



Azubi Ricardo Weinzettel bearbeitet bei der Firma Frisch & Faust ein Kanalrohr

„Ich wusste nicht, dass es diese Berufe gibt“

Wie Firmen um Lehrlinge werden: Tiefbauer Frisch & Faust, die Druckerei Laserline und Butter Lindner gelten als vorbildliche Ausbilder

VON MARION MEYER-RADTKE

BERLIN – Nachwuchssorgen? Hat Dieter Mießen nicht. „In diesem Jahr hatten wir den Schreibtisch voll mit Bewerbungen“, sagt er. „Es gab Kollegenbetriebe, die hatten noch keine einzige Bewerbung im Haus, als wir unsere Auszubildenden schon längst ausgewählt hatten.“ Dafür tut die Firma Frisch & Faust Tiefbau aber auch so einiges. Das Berliner Unternehmen, das sich auf Kanal- und Rohrleitungsbau spezialisiert hat, wirbt um Jugendliche, wo sie nur kann.

„Wir machen das schon seit vielen Jahren“, sagt Mießen, der Kaufmännische Leiter bei Frisch & Faust. „Wir haben damals zur Kenntnis genommen, dass die Schulabgängerzahlen sinken werden und angefangen, unsere Ausbildungsquote zu erhöhen, um unseren eigenen Nachwuchs auszubilden.“ Inzwischen kooperiert das 39 Mitarbeiter und 18 Azubis zählende Unternehmen mit der Agentur für Arbeit, mit Förderwerken in der Region, mit Schulen, Bildungsträgern und ehrenamtlichen Vereinen, die sich um sozial benachteiligte Jugendliche kümmern. Es bietet Praktika und Bewerbungstrainings – und es zeigt sich in der Öffentlichkeit.

Im vergangenen Oktober nahm die Berliner Mittelstandsfirma zum ersten Mal an den „Tagen der Berufsausbildung“ teil – eine Messe, auf der Großunternehmen wie Siemens, Kaiser's und die Bundeswehr für sich werben. „Da waren wir mit Sicherheit der kleinste Betrieb unter allen Ausstellern“, sagt Mießen. „Aber un-

fähr 8000 Jugendliche sind an unserem Stand vorbeigelaufen, und viele haben gesagt: Oh, ich wusste gar nicht, dass es diese Berufe auch gibt.“ Und schon hatte die Firma wieder ein paar Bewerber für ihr Ausbildungsprogramm zum Tiefbaufacharbeiter, zum Kanalbauer oder zum Mechaniker für Land- und Baumaschinen.

Schwierige Suche

Einfach haben es die Unternehmen nicht, wenn es darum geht, geeignete Kandidaten für ihre Lehrstellen zu finden. Im August waren bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) und bei der Handwerkskammer Berlin noch 1300 Ausbildungsplätze unbesetzt. Ein Grund ist die sinkende Zahl der Schulabgänger: In Berlin schrumpfte sie in zehn Jahren von 37 000 auf nur noch 30 000 Schüler. Auch deshalb haben die IHK und die Handwerkskammer die Aktion „Berlins Bester Ausbildungsbetrieb“ ins Leben gerufen. So sollen Betriebe gewürdigt werden, die sich besonders intensiv um die Nachwuchsförderung kümmern. Je mehr ein Unternehmen in Ausbildung investiert, desto eher findet es auch gute Azubis.

So wie die Druckerei Laserline, die vor drei Jahren zu „Berlins bestem Ausbildungsbetrieb“ gekürt wurde. Wer hier in die Lehre gehen will, muss sich rechtzeitig tummeln: Rund 180 Mitarbeiter hat die Druckerei im Wedding, und knapp 30 Auszubildende. „Für 2010 ist alles besetzt“, sagt Ausbilderin Jenny Kindlein. „Wir suchen jetzt schon für 2011.“ Bewerbungsschluss ist Dezember.

