

Der Kampf um jeden Azubi

Die Betriebe müssen sich ziemlich coole Sachen überlegen, um den Nachwuchs zu locken. Eric Schweitzer weiß, wie es geht.

Herr Schweitzer, früher haben wir nach dem Sommer stets gefragt: Wie viele Jugendliche sind noch ohne Lehrstelle?

Diese Zeiten sind vorbei, der Markt hat sich durch die demographische Entwicklung komplett gedreht. In den letzten 20 Jahren war es für Unternehmen noch nie so schwer, ihre offenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Schon im vorigen Jahr sind 37 000 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Plätze unbesetzt geblieben, bei insgesamt gut 520 000 Ausbildungsverträgen. In diesem Herbst werden die offiziellen Zahlen ähnlich sein. Wir glauben, dass es in Wahrheit sogar viel mehr freie Stellen gibt – weil viele Betriebe ihre Plätze gar nicht offiziell melden.

Warum nicht?

Weil sie es nicht gewohnt sind, sie hatten ja immer genügend Bewerber. Oder weil sie denken: Wenn schon hundert freie Plätze für junge Köche gemeldet sind, brauchen wir den 101. gar nicht mehr zu melden.

Verständlich.

Aber falsch. Denn die Arbeitsagentur rekrutiert auch überregional. Für manche Berufe gibt es in der einen Region kein Interesse, in einer anderen aber schon. Wir wollen deshalb die Zahl der gemeldeten Plätze in diesem und im kommenden Jahr weiter steigern.



Eric Schweitzer ist seit zwei Jahren Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK).

Foto: Jens Gyarmaty

Wie viele Firmen sind vom Lehrlingsmangel denn betroffen?

32 Prozent der Unternehmen können die angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen. Rund 12 000 Betriebe bekommen überhaupt keine Bewerbungen mehr. Irgendwann werden sie dann gar keine Ausbildung mehr anbieten.

Was ist daran so schlimm?

Dass sie im Anschluss auch ihre Stellen nicht besetzen können. Auf mittlere Sicht werden uns 1,3 Millionen Fach-

kräfte allein in technischen Berufen fehlen.

Was tun Sie denn dagegen?

Eine Menge. Stellen Sie sich mal vor: Noch vor zehn Jahren hat mein Vorvorfahr mit der Regierung einen Ausbildungspakt vereinbart, damit möglichst viele Jugendliche unterkamen. Das haben wir jetzt weiterentwickelt, zu einer Allianz für Aus- und Weiterbildung. Dadurch gibt es jetzt zum Beispiel viel mehr Sozialpädagogen, die den Auszu-

bildenden und auch den Betrieben bei Problemen zur Seite stehen. Damit auch schwächere Schulabgänger die Ausbildung erfolgreich absolvieren können.

Weil alle anderen sowieso Abitur machen – und dann studieren wollen?

Auch da müssen wir ran. Wenn mehr als jeder Vierte das Studium wieder abbricht, dann ist das offenbar nicht für alle der richtige Ausbildungsweg. Da sage ich: Die Berufsausbildung ist nicht nur etwas für Leistungsschwächere, sondern auch für Leistungsstarke. Sie bietet hervorragende Berufsaussichten.

Trotzdem verhalten sich die Leute doch rational, weil man als Akademiker immer noch mehr verdient.

Das stimmt so pauschal nicht, wenn Sie Vergleichbares vergleichen. Natürlich verdient ein Zahnarzt mehr als ein Friseur. Aber nehmen Sie einen Versicherungskaufmann, der nach der Ausbildung rund 3000 Euro brutto bekommt. Da kann ein junger Architekt nicht mithalten – und der hat während seines Studiums jahrelang kein Geld verdient.

Warum hat die Berufsausbildung dann so ein Imageproblem?

Überall in der Welt werden wir dafür bewundert. Wir haben die niedrigste Jugendarbeitslosigkeit in ganz Europa, das verdanken wir der dualen Berufsausbildung. Und trotzdem ist Deutschland der einzige Ort, wo sie ein Akzeptanzproblem hat. Das ist ein gesellschaftliches Thema, in den Elternhäusern und an den Schulen. Deshalb soll jetzt auch an den Gymnasien eine Berufsorientierung angeboten werden. Damit die Abiturienten wissen, dass es Alternativen zum Studium gibt. Und dass man sich auch nach der Ausbildung weiterentwickeln kann, etwa mit einer Fortbildung zum Meister und Fachwirt oder einem berufs begleitenden Studium – und dabei weiterhin Gehalt bezieht.

