

MARKT IMPULSE



Ausbildungs- spezial

Wie Sie Nachwuchs gewinnen, fördern, entwickeln

Feuer und Flamme

Der BBQ-Weltmeister über Grillfeste, Flachgrillen und Alligatorsteak

Neugieriger Nachwuchs

Malermester Sascha Oppinger setzt auf ein ganz junges Team

Jetzt sind Sie dran!

Manche Unternehmen ziehen Auszubildende an wie Magnete. Was die anders machen? Das verrät Handwerksexperte Jörg Mosler. Denn erfolgreiches Azubimarketing liegt in Ihrer Hand

Unsere Titelhelden

1. Reihe (v. l. n. r.)

Moein Jami, Malerbetrieb Tobias Gerdtz, Hamburg | Nicole Bäumel, Farbenhandel und Malerbetrieb Haubner, Berggau
Patrick Kirchenmayer, Malerbetrieb Tobias Gerdtz, Hamburg | Marius Kehle, Jegle GmbH, Karlsruhe
Susanne Herzberg, Malerbetrieb Tobias Gerdtz, Hamburg

2. Reihe (v. l. n. r.)

André Brechner, Jegle GmbH, Karlsruhe | Steven Hoffmann, Malerfachbetrieb Oppinger, Speyer
Vanessa Lenz, Jegle GmbH, Karlsruhe | Mustafa Emirleroglu, Farbenhandel und Malerbetrieb Haubner, Berggau
Kevin Dill, Jegle GmbH, Karlsruhe

3. Reihe (v. l. n. r.)

Tobias Haubner, Farbenhandel und Malerbetrieb Haubner, Berggau | Marika Scheer, Malerfachbetrieb Oppinger, Speyer
Vera Schäfer, Malerfachbetrieb Oppinger, Speyer | Lasse Kässinger, Jegle GmbH, Karlsruhe

4. Reihe (v. l. n. r.)

Jannik Zart, Jegle GmbH, Karlsruhe | Shahjan Safi, Jegle GmbH, Karlsruhe
Sulayman Jobe, Malerfachbetrieb Oppinger, Speyer | Maximilian Unger, Farbenhandel und Malerbetrieb Haubner, Berggau

5. Reihe (v. l. n. r.)

Sarah Haubner, Farbenhandel und Malerbetrieb Haubner, Berggau | Jannik Jentzsch, Malerfachbetrieb Oppinger, Speyer
Julien Baier, Malerfachbetrieb Oppinger, Speyer | Maximilian Essig, Jegle GmbH, Karlsruhe



Acht von neun Auszubildenden an Bord: Shahjan Safi, Jannik Zart, Vanessa Lenz, Maximilian Essig, André Brechner, Lasse Kässinger, Kevin Dill und Marius Kehle (v. l. n. r.)

Auf der Überholspur

Und das trotz Oldtimer. Sabine und Thomas Lambrix von der Jegle GmbH in Karlsruhe haben großes Vertrauen in ihr junges Team. Der Unternehmer fuhr den alten VW-Transporter extra für den Fototermin raus. Das freute nicht nur die Auszubildenden – auch Labradorhündin Funny genoss die Tour. **Mehr auf Seite 54**

INHALT



06 Highlight? High Dive!

Aufnahme eines Profi-Klippenspringers

08 Freibad

Farbfakten

10 Jetzt sind Sie dran!

Schwerpunkt

20 Auszubildendensuche 2.0

Wie Sie den Nachwuchs gewinnen, fördern und entwickeln

28 Ein Team mit Zukunft

Reportage Betrieb Oppinger, Speyer

36 Jetzt mal Klartext!

Azubine und Chef im Zwiegespräch

40 Anatomie in der Ausbildung

Serie „Historisches Handwerkszeug“

42 Aufbruchstimmung im Denkmal

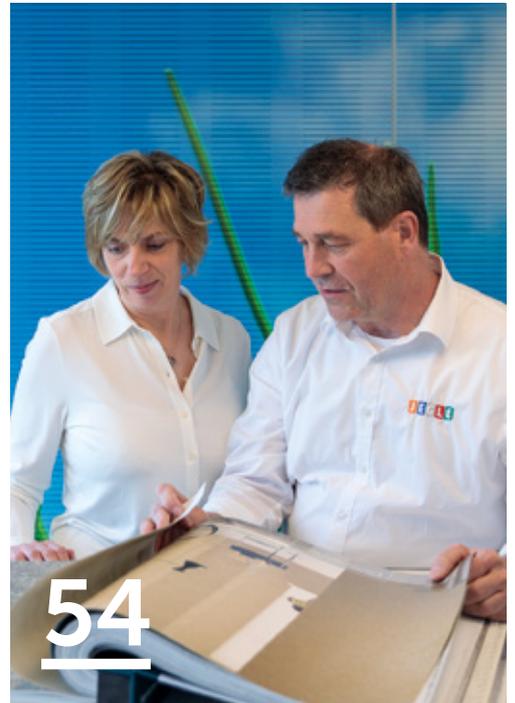
Baustellenporträt über das Lehrgebäude der Universität Erfurt



Schwerpunkt: Jetzt sind Sie dran!



- 46 Social Media zehrt Energie?
Von wegen!**
Neues aus der Online-Welt
- 48 Schmeckt Alligator?**
Interview mit BBQ-Weltmeister
Oliver Sievers
- 52 So stimmt die Optik**
Branchennews und -trends
- 54 Schwarz-weiß an der Wand –
im Herzen bunt**
Reportage Betrieb Jegle, Karlsruhe



- 62 Wie tickt der Nachwuchs
von morgen?**
Betrieb im Fokus
- 64 Rollende XXL-Reklame**
Interview mit Malermeister
Bennet Sander
- 66 Bunt, bunter, Bunker**
Anblick

Editorial

Jetzt sind Sie dran! Ja, Sie sind gemeint! Jedenfalls wenn auch Ihre Suche nach Auszubildenden erfolglos bleibt. Auf den Fachkräftemangel können wir das übrigens nicht schieben. Den gibt's (noch) gar nicht in der Branche. Warum es sich trotzdem so anfühlt und wie Sie den Nachwuchs dann doch aufstöbern, verrät Handwerks-experte Jörg Mosler in der Titelgeschichte.



Highlight? High Dive!

KLIPPENSPRINGEN IM TESSIN, SCHWEIZ

Wie ein Vogel mit gespreizten Flügeln springt dieser Sportler ab und taucht in den Fluss Maggia. Anders als bei den neugierig zuschauenden Mauerseglern in den Steilwänden, die volle zehn Monate in der Luft bleiben können, dauert sein Flug von der Klippe leider nur wenige Sekunden. Seit über 20 Jahren werden in der Felskulisse von Ponte Brolla die Europameisterschaften im Cliff Diving (dieses Jahr vom 29. bis 31. Juli) ausgetragen. Schrauben, Salti und Auerbachsprünge – was für die Zuschauer spektakulär und gleichzeitig so lässig anmutet, funktioniert nur dank jahrelangem Training und viel Disziplin.

FARBE

Sommer, Sonne, Schwimmbad – endlich ist es so weit. **Aber warum sind die Becken im Freibad eigentlich blau?** Laut Farbforschern soll das entspannen. Noch wichtiger: Es erfrischt und erinnert uns an Urlaube am Meer. Obwohl Meerwasser gar keine blaue Farbe hat. Faszinierende Täuschung ...

Freibad



Genuss, ohne blau zu sein
Wer nicht gleich baden gehen möchte, holt sich die Erfrischung auf die Zunge: Der 70er-Jahre-Cocktail Swimming Pool enthält Ananassaft, Kokosmilch und alkoholfreien Blue Curaçao. Cheers!

Leg dich niemals
mit einem
Bademeister an.

Lebensweisheit



Fotos: Shutterstock (Irin-k, r-classen), Adobe Stock (ariemedevedev, Kuzmick, unpict),
Hotelpool (Crystal Lagoons), timelimeimages.sueddeutsche.de (Timeline Classics)

Himmelblau NEONROT Navy

Brillux Scala
69.12.12

Brillux Scala
66.18.21

Brillux Scala
69.12.24

Brillux Scala
93.18.15



Segeln im Hotelpool? Im chilenischen Algarobbo ist das möglich. Das Freibad des Hotels San Alfonso del Mar ist über einen Kilometer breit und drei Meter tief. Na, dann Mast- und Schotbruch!



Ältestes Bad in Deutschland
1841 wurden im Lorettobad in Freiburg im Breisgau die ersten Bahnen gezogen – anfangs nur von Männern, später folgte ein Damenbad. Die Trennung besteht bis heute. Das ist hierzulande einzigartig – und eigenartig.



Und jetzt Sie!

Mit dem Brillux Farbdesigner können Sie virtuell ganz unterschiedliche Räume in verschiedenen Farben gestalten.



→ farbdesigner.de

Klassisch kulinarisch Pommes-Schranke, Gummischlumpfe, Capri-Eis: Viel hat sich am Kiosk in den vergangenen Jahrzehnten nicht getan. Das ist auch gut so. Je nach Region wird allerdings nicht von Naschen geredet, sondern von Schlickern, Schnausen, Schnökern oder Schnuppen.

Lese- statt Wasserratte

Mit 53 Prozent ist Lesen die zweitliebste Beschäftigung der Deutschen im Schwimmbad. An erster Stelle steht übrigens nicht das Planschen, sondern das Leutebeobachten. Lesetipp: die Kurzgeschichte „Der Schwimmer“ von John Cheever. Ein Partybesucher legt den Heimweg schwimmend zurück, von Pool zu Pool. Als er ankommt, ist er ein völlig anderer Mensch.



ZITRONENGELB

NACHTBLAU *Denim*

Jetzt sind Sie dran!

Denn Nachwuchssuche ist Führungssache. Aber wie? Sie haben schon zig Anzeigen geschaltet, aber keine Auszubildenden in Sicht? **Klarer Fall von Fachkräftemangel. Und zwar im ganzen Land – oder?** Jetzt ganz tief durchatmen: Das ist nur ein Mythos! Das sagen zumindest die Statistik und die Wissenschaft. Jörg Mosler, Experte für Mitarbeitengewinnung, kennt das Phänomen des gefühlten Mangels – und hat die Lösung



„Ich habe während der Ausbildung die Brillux Airless-Pistole als mein Lieblingswerkzeug entdeckt.“

Julien Baier, 18



**„Macht vor der Ausbildung viele Praktika!
Nur so findet ihr heraus, welcher Betrieb
zu euch passt.“**

Vera Schäfer, 25

**„Eine Ausbildung
soll Spaß machen.
Mit einem Lächeln
lässt es sich
leichter streichen.“**

Marika Scheer, 23





„Ich brauche am Morgen immer meine Tasse Kaffee. Das ist für mich der perfekte Start in den Tag.“

Sulayman Jobe, 21

Fachkräftemangel – der Begriff ist in aller Munde. Auch die 3sat-TV-Sendung „Makro“ befasste sich unter dem Titel „Mythos Fachkräftemangel“ mit diesem Thema.

Die einhellige Meinung der dafür befragten Experten: Der Fachkräftemangel beziehe sich nur auf einige wenige Branchen und Regionen. Und auch die Agentur für Arbeit ermittelte im Jahr 2020 einen Engpass, die meisten davon zwar in Handwerk und Bau – Maler und Stuckateure waren jedoch nicht dabei. Sie stehen deutschlandweit im Gesamtwert bisher nur unter Beobachtung. So weit die Theorie.

In der Praxis fühlt sich das allerdings völlig anders an, wie viele aus Erfahrung wissen. Aber woran liegt's? Jörg Mosler ist ehemaliger Handwerker und Experte für die Gewinnung von Fachkräften im Handwerk. Er rät Betriebsinhaber/-innen im ersten Schritt zu ehrlicher Reflexion: „Wir müssen darüber nachdenken, warum manche Betriebe nie über Nachwuchsprobleme klagen.“ Arbeitsmarktexperte Stefan Sell, Professor

an der Hochschule Koblenz, findet für diese gefühlte Knappheit noch deutlichere Worte: „Es ist oftmals so, dass Fachkräftemangel vorgeschoben wird, um den eigenen Misserfolg bei der Personalsuche zu erklären.“ Wer also keinen Nachwuchs findet, ist selbst schuld? Harter Tobak, in dem jedoch ein Körnchen Wahrheit steckt. Denn es gibt sie, diese tollen Unternehmen, die Auszubildende anziehen wie ein Magnet. Es gibt sie, diese motivierten jungen Menschen, die ins Handwerk wollen. Und beide kommen schließlich auch zusammen. Die Lage sei also weder hoffnungslos, noch machten Betriebe alles falsch, erklärt Mosler, Führungskräfte müssten nur jetzt etwas tun: „Es liegt an Ihnen. Und wenn Sie wissen, wie es geht, finden Sie auch Ihren Nachwuchs.“

Die Wahrheit liegt dazwischen

Der Branchenkenner aus Nürnberg hat es sich zur Aufgabe gemacht, Betriebe beim Thema Personalgewinnung zu Perspektivwechseln zu bewegen und veraltete Denkmuster zu verändern. In seinem aktuellen

Buch „Chefsache Mensch“ führt der 41-Jährige Musterbeispiele an, so auch bei diesem Thema: „Gegen den Fachkräftemangel kann man nichts tun“ versus „Der Fachkräftemangel der meisten Unternehmen ist ihrem Ideenmangel geschuldet“. Diese Perspektivwechsel sollen neue Ideen entfachen, denn die brauche es für die Nachwuchsgewinnung: „Viele Unternehmen sind noch nicht auf Social Media vertreten oder haben keine Einfälle für das Azubi-Marketing. Diese Betriebe dürfen nicht mit dem Finger auf andere zeigen, wenn sie keine Mitarbeiter bekommen“, ist Moslers Meinung. Politiker, Lehrer, Eltern, Influencer – die Verantwortung liege bei jedem Einzelnen.

Ohne „Tschakka-Gedöns“

Der ehemalige Dachdeckermeister weiß, wovon er spricht. Vor sieben Jahren verließ Jörg Mosler den Familienbetrieb, um Menschen auf der Bühne beim Thema Mitarbeitenden- und Auszubildendengewinnung zu helfen und nebenbei zu unterhalten – ohne „Tschakka-Gedöns“ und wilde Schlachtrufe. Wer Jörg Moslers Seminare besucht, seine Bücher liest oder seinen Podcasts lauscht, stößt immer wieder auf zwei Begriffe: Ar-

Jörg Mosler

Experte für die Gewinnung von Mitarbeitenden und Dozent an der Brillux Akademie

Der 41-Jährige kommt aus einer Unternehmerfamilie und ist mit dem Handwerk aufgewachsen. Bereits mit 23 Jahren war er selbstständiger Dachdeckermeister und Chef von 15 Mitarbeitern. Dem Handwerk blieb er bis heute treu, allerdings in einer anderen Rolle: Mit Mitte 30 tauschte er Bau gegen Bühne, um als Coach und Speaker Menschen aus dem Handwerk zu motivieren und ihnen neue Perspektiven aufzuzeigen.

→ joerg-mosler.de

beitgeberqualität und Sichtbarkeit. „Seien Sie ein guter Arbeitgeber und Ausbilder und sorgen Sie dafür, dass die Menschen das erfahren“ – das ist die Quintessenz seiner Seminare. Fehle eines von beidem, werde es mit der Gewinnung von Mitarbeitenden schwierig, fasst er zusammen: „Wir haben viele tolle Unternehmen im Handwerk, aber sie kommunizieren zu wenig und machen keine Werbung für sich. Andersherum: Wenn ich eine sehr gute Sichtbarkeit habe, aber kein guter Arbeitgeber bin, mag das zwar im ersten Schritt funktionieren. Aber irgendwann laufen die frisch eingestellten Kolleg/-innen davon. Die Strategie ist nicht nachhaltig.“ Die Formel „Wir haben eine Stelle, du hast zwei Hände“ sei längst passé.

Wer bin ich? Und wie will ich sein?

