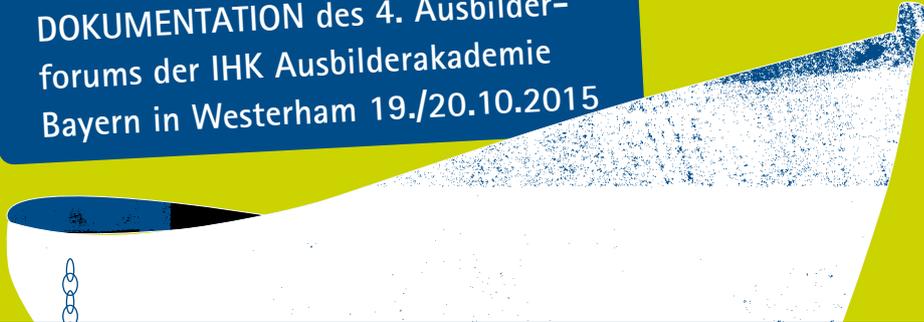


NEUIGKEITEN AUS DER IHK AUSBILDERAKADEMIE

# DIREKT



DOKUMENTATION des 4. Ausbilder-  
forums der IHK Ausbilderakademie  
Bayern in Westerham 19./20.10.2015



GESEGNETES  
**FROHES  
FEST**



**IHK**

Ausbilderakademie  
Bayern

# WIR ZIEHEN BILANZ

AUSBILDERFORUM ERFOLGREICH WIE NIE ZUVOR / DOKUMENTATION HÄLT ERGEBNISSE FEST

*Sehr geliebte Damen und Herren,  
Liebe Ausbilderinnen und Ausbilder!*

unser jährliches Ausbilderforum gehört für viele von Ihnen fest zum Jahresablauf: Im Herbst treffen wir uns in der IHK Akademie Westerham, erhalten neue Impulse, tauschen uns aus und bekommen den Kopf frei. Diese Dokumentation fasst die Ergebnisse kompakt zusammen. Für alle, die dabei waren, und für alle, die nicht kommen konnten oder sich dafür interessieren.

Dieses Jahr war ich so gespannt wie nie, ob unser Konzept aufgehen würde. Denn wir haben mehrfach Neuland betreten, haben Sie, die Teilnehmer, immer noch sehr moderat, aber doch höher denn je an den Kosten beteiligt. Und wir hatten 2014 eine Verschnaufpause eingelegt und uns zu einem eintägigen Forum zentral in Ingolstadt getroffen. Wie würde sich das auf die Anmeldezahlen auswirken?

Doch siehe da: Das Ausbilderforum 2015, das vierte seiner Art, war das erfolgreichste. Noch nie kamen so viele Teilnehmer und noch nie waren Sie mit dem Verlauf und mit den Ergebnissen so zufrieden. Das hat die Auswertung Ihrer Fragebogen gezeigt.



Thomas Schneider,  
Leiter der IHK Ausbilderakademie Bayern

Neu war dieses Jahr, dass wir ein übergreifendes Thema gewählt haben: Wie können wir junge Flüchtlinge optimal in unsere Betriebe integrieren? Diese Frage hat uns das ganze Jahr über beschäftigt. Ihr war unser Report gewidmet und sie hat auch das Ausbilderforum geprägt.

Viel war an den beiden Tagen von Schwierigkeiten die Rede, noch mehr aber von den Chancen. Ich empfehle Ihnen besonders die Lektüre unseres Expertengesprächs (S. 10 – 13), die Zusammenfassung der Workshops zur interkulturellen Kompetenz (S. 6 – 7) und die Ergebnisse unseres Tisches im World Café zum Thema (S. 14 – 17).

Wir haben auf diesem Ausbilderforum mehr denn je versucht, mit Ihnen ins Gespräch zu kommen. Großen Raum nahm daher zu Beginn das World Café ein. Hier konnten Sie auch Ihre Wünsche und Ideen für 2016 diskutieren.

Denn die Organisation eines Forums ist für ein kleines Team wie unseres kaum zu schaffen. Aber wir werden alles versuchen, dass wir uns auch 2016 treffen können!

*Thomas Schneider*

# DIE WORKSHOPS

## SECHS WORKSHOPS & IHRE ERGEBNISSE



WS 1

**THEO GRASSL**  
Ich check' nix. Oder: Wer will was von wem?

Inwieweit decken sich die Wünsche, Träume und Hoffnungen junger Menschen – also angehender Auszubildender – mit den Erwartungen, Einstellungen, Meinungen und Anforderungen der Ausbilder? Da es keinen Sinn macht, dies nur im Kreis der Ausbilder zu diskutieren, überraschte Theo Grassl in seinem Workshop die Teilnehmer mit acht Schülern einer Mittel- und einer Realschule, die kurz vor der mittleren Reife stehen. Frei nach dem Motto »Hier, liebe Ausbilder, haben Sie ihre zukünftigen Azubis live und in Farbe vor sich. Überzeugen Sie sich selbst, wie gut Sie sie kennen.« So entstand ein lebhafter Austausch. Beide Seiten lernten viel voneinander und merkten, dass viele Dinge doch anders sind als sie denken. So sagte zum Beispiel ein Ausbilder, dass sich viele Jugendliche respektlos verhielten, wenn sie einfach nicht zu einem Vorstellungsgespräch kämen, ohne

THEO GRASSL  
Universitäts-Dozent,  
Trainer, Referent

[www.theo-grassl.de](http://www.theo-grassl.de)  
[tgrassl@me.com](mailto:tgrassl@me.com)

abzusagen. Die für viele überraschende Antwort einer Schülerin: Das habe ihre Schwester auch schon einmal gemacht, aber nicht weil sie respektlos war, sondern schlichtweg aus Angst und Unsicherheit heraus, weil sie mittlerweile schon woanders einen Ausbildungsvertrag unterschrieben hatte. Theo Grassl appellierte: »Wir dürfen nicht vergessen, dass wir es mit jungen Menschen zu tun haben, die nicht so denken und agieren wie wir, noch nicht die Reife und Größe haben, selbstbewusst aufzutreten und zum Beispiel ein fest vereinbartes Vorstellungsgespräch abzusagen.« Die Erkenntnis, dass sich nicht alle Jugendlichen über einen Kamm scheren lassen und wir nicht den Fehler machen dürfen, sie pauschal zu über- oder unterschätzen, wurde ein-drucksvoll bestätigt. Viel gelacht wurde auch. Und ein Schüler bekam spontan ein Angebot für eine Ausbildungsstelle. ■



