

Gifhorner

WIRTSCHAFTSMAGAZIN FÜR
STADT UND LANDKREIS GIFHORN

WIRTSCHAFTSSPIEGEL

AUSGABE 2 | 2025

AZ

Unternehmerfrauen
Führung mit Visionen
im Netzwerk

Bildungscampus
Lernen im Wandel
und Neustart

Fördermittel
Strategische Chance
und kein Geschenk

EGGER
macht das Leben bunter





Audi Business

100 % Audi A6. 100 % elektrisch.

Die neuen Audi A6 e-tron Modelle.

Der Audi A6 Avant e-tron performance¹ beeindruckt mit leistungsstarkem Elektroantrieb, großer Reichweite und schneller Ladefähigkeit. Sein sportliches, aerodynamisches Design kombiniert Eleganz mit moderner Technologie. Im Innenraum sorgen hochwertige Materialien und ein hochmodernes Infotainmentsystem für hohen Komfort. Jetzt bei uns bestellbar.

Ein attraktives Leasingangebot für Businesskunden²:
z. B. Audi A6 Avant e-tron performance*.

* Stromverbrauch (kombiniert): 16,8 kWh/100 km; CO₂-Emissionen (kombiniert): 0 g/km; CO₂-Klasse: A

Klimapaket Winter, Bang & Olufsen Premium Soundsystem, Räder Audi Sport, Sportsitze, Audi virtual cockpit plus, Parkassistent plus, Audi connect Navigation u.v.m.

Leistung:	270 kW (367 PS)	Monatliche Leasingrate
Vertragslaufzeit:	36 Monate	€ 555,-
Jährliche Fahrleistung:	10.000 km	
Leasing-Sonderzahlung:	€ 0,-	

Ein Angebot der Audi Leasing, Zweigniederlassung der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhorner Straße 57, 38112 Braunschweig für Businesskunden. Zzgl. Überführungskosten und MwSt.. Bonität vorausgesetzt.

Etwaige Rabatte bzw. Prämien sind im Angebot bereits berücksichtigt.

¹ Stromverbrauch (kombiniert): 17,0 – 14,8 kWh/100 km; CO₂-Emissionen (kombiniert): 0 g/km; CO₂-Klasse: A

² Zum Zeitpunkt der Leasingbestellung muss der Kunde der berechtigten Zielgruppe angehören und unter der genannten Tätigkeit aktiv sein. Zur berechtigten Zielgruppe zählen: Gewerbetreibende Einzelkunden inkl. Handelsvertreter und Handelsmakler nach § 84 HGB bzw. § 93 HGB, selbstständige Freiberufler / Land- und Forstwirte, eingetragene Vereine / Genossenschaften / Verbände / Stiftungen (ohne deren Mitglieder und Organe). Wenn und soweit der Kunde sein(e) Fahrzeug(e) über einen gültigen Konzern-Großkundenvertrag bestellt, ist er im Rahmen des Angebots für Audi Businesskunden nicht berechtigt.

Abgebildete Sonderausstattungen sind im Angebot nicht unbedingt berücksichtigt. Alle Angaben basieren auf den Merkmalen des deutschen Marktes.

kühl

Autohaus Kühl GmbH & Co.KG

Braunschweiger Str. 130
38518 Gifhorn
Tel.: 05371 807-7
info@autohaus-kuehl.de
www.autohaus-kuehl.de

INHALT

04 EGGER IN GIFHORN

50 Jahre Erfolgsstory

07 KOOPERATIONSPROJEKT

Wissenschaft trifft auf Wirtschaft

08 ARBEITSKREIS UNTERNEHMERFRAUEN

Vorsitzende Claudia Raabe

10 RECHTSTIPP ARBEITSPLATZ

Verspätungen und Kündigungsgrund

12 BILDUNGSCAMPUS

Nachgefragt bei Bürgermeister
Matthias Nerlich

14 FÖRDERMITTEL ALS STRATEGIE

Interview Finanzexperte
Stephan Schüren

16 GIFHORNER MALERHANDWERK

Lohnplus für 230 Beschäftigte

17 AUSBAU MOBILFUNK

Telekom macht Tempo

18 MITARBEITERGESPRÄCHE

Kritik an fehlender Dokumentation

19 BUCHTIPP

„Organisiert euch einfach“

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER!

Beim Gang durch Gifhorn sieht man auf den ersten Blick: Hier ist vieles in Bewegung. Und wer genauer hinschaut, erkennt: Hier entsteht Zukunft – mit klugen Köpfen, mutigen Unternehmerinnen und Unternehmern und einem Netzwerk, das Innovation nicht nur fördert, sondern lebt.

Gifhorn ist mehr als ein Standort. Es ist ein Möglichmacher. Ob bei EGGER, wo seit 50 Jahren Schichtstoffe produziert werden, die weltweit für Farbe im Alltag sorgen – und wo gleichzeitig Frauenförderung, Gesundheitsmanagement und soziales Engagement großgeschrieben werden. Oder bei InnoREG, dem Brückenbauerprojekt zwischen Wissenschaft und Wirtschaft, das zeigt, wie aus Forschung echte Produkte und Prozesse für den Mittelstand entstehen.

Was prägt Gifhorn als Wirtschaftsstandort? Vielfalt, Vernetzung, Engagement, Investitionen in Bildung, Fördermittel als Strategie sowie Digitalisierung und Infrastruktur sind Oberbegriffe, die in Gifhorn für Wandel, Wachstum und Visionen stehen. Das gilt für Handwerksbetriebe wie Hightech-Start-ups, betrifft Fachkräfte sicherung, Förderprogramme für den Mittelstand oder neue Mobilfunkstandorte.

In dieser Ausgabe des Wirtschaftsspiegels wollen wir die Menschen, die Ideen, die Projekte und die Chancen, die sich daraus ergeben, zeigen. Gifhorn und die Region sind geprägt von Unternehmen, die mit ihrer Wettbewerbsfähigkeit und ihrem wirtschaftlichen Erfolg für die Lebensqualität in unserer Region sorgen. Denn Wirtschaft ist mehr als nur Zahlen und Bilanzen. Wirtschaft ist das, was wir gemeinsam daraus machen.

Ich wünsche Ihnen
wertvolle Impulse!

Herzliche Grüße
Ihre Birthe Kußroll-Ihle
Redaktionsleiterin



Foto: Sebastian Preuß

IMPRESSUM HERAUSGEBER Madsack Medien Ostniedersachsen GmbH & Co. KG – Aller-Zeitung, Steinweg 73, 38518 Gifhorn **GESCHÄFTSFÜHRUNG** Carsten Winkler, Lars Rehmann **VERANTWORTLICH FÜR DEN ANZEIGENTEIL** Carsten Winkler **VERANTWORTLICH FÜR DIE REDAKTION** Birthe Kußroll-Ihle **FOTOS** Photowerk, 123rf, gemäß Bildnachweis **TITELFOTOEGGERI DRUCK** Fischer Druck GmbH, Wilhelm-Rausch-Straße 13, 31228 Peine

HINWEIS GENERISCHES MASKULINUM Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir bei personenbezogenen Hauptwörtern meist nur das generische Maskulinum und verzichten auf den gleichzeitigen Gebrauch der Sprachform männlich, weiblich und divers. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter und beinhalten keinesfalls eine Herabwürdigung oder Diskriminierung der anderen Geschlechter und umfassen Personen jeden Geschlechts gleichermaßen und gleichberechtigt.

EGGER macht das Leben bunter SCHICHTSTOFFPRODUKTION IN GIFHORN



AUF ERFOLGSKURS ZWISCHEN TRADITION UND MODERNE

„Wir machen das Leben bunter“ – ein Motto, das Andrea Oldenburg-Zillig, Werksleitung Finanzen und Verwaltung bei EGGER in Gifhorn, vor Jahren ins Leben gerufen hat und das einfach passt. Seit 50 Jahren wird im Gifhorner Werk der EGGER Gruppe schon Schichtstoff produziert: ein Produkt für den Möbel- und Innenausbau, das als Beschichtung auf Schränken, Küchenarbeitsplatten oder Laminatböden für Farbe im Alltag sorgt – und das sehr erfolgreich, wie ein Blick in die Geschichte des Werks zeigt.

