

# EINBLICK



Das Magazin der LSH - Leistungsgemeinschaft SANITÄR-HEIZUNG

Ausgabe 1/2018

BIM – Hoffnung am  
Horizont

Dipl.-Ing. (FH) Marco Trümper  
weiß, wie digitale Gebäudepla-  
nung geht. 04

Gesunde Arbeitskultur  
statt Abrackern

Nicole Fähnrich macht Gesund-  
heitsmanagement in Betrieben. 10

Sozial unterwegs – im Netz  
und im Leben

Herden & Köllner engagiert sich ... 14

## ENGAGIERTE FACHFRAU:

**Dr. Inga Köllner kümmert sich  
bei Herden & Köllner um Team-  
Koordination, Digitalisierung  
und Social Media**



# INHALT

BIM – Hoffnung am Horizont <b>Dipl.-Ing. (FH) Marco Trümper weiß, wie digitale Gebäudeplanung geht.</b>	04
Mitarbeiter finden und halten <b>Personal-Expertin Dipl.-Oec. Maren Ulbrich gibt Tipps.</b>	07
Spiel, Spaß und Spannung ... <b>Thorsten Moortz spricht über die Kampagne #lustaufhandwerk.</b>	08
Gesunde Arbeitskultur statt Abrackern <b>Nicole Fähnrich macht Gesundheitsmanagement in Betrieben.</b>	10
Sozial unterwegs - im Netz und im Leben <b>Herden &amp; Köllner engagiert sich ...</b>	14
Motiviert Mitarbeiter mit Sonnenpunkten: <b>Jan Reißmann Heizungsbau &amp; Badsanierung Bauservice</b>	18
LSH: Podcast und Blogging <b>Ideen jederzeit abrufbar</b>	22
Impressionen der VVS in Dresden	23

## Impressum

Herausgeber:  
LSH-Leistungsgemeinschaft  
SANITÄR-HEIZUNG GmbH  
Am Boksberg 5  
31157 Sarstedt  
Tel: 05066 90 19 - 0  
E-Mail: info@lsh.de  
www.lsh.de

Redaktion:  
Innoreal  
Kommunikationsagentur GmbH

Texte:  
Gudrun Jay-Böhl,  
Maren Ulbrich,  
Thorsten Moortz,  
Nicole Fähnrich,  
Moritz Lauer,  
Ralf Thyran  
(V.i.S.d.P.)

Satz & Gestaltung:  
Innoreal  
Kommunikationsagentur GmbH

Fotos:  
Andreas Böhl,  
Torge Bleicher,  
Maren Ulbrich,  
Ralf Thyran,  
Thorsten Moortz,  
Nicole Fähnrich,  
Stephanie & Jan Reißmann,  
Fotolia,  
Unsplash



## O-TÖNE OHNE ENDE:

Handfeste Lösungen für die großen Themen der Branche

### Liebe Mitglieder,

als Männer und Frauen der Praxis wissen Sie: Grau ist alle Theorie.

Das soll jetzt kein Plädoyer für konzeptfreies Arbeiten oder Aktionismus sein. Aber wir im Fachhandwerk brauchen Lösungen, die in den Betrieben praktikabel umsetzbar sind – für die großen Themen, die uns allen unter den Nägeln brennen: Digitalisierung, Organisation der Arbeit, Umgang mit Kunden, Fachkräftemangel, Fit bleiben und Gesundheit.

### Zukunft gestalten – ideal als Inspiration und zum „Nachmachen“

Wer auf der Vollversammlung in Dresden war, hat hier schon erste Impulse erhalten. Hier im Einblick finden Sie jetzt spannende Beiträge aus der Praxis. Wir sprechen mit Inhabern und Experten aus der Branche über vernünftige, realistische Ansätze.

Dafür stehen wir im Einblick: O-Töne, Hintergründe, Mehrwert. Lesen Sie, wie Ihre Kolleginnen und Kollegen die Zukunft angehen.

### In eigener Sache

Viele von Ihnen und euch kenne ich seit 18 Jahren. Jetzt ist es Zeit, Tschüss zu sagen: Ich verlasse die LSH zum 30.11.2018 und werde mich in neuem Kontext weiter mit den Themen der Branche beschäftigen.

Für mich war es eine sehr schöne Zeit, für die ich mich bei Ihnen und bei meinen Kollegen und Chefs bei WIEDEMANN bedanke. Natürlich auch bei meinen langjährigen Mitarbeiterinnen Nelli Kurz-Pletsch und Diana Meereis. Highlights für mich waren unsere gemeinsamen Vollversammlungen, die spannenden Projekte und die intensiven Gespräche mit jedem und jeder Einzelnen. Mancherorts sind Freundschaften entstanden, die über das Berufliche hinausgehen. Ich werde Ihnen und Euch verbunden bleiben. „Meine“ LSH übergebe ich meinem Nachfolger Claus Stegmann. Ihr werdet das rocken!

Auf Wiedersehen Ihr/Euer  
Ralf Thyran



*Dipl.-Ing. (FH) Marco Trümper ist Planungsberater bei Viega. Er kümmert sich um Fragen der Fachhandwerker rund um die technische Gebäudeausrüstung.*

## BIM – HOFFNUNG AM HORIZONT!?

**Fachplaner aus der Praxis helfen Handwerkern bei der digitalen Gebäudeplanung: Als Vorteile warten Prozess-Sicherheit, Kompetenz-Gewinn und attraktive Folgeaufträge.**

Ist Building Information Modeling (BIM) Raketenkunst? Sind kleine Fachhandwerksbetriebe damit überfordert? Oder hilft BIM, weil es Prozesse transparenter und sicherer macht? Ist es überhaupt nötig, sich für BIM zu interessieren?

**Revolutionäre Herangehensweise – nutzbar für jeden Fachhandwerker!**

Wir sprachen mit Dipl.-Ing. (FH) Marco Trümper von Viega. Der Mann ist seit 19 Jahren in dem großen Familienunternehmen aus dem Sauerland tätig. Viega hat über 4.000 Mitarbeiter und ist Weltmarktführer in der Installationstechnik.

Auch bei der Digitalisierung ist Viega ganz weit vorn. Die Innovationskraft der Sauerländer kommt beim Planen und Bauen von großen Gebäuden zum Tragen – aber genauso beim normalen Mehrfamilienhaus mit 10 Wohneinheiten.

**„Wir haben ein Fenster aufgemacht!“**

Marco Trümper hat sein Handwerk von der Pike auf gelernt und mit einem Studium an der Fachhochschule Ostfalia in Wolfenbüttel abgeschlossen. Der Mann redet Klartext statt Fachchinesisch: Das hilft, Ängste vor BIM zu nehmen und dem Handwerker stattdessen lebensnah und praxisgerecht zu schildern, wie es gehen kann.

Bei Viega arbeitet Marco Trümper als Planungsberater rund um die technische Gebäudeausstattung und BIM. Sein Einsatzbereich: Er berät Fachhandwerker, die einen Kundenauftrag umsetzen. Oft läuft diese Beratungsleistung Hand in Hand mit dem Chef der WIEDEMANN Technik und Beratung (WTB), Thomas Heiser.

