

Protokoll ERFA-Gruppe FU 1

15. und 16. September 2026

Beginn am 15.09.26 08:30 Uhr
Ende am 16.09.26 13:00 Uhr

Treffpunkt Schreinerei Nelles GmbH
Max-Planck-Str. 18
53474 Bad Neuenahr-Ahrweiler
02641 9162240
info@schreinerei-nelles.com
http://www.schreinerei-nelles.com

Teilnehmer Dietmar Geigle, Alexander Mirow, Hendrik Sylupp, Matthias Strecker, Norman Nyenhuis, Ralf Schnatmann, Marvin Sander, John Rossen, Christian Schell

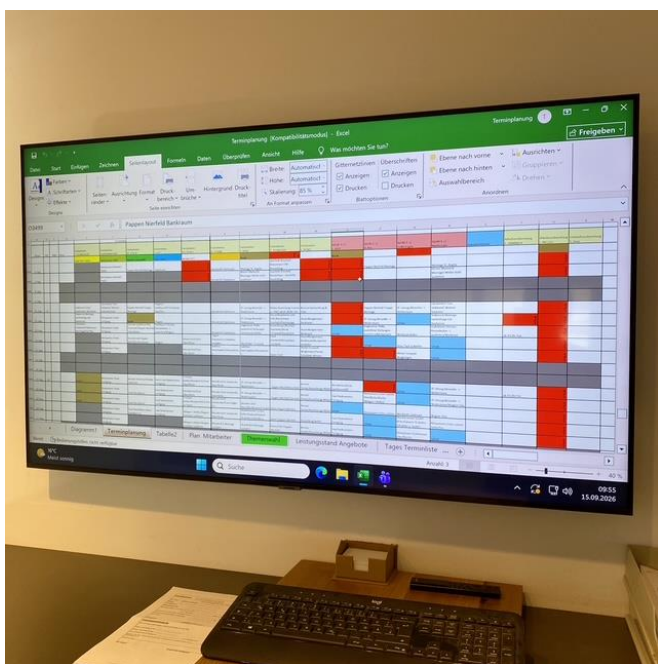
Gäste Tamme Martensen, Janis Hammel, Matthias Hagerott
Entschuldigt Volker Martensen

