



Spitzen Kräfte

→ PERSONALMANAGEMENT Handwerksbetriebe greifen immer häufiger auf Zeitarbeitskräfte zurück. Die meisten wollen damit Auftragsspitzen abdecken. Es gibt aber inzwischen auch Unternehmer, die ihr Recruiting durch die Dienstleistung von Personalagenturen ergänzen. Doch nicht immer gestaltet sich die Zusammenarbeit für alle Beteiligten konfliktfrei. Wir werfen einen Blick auf das besondere Verhältnis zwischen Betrieb und den Mitarbeitern auf Zeit, das immer wieder Probleme bereitet.



Der Bedarf an Zeitarbeitern wächst. Vorallem im Sommer sind viele Malerbetriebe mehr als ausgelastet und benötigen für diese Zeit weiteres Personal.

Was tun, wenn die Auftragsbücher überquellen und ausgerechnet dann auch noch der Geselle krank ist? Viele Malermeister kennen das Problem. Vor allem im Sommer kommt es im Maler- und Lackierhandwerk oft zu Auftragspitzen. Abhilfe versprechen Personaldienstleister. Es gibt sogar Agenturen, die sich eigens auf die Vermittlung von Fachkräften für das Malerhandwerk spezialisiert haben. »Ob Auftragspitze oder Personalengpass – Sie können unsere Malergesellen und Lackierer auch kurzfristig anfordern«, verspricht beispielsweise die Ergo Personaldienstleistungen GmbH aus Berlin. Seit 1992 hat sie sich auf den Verleih von Malergesellen, Lackierern und Vollwärmeschützern ausgerichtet. Man kenne sich im Malerhandwerk aus und könne so den optimalen Mitarbeiter für jeden Bedarf aussuchen. Egal ob für einen Tag oder ein ganzes Team für mehrere Monate.

Auch die Hoffmann Personaldienstleistungsgruppe aus Nordrhein-Westfalen setzt seit 2003 mit ihrer maßgeschneiderten Malerservice GmbH auf Arbeitnehmerüberlassung für Maler und Lackierer. Um den Kunden immer zuverlässig beste Qualität zu bieten, so die Unternehmensmission, lege man besondere Sorgfalt auf die Auswahl der Fachkräfte. Verlockende Versprechen. Doch wie sieht es in der Praxis aus?

Der Bedarf wächst Grundsätzlich steigt die Nachfrage nach Zeitarbeitern. Laut Bundesagentur für Arbeit hat sich die Zahl der Zeitarbeiter in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt. Im Juni 2015 waren 961.000 Leiharbeitnehmer in Deutschland beschäftigt – rund 5 % mehr als im Vergleichsmonat des Vorjahres. Gewerkschaften und Innungen werfen dabei oft einen kritischen Blick auf die Branche. Zeitarbeit und Werkverträge dienen nur vordergründig der Flexibilität, so der Vorwurf. Tatsächlich würden Festangestellte durch billigere Zeitarbeiter ersetzt und Kernaufgaben per Werkvertrag an Scheinselbstständige vergeben, um Löhne zu drücken.

Qualifikation und Kosten sind wichtige Kriterien »Typische Innungsmitglieder arbeiten mit Festangestellten«, stellt Wolfgang Siegel, Geschäftsführer des Landesinnungsverbands des Bayerischen Maler- und Lackierhandwerks, fest. Wenn Arbeitsspitzen auftreten, sei Zeitarbeit jedoch ein »probates Mittel«. So sieht es auch Uwe Scheel, Malermeister aus Burscheid. Wenn Not am Mann ist, greift er immer wieder auch auf Zeitarbeiter zurück. »Ich hatte schon sehr gute Zeitarbeiter, aber es kamen auch schon Leute, mit den ich nichts anfangen konnte«, berichtet Scheel. »Wenn einer nur Mist macht«, weiß er aus Erfahrung, »übernimmt der Verleiher keine Haftung.« Daher sei er vor- ➤