Ziehen die Gymnasien da mit?

Viele inzwischen schon. Lange haben sie sich gewehrt – aus dem Selbstverständnis heraus, dass sie ja aufs Studium vorbereiten. Wenn mehr als 50 Prozent eines Jahrgangs das Abitur machen, geht das aber nicht mehr. Wenn davon keiner eine Berufsausbildung macht, legen wir die Axt an die Wurzeln unseres Erfolgsmodells. Übrigens ist der Wirtschaftsminister bei diesem Thema eine große Hilfe: Als ehemaliger Lehrer weiß Sigmar Gabriel, worum es geht.

Was tun die Unternehmen selbst, um die Lehre attraktiver zu machen?

Sie bieten Sicherheit. 70 Prozent der Unternehmen bieten allen Auszubildenden anschließend einen festen Job, mit steigender Tendenz. Wir reden hier fast immer über unbefristete Stellen – anders als bei Akademikern, die oft zunächst nur einen Zeitvertrag bekommen. Und dann bieten viele Unternehmen noch Goodies an, zum Beispiel ein kostenloses Smartphone, die Mitgliedschaft im Fitness-Studio oder freie Fahrt im öffentlichen Nahverkehr. Schließlich stehen sie im Wettbewerb um die künftigen Fachkräfte.

Haben Sie bei Ihrem eigenen Unternehmen, der Recyclingfirma Alba, denn genügend Bewerber?

Ja, aber wir tun auch viel dafür. Wir haben eine Personalabteilung, die sich um nichts anderes kümmert. Wir präsentieren uns auf Ausbildungsmessen, sind in den einschlägigen Internetportalen aktiv und suchen den Dialog mit den jungen Menschen. Wir informieren über Weiterbildungsmöglichkeiten und über internationale Perspektiven. Wenn jemand seine Ausbildung in Süddeutschland beginnt, später aber in Berlin oder Peking arbeiten will: Das ist bei uns möglich.

Zurück zu den schwächeren Schulabgängern: Was machen Sie mit denen?

Auch um diese jungen Leute kümmern wir uns. Da schauen wir uns die Schulnoten genau an und organisieren Nachhilfe an den Punkten, wo es noch fehlt. Die großen Unternehmen organisieren das meist selbst, den kleineren hilft die Bundesagentur für Arbeit. Das nimmt schon mehr als jede vierte Firma in Anspruch. Wer in allen Fächern schlechte Noten hat, kann eine halbjährige Vorstufe zur Ausbildung bekommen. Mehr als die Hälfte schafft aus einer solchen Einstiegsqualifizierung dann den Sprung in die richtige Ausbildung.

Haben sich die Unternehmen auf dem Überangebot an Bewerbern zu lange ausgeruht?

Ja, in Teilen ist das sicher so. Seit mindestens fünf Jahren werbe ich für das Thema. Aber bei vielen Unternehmen und Politikern kommt es jetzt erst an. Solange es ausreichend Bewerber gab, war die Bereitschaft, aktiv zu werden, relativ gering. Da sagten die Firmen: Ich kümmere mich darum, wenn es so weit ist. Da ist ja auch was dran.

Früher hieß es schnell: Bestimmte Jugendliche sind gar nicht ausbildungsfähig. Gibt es das noch – oder sagen Sie: Inzwischen brauchen wir jeden?

Wir bemühen uns um jeden. Aber es bleibt leider immer noch ein Teil, den wir nicht vermitteln können. Wenn jemand gar keinen Schulabschluss hat, nicht mal einen schlechten, wird es wirklich schwierig. Dazu kommt, dass die Anforderungen in vielen Ausbildungsberufen stark gestiegen sind. Die Berufsbilder sind vielfach sehr spezialisiert. Das ist ja der Grund, weshalb es derzeit 330 verschiedene Ausbildungen gibt.

Können Flüchtlinge die Lücke füllen?

Zunächst einmal: Wir sollten Einwanderung und Asyl nicht in einen Topf werfen. In den vergangenen Jahren, als die Zahl der Asylbewerber noch nicht so hoch war, kamen zwei Drittel der Einwanderer aus der EU. Bei Leuten aus anderen Staaten sollten wir konkret sagen, welche Qualifikationen gebraucht werden. Das sind bei weitem nicht nur Hochqualifizierte. Daher ist die Politik auch gefordert, die Liste der Mangelberufe zu erweitern, bei denen Zuwanderung möglich ist – zum Beispiel um Bereiche wie Gastronomie oder Logistik. Asyl ist da nicht der richtige Weg.

Nun sind die Flüchtlinge aber da.

