

26.08.2021

Dem Handwerk fehlen Azubis - was tun?

Das neue Ausbildungsjahr hat im August begonnen und tausende von Ausbildungsplätzen in Schleswig-Holstein sind bisher unbesetzt geblieben, gerade auch im Handwerk. Welche Möglichkeiten haben die Betriebe, jetzt vielleicht doch noch an die gewünschten Auszubildenden heranzukommen? Fachkräfteberater Hans-Hermann Lausen von der Handwerkskammer Flensburg gibt einige Tipps.



Fachkräfteberater Hans-Hermann Lausen, Handwerkskammer Flensburg, rät Betrieben, sich bei der Azubi-Suche von den Kammern beraten zu lassen. Foto: Lausen

WEP REPORT: Herr Lausen, welches sind die Handwerksbereiche, die besonders vom Nachwuchsmangel betroffen sind?

Lausen: Wie in den Jahren zuvor gibt es noch viele unbesetzte Ausbildungsstellen in den Bereichen Elektronik für Energie- und Gebäudetechnik, Anlagenmechanik Sanitär-Heizung-Klima - beides Bereiche, in denen weiterhin eine sehr gute Auftragslage zu verzeichnen ist - und Fachverkauf im Lebensmittelhandwerk, wie

Fleischerei, aber insbesondere Bäckerei. Auch im Beruf Kraftfahrzeugmechatroniker*in gibt es noch eine hohe Anzahl von freien Stellen. Aber eigentlich sind in fast jedem Beruf noch Plätze frei, wobei Angebot und Nachfrage regional variieren.

WEP REPORT: Den freien Ausbildungsplätzen steht eine große Anzahl von Schulabsolventen ohne Ausbildungsvertrag gegenüber. Woran liegt es, dass die beiden Seiten, also die Schulabgänger und die Handwerksbetriebe, nicht zueinander gefunden haben?

Lausen: Seitens der Schüler*innen herrscht teilweise eine Corona bedingte Unsicherheit und Resignation. Auf Seiten der Betriebe wünsche ich mir eine zielgruppengerechtere Ansprache. Potentielle Bewerber*innen – egal mit welchem Schulabschluss – stehen grundsätzlich einer dualen Ausbildung in einem Betrieb positiv gegenüber, sind bei der Entscheidung pro Ausbildung aber anspruchsvoller als in den Vorgängergenerationen.

WEP REPORT: Was heißt anspruchsvoller konkret?

Lausen: Viele Bewerber*innen möchten echte Arbeiten ausführen, möchten einen Sinn sehen in dem, was sie machen. Erkennen sie überdies noch einen Bezug zum Klima- oder Umweltschutz und wird der auch so vom Betrieb herausgestellt, steigt die Bereitschaft für eine Ausbildung. Und wenn einmal in einem Praktikum nur zugeguckt werden kann oder wiederkehrende Arbeiten anstehen, ist es hilfreich zu erklären, warum es gerade jetzt so läuft. Nette Kollegen und ein fairer Umgang miteinander erhöhen die Chance ebenfalls, junge Menschen für eine Ausbildung zu begeistern. Bewerber*innen, die in einem Praktikum beobachten, dass ein Chef wiederholt mit seinen Mitarbeitenden unangemessen umgeht, werden sich nicht für eine Ausbildung in diesem Betrieb entscheiden, selbst wenn sie nicht persönlich betroffen sind und Betrieb und Beruf an sich ein gutes Image haben.

WEP REPORT: Würden Sie den Betrieben raten, auch den jungen Menschen eine Chance zu geben, die auf den ersten Blick nicht so ganz ihren Erwartungen entsprechen?

Lausen: Ja – auf jeden Fall! Wenn ich als Betriebsinhaber*in mittelfristig ein Fachkräfteproblem für mich sehe, bieten gerade diese Jugendlichen eine große Chance, diesem entgegen zu wirken. Denn aus diesen Ausbildungsverhältnissen entstehen meist langfristige Arbeitsverhältnisse. Hierzu gibt es einen schönen Vergleich von Bildungswissenschaftler Klaus Hurrelmann. Er vergleicht Ausbildung mit Wein. Selbst da, wo keine guten Rahmenbedingungen vorliegen, gelingt es versierten Winzern, gute Weine hervorzubringen.