In Jahr 1975 startete die Schichtstoffproduktion in Gifhorn. Wer aus der Region kommt, kann sich vielleicht noch daran erinnern: Damals begann unter dem Namen Dekoflex in einem unscheinbaren, braunen Gebäude die Reise von EGGER in Gifhorn. Seitdem hat sich einiges getan, begonnen 1988 mit dem riesigen Meilenstein der Kooperation mit EGGER in Österreich und etwas später, im Jahr 1992 fortgesetzt mit der Umbenennung des Gifhorner Werks in EGGER Kunststoffe GmbH & Co. KG.

Seitdem hat sich der Betrieb vom regionalen Anbieter zum größten Schichtstoffproduzenten Deutschlands entwickelt. Besonders in den vergangenen fünf Jahren hat der Produktionsstandort eine erstaunliche Transformation durchlaufen. Mit einer umfassenden Modernisierung und einem groß angelegten Werksausbau wurde nicht nur die

Produktionskapazität deutlich vergrößert, sondern auch die Mitarbeiterzahl kontinuierlich erhöht. So tragen mittlerweile rund 430 Mitarbeitende jeden Tag zur Weiterführung der Erfolgsgeschichte bei.

INTERNATIONAL ERFOLGREICH – REGIONAL VERWURZELT

Dass das Unternehmen auch international eine große Nummer ist, hat die Interzum in Köln gezeigt – eine der weltweit wichtigsten Möbelmessen, auf der im Jahr 2025 auch EGGER wieder anzutreffen war. Der über 800 Quadratmeter große Stand hat viele wichtige Kunden angezogen. Eine tolle Möglichkeit für das Unternehmen, die internationale Präsenz zu stärken. Mit Nachhaltigkeit bei Produktion und Produkt, Innovativität und einem besonderen Qualitätsanspruch konnte EGGER bei den Kunden überzeugen.



Zugleich betont Andrea Oldenburg-Zillig: „EGGER ist mit weltweit rund 12.000 Mitarbeitenden ein international agierendes Unternehmen. Zu unserer Unternehmensphilosophie gehört aber auch, dass unsere Werke sich für die Region starkmachen, in der sie zu Hause sind. Deshalb engagieren wir uns für verschiedene Projekte im Landkreis Gifhorn.“

Die Verbundenheit mit der Region ist bei EGGER bis heute ein zentraler Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Das wird besonders durch die Unterstützung lokaler Projekte deutlich, vom Autokino bis hin zum Mini-Kicker-Turnier. „Die kulturelle Vielfalt in der Region zu unterstützen, für unsere Mitarbeitenden und ihre Familien den Landkreis Gifhorn mitgestalten zu können, ist für uns einfach ganz besonders schön und ein wichtiger Bestandteil unseres Selbstverständnisses“, sagt die Werksleiterin.

Bei Laufveranstaltungen mischen die Mitarbeitenden regelmäßig mit und laufen seit vielen Jahren aktiv für den guten Zweck, etwa

beim Braunschweiger Firmenlauf oder bei dem Gifhorner Lauftag. Für jeden im Rahmen einer Laufveranstaltung zurückgelegten Kilometer zahlt EGGER 5 Euro in die Spendenkasse.

„Jedes Jahr können wir dank des sportlichen Engagements unserer Mitarbeitenden auch verschiedene soziale Projekte unterstützen und somit unsere soziale Verantwortung als großes Unternehmen in der Region wahrnehmen“, betont Anna Baron, die im Werk für das Gesundheitsmanagement verantwortlich ist, und ergänzt: „Es ist äußerst inspirierend, gemeinsam Gutes zu bewirken. Deshalb ist es immer erfreulich zu sehen, wie engagiert die Kolleginnen und Kollegen an den Läufen teilnehmen.“

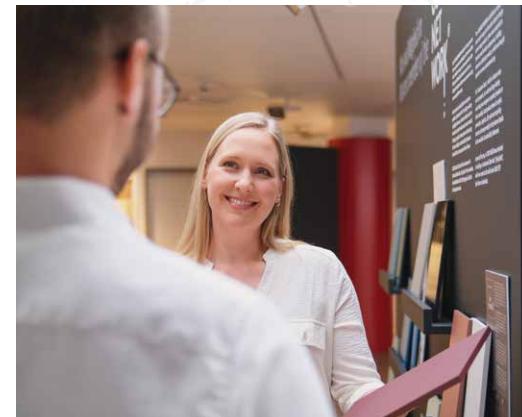
Bei EGGER gibt es sowohl Spitzensportler, die in ihrer Freizeit viel für ihre Fitness tun, als auch Teilnehmende, die normalerweise wenig mit dem Laufen zu tun haben. „Der gute Zweck vereint uns alle, und ich bin unglaublich stolz auf die hervorragenden Leistungen, die unsere

Läuferinnen und Läufer regelmäßig erbringen“, freut sich Anna Baron.

Lachend fügt sie hinzu: „Gemeinsam zu schwitzen stärkt definitiv das Gemeinschaftsgefühl.“ Dank des sportlichen Engagements konnte Anna Baron in diesem Jahr stellvertretend Spendenschecks mit einem Gesamtwert von 9475 Euro an gemeinnützige Organisationen überreichen.

WOMEN EMPOWERMENT BEI EGGER

Neben der sozialen Verantwortung steht aktuell ein weiteres Thema ganz oben auf der Agenda von EGGER. „Wir wollen unbedingt mehr Frauen für den technisch-gewerblichen Bereich begeistern“, erzählt Andrea Oldenburg-Zillig. Sie berichtet: „Viele unserer Bewerberinnen haben die Sorge, aufgrund ihrer Statur nicht in der Produktion arbeiten zu können oder im Fünf-Schicht-Modell keine Zeit mehr für ihre Familie zu haben.“



Fotos: EGGER

EGGER in Gifhorn ist der größte Schichtstoffproduzent in Deutschland.

Als regionaler Arbeitgeber mit rund 430 Mitarbeitenden sind wir stolz auf unsere starke Verbundenheit mit der gesamten Region. Die Schaffung von sicheren Arbeitsplätzen und die Unterstützung sozialer Projekte liegen uns besonders am Herzen. Umfassende Gesundheitsleistungen, Azubiausflüge, oder verschiedene Sport- und Kulturangebote sind unser Dankeschön an unsere 430 Mitarbeitenden.

Schauen Sie hier, wie unsere Schichtstoffe von Gifhorn aus in die Welt hinaus gehen:



[to.egger.link/
schichtstoffe-gifhorn](http://to.egger.link/schichtstoffe-gifhorn)

E EGGER

MEHR AUS HOLZ.

50
Jahre
**MEHR AUS
GIFHORN**



Historische Aufnahme: Kantenproduktion

Fotos: EGGER



Doch diese Sorge kann die Werksleiterin nehmen. Sie berichtet: „Unsere Produktionsbereiche sind sehr modern geworden. Wir haben in den letzten Jahren viel Geld in die Ergonomie unserer Anlagen und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden investiert.“ Das zahle sich aus. „Der Anteil der weiblichen Kolleginnen in unseren Teams wächst stetig und wir bekommen so viel positives Feedback von den Frauen. Unser Fünf-Schicht-System bietet unheimlich gute Planbarkeit, sodass beispielsweise Arzttermine unter der Woche kein Problem sind.“

Dank zahlreicher Unterstützungsmaßnahmen, wie Heberobotern für die Schichtstoffrollen kann jede und jeder mit einer Grundfitness problemlos bei EGGER arbeiten. Noch immer ist der Anteil an Frauen in den Bereichen Technik und Produktion verhältnismäßig gering, was Zahlen des Statistischen Bundesamtes über die Erwerbstätigkeit von Frauen nach Berufen belegen.

