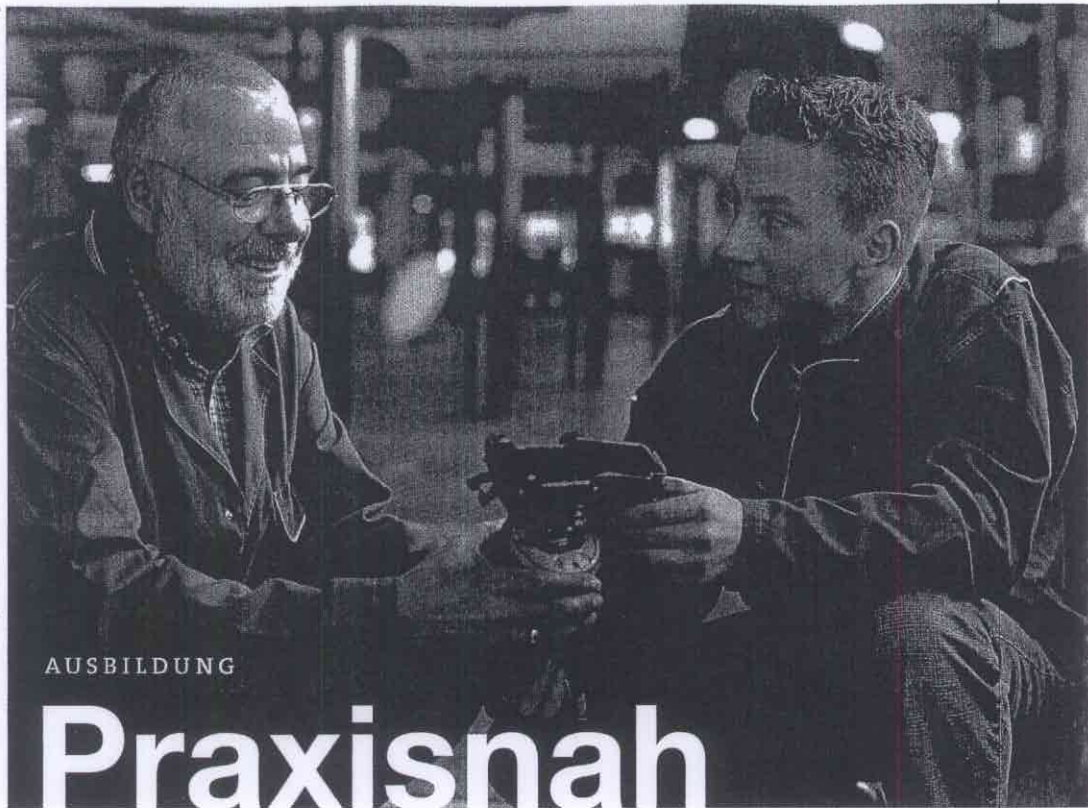


## Wunschcatalog

### Jugendliche wünschen sich in ihrer Ausbildung vor allem:

- ein gutes Arbeitsklima
- Aufgaben, die zu ihrer Berufsausbildung passen
- freundliche Behandlung
- Freude an der Arbeit
- Grenzen und Regeln kennen zu lernen
- Informationen zum Betrieb
- Fachgespräche
- pünktliche Ausbildungsvergütung
- Hilfe, wenn sie nicht zurecht kommen

Quelle: Westdeutscher Handwerkskammertag



AUSBILDUNG

# Praxisnah und vertrauensvoll

**K**urt Wesser will das Nützliche mit dem Angenehmen verbinden: „Die Berufsausbildung bei uns soll punktgenau und zugleich kostengünstig sein“, sagt der Geschäftsführer der Gluske Sachsen GmbH & Co. KG. Den außerordentlich hohen Qualifikationsstandard seiner rund 150 Mitarbeiter sieht Wesser als wesentlichen Faktor zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit in einem wirtschaftlich schwierigen Umfeld an: Das sächsische Unternehmen Gluske produziert in der Mitte des Dreiecks Leipzig, Dresden und Chemnitz Kunststoff- und Zinkdruckgussteile für den Fenster- und Haustürenbau.

Um bei dieser Vielfalt hohe Qualität gewährleisten zu können, kommt der Berufsausbildung bei Gluske große Bedeutung zu. Mit zehn Prozent der Gesamtbelegschaft ist der Anteil des Berufsnachwuchses sehr hoch. Aktuell werden 14 Jugendliche zu Werkzeugmachern, Verfahrensmechanikern für Kunststoff- und Kautschuktechnik so-

wie zum Gießereimechaniker ausgebildet. Die Ausbildung ist zwangsläufig hoch spezialisiert und für die Bedürfnisse bei Gluske gewissermaßen maßgeschneidert. Dies geht freilich zu Lasten der Breitenausbildung – ein Mangel für die Lehrlinge auch in den Augen Kurt Wessers und seines Mitarbeiters Harald Reicher, der als Ausbildungsleiter die Welt gern einmal mit den Augen des Nachwuchses betrachtet.

