

BILDUNG 09



Die große Serie
vom 25.4. – 16.5.09

Folge 14: Ausbildung heute – Vorbilder und Problemfälle. Früher wurde er als Stift bezeichnet, und lernen sollte der Lehrling meist nebenher. Wir beschreiben, wie eine vorbildliche Ausbildung heute aussieht – und wer sich davor drückt. Außerdem: warum sich die Wirtschaft über den baden-württembergischen Kultusminister ärgert.

Mehr im Internet: www.swp.de/bildung – **Morgen lesen Sie:** Nachhilfe – Sinn und Unsinn der Paukere

Viel mehr als Rauch und Ruß

Die Schwäbischen Hüttenwerke zeigen, wie gute Ausbildung fähige Mitarbeiter hervorbringt

Bei einem guten Ausbildungsbetrieb stehen Schulabgänger Schlange. Viele wollen sich von den Schwäbischen Hüttenwerken in Aalen-Wasseralfingen zum Gießerei-Mechaniker ausbilden lassen.

HELMUT SCHNEIDER

Der „Gießerei-Mechaniker“ verströmt wohl wenig Reiz unter jungen Menschen, die sich nach ihrem Traumjob umschaun. Unter den Top Ten der Berufswahl wird man ihn nicht finden und sicher auch nicht unter den ersten 50. Und doch melden sich bei Norbert Lechner jedes Jahr drei Mal so viel Bewerber für einen entsprechenden Ausbildungsplatz wie der Personalchef von SHW-CT sucht.

Von alleine ist das nicht gekommen in Wasseralfingen, wo die Schwäbischen Hüttenwerke schon vor über 300 Jahren das Recht zur Verwertung der Eisenerze in Württemberg bekamen. Inzwischen ist die SHW Casting Technologies eine Gießerei-Gruppe mit vier Standorten. Die Großmotoren, die hier hergestellt werden, sind buchstäblich aus einem Guss.

Gießen – da raucht, rußt und riecht es. Ausbildungsleiter Karl Kucher weiß, dass solche Klischees in den Köpfen herumspuken und rückt die Sache zurecht: „Zum Herstellen der Sandform braucht man 300 Stunden, zum Abgießen zwei Minuten.“ Abgießen – das ist das, was man von den Hochofen-Bildern kennt: Flüssigeisen fließt in vorgefertigte Formen und erstarrt zu gewünschter Gestalt. In Wasseralfingen zum Motorblock.

Vor zehn Jahren starteten die SHW gezielt, was bis dahin zufällig geschah: Öffentlichkeitsarbeit. „Wir hatten keine Lobby“, erinnert sich der Ausbildungsleiter. Weil das Unternehmen zu wenig Lehrlinge



Die beiden SHW-CT-Lehrlinge Philipp Mettmann (links) und Peter Zillich vermessen ein Modell für Sandformen. Firmenfoto

hatte, ging es auf die jungen Menschen zu. Und auf deren Eltern. Auch dort, wo die Vorstellung verbreitet war, die Kinder sollten einen angenehmeren Beruf als den eines Eisengießers ergreifen, leistete man Überzeugungsarbeit.

Gießerei-Mechaniker gibt der Ausbildungsmarkt nicht an jeder Ecke her wie Kfz-Mechatroniker. Man muss sie sich „erarbeiten“. Deshalb war die Marketing-Offensive eine betriebliche Notwendigkeit. Auf Ausbildungsmessen und in Schulen bot sich die 800 Mitarbeiter starke Firmengruppe mit ihren Standorten Aalen, Königsbronn und Heidenheim sowie Kiel als Ausbildungsbetrieb an. Nichts überzeugt mehr als die Anschauung. „OIB hilft uns deshalb sehr“, sagt

der Personalchef. Bei der „Orientierung im Berufsfeld“ handelt es sich um ein einwöchiges Praktikum, das Haupt- und Realschülern Einblick in die Welt der Berufe vermitteln soll. „Danach sind die immer begeistert“, sagt der Ausbildungschef.

