ nennen, wobei ‚HR‘ nicht für ‚Human Resources‘, sondern für ‚Human Relations‘ steht. Das Wort Personal stand einmal für die Dienerschaft in einem Adelshaus. Wir wollen uns jedoch alle auf Augenhöhe begegnen.“

Doch wie ticken die Mitarbeitenden bei Henk, kennt die Geschäftsführung wirklich jeden Einzelnen seiner etwa 120 Mitarbeitenden?

Ja. Maurice Henk als neuer Co-Geschäftsführer liegt die Beziehungspflege mit allen Mitarbeitenden besonders am Herzen: „Früher hieß es in Möbelspeditionen: ‚Du musst mit deinen Jungs nicht reden, das sind große starke Männer. Wenn die was brauchen, dann melden die sich‘. Doch das ist ein Irrtum.“ Also hat er sich in den letzten Monaten mit jedem und jeder Einzelnen mindestens eine Stunde ausgetauscht. „Wertschätzung“, das hört man in jedem Unternehmen, aber was bedeutet das? Um die Werte eines anderen zu schätzen, muss man sie erst einmal kennen. Unternehmenskultur ist das, was im Alltag passiert, und da reicht es nicht, mal gemeinsam ein Bier zu trinken oder einmal im Jahr den Grill anzuwerfen, was wir schon lange machen. Die alte Schule sagt: ‚Behandle jeden so, wie du selbst behandelt werden möchtest‘. Aber wir sagen: ‚Behandle jeden so, wie er oder sie selbst behandelt werden möchte‘.“

### Neue Räume, neue Ideen

Zahlreiche Veränderungen im Unternehmen zielen darauf ab, das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu steigern und stärken. Dazu wurden unter anderem die Arbeitsräume

freundlicher gestaltet und ein „Spielzimmer“ eingerichtet. Außerdem gibt es in allen Büros beschreibbare, lebendige Wände, an denen Ideen und Vorschläge angeheftet werden können. Vor allem aber gibt es die haus-eigene „Henk Academy“, in der ein Führungskräftecoach alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter intern schult - von der Führungsebene bis zu den Umzugsteams. „Menschen folgen Führungskräften, nicht Unternehmen“, sagt Maurice Henk. „Wir hinterfragen alle internen Routinen und deren Sinnhaftigkeit. Wir wollen uns verbessern. Wir wollen an uns arbeiten, denn nichts ist so gut, dass man es nicht noch besser machen könnte.“



**HENK** ■ ■ ■  
INTERNATIONAL

# UMZUGSQUALITÄT.DE SETZT AUF CAMPUS

Umzugsqualität.de ist eine Kooperation der Kooperationen. Bei confern, DMS, EURO-MOVERS, transratio und UTS ist der DMG Campus als Schulungspartner an Bord.




**Sie machen gemeinsame Sache:** Im Januar fand eine der ersten Campus-Schulungen bei Schloms Nachf. in Hannover statt.

---

Vor rund sechs Jahren, im Juni 2017, starteten die sechs großen deutschen Umzugskooperationen eine gemeinsame Abgrenzungskampagne: Mit der Informationsseite Umzugsqualität.de als zentrales Medium informierten comtrans, confern, DMS, EUROMOVERS, transratio und UTS und boten als neue Serviceinitiative Verbrauchern Orientierung und wissenswerte Informationen rund um die Dienstleistung Umzug, sowie die Merkmale und Vorteile von Umzugskooperationen.

Die kooperierenden Umzugsunternehmen stehen dabei für ein bundesweites Netzwerk aus über 200 Einzelunternehmen mit rund 300 lokalen Betriebsstätten, einen Fuhrpark mit über 4.000 Fahrzeugen, mehr als 10.000 qualifizierte Mitarbeiter, rund 130.000 durchgeführte Privatumzüge im Jahr sowie 40.000 Objekt- und Bürorumzüge.

Alle Kooperationen verbindet dabei die gemeinsame Verpflichtung zu einheitlich hohen Qualitätsstandards. Mit der Kampagne wollten die Initiatoren ein klares Signal für das tatsächlich operativ tätige Gewerbe setzen: Die Unterscheidung und Abgrenzung der Fachbetriebe vor Ort von reinen Vermittlungsplattformen, nicht lizenzierten Transporteuren und nicht professionellen „Umzugsunternehmen“ zum Schutz des Verbrauchers, Kunden und des Gewerbes selbst ist eines ihrer Hauptanliegen.

 Unternehmen der Kooperationen sind qualifiziert und zertifiziert.

„Die Unternehmen der Kooperationen sind vor Ort, qualifiziert und zertifiziert, flexibel, kompetent und fair, weil sie Verantwortung übernehmen“, hieß es in der damaligen Pressemitteilung. Zum Jahreswechsel ist zwar die comtrans aus der Initiative Umzugsqualität.de ausgeschieden, doch die fünf verbliebenen Gründungsmitglieder confern, DMS, EUROMOVERS, transratio und UTS haben jetzt eine enge

Schulungs- und Bildungskooperation mit dem DMG Campus, dem Weiterbildungsinstitut für die Möbellogistik, abgeschlossen.

„Weiterbildung spielt in der heutigen Zeit eine immer wichtigere Rolle“, sagt Sue Ann Becker, Leiterin des DMG Campus. „Mitarbeitende wollen nicht mehr nur gefordert, sondern auch gefördert werden, neue technische und rechtliche Grundlagen erfordern neues Wissen und gesundheitliche Probleme führen zu Personalausfällen. Wir als DMG haben es uns zur Aufgabe gemacht, jedem Ihrer Mitarbeitenden eine qualitative Weiterbildung anbieten zu können.“ Auf dem DMG Campus werden kaufmännische Schulungen angeboten, die den wirtschaftlichen Erfolg fördern sowie ein vielfältiges Angebot an technischen Trainings, die das gewerbliche Personal praxisnah schulen.

Der Vorteil der neuen Kooperation für die Betriebe der Initiative Umzugsqualität.de liegt in der Flexibilität, welche der DMG Campus den fünf Geschäftsführern und ihren angeschlossenen Umzugsfachbetrieben gewährt: So sind kooperationsübergreifend jetzt Seminare und Fortbildungen zu den Wunschthemen der Beteiligten an nahezu jedem Standort in Deutschland möglich. Ein Umzugsunternehmen kann wie bei einer klassischen Firmenschulung seine Räumlichkeiten zur Verfügung stellen, jedoch werden auch Mitarbeitende anderer Kooperationen daran teilnehmen. So können mit dem neuen, firmenübergreifenden Angebot längere Anfahrtswege zu einem der Campus-Stützpunkte oder Übernachtungen von Mitarbeitenden entfallen, da sich Seminare bundesweit und dezentral abhalten lassen.

Wir haben den Geschäftsführern dieser fünf Kooperationen, die das Rückgrat von Umzugsqualität.de bilden, ein paar Fragen zu ihren Erwartungen und Wünschen an die neue Kooperation mit dem DMG Campus gestellt. Ihre Antworten geben wir ungekürzt wieder.



## Haben mit der DMG kompetenten Partner an Bord.

*Herr Kölling, die confern unterhält schon geraume Zeit eine Kooperation mit der DMG in Sachen Schulung und Weiterbildung. Sind Ihre Erfahrungen aus dieser Zusammenarbeit mit in die Entscheidungen mit Ihren Kollegen von Umzugsqualität.de eingeflossen?*

**Andreas Kölling:** Das Thema Schulung und Weiterbildung genießt seit vielen Jahren einen sehr hohen Stellenwert bei der confern und von daher sind wir froh, mit der DMG einen kompetenten Partner an unserer Seite zu haben, der ein sehr breit gefächertes Spektrum in diesem Bereich anbietet. Über unsere sehr guten Erfahrungen aus dieser Kooperation, sowohl bei kaufmännischen als insbesondere auch bei gewerblichen Schulungen, haben wir selbstverständlich auch im Rahmen unserer Umzugsqualität.de-Initiative gesprochen. Da die Kollegen ebenfalls von positiven Erfahrungen berichten konnten, haben wir sehr schnell beschlossen, mit der DMG über unser neues gemeinsames Projekt zu sprechen. Nun freuen wir uns über die erfolgreiche Umsetzung mit vielen konkreten Terminen im Laufe dieses Jahres und einer hoffentlich großen Teilnehmerzahl aus den Reihen aller angeschlossenen Betriebe. Nur mit kompetenten, gut ausgebildeten Mitarbeitern werden wir die stetig wachsenden Herausforderungen in der Zukunft erfolgreich bewältigen können.

**Andreas Kölling,** Geschäftsführer confern Möbeltransportbetriebe GmbH/Mannheim



## Müssen Qualifizierungen intensivieren.

*Herr Landerbarthold, welche Bedeutung hat geschultes Personal im gewerblichen wie auch im kaufmännischen Bereich für Sie und Ihre DMS-Gemeinschaft?*

**Frank Landerbarthold:** Ich denke, dass unsere Branche

vor sehr schwierigen Herausforderungen steht. In Zeiten von Fachkräfte- und allgemeinem Personalmangel wird es immer schwieriger werden, die angebotenen Leistungen gegenüber unseren Auftraggebern und Kunden auch qualitativ hochwertig umsetzen zu können. Das Interesse, den Beruf als Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugs-service auszuüben, scheint stetig zu sinken. Die sogenannten „alten Hasen“ in unserer Branche verabschieden sich mehr und mehr in den Ruhestand. Natürlich geht hier der Verlust von Kompetenz mit einher. Wir werden daher gezwungen werden, die Qualifizierung des zur Verfügung stehenden Personals intensivieren zu müssen. Eine Aus- bzw. Weiterbildung des gewerblichen Personals durch „Training on the job“ wird nicht mehr ausreichend sein, um

unsere gesetzten Qualitätsstandards halten zu können. Schulungen sind daher schon fast ein unverzichtbarer Bestandteil zur Sicherung unseres Geschäftsmodells. Das gilt nicht nur für die DMS und die teilnehmenden Unternehmen der Umzugsqualität.de, sondern sicherlich für unsere gesamte Branche. Das mag sich sehr pathetisch anhören, ist aber nach meiner persönlichen Meinung die Realität. Entsprechend sind die einzelnen Unternehmen auch in der Verantwortung, die Schulung und Qualifizierung ihrer Mitarbeiter umzusetzen und auf eine neue Stufe zu stellen.

*Sie haben als Gemeinschaft ein Mitspracherecht bei der Auswahl der Seminare, welche die DMG für die Betriebe von Umzugsqualität.de anbieten wird. Für welchen Berufsgruppen in den Speditionen wollen Sie verstärkt oder zuerst auf Weiterbildung und Qualifizierung setzen?*

**Landerbarthold:** Das ausgewählte Schulungsprogramm bietet hier am Ende für alle Bereiche sehr sinnvolle Optionen und Möglichkeiten. Es ist nach unserer Einschätzung sehr umfassend und berücksichtigt allgemeine Basisthemen, aber auch spezialisierte Leistungen und dies sowohl im kaufmännischen als auch im gewerblichen Bereich. Es besteht also für jeden eine Auswahlmöglichkeit. Mit der DMG haben wir auch einen Partner, der flexibel und professionell handelt. Wir haben stets die Option, unser Programm zu überarbeiten, anzupassen und zu erweitern. Dies kann nach den Bedürfnissen unserer Betriebe erfolgen und ist nach meiner Einschätzung ein sehr großer Pluspunkt unserer Initiative. Letztendlich muss auch berücksichtigt werden, dass die Anforderungen der Kundschaft steigen. Es werden gerne zusätzliche Nebenleistungen in Anspruch genommen. Der allgemeine Personalmangel bei Handwerksfirmen fördert dies. Entsprechend müssen sich unsere Unternehmen natürlich darauf einstellen. Daher wird die Aus- und Fortbildung auch für ursprüngliche Handwerkerleistungen einen hohen Nachfragewert erhalten.

