

10. BAUMETALL-Treff im Karlstädter Klempner- und Kupferschmiedemuseum

Andreas Buck*

Auf die Kupfer-Exponate vor dem Karlstädter Klempnermuseum fiel das erste Herbstlaub, als sich die Kollegen des BAUMETALL-Treffs am 28. Oktober 2006 zum 10. Gedankenaustausch trafen. Trotz Termindrucks konnten sich die jungen selbstständigen Klempnermeister von ihrer Arbeit trennen – und sie mussten den Gang nach Karlstadt nicht bereuen. Denn neben dem immer aktuellen Themenkreis Berufsgenossenschaften und Arbeitssicherheit stand unter anderem eine ideenreiche Diskussion über ergebnisorientierte Mitarbeiter-Entlohnung auf der Tagungsliste – aber der Reihe nach.

Neuaufgabe des Arbeitsschutzgesetzes

Gefahren sind im Leben und insbesondere im Arbeitsprozess nicht vollständig auszuschließen, sie sind vielfältig mit allen Bereichen unseres Lebens verknüpft. Für diejenigen, deren Aufgabe es ist, Personen und Sachwerte vorbeugend zu schützen, ist es wichtig, alle Beteiligten über vorhandene Gefahren und damit mögliche Gefährdungen, beispielsweise aus Herstellungsverfahren, eingesetzten Stoffen oder deren mögliche Zusammenwirken zu informieren und im Weiteren durch Unterweisung und Motivation zur Sicherheitsarbeit sicheres Verhalten zu gewährleisten.

Das neue Konzept der BGV A1 kommt ohne Detailvorschriften aus und stärkt damit die von Politik und Verbänden aktuell geforderte höhere Eigenverantwortung des Unternehmers für den betrieblichen Arbeitsschutz. Auch die Mitarbeiter werden unmittelbar in die Pflicht genommen, den Unternehmer bei seinen Vorkehrungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu unterstützen.

Andreas Kaufmann aus 97729 Ramsthal, Fachkraft für Arbeitssicherheit und



* Der Autor ist Klempnermeister und gemeinsam mit seinem Bruder Martin Geschäftsführer eines Klempnerfachbetriebs in Wildberg im Schwarzwald.

Die Teilnehmer des 10. Baumetall-Treffs von links nach rechts: Georg Lummel, Michael Messerschmidt, Alois Baumann, Kay Sander, Sigg Schneider, Volker Reinhardt, Stefan Thiele, Andreas Buck, Norbert Heinzlmeier und Frank Hoffmann. Martin Buck fotografierte.



Andreas Kaufmann informierte detailliert über das Thema Arbeitsschutz.

Inhaber eines überbetrieblichen sicherheitstechnischen Dienstes, stand als erster Redner auf der Tagesordnung. Mit einem kurzen Film über Montagearbeiten auf Baustellen und über die richtige Unterweisung sensibilisierte er die BMTreffer in Sachen Arbeitssicherheit. Den Anwesenden wurde sehr schnell bewusst, welche große Verantwortung ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern gegenüber trägt. Georg Lummel bemerkte in diesem Zusammenhang, dass es nicht nur um die Pflichten der Arbeitgeber, sondern im Schadensfall ebenso um eine konkrete und gute Versorgung der Arbeitnehmer geht. Was folgte, waren Fakten, die im Arbeitsschutzgesetz beziehungsweise im Arbeitssicherheitsgesetz eindeutig geregelt sind. Dabei fiel den Anwesenden auf, wie oft dieses Thema im Berufsalltag in den Hintergrund gerät.

In den Klempnerbetrieben der „Baumetaller“ ist die vorschriftsmäßige Befestigung der Propangasflasche und das Sichern der Ladung auf dem Lieferwagen sowie das Mitführen einer Warnweste Tagesroutine. Sicherheitsschuhe, Helm und das Aushändigen einer Montageanweisung an die Mitarbeiter ist jedoch nicht überall fester Bestandteil des Tagesablaufes.

