
Stärken fördern, Interessen nutzen: Das Hamburger Hauptschulmodell

Michael Otto

Der Irrtum „Restschule“

Noch in den siebziger Jahren des vorigen Jahrhunderts war es üblich, dass Schulabgänger mit Hauptschulabschluss eine betriebliche Ausbildung begannen und diese in der Regel auch erfolgreich abschlossen. Das traf auch für viele zu, die zunächst nicht den Hauptschulabschluss erwarben.

Inzwischen hat sich die Lage dramatisch verschlechtert. Weniger als 10 Prozent der Hamburger Schüler¹ mit Hauptschulabschluss fanden in der Vergangenheit unmittelbar nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule einen ungeförderten betrieblichen Ausbildungsplatz. Die tatsächliche Quote des direkten Übergangs für diese Schülergruppe dürfte bundesweit im niedrigen einstelligen Prozentbereich liegen. Das schließt nicht aus, dass in einzelnen Regionen die Lage weniger katastrophal ist. Üblicherweise verbleiben diese Schüler weiter im berufsvorbereitenden Schulsystem oder in öffentlich finanzierten „Maßnahmen“. Der Warteschleifen-Charakter solcher Anschlusswege ist mittlerweile nicht mehr zu übersehen.

Um das zu ändern, starteten im Jahre 2000 Hamburger Unternehmen ein Projekt mit dem Ziel, Schulabgänger mit Hauptschulabschluss (ungeachtet der Schulform) direkt nach Abschluss der Schule wieder in die ungeförderte² betriebliche Ausbildung zu bringen; zu einem Zeitpunkt also, als in der öffentlichen Meinung noch die Vorstellung

überwog, dass es sich dabei ja um Absolventen einer „Restschule“ handle, also eine vernachlässigbare Größenordnung. Für die Hauptschule als Schulform mag das mancherorts sogar zutreffen, fatalerweise erstreckt sich diese Einschätzung aber de facto auf den Schulabschluss, unabhängig davon, in welchem Schulsystem dieser Abschluss erworben wurde.

In Hamburg verlassen ca. 35 Prozent aller Schulabgänger eines Jahrgangs das allgemeinbildende Schulsystem mit oder ohne Hauptschulabschluss³, bundesweit sind es 33 Prozent. Davon sind in Hamburg fast die Hälfte ausländischer Herkunft. Dass diese Größenordnung keine Restgröße mit geringem Rang auf der gesellschaftlichen Prioritätenskala mehr sein kann, ist inzwischen nachhaltige Einsicht geworden.

Kernpunkte des Hamburger Übergangmodells

Am Anfang steht die intensive Beratung der Schüler, damit sie ihre Stärken und Interessen erkennen und den dazu passenden Ausbildungsberuf finden. Hierbei wirken Schulen, Arbeitsagentur und Unternehmen als die drei tragenden Pfeiler des Übergangs in die Ausbildung im Abschlussjahr zusammen. Die Lehrer, weil sie die Schüler über lange Zeiträume kennen; die Berufsberater, weil sie die Vielfalt der Ausbildungsberufe kennen; die Personalfachleute, weil sie es gewohnt sind, den Blick auf die Stärken und Interessen von Bewerbern zu richten, um einzuschätzen, ob sie den Anforderungen bestimmter Aufgaben gewachsen sind.

Im Mittelpunkt der Beratung stehen die drei Fragen:

- Was kann ich gut?
- Wozu habe ich Lust?
- In welcher Ausbildung lassen sich meine Stärken und Interessen am ehesten verwirklichen?

Gesteuert wird dieser Prozess des Übergangs durch die Koordinierungsstelle Ausbildung für das Hamburger Hauptschulmodell, die engen Kontakt mit den Lehrern, den Berufsberatern der Arbeitsagentur und den Personalfachleuten der beteiligten Unternehmen hält. Sie organisiert die Beratungen, dokumentiert die Ergebnisse und unterstützt die Schüler während des ganzen Abschlussjahres (und häufig auch Monate darüber hinaus), bis sie einen geeigneten Ausbildungsplatz gefunden haben. Finanziert wird die Koordinierungsstelle vom Hamburger Senat und der Arbeitsagentur.