„Das wollen und werden wir ändern“, ist Andrea Oldenburg-Zillig überzeugt. „Die Pläne für eine große unternehmensweite Kampagne

zum Thema Women Empowerment sind bereits im Gange und wir merken, dass auch in der Belegschaft ein wachsendes Bewusstsein für das Thema herrscht. Da werden sicherlich viele tolle Ideen und Projekte auf uns zu kommen.“

EIN STARKES TEAM – JUBILÄEN IM WERK GIFHORN

Dass EGGER als Arbeitgeber zu überzeugen weiß, zeigt auch ein Blick auf die Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden: Wer einmal dort ist, geht so schnell nicht wieder weg. „Unsere Kolleginnen und Kollegen machen uns aus. Deshalb sind wir besonders stolz, viele Mitarbeitende im Team zu haben, die schon lange zum Erfolg des Unternehmens beitragen“, so Andrea Oldenburg-Zillig.

Die längste Betriebszugehörigkeit kann Fred Wersal vorweisen: 40 Jahre arbeitet er nun schon in der Produktion und hat sich in der Zeit zum Spezialisten entwickelt. Er erinnert sich: „Ich bin im Juli 1985 zu EGGER gekommen, nachdem mein Vater, der bereits

bei EGGER – damals noch Dekoflex – arbeitete, mir anbot, dort anzufangen. Am 12. August 1985 begann ich mit der Frühschicht an der Schneidanlage. Als ich vor 40 Jahren bei Dekoflex begann, war es ein kleines Unternehmen mit etwa 25 Mitarbeitenden, und es fühlte sich wie eine kleine Familie an.“

Diese enge Gemeinschaft hat sich im Laufe der Jahre weiterentwickelt und ist gewachsen. Da mir die Arbeit Spaß macht und ich mich in diesem Umfeld wohlfühle, war es für mich nie eine Option, meinen Arbeitsplatz oder den Arbeitgeber zu wechseln“, berichtet der langjährige Mitarbeiter.

Er erzählt: „Früher war die körperliche Arbeit sehr viel intensiver, und wir mussten oft unter schwierigen Bedingungen arbeiten. Heute stehen uns zahlreiche Hilfsmittel und moderne Technologien zur Verfügung, die die Arbeitsabläufe erleichtern und die Effizienz steigern.“

Auf die Frage, wie es für ihn weitergehen soll, hat der Produktionsspezialist eine genaue Idee: „In den nächsten zehn Jahren hoffe ich, dass meine Gesundheit mir weiterhin treu bleibt. Wenn alles gut läuft, werde ich dann 50 Jahre bei EGGER sein.“

Die Verbundenheit zum Unternehmen weiß auch die Werksleitung zu schätzen: „Dass wir gemeinsam mit vielen langjährigen Kolleginnen und Kollegen in diesem Jahr unser 50-jähriges Bestehen als Schichtstoffproduzent in Gifhorn feiern, in Erinnerungen schwelgen und auf die nächsten 50 Jahre anstoßen können, ist einfach ein tolles Gefühl“, freut sich Andrea Oldenburg-Zillig. ■



schon gehört

Brückenbau zwischen klugen Köpfen und kreativen Machern

Landkreis stärkt gemeinsam mit der TU Braunschweig den Mittelstand

Wenn Forschung auf Unternehmergeist trifft, entsteht mehr als nur Theorie – es entsteht Zukunft. Mit dem Projekt InnoREG geht die Landkreis Gifhorn Innovation & Service GmbH gemeinsam mit der Technischen Universität Braunschweig einen mutigen Schritt in Richtung regionaler Innovationskraft.

InnoREG wurde von der TU Braunschweig initiiert und wird in enger Zusammenarbeit mit den Projektpartnern Stadt Braunschweig, WIS Salzgitter GmbH, Landkreis Gifhorn Innovation & Service GmbH sowie der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften umgesetzt. Das Ziel: Wissen in Wirtschaft verwandeln. Und zwar nachhaltig, praxisnah und mit echtem Mehrwert für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in Südniedersachsen.

„Ein starkes Innovationsökosystem entsteht dort, wo Wirtschaftsförderung, kommunale Einrichtungen und wissenschaftliche Institutionen eng zusammenarbeiten – diese partnerschaftliche Vernetzung schafft die Voraussetzungen für technologische und wirtschaftliche Impulse in der Region“, sagt Katharina Hoffmann, Interimsgeschäftsführerin



**Katharina Hoffmann,
Interimsgeschäftsführerin
der Landkreis Gifhorn
Innovation & Service GmbH**

Foto: privat

der Landkreis Gifhorn Innovation & Service GmbH, und ergänzt: „Im Landkreis Gifhorn gibt es viele engagierte Menschen mit Ideen und dem Willen, unsere Region voranzubringen. Jetzt ist es an der Zeit, vom Denken ins Handeln zu kommen.“

WAS STECKT HINTER INNOREG?

- Gezielte Vermittlung zwischen Unternehmen und Forschungseinrichtungen
- Begleitung bei Projektentwicklung und Fördermittelaquise
- Transfer von wissenschaftlichen Erkenntnissen in marktfähige Produkte, Verfahren und Services

Für Entscheider heißt das: Wer jetzt einsteigt, gestaltet aktiv die Zukunft der Region mit – und sichert sich Zugang zu Know-how, Fördermitteln und einem starken Netzwerk.

■ **Interesse geweckt?** Dann melden Sie sich direkt bei Katharina Hoffmann: katharina.hoffmann@gifhorn.de ■

**Seit über 65 Jahren
Manfred Lippick**

Malermeister

**Malerarbeiten
Fassadengestaltung
Fußbodenbeläge**



Heideweg 5
38518 Gifhorn
Tel. (0 53 71) 5 35 13
lippick-ihr-maler@t-online.de





Frauen führen mit Vision

Claudia Raabe bietet Mentoring und Coaching an

Sein diesem Jahr ist Claudia Raabe Vorsitzende des Arbeitskreises Unternehmerfrauen im Handwerk, außerdem feiert sie als Selbstständige ihr fünfjähriges Jubiläum. Im Interview mit Nicole Hein erzählt sie mehr über ihre Geschäftsidee und ihr Herzensprojekt.

Auf Ihrer Website steht „Mentoring für Frauen in Führungspositionen“. Was genau ist das?

Der Schwerpunkt liegt im Bereich Leadership. Meine Klientinnen sind vor allem Frauen, die entweder festangestellt in Führungspositionen arbeiten oder als Selbstständige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen. Sie verbindet das, was ich gerne als Chaos im Kopf bezeichne. An irgendeinem Punkt fehlt Klarheit, was zu beispielsweise einem Mental Overload führen kann, zum Stagnieren der Karriere, zu Selbstzweifeln oder zu Konfliktsituationen im Team. Wir analysieren gemeinsam, was die Probleme und den Stress verursacht, und schauen, welche Techniken zur Lösung beitragen. Dabei gehe ich nicht nach einem speziellen Schema vor, sondern wähle die Methode aus, die für die jeweilige Frau in ihrer individuellen Situation am besten passt.

Wie schnell kommt es im Coaching zu positiven Veränderungen?

Auf die Schnelle lassen sich leider keine tiefgreifenden Veränderungen erzielen. Verhaltensweisen, Denkmuster et cetera, die teils über Jahrzehnte aufgebaut wurden, lassen sich nicht von jetzt auf gleich ablegen. Nachhaltige Veränderungen benötigen ihre Zeit.

Coachen Sie auch Männer?

Mein Schwerpunkt in der Einzelarbeit liegt auf den Frauen. Allerdings biete ich zusätzlich Seminare in Unternehmen an. Dort nehmen auch Männer teil.

Welche Unternehmen können Seminare bei Ihnen buchen? Sind Sie auf eine Größe oder Branche spezialisiert?

Mein Schwerpunkt liegt auf dem Mittelstand. Bei der Branche bin ich flexibel, viele meine Kunden und Klientinnen stammen aber aus dem Handwerk. Ich selbst war mehr als zehn Jahre in der IT-Branche tätig, genauer bei Hönigsberg & Düvel Datentechnik GmbH. Im Laufe der Zeit hatte ich dort unterschiedliche Führungspositionen, zuletzt als COO, also Chief Operation Officer.