Dabei ist gerade, so Andreas Kaufmann, die schriftlich zu erstellende Gefährdungsbeurteilung und die vom Mitarbeiter zu quittierende schriftliche Montageanweisung das A und O. Denn nur so kann der Arbeitgeber nachweisen, dass er seine Mitarbeiter unterwiesen hat. Überhaupt kann der vorschriftsmäßige Umgang mit den Sicherheitsvorschriften nur gewährleistet werden, wenn die Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen an Sicherheitsunterweisungen teilnehmen

und diese Teilnahme dann auch schriftlich bestätigt wird.

Absturzsicherung, Auffanggurte, Gerüste, richtiges Verhalten bei Dachbegehungen, Trapezdachmontage, Gasflaschenbefüllung und vieles mehr. Die Liste scheint endlos. Dabei kann von keinem Mitarbeiter verlangt werden, alle Punkte auswendig zu wissen. Aus diesem Grund machen regelmäßige allgemeine, arbeitsplatzbezogene und gegebenenfalls personenbezogene Unterweisungen unbedingt Sinn. Nicht nur Fakten, wie die so genannte Bestellung eines Fachmannes für Arbeitssicherheit und eines Arbeitsmediziners ab einer (bestimmten) Mitarbeiterzahl, welche die jeweils für den Betrieb zuständige Berufsgenossenschaft als gesetzlicher Unfallversicherungsträger definiert.

Andreas Kaufmann schilderte konkrete Fälle aus seiner langjährigen Tätigkeit als Sicherheitsberater, in denen die Arbeitgeber wegen mangelnder Unterweisung in Regress genommen wurden. Auch Alois Baumann berichtete von einem Arbeitsunfall, bei dem der „Chef“ regresspflichtig war, obwohl die Monteure grob fahrlässig handelten – die schriftliche Übertragung der Verantwortung fehlte!

Übertragung von Unternehmerpflichten an Arbeitnehmer

Um Arbeitsunfälle zu vermeiden und somit die Suche nach dem „Verursacher“, sprich dem Regresspflichtigen erst gar nicht entstehen zu lassen, stellte Andreas Kaufmann die wichtigsten Grundpflichten des Arbeitgebers vor. Diese Pflichten liegen nicht nur im Organisations-, Fürsorge-, Auswahl-, Vergütungs-, Direktions- und Kontrollbereich. Der Arbeitgeber muss unter anderem auch Ersthelfer

benennen und kann bei Zuwiderhandlungen (Missachtung der Unfallverhütungsvorschriften) seitens des Arbeitnehmers mit Abmahnungen reagieren. Schon mit der Auswahlpflicht kann der Arbeitgeber jedoch das Unfallrisiko durch die Auswahl des am besten für die Arbeit geeigneten Mitarbeiters minimieren.

Die Übertragung der Unternehmerpflichten sollten unbedingt auf Montageleiter oder Vorarbeiter übertragen werden. So kann im Schadensfall eine eindeutige „Sicherheitsstruktur“ nachgewiesen werden. Vor Gericht werden diese Regelungen jedoch nur akzeptiert, wenn sie in schriftlicher und vom Arbeitnehmer gezeichnete Form vorliegen. Zudem muss dem Arbeitnehmer ein angepasster Freibetrag zur Verfügung gestellt werden, um zu gewährleisten, dass er ohne Rückfragen beim Arbeitgeber über arbeitsschutzrelevante Ausgaben, beispielsweise für Arbeitshandschuhe, neue Kabeltrommeln oder Auffanggurte, eigenverantwortlich und den örtlichen Gegebenheiten angepasst entscheiden kann. Wichtig ist auch, die Unfallverhütungsvorschriften, Gefährdungsanalysen und Montageanweisungen in Schriftform zur Verfügung zu stellen und die Unterweisungen in regelmäßigen Abständen zu wiederholen. Ort, Zeit und Inhalt der Unterweisung müssen schriftlich festgehalten werden und vom Unterwiesenen schriftlich bestätigt werden. Jeder Mitarbeiter muss wissen und verstehen, dass er in seinen Anstrengungen, sicher zu arbeiten, unterstützt und gefördert wird. Die Mitarbeiter sind der Schlüssel zum Erfolg. Somit hat der praktizierte Arbeitsschutz auch viel mit Mitarbeitermotivation zu tun.