Der Gießerei-Mechaniker entpuppt sich als technischer Metallberuf, der für Jugendliche geeignet ist, die gerne handwerklich arbeiten. „Auch ist Teamarbeit wichtig“, sagt Karl Kucher. Diese wird bei den SHW vielfältig geboten. Die Hüttenwerke setzen auch auf Gemeinschaftserlebnisse außerhalb des Ausbildungsplanes. Gegrillt wird gelegentlich, noch öfter Fußball gespielt, auch ein Hochseilgarten steht zur Verfügung. Während der drei einmonatigen Berufsschulblö-

cke pro Lehrjahr sind die Azubis im Kolpinghaus untergebracht. Selbst einen Raucher-Entwöhnungskurs hat die Firma mit ihren Auszubildenden organisiert und zu vermitteln versucht, dass man mit der Zigarette nicht cooler überkommt als ohne.

Was macht eine Firma zu einem vorbildlichen Ausbilder? Eine weit überdurchschnittliche Ausbildungsquote von zehn Prozent natürlich, auch die Übernahme der Lehrlinge nach ihrer Lehrzeit. „Für uns ist Ausbildung ein hohes Gut“, sagt Personalchef Lechner. Über den eigenen Bedarf hinaus allerdings ist die Nachwuchsarbeit nicht angelegt. Das Vorbildliche misst sich für den 41-jährigen Ausbildungschef Kucher vor allem auch daran, wie es

ihm und seinen Kollegen gelingt, den Azubis neben der fachlichen Qualifikation auch Lebenshilfe zu geben. „Ich muss nicht der Kumpel der Azubis sein“, sagt Kucher. „Aber der Ton muss stimmen, und ich will ein offenes Ohr für sie haben.“

Azubis sind Jugendliche und damit manchmal in einer schwierigen Lebensphase. Dem einen läuft die Freundin weg, der andere schlägt über die Stränge, der dritte kommt mit Drogen in Berührung. Die Schwäbische Alb ist keine heile Welt. Da sind Kucher und seine Kollegen menschlich gefordert. „Ausbildungsarbeit ist auch Erziehungsar-

Gelegentlich wird gegrillt und Fußball gespielt

beit“, sagt er. Einmal die Woche bekommt er die Unterstützung eines Sozialpädagogen im Rahmen der ausbildungsbegleitenden Kooperation, die der Arbeitgeberverband Südwestmetall vorhält.

Mehrere Berufe kann man bei SHW-CT lernen. Allerdings ist die Geschlechterbarriere noch nicht gefallen: Bisher interessieren sich nur Jungen für den Beruf des Gießerei-Mechanikers – im SHW-Schwesterwerk Kiel aber ist auch ein Mädchen mit im Boot.

50 bis 60 Jungen melden sich Jahr für Jahr in Aalen an, sie kommen von der Haupt- oder der Realschule. Wer in Mathematik und Deutsch nicht wenigstens die Note 3 hat, fällt durch ein erstes Raster. Etwa 30 machen dann bei der IHK einen Einstellungstest, in dem auch die technische Begabung geprüft wird.

Die Zeiten werden schwieriger, auch für die SHW. Doch die Ausbildung wird nicht gebremst. Das hat man in der Vergangenheit einmal gemacht – und jahrelang den Mangel gespürt. Denn Gießerei-Mechaniker gibt es nicht an jeder Ecke.

Die Wirtschaft schlägt Alarm

Zu viel Unterrichtsausfall an Berufsschulen

Die Wirtschaft übt Kritik an Kultusminister Helmut Rau: Sie ist unzufrieden mit der Lehrerversorgung an den Berufsschulen.

NIKO FRANK

Die Unternehmen im Südwesten sind besorgt wegen des Unterrichtsausfalls an den beruflichen Schulen im Land. „Es ist nicht akzeptabel, dass das Kultusministerium von vornherein ein strukturelles Defizit bei der Lehrerversorgung einplant“, kritisiert Martin Frädlich, Geschäftsführer Ausbildung der IHK Region Stuttgart. Aus dem vom Kultusministerium ermittelten durchschnittlichen Unterrichtsausfall von 4,5 Prozent könnten an einzelnen Schulen durchaus schnell 20 Prozent werden, wenn mehrere Lehrer zusätzlich wegen Krankheit ausfallen.

