



Beim Kickoff in Chemnitz: die angehenden Arbeitsgruppenleiter Michel Rähse (l.) und Kevin Dietz (2. v. r.) mit ihren jeweiligen Seniorpartnern Vincent Häckel und Alexander Seifert. Der Kurs, der im November abschließt, versammelt elf Teilnehmer aus verschiedenen Standorten Mitteldeutschlands.

## Stets an ihrer Seite

Ausbilder werden, eine Lehre meistern, ein Team leiten – wer sich bei Heinrich Schmid entwickeln möchte, kann auf Unterstützung zählen. Dieser HS-Report erzählt davon. Los geht es mit einem Beispiel aus Chemnitz

An diesem Morgen Ende Januar startet am Standort Chemnitz ein neuer Arbeitsgruppenleiterkurs. Kursleiter **Alexander Geike** blickt in die Runde der Teilnehmer, viele Gesichter kennt er bereits aus Vorarbeiterkursen. „Dass ihr sagt, ‚ich will jetzt die nächste Stufe angehen‘ – das macht mich stolz auf euch.“

Er sagt ihnen: „Als Arbeitsgruppenleiter werdet ihr zum Baustellenmanager.“ Man koordiniert vor Ort die Arbeiten, kommuniziert mit allen Seiten, entwickelt Mitarbeiter, bringt gegenüber Kunden seine Leistungen ins Spiel. „Auch aufkommende Konflikte sind von euch zu lösen. Ihr seid Vorbilder im Außenauftritt – und Vorbilder für Sicherheit: Entsprechen die Gerüste den Anforderungen, lauern irgendwo Löcher im Boden? All das ist euer Part.“ Niemand muss allein in die verantwortungsvolle Rolle wachsen. Die neun Kurstage versorgen mit Wissen vom Aufmaß bis zur Kalkulation, in Übungen wird Gesprächsführung trainiert. Dazu besucht Geike die Teilnehmer für Einzelcoachings auf ihren Baustellen, direkt in der Praxis.

Und vor allem ist da die Unterstützung am eigenen Standort: Jeder Teilnehmer, der Junior, wird in seiner Ent-

wicklung von einem seiner Chefs, dem Senior, eng betreut und gefördert. Das Junior-Senior-Prinzip ist bei Heinrich Schmid fest verankert.

Beim Kickoff in Chemnitz sind die Senioren dabei. Jedes Duo stellt sich der Runde vor: wie die bisherige Entwicklung verlief, was der Junior jetzt schon leistet, wie die nächsten Ziele lauten.

Ein Senior wünscht sich von seinem Junior, „dass er durch den Kurs noch sicherer mit Aufmaßen wird“. Ein anderer sagt, sein Junior sei fit, was Bestellungen und Ausführungen betrifft, „der kaufmännische Part fehlt noch. Aber dafür gibts den Kurs ja“. Ein Niederlassungsleiter lobt seinen Junior: „Er macht jetzt schon riesige Baustellen, führt seine Mitarbeiter. Hier soll er unter Gleichgesinnte kommen.“

Die Junioren wünschen sich von ihren Seniorpartnern unter anderem moralische Unterstützung in Konfliktsituationen, Freiraum für die eigene Entwicklung – und ganz viel Feedback. Auch dieser Satz fällt beim Kickoff in Chemnitz: Voranzukommen, das gelingt am besten zusammen.



„Er geht mit einer Gelassenheit und Geduld an seine Aufgabe, das ist bewundernswert“, sagt Sandy Steinert über ihren Kollegen Alexander Geike. Zu seinem Werdegang erzählt der: „Ich habe bei Heinrich Schmid ganz klassisch Maler gelernt und dann studiert, hatte zeitweise eine Abteilung in Chemnitz. Seit 2016 kümmerge ich mich um Weiterbildung im Geschäftsbereich Mitteldeutschland.“

Kunde, Mitarbeiter, Baustelle, Geld: Was ein Arbeitsgruppenleiter alles können und wissen muss, das erarbeiteten die Teilnehmer beim Kickoff zusammen.

### Zwei, die sich verstehen

Seine Mitarbeiter unterstützen – das heißt auch, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen. **Sören Seifert** (r.) vom Standort Pirna ist hochgradig schwerhörig. Und angehender Arbeitsgruppenleiter. Sein Abteilungsleiter **Marco Haferland** arbeitet mit ihm seit 2016 zusammen. Das Bild zeigt sie auf einer Baustelle, einer Kita bei Dresden. Seifert leitet dort die Arbeiten. „Er ist einer meiner wichtigsten Mitarbeiter“, sagt Haferland. Für Absprachen schreiben sie sich Mails und Nachrichten. „Anfangs mussten wir uns einspielen“, sagt Seifert. „Aber jetzt läuft es super. Er kennt mich und ich kenne ihn.“ Den Entschluss für den Arbeitsgruppenleiterkurs trafen sie gemeinsam. „Im Prinzip erledigt er die meisten Aufgaben jetzt schon“, sagt Haferland. „Aber damit er meine Entscheidungen besser nachvollziehen kann, braucht er neben seinem fachlichen auch mehr kaufmännisches Verständnis.“ – „Das will ich mir unbedingt aneignen“, sagt Seifert. Man spürt, dass sich da zwei einig sind.



