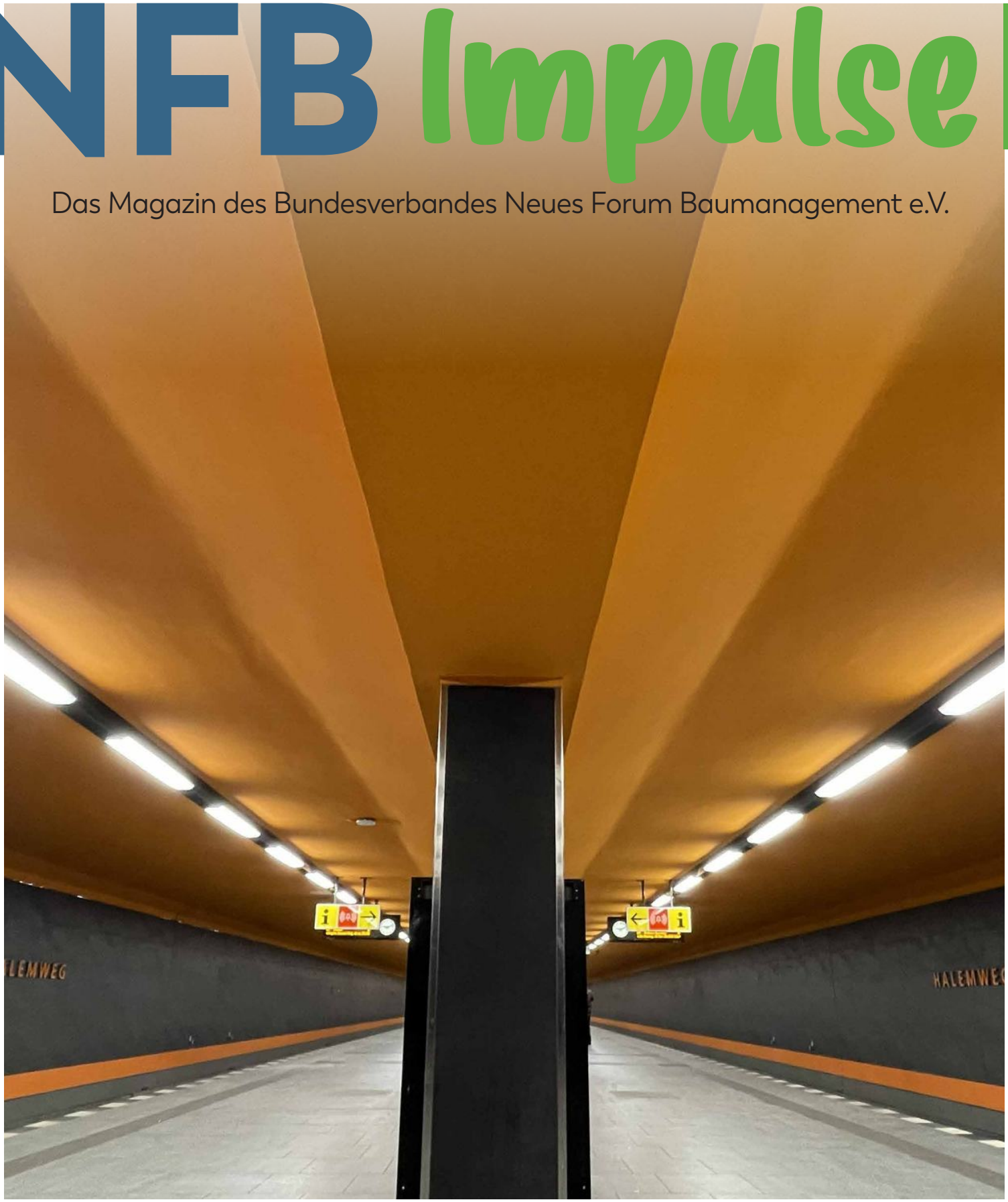
NFB Impulse

02 | 2025

Das Magazin des Bundesverbandes Neues Forum Baumanagement e.V.



08 **INTERVIEW**: NFB-Mitglied Jens-Uwe Lutz

22 **WENIGER LEUTE. MEHR LEISTUNG**: Was wir von Toyota lernen können

28 **KI IM HANDWERK**: Vom Hype zur handfesten Wertschöpfung



Liebe Impuls-Leserinnen und -Leser,



Michael Brendel,
Geschäftsführer des NFB e. V.

und schon wieder ist ein Jahr vergangen. 2025 bleibt ein Jahr der Veränderungen – geopolitisch, wirtschaftlich und mit bemerkenswerten Zukunftsperspektiven. Genau daran knüpfen wir an. In dieser Ausgabe der NFB-Impulse zeigen wir, wie KI-gestützte Werkzeuge Prozesse und Strukturen im Arbeitsalltag spürbar verbessern – vom Dokumentieren bis zur Kommunikation. Eine professionelle KI im Unternehmen ist und bleibt das Thema der Gegenwart, um für die Zukunft gewappnet zu sein.

Wir fassen außerdem nach: Was ist aus der Studie zur 4-Tage-Woche geworden, die 2024 bei den Cheftagen vorgestellt wurde? Welche Effekte halten stand, wo gibt es Grenzen, und was bedeutet das konkret für Betriebe?

Ein Blick auf die Konjunktur darf nicht fehlen: Die Lage stabilisiert sich, der Ausblick bleibt vorsichtig optimistisch. Aktuelle Veränderungen und Neuerungen im Steuer-und Arbeitsrecht sind mittlerweile ein fester Bestandteil der Impulse geworden.

Besonders hervorzuheben ist das Interview, das ich in der Kaffeeküche mit Jens-Uwe Lutz führen durfte. NFB-Mitglied und Malermeister. Er polarisiert, ist provokant, einer, der dann aber konsequent auf Spezialisierung statt Masse setzt. Ein, wie ich finde, ganz besonderes Interview, das uns Einblicke in sein Unternehmen und seine Lebensphilosophie erlaubt: offen, ehrlich, inspirierend – und voller Impulse.

Diese und viele weitere Themen sollen die NFB-Impulse auch diesmal zu einem echten Impulsgeber machen.

Viel Spaß beim Lesen!

Michael Brendel

Michael Brendel

INHALT

08



INTERVIEW

NFB-Mitglied
Jens-Uwe Lutz

22



KOLUMNE

Weniger Leute. Mehr Leistung.
Was wir von Toyota lernen können

28



BETRIEBSFÜHRUNG

KI im Handwerk:
Vom Hype zur handfesten
Wertschöpfung

05 AUSBLICK
Konjunktur 2026 -
der Bauturbo?

16 STEUER
Neuerungen aus dem
Steuer- und Wirtschaftsrecht

18 RECHT
Aktuelle Rechtsprechung und
Entwicklung im Arbeitsrecht

24 NFB INTERN
Kontinuität im Wandel:
Jonas Renfordt in den NFB-
Vorstand gewählt

26 NFB FÜHRUNGSTAGE
in Enger bei
Alligator Farbwerke

34 RÜCKBLICK CHEFTAGE 2024
Wie die 4-Tage-Woche
Paradigmen in Frage stellt

36 MITGLIEDER

38 FÖRDERMITGLIEDER

39 VORSCHAU / IMPRESSUM

AUSBLICK

Konjunktur 2026 – der Bauturbo?

Von Rainer Stromberg



Das Jahr neigt sich schon wieder einmal viel zu schnell dem Ende zu. Sind die Weichen für 2026 schon gestellt? Wo geht die Reise hin?

Wer das Jahr nach der Wahl bis heute beobachtet, sieht eine typisch „deutsche“ Diskussion, die sich überwiegend nur mit negativen Themen befasst. „Das Glas ist mal wieder halb leer!“ bekommt der Interessierte in allen öffentlichen und vor allem in den Medien veröffentlichten Artikeln um die Ohren gehauen. Ist das wirklich so?

Das Ergebnis meiner Recherchen bis Oktober 2025 ist, dass erst einmal alles schlecht geredet wird, um dann die positive Entwicklung zu feiern. So prognostiziert das Markforschungsinstitut BauInfoConsult ein weiteres Verlustjahr im Wohnungsbau, bevor kommendes Jahr eine spürbare Erholung einsetzt. Das Institut begründet das mit der zeitversetzten Wirkung von politisch getroffenen Maßnahmen, wie der Beschleunigung von Genehmigungsprozessen.

Der Bundesregierung ist klar, dass die Nachfrage nach Wohnraum insbesondere in Ballungsgebieten weiter zunehmen wird. Bis 2030 liegt der Bedarf bei ca. 330.000 Neubauwohnungen. Bis September diesen Jahres waren es 122.000 Wohnungen. So soll die Branche mit einem „Bau-Turbo“ angekurbelt werden. Beispielhaft nenne ich hier zusätzliche Mittel für den sozialen Wohnungsbau und steuerliche Anreize. Wieso dabei die Rückkehr zur Förderung von Neubauten klimafreundlicher Gebäude ausbleibt, entzieht sich vielen Fachleuten. Die Diskussion wird aber schon öffentlich geführt.



Laut statistischem Bundesamt in seiner Mitteilung vom 17.10.25 ist die Zahl der Baugenehmigungen von Januar bis August 2025 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um insgesamt 7,6% gestiegen, um15,5% bei EFH und um 4,9% bei MFH. Auch bei den genehmigten Umbaumaßnahmen von Wohn- und Nichtwohngebäuden ist die Anzahl um 5,2% gestiegen.

Diese Entwicklung ist insofern positiv, als die Talsohle durchschritten und Erholungstendenzen sichtbar und stabil sind.

Auch die Entwicklung der Erzeugerpreise gewerblicher Produkte ist seit 2023 im Wesentlichen leicht rückläufig. Ausnahmen sind vor allem noch die Baustoffe, deren Herstellung energieintensiv ist. Hier bleibt ebenfalls die Entwicklung politischer Ansätze und ihre Umsetzung abzuwarten, wie beispielhaft die Senkung von Energiekosten für energieintensive Unternehmen.

Insgesamt sagen die Prognosen für das Wachstum der Baubranche 2026 von 2 bis 4 Prozent voraus. Das ist eine ebenfalls gute Nachricht.

Schauen wir auf die Zinsentwicklung 2026, so erwarte ich eine leicht sinkende Seitwärtsbewegung.

Dies unterstützt ebenfalls die Baukonjunktur, weil die Erwartungshaltung der Bevölkerung auf weiter sinkende Zinsen gestoppt ist und die damit einhergehende Zurückhaltung bei Investitionen aufgegeben wird.

Zum Thema Bürokratieabbau, der laut der Konjunkturumfrage des Bundesverbandes weit oben auf der Wunschliste steht, werde ich weiter recherchieren und berichten. Da sind die Angaben der Politik noch zu ungenau. Ob der Weg von Donald Trump über die Haushaltsspeere der Richtige ist, mag bezweifelt werden. Das Bürokratieabbau jedoch Kräfte freisetzt, ist allen klar.

Zusammengefasst hängen viele die Konjunktur 2026 beeinflussenden Maßnahmen an externen, insbesondere von der Politik ab.

Fakt ist: Eine ganze Reihe von Ankündigungen sind umgesetzt und die Talsohle ist durchschritten.

Das sind die positiven externen Faktoren für 2026.

Wie sind die Aussichten für das Maler- und Lackiererhandwerk einzuordnen?

Die Konjunktur hat sich in diesem Jahr auch im Maler- und Lackiererhandwerk vergleichsweise robust gezeigt. Hier zeigt sich der Vorteil breiter aufgestellter Unternehmen, wie sie im Maler- und Lackierergewerbe überwiegend vorhanden sind. Die Aufträge für Sanierungen im Wohnungsbau konnten den Rückgang im Neubau überwiegend kompensieren.

Der Auftragsvorlauf ist erneut leicht gesunken, von durchschnittlich ca. 14 Wochen 2021 auf ca. 11 Wochen 2025, im Vergleich zur Baukonjunktur jedoch eine durchaus positive Nachricht.

Eine unmittelbar positive Auswirkung auf das Maler- und Lackierergewerbe werden die zusätzlich bereitgestellten Mittel für öffentliche Investitionen in den kommenden Jahren haben.

Laut der Umfrage des Bauhauptverbandes im Sommer des Jahres liegt der Anteil öffentlicher Aufträge je nach Betriebsgröße zwischen neun und 14 Prozent. Die steigende öffentliche Nachfrage signalisiert hier einen lukrativen Markt, der insbesondere Rückgänge bei Privatkunden und Neubaumaßnahmen mehr als ausgleichen kann. Der NFB hat sich der Aufgabe angenommen, an den kommenden Cheftagen im März 2026 dazu ein Programm anzubieten.

Inwieweit die Nachfrage 2026 wieder spürbar zunimmt, hängt im Augenblick auch vom Vertrauen der Verbraucher in die Zukunft ab. Positive Tendenzen lassen sich inzwischen in vielen Medien ablesen, jedoch ist die Unsicherheit immer noch stark volatil.

Die Auswirkungen sind bekannt. Die Zahlungsmoral sinkt und angekündigte Aufträge werden kurzfristig verschoben.

Stärken Sie ihr Liquiditätsmanagement und seien sie konsequent in ihrem OP-Management. Aus einem schlechten Kunden wird selten ein guter Kunde.

Welche inneren Faktoren werden das Maler- und Lackiererhandwerk weiter beeinflussen?

Wie schon im letzten Bericht angesprochen, zeigen die Entwicklungen in der KI, dass wesentliche Produktivitätssprünge in den Unternehmensinternen Prozessen möglich sind. Beispielhaft führe ich die Möglichkeiten an, die eine KI bei der Kundenbetreuung und allen organisatorischen Prozessen rund um eine Baustelle übernehmen kann. Ich erinnere an den Vortrag des KI Zukunftsforschers an den Cheftagen, der eine Verdopplung der KI Kapazität innerhalb von zwei Monaten genannt hat. Dieses Potential gilt es sich genau anzuschauen.

Am 1. Juni 2026 tritt die zweite Stufe der Erhöhung des Ecklohns um weitere 3,0 Prozent an. Ja, es ist keine kleine Erhöhung, aber im Vergleich zu anderen Gewerken haben die Tarifparteien Vernunft und Weitblick bewiesen.

Für unsere Mitglieder, die Privatkunden betreuen, wird sich der Trend zur Rundumbetreuung weiter verstärken.

