

# MARKT IMPULSE

## Alter?

### Schon krass!

Als 65-Jähriger auf die Baustelle: Leon, 19, wagt das Experiment im Altersanzug

## 8 Stunden Freiheit

Mikroabenteuer – der neue Trend gegen Hektik und Stress im Job

Neue Serie  
„Handwerkszeug“

Teil 1: Farbherstellung  
vor 100 Jahren

# Die Mischung macht's

Von wegen Generationskonflikt! So profitiert Ihr Betrieb von den Persönlichkeiten und Kompetenzen der Babyboomer, Millennials und Digital Natives





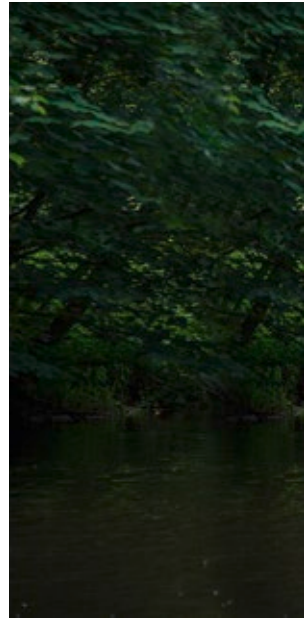
Die stattliche Kastanie auf der Leon sitzt, pflanzte Senior Klaus-Peter Engelhardt (u.r.) vor 50 Jahren mit seinem Sohn Christian (u.l.)

## „Na, da kletterst du jetzt aber mal rauf!“

Beim Spandauer Betrieb Engelhardt & Sohn setzt man auf Arbeitsteilung und Teamwork: Die Kletterpartien erledigt der Jüngste, Kundenakquise macht Papa, und Senior Klaus-Peter steht beratend zur Seite. **Mehr auf Seite 40**

# INHALT

**Babyboomer, Generation X, Y und Z:** All diese Begriffe, all das Gerede über das Unverständnis zwischen Jungen und Alten – das nervt. Dabei gilt dieser viel besungene und gern als unüberbrückbar bezeichnete Generationskonflikt gar nicht für die Arbeit im Handwerk, erklärt Unternehmenscoach Frieder Barth und räumt mit diesem Schubladendenken auf. Sein Ansatz: Begreift ein Geschäftsführer – unabhängig vom eigenen Geburtsdatum – die verschiedenen Alterstypen und ist er bereit zu verstehen, was Millennials oder Babyboomer geprägt hat, wird er zum Brückenbauer zwischen den Generationen. So kann er seinen Betrieb sogar produktiver führen. Weiterer Pluspunkt: Die Stimmung wird, vor allem durch die toleranter gewordenen Kollegen, entspannter. Wie Sie das als Chef erreichen, lesen Sie in unserem Titelthema ab Seite 10.



## 10

### GENERATIONEN

#### 10 Egal ob X, Y oder Z ...

... treten Sie der Generation B bei! Der Buchstabe B steht für „Brückenbauer“. Also für diejenigen, die zwischen Menschen jeglicher Altersgruppen vermitteln

#### 18 Kreativer Tunnelblick

Das Team der Wienfort GmbH brachte bei Auftraggeber FC Schalke 04 Ideen mit ein

#### 26 Wenn ich nochmal jung wäre ... Wenn ich mal alt bin ...

Die etwas andere Betriebsumfrage

#### 66 Spielfeld als Spielkarte

Lissabon: Street-Art-Künstler Aka Corleone verwandelt einen Basketballplatz



Coverthemen sind farbig markiert

# 30



## HORIZONTE

- 06 Verschmelzung von Tag und Nacht**  
1.000 Momentaufnahmen aus der Savanne –  
gebannt auf einem einzigen Bild
- 08 Grün**  
Bedeutet Harmonie, Einklang und Gelassen-  
heit – und ist die Farbe der Rettungszeichen
- 30 Trend Mikroabenteurer**  
Eine spontane Auszeit bannt Stress, motiviert  
und ändert die Perspektive. Outdoor-  
journalist Christo Foerster zeigt, wie's geht
- 38 Ja zum Online-Marketing**  
Warum für Betriebe das Thema in naher  
Zukunft unvermeidlich wird

# 46

## ZU BESUCH

- 34 Diese Mühlen mahlen langsam**  
Experte Michael Sommersell erklärt, wie  
man anno dazumal Farbe herstellte
- 40 Humor hoch drei**  
Klaus-Peter, Christian und Leon führen  
den Malerbetrieb Engelhardt in Berlin-  
Spandau mit Know-how und Witz
- 46 Jahrzehnte älter in 5 Minuten**  
Steifes Knie, zwickender Rücken,  
getrübte Sicht: Leon, 19, quälte sich im  
Alterssimulationsanzug auf die Baustelle
- 50 Bunte Kontraste**  
Warum Lorient kein guter Berater für  
die Farbgebung in der Meinerzhagener  
Demenz-Wohngemeinschaft wäre



## SERVICE

- 56 Betrieb im Fokus**
- 58 Meldungen**
- 60 Marketingunterstützung**
- 62 Brillux Akademie**



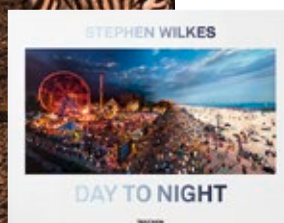


## Wenn Tag und Nacht zusammentreffen

SERENGETI NATIONAL PARK, TANSANIA

Mit einem Foto lässt sich ein Augenblick für immer festhalten. Doch die Kunstwerke von Stephen Wilkes können noch viel mehr: Sie zeigen über 1.000 Momentaufnahmen auf einem einzigen Bild. Für diese Wirkung verschmilzt der US-Amerikaner tausende Einzelschüsse zu monumentalen Panoramen. So entstehen detailreiche Fotos, die die Atmosphäre eines Ortes am Tag und in der Nacht zugleich einfangen. Für dieses Bild eines Wasserlochs im Serengeti National Park hockte Wilkes 26 Stunden unter einer Krokodilattrappe. Belohnung hierfür: Nicht nur eine atemberaubende Aufnahme, sondern auch ein Stück Lebensweisheit. „Was ich erlebte, war unvorstellbar. All diese verschiedenen Arten grunzten sich nicht mal an. Sie schienen verstanden zu haben, dass Wasser eine wertvolle Ressource ist, die wir alle teilen müssen.“

„Day to Night“, Stephen Wilkes und Lyle Rexer, Taschen, 260 Seiten, 100 €



# FARBE



**Eine grüne Wärmedecke:** 33.000 Pflanzen wachsen auf der Außenfassade des Palacio de Congresos Europa in Vitoria-Gasteiz in Spanien. Der Vertikalgarten soll nicht nur schön aussehen, sondern auch die Wärmedämmung des Gebäudes um 270 Prozent verbessern.

# GRÜN

Als Mischfarbe aus dem aktiven, hellen Gelb und dem dunklen Blau steht Grün für **Harmonie, Einklang und Gelassenheit**. Mit ihr verbinden wir Natur und Wachstum und die Hoffnung auf neues Leben nach einem langen, kalten Winter

„Grau, treuer Freund,  
ist alle Theorie.  
Und grün des Lebens  
goldner Baum.“

Johann Wolfgang von Goethe (1749–1832)

Ohne Pflanzen und ihre Fähigkeit zur **Photosynthese** gäbe es kein Leben. Jener Sauerstoff, den wir einatmen, ist zu 100 Prozent Ergebnis dieses Umwandlungsprozesses.

*A p f e l g r ü n* **O L I V G R Ü N**



Vom Mottenbekämpfungsmittel bis zur Herzstärkung: **Das Einsatzgebiet von Waldmeister ist vielfältig.** Für das typisch würzige Aroma sorgt der Pflanzenstoff Cumarin.



Lediglich

**2%**

der Weltbevölkerung  
haben **grüne Augen\***



Bei Grün wird alles gut:  
In der Schilderlehre steht die  
**Farbe für Rettungszeichen**,  
die Fluchtwege und Erste-Hilfe-  
Einrichtungen markieren.

Während eine **grüne  
Gesichtsfarbe** wegen des  
fehlenden Blutrots meistens  
mit Krankheit in Verbindung  
gebracht wird, beweist Oger  
Shrek, dass sie durchaus auch  
sympathisch wirken kann.



## Stilkarten zur Farbe Grün

Wenn die Reise ins Grüne gerade nicht möglich ist, helfen Wände in **frühlingshaften Grüntönen**. Die Farben signalisieren Frische und Lebendigkeit und bringen so eine positive Aufbruchsstimmung in die Räume. Ebenso Zuversicht versprühend, aber zugleich zurückhaltender und edler wirkende Räume, die in **charmanten Grüntönen** gestaltet sind. Diese Farbtöne sollen an den begehrten Peridot erinnern, einen der wenigen Edelsteine, die es nur in einer einzigen Farbe gibt.

# BABY- BOOMER



## GENERATION



GENERATION



# Generation Brückenbauer

Nie von der Generation B gehört? Keine Sorge. Können Sie auch nicht – denn die haben wir kreiert. Für alle, die an traditionellen Werten festhalten – und dabei doch problemlos ein Smartphone bedienen können. **Generation B** steht symbolisch für sie und alle anderen Menschen, die sich in keine Kategorie drängen lassen wollen und auf Teamgeist setzen

GENERATION





Frieder Barth, 55, Vertriebs- und Führungskräftetrainer aus Hamburg → [friederbarth.de](http://friederbarth.de)

**W**ie halten Sie es denn so im Job? Leben Sie ausschließlich, um zu arbeiten? Sind Sie streng hierarchisch eingestellt, ehrgeizig, zuweilen zynisch und Ihr Team tanzt nach Ihrer Pfeife? Oder hängen Sie nonstop an Ihrem Smartphone wie an einem lebensnotwendigen Tropf, empfinden Arbeiten höchstens als Notwendigkeit und schätzen am meisten Ihre persönliche Freiheit? Wenn Sie sich jetzt bei keinem dieser Beispiele so richtig abgeholt fühlen – wunderbar. Diese beschriebenen Eigenschaften sind nämlich vor allem eines: Klischees. Schließlich ist nicht jeder Mensch aus der Nachkriegsgeneration im Job ein Tyrann und nicht jeder Mittzwanziger ein Digital-Junkie.

Dieses Schubladendenken hat aber auch etwas Gutes: Es kann helfen, Verständnis für die unterschiedlichen Altersgruppen aufzubringen – immerhin tummeln sich in vielen Handwerksbetrieben derzeit Menschen aus bis zu vier Generationen. Und das birgt Konfliktpotenzial. Keine Sorge, um zwischen allen Frieden zu stiften, müssen Sie nicht gleich einen Mediator engagieren. Der Hamburger Unternehmenscoach Frieder Barth weiß, wie Sie Ihre Mannschaft trotz unterschiedlichster Prägungen zusammenschweißen und welche Konflikte typischerweise in Handwerkerteams auftreten und gibt Tipps, wie Sie Missverständnisse auf der

Baustelle, die auch aus mangelndem Verständnis füreinander entstehen, aufklären (mehr auf S. 16).

### Sie sind das Bindeglied

Unser Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen begründet sich, neben unserer angeborenen Persönlichkeit auch auf Ereignissen, wirtschaftlichen Begebenheiten und der Stimmung innerhalb der vergangenen Jahrzehnte. „Wir alle sind Kinder unserer eigenen Zeit“, erklärt der Experte diese wissenschaftliche Einordnung in Schubladen. Hat ein Unternehmer das verinnerlicht, ist er in der Lage, seine Teams noch vorausschauender zusammenzustellen.

Sie als Chef stammen vermutlich aus der Generation X, sind also irgendwo in den 40ern oder 50ern. Sie sind an der Spitze eine Idealbesetzung, denn Sie haben einen entscheidenden Vorteil: Sie sind das Bindeglied zwischen den Babyboomern, geprägt von Wirtschaftswunder und Woodstock, und der Generation Y, die den Internetboom live erlebte. Gleichzeitig haben Sie vielleicht durch Ihre Kinder, Neffen oder Enkel auch zur Generation Z einen guten



**BABYBOOMER**

(geb. 1956–1964)

Sie wurden von Ereignissen wie Woodstock und dem Wirtschaftswunder ebenso stark geprägt wie von Traditionen und Hierarchien. Sie sind immer für ihr Team da, dafür erwarten sie absolutes Engagement. Eine typische Aussage lautet: „Leben, um zu arbeiten.“

**GENERATION X**

(geb. 1965–1980)

Sie erlebte den Mauerfall mit, tippte auf dem ersten Computer und „arbeitet, um zu leben“. Ihre Mitglieder gelten als pragmatisch und vertrauenswürdig. Sie begannen, Autoritäten zu hinterfragen, und prägten den Begriff Work-Life-Balance.

**GENERATION Y**

(geb. 1981–1994)

Auch Millenials genannt. Sie erschütterten Ereignisse wie die Terroranschläge am 11. September 2001 und sie begleiteten den Internetboom. Sie zeichnen sich durch ein hohes Bildungsniveau aus und gelten als sogenannte Digital Natives – sie sind „24 Stunden online“.

**GENERATION Z**

(geb. nach 1994)

Sie genoss die Rundumversorgung der Eltern, gilt als ungeduldig, demonstriert gegen die Erderwärmung, switcht zwischen Mediakanälen jeglicher Art und schätzt Eigenverantwortung und Freiheit. Ihr Motto: „Leben und Arbeiten als fließender Prozess“.

Draht. Laut Frieder Barth beste Voraussetzungen, um ein Team aus verschiedenen Jahrgängen erfolgreich zu führen.