Das ist ja nun ein anderer Bereich als das Coaching. Wie sind Sie zum Mentoring für Führungsfrauen gekommen?

Während meiner Festanstellung gehörte die Mitarbeiterentwicklung und -betreuung zu meinen Aufgaben, genauso wie die Förderung von Frauen in Führungspositionen. Als ich mich selbstständig gemacht habe, habe ich zunächst geguckt, was es

bereits am Markt gibt, wo noch Bedarf besteht. Und dann darauf, wo meine Berufserfahrungen und Begabungen liegen. So kristallisierten sich die Themen Kommunikation und Führen mit dem Fokus auf Frauen heraus.

Seit dem Frühjahr sind Sie Vorsitzende des Arbeitskreises Unternehmerfrauen im Handwerk. Zwar sind Sie selbst Unternehmerin, doch wie passt das Handwerk mit rein?



Claudia Raabe

Foto: Klaus Raidl



Foto: privat

Ursprünglich wurde der Arbeitskreis vor allem von Frauen gegründet, die zusammen mit ihrem Mann einen Handwerksbetrieb leiteten beziehungsweise in der Firma ihres Ehepartners mitarbeiteten. Heute sind auch viele Frauen dabei, die als Soloselbstständige tätig sind. So wie ich. Außerdem wurde kürzlich die Satzung dahingehend geändert, dass ein handwerksnaher Bezug für die Mitgliedschaft ausreicht. Und das ist bei mir der Fall.

Sie bieten das Seminar „Frauen führen mit Vision“ auf Malta an. Warum?

Zu Malta habe ich einen persönlichen Bezug, weil ich dort ein Jahr lang studiert habe. Mit der Seminarwoche kann ich meine Leidenschaft für Erholung und Reisen mit meinem Unternehmensschwerpunkt Weiterbildung verbinden. Es ist auf jeden Fall mein Herzensprojekt.

Haben Sie Tipps für alle, die neu gründen möchten?

Am Wichtigsten finde ich, dass man sich in der Gründungsphase mit Leuten umgibt, die an einen glauben und einen unterstützen. Denn es werden Momente kommen, wo man hadert, ob das die richtige Entscheidung war. Bei mir hat mein emotionales und soziales Netzwerk solche Momente mitgetragen und mich gestärkt. Und aus wirtschaftlicher Sicht: Man sollte sich vorab die Frage stellen, wer die Dienstleistung oder das Produkt bezahlt. Die Geschäftsidee kann noch so toll sein, aber wenn sie keine Käufer findet, dient sie nicht zur Gründung. ■

Volksbank
BRAWO 

Mein Konto

Kann alles.
Kostet nichts.



Jetzt scannen. Wechseln. Nichts zahlen!
brawo-meinkonto.de



Verspätungen am Arbeitsplatz können Kündigungsgrund sein

Mal ist es der verpasste Bus, mal der Wagen, der einfach nicht anspringen will, und mal das quengelnde Kind, das heute partout nicht in Kindergarten oder Schule gehen wollte: Es gibt viele Gründe für Verspätungen am Arbeitsplatz. Doch so lapidar es auch oft abgetan wird: Unpünktlichkeit kann ernste Folgen haben.



Wer immer wieder zu spät zur Arbeit kommt, muss mit Konsequenzen aus der Rechtsprechung rechnen. Foto: Pixabay

Das Arbeitsrecht kennt kein Augenzwinkern, wenn Beschäftigte regelmäßig zu spät kommen. Im Interview erläutert Rechtsexperte Tobias Klingelhöfer, wann es bei Verspätungen ernst wird, was das Wegerisiko bedeutet und warum Pünktlichkeit keine Option, sondern Pflicht ist.

Mit welchen Konsequenzen müssen Arbeitnehmer rechnen, wenn sie zu spät zur Arbeit kommen?

Ob Auto kaputt, Kind krank, Zugverspätung, Stau auf den Straßen: All diese Gründe sind kein Freibrief für Verspätungen. Grundsätzlich gehört es zu den arbeitsvertraglichen Pflichten von Arbeitnehmern, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen. Wer zu spät kommt, muss die versäumte Arbeitszeit nacharbeiten. Theoretisch darf der Chef sogar den Lohn entsprechend kürzen, wenn nicht nachgearbeitet wird. Doch bei einer einmaligen Verspätung besteht in der Regel kein Grund zur Sorge. Es sei denn, man arbeitet in einem Job, in dem Stillstand herrscht, wenn man nicht pünktlich erscheint, wie zum Beispiel als Lokführer, Pilot oder Arzt im OP. Geschieht es aber häufiger oder ist die Verspätung erheblich, kann es eine Abmahnung und in der Folge sogar eine Kündigung geben.

In welchen Fällen ist eine Kündigung wegen einer Verspätung denn gerechtfertigt?

Wie gesagt – eine einmalige Verspätung ist kein Grund für eine Kündigung. Es gibt aber einen Fall, der ganz gut zeigt, dass es im Wiederholungsfall sogar gerechtfertigt sein kann, ohne vorherige Abmahnung gekündigt zu werden. Im konkreten Fall erschien eine Arbeitnehmerin gleich an vier aufeinanderfolgenden Tagen erheblich zu spät. Schon nach dem ersten Verschlafen führte ihr Chef ein eindringliches Gespräch mit der Mitarbeiterin und drohte dabei sogar mit der Kündigung.

Seit 45 Jahren Ihr Geld wert!



Braunschweiger Straße 143, 38518 Gifhorn
Tel. (0 53 71) 94 30-0, Fax 94 30 30,
www.wiegmannmbh.de

**PFosten-Riegel-Fassaden
Fenster
Haustüren
Garagentore
Innentüren
Smart Home
Fliegengitter
Rollläden
Markisen
Terrassendächer
Hebeschiebetüren**



Die Frau blieb allerdings unbbeeindruckt und verspätete sich drei weitere Male hintereinander. Dann folgte der angekündigte Rauswurf. Der Fall landete schließlich vor Gericht. Dort argumentierte die Arbeitnehmerin, dass Schlafmangel der Grund für die vielen Verspätungen war. Aber private Lebensumstände entbinden natürlich nicht von der Pflicht, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen. In diesem Fall war nicht einmal eine vorherige Abmahnung erforderlich, da die Arbeitnehmerin sich nicht gewillt zeigte, ihre arbeitsrechtlichen Pflichten einzuhalten. Das Gericht wertete dies als fehlende Einsicht und sah die ordentliche Kündigung als gerechtfertigt an (Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Az.: 1 Sa 70 öD/21).

Es gab erst kürzlich einige Wetterkapriolen mit Überschwemmungen oder heftigen Gewittern. Was ist, wenn Arbeitnehmer durch Wetterchaos zu spät kommen?

Wenn beispielsweise ein plötzlicher, heftiger Sturm Bäume entwurzelt oder Straßen und Bahnschienen überschwemmt sind, können viele Arbeitnehmer gar nicht oder nur mit erheblicher Verspätung am Arbeitsplatz erscheinen. Für den Betrieb bedeutet ein solcher Ausfall an Arbeitsstunden in den allermeisten Fällen einen wirtschaftlichen Verlust. Da in diesem Fall jedoch kein Verschulden der Arbeitnehmer vorliegt, besteht in der Regel auch keine Grundlage für Sanktionen wie ein Verweis oder eine Abmahnung. Gleichzeitig ist es Arbeitnehmern bei schwierigen Wetterbedingungen jedoch durchaus zuzumuten, das Haus früher als gewohnt zu verlassen. Wer es als Beschäftigter also erkennbar darauf ankommen lässt, zu spät zur Arbeit zu erscheinen, ohne sich auf eine längere Anfahrtszeit einzustellen, riskiert im Zweifel Ärger mit seinem Chef.



Foto: IHK

Was hat es mit dem Wegerisiko auf sich, von dem man in diesem Zusammenhang immer wieder hört?

