



© Hauphoff

Das im nordrhein-westfälischen Verl ansässige Bauunternehmen Hauphoff ist sowohl im Hochbau als auch im Tiefbau tätig

Nachhaltiges Arbeitnehmermanagement

Das Erfolgsmodell der Josef Hauphoff Bauunternehmung GmbH

Im Bauwesen gehören Technik und Fortschritt zusammen. Aber wie steht es um diejenigen, die diese Technik bedienen? Nachhaltiges Mitarbeitermanagement ist wichtig mit Blick auf die Besetzung von Stellen und das Zusammenspiel von Teams auf der Baustelle. Denn die Teams sind das Fundament erfolgreicher Arbeit im Bauwesen.

Das Bauunternehmen Hauphoff ist im Bereich Wohn-, Gewerbe- sowie Industrie- und Logistikimmobilien tätig



© Hauphoff

Ständig wachsend, ständig in Bewegung. Auf seine mehr als 60 Mitarbeitenden kann sich das mittelständische Bauunternehmen Hauphoff aus Verl (Nordrhein-Westfalen) verlassen. Das liegt vor allem an der Arbeit, die es selbst in das Team steckt. Nicht nur qualifizierte, sondern auch die passenden Mitarbeitenden gewinnen, ist ein essenzieller Teil davon. Die Bindung ans Unternehmen ist aber aus vielerlei Gründen der wichtigste Part.

Wer Mitarbeitende langfristig halten kann, hat gleich mehrere Vorteile, beginnend bei der Kostenersparnis. Ein Rekrutierungsprozess mit den Kosten für die Suche und das Onboarding, die Einarbeitung und mögliche Schulungen erfordern Zeit und Ressourcen.



© Hauphoff

Ohne Teamarbeit funktioniert es nicht: Hauphoff setzt auf eine angenehme Zusammenarbeit

Gleichzeitig haben bestehende Mitarbeiter wertvolle Erfahrung, sie kennen die internen Abläufe und verfügen über aktuelles Wissen der Bauabläufe. Wer in sein Team investiert, wird mit Zufriedenheit und Leistung belohnt. Es zeigt sich, dass Mitarbeitende es zu schätzen wissen, wenn sie regelmäßige Anerkennung erfahren. Sei es durch Feedbackrunden, Ansprechbarkeit und Unterstützung durch ihre Vorgesetzten, dem Einsatz neuester Arbeitsgeräte und Techniken zur Arbeitserleichterung und der Zusammensetzung gut funktionierender Teams, bei denen Kolleginnen und Kollegen auch mal zu Freunden werden. Zusammenhalt stärkt die Motivation und die Verbundenheit mit dem Unternehmen.

Gemeinsame Werte finden

In der Firma Hauphoff gehören Wertschätzung, die Förderung des Zusammenhalts und eine sich stetig verbessernde Kommunikation zum ständigen Prozess. Für den Arbeitsalltag und die Zusammenarbeit entwickelten die Mitarbeitenden daher gemeinsam Werte, die als Leitfaden für alle gelten. „Sie zeigen, wofür wir stehen und wie wir zusammenarbeiten und sind der Zement unseres Fundaments einer gemeinsamen Kultur“, sagt Geschäftsführer Michael Hauphoff. Die Werte wurden über alle Hierarchieebenen gemeinsam im Team entwickelt, „um unsere Ziele und unser Handeln darauf ausrichten zu können“. „Es erleichtert die Arbeit, wenn alle genau wissen, was erreicht werden soll und wie wir dahin kommen. Werte erschaffen eine gemeinsame Identität“, so Michael Hauphoff.

„Spaß bei der Arbeit, Professionalität und Lösungsorientiertheit sind nur drei der Werte, die ein Teil unserer Haltung widerspiegeln und die auch der Kunde spüren soll. Dass wir lieben, was wir tun, und nicht, weil wir es müssen, sondern wollen“ – diese Werte sollen bei der Firma Hauphoff sichtbar werden.