**Machen Sie Teamwork zur Chefsache**

Bei aller Weitsicht: Auseinandersetzungen gibt es in jedem Betrieb, auch unter Gleichaltrigen. Aber vor allem zwischen den vor 1964 Geborenen und denjenigen, die Mitte der 90er Jahre auf die Welt kamen, tauchen häufig Missverständnisse auf. Sie wirken ab und an, dank ihrer verschiedenen Ansichten, als kämen sie von verschiedenen Planeten. Ältere Mitarbeiter werden beispielsweise besonders für ihre Erfahrung, ihre Arbeitsmoral, ihr Qualitätsbewusstsein

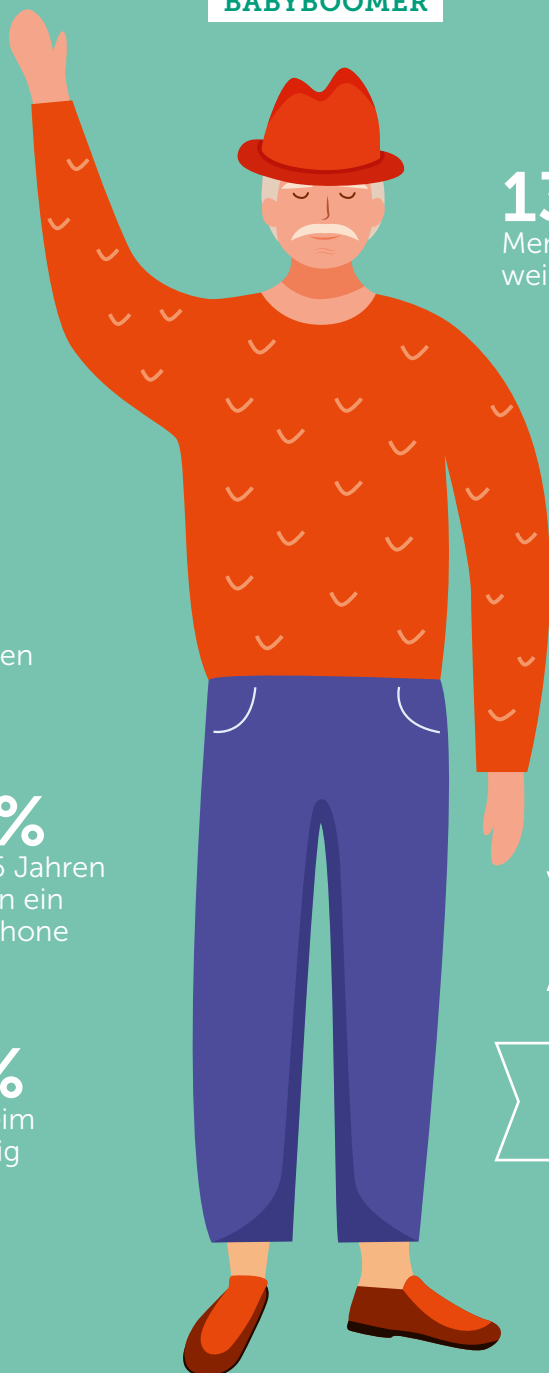
und ihre Loyalität geschätzt, aber gleichzeitig kommen sie manchmal auch streng hierarchisch und sehr traditionell rüber. Die jüngeren Kollegen hingegen stehen nicht nur für Lernfähigkeit, visionäre Ideen, Teamfähigkeit und körperliche Belastbarkeit; sie haben zudem häufig den Ruf, ungeduldig, sprunghaft und vorlaut zu sein. Gemeinsam in einem Team kann diese Konstellation zum Brandherd oder zu einer Chance werden – es liegt an der ausgewogenen Mischung und der Kommunikation. Und die ist, laut Experte, Aufgabe der Unternehmer und Teamleiter. „Die ‚Oldies‘ und die ‚Youngster‘ profitieren nämlich erst voneinander“, erklärt Barth, „wenn sie sich genau diese Stärken und auch die des anderen bewusst machen. Dies auf beiden Seiten zu erreichen, ist Chefsache.“



**„Konflikte sind Zeitfresser und kosten Unternehmen jährlich Millionen.“**

Moritz Freiherr Knigge, Kommunikationsexperte und Autor

**UWE, 63,  
BABYBOOMER**



**134 Mio.**

Menschen zählen weltweit zu den Boomern

Die jungen Alten zwischen 65 und 75 nennt man „Yoldies“, nach „young old“

Nur **10 %** legen Wert auf Produkte, die einen hohen Status signalisieren

**51 %** über 55 Jahren besitzen ein Smartphone

Für **84 %** ist Qualität beim Einkauf wichtig

„Ich sage dir, was du tun sollst, und Punkt“

„Deine Ideen sind neumodischer Schnickschnack“

„Das haben wir immer so gemacht“

**Ein Konfliktklassiker: Der ältere Mitarbeiter, Uwe, ist seit drei Jahrzehnten Geselle im Betrieb. Er bekommt den jungen, frischgebackenen Gesellen Jan zur Seite gestellt.**

#### Das Problem

Jan fühlt sich, als blicke Uwe auf ihn herab und maßregle ihn zu hart. Uwe hingegen fühlt sich von den Verbesserungsvorschlägen des Jüngeren und dessen forschendem Ton überfahren.

#### Der Hintergrund

Uwe zeigt, so Frieder Barth, die typische Verhaltensweise eines Babyboomers: „Uwe wuchs in Zeiten mit großem Konkurrenzdruck auf. Es gab damals mehr Maler als Jobs. Er selbst ist in seiner Lehrzeit autoritär angeleitet worden. Er macht klare Ansagen, meint das jedoch nicht herablassend. Uwe ist es schlicht nicht gewöhnt, dass ein Jüngerer Anweisungen diskutiert.“ Jans Art ist charakteristisch für jemanden aus der Generation Z: „Für ihn bedeutet Arbeiten, sich zu engagieren sowie Althergebrachtes zu hinterfragen“

## JAN, 19, GENERATION Z

„Du hast keine Ahnung, was die Kunden heute wirklich wollen“

„Das ist doch längst veraltet“

„Dafür haben wir heute digitale Geräte“

**65 %**  
schätzen vor allem  
eine gute Arbeits-  
atmosphäre

**61 %** finden  
ihren Arbeitgeber  
über dessen Website

Für **79 %**  
ist WhatsApp die  
wichtigste App

**56 %**  
wünschen sich  
coole Vorgesetzte

**65 %**  
schätzen  
Gerechtigkeit  
im Job



und gegebenenfalls zu optimieren“, erklärt der Experte. „Auch er meint es gar nicht herablassend oder respektlos, kommt aber durch seine spontane Art so rüber.“

### Die Lösung

Kein Chef muss zum Generationsexperten werden. Es reicht, wenn Sie sich der unterschiedlichen Prägungen Ihrer Mitarbeiter bewusst sind. Frieder Barth fasst zusammen: „Sind Sie als Unternehmer fachlich kompetent und menschlich fit, sind Sie leicht in

der Lage, festgefahreneres Verhalten bei Ihren Mitarbeitern aufzudecken und als Vermittler aufzutreten.“ Dazu gehört in erster Linie, dass Sie Ihre Erwartungshaltung an Ihre Mannschaft klar formulieren – und dass Sie nicht zögern, beherzt einzugreifen, wenn es Stress gibt. Denn der kommt in jedem noch so gut eingespielten Team vor. Grundsätzlich gilt, egal welcher Generation die Streithähne angehören: Der Ton macht die Musik. Und den vorzugeben – und vorzuleben – ist ebenfalls Sache des Chefs. ◀

# Fallen diese Sprüche, haben Sie eine Baustelle!

Zugegeben, mit einem Augenzwinkern gehen die als kollegiale Frotzelei durch. Werden diese Sätze aber häufiger oder sogar in Wut ausgesprochen, kann die Stimmung schnell mal kippen. Da ist der Chef gefragt ...

## „Ich habe null Bock!“

Macht Ihr Mitarbeiter vielleicht seit Monaten täglich das Gleiche? Unterforderung und Langeweile sind die häufigsten Gründe für Arbeitnehmer, sich nach einem neuen Job umzusehen. **Geben Sie ihm die Möglichkeit, regelmäßig seine Lieblingstätigkeiten ausführen zu können.** Neben mehr Motivation hat es noch einen weiteren Effekt: So entdecken Sie manch verborgenes Talent. Spezialisieren Sie Ihren Mitarbeiter. Das vergrößert Ihr Angebot – und bindet ihn an Ihr Unternehmen.

## „Sowas darf nicht passieren!“

Kann es aber. Fehler kommen vor. Egal, ob ein Farbton nicht getroffen wurde, ein Eimer von der Leiter gekracht ist oder die falsche Wand gestrichen wurde. Was vielmehr nicht „passieren“ sollte, ist dieser Satz. **Setzen Sie stattdessen auf eine faire Fehlerkultur.** Angst davor, etwas falsch zu machen, hemmt die Motivation, ganz nach dem Motto: Wer nichts macht, macht auch keine Fehler. Ergebnis: Die Produktivität Ihres Unternehmens sinkt.

## „Lass mal, mach ich lieber selbst!“

Wie sollen die Kollegen so voneinander lernen? Es macht keinen Sinn, wenn nur einer das Hoheitswissen über anspruchsvollere Aufgaben hat. Fällt dieser aus, steht der Rest dumm da. **Animieren Sie Ihre Teamleiter, die Kollegen einzubeziehen und anzuleiten.** So können Sie jederzeit mischen, weil alle auf einem ähnlichen Niveau arbeiten können.

## „Spinnst du, du Idiot?“

Solche Aussagen sind nur okay, wenn beide wirklich darüber lachen können. **Tolerieren Sie keine Gerüchte, Ausgrenzungen, Intelligenz und Beleidigungen.** Das ist Mobbing, zerstört Ihre Unternehmenskultur und wirkt sich negativ auf Ihren Erfolg aus. Hier helfen Regeln, die sich die Kollegen – mit Ihrer Unterstützung als Vermittler – selbst auferlegen. Ein von allen gemeinsam formulierter Kodex stärkt den Zusammenhalt im Team.

**„Immer muss ich die Eimer schleppen!“**

Na ja, einer muss es ja tun. Aber es darf nicht ausschließlich der Azubi oder der Neue sein. Gilt in Ihrem Team stillschweigend das Motto: „Der Schwächste macht die Drecksarbeit“? **Dann stellen Sie klare Regeln auf, wie z.B. einen wöchentlichen Turnus bei den unbeliebten Tätigkeiten.** Und: Packen Sie immer mal wieder selbst mit an. Sind Sie ein Vorbild, entzieht das den Nörglern die Basis. So wird sich kein Kollege die Blöße geben, schwere Arbeit abzuwälzen. Im Gegenteil, es motiviert ihn, gleichzuziehen.

**„Das haben wir immer so gemacht!“**

Ein klarer Fall von Verteidigung. Besserwisser-tum, egal ob vom alten Hasen oder vom jungen Visionär, können Sie aushebeln, indem Sie eine Unterredung zu dritt führen. Fragen Sie offen nach der neuen Idee und eruieren Sie gemeinsam, ob sie Sinn ergibt. **Machen Sie grundsätzlich klar, dass neue Vorschläge und Fachwissen immer willkommen sind.** Sollte dieser Satz übrigens von Ihnen selbst gekommen sein: Verwenden Sie ihn nicht wieder. Ihre Mitarbeiter verdienen Vertrauen und die Freiheit, einen Weg zu finden, um das bestmögliche Ergebnis zu liefern.

**„Du hast mir gar nichts zu sagen!“**

Ein Satz, der es in sich hat. Fällt er, herrscht im Team ein Hierarchieproblem. Einer fühlt sich gemäßregelt, übergangen oder überfordert. **Führen Sie mit den Streithähnen Einzelgespräche in lockerer Atmosphäre.** Hier gilt im ersten Schritt: keine Ansagen machen, sondern Fragen stellen. Erkundigen Sie sich nach dem Problem, nach Wünschen an den Teampartner und, ganz wichtig, wie dessen persönliche Vorstellung einer Lösung lautet. In den meisten Fällen reflektieren beide und das Problem löst sich.

Wahres Teamwork unter den Kollegen ist harte Arbeit für den Chef. Als Mitglied der Generation X bringt er viel Verständnis für die älteren und jüngeren auf.



# Es bleibt in der Familie

Bei der **Wienfort GmbH in Herten** packt der Seniorchef gemeinsam mit seinem 59 Jahre jüngeren Enkel an. Das Familienunternehmen verschönert für die Profis des FC Schalke 04 die Kabinen und lackiert in seinem zweiten Betrieb Autos in ausgefallenen Farben

„Später möchte ich den Laden genauso erfolgreich führen wie meine Eltern und Großeltern.“

Eike Wienfort, Juniorchef

Drei Generationen an einem Arbeitsplatz: Eike (l. mit Hund Emma), Rolf, Björn und Stephanie Wienfort führen das Familienunternehmen in Herten





01 — Rolf Wienfort hat mit 83 Jahren noch keine Lust auf den Ruhestand und kommt täglich in den Betrieb

02 — Die Zeugnisse einer beeindruckenden Handwerkerkarriere hängen an den Wänden

03 — In der Außenfassade steckt ein Spiegelgranulat, das bei Sonnenschein für einen Glitzereffekt sorgt

04 — Seit 1973 an der Steverstraße: Der orange-farbene Schriftzug gehört zum Malerbetrieb Wienfort dazu

02



**A**dam Rajab steht am Empfangstresen und bespricht mit seinem Chef Björn Wienfort einen Auftrag. Der Geselle soll mit seinen Kollegen am kommenden Tag einen Boden beschichten. Rajab legt schon mal das Werkzeug zusammen – unter anderem ein Flächenraket. „Der Griff sitzt aber etwas locker“, stellt der 27-Jährige überrascht fest. Als Seniorchef Rolf Wienfort das hört, fackelt er nicht lang und zückt eine Zange: Der 83-Jährige nimmt die Flächenraket, entfernt einen Stift und setzt einen neuen ein. „Damit könnt ihr wieder arbeiten“, sagt er zufrieden. Adam Rajab lächelt und bedankt sich. Diese Szene beschreibt das Arbeitsklima bei der Wienfort GmbH sehr gut. Beim Familienunternehmen aus der Ruhrgebietsstadt Herten arbeiten die Generationen zusammen und helfen einander. Die jungen Mitarbeiter profitieren von der Erfahrung ihrer älteren Kollegen. Umgekehrt sind die Etablierten offen für Verbesserungsvorschläge. Björn Wienfort klopft Adam Rajab anerkennend auf die Schulter: „Er hat immer

innovative Ideen, die uns im Alltag weiterhelfen“, betont der 51-jährige Inhaber.

#### Farbeimer auf dem Handkarren

Beim Rundgang über das Firmengelände erzählen Björn und Rolf Wienfort, wie es 1933 mit der Wienfort GmbH begonnen hat. Damals machte sich Björn Wienforts Opa Clemens selbstständig, schnell folgten Aufträge in der Region. Als der Zweite Weltkrieg ausbrach, musste Clemens Wienfort an die Front. Er geriet in Gefangenschaft und erkrankte. Er kam zwar wieder ins Ruhrgebiet zurück, doch starb bereits im Jahr 1950. Wie auch heute stand die Familie damals zusammen: Witwe Erna führte den Betrieb mit vier Mitarbeitern fort, während Sohn Rolf im Alter von 14 Jahren seine Lehre in einem anderen Betrieb begann. Der Hertener war fleißig und malochte viel – er transportierte damals noch die schweren Farbeimer mit einem Handkarren zur Baustelle. Rolf Wienfort blieb ehrgeizig und bildete sich ständig weiter. Im Alter von 20 Jahren konnte er bereits den Meisterbrief in Empfang nehmen und das Familien-

03



## „Damit haben wir schon für Gesprächsstoff in der Nachbarschaft gesorgt.“

Björn Wienfort, Geschäftsführer

unternehmen übernehmen. „Ich war in der Region der jüngste Meister überhaupt“, erinnert sich Rolf Wienfort. An einem Treppenaufgang hängt das eindrucksvollste Zeugnis seiner Handwerkerkarriere: der Diamantene Meisterbrief, den Rolf Wienfort 60 Jahre nach seiner erfolgreichen Prüfung überreicht bekam.