WS 3

**HANS PETER WIMMER**  
Leadership Development,  
Coaching

[www.wimmer-coaching.de](http://www.wimmer-coaching.de)  
[p.wimmer@ifp-coaching.com](mailto:p.wimmer@ifp-coaching.com)

**HANS PETER WIMMER**  
Alles. Immer. Sofort.  
Ausbilder zwischen allen Stühlen.

Ausbilder müssen alles können. Und das am besten sofort. Im Workshop von Hans Peter Wimmer bekamen sie Hilfen für den Alltag – damit sie in der einen oder anderen Situation vielleicht nicht mehr zwischen allen Stühle sitzen. ■



WS 2

**ANGELIKA DUFTER-WEIS**  
Dummheit ist lernbar. Wie Misserfolg nachwirkt.

Nach einer IHK-Untersuchung ist etwa die Hälfte der Jugendlichen nicht ausbildungsreif. Unternehmen können ihre freien Ausbildungsplätze nicht besetzen. Ein Großteil der Jugendlichen verfüge nicht einmal über grundlegende schulische Fähigkeiten, heißt es oft. Und auch die Unzufriedenheit mit der Leistungsbereitschaft, der Belastbarkeit und der Disziplin mancher Schulabgänger steigt kontinuierlich an. Aber wie kommt es zu dieser Entwicklung? Darum ging es im Workshop von Angelika Duffer-Weis.

Ein Grund liegt sicher darin, dass in den letzten Jahren die Anforderungen der Unternehmen an die Jugendlichen immer weiter in die Höhe geschraubt wurden. Eine weitere Ursache wird jedoch häufig übersehen, sie hat ihre Wurzeln in der schulischen Laufbahn der Jugendlichen: ein Schulsystem, das die Schüler miteinander vergleicht, führt automatisch dazu, dass ein Teil der Jugendlichen – im Vergleich zu den anderen – Misserfolge erlebt. ◀

Oftmals führen banale Auslöser wie z. B. vorübergehende gesundheitliche Probleme, belastende Lebensumstände oder sprachliche Defizite aufgrund eines Migrationshintergrundes dazu, dass manche Kinder oder Jugendliche etwas nicht können oder nicht verstehen, was den anderen Kindern offensichtlich ganz leicht fällt. Ursache kann auch eine Legasthenie (Lese-Rechtschreibstörung) oder eine Dyskalkulie (Rechenschwäche) sein. Oft genügt es jedoch schon, dass ein Kind etwas langsamer ist als die anderen oder in seiner Entwicklung etwas verzögert ist.

Wiederholen sich die schulischen Misserfolge, vor allem in einem frühen Alter, können sie lang anhaltende und gravierende Folgen für das Selbstbewusstsein und das Verhalten zur Folge haben. Sie können zu völliger Frustration und Leistungsverweigerung führen. So entsteht ein Teufelskreis, aus dem ein Ausbrechen immer schwieriger wird, je länger das Rad sich dreht: Auch wenn die ursprünglichen Auslöser wegfallen, bleibt der Teufelskreis oft stabil. ◀

Die Folgen des Teufelskreises können schwerwiegend sein. Manche Jugendlichen reagieren mit auffälligem Verhalten, mit Arbeitsverweigerung, Aggression und Provokation. Aber auch passive Reaktionen wie Konzentrationsschwäche, Unaufmerksamkeit, fehlende Motivation, ängstliches Verhalten, Unsicherheit, Unselbstständigkeit, Niedergeschlagenheit und psychosomatische Störungen (Kopfschmerzen, Bauchweh, Übelkeit) sind häufig.

Gemeinsam ist allen Betroffenen, dass sie das Gefühl verlieren, einen Einfluss auf das Gelingen oder Nichtgelingen ihrer Handlungen zu haben. Man spricht hier von einer sogenannten Misserfolgsorientierung. Misserfolgsorientierte Menschen haben den Glauben an sich selbst verloren. Sie versuchen auch nicht mehr, die Kontrolle zurück zu gewinnen. Das führt dazu, dass sie ihre eigenen Möglichkeiten immer mehr unterschätzen und ihre eigenen Fähigkeiten nicht mehr erkennen. Sie erleben echte Herausforderungen als Bedrohung und versuchen, sie zu vermeiden, um sich weitere Misserfolge zu ersparen. ◀

Stichwort Erfolg: Um echte Erfolgserlebnisse zu erzielen, darf eine Aufgabe nicht zu einfach sein. Die Jugendlichen brauchen Aufgaben, die sie herausfordern und bei deren Gelingen sie stolz auf sich sein können. Dazu brauchen sie Ausbilder, die bereit sind, sie selbstständig an neue, komplexe Aufgaben heranzulassen, die ihnen Fehler zugestehen und die da sind, wenn sie Hilfe brauchen.

Stichwort Beziehung: Um sich zu entwickeln, brauchen diese Jugendlichen Geduld und Vertrauen. Sie brauchen eine stabile Beziehung zu ihrem Ausbilder, der an ihre Fähigkeiten und ihr Potential glaubt, auch wenn sie das selbst nicht tun. Einen Ausbilder, der ihnen Wertschätzung entgegenbringt, auch wenn anfangs manches nicht klappt.

Das kann, besonders am Anfang der Ausbildung, etwas mehr Zeit in Anspruch nehmen. Auf lange Sicht ist damit jedoch nicht nur den Jugendlichen geholfen, sondern auch den Unternehmen, die auch in Zukunft auf gut ausgebildete Fachkräfte zurückgreifen können. ■



**ANDREA VON GLEICHENSTEIN**  
Wir sind alle Fremde – fast überall.  
Über den Umgang mit der Fremde.

WS 4

SCHWER  
PUNKT

Andrea von Gleichenstein setzt auf die Ausbilder: »Sie sind eine Schlüsselfigur bei der Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund«, sagte sie. »Um besser mit Ihren Auszubildenden zusammenarbeiten zu können, müssen Sie mehr über die kulturellen Unterschiede wissen.« Denn diese können groß sein, lassen sich aber relativ leicht überbrücken – wenn die Ausbilder sie kennen und bereit sind, auftretende Probleme anzusprechen.