Beim Kickoff in Chemnitz: Um im Kurs alle Inhalte richtig zu verstehen und an den Diskussionen teilzunehmen, wird Sören Seifert dort von Gebärden-sprachendolmetschern unterstützt.



Kurspate und Regionalleiter Stefan Seifert (l.), Sandy Steinert und Alexander Geike. Beim Organisieren wird das Trio von Assistentin Katrin Rzeszut unterstützt.



Sie haben viel vor: Die Junior-Senior-Teams – hier Patrick Rößler (r.) und Thomas Vorwerk aus Dessau – sprachen beim Kickoff über die persönlichen Ziele und Erwartungen.



### Gute Gemeinschaft

Seit 27 Jahren ist Geschäftsbereichsleiter **Michael Holtkamp** bei Heinrich Schmid. „Das Junior-Senior-Prinzip gab es damals schon“, sagt er. Hat sich die Zusammenarbeit von Junior und Senior seither gewandelt? „Mein Senior hat mich damals fit gemacht in Betriebswirtschaft. Dafür bin ich bis heute dankbar. Früher hatten Senioren das Fachliche zu transportieren. Heute vermitteln sie viel mehr auch soziale Kompetenzen: Führungsstil, Kommunikation und wie man Menschen motiviert.“

Damals habe sich der Erfolg einer Führungskraft vorwiegend über die Zahl ihrer Mitarbeiter definiert. „Inzwischen zählt viel stärker, wie gut ich darin bin, meine Mitarbeiter zu entwickeln und in ihrem Vorankommen zu unterstützen.“ Führung sei dadurch weniger hierarchisch und viel stärker auf Augenhöhe, sagt er. „Ich erlebe einen engeren Austausch als noch vor zwanzig Jahren.“ Bei bestimmten Themen tauschten Junior und Senior gar ihre Rollen. „Zum Beispiel in der Digitalisierung. Ich bekomme da Unterstützung von Mitarbeitern, die jünger als mein ältester Sohn sind.“

Die Entwicklung beobachtet Holtkamp auch auf der Baustelle. Je nach Thema schlüpft jeder mal in die Rolle des Unterstützers: Der erfahrene Vorarbeiter erklärt das Fachliche und die junge Gesellin hilft beim Soll-Ist-Vergleich auf dem Tablet. „Dadurch entsteht im Idealfall eine richtig gute Gemeinschaft.“

[m\\_holtkamp@heinrich-schmid.de](mailto:m_holtkamp@heinrich-schmid.de)

## „Vertrauen schenken“

Wie entdeckt und fördert man den Führungsnachwuchs? Regionalleiter Eckehart Heim und zwei seiner Junioren haben dazu einiges zu sagen



Schulvorträge, Azubitage, Infoveranstaltungen für Eltern: Sören Fuchs (r.) hat sich an seinem Standort der Nachwuchsarbeit verschrieben.



**Eckehart Heim:** „Meist fallen Führungskräfte nicht vom Himmel. Suche und Ausbildung dauern je nach Karrierestufe bis zu acht Jahre. Da braucht es einen langen Atem. Wesentlich für den Erfolg ist es, die Nachwuchskraft eng zu begleiten. In regelmäßigen Leitgesprächen planen und steuern wir die Ausbildung, passen sie falls nötig an. Der Senior nimmt sich Zeit, berät, korrigiert, fordert – und der Junior legt los: mit Unterbau, Rendite, Wachstum.“

Beide profitieren voneinander. Der Senior bietet Erfahrung, Unterstützung in brenzligen Situationen und macht den Weg frei. Meist stellt er auch Mitarbeiter und Kunden zur Verfügung. Die Junioren sind Brückenbauer zu Schulen und Universitäten, sorgen somit für weitere Nachwuchskräfte.

Niederlassungsleiter Roland Mayer, Abteilungsleiter Markus Daiker und Teamleiter Florian Einhart vom Reutlinger Standort Bau-Kunststoff sind so ein Erfolgsteam.“

**Florian Einhart:** „Seit meiner Anfangszeit am Standort plant Roland Mayer, Eckehart Heim und ich Schritt für Schritt meine Entwicklung. Inzwischen bin ich bestätigter Teamleiter. Ich bekomme dabei stets die Zeit, die ich brauche: Jetzt schon eine Abteilung mit 30 Leuten zu führen, ginge mir zu schnell, da will ich erst hineinwachsen.“

Im Alltag hilft mir mein Abteilungsleiter Markus Daiker als Senior – dank ihm bin ich zur Führungskraft gereift. Ich bekomme viele Freiheiten, darf Fehler machen, aber wenn es irgendwo hakt, lässt er mich nicht im Regen stehen. Letzte Woche hatte ich für eine wichtige Schlussrechnung eine Besprechung beim Kunden. Herr Daiker hat von vornherein signalisiert, dass er mitfährt, um mich zu unterstützen.“

Das Vorgelebte will ich für meinen Führungsstil übernehmen: Das Team steht an oberster Stelle, die Meinung jedes Mitarbeiters zählt, man schenkt ihnen Vertrauen. Dann gibt es ein gutes Miteinander.“

