

Unternehmen wehren sich gegen politischen Eingriff

Mit Blick auf die hohe Jugendarbeitslosigkeit in Europa hat jüngst die Internationale Arbeitsorganisation ILO eine staatliche Jobgarantie für Schulabgänger gefordert. Deutschland kann hier mit guten Argumenten dagegenhalten, ist aber auch nicht sorgenfrei.



Die deutsche Wirtschaft übernimmt große Verantwortung für Jugendliche. Davon überzeugt ist Christoph Beck, Professor für HR Management an der Fachhochschule Koblenz. Ob Kurse für nicht-ausbildungsreife Jugendliche oder firmenübergreifende Ausbildungsverbände – vielerorts werde beherzt angepackt statt über mangelnde Ausbildungsreife gejamert. „Mehr ist nicht drin“, schlussfolgert Beck. „Bürokratie würde viele Initiativen im Keim ersticken.“

Mit dieser Ansicht steht Beck nicht allein. Auch andere Beobachter des Arbeitsmarktes und insbesondere Personalierer beurteilen eine verstärkte staatliche Intervention in die Ausbildung kritisch. Für Aufregung hatte jüngst eine Studie der Internationalen Arbeitsorganisation ILO gesorgt, die eine staatliche Jobgarantie für Schulabgänger ins Spiel bringt. Dieser Ratschlag bezieht sich freilich auf jene Länder, die unter massiver Jugendarbeitslosigkeit leiden, etwa Spanien, Italien und insbesondere Griechenland. Deutschland ist ausdrücklich davon ausgenommen.

„Hier gibt es gegen den Trend eine abnehmende Jugendarbeitslosigkeit“, stellt Ekkehard Ernst, Leiter der Abteilung Beschäftigungstrends bei der ILO in Genf, klar. „In Deutschland würde eine Jobgarantie den

Jugendlichen eher schaden als nützen.“ Politiker der Volksparteien CDU und SPD sehen das freilich anders. NRW-Ministerpräsidentin Hannelore Kraft etwa war 2010 in den für sie erfolgreich ausgegangenen Wahlkampf mit der Ankündigung gezogen, Ausbildungsplätze für Jugendliche im Zweifel mit Landesmitteln zu finanzieren. „Wir dürfen keinen einzigen Jugendlichen zurücklassen“, hieß ihr vollmundiger Appell.

Strukturelle Probleme

Inzwischen fordert die SPD bundesweit eine Ausbildungsgarantie, und davon ist auch die CDU nicht mehr weit entfernt. „Unser Land“, heißt es in einem Positionspapier der CDU-Bundesfachausschusses für Bildung Forschung und Innovation, „braucht nicht nur Ärzte, Ingenieure und Pädagogen, sondern auch Pflegekräfte, Bauhandwerker und Erzieher. Jeder junge Mensch kann etwas, jeder wird gebraucht.“ Obwohl zig Betriebe Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten, blieben 2011 immerhin 300 000 Jugendliche orientierungslos zwischen Schule und Ausbildung stecken. Konkret fordern nun die Christdemokraten, Warteschleifen aufzulösen und Schulabgängern eine unterstützte betriebliche Ausbildung zu ermöglichen.

Strukturell liegt im sogenannten „Über-

gangsbereich“ einiges im Argen. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) etwa kalkuliert, dass ein Drittel der perspektivlosen Jugendlichen sofort eine Ausbildung antreten könnte. Das scheitert aber an fehlender Passgenauigkeit sowie an unzureichender Mobilität der Jugendlichen. Auf Seiten vieler Betriebe mangelt es dafür spürbar an Entgegenkommen. Staatlich finanzierte Programme seien nicht nachhaltig genug, moniert die CDU. Auch die Koordination zwischen Behörden, Trägern sowie Schulen und Unternehmen könnte besser ausfallen.