Kammern und Ausbildungsbetrieben ist vor allem die Unterversorgung beim Fachunterricht ein Dorn im Auge. Deshalb hat Frädlich auch wenig Verständnis dafür, dass im Kultusministerium der Protest der Wirtschaft auf taube Ohren stößt. „Den beruflichen Schulen fehlt die Elternlobby, die Klagen der Wirtschaft reichen offensichtlich nicht aus.“

Claus Munkwitz, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Region Stuttgart, unterstreicht deshalb, dass die beruflichen Schulen „bei der Lehrerversorgung auf keinen Fall gegenüber allgemeinbildenden Schulen benachteiligt werden dürfen“.

Die Kammern kritisieren darüber hinaus, dass Auszubildende, die die Berufsschulen im Teilzeitunterricht besuchen, in mehrfacher Weise zu kurz kommen: Die Schulleiter neigten dazu, den Vollzeitunterricht in beruflichen Gymnasien oder Berufs-

fachschulen gegenüber dem Teilzeitbereich besser mit Lehrern zu versorgen.

Nach Berechnungen des Berufsschullehrerverbandes (BLV) werden den beruflichen Schulen in Baden-Württemberg im nächsten Schuljahr knapp 300 Lehrer fehlen. Dass Kultusminister Helmut Rau (CDU) 45 Lehrer zusätzlich einstellen will, halten die Kammern für völlig unzureichend.

Sie verlangen stattdessen verstärkte Anstrengungen, um Hochschulabgänger aus natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen als Quereinsteiger für den Schuldienst zu gewinnen.

Nach Ansicht von Munkwitz ergäbe sich dabei sogar eine „Win-win-Situation“: Wegen der Wirtschaftskrise hätten sich die Perspektiven für die Hochschulabsolventen auf dem freien Markt verschlechtert. Für sie könnte die Arbeit als Lehrer eine gute Alternative sein.

Für die Gewerkschaften ist Ausbildung eine Pflicht. Manche Firmen wiederum betonen, dass es nicht genügend geeignete Bewerber gibt.

HELMUT SCHNEIDER

Der Ausbildungsmarkt ist wie jeder Markt ein unvollkommenes Gebilde. Es herrscht selten ein Gleichgewicht zwischen den Firmen, die Ausbildungsplätze anbieten, und den Jugendlichen, die Lehrstellen suchen. Das führt zu ständigen politischen Diskussionen. Vor allem die Gewerkschaften sind dafür, dass Betriebe, die eine Ausbildungsquote nicht erfüllen, Geld in einen Topf zahlen sollten. Das war politisch nicht durchsetzbar. Stattdessen existieren unverbindliche Zusagen der Wirtschaft, die Ausbildungsangebote zu steigern. Dort stellt man aber fest, dass es stets viele Plätze

gibt, die nicht besetzt werden können, weil die Jugendlichen manche Berufe nicht wählen oder aber, weil sie nicht fit genug sind.

Der Mittelstand, und hier vor allem das Handwerk, bildet überdurchschnittlich viel aus. Kritik gibt es an großen Konzernen, die häufig unter ihren Möglichkeiten bleiben. Laut Bundesbildungsministerin Annette Schavan (CDU) stellen 500 000 Unternehmen, die ausbilden könnten, keine Lehrlinge ein.

Genauere Zahlen gibt es nicht, weil nicht alle Ausbildungsplätze über die Bundesagentur für Arbeit vermittelt werden. Für das laufende Lehrjahr hat die BA aber wieder mehr offene Lehrstellen als nicht vermittelte Bewerber registriert. Von Oktober 2008 bis April 2009 wurden zwar 26 800 weniger Plätze angeboten, gleichzeitig ging aber auch die Zahl der Lehrstellenbewerber bei der BA um 72 000 zurück – wegen sinkender Schülerzahlen.