

SWR2 Wissen

Ausbildung trotz schlechter Noten – Chancen für benachteiligte Jugendliche

Von Anja Schrum

Sendung vom: Samstag, 09. März 2024, 8:30 Uhr
(Erst-Sendung vom: Samstag, 26. November 2022, 8:30 Uhr)

Redaktion: Vera Kern

Regie: Günter Maurer

Produktion: SWR 2022

Trotz Fachkräftemangel bleiben viele Ausbildungsplätze unbesetzt. Eine individuelle Betreuung kann Azubis mit Startschwierigkeiten helfen, ihren Ausbildungsabschluss zu machen.

SWR2 Wissen können Sie auch im **SWR2 Webradio** unter www.SWR2.de und auf Mobilgeräten in der **SWR2 App** hören – oder als **Podcast** nachhören:
<https://www.swr.de/~podcast/swr2/programm/podcast-swr2-wissen-100.xml>

Bitte beachten Sie:

Das Manuskript ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung und Verbreitung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Urhebers bzw. des SWR.

Die SWR2 App für Android und iOS

Hören Sie das SWR2 Programm, wann und wo Sie wollen. Jederzeit live oder zeitversetzt, online oder offline. Alle Sendung stehen mindestens sieben Tage lang zum Nachhören bereit. Nutzen Sie die neuen Funktionen der SWR2 App: abonnieren, offline hören, stöbern, meistgehört, Themenbereiche, Empfehlungen, Entdeckungen ...

Kostenlos herunterladen: www.swr2.de/app

MANUSKRIFT

Musik-Akzent

O-Ton 01 Claudia Burkhard, Bertelsmann-Stiftung:

Die zunehmende Heterogenität kann man eigentlich nur dann gut in den Griff bekommen, wenn man individueller wird. Wir müssen wirklich gucken, wo ist der Jugendliche, die Jugendliche, wo können wir den oder die abholen und dann zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss bringen.

Sprecherin:

Schon heute sind rund 15 Prozent aller 20- bis 34-Jährigen ohne Berufsabschluss. Unter Hauptschülern ist es gar jeder dritte. Gleichzeitig suchen Handwerk und Industrie händeringend Nachwuchs. Der aber braucht mehr individuelle Unterstützung während der Ausbildung. Das ist auch die Erfahrung von Mazen Al Kazzaz (*spricht: Maaßen al Kaßaß*), einem 25-jährigen Azubi im Bereich Sanitär, Heizung, Klima.

O-Ton 02 Mazen Al Kazzaz, Azubi:

Also nicht nur bei der Ausbildung, sondern im Leben hier. Wir haben immer auch Schwierigkeiten mit den Unterlagen. Es ist viel zu tun hier, viel, viel Bürokratie hier in Deutschland ist für uns irgendwie gar nicht normal. Also die Coaches haben uns immer unterstützt. Und ohne sie hätten wir gar nichts geschafft.

Ansage:

Ausbildung trotz schlechter Noten – Chancen für benachteiligte Jugendliche. Von Anja Schrum.

Atmo 01 Veranstaltungstechnik: Mann:

Theater- und Veranstaltungstechnikerin. Frau: Oder Verkaufstechnikerin – ist ein Plan. Frau: Sicherheit! Lehrer: Sicherheit! Security. Frau: Wir können aus „Festival“ eine Million Berufe machen... Ihr habt noch gar keine Idee???

Musik-Akzent

Atmo 02 Extra: Vogelgezwitscher

Sprecherin:

Werben für eine Berufsausbildung - auf dem „Berufe Tag“ des Berliner Handwerks. Schülerinnen und Schüler der neunten und zehnten Klassen schlendern zwischen den Ständen umher. Bestaunen eine Kontroll-Drohne, mit der die Schornsteinfeger-Innung neugierig machen will.

Atmo 03 Extra: Vogelgezwitscher

Sprecherin:

Oder schauen zu, wie ein Malermeister unterschiedliche Dämmmaterialien verklebt. Die Kfz-Innung lockt mit einer Rate-Wand, an der sollen die Jugendlichen Autoteile erkennen.

Atmo 04 Zündkerze:

11 Zündkerze, jawoll. 16 Luftfilter, 14, jawoll Seitenschneider, usw. Radkreuz die zwei, Wunderbar, sehr Gut!!! Alles richtig!

