



Ankommen, vorankommen

Gekommen, um zu bleiben (v. l.): Torsten Ziegs, Jerome Spohner, Jens Bräuer.



Mitarbeiter im Mittelpunkt

„Unsere größte Stärke sind unsere Mitarbeiter“, sagt Gesellschafter **Max Schmid** (im Bild links, mit Mitarbeiter **Robert Strniscak**). „Deshalb stehen sie auch im Mittelpunkt unserer Kampagne ‚Werde ein Heinrich Schmid‘.“ Herzstück dieser Kampagne zur Mitarbeitergewinnung sind mehrere kurze Filme. Porträtiert werden verschiedene Mitarbeiter auf, aber auch abseits der Baustelle. „Wir bilden verschiedene Werdegänge, Berufe und Herkünfte ab – und zeigen damit die Vielfalt, für die Heinrich Schmid steht.“

Seit Ende vergangenen Jahres sind die Website www.werde-ein-heinrich-schmid.de und die Filme online. „Aus den starken Fotos der Kampagne stellen wir neue Werbemittel für Messeauftritte und Baustellen her. Entsprechende Sets lassen sich seit Kurzem über den HS-Shop bestellen“, sagt Schmid. Um künftig noch größere Aufmerksamkeit zu erzeugen, wird außerdem die Präsenz in den sozialen Medien und auf Arbeitgeberportalen erhöht. Die große Gemeinsamkeit aller Projekte: „Überall wollen wir den Menschen in den Fokus rücken.“

@ Max Schmid
m_schmid@heinrich-schmid.de

Info

Die Mitarbeiterbilder auf dieser und der nächsten Seite stammen aus der Kampagne „Werde ein Heinrich Schmid“. Der Bochumer Abteilungsleiter **Danilo Rienahs** hat in Zusammenarbeit mit dem Führungskreis der Unternehmensgruppe und der Kreativagentur „David & Goliath“ die Kampagne entwickelt und umgesetzt. „Für die Produktion der Fotos und Filme reisten wir eine Woche lang durch Deutschland, eine Strecke von 2.500 Kilometern. Jeder Geschäftsbereich und alle Gewerke sollten Teil der Kampagne sein“, berichtet Rienahs.

Alle Videos unter:
www.werde-ein-heinrich-schmid.de

Man kann zwischen zahlreichen Ausbildungsberufen und Karrierewegen wählen, an einem von fast 150 Standorten arbeiten, sich als Ausbilder oder in Projektgruppen engagieren: Bei Heinrich Schmid findet jeder seinen Platz. Fünf Mitarbeiter berichten



Aylin Schäfer, HS Freiburg

Was mich zu Heinrich Schmid führte: Innerhalb von nur fünf Jahren eine verkürzte Ausbildung und ein Duales Studium abschließen zu können. Mir gefällt der Wechsel zwischen Baustelle und Schule.

Darum sehe ich hier meine Zukunft: Ich mag die Vielseitigkeit. Ich lerne Malerin, darf aber auch mal bei den Bodenlegern oder im Trockenbau reinschnuppern. In der Ausbildung lerne ich alles von Grund auf, das wird mir für mein Studium helfen, das im Herbst beginnt.

Mitarbeiterbindung bei HS

Bei Heinrich Schmid werden Führungskräfte systematisch in der Mitarbeiterbindung geschult. Entsprechende Workshops sind Teil der Karriereurse (ab Teamleiter-Stufe), der Kurse für Seiteneinsteiger und der Ausbildung der dualen Studierenden. „Vor allem vermitteln wir, wie wichtig es ist, sich mit all seinen Mitarbeitern regelmäßig auseinanderzusetzen“, sagt **Andreas Lerich**, Personaler im Geschäftsbereich Württemberg, der diese Workshops regelmäßig leitet. Mitarbeitergespräche müssten auf Augenhöhe stattfinden und nicht allein die Vorstellungen der Führungskraft, sondern auch die Wünsche und Bedürfnisse des Mitarbeiters thematisieren. „Die Fragen an ihn müssen lauten: Wo siehst du dich, welchen Weg wollen wir gemeinsam gehen“, sagt Lerich. „Solche Gespräche sind immens wichtig und dürfen im Tagesgeschäft nicht untergehen.“