Mit großem Nachdruck machte Andreas Kaufmann klar: „Machen Sie Ihre Mitarbeiter mit diesen Themen vertraut! Ein Zuwiderhandeln kann auch zur Folge haben, dass nach einem auf Fahrlässigkeit zurückzuführenden Betriebsunfall die Entgeltfortzahlung des Arbeitnehmers entfallen wird.“

Volker Reinhard stellte die Frage, ob die Arbeitsschutzausrüstung vom Betrieb zur Verfügung gestellt werden muss, worauf Andreas Kaufmann mit einem eindeutigen „Ja“ untermauerte, wie ernst mit diesem Thema umgegangen werden sollte. „Sie müssen als Chefs nicht nur die Verantwortung für Ihre Mitarbeiter übernehmen, sondern auch vorbildlich die oft ungeliebten Bauhelme und Sicherheitsschuhe tragen. Außerdem müssen Sie die

Merkblätter zur Arbeitssicherheit an die Mitarbeiter aushändigen und den Unfallschutz im Betrieb bestmöglich organisieren“.

Im Übrigen ist es mittlerweile Bau-normalität, dass bei Baustellenkontrollen und Betriebsprüfungen bei Zuwiderhandlungen Verwarnungsgelder anstehen und Ordnungswidrigkeiten verfolgt und geahndet werden. Verwarnungs- und Bußgelder werden gleichermaßen an Arbeitgeber, Beauftragte und Arbeitnehmer verhängt. Dies geschieht unabhängig von der Höhe bezahlter BG-Beiträge. Auf die Zwischenfrage: „Was ist, wenn die Mitarbeiter erst gar nicht unterwiesen sind?“, entgegnete Georg Lummel, dass sich ein Autofahrer ja auch nicht gegen einen Strafzettel wehren kann, wenn er keinen Führerschein besitzt.

Berufsgenossenschaft – welche ist die beste?

Welche BG ist die geeignete für den Klempnerbetrieb? Die Einstufung des Unternehmens erfolgt in den so genannten Gefahrtarif, welche die Berufsgenossenschaften erlassen. Hier stellen alle Berufsgenossenschaften detaillierte Informationen zur Verfügung.

Zudem merkte Andreas Kaufmann an, dass in Zukunft, wenn nicht bereits geschehen, die Gefahrtarife und die damit verbundene Einstufung der Betriebe in dieselben sukzessive geprüft und eventuell neu angepasst werden. Da kann es durchaus sinnvoll sein, bereits im Vorfeld zu überprüfen, ob der Gefahrtarif auf das Unternehmensprofil abgestimmt ist. Unter Umständen ist es auf diese Weise möglich, einen Teil der ohnehin hohen Beiträge einzusparen. Weiteres Einsparpotenzial liegt in der Überprüfung der Firmenphilosophie und inwieweit diese mit der derzeit zuständigen Berufsgenossenschaft „zusammenpasst“. Ein Klempnerfachbetrieb, welcher sich im Laufe der Zeit vom Montagebetrieb zum Dienstleister für Abkantprofile entwickelt hat, muss nicht zwangsläufig in der Bau-Berufsgenossenschaft versichert sein. Dies wurde von Sigggi Schneider und Alois Baumann unterstrichen. Beide wiesen darauf hin, dass es auch zu irrtümlichen Einstufungen in bestimmte Gefahrenklassen kommen kann. Ein Grund für solche Missverständnisse kann die Verwechslung von Berufsbezeichnungen wie Installateur, Flaschner und Klempner sowie die unberechtigte Gleichstellung von Dachdecker- und Klempnerbetrieben sein.



Aufmerksam bei der Sache: Frank Hoffmann (links), Norbert Heinzlmeier und der „Neue“, Michael Messerschmidt.

Abschließend kann bemerkt werden, dass sich ein Unternehmen auch im Konfliktfall (Arbeitsunfälle, Störfälle, etc.) straf-, zivil- und regressrechtlich entlasten können muss. Dies kann es nur, wenn es die entsprechenden Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer getroffen hat.