Moderation Peter Wabitsch

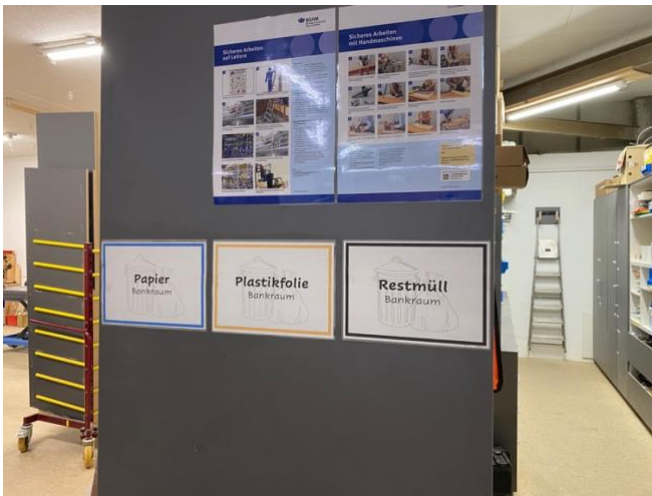
Ablauf

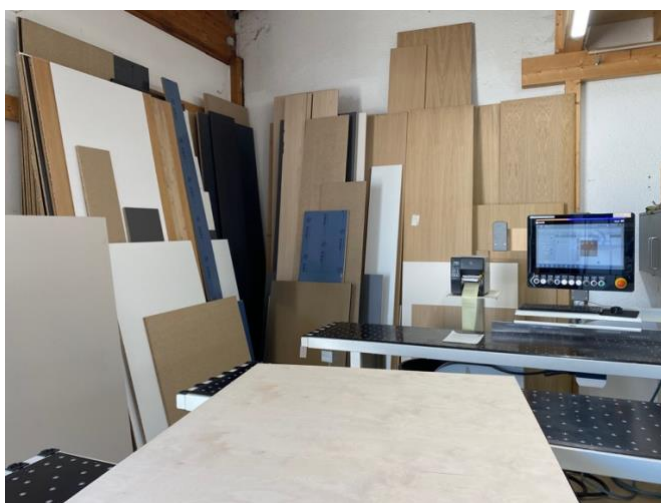
15. September 2026		Ort
08:30 – 08:45	Ankommen und Begrüßung der Teilnehmer	Schreinerei Nelles GmbH
08:45 – 09:45	<u>Präsentation</u> und Vorstellung des Unternehmens Christian Schell	“ – –
09:45 – 11:15	Betriebsbesichtigung Christian Schell	“ – –









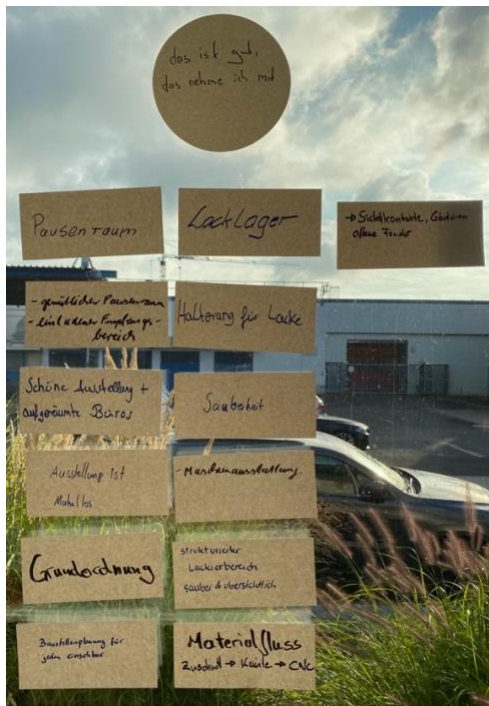






11:15 – Rückmeldung an den Gastgeber
13:00 Moderationskarten

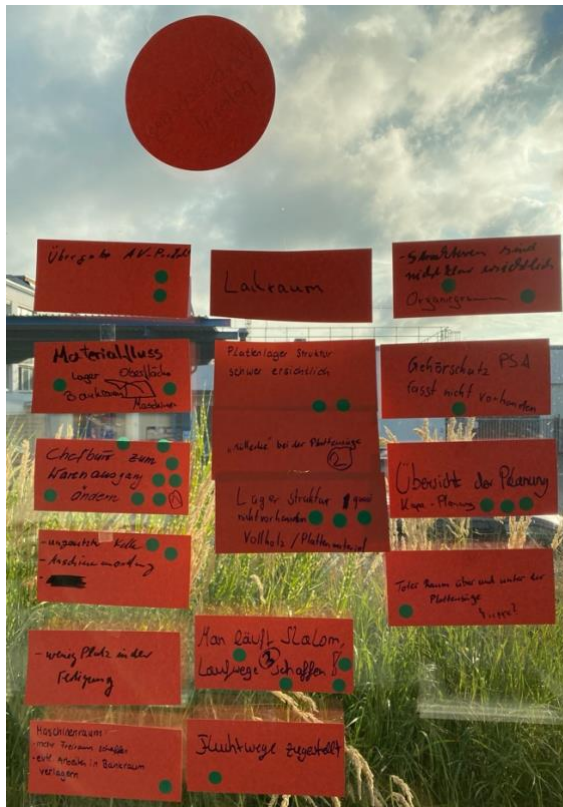
“
– –



„Das ist gut, das nehme ich mit“

- Pausenraum: gemütlicher Pausenraum, einladender Empfangsbereich
- Lacklager: Halterung für Lacke → Sichtkontakte, Glastüren, offene Fenster
- Schöne Ausstellung und aufgeräumte Büros
- Sauberkeit
- Ausstellung ist makellos
- Maschinenausstattung
- Grundordnung
- Strukturierte Lackierbereich, sauber und übersichtlich
- Baustellenplanung für jeden einsehbar