1. Stärken und Interessen

Bei allen Schülern werden zu Beginn der Abschlussklasse (9. oder 10. Klasse) intensiv ihre Stärken und Interessen erkundet. Durchführende sind Lehrer, die die Schüler seit Jahren kennen, unterstützt von Personalfachleuten aus Partnerunternehmen. Dabei geht es um solche Eigenschaften und Fähigkeiten eines Schülers, die im Rahmen seines persönlichen Profils als Stärken erscheinen, mögen sie im Vergleich mit Gleichaltrigen auch unterdurchschnittlich ausgeprägt sein. Manche individuelle Stärke würde sich bei einem Vergleich mit Gleichaltrigen als Defizit zeigen und den Schüler entmutigen. Ihre Defizite jedoch wurden diesen Schülern im bisherigen Verlauf ihres Lebens zur Genüge aufgezeigt.

Für Fragen der passenden Ausbildung spielen Schwächen tatsächlich auch eher eine untergeordnete Rolle. Entscheidender für die Berufsorientierung ist, was ein Schüler gut kann und wozu er Lust hat.

2. Welche Ausbildung passt dazu?

Darauf folgt eine Beratung durch Berufsberater der Arbeitsagentur darüber, in welchen Ausbildungsberufen sich die

ermittelten Stärken und Interessen am ehesten einsetzen lassen. Ziel der Beratung ist die ungeförderte betriebliche Ausbildung, nicht die Einmündung in schulische oder andere öffentlich finanzierte „Versorgungsmaßnahmen“.

3. Das erste Gespräch in einer Personalabteilung

Abgeschlossen wird der Beratungszyklus durch ein Gespräch des Schülers in der Personalabteilung des Partnerunternehmens der Schule. Für diese Schüler ist es in der Regel das erste Mal, dass sie zu einem Gespräch in ein Unternehmen eingeladen werden und klare Rückmeldung über ihre Vorstellungen, ihr Auftreten, ihre Kleidung, kurz über den Gesamteindruck erhalten, den sie bei diesem Gespräch hinterlassen. Es bleibt nicht bei der Rückmeldung, sie erhalten auch konkrete Hinweise darüber, was sich in bevorstehenden Bewerbungsgesprächen günstig auswirkt.

Diese Gespräche in den Unternehmen haben eine zweite Auswirkung. Die Personalfachleute erleben eine Schülergruppe hautnah, die sie häufig nur aus Medienberichten kennen, und entdecken motivierte Jugendliche mit nicht vermuteten Potenzialen. Plötzlich engagiert sich ein Personalreferent selbst bei der Ausbildungsplatzsuche. Plötzlich beginnt ein Betrieb, der nur die Aufgabe der Schülerberatung übernommen hatte, Schulabgänger mit Hauptschulabschluss auszubilden, weil es sich auch für den Betrieb lohnt.

4. Enge Begleitung

Jeder Schüler wird solange unterstützt, bis er eine für ihn passende Ausbildungsperspektive gefunden hat. Während dieser Zeit wird er eng durch die Mitarbeiter der Koordinierungsstelle begleitet, die häufig genug die fehlende Unterstützung durch das Elternhaus ersetzen.

Es reicht meistens nicht, den Schülern alle Möglichkeiten zu öffnen und dann zu hoffen, dass sie ihren Weg schon finden werden. Sie müssen immer wieder ermutigt, aufgefangen und angeleitet werden. Auch die motivierten Schüler brauchen in diesem Alter (15 Jahre!) ständigen Anstoß und kompetente Begleitung. Die Mitarbeiter der Hamburger Koordinierungsstelle haben mit etlichen Schülern bis zu 100 Kontakte (Gespräche, Telefonate), ehe der angestrebte Ausbildungsplatz erreicht ist.

5. Auswahlservice

Auf Basis dieser Dokumentation wird ein Bewerberpool aufgebaut, aus dem heraus besonders kleinen und mittleren Unternehmen geeignete Bewerber für ihre Ausbildungsplätze angeboten werden können. Damit werden wieder solche Betriebe für die Ausbildung gewonnen, für die im heutigen System der Aufwand, ihren Vorstellungen entsprechende Bewerber für ihre Ausbildungsplätze zu finden, zu groß geworden ist und die sich deshalb weitgehend aus der Ausbildung zurückgezogen haben. Für diese Betriebe ist es wichtig, dass die Entscheidung der Schüler für einen bestimmten Ausbildungsberuf auch von Personalfachleuten aus Unternehmen befürwortet wird.