Vor jeder erfolgreichen Stellenausschreibung steht: Es müssen die Grundvoraussetzungen stimmen. Gemeint sind damit allgemeine Arbeitsbedingungen wie



„Ich habe mich auch mit Youtube-Videos auf den Ausbildungsstart vorbereitet.“

Jannik Zart, 20



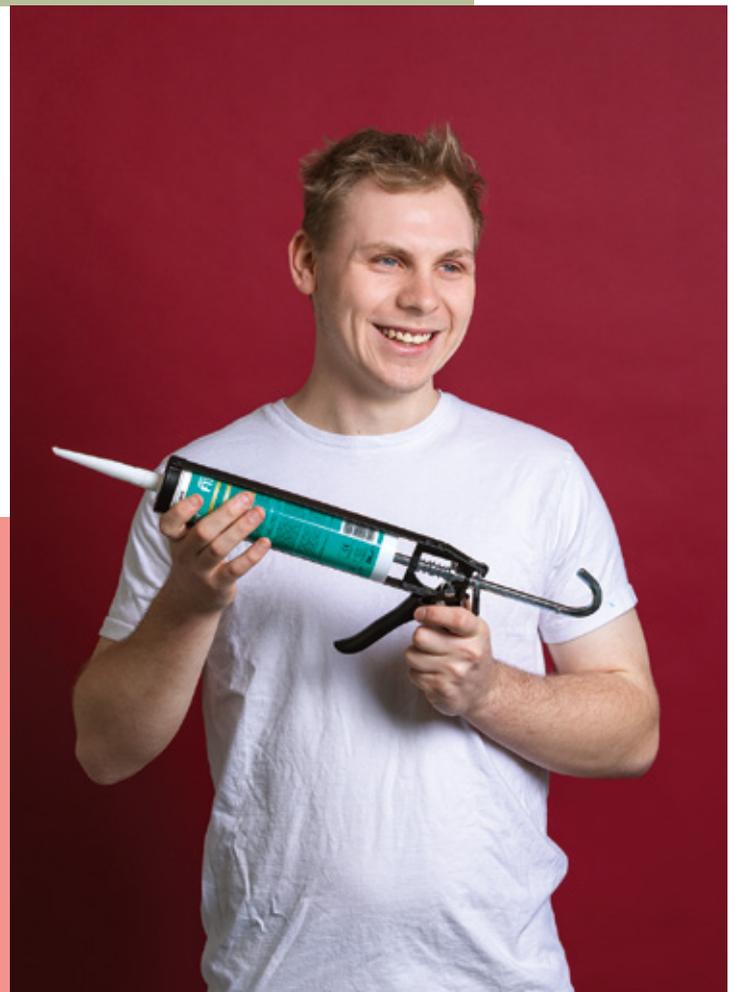


„Ich habe vor der Ausbildung viele Praktika gemacht und so erfahren, was mir gefällt und was nicht.“

Kevin Dill, 19

„Mein Chef schafft es, mit lockeren Sprüchen die Motivation im Team zu steigern.“

Jannik Jentsch, 20





Zum Lauschen

Für alle, die gut zuhören können

Der wöchentlich erscheinende Podcast „Workerscast“ informiert zu Themen wie Mitarbeitengewinnung, Digitalisierung und modernem Handwerk. Jörg Mosler taucht tief in theoretische Grundlagen, gibt praktische Selbsthilfetipps und Anleitungen und spricht mit spannenden Interviewpartner/-innen.

→ joerg-mosler.de/podcast

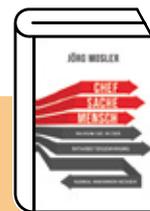
der Lohn: „Werden die Beschäftigten angemessen bezahlt? Das Unternehmen kann eine noch so harmonische Atmosphäre erzeugen, aber eine gute – wenn möglich sogar überdurchschnittliche – Bezahlung ist natürlich trotzdem eine enorm wichtige Voraussetzung.“

Und dann sind da noch die gemeinhin als „weich“ bezeichneten Faktoren. Die sind aus Moslers Sicht allerdings „knüppelhart“ und gar nicht so leicht umzusetzen: Stimmung im Team, vertrauensvolles Verhältnis zum Chef und zur Chefin, Wertschätzung, Weiterentwicklung, flexible Arbeitszeiten, Familienfreundlichkeit. All das trägt zur Arbeitgeberqualität bei. „Wenn ich als Chef verkörpern kann, dass es mir wichtig ist, was und wie es gemacht wird, und dass wir gemeinsam Spaß an der Sache haben, schaffe ich eine attraktive Arbeitsstätte. Als Chef muss ich hinterfragen: Wer bin ich? Mit wem möchte ich gerne zusammenarbeiten? Wie sieht unser Team aus? Wie lauten unsere Werte? Und welche Projekte wollen wir realisieren?“, zählt Mosler auf. Aus dieser inneren Klarheit resultiert eine klare Linie und schließlich eine Personenmarke, mit der sich Mitarbeitende und somit auch der Nachwuchs mitreißen lassen. „Begeisterte Menschen spüren, dass sich der Chef für sie als Person interessiert“, ergänzt er. Persönliche Entwicklung, Selbstvertrauen, Anerkennung, all das gehört zwingend dazu. „Dem Team muss immer wieder gezeigt werden, welchen Beitrag sie im Betrieb leisten können.“ Die alles entschei-

dende Frage heißt dann: „Würden mich meine Mitarbeiter empfehlen, wenn ich sie nicht dafür belohne?“

Ab auf die Bühne – on- und offline

Wenn die Mitarbeitenden die Firma von sich aus empfehlen, ist der wichtigste Aspekt in der Außendarstellung erfüllt: „Was andere über uns erzählen“, betont Mosler, „ist die wertvollste Aufmerksamkeit, die wir bekommen können.“ Das zieht potenzielle Bewerber/-innen an. Generell splittet der Experte Sichtbarkeit in zwei Teile: online und offline. Der verbreiteten Meinung, offline sei bei der Auszubildendensuche längst tot, widerspricht Mosler. „Es gibt eine ganze Menge toller Offline-Aktionen, die man als Arbeitgeber fahren kann.“ Die müssten überhaupt nicht teuer sein. Hauptsache sei, dass sie ein bisschen frech sind und herausstechen. „Wenn Sie sich ein klein wenig unwohl fühlen mit Ihrer Idee, dann sind Sie vermutlich genau auf dem richtigen Weg.“ Beim Thema online setzt Mosler, neben einer gut gestalteten Karriereseite, vor allem auf Social Media. Das bezeichnet er als die „größte Bühne der Welt“, die jeder Arbeitgeber definitiv bespielen sollte. Führungskräfte, die diese Öffentlichkeit abschreckt, beschwichtigt Mosler: „Man muss ja nicht gleich acht Stunden am Stück auf Instagram rumhängen. Wichtig ist es, eine Regelmäßigkeit zu finden. Investieren Sie zum Beispiel alle drei Tage jeweils 15 Minuten und posten Sie Bilder dazu. „So wird eine Grund-sichtbarkeit für Ihr Unternehmen erzeugt.“ ➤



Zum Nachlesen

Für alle, die thematisch tiefer in die Mitarbeitengewinnung einsteigen möchten

Chefsache Mensch – Warum Sie in der Mitarbeitergewinnung radikal umdenken müssen, Jörg Mosler, Books on Demand, 214 Seiten, 24,99 €

Perspektivwechsel nach Jörg Mosler

Zeit, umzudenken: Denn schon ein einziger Satz kann große Wirkung entfalten ...



Wir suchen die besten
Fachkräfte?

**Wir suchen
begeisterte Mitarbeitende!**



Der Mensch ist ein
Kostenfaktor im Unternehmen?

**Der Mensch ist die wertvollste
Ressource im Wirtschaftsleben!**



Wir stellen Menschen wegen
ihrer Fähigkeiten ein und trainieren
ihre Einstellung?

**Wir stellen Menschen wegen
ihrer Einstellung ein und trainieren
ihre Fähigkeiten!**



Wir suchen Mitarbeitende, die unseren
Anforderungen entsprechen?

**Wir suchen Mitarbeitende, die zu
unserer Unternehmenskultur passen!**



Wir werben um Mitarbeitende?

Wir ziehen Mitarbeitende an!



Ich bin Arbeitnehmer/-in?

Ich bin Lebensunternehmer/-in!



Menschen brauchen
zuallererst ein Ziel?

**Menschen brauchen
zuallererst einen Grund!**

Der nächste Schritt ist das Storytelling. Das bedeutet, auf Social-Media-Kanälen eine Geschichte zu erzählen, die Menschen fesselt. Aber was soll man denn da erzählen? Und das noch neben dem Tagesgeschäft? Es muss gar nicht kompliziert sein. Hier ein paar Beispiele aus Jörg Moslers Buch „Die Fachkräfteformel“: Die Mitarbeiter-Helden-Geschichte (Welchen wichtigen Beitrag leisten Ihre Mitarbeiter?), die Kunden-Erfolgs-Geschichte (Wie hilft Ihre Dienstleistung dem Kunden erfolgreich zu sein?), die Mehrwert- oder Service-

Geschichte (Was sind Ihre Tipps für die Kund/-innen), die Sinn- und Herkunftsgeschichten (Unter welchen Umständen wurde Ihr Unternehmen gegründet?), die Produkt-Geschichte (Sie arbeiten mit moderner Technik und hochwertigen Farben) und natürlich die Spaß- und Fehler-Geschichte (Was ist Lustiges auf der Baustelle passiert?). Das interessiert die Jugendlichen. Sie möchten unkompliziert und im Vorfeld erfahren, an wen sie sich für die nächsten Jahre binden und was der mögliche Arbeitsplatz mit sich bringt. ➤



„Wenn ich Feierabend habe, geht's nach dem Umziehen meistens zum Bolzplatz.“

Marius Kehle, 19

„Ich belohne mich nach getaner Arbeit auch schon mal mit Schokolade.“

Shahjan Safi, 24





„Wenn ich einen Raum, der mir nicht gefällt, verschönern kann, macht mich das glücklich.“

Vanessa Lenz, 18



„Für Social Media filme ich Techniken und gebe Produkt-tipps. Das macht den Arbeitsalltag zusätzlich attraktiv.“

Tobias Haubner, @kreativtobi, 23



„Ein guter Chef lobt nur dann, wenn es gerechtfertigt ist. Einen Fehler soll er auch ansprechen.“

Steven Hoffmann, 26

Mensch ist Mensch

„Bei der Suche nach Auszubildenden, Gesellinnen und Meistern gibt es keine grundsätzlichen Unterschiede“, stellt Mosler klar. „Weil immer nach Menschen gesucht wird.“ Natürlich müsse eine Stellenanzeige für Auszubildende die Bewerber/-innen woanders abholen als eine für einen alten Hasen. Die Ansprache muss einen lockeren Text beinhalten und weniger auf fachliche Anforderungen eingehen. Unterschiede gebe es aber vor allem im Detail: „Die meisten jungen Leute haben noch immer wenig Ahnung von Berufsbildern. Mit 15 Jahren wusste ich auch nur: Ich brauche einen Job, um mein Leben zu finanzieren.“ Leider sei das für viele junge Leute auch heute noch ihr Wissenshorizont. Was wirklich hinter dem Thema Arbeit und Beruf stecke, werde in der Schule noch zu selten an die Jugendlichen herangetragen. Deswegen sollten Handwerksbetriebe den Berufsalltag lustig und informativ, auch auf Social Media und live in Schulen und auf Messen, darstellen. „Und dann werden Sie auch Auszubildende für sich gewinnen“, davon ist Mosler überzeugt.

Denn heute stehe, resümiert Mosler, nicht mehr der Betrieb im Mittelpunkt, sondern die Jobsuchenden. Und wenn diese eine Wahl zwischen den attraktivsten Arbeitgebern haben, spreche man von einem Wandel: und zwar vom Arbeitgebermarkt hin zu einem Arbeitnehmermarkt. Kurz gesagt: Wer wachsen will und seinen Betrieb zukunftsfähig halten möchte, muss

umdenken. Das bestätigt auch Jörg Thomä. Der Forscher am Volkswirtschaftlichen Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen schrieb zum Thema Wirklichkeit auf dem Bau: „Inwiefern der Fachkräftemangel im Handwerk also tatsächlich Realität wird oder nur ein Mythos bleibt, hängt entscheidend davon ab, ob diese Umsetzung gelingt.“ Also, los geht's! Wie Sie das schaffen, welche Tools Sinn machen und wie Sie Auszubildende zu Spezialisten machen und halten, erfahren Sie auf den folgenden Seiten. ◀



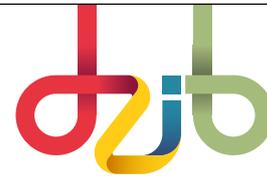
Lust auf ein Live-Seminar?

Wer unseren Experten Jörg Mosler persönlich erleben möchte, hat Ende November in Münster die Gelegenheit dazu. An der Brillux Akademie wird drei Tage lang mit seiner Unterstützung eine individuelle und persönliche Strategie für Ihren Betrieb erarbeitet, die es Ihnen dauerhaft ermöglicht, Aufmerksamkeit zu erzeugen sowie Menschen zu begeistern und einzubinden.

Campus-Programm
„Strategische Mitarbeitergewinnung im Handwerk“, 23. – 25.11.2022

→ bit.ly/3JfhNNp





DEINE ZUKUNFT IST BUNT
AUSBILDUNG IM MALER- UND STUCKATEURHANDWERK

Auszubildendensuche 2.0

Um vielversprechende Kandidat/-innen zu finden, müssen sich Betriebe heutzutage richtig ins Zeug legen. **Aber wann, wie und wo finde ich sie?** Oder sie mich? Zehn Tipps für die erfolgreiche Suche nach geeigneten Auszubildenden



1. Sind Sie startklar?

Am Anfang stehen viele Fragen: Wie viele Auszubildende brauche ich? Worauf lege ich besonderen Wert bei zukünftigen Kolleg/-innen? Wie viel Zeit kann ich investieren? Wer aus meinem Team unterstützt und wer betreut den Nachwuchs? Machen Sie eine Bestandsaufnahme und klären Sie die Grundvoraussetzungen.

2. Sichtbar im Netz

Eine Firmen-Homepage ist Standard in puncto Sichtbarkeit und bietet Bewerber/-innen alle nötigen Infos über Sie. Brillux kümmert sich um die Erstellung Ihrer Website, plant Ihr Online-Marketing und übernimmt das Eintragen in die wichtigsten Suchmaschinen.

→ bit.ly/3uwN9JY



3. Bei Instagram mitmischen

Um junge Leute zu erreichen, ist Social Media ein Muss. Was Sie für Ihr Profil beachten müssen und wie und wann Sie am besten Feedposts und Storys erstellen, erfahren Sie bei der Nachwuchsinitiative „Deine Zukunft ist bunt“. Tipps und Grundlagen stehen dort ausführlich in Videos und Anleitungen bereit.

→ bit.ly/3IO20Vz



4. Werbemittel sind Lockmittel

Kaffeetasse, Turnbeutel, Textmarker oder Pop-socket: Potenzielle Bewerber/-innen freuen sich über kleine Alltagshelfer. „Deine Zukunft ist bunt“ bietet neben Infoflyern und Aufklebern eine Fülle an Give-aways, die mit Ihrem persönlichen Firmenlogo versehen werden.

→ bit.ly/3JRjvpl





6. Ab in die Schule

Weil Ihre Zielgruppe zwischen 15 und 19 Jahren alt ist, erreichen Sie Jugendliche direkt im Unterricht. Viele Schulen unterstützen bei der Berufsfindung, indem sie regelmäßig Betriebe für Vorträge einladen. Wie das funktioniert und wie Sie vor Ort die Schüler/-innen für Ihr Handwerk und Ihr Unternehmen begeistern, erfahren Sie bei „Deine Zukunft ist bunt“.

→ bit.ly/3uAOP5k



AZUBIYO

5. Auf Suchportalen inserieren

Fast 70 Prozent der Jugendlichen bevorzugen Stellenangebote auf Online-Portalen. Beim Thema Ausbildungsplatz ist vor allem Azubiyo beliebt. Brillux kreiert Ihre Anzeige – und inseriert sie auch für Sie. Zudem erhalten Sie mit einer „Deine Zukunft ist bunt“-Registrierung automatisch einen Eintrag in der Ausbildungs- und Praktikumsbörse auf dzib.de.

→ bit.ly/3JUERC7



8. Kennenlernen im Showtruck

Ein Highlight jeder Veranstaltung ist der Truck von „Deine Zukunft ist bunt“. An mehreren interaktiven Stationen können Jugendliche herausfinden, welche Facetten das Maler- und Stuckateurhandwerk zu bieten hat. Eine gute Basis, um vor Ort mit dem Nachwuchs ins Gespräch zu kommen und diesen für Ihren Betrieb zu begeistern.

→ bit.ly/3LpyFCo



7. Netzwerken

Auf Ausbildungs- und Berufsmessen kommen Sie persönlich mit Bewerber/-innen in Kontakt. Nebenbei vernetzen Sie sich mit Verbänden, Innungen und Kollegen. Brillux unterstützt Sie bei Ihrem professionellen Auftritt.

→ bit.ly/3JRkeXB



10. Schön, dass du bald da bist!

Sie können bereits vor Ausbildungsbeginn etwas tun: Senden Sie vor dem Start wert-schätzende Signale, z. B. indem Sie eine Karte mit den Worten „Wir freuen uns auf dich, bald geht es los!“ per Post versenden. Das vermittelt Neuen im Vorfeld Vorfreude und Teamgeist.



