

PEINER WIRTSCHAFTSSPIEGEL

DAS ENTSCHEIDERMAGAZIN FÜR DEN LANDKREIS PEINE



FRAUEN IM BUSINESS



Foto: Ralf Böhler

INHALT



Foto: Ralf Böhler

04 // AKTUELLES

Neuigkeiten aus der Wirtschaft

06 // GENDER PAY GAP

Frauen verdienen weiter weniger als Männer

08 // KULTURRING

Dr. Bettina Wilts macht in Peine gern „Theater“

10 // KRAFTWERK MEHRUM

Nach mehr als 20 Dienstjahren ist für Kathrin Voelkner Schluss

14 // FÜHRUNGSKOMPETENZ

Stefanie Müller bringt Karriere und Familie unter einen Hut

16 // WIRTSCHAFTSTALK

Expertinnen diskutieren über Frauen im Business

20 // NETWORKING

Madlen Richter will Frauen stärker vernetzen

22 // IMPULSE

Nadine Nobile begleitet in „neue Arbeitswelten“

24 // STEUERTIPP

Bei der Betriebsprüfung gibt es viel zu beachten

26 // RECHTSTIPP

Passgenau Krankmeldung nach Kündigung ist angreifbar

28 // IHK-UMFRAGE

Regionale Konjunktur bleibt weiterhin im Stimmungstief

29 // KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Beschäftigte beklagen fehlende Schulungen

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.

IMPRESSUM HERAUSGEBER Madsack Medien Ostniedersachsen GmbH & Co. KG | Peiner Allgemeine Zeitung | Werderstraße 49 | 31224 Peine | Telefon 05171 406-120 | wirtschaftsspiegel@paz-online.de **REDAKTION** Melanie Stallmann (verantwortlich), Birthe Kußroll-Ihle **GESCHÄFTSFÜHRUNG** Carsten Winkler, Günter Evert **ANZEIGEN** Carsten Winkler (verantwortlich) **LAYOUT** MMO-Grafik **GESTALTUNG** Christina Barnebeck **FOTOS** Melanie Stallmann | gemäß Bildnachweis **TITELFOTO** Ralf Böhler **DRUCK** Fischer Druck GmbH | Wilhelm-Rausch-Straße 13 | 31228 Peine

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

jahrzehntelang wird über Gleichstellung von Mann und Frau diskutiert und in der Gesellschaft das Selbstverständnis, im Job zu stehen, eingefordert. Das Ergebnis? Frauen haben zwar grundsätzlich den Weg in die Berufstätigkeit gefunden, doch in den Führungsetagen oder gar in der Selbstständigkeit sind sie noch immer unterrepräsentiert. Und auch in Sachen Entlohnung gibt es noch Nachholbedarf.

Woran liegt's? Sind es die Unternehmen, die Frauen den Zugang an die Spitze verwehren, Politik und Verwaltung, die entsprechende Infrastrukturen in Form von Betreuungsplätzen für Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige schaffen müssen, oder sind es vielleicht die Frauen selbst, die den Weg gar nicht gehen möchten und sich lieber der Familie widmen?

Wahrscheinlich ist es der Mix – ein bunter Strauß an Begründungen, der sich an dieser Stelle gar nicht detailliert darstellen ließe. Doch Tatsache ist: Frauen sind für die Wirtschafts- und Arbeitswelt unverzichtbar, wie auch auf den folgenden Seiten dieses Wirtschaftsspiegels zu lesen ist. Ob in Handel, Handwerk, Dienstleistungen oder produzierendem Gewerbe –

sie sind längst überall mittendrin dabei, leisten einen entscheidenden Beitrag zur Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft, und viele von ihnen bringen dabei auch noch Familie und Beruf erfolgreich unter einen Hut. Gründe genug, die Förderung von Frauen verstärkt in den Fokus zu rücken, wie auch Unternehmen im Peiner Land längst erkannt haben.

Zumal Studien und Datenauswertungen eindrucksvoll zeigen, dass Unternehmen produktiver, innovativer und rentabler sind, wenn Frauen in der Geschäftswelt gleichberechtigt berufliche Verantwortung tragen. Das heißt: Betriebe, die die wirtschaftliche Teilhabe von Frauen fördern und zum Selbstverständnis werden lassen, profitieren von sozialen, finanziellen und auch ökologischen Vorteilen.

Doch bei allem Engagement, das Unternehmen an den Tag legen, fehlt es ihnen nicht selten an entsprechenden Kandidatinnen, die sich auch für den Aufstieg auf der Karriereleiter bereit erklären. Ein entscheidender Aspekt, der bei den Diskussionen und auch Kämpfen um fehlende Gleichberechtigung keinesfalls außer Acht gelassen werden sollte und



Foto: Sebastian Preuß

darf, sondern (wieder) mehr Beachtung finden müsste.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen dieses Wirtschaftsspiegels über Frauen im Business.

Ihre Melanie Stallmann
Redaktionsleiterin Wirtschaftsspiegel



Dr. Paul, Hartmann & Coll. GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft | Steuerberatungsgesellschaft

Bleicherwiesen 14
31224 Peine
Telefon: 05171 7762-0
Info@phc-peine.de
www.phc-peine.de



**Individuelle Wirtschafts-
und Steuerkonzepte
für Ihren geschäftlichen Erfolg**

- Steuerberatung
- Wirtschaftsprüfung
- Wirtschaftsberatung
- Jahresabschluss
- Finanz- und Lohnbuchführung
- smartPHC (digitale Unternehmenslösungen)

AKTUELLES AUS DER WIRTSCHAFT

ARCHITEKTIN KIRSTEN SCHAUDER GEWINNT DEN GERMAN DESIGN AWARD

Teppichfliesen, die gewaschen werden können, Regale, die immer wieder neu kombinierbar sind, und Leihpflanzen, die nach jeder Ausstellung zurück in den Handel gehen: Die Bültenener Architektin Kirsten Schauder hat mit ihrer Idee für einen nachhaltigen Messestand einen Volltreffer gelandet. Sie begeisterte die Jury des German Design Awards und sicherte sich damit die Auszeichnung mit dem begehrten Preis. „Ich hätte gar nicht damit gerechnet“, sagt sie im Anschluss. Dennoch sei die Freude natürlich groß.

Die Idee zu dem Messestand, der kaum Müll erzeugt oder hinterlässt, kam der Dienstleisterin der Deutschen Messe AG inmitten des Arbeitsalltags: „Im Messebau ist zunehmend der Wandel zur Nachhaltigkeit zu erkennen“, weiß Schauder. Und da sie für den Wettbewerb völlig frei arbeiten konnte, setzte sie ihre Idee, Regale neu zu interpretieren, in die Tat um. Dabei wurden farbige Acrylplatten verwendet, durch die von jeder Ecke neue Lichtverhältnisse auf dem Stand entstehen. Kombiniert mit Stehtischen, die nach jeder Messe wieder anders genutzt werden können, sowie den waschbaren Teppichfliesen und Leihpflanzen ergab sich ein offensichtlich begeisterndes Konzept.

Für die praktische Umsetzung ihrer Ideen wirbelt Schauder, die unter anderem Messe-Projekte für die Region Köln/Bonn realisierte, in ihrem Bültenener Loft, das sie aus einem alten Kohleschuppen entstehen ließ. Von dort aus engagiert sich die Architektin auch im „Wow!Club“, einem Verein für progressive Kulturentwicklung im Peiner Land, den sie gemeinsam mit ihrem Lebensgefährten, dem Diplom-Designer Sven Rohde, 2022 ins Leben rief. Gemeinsam mit Kulturwissenschaftlern, Lehrern



Kirsten Schauder ist immer auf der Suche nach etwas Neuem – mit Erfolg, wie die jüngste Auszeichnung zeigt.

Foto: privat

und Designern startet der Verein, der mittlerweile 18 Mitglieder umfasst, unterschiedlichste Kulturveranstaltungen, wie beispielsweise das Ilseder Picknick-Konzert im vergangenen Jahr. „Denn ich bin immer auf der Suche nach etwas Neuem“, sagt die gebürtige Peinerin lachend.

REPO REST- UND SONDERPOSTEN FEIERT 30-JÄHRIGES BESTEHEN

30 Jahre ist es mittlerweile her, dass der Ilseder Rest- und Sonderpostenmarkt REPO an der Gerhard-Lukas-Straße 37-45 seine Türen öffnete: Auf einer Verkaufsfläche von rund 2700 Quadratmetern präsentiert er seitdem Rest- und Son-



Der Ilseder Rest- und Sonderpostenmarkt gilt als Einkaufsmagnet in der Region Ilsede.

Foto: privat

derposten aus den Bereichen Teppichböden, Farben, Tapeten, Gardinen, Haushaltswaren und Lebensmittel. Und nicht nur das: 2015 öffnete gegenüber der rund 1900 Quadratmeter Verkaufsfläche umfassende REPO-Möbelmarkt, um das Angebot in Ilsede auf Schlafzimmer-, Wohnzimmer-, Esszimmer- und Polstermöbel für die Kunden zu erweitern.

„Wir haben unser Sortiment im Laufe der Jahre entsprechend der Kundenwünsche kontinuierlich vergrößert und ergänzt“, begründet Marktleiter Christian Kupisch den Unternehmenserfolg. Darüber hinaus arbeite er gemeinsam mit einem fachkundigen und vor allem motivierten und eingespielten Team.

Auf diesem Weg habe sich der REPO-Markt längst als „Einkaufsmagnet in der Region Ilsede etabliert“. Das bestätigten auch „Tausende Stammkunden, die den Markt Woche für Woche besuchen“.



WERTE

Danke für Ihr Vertrauen – gestern wie morgen.

Mit Beständigkeit, Transparenz und Zuverlässigkeit stehen wir stets an Ihrer Seite.
Gemeinsame Werte festigen den Weg auch in Zukunft.

Woltorfer Straße 64 | 31224 Peine
Fon 05171 46-0 | www.stadtwerke-peine.de

STADTWERKE PEINE



Nähe hat Zukunft.

GENDER PAY GAP: FRAUEN VERDIENEN WEITERHIN WENIGER ALS MÄNNER

Sie stecken voller Elan, bringen Job und Familie erfolgreich unter einen Hut und sind auch aus dem Wirtschaftsleben längst nicht mehr wegzudenken: Frauen stellen fast die Hälfte der Erwerbstätigen in Deutschland. Und dennoch: In Führungspositionen und an Unternehmensspitzen sind sie nach wie vor unterrepräsentiert und auch ihr Verdienst fällt weitaus geringer aus, wie jüngste Erhebungen zeigen.

Die Entgeltlücke (Gender Pay Gap) zwischen berufstätigen Männern und Frauen scheint trotz aller Bestrebungen auch nach finanzieller Gleichberechtigung unverändert zu bleiben: Schon das dritte Jahr in Folge stagniert sie in Niedersachsen bei 18 Prozent, wie das Statistische Bundesamt mitteilte. Das heißt, Frauen verdienen mit einem Stundenlohn von 19,74 Euro 4,38 Euro weniger als Männer (24,12 Euro) pro Stunde – Tag

für Tag. Selbst bei gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen beträgt der Entgeltunterschied immer noch sechs Prozent. Ein klarer Hinweis auf versteckte Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt. Vor allem hat Deutschland damit die dritthöchste Entgeltlücke unter den Staaten der Europäischen Union.

KAUM LOHNERHÖHUNGEN

Auffällig an den Zahlen ist, dass der Verdienstunterschied im Alter ab 30 Jahren fast stetig zunimmt. Einen Grund dafür sehen die Statistiker darin, dass die Frauen bei der Geburt ihres ersten Kindes durchschnittlich rund 30 Jahre alt sind. Ab diesem Alter stagniere ihr Bruttostundenverdienst nahezu, während er bei den Männern mit zunehmendem Alter fast stetig steigt. Das könne daran liegen, dass Frauen im Laufe ihres Erwerbslebens familienbedingt häufiger ihre Karriere unterbrechen und dann in Teilzeit arbeiten gehen, heißt es beim Statisti-

schen Bundesamt. Karriere-sprünge und damit verbundene Lohnerhöhungen würden für Frauen damit immer seltener. Die Präsenz der Frauen in Führungspositionen sei damit weiterhin gering.

Darüber hinaus sei das Gros der erwerbstätigen Frauen in ohnehin frauendominierten Branchen wie beispielsweise Pflege oder Erziehung beschäftigt, die grundsätzlich schlechter bezahlt werden. Weitere erklärende Faktoren für den Verdienstunterschied waren zum Beispiel der Ausbildungsabschluss, das Dienstalster, die Art des Arbeitsvertrages und die Unternehmensgröße.



**Kanzlei für
Steuern & Recht Peine**
Steuerberater & Rechtsanwälte
Christina Musiolek

Hauptstandort Peine
Werner-Nordmeyer-Straße 3
31226 Peine

Zweigstelle Vöhrum
Im Kohlweg 8
31228 Peine

Tel: Steuern: 05171 / 50828-0
Recht: 05171 / 50828-10
Fax: 05171 / 50828-28

E-Mail: kontakt@steuern-recht-peine.de
Internet: www.steuern-recht-peine.de

Steuerberatung
Steuerstrafrecht
landwirtschaftl. Steuerberatung

Forderungseinzüge
Verkehrsrecht
Arbeitsrecht
Mietrecht
Familien-/Erbrecht





Illustration: naum100/123RF

EU WILL VERPFLICHTEN

Mit der großen Ungerechtigkeit, dass Frauen und Männer für gleiche Arbeit unterschiedlich bezahlt werden, soll es aber schon bald vorbei sein, denn: Eine EU-Richtlinie, die bis 2026 überall umgesetzt werden soll, verpflichtet künftig zur

Fairness, Arbeitgeber können zu Anpassungen verpflichtet werden. So sollen ab fünf Prozent Lohngefälle Änderungen her, egal wie groß die Firma ist. Und dabei zähle nur die konkrete Tätigkeit, nicht Stellenbeschreibungen.

Doch genau an diesem Punkt sehen Kritiker eine große Gefahr, denn: Individuelle Gehaltserhöhungen, etwa für bessere Leistungen oder auch, um den Mitarbeitenden im Unternehmen zu halten, würden dann erschwert oder gar unmöglich. Und das sei insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels und dem daraus resultierenden härter werdenden Wettbewerb um Arbeitskräfte eine riesengroße Hürde.

Die EU sieht dazu aber offensichtlich keine Alternative. Es sei in den vergangenen Jahren trotz aller Bestrebungen einfach zu wenig passiert in Sachen Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern. „Die Arbeitnehmer brauchen Tools, um Gehälter zu vergleichen und sicherzustellen, dass sie gerecht und für die geleistete Arbeit gleich bezahlt werden“, heißt es bei den Europaabgeordneten.

Laut Statistik sei das bisher aber nur in Luxemburg der Fall. In Ländern wie Österreich, Estland und auch in der Schweiz sei das Lohngefälle hingegen noch größer als

in Deutschland. In Rumänien, Polen, Italien und Belgien liege es zwischen lediglich drei und fünf Prozent.