WERTE-GRUNDLAGE

Gleiche Bezahlung, gleiche Bedingungen

■ **Equal payment** Unter equal payment versteht man den Ansatz der gleichwertigen Bezahlung eines Zeitarbeitnehmers, der in derselben Höhe wie auch der vergleichbar eingesetzte Stamm-Mitarbeiter im Kundenbetrieb entlohnt wird. Das Problem hierbei ist, dass eine wertgleiche Entlohnung oft nur schwer zu erreichen ist, wenn etwa unterschiedliche Urlaubsansprüche, Gewinnbeteiligungen oder andere geldwerte Gehaltsbestandteile miteinzubeziehen sind. Im Grundsatz sieht das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eine absolute Gleichbehandlung von Zeitarbeitnehmern nach equal payment und equal treatment vor, die nur durch Anwendung eines Tarifvertrags für die Zeitarbeit abgewendet werden kann.

■ **Equal treatment** Der Begriff des equal treatment bezeichnet die Gleichbehandlung des Zeitarbeitnehmers in Bezug auf die Arbeitsbedingungen im Vergleich zum vergleichbar eingesetzten Stamm-Mitarbeiter im Kundenunternehmen. Es geht über die Regelungen des equal payment noch hinaus und ist daher noch schwieriger umzusetzen. Wie auch der Ansatz des equal payments, sieht auch das equal treatment eine gleichberechtigte Behandlung von Zeitarbeitnehmern vor. Hier können nur dann Änderungen eintreten, wenn ein Tarifvertrag greift.

Quelle: Interessensverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

sichtiger geworden. Lieber verlasse er sich auf die Unterstützung von Kollegen. »Da stimmen die Gewährleistung und die Haftung«, betont Scheel. Besonders kleine Firmen mit ein bis zwei Mitarbeitern müssten seiner Ansicht sehr darauf achten, wen sie sich bei Auftragsspitzen ins Boot holen, da es sofort auffalle, wenn die Leistung nicht passt. »Wenn 15 Leute auf der Baustelle sind, ist dies eher zu kompensieren«, glaubt Uwe Scheel.

Betriebswirtschaftlich sei Leiharbeit nur auf den ersten Blick günstiger als Festanstellung. »Wenn man über längere Zeit einen qualifizierten Malergesellen auf Zeitarbeitsbasis einstellt, kostet das 25 Euro netto pro Stunde. Auf den Monat hochgerechnet kommen so leicht 4.800 Euro zusammen«, rechnet der Malermeister vor. Für dieses Geld bekäme man auch einen festangestellten Gesellen. Allerdings: Dafür liegt aber die gesamte Rekrutierung, Verwaltung und Ab-



Fabian Prudencia de Almeida,
geschäftsführender Gesellschafter der Dahmen Personalservice GmbH

»Gerade für kleinere Betriebe macht die Zusammenarbeit mit professionellen Dienstleistern unserer Branche Sinn«

Die Mappe sprach mit Fabian Prudencia de Almeida, geschäftsführender Gesellschafter der Dahmen Personalservice GmbH über Zeitarbeit und ihr Potential für kleine und mittelständische Unternehmen.

Mappe: Welche Unternehmen fragen Zeitarbeit am meisten nach? Noch immer ist unter kleineren Handwerksbetrieben der Gedanke verbreitet, dass Zeitarbeit vornehmlich für größere Betriebe oder die Industrie geeignet sei.

Fabian Prudencia de Almeida: Das können wir so nicht bestätigen. Wir haben auch sehr viele Anfragen von kleineren Unternehmen sowie aus dem Mittelstand. Ob ein Unternehmen Zeitarbeit für sich nutzt, hängt primär von der Auftragslage, der allgemeinen Strategie, der Bewerbersituation und vom Wissensstand über Zeitarbeit ab. Auch Erfahrungswerte in der Vergangenheit spielen eine große Rolle.

Was können Sie speziell für kleine und mittelständische Unternehmen leisten?

