

# Ausbilder werden

**Ausbildung der Ausbilder** Wer junge Menschen im Betrieb ausbilden will, braucht pädagogisches Knowhow. Weiterbildungen vermitteln das Wissen. Wer sich auch für die Praxis wappnen möchte, bucht am besten einen längeren Kurs.

**A**usbilder haben einen anspruchsvollen Job. Sie leiten Auszubildende an, motivieren und beurteilen. Sie erkennen Probleme, lösen Konflikte und nehmen Ängste. Das erfordert viel pädagogisches Geschick.

Leichter ist ihre Aufgabe in den vergangenen Jahren nicht geworden. Betriebe klagen zunehmend, dass Jugendliche nicht ausbildungsreif seien. Es fehle ihnen an Ausdauer, Disziplin und Umgangsformen. „Ich nehme immer häufiger erzieherische Aufgaben wahr“, sagt auch Dirk Block. Seit 2007 ist der 44-jährige Ausbildungsleiter für die Gebäudereiniger bei der Unterneh-

mensgruppe Gegenbauer in Berlin (*siehe Porträt Seite 5–6*). „Die Anforderungen an Ausbilder steigen“, sagt er.

## **Nachweis über pädagogische Eignung**

Im Betrieb ausbilden – das darf in Deutschland nicht jeder. Ausbilder müssen laut Berufsbildungsgesetz nicht nur persönlich und fachlich, sondern auch pädagogisch geeignet sein (*siehe Kasten Seite 4*). Ihre pädagogische Eignung müssen Anwärter in einer Prüfung unter Beweis stellen, etwa vor einer Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer. So will es die Ausbildereignungsverordnung, kurz AEVO.

Das war nicht immer so. Zwischen 2003 und 2009 wurde die AEVO ausgesetzt. Der Grund: Betriebe, die ausbilden wollen, sollten es leichter haben. Die Politik erhoffte sich davon zusätzliche Ausbildungsstellen. Doch der erwünschte Effekt blieb aus. Stattdessen erhöhte sich die Zahl der Ausbildungsabbrecher in Betrieben, die auf qualifiziertes Ausbildungspersonal verzichteten. 2009 wurde die AEVO daher wieder eingesetzt – in modernisierter Fassung.

## **Großes Angebot – viele Lernformen**

2011 haben über 74.000 Menschen die Prüfung nach AEVO bestanden. Wer sich auf



den „Ausbilderschein“ vorbereiten möchte, kann das per Weiterbildung tun. Kurse gibt es nicht nur in Hülle und Fülle, die „Ausbildung der Ausbilder“, abgekürzt AdA, ist auch auf ganz unterschiedlichen Wegen möglich. Es gibt:

- Präsenzkurse,
- Fernlehrgänge und Onlinekurse und
- Mobile Learning (Lernen per App).

Unter den Anbietern sind viele Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern, aber auch kommerzielle Anbieter. Die Preise bewegen sich zwischen rund 300 und 900 Euro. Ein Vergleich lohnt sich also.

### In längere Kurse investieren

Für dieses Special haben die Weiterbildungsexperten der Stiftung Warentest zwischen November 2011 und Juni 2012 unterschiedliche Lehrgänge exemplarisch untersucht. Ausgewählt wurden Präsenzkurse, Fernlehrgänge, Onlinekurse und eine Kurskombination aus Präsenzunterricht und Lernapp. An den Lehrgängen hat jeweils eine Testperson inkognito teilgenommen.

Unser Fazit: Auf die AEVO-Prüfung werden angehende Ausbilder überall vorbereitet – unabhängig vom Kursformat. Die Anbieter halten sich inhaltlich meist eng an den Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder, den das Bundesinstitut für Berufsbildung (Bibb) entwickelt hat (siehe Kasten Seite 4).

