

# „Es gibt mächtige Gruppen gegen eine gesetzlich verbrieft Gleichwertigkeit“

Im kommenden Sommer wird Friedrich Hubert Esser nach 15 Jahren an der Spitze des Bundesinstituts für Berufsbildung (Bibb) in den Ruhestand gehen. Was der gelernte Bäcker dort bewirkt hat und warum manche Bretter zu dick waren, um sie in seiner Amtszeit zu bohren **INTERVIEW: BARBARA OBERST**

**Herr Prof. Esser, 15 Jahre lang haben Sie als Bibb-Präsident dafür gekämpft, die Berufsbildung in Deutschland voranzubringen. Was waren Ihre wichtigsten Themen?**

Zunächst sind die Standardaufgaben zu nennen, auf die ich immer ein Auge hatte, denn sie tragen dazu bei, das Gesamtsystem der Berufsbildung am Laufen zu halten. In meiner Amtszeit wurden bislang 152 Ausbildungen sowie 85 Fortbildungen modernisiert. Besonders wichtig waren mir zudem die Entwicklung des Portals zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, die Weiterentwicklung internationaler Berufsbildungsinitiativen durch die Gründung des German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training, kurz GOVET, unsere Initiative Berufsbildung 4.0 und natürlich die Arbeit an der Reputation des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR).

**Dieser DQR macht berufliche Bildung vergleichbar mit internationalen Bildungsgängen, aber auch mit akademischen Laufbahnen. Eine duale Berufsausbildung steht auf derselben DQR-Niveaustufe wie ein Abitur, ein Handwerksmeister hat dieselbe Niveaustufe wie ein Akademiker mit Bachelor-Abschluss. Bisher gibt es dafür aber keinen Rechtsanspruch, für die Menschen sind akademischer und beruflicher Abschluss nicht gleichwertig. Was läuft da falsch?**

Diese Schieflage ist über Jahrzehnte gewachsen. In den 1970er-Jahren nahm in Deutschland die politisch getriebene Idee von „Aufstieg durch Bildung“ Fahrt auf. Man wollte mehr Menschen raus aus dem Blaumann, hin zu Weiße-Kragen-Berufen bringen. Jetzt ist die Politik erneut gefragt, um diesen anhaltenden Trend wieder ins Gleichgewicht zu bringen. Nur über die Verrechtlichung des DQR kommt die Gleichwertigkeit in den Schulen und damit auch in den Köpfen der Menschen an.

**Die Verrechtlichung des DQR ist im Koalitionsvertrag vorgesehen. Gibt es Konkretes?**

Das zuständige Bundesministerium hat ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben, auf dessen Basis dann weitere Entscheidungen folgen sollen. Ich hoffe, dass wir in dieser Legislaturperiode die Verrechtlichung dann endlich umsetzen. Ich hätte nicht erwartet, dass man sich in Deutschland, dem Land des dualen Systems und der beruflichen Bildung, mit der Verrechtlichung so schwertut.

**Woran hakt es denn?**

Es gibt mächtige Gruppen, die eine Verrechtlichung nicht unterstützen und damit die gesetzlich verbrieft Gleichwertigkeit nicht wollen. Vor allem die Bundesvereinigungen der Deutschen Arbeitgeberverbände befürchtet Folgen für die Tarifpolitik; in Österreich und der Schweiz sieht man aber, dass der Qualifikationsrahmen keine tarifpolitischen Konsequenzen hat. Außerdem sind vor allem die Kultus- und Hochschulseite nicht begeistert von der Idee, sich das Feld hochrangiger Bildung mit der beruflichen Bildung teilen zu müssen.

**...zumal Studenten und Azubis ja auch beispielsweise um Wohnheimplätze konkurrieren?**

Da haben wir auf jeden Fall noch Nachholbedarf, sowohl bei Azubiwohnheimen als auch beim Azubiticket, mit dem Auszubildende bun-



Professor Friedrich Hubert Esser startete seine Karriere als Bäcker und beendet sie im kommenden Sommer als langjähriger Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung. Foto: Bibb

”

*Ich hätte nicht erwartet, dass man sich beim Thema Gleichwertigkeit in Deutschland so sehr ziert.“*

**Prof. Friedrich Hubert Esser**  
Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung

desweit den öffentlichen Nahverkehr nutzen dürften. Beides hilft, die Mobilitätsbereitschaft der jungen Menschen zu stärken und damit auch die Passungsprobleme zu verringern, die das Zustandekommen von Ausbildungsverträgen behindern. Eine wesentliche Verbesserung haben wir immerhin im Aufstiegs-Bafög erreicht. Seit der Novelle des Berufsbildungsgesetzes wird auf allen drei Fortbildungsstufen, also zum Geprüften Berufsspezialisten, zum Bachelor Professional sowie zum Master Professional gefördert.