Werte leben reicht für eine effektive Mitarbeiterbindung jedoch allein nicht aus. Greifbare Benefits wie eine leistungsgerechte Vergütung, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen, ein Beitrag zur privaten Altersvorsorge, die Ausstattung mit guter Arbeitskleidung sowie Gesundheitsangebote (z.B. Fitness-



© Hauphoff

Die roten Jacken der Hauphoff-Mitarbeiter sind immer gut zu erkennen. Das trägt zur Arbeitssicherheit bei

kurse) über das Portal Sportnavi.de mitzufinanzieren, sind ebenso wichtig und selbstverständlich für Hauphoff. Die Mitarbeitenden gut auszubilden und persönlich weiterzuentwickeln, ist ein großer Bestandteil des Fortschritts der Firma. So werden z.B. Fortbildungen und Weiterbildungen wie Betonseminare, die Meisterschule, der Polierschein, Studiengänge sowie Kran- oder LKW-Führerscheine bei besonderer Leistung gefördert. Das vorhandene Potenzial erkennen und die Mitarbeitenden „anstupsen“, es voll auszuschöpfen, ist für beide Seiten eine Win-Win-Situation, so Michael Hauphoff. Vor allem die Sicherheit der Mitarbeitenden auf der Baustelle liegt der Firma Hauphoff am Herzen. Hierzu finden regelmäßig Schulungen statt und es wird eine digitale Software für die Durchführung von vorgeschriebenen Unterweisungen genutzt.



© Hauphoff

Qualitätsabsicherung: Die erfahrenen Hauphoff-Mitarbeiter prüfen ihre Arbeitsschritte

Im Sommer 2024 haben drei junge Leute ihre Ausbildung zum Maurer bei Hauphoff begonnen. Von links: Maximilian Feuerborn, Victoria Jochens, Michael Hauphoff und Teodor Arnsich



© Hauphoff

Bei persönlichen Notfällen zu unterstützen, ist darüber hinaus ein besonderer Punkt bei der Firma Hauphoff. Wenn jemand spontan frei nehmen muss, weil es beispielsweise in der Familie einen plötzlichen Umbruch gibt, ist das immer möglich. Michael Hauphoff gibt diesen Vertrauensvorschuss, der natürlich aus einem ausgewogenen Verhältnis von Geben und Nehmen bestehen sollte. Um die Arbeit noch familienfreundlicher zu gestalten, ist die Firma Hauphoff Mitglied im Landesprogramm der Charta zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Im Betrieb ist Nicole Hauphoff als Pflege-Guide ausgebildet. Ein Pflege-Guide hat Zugang zu einem digitalen Hilfsportal und einem großen Netzwerk aus Partnern, die bei der Organisation von Angeboten, für zum Beispiel Regelungen zur Vereinbarkeit eines zu pflegenden Angehörigen und der Arbeit, erleichtern und die zusätzliche mentale Belastung in Beratungsgesprächen abfedern.

Modern und innovativ denken

Fortschritt und stetige Weiterentwicklung bedeutet bei der Firma Hauphoff auch, mutig zu sein und Visionen zu haben. Neue Wege gehen und Neues ausprobieren, wie zum Beispiel die Einführung

von digitalen Projekten zur Arbeitserleichterung. Zurück zum Finden und Binden der Mitarbeitenden. Es ist kein Geheimnis, dass das Handwerk unter Imageproblemen leidet. Statt darauf zu warten, dass gesellschaftliche oder politische Hilfe kommt, hat die Firma Hauphoff sich selbst an die Arbeit gemacht.