MEHR TRANSPARENZ

Doch was ist an der EU-Richtlinie anders als beim bisherigen deutschen Entgelttransparenz-Gesetz, das bereits seit 2017 sicherstellen soll, dass Frauen und Männern grundsätzlich „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ gezahlt wird? Demnach haben Mitarbeiter auch das Recht zu erfahren, nach welchen Kriterien ihr Gehalt festgelegt wurde und welche Kriterien für gleichwertige Tätigkeiten im Unternehmen gelten. Große Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern müssen zudem Gehaltsauskunft geben und darüber berichten, was sie tun, um sicherzustellen, dass es zu keiner Gehaltsdiskriminierung kommt. Auch dürfen Beschäftigte untereinander über ihre Gehälter sprechen. Dennoch herrsche in zahlreichen Unternehmen noch eine Kultur der Verschwiegenheit darüber. Doch genau das will die EU mit ihrer Lohntransparenz-Richtlinie ändern. Sie soll mehr Transparenz für alle Beteiligten schaffen. Dafür nimmt sie Unternehmen verstärkt in die Pflicht, als es das bisherige deutsche Gesetz bisher tat: Die Unternehmen sollen ihre Gehälter offenlegen, damit Lohnungerechtigkeiten vermieden werden.

GWE
GERMAN WATER
and ENERGY GROUP



Wir bewegen WASSer!

Der Kompetenzpartner für Brunnenbau und Geothermie

Als führender Hersteller und Entwickler realisieren wir Projekte zur nachhaltigen Wasserversorgung rund um die Welt.

Moorbeerenweg 1 | 31228 Peine | Tel. +49 5171 2940 | www.gwe-gruppe.de



VORHANG AUF: DR. BETTINA WILTS MACHT BEIM PEINER KULTURRING GERN „THEATER“

Mit dieser Frau ist Theater garantiert: Eine Aussage, die wohl die wenigsten Frauen gern über sich selbst hören würden. Doch Dr. Bettina Wilts nimmt es mit Humor – im wahrsten Sinn: Die Geschäftsführerin des Kulturrings Peine hat es sich nicht nur zur Aufgabe gemacht, den Menschen in und um Peine Theater & Co. wieder ein Stück weit näherzubringen, sondern schlüpft für spannende Stücke auch gern einmal selbst in die Rolle der Regisseurin. Mit Erfolg, wie unter anderem die Inszenierung des „Ekel Alfred“ zu Silvester deutlich machte.

Wenn es um kulturelle Veranstaltungen wie Theater und Konzerte geht, ist die blonde Frohnatur aus Ostfriesland kaum zu bremsen: Kreuz und quer reist sie durch Deutschland, um auf Messen und bei Aufführungen in unterschiedlichen Häusern nach kulturellen Highlights und Leckerbissen

Ausschau zu halten, mit denen sie in den eigenen Häusern ein großes Publikum begeistern kann. Kein leichtes Unterfangen. Schließlich gilt es zum einen, den Geschmack der Besucher von Forum und Stadttheater Peiner Festsäle zu treffen, und zum anderen die Finanzen streng im Blick zu halten.

Dr. Bettina Wilts ist voller Elan und vor allem Humor bei der Sache, wenn es ums Theater geht.



Foto: Melanie Stallmann

VON DER PIKE AUF GELERNT

„Die Zeiten werden natürlich nicht leichter, denn die Corona-Pandemie hat der Kulturszene doch arg zugesetzt“, sagt die 54-Jährige. Die Menschen wurden mit dem Lockdown förmlich aus den Spielhäusern verbannt und das Medienangebot habe sich mit zunehmender Digitalisierung enorm weiterentwickelt. Die Konkurrenz aus dem Netz sei also riesengroß, „aber mit einem gut gemachten Bühnenspiel samt echten Menschen, die mit dem Publikum interagieren, natürlich überhaupt nicht zu vergleichen“, ist sie überzeugt.

Und sofort sprudelt es förmlich aus der „Theatermacherin“, die ihr Handwerk nach der Promotion an der Landesbühne Hannover von der Pike auf gelernt hat und voller Stolz auf eine Vielzahl an Stationen ihrer Berufslaufbahn zurückblickt. Ob die Zeit im Schlosstheater in Celle, wo sie nach der kurzfristigen Entlassung der Intendantin quasi „über Nacht“ zu deren Nachfolgerin wurde und den sanierungsbedingten Aus- und Wiedereinzug des Theaters aus dem Schloss und zwei Spielzeiten in der Ausweichspielstätte „Residenzhalle“ bewältigte. Oder auch ihr jahrelanger Einsatz bei den Bad Hersfelder Festspielen, bei denen sie als Chefdramaturgin und Leiterin des Künstlerischen Betriebsbüros tätig war. Nach der coronabedingten Absage der 70. Festspiele habe sie gemeinsam mit Intendant Joern Hinkel kurzerhand ein Ersatzprogramm unter dem Motto „Ein anderer Sommer“ auf die Beine gestellt. Und es gelang, die Reihe wurde zum Erfolg.

#METOO – KEIN THEMA

Unvergessen bleibt für die zweifache Mutter von mittlerweile erwachsenen Kindern aber auch die Zusammenarbeit mit dem bekannten Regisseur, Filmproduzenten und Drehbuchautor Dieter Wedel. „Es war eine tolle, lehrreiche und vor allem immer respektvolle Zeit“, sagt Bettina Wilts deutlich auch mit Blick auf die #MeToo-Bewegung, die ihn schließlich vor Gericht

gebracht hatte. „Die Beschuldigungen waren bei uns nie ein Thema, ich habe immer sehr gut mit ihm zusammengearbeitet und selten eine so große Wertschätzung erlebt.“ Von mangelnder Distanz keine Spur.

JOBANGEBOT PER WHATSAPP

Den Sprung nach Peine habe quasi ein Freund initiiert. „Er hat die Stellenanzeige des Kulturrings in der Zeitung gelesen und mir per Whatsapp geschickt“, blickt die quirlige Persönlichkeit zurück. „Und da ich Lust hatte, etwas Neues zu gestalten, habe ich mich sofort beworben.“ Außerdem sei ihr die Stadt auch durch die Arbeit an der Landesbühne in Hannover nicht unbekannt gewesen, und die Nähe zum Wohnort ihrer Tochter in Hamburg habe zusätzlich gereizt. Und nach den Vorstellungsgesprächen im Mai 2020 war es im August schließlich so weit: Ein neues Kapitel Theatergeschichte im Lebenswerk der Dr. Bettina Wilts begann.

Seitdem hat sich auf den Peiner Bühnen bereits viel getan – „auch wenn ich mir den Start natürlich anders als mitten in der Corona-Pandemie gewünscht hätte“. Viele Promis aus Funk und Fernsehen waren in der Fuhsestadt zu sehen, das Kinder- und Jugendprogramm wurde erweitert, zum Beginn der Spielzeit gibt es jetzt ein Theaterfrühstück, und zum Ende eine Kaffeerunde als Dankeschön für die Abonnenten. Darüber hinaus gibt es beim Kulturring eigene Lesungen, teilweise an unterschiedlichen Orten, und insgesamt 13 Kooperationschulen, um schon die Kleinsten für das „große Theater“ zu begeistern.

EIGENE INSZENIERUNGEN

Nicht zu vergessen die Eigeninszenierungen wie „Schillers sämtliche Werke“ oder „Ekel Alfred“, der Silvester knapp 1000 Menschen in die Peiner Festsäle lockte. „Ein enormer Erfolg, der ohne einen ideenreichen und takkräftigen Kooperationspartner aber nicht zu schaffen gewe-

sen wäre“, sagt Bettina Wilts mit Blick auf die Herausforderungen des Kulturrings. Steigende Lohn- und Gehaltskosten, höhere Energiepreise, kulturelle Angebote, die um 20 bis 40 Prozent teurer geworden sind – all das mache die Programmgestaltung keinesfalls leichter. Doch die Kulturring-Chefin, die die Menschen erreichen will und das Theater als Begegnungsstätte für Menschen aller Altersgruppen sieht, bleibt optimistisch: „Wir haben defizitäre Angebote eingestellt und beispielsweise mit unserem Wahl-Abo, bei dem sich Interessenten ihre Veranstaltungen selbst zusammenstellen können, neue geschaffen.“ Und die Zuschauerzahlen zeigten, dass sich der Einsatz lohnt. Darüber hinaus werde das Forum wieder öfter für Veranstaltungen gebucht, und der „Ideenpool“ der Peiner Theatermacherin scheint ohnehin noch lange nicht ausgeschöpft. „Unser kulturelles Leben vor Ort bietet noch so viel Potenzial und ich freue mich auf den bunten Mix, den es hier weiterzuentwickeln gilt.“ Vorhang auf ...

MODERNES LOGO UND NEUER CLAIM: DIMA SETZT AUF INNOVATIVEN AUSSENAUFTRITT

ANZEIGE

dima plus – alles sauber und mehr ...“: Die dima-Unternehmensgruppe mit Hauptsitz in Peine setzt auf ein neues Logo und einen Claim, der die Firmenidentität prägnant transportiert. Innovativ und modern. „Unser neues, frisches Logo weist mit dem Wort ‚plus‘ auf unser gesamtes Spektrum an Serviceleistungen hin – für unsere Privat- und Firmenkunden“, betont Angela Di Punzio-Kühn, die den Familienbetrieb gemeinsam mit ihrem Bruder Marco Di Punzio sowie Geschäftsführer Ingo Osterkamp führt.

„Mit unserem Logo und unserem Claim ‚alles sauber und mehr‘ bringen wir die Philosophie unseres Unternehmens einprägsam auf den Punkt und schaffen einen hohen Wiedererkennungswert“, erläutert Angela Di Punzio-Kühn den Hintergrund für den Relaunch. „Dabei steht das Wort ‚sauber‘ im doppelten Sinn auch für unser qualitativ hochwertiges, transparentes Leistungsangebot. Wir legen besonderen Wert auf eine saubere Auftragserfüllung und ein saube-

res Endergebnis. Diese zentrale Botschaft möchten wir mit unserem Logo und Claim verstärkt nach außen tragen – gut sichtbar auch auf unseren Firmenfahrzeugen und Schildern.“

Ob Gebäude-Service, häusliche Dienste oder Industrie-Dienste: „Kundenzufriedenheit hat für uns höchste Priorität“, hebt Marco Di Punzio den Servicegedanken hervor. „Wir sind seit mehr als 34 Jahren auch Partner der Industrie in den Bereichen Qualitätskontrolle, Prüfen, Selektieren, Montageprozesse und Nacharbeiten“, zählt er Dienstleistungen im Bereich Business to Business auf. „Dabei realisieren wir Lösungen, die die Umwelt und Ressourcen schonen.“

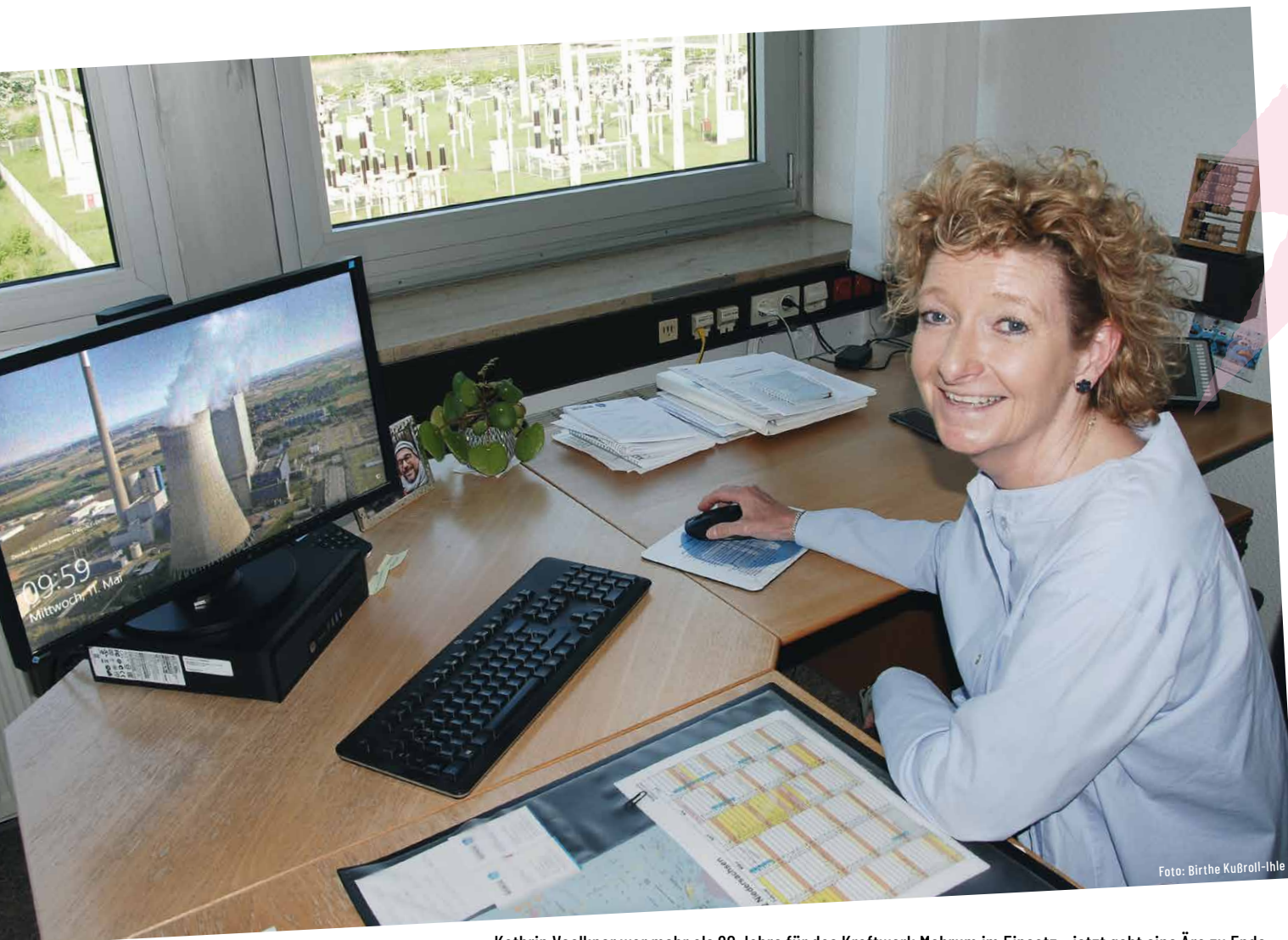
Aus der Region – für die Region: „Wir sind ein regional verwurzeltes Unternehmen“, unterstreicht Marco Di Punzio die lokale Verbundenheit. „Unsere Dienstleistungen sind geprägt von einer vertrauensvollen Zusammenarbeit und Nähe zu unseren Kundinnen und Kunden.“



Ingo Osterkamp (von links), Angela Di Punzio-Kühn und Marco Di Punzio stellen das neue Logo und den neuen Claim vor.