Sprecherin:

„Alles richtig!“ lobt Dirk Knobloch, Ausbilder bei der Berliner Kfz-Innung. Majon (*Aussprache: Majong*) nickt. Für ihn eine leichte Übung, er hat bereits in einer Auto-Werkstatt gearbeitet, in Afghanistan. Jetzt lernt er in einer sogenannten „Willkommensklasse“ vor allem Deutsch und überlegt, wie es weitergeht.

Atmo 05 Extra: Vogelgezwitscher**O-Ton 03 Majon, Schüler:**

In Deutschland ist ein bisschen anders, weil ich habe nicht viel mit Elektronik gearbeitet. Das nur Mechaniker, aber ist in Deutschland auch Mechatroniker, ich müsste in Deutschland auch Mechatroniker machen, also Kfz-Mechatroniker.

Sprecherin:

Dirk Knobloch bestärkt den jungen Mann, sich für die dreieinhalbjährige Ausbildung zu entscheiden. Solche Vorkenntnisse erlebt er nicht so oft:

O-Ton 04 Dirk Knobloch, Ausbilder:

Der Großteil der Bewerber repariert nicht sein eigenes Fahrrad und hat auch kein Moped, die sind also komplett vom Fernsehen und von Freunden und von Tuning-Zeitschriften zu dem Beruf gekommen.

Sprecherin:

Majons Lehrerin hört zu, bleibt aber skeptisch, was eine Ausbildung angeht.

O-Ton 05 Lehrerin NN:

Ich glaube, was die Praxis angeht, ist er wahrscheinlich absolut überqualifiziert zu allen anderen Bewerbern. Aber seine Deutschkenntnisse sind halt noch nicht so super.

Sprecherin:

Im Schnitt wird ein Viertel aller Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Auch der Kfz-Ausbilder kennt solche Fälle zur Genüge:

O-Ton 06 Dirk Knobloch:

Es gibt Jahrgänge, die reduzieren sich um 50 Prozent, so ab dem zweiten Lehrjahr merken sie doch: das ist vielleicht doch nicht meins...anderer Freundeskreis, ne Freundin gefunden – dass es nur am Beruf alleine liegt, sind – glaube ich – die wenigsten, die da hinschmeißen, meist ist es das Umfeld.

Sprecherin:

Der Fachkräftemangel in Industrie und Handwerk wird zunehmend größer. Gleichzeitig bleiben immer mehr Ausbildungsplätze unbesetzt, 2021 waren es 63.000. Eine paradoxe Situation. Für Kfz-Meister Dirk Knobloch liegen die Gründe vor allem im schlechten Image:

O-Ton 07 Dirk Knobloch:

Wenn man mit den Jugendlichen spricht, ist das Handwerk nicht mehr weit oben angesiedelt, hat nicht mehr den Stellenwert wie früher. Entgelt spielt wahrscheinlich eine Rolle, körperliche, schwere Tätigkeit spielt eine Rolle, Schichtarbeit spielt eine Rolle, Wochenend-Arbeit spielt eine Rolle – solche Sachen.

Sprecherin:

Majons Leherin sieht ganz andere Gründe.

O-Ton 08 Lehrerin NN:

Manchmal denke ich, dass vielleicht auch die Berufsausbildung ein bisschen abspecken müssten, was ihren Theorie-Anspruch angeht, dass der inzwischen ein bisschen zu hoch gegriffen ist. Ich meine, wir wollen hier Handwerker ausbilden und nicht Leute, die sofort auf die Fachhochschule gehen und halbe Ingenieure werden.

Sprecherin:

Dass es durchaus möglich ist, eine anspruchsvolle Ausbildung bei entsprechender Betreuung erfolgreich zu absolvieren, zeigt das Projekt „Arrivo“ (*sprich: Arriwo*) bei der Berliner Innung Sanitär, Heizung, Klima, kurz SHK.

Atmo 06 Anklopfen:

Anklopfen... Tür auf... Stimmen, Morgen... Bischof: Guten Morgen...

Sprecherin:

Kurz nach acht betritt Theresa Bischof das Klassenzimmer. In drei Reihen hintereinander beugen sich die Auszubildenden über Lehrbücher und Arbeitsblätter. Alle hier haben eine Flucht-Geschichte, stammen aus Syrien, Afghanistan, Kamerun oder Burkina Faso. Und alle machen eine Ausbildung zum Anlagen-Mechaniker Sanitär, Heizung, Klimatechnik.

Atmo 07 Anwesenheitsliste:

Bischof: So, einmal die Anwesenheitsliste. Hat sich bei irgendjemand nochmal der Berufschul-Turnus verändert?