### Glitzer und rollende Reklame

Die Wienforts blicken auf eine lange Tradition zurück, sind dabei jedoch stets offen für Neues. So gestalteten sie 2018 die Fassaden der Firmengebäude neu. Der orangefarbene Schriftzug passt zum Anthrazitton. Der Clou ist das eingesetzte Spiegelgranulat. Wenn die Sonne auf die Fläche scheint, dann glitzert es. Wer also im Sommer von der Hauptstraße aus auf das Gebäude blickt, sieht einen Welleneffekt. „Damit haben wir schon für Gesprächsstoff in der Nachbarschaft gesorgt“, sagt Björn Wienfort schmunzelnd, während er eine Hallentür öffnet. Es hängt der Geruch frischer Lackfarbe in der Luft. Fünf Pkw stehen in dem großen Raum. Die Fahrzeuglackiererei gehört ebenfalls zur Wienfort GmbH. Als das Unternehmen 1973 seinen Standort aus dem Stadtteil Westerholt an die Steverstraße verlegte, baute Rolf Wienfort diesen Geschäftszweig mit seiner Frau Doris auf. Aktuell arbeiten zehn Mitarbeiter in der





01

02



„Ich habe mich  
für mehr junge  
Frauen im  
Unternehmen  
starkgemacht.“

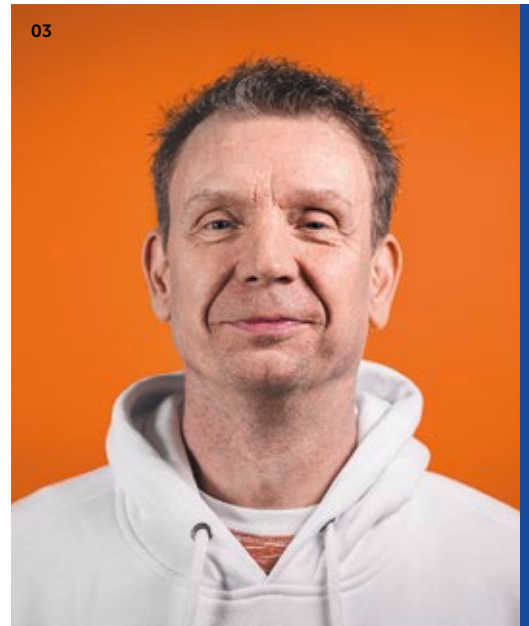
Stephanie Wienfort, Geschäftsführerin

01 — Stephanie und Björn Wienfort wirken zufrieden, als sie nach Feierabend in der Halle mit den Transportern stehen

02 — Synergieeffekt auf allen Ebenen: Ist das Unternehmen Malerbetrieb und Autolackiererei zugleich, so überzeugt natürlich die Optik der Firmenfahrzeuge

03 — Um die 60 Mitarbeiter arbeiten im Betrieb Wienfort. Manche sogar schon 30 Jahre, wie Altgeselle Frank Zandorf

03



„Mir gefällt es hier. Ansonsten wäre ich wohl nicht mehr als 30 Jahre hier.“

Frank Zandorf, Altgeselle

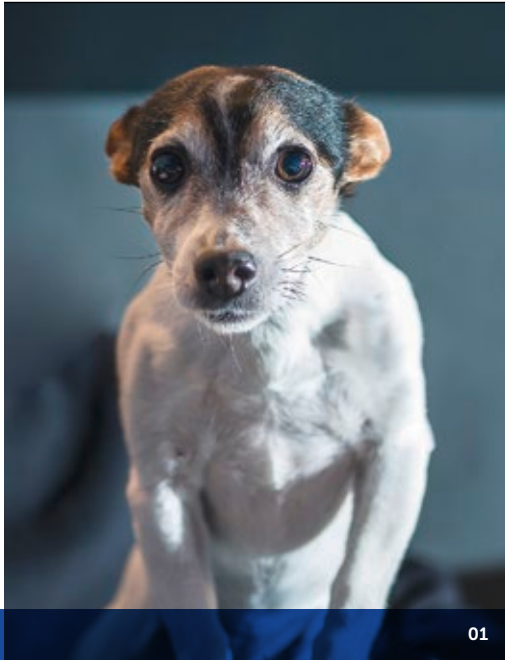
Fahrzeuglackiererei. Das Team beseitigt oft Spuren von Unfallschäden. „Das macht in diesem Bereich rund 80 Prozent der Aufträge aus“, erklärt Björn Wienfort. Immer mal wieder wünschen sich Kunden auch spezielle Sonderlackierungen – für das Unternehmen eine rollende Reklame, die auf den Straßen im Ruhrpott viele Blicke auf sich zieht.

### Spannende Synergieeffekte

Björn Wienfort erblickt seinen Mitarbeiter Wladimir Schefer und ruft ihm zu: „Alles klar bei euch?“ Schefer grinst und hebt den Daumen, bevor er sich wieder einem dunkelblauen Mercedes widmet. Malerbetrieb und Autolackiererei arbeiten unabhängig voneinander, doch es entstehen Synergieeffekte: Als die Maler beispielsweise die Fassade eines Objekts gestalteten, wollte derselbe Kunde auch seine Möbel lackieren lassen. Ein Transport wäre zu aufwendig gewesen. Also kamen Kollegen aus der Autolackiererei zur Hilfe und finalisierten kurzerhand den Auftrag vor Ort. Als Björn Wienfort die Halle wieder verlässt, fährt sein Sohn Eike auf den Parkplatz. Er steigt aus und begrüßt erst mal seine Mutter, bevor er oben in sein Büro verschwindet. „Wir sehen uns gleich. Ich muss noch kurz ein paar Mails schreiben“, sagt Stephanie Wienfort, die sich im Familienunternehmen um die Auftragsplanung kümmert. Hund Emma, ein Jack-Russell-Terrier,

flitzt Eike Wienfort hinterher, der aus seinem Fenster auf die große Halle blickt. „Ein paar von denen kenne ich schon, solange ich denken kann“, erzählt der 24-Jährige, als seine Kollegen mit ihren Transportern von der Baustelle zurückkehren. Schon als Kleinkind rannte er mit dem Pinsel durch die Halle. Trotzdem fand Eike Wienfort erst über Umwege zum Handwerk. Er modelte, wollte in der Modebranche arbeiten. Doch die oberflächliche Laufstegwelt gefiel ihm irgendwann nicht mehr. „Ich habe dann ein Jahrespraktikum in einem Malerbetrieb gemacht. Und das hat mir richtig gut gefallen“, erklärt Eike Wienfort diese Kehrtwende. Er begann eine Handwerksausbildung und machte nach zwei anstatt der vorgesehenen drei Jahre seinen Abschluss. „Später möchte ich den Laden genauso erfolgreich führen wie meine Eltern und Großeltern“, sagt Eike Wienfort. Die Familienmitglieder hören solche Worte gerne. Besonders Rolf Wienfort macht es glücklich, dass nun bereits die vierte Generation als





01

## Sorgt für gute Stimmung und ist ein festes Mitglied im Familienunternehmen: Jack-Russell-Terrier Emma

01 — Jack-Russell-Terrier Emma flitzt gern durch die Hallen und Büros, sehr zur Freude der Mitarbeiter

02 — Eike Wienfort beendet seine Model-Laufbahn und entschied sich stattdessen für eine Zukunft im Handwerk

Maler arbeitet. Zurücklehnen will sich der Seniorchef aber noch lange nicht. „Es gibt ja noch immer viel zu tun“, sagt er.

### Lieblingsfarbe Königsblau

Das Unternehmen arbeitet in erster Linie für öffentliche Auftraggeber. Die Wienfort-Mitarbeiter streichen Fassaden von Krankenhäusern, verpassen Schulen einen neuen Farbton und sind vor Ort, um Bürokomplexe zu modernisieren. Als die Oper Wuppertal komplett saniert werden musste, bekam das Hertener Unternehmen den Zuschlag. Auch der Neubau der Fachhochschule Düsseldorf trägt den Pinselstrich der Wienfort GmbH. Über ein kürzlich realisiertes Projekt redet Björn Wienfort besonders gerne. Im Herbst 2019 bekamen die Umkleidekabinen beim Fußball-Bundesligisten FC Schalke 04 einen neuen Anstrich. Wenn sich die Stars um Spielmacher Suat Serdar vor einem Spiel umziehen, blicken sie auf frisch gestrichene Wände in einem königsblauen Ton. An den Wänden prangen Wörter wie „Treu“, „Wild“, „Mutig“ und „Stolz“ in fetten Lettern. „Das haben meine Leute gemacht“, sagt der Firmenchef stolz, der selbst Fan vom FC

02



Schalke 04 ist, über die Auftragsarbeit. „Die blaue Gestaltung des Spielerganges sowie weitere Teile in der Arena beruhen auf Ideen unsererseits“, sagt Björn Wienfort. Wenn die Spieler durch den Tunnel einlaufen, passieren sie kurz vor dem Rasen ein Wandgemälde, das den Anschein macht, als würden sie durch einen Bergmannsstollen schreiten.

### Ausbildung – ein wichtiges Thema

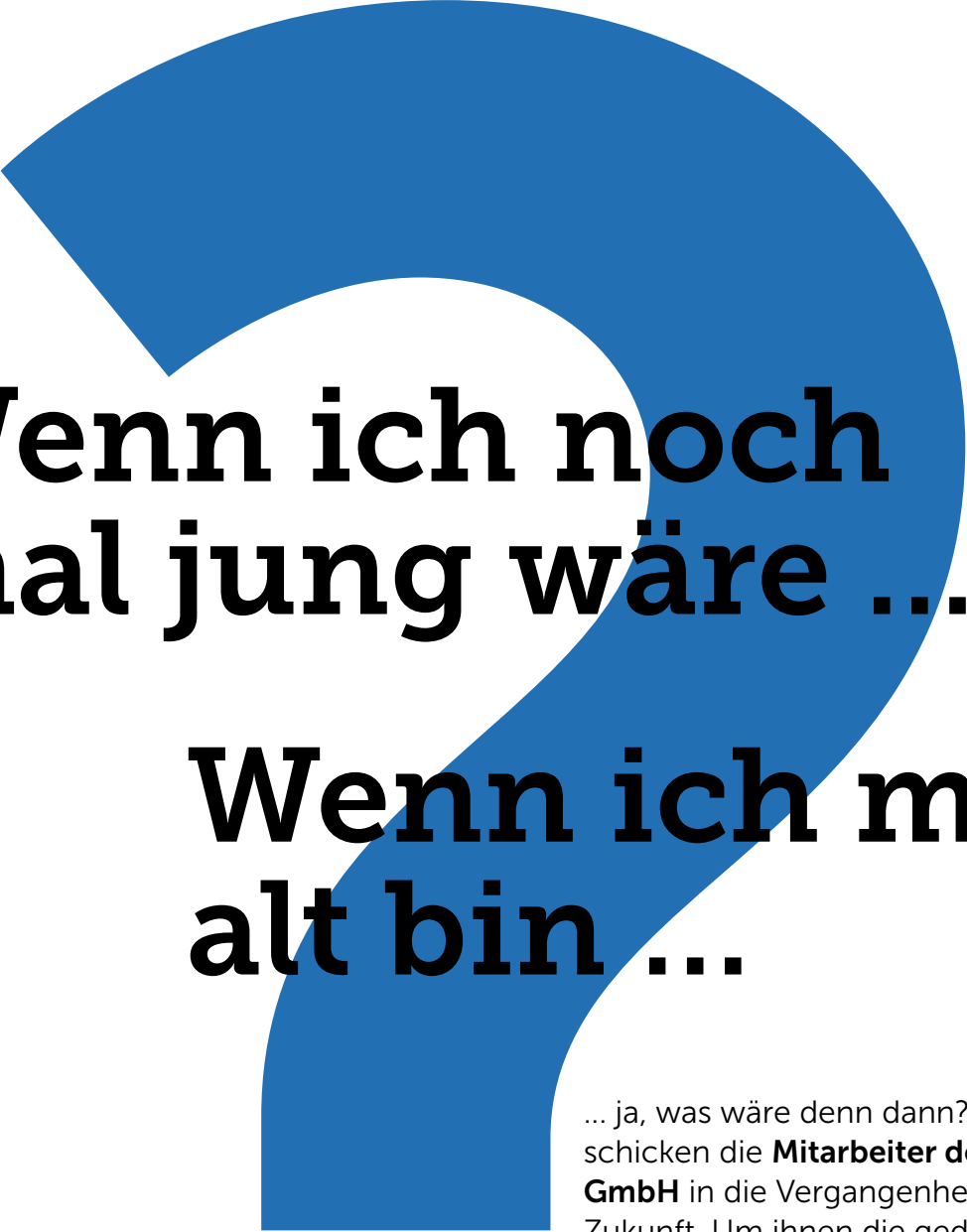
Wer solche Aufträge an Land zieht, braucht ein großes Team. Um die 60 Mitarbeiter beschäftigt der Betrieb. Ein Großteil der Mitarbeiter kommt aus Herten und den umliegenden Städten. „Mir gefällt es hier“, sagt der Altgeselle Frank Zandorf. „Ansonsten wäre ich wohl nicht mehr als 30 Jahre bei einem Arbeitgeber geblieben.“ Auch das Thema Ausbildung ist den Wienforts wichtig. Acht Plätze haben sie derzeit besetzt. „Ich habe mich für mehr junge Frauen im Unternehmen starkgemacht“, betont Stephanie Wienfort. Mit Erfolg. Noch vor fünf Jahren machten sich ausschließlich Männer auf den Weg zur Baustelle. Jetzt steigen morgens auch vier Frauen in die Transporter. Eine von ihnen ist Vanessa Adamietz. Sie begeisterte sich schon in der Schule für Malen. Deshalb suchte die Hertenerin einen Ausbildungsplatz in einem kreativen Handwerksberuf und fand ihn an der Steverstraße. „Sie ist mit so viel Leidenschaft dabei“, lobt Stephanie Wienfort. Die junge Auszubildende möchte später auch die Meisterschule besuchen. Und wer weiß: Vielleicht kann Vanessa Adamietz in naher Zukunft schon ein Design von Meisterhand entwerfen. ◀



---

### Wienfort GmbH

Das Unternehmen hat sich an Rhein und Ruhr einen Namen gemacht. 1933 von Clemens Wienfort im damals eigenständigen Westerholt gegründet, zog der Betrieb 1973 an die Steverstraße in Herten. Die Maler kamen rum – arbeiteten auf Baustellen von Schleswig-Holstein bis Bayern. Mittlerweile konzentriert sich der Bereich auf Nordrhein-Westfalen – hier gibt es für die rund 60 Mitarbeiter genug zu tun. → [wienfort.de](https://www.wienfort.de)



Wenn ich noch  
mal jung wäre ...

Wenn ich mal  
alt bin ...

... ja, was wäre denn dann? Wir schicken die **Mitarbeiter der Wienfort GmbH** in die Vergangenheit und in die Zukunft. Um ihnen die gedankliche Zeitreise leichter zu machen, lassen wir via FaceApp die einen altern und die anderen wieder jung werden

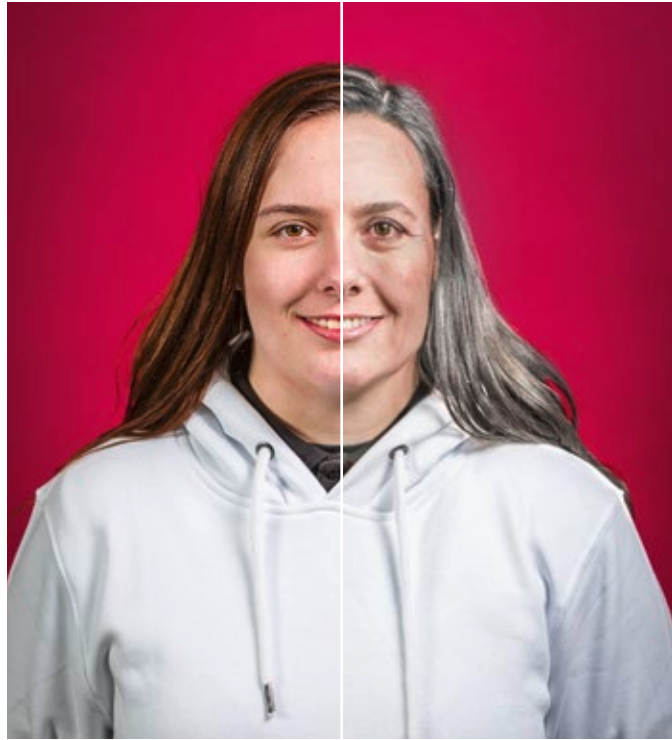


## Tüfteln wie MacGyver oder Düsentrieb

***Wenn ich mal alt bin, werde ich weiterhin tüfteln. Das ist meine große Leidenschaft. Deshalb nennen mich die Kollegen im Betrieb auch MacGyver oder Daniel Düsentrieb. Sich auf die Schippe nehmen gehört zum Arbeitsalltag dazu. Ansonsten habe ich mir noch keine großen Gedanken über das Älterwerden gemacht. Warum sollte ich das auch machen? Bis ich komplett graue Haare und Falten im Gesicht habe, vergeht noch viel Zeit. Ich genieße es jetzt, jung und fit zu sein.***

Adam Rajab, 27  
Geselle, seit drei Jahren im Betrieb

Er findet für jedes Problem eine Lösung

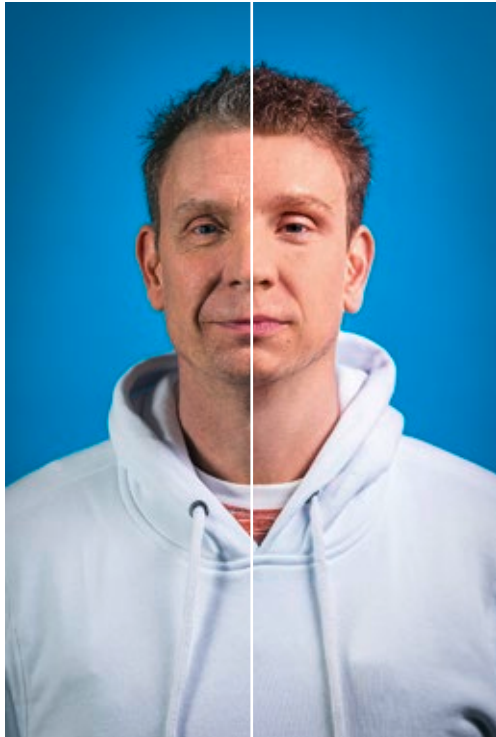


## Im eigenen Haus mit Meisterbrief an der Wand

Wenn ich mal alt bin, würde ich sehr gerne in meinem eigenen Haus sitzen und zufrieden auf den Meisterbrief an der Wand gucken. Die Qualifikation möchte ich später einmal haben. Aktuell ist das natürlich noch sehr weit weg. Jetzt heißt es für mich erstmal: Erfahrungen im Handwerk sammeln und sich von den älteren Kollegen etwas abschauen. Das kann ich bei Wienfort sehr gut machen.