### Wo geht die Reise hin?

„Der Installateur kann vor der Digitalisierung nicht weglaufen“, meint Marco Trümper: „Wer bei einem Bau beteiligt ist, bei dem das Gebäude digital erstellt wird, muss die Daten für sein Gewerk eben auch digital hinzufügen. Planen geht vor Machen.“

Dafür braucht man aber Willen, Know-how und Zeit. Aber es lohnt sich, denn der Bauherr nimmt den Fachhandwerker dadurch als Kompetenzträger wahr. Außerdem wird das gebaute Haus wertstabiler. Der Bauherr bekommt eine nachhaltige, zukunftsfähige Anlagentechnik. Weil die Fachplaner dem Handwerker zur Seite stehen, und die eigentliche Planungsarbeit übernehmen, ist BIM also nicht nur machbar, sondern auch sehr attraktiv!

### Zwei Megatrends im Bau mit BIM abbildbar: Trinkwasser-Qualität und Energieeffizienz

Bei Krankenhäusern, Hotels, Kongresshäusern, aber auch in jedem Wohngebäude spielt die betriebssichere Versorgung mit Trinkwasser eine entscheidende Rolle. Der andere Trend ist Energieeffizienz: Wer bei der Trinkwasserplanung auf druckverlustoptimierte Systeme setzt, kann schlanker dimensionieren. Das spart Geld „Spül nur das, was du musst“, beschreibt Marco Trümper das Minimalisierungsgebot gemäß Trinkwasserverordnung. In digitalen Gebäudemodellen wird all das vorher durchgerechnet. „Wir stellen die Werkzeuge und später die Produkte zur Verfügung“, meint der Fachplaner.

### Hydraulischer Abgleich ist Grundlage jeder wirtschaftlichen Förderung

Gemeinsam mit Thomas Heiser von der WTB plant Marco Trümper zum Beispiel Heizungsanlagen, die zum Gebäude passen, und nicht zu groß oder klein sind. Der hydraulische Abgleich ist das Ergebnis vieler Berechnungen. Wer Fördergelder nutzen will, muss entsprechende Dokumente über diesen hydraulischen Abgleich vorlegen können. Die Planer helfen ...

### Erfolgsstory: Von DN 100 runter auf DN 60

Zusammen mit Maik Köllner von Herden und Köllner (siehe extra Bericht) berechnete Marco Trümper digital eine Rohrleitung, die zwei Dimensionen kleiner verlegt werden konnte als sonst Usus gewesen wäre. „Das spart dem Bauherrn, einem Krankenhaus, eine hohe Summe bei voller Betriebssicherheit. Diese Planung hält jeder Prüfung durch einen Sachverständigen stand. Und für den Fachhandwerker ist das ein tolles Projekt – als beste Basis für Folgeaufträge. Eine echte Win-Win-Situation,“ fasst Marco Trümper zusammen.

## „PI MAL DAUMEN“ WAR GESTERN – WAS IST BIM?

Building Information Modelling ist eine Methode, um Gebäude mit Software zu planen: Digital, präzise und dank parametrischer Konstruktion so veränderbar, dass sich bei einer Veränderung auch alle anderen Komponenten, die damit zu tun haben, anpassen. Die Vorteile von BIM sind also mehr Transparenz und Qualität. Das ist besser als „Pi mal Daumen“.

Auch die Daten für die Kalkulation sind ein Ergebnis von BIM. Gesetzliche Vorgaben, z. B. in Sachen Trinkwassergüte und Heizungseffizienz, können nicht nur gehalten, sondern übertroffen werden.

BIM kommt als Vorgabe für öffentliche Gebäude ab 2020 bei größeren Gebäuden ab zwei Millionen Bausumme zum Tragen. Auch für den individuellen Häuslebauer wird BIM in Zukunft zum Entscheidungsfaktor: Kann mein Handwerker das? Darum sollte sich jeder Fachhandwerker BIM stellen: Aber man muss das nicht alleine machen. Ein Fachplaner hilft.



Dipl.-Ing. (FH) Marco Trümper ist Planungsberater bei Viega.

### Auf zum Symposium

## „Trinkwassergüte und Energieeffizienz – vernetzt durch digitale Prozesse“

am 23. Januar in Hannover

„Die Meisten sind bei der Digitalisierung und der Arbeit mit BIM noch am Anfang. Wir qualifizieren die Leute – zum Beispiel auf unserem Symposium, das bis in den Februar bundesweit stattfindet. Am 23. Januar sind wir in Herrenhausen, in Hannover“, erklärt Marco Trümper.

Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft zeigen dort von 14 Uhr bis 19 Uhr die Dynamik bei der technischen Gebäudeplanung: Wer z. B. sauber und tief plant, kann den Erhalt der Trinkwasserqualität verbunden mit Energieeffizienz sichern. Das überzeugt Bauherrn viel mehr von der Zukunftsfähigkeit seines Fachhandwerkers als das mühselige Gefeilsche um Prozente bei den Produkten. Interessierte Fachhandwerker können sich gern noch anmelden.

## Informationen & Anmeldung

Mehr Informationen gibt es bei [viega.de/symposium](http://viega.de/symposium)  
Unter [symposium@viega.de](mailto:symposium@viega.de) können sich Fachhandwerker bei den regional stattfindenden Tagungen anmelden.

## „Größter Brennpunkt im Handwerksbetrieb sind die fehlenden Mitarbeiter“

### Personal-Expertin Dipl.-Oec. Maren Ulbrich gibt Tipps zum Finden und Halten

Auf der letzten Vollversammlung in Dresden war das Thema „Mitarbeiter finden und halten“ eines der Highlights. Dipl.-Oec. Maren Ulbrich berät jeden Tag Fachhandwerksbetriebe und plauderte aus der Praxis.

#### Authentisches, individuelles Führen ist ein Weg ...

„Wie Sie wissen, ist es in heutiger Zeit schwer, neben Arbeit und Familie eine vernünftige Mitarbeiterbindung aufzubauen. Fachkräfte können sich aussuchen, bei welchem Arbeitgeber sie arbeiten wollen. Das muss uns jeden Tag mehr bewusst sein,“ meint die Personal-Expertin. „Denn für die Chefs der Betriebe ist es oft nicht möglich, den Fachkräftemangel kurzfristig zu beheben.“

Deshalb handelte ihr Vortrag zum einem von authentischer Führung. Damit meint die Fachfrau, jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter individuell zu führen. Dazu gehört es auch, sich für den Mitarbeiter als Menschen zu interessieren. Oder, ihm eine passende Fortbildung zu ermöglichen. Zuhören und Möglichkeiten für die persönliche Entwicklung anzubieten – das zählt.

Zum anderem geht es aber auch darum, wie die Inhaber und Geschäftsführer überhaupt Mitarbeiter finden, und sie danach erfolgreich an ihr Unternehmen binden können. „Denn Motivation von Mitarbeitern ist heute das A & O. Sie wollen zugleich geführt und wertgeschätzt werden – und das beginnt schon im Vorstellungsgespräch,“ ist sich Maren Ulbrich sicher.

