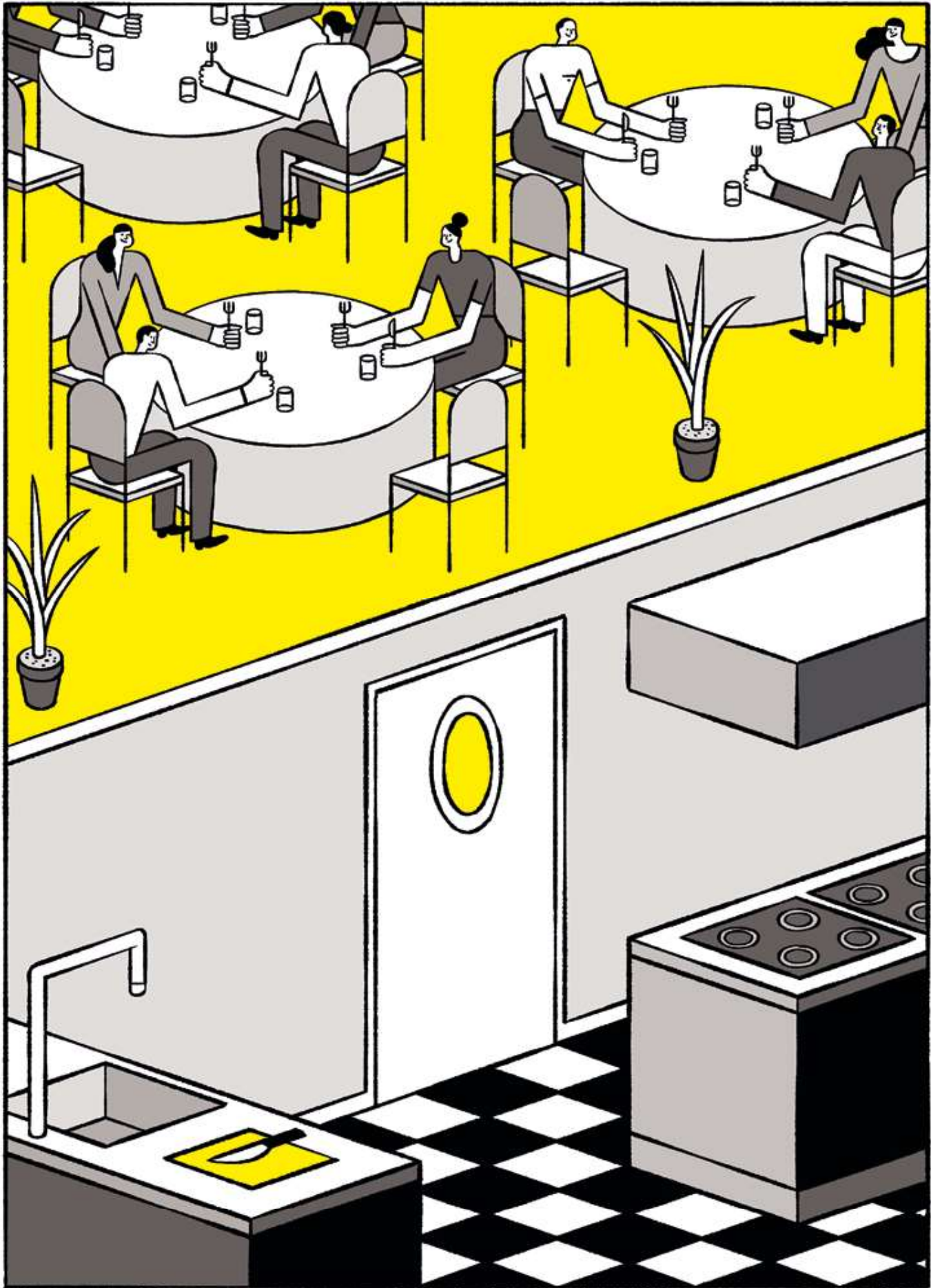


„Es muss der Weg der Wertigkeit gegangen werden!“

Seit Jahren schwebt das Wort „Fachkräftemangel“ wie ein Damoklesschwert über der Wirtschaft. Logisch, die geburtenstarken Jahrgänge gehen sukzessive aus dem Arbeitsmarkt, und es kommen weniger junge Menschen nach. Das nennt sich demografischer Wandel. Doch hat gerade die Gastronomie durch die Coronapandemie eine echte Beschleunigung des Fachkräftemangels erfahren. Zusätzliche Ruhetage, längere Wartezeiten beim Service, veränderte Konzepte bis hin zu Betriebsschließungen sind für alle offensichtlich. Der Fachkräftemangel – mittlerweile sogar als Arbeitskräftemangel bezeichnet – macht sich in der Gastronomie besonders bemerkbar. Gründe hierfür gibt es viele. Und die Erkenntnis, dass sich dringend etwas in der Branche verändern muss, um erfolgreich zu sein, ist ebenfalls da. Viele Betriebe machen es bereits vor: Mitarbeitergewinnung und -bindung geht nur durch Wertschätzung. Und genau diese Wertschätzung müssen auch wir Konsumenten der Gastronomie entgegenbringen – sowohl im Verhalten als auch im Portemonnaie.