Unsere Empfehlung lautet allerdings: Investieren Sie Zeit! Wer sich nicht nur für die Prüfung, sondern auch für die Praxis wappnen möchte, ist am besten in einem Präsenzkurs mit mindestens 115 Unterrichtsstunden aufgehoben. Bei einer 40-Stunden-Woche ist das ein etwa dreiwöchiges Training. In den von uns besuchten längeren Kursen bekamen die Teilnehmer meist Gelegenheit, den Umgang mit Auszubildenden auch in Simulationen und Rollenspielen zu üben und das Gelernte auf Situationen im eigenen Betrieb zu übertragen. In kürzeren Kursen blieb dafür oft keine Zeit.

Längere Präsenzkurse finden häufig Vollzeit im Block oder verteilt auf mehrere Wochenenden statt. Vor allem Handwerkskammern sowie Industrie- und Handelskammern haben diese Kurse im Programm.

**Tipp:** Suchen Sie in Weiterbildungsdatenbanken nach Kursen. Präsenzkurse und Mobile-Learning-Angebote finden Sie zum Beispiel mithilfe des Infoweb Weiterbildung (www.iwwb.de). Für Fernlehrgänge

nutzen Sie die Kursdatenbank der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (www.zfu.de).

### Selbststudium bei kurzen Kursen

Der Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder empfiehlt, wie Weiterbildungen zum Thema zu gestalten sind. Er beschreibt nicht nur die Inhalte, sondern auch die Dauer. Für Präsenzkurse sind danach in etwa 115 Unterrichtsstunden zu veranschlagen. In der Praxis hält sich nicht jeder Anbieter an diese Empfehlungen. Wir haben auch Kurse mit nur rund 40 Unterrichtsstunden entdeckt.

Laut Rahmenplan können Anbieter die Unterrichtszeit um etwa 25 Stunden kürzen. Stattdessen sollten sie aber so genannte Selbstlernphasen vorsehen, also Zeiten, in denen die Teilnehmer allein lernen. Dabei sollten sie die Kursbesucher anleiten und unterstützen. In der Realität blieben Hilfestellungen rar: Da gab es mal ein paar Prüfungsfragebögen zum Ausfüllen als Hausaufgabe – das reicht aber nicht. Besser sind Aufgaben, bei denen die Teilnehmer die im Unterricht behandelten Themen auf ihre Berufspraxis und die Situation in ihrem Unternehmen übertragen müssen.

**Tipp:** Wenn Sie einen kurzen Präsenzkurs belegen wollen, fragen Sie den Anbieter vorab, wie er Ihnen beim Selbststudium hilft. Welche Art von Aufgaben gibt es? Wie werden Ihre Lösungen kontrolliert?

### Große Gruppen in Präsenzkursen

Beim Check verschiedener AdA-Präsenzkurse fiel auf: Kleine Teilnehmergruppen sind eher selten. Meist saßen mehr als 12, manchmal sogar weit über 20 Personen in den Seminaren. Große Gruppen sind bei langen dreiwöchigen Kursen zwar in Ordnung. Die Kursbesucher haben schließlich genügend Zeit, sich kennenzulernen. Schwierig kann es aber bei praktischen Übungen werden. In vielen Kursen übten die Teilnehmer die so genannte Unterweisung, die Bestandteil der praktischen AdA-Prüfung sein kann. Dabei führen die Kandidaten praktisch vor, wie sie einem Auszubildenden einen bestimmten Sachverhalt beibringen würden. Bei mehr als 20 Teilnehmern und Unterweisungsproben kann da schnell Langeweile aufkommen. Der Dozent sollte dann die Gruppe teilen und separat präsentieren lassen.

**Tipp:** Erkundigen Sie sich vor der Buchung eines Präsenzkurses, wieviele Personen maximal teilnehmen. Im besten Fall sind es um die 15 Teilnehmer.

### Fernlernen als Alternative

Wer keinen Präsenzkurs besuchen kann, hat mit Fernlehrgängen eine gute Alternative. Wer über die Kursdatenbank der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht auf www.zfu.de Kurse sucht, kann sich sicher sein: Dort registrierte Angebote erfüllen die Standards der ZFU. Sie prüft zum Beispiel das Lehrmaterial, die Vertragsbedingungen und die Kundeninformationen.

