

„AZUBIS MIT MIGRATIONS HinterGRUND SIND HOCH MOTIVIERT“

Zum Thema Azubis sprachen wir mit Ralf Böhne vom Mindener Umzugs- und Neumöbelspediteur Ahnefeld Möbel-Logistik GmbH. Er kümmert sich dort unter anderem um das Azubimanagement und arbeitet dabei sehr eng mit Azubicoach Willi Hartmann zusammen, den wir bereits in der letzten MöbelLogistik zu diesem Thema interviewt haben.

Herr Böhne, wie sehen ihre Aufgaben im Bereich Azubimanagement bei Ahnefeld aus?

Nun, das ist sehr umfassend und beginnt beim Sichten der Bewerbungen, über die Vorstellungsgespräche, die Koordination der Praktika und vor allem die enge, auch persönliche Begleitung als Ansprechpartner der Praktikanten. Dazu gehört auch die komplette Azubiplanung, Schaffung von Auszubildendenstellen sowie die Mitarbeiterplanung für die Azubigewinnung. Außerdem halte ich die Kontakte zu Einrichtungen wie Jobcentern, Sozialämtern oder Ausländerbehörden, denn wir haben auch Auszubildende mit Migrationshintergrund.

Um dem Personalmangel zu begegnen, ist es ja auch ein Lösungsweg, auf Auszubildende mit Migrationshintergrund zurückzugreifen. Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die Bewerber mit Migrationshintergrund positiv zur Arbeit und zum Unternehmen eingestellt sind. Sie sind durchweg sehr offen, höflich und motiviert. Man spürt wirklich, dass sie nicht nur etwas lernen, sondern auch etwas leisten wollen.

Häufig ist aber zu hören, dass gerade die Bewerber aus anderen Ländern eher ein Problem haben mit der deutschen Pünktlichkeit. Wie sind da Ihre Erfahrungen?

Das kann ich nicht bestätigen. Die Migranten, mit denen wir

zusammenarbeiten, sind ausgesprochen pünktlich, sie sind meist sogar 20 bis 30 Minuten vor Arbeitsbeginn vor Ort. Nicht von der Hand zu weisen sind allerdings die sprachlichen Defizite, auch beim Lesen und Schreiben, und Verständnisprobleme gerade bei Fachbegriffen. Deshalb sind immer detaillierte Erklärungen zum Arbeitsauftrag notwendig. Man muss sich auch versichern, dass sie alles begriffen haben. Außerdem gibt es viele Termine bei Ämtern oder Behörden, mit denen das Unternehmen und auch die Azubis planen müssen.

Welche Empfehlungen geben Sie aus Ihren Erfahrungen heraus anderen Speditionen?

Grundsätzlich muss man sich für die Azubis Zeit nehmen. Bei den Azubis mit Migrationshintergrund muss man allerdings etwas mehr Zeit investieren. Der Aufwand im Vorfeld ist hoch, gerade wenn man keine Erfahrungen in dem Bereich hat. Gegebenenfalls kann man auch Hilfe von Ämtern und Außenstehenden in Anspruch nehmen. So arbeiten wir auch in diesem Bereich sehr gut mit unserem Azubicoach zusammen. Grundsätzlich glaube ich aber, dass sich die Investitionen in die Azubis mit Migrationshintergrund lohnen.

Haben sich die Auszubildenden in Bezug auf Reife, Einstellung und Verhalten gewandelt?

Da ist über die Jahre schon ein Wandel feststellbar, nicht immer unbedingt zum Besseren. Wenn ich mir die Bewerbungen anschau, sehe ich, egal ob sie von einem kaufmännischen oder gewerblichen Azubi kommt, dass Stil, Inhalt, Komplexität, Vollständigkeit und Rechtschreibung in den meisten Fällen stark zu wünschen übrig lassen. Interessant ist auch das altersbedingt unterschiedliche Verhalten von Azubis, sagen wir so bis unter 20 Jahren auf der einen Seite und über 20 auf der anderen. Darauf sollte man bei der Betreuung unbedingt Rücksicht nehmen.

Was zeichnet denn die jungen Bewerber aus?

Die Bewerber im Alter von 16 bis 20 Jahren haben in der Regel keine konkrete Vorstellung vom Beruf, geschweige denn vom Unternehmen. Das ist im Grunde auch nicht weiter verwunderlich, denn die Berufswahl erfolgt nicht selten zufällig. Oft sind es Empfehlungen aus dem näheren Umfeld, zum Beispiel von Eltern oder Verwandten, die im selben oder einem ähnlichen Beruf arbeiten. Wenn wir sie dann über das Berufsbild aufklären, erleben wir die unterschiedlichsten Reaktionen, von Gleichgültigkeit und Hinnahme bis hin zu Erstaunen, leider aber auch bis zur späteren Resignation. Die jüngeren Bewerber bedenken außerdem nicht einmal die einfachsten Dinge, zum Beispiel den Ort der Berufsschule, Arbeits- und Schulwege oder die Erreichbarkeit via ÖPNV. Ein Indiz für die fehlende Planung ist auch, dass



Ralf Böhne, Ahnefeld Möbel-Logistik GmbH, Minden

schätzungsweise dreiviertel aller Bewerber keinen „Plan B“ haben.