In unserer Kultur ist es zum Beispiel üblich, seinem Gegenüber direkt in die Augen zu schauen, wenn man mit jemanden spricht. »Wir alle haben schon von Kindheit an ge-

lernt, 'Wenn Du mit mir sprichst, dann schau mir in die Augen'. Dieser Blickkontakt ist in vielen moslemischen Kulturen aber ungebräuchlich und hat eine andere Bedeutung, vor allem zwischen Mann und Frau.«

Andrea von Gleichenstein machte deutlich: Kultur ist einerseits eine Emotion und andererseits erlernt. In jeder Kultur gelten eigene Regeln, die für sie normal und typisch sind. Sie alle beantworten die vier gleichen Fragen, jedoch oft völlig unterschiedlich. ◀

**1. Wie wird mit Raum und Zeit umgegangen?**

Unterschiedliche Kulturen haben unterschiedliche Vorstellungen, welcher Körperabstand zwischen zwei Menschen im Alltag angemessen ist. Die Zeit wiederum und damit auch die Pünktlichkeit hat in vielen Kulturen längst nicht den Stellenwert wie in Deutschland.

**2. Wie werden Beziehungen gestaltet?**

Große Unterschiede gibt es bei verbaler und nonverbaler Kommunikation und bei der Art, wie Probleme angesprochen und Konflikte gelöst werden. Der Umgang mit Hierarchien ist ebenso festgelegt wie die Rolle von Mann und Frau oder die Ausdrucksformen von Respekt und Höflichkeit. ◀

**3. Wie wird mit der Natur umgegangen?**

Umweltbewusstsein, Sauberkeit und Mülltrennung sind anderswo vielleicht nicht so wichtig wie in Deutschland.

**4. Was gibt es für eine Vorstellung von Gott oder Göttern?**

Ehrbegriff und Gesichtsverlust haben in manchen Ländern einen sehr hohen Stellenwert, ebenso Feiertage, Gebetszeiten oder Essensgebote. Sehr wichtig sind oft auch die Kleiderordnung oder der Einfluss der Religion auf den Alltag.



# »REDEN SIE KLARTEXT!«

ANDREA VON GLEICHENSTEIN



Andrea von Gleichenstein hatte Teilnehmer aus anderen Kursen im Vorfeld gebeten, die Deutschen zu beschreiben. Was dabei herauskam, ließ manchen Ausbilder schmunzeln. Eine Auswahl.

- Deutsche sind pünktlich, haben in der Freizeit Termine, planen ihren Urlaub frühzeitig, so wie sie überhaupt sehr viel planen, sie lachen laut, sind wenig flexibel und mögen Veränderungen nicht – sagen Ukrainer.
- In den Augen von Indern sind die Deutschen verplant, sie mögen keine vagen Antworten und sind im Beruf ganz anders als privat, weil sie beides strikt trennen.
- Vietnamesen erstaunen an den Deutschen deren Umgang mit der Zeit und dass sie sehr organisiert sind, aber in ihren Augen nur sehr langsam auf Mails antworten.

Einen grundsätzlichen Unterschied gibt es: Viele Kulturen sind gruppenorientiert, die Beziehung zu Menschen ist wichtiger als die Sache. In Deutschland ist es zumindest im Arbeitsleben anders. ◀

Zwei Strategien verhindern, dass kulturelle Unterschiede zu Problemen werden: Interkulturelles Kompetenztraining für Ausbilder und Azubis erleichtert das Miteinander. Kommt es doch einmal zu Problemen, helfen ein interkultureller Trainer und eventuell ein Übersetzer.

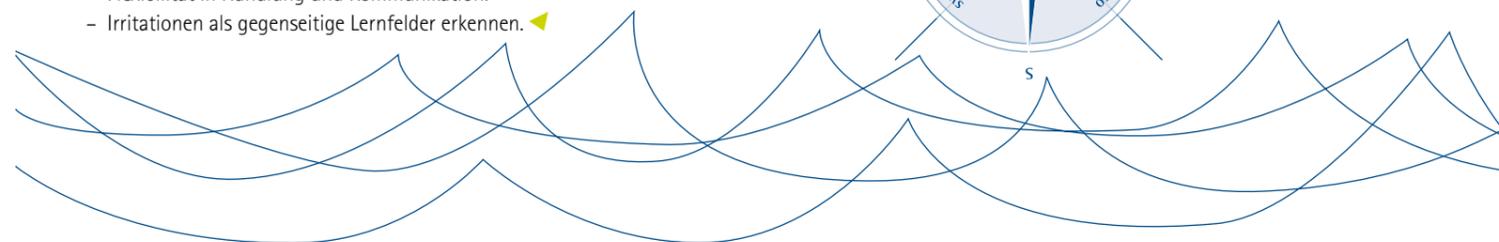
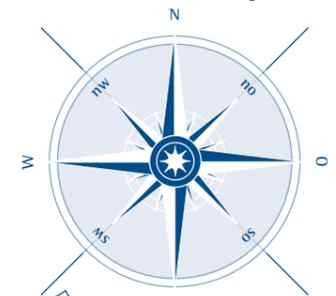
**Folgende Strategien empfiehlt Andrea von Gleichenstein im Ausbildungsbetrieb:**

- Ausbilder nehmen sich zu Beginn der Ausbildung Zeit, um die Regeln und Erwartungen des Betriebs darzustellen. Dazu gehören Themen wie Pünktlichkeit, Pausen, Kleidung, Zuständigkeiten oder Umgang mit Frauen.
- Ausbilder arbeiten mehr mit bildlichen Darstellungen, um Sprachschwierigkeiten zu vermindern; so ist es zum Beispiel sinnvoll, Fotos von Werkzeugen mit dem jeweiligen deutschen Fachwort aufzuhängen.
- Ausbilder nehmen sich Zeit, gemeinsam mit den Azubis das Berichtsheft zu bearbeiten.
- Ausbilder versuchen, sich in einfacher Sprache auszudrücken und schreiben wichtige Wörter und Aufgaben in deutscher Sprache auf.
- Ausbilder arbeiten mit den Schulen zusammen und wissen mehr über den persönlichen Hintergrund der Azubis. ◀

**Das Profil eines interkulturell geschulten Ausbilders von Andrea von Gleichenstein ist gar nicht so viel anders als das übliche Ausbilderprofil.**

- Sensibilität für kulturelle Unterschiede.
- Wissen über Hintergründe und Zusammenhänge.
- Fähigkeit des Perspektivenwechsels, also die Perspektive des Gegenübers verstehen und auch die eigene Perspektive erklären zu können.
- Ambiguitätstoleranz, also das Aushalten und Akzeptieren von unklaren und widersprüchlichen Situationen und Verhaltensreaktionen.
- Empathie, also sich in jemanden einfühlen können.
- Respekt gegenüber der Fremdkultur.
- Offenheit.
- Flexibilität in Handlung und Kommunikation.
- Irritationen als gegenseitige Lernfelder erkennen. ◀