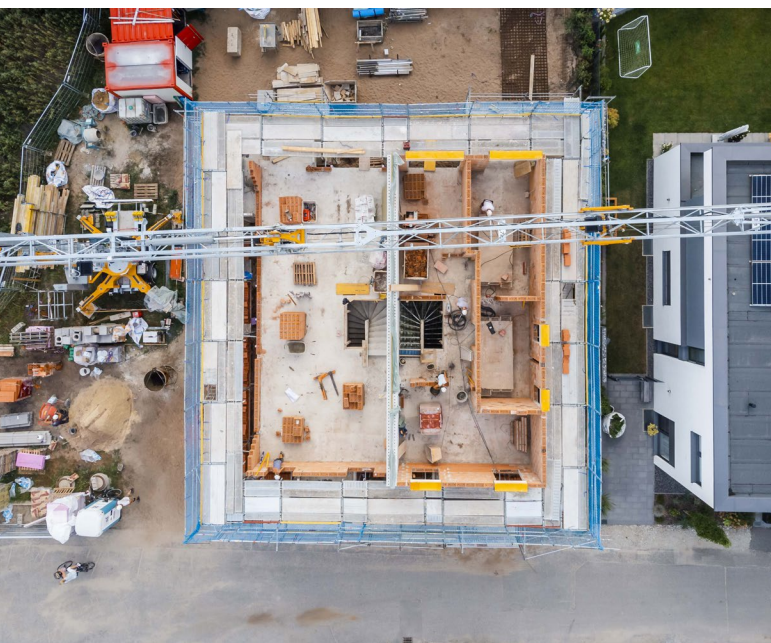
Ihr gutes und nachhaltiges Image ist weit über die Grenzen ihrer Heimat in Verl und Ostwestfalen-Lippe bekannt, sodass sich einige Fachkräfte mittlerweile auf Basis der sichtbaren Online-Präsenz bewerben. Das haben sie einem nicht ganz neuen Ansatz zu verdanken: Social Media. Fast jede Altersgruppe nutzt mittlerweile eine der bekannten Social-Media-Plattformen. Grund genug, sich hier zu positionieren und zu zeigen, wer man ist und wofür man steht. Die Firma Hauphoff zeigt auf den Kanälen ihre Arbeit, ihre Teams, Zusammenschnitte aus Highlights und Veranstaltungen und steigert damit die Bekanntheit und stärkt das Unternehmen als Marke für Qualität, Leistungsstärke und als attraktiver, nahbarer Arbeitgeber.

Attraktiv für junge Menschen

Ein Herzensanliegen ist für Hauphoff auch die Nachwuchsförderung. Zehn Auszubildende, darunter drei Frauen, sind aktuell in der Ausbildung zur Maurer*in. Die Zahl der Interessierten ist in jedem Jahr hoch. Das liegt daran, dass das Unternehmen es Schülerinnen und Schülern ermöglicht, auf Berufsmessen sowie durch Praktika Einblicke in den Beruf und das Arbeiten zu bekommen. Hauphoff beteiligt sich auch an besonderen Aktionen, wie dem AusbildungsAktionsTag des Kreises Gütersloh oder beim Projekt „Azubis for climate“ – ein Projekt der Handwerkskammer OWL zur nachhaltigen Entwicklung im Handwerk mit Hinblick auf den Klimawandel. Gleichzeitig bietet die Junior-Baustelle jungen Mitarbeitenden die Möglichkeit, praxisnah und eigenverantwortlich Projekte zu realisieren.