Der Markt der sogenannten Seniorenkunden wird im kommenden Jahrzehnt exponentiell zunehmen, weil ab dem kommenden Jahr mit dem Jahrgang 60 ein weiterer Teil der sogenannten „Babyboomer“ Generation nicht nur in Rente gehen, sondern auch länger leben wird.

Im Bezug auf die Mitarbeitergewinnung und -entwicklung werden wir noch stärker neue Wege der Kommunikation beschreiten.

Unsere Generation kannte den Krieg und die Leiden noch von unmittelbar Betroffenen, unsere nachfolgende Generation nicht mehr.

Aus Mangel mit Fleiß und Ausdauer etwas schaffen zu wollen, reicht der jungen Generation nicht mehr. Sie kennt – Gott sei Dank – Mangel nicht.

Was ich aber von der jungen Generation schon lernen durfte: Work life balance ist wichtig. Wenn jedoch der Nutzen klar erkennbar ist, sind für die junge Generation Leistung und Engagement selbstverständlich.

Das ist eine wirklich gute Nachricht.



Rainer Stromberg,
Dipl. Volkswirt



INTERVIEW MIT JENS-UWE LUTZ

Dietmar Lutz
HOCHWERTIGES MALERHANDWERK

„Ich will die Welt ein Stück sicherer machen“

Die Philosophie eines radikalen Malermeisters mit dem Leitsatz: „Man muss immer wieder Anfänger sein, um Experte zu bleiben.“

Er ist Unternehmer, Querdenker, Weltverbesserer und Ehrenmeister des Malerhandwerks. Jens-Uwe Lutz hat vor 26 Jahren den väterlichen Betrieb übernommen und ihn auf eine Weise transformiert, die viele für unmöglich hielten. Er verabschiedete sich vom sicheren Massengeschäft, um sich auf Nischen zu spezialisieren, in denen nicht der Preis, sondern Perfektion zählt. Ein offenes und tiefgründiges Gespräch über den Mut zur Veränderung, die Kraft der Spezialisierung und die Verantwortung, die weit über den eigenen Betrieb hinausgeht. Das alles bei einer Tasse Tee in der Küche....

Michael: Wenn man auf deine 26 Jahre als Unternehmer blickt, sieht man eine beeindruckende Reise. Du hast einen etablierten Malerbetrieb nicht nur übernommen, sondern von Grund auf neu erfunden. Was war der Auslöser für diesen Wandel?

Jens-Uwe: Der Auslöser für den Wandel war eine Mischung aus Notwendigkeit und persönlicher Selbsterkenntnis. Als ich 1999 den Betrieb übernommen habe, waren wir ein klassischer Malerbetrieb, der sämtliche Malerarbeiten abdeckte. Zu dieser Zeit beschäftigten wir 65 Mitarbeiter. Doch die Realität hinter diesen Zahlen war ernüchternd: Um es offen zu formulieren, hatte ich das Gefühl, dass etwa die Hälfte der Belegschaft mit Alkoholproblemen zu kämpfen hatte.

Um diese Situation zu verdeutlichen, möchte ich ein konkretes Beispiel nennen: Kurz nachdem ich bei meinem Vater im Unternehmen angefangen hatte, sollte ich eine Baustelle besuchen. Ich klingelte an der Tür, und es öffnete mir ein Mann – bekleidet mit kurzer Trainingshose, löchrigem T-Shirt, Hosenträgern und Flipflops. Ich fragte ihn ganz selbstverständlich: „Hey, bist du der Maurer?“ Seine Antwort war: „Nee, ick bin hier der Maler.“

Diese Begebenheit war für mich sinnbildlich für die Zeit und den Zustand unseres Handwerks. Sie zeigte mir, wie dringend Veränderungen notwendig waren, um die Qualität und das Ansehen des Unternehmens zu verbessern und die Weichen für eine nachhaltige Zukunft zu stellen.

Es herrschten halt völlig andere Rahmenbedingungen. Unser Unternehmen arbeitete überwiegend für die großen Wohnungsbaugesellschaften in Berlin und wickelte dabei Projekte in einer Größenordnung von mehreren Millionen Euro ab. Trotz dieser Umsätze fiel die jährliche Umsatzrendite jedoch äußerst gering aus – am Ende des Geschäftsjahres lag sie bei gerade einmal zwei Prozent.

So musste ich einsehen, dass unter den bestehenden Bedingungen kein nachhaltiges Wachstum für das Unternehmen möglich war. Die Möglichkeiten, meinen Mitarbeitern eine angemessene und faire Bezahlung zu bieten, waren stark eingeschränkt. Gleichzeitig war es mir nicht möglich, eine Qualität zu liefern, die meinem eigenen hohen Anspruch gerecht wurde. Diese Erkenntnis führte unweigerlich zu der Entscheidung, dass ein grundlegender Wandel notwendig war. Weiterzumachen wie bisher, war keine Option mehr.

Das ist eine harte Erkenntnis. Viele hätten versucht, das System zu optimieren. Du hast dich für einen radikalen Schnitt entschieden.

Genau. Das war der Moment, in dem mir klar wurde: Wenn du dich nicht abgrenzt, wenn du keine USP hast, wenn du dich nicht spezialisierst, wirst du am Markt nicht überleben.

Ein entscheidender Wendepunkt in meiner unternehmerischen Laufbahn war dann die Zeit der Krise in den frühen 2000er Jahren. Damals brach die Baubranche in Berlin massiv ein, und zahlreiche Betriebe mussten aufgeben.

Dieses schwierige Umfeld hat mich und mein Unternehmen maßgeblich geprägt. Ich habe damals hautnah erlebt, dass nur diejenigen bestehen konnten, die eine klare Nische für sich gefunden hatten. Wer sich nicht spezialisierte und einfach weitermachte wie bisher, wurde zwangsläufig vom Markt verdrängt. Nur eine Handvoll Betriebe hat diese Phase in Berlin tatsächlich überlebt. Diese prägende Erfahrung hat sich tief in mein Denken eingebrannt und bestimmt bis heute meinen Ansatz: Die Notwendigkeit, sich immer wieder neu zu positionieren und eine unverwechselbare Spezialisierung zu entwickeln, ist zur Grundlage meines unternehmerischen Handelns geworden.

DER GROSSE SCHNITT – ABSCHIED VOM MASSENMARKT

Und so hast Du Dich entschieden, dich von den bewährten Stammkunden wie Wohnungsbaugesellschaften und



Bei Ausschreibungen geben unsere Zertifizierungen und Referenzen den Ausschlag

HOCHBELASTBARE 2K-INDUSTRIEMARKIERUNG AUF WASSERBASIS



357 Kronalux® 2K-Aqua Industriemarkierung

+ Extrem schnelle Trockenzeit - Nach 24 h voll belastbar*
+ Geruchs- und emissionsarm
+ Rutschhemmklasse R11
+ Mechanisch hoch belastbar
+ Für Gabelstaplerverkehr geeignet
+ Für den Einsatz in lebensmittelverarbeitenden Bereichen geeignet

*20°C/55% r.F

JAEGER 1908
Spezialitäten die begeistern

Seminartermine im werkRAUM
Deco Wall & Floor: 27.11.2025, 05.02.2026
Kreativtechniken Vintage: 11.12.2025
Schimmelseminar: 19.02.2026
Deco Wall & Floor PRO: 04.-05.03.2026
30 Jahre Villa Venezia: 19.03.2026

Weitere Termine

anderen zu trennen. Das klingt nach einem gewaltigen Risiko. Wie hast du das vorbereitet und umgesetzt?

Dieser Schritt war keineswegs eine spontane Entscheidung, sondern vielmehr ein strategisch geplanter Prozess, der sich über mehrere Jahre hinweg erstreckte. Bereits zwischen 2003 und 2010 habe ich konsequent darauf hingearbeitet, das Unternehmen in eine neue Richtung zu führen. Mir war bewusst, dass ein Verlassen des bisherigen Marktes nur dann sinnvoll und verantwortungsvoll sein würde, wenn ich meinen Mitarbeitenden eine neue, attraktive und vor allem wirtschaftlich tragfähige Perspektive bieten konnte.

Dafür haben wir gezielt investiert: Ich habe unsere Mitarbeitenden auf zahlreiche Schulungen geschickt, um sie gezielt weiterzubilden und zu Spezialisten zu machen – insbesondere im Bereich Korrosionsschutz, aber auch in anspruchsvollen Tapeziertechniken und der Betonsanierung. Ziel war es, ein Team zu formen, das nicht nur das nötige Fachwissen mitbringt, sondern auch höchste handwerkliche Qualität liefern kann. Um die kontinuierliche Weiterentwicklung zu gewährleisten, haben wir ein System eingeführt, das jedem Mitarbeitenden – ebenso wie mir selbst – jährlich sowohl eine persönliche als auch eine fachliche Weiterentwicklung ermöglicht. So entstand Schritt für Schritt die Grundlage für den späteren Wandel unseres Unternehmens.

DER RADIKALE SCHNITT – ABSCHIED VON DEN WOHNUNGSBAUGESELLSCHAFTEN

Du hast also zuerst das Fundament aus Expertise gebaut, bevor du die Brücken zum alten Geschäft abgebrochen hast?

Exakt. 2011 war es dann so weit. Wir haben alle Verträge mit den Wohnungsbaugesellschaften gekündigt – und zwar ausnahmslos und auf einen Schlag. Die Gesellschaften waren so überrascht und verärgert, dass sie sogar versuchten, rechtlich gegen uns vorzugehen. Doch dieser Versuch blieb glücklicherweise erfolglos.

Mit der Trennung von diesen Kunden begann für unser Unternehmen eine völlig neue Phase. Ab diesem Zeitpunkt ging es für uns steil bergauf. Wir haben unsere bisherigen Preise nicht nur angepasst, sondern massiv erhöht. Heute zählen wir wohl zu den exklusivsten Betrieben in Berlin – unsere Stundensätze liegen deutlich über dem Durchschnitt. Doch dieser Preis ist gerechtfertigt: Wir können nun eine Qualität liefern, die diesen Wert widerspiegelt, und erzielen eine ganz neue Form der Rendite.

Entscheidend für diesen Erfolg war die konsequente Anwendung der 80/20-Regel: Wir haben die 80 Prozent der Kunden eliminiert, die zwar für den Großteil der Arbeit und des Ärgers, aber nur für einen kleinen Teil unseres Gewinns verantwortlich waren. Das hat nicht nur unser Unternehmen profitabler gemacht, sondern auch das Arbeitsklima deutlich verbessert.

DIE KUNST DER SPEZIALISIERUNG – VOM U-BAHNHOF ZUR LUXUSVILLA

Das Portfolio, das ihr heute habt, ist faszinierend und aber auch irritierend. Dein Unternehmen heißt Dietmar Lutz Malermeister mit dem Untertitel Hochwertiges Malerhandwerk. Auf der einen Seite saniert ihr U-Bahnhöfe der Verkehrsbetriebe und andere Bauwerke der öffentlichen Hand. Auf der anderen Seite bedient Ihr Privatkunden und gestaltet deren Häuser mit Tapeten, die 400 Euro pro Meter kosten. Wie passt das zusammen?

Das passt hervorragend zusammen, weil beide Bereiche ein Höchstmaß an Spezialwissen und handwerklicher Präzision erfordern. Im öffentlichen Sektor, beispielsweise bei Projekten für die Deutsche Bahn oder die Verkehrsbetriebe, werden wir immer dann beauftragt, wenn echtes Spezialisten-Know-how gefragt ist. Hier sind nicht nur Korrosionsschutzscheine erforderlich, die allein schon Investitionen von rund 20.000 Euro pro Mitarbeitenden bedeuten, sondern auch komplexe logistische Abläufe und strenge Sicherheitsstandards müssen eingehalten werden. Unsere Aufgaben umfassen Spezialbeschichtungen, Betonsanierung und vor allem den Korrosionsschutz – ein Bereich, in dem wir mittlerweile eine führende Kompetenz aufgebaut haben. Diese Arbeit ist definitiv nichts für Allrounder, sondern verlangt tiefgehende Fachkenntnisse und absolute Sorgfalt.

Durch diese Spezialisierung tragen wir aktiv zur Gestaltung des historischen Berliner Stadtbilds bei. So haben wir beispielsweise verschiedene U-Bahnhöfe mit auffälligen, kontrastreichen Farbkonzepten versehen: von schwarzen Decken und roten Balken bis hin zu komplett orangefarbenen Ausführungen. Das Berliner U-Bahnnetz mit seinen Bahnhöfen ist dadurch alles andere als eintönig geworden.

Im hochwertigen Privatkundengeschäft spiegelt sich diese Philosophie auf einer anderen Ebene wieder. Auch hier stehen Perfektion, Ästhetik und vor allem Vertrauen im Mittelpunkt. Die Arbeit macht großen Spaß, weil sie dieselbe akribische Herangehensweise erfordert. Ein anschauliches Beispiel: Kürzlich haben wir eine besonders



U-Bahnhöfe in Berlin, die das Team von Jens-Uwe Lutz saniert hat

exklusive Tapete verarbeitet – zum Preis von 400 Euro pro laufendem Meter. Während der Arbeiten erhielt ich einen Anruf vom Kunden, der sich wunderte, was meine Mitarbeitenden dort eigentlich tun: „Ihre Leute stehen da, sind seit fünf Stunden vor Ort, tragen eine orange Brille, spielen mit einem Laser herum und diskutieren nur. Was machen die da?“ Meine Antwort darauf war voller Stolz: „Sie denken nach.“

Denn genau das macht unsere Spezialisten aus: Sie überlegen sorgfältig, wie sie schattieren, wie sie das Material auslegen, von wo sie mit dem Kleben beginnen und wie die Fäden perfekt ausgerichtet werden. Diese Detailverliebtheit und das tiefe Nachdenken über jeden Arbeitsschritt sind das, was unsere Arbeit auszeichnet und uns von anderen unterscheidet. Es ist echte Spezialisten Arbeit – ob im öffentlichen Bereich oder bei exklusiven Privatprojekten.

Und diese beiden, völlig unterschiedlichen Welten befruchten sich gegenseitig?

Zum Teil, ja. Wir haben Mitarbeiter, die einen Korrosionsschutzschein haben und gleichzeitig unsere besten Tapezierer sind. Das Marketing ist allerdings getrennt. Das hochwertige Privatkundengeschäft kommt fast ausschließlich über Netzwerke und Mund-zu-Mund-Propaganda. Da sind wir oft der „Ersatz-Maler“ – wenn der dritte Versuch eines anderen Betriebs gescheitert ist, dann kommen wir. Im öffentlichen Bereich sind es Ausschreibungen, bei denen unsere Zertifizierungen und Referenzen den Ausschlag geben.

