Verstehen und Handeln im betrieblichen Ausbildungsalltag

"fallorientierte berufspädagogische Fortbildung für betriebliches Ausbildungspersonal" ; Untersuchung im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordung, Familie, Frauen und Gesundheit

Materialband

Müller, Kurt R.
Mechler, Moritz
Lipowsky, Birgit

München, 1999

A. Dokumentation einer Fallbearbeitung und einer Lerngeschichte

urn:nbn:de:kobv:517-vlib-6581

Dokumentation einer Fallbearbeitung und einer

Lerngeschichte

Ku

Der
sch
auf
skr
tion

An
Frit
Ko

Als
Val
Au

Leg

(.)
(...)
.. K
... S
Fet
Her

DIE FALLGESCHICHTE VON HERRN HABERER

Transkript einer Fallbearbeitung

Der folgende Fall wurde im Rahmen des 9. Modellseminars für kaufmännische AusbilderInnen vorgetragen und bearbeitet. Die Fallbearbeitung wurde auf Tonband aufgezeichnet. Das gesprochene Wort wurde anschließend transkribiert. Der Sprechtext wurde, der besseren Lesbarkeit wegen, leicht redaktionell bearbeitet. **Alle Namen wurden anonymisiert.**

An diesem Seminar nahmen folgende AusbilderInnen teil: Herr Ahlheit, Herr Fritzinger, Herr Geigler, Herr Haberer [Fallerzähler], Herr Hebmaier, Herr Koestner, Herr Reibfeld, Herr Rebmooser, Herr Schoner, Frau Semmler.

Als **Fallberater** moderierten den Fall Bea Lingen (B) im Innenkreis und Jörg Valentin (J) im Außenkreis. Erich Hof (E) unterstützte die Moderation im Außenkreis ab Arbeitsschritt 6.

Legende für die Transkription:

(.) Unverständliches Wort
(...) Unverständlicher Satzteil
.. Kurze Sprechpause
... Sprechpause von mehr als 6 Sekunden Dauer
Fettgedruckte Wörter innerhalb eines Sprechtextes bedeuten eine phonetische Hervorhebung durch den Sprechenden.

Die Fallbearbeitung beginnt mit der Bitte von Bea Lingen an den Ausbilder Haberer, mit der Erzählung seiner Fallgeschichte zu beginnen.

B: "Ja, Herr Haberer, erzählen Sie uns Ihre Geschichte, die Sie bewegt.

1. Arbeitsschritt: Erzählen - Die Fallgeschichte darlegen[1]

Hab: Also, es geht um den Gökan, .. der ist siebzehn Jahre alt, lernt bei uns den Beruf Kunststofformgeber, ist jetzt im zweiten Ausbildungsjahr, .. ich als Ausbilder hatte **nur** mit ihm zu tun in der Grundausbildung Metall. .. Jetzt, also er hat jetzt im ersten Lehrjahr also die Grundausbildung Metall bei mir gemacht, hat die ganzen Abteilungen durchlaufen, Qualitätswesen, und so weiter, es gab **nie** Beanstandungen, in der Hinsicht, seine Noten, ganz normaler Durchschnitt. Des ist auch kein Verhaltensproblem wo er hat. Er kam jetzt, er ist jetzt seit einem Vierteljahr in der Fachabteilung, also in der Teilefertigung. In dieser Fachabteilung haben wir auch einen Ausbildungsbeauftragten, der sich **nur** um die Ausbildung kümmert, d.h. dem seine Aufgabe ist es, der kriegt morgens von seinem Abteilungsleiter 'ne gewisse Anzahl Maschinen zugeteilt, die er zusammen mit den Auszubildenden umbaut und einrichtet. Also eigentlich die Aufgabe, die ein Kunststofformgeber zu machen hat.

So, und er muß sich also um alle Lehrjahre kümmern. Jetzt kommt der Gökan natürlich neu in die Abteilung und jetzt kümmert er sich speziell um ihn natürlich mehr, ah, ich sage 'mal, Ende des zweiten Lehrjahres sind die Leute dann soweit, daß die selbstständig Maschinen umbauen, zu zweit oder zu dritt. Der Gökan ist **allein** in diesem Lehrjahr, er hat also keinen Kollegen mehr .. und jetzt vor zwei Wochen, also kurz nach unserem Seminar, wir sitzen jeden Morgen zusammen, in der Frühstückspause, .. alle Ausbilder und reden über Probleme und so weiter und da hat der [nennt Name], das ist also dieser Vorortausbilder, zum Walter seiner Person, das ist ein ganz ... ph, ich möchte ihn mal mit mir fast vergleichen, er ist etwas jünger wie ich noch, ist ein **ganz** freundlicher und netter Mensch, also ist nicht, fährt nicht aus der Haut oder wird wütend oder sonst was. .. Und bemüht sich auch unheimlich um die Jugendlichen und die alle akzeptieren ihn auch, das ist also in Ordnung. Kommt er sagt: "Mensch, Leut', ich weiß nicht mehr, was ich machen soll mit dem Gökan! .. Der Gökan müßte jetzt so weit sein, nach dem Vierteljahr, daß er zumindestens das Werkzeug aufbauen kann und die Maschine einigermaßen anfangt." Er sagt: "Alles, was ich ihm praktisch zeige, .. sagt er immer: "Ja, ja, okay", und wenn ich ihn zehn Minuten später frage oder er

[1] Zur Orientierung des Lesers werden die verschiedenen Schritte des Arbeitsmodells in den Text eingefügt.

soll das Gleiche noch einmal machen, ist er nicht in der Lage dazu." .. Das geht also soweit, daß der Walter die Maschine, die eigentlich der Gökan tagsüber umbauen soll, abends nach Feierabend fertig macht, weil er sonst Ärger mit seinem Abteilungsleiter kriegt. Also, er hat schon alles probiert .. und ah, er hat ihn schon .. einen anderen Einrichter dazugenommen, die sagen dann nach zwei Tagen: "Nehmt den Kerl wieder mit, mit dem können wir nichts anfangen, der kann ja nicht 'mal eine Schraube richtig anziehen" und so weiter. Also, er ist nicht in der Lage, des praktisch umzusetzten.

Jetzt haben wir gesagt: "Ja, gut, jetzt .. mach' mal langsam", der Herr Schobert und ich, also der Ausbildungsleiter und ich, wir reden mal mit'm Gökan." Und haben wir amal .., jetzt ham' wir es a bißle anders ang'stellt, wir ließen ihn also nicht zu uns **kommen**, sondern wir haben gewußt, der Herr Schobert hat g'sagt: "Der bringt morgen sein Berichtsheft und dann bleibst einmal da, Helmut, .. und tue einfach so, als wenn der jetzt zufällig kommt und und und". Und .. ist er gekommen und dann haben wir gesagt: "Ja, Gökan, wie geht's denn so?" uns so weiter, "Ja, ganz gut.", und ham' wir halt ein Gespräch mit ihm begonnen. Das war also im Ausbildungsbüro, äh, .. innerhalb, .. also es war nur der Herr Schobert, ich und der Gökan. Habe ich gesagt: "Na, Gökan, wie gefällt Dir denn die Ausbildung?" uns so weiter? Und dann hat er gesagt: "Naja, na, phh, ganz gut." Und dann hab' ich gesagt: "Hast Du Dir sie denn so vorgestellt, die Ausbildung, jetzt so als Kunststoffformgeber und so?" Und dann hat er gleich gesagt: "Naja, also so hab' ich mir's überhaupt nicht vorgestellt." Habe ich gefragt: "Ja, wieso, macht Dir des keinen Spaß?" und so. Ja, und des ist ihm zu schwierig mit den Maschinen und da hat er Angst und ..