Das Bundesarbeitsgericht spricht in solchen Fällen von einem durch Witterungsbedingungen bestehenden Wegerisiko, das im Regelfall der Arbeitnehmer trägt (Az.: 2 AZR 147/00). Und das gilt eben nicht nur für winterliche

Wetterszenarien. Der Arbeitnehmer muss grundsätzlich dafür sorgen, dass er pünktlich zur Arbeit kommt. Auch bei widrigen Wetterverhältnissen oder Streiks im Nahverkehr. Wird der Arbeitnehmer durch höhere Gewalt an seiner Arbeitsleistung gehindert, entfällt deshalb sein Entgeltanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Dann gilt also: keine Arbeit, kein Lohn. Ob verpasste Stunden in solch einem Fall nachgeholt werden müssen oder können, hängt stark von den arbeitsvertraglichen Gegebenheiten und ihrer Zumutbarkeit ab. So ist ein Nachleisten der liegen gebliebenen Arbeit in Betrieben mit Gleitzeit sicherlich meistens möglich. Einem halbtags beschäftigten Mitarbeiter, der nach der Arbeit sein Kind vom Kindergarten abholen muss, ist eine Nacharbeit nach der regulären Arbeitszeit wiederum im Regelfall nicht zuzumuten.

Was sollten Arbeitnehmer tun, wenn sie merken, dass sie zu spät kommen?

Dann sollten sie ihren Arbeitgeber oder Vorgesetzten so früh wie möglich über die Verspätung informieren – am besten telefonisch. Das zeigt Verantwortungsbewusstsein und kann helfen, negative Konsequenzen zu vermeiden. Außerdem kann so besser geplant werden, etwa wenn ein Kollege einspringen muss. Wer sich gar nicht meldet, riskiert zusätzlichen Ärger.



DAS ZEICHNET UNS AUS:

- + Messe- und Business Catering
- + Catering für Events jeder Art von 10–5.000 Personen
- + Professioneller Rund-um-Service für Veranstaltungen
- + Servicepersonal und Köche buchbar
- + Live Cooking
- + Eventlocations
- + hauseigene Floristik
- + Partyservice für Privatkunden

ROTH
Catering & Events

Jetzt beraten lassen unter:
05374-95515-0 oder
info@roth-catering.de

[roth_catering](#)

Roth Catering & Events

ROTH-CATERING.DE



Machen sich für den Bildungscampus stark (v.l.): Erster Stadtrat Johannes-Jürgen Laub, Fachbereichsleiter Bildung und Jugend Jens Brüning und Gifhorns Bürgermeister Mattias Nerlich. Fotos: AZ-Archiv Sebastian Preuß

Neuer Bildungscampus

GIFHORN INVESTIERT IN DIE BILDUNG

Es ist eins der größten Neubauprojekte in Gifhorns Bildungslandschaft – und zugleich der Grundstein für etwas, das es so noch nicht gegeben hat. Die Rede ist von der neuen Hauptschule, die das Zentrum des Bildungscampus werden soll. Bürgermeister Matthias Nerlich und Schulleiter Dr. Detlef Eichner erzählen im Gespräch mit Nicole Hein, welche Chancen das für die heimische Wirtschaft bietet.

Warum braucht Gifhorn die neue Hauptschule, die derzeit an der Carl-Diem-Straße entsteht?

Nerlich: Es wären umfangreiche Sanierungen der Freiherr-vom-Stein-Schule am alten Standort nötig gewesen. In dem Zuge haben wir uns gefragt, wie man eine Schule heutzutage zukunftsfähig aufstellt. Diese Zukunft kann nur eine Schule sein, die jungen Menschen, die später vor allem in Ausbildungsberufe gehen wollen, beste Lernbedingungen bietet. Gerade sie fehlen uns deutschlandweit, aber auch in Gifhorn, am meisten. Das Ergebnis war, dass ein Neubau die beste Lösung ist.

Und der kostet knapp 31 Millionen Euro. Was ist das Besondere an der neuen Schule?

Dr. Eichner: Jeder Schüler soll auf seinem Stand und in seinem Tempo lernen können. Unser Ziel ist ein individualisierter Unterricht. Die Lehrkräfte werden zu Lernbegleitern jedes Schülers und jeder Schülerin. Mit der althergebrachten Form von Schule wird die

neue nichts mehr zu tun haben. Das spiegelt sich im Aufbau des Gebäudes wider. Es wird keine Flurschule werden, mit langen Fluren, von denen die Klassenzimmer abgehen. Stattdessen sind fünf Cubes geplant, die miteinander verbunden sind. Es wird beispielsweise Lerninseln nach dem Marktplatzprinzip geben und auch Toiletten an den Klassenräumen. Weitere Funktionsräume, wie Differenzierungsräume, ergänzen das Raumkonzept.

Deshalb also auch der neue Name, Johanna-Menke-Schule. Gibt es auch neue Ideen, um zu fördern, dass möglichst viele Schulabgänger passende Ausbildungsplätze finden?

Dr. Eichner: Im Bereich Berufsvorbereitung sind wir schon sehr gut aufgestellt. In Jahrgang acht, neun und zehn machen die Jugendlichen ein Berufspraktikum. Außerdem gibt es ein Bewerbungstraining, für das wir mit örtlichen Firmen zusammenarbeiten. Und wir sind als Schule mit mehreren Handwerksbetrieben vernetzt.

Eine neue Art des Unterrichts ist eine langfristige Investition. Bringt denn der Neubau der lokalen Wirtschaft auch kurzfristig Vorteile?

Nerlich: Auf jeden Fall. Natürlich hätten wir gern ein ortsansässiges Unternehmen beauftragt. Im näheren Umkreis gibt es jedoch kein Unternehmen, das in der Lage ist, ein Projekt von diesen Dimensionen zu realisieren. Von daher haben wir uns für die Beauftragung eines Totalunternehmers entschieden, der die Schule plant und schlüsselfertig übergibt.

Der Auftrag musste europaweit ausgeschrieben werden. Unser heimisches Handwerk profitiert trotzdem. Denn die Firma Depenbrock Partnering, Sieger des Ausschreibungsverfahrens, arbeitet wo immer möglich mit lokalen Partnern zusammen. Zwölf Firmen aus dem Landkreis Gifhorn, Wolfsburg und Braunschweig und sechs Firmen aus einem Umkreis von 100 Kilometern sind am Neubau involviert. Ich finde das für alle Beteiligten eine Win-win-Situation.

Bislang haben wir nur über die neue Hauptschule gesprochen. Aber die Rede ist immer von einem Bildungscampus. Was hat es damit auf sich?

Nerlich: Unser Impuls bei der Planung war, nicht nur isoliert irgendwo eine Schule hinzubauen. Am Sportplatz Süd war Platz für die neue Hauptschule, und es befinden sich bereits verschiedene Bildungs- und Betreuungsangebote in unmittelbarer Nähe. So entstand die Idee eines Bildungscampus. Dort wird die Stadt Gifhorn auch noch einen Kunstrasenplatz anlegen, der fast den ganzen Winter bespielbar ist.

Dr. Eichner: Eine Kindertagesstätte ist vor Ort, die Fritz-Reuter-Realschule ist anbei und die Grille, die Kreismusikschule sowie die BBS I sind in unmittelbarer Nachbarschaft. Mit dem Campus wollen wir uns gegenseitig stützen, aber auch nach außen öffnen. Darum wird die Hauptschule so konzipiert, dass der vordere Teil mit der Aula außerhalb der Schulzeiten für nicht schulische Zwecke genutzt werden kann.

Das klingt so, als würde die Stadt Gifhorn derzeit ordentlich in den Bereich Bildung investieren.