Wir beide kennen uns schon 25 Jahre. Wir waren viele Jahre zusammen im Vorstand der Innung. Ich habe Dich bereits da als Querdenker, als jemanden, der provoziert und unbequeme Fragen stellt kennengelernt. Du polarisierst gerne. Man kann Dich lieben und hassen.

Ja, das ist wohl so. Ich habe tatsächlich Freude daran, bewusst die Gegenposition einzunehmen – selbst dann, wenn ich mit der ursprünglichen Meinung eigentlich übereinstimme. Aus reiner Lust an der Diskussion argumentiere ich manchmal bewusst in die entgegengesetzte Richtung. Mir ist im Laufe der Jahre aufgefallen, dass gerade in solchen Momenten die besten Ideen entstehen können. Allerdings gibt es auch Stimmen, die diese Eigenschaft als ausgesprochen nervig und anstrengend empfinden. Gerade die Tendenz, bewusst zu polarisieren, unbequeme Fragen zu stellen und ständig die Gegenposition einzunehmen, wird nicht von allen durchweg positiv aufgenommen. Manche Menschen fühlen sich durch diese Art der Konfrontation herausgefordert oder sogar provoziert. Dennoch trägt genau diese spielerische Herangehensweise, gerne in ein „friendly battle“ zu gehen, maßgeblich dazu bei, neue Perspektiven zu gewinnen und sowohl die persönliche Entwicklung als auch das gesamte Team voranzubringen.

Das erfordert ein hohes Maß an Selbstreflexion. Woher kam die Erkenntnis, wie du auf andere wirkst und was dich antreibt?

Die Erkenntnis über meine Wirkung auf andere kam für mich durch einen ziemlichen Schockmoment. Während eines Führungsseminars wurden Feedbackbögen ausgeteilt, die von anderen Teilnehmern vor dem Seminar ausgefüllt wurden. Als ich die ausgesprochen kritischen Einschätzungen von mir bis dahin fremden Menschen las, war ich regelrecht erschrocken Dieses direkte, ehrliche Feedback hat mich wachgerüttelt und zum Nachdenken gebracht. Hinzu kam, dass ich mit meiner direkten Art nicht selten „ordentlich auf die Mütze bekommen“ habe und dabei auch lernen musste, die menschlichen Konsequenzen meines Verhaltens zu tragen.

Ich bin in einer echten Malerfamilie aufgewachsen und wurde von einigen älteren Persönlichkeiten der Branche sowohl gefordert als auch gefördert. Bereits im Alter von 21 Jahren war ich der jüngste Meister Deutschlands. Im Anschluss daran konnte ich in Fernstudien Ökonomie und Wirtschaftsethik studieren. Zusätzlich nehme ich jedes Jahr sowohl an einer persönlichen als auch an einer technischen Weiterbildung teil – und das bis heute. Diese kontinuierliche Entwicklung ist für mich essenziell. Ich bin überzeugt davon, dass man immer wieder Anfänger sein muss, um ein wahrer Experte zu bleiben.

DAS FUNDAMENT – WERTE, KULTUR UND SOZIALE VERANTWORTUNG

Dein Fokus auf den Menschen scheint zentral zu sein. Das zeigt sich in der langen Betriebszugehörigkeit deiner Mitarbeiter und in Projekten wie dem „sozialen Tag“.

Für mich steht der Mensch im Mittelpunkt „Unser Fundament gerade in der Dienstleistung ist ja der Mensch.“ Ich verstehe Führung als Mannschaftssport – das gemeinsame Ziel ist stets wichtiger als das eigene Ego.

Ein sichtbarer Ausdruck dieser Haltung ist unser jährlicher „sozialer Tag“. An diesem Tag unterstützen wir als Mannschaft dort, wo Hilfe gebraucht wird – zum Beispiel in Seniorenheime, Stadtmissionen und Krankenhäusern. Alle Mitarbeiter geben einen Urlaubstag, und der Betrieb übernimmt die Materialkosten. Die Begegnungen mit Kindern mit geistiger Behinderung und oder bedürftigen Menschen berühren uns jedes Mal und verändern die Sicht auf das eigene Leben nachhaltig.

Und das ohne Aufsehen? Warum wird dieses soziale Engagement nicht für Marketingzwecke oder als Vorbild anderer genutzt?

Mir ist wichtig, dass unser soziales Engagement nicht für die Öffentlichkeit bestimmt ist und ich bewusst auf mediale Aufmerksamkeit verzichte. Ich möchte keine Presse; es soll nichts nach außen dringen. Diese Erfahrung soll bei jedem Einzelnen im Herzen bleiben. Der persönliche Kontakt, etwa mit Kindern oder älteren Menschen, verändert oft die Sicht auf eigene Probleme und schenkt jedem eine neue Perspektive. Unser gemeinsames Helfen verstehe ich als etwas, das ohne Erwartung auf Gegenleistung geschieht.

DIE GROSSE BÜHNE – ARBEITSSICHERHEIT ALS WELTMISSION

Du bist im Vorstand der Bau BG kürzlich Ehrenmeister in Berlin geworden, und die Sozial- und Tarifpolitik ist dein Steckenpferd. Was kommt noch dazu?

Zusätzlich engagiere ich mich innerhalb der BG Bau in verschiedenen Gremien und Ausschüssen. So bin ich beispielsweise beim Dachverband der gesetzlichen Unfall-



Das Team bei der Arbeit mit hochwertigen Tapeten

versicherung, dem Ständigen Ausschuss sowie im Präventionsausschuss aktiv. Darüber hinaus setze ich mich im Verein für internationale Prävention (ISSA Construction) ein. Ein weiterer wichtiger Bestandteil meiner Arbeit ist es, Sicherheitskonzepte auf internationalen Messen vorzustellen und so aktiv zur Verbesserung der Arbeitssicherheit beizutragen. Diese vielfältigen Aufgabenbereiche bieten mir die Möglichkeit, konkret Einfluss zu nehmen und Veränderungen anzustoßen – was mir große Freude bereitet.

Warum tust du dir das alles an?

Während eines Seminars begegnete mir einmal ein Psychologe, der zu mir sagte, du glaubst, du seist ein „Hebel" – jemand, der Veränderungen bewirken kann. Das hat mich sehr geprägt. Ich sehe es genauso: Ich will meine kleine Welt positiv verändern. Es geht mir nicht darum, einen bleibenden Eindruck zu hinterlassen, das ist mir vollkommen egal. Mein Antrieb ist es, Dinge zu verbessern, die offensichtlich und überfällig sind – überall dort, wo ich Einfluss nehmen kann.

Ich darf bis heute an unglaublich vielen Bereichen mitwirken. Dazu gehören beispielsweise Studien über Malerazubis, die Entwicklung und Umsetzung von Vision Zero-Konzepten sowie die Mitarbeit an Marketingprojekten wie „Bau auf dich". Ebenso bringe ich mich aktiv bei der Gestaltung neuer technischer Regeln ein. Diese unterschiedlichen Aufgabenfelder bieten mir die Möglichkeit, mein Wissen und meine Erfahrungen einzubringen und gemeinsam mit anderen kontinuierlich Verbesserungen zu erzielen.

Für mich steht immer die persönliche Verantwortung beim Thema Arbeitsschutz im Vordergrund. Ich habe eine enge Bindung zu meinen Leuten, von denen viele seit über 30 Jahren bei mir sind. Der Gedanke, dass einem von ihnen etwas passieren könnte, das ich hätte verhindern können, ist für mich unerträglich.

Warum gehst du nicht in die Politik? Dort ließe sich doch mehr bewegen.

Ich folge dem Grundsatz, „vor meiner eigenen Tür zu kehren" und in meinem Bereich stets mein Bestes zu geben. Dieses Prinzip sehe ich als Grundlage für eine positive gesellschaftliche Entwicklung: Wenn jede Person Verantwortung übernimmt und sich im eigenen Bereich einsetzt, kann die Welt Stück für Stück besser werden.

INTEGRATION: WILLE VORHANDEN, STRUKTUREN BREMSEN

Du hast dich stark für Geflüchtete und Integration engagiert. Wie blickst du heute darauf?

Für mich sind es weniger die Menschen selbst, sondern vor allem die bestehenden Strukturen, die große Hürden bei der Integration Geflüchteter darstellen. Ein zentrales Problem ist die Erlangung von Arbeitserlaubnissen, die oft mit langwierigen und komplizierten Verfahren verbunden ist. Dazu kommen unklare oder zersplitterte Zuständigkeiten: So kann es beispielsweise passieren, dass jemand nach Teltow einreist und die Verantwortung dadurch dort bleibt – sie geht nicht auf Berlin über. Das macht eine durchgängige Betreuung und Integration sehr schwer.

Ein weiteres großes Hindernis sind die Sprachbarrieren. Gerade auf der Baustelle ist es essenziell, Kommandos und Sicherheitsanweisungen zu verstehen. Wenn dies nicht gewährleistet ist – zum Beispiel bei Warnungen wie „Achtung, Hammer fällt!" – dürfen die betreffenden Personen aus Sicherheitsgründen nicht auf die Baustelle.. Arbeitssicherheit ist also direkt mit sprachlicher Verständigung verknüpft.

Darüber hinaus spielen auch interkulturelle Herausforderungen eine wichtige Rolle. Werte wie Respekt gegenüber Kolleginnen müssen vermittelt und gelebt werden, was nicht immer selbstverständlich ist und zusätzliche Sensibilisierung erfordert.

Individuelle Hilfen und tragfähige Beziehungen sind aus meiner Sicht entscheidende Faktoren für eine erfolgreiche Eingliederung. Ein umfassendes Integrationsmodell fehlt bisher.

BLICK NACH VORN – NACHFOLGE, NACHWUCHS UND DIE DISTANZ ZUM EIGENEN WERK

Lass uns zum Schluss über die Zukunft sprechen. Ein so persönliches und spezialisiertes Unternehmen zu übergeben, ist eine immense Herausforderung. Wie gehst du das an?

Ich bereite meinen möglichen Nachfolger bereits seit einiger Zeit gezielt auf eine Partnerschaft bzw. Übernahme vor. Dabei sage ich ihm jedoch ganz klar, dass er nicht einfach meine bestehenden Kunden übernehmen kann. Vielmehr betone ich, dass er sich seine eigene Kundschaft aufbauen und seinen eigenen Weg finden muss. Ich unterstütze ihn zwar, öffne ihm mein Netzwerk und stehe ihm zur Seite, doch letztlich liegt es an ihm, eine eigene Marke und eine individuelle Nische im Markt zu etablieren.

Aus meiner Sicht wäre es ein Fehler, einfach die von mir geschaffenen Strukturen zu übernehmen und zu glauben, dass diese auch künftig funktionieren. Schon mein Vater war der Meinung, seine Struktur sei perfekt gewesen. Aber die Zeiten ändern sich – und damit auch die Anforderungen an das Unternehmen und an seine Führung. Diese Erfahrung hat mich geprägt, und ich möchte, dass mein Nachfolger seinen eigenen, zeitgemäßen Weg geht.

Apropos dein Vater. Der Firmenname ist immer noch „Dietmar Lutz Malermeister", der Name deines Vaters. Warum hast du das nie geändert?

(schmunzelt) Ich habe ganz bewusst entschieden, den ursprünglichen Firmennamen „Dietmar Lutz Malermeister" beizubehalten. Diese Wahl schafft für mich eine gewisse Distanz zum Unternehmen. Es ist nicht meine persönliche Bühne oder die „Jens-Uwe Show", sondern eine Firma, in der ich arbeite und die ich aktiv mitgestalte. Der Name ermöglicht mir eine professionelle Trennung zwischen meiner Person und dem Unternehmen und gibt mir die Freiheit, am System zu arbeiten, statt mich ausschließlich im Tagesgeschäft zu verlieren.

Mein Vater, glaube ich, ist stolz auf die Entwicklung, die das Unternehmen unter meiner Führung genommen hat. Dennoch spüre ich manchmal, dass es ihn ein wenig schmerzt, wie grundlegend anders ich viele Dinge angehe. Für mich steckt darin ein klassischer Generationenkonflikt: Während mein Vater vor allem Organisator, Vertriebler und Denker war, sehe ich mich selbst als Unternehmer, der permanent neue Wege einschlägt, um das Unternehmen zukunftsorientiert weiterzuentwickeln.



Jens-Uwe Lutz auf der Baustelle

Jens-Uwe, ein unglaublich ehrliches und tiefes Gespräch. Vielen Dank für diese Einblicke.

Das Gespräch führte Michael Brendel

STEUER

Neuerungen aus dem Steuer- und Wirtschaftsrecht



Nichts ist so beständig wie der Wandel.

Auch seit der letzten Ausgabe sind wieder viele Neuerungen in Kraft getreten. Über den Investitionsbooster wurde in vorherigen Beiträgen ausführlich berichtet. Nahezu alles von diesen Punkten ist auch tatsächlich ins Gesetz gelangt.

Aus der Vielzahl der Änderungen 2025 und 2026 können nur einige genannt werden.

Aktivrente[1]
Aktuell wurde als weitere Neuerung, die Aktivrente zum 01.01.2026 beschlossen. Damit sollen Rentnerinnen und Rentner mit bis zu 890.000 Mio. Euro jährlich entlastet werden.

Mit der Aktivrente soll belohnt werden, wer das gesetzliche Rentenalter erreicht und freiwillig weiterarbeitet.

Die Begünstigung gilt für sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, also nicht für Selbstständige und Beamte und Beamtinnen.

Sie gilt ab Überschreiten des gesetzlichen Rentenalters.

Die Begünstigung ist auch nicht davon abhängig, ob der oder die Steuerpflichtige eine Rente bezieht oder den Rentenbezug ggf. aufschiebt.

Die Steuerfreiheit wird auf Personen beschränkt, die die Regelaltersgrenze - Vollendung des 67. Lebensjahres – einschließlich Übergangsregelung, überschritten haben.

Die Sozialversicherungspflicht fäl
dings nach wie vor an.