**Erfolgreiches Modell.** Ähnlich erging es auch anderen Mittelständlern in Sachsen, die deshalb die Berufsausbildung von der Schmalspur auf breitere Gleise stellen wollten. Im Jahr 1997 ergab sich eine Lösung im Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie. In einem bis heute bundesweit einzigartigen Modell fanden die Unternehmen einen neuen Weg bei der beruflichen Ausbildung und gründeten „Arimes“, den Ausbildungsring der Metall- und Elektroindustrie. Verbundlösungen bei der Erstausbildung gibt es mittlerweile häufig. Einzigartig jedoch ist, dass bei

Arimes der Verbund selbst die Ausbildungsverträge mit den Jugendlichen abschließt und die interessierten Unternehmen vertraglich einbindet. Kurt Wesser nennt den für ihn entscheidenden Vorteil: „Der Verbund entlastet die Unternehmen von allen administrativen Aufgaben, die eine Ausbildung mit sich bringt, und hilft, kostengünstiger auszubilden.“ Konkret handelt es sich um Einsparungen von bis zu 30 Prozent.

140 Unternehmen bilden im Arimes-Verbund aus und werden dabei von weiteren 60 Partnerbetrieben unterstützt, die Kooperationsleistungen anbieten. Bislang wurden beziehungsweise werden so knapp 2.000 Jugendliche in der Metall- und Elektrobranche ausgebildet, von denen die Unternehmen mehr als 80 Prozent nach Abschluss der Lehre übernahmen. Rund 90 Prozent der Arimes-Mitgliedsbetriebe sind Mittelständler, dabei viele Kleinbetriebe mit maximal 20 Beschäftigten. Auf sich allein gestellt wäre die Ausbildung für sie meist zu teuer.

Mittelständler gehen in der Berufsausbildung neue Wege. Indem sie Kooperationen bilden und ihren **LEHRLINGEN FRÜHZEITIG VERANTWORTUNG ÜBERTRAGEN**, sparen sie Kosten, erzielen hohe Motivation und beugen dem Fachkräftemangel vor. VON REINHARD MYRITZ

Arimes finanziert sich nicht nur durch moderate Mitgliedsbeiträge der beteiligten Unternehmen, die bei einer Ausbildung von bis zu fünf Azubis bei einem einmaligen Grundbeitrag von 180 Euro liegen. Zusätzlich profitieren die Betriebe von einem interessanten Modell der Ausbildungsvergütung. In einem 2002 geschlossenen Tarifvertrag ist erstmals eine leistungsbezogene Vergütung vereinbart. So erhalten die Azubis zwar eine niedrigere Grundvergütung, können diese jedoch durch gute Leistungen in Form von Prämien erhöhen. „Die Leistungen und die Motivation der Jugendlichen haben sich durch diesen Anreiz enorm verbessert“, resümiert Gluske-Ausbildungschef Harald Reichel, fügt aber hinzu: „Grundsätzlich steht bei den jungen Leuten eine gute betriebliche Ausbildung im Vordergrund und nicht die Vergütung.“

**Praxisferne Schulausbildung.** Was in der sächsischen Metall- und Elektroindustrie modellhaft funktioniert, ist nach Beobachtung vieler Berufsbildungsexperten eher die Ausnahme. Die Suche nach Auszubildenden ist gerade für Mittelständler nach wie vor schwierig und kostspielig. Gründe für diesen Missstand gibt es viele. Landauf, landab beklagt die Wirtschaft, allen voran das Handwerk, die praxisferne Schulausbildung. Die Hälfte aller Betriebe bezeichnet nach einer aktuellen Umfrage die mangelnde Ausbildungsreife der Schulabgänger als zentrales Hemmnis. Schlechtes Ausdrucksvermögen in Wort und Schrift sowie fehlende elementare Rechenfertigkeiten sind die wichtigsten Kritikpunkte. Hinzu kommt, dass vielen Jugendlichen das Berufsleben und die verschiedenen Berufe mit ihren Anforderungen weitgehend unbekannt sind. Und wo Neigungen und Befähigungen auseinander klaffen, ist der Ausbildungsabbruch meist die logische Konsequenz. Jeder fünfte Jugendli-

che bricht inzwischen seine Lehre ab oder wechselt in einen anderen Beruf.