Wir können diesen Unternehmen einfach und unkompliziert helfen, schnell und bedarfsgerecht an die passenden Mitarbeiter zu kommen. Dafür steht uns ein breiter Mitarbeiter- und Bewerberpool zur Verfügung, wodurch kurzfristig und bedarfsgerecht passendes Personal bereitgestellt werden kann. Unsere Kunden haben die Möglichkeit, von uns überlassenes Personal nach einer vereinbarten Zeit kostenlos

zu übernehmen. Das ist eine nachhaltige Form der Personalbeschaffung über den Weg der Zeitarbeit. Wir sprechen hier von »Try & Hire«. Dies gibt einem Betrieb die Chance, einen potenziellen Mitarbeiter direkt bei der Arbeit kennenzulernen und auf Wunsch einzustellen.

Wie gehen Sie dabei vor?

Wir nehmen unseren Kunden die ganze Vorarbeit ab und schalten beispielsweise Anzeigen, kümmern uns um Vorauswahl und organisieren Vorstellungstermine. Darüber hinaus kümmern wir uns um wichtige Themen wie die medizinische Vorsorge, Eignungsüberprüfungen, Versorgung mit der PSA usw. Unsere Kunden sollen dabei immer wissen, wie viel sie für die Dienstleistung bezahlen und wie viel davon beim Mitarbeiter ankommt. Transparente Konditionen sind für unsere Kundenbeziehung absolut wichtig und sorgen für eine nachhaltige und zufriedenstellende Zusammenarbeit für alle Beteiligten.

Wo sehen Sie die Zeitarbeitsbranche in den kommenden Jahren?

Dies hängt sehr stark von der Wirtschaftslage und der Politik ab. Hier stehen aktuell noch einige Themen zur Diskussion und Entscheidungen der Politik aus. Diese hätten enormen Einfluss auf die Entwicklung unserer Branche. Auch der Fachkräftemangel, der demografische Wandel und die Globalisierung spielen eine nicht zu unter-

schätzende Rolle. Wir gehen davon aus, dass der Anteil an Leiharbeitnehmern und Zeitarbeit in Deutschland wieder sinken könnte.

Können Zeitarbeitsunternehmer das Handwerk auch in Zeiten von stetig steigendem Fachkräftemangel unterstützen?

Ja, gerade jetzt ist es umso wichtiger, sich möglichst breit und professionell bei der Personalbeschaffung aufzustellen. Um geeignete Mitarbeiter zu finden, sollten verschiedenste Wege und Mittel der Personalbeschaffung genutzt werden. Ein möglicher Ansatz ist Zeitarbeit. Da die Beschaffung einer der Kernprozesse unserer Dienstleistung ist, investieren wir sehr viel Zeit, Geld und andere Ressourcen in ein optimiertes Recruiting. So arbeiten wir eng mit Hochschulen und der Forschung zusammen, um unseren Kunden proaktiv neue Möglichkeiten und Wege zu eröffnen. Zudem nutzen wir die neuen Medien, Netzwerke, Portale und kooperieren mit verschiedensten Jobbörsen. Wir haben uns einen Wissensvorsprung aufgebaut, den wir für Kunden und Mitarbeiter gleichermaßen einsetzen. Den entsprechenden Aufwand und die entstehenden Kosten kann und will ein kleiner Betrieb in der Regel nicht in die Beschaffung investieren. Daher macht gerade auch für kleinere Betriebe die Zusammenarbeit mit professionellen Dienstleistern unserer Branche Sinn.

rechnung beim Verleiher. Dieser trägt auch die Sozialabgaben und das volle Arbeitgeberisiko wie Krankheit, Feiertage, einsatzlose Zeiten, Urlaub usw.

Auch ein Malermeister aus München, der seinen Namen nicht im Zusammenhang mit Leiharbeit lesen will, arbeitet immer wieder mit geliehenen Fachkräften. »Ich versuche, Maler, die ich auf diesem Weg kennengelernt und mit denen ich gut zusammen gearbeitet habe, wiederzubekommen«, beschreibt er sein Vorgehen. Auch er habe schon unqualifizierte Zeitarbeiter angeboten bekommen. »Diese habe ich dann schnell wieder nach Hause geschickt«, sagt der Handwerker. Im Geschäft mit Privatkunden setze er Leiharbeiter nur ungern ein. »Das sind oft Stammkunden, da muss ich schon genau wissen, wen ich mit ins Wohnzimmer nehme.« Bei Saisonarbeiten wie Fassadenrenovierungen schätze er aber sein Leihpersonal. Zuletzt hatte er versucht, einen besonders überzeugenden Leiharbeiter zu übernehmen. Der habe aber kein Interesse an einer Festanstellung gehabt, weil er lieber als Barkeeper arbeiten wollte.

