

## Auszubildende für ihren Beruf motivieren

**Für viele Jugendliche sind mit Ausbildungsbeginn gravierende Veränderungen verbunden. Erst frisch von der Schule – stellen allein die längeren Arbeitszeiten und fehlenden Ferien häufig ein Problem dar, das erst einmal bewältigt werden muss. Doch mit viel Geduld, Orientierung und Führung ist es möglich, die angehenden Fachleute für ihren Beruf zu gewinnen.**

### Ein Elektromeister spricht aus seiner Erfahrung

Seit Uli Lanzinger 1989 das Elektrofachgeschäft von seinem Vater übernahm, bildet der Göppinger jedes Jahr einen Lehrling aus: „Ich achte im Bewerbungsgespräch genau darauf, wie sich die Jugendlichen geben“.

Ein **Dienstleistungsverständnis** ist dem Elektroinstallateur wichtig. Die potentiellen Azubis müssen zuhören und reden können, aber eben auch nicht wie ein Wasserfall, sondern wie es der Situation angemessen ist. Da 90 % seiner Kundschaft Privatleute sind, erwartet der 52-Jährige auch **zeitliche Flexibilität**: „Wenn wir etwas angefangen haben, versuchen wir es an dem Tag auch zu Ende zu bringen, selbst wenn es ein, zwei Stunden länger dauert.“

Mit neun Mitarbeitern ist sein Betrieb übersichtlich. Die Azubis gehen jeweils zusammen mit einem Monteur zu einem Auftrag. Deshalb hört der Chef sofort, falls etwas „im Busch“ ist. Der **schnelle und direkte Kontakt** mit seinen Auszubildenden hilft dem Schwaben, aufkeimende Konflikte und Schwierigkeiten – auch in der Schule – in kurzer Zeit aufzuspüren und zu beheben. In den vergangenen 20 Jahren hat er lediglich zwei Auszubildende nicht durchgebracht. Einer hat die Schule trotz Nachhilfe partout nicht geschafft. Der andere hat die Ausbildung ganz geschmissen.

### Jeder fünfte Lehrling bricht die Ausbildung vorher ab

Mit zehn Prozent „Abbrechern“ liegt Lanzinger deutlich über dem Schnitt, denn jeder fünfte Lehrling bricht seine Ausbildung ab. Das ist das Ergebnis einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Meist sind es die Auszubildenden, die kündigen.

Während ein Drittel feststellt, dass sie den falschen Beruf gewählt haben, sind es für zwei Drittel die Bedingungen im Betrieb, die zum Abbruch der Ausbildung führen. Dahinter stecken vor allem persönliche Konflikte – ärgerlich für beide Seiten: Der Betrieb investiert Geld und Arbeitszeit seines Ausbilders. Der Azubi riskiert gar seine berufliche Zukunft.

### Was die Jugendlichen bewegt

**Neue Arbeitszeiten.** „Der Ausbildungsbeginn gleicht oft einem Kulturschock“, so Hiltrud Treu. Sie arbeitet als Sozialpädagogin des Plochinger Garp-Bildungszentrums, das für seine Mitgliedsbetriebe 160 Jugendliche in der einjährigen technischen Grundausbildung betreut sowie darüber hinaus weitere 65 Jugendliche, die in diesem Jahr keine Lehrstelle gefunden haben. Diese so genannte Projektausbildung finanziert die Agentur für Arbeit. Frisch von der Schule sind allein die längeren Arbeitszeiten und die fehlenden Ferien ein schwieriger Schritt für die Jugendlichen, so ihre Erfahrung.

Dazu Lanzinger: „Da muss man Geduld haben, schließlich weiß ich noch, wie es bei mir und meinem Sohn war“. Langfristig

kommt diese menschliche Investition positiv wieder zurück.