Vanessa Adamietz, 19  
Auszubildende, seit drei Jahren im Betrieb

Dass der Malerbetrieb Wienfort zuletzt viele Frauen eingestellt hat, findet sie gut

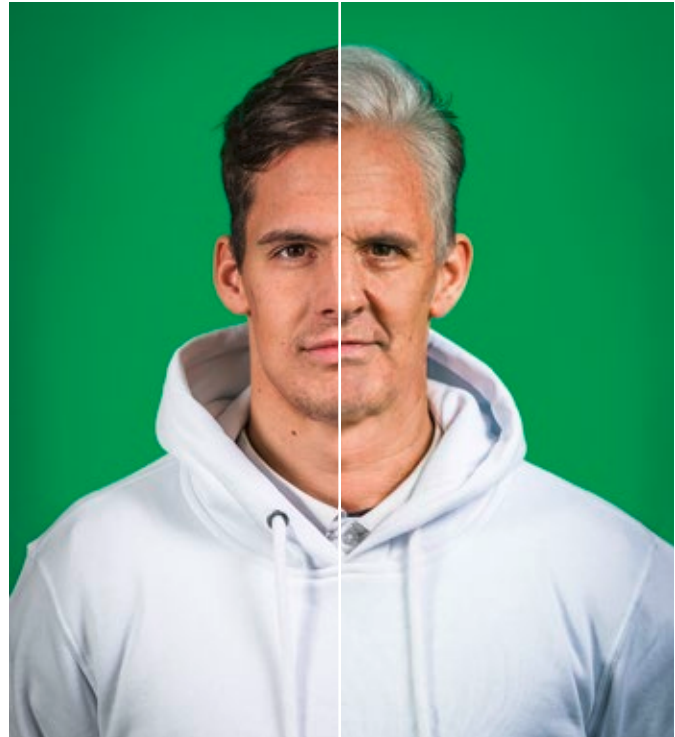


## Als junger Kerl richtig entschieden

***Wenn ich noch mal jung wäre, würde ich alles noch mal genauso machen. Ich bin zufrieden damit, wie mein Leben verlaufen ist. Und ich würde immer wieder bei Wienfort anfangen. Da habe ich als junger Kerl die richtige Entscheidung für meine Zukunft getroffen.***

Frank Zandorf, 49  
Altgeselle, seit 31 Jahren im Betrieb

Muss am Tag des Betriebsbesuchs viele Gratulationen zum Geburtstag annehmen



## Bereit für Einsätze im Altherren-Team

Wenn ich mal alt bin, werde ich mit Sicherheit immer noch gerne Fußball spielen. Für die erste Mannschaft bei Hansa Scholven wird es dann aber bestimmt nicht mehr reichen. Dann stehe ich halt für die Altherren-Auswahl auf dem Platz.

Richy Kurth, 22  
Geselle, seit fünf Jahren im Betrieb

Macht nicht nur im Maleranzug eine gute Figur, sondern auch im Fußballtrikot



## Den dicksten Fisch an der Angel

***Wenn ich mal alt bin, werde ich viele Angelausflüge mit meinem Sohn Nick machen und danach hoffentlich den ein oder anderen Karpfen mit ihm genießen. Jetzt ist der Kleine mit seinen acht Monaten ja noch zu jung dafür. Er kann ja noch keine Angel halten. Nick wird aber noch entdecken, wie schön dieses Hobby ist.***

Wladimir Schefer, 32  
Geselle in der Autolackiererei, seit 15 Jahren  
im Betrieb

Nach Feierabend fährt er gerne mit der Angel  
ans Wasser



## Der Arbeitsplatz dient als Jungbrunnen

Wenn ich noch mal jung wäre, würde ich meinen Meister machen. Das habe ich damals leider versäumt. Jetzt ist für mich der Zug dafür abgefahren. Ansonsten sehne ich mich nicht nach meiner Jugend zurück. Das hat einen einfachen Grund: Ich habe auf der Baustelle ja auch mit so vielen jungen Kollegen zu tun. Wir drücken uns viele lockere Sprüche, und das hält jung.

Michael Hetmann, 48  
Altgeselle, ist seit 25 Jahren im Betrieb

Ist auf der Baustelle nie um einen lockeren  
Spruch verlegen

# Maximaler Spaß – minimaler Aufwand

Das Auftragsbuch ist voll, die Tage sind prall gefüllt und der eigentlich längst überfällige Urlaub noch weit weg? Warten Sie nicht auf die nächste Fernreise, um sich endlich mal eine Auszeit zu gönnen! Mit dem **neuen Trend der Mikroabenteuer** integrieren Sie spontane Auszeiten in den Alltag – ohne viel Vorbereitung und mit nur wenig Gepäck. Denn Ruhe und Schönheit gibt es auch vor der eigenen Haustür. Wie Sie die finden? Hier unsere Tipps

Mit dem Brett im Rücken: Wer den Tag stehpaddelnd auf dem SUP-Board verbringt, darf sich auch des Nachts von ihm unter freiem Sternenhimmel beschützen lassen

„Mikroabenteuer: Ideen, Ausrüstung, Motivation“, Christo Foerster, HarperCollins, 250 Seiten, 9,99 €



### „Raus und Machen“

Für den Hamburger Journalisten und Mikroabenteurer Christo Foerster war eine spontane nächtliche Radtour von Hamburg nach Berlin ein Schlüsselerlebnis: „Wie oft denken wir: ‚Wenn ich genug Geld, genug Urlaub, genug Mut habe, dann. Dann machen wir was ganz Großes, dann zeigen wir, was wir draufhaben, dann begeben wir uns auf das Abenteuer unseres Lebens.‘ [...] Die nächtliche Tour nach Berlin hat mir zwei entscheidende Dinge gezeigt: 1. MEIN bestes Ich ist draußen. 2. Abenteuer ist vor allem Machen. Es steht und fällt mit deiner Einstellung.“ → [christofoerster.com](http://christofoerster.com)

ABENTEUER

1

### Abenteuer auf dem Wasser: mit dem SUP durch den Großstadtdschungel

Was auf den ersten Blick wie eine Dschungelexpedition anmutet, ist ein Ausflug durch die zweitgrößte Stadt Deutschlands. Wenn man den Flusslauf von Hamburgs Alster entlangpaddelt, so erkennt man schnell, dass sie auf ihren über 50 Kilometern noch viel mehr zu bieten hat, als es ihr sanftes Dahinplätschern an der Flaniermeile in der Innenstadt zunächst vermuten lässt. Dieser Ansatz, das vermeintlich Bekannte aus einem neuen Blickwinkel nochmal ganz anders zu betrachten, ist die Grundidee aller Mikroabenteuer. Außerdem müssen sie laut Foersterns Definition mindestens acht und maximal 72 Stunden dauern, und man darf bei ihnen weder Auto noch Motorrad oder Flugzeug benutzen. Gehen die Abenteuer über Nacht, so gehört es zu einem echten Mikroabenteurer, die Nacht unter freiem Himmel, also ohne Zelt, zu verbringen.



## ABENTEUER

## 2

**Keine Zeit? Keine Ausreden!**

Ein Mikroabenteuer passt auch in einen Arbeitstag. Oder vielmehr perfekt dazwischen. So geht's: die Ausrüstung direkt mit zur Arbeit nehmen, sofort nach Feierabend aufbrechen, mit der Bahn oder dem Rad rausfahren, die Nacht draußen verbringen und sich am nächsten Morgen dann im Fluss oder am Bahnhof waschen und wieder auf der Arbeitsstelle erscheinen.

**Reise durch die Zeit**

Ein „urbanes Entschleunigungsabenteuer“ nennt Mikroabenteurer Foerster eine Übernachtung nahe des altgriechischen Rundtempels Monopteros im Englischen Garten in München. Wer hier am Abend, wenn die Besucher langsam nach Hause in ihre Komfortzonen entschwinden, sein Lager aufschlägt, fühlt sich beim Anblick des Tempels Jahrhunderte in die Vergangenheit katapultiert. Der ideale Platz zum Sternschnuppengucken, beispielsweise wenn im August alljährlich der bekannteste Sternschnuppenschwarm der Perseiden in der Atmosphäre aufflammt. Unternehmungen dieser Art befinden sich in einer Grauzone der Parkvorschriften. Daher gilt unter allen Mikroabenteuern der Ehrenkodex, Natur und Menschen immer respektvoll zu begegnen.

## ABENTEUER

## 3



## ABENTEUER

## 4

**Kleine Abenteuer mit kleinen Abenteuern**

„Wann sind wir endlich da?“ Jetzt! Ein Mikroabenteuer bedeutet für Eltern ein Erlebnis ohne Gemecker auf der Rückbank und ohne Gekrümel im Flieger. Das ist an sich schon Erholung. Wer leckeren Proviant, wasserdichte Kleidung und Fern- und Vergrößerungsglas im Gepäck hat, ist bestens ausgerüstet. Wohin die kurze Reise geht, ist zweitrangig, das gemeinsame Draußensein zählt. Und nicht, ob dabei ein Gipfel erklommen oder eine Mammutstrecke zu Fuß bewältigt wird.

## Schweinehund vs. Turnschuhe

Das Wetter passt nicht; die Wanderschuhe sind auf dem Dachboden verschollen; die Arbeit türmt sich? Zugegeben, das sind gute Argumente gegen einen längeren Trip. Aber das sind keine Ausreden, die gegen ein Mikroabenteuer sprechen. Foerster rät, den inneren Schweinehund zu überzeugen, indem man sich selbst fragt, in welchen Situationen man sich am wohlsten fühlt, und sich dann zu fragen, was man HEUTE machen kann, um diesen Zustand zu erreichen. Und wenn das nur bedeutet, so lange im Wald spazieren zu gehen, wie einen die Füße in Turnschuhen eben tragen.



ABENTEUER

5



ABENTEUER

6

## Rumhängen erwünscht

Mikroabenteurer Christo Foerster schwört auf seine Hängematte. Sie ermöglicht ihm auch das Übernachten an spektakulären Orten, wie hier mit Blick auf den Hamburger Hafen, wo er direkt über den Steinen der Uferbegrenzung abhing. Das Geheimnis für einen erholsamen Schlaf liegt übrigens laut Foerster in der Liegeposition: diagonal, sodass der Kopf und die Füße an den Seiten rausgucken. Fast genauso wichtig ist Licht: Die Taschenlampe oder Stirnlampe, inklusive Ersatzbatterien, darf nie fehlen.



## NEUE SERIE

# Historisches Handwerkszeug

Früher war alles besser? Nicht ganz. Früher war die Arbeit viel kraftraubender und langwieriger. Damals war alles echte Handarbeit: **Ein Maler musste die Rohmaterialien selbst transportieren und auch die Farben herstellen.** Dafür nannte er sich Künstler – zu Recht!



Michael Sommersell, 60, ist selbstständiger Maler und Sachverständiger in Hamburg und bewahrt im Malermuseum die Geschichte des Handwerks

**F**arben verleihen ganzen Städten und Regionen ein besonderes Flair, einem bunten Fingerabdruck gleich, den erst die Maler ihnen aufdrücken. Farben faszinierten die Menschen schon immer. Bereits in der Steinzeit versuchten sie, der Natur Farben in Form von Erden, Mineralien, tierischem oder pflanzlichem Material abzurufen, um sie auf Steinreibe zu zermahlen. Ein immenser Kraftaufwand. Als im 17. Jahrhundert im Zuge der Industrialisierung dann die Pigmentmühlen erfunden wurden, war es erstmals möglich, Farben in (etwas) größeren Mengen herzustellen. Der Rundgang durch das Glockenhaus des Malermuseums in Hamburg aus dem frühen 17. Jahrhundert fühlt sich an wie eine Zeitreise durch acht Jahrhunderte. Im ersten Moment blenden und beeindrucken den Besucher die glänzenden silbernen Zunftpokale, Siegel und Amtsketten und die farbenfrohen großformatigen Fahnen. Einige sind noch heute aktuell und werden jedes Jahr von der Hamburger Innung hervorgeholt, um die alten Traditionen hochzuhalten: „Einer dieser alten ‚Willkommen‘-Pokale und die Amtskette

werden sogar heute noch in der St.-Lukas-Feierstunde bei den jährlichen Meisterfreisprechungen benutzt“, erklärt Michael Sommersell, Vorsitzender des Fördervereins des Malermuseums in Hamburg.

Aber all der Prunk kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass dieser Beruf ein echter Knochenjob war. Die körperliche Arbeit verlangte den Malern viel ab. Sie war aber, wie heute noch, auch eine Kunst: Die Maler vor zweihundert Jahren verstanden sich in erster Linie als Künstler, sie malten vor allen Dingen Gemälde. Fassaden wurden von Tünchern und Weißbindern gestrichen, die auch eine aufwendige Meisterprüfung ablegen mussten. Nachdem sich die Malerei zur Kunst entwickelt hatte, schlossen sich die Disziplinen zusammen und das Berufsbild des Malers, wie wir es heute kennen, war geschaffen.