**Stichwort Hochschulen: Immer mehr Akademiker werden arbeitslos, wegen der Wirtschaftslage und weil ihre Jobs von KI erledigt werden. Spielt das dem Handwerk in die Karten?**

Ja, die Wirtschaftslage trägt dazu bei, dass die Angebote der beruflichen Bildung wieder eine erhöhte Aufmerksamkeit bekommen. Wir sollten deshalb jedoch nicht ins Hochschulbashing verfallen. Unsere Volkswirtschaft braucht sie alle: gute Handwerker, Facharbeiter und Akademiker. Vor allem Handwerksberufe können breitflächig über alle Gewerbebereiche von der Anwendung von KI profitieren. In der Folge wird es weniger körperlich schwere Arbeit geben, aber mehr digitale Anwendungen, was die Berufe attraktiver machen wird.

**Nicht erst die Einführung der KI hat die Arbeits- und Ausbildungswelt massiv verändert. Wie haben sich Digitalisierung und der demografische Wandel ausgewirkt?**

Wir haben am Bibb seit 2014 die Initiative Berufsbildung 4.0 vorangetrieben, indem wir insbesondere die neuen transformatorischen Entwicklungen in die Curricula der Berufsbil-

dung übersetzt haben. Digitalisierung, Dekarbonisierung und Demografie sind Themen, die mich in diesem Zusammenhang besonders beschäftigt haben. Der Fachkräftemangel wird jeden Tag spürbarer. Genau deshalb müssen wir die berufliche Bildung flexibler, inklusiver und exzellenter machen.

**Was meinen Sie damit?**

Die demografische Entwicklung erfordert, alle möglichen Potenziale für den Arbeitsmarkt zu heben. Vor allem auch diejenigen, die vermeintlich Probleme bei der Integration mitbringen, wie zum Beispiel Studienabrecher, Geflüchtete oder Langzeitarbeitslose. Bisher gelingt es nicht, sie alle auf dem Weg der Qualifizierung in den Arbeitsmarkt mitzunehmen. Wir brauchen deshalb neben mehr Auswahl im System auch Angebote, die unterhalb der Ausbildung angelegt sind. Das können Teilqualifizierungen oder Ausbildungsbausteine sein, die beispielsweise Geflüchteten ermöglichen, im Wechsel Geld zu verdienen und sich formal zu qualifizieren.

Für Menschen, die berufliche Qualifikationen aus dem Ausland mitbringen, haben wir das Anerken-

nungsportal entwickelt und eingeführt. Auch hier ist es unser Anliegen, die Anerkennungsverfahren für die Zukunft insbesondere durch Bürokratieabbau zu verschlanken und effizienter zu machen.

**Und was hat es mit „mehr Exzellenz“ in der beruflichen Bildung auf sich?**

Das bezieht sich auf Angebote für diejenigen, die besonders leistungsfähig sind. Bereits in der Ausbildung sollten wir ihnen unter anderem Fortbildungen anbieten, die auf die Meisterqualifizierung und das Unternehmertum abstellen. Wir müssen viel mehr tun für das Berufsziel Unternehmer. Dazu gehört auch, dass wir Existenzgründungen und Betriebsübernahmen finanziell und risikotechnisch besser absichern. Nehmen Sie das Nahrungsmittelhandwerk. Wenn hier ein junger Mensch einen Betrieb gründen oder übernehmen will, muss er mehrere hunderttausend Euro investieren. Als angestellter Akademiker würde er aber direkt Geld verdienen, und das bei geregelten Arbeits- und Urlaubszeiten. Das sind die eigentlichen Hinderungspunkte für eine Gründungsoffensive in Deutschland.