Nerlich: Ja, uns ist ein breites Bildungsangebot wichtig. Eltern sollen für ihre Kinder die passende Schule auswählen können. Um auf den wirtschaftlichen Aspekt zurückzukommen: Ein gutes Bildungsangebot stärkt den Standort. Firmen siedeln sich eher an, wenn sie gut ausgebildete Arbeitskräfte vor Ort haben. Und junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ziehen tendenziell eher in Nähe von Schulen, anstatt aus dem Nachbarort zu pendeln. ■



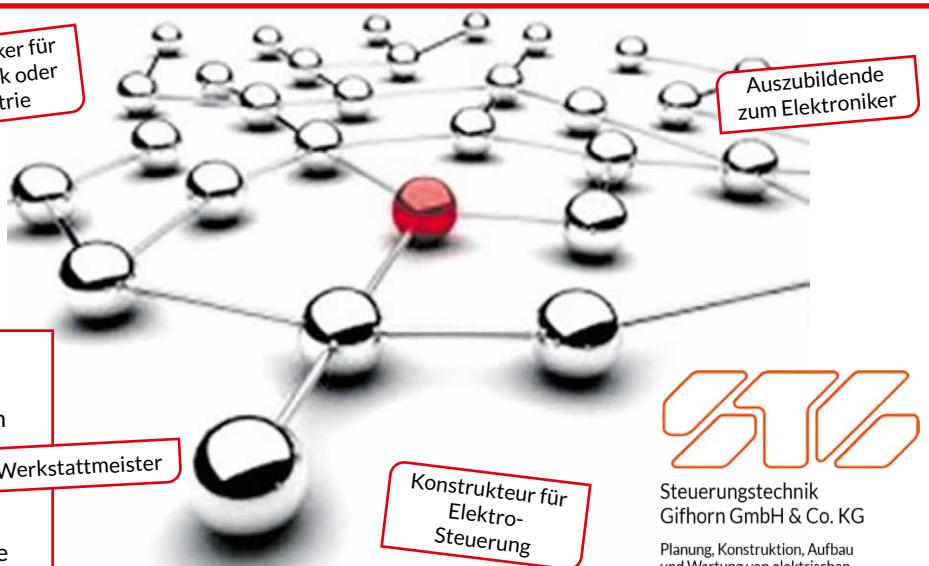
Wir brauchen dich (m/w/d) - werde jetzt Teil unseres Teams

www.stg-gifhorn.de

Bewerbung bitte an:
Steuerungstechnik Gifhorn
GmbH & Co. KG
Nordhoffstraße 6
38518 Gifhorn
oder online an
bewerbung@stg-gifhorn.de

Elektroniker für Handwerk oder Industrie

Auszubildende zum Elektroniker



Steuerungstechnik
Gifhorn GmbH & Co. KG

Planung, Konstruktion, Aufbau und Wartung von elektrischen Steuerungs- und Messanlagen



„Fördermittel sind kein Geschenk, sondern eine strategische Chance“

Berater Stephan Schüren erklärt, warum Unternehmen in Gifhorn gerade jetzt Förderprogramme nutzen sollten – und wie man typische Stolperfallen vermeidet.

Herr Schüren, Sie beraten Unternehmen bei der Beantragung und Nutzung von Fördermitteln. Warum ist das gerade in einer Region wie Gifhorn ein Thema mit großer Relevanz?

Gifhorn liegt mitten in einer spannenden wirtschaftlichen Konstellation: einerseits geprägt von mittelständischem Handwerk, klassischen Familienunternehmen und landwirtschaftsnahen Betrieben, andererseits zunehmend offen für technologieorientierte Start-ups und kleinere Industrieansiedlungen, die sich im Umfeld von Wolfsburg oder Braunschweig orientieren. Diese Vielfalt macht Fördermittel besonders interessant, weil nahezu jede Branche – von der Schlosserei bis zum digitalen Agrartech-Startup – auf spezifische Programme zugreifen kann. In strukturell gemischten Regionen wie Gifhorn können Fördermittel dazu beitragen, Entwicklungen anzustoßen, die sonst mangels Kapital oder Risikoabsicherung aufgeschoben würden.

Welche konkreten Vorteile bieten Fördermittel Unternehmen im Landkreis Gifhorn?

Sie können Investitionen absichern und Innovationen anstoßen. Für Unternehmen, die etwa digitalisieren, energieeffizienter produzieren oder Personal entwickeln möchten, bieten Förderprogramme Zuschüsse oder zinsgünstige Darlehen, die Finanzierungsspielräume massiv erweitern. In einer Region wie Gifhorn, in der viele Betriebe nicht auf große Konzernstrukturen zurückgreifen können, kann genau das entscheidend sein. Fördermittel bringen Vorhaben auf die Straße, die betriebswirtschaftlich

zwar sinnvoll wären, aber in der Umsetzung, ohne diesen zusätzlichen Topf, zu risikoreich erscheinen.

Klingt fast zu schön, um wahr zu sein. Wo lauern die Tücken?

Es handelt es sich weniger um Tücken als vielmehr um ein Missverständnis – nämlich, dass Fördermittel eine Art „Geschenk vom Staat“ seien. Das sind

Das kann auf den ersten Blick schon etwas überfordern. Es gibt auf EU-, Bundes- und Landesebene ein Dickicht an Programmen, Zuständigkeiten und thematischen Überschneidungen. Ohne systematische Herangehensweise lässt sich der Überblick schon Mal verlieren. Viele Förderprogramme sind nicht auf den ersten Blick verständlich oder sprechen in ihrer Sprache eher Behörden als Unternehmer an.

Was müssen Start-ups in der Region beachten, wenn sie Fördermittel nutzen wollen?

Junge Unternehmen sollten sich frühzeitig mit dem Gedanken beschäftigen – nicht als Überlebensstrategie, sondern als Teil ihres Wachstumsplans. Viele Start-ups denken zu sehr in kurzfristigen Finanzierungsrunden oder Bankgesprächen. Dabei gibt es gerade für technologiegetriebene oder nachhaltigkeitsorientierte Vorhaben zahlreiche Programme, die in der frühen Entwicklungsphase ansetzen.



Geschäftsführer Stephan Schüren.

Foto: Unternehmensberatung Schüren GmbH

sie nicht. Sie knüpfen sich immer an Bedingungen, Fristen, Nachweise und strategische Ausrichtungen. Als häufiger Fehler tritt auf, dass Unternehmen zu spät ins Gespräch kommen – erst dann, wenn Investitionen bereits getätigter wurden oder das Projekt längst angelaufen ist. Förderlogik funktioniert anders: Erst die Strategie, dann der Antrag – und erst nach Bewilligung darf begonnen werden. Wer hier vorschnell handelt, schließt sich oft selbst aus.

Wie groß ist die Herausforderung, die richtige Förderung zu finden?

In Gifhorn gibt es, aufgrund der geografischen Lage, sicherlich Gründerinnen und Gründer, die aus dem ländlichen Raum stammen und ihre Ideen mit Bezug zur Region entwickeln – etwa in der Landwirtschaft oder im Umweltbereich. Aber: Die Anforderungen an Transparenz, Planung und Nachweisführung sind auch für Start-ups hoch. Improvisation funktioniert bei Fördermitteln nicht.

Und wie sieht es beim klassischen Mittelstand aus?

Der Mittelstand fungiert immer noch als Rückgrat der regionalen Wirtschaft. Oftmals lassen sich hier paradoxe Weise aber die größten Fördermittelskeptiker



ausmachen. Viele Unternehmer haben in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht, etwa mit bürokratischen Prozessen oder nicht nachvollziehbaren Ablehnungen.

Das hat sich in vielen Bereichen deutlich verbessert. Heute ist es entscheidend, dass der Mittelstand Fördermittel nicht als „Einmalchance“ begreift, sondern als Teil eines kontinuierlichen Investitions- und Innovationsprozesses. Unternehmen, die sich strategisch neu ausrichten – sei es durch Digitalisierung, Automatisierung oder die Erschließung neuer Geschäftsfelder – profitieren enorm, wenn sie diesen Wandel mit Förderungen flankieren.

Welche Besonderheiten gelten für das Handwerk?

