

Ausbildung im Handwerk

„Mangelware“ Lehrling?

Frauke Bünz*

Das Handwerk tut sich offenbar schwer, geeignete Auszubildende zu bekommen, was sich künftig in einem Mangel an qualifizierten Mitarbeitern bemerkbar machen wird. Wo liegen die Ursachen und was kann man gegen diesen Trend unternehmen? Unsere Autorin hat die Personalpolitik mittelständischer Betriebe – besonders SHK-Handwerksunternehmen – untersucht und stellt in diesem Beitrag die Ergebnisse vor.



Lernkompetenz bedeutet, sein Wissen aufgrund erlernter Fertigkeiten selbständig zu erweitern und zu aktualisieren

Eine Umfrage unter 100 zufällig ausgewählten SHK-Betrieben in Schleswig-Holstein ergab ein buntgefächertes Bild. Der Führungsstil der befragten Unternehmer variierte von „streng-autoritär“ bis „laissez-faire“. Allerdings hielt sich die Einstellung der Handwerksmeister zur eigenen Unternehmensführung zwischen denjenigen, die ihre eigene Person als maßgebenden Erfolgsfaktor sehen, und denjenigen, die den Unternehmenserfolg vornehmlich als von der Motivation und Qualifikation ihrer Mitarbeiter abhängig betrachten, die Waage. Bei der Beschaffung des Personals spielt allgemein die „Mundpropaganda“ eine große Rolle, die Weiterbildung wird den Gesellen und angestellten Meistern größtenteils selbst überlassen. Dies gilt sowohl für die Anregung zu entsprechenden Maßnahmen als auch für die Finanzierung der Weiterbildungskurse. Hier ist schon der erste Ansatzpunkt zum Nachwuchsproblem zu sehen: Sicher kann ein Handwerksbetrieb mit im SHK-Bereich durchschnittlich 10,8 Mitarbeitern nicht die

Finanzkraft eines Industriegigantens anbieten. Und kaum ein Handwerksunternehmen scheint in der Lage, wochen- oder monatelang auf einen bewährten Mitarbeiter zu verzichten und in Maßnahmen zu investieren, die sich nicht unmittelbar und nicht direkt meßbar für den Betrieb bezahlt machen.

Mangelnde Attraktivität

Dies, wie auch die Tatsache, daß „man sich auch mal die Hände schmutzig machen muß“, ist natürlich auch außerhalb des Handwerks bekannt. So ist die Bereitschaft Jugendlicher, einen Handwerksberuf zu ergreifen, im Vergleich zu anderen Berufsgruppen von vornherein geringer einzuschätzen. Und von denjenigen, die sich für eine Ausbildung beispielsweise zum Gas- und Wasserinstallateur entschieden haben, hatte ein großer Anteil ursprünglich einen anderen oder gar keinen Berufswunsch und ist vom Arbeitsamt vermittelt worden. Dies sind in der Hauptsache Hauptschulabgänger. Eine Untersuchung, die von der Industrie- und Handelskammer Kiel in Zusammenarbeit mit den weiterführenden Schulen in Schleswig-Holstein durchgeführt wurde, ergab, daß es den meisten Hauptschulabsolventen nicht nur am notwendigen Grund-

wissen, sondern vor allem an ausreichender Anpassungsfähigkeit für das Zusammenleben in der Gesellschaft, insbesondere in einem Betrieb, fehlt. Zudem weist diese Schulabgängergruppe, als klassische „Klientel“ der Handwerksbetriebe für die Besetzung der vorhandenen Ausbildungsplätze, erhebliche Defizite in bezug auf ihre Eignung für einen Handwerksberuf auf. Doch, was an Erziehungs- und Lerndefiziten in der

Hauptschule nicht abgebaut oder ausgeglichen werden konnte, ist in den Handwerksunternehmen und Berufsschulen als „nächster Instanz“ kaum noch möglich.