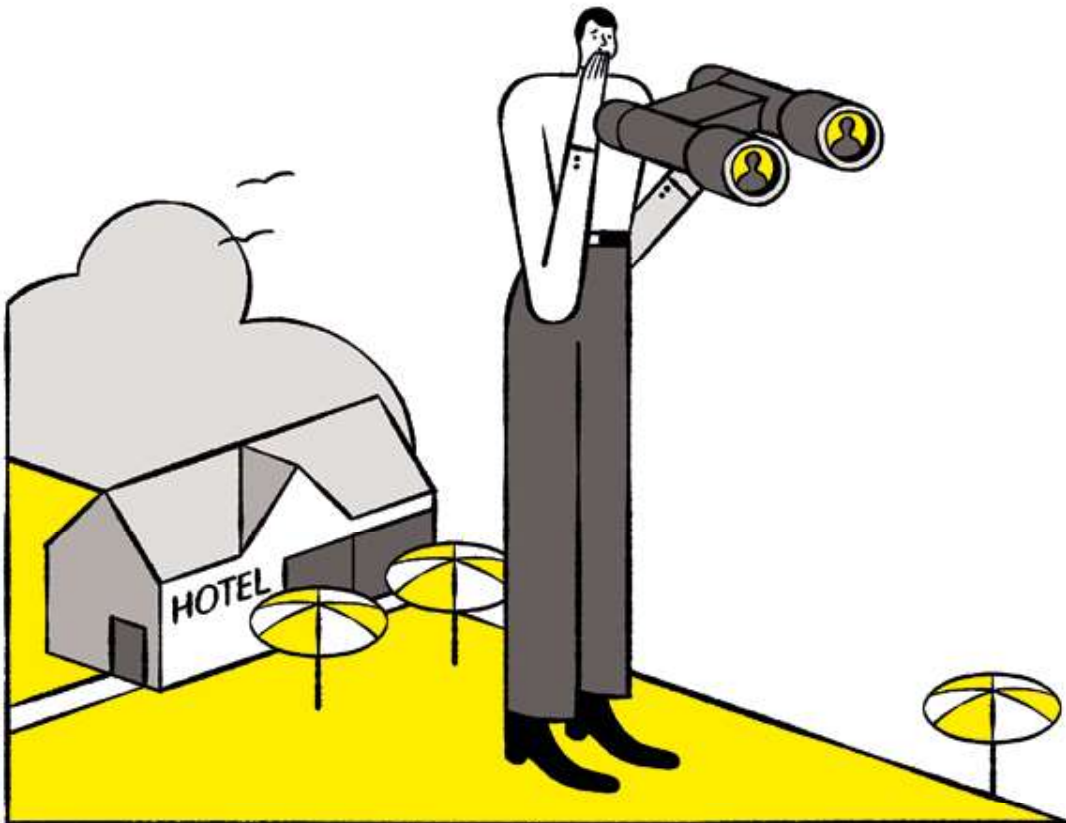


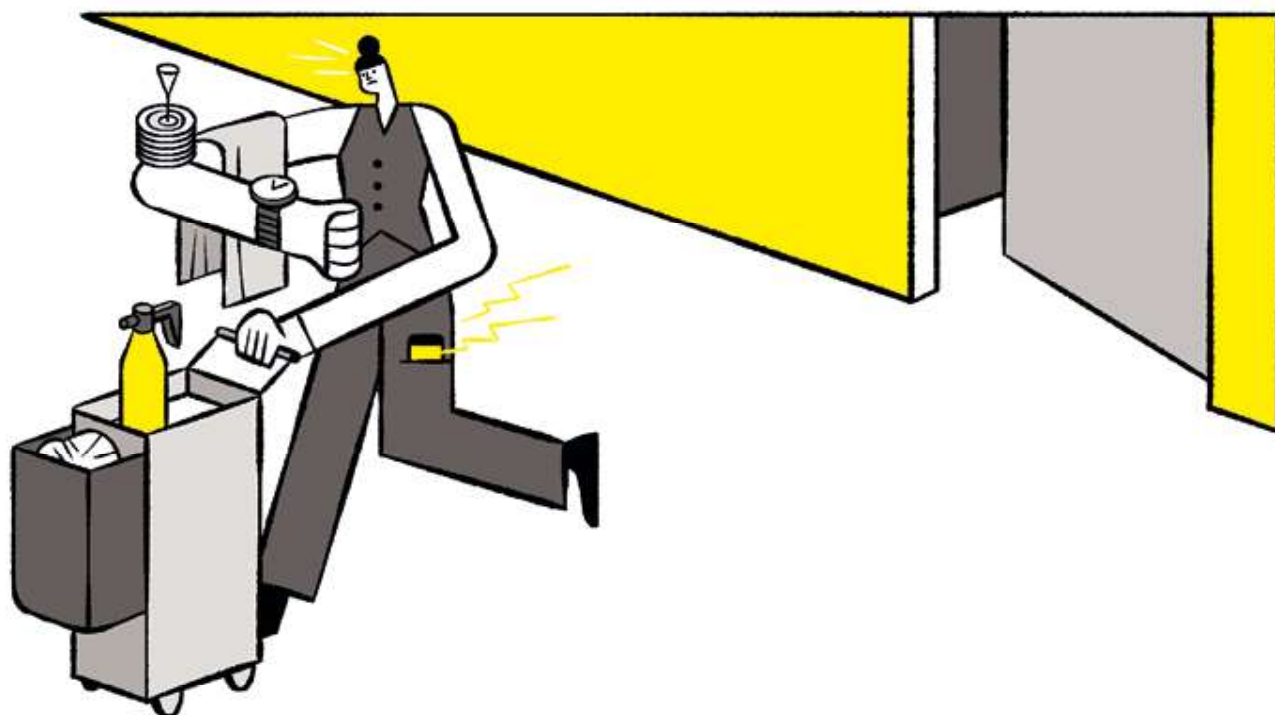
Zweimal im Jahr führt die Industrie- und Handelskammer (IHK) eine Saisonumfrage im Gastgewerbe durch. „Der Fachkräftemangel gehört seit Jahren zu den größten Geschäftsrisiken des Gastgewerbes“, hat Sedef Atasoy, stellvertretende Hauptgeschäftsführerin der IHK Flensburg und Federführerin Tourismus der IHK Schleswig-Holstein, festgestellt. „Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen geben regelmäßig an, freie Stellen längerfristig nicht mehr besetzen zu können.“ Das Paradoxe: Das Tourismusland Schleswig-Holstein ist so erfolgreich wie nie zuvor. „2022 war ein touristisches Boomjahr mit 37,5 Millionen Übernachtungen. Wenn mehr Gäste zu uns kommen, wir ein höheres Tagesgästaufkommen haben, dann benötigen wir noch mehr Personal als vor fünf Jahren.“ Dazu kommen viele Neueröffnungen großer Hotels, zum Beispiel in Kiel, die einen hohen Personalbedarf haben. „Das erschwert den familiengeführten Betrieben, Mitarbeiter zu finden“, erklärt Stefan Scholtis, Hauptgeschäftsführer des Dehoga Schleswig-Holstein e.V., dessen Verband rund 1.800 Mitgliedsbetriebe zählt, davon rund 70 Prozent in der Gastronomie.