Neues Treff-Mitglied und einige feststellungen zum Marketing

Nach so viel „sicherer“ Information stellte das neue BAUMETALL-Treff-Mitglied, Michael Messerschmidt aus Fambach in Thüringen, sich und seinen Betrieb vor. Sein eigens für Messeauftritte seiner Firma aufgelegter Info-Flyer bestätigte, was die „Baumetaller“ der ersten Stunde schon auf zurückliegenden Treffen besprochen hatten: Die beste Werbung ist gute Arbeit – und ebensolche Referenzen. Mehr Informationen über Michael Messerschmidt und seinen Betrieb sind auch unter www.metalldach.info abrufbar.

Andreas und Martin Buck hakten in diesen Zusammenhang ein und zitierten aus einem Presseartikel der Deutschen Handwerkszeitung. Junge Schustermeister hatten, so der Bericht, durch einen freien Firmenverband für eine kleine Renaissance handgefertigter Maßschuhe sorgen können. Durch einen freien „Firmenverband“ und einheitliches Marketing konnten die Schuster die Verkaufszahlen für Maßschuhe deutlich steigern, was, so die Gebrüder Buck, durchaus ein lobenswertes Beispiel ist. Auch Klempnerfachbetriebe organisieren sich ja in freien Verbänden: Die Spenglervereinigung e.V., der BAUMETALL-Treff und nicht zuletzt [metalldach.info](http://www.metalldach.info) sind Beispiele, die den Schritt in

diese Richtung aufzeigen. Es bleibt abzuwarten, wie sich der Marketingbedarf der Kollegen entwickelt. Bei den vom „Aussterben“ bedrohten Maß-Schustern jedenfalls hatte die Kooperation in letzter Sekunde das Schlimmste verhindert.

Sigggi Schneider betonte an dieser Stelle die Wichtigkeit von Handwerkerempfehlungen seitens der Materialhersteller. Alois Baumann und Michael Messerschmidt erinnerten nochmals an ihre großen Erfolge durch die Präsenz auf Endverbraucher-Messen.

Ausbildung

Die Ausbildung des Nachwuchses ist ein Thema, das den Treff-Mitgliedern immer besonders am Herzen liegt. Deshalb war die Freude besonders groß, dass in der zurückliegenden Ausgabe der BAUMETALL ein außerordentlich lobenswerter Bericht zu lesen und zu sehen war (siehe BAUMETALL 7/2006): Lehrlinge an der schweizerischen Berufsschule Pfäffikon hatten mit viel Eigeninitiative wunderschöne Briefkästen gebaut. Solche Aktionen stärken das Interesse der zukünftigen Spengler am Beruf, und auf dem Gruppenfoto wird sichtbar, wie stolz die Auszubildenden auf ihre Arbeiten sind. So sieht praxisnahe und moderne Ausbildung aus, da waren sich die „Baumetaller“ einig. Außerdem ist dieses Beispiel die Schweizer Antwort auf den ewig und drei Tage alten Übungsbecher mit Drahteinlage.

Alois Baumann berichtete in diesem Zusammenhang von seiner Betriebspraxis, die Lehrlinge immer direkt nach dem hierzulande üblichen Blockunterricht in der eigenen Werkstatt zu schulen. So ste-



Manches ernste Thema wird diskutiert: Georg Lummel (links) und Kay Sander.

hen nicht selten intensive Falzübungen auf dem Programm. In diesem Zusammenhang wünscht sich Volker Reinhardt eine stärker praxisbezogene Ausbildung in den Schulwerkstätten und stellt die Frage nach einer überbetrieblichen und dabei baustellentauglichen Extraausbildung. Dachmodelle, Dübeltechnik und Klebeverbindungen sind nur einige Beispiele dafür, und wie Volker Reinhardt bemerkte, könnte dies auch von der Industrie unterstützt werden.

Besonders die Treffmitglieder aus Bundesländern mit geringen Ausbildungszahlen waren von der Idee begeistert. Ihre Lehrlinge würden, so Kay Sander und Frank Hoffmann, meist in die Ausbildung irgendwelcher „verwandter“ Berufe eingeschleust und kämen nur sehr schwer an „echte“ Klempnerinfos. Eine bundesweite, überbetriebliche Blockeinheit könnte dieses Problem durchaus entschärfen.