Investition in die Zukunft

Dennoch müssen sich viele Handwerksmeister genau diesem Problem stellen, wie die Umfrage eindrucksvoll belegt. So gaben über 85 % der Befragten an, das eine mangelhafte schulische Vorbildung das Hauptproblem bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden darstellt, während nur drei Betriebe (8,8 %) keine Schwierigkeiten in dieser Beziehung angaben. Hier ist allerdings anzumerken, daß zwei dieser drei Betriebe nicht mehr ausbilden und der dritte – mit 120 Mitarbeitern – eine Sonderstellung einnimmt.

Nach übereinstimmender Meinung der befragten Handwerksmeister ist ein erheblicher Teil der Ausbildungsplatzbewerber auch mit den wesentlichen Anforderungen eines Handwerksberufs, die hinsichtlich der Fachkompetenz neben dem Beherrschen grundlegender Fertigkeiten im umfassenden Verständnis von technischen Systemen sowie funktionalen Zusammenhängen und Wechselwirkungen bestehen, deutlich überfordert. Dies betrifft natürlich ebenso die Fähigkeit, sein Wissen auf der Basis gelernter Verfahrensweisen selbständig zu erweitern und zu aktualisieren. Wenn aber die Grundlagen für die Persönlichkeitsentfal-

* Frauke Bünz studierte Betriebswirtschaft an der Fachhochschule Kiel

Art des Problems	Anzahl (relativ)*
Mangel an schulischer Vorbildung	85,3
Niemand will noch Handwerker werden	20,6
keine Schwierigkeiten	8,8
* Mehrfachnennung möglich	

Probleme bei der Beschaffung von Auszubildenden

tung bei Schulabgängern noch nicht gelegt sind, können diese Defizite auch nicht mehr mit der wohlmeinenden, charakterlichen Förderung durch die Handwerksmeister als Auszubildende ausgeräumt werden. Ebenso wenig wird die Vermittlung einer dem handwerklichen Selbstverständnis entsprechenden Wirtschaftsgesinnung Früchte tragen.

Beurteilung der Ausbildungstätigkeit	Anzahl (relativ)*
wichtige Investition	67,6
negatives Kosten-Nutzen-Verhältnis	44,1
Ausbildungstätigkeit macht Spaß	26,5
keine Zeit auszubilden	2,9
* Mehrfachnennung möglich	

Stellenwert der Ausbildungstätigkeit

Vor diesem Hintergrund ist es verständlich, wenn so manchem Handwerksmeister inzwischen die Lust am Ausbilden vergangen ist. Nur 26,5 % der Befragten gaben an, Ausbilden mache immer noch Spaß. Gleichzeitig sind sich jedoch 67,6 % im Klaren darüber, daß die berufliche Erstausbildung „eine wichtige Investition in die Zukunft“ ist.

Anreize für Lernwillige gefordert

Neben der abnehmenden Ausbildungsbeurteilung der Handwerksbetriebe genießt das Handwerk bei Absolventen höherer Bildungsgänge wenig Attraktivität: Unter den Auszubildenden im gesamten Handwerk befinden sich lediglich 5,7 % Abiturienten oder Schulabgänger mit Fachhochschulreife und 21,2 % mit Realschulabschluß, speziell in den Metallhandwerken sind es 3,6 bzw. 23,7 %. Dies liegt zu einem nicht unerheblichen Anteil an der Weiterbildungssituation im Handwerk. Denn, wenn

