

»TRAIN THE TRAINER«

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

Die Inhaber Rainer Poppen (Harle Optik & Akustik) (li.) und Jens Ahlers (Hörsysteme Ahlers) sind Teil des HÖREX-Teams, das die überbetrieblichen Azubi-Schulungstage konzipiert ➔



Die Inhaber Rainer Poppen und Jens Ahlers engagieren sich im Rahmen der HÖREX-Ausbildungsinitiative sowohl für Azubis als auch für Ausbilder. Beide sind Prüfer in Lübeck. Wir sprachen mit ihnen während des HÖREX-Fortbildungskongresses in Frankfurt über die Herausforderungen in der Ausbildung.

Herr Ahlers, Herr Poppen, Sie beide gehören zum HÖREX-Team, das die überbetrieblichen Azubi-Schulungstage konzipiert hat. Beim Fortbildungskongress 2025 haben Sie außerdem ein Seminar für Ausbilder angeboten. Wie sind Sie dazu gekommen?

Poppen: Wir nennen uns gern das HÖREX ÜLU-Team. Durch unsere Tätigkeit im Prüfungsausschuss in Lübeck ist uns aufgefallen, dass die großen Unternehmen, die eigene zentrale Fortbildungseinrichtungen haben, ihre Azubis sehr gut ausbilden können. Da haben wir gedacht, das können wir auch.

Sie fanden also, dass man als Leistungsgemeinschaft auch etwas dazu beisteuern kann, um in der Ausbildung besser abzuschneiden?

Poppen: Ja, wir sehen das ein bisschen als Akt der Chancengleichheit an. Wir möchten, dass unsere Azubis die gleichen Chancen bekommen, wie zum Beispiel ein Azubi bei Fielmann.

Wie oft haben Sie seit ihrer Selbstständigkeit ausgebildet?

Ahlers: In 23 Jahren zwölf Personen.

Poppen: Ich gar nicht. Lange war ich eine One-Man-Show, hatte wenig Angestellte. So hat es sich bisher einfach nicht ergeben.

Wie sind Sie mit dem Thema Ausbildung überhaupt in Berührung gekommen?

Poppen: Ich habe in meinem Berufsleben eine Menge Prüfungen abgelegt und dabei oft schlechte Erfahrungen mit meinen Prüfern gemacht. Viele haben den Eindruck vermittelt, dass ich, wenn ich etwas erreichen möchte, was sie schon haben, erst einmal an denen vorbei muss. Und weil immer wieder Prüfer für die Gesellenprüfung gesucht wurden, dachte ich mir: Das ist eine gute Gelegenheit, es besser zu machen.

Mit Ihren Voraussetzungen müssten Sie doch eigentlich selbst ausbilden ...

Poppen: Ich habe ja noch ein paar Berufsjahre vor mir. Da ist es nicht für alle Ewigkeit ausgeschlossen, dass das passiert.

Wie viel Zeit investieren Sie in Ihre Prüfertätigkeit?

Poppen: Die Prüfungswoche selbst macht neun Tage aus. Und alle drei Jahre ist man in der Winterprüfung noch einmal dran.

Ahlers: Hinzu kommt die Herbsttagung, die meist in Bad Hersfeld stattfindet. Dort rekapitulieren wir die vergangene Sommerprüfung, analysieren unsere Protokolle und bereiten in einzelnen Arbeitsgruppen viele Dinge für die neue Prüfung vor.

Mit welchen Erfahrungswerten gehen Sie aus einer Prüfung raus? Stellen Sie über die Jahre eine Veränderung fest?

Poppen: Es werden weniger Prüflinge. Das ist das, was am meisten auffällt.

Ahlers: Ja, es werden durchaus weniger; es findet aber auch eine Veränderung hinsichtlich der Qualität statt. Allerdings ist es schwierig, die Gesellenprüfung von früher mit der von heute zu vergleichen. Das liegt daran, dass wir noch andere Dinge gefragt wurden. Das bringt Herausforderungen in der Ausbildung mit sich. Zum Teil muss man an Punkten anfangen, bei denen man vielleicht früher gesagt hätte: Kann man voraussetzen. Fakt ist für mich aber: Die Auszubildenden von heute sind nicht dümmer oder schlauer als wir damals.

Die Rahmenbedingungen haben sich also verschoben.

Ahlers: Ja, die jungen Leute haben heute andere Stärken. Ich sehe das sowohl privat als auch im Laden, zum Beispiel beim Thema Konnektivität. Da blühen sie auf, weil sie da zu Hause sind. Das muss man akzeptieren, ob man es nun gut oder schlecht findet. Ich würde sagen – und man möge mir das mit rund 30 Jahren Blick auf die Branche verzeihen: Es ist auch gut so, dass sich Dinge ändern.