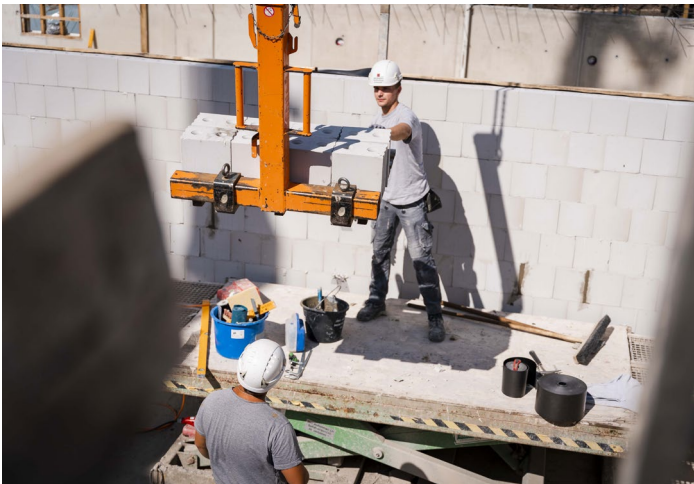
Die Junior-Baustelle

Auch die interne Ausbildung spielt eine sehr entscheidende Rolle für den langfristigen Erfolg, das mit- und voneinander Lernen und die Stabilität eines leistungsstarken Teams. Hier legt die Firma Hauphoff mit seinen innovativen Ansätzen großen Wert auf die Qualifikation zukünftiger Nachwuchskräfte. Um die Ausbildung noch attraktiver zu machen und die jungen Leute wirklich gut auszubilden, startete der Betrieb 2022 zum ersten Mal mit einem ehrgeizigen Projekt – der Junior-Baustelle.



© Hauphoff

Die erste Hauphoff-Junior-Baustelle startete im Juni 2022



Nils Eickhoff, heute Bauleiter der Junior-Baustelle 2024, war während seines Studienjahres Teil der ersten Junior-Baustelle 2022



Auf der Junior-Baustelle wird jeder Handschlag von Auszubildenden, Junggesellen und Junggesellinnen getan

Die Idee: Für das komplette Bauvorhaben (meistens ein Ein- oder Zweifamilienhaus) sind von Anfang bis Ende ausschließlich Junior*innen, also Auszubildende und Junggesell*innen, verantwortlich – natürlich immer unter Aufsicht eines Bauleiters. Dabei übernehmen die Nachwuchskräfte, unter Anleitung eines Jungpoliers/einer Jungpolierin, eigenständig sämtliche Schritte des Bauprojekts, von der Planung und Materialbeschaffung über die Koordination der Arbeiten bis hin zur finalen Umsetzung. So entwickeln sie nicht nur ihre handwerklichen Fertigkeiten weiter, sondern lernen auch wichtige Kompetenzen wie Projektmanagement, Teamarbeit, Mitdenken und Lösungsorientiertheit. Ärmel hoch, anpacken und sich Schritt für Schritt weiterentwickeln, ist hier die Devise.

Die Juniorbaustelle bietet für die Firma Hauphoff und die Auszubildenden weitere Chancen: Die jungen Talente lernen, frühzeitig Verantwortung zu übernehmen und sehr selbstständig zu arbeiten, was ihr Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und ihre Motivation stärkt. Gleichzeitig entstehen innovative Lösungen auf der Baustelle, die aus den frischen Perspektiven und Ideen der Junior*innen entstehen. Langfristig zeigt das Projekt „Juniorbaustelle“, wie es auch gehen kann, qualifizierte Fachkräfte im eigenen Haus so auszubilden, dass ihr Potenzial voll ausgeschöpft wird und sie sich langfristig mit dem Unternehmen identifizieren. Das Projekt zeigt, dass Hauphoff nicht nur in die Zukunft der Branche investiert, sondern auch einen nachhaltigen Beitrag zur Weiterentwicklung des Handwerks leistet.

Vorbilder sein

Während der Ausbildung und auf der Juniorbaustelle werden die Auszubildenden intensiv begleitet, zwei Beispiele aus dem Betrieb zeigen das Erfolgskonzept dahinter. Nils Eickhoff, Bauleiter und Theresa Schiermeier, Jungpolierin haben bei der Firma Hauphoff ihre Maurerausbildung gemacht und waren 2022 bei der ersten Junior-Baustelle dabei. Nach ihrem Abschluss (Nils Eickhoff hat ein triales Studium absolviert, Theresa Schiermeier hat ihren Meister gemacht) sind beide in der Firma geblieben und übernehmen sehr verantwortungsvolle Posten. „Du weißt einfach, dass du hier geschätzt wirst. Man sieht deine Fähigkeiten und fördert dich dementsprechend. Das macht einen guten Arbeitgeber aus“, sagt Nils Eickhoff.