Klempnertreffen: Fachinformationen mit Freizeitwert

Norbert Heinzlmeier berichtete bereits im Mai von der Spenglervereinigung e.V. Angeregt vom BAUMETALL-Treff in Luzern, waren die Kollegen der Spenglervereinigung vier Tage lang Gäste der eidgenössischen Spenglermeister. Außer der Besichtigung des Kultur- und Kongresszentrums (KKL) in Luzern stand ein Besuch bei der Firma Scherrer und den Universitätsgebäuden in Zürich auf dem Programm. Auch bei einem Besuch des Ornamentenherstellers Lorenz Sporer in München gab es für die Klempner der Spenglervereinigung „Leckereien“ aus Metall zu sehen.

Norbert Heinzlmeier hob die durchaus gelungene Kombination von Gedankenaustausch und Freizeitwert hervor.

Auch die anderen „Baumetaller“ bestätigten, dass bei Seminaren und Tagungen das Fachsimpeln in den Kaffeepausen oft lehrreicher ist als der Vortrag selbst.

Martin Buck stellte fest, dass auch auf den zurückliegenden BAUMETALL-Treffen beim Fachsimpeln stets viel „virtuelles Blech“ verlegt wurde. Auf Volker Reinhardts Frage, wie die Organisation solcher freier Vereine organisiert ist, berichtete Norbert Heinzlmeier, dass die Spenglervereinigung etwa 90 Mitglieder und einen Vorstand von 8 – 9 Mann hat. Kay Sander erwähnte den Hamburger Klub Laterne, dessen 130 Klempner- und Sanitärkollegen am 23. Februar 2007 ihr 135-jähriges Bestehen feiern werden.

Dass auch ganz ohne Vereinsstruktur Klempnertechnik und Freizeitgestaltung gut miteinander harmonieren, veranschaulichten Aktionen wie der Klempner-Event auf dem Schwarzwälder Kamelhof oder gut organisierte Hausmessen. Einig waren sich die Treffteilnehmer darüber, dass die Mitgliedschaft in solchen Vereinen auch werbetechnisch gut genutzt werden kann. Ohnehin bringt ein Pressebericht über eine „besondere“ Klempneraktion mehr als normale Anzeigenwerbung.

Eigenverantwortung

Als nächster Diskussionspunkt kam die Frage nach einem gut funktionierenden leistungsabhängigen Lohnprinzip. Jeder Unternehmer kennt die Frage seiner Mitarbeiter nach mehr Gehalt. In Zeiten schlechter Baukonjunktur fällt da eine für den Arbeitnehmer positive Antwort schwer. Aber vielleicht kann ja eine Gehaltserhöhung über eine teamabhängige Erfolgsprämie erfolgen. Wichtig ist jedoch, das Wort „Team“ nicht als „Toll, Ein Anderer Macht's“

zu verstehen. Hierzu kann die Erstellung eines Arbeitszeitkataloges sehr aufschlussreich sein. Zudem können auf diese Weise unproduktive Bereiche im Betrieb entdeckt und abgeschafft werden.

Unproduktivität erkennen, Verantwortung übertragen

Am Beispiel eines Tankbeleges wird deutlich, worauf die Diskussion abzielt: Ein Mitarbeiter hatte das Firmenfahrzeug mit privatem Geld betankt und lässt sich nun im Büro den Tankbeleg ausbezahlen. Seine zwei Teamkollegen warten im Fahrzeug auf dem Hof, während die Sekretärin die Kosten abrechnet. Auf diese Weise entstehen Personalkosten in Höhe von rund 35 Euro, um einen Betrag von 40 Euro – völlig „unproduktiv“ – von einer Kasse in die andere zu übertragen. Dieses Missverhältnis ließe sich verringern: durch eine Vorabzahlung von 100 Euro an den Mitarbeiter, der nun während der Montage eigenverantwortlich tankt und sonstige Kleinbeträge begleicht und die Belege rückwirkend einreicht. So weit sei das schon einleuchtend, meinte Georg Lummel. Was aber, wenn zur Kalkulation eines architektonisch komplizierten Gebäudes ein Arbeitszeitkatalog erstellt werden muss? Da kann ja der Unternehmer im Vorfeld schon oft ins Schleudern geraten.