Die Ausbilder haben laut Andrea von Gleichenstein die wichtige Aufgabe, Werte und Regeln klar zu kommunizieren. »Reden Sie Klartext! Sie sind die Vorreiter!«, sagte sie. Den Zuzug der Flüchtlinge sieht sie als Chance für Deutschland. »Allerdings fehlt Wissen. Auf beiden Seiten.« Andrea von Gleichenstein bat die Teilnehmer ihrer Workshops, sich bewusst zu sein, dass nicht wichtig sei, wo die jungen Menschen herkommen, sondern wo sie hinwollen – übertragen, also beruflich gesehen. ■





**AXEL HAITZER**  
Azubi-Mangel? Azubi-Mangel!  
Verpasste Chancen schnell entdeckt.

WS 5

Axel Haitzer schenkt den Teilnehmern seines Workshops nichts. Er verspricht die Denkanstoß-Garantie – und liefert in knapp zwei Stunden so viele Impulse und Ideen wie andere an einem ganzen Tag. Nicht alles ist neu, aber die Sichtweise oft überraschend. Und der Andrang zeigt: Haitzer hat Recht.

Den viel beklagten Azubi-Mangel hält Haitzer für eine Fata Morgana. Er dreht den Spieß um und macht die Ausbilder kurzerhand zu Bewerbern: Wie würde sich ein potenzieller Auszubildender verhalten, wenn er das Sagen hätte, wenn sich ein Unternehmen bei ihm bewerben müsste? Das öffnet den Blick für die Azubi-Mangel, durch die viele Kandidaten routinemäßig gedreht werden. Ein Beispiel von vielen ist die Frage »Wo sehen Sie sich in drei Jahren?«

Welcher Ausbilder oder Personalchef kann das für sein Unternehmen schon beantworten? Aber Schulabgänger sollen es von sich wissen, kritisiert Haitzer.

Axel Haitzer empfiehlt, alte Rituale über Bord zu werfen und die Besonderheiten des eigenen Unternehmens herauszuarbeiten. Denn längst müssen sich Unternehmen – im übertragenen Sinn – bei den Nachwuchskräften bewerben. »Warum sollte jemand in meinem Unternehmen und nicht beim Wettbewerber arbeiten?«, das sei die entscheidende Frage, die, ohne Floskeln beantwortet, Klarheit brächte.

Ebenso wichtig sei es, Potenziale zu erkennen. Axel Haitzer hat seinen Tisch vollgestellt mit Stofftieren, die er zur Verdeutlichung heranzieht. Zum Beispiel den Pinguin: »Sie können ihn noch so gut ausbilden, sie werden ihn nie auf die Wüste vorbereiten.« Haitzer empfiehlt, nicht darauf zu schauen, was die Bewerber bisher gemacht haben, sondern darauf, was sie können. Er rät, frühzeitig und gezielt Verhalten-Profil-Analysen einzusetzen.

»Wie steht es um Ihr Herzstück, Ihren Ausbildungsjobshop?«, fragt er in die Runde und macht deutlich: Ohne einen entsprechenden Bereich auf der Internetseite geht heute nichts mehr. Der Ausbildungsbereich sollte deutlich mit einem »Karriere«-Link in der Hauptnavigation erreichbar sein.

Oder das Bewerbungsverfahren. Laut einer Umfrage brauchen die deutschen Ausbildungsbetriebe im Schnitt 3,7 Monate vom Bewerbungseingang bis zur endgültigen Zu- oder Absage. »Ein Wettlauf um die besten Leute schaut anders aus«, sagt Haitzer und empfiehlt neben Bewerbermanagementsystemen unter anderem SMS.

Und Haitzer hat ein Instrument entwickelt, mit dem sich die Texte der eigenen Stellenanzeigen schnell und einfach überprüfen lassen: [www.stellenanzeigen-texten.de](http://www.stellenanzeigen-texten.de). Das kostet nichts, wie viele andere Ideen auch. Personalchefs und Ausbilder müssen die Chancen nur entdecken wollen.



# »EIN LOGO FÜR DIE AUSBILDER IST WICHTIG.«

GABRIELE HOTTER-RECHFELDEN



WS 6

**GABRIELE HOTTER-RECHFELDEN**  
Bavaria meets Tirol. Wertvoller Blick in die Alpen.

Die Wiege der IHK Ausbilderakademie Bayern steht in Vorarlberg. Vor 20 Jahren wurde in Tirol bereits eine zweite Initiative ins Leben gerufen, das Ausbilderforum. Die drei wesentlichen Aufgaben haben Bayern und Tirol gemeinsam: Weiterbildung, Vernetzung und Imagestärkung. Die Tiroler Projektleiterin Gaby Hotter-Rechfelden gab im Workshop »Bavaria meets Tirol« im Zusammenspiel mit dem hiesigen Juror Richard Schmidt wertvolle Einblicke.

Das Forum besteht seit 20 Jahren. Die Zertifizierung – analog zu Bayern in drei Stufen – gibt es seit zehn Jahren. Hotter-Rechfelden und Schmidt bedauerten: Hier wie dort nennen sich die wenigsten Ausbilder auch so, eher steht der erlernte Beruf im Vordergrund. Das und damit das Selbstverständnis der Ausbilder wollen beide Einrichtungen ändern. Richard Schmidt von der BAUER COMP Holding GmbH in München lässt zwar inzwischen als einer von wenigen Personalchefs auf die Visitenkarten seiner Ausbilder

drucken, dass sie zertifiziert sind. »Das gibt es bei uns aber ebenfalls kaum«, sagte Gaby Hotter-Rechfelden. »Und bei uns spricht wie hier bei Ihnen auch niemand von den bereits absolvierten Stufen.«

Und doch ist Tirol dem Freistaat Bayern in dem einen oder anderen Aspekt voraus. So fördert die Republik Österreich die Weiterbildung der Ausbilder mit bis zu 1000 Euro pro Jahr. Hotter-Rechfelden regte an, wie in Tirol ein Logo einzuführen, mit dem die Betriebe auf ihre zertifizierten Ausbilder hinweisen können.

Aus dem Publikum kam eine zusätzliche Forderung: Die bayerischen IHKS sollten die Zertifizierung ruhig noch stärker bewerben, damit sie zum Standard wird. Den Ausbilderinnen und Ausbildern auf dem Ausbilderforum in Westerham ist ein »Nice to have« zu wenig.