Theresa Schiermeier war vor einigen Jahren die zweite Frau, die eine Maurerausbildung in dem dynamischen Unternehmen begonnen hat. Jetzt steht sie mit ihrer Erfahrung, ihrem Ehrgeiz und

einem frisch gebackenen Meistertitel als Vorbild für junge Frauen in der ostwestfälischen Gegend. Mit Victoria Jochens hat jetzt die vierte weibliche Auszubildende ihre Maurerlehre bei Hauphoff begonnen. „Es war nie unser primäres Ziel und doch wächst der Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen stetig“, meint Michael Hauphoff. Dieser Zuwachs zeigt, dass die Firma Hauphoff jungen Frauen Perspektiven bietet und ihnen einen Weg in eine Branche ermöglicht, die ihnen früher oft verschlossen blieb. Die Authentizität und die Präsenz des Unternehmens auf Social Media stärken die Perspektiven der jungen Frauen und ermutigen zu der Wahl des Berufsfeldes. Der Erfolg von Nils und Theresa sowie dem Engagement der neuen Auszubildenden Victoria vermitteln eine wichtige Botschaft: Bei der Firma Hauphoff werden keine Unterschiede gemacht – es zählt die Leistung, der Einsatz und der Wille, gemeinsam in einem starken Team und an nachhaltigen Projekten zu arbeiten. Durch Vorbilder wie Theresa Schiermeier wird deutlich, dass Frauen nicht nur ihren Platz auf der Baustelle finden, sondern aktiv die Zukunft des Bauwesens mitgestalten. Und das ist auch gut so.

Josef Hauphoff GmbH

www.hauphoff.de



Theresa Schiermeier ist als frische Meisterin als Jungpolierin auf der Junior-Baustelle tätig

„Es ist wichtig, früh die Weichen zu stellen“

Interview mit Michael Hauphoff, Nils Eickhoff und Victoria Jochens

Michael Hauphoff legt großen Wert auf eine gute Ausbildung. Im Gespräch mit der THIS-Redaktion schildern Hauphoff sowie Junior-Bauleiter Nils Eickhoff und die Auszubildende Victoria Jochens ihre Erfahrungen.



Die Zukunft des Unternehmens: Die angehende Maurerin Victoria Jochens, Bauleiter Nils Eickhoff und Geschäftsführer Michael Hauphoff

Was macht das Bauunternehmen Hauphoff aus? Und was unterscheidet es von anderen Bauunternehmungen?

Michael Hauphoff: Das müssen eigentlich andere beurteilen. Aber ja, wir sind schon anders. Wir ticken anders. Wir sind innovativer, wir sind digitaler. Und ich bin der Überzeugung, dass wir auch einen etwas anderen Umgang miteinander pflegen.

Das heißt?

Michael Hauphoff: Wir haben vor kurzem unsere Unternehmenswerte ermittelt. Dabei haben uns alle Mitarbeitenden geholfen, denn es war uns wichtig, dass wir unsere Werte aus der breiten Masse ermitteln. Dabei sind Werte wie Lösungsorientiertheit und gegenseitiges Helfen zusammengekommen. Ich habe lange gesagt, dass ich nur mit Menschen zusammenarbeiten will, die mir und dem Unternehmen guttun. Das haben wir mittlerweile ausgeweitet. Wir wollen untereinander nur noch mit Menschen arbeiten, die uns untereinander guttun. Und das ist, gerade in der Baubranche, ein Ansatz, der doch ein bisschen spezieller ist.

Eine Hauphoff-Besonderheit ist die Junior-Baustelle. Was war die Idee dahinter?

Michael Hauphoff: Die Idee habe ich mir von einem guten Bekannten geklaut, der in Ostdeutschland eine große Friseurkette hat. Er hat sich eine eigene Akademie aufgebaut und nach nur drei Monaten sind die Auszubildenden so weit, dass er sie in eigene Junior-Salons schicken kann. Ich habe seine Idee übernommen und auf die Baubranche angepasst. Wir sind nun bereits bei der vierten Junior-Baustelle angekommen. Und nicht nur unsere Auszubildenden, sondern auch wir lernen dort viel.

Warum ist Ihnen Nachwuchsförderung so wichtig?