Sprecherin:

Zusätzlich zur Berufsschule bietet „Arrivo“ (*sprich Arriwo*) in den Innungsräumen einen Tag pro Woche Förderunterricht an. Die Azubis sind dafür von ihren Betrieben freigestellt. Ganztägig geht es um Mathe und Fachtheorie, Deutsch und Sozialkunde.

Sprecherin:

Die meisten der Azubis hier sind in ihren Heimatländern zur Schule gegangen. Einige haben keinen Abschluss, andere Lücken in Mathematik. Zudem ist die Fachtheorie im SHK-Handwerk anspruchsvoll. Ohne zusätzliche Förderung ist die Berufsschule für viele kaum zu schaffen. Doch „Arrivo“ ist mehr als nur Schule.

Atmo 08 Gespräch:

Bischof: Wollt ihr ein Gespräch heute? Ja...

Sprecherin:

Theresa Bischof blickt fragend in die Runde. Fast alle nicken. Bischof notiert sich die Namen. Später dann wird sie als Coach mit allen einzeln sprechen. Auch Mazen Al Kazzaz (*sprich: Maaßen al Kaßaß*) bittet um einen Termin. Der 25-Jährige kam 2015 aus Syrien. Dort hatte er schon auf dem Bau gearbeitet, als Maler, Fliesenleger, Trockenbauer. Trotz seiner praktischen Erfahrung war es für ihn nicht einfach in Deutschland einen Ausbildungsplatz zu finden. Schließlich empfahl ihm ein Freund, es direkt bei der SHK-Innung zu versuchen.

O-Ton 09 Mazen Al Kazzaz, Azubi:

Ohne Innung war das irgendwie fast unmöglich. Man hat immer sich beworben. Antwort hat er nicht bekommen, manchmal. Manchmal wollten die Leute oder die Betriebe halt nur Praktikanten, die das irgendwie dann kostenlos arbeiten oder so, und durch Innung war das alles sicher.

Sprecherin:

Der junge Mann nahm für ein paar Monate an einem Berufsorientierungsprogramm teil und fand im Anschluss einen Betrieb, der ihm zum Anlagen-Mechaniker SHK ausbildet.

O-Ton 10 Mazen Al Kazzaz, Azubi:

Wir machen fast alles bei uns im Betrieb. Wir machen Solaranlagen. Wir machen Heizungen in aller Form. Also Heizkörpern, Fußbodenheizung, Deckenheizung. Wir machen Bäder, Installationen, thermische Solaranlagen. Luftwärmetauscher, alles. Wir machen alles.

Sprecherin:

Das bedeutet aber auch: der 25-Jährige muss unglaublich viel lernen.

O-Ton 11 Mazen Al Kazzaz, Azubi:

In der Berufsschule ist das nicht einfach, weil die Lehrer sagen immer, dass die irgendwie unter Druck setzen und keine Zeit haben. Die erklären die Sache nicht mehr als einmal. Und wenn man immer danach fragt, wird sehr selten danach dann wiederholt.

Sprecherin:

Doch nicht nur beim Fachlichen braucht er Unterstützung.

O-Ton 12 Mazen Al Kazzaz, Azubi:

Ohne „Arrivo“ würde das sehr schlimm sein. Sehr, sehr, sehr schlimm sein. Wie gesagt, diese Unterstützung nicht nur bei, bei der Ausbildung, sondern bei den Behörden und Bürokratieunterlagen. Schaffen wir nicht allein. Und wenn wir das immer allein machen, machen wir Fehler. Und dann wird das noch schlimmer sein.

Sprecherin:

Termine bei der Ausländerbehörde oder dem Jobcenter, komplizierte Anträge und Formulare, Wohnungssuche, Handyverträge – ein riesiger Bürokratie-Berg, so erleben es die Azubis. Und dann ist da noch etwas:

O-Ton 13 Mazen Al Kazzaz, Azubi:

Also, ich hasse es, darüber zu sprechen. Aber das will ich trotzdem sagen über den Lohn. Also der ist wirklich wenig -

Sprecherin:

Mazen Al Kazzaz ist im zweiten Ausbildungsjahr und bekommt derzeit nicht ganz 600 Euro ausgezahlt.