CHANCEN STATT RISIKEN – PERSPEKTIVEN MIT BENACHTEILIGTEN | Podiumsdiskussion

**Schneider:** Herr Schöffmann, einleitend bitte ein Wort zur rechtlichen Lage: Die IHK will mit der 3+2-Forderung den Aufenthalt von jungen Flüchtlingen sichern. Wie ist der Stand der Dinge?

**Schöffmann:** Bisher war es so: Wenn ein junger Flüchtling seinen Ausbildungsvertrag unterschrieben hatte, dann hatte er einen Duldungszeitraum von einem Monat, von zwei Monaten oder auch von sechs – je nachdem, in welcher Stadt oder welchem Landkreis er sich aufhielt. Danach musste er sich wieder melden und er bekam eine Verlängerung. Oder auch nicht. ◀

Mit der 3+2-Forderung, also keine Abschiebung während der Ausbildung und in den ersten beiden Berufsjahren, haben wir vor einem Jahr die Weichen gestellt und jetzt zumindest einen Etappensieg erreicht: Die neue Bleiberechtsregelung, die im August verabschiedet wurde, verhindert eine Abschiebung zumindest während der Ausbildung. Einheitlich wird jetzt für jeweils ein Jahr eine Duldung ausgesprochen. Das ist nicht das, was wir uns vorgestellt haben. Aber ich bin mir sicher: Die drei Jahre kommen auch noch. Es läuft nur leider ein wenig nach der Salamiaktik.

Wir sind in der Rechts- und Planungssicherheit für die Unternehmen zumindest ein Stück weiter gekommen. ◀

**Schneider:** Frau Weiß, Sie setzen lange vor einer Ausbildung an und betreuen bei den Rummelsberger Diensten junge Menschen aus Krisengebieten. Wie müssen wir uns Ihre Arbeit vorstellen?

**Weiß:** Noch bis vor drei Jahren war es üblich, dass junge unbegleitete Flüchtlinge in den Erwachsenenlagern untergebracht werden. Aber da müssen sie sehr viel einstecken, sie haben überhaupt keine Chance. Die Jugendhilfeträger haben sich erfolgreich dafür eingesetzt, dass sie im Rahmen der Jugendhilfe behandelt werden.

Jetzt kommen sie in kleine Wohngruppen mit insgesamt acht Jugendlichen. Dort werden sie von Erziehern betreut: Diese sorgen dafür, dass sie in eine Schule kommen, dass sie etwas lernen können und dass sie ein Leben haben, das einem Jugendlichen angemessen ist. Jeder jugendliche Flüchtling braucht eine gewisse Unterstützung durch Erwachsene. Das stellen wir seit 20 Jahren sicher. ◀

**Schneider:** Stichwort Schule. Herr Stenger, die SchlaU-Schule München gibt schulanalogen Unterricht. Wie müssen wir uns das vorstellen?

**Stenger:** Die Jugendlichen, die zu uns kommen, sind zwischen 16 und 25 Jahre alt. Wir nehmen sie auf, und nach dem Fach »Kopf hoch!« geht es in die Kernfächer der Mittelschulen. Das läuft meistens über die Alphabetisierung und den Deutscherwerb, und dann kommen Fächer wie Mathematik. In der Regelschule machen sie dann ihren Mittelschulabschluss.

Anschließend greift unser Zusatzprojekt: unser SchlaUzubi. Dort werden sie in Ausbildung und weiterführende Schulen vermittelt und weiter betreut.

Man muss sich vorstellen: Nach zwei bis drei Jahren des Deutschlernens machen 95 Prozent den Schulabschluss. Auf Deutsch und trotz der rauen Luft da draußen, egal ob in den Schulen oder auf den Ämtern, zu denen sie dann alleine

## »AUSBILDER BRAUCHEN DRINGEND DAS HANDWERKSZEUG.«

THOMAS SCHNEIDER



**AMELY WEISS**  
Rummelsberger Dienste,  
Nürnberg

**MICHAEL STENGER**  
SchlaU-Schule, München

**KLAUS SEILER**  
Berufsschule zur Berufsvorbereitung, München

**RICHARD SCHMIDT  
BAUER COMP**  
Holding GmbH, München

**AXEL HAITZER**  
aicovo gmbh, Rosenheim

**HUBERT SCHÖFFMANN**  
Bildungspolitischer  
Sprecher des BIHK

gehen müssen. Da merke ich, dass ihnen unsere Unterstützung sehr hilft und zu hervorragenden Abschlüssen führt. Das geänderte Bleiberecht ist allerdings eine Schönfärberei. Es hat nichts mit Sicherheit zu tun, weder für die Flüchtlinge noch für die Arbeitgeber. Jetzt wird es ernst, weil die Duldung jeden Tag zurückgenommen werden kann. Was mich auch stört: Der Fokus der Öffentlichkeit liegt auf dem Zuzug. Wir schauen gar nicht darauf, was wir mittelfristig machen müssen.

**Schneider:** Bevor Sie antworten, Herr Schöffmann, eine Frage an Herrn Seiler: Jugendliche Flüchtlinge, die keinen Ausbildungsplatz finden, sind bei Ihnen richtig. Wie arbeiten Sie?

**Seiler:** Wir sind die einzige Berufsschule in ganz Bayern, die nur Vorbereitung macht, keine Ausbildung. Wir beschäftigen uns seit Jahrzehnten mit benachteiligten Jugendlichen und – in Kooperation mit der SchlaU-Schule – auch mit Flüchtlingen. Was Herr Stenger sagt, kann ich nur unterschreiben: Wir haben 32 reine Flüchtlingsklassen, mit Jugendlichen, die vorher keine deutsche Schule besucht haben, und weitere 45 Klassen, in denen auch viele Migranten sind. Das funktioniert sehr gut. Das Problem ist insgesamt das fehlende Konzept: Den Flüchtlingen am Bahnhof einen Sixpack Wasser hin zu stellen, das reicht nicht. ◀

Bei uns sind die Flüchtlingen zwei Jahre lang im geschützten Raum. Dafür haben wir lange gekämpft, denn viele Politiker meinen, man kann die Flüchtlinge einfach auf irgendwelche Klassen verteilen. Das funktioniert nicht.

Zwei Jahre sind das Minimum. Das erste Jahre dient dem Kennenlernen. Wo finde ich was in München? Wir gehen zu Behörden, lernen den MWV kennen, solche Sachen. Das zweite Jahr dient verstärkt dazu, den Schulabschluss an der Mittelschule zu machen, bis hin zum Quali. 90 bis 95 Prozent machen einen Schulabschluss.