9. Spielend zum Nachwuchs

Quizfragen beantworten, Farben mischen oder Techniken erkennen: Über die Spiele-App Bunttes Battle können Jugendliche spielerisch das Maler- und Stuckateurhandwerk kennenlernen. Machen Sie potenzielle Auszubildende damit darauf aufmerksam, wie viel Spaß der Beruf macht.

→ dzib.de/battle





DIGITAL UND PRAXIS

Smart durch die Ausbildung

Heutigen Auszubildenden muss in puncto Lernen mehr geboten werden. **Da macht es Sinn, sie dort abzuholen, wo ihre Interessen liegen: digital und praxisorientiert.** Die Brillux Ausbildungspartnerschaft bietet dafür ein gutes Rüstzeug



Nach dem Schulabschluss ab zum Frontalunterricht? Das wollen Auszubildende wohl eher nicht. Die Mischung macht's. Und warum nicht digital unterhalten werden – und trotzdem etwas lernen? Perfekt für den Nachwuchs, der schließlich mit dem Smartphone aufwächst. Darüber findet sich auch ein praktischer Zugang zu neuen Inhalten. Kurze Erklärvideos angeschaut, eine Frage an die Instagram-Community gestellt oder gleich selbst ein Video in die Story geladen: Die Möglichkeiten zum Lernen und zur Vernetzung haben sich enorm erweitert.

Mitmachen statt nur zugucken

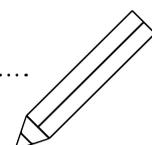
Die Generation, die jetzt den Arbeitsmarkt erobert, weiß, was sie will. Und sie kann es sich leisten.



Auch aufgrund der aktuell hohen Nachfrage nach Personal kann sie Forderungen stellen – und sich oftmals sogar einen Betrieb aussuchen. Bloße Theorie war also gestern. Die Auszubildenden wollen weder in der Berufsschule nur berieselt werden noch bloß zuschauen. Sie wollen mit anpacken.

Digital und praktisch

Für beides bietet Brillux den ausbildenden Betrieben konkrete Unterstützung an. Dazu zählt ein ausgetüfteltes Präsenz- und Online-Lernangebot für Auszubildende im Rahmen der Brillux Ausbildungspartnerschaft. Denn mehr denn je muss eine Ausbildung für junge Leute heute eines sein: attraktiv und abwechslungsreich. Und wie ließe sich das besser vermitteln und fördern als mit diesen Ausbildungsangeboten? ◀





Azubi-TalentForum 2022: Neben der fachlichen Vorbereitung auf ihre Tätigkeiten im Betrieb werden die Azubis für einen übergreifenden Blick auf die Branche sensibilisiert

Azubi-TalentForum

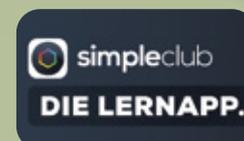
Vielleicht der schönste Termin für Auszubildende bei Brillux in Münster: Wer mit besonderer Leistung aufgefallen ist, darf eine Woche mit Gleichgesinnten verbringen. Dazu gehören die Verpflegung und Unterbringung im modernen Gästehaus B-Wohnen, Freizeitaktivitäten, exklusive Einblicke in die Produktion sowie Forschung und Entwicklung, technische Schulungen, Exkursionen und Objektbesichtigungen. Haben Sie auch ein Talent in Ihrem Betrieb? Dann schicken Sie ihn oder sie ins Rennen – die Bewerbungsfrist für das Azubi-TalentForum 2023 startet im Herbst 2022.

→ brillux.de/azubi-talentforum



Weil sich junge Menschen ihren Ausbildungsbetrieb oftmals aussuchen können, wird die Ausbildungsqualität noch wichtiger. Und das beinhaltet auch eine gute Organisation. Alle Infos zu „Meine Ausbildung“ finden Sie hier:

→ brillux.de/meine-ausbildung



simpleclub

Erkläre Inhalte, wie du es einem Kumpel erzählen würdest: So drücken simpleclub-Gründer Alexander Giesecke und Nicolai Schork das Grundprinzip der Lern-App aus. Dabei ist diese der beste Begleiter, um an verschiedenen Orten zu pauken. Über Videos, interaktive Übungsaufgaben und griffige Zusammenfassungen können sich die Auszubildenden informieren und sich auf Prüfungen vorbereiten. Über hundert solcher Lernstücke stehen den Auszubildenden mittlerweile zur Verfügung. Möchten Sie Ihre Auszubildenden ebenfalls mit simpleclub fit machen? Hier gibt's den Brillux Gutschein:

→ brillux.de/simpleclub



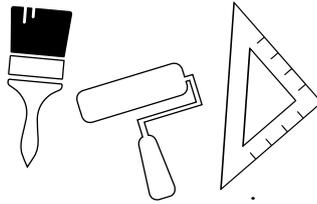
TechnikTage und KompaktKurse

Spritzspachtel verarbeiten und gleich durchzählen? Wie das genau funktioniert, kann während der TechnikTage ausprobiert werden. Dort werden jeweils einfache wie auch komplexe Tätigkeiten im Maler- und Stuckateurhandwerk vermittelt. Neben grundlegender Theorie geht es schnell in die Praxis. Die Seminare sind ganztägig. Die KompaktKurse sind konkreter und handfester. Vermittelt werden hier hauptsächlich Basics. Die Schulungen dauern zwei bis drei Stunden. Beides findet in den Brillux Niederlassungen statt.

→ brillux.de/azubi-techniktage

→ brillux.de/kompaktkurse





„simpleclub-Lerninhalte sind leicht verständlich und machen viel Spaß.“

Nicolai Schork, Gründer simpleclub

Azubi-Seminare

Das maßgeschneiderte Persönlichkeitstraining für Auszubildende! Für jedes Ausbildungsjahr gibt es zwei Themen, u. a.: Kundenkontakt, Zeit- und Lernmanagement und Umgang mit Teammitgliedern. Das Angebot beinhaltet Kurse, die die persönlichen Fähigkeiten der Auszubildenden weiterentwickeln. Veranstaltungsorte sind die 15 verschiedenen Standorte in Deutschland und Österreich. Trainer/-innen sind Expert/-innen aus den Bereichen Führungskräfteentwicklung, Projektmanagement und Kommunikation.

→ brillux.de/azubi-seminare



Digitale Azubi-TechnikTrainings

Lernen im eigenen Tempo und zu den Zeiten, die Auszubildenden und Ausbilder/-innen am besten passen. Was gut klingt, ist nun bei Brillux möglich. Das neue Programm kombiniert abwechslungsreiche Online-Lerneinheiten mit einem klaren Lernplan und praktischen Übungen in der betrieblichen Werkstatt. Dabei sind nicht nur die Auszubildenden gefragt, sondern auch der Ausbildungsverantwortliche – nämlich bei der Durchführung des praktischen Teils. Angeboten werden derzeit Kurse zu sauberen Farbanschlüssen, sauberem Lackieren und nuancierten Farbtönen.



In der Brillux Lernwelt finden Sie alle Angebote aus dem Brillux Programm – digital und gebündelt.



→ brillux.de/akademie-lernwelt



Digitale Azubi-TechnikTrainings

→ bit.ly/3MDxqjS





01 ___ Der direkte Austausch mit Gleichgesinnten macht Spaß und motiviert

02 ___ Wischen statt blättern: Die digitalen Lerninhalte sind jederzeit und überall abrufbar



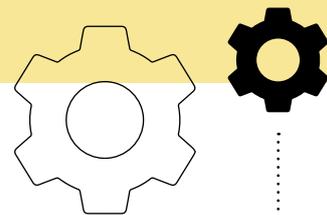
„Unsere Videos vermitteln Lifehacks für die Baustelle.“

Florian Poppe, Brilllux Praxistipps

Praxistipps

Die Videoreihe von Florian Poppe und Lukas Sievert ist eine etwas andere Form der Lernvideos. Sehr unterhaltsam erklären die beiden Fachleute und Moderatoren in ihrem Werkstatt-Fernsehsstudio alles Erdenkliche zu den Themen rund um die Baustelle. Ein wenig erinnert die Show an die TV-Sendung „Hör mal, wer da hämmert“ aus den 90er Jahren – nur ohne die ständigen Unfälle von Tim Taylor. Die Videoclips sind selten länger als fünf Minuten – ein Snack für zwischendurch.

→ bit.ly/3jjN1bG



Fachbegriffe-Training

A wie Aufmaß, W wie Wärmebrücken: Zu (fast) jedem Buchstaben aus dem Alphabet steht Ihren Auszubildenden eine übersichtliche Auswahl an Fachbegriffen als Online-Training zur Verfügung. In einfachen Erklärsequenzen und Aufgaben zum Mitmachen werden die Teilnehmenden durchs Thema geführt, die Kurse dauern jeweils zehn bis 15 Minuten. Im Anschluss kann im Lern-Check getestet werden, ob man alles verstanden hat.

→ bit.ly/3OI6XmU



Live-Onlineprogramme

Wer lieber zuhause Weiterbildungen besuchen möchte, kann das mit den Brilllux Live-Onlineprogrammen tun. Über Webinare und Online-Workshops wird in kurzen und effektiven Einheiten eine Vielzahl an Inhalten vermittelt. Dank der interaktiven Funktionen können die Teilnehmer unmittelbar am Onlineprogramm mitwirken und Fragen stellen. Die Webinare werden zu verschiedenen Oberthemen durchgeführt und erreichen bis zu 100 Teilnehmende. Das neue Programm startet im Herbst 2022.

→ brillux.de/live-onlineprogramme





Schenken Sie Verantwortung

Wertschätzung wird auch durch die Übertragung von Verantwortung ausgedrückt. Marius Marburger von der Brillux Akademie erklärt, warum die zukünftigen Gesell/-innen auch Ausbildungsverantwortliche werden sollten



„Das Thema ist der jungen Generation extrem wichtig.“

Marius Marburger, 33,
 Gruppenleiter Akademie für Partner

Ein guter Start in die Ausbildung – wie gestaltet man den bestmöglich?

Weder ein Vorstellungsgespräch noch ein Praktikum kann alle Fragen bis ins letzte Detail beantworten. Und der erste Eindruck, den Auszubildende vom Betrieb gewinnen, ist fast immer entscheidend. Deshalb sind besonders zu Beginn regelmäßige Gespräche wichtig, um Raum für Austausch, Fragen und Feedback zu geben. So versetzt man sich in die Lage der Auszubildenden und versteht, dass diese – neben Vorfreude – oft auch Unsicherheit spüren.

Welche Kompetenzen benötigen Ausbilder und Ausbilderinnen?

Empathie ist ein ganz wichtiger Faktor. Wer sich mit jungen Menschen befasst,

muss sich in sie hinein fühlen können. Wenn ich jemanden entwickeln und begleiten will, baue ich eine persönliche Bindung auf. Das ist neben weiteren Basics, also Schlüsselqualifikationen wie Vertrauen, Kommunikationsfähigkeit und einer guten Feedbackkultur, der wichtigste Hebel.

Warum sollten alle im Betrieb, unabhängig vom Ausbildungschein, dafür qualifiziert sein?

Zusätzlich zur fachlichen Ausbildung spielt auch die persönliche Entwicklung eine extrem wichtige Rolle. Jede Gesellin und jeder Geselle bringt zwar die praktische Expertise mit, um die Auszubildenden zu unterstützen. Aber das wichtigste Werkzeug ist eine professionelle Rückmeldung – also in welcher Form Kritik vermittelt und kommuniziert wird. Aus diesem Grund sollte das gesamte Team für den Umgang mit Auszubildenden geschult und sensibilisiert werden.

Gilt das auch für die Auszubildenden?

Das Thema Verantwortung ist der jungen Generation extrem wichtig. Der Nachwuchs möchte Verantwortung übernehmen – und das ist wichtig und wünschenswert. Wenn erfahrene Auszubildende in das Onboarding und die Begleitung der Neuen integriert werden, passiert das auf Augenhöhe. Sie spüren sehr gut, welche Unterstützung erforderlich ist, da sie selbst erst vor kurzem an diesem Punkt waren oder noch sind. Das ist eine Win-win-Situation für alle Beteiligten im Betrieb. ◀

→ **Das Brillux Qualifizierungsprogramm stärkt sowohl pädagogisches Können als auch Einfühlungsvermögen. Eine Übersicht über die Seminare sehen Sie auf der rechten Seite.**

So nehmen Sie teil:

Anmeldungen zu den Seminaren erfolgen über die Brillux Lernwelt. Alle Infos und Termine finden Sie hier:

→ www.brillux.de/ausbildertraining



1



Das erfolgreiche Onboarding der neuen Auszubildenden

Die ersten Monate sind für junge Menschen aufregend und entscheidend für den erfolgreichen Verlauf der Ausbildung. In diesem Seminar erstellen die Teilnehmenden ein Konzept für die erste Phase der Ausbildungszeit – das sogenannte „Onboarding“.

Teilnehmerzahl: max. 12 Personen / **Dauer:** 1 Tag (09:00–16:00 Uhr)
Referentin: Alexandra Stierle / **Seminargebühr:** 140,00 € zzgl. MwSt.; 70,00 € zzgl. MwSt. mit Brillux Ausbildungspartnerschaft

2



Betriebliches Lernen gestalten

Gelingt es den Ausbildungsverantwortlichen, theoretisches und praktisches Wissen interessant und aktuell zu vermitteln, dann sind auch Auszubildende motiviert. Wie das gelingt, erfahren die Teilnehmenden in mehreren Lerneinheiten des Seminars.

Teilnehmerzahl: max. 12 Personen / **Dauer:** 1 Tag (09:00–16:00 Uhr)
Referent: Michael Zonsius / **Seminargebühr:** 140,00 € zzgl. MwSt.; 70,00 € zzgl. MwSt. mit Brillux Ausbildungspartnerschaft

3



Leistungen feststellen und bewerten und Beurteilungsgespräche führen

Regelmäßiges Feedback an den Nachwuchs gibt Orientierung, Sicherheit und Entwicklungsimpulse. Zudem ist es eines der stärksten Mittel zur langfristigen Motivation. Als Ausbilder und Ausbilderin muss man genau hinschauen, die richtige Haltung einnehmen und die passenden Formulierungen kennen. All das wird in diesem Seminar trainiert.

Teilnehmerzahl: max. 12 Personen / **Dauer:** 2 Tage (09:00–17:00 Uhr, 08:30–16.30 Uhr)
Referent: Steffen Burger / **Seminargebühr:** 280,00 € zzgl. MwSt.; 140,00 € zzgl. MwSt. mit Brillux Ausbildungspartnerschaft

4



Heute Praktikum – morgen Ausbildung

Wie schafft Ihr Betrieb aus einem Praktikum einen gelungenen Berufseinstieg? Und wie können Sie Verantwortungsbewusstsein beim Nachwuchs fördern? Erhalten Sie in diesem Seminar gebündelte Anregungen zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung eines Praktikums.

Teilnehmerzahl: max. 12 Personen / **Dauer:** 1 Tag (09:00–16:00 Uhr)
Referentin: Anja Helm / **Seminargebühr:** 140,00 € zzgl. MwSt.; 70,00 € zzgl. MwSt. mit Brillux Ausbildungspartnerschaft



Ein Team mit Zukunft



Tor auf fürs Team: Sascha Oppinger (vorne, 5. v. l.) startete als Einzelkämpfer. Heute gehören 18 Mitarbeiter zum Betrieb

Beim **Malerfachbetrieb Oppinger in Speyer** gestalten die Auszubildenden vom ersten Tag an mit. Der Chef nimmt sich seine eigene Lehrzeit zum Vorbild

Als Sascha Oppinger am Rande der Innenstadt von Speyer aus dem Auto steigt, fällt sein Blick, wie immer, wenn er diese Baustelle besucht, als Erstes auf das Altpörtel. Das 55 Meter hohe Stadttor gehört zu den Wahrzeichen der rheinland-pfälzischen Stadt. „Es ist immer herrlich, in Sichtweite eines so bedeutenden Bauwerks arbeiten zu dürfen“, schwärmt der Inhaber des Malerfachbetriebs Oppinger. Der 38-Jährige hält einen Moment inne und genießt den kurzen Moment, dann beginnt seine Arbeit auf der Baustelle.

