

# »WO KEIN AUSBILDER, DA KEIN AZUBI«

Von Jan-Fabio La Malfa / Fotos: HÖREX, OMNIdirekt



ÜLU-Gruppe beim HÖREX  
Fortbildungskongress im  
Frankfurter Maritim Hotel ➔

Vom 7. bis 9. November 2025 fand der HÖREX Fortbildungskongress statt, bei dem wie schon im Vorjahr überbetriebliche Schulungstage für Azubis angeboten wurden. Wir nutzten die Gelegenheit, um uns in Sachen Ausbildung bei Azubis wie auch Ausbildern umzuhören.

**M**it der Kampagne »I doubt it« wollen die drei Leistungsgemeinschaften BestAkustik, HÖREX und MediTrend junge Menschen für die Ausbildung zum Hörakustiker bzw. zur Hörakustikerin begeistern. Aber allein dabei belassen sie es nicht. So hatte die HÖREX etwa für ihren jüngsten Fortbildungskongress, der vom 7. bis 9. November in Frankfurt am Main stattfand, die überbetriebliche Ausbildung in den Fokus gerückt und auch die Azubis der Mitgliedsbetriebe in das Maritim Hotel eingeladen. Das Angebot reichte von Schulungen in Anatomie, Audiologie und Audiometrie über praktische Übungen zur präzisen Ohrabformung bis hin zu organisatorischen Hinweisen zur

Zwischen- und Gesellenprüfung – mit dem Ziel, den Auszubildenden einen echten Mehrwert zu bieten. Und natürlich standen ihnen über die 16 Azubi-Workshops hinaus auch die Türen zu den anderen Seminaren offen, die die Gemeinschaft in Frankfurt angeboten hatte.

»Auszubilden heißt, die Zukunft der Branche zu fördern«, so HÖREX-Vorständin Claudia Hellbach. Deshalb hatte die Gemeinschaft bereits 2022 eine Ausbildungsinitiative gestartet und baut sie seitdem kontinuierlich aus. Schon 2024 hatte man erstmals überbetriebliche Schulungstage für Azubis im Programm. Daran knüpft die Gemeinschaft nun an. »Wo kein Ausbilder, da kein Azubi«, konstatiert Claudia Hellbach. »Darum bieten wir in diesem Jahr auch ein Seminar für Ausbilderinnen und Ausbilder an. Das Ziel des praxisorientierten Seminars ist es, allen, die ausbilden, Werkzeuge und Wissen an die Hand zu geben, mit dem sie ihre Auszu-

bildenden gezielt fördern und auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss vorbereiten können.« Konzipiert und durchgeführt haben das Seminar Jens Ahlers und Rainer Poppen. Sie gehören zu dem Team, das auch das Konzept für die überbetrieblichen Azubi-Schulungstage ausgearbeitet hat.

Auf dem Fortbildungskongress hat die HÖREX der OMNIDirekt die Möglichkeit eröffnet, mit den unterschiedlichen Gruppen ins Gespräch zu kommen. So geben uns in dieser Ausgabe drei Auszubildende und ihre Ausbilder Einblicke in das, was sie bewegt und was ihnen wichtig ist. Im nächsten Heft kommen dann Jens Ahlers und Rainer Poppen zu Wort.

### Die Azubi-Perspektive

Am Samstagnachmittag treffe ich nach dem letzten Azubi-Seminar für diesen Tag Paul Schöffling, Hannah Johland und Yann Hollstein. Johland und Hollstein haben ihre Ausbildung erst dieses Jahr begonnen. Das Gespräch eröffnet Paul Schöffling, er ist der Routinier unter den Azubis und hat bereits im Vorjahr an den überbetrieblichen Azubi-Schulungstagen teilgenommen. »Seid ihr bis zum Ende der Veranstaltung noch da? Ihr werdet sehen, wie viel Wissen man hier mitnehmen kann«, sagt er. Eine Frage habe ich da noch gar nicht gestellt.

