

# »DIE MITGLIEDER UNTERSTÜTZEN UND WEITERBRINGEN«

Von Jan-Fabio La Malfa; Foto: Hörex

H.-P. Weihmann und  
Claudia Hellbach ➔



Während ihrer Unternehmertage, die dieses Jahr auch anlässlich des 30. Geburtstags der HÖREX in Prag stattfanden, zeigte die Gemeinschaft einmal mehr, wie und womit sie ihre Mitglieder unterstützt. Was das Angebot alles umfasst, darüber sprachen wir mit den HÖREX-Vorständen Claudia Hellbach und H.-P. Weihmann.

**Herr Weihmann, Frau Hellbach, ein arbeitsintensiver Tag mit insgesamt fünf Vorträgen liegt hinter uns. Helfen Sie mir: Warum wurde heute mehr über Demografie, Arbeitsorganisation und Fachkräftemangel gesprochen als über Hörsysteme, Anpassungen oder Otoplastiken?**

**Weihmann:** Eine korrekte Beobachtung, für die es zwei Gründe gibt. Einerseits stehen unsere Mitglieder mit kleinen wie großen Unternehmen in einem extremen Wettbewerb. Ich komme ursprünglich ja aus einem etwas größeren Unternehmen und weiß, wie solche Unternehmen funktionieren, wie dort Effizienz, Kennzahlen et cetera ein- und umgesetzt werden. Unsere Aufgabe besteht daher darin, unseren Mitgliedern diese Themen aufzuzeigen und so weit herunterzurechnen, dass sie auch in kleineren Einheiten ein- und umgesetzt werden können.

**Und andererseits?**

**Weihmann:** Auf der anderen Seite haben wir die Inhaber selbst. Seien wir mal ehrlich: Wenn ein Hersteller auf Roadshow geht, und Vertriebsaudiologen kurz danach Mitarbeiter im Laden schulen, dann ergibt es keinen Sinn, dass die gleichen Unternehmen ihre neuesten Produkte noch ein-

mal bei einer Versammlung wie heute zeigen. Das bietet keinen Mehrwert. Deswegen sehen wir unsere Aufgabe darin, bei den Unternehmertagen sowie bei unserem Fortbildungskongress nicht nur audiologisch-technische Themen anzubieten, sondern unsere Inhaber auch an Themen heranzuführen, mit denen sie als Unternehmer in ihrem Arbeitsalltag konfrontiert sind. Wir denken, damit können wir die Mitglieder wirklich unterstützen und weiterbringen. Und genau deshalb sprechen wir mit den Herstellern vorher ab, dass sie nicht die Hörgerätetechnologie ins Zentrum ihrer Vorträge stellen, sondern Unternehmerthemen.

**Hellbach:** Das entspricht ein Stück weit dem, was wir uns als HÖREX vor 30 Jahren auf die Fahnen geschrieben haben. Natürlich besteht auch heute noch unser Kerngeschäft aus Verträgen mit den Herstellern, in denen wir Konditionsvereinbarungen treffen, die unseren Mitgliedern dann über die Zentralregulierung zugutekommen. Die Definition des Portfolios allerdings überlassen wir unseren Mitgliedern. Nachdem wir bis Ende 2023 mit unserer Hauptlieferantenstrategie sehr erfolgreich waren, gehen wir seit Anfang 2024 einen neuen Weg. Wir haben mit allen Herstellern sehr attraktive Grundkonditionen vereinbart, darüber hinaus gelten für unsere Mitglieder ab einem bestimmten Umsatz zusätzliche Direkt rabatte

oder Rückvergütungsmodelle. Dieser Ansatz hat sich bereits im ersten Jahr bewährt. Durch die starke Bewegung im Markt sind wir überzeugt, dass jeder für sich lokal schauen muss, welches Portfolio er gerade einsetzen möchte. Das ist eine Maßgabe, an die wir uns strikt halten. Unser Anspruch besteht darin, wie H.-P. gesagt hat, nach geeigneten Partnern Ausschau zu halten und zu prüfen, wie man ein wenig Entlastung schafft, damit die Betriebe dahingehend befähigt werden, sich mehr um die Anpassung zu kümmern. Das ist mittlerweile mehr unser Ziel.