Ole Weiss, HS Heilbronn

Was mich zu Heinrich Schmid führte: Die Möglichkeit des Dualen Studiums. **Darum sehe ich hier meine Zukunft:** Erstens wegen der Perspektiven, ich habe hier meinen Meister gemacht und bin nun auf dem Weg zum Teamleiter. Und zweitens wegen des Netzwerkes. In Heilbronn den Bautenschutz aufzubauen, wäre uns ohne die Unterstützung der Kollegen der anderen Stahl- und Betonschutzstandorte nie so gut gelungen.

#findenundbinden

Weiterbildung als Schlüssel für die Mitarbeiterbindung: 2018 absolvierten 161 Mitarbeiter mit der HS Führungs-Akademie eine technische Weiterbildung, weitere 57 einen Technik-Führerschein und 38 einen Meisterkurs. Für Vorarbeiter und Arbeitsgruppenleiter gab es 197, für die Stufen Teamleiter bis Regionalleiter 91 Karrierebestätigungen.

288

Karrierebestätigungen

Ankommen, vorankommen



Claudio Calabrice, HS Altbach

Was mich zu Heinrich Schmid führte: Ein früherer Kollege von mir hat mich hierher vermittelt, der Standort suchte engagierte Handwerker.

Darum sehe ich hier meine Zukunft: In unserem Team aus Trockenbauern kommunizieren wir viel, unser Abteilungsleiter **Sebastian Vogt** fordert von jedem, seine Meinung einzubringen. Dadurch herrscht eine enge Zusammenarbeit. Auch hat man in der Firma Aufstiegschancen, ich will in Richtung Meister gehen. Viel Verantwortung trage ich heute schon: Im Brandschutz muss jedes Detail stimmen, kleinste Fehler können schlimme Folgen haben.



Jerome Spehner, HS Pirna

Was mich zu Heinrich Schmid führte: Ich war in meinem alten Betrieb nicht zufrieden und als Geselle auf der Suche nach einer besseren Alternative.

Darum sehe ich hier meine Zukunft: Mein Chef **Sven Deutsch** erkannte mein Potenzial und unterstützt mich. Dank ihm und der Mitarbeiter stieg ich schnell auf, wurde nach einem Jahr als Vorarbeiter bestätigt. Nun beginnt bald mein Teamleiterkurs.

Mehr Mensch

Dr. Carl-Heiner Schmid



David oder Goliath?

David und Goliath – was soll diese aufgewärmte Geschichte, die kennt doch jeder. Gibt's denn nichts Moderneres, wird mancher Leser fragen. Persönliches Verständnis ist ihm garantiert. Doch vielleicht könnte es trotzdem lohnen, sich dieser uralten Story ein wenig mehr zu nähern.

Nehmen Sie die Straßennamen Ihrer Heimatstadt. Es waren meist wichtige, hoch dekorierte Persönlichkeiten, die sich um unser aller Wohl verdient gemacht hatten. Wer kennt sie heute noch? Durch die Stadt Heidenheim (Schwäbische Alb) zum Beispiel schlängelt sich ein Fluss namens Brenz. Wer weiß denn, was Johannes Brenz (Luthers Reformator in Württemberg 1499–1570) vor fast 500 Jahren bewegte? Oder in Reutlingen der Listplatz, die parkähnliche Anlage vor dem Bahnhof. Ihr Namensgeber ist Friedrich List (1789–1846), ein genialer Wirtschaftstheoretiker. Aus den Augen, aus dem Sinn. Aus einem Giganten im Leben wird ein Wicht in der Erinnerung, wenn überhaupt.

