

Maurer mit guten Manieren

Unternehmen vermitteln ihren Auszubildenden Kompetenzen über das Fachliche hinaus.

- ▶ Oft übernehmen externe Dienstleister die Schulung.
- ▶ Angebote sollen die Lehre attraktiver machen.

Manuel Heckel
Köln

Ein etwas anderer Arbeitstag für die angehenden Bauzeichner, Maurer und Betonbauer: Statt Stahlmatten zu verflechten oder Mörtel anzurühren, stand an diesem Sommertag eine Vorlesung zu Lerntechniken an. Nachmittags folgten Teambuilding-Spiele im Freien, am Abend wurde mit den Auszubildenden gegrillt. Eine willkommene Abwechslung für die Lehrlinge des Bauunternehmens Otto Quast, berichtet Personalleiter Michael Behr: „Das wurde sehr gut angenommen.“

Kennenlernen und Kompetenztraining miteinander verbinden – das war das Ziel, mit dem der Sieger Mittelständler den Tag geplant hatte. Realisiert hat ihn ein externer Dienstleister: das Freudenberger Unternehmen Azubiscout. Es bietet seit zwei Jahren solche Seminarartage an.

Mal geht es um Umgangsformen, mal stehen Gedächtnistraining oder Präsentationstechniken im Mittelpunkt. In Schulungen bringen Ausbildungsbetriebe dem Nachwuchs verstärkt Zusatzqualifikationen bei. Wie bei Quast werden oft spezialisierte Trainer engagiert. Mit überschaubarem finanziellen Einsatz wollen Firmen so die Ausbildung mit Extras anreichern – und zugleich attraktiver werden für Bewerber. „Die Betriebe sind entschlossen, alles an Potenzial zu heben“, sagt Markus Kiss, Ausbildungsexperte beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Das Angebot an potenziellen Bewerbern nimmt ab. Gleichzeitig wird im Berufsalltag oft mehr verlangt als das, was Berufsschulen und Ausbildungsleiter vermitteln. „Zusatzqualifikationen sind ein Ka-



Bauarbeiter auf einem Stahlgeflecht: Ausbildungsbetriebe wollen attraktiver werden.



Zusatzqualifikationen sind ein Kapital, mit dem man viel erreichen kann. Das kann wertvoller sein als etwas mehr Gehalt.

Markus Kiss
DIHK

pital, mit dem man viel erreichen kann“, sagt Kiss, „das kann für die Jugendlichen wertvoller sein als ein bisschen mehr Gehalt.“ Wenn die Entwicklungs- und damit Aufstiegschancen steigen, profitieren Mitarbeiter und Betrieb gleichermaßen.

In vielen Branchen fällt es Unternehmen schwer, sich überhaupt im Wettbewerb um die Jugendlichen zu behaupten – und sie für eine klassische Lehre zu begeistern. Hier können angebotene Zusatzqualifikationen wichtige Argumente liefern. „Die Bauberufe sind oft noch mit Vorurteilen behaftet, dabei haben sie sich den technischen Entwicklungen angepasst und sind anspruchsvoller geworden“, sagt Quast-Personalchef Michael Behr. Zehn Auszubildende pro Jahr fangen bei seinem Unternehmen an – doch der Bedarf ist höher.

Sehr konkret seien die Vorstellungen der Unternehmen bei der Weiterbildung, sagt Azubiscout-Chefin Daniela Gieseler. „Sie wissen, an welchen Themen sie arbeiten wollen.“ Der Einarbeitungsaufwand der Externen kann stark variieren. Noch leicht zu übertragen sind methodische Seminare, etwa zu Lerntechniken. Schulungen mit Schwerpunkt Kundenansprache dagegen können sich von Betrieb zu Betrieb deutlich unterscheiden: „Da müssen wir sehr spezifisch auf die jeweiligen Bedürfnisse eingehen“, sagt Trainerin Gieseler.

Die Auszubildenden würden den Zusatzaufwand durchaus honorieren, sagt Karin Döring, die mehr als 15 Jahre lang selbst die kaufmännische Ausbildung in einem Dax-Konzern verantwortete und heute

selbstständig in der Weiterbildung tätig ist. „Die Seminare vermitteln den jungen Menschen das Gefühl, dass die Betriebe für sie in Vorleistung gehen.“

Vor allem in den ersten Monaten eines neuen Ausbildungsjahres haben die Dienstleister viel zu tun. Das Kalkül der Unternehmen: Früh erworbene Lerntechniken sollen sich über die gesamte Ausbildungszeit auszahlen. Erwünschter Nebeneffekt: In meist ganztägigen Seminaren wird auch das Gemeinschaftsgefühl gestärkt. Die Auszubildenden würden ein Seminar auch als geschützten Raum betrachten, in dem sie unter sich sind, sagt Susanne Sammet, Trainerin beim Beratungsunternehmen Projekt Gold. Wenn der Vorgesetzte nicht präsent sei, werde Kritik oft leichter geäußert und akzeptiert.