**Flexibel, inklusiv, exzellent – und gleichwertig**

Um den Fachkräftebedarf im Handwerk zu decken, müssen alle Potenziale am Arbeitsmarkt genutzt werden. Auf politischer Ebene setzt sich neben dem Bibb auch der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) für echte Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung ein, insbesondere für eine rechtliche Verbindlichkeit des DQR. Gemeinsame Vorschläge des ZDH und der Deutschen Industrie- und Handelskammer hierzu liegen seit Ende 2024 im zuständigen Bundesministerium. Das Handwerk vor Ort arbeitet mit seinen Mitteln, um besonders leistungsfähige junge Leute zu fördern beziehungsweise Menschen mit schwierigen Voraussetzungen so zu qualifizieren, dass sie wertvolle Mitarbeiter für ihre Betriebe werden.

**Wie das gelingt, lesen Sie auf Seite 6**

KOMMENTAR

## Eine Chance in der Krise

**Zum ersten Mal seit Jahren** können Handwerker die Früchte ihrer Ausbildungsarbeit selber ernten. Vorbei die Zeiten, in denen Industrie-Platzhirsche systematisch alle frisch ausgelernten Gesellen vom Fleck weg abwerben, mit ihren höheren Löhnen und bequemeren Rahmenbedingungen. Grund zur Freude ist das aber nicht. Die Wirtschaft strauchelt und die Konsequenzen sind am Arbeitsmarkt deutlich sichtbar. Das dritte Jahr in Folge ist die Arbeitslosigkeit in Deutschland gestiegen, im ver-



**Barbara Oberst**  
DHZ-Redakteurin  
Foto: Rohde

gangenen Jahr wurden der Agentur für Arbeit so wenig offene Stellen gemeldet wie noch nie in den letzten 25 Jahren. Einstellungsstopps, Personalabbau, Standortschließungen, hinzu kommt die Künstliche Intelligenz, die gerade akademische Junior-Jobs hinwegschmelzen lässt – all das bewirkt ein Umdenken. Die Generation Z wendet sich auf der Suche nach krisen- und KI-sicheren Jobs verstärkt technischen und handwerklichen Ausbildungsberufen zu, zeigt eine Umfrage bei LinkedIn aus dem Oktober 2025. Allerdings gab die Hälfte der Befragten auch an, dass Fach- und Handwerksberufe in den sozialen Medien kaum sichtbar seien.

Wo Handwerksbetriebe trotz Wirtschaftslaute noch unter Fachkräftemangel leiden, haben sie jetzt also die Chance auf gute Bewerber. Dafür müssen sie sich sichtbar machen, vor Ort und virtuell. Und sie müssen eine gute Ausbildungsqualität bieten. Auch wenn der Zeiger vom Arbeitnehmer- zum Arbeitgebermarkt umschwenkt, ist es wichtig, Menschen für die Arbeit im Handwerk zu begeistern. Nur zufriedene Mitarbeiter werden bleiben, wenn die Konjunktur wieder anzieht.

[barbara.oberst@holzmann-medien.de](mailto:barbara.oberst@holzmann-medien.de)

KURZ UND BÜNDIG

## Azubis besser binden

Mangelhafte Berufsorientierung, hohe körperliche Anforderungen bei der Arbeit sowie unregelmäßige Arbeitszeiten und Wochenendarbeit sind die häufigsten Gründe für vorzeitige Vertragslösungen in der Ausbildung, zeigt eine Auswertung des Kompetenzzentrums für Fachkräftesicherung (Kofa). Unter hohen Lösungsquoten leiden im Handwerk besonders Friseur, Fahrzeuglackierer und Dachdecker. Was die genauen Ursachen sind und wie Betriebe gegensteuern können, zeigt das Kofa Kompakt 02/2026.