O-Ton 14 Mazen Al Kazzaz, Azubi:

Ich meine, wir kriegen noch Unterstützung von der Bundesagentur für Arbeit. Und wir kriegen auch Unterstützung bei der Miete. Ich meine, dass man dem ganzen jetzt eine Inflation jetzt da vor sich geht. Sind wir wirklich am Ende. Ich meine, man muss alles immer so rechnen und versuchen immer zu sparen. Und das und das ist gar nicht so eine Hilfe, wenn man auch dazu lernen soll.

Sprecherin:

Theresa Bischof nickt. Mit der Ausbildungsvergütung klarzukommen, ist für alle Azubis, die sie betreut, eine Herausforderung. Vor allem für diejenigen, die alleine leben, ohne ihre Familien.

O-Ton 15 Theresa Bischof, Ausbildungs-Coaching:

Es ist tatsächlich so, in meinem Coaching kommen meine Azubis mit einem Stapel Post, teilweise ungeöffnet, weil es einfach eine große Angst gibt vor diesen sehr bürokratischen Formulierungen und eben auch so etwas wie: Da kommt eine Mahnung, da kommt eine zweite Mahnung, ohhh mein Gott, ich will mich gar nicht weiter damit beschäftigen, aber dann kriegt man vielleicht doch irgendwann einen Inkasso-Brief oder so etwas. Das sind Dinge, die mich viel begleiten und wo es viel darum geht, eigentlich in eine Selbstständigkeit zu führen – also 22 Monate begleiten wir und im besten Fall kann man das dann selber machen.

Musik-Akzent**Sprecherin:**

„Arrivo SHK Berlin“ ist im September 2017 gestartet. Von den 147 Azubis, die das Programm bislang durchlaufen haben, brachen nur 15 ab. 132 dagegen haben ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen.

Sprecherin:

Auf Seiten der Betriebe gibt es: Volle Auftragsbücher, hohen Zeitdruck, wenig Leute – und gleichzeitig Auszubildende, die Fragen haben, unsicher sind, auch mal verschlafen.

O-Ton 16 Theresa Bischof, Ausbildungs-Coaching:

Ganz oft fängt es an mit: Ich möchte abbrechen. Ich möchte den Betrieb wechseln. Und dann gibt es so ein langsames Heranpirschen an: Was ist denn vorgefallen? Beschreibt mir doch bitte mal die Situation. Und da wird oft so etwas genannt wie: Ich werde angebrüllt! Mein Chef ist nicht mit mir zufrieden, ich kriege die ganze Zeit nur negatives Feedback. Ich komme nie zu spät, jetzt bin ich einmal zu spät gekommen und schon werde ich „angekackt“.

Sprecherin:

Die Ausbildungs-Coachin versucht dann mit den Auszubildenden herauszufinden: Was war die konkrete Situation? Warum war der Chef unzufrieden? Ist er vielleicht selbst unter Druck, weil viele Mitarbeitende krank sind oder die Baustelle im Verzug ist? Theresa Bischof versucht zu vermitteln und spricht auch mit dem Betrieb:

O-Ton 17 Theresa Bischof, Ausbildungs-Coaching:

Und dann ist es tatsächlich oft so, dass dann in diesen Gesprächen die Situation entsteht, wo beide Seiten dann eingestehen: Okay, ich war wirklich nicht freundlich und okay, ich war wirklich das dritte Mal zu spät – und auch wenn es nur fünf Minuten waren.

Sprecherin:

Eine Lösung finden, statt die Ausbildung abzubrechen – ein Ausbildungcoaching würde nicht nur Azubis mit Flucht-Geschichte helfen, ist Theresa Bischof überzeugt. Das sieht Claudia Burkhard, Projektmanagerin „Bildung und Next Generation“ der Bertelsmann-Stiftung in Gütersloh, ähnlich. Die Flüchtlingskrise 2015 habe den Blick für die Probleme vieler Azubis geschärft, sagt sie.

O-Ton 18 Claudia Burkhard, Bertelsmann-Stiftung:

Da ist eher mal ein Augenmerk daraufgelegt worden, dass man ein bisschen mehr unterstützen muss. Diese Unterstützung brauchen aber mittlerweile auch immer mehr Jugendliche, die hier geboren und hier aufgewachsen sind, weil aus Elternhäusern z.B. diese Strukturen gar nicht mehr so richtig vorhanden sind.

Sprecherin:

Das fängt schon bei der Berufsorientierung an, so Claudia Burkhard.