6. Planungs- und Steuerungssystem

Hamburger Schulen aus einem sogenannten belasteten Umfeld erreichen weit über dem Hamburger Durchschnitt liegende Übergangsquoten, wenn Schulleitung und Lehrer sich auch für den Anschluss ihrer Schüler verantwortlich fühlen. Mit den Lehrern geht viel, ohne sie nichts. Engagierte Schulen nutzen in erkennbar stärkerem Maße die Ressourcen, die ihnen über das Hamburger Hauptschulmodell geboten werden. Sie nutzen auch das Planungs- und

Steuerungssystem, das ihnen erstmals eine sichere Datenbasis zur Verfügung stellt und die Anschlusswege der Schulabgänger so rechtzeitig transparent macht, dass Ergebnisverbesserungen noch möglich sind.

Dafür tauschen die Schulen und die Koordinierungsstelle im Laufe des Abschlussjahres viermal Daten aus, aus denen sichtbar wird, wo die Schüler der Abgangsklassen auf dem Weg der beruflichen Orientierung gerade stehen. Die Daten aus der Schule werden in der Koordinierungsstelle mit den Beratungsergebnissen der Berufsberater, der Personalreferenten aus den Unternehmen und der Schüler-Beratungen, die in der Koordinierungsstelle selbst stattfinden, zusammengefasst. Dazu gehört auch eine Information darüber, wie viele Schüler zum jeweiligen Zeitpunkt bereits einen Vertrag über einen ungeforderten Ausbildungsplatz haben. Dargestellt in einer Tabelle geht diese Übersicht gleichzeitig viermal jährlich (im Januar, April, Juni, und Oktober)

- an die Schulleitung, mit den Ergebnissen der Schule auf einem Blatt, hinterlegt mit je einem Blatt für jede Abgangsklasse, sodass der jeweilige Klassenlehrer von jedem Schüler weiß, wie weit er auf seinem Anschlussweg vorangeschritten ist,
- an die Schulaufsicht, mit den Ergebnissen des Schulaufsichtsbezirks auf einem Blatt, hinterlegt mit je einem Blatt für jede Schule des Bezirks,
- an die Behördenleitung (die Schulsenatorin), mit den Ergebnissen für ganz Hamburg auf einem Blatt, hinterlegt mit je einem Blatt für jeden Schulbezirk.

Die Oktoberrückmeldung enthält die Bilanz des abgelaufenen Schuljahres sowie zum Vergleich das Ergebnis des Vorjahres, den Hamburger Durchschnitt und eine erste Übersicht über die Schülerwünsche des laufenden Jahrgangs.

Lehrer, Schulaufsicht und Behördenleitung erhalten mit diesem Informationssystem einen Überblick über die An-

schlussituation der Abgangsschüler zu einem Zeitpunkt, zu dem noch eingegriffen werden kann. Dafür stehen speziell den Lehrern, die ja den unmittelbaren Kontakt zu ihren Schülern haben, die Mitarbeiter der Koordinierungsstelle zur Seite, die wiederum den direkten Draht zu den Unternehmen des Netzwerks und zu einer Reihe von kleinen und mittleren Unternehmen haben, die regelmäßig Ausbildungsplatzbewerber aus dem aufgebauten Pool anfordern. Da auch die Hamburger Arbeitsagentur die Ergebnisse für Hamburg erhält, können deren Vermittlungsmöglichkeiten ebenso für die Schüler eingesetzt werden.

Durch die Erfassung aller Schülerprofile, Beratungsergebnisse und Vermittlungserfolge sowie die Rückmeldung der Daten an Schulen und Arbeitsagentur herrscht Transparenz über den gesamten Prozess.

Die mit diesem System verbundene ungeschönte Ergebnismrückmeldung war anfangs für einige der Beteiligten gewöhnungsbedürftig. Inzwischen begrüßen besonders Schulen die regelmäßigen Informationen, weil sie auf die Unterstützung der Koordinierungsstelle, der Unternehmen des Netzwerks und der Arbeitsagentur zurückgreifen können.

Erfolge

Mittlerweile sind in Hamburg 80 Unternehmen und 98 Schulen im Hauptschulmodell engagiert. Nach sieben Jahren Erfahrung gibt es genügend Sicherheit über die Wirkungen.