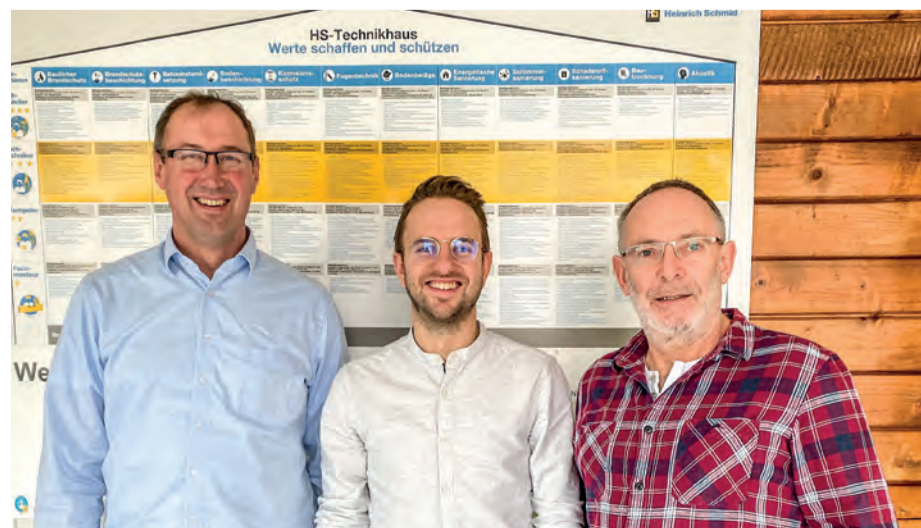
**Eckehart Heim:** „Auch ein Firmenkauf braucht Junioren. Der bisherige Inhaber will die Verantwortung abgeben, es braucht also einen geeigneten Junior, der diese übernimmt.“

Gut gelungen ist das bei Thomas Jung in Weilerbach. Durch HS-Schulungen an der Meisterschule Saarbrücken kam Sören Fuchs nach der Meisterprüfung zu Holger Dincher an den Standort Burgard. Klares Ziel: ein Duales Studium mit Heinrich Schmid. Noch vor dem Studium wurde der Plan entwickelt, ihn als Nachfolger von Thomas Jung aufzubauen.“

**Sören Fuchs:** „Im Studium hielt Eckehart Heim zu mir engen Kontakt, er half bei Projektarbeiten und führte

Florian Einhart (l.) und Markus Daiker. Dessen Abteilung hat rund 20 Mitarbeiter, die Hälfte betreut Einhart. „Florian ist eine große Unterstützung für mich“, sagt Daiker. „Ich kann und will mir die Arbeit ohne ihn schon gar nicht mehr vorstellen.“

mich intensiv in den Stahl- und Betonschutz ein. Als ich zum Einarbeiten an den Standort wechseln sollte, wurde ich für längere Zeit krank. Herr Heim, Herr Jung und Herr Dincher haben mich unterstützt und als ich schon wieder loslegen wollte, sagten sie: ‚Kurier dich erst mal aus, lass Arbeit Arbeit sein.‘ Das hat mich bestärkt, am richtigen Ort zu sein. Inzwischen haben wir in Weilerbach knapp 50 Mitarbeiter, ich leite eine Abteilung. Viele neue Mitarbeiter sind zu integrieren und außerdem sämtliche HS-Standards einzuführen, von der Lohnabrechnung zum Soll-Ist. Das ist viel Verantwortung – bei der mich die



Holger Dincher, Sören Fuchs, Thomas Jung (v. l.).

## Mehr Mensch

Dr. Carl-Heiner Schmid



### »Streitgespräche«

Einer allein kann sich nicht streiten. Mindestens zwei braucht's dazu. Geht man mit dieser Zweisamkeit großzügiger und elastischer um, trifft man auf eine ganze Menge Alltag. Gespräche, Diskussionen und Meinungen gehören dann ebenso dazu wie Urteile, Informationen und vieles andere mehr. Eben was gute Gespräche ausmacht.

Wenn Menschen zusammenkommen und sich austauschen, entsteht meist auch etwas Drittes, etwas Neues. Da wird mit Worten um Tradition, Werte und Sinn gefeilscht, um Menge, um links und rechts, um mehr oder weniger. Familien, Firmen und ganze Volks- und Glaubensgruppen sind so entstanden.

Menschen wachsen durch Worte und vergehen durch Worte. Herzblut oder Körperblut – was soll fließen? Welche Werte begleiten uns bei solchen Begegnungen? Mit welcher Geisteshaltung sind wir unterwegs? Ist's Hochachtung für den anderen oder Missachtung? Ist's Wärme oder Kälte?

Man kann das Ganze drehen und wenden, wie man will. Gute Gemeinschaften, Familien, Vereine, Firmen oder Parteien, entstehen durch gute Streitgespräche der Herzen und der Sinne. Auf los geht's los.

Also – auf fröhliche und streitbare, doch immer faire Werte und Worte.

[ch\\_schmid@heinrich-schmid.de](mailto:ch_schmid@heinrich-schmid.de)

drei Seniorpartner unterstützen: Thomas Jung hilft im täglichen Geschäft, übergibt mir Baustellen, Kunden und die laufenden Prozesse. Holger Dincher treffe ich alle zwei Wochen, wir sprechen über strategische Themen wie die Akquise von Führungskräften. Mit Eckehart Heim führe ich Leit- und Regelgespräche über meinen weiteren Weg, außerdem unterstützt sein Standort uns beim Aufbau unserer Stahl- und Betonschutzsparte.