Besonders in den ersten Tagen benötigen Schulabgänger eine Mischung aus Forderung und Nachsicht, findet der Heldele-Ausbilder Rolf Locher. Bisher war nach 45 min. Pause und spätestens am frühen Nachmittag Schluss. Jetzt müssen die Berufsanfänger acht Stunden konzentriert arbeiten und danach noch für die Schule lernen. „In den ersten Wochen sind wir nachsichtig und beenden die Arbeit etwas früher“, sagt Locher, „schließlich wären unsere Mitarbeiter auch abgekämpft, wenn sie über mehrere Tage acht Stunden in der Schule sitzen müssten“.

**Orientierung im neuen Umfeld.** Hinzu kommt die problematische Orientierung im Betrieb: Wer ist wer? Wie verhalte ich mich gegenüber den anderen, meist älteren Mitarbeitern? Was habe ich überhaupt zu tun?

Ganz besonders heikel ist der Kontakt mit dem Ausbilder selbst. „Sie wissen nicht: Frage ich zu viel oder zu wenig?“, meint Treu. Viele hätten regelrecht Angst vor ihm, schließlich entscheidet vor allem er über Wohl und Wehe.

**Umgangsformen.** Doch auch für Mitarbeiter sind neue Azubis oft eine Überraschung. Einen Lehrling, der beispielsweise lediglich mit dem Wort „Krankmeldung“ in die Tür gestürzt sei, hat die Garp-Mitarbeiterin kürzlich wieder rausgeschickt. Erziehungsarbeit sei ebenso, manchen Jugendlichen normale Umgangsformen beizubringen. Diese Unart dürfen Ausbilder und Mitarbeiter allerdings nicht persönlich nehmen. Einige Jugendliche wüssten es aus bisheriger Erfahrung ein-

fach nicht besser. „Sie brauchen Grenzen und Orientierung“, sagt die Plochingerin, „da müssen Ausbilder klare Ansagen machen und sich Respekt verschaffen“.

**Patenschaften.** „Es ist wichtig, Jugendlichen **regelmäßigen Kontakt** anzubieten“, bestätigt Garp-Mitarbeiterin Treu. Das Bildungszentrum empfiehlt Patenschaften zwischen den Neuen und Auszubildenden im zweiten oder dritten Lehrjahr. Unter Gleichaltrigen in einer vergleichbaren beruflichen Situation seien Gespräche wesentlich offener als mit dem Ausbildungsleiter selbst (Bild 1). Die größere Nähe zu den Azubis lohnt sich: In der Projektausbildung mit „schwierigen“ Jugendlichen brechen lediglich zehn Prozent die Ausbildung vorzeitig ab. Mindestens 95 % schaffen laut eigenen Angaben den Abschluss und mehr als die Hälfte bekommt eine Folgeanstellung bei den Kooperationsbetrieben. Die Bilanz der Azubis von Garp-Mitgliedsunternehmen sieht vor allem bei der Übernahmequote von 98 % im vergangenen Jahr nochmals deutlich besser aus.

### Wichtige Maßstäbe bei der Einstellung

Seinen 166 Mitgliedsbetrieben aus Industrie und Dienstleistungsbranche bietet die Garp Eignungstests für potentielle Lehrlinge an. Damit können bereits frühzeitig Missverständnisse vermieden werden.

Für Uli Lanzinger ist die **Mathe-Note** ein entscheidendes Einstellungskriterium: „E-Technik basiert auf Mathematik, deshalb sollten die Bewerber von der Real- oder Werkrealschule mindestens eine Drei im Zeugnis haben“.