Die Steuerfreiheit soll also au
Stärkung der Sozialkassen diene

Umweltwerbung
Weitere Neuerungen betreffer
den Bereich der Umweltwerbung

Aussagen wie „umweltfreundlicl
„klimaneutral“ sind nur noch e
wenn sie durch anerkannte Sieg
das EU-Umweltzeichen oder de
en Engel nachweisbar sind.

Nachhaltigkeitssiegel müssen
nem öffentlich nachvollziehbare
tifizierungssystem basieren unc
sagen über eine neutrale, redu
oder positive Umweltwirkung d
Emissionskompensation sind
boten.

Temporäre Grunderwerbssteuerbefreiung
Die temporäre Grunderwerbssteuerbefreiung bei Übertragungen von Grundstücken von oder an eine Personengesellschaft wurde bis Ende 2026 verlängert.

Durch die grundsätzlichen Änderungen durch das Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts zum 01.01.2024 haben sich bedeutende Änderungen bei der Grunderwerbssteuer ergeben.

Um hier Übergangsregelungen zu schaffen, sind nach wie vor Personenhandelsgesellschaften, wie die OHG bürgerlichen Rechts, Erbengemeinschaften und fortgesetzte Gütergemeinschaften, begünstigt.

Bei ausländischen Gesellschaften muss im Rahmen eines Rechtstypenvergleichs festgestellt werden, ob sie eher einer inländischen Gesamthandsgemeinschaft nachempfunden sind oder nicht.

Bei positivem Ergebnis ist auch hier eine Begünstigung möglich.

Gehören Grundstücke mehreren Eigentümern, die das Grundstück auf eine Personengesellschaft übertragen möchten, wird die Steuerbefreiung bedeutend.

1) „Bundesregierung beschließt Gesetzentwurf zur neuen Aktivrente: Freiwilliges längeres Arbeiten soll sich lohnen“, in Pressemitteilungen des Bundesministerium für Finanzen, https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Pressemitteilungen/Finanzpolitik/2025/10/2025-10-15-gesetzentwurf-zur-neuen-aktivrente.html (abgerufen am 15.10.2025); „Die wichtigsten Fragen und Antworten zur „Aktivrente“. Was die „Aktivrente“ bringen soll, in: tagesschau (Quelle AFP), https://www.tagesschau.de/inland/innenpolitik/aktivrente-rentenpolitik-100.html (abgerufen am 15.10.2025).



Entsprechend dem Anteil, mit dem der Eigentümer einer Personengesellschaft beteiligt ist, fällt keine Grunderwerbssteuer an.

Dies gilt auch, wenn ein Grundstück von einem Alleineigentümer auf die Personengesellschaft übergeht. Allergings müssen die Anteile einer Personengesellschaft innerhalb von zehn Jahren gehalten werden. Bei einer Verminderung fällt in Höhe der Verminderung des Anteils rückwirkend die Steuerbefreiung weg.

Diese Steuerbefreiung gilt sinngemäß auch umgekehrt beim Übergang eines Grundstücks von einer Personengesellschaft auf mehrere an der Gesellschaft Beteiligte.

Die Befreiung greift also ebenfalls, soweit der Wert des Bruchteils des Beteiligten an dem übertragenen Grundstück seiner Beteiligung an der Personengesellschaft entspricht.

Nachhaltigkeitsberichterstattung
So wird beispielsweise auf die erstmals seit dem 01.01.2025 geltende Pflicht zur Nachhaltigkeitsberichterstattung hingewiesen.

Alle großen Kapitalgesellschaften und ihnen gleichgestellten Gesellschaften müssen nunmehr einen Nachhaltigkeitsbericht erstellen.

Darin müssen sie sowohl über die Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf Gesellschaft, Umwelt und Klima berichten, als auch über Auswirkungen auf ihr Unternehmen, wie zum Beispiel negative finanzielle Konsequenzen des Klimawandels.

Kapitalmarktorientierte „kleine“ und „mittlere“ Unternehmen müssen für Geschäftsjahre, die ab dem 01.01.2026 beginnen, einen Nachhaltigkeitsbericht nach CSR-Vorgaben erstellen[2].

Die CSR-Richtlinie, „Corporate Sustainability Reporting Directive“, ist eine EU-Richtlinie, die große Unternehmen zur Berichterstattung über ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten verpflichtet. Sie zielt darauf ab, die Transparenz über soziale ökologische und wirtschaftliche Auswirkungen zu erhöhen und wurde 2022 verabschiedet.

Aber auch Unternehmen, die nicht unmittelbar verpflichtet sind, können als Teil der Lieferkette mit der CSR-Richtlinie in Berührung kommen.

Barrierefreiheitsstärkungsgesetz[3]
Am 28.06.2025 ist das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz in Kraft getreten.

Es verpflichtet Unternehmen, bestimmte Produkte und Dienstleistungen barrierefrei zu gestalten, um auch Menschen mit Behinderungen den Zugang zu erleichtern.
Verpflichtet sind u.a. Hersteller, Importeure und Händler von Computern, Smartphones und Selbstbedienungsterminals sowie Anbieter von Websites mit Interaktionsmöglichkeiten, Telefondiensten und digitalen Bankdienstleistungen.

Das Gesetz sieht Ausnahmen für Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten vor und einem Jahresumsatz oder einer Jahresbilanzsumme von höchstens 2 Millionen Euro.

Medizinprodukterecht
Weitere interessante Neuerungen betreffen etwa das Medizinprodukterecht. So ist es nunmehr möglich, dass für professionelle Anwender die Gebrauchsanweisungen nur noch elektronisch zur Verfügung gestellt werden.

Ist daher ein Produkt dazu bestimmt, ausschließlich in Ausübung einer beruflichen Tätigkeit oder im Rahmen einer professionellen Gesundheitsdienstleistung genutzt zu werden, genügt die Bereitstellung einer elektronischen Gebrauchsanweisung.

Sofern dieses Produkt auch noch für die private Verwendung gedacht ist, muss es z.Z. noch eine Gebrauchsanweisung in Papierform geben.

Über letzteren Punkt wird gerade lebhaft diskutiert, ob nicht auch im privaten Bereich die reine digitale zur Verfügungstellung ausreichen soll.

Dirk Wiese,
Rechtsanwalt und Steuerberater

2) „Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)“, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, https://www.csr-in-deutschland.de/DE/CSR-Allgemein/CSR-Politik/CSR-in-der-EU/Corporate-Sustainability-Reporting-Directive/corporate-sustainability-reporting-directive-art.html (abgerufen am 17.10.25)

3) „Barrierefreiheitsstärkungsgesetz, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/barrierefreiheitsstaerkungsgesetz.html (abgerufen am 17.10.2025)



RECHT

Aktuelle Rechtsprechung und Entwicklung im Arbeitsrecht

Wichtige aktuelle gerichtliche Entscheidungen, insbesondere höchstrichterliche Rechtsprechung, die für den Arbeitsalltag interessant sind und gerade von Arbeitgebenden berücksichtigt werden sollten, haben wir nachfolgend aufgeführt:

I.
Kein Verzicht auf gesetzlichen Urlaubsanspruch
Die Rechtsprechung hatte bereits die Hinweispflichten von Arbeitgebenden dahingehend verschärft, als dass diese Arbeitnehmende rechtzeitig darauf hinweisen müssen, wann ihr Urlaubsanspruch ggf. verfällt und wie hoch der Urlaubsanspruch sei. Zudem müssen die Arbeitnehmenden aufgefordert werden, diesen zu nehmen. Ohne diesen Hinweis würden Urlaubansprüche nicht verjähren.[1]

Nun wurde vom Bundesarbeitsgericht noch einmal zu Gunsten von Arbeitnehmenden in Sachen Urlaubsanspruch entschieden. So können Arbeitnehmende nicht auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch verzichten. Eine solche Vereinbarung sei unwirksam. Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass sogar ein dahingehend geschlossener Prozessvergleich nicht wirksam sei.

Wenn nun einem Arbeitnehmenden gekündigt wurde und unwiderruflich unter Fortzahlung der Vergütung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freigestellt wurde, wird in der Regel auch der restliche Urlaubsanspruch mit der Freistellung abgedungen. Was aber, wenn der Arbeitnehmende während der Freistellung krankgeschrieben ist und so der Urlaubsanspruch nicht abgedungen werden kann? In diesem Fall hat der Arbeitnehmende einen Anspruch auf Auszahlung der nicht genommenen Urlaubstage. Auf diesen Anspruch kann nicht wirksam verzichtet werden (BAG Urteil v. 03.06.2025, 9 AZR 104/24).

II.
Vorsicht bei Verrechnungen verschiedener Arbeitszeitkonten
Grundsätzlich besteht die Pflicht, dass die Arbeitszeit (Arbeitsbeginn, Arbeitsende und Pausenzeiten) erfasst werden muss. Arbeitgebende haben für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel hierfür bereitzustellen. Sie müssen sich also ein System überlegen, können aber auch die Erfassung auf Arbeitnehmende delegieren. Eine bestimmte Form ist dabei noch nicht vorgeben. Noch muss dieses System also nicht elektronisch sein, dies wird sich wohl jedoch im Hinblick auf den Koalitionsvertrag ändern.[2]

Neben dieser Arbeitszeiterfassung gibt es die Möglichkeit, Arbeitszeitkonten zu führen. Durch das Arbeitszeitkonto kann die Arbeitszeit flexibler gestaltet werden. Wichtig ist hier, sich zu informieren, welche Form am besten passen

1) BAG, Urteil vom 20.12.2022, Az. 9 AZR 266/20; Kunz, in Kunz/Henssler/Nebeling/Beck Praxis des Arbeitsrechts, 7. Aufl. 2023, § 27 Rz. 150; Haufe Online Redaktion, Deutsches Anwalt Office premium, HI15822128.
2) BAG, Urteil vom 13.9.2022, Az. 1 ABR 22/21; Haufe Online Redaktion, Deutsches Anwalt Office Premium, Dienst, HI15467185; ZAP 11/2019, Arbeitsverhältnis: Verpflichtung zur Einrichtung einer Arbeitszeiterfassung, in: Haufe Redaktion Deutsches Anwalt Office Premium, HI13143115.

CMS GRUPPE
ALLES FÜR MALER UND MACHER.

GEBALLTE GRUPPEN POWER –
BUNDESWEIT ÜBER 180 NIEDERLASSUNGEN



Hier geht's zur Standortsuche!

■ Farben ■ Tapeten ■ Bodenbeläge ■ Werkzeuge ■ Wärmedämmung



könnte (Gleitzeitkonten, Zweitwertkonten, Jahresarbeitszeitkonten etc.) und vor allen Dingen die Führung eines Arbeitszeitkontos mit Arbeitnehmenden schriftlich zu vereinbaren. Wegen der Dokumentationsfunktion von Arbeitszeitkonten dürfen Arbeitgebende nicht einfach ohne Zustimmung der Arbeitnehmenden korrigierend eingreifen und eingestellte Stunden streichen. Dies kann nur durch Vereinbarung ermöglicht werden (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag).[3] So entschied das Bundesarbeitsgericht hierzu am 04.12.2024, dass eine Verrechnung von Stundenkonto, Feiertagskonto und Freizeitkonto beispielsweise nicht einfach möglich ist (BAG Urteil. v. 04.12.2024, 5 AZR 281/23).

III.
Zur Wirksamkeit einer so genannten Druckkündigung

Arbeitgebende stehen des Öfteren vor dem Problem, Konflikte zwischen Arbeitnehmenden zu lösen und für eine gutes Arbeitsklima zu sorgen. Was ist aber, wenn mehrere Arbeitnehmende drohen, zu kündigen, sich krankschreiben lassen oder sich weigern, mit einem/einer Kollegen:in zusammenzuarbeiten, wenn der/die besagte Kolleg:in nicht gekündigt wird. „Eine Druckkündigung liegt vor, wenn Dritte unter Androhung von Nachteilen für den Arbeitgeber von diesem die Entlassung eines bestimmten Arbeitnehmers verlangen. Dabei sind zwei Fallgruppen zu unterscheiden: Das Verlangen des Dritten kann gegenüber dem Arbeitgeber durch ein Verhalten des Arbeitnehmers oder einen in dessen Person liegenden Grund objektiv gerechtfertigt sein. In diesem Falle liegt es im Ermessen des Arbeitgebers, ob er eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung ausspricht. Fehlt es an einer objektiven Rechtfertigung der Drohung, kommt eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen in Betracht“ (LArbG Hannover 10. Kammer, Urteil v. 13.05. 25, 10 SLa 687/24). Allerdings entschied das Landesarbeitsgericht, dass eine solche Kündigung nur das allerletzte Mittel sein darf. Arbeitgebende müssen vorher alles Zumutbare unternehmen, um zu versuchen, die Arbeitnehmenden von der Drohung abzubringen, d. h. vorher müssen sie alle milderen Mittel prüfen, wie z. B. Vermittlungsgespräche oder organisatorische Umsetzungen. Sie haben zudem eine Fürsorgepflicht gegenüber dem/der besagten Kollegen:in. Wenn weiterhin aber an den Drohungen festgehalten wird und ein konkreter wirtschaftlicher Schaden droht, kann eine solche Druckkündigung ggf. wirksam sein. Dies wird jedoch immer im Einzelfall zu entscheiden sein. [4]

IV.
V.
Zurverfügungstellung digitaler Entgeltabrechnungen ausreichend

Eine Erleichterung für Arbeitgebende ist die Klarstellung vom Bundesarbeitsgericht vom Januar dieses Jahres hinsichtlich der Zurverfügungstellung von Entgeltabrechnungen. Trotz Betriebsvereinbarung, dass die Abrechnungen zukünftig nur noch in Textform in einem passwortgeschützten digitalen Mitarbeiterpostfach eingestellt werden, verlangte eine Mitarbeiterin weiterhin die Übersendung per Post. Das BAG stellte jedoch klar, dass die Betriebsvereinbarung über die digitale Zurverfügungstellung der Abrechnungen wirksam ist. Die Erteilung der Entgeltabrechnungen sei eine Holschuld, die Arbeitgebende durch die digitale Bereitstellung erfüllen würden.[5]

Insgesamt lässt sich sagen, dass die Grenzen insbesondere für Arbeitgebende durch die Gerichte wieder enger gezogen worden sind. Gerade für die Vertragsgestaltung von Arbeits- und Anstellungsverträgen sollte juristischer Rat eingeholt werden. Ebenso empfiehlt es sich, Kündigungen zu planen und sich vor einem Ausspruch zu informieren.