#### unternehmensWert:Mensch – Das Förderprogramm

Als Hilfe für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Inhaber und Mitarbeiter, stellte sie das Förderprogramm unternehmensWert:Mensch vor. Hier geht es darum, das Unternehmen und seine Menschen gemeinsam weiter zu entwickeln. Betriebe, die mit Maren Ulbrich arbeiten, nutzen dieses Programm. „Mit diesem Tool ist es möglich, gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern eine Struktur zu finden, die beide Seiten zufrieden stellt,“ schildert die Diplom-Ökonomin.

#### Wie genau sieht das aus?

Laut Maren Ulbrich werden bis zu 10 Beratungstage zusammen mit Chef und Team gefördert – bestenfalls bis zu 80 %. Der Zeitkorridor beträgt bis zu 9 Monate. Gemeinsam werden Führungsstrukturen, Kommunikationsprozesse, Entwicklungsmöglichkeiten oder auch gesundheitliche Prozesse durchleuchtet. Als Ergebnis steht eine neue Form der Zusammenarbeit, die für mehr Motivation und Zufriedenheit sorgt – um dem Fachkräftemangel ein Stück entgegenzuwirken.



Dipl.-Oec. Maren Ulbrich berät bundesweit Betriebe.

## SIE WOLLEN MEHR ERFAHREN?

Alle Infos finden Sie unter:  
[www.handwerksmensch.de/unternehmenswert-mensch](http://www.handwerksmensch.de/unternehmenswert-mensch)



## Spiel, Spaß und Spannung ...

### Mit #lustaufhandwerk lenken die Macher die Aufmerksamkeit junger Talente auf Chancen im Handwerk

Eine aktuelle Instagram-Kampagne hilft Fachhandwerkern, neue Mitarbeiter zu finden: Sie wissen ja alle, wie schwierig es heute ist, Nachwuchshandwerker zu finden. Doch diese werden dringend benötigt. Was tun?



Handwerkscoach und Strategieberater Thorsten Moortz

#### Neu auf Instagram: Der Hashtag #lustaufhandwerk

Dazu sieht man Bilder, die in authentischer Art und Weise, Einblicke in unsere jeweiligen Handwerksbereiche geben. In sozialen Netzwerken werden diese Hashtags als thematische Schlagworte verwendet, um Beiträge zu einem Thema untereinander zu verlinken. Nutzer erkennen sie an der vorangestellten Raute (#) und der blauen Farbe. Sobald Sie draufklicken, sehen Sie weitere Beiträge zu diesem Schlagwort.

Hinter dem Hashtag #lustaufhandwerk steckt eine Kampagne des Marketingexperten Thorsten Moortz: Er will Handwerker dazu motivieren, sich für die Außendarstellung ihres Unternehmens, aber auch für das Handwerk allgemein einzusetzen.

Laut Thorsten Moortz macht es den Usern dabei richtig Spaß, Beiträge von Handwerkskollegen aus ganz Deutschland zu sehen und sich miteinander zu vernetzen. Der Marketingmann erzählt: „Stolz posten sie Fotos und Videos über ihre Arbeit mit dem angefügten Hashtag. Die

Kampagne hilft dabei, die potenziellen Handwerker von morgen zu finden. Denn gerade junge Instagram-Nutzer verwenden diese Methode zielsicher, um sich beispielsweise über Themen wie #Ausbildung zu informieren.“

#### Alle sollen mitmachen – für Anreiz ist gesorgt

Auf der Plattform [www.lustaufhandwerk.org](http://www.lustaufhandwerk.org) sammeln die Initiatoren momentan Preisgeld: Dieses wird dann in Form von Prämien an ausgewählte „Macher“ der Bilder ausgeschüttet. Eine Jury entscheidet, wer mit seinen Beiträgen das größte Potenzial hat, andere für das Handwerk zu begeistern. „Dieser Wettbewerb sorgt bei den Handwerkern für einen Motivationsschub und beflügelt so die ganze Kampagne,“ ist sich der Marketer Thorsten Moortz sicher.

#### Legen Sie los!

Erzählen Sie auch Ihren Mitarbeitern von der Kampagne – und von der Möglichkeit, dabei etwas zu gewinnen. Teilnehmen kann jeder, der Fotos in seinem Job macht. Diese Bilder dann einfach auf Instagram hochladen: Und dann

mit dem Hashtag #lustaufhandwerk versehen. Ganz wichtig: Haben Sie keine Scheu – die Aufnahmen müssen nicht perfekt sein. Der Inhalt zählt!

#### Weshalb Instagram?

Keine Plattform bietet derzeit mit ein paar wenigen Handgriffen auf dem Smartphone so viel Reichweite bei der passenden Zielgruppe. Außerdem ist Instagram sehr einfach zu nutzen. Sie müssen also kein begnadeter Texter oder Fotograf sein.



## SIE SIND AUF DER SUCHE NACH NACHWUCHSKRÄFTEN?

Auf [www.lustaufhandwerk.org](http://www.lustaufhandwerk.org) erfahren Sie, wie Sie durch die Kampagne neue Mitarbeiter gewinnen können.

*Thorsten Moortz: „Rein rechtlich gesehen – dürfen Bilder von Kunden-Projekten einfach so veröffentlicht werden? Aufnahmen von der Arbeit, die so „nah dran“ sind, dass sie sich nicht einem Kunden zuordnen lassen, sind in der Regel kein Problem. Trotzdem raten wir Ihnen, sich vorher zumindest eine mündliche Einverständniserklärung des Auftraggebers einzuholen.“*

Alltagstaugliche Lösungen sind nötig:

## GESUNDE ARBEITSKULTUR STATT ABRACKERN

Professionelles Gesundheitsmanagement hilft, den Workflow von Teams zu verbessern. Das macht es leichter, sich auch als kleiner Betrieb attraktiv für Fachkräfte zu positionieren. Die Themen sind die gleichen wie bei großen Konzernen



Fachkräftemangel, Fluktuation, Wandel der Arbeitswelt und alternde Belegschaft – das alles bei knappe vollen Auftragsbüchern: Die gefühlte Arbeitsverdichtung nimmt zu und sorgt für zusätzliche Belastungen und Krankheitsfälle sowie Minderbelastbarkeit im Team. Aber im Unterschied zu den Großen hat kaum ein Fachhandwerker eine Personalabteilung, die sich um Work-Life-Integration und Kampagnen zur Gesundheitsförderung kümmert.

### Wie können kleine Betriebe mithalten?

Kleine Betriebe haben gegenüber schwerfälligen Konzernen sogar Vorteile in der Umsetzung von nachhaltigem Gesundheitsmanagement: Das ganze Team kann schnell einbezogen werden. Es gibt nur kurze Entscheidungswege und man denkt lösungsorientiert. Es fehlen lediglich das Know-How, Zeit und jemand, der es macht.

Auf derartige Lösungsansätze hat sich Nicole Fähnrich mit ihrer Firma „Arbeit. Gesund. Leben“ aus Springe bei Hannover spezialisiert. Sie begleitet kleine und mittlere Unternehmen in Sachen gesunde Arbeitskultur, Gesundheitsförderung und Organisationsentwicklung.

Als Gesundheitsmanagerin und Heilpraktikerin für Physiotherapie coacht sie zudem Teams im Umgang mit Stress und körperlichen Beschwerden. Sie sieht Gesundheit ganzheitlich – als Zeichen für körperliches, geistiges und seelisches Wohlbefinden sowohl im Berufs- als auch im Privatleben.