auch durch die Einführung des Meister-Bafögs die berufliche Bildung der akademischen Ausbildung formal gleichgestellt ist, bedeutet die Vorbereitung auf den Meistertitel eine Unterbrechung der laufenden Berufstätigkeit und des damit verbundenen Einkommens. Dies betrifft die Weiterbildung zum Betriebswirt des Handwerks ebenso. Viele bevorzugen daher eine Hochschulausbildung mit anschließender integrierter Karriereplanung in einem Großunternehmen. Allerdings bestehen derzeit aufgrund steigender Akademikerarbeitslosigkeit Chancen fürs Handwerk. Nur, wenn der Wettbewerb um leistungsfähige Auszubildende nicht auf finanzieller Ebene gewonnen werden kann, könnte er dies durch eine den Erwartungen leistungsfähigerer Schulabgänger besser angepaßte Ausbildungsgestaltung. Bislang gibt es jedoch in Schleswig-Holstein noch nicht die Möglichkeit für Bewerber mit einem höheren Schulabschluß, in einem Handwerksberuf schon während der Ausbildung zusätzliche anerkannte, berufsbezogene Qualifikationen zu erwerben, wie es z. B. beim „Abiturienten-Modell“ Baden-Württembergs oder dem „Betriebsassistenten-Modell“ der Handwerkskammer Koblenz der Fall ist.

Während das bewährte Drei-Stufen-System der handwerklichen Berufsbildung weiterhin unverzichtbar ist, müssen – parallel dazu – zusätzliche Berufsbildungsmodelle geschaffen werden, um die Leistungsträger nach ihrer Gesellenprüfung im Handwerk zu halten. Hier stehen der Erwerb von Kenntnissen in kaufmännischer Betriebsführung und eine Vertiefung technischer Unterrichtsinhalte, die jeweils unmittelbar an den Erfordernissen der Praxis ausgerichtet sind, im Mittelpunkt, so daß schon unmittelbar nach Beendigung der Ausbildung eine Tätigkeit der Gesellen in verantwortlichen Bereichen möglich ist.

Hier bietet sich z. B. das Modell der Handwerkskammer Hamburg an, das seit etwa sechs Jahren neben anderen Handwerksberufen für Heizungs- und Klimatechniker durchgeführt wird: Die Ausbildungszeit für Abiturienten dauert vier Jahre und beinhaltet neben der betrieblichen rund 1200 Stunden theoretische Ausbildung in der Akademie des Handwerks. Das Modell wird in Zusammenarbeit mit den Hamburger Innungen angeboten und schließt mit dem Titel „Technischer Betriebswirt“ ab.

Ein weiteres Angebot in dieser Richtung ist das Baden-Württemberger Modell „Betriebsassistent im Handwerk“, das inzwischen auch in Nordrhein-Westfalen eingeführt worden ist.

Unabhängig davon, wie derartige Berufsbildungsangebote im einzelnen ausgestaltet sind, ist für ihre erfolgreiche Umsetzung jedoch die Unterstützung und Befürwortung durch die Handwerksbetriebe unerlässlich. Dort, wo seitens der Handwerksunternehmer immer noch die langen Abwesenheitszeiten der Auszubildenden bemängelt werden und sich die Einsicht noch nicht durchgesetzt hat, daß sich ein Auszubildender immer erst nach Ende



Der Bedarf an fachkundigen Mitarbeitern erfordert lernbereite Lehrlinge, aber auch förderungsbereite Handwerksunternehmer

(Bild: GaSiTec)

der Ausbildungszeit rechnen kann, sind innovative Berufsbildungsmodelle nicht zu etablieren. „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ ist keine zeitgemäße Einstellung, die das Interesse leistungsstarker Jugendlicher an der handwerklichen Ausbildung fördert. Vielmehr sollte der leistungsfähige und -bereite Auszubildende als Partner gesehen werden. Ein Partner, der zwar heute zugunsten seines persönlichen Fortkommens eine hohe Kostenbelastung des Ausbildungsbetriebes verursacht, der aber später den selbständigen Meister in der handwerklich-technischen und der kaufmännischen Betriebsführung entlasten und ihm eine wertvolle Hilfe sein kann. Nicht nur, wenn es darum geht, den Betrieb erfolgreich durch das Tagesgeschäft zu leiten, sondern besonders auch dann, wenn der Meister einmal ausfällt. □

Literatur

[1] DH-Report 6 und 7/95