O-Ton 19 Claudia Burkhard, Bertelsmann-Stiftung:

Wir haben ja neulich auch eine Studie dazu rausgebracht, zur Berufsorientierung, dass ganz viele Jugendliche sich überfordert fühlen. Also, es gibt unglaublich viele Informationen zu verschiedenen Berufen. Wenn ich aber weder weiß, was ich selber eigentlich kann, wo meine Stärken sind, auch niemanden hab, der das mit mir so ein bisschen durchspricht und diskutiert, dann sind die meisten Jugendlichen ganz schönes Stück aufgeschmissen und viele resignieren dann auch und sagen, dann beschäftige ich mich gar nicht mehr mit dem Thema.

Sprecherin:

Besonders Jugendliche mit niedriger Schulbildung fühlen sich überfordert. 25 Prozent von ihnen gaben in der Bertelsmann-Studie an, dass sie sich nicht gerne mit dem Thema „Berufsorientierung“ auseinandersetzen. Und nur rund 60 Prozent dieser Jugendlichen werden dabei von ihren Eltern unterstützt. Bei Jugendlichen mit hoher Schulbildung sind es dagegen 76 Prozent.

O-Ton 20 Claudia Burkhard, Bertelsmann-Stiftung:

Ich glaube, an der Berufsorientierung ist noch ganz, ganz viel Luft nach oben. Zum einen kennen heute immer weniger Schüler mehr als die gängigen zehn Berufe, d.h. Sie kommen gar nicht auf die Idee, sich vielleicht auch für andere Berufe zu interessieren. Das liegt vielleicht ein Stück weit daran, dass wir immer einen höheren Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund bei uns haben, die unser wirklich gutes, duales Ausbildungssystem überhaupt gar nicht kennen

Musik-Akzent**Sprecherin:**

Zwar sehen die Lehrpläne in vielen Bundesländern Berufsorientierungsphasen vor, doch viele Jugendliche würden diese Berufspraktika nur „absitzen“, kritisiert Burkhard. Weil für eine intensivere Vorbereitung und Betreuung etwa durch die Schule schlicht die Zeit fehle.

Doch selbst wenn Jugendliche einen guten Überblick über die berufliche Bandbreite haben, heißt das für diejenigen mit niedrigen Schulabschlüssen noch lange nicht, dass sie den anvisierten Ausbildungsplatz auch wirklich ergattern. Ein Grund sind die Einstellungs Voraussetzungen. Viele Betriebe fordern mindestens einen Mittleren Schulabschluss.

O-Ton 21 Paula Protsch, Soziologin:

Also letztendlich gehen dann auch nur sehr wenige Jugendliche mit Hauptschulabschluss dann ein in andere als die zehn, 15 Berufe im sogenannten unteren Segment des Ausbildungsmarkt, dann über.

Sprecherin:

Die Soziologin Paula Protsch ist Juniorprofessorin an der Universität Köln und forscht gleichzeitig am Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn. Seit ihrer Promotion beschäftigt sie sich mit den Ausbildungschancen von Jugendlichen mit niedrigen Schulabschlüssen. Die nackten Zahlen sehen eher frustrierend aus.

O-Ton 22 Paula Protsch, Soziologin:

Also wenn wir uns auf Jugendliche mit Hauptschulabschluss oder vergleichbaren Abschlüssen fokussieren, dann kann man sagen, dass jedes Jahr etwa etwas über die Hälfte der Neuzugänge in das berufliche Ausbildungssystem eine vollqualifizierende Ausbildung beginnt. Der größte Teil davon etwas über 40 % im dualen System. Und dann sind das vielleicht so 15, 18 Prozent, die dann eine schulische Berufsausbildung beginnt und die andere Hälfte letztlich macht eine Maßnahme im sogenannten „Übergangssystem“.

Musik-Akzent

Sprecherin:

Zum „Übergangssystem“ zählen Maßnahmen, die die Schulabsolventen auf eine duale oder schulische Ausbildung vorbereiten sollen.

O-Ton 23 Paula Protsch, Soziologin:

Ist es wirklich notwendig, dass die Jugendlichen mindestens einen mittleren Schulabschluss oder gar das Abitur haben? Welche Bedenken und Befürchtungen stehen da wirklich dahinter? Es gibt auch Stimmen, die sagen, dass das betriebliche Ausbildungspersonal stärker pädagogisch qualifiziert werden könnte.