WEP REPORT: Auf welche Skills sollte der Fokus denn gelegt werden?

Lausen: In einem Praktikum sollte erkennbar sein, dass Bewerber*innen ein Mindestmaß an Interesse an dem Beruf haben, sie pünktlich sind und ins Team passen. Je kleiner der Betrieb, desto schneller werden Auszubildende in die betriebliche Praxis eingebunden, so dass ein gewisses Maß an Talent - je nach Beruf - förderlich ist. Entsprechend der theoretischen Anforderungen eines Ausbildungsberufes sollte ein angemessener Schulabschluss vorhanden sein. Klafft zwischen Anforderung und Leistungsvermögen eine zu große Lücke, kann auch durch gezielte Nachhilfe selten ein Erfolg erreicht werden. Aber nicht immer sagt ein formeller Schulabschluss etwas über die tatsächliche Leistungsfähigkeit aus – deshalb genau hinschauen.

WEP REPORT: Wie können Betriebe unterstützungsbedürftigen Azubis helfen?

Lausen: Bei den jungen Menschen mit Startschwierigkeiten ist die Qualität der Ausbildung im Unternehmen entscheidend – je mehr ich als Betrieb nachjustieren muss, desto besser muss mein Ausbildungspersonal geschult sein und umso mehr Zeit muss ich in die Ausbildung investieren. Das finden viele Betriebe beschwerlich, aber es gibt keinen Plan B. Zeit, Wertschätzung, immer wieder erklären, aber auch konsequentes Verhalten, eine Beziehung aufbauen - das sind die Instrumente dafür, dass diese jungen Menschen die Ausbildung schaffen und danach als Fachkraft zur Verfügung stehen.

WEP REPORT: Gibt es in solchen Fällen nicht auch Förderungen für die Betriebe?

Lausen: Ja, die Agentur für Arbeit unterstützt bei schulischen, aber auch bei Alltagsproblemen über das kostenlose Angebot abH - ausbildungsbegleitende Hilfen. Und bei Jugendlichen mit besonderen Startschwierigkeiten über die Assistierte Ausbildung. Die mittlerweile etablierte Einstiegsqualifizierung - ein 6- bis 12-monatiges bezahltes Praktikum - bietet ebenso eine gute Möglichkeit. Der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit unter 0800 - 4 55 55 20 und die Handwerkskammer helfen hier weiter. Ein wichtiger Hinweis für Betriebe, die von Corona durch Umsatzverluste oder Kurzarbeit betroffen sind: Wenn sie mindestens genauso viele Auszubildende einstellen wie im Durchschnitt der letzten drei Jahre, können sie unter bestimmten Voraussetzungen eine Ausbildungsprämie von 4.000 bis 6.000 Euro pro Azubi bei der Agentur für Arbeit beantragen.

WEP REPORT: Nochmal zurück zu Ihrem Hinweis der zielgruppengerechten Ansprache. Meinen Sie damit, dass Ausbildungsbetriebe die Schulabgänger auch deshalb nicht wie gewünscht erreichen, weil sie nicht die richtigen Kommunikationswege wählen?

Lausen: Zu einem guten Ausbildungsmanagement gehört mittlerweile eine Vielfalt von Wegen, auf das Ausbildungsplatzangebot hinzuweisen. Klassiker wie Lehrstellenbörsen bei Kammern und Verbänden sowie der Agentur für Arbeit, regionale Ausbildungsmessen und Stellenangebote in Printmedien sind zwar nach wie vor wichtig, aber nicht fehlen dürfen heutzutage die Präsenz in den sozialen Medien, wie facebook, instagram und youtube, und eine gut gemachte Internetseite mit eigener Karriereseite. Außerdem: Wieso nicht die jungen Menschen oder deren Eltern dort abholen, wo sie eh sind? Kooperationen mit Schulen und Vereinen oder der örtlichen Feuerwehr bieten hier den direkten Draht zu potentiellen Auszubildenden. Ein brandaktuelles Beispiel: Durch die Unterstützung einer Konfirmandengruppe konnte ein Bäckermeister seinen Ausbildungsplatz mit einer geeigneten Bewerberin besetzen!