Heinrich-Hertz-Straße 15 | 31228 Peine |
Telefon 05171 7670-0 | Internet: www.dimaplus.de



Kathrin Voelkner war mehr als 20 Jahre für das Kraftwerk Mehrum im Einsatz – jetzt geht eine Ära zu Ende.

KATHRIN VOELKNER STAND MEHR ALS 20 JAHRE IM DIENST DES KRAFTWERKS



Mehr als 20 Jahre ist es mittlerweile her, dass Kathrin Voelkner als Prokuristin ihren Job im Mehrumer Kraftwerk antrat. Jetzt sieht die Diplom-Kauffrau dem Ende des Unternehmens entgegen, denn Ende März ist in dem Gewerbegebiet Ackerköpfe nun endgültig Schluss mit der Energiegewinnung aus Kohle. Dennoch habe sie ihre Entscheidung für eine berufliche Laufbahn in einer „Männerdomäne“ nie bereut – im Gegenteil. „Es war immer spannend und abwechslungsreich“, resümiert sie.

Als Kathrin Voelkner 2001 ins Kraftwerk Mehrum kam, war die Stelle ihrer Vorgängerin vakant und Bernhard Michels, der vor sechs Jahren in den Ruhestand verabschiedet wurde, gerade ein Jahr als Geschäftsführer tätig. Als dessen Nachfolger kam Armin Fieber, der derzeit nicht nur mit der Stilllegung des Kohlekraftwerks samt anschließendem Abriss beschäftigt ist, sondern auch mit der geplanten Nachnutzung des Geländes, auf dem ein Gaskraftwerk zur Energieerzeugung entstehen soll. „Kein leichtes Unterfangen“, sagt Kathrin Voelkner. Denn die Führungsmannschaft habe jetzt auch fernab des Kerngeschäfts alle Hände voll zu tun. Personalangelegenheiten müssen erledigt, der Abriss der An-

lagen und Gebäude in Angriff genommen und Planungen für die Nachnutzung des Geländes, auf dem eventuell ein Gaskraftwerk entstehen soll, abgeschlossen werden. „Es bleibt also auch weiterhin spannend“, sagt sie schmunzelnd.

KREATIVE PERSONALARBEIT

Dennoch oder gerade deswegen blickt sie mit einem lachenden und einem weinenden Auge auf die „alten Zeiten“ im Kraftwerk zurück: „Ich habe große Unternehmen immer als etwas schwerfällig empfunden. Wir hingegen haben viele Entscheidungsfreiheiten genossen und hatten kurze Wege für unsere Ideen, Überlegungen und deren zügige Um-

setzungen.“ Das bedeutete für ihre Position konkret: „Ich habe mich zum Beispiel immer für kreative Personalarbeit mit individuellen Lösungen wie die auf unsere Verhältnisse maßgeschneiderte Umsetzung von Tarifverträgen begeistert und entsprechende Projekte gern begleitet und koordiniert“, sagt sie. Und so liefen bei ihr letztlich alle Fäden aus den verschiedenen Bereichen zusammen. Für den Austausch mit den technischen Kollegen war eine tägliche Frühbesprechung sehr hilfreich, denn der persönliche Austausch mit den Kollegen und Mitarbeitern sei das A und O im Berufsalltag, ist sie überzeugt.

Kathrin Voelkner hielt ihren Mitarbeitern den Rücken frei, damit sich die Fachkräfte in den einzelnen Abteilungen auf ihr Kerngeschäft konzentrieren konnten. „Auch ich konnte mich immer auf das Know-how meines Teams verlassen, denn im Alleingang ging bei uns gar nichts.“

DETAILLIERTER EINBLICK

Auch auf diesem Weg habe sie das Kraftwerk in mehr als 20 Jahren Betriebszugehörigkeit mit all seinen Facetten kennengelernt. Insbesondere bei den Revisionen, die im Vier-Jahres-Rhythmus stattfanden, habe sie die Gelegenheit gehabt, die Anlagenteile auch einmal von innen und aus der Nähe zu sehen.

„So hat man ein gutes Gefühl für die Arbeitsbedingungen der Kollegen bekommen, während ich mein eigenes Wissen über die in Einzelteile zerlegten Aggregate erweitern konnte“, sagt die „Powerfrau“ im Rückblick. Ab 2016 habe sie dann die vermeintliche Stilllegung des Kraftwerks begleitet, der dann mit der Rückführung ans Netz förmlich eine Rolle rückwärts folgte.

TURBULENTE ZEITEN

Und so wurde es in „ihrem“ Kraftwerk zum Schluss noch einmal turbulent. Schließlich war die eigentliche Stilllegung des Unternehmens schon auf den 7. Dezember 2021 terminiert. An diesem Tag ging das Werk nach 42 Betriebsjahren erstmals vom Netz, der Kohlemeiler wurde heruntergefahren und die Anlagen wurden aus dem kommerziellen Betrieb genommen. Doch dann kam schließlich alles doch noch einmal ganz anders als geplant: Nach Beschluss des „Reservekraftwerkbereithaltungsgesetzes“ am 8. Juli 2022 ging das Mehrumer Kohlekraftwerk zurück an den kommerziellen Strommarkt, um die Stromerzeugung aus Gas und damit die Abhängigkeit von russischen Gasimporten zu reduzieren.

HERAUSFORDERUNG „NEUSTART“

Hinter den Kulissen des dampfenden Riesen, der als Wahrzeichen Mehrums und

der Gemeinde Hohenhameln gilt, herrschte damit erneut Hochbetrieb. Schließlich galt es, eine Fülle an Maßnahmen zu ergreifen, um den „Neustart“ überhaupt möglich machen zu können. „Aus kaufmännischer Sicht waren dabei die personellen Herausforderungen ganz wesentlich“, sagt Kathrin Voelkner.

So musste beispielsweise der erforderliche Personalstamm durch die Verlängerung von Verträgen, Neu- und Wiedereinstellungen sowie Arbeitszeiterhöhungen und -verlängerungen gesichert werden. Darüber hinaus ging es an den zuvor längst verminderten Einkauf von benötigten Brenn- und Betriebsstoffen sowie die Reaktivierung der damit verbundenen Logistik auf dem Gelände sowie in dem nahe gelegenen Hafen. Hinzu kamen eine Reihe an Reparatur- und Instandhaltungsmaßnahmen an der Anlage, die angesichts der geplanten Stilllegung gar nicht mehr erforderlich gewesen wären, sowie die Verlängerung und der Neuabschluss von unterschiedlichen Verträgen.

Das heißt: Alle bereits angelaufenen Aktivitäten zur Vorbereitung der Stilllegung wurden bis auf Weiteres unterbrochen. Doch zum 31. März ist jetzt endgültig Schluss, die Kraftwerks-Ära geht zu Ende – und damit auch eine Zeit, die Kathrin Voelkners Berufslaufbahn prägte.

aeris
Swopper

READY
FOR
NEW WORK



jetzt neu
bei uns!

bwd
Bürowelt design GmbH

Ihr Partner für designorientierte Einrichtungslösungen

Lehmkuhlenweg 47-49
31224 Peine
Tel 05171 - 5877550
info@buerowelt-design.de

„WARUM SICH DIENSTFAHRRÄDER AUCH FÜR ARBEITGEBER LOHNEN“

Langersehntes Wunschrad, weniger Steuern und mehr Bewegung an der frischen Luft: E-Bike-Fahren liegt unverändert im Trend. „Und die Nutzerzahlen steigen kontinuierlich“, weiß Karl-Martin Hotopp vom gleichnamigen Peiner Fachgeschäft. Kein Wunder, denn Radfahren hält fit und schützt die Umwelt. Und nicht zuletzt haben immer mehr Arbeitgeber und -nehmer die Vorteile des Dienstradleasings für sich entdeckt.

Leasen statt kaufen, lautet die Devise: Fast eine Million Menschen sind in Deutschland bereits auf einem geleasten Fahrrad oder E-Bike unterwegs. Und es werden immer mehr, schließlich ist das Angebot hochattraktiv: Beschäftigte können sich mit dem Dienstradleasing auch das Wunschbike leisten, das unter normalen Umständen als unbezahlbar erschien, während sich Arbeitgeber über zufriedene Mitarbeiter freuen, die zusätzlich an ihrer Fitness und Gesundheit arbeiten. Denn es ist unumstritten: „Besitzer eines E-Bikes sind erheblich mehr und vor allem auf längeren Strecken unterwegs“, weiß Hotopp aus Erfahrung. „War es früher die kleine Runde durchs Dorf oder die Stadt, sind es heute schnell Touren im zwei- und sogar dreistelligen Kilometerbereich“, sagt er mit Blick auf die Vielzahl an unterschiedlichen Modellen „mit Rückenwind“ aus der Steckdose.

MEHR FAHRSPASS

Grundsätzlich ist es egal, für welches Fahrrad sich Freizeithungrige entscheiden. Ob Stadt- oder Tourenrad, Mountainbike oder Rennrad, Pedelec oder auch Liege- oder Lastenrad: „Jedes Rad kann zum Dienstrad werden – unabhängig von Marke und Hersteller“, verdeutlicht Hotopp. „Die Mitarbeiter profitieren also von mehr Fahrkomfort und -spaß sowie geringeren Kosten.“ Denn dank steuerlicher Förderung und Gehaltsumwandlung könnten sie beim Dienstradleasing bis zu 40 Prozent gegen-



Karl-Martin Hotopp erläutert die Vorteile des Dienstradleasings für Arbeitgebende und Beschäftigte.

über dem klassischen Verkauf sparen. Vor allem können sie fahren, wann immer sie wollen: zur Arbeit, im Alltag, in den Ferien oder im Urlaub oder beim Sport. „Die monatlichen Leasingraten werden automatisch vom Gehalt abgebogen“, erläutert der Peiner Fachhändler und E-Bike-Experte den Ablauf. Und noch etwas: Vollkasko und Mobilitätsgarantie sind beim Dienstradleasing inklusive. Das heißt: Ist das Zweirad durch Sturz, Unfall oder Ähnliches kaputt, gibt's kostenlos Ersatz.

LOHNNEBENKOSTEN SPAREN

Erhebliche Vorteile ergeben sich aber auch und vor allem für Arbeitgeber: „In Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels kann das Dienstradleasing ein innovatives Werkzeug zur Mitarbeiterbindung und auf der Suche neuer Arbeitskräfte sein“, sagt Hotopp. Denn die Arbeitgebenden können der Belegschaft Fahrräder zur Verfügung stellen, ohne dass die Bikes gekauft werden. Stattdessen wird das Fahrrad mit einem Leasingvertrag für 36 Monate gemietet und über eine monatliche Leasingrate bezahlt. „Für den Arbeitgeber ist dieser Benefit kostenneutral.“ Denn die Leasingraten können in der Regel als Betriebsausgaben abgesetzt werden, was zu einer Reduzierung der steuerlichen Belastung führt. Darüber hinaus ließen sich auf diesem Weg die Lohnnebenkosten senken, da keine Sozialabgaben auf den

geldwerten Vorteil des Fahrrads gezahlt werden müssen.

Des Weiteren bringe es Bewegung ins betriebliche Gesundheitsmanagement, denn es sei erwiesen: Mitarbeiter, die regelmäßig mit dem Rad zur Arbeit fahren, sind im Durchschnitt zwei Tage weniger krank pro Jahr. Nicht zu vergessen sei bei der Fülle an Vorteilen die mögliche Reduzierung von Fuhrpark-Kosten und des eigenen CO₂-Fußabdrucks. „Aspekte, die zahlreichen Arbeitgebern immer wichtiger werden“, wie Hotopp aus zahlreichen Gesprächen weiß.

Mit all diesen Vorteilen sei das Dienstradleasing eine moderne und nachhaltige Alternative zur Dienstwagenregelung und zeige, dass Unternehmen einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Umwelt und des Wohlbefindens ihrer Mitarbeitenden leisten können.



Schwarzer Weg 78 | 31224 Peine | Telefon 05171 52259
| E-Mail: zweirad-hotopp@web.de | Internet: www.zweirad-hotopp-peine.de

BLUeMan

WIR LEBEN FREIRÄUME

Bewässerungssysteme | Mähroboter

EIN UNTERNEHMEN DER PG GRUPPE



Mähroboter oder Bewässerung gefällig?

Beratung | Planung | Installation | Wartung

05171 - 90 633 50

blueman@pg-gruppe.de

pg-blueman.de



Ihre Experten für
Garten & Landschaft

IN SACHEN KARRIERE GEHÖRT AUCH DER SPRUNG INS KALTE WASSER DAZU

Die Rolle der Frau in der Finanzwelt hat sich in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten kontinuierlich verändert – auch wenn die Branche noch heute oft als Männerdomäne wahrgenommen wird. Doch trotz des Vormarschs der Frauen in das Metier sind sie in den Führungsebenen nach wie vor unterrepräsentiert. „Das können wir uns in Zukunft gar nicht mehr erlauben“, sagt Stefanie Müller, die ab 1. Juli als Bereichsdirektorin für den Gesamtbereich Personal bei der Sparkasse Hildesheim Goslar Peine verantwortlich zeichnet.



Für Stefanie Müller gehört auch der „Sprung ins kalte Wasser“ zur Karriereaufbahn.

Foto: Ralf Bächler

Frauen machen einen Großteil der Bevölkerung aus, sind in Familien oft die Hauptentscheidungsträgerin bei Ausgaben und Anschaffungen und haben auch beruflich den Weg in die Finanzbranche längst angetreten. Und dennoch: In den Führungsetagen sind sie weitaus weniger zu finden als Männer. Doch das soll bei der Sparkasse Hildesheim Goslar Peine, bei der die Belegschaft insgesamt bereits mehr als 50 Prozent weiblich ist, anders werden. Der derzeitige Frauen-Anteil von 25,2 Prozent in der Führungsetage soll über eine gezielte Förderung innerhalb der Personalentwicklung in den kommenden Jahren auf mehr als 30 Prozent steigen. „Und wir sind bereits auf einem guten Weg“, sagt Stefanie Müller, die derzeit noch als Abteilungsleiterin Personalberatung und -entwicklung tätig ist, aber im Juli in die Bereichsdirektion aufsteigt – als Mutter von zwei Kindern.

OFFENE GESPRÄCHE

„Für mich war nach der Geburt meines ersten Sohns Ben in 2012 schnell klar, dass ich nicht nur Mama sein, sondern auch in meinen Job zurückkehren möchte“, sagt die gelernte Sparkassenbetriebswirtin aus Lengede. Familie und Ehemann spielten mit, denn „Karriere heiratet man auch ein Stück weit“, ist sie überzeugt. Und es habe schon im Vorfeld viele und

vor allem offene Gespräche darüber gegeben. Und so stieg sie auch mit Unterstützung ihres Personalchefs nach einem Jahr als Teilzeitkraft wieder in die Personalarbeit, in der sie nach mehreren Qualifizierungen tätig war, ein. Zusätzlicher Vorteil sei natürlich auch gewesen, dass sich in der Zwischenzeit politisch viel getan hatte und ihr somit ein Krippenplatz zustand.