**Frank Landerbarthold,** Geschäftsführer der DMS Deutsche Möbelspedition GmbH/Berlin



## DMG ist unserem Wunsch nachgekommen.

*Herr Schurbaum, welche Erwartungen haben Sie an die neue Kooperation von Umzugsqualität.de mit der DMG? Was erhoffen Sie sich von genau diesem Schulungsanbieter?*

**Axel Schurbaum:** Qualitätsumzüge zu organisieren und

durchzuführen, ist die DNA von allen Kooperationen und deren Mitgliedern, welche sich in Umzugsqualität.de engagieren. Ein wichtiges Differenzierungsmerkmal für unsere Kunden, für die Mitglieder in den Kooperationen sowie für die Zentralen. Von einem Schulungsanbieter erwarte ich, dass das Schulungsprogramm nicht nur bestehende Anforderungen abdeckt, sondern auch „vorausschauende“ Angebote macht. Zum Beispiel sind Nachhaltigkeit und Technologie Themen, die meines Erachtens künftig mehr Platz in Schulungsangeboten einnehmen werden. Ich denke, dass diese Themen auch die Teilnehmer positiv ansprechen werden und die Motivation zur Teilnahme gesteigert wird. Die Bedürfnisse unserer Kunden verändern sich ständig. Das war in der Vergangenheit so und wird immer so sein.

Derzeit finden aber zwei Entwicklungen parallel statt: Erstens, die Umzugsmengen (pro Umzug) werden tendenziell immer weniger und die Anforderungen an Schnelligkeit und Flexibilität steigen. Zweitens, der Wettbewerb um Mitarbeiter wird immer intensiver und die Bedürfnisse der Mitarbeiter verändern sich. Hier kann ein Schulungsangebot helfen und Wege sowie auch Wertschätzung vermitteln.

Der letzte Punkt ist ein pragmatischer: Ich finde es sehr gut, dass die DMG unserem Wunsch nachgekommen ist, Schulungen „vor Ort“ anzubieten. Dadurch wird die eine oder andere Hürde genommen: Zeitaufwand und Kosten.

**Axel Schurbaum,** Geschäftsführer der UTS Umzugs- und Transportsysteme GmbH, Zentrale Deutschland/Frankfurt





## Seminare stärken den Kooperationsgedanken

*Herr Baldeweg, schon immer treffen Mitarbeitende aus verschiedenen Möbelspeditionen in den Seminaren und Schulungen der DMG aufeinander, aber dieses Zusammentreffen erfolgte noch nie „orchestriert“. Erhoffen Sie sich neue und zusätzliche Synergien durch die Teilnahme von geschlossenen Seminaren mit ausschließlich Mitarbeitenden der Betriebe von Umzugsqualität.de und eine engere Zusammenarbeit und Austausch untereinander?*

**Peter Baldeweg:** Die Unternehmen der Initiative Umzugsqualität.de stehen für die Begriffe: vor Ort, qualifiziert, zertifiziert, flexibel, kompetent und fair. Um diese Markenbotschaft in das Handeln der Mitarbeitenden stets und ständig umzusetzen, sind Qualifizierungen, Trainings und Weiterbildungen unumgänglich. Gemeinsam mit der DMG ist es uns gelungen, dem Personal in den Betrieben der Kooperationen DMS, UTS, confern, transratio und EUROMOVERS ein spezielles Angebot mit dezentralen



Schulungsorten für eine kurze Anreise, mit einem unkomplizierten Buchungsprozess, mit bedarfsgerechten Lehrinhalten und zu sehr günstigen Konditionen zu unterbreiten. Ein positiver Nebeneffekt ist das persönliche Kennenlernen auf diesen Veranstaltungen, welches die Zusammenarbeit bei der Organisation und der Durchführung gemeinsamer Projekte fördert. Selbstverständlich stärken die Seminare im Bewusstsein der Mitarbeitenden den Kooperationsgedanken. Persönlich bin ich aus meinen über 45 Arbeitsjahren mit und in Genossenschaften in zwei verschiedenen Gesellschaftssystemen davon überzeugt, dass Zusammenarbeit in Kooperationen und Netzwerken für die Unternehmen auch in Zukunft von existenzieller Bedeutung ist.

**Peter Baldeweg,** Geschäftsführender Vorstand  
EUROMOVERS SCE GmbH/Köln



## Kooperation ein Plus für Mitglieder und Kunden

*Herr Bast, rund 200 Betriebe mit circa 300 lokalen Betriebsstätten haben sich vor Jahren in der Serviceoffensive Umzugsqualität.de zusammengefunden, um sich durch eine höhere Qualifizierung von Marktteilnehmern abgrenzen zu können. Wollen Sie die Schulungskooperation auch für die Gemeinschaft werblich nach außen tragen oder betrachten Sie das als rein interne Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen?*

**Martin Bast:** Wie schon Frank Landerbarthold und Andreas Kölling ausführten, werden auch bei der transratio Schulungen und Seminare großgeschrieben. Die Ausbildung der Mitarbeiter und die Qualität derer Arbeit vor Ort ist eine wichtige Investition in die Zukunft. Das Thema Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ist seit Jahren ein wichtiger Baustein

der Qualitätsoffensive Umzugsqualität.de. Sicherlich sind die Schulungsmaßnahmen in erster Linie wichtig für den Ablauf und die Arbeitsqualität in den Betrieben und beim Kunden. Die Fortbildungsmaßnahmen im Rahmen der Kooperation zwischen der DMG und Umzugsqualität.de sind ein Plus für die Mitglieder von Umzugsqualität.de und deren Kunden. Aber was nützt uns die beste Leistung vor Ort, wenn keiner davon erfährt. Lassen Sie mich das Sprichwort „Tue Gutes und rede darüber“ zitieren. Das wir diesen Vorteil gegenüber unseren Wettbewerbern gerne nach außen tragen, ist selbstverständlich.

**Martin Bast,** Geschäftsführer transratio Laderaumausgleich deutscher Möbelspediteure eG/Willich

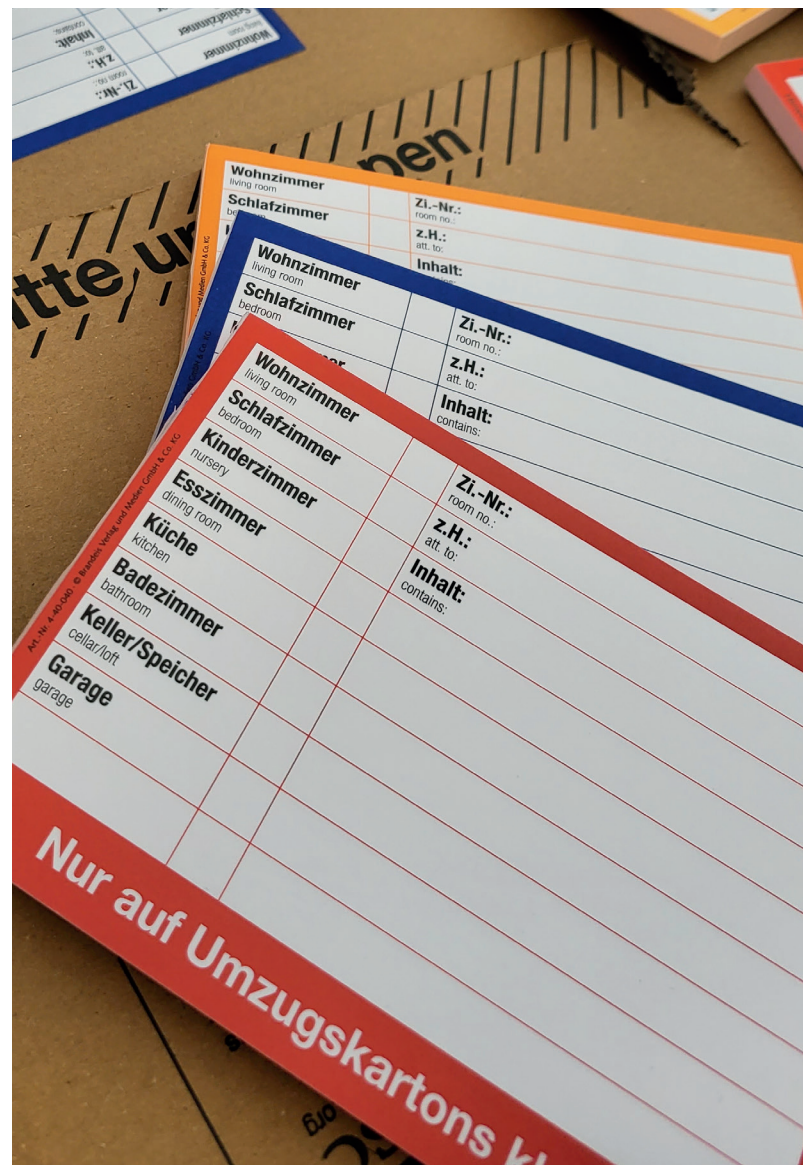
# NEUE KARTONAUFGKLEBER

Brandeis Verlag - Das Etikettenportfolio wurde um spezielle Aufkleber für Umzugskartons erweitert.

Etiketten haben mehrere Funktionen: Sie kennzeichnen den Inhalt von Kartons und zeigen an, in welchen Raum Möbel oder Umzugskartons gehören. Bei Objektumzügen kommt ihnen eine weitere Bedeutung zu. Die unterschiedlichen Farben der Etiketten sorgen für eine perfekte Zuordnung am Zielort. Etiketten sollten in der Regel folgende Anforderungen erfüllen: gut beschriftbar, sicher haftend und nach einem Umzug rückstandsfrei ablösbar. Es sei denn, erschwerende Bedingungen wie zu lange Verklebung, direkte Sonneneinstrahlung oder ähnliche Faktoren beeinflussen die ausgewogenen Klebeeigenschaften von Möbeletiketten negativ\*. Die rückstandsfreie Ablösbarkeit ist allerdings auch der Schwachpunkt der Möbeletiketten. Die Etiketten haften sehr gut auf glatten Oberflächen. Lediglich die Haftung auf Karton ist nicht immer optimal, da Wellpappe eine sehr raue Oberfläche hat. Daher muss ein Kartonaufkleber eine höhere und bessere Klebkraft aufweisen.

Der Brandeis Verlag bietet daher ab sofort zwei verschiedene Varianten der Etiketten an: die Möbeletiketten und die Kartonaufkleber. Für glatte Oberflächen werden die Möbeletiketten verwendet, da sie dort eine gute Haftung aufweisen und rückstandsfrei ablösbar sind. Für die rauen Oberflächen von Umzugskartons werden die Kartonaufkleber verwendet. Diese lassen sich auch nach drei Wochen noch vorsichtig abziehen. Bei Verwendung auf feuchten Oberflächen lässt sich der Kartonaufkleber nicht mehr abziehen, ohne den Karton zu beschädigen. Doch wer ihn auf eine Tischplatte klebt, bekommt ihn kaum wieder ab: Dafür gibt es unsere ablösbaren Möbel-etiketten.

\*Unsere Gebrauchs- und Lagerhinweise für unsere Möbeletiketten zur rückstandsfreien Wiederablösbarkeit liegen jedem Produkt bei.





Große Übereinkunft in großer Runde (v.l.): Logserv-Geschäftsführer Herbert Pest, Friedrich-Friedrich-Prokurist Michael Erbes, DMG-Campus-Coach Arnd Schneider, DMG-Campus-Leitung Vanessa Grau, das Disponenten-Duo Pascal Kolbenshlag und Björn Dietzel, Friedrich-QM-Leiter Peter Beck, DMG-Campus-Coach Reiner Meissner und Friedrich-Geschäftsführer Ralf Stößel bei der Vertragsunterzeichnung.

# DIE FRIEDRICH-INITIATIVE

So geht Qualifizierung heute: Die Griesheimer Friedrich-Gruppe ist mit der DMG eine langfristige Schulungs- und Seminarkooperation eingegangen.

In mehr als 30 Jahren hat Ralf Stößel die große Friedrich-Gruppe im Rhein-Main-Gebiet aufgebaut: Heute gehören dazu die Schwesterunternehmen Höhne-Grass aus Mainz und Adrian aus Wiesbaden sowie der Büromöbelhändler KS Möbel und die Logserv als Dienstleister der Gruppe. Längst ist man auch mit einem großen Selfstorage-Park aktiv.

Nach wie vor bilden die drei Möbelspeditionen das Herzstück der Gruppe - und genau diese werden in den kommenden Jahren durch den DMG Campus unterstützt. An den Unternehmensstandorten Mainz und Griesheim werden die beiden Campus-Coaches Reiner Meissner und Arnd Schneider die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wöchentlich in Kleingruppen von fünf bis sechs Teilnehmern schulen, weiterbilden und qualifizieren. „Die Trainingsinhalte werden in enger Abstimmung mit dem Unternehmen erarbeitet“, erklärt Campus-Leiterin Vanessa Grau. „Wenn zum Beispiel in einer Gruppe immer wieder die gleichen Schäden auftreten, wird genau deren Vermeidung trainiert.“

Die besuchten Kurse werden in einer Modulübersicht festgehalten, die Teilnehmenden sammeln so Stück für Stück ihre Erfahrungen. Zu den Themen der Schulungs- und Seminarkooperation gehören Transport- und Tragetechnik, Packen, Verstauen auf dem Möbelwagen, Gebäudeschutz, Schrankmontage und Dübelkunde sowie Umzugsablauf und Teamleiterschulung. Der Startschuss fällt kurz nach Erscheinen dieser Ausgabe, am 2. Mai.