Für uns alle gilt: Wir sind nicht so bedeutsam, wie wir meinen. Ich will's an meiner Person erklären. In wenigen Jahren wird sich niemand mehr groß an den Namen Carl-Heiner erinnern, egal, was ich gerade anstelle. Je unwichtiger ich mich also heute nehme, desto angenehmer wird der Rest meines Lebens verlaufen. Sich wichtig nehmen kostet eine Menge Energie, führt zu Entscheidungsfehlern und schafft Feinde. Der Wichtige lässt nicht zu, dass es weitere Wichtige in seinem Umkreis gibt.

Mehr noch: Der Wichtige schart Wichte um sich. Jeder von uns entscheidet, wer er sein will. Er entscheidet damit auch, wer er ist – Gast oder Ehrengast, David oder Goliath.

ch_schmid@heinrich-schmid.de



Torsten Ziegs, HS Chemnitz

Was mich zu Heinrich Schmid führte: Eine Zeitungsannonce. 1994 gab's noch kein Internet.

Darum sehe ich hier meine Zukunft: Der Arbeitsplatz ist sicher, der Lohn immer pünktlich. Jeder, der Karriere

machen möchte, hat die Möglichkeiten. Zwei meiner früheren Lehrlinge sind inzwischen meine Chefs, ich wollte aber immer auf der Baustelle bleiben. An unserem Standort geht es sehr familiär zu, wir machen viel privat, fahren bald zusammen zum Rammstein-Konzert.

„Es liegt nicht primär am Geld“

Was können Firmen für die Mitarbeiterbindung tun? Ein Interview mit der Wissenschaftlerin Dr. Andrea Greilinger vom Münchner Ludwig-Fröhler-Institut für Handwerkswissenschaften



HS-Report: Nach einer Studie* wandern rund 60 Prozent der im Handwerk ausgebildeten Fachkräfte früher oder später in andere Branchen ab, darunter vor allem Berufsanfänger. Was sind die Motive für die hohe Fluktuation im Handwerk?

Dr. Andrea Greilinger: Interessanterweise liegt es primär nicht am Geld. Vorausgesetzt, dass sich mit dem Lohn die Grundbedürfnisse befriedigen lassen, also Wohnen, Auto, Versicherungen. Nach unseren Befragungen ist der stärkste Bindungsfaktor das Betriebsklima, sprich: wie ist das Verhältnis zum Chef und zu den Kollegen.

Unterscheiden sich in diesem Punkt die Generationen?

Kaum. Schon Schüler antworteten uns auf die Frage, was einen attraktiven



Dr. Andrea Greilinger ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Ludwig-Fröhler-Institut für Handwerkswissenschaften in München. Sie forscht zu den Schwerpunkten Arbeitgeberattraktivität und Personalmanagement.

Ausbildungsbetrieb ausmacht: gute Kollegen und ein netter Chef. In der Ausbildungsphase – im Handwerk gibt es ja hohe Abbrecherquoten – gilt als Hauptgrund für einen Abbruch: Konflikte mit Vorgesetzten oder Kollegen. Und auch unter den befragten Gesellen mit Berufserfahrung zeigte sich: Stimmt das Umfeld, bleiben die meisten im Betrieb.

Was können Betriebe tun, um dieses Betriebsklima herzustellen?

Viele führen ja inzwischen Mitarbeitergespräche. Die sollten sich aber nicht darauf beschränken, dass der Vorgesetzte dem Beschäftigten Feedback gibt und aufzeigt, wie er sich dessen Fortkommen vorstellt. Vielmehr sollte auch der Mitarbeiter die Chance bekommen, sich zu äußern: wie er den Austausch

mit dem Chef und dem restlichen Team bewertet, welche betrieblichen oder zwischenmenschlichen Abläufe er verbessern würde, was er sich für seine Entwicklung und die des Unternehmens wünscht. Der Mitarbeiter fühlt sich gehört, darf mitgestalten, das wertet ihn und seinen Arbeitsplatz auf – und erhöht die Bindung. Noch nutzen längst nicht alle Betriebe dieses Potenzial.

Wir leben im Zeitalter der Mobilität, des ständigen Wandels und lebenslangen Lernens: Ist die ewig treue Fachkraft überhaupt noch zeitgemäß?