AKTIV MITGESTALTEN

Zwei Jahre später folgte Sohn Mats und erneut kehrte Stefanie Müller in den Job zurück – inmitten des Fusionsgeschehens der Sparkassen Hildesheim, Goslar und Peine. Sie übernahm die Koordination des Zusammenspiels der Personalabteilungen, 2017 die Abteilung Personalsteuerung und 2019 kam schließlich die Personalbetreuung dazu. In 2023 folgte die komplette Neuaufstellung des Personalbereichs inklusive Personalentwicklung. Ein breites Aufgabengebiet, das sie auch manchmal vor Herausforderungen stellt. „Doch es ist nicht unlösbar – im Gegenteil“, ist sie überzeugt. „Es macht großen Spaß, aktiv mitzugestalten und positive Veränderungen, wie die Abschaffung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, herbeizuführen.“ Und es gelingt, wie sich auch an der eigenen Laufbahn zeige.

MUT MACHEN

Die Sparkasse habe sich für dieses Thema breit aufgestellt: Gleichstellungsplan, Personalentwicklung, neue Arbeits(zeit-)modelle und auch die Gründung eines speziellen Netzwerks, in dem sich Frauen aus den unterschiedlichsten Bereichen austauschen können, sind nur einige Beispiele. Wichtig sei es, die Frauen in dem gesamten Transformationsprozess wirklich abzuholen und mitzunehmen, sie auf ihrem persönlichen Weg zu stärken und Verständnis für Wünsche und Bedürfnisse zu zeigen. Nur so könne auch der für den Veränderungsprozess erforderliche Kulturwandel erfolgen, der Frauen Mut mache, sich für eine höhere Berufslaufbahn zu entscheiden.

Sind Frauen denn die besseren Führungskräfte? „Das lässt sich pauschal natürlich nicht sagen, aber sie sind von ihrer Sozialisierung her oft feinfühleriger und erkennen Schwingungen in den Teams meist früher als die Männer“, weiß Stefanie Müller aus Erfahrung. Außerdem leisteten sie mit ihrem Blick auf die Dinge wertvolle Beiträge rund um die Produktentwicklung, die mit einem Wandel der Rollenverteilung auch in der Finanzbranche erforderlich sind. Kurzum: „Ohne Frauen geht es bei uns nicht“, ist die angehende Bereichsdirektorin überzeugt.

JUBILÄUM: BAUSTOFF BRANDES BLICKT AUF EINE 125-JÄHRIGE HISTORIE ZURÜCK

Es wird ein besonderes Jubiläumsjahr mit zahlreichen Aktionen und Neuigkeiten an der Dieselstraße in Peine: Stolz 125 Jahre ist es mittlerweile her, dass Heinrich Brandes zunächst sein kleines Unternehmen zur Herstellung von Zementdachplatten gründete und damit den Grundstein für ein erfolgreiches Familienunternehmen legte. Heute ist Baustoff Brandes mit insgesamt neun Standorten und Filialen in drei Bundesländern zuverlässiger Partner, wenn es ums Bauen, Modernisieren und Sanieren geht. Doch von Stillstand kann in dem Unternehmen keine Rede sein – im Gegenteil: „Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, unsere Produkte und Dienstleistungen ständig neu auf die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden abzustimmen und an die Herausforderungen der Zukunft anzupassen“, sagt Geschäftsführer Massimo La Mela. Das Thema Nachhaltigkeit nehme dabei einen bedeutenden Stellenwert ein.

So wurden beispielsweise Photovoltaik-Anlagen neu in das unternehmenseigene Vertriebsprogramm aufgenommen und



Foto: Archiv

auch auf eigenen Dächern installiert, die Digitalisierung beispielsweise mit eigener App samt Serviceportal vorangetrieben und die Palette an Exklusivpartnerschaften inklusive entsprechender Produkte kontinuierlich ausgebaut. Nicht zu vergessen das Serviceangebot inklusive Online-Terminvereinbarung für die Ausstellungsberatung, die „unsere Kunden als echten Mehrwert empfinden“, wie der Geschäftsführer betont. In Kombination mit den QR-Codes, die in Anzeigen und auf Werbeauftritten für die Terminbuchung genutzt

werden können, ist die Beratung optimal aufgestellt. Denn den Mitarbeitenden bleibe Zeit für eine umfassende Beratung, die die Kundinnen und Kunden ohne Wartezeiten in Anspruch nehmen könnten. Schließlich werde der Bedarf immer größer, wie mit Blick auch auf mögliche Förderungen bei Bauvorhaben und Sanierungen und mehr zu beobachten sei. „Daher haben wir auch in diesem Bereich unser Angebot erweitert“, sagt La Mela. Schließlich sei es Ziel, aktiv an der Entwicklung des Heimatstandortes mitzuwirken.

**Baustoff
Brandes**

Energetisch fit für morgen.

Mit energetischer Sanierung & individueller Förderungsberatung machen wir deinen Traum vom nachhaltigen Zuhause wahr – effizient, ökologisch & kosteneffizient.

Baustoff Brandes GmbH
Dieselstr. 1 / 31228 Peine
05171 - 7009-0



baustoff-brandes.de





80 TEILNEHMERINNEN BEI „WOMEN IN BUSINESS“ SAMT WIRTSCHAFTSTALK

Frauen besitzen Mut, Qualifikation sowie geistige Unabhängigkeit und meistern mit Löwenkräften die Doppelbelastung von Kindern und Karriere. Zunehmend bringen sie ihre eigenen Überzeugungen in die Führungsetagen, statt sich das Leben mit Debatten, Schattenspielen und Luftschlössern schönzureden. Paart sich dann noch der eigene Führungsstil mit Ehrgeiz, Energie und Durchsetzungsvermögen, behaupten sich Frauen in Führung und Selbstständigkeit und bieten Männern Paroli.

Rund 80 dieser Powerfrauen kamen beim 1. Women in Business Netzwerkevent der wito GmbH in der Ilseder Gebläsehalle zusammen. Sie nahmen an Workshops teil und verfolgten aufmerksam den Wirtschaftstalk, den die Sparkasse Hildesheim-Goslar-Peine gemeinsam mit der Peiner Allgemeinen Zeitung ausrichtete. In Pausengesprächen des Eventprogramms fand ein reger Gedankenaustausch statt. Es zeigte sich, viele Frauen sehen noch Luft nach oben und arbeiten weiter an ihrer Persönlichkeitsentwicklung. Entsprechende Impulse

bekamen sie von Keynote Speakerin Nadine Nobile, die zum Thema „New Work: Führung anders leben“ Ideen und Anstöße gab, wie veränderte Arbeitsformen ein sinnvolles und eigenverantwortliches Tun ermöglichen können.

„POWERFRAUEN“ IM GESPRÄCH

„Zeig Dich! – Wie Du mit Deinem Potenzial sichtbar wirst“ hieß es im Workshop von Business Coach und Mentorin Katrin Weber. Sie motivierte ihre Teilnehmerinnen zu teamorientierten Führungsansätzen und Entschlossenheit, um eigene Bedürfnisse und die von Mitarbeitenden in den Vordergrund zu stellen. Moderatorin Melanie Stallmann hatte sich zum Talk vier Businessfrauen aufs Podium geholt, die 45 Minuten über den Wandel der Arbeitswelt und ihre eigenen Erfahrungen und Berufswege sprachen.

Dr. Bettina Wilts, Theaterleiterin und Geschäftsführerin des Peiner Kulturrings, wünschte sich, dass Frauen „lospreschen und härter verhandeln“. Eine gute Schauspielerin habe ihr einmal gesagt, sie würde auch für eine Anfängergage kommen. „Es ist traurig, dass sich Frauen unterbieten“,

stellte sie fest und machte sich für den Netzwerkaufbau stark. Sie selbst habe als alleinerziehende Mutter mit zwei Kindern ihr Studium und ihre Promotion geschafft. „Ich habe kein schlechtes Gewissen, eine zufriedene und glückliche Mutter ist wichtig und nicht eine geputzte Wohnung“, betonte sie und erntete viel Applaus.

NICHT GEPLANT

Stefanie Müller hat ihre Karriere nicht geplant. Das ließ sie die Zuhörerinnen wissen und hatte die Erklärung dafür parat. Für Frauen sei es wichtig, „zur richtigen Zeit am richtigen Ort“ zu sein, Projekte und Verantwortung zu übernehmen und ins kalte Wasser zu springen, um die Bühne nicht den Herren zu überlassen. Die zweifache Mutter und Sparkassenwirtin zeichnet ab 1. Juli als Bereichsdirektorin für den Gesamtbereich Personal bei der Sparkasse Hildesheim-Goslar-Peine verantwortlich.

Dass der Frauenanteil in Führungspositionen im Peiner Land mal gerade 20 Prozent betrage, wusste Madlen Richter, Marketingmanagerin der wito GmbH. Das Altmodell „Führungskraft in Vollzeit“ habe ausgedient, Jobsharing, mobile Arbeits-



Fotos: Ralf Buehler

plätze und Vier-Tage-Wochen hätten je nach Berufsfeld gute Zukunftsaussichten. Sie empfiehlt Frauen am Arbeitsplatz wie auch im privaten Umfeld, sich gegenseitig zu helfen, wenn Kinderbetreuung oder Hilfe im Haushalt nötig sei.

Was unter dem Begriff „New Work“ zu verstehen ist, erläuterte Nadine Nobile und stellte fest: „Die Zeiten, in denen Menschen blind Autoritäten folgen, sind vorbei.“ Es gehe darum, Arbeitsaufgaben anders zu besetzen. Wie das funktionieren kann? Zunächst mit einem Experiment. Sechs Monate könne man zum Beispiel eine Vier-Tage-Woche einführen. Gehe eine Kollegin in Elternzeit, könnten ihre Aufgaben beispielsweise auch umverteilt werden. „Experimentierfreude ist Typsache und keine Geschlechterfrage“, ist sie überzeugt. Deshalb rät sie, die Anforderungen in Stellenausschreibungen – sofern möglich – zu reduzieren. Sind für die Position Ausbildung und Studium nötig? Reicht vielleicht nicht eins von beidem? „Es braucht ein bisschen ein dickes Fell“, Pragmatismus, ein Können von 80 Prozent reiche oft schon zur Bewältigung der Anforderungen.

WICHTIGE DENKANSTÖSSE

„Man muss sich mehr trauen“, zog Alissa Gläser das Fazit nach ihrer Teilnahme beim 1. Women in Business. Die Betriebswirtin arbeitet in Teilzeit bei der Bundesgesellschaft für Endlagerung in Peine und ist Mitarbeiterin im Vorhaben-

management Projekt Konrad. Der Workshop „Zeig Dich!“ habe ihr Denkanstöße zur besseren Sichtbarkeit geliefert. Sie sei motiviert, mehr zu wagen und Aufgaben anzunehmen, bei denen sonst eher Zurückhaltung angesagt gewesen sei. Antje Eigenbrodt ist Medizinisch-technische Assistentin und arbeitet in Teilzeit im St.-Bernward-Krankenhaus in Hildesheim. Als Angestellte habe sie bisher Networking vermisst. In Amerika sei Networking in jeder Familie gang und gäbe. Das erfolgreiche Netzwerk in der Gesellschaft sei mittlerweile auch in die Lehre an Universitäten in Deutschland eingezogen. Das zeige die zunehmende Bedeutung eines guten Businessnetzwerks. Sie selbst finde es bereichernd, bei dem Netzwerkevent Kontakte zu Frauen aus vielen Berufen zu bekommen.

Bei so vielen Anregungen, Tipps und Ideen tat es den Teilnehmerinnen des Netzwerkevents gut, Energie zu tanken und mental zu entspannen. Architektin und Yogalehrerein Kirsten Schauder hatte als Energiespenderin die richtige Mischung im Gepäck. Sie bot Yoga für Kraft und Flexibilität, Anstrengung und Ruhe, Atmung und Bewegung, Bemühen und Loslassen – ein Ausgleich für den Alltag und das Berufsleben, der ankam. **bik**

Der Wirtschaftstalk ist zu sehen unter www.paz-online.de/ws-talk. Oder Interessenten nutzen den nebenstehenden QR-Code.



FRAUENFÖRDERUNG: SPARKASSE SORGT FÜR CHANCENGLEICHHEIT UND VIELFALT

Frauen in Führungspositionen sollten heute eine Selbstverständlichkeit sein. Und vielfach ist es das bereits. Trotzdem sind Frauen hierzulande noch deutlich unterrepräsentiert. Bei der Sparkasse Hildesheim Goslar Peine hat der Vorstand die Wichtigkeit der Frauenförderung auf strategischer Ebene verankert. Stefanie Kandulski, Gleichstellungsbeauftragte der Sparkasse Hildesheim Goslar Peine, zeigt auf, wie sich die heimische Sparkasse für dieses Thema engagiert.

Die Förderung von Frauen in der Finanzbranche ist von entscheidender Bedeutung, um eine vielfältige und inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen. Frauen machen einen bedeutenden Teil der Bevölkerung aus und sollten daher auch angemessen in der Finanzwelt vertreten sein“, betont Stefanie Kandulski. Durch die Förderung von Frauen in der Finanzbranche könnten Unternehmen von einer Vielzahl von Vorteilen profitieren. Zum einen bringe die Vielfalt an Perspektiven und Erfahrungen, die Frauen mitbringen, neue Ideen und Innovationen in das Unternehmen ein. Dies könne zu kreativeren Lösungsansätzen und einem Wettbewerbsvorteil führen. Des Weiteren könne die Förderung von Frauen dazu beitragen, dass das Unternehmen besser auf die Bedürfnisse seiner Kunden eingeht. Frauen sind oft die Hauptentscheidungssträgerinnen bei finanziellen Angelegenheiten in ihren Familien und haben daher ein besonderes Verständnis für die Bedürfnisse und Anliegen weiblicher Kunden. „Indem Frauen in Führungspositionen gebracht werden, können Unternehmen sicherstellen, dass ihre Produkte und Dienstleistungen auch auf die Bedürfnisse dieser Zielgruppe zugeschnitten sind“, betont Stefanie Kandulski.

Für die kommenden Jahre plant die Sparkasse Hildesheim Goslar Peine eine Ausweitung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Perspektivisch soll der Anteil auf mindestens 30 Prozent erhöht werden. Das hat der Vorstand im Rahmen eines Zielbildes fixiert. Um dieses Ziel zu erreichen, hat die Sparkasse bereits einige Maßnahmen ergriffen. Dazu gehört unter anderem der Gleichstellungsplan. Er zeichnet sich vor allem als ein Instrument der Personalentwicklung aus. Er ist ein wichtiger Indikator, wie weit die Sparkasse bei diesem Thema bereits vorangeschritten ist. Aufgrund der Systematik des Gleichstellungsplans und der jährlichen Bestandsaufnahme ist die Sparkasse auf gutem Wege, eine gleichstellungsbewusste Kultur zu etablieren.