Ich mein vielleicht zur Erklärung, so eine Maschine kostet ungefähr eine Million und da hat so ein Auszubildender schon eine ganz schöne Verantwortung. D'rum sagt auch der Walter: "Ich kann ihn nicht allein an der Maschine lassen, ich muß ständig hinten dran stehen und die anderen gucken dumm durch die Röhre, weil ich keine Zeit für die habe." -Und .. "Eigentlich macht mir das **überhaupt keinen Spaß** und so habe ich mir das nicht vorgestellt und eigentlich möchte ich das gar nicht machen." Und dann habe ich ihn gefragt: "Ja, was **möchtest** Du denn gerne machen?" und so. "Ja ich wollte eigentlich immer KFZ-Mechaniker lernen," hat er **sofort** gesagt, **ohne** daß ich weiter drauf eingegangen bin. Und dann habe ich gesagt: "Ja, und ah, phh wieso lernst Du lernst Du denn hier jetzt bei [Name der Firma] und so weiter als Kunststofformgeber?" "Ja, und meine **Mutter** arbeitet hier und mein **Vater** hat gesagt: "Du gehst zu [Name der Firma] und lernst dort Kunststoffformgeber."" Also war für uns eigentlich die Sache klar: Der will des eigentlich gar nicht machen, aber .. muß es von zuhause aus und jetzt .. war's eben, ah, jetzt, wo's drauf ankommt, wo er selbstständig arbeiten muß, da zieht, hat

er Angst und traut sich nicht oder kann vielleicht auch nicht. Dann haben wir so weiter gemacht. Und dann habe ich gefragt: "Ja, wie .. wie stellst Du Dir das eigentlich vor?". Ja, eigentlich möchte er lieber **aufhören** und möcht' was anderes machen, er möchte KFZ-Mechaniker lernen. Dann habe ich, dann hat der Herr Schobert angefangen und hat gesagt: "Ja, gut, Gökan, das mußt Du Dir überlegen. Also, von **unserer Seite her** .. ist das **kein Problem**, wenn Du-, Du brauchst keine Angst zu haben, wenn Du was anderes machen willst, da kannst Du jederzeit sagen: Okay, ich höre jetzt auf und möchte was anderes machen." Und von dem **Punkt** an hat er total umgeschwenkt. Also ah, da haben wir plötzlich gemerkt, jetzt hat er Angst oder was. Da hat er angefangen: "Hmm, ja, aber was **passiert** dann, ähh, wie geht des denn dann weiter? Werde ich dann entlassen?" und so. Dann hab ich gesagt: "Mei, da müssen wir uns halt darüber unterhalten, ob Du vielleicht .. nur in der Teilefertigung an der Maschine oder so, wir haben ja da auch andere Jobs als ah Hilfsarbeiter." "Ja, **das würde mir gefallen**", also als Maschinenbediener praktisch hätten wir ihm angeboten, daß er des weiter machen kann, aber dann hat er gesagt: "Hmm, aber, hmm." Hat er so herumgedruckst. Hab **ich** ihn ganz klar gefragt: "Vor was hast du denn Angst? Du willst doch was anderes machen? Vor was hast Du jetzt Angst?" Und da hat er nichts herausgerückt. Und dann hab' ich zu ihm gesagt: "Paß auf, Gökan, ich glaub', Du hast Angst vor Deinem **Vater**!" Dann hat er gesagt: "Ja, das hab' ich." Und .. äh hab' ich zu ihm gesagt:" Möchstest Du, daß wir mit Deinem Vater reden?" "Hmm." Habe ich gesagt: "Wir reden mit ihm, ganz vernünftig." Na, das möchte er eigentlich **nicht**. Und dann hat mein Ausbildungsleiter gesagt: "Gökan, das nützt alles **nichts**, Du sagst uns morgen einen **Termin**, .. wann Dein Vater Zeit hat und wir reden mit Deinem Vater über das Ganze." Und dann war da, also ihm waren die Tränen in den Augen gestanden, da hat er also **panische Angst** gekriegt und hat gesagt: "**Ja, mein Vater hat keine Zeit!**" Dann haben wir gesagt: "Das kann nicht sein, Dein Vater, wann **hat** denn Dein Vater Zeit?" "Ja, der hat ein Geschäft, ein Reisebüro. Ja, der hat **frühestens** abends um neun Uhr Zeit." Dann habe ich gesagt: "Ja, macht nix, dann treffen wir uns abends um **neun Uhr** mit ihm." Und dann hat er hmmm, und dann hat unser Ausbildungsleiter also: "Lange Rede kurzer Sinn, morgen früh sagst Du uns einen Termin, wann Dein Vater kommt." So haben wir des, haben wir gesagt: "Du brauchst keine Angst zu haben, wir reden mit Deinem Vater äh ganz natürlich, versuchen, ihm des alles zu erklären."

Okay, so sind wir verblieben, am nächsten Früh kommt er .. zu unserem Ausbildungsleiter: "Ach, Herr Schobert, es ist alles kein Problem. Ich mach' die Ausbildung fertig und des schaffe ich schon und äh vergessen Sie des alles!" Dann hat er gesagt: "Na, wir wollten eigentlich einen Termin mit Deinem Vater haben." Ja, also am Dienstag abend um halb fünf hätte er Zeit. "Aber ..

das brauchen Sie nicht mehr, ich mach' die Ausbildung fertig und es ist für mich kein Thema mehr."

Und dann bin ich zufällig dazugekommen und habe gefragt: "Ja, was hat denn Dein Vater gesagt?" "Also, der hat mir erst einmal eine Ohrfeige gegeben." Also, war uns schon klar: Der Bub kriegt also von daheim unheimlich Druck! .. Gut, wir haben den Termin wahrgenommen, der Vater ist gekommen; stattlicher Türke, wie man ihn sich vorstellt: groß, breitschultrig, .. ist gleich reingekommen, hat uns fast die **Füße** geküßt, sag' ich mal, des war uns so, .. "**Ach, Herr Meister**, und .. Ding und so, und ich **danke** Ihnen ja, daß Sie mir mal - so ung'fähr - die Augen geöffnet haben über meinen Sohn, der hat ja nie was daheim erzählt und jetzt gibt's Schwierigkeiten und und." (...) wir sind gar nicht zu Wort gekommen, "aber kein Problem, ab morgen ist Gökan ein anderer Mensch und .." Das kann ja wohl nicht wahr sein! Haben wir uns hingesetzt mit ihm zusammen, das Gespräch hat vielleicht eine Stunde gedauert und wir haben in der Stunde dem Mann begreif-, **versucht** zu erklären, daß sein Sohn des nicht schafft, daß er eigentlich nicht geeignet ist dafür, weil das hat sich in der Zeit herauskristallisiert .. und daß er eigentlich was ganz **anderes** machen möchte und und und. Und das einzige, was er immer dazu gesagt hat: "Ach, machen Sie sich **keine Gedanken** und der, ab morgen ist des ein anderer Mensch und der macht seine Arbeit" und so weiter. .. Und dann habe ich gesagt: "Herr Akal, also, ich glaube, .. Sie **wollen nicht verstehen**, auf was wir da-, der Gökan **will** nicht, der **kann** nicht. Und und wir möchten eigentlich auch nicht, daß Sie jetzt heimgehen und Ihren Sohn da **verprügeln** oder sonst was. Nein, nein, also um Gottes Willen, das macht er nicht und er schlägt seinen Sohn nie und äh, er redet ganz vernünftig mit ihm und er **muß jetzt lernen** und so weiter. Und dann haben wir ihm erklärt, daß das **nicht am Lernen** liegt. Man sieht's ja an den Schulzeugnissen, wenn der lernt auf eine Schulaufgabe, dann **kann** er des. Aber wenn er halt vor der Maschine steht, dann weiß er nicht mehr, welchen Knopf er drücken soll. Sobald er irgendwelche logische Reihenfolgen, das schafft er einfach nicht. Dann haben wir ihm das auch versucht zu erklären, mit der Abteilung und so weiter, daß es da sehr hart ist und und und. Und daß wir ihm eigentlich einen Gefallen tun, wenn wir mit dem Jungen was **anderes** machen. .. Keine Chance! Also, der ging überhaupt nicht drauf ein, .. der macht seine Ausbildung zu Ende und wir wollen in zwo Jahren in die Türkei zurück und der fängt keine andere Ausbildung mehr an. Hat sich genau auch ausgekannt und es gibt keinen Grund, bei der Ausbildung da aufzuhören und so weiter. Der macht des zu Ende, aber in einem ganz **freundlichen**, ich sage ja, der hätte uns fast die Füße immer geküßt, hat er mir immer auf meine Hand getatscht [klatschendes Geräusch] und: "Ach, Herr Haberer und Meister, und das wird schon und glauben Sie mir, ab morgen ist der Gökan ein anderer Mensch."

