

Ausbildung in Coronazeiten: AIS Aßmann Industrie Steckverbinder GmbH

„Nach der Krise werden wir wieder verstärkt Fachkräfte benötigen“

Die AIS GmbH in Eitorf versorgt Geschäftskunden, vor allem im Maschinen- und Anlagenbau, in der Automobilindustrie sowie im Bahnbau, mit elektrotechnischen Produkten. Flankiert wird der Großhandel von einem zweiten Unternehmen, der ISK GmbH. Diese steht für die Entwicklung, Konstruktion und Produktion individueller

Kabel- und Zubehörlösungen, etwa im Bau von Prototypen sowie Vor- und Kleinserien. Die beiden Unternehmen zählen zusammen 50 Beschäftigte, davon vier Azubis. „Die Coronakrise hatte gravierende Auswirkungen auf unseren Auftragseingang“, berichtet Thomas Schnurpfeil, Geschäftsführer der beiden Unternehmen. Der Umsatz habe sich zeitweise

halbiert. Nicht nur Einzelhändler, Gastronomie- und Hotelbetriebe mussten über Wochen schließen, auch viele Autofabriken hatten ihren Betrieb eingestellt. „Die vorübergehende Reduzierung der Arbeitsleistung in der Industrie war schon heftig“, sagt Schnurpfeil. Er setzt auf Kurzarbeitsmodelle und sieht die größte Herausforderung darin, den Mitarbeiterstamm zu halten und die finanziellen Rahmenbedingungen zu gestalten. „Derzeit jonglieren wir quasi auf Monatsbasis und versuchen, zu jedem Monatsende eine schwarze Null hinzubekommen.“

In Sachen Fachkräfte denkt der Unternehmer dennoch weiter. „Wir haben bisher keine Beschäftigten freigesetzt, denn vor der Krise hatten wir Fachkräftemangel – und nach der Krise werden wir wieder verstärkt Fachkräfte benö-

tigen.“ Deshalb bilden die beiden Betriebe auch regelmäßig aus, zurzeit zwei Industriekaufleute, eine Fachkraft für Lagerlogistik und eine Fachkraft Metalltechnik. Trotz Corona lief die Ausbildung im Betrieb weiter – unter Wahrung der entsprechenden Schutzmaßnahmen natürlich. Zudem konnten die Azubis an

eigens eingerichteten PC-Arbeitsplätzen den Online-Berufsschulunterricht bestreiten.

Die vier Azubis sind nun, Mitte September, im zweiten und dritten Lehrjahr. Und erhielten Anfang August Verstärkung. Noch vor Corona, im Februar, konnte die AIS GmbH und ISK GmbH das Rekrutierungsverfahren erfolgreich abschließen und einen Ausbildungsvertrag fürs folgende Aus-

bildungsjahr unter Dach und Fach bringen. „Wir sind hier in Eitorf zwar sehr ländlich geprägt, bieten dafür aber den Vorteil eines wohnortnahen Ausbildungsplatzes. Somit konnten wir aus dem Unternehmensumfeld einen geeigneten Azubi finden.“ Der begann im August seine Ausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik.

„Ausbildung stand bei uns zu keinem Zeitpunkt infrage“, sagt Thomas Schnurpfeil, „wenn der Markt wieder richtig anzieht, werden wir gerüstet sein!“



Thomas Schnurpfeil, Geschäftsführer
der Eitorfer AIS GmbH und der ISK GmbH



*Die Mitarbeitenden der
beiden Unternehmen.*

jahrgänge wieder geöffnet“, berichtet Schulleiter Dirk Thomas. Die Gruppengrößen wurden halbiert, Unterricht fand nur in den prüfungsrelevanten Fächern statt, außerdem lief einiges, wie schon während des Lockdowns, online. „Wir sind digital zum Glück gut ausgestattet“, betont Thomas, „sodass das Distanzlernen für die meisten Schülerinnen, Schüler und Lehrkräfte gut funktioniert hat.“ Der Schulleiter rechnet damit, dass es auch weiterhin Onlinephasen geben wird.