### **Sich also zu fragen, welche Punkte man selbst lösen kann und welche nicht.**

**Weihmann:** Richtig. Denn letztlich müssen Unternehmen, auch unsere, nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen geführt werden. Dazu gehört unter anderem die Frage, ob mein Azubi vielleicht für andere Sachen geeigneter ist, als Kaffee zu kochen und einen Kundentermin zu vereinbaren. Oder vielleicht hat mein Geselle irgendwelche Skills, die ich gewinnbringend für das Unternehmen einsetzen kann? Und muss ich selbst die Abrechnung machen, mich um Termine, Reparaturen, Annahme oder Rausgabe kümmern? Nein, muss ich nicht. Ich brauche nur die richtigen Leute dafür.

### **Auszubildenden muss man aber auch Vertrauen schenken ...**

**Weihmann:** Klar. Deswegen ist es auch so wichtig, sich die Zeit zu nehmen, gewisse Dinge zu überdenken. Hörakustikmeister zu sein, heißt nicht, dass man alles selbst machen muss. Es geht vielmehr darum, einen Laden und ein Team so zu organisieren, dass alle Rädchen gut ineinandergreifen. Ich kenne Systeme aus anderen Ländern, in denen nicht Anpasser oder Audiologen Filialleiter sind, sondern zum Beispiel Personen mit einer kaufmännischen Ausbildung. Und zwar aus dem Grund, weil sie das um Längen besser machen als die ausgebildeten Fachkräfte aus der Hörakustik. Meister in allen Ehren. Der Titel bedeutet aber noch lange nicht, der geborene Betriebsleiter zu sein.

### **Sie haben mit der MediTrend und der Best-Akustik eine Ausbildungskampagne gestartet. Weswegen?**

**Hellbach:** Ausbildung ist ein Thema, das uns nicht erst seit gestern beschäftigt. Wir haben schon 2022 die HÖREX Ausbildungskampagne für unsere Mitglieder ins Leben gerufen. Jetzt sind wir in der erfreulichen Lage, dass wir uns hierzu mit BestAkustik und MediTrend an einen Tisch setzen konnten. Wir sind uns einig, dass es

für die Zukunft der Branche unbedingt notwendig ist, dass die Betriebe ausbilden. Wir setzen darauf, dass wir im Zusammenschluss und mit einer gemeinsamen Kampagne mehr bewegen können.

### **Inwieweit können Sie da unterstützen?**

**Weihmann:** Es gibt eine Landingpage: akustik-heroes.de. Absolut niedrigschwellig können hier unsere Mitglieder ihre Anzeigen mit allen Anforderungen und Benefits mit einem Klick in ein Onlineformular einstellen. Alle Verbundgruppen bewerben das einerseits intern, andererseits schaffen wir Synergien über die Social-Media-Kanäle. Zudem haben wir im Rahmen der HÖREX Ausbildungs-Initiative, die wir 2022 starteten, eine Kooperation mit Ausbildung.de begonnen. Das ist das reichweitenstärkste Ausbildungsportal in Deutschland. Sämtliche Anzeigen auf austik-heroes.de werden auch auf Ausbildung.de und Schuelerkarriere.de gespiegelt.

### **Das eine ist, Auszubildende zu bekommen, das andere ist, diese zu halten. Inwieweit können Sie ihren Mitgliedern diesbezüglich Unterstützung anbieten?**

**Hellbach:** Zunächst ist es wichtig, dass viele Mitglieder schon erkannt haben, dass wir im Hinblick auf die Ausbildung mehr tun müssen. Aus unserem Expertenbeirat heraus hat sich außerdem eine Gruppe gebildet, die sich mit dem Thema überbetriebliche Ausbildung beschäftigt. Sie hat ein Konzept entwickelt, mit dem wir die Auszubildenden unserer Mitglieder über alle drei Lehrjahre hinweg begleiten möchten. Die ersten Schulungstage haben wir beim Fortbildungskongress im November 2024 angeboten. Sie geben den Auszubildenden die Möglichkeit, Erlerntes zu festigen und Defizite aufzuarbeiten.

**Weihmann:** Hinzu kommt noch ein weiteres Spannungsfeld. Viele, die vor Jahren ihre Ausbildung gemacht haben, wissen oft nicht mehr so genau, wie der Unterricht und die Prüfungen in Lübeck heute aussehen – es sei denn, sie sind in der überbetrieblichen Ausbildung oder in den Prüfungsausschüssen aktiv. Deshalb werden wir im November bei unserem Fortbildungskongress einen Workshop auch für Ausbilder anbieten. Unser Ziel ist es, alle, die ausbilden oder ausbilden möchten, auf den aktuellsten Stand zu bringen, sodass jeder seine Auszubildenden optimal begleiten und auf die Prüfungen vorbereiten kann.

### **Frau Hellbach, Herr Weihmann, haben Sie vielen Dank für das Gespräch.**