Gut, jetzt waren wir dagesessen. Was machen wir? Gut, so ist das Gespräch auseinander gegangen, wir haben ihm noch die Abteilung gezeigt, haben ihm gezeigt, worauf es ankommt, haben ihm auch erklärt, was für **Verantwortung** sein Sohn da hat an so einer Maschine und in welcher Situation der andere Ausbilder ist, der von seinem Abteilungsleiter ständig gesagt kriegt: "Das kann ja wohl nicht wahr sein!" Ein anderer Auszubildender macht zwo Maschinen am Tag und der schafft nicht mal **eine** und so weiter". Also, hat er alles nicht eingesehen und .. ah, ja, der Gökan hat jetzt demnächst Zwischenprüfung, **warten wir erstmal die Zwischenprüfung ab**. .. **Gut**, jetzt waren wir dagestanden mit unserem Latein. Hmm, das Problem ist weiterhin, der Gökan ist **nicht** in der Lage .., nicht einmal in der Lage, die Form draufzuschrauben, richtig festzuschrauben, mal einen Schlauch richtig anzuschließen. Das kann er einfach nicht! Oder er will auch nicht und er ist eigentlich auch ziemlich am Boden zerstört, er zeigt es aber nicht, er ist immer freundlich und so weiter und wenn man ihn fragt: "Und, Gökan?" "Ah, kein Problem" und man merkt, der hat panische Angst .. vor'm Elternhaus. Also, so habe **ich** den Eindruck. .. Und .. jetzt .. sind wir auch, der Herr Schobert und ich zum Betriebsrat, mit dem haben wir ein sehr gutes Verhältnis, haben mit ihm über den Fall gesprochen und dann hat er gesagt: .."Ich habe tagtäglich mit äh eben grad Türken zu tun", - ich habe das schon einmal beim letzten Lehrgang erzählt, "es ist fast in dieser Abteilung so eine kleine Gruppe, wo jeder mit jedem verwandt ist und so weiter und ich kann Ihnen gleich sagen: Da haben Sie keine Chance. Sie müssen sehen, daß Sie den Jungen über die dreieinhalb Jahre drüberschleifen. .. Ich mache Ihnen hier keine Hoffnungen, der Vater wird **nie** erlauben, daß der seine Ausbildung abbricht. Nicht einmal, wenn der achtzehn ist, das kommt überhaupt nicht in Frage, also .. da können Sie probieren, was Sie wollen. So kenne ich die Leute schon." Also, von der Seite haben wir auch keine Hilfe zu erwarten, und wir wissen jetzt nicht, wie wir weitermachen sollen! Der Ausbilder sagt: "Ich werde noch verrückt, ich kann den keine Minute alleine an der Maschine lassen. Wenn, von zwanzig Handgriffen macht er neunzehn falsch und zehn können zum Schrott von Werkzeugen im Wert von fünfzigtausend Mark führen oder die Maschine ist im Arsch, also .. er weiß nicht mehr, was er machen soll und kriegt natürlich auch Druck von seinem Vorgesetzten. .. So weit sind wir jetzt. Jetzt hoffe ich, daß wir vielleicht hier `ne Lösung finden! Oder zumindestens Ansätze.

Ein Soziogramm wird erstellt

B: Ja, vielen Dank, macht ihr ein Soziogramm?

[kurze Pause, man hört Blätterrascheln im Hintergrund.]

J: Also, wir haben zunächst mal die Hauptperson, den -

Hab: Gökan.

J: Wie heißt er? Gö-

Hab: G-Ö-K und an. A-N.
[Kurze Sprechpause, alle scheinen zu schreiben].

J: Und er ist in der Fachabteilung?

Hab: Er ist jetzt in der Fachabteilung, .. in der er eigentlich, jetzt den Rest seiner Ausbildungszeit bleibt. Bis auf ein paar Lehrgänge. ...

J: Dann gibt es in dieser Fachabteilung einen Ausbildungsbeauftragten?

Hab: Ja.

J: Das ist der Walter?

Hab: Das ist der Walter.

J: Und der Gökan ist der einzige Auszubildende.

Hab: In seinem Lehrjahr.

J: In seinem Lehrjahr, hmm.

Hab: Wir hatten in diesem Lehrjahr nur einen Kunststofformgeber. Ansonsten mindestens zwei oder .. gar fünf manchmal, aber in dem Lehrjahr zwei.

J: Das ist das zweite Lehrjahr, nicht?

Hab: Ja. .. Das ist jetzt schon wieder das zweite Jahr. ..

J: Dann .. haben wir den Vater. (Hab: Hmm.) ...

J: Dann gibt es den Ausbildungs-, den Ausbildungsleiter. ... Dann gibt es Sie .. in welcher Eigenschaft?

Hab: Phh, Ausbilder, also.

Ahl: Im zweiten Lehrjahr, oder?

Hab: Der Herr Schobert, nee, im ersten Lehrjahr hatte ich ihn in der Grundausbildung-

J: Sie hatten ihn in Metall?

Hab: Ja, aber der Herr Schobert nimmt mich eigentlich immer dazu, wenn irgendwelche Probleme sind oder so. Also er macht es grundsätzlich nie allein, schon allein daß er nicht immer so ein Zeug hier hat [er lacht]. Also, da nimmt er mich halt immer dazu, bei solchen Fällen. ....

J: Wen haben wir noch?

Gei: Den Chef von der Fertigung?

Hab: Abteilungsleiter? Wobei das eigentlich weniger der Abteilungsleiter ist, sondern der, der äh, da gibt's eigentlich nur einen Abteilungsleiter, (..) er ist eigentlich der direkte Vorgesetzte von dem Ausbilder, der für die Maschinen zuständig ist. Vorarb-, **Meister**, kann man sagen.

Ahl: Meister, ja.

J: Der gehört aber nicht zu dieser Fachabteilung dazu.

Hab: Doch.

Fri: Also, übergeordnet?