„Das Handwerk braucht  
alltagstaugliche, aber  
sinnvolle Maßnahmen.“

Nicole Fähnrich

Pragmatismus und Zielorientierung stehen dabei im Fokus, denn aus Erfahrung als Qualitätsmanagementbeauftragte weiß sie: „Handwerksbetriebe brauchen gesunde Lösungen, die sich einfach in den Alltag integrieren lassen. Nur so können diese langfristig vom Team gelebt werden und begeistern. Das sorgt nachhaltig für Leistungsverbesserung, mehr Stabilität und Motivation im Team und nicht zuletzt für herausragende Arbeitskultur.“

### Motivation der Mitarbeiter als Ressource nutzen

Die besten Experten für den eigenen Arbeitsplatz sind die Angestellten. Ihr genaues Wissen über das, was fehlt und ihre Motivation stellen großartige Ressourcen dar. Diese gilt es, gezielt freizusetzen. Aktive Mitgestaltung und das Gefühl von Machbarkeit reduzieren nicht nur Stress, sondern sorgen auch für mehr Zufriedenheit und Belastbarkeit im Job. Außergewöhnlich gute Arbeitsbedingungen und Innovationsfähigkeit sprechen sich herum. Denn in diesem Bereich hat lange nicht jedes Unternehmen etwas zu bieten. Solch engagierte Handwerksbetriebe sind aktuell noch die Ausnahme und daher besonders attraktiv für Fachkräfte – auch im ländlichen Bereich.

Hinzu kommt, dass die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben zunehmend verschwimmt. Wir alle verbringen viel Zeit am Arbeitsplatz. Gesundheitsförderung ist längst viel mehr als Betriebssport und Obstkörbe am Arbeitsplatz. Es geht neben Erfolg und Leistungsfähigkeit vor allem um Sinnhaftigkeit im Job. Spätestens seit der „Generation Y“ zählen nicht in erster Linie das Gehalt, sondern die Vereinbarkeit und das Erleben von Arbeits- und Privatleben bei der Wahl des Arbeitgebers.

### Aufholbedarf im Handwerk – Health Up Handwerk!

Im Handwerk besteht dringend Aufholbedarf, um attraktiv und wettbewerbsfähig zu bleiben. Innerhalb der nächsten 10 Jahre wird fast die Hälfte der Erwerbsbevölkerung über 50 Jahre alt sein.

Erkrankungen des Muskel-Skelettsystems und des Stoffwechsels sowie auch psychische Erkrankungen werden weiter zunehmen. Der Handlungsbedarf ist also groß.

Vor diesem Hintergrund lohnen keine halbherzigen Ansätze. Stellen Sie sich vor, Sie werden zu einem Rohrbruch gerufen und raten dem Kunden, er solle von Zeit zu Zeit das Wasser aufwischen. Macht das auf lange Sicht Sinn? Nutzen Sie die Tipps zur Umsetzung und scheuen Sie nicht, sich professionelle Hilfe zu holen. Das muss nicht immer teuer sein ...

### Return on Invest: Gesundheitsmanagement mit Verstand zahlt sich aus

Alleine durch die Senkung von Krankheitskosten rechnen sich die Investitionen in betriebliches Gesundheitsmanagement, da hier für jeden investierten Euro bis zu 2,30 € (ROI 1:2,3) eingespart werden können. Die Kosten durch Absenzen einbezogen, kann der ROI einen Wert von 1:10,1 erreichen. Auf lange Sicht kann ein gut durchdachtes Gesundheitsmanagement als fester Bestandteil mit gezielter Gesundheitsförderung im Betrieb neben einem monetären Vorteil auch für eine Verbesserung auf der Ebene der Key Performance Indikatoren leisten.



Auf Instagram finden Sie weitere inspirierende Fotos von Nicole Fähnrich  
[www.instagram.com/arbeit.gesund.leben](https://www.instagram.com/arbeit.gesund.leben)

**Gesundheit ist also ein Erfolgsfaktor mit vielen Vorteilen für Arbeitgeber:**

- Sie senken den Krankenstand und damit verbundene Kosten
- Sie erhöhen die Motivation und Zufriedenheit im Team
- Die Identifikation des Teams mit den Unternehmenswerten steigt
- Das Gefühl der Wertschätzung motiviert das Team
- Chance auf langjährige Bindung von Fachkräften
- Sie schaffen altersgerechte Arbeitsplätze in Zeiten des demographischen Wandels
- Verringerung von Einarbeitungsfällen/-kosten aufgrund hoher Fluktuation/Krankheit
- Entwicklung gesunder & herausragender Arbeitskultur
- Erhöhung der Leistungsfähigkeit durch verbesserte Gesundheit
- Langfristig kann so in Folge der Umsatz gesteigert werden
- Imageaufwertung des Unternehmens

**Ihr Team profitiert ebenfalls:**

- Reduzierung von Belastungen
- Verbesserung des eigenen Wohlbefindens
- Verringerung von gesundheitlichen Risiken
- Infolge Reduzierung von Arztbesuchen aufgrund Krankheit
- Erhalt oder Steigerung der eigenen Leistungsfähigkeit
- Verbesserung der Lebensqualität und gesundheitlichen Bedingungen am Arbeitsplatz und im Privatleben
- Zufriedenheit bei der Arbeit im Unternehmen
- Mitgestaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsaufgabe



**Zur Person:**

**NICOLE FÄHNRICH**

Die Gesundheitsmanagerin steht für lebensnahe Lösungen, die sich gut in Arbeits- und Privatleben integrieren lassen.

**„Hinter Schmerzen und Erkrankungen steckt oft mehr als man in 20 Minuten in einer normalen Physio-Praxis lösen kann. Lebensstil und Arbeitsbedingungen der Menschen spielen eine große Rolle.“**

Ihre Stationen: Werksphysiotherapeutin in einem großen Industriekonzern. Kundenmanagerin und Qualitätsmanagementbeauftragte in einem Franchiseunternehmen. Bei Projektarbeit in den Sektoren Altenpflege, Industrie und Schule. „Mir ist es wichtig, Führungskräfte und ihr Team zu befähigen, Arbeitsbedingungen und eigenes Verhalten so zu gestalten, dass sie gemeinsam großartige Leistungen vollbringen und dabei gesund bleiben.“



# SOZIAL UNTERWEGS – IN DEN MEDIEN UND FÜR MENSCHEN

**Hannoverscher SHK-Betrieb tummelt sich professionell in den sozialen Medien – und hat ein großes Herz für arme Kinder**

Dr. Inga Köllner führte vor einem halben Jahr Facebook für den SHK-Betrieb Herden & Köllner Haustechnik GmbH & Co. KG in Hannover ein. Außerdem setzt sie gemeinsam mit Ehemann und Chef Maik Köllner auf soziales Engagement.

Neuestes Vorhaben: Digitalisierung der betrieblichen Prozesse. Wir sprachen mit der sympathischen Tausendsassa-Teamassistentin über ihr vielfältiges Engagement.

## Muss man ein Digital Native sein, um einen Facebook-Auftritt zu betreiben?

Viele Fachhandwerker stehen mit der Pflege der eigenen Website noch auf Kriegsfuß. Die sozialen Medien gelten manchem erst recht als rotes Tuch – Facebook allem voran.