3+2 ist zu kurz gedacht. Unsere Jugendlichen haben schon das Problem, eine Ausbildung durchzustehen. Bei den Flüchtlingen sind zwar sehr viele Clevere dabei, aber sie brauchen einfach mehr Zeit.

**Schöffmann:** Das sehe ich etwas differenzierter: Wir können nicht alles haben. Wir müssen schauen, worauf wir den Fokus legen. Ich denke, Sie beide stimmen mir zu: Vorher gab es diesen Status nicht. Wenn ich als Flüchtling einen Ausbildungsvertrag unterschrieben habe, war nicht sicher, dass ich drei Jahre bleiben darf.

Natürlich könnte man sich eine längere Duldung wünschen oder dass die jungen Menschen gleich ganz bleiben dürfen. Aber von heute auf morgen geht das leider nicht. Wir haben jetzt einen ersten Schritt getan. Das war ein Etappensieg. ◀

**Schneider:** Gibt es hier im Plenum jemanden, der bereits einen Flüchtling ausgebildet?

**Ausbilder:** Wir haben letztes Jahr einen Flüchtling aus Afghanistan eingestellt. Deutsch macht ihm immer noch Probleme, und er ist nur bedingt bereit, unsere Hilfen anzunehmen.

**Schneider:** Frau von Gleichenstein, Sie haben hier auf dem Ausbilderforum drei Workshops zur interkulturellen Kompetenz geleitet. Wie ist ihr Fazit?

**Andrea von Gleichenstein:** Eine zentrale Frage der Ausbilder war, wie sie unterstützt werden, wenn sie Flüchtlinge ausbilden. Sie wissen nicht, an wen sie sich wenden können. Die Überlegung ist auch, bereits vor der Ausbildung mit Schulen zusammen zu arbeiten, die die Flüchtlinge vorbereiten.

**Schneider:** Diesen Eindruck habe ich auch bei den Recherchen für unseren aktuellen Report gewonnen: Viele Ausbilder würde gerne einen oder mehrere Flüchtlinge einstellen, brauchen aber dringend das Handwerkszeug. Herr Schmidt, was muss aus Ihrer Sicht geschehen? ◀

**Schmidt:** Das eine ist die Planungssicherheit für die Unternehmen. Wen kann ich ausbilden, bleibt er wirklich für die Dauer der Ausbildung und vielleicht auch danach? Das andere ist die Sprachkompetenz. Wir müssen uns im Unternehmen verständigen können – und die Prüfung bei der IHK ist nicht zu unterschätzen.

**Schneider:** Herr Haitzer, bei Ihnen hat ein Flüchtling eine IT-Ausbildung gemacht, der eigentlich Altenpflegehelfer werden sollte – wäre es rein nach der Agentur für Arbeit gegangen. Wie kam es dazu?

**Haitzer:** Ich interessiere mich sehr für Menschen mit etwas unrunderen Lebensläufen. Wir sind zwar nur ein kleines Unternehmen mit zwölf Mitarbeitern, aber auch wir können Menschen eine Chance geben, wenn sie das wirklich wollen. Mein Mitarbeiter hat sich als Autodidakt das Programmieren selbst beigebracht, seit er 15 Jahre alt war. Schon zu Beginn seiner Ausbildung bei uns war er auf der rein handwerklichen Programmierenebene besser als ein Informatikstudent: Für die erste Programmierübung in der Berufsschule hatte er vier Stunden Zeit. Er war nach 20 Minuten fertig. Sie haben ihn sofort als Tutor eingesetzt. In Mathe war er zwar schlecht, aber das haben wir mit Nachhilfe ausgeglichen.

Bei der Arbeitsagentur hatte sich niemand dafür interessiert, was er wollte oder konnte. Das war eine rein bedarfsorientierte Vermittlung.

Ich würde die Diskussion aber gerne eine Stufe vorher ansetzen: Wir haben, je nach Studie, zwischen 1,5 und 3,2 Millionen junge Menschen, die keine Berufsausbildung haben – unabhängig vom Flüchtlingsthema. Da fehlt offenbar die Bereitschaft der Unternehmen, sich abseits der üblichen Abschlüsse mit Menschen zu beschäftigen, die Potenzial haben. Dabei muss ich ihnen nur in die Augen schauen, dann sehe ich die Begeisterung.

**Schneider:** Das führt mich zu einer Frage, die mich schon die ganze Zeit drückt: das Entdecken von Talent. Können wir Talent früh erkennen?

**Stenger:** Das können wir, ja. Wenn wir uns um die jungen Leute kümmern. ◀

Wir hören immer wieder die Zahl, dass 70 Prozent der Flüchtlinge nach der Probezeit aufgeben. Dieser Studie traue ich nicht. Denn bei uns fällt niemand nach der Probezeit raus. In Deutschland müsste es gar keine Jugendlichen ohne Ausbildung geben, wenn sich der Staat, wenn sich die Politik und die Wirtschaft wirklich kümmern würden.

Trauen Sie dem Ansatz von Herrn Haitzer: Kümmern Sie sich! Sobald Sie herausfinden, wo die Schwächen sind, sobald sie da ansetzen, zeigen sich die Stärken.

Ein Wort auch zum berühmten SROI, dem Social Return on Investment: Es gibt Studien, von der Bertelsmann Stiftung und von anderen, dass das, was Flüchtlinge zurückgeben an gesellschaftlichem Nutzen, enorm ist. Das ist das Zehnfache von dem, was wir vorher investiert haben.

**Haitzer:** Und wir alle kennen die Zahl, dass letztes Jahr in Bayern 80.000 Arbeitsplätze nicht besetzt wurden. Das kann nicht stimmen. ◀

Manche Unternehmen sagen ja, sie haben keine einzige Bewerbung bekommen. Aber was muss ich dafür tun? Die Internetpräsenz abschalten, das Firmenlogo abschrauben, das Telefon abmelden? Solche Zahlen machen mich wütend.

**Schöffmann:** Kein Ausbildungsplatz sollte unbesetzt bleiben. Da gebe ich Ihnen recht. Tatsache ist aber, dass sogar engagierte Unternehmen seit zwei, drei Jahren keine Bewerbungen mehr bekommen. Hier muss sich etwas ändern.

Noch einmal zurück zur Förderung: Die Berufsausbildung ist die beste Form der Integration. Dazu brauchen wir aber die Ausbildungsunternehmen.

Entscheidend ist: Kann jemand dem Unterricht folgen, kann er sich aufs Lernen konzentrieren und kann er die Abschlussprüfung bestehen?