[www.kofa.de](http://www.kofa.de)

## KI für Auszubildende

Ein „KI-Zusatzzertifikat für Auszubildende“ bietet jungen Leuten die Möglichkeit, Grundlagen, Einsatzmöglichkeiten und Anwendungen der KI schon während der Ausbildung kennenzulernen. Das Kooperationsprojekt der Universität Augsburg mit der Handwerkskammer für Schwaben und der IHK Schwaben ist Gewinner des Hermann-Schmidt-Preises. Mit dem Preis will das Bundesinstitut für Berufsbildung auf innovative Ansätze in der Berufsbildungspraxis aufmerksam machen. **DHZ**

# Eine Chance auf Zukunft

In der Ausbildungswerkstatt der Schreinerinnung München verwandeln sich Jugendliche mit Startschwierigkeiten in wertvolle Mitarbeiter für Betriebe. Was es braucht, damit junge Leute trotz Hindernissen lernen, auf den eigenen Beinen zu stehen **VON BARBARA OBERST**

Mateo schleift ein Holzstück im Scheckkartenformat glatt. Dutzende dieser Quader liegen auf den Werkbänken der Ausbildungswerkstatt der Schreinerinnung München. Neben Mateo schleift, bohrt und klebt eine ganze Gruppe Jugendlicher an diesen Holzplättchen herum; Vorbereitungen für den nächsten Messeauftritt der Schreinerinnung. Die Holzplättchen werden Namensschilder, die Messebesucher für sich personalisieren dürfen, derweil ihnen die Azubis die Besonderheiten ihrer Ausbildung bei der Schreinerinnung erklären - Berufsorientierung zum Anfassen.

## Weniger Theorie, gute Praktiker

„Fachpraktiker für Holzverarbeitung“ heißt der dreijährige Ausbildungsberuf, den hier junge Leute trotz Lernbehinderungen ergreifen. „Einer der Unterschiede zum Schreiner ist, dass beim Fachpraktiker die Theorie weniger zählt. Das ermöglicht es auch Lehrlingen beispielsweise mit einer Legasthenie oder autistischen Störungen, den Handwerksberuf zu lernen“, erklärt Sascha Wein, Geschäftsführer der Schreinerinnung München.

Mateo ist diesen Weg bereits gegangen. „Ich habe Lernschwierigkeiten, aber ich habe auch Fleiß und Ehrgeiz“, sagt der junge Mann offen. Er hatte eine reguläre Schreiner Ausbildung begonnen, im 2. Lehrjahr dann aber gemerkt, dass er es ohne Hilfe nicht schafft. In der Innung machte er den Fachpraktiker und satte jetzt den Schreiner obendrauf. „Ich habe sogar den Fritz-Hammer-Preis bekommen, weil ich nicht aufgegeben habe“, berichtet er mit neuem Selbstbewusstsein.

## Die meisten fassen Tritt

Mateos Geschichte gilt in der Innung als Erfolgsstory. Aber auch die allermeisten anderen Azubis fassen über diese Ausbildung Tritt. 80 bis 90 Prozent von ihnen finden hinterher eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, berichtet Wein. „Das sind junge Leute, die sonst durchs Raster fallen würden“, sieht Wein den Ausbildungsaufwand gerechtfertigt.



Mateo (links) hat den Fachpraktiker in der Tasche und lernt jetzt auf den Schreinergehilfen. Schreiner und Sozialpädagoge Matthias Fritsch ist stolz auf seinen Schützling.

Fotos: Barbara Oberst



Thiam hat schon im Senegal als Schreiner gearbeitet. In der Schreinerwerkstatt ergänzt er sein Wissen, um in einem deutschen Betrieb arbeiten zu können.



„Ich will diesen Jugendlichen so viel wie möglich mitgeben.“

**Maximilian Reinhardt**  
Schreinermeister und  
Werkstattleiter

Dieser Aufwand ist hoch. Zwei Jungmeister, ein Geselle mit Ausbildereignung und ein Diplom-Sozialpädagoge leiten in Vollzeit die jungen Leute an, handwerklich wie sozial. „Wir geben hier Stütz- und Förderunterricht. Da bekommen sie zusätzliche Theorieeinheiten, wir gleichen gezielt ihre Lernschwächen aus. Aber ich zeige ihnen auch, wie sie ihren Stress bewältigen können, denn viele haben Prüfungsangst“, beschreibt Diplom-Sozialpädagoge Matthias Fritsch seine Rolle.

Werkstattleiter Maximilian Reinhardt ist aufgrund seiner eigenen schweren Hörbehinderung sensibilisiert für Beeinträchtigungen. „Ich will diesen Jugendlichen so viel wie möglich mitgeben, damit sie eine

Chance haben, sich am Arbeitsmarkt zu etablieren“, sagt der Schreinermeister.