Mit viel Präsenz an Schulen, Meisterschulen und Unis konnten wir über 30 junge Mitarbeiter gewinnen. Die ersten Bewerbungen fürs neue Ausbildungsjahr liegen auf dem Tisch. Auch ich will meinen Junioren Vertrauen schenken, sie zum eigenverantwortlichen Arbeiten ermutigen. Wachstum heißt für mich nicht nur Umsatz, sondern möglichst viele Leute fürs Handwerk zu begeistern und sie auf ihrem Weg zu fördern.“

## Blick in die Zukunft

Im Geschäftsbereich Württemberg bereiten sich die Mitarbeiter auf den digitalen Wandel vor



Die geehrten Mitarbeiter des Geschäftsbereichs Württemberg mit ihren Laudatoren.

Beim umsatzmäßig zweitgrößten Geschäftsbereich von Heinrich Schmid läuft es rund. Das machte Geschäftsereichsleiter **Ralf Pöndl** beim jährlichen Treffen Ende Januar in Großaspach deutlich. Über 133 Millionen Euro Umsatz hätten die knapp 1.200 Mitarbeiter im Jahr 2019 erwirtschaftet. Tendenz steigend. „Ihr wisst alle, dass die vergangenen zwei Jahre nicht leicht waren. Für euren Einsatz kann ich euch nicht genug danken.“ Passend zu Pöndls Lob fanden anschließend die feierlichen Mitarbeitererehrungen der Aufsteiger durch die Seniorpartner statt. Den Bogen zum Nachmittagsprogramm spannte dann **Dominik Kuhn**, besser bekannt als Dodokay. Er fand mahnende

Worte im Umgang mit den „Asozialen Medien“ – so der Titel seines Vortrags. Immer und überall erreichbar zu sein, das sehe zunehmend auch der Kunde kritisch. „Vereinbaren Sie feste Zeiten für Ihre Kommunikation!“ Wie beeinflusst die Digitalisierung unsere Arbeitswelt? Wie stellen wir uns den Herausforderungen der digitalen Transformation? – In zahlreichen Workshops erörterten die Mitarbeiter am Nachmittag, gemeinsam mit internen und externen Spezialisten, zukunftsweisende Themen. In einem Punkt waren sich dabei alle einig: Trotz aller technischen Möglichkeiten, müsse immer der Mensch im Mittelpunkt stehen.



Dominik Kuhn fand mahnende Worte im Umgang mit den „Asozialen Medien“ – so der Titel seines Vortrags.

## „Wir können sie alles fragen“

Nina Korac und Sophie Ballardt machen am Standort Freiburg eine kaufmännische Ausbildung. Wer unterstützt sie auf ihrem Weg?



Marco Disch führt Nina Korac (Mitte) und Sophie Ballardt regelmäßig über Baustellen. „Sie sollen sehen, wie wir unser Geld verdienen.“

Die 16-jährige **Nina Korac** erzählt von ihrem ersten Tag bei Heinrich Schmid in Freiburg. Sie hatte sich um einen Ausbildungsplatz als Kauffrau für Büromanagement beworben. Über die Agentur für Arbeit bekam sie die Adresse. Tja, und dann stand sie da, sollte Probe arbeiten, betrat erstmals das Büro. Sie erinnert sich: „Ich wurde

freundlich begrüßt und toll informiert.“ „Wir wollen, dass unsere Auszubildenden gerne zur Arbeit kommen“, bestätigt Abteilungsassistentin **Katja Isele**. „Das funktioniert nur, wenn die Chemie stimmt. Darum der Probetag. Alle Assistentinnen und Abteilungsleiter sollen die Bewerber kennenlernen und sich eine Meinung bilden. Das ganze

Team trifft gemeinsam die Entscheidung, wer eingestellt wird.“ Diese Hürde hat auch die 16-jährige **Sophie Ballardt** gemeistert. Unzählige Bewerbungen hatte sie geschrieben, viele Vorstellungsgespräche absolviert und auch einige Zusagen erhalten. „Hier gefiel es mir am besten. Alle waren sehr freundlich. Hier wollte ich arbeiten.“

Für Nina und Sophie ist Heinrich Schmid der Einstieg ins Berufsleben. Dass dieser gelingt, dafür sorgen die Abteilungsassistentinnen **Katja Isele** und **Julia Jenne**. „Sie kümmern sich um uns. Wir können sie alles fragen“, lobt Sophie.

Fördern und fordern, nicht überfordern, lautet in Freiburg die Devise. „Im ersten Lehrjahr schaffen wir die Grundlagen: Ablage, Mails versenden, Aufträge anlegen, Rechnungen vorkontieren etc., im zweiten Jahr übertragen wir dann schon mehr Verantwortung.“ Die Lerninhalte im Betrieb sind auf die Berufsschule abgestimmt. Schule, Betrieb und überbetriebliche Ausbildung ergänzen sich.

Alle Abteilungen sind in die Ausbildung eingebunden. Die Abteilungsleiter **Marco Disch** und **Jörg Hess** nehmen Sophie und Nina hin und wieder mit auf die Baustelle. „Dort sehen wir die Mitarbeiter in Aktion und können verfolgen, wie die Baustelle sich verändert.“ Stolz präsentieren sie ihre neuen Sicherheitsschuhe. „Natürlich ist es unser Ziel, die kaufmännischen Auszubildenden nach der Lehre bei Heinrich Schmid im Assistenzbereich zu beschäftigen“, fasst Katja Isele zusammen.