Wer „Ausbildung der Ausbilder“ in die Suchmaske der ZFU-Datenbank eingibt, erhält eine Liste mit Treffern. Darunter sind klassische Fernlehrgänge, bei denen die Lehrbriefe noch per Post ins Haus kommen, aber auch einige reine Onlinelehrgänge. Dort geht nichts ohne Computer. Der Versand der Unterlagen läuft per E-Mail oder die Teilnehmer laden sie von einer Lernplattform im Internet herunter.

AdA-Onlinekurse sind im Schnitt meist günstiger und kürzer als Fernlehrgänge. Ein Beispiel: Der Onlinekurs der IHK@hoc dauert drei Monate und kostet 490 Euro, der Fernlehrgang bei der Fernakademie für Erwachsenenbildung dauert sechs Monate und kostet 852 Euro.

**Tipp:** Überlegen Sie, wie Sie lernen möchten. Wenn Sie aus den Kursankündigungen nicht schlau werden, fragen Sie beim Anbieter nach, ob es sich um einen Fernlehrgang oder einen Onlinekurs handelt.

### Identische Lehrbriefe

Zentrales Lernmedium beim Fernlernen ist das Lehrmaterial. Unser Check ergab: Überall stehen Wissensvermittlung und -abfrage im Fokus. Damit eignen sich die Mate- ▶

## Unser Rat

Für die Ausbildung zum Ausbilder können Interessierte zwischen unterschiedlichen Kursformaten wählen: Es gibt Präsenzkurse, Fernlehrgänge, Onlinekurse und Lernapps. Auf die Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung bereiten alle vor. Wer auch für die Praxis als Ausbilder gewappnet sein möchte, bucht aber am besten einen Präsenzkurs mit mindestens 115 Unterrichtsstunden. Hier ist die Chance am größten, den Umgang mit den Auszubildenden zu üben. Für alle gilt: Wer ein guter Ausbilder werden will, muss auch nach der Weiterbildung weiter an sich arbeiten.

## Interview

# Wie wird man ein guter Ausbilder?

Henning Paulmann ist Ausbildungsberater der Handwerkskammer Berlin und damit Ansprechpartner für alle an Ausbildung Beteiligten.



### Was macht einen guten Ausbilder aus?

Ein guter Ausbilder fordert und fördert. Er ist offen, ehrlich und kommuniziert klar und deutlich, wie Aufgaben zu bearbeiten sind. Er ist bei Problemen ansprechbar und kritisiert konstruktiv. Er lebt Leistungsbereitschaft und Willen zum Erfolg aktiv vor.

### Welche Tipps geben Sie frisch gebackenen Ausbildern mit auf den Weg?

Seien Sie ein Vorbild, ohne sich selbst zu verstellen. Übertragen Sie schnell Verantwortung – es gibt nichts, was Auszubildende mehr motiviert. Tragen Sie Konflikte offen aus und sprechen Sie das, was Sie stört, angemessen an. Bleiben Sie fair, auch wenn es manchmal schwer fällt. Und ganz wichtig: Fallen Sie nicht aus Ihrer Rolle als Ausbilder. Sie sind verantwortlich für die Qualifizierung von Auszubildenden und sollten weder Kumpel noch Busenfreund sein.

### Wie wird man ein guter Ausbilder?

Zunächst das nötige Handwerkszeug lernen. AdA-Weiterbildungen schaffen da eine gute Grundlage. Nach der Prüfung heißt es dann: Erfahrungen sammeln. Dabei ist es ganz wichtig, regelmäßig zu reflektieren: Woran liegt es, wenn es mal nicht so läuft? Sind es eigene Fehler? Gibt es Konflikte, sollte man sie angehen und keinesfalls aussetzen oder bewusst vermeiden. Außerdem gilt es, sich fachlich immer wieder auf den neuesten Stand zu bringen. Aber das tut ein guter Meister oder Geselle ohnehin.

### Gibt es Versäumnisse, die Sie häufiger im Umgang mit Auszubildenden beobachten?

Ausbilder stellen an Lehrlinge oft dieselben Ansprüche wie an Fachkräfte. Sie setzen zu viel voraus und überfor-

dern ihre Schützlinge damit. Ausbildung ist ein Prozess, in dessen Verlauf eine Person erst mehr und mehr zur Fachkraft wird – das müssen sich Ausbilder immer wieder vor Augen führen. Da muss eben vieles zwei- oder auch dreimal erklärt werden.