Hab: Ist, ist in dieser Fachabteilung der Verantwortliche für das Umrüsten, für die Maschinen und so weiter. ..

J: Also, das ist der Abteilungsleiter?

Hab: Ja. Ja, Abteilungsleiter. Und ihm ist der, der Walter direkt unterstellt. ...

Hab: Die Mutter wird in Zukunft vielleicht eine Rolle spielen, die ist im Moment krank, aber der Vater hat uns gleich noch zum Schluß gesagt, in Zukunft wird die Mutter regelmäßig bei uns erscheinen und sich nach ihrem Sohn erkundigen. Also .. wird die vielleicht auch eine Rolle spielen. .. Und wir haben übrigens auch noch sämtliche Zeugnisse angeschaut, die sind alle von der Mutter unterschrieben, nicht vom Vater. Also alles, was so (.) ..

J: [im Hintergrund, sehr schlecht zu verstehen] (Machst mal eher so eine vorsichtige (.), möglicherweise-

Hab: Möglicherweise kommt da was in Zukunft.

J: Gut, wen haben wir noch? Im Moment haben wir (.). Vielleicht tauchen da noch in der nächsten Phase .. weitere Personen auf.

2. Arbeitsschritt: Nachfragen - Das Bild von der Fallgeschichte vervollständigen

B: Gut, ja, unsere Aufgabe ist jetzt, Informationen nachzufragen, um das Bild noch zu schärfen. ..

Heb: Was macht der Vater, beruflich? Was ist der?

Hab: Der ist selbstständig, Unternehmer, hat ein Reisebüro. Ein türkisches Reisebüro.

Ahl: Die Grundausbildung, wielang dauert die? Ein halbes Jahr?

Hab: Für Kunststofformgeber ein Vierteljahr.

Ahl: Ein Vierteljahr?

Hab: Also Metall, ja. Gut, bei mir in der Werkstatt, dann kommt natürlich noch Hydraulik und so weiter, also insgesamt vielleicht ein halbes Jahr.

Ahl: Und wie hat er sich im Grundlehrgang ang'stellt?

Hab: Gut, ich sage mal, für eine-, wir schrauben da die Anforderungen an einen Kunststofformgeber, was uns beide anbelangt, nicht so hoch, also normaler Durchschnitt. War nicht der Beste, äh, handwerklich, war aber auch nicht der Schlechteste, also normal.

Ahl: Äh, ich wollte vorhin mal kurz nachfragen, ich mein', ich hab' mir des mal alles schnell hing'schrieben. Hat der Verständigungsprobleme? Ich weiß net.

Hab: Nee!

Ahl: Nee!

Hab: Der ist in Deutschland geboren und spricht .. perfekt deutsch, ist hier in die Schule gegangen.

Ahl: Dann der, der ausbildet, was hat der denn für eine Qualifikation?

Hab: Der ist Meister. (Ahl: Ja.) Ist Kunststoffmeister und hat-

Ahl: Ist Kunststoffmeister?

Hab: Ja, und hat die Ausbildereignungsprüfung.

Ahl: Ach so.

B: Und welche Aufgabe hat er konkret in dieser Fachabteilung?

Hab: Sich rein nur um Auszubildende zu kümmern, also er .. kriegt ein bestimmtes Potential an Maschinen mit den Auszubildenen **umbauen** und dadurch denen das vermitteln. Und dann macht er noch Lehrgänge, so Programmierlehrgänge, auch Erwachsenenbildung, macht er auch. Das ist dem seine Aufgabe.

B: Und wieviele Auszubildende betreut er in dieser Fachabteilung?

Hab: Im Moment sind's .. sieben.

Ahl: Also, auf jeden Fall nicht so viele.

Hab: Nee. Und ich meine, die im dritten Lehrjahr, denen gibt er morgens eine Maschine, .. die sind zu zweit oder auch alleine, je nach dem, wie gut der Mann is' und dann baut er die Maschine um und abends läuft die, da gibt's keine Bedenken mehr, ja?

Ahl: War bei dem Gespräch eigentlich noch der andere Ausbilder dabei?

Hab: Nee.

Ahl: Wollten Sie nicht.

Hab: Haben wir absichtlich nicht, um vielleicht zu hören, daß da irgendwas nicht stimmt. Aber .. von der Seite ist auch nichts gekommen. (Ahl: Hmm.) Der Gökan hat nur einmal gesagt: "Und da hat der Herr Stein", also der Walter, phh, weil mir ihm gesagt haben, der ist unzufrieden und hat soviel-, ein ganze Liste, "Ja, der **verlangt** zuviel von mir." Also er fühlt sich überfordert vom Walter. Ne? Ich hab' auch später den Walter drauf angesprochen, hab' gesagt: "Du, ich mache das ganz normale Programm, was ich mit jedem mache und ..". Er hat gesagt, er ist manchmal nicht in der Lage,- er muß überle-

gen, ob ich jetzt Schrauben links oder rechts `rum anziehe. Oder Sachen, die ich ihm zehnmal schon gezeigt habe, kann er das elfte Mal wieder nicht.

B: Was heißt denn so, dieses "normale Programm machen"?

Hab: Ja, gut, er fängt halt von **Grund** auf an, also.. es beginnt so: Die werden in die Abteilung versetzt. Und dann kriegen die erstmal-, wir haben da einen PC und da haben wir ein Computerprogramm. Das hat sehr viel Geld gekostet, es ist eine gute Sache und dann kann er am PC erstmal simulieren, so eine Maschine einstellen und und und. Da kann er auch mal was falsch machen, da passiert nichts. Es kracht zwar oder so, aber da sieht er auch, was passiert, wenn ich da drehe und und und. Sieht er alles auf dem Bildschirm. Das hat er absolviert, das dauert eine Woche, danach machen wir einen Test. .. Den Test hat er .. dreiermäßig bestanden und jetzt muß er das Ganze an der Maschine machen. Dh. er kommt zum Herr Stein, der Herr Stein geht mit ihm an die Maschine, zeigt ihm im Prinzip alles, worauf es ankommt. Rüstet mit ihm zusammen die Maschine um, stellt die ein und des macht er solange mit dem, bis der des eben kann. Und er kann's halt nach einem Vierteljahr immer noch nicht, wo andere da vielleicht am Tag umbauen.

Sem: Mich würde mal noch interessieren: Wie sieht denn das aus, also ich meine, was machen die da, an so einer-

Hab: Also, das ist eine Spritzgußmaschine-

Sem: Ach, Spritzguß, ach so. Gut.

Hab: Ja? Und dann gibt's ein Werkzeug, das muß erst mit'm Kran reinkommen, festgeschraubt werden und dann muß die Maschine eingestellt werden. Also, Drücke, Wege, wie weit fährt der auf, Temparaturen und und und. Da muß ich .. Kühlleitungen anschließen-

Ahl: Aber da sind Vorgaben da, nicht? Nicht daß der jetzt irgendwas-

Hab: Ganz klar! Der hat ein Blatt und da steht drauf-, bei manchen Maschinen muß er nur eine Kassette einspielen und die Werte dann vielleicht ein bißchen verändern, aber .. es wird jetzt von ihm auch noch nicht verlangt, daß er jetzt bis ins Kleinste die Maschine einstellen kann. Der Ausbilder ist immer da und der macht immer seine Runde und kommt vorbei und schaut und.. Er sagt immer: "Ich gebe dem Jungen eigentlich immer eine Arbeit, und wenn's nur .. die eine Formhälfte anzuschrauben ist. Das ist eine Arbeit von einer Viertelstunde und wenn ich nach einer Stunde nicht selber hingehe und schaue, dann dann steht er immer noch da und .. packt's nicht oder.. Oder wenn ich nicht

nebendran stehen bleib', dann macht er soviel falsch an Handgriffen, daß der mir alles kaputtmacht."