Wo sich einst Büros befanden, sollen demnächst Gäste in moderne Ferienwohnungen einziehen. Sascha Oppingers Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sorgen in den Räumen für die passende Gestaltung. „Da liegen wir sehr gut im Zeitplan“, lobt der Chef sein Team, nachdem er die Wände, Decken und Böden eingehend gemustert hat, und schiebt anerkennend hinterher: „Aber ich weiß ja, dass ich mich auf euch verlassen kann.“





„Die Abwechslung
macht mir Spaß.“

Sulayman Jobe, Auszubildender



02

01 ___ Die ersten Gäste können bald kommen: Vera Schäfer und Sulayman Jobe verpassen den Ferienwohnungen den letzten Schliff

02 ___ Mit seinen pfälzischen Sprüchen bringt der Chef Sulayman Jobe und Vera Schäfer zum Lachen

03 ___ Nicht gucken, anfassen: An Rolle und Pinsel dürfen die Auszubildenden gleich am ersten Tag

„Für mich war es wieder an der Zeit für etwas Neues.“

Vera Schäfer, Auszubildende



03

Ausgesprochenes Lob

Diese Würdigung vom Chef ist ein kleines bisschen besonderer, als es bei den anderen Kolleg/-innen wäre. Denn das Team, das hier den Auftrag umsetzt, ist ein sehr junges. Zu ihm gehört auch Sulayman Jobe. Der 21-Jährige verließ 2016 seine Heimat Gambia und kam nach Speyer. Oppinger kannte die Leiter von Jobs Unterkunft. Er kam mit ihm ins Gespräch – über die gemeinsame Leidenschaft für Fußball – und gab ihm spontan eine Ausbildungsstelle. „Ich habe schon Wände in kleinen Wohnungen und großen Firmen gestrichen“, erzählt der Berufseinsteiger. „Die Abwechslung macht mir Spaß.“ Jobe fällt es jeden Tag leichter,

seine Sätze zu formulieren; die Gespräche auf den Baustellen helfen ihm, sein Deutsch immer weiter zu verbessern.

Im Nachbarraum spachtelt Vera Schäfer eine Wand. Sie ist ebenfalls in der Ausbildung – allerdings schon im dritten Jahr. Schäfer hat einen Lebenslauf, der in der Handwerksbranche ungewöhnlich ist. Nach dem Abitur studierte sie in Paris Kunst und Design. Doch das erfüllte die heute 25-Jährige nicht. Sie zog in die Pfalz, machte in Otterstadt ihr Freiwilliges Ökologisches Jahr. Danach war Schäfer zwei Jahre lang im Mittelmeerraum unterwegs. Sie engagierte sich in ökologischen Projekten in Spanien, Italien und Griechenland. ➤



01

„Dann war es aber wieder an der Zeit für etwas Neues“, so Schäfer, „und deshalb habe ich mich um eine Ausbildungsstelle beworben.“

Sie wollte einen Handwerksberuf erlernen, fand Sascha Oppingers Betrieb im Internet und nahm Kontakt zu ihm auf. Der war sofort begeistert und gab ihr einen Vertrag. „Vera hat schon in den ersten Wochen Tapeten geklebt und Wände gestrichen“, schildert Oppinger anerkennend. Er bezieht bei diesem Thema klar Position und traut seinen Auszubildenden früh viel zu. „So soll

„Wenn man nur den Dreck der Kollegen wegfegt, kann man nichts lernen.“

Sascha Oppinger, Geschäftsführer

es in der Ausbildung auch sein. Wenn man nur den Dreck der Kollegen wegfegt, kann man nichts lernen.“ Steven Hoffmann nickt zustimmend. Der 26-Jährige arbeitet seit 2018 als Geselle beim Malerfachbetrieb Oppinger und freut sich über das Vertrauen seines Chefs. „Natürlich gibt es auch Tage, an denen etwas mal nicht läuft“, gibt er zu. „Aber als Team lösen wir alle Probleme.“ Zum Beispiel indem man sich Rat bei erfahrenen Kollegen holt – etwa bei Michael Ney. Der 57-Jährige macht gerade die Feinarbeit in den Ecken. Auch er kümmert sich voller Elan um die Auszubildenden. „Ein gutes Team braucht die richtige Mischung aus Jung und Alt“, erklärt Sascha Oppinger. Der Unternehmer beschäftigt in der Regel mindestens drei Auszubildende. Neben Vera Schäfer und Sulayman Jobe lernt aktuell der 18-jährige Julien Baier bei ihm das Maler- und Lackiererhandwerk. Und Jannik Jentzsch, 20, hat nach seiner erfolgreichen Ausbildung kürzlich einen Gesellenvertrag unterschrieben.

01 __ Feierabendgesicht:
Die Oppingers freuen sich auf die Zeit mit ihren Kindern Romy, 8, und Vince, 3

02 __ Gute Nachbarschaft:
Seit 2020 befindet sich die Zentrale inmitten von befreundeten Betrieben

03 __ Platz im Lager:
Die neuen Räumlichkeiten bieten viel Fläche für den wachsenden Betrieb



02

Malerfachbetrieb Oppinger

2011 machte sich Sascha Oppinger, 38, in seiner Heimatstadt Speyer selbstständig. Mittlerweile gehören 18 Mitarbeiter/-innen zum Betrieb, darunter drei Auszubildende. Zu den Kunden gehören Wohnungsbaugesellschaften, Hausverwaltungen, Industrie, Einzelhandel und Privatleute. Sascha Oppinger verfügt in Speyer über ein großes Netzwerk an weiteren Handwerksunternehmen. „Unter Nachbarn unterstützt man sich gerne“, sagt Oppinger, der auch ein Vorstandsmitglied des Vereins Speyerer Handwerkstradition ist.

→ malerfachbetrieb-oppinger.de

→ [Instagram @malerfachbetrieb_oppinger](https://www.instagram.com/malerfachbetrieb_oppinger)



03

Das leere Klassenzimmer

Das Thema Ausbildung hat Priorität und bekommt viel Aufmerksamkeit. „Wir müssen immer langfristig denken“, findet der 38-Jährige. „Irgendwann ist die ältere Generation in Rente, die Arbeit muss aber weiter gemacht werden.“ Der Meister kennt die Nachwuchssorgen. Er sieht sie mit eigenen Augen, wenn er zu Besuch in einer Berufsschule ist. „Manchmal bin ich entsetzt, wie viele Stühle im Klassenraum unbesetzt sind“, sagt der Pfälzer. „Da sitzen vielleicht noch zwölf Schüler. Ich habe noch mit dreißig Auszubildenden in einer Klasse gesessen. Die Zeiten haben sich leider geändert.“ Er selbst erkannte früh, dass die kreative Arbeit mit den Händen seine Leidenschaft ist. Wie die seines Großvaters Hermann, der als Zimmermann arbeitete. „Schon als kleiner Junge habe ich ihn auf die Baustellen begleitet“, erinnert sich Oppinger. Später besuchte er in Speyer die Hauptschule. Dass Oppinger nach seinem Abschluss





einen Handwerksberuf ergreifen wollte, war zwar klar. Aber er musste sich für einen Zweig entscheiden – eine Ausbildung als Kfz-Mechaniker war eine Option. „Am Ende ist meine Wahl aber auf Maler und Lackierer gefallen. Und damit habe ich alles richtig gemacht“, so Oppinger. „Bei der kreativen Arbeit mit Pinsel, Rolle und Spritzpistole konnte ich mich gut entfalten.“ Er ging beim Malerbetrieb Breier im benachbarten Otterstadt in die Lehre. „Dort durfte ich von Beginn an mit anpacken und habe viel gelernt“, erzählt Oppinger. „Deshalb arbeite ich exakt so mit meinen Auszubildenden.“ 2009 war Oppinger bereit für eine neue Herausforderung. Er besuchte zunächst die Meisterschule für Handwerk in Kaiserslautern. Zwei Jahre später, mit dem Abschluss in der Tasche, folgte der Schritt in die Selbstständigkeit. „Ich hatte zunächst nur ein Kleingewerbe angemeldet und war alleine unterwegs“, erinnert er sich. Bald stellte er den ersten Auszubildenden ein. Als Oppinger die Gemeinnützige Baugenossenschaft aus Speyer als Großkunden gewann, begann das Unternehmen zu wachsen – und zählt mittlerweile 18 Mitarbeiter/-innen. Auch Mareike Oppinger gehört seit 2018

01 — Ziel fest im Blick:
Im oder am Dom zu Speyer würde Sascha Oppinger gerne einmal arbeiten

02 — Mission 180 Punkte:
Auch Mareike und Sascha Oppinger versuchen immer wieder ihr Glück an der Dartscheibe

03 — Volltreffer? Noch ist das Wunschdenken: So gut hat noch keiner getroffen – trotz Brillux Darts

zum Team. Die Ehefrau des Inhabers gab dafür ihren Beruf als Kinderkrankenschwester auf. „Da die Büroarbeit mehr und mehr geworden ist, bin ich mit eingestiegen“, sagt die 31-Jährige. „Die Entscheidung habe ich nie bereut. Wir haben ein klasse Team, mit dem die Arbeit ungemein Spaß macht.“ Ein größerer Betrieb brauchte auch mehr Platz. Den fanden die Oppingers in einem Gewerbegebiet in Speyer. Dort bauten sie ihre Firmenzentrale und zogen 2020 ein. Die Einweihungsfeier musste Sascha Oppinger aufgrund der Corona-Pandemie verschieben. „Aber die holen wir auf jeden Fall nach“, verspricht er. Ihm ist es wichtig, mit dem Team auch außerhalb der Arbeit etwas zu machen – er steht gern am Grill und veranstaltet Familien- und Firmenfeste.

Wer trifft, kriegt frei

So lautet Oppingers Motto. Vor den täglichen Fahrten zur Baustelle darf das Team erstmal an die Dartscheibe. Sascha Oppinger hat einen Wettbewerb ins Leben gerufen: Wer drei Pfeile nacheinander im Triple-20-Feld unterbringt, bekommt einen Tag frei. „Bislang hat dieses Kunststück noch keiner geschafft“, sagt Oppinger und lacht.





„Natürlich gibt es auch Tage, an denen etwas mal nicht läuft. Aber als Team lösen wir alle Probleme.“

Steven Hoffmann, Junggeselle

Zum Glück – zu viele Tage Sonderurlaub wären schlecht fürs gut laufende Geschäft. Denn auch immer mehr Privatkunden schätzen Sascha Oppingers Arbeit. Wer sich den Instagram-Kanal des Unternehmens anschaut, kann das nachvollziehen. Dort tauchen neben Teamfotos viele weitere Hingucker auf: Putz und Folien als Betonoptik, Berglandschaften in Kinderzimmern oder fugenlose Badezimmer. Diese Variante wird laut Oppinger beliebter: „Die gradlinige und puristische Ausstattung wird immer mehr nachgefragt“, so der Malermeister.

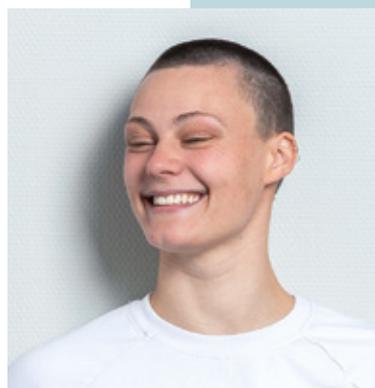
Zurück auf der Baustelle in der Innenstadt von Speyer: Sascha Oppinger verabschiedet sich für diesen Tag von seinem jüngsten Team und flaniert am Altpörtel entlang zurück zu seinem Auto. In der Ferne ist ein weiteres Wahrzeichen zu erkennen: der Kaiser- und Mariendom. „Es ist ein Traum von mir, dort irgendwann einmal einen Auftrag auszuführen“, sagt Oppinger. Ihm ist klar, dass es schwierig werden könnte, bei einer Ausschreibung den Zuschlag zu bekommen. Aber er hat Zeit. Ein weiterer Vorteil, wenn man ein so junges Team hat. ◀



Jetzt mal Klartext!

—
Und weil's so schön war, hier der Videoclip zum Interview:
—
→ brillux.de/oppinger

Ein formelles Vorstellungsgespräch? Brauchten Sascha Oppinger und Vera Schäfer nicht. **Wir stellten dem Duo schnelle Fragen, auf die sie spontan antworten mussten.** Das Ergebnis war eindeutig: Im Malerbetrieb Oppinger passt es zwischen Chef und Azubine

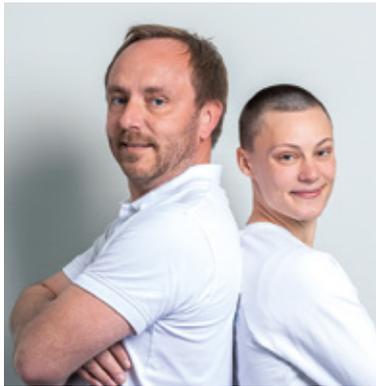


**Sascha Oppinger, 38**

Der Malermeister kennt in Speyer jeden Straßenzug. Er kam in der pfälzischen Stadt zur Welt – und lebt dort heute mit Frau Mareike, 31, Tochter Romy, 8, und Sohn Vince, 3. Wenn der 38-Jährige Speyer verlässt, dann gerne mit einem Surfbrett im Gepäck. Sein Hobby ist das Wellenreiten. Dafür fährt er gerne in die Bretagne oder nach Portugal.

Vera Schäfer, 25

In ihrem Personalausweis steht Göttingen als Geburtsort. Später ist sie ganz schön rumgekommen. Vera Schäfer hat in Limburg ihr Abitur gemacht, in Paris Kunst und Design studiert und war für ökologische Projekte zwei Jahre in Spanien, Italien und Griechenland unterwegs. Nun lebt sie mit ihrem Hund in Otterstadt und macht ihre Ausbildung.



Wie habt ihr zueinandergefunden?

Vera: Ich habe einfach eine Initiativbewerbung rausgeschickt.

Sascha: Mir hat es echt Spaß gemacht, die Bewerbung zu lesen. Das hat sofort gepasst.



Was war dein größtes Missgeschick?

Vera: An meinem ersten Ausbildungstag habe ich die hintere Klapptür vom Transporter abgerissen. Die war zwar schon locker. Trotzdem musste ich mir noch lange Sprüche anhören.

Sascha: Mir ist in einem neuen Fahrzeug ein Fünf-Liter-Eimer graue Fassadenfarbe umgekippt – nach einer Vollbremsung. Für den Kofferraum war eine Grundreinigung fällig.

Was ist deine Lieblingstätigkeit?

Vera: Ich mag das Streichen, Tapezieren und Lackieren. Da geht es ums Verschönern. Die Vorbereitung des Untergrunds macht weniger Spaß. Aber ohne Schleifen geht's nicht.

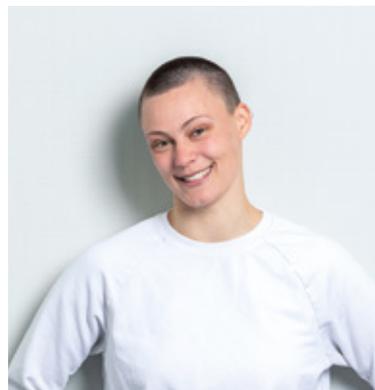
Sascha: Bei mir ist es ähnlich. Ich muss zunächst die Tapeten abreißen, aber das ganze Schönmachen der Räume füllt mich mehr aus.



Wer ist morgens zuerst auf der Baustelle?

Vera: Da ich meinen Hund morgens zur Betreuung geben muss, bin ich schon 20 Minuten vor Arbeitsbeginn im Betrieb.

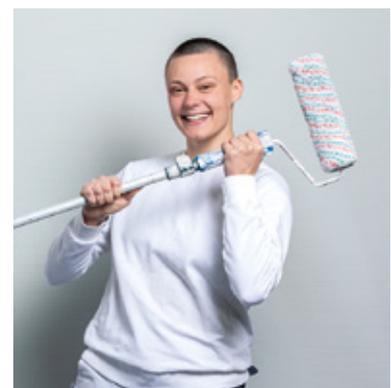
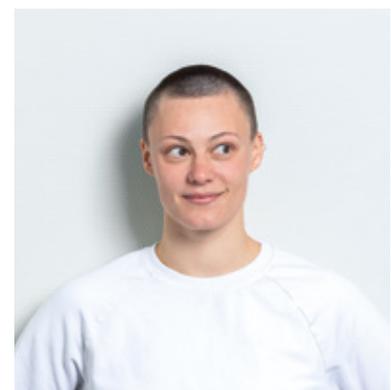
Sascha: Bei mir ist es unterschiedlich. Meistens komme ich um zehn vor sieben an. Aber Vera ist immer schon vor mir da.



Was ist deine Lieblingsfarbe?

Vera: Ich mag helle, warme Grautöne. Aber Grau zählt ja eigentlich nicht als Farbe.

Sascha: Bei mir geht es in die dunklere Richtung. Anthrazit und Schwarz gefallen mir. Aber unser türkises Firmenlogo sieht auch gut aus.



Welche Art von Projekten setzt du gerne um?

Vera: Ich arbeite am liebsten für Privatkunden. Da kann ich kleine, schöne Sachen umsetzen. Der direkte Kontakt zu den Leuten gefällt mir, weil ich auch beraten kann.

Sascha: Für mich haben ältere Gebäude ihren Reiz – sowohl bei Innen- und Außenarbeiten. In Speyer gibt es viele davon.