Während der dreijährigen Ausbildung zum Fachpraktiker fungiert die Innung als Ausbildungsbetrieb, die Azubis besuchen außerdem eine Förderberufsschule und gehen für Praktika in Betriebe. Fünf der aktuell 19 Azubis werden sogar kooperativ ausgebildet, Innung und Handwerksbetrieb teilen sich die Ausbildung; immer mehr Innungsmitglieder seien dazu bereit, freut sich Wein. Auch Mateo hat einen Ausbildungsbetrieb gefunden, in dem er von Dienstag bis Donnerstag arbeitet. Montags geht er in die Berufsschule, freitags profitiert er vom Stütz- und Förderunterricht der Innung.

Bis alle Azubis so strukturiert lernen können, ist einiges an Vorarbeit nötig. „Anfangs ist es für 30 Prozent unserer Azubis schon ein Problem, dass sie täglich und pünktlich kommen müssen“, beschreibt Wein. Der Geschäftsführer besteht auf dieser Ordnung und wird dafür bisweilen auch streng: „Sie müssen pünktlich sein, sie müssen zuverlässig sein, sie müssen Zeiterfassung können, sie müssen Kommunikation lernen“, fasst er die wichtigsten Sozialkompetenzen zusammen.

Die Kosten der Ausbildung trägt die Bundesagentur für Arbeit, etwas, das Sascha Wein den Jugendlichen immer wieder klar macht: „Hier werden zehntausende von Euro aus den Sozialkassen in sie investiert. Dann

haben sie auch die Pflicht, sich einzubringen.“

Wein und Fritsch ringen regelmäßig um ein ausgewogenes Verhältnis von Handwerk und Sozialarbeit, von Strenge und gesunder Beziehung. „Wir spielen da durchaus mit dem good-cop-bad-cop-Prinzip“, kommentiert Wein. Er weiß, dass er für seine Ansagen gefürchtet ist. Doch letztlich komme es darauf an, dass das Ergebnis stimmt, sind sich beide einig. Die Jugendlichen sollen ihren Abschluss schaffen und in Arbeit kommen - oder so wie Mateo sogar weiterlernen. Der möchte nach seinem Gesellenbrief gerne in seinem Ausbildungsbetrieb bleiben. „Und wer weiß, vielleicht mache ich irgendwann sogar noch den Meister.“

## Frankfurt – Eifel und zurück im Azubiaustausch

Damit handwerkliche Ausbildung auch für sehr gute Schüler eine attraktive Option ist, braucht es exzellente Ausbildung. Ein Azubiaustausch zweier Partnerinnungen zeigt, wie das gehen kann **VON BARBARA OBERST**

Per S-Bahn zur Baustelle? Für Azubis in Frankfurt ist das normal, für Azubis aus der Eifel erstaunlich. Dass es einen riesigen Unterschied macht, ob man in der Stadt oder auf dem Land lernt, haben vier junge Leute im vergangenen Jahr erfahren, nicht nur im Bezug auf die Anfahrt zur Baustelle. Azubiaustausch heißt ein mit dem Ausbildungs-Ass prämiertes Format, das die Elektroinnungen Westeifel und Frankfurt am Main seit 2024 praktizieren. Die Idee stammt von Rainer Schmitz, Obermeister der Elektroinnung Westeifel. „Das Elektrohandwerk ist sehr vielfältig, so können Auszubildende ihren Horizont erweitern“, erklärt er seine Motivation.



Rainer Schmitz und seine Auszubildende Delayne Zimmermann sind sich einig: Der Azubiaustausch motiviert und bringt die Nachwuchskräfte fachlich und menschlich weiter.