Einen der Gründe für den Arbeitskräftemangel sieht Nicole Hesse darin, dass zu wenig ausgebildet werde. „Viele unserer Kollegen wollen nicht mehr ausbilden, weil die Azubis viel in der Berufsschule sind und es natürlich auch viel Arbeit ist, die man in die jungen Menschen steckt“, sagt die Inhaberin vom „Hotel & Restaurant Seeblick“ auf Amrum. Zudem werde eine Ausbildung weniger wertgeschätzt. „Das Studium wird meist als wertiger eingeschätzt“, hat sie beobachtet. Das ist kein gastrospezifischer Trend. „Viele junge Menschen streben nach der Schule ein Studium an, aber hier sehen wir Abbruchquoten von 30 bis 50 Prozent“, erklärt Atasoy.

Die Branche ist geprägt von klein- und mittelständischen Unternehmen. Große Player, wie das „Ostsee Resort Damp“ mit einer Konzernstruktur im Rücken, gibt es wenige. Sind große Veränderungen überhaupt möglich? Ja, meint Diana-Nadine Brammann. Vor allem dann, wenn sich Betriebe zusammenschließen. Die Geschäftsführerin der Nordsee Kollektiv GmbH setzt mit ihren Projekten da an, wo die Reichweite einer normalen Personalabteilung aufhört. Und das mit großem Erfolg. Das Nordsee Kollektiv in St. Peter-Ording wurde gegründet von den Hotelbetreibern Sven Olo Kohrs („Hotel Zweite Heimat“, „Die Insel“ und „Diike“), Marco Häusler („Heimathafen Hotels“) und Karsten Werner („Strandgut Resort“) mit dem Ziel, gemeinsam Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden. Die Maßnahmen gehen dabei weit über eine faire Bezahlung und angemessene Arbeitszeiten hinaus. „Es muss der Weg der Wertigkeit gegangen werden. Und auch der Wertschätzung gegenüber Menschen, die diesen Job tun. Man muss sich bewusst machen, was die für ein Pensum zu erfüllen haben vor und hinter den Kulissen. Das ist enorm. Es geht darum, dass sich der Mitarbeiter wohlfühlt. Und ich muss mich fragen, ob es Dinge gibt, die ich verändern kann, damit es spannender, schöner ist, hier zu arbeiten“, sagt Brammann. „Es gibt so viele Möglichkeiten. Jedes Haus ist ein eigenes Unternehmen mit allen Bereichen von Buchhaltung bis Marketing – vielleicht nicht so groß, aber es ist alles da. Das sollte in den Vordergrund gehoben werden, damit die Attraktivität sichtbar wird.“

Klar ist, nicht alle Betriebe haben Probleme, ihre offenen Stellen zu besetzen. „Das ist immer abhängig vom Betrieb“, sagt Stefan Scholtis. Je weiter es ins Landesinnere gehe, desto schwieriger sei die Findung. Eine der zentralen Herausforderungen: Wohnraum. In touristischen Hotspots sind be-





zahlbare Wohnungen schwer zu finden, in ländlichen Regionen erschwert zudem der mangelnde öffentliche Nahverkehr die Erreichbarkeit der Betriebe. „Wir setzen uns verstärkt in der Politik ein, um Wohnraum zu schaffen“, sagt Scholtis, „und ermuntern alle Betriebe, in ihren kommunalen Gremien ebenfalls den Finger in die Wunde zu legen.“