Weil wir sehen, dass die Unternehmen Unterstützung brauchen, nehmen die bayerischen IHKs Anfang 2016 in einem ◀

ersten Schritt 8 Millionen Euro in die Hand. Wir investieren in die interkulturelle Kompetenz von Ausbildern und Personalverantwortlichen. Alleine 2,2 Millionen Euro gehen in die berufsbezogene Sprachförderung, ausbildungsvorbereitend und ausbildungsbegleitend.

Wir werden lange vor dem Berufsabschluss einen Quick-Check machen, um zu sehen, welche Qualifikation jemand hat. Und wir werden unsere Bildungseinrichtungen ertüchtigen – heutzutage gibt es so viele Möglichkeiten, Blended Learning, online Trainings usw. um z.B. Deutsch zu lernen. Mit diesem Gesamtpaket werden wir es packen.

Das ist sicher kein Spaziergang, jeder Einzelne muss eine enorme Kraftanstrengung aufbringen. Aber mir ist die positive Einstellung wichtig.

Ich treffe leider immer wieder Leute, die mir sagen, warum und wieso etwas nicht funktionieren kann. Aber lieber packen wir an, selbst wenn es jetzt noch die eine oder andere Unwägbarkeit gibt.



## DIE SPRACHE IST DER SCHLÜSSEL.

KLAUS SEILER

**Seiler:** Das Programm ist prima. Die Sprache ist der Schlüssel zu ganz vielem.

Wir haben jedes Jahr, seit vielen Jahren schon, 1800 Jugendliche ohne Berufsausbildung an unserer Schule. Und das in einem Großraum wie München mit so vielen freien Stellen in Industrie und Handwerk.

Ohne jetzt Kritik an den Kollegen üben zu wollen: Wir kriegen teilweise Jugendliche in einem regelrecht verheerenden Zustand. In einem Land wie der Bundesrepublik, mit diesem Schulsystem, könnte es eigentlich anders aussehen.

Denn das Grundlegende will man in der Bildungspolitik nicht hören: Das Problem geht schon in der Grundschule los. Unser System bietet Leuten, die etwas länger brauchen, keinen Platz. Die fallen einfach durch das Raster – und kommen dann vielleicht zu uns.

Aber: Wir haben bei uns ganz tolle Leute, das beweist sich jedes Jahr. Die haben verborgene Fähigkeiten. Wenn man sich Zeit nimmt, dann sieht man das.

Was wir machen: Wir laden Firmen zu uns in die Schule ein, das hat sich sehr bewährt. Bei einem Speed-Dating mit zehn bis 14 Betrieben haben 50 Jugendliche jeweils 20 Minuten mit drei Firmen. Zehn bis 15 Lehrstellen oder Praktika kommen da an einem Nachmittag schon raus. ◀

**Schneider:** Gehen wir in die Praxis: Was müsste bei Ihnen passieren, damit Sie einem Flüchtling eine Chance geben? Herr Götz, Sie sind Ausbildungsleiter bei der Firma Pfeleiderer in Neumarkt.

**Andreas Götz:** Wir haben zusammen mit dem Jugendamt ein Projekt entwickelt und im Sommer nach und nach 15 Flüchtlingen einen Praktikumsplatz gegeben. Zusammen mit der Agentur für Arbeit und dem Landratsamt haben wir überlegt, wir versuchen es mit EQ-Maßnahmen. Seit Oktober haben wir jetzt zwei Flüchtlinge, die eine Ausbildung machen wollen.

Uns war wichtig, einfach anzufangen – egal was dabei herauskommt und egal wie die gesetzlichen Regelungen sind. Das belebt das Ausbildungsgeschäft.

Trauen Sie sich, versuchen Sie es! Es ist eine Herausforderung für uns alle, aber gerade wir Ausbilder haben eine besondere soziale Verantwortung.

**Schneider:** Frau Weiß, gehen wir einen Schritt zurück: Zu ihnen kommen viele Minderjährige mit Trauma. ◀

**Weiß:** Viele können gar nicht über die Dinge sprechen, die auf der Flucht passiert sind. Das sind etwa 90 Prozent, auch die Jungs. Sie alle erzählen erst nur die Geschichte, die ihnen der Schlepper eingehämmert hat. Das gerät ihnen oft zum Nachteil, vor allem im Asylverfahren, denn der Anhörer hat exakt diese Geschichte schon 100 Mal gehört.

Es ist nicht leicht für die jungen Menschen, zu uns Vertrauen zu fassen. Die wissen ja gar nicht, was wir wollen.

Wir bieten ihnen erst einmal Schutz. Ein Bett zum Schlafen, ein eigenes Zimmer. Und Begleitung bei den ersten Dingen, die zu regeln sind. Dann öffnen sie sich langsam.

Viele sind traumatisiert. Es gibt auch Übergriffe auf junge Männer, da brauchen wir uns nichts vormachen. Genauso häufig wie auf junge Frauen. Wir können uns vielleicht ein bisschen vorstellen, was diesen Menschen auf der Flucht passieren kann. Da bleiben tiefe Verletzungen zurück.

Aber wir können helfen. Viele schaffen es von sich aus oder mit wenig Hilfe, ein Drittel braucht therapeutische Hilfe.

Da ist auch die Initiative 3+2 eine gute Hilfe. Dass das von der IHK kam, außerhalb der Politik, das ist ganz ganz wichtig für die jungen Menschen. Sie sehen, da sind Leute, die wollen uns, die wollen unsere Talente.

Ich erlebe es wie Michael Stenger: 90 Prozent oder mehr machen den Abschluss. ◀

Jugendliche, die schnell nach ihrer Ankunft in Obhut genommen wurden, schaffen es leichter. Sie haben Deutsch ab dem ersten Tag, bekommen eine Begleitung bei der Bewältigung des Lebens – auf diese Jugendlichen können sie sich verlassen. Aber bitte geben sie auch denjenigen eine Chance, denen es schwerer fällt.

1998 habe ich einen aufgenommen, der hatte die typischen jugendlichen Verhaltensweisen. Der war frech und hat geschlägert, aber heute hat er den Elektrobetrieb seines Ausbilders übernommen und längste eine eigene Familie.

Das sind die Erfolgsgeschichten der Flüchtlinge, die von Anfang an begleitet werden. Sie einzustellen, lohnt sich. Immer.

**Schneider:** Herr Stenger, ihre Schule besuchen derzeit über 200 Flüchtlinge. Gehen wir zwei Jahre in die Zukunft. Wie ist Ihre Vision? Und was ist nötig, damit es so kommt?