### Sind die Anforderungen an Ausbilder in den vergangenen Jahren gestiegen?

Viele Unternehmen beklagen fehlende Ausbildungsreife bei Jugendlichen. Das verlangt natürlich auch den Ausbildern mehr ab an Geduld, Verständnis und zunehmend erzieherischen Maßnahmen.

### Mit welchen Problemen wenden sich Ausbilder an Sie?

Meist geht es um unzureichende Leistungen oder um Fehlverhalten von Auszubildenden, zum Beispiel Unpünktlichkeit.

### Wie helfen Sie da konkret, zum Beispiel, wenn ein Lehrling oft unpünktlich ist?

Das hängt vom Einzelfall ab. Manchmal empfehle ich, schnell disziplinarisch zu reagieren, auch mit einer Abmahnung, wenn es sein muss. Manchmal hilft aber auch schon der eindringliche Appell an den Auszubildenden, dass wir uns im Berufsleben nun mal alle an Regeln halten müssen.

### Ausbilder müssen nicht nur fachlich sondern auch persönlich geeignet sein. Wie überprüfen Sie das?

Bei Betrieben, die erstmals ausbilden, verschaffen wir uns einen persönlichen Eindruck von jedem Ausbilder. Im Verlauf der Ausbildung bleiben wir mit den Betrieben in Kontakt. Wenn wir das Gefühl haben, der Ausbilder verhält sich falsch, suchen wir das Gespräch und intervenieren.

rialien nicht nur gut zur Prüfungsvorbereitung, sondern auch als Nachschlagewerke.

Was uns bei den Onlinekursen positiv auffiel: Die Einsendeaufgaben, die die Teilnehmer zur Kontrolle ans Lehrinstitut schicken müssen, umfassten mehr Reflexionsaufgaben. Das sind Aufgaben, bei denen die Teilnehmer das Gelernte in Bezug zu Situationen in ihrem eigenen Betrieb setzen müssen.

Bei den Fernlehrgängen bestätigten sich unsere Erfahrungen aus vergangenen Tests: Die vier Anbieter der Unternehmensgruppe Klett in unserer aktuellen Stichprobe arbeiten mit nahezu identischem Lehrmaterial. Die Anbieter sind:

- Fernakademie für Erwachsenenbildung,
- Institut für Lernsysteme,
- Hamburger Akademie für Fernstudien,
- Studiengemeinschaft Werner Kamprath Darmstadt.

Auch vom Preis her unterscheiden sich die Angebote kaum. Laut ZFU-Datenbank kosten diese Lehrgänge um 850 Euro.

Ein ähnliches Bild zeigte sich bei den Onlinekursen: Auch die Kurse der IHK@hoc und der IHK Nord Westfalen, die wir in die Stichprobe einbezogen haben, boten identisches Lehrmaterial. Kostenpunkt: um 500 Euro.

**Tipp:** Bei ZFU-geprüften Lehrgängen haben Sie ein Widerrufsrecht. Die Anbieter sprechen da auch gern von „Probezeit“. Was dahinter steckt: Sollten Ihnen Kurs oder Lehrmaterial nicht gefallen, können Sie Ihren Vertrag mit dem Bildungsinstitut innerhalb von zwei Wochen ohne Angabe von Gründen schriftlich widerrufen. Nutzen Sie diese Zeit, um zu schauen, ob Ihnen Kurs und Lehrmaterial zusagen.

### Präsenzphasen nutzen

Egal, ob Fernlehrgang oder Onlinekurs – in der Regel gehören einige Tage Präsenzunterricht zum Seminar dazu. Die Teilnehmer treffen sich dann vor Ort beim Anbieter, um sich angeleitet von Dozenten gezielt auf die Prüfung vorzubereiten.