Einer, der keinen Personalmangel verspürt, ist Mario Laabs. 2020, mitten in der Coronapandemie, übernahm er den „Koseler Hof“ an der Schlei. „Wir arbeiten recht lange alle schon zusammen, und es kommen vereinzelt mal ein paar Aushilfen dazu. Zurzeit suchen wir aber nicht aktiv“, sagt er. Auch Tristan Wilcken vom Restaurant „Fangfrisch“ in Lübeck ist positiv gestimmt. „Insgesamt sind die Rückmeldungen auf offene Stellen in den letzten fünf Jahren gesunken, wir finden jedoch immer passende Bewerber“, sagt er. Eine Patentlösung gibt es sicher nicht: „Jeder Betrieb muss sein eigenes Konzept, seinen eigenen Weg finden“, sagt Scholtis. Und Ansätze für diese Konzepte gibt es viele in der Branche:

Von unermesslichem Wert

„Es ist kein Zufall, ob jemand erfolgreich Mitarbeiter gewinnt“, ist Katrin Höhne, Geschäftsführerin der CR Personalvermittlung GmbH, die auf die Vermittlung von Fach- und Führungskräften für die Hotellerie und Gastronomie spezialisiert ist, überzeugt. „Wer wertschätzend mit seinen Mitarbeitern umgeht, wird Erfolg haben.“ Das bestätigen auch die Gastronomen, die keine Schwierigkeiten haben, ihre Stelle zu besetzen. Eine faire Bezahlung ist dabei selbstverständlich. „Unser Konzept setzt auf einen fairen Umgang mit Gästen, der Umwelt und natürlich der Crew. Wir begegnen uns alle auf Augenhöhe, haben transparente und faire Gehaltsstrukturen, freie Weihnachtstage, betriebliche Altersvorsorge und vieles mehr. Das spricht sich rum

und wir kriegen fast täglich initiative Bewerbungen“, sagt Tristan Wilcken. Teamwork und Raum für Kreativität sind auch für Mario Laabs die wichtigsten Zutaten: „Wir halten hier eng zusammen, und ich versuche, das Niveau stetig zu verbessern. Die Leute, die ich hier habe, wollen unbedingt noch mehr lernen, und das versuche ich ihnen zu erfüllen. Wir unternehmen auch recht viel zusammen, die Speisekarte macht Laune für Köche und Service, wir probieren neue Techniken und Produkte aus, und das macht jungen motivierten Menschen mehr Spaß, als 30-seitige Speisekarten zu kochen“, erklärt Laabs.

Montags Ruhetag. Und dienstags auch.

Es gibt saisonale Schwankungen im Gästeaufkommen, jedoch sind immer mehr Gastronomen dazu übergegangen, Mitarbeiter langfristig zu beschäftigen. Das ist gut für die Mitarbeiter, die nicht nur als Saisonkräfte eingestellt werden. Allerdings lassen sich so auch Spitzenzeiten in der Hochsaison nicht mehr so gut ausgleichen. „Das merken wir als Gäste, wenn es nicht mehr nur klassisch der Montag ist, an dem die Gastronomie geschlossen ist. So können die Arbeitszeiten eingehalten und das Arbeitsvolumen mit dem vorhandenen Personal geschafft werden“, erklärt Sedef Atasoy. „Viele Unternehmen versuchen, die Arbeitszeiten flexibler zu gestalten, und ermöglichen zum Beispiel Vier-Tage-Wochen oder andere Benefits, um den Arbeitsplatz in der Branche zu attraktivieren“, sagt sie.

Wer was wird, wird Wirt.

„Wer in Deutschland in der Hotellerie und Gastronomie eine Ausbildung macht, dem steht anschließend die ganze Welt offen“, meint Katrin Höhne. Und auch Diana-Nadine Brammann weiß um die Berufschancen: „Man wird mit Handkuss genommen, weil man unglaublich gut geschult

wird in vielen Dingen. Da kommen kaum andere Ausbildungen mit.“ Doch die Ausbildung müsse attraktiver werden, meint Tristan Wilcken. „Die Lehrinhalte und Strukturen der Ausbildungsberufe sind stark veraltet. Den Zustand der Berufsschulen würde ich als erschreckend einstufen“, kritisiert er. Und Nicole Hesse ergänzt: „Wenn man ungelern einen Mindestlohn von zwölf Euro die Stunde bekommt, aber als Azubi im dritten Lehrjahr nur etwa sieben Euro, dann passt das nicht zusammen und ist ehrlich gesagt auch unfair. Schön wären eine staatliche Unterstützung oder Vergünstigungen für die Ausbildungsbetriebe, denn diese bilden eben die Fachkräfte von morgen aus – und das ist super wichtig!“ Atasoy plädiert zudem für eine bessere Berufsorientierung. „Wenn Berufe stärker erlebbar wären an allgemeinbildenden Schulen, könnten mehr junge Menschen für die duale Ausbildung gewonnen werden.“ Dass auch die Berufsbilder attraktiver werden müssen, sei auch bereits erkannt. „Die Ausbildungsberufe im Gastgewerbe wurden letztes Jahr reformiert, sodass zum Beispiel die Themen Nachhaltigkeit und Digitalisierung stärker berücksichtigt sind.“ Zudem haben die Industrie- und Handelskammern kürzlich eine Ausbildungskampagne gestartet, die das Lebensgefühl der dualen Ausbildung zeigen soll. Und: Wer nach der Ausbildung aufsteigen möchte, hat viele Weiterbildungsmöglichkeiten, um auch ohne akademischen Grad die Karriere-

leiter emporzuklettern. Um (angehende) Azubis wirbt auch der Dehoga. „Wir zeigen auf Berufsmessen und Jobbörsen, wie interessant unsere Branche ist“, sagt Stefan Scholtis. Mit Kochwettbewerben in Schulen und Meisterschaften sollen die Berufe ebenfalls erlebbar werden.