Deutliche Steigerung des Übergangs

Im Durchschnitt finden jetzt in Hamburg 46 Prozent aller Schulabgänger mit Hauptschulabschluss, die eine betriebliche Ausbildung als Anschlusswunsch angegeben haben, und sei es auch nur als Zweitwunsch neben weiterem Schulbesuch, mit dieser Unterstützung einen ungeförder-ten Ausbildungsplatz. Nicht irgendeine Ausbildung, sondern eine, die ihren persönlichen Stärken und Interessen entspricht, seien es der Fluggerätemechaniker oder Landschaftsgärtner, Augenoptiker oder Gebäudereiniger, Fotograf oder Kfz-Mechatroniker, Einzelhandelskaufmann oder Kauffrau für Bürokommunikation.

Legt man die Anzahl aller Hamburger Schulabgänger mit Hauptschulabschluss einschließlich derer, die sich von Anfang an nur für eine weitere schulische Laufbahn entschieden hatten, zu Grunde, dann lag 2007 die Übergangsquote bei 18,4 Prozent. Wohlgermerkt, direkt im Anschluss an die allgemeinbildende Schule in eine ungeför-der-terte Ausbildung, passend zu den individuellen Stärken und Interessen. Zum Vergleich: Laut Statistischem Bundesamt lag 2005 in Hamburg das durchschnittliche Alter bei Ausbildungsbeginn bei 20,3 Jahren, die Schülergruppe des Hamburger Hauptschulmodells startet mit 16 in die Ausbildung. Üblicherweise veröffentlichte Quoten berücksichtigen weder die Warteschleifen noch unterscheiden sie zwischen geförderter und ungeförderter Ausbildung.

Acht Monate nach Ausbildungsbeginn waren noch 92 Prozent der Schulabgänger 2006, die durch das Modell begleitet eine ungeförderterte Ausbildung begonnen hatten, in ihrer Erstausbildung. Von den Abbrüchen wusste die Koordinierungsstelle in fast allen Fällen vorher und hatte zum Teil bei der Vermittlung eines geeigneteren neuen Ausbildungsplatzes unterstützt. Abbruchgründe waren unverhofft aufgetretene Allergien, Rückkehr in das Heimatland, Un-

verträglichkeiten zwischen Ausbildungsmeister und Auszubildenden, aber nur in drei Fällen die falsche Berufswahl.

Eine Umfrage bei den Unternehmen des Hamburger Netzwerks hat ergeben, dass die Auszubildenden aus diesem Projekt sich durch eine hohe Leistungsmotivation und gute praktische Leistungen auszeichnen.

Das Unterrichtsklima verbessert sich

Schulen berichten, dass sich durch die Chancen, die dieses Modell ihren Schülern bietet, Motivation und Leistung bei vielen Schülern inzwischen deutlich verbessert haben. War früher die regelmäßige Antwort der Schüler, wenn Lehrer sie aufforderten, sich doch etwas mehr anzustrengen: „Warum, ich hab' doch sowieso keine Chance!“, so können die Lehrer heute auf attraktive Ausbildungen verweisen, die Schulabgänger des Vorjahres erreicht haben.

Einige Schulen laden jetzt regelmäßig ehemalige Schüler ein und lassen sie vor den Schülern und Eltern der Abschlussklassen über ihre Ausbildung berichten.

Der Kontakt zwischen Betrieben und Schulen nimmt zu

In Workshops, zu denen die Unternehmen einladen, treffen Lehrer, Berufsberater der Arbeitsagentur und Personalfachleute zusammen, tauschen sich über Anforderungen der Arbeitswelt und Rahmenbedingungen der Schule aus und finden gemeinsame Lösungen. So steigt zum Beispiel wieder die Zahl der Klassen, in denen der Mathematik-Unterricht mit fünf Minuten Kopfrechnen beginnt, weil die Schüler im Betrieb zwar auch den Taschenrechner benutzen, aber das Ergebnis von Rechenoperationen im Kopf auf Stimmigkeit überschlagen können müssen.

Lehrer können in den Unternehmen Praxiserfahrungen in Themenbereichen sammeln, die sie wirklich interessieren. Sie nehmen an Auswahlrunden für Ausbildungsplatzbewerber teil und geben den Ausbildern Rückmeldung über sinnentleerte Testbestandteile (z. B. differenzierte Sprachverständnistests auf Deutsch bei Schülern mit einem anderen muttersprachlichen Hintergrund) und nehmen Anregungen für den Unterricht mit. Einige der großen Unternehmen sind schon von ihren langen Vorlaufzeiten für Bewerbungen dieser Schülergruppe abgerückt und passen schrittweise ihre Auswahlverfahren, die häufig auf 20-jährige Abiturienten zugeschnitten sind, an den Entwicklungsstand 15-Jähriger an.