Schöffling lernt im Hörstudio Becker und ist im dritten Lehrjahr. Seit seiner Kindheit ist er auf einem Ohr taub, seit seinem neunten Lebensjahr trägt er ein CROS-System. Da sei die Berufswahl nur eine logische Konsequenz gewesen. Sein Akustiker ist seit jeher Wolfgang Becker, sein heutiger Chef. Angetrieben habe ihn die Frage, ob »ich bei meiner CROS-Versorgung noch etwas verbessern kann«, sagt Paul Schöffling. Er weiß, wie es ist, wenn man nicht gut verstehen kann. »Und ich möchte noch besser verstehen können als jetzt schon. Außerdem möchte ich dazu beitragen, dass alle, die mit mir in Berührung kommen, wieder zu einem guten Verstehen finden.« Dieser Anspruch hat ihm auch geholfen, selbst dahin zu kommen, wo er inzwischen steht. »Ab der fünften Klasse hatte ich zwar eine kompetente Förderlehrerin. Aber mein Gymnasium hat mir relativ viele Steine in den Weg gelegt. Um den Nachteilsausgleich, der mir zusteht, musste ich kämpfen«, erzählt Paul Schöffling.

Hannah Johland und Yann Hollstein kamen eher zufällig mit der Branche in Kontakt. Hannahs Weg begann bei einem Schulpraktikum im Gesundheitswesen. Durch Zufall landete sie bei einer alten Freundin ihres Vaters. Ohne diese



Verbindung hätte sie ihre heutige Chefin Pia Wulfkühler und den Hörakustikerberuf wohl nie kennengelernt. Was sie schnell fesselte, war die Vielschichtigkeit des Jobs. »Man ist die ganze Zeit unterwegs, arbeitet viel am Computer, steht mit Menschen in Kontakt und hilft ihnen, mit der Technik zurechtzukommen. Das finde ich super«, sagt sie.

📍 In der HÖREX ÜLU-Gruppe übten die Auszubildenden, sich gegenseitig einen Ohrabdruck zu nehmen. Hier im Bild Hannah Johland und Rebecca Knoll

»Ob nun auf Fortbildungsveranstaltungen wie dieser oder anderswo, ich bin nicht nur eine billige Arbeitskraft.«

Yann teilt die Ansicht beider Kollegen, auch wenn er über Umwege in der Hörakustik gelandet ist, eher nach der Methode »Trial und Error«, wie er selbst sagt. Nach der 12. Klasse und vielen Praktika – von Landwirtschaft bis Ergotherapie – landete er in Christian Geigers Hörschmiede. Der direkte Kundenkontakt und die handwerkliche Abwechslung reizten ihn sofort, die ersten Monate der Ausbildung bestätigten ihn: »Ich weiß bereits, wie man einen Hörtest macht, und da sind so viele andere Sachen, in die ich schon reingucken durfte. Ich freu mich, künftig zu verstehen, was alles dahintersteckt«, so Hollstein. Obwohl er noch nicht in Lübeck war, ist sich



Nach dem Azubi-Interview: Hannah Johland, Yann Hollstein und Paul Schöffling (v. l. n. r.) ➔

Hollstein fast so sicher wie seine Kollegen, dass er die Ausbildung durchziehen wird. »Eigentlich habe ich bis eben noch gar nicht darüber nachgedacht. Doch ich finde den Beruf nett und spannend. Nicht nur, weil ich in der kurzen Zeit bereits viele Dinge machen durfte. Das Wichtigste in meiner Ausbildung sind eigentlich meine Kollegen. Mit denen verstehe ich mich einfach super. Diese Arbeitsdynamik, das Miteinander – ich kann mir nicht vorstellen, nur für mehr Geld bei einem anderen Unternehmen zu arbeiten«, so Hollstein.