Menschen versprechen sich heute von einem Wechsel des Arbeitgebers oft eine Aufwertung im Lebenslauf: eine höhere Position, mehr Verantwortung und Wertschätzung, neue berufliche Qualifikationen und Erfahrungen. Alles Punkte, die bereits der bisherige Arbeitgeber bieten kann. Vorausgesetzt, er kennt die beruflichen Wünsche des Mitarbeiters. Dann kann auch er ihm diesen Aufstieg bieten – und ihn weiter ans Unternehmen binden.

* Studie des Volkswirtschaftlichen Instituts für Mittelstand und Handwerk an der Uni Göttingen, 2016

Geduld ist gefragt

Gerade mit dem Studium fertig, übernimmt Jakob Erath eine Bauten- und Korrosionsschutzabteilung. Heute, vier Jahre später, zieht er Bilanz. Baustellenbesuch bei einer seiner zwei Arbeitsgruppen



Bodenbeschichtung eines Hochregallagers ohne Störung des Betriebsablaufs beim Kunden: eine der Kernkompetenzen der Aalener Bauten- und Korrosionsschützer.



Der Catwalk ist die Baustelle.

Erfolgsfaktor Digitale Baustelle. „Wir wissen sehr schnell, was Sache ist.“

„Ich habe genauso angefangen wie die Jungs hier – auf der Baustelle.“ **Jakob Erath** zeigt in die Runde. Seine Mitarbeiter sind gerade damit beschäftigt, eine hochwertige Bodenbeschichtung aufzutragen. „Ein tolles Team“, schwärmt Erath. Der junge Abteilungsleiter kann sich glücklich schätzen, denn es ist nicht einfach, gute Mitarbeiter zu finden. „Der Bauten- und Korrosionsschutz ist ein typischer Quereinsteigerberuf.“ Und so hat jeder auf der Baustelle seine eigene Geschichte: Arbeitsgruppenleiter **Lars Hoffmann**

ist gelernter Maler und seit 2017 bei Heinrich Schmid in Aalen. In die Betonschutzabteilung wechselte er vor einem Jahr. Das interessante Tätigkeitsfeld lockte. Arbeitsgruppenleiter **Dirk Müller** stammt aus Erfurt, war dort seit 2008 bei HS beschäftigt. Seit zwei Monaten ist er in Aalen, entwickelt sich vom Gestaltungsmaler zum Betonanierer weiter. „Man wird nicht dümmer dadurch“, schmunzelt er. Jeden Montag pendelt er von Thüringen in den Süden Deutschlands. Mit im Auto seine Kollegen **Marco Hoffmann**, gelernter Fliesenleger, sowie Vorarbeiter **André Fischer**. Letzterer ist seit 2014 bei Heinrich Schmid und hat Bauten-

„Man wird nicht dümmer dadurch“

und Korrosionsschützer „von der Pike auf“ gelernt. Jetzt sind sie alle stolze Bauten- und Korrosionsschützer und bekommen leuchtende Augen, wenn sie von ihrem Beruf erzählen: Interessante Baustellen, knifflige Aufgaben, abwechslungsreiche Tätigkeiten – das ist es, was sie daran begeistert. Unterstützt werden die vier gestandenen Gesellen von den beiden Azubis **Moritz Hegenbart** und **Jean-Luca Scheibli**. „Sehr gute Auszubildende“, lobt Erath. Nach der Ausbildung wollen beide ein Duales Studium als Bauingenieur be-

ginnen und damit in Eraths Fußstapfen treten. Der hat 2009 ebenfalls als Maler- und Lackiererlehrling angefangen. Danach besuchte er die Duale Hochschule. 2015 übernahm er die Abteilung Bauten- und Korrosionsschutz. Diese entwickelte er permanent weiter und formte sie zu einer schlagkräftigen Einheit. „Wir haben einen guten Ruf, arbeiten weit über unsere Region hinaus.“