Sophie erfasst die Führerscheine und Fahrzeugpapiere der Mitarbeiter. Katja Isele gibt Tipps.



Ausnahmezustand: Ende Januar kamen 60 gewerbliche Mitarbeiter zur jährlichen Sicherheitsunterweisung ins Büro. Katja Isele, Sophie Ballardt, Nina Korac und Julia Jenne (v. l.) sind mittendrin.

## Das Steuerrad übergeben

Über 20 Jahre lang leitete Martin Frey den Standort Ulm. Jetzt hat er die Verantwortung an Thomas Peters übergeben. Der Wechsel war gut vorbereitet

Der Heinrich-Schmid-Standort in Ulm trägt intern die Nummer 013. Derzeit steht der Zähler bei 189. Ulm ist also ein Standort mit langer Tradition und bewegter Geschichte. Einer, der diese Geschichte die letzten Jahrzehnte maßgeblich mit geprägt hat, ist **Martin Frey**.

„Nach der Meisterprüfung habe ich sieben Jahre als Kirchenmaler gearbeitet. Mein Einstieg bei Heinrich Schmid in Ulm war am 11. Januar 1993. Ich begann als Vorarbeiter auf der Baustelle. Als kurz darauf die damaligen Abteilungsleiter **Holger Kaim** und **Frank Schmidt** den Standort verließen, um die Standorte Aalen beziehungsweise Göppingen aufzubauen, geriet der Standort in Schwierigkeiten. 1996 standen wir am Scheideweg. **Markus Dobner**, er ist heute unser Regionalleiter, hat mir damals die Leitung angeboten. Ich selbst fand mich zu unerfahren. Darum habe ich damals zu Markus gesagt, „Ich probiere das gerne, aber ohne Gewähr.“ Die erste Zeit war nicht einfach. „Ich hatte null Erfahrung in Personalfragen.“ Doch Frey gelang es trotzdem, die Mitarbeiter hinter sich zu bringen. Gemeinsam fanden sie zurück auf die Erfolgsspur. Vielleicht deshalb, weil er authentisch blieb und für sie immer ein offenes Ohr hatte. Jeder Mitarbeiter ist für Frey in erster Linie ein Mensch, mit Sorgen, Nöten, Bedürfnissen. „Firma, Privatleben, Familie – das muss im Einklang sein.“

Freys Ideale lebt **Thomas Peters** weiter. „Die Mitarbeiter sind unser höchstes Gut“, sagt er. „Personalentwicklung ist Herausforderung und Chance zugleich. Ich sehe meine Aufgabe darin, Mitarbeiter zu fördern. Dabei versuche ich, auf jeden



Martin Frey (r.) und Thomas Peters.

einzelnen einzugehen. Es gibt keine Schablone.“

Bevor Thomas Peters 2004 zu Heinrich Schmid kam, hatte er drei Semester Maschinenbau studiert. „Mir fehlte der Praxisbezug. Darum habe ich mich um ein DH-Studium bei HS beworben.“ Frey erinnert sich: „Thomas war mein erster DH-Student. Anfangs hatte ich Vorbehalte, weil er ja ein Studium abgebrochen hatte.

Bis ich gesehen habe, wie motiviert er ist. Ich habe seinen Willen förmlich gespürt.“ Wie jeder DH-Student machte Peters zuerst eine (verkürzte) Lehre. Darauf folgte das dreijährige Studium, im Anschluss die Meisterprüfung. „Die habe ich 2009 in Erfurt gemacht.“ Dass er zu Höherem berufen ist, war Martin Frey schnell klar. „Ich habe mir schon früh Gedanken über meine Nachfolge gemacht. Thomas schien mir dafür der geeignete Mann zu sein. Die Entscheidung für ihn ist die richtige.“



Blick zurück: Martin Frey lernte seine Frau Anita auf der Meisterschule kennen, Thomas Peters seine Frau Sabrina bei Heinrich Schmid. Das Foto von 2009 zeigt die vier mit Kollegen auf einer Baustelle in Ulm.

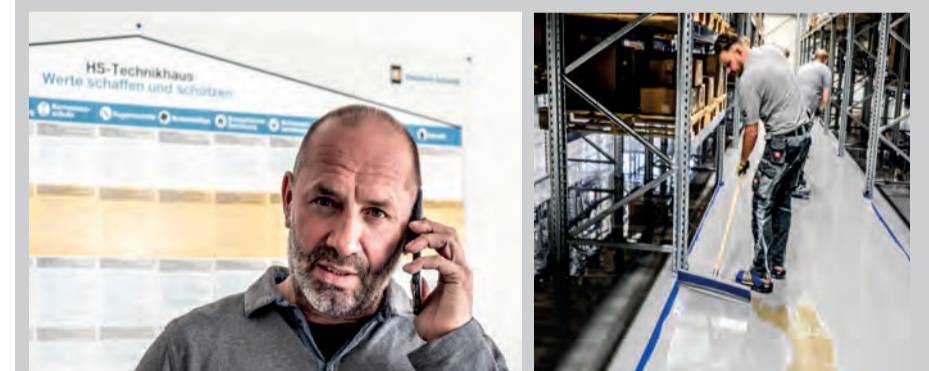


Bei der feierlichen Übergabe der Standortleitung von Martin Frey auf Thomas Peters gratulierte die komplette Belegschaft und auch Regionalleiter Markus Dobner (im Bild links).