**Stenger:** Meine Vision ist, dass wir wegkommen von der Differenzierung, was ist ein Flüchtling und was ist ein guter Flüchtling. In erster Linie sind es Menschen. Sie können erst dann wieder ruhig und stark werden, wenn sie wissen, sie sind wertvoll. Wir müssen ihnen eine Perspektive vorgeben. Da arbeiten viele gesellschaftliche Gruppen schon gut zusammen. Aber da können und müssen wir viel mehr tun. ■

# DAS WORLD-CAFE

## ZEHN TISCHE

## & DIE ERGEBNISSE

**SELBSTVERANTWORTUNG: WIE KÖNNEN  
AUSBILDER DEN AUSZUBILDENDEN HELFEN?**

BRINGSCHULD VERMITTELN  
AZUBIPROJEKTE Z.B. FACEBOOK  
DEUTLICHES VERMITTELN VON REGELN  
**BALANCE DISZIPLIN / FREIHEIT**  
FÖRDERGESPRÄCH NACH JEDER VERSETZUNG  
AUSZUBILDENDE BETREUEN FLÜCHTLINGE  
ORGANISATION UND KOORDINATION EMPFANG & ZENTRALE

Selbstverantwortung entwickelt sich dann gut, wenn der Ausbilder den Jugendlichen in der Berufswelt begleitet. Er lernt den beruflichen Alltag und die Spiel- und Umgangsregeln kennen und kann darauf aufbauend Aufgaben mit zunehmendem Schwierigkeits- und Verantwortungsgrad übernehmen.

**STÄRKE: WIE WERDEN AUS SCHWACHEN SCHÜLERN STARKE AZUBIS?**

STÄRKEN FINDEN UND BEWUSST MACHEN  
ERREICHBARE ZIELE SETZEN  
HELIKOPTERELTERN AUSSCHALTEN  
**VON BEGINN AN VERANTWORTUNG ÜBERTRAGEN**

Es liegt in den Händen des Ausbilders, Stärken zu erkennen und diese zu fördern – wobei sich hinter mancher vermeintlichen Schwäche auch eine Stärke verbergen kann. Die jungen Menschen sollten möglichst schon vor der Ausbildung genau betrachtet und die Berufswahl auf Stärken abgestimmt werden.

FEHLER MACHEN LASSEN  
LERNGRUPPEN VON AZUBIS FÜR AZUBIS  
WEG VON DER THEORIE, HIN ZUR PRAXIS  
DOSIERTE ÜBERFORDERUNG STÄRKEN



**LERNBEGLEITUNG: WER MACHT'S WIE?  
WAS HILFT WIRKLICH?**

GESPRÄCHE  
APP ZUR PRÜFUNGSVORBEREITUNG  
LUST WECKEN AM ALLGEMEINWISSEN  
**SPÜREN, WIE ES DEM AZUBI GEHT**  
WISSEN, WO ER STEHT  
FACHVORTRÄGE DES AUSZUBILDENDEN FÜR DEN AUSBILDER  
ZU SELBSTSTÄNDIGKEIT ERZIEHEN

Die Balance zwischen Pflichten und Freiraum ist bei der Lernbegleitung wichtig. Der Auszubildende muss wissen, dass er in der Verantwortung steht, andererseits aber auch das Gefühl haben, dass er nicht alleingelassen wird. Die technischen Möglichkeiten werden bei der Lernbegleitung immer wichtiger.

**FORUM 2016: WAS BRAUCHEN DIE AUSBILDER?**

VERANSTALTUNGSREIHE FLÜCHTLINGE  
WORKSHOPS ÜBER BAYERN HINAUS (ÖSTERREICH)  
**ZENTRALE VERANSTALTUNG IST GUT**  
WEITERBILDUNG NACH DER AUSBILDUNG  
AZUBIS FIT MACHEN FÜR INTEGRATION

Die jährliche Expertentagung ist den Ausbildern wichtig. Da die Kapazitäten in Westerham ausgereizt sind, das Interesse aber wächst, könnten sie sich 2016 ein Forum zentral in Bayern, zum Beispiel in Nürnberg, vorstellen. Zwei Tage Dauer und die Zeit für den Austausch sind wichtige Faktoren für eine Teilnahme.

**FLÜCHTLINGE: MÖGEN TÄTEN WIR SCHON WOLLEN,  
ABER DÜRFEN HABEN WIR UNS NICHT GETRAUT?**

BETRIEBE BRAUCHEN PLANUNGS-SICHERHEIT  
GESETZLICHEN STATUS FÜR AZUBIS KLÄREN  
KULTURELLE AKZEPTANZ ERHÖHEN  
ZUR ZEIT HOHE MOTIVATION BEI UMF  
GENEHMIGUNG DER AUSLÄNDERBEHÖRDE = JA ZUR AUSBILDUNG  
MÖGLICHT MEHRERE PRAKTIKA  
PROBLEM UNSICHERE RECHTSLAGE

Das Thema Flucht hat wie kein anderes den zeitlichen Rahmen im World-Café gesprengt. Unsicherheit herrscht, wie Ausbilder mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen (UMF) umgehen sollen. Die Ausbilder sind sehr daran interessiert, mit ihrem Netzwerk dazu beizutragen, dass Flüchtlinge schnell Arbeit finden und sich einleben.





## IMPRESSUM

**DOKUMENTATION** Ausbilderforum 2015 **ANSPRECHPARTNER** Thomas Schneider, Christa Liepold und Sandra Hofmann  
**REDAKTION** Martin Schwarzott und Thomas Schneider **GESTALTUNG** www.krugsperger.com **FOTOS** Andreas Tamme

BIHK Service GmbH | **IHK Ausbilderakademie Bayern** | Rathausplatz 1 | 85049 Ingolstadt  
Telefon: 0841 93871-50 | [ausbilderakademie@ihk-ausbilder.de](mailto:ausbilderakademie@ihk-ausbilder.de) | [www.ihk-ausbilder.de](http://www.ihk-ausbilder.de)

**APRIL 2016**

Despag-Straße 4 a  
85055 Ingolstadt

BIHK Service GmbH  
**IHK Ausbilderakademie Bayern**  
Rathausplatz 1 | 85049 Ingolstadt  
Telefon: 0841 93871-50  
ausbilderakademie@ihk-ausbilder.de  
[www.ihk-ausbilder.de](http://www.ihk-ausbilder.de)



Eine Initiative der Bayerischen Industrie- und Handelskammern

Gefördert von 2009 bis 2013 durch das damalige Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie und aus Mitteln des Europäischen Fonds (EFRE) für regionale Entwicklung

„Investition in Ihre Zukunft“