Im Themenfeld Personalentwicklung wird die Sicherung der Zukunftsfähigkeit gestärkt, indem Talente gezielt gefördert werden, was die Bindung an das Unternehmen verstärken soll. Dazu gehört auch, frühzeitig Fach- und Führungskräfte aus den eigenen Reihen zu gewinnen und neue Kompetenzen zu entwickeln. Dabei unterstützt das vor zwei Jahren entwickelte Personalentwicklungskonzept.

Unter dem Namen FIN (Frauen im Netzwerk) hat sich innerhalb der Sparkasse ein Kreis von Mitarbeiterinnen zusammengesetzt. Das Ziel dahinter: „Mit FIN bieten wir Frauen in der Sparkasse HGP eine Plattform, die Kontakte zu anderen Teilnehmenden ermöglicht und Orientierung für den weiteren Weg in der Sparkasse gibt. Darüber fördern und unterstützen wir auch weibliche Karrieren in der Sparkasse HGP“, sagt Stefanie Kandulski. Seitdem fanden mehrere Veranstaltungen und Treffen statt – unter anderem ein Seminar unter dem Titel „Ganz ich + ganz souverän“.

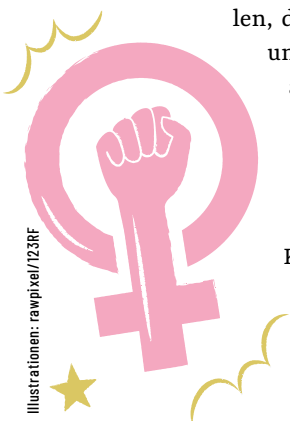
Wie die gesamte Frauenförderung innerhalb der Sparkasse HGP dient auch das Netzwerk FIN dazu, weibliche Karrieren zu fördern, Frauen Unterstützung zu leisten, Vorbilder und Orientierung zu verschiedenen Optionen zu geben. Durch unterschiedliche Angebote und Veranstaltungen werden Frauen innerhalb der Sparkasse HGP gezielt gestärkt.

Wer sich für die faszinierende Welt der Finanzen interessiert, ist bei der Sparkasse HGP genau richtig aufgehoben. Auch Quereinsteigende sind herzlich willkommen. Die Sparkasse hat als Arbeitgeberin einiges zu bieten: Unter www.sparkasse-hgp.de/karriere sind aktuelle Stellenausschreibungen zu finden.



Stefanie Kandulski

Foto: Sparkasse



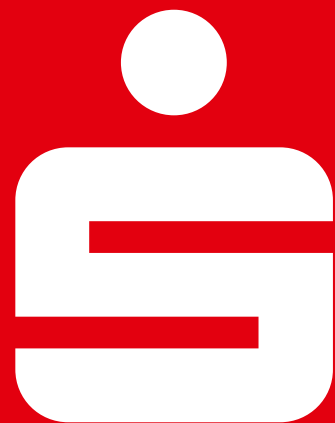


Selbstständig ist einfach.

Wenn man einen Finanzpartner hat, der einen bei den ersten Schritten in die Selbstständigkeit unterstützt.

Unsere Expertinnen und Experten beraten Sie zu allen Fragen rund um Ihre Geschäftsidee.
www.sparkasse-hgp.de/gruendung

Weil's um mehr als Geld geht.



„WOMEN IN BUSINESS“: MADLEN RICHTER WILL FRAUEN STÄRKER VERNETZEN

Die Zahlen machen es immer wieder deutlich: „Unser Arbeitsmarkt kann es sich nicht leisten, auf weibliche Talente und Führungskräfte zu verzichten“, davon ist Madlen Richter, Marketing-Managerin wito gmbh, überzeugt. Daher sei es höchste Zeit, aktiv dagegen anzusteuern. Das jüngste Netzwerktreffen unter dem Motto „Women in business“ sollte daher erst der Anfang sein. „Fortsetzung folgt“, ist sie sich sicher.

Der Fachkräftemangel ist längst in allen Branchen und Betrieben jeglicher Größe spürbar – auch im Peiner Land. „Daher ist es auch für uns als Wirtschaftsförderungsgesellschaft höchste Zeit für eine klare Positionierung samt entsprechendem Engagement“, sagt Madlen Richter mit Blick auf das jüngste Netzwerktreffen für Frauen. „Und dabei sehe ich unser Team als Netzwerker und Mentoren, um Frauen auf ihrem Weg in Führungspositionen oder gar ins Unter-

nehmertum zu unterstützen und zu begleiten“, verdeutlicht sie. Denn gerade dort seien Frauen noch immer unterrepräsentiert, wie aktuelle Zahlen verdeutlichten.

POTENZIALE AUSSCHÖPFEN

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Niedersachsen liegt aktuell bei 30 Prozent. Auffällig dabei: „Je mehr Beschäftigte eine Firma hat, desto niedriger ist der Anteil an weiblichen Führungskräften“, weiß die wito-Mitarbeiterin. Unter den Selbstständigen liegt der Frauenanteil bei 35 Prozent. Das Gros sei dabei allerdings als Soloselbstständige im Einsatz. Besonders gering vertreten sind Frauen im produzierenden Gewerbe, in dem der Anteil lediglich 20 Prozent umfasst, und auch in Sachen Vollbeschäftigung sind die Frauen weit hinter den Männern angesiedelt: Gerade einmal 33 Prozent der Frauen arbeiten in Vollzeit – bei den Männern sind es 67 Prozent. Genau umgedreht ist es bei der Teilzeitbeschäftigung: Dort haben die Frauen mit 77 Prozent unverändert die Nase vorn

(Männer: 23 Prozent). „All das macht deutlich, dass das Potenzial von Frauen weder auf dem Arbeitsmarkt noch in der Wirtschaft ausgeschöpft wird“, verdeutlicht Madlen Richter.

Der wachsende Fachkräftemangel verleihe dem Thema Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt zusätzliche Bedeutung. Doch bei der Entwicklung entsprechender Lösungen, die der Problematik entgegenwirken könnten, seien keinesfalls allein die Frauen gefragt. Vielmehr müssten Politik, Verwaltungen, Unternehmen und Arbeitgebende gemeinsam ans Werk gehen, um den Frauenanteil in Vollzeit, Führungspositionen oder auch in Selbstständigkeit zu erhöhen.

EIGENE IMAGEPFLEGE

Ein bedeutender Ansatzpunkt ist für Madlen Richter eine familienfreundliche Unternehmenskultur, die den Angestellten ermöglicht, Familie und Beruf erfolgreich unter einen Hut zu bekommen. „Dazu ge-

Steueranwalt



Stress mit der Steuer?

Christoph Hussy
Rechtsanwalt

Am Markt 3, 31224 Peine
Telefon: 05171 / 505 9585

kanzlei@fachanwalt.tax
www.fachanwalt.tax

hören zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten und Betriebs-Kita“, zählt sie auf. Aber auch ein größeres Maß an Verständnis und Flexibilität im Krankheitsfall des Kindes könne helfen, dass es sich Frauen überhaupt zutrauen, mehr Wochenstunden oder gar Vollzeit zu arbeiten.

Darüber hinaus sei es an den Unternehmen, die Wünsche und Bedürfnisse der Frauen zu ermitteln und vielleicht gemeinsam entsprechende Arbeits(zeit)modelle zu entwickeln. Zudem ließe sich dieses Vorgehen im Anschluss für die eigene Imagepflege verwenden – frei nach dem Motto „Tue Gutes und rede darüber“. Denn Werbung in eigener Sache – auch oder vor allem als familienfreundlicher Betrieb – sei heute bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern von großer Bedeutung.

GEGEBENHEITEN VERBESSERN

Ein wichtiger Aspekt ist für die Expertin in Sachen Marketing und Unternehmensberatung aber auch, dass Eltern überhaupt die Möglichkeit gegeben wird, ihre Kinder in Krippe, Kita oder Hort während der Arbeitszeit betreuen zu lassen. Das heißt: „Die jeweiligen Gegebenheiten in den Kommunen müssen verbessert werden“, verdeutlicht Madlen Richter. Darüber hinaus gelte es, Schülerinnen schon

frühzeitig zu fördern und auf die Berufswelt vorzubereiten, beispielsweise am Girls Day, im Praktikum oder auch mit Planspielen zur Unternehmensgründung und Ähnlichem. Es gebe so viele Möglichkeiten, die auch bei Mädchen schon im jungen Alter ein Selbstverständnis für die Berufswelt entstehen lassen könnten. „Sie müssen dann in der Praxis aber auch aktiv genutzt werden“, verdeutlicht sie.

GEGENSEITIG UNTERSTÜTZEN

Frauen im Job könnten und sollten außerdem selbst aktiv werden, um sich gezielt weiterzuentwickeln. Dazu gehören Weiterqualifizierung, -bildung oder auch Coachings und Workshops. Gleichzeitig sollten Frauen ihre Stärken kennen, entsprechend einsetzen und selbstbewusster auftreten, wenn es um Stellenbesetzungen oder auch Arbeitszeit- und Gehaltsverhandlungen geht. „Grundsätzlich sollten wir Frauen uns auf dem Weg zur Führungskraft oder ins

Madlen Richter will Frauen auf dem Weg in die Führungsetagen fördern und begleiten.

Unternehmertum auch verstärkt gegenseitig unterstützen“, sagt die Organisatorin des Netzwerktreffens mit Blick auf die jüngste Veranstaltung und verschiedene Unternehmerinnennetzwerke in der Region Hannover-Braunschweig. „Wir müssen schlichtweg selbst aktiv werden, um unsere Zukunft erfolgreich zu gestalten.“



WELCHER TRAUMBERUF IST DER NÄCHSTE?



Deutsche
Vermögensberatung

Jetzt Karriere als Finanzcoach starten!

Du suchst einen Beruf, der zu dir und deinem Leben passt? Dann könnte Finanzcoach dein Traumberuf sein! Begleite Menschen in eine finanziell gesicherte Zukunft und profitiere von Flexibilität, Teamspirit und Wertschätzung. Wenn du dich beruflich selbst verwirklichen willst, bist du genau richtig bei Deutschlands größter eigenständiger Allfinanzberatung.

Melde dich jetzt und erfahre mehr über deine Perspektiven in meinem Team.

Direktion
Maik Klußmann

Woltorfer Str. 77 B · 31224 Peine
www.maik-klussmann.dvag



NADINE NOBILE SIEHT IM THEMA NEW WORK ENORMES POTENZIAL

Sie ist nicht nur Unternehmensgründerin, sondern vor allem New-Work-Enthusiastin und Prozessbegleiterin, wie Nadine Nobile selbst über sich sagt. „Schließlich schlummert in jeder Organisation ein großer kostbarer Schatz von Ideen, Talenten und Potenzialen, der nur darauf wartet, gehoben zu werden“, ist sie überzeugt. Die Arbeitswelt befinde sich im Wandel. Und dabei will sie die Betriebe und deren Mitarbeiter begleiten, um völlig neue Wege aufzuzeigen.



Nadine Nobile will neue Arbeitsmodelle (mit)gestalten.

New Work lautet der Begriff, der Nadine Nobile tagtäglich durch den Berufsalltag begleitet. Denn zunehmende Globalisierung und Digitalisierung sowie nicht zuletzt die Corona-Pandemie haben Unternehmen bereits einiges abverlangt – und werden es auch weiterhin tun. Neue Arbeitswelten und -modelle entstehen, die nicht selten auch für Verunsicherung in den Belegschaften sorgen.

Doch was genau bedeutet die Begrifflichkeit, die derzeit in aller Munde scheint, konkret? „Da gibt es keine einheitliche Definition!“, sagt Nobile. Der Ursprungsbegriff stamme von Frithjof Bergmann, einem österreichisch-amerikanischen Philosophen. In den Achtziger- und Neunzigerjahren habe er vor der Herausforderung gestanden, ein Konzept zu entwickeln, wie man Arbeit und Leben zukünftig gestalten kann. Und genau darum gehe es auch heute in der Wirtschafts- und Arbeitswelt: um die aktive Entwicklung und Gestaltung individueller Möglichkeiten und Wege.

KEINE BLAUPAUSE

„Ich persönlich versuche immer, ganzheitlich auf das Thema zu schauen“, führt die Unternehmerin weiter aus. Die Frage „Wie wollen wir in Zukunft arbeiten?“ stehe dabei immer im Mittelpunkt. Wichtig sei es, dass sich sowohl Arbeitnehmende als auch Arbeitgebende bei Veränderungen im Klaren darüber sind, was künftig anders

werden soll. „Und damit geht automatisch die Frage einher, was bleiben soll“, sagt sie. Schließlich sei ja nicht zwangsläufig alles schlecht, was gemacht wird. Umso wichtiger sei es daher, New Work nicht als ein abgeschlossenes Konzept zu sehen – beispielsweise als Homeoffice oder Viertagewoche. „Denn was für den einen klappt, muss bei dem anderen noch lange nicht die optimale Lösung sein“, ist sie überzeugt. Vor allem gebe es keine Blaupause, die Organisationen eins zu eins übertragen können. Im Vordergrund stehe immer die Frage: „Was ist das, was für Menschen in Organisationen stimmig ist und ihnen weiterhilft?“ Und darauf gelte es aufzubauen – im engen Zusammenspiel von Arbeitgeber und -nehmer.

ENORMER SPIELRAUM

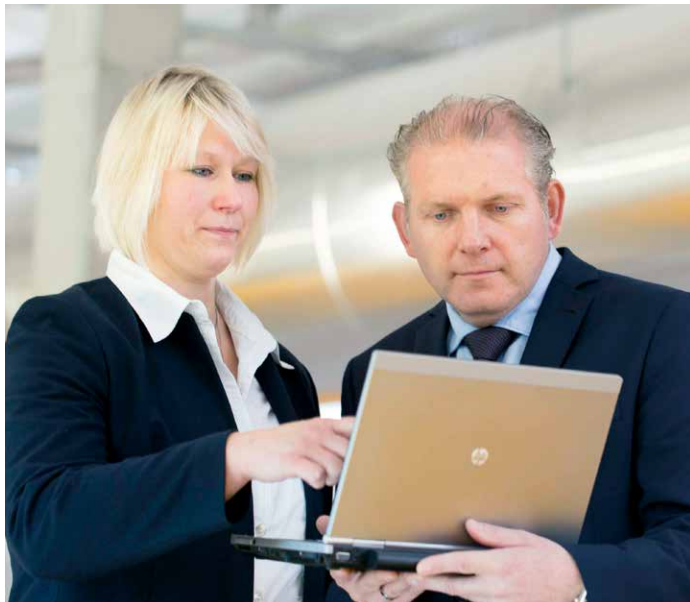
Wie sich unterschiedliche Bedürfnisse zusammenbringen lassen? „Eine Organisation ist immer ein Zusammenschluss mehrerer Menschen innerhalb eines definierten Rahmens – zum Beispiel dem Unternehmenszweck, der meist durch die Führungsspitze geprägt ist“, sagt Nobile. Dinge, die innerhalb dieses Rahmens liegen, ließen sich gut integrieren. Dabei sei aber ungemein spannend zu sehen, was Kollegen und Kolleginnen für Gedanken

Zur Person

Nadine Nobile hat Wirtschaftspädagogik an der Universität Konstanz mit Schwerpunkt Marketing und Organisationsentwicklung studiert. Von 2010 bis 2017 arbeitete sie bei einer bundesweit tätigen Stiftung. Dort engagierte sie sich für innovative und stärkenorientierte Bildungsansätze. „Als Führungskraft habe ich dort täglich erlebt, was es braucht, damit Menschen ihr Potenzial entfalten und Innovationen vorantreiben“, sagt sie im Rückblick. Der Grundstein für den Schritt in die Selbstständigkeit war gelegt.

oder Ideen zur Weiterentwicklung des Betriebs oder zur Erschließung neuer Geschäftsfelder haben. „Doch wir müssen natürlich immer abwägen zwischen den organisationalen Anforderungen und Rahmenbedingungen“, verdeutlicht sie. Aber es bleibe ein enormer Spielraum, um die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse dabei abzubilden. Im Grunde ist es also immer ein Aushandlungsprozess, der aber tolle Ergebnisse hervorbringen könne, von denen wirklich beide Seiten profitieren. „Und genau das ist doch unser Ziel“, sagt sie abschließend.