Grundsätzlich sei es wichtig, auch die Ausbilder im Betrieb zu schulen. „So können wir unsere Maßnahmen besser verankern“, sagt André Gerhard, Geschäftsführer des Coachingunternehmens Lern-erfolg 3. Pro Jahr sind seine Dozenten für etwa 50 Unternehmen aktiv. Sie bieten dort zweitägige Seminare zum Thema Gedächtnistraining. Dies soll den Auszubildenden beispielsweise dabei helfen, sich besser zu konzentrieren oder Texte schneller zu erfassen.

Die enge Verknüpfung von Seminarinhalten für Lehrlinge und Ausbilder sei wichtig, sagt Gerhard. „Letztendlich werden wir daran gemessen, was die Teilnehmer von unseren Maßnahmen im Alltag umsetzen.“ Wenn das gut klappt, können sich die Trainer oft über Folgeaufträge freuen – schließlich rückt in der Regel jedes Jahr eine neue Ausbildungsgeneration nach.

Bei Otto Quast war der gemeinsame Azubi-Tag im Sommer der Auftakt für weitere Aktivitäten. Im Halbjahrestakt will Personalleiter Behr das Programm um zusätzliche Seminare ergänzen. Fest eingeplant ist bereits ein Ganztagestermin. Das Themenspektrum ist breit angelegt: Umgangsformen und Unfallverhütung im Unternehmen.

AUSBILDUNGSBILANZ

Die Angst vor der großen Lücke

In technischen Berufen herrscht Mangel an Auszubildenden. Daran trägt die Wirtschaft eine Mitschuld.

Schon bald könnte es für viele Betriebe richtig eng werden. Laut Prognose des im November veröffentlichten „MINT Nachwuchsbarometer“ fehlen der deutschen Wirtschaft Ende 2020 rund 1,4 Millionen Fachkräfte in technischen Berufen. Die Hälfte der Fälle soll Beschäftigte betreffen, die in Rente gehen und nicht ersetzt werden können. In den vergangenen vier Jahren sank die Zahl der in den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) abgeschlossenen Ausbildungsverträge um knapp zehn Prozent. „Trotz der verstärkten Bemühungen vieler Akteure ist die Trendwen-

de beim MINT-Nachwuchs noch nicht gelungen“, bilanziert Matthias Mayer, Leiter des Bereichs Wissenschaft der Körber-Stiftung, die die Studie mit der Deutschen Akademie für Technikwissenschaften (Acatech) durchführt.

Auch branchenübergreifend droht eine Verschärfung der Personalengpässe. Die Zahl der vom 1. Oktober 2013 bis zum 30. September 2014 abgeschlossenen Ausbildungsverträge sank um 1,4 Prozent auf 522 200. Das teilte das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in der vergangenen Woche mit. In einzelnen technischen Bereichen war der Rückgang zuletzt dramatisch:

In den Metallberufen lag er über die letzten fünf Jahre laut MINT Nachwuchsbarometer sogar bei über 21 Prozent, in Maschinenbau und Fahrzeugtechnik in diesem Zeitraum bei etwa zwölf Prozent.

Das Bundesbildungsministerium nennt verschiedene Ursachen: eine demografisch bedingt sinkende Zahl von Schulabgängern, eine höhere Neigung zu studieren, aber auch eine nachlassende Ausbildungsbereitschaft bei Betrieben. „Wir müssen alles dafür tun, um Jugendlichen, die an einer Ausbildung interessiert sind, diese auch zu ermöglichen“, fordert Bundes-

bildungsministerin Johanna Wanka. Verschiedene Initiativen sollen etwa dabei helfen, Jugendliche zu mehr Mobilität zu motivieren. Denn in einigen Regionen sind besonders viele junge Menschen auf

1,4 %

betrug der Rückgang in diesem Jahr bei der Zahl der Ausbildungsverträge im Vergleich zu 2013.

Quelle: MINT Nachwuchsbarometer

der Suche, in anderen Gebieten können Ausbildungsplätze nicht besetzt werden.

Um mehr Schüler für die technischen Berufe zu begeistern, müssen die Wirtschaft und Politik früher ansetzen: Laut den Zahlen des MINT Nachwuchsbarometers belegten Oberstufenschüler in den vergangenen Jahren immer seltener Leistungskurse in Biologie oder Physik – die Zahlen für Chemie und Informatik verharren auf sehr niedrigem Niveau. So fehlen vielen Schulabgängern die Grundlagen, die die Entscheidung für einen technischen Beruf befördern könnten. Manuel Heckel