Richtig. Und ein Viertel der Asylbewerber ist im ausbildungsfähigen Alter, zwischen 16 und 25 Jahre. Deshalb fordern wir, dass die Vorbildung sofort mit dem Asylantrag festgestellt wird. Im Berliner Pilotprojekt läuft das ganz gut: Bei der Registrierung der Neuzugewanderten ist immer ein Mitarbeiter der Arbeitsagentur dabei. Er erhebt die Kompetenzen. Sind darunter im Ausland erworbene Ab-

schlüsse, verweist er an die Stellen für die Anerkennung – unter anderem die IHK-Organisation.

Und wie ist das Ergebnis?

Es gibt ein großes Potential. Allerdings ist nicht jeder junge Asylbewerber zwischen 16 und 25 Jahren unmittelbar für eine Ausbildung geeignet. Da gibt es unterschiedliche Barrieren. Zum Beispiel die Sprache, aber auch fehlende Schulbildung sowie eine drohende Abschiebung. Wir wollen von der Bundesregierung die Zusage für Asylbewerber mit Bleibeperspektive: Wer in einer Ausbildung ist, darf nicht abgeschoben werden – inklusive einer Anschlussphase von mindestens zwei Jahren im Beruf. Sonst haben weder die Unternehmen noch die jungen Menschen eine Motivation, sich auf diesen Weg zu begeben. Leider lehnt die Politik das bislang ab.

Wer einen Job bekommt und die Wirtschaft voranbringt, soll bleiben – trotz abgelehntem Asylantrag?

Zumindest für diese fünf Jahre. In dieser Zeit könnte er zur Fachkraft werden, die nicht vom Transfersystem lebt. Er sollte dazu den Status leichter wechseln können. Oder wollen wir wirklich dabei bleiben: Der Krankenpfleger aus dem Irak muss ausreisen, damit er sich von Bagdad aus wieder um eine Stelle bewerben kann? Das ist doch absurd!

Neuerdings dürfen Asylbewerber nach drei Monaten arbeiten. Sollte es noch schneller gehen?

Viel schneller geht es sowieso nicht, weil wir erst einmal die Qualifikation erfassen und eine Stelle vermitteln müssen. Wichtiger ist mir die Reduzierung der Vorrangprüfung: Außerhalb von Mangelberufen ist eine Arbeitsaufnahme in den ersten 15 Monaten nur erlaubt, wenn kein EU-Bürger die Stelle besetzen kann. Das ist schwer nachzuweisen und daher unnötige Bürokratie.

Wie unterschiedlich sind die Qualifikationen bei den verschiedenen Herkunftsländern?

Wir hören, dass viele der Syrer gut gebildet sind. Auf dem Balkan haben wir schon Erfahrung mit den EU-Ländern Bulgarien und Rumänien: Viele arbeiten zum Beispiel in der Gastronomie, das hilft gegen den Fachkräftemangel. Wir brauchen vor allem höhere und mittlere Qualifikationen. Es gibt aber auch viele Flüchtlinge, die Analphabeten sind. Da wird es oft schwierig, sie in Ausbildung oder Arbeit zu vermitteln.

Muss man sehr gut Deutsch können, um hier zu arbeiten?

Nicht unbedingt, aber die Sprache ist natürlich das Tor zur Integration. Bei einer Küchenhilfe, die nicht mit Gästen reden muss, sind gute Sprachkenntnisse nicht ganz so wichtig. Wenn Sie kellnern wollen, sieht das schon anders aus. Sonst bringen Sie etwas ganz anderes als das, was der Gast bestellt hat.

Jetzt stürzt die Börse ab, und China schwächelt. Brauchen wir all die Arbeitskräfte überhaupt noch, wenn die Wirtschaftslage schlechter wird?

Über die Konjunktur will ich nicht spekulieren. Eines ist klar: Die demographische Entwicklung bleibt. Selbst bei einer wirtschaftlichen Delle brauchen wir weiterhin qualifizierte Einwanderer, um den Bedarf an Fachkräften zu decken.

Das Gespräch führten
Ralph Bollmann und Inge Kloepfer.

Foto: Oliver Mark / DER SPIEGEL

„Der SPIEGEL hat die Wahrheit nicht für sich gepachtet. Aber er sucht danach.“

Klaus Brinkbäumer, SPIEGEL-Chefredakteur, in der Titelbildredaktion mit Fotoredakteur Gershom Schwalfenberg

DER SPIEGEL
Keine Angst vor der Wahrheit

spiegel.de/KeineAngstvorderWahrheit