ABWASSER: IN UMWELTTECHNISCHEN BERUFEN SIND STARKE FRAUEN AKTIV



Gemischte Teams: Stellvertretende Teamleiterin Ilka Röske und Teamleiter Knut Hanko betreuen rund 1950 Kilometer Kanalnetz und 29 Kläranlagen.



Engagierte Powerfrauen in der Abwasserreinigung: Die erfahrene Sonja Mibis (links) und Auszubildende Jeannette Boecker.

Fotos: Wasserverband Peine

Sie ist tendenziell noch eher eine Männerdomäne: die Wasserwirtschaft. „Der handwerklich-technische Bereich reizt noch nicht so viele Frauen, diese beruflichen Chancen zu ergreifen. Aber die Kolleginnen, die den Beruf ausüben, sind mit viel Engagement und hoher Kompetenz aktiv. Damit sind wir ein Spiegelbild vorherrschender gesellschaftlicher Prozesse“, sagt Verbandsvorsteher Lutz Erwig.

Und er ergänzt: „Seit Jahren gibt es Programme, mehr Frauen für MINT-Fächer zu begeistern. Und mit dem Girls'-Day oder Boys'-Day, dem Zukunftstag, sollen Geschlechter-Stereotypen in der Berufswelt hinterfragt und Lust auf verschiedene Berufe gemacht werden.“ Der Verband unterstütze solche Initiativen: „Beim Zukunftstag etwa sind jedes Jahr 20 Schüler bei uns und erkunden ein Wasserwerk und eine Kläranlage – immer auch mit der Aufgabe zu prüfen, ob das typische Männer- oder Frauenberufe sind oder für jeden mit entsprechendem Interesse geeignet wären.“ Erwig geht davon aus, dass mit dem fortschreitenden gesellschaftlichen

Wandel noch mehr Frauen in den technischen Disziplinen der Wasserwirtschaft vertreten sein werden.

PERSÖNLICHES INTERESSE

Gerade das persönliche Interesse an naturwissenschaftlichen und umwelttechnischen Fragen sei der entscheidende Faktor, um Berufe in der Wasserwirtschaft zu wählen und die anspruchsvollen Aufgaben auch langfristig erfolgreich zu lösen. „Egal, welchem Geschlecht man sich zugehörig fühlt“, beschreibt Geschäftsführer Olaf Schröder seine Erfahrung aus der Branche. „Wir setzen deshalb auf die individuelle Förderung statt starrer Quoten, wenn interessierte Männer oder Frauen sich für unsere Positionen interessieren – von der Ausbildung bis zur Nachbesetzung vakanter Stellen.“ Die langjährigen Betriebszugehörigkeiten, auch der Frauen im Verband, sprechen dafür, dass dieses Konzept für das Peiner Traditionsunternehmen passt.

TECHNISCHER AUSSENDIENST

Der Wasserverband Peine hat sehr erfahrene und engagierte Frauen auch im

technischen Außendienst in seinen Reihen – unter anderem in der Abwasserbeseitigung: In sechs von sieben Regional- und Betriebscentern sind gemischte Teams seit Jahren erfolgreich im Einsatz. Eine solche erfahrene Fachkraft für Abwassertechnik ist Sonja Mibis – und möchte auch nach Jahrzehnten diesen Job nicht missen. „Klar haben wir Situationen gehabt, in denen wir als Frauen draußen auf der Straße nicht auf Anhieb ernst genommen worden sind. Aber das nimmt ab“, erinnert sie sich zurück. Es werde aber selbstverständlicher, dass kompetente Frauen ‚im Blaumann‘ für die Daseinsvorsorge rund um die Uhr im Einsatz sind. Wichtig sei die Unterstützung im Team – „und die haben wir“, sagt sie. „Wir bringen halt unsere jeweiligen Stärken ein, um eine Aufgabe zu lösen.“ Frauen seien teilweise empathischer und aus eigener Erfahrung damit manchmal effizienter in etwaigen Konfliktlösungen. „Männer sind hingegen etwas direkter und verfügen über mehr Kraft. In gemischten Teams kombinieren wir unsere Stärken. Das funktioniert gut.“ Das mache deutlich: „Frauenpower zum Wohl von Mensch und Umwelt – sie wird beim Wasserverband Peine selbstbewusst gelebt.“

STEUERTIPP: BEI DER BETRIEBSPRÜFUNG GIBT ES VIEL ZU BEACHTEN

Wenn der Anruf kommt und das Finanzamt seinen Besuch für eine Betriebsprüfung anmeldet, werden fast alle Unternehmerinnen und Unternehmer nervös. „Dabei können Betroffene dem Geschehen grundsätzlich gelassen entgegensehen“, ist Christoph Hussy, Peiner Fachanwalt für Steuerrecht, überzeugt. Voraussetzung sei lediglich eine detaillierte Vorbereitung. Dann ließe sich das Ergebnis sogar zum Unternehmensvorteil nutzen.



Christoph Hussy empfiehlt Unternehmern in Sachen Betriebsprüfung das enge Zusammenspiel mit dem Steuerberater.

Ob Unternehmen, Freiberufler oder auch Selbstständige: Die Betriebsprüfung, zu der in der Regel Mitarbeiter des Finanzamtes im Außendienst in den Betrieben „anrücken“, um die finanziellen Verhältnisse der Steuerzahlenden zu kontrollieren, kann alle treffen. Denn die Einsatzfelder, auf denen geprüft werden kann, sind vielfältig. Angefangen beispielsweise bei der Lohnsteuer- und Umsatzsteuerprüfung sowie der Kassen-Nachschau reicht

das Spektrum über die Betriebsprüfung durch die deutsche Rentenversicherung bis hin zur Prüfung durch Zollbehörden, wenn das Unternehmen wirtschaftliche Auslandsbeziehungen betreibt. Umso wichtiger sei es daher für Unternehmer, nicht

nur die Geschäftssituation an sich, sondern auch die Unterlagen immer fest im Blick und auf dem aktuellen Stand zu haben.

KOMPLIZIERTE SACHVERHALTE

„Die Gründe für einen Außeneinsatz, der nicht zwangsläufig vorhersehbar ist, sind vielfältig“, weiß der Peiner Steuerexperte. Habe beispielsweise der Sachbearbeiter im zuständigen Finanzamt das Gefühl, dass Unternehmensdaten fehlerhaft oder unvollständig angegeben sind, kann er aufgrund dieser Auffälligkeiten eine Prüfung in die Wege leiten. „Aber es gibt durchaus auch Sachverhalte, die so kompliziert sind, dass sie sich gar nicht vom Schreibtisch aus beurteilen lassen“, sagt Hussy. Darüber hinaus gelte im Bereich Betriebsprüfungen das Zufallsprinzip, mit dem erreicht werden soll, dass grundsätzlich jedes Unternehmen – egal, welcher Größe – immer damit rechnen muss, geprüft zu werden.

„Manchmal gibt es aber auch frühzeitig Hinweise auf eine Außenprüfung“, weiß



Unsere Leistungen für Ihr Bauvorhaben

- Lagepläne
- Kartenauszüge
- Grenzanzeigen Ihres Grundstücks
- Absteckungen von Gebäuden und Achsen
- Bestandspläne
- und vieles mehr

Kontakt

Dipl.-Ing. Tobias Jankowski
Zugelassen für alle Vermessungsleistungen
in Niedersachsen

Luisenstraße 18 · 31224 Peine
Telefon 05171 - 905280-0
www.vermessung-jankowski.de

der Fachanwalt. Stehen beispielsweise sämtliche Bescheide unter dem „Vorbehalt der Nachprüfung nach § 164 AO“, wie es in der Betreffzeile der Steuerbescheide heißt, bereite das zuständige Finanzamt häufig eine Prüfung vor.

KONKRETER VERDACHT

Grundsätzlich müsse es aber seitens der Behörden immer einen konkreten Verdacht geben, der eine Außenprüfung auch rechtfertigt. Beispielhaft dafür seien vor allem Unstimmigkeiten bei Umsatz, Gewinn und Kosten. „Wobei ein einmaliges Ereignis in der Regel nicht ausschlaggebend ist“, verdeutlicht Hussy. „Gibt es allerdings Jahr für Jahr Auffälligkeiten, ist Vorsicht geboten.“

Wichtig bei der Steuererklärung sei, dass Zahlen zu den Vorjahreswerten passen und zu den Richtwerten für Betriebe der gleichen Größe und Branche. Alles andere lasse Sachbearbeiter aufhorchen. Auch hohe Nachzahlungen bei vergangenen Betriebsprüfungen sowie ein Vermögenszuwachs ohne die erforderlichen Einnahmen oder starke Umsatzenschwanken sorgten für besondere Aufmerksamkeit. Umso bedeutsamer sei es daher, bereits im Vorfeld bei der Steuererklärung sorgsam vorzugehen und immer auf eine korrekte Datenzusammenstellung zu achten, lautet der Expertentipp.

RECHTE UND PFLICHTEN

Ist der Tag der Prüfung gekommen, gibt es seitens Unternehmer und Prüfer zahlreiche Rechte und Pflichten, die zu beachten und einzuhalten sind. So hat der Unternehmer beispielsweise eine grundsätzliche Mitwirkungspflicht, muss dem Prüfer also Antwort auf seine Fragen geben, Zugriff auf die Buchhaltung gewähren und auf Wunsch auch Belege herausuchen. „Zutritts- oder Durchsuchungsrechte hat der Betriebsprüfer allerdings nicht“, betont Hussy. Er kann sich also keinen Zutritt zu bestimmten Räumen erzwingen oder ohne Erlaubnis Belege einsehen. „Einzige Ausnahme ist die Steuerfahndung, die Fahnder dürfen sich Zutritt zu allen Räumen und Unterlagen verschaffen – auch wenn es dem Betroffenen überhaupt nicht gefällt.“

Empfehlenswert sei in jedem Fall, dass an dem Termin auch der jeweilige Steuerberater dabei ist, der das Eröffnungsgespräch führt und dem Unternehmer

bei Fragen gegebenenfalls zur Seite steht. „Gleiches gilt übrigens auch für die Schlussbesprechung, die man nach der Betriebsprüfung unbedingt einplanen sollte“, hebt der Peiner Anwalt hervor. Im Bedarfsfall könnte der Steuerberater genau dort Krallen zeigen und Feststellungen mit gezielten Argumenten zu Fall bringen.

Den Vorgang ohne eine Schlussbesprechung abzuschließen sei nicht zu empfehlen. „Denn dann hat der Unternehmer keinerlei Einfluss auf das Ergebnis, sondern kann eiskalt von den Erkenntnissen aus seinem Unternehmen sowie entsprechenden Nachzahlungen und Ähnlichem erwischt werden“, verdeutlicht er. Und genau das gelte es dringend zu vermeiden.

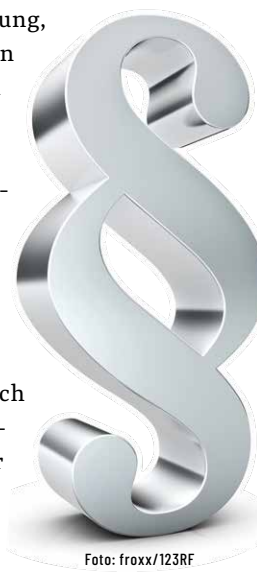


Foto: froxx/123RF

Vorbereitung auf die Betriebsprüfung

In der Regel haben Betroffene mindestens zwei Wochen Zeit, um sich auf die Betriebsprüfung vorzubereiten. „Diese Zeit sollten Sie unbedingt nutzen, um Unterlagen entsprechend zusammenzustellen“, rät der Peiner Fachanwalt für Steuerrecht. Denn damit könnten gegebenenfalls Fehler oder Ungereimtheiten frühzeitig entdeckt und ausgeräumt werden.



DRAEGER
LEITUNGSBAU

**WIR SIND
AUF DER SUCHE
NACH DIR
ALS MENSCH &
KOLLEGEN
ELEKTRIKER M/W/D**

WIR SORGEN FÜR ENERGIE.

**E-MOBILITÄT LADESÄULEN | KABELLEITUNGSBAU
TIEFBAU ARBEITEN | STRASSENBELEUCHTUNG**




WWW.DRAEGER-LTB.DE

DRAEGER LEITUNGSBAU GMBH | BOHLKAMPSWEG 6 | 31234 EDEMISSEN | INFO@DRAEGER-LTB.DE | 05176 555 46 55

RECHTSTIPP: PASSGENAU KRANKMELDUNG NACH KÜNDIGUNG IST ANGREIFBAR

Wenn Kündigung und Krankschreibung eines Mitarbeiters zeitlich unmittelbar zusammenfallen, kann der Beweiswert des „gelben Scheins“ durchaus an Glaubwürdigkeit verlieren, wie das Bundearbeitsgericht (BAG) am 13. Dezember des vergangenen Jahres urteilte (5AZR 137/23).

Grundsätzlich ist unumstritten: Wer arbeitsunfähig ist, braucht nicht zu arbeiten, ist aber dennoch finanziell versorgt. Denn bis zu sechs Wochen erhalten erkrankte Arbeitnehmer ihren vollen Lohn vom Arbeitgeber. Ist die Erkrankung langwieriger, springt die Krankenkasse entsprechend dem Entgeltfortzahlungs-gesetz mit dem Krankengeld ein. „Als Beweis für die Arbeitsunfähigkeit gilt grundsätzlich die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, kurz AU“, erläutert Joachim Meyer, Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Peiner Kanzlei Meyer und Westerbecke. „Meldet sich ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin hingegen im Zusammenhang mit einer Kündigung krank, kann schnell der Verdacht aufkommen, die Arbeitsunfähigkeit könnte nur vorgetäuscht sein“, führt er weiter aus. Allerdings sei das für Arbeitgeber natürlich meist schwierig zu beweisen.