Die Präsenzphase sollte mindestens drei bis fünf Tage umfassen. Manchmal vereinbaren die Anbieter den Zeitpunkt dafür individuell mit den Teilnehmern. Bei einigen Anbietern von Fernlehrgängen gab es aber auch feste Termine für die sechsmonatigen Lehrgänge – leider nur zweimal im Jahr.

Schlecht für Verbraucher: Denn wer mit dem Fernkurs zu einem ungünstigen Zeitpunkt beginnt, kann aufgrund der wenigen Termine durchaus länger als ein halbes Jahr bis zum Abschluss benötigen.

Hinzu kommt: Manchmal ist die Teilnahme an den Präsenzphasen an Bedingungen geknüpft, so dass zum Beispiel zuvor schon eine bestimmte Anzahl von Lehrbriefen bearbeitet sein muss.

**Tipp:** Nutzen Sie die Präsenzphasen. Dort haben Sie Gelegenheit, sich mit Ihren Mitstreitern auszutauschen, Fragen zu stellen und sich intensiv auf die Prüfung vorzubereiten. Erkundigen Sie sich aber vor der Buchung, wann die Präsenzphasen stattfinden und unter welchen Bedingungen Sie daran teilnehmen können.

### Noch mobiler per App

Wer sich noch flexibler weiterbilden möchte, kann den Kurs „Ausbildung der Ausbilder (AEVO) (Mobile Learning)“ buchen, den das IHK-Bildungszentrum Karlsruhe bietet. Diese Weiterbildung setzt auf fünf Tage Präsenzunterricht – verteilt auf fünf Wochenenden – und die App „Ada mobil“, die von der Tüv Rheinland Akademie und der DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung entwickelt wurde.

Einzelne konnten App wie Präsenzunterricht überzeugen: Die App mit ihren 26 Lernmodulen bietet vielfältige Übungen zur Vorbereitung auf die theoretische Prüfung. Im Unterricht hingegen stand vor allem die praktische Prüfung im Fokus. Schade nur, dass die zwei Komponenten des Kurses so wenig miteinander verzahnt wurden. Im Unterricht wurde keinerlei Be-

zug zur App hergestellt. Feedback auf gelöste Aufgaben gab es nicht.

Der Kurs kostet 780 Euro inklusive eines iPads mit vorinstallierter App. Die App allein ist allerdings nicht zu haben, es gibt sie nur im Rahmen eines Kurses.

### Nicht mehr als eine Basisqualifikation

Alles in allem haben Interessenten an einer AdA-Weiterbildung ein breites Spektrum an Kursen und Formaten zur Auswahl. Experten wie Praktiker sind sich allerdings einig, dass der Ausbilderschein lediglich eine pädagogische Basisqualifikation sein kann.

Wer ein guter Ausbilder werden will, muss weiter an sich arbeiten. Das gilt vor allem angesichts steigender Zahlen problematischer Auszubildender. Henning Paulmann, Ausbildungsberater der Handwerkskammer Berlin, empfiehlt Ausbildern zum Beispiel, regelmäßig zu reflektieren: „Woran liegt es, wenn es mal nicht so läuft? Sind es eigene Fehler?“ (siehe Interview Seite 3).

### Zwei Abschlüsse zum Draufsatteln

Immerhin – mit der novellierten Ausbilder-eignungsverordnung wurden 2009 auch zwei neue Prüfungsabschlüsse oberhalb dieses Mindeststandards eingeführt: der Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagoge und der Geprüfte Berufspädagoge. Beide Prüfungen nehmen die Kammern ab. Die Nachfrage ist allerdings bislang noch gering. ■



## Welche Voraussetzungen Ausbilder erfüllen müssen

### Fachlich und persönlich geeignet

Ausbilder müssen fachlich und persönlich geeignet sein. So fordert es das Berufsbildungsgesetz. Wer die Prüfung nach AEVO (Ausbildereignungsverordnung) bestanden hat, ist also nicht automatisch ausbildungsberechtigt.

**Fachliche Eignung.** Die fachliche Eignung setzt sich zusammen aus der beruflichen Eignung sowie der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung.