Auch die ausbildenden Unternehmen konnten nicht weitermachen wie bisher. Je nach Branche mussten sie wochenlang schließen, mit unterbrochenen Lieferketten zurechtkommen, massive Auftrags- und Umsatzeinbrüche verkraften, Kurzarbeit anmelden. Das hatte nicht nur Auswirkungen auf die aktuelle Ausbildung im Unternehmen, sondern auch auf die Gewinnung neuer Azubis fürs nächste Ausbildungsjahr, wie unsere vier Firmenporträts im Rahmen dieser Titelgeschichte beispielhaft zeigen.

Ausbildung: kein Lockdown – aber ein deutlicher Slowdown

Wer die Akquise noch vor Corona abgeschlossen hatte, war zwar auf der sicheren Seite. Je nach individuellem Krisenverlauf stehen manche dennoch in diesem Herbst vor der Frage, ob sie neuen Azubis überhaupt eine Perspektive bieten können. Wer mit Beginn von Corona noch Azubis suchte, sah sich mit sinkenden Bewerberzahlen konfrontiert, aber auch damit, dass IHKs und andere Institutionen eine Zeitlang keine Berufsorientierungsveranstaltungen anbieten konnten. „Wir mussten unser Orientierungsangebot stark reduzieren, es blieb fast nur telefonische Beratung“, berichtet Jürgen Hindenberg, Geschäftsführer der IHK Bonn/Rhein-Sieg für Berufsbildung und Fachkräftesicherung.

Die Folge: zwar kein Lockdown, aber eine Art „Slowdown“. Weniger Bewerbungen, spätere Bewer-

Ausbildung in Coronazeiten: Blumenhaus Pilger, Niederkassel

„Ich hätte gerne wieder ausgebildet“

Das Blumenhaus Pilger in Niederkassel ist ein echtes Traditionsunternehmen. Heute führt Dirk Pilger die Geschäfte, gegründet hat das Unternehmen 1948 sein Großvater. Nur kurze Zeit später begann das viel beschworene Wirtschaftswunder.

72 Jahre später könnte Dirk Pilger wieder ein Wirtschaftswunder gebrauchen. Während der ersten Phase der Coronakrise musste er sein Geschäft für fast vier Wochen komplett schließen, danach waren immerhin wieder Fleurop-Fahrten und ein Hofverkauf möglich. Blumen-to-go quasi. „Aber ohne Kundenkontakt“,

erzählt Pilger. Kunden bestellten telefonisch oder per Facebook zum Beispiel einen Strauß, Pilger stellte ihn im Hof bereit, die Kundin oder der Kunde kam, nahm ihn mit und hinterließ das Geld. „Damit haben wir kaum etwas verdient“, sagt der Unternehmer, „wir haben's einfach gemacht, um für unsere Kunden da zu sein.“

Das Hauptgeschäft war hingegen weggebrochen – und ist es zu einem erheblichen Teil immer noch: kaum noch regelmäßige Belieferungen von Arztpraxen und Rechtsanwaltskanzleien, keine großen Feste mehr, etwa Jubiläen oder aufwändige Hochzeiten, bei denen das Blumenhaus Pilger mit dem Blumenschmuck beauftragt wurde. Dankbar ist Pilger für die 9.000 Euro Soforthilfe vom Staat. „Das Geld war schnell da und hat uns sehr geholfen“, sagt er. Der Umsatz hingegen liegt derzeit bei nur etwa 70 Prozent der üblichen Einkünfte. „Das ist kritisch“, gibt er zu, „ich mache mir Sorgen, dass die Umsätze nicht mehr auf das bisherige Niveau zurückkehren.“

Kritisch steht es nach Überzeugung von Pilger auch um die Zukunft des Floristenberufs. Bereits drei Mal bildete Pilger in den vergangenen Jahren junge Leute zu Floristen aus. Noch im Februar hatte er die Absicht, für das soeben gestartete Ausbildungsjahr 2020/21 wieder eine Ausbildungsstelle anzubieten. „Für den eigenen Bedarf“, wie er betont, „aber auch, um einen Beitrag zur Zukunftssicherung für diesen schönen Beruf zu leisten.“ Wegen der Coronakrise zögerte er jedoch. Davon abgesehen habe es kaum Bewerbungen gegeben.