Wie das eigene Personal behandeln Dass es Zeitarbeiter gibt, die sich mit dem Modell sehr wohl fühlen, weiß auch Felix Diemerling. Er arbeitet in seinem Unternehmen mit einem gemischten Team an Leiharbeitern und Festangestellten zusammen. »Grundsätzlich haben bei uns alle eine Ausbildung abgeschlossen und einen Gesellenbrief in der Tasche. Leiharbeiter haben Stärken und Schwächen wie jeder fest angestellte Mitarbeiter«, ist er überzeugt. Als Geschäftsführer der Maler- und Lackiererinne Rhein-Main setzt er sich dafür ein, dass Leiharbeiter wie die Stammbesellschaft behandelt werden. »In der Innung achten wir darauf, dass anständig gezahlt wird und die Leute auch über die Wintermonate beschäftigt werden.« Als Unternehmer greife er auf einen Pool von qualifizierten Mitarbeitern zurück, die er flexibel da einsetze, wo er sie brauche, erklärt er sein Geschäftsmodell.

Darüber hinaus hält er Zeitarbeit für ein gutes Instrument, um Gesellen zu qualifizieren. »Es gibt nicht mehr viele Unternehmen, die ihren Auszubildenden vom Vergolden über Trockenbau bis zur Wickeltechnik alles beibringen kön-

SO GEHT'S

Arbeitnehmerüberlassung und Kollegenhilfe

Immer wieder kommt es vor, dass Malerbetriebe sich untereinander gegenseitig mit Personal aushelfen, zum Beispiel, wenn der eine mehr Arbeit hat als der andere. Das böse Erwachen kommt zuweilen erst, wenn plötzlich ein Bußgeldbescheid ins Haus flattert. Wichtig zu wissen:

Arbeitnehmerüberlassung ist erlaubnispflichtig
Jede Arbeitnehmerüberlassung, die im Rahmen wirtschaftlicher Tätigkeit erfolgt (und das ist so gut wie immer der Fall), muss von der Arbeitsagentur erlaubt werden. Davon ausgenommen ist nur die sogenannte »Kollegenhilfe«.

Wann liegt zulässige Kollegenhilfe vor?
Der Begriff der Kollegenhilfe ist irreführend. Die im Handwerk geübte Praxis, einem Kollegen mal eben auszuhelfen, zum Beispiel wenn Mitarbeiter krank geworden sind oder die Arbeit nicht geschafft wird, ist damit nicht gemeint! Kollegenhilfe besteht nicht darin, dass man einem Kollegen mit Arbeitskräften aushilft, sondern darin, dass der Kollege einem selbst hilft, Entlassungen oder Kurzarbeit zu vermeiden. Nur wenn die nachstehenden Voraussetzungen eingehalten sind, ist die Kollegenhilfe möglich. In allen anderen Fällen kann man sich als Betrieb, der Arbeitskräfte benötigt nur an die gewerblichen Zeitarbeitsfirmen wenden. Kollegenhilfe – und damit die bloße Anzeigepflicht – liegt vor, wenn:

- a) der Verleiher weniger als 50 Beschäftigte hat
- b) die Arbeitnehmerüberlassung nachweislich dazu dient, Kurzarbeit oder Entlassungen zu vermeiden und voraussichtlich nicht länger als zwölf Monate dauert. Kurzarbeit bzw. Entlassungen müssen konkret drohen. Die Nachweispflicht liegt beim Verleihbetrieb.
- c) eine vorherige Anzeige an die Arbeitsagentur vorliegt. Hierzu ist zwingend ein Formular zu verwenden.