Wie ärgerst du dich auf Pfälzisch, wenn mal etwas nicht läuft?

Vera: Das derfst doch nit gebbe. Herr.

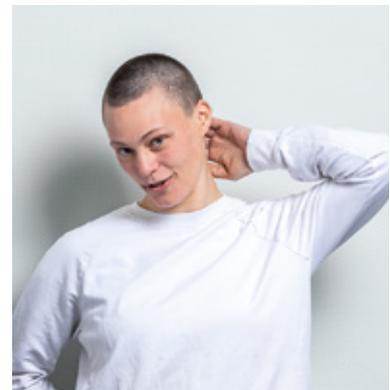
Sascha: Sach e mol, was hoschtn do schunn widda gmacht. Muss des sei?



Hört ihr auf der Baustelle Musik oder bleibt das Radio aus?

Vera: Eigentlich läuft immer Musik. Wenn ich mal alleine auf einer Baustelle bin, habe ich auch gerne meine Ruhe.

Sascha: Wenn unsere Generation 50plus den Schlagersender SWR4 hört, schalten die jüngeren Kollegen das Radio auch mal aus.



Was, glaubst du, macht dein Chef nach Feierabend?

Vera: Er trifft sich mit seinen Freunden und gönnt sich eine Weinschorle.

Sascha: Da kennt sie mich gut. Das mache ich besonders gerne bei uns am Sportplatz.



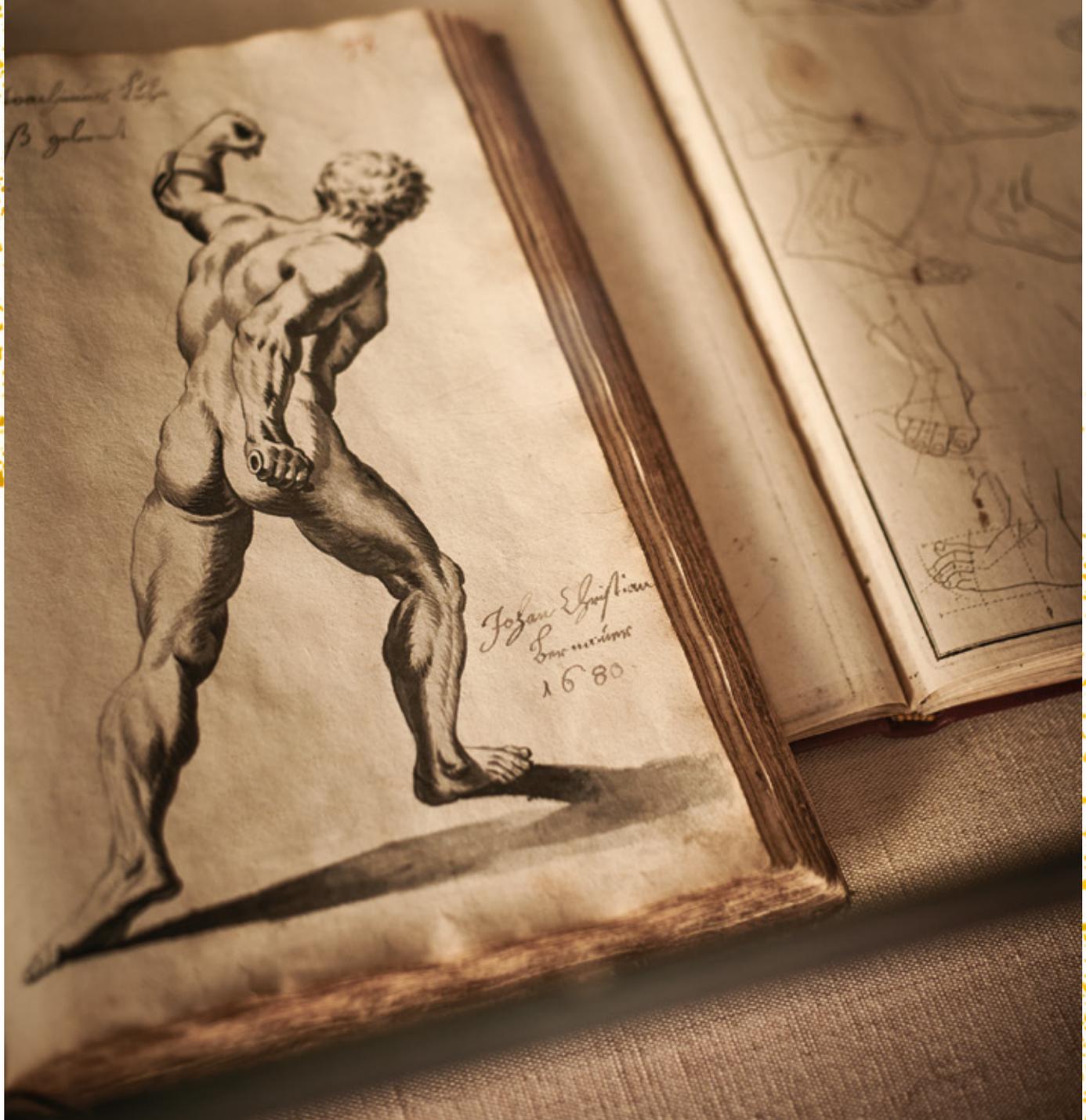
Wie verbringst du deine Mittagspause?

Vera: Wir haben eine halbe Stunde – und in der Zeit esse ich durchgehend.

Sascha: Wenn ich unterwegs bin, halt ich beim Bäcker an. Ist der Termin in Speyer, mache ich auch mal zuhause oder in der Firma meine Mittagspause.

„Lange Zeit war künstlerisches Talent eine wesentliche Voraussetzung für den Beruf.“

Michael Sommersell, Experte für Malergeschichte



Da mussten die Proportionen stimmen: Die Vorlagenbücher zum Körperbau haben angehende Gesellinnen und Gesellen zum Nachmalen inspiriert

TEIL 9 HISTORISCHES HANDWERKSZEUG

FRÜHER UND HEUTE

Anatomie in der Ausbildung

Das Malerhandwerk verändert sich. Statt mit dem Zollstock werden Räume heute schnell und genau per Laserscanner vermessen. Und ob im Lager noch Spezialpinsel oder Malerkrepp liegen, verrät die App. Wie neue Materialien, Techniken und Werkzeuge die Arbeitswelt umgekrempelt haben, wird deutlich, wenn man die historischen Schriften und Zeichenblöcke in den Glasvitrinen des Deutschen Maler- und Lackierermuseums in Hamburg betrachtet. Die Kolleginnen und Kollegen zu jener Zeit mussten ganz andere Dinge beherrschen als heute. Ganz entscheidend hat sich das Berufsbild vor rund 200 Jahren verändert. Experte Michael Sommersell erklärt: „Im 19. Jahrhundert trennte sich die Malerei in die akademische Kunstmalerei und den handwerklichen Zweig. Davor haben Maler auch Wände getüncht, aber vor allem kunstvolle Bilder gemalt.“

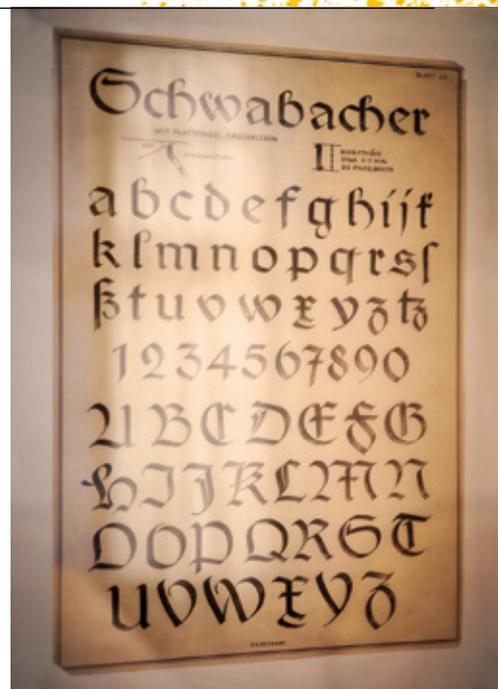
Präzision und Proportion

Bei der Ausbildung stand jahrhundertlang die menschliche Anatomie im Vordergrund. In Vorlagenbüchern studierte der Nachwuchs Darstellungen von Körpern und zeichnete sie anschließend nach. „Die Werke ähneln medizinischen Lehrbüchern, es fehlen nur die lateinischen Begriffe“, so der Experte. Diese Detailtreue setzte künstlerisches Können voraus. Talent galt also als wesentliche

Voraussetzung für den Beruf. Schließlich sollten Porträts oder Szenen von der Jagd lebensecht auf die Wand. Für den Nachwuchs hieß das: üben, üben, üben. „Weil das so umfangreich war, hat die Ausbildung damals bis zu sechs Jahre gedauert“, schildert Michael Sommersell. An dieser künstlerischen Tradition hielt das Handwerk lange fest, bis in die 1950er-Jahre wurden in der Meisterprüfung figürliche Darstellungen verlangt. Damals wie heute sind aber Kenntnisse von Schriften gefragt, denn Malerprofis sorgen noch immer dafür, dass Text mit gekonntem Pinselstrich auf die Wand kommt. Mit einem Unterschied: Kein Auszubildender muss alle Schriften auswendig lernen – dafür gibt es das Internet.

Mensch und Maschine

In der Zukunft kommen wieder andere Anforderungen hinzu. Laut neuer Ausbildungsordnung von 2021 müssen Fachkräfte heute zusätzlich zum kreativen Gestalten fit sein in Sachen Energiewende. Denn Fassaden sollen gut aussehen, aber auch die Wärme im Haus halten. Auch künftig wird sich der Beruf verändern. Derzeit wird an Robotern getüftelt, die Farbe auf die Wand bringen. Ersetzen können smarte Technologien handwerkliches Können aber nicht. Schließlich ist der Mensch bei Erfahrung und Geschick den Algorithmen meilenweit voraus. ◀



Die Schwabacher Schrift wurde seit dem 15. Jahrhundert verwendet – Malerinnen und Maler mussten sie perfekt beherrschen. Sie zeichnet sich durch eine starke Rundung der Buchstaben aus



Unser Experte

Michael Sommersell, 62, ist Maler und (ö.b.u.v.) Sachverständiger in Hamburg und bewahrt im Deutschen Maler- und Lackierermuseum die Geschichte des Handwerks → malermuseum.de

Aufbruchstimmung im Denkmal

Für die Renovierung eines Lehrgebäudes der **Universität Erfurt** waren nicht nur architektonischer Sachverstand und das Handwerk von Malermeister Nicky Boxberger gefragt. Auch denkmalpflegerische Vorgaben waren herausfordernd



Nicky Boxberger Malerbetrieb, Erfurt

Als Sohn eines Malermeisters wurde dem Erfurter Nicky Boxberger, 51, der Beruf in die Wiege gelegt. Nach seiner Meisterprüfung 1996 war er noch sieben Jahre für seinen Lehrbetrieb tätig. Dann wechselte er zu seinem Vater, um Häuser zu dämmen und Ladengeschäfte zu streichen. Seit 2010 ist Boxberger selbstständig und übernimmt mit seinen mittlerweile zehn Mitarbeitern Aufträge in ganz Europa.



01



02

Im Juni 2020 weht ein Hauch von Aufbruchstimmung der frühen DDR durch das Lehrgebäude 1 der Universität Erfurt. Pascal Schönerstedt vom Erfurter Architekturbüro Südseite und der technische Berater Marc-Hinrich Müller sind auf den ersten Blick beeindruckt. Die Sonne scheint und die Sprossenfenster lassen viel Licht in die hohen, mit Parkettböden ausgestatteten Hörsäle. In den Vorräumen sind die Wände kassettenartig gegliedert, weiße Stuckrahmen umgeben Ölgemälde, die vom Neuanfang in den Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften (LPG) oder dem traditionsreichen Stahlwerk Maxhütte erzählten. Auf den zweiten Blick bröckelt nicht nur der erste Eindruck, sondern auch Stuck und Putz. „Das war eben noch DDR-Standard“,

„Hier herrschte die Aufbruchstimmung der frühen DDR.“

Marc-Hinrich Müller, Technischer Berater



beschreibt Malermeister Nicky Boxberger die Bausubstanz. „Das waren Putzwände, auf denen wohl nach der Wende noch Glasgewebe draufgeklebt war. Und in den Hörsälen hingen Tapeten.“ Auch Marc-Hinrich Müller erinnert sich noch gut an den Zustand der zwei historischen Säle und ergänzt: „In den Vorräumen gab es teilweise Wasserschäden, und Gipsstuckelemente gingen langsam, aber sicher kaputt.“

Geschmack und Gutachten

Für Nicky Boxberger und sein Team begannen die Arbeiten genau ein Jahr später. Im ersten Schritt wurde die alte Substanz geschliffen und Risse nachgespachtelt. Besonders in den Vorräumen mit der Feinliniengliederung bedeutete das Absetzen und Beschneiden der einzelnen Elemente einen

erhöhten Aufwand an Zeit und Genauigkeit. Während hier das Gewebe noch von Hand eingespachtelt wurde, kam in den Hörsälen eine zeitsparendere Technik zum Einsatz.

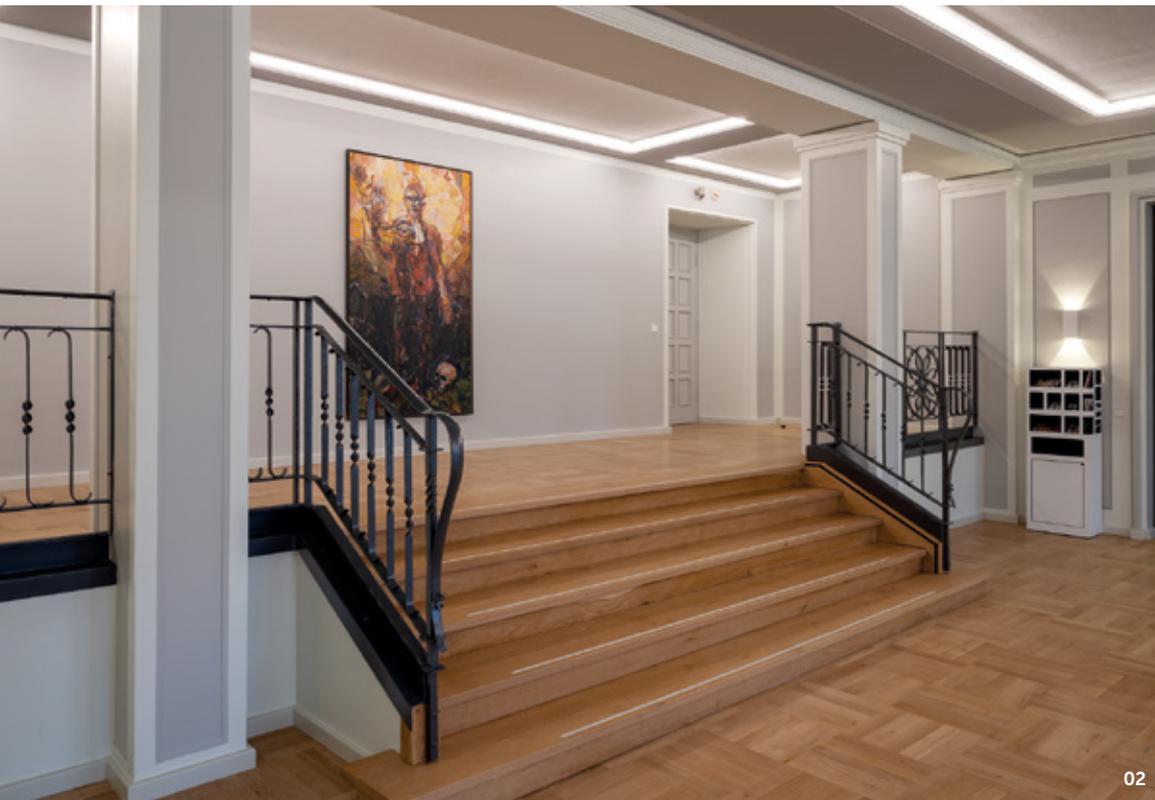
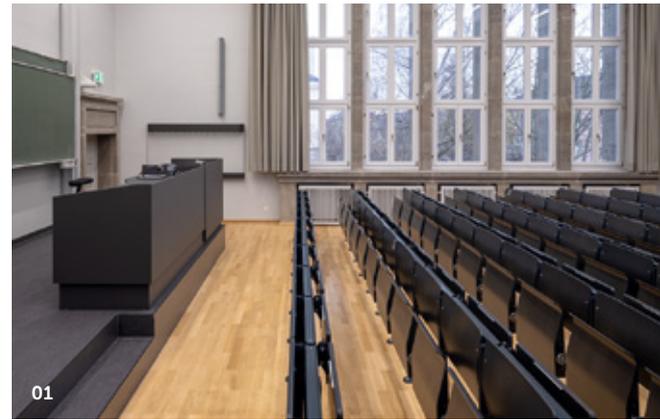
„Da haben wir die Wände mit Spritzspachtel von Brillux gespritzt“, erklärt Nicky Boxberger, „dann wurde geglättet und geschliffen.“ Was besonders ins Auge stach: Die Gelb-, Braun- und Grüntöne überall, die Jahrzehnte unterschiedlichster Farbgeschmäcke abbilden. Gemäß den Vorgaben des Denkmalschutzes war hier zuvor ein Gutachten über die historische Farbigkeit von einem Restaurator erstellt worden. Mit den denkmalgeschützten Fensterbänken aus Muschelkalk entpuppte sich ein spezielles Detail der historischen Bausubstanz als größere Herausforderung: Sie waren zuletzt mit einer braunen Lacklasur versehen worden. >