EXAKTE BEWEISPFlicht

Nach der jüngsten Rechtsprechung des BAG kann der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durchaus erschüttert sein, wenn ein Arbeitnehmer ab dem Zeitpunkt der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben wird und die Dauer exakt bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses dauert. „Das bedeutet, dass der Mitarbeitende die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch darlegen und beweisen muss“, verdeutlicht der

Peiner Arbeitsrechtler. Allerdings müsse jeweils individuell und unter Berücksichtigung der Gesamtumstände entschieden werden.

Im konkreten Fall hatte der mit Hilfstätigkeiten betraute Mitarbeiter eines Zeitarbeitsunternehmens zum 2. Mai 2022 eine Krankmeldung eingereicht – zunächst für vier Tage. Zeitgleich kündigte die Zeitarbeitsfirma das Arbeitsverhältnis ordentlich und fristgerecht zum 31. Mai 2022. Nach Erhalt der Kündigung reichte der Mitarbeiter eine weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mit fortbestehender Diagnose ein, bevor ein drittes Attest passgenau zur Kündigungsfrist folgte: „Stresszustand“ lautete die Diagnose darin.

ERFOLGREICHE KLAGe

Da der Mitarbeiter exakt einen Tag später, nämlich am 1. Juni 2022, einen neuen Job begann, stellte der Arbeitgeber die Krankschreibung infrage und verweigerte die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß §3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). „Als Grund nannte er, dass die Krankmeldung zeitgleich mit der Kündigung erfolgt sei und genau bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses angedauert habe, dem am nächsten Tag ein neues gefolgt ist“, erläutert Meyer. Damit sei der Beweiswert der AU erschüttert. Der Mitarbeiter wollte das so allerdings nicht hinnehmen, reichte Klage ein und war damit sowohl erstinstanzlich (ArbG Hildesheim, Urteil vom 26.10.2022, Az.: 2 Ca 190/22) als auch vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen (LAG, Urteil vom

08.03.2023, Az.: 8 Sa 859/22) erfolgreich. Der Arbeitgeber sollte den ausstehenden Lohn zahlen.

NEUES URTEIL

Das BAG hingegen hielt den Beweiswert der auf die Kündigung folgenden Krankschreibungen für erschüttert. Das LAG habe nicht ausreichend berücksichtigt, dass „zwischen der in den Folgebescheinigungen festgestellten passgenauen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist eine zeitliche Koinzidenz bestand und der Arbeitnehmer unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen hat“. Für die-



Joachim Meyer vermute, dass Arbeitgeber bei Krankmeldungen nach Kündigung noch genauer hinsehen. Foto: privat

se Zeit der Krankschreibung habe der Arbeitnehmer die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch – und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer selbst gekündigt hat oder vom Arbeitgeber gekündigt wurde. Daher verwies das BAG die Sache an das LAG zurück, das nun zu prüfen habe, ob tatsächlich eine Arbeitsunfähigkeit bestand.

„Doch Achtung!“, warnt der Peiner Fachanwalt: „Das Urteil bedeutet nicht, dass die Entgeltfortzahlung in derartigen Konstellationen grundsätzlich und immer entfällt.“ Vielmehr müsse der Arbeitnehmer nunmehr den vollen Beweis erbringen, dass er in dem genannten Zeitraum tatsächlich krank war. Und das könne weiterhin über die Erläuterung der Krankheitsumstände, die Vorlage ärztliche Befundberichte oder auch den Auftritt des Arztes als Zeugen im Zahlungsprozess erfolgen.

Grundsätzlich hat der „gelbe Schein“ vor Gericht einen hohen Beweiswert. Foto: vschlichting/123RF

„Der Arbeitnehmer wird also durch die Entscheidung keineswegs schutzlos gestellt oder das Entgeltfortzahlungsrecht ausgehöhlt“, hebt Meyer hervor. Die Entscheidung des BAG dürfe also nicht als Auftakt zu einer Verschlechterung des Schutzstandards für Beschäftigte verstanden werden. Allerdings sei es durchaus denkbar, dass Arbeitgeber bei Krankmeldungen im Zusammenhang mit Kündigungen noch genauer hinsehen werden.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

RUND UM DIE UHR IM EINSATZ: MASKOS SORGT FÜR UNEINGESCHRÄNKTE MOBILITÄT

ANZEIGE

Uneingeschränkte Mobilität wird bei der Peiner Maskos Fahrzeuge GmbH großgeschrieben. Denn zum einen stellt das Unternehmen Privat- und Gewerbekunden unterschiedlichste Leihfahrzeuge vom Kleinstwagen bis zum 7,5-Tonner samt Anhänger bereit, zum anderen leistet es als Assistance-Partner Unfall- und Pannenhilfe, erbringt Abschlepp- und Bergungsdienste rund um die Uhr und übernimmt im engen Zusammenspiel mit sämtlichen Versicherungen die Komplettabwicklung von Reparaturleistungen.

Wobei in der unternehmenseigenen Werkstatt im Stederdorfer Gewerbegebiet ohnehin Hochbetrieb herrscht: Das qualifizierte Kfz-Team übernimmt – unabhängig vom Fabrikat – sämtliche Arbeiten an Pkw, Lkw sowie Reisemobil oder auch Anhängern. Angefangen bei TÜV-Abnahmen und -Vorbereitung reicht das Spektrum dabei über Beseitigungen von Unfallschäden (inklusive Direktabrechnung mit der jeweiligen Versicherung), Lackschadenreparaturen sowie technische



Als Pannen- und Unfallhelfer ist Uwe Maskos nahezu rund um die Uhr im Einsatz.

Reparaturen. Hinzu kommen Neu- und Sondereinbauten, Auspuff- und Glasschadenservice, Inspektionen und vieles mehr. „Selbstverständlich werden bei sämtlichen Arbeiten rund ums Fahrzeug ausschließlich Markenersatzteile verwendet“, betont Geschäftsführer Uwe Maskos und ergänzt: „Ich freue mich über jeden Interessenten, der unser tolles Team als Pannen- oder Abschlepphelfer ergänzen möchte – ein Anruf genügt.“



Wilhelm-Rausch-Straße 9 | 31228 Peine |
Telefon 05171 3666 | Telefax 05171 13579 |
Internet www.autohaus-maskos.de

IHK-KONJUNKTURUMFRAGE: REGIONALE WIRTSCHAFT VERHARRT IM STIMMUNGSTIEF

Hohe Energiekosten, gestiegene Preise für Vorprodukte, zunehmende Arbeitskosten sowie gewachsene Zinsbelastung: Die Unternehmen im Wirtschaftsraum Braunschweig-Wolfsburg kommen kaum voran, sondern verharren stattdessen im Stimmungstief, wie der jüngste und gemeinsame Konjunkturbericht von IHK Braunschweig und IHK Lüneburg-Wolfsburg deutlich macht. Inzwischen ziehen sie sogar einen Vergleich zur Wirtschaftskrise im Zuge der Bankenkrise 2008.

Die regionale Wirtschaft ächzt unter den zunehmenden Belastungen, so viel steht fest. Gleichzeitig herrscht auf der Nachfrageseite weiter Zurückhaltung – sowohl bei den Investitionen als auch beim Konsum. Wirksame Impulse gehen momentan weder vom Inland noch vom Ausland aus. Folglich schmelzen die Auftragsbestände der Betriebe immer weiter ab. Zur konjunkturellen Flaute ge-

sellen sich grundlegende Herausforderungen wie der allgegenwärtige Arbeits- und Fachkräftemangel, der enorme Anpassungsdruck im Zuge der Transformation zu mehr Nachhaltigkeit und Klimaschutz, starke Belastungen durch überbordende Bürokratie und neue Gesetzesvorgaben sowie die Auswirkungen der fortschreitenden globalen außen- und sicherheitspolitischen Polarisierung.

„Zwei Jahre nach Beginn des Angriffs Putins auf die Ukraine lastet der Krieg weiter auf der deutschen Wirtschaft“, verdeutlichte auch Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck in seinem Jahreswirtschaftsbericht 2024. Die Wirtschaft befinde sich in einem schweren Fahrwasser und das Land komme langsamer aus der Krise als gehofft. Deutschland leide unter strukturellen Problemen, die sich über viele Jahre aufgebaut haben. Aufgabe der Bundesregierung sei es daher auch, an einem Reformbooster zu arbeiten, denn: „Es geht um nichts Geringeres, als die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Industriestandortes zu verteidigen.“

SCHLECHTE AUSSICHTEN

Insgesamt bewerten 24 Prozent der befragten Unternehmen in der Region Braunschweig-Wolfsburg die Geschäftslage im vierten Quartal 2023 schlechter als im Vorquartal. 56 Prozent sprechen von einer gleichbleibenden Lage, 20 Prozent von einer Verbesserung. Düsterer sieht es bei den Geschäftserwartungen aus: 52 Prozent sehen eine Verschlechterung, 38 Prozent allenfalls eine Stagnation und nur zehn Prozent eine Verbesserung. Bei den Investitionsabsichten gaben 33 Prozent eine Verschlechterung an, 42 Prozent eine Stagnation und 25 Prozent eine Verbesserung. Wenig erbaulich sieht es bei den Beschäftigungsabsichten aus: Nur zehn Prozent der Unternehmen sehen eine Verbesserung, 60 Prozent einen gleichbleibenden Zustand und 30 Prozent einen Abbau.

Der IHK-Konjunkturklimaindex liegt demnach bei 75, einem „sehr mäßigen Stand“, wie es die IHK bewertet. 100 sei ein neutraler Wert, 125 wäre gut. Auch wenn sich

LOKE + GÖDECKE

Steuerberater

Birgit Loke
Steuerberaterin

Holger Gödecke
Diplom-Finanzwirt (FH)
Steuerberater

Ein starkes Team
in Steuerangelegenheiten

Ob private oder betriebliche Steuererklärungen, Jahresabschlüsse oder betriebswirtschaftliche Beratung wir unterstützen Sie gern in diesen und allen weiteren steuerlichen Belangen.

Dabei stehen Sie mit Ihren individuellen Interessen bei uns immer im Mittelpunkt. Profitieren Sie von unserer langjährigen Erfahrung und einem kompetenten Team und lassen Sie sich von uns „steuern“!

Werner-Nordmeyer-Straße 33
31226 Peine

Telefon 05171 5993-0
Telefax 05171 5993-66

info@stb-loke.de
www.stb-loke.de

Bürozeiten:
Mo.–Do.: 8.00–16.30 Uhr
Fr.: 8.00–12.30 Uhr
sowie gern nach Vereinbarung

der Absturz der beiden Vorquartale nicht fortgesetzt habe, liege der Index nur geringfügig über jenem kurz nach Ausbruch des Ukraine-Kriegs. „Noch schlechter war es sonst nur noch im tiefsten Tal der Corona-Krise ausgefallen“, schreiben Löbermann und Wilkens in ihrer Zusammenfassung.

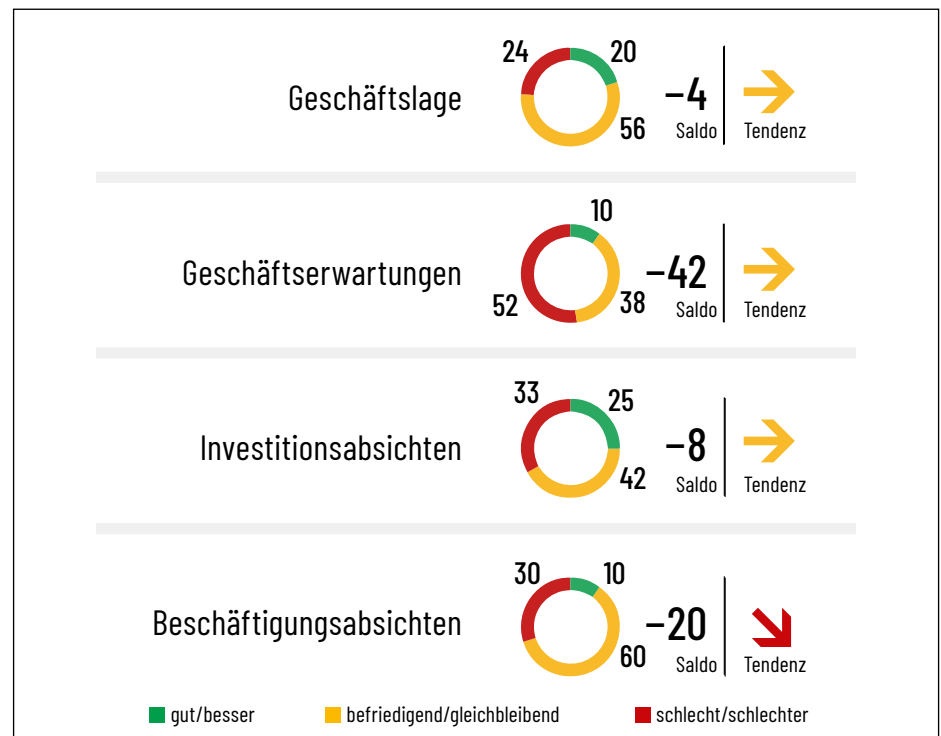
„PREKÄRE GEMENGELAGE“

„Es gibt viele Themen, die die Unternehmen belasten“, sagt Löbermann. Es gebe eine „prekäre Gemengelage, die der heimischen Wirtschaft mächtig aufs Gemüt schlägt“. Dazu zählen hohe Kosten für Energie, Rohstoffe, Vorprodukte und Dienstleistungen, offene Fragen zur künftigen Energieversorgung, gestiegene Zinsen, geopolitische Unsicherheiten und zurückhaltende Nachfrage bei Investitionen und Konsum. Hinzu kommen laut Löbermann Personalmangel und überbordende Bürokratie.

„Wenn so viele sagen, die Geschäftserwartungen sind schlecht, sollte einem das zu denken geben“, sagt Wilkens. Er und Löbermann sehen auch und gerade die Politik der Bundesregierung in der Verantwortung. Berlin sei „weit weg von den Problemen, die vor Ort spürbar sind“. Stattdessen herrsche „Verunsicherung und Unzufriedenheit, die durch immer neue und kostensteigernde Vorgaben der

Politik genährt wird“, so Löbermann. „Sieben von zehn befragten Unternehmen zählen die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen mittlerweile zu den größten Risiken für ihre Geschäftstätigkeit.“ Das sei alarmierend. Daher brauche es dringend einen schnellen und klaren Kurswechsel in der Wirtschaftspolitik. Wilkens warnt vor einem weiteren Abwandern an Standorte im Ausland, an

denen es geringere Energiekosten und Steuern und dafür mehr unternehmerischen Freiraum gebe. „Der Wirtschaftsstandort Deutschland verliert dramatisch an Attraktivität“, wie auch die Konjunkturumfrage im hiesigen Raum deutlich mache. „Grundsätzlich wollen die Unternehmen ja investieren, und wenn es klare Rahmenbedingungen gibt, werden sie es tun“, ist er überzeugt.