In puncto Vergütung sind sich die drei nicht ganz einig. »Die Bezahlung ist schon ausschlaggebend. Aber nur in dem Sinne, dass ich den Lebensstandard, den meine Eltern mir mitgegeben haben, langfristig halten möchte«, sagt Hannah Johland, die ihre Ausbildung in jedem Fall mit einer guten Note abschließen möchte. Paul Schöffling sieht das ähnlich. Das Gehalt sei schon wichtig. Man dürfe aber auch nicht vergessen, dass ein Azubi eben noch kein vollwertiger Mitarbeiter sei, er werde für das Lernen sogar bezahlt. Zentral sei für ihn, dass ein Betrieb in seine Mitarbeiter investiert. »Ich habe das Glück, dass mein Betrieb sich große Mühe gibt, dass ich genug beigebracht bekomme. Ob nun Fortbildungsveranstaltungen wie dieser oder anderswo, ich bin nicht nur eine billige Arbeitskraft«, sagt Schöffling.

Natürlich rede man mit seinen Freunden auch über Geld. Dass Ausbildungsgehälter relativ niedrig ausfallen, sei eher ein systematisches Problem und kein Merkmal der Hörakustik, meint er. Johland nickt zustimmend. Hollstein entgegnet, dass gerade die Entwicklungsmög-

lichkeiten in dem Beruf der Grund dafür gewesen seien, dass er ihn ergriffen hat. Er freue sich daher auf die intensiven Einblicke während seiner Ausbildung.

Was die Berufsschule in Lübeck betrifft, fällt das Urteil positiv aus: »Man hat hochkompetente, hochinteressierte Lehrer. Jeder, der dort unterrichtet, möchte uns etwas beibringen«, sagt Schöffling. Hannah Johland ergänzt: »Außerdem ist die Schule super mit Smartboards und anderen wunderbaren technischen Mitteln ausgestattet.«

Natürlich sei da noch das Internat. Man muss für drei oder auch mal vier Wochen von zu Hause weg. Doch abseits der langen Fahrten, die für ihn sechs bis sieben Stunden dauerten, gibt es Schöffling zufolge in Lübeck noch etwas anderes. »Unabhängig von dem geballten Wissen, das man bekommt, beobachte ich einen starken Zusammenhalt. Ob nun Kollegen, die in ihren Betrieben ein wenig zu kurz gekommen sind, in den ÜLUs bewusst gefördert werden, oder man gemeinsam lernt – es ist einfach schön«, so Schöffling, der eines abschließend noch festhält. »Die Unterschiede unter den Azubis selbst sieht man recht schnell. Es kommt halt auf den Ausbildungsbetrieb an.«

### **Die Ausbilder-Perspektive**

Der Tenor bleibt auch im Gespräch mit den Ausbildern stimmig. Für sie ist ein gutes Betriebsklima ebenfalls essenziell – genau wie die individuelle Förderung. »Mir geht es im Betrieb nicht allein ums Geld. Ich möchte, dass meine Mitarbeitenden sich wertgeschätzt fühlen. Wenn ich ausbilde, weiß ich, was ich habe, und

# Spielegend Berater.



**R Li T BC 8**  
Ihr Joker in  
jeder Beratung.



Jetzt QR-Code scannen, **Kartenspiel bestellen** – inklusive kostenlosem digitalen Content für Ihre lokale Werbung und praktischen How-Tos für Ihre tägliche Arbeit.

[www.audioservice.com](http://www.audioservice.com)

 **Audio  
Service**



⌚ Stephan Hennecke, Pia Wulfkühler, und Wolfgang Becker v. l. n. r.

ich würde meine Mitarbeiter gerne langfristig binden«, sagt Pia Wulfkühler, die sich 2004 selbstständig machte. Fünf junge Menschen hat sie seitdem in den Beruf geführt, geblieben sei leider keiner. »Mal sind sie weggezogen, weil sie sich in Lübeck verliebt haben, mal haben sie den Beruf gewechselt«, sagt Wulfkühler.