01 — Von den Türen bis zu den Möbeln: Auch in den Vorräumen der Hörsäle erfüllen Kontraste die Vorgaben für visuelle Barrierefreiheit

02 — Der Hörsaal 4 ist über sechs Meter hoch. Damit auch die neue Technik mit dem Schall harmonisiert, wurden Akustikdecken angebracht

„Die Fensterbänke bereiteten mir am meisten Kopfzerbrechen.“

Nicky Boxberger, Malermeister



01 — Im originalen Steingrau fügen sich die Fensterbänke und -gewände bestens ins Bild. Vorher waren sie braun lackiert

02 — Einige Ölgemälde, die den wirtschaftlichen Neuanfang der DDR zu Beginn der 1950er-Jahre feierten, gehören zur Geschichte dazu

03 — Mithilfe des umfangreichen Gutachtens eines Restaurators wurde die Farbauswahl auf Basis der historischen Farbigkeit getroffen

04 — Die Anmutung der im sozialistischen Klassizismus gehaltenen Fassade des Lehrgebäudes findet sich auch in den Türen der Hörsäle wieder

„Auch das ist so ein typisches DDR-Relikt“, erläutert Marc-Hinrich Müller. „Man hat Naturstein mit Lack zugestrichen, damit man das besser sauber halten konnte.“ Umso schmutziger gestaltete sich das Abtragen – es musste der originalfarbige historische Zustand wiederhergestellt werden. „Wir haben es zwar schon öfter mit denkmalgeschützten Gebäuden zu tun gehabt, aber diese Fensterbänke haben mir am meisten Kopfzerbrechen bereitet“, räumt Nicky Boxberger ein. Letztlich beizten sie kurzerhand den braunen Lack ab und sandstrahlten den Stein.

Bestens gerüstet

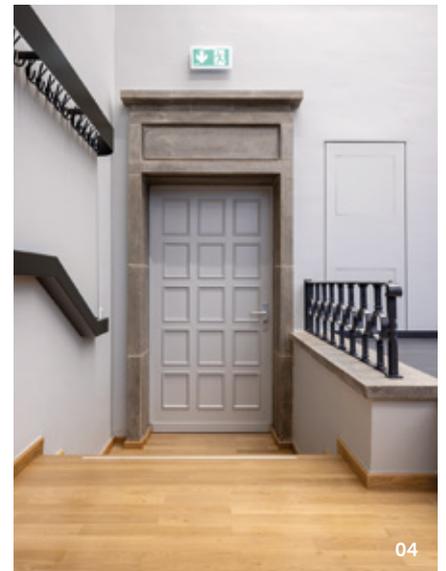
Mit ihrer bis ins späte 14. Jh. zurückreichenden Geschichte ist die Universität Erfurt eine der ältesten Deutschlands; mit derzeit über 6.000 Studierenden sogar die zweitgrößte

Thüringens. Ihre wechselvolle Geschichte zeigt sich auch in der abwechslungsreichen Architektur auf dem gesamten Campus. Das Lehrgebäude 1, in dem sich die Hörsäle 3 und 4 befinden, ist zwar erst in den 1950er-Jahren gebaut worden, steht aber bereits unter Denkmalschutz. In dem Bau sind auch die Staatswissenschaftliche Fakultät und das Sprachenzentrum untergebracht. Mit den Arbeiten waren im Schnitt zwei Mitarbeiter von Juni bis September beschäftigt. Manchmal drei, wenn es die Arbeit erforderte. Als die Fenster dran waren, packte auch der Chef mit an. Dafür musste der Malermeister mit seinem Team zum Teil hoch hinaus. Dass aber zum Renovierungskonzept auch neue Akustikdecken in den Hörsälen zählten, war Glück. So konnte das Team die eingezogenen Flächengerüste einfach mit



„Das farbliche Absetzen bedeutet einen erheblichen Zeitaufwand.“

Marc-Hinrich Müller, Technischer Berater



benutzen. Das machte die Arbeiten in dem sechs Meter hohen Hörsaal 4 zwar immer noch schwindelerregend, dafür waren sie aber schneller erledigt – pünktlich zum Semesterbeginn.

Und am Ende zeigte sich noch ein willkommener Nebeneffekt des akkurat umgesetzten Farbkonzeptes: Die jetzt insgesamt helleren, aber mit kontrastreichen Konturen versehenen Wände und die dunklen Rahmen der Verbindungstüren erfüllen nun nicht nur die Vorgaben und Auflagen des Denkmalschutzes. Sie entsprechen auch den neuesten Erkenntnissen zu einer barrierefreien Farbgestaltung – ein Thema, das gerade für öffentliche Gebäude zunehmend relevant wird. Und so ist das Lehrgebäude 1 der Universität Erfurt in jeglicher Hinsicht für die Zukunft bestens gerüstet. ◀

Beteiligte und Services

Bauherr: Universität Erfurt

Ausführender Betrieb:
Nicky Boxberger Malerbetrieb

Architekten: Anja Wandt, Karsten Rost, Pascal Schönerstedt, Südseite Erfurt

Verkaufsberater: Benjamin Schäfner, Brillux Erfurt

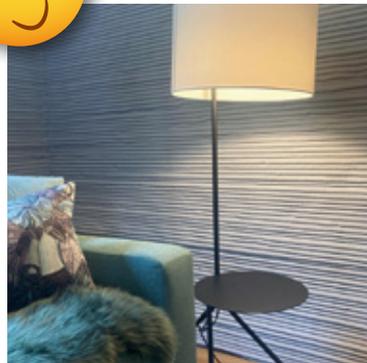
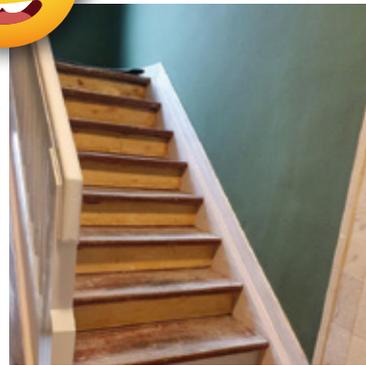
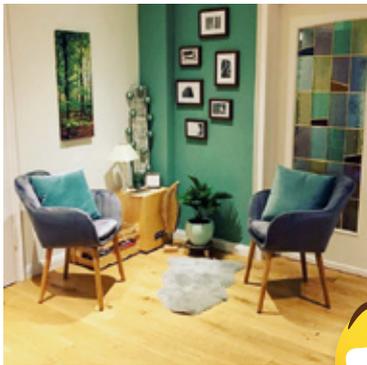
Technische Beratung: Marc-Hinrich Müller, Brillux

Materialien: Brillux Briplast Fugen- und Wandspachtel 1875, Brillux Briplast Airless-Spachtel ELF 1890, Brillux Lightvlies Pro 130, Brillux Vlieskleber ELF 375, Brillux Sensocryl ELF 267

#ONLINE



Der Fokus liegt auf hochwertigen Projekten im privaten Bereich. Die Highlights werden von einem Architekturfotografen abgelichtet und finden später einen Platz im Feed



→ Instagram
@schnitker_malerwerk

Social Media zehrt Energie? Von wegen!



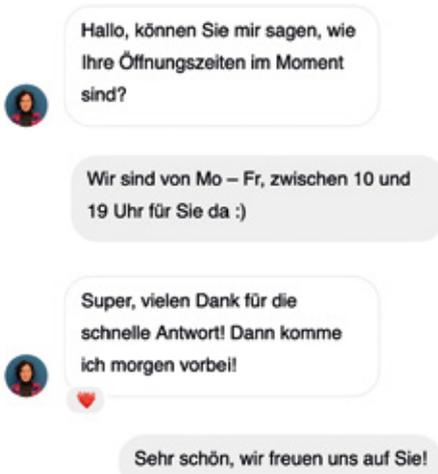
Bereits seit 2016 ist die Firma Schnitker Malerwerk auf Instagram präsent – damals noch eine Besonderheit, denn viele Betriebe fanden erst nach und nach ihren Weg zu Social Media. Auch heute beweist Betriebsleiter Thomas Wübbelt Voraussicht und ein feines Gespür für Design und Wiedererkennungsmerkmale. So platziert er zum Beispiel das Firmenlogo und sein Leitprinzip „Werte schaffen“ in jedem Beitrag. „Hinter dem Erfolg unseres Accounts steckt ein Geheimnis, das genauso simpel wie wegweisend ist: Spaß an der Sache“, erklärt der 42-Jährige. „Für mich ist Social Media noch nie eine lästige Verpflichtung gewesen, sondern – ganz im Gegenteil – Motivation.“

Die positive Resonanz auf Instagram gibt ihm die Energie und die Kraft, im Betrieb Herausforderungen zu meistern und neue Projekte anzugehen. Auf die Frage, wann er die Zeit dafür findet, antwortet Thomas Wübbelt: „Posten? Das mache ich abends von der Couch aus.“ → [schnitker-maler.de](https://www.schnitker-maler.de)

PRAXISTIPP

Kundenservice über Social Media

Monatlich senden mehr als 150 Millionen Menschen Unternehmen Nachrichten über Instagram Direct. 76 Prozent davon wünschen sich eine Antwort des Kundensupports nach einer Stunde, mindestens jedoch innerhalb eines Tages. Viele Firmen benötigen aber mehr als fünf Stunden, um zu reagieren. Dabei erhöht guter Social-Media-Service nachweislich das Kundenvertrauen. Tipp: Benennen Sie jemanden für Kundenanfragen, legen Sie eine Antwortzeit fest (z. B. spätestens nach 24 Stunden) und erstellen Sie eine Netiquette – also Regeln für den höflichen Umgang auf Social Media.



Und Sie?

Sind Sie mit Ihrem Betrieb auch auf Instagram aktiv? Nutzen Sie vielleicht sogar TikTok? Wir freuen uns, wenn Sie uns Ihre Social-Media-Präsenz vorstellen! Sprechen Sie gerne Ihren Verkaufsberater an oder melden Sie sich direkt:

→ marketingunterstuetzung@brillux.de



Einfluss auf den ersten Eindruck

Schnell die Öffnungszeiten heraussuchen oder die Bewertungen checken – ein Google-Eintrag bestimmt den ersten Eindruck maßgeblich. Weil er in der Regel automatisiert anhand von Branchenverzeichnissen angelegt wird, lohnt sich die Überprüfung: Googeln Sie dafür Ihren Betrieb und klicken Sie auf „Inhaber dieses Unternehmens?“. Mit einem Google-Konto können Sie sich anschließend kostenlos als Inhaber/-in verifizieren und den Eintrag mit weiteren Infos und Fotos anpassen.

Kontaktlos: Immer mehr Menschen bezahlen im Handel mit ihrem Smartphone. Google Pay ist dafür insgesamt der beliebteste Dienst, bei den bis 29-Jährigen liegt Apple Pay vorne.

Räder oder Türen

Manchmal kann ein kurzer Social-Media-Post eine große Wirkung erzielen. Der Neuseeländer Ryan Nixon hatte bei Twitter zwar nicht mal 1.500 Follower, stieß mit seiner unlösbaren Frage jedoch auf viel Resonanz: „Glaubst du, dass es mehr Türen oder mehr Räder in der Welt gibt?“ Nach wilden Spekulationen und Hochrechnungen gaben 223.347 User ihre Stimmen ab, 53,6 Prozent legten sich auf Räder fest. Obwohl die Frage niemals beantwortet werden kann, zeigt das Beispiel schön, dass erfolgreicher Content nicht immer Sinn haben muss.



8 Sekunden

haben Sie Zeit, das Vertrauen von 16- bis 25-Jährigen in den sozialen Medien zu gewinnen.

Quelle: www.hwk.de/social-media-fuers-handwerk

Schmeckt Alligator?

Was gibt es Schöneres, als bei Sonnenschein den Grill anzuwerfen? Was Sie beim Barbecue am besten auf-tischen – und warum Sie unbedingt mal rückwärts grillen sollten –, verrät BBQ-Weltmeister Oliver Sievers



World Barbecue Champion Oliver Sievers setzte sich gegen 95 Amerikaner durch

Oliver Sievers

... ist wohl Deutschlands bekanntester BBQer. Der Bochumer gewann zahlreiche Wettbewerbe, ist Präsident der German Barbecue Association und der World Barbecue Association, Kochbuchautor, Grillmeister, Fleischsommelier und Soßenerfinder. Am liebsten grillt der 49-Jährige das Secreto – das geheime Filet.

→ oliver-sievers.com

**Sommerzeit
ist Barbecuezeit**

**Der Weltmeister
im Interview**

Sie kennen die Frage. Wir stellen sie trotzdem: Was ist Ihr persönlicher Grilltipp?

Puh. Dazu könnte ich so viel sagen! Um es kurz und knapp zu sagen: Gute Zutaten sind das A und O – unabhängig vom Grill oder von sonstigen Gerätschaften.

Klingt machbar – auch ohne langjährige Grillerfahrung.

Ist es auch. Ich hätte noch einen Tipp: Mit Bacon schmeckt alles besser! Aber im Ernst.

Ich würde jedem empfehlen, die Kerntemperatur vom Grillfleisch mit einem Thermometer zu messen. Nur das zeigt uns, wann das Fleisch perfekt durch ist. Auch ich kann das nicht mit bloßem Auge erkennen.

Stichwort Equipment: Gas oder Kohle?

Das ist Geschmackssache. Wer Kohle bevorzugt, kauft am besten einen Kugelgrill. Den bekommt man für 150 Euro. Gas geht schneller, kostet aber mehr. Ein hochwertiger Gasgrill kann 15.000 Euro kosten. Ich grille am liebsten mit Kohle an einem Keramikgrill. Wenn aber die Qualität



Tipps fürs Grillfest!

01 — Nur Fleisch aufgetischt? Es gibt immer mehr Vegetarier/-innen. Fragen Sie Ihre Gäste vorher, was sie essen möchten. Damit vermeiden Sie knurrende Mägen.

02 — Am Anfang einen Appetizer servieren: kleine Spieße oder Stockbrot mit Speck umwickelt. Wenn der erste Hunger gestillt ist, wartet es sich besser auf das Hauptgericht.

03 — Kalte Platte vermeiden: Heiße Sommer-nächte sind rar bei uns. Wärmen Sie Teller und Besteck deswegen an. Einfach eine Kühlbox mit einem Einmachglas voll heißem Wasser bestücken.

vom Gasgrill stimmt, merkt man den Unterschied nicht. Zumindest nicht beim Flachgrillen.

Flachgrillen?

So nennt man das klassische Grillen auf dem Grillrost ohne Deckel von kurz gebratenen Speisen wie Wurst, Hähnchen und Gemüse. Dafür richte ich beim Kohlegrill Hitzezonen ein. Eine heiße und eine warme Seite ohne Glut darunter. Wenn etwas schnell durchgegart ist, kann es auf der indirekten Hitze geparkt werden.

Zum Nachziehen. Noch besser: zum Vorziehen! Das ist quasi rückwärts grillen. Das Grillgut bei niedriger Temperatur auf Kerntemperatur bringen und dann scharf anrösten. Bei Würstchen funktioniert das perfekt. Und alles kommt heiß auf den Teller.

Was muss man bei einem Grillfest besonders beachten?

Ein Kohlegrill ist für Partys nicht das Richtige. Mit einer Ausnahme: Bietet man nur Würstchen oder Nackenkotelett an, funktioniert das prima. Für alles andere empfehle ich einen Gasgrill mit drei oder vier Brennern für verschiedene Hitzezonen. ➤

Mojo Verde

140 ml Olivenöl | 50 ml Rotweinessig | 1 grüne Paprikaschote | 2 Knoblauchzehen | 2 Bund Petersilie | 2 Bund frischer Koriander | 2 Zweige Thymian | Chilipulver nach Gusto | Salz und Pfeffer |

Zubereitung

Alle Zutaten – bis auf Salz und Pfeffer – in einen Mixer geben und fein mixen. Mit Salz und Pfeffer abschmecken.