„Ich finde die neue Kooperation gut, weil es ein nachhaltiges und praxisnahes Ausbildungsmodell ist“, freut sich Grau. „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können häppchenweise lernen, ihre Erfolge festhalten und die Unternehmensleitung kann ihre eigenen Punkte und Werte in die Trainingsinhalte einbringen. Ich freue mich auf eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen dem Unternehmen, den Dozenten und mir.“ Einige der Seminare werden auch vom BALM gefördert. Ein ähnliches Konzept hat die Friedrich-Gruppe bereits vor einigen Jahren erfolgreich umgesetzt. Auch Sprachkurse werden in dieser Form angeboten.



# FACHLICH OBERKLASSE

Es gibt in der Möbellogistik Quereinsteiger oder die dreijährige Ausbildung zur FMKU. Dazwischen klafft eine große Lücke. Die DMG will sie schließen.

Der DMG Campus arbeitet an einem berufsbegleitenden Konzept zur Weiterqualifizierung von Mitarbeitenden. „Wir wollen für die Menschen in unserer Branche eine Qualifikation und Anerkennung schaffen, die sie ohne die finanziellen und zeitlichen Einbußen einer Ausbildung erreichen können“, erklärt Campus-Leiterin Vanessa Grau.

## Das neue Konzept

In einer circa 18 Monate dauernden Qualifizierung mit Abschlussprüfung und IHK-Zertifikat – entsprechende Gespräche werden bereits intensiv geführt – sollen drei Typen von Beschäftigten gefördert werden: Diejenigen, die ohne fachspezifische Ausbildung im Unternehmen arbeiten, gehören ebenso zur Zielgruppe wie diejenigen, die sich beruflich weiterentwickeln wollen und müssen, oder eben Beschäftigte, die durch eine Qualifizierung im Unternehmen gehalten werden sollen.

Das innovative Weiterbildungskonzept sieht einen praktischen Teil vor, der parallel zur normalen Arbeit ablaufen soll, unterstützt durch einen theoretischen Teil, also

den Besuch von Seminaren und Qualifizierungen. Hinzu kommen digitale Kurse auf einer Lernplattform. Abgerundet wird das Angebot durch eine intensive Betreuung seitens der DMG, die durch Mentoring und den Zusammenhalt der gesamten Gruppe geprägt ist.

Die Inhalte der neuen Qualifizierung stammen aus nahezu allen Bereichen der Möbellogistik. Das bisherige Konzept sieht eine praktische und theoretische Zwischenprüfung nach der Hälfte der Ausbildungszeit vor, bei der sich die Aspiranten das Prüfungsthema selbst wählen können. Eine IHK-anerkannte Prüfung mit Multiple-Choice-Fragen und offenen Aufgaben soll die Weiterbildung theoretisch abschließen - der letzte Punkt nach der schriftlichen Prüfung wäre eine mündliche Prüfung zu einer gestellten Aufgabe, etwa einem Kundengespräch am Umzugsort. Eine klassische schriftliche Prüfung soll es auf keinen Fall geben.

Offen ist aktuell noch die neue Berufsbezeichnung. Sie soll in den nächsten Monaten erarbeitet werden.



## **Ein MUSS** **für jeden Möbellogistiker**

MoviNeo wird allen Herausforderungen eines Möbellogistikers gerecht und spannt den Bogen vom ersten Kundenkontakt bis zum Abschluss der Verwaltung. Alle Informationen werden durch MoviNeo gebündelt und modulübergreifend verfügbar gemacht. Dadurch erzielen Sie eine Steigerung der Qualität und Wirtschaftlichkeit beim gesamten Auftragsablauf.

Um mehr über unser Allround-Talent zu erfahren, rufen Sie doch gerne unseren Service unter der Nummer **069-2475 264-50** an oder scannen Sie den Code.

 **MoviNeo**  
die Umzugssoftware





### Liebe Leserinnen und Leser des neuen DMG-Journals,

qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden und zu halten, ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg eines Unternehmens. Auch ProMovers nimmt sich des Themas Personal an, das den thematischen Rahmen dieses neuen DMG-Journals bildet, indem wir uns auf die von uns beeinflussbaren Bereiche konzentrieren und unsere Mitglieder mit Modellen, Hilfestellungen und Anregungen unterstützen. Wir setzen auf die Wirkung unserer MoveWelten zur Personalgewinnung und -bindung.

Im Rahmen unserer MoveForm-Zertifizierung werden zahlreiche Punkte zum Thema Personal geprüft, um uns immer wieder daran zu erinnern, diesem Bereich unsere volle Aufmerksamkeit zu widmen. Weiterbildungsangebote sind für uns ein wesentliches Element der Mitarbeiterbindung und daher Bestandteil unserer Prüfung.

Mit MoveProcess stellen wir jedem Mitgliedsunternehmen einen Leitfaden zur Verfügung, der Prozesse standardisiert, um eine effektivere und effizientere Arbeitsweise zu gewährleisten. Die Standardisierung von Prozessen kann sich auch auf die Mitarbeiterbindung auswirken, da sie zu mehr Klarheit und Transparenz in der Arbeitsweise beiträgt. Dadurch können Fehler reduziert und die Qualität der Arbeit verbessert werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich auf die ihnen übertragenen Aufgaben konzentrieren, ohne sich Gedanken darüber machen zu müssen, wie sie ihre Arbeit erledigen sollen. Das Umweltmanagementsystem MoveGreen hilft dabei, ein

umweltfreundliches Unternehmen zu werden. Dies trägt nicht nur zu einem besseren Image bei den Kunden bei, sondern kann auch dazu führen, dass alle im Team stolz darauf sind, für und mit Euch zu arbeiten, weil sie sich mit den Werten und Zielen Eures Unternehmens identifizieren und sich stärker mit dem Unternehmen verbunden fühlen.

MoveLaw unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei auch in schwierigen rechtlichen Situationen eine einfache und angemessene Lösung zu finden. Das erhöht die Sicherheit der Beschäftigten und den Erfolg des Unternehmens.

In unserem Arbeitsbereich MoveTeam kümmern wir uns für Euch um alle Themen rund um Eure Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir erstellen Einarbeitungspläne, Stellenbeschreibungen und Schulungsreihen. Wir prüfen für Euch technische Lösungen und empfehlen Euch die beste Lösung, damit Ihr Euch auf Euer Kerngeschäft konzentrieren könnt.

Auf den folgenden Seiten entführen wir Euch in zwei unserer Welten. Folgt mir und unseren weit über 60 ProMovers!



Euer Lukas Brüggemann,  
stellvertretender Vorstandsvorsitzender ProMovers e.V.

# Willkommen im Team!



Onboarding und Recruiting laufen in den meisten Unternehmen neben dem Tagesgeschäft. Es fehlt die Zeit, sich Gedanken darüber zu machen, wen man will, wo man ihn findet und wie er sich wohl fühlt. Die Folge: Nach wenigen Wochen verlässt der oder die neu gewonnene Angestellte das Unternehmen wieder. Und das ist nicht nur ärgerlich, sondern auch richtig teuer.

Betriebsblindheit ist gefährlich für ein gutes Onboarding. Viele Prozesse und auch die Unternehmenskultur sind den langjährigen Angestellten geläufig. Jemand Neuem aber nicht.

Ein Fall aus der Praxis: Nach drei Monaten ist der neue Mitarbeiter unbeliebt, weil er nicht zu jedem „Guten Morgen“ sagt, keinen Kuchen mitbringt und die Spülmaschine nicht ausräumt. Tatsache ist aber, dass ihm das am Anfang niemand gesagt hat, dass man den Einstand beispielsweise mit einem kulinarischen Mitbringsel begeht und dass es zur Unternehmenskultur gehört, auf solche Kleinigkeiten zu achten.

Umgekehrt sollte man sich auch immer in die neuen Mitarbeitenden hineinversetzen und auf den aktuellen Wissensstand und die körperliche Verfassung achten. Bei der Einsatzplanung sollte daher genau beachtet werden, wo die Neueinstellungen eingesetzt werden. Im Onboarding Guide können beispielsweise die ersten Projekte eingetragen werden. Hier könnte man das geplante Einsatzvolumen langsam steigern, anstatt gleich voll durchzustarten.

Unsere MoveTeam-Vorlagen helfen, neue Mitarbeitende zu finden, abzuholen, gut einzuarbeiten und langfristig zu binden. Zudem spart es Zeit, da man in jedem neuen Rekrutierungsprozess auf ein festgelegtes Schema zurückgreifen kann, um nicht jedes Mal von vorne anzufangen.

# „Packer“ gesucht? Bloß nicht!

Keine Bewerbungen auf Stellenanzeigen für Möbelpacker, Möbelträger, Umzugshelfer oder Packesel? Kein Wunder.

Nicht jeder Quereinsteiger weiß, wie vielfältig der Beruf ist und was sich wirklich hinter der Berufsbezeichnung verbirgt. Eine einheitliche Berufsbezeichnung fehlt in unserer Branche.

In der letzten Denkwerkstatt Personal waren wir uns einig, dass der Beruf immer vielfältiger wird und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer mehr Aufgaben übernehmen, die weit über das Tragen von Möbeln hinausgehen. Was sich jedoch nicht geändert hat, ist der Ruf des Berufs und seine Bezeichnung.

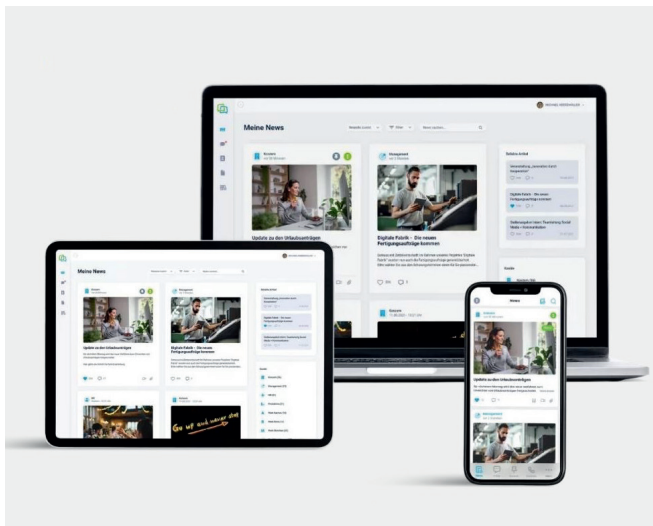
Die „Möbelpacker“ montieren, reparieren, bauen, fahren, beraten, richten ein und renovieren. Das sollte mit einer guten Berufsbezeichnung gewürdigt werden. Einige Unternehmen unserer Branche haben bereits neue Bezeichnungen gefunden. „Fachkraft für Möbeltransport“ ist nur ein Beispiel von vielen.

Wir von ProMovers möchten eine gute Bezeichnung finden und diese in der gesamten Branche etablieren.

**Jetzt seid Ihr gefragt!**

**Wie nennt Ihr Eure Jungs und Mädels? Vorschläge sind willkommen!**

## Appsolut gute Mitarbeiterbindung



Unsere Welt wird zunehmend digitaler und vernetzter. Über Social Media und Co. kann man in Sekundenschnelle mit der ganzen Welt kommunizieren. Was leider noch nicht so gut funktioniert, ist der regelmäßige Austausch mit den eigenen Mitarbeitenden und unter den Kollegen sowie das Teilen von Informationen mit wirklich jedem. Der Wunsch mancher Unternehmen ist es daher, ein Medium zu haben, mit dem man schnell und einfach mit allen kommunizieren kann.

Eine Mitarbeiter-App ist eine mobile Anwendung, die von Unternehmen entwickelt und bereitgestellt wird, um die Kommunikation und Zusammenarbeit mit und zwischen den Mitarbeitenden zu verbessern. Die App ermöglicht es den Mitarbeitenden, auf Informationen zuzugreifen, die für ihre Arbeit relevant sind, wie z.B. Arbeitszeitpläne, Kontaktdaten von Kolleginnen und Kollegen sowie interne Unternehmensnachrichten.