Schulabgänger ausländischer Herkunft

Unter den Hamburger Schulabgängern mit Hauptschulabschluss sind ca. 42 Prozent ausländischer Herkunft. Rund 22 Prozent der Jugendlichen, die im Rahmen des hier vorgestellten Modells einen ungeförderten Ausbildungsplatz finden, haben einen Migrationshintergrund. Berücksichtigt man, dass für nicht wenige ein direkter Übergang in die Ausbildung wegen mangelnder Deutschkenntnisse nicht in Frage kommt, dann ist das ein guter Wert. Dafür gibt es mehrere Gründe.

Die Jugendlichen werden im Hamburger Hauptschulmodell nicht nach ihrer Herkunft unterschieden. Gegenüber Betrieben erscheinen Schüler mit einer anderen Muttersprache damit auch nicht als Benachteiligte, denen man aus sozialen Gründen eine Chance einräumen sollte, sondern als Bewerber mit gutem Potenzial für eine Ausbildung.

Die Eltern und die Jugendlichen sind in der Regel nicht mit dem System der beruflichen Bildung in Deutschland

vertraut. Durch die enge Begleitung im letzten Schuljahr können viele für sie offene Fragen zur dualen Ausbildung geklärt werden. Dabei übernimmt die Koordinierungsstelle eine Lotsenfunktion und sorgt auch dafür, dass rechtzeitig die ausländerrechtlichen Voraussetzungen geklärt sind.

In der individuellen Beratung der Jugendlichen kann auf einen anderen kulturellen Hintergrund eingegangen werden. Gerade Mädchen dieser Gruppe wird von der Familie manchmal nicht erlaubt, allein einen Betrieb außerhalb des vertrauten Wohnbezirks aufzusuchen, um sich um eine Ausbildung zu bewerben. Entweder wird die Bewerbung deswegen hinfällig, oder der Betrieb wertet es als Zeichen mangelnder Selbstständigkeit, wenn die Bewerberin dann in Begleitung von Familienmitgliedern auftaucht, oder es wird befürchtet, es während der Ausbildung nicht nur mit der Auszubildenden, sondern gleich mit der ganzen Familie zu tun zu haben. Hier kann die Koordinierungsstelle mit ihren Erfahrungen klärend einwirken.

Und es geht doch!

Augenoptiker, Segelmacher, Restaurantfachfrau, Elektroniker, Hotelfachmann, Mechatroniker, Zweiradmechaniker, Binnenschiffer, Seegüterkontrolleur, Hafenschiffer, Rechtsanwaltsfachangestellte, Pharmazeutisch-Kaufmännische Angestellte, das sind einige der Ausbildungsberufe, die Hamburger Schulabgänger mit Hauptschulabschluss durch das Hamburger Hauptschulmodell im Sommer 2007 begonnen haben. Fünf Beispiele zeigen, wie es dazu kommen kann. Es sind keine typischen Beispiele, aber typische Beispiele gibt es in diesem Bereich nicht. Ohne klare Einbindung in ein System gehen jedoch auch individuelle Vorgehensweisen ins Leere.

Vor Beginn eines Gesprächs mit einem Schüler rief der Lehrer den Personalleiter an und entschuldigte sich dafür, dass dieser Schüler kommen würde. Aber er hätte ihn nicht zurückhalten können. Der Schüler sei im Unterricht nur zappelig und würde über Tische und Bänke gehen, er sei ein schulischer Grenzfall. Im Gespräch saß der Schüler dem Personalleiter ruhig gegenüber und beantwortete alle Fragen mit der für diese Schülergruppe üblichen Sparsamkeit. Er erklärte sich zu jeder Art von Ausbildung bereit, eine Einengung der Berufe war nicht möglich. Erst die Frage, worauf er stolz sei, führte weiter. Stolz war er darauf, in einem Angelwettbewerb den ersten Preis gewonnen zu haben. Als der erstaunte Personalleiter ihn auf den Widerspruch zu der Aussage des Lehrers hinwies, bestätigte der Schüler den Lehrer und erklärte, dass ihn, wenn er nur in die Nähe seiner Schule käme, eine nicht beherrschbare innere Erregung erfasse. Auf Nachfragen erzählte er dann lebhaft aus seiner Angelpraxis und breitete ein umfangreiches Wissen über Fische, deren Vorlieben und Krankheiten aus. Heute macht der junge Mann eine Ausbildung in einem Fischzuchtbetrieb.