- Materialfluss: Zuschnitt → Kante → CNC



„Verbesserungspotential“

grüne Punkte = Priorisierung durch Teilnehmer:

- Chefbüro zum Warenausgang ändern (8 Punkte)
- Zusammengefasst: Lagerstruktur quasi nicht vorhanden – Vollholz/Plattenmaterial; Plattenlager Struktur schwer ersichtlich; „Müll-Ecke“ bei der Plattensäge (5 Punkte)
- Man läuft Slalom, Laufwege schaffen! (4 Punkte)
- Übersicht der Planung / Kapa-Planung (3 Punkte)
- Übergabe AV-Protokoll (2 Punkte)
- Strukturen sind nicht klar ersichtlich / Organigramm (2 Punkte)
- Materialfluss: Lager – Oberfläche – Bankraum – Maschinen (2 Punkte)
- Plattenlager Struktur schwer ersichtlich (2 Punkte)
- Ungenutzter Keller – Maschinenwartung (2 Punkte)
- Gehörschutz/PSA fast nicht vorhanden (1 Punkt)
- Toter Raum über und unter der Plattensäge / Treppe? (1 Punkt)
- Maschinenraum: mehr Freiraum schaffen, evtl. Arbeiten in Bankraum verlagern (1 Punkt)
- Fluchtwege zugestellt (1 Punkt)
- Lackraum (0 Punkte)
- Wenig Platz in der Fertigung (0 Punkte)

13:00 – Mittagspause
14:00

“
– –

14:00 – Neues aus dem Meisterteam“
– –**16:00** Matthias Hagerott

- Aktuell laufen Neuverhandlungen mit einigen Lieferanten;
- Wachstumsziel: Innerhalb der nächsten Jahre von ca. 280 Mitgliedsbetrieben auf 500 zu wachsen, um Marktmacht aufzubauen;
- ERFA-Gruppen auch weiterhin als zentrales Element des Meisterteam-Angebots an seine Mitglieder und Gesellschafter;
- Es wäre hilfreich, wenn alle Meisterteam-Mitglieder bei den gelisteten Lieferanten kaufen würden.

16:00– Pause“
– –**16:15**

16:15 – Gewinnung von Auszubildenden“
– –**17:00** Urs Müller, Holzbau Schmäh

- Seit Betriebsübernahme 2003 (damals 3 Mitarbeiter) rund 70 Azubis ausgebildet, seither kontinuierlicher Anstieg auf aktuell 23 Azubis und 2 FSJ; Ausbildungsquote 2025: 38%, ca. 12 Bewerbungen/Jahr, Frauenanteil 20%
- Neuer Firmensitz „Holzbau Schmäh Campus“ seit 2024 inkl. Mitarbeiterwohnungen (auch für Azubis)
- Azubi-Tage professionalisiert und im Lehrvertrag verankert (immer letzter Samstag in ungeraden Monaten); Einführung eines Mitarbeiterhandbuchs
- 2023: erste Azubis in Schreinerei und Büro getestet – Büro-Ausbildung nach 9 Monaten wieder eingestellt (Ursachenforschung); 2023 eigenes Ausbildungskonzept eingeführt; vermehrte Kooperation mit Realschulen aus der Region
- Auszeichnungen (u. a. seit 2011 Landesdenkmalpreise) sorgen für überregionale Bekanntheit und ziehen Azubis aus ganz Deutschland an; 2019 erste FSJ-Stelle in der Denkmalpflege
- 2025: beste Auszubildende des Bodenseekreises kommt aus dem eigenen Betrieb, erster dualer Student in der Verwaltung, Landesausbilderpreis
- Zwei Integrationsversuche mit lernbeeinträchtigten Azubis nach halbem bzw. einem Jahr abgebrochen; bewusste Bevorzugung „heimischer“ Azubis, um Verbleib im Betrieb zu erhöhen
- Nachwuchsförderung: Azubi-Campus/Nachwuchsförderprogramm, Workshops Kommunikation und Leitungswerkstatt, 6 Azubi-Tage/Jahr, spezielle Events und Exkursionen, 7 Ausbildungsleiter mit festen Vertrauenspersonen
- Gewerkübergreifende Ausbildung (Maler, Schreiner, Dachdecker), Weiterbildung vom Gesellen zum Restaurator im Zimmererhandwerk, Kooperation mit DHBW Ravensburg und HTWG Konstanz, eigene Azubi-Projekte (z. B. Bushaltestelle, Vogelturm, Nistkästen)
- Strategien zur Gewinnung – vier Kanäle: Schulen, Soziale Medien, Aushänge/Stellenausschreibungen, Netzwerke
- Schulen: Kinderhort-Besuche/Fachwerkführungen wirken langfristig; klassische Ausbildungsbörsen eher wenig ergiebig; am zielgerichtetsten sind