Anbieter gibt es viele und natürlich ist die Einführung einer App auch immer mit Kosten und Aufwand verbunden. Hier wollen wir als ProMovers helfen. Wir haben uns die App Staffice angeschaut, ausprobiert und für gut befunden.

Die Funktionen der App sind vielseitig. Es gibt einen datenschutzsicheren Chat, einen Newsfeed, ein Schwarzes Brett, verschiedene Benutzergruppen und ein individuelles Formularsystem. Hier kann jedes Unternehmen in wenigen Minuten eigene Formulare erstellen, die Prozesse im Arbeitsalltag erleichtern. Außerdem arbeitet der Hersteller derzeit mit Hochdruck an einer digitalen Zeiterfassung.

Wir haben Dirk Wieczorek als Geschäftsführer der Firma Atino zu unserer Mitgliederversammlung am 11. Mai eingeladen und freuen uns darauf, diese Mitarbeiter-App vorzustellen und ProMovers-Partnern vergünstigte Konditionen anzubieten.

# Nachhaltig dran arbeiten



Finden entweder als reales Treffen oder manchmal eben auch nur virtuell statt: Die Denkwerkstätten von ProMovers, hier zum Thema „Umwelt“ mit Melina Trautwein, entwickeln Lösungen für die Megathemen der Branche.

Unternehmen, die sich für Nachhaltigkeit einsetzen, haben nicht nur einen positiven Einfluss auf die Umwelt, sondern können auch die Mitarbeiterbindung stärken. Durch nachhaltige Praktiken entwickeln die Mitarbeitenden stolz, für ein Unternehmen zu arbeiten, das sich für die Umwelt und soziale Gerechtigkeit einsetzt.

Dies kann durch die Möglichkeit, Mitarbeitende in Nachhaltigkeitsprojekte einzubinden, noch verstärkt werden. Damit sich die ProMovers-Mitglieder als verantwortungsbewusste Unternehmen positionieren können und neben der Sicherung einer lebenswerten Zukunft für kommende Generationen auch von den Vorteilen der Mitarbeiterbindung profitieren, hat ProMovers ein Konzept mit zwei Säulen entwickelt, die sowohl langfristig als auch kurzfristig wirksam sind.

MoveGreen hat sich zum Ziel gesetzt, die Umweltauswirkungen von Umzügen und Transportdienstleistungen zu minimieren. Die erste Säule besteht aus einem eigenen Umweltmanagementsystem, das langfristig dazu beitragen soll, Emissionen zu vermeiden und den ökologischen Fußabdruck der ProMovers-Mitglieder zu reduzieren. Die zweite Säule ermöglicht es, einzelne Aufträge kurzfristig klimaneutral anzubieten, indem nicht vermeidbare Emissionen durch eine Kompensationsgebühr ausgeglichen werden.

## Klimaneutrale Umzüge

Klimaneutrale Umzüge werden durch eine Kooperation mit NatureOffice realisiert. So kann der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck jedes Umzugs vollständig kompensiert werden. Mitglieder, die auf MoviNeo setzen, können die Kompensation direkt aus dem Programm heraus vornehmen, für Nutzer anderer Programme gibt es eine Webapplikation - die Berechnung der zu kompensierenden CO<sub>2</sub>-Emissionen und die Preisfindung erfolgen in

MoviNeo automatisch und in der Webapplikation über die Eingabe von Umzugsdistanz, Volumen und Fahrzeugtyp. „Die Klimakompensation ist fester Bestandteil eines jeden Umzugsangebots, ein Kunde kann diesen Schritt nur als ‚Opt-out‘ bewusst weglassen“, erklärt Geschäftsführerin Sue Ann Becker. „Wir haben die valide Erfahrung von Mitgliedsunternehmen, dass kaum jemand diese Kompensation aus seinem Angebot streicht.“ Das liege auch daran, dass dieser Posten das Gesamtangebot nicht spürbar verteuere: „Je nach Entfernung und Umzugsvolumen liegen wir in den meisten Fällen bei drei bis acht Euro, die so eine Kompensation kostet.“

### Ehrliche Umweltzertifizierung

Darauf aufbauend haben wir auch für unsere Mitglieder eine umfassende und ehrliche Umweltzertifizierung auf Basis der DIN ISO 14001 entwickelt.

Die eher schwammige Formulierung der 14001, dass sich Unternehmen eigene Umweltziele setzen müssen, haben wir auf die Arbeit der Möbellogistiker zugeschnitten. Dazu wurden die relevanten Bereiche definiert, die im Fokus stehen, sowie die Maßnahmen, die dort umgesetzt werden sollen. Es wurde abgewogen, wie groß die ökologischen Belastungen sind und wie hoch der unternehmerische Aufwand ist, diese zu beseitigen bzw. zu kompensieren. Identifiziert wurden 43 branchenrelevante Umweltaspekte aus den Bereichen Emissionen, Transport- und Leerkilometer, Kunststoff- und Kartonagenverbrauch, Heizenergie-, Strom- und Wasserverbrauch sowie Dienstreisen und Dienstfahrten. Die Zertifizierung konzentriert sich zunächst auf die Bewertung von 15 Kernaspekten, die mit Abstand die meisten Emissionen verursachen. Langfristig kommen weitere Aspekte hinzu. So sind die Ergebnisse direkt wirksam, aber nicht in der Umsetzung überfordernd.

Die jeweiligen Audits werden von unserem Leadauditor Ralph Mathias Niering durchgeführt und können mit der obligatorischen MoveForm-Zertifizierung kombiniert werden - eine deutliche Zeit- und Kostenersparnis.

Auf unserer ersten Mitgliederversammlung im Mai wird das Konzept ausführlich vorgestellt. Der offizielle Start des MoveGreen-Systems ist bereits für Juni geplant. Darüber hinaus werden in der zweiten Jahreshälfte zwei Seminare zu diesem Thema angeboten: zum einen „Einführung eines Umweltmanagementsystems“ und zum anderen „Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für umweltrelevante Themen mit zusätzlichen Verkaufsaspekten beim Kunden“.

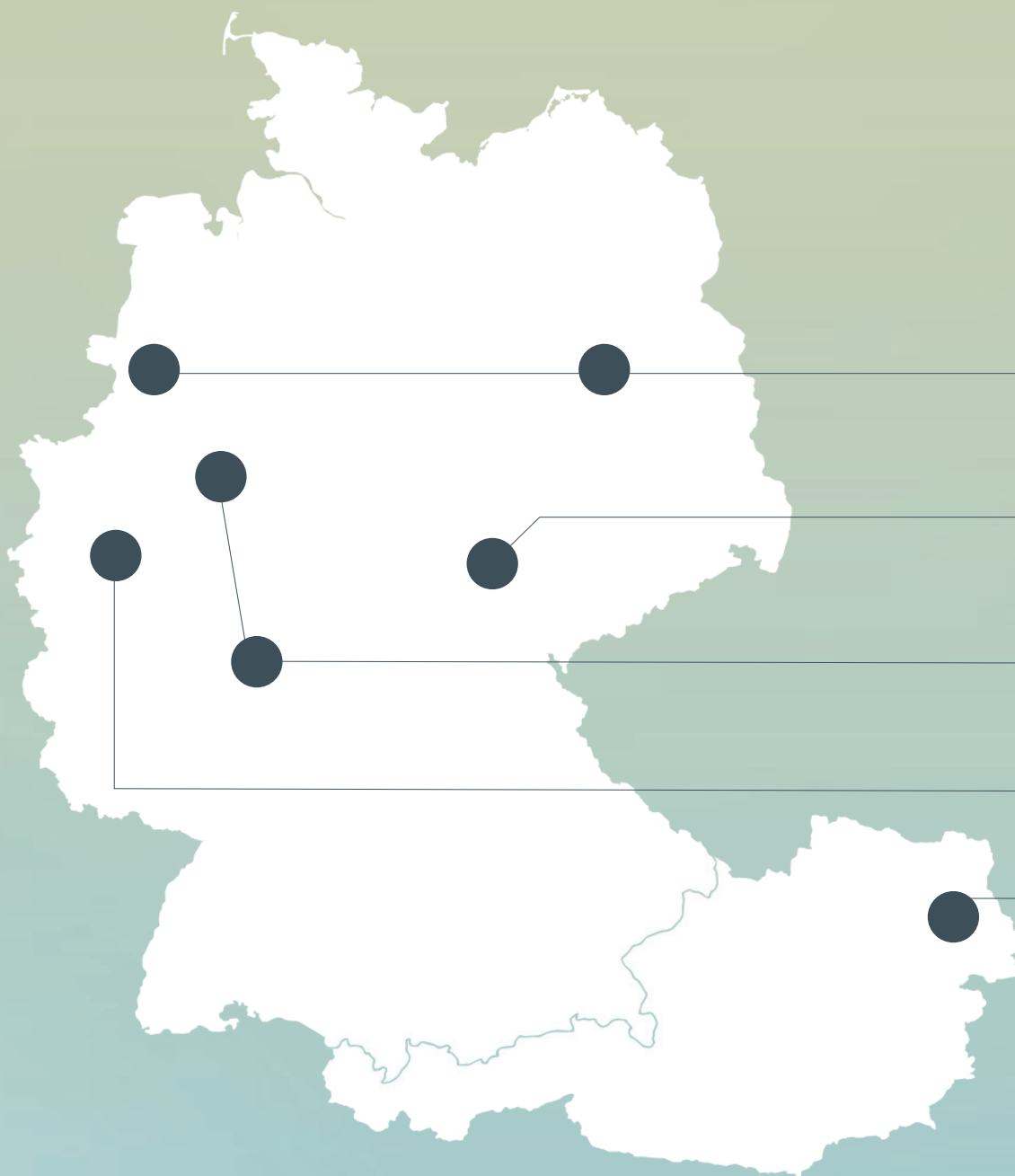
### Hier forstet ProMovers auf

„Um eine Zertifizierung für MoveGreen zu erhalten, ist es zwingend notwendig, global und damit auch außerhalb Deutschlands und Europas zu agieren“, erklärt Melina Trautwein, verantwortlich für die Umweltthemen bei ProMovers. Die Kompensationsgelder fließen daher in ein TÜV-zertifiziertes Aufforstungsprojekt im westafrikanischen Togo (Bild), das sowohl der Sicherung der Biodiversität als auch dem Erhalt der Artenvielfalt dient. Zusätzlich wird freiwillig ein Aufforstungsprojekt in Deutschland unterstützt. Das deutsche Projekt rotiert regelmäßig, um verschiedene deutsche Wälder in den Regionen der Mitglieder aufzuforsten. Beide ökologischen Komponenten sind in die Klimakompensationsabgabe integriert.

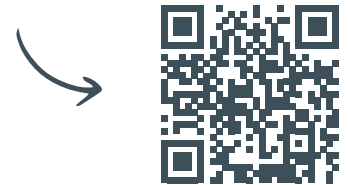


# Unser aktives Netzwerk

Unsere Mitgliedsunternehmen aus Deutschland und Österreich.



Eine aktuelle Übersicht unserer Mitglieder findest  
Du unter [promovers.de/unsere-mitglieder](https://promovers.de/unsere-mitglieder)



# 6 von 64

In den rund anderthalb Jahren seit der Gründung ist ProMovers bereits von 13 auf weit über 60 Mitglieder angewachsen. Alle verbindet ein innovatives Denken und der Wunsch nach praktischen Lösungen für das Tagesgeschäft. Als Netzwerk stellt sich ProMovers den komplexen Herausforderungen von heute und morgen und entwickelt Lösungsansätze für Probleme, die alleine nur schwer zu bewältigen sind.

## Neuer Standort

Markus Sonnen, Geschäftsführer der August Beckmann GmbH und Vorstandsvorsitzender von ProMovers, hat Anfang des Jahres einen neuen Standort in Potsdam eröffnet.

## MoveGreen-Vorreiter

Die Möbel- und Güterspedition Coriand GmbH aus Jena ist unser MoveGreen-Vorreiter. Sie befinden sich derzeit in der Einführungsphase der neu entwickelten Umweltzertifizierung auf Basis der DIN ISO 14001, um langfristig CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren.

## Kooperation zwischen Hitzke und Hoffmann

Ein kurzfristig erteilter Auftrag aus Frankfurt an die 400 Kilometer entfernt sitzende Umzug Hitzke GmbH & Co. KG wurde von der Hoffmann Umzugsfachspedition GmbH übernommen und noch am selben Tag ausgeführt – zur vollsten Zufriedenheit des Großkunden.