Auf die Frage, in welchem Beruf er sich in 15 Jahren sähe, fragte ein anderer Schüler zurück, ob er auch einen Traum nennen dürfe. Er nannte dann den Beruf des Piloten. Auch hier brachten Nachfragen den anfangs spärlichen Redefluss in Gang und der Schüler berichtete, dass er nachmittags in der öffentlichen Bücherhalle Vorbereitungsliteratur auf den Pilotenschein lese. Mit dem Schüler wird dann ein Plan skizziert, wie er seinen Traum verwirklichen könnte. Er könnte eine technisch-elektronische Ausbildung machen, deren Abschluss den Realschulabschluss einschließen würde, dann könnte er, vielleicht berufsbegleitend, das Abitur oder Fachabitur machen und sich dann, nach einigen Jahren der beruflichen Praxis, um eine Pilotenausbildung bewerben. Der Weg ist nicht einfach aber auch nicht unmöglich.

Inzwischen sind vier Schüler mit Hauptschulabschluss in einer Ausbildung zum Augenoptiker, der erste hat gerade seine Prüfung bestanden und ist von seinem Ausbildungsbetrieb in Festanstellung übernommen worden. Alle Schüler hatten sich in ihrer Freizeit mit optischen Instrumenten beschäftigt und brachten entsprechende Erfahrungen mit in die Ausbildung. In ihren Schulnoten hatten sich diese Erfahrungen nicht niedergeschlagen.

Zwei Schülerinnen mit Migrationshintergrund begannen im Sommer 2006 eine Ausbildung zur Rechtsanwaltsfachangestellten. Sie konnten wegen ihres Interesses für rechtliche Themen und wegen exzellenter Deutschkenntnisse vermittelt werden.

Ein anderer Schüler, ebenfalls ausländischer Herkunft, bestand im Sommer 2006 die Aufnahmeprüfung zur Ausbildung als Klarinettist und Saxophonist am Hamburger Konservatorium; er ist in Hamburg der erste Schüler mit Hauptschulabschluss, dem dies gelang (vielleicht auch der erste, der es versuchte). Da beide Eltern des Schülers arbeitslos sind, wurden die Studiengebühren für das erste Jahr von einem mittelständischen Hamburger Unternehmen, das Mitglied des Netzwerks ist, übernommen. Die musikalischen Talente und Ausbildungen des Schülers waren nicht zu übersehen, aber erst durch das Zusammenwirken aller Beteiligten kam es zum Kontakt mit dem Konservatorium, erst mit vereinten Kräften konnten die Hindernisse bis zum Start der Ausbildung ausgeräumt werden.

Hindernisse

Die Personalfachleute aus den Netzwerkunternehmen halten eine Verdoppelung der bis heute erzielten Ergebnisse für möglich, wenn hindernde Rahmenbedingungen beseitigt würden.

Vorurteile

In der öffentlichen Diskussion werden viele Ursachen für den geringen direkten Übergang dieser Schülergruppe in die ungeforderte Ausbildung genannt, zum Beispiel: Lustlose Lehrkräfte, schlechte materielle Ausstattung der Schulen, zu geringe Anzahl betrieblicher Ausbildungsplätze, fehlendes Elternengagement, belastetes soziales Umfeld.

Im Einzelfall mag die eine oder andere Ursache als alleinige Erklärung für einen gescheiterten direkten Übergang in die Ausbildung ausreichen. In der Summe handelt es sich um eine verwirrende Mischung aus Fakten und Legenden, die es leicht macht, jeweils dienliche Aspekte hervorzuheben und andere in den Nebel der Komplexität zu rücken.

Tatsächlich treffen die Netzwerkunternehmen an ihren Partnerschulen viele hoch motivierte Lehrer, materiell sind die Schulen meistens gut ausgestattet, und dass die Zahl der gemeldeten betrieblichen Ausbildungsplätze tendenziell rückläufig ist, sagt noch nichts über die tatsächlich vorhandene Ausbildungsneigung. Gerade für kleine und mittlere Betriebe ist heute der Aufwand, den sie betreiben müssen, um einen Ausbildungsplatz erfolgreich zu besetzen, unvertretbar hoch geworden. Selbst Großunternehmen verzichten inzwischen wegen des Auswahlaufwands auf die Nachbesetzung von Ausbildungsplätzen, deren Kandidaten kurzfristig abgesprungen sind.