Sprecherin:

Mittlerweile hat sich der Ausbildungsmarkt gedreht. Die Betriebe müssen – wenn sie ihre Stellen besetzen wollen – Kompromisse machen. Das bedeutet auch: Sie müssen sich mit einer zunehmenden Heterogenität der potenziellen Azubis auseinandersetzen. Claudia Burkhard:

O-Ton 24 Claudia Burkhard:

Ausbildung ist vielmehr als früher nicht nur eine berufsfachliche Sache, sondern wir müssen eigentlich so ein bisschen Sozialisation der Jugendlichen nachholen und da sind natürlich kleine und Kleinstbetriebe hoffnungslos überfordert. Hier wäre wirklich eine gute Möglichkeit für Kammern, für Innungen hier ein bisschen mehr an ihre Mitgliedsbetriebe heranzutreten und ihnen solche Unterstützungsmöglichkeiten wirklich mal im Großen vorzustellen und ihnen da auch Hilfestellung zu geben, wie man die z.B. beantragt und wie man sich auch Unterstützung holt, wenn man Jugendliche aufnimmt, die vielleicht nicht so gute Startchancen haben.

Sprecherin:

Der zunehmenden Heterogenität der Auszubildenden gerecht zu werden, würde aber auch bedeuten, das Ausbildungssystem als Ganzes zu flexibilisieren. Indem man bestimmte Ausbildungsteile zertifiziert, also quasi „Ausbildungsbausteine“ einführt, die nach und nach absolviert werden können – auch mit Unterbrechungen. „Teilqualifikation“ heißt hier das Stichwort:

O-Ton 25 Claudia Burkhard:

Im Moment haben wir die Situation, dass wir entweder nur Ausbildungsabschluss oder keinen Abschluss haben, wir haben nichts dazwischen. Wir sehen aber, dass es vielfältige Situationen gibt und Lebensentwürfe, wo das nicht mehr unbedingt passt. Sei es, dass junge Frauen Mütter werden, zwischendrin und unterbrechen müssen und dann eigentlich, wenn sie Pech haben, wieder ganz von vorne anfangen. Oder dass wir Jugendliche haben, die aus anderen Ländern kommen, die Sprachschwierigkeiten haben, die einfach länger brauchen und auch Erfolgserlebnisse hätten, wenn sie Zwischenschritte auch zertifiziert bekommen. Und dann – vielleicht auch mit Unterbrechungen – bis zu einem Ausbildungsabschluss geführt werden.

Sprecherin:

Wie ein Unternehmen auf die zunehmende Heterogenität der Bewerber reagieren kann,

zeigt ein Beispiel aus Mannheim.

Atmo 09: entfernte Abrissarbeiten...**Sprecherin:**

Ein Bagger reißt ein altes Gebäude ab. Um Platz zu schaffen für ein modernes, auf dem weitläufigen Werksgelände von Roche Diagnostics (*sprich: Rosch Diagnostiks /deutsche Aussprache*) in Mannheim. Labore, Logistik, Produktion, Verwaltung – rund 8.500 Menschen aus 60 Nationen arbeiten hier. Jedes Jahr werden auch rund 100 neue Auszubildende eingestellt, vom Hauptschüler bis zur Studentin. Frank Fillinger leitet den Bereich kaufmännische und IT-Ausbildung. Und auch er hat etwas Altes eingerissen, um etwas Neues aufzubauen:

O-Ton 26 Frank Fillinger, Ausbildungsleiter:

Wir haben von 10,11, 12 Jahren festgestellt auf einmal, dass unser standardisierter Unterricht nicht mehr gepasst hat. [Beispiel Englisch. Es war für uns immer klar, für diese Berufsgruppe gibt es in dem Monat, in dem Jahr dieses Englisch und dann sind sie alle in diesen Englischkurs gegangen.] Und es gab auf einmal die Zeit, da haben wir festgestellt, dass wir auf einmal Schüler in dem Unterricht hatten, die haben sich überfordert gefühlt und es gab auch Schüler, die haben sich unterfordert gefühlt und haben gefragt, woran liegt das denn, dass wir jetzt auf einmal eine so inhomogene Azubi-Gruppe haben und haben einfach mal geguckt, was sind das denn für Azubis, die bei uns sind? Ja und da haben wir festgestellt, da ist es 16-jährige auf einmal in einem Jahrgang, aber auch der 30-jährige, der jetzt auf dem zweiten Bildungsweg bei uns noch mal studiert. Oder den Geflüchteten, den Hauptschüler, der vielleicht mit dem Realschüler jetzt auf einmal zusammensitzt.

Sprecherin:

Daraufhin begann man zunächst den Englisch-Unterricht den unterschiedlichen Niveaus anzupassen. Dann folgten die IT-Schulungen.