Quelle: Landesinnungsverband des Bayerischen Maler- und Lackiererhandwerks

nen«, erklärt Diemerling. Die Ausbildung sei inzwischen manchmal katastrophal. »Durch die Arbeit bei unterschiedlichen Betrieben können Malergesellen Techniken erlernen, denen sie im Ausbildungsbetrieb nie begegnet sind.«

In der Innung denke man derzeit über Möglichkeiten der systematischen Nachqualifikation von jungen Leuten nach, die ihren Gesellenbrief noch nicht lange in der Tasche haben und nicht in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen wurden.

Dies wäre dann ein erster Schritt, um dem viel beschworenen »>>



Zeitarbeitsfirmen übernehmen viele bürokratische Aspekte die für Betriebe zeitaufwendig sind

KOLLEGENHILFE-PORTAL

Wenn Kollegen Kollegen helfen

Wie läuft die Kollegenhilfe ab? Grundlage für die Überlassung eines Arbeitnehmers ist der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zwischen Verleiher und Entleiher. Hier werden Einsatzort, Einsatzzeit, Tätigkeit, Anzahl und Qualifikation des überlassenen Personals und das Entgelt vereinbart. Das Kollegenhilfe-Portal hilft dabei. Verleiher und Entleiher erhalten anhand ihrer Eingaben einen Vertrag zur Verwendung, der alle wesentlichen Daten enthält. Das Kollegenhilfe-Portal ist ein Service im Auftrag der Innungs- und Fachverbände in Baden-Württemberg, Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen.



Fachkräftemangel entgegenzutreten. Dem könne man am wirkungsvollsten begegnen, wenn Malerbetriebe ihre Auszubildenden durch Stammpersonal begleiten würden, meint der Geschäftsführer des Landesinnungsverbands des Bayerischen Maler- und Lackiererhandwerks, Wolfgang Siegel. »Ich sehe einen Zusammenhang zwischen solider Nachwuchsarbeit und Zeitarbeit im Malerhandwerk: Nur wer fest angestellte Mitarbeiter beschäftigt, kann Auszubildende mit gleichbleibender Qualität betreuen«, ist seine Überzeugung.

Vom Zeitarbeiter zum eigenen Mitarbeiter

Uwe Walter, Malermeister aus Dortmund, stellt Gesellen seit Jahren über eine Zeitarbeitsagentur ein. Wenn sie sich bewähren, werden sie fest angestellt. »Zwei zentrale Mitarbei-

ter in meinem Team habe ich beispielsweise durch Zeitarbeit rekrutiert«, berichtet Walter.

Auch deswegen sind Zeitarbeitsunternehmen aus der modernen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Wenn die Auftragslage des Entleihers, also des Betriebs, dünn wird, kann dieser den Zeitarbeitnehmer ohne bürokratische Hürden wieder an den Verleiher zurückgeben (abmelden). An diesem liegt es nun, den Arbeitnehmer in einem anderen Betrieb unterzubringen. Auf diesem Weg bleibt der Kunde flexibel und der Mitarbeiter behält seinen Arbeitsplatz. Das Arbeitgeberisiko trägt der Dienstleister. Eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten. Bei einer klassischen Anstellung im Betrieb wäre der Mitarbeiter gegebenenfalls entlassen oder von Beginn an nur befristet angestellt worden.

»Für kleine und mittelständische Firmen kann es auch interessant sein, das gesamte Recruiting an eine Personalagentur abzugeben«, erklärt Fabian de Almeida, geschäftsführender Gesellschafter der Dahmen Personalservice GmbH. Dadurch kann sich der Betrieb auf sein Kerngeschäft konzentrieren. Der Dienstleister sucht passende Mitarbeiter entsprechend der Anforderungen, stellt diese vor und überlässt sie nach Zustimmung an dem Betrieb. Wenn alles gut funktioniert, die Zusammenarbeit passt und die Auftragslage stimmt, kann der Betrieb die Zeitarbeitnehmer nach einer Frist kostenlos übernehmen. Hier greift der sogenannte »Klebeeffekt«.