Zusätzlich bereitet vielen Unternehmen die demographische Entwicklung Sorgen, denn die Reihen des Fachkräftenachwuchses lichten sich. Bis 2015 sinkt die Zahl der Bewerber um eine Lehrstelle nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) von heute 584.200 auf 528.900. Während der Rückgang im Westen Deutschlands immerhin überschaubar zu bleiben verspricht, scheint die Zukunft des Fachkräftenachwuchses im Osten Deutschlands dramatisch zu

## Berufsausbildung: Jeder Fünfte gibt auf

*Im Jahr 2003 wurde mehr als jeder fünfte Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst:*

Branche	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge
<b>Handwerk</b>	<b>26,8 %</b>
<b>Freie Berufe</b>	<b>24,5 %</b>
<b>Hauswirtschaft</b>	<b>24,5 %</b>
<b>Landwirtschaft</b>	<b>21,6 %</b>
<b>Industrie und Handel</b>	<b>19,3 %</b>
<b>Öffentlicher Dienst</b>	<b>6,7 %</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>21,9 %</b>

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2005

werden. Hier halbiert sich in den kommenden zehn Jahren die Bewerberzahl. Da ist gut beraten, wer sich schon heute mit dem knappen Gut von morgen eindeckt und der Berufsausbildung breiten Raum einräumt. Es kommt deshalb also nicht von ungefähr, dass gerade in den neuen Bundesländern sehr erfolgreich interessante neue Wege in der Berufsausbildung beschritten werden.

Von einer ausgezeichneten Kernmannschaft und geringer Fluktuation schwärmt etwa Stephan Opolka, Geschäftsführer der Metall- und Anla-

genbau Erfurt GmbH (MAE). Das ist wichtig für ihn, weil in seiner Branche die Berufserfahrung eine große Rolle spielt. Die Produktions- und Dienstleistungspalette des Handwerksbetriebs umfasst Erzeugnisse der Metallbe- und -verarbeitung, wie Lichtmasten oder Industrietore, Zaunanlagen, Treppen und Geländer. „Da kommt es auf die richtige Mischung an. Berufserfahrung und Nachwuchssicherung gehören untrennbar zusammen“, erläutert Opolka. Deshalb verwendet er viel Energie auf die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses.

Unter den 50 Mitarbeitern von MAE, überwiegend Facharbeiter im Bereich Stahl- und Metallbauer, Energieelektroniker und Industriekaufleute, sind auch fünf Azubis. Rund 30 Bewerber melden sich auf einen gewerblichen Ausbildungsplatz. Trotz dieser hohen Zahl ist es für Stephan Opolka nicht einfach, den Nachwuchs zu begeistern und dann den richtigen Mitarbeiter von morgen auszuwählen. Zu wenig wüssten die jungen Menschen heute von den Anforderungen eines Unternehmens, von den Berufen selbst und den damit verbundenen Ansprüchen.

**Perspektiven aufzeigen.** Der Freistaat Thüringen hat vor diesem Hintergrund als erstes Bundesland das Projekt „Berufsstart“ ins Leben gerufen. Ziel des vor zwei Jahren begonnenen Modellprojekts ist eine wirtschaftsnaher Berufsvorbereitung, um Schüler und Schulabgänger rechtzeitig und umfassend über vorhandene berufliche Perspektiven zu informieren. Die Berufswahlorientierung konzentriert sich auf die Klassenstufen 7 und 8 der Hauptschulen sowie die Klassenstufen 7 bis 9 der Realschulen. Bisher konnten rund 2.500 Jugendliche im Rahmen dieses Programms an insgesamt zehn Tagen im Jahr verschiedene Berufsbilder, Ausbildungsabläufe und die Betriebe besser kennen lernen.

Stephan Opolka arbeitet seit vielen Jahren mit Praktikanten. Das Projekt „Berufsstart“ findet seinen Beifall. „Ich entdecke seit einiger Zeit eine viel größere Ernsthaftigkeit bei den jungen Menschen, sich mit kommenden An-

Schalm den bevorstehenden demographischen Wandel. Die nackten Zahlen allein lassen den Firmenchef noch nicht erblassen. Viel schlimmer wäre für ihn, dass fähige Bewerber erst gar nicht den Weg zu ihm finden.

seren Azubis bewusst eine große Verantwortung übertragen“, formuliert Schalm das Konzept. Seiner Ansicht nach kann die Übernahme von Verantwortung im Beruf gar nicht früh genug erfolgen.