Der Weg zum Erfolg war ein langer und steiniger. „Anfangs war ich auf mich alleine gestellt, musste mir vieles selber beibringen. Ich habe viel Lehrgeld bezahlt.“ Doch sein Standortleiter **Holger Kaim** hätte immer zu

ihm gehalten. „Er hat mir den Rücken gestärkt und in uns investiert.“ Und irgendwann kam dann auch der Erfolg. „Du darfst nicht aufgeben und musst aus deinen Fehlern lernen“, betont Erath. „Geduld ist gefragt – und eine Strategie. Wir haben uns auf komplexe Betonsanierung und Beschichtungsarbeiten spezialisiert. Wir fangen da an, wo der Maler aufhört.“



Jakob Erath



Lars Hoffmann, Dirk Müller, Marco Hoffmann, André Fischer, Jean-Luca Scheibli, Moritz Hegenbart mit Abteilungsleiter Jakob Erath (v. l.).

Vertrauen in die Jugend

Der Heinrich-Schmid-Standort in Regensburg wurde kürzlich mit dem Ausbilderpreis der Stadt prämiert. Insgesamt hatten sich knapp 30 Betriebe beworben, Heinrich Schmid gehört zu den vier Preisträgern, denen die Jury eine überdurchschnittlich „hohe Qualität in der Ausbildung“ bescheinigte.

Am 2016 gegründeten Standort in der Donaustadt organisieren **Swetlana Schrainer** und Standortleiter **Markus Hofstetter** die Lehrarbeit. Dazu gehört eine enge Zusammenarbeit mit Schulen und Lehrern. Auch Schüler von Haupt- und Förderschulen erhalten die Chance auf ein Praktikum und eine Ausbildung. „Noten sind nicht alles. Wir suchen Mädchen und Jungen, die offen, ehrlich, teamfähig und lernwillig sind“, sagt Markus Hofstetter. Alle Azubis üben bereits mitten in der Lehre Kundenkontakt und betreuen eigene Kleinbaustellen. „Sie sagen dann total stolz: Das ist meine Baustelle, ich habe das gemacht.“



Gruppenbild mit Trophäe: Markus Hofstetter (l.) und drei der derzeit fünf Auszubildenden des Standorts (v. l.): Kevin Koepp, Dennis Vorbauer, Andre Dörner. Es fehlen: Kevin Löffler, Martin Reiner.

„Gut betreut“

Vor anderthalb Jahren gründete der Standort Essen-Süd eine Abteilung für Entsorgung. Längst haben sich **Marco Rakowski** und sein Team einen Namen gemacht. Sie arbeiten bereits für rund 30 Heinrich-Schmid-Standorte. „Wir kümmern uns nun auch um Bauzäune, Sanitärsysteme, Container und Arbeitsbühnen, damit sich die Kollegen ganz auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können.“ Der Service kommt gut an, wie **Ricardo Tauber**, Teamleiter bei Heinrich Schmid Wiesbaden, bestätigt: „Wir arbeiten seit einem Jahr mit Herrn Rakowskis Abteilung. Sie sind immer erreichbar, wickeln von der Stellgenehmigung bis zum Schuttcontainer alles schnell ab. Ich fühle mich sehr gut betreut!“



Weil der Kundenkreis wächst, wächst auch das Team: Zum Start bestand die Abteilung zunächst aus Marco Rakowski (links, stehend) und Lisa Winter. Inzwischen werden sie von Thomas Luchnik (vorne links) und Markus Kötter unterstützt.

Zeit, um zu lernen

Grundlagenschulung, Maschinenschulung, Lackschulung – die Lehrlinge von Heinrich Schmid nehmen die zusätzlichen Bildungsangebote gerne an



Lazar Stankovic wird in Stuttgart-Stammheim von seinem Vater Ivica ausgebildet. „Mein Vater ist seit 24 Jahren bei HS. Er weiß so viel und bringt mir jetzt alles bei. Ich bin stolz auf ihn.“

Immer weniger Betriebe bilden aus. „Wir müssen die Fachkräfte von morgen selber ausbilden“, lautet daher bei Heinrich Schmid seit Jahren die Devise. Den Worten folgten Taten: Keine Region, die nicht über mindestens eine bestens ausgestattete Lehrwerkstatt verfügen würde.