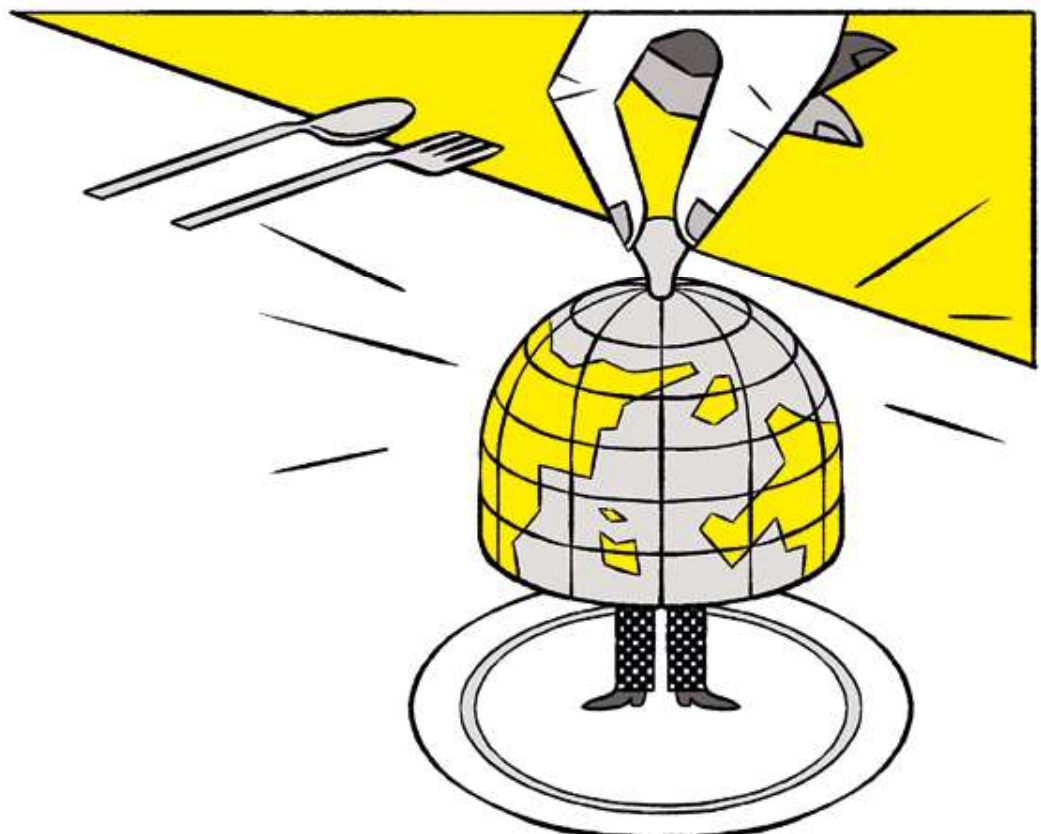
Welcome to work

Ausbilden, um gutes Personal zu haben, ist wichtig, meint auch Dr. John Nähke, Geschäftsführer der „Vamed Rehaklinik Damp“ und des „Ostsee Resort Damp“. Zwischen 180 und 250 Mitarbeitende hat er im „Ostsee Resort Damp“ zu besetzen und gehört damit zu den großen Arbeitgebern im Gastgewerbe in Schleswig-Holstein. „Aber durch Ausbildung allein lassen sich nicht alle Stellen besetzen“, sagt er und rekrutiert zunehmend Arbeitskräfte im Ausland. Das sind häufig junge Menschen aus Spanien, Ungarn, Mazedonien und auch aus Namibia, „aus Indonesien rekrutieren wir ebenfalls viele Auszubildende.“ Die Gewinnung von Arbeitskräften aus dem außereuropäischen Ausland sei dabei nicht leicht. Rund 20 Philippiner wollten gern in Damp arbeiten. „Das hat aber leider nicht geklappt, da die Bürokratie zu undurchdringlich war, um die Menschen zu uns zu bringen.“ Dass die deutsche Sprache eine Grundvoraussetzung ist, sei kein großes Problem, berichtet Nähke. Und es ist vergleichsweise leicht, Menschen für eine Ausbildung nach Deutschland zu holen. Problematisch wird es bei der Anerkennung von Ausbildungen aus dem Ausland. So konnte eine junge Frau, die schon einen Michelin-Stern in ihrer Heimat erkocht hatte, nicht eingestellt werden, weil ihr nicht abgenommen wurde, auf dem Niveau eines deutschen Kochgesellen kochen zu können. „Das ist sicherlich die pointierteste Geschichte aus den Erfahrungen, die wir gemacht haben“, sagt Nähke. Sie zeige aber auf, wie wichtig

Ausbildung

Informationen zur dualen Ausbildung gibt es für Betriebe wie für interessierte Bewerber bei den IHKs sowie beim DEHOGA.

www.ihk.de/schleswig-holstein
www.dehoga-sh.de



„Es werden die Betriebe überleben, die es wagen, das Alte loszulassen.“



Der Fachkräftemangel ist keine Folge der Coronazeit, wurde allerdings gerade im Gastgewerbe durch die Pandemie verstärkt. Dr. Markus Ebner erklärt, warum das so ist und was Menschen heutzutage in der Arbeitswelt suchen.