Dass man das Thema professionell angehen kann, auch wenn man selbst nicht aus der jungen Generation stammt, beweisen die Beteiligten bei Herden & Köllner. „Privat bin ich ein digitaler Dinosaurier,“ behauptet Inga (42) von sich selbst. Seit einem halben Jahr hat der Betrieb eine interaktiv gestaltete Facebook-Seite, auf der es ordentlich „menschelt“.

## Aus dem Keller heraus durchgestartet

Die Gründung des Betriebes Herden & Köllner Haustechnik hört sich ein bisschen an wie eine amerikanische „aus der Garage in die weite Welt“-Geschichte. Aber ganz so weit sind sie in Hannover-Döhren nun doch noch nicht. 18 Mitarbeiter hat der Betrieb um Maik und Inga heute.

Begonnen hat es eigentlich 2002 in der Nähe von Bad Pyrmont, in Lügde. Maik und sein damaliger Partner Daniel Herden hatten frisch ihren Meister als Installateur- und Heizungsbauer sowie den Betriebswirt des Handwerks on Top absolviert – und machten sich in einer denkbar schlechten Zeit selbstständig. In Hannover gab es zunächst nur einen „Nebenbetrieb im Keller“, wie Inga schmunzelnd zurückblickt.



## „Facebook? Das müsst ihr machen!“

Der Impuls, den Schritt in die sozialen Medien zu wagen, kam vom Website-Supporter ieQ-Systems aus Münster: Die aufs Fachhandwerk spezialisierten Full-Service-Marketingleute lagen dem Ehepaar so lange in den Ohren, bis Inga und Maik im Frühjahr 2018 mit Facebook starteten.

## „Ja, sonst kriegen wir keine neuen Leute“

Ihre eigene Motivation: Gute neue Leute zu finden – und die sind nun mal in den sozialen Kanälen aktiv. Als dann die Mitarbeiter der „Gelben Seiten“ vorbei kamen und auch noch das gleiche Lied anstimmten, war es soweit: Mit Starthilfe von ieQ-Systems ging die Seite online.

## Aller Anfang war schwer ...

„Für die ersten drei Sätze habe ich zwei Stunden gebraucht,“ erinnert sich Inga. Mit Rat und Tat stand der Münsteraner Online-Supporter zur Seite. Heute hat Inga eine praktische Regel für sich gefunden: Sie postet einmal in der Woche. Mehr schafft sie aufgrund ihrer vielen unterschiedlichen Aufgaben nicht. Denn trotz aller Facebook-Leichtigkeit sollen die Beiträge von Herden & Köllner auch eine inhaltliche Aussage haben. Facebook soll helfen, das Image des Betriebs in den sozialen Medien aufzubauen.

Mittlerweile ist der Betrieb im wahrsten Sinne des Wortes groß geworden – 18 Leute sind es heute – davon aktuell 4 Auszubildende. 30 Mitarbeiter sollen es mal werden. Zwischen der Gründung und heute gab es Veränderungen: Der ehemalige Partner ist als solcher herausgegangen – heute ist er, nach einem kurzen Ausflug zur Handwerkskammer in Paderborn – als angestellter Meister wieder im Betrieb. Im Betrieb wurde eine Hierarchie mit drei Abteilungen eingeführt. Und Inga Köllner ist nach zwei Unterbrechungen aufgrund der Kinder jetzt wieder dabei. Hannover ist heute der Stammsitz.

## Spezialisten für Krankenhäuser und sauberes Trinkwasser

Der Betrieb macht das Gros des Umsatzes mit Krankenhäusern und Altenheimen. „In einem großen Krankenhaus im laufenden Betrieb die Installationen nach geltender Norm zu erneuern, ist schon eine Ansage – und bestimmt auch ein attraktiver Job für Monteure,“ ist Inga überzeugt. Private Kunden und ein guter Kundendienst runden den gewerblichen Schwerpunkt mit einem Viertel des Umsatzes ab: Hier geht es um Bäder, Heizungs- und Lüftungsanlagen.

Das Portfolio des SHK-Betriebs ist breit – aber das mit der Trinkwasserhygiene für Kliniken und Pflegeeinrichtungen ist schon etwas Spezielles. „Die Leitungen müssen nach und nach überall renoviert werden, da wird die Arbeit nicht weniger,“ meint Inga.

## Von der Biologin zum Sparringspartner im Betrieb

Inga ist im Betrieb laut augenzwinkernder Selbstaussage das „Mädchen für alles“ – von der Kundenpflege, dem Kümmern um die Azubis bis zur Homepage, dem Organisieren der Weihnachtsfeier und der Projektdokumentation. Das Studium und die Promotion helfen zwar heute weniger fachlich, meint sie, sind aber allgemein nützlich – z. B. wenn es um eine schnelle Analyse und die Verbindung zwischen Neuem und Altem geht... So war es auch rund um den Facebook-Auftritt.



*„Privat bin ich ein digitaler Dinosaurier.“*

Dr. Inga Köllner



Das dauert – noch haben sie keinen Bewerber über Facebook gewonnen – aber mit witzigen Aktionen bleiben sie dran: Zusammen mit einem Monteur entwickelte Inga eine eigene Facebook-Anzeige: „600 Thermen warten auf dich“ ist der Slogan, der sich ein bisschen an der Werbung der Handwerkskammer orientiert.

### Viele Ideen warten auf Umsetzung

Hat Inga einen Themenplan? Nein – sie schreibt sich ihre Ideen auf und arbeitet sie nach und nach ab. Zum Beispiel, (Datenschutz-O.k. vorausgesetzt), die Mitarbeiter nach und nach mal mit ihren Funktionen vorzustellen. Oder Beiträge von anderen zu teilen. „Teilen bringt Traffic“, hat sie gelernt. Oder, über die schönsten Erlebnisse der Woche zu posten.

### Sozial unterwegs – für Kinder in Bedrängnis

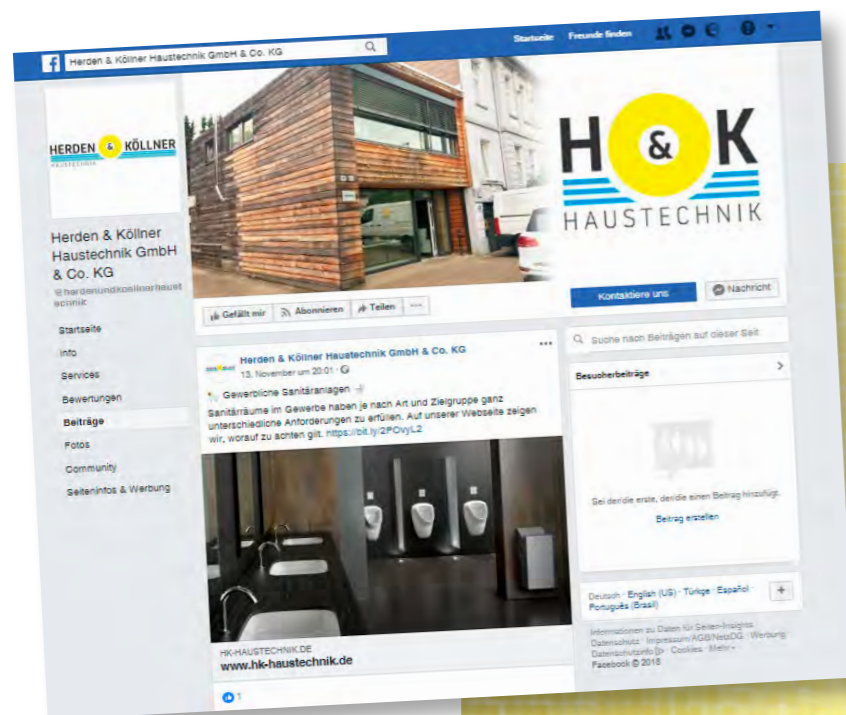
Die Köllners sind soziale Menschen – längst nicht nur, weil sie auf Facebook sind.