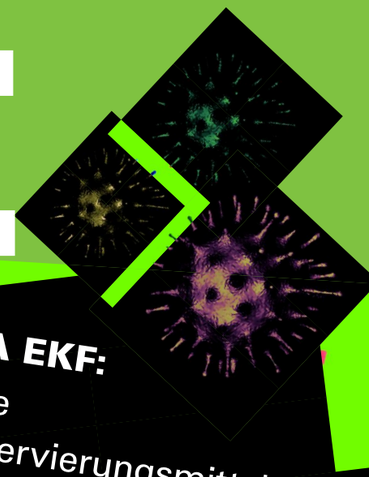
Marieke Wiese,
Rechtsanwältin

RECHTSANWÄLTE UND STEUERBERATER
. WIESE SCHLICHTING

3) Haufe Online Redaktion, Deutsches Anwalt Office Premium, Schütt, HI630795.
4) LArbG Hannover 10. Kammer, Urteil vom 13.05 2025, Az: 10 SLa 687/24; Hilderink, in Kunz/Henssler/Nebeling/Beck Praxis des Arbeitsrechts, 7. Aufl. 2023, § 29 Rz. 203, Deutsches Anwalt Office Premium, HI15822350.
5) BAG, Urteil vom 17.01.2025, Az. 5 AZR 23/24.

MEGA grün

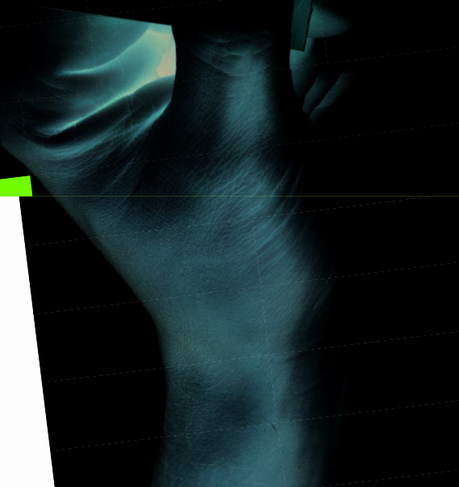
ROTE KARTE FÜR VIREN, KEIME UND BAKTERIEN



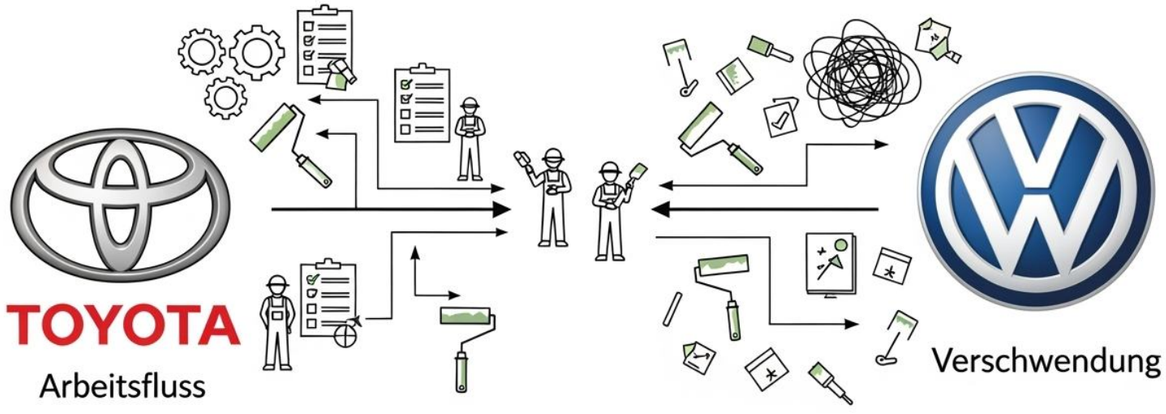
AVIRA EKF:
✓ Ohne Konservierungsmittel und Biozide
✓ Deaktiviert Viren, Bakterien und Keime
✓ Langfristig resistent gegen Schimmel



Das Produktvideo auf MEGA TV



mega.de



KOLUMNE

Weniger Leute, mehr Leistung: Was wir von Toyota lernen könnten

Warum leisten Organisationen mit mehr Köpfen nicht automatisch mehr? Die naheliegende Antwort – „zu wenig Leute“ – erklärt erstaunlich wenig. Spannender ist die Frage, wie Arbeit organisiert wird und durch welche Haltung sie geprägt ist.

Ein oft zitiertes Beispiel:
Toyota (≈ 383.853 MA) produziert rund 9,36 Millionen Fahrzeuge
Volkswagen (≈ 684.000 MA) rund 9,03 Millionen Autos

Während Toyota 2024 etwa 33 Milliarden Euro Gewinn erwirtschaftete, waren es bei Volkswagen etwa 22 Milliarden Euro. Rückblickend auf die letzten zehn Jahre ist der Gewinn bei Toyota konstant gestiegen, während er bei Volkswagen sehr volatil war.

Diese Zahlen sind kein Urteil, sondern ein Spiegel: Nicht Maschinen, nicht Talent und nicht Kapital allein erklären den Unterschied – sondern Strukturen, Prozesse und eine Kultur, die Verantwortung bei allen ermöglicht und Verbesserung überall zulässt.

Das TPS (Toyota Production System) ist das Herzstück für Toyotas Erfolg und wurde 1990 in dem Buch The Machine that changed the world erstmals “Lean Production” genannt. Danach entstand ein regelrechter Hype, um Lean Management als neues Paradigma zu lehren.

Und doch sehen wir heute, jenseits der Schlagworte, dass auf realen Baustellen des Malerhandwerks noch immer 50 bis 75 Prozent der Tätigkeiten als Verschwendung erscheinen. Das erinnert mich daran, dass “Lean” weniger ein fertiges Rezept als eine Haltung ist, die von Menschen in ihrem Alltag immer wieder neu ausgehandelt werden will.

Verschwendung als Chance
Im Handwerk denken wir bei Umsatzsteigerung an mehr Mitarbeiter oder Subunternehmer. Seltener beachten wir, dass Umsatz auch durch tragfähige Beziehungen, passende Organisationsformen und dienende Führung gesteigert werden kann. In diesem Licht betrachtet, wird “Verschwendung” dann nicht zur Schuldzuweisung, sondern zur Einladung, Abläufe beziehungsorientiert neu zu gestalten - mit Verantwortung dort, wo Wertschöpfung entsteht.

Typische Reibungen sind:

- Warten auf Material oder Entscheidungen
- Doppelte Wege, weil Werkzeug fehlt
- Übervolle Lager mit Altbeständen
- Unklare Zuständigkeiten: Rückfragen, Leerlauf
- Umständliche Arbeitsroutinen, die niemand mehr begründet

Nicht jede Reibung ist vermeidbar. Aber jede ist ein Hinweis.

Produktivität - eine Wunderwaffe?
Eine Steigerung der Produktivität unterscheidet sich grundlegend von klassischem Wachstum. Während mehr Umsatz durch zusätzliche Aufträge oder Mitarbeiter meist auch höhere Kosten nach sich zieht, entsteht Produktivitätsgewinn innerhalb des bestehenden Systems. Das heißt: Dieselben Menschen, Maschinen und Materialien erzeugen mehr Wert – durch klarere Abläufe, weniger Leerlauf und bessere Abstimmung.

Der entscheidende Punkt: Diese Verbesserung verursacht kaum zusätzliche Kosten, da Verschwendung reduziert wird. Jeder Euro, der durch effizientere Prozesse eingespart wird, fließt fast direkt in das Ergebnis. Anders gesagt: Wenn die Kosten konstant bleiben, wird jede Steigerung der Produktivität fast vollständig zu Gewinn.

So entsteht ein stiller, aber kraftvoller Hebel – kein lautes Wachstum, sondern ein inneres Aufräumen, das den Betrieb belastbarer, ruhiger und profitabler macht.

Produktivität ist kein Sprint, sondern die Konsequenz aus der Reduzierung von Verschwendung.

Führung setzt Rahmen – Kontrolle als Notlösung
Toyotas Haltung: Jede Verschwendung gefährdet Zukunftsfähigkeit. Übertragen heißt das im Handwerk: Führung schafft Klarheit, damit Mitarbeiter Verantwortung übernehmen können.

Konkrete Hebel:

- Explizite Arbeitsabläufe statt Zurufe
- Klare Zuständigkeiten statt „mal schauen“
- Verantwortung am Ort der Wertschöpfung statt Mikromanagement der Führungskräfte
- Tägliche Mini-Checks statt spätem stressige Wochenbesprechungen

So sinken Fehler und Reibung – und Leistung wird zum Nebeneffekt guter Bedingungen.

Weniger als Verzicht – mehr als Fokus
Der Engpass Fachkräfte“ bleibt. Wenn wir immer weniger Fachkräfte haben, ist „mehr einstellen“ keine Option mehr. Wir sollten den Blich hin zu „die Zusammenarbeit besser gestalten“ wenden. Damit meinen wir: weniger Umwege, weniger Unklarheit, weniger Heldenepen am Ende der Baustelle. Stattdessen: mehr Durchfluss, mehr Verlässlichkeit, mehr Sinn in der Tätigkeit.

Nächster Schritt: Diagnose vor Rezept
Wo genau entsteht in Ihrem Betrieb Verschwendung? Welche Annahmen halten Prozesse am Laufen, die niemand mehr braucht? Und wo würde ein kleines Experiment mehr zeigen als eine große Ansage?

Aus unserer Erfahrung wirken die größten Hebel dort, wo Klarheit, Verantwortung und kleine, gut geführte Experimente zusammenkommen. Wir beobachten bei Betrieben, dass schon zwei bis drei kleine Veränderungen große Wirkung haben – messbar, praxistauglich, ohne Überstunden und ohne Heldentum. So wird der Betrieb mit weniger Reibung spürbar wirksamer.

Interessiert? Dann schreiben Sie mir eine Mail.

Autor:
Olaf Ringeisen info@malerinstitut.de



MALER INSTITUT
INSTITUT FÜR UNTERNEHMENSFÜHRUNG



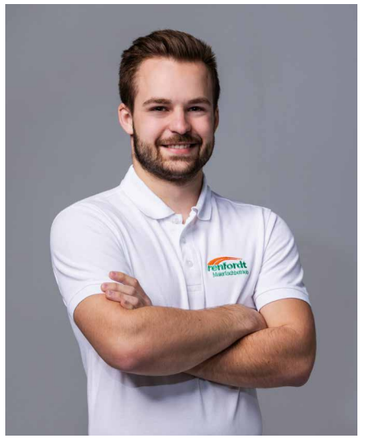




NFB INTERN

Kontinuität im Wandel

Jonas Renfordt in den NFB-Vorstand gewählt



Jochen Renfordt

Ich bin Jonas Renfordt, 28 Jahre alt und komme aus Iserlohn im schönen Sauerland – der wirtschaftlich drittstärksten Region Deutschlands und der stärksten in Nordrhein-Westfalen. Als Maler- und Lackierermeister sowie Betriebswirt des Handwerks bin ich quasi im Malerbetrieb aufgewachsen – das Handwerk begleitet mich, seit ich denken kann.

Offiziell bin ich seit 2018 im Betrieb aktiv, und 2027, wenn ich die Unternehmensnachfolge antrete, wird unser Familienunternehmen stolze 100 Jahre alt. Heute gestalten wir den Betrieb mit einem engagierten Team aus 14 Gesellen und 7 Auszubildenden erfolgreich in die Zukunft.

Mir ist es wichtig, Tradition und Moderne zu verbinden. Ich sehe, wie sich unser Handwerk verändert, und möchte meinen Teil dazu beitragen, dass wir als Branche zukunftsorientiert bleiben – ob durch technische Hilfsmittel, moderne Arbeitsweisen oder eine starke Ausbildung. Gerade Letzteres liegt mir sehr am Herzen: junge Menschen für das Malerhandwerk zu begeistern. Gemeinsam mit Sebastian Eck möchte ich in diesem Bereich neue Impulse setzen.

Ich freue mich darauf, im Vorstand neue Blickwinkel einzubringen und gleichzeitig von den Erfahrungen der anderen zu lernen. Mein Motto begleitet mich dabei:

„Ändere, was dich stört – aber stör dich nicht an Dingen, die du nicht ändern kannst."

Abseits des Berufs findet man mich oft auf dem Eis – ich spiele leidenschaftlich gern Eishockey. Dort lernt man, was Teamgeist wirklich bedeutet: Jeder gibt alles für den anderen, und man braucht den nötigen Biss, um gemeinsam erfolgreich zu sein. Genau diese Haltung möchte ich meine Arbeit im NFB Vorstand einbringen – engagiert, offen und mit einer ordentlichen Portion Teamspirit.



NFBFÜHRUNGSTAGE

NACHLESE

NFB Führungstage in Enger bei Alligator Farbwerke

Die NFB Führungstage im Oktober in Enger bei Bielefeld standen ganz im Zeichen der Künstlichen Intelligenz (KI) im Handwerk. Gastgeber war Alligator Farbwerke. In zwei intensiven Tagen erhielten wir praxisnahe Einblicke, wie KI konkret in Betriebsabläufe integriert werden kann – von der E-Mail-Ablage bis zum Bautagesbericht. Abgerundet wurden die Führungstage durch den persönlichen Austausch bei einem geselligen Abend in der Trattoria in Bielefeld.

Los ging es nach einem Lunch mit praktischen Einblicken in die Welt der KI Assistenten. Was ist das überhaupt? Was ist ein Prompt? Und wer in der Runde arbeitet damit überhaupt bereits schon?

Dominik Walter von Perspektive Handwerk aus Mannheim rollte aus. Er zeigte an praktischen Beispielen was alles möglich ist.

Große Hoffnung kam auf. So scheint es doch möglich zu sein Bautagebücher auch Wochen rückwirkend glaubhaft schreiben zu lassen. Durch strukturierte Eingaben (Sprache/Text/Fotos) werden Berichte automatisch in einheitliche, vollständige Form gebracht. Das erhöht die Beweissicherheit, erleichtert Nachträge und verbessert die Projektkommunikation.

Aber auch weitere Anwendungsgebiete wurden aufgezeigt:

E-Mail-Ablage: KI kann Mails nicht nur vorsortieren, sondern Inhalte erkennen (z. B. Auftragsnummer, Kunde, Baustelle), sodass Informationen unmittelbar im richtigen Vorgang landen. Das reduziert Such- und Ablagezeiten und verbessert die Nachvollziehbarkeit der Kommunikation.