Marcel My und Robert Peschkes



Fit im Job: MAE-Chef Stephan Opolka lässt Praktikanten erste Erfahrungen im Berufsleben sammeln, Heizungsbauer Norbert Schalm überträgt seinen Azubis sogar die Verantwortung für die Firmenwagen.

forderungen auseinander zu setzen“, beobachtet der MAE-Chef. „Viele Praktikanten nutzen die Chance, sich für die eigene Zukunft fit zu machen.“

Was es bringt, neue Wege auszuprobieren und frühzeitig Verantwortung zu übertragen, zeigt sich an der hohen Motivation der Auszubildenden in der H. Schalm GmbH in Mönchengladbach. Der 18-jährige Marcel My klingt lebenserfahren und geradezu abgeklärt, wenn er aus seinem Kundendienstfahrzeug steigt und verkündet: „Man sollte wissen, was man an einem guten Job hat, gerade in der heutigen Zeit. Da muss man sich einfach engagieren.“ Zusammen mit Robert Peschkes, dem zweiten Azubi im dritten Lehrjahr, trägt der Zentralheizungs- und Lüftungsbauer in spe die persönliche Verantwortung für den Firmenwagen. Das ist ein Vertrauensbeweis für die beiden jungen Männer, Klassenbeste in der Berufsschule. Einer wird sogar Bester seines Jahrgangs werden. Wie findet man als Lehrherr derartige Überflieger?

Norbert Schalm führt seit neun Jahren gemeinsam mit seinem Bruder Armin das vom Vater 1979 gegründete Unternehmen. Zu den 33 Mitarbeitern gehören sieben Azubis. „Man muss kein Prophet sein, um zu sehen, was uns schon bald auf dem Arbeitsmarkt erwartet“, kommentiert Norbert

**Neugier wecken.** Schalm schrieb deshalb alle Schulen der näheren Umgebung an und lud die Jugendlichen zu Betriebsbesichtigungen ein. „Ich bin es gewöhnt, dicke Bretter zu bohren“, so seine Erfahrung mit dem regionalen Bildungswesen. Im Rahmen der Berufsorientierung in Klasse 8 kommen inzwischen mehrmals im Jahr viele neugierige Hauptschüler, Realschüler und sogar Gymnasiasten in den Fachbetrieb. „Auf diese Weise suchen wir uns die potenziellen Spitzenkräfte heraus“, sagt Norbert Schalm. Das Konzept scheint aufzugehen: Gerade erst verabschiedete sich ein Schüler nach der Betriebsbesichtigung mit: „Tschüss, bis bald, ich bewerbe mich bei Ihnen...“

Indem er selbst auf Schulen zugeht und seinen Betrieb öffnete, machte Norbert Schalm seinen Betrieb bekannt und warb mit der Attraktivität eines modernen Arbeitgebers sowie einem aktuellen Berufsbild. So verbreiterte er die Bewerberbasis und erzielte einen Vorsprung im Wettbewerb um die Besten. Er will aber auch in der Berufsausbildung selbst und später im Betrieb die Besten haben. Deshalb erhielten die Auszubildenden des dritten Lehrjahrs jetzt ihr eigenes Kundendienstfahrzeug im Wert von knapp 40.000 Euro. „Mit der Übergabe des Fahrzeugs habe ich un-

wissen das zu schätzen. „Wir sollen so ausgebildet werden“, sagen sie, „dass der Chef sich auf uns verlassen kann.“ Und so beginnt der Arbeitsalltag für die Lehrlinge mit einer kurzen Einsatzbesprechung vor der Fahrt zum Kunden. „Wir fahren allein raus, treffen unsere Entscheidungen meistens allein, bestimmen unsere Pausen – Hauptsache, es funktioniert, und der Kunde ist zufrieden“, schildert Marcel My seine Erfahrungen. „Über den Kunden geht gar nichts!“ Diesen Grundsatz des Unternehmens haben die Azubis verinnerlicht. Leider nehmen die beiden Schalm-Azubis mit dieser Einstellung in der Berufsschule eine Sonderstellung ein. Selbstständiges Arbeiten und die Übernahme von Verantwortung in ihren Ausbildungsbetrieben kennen viele Klassenkameraden von Marcel My und Robert Peschkes kaum: „Die prahlen schon mal, wenn sie ihrem Meister den Schraubenschlüssel holen dürfen, aber das war's dann auch an Highlights.“

Einen Fachbeitrag zu „Neuen Konzepten in der Berufsausbildung“ finden! Premium-Abonnenten auf

**ProFirma**  
www.profirma.de/ premium

PREMIUM