Engagement für schwache Jugendliche

Beginnen wir in den Betrieben. Laut Beck könnten „kreative Ansätze“ in der Ausbildung sowie in der Übergangsphase zwischen Schule und Arbeitsmarkt das Arbeitgeberimage aufwerten und darüber hinaus auch die Mitarbeiterbindung positiv beeinflussen. Auch bei der Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH (DEW21) hat man die Zeichen der Zeit erkannt. Gemeinsam mit den kommunalen Stadtwerken blickt man in der östlich gelegenen Ruhrgebietsmetropole immerhin auf rund 40 Jahre Ausbildungserfahrung zurück. „Tatsächlich ist die Qualität von Bewerbern

„ In Deutschland würde eine Jobgarantie den Jugendlichen eher schaden als nützen.

Ekkehard Ernst, Leiter der Abteilung Beschäftigungstrends bei der ILO in Genf

zuletzt gesunken“, bestätigt Christoph Schulte einen Befund vieler Ausbildungsbetriebe. „Doch wir jammern nicht, sondern engagieren uns, wo wir können“, sagt der Leiter Personalentwicklung und Organisation.

Zunächst profitiert der Betrieb von seiner Bekanntheit. Mit etwa 1500 Bewerbern für 35 Ausbildungsplätze lässt sich eine ansehnliche Quote verbuchen. Hauptschüler, also diejenigen Ausbildungsanwärter, die sich mit Abstand am schwersten tun beim Eintritt ins Berufsleben, würden laut Schulte gezielt für die Ausbildung etwa zum Anlagenmechaniker angesprochen. „Hier verzeichnen wir die geringste Bewerberquote“, gewährt Schulte Einsicht ins Ausbildungsmanagement. „Um sie zu erhöhen, arbeiten wir intensiv mit Arbeitsagenturen zusammen und bemühen uns seit sechs Jahren in einer Kooperationsschule, den Nachwuchs für dieses Berufsbild zu gewinnen.“ Dank dieser Maßnahme, die flankiert wird von Veranstaltungen in der Region, wo intensiv über Berufe informiert wird, habe sich die Bewerberquote „etwas verbessert“.

Zusätzlich musste DEW21 die Anforderungen senken. Vor fünf Jahren wurde das Auswahlverfahren angepasst. Die Verantwortlichen wissen, dass eine zu hoch liegende Meßlatte sich angesichts sinkender Schülerzahlen kontraproduktiv auswirkt. „Bewerber müssen schon in den Hauptfächern ein Mangelhaft haben, um von uns abgelehnt zu werden“, sagt Schulte. Der Betriebsrat habe sich sofort kooperationsbereit gezeigt, um neue Kriterien für die Auswahl „jenseits der Zensuren“ zu definieren.

Probleme auch in München

Richten wir den Blick in eine Region, wo die mit Abstand niedrigste Arbeitslosigkeit zu verzeichnen ist – in die bayerische Hauptstadt München. Sind Arbeitsagenturen an der Ruhr mit Quoten von 20 Prozent und mehr konfrontiert, herrscht in der Isarmetropole quasi Vollbeschäftigung. In einigen Gemeinden der „Speckzone“ werden sogar Quoten mit einer Eins vor dem Komma erzielt. Dennoch verschließt Reinhard Büttner, Arbeitsdirektor der Münchner Stadtwerke (SWM), keineswegs die Augen vor dem strukturellen Problem, das hinter der Fassade scheinbar paradiesischer Umstände lauert.

Zwar bewerben sich derzeit rund 2000 Jugendliche auf etwa 130 Stellen in zwölf Ausbildungsberufen. Doch rund 40 Prozent der Azubis kommen aus Rosenheim oder Augsburg, was nicht zuletzt auf den guten Ruf der SWM-Ausbildung schließen lässt. Die erfolgreichen Schulabgänger aus anderen bayerischen Regionen nehmen nicht nur mehr Aufwand für An- und Abreise in Kauf. Sie stechen auch Hauptschüler aus, deren Mehrheit in einer Millionenstadt wie München durchs Raster zu fallen droht. Hier greift SWM aktiv ein: Einige Ausbildungsplätze sind per se Jugendlichen „aus schwie-

rigen Milieus“ vorbehalten, wie Büttner sagt. Jugendlichen, die zu Hause rausgeflogen oder straffällig geworden sind. Um diese Maßnahme, die sozialpädagogisch begleitet wird, kümmert sich ein Verein, den die Stadtwerke München finanziell unterstützen und in deren Immobilien die Jugendlichen auch untergebracht sind. Zudem nimmt das Unternehmen pro Jahr bis zu fünf Jugendliche auf, damit sie bei SWM ihre Ausbildung, die sie in einem anderen Betrieb abgebrochen haben, abschließen können.