Technikprojekte mit Realschulen direkt im Betrieb (dafür müssen Abläufe „sauber“ und Mitarbeitende freundlich sein); Firmen-T-Shirts als günstiges Add-on

- Social Media: Abwägung Eigenregie vs. Agentur – Eigenregie aufwendig, braucht Kontinuität und Content-Pool, Agentur teuer; Werbeschaltung ab ca. 5.000 €, mindestens 3 Monate Laufzeit nötig; Instagram-Kanal wird von Azubis selbst bespielt; Reel zum Gesellenstück erzielte ca. 400.000 Aufrufe auf Insta/YouTube, viele neue Follower und Bewerbungen (in Kombination mit anderen Maßnahmen)
 - Homepage: klare Aussage, wen man sucht und was der Betrieb bietet, brachte erst dadurch Bewerbungen (vorher zu zurückhaltend kommuniziert); nur Versprechen machen, die man auch hält (Beispiel 4-Tage-Woche vs. tatsächliche Samstagsarbeit); eigene Stärken/Alleinstellungsmerkmale sichtbar machen; Ferienjob-Aushänge an Schulen bringen gute Azubi-Kandidaten; Werbung mit echten Gesichtern/Mitarbeitenden kommt an – „Das Team“ ist meistgeclickter Bereich der Website
 - Netzwerke: persönliche Kontakte über Vereine (Sport, Musik) als Rekrutierungsquelle; aktiv sein und Unterschiede zum Wettbewerb zeigen, ohne sich abzuwerten; junge Menschen motivieren vor allem Sinnhaftes Arbeiten, respektvolles Miteinander und „KI-sichere“ Jobs, da man beim Gehalt nicht immer mithalten kann
-

17:00 – Transfer ins Restaurant
17:30

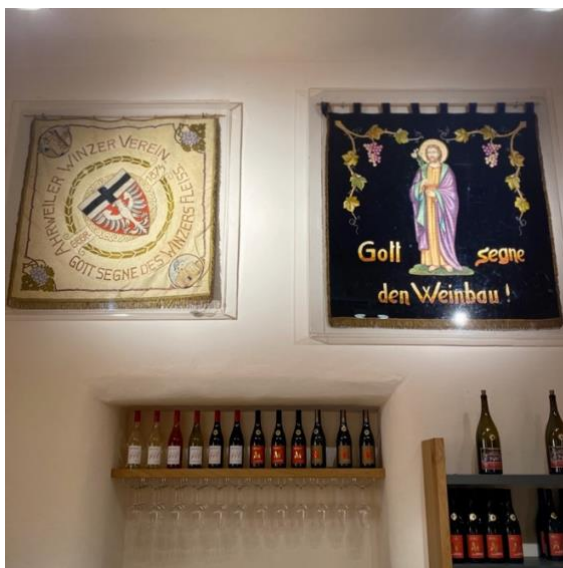
“
– –

17:30 – Gemeinsames Abendessen
18:45

“
– –

ab Weinprobe bei Kerzenschein
19:00

Ahrweiler
Winzerverein



Begrüßung und Reste vom Vortag

08:30 –
08:45Schreinerei
Nelles
GmbH**Onboarding von Auszubildenden**08:45 –
10:15