Telefonie: Sprach-KI unterstützt bei Anrufannahme, Transkription, Rückruf-Notizen und Wissensantworten – hilfreich für Erreichbarkeit und konsistente Informationen, gerade bei hoher Auslastung. Ist das die Zukunft um damit Terminvereinbarungen mit Kundendienstaufträgen zu vereinbaren?

Der zweite Tag ging dann in die Praxis. Erst mit einer sehr interessanten Werksführung durch die Produktion bei Alligator. Im Anschluss tauchten wir mit dem Probeabo „Langdock“ in die Welt der KI ein. Dann hieß es: „Wir bauen einen KI-Assistenten“: Schritt für Schritt wurde gezeigt, wie sich ein einfacher, nutzbarer KI-Assistent für typische Aufgaben im Büro und auf der Baustelle konfigurieren lässt. Vom Sprachassistenten bis zum Bildgenerator.

Fazit
Die NFB Führungstage in Enger zeigten: KI ist reif für den Einsatz im Handwerk – insbesondere dort, wo viele Informationen zusammenlaufen und verlässlich dokumentiert werden müssen. Durch die Entwicklung eines einfachen, realen KI-Assistenten erhielten alle Führungskräfte ein umsetzbares Konzept für Büro- und Baustellenprozesse. Der starke Praxisbezug, kombiniert mit Austausch und Vernetzung, macht den Unterschied. Allerdings wird die Digitalisierung nur dann erfolgreich, wenn sie am Prozess und an den Menschen ansetzt. So konnten die NFB Führungstage nur ein Ausflug gewesen sein. Eine intensive Weiterbildung durch den KI Führerschein ist unerlässlich.

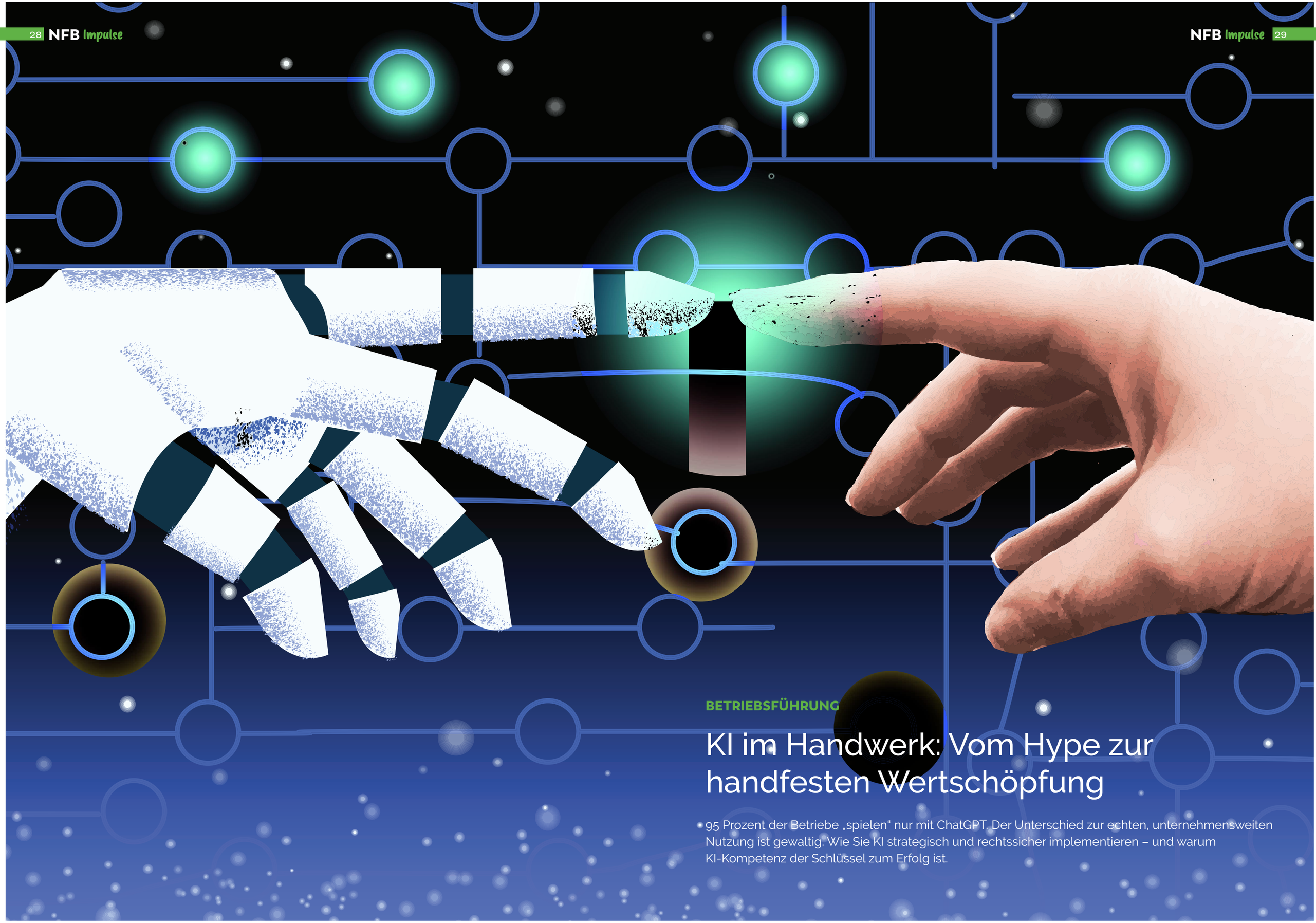
Aus diesem Grunde geben wir in den nächsten Seiten auf das Thema KI nochmals näher ein.

Autor:
Michael Brendel









BETRIEBSFÜHRUNG

KI im Handwerk: Vom Hype zur handfesten Wertschöpfung

95 Prozent der Betriebe „spielen“ nur mit ChatGPT. Der Unterschied zur echten, unternehmensweiten Nutzung ist gewaltig. Wie Sie KI strategisch und rechtssicher implementieren – und warum KI-Kompetenz der Schlüssel zum Erfolg ist.

Einzelne Mitarbeiter in Ihrem Betrieb nutzen mittlerweile Tools wie ChatGPT. Vielleicht gehören Sie selbst auch schon zu den Nutzern, die E-Mails formulieren oder Angebote optimieren lassen. Doch seien Sie ehrlich: Hat sich dadurch wirklich etwas im Betrieb verändert? Arbeitet Ihr Team effizienter? Haben Sie messbare Zeitgewinne erzielt? Wohl kaum.

Die unbequeme Wahrheit lautet: 95 % der Handwerksunternehmen, die sich mit KI beschäftigen, nutzen lediglich ChatGPT. Meist ist es der Geschäftsführer oder ein einzelner Mitarbeiter, der mit dem Tool „herumspielt". Der Unterschied zwischen dieser oberflächlichen Nutzung durch Einzelpersonen und einem echten, produktiven Einsatz von KI in der gesamten Firma ist gewaltig – und genau dieser Unterschied entscheidet über Ihren Wettbewerbsvorteil in den kommenden Jahren.

Der Markt wird aktuell von Coaches und Beratern mit völlig überzogenen Heilsversprechen überschwemmt: „80 % Effizienzsteigerung!", „Lösen Sie Ihren Fachkräftemangel mit KI!" oder „Vollständige Automatisierung Ihrer Prozesse!". Wöchentlich erscheinen neue Tools für spezifische Aufgaben. Die Realität in den Betrieben sieht jedoch ernüchternd aus. Dieser Artikel zeigt Ihnen den strukturierten, praxiserprobten Weg, wie Sie KI als echten strategischen Hebel in Ihrem Unternehmen etablieren – ohne Prahlerei, dafür mit messbarem Mehrwert.

DIE UNBEQUEME WAHRHEIT: WAS IN IHREM BETRIEB WIRKLICH PASSIERT

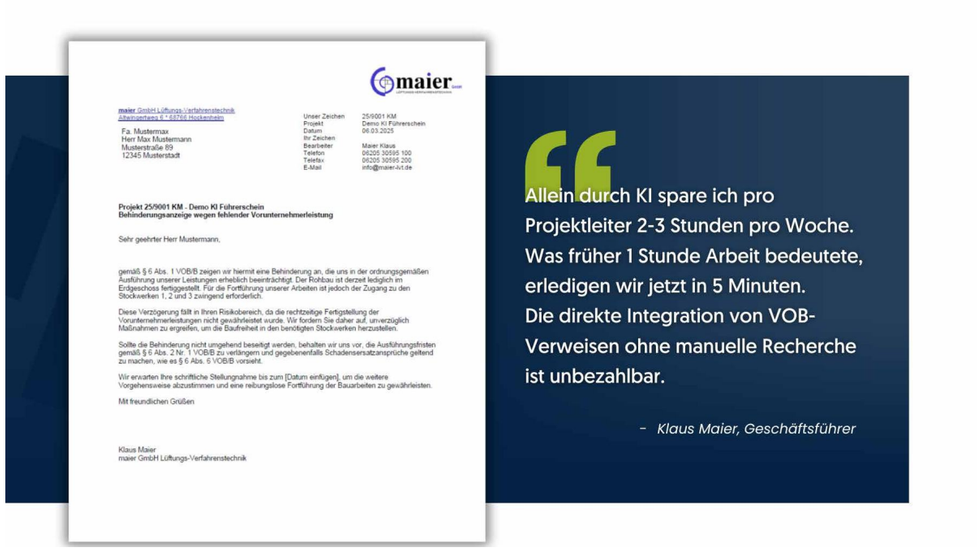
Sie kennen das Szenario: Nach einem inspirierenden Vortrag sind alle euphorisch. ChatGPT wird abonniert, erste Versuche werden gestartet. Doch dann versandet das Ganze. Warum? Weil zwischen „Mal ausprobieren" und „produktiv nutzen" ein fundamentaler Unterschied besteht.

Das Problem: Wenn nur einzelne Personen KI nutzen, bleiben die Ergebnisse isoliert. Es entsteht kein unternehmensweiter Hebel, keine gemeinsame Wissensbasis und schon gar keine nachhaltige Veränderung der Arbeitsweise. Schlimmer noch: Die sporadische Nutzung führt oft dazu, dass sensible Unternehmensdaten unkontrolliert in KI-Tools eingegeben werden – ein rechtliches und unternehmerisches Risiko, das Sie sich nicht leisten können.

Daher: Führen Sie die 3-Stufen-Diagnose durch. Fragen Sie sich ehrlich:

1. Wie viele Mitarbeiter nutzen KI mindestens dreimal pro Woche produktiv?
2. Haben wir eine DSGVO-konforme Lösung, in die wir bedenkenlos echte Kundendaten eingeben können?
3. Gibt es dokumentierte Anwendungsfälle, die nachweislich Zeit oder Kosten sparen?

Wenn Sie bei allen drei Fragen mit „Nein" antworten, befinden Sie sich in guter Gesellschaft – aber nicht in einer komfortablen Position. Klaus Maier von der Maier GmbH Lüftungs-Verfahrenstechnik in Hockenheim stand vor genau dieser Erkenntnis. Heute spart sein Team bis zu 12 Stunden pro Woche durch KI-gestützte Erstellung von Baustellenschreiben. Der Unterschied? Ein strategischer Ansatz statt Einzelkämpfertum – und vor allem: systematisch ausgebildete Mitarbeiter.



> „Die Zukunft gehört nicht denen, die am lautesten über KI reden – sondern denen, deren Mannschaft sie am klügsten einsetzt."

Die vier Stolpersteine, die jeden KI-Rollout scheitern lassen
Gerade als Geschäftsführer eines Handwerksbetriebs stehen Sie vor spezifischen Herausforderungen, die von der pauschalen Aussage „Nutzt ChatGPT" komplett ignoriert werden:

Stolperstein 1: Rechtssicherheit & Datenschutz
Der Einsatz von KI muss im Unternehmenskontext absolut datenschutzkonform (DSGVO) und rechtssicher sein. Das gilt insbesondere bei der Verarbeitung sensibler Kunden- und Unternehmensdaten. Und seien wir ehrlich: Wenn Sie KI produktiv nutzen wollen – für Angebote, Baudokumentation, Analyse von Leistungsverzeichnissen –, ist der Umgang mit sensiblen Daten unumgänglich. Die kostenlose ChatGPT-Version ist dafür schlicht ungeeignet.

Stolperstein 2: Fehlende strategische Grundlage
Statt eines unkoordinierten Einsatzes einzelner Tools benötigen Sie eine saubere, skalierbare Basis. Niemand will 20+ neue Insellösungen verwalten. Der Idealweg ist eine zentrale Plattform mit nahtlosen Integrationen in Ihre bestehende Branchensoftware. Das Problem: Die meisten Unternehmen starten mit Tools statt mit Strategie – und landen im digitalen Chaos.

Stolperstein 3: Mitarbeiterakzeptanz
Die beste Technologie ist nutzlos, wenn Ihre Mitarbeiter sie nicht annehmen. Viele scheitern hier, weil sie KI als zusätzliche Belastung wahrnehmen, statt als Erleichterung. Es ist entscheidend, das Team für die neuen Möglichkeiten zu begeistern und KI sinnvoll in die bestehenden Arbeitsprozesse zu integrieren. Das größte Problem dabei: fehlendes Know-how.

Stolperstein 4: Systemintegration
Die größte technische Herausforderung liegt in der Integration der KI in Ihre bestehende IT-Landschaft. Klaus Maier hat das Problem elegant gelöst: Er integrierte einen KI-Assistenten direkt in seine Projektmanagementsoftware. Keine Doppelarbeit, keine Medienbrüche – vom Problem zur Lösung in einem System. Aber auch hier gilt: Ohne strukturiertes Vorgehen und geschulte Mitarbeiter bleibt selbst die beste Integration wertlos.

DER KNACKPUNKT: VON DER TECHNOLOGIE ZUR KOMPETENZ

Hier liegt der entscheidende Unterschied zwischen den 95 Prozent, die scheitern, und den 5 Prozent, die erfolgreich sind. Es geht nicht primär um die Technologie. Es geht um Kompetenz.

Beginnen Sie nicht mit „Wir machen jetzt KI", sondern mit „Wir lösen folgendes Problem". Identifizieren Sie die zeitintensivsten, sich wiederholenden Aufgaben in Ihrem Betrieb. Bei der Maier GmbH war es die Erstellung von Projektbriefen und Behinderungsanzeigen – zwei bis drei Stunden pro Projektleiter, pro Woche. Diese Aufgabe dauert heute fünf Minuten statt einer Stunde. Eine Zeitersparnis von über 90 Prozent.