„Wir wollen etwas Gutes tun und wollen nicht alles bei uns behalten,“ begründet Inga das vielfältige soziale Engagement: Sie spenden z. B. regelmäßig Geld. Im Fokus der Inhaber von Herden & Köllner steht die finanzielle Unterstützung der Plattform „Kinder in Bedrängnis“. Hier geht es um Kinder und Jugendliche, die Opfer sexuellen Missbrauchs sowie körperlicher und seelischer Gewalt wurden. Diese jungen Menschen bekommen durch das Vereins-Engagement therapeutische Hilfe und ein breites Angebot an Unterstützung, um die Traumatisierungen überwinden oder zumindest besser damit umgehen zu können.

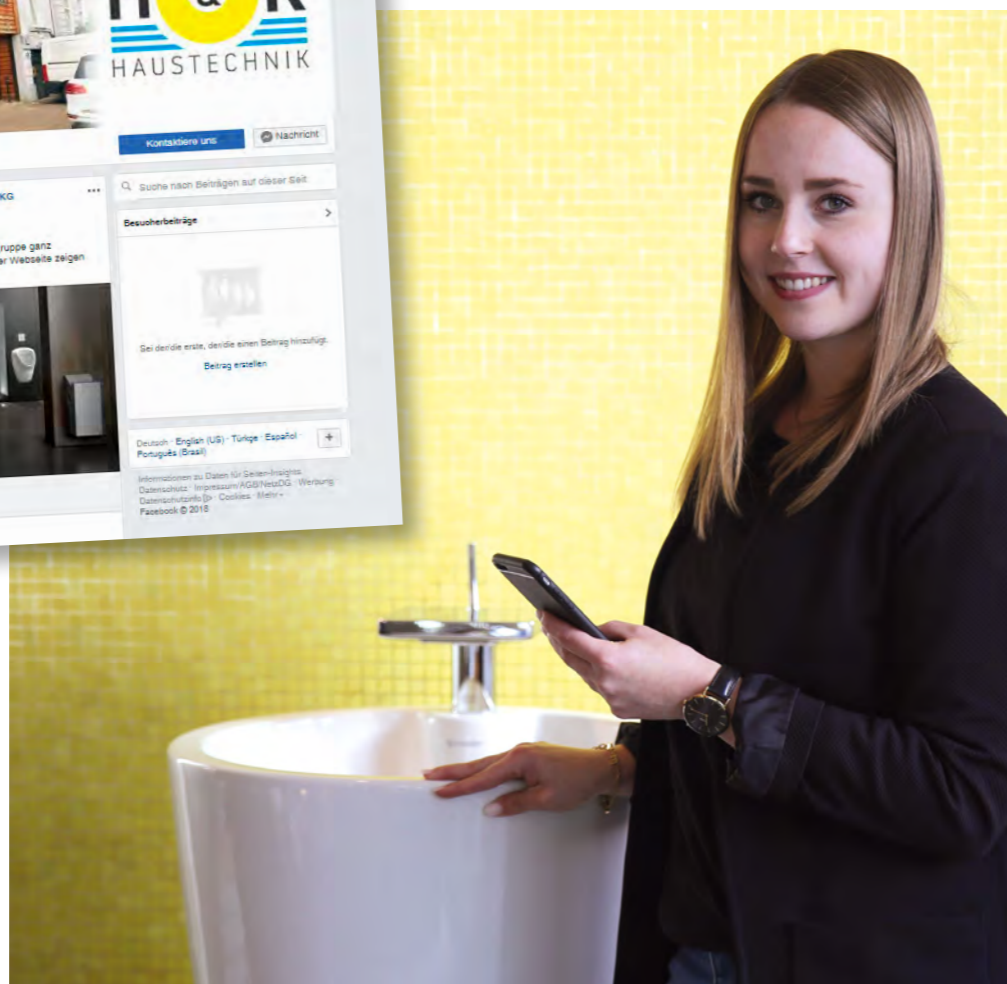
Das Ehepaar Köllner begann mit dem sozialen Engagement, als sie selbst Eltern wurden – die Tochter ist heute 11, der Sohn 7 Jahre alt. Es geht ihnen dabei um eine verlässliche, dauerhafte Sache.



Bei Maik und Inga Köllner im Betrieb ist die Digitalisierung schon Arbeitsalltag: Sie arbeiten täglich mit einem digitalen Auftrags- und Zeiterfassungssystem.



Jessica Kleber von H & K unterstützt ihre Chefin beim Social Media Management.



### Sportvereine sponsern und in der Kirche aktiv sein

Die Tage von Maik und Inga scheinen mehr als 24 Stunden zu haben. Denn die beiden unterstützen außerdem noch die beiden Vereine Hannover 78 und den FC Schwalbe. Maik war früher Rugby-Spieler und schätzt diesen fairen Sport. Des Weiteren ist er 2. Vorsitzender des Fördervereins Grundschule Hiddestorf.

Inga kümmert sich kirchlich viermal im Jahr um den Kinderbibeltag. Mit der Dorfküche Hiddestorf gibt es ein weiteres Herzensprojekt: Eine Frischkochküche, damit Kinder in der Schule frische und gesunde Kost aus der Region zu essen bekommen. „Wir wollen die Grundlagen für eine vernünftige Ernährung legen,“ meint Inga zum Koch-Projekt.

### Digitalisierung? „Dagegen kann sich kein Handwerker wehren!“

Zurück im Betriebsalltag: Die Digitalisierung steht an. Die Köllners haben ein digitales Auftrags- und Zeiterfassungssystem eingeführt und arbeiten mit der kwp-Zeit-App und dem „mobiler Monteur“.

Die Zeiterfassung, sämtliche Kunden- und Projektdaten und Gerätehistorien haben 6 Mitarbeiter bereits in Form von Tablets immer bei sich. Die anderen Mitarbeiter sollen auch ihre mobilen Geräte bekommen, wenn das Vorhaben gut angenommen wurde. So kann der eine vom anderen lernen.

Gemäß dem Motto „Stillstand ist Rückschritt“ stehen die Köllners und ihr Team auch schon für die nächsten Projekte in den Startlöchern: Das Lager muss erweitert werden, es geht um weitere Digitalisierungsvorhaben und die Einführung der Elektromobilität.

### Menschen, die sich angenehm vom 08/15-Betrieb unterscheiden

Verantwortlich, wertschätzend, pragmatisch und positiv gehen die beiden Familien-Unternehmer Inga und Maik mit ihren Leuten um. Wenn sich das – auf charmante Art vermittelt – auch auf Facebook noch weiter herumspricht, wird dieser in vieler Hinsicht besondere Betrieb seine neuen Kollegen finden.



