

## Mehr Flexibilität gefragt – auf beiden Seiten!



**REINHOLD WEIß**  
Prof. Dr., Ständiger Vertreter des  
Präsidenten des Bundesinstituts für  
Berufsbildung und Forschungsdirektor

### Liebe Leserinnen und Leser,

nach den Sommerferien beginnt für rund eine halbe Million junger Menschen der Einstieg in die Arbeitswelt mit einer betrieblichen Berufsausbildung. Manche Jugendliche werden zu diesem Zeitpunkt weiterhin auf der Suche sein. Die Chancen stehen gar nicht schlecht, denn es gibt zahlreiche nicht besetzte Ausbildungsplätze. Die Nachvermittlungsaktivitäten der Kammern, Verbände und Arbeitsagenturen laufen weiter, um Angebot und Nachfrage zusammenzubringen.

Nicht immer wird es dabei gelingen, alle Wünsche zu realisieren. Die jungen Menschen müssen unter Umständen Abstriche bei der Wahl des Berufs oder der Nähe zum Wohnort machen. Und auch die Unternehmen sollten flexibel sein und Bewerberinnen und Bewerber eine Chance geben, die die betrieblichen Anforderungen nicht vollständig erfüllen. Denn eine Ausbildung dauert immerhin zwei oder gar dreieinhalb Jahre. In dieser Zeit sollte es möglich sein, die Auszubildenden so weit zu fördern, dass sie nicht nur die Prüfung erfolgreich absolvieren, sondern sich auch sozial in das Unternehmen integrieren. Matching ist also eine Aufgabe und Herausforderung für beide Seiten: für die jungen Menschen ebenso wie für die Unternehmen.

### Berufswahl als Prozess

Erfahrungsgemäß werden in den ersten Monaten der Ausbildung aber auch viele Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Junge Menschen erfahren die Konfrontation mit der Lebenswirklichkeit in den Unternehmen oft als »Praxis-Schock«. Sie kommen mit anderen Erwartungen und einem anderen Selbstverständnis in die Betriebe als frühere Generationen. Darauf müssen sich die Betriebe einstellen. Auch ist die Berufswahl eben nicht mit einem einmaligen Matching-Vorgang abgeschlossen, sondern basiert auf einer Reihe unterschiedlicher Einzelentscheidungen. Berufliche Orientierung, die Suche nach geeigneten Ausbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen, aber auch der Wechsel des Berufs und des Arbeitgebers sind Teil eines lebenslangen Prozesses der Identitäts- und Karriereentwick-

lung. Alle Prozessbeteiligten (Betriebe, Eltern und Jugendliche) tun gut daran, dies bei der Ausbildungsplatzwahl in Rechnung zu stellen.

### Ursachen von Passungsproblemen auf den Grund gehen

Es gab Zeiten, da gab es entweder viele unversorgte Jugendliche oder eine große Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze. In den letzten Jahren beobachten wir ein neues Phänomen: Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze steigt, gleichzeitig finden nach wie vor zu viele Schulabgänger/-innen keinen Ausbildungsplatz. Je nach Beruf und Region stellt sich die Situation sehr unterschiedlich dar.

Die vorliegenden Statistiken belegen: Ungeachtet einer rückläufigen Zahl an Schulabgängerinnen und Schulabgängern gibt es nach wie vor viele Jugendliche, die sich für eine Berufsausbildung interessieren. Betriebe und Branchen, die eine gute und attraktive Ausbildung anbieten, erhalten immer noch genügend Bewerbungen, um geeignete Kandidatinnen und Kandidaten auswählen zu können. Staat und Arbeitsagenturen unterstützen zudem mit vielfältigen Maßnahmen vor und während der Ausbildung. Um besser zu verstehen, warum sich die Matching-Problematik in den letzten Jahren verschärft hat, sind mehr und bessere Informationen über die Ursachen erforderlich. Sind die Anforderungen an die Ausbildung wirklich so gestiegen, dass junge Menschen mit schwächeren Schulleistungen diesen nicht mehr gerecht werden? Oder haben die Unternehmen angesichts verschlankter Strukturen, hoher Kundenerwartungen und einer Tendenz zur Null-Fehler-Produktion nicht mehr die Zeit und Muße, sich mit dem notwendigen Engagement der Integration junger Menschen zu widmen? Auf diese Fragen brauchen wir Antworten!