Sem: Und wenn die Azubis da an die Maschinen kommen, ist das dann so, daß sie da nochmal eine Belehrung haben, daß sie sehr sorgfältig arbeiten müssen, weil da so viel Geld dahinter steht?

Hab: Die wissen auch, was so eine Maschine kostet. Also-

Sem: Und dann kann man-, was macht man dann kaputt? Oder .. ist das schon mal vorgekommen, daß Azubis so 'ne Maschine kaputtgemacht haben?

Hab: Ja, es ist schon mal vorgekommen, das passiert auch jedem normalen Einrichter, daß der mal eine Form überlädt, also zu viel Druck gibt und da bricht ein Kern ab oder, oder irgendwas geht kaputt. Dann muß der halt im Werkzeugbau repariert werden, deswegen kriegt er keinen Kopf runtergerissen oder so was, ja? Nur das dürfte sich halt nicht häufen und .. wenn der Ausbilder halt Angst haben muß, daß er- .., [er spricht lauter] wenn der nicht neben dran steht und passt auf und sagt: "Stop! So nicht!" dann macht der des halt regelmäßig, so was kaputt. ..

B: Ist es so, daß dann immer ein Auszubildender an einer Maschine arbeitet?

Hab: Ähh, er kommt drauf an. Er hat jetzt das Problem, er ist ja allein, ja? Jetzt am Anfang ist er ja beim Ausbilder dabei. Und äh .. da sieht der natürlich .., in der Regel sind sie .. auch zu zweit oder manchmal beim anderen Einrichter dabei. Also, die sind jetzt nicht so allein gelassen, aber er muß ihn ja irgendwann mal selbstständig arbeiten lassen. Sonst lernt er's ja, sag'ich mal, **nie**. Wenn er jedesmal einem immer nur über die Schulter schaut, dann-

Rei: Wie war denn des im ersten Lehrjahr? Hat er da alleine gearbeitet oder war er da mit welchen aus dem zweiten oder sonstwas zusammen?

Hab: Ja, gut, da war er mit 'ner Gruppe, klar, in der Ausbildungswerkstatt fangen alle gleich an .. und wenn er da halt das Teil verpfuscht hat, dann ..ist das kein großer Schaden.

Rei: Und da war er einer von mehreren, ne?

Hab: Ja, klar.

Heb: Wie ist des beim Vorstellungsgespräch, ist da der Vater auch dabei g'wesen? (Hab: Nee.) Und wer hat den eingestellt, den Burschen?

Hab: Naja, Ausbildungsleiter, Betriebsrat, Werksleitung.

Heb: Haben die alle mit dem g'sprochen?

Hab: Er hat einen sehr guten Eindruck gemacht im Einstellungsgespräch, deswegen ist er ja-, wir haben die ganzen Unterlagen nämlich jedesmal 'rausgesucht, er hat nämlich ein mittelmäßiges, also Hauptschul-mittelmäßiges Zeugnis gehabt. Dann im Einstellungsgepräch ist er **sehr gut** bewertet worden, von allen, vom Personalchef, vom Betriebsrat, der Ausbildungsleiter, hat eine sehr gute Bewertung gehabt, und dann ist er eingestellt worden. .. Auch in der Probezeit. ..

Ahl: Wie kommt er mit den anderen Auszubildenden aus? Ist da was bekannt?

Hab: Also, ich-, also da ist nichts bekannt. .. Also, es ist schon ein Handicap, daß er allein in dem Lehrjahr ist, ganz mit Sicherheit. [Zustimmung im Hintergrund]

B: In dem ganzen Lehrjahr oder jetzt nur in der Fachabteilung (..)?

Hab: Also, in seinem **Beruf** in diesem Lehrjahr ist er der einzige. Er hat schon im zweiten Lehrjahr natürlich andere Auszubildende, aber Werkzeugmechaniker, Industriemechaniker, mit denen hat er jetzt nichts mehr zu tun.

Sem: Und das Computerprogramm, was er da übt, ist das so identisch mit der Maschinenbedienung? ..

Hab: Gut, an der Maschinenbedienung sieht der Schalter vielleicht ein bißchen anders aus, aber ..-

Sem: Im Großen und Ganzen ist es gleich?

Hab: Ist es gleich. Wenn ich also am Computer statt 200 Grad 500 Grad eingebe, dann zeigt er mir den gleichen Fehler an, wie wenn ich es an der Maschine mache. ...

B: Wie ist die Ausbildung organisiert? Also, die Woche über, ist er die ganze Woche über in der Fachabteilung (Hab: Ja.) oder ist- ja, ist da Blockunterricht dann?

Hab: Ja, er hat Blockunterricht, nicht? Also, er ist .. in der Regel vier bis sechs Wochen im Betrieb und dann zwei, drei Wochen Schule.

Sem: Solange Schule? Also, zwei, drei Wochen? Aha. .

Hab: Da vielleicht noch dazu, weil wir gerade "Schule" sagen: .. Äh, die kriegen von uns von Anfang an gesagt, daß sie .. nach Rehhau müssen. Das ist die einzige Schule für Kunststofformgeber, die es an der Zonengrenze bei Hof daoben gibt,.. die ist also, ich sag' mal, am Ende der Welt gewesen. Die müssen also im Zug hinfahren und da wohnen die dann in einem Wohnheim. Und das hat er in dem Gespräch angebracht, hat er g'sagt: "Ja, und ich hab' ja auch nicht **gewußt**, daß ich da nach Rehhau in die Schule muß." Dann hab ich gesagt: "Nein, Gökan, das .. das hast Du ganz genau vorher gewußt, das haben wir schon beim Einstellungsgespräch erwähnt und so weiter." Da hat er g'sagt: " Hmm, Sie haben Recht, aber das ist .. äh, das gefällt mir auch nicht."

Ahl: Das kann ich mir vorstellen, weil ich weiß zufällig jetzt von unseren Leuten, da sind die nämlich in 3-4-Bett-Zimmern und da ist er bestimmt auch noch mit anderen zusammen. Also, das ist immer aweng-, ne?

Hab: Wobei des sehr glücklich im Moment läuft. Das zweite und dritte Lehrjahr hatten immer zusammen **Schule** in dem Jahr und die fahren zusammen mit dem Werksauto hoch und fahren auch zusammen mit dem Werksauto wieder heim. Das paßt also. Also, er hat in dem Fall auch Kollegen um sich, nicht? Halt aus dem älteren Bereich.

B: Sind das alles Deutsche oder sind da auch noch türkische Jugendliche dabei?

Hab: Das sind alles Deutsche. .. Wobei er nicht der erste Türke ist. Er ist mittlerweile der fünfte Türke, der bei mir einen Beruf ausbildet. .. Und die kennen natürlich auch alle seinen Vater und sein Vater kennt alle die anderen, die eine Ausbildung bei uns gemacht haben. Wie gesagt: Da in [Name der Kleinstadt], da kennt jeder Türke jeden, also das ist .. nicht so wie in München, die Kolonie da.

B: Oder Wolfratshausen.

Hab: Oder Wolfratshausen.

B: Gibt es für die Auszubildenden in der Fachabteilung irgendwelche gemeinsamen Aktivitäten?