Warum beschwerten sich dann viele Inhaber oftmals darüber?

Ahlers: Ich bin seit 16 Jahren bei den Prüfungen dabei und wie gesagt: Ich stelle durchaus diese Veränderung fest. Man muss die jungen Leute heute mehr an die Hand nehmen. Sie sind es weniger gewohnt, selbsttätig zu handeln. Das



»Wir sehen das ein bisschen als Akt der Chancengleichheit an«, begründet Poppen sein Engagement - »das Glück« selbst auszubilden, hatte Poppen jedoch nie

ist aber nicht das Ergebnis von einem nachlassenden Intellekt, das ist das Ergebnis einer überzogenen Fürsorge in der Erziehung. Das ist meine persönliche Meinung. In der Ausbildung versuchen wir, die Leute dahin zu bringen, Entscheidungen zu treffen. Wir müssen sie befähigen, Parameter zu erkennen, zu analysieren und umzusetzen.

Ich sehe aber auch nur wenige Betriebsgründer, die es schaffen, vom ersten Tag an auszubilden. Manche brauchen mehrere Jahre.

Ahlers: Da denke ich, sollte man die Betriebsgründer etwas in Schutz nehmen. Wenn ich über die finanziellen Dimensionen nachdenke und darüber, wie ich das Geschäft damals aufgemacht habe ... Nehmen wir zum Beispiel den Bereich Marketing: Um eine Homepage musste man sich gar nicht kümmern – es gab keine. Ich bin damals zu Ikea gegangen, habe mir die Büromöbel gekauft und dann war der Laden da. Heute sind sechs Mitbewerber vor Ort. Dass dann der Kopf zunächst nicht für die Ausbildung da ist, das kann ich gut verstehen.

Wie kann man es schaffen, dass Betriebe und Azubis nicht aneinander vorbeilaufen?



Die gleiche Motivation sich zu engagieren, treib auch Jens Ahlers. Er hingegen konnte in 23 Jahren zwölf Personen ausbilden ➔

Ahlers: Das ist der Punkt. Aus diesem Grund haben wir angefangen, nicht nur die Auszubildenden zu schulen und fortzubilden. Wir schulen jetzt auch die Ausbilder: Train the Trainer. Denn aus unserer Sicht gibt es auch deshalb zu wenig Auszubildende, weil die Betriebe unsicher sind, wie man ausbildet. Und wenn manche Dinge bei der Ausbildung aktuell nicht optimal laufen, kann man die Ursache nicht vornehmlich bei den jungen Leuten suchen. So geht es mir auch, wenn wir Prüfungsergebnisse haben, die nicht so toll sind. Ich schiebe es gar nicht den Auszubildenden zu. Da haben wir als Ausbilder in den Betrieben ebenfalls eine Verantwortung. Und darum wieder: Train the Trainer. Wir müssen uns auch mit den Ausbildern beschäftigen. Wenn wir hier nur die Seminare für die Auszubildenden machen, springen wir zu kurz. Wir müssen weiter vorne anfangen.

An welchem Punkt genau setzen Sie an?

Ahlers: Genau aus dieser Überlegung heraus resultierte unser Workshop heute Morgen, den wir ausschließlich für Ausbilder oder potenzielle Ausbilder angeboten haben. Es sind ja nicht nur Neugründer, sondern auch diejenigen, die – wie ich vor 25 Jahren – ihren Laden gegründet haben und sich jetzt fragen: Wie schaffe ich es,

mal wieder einen Azubi einzustellen? Allein die Fragestellung: Woher kriege ich einen Auszubildenden? Und wie muss ich das heute gestalten, damit ich einen finde? Genau da setzen wir als HÖREX an: Wir wollen den Leuten Mut machen und sagen: Wir stehen an deiner Seite und können dir diese Unsicherheiten nehmen. Wohin es führt, werden wir sehen.

Dennoch: Wenn der biha-Hauptgeschäftsführer Jakob Stephan Baschab betont, dass Otoplastik das Fach mit der höchsten Durchfallquote ist, dann lernen die das doch im Betrieb und eher weniger in Lübeck, oder?

Ahlers: Genau deswegen müssen wir auch in die Betriebe schauen. Je länger man seinen Abschluss hinter sich hat, desto enger wird der Tunnel. Die Auszubildenden außerhalb der Betriebe mal zusammenzuholen, das ist aus meiner Sicht wirklich etwas ganz Entscheidendes. Wir können dabei auch die Auszubildenden untereinander in Kontakt bringen. Wenn es gut läuft, dann bleibt der Kontakt.

