

# Kampf um die besten jungen Köpfe

Für Betriebe wird die Kandidaten-Suche für anspruchsvolle Lehrberufe immer schwerer

VON ROMAN HIENDLMAIER, MZ

**BRUCK.** „Aufträge? An Aufträgen mangelt es nicht. Was die Perspektiven unseres Betriebs beeinflusst, ist die Zahl qualifizierter Nachwuchskräfte und deren langfristige Integration bis zur Führungskraft.“

Was Franz Schabmüller gestern Bayerns Wirtschafts-Staatssekretär Hans Spitzner und den Hauptgeschäftsführern der IHK Regensburg und der Handwerkskammer Niederbayern/Oberpfalz, Dr. Jürgen Helmes und Toni Hinterdobler in punkto Lehrlings-Situation zu sagen hatte, war für diese „erstaunlich und beeindruckend“, wie es Hinterdobler ausdrückte. Denn in ihrem Tagesgeschäft, der Lehrstellen-Vermittlung für alle Schulabgänger, liegt der Schwerpunkt bei den durchschnittlich begabten Schulabsolventen und dem Gros der kaufmännischen und technischen Lehrberufe.

## Nachwuchs schafft Wachstum

Gerade aber in der Maschinenbau- und Elektrotechnik-Hochburg Ostbayern tritt eine Berufswelt aus dem Schatten der Bürokaufleute und Kfz-Mechaniker, die vom Start weg noch höhere als die allgemein schon steigenden Anforderungen verlangen. Und genau solche sucht der Ingolstädter Multi-Unternehmer Schabmüller, etwa für sein Unternehmen ZBG Zerspanungstechnik in Bruck.

„Gute bis sehr gute Noten, hohe Lernbereitschaft zum Teil über die eigentliche Arbeitszeit hinaus und jahrelange Fort- und Weiterbildung nach der Lehrzeit,“ skizziert der 52-jährige Unternehmer das Anforderungsprofil an die Teenager. Auf das Geschlecht wie auf die Schularzt komme es dabei weniger an: „Fast alle unsere Geschäftsführer haben Hauptschulabschluss.“ Dann komme



Von guten Nachwuchskräften wollen auch Politiker und Wirtschaftsvertreter lernen: Dr. Jürgen Helmes (links), Toni Hinterdobler (Mitte) und Hans Spitzner im Gespräch mit Auszubildenden der ZBG Zerspanungstechnik. Foto: Hiendlmaier

jedoch das entscheidende „Aber“: „Sie haben sich danach laufend weitergebildet, oft nebenberuflich, bis hin zur Fern-Uni oder zu einem Bachelor-Abschluss.“

Warum das beim 300 Mitarbeiter starken Brucker Automobilzulieferer nötig ist, wird dem Landespolitiker und den Wirtschaftsvertretern beim Rundgang entlang mindestens Autogaragen-großer Maschinen schnell klar: „Diese Bearbeitungszentren kosten Millionenbeträge, einige zweistellige,“ erklärt Geschäftsführer Ri-

chard Meyer. Das Anforderungsprofil für einen Mitarbeiter umfasse nicht nur das reibungslose Arbeiten unter Qualitäts-Standards, die zu den höchsten der Welt gehörten. Ein CNC-Fräser oder -Einrichter müsse zur Sicherung der Firmenzukunft und damit seines Arbeitsplatzes noch mehr können. Franz Schabmüller: „Die Qualitäts-Anforderungen steigen, die Kosten für unsere Produkte müssen tendenziell eher sinken. Also brauchen wir Mitarbeiter, die uns sagen: Wenn wir hier anders herangehen, oder da ein anderes Material verwenden, dann sparen wir uns zwei oder drei Prozent an Kosten. Das sind die Schritte, auf die es bei den Verhandlungen mit unseren Kunden ankommt.“

Kräfte – vor allem für die Guten,“ weiß Geschäftsführer Meyer aus Erfahrung – mit dem 1,0-Absolventen Alexander Kostubov stellte man gerade wieder einen Innungssieger. Der erklimmte quasi nach der Zeugnisübergabe schon die nächste Stufe der hausinternen Karriereleiter.

## Standort hängt an Top-Leuten

Dass Betriebe wie die ZBG zwar nicht die Masse an Ausbildungsplätzen, aber die Mehrheit der zusätzlichen Job-Angebote stellen, belegen die Statistiken von IHK und Handwerkskammer. Beide melden zum Stichtag 30. Juli Zuwächse bei den Lehrstellen-Angeboten, 0,7 Prozent mehr im Handwerk, 2,2 Prozent mehr in der Industrie. Das Trend-

## Tipps zur Stellensuche

Ob der Abschluss eines Millionen-

gen die Geschäftsmänner der Fir-