[Mohltied!]: Corona war ein Turbo für den Fachkräftemangel im Gastgewerbe. Warum gerade hier?

Dr. Markus Ebner: Durch die Coronasituation hat sich viel verändert, wie Menschen ihre Arbeit erleben. „Wie möchte ich mein Leben verbringen?“, „In welcher Atmosphäre möchte ich arbeiten?“ Diese Fragen beschäftigen nicht nur junge Menschen. Die Zeit der Kontinuität, der Stabilität, die die Über-Vierzigjährigen erlebt haben, war innerhalb kurzer Zeit nicht mehr da. Sie haben einen anderen Lebensentwurf probieren müssen. Gerade im Gastgewerbe, da es hier besonders unsicher war durch Lockdown und Schließungen. Viele sind in andere Branchen, zum Beispiel in den Einzelhandel, gegangen. Die Mitarbeiter haben erlebt: Stabile Arbeitszeiten sind nichts Unangenehmes, und die fehlten in der Gastronomie.

Welche Rolle spielt Führung?

Wenn man die Gastronomie vergleicht mit großen Organisationen, dann ist in der Gastro viel „hands on“. Es gibt nur ganz wenige Führungskräfte, die ausschließlich führen. In der klassischen Gastronomie arbeitet die Führungskraft genauso mit. Der Koch in der Küche kocht, die Restaurantleitung arbeitet im Service aktiv und so weiter. Wir haben vor einigen Jahren eine Studie in der Gastronomie durchgeführt und Mitarbeitende gefragt, wie sie die jeweilige Führung erleben. Die Aussagen haben wir gekoppelt mit Burnout-Gefährdung. Das Ergebnis: Es gibt einen hochsignifikanten Zusammenhang zwischen Führung und Stressbelastung. Positiv ausgedrückt: Ja, es gibt Rahmenbedingungen, die kannst du nicht beeinflussen. Aber die Studie zeigt eindeutig, dass der Führungsstil einen messbaren Einfluss auf die Stressbelastung hat. Das Zweite ist etwas, was viele vielleicht nicht hören wollen. Ich bin davon überzeugt, dass sich in den letzten drei Jahren der Arbeitsmarkt zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt hat. Wer hier nicht sieht, dass sich etwas radikal verändert hat, wird nicht bestehen können. All jene, die erkannt haben, dass sie sich mit der gleichen Intensität, wie sie sich um Gäste bemühen, jetzt überlegen müssen, wie sie sich attraktiv machen können für Mitarbeiter, werden erfolgreich sein. Die Sichtweise muss man ja gar nicht erfinden im Gastrobereich, schließlich ist man hier ja per se auf Menschen fokussiert.

Was muss sich genau verändern?

Mit alten Rahmenbedingungen wird man die neue Arbeitswelt nicht bespielen können. Es braucht neue Ideen und neue betriebswirtschaftliche Berechnungsmodelle. Der Gastronom muss Menschen finden, die diesen Job machen

möchten – und das kostet Geld. Ich glaube, dass vieles zu billig war. Die Gäste werden lernen müssen, dass, wenn sie diese Dienstleistung in Anspruch nehmen möchten, diese teurer wird. Wir sehen das auch schon im Bereich der Hotellerie und der Fluglinien. Gäste müssen das akzeptieren, es bleibt ihnen nichts anderes übrig. Ich denke, es gibt viele Menschen, die die Arbeit mit Gästen lieben. Aber wenn diese Menschen zum Speisen- und Getränke-träger degradiert werden, dann hat man ihnen weggenommen, warum sie diesen Job machen wollten. Wenn Köche nicht mehr kreativ sein können und kein Platz mehr ist für Gestaltung, dann darf ich mich nicht wundern, warum sie sich anderweitig umsehen. Es werden die Betriebe überleben und auch neue entstehen, die es wagen, das Alte loszulassen. Auch in kleinen, familiären Betrieben, wo auch langjährige Mitarbeiter Teil der Familie sind. Das ist ein schönes Modell, aber ich kann dieses Modell nicht in die Zukunft transferieren, wenn junge Leute dies nicht mehr attraktiv finden.

Was finden junge Leute attraktiv?

Junge Menschen haben weitaus weniger Identifikation zu ihren Unternehmen. Sie sind bereit, sich zu engagieren, aber nicht als Dauerzustand. Sie wollen Gestaltungsspielraum, in ihren Wünschen ernst genommen werden. Sie suchen Arbeitsbedingungen, die eine gute Life-Balance auch in Richtung Weiterentwicklung und Selbstentfaltung ermöglichen. Gastronomen konkurrieren mit einem Arbeitsmarkt, der zum Beispiel Homeoffice anbieten kann, und müssen sich die Frage stellen, was sie stattdessen bieten können. Es gibt manche Gastwirtschaften, wo Kellner ihren Job darin sehen, die Speisen und Getränke an den Tisch zu bringen. Und dann gibt es diejenigen, die sagen, mein Job ist es auch, die Speisen und Getränke an den Tisch zu bringen, aber mein überwiegender Job ist es, dass sich der Gast hier wohlfühlt. Es gibt genügend Menschen, die diese Art der Betätigung lieben. Nur nicht unter alten Bedingungen.