Das Handwerk ist oft pragmatisch, aber eben auch stark vom Tagesgeschäft geprägt. Fördermittel wirken da manchmal

wie ein zusätzlicher Zeitfresser. Doch im Handwerk schlummern enorme Potenziale: ob bei der Anschaffung effizienterer Maschinen, bei der Digitalisierung von Prozessen oder bei der Fachkräfte Sicherung. Programme, die etwa die Ausbildung oder Qualifizierung unterstützen, sind hier besonders interessant. Wichtig ist, dass der Einstieg niedrigschwellig erfolgt – etwa durch Kooperationsprojekte oder mit Begleitung durch erfahrene Partner.

Gibt es Programme, die in Gifhorn besonders gut passen?

Ja, absolut. Aufgrund der Nähe zur Automobilindustrie und der Transformation in Richtung E-Mobilität und Digitalisierung gibt es für Zulieferer und angrenzende Betriebe Förderchancen, die man gezielt nutzen kann. Gleichzeitig spielt der ländliche Raum eine Rolle: Programme für Agrar- und Umweltinnovationen, Digitalisierung im ländlichen

Raum oder nachhaltige Mobilität sind gerade hier gut platzierbar. Und im Bereich der erneuerbaren Energien oder bei energetischer Sanierung von Unternehmensstandorten gewinnen Fördermittel zunehmend an Relevanz – gerade angesichts steigender Energiepreise.

Ihr wichtigster Rat an Unternehmen aus Gifhorn?

Fördermittel bieten ein mächtiges Werkzeug – aber nur, wenn sie richtig eingesetzt werden. Unternehmen in Gifhorn sollten sich trauen, größer zu denken. Nicht im Sinne von mehr Risiko, sondern von strategischer Entwicklung. Fördermittel können Prozesse beschleunigen, Innovationen ermöglichen und Risiken abfedern. Aber sie brauchen Klarheit, Planung, Konsequenz und im besten Fall jemanden mit Erfahrung, der sie durchsetzt. Wenn diese Voraussetzungen gegeben sind, kann selbst ein kleiner Betrieb große Schritte machen. ■

Ernst nehmen – Kompetenz erleben.

**Bauplanung | Schlüsselfertiges Bauen
Maurerarbeiten | Stahlbetonarbeiten
Um- und Anbauten | Sanierungen**

**Hugo-Junkers-Str. 18 | 38518 Gifhorn
fon (05371) 13036 | www.ernstbau.de**



WOHNEN



GEWERBE





Foto: lightfieldstudios/123RF

Das Lohnplus gibt es rückwirkend ab April, so die Maler-Gewerkschaft. Bereits im kommenden Jahr stehe die nächste Lohnerhöhung an. Vorausgegangen seien allerdings „äußerst harte Tarifverhandlungen“.

Insgesamt arbeiten nach Angaben der IG BAU im Landkreis Gifhorn rund 230 Beschäftigte in 30 Malerbetrieben und Lackierereien. Die Gewerkschaft beruft sich dabei auf Zahlen der Arbeitsagentur.



Der „Euro-Smiley“: Maler im Kreis Gifhorn verdienen mehr Geld.

Foto: IG BAU, Florian Göricker

230 MALER UND LACKIERER IN 30 BETRIEBEN

Maler im Kreis Gifhorn streichen mehr Lohn ein

Wer im Landkreis Gifhorn mit Pinsel, Farbeimer und Tapezierbürste arbeitet, sollte auf seinen Lohnzettel gucken. „Denn da müsste jetzt jede Arbeitsstunde, die der Chef per Tarif bezahlt, mit 19,42 Euro abgerechnet werden. Wer einen Vollzeitjob macht, hat damit am Monatsende gut 90 Euro mehr im Portemonnaie“, sagt Dieter Großmann von der IG BAU Nordost-Niedersachsen.

„Wer von den Malern und Lackierern im Kreis Gifhorn keinen Tariflohn bekommt, der hat allerdings Anspruch auf den Mindestlohn der Branche. Und der liegt ab Juli bei 15,55 Euro“, sagt Großmann. Azubis im Maler- und Lackiererhandwerk bekämen ab August 50 Euro mehr, so die IG BAU Nordost-Niedersachsen. Auch für das nächste Lohnplus habe sich die Maler-Gewerkschaft bereits starkgemacht: „Ab Sommer nächsten Jahres steigen die Löhne und die Azubi-Vergütung dann noch einmal“, so Großmann. ■

IHR REGIONALER PARTNER

www.lsw.de

Wir sind als regionaler Dienstleister für Energie und Wasser immer in Ihrer Nähe. Als kompetenter Partner vor Ort stellen wir eine zuverlässige Versorgung sicher.

WIR SIND DIE ENERGIE!

LSW



Gifhorn funk~~t~~ jetzt schneller

Telekom treibt LTE-Ausbau mit neuen Mobilfunkstandorten voran

Der Mobilfunk in Gifhorn ist jetzt noch besser. Die Telekom hat dafür einen Mobilfunkstandort mit LTE erweitert. Damit vergrößert sich die Mobilfunkabdeckung in Gifhorn und es steht insgesamt auch mehr Bandbreite zur Verfügung. Auch der Empfang in Gebäuden verbessert sich. „Der Bedarf an Bandbreite nimmt ständig zu – rund 30 Prozent pro Jahr. Deshalb machen wir beim Mobilfunkausbau weiter Tempo“, sagt Stefani Halle, Unternehmenssprecherin Deutsche Telekom.

STATUS UND AUSBLICK

Die Telekom betreibt im Landkreis Gifhorn jetzt 67 Standorte. Damit hat die Telekom die Flächenabdeckung mit mobilem Internet im Landkreis verbessert. Die Versorgung der Haushalte mit schnellem Mobilfunk steigt ebenfalls auf 99 Prozent. Zusätzlich plant das Unternehmen, an 35 Mobilfunkstandorten die Kapazität zu erweitern und weitere 25 Standorte zu errichten.

Hierbei ist die Telekom auf die Zusammenarbeit mit den Kommunen oder Eigentümern angewiesen, um Flächen für neue Standorte anmieten zu können. Vermieter erhalten dafür eine langfristige ortsübliche Miete. Wer eine Fläche für einen Dach- oder Mast-

standort anbieten möchte, kann sich an die Deutsche Funkturm wenden: www.dfmq.de/standortangebot. Die Deutsche Funkturm baut die Mobilfunkstandorte der Telekom.

Mit rund 36.000 Mobilfunkstandorten verfügt die Telekom über das beste Mobilfunknetz Deutschlands. Das bestätigen die aktuellen Testsiege in den Fachmagazinen „Chip“, „connect“, „Computerbild“ und „Imtest“.

Die Mobilfunkstandorte der Telekom im Kreis unterstützen die Notruftechnologie Advanced Mobile Location (AML) sowie das Warn-

system Cell Broadcast. Bei Notrufen an die 112 wird der Standort des Anrufers dank AML automatisch an die Rettungsleitstelle übermittelt. Cell Broadcast sendet Gefahrenmeldungen an Mobiltelefone in der betroffenen Funkzelle, beispielsweise bei Großbränden, Gasexplosionen oder Überschwemmungen.

WEITERE INFORMATIONEN

Wer mehr über die Verfügbarkeit von Mobilfunk an seinem Wohnort erfahren will, kann sich unter www.telekom.de/netzausbau informieren.



Foto: Deutsche Telekom AG

Überall in Deutschland baut die Deutsche Telekom ihr Glasfasernetz weiter aus und bringt die Digitalisierung damit weiter in Deutschland voran.



Buchen Sie jetzt unseren Winterdienst

Ausschließlich für gewerbliche Kunden

ROTH
+
Dienstleistungen

Tell Roth GmbH & Co. KG

Ansprechpartner: Tell Roth

Gehrenkamp 1a
38550 Isenbüttel

Telefon: 05374-95515-0
E-Mail: t.roth@roth-catering.de





MITARBEITERGESPRÄCH: BESCHÄFTIGTE BEKLAGEN FEHLENDE DOKUMENTATION

Aktuelle Studie zeigt: Beschäftigte wissen, worüber sie in Mitarbeiterentwicklungsgeräten sprechen möchten, vermissen aber eine verbindliche Dokumentation der Ergebnisse, wie die aktuelle Studie „Entwicklungsgeräte und Leistungsbeurteilung in deutschen Unternehmen“ zeigt.