Doch wie schafften die Maler es vor hundert Jahren, ihre Kunstwerke zu erschaffen? Und mit welchen Werkzeugen hantierten sie tagtäglich? Michael Sommersell begleitet uns als Experte in die Vergangenheit und beschreibt in jeder Ausgabe ein altes Werkzeug aus der Handwerkskunst. Dieses Mal: die Pigmentmühle. ◀



01

01 — Ein Topf voll gemahlenem Goldocker – zuvor wurde stundenlang an der Farbmühle gearbeitet

02 — Wie ein antiker Tuschkasten: In kleinen Holzkästchen bewahrten die Maler ihre Pigmente auf



02



## Einen Besuch wert

Das Maler- und Lackierermuseum in Hamburg dokumentiert die Geschichte des Malerhandwerks anhand von gut erhaltenen Arbeiten, Maschinen und Werkzeugen. Zeitgeschichtliche Dokumente, Gesellen- und Meisterbriefe, Zunftgegenstände und Prüfungsarbeiten verdeutlichen eindrucksvoll die Arbeitstechniken und Lebensweisen der Malergenerationen aus acht Jahrhunderten. → [malermuseum.de](http://malermuseum.de)



**„Das bedeutete für  
jeden Maler: kurbeln,  
was das Zeug hält.“**

Michael Sommersell

Diese Mühlen fanden sich bis in die 20er Jahre des vergangenen Jahrhunderts in vielen Malerwerkstätten. Als es dann industriell hergestellte Pigmente und Farben gab, hatten sie ausgedient

## TEIL 1: DIE PIGMENTMÜHLE

# Ein harter Brocken



Damals wie heute beliebt – ein Dauerbrenner: Goldocker ist ein Verwitterungsprodukt von eisenhaltigen Gesteinen und Mineralien. Er wird gern verwendet, weil er als lichtecht und wetterfest gilt

Die Grundlage für viele Farben war farbigere Stein. Um den in Pigmentpulver zu verwandeln, musste er einen langwierigen Herstellungsprozess durchlaufen. „Er wurde in schweren Pigmentmühlen aus Gusseisen zermahlen, was ordentlich Muskelkraft und sehr viel Ausdauer bedurfte“, erklärt der Experte. „Das bedeutete für jeden Maler: kurbeln, was das Zeug hält.“ Gab ein Kunde beispielsweise eine Hausfassade in Auftrag, konnte allein der Beschaffungs- und Herstellungsprozess der dafür benötigten Farbe viele Tage andauern. Schon der Transport war aufwendig und anstrengend: In kleinen, schwergängigen Handwagen mit großen Speichenrädern, die die Maler selbst schieben mussten, transportierten sie ihre Materialien vom Erzeuger oder von der Apotheke in ihre Werkstatt. Oft ruckelten sie dafür mit der schweren Fracht mehrmals am Tag durch die schlammigen oder staubigen Straßen. Anschließend wurden die Pigmente in den Mühlen der Farbküchen gemahlen. Ob das Ergebnis fein genug war, zeigte die Nagelprobe: Entstand beim leichten Berühren der Daumennägel aneinander ein kleiner Hof, so waren die Pigmente noch nicht fein genug vermischt. Anschließend wurde gesiebt und weiterverarbeitet. Da ein Pigment allein noch keine Farbe macht, kam noch Bindemittel hinzu. Für Wandanstriche war

Kalk, für Anstriche auf Holzuntergründen Leinöl das geeignete Bindemittel. Jeder Maler entwickelte eigene, gut gehütete Rezepturen – die Wirkung und Strahlkraft hing auch von den individuellen Lasur- und Mischtechniken ab.

### Jede Farbe ein Unikat

Die größte Herausforderung sei für die Maler jedoch gewesen, erläutert Michael Sommersell, die Farbe für einen Auftrag annähernd identisch hinzubekommen. „Jeder Brocken Stein oder Mineral unterscheidet sich vom anderen. So wurde jede Farbe naturgemäß zu einem Unikat.“ Es musste nicht perfekt sein, das war nicht möglich. Der Anspruch war vielmehr, dass die unterschiedlichen Nuancen auf einer Wand oder Fassade ein harmonisches Ganzes ergeben sollten. Moderne Farben hingegen schaffen eine einheitliche Oberfläche. Diese ewige Zitterpartie des Farbmischens ist heute unvorstellbar. Wir können uns Farbtöne bequem mithilfe von Farbfächern aussuchen und anmischen (lassen). Was für ein Luxus, wenn man sich diese historische Pigmentmühle anschaut. Fazit: Dieses Werkzeug vermisst heutzutage kein Maler – zumindest nicht im Tagesgeschäft. Nur wer auf alte Techniken spezialisiert ist, z. B. im Denkmalschutz, findet dafür noch Verwendung. ◀

Teil 3:  
**MARKETING**

# „Eine absolute Notwendigkeit“

Griffige Facebook-Posts, aussagekräftige Instagram-Fotos und eine suchmaschinenoptimierte Website: warum für Malerbetriebe das Thema **Onlinemarketing** in Zukunft unvermeidlich wird

80 selbstproduzierte Videos auf YouTube, über 1.800 Abonnenten auf der Fotoplattform Instagram und ein eigener Blog: Das sind Zahlen, hinter denen man junge und internetaffine Inhalte wie Mode oder Musik vermutet. Doch es geht um Malerarbeiten, Gestaltungen in Betonoptik oder die Verarbeitung von fugenlosen Spachtelböden. Um professionelles Handwerk also. Mit der digitalen Präsentation dieser konkreten Inhalte hat sich der Malerbetrieb Heyse aus Isernhagen bei Hannover im Internet zu einer festen Marke entwickelt. Matthias Schultze ist dort Geschäftsführer und verantwortlich für den medialen Auftritt. Er hat erkannt, dass ein Unternehmen, das für die Zukunft gerüstet sein will, auf Onlinemarketing setzen muss – damit gehört er zu den Vorreitern in der Branche.

## Kunden online finden

Die Zeit steht nicht still. Menschen und Techniken verändern sich rasant weiter und mit den Umbrüchen der Digitalisierung und ihrem Tempo mitzuhalten, wird zur Herausforderung. Auch die Maler- und Stuckateursbetriebe spüren diese Veränderungen deutlich: Wenn der Kunde statt auf die Erfahrungen seines Nachbarn plötzlich den Bewertungen völlig Fremder im Internet vertraut oder der Maler auf einmal

das Auftragsvolumen eines ganzen Projektes anhand einer einzigen E-Mail bewerten soll, dann stellt sich die Frage, wie man die Chancen der Digitalisierung für das eigene Unternehmen nutzen kann.

## Erst ein Drittel der Maler hat eine Website

Untersuchungen des Volkswirtschaftlichen Instituts für Mittelstand und Handwerk der Uni Göttingen zufolge nutzen etwa 30 Prozent der Handwerksbetriebe in Deutschland eine eigene Website, wobei dies branchenspezifisch stark schwankt. So sind Gesundheitshandwerker wie Augenoptiker oder Hörakustiker (beide über 46 %) sehr viel besser aufgestellt als Maler (34,6 %) oder Elektriker (28,2 %). Auch regional gibt es Schwankungen: Der ländliche Raum ist nur halb so oft mit einer Website im Netz vertreten wie Betriebe aus den Städten. Die Autoren der Studie kommen zu dem Schluss, dass „eine Zurückhaltung von Handwerksbetrieben zu einem substantiellen Wettbewerbsnachteil für diese Betriebe werden kann.“

## Unternehmen als Marke positionieren

Das Gleiche gilt für die Präsenz in sozialen Netzwerken, bei denen Facebook von den Handwerksbetrieben am häufigsten verwendet wird. Auch hier hat sich Pionier Heyse über



## Handwerk 2025 TrendMap

Welche Entwicklungen auf das Malerhandwerk zukommen, hat Trendforscher Peter Wippermann gemeinsam mit der Gesellschaft für Handwerksmessen mbH in der „Trendmap Handwerk“ systematisiert. Wir beleuchten die Haupttrends in vier Folgen. Das ist die dritte.

AUTOMATION

ENGAGEMENT

Jahre eine eigene Community mit 5.500 Menschen aufgebaut, die er über seinen Account direkt erreichen und mit ihnen chatten kann. Dass die Internetpräsenz, ob auf Social Media oder über die eigene Website, für Betriebe bereits heute überlebenswichtig ist, weiß auch Thomas Issler, Experte für Internetmarketing: „Die meisten Menschen recherchieren inzwischen im Netz, wenn sie einen Handwerker brauchen. Die Unternehmen, die hier nicht vertreten sind, fallen gleich aus der Vorrangwahl. Chefs können es sich schlicht nicht leisten, das Internet außen vor zu lassen. Präsenz zu zeigen wird langsam, aber sicher zur Notwendigkeit.“ Für Betriebe lohnt es sich, in Onlinemarketing-Seminare, etwa ein Positionierungsseminar mit Strategicoaching, zu investieren, so der Experte. Dazu gehört auch, sich ausführlich über Zielgruppen Gedanken zu machen. In speziellen Coachings, wie sie u. a. die Brillux Akademie anbietet, wird vermittelt, wie ein Unternehmen zügig – und vor allem umsetzbar neben dem Tagesgeschäft – zur Marke aufgebaut und zielgerichtet im Internet präsentiert werden kann. Durch diese Markenpositionierung erreichen die Betriebe dann auch jene Kunden, die auf der Suche nach Qualität sind, und liefern sich nicht mit potenziellen Konkurrenten einen Preiskampf um das günstigste Angebot.

### Online und zugleich persönlich

Der seit 1937 bestehende Malerbetrieb Heyse hat sich einen eigenen Markenkern erarbeitet. Sein Name steht in der Region für exklusive und innovative Arbeiten. Das macht



Matthias Schultze, Geschäftsführer  
vom Malerfachbetrieb Heyse  
→ [maler-heyse.de](http://maler-heyse.de)

ihn auch im Netz glaubwürdig: An 400.000 sogenannter Touchpoints, Punkte, an denen Heyse für potenzielle Kunden im Internet sichtbar ist, kommen Menschen über Bewertungsplattformen und Social-Media-Kanäle monatlich mit dem Unternehmen digital in Berührung. Durch all diese Auftritte entsteht bei den Nutzern ein konkretes Bild und eine persönliche Einstellung zum Unternehmen. Sie entwickeln eine Bindung zu einem Betrieb, der seine Mitarbeiter und seine Baustellen online präsentiert. Sie bekommen das Gefühl, die Handwerker persönlich zu kennen und dadurch auch einschätzen zu können. Weiterer Pluspunkt dieser positiven inneren Haltung: Kunden empfehlen so einen Betrieb gern weiter. So entsteht aus einer Kommunikation, die auf digitaler Ebene begann, wieder ein persönlicher Kontakt. ◀



# In der Familie liegt die Kraft

Strikte Trennung von Job und Privatem? Das ist im **Betrieb Engelhardt & Sohn aus Berlin-Spandau** keine Option. Egal, ob auf der Baustelle oder im Büro – die Familie ist überall

01 — Die Familie vor einem Wandbild auf dem Betriebshof, darauf ist das Gotische Haus in Spandau zu sehen. V. l. n. r. Klaus-Peter, Ingeborg, Christian, Sabrina und Leon

02 — Der Schriftzug im Logo durfte bleiben – dank Leon ist wieder ein Sohn dabei

**W**er zu Christian Engelhardt möchte, muss erst an der Verwandtschaft vorbei. An Tochter Sabrina, 22, die am Schreibtisch sitzt. An Mutter Ingeborg, 76, die ein Büro weiter den Urlaubskalender checkt. An Sohn Leon, 19, der gerade Kaffee brüht. Und an Familienoberhaupt Klaus-Peter, 79, der im Türrahmen lehnt. Um hier zum Chef zu gelangen, muss ein Besucher alle Räume durchqueren – einen Flur hat das urige Gebäude nicht. An den Wänden hängen Postkarten von Kollegen und Familienfotos, ein Türrahmen ist mit ausgeblichenen Streifen gespickt, auf denen steht „Leon, 6 Jahre, 1,35 Meter“ und „Sabrina, 3 Jahre, 1 Meter“. Christian Engelhardts Kinder sind hier aufgewachsen, denn der Weg zur Arbeit ist kurz: Die meisten Familienmitglieder wohnen gegenüber. Zwar in verschiedenen Wohnungen, aber im selben Haus. Christian Engelhardts Büro ist das letzte in der Reihe. „Eine verdammt gute Strategie“ nennt er das. Denn so schaffen es nur Menschen zu ihm, die mit einem wichtigen Anliegen kommen.

## Tief verwurzelt

Der Malermeister hat volle Auftragsbücher, viele seiner Kunden befinden sich in einem Radius von 30 Kilometern. „Na, wir werben

in unserem Logo schließlich mit dem Satz: Ihr Malermeister aus Spandau“, erklärt er. „Wir Engelhardts sind hier tief verwurzelt. Man kennt und schätzt sich, das ist wie auf dem Dorf. Meinen Vater bezeichnen die Leute hier auch spaßeshalber als ‚den Paten aus Spandau‘.“ Er schmunzelt. Sein Vater Klaus-Peter gründete den Betrieb ausgerechnet am 1. April 1976 – passend zum Humor des Seniors. Was mit einem Team aus fünf Mitarbeitern begann, wuchs nach der Wende auf 35 Kollegen an. Der jugendliche Christian war zu dieser Zeit unschlüssig, ob er Elektriker, Klempner oder ➤



„Kann ja nicht schaden, wenn meine Mitarbeiter sehen, dass ich's noch drauf hab!“

Christian Engelhardt, Inhaber und Geschäftsführer



doch Kfz-Mechaniker werden sollte. Auf die Idee, in die Fußstapfen seines Vaters zu treten, kam er nicht. Er absolvierte einige Praktika. Doch der Pinsel kam, wie ein Bumerang, immer wieder zu ihm zurück. Als er im Autohaus die Tore streichen musste, dachte er: „Okay, Schicksal, ich hab's begriffen. Das geht mir leicht von der Hand, da wäre ich ja schön blöd, wenn ich das nicht machen würde.“

#### Gleiches Recht für alle

Christian Engelhardt ließ sich in einer anderen Malerfirma ausbilden und stieg anschließend in den Familienbetrieb mit ein. Nach einigen gemeinsamen Jahren zogen Klaus-Peter Engelhardt und sein Sohn irgendwann die Reißleine: „Wenn täglich morgens um sechs Uhr im Büro Licht brennt, auch am Wochenende, stimmt das Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit nicht“, betont der Senior. Als er aus gesundheitlichen Gründen ausstieg, übernahm



Sohn Christian. Der achtet seitdem stets darauf, dass seine zehn Mitarbeiter rechtzeitig Urlaub machen, um sich zu erholen. Das sei ihm ein Anliegen, sagt er: „Schließlich will ich kein schlechtes Gewissen haben, wenn ich an meinen alten Opel GTs herumschraube.“ Gleiches Recht für alle, das ist seine Devise.

Ob Enkel Leon den Laden übernehmen wird, steht in den Sternen. Opa rät Leon noch einmal ins Ausland, zum Beispiel in die Schweiz, zu gehen, um Erfahrung zu sammeln. Leons Ziel bis 2022 ist es, mit seiner Fußballmannschaft in die Regionalliga aufzusteigen. Und Christian Engelhardt? Der macht, wie einst sein Vater, keine Pläne für andere: „Mein Sohn soll sich das aussuchen“, sagt er. „Wenn er etwas ganz anderes machen will, ist das okay! Bloß kein Druck.“

#### Der Chef packt an

Das ist ihm als Chef wichtig: Seine Arbeitszeit teilt Christian Engelhardt grundsätzlich so ein, dass er jede Woche zwischen acht und zwölf Stunden auf den Baustellen verbringt. Darauf legt der 52-Jährige großen Wert. Während er kontrolliert, packt er auch gleich mit an. „Kann ja nicht schaden, wenn meine Mitarbeiter sehen, dass ich's noch drauf hab!“ Geselle Stefan Binatz, 54, und Sohn Leon nicken zustimmend, grinsen, und blicken wie auf ein unsichtbares Kommando zum Senior. Der droht den beiden lachend mit dem erhobenen Zeigefinger und sagt: „Ich hab's auch noch drauf!“ Denn auch Klaus-Peter Engelhardt macht gern spontane Stippvisiten auf den Baustellen – obwohl er längst in Rente ist. Mit fast 80 Jahren ist er noch fit, keine Technik,

01 — Wo stecken die denn alle? Christian Engelhardt hat aus seinem Büro den kompletten Werkstatthof im Blick

02 — Mehr als 50 Jahre Handwerksmeister: Klaus-Peter Engelhardts goldener Meisterbrief hängt im Büro

03 — Kalter Kaffee? Nicht bei dem kurzen Weg. Leon versorgt Schwester Sabrina

04 — Der Chef packt an. Das freut Geselle Stefan Binatz (r.), weil er dann die Farbeimer nicht alleine schleppen muss



03



04

„Wir Engelhardts sind hier tief verwurzelt. Man kennt und schätzt sich, das ist wie auf dem Dorf.“

Christian Engelhardt, Inhaber und Geschäftsführer

und sei sie noch so alt, hat er vergessen. Sein Wissen gibt er gerne an Leon weiter, gemeinsam mit Altgeselle Stefan Binatz. Der kennt die in Vergessenheit geratenen Kniffe seines ehemaligen Meisters, aber auch die neuen Tricks. Er besucht regelmäßig mit seinem Chef den Arbeitskreis in der Spandauer Zitadelle. Dieser Zusammenschluss von acht Meisterbetrieben hat es sich zur Aufgabe gemacht, alte Techniken zu bewahren, die Qualität des Malerhandwerks zu beleben und Erfahrungen weiterzugeben.