Urs Müller

– “

- Wichtige Punkte der Ausbildung werden im Lehrvertrag verankert (z. B. Azubi-Tage)
- Vor Ausbildungsbeginn (01.08.) erhalten neue Azubis ihre Arbeitskleidung; Idee, künftig auch Werkzeug vorab auszugeben (bisher nicht umgesetzt), inkl. Regelung und Unterschrift zum Werkzeug
- Ausbildungskonzept: 1. Lehrjahr zu 100% im Betrieb (auch für unter 18-Jährige testweise mit „mutigen“ Azubis, da regulär Vollzeitschulpflicht); Vorteile: volle Projektbegleitung von A bis Z, wirtschaftlich für den Betrieb interessant, 3 volle „Lehrwochen“ mit eigenem Ausbilder plus ergänzende Freitagsschulungen; Azubis hochmotiviert und verdienen mehr als im klassischen ersten Lehrjahr
- Empfehlung an andere Betriebe: sich trauen, Grenzen zu testen, und sich bei geringer Azubi-Zahl zusammentun; sicherstellen, dass alle Lehrplan-Inhalte im Betrieb (ggf. über Partnerbetrieb) abgedeckt werden
- Namen und Bilder neuer Azubis/FSJ-lerinnen werden frühzeitig im Betrieb ausgehängt, damit alle Mitarbeitenden vorbereitet sind
- Alle Azubis erhalten ein jährlich aktualisiertes Mitarbeiterhandbuch mit allen wichtigen Infos zum Betriebsablauf, individuell auf den Betrieb zugeschnitten, mit Unterschrift zur Bestätigung
- Organigramm schafft klare Zuständigkeiten (Vorgesetzte, Ansprechpartner, Mitarbeitergespräche)
- Ausbildungs-Paten: jedem neuen Azubi wird ein Azubi aus einem höheren Lehrjahr als Pate zugeteilt (Rückfragen, Einarbeitung in Zusatzaufgaben)
- Planung der Ausbildungstage mit mindestens einem Jahr Vorlauf; Veranstaltungen so früh und so häufig wie möglich terminieren
- Führungskräfte sollen bei neuen Azubis anfangs häufiger und gezielt nachfragen und ihnen das Gefühl von Wichtigkeit vermitteln (nicht nur als „günstige Kraft“ behandeln)
- Missverständnisse schnellstmöglich klären; Baustellenleiter aktiv nach den Azubis fragen; regelmäßige Ausbilderrunden, um früh auf Schwächen oder Fehlverhalten reagieren zu können
- Klare Eskalationsstufen bis zur Entlassung in der Probezeit, um auch das restliche Team zu schützen und konsequent zu bleiben

10:15 – Pause
10:30

– “

10:30 – Freier Austausch
12:30

“
– –

Christian

Bei uns gab es zuletzt viele Neubauten. Beim Personal suchen wir einen Monteur für den Bauwesen-Bereich. Wegen der vielen runden Formen unserer Innenarchitektin denken wir über eine Vakuumpresse nach. Wir bilden zwei Lehrlinge aus unterschiedlichen Kreisen aus, die deshalb an unterschiedlichen Tagen zur Berufsschule gehen.

Dietmar

Im Bau- und Montagebereich sind wir gut ausgelastet. Ein neuer Mitarbeiter kam über das kürzeste Bewerbungsverfahren, das wir je hatten, zu uns und blüht mit 62 Jahren nochmal richtig auf. Der Sohn des Chefs, Claudius, soll das Unternehmen übernehmen und wird systematisch als Projektleiter aufgebaut, mit Fokus auf Fixkosten und Wirtschaftlichkeit. Er ist dabei seine Struktur zu finden, ist aber willig und hat bereits klare Vorstellungen zu Arbeits- und Lebenszeit.