### Serie Technikhaus (3) Bodenbeschichtung

**Roland Mayer** leitet den Standort „Bau-Kunststoff“ in Reutlingen. Der hat sich auf die Beschichtung von Bodenflächen und andere Sonderbeschichtungen spezialisiert. Seine Mitarbeiter bilden sich permanent weiter



Roland Mayer

„Die Untergrundbeurteilung und -vorbehandlung ist bei uns das A und O. Dafür ist genauso viel Know-how erforderlich wie für die Auswahl des optimalen Beschichtungssystems. In vielen Bereichen besteht zudem eine Dokumentationspflicht, beispielsweise bei ESD- oder WHG-Beschichtungen. Unsere Kunden müssen dann gegenüber Behörden entsprechende Nachweise vorlegen. Diese erhalten sie von uns – fachmännisch erstellt, von neutraler Stelle geprüft und rechtssicher aufbereitet.“

Es gibt keine Berufsausbildung für Bodenbeschichter. Fachhandwerker ist nur, wer viel praktische Erfahrung gesammelt hat und sich permanent weiterbildet. Der SIVV-Schein oder die Qualifizierung als Bauten- und Korrosionsschutzmeister sind entsprechende Karrierebausteine.

Wer eine technische Karriere als Bodenbeschichter anstrebt, dem bietet Heinrich Schmid alle Möglichkeiten. Im Technikhaus ist der Weg eindeutig und transparent beschrieben. Das macht unseren Beruf nun noch attraktiver. Der Weg zum Fachmonteur, Polier, Techniker oder Fachbauleiter steht jedem offen.“

**r\_mayer@heinrich-schmid.de**

# „Sie fördern uns, wo es nur geht“

Was kann ich bei Heinrich Schmid von einer Ausbildung erwarten?  
Wir sprachen mit Auszubildenden

**Daniel Alexander Leckel** ist 21 Jahre alt. Nach dem Abitur begann er eine Malerlehre am Standort Meckenbeuren. „Momentan bin ich im dritten Lehrjahr. Ich hatte ein Jahr Lehrzeitverkürzung. Im Oktober fange ich ein Duales Studium an. In Meckenbeuren bin ich im Team von **Katharina Schmitz**. Sie ist offiziell mein ‚Seniorpartner‘. Ich nenne sie ‚Katharina‘, wir pflegen ein eher persönliches Verhältnis zueinander. Sie unterstützt mich in allen Belangen, kommt regelmäßig auf die Baustelle. Im Leitgespräch gibt sie mir Feedback.“

Wir Abiturienten besuchen eine spezielle Berufsschulklasse in Nürtingen. Ich habe noch nie so coole Lehrer gehabt: **Sascha Kober**, **Dirk Fischer**, ... das sind super Lehrer. Die schaffen ein positives Klima. Da macht Lernen Spaß.

Hier in der HS-Ausbildungswerkstatt bereiten wir uns heute auf die Gesellenprüfung vor. Unsere Ausbilderinnen **Svenja Ponath** und **Regina Barth** fördern uns, wo es nur geht. Svenja kann ich immer anrufen, wenn ich mal nicht weiterweiß – sogar samstags.

Wo ich am liebsten bin? Das lässt sich so nicht sagen. Auf der Baustelle steht der Kunde im Fokus. Anders als hier in der Lehrwerkstatt zählen dort Zeit und Geschwindigkeit. Die Zahlen müssen stimmen. Es macht mir trotzdem Spaß – schon allein wegen der Kollegen. Das ist auch in der Berufsschule wichtig, der Kontakt mit den anderen. Und hier in der Ausbildungswerkstatt hat man Zeit zu üben und sich kreativ auszuprobieren. Das alles ergänzt sich und ist abwechslungsreich; insgesamt eine grundsätzliche Ausbildung.“

Die 20-jährige **Kerstin Hübner** bereitet sich heute in Reutlingen ebenfalls auf die Gesellenprüfung vor. Eigentlich hatte auch sie ein Duales Studium geplant, jedoch vor Kurzem ihre Pläne geändert. „Ich will noch ein Jahr prak-



Ausbildler Michael Renner im Gespräch mit Daniel Alexander Leckel (v. l.).

tisch arbeiten und dann in Stuttgart auf die Meisterschule. Einfach mal ein Jahr durcharbeiten, eine Baustelle komplett durchziehen, um dann später mitreden zu können. Das habe ich bereits mit meinem Seniorpartner, **Stefan Käding**, besprochen. Auf der Baustelle ist **Marcel Bich** mein Ansprechpartner. An den kann ich mich immer wenden, wenn es um praktische Dinge geht.