O-Ton 27 Frank Fillinger, Ausbildungsleiter:

Und dann ist die Idee erwachsen. Warum gestalten wir nicht die gesamte Ausbildung personalisiert? Kern ist immer - und das sind unsere Pflichtmodule – das, was in den Berufsbildern drinsteht, das ist letztendlich Basis von allem. Aber mittlerweile haben wir eine viel größere Anzahl an Wahlmodulen den Azubis gegenübergestellt und haben gesagt, wir gehen erst mal ins Gespräch mit dir, wo stehst du, wo siehst du dich vielleicht in der Zukunft? Wie hast du das letzte halbe Jahr der Ausbildung erlebt und was willst du für Schwerpunkte im nächsten halben Jahr setzen? Und so wählen die Azubis Wahlmodule, und zwar individuell.

Musik-Akzent

Sprecherin:

Eine personalisierte Ausbildung, das bedeutet: Die Ausbildung berücksichtigt die individuellen Bedürfnisse und Interessen des einzelnen Azubis. Die Berufsschule ist weiterhin für die fachspezifische Vermittlung zuständig. Für die Wahl-Module das Unternehmen. Im Flur des Ausbildungsgebäudes deutet Frank Fillinger auf ein Plakat an der Wand. Es zeigt drei ineinanderliegende Wolken. Die innerste ist orange.

O-Ton 28 Frank Fillinger, Ausbildungsleiter:

Also da sehen Sie, das sind letztendlich die Pflicht Module. Dahinter verbirgt sich all das, was in den Rahmenplänen letztendlich vorgeschrieben wird. Und darüber hinaus sehen Sie in der blauen Wolke die Top Ten an Wahlmodulen. Dann sehen Sie in der hellblauen Wolke die Top 30 der Wahlmodule.

Sprecherin:

Wahlmodule in der blauen Wolke heißen zum Beispiel: „Didaktisches Denken“, „IT-Workshop für Nicht-IT'ler“ oder: „Physik-Grundlagen“. In der äußeren hellblauen Wolke finden sich Kurse wie: „Selbstbewusstsein aufbauen“, „Verantwortung übernehmen“, oder „Entspannungsübungen“.

Am Anfang wählen die Azubis eher fachliche Module, so Fillingers Erfahrung. Doch die Fähigkeit zur Selbstreflexion wächst Lehrjahr um Lehrjahr und damit ändert sich auch die Auswahl. Tiziana Marzo (*deutsche Aussprache*) zum Beispiel hat 2021 ihre Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement bei Roche begonnen.

O-Ton 29 Tiziana Marzo:

Und da war ich noch 16. Und ich glaube, man ist da in so einem Alter, wo man schon Angst hat, bin ich bereit für die Arbeitswelt? Ist es etwas für mich oder soll ich erst mal warten?

Sprecherin:

Die personalisierte Ausbildung habe ihr persönlich geholfen, mit diesen Bedenken klarzukommen, erzählt die junge Frau.

O-Ton 30 Tiziana Marzo:

Es gibt zum Beispiel ein Modul, das heißt Körper, Stimme, Sprache. Da lernt man, wie man so mit der Mimik; der Kommunikation, also wie man vor anderen präsentiert, sich sicher fühlt, Und es hat mir sehr geholfen, ich habe mich echt viel sicherer gefühlt und selbstbewusster.

Sprecherin:

Ahmad Al Talab (*spricht: Ahmat Al Talab*) hat seine Ausbildung zum Kaufmann für Büromanagement gerade abgeschlossen. Der 32jährige Familienvater kam 2016 aus Syrien. Die individuellen Gespräche mit seiner Ausbilderin wären sehr wichtig gewesen, sagt er rückblickend:

O-Ton 31 Ahmad Al Talab:

Und dann haben wir vereinbart, dass ich zum Beispiel zunächst auf Englisch verzichte und mehr Fokus auf Deutsch, und das hat mir geholfen. Das zweite Thema war für mich, IT-Bereich und so und das hat mir auch meine Ausbilderin damit geholfen, indem sie mich in Fach-Abteilungen eingesetzt hat.

Musik-Akzent

Sprecherin:

Und dann habe er sich für das Wahlmodul „Feedback geben & nehmen“ entschieden:

O-Ton 32 Ahmad Al Talab:

Bevor habe ich manchmal persönlich angenommen und hat mich ein bisschen verletzt und das war für mich unangenehm. Aber wenn man die sachliche Seite betrachtet und sagt, wo man auch sachlich bleiben. Das ist 100 % hilft mir weiterzuentwickeln und kann ich okay, das begreifen.