Vor allem die historischen Häuser in und um Berlin haben es den Engelhardts angetan.

„Ein Treppenhaus aus der Renaissance-Zeit originalgetreu wieder herstellen zu dürfen, ist jedes Mal ein Glück“, freut sich der Chef. Soll Stefan Binatz beispielsweise die Decke eines solchen Treppenhauses mit Gold verzieren, bringt er die Kunst nicht, wie es einst der Senior tat, direkt an die Wand. Er schabloniert stattdessen auf einem Vlies in der Werkstatt. Das ist ebenso präzise – und günstiger. „Tja, und wer weiß es nun besser?“, flachst Stefan Binatz und grinst Leon an. Es ist klar, dass der Altgeselle nur einen Scherz macht, denn ein Ausspielen zwischen



## „Wir sind ein echtes Familienunternehmen.“

Christian Engelhardt, Inhaber und Geschäftsführer

Jung und Alt findet bei den Engelhardts nicht statt. Dafür sorgt schon der Chef.

### Toller Teamgeist

Christian Engelhardts Ruhe und Gelassenheit färben auf das Betriebsklima ab. Keiner wirkt angespannt, alle lächeln beim Vorbeigehen, klopfen sich auf die Schulter und frotzeln freundlich miteinander. Einige der Angestellten arbeiten schon seit 30 Jahren für die Engelhardts. Für das Team bedeutet dieses In- und Auswendigkennen eine angenehme Arbeitsatmosphäre. Für Sohn Leon ist es eine weitere Herausforderung. Er schloss erst vor kurzem seine Ausbildung im Familienbetrieb ab, genau wie seine Schwester Sabrina, die dort Bürokauffrau im Handwerk lernte. Dass die Kollegen ihn noch in Windeln kannten und heute als „kleinen Steppke“ aufziehen würden, sei schon manchmal nervig, gibt er zu. „Was glaubst du, was uns so alles nervt!“, ruft da Stefan Binatz, der seit 18 Jahren im Betrieb ist. „Zum Beispiel, wenn du dich mal wieder beim Training verletzt und die Füße hochlegen musst!“ Nach dem Witz wird der Geselle ernst. Er erzählt, dass auch er erst vor kurzem neun Monate wegen eines Sehnenrisses „raus“ gewesen sei. Der Chef habe ihn unterstützt, das sei nicht

selbstverständlich. Bei allem Humor, über Krankheiten scherzt hier niemand. „Im Gegenteil“, sagt Gabriele Kerwitz, „man macht einen Krankenbesuch.“ Die 68-jährige Bürokauffrau arbeitet noch zehn Stunden in der Woche mit. Wann sie aufhören will, weiß sie noch nicht. Als sie vor drei Jahren in Altersteilzeit ging, überraschten die Kollegen sie und renovierten ihre Wohnung. Einfach so, um ihr eine Freude zu machen. „So ist das hier eben. Wir sind ein echtes Familienunternehmen“, erklärt Christian Engelhardt. „Dass wir nicht alle verwandt sind, spielt doch keine Rolle.“ ◀

01 — Der Betrieb hat kürzlich auf digital umgestellt, ins Altpapier kommen die Unterlagen aber erst, wenn alle Routine haben

02 — Das Nachschlagen ist mehr Reflex als wirklich notwendig: Gabriele Kerwitz weiß aus dem Kopf, welcher Kollege wie viele Jahre im Team ist

03 — Altgeselle Stefan Binatz (l.) und Junggeselle Leon Engelhardt sind seit vier Jahren ein Team auf der Baustelle



„Tja, und wer weiß  
es nun besser?“

Stefan Binatz, Geselle, scherzt mit Junggeselle  
Leon Engelhardt auf der Baustelle

### Malerbetrieb Engelhardt & Sohn

Senior Klaus-Peter Engelhardt gründete das Unternehmen in Berlin-Spandau im Jahr 1976 und baute es gemeinsam mit seiner Ehefrau Ingeborg auf. Sie begannen mit fünf Mitarbeitern, kurz nach dem Mauerfall waren es 35. Mittlerweile führt Sohn Christian Engelhardt den Betrieb und hat zehn Kollegen im Team – inklusive Tochter Sabrina und Sohn Leon. Neben der Industrie gehören vor allem Hausverwaltungen und Privathaushalte zum Kundenstamm. → [engelhardt-und-sohn.de](http://engelhardt-und-sohn.de)



## 2065 – DAS EXPERIMENT

Mehr als 45 Jahre älter in fünf Minuten

Da war er platt. Für dieses Foto musste Leon immer wieder den Kopf anheben – schwierig, dank der Halskrause und der schweren Weste. Das waren wohl die langsamsten Mini-Situps seines Lebens. Mehr Infos zum Alterssimulationsanzug GERT unter: → [produktundprojekt.de](http://produktundprojekt.de)



Jung, frisch und vor allem schmerzfrei:  
Leon Engelhardt vor dem Experiment

# „Alter? Is' schon krass“

Na, so schlimm wird's doch nicht sein, oder doch? **Der 19-jährige Leon stieg freiwillig in einen Alterssimulationsanzug**, um am eigenen Leib zu erleben, wie es sich anfühlt, mit 65+ auf der Baustelle zu arbeiten

**A**lles entspannt, is' gar nicht so schwer“, beschwichtigt Leon, nachdem wir ihm den Alterssimulationsanzug GERT angelegt haben. Noch hat er gut lachen: Sein Körper ist durchtrainiert, er spielt vier Mal in der Woche Fußball, und er arbeitet täglich auf der Baustelle. Die zusätzlichen 30 Kilo am Körper kompensiert Leon erstmal problemlos. Auch die eingeschränkte Sicht stört ihn zu Beginn nicht. Auto beladen und Treppen steigen bekommt er dann noch ganz gut hin. Als er aber auf die Leiter kraxelt, um eine Decke zu streichen, und

dabei weder den Pinsel vernünftig zwischen den Fingern halten kann, noch die Füße auf die oberste Sprosse bekommt, vergeht dem Junggesellen langsam das Lachen. Gemeinerweise wird es ab jetzt erst richtig lustig für die Zuschauer. Leon fragt ständig laut nach und hält dabei den Kopf schief, er eiert beim Gehen und sein Oberkörper sackt zusehends in sich zusammen. Der 19-Jährige wirkt plötzlich wirklich alt. Das Skurrile: Er selbst glaubt, er bewege sich halbwegs normal! Dabei war eine angehende Demenz gar nicht im Alterspaket inbegriffen. Lesen Sie auf den nächsten Seiten, wie Leon sich so als Rentner schlug.



„Alle aus dem Weg!  
Irgendwas stimmt hier  
nicht mit der Lenkung!“

#### RADFAHREN

### Balanceakt auf Kopfsteinpflaster

Kein Rennrad, kein Mountainbike: Wir schicken Leon auf das stabile Lastenrad der Firma. Es hat immerhin 50 Jahre auf dem Buckel – das passt fast zu seinem gefühlten Alter. In der ersten Runde über den Hof kommt er kaum vorwärts. Er muss sich immer wieder mit den Füßen abstützen. Sogar Anschwung muss er sich mit ihnen geben. Er schimpft: „Leute, das ist so schwergängig ...“, und ruft beim Vorbeizuckeln: „Ist das überhaupt ordentlich aufgepumpt?“ Äh, ja. Ist es. So richtig in Fahrt kommt Leon bis zum Schluss aber nicht ...

#### FARBTON BESTIMMEN

### Fröhliches Rätselraten

„Nein, nein, nein, der auch nicht, nein“ – Leon tippt immer hilfloser auf neue Farben im Farbfächer. Dabei war er sicher, er könne quasi im Dunkeln und mit geschlossenen Augen den Farbton finden. Diesen Test besteht Leon nicht. „Das sieht doch alles gleich aus!“, klagt Leon. Die Brille hat seine Sicht und Farbwahrnehmung deutlich eingeschränkt. Zum Glück gibt es für die Farben Nummern.

„Grün, Blau,  
Türkis – sieht doch  
alles gleich aus!“



#### AUTO BELADEN

### Wieso passt das denn nicht?

„Nur eine Leiter und ein Farbeimer?“ Leon lacht. „Das sollte ja wohl in den riesigen Kofferraum des Transporters passen.“ Tut es auch. Trotzdem schrammt Leon den unteren Teil der Leiter aus Versehen unten ans Auto. Dank der Halskrause und der Brille hat er sich schlicht bei den Abmessungen verschätzt. Das wird ihm heute noch ein paar Mal so ergehen. Am Ende wird die Halskrause das Teil sein, was ihn bei diesem Experiment am meisten genervt hat.



„Uuuah ...  
das mach ich doch  
sonst mit links!“



#### DECKE STREICHEN

### Gefährliche Kletterpartie

Leon muss immer wieder lachen, als wir ihn auf die Leiter schicken. Sonst springe er da mit einem Satz rauf, entschuldigt er sein Schneckentempo. Die Leiter erzittert regelrecht unter ihm, weil seine Knie so wackeln. Die kleinen Metallnieten an den Kniemanchetten drücken und simulieren verschlissene Kniegelenke. Leon ist unsicher, bis ganz nach oben geht er nicht. Zum Decke streichen kommt es heute nicht mehr. Wahrscheinlich besser so für den Kunden.

#### NOTIZEN MACHEN

### Endlich Feierabend

Die Handschuhe simulieren steife Gelenke. Das Pflaster kam noch oben drauf, beim Beladen des Autos schnitt Leon sich in den Finger. Gar nicht so leicht, so einen Stift zu halten. Leons Notizen sind weder auf der Linie noch sonderlich lesbar. Er beschränkt sich aufs Nötigste und läutet pünktlich den Feierabend ein. Leon hat genug. Sein Fazit: „Alter? Is' schon krass ...“ Als er den Anzug auszieht, streckt er sich und sagt: „Ich fühle mich so leicht!“ Da ist sie wieder, die Leichtigkeit der Jugend.



# Kontrast kommt vor Farbe

In einer früheren Gemeinschaftshauptschule am Rande von Meinerzhagen entstanden **drei Wohngemeinschaften für ältere Menschen mit Demenz**. Ein auf deren Bedürfnisse abgestimmtes Farbkonzept wurde vom Gelsenkirchener Malerbetrieb Torsten Kuczenski ausgeführt



**Torsten Kuczenski,**  
**Malerbetrieb Torsten Kuczenski**

Der 1964 geborene Torsten Kuczenski hat sich 1998 als Malermeister selbstständig gemacht. Nach einiger Zeit wuchs die Arbeit ihm als Ein-Mann-Betrieb über den Kopf. Er einigte sich mit seinem Ausbildungsbetrieb auf eine schrittweise Übernahme der Angestellten, bis sein ehemaliger Chef 2000 in den Ruhestand ging und Kuczenski auch die restlichen Mitarbeiter samt Fuhrpark und Material übernahm. Mittlerweile beschäftigt er etwa 45 Mitarbeiter und derzeit fünf Auszubildende. → [kuczenski.de](http://kuczenski.de)



01



02

**M**an kann es natürlich auch so wie Herr und Frau Melzer machen. Das legendäre Rentnerpaar aus Loriots Komödie „Ödipussi“ war an die monotone Gestaltung seiner Wohnung so gewöhnt, dass es sich für eine anstehende Renovierung allenfalls Farbtöne wie Mausgrau, Steingrau oder Aschgrau vorstellen konnte. Im weiter fortgeschrittenen Alter wäre das aber zu einem Problem geworden. Denn früher oder später sorgt die veränderte Sehfähigkeit bei jedem Menschen dafür, dass Farben, Muster und Oberflächenbeschaffenheit eingeschränkter wahrgenommen werden. Die Minderung der Sehschärfe, eine schlechtere Kontrastwahrnehmung, der erhöhte Lichtbedarf und die Blendemp-



**„Je früher man in die Planung miteinbezogen wird, desto besser.“**

Judith Engmann, Farbdesignerin

findlichkeit verunsichern und schränken ältere Menschen ein. Im Zuge der 2006 verabschiedeten UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ist Barrierefreiheit auch zum Maßstab der Gesetzgebung geworden. Entsprechend wächst seither bei öffentlichen Einrichtungen und Trägern von Alten- und Pflegeheimen das Bewusstsein der visuellen Barrierefreiheit.

#### **Farbdesign im Fokus**

So auch bei der APD Ambulante Pflegedienste Gelsenkirchen GmbH: Nachdem einer ihrer Prokuristen ein Brillux Seminar zum Thema „Farbe erleben im Alter“ besucht hatte, wandte sich die Firma an das Brillux Farbstudio Ruhrgebiet. Es galt, den Gebäudekomplex der im Sommer 2016

geschlossenen Gemeinschaftshauptschule in Meinerzhagen in ein „Quartier der Generationen“ umzubauen. Um drei integrierte Wohngemeinschaften für Demenzerkrankte barrierefrei zu gestalten, stand Judith Engmann dem Projekt zur Seite. „Je früher man in die Planung miteinbezogen wird, desto besser“, betont die Farbdesignerin. „In Meinerzhagen standen die Stoffe und Möbel der Gemeinschaftsräume zwar schon fest, die Auswahl des Bodenbelages aber zum Glück noch nicht“, erinnert sich Engmann. So konnte sie erwirken, dass hier nur hellere Beläge ausgewählt wurden. Ein dunkler Stuhl sei eben auf dunklem Boden für viele Ältere kaum noch zu erkennen. „Damit sich die Bewohner zurechtfinden“, betont die Farbdesignerin, „sind starke Helligkeits-Kontraste in der Gestaltung von ➤

**01 — Auf dunklem Boden wäre der Stuhl kaum zu erkennen. Dank der Kontraste finden sich die Bewohner gut zurecht**

**02 — Die frühere Gemeinschaftshauptschule wurde im Sommer 2016 zum „Quartier der Generationen“ umgebaut**

„Da muss man schon etwas sensibel für die Bewohner sein.“

Torsten Kuczenski, Malermeister



01 — Unterschiedliche Etagenfarblichkeiten begünstigen die Orientierung. Wichtiger sind aber Helligkeitskontraste, um Raumgrenzen deutlich zu machen

02 — Ein matter Boden vermittelt Trittsicherheit

03 — Mischfarben aus Gelb, Rot und Orange sind im Langzeitgedächtnis gespeichert und werden als angenehm empfunden

04 — Da Muster im Alter irritieren, sind die Wände einfach und in klaren Farben gestaltet

Raumgrenzen und Informationen viel wichtiger als klar unterscheidbare Farben.“

#### Neuland für den Malerbetrieb

Als nach manchem Probeanstrich vor Ort Engmanns Farbkonzept den Zuschlag erhielt, beauftragte das verantwortliche Architekturbüro IBC den Malerbetrieb Torsten Kuczenski mit der Ausführung. „Ich hatte schon einmal in der Demenzstation eines Wohnheims gearbeitet. Da muss man schon etwas sensibel für die Bewohner sein“, erzählt Kuczenski. „In Meinerzhagen war das aber alles ein wenig anders.“ Der Auftrag war, einen entkernten und umgebauten Altbau für den Erstbezug herzurichten. Zudem war das spezielle Farbkonzept für den seit

über zwanzig Jahren selbstständigen Malermeister eher Neuland. „Die unterschiedliche Wirkung von Farben war mir schon bewusst. Aber abgesehen von dem, was man so aus dem Umfeld über Schwierigkeiten im Alter hört, hatte ich zu dem Thema noch keinen Kontakt.“ Vor Ort war aber ohnehin vor allem das klassische Handwerk gefragt.