## Pilotprojekt Personalrecruiting

Unser Gründungsmitglied August Bertram GmbH & Co. KG aus Hilden hat eine Matching-Plattform zur Personalrekrutierung getestet. Die Ergebnisse werden in der DenkWerkstatt Personal präsentiert.

## Erstes Mitglied aus Österreich

Die Spedition Fuchs aus Wien ist das erste ProMovers-Mitglied aus Österreich. Ziel der Mitgliedschaft ist es, die Qualität noch weiter zu steigern und die Zusammenarbeit auch über die nationalen Grenzen hinaus zu leben.

# Erste Mitgliederversammlung



**Am 11. Mai 2023 findet die erste Mitgliederversammlung in der Mitte Deutschlands, im Taunus, in der Eventlocation Botanical statt.**

Auf dem Programm stehen Vorträge zu aktuellen Top-Themen, gefolgt von verschiedenen Start-up-Pitches mit interessanten Ideen für die Branche. Eine Abendveranstaltung mit viel Raum zum Netzwerken schließt sich natürlich an.

Willst Du nächstes Jahr dabei sein?  
Dann werde Mitglied bei ProMovers.



Ein herzliches Dankeschön an unsere Sponsoren und Fördermitglieder, die uns an diesem besonderen Tag unterstützen.



# Kostenloser Versand für über 150 Standardartikel



[www.dmg-ag.com/shop](http://www.dmg-ag.com/shop)





# GUTE ALLTAGSHELFER

Mit den richtigen Hilfsmitteln können Überbelastungen des Personals vermieden und die Arbeiten effektiver und sicherer gestaltet werden.

## Kreuztragegurt

Ein Kreuztragegurt beugt Verletzungen und Rückenschmerzen beim Tragen schwerer Lasten vor. Dieser speziell entwickelte Gurt, der über die Schultern verläuft und sich in der Taille kreuzt, ist so konstruiert, dass er das Gewicht der Last auf den mittleren Teil des Körpers verteilt, um den Druck auf den Rücken zu verringern. Außerdem kann der Kreuztragegurt die Körperhaltung des Trägers verbessern, da er dazu beiträgt, den Oberkörper aufrecht zu halten.

In der Regel bietet dieser Gurt eine gute Passform und liegt eng am Körper an. Dadurch wird ein Verrutschen oder Verdrehen verhindert: So kann der Träger sein Gewicht gleichmäßiger verteilen. Durch die Verwendung von Kreuztragegurten kann der Beschäftigte schwerere Lasten

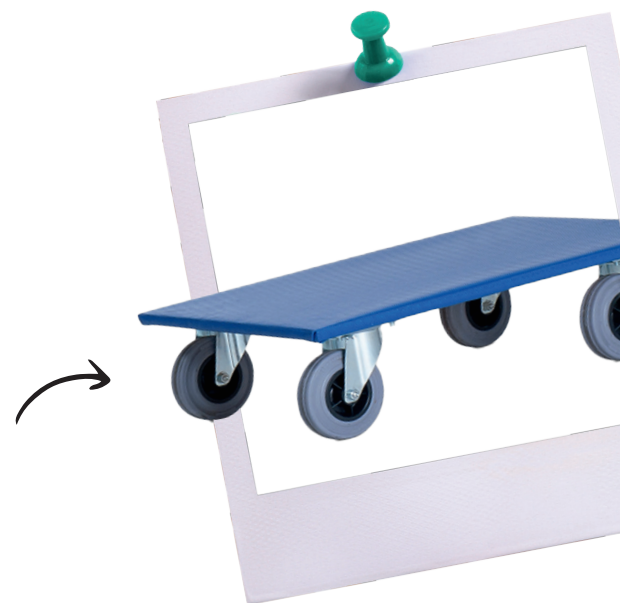
tragen, ohne dass Muskeln und Gelenke einseitig belastet werden. Die Verwendung von Kreuztragegurten kann auch die Arbeitsproduktivität erhöhen, da die Beschäftigten länger ohne Ermüdungserscheinungen arbeiten können. Außerdem kann er dazu beitragen, das Verletzungsrisiko und die Zahl der Arbeitsunfälle zu verringern.



### Möbelhant

Ein Möbelroller entlastet das Personal beim Transport schwerer Möbelstücke. Sie haben sich aber auch beim Transport von mehreren Kartons oder Kunststoffboxen bewährt. Durch ihre rutschfeste Oberfläche, die unterschiedlichen Größen und Traglasten sind Möbelroller für nahezu alle denkbaren Transporte auf ebenem Untergrund einsetzbar. Ein Möbelroller ist mit unterschiedlichen Rädern ausgestattet: Auf unebenen Böden lassen sie sich wegen des höheren Rollwiderstands gut mit Gummirollen bewegen, für glatte Böden und Teppiche eignen sich Modelle mit Polyamidrollen.

Das Heben und Tragen schwerer Möbel birgt ein erhöhtes Verletzungsrisiko wie Rückenschmerzen oder Verstauchungen. Ein Möbelroller kann das Risiko solcher Verletzungen verringern, da das Personal das Möbelstück leicht schieben kann und nicht schwer tragen muss. Dies reduziert auch den Zeit- und Arbeitsaufwand. Außerdem können Möbelstücke genauer positioniert werden.



### Möbellift

Mit einem Umzugslift können schwere Möbel und Gegenstände schnell und einfach aus höheren Stockwerken transportiert werden, ohne dass diese demontiert werden müssen. Dadurch kann der Umzug erheblich beschleunigt werden. Er kann auch dazu beitragen, die Möbel vor Beschädigungen zu schützen, die beim Tragen durch enge Räume und Treppenhäuser entstehen können. Beim Tragen schwerer Gegenstände besteht immer ein Verletzungsrisiko: Ein Lift kann das Verletzungsrisiko minimieren, indem er das Tragen übernimmt.

Durch den Einsatz eines Umzugslifts kann auch die Anzahl der benötigten Umzugshelfer reduziert werden, da der Lift den Transport beschleunigt. Er kann auch unter schwierigen Transportbedingungen eingesetzt werden, z. B. in engen oder kurvigen Treppenhäusern, schmalen Fluren oder hohen Gebäuden. Insgesamt macht ein Umzugslift als sinnvolle Investition den Umzug einfacher, schneller und sicherer. Tipp: Ein Umzugslift kann auch problemlos tages- oder wochenweise gemietet werden.

### Umzugskarton

Ein Umzugskarton mit verstärkten Griffen schützt vor Verletzungen, denn er bietet stabilere und sicherere Transportmöglichkeiten. Der Clou: Die Griffe reißen nicht mehr ab, weil ein 10 Millimeter breites Nylonband direkt über dem Griffausschnitt in die Wellpappe eingeklebt wird. Dieses Band hält hohen Belastungen stand. Die doppelte Griffauflage stabilisiert den Griff zusätzlich und erhöht den Tragekomfort. Verstärkte Griffe ermöglichen eine gleichmäßige Gewichtsverteilung beim Tragen und eine bessere Kontrolle über den Karton und seinen Inhalt.

Außerdem bieten die verstärkten Griffe einen besseren Halt und verhindern so ein Abrutschen oder unbeabsichtigtes Loslassen des Kartons, wodurch die Verletzungsgefahr verringert wird.

Darüber hinaus werden die Kanten, also die Schnittflächen der Wellpappe, „entschärft“: Beschäftigte und auch Kundinnen und Kunden werden vor zerkratzten Unterarmen beim Tragen der Kartonbündel und Schwielen an den Händen durch scharfe Grifflöcher bewahrt.



### Sicherheitsschuhe

Beschäftigte in Möbelspeditionen sind immer in Bewegung und tragen häufig schwer. Beides kann auf Dauer zu Rückenproblemen und Muskelschmerzen führen – Beschwerden, die in der Logistikbranche immer wieder auftreten. Gut gedämpfte Sicherheitsschuhe können hier helfen. Der niederrheinische Sicherheitsschuhhersteller Elten arbeitet mit Wissenschaftlern aus der Biomechanik und Orthopädie zusammen und kooperiert mit Unternehmen diverser Industriezweige, um auf solche Probleme aus der Praxis zu reagieren. Zum Beispiel mit BASF. Das Unternehmen hat den extrem rückfedernden Partikelschaum Infinergy entwickelt, den Elten in den Modellen der „Wellmaxx“-Serie als Zwischensohle verwendet. Infinergy gibt einen Großteil der beim Stehen und Laufen aufgewendeten Energie an den Träger zurück. Das schont die Gelenke und lässt die Füße langsamer ermüden.

Wie beim „Stewart\_XXG\_Pro\_GTX\_Black\_Red\_Mid\_ESD\_S3\_HI\_CI“, einem rot-schwarzer Sicherheitstiefel aus der Wellmaxx-Serie. „Stewart“ hat die Schutzklasse S3 und ist auch als Halbschuh oder in der Farbkombination schwarzgrün erhältlich. Bei dem ESD-fähigen Schuh ist das weiße rückfedernde Infinergy Material seitlich in der Gummi/PU-Laufsohle zu sehen.



**WALK ON THE  
SAFE SIDE**  
ELTEN.COM

**SITZT. PASST. LÄUFT!**

**EINFACH 'NE TYPFRAGE**



**ERGOACTIVE**



**ELTEN**

**WILLIAM BLUE LOW ESD**

ART. NR.: 72731-01/02/03 | GR.: 40 – 48

**GIBT ES ALS TYP 1, 2 UND 3 IN  
UNTERSCHIEDLICHEN PASSFORMVARIANTEN.**

**SICHERHEITSKLASSE **S1P****



# NIESENS AUFBRUCH MIT MOVINEO

Luigi Nobile, Leiter der Disposition bei Niesen, hat lange nach einer geeigneten Software für seine Abteilung gesucht. Mit MoviNeo hat er sie gefunden.

**K**arteikarten. Jede Menge Karteikarten. Damit arbeitete der DMS-Betrieb Niesen aus Leverkusen bis Mitte der 2000er-Jahre. Bei über 2.000 Containern eine aufwendige Sache. Die Disposition erfolgte täglich mit einem dicken Buch, Telefon und Faxgerät. „Einen Computer hatte und wollte der damalige Disponent auch nicht“, sagt Luigi Nobile. Er stieß 2001 zu Niesen, direkt nach seiner Ausbildung zum Bürokaufmann; er dockte als Disponent zweiter Hand an. Als sein Vorgänger in Rente ging, übernahm er die Leitung der Dispo. Die hat er nun seit 14 Jahren inne.

Seine tägliche Arbeit teilt er sich mit zwei Kollegen, wobei er vor allem für die übergeordneten Themen wie

Weiterentwicklung, Software und Ähnliches zuständig ist. Er operiert im Objektbereich, bei Privatumzügen, Kunst- und Überseetransporten. In der Räderlogistik, ein stark wachsender Betriebszweig bei Niesen, eher weniger. „Ich arbeite viel im Hintergrund. Meine beiden Kollegen leiten ihre Abteilungen und geben vor, was sie brauchen. Die Transporte werden ja von einem Tag auf den anderen geplant.“ In der Regel disponiert Niesen 80 bis 100 Mitarbeiter pro Tag, in Spitzenzeiten bis zu 150. „Das ist vor allem im Sommer der Fall, wenn richtig viel zu tun ist.“ Hinzu kommen über 40 Lkw, wobei nicht jeder Spezialaster auch täglich im Einsatz ist.