## „Deutlich abgespeckt!“

Jan und Stephanie Reißmann aus Wandlitz nahe Berlin setzen Grünebooms Arbeitswert-Abrechnungsmodell in ihrem Betrieb praktisch um: Sie haben das System für ihren Bedarf verschlankt. Aufmerksame Mitarbeiter sammeln jetzt „Sonnenpunkte“.

Kennen Sie das Grüneboom-Abrechnungsmodell für mehr Ertrag, zufriedene Kunden und motivierte Mitarbeiter? SHK-Meister Gregor Grüneboom aus Hamminkeln bei Holland entwickelte 2008 das innovative Abrechnungsverfahren: Statt Stunden weist man kurze Arbeitswerteinheiten auf der Rechnung aus. Zweiter Bestandteil des Modells ist ein Belohnungssystem für Mitarbeiter. Es funktioniert über Punkte, die in zusätzliche finanzielle Vergütung umgewandelt werden.

Das Modell erfand der rührige Handwerksmeister zuerst für den eigenen Betrieb. Mittlerweile gibt Gregor Grüneboom sein Wissen über das mehrfach ausgezeichnete System in Seminaren weiter.

### „20 Möglichkeiten, Punkte zu sammeln, reichen für unseren Betrieb“

Jan und Stephanie Reißmann hatten auf der LSH-Vollversammlung im September 2017 erstmals davon gehört. Heute setzen sie das Grüneboom-System in ihrem SHK-Betrieb in die Tat um. Ihr Fokus liegt auf dem Belohnungssystem: Wie lässt sich dieses Modell praxisgerecht für ihre vier Monteure umsetzen? Stephanie Reißmann achtete von Beginn an darauf, nicht mehr als 20 Leistungen

mit Sonnenpunkten auszuloben. Schließlich seien Monteure keine Büro-Menschen, sie brauchen es einfach und übersichtlich ... Wir fragten nach, was bei der Einführung wichtig war.

### Ein kleiner Betrieb vor den Toren der großen Hauptstadt

Jan (49 Jahre alt) und Stephanie Reißmann (44) sind seit 1998 selbstständig: Das Ehepaar wagte eine Neugründung, nachdem Jan seinen Meister gemacht hatte. Der Fokus der kleinen Firma liegt beim Heizungsbau und dem Sanitärbereich: Viele Hausverwaltungen, aber auch Privatleute stehen auf der Kundenliste. Während Jan Reißmann die größeren Projekte betreut, kümmert sich seine Frau Stephanie, studierte Bauingenieurin, um den kompletten Kundendienst, die betrieblichen Abläufe und die Buchhaltung. Sie war es auch, die sich nach dem LSH-Seminar in der eigenen Firma mit der Umsetzung beschäftigte.

### Motivationsfaktor für Mitarbeiter stand im Mittelpunkt

Beim Grüneboom-Modell ging es dem Ehepaar zwar auch um die neue Abrechnungsform nach Arbeitswerten. In erster Linie wollten sie aber das Belohnungssystem für die Mitarbeiter einsetzen. „Wir haben ein gutes Betriebsklima – das wollten wir noch weiter fördern. Darum haben wir uns für das System entschieden“, meint Stephanie Reißmann.

„Wir haben ein gutes Betriebsklima – das wollten wir noch weiter fördern.“

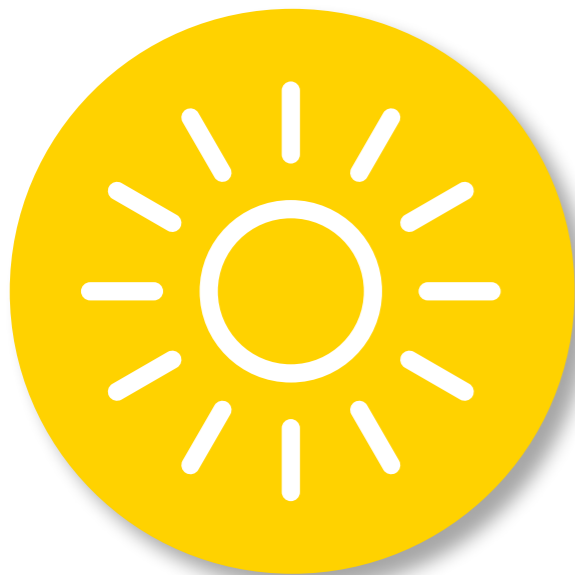
Stephanie Reißmann

### Persönlicher Ordner für jeden Mitarbeiter

Für den kleinen Betrieb aus Wandlitz musste das Belohnungssystem angepasst werden. „Jeder Kollege bekam einen eigenen Ordner. Leistungen, die wir gar nicht verkaufen, habe ich herausgenommen. Im Ordner sind jetzt praktische Flyer, mit den Produkten und Leistungen, die wir verkaufen. Diese A4-Blätter kann der Monteur beim Kunden verteilen, damit die Leute etwas in der Hand haben. Zusätzlich ist eine einseitige Übersicht enthalten, wofür der Monteur wie viele Sonnenpunkte erhält,“ sagt Stephanie Reißmann.



Bei welchen Aufgaben können die Mitarbeiter Sonnenpunkte sammeln. Eine Liste hilft.



### Übersicht als Orientierung, wofür es wie viele Sonnenpunkte gibt

Die agile Chefin hat diese Liste selbst angelegt. Sie hat auch genau austariert, wie viele Sonnenpunkte es für welche Leistungen gibt. „Bei uns sind die Stundensätze nicht so hoch und wir verkaufen auch nicht so viele hochpreisige Produkte“, erklärt sie. So gibt es für „aufmerksames Umherschauen und Flyer verteilen, wenn wo Bedarf ist“, einen Sonnenpunkt. Wird aufgrund dieser Bedarfsdeckung ein neuer Auftrag generiert, erhält der Monteur, auf dessen Initiative der Kunde bestellt, 10 Sonnenpunkte.

Ein Sonnenpunkt steht für zwei Euro. Es ist egal, wer das neue Gerät dann einbaut. Es gibt auch Sonnenpunkte für neue Wartungsverträge, denn das ist ein großer Teil des Reißmann'schen Geschäfts.

### „Mitarbeiter sollen nicht mehr arbeiten, sondern einfach aufmerksamer sein“

Ein Beispiel: Typisch ist, dass die Monteure in den Heizungskellern der Häuser unterwegs sind. Sie schauen dann nicht nur nach dem einen Ventil, das tropft, sondern werfen einen Blick auf das gesamte Heizungssystem. „Sie machen dem Kunden bedarfsgerechte Vorschläge, was er tun könnte, um seine Anlage in Schuss zu halten. Oder ob er eine neue braucht,“ erklärt die Chefin.

Auch ein Thema für Sonnenpunkte sind Trinkwasserfilter: Die Filtersysteme sorgen für gute Trinkwasserqualität und sind in und um Berlin sehr beliebt. Die Mitarbeiter empfehlen sie den Ansprechpartnern der Hausverwaltungen oder ihren Privatkunden. Die Sonnenpunkte gibt es einmal fürs Empfehlen und das zweite Mal nach Erteilung des Auftrags für den Einbau.