Und wie sieht es bei den Bewerbern aus, die schon über 20 Jahre alt sind?

Dies sind auf jeden Fall besser informiert und hinterfragen mehr, weil einige von ihnen bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können oder auch bereits eine Ausbildung begonnen, aber abgebrochen haben. Viele sind eher froh über eine zweite Chance und können ihre Möglichkeiten realistisch einschätzen. Sie bringen ein größeres Durchhaltevermögen als die jüngeren Bewerber mit und schmeißen nicht so häufig wie diese spontan hin. Sie sind verlässlicher und haben, ich will es mal eine „gesunde Einstellung zur Arbeit“ nennen.

Sie sprachen eben vom „Hinschmeißen“. Wie hoch ist denn die Abbruchquote bei Ihnen?

In den letzten Jahren lag die Quote bei 20 Prozent im gewerblichen Bereich. Im kaufmännischen Bereich haben wir eine Quote von unter 15 Prozent, was einem Abbrecher unter 7 Auszubildenden entspricht. Ich denke, die Werte sind ganz annehmbar!

Dann scheinen sich die Auszubildenden bei Ihnen wohl zu fühlen, denn im Bundesdurchschnitt liegt die Abbruchquote für FMKU-Azubis über 40 Prozent. Wann finden die meisten Abbrüche statt?

Zur Hälfte brechen sie in der Probezeit und zur anderen Hälfte kurz nach Beginn des zweiten Lehrjahres ab. Teilweise erfolgen die Abbrüche aufgrund von Wechsel in ein anderes Berufsbild. Die Ausbildungsverhältnisse, die bereits in der Probezeit beendet werden, werden wiederum zur Hälfte durch den Auszubildenden und zur Hälfte vom Unternehmen beendet.

Welche Tipps haben Sie für die Unternehmen, um Azubis zu gewinnen und halten?

Allgemein werden vermutlich immer noch viele Auszubildende als billige Arbeitskräfte ausgenutzt. Ebenso gibt es jedoch auch hohe Erwartungen an die Bewerber und Auszubildenden, welche aus starren alten Systemen kommen. Eine unflexible Handhabung der Situation und wohl auch eine gewisse Gleichgültigkeit sind oft die Fehler. Ich schätze die Chancen grundsätzlich nicht schlecht ein, jedoch muss man die Berufe adäquat vermarkten und attraktiv machen. Unsere Berufe sind attraktiv, zukunftsweisend, und ein wichtiges Rad im Getriebe der deutschen Wirtschaft. Die Zahl der Bewerber wird definitiv weniger, man muss als Unternehmen aktiv auf die potenziellen Azubis zugehen und in deren Betreuung aktiv bleiben. Es reichen keine Anzeigen in Tageszeitungen oder kreisweit verbreiteten (Jugend-)Magazinen um auf sein Unternehmen aufmerksam zu machen, sondern das Unternehmen muss an die Schulen und Bildungsträger gehen. Dort sitzt unser Potenzial!

Spediexpress seit 1989

Die EDV – Komplettlösung für Möbelspediteure (für alle Betriebsgrößen)



Unser Konzept wurde perfekt nach HGB auf das Tagesgeschäft abgestimmt, erfüllt ISO 9001...und ist ein Fundament Ihrer Zertifizierung.

- o Kaufen oder auch in Raten bis zum Eigentümer.
- o Ratenkauf hat ein Ende, **Leasing usw. ist lebenslänglich !**
- o Inklusive freie Schulung bis zur Routine. **(24 Monate Garantie)**
- o Lagerverwaltung auch als separates Programm erhältlich.
- o Keine Applikationslizenzen, alle Netzwerkarbeitsplätze frei.
- o Für Verbände, Organisationen wie AMÖ, DMS, confern, usw.

Unabhängig der Speditionsgröße werden alle Anforderungen vom Firmen- oder Industrieumzug, bis hin zur uneingeschränkten Lagerhaltung erfüllt. Wir arbeiten mit Softwarebausteinen zur individuellen Anpassung. Unser Preis-Leistungs-Verhältnis ist ungeschlagen! Sie erhalten die **aktuelle Ausgabe 2018**.

Weitere Informationen und Preisangaben: www.spediexpress.de

E-Mail: kunokahl@gmail.com Hotline: **0172 720 7536**
 Ingenieurbüro KAHL für den Fachbereich Speditionswesen und Lagerlogistik
 Zur Ölmühle 20 (Gewerbegebiet) D-53347 Alfter (bei Bonn) Tel.: 0228 617 79 788