Beschäftigte in Deutschland haben eine klare Vorstellung davon, worüber sie in Mitarbeitergesprächen mit ihrem Arbeitgeber sprechen möchten, hat die Studie einer Personalmarketingagentur, für die mehr als 1000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutschlandweit befragt wurden, deutlich gemacht. Besonders gefragt sind demnach Mitarbeitergespräche, in denen die Qualität der eigenen Arbeit, die Zusammenarbeit im Team sowie das persönliche Engagement der Beschäftigten im Mittelpunkt stehen, wie die Befragten im Durchschnittsalter von 45 Jahren antworteten. Weniger wichtig sind den Mitarbeitenden dagegen private Themen oder der Umfang der Arbeitszeit. Im Detail geben fast zwei Drittel (64 Prozent) der Befragten an, dass ihnen ein Feedback zur Qualität ihrer Arbeit im Gespräch besonders wichtig sei. Es folgen Rückmeldungen zur Zusammenarbeit im Team (53 Prozent) sowie zum persönlichen Engagement (47 Prozent). Das Gehalt (47 Prozent) und die Beziehung zur Führungskraft (43 Prozent) spielen für viele ebenfalls eine wichtige Rolle, während Themen wie die persönliche Situation des oder der Mitarbeitenden (23 Prozent) oder der Umfang der Arbeitszeit (36 Prozent) deutlich seltener gewünscht werden.



Viele Beschäftigte vermissen nach dem Mitarbeitergespräch eine verbindliche Dokumentation der Ergebnisse. Foto: Pixabay

FEHLENDE DOKUMENTATION

Ein echter Schwachpunkt liegt aus Sicht der Beschäftigten indes in der mangelhaften Dokumentation der Mitarbeitergespräche: Nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten (52 Prozent) berichtet davon, dass im Anschluss einer Leistungsbeurteilung ein Gesprächsprotokoll erstellt wurde, das für beide Seiten zugänglich war.

Digital kann zum Beispiel nicht einmal jede beziehungsweise jeder Dritte (30 Prozent) die Ergebnisse einsehen. In vielen Unternehmen bleibt durch diese Praxis vage, was konkret zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wurde und ob daraus verbindliche Maßnahmen abgeleitet werden. Verlässliche Dokumentation sei aber ein zentrales Qualitätsmerkmal für moderne Feedbackprozesse. Sie schafften Transparenz, Nachvollziehbarkeit und die Grundlage für echte Entwicklung.

FEHLENDE WERTSCHÄTZUNG

Zur inhaltlichen Qualität der Feedbackprozesse liefert die Studie aus Arbeitgebersicht ermutigende Einblicke. So attestieren viele Arbeitnehmerinnen und -nehmer ihren Unternehmen ein überwiegend gutes Beurteilungsvermögen. Zwei Drittel der Befragten geben an, dass ihre Leistung im jüngsten Mitarbeitergespräch objektiv bewertet wurde, 71 Prozent empfinden die Beurteilung durch ihre Führungskraft als fair. Dennoch beklagte im Umkehrschluss rund ein Viertel der Beschäftigten (25 Prozent), sich im Rahmen ihres letzten Mitarbeitergesprächs ungerecht beurteilt gefühlt zu haben. 24 Prozent erlebten ihre Bewertung als nicht objektiv.

Neben der formalen Beurteilung zählt für viele Beschäftigte auch die emotionale Qualität des Gesprächs. In diesem Bereich zeigt sich aus Unternehmenssicht laut einiger Beschäftigten Verbesserungspotenzial: Immerhin ein Viertel der Befragten (24 Prozent) vermissten Wertschätzung, und jeder Fünfte (20 Prozent) hatte das Gefühl, mit dem eigenen Feedback nicht ernst genommen worden zu sein.

**MEHR FAMILIE,
MEHR ZUHAUSE.**

IN ALLEN LEBENSLAGEN
BEI DER GWG.

GWG

GIFHORNER
WOHNUNGSBAU-GENOSSENSCHAFT EG

gwg-gifhorn.de



„Organisiert euch einfach“

Buchtipp für die Selbstorganisation von Teams und Betrieben

Egal ob in Unternehmen, im Verein oder auch in einer Initiative: Wenn Menschen ohne Rahmen und Struktur zusammenarbeiten, sind Egogehabe, Selbstbeschäftigung und Verzettelung meist vorprogrammiert. „Umso wichtiger sind eindeutige Organisations- und Führungsprinzipien“, davon sind die Buchautoren Claudia Schröder und Bernd Oestereich überzeugt.

Geleinsam haben die beiden daher das Buch „Organisiert euch einfach – Gemeinsam & kollegial Nutzen schaffen“ geschrieben, das eine Fülle an Werkzeugen und Prinzipien für die Selbstorganisation von Teams und Organisationen beinhaltet. Denn der ständige Leistungs- und Anpassungsdruck unter anderem in der Wirtschaft überfordere vorgesetzte Führungskräfte und Teams zunehmend, wie immer wieder zu beobachten sei. Das Ergebnis: Der eigentliche Organisationszweck leidet, der gewünschte Erfolg bleibt aus.

ERFAHRENE UNTERNEHMER

„Um der Komplexität, Dynamik und den multiplen Krisen der Welt ohne Überforderung robust zu begegnen, braucht es neue Organisations- und Führungsprinzipien“, sind die beiden überzeugt. Und genau dafür haben die erfahrenen Unternehmer, die bereits zahlreiche, auch namhafte Organisationen unterschiedlicher Größen und Branchen mit ihren Ideen zur kollegialeren Führung inspiriert und bei ihrer Adaption begleitet haben, einen ganzen „Koffer voller Werkzeuge“ zusammengestellt.

„Menschen in Organisationen finden in diesem Werk das notwendige Wissen und Handwerkszeug, um eine neue Organisation oder ein neues Team zu gründen oder sich als bestehendes Team, als Organisation und in Führungsrollen gut zu führen und zu organisieren, auch ohne professionelle Organisationsfachleute“, verdeutlichen die Autoren.



KURZINFO:

**Organisiert euch einfach -
Gemeinsam & kollegial
Nutzen schaffen
Ein Handbuch für Menschen
in Organisationen**

Vahlen

ISBN 978-3-8006-7784-9

343 Seiten

Preis: 38 Euro

UMFASSENDES ERGÄNZUNGSMATERIAL

„Organisiert euch einfach“ sei ein kollegiales und agiles Führungs- und Organisationshandbuch. Vor allem sei es für alle, „damit die jeweils situativ passenden Personen rollenbasiert die notwendige Führungsarbeit leisten, Führung nicht allein von Führungskräften ausgeht und Organisationen sich praktisch erprobend und kontinuierlich herantastend schrittweise weiterentwickeln“.

Das Buch wird ergänzt durch erprobte Vorlagen, Checklisten, Grafiken und viele weitere Inhalte, die die Autorin und der Autor zur freien Verfügung (Creative Commons) registrierungsfrei auf ihrer Webseite anbieten.

Und nicht ohne Grund gelten ihre Bücher zu agiler Organisationsentwicklung und kollegial geführten Unternehmen als Fachbuchbestseller. ■

Buchvorstellung



Anzeige gefördert vom:



~~statt 58 €~~
40,60 €*
oder weniger

Das D-Ticket Job!

Mit dem deutschlandweiten Jobticket **sparen Ihre Mitarbeitenden mindestens 30 %** gegenüber dem regulären Deutschlandticket.

Eine richtig gute Sache für Sie als Arbeitgeber.

Ganz ohne Mindestabnahmemengen und Servicegebühren.

Jetzt einen Rahmenvertrag mit dem VRB schließen!

So erreichen Sie uns: **abozentrale@vrb-online.de**
und Telefon **0531 28639566**

* Preis 2025, ab 1.1. 2026 44,10 €

Mehr Infos:
www.vrb-online.de/job-abo