Michael Hauphoff: Ich habe selbst eine sehr gute handwerkliche Ausbildung in einem anderen Unternehmen genossen. Mir ist es jetzt als Ausbilder wichtig, früh die Weichen zu stellen. Gerade im Zeitalter des demografischen Wandels müssen wir uns aktiv darum kümmern, dass wir in zehn Jahren noch genauso jung sind, wie wir es jetzt sind. Und dazu brauchen wir nun mal junge Menschen. Wir müssen ausbilden. Immer mehr Facharbeiter verlassen die Baubranche. In den 1990er Jahren waren wir bei etwa 1,4 Millionen Facharbeitern. Mittlerweile sind es weniger als 900.000. Da müssen wir gegensteuern.

Sie haben dabei auch einen hohen Anteil an weiblichen Auszubildenden. War das eine bewusste Entscheidung?

Michael Hauphoff: Wir haben nicht bewusst Werbung in diese Richtung gemacht. Es hat sich tatsächlich herumgesprochen, zum Beispiel auch an den Fachhochschulen, dass die Firma Hauphoff da ein guter Anlaufpunkt ist. Schon als wir vor 20 Jahren die erste Anfrage einer Praktikantin hatten, war für uns klar, dass wir sie selbstverständlich annehmen, auch wenn es auf vielen Baustellen noch keine Frauen gab. So hat es sich kontinuierlich weiterentwickelt. Wir haben jedes Jahr mindestens fünf bis sechs Praktikantinnen, von denen einige dann auch bei uns die Ausbildung machen. So bilden wir uns unsere Führungskräfte von morgen selbst aus.



Michael Hauphoff ist Geschäftsführer der Bauunternehmung Hauphoff mit Sitz in Verl, 1976 von seinem Vater Josef Hauphoff gegründet. Im Jahr 2021 wurde er als bester Ausbilder im Handwerk ausgezeichnet



Victoria Jochens startete im Sommer 2024 als vierte weibliche Auszubildende die Ausbildung zur Maurerin. Die 19-jährige war in den ersten Wochen ihrer Ausbildung bereits auf der Junior-Baustelle tätig



Nils Eickhoff startete 2020 das triale Studium Handwerksmanagement. Nach vier Jahren Ausbildung hat der 22-jährige nun seinen Gesellen, Meister und Bachelor in der Tasche

Herr Eickhoff, Sie waren selbst Teil der Junior-Baustelle 2022. Die diesjährige Junior-Baustelle wird nun von Ihnen geleitet. Welche Erfahrungen haben Sie aus Ihrer Ausbildungszeit mitgenommen?

Nils Eickhoff: Eine ganz wichtige Erkenntnis: Es dürfen Fehler gemacht werden. Natürlich muss ein Fehler schnellstmöglich behoben werden, doch man kann dabei eine Menge lernen. Als Auszubildender auf der Junior-Baustelle ist das der ein oder andere handwerkliche Griff. Jetzt, als Bauleiter im Büro, ist das vielleicht eine falsche Bestellung oder eine falsche zeitliche Einschätzung. Um zu lernen und sich weiterzuentwickeln, muss man diese Fehler machen dürfen.

Worauf legen Sie jetzt als Bauleiter besonderen Wert bei der Ausbildung der nachfolgenden Auszubildenden?

Nils Eickhoff: Genau diese Fehlerkultur auch zu vermitteln. Dabei ist mir vor allem eine offene Kommunikation wichtig. Der Frage „Warum ist dieser Fehler passiert?“ widmen wir auf der Junior-Baustelle besonders viel Zeit. Wichtig ist auch die Abstimmung untereinander, zum Beispiel zwischen unserer Polierin Theresa Schiermeier und mir. Wir arbeiten alle Hand in Hand.

Wie unterscheidet sich der Alltag auf der Junior-Baustelle zum Alltag auf einer „normalen“ Baustelle?

Nils Eickhoff: Die Stimmung ist einfach besser! Das mag ein bisschen gemein klingen, doch hier kommen viele junge Leute zusammen, die sich gut verstehen, den gleichen Humor haben. Wir haben hier eine gute Gruppe, die sich auch selbst nicht zu ernst nimmt. Allen ist bewusst, dass sie noch in der Ausbildung sind. So haben sie eine Umgebung erschaffen, in der es in Ordnung ist, auch mal zuzugeben, dass man etwas noch nicht kann und mehr Hilfe braucht. Und das spiegelt sich natürlich in der Stimmung und dem Zusammenhalt in der Gruppe wider.