Und unabhängig von Brennstoff, Grillart oder Speiseplan: Ein klein bisschen Erfahrung sollte man schon mitbringen. Wer sich einen Smoker kauft, 30 Gäste einlädt und meint, er kann ohne Übung das perfekte Pulled Pork zubereiten, erntet oft ein kulinarisches Desaster. Ich musste bei Bekannten schon mitten in der Nacht Notdienst am Grill leisten.

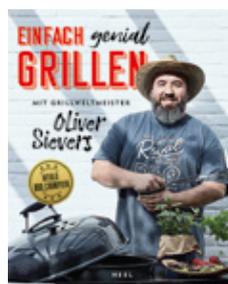
Okay. Also kein Pulled Pork. Was dann?

Oh doch! Pulled Pork eignet sich sehr gut für große Gruppen – aber eben vorausgesetzt, man ist kein blutiger Anfänger. Das Gericht ist ein Klassiker und eignet sich für jeden Grill. Man muss es aber richtig einpacken: erst in Backpapier, dann in Alufolie – so kommt das Fleisch nicht mit dem Alu in Kontakt. Und falls doch was schiefgeht, nimmt man es früh raus und gart es im Ofen fertig. Wenn es um 18 Uhr fertig sein soll, startet man um 10 Uhr. Die Grillzeit dauert bei 135 Grad etwa sieben Stunden, danach lässt man es noch eine Stunde ruhen. Wer mehr Zeit hat, kann statt „hot and fast“ auch klassisch „low and slow“ grillen. Das dauert dann 16 statt acht Stunden und die Temperatur liegt bei 115 Grad. Alternativ funktionieren auch Hähnchenkeulen gut, die bleiben saftig. Oder Roastbeef, Schweinekarree und -rücken, weil die leicht gesteuert werden können. So steht man nicht nur am Grill. Das ist schöner für die Gäste.

Und was grillen Sie am liebsten?

Schweinefleisch. Koteletts, Karrees oder besondere Teile wie das Secreto, das ist das geheime Filet – ein Muskelstück zwischen Rücken und Lendenspeck. Oder die Pluma, die Feder aus dem Rücken. Das wird gern in der spanischen und portugiesischen Küche verwendet. Dort werden die Schweine oft

Oliver Sievers (2. v. r.) ist seit 2014 mit den „BBQ Wieseln“ zu Meisterschaften unterwegs. Der bisher größte Erfolg seines Teams war der Sieg der World BBQ Champion 2018



„Einfach genial grillen: Mit Grillweltmeister Oliver Sievers“ und „Einfach genial grillen – vegetarisch“

144 und 128 Seiten, Heel Verlag, jeweils 9,99 €

mit Eicheln gefüttert, deswegen ist das Aroma so einzigartig. So ein Fleisch bekommt man bei uns mit Glück beim Metzger – oder im Internet. Dort kann man mittlerweile problemlos und ökologisch verpackt bestellen. Dazu esse ich Paprika und Spargel, gegrillt.

Was war Ihre spannendste Grillerfahrung?

Ich habe mal für eine Superbowl-Party ein Footballstadion zubereitet. Mit einer Rasenfläche aus Bacon und Zucchini. Das außergewöhnlichste Grillgut war ein Alligator. Den mussten wir bei einer Meisterschaft in den USA zubereiten. Ohne Erfahrung sind wir damit Sechster geworden, das war schon nicht schlecht.

Schmeckt das?

Ganz ehrlich? Nein! Es schmeckt wie fischiges Huhn. Aber in Florida gibt es zu viele Alligatoren – und die werden dann eben gegessen. BBQ-Meisterschaften unterscheiden sich also ziemlich vom Grillen zuhause. Das Grillgut muss lange nach dem Anrichten noch schmecken, denn in solchen Wettbewerben isst die Jury alles kalt. Deshalb muss das Fleisch besonders weich und alles viel intensiver gewürzt sein. Wenn eine Wurst kalt noch schmecken soll, muss da zum Beispiel etwas mehr Salz rein. Das Gleiche gilt übrigens auch für Partyfrikadellen – falls Sie jetzt lieber doch auf Fingerfood umsteigen. ◀



Gegrillte Lammkoteletts mit glasierten Karotten

4 Portionen

8 Lammkoteletts | Salz und Pfeffer | 500 g bunte Karotten | 200 ml Orangensaft | 20 ml Sojasauce | 50 g Honig | 1 Chilischote | Öl zum Braten

Zubereitung

1 | Die Lammkoteletts mit Salz und Pfeffer würzen und bereitstellen. **2** | Die Karotten waschen und längs halbieren oder vierteln. **3** | Eine guss- oder schmiedeeiserne Pfanne auf dem Grill erhitzen und die Karotten mit etwas Öl darin anschwitzen und garen. Mit Salz und Pfeffer würzen und mit dem Orangensaft ablöschen. **4** | Die Sojasauce und den Honig hinzufügen. Alles einkochen, bis der Saft sirupartig eingedickt ist. Dann die Pfanne zum Warmhalten in den indirekten Bereich des Grills stellen. **5** | Den direkten Bereich auf eine hohe Hitze einregeln und die Lammkoteletts von beiden Seiten kräftig anrösten und garen, dabei mehrfach wenden. **6** | Nach 5–6 Minuten sollten die Koteletts außen knusprig und innen rosa, zart und saftig sein. Das Fleisch vom Grill nehmen und mit den Karotten servieren.



Champignon-Cheeseburger

4 Portionen

4 Burger Buns | 4 große oder 8 kleine Champignons | 4 Scheiben Cheddar | 1 große Zwiebel | Salat | Sprossen, z. B. Rote Beete oder Lauch | eingelegte Gurken | Butter | Salz und Pfeffer | Mayonnaise, Senf und Ketchup

Zubereitung

1 | Die Stiele der Champignons bündig mit dem Schirm abschneiden. **2** | Die Champignons auf dem Grill im direkten Bereich bei ca. 200 °C von beiden Seiten anrösten, mit Salz und Pfeffer würzen und in den indirekten Bereich ziehen. **3** | Den Cheddar auf die Champignons verteilen. **4** | Die Zwiebel schälen, in dicke Scheiben schneiden und auf dem Grill von beiden Seiten anrösten. **5** | Die Burger Buns aufschneiden, Schnittflächen mit etwas Butter bestreichen und auf dem Rost leicht anrösten. **6** | Alles vom Rost nehmen und die Burger nach eigenem Gusto zusammenstellen.

MELDUNGEN



Ob Jacke, Hose
oder Hoodie: Durch
repräsentative
Kleidung steigern
Sie den Wieder-
erkennungswert

So stimmt die Optik

Trägt Ihr Team modische Kleidung, versehen mit dem Logo Ihres Betriebs, sieht das nicht nur gut aus, es ist auch gut fürs Image. Um die Brillux Malerbekleidung nun noch einfacher bestellen zu können, wurde der Weg über den Werbemittelshop verkürzt: Mit nur wenigen Klicks kann bei hinterlegtem Logo direkt und eigenständig geordert werden. Ob Betriebslogo auf der Rückseite oder der Name auf der Vorderseite – alle Flächen können mit unterschiedlichen Varianten bedruckt werden. Die individuelle Bekleidung zeichnet sich durch Qualität und Robustheit aus; alle Rohstoffe stammen aus Europa und werden dort verarbeitet.

→ brillux.de/arbeitskleidung





Neues Styling für das Dach

Sparfüchse, aufgepasst: Nicht immer muss ein in die Jahre gekommenes Dach neu eingedeckt werden. Eine Alternative für intakte Dächer bietet die innovative Dachfarbe Tec-Up 22. Nach einer Dachreinigung kann diese je nach Untergrund in zwei oder drei Etappen aufgesprüht werden. Neben einer frischen Oberfläche bietet die Dachfarbe langanhaltende Wetter- und Farbtonbeständigkeit. Tec-Up 22 haftet auf vielen Untergründen und ist in zahlreichen Farbtönen erhältlich.

→ brillux.de/tec-up



2023 Brillux
Design
Award

Jetzt teilnehmen
bis zum 31.12.2022

Verdiente Auszeichnung

Haben Sie ein außergewöhnliches Fassaden- oder Innenraumprojekt gestaltet? Dann zeigen Sie das – und nehmen Sie am Brillux Design Award 2023 teil! Seit Mai können dafür wieder Bewerbungen eingereicht werden. Der internationale Award bietet den Preisträgern – und auch Nominierten – eine bedeutende Bühne für ihre Leistungen. Das Preisgeld ist mit insgesamt 25.000 Euro dotiert und wird in sechs Kategorien vergeben.

→ brillux.de/design-award





Stolz auf die Firmengeschichte: Auf dem Foto ist auch Thomas Lambrix' Vater Dieter zu sehen



Schwarz-weiß an der Wand – im Herzen bunt

Früher war alles besser? Diesen Satz würde Thomas Lambrix von der Jegle GmbH aus Karlsruhe nie über die Lippen bringen. **Mit neun Auszubildenden stellt er sich für die Zukunft auf**



01



01 — Neben der Käferkolonne gehörten früher auch ein Unimog und eine Hebebühne zum Fuhrpark. Berichte zu großen Jubiläumsfeiern – etwa im Jahr 1984 – archiviert der Betrieb. Damals prägte Chef Horst Bauer (links) das Unternehmen durch seine verbindende Art

02 — Nach Feierabend legen Sabine und Thomas Lambrix das Musterbuch beiseite und widmen sich ihrem Hobby – der Imkerei

Wenn Thomas Lambrix morgens in sein Büro geht, hat er die Geschichte seines modernen Betriebs vor Augen. Im Treppenaufgang hängt eine große, mit Licht in Szene gesetzte Aufnahme, die die Belegschaft der Jegle GmbH im Jahr 1979 zeigt. Frauen und Männer in Schlaghosen blicken lachend in die Kamera; im Hintergrund stehen mehrere VW-Bullis, vollbeladen für die Fahrt zum Kunden. „Das Bild ist so genial, das mussten wir einfach großflächig in unserem Gebäude präsentieren“, erklärt der 53-Jährige.

Was für ein bunter Haufen das damals war, kann man sich – trotz Schwarz-Weiß-Fotografie – gut vorstellen. Das macht nicht nur Kunden und Team gute Laune, es macht auch auf die lange Tradition des Karlsruher Unternehmens aufmerksam. Die ist dem Geschäftsführer wichtig – die Jegle GmbH gibt es immerhin schon seit 1919. Den Satz „Früher war alles besser“ würde Lambrix trotzdem nie in den Mund nehmen. Der 53-Jährige schaut im Job nach vorne. Was er da sieht? Seine Azubinen und Azubis, „die Zukunft meines Betriebs“, wie er sie nennt. Neun von seinen insgesamt 52 Mitarbeiter/-innen machen zurzeit bei ihm



02

„Mir liegt es am Herzen, junge Leute für den Beruf zu begeistern und somit Fachkräfte zu gewinnen.“

Thomas Lambrix, Geschäftsführer

ihre Ausbildung. „Mir liegt es am Herzen, junge Leute für den Beruf zu begeistern und somit Fachkräfte zu gewinnen.“

Im Truck zum Traumberuf

Bei Marius Kehle ist ihm das gelungen. Der Weg zur Ausbildung des 19-Jährigen war ein klassischer: Er hatte von einem Verwandten erfahren, dass die Jegle GmbH stets auf der Suche nach motivierten Auszubildenden ist; er stellte sich bei dem Betrieb vor; machte ein Praktikum – und fand so den passenden Beruf für sich. „Ein Treppenhaus mit einer Spachteltechnik zu verschönern, das füllt mich aus“, schil-

dert Marius Kehle, was ihm an seinem Job so gut gefällt. „Ich könnte jetzt nicht im Büro sitzen und Versicherungen verkaufen. Ich fühle mich in Malerkleidung wohler als in Jackett und Stoffhose.“

Auch seine Kollegin Vanessa Lenz ist, wie Marius Kehle, seit 2020 im Unternehmen. Bei ihr liegt das Tapezieren und Bodenverlegen in der Familie, auch ihr Vater arbeitet als Maler und Lackierer. „Für mich war schon früh klar, dass ich diesen Beruf erlernen möchte“, so die 18-Jährige. Mehrere Praktika und eine Vertragsunterschrift später kam sie zu ihrem Traumjob und damit in die Jegle GmbH. >



Es gibt aber auch noch andere Wege, die ins Handwerk führen. Lasse Kässinger beispielweise war noch völlig planlos, als er vor drei Jahren eine Ausbildungsmesse in Karlsruhe besuchte. Der damalige Schüler klapperte die Stände ab, doch so richtig packte ihn das Angebot nicht. Dann erblickte Lasse Kässinger den bunten Showtruck der Initiative „Deine Zukunft ist bunt“. Er wurde neugierig, betrat den Truck – und war sofort begeistert. Die Videos, in denen andere Azubis von ihrem Arbeitsalltag berichten, überzeugten ihn genauso wie die kreativen Aktionen. „Ich durfte Farben auf eine virtuelle Wand pinseln und verschiedene Designs gestalten“, erinnert sich der heute 18-Jährige. „Nach diesem Messebesuch hatte ich endlich einen Plan.“ In diesem Sommer beendet er seine Ausbildung. Doch es könnte für ihn weitergehen: Denn wer bei der Jegle GmbH ausgelernt hat, hat gute Chancen, einen Gesellenvertrag zu bekommen. „Mehr als die Hälfte unserer Auszubildenden wird später übernommen“, betont Thomas Lambrix. „Und es gibt Kollegen, die im Unternehmen richtig Karriere gemacht haben.“

Eine eigene Marke

Ortswechsel. Dominik Beller betritt seine aktuelle Baustelle, ein Reihenhaus im Karlsruher Stadtteil Rüppurr. Der 33-Jährige absolvierte seine Ausbildung bei der Jegle GmbH und arbeitete dort als Geselle. Von 2015 bis 2017 machte Beller seinen Meister und qualifizierte sich für höhere Aufgaben. Als das Unternehmen vor vier Jahren „Visuelo“ einführte, übernahm Beller die Verantwortung für diesen Bereich. Dabei handelt es sich um hochwertige Oberflächengestaltung. „Um das Besondere hervorzuheben, haben wir eine eigene Marke geschaffen“, erklärt Beller die Idee dahinter. Heute kümmert er sich nicht um kreative Inhalte, sondern um Organisation. Beller muss wissen, welche Farbe er für den Fassadenanstrich des Objekts bestellen muss und ob das Team im Zeitplan ist. Beller holt einen digitalen Farbtonscanner aus seiner Hosentasche und fährt über die Oberfläche. „So erkenne ich genau, was ich brauche“, sagt er. Wie innen der Stand der Dinge ist, erläutert ihm Kollegin Nathalie Zdebor. „Ich habe gerade die Grundierung im Treppenhaus aufgetragen.“





01 — Alija Osivic (Mitte) ist seit 1997 im Unternehmen und hat Dominik Beller (links) noch als Azubi erlebt

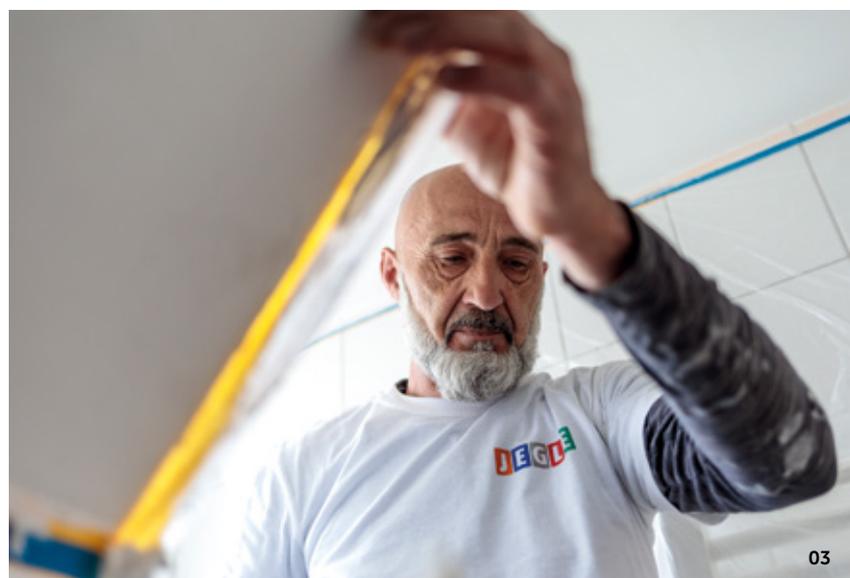
02 — Feinarbeit im Treppenhaus: Nathalie Zdebor legt viel Wert auf Präzision

03 — Gründlichkeit im Bad: Alija Osivic bereitet alles für den Anstrich vor

02

„Er hat mich alles machen lassen, was zum Handwerk dazugehört. So soll eine Ausbildung sein.“

Nathalie Zdebor, Junggesellin



03



01

01 — Treffen zwischen Farbeimern und Maschinen: Thomas Lambrix führt auch im Lager Erstgespräche mit Kunden

02 — Markenzeichen in der Region: Das jahrzehntealte Firmenlogo ist auch 2022 noch angesagt

03 — Bereit zur Ausfahrt: Bis nach Griechenland schafft es der Oldtimer von Thomas und Sabine Lambrix aber nicht mehr



02

Sie hat ebenfalls bei der Jegle GmbH ihr Handwerk gelernt, seit 2020 ist sie Jungesellin. „Mir hat die Ausbildung großen Spaß gemacht. Und da der Chef zufrieden war, bin ich selbstverständlich geblieben“, sagt die 24-Jährige. Ihr Lehrmeister Werner Dopf ist vor wenigen Wochen in den Ruhestand gegangen. „Er hat mich auf der Baustelle alles machen lassen, was zum Handwerk dazugehört“, betont Nathalie Zdebor. „Und so soll eine Ausbildung sein.“

Zu Ehren des Vaters

Sätze dieser Art hört Thomas Lambrix gern. Er schätzt es, wenn seine Mitarbeiter/-innen früh Verantwortung übernehmen. Dabei denkt der gebürtige Pfälzer immer auch

an seine eigene Biografie. Bei ihm kam der Zeitpunkt, Verantwortung übernehmen zu müssen, zu früh – er war erst 13 Jahre alt, als sein Vater Dieter starb. „Ich sah es als meine Aufgabe an, Verantwortung zu übernehmen“, erinnert sich der Geschäftsführer. Und so begann Thomas Lambrix mit nur 14 Jahren seine Lehre zum Maler und Lackierer. Als Geselle fing er bei der Jegle GmbH an und trat so direkt in die Fußstapfen seines Vaters.