**Berufliche Eignung.** Beruflich geeignet sind Personen, die ausreichend berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen, um die Ausbildungsinhalte zu vermitteln. Als Nachweis gilt ein Berufsabschluss oder

mehrfachjährige Berufserfahrung im vorgesehenen Ausbildungsberuf.

**Berufs- und arbeitspädagogische Eignung (Ausbilderschein):** Die pädagogische Eignung weisen Ausbilder mit der bestandenen Prüfung nach der Ausbildereignungsverordnung oder durch die Meisterprüfung nach.

**Persönliche Eignung.** Die persönliche Eignung wird grundsätzlich unterstellt. Das Berufsbildungsgesetz definiert lediglich einzelne Ausschlussmerkmale. Die persönliche Eignung kann aberkannt werden, wenn persönliche Mängel erkennbar sind. Die liegen zum Beispiel vor, wenn ein Ausbilder rechtsradikales Gedankengut verbreitet.

## Der AdA-Rahmenplan

### Vier Themenbereiche

Der Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder (AdA) des Bundesinstituts für Berufsbildung empfiehlt, wie Weiterbildungen zum Thema gestaltet werden sollten. Inhaltlich definiert er die folgenden vier Themenbereiche:

- Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
- Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
- Ausbildung durchführen,
- Ausbildung abschließen.

**Tipp:** Wenn Sie auf [www.bibb.de](http://www.bibb.de) „Rahmenplan AEVO“ in die Suchmaske eingeben, finden Sie den vollständigen Rahmenplan.

# Verlässlich konsequent

**Porträt Ausbilder** Dirk Block bildet bei der Unternehmensgruppe Gegenbauer in Berlin die Gebäudereiniger aus. Immer häufiger gehören auch erzieherische Aufgaben zu seinem Job.



**D**irk Block macht sich und anderen nichts vor. „Die Anforderungen an Ausbilder steigen“, sagt der 44-Jährige unumwunden. „Viele Auszubildende kriegen heute einfachste Dinge nicht gebacken.“

Ob es um pünktliches Erscheinen gehe oder einen freundlichen Umgangston – immer häufiger müsse er den Job von Mami und Papi übernehmen, erzählt er. Erst vor ein paar Tagen sei ein Azubi bei Minusgraden mit einem dünnen Pulli bekleidet zur Arbeit erschienen. „Den habe ich wieder nach Hause geschickt, damit er sich seine Arbeitsjacke anzieht“, sagt Block.

## **Meckern gilt nicht**

Nichtsdestotrotz – in das Gejammer um fehlende Ausbildungsreife will Dirk Block nicht einstimmen. „Meckern gilt nicht“, sagt er. „Was die Jugendlichen zuhause und in der Schule nicht gelernt haben, müssen wir ihnen beibringen – ganz einfach.“ Er ist überzeugt: Jeder Jugendliche hat Potential.

### Vom Blaumann in die Bundfaltenhose

2007 stieg Dirk Block – nach bestandener Meisterprüfung und rund 20 Jahren als Glasreiniger – zum Ausbildungsleiter für die Gebäudereiniger bei Gegenbauer auf. „Raus aus dem Blaumann, rein in die Bundfaltenhose“, sagt er lachend. Etwa hundert Azubis verteilt auf drei Lehrjahre betreut er seither bei dem Dienstleister für Gebäudemanagement am Standort Berlin.

Block kontrolliert die Berichtshefte der Azubis, büffelt Mathe mit ihnen, referiert im innerbetrieblichen Unterricht über Materialien und Reinigungstechniken und steigt für die Prüfungsvorbereitung auch selbst wieder in den Blaumann. Zu Beginn der Ausbildung durchlaufen alle Lehrlinge ein Kommunikationstraining. Dort lernen sie zum Beispiel, dass sie erst anklopfen, bevor sie eine Tür öffnen oder dass sie ihr Käppi abnehmen, wenn sie mit jemandem sprechen. „Es fehlt oft an einfachsten Umgangsformen“, sagt Block.

### Konsequent mit sich und den Azubis

Dirk Block ist im Umgang mit seinen Schützlingen vor allem eins: konsequent. Wer vergisst, sein Berichtsheft zum allmonatlichen innerbetrieblichen Unterricht mitzubringen, wird nach Hause geschickt, um es zu holen – der Feierabend des Lehrlings verschiebt sich dann unter Umständen. „Den meisten passiert das einmal und nie wieder“, sagt Block.