In der Zukunftswerkstatt in Tübingen treffen wir Anfang Februar sieben Lehrlinge aus dem zweiten Lehrjahr. Sie kommen von den Standorten Mössingen, Göppingen, Sindelfingen und Stuttgart-Stammheim. Heute sind sie hier, um sich in Lacktechnik weiterzubilden. „Es geht um den Aufbau und die Verarbeitung von Lacken“, erklärt

Ausbildlerin **Svenja Ponath**. Gemeinsam mit **Regina Barth** betreut sie die Jugendlichen während des dreitägigen Seminars.

Was ist bei metallischen Untergründen zu beachten, was bei Holz? Was sind die Unterschiede zwischen einer Walzen- und einer Pinsellackierung? Wie lackiere ich mit dem Airllessgerät? „Gestern hatten wir Theorie, heute Praxis“, erklärt mir **Placido Stoduto**. Dem Auszubildenden aus Göppingen macht die Schulung sichtlich Spaß. „Das Schöne ist, wir haben hier richtig viel Zeit, um zu lernen. Und bei Fragen sind die Ausbilderinnen immer für uns da.“

„Wir müssen die Fachkräfte von morgen selber ausbilden“



Fenster lackieren? Können wir! Daniel Tausch und Placido Stoduto (v. l.).



Schwarze Malerhose? Ja, denn Kai Günter (hinten) macht seine Lehre in der Bauten- und Korrosionsschutzabteilung in Sindelfingen. Er und Juma Ali Mohsini (vorne) freuen sich im Lackseminar über wertvolle Tipps und Tricks.



Die Lehrlinge Placido Stoduto, Kai Günter, Lazar Stankovic, Daniel Tausch, Luis Döring, Philipp Haag, Juma Ali Mohsini (hinten v. l.) mit ihren Ausbilderinnen Regina Barth und Svenja Ponath (vorne v. l.).

Der Erfolg hat viele Gesichter

Mehr als 170 Mitarbeiter trafen sich Ende Januar in Aspach zum Geschäftsbereichstreffen Württemberg



Der Motivationstrainer **Jürgen Vorsatz** eröffnete das Treffen mit einem Warm-up. Er appellierte darin an den Teamgeist: „Egal, wer das Steuer in der Hand hat, alle sind wichtig für den Erfolg.“ Mitarbeiter sollen Raketen werden, die ihre Firma voller Begeisterung mitziehen. Davon hat der Geschäftsbereich offenbar jede Menge: 21 Führungskräfte wurden auf der Bühne für ihre jüngsten Karrierebestätigungen geehrt.

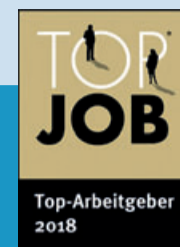
Zum vierten Mal in Folge fand das jährliche Geschäftsbereichstreffen in der

„Fautenau Alm“ und später im Hotel Sonnenhof statt. „Vielen Dank, dass ihr alle da seid. Wenn ich euch hier versammelt sehe, werde ich richtig stolz“, begrüßte Geschäftsbereichsleiter **Ralf Pöndl** die Anwesenden. Im Vortrag „Zahlen – Daten – Fakten“ ging Systemtrainerin **Cornelia Manz** unter anderem auf die Mitarbeiterentwicklung bei Heinrich Schmid ein: So gab es im Jahr 2018 einen Zuwachs von 217 Mitarbeitern, davon 32 im Geschäftsbereich Württemberg.

„Circa 550 Millionen Euro Umsatz“

Besonders toll findet Manz, dass darunter 28 Auszubildende und Studierende seien. Pöndl griff diesen Punkt auf: „Ausbildung ist so wichtig für unsere Zukunft!“ Auch die restlichen Zahlen der Präsentation konnten sich hören und sehen lassen. „Circa 550 Millionen Euro Umsatz. Das ist Heinrich Schmid.“ Diese Größe soll nun gesichert werden. „Ich bin mir sicher: Mit euch wird das funktionieren“, sagte Ralf Pöndl zum Abschluss.