Den Wunsch nach langfristiger Bindung sowie die Herausforderung, junge Talente im Betrieb zu halten, kennt auch Wolfgang Becker, der sein Hörstudio 2009 gründete. Besonders herausgefordert sah sich der erfahrene Meister, als er eine iranische Auszubildende verlor. Er erlebte dabei, wie komplex Ausbildung im internationalen Kontext sein kann und wie sehr äußere Belastungen und kulturelle Prägungen in den Arbeitsalltag hineinwirken. »Wir wussten, dass unsere Auszubildende durch aufenthaltsrechtliche Unsicherheiten in ihrer Familie stark unter Druck stand. Gleichzeitig trafen unterschiedliche Vorstellungen im Umgang mit Fehlern auf unsere offene Lern- und Fehlerkultur. Trotz intensiver Unterstützung zeigte sich schließlich, dass die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Ausbildung nicht gegeben waren. Das hat uns alle emotional sehr bewegt.« Eines wird in dem Gespräch immer wieder klar: »Die Zeiten haben sich drastisch geändert, der Markt hat sich gedreht«, bringt Jungmeister Stephan Hennecke von der Hörschmiede die Situation auf den Punkt. Der Aufwand, den Betriebe heute betreiben müssen, um Auszubildende

zu gewinnen und zu halten, sei deutlich höher als früher. Da ist zum einen die demografische Entwicklung, die dazu führt, dass immer weniger junge Menschen auf den Arbeitsmarkt kommen. Auszubildende seien sich daher ihrer Position bewusst. »Wenn man früher froh war, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, müssen wir als Arbeitgeber heute froh sein, einen Azubi zu finden. Bei manchen führt das zu einem hohen Anspruchsdenken«, so Wulfkühler. Becker wünscht sich in diesem Zusammenhang mehr wertschätzendes Miteinander – auch in Bezug auf das Ausbilder-Azubi-Verhältnis – und bei dem ein oder anderen mehr Durchhaltevermögen bei Routineaufgaben.

Stephan Hennecke geht in seiner Analyse noch einen Schritt weiter und benennt einen strukturellen Missstand, der das Handwerk als Ganzes betrifft. In einer Gesellschaft, in der das Abitur die Norm ist und das Studium als erstrebenswertes Ziel gilt, verliert das Handwerk an Anziehungskraft – zumal die Freiheiten eines Studiums mit dem geregelten Arbeitsalltag einer Ausbildung konkurrieren. »Ich habe das bei meiner Freundin gesehen. Während sie und ihre Kommilitonen vorlesungsfreie Zeit und freie Nachmittage hatten, bin ich jeden Tag morgens um 9 Uhr in den Laden und um 18 Uhr wieder raus. Wenn man dann noch den Faktor Bezahlung miteinbezieht, dann wird schlichtweg zu wenig getan, um die Ausbildung attraktiv zu machen«, gibt Hennecke zu bedenken. Dass viele Betriebe noch immer nicht bereit seien, faire, marktübliche Gehälter zu zahlen, die den gestiegenen Lebenshaltungskosten Rechnung tragen, sei verwunderlich. Die Aussicht, als Geselle mit Glück »knapp über Mindestlohn zu sein«, sei nicht zeitgemäß. »Ich könnte mir mit so einem Gesellengehalt kaum eine eigene Wohnung bei uns in der Stadt leisten«, sagt Hennecke.

Am Ende des Gesprächs sind sich alle drei Ausbilder einig. Der Fachkräftemangel wird auch künftig Teil ihrer Realität bleiben. Die Frage, die sich stelle, sei, inwieweit sich der Beruf und die Ausbildung dadurch weiter verändern würden. Das, glaubt Hennecke, sei aber nicht unbedingt bei allen Arbeitgebern so angekommen. Umso wichtiger sei es, den Beruf attraktiv zu gestalten und den wenigen Auszubildenden die Skills mitzugeben, die sie zur Ausübung des Berufs benötigen. »Wenn unser Berufsstand erhalten bleiben soll, ist es wichtig, dass neue Leute ausgebildet werden«, so Hennecke. »Denn irgendwann arbeite ich ja auch nicht mehr, auch wenn ich da jetzt noch nicht drüber nachdenke.«