Um Jugendliche erfolgreich an den Arbeitsmarkt heranzuführen, muss man freilich früh in der Schule ansetzen. SWM kooperiert mit jeweils zwei Haupt- und zwei Realschulen als Partner. „Wir sind regelmäßig vor Ort, um über Berufe aufzuklären, was zum Teil sogar Azubis übernehmen“, erläutert Büttner. „Zudem stellen wir pro Jahr 20 einwöchige Praktika zur Verfügung. Sogar Lehrer absolvieren bei uns bis zu dreitägige Praktika.“ Bei dem von SWM unterstützten Programm „Lehrer in der Wirtschaft“ können Pädagogen sogar ein ganzes Jahr lang praktische Erfahrungen sammeln. „Lehrer sollen

verstehen, wie wir als Unternehmen ticken. Bringen sie diese Erfahrungen zurück in die Schule, ist viel gewonnen.“

Zwar bekräftigen Schulte wie Bittner, dass ihre Unternehmen dem Staat seine hoheitlichen Aufgaben nicht abnehmen können. Doch solange das schulische System Bildungsverlierer produziert, ist auch die Initiative der Wirtschaft gefordert. Nicht nur die „Sekundärtugenden“ ließen laut Bittner unter den Jugendlichen zu wünschen übrig. Substanzielle Dinge wie die Ausdrucksweise oder die für die betriebliche Praxis unabdingbaren mathematischen Grundkenntnisse seien oft zu bemängeln. „Selbst Realschulabsolventen zeigen immer schlechtere Qualifikationen“, beschreibt Bittner ein Problem großen Ausmaßes. „Deshalb müssen wir weiterqualifizieren.“

Besser als ihr Ruf

Freilich sei vor Klischeevorstellungen gewarnt. Vielfach wird in der Öffentlichkeit das Bild verbreitet, Hauptschüler hätten vorwiegend eine Null-Bock-Haltung und würden sich frühzeitig auf Hartz IV einrichten. Das sei an den Haaren herbeigezogen, findet Bettina Kurz, Analystin des Berliner Beratungshauses Phineo gAG, das Projekte gemeinnütziger Organisationen untersucht. „Sehr viele Jugendliche sind stark motiviert, ihre berufliche Entwicklung beherzt anzupacken, wenn ihnen dazu Chancen und, wenn nötig, Hilfestellungen gegeben werden.“

Erfolgreich sind Phineo zufolge Projekte in der Übergangphase zwischen Schule und Beruf besonders dann, wenn frühzeitig in der Schule aufgeklärt wird. „Viele Schüler kennen kaum andere Berufe als Friseur und Kfz-Mechaniker“, weist Kurz auf ein verbreitetes Manko hin. Ferner könne man die Ausbildungsreife von Jugendlichen noch vor dem Schulabschluss durch praktisches Lernen beispielsweise in Praxisklassen fördern oder sie nach dem Schulabgang in Projekten gemeinnütziger Organisationen fit für den Berufseinstieg machen.

Zudem müssten Jugendliche und Betriebe mehr aufeinander zugehen. Unternehmen sollten Kurz zufolge sich etwa durch einen

Tag der offenen Tür bekannt machen oder sich in den Schulen vorstellen. Würden Jugendliche sich direkt bei Unternehmen nach Praktika und Jobs erkundigen, sei das auch von Vorteil. „Machen wir uns aber nichts vor“, warnt Kurz. „Allein durch die zunehmende Technisierung werden die Anforderungen in der Arbeitswelt weiter steigen.“ Beispielhaft ist das Engagement der Münchner Hypovereinsbank. Unter den zahlreichen Initiativen, die von der Bank unterstützt werden, ist auch ein Mentorenprogramm. Es ist weder Recruiting- noch Marketing-Maßnahme, sondern schlicht ein Ehrenamt.