Es ist viel Geld, das die Firma in uns investiert, zum Beispiel heute, hier in der HS-Werkstatt. Das Angebot ist toll und ergänzt die Berufsschule. Was ich an den Ausbildern schätze? Ich bekomme von ihnen konstruktive Kritik und Verbesserungsvorschläge.“

Währenddessen gehen die Ausbilder **Regina Barth**, **Svenja Ponath** und **Michael Renner** von Koje zu Koje. Hier ein Tipp, da eine Handreichung – die drei kümmern sich intensiv um ihre Azubis. „Wir machen das nun seit fast vier Jahren“, erklärt **Svenja Ponath**. „Da hat man den Ablauf im Kopf, weiß, wo Schwierigkeiten sind. Andererseits erwischen wir uns manchmal, dass wir zu viel voraussetzen.“ Was man als Ausbilder von den Lehrlingen lernen könne, wollen wir wissen. **Regina Barth** lacht. „Gelassenheit. Mal einen Gang runterschalten. Die Azubis sehen vieles entspannter. Dann heißt es oft: Hey, chill mal!“



Ausbildlerin Regina Barth mit Kerstin Hübner (v. l.).



Geschäftsführer Holger Graeser (r.) und Regionalleiter Christian Erhard informieren sich über den Leistungsstand der Auszubildenden und tauschen sich mit ihnen und den Ausbildern aus. „Unser Angebot für Azubis ist äußerst vielfältig. Wir möchten uns persönlich davon überzeugen, dass die Maßnahmen erfolgreich sind. Was wir hier sehen, zeigt, dass wir auf einem guten Weg sind. Die Ausbilder machen einen hervorragenden Job“, so Graeser.



Die Auszubildenden Kevin Meding, Moritz Hegenbart, Daniel Alexander Leckel, Niklas Auth und Kerstin Hübner (vorne, v. l.) mit ihren Ausbildern und Förderern.

## Besser ausbilden

Mehr Praxis, mehr Wissen, mehr Sicherheit – mit einem Prüfungstag schloss der neu konzipierte Kurs für Baustellenausbilder ab



Geballte Unterstützung für Lehrlinge – die neuen Baustellenausbilder mit den Kursleitern Sandy Steinert und Michael Förster (l.) sowie dem Kurspaten Alexander Seifert (7. v. l.).

In einer Pause des Prüfungstags in Chemnitz erzählte ein Teilnehmer von seiner Lehre in einem kleinen Malerbetrieb: „Das erste halbe Jahr habe ich die Baustelle gekehrt. Hieß bei uns Besenlehre.“ Bei Heinrich Schmid sollen Auszubildende ihre Lehrzeit sinnvoller verbringen. Dafür setzen sich die zehn Männer ein – mit ihrem Engagement als Baustellenausbilder.

Früher vermittelte der Geschäftsbereich Mitteldeutschland das Rüstzeug für diese Tätigkeit in einem eintägigen Crashkurs. Im vorigen Sommer ist der neu konzipierte, viertägige Ausbilderkurs gestartet (siehe HS-Report November 2019, „Neues Angebot für Ausbilder“). Er bietet mehr Zeit für Inhalte und Vertiefung

sowie für Praxisbegleitung auf der Baustelle – und schließt mit einem Prüfungstag in Chemnitz ab. „Wir investieren sehr viel in unsere Auszubildenden. Da war es an der Zeit, auch noch stärker in die Ausbilder zu investieren“, sagt **Alexander Seifert**, Niederlassungsleiter aus Leipzig und Kurspate. **Sandy Steinert** und **Michael Förster** leiten den Kurs und werden bei der Organisation von Assistentin **Katrin Rzeszut** unterstützt.

In Chemnitz meisterte am Ende jeder der zehn Teilnehmer seine Prüfung. Eine geglückte Premiere des Ausbilderkurses. Die zweite Runde folgt bereits Anfang März. Dann starten weitere acht Baustellenausbilder ihren Kurs.

### Feedback



**Rico Leschner (47) aus Chemnitz:** „Jeder Lehrling ist anders, das macht die Arbeit mit ihnen interessant – aber auch herausfordernd. Durch den Kurs fühlt man sich sicherer. Sinnvoll fand ich zum Beispiel die Vier-Stufen-Methode.“



**Stefan Rudoba (32) aus Dresden:** „Sich die Arbeitsschritte vom Azubi erklären lassen, während er sie ausführt – das habe ich vor dem Kurs nicht gemacht. Hilfreich war auch das Thema Kommunikation, wie also am besten der Spagat gelingt: Ich bin für meine Azubis gern der Kumpel, aber wenn es ernst wird, muss ich als Vorgesetzter klare Grenzen ziehen.“



**Jan Giepner (43) aus Radeberg:** „Wenn Auszubildende abbrechen, dann oft, weil sie sich nicht gut behandelt fühlen. Im Kurs sprachen wir darüber, wie sich junge Leute motivieren lassen, zum Beispiel, indem man für abwechslungsreiche Aufgaben sorgt oder auch mal die kleinen Erfolge lobt.“

### \* Vier-Stufen-Methode

Vier bewährte Schritte, um Auszubildenden praktisches Wissen zu vermitteln

1. Vorbereitung – 2. Vormachen und erklären – 3. Nachmachen und erklären lassen – 4. Selbstständig üben lassen

### Die drei Prüfungsteile

Praktisch: Wie gut vermitteln die Baustellenausbilder praktisches Wissen? Das sollten **Marcus Frohmeyer-Suchoruk** (l.) und die anderen Teilnehmer beweisen. **Sandy Steinert** und **Michael Förster** spielten dabei die Auszubildenden. Bei der Auswertung gaben sie jedem Prüfling Tipps, zum Beispiel, jede Arbeit in mehrere kleine Schritte zu zerlegen, um Lehrlinge nicht zu überfordern.



