

Bundesbildungspreis kleine und mittlere Betriebe

Reifer Nachwuchs

Kemmer & Hein macht gute Erfahrungen mit ehemaligen Studenten



Matthias Kemmer (2. v. li.) hat unter seinen Auszubildenden einige ehemalige Studenten. Er schätzt die Reife, die sie mitbringen.

Beim Drittplatzierten in der Kategorie „kleine und mittlere Betriebe“ wird wirklich noch echtes Handwerk betrieben: Die Kemmer & Hein OHG in Speyer hat sich nämlich darauf spezialisiert, Old- und Youngtimer zu restaurieren. Ganz besonders haben es dem Unternehmen Fahrzeuge von VW angetan, zum Beispiel der Käfer oder der Kübelwagen.

Die Kunden stecken sehr viel Geld in die Restauration ihrer technischen Lieblinge. Entsprechend sorgfältig wählt Matthias Kemmer, Geschäftsführender Gesellschafter des Unternehmens, seine Mitarbeiter aus. Für Kemmer fängt das schon bei den Azubis an. Zwar ist es nicht sein erklärtes Ziel, nur Abiturienten einzustellen. Aber seine Auszubildenden haben alle diesen Schulabschluss. Einige haben auch ihr Studium abgebrochen. Kemmer schätzt

die Reife, die diese Nachwuchskräfte mit in den Betrieb bringen.

Ein guter Notendurchschnitt ist ihm dabei weniger wichtig. Vielmehr zählt das Engagement, das die Auszubildenden an den Tag legen. Auf den Notendurchschnitt, den sie während der Ausbildung erzielen, ist Kemmer jedoch sichtlich stolz. Immerhin liegt der im Schnitt bei 1,6.

Auf eine Schulnote legt Kemmer doch besonderen Wert: auf die in Religion. Hieran liest der Unternehmer die Sozialkompetenz seiner Azubis ab. Die ist nämlich Voraussetzung, um ein schlagkräftiges Team zu bilden.

Für die Auswahl seiner Nachwuchskräfte hat Kemmer eigens ein vierstufiges Verfahren entwickelt: In der ersten Stufe geht es ihm erst einmal nur darum, dass sich die Bewerber ein Bild von seinem Unternehmen machen

können. Danach lädt er die weiterhin Interessierten zu einem Auswahltest ein. Dabei befragt er auch Informationen ab, die er den Aspiranten beim ersten Treffen gegeben hat. Daran sieht er, wer wirklich in seinem Unternehmen arbeiten möchte. Stufe drei ist ein Praktikum, bei dem die Bewerber ihr praktisches Können unter Beweis stellen müssen. Diese Zeit wertet er dann jeweils gemeinsam mit dem potenziellen Mitarbeiter aus. Nur wenn danach beide Seiten wirklich an einer Zusammenarbeit interessiert sind, kommt es zu einem Ausbildungsvertrag.

Wichtige Weiterbildung

Kemmer ist durchaus bewusst, dass die tägliche Arbeit an den Oldtimern Lücken bei seinen Mitarbeitern entstehen lässt. Diese muss die überbetriebliche Aus- und Weiterbildung schließen. Beispielsweise bei der Diagnose moderner Fahrzeugelektronik.

Die Grundlagen dafür liefert jedoch seine Ausbildung, dessen ist er sich sicher. Denn bei der Arbeit an den Oldtimern müssen seine Mitarbeiter viele Bauteile reparieren, die in herkömmlichen Kfz-Betrieben meist nur noch ausgetauscht werden.

Gute Erfahrungen hat Kemmer damit ge-

1. Platz

Robert Kinzmann GmbH & Co. KG – KATEGORIE I

Autohaus Hecker – KATEGORIE II

2. Platz

macht, seine Azubis schon am Anfang der Ausbildung zu „Spezialisten“ in einer bestimmten Tätigkeit auszubilden. Damit können sie schon früh selbstständig handeln und Verantwortung übernehmen. Außerdem ist ihre Unterstützung bei den Kollegen gefragt. Das steigert das Selbstwertgefühl und motiviert die Azubis vom ersten Tag an.

Viel Wert legt der Unternehmer auch darauf, seine Mitarbeiter weiterzubilden. „Ich investiere lieber in die Ausbildung als in einen Eimer Farbe für die Wand“, meint Kemmer. Trotz des kleinen Teams gibt er seinen Mitarbeitern den nötigen Freiraum, sich fortzubilden. Denn er ist sich sicher: „Ohne qualifizierte Mitarbeiter hat mein Unternehmen keine Zukunft.“

Edgar Schmidt