Typische Anwendungsfälle im Handwerk:

- Erstellung von Angeboten und Leistungsverzeichnissen
- Formulierung rechtssicherer VOB-Schreiben
- Dokumentation von Bautagesberichten
- Prüfung von Bauverträgen
- Optimierung der Einsatzplanung

DER PRAXISBEWÄHRTE WEG: IHRE ERSTEN SCHRITTE ZUM PRODUKTIVEN KI-EINSATZ

Die Erfahrung aus zahlreichen erfolgreichen Implementierungen zeigt: Es braucht einen klaren Fahrplan und die richtigen Prioritäten.

Schritt 1: Schaffen Sie eine rechtssichere Basis
Ihre oberste Priorität muss eine DSGVO-konforme Lösung sein. Setzen Sie auf eine KI-Plattform wie „Langdock" als Basis und der Möglichkeit, eigene Wissensdatenbanken anzulegen. Nur so können Sie echte Unternehmensdaten verarbeiten – und nur dann wird KI wirklich produktiv.

Schritt 2: Starten Sie mit einem Kernteam
Wählen Sie zwei bis fünf Mitarbeiter aus verschiedenen Bereichen, die als „KI-Champions" fungieren. Nicht die IT-Affinen, sondern die Pragmatiker, die täglich mit den Prob-

lemen kämpfen, die KI lösen soll. Diese Gruppe durchläuft ein strukturiertes Training und entwickelt die ersten Anwendungsfälle.

Schritt 3: Definieren Sie messbare Erfolge
Legen Sie von Anfang an fest, woran Sie den Erfolg messen. Nicht „Wir nutzen jetzt KI“, sondern: „Wir reduzieren den Zeitaufwand für VOB-Schreiben um 80 Prozent.“ Oder: „Jeder Projektleiter spart zehn Stunden pro Monat.“ Dokumentieren Sie diese Erfolge und kommunizieren Sie sie im Unternehmen.

Schritt 4: Skalieren Sie systematisch
Nach ersten Erfolgen im Kernteam rollen Sie die Lösung auf weitere Abteilungen aus. Entscheidend: Die KI-Champions werden zu Multiplikatoren, die ihr Wissen weitergeben. Etablieren Sie regelmäßige Austauschformate, in denen Teams ihre Erfolge teilen und voneinander lernen.

KOMPETENZ ALS WETTBEWERBSVORTEIL: DER KI-FÜHRERSCHEIN

Genau hier setzt der KI-Führerschein mit IHK-Zertifikat an – die erste branchenspezifische KI-Ausbildung für das Handwerk. Statt monatelangem Herumprobieren erhalten Ihre Mitarbeiter einen strukturierten Fahrplan: von der DSGVO-konformen Basis über die Definition konkreter Anwendungsfälle bis zur Umsetzung eines eigenen KI-Projekts für Ihren Betrieb. Der KI-Führerschein verwandelt Ihr Team von KI-Anfängern zu kompetenten Anwendern im Arbeitsalltag.

DIE WETTBEWERBSFRAGE: WER JETZT HANDELT, GEWINNT

KI ist kein Hype mehr – sie ist ein strategischer Wettbewerbsfaktor. Während 95 Prozent der Betriebe noch „herumspielen“, etablieren Pioniere wie Klaus Maier bereits eine echte KI-Kultur in ihren Unternehmen. Der Unterschied wird in den kommenden 12 bis 24 Monaten dramatisch sichtbar werden.

Die gute Nachricht: Sie müssen kein IT-Experte sein. Sie brauchen keine riesigen Budgets. Was Sie brauchen, ist ein strukturierter Ansatz, Anwendungskompetenz und den Mut, den ersten Schritt zu tun.

Mein Appell an Sie: Starten Sie nicht mit der Frage „Welches Tool?“, sondern mit „Welche Probleme und Ineffizienzen wollen wir lösen?“. Wählen Sie Ihr Kernteam. Definieren Sie die größten Zeitfresser in Ihrem Betrieb. Schaffen Sie eine rechtssichere Basis. Und dann: Legen Sie los. Nicht in sechs Monaten, nicht nächstes Quartal – jetzt.

Die Unternehmen, die KI heute strategisch und unternehmensweit implementieren, sichern sich nicht nur Effizienzgewinne. Sie schaffen eine Innovationskultur, erhöhen ihre Arbeitgeberattraktivität und gewinnen die Freiheit, sich auf das zu konzentrieren, was wirklich zählt: herausragende Arbeit für Ihre Kunden.

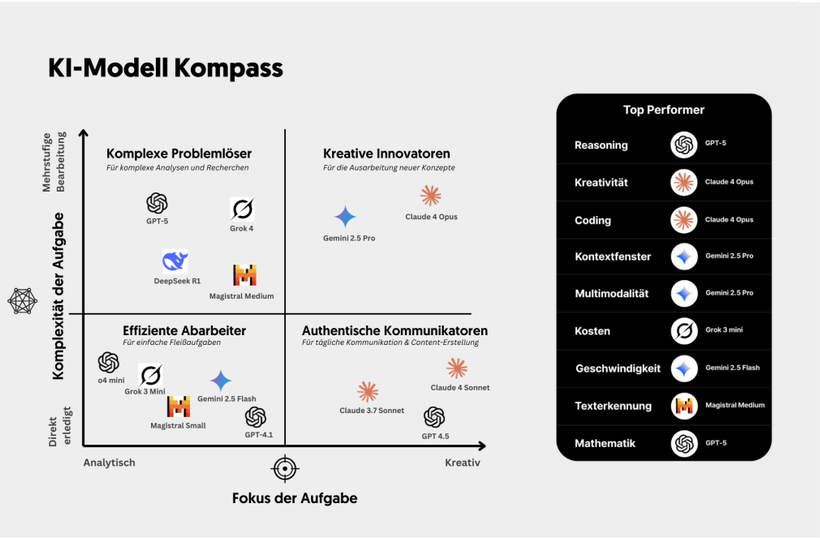
Die Zukunft gehört nicht denen, die am lautesten über KI reden – sondern denen, deren Mannschaft sie am klügsten einsetzt.

Autor:
Dominik Walter

Über den Autor:
Dominik Walter ist Leiter KI & Automatisierung beim Institut Perspektive Hand¬werk. Nach zweijähriger Tätigkeit beim Aufbau eines KI-Start-ups für individuelle Lö¬sungen im Mittelstand und Konzernbereich bringt er praktisches Know-how für den gewinnbringenden KI-Einsatz im Handwerk mit.

Das Institut ist mit seinem Angebot im Bereich KI für Firmen aus dem Handwerk und Bauumfeld führend in Deutschland.

Als erste und einzige Organisation hat das Institut mit dem KI-Führerschein eine Weiterbildung mit IHK-Zertifikat zum Thema KI speziell für Handwerk und Baugewerbe entwickelt.



WINWORKER
by CRAFTVIEW

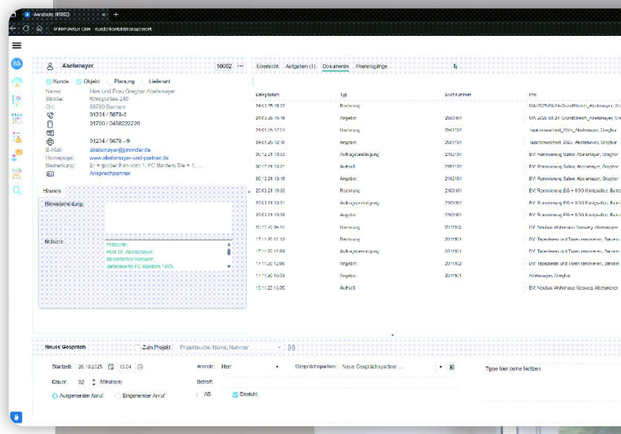
IMMER NAH AM KUNDEN – MIT DEM WINWORKER CRM

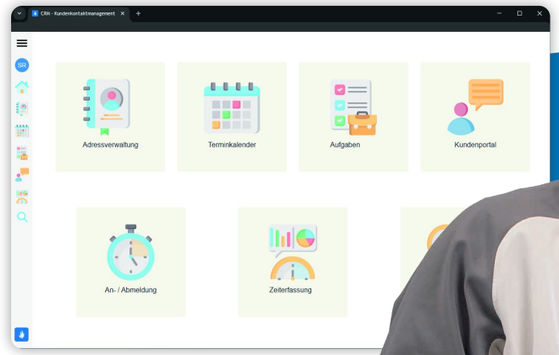
CRM – Das Kundenkontakt-Management
Just in time – der WINWORKER-Effekt

Das WINWORKER CRM bringt Ordnung und Effizienz in Ihre Kundenbeziehungen. Per Webbrowser greifen Sie direkt auf relevante Kundeninformationen zu, dokumentieren Interaktionen und behalten so jederzeit den Überblick – alles „just in time“.

Langfristiger Erfolg durch Kundenzufriedenheit

Zentrale Datenpflege, strukturierte Kommunikation und gezielte Marketingaktionen stärken Ihre Kundenbindung und steigern Ihre Effizienz. Mit dem WINWORKER Kundenkontakt-Management heben Maler-, Putz- und Stuckateurbetriebe ihre Kundenbeziehungen auf ein neues Level – digital, einfach, effektiv.







ERLEBEN AUCH SIE DEN WINWORKER-EFFEKT!

Jetzt mehr erfahren unter
www.winworker.de



NFBCHEFTAGE

RÜCKBLICK CHEFTAGE 2024

Wie die 4-Tage-Woche Paradigmen in Frage stellt

Bei den Cheftagen 2024 war Prof. Dr. Julia Backmann zu Gast und gab spannende Einblicke in den Zwischenstand der Pilotstudie zur Vier-Tage-Woche. Inzwischen ist die Pilotphase abgeschlossen – höchste Zeit also nachzufragen, was daraus geworden ist.

Chancen, Grenzen und erste Bilanz

Im Jahr 2024 nahmen 45 Organisationen aus ganz Deutschland an der ersten groß angelegten Pilotstudie zur Arbeitszeitverkürzung teil, bei der verschiedene Modelle einer 4-Tage-Woche erprobt wurden. Ziel war es, die Auswirkungen reduzierter Arbeitszeiten bei vollem Lohnausgleich auf Produktivität, Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten zu untersuchen. Die wissenschaftliche Begleitung erfolgte durch den Lehrstuhl für Transformation der Arbeitswelt an der Universität Münster in Kooperation mit der Berliner Organisationsberatung Intraprenör.

Die teilnehmenden Organisationen repräsentierten ein breites Branchenspektrum: Beratung und Dienstleistung, Handwerk, Bau und Fertigung sowie Gesundheits- und Sozialwesen, IT und Versorgungsunternehmen. Sie unterschieden sich erheblich in Größe, Struktur und Ausgangssituation. Diese Vielfalt spiegelte sich auch in der Umsetzung wider: In etwa 60 Prozent der Organisationen nahm die gesamte Belegschaft an der verkürzten Arbeitszeit teil, während andere sich auf bestimmte Teams oder Standorte beschränkten. Der Umfang der Reduktion variierte ebenfalls: Im Durchschnitt sank die Wochenarbeitszeit um rund vier Stunden. Dies entsprach in vielen Fällen einer Arbeitszeitreduktion, jedoch nicht zwingend einer starren Vier-Tage-Struktur. Daher ist es präziser, von einer flexibel gestalteten Arbeitszeitverkürzung zu sprechen, die größtenteils über vier Arbeitstage realisiert wurde.

Nahezu alle Organisationen implementierten begleitende Maßnahme. Besonders häufig wurden die Optimierung von Prozessen, die Reduktion von Ablenkungen, die Anpassung von Meetingstrukturen sowie die Einführung von Fokuszeiten und neuen digitalen Tools genannt. Diese Veränderungen unterstreichen, dass der Erfolg des Modells eine umfassende organisatorische Neuausrichtung erfordert, bei der Prioritäten klarer gesetzt und die verfügbare Arbeitszeit bewusster gestaltet werden.

Die wissenschaftliche Begleitung basierte auf einer Kombination aus quantitativen Befragungen, qualitativen Interviews sowie objektiven Messdaten mittels Fitness-Trackern und Haarproben zur Bestimmung von Stressindikatoren. Kontrollgruppen innerhalb einzelner Organisationen ermöglichten einen systematischen Vergleich zwischen Mitarbeitenden mit reduzierter Arbeitszeit und jenen im regulären Arbeitszeitmodell. Die Ergebnisse zeichnen zwar ein positives, jedoch differenziertes Bild. Die wöchentliche Arbeitszeit sank signifikant, ohne dass Überstunden zunahmen. Gleichzeitig blieben Umsatz und Gewinn im Vergleich zu den entsprechenden Vorjahresmonaten stabil. Dies deutet auf eine verbesserte Produktivität hin, da das Verhältnis zwischen Input (Arbeitszeit) und Output (Umsatz/Gewinn) verbessert wurde. Viele Führungskräfte berichteten von fokussierterem Arbeiten und bewussterem Zeitmanagement ihrer Mitarbeitenden.

Die gesundheitlichen und psychologischen Effekte waren messbar: Teilnehmende mit verkürzter Arbeitszeit berichteten über weniger Stress, mehr Schlaf und höhere körperliche Aktivität. Fitness-Tracker-Daten bestätigten diese subjektiven Einschätzungen objektiv: Die Teilnehmenden waren körperlich aktiver, hatten eine leicht höhere Schlafdauer und insgesamt weniger wöchentliche Stressminuten im Vergleich zu Mitarbeitenden im Standardmodell. Viele Beschäftigte nutzten die gewonnene Zeit verstärkt für Familie, Freundschaften und persönliche Erholung. Entsprechend äußerten 83 Prozent der Mitarbeitenden den Wunsch, die Arbeitszeitverkürzung fortzusetzen. Auch 73 Prozent der Unternehmen planen eine Weiterführung des Modells über die Pilotphase hinaus, sei es dauerhaft oder in angepasster Form.