„Viele stellen nur noch Verkäuferinnen und Verkäufer ein, der Floristenberuf wird immer seltener ausgebildet, aber auch immer seltener von Jugendlichen nachgefragt“, sagt Inhaber Dirk Pilger. Und ergänzt: „Ich hätte gerne wieder jemanden ausgebildet.“



Kritisch steht es nach Überzeugung von Dirk Pilger um die Zukunft des Floristenberufs.



Ausbildung in Coronazeiten: Steigenberger Grandhotel & SPA Petersberg

„Wer auf Fachkompetenz setzt, muss ausbilden“

1892 wurde auf dem Petersberg hoch über Königswinter erstmals ein Hotel eröffnet. 1978 erwarb die Bundesrepublik Deutschland den Petersberg mit allen Gebäuden, um ein neues Gästehaus für Staatsgäste zu schaffen. Eröffnet wurde es 1990 zusammen mit der Steigenberger Hotels AG als Managementpartner. Heute verfügt das Steigenberger Grandhotel & Spa Petersberg über 103 Doppelzimmer und neun Suiten sowie 15 Veranstaltungsräume für bis zu 1.000 Personen. Das Haus zählt 120 Beschäftigte und bildet aktuell 22 junge Menschen zu Hotelfachleuten, Restaurantfachleuten sowie Köchinnen und Köchen aus.

Die ersten Wochen der Coronakrise gingen auch an dem Traditionshaus nicht spurlos vorbei. „Die allermeisten Veranstaltungen wurden verschoben“, berichtet der stellvertretende Direktor Alexander Grüner. Immerhin: „Stornierungen ohne Ersatztermin waren die absoluten Ausnahmen.“ Dies galt auch für viele Übernachtungen. Trotzdem musste das Unternehmen zwischenzeitlich Kurzarbeit anmelden.



„Dieses Instrument hat uns sehr geholfen“, sagt Grüner.

Allerdings sei es nie in Frage gekommen, die Azubis in Kurzarbeit zu schicken, ergänzt Personalmanagerin **Katharina Möllmann**. „Sie zu be-

schäftigen war dennoch die größte Herausforderung während des Lockdowns, aber dies haben wir gut hinbekommen.“

Kurzerhand übernahm das Hotel den Part der Berufsschule. Einen Tag pro Woche hatten die Azubis die Gelegenheit, sich den Unterrichtsstoff im Hotel anzueignen. „Darüber hinaus haben wir viele Trainings und Schulungen durchführen können“, erzählt Möllmann und nennt als Beispiel eine komplette Inventur aller Lebensmittel und Getränke.

In das Ausbildungsjahr 2020/21 startete das Unternehmen zudem mit weiteren, neuen Azubis. „Wir hatten vor Beginn der Krise schon alle Azubis für August an Bord und halten an allen fest“, sagt Alexander Grüner. Warum? „Unser Konzern hat die Mission ‚Hoteliere aus Leidenschaft‘, dies möchten wir an unsere Azubis weitergeben, durch eine sehr gute Ausbildung“, erklärt Möllmann. „Wir möchten zusammen mit den Azubis den Grundstein für ihren weiteren Berufsweg legen und dies in der bestmöglichen Weise.“

Durch die gute Vernetzung der einzelnen Häuser des Konzerns hätten die Azubis auch nach der Ausbildung die Möglichkeit, im Konzern zu bleiben und in anderen Häusern arbeiten zu können.