Das bedeutet jedoch einen enormen Zeitaufwand für Sie alle ...

Poppen: Ja – und natürlich muss man sich das erlauben können. Öfter mal aus dem Betrieb heraus zu sein, bedeutet, dass sich die Mitarbeiter kümmern müssen – ohne dass das Geschäft darunter leidet und man sich etwaige Gedanken machen muss. Nur dann funktioniert das.

Ahlers: Deswegen spielt bei mir auch das eine Rolle: Fast alle meine Leute habe ich selbst ausgebildet. Sie kennen meinen Stil von Anfang an, sie halten mir den Rücken aus Überzeugung frei, was ich großartig finde. Ohne die würde es nicht gehen. Wir sind nur die sichtbare Spitze des Eisbergs.

Poppen: Und wenn man etwas macht, auf das man Lust und woran man Spaß hat, dann ist das keine Arbeit. Dann ist das ein bisschen wie Freizeit. Zumindest ist das meine Ansicht.

Das ist aber Luxus.

Poppen: Ja, klar.

Und letztlich bleibt es ein Ehrenamt.

Ahlers: Ja, es ist ein Ehrenamt. Aber wenn ein Ehrenamt Spaß macht, dann stört einen die Arbeit daran nicht.

Aber hat man mit dem eigenen Geschäft nicht ohnehin genug zu tun? Braucht man da tatsächlich noch zusätzliche Arbeit in der Freizeit?



🕒 Sophie von Praun (Hörsysteme Mierau) übt vor den Augen des Betriebskollegen Dren Bardiqi das Abformen



🕒 Rainer Poppen während der Azubi-Schulung

Ahlers: Letztendlich ist das das Wesen unserer Kooperation. Wir sind eine Genossenschaft. Das bedeutet: Wir leben davon, dass einige etwas geben, was andere nehmen können. Ich denke, dieses Wir-Gefühl ist etwas ganz Entscheidendes – und etwas, was uns von den großen Ketten unterscheidet.

Das heißt, das Ganze hat auch einen ethischen Aspekt.

Ahlers: Den hat es auf jeden Fall. Ohne Moralkeule. Das Genossenschaftsprinzip ist ja auch ein wichtiger Grund, warum viele Mitglieder in der HÖREX sind. Wir stehen dazu – und ein Stück weit können wir auch bei unseren Auszubildenden diesen Gedanken transportieren.

Kommen wir noch einmal auf die jungen Kollegen zu sprechen, die gerade ihren Betrieb aufbauen: Ist die Ausbildung für sie nicht ein Mehraufwand, der kaum zu leisten ist?

Ahlers: Ja, mit Sicherheit müssen junge Inhaber einen Mehraufwand leisten, weil sie viele Baustellen und Themen bespielen müssen, die wir damals nicht hatten. Ich würde mal behaupten, zu unserer Gründerzeit hat der Markt Fehler eher verziehen. Heute verzieht er sie nicht mehr so leicht, Betriebsgründer müssen sich enorm auf das Tagesgeschäft konzentrieren. Sie arbeiten im Betrieb, nicht am Betrieb. Damit sie sich trotzdem zutrauen, auszubilden, machen wir als Gemeinschaft ihnen Angebote wie die Azubi-Schulungstage und die Ausbilder-Schulung.

Es gibt nun die gemeinsame Azubi-Kampagne der HÖREX zusammen mit MediTrend und BestAkustik. Reicht die aus?

Ahlers: Ich denke, sie ist ein erster Schritt. Aber eine Kampagne allein reicht nicht. Wir müssen an die Schulen, wir müssen an die Universitäten. Wir müssen das Handwerk wieder sexy machen.

Abschließend gefragt: Soll es eine Ausbildungsverpflichtung geben?

Poppen: Nein, ich bin gegen Verpflichtungen in irgendeiner Form. Man müsste Anreize schaffen, das wäre vielleicht wichtiger.

Ahlers: Da gehe ich mit. Ausbildungsanreiz ist ein ganz wichtiges Stichwort. Die Bundesländer handhaben das sehr unterschiedlich. In manchen müssen die Auszubildenden die Kosten komplett selbst tragen. Bevor dort der Staat sagt, wir machen es uns bequem und fordern eine Ausbildungsquote, muss man Anreize schaffen. Und man muss auch schauen, ob es möglich ist, die Ausbildungszeit in Lübeck seitens der Länder besser zu unterstützen.

Meine Herren, haben Sie vielen Dank für das Gespräch.