Das Dispobuch seines Vorgängers hatte Nobile übernommen. „Darin wurden die festen Aufträge mit einem Kugelschreiber eingetragen. Und mit dem Bleistift wurde dann disponiert. Wir hatten selbst entwickelte, vorgefertigte Felder. Die waren schon gut“, sagt er. Doch Niesen wuchs über die Jahre immer weiter und damit auch die Herausforderungen: „Niesen erhielt immer mehr Aufträge, auch wenn man sagen muss, dass in so einem Buch 30 Jahre Entwicklung stecken, hieß es am Ende immer: Radieren, reinschreiben und wenn du im Kopf etwas ausgelassen hast, musstest du die ganze Liste noch einmal neu schreiben.“

Zwar arbeitete auch Niesen mit einer Spezialsoftware für Umzugsspediteure, doch diese war für Nobile kein Ersatz für das Dispositionsbuch. Man behalf sich mit einer zusätzlichen Excelliste, um den Personalbedarf und die Lkw zusammenzurechnen, sodass keine Lücken am Einsatztag auftreten konnten. Eine aufwendige, wenngleich auch wieder sehr übersichtliche Arbeit. „Das Buch hat den Vorteil, dass ich eine Information schnell eintragen kann. Wenn ein Kollege kommt und sagt, ‚ich brauche am Donnerstag drei Mann und einen Lkw‘, dann nehme ich einfach nur einen Stift und schreibe das rein, zack“, weiß er. Trotzdem suchte er intensiv nach einer digitalen Komplettlösung für seine Disposition, schaute sich online verschiedene Programme und Anbieter an, die in seinen Augen aber alle am gleichen Problem krankten: „Die sind alle fahrzeugbasiert, eben für die typische Spedition, wo ein Lkw feste Fahrer hat“, holt er aus. „So etwas gibt es bei uns nicht, nur die Kranabteilung hat feste Fahrer. Die Fahrer und auch die Aufbauten wechseln ständig. Das heißt, heute habe ich einen Container, morgen einen Koffer, übermorgen einen Tautliner und am nächsten Tag einen Flat, weil ich Maschinen zu verladen

habe. Eine objektbasierte Basis konnte mir keine Software bieten.“ Bei einem Gespräch mit Geuer International erfuhr er, dass man dort gute Erfahrungen mit MoviNeo in der Disposition gemacht hatte. Er fuhr nach Senden, schaute sich dort die Arbeit mit der Software im Betrieb an und war begeistert.

Ab Anfang 2022 wurde bei Niesen auf die Umstellung hingearbeitet. Ein externer Programmierer und Software-Spezialist, der für Niesen bereits die Arbeitszeiterfassung digitalisiert hatte, half bei der reibungslosen Übertragung aller Stammdaten in MoviNeo.

Drei Monate lang wurde immer wieder die Disposition mit der neuen Software getestet und parallel daran gearbeitet. Im nächsten Schritt der Übergangsphase wurden Angebote und Arbeitsscheine erstellt, die eigentliche Dispo erfolgte aber immer noch mit dem großen Buch. Der letzte große Schritt der Umstellung begann im November 2022: „Jeden zweiten Tag habe ich die Dispo in MoviNeo umgesetzt. Das war anstrengend, weil ich das immer wieder mit dem Buch abgleichen musste. Jetzt im Februar sind wir immer noch nicht 100-prozentig auf MoviNeo. Und jeden Tag fallen mir Dinge ein, die man noch besser machen könnte.“

Nobile schätzt, wie schnell NeoMetrik auf Verbesserungsvorschläge und Weiterentwicklungen reagiert. Gute Ideen kommen ihm oft auf der Heimfahrt im Auto und am nächsten Morgen telefoniert er mit den Softwareentwicklern. „Ein Beispiel“, berichtet er, „wenn du in MoviNeo Personal disponiert hast, das kann man sich aus einem großen Topf ziehen, dann konntest du mit der rechten Maustaste einfach auf einen Namen klicken und austauschen, etwa bei einem Krankheitsfall.“ Für die Lkw war so ein Austausch per Mausclick nicht möglich. Nobile trug diesen Wunsch in Heusenstamm vor. „Diese Möglichkeit wurde gleich in der nächsten Version eingebaut“, freut er sich. „MoviNeo wächst ja noch, und so können wir viele Dinge einbauen, die die Arbeit noch einfacher machen.“

Entsprechend eindeutig fällt sein Fazit nach über einem Jahr mit der Software aus: „Ich kann jetzt nur Positives über das Programm sagen. Ich bin sehr zufrieden damit, denn letztendlich muss ich sagen, dass MoviNeo so ähnlich aufgebaut ist wie unser Dispobuch, also objektbasiert.“ Das Programm sei sehr offen und mit dem Formulardesigner habe er viele individuelle Vorlagen erstellt. „Früher musste alles mit der Hand schreiben. Das ist alles vorbei und echt richtig cool. Davon bin ich wirklich überzeugt.“

# Qualifizieren Sie Ihr Personal mit uns.

MAI	Datum	Ort	Preis
Der Umzugsberater - ermitteln, beraten und erfolgreich verkaufen	03.-04.05.2023	Flörsheim	925,- €
Küchenmontage - Einbau, Anpassungen und Ausschnitte	09.-11.05.2023	Pulheim	1.155,- €
Verpackung von sensiblen Gütern - Besonderheiten bei Glas und Porzellan	23.05.2023	Flörsheim	495,- €
Spezialverpackungen - Übersee, Antiquitäten und Kunst	24.05.2023	Flörsheim	495,- €
Grundwissen in der Möbellogistik - kaufmännisch	25.05.2023	Flörsheim	495,- €
Grundwissen in der Möbellogistik - technisch	26.05.2023	Flörsheim	495,- €

JUNI	Datum	Ort	Preis
Kombischulung - Ausbildung zur Fachkraft Elektro und Sanitär	12.-21.06.2023	Flörsheim	1.895,- €
Nachqualifizierung Elektrofachkraft	22.06.2023	Flörsheim	495,- €

SEPTEMBER	Datum	Ort	Preis
Der Umzugsberater - ermitteln, beraten und erfolgreich verkaufen	05.-06.09.2023	Flörsheim	925,- €
Vertrieb in der Umzugslogistik - Das Geheimnis erfolgreicher Unternehmen	07.09.2023	Flörsheim	595,- €
Schrankmontage und Dübelkunde - bohren, befestigen und montieren	12.09.2023	Pulheim	495,- €
Der Möbelwagen - beladen, stauen und zurren	13.09.2023	Pulheim	495,- €
Kombischulung - Ausbildung zur Fachkraft Elektro und Sanitär	18.-27.09.2023	Flörsheim	1.895,- €

OKTOBER	Datum	Ort	Preis
Mitarbeiterführung - Personal wirksam binden	10.10.2023	Flörsheim	595,- €



<b>OKTOBER</b>	<b>Datum</b>	<b>Ort</b>	<b>Preis</b>
Der Disponent - Koordination, Organisation und Überwachung	17.10.2023	Pulheim	495,- €
Grundwissen in der Möbellogistik - kaufmännisch	25.10.2023	Pulheim	495,- €
Grundwissen in der Möbellogistik - technisch	26.10.2023	Pulheim	495,- €

<b>NOVEMBER</b>	<b>Datum</b>	<b>Ort</b>	<b>Preis</b>
Recht in der Umzugslogistik - Fallstricke erkennen, rechtssicher handeln und Gewinne maximieren	07.11.2023	Flörsheim	595,- €
Verpackung von sensiblen Gütern - Besonderheiten bei Glas und Porzellan	08.11.2023	Pulheim	495,- €
Spezialverpackungen - Übersee, Antiquitäten und Kunst	09.11.2023	Pulheim	495,- €
Schrankmontage und Dübelkunde - bohren, befestigen und montieren	14.11.2023	Flörsheim	495,- €
Transport- und Tragetechnik - Überbelastung verhindern und Schäden vermeiden	15.11.2023	Flörsheim	495,- €
Der Teamleiter - Führungskraft und Ansprechpartner für Kunden	16.11.2023	Flörsheim	495,- €
Kombischulung - Ausbildung zur Fachkraft Elektro und Sanitär	20.-29.11.2023	Pulheim	1.895,- €
Führungskräfteseminar	28.-29.11.2023	Flörsheim	1.155,- €
Nachqualifizierung Elektrofachkraft	30.11.2023	Pulheim	495,- €

<b>DEZEMBER</b>	<b>Datum</b>	<b>Ort</b>	<b>Preis</b>
Der Umzugsberater - ermitteln, beraten und erfolgreich verkaufen	05.-06.12.2023	Flörsheim	925,- €
Küchenmontage - Einbau, Anpassungen und Ausschnitte	05.-07.12.2023	Pulheim	1.155,- €
Vertrieb in der Umzugslogistik - Das Geheimnis erfolgreicher Unternehmen	07.12.2023	Flörsheim	595,- €

# SO VIEL IST SICHER

Arbeitsschutz ist die Schutzpflicht des Arbeitgebers zur Vermeidung von Gefährdungen, körperlichen und psychischen Belastungen. Ein Gastbeitrag von Arbeitsschützer Ralph-Mathias Niering.

## Warum braucht es einen Arbeitsschutz?

2021 ereigneten sich im Bereich der Unfallversicherungsträger der gewerblichen Wirtschaft und der öffentlichen Hand insgesamt 806.217 meldepflichtige Arbeitsunfälle, die eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen oder den Tod zur Folge hatten. Davon entfielen zum Beispiel 172.045 auf „Ausgleiten, Stolpern, Umknicken, Hinfallen“, 82.743 auf „Transport von Hand“ (gemeint sind Hochheben, Tragen, Ziehen und Ähnliches) und 39.310 auf „Umgang mit Messern“.

Es muss daher im Interesse aller Arbeitgebenden und Beschäftigten liegen, diese Unfallzahlen zu senken beziehungsweise die Gefährdungen für die Beschäftigten bei der Arbeit zu minimieren.

## Was sind die Ursachen für Mängel im Arbeits- und Gesundheitsschutz?

In kleinen und mittleren Unternehmen des Möbelspeditionsgewerbes hat der Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Regel nicht die höchste Priorität, insbesondere dann nicht, wenn Arbeiten schnell erledigt werden müssen, Gefährdungen aus Unkenntnis nicht erkannt werden oder risikobehaftete Tätigkeiten „schon immer so gemacht wurden“ und es in der Vergangenheit immer gut gegangen ist.

Hinzu kommt, dass es für die Betriebe aus personellen und zeitlichen Gründen sehr schwierig ist, die formalen Anforderungen des Arbeitsschutzrechts überhaupt zu erkennen und damit umzusetzen.

## Welche praktischen Verbesserungsmöglichkeiten gibt es?

Um Gefährdungen, also Unfälle, zu vermeiden und die dem Arbeitsschutz dienenden Vorschriften rechtssicher anwenden zu können, haben Unternehmen Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen (§1 Arbeitssicherheitsgesetz).

Durch die Einbeziehung dieser Arbeitsschutzexperten können gesicherte arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Erkenntnisse zur Unfallverhütung dem Betrieb und den Beschäftigten vermittelt und damit erfolgreich umgesetzt werden.

So kann die Fachkraft für Arbeitssicherheit aktiv

- bei der Erstellung betriebsspezifischer Gefährdungsbeurteilungen unterstützen,
- hilfreiche Unterweisungsunterlagen zur Verfügung stellen (Stichwort: „Betriebsanweisung“) und
- bei der Sensibilisierung der Beschäftigten mitwirken (Stichwort: „Sicherheitsunterweisung“).

## Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit

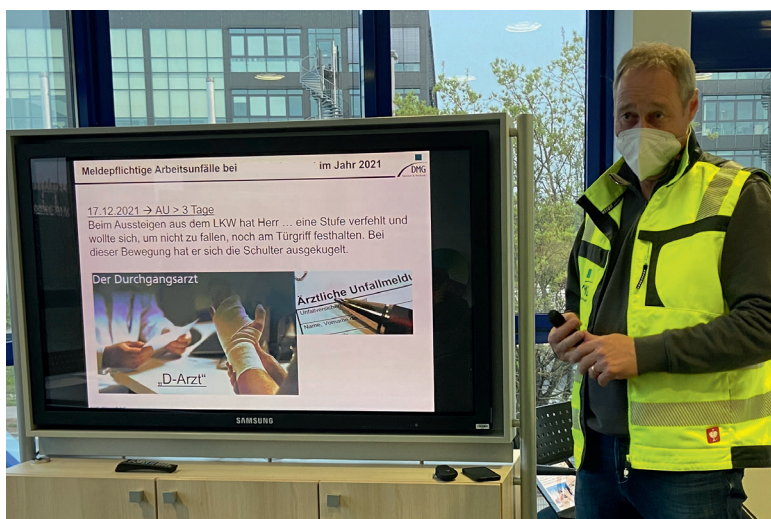
Auch wenn die Beratung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit als unangenehm, lästig oder störend empfunden wird, verfolgt sie immer zwei Ziele:

Die Unfallgefahren für die Beschäftigten zu verringern und durch Hinweise, Informationen und Dokumentationen die Betriebe in die Lage zu versetzen, die Anforderungen des Arbeitsschutzrechts rechtssicher zu erfüllen.

## Schlussbemerkungen

Aktiv gelebter Arbeits- und Gesundheitsschutz bleibt den Beschäftigten nicht verborgen. Sie empfinden es erfahrungsgemäß auch als Wertschätzung ihrer Person und stehen dem Unternehmen dadurch in der Regel loyaler und gegebenenfalls auch motivierter zur Verfügung.