Ohne Chancen keine Lernmotivation

Es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen den Ausbildungschancen für die Schüler und ihrer Lernmotivation. Das Gefühl von Chancenlosigkeit lässt die Lernmotivation und damit die Lernleistung in den Keller sinken, auch der beste Lehrer kann diesen Effekt nicht aufheben.

Deshalb erreichen etliche Schulabgänger heute in den Kernfächern Deutsch, Mathematik und Englisch nicht den Anschluss an die Berufsschule. So kommen Ausbildungen trotz Bereitschaft der Betriebe, die die Schüler im Praktikum kennen und schätzen gelernt haben, und trotz praktischer Eignung und hoher Motivation der Schüler für eine Ausbildung nicht zustande, weil die Betriebe ein Scheitern in der Berufsschule oder Ausbildungsabbrüche fürchten müssen.

Besonders Schüler ausländischer Herkunft scheitern an der Kluft zwischen allgemeinbildender Schule und Berufsschule, die sich auch mit den Fördermöglichkeiten eines Großunternehmens kaum noch überbrücken lässt.

Das Chaos der Förderprogramme

An vielen Schulen wirkt mittlerweile eine unüberschaubare Zahl von Trägern und Organisationen neben den Lehrern ohne zentrale Koordinierung beratend und orientierend auf die Schüler ein. Finanziert werden diese Förderprogramme, deren Namen in regelmäßigen Abständen wechseln, in der Regel aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, des Bundes und der Länder. Auch Versicherungen, Banken, Krankenkassen und andere bieten Bewerbertrainings, Hilfe bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, etc. an. Unter dem Stichwort Coaching wirken Ehrenamtliche auf die Schüler ein.

Jede dieser Aktivitäten mag für sich genommen sinnvoll sein, in dieser ungesteuerten Vielfalt ist das Beratungsangebot längst kontraproduktiv. Weder werden die eingesetzten Methoden systematisch auf ihre Brauchbarkeit für diese Zielgruppe überprüft, noch wird sichergestellt, dass die Beratungsergebnisse für eine passgenaue Vermittlung der Schulabgänger fortlaufend aktualisiert und dokumentiert werden.

Das Dilemma der Ausbildungseignung

Immer wieder wird die mangelnde Ausbildungsfähigkeit dieser Schülergruppe beklagt. Wenn 14-jährigen Schülern anderthalb Jahre vor einem frühest möglichen Ausbildungsbeginn nach aufwendigen Verfahren eingeschränkte Ausbildungsfähigkeit attestiert wird, ist das eine entwicklungspsychologisch wenig überraschende, zur Klärung des passenden Anschlussweges nach der Schule aber sinnlose Aussage.

Vielfach werden für die Bewertung der Ausbildungsfähigkeit heute Methoden eingesetzt, die Deutsch als Muttersprache voraussetzen, ein anderer muttersprachlicher Hintergrund wird nicht berücksichtigt. Jugendliche ausländischer Herkunft sind dadurch nicht nur benachteiligt, die Gefahr ist auch groß, dass hier Kompetenzen und Potenziale falsch eingeschätzt werden.

Manchen Schülern ausländischer Herkunft wurde schon eingeschränkte Ausbildungsfähigkeit oder gar Lernbehinderung bescheinigt, die sich tatsächlich durch hohe Leistungsmotivation auszeichneten, hatten sie doch ihren Schulabschluss in einer Sprache gemacht, die nicht die Muttersprache ist. Solche Schüler werden dann erst durch die Fehleinschätzung in ihrer Motivation und ihren Chancen beeinträchtigt und zu Benachteiligten gemacht.

Ein nicht geringer Teil der am Hamburger Hauptschulmodell teilnehmenden Schulabgänger gilt formal als nicht ausbildungsg geeignet. Dennoch werden sie erfolgreich vermittelt. Letztlich entscheiden über die Ausbildungseignung also die jeweilige Motivation und der Markt. Der Markt, das sind die ausbildungsfähigen Betriebe und dort treffen Menschen die Entscheidung, von denen sich manche beim Anblick der Schülerin oder des Schülers an ihre eigene Jugend erinnern und daran, wie sie gestartet sind. Wenn sie dann erfahren, wie die Ausbildungswahl zu-

stande gekommen ist, und dass auch Personalfachleute aus Unternehmen die Wahl gutheißen, dann kommt es zu einem Ausbildungsvertrag, den manchmal niemand der Beteiligten gewagt hätte, vorherzusagen.