Im Innenausbau sollen bis Jahresende noch Projekte fertig werden; die Vorlaufzeit wird trotz KI-Einsatz länger, weil Kunden mehr Visualisierung verlangen. Wir stellen einen Teil der Werkstattbereiche neu auf, räumen Altlasten weg und wollen ggfs. demnächst mit Artesa digitale Bau- und Montageordner umsetzen. Alle Fahrzeuge wurden inzwischen ausgetauscht.

Tamme

Aktuell bilden wir 4 Azubis aus, einer hat vor 4 Wochen die Gesellenprüfung bestanden – schade, dass er zum Jahresende nach Köln geht. Die neuen Azubis machen einen guten Eindruck, eine Auszubildende im 2. Jahr hat aber gemerkt, dass der Beruf nichts für sie ist – solche Gespräche mit Lehrlingen und Eltern lerne ich gerade zu führen. Wir haben ein sehr gutes Klima in der Firma – im Juni ist ein Kollege nach 48 Dienstjahren mit großem Abschiedsfest in Rente gegangen. Lukas hat sich bei Ole Jenssen auf Föhr in die IDA-App eingearbeitet, mit der wir künftig papierlos planen, Zeit erfassen und Material verwalten wollen. Bei uns hat inzwischen jeder ein Telefon und ein Tablet.

Marvin

Die wirtschaftliche Lage ist gut, wir sind bis Ende des Jahres ausgebucht, unter anderem mit einem 50 m² großen Wintergartenprojekt im Saterland, das über Mundpropaganda und eine Visualisierung mit SketchUp/MS Copilot gewonnen wurde. Im Februar haben wir einen gelernten Fleischer eingestellt, der schon 9 Jahre in einem anderen Tischlerei-Betrieb gearbeitet hatte und den wir erfolgreich für die Montage von Aluminiumterrassen eingelernt haben – jetzt habe ich wieder zwei Monteure, die ich täglich losschicken kann. Wir haben eine neue Halle mit sortierter Materiallagerung gebaut; ihre Terrassenüberdachung wurde als gut angekommenes Lehrlingsprojekt gebaut. Bei einem seit 2016 chronisch langzeitkranken Mitarbeiter (über 60 Fehltag/Jahr) will ich mit Hilfe des Meisterteam-Rechtsbeistands Herrn Geldmacher eine Lösung finden. Die Dynamik im Unternehmen ist super – freitags wird unter der

Terrassenüberdachung gegrillt. Außerdem führen wir die digitale Zeiterfassung (Corpora) ein, Abnahmeprotokolle gibt es nur bei größeren Baustellen.

John

Bei der Auftragslage sind wir bis Januar/Februar gut durchgeplant, nach Saisonende kommen die Aufträge der Wohnungsbaugesellschaften dazu. Wir haben zwei neue Gesellen, die gut zu uns passen, und ein Kollege hatte sein 40-jähriges Dienstjubiläum. Für die Nachfolge regeln Tamme und ich jetzt freitags unsere Managementaufgaben – ich zeichne und lerne Phyta, gut, dass wir dafür Arbeitszeit haben. Lukas wird demnächst als Werkstudent bei uns angestellt und arbeitet sich ebenfalls in die IDA-App ein, um sie für uns weiterzuentwickeln.

Janis

Die wirtschaftliche Lage ist gut, auch wenn wir schon mehr Aufträge hatten – aktuell sind es vor allem Kleinaufträge, meine Chefin hat aber ein gutes Netzwerk. Unser größtes Problem: Meine Chefin und ich sind bei der Strukturierung unterschiedlicher Meinung, was die Planung manchmal erschwert. Vor 3–4 Monaten haben wir eine neue Kantenmaschine mit wechselbarem Leimbecken angeschafft. Handwerklich läuft bei uns alles gut, es sind eher die kommunikativen Themen, die uns beschäftigen.