Du bist noch kein Heinrich Schmid?
Werde einer!



Das Beste an uns sind unsere Mitarbeiter

Unsere Ausbilder sind ausgezeichnet.

Bewirb dich unter:
werde-ein-heinrich-schmid.de

Jubilare

Wir sagen: „Danke schön!“

- 35 Jahre**
Willy Ott – Baden-Baden
- 30 Jahre**
Rudolf Schweizer – Freiburg
- 25 Jahre**
Klemens Grün – Linz; Olaf Bartlau – Reutlingen
- 20 Jahre**
Marco Lai – Bretten; Jens Schmidt – Chemnitz; Francesco de Ludicibus – Göppingen; Dragutin Djorovic – Heilbronn; Stefan Kruse – Ludwigsburg; Reinhard Ettenhuber – München; Meike May – Reutlingen
- 15 Jahre**
Stefan Käding – Aalen; Gunther Zenker – Altbach; Sibel Cevik – Basel; Michael Meinhardt – Hamburg; Daniel Franke – Lörrach
- 10 Jahre**
Mike Kollwitz, Katrin Zuber – Chemnitz; Silvio Doye – Erfurt; Toni Kröl – Geroldswil; Erwin Thörnich – Gersthofen; Ukshin Makolli – Offenburg

Aufsteiger

Herzlichen Glückwunsch!

- Vorarbeiter/-in:**
Oliver Bielawski, Alexander Singer – Düsseldorf; Daniel Kienzler – Freiburg; André Peters – Heilbronn (Halter); Marcel Schranz – Ludwigsburg; Michael Rappenecker – Offenburg; Christos Gantelas – Pforzheim; Marvin Kink, Kamil Radlinski, Klaudiusz Piotr Ressel, Dennis Schäfer – Recklinghausen; Yilmaz Calis, Michael Schüle – Reutlingen (SHK); Dariusz Karpinski – Tuttlingen; Daniel Adolph, Benjamin Kaplan – Zwickau

- Arbeitsgruppenleiter/-in:**
Alexander Hahn, Tommy Tech, Maik Thomas – Grub am Forst; Benjamin Rauhut – Hamburg (Vigass); Ruben Endler – Limbach-Oberfrohna; Hristo Vasilev – Ludwigsburg

Termine

- Technik-Schulung**
20. + 21.03.2019
Technische Weiterbildung ProBau, 12. Block, Dämmsysteme innen und außen, HOAI (Schwerpunkt), Bauleiter: Arten und Verantwortung, Reutlingen
25.03. – 06.05.2019 (3 Tage)
Führerschein Bodenbeläge, Stufe 1–3, Ehingen
16. + 17.04.2019
Technische Weiterbildung ProBau, 13. Block, Reutlingen
04.05.2019
Start Akustik- und Trockenbaumeister
17.05.2019
Start Meisterprüfungsvorbereitung Teil III

@ Michael Pfeffer
m_pfeffer@heinrich-schmid.de

Impressum

Herausgeber:
Heinrich Schmid
Systemhaus GmbH & Co. KG
Geschäftsbereich Kommunikation
Reutlingen

Verantwortlich für die Gesamtausgabe:
Josef Schneider
Telefon: 0711 65 54 00 01
E-Mail: j_schneider@heinrich-schmid.de

Anschrift der Redaktion:
redaktion24 GmbH
Josef Schneider
Nobelstraße 15
70569 Stuttgart

Redaktion:
Melanie Diehm,
David Krenz,
Josef Schneider

Druck:
LFC print+medien
GmbH, Reutlingen
Tel.: 07121 30189-12
Fax: 07121 30189-19

Bildnachweise:
Seite 1: Agentur David&Goliath
Seite 2: Agentur David&Goliath; Ludwig-Fröhler-Institut
Seite 3: HS; Josef Schneider (redaktion24)
Seite 4: HS; Melanie Diehm, Josef Schneider (redaktion24)

Nachdruck nur mit Zustimmung der Redaktion unter Quellenangabe. Beiträge ohne Verfasserangabe sind redaktionell. Alle Rechte vorbehalten.