Warum haben Sie sich damals für das Unternehmen Hauphoff und diesen Karriereweg entschieden?

Nils Eickhoff: Ich wollte beruflich immer etwas mit Häusern machen, daher habe ich mich zunächst für die Immobilienbranche interessiert. Nach einem etwas enttäuschenden Praktikum habe ich mich dann mit dem Thema Bauleitung auseinandergesetzt. Da ich ursprünglich eigentlich gar nicht ins Handwerk wollte, habe ich mich für das triale Studium Handwerksmanagement in Bielefeld entschieden. Das vierjährige Studium ist eine Mischung aus handwerklicher Ausbildung und Bachelor. Meine praktischen Phasen habe ich dann hier bei Hauphoff absolviert.

Frau Jochens, Sie sind als Auszubildende erst seit diesem Sommer bei Hauphoff. Warum möchten Sie Maurerin werden?

Victoria Jochens: Ich bin auf einer Berufsmesse auf den Stand von „Das Handwerk“ gestoßen und habe mich da bezüglich einer handwerklichen Ausbildung informiert. Dort hat man mir direkt die Bauunternehmung Hauphoff als Ausbildungsunternehmen empfohlen. Und da Michael Hauphoff im Jahr 2021 als bester Ausbilder im Handwerk ausgezeichnet wurde und sich dabei auch besonders für die Ausbildung von Frauen stark macht, hatte ich direkt ein gutes Gefühl bei dieser Entscheidung. Und auch die Junior-Baustelle war ein überzeugendes Argument. Hier dürfen junge Auszubildende direkt Verantwortung übernehmen.

Kurz nach Ausbildungsbeginn direkt auf die Junior-Baustelle – ist das eine Herausforderung?

Victoria Jochens: Die ersten zwei Wochen der Ausbildung war ich auf einer anderen Baustelle. Als wir dann zur Junior-Baustelle gewechselt sind, war der Unterschied schon groß. Auf der Junior-Baustelle dürfen wir eigenverantwortlicher arbeiten, machen viele Arbeitsschritte bereits allein. Dadurch lernt man mehr und mir persönlich macht das eigenständige Arbeiten auch mehr Spaß.

Frauen am Bau sind in der Unterzahl. Merken Sie das in Ihrem Alltag?

Victoria Jochens: Hier bei Hauphoff merke ich es nicht, denn als Frau habe ich die gleichen Aufgaben wie meine männlichen Kollegen. Ich werde nicht als schwächere Arbeitskraft angesehen.

Und außerhalb des Betriebs?

Victoria Jochens: Privat habe ich sehr viel positives Feedback zu meiner Entscheidung, eine handwerkliche Ausbildung zu machen, bekommen. In der Berufsschule merke ich es jedoch: In meiner Klasse ist nur eine andere junge Frau – und sie berichtet leider häufig von Vorurteilen gegenüber Frauen in ihrem Ausbildungsbetrieb. Mit meinen männlichen Mitauszubildenden verstehe ich mich jedoch sehr gut und fühle mich von ihnen auch nicht anders behandelt.

Michael Hauphoff: Dann scheint unsere Arbeit ja Früchte zu tragen. Es freut mich sehr zu hören, dass sich unsere weiblichen Auszubildenden hier so wohlfühlen.

Hauphoff ist ein modernes und innovatives Unternehmen. Können wir mit einer Bewerbung für den Deutschen Baupreis 2026 rechnen?

Michael Hauphoff: Ja, auf jeden Fall. Der Deutsche Baupreis war uns lange gar nicht bekannt. Nachdem wir uns mit dem Thema beschäftigt haben, ist ganz klar: Unsere Bewerbung wird kommen.

Josef Hauphoff GmbH
www.hauphoff.de