Sprecherin:

Tristan Philip sitzt daneben und nickt. Der 17jährige ist im zweiten Ausbildungsjahr zum Chemielaboranten. Gerade besucht er das Modul „Roche Cross Culture Skills“ (*engl. Aussprache*).

O-Ton 33 Tristan Philip:

Und da gibt es so Themen wie zum Beispiel Mut oder Angst, Motivation, Ziele setzen. Und das finde ich ganz interessant, weil das ist, das macht jemand, der hat sehr viel Motivation dazu, ist sehr lebensfreudig und da kann ich auch sehr viel mitnehmen. Das macht sehr viel Spaß.

Sprecherin:

Auch bei Roche ist für die allermeisten Ausbildungsberufe ein Mittlerer Schulabschluss Voraussetzung. Aber die Zeugnisnoten spielen bei der Bewerbung eine zunehmend untergeordnete Rolle.

O-Ton 34 Frank Fillinger:

Und dann schauen wir uns die Fächer an, die für den Beruf eine besondere Bedeutung haben und sagen: Wenn da die Vier da ist, dann soll uns das auch erst mal ausreichen. Im nächsten Schritt gibt es einen Online-Test, da gehen wir tatsächlich auf das Fachwissen ein. Aber das ist auf den Schulabschluss abgestimmt. Wenn es ein Hauptschüler ist für den Hauptschüler, Abiturient für den Abiturient und auch da sagen wir, das Grobe muss stimmen. Und dann laden wir sie sogar schon zu einem Interview ein. Und da geht es uns in erster Linie darum: Wie gestalten Sie Ihre Freizeit? Was bewegt sie, diesen Beruf ergreifen zu wollen? Was haben Sie für Vorstellungen von dem Beruf? Und das war's.

Sprecherin:

Das Fachliche kriege man gut im Rahmen der Ausbildung aufgebaut, so Frank Fillinger. Wichtig sind andere Fähigkeiten:

O-Ton 35 Frank Fillinger:

In welchen Vereinen sind sie engagiert? Haben sie irgendwelche sozialen Projekte? Sind sie in der Schule zum Beispiel als Klassensprecherin aktiv gewesen? Weil das für uns ein Signal ist: Okay, das ist jemand, der hatten etwas weiteren Blick, sich nicht nur auf das Fachliche konzentriert. Und das sind die Leute, die wir in der Zukunft hier brauchen.

Sprecherin:

Die Personalisierte Ausbildung bei Roche Diagnostics in Mannheim war 2022 für den bundesweiten Bildungspreis der Industrie und Handelskammer nominiert. Man hat ein Handbuch für Großunternehmen aber auch für kleine und mittlere Betriebe entwickelt – als Hilfe bei der Einführung der Personalisierten Ausbildung. Und trotzdem: Bislang hat sich noch kein anderes Unternehmen auf den Weg gemacht.

O-Ton 36 Frank Fillinger:

Nein, es gibt keine Nachahmer. Und wir wundern uns, warum? Wir vermuten, dass vielleicht an der einen oder anderen Stelle der Mut fehlt, diesen Weg zu gehen. Man muss einfach die ersten kleinen Schritte gehen und dann wird man sehen, wie schnell man auf einmal ins Laufen kommt und welchen Vorteil die personalisierte Ausbildung bringt.

Sprecherin:

Frank Fillinger jedenfalls möchte nicht zu dem alten, homogenen Ausbildungssystem zurück.

O-Ton 37 Frank Fillinger:

Vor zehn Jahren haben wir angefangen und es war tatsächlich wirklich fast traumhaft, wie wir gesehen haben, von Jahr zu Jahr, was sich hinter dem Modell verbirgt und was wir alles an den Azubis rausholen, welches Potential da drin liegt und wir es bisher einfach nicht gehoben haben. Und es ist ja so einfach. Also die wollen und es ist eigentlich nur unsere Aufgabe gewesen, diesen Willen zu bedienen. Genial!

Abspann SWR2 Wissen über Bett:

Ausbildung trotz schlechter Noten – Chancen für benachteiligte Jugendliche. Von Anja Schrum. Sprecherin: Angela Neis. Redaktion: Vera Kern. Regie: Günter Maurer. Ein Beitrag aus dem Jahr 2022.

* * * * *