Die Zeit drängt

Die eingangs geschilderte Situation trifft weitgehend auch auf Schulabgänger mit schwachem Realschulabschluss zu. Immer mehr Schulabgänger stauen sich in Warteschleifen. Was fehlt, ist ein gradliniger Weg von der Schule in die Ausbildung, der klar strukturiert ist und die zentralen Akteure Schule (samt Schülern und ihren Eltern), Arbeitsagentur und ausbildungsfähige Betriebe einbindet. Die Verantwortung für diese Einbindung kann nur auf kommunaler Ebene wahrgenommen werden, denn dort sind die Handlungsmöglichkeiten und dort treten die sozialen und wirtschaftlichen Probleme auf, wenn Jugendliche ohne Berufs- und Lebensperspektive die Schule verlassen.

Das Hamburger Hauptschulmodell zeigt einen möglichen Weg auf⁴. Es strahlt inzwischen auf 16 andere Regionen aus, die die Grundelemente des Modells übernehmen, aber ihren eigenen, regionalen Weg beschreiten. In Hamburg ergriffen Unternehmen die Initiative, in Berlin waren es Schulen und die Senatsverwaltung, in Nürnberg haben sich der Oberbürgermeister und der Präsident des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge an die Spitze gesetzt und gleich zum Start 70 Unternehmen gewonnen; in einer anderen Region ging der Impuls von einer Stiftung aus.

Jedem Schulabgänger, der erkennbar für eine Ausbildung motiviert ist, sollte heute eine Ausbildungsperspektive geboten werden, die seine Stärken und Interessen berücksichtigt. Dort, wo privatwirtschaftliche Betriebe nicht genügend Ausbildungsplätze bieten, könnten kommunale

Versorgungsbetriebe ebenso wie Ämter verstärkt ausbilden, finanziert durch Umschichtung von Mitteln aus den heute üblichen Förderprogrammen.

Die innere Arbeitshaltung wird maßgeblich durch die Erfahrung täglicher Leistung bestimmt, wie sie von im Wettbewerb stehenden Unternehmen ebenso verlangt wird wie von öffentlichen Versorgungsunternehmen oder Behörden. Sie lässt sich in außerbetrieblichen Einrichtungen nur unzulänglich simulieren. Und motivierte, gut ausgebildete Fachkräfte werden schon heute gesucht. Letztlich könnte man darin auch ein vorausschauendes regionales Wirtschaftsförderungsprogramm sehen.

In jedem Schuljahr müssen sich neue Lehrer in die Aufgaben der Anschlussorientierung einarbeiten. Dadurch kommt es zu erheblichen „Einarbeitungsverlusten“, die den Orientierungs- und Vermittlungsprozess für die Schulabgänger erschweren.

Erfolgreiche Schulen im Hamburger Modell gehen so vor: Die Schulleitung bildet aus Klassen- und Fachlehrern des Abschlussjahrgangs „Anschluss Teams“, in denen der Know-how-Transfer gesichert ist. Jedes neue Team beginnt seine Arbeit mit einem Treffen, an dem erfahrene Kollegen, Koordinierungsstelle, Berufsberatung der Arbeitsagentur und Partnerunternehmen teilnehmen. Die Schulleitung ist immer über den aktuellen Stand der von den Schülern beabsichtigten Anschlusswege unterrichtet und nimmt an den Treffen teil. Im Endergebnis macht diese Vorgehensweise langfristig die Lehrer kompetenter, den Anschluss ihrer Schüler zusätzlich zum Abschluss in den Blick zu nehmen.

Auf diese Weise findet an diesen Schulen jeder Schüler, der eine betriebliche Ausbildung anstrebt, zumindest eine passende Ausbildungsperspektive, die meisten finden direkt im Anschluss an die Schule einen ungeförderten Ausbildungsplatz, der ihren Stärken und Interessen entspricht.

Anmerkungen

¹ Der sprachlichen Einfachheit wegen werden Personen in diesem Artikel geschlechtsneutral bezeichnet.

² Ungefördert heißt, dass der Staat die begleitende Berufsschule finanziert, aber sonst keine weiteren Mittel bereit stellt.

³ Förderschüler nicht mitgerechnet.

⁴ Dafür wurde 2005 der Carl-Bertelsmann-Preis an das Hamburger Hauptschulmodell verliehen, das europaweit aus 180 vergleichbaren Projekten von einer Kommission ausgewählt wurde. Erstmals ging damit der seit 1989 verliehene Preis ungeteilt nach Deutschland.