Dass Jugendliche ihre Grenzen austesten, sei völlig normal. „Nur manchmal bin ich der erste im Leben eines Auszubildenden, der auf das Einhalten von Regeln pocht.“ Block verlangt von seinen Azubis nicht

mehr als von sich selbst. „Die Jugendlichen können sich auf mich verlassen“, sagt er. „Auch ich bin konsequent mit mir selbst und halte mich an das, was ich sage.“

### Wenig Unterstützung von den Eltern

Dirk Block bezeichnet sich selbst als streng und bringt doch viel Verständnis für die Jugendlichen mit. Er weiß, wie wenig Unterstützung manch einer von zuhause bekommt. Da fehlt es nicht nur an einem ruhigen Platz zum Lernen. „Viele Eltern stehen einfach nicht voll hinter der Berufsausbildung ihrer Kinder mit allem was dazu gehört“, sagt er und fügt hinzu: „Es verursacht Wirbel, wenn in einer Hartz-IV-Familie plötzlich einer frühmorgens zur Arbeit muss.“ Umso mehr freut es den Ausbilder, wenn jene, die es besonders schwer haben, die Kurve kriegen.

### Viel vom Vorgänger gelernt

In die Rolle des Ausbilders sei er langsam reingewachsen, erzählt er. „Ich hatte das Glück, mir viel von meinem Vorgänger abschauen zu können.“ Erst nachdem er sich eingearbeitet hatte, ging sein erfahrener Ausbilder-Kollege in den Ruhestand. Bis heute praktiziert Block dessen Tipps: Niemals jemanden total in die Ecke drängen, immer Auswege aufzeigen. Stets erklären, warum etwas so und nicht anders erledigt werden muss. „Verständnis spornt an“, erklärt er. Und: Motivieren, wo es nur geht. „Auch wenn jemand noch so schlecht ist, möchte ich nicht, dass er nach einem Kritikgespräch mein Büro frustriert verlässt“, sagt Block. „Im besten Fall schaffe ich es, neuen Ehrgeiz zu wecken.“

Die „Ausbildung der Ausbilder“, die er im Rahmen seiner Meisterfortbildung absolviert hat, hat ihm wichtiges Grundlagenwissen für seinen jetzigen Job verschafft. Sicherheit in der Praxis bringt die Erfahrung. Wenn er heute nicht weiter weiß, tauscht er sich mit anderen Ausbildern oder zum Beispiel mit dem Betriebsrat aus.

### Erfolge motivieren auch den Ausbilder

Nichts motiviert Dirk Block so sehr wie die Erfolge seiner Auszubildenden. Bei berlinweiten Leistungsvergleichen der Kammern belegen seine Lehrlinge inzwischen immer wieder vordere Plätze. Und: Seit er die Ausbildungsleitung übernommen hat, fällt kaum noch jemand durch die Abschlussprüfung. Die Mischung aus Strenge und Verständnis funktioniert.

Dass der Beruf des Gebäudereinigers für die wenigsten ein Traumjob ist – da macht sich Block angesichts der Arbeitszeiten und Verdienstmöglichkeiten in dem Gewerbe nichts vor. Doch wer nach der Prüfung übernommen wird – und das sind bei Gegenbauer immerhin 80 Prozent –, hat einen sicheren Job. Wer ehrgeizig ist, kann sich entwickeln – zum Teamleiter, Ausbilder oder Meister. „Qualifiziert euch“, rät Block seinen Schützlingen. „Macht euch unentbehrlich bei eurem Arbeitgeber.“

Und eins ist sicher: „Spektakuläre Einsatzorte gibt es in diesem Job genug“, sagt Block. Einmal das Dach des Olympiastadions reinigen? Oder die Glasfassaden des Sony-Centers? Wer kann schon von sich behaupten, sein Arbeitsplatz komme gelegentlich dem von James Bond gleich. Wohl nur ein Gebäudereiniger! ■