In solchen Fällen sucht der Arbeitgeber das Gespräch mit seinen Monteuren. Die sind Tag ein Tag aus mit der Materie vertraut und können die Zeiten für Verfallzung, Eckzulage und Quadratmeterleistung sehr genau einschätzen. Wichtig ist jedoch: Der Mitarbeiter muss sofort die Firmenleitung informieren, wenn sich während der Montage zeigt, dass die Zeitwerte nicht stimmen. Nur so kann rechtzeitig gegengelenkt werden. Das geht natürlich nur, wenn die Mitarbeiter selbst über ihre Kosten Bescheid wissen. Sie können dann ihren Zeitrahmen selber festlegen und hierfür auch die Verantwortung tragen.

Wie aber soll ein Mitarbeiter behandelt werden, der einen höheren Verschleiß an Handschuhen, Arbeitshosen und Jacken hat als der Durchschnitt? Alois Baumann gab zu bedenken, dass dieser Mitarbeiter ja vielleicht mehr „rackert“ als die Kollegen. Wenn er sich regelrecht in die Arbeit reinlegt und deshalb einen höheren Verschleiß hat, muss das Budget für Arbeitskleidung angepasst werden. Werden danach die veranschlagten Kosten unterschritten, sind die Mitarbeiter auch hier am Sparerfolg beteiligt. Wichtig ist also, dass solche Lösungen immer gemeinsam mit den Mitarbeitern gefunden werden müssen.

Setzt kreative Akzente: NIROSTA®

NIROSTA®

- vielseitig
- individuell
- beständig

Wer anspruchsvolle Lösungen für kreative Ideen sucht, findet bei NIROSTA® jetzt sechs neue Dessin-Oberflächen: Microchecker, Microleinen, Austenit, Triangel, Wasserfall und Haze bieten vielseitige Gestaltungsmöglichkeiten. Die Oberflächen sind aus den Werkstoffen NIROSTA® 4016, 4301 und 4401 als Bänder und Bleche erhältlich. Setzen Sie auf NIROSTA®. Für grenzenlos gute Ideen.

ThyssenKrupp Nirosta GmbH
www.nirosta.de

Besuchen Sie uns
auf der BAU 2007
München 15. – 20.01.2007
Halle B 3, Stand 109

ThyssenKrupp Nirosta

Ein Unternehmen von ThyssenKrupp Stainless



ThyssenKrupp

TITANZINK aus Peru



....auf europäischen Dächern

Bereits fast 100.000 to. Titanzink aus dem Hause IEQSA bedecken europäische Dächer, Fassaden oder werden im Bereich Zubehör eingesetzt. Unser Titanzink -Made in Peru- übertrifft die Qualitätsanforderungen der europäischen Norm EN 988 und wird regelmäßig von unabhängigen deutschen Instituten überprüft.



Wahrscheinlich haben Sie unser Material schon gesehen oder verarbeitet ohne es zu wissen.

**Nutzen Sie unsere Erfahrung für Ihren Erfolg!
Fragen Sie Ihren örtlichen Händler nach
Titanzink der Marke IEQSA!**

Besuchen Sie uns im Internet
unter www.ieqsa.de

Anfragen ab 25 to. pro Bestellung
richten Sie bitte an:
IEQSA - Deutsche Vertretung
Hr. Zimmermann
E-Mail: info@ieqsa.de
Fon: 07266 30 99 907
Fax: 07266 30 94 43

IEQSA

INDUSTRIAS ELECTRO-QUIMICAS S.A.
Av. Elmer Faucett No. 1920 - Lima 100 / Peru

Gewährleistung: Das Verhältnis von Qualität und Zeitdruck

Für Volker Reinhardt ist das auch eine Frage der Gewährleistung. Eine Erfolgsprämie sei zwar für den Mitarbeiter vorteilhaft. Was aber, wenn sich herausstellt, dass die Ausführungsqualität der Arbeit unter dem Zeitdruck leiden musste? Diese Frage, da waren sich die Teilnehmer einig, ist sehr schwer zu beantworten. Hat der entsprechende Mitarbeiter die Firma verlassen, wird die Verantwortung im Gewährleistungsfall ohnehin beim Unternehmer „hängen bleiben“.