Insgesamt 60 Mentoren sind unter den Bankern zu finden. Einer davon ist Oliver Simon, Leiter der Personalentwicklung. Er unterstützt einen 20-jährigen aus Pakistan stämmigen Jugendlichen in dem Bestreben, Anschluss im Arbeitsmarkt zu finden. Für den persönlichen Austausch nimmt sich Simon rund zwei Stunden pro Woche Zeit. Nach jedem Treffen erteilt er eine Hausaufgabe, etwa Firmen für eine Bewerbung auszuwählen. Dann geht es um praktische Hilfe: Wie schreibt man einen Lebenslauf, wie sollte ein Bewerbungsschreiben aussehen?

„Ich bin in erster Linie jemand, der für den Jugendlichen da ist und zuhört, ihn aber auch herausfordert“, beschreibt Simon seine Aufgabe. Kommt der Jugendliche abends in Simons Büro, habe dies einen wichtigen Nebeneffekt: „Ist ja krass, denkt er sich. Der ist ja abends um acht noch im Büro!“ Da würde der Groschen fallen: Ich muss Engagement zeigen, wenn ich Ziele erreichen will. Simons Ziel ist, dass der Jugendliche einen Ausbildungsplatz bekommt. Bis zum Ende der Probezeit bleibt er sein Mentor. Auch bei der Wohnungssuche oder zu Behördenterminen steht ihm Simon zur Seite.

Alle hier zitierten Verantwortlichen lehnen eine staatliche Ausbildungsplatzgarantie ab. „In Deutschland gibt es eine andere Tradition der betrieblichen Ausbildung als in anderen Ländern“, sagt der Unternehmensberater Rudolf Kast. „Sie sollte in der Hand der zuständigen Betriebe, IHK, Arbeitge-

ber und Gewerkschaften bleiben.“ Sie hätten hinreichend bewiesen, dass man mit eigenen Mitteln Lösungen im Interesse der Jugendlichen finden könne. Kast ist Mitgründer der Waldkircher Beschäftigungsinitiative gGmbH. An dem Ausbildungsverbund beteiligen sich inzwischen 16 mittelständische Betriebe. Durch gemeinsam finanzierte Ausbildungsplätze bereiten sie junge Menschen, die keinen Ausbildungsplatz finden, erfolgreich auf den Beruf des Bürokaufmanns vor. „In aller Regel werden sie unbefristet übernommen“, weiß Kast. Das erfolgreiche Programm läuft aktuell in der dritten Auflage.

Engagement zahlt sich aus

Niemand wird ernsthaft bestreiten, dass sich solches Engagement für allen Beteiligten auszahlt. Über zu viel Werbung in eigener Sache kann man geteilter Meinung sein. So garantiert etwa Wolfgang Grupp, aus Funk und Fernsehen bekannter Firm lenker von Trigema, jedem Mitarbeiterkind einen Ausbildungsplatz. Weit weniger spektakulär als der „König von Burladingen“ verspricht auch Dietmar Dieterle, Chef des Maschinenbauers M&A Dieterle, jedem Jugendlichen aus dem Städtchen Ottenbach bei Göppingen eine Ausbildungsstelle. Zwar hört und sieht man den scheuen Unternehmer kaum. Dafür eilt ihm ein Ruf wie Donnerhall voraus.

Von diesen Beispielen mag es durchaus eine erkleckliche Zahl geben. Doch sie sind nicht repräsentativ. Hochschullehrer Beck beschwört die Vergangenheit: Als die Wirtschaft noch nicht mit so vielen Gesetzen, Steuern und Abgaben in die Knute genommen wurde, sei der Mittelstand oft als Spender und Mäzen in Erscheinung getreten. „Waren Unternehmen erfolgreich, haben sie viel auf freiwilliger Basis für ihr Umfeld getan“, sagt er. Wollte man staatlicherseits alles regeln, „geht doch dieser Geist verloren“. ILO-Experte Ernst schwant Übles: Würde der deutsche Staat Jobs garantieren, führe das für Jugendliche nicht „in eine hoffnungsvolle Karriere, sondern aufs Abstellgleis“.

Winfried Gertz, freier Journalist, München