◀ 1 Das gemeinsame Lösen von Aufgaben erleichtert vielen Azubis den Einstieg in die Lehre

Foto: Garp

2 Neben Fachwissen sind gute Umgangsformen beim Kunden wichtig ▶

Foto: Heldele



## 7 TIPPS – Umgang mit neuen Azubis

- 1. Alkohol.** Kommen die Jugendlichen mit einer „Fahne“ zur Arbeit, sollten Ausbilder sie sofort und gezielt darauf ansprechen, denn in vielen Berufen besteht ganz schlicht eine erhöhte Verletzungsgefahr. Betrieb und Azubis müssen geschützt werden.
- 2. Fördern.** Es ist wichtig, an die Auszubildenden zu glauben: Sie zu fordern und zu fördern. Dazu sollte das Positive ihrer Arbeitsergebnisse hervorgehoben und der nächste Lernschritt vereinbart werden.
- 3. Montags-Fehlen.** Fehlt ein Azubi häufig am Montag, muss er lösungsorientiert angesprochen werden. Was ist zu tun, damit er am Anfang der Woche anwesend ist?
- 4. Offenheit.** Ausbilder müssen eine Vertrauensbasis schaffen, damit die Jugendlichen mit beruflichen und privaten Problemen zu ihnen kommen. Eltern werden dieser Rolle immer seltener gerecht.
- 5. Orientierung.** Die Auszubildenden kommen in eine völlig neue Situation. Es ist hilfreich, wenn Ausbilder und Mitarbeiter Strukturen geben, an denen sich die jungen Menschen orientieren können.
- 6. Respekt.** Manchen Jugendlichen fehlt der Respekt vor anderen Mitarbeitern. Sie vergreifen sich im Ton. Wer am Anfang zu lange beide Augen zudrückt, bekommt später kein Bein auf den Boden.
- 7. Verantwortung.** Die Jugendlichen wachsen, wenn sie Verantwortung übertragen bekommen – und sei es zunächst die Sauberkeit der Werkstatt. Es bedarf einer klaren Anweisung, wie das Ergebnis aussehen soll und dass es kontrolliert wird.

Auch die 23 neuen Azubis der Salacher Heldele GmbH durchlaufen ein mehrstufiges Auswahlverfahren, ehe sie einen Ausbildungsvertrag für einen elektrotechnischen oder kaufmännischen Beruf unterschreiben können. „Wir schauen vor der Einstellung neben den Noten auf die **Umgangsformen**“, erzählt **Rolf Locher**. Lieber vermittelt der Ausbildungsleiter des Spezialisten für Elektrokommunikation den jungen Leuten, die bereits nach vier bis sechs Wochen regelmäßig Kundenkontakt haben, Fachwissen statt Benimm-Regeln (Bild 2). Das sei wesentlich einfacher. „Wir sind Dienstleister und unsere Mitarbeiter müssen sich jederzeit entsprechend verhalten“, so **Locher**. Beispielsweise werde jeder im Betrieb begrüßt – von der Empfangsdame bis zum Chef. Die jungen Leute wählen ihren Azubi-Sprecher. Aber das Unternehmen versteht sich als **offener Betrieb**. „Prinzipiell kann jeder Azubi auch zur Geschäftsleitung gehen“, erklärt der Ausbildungsleiter.

### Hohe Verantwortung der Ausbildungsbetriebe

Zwar kennt jede Ausbildungs-generation das Anfangsgefühl: ich bin klein, unwissend und verlo-

ren. Doch den Jugendlichen werde in dieser sensiblen Phase zu Hause immer seltener der Rücken gestärkt.

„Das müssen verstärkt die Ausbildungsbetriebe leisten“, weiß **Treu**. Deshalb benötigen die Ausbildungsleiter oder Meister viel Ruhe und Geduld – gerade weil manche Jugendlichen auf Grund ihres schwachen Selbstwertgefühls häufig über das Ziel hinausschießen. Da helfe oft kein Reden, so die Sozialpädagogin, sondern vielmehr die fachliche Vorbildwirkung der langjährigen Mitarbeiter. Indem sich diese als Fachkraft positionieren, sichtbare Grenzen setzen und zeigen, wie z. B. die Elektroinstallation in guter Qualität zu erfolgen hat, ist wesentlich mehr gewonnen. Auf diese Art erlernt der Azubi schrittweise seinen Beruf und reift zum fachlich sicheren Mitarbeiter.