Hab: Ja, gut, die, wo halt alle betreffen. Also, wir machen halt irgendwie, .. machen wir noch eine Studienfahrt. Wir phhh, wenn sie einen Pneumatiklehrgang haben, da sind nicht nur Kunststofformgeber, sondern auch Werk-

zeugmechaniker dabei, Industiemechaniker, nicht? Also, diese Lehrgänge und so weiter, da sind sie mit andern zusammen dann.

Heb: Wie schätzt Du ihn ein? Ist er wirklich äh intelligenzmäßig und geschickmäßig nicht .. äh gewachsen, seiner Aufgabe oder mag er bloß nicht?

Hab: Ich schätze ihn so ein. Er **kann** auf eine Sache lernen, .. also er kann sich jetzt hinsetzen und kann für eine Schulaufgabe morgen lernen und dann weiß er die Antworten. Aber wenn er jetzt an der Maschine steht und muß jetzt selbstständig denken: Was passiert jetzt, wenn ich die Temperatur erhöhe und-, da sind ja soviel Sachen, die voneinander abhängen .., da kommt er nicht mit. So schätze ich ihn ein. Also ich glaub' **nicht**, daß er **nicht** willig ist, sondern ich glaub' wirklich, er kann nicht.

Sem: Weiß man eigentlich, äh wie so eine Berufsausbildung in der Türkei abläuft?

Hab: Da gibt's ja eigentlich keine Berufsausbildung. Also, ich weiß nur .. von einigen, die bei uns gelernt haben und die dann wieder 'rüber sind, das sind da drüben Kings. Die verdienen da viel Geld, weil sie halt .. Facharbeiter sind und so weiter; es sind teilweise welche, die haben sich dann selbstständig gemacht, und (spritzen) drüben Teile oder was und da haben die alle Möglichkeiten offen in der Türkei.

B: Mich würde nochmal interessieren, so welche Erscheinung, welches Verhalten der Gökan so an den Tag legt? Wenn man ihn in der Gruppe sieht.

Hab: Also, er ist freundlich und zurückhaltend. .. Ich habe ihn aber auch schon erlebt, daß er mal .. phh-, er kann auch mal aus sich herausgehen, aber in der Regel ist er freudlich, zurückhaltend, lächelt immer. Wie gesagt, da am nächsten Tag, nach dem Gespräch mit seinem Vater ist er 'kommen und hat über beide Backen gestrahlt, obwohl er erst mal eine gefangt hat von seinem Vater und .. "kein Problem in Zukunft! Alles-"

Fri: Wie alt ist er jetzt?

Hab: Siebzehn. .. Also, er wird jetzt siebzehn.

Heb: Der akzeptiert also die äh Rolle vom Vater schon!

Hab: Mit Sicherheit. (Heb: Also-) Sein Vater hat dann auch erzählt: "Ach, unser Gökan ist so ein braver Bub und der geht abends nicht fort, der kommt heim und dann ..äh guckt er fernsehen oder liest was oder sonst was. Nicht

wie seine Tochter, die ständig wo rummacht und der Gökan ist ja so und-. Es gibt keine Probleme mit ihm und-" Wir haben ihm auch versucht zu erklären, daß des kein Verhaltensproblem ist, sondern wirklich, daß der nicht **kann** und daß er eigentlich sich total überfordert fühlt ..

Fri: Was hat er in der Berufschule für Noten?

Hab: Dreier, glaub'.

Fri: Also schlecht.

Hab: Ja, gut, ich empfinde einen Dreier nicht unbedingt als schlecht.

Ahl: Das ist befriedigend.

Hab: Das ist .. okay! Wenn der mit einer Drei die Prüfung macht - okay!

Gei: Ist doch ausreichend!

Hab: Vier ist doch ausreichend!

Ahl: Das vergessen wir manchmal.

B: Sie haben gesagt, daß der Betriebsrat da schon Erfahrungen hat mit anderen Ausländern.

Hab: Eigentlich mit ausländischen Mitarbeitern. Nicht? Weil .. er hat auch Betriebsräte, die Türken sind und da hat er g'sagt: "Da hab' ich das gleiche Problem, wenn der .. zustimmt bis zu einem bestimmten Punkt, dann läßt er mit sich handeln und dann schaltet er ab und .. dann geht's nicht mehr weiter oder setzt seinen Kopf ein" und so schätzt er .. hier einige ein und er kennt sich auch ganz gut aus, so in dem Bereich, gerade auch in dieser Abteilung da hinten. Und da sind sehr viele Türken, die machen nur Nachtschicht, verdienen da viel Geld und gehen dann in die Türkei zurück und .. da herrscht schon ein **rauhes** Klima, sag' ich mal. .. Und da hat er eben schon Erfahrungen gemacht, der Betriebsrat. Daß die ab einem bestimmten Punkt nicht von ihrer Einstellung weggehen oder sich nicht .. äh, daß man nicht mit ihnen verhandeln kann, Kompromisse eingehen. Grad wenn's um Stolz geht, Familie und so weiter.

Sem: (..), weil der Vater hat das eben ganz bestimmt gesagt.

Hab: Hat **ganz** klar gesagt-

Sem: Der Junge macht seine Ausbildung-

Hab: "Der Junge ist ab morgen ein anderer Mensch, ab morgen funktioniert des, glauben Sie mir des und ... vielen Dank, daß Sie mir die Augen geöffnet haben." so ungefähr.

Sem: Und hat der Junge sich nun anders angestellt?

Hab: Ich hab' ja g'sagt, er ist am nächsten Tag 'kommen, freudestrahlend, hat uns versprochen, ab jetzt .. kein Problem, aber .. [er lacht hilflos] es ist im Prinzip beim Alten geblieben.

Sem: Ganz genau dasselbe.

Hab: Weil er's net kann.

Sem: Weil er's nicht kann.

Fri: Besteht da die Gefahr, daß, wenn er's jetzt wirklich nicht schafft, daß er dann .. bis zum Geht-nicht-mehr geprügelt wird, oder? .. Oder ..

Hab: Von seinem Vater? (Fri: Ja.) Wir haben's versucht, ihm begreiflich zu machen, daß er das **nicht** soll, aber .. wir haben ihn wirklich drauf angesprochen, wir haben gesagt: " Herr D., wir wollen jetzt nicht, daß Sie heimgehen und Ihren Sohn **verprügeln** oder sonst was! Wir sind der Meinung, er schafft des .. vom Niveau her nicht, das ist ihm zu hoch, der ist total überfordert und eigentlich .. möchte er was anderes machen und -" Ja, so ung'fähr: Was der will, des-, der hat jetzt zu machen! So ungefähr.

Sem: Und .. so 'ne Prüfung, die ist doch dann eine Kenntnisprüfung und eine Fertigkeitsprüfung. Und die Fertigkeitsprüfung, läuft die so ab, daß da auch Maschinen bedient werden müssen?

Hab: Da ist ein Prüfer da-

Sem: Ja. In Ihrem Betrieb?

Hab: In unserem Betrieb und dann muß der so eine Maschine umrüsten und anfahren.

Sem: Und das sind dann auch, also sagen wir, im weitesten Sinne Prüfungsstücke, die man schon mal gemacht haben kann oder .. ist das, sind das-, geht das dann nicht?

Hab: Ja, gut, es kann sein-

Sem: Sind das Produktionsteile oder?