So arbeitet auch die Kreishandwerkerschaft Osnabrück. 1996 gründete sie ein Tochterunternehmen im Bereich Per-

HAFTUNG DES VERLEIHERS

Verleiher haften im Rahmen des Auswahlverschuldens. Dafür sollten diese auch eine Haftpflichtversicherung haben. Wenn also ein Maler angeboten und überlassen wird, aber ein Helfer oder anders qualifizierter Mitarbeiter in den Betrieb kommt, trägt der Verleiher das Risiko und haftet für alle entstandenen Schäden. Nur wenn die Auswahl einwandfrei war, liegt die Verantwortung beim Kunden, also beim Betrieb. Denn dieser ist vor Ort und weisungsbefugt. Wenn dann ein Leiharbeiter nicht passt, sollte man diesen schnell austauschen, oder abmelden. Eine ordentliche Vorauswahl, z. B. über Profile, Gespräche vor Ort oder einen Probetag verringert das Risiko einer Fehlbesetzung stark.

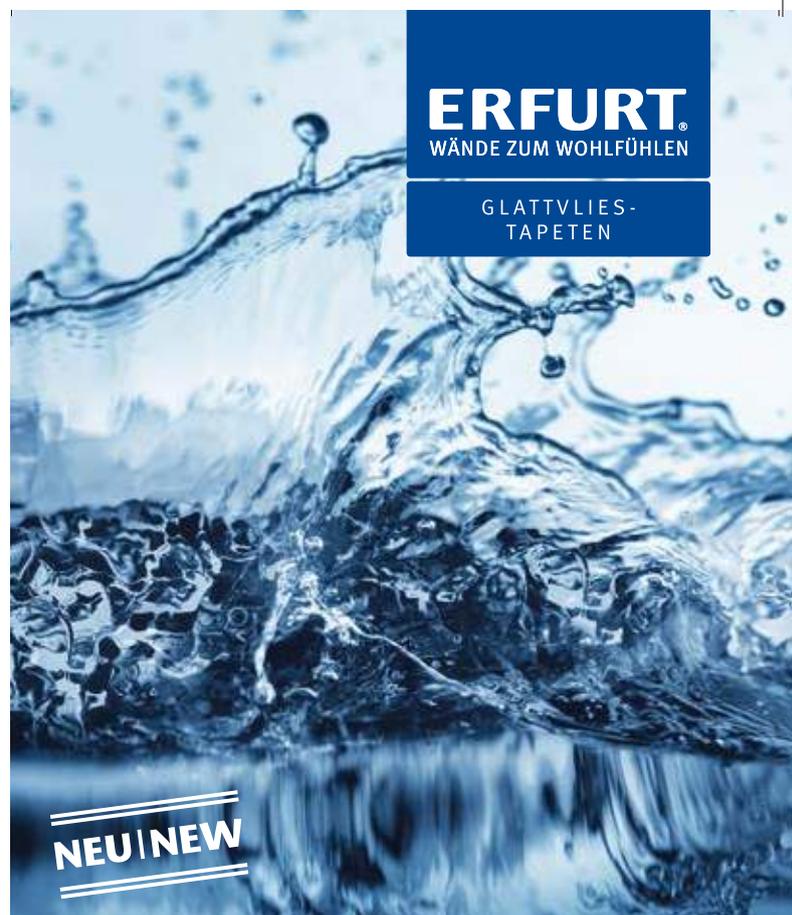
sonalmanagement, die KH-Zeitarbeit GmbH. Derzeit sind 200 Handwerker in deren Pool. Zu Spitzenzeiten waren es auch schon 300. »Durch die enge Anbindung an die Unternehmen im Umkreis kennen wir deren Bedarf sehr gut und können das passende Personal problemlos rekrutieren. Wir wissen in der Regel, wer zu wem passt und was funktioniert«, sagt Geschäftsführer Thorsten Coch. Dass Malern nur gelernte Maler vermittelt würden, sei bei KH-Zeitarbeit selbstverständlich. Für alle Beteiligten sei der Personalservice eine Win-Win-Situation. Junge Menschen, die ausgebildet sind, werden vermittelt und Betriebe können sie sich drei bis vier Monate anschauen, ohne direkt in der Pflicht zu sein. »Wenn sie dann übernommen werden, fällt keine Vermittlungsgebühr an«, betont Coch. Damit sei dieses Konstrukt in Osnabrück einzigartig. Um immer genügend geeignete Fachkräfte im Pool zu haben, arbeite die KH-Zeitarbeit mit dem Jobcenter der Arbeitsagentur, Bildungsträgern und Innungen partnerschaftlich zusammen.