Einzelne Fälle zeigen jedoch, dass die Einführung einer Arbeitszeitverkürzung nicht automatisch zum Erfolg führt. Zwei große Organisationen beendeten den Versuch vorzeitig aufgrund wirtschaftlicher Unsicherheiten oder mangelnder interner Unterstützung. Diese Beispiele verdeutlichen zentrale Erfolgsfaktoren: Eine erfolgreiche Implementierung erfordert die Unterstützung der Geschäftsführung, anpassungsfähige betriebliche Abläufe und die aktive Mitgestaltung durch das Team. Offen bleibt die Frage nach möglichen Gewöhnungseffekten. Einzelne positive Eindrücke könnten sich relativieren, wenn der Neuheitswert nachlässt und sich neue Routinen etablieren. Weitere Langzeituntersuchungen sollen klären, ob die beobachteten Effekte dauerhaft Bestand haben.

Die Einführung verkürzter Arbeitszeiten muss zudem im Kontext des aktuellen wirtschaftlichen und politischen Umfelds betrachtet werden. Angesichts konjunktureller Schwäche, Fachkräftemangels und wachsender Unsicherheit in vielen Branchen wird die Debatte um Arbeitszeitverkürzung künftig verstärkt von Fragen der Wettbewerbsfähigkeit, der Kostenstrukturen und der Produktivität geprägt sein. Die ersten Ergebnisse der Pilotstudie zeigen jedoch, dass unter geeigneten Rahmenbedingungen und mit organisatorischer Anpassungsfähigkeit eine Arbeitszeitverkürzung durchaus mit stabiler Wertschöpfung vereinbar ist. Sie bietet das Potenzial, Arbeit gesünder, fokussierter und attraktiver zu gestalten.

Priorisierte Maßnahmen zur Umsetzung der 4TW nach Angaben der Organisationen



(Der Artikel bezieht sich auf die Vorstellung der ersten Ergebnisse zum deutschen Pilotprojekt: Backmann, J., Hoch, F., Hüby, J., Platz, M., Sinnemann, M.F., 2024, “Die 4-Tage-Woche in Deutschland: Erste Ergebnisse des deutschen Pilotprojekts zur Arbeitszeitreduzierung,” Intraprenör, Berlin, DE.)

Autorin:
Prof. Dr. Julia Backmann

MITGLIEDER

Malermeister AHLE GmbH
Friedrich-List-Straße 6
33100 Paderborn
Tel.: 05251 / 15299 - 0
Fax: 05251 / 15299 - 99
www.malermeister-ahle.de

Michael Brendel Consulting
Hopfenweg 16
12357 Berlin
Tel: 0170 4569122
brendel@consult-bln.de

Brückl GmbH & Co. KG
Nürnberger Straße 107a
97076 Würzburg
Tel.: 0931 / 29 92 10
Fax: 0931 / 29 92 - 125
www.brueckl.de

Christ + Wagenseil GmbH
Beim Hammerschmied 6
88299 Leutkirch
Tel.: 07561 / 82 68 12
Fax: 07561 / 21 40
www.malercw.de

Dahm
Moselbachstraße 9
54470 Bernkastel-Kues
Tel.: 06531 / 44 76
Fax: 06531 / 79 66
www.dahm.de

Karl Eck GmbH
Benzstraße 7
69221 Dossenheim
Tel.: 06221 / 87 60 - 0
Fax: 06221 / 87 60 60
www.maler-eck.de

Farben Bauer GmbH & Co. KG
Regensburger Straße 67
93138 Lappersdorf

Tel.: 0941 / 8905060
Fax: 0941 / 87949
www.farbenbauer.de

Dierkes Gruppe GmbH
Martener Straße 523
44379 Dortmund
Tel.: 0231 / 96 13 08 - 0
Fax: 0231/ 96 13 08 22
www.firmengruppe-dierkes.de

Gade Gruppe GmbH & Co KG
Marburger Ring 32
35274 Kirchhain - Großseelheim
06422 / 9282-0
www.gade-gruppe.de

Anton Geiselhart GmbH & Co. KG Malereibetriebe
Marktstraße 195
72793 Pfullingen
Tel.: 07121 / 923480
Fax: 07121 / 923 - 444
www.anton-geiselhart.de

Göbel GmbH + Co.KG
Wildunger Landstraße 19
34477 Twistetal
Tel.: 05695 / 99 11 90
Fax: 05695 / 99 11 919
www.maler-goebel.de

Habekost GmbH
Lerchenkamp 15
31137 Hildesheim
Tel.: 05121 / 76 61 13
Fax: 05121 / 76 61 22
www.habekost.de

Haring
Ausbau + Fassade GmbH
Boschstraße 10
69469 Weinheim
Tel.: 06201 / 61 841
Fax: 06201 / 16 606
www.haring.de

Herm. Hohmann GmbH Baudekoration
Frankfurter Straße 142
36043 Fulda
Tel.: 0661 / 94 15 9-0
www.herm-hohmann.de

K+K. Hollenbach Malerwerkstätten GmbH & Co KG
Asbrookdamm 44
22115 Hamburg
Tel.: 040 / 71 60 60-17
Fax: 040 /71 51 050
www-malermeister-ahle.de

Maler Hött GmbH
Zurmaiener Straße 51
54292 Trier
Tel.: 0651 / 28 59-0
Fax: 0651 / 14 93 11
www.maler-hoett.de

HWP | Handwerkspartner GmbH
Borsteler Bogen 27c
22453 Hamburg
Tel.: 040 / 46899840
Fax: 040 / 468998429
www.hwp-handwerkspartner.de

ilako Industrielackierung + Korrisionsschutz GmbH & Co. KG
Dessauer Landstraße 60
06385 Aken
Tel.: 034909 / 897-15
Fax: 05251 / 897-69
www.ilako.de

Jetter Firmengruppe
Maybachstraße 1
72348 Rosenfeld
Tel.: 07428 / 9389-10
Fax: 07428 / 9389-20
www.jetter-rosenfeld.de

Kaminski und Brendel Malereibetrieb GmbH
Alboinstraße 96
12103 Berlin
Tel.: 030 / 74 06 74-0
Fax: 030 / 74 06 74-10
www.kaminski-und-brendel.de

Malerbetrieb Kluge GmbH
Dietzgenstraße 56
13156 Berlin
Tel.: 030 4762489
www.malerbetrieb-kluge.de

Kolb & Kern GmbH
Lauestraße 5
63741 Aschaffenburg
Tel.: 06021 / 85 91-20
Fax: 06021 / 85 91-22
www.kolb-kern.de

malerknoll GmbH & Co. KG
Gewerbestraße N 12
86857 Hurlach
Tel: 08248 / 89389-0
www.malerknoll.de

Peter Kröger Malerwerkstätten GmbH
Hamburger Straße 139
25337 Elmshorn
Tel.: 04121 / 72 054
Fax: 04121 / 75 140

Jakob Lauer GmbH
Schwedenstraße 28
77948 Friesenheim
Tel.: 07821 / 96 89-23
Fax: 07821 / 96 89-20
www.jakoblauer.de

Dietmar Lutz Malermeister GmbH
Ferdinandstraße 2
12209 Berlin
Tel.: 030 / 772 30 12
www.maler-lutz.de

Wolfgang Lüttgens GmbH Berlin
Akazienallee 28
14050 Berlin
Tel.: 030 / 300 679-0
Fax: 030 / 300 679-29
www.luettgens-malereibetriebe.de

Marotzke Malereibetriebe GmbH
Lotzestraße 17
12205 Berlin
Tel.: 030 / 627 919-0
Fax: 030 / 44 13 10
www.marotzke.de

Montel GmbH
Rainer Stromberg
Hauptstraße 105
40668 Meerbusch
Tel: 0162 7770008
www.montel-gmbh.de

Moseler GmbH
Uferallee 33
54492 Zeltingen
Tel.: 06532 / 93830
www.moseler.de

Thomas Möller GmbH Malereibetriebe
Herrengraben 2
21465 Reinbek
Tel.: 040 / 780 183-0
www.thomas-moeller.com

Nietiedt GmbH Oberflächentechnik- und Malerbetriebe
Zum Ölhafen 6
26384 Wilhelmshaven
Tel.: 04421 / 3004-00
www.nietiedt.de

Helmut Orschler GmbH
Frohnradstraße 14
63768 Hösbach
Tel.: 06021 / 3349-0
www.orschler-gmbh.de

Thomas Rath GmbH
Dannenkamp 8
22869 Schenefeld
Tel.: 040 / 840 577-0
www.malereibetrieb-rath.de

renfordt Malerfachbetrieb GmbH
Schwerter Straße 25
58642 Iserlohn
Tel.: 02374 / 93 69-0
www.renfordt.de

Scholten Malerfachbetrieb GmbH
Sieglitzhofer Straße 11
91054 Erlangen
Tel.: 09131 / 53 620
www.maler-scholten.de

Hans-Georg Siebrecht Malereibetrieb GmbH
Senator-Böhmers-Straße 25
28197 Bremen
Tel.: 0421 / 52 93 55
www.siebrecht-malereibetrieb.de

Soyez Stuckateur GmbH
Renntalstraße 12
74360 Ilsfeld
Tel.: 07062/94 01-16
www.soyez.de

Spohn Malerbetrieb GmbH
Am Eisweiher 22
74821 Mosbach
Tel.: 06261 / 93 21-10
www.spohn-maler.de

Steuernagel & Lampert GmbH
Jahnstraße 44
64401 Groß-Bieberau
Tel.: 06162 / 911 780
www.steula.com

Stiegler Fassaden und Malertechnik GmbH
Industriestraße 6
91126 Schwabach
Tel.:09122/188250-0
Fax.:09122/188250-05
www.stiegler.de

temps GmbH malereibetriebe
Hertzstraße 1
31535 Neustadt am Rübenberge
Tel.: 05032 / 803-0
www.temps.de

Uwe Walter Gruppe
Meinbergstraße 69/71
44269 Düsseldorf
Tel.: 0231 / 427 857 05
www.uwe-walter-gruppe.de

Malermeister Karl Wirges GmbH
Carl-Zeiss-Straße 40
55129 Mainz
Tel.: 06131 / 227119
www.maler-wirges.de

FÖRDERMITGLIEDER

CAPAROL

Caparol Farben Lacke Bautenschutz GmbH & Co. Vertriebs KG
Roßdörfer Straße 50
64372 Ober Ramstadt
www.caparol.de

MEGA

MEGA eG
Fangdieckstraße 45
22547 Hamburg
www.mega.de

Layher
Mehr möglich. Das Gerüst System.

Wilhelm Layher GmbH & Co KG
Ochsenbacher Straße 56
74363 Güglingen - Eibensbach
www.layher.de

CMS GRUPPE
ALLES FÜR MALER UND MACHER.

CMS Dienstleistungs-GmbH
In der Pfingstweide 2
64372 Ober-Ramstadt
www.cms-gruppe.de/de

WINWORKER by CRAFTVIEW

WinWorker GmbH
Emmericher Weg 12
47574 Goch
www.winworker.de

[redacted]

Storch Malerwerkzeuge & Profigeräte GmbH
Platz der Republik 6 - 8
42107 Wuppertal
www.storch.de

HILTI

Hilti Deutschland AG
Hiltistraße 2
86916 Kaufering
www.hilti.com

JAEGER 1908
Spezialitäten die begeistern

Paul Jaeger GmbH &Co.KG
Siemensstraße 6
71696 Möglingen
www.jaegerlacke.de

MALER INSTITUT

Malerinstitut GmbH
Robert-Bosch-Straße 22
37154 Northeim
www.malerinstitut.de

VORSCHAU 2026

PREVIEW

NFBFÜHRUNGSTAGE

19. bis 20. März
NFB Führungstage



NFBCHEFTAGE

22. bis 24. April 2026
Cheftage in Berlin





IMPRESSUM

Herausgeber
NFB Neues Forum Baumanagement e.V.
Lieselotte-Berger-Straße 44
12355 Berlin

info@n-f-b.de
www.n-f-b.de

Redaktionsteam dieser Ausgabe
Michael Brendel (leitender Redakteur)
Rainer Stromberg

Layout / Satz
K2G Agentur für Markenführung e. K.
www.k2g.de / info@k2g.de

Druck
Wir machen Druck, Backnang

Bildhinweise
Titel: Jens-Uwe Lutz
S. 3: privat
S4: Michael Brendel, # 2192873636, JDawnInk, iStock.com
S. 5: # 2162941502, iiievgeniy, iStock.com
S. 6/7:# 2206022857, photoman iStock.com
S. 8-15: Michael Brendel, Jens-Uwe Lutz
S. 16/17: #927101334, 3xy, iStock.com
S. 18: #11243336935, Fokusiert, iStock.com
S. 20: # 1158606671, yuoak, iStock.com
S. 22/23: Michael Brendel
S. 25: Renfordt
S. 26/27: Michael Brendel
S. 28/29: # 2192873636, JDawnInk, iStock.com
S. 30/32: MalerInstitut
S. 34: # 1338381557, sinseeho, iStock.com
S. 39: # 1712091906, matdesign24, iStock.com

Nachdruck, auch auszugsweise, ist nur mit Genehmigung des Herausgebers zulässig. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht in jedem Fall die Meinung des Herausgebers wieder. Entgelt ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Erscheinungsweise 2x jährlich.

STORCH®

Buche eine kostenlose Produktvorführung für deine nächste Baustelle!

Mehr als ein Gerät!

Mit einem **STORCH Airlessgerät** der ST-Familie schaffen Sie mehr an als innovative Spritztechnik: wertvolleBeratung von STORCH vom ersten bis zum letzten Nutzungstag Ihres Geräts. Damit Sie und Ihre Mitarbeiter alle Vorteile Ihres Airless-Geräts jederzeit nutzen können.



Die Alleskönnerin für Spachtel

STORCH Airless ST 2000

Art.-Nr. 69 50 20

Die Vielseitige

STORCH Airless ST 850

Art.-Nr. 69 50 15





Die Wendige

STORCH Airless ST 700

Art.-Nr. 69 50 70

STORCH
Service plus

Wartungsfreundlich
durch QuickReload-System

Einfach
zu reinigen

Die Leichte

STORCH Airless ES 300



Art.-Nr. 69 00 34 (ES 300 mit LeOS basic)
Art.-Nr. 69 00 30 (ES 300)
Art.-Nr. 69 00 32 (ES 300 mit Oberbehälter)

STORCH
Malerwerkzeuge & Profigeräte GmbH
Platz der Republik 6 | 42107 Wuppertal
Tel. +49 202 49 20 - 0 | Fax +49 202 49 20 - 111
info@storch.de | www.storch.de