#### Zweieinhalb Jahre auf der Baustelle

Von Untergründen, die noch aus dem alten Bestand kamen, musste zum Teil der typische plastische und, wie in Schulen üblich, besonders strapazierfähige Anstrich mit Apfelsinhautstruktur abgetragen werden. Nach Bedarf gespachtelt und grundiert wurden dann auch die zahlreichen

„In meine Kundenberatung wird die Erfahrung mit dem Farbkonzept in Meinerzhagen sicherlich mit einfließen.“

Torsten Kuczenski, Malermeister



03



04

Neueinbauten aus Beton. Inclusive der abschließenden Maler- und Tapezierarbeiten war Kuczenskis Betrieb damit zweieinhalb Jahre auf der Baustelle beschäftigt, mit vier, in Stoßzeiten mit bis zu zehn Mitarbeitern. Kuczenski blickt zufrieden auf diese Zeit zurück, aufgrund der guten Kommunikation zwischen den einzelnen Gewerken, aber auch weil das altersgerechte Farbkonzept auf ihn einen nachhaltigen Eindruck gemacht hat. „In meine Kundenberatung“, versichert der Malermeister, „wird die Erfahrung mit dem Farbkonzept in Meinerzhagen sicherlich mit einfließen.“ Für die maus- oder staubgraue Einheitsgestaltung à la Lorient brechen offenbar schwierige Zeiten an. ◀

### Beteiligte und Services

**Bauherr:** APD Ambulante

Pflegedienste Gelsenkirchen GmbH

**Ausführender Betrieb:** Malerbetrieb

Torsten Kuczenski, Gelsenkirchen

**Farbdesign:** Judith Engmann,

Brillux Farbstudio Ruhrgebiet

**Verkaufsberater:** Peter Umbreit,  
Brillux

**Technischer Berater:** Frank Komosinski,  
Brillux

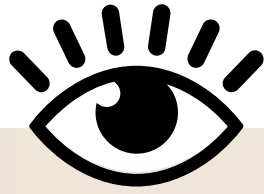
**Materialien:** CreaGlas Gewebe

Profession, Lightvlies 130, Superlux

ELF 3000, Malerweiß Extra ELF 954,

Dolomit ELF 900, Raufaser 51 grob,

Acryl-Dichtungsmasse 395



# Barrierefreiheit für die Augen



Judith Engmann, Farbdesignerin  
im Brillux Farbstudio Ruhrgebiet

Mit zunehmendem Alter lässt die Sehfähigkeit des erwachsenen Menschen nach. Was diese Binsenweisheit für die Wahrnehmung von Farben und Kontrasten bedeutet und was Architekten und Betreiber von altersgerechten Wohn- und Pflegeeinrichtungen daraus lernen können, weiß Judith Engmann. Die Farbdesignerin aus dem Brillux Farbstudio Ruhrgebiet richtet seit 2017 Seminare zum Thema „Farbe erleben im Alter“ aus. Hier gibt sie fünf Tipps, wie auch Malerbetriebe von ihren Erfahrungen in Sachen barrierefreier Farbgestaltung profitieren können

## 1.

### Betreiber und Nutzer miteinbeziehen

So können die Bedürfnisse von Betreibern, Bewohnern und deren Angehörigen, aber auch des Pflegepersonals berücksichtigt werden. Gerade ältere Menschen sollte man im Vorfeld mit den Vorteilen einer Farbgestaltung vertraut machen, die oft zunächst als ungewohnt oder gar störend empfunden werden kann.



## 2.

### Möbel nutzen

Die Ausstattung, das Mobiliar und sonstige Einbauten in das Konzept miteinbeziehen: Beispielsweise unterstützt ein von der Boden- bzw. Wandfarbe stark abgesetztes Sitzmöbel die Sicherheit der Bewohner.

## 3.

### Kontraste verstärken

Kontraste nutzen, um Informationen schnell und klar lesbar zu machen: Bei Informationen auf der Wand, muss der Kontrast zu einer aufgetragenen Schrift einen Wert von 0,7 haben. Der Wert wird errechnet aus dem Verhältnis der Hintergrundfarbe zur Beschriftungsfarbe. Nutzen Sie unseren kostenfreien Kontrastrechner unter:

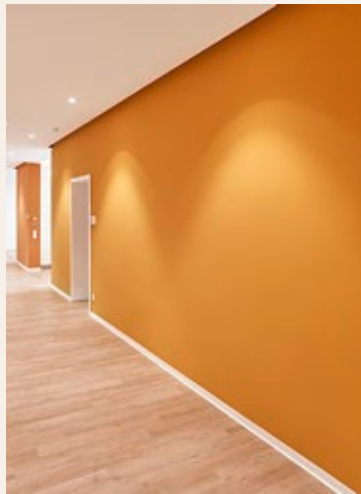
→ [brillux.de/service/farbgestaltung/kontrastrechner](http://brillux.de/service/farbgestaltung/kontrastrechner)



## 4.

### Kontraste helfen bei der Orientierung

Kontraste nutzen, um die Orientierung zu erleichtern: Wenn beispielsweise Fußleisten oder Zargen als starker Kontrast zur Wandfarbe und zum Bodenbelag gestaltet werden oder sich Lichtschalter deutlich vom Hintergrund abheben, unterstützt das die Orientierung im Raum. Dies verbessert die Mobilität und die Sicherheit für ältere und sehbeeinträchtigte Menschen.



## 5.

### Weniger ist mehr

Verzicht auf Irritationen: Kleinteilige Gestaltungselemente, filigrane Muster oder auch glänzende Boden- und Wandbeläge sind tendenziell schwerer wahrzunehmen und können verunsichern. Unter Umständen werden sie von Sehschwachen nur noch als graue Masse wahrgenommen. Klare, hinreichend große Flächen sorgen für Ruhe und erleichtern alltägliche Abläufe.

## Sehen im Alter



### LICHT

Die Pupille verkleinert sich, weniger Licht fällt auf die Netzhaut. Ein 70 Jahre alter Mensch benötigt deshalb ca. dreimal so viel Licht wie ein 20-Jähriger, um dieselbe Sehqualität zu erreichen.



### KONTRAST

Die Trübung der Linse macht die Umwelt matt, verschwommen und kontrastarm.



### MUSTER, GLANZ

Netzhautzellen sterben ab, Muster auf Flächen werden zu blinden Flecken. Das Gesichtsfeld verengt sich. Die Blendempfindlichkeit steigt, glänzende Flächen können Irritationen auslösen und somit verunsichern.



### FARBEN

Die Farben verblassen mit zunehmendem Alter. Sie verlieren an Intensität. Blautöne werden nicht mehr richtig wahrgenommen. Alles erscheint leicht rötlich-gelblich.

Betrieb im  
Fokus



Alexandra Stierle aus dem Team  
FRIEDERBARTH coacht mit ihren Kollegen  
an der Brillux Akademie → [friederbarth.de](https://friederbarth.de)

# Wie finde ich den Richtigen?

Das Handwerk braucht Nachwuchs. Zugleich ist die Abbrecherquote bei den Auszubildenden extrem hoch. **Wie man dennoch den besten Azubi für seinen Betrieb findet** und ihn auch hält, erklärt Alexandra Stierle, Coach aus dem Team von FRIEDERBARTH

zu suchen, wenn ihr Arbeitsplatz für sie nicht passt. Ihr Wertesystem und ihre Bedürfnisse sind andere als jene der älteren Generationen. So hat Selbstverwirklichung für sie einen extrem hohen Stellenwert, noch vor Geld. Eigenverantwortung und selbstständiges Handeln hingegen sind sie nicht unbedingt gewohnt, aber, und das ist mir wichtig zu betonen: Ältere Chefs sollten den Jungen keinen Vorwurf daraus machen, dass sie so sind, wie sie sind. Sie kennen die Welt ja gar nicht anders!

## Wie findet ein Chef jetzt unter diesen jungen Menschen genau den einen, der sich für die Malerausbildung eignet?

Die meisten Handwerksbetriebe stehen tatsächlich vor der Situation, dass sie nur wenige Bewerber haben und letztlich die nehmen müssen, die sich bewerben. Dabei ist es sehr wichtig, dass ich mir als Geschäftsführer ganz genau anschau, wer in mein Unternehmen und in mein Team passt und die Ausbildung auch durchhält. Es empfiehlt sich, einen potenziellen Auszubildenden erstmal ein Praktikum absolvieren zu lassen. Während des Probearbeitens sollte ich die Ziele abfragen: Was ist die Motivation für meinen Betrieb? Wieso hat sich der Jugendliche für die Ausbildung entschieden? Auf dieser Grundlage kann ich dann abklopfen, ob er in den Betrieb passt und ob auch seine Erwartungen von meinem Betrieb erfüllt werden können. Um herauszufinden, ob jemand über ausreichend handwerkliches Geschick und intellektuelle Weitsicht für den Beruf verfügt, kann ich ihm auch ein kleines Projekt geben und

**Unser Titelthema lautet „Generationen“. Die jungen Menschen, die heute eine Ausbildung starten, was für Bedürfnisse haben die?**

**ALEXANDRA STIERLE** Die Auszubildenden von heute, die sogenannte Generation Z, lebten in einer digitalen Welt. Sie sind in einer sehr schnelllebigen Zeit aufgewachsen und haben diese Taktung auch so verinnerlicht. Das bedeutet, sie erwarten schnelle Rückmeldungen, schnelle Reaktionen auf ihr Handeln. Sie sind nicht mehr ganz so stark an Werte wie Verantwortungsgefühl oder Loyalität gebunden, sondern sie sind bereit sich etwas Neues

schauen, wie er sich anstellt. Wenn das alles nicht zum Beruf und zum Unternehmen passt, dann sollte man klar absagen, statt einfach nur irgendjemanden zu nehmen. Denn jemand mit dieser Einstellung wird sowieso nach kurzer Zeit gehen oder aber keine guten Leistungen bringen.

#### **Wenn ich mich für einen Auszubildenden entschieden habe, wie erleichtere ich ihm den Start?**

Es ist wichtig, dass man die jungen Menschen nicht gleich überfordert. Wenn sie jemanden, der frisch von der Schule kommt und körperliches Arbeiten so nicht gewohnt ist, direkt am ersten Arbeitstag für acht Stunden auf die Baustelle schicken, dann ist der nach drei Monaten „fix und alle“. Der geht. Es ist wirklich sinnvoll, die Arbeitsbedingungen den Menschen entsprechend anzupassen und auch hinsichtlich der Arbeitszeiten flexibler zu werden. Es gibt heute so ein großes Angebot für die Azubis, da muss ich mich als Betrieb mit einer guten Unternehmenskultur hervortun und Werte und Wertschätzung vermitteln. Dass bedeutet beispielsweise erstmal kleine Arbeits- und Lerneinheiten einzulegen und danach kurz und zeitnah zurückzumelden, ob man zufrieden mit der Arbeit war. Gerade im Handwerk gibt es immer wieder Ausbilder, die ihre Azubis auflaufen lassen, statt sie zu motivieren und ihren Ideen auch mal Raum zu geben. Das ist nicht förderlich. Es sollte die Möglichkeit geben, zu experimentieren und Fehler zu machen, um daraus lernen zu können. Feste Ansprechpartner sind ebenso wichtig wie eine enge Betreuung: Wenn ich nicht mit meinem Azubi rede, brauche ich mich nicht zu wundern, dass ich nichts von ihm weiß. Zugleich geht es gerade im Handwerk auch darum, das Image des Berufs zu verbessern und die Berufschancen, die eine gute Ausbildung mit sich bringt, aufzuzeigen.

„Wenn ich nicht mit meinem Azubi rede, brauche ich mich nicht zu wundern, dass ich nichts von ihm weiß.“

#### **Was sind No-Gos für Ausbilder?**

Sätze, die mangelnde Wertschätzung oder sogar Abwertung zeigen, die sollten komplett gestrichen werden. Solche Aussagen wie „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“, „Ich habe doch gleich gesagt, dass du das nicht kannst“. Auch als „Stift“ oder „Lehrling“ sollte man seinen Azubi nicht betiteln. Sich zu wenig Zeit für seine Auszubildenden zu nehmen, ist ein No-Go. Auch cholerisch zu sein und seine Gefühle nicht im Griff zu haben geht gar nicht, genauso wie jegliche Form von Diskriminierung, Sexismus, Frauen- oder Ausländerfeindlichkeit.

#### **Haben Sie konkrete Tipps, was sich bewährt hat?**

Etwa dafür Sorge zu tragen, dass meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genug saubere und witterungsentsprechende Arbeitskleidung haben. Als Betrieb kann ich mich hier hervortun und auch das Waschen der Kleidung übernehmen. Toll ist es auch für Mitarbeiter, wenn ich eine gute Leistung durch Freizeitausgleich honoriere und ihnen für einen guten Job auch mal einen Freitag zwei Stunden früher freigebe. Wenn ich so einen loyalen und zufriedenen Mitarbeiter habe, dann lohnt sich das langfristig. Dinge einfach auch mal anders zu machen, beispielsweise aus einer Aufgabe mal eine Challenge zu machen, das ist auch ein guter Ansatz. Und es lohnt sich, schwächeren Bewerbern eine Chance zu geben. Ich muss dann als Betrieb zwar hier bestimmte Grundfertigkeiten nachschulen, aber bekomme dafür dann jemanden in mein Team, der diesen Beruf als Berufung versteht und mit Leidenschaft ausfüllt. ◀

# MELDUNGEN



Die aromatenfreien Alkydharzlasuren sind optional in Protect-Qualität erhältlich

## Holzpflege

# Lebendig dank Lasur

Holz ist ein organischer, nachwachsender Werkstoff, der individuell durch die auf ihn wirkenden Natur- und Umwelteinflüsse geprägt ist. Dabei hat jede Holzart ihre eigene Farbtonwirkung. Um diese einzigartige Optik zu schützen und die natürliche Lebendigkeit des Holzes zu bewahren, verwendet man am besten Holzlasuren. Mit der neuen aromatenfreien Mattlasur 618 wird die natürliche Anmutung des Holzes durch eine matte Optik unterstrichen und zugleich gepflegt. Wetterbelastete Flächen sind dank des Seidenglanzes der Flächenlasur 620 rundum geschützt. Beide Lasuren gibt es in elf Standardfarbtönen. Wer die Optik individuell anpassen möchte, findet dank des Brillux Farbsystems über 60 weitere Farbtöne.

### Holzbeschichtungen gestalten

## Die ideale Farbkombination für ein gelungenes Gesamtbild finden

Es muss nicht immer weiß in weiß sein! Holzbauteile und ihre farbige Gestaltung bieten sich förmlich an, um Akzente zu setzen. Doch welche lasierenden und deckenden Farbtöne passen wirklich zusammen? Mit der Gestaltungsmappe Holzbeschichtungen lassen sich diese Fragen intuitiv beantworten. Hier ist den vier gebräuchlichsten Holzlasurengruppen jeweils eine farbharmónische Auswahl an Deckanstrichen für Holz und Putz zugeordnet. So kann man treffsicher aus 88 Lasur- und 56 deckenden Farbtönen die individuelle, perfekte Farbharmónie finden.