WEP REPORT: Wie findet ein Handwerksbetrieb bei der Azubi-Akquise den für sich besten Weg?

Lausen: Es ist relativ einfach, sich Inspirationen aus diesem Artikel oder auf ähnlichen Wegen zu holen. Die Kunst besteht dann aber darin, die passenden Instrumente in die betriebliche Praxis zu integrieren. Bei der Gestaltung eines Praktikums zum Beispiel ist meiner Ansicht nach noch viel Luft nach oben. Ein mit den Mitarbeitenden gemeinsam erarbeiteter Plan - wer macht was und wann - ist das Fundament, Wechsel aus Zuschauen und selber machen, regelmäßiges Feedback, etwas Selbstgemachtes mit nach Hause bekommen und ein strukturiertes Abschlussgespräch machen ein gutes Praktikum aus. Zu guten Praktikant*innen sollte der Kontakt bis zum potentiellen Ausbildungsbeginn gehalten werden - WhatsApp, Mini-Job, Eltern einladen sind Möglichkeiten. Dass es funktioniert, zeigen viele positive Beispiele. Ich empfehle Betrieben, sich von den Kammern beraten zu lassen. Wir als Handwerkskammer Flensburg und die Kolleg*innen aus Lübeck bieten einen Blumenstrauß an individueller Beratung an, auf Wunsch auch in den Betrieben vor Ort.

WEP REPORT: Was machen Handwerksbetriebe im Kreis Pinneberg, die modernes Azubi-Marketing aus Zeit- oder Wissensgründen nicht selbst bewerkstelligen können? Welche konkreten Hilfen gibt es?

Lausen: Das schwierigste sind der Anfang und die Organisation. Dafür gibt es, wie zuvor beschrieben, Expert*innen bei den Kammern, die vor Ort im Betrieb mit den Verantwortlichen die Vorgehensweise besprechen und von guten Beispielen aus der Praxis berichten. Handwerksbetriebe aus dem Kreis Pinneberg können sich an die Außenstelle der Handwerkskammer Lübeck in Pinneberg und an die Kreishandwerkerschaft Westholstein in Itzehoe wenden. Dort werden Beratungen, Info-Veranstaltungen, Fortbildungen und spezielle Projekte wie ‚Passgenaue Besetzung‘ angeboten. Auch Verbände wie der Zentralverband des Handwerks bieten Hilfe auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene, aktuell mit dem ‚Sommer der Berufsbildung‘. Kurz: Betriebe sollten ihre Kammern und Verbände einfach herausfordern...

WEP REPORT: ... und unseren WEP Fachkräfteberater Kristian Lüttke ebenfalls. Vielen Dank für Ihre Anregungen, Herr Lausen.



WEP Fachkräfteberater Kristian Lüttke steht Handwerksbetrieben unter (04120) 70 77 50 für Fragen zur Verfügung. Foto: WEP

Weitere Info unter

- hwk-luebeck.de/ausbildung-jetzt-sh
- [Passgenaue Besetzung](#)
- <https://www.hwk-luebeck.de/ausbildung/fuer-ausbildungsbetriebe/ausbildung-vier-punkt-null.html>
- <https://www.hwk-luebeck.de/ausbildung/fuer-ausbildungsbetriebe/qualitaet-in-der-ausbildung.html>
- [Termine & Veranstaltungen | HWK Lübeck \(hwk-luebeck.de\)](#)
- [Allianz für Aus- und Weiterbildung - Startseite \(aus-und-weiterbildungsallianz.de\)](#)
- zdh.de/themen-und-positionen/sommer-der-berufsbildung/

Aufmacherbild: Tim Reckmann/pixelio