Stephan Thiele gab zu bedenken, dass man langsame, aber gute Monteure nur schwer in ein solches System integrieren kann. Und Andreas Buck könnte sich vorstellen, dass man gerade die guten Monteure mit besonders schwierigen, zeitaufwendigen Anschlüssen betraut und sie dadurch zeitlich benachteiligt. Alois Baumann vertritt jedoch den Standpunkt, dass der Unternehmer auch hier gegenlenken kann: Ein persönliches Gespräch mit dem Mitarbeiter, bei dem auch Betriebsfehler aufgedeckt werden, könnte da viel bewirken.

Alle Anwesenden besorgte die Frage, ob unter solchen Konkurrenzsituationen das Betriebsklima leidet. Außerdem können die unterschiedlichen Fähigkeiten der Arbeitnehmer eventuell nicht optimal genutzt werden. Volker Reinhardt sah auch einen entscheidenden Nachteil in der Zunahme der Bürokratie, was er aber dem Vorteil der regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergespräche gegenüberstellte. Unbestritten erhöht ein Vorgehen in diese Richtung das Verantwortungsgefühl der Mitarbeiter und stärkt das Zugehörigkeitsgefühl.

Michael Messerschmidt wies auf Fehlzeiten hin, die beispielsweise beim selbstständigen Klamottenkauf während der Arbeitszeit entstehen. Sind da nicht Kontrollen nötig? Das verneinten Sigggi Schneider und Georg Lummel, schließlich sei gegenseitiges Vertrauen für ein gutes Betriebsklima besonders wichtig. Martin Buck sah in der positiven Arbeitsbewertung und der Bewusstmachung der Mitverantwortung eine Chance, das Selbstwertgefühl der Mitarbeiter zu steigern. Das Ziel besserer Gehälter für die Mitarbeiter könne an kostenbewusstes Handeln und Loyalität gegenüber der Firma gekoppelt werden.

Zeitmanagement

Mit dem Satz „die Firma ist ein großer Magnet und zieht ständig an dir“ leitete Martin Buck das abschließende Diskussions-thema ein. Wie kann ein Unternehmer mehr Freizeit für Familie und Hobby erhalten?

In den Gesichtern der BAUMETALL-Freunde war sofort erkennbar, dass jeder der Anwesenden mit diesem Problem zu kämpfen hat. Alois Baumann berichtete von seinem erfolgreichen Bürosystem mit Wiedervorlagemappen: So wirkt der Schreibtisch schon optisch aufgeräumt, was unbewusst auch dem Unternehmer mehr „Übersicht“ verschafft. Selbst die „schnelle Idee nach Feierabend“ sollte man niemals im Klempnergehirn ablegen, sondern in der Wiedervorlagemappe. So bleibt immer ein Platz für die Familie frei – die Freizeit lässt sich besser nutzen. Kay Sander kennt das System ebenfalls und bestätigt, dass es den Kopf für andere Dinge freimacht. Und auch Norbert Heinzlmeier schwört auf einen gut organisierten Schreibtisch – das helfe Zeit zu sparen.

Die Organisation von Werkstatt und Baustellenabwicklung ist je nach Betriebsstruktur sehr verschieden und sollte somit immer individuell angepasst werden.

MESSE MÜNCHEN
INTERNATIONAL



KOMPLEXE KONSTRUKTIONEN

SOLAR-
HORIZONTE

INTELLIGENTE GEBÄUDEHÜLLEN



BAU 2007

15.-20. JANUAR 2007 · 17. INTERNATIONALE FACHMESSE FÜR
BAUSTOFFE, BAUSYSTEME, BAUERNEUERUNG · NEUE MESSE MÜNCHEN

Die Zukunft des Bauens

Info und Anmeldung unter: www.bau-muenchen.com · Hotline: (+49 89) 9 49-113 08