Die Mappe ist auch in den Niederlanden erhältlich. Sprechen Sie gerne Ihren Außendienstmitarbeiter an. Online ist sie in der Mediathek abrufbar  
→ [bit.ly/30t4yUm](https://bit.ly/30t4yUm)



### Hochwertige Deckenbeschichtung

## Hält über Kopf

Ob metallisch, organisch, mineralisch oder aus Kunststoff: Die ELF-Innendispersion haftet auf fast jedem Untergrund. Dank ihrer guten Kantenabdeckung werden auch rohe Deckenflächen reflexionsfrei in Stumpfmatt abgedeckt. Flex-Deck ELF 1026 ist wasserdampfdiffusionsfähig und eignet sich damit speziell für Abhängungen im Schiff-, Industrie- und Objektbau, Konstruktionsdecken mit Installationen oder Lüftungskämen. Die Farbe mit Nassabriebsbeständigkeitsklasse 1 ist für den Einsatz auf Seeschiffen zertifiziert und in den Farbtönen Schwarz, hell-, mittel- und intensivfarbig getönt erhältlich.

# 20%

abschreibbare Anschaffungskosten

**Nutzen Sie in Ihren Kundengesprächen mit privaten Endverbrauchern** die neuen steuerlichen Abschreibungsmöglichkeiten für Wärmedämmverbund-Systeme. Seit dem 01.01.2020 sind für Ihre Kunden volle 20 % über drei Jahre steuerlich absetzbar!

# „Im genau richtigen Moment da“



Führt den Betrieb in dritter Generation: Samuel Bühler  
→ [malerbuehler.ch](http://malerbuehler.ch)

Seit 1957 gibt es den **Malerbetrieb Hans Bühler** in Malters in der Nähe von Luzern. Nach Vater und Großvater führt nun Malermeister Samuel Bühler den Familienbetrieb. Der 30-Jährige macht „so ziemlich alles anders“ als sein Vater und sorgt damit für frischen Aufschwung. Das Existenzgründerpaket von Brillux hilft ihm dabei

**Seit über 60 Jahren gibt es Ihren Betrieb. Sie sind nach Ihrem Vater und Großvater nun in dritter Generation Geschäftsführer. Was hatten Sie sich zur Geschäftsübernahme vorgenommen?**

Mein Vater hat den Betrieb 30 Jahre lang geführt und ich habe großen Respekt vor seiner Arbeit und seiner Lebensleistung. Als ich das Geschäft im Dezember 2018 übernommen habe, hat er gesagt: „Die Firma gehört jetzt dir, mach es, wie du es für richtig hältst.“ Ich bin sehr dankbar für die Freiheit, die er mir so gegeben hat, und ich habe so ziemlich alles anders gemacht und auf die heutige Zeit angepasst. Ich habe Software für die Auftragsanfragen und Lohnabrechnungen installiert, das Logo verändert und das Marketing erneuert, so dass wir auch auf Social Media und auf den Trikots unseres Volleyballclubs präsent sind.

**Wie sind Sie auf das Existenzgründerpaket gekommen?**

Also, ich muss sagen: Brillux war genau im richtigen Moment da. Ich hatte mir schon vorgenommen das Marketing zu ändern. Nur hätte ich mir mit meiner eigentlichen Planung auch noch Zeit gelassen, weil ich nicht wusste, was das kostet und wie auf-

wendig das ist. Gerade am Anfang einer Geschäftsübernahme hat man dafür kein Geld. Mein Brillux Verkaufsberater Andreas Walther hat mir den Vorschlag für das Existenzgründerpaket gemacht, ich habe mir das angeschaut und das hat für mich prima gepasst.

**Wie war die Zusammenarbeit mit Brillux?**

Super. Ich bin da sehr zufrieden. Ich hatte ein Gespräch mit einem Außendienstmitarbeiter darüber, was ich übernehmen will, und das Brillux Marketingteam hat mir dann mehrere Vorschläge gemacht. Ich habe dann nur einen einzigen Teil des alten Logos, nämlich das „Wohnfühlen“, übernommen, alles andere sollte frischer und moderner sein. Meine Änderungswünsche wurden schnell eingearbeitet. Ich habe dann nur noch meine Wagentypen abgegeben und dann die Dateien für alles – von T-Shirts bis Briefbogen, Visitenkarten und Auto – bekommen. Das hat mir sehr gut gefallen.

**Wie waren die Rückmeldungen?**

Malters ist ein kleines Dorf und die Reaktionen waren durchweg positiv. Die sagten: „Du hast ein neues Logo? Schön, das sieht super aus und ist zeitlos.“ ◀

---

## Kontakt

Tel. +49 251 7188-351  
[marketingunterstuetzung@brillux.de](mailto:marketingunterstuetzung@brillux.de)

# 01 — Briefpapier

„Sie sagten: ‚Du hast ein neues Logo? Schön, das sieht super aus und ist zeitlos.‘“

Samuel Bühler, Geschäftsführer in dritter Generation

# 02 — Flyer Beileger

# 03 — Visitenkarten

# 04 — Fahrzeugbeschriftung



01 — Eine exklusive Logoentwicklung sorgt für einen hohen Wiedererkennungswert bereits im Briefkasten

02 — Mit dem individualisierten Flyer kann der Malerbetrieb die ganze Bandbreite seines Könnens zeigen

03 — Zeitlos, schön und modern: Der erste Eindruck des Betriebs ist dank des entsprechenden Logos ein positiver

04 — Für alle Wagentypen wird das Corporate Design passgenau angepasst

# Trainingslager für Ausbilder

Wie erreiche ich meinen Azubi? Wie stelle ich sicher, dass er sich in meinem Betrieb angekommen und wohl fühlt? Diese Fragen beschäftigen angesichts der hohen Zahlen der Ausbildungsabbrecher im Maler- und Stuckateurhandwerk viele Betriebe. Im **Ausbilder-training der Brillux Akademie** bekommen Ausbildungsverantwortliche Methoden an die Hand, mit denen sie Antworten finden

**S**ebastian Vollmer steht vor einer großen beruflichen Herausforderung: Der 36-Jährige ist Ausbildungskoordinator im Malerbetrieb Ambrock aus Hagen.

Damit ist er für rund 50 Azubis und deren Ausbildungsprogramm zuständig. „Die Azubis im Alltag zu finden, sie abzuholen und nicht aus den Augen zu verlieren, ist eine große Aufgabe – gerade bei den jungen Menschen im Malerberuf, die teilweise 15 oder 16 Jahre alt sind“, sagt Vollmer. Weil er die Inhalte des Programms gerne weiter optimieren möchte und sich im Baustellenalltag genug Zeit für seine Azubis nehmen will, hat sich der Malermeister zum Seminar „Leistungen feststellen, bewerten und Beurteilungsgespräche führen“ angemeldet.

## Im Baustellenalltag Zeit nehmen

Das zweitägige Seminar ist Bestandteil des Ausbildertrainings der Brillux Akademie und

findet am Brillux Hauptstandort in Münster statt. Neben Vollmer nehmen noch acht weitere Ausbildungsverantwortliche aus Betrieben im Umkreis von Münster am Seminar teil. Sie tauschen ihre Erfahrungen miteinander aus und notieren ihre Wünsche für den Umgang mit den Lernenden auf blauen, orangen und gelben Zetteln, die sie an eine Stellwand heften. Sie nehmen sich Zeit, um etwas für und über ihre Auszubildenden zu lernen. Zeit, die ihnen im oft stressigen operativen Alltag fehlt. Das weiß auch Seminarleiter und Trainer Steffen Burger, selbst gelernter Zimmermann: „Oft sind die Teilnehmer nicht darin geschult, wie sie den Anderen wahrnehmen und wie sie Gespräche führen.“

## Konkrete neue Ideen

Damit die Seminarteilnehmer sich ihren eigenen, authentischen Sprachduktus für Feedback-Gespräche erarbeiten können und ruhig und sicher wirken, wird die Situation an Beispielen und mittels Rollenspielen und Gruppenarbeiten geübt. „Klarheit, Mut zur Kritik und vor allem auch Anerkennung und Lob sind in der Kommunikation ganz ➤

**„Jeder Teilnehmer hat hier die Gelegenheit, die Modelle in die eigene Sprache zu bringen und an Beispielen zu üben.“**

Steffen Burger, Seminarleiter



„Die Ausbilder bringen viel fachliches Know-how mit und sind im Betrieb stark in den operativen Alltag eingebunden. Da bleibt oftmals wenig Zeit.“

Seminarleiter Steffen Burger, gelernter Zimmermann



02

01 — In Rollenspielen und Gruppenarbeit werden beispielhaft Situationen geübt, im Anschluss besprochen und vertieft

02 — Um auf die individuellen Wünsche und Erwartungen der Ausbilder eingehen zu können, werden sie zunächst formuliert, dann notiert ...

03 — ... und im Anschluss an eine Stellwand geheftet und gemeinsam besprochen



03

## „Im Baustellenalltag geht die Zeit so schnell vorbei. Da ist es besser, feste Termine für Vier-Augen-Gespräche festzulegen.“

Teilnehmer Sebastian Vollmer auf die Frage, was er im Seminar gelernt hat

wichtig“, betont Burger. Das gilt sowohl für das Führen eines Beurteilungsgesprächs als auch für den Umgang mit Fehlern. Das Seminar ist eins von drei Modulen plus Zusatzmodul, mit denen sich Ausbildungsverantwortliche aus Maler- und Stuckateurbetrieben fortbilden können. Unabhängig davon, ob ein Ausbilderschein vorliegt. Wer alle drei Module erfolgreich absolviert, erhält ein Brillux Zertifikat und hat jede Menge Kenntnisse darüber erlangt, wie er seinen Azubis eine abwechslungsreiche und wertschätzende Ausbildung ermöglicht.

### Sich Zeit nehmen, Aufmerksamkeit geben

Ausbildungskoordinator Sebastian Vollmer bekam viele konkrete Ideen für den Umgang mit seinen 50 Azubis: „Unter anderem nehme ich mit, dass ich die ersten Gespräche mit den Auszubildenden bereits nach der Hälfte der Probezeit führen sollte. Und nicht, wie so häufig, am Ende. Denn so haben wir die Möglichkeit, diese Phase noch konstruktiv zu gestalten.“ Vollmer ist durch die Auseinandersetzung mit den Bedürfnissen seiner Azubis noch bewusster, dass Zeit und Aufmerksamkeit zu schenken mittlerweile für die Jugendlichen mindestens ebenso wichtig ist wie die finanzielle und materielle Zuwendung. Und genau diese Art der Wertschätzung für seine Auszubildenden ist es, die der Malermeister mit seiner Seminarteilnahme und der Bereitschaft zur Weiterbildung zeigt. ◀

In „harmonischer, kleiner Gruppengröße“, wie sie es selber formulierten, konnten die Seminarteilnehmer zwei Tage von- und miteinander lernen



# Ausbildertrainings

Im Qualifizierungsprogramm für Ausbilder werden Ausbildungsverantwortliche intensiv, kompakt und praxistauglich von Experten, wie Referent Steffen Burger, geschult



## MODUL 1

### Die Probezeit gestalten

Ein gelungener Einstieg in die Ausbildung ist für Azubis ebenso wichtig wie für den Betrieb. Ausbilder erfahren und üben ein, worauf es bei der Gestaltung einer Probezeit ankommt. Von Kommunikation über Azubi-Förderung bis zu Organisation und Planung.

## MODUL 3

### Leistungen feststellen, bewerten und Beurteilungsgespräche führen

Regelmäßiges Feedback an Azubis gibt ihnen Orientierung, Sicherheit und Entwicklungsimpulse. Zudem ist es eines der stärksten Mittel zur langfristigen Motivation. Solche fördernden Beurteilungen sind mehr als die Vergabe von Noten oder allgemeine Lobesworte. Als Ausbilder muss man genau hinschauen, die richtige Haltung einnehmen und die passenden Formulierungen kennen. All das wird in diesem Seminar trainiert.

## MODUL 2

### Betriebliches Lernen gestalten

Gelingt es den Ausbildungsverantwortlichen, theoretisches und praktisches Wissen interessant und aktuell zu vermitteln, dann sind auch Auszubildende motiviert. Und sind Auszubildende motiviert, dann gehen auch die Ausbildungsverantwortlichen selbst motivierter ihrer Arbeit nach. Wie Wissensvermittlung und Motivation heute geht, erklärt dieses Seminar.

## ZUSATZMODUL

### Schülerpraktika als Chance

Der Praktikant von heute kann Ihr Azubi von morgen sein. Aber wie macht Ihr Betrieb aus einem Praktikum einen gelungenen Einstieg? Was außer Schulnoten lässt Talent und Motivation erkennen? Und wie können Sie Verantwortungsbewusstsein beim Praktikanten fördern? Erhalten Sie in diesem Seminar gebündelte Anregungen zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung eines wertvollen Praktikums.

## Werden Sie Ausbildungspartner

Mit dem neuen ganzheitlichen Lernpaket der Brillux Akademie erhalten Sie besondere Konditionen auf fünf Lernprogramme und Ausbildungsextras und machen Ihren Betrieb für Ihre Azubis noch attraktiver. Mehr Infos unter → [brillux.de/ausbildungspartnerschaft](https://brillux.de/ausbildungspartnerschaft)



# ANBLICK



## Nicht zu schön zum Spielen

Während die meisten Spielfelder nur eine Funktion erfüllen, kann das vom portugiesischen Street-Art-Künstler Aka Corleone gestaltete Basketballfeld noch viel mehr: Die 14 x 25 Meter große Komposition bringt eine gehörige Portion strahlende Farbe in den kleinen Nordteil des Parks Campo dos Mártires da Pátria im Zentrum Lissabons. Volle 91 Liter Farbe hat Corleone für „Balance“, so der Titel des Bildes, vermalt. Der Herr mit Hut und die Dame mit der Weltkugel in Händen verkörpern zwei scheinbar konträre Seiten, die erst zusammen eine Einheit ergeben. Zugleich stehen sie symbolisch für all die Menschen, die auf diesem Platz zusammenkommen. Alle unterschiedlich, aber in dem Ziel vereint, miteinander zu spielen.

### 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, Brand + Visual Design, Billrothstraße 77, 22767 Hamburg, formba.de

#### Autorinnen und Autoren

Wiebe Bökemeier,  
Denis de Haas, Ralf Krämer

#### Erscheinungsweise

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

#### Redaktioneller Hinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir das generische Maskulinum. Alle Personen sind damit gleichberechtigt angesprochen und ausdrücklich mit gemeint.



**„Auch eine Reise von  
tausend Meilen beginnt  
mit einem Schritt.“**

Laotse (vermutlich 6.Jh.v.Chr.), chinesischer Philosoph



/28448/44/15\_6/0320 8826 0010 9080

# Erste Wahl für ein gesundes Wohnklima.



## Entdecken Sie das neue Silikat-Sortiment.

Top-Oberflächenbild. Hoher Weißgrad. Und natürlich bestens auf die wohngesunde, allergikergerechte Raumgestaltung eingestellt: Die neue Silikat-Innenfarbe Profisil 1906 erweitert mit hervorragenden Verarbeitungseigenschaften Ihre Möglichkeiten.

Machen Sie sich ein Bild vom neuen Brillux Silikat-Komplettsortiment – für innen und außen.

[www.brillux.de/silikat](http://www.brillux.de/silikat)

 **Brillux**  
..mehr als Farbe