### „Zu Beginn lief es schleppend an – jetzt kommt mehr“: Sensibilisierung nötig

Wie viel Zeit hat Stephanie Reißmann mit der Einführung des Grüneboom-Belohnungssystems verbracht? Sie schätzt, dass es, alles zusammengenommen, drei Wochen Arbeitszeit waren. Zu Beginn, im Frühjahr 2018, war viel Sensibilisierungsarbeit nötig. „Die Leute liegen jetzt bei so 50 bis 65 Euro mehr im Monat“, sagt sie. Die Zahlen, die bei Grüneboom genannt werden, sind häufig höher. Aber es komme auf den individuellen Betrieb an, meint die Chefin. „Unsere Leute vergleichen sich auch nicht untereinander, weil sie gar nicht so häufig in den Betrieb kommen. Sie sind alle mobil und bekommen ihre Jobs auch so. Wir arbeiten nicht mit Zetteln.“

### Wie kommt Grünebooms System bei Kunden an?

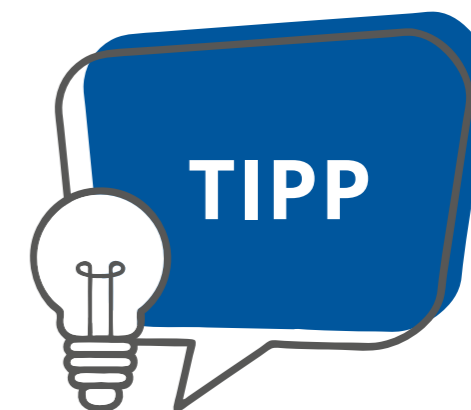
Etwas Neues braucht häufig Vorlauf. Die Reißmanns informierten ihre Hausverwaltungen vor der Umstellung auf die Abrechnung nach Arbeitswert. Für die gewerblichen Kunden war das kein Problem; zum Teil kannten sie solch ein System bereits. Auch bei den Privaten lief die Einführung glatt – inklusive einem kleinen Preisanstieg.

### Die Mitarbeiter reagieren unterschiedlich

Einige der Monteure freuen sich und nutzen die Gelegenheit, den Kunden passende zusätzliche Leistungen anzubieten. Einige schreiben keine weiteren Punkte auf, weil ihnen das offensivere Kundengespräch noch unvertraut ist. „Man müsste jetzt noch mal nachschulen, und weitere Chancen vorstellen. Die Monteure sollen ja dem Kunden nichts andrehen, was er nicht braucht, sondern ihm Helfen und Möglichkeiten aufzeigen. Zum Beispiel bei einem Rohrbruch auch einen Trockner einzusetzen. Das bringt dem Kunden was und dem Monteur viele Sonnenpunkte,“ überlegt Stephanie Reißmann laut.

### Chefin kümmert sich um vergessene Sonnenpunkte

Manchmal vergessen die Monteure noch, ihre Sonnenpunkte selbst einzutragen. Dann macht die Chefin das für sie in ihrer eigenen Excelliste. „Ich achte auch darauf, was die Monteure noch tun, und was nicht auf der Liste steht. Auch dafür vergebe ich individuell Sonnenpunkte – aber ohne großen Verwaltungsakt.“



## VORDENKEN UND SCHLANK ANFANGEN

Für Stephanie Reißmann geht es bei dem Prämienmodell um die neue Aufmerksamkeit, das Einbinden und Mitdenken der Mitarbeiter und das gemeinsame Vorantreiben des betrieblichen Erfolgs.

„Uns geht es um das Belohnen als System – vieles ergibt sich in der Praxis. Die Liste selbst sollte nicht zu lang sein, und man sollte vorge-dacht haben, mit was man anfängt“,

empfiehlt sie anderen Betrieben, die mit der Idee spielen, das Grüneboom-System bei sich einzusetzen.



Stephanie und Jan Reißmann führten das Grüneboom-System erfolgreich in ihrem Unternehmen ein.

# PODCAST UND BLOGGING – IDEEN JEDERZEIT ABRUFBAR

Sie wollen auch abseits der LSH-Veranstaltungen aktuelle Infos und Ideen für Ihr Unternehmen haben? Da haben wir was für Sie ... Kennen Sie den Blog auf der LSH-Website?

Hier finden Sie bereits heute um die 20 spannende Beiträge mit echtem Mehrwert. Zum Beispiel:

- in 6 Schritten zur Facebook-Unternehmensseite:**  
 Sie wollen Ihren Betrieb bei Facebook präsentieren? Hier finden Sie von A bis Z alles um ihre Facebook-Unternehmensseite zu erstellen.
- Mitarbeiterführung durch wertschätzende Bindung**  
 Sie möchten wissen, wie Sie ihre Mitarbeiter effektiv binden können? Hier erhalten Sie Tipps, wie erfolgreiche Mitarbeiterführung funktioniert.
- always on, always google**  
 Ihr Unternehmen soll bei Google leicht gefunden werden? Hier erfahren Sie, wie Kunden, künftige Mitarbeiter und Azubis bei ihrer Google-Recherche ticken und wie Sie selbst im Internet eine professionelle Präsenz erlangen.
- Entspannter Umgang mit der Bank**  
 Sie möchten Ihren Umgang mit der Bank erleichtern? Hier erfahren Sie, wie Sie auf Augenhöhe mit der Bank sprechen können.



**Schon gehört?**  
 Zeit ist bei Ihnen echte Mangelware? Darum gibt es in Zukunft unsere Podcasts.  
  
 Ein Podcast ist wie ein kurzes Hörbuch – es ist eine eingesprochene Audiodatei. Den Anfang macht Ralf Thyrann (links). Lassen Sie sich überraschen ...

# IMPRESSIONEN DER VOLLVERSAMMLUNG 2018 IM HISTORISCHEN DRESDEN



## ÜBER DIE LSH GMBH

Die LSH-Leistungsgemeinschaft SANITÄR-HEIZUNG GmbH (LSH) wurde am 09.01.1986 gegründet. Ihre Aufgabe ist die Unterstützung der Fachhandwerker bei der Optimierung von Geschäftsprozessen und bei der Professionalisierung von Marketing- und Serviceleistungen.

Ein weiteres Ziel ist die Vernetzung untereinander: Über 270 innovative Fachhandwerker der SHK-Branche sind in der LSH zu einer starken Gemeinschaft zusammengewachsen.

Das LSH-Team unter Leitung von Geschäftsführer Ralf Thyrannt sorgt für wirkungsvolle, kreative und praxisgerechte Unterstützung in allen relevanten unternehmerischen Bereichen. Rahmenabkommen, kompetente Dienstleister und ein Vergütungsmodell runden die Leistungen der LSH ab. Die LSH hat ihren Sitz in Sarstedt, direkt am Hauptstandort der WIEDEMANN-Gruppe.

LSH - Leistungsgemeinschaft  
SANITÄR-HEIZUNG GmbH  
Am Boksberg 5  
31157 Sarstedt  
Tel: 05066 90 19 - 0  
Fax: 05066 90 19 - 19  
[www.lsh.de](http://www.lsh.de)  
[www.facebook.com/LSHGmbH](http://www.facebook.com/LSHGmbH)