Dort begegnete er Horst Bauer. Der Enkel des Firmengründers Gustav Jegle führte in den 1970er- und 1980er-Jahren die Geschäfte und galt als echtes Karlsruher Urgestein. „Horst Bauer war in der Stadt eine echte Marke“, sagt Thomas Lambrix grinsend. „Er hat es geschafft, Menschen aus unterschiedlichen Bereichen ins Gespräch zu bringen. Lud er beispielsweise zu einer Feier, setzte er gern einen Handwerker neben den Oberbürgermeister. Und auch wenn er schon viele Jahre tot ist, prägt seine Art das Unternehmen heute noch.“ Horst Bauer sowie der ältere Meister Klaus Grether förderten den jungen Kollegen. Thomas Lambrix war zielstrebig und besuchte bereits als 19-Jähriger die Meister-

„Wenn wir den Beruf nach vorne bringen wollen, müssen wir es gemeinsam angehen.“

Thomas Lambrix, Geschäftsführer



03

Jegle GmbH

Gustav Jegle gründete im Jahr 1919 in seiner Heimatstadt Karlsruhe einen Malereibetrieb. Rudolf Jegle war als Nachfolger vorgesehen. Doch der Sohn des Firmengründers starb 1944 an einer Kriegsverletzung. 1971 übernahm Horst Bauer die Firma von Großvater Gustav Jegle. Seit 1996 leitet Thomas Lambrix das Unternehmen als geschäftsführender Gesellschafter. In seine Zeit fiel auch die Einführung der Marke „Visuelo“, die seit 2018 für hochwertige Oberflächengestaltung steht. Die Jegle GmbH beschäftigt 52 Mitarbeiter/-innen – darunter neun Auszubildende.

→ jegle.de

schule in Lahr. Zeit für ausgedehnte Urlaube blieb damals nicht, erinnert sich Ehefrau Sabine Lambrix. Die 53-Jährige muss heute noch lachen, wenn sie an eine Griechenlandreise denkt. „Wir sind mit dem VW-Bus die ganze Strecke runtergefahren – und zehn Tage später waren wir schon wieder zuhause“, erzählt sie. Thomas Lambrix hebt entschuldigend die Hände und grinst: „Ich musste noch ein paar Praxistage für die Meisterprüfung leisten.“ Sein Ehrgeiz, seine vorausschauende Art und seine Teamfähigkeit wurden 1996 belohnt. Horst Bauer zitierte seinen immer noch jungen

Mitarbeiter, der sich mittlerweile zum Farbgestalter und zum Betriebswirt des Handwerks fortgebildet hatte, in sein Büro und machte ihm spontan ein Angebot. „Er sagte mir, dass ich die Firma haben kann, wenn ich möchte.“ Seitdem ist Thomas Lambrix Geschäftsführer.

Sechs Seminare sind Pflicht

Von Lambrix' langjähriger Erfahrung profitiert nicht nur sein Team, er bringt sie auch als ehrenamtlicher Obermeister der Maler- und Lackiererinnung Mittelbaden/Nord ein. Er hat sich mit der Innung dafür eingesetzt, dass jeder Auszubildende insgesamt sechs Seminare besuchen muss. Dabei geht es nicht nur um handwerkliche Inhalte, stattdessen stehen Kommunikation und Prüfungsvorbereitungen im Vordergrund. „Der Beruf wird immer komplexer, das muss sich in der Ausbildung auch abbilden“, weiß Lambrix. „Ich kann in meinem Betrieb einiges für mich steuern. Aber wenn wir den Beruf nach vorne bringen wollen, müssen wir es gemeinsam angehen“, erklärt der 53-Jährige. Bei diesen Worten betrachtet er seine neun Auszubildenden und sagt: „Und die Zukunft wird noch besser!“ ◀

Betrieb im
Fokus



Kompakt & konkret

Wie tickt der Nachwuchs von morgen?

Sie haben zu selten Zeit, Fachliteratur zu wälzen? Kein Problem! Wir bündeln für Sie das Expertenwissen. In dieser Ausgabe verrät Unternehmer und Ausbildungscoach Reiner Rudolphi, **wie Sie Bewerber/-innen richtig einschätzen – und warum ein gutes Herz die gute Note schlägt**

Junge Menschen sind begeisterungsfähig.



JUGENDLICHE MÜSSEN WOLLEN

— Von wegen die sind heutzutage viel fauler! Solche Pauschalurteile sind meist unbegründet, doch eins ist richtig: Jugendliche haben heute keine Lust mehr, sich nur für Geld abzurackern. Sie wollen arbeiten, um zu leben, nicht andersherum. Das Geheimnis liegt daher in der intrinsischen Motivation – wenn Menschen etwas aus eigenem Antrieb voranbringen und sich von innen heraus begeistern lassen, entwickeln sie eine unglaubliche Energie. Am besten gelingt das, wenn sie sich als Teil von etwas Größerem empfinden.

ENTSCHEIDEND IST DER MENSCH

— Zugegeben, es wäre einfach, wenn das Abschlusszeugnis die Leistung widerspiegeln würde, die Sie sich von Ihren zukünftigen Auszubildenden erhoffen. Aber nicht wenige scheitern am Schulsystem und entfalten erst in der Ausbildung ihr volles Potenzial. Machen Sie also ruhig ein paar Abstriche, was Ihre Erwartungen angeht. Wenn hinter schlechten Noten ein Mensch steht, der das Herz am rechten Fleck hat, ist das mehr wert als eine Eins in Mathe.

Erwarten Sie nicht den nächsten Einstein.



AUSZUBILDENDE KÖNNEN REIFEN

Setzen Sie anstatt auf überragende Intelligenz auf Formbarkeit. Vielleicht zeigt er oder sie Anzeichen von genau den Talenten, die Sie für Ihr Unternehmen benötigen? Die wenigsten haben mit sechzehn oder achtzehn schon ein klares Bild von ihrer Zukunft. Machen Sie es sich zunutze, dass viele Jugendliche in dieser Hinsicht noch „unfertig“ sind: Je früher sie die Werte Ihrer Firma verstehen und leben, desto schneller entwickeln sie sich zu Botschafter/-innen Ihres Betriebs.

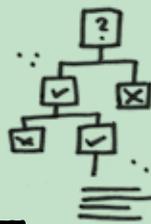


Flexibel ist das neue Schlau!

Warum will er oder sie wirklich den Beruf bei Ihnen lernen?

DIE BASIS FÜR ERFOLG? PERSÖNLICHKEIT UND INTERESSE

Wie trennt man nun die ewig Unentschlossenen von denen, die erst später ihr wahres Potenzial entfalten? Entscheidend ist, dass die Kandidat/-innen sich für Ihr Unternehmen wirklich interessieren. Um das herauszufinden, reicht ein Gespräch nicht immer aus. Bieten Sie potenziellen Auszubildenden einen Praxistag an. So können Sie live herausfinden, ob sie mit Spaß bei der Sache sind, sich Mühe geben und gern im Team arbeiten.



Wer vorher Zeit investiert, riskiert letztlich weniger.



IMMER NOCH UNENTSCHLOSSEN?

Kein Problem. Hat der Praxistag noch keine Klarheit gebracht, erweitern Sie diese Miniprobezeit mit einer Einstiegsqualifizierung (EQ). Diese bietet sowohl Unternehmen als auch Schulabgänger/-innen die Chance, sich in einem sechs- bis zwölfmonatigen Praktikum zu beschnuppern. Wenn sich das als Erfolg herausstellt, kann die Zeit der EQ auf die anschließende Berufsausbildung angerechnet werden. Somit können Sie in Ruhe entscheiden, ob sich eine Investition lohnt. Zugleich gewinnen Sie Zeit, noch zögernde Bewerber/-innen von Ihrem Betrieb zu überzeugen.



Das Buch zur Seite

Wie die Jugend heutzutage tickt und warum es sich lohnt, zu ihr durchzudringen – das bringt Unternehmer und Ausbildungscoach Reiner Rudolphi in seinem Ratgeber anschaulich und unterhaltsam auf den Punkt.

Azubis beißen nicht! Warum Sie unbedingt ausbilden sollten und wie Sie die richtigen Bewerber finden, Reiner Rudolphi, Haufe Verlag, 352 Seiten, 29,95 €



Bennet Sander, 33, aus Twistringen denkt groß: Ein Bus mit seinem Logo fährt aktuell durch die Region zwischen Bremen, Oldenburg und Osnabrück

Rollende XXL-Reklame

Auszubildendensuche in der Superlative: Malermeister Bennet Sander aus der Nähe von Bremen nutzt einen Linienbus als Werbeträger

Wie sind Sie auf die außergewöhnliche Form der Werbung gekommen?

Die Idee hatten wir, als wir die Buswerbungen von anderen Handwerksbetrieben gesehen haben und das sehr ansprechend fanden. So ein Autobus bietet eine ziemlich große Werbefläche und steht eben nicht nur an einer Stelle. Der kommt richtig rum – das ist hier im ländlichen Raum wichtig. Jetzt sind wir der erste Malerbetrieb, der bei dem Busunternehmen Werbung macht.

Wo fährt der Bus?

Von unserem Betrieb ausgehend ist er in einem Radius von 40 Kilometern unterwegs. Für die Suche nach Auszubildenden ist diese Route perfekt, er fährt nämlich auch viele Schulen an. Und zusätzlich kommt er an einigen Kindergärten und Grundschulen vorbei. Die Kinder nennen ihn nur noch den Malerbus. So werben wir aktiv um die Bewerber von morgen und haben den positiven Nebeneffekt, dass der Linienbus Kunden und Geschäftspartner auf uns aufmerksam macht.

Und gab es schon Bewerbungen?

Das Fahrzeug wurde ja erst vor einigen Wochen beklebt. Von potenziellen Auszubildenden gab es also noch keine Anfragen. Aber die Resonanz von Kunden, Partnern und Freunden war durchweg positiv. Der Bus ist für uns eine langfristige Investition. Für eine kurze Aktion hätten sich die Arbeit und die Kosten nicht gelohnt. Er wird nun fünf Jahre unterwegs sein und in der Region für uns werben – da werden sicher noch viele Bewerbungen kommen.

Die Anzeige ist in Kooperation mit der Brillux Ausbildungsinitiative „Deine Zukunft ist bunt“ entstanden.

Genau. Wir arbeiten schon länger zusammen. Bei der Ausbildungs- und Praktikumsbörse von „Deine Zukunft ist bunt“ und bei Azubiyo haben wir bereits Online-Stellenanzeigen geschaltet. Die laufen insgesamt ein Jahr lang – und wir werden verlängern. Weil wir die Suche in Kooperation mit Brillux geplant haben und das so gut lief, nehmen wir bei einem unserer Auszubildenden jetzt auch die Ausbildungspartnerschaft in Anspruch.

Wie kam es dazu?

Mit Farben ist Brillux ja schon seit Jahren an unserer Seite. Die Qualität der Produkte ist total verlässlich und der Verkaufsberater ist immer hilfsbereit. Er war es auch, der uns darauf hingewiesen hat, dass Maler- und Stuckateurbetriebe bei der Ausbildungssuche und -förderung von Brillux unterstützt werden. ◀

Kontakt

Tel. +49 251 7188-759
marketingunterstuetzung@brillux.de

„So ein Autobus bietet eine ziemlich große Werbefläche. Außerdem kommt er viel rum.“

Bennet Sander, Geschäftsführer



01 Fahrzeug- beschriftung



02 Bus



01 ___ Am Anfang steht immer eine Idee: in diesem Fall eine Fahrzeugbeschriftung in Übergröße

02 ___ Umso schöner, wenn aus der Idee Wirklichkeit wird: Inzwischen wird der Bus von den Kindern und Jugendlichen der Umgebung nur noch als Malerbus bezeichnet

ANBLICK



Das Mural ist auch als
Kunstdruck verfügbar, die
Erlöse fließen in das Projekt
→ bit.ly/3JyIG0i

Bunt, bunter, Bunker

Außerirdische Schriftzeichen, topografische Höhenkarte oder psychedelische Schwingungen? Egal. Hauptsache, man schaut hin! Denn dieses Mural des Künstlers 1010 an einem Hochbunker in Hamburg-Altona soll auf die Umnutzung des Kolosses aufmerksam machen. Der Verein KulturEnergieBunker richtet dort ein Kulturzentrum samt alternativer Energieversorgung ein, um die Nachbarschaft in Zukunft mit Programm und Erdwärme zu versorgen. Ein kalter, kahler Klotz wird zu einem warmen, leuchtenden Energiebunker – aufgrund dieser Verwandlung lautet der Name des Wandgemäldes „Anatta“. Das Wort stammt aus der buddhistischen Lehre und bedeutet, dass alles im Leben kontinuierlicher Veränderung unterworfen ist. Der Künstler benutzte neun Brillux Farben, die Wandfarbe wurde gerollt, die Akzente gesprüht. → [Instagram @1010zzz](https://www.instagram.com/1010zzz)

Impressum

Herausgeber

Brillux GmbH & Co. KG
Weseler Straße 401
48163 Münster
Tel. +49 251 7188-759
Fax +49 251 7188-53395
brillux.de

Kontaktadresse

Brillux Marketingservice
brillux.de/service
marketingunterstuetzung@brillux.de

Redaktion und Gestaltung

formba – Editorial und Design,
Billrothstraße 77,
22767 Hamburg, formba.de

Autoren: Wiebe Bökemeier,
Denis de Haas, Andrea Guthaus,
Ralf Krämer, Fabian Grimm,
Kristina Völker

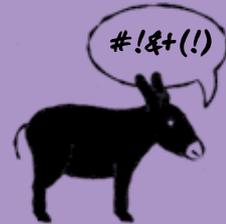
Erscheinungsweise

4x jährlich, ISSN 1610-6822
Nachdrucke, auch auszugsweise, oder andere Formen der Vervielfältigung bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung von Brillux.



**„Der simple Fakt ist,
dass noch nie jemand
irgendetwas gelernt hat,
indem er sich selbst
beim Reden zuhörte.“**

Sir Richard Branson, britischer Unternehmer



2023 Brillux Design Award

Preisverdächtig gestaltet?

Nehmen Sie Ihre Chance wahr!

Einreichungsschluss

31.12.2022



Der Brillux Design Award prämiert herausragende Fassaden- und Innenraumgestaltungen

Besonderer Wert wird auf hohe handwerkliche Ausführungsqualität und die Zusammenarbeit zwischen Planer, Handwerker und Bauherrn gelegt. Reichen Sie Ihr Objekt in einer der sechs Wettbewerbskategorien ein, denn es lohnt sich: Die Gewinner erhalten ein Preisgeld von insgesamt 25.000 € und alle Mittel an die Hand, mit der sich die international anerkannte Auszeichnung in betrieblichen Erfolg ummünzen lässt. Machen Sie mit!



www.brillux.de/design-award

 **Brillux**
..mehr als Farbe