Matthias

Nach dem letzten ERFA-Treffen haben wir einiges geändert: Der Chef ist nach oben gezogen, ich habe jetzt ein eigenes Büro und kann mich viel besser konzentrieren. Wir planen außerdem, Bankraum und Maschinenraum zu trennen, für mehr Ruhe und weniger Staub. Die Auftragslage ist gut, vor allem privat, bei Neubauten geht es leicht bergauf – für dieses Jahr sind wir voll, auch bei Town & Country steigen die Treppenaufträge von 5–6 auf 8–9 pro Jahr. Unser neuer Mitarbeiter für Marketing und Akquise macht sich gut, braucht fachlich aber noch Unterstützung. Von 2 Azubis ist einer geblieben; von zwei im April eingestellten Mitarbeitern hat uns einer nach 3 Monaten wieder verlassen, weil es ihm zu stressig war. Wir hatten ein 80-jähriges Firmenjubiläum, bei dem ich leider im Urlaub war. Die Moral ist gut: Jeden Donnerstag um 7:00 Uhr gibt es eine rund 30-minütige Morgenrunde, in der besprochen und gelobt wird – das verbessert unsere interne Kommunikation und Fehlerkultur spürbar.

Hendrik

Unsere Lehrlingsausbildung läuft gut, wir experimentieren aber weiter mit einfachen Mitteln, um einzelne Abläufe zu verbessern. Manche Azubis machen Dienst nach Vorschrift und müssen an die Hand genommen werden, weil sie von sich aus nicht auf unser Tempo kommen.

Alexander

Die wirtschaftliche Lage ist ok, könnte aber besser sein. Mit der Firma MUD soll ein neues CRM-System aufgesetzt werden, nachdem ein früheres IT-Projekt gescheitert ist – unser ERP-System Mosaic mit seinen fehlenden Schnittstellen ist der Hemmschuh. Unser Chef hat gute Ideen und ist sehr impulsiv. Wir haben ein E-Mobilitäts-Großprojekt abgeschlossen: Tesla-Flotte, ein geförderter Schnelllader (bis 250 kW) und ein Speicher (knapp 300 kW) mit eigenem Transformator zur optimalen PV-Nutzung. Einige

Mitarbeiter, die uns verlassen hatten, sind innerhalb von 6 Monaten zurückgekommen. Unsere geplante CNC-Investition von einer Million Euro haben wir auf nächstes Jahr verschoben. Von 4 neuen Azubis sind drei übrig; einer ist nach dem Freisprechen als Monteur bei uns geblieben.

Norman

Die wirtschaftliche Lage ist gut bis sehr gut, wir sind bis über den Jahreswechsel ausgelastet. Auf der Montage könnte Personal aufgestockt werden aber es fehlen Vorarbeiter. Der Schiffsinnenausbau zieht wieder an. Mit Jan-Nick haben wir einen neuen Mitarbeiter in der AV (vorher Ikea / New Yorker), der bei uns zuletzt neben dem Schaustellerwagen-Ausbau auch Social Media vorantreibt. Von zwei Leiharbeitern haben wir einen als Azubi gewonnen. Das Thema „Fachberichte“ nehme ich in der Ausbildung ernst. Nachdem sich nun der Berufsschullehrer, trotz eigener Prüfungskommissions-Mitgliedschaft negativ dazu geäußert hat, will ich ein klärendes Gespräch mit ihm suchen.

Unser vor zwei Jahren gestellter Digitalisierungsantrag wurde jetzt positiv beschieden – damit können wir digitale Zeiterfassung, Smartboard und Laser-Aufmaß-System einführen. Das Barcode-Lesegerät an unserer CNC lässt sich nicht mehr anbinden, weil Hops-6 als CAM Basis an der 5-Achs nicht mehr unterstützt wird. Ein Update hätte rund 12.000 Euro gekostet, die wir in eine alte Maschine nicht investieren wollten. Jetzt wird die Investition in eine neue CNC vorangetrieben, weil die alte Maschine immer anfälliger für Ausfälle wird (Listenpreis ca. 230.000 Euro. Umsetzungsziel 2027).