Hab: Das sind Werkzeuge aus der Produktion(.). Manchmal bringt der Prüfer auch ein Werkzeug mit, kann auch sein. Aber in der Regel stellt er unsere Maschinen-, weil es ist egal! Ob der die Form vorher schon mal gesehen hat oder .., das spielt im Prinzip keine Rolle. Weil die Vorgehensweise ist ja immer das Gleiche. Also, es ist mit Sicherheit kein Werkzeug, das sehr kompliziert zum Anfahren ist, es ist ein Durchschnittswerkzeug, wo in der Prüfung ang'fahren wird.

Sem: Also, das kann man schon trainieren!

Hab: Na, klar kann man das! Das kann man zu jeder ..

Ahl: Das machen sie ja eigentlich jetzt.

Hab: Das machen wir eigentlich jetzt.

[Viele reden durcheinander.]

Hab: Naja, es ist ja so, daß-

Sem: Mich würd'mal interessieren, ob die Prüfung dann genauso abläuft, wie das, was jetzt gearbeitet wird?

Hab: Ich sag' mal so: **So** praxisnah, wie der Kunststofformgeber geprüft wird, .. wird fast **keiner** in seinem Beruf! Also, jetzt bei uns in der Firma. Ob's jetzt der Werkzeugmechaniker oder der Industriemechaniker ist, so praxisnah wie der-, also der kann in der Prüfung wirklich **alles** umsetzen. Das lernt er alles .. bis ins Kleinste.

Fri: Das heißt, wenn er den Prüfungsstoff nicht beherrscht, kann man ihn auch so nicht `brauchen, dann? (Hab: Doch.) Also, weil das ist ja sonst net immer der Fall, aber ..

Hab: Ich kann einen Werkzeugmacher, sag' ich mal, eine .. Abschlußprüfung machen lassen, die ist zu achtzig Prozent an der Fräsmaschine, die macht er mit zwo, aber wenn ich den in den Werkzeugbau stelle und dann soll der eine Form reparieren, wo aweng schwierig ist, dann kann ich .. ihn .. vielleicht abschreiben. Das ist in **dem** Beruf eigentlich nie der Fall.

B: Welche Gefühle kommen in Ihnen denn hoch?

Hab: Mir tut der Junge leid! Mir tut der Junge echt leid! Weil der möchte eigentlich was ganz anderes und ich bin der Meinung, er ist völlig überfordert. Das ist auch die Meinung von unserem Ausbildungsleiter und .. wir würden dem auch **helfen**! Wir würden dem **gern** was anderes anbieten, daß der meinetwegen in der Abteilung Maschinenbediener macht. Wo der ganze Druck von ihm genommen wird oder so. Also, das ist kein Ausbildungsberuf, aber-. Das hat er uns auch gefragt: "Wär' das denn möglich, kann ich des denn machen?" Und ich glaub', das würde er auch gern machen. .. Und .. dann zwo Tag' später sagt er wieder .. äh so ung'fähr, naja, "wenn des so um den Kunststoff-, dann lerne ich halt Elektroniker." Also, da .. da schwebt er dann wieder wo ganz anders. Da hat ihm sein Vater wahrscheinlich gesagt: "Du mußt jetzt da irgendwas lernen und dann-"

Heb: Hat er kapiert, daß ihm des vielleicht zu viel ist, alles?

Hab: Ja, er hat ja selber gesagt: "Ich möchte eigentlich was ganz anderes machen".

Heb: Na, aber wenn er dann wieder-

Hab: [spricht lauter] Also für mich war der entscheidende Punkt, wie er am Anfang gesagt hat: "Ich hab' mir das ganz anders vorgestellt" und das war meiner Ansicht nach ganz ehrlich. "Ich hab' mir das ganz anders vorgestellt und .. das des so schwierig ist .. also hätte ich nicht gedacht" und und und. Ich glaub', er schätzt sich da schon relativ ..

Heb: Aber wenn er dann wieder vom Elektroniker spricht, dann kann er seine .. Fähigkeiten wieder einschätzen.

Hab: Aber das glaube ich eher, daß es vielleicht der Fall ist, wo er gesagt hat: "Meinetwegen kannst Du in der Firma wechseln, in einen anderen Beruf, aber .. Du machst da eine Ausbildung fertig." ...

Sem: Hatte er eigentlich auch eine Grundausbildung oder gehört da auch eine eine gewisse Maschineausbildung dazu?

Hab: Ja, da treten (...).

Sem: Und hat er da bei der Maschinenbedienung, meinetwegen, Angst gehabt oder hat er's falsch gemacht? Kann man das nachprüfen? Oder?

Hab: Hmmm, ich mein', das hat er ja bei mir gemacht. Ich mein', mir ist schon aufgefallen, daß der nicht der .. Schnellste war oder er hat für viele Sachen schon länger gebraucht.

Sem: Und hat er die dann alleine gemacht? Kann man das beurteilen oder hat ihm dann manchmal einer geholfen?

Hab: Nein, er hat des schon dann auch allein gemacht. Vielleicht auch manchmal erst nach dem zwoten Anlauf. Aber das ist jetzt vom Schwierigkeitsgrad her nicht zu vergleichen mit dem, was jetzt auf ihn zukommt. Und ich glaube jetzt schon fast, daß gerade jetzt im praktischen Bereich er einen Riesenberg vor sich hat, wie eine riesige Welle, die er eigentlich alles schon können **müßte**, aber nicht kann und immer vor sich herschiebt und des immer größer wird und .. [spricht leiser] das ist immer noch knapp.

B: Steht die Fachabteilung unter Zeitdruck, also durch die Aufträge, die durch den Vorgesetzten da in die Abteilung kommen?

Hab: Die Abteilung, jede Maschine läuft im Vier-Schicht-Betrieb rund um die Uhr und .. wenn die Maschine steht, das ist pures Geld. Also, ganz klar .. Leistungsdruck ist da dahinter.

B: Und die Auszubildenden sind dann .. ganz .. eingebunden.

Hab: Eingegliedert in die Produktion.

B: In die Produktion. ..

Hab: Und wenn, wie eben es ist, wenn der halt die Maschine nicht schafft, dann bleibt halt der Ausbilder abends länger da und macht das fertig! .. Und der hat halt auch irgendwann mal die Schnauze voll und sagt: " Ich mag nimmer." ... Vor allem, weil er ja auch noch andere Aufgaben hat, er muß ja auch seine Lehrgänge machen und sich um die anderen Auszubildenden kümmern. Er kann sich jetzt nicht den ganzen Tag da neben dran stellen. Und die Einrichter, die machen sich's einfach, die sagen: "Den brauchst Du nicht mehr zu schicken." Die werden voll gedrückt, die haben ihr Pensum, da geht's .. voll drauf, da ist des nur ein Klotz am Bein. Und da sagt er: "Behaltet den" und ..

Sem: Und normalerweise, also gibt's auch Maschineneinrichter? Die machen dann auch das, wie der Ausbilder und ..haben dann da einen Azubi dabei, der dann auch gewisse Handgriffe lernt?

Hab: Klar! Und die sind natürlich dann froh, daß sie einen Auszubildenden haben, weil da sind die schneller und denken: "Das ist ja ganz schön." da schaffen sie halt statt drei Maschinen am Tag vielleicht vier Maschinen am Tag. Nicht? Weil der Auszubildende, die sind schon **gut**, die helfen da schon mit! Die sind nach ihrem vierten Lehrjahr selbstständig, da rüsten die die Maschine allein um, oder auch schon im dritten Lehrjahr. Aber wenn-, die nehmen sich halt nicht die Zeit und haben halt nicht die Zeit, sich jetzt **so** um ihn zu kümmern, wie jetzt der Ausbilder. Das ist klar. .. Drum sagen die da nein.