Apropos Motivation: Glauben Sie als Arbeitgeber oder Arbeitgeberin, dass Mitarbeitende, die täglich mehrere Kilometer unter Last über Gänge und Treppen laufen, mit „billigen Sicherheitsschuhen“ zufrieden sind? Ich denke, jeder von uns, der täglich viel laufen oder wandern muss, wünscht sich nicht nur funktionelles, sondern auch bequemes Schuhwerk.



## Das Arbeitsschutzgesetz

Mit dem Arbeitsschutzgesetz werden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet, unter Berücksichtigung der unternehmensspezifischen Umstände Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit positiv zu beeinflussen. Dabei sind die getroffenen Maßnahmen regelmäßig auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und gegebenenfalls an veränderte Bedingungen anzupassen. Doch wie sieht die aktuelle Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes in den Unternehmen der Möbeltransportbranche aus?

Das Arbeitsschutzgesetz beschreibt sowohl Pflichten des Arbeitgebers als auch Pflichten der Arbeitnehmer. Bei der Umsetzung der Arbeitgeberpflichten ist insbesondere auf die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und die daraus resultierenden jährlichen Unterweisungen der Beschäftigten zu achten. Dabei ist zu beachten, dass

- schriftlich dokumentierte Gefährdungsbeurteilungen teilweise nicht vorhanden, unvollständig oder nicht aktuell sind und
- jährlich wiederkehrende Unterweisungen nicht oder nur teilweise durchgeführt und/oder nicht für alle Beschäftigten nachvollziehbar dokumentiert wurden.

Bei der Umsetzung der Pflichten der Beschäftigten wird immer wieder festgestellt, dass

- die in den Unterweisungen ausgesprochenen Verhaltensregeln nicht oder nur teilweise befolgt werden,
- Gefahrensituationen aus Unkenntnis, insbesondere bei Berufsanfängern und Auszubildenden, nicht erkannt werden und/oder
- festgestellte Gefährdungen der Arbeitssicherheit oder Mängel an Arbeitsmitteln nicht gemeldet werden.

Wenn Sie Fragen zu diesem Thema oder zur Bestellung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit haben, wenden Sie sich bitte an die DMG Aktiengesellschaft ([dmg-ag.de/arbeitsschutz](http://dmg-ag.de/arbeitsschutz)) oder besuchen Sie unser digitales Weiterbildungsangebot „DMG Campus Online“ ([dmg-ag.de/campus-online](http://dmg-ag.de/campus-online)). Dort werden Sicherheitsunterweisungen als E-Learning-Module speziell für die Möbelspeditionsbranche angeboten. Jedes einzelne Modul ist als Unterweisungsvideo konzipiert. Hier wird der Teilnehmer in Wort und Bild auf Gefahren und Verhaltensregeln hingewiesen. Bevor ein Unterweisungsmodul abgeschlossen werden kann, muss der Teilnehmer Verständnisfragen richtig beantworten. Wurden die Fragen richtig beantwortet, wird der Lernerfolg im System dokumentiert. Das heißt, es werden Unterweisungszertifikate erstellt, die rund um die Uhr heruntergeladen werden können. In den Zertifikaten werden der Name des Teilnehmers, das Datum und der Inhalt rechtssicher dokumentiert. Kurz: Auf dieser neuen E-Learning-Plattform bieten wir Online-Schulungen der nächsten Generation für jeden Umzugs- und Neumöbellogistiker.

**Hinweis:** Welche Sicherheitsunterweisungen die Beschäftigten jährlich erhalten müssen, ergibt sich aus der aktuellen Gefährdungsbeurteilung Ihres Unternehmens. Es ist daher immer zu prüfen, ob nicht zusätzlich persönliche Unterweisungen durchzuführen und zu dokumentieren sind.

# PLAN, DO, CHECK & ACTION

Weiterbildung ist eines der wichtigsten Instrumente zur Mitarbeiterbindung. Ein Fachbeitrag von Vanessa Grau, Leiterin des DMG-Campus.

Mitarbeitende wollen wertgeschätzt werden und sich stetig weiterentwickeln. Sie wollen Chancen für ihre eigene Karriere aufgezeigt bekommen und der oder die Beste sein, indem was sie tun. Ein plausibles und dennoch unterschätztes Instrument sind da Weiterbildungen in verschiedenen Kompetenzbereichen.

Weiterbildung werden zu sozialen, fachlichen sowie methodischen Kompetenzen angeboten. Des Weiteren können Weiterbildungen off-, on-, into- und next-to-the-job stattfinden. Jede Form der Weiterbildung hat ihre eigenen Vor- und Nachteile sowie andere Kosten- und Nutzen-Funktionen. So kann zum Beispiel die Einarbeitung neuer Mitarbeitenden vor Ort am Arbeitsplatz sinnvoll sein, aber eine Teambuildingmaßnahme fernab vom Tagesgeschäft. Eine gezielte und richtige Weiterbildungsform für den Mitarbeitenden zu finden ist daher gar nicht so einfach und benötigt ein strukturiertes Vorgehen.

## #1 Plan

Zunächst sollte man sich die Frage des Istzustands stellen. Hier können Mitarbeitende bewertet werden und mit dem Sollzustand verglichen werden. Daraus ergibt sich der Schulungsbedarf. Ein Beispiel: Ein Mitarbeitender kommt mit einem neuen Programm nicht richtig zurecht und braucht daher sehr lange für eine Auftragsabarbeitung. Sollzustand sollte sein, dass der Mitarbeitende sich sicher fühlt und das Programm gut kann.

## #2 Do

Eine Weiterbildung zum Thema wird gemeinsam mit dem Mitarbeitenden herausgesucht und Ziele werden vereinbart. Hierbei kann es auch ein training-on-the-job bei einem Kollegen in der Firma sein oder ein externes Training eines Weiterbildungsanbieters.

## #3 Check

Nach der Schulung sollen die vereinbarten Ziele verglichen werden und geschaut werden, ob der Sollzustand erreicht worden ist. Vor allem der Mitarbeitende kann hier bewerten, wie sicher er sich nun fühlt und ob die Weiterbildung ein Erfolg war.

## #4 Action

Das Erlernte kann nachhaltig implementiert werden und die Firma sowie auch der Mitarbeitende selbst können von der Weiterbildung den Erfolg spüren. Nach einem regelmäßigen Abstand wie bei jedem Jahresgespräch wird dann der Zyklus neu gestartet.

### **Weiterbildung als Instrument der Personalbindung**

Wie anfangs erwähnt, sehnen sich Menschen nach einer positiven Entwicklung der eigenen Situation, daher kann hier die berufliche Weiterbildung gut anknüpfen. Motivierete und zufriedene Mitarbeitende verbleiben definitiv länger mit einem Unternehmen verbunden. Da eine hohe Motivation unter anderem daher rührt, dass immer mehr Verantwortung und schwierigere Aufgaben übernommen werden können, unterstützen hier Weiterbildungen, um dies zu erreichen. Weiterbildungen können Anreize für die Aussicht auf mehr Gehalt, Beförderung und das Gefühl, wichtig zu sein, geben.

# VIEL DABEI BEI NUMMER DREI

Drei Tage, drei Dozentinnen und die dritte Auflage: Das Netzwerktreffen „Ladyboss“ legte in allen Belangen kräftig zu.

Ladyboss ist eine Veranstaltung für weibliche Führungskräfte, die nur einmal im Jahr stattfindet. Dieses Jahr ging es Ende März für drei Tage ins Herz von Rheinhesen. Neben dem aktiven Austausch mit Kolleginnen und Expertinnen trafen sich die Teilnehmerinnen in angenehmer Atmosphäre fernab vom Tagesgeschäft mit Perform-Ready-Geschäftsführerin Elena Kiesling, Business-Coach

und Diplom-Designerin Heike Rütter sowie Sue Ann Becker als Veranstalterin und Geschäftsführerin des Netzwerkverbands ProMovers. Welche vielfältigen und den Arbeitsalltag verändernden Impulse in den Seminaren und auf den Ausflügen gesetzt wurden, bleibt das Geheimnis der beteiligten Ladybosses - ein paar Einblicke in die Veranstaltung gibt es aber hier mit einigen Fotos und einem Kurzinterview.

## „ENDLICH EIN FORUM FÜR FRAUEN“

*Was hältst Du vom Format Ladyboss, sollte es weitergeführt werden?*

Auf jeden Fall! Ich werde ab jetzt jedes Jahr dabei sein. Ich finde es super, dass es mal ein Forum nur für Frauen gibt. Ich finde, das kann man auf die ganze Logistikbranche ausweiten. Nur für ‚Möbel‘ ist meiner Meinung nach kein Muss.

– Julia Schwertner, Geschäftsführerin Lipperland Umzüge

*Was hat Dir am besten gefallen?*

Das Seminar ist für mich seit dem ersten Termin ein fester Bestandteil des Jahres geworden, den ich nicht mehr missen möchte. Unglaublich guter Austausch mit den anderen Teilnehmerinnen, jedes Jahr wichtiger neuer Input beziehungsweise hilfreiche ‚soft skills‘ mit fantastischen Coaches. Merci!

– Laura Scholz, Prokuristin Scholz Umzüge Möbelspedition

*Was wirst Du als erstes von den Inhalten unserer beiden Referentinnen in Deinen Arbeitsalltag integrieren?*

Ich lege mir ganz bewusst mehrere „Schutzrüstungen“ zu. Ich LAUFE jetzt, beziehungsweise gehe wohl eher, bei Lösungsfindungen.

– Romina Weis, Geschäftsführerin Haberland Möbelspedition



# NEU- UND BÜRO-MÖBEL VERSTAUEN

Der Transport von Büro- oder gar Neumöbeln unterscheidet sich deutlich vom Standardumzug. Ein Campus-Seminar erklärt dafür Techniken und Methoden.

Teppiche, Decken, Matratzen und vieles mehr sind bewährte „Puffer“ auf dem Möbelwagen bei einem Umzug. Bei einem gewerblichen Umzug oder gar der Neumöbelauslieferung und -distribution gelten folglich andere Belade- und Verzurrmethoden. Welche, das zeigt das neue Seminarangebot „Firmeninterne Schulung Neu- und Büromöbel“ des DMGCampus. Lade- und Lieferteam lernen darin die Grundregeln für das Verladen von reinen Möbeltransporten; dazu

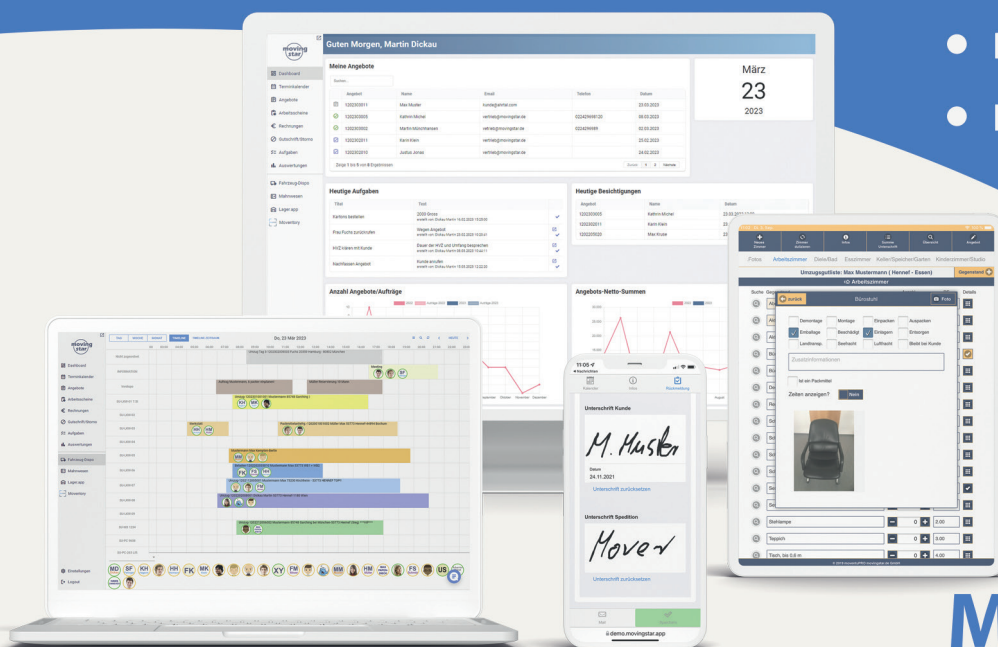
gehört die Lastverteilung auf dem Fahrzeug sowie gängige Knotentechniken. Des Weiteren werden branchenspezifische Hilfsmittel und Tricks gelehrt, die einem Team die Ladungssicherung erleichtern. Und natürlich wird auch vermittelt, wie durch ein souveränes Auftreten und eine vorbildliche Ausführung der Arbeit die Kundenbegeisterung steigt. Alles zur Buchung und den genauen Inhalten gibts via **campus@dmg-ag.com** oder **direkt online**.