Dr. Markus Ebner ist Lehrbeauftragter am Institut für Arbeits-, Wirtschafts- und Sozialpsychologie der Universität Wien und forscht zum Thema Führung. In seinem Buch „Positive Leadership“ wirbt er für einen neuen Führungsstil nach dem „PERMA-Lead“-Ansatz. Zudem ist er Geschäftsführer der ebner-team.com GmbH. Hier verknüpft er wissenschaftliche Forschungsergebnisse mit Erfahrungen und Anforderungen in Unternehmen.



eine Vereinfachung in der Gesetzgebung sei. „Wir dürfen in Deutschland nicht darauf vertrauen, dass die schon alle zu uns kommen wollen. Wir stehen im Wettbewerb mit anderen Ländern.“ Die Bundesregierung hat diese Notwendigkeit erkannt und im März ein neues Gesetz zur Einwanderung in den Arbeitsmarkt beschlossen, das unter anderem eine Anerkennung von Berufsabschlüssen vereinfachen soll.

Nur unter diesen Bedingungen

Dass die Arbeitsbedingungen verbessert werden müssen, ist der Branche bewusst. Und während man lange Zeit glaubte, wenig Spielraum zu haben, lassen sich durch Digitalisierung und Kreativität doch viele Ansätze finden. Zum Beispiel durch den Einsatz von Robotern. „Wir versuchen, gewisse Tätigkeiten an diese Geräte auszulagern, zum Beispiel das Transportieren von Geschirr oder von fertigen Platten für die Buffets. Das gibt den Mitarbeitern mehr Zeit am und mit dem Gast, und es entlastet sie vom Tragen schwerer Lasten“, sagt Nähnke. Und auch Arbeitszeiten lassen sich besser gestalten. „Es muss für einen Arbeitnehmer relativ sicher sein, wie die Arbeitszeiten in den nächsten Wochen und Monaten aussehen. Was nicht heißt, dass es bei uns nicht auch die Notwendigkeit für schnelles Eingreifen gibt“, sagt er. Aber gemeinsam mit dem Betriebsrat und aus den

Erfahrungen im Klinikalltag lassen sich Dienstpläne erarbeiten, die für Mitarbeiter verlässlich sind. „Was möchte denn ein junger motivierter Koch? Geile Produkte, geile Geräte, ab und an mal einen Wunsch frei, faire Bezahlung, Wertschätzung, Teamspirit“, bringt es Mario Laabs auf den Punkt. Und er ist sicher, „dass es Jungs und Mädels gibt, die Bock haben auf Gastro. Die wissen doch auch, dass man oft am Wochenende arbeitet oder bis spät in die Nacht, da sollte das Drumherum einfach stimmen.“

Der Gast als Adjutant

Nicht nur die Betriebe müssen sich auf die veränderten Bedingungen einstellen. „Der Gast muss auch unterstützen. Geduld haben, wenn es nicht so schnell funktioniert oder wenn die Öffnungszeiten angepasst werden. Es wird tolle Arbeit geleistet, die wertgeschätzt werden muss“, betont Katrin Höhne. Auch bei der Preisbereitschaft müsse sich etwas ändern. „Lebensmittel und Essen sind ein wertvolles Gut. Gute Produkte, gute Arbeitsbedingungen und Nachhaltigkeit müssen bezahlt werden“, erklärt Tristan Wilcken. Und Mario Laabs appelliert: „Der Mittagstisch für 14,90 Euro? Brunch, wo dann so viel übrig bleibt, unhöfliches Benehmen gegenüber dem Service? Geht einfach gar nicht!“

Zum Abschluss ein Dessert

Ja, es gibt viele Gründe, der Gastronomie den Rücken zu kehren. Aber mal ehrlich: Wer Freude am Kontakt mit Menschen hat, sein kreatives Potenzial ausleben und beruflich alle Möglichkeiten haben möchte, der ist am Herd, im Service, an der Rezeption genau am richtigen Platz. Oder wie Katrin Höhne es strahlend formuliert: „Es sind so tolle Berufe in der Hotellerie und Gastronomie. Man kann so viele Erfahrungen machen und einen abwechslungsreichen und erfüllten Job ausüben.“ Vielleicht sogar als Berufung.

Mitarbeiter gewinnen

Neben Stellenausschreibungen auf den eigenen Websites und in Onlineportalen können Betriebe auch Personalvermittler in Anspruch nehmen. Auf Fach- und Führungskräfte in Hotellerie und Gastronomie spezialisiert ist die CR Personalvermittlungs GmbH aus Kiel.

www.findehotelpersonal.de

Nordsee Kollektiv

Mitarbeitergewinnung im Verbund

Im Wettbewerb um Fachkräfte konkurrieren kleine und mittelständische Unternehmen mit großen Konzernen. Zudem sind bezahlbarer Wohnraum und das persönliche Ankommen in touristischen Hotspots häufig schwierig. Mit verschiedenen Projekten und Initiativen arbeitet das Team um Diana-Nadine Brammann vom Nordsee Kollektiv daran, das Netzwerken in St. Peter-Ording zu erleichtern. „Wohnraum ist ein riesiges Thema. Wir haben eine Pension umgebaut und ein Mitarbeiterhaus daraus gemacht, wo die Mitarbeiter bis zu eineinhalb Jahre wohnen können. Da können sie sich schon mal vernetzen“, erklärt Brammann. Zudem wurde ein Fitnessstudio eröffnet, das es im Ort bisher nicht gab. Mit Events wie einer großen Saisonabschiedsparty und wöchentlichen Treffen werden Gelegenheiten zum Austausch geschaffen, und im Mai wird in der Badallee 38 sogar eine eigene, öffentliche Kneipe mit Specials für Mitarbeiter eröffnet. Alle Veranstaltungen vom Barista-Contest bis zur Hotelführung werden in einer Mitarbeiter-App präsentiert, die Brammann letztes Jahr herausgebracht hat. Eine Bonuskarte ermöglicht Vergünstigungen für Yoga, Sport und vieles mehr. „Alle unsere Betriebe geben 30 Prozent Rabatt auf Essen und Trinken für die jeweilige Person und eine weitere.“ Das Nordsee Kollektiv sowie die Häuser selbst machen das Rekrutieren. Brammann wirbt zudem für die Branche, hält Vorträge an Schulen und Universitäten und holt Interessierte auch zum Probearbeiten. Das Kollektiv ist offen für weitere Mitglieder wie das Urban Nature sowie für Betriebe anderer Branchen (z.B. Fewo Flow). Das Konzept sei auch übertragbar auf andere Orte, ist Brammann überzeugt, und soll demnächst in Büsum an den Start gehen.