Der stellvertretende Direktor **Alexander Grüner** bringt das Ausbildungsengagement seines Hauses so auf den Punkt: „*Wer Fachkräfte will und auf Fachkompetenz setzt, muss ausbilden. Wir machen das sehr gerne!*“





Ausbildung in Coronazeiten: Nallinger Showtime e.K.

„Ich bin doch in der Verantwortung“

„It's showtime“ – diesen Ruf hat Guido Nallinger schon länger nicht mehr gehört. Anfang März baute sein Unternehmen, die Nallinger Showtime e.K. in Niederkassel, noch bei einer großen Veranstaltung in Oldenburg auf – nur um sofort wieder abzubauen. Ohne Veranstaltung. Vier Trucks und 25 Leute konnten wieder nach Hause fahren. In Deutschland durften keine großen Veranstaltungen mehr stattfinden. „Danach kamen nur noch Absagen, unsere Aufträge gingen nahezu auf null runter“, berichtet Nallinger, der seit 31 Jahren im Veranstaltungssegment aktiv ist und sich auf Beschallung, Beleuchtung, Bühne und Video für Livekonzerte, Messen und Veranstaltungen spezialisiert hat. „Das war ein Gefühl, als würde man mit 180 Stundenkilometern gegen die Wand fahren.“ Weggebrochen sind dem Unternehmen zum Beispiel allein 70 Konzerte mit der Kölner Band „Höhner“.

„Bis jetzt beträgt der Schaden durch Umsatzausfall rund 650.000 Euro“, sagte Nallinger Anfang September. Bisher konnte er das mit Reserven sowie mit KfW-Hilsmitteln kompensieren, außerdem habe er schnell die beantragte Soforthilfe des Landes NRW und Überbrückungshilfe des Bundes erhalten. Doch auch wenn die Perspektive unklar ist – Großveranstaltungen bleiben bis mindestens Ende Dezember verboten: „Ich bin trotzdem nach wie vor entspannt“, sagt Nallinger, „und optimistisch, dass es weitergeht!“

Trotz Auftragseinbruch und Kurzarbeit setzt der Unternehmer sein umfangreiches Ausbildungsengagement fort. Er bildet sieben Fachkräfte für Veranstaltungstechnik, eine Veranstaltungskauffrau sowie eine Kauffrau für Büromanagement aus. Die musste er zwar zwischenzeitlich ebenfalls in Kurzarbeit schi-

cken, holte sie aber für den schulischen Teil stets zurück. In den Räumen des Unternehmens konnten sie so dem virtuellen Unterricht der Berufsschule folgen – und zudem stundenweise Arbeiten erledigen, die im Unternehmen anfielen.

Nallinger übernahm diesen Sommer sogar eine junge Fachkraft, die zuvor ihre Ausbildungsprüfung mit Erfolg absolviert hatte. „Ich bin doch in der Verantwortung“, sagt er. „Unsere Azubis leisten in guten Zeiten so viel für uns, da ist doch klar, dass ich alles dafür tue, sie in schlechten Zeiten nicht hängen zu lassen!“

Einen für das neue Ausbildungsjahr bereits unterschriebenen Ausbildungsvertrag musste Nallinger dagegen auflösen. Das Bewerbungsgespräch hatte im Januar stattgefunden, vor Corona. „Das hätte ich meinen jetzigen Azubis und Beschäftigten, die ja weitgehend in Kurzarbeit sind, nicht vermitteln können“, sagt er mit großem Bedauern.

Aber: „*Es gibt ein Leben nach Corona*“, ist **Guido Nallinger** fest überzeugt. Heißt für die Ausbildung: „*Ich halte so lange wie möglich an unserem Engagement fest – und habe dem Bewerber mündlich zugesagt, erneut auf ihn zuzugehen, sobald sich die Lage in unserer Branche verbessert!*“