Schriftlich: Insgesamt 50 Fragen galt es zu beantworten, zu allem, was ein Ausbilder wissen muss. Vom richtigen Umgang mit schüchternen Lehrlingen bis zum Jugendarbeitsschutzgesetz.



Berichtsheft: Jeder Teilnehmer brachte das Berichtsheft seines Lehrlings mit. **Alexander Seifert** wertete die Hefte aus und sprach dabei mit den Ausbildern über ihren täglichen Umgang mit den Lehrlingen. Ein vertrauensvoller Rahmen für das Ansprechen von Problemen und Wünschen.



Du bist noch kein Heinrich Schmid?  
Werde einer!



Bewirb dich unter:  
[werde-ein-heinrich-schmid.de](http://werde-ein-heinrich-schmid.de)

## Jubilare

Wir sagen: „Danke schön!“

### 30 Jahre

**Laszlo Tot** – Ludwigsburg; **Karl-Heinz Schepper** – Offenburg; **Jürgen Hipp** – Reutlingen; **Stephan Dockweiler** – Weilerbach

### 25 Jahre

**Domingos Freitas Vieira** – Geroldswil; **Frank Schulze** – Oelsa; **Zeljko Cabraja** – Tübingen

### 20 Jahre

**Rolf Commercon** – Homburg; **Rene Marquardt** – München; **Sylke Oberländer** – Oelsa

### 15 Jahre

**Hans-Peter Eiserfey** – Altbach; **Christine Schöpf** – Düsseldorf; **Tilo Wagner** – Köln

### 10 Jahre

**Michael Homenko** – Chemnitz; **Tino Schuppenhauer** – Chemnitz; **Sina Sippel** – Dresden; **Giovanni Corvaglia** – Heilbronn

## Aufsteiger

Herzlichen Glückwunsch!

### Vorarbeiter/-in:

**Lukas Petzsch** – Chemnitz; **Martin Paul** – Grenzach-Wyhlen; **Jessica Kober** – Leipzig; **Jessica Leder** – Leipzig; **Steffen Schmidt** – Leipzig; **Stefan Kulisinski** – Meckenbeuren; **Istvan Liberda** – Meckenbeuren; **Denis Krstanovic** – Sindelfingen; **Caroline Zimmer** – Singen; **Patrick Göhring** – Zwickau; **Maik Näser** – Zwickau; **Marcel Schalowski** – Zwickau

### Arbeitsgruppenleiter/-in:

**Dennis Maack** – Hamburg; **Senol Baysal** – Meckenbeuren; **Stefan Matschke** – Meckenbeuren; **Sebastian Mager** – Nürnberg; **Maik Ludwig** – Ulm

### Fachmonteur/-in Baulicher Brandschutz:

**Daniel Erb** – Bretten

### Fachpolier/-in Baulicher Brandschutz:

**Nenad Vujic**, **Peter Neuberth**, **Slobodan Divic**, **Vlado Petrovic** – Bretten

### Fachbauleiter/-in Baulicher Brandschutz:

**Marc Fey**, **Marc Frommer** – Bretten

## Termine

### Technik-Schulung

**Fachbauleiter Brandschutz (EIPOS)**

13.03. – 28.11.2020 Stuttgart

### Meister

**Akustik- und Trockenbaumeister**

Start 16.05.2020

**Bauten- und Korrosionsschutzmeister**

27.11.2020 bis Juli 2021

**Maler- und Lackierermeister**

23.11.2020 bis Mai 2021

**Meisterprüfungsvorbereitung Teil III**

10.05.2020 bis Oktober 2020

**Meisterprüfungsvorbereitung Teil IV/AEVO**

09.05.2020 bis Oktober 2020

Michael Pfeffer

[m\\_pfeffer@heinrich-schmid.de](mailto:m_pfeffer@heinrich-schmid.de)

## Impressum

**Herausgeber:**  
Heinrich Schmid  
Systemhaus GmbH & Co. KG  
Geschäftsbereich Kommunikation  
Reutlingen

**Druck:**  
LFC print+medien GmbH,  
Reutlingen  
Tel.: 07121 30189-12  
Fax: 07121 30189-19

**Verantwortlich für die Gesamtausgabe:**  
Josef Schneider  
Telefon: 0711 65 54 00 01  
E-Mail: [j\\_schneider@heinrich-schmid.de](mailto:j_schneider@heinrich-schmid.de)

**Bildnachweise:**  
Seite 1: HS; David Krenz, redaktion24 (Chemnitz/Pirna)  
Seite 2: HS; Josef Schneider, redaktion24 (Daiker/Einhart; GB-Treffen Württemberg)  
Seite 3: HS; Josef Schneider, redaktion24 (Azubi Freiburg; Übergabe Ulm; Technikhaus)  
Seite 4: HS; Josef Schneider, redaktion24 (Azubis Reutlingen); David Krenz, redaktion 24 (Chemnitz)

### Anschrift der Redaktion:

redaktion24 GmbH  
Josef Schneider  
Nobelstraße 15  
70569 Stuttgart

**Redaktion:**  
David Krenz,  
Josef Schneider

Nachdruck nur mit Zustimmung der Redaktion unter Quellenangabe. Beiträge ohne Verfasserangabe sind redaktionell. Alle Rechte vorbehalten.