Das Problem mit den Werkverträgen Ein heißes Eisen in der Branche sind Werkverträge. Dabei verpflichtet sich der Auftragnehmer zur Herstellung eines bestimmten Werks gegen Zahlung einer vereinbarten Vergütung – auch Werklohn genannt. Vertragsgrundlage ist keine Tätigkeit, sondern die Erbringung eines bestimmten Arbeitsergebnisses. In der Regel handelt es sich um einen Werkvertrag, wenn einmalige Leistungen erbracht werden, die nicht in einem Dienstvertrag festgehalten wurden, wenn eine Abnahme des Werks erfolgt und sich die Vergütung nur nach dem Werk richtet und nicht nach dem Stundensatz.

»In der Praxis verbindet sich damit oft ein massives Lohndumping auf Kosten wehrloser ausländischer Arbeitnehmer«, stellt Felix Diemerling fest. Es seien häufig osteuropäische Arbeiter im Einsatz, die schamlos ausgenutzt würden. 2014 habe es im Ruhrgebiet einen Fall gegeben, wo die Arbeiter in Müllunterständen untergebracht worden seien. Er appelliert daher an die Politik, ihren Kontrollpflichten besser nachzukommen. »Ich halte solche Zustände für eklatantes Staatsversagen«, schimpft Diemerling. Bei der Wärmedämmung von Gebäuden sei das Arbeiten mit Werkverträgen, die auf Lohndumping beruhen, sehr verbreitet. »Man kann dann leicht zurückrechnen, ob der gezahlte Quadratmeterpreis realistisch ist oder nicht.« Werkverträge, bei denen leistungsergänzende Arbeiten, wie zum Beispiel ein Gerüstbau, beauftragt würden, seien hingegen völlig in Ordnung.

Um sich auf einem derart dynamischen Arbeitsmarkt zu bewegen und die Potenziale für sein Unternehmen zu nutzen, sind vor allem Informationen gefragt. Malerbetriebe, die mehr wissen wollen zu rechtlichen Hintergründen von Zeitarbeit, Kollegenhilfe und Werkverträgen, können sich an die Innungen bzw. Fachorganisationen wenden. Der Landesinnungsverband des Bayerischen Maler- und Lackierhandwerks beispielsweise hält dazu verschiedene Merkblätter bereit.

Karin Fink



ERFURT-Variovlies AQUA 180: Natürlich effektiv.

Das kleisterbeschichtete, pigmentierte Zellulosevlies für die schnelle Verarbeitung.

Unser neues, kleisterbeschichtetes und mit Wasser aktivierbares Zellulosevlies überzeugt durch beste Ergebnisse verbunden mit schneller, effizienter Verarbeitung ohne Hautirritationen. Es enthält keine Glasfasern und setzt keine gesundheitsschädlichen Stoffe in die Raumluft frei.

Die besonderen Vorteile gegenüber herkömmlichen Zellulosevliesen:

- Schaffung sehr glatter Oberflächen für den perfekten Anstrich
- Reduzierung von Arbeitsschritten durch effiziente, zeitsparende Verarbeitung
- Homogener Kleisterauftrag
- Verarbeitung Stoß-auf-Stoß oder mit Doppelnachtschnitt

Darüber hinaus ist auch unser neues Variovlies natürlich:

- Diffusionsoffen und feuchtigkeitsregulierend
- Extrem strapazierfähig, rissüberbrückend sowie reiß- und abriebfest
- Mehrfach überstreichbar und leicht entfernbar

ERFURT-Variovlies AQUA 180: Perfekt in Qualität, Verarbeitung und Ergebnis.



Variovlies

PRO

www.erfurt.com