Haben Sie Fragen zu Ihrem Grundstück? Wollen Sie bauen?

Für die erforderlichen Vermessungen stehe ich Ihnen jederzeit mit bekannter Kompetenz zur Verfügung.



Vermessung

Vermessungsingenieur
Dipl.-Ing. Matthias Gäbler

Werderstraße 22 • 31224 Peine Telefon: 05171 / 29 48 23 1 • Telefax: 05171 / 29 48 24 4

www.vermessung-in-peine.de

Beratung, Vermessungen aller Art, Lagepläne, Gutachten u.v.m.

ARBEITNEHMERUMFRAGE: BESCHÄFTIGTE BEKLAGEN FEHLENDE KI-SCHULUNGEN

Arbeitgeber fordern ihre Belegschaften zu erhöhter Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) im Arbeitsalltag auf, schaffen aber offensichtlich zu wenige Weiterbildungsmöglichkeiten, wie eine aktuelle Umfrage des HR-Marktforschungsinstituts Trendence ergab.

Künstliche Intelligenz wird die Arbeitswelt 2024 nachhaltig verändern. In dieser Prognose sind sich die Arbeitsmarktexperten einig. Dazu passt: Die Nutzung von KI-Tools wird in vielen Jobs immer intensiver. So berichten aktuell mehr als die Hälfte aller Beschäftigten davon, dass sie von ihrem Arbeitgeber dazu aufgefordert wurden, im Berufsalltag mehr mit Anwendungen auf Basis Künstlicher Intelligenz zu arbeiten.

Bei Akademikerinnen und Akademikern liegt der entsprechende Anteil bei 48,1 Prozent, bei Nichtakademikerinnen und -akademikern sogar bei 54,4 Prozent, wie die Analyse, für die mehr als 6200 Menschen befragt wurden, zeigt.

WENIG MÖGLICHKEITEN

Allerdings haben gemäß der Befragung viele Unternehmen Nachholbedarf, wenn es darum geht, den Umgang mit ChatGPT & Co. in das eigene Weiterbildungsprogramm zu integrieren. Denn nur eine Minderheit der Beschäftigten erhält die Möglichkeit, sich in KI-Themen weiterzubilden. Gerade einmal ein Fünftel aller Befragten geben an, dass ihr Arbeitgeber ihnen aktuell derartige Fortbildungen ermögliche. Besonders gering ist der Anteil bei den Fachkräften, von denen gerade einmal jeder Zehnte (11,5 Prozent) in den

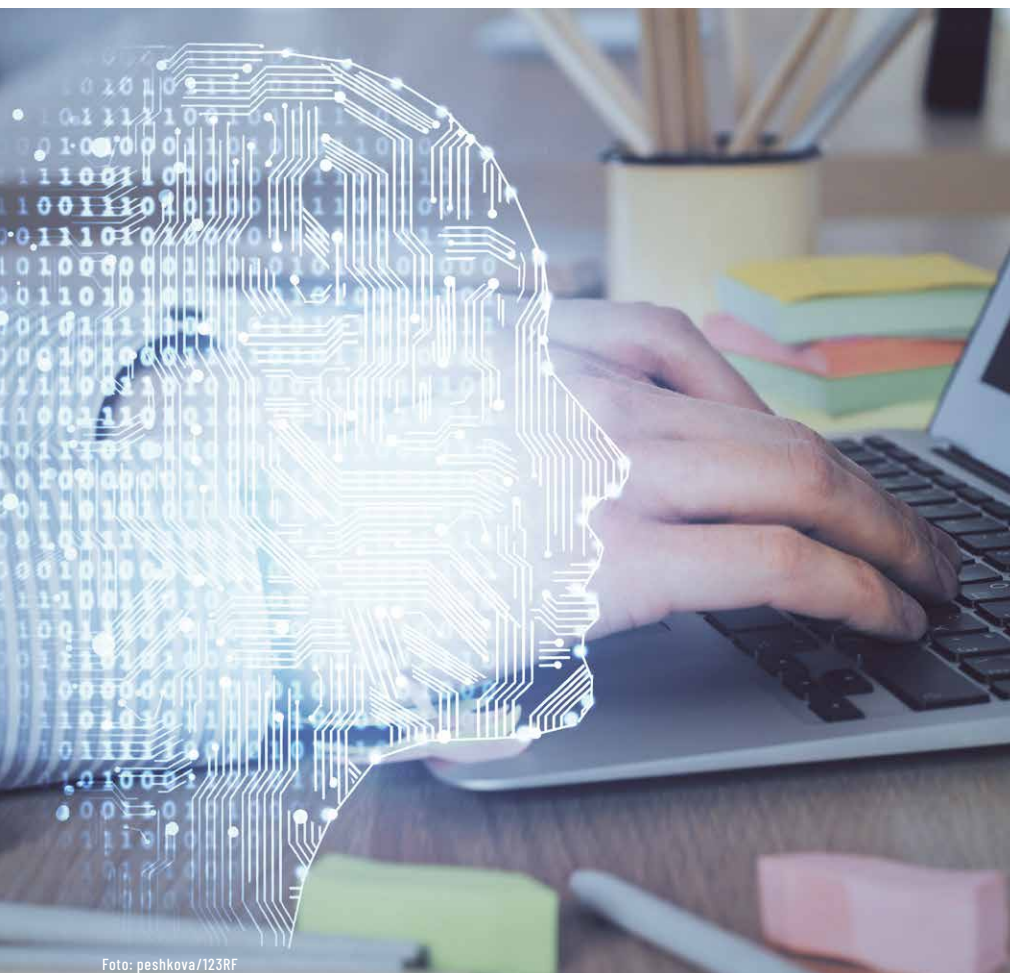
Genuss derartiger Fortbildungen kommt. Auch bei Akademikern haben gerade einmal ein Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (33,8 Prozent) diese Möglichkeit. Die Nachfrage aufseiten der Belegschaften ist der Umfrage zufolge hoch. So wünschen sich zwei Drittel aller Beschäftigten (65,4 Prozent) ein Weiterbildungsangebot zum Thema und würden gerne daran teilnehmen. Bei Akademikern liegt der Anteil der Schulungswilligen gar bei 80,1 Prozent.

KI ALS CHANCE

Die Skepsis gegenüber der neuen Technologie ist derzeit deutlich rückläufig. Vielmehr sieht die Mehrheit der Beschäftigten in der Nutzung von KI eine Chance für ihre persönliche Job-Zukunft. So sind 78,8 Prozent der Arbeitnehmenden mit akademischer Ausbildung davon überzeugt, durch Künstliche Intelligenz beruflich vorankommen zu können. Als Gefahr für die eigene Laufbahn schätzen sie indes „nur“ 21,2 Prozent ein. Etwas pessimistischer sind hingegen Fachkräfte ohne akademische Ausbildung. Aber auch dort sind immerhin 59,2 Prozent der Meinung, dass sich ihnen berufliche Chancen eröffnen. 40,8 Prozent haben allerdings auch die Sorge, dass ihnen Künstliche Intelligenz im Job schaden könnte.

VIELE EINSATZMÖGLICHKEITEN

Besonders ausgeprägt ist die berufliche KI-Nutzung bei Beschäftigten mit akademischem Hintergrund. Von diesen nutzen aktuell 45,3 Prozent KI-Tools für ihre Arbeit. Besonders oft werden diese für Tätigkeiten wie Texterstellung (37,5 Prozent), Recherchearbeiten (35,6 Prozent) sowie zur Qualitätskontrolle (31,6 Prozent) genutzt. Gut ein Fünftel der Befragten (20,6 Prozent) halten sich für sehr vertraut im Umgang mit den entsprechenden Anwendungen. Weitere 53,6 Prozent würden sich immerhin noch als „mäßig vertraut“ mit diesen bezeichnen. Nur 3,6 Prozent halten sich für gar nicht gerüstet in diesem Kontext.





CONTAINERDIENST- UND SCHÜTTGUTHANDEL GMBH

CONTAINER

Absetzer/Mulde

5|7|10 cbm

Abroller

3|5|6|8|10|17|21|33 cbm

Container online/
telefonisch bestellen
zum Festpreis oder
Abrechnung nach
Füllmenge

pg-container.de

05171-9063360

Schritt 1

**Abfallart
auswählen**

Schritt 2

**PLZ, Größe,
Nutzungsdauer
wählen**

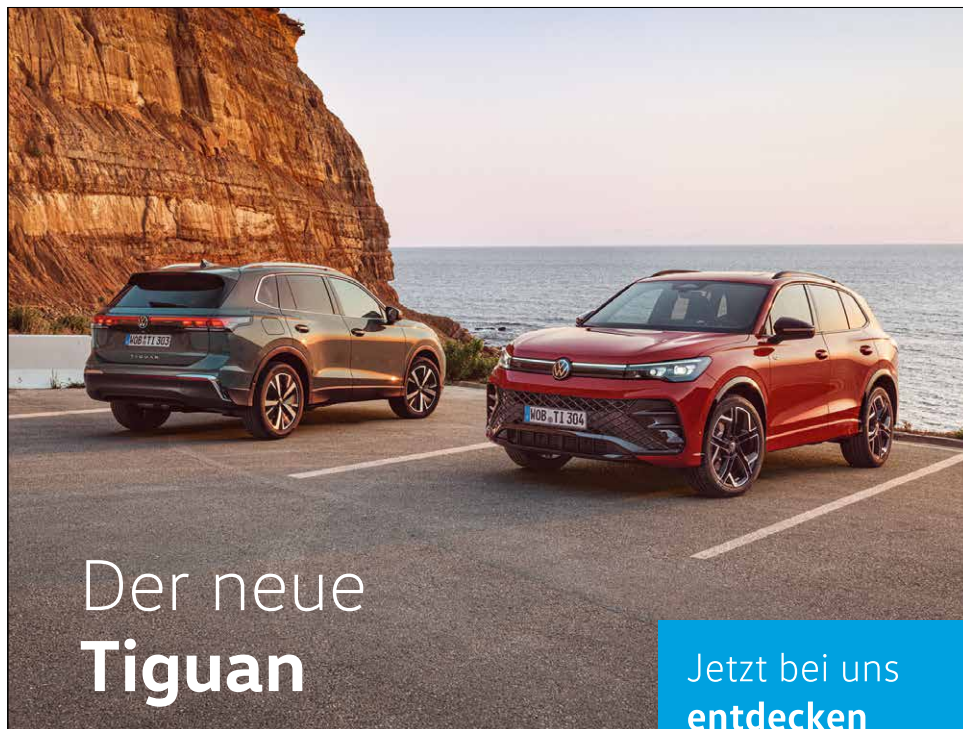
Schritt 3

Bestellen



05171-9063360
pg-container.de
containerdienst@pg-gruppe.de

PG GRUPPE
Containerdienst- und Schüttguthandel GmbH
Im Großen Felde 8 | 31226 Peine



Der neue Tiguan

Jetzt bei uns
entdecken

Die gelungene Kombination aus Fortschritt und Komfort

Der neue Tiguan vereint elegantes und dynamisches Exterieur-Design mit innovativer Ausstattung. Starke Proportionen und fließende Linien formen die sportliche Silhouette des SUV – von der Front mit großen Lufteinlässen, schlankem Kühlergrill und neuer Lichtsignatur bis zum muskulösen Heck mit LED-Lichtleiste. Die optionale adaptive Fahrwerksregelung DCC Pro¹ lässt Sie das Fahrwerk an Ihre Wünsche anpassen. Im Innenraum warten Ambientelicht, ein Multifunktionslenkrad mit haptischen Tasten oder der Fahrerlebnisschalter zum Anpassen der Lautstärke und zur Auswahl der Fahrprofile oder Atmospheres². Und sein großzügiger Stauraum mit bis zu 1.650 l³ bietet viel Platz für Gepäck. Vereinbaren Sie gleich eine Probefahrt.

Tiguan 1.5 eTSI OPF 96 kW mit 7-Gang-Doppelkupplungsgetriebe DSG

Kraftstoffverbrauch kombiniert in l/100 km: 6,5-6,1; CO₂-Emissionen kombiniert in g/km: 148-139. Für das Fahrzeug liegen nur noch Verbrauchs- und Emissionswerte nach WLTP und nicht mehr nach NEFZ vor.⁴

Ausstattung:

Lackierung Uranograu, Infotainment-System mit 32-cm-Display (12,9 Zoll), Digitaler Radioempfang DAB+, Digital Cockpit Pro, Geschwindigkeitsbegrenzer mit vorausschauender Regelung, Notbremsassistent "Front Assist" mit Fußgänger und Radfahrererkennung, Spurhalteassistent "Lane Assist", Spurwechselassistent "Side Assist", Ausparkassistent und Ausstiegswarnung, Kreuzungsassistent, Einparkhilfe vorn und hinten, Rückfahrkamera, LED-Scheinwerfer, Verkehrszeichenerkennung, Ablenkungs- und Müdigkeitserkennung, Alufelgen 17 Zoll "Bari", Fahrprofilauswahl, Fahrlichtschaltung automatisch inkl. LEDTagfahrlicht sowie Begrüßungs- und Verabschiedungslicht, uvm.

GeschäftsfahrzeugLeasingrate mtl.:

299,00 €⁵

Leasing-Sonderzahlung:

0,00 €

Laufzeit:

48 Monate

Jährliche Fahrleistung:

10.000 km

Fahrzeugabbildung zeigt Sonderausstattungen. Bildliche Darstellungen können vom Auslieferungsstand abweichen. Gültig bis zum 31.03.2024. Stand 02/2024. Änderungen und Irrtümer vorbehalten. ¹ Optional über das Fahrdynamikpaket für die Ausstattungslinien Life, Elegance und R-Line bestellbar. ² Nicht erhältlich für die Ausstattungslinie Tiguan Basis, Serie ab Life. Vollumfängliche Nutzung der Funktionalitäten nur mit Volkswagen ID Benutzerkonto, mobilen Volkswagen Online-Diensten und Spotify In-Car App möglich. ³ Gepäckraumvolumen abhängig von der gewählten Fahrzeugausstattung. ⁴ Angaben zu Verbrauch und CO₂-Emissionen bei Spannbreiten in Abhängigkeit von den gewählten Ausstattungen des Fahrzeugs. ⁵ Ein Angebot der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhorn Str. 57, 38112 Braunschweig, für gewerbliche Einzelabnehmer mit Ausnahme von Sonderkunden. Zzgl. Überführungskosten und MwSt. Bonität vorausgesetzt.



Ihr Volkswagen Partner

Gebr. Schmidt GmbH

Neustadtmühlendamm 25, 31226 Peine

Tel. 05171 9590- 18, www.schmidt-peine.de



Ihre Ansprechpartner vor Ort:



Jens Wuttke

Verkaufsberater

☎ 05171/ 9590-73

✉ j.wuttke@schmidt-peine.de



Reiner Pieracks

Verkaufsberater

☎ 05171/ 9590-62

✉ r.pieracks@schmidt-peine.de