Foto: Elektroinnung Westeifel

## Spitzenförderung im Handwerk

In Frankfurt rannte Schmitz offene Türen ein auf seiner Suche nach einer Partnerinnung für das Projekt. „Wir möchten guten Azubis, die perspektivisch die Führungskräfte von Morgen sind, soviel in der Ausbildung mitgeben, wie wir als Innungen zusätzlich bieten können“, erklärt Mirko Krebs, Geschäftsführer der

Elektroinnung Frankfurt. Frankfurt und die Westeifel hält er für ideale Partner, weil die eine Innung ländlich geprägt und weitläufig ist, die andere sehr städtisch und von der Metropole beeinflusst. „So konnten die Azubis Geschäftsfelder kennenlernen, die es in der Stadt gar nicht oder eher seltener gibt und umgekehrt.“

Dass zwischen den beiden Regionen gut 200 Kilometer liegen, hält Rainer Schmitz für einen Vorteil. Kein Chef möchte seine besten Auszubildenden durch den Austausch an einen anderen Betrieb verlieren. Schmitz' eigene Azubine, Delayne Zimmermann, hat vergangenen Sommer am Austauschprogramm teilge-

nommen. „Ich wollte mehr über Smart Home erfahren, das machen wir hier nur in einer kleinen Sparte“, erzählt sie, was sie auf ihrem „Wunschzettel“ angekreuzt hatte. In ihrem Austauschbetrieb in Frankfurt habe sie dann der Partnerazubi vom ersten Tag an mit auf die Baustellen genommen und gezeigt, wie dort mit Smart Home gearbeitet wird. „Es war einfach toll“, ist Zimmermann begeistert. Sie habe viel Selbstvertrauen gewonnen, am liebsten wollen sie und ihr Partnerazubi den Austausch nach der Gesellenprüfung wiederholen. Rainer Schmitz freut sich über diesen Effekt. „Die stehen da zwei Wochen lang ihren Mann in einem fremden Betrieb, in fremder Umgebung. Das macht etwas mit ihnen, fachlich und sozial. Sie kommen gestärkt zurück.“

## Zwei Wochen, die prägen

Zwei Wochen lang besucht der eigene Azubi erst den Partnerbetrieb, anschließend kommt dessen Azubi in den eigenen Betrieb. Die Azubis sind füreinander Paten, außerdem gibt es ein Freizeitprogramm, das die Innun-

gen auf die Beine stellen. Damit ein solcher Austausch möglich wird, haben sich Haupt- und Ehrenamt beider Seiten mit Berufsschulen, Berufsgenossenschaften und Handwerkskammern abgestimmt und über mehrere Jahre einen „Fahrplan“ für den Austausch entwickelt, wie Schmitz es nennt. Den gebe man gerne an andere Innungen weiter, die Ähnliches in ihrer Region aufziehen wollen, ermuntert er Nachahmer.

## Ansporn für bessere Leistung

Das Programm hat mehrere Ziele. Es ist erstens Ansporn für Auszubildende der Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik, sich für ihre Prüfung anzustrengen. Bei Besuchen in den Berufsschulklassen informieren die Innungen über die Voraussetzungen zur Teilnahme. Nur mit einem guten Ergebnis und nur Volljährige werden ins Programm aufgenommen, vorausgesetzt, ihr Betrieb stimmt zu.

Von diesen Vorgaben weichen die Innungen nicht ab, selbst wenn wie 2025 nur zwei Azubis aus der Westeifel entsendet werden können. „Unser

Projekt ist auf Spitzenförderung, nicht auf Breitenförderung ausgelegt. Und wenn sich nur zwei Betriebe in der Westeifel gefunden haben, dann sind dies eben unsere Spitzenbetriebe, die die zusätzliche Belastung des Austausches gerne eingehen, um ihren handwerklichen Nachwuchs zu fördern“, betont Mirko Krebs.

Neben ihrer Zeit investieren die teilnehmenden Betriebe rund 800 Euro für die Unterkunft während des Austauschs. Das sei weniger, als eine Woche in der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung ihn koste, relativiert Rainer Schmitz: „Und ich bin fest davon überzeugt, dass sie hier fachlich und menschlich mehr mitnehmen.“

Außerdem zahlt sich die Spitzenförderung in der Nachwuchswerbung aus. Ein eigenes Logo und ein Zertifikat machen das Engagement der Betriebe sichtbar. Schmitz hat es auf seiner Internetseite ganz vorn eingefügt in einer langen Reihe von Qualitätszertifikaten. „Es ist schon eine besondere Förderung, etwas, was man herzeigen kann in der Konkurrenz um die Guten“, ist er überzeugt.