Mein eigenes Zeitmanagement ist ein Problem, weil ich in zu viele Projekte im Tagesgeschäft eingebunden bin und für alle organisatorischen Themen selbst die Initiative ergreifen muss.

Ralf

Der Neubau ist bei uns seit etwa zwei Jahren komplett weggebrochen, entsprechend angespannt ist die Situation, verschärft durch immer mehr Dumpingangebote von Subunternehmern mit polnischen Fenstern ohne nennenswerte Gemeinkosten. Wir warten darauf, dass Kunden die Qualitätsunterschiede erkennen – inzwischen werde ich öfter zu Schäden und Pfusch bei diesen Anbietern gerufen, etwa Folgeschäden an Fensterbänken und Fassaden, die Architekten und Bauleiter aber meist selbst nicht sehen. Dieses Jahr hatten wir erst ein Sanierungsprojekt, die nächsten verzögern sich durch verschärfte Asbestsanierungen mit Einhausung im bewohnten Zustand und geklebtem statt gedübeltem Wärmedämmputz, was das Baustellenmanagement bei Hitze zusätzlich erschwert. Stattdessen haben wir viel hochwertigen Möbelbau gemacht, unter anderem in Hamburg-Blankenese, Frankfurt und Mainz – die finanzielle Situation ist aber noch nicht absehbar. Bei Fenstermontagen sind wir bis Januar/Februar ausgelastet; Social-Media-Aktivitäten gibt es bei uns bisher nur für den Bestattungsbereich. Thomas ist 57, seine Kinder wollen den Betrieb nicht übernehmen, und er investiert seit einer privaten Trennung nichts mehr ins Unternehmen, bei spürbar fehlender Wertschätzung der Mitarbeiter. Ich selbst habe Prokura.

12:30 - Vorbereitung der Frühjahrstagung 2027
13:00

“
—

13:00 – Vereinbarungen

13:30

Wir reisen ab sofort alle am Tag vorher an, haben damit zwei (2) Übernachtungen und können am ersten Tag bereits um 08:30 beginnen.

Mehr Zeit für den Betriebsrundgang einplanen.

Am Freien Austausch nehmen grundsätzlich nur ERFA-Teilnehmer und der Moderator teil. Der zeitliche Ablauf der ERFA-Tagungen muss bei allen zukünftigen Tagungen entsprechend geplant werden.

Nach Zusage von Matthias Hagerott übernimmt Meisterteam für alle zukünftigen Tagungen die Hotelkosten vorab und berechnet diese an die ERFA-Teilnehmer weiter.

Die Kontaktdaten von Matthias Hagerott lauten:

Mobil: +49 151 21946124

Mail: hagerott@meisterteam.de

Thema der nächsten Erfa-Tagung

SmartHome-Technologie

Gastgeber

Smarthome Paderborn e.V., Steubenstraße 47 A, 33100 Paderborn (angefragt)

Auskunft vom 22.09.26: „Vielen Dank für Ihre Anfrage. Wir bieten Führungen durch das Smarthome Paderborn an, diese dauern in der Regel ca. 1,5 bis 2 Stunden, ein volles Tagesprogramm können wir Ihnen nicht anbieten.

Kosten würden in der Höhe von 50 € entstehen, diese beinhalten die Reinigung der Böden und sanitären Anlagen, besonders relevant bei Besuchergruppen in der nassen Jahreszeit.“

Mobil: 0170 / 80 1000 9 (Walter Nixdorf, Vorsitzender)

E-Mail: wn@smarthomepaderborn.de

Web: www.smarthomepaderborn.de

Termin

16.-17.03.2027

Mit Anreise am 15.03.27

Anlagen

- a) [Unternehmenspräsentation Tischlerei Nelles GmbH](#)
 - b) [Präsentation Azubigewinnung und Onboarding](#)
 - c) [Inhaltsverzeichnis Azubi-Handbuch](#)
-