Wer allerdings den Einstieg bei Laserline schafft, den erwartet eine spannende Zeit. Die Druckerei bietet neben der Ba-



Tomislav Bucec ist Geschäftsführer der Firma Laserline

Wettbewerb

• **Vorschläge** Zum siebten Mal suchen IHK und Handwerkskammer Berlin den besten Ausbildungsbetrieb der Stadt. Vorschläge sind bis zum 17. September 2010 möglich. Unternehmen können sich auch selbst bewerben. Eine Jury von IHK und Handwerkskammer wird die Sieger ermitteln.



Flughafen Tempelhof vergeben. Die Auszubildenden und die Mitarbeiter des Siegerbetriebs können sich auf den Besuch von Sportveranstaltungen Berliner Profi-Vereine wie dem Basketballklub Alba und den Eishockeyspielern von den Eisbären freuen. Die Berliner Morgenpost unterstützt die Initiative als Medienpartner.

• **Anmeldung** Das Formular ist im Internet unter folgender Adresse abzurufen: www.morgenpost.de/ausbildung

möglichen Punkten Deutschlands beste Auszubildende im Bereich Mediengestaltung. „Dieses Jahr haben wir eine Kandidatin mit 98 Punkten dabei“, sagt Kindlein. Die Auswertung ist im Oktober.

Schulschwänzer habens schwer

Ebenfalls begehrt und sogar noch zu haben sind Ausbildungsplätze bei der Berliner Feinkostkette Lindner. „Wir haben zurzeit 42 Auszubildende und wollen dieses Jahr 25 neue aufnehmen“, sagt Unternehmenssprecherin Claudia Mehrl. „Bislang haben wir aber erst 15 Kandidaten gefunden.“ Dabei hatten sich an die 1000 junge Menschen beworben. Viele scheitern allerdings schon am Vermerk „Fehlzeiten“ auf dem Zeugnis. „Schlechte Noten sind noch kein Ausschlusskriterium für uns“, sagt Mehrl. „Auch Anfänger mit weniger guten Schulzeugnissen oder sogar ohne Schulabschluss haben sich bei uns zu ganz tollen Mitarbeitern entwickelt. Aber ein absolutes Knock-out sind Fehlstunden und unentschuldigte Verspätungen – das zeigt eine Geisteshaltung, die nicht geht.“

Schließlich sind in den 40 Feinkostfilialen Zuverlässigkeit, Sorgfalt und ein freundlicher Umgang mit den Kunden gefragt. Dafür werden die Azubis in internen Fortbildungen besonders geschult: Vom Käse-Seminar über den Kassenbericht bis hin zum Beschwerdemanagement reicht das Spektrum. Der Notendurchschnitt der Lindner-Azubis liegt bei 1,6 bis 1,8. Die Übernahmequote bewegt sich zwischen 95 und 100 Prozent. „Das dürfte wohl einzigartig sein“, sagt Mehrl. „Aber wir schulen unsere Leute so, wie wir es brauchen und wie es keiner unserer Konkurrenzbetriebe tut, und deshalb kommen auch 90 Prozent unserer Filialleiter aus unserer eigenen Ausbildung.“

Frisch & Faust Tiefbau unterdessen beugt sich angesichts des demografischen Wandels schon wieder auf neue Wege, um der Firma den besten Nachwuchs zu sichern: „Wir haben vor zwei Jahren angefangen, verstärkt Jugendliche mit Migrationshintergrund einzustellen“, sagt Dieter Mießen. „Unser Ziel ist es, den Anteil der Migranten in der Berliner Bevölkerung in unserer Ausbildung abzubilden.“

sisausbildung Praktika in Partnerfirmen, ein Prämiensystem für besonders gute Leistungen, mit dem jeder sein schmales Azubi-Gehalt aufpeppen kann, und den „Azubi-Award“, für den sich die Nachwuchskräfte aus allen Berufsgruppen in bunt gemischten Teams zusammantun, um drei Monate lang an einem Projekt zu arbeiten – zum Beispiel an einer Studie zur Mitarbeiterzufriedenheit: mit selbst entworfenem Fragebogen und Schlusspräsentation vor der Geschäftsleitung.

Lohn der Mühe: eine hohe Übernahmequote und Bestnoten bei den Abschlussprüfungen. Im Jahr 2008 wurde eine Laserline-Azubildende mit 96 von 100