-Anzeige-

## Unsere Movercloud - Ihr digitales Büro im Browser

- **Komplette Umzugsabwicklung**
- **Kundenportal**
- **Lagerverwaltung**
- **Disposition**
- **Individuelle Lösungen**

**Jubiläums-Angebot:**  
**Ab 69,-€ / Monat**  
**für die ersten**  
**6 Monate**  
(Gültig bis 31.05.2023)



**30 JAHRE**  
**MOVINGSTAR**

Unabhängig - Innovativ - Kundenorientiert

Lassen Sie sich unverbindlich beraten:  
**(02242) 96 98 120**

[www.movingstar.de](http://www.movingstar.de)  
[vertrieb@movingstar.de](mailto:vertrieb@movingstar.de)



# AUF DEN HUND GEKOMMEN

Hunde sorgen für ein besseres Arbeitsklima. Bei der DMG gibt es mindestens sechs. Erstaunlich: Unser Vertrieb ist zu 100% auf den Hund gekommen.



Lui, ein neun Kilo leichter Mops-Rüde, ist der sanfte Gentleman in unserer Bürohund-Runde. Ohne ihn ist unsere Mitarbeiterin Maja hier kaum vorstellbar und ohne Maja ist auch Lui undenkbar. Der erst zweijährige Rüde pflegt die Gewohnheiten, die der feine Herr von Welt in den britischen Clubs des 19. Jahrhunderts pflegte: Entspannen und den lieben Gott einen guten Mann sein lassen. Oder Frau. Luis Vorlieben sind jedenfalls schlafen und essen, manchmal aber auch essen und schlafen. Er ist jeden Tag bei uns im Büro. Er mag es ruhig, ohne viel Lärm und Aufregung und er schätzt weder Regen noch Schnee. Er hasst auch Strandurlaube – klar, denn da gibt es auch viel Wasser.

Maja Basic ist seit 2022 bei der DMG und betreut als Vertriebsmitarbeiterin unsere Kunden im Osten Deutschlands - Berlin inklusive.

**maja.basic@dmg-ag.com, 06145 5442-163**

Lucky ist ein echter Glücksgriff, sonst hätte er diesen Namen nicht bekommen – der achtjährige Whippet-Mix hat bei Jacqueline Frommer ein perfektes Hundezuhause gefunden und wenn er bei uns im Büro ist, was leider nicht oft der Fall ist, sein eigenes Plätzchen. Der 17 Kilo schwere Rüde liebt Käse, zum Glück aber auch Agility und tobt gerne über und durch den Parcours. So verträglich er mit Mensch und Tier ist, mit Schäferhunden hat er einfach keinen Vertrag: Er mag sie nicht. Punkt.

Seine Besitzerin Jacqueline Frommer feiert in diesem Jahr ihr zehnjähriges Jubiläum bei der DMG - seit 2013 ist sie im Team. Sie ist Vertriebsleiterin des Geschäftsbereichs Packaging Möbelspediteure, ihre Kunden sind also Umzugspediteure. Und zwar deutschlandweit.

**jacqueline.frommer@dmg-ag.com, 06145 5442-257**





Coco + Aygül

Die weiße Flocke Coco ist der quirligste Vierbeiner in unserem Vertriebsteam: Das mag daran liegen, dass sie mit ihren 10 Monaten (bei Erscheinen dieser Ausgabe) die Jüngste ist. Ihren Namen verdankt sie übrigens dem gleichnamigen Pixar-Film. Der kleine Maltipoo-Mischling wiegt zarte vier Kilo, spielt gerne mit dem Ball, kuschelt aber genauso gerne auf dem Sofa. Regen mag sie nicht, dafür machen sie und Bürohund Lui sich immer wieder schöne Augen.

Auch Frauchen Aygül Karakadoglu ist noch relativ neu im DMG-Vertrieb: Sie wechselte von der Tochterfirma Brandeis Verlag zur Muttergesellschaft – ihre Kunden sitzen im Rhein-Main-Gebiet und Saarland. Aygül kann auf die längste Betriebszugehörigkeit zurückblicken: Im Sommer feiert sie ihr 25-jähriges Betriebsjubiläum.

**ayguel.karakadoglu@dmg-ag.com, 06145 5442-406**

Bruno ist so etwas wie unser Sommer-Bürohund, denn er darf Frauchen Martina, die bei moderaten Temperaturen mit dem Fahrrad zur Arbeit fährt, keuchend begleiten. Der sechs Jahre alte Labrador-Rüde ist wohl unser unkompliziertester Vierbeiner im Büro: tiefenentspannt, vornehm, verträglich mit allem, was kreucht und fleucht. Wer 35 Kilo auf die Waage bringt, fast alles Muskeln, na klar, der frisst auch gerne mal was Gutes. Aber das hält ihn nicht so lange auf Trab wie eine ausgiebige Schwimmrunde oder das Werfen und Zurückbringen eines Stöckchens oder Balls. Und wieder werfen. Und wieder. Und wieder. Man kann ihm also auch seine Schwäche durchgehen lassen – Bruno hasst es, wenn man ihm das Fell bürstet.

Weil Bruno im Büro so unglaublich unkompliziert ist, kann sich Martina Roth, die seit 2011 bei der DMG im Verkauf und Vertrieb arbeitet, voll und ganz auf ihre Kunden konzentrieren. Und das sind Umzugsunternehmen aus Nordrhein-Westfalen und der Schweiz.

**martina.roth@dmg-ag.com, 06145 5442-168**



Bruno + Martina

Rocco ist mit seinen 15 Monaten der jüngste Rüde in unserer Runde und leider nicht oft mit seinem Chef Rainer hier anzutreffen. Der Rüde bringt gut 17 Kilo auf die Waage und ist ein Energiebündel wie aus dem Bilderbuch: Er liebt es herumzutoben, andere Hunde zum Herumtollen zu animieren, aber genauso gerne faulenzet und schmust er. Zu einem guten Leckerbissen sagt er nicht nein, eigentlich mag er alles, aber im Moment gibt es für ihn nur trockenes Fischfutter. Abneigungen oder schlechte Charaktereigenschaften? Bisher keine. Altersbedingt ist der Golden-doodle, der eine Kreuzung aus Golden Retriever und Pudel ist, noch ein ziemlicher Rabauke. Aber das ist auch schon alles.

Ebenso verträglich und unkompliziert ist Rainer Kolitsch, Vertriebsleiter der DMG und genau der richtige Mann an Roccas Leine. Ihn haben wir zum Glück schon seit 2013 im Team. Er kümmert sich um die Bereiche Retail und Baumärkte.



Rocco + Rainer



Kyla ist ein temperamentvoller Husky-Mix. Die freche Hündin ist erst eineinhalb Jahre alt, bringt stolze 23 Kilo auf die Waage und freut sich über jede Aufmerksamkeit. Wirklich jede. Und über Socken, die niemand unbeachtet in der Wohnung herumliegen lassen sollte. Dafür hat sie eine ausgeprägte Abneigung gegen jede Art von Regenschirmen und damit auch gegen deren Träger, obwohl sie mit nassen Tagen kein Problem hat. Nur: Schirme. Bäh. Zum Glück ist sie eigentlich jeden Tag bei uns im Büro und das Dach ist dicht.

Fulya Bardakci, Kylas Besitzerin, ist eine der Neuzugänge aus 2022 in den Reihen der DMG. Sie ist Grafikdesignerin und arbeitet in den Bereichen Grafik, Layout und Werbung. Sie ist auch für das Layout des neuen „DMG Journals“ verantwortlich. Ihre Kyla nennt sie oft „kleine Kröte“.

-Anzeige-

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

**SCHUNCK -**  
**Mehr als nur versichert**

## Unsere Maxime: Einfach machen

Es sind meist die einfachen Dinge, die Erfolg haben. Seit mehr als 100 Jahren sind wir Partner der Logistikbranche! Wir machen das komplexe Versicherungsgeschäft für Sie verständlich und Ihre Welt damit ein bisschen einfacher.

100 % Kundenfokus und voller Einsatz für die beste Versicherungslösung sowie Topservice – das ist SCHUNCK.

Die SCHUNCK GROUP ist ein Unternehmen der Ecclesia Gruppe.



SCHUNCK GROUP Internationaler Assekuranz-Makler

# AUS DEM KONZERN

## 5.000 Euro an zwei Hilfsorganisationen

Mitarbeitende der DMG und deren Tochtergesellschaft Brandeis Verlag hatten an einem Oktoberwochenende 2022 die Betreuung eines Weinstandes im hessischen Hofheim übernommen – den dort erzielten Erlös verdoppelte das Unternehmen auf rund 5.000 Euro, welche zu gleichen Teilen an die Frankfurter Tiertafel und den Förderverein Leukämiekranker Kinder in Mainz gespendet wurden.

Unser Bild zeigt die Übergabe des Spendenschecks durch die beiden DMG-Mitarbeiterinnen Melina Trautwein (l.) und Vanessa Grau (r.) an Andrea Grimm vom Mainzer Förderverein. „Es ist uns eine Herzensangelegenheit, die beiden lokalen ehrenamtlichen Vereinen zu unterstützen“, erklärt DMG-Vorstand Eckhard Weber, der privat seit vielen Jahren in Hofheim verwurzelt ist. Bereits am Weinstand besuchten Grimme und ihr Team die DMG und bedankten sich beim Standpersonal für die Unterstützung. Der Mainzer Verein verbessert die Therapie und Betreuung sowie die Förderung der Forschung für tumor- und leukämiekranker Kinder. Die Spendengelder der Frankfurter Tiertafel fließen in den Kauf von Futter für die über 700 betreuten Haustiere sowie in die Übernahme von Arztkosten für kranke und alte Tiere.



### Herausgeber

DMG Aktiengesellschaft, Eckhard Weber,  
Schieferstein II a, 65439 Flörsheim am Main,  
info@dmg-ag.com, Tel. 06145 5442-0

### Verlag & Redaktion

Brandeis Verlag & Medien GmbH & Co. KG,  
Schieferstein II a, 65439 Flörsheim am Main

**Redaktionsleitung:** Marc Weinard

**Grafik:** Fulya Bardakci

### Anzeigenbetreuung

Thorsten Klemt, thorsten.klemt@brandeisverlag.de,  
Tel. 06145 5442-404

### Druck

WIRmachenDRUCK GmbH,  
Mühlbachstraße 7, 71522 Backnang



## Neues Campus-Seminarzentrum Rhein-Main

Im Flörsheimer Stadtteil Weilbach, direkt über der dortigen DMG-Niederlassung, ist nach monatelangem Umbau das neue Campus-Seminarzentrum Rhein-Main entstanden.

50 Online-Bestellungen, fünf Baumarktbesuche, drei Ikea-Besuche und 140 Arbeitsstunden sowie diverse Handwerker-Einsätze haben aus einer ehemaligen Bürofläche einen modernen und attraktiv gestalteten Schulungsraum entstehen lassen.

In dem neuen Zentrum werden die kaufmännischen Seminare sowie die theoretischen Teile der gewerblichen Schulungen stattfinden – der praktische Teil bei gewerblichen Veranstaltungen findet in einem ebenfalls neu geschaffenen und abgetrennten Bereich der Niederlassung statt.

## DMG unterstützt Tag der Norddeutschen Möbelspediteure

Nach zweijähriger Zwangspause aufgrund der coronabedingten Kontaktbeschränkungen fand Ende Februar der „20. Tag der Norddeutschen Möbelspediteure“ in Walsrode statt. Knapp 80 Unternehmerinnen und Unternehmer informierten sich bei verschiedenen Fachvorträgen und den weit über ein Dutzend angereisten Sponsoren der Veranstaltung - unter ihnen auch Arbeitsschützer Ralph-Mathias Niering, der für die DMG sprichwörtlich die Fahne hochhielt.



# #wirsindDMG



DMG Aktiengesellschaft | Schieferstein II a | 65439 Flörsheim am Main