**Sibylle Teschner** begleitet seit sechs Jahren als Coach den Berufseinstieg von Jugendlichen. Die Göppingerin ist Ansprechpartnerin für Auszubildende und Ausbilder. Sie weiß, dass kritische Situationen während der Lehrzeit vorrangig aus sieben Gründen entstehen und gibt dazu ihre Tipps (**Kasten**).

J. Gieseler

## MEISTERWISSEN



# Sicherheitstechnische Praxis und Auswirkungen

## Teil 1: Probleme mit der Brandmeldung

A. Kraheck, Troisdorf

**In diesem und den folgenden Beiträgen wird anhand authentischer Beispiele aufgezeigt, welche Mängel in der Praxis vorkommen, welche Punkte dabei übersehen wurden und welche rechtlichen Konsequenzen sich daraus ergeben können. Schwerpunkte im Beitrag bilden die unterschiedlichen Brandmeldertypen und die von zwei Meldern abhängige Alarmierung.**

### Ausgangsbasis

Eine ehemalige Maschinenhalle sollte so umgebaut werden, dass sie Raum für eine größere Anzahl unterschiedlichster Betriebe bietet. Die Baugenehmigung für den Umbau enthielt u. A. folgende Vorgaben:

- Einbau von RWA-Anlagen in jeder Einheit;
  - Einsatz von automatischen Brandmeldern nach dem Thermoprinzip;
  - Gutachten über die RWA gemäß TPrüfVO für die Bauabnahme.
- Die Ausführung im Bereich der RWA erfolgte durch den Errichter. Teilleistungen wurden von einem Elektrobetrieb erbracht. Nach diversen Abnahmen und Gutachten wurde das Gesamtobjekt für den Betrieb freigegeben. Wiederholten Beschwerden der Mieter über Fehlfunktionen und Fehlalarme ging man erst nach einer Betriebszeit von rund fünf Jahren intensiv nach. Das Gesamtobjekt wurde einer eingehenden Überprüfung unterzogen.

### Temperaturproblematik

Der allgemeine Begriff Brandmelder wurde in der Baugenehmigung durch den Zusatz der thermischen Auslösung etwas näher spezifiziert. Zum Einsatz kamen

Kombimelder mit getrennten Teilen als optischer Rauchmelder (ORM) und als Thermomaximalmelder (TMM). Diese lösten jeweils getrennt aus, wurden aber miteinander durch eine UND-Funktion verknüpft.

**Falsche Vorgabe.** Die untere Baubehörde hatte mangels Fachwissen Thermomelder vorgegeben. Nun ist eine Baugenehmigung erst einmal als bindend einzuhalten anzusehen. Wenn aber der Baubehörde aus dem Bauantrag bekannt war, dass die Deckenhöhen bis 12 m betragen, so hätte bekannt sein müssen, dass in diesen Höhen keine Thermomelder installiert werden dürfen. Selbst Thermomaximalmelder nach der damals gültigen VDE 0833 entsprechend der Klasse 1 hätten nur bis maximal 7,5 m Höhe montiert werden dürfen (Bild 1).

**Falsche Umsetzung.** Die Vorgaben in der Baugenehmigung waren demzufolge falsch und mussten beanstandet werden. Eine Beanstandung erfolgte aber von keiner der beteiligten Parteien. Es wurden die besagten Kombimelder installiert.

**Hitzeproblematik.** Ausgangspunkt für die eingehende Überprüfung war aber nicht das Vorhandensein von Thermomeldern, sondern die Vielzahl der Fehlalarme. Eine Hauptursache dafür waren wiederum die Thermomelder, allerdings nicht aufgrund der unzulässigen Montagehöhe, sondern wegen der Montageorte. Trotz der im Datenblatt enthaltenen Angaben (Umgebungstemperatur max. 60 °C, Ansprechtem-

### Autor

**Adolf Kraheck**, Troisdorf, ist freier Fachautor auf dem Gebiet unabhängiger sicherheitstechnischer Beratung und Planung.