www.nordsee-kollektiv.de

Die Experten



Sedef Atasoy



Diana-Nadine
Brammann



Dr. Markus
Ebner



Katrin Höhne



Dr. John Nätke



Stefan Scholtis

SCHLESWIG-HOLSTEIN FÄHRT ELEKTRISCH

Z. B. FÜR DEN E-2008 ALLURE¹

AB 399,- € / MTL.²

- 3D KOMBIINSTRUMENT
- RÜCKFAHRKAMERA
- KLIMAAUTOMATIK



Abb. zeigt nicht angebotenes Beispielfahrzeug.



e-2008

ENTDECKEN SIE DIE NEUE
ELEKTROMOBILITÄT.

¹ PEUGEOT e-2008 Allure Elektromotor 136, 100/5500 kW bei U/min (136/5500 PS bei U/min); Reichweite in km: 341-331³; Stromverbrauch (kombiniert) in kWh/100 km: 16,145,9⁴; CO₂-Emissionen (kombiniert) in g/km: 0⁴; Effizienzklasse A+++⁴.

² € 399,- mtl. Finanzierungsrate für einen PEUGEOT e-2008 Allure e-2008 Elektromotor 136. Ein Finanzierungsangebot der PSA Bank Deutschland GmbH, Siemensstraße 10, 63263 Neu-Isenburg, für einen PEUGEOT e-2008 Allure e-2008 Elektromotor 136, Anschaffungspreis³ (Nettodarlehensbetrag): 36.636,00 € inkl. MwSt. und Überführungskosten; Anzahlung: 5.400,- €; monatl. Rate: 399,- €; Sollzinssatz (fest) p. a.: 4,88 %; effektiver Jahreszins: 4,99 %; Laufzeit: 48 Monate; Gesamtbetrag: 39.258,- €. Angebot gültig bis 31.05.2023. Widerrufsrecht gem. § 495 BGB. Über alle Detailbedingungen informieren wir Sie gerne.

³ Im Anschaffungspreis ist der Herstelleranteil des aktuellen Umweltbonus seitens PEUGEOT in Höhe von 2.677 € (brutto) bereits berücksichtigt. Dieses Modell qualifiziert sich zudem für den staatlichen Umweltbonus, der nach Zulassung von Ihnen beantragt werden kann und aktuell 4.500 € beträgt. Er wird ggfs. für Zulassungen ab dem 01.01.2023 in seiner Höhe aktualisiert und erstattet Ihnen die Leasingsonderzahlung damit teilweise. Die Anzahlung ist vom Leasingnehmer bei Fahrzeugübernahme zu entrichten. Detailinformationen erhalten Sie unter www.bafa.de.

⁴ Für alle Elektroversionen wurden die Energieverbrauchs- und CO₂-Emissionswerte nach dem neu eingeführten Prüfverfahren WLTP (Worldwide Harmonized Light vehicles Test Procedure) ermittelt, das auch zur Ermittlung der KFZ-Steuer herangezogen wird. Die angegebenen Reichweiten und Werte stellen einen Durchschnittswert der jeweiligen Modellreihe dar. Sie können unter Alltagsbedingungen abweichen und sind von verschiedenen Faktoren abhängig, z. B. Ausstattung, gewählte Optionen, Bereifung, Außentemperatur, persönliche Fahrweise oder Streckenbeschaffenheit.

RÜDIGER HAASE GmbH

Boostedter Str. 372 · 24539 Neumünster · Tel.: 04321/5618-0
www.peugeot-haase.de

AUTO JUBT OHG

Rendsburger Str. 116 · 24340 Eckernförde · Tel.: 04351/41033
www.auto-jubt.de

AUTO SCHWERTFEGER GmbH

Edisonstr. 3 · 24558 Henstedt-Ulzburg · Tel.: 04193/8991-0
www.auto-schwertfeger.de

AUTOHAUS ERNST GmbH & Co. KG

Bahnhofstr. 25 · 24143 Kiel · Tel.: 0431/70509-0
Eckernförder Str. 360 · 24107 Kiel · Tel.: 0431/30520-0
www.peugeot-ernst.de

SERVICE-ZENTRUM DUISMANN GmbH

Potthofstr. 16-20 · 25524 Itzehoe · Holstenstr. 106 · 25560 Schenefeld
Kaltenweide 164 · 25335 Elmshorn · Wyker Str. 26 · 24768 Rendsburg
Tel.: 04821/130022 · kontakt@duitsmann.com