Sem: Also, das ist organisatorisch auch so aufgebaut, daß die sich eigentlich um Azubis kümmern **müssen**? (Hab: Nö.) Sondern dafür ist der Ausbilder da. ..

Hab: Wobei ich sagen muß, in der Abteilung wird schon auch knallhart mit denen kalkuliert. Das sind soundso viele Maschinen am Tag, wo die Ausbildung kriegt und das .. klappt auch in der Regel! Und das ist auch denen ihr Beruf, das wollen die auch, das lernen sie, das macht denen auch Spaß. Aber .. in dem Fall .. läuft's halt anders.

Sem: Gab's schon mal so einen Fall? .. Wo jemand dann bei den vielen (.) leicht kapituliert hat?

Hab: In **dem** Bereich hatten wir schon einmal einen Fall, aber der war praktisch gut, bei dem war's theoretisch nicht so gut. In der Regel ist des so, daß man für den Beruf die schwächeren Leute hat. Also, ich sag mal, bei zwei Elektronikerstellen haben wir vielleicht sechzig Bewerbungen, für drei Kunststofformgeberstellen haben wir vielleicht zwei Bewerbungen [er lacht]. Also, da müssen wir froh sein, daß wir jemanden finden, der den Beruf macht.

Fri: Ist das so ein unbeliebter Beruf? Verdient er da so schlecht?

Hab: In der Abteilung, **Verdienst**, bei denen wenn so ein Einrichter im Vier-Schicht-Betrieb arbeitet, der verdient-, der lacht mit seinem Schichtzulagen alle aus, also .. die verdienen sehr **gut**! Und die können davon ausgehen, daß wenn sie ihre Ausbildung fertig haben, daß sie einen sicheren Job haben! Und die Aufstiegsmöglichkeiten sind enorm, in der Abteilung. Da sind Leute, die haben bei uns Kunststofformgeber gelernt, die sind heute .. stellvertretender Abteilungsleiter oder sonst was. ..

Sem: Wechseln die da so häufig, die Chefs?

Ahl: Ja da sind doch nicht genügend Leute da! Da sind einfach noch net genügend Automaten.

Hab: Das ist ein Beruf, den gibt's jetzt vielleicht ..

Ahl: Fünfzehn Jahre.

Hab: Fünfzehn, maximal.

Ahl: Wir bilden fünfzehn Jahre aus.

Hab: Ja, maximal.

Ahl: Und das **reicht** noch nicht, was da da ist.

Sem: Achso.

Ahl: Das haben früher Friseuse, Zimmerleute und was weiß ich gemacht- [er lacht herzlich]

Hab: Und das wird immer umfangreicher! Die müssen heute nicht nur die Maschine anfahren, da steht mittlerweile bald an jeder Maschine ein Sechsachsenroboter, der muß programmiert werden und und und. Das ist ein sehr hoch angesiedelter Beruf meiner Meinung nach und wir finden keine Leute!

Fri: Also, `drum auch vier Jahre.

Hab: Drei Jahre.

Sem: Und drei (..)

Hab: Ausbildung. Hauptschulung drei. Werkzeugmechaniker ist drei Jahre.

B: Ja, ist das Bild .. so scharf geworden, daß wir genug Informationen haben oder .. braucht's noch .. die eine oder andere .. Zusatzinformation? ... Genügend Information? Ja, dann schauen wir mal, was - (..) ... [Papierrascheln, leise Gespräche im Hintergrund]

Das Soziogramm wird ergänzt bzw. erweitert.

J: Ja, in der Fachabteilung arbeiten sieben Auszubildende, wobei er einer von den sieben ist. ..

Hab: Und der einzige aus dem zweiten Lehrjahr. Der andere ist drittes, viertes Lehrjahr. .. Die anderen sind alle drittes und und jetzt das neue erste.

J: Das neue erste.

Hab: Wieviel sind's überhaupt, eins, zwo, drei, Gökan vier. Sind wir sechs. Sechs sind's.

J: Sechs Auszubildende und der Gökan.

Hab: Er ist einer der sechs.

J: Er ist einer der sechs. Also, schreiben wir: Fünf weitere-

[Bandseitenwechsel]

[alle schreiben] ...

J: Berufschule. ..

B [leise]: Einrichter sind doch auch (.), in der Fachabteilung.

J: In der Fachabteilung. ... [ungefähr dreiminütige Sprechpause]

3. Arbeitsschritt: Erleben - Die Anmutungen durch die Fallgeschichte mitteilen (durch die Zuhörer im Innenkreis)

a) Betroffenheit äußern

B: Ja, was hat Sie an der Geschichte betroffen gemacht oder welche Gefühle sind in Ihnen hochgekommen .. wenn Sie das so hören? ...

Sem: [spricht leise]: Also, es stimmt, daß man es schwer hat mit so einem Vater. .. Also so .. auch das .. das Auftreten eben so .. euphorisch ist, bei so einem Problem. Und daß der Vater also .., was weiß ich, durch irgendwelche .. Gespräche oder Handlungen den Jungen dazu bringt, äh, den nächsten Tag genauso euphorisch aufzutreten. .. Das ..

Hab [sehr leise]: -würde zuviele Verhandlungen geben.

Fri: Also, ich hab' mich über den Vater geärgert eigentlich, ja? Daß .. solche Gestalten aus dem letzten Jahrhundert da ...

Sem: Naja, das .. aus dem letzten Jahrhundert, das sind eben andere Kulturen. Die leben auch jetzt. Und .. die Schwierigkeiten kommen eben beim Anein-

anderstoßen .. der Kulturen. Obwohl das hier .. ja nicht so .. schlimm sich-, also sagen wir mal, das Aneineinanderstoßen ist ja nicht hier so dramatisch. Oder wirkt noch nicht so dramatisch. ... Ich möchte auch nicht in der Haut des Jungen stecken.

Rei: Eben. Die Situation, ganz alleine, vorher in der Gemeinschaft, schön war's, mit Gleichaltrigen und überhaupt, da war was zum Reden und in der Pause konnte man-, aber jetzt ganz alleine in einer ganz neuen Welt, wo eigentlich die Leistung, der Leistungsdruck die Hauptrolle spielt. Schwer. Mit siebzehn Jahren grad, da will man sich noch irgendwo .. mitteilen, vergleichen, was machen die anderen, wie läuft das eigentlich? Das ist für mich eigentich die Hauptrolle, und das kommt ja später.

Ahl: Ja, aber das ist eigentlich diese Situation, die mich so aweng (.) macht; wir haben nämlich im zweiten Ausbildungsjahr .. auch nur **einen** als Kunststofformgeber und der ist eben dann auch in die Fachabteilung gekommen, und obwohl ja dann andere Lehrjahre sind, die sind halt doch immer irgendwo **allein**, nicht? Und das ist das, in genau dieselbe Situation ist mir dann auch da gleich eing'fallen, ne? Und was für mich auch ganz wichtig ist, ist die Situation mit dem Vater, ne? Auf der einen Seite kriegen wir Ausbildungsbeschwerden, wenn sich die Eltern gar nicht kümmern, ne? Aber wenn man natürlich dann so einen Hammer hat, des ist-, da ist man eigentlich noch machtloser, ne? So kann man vielleicht die Eltern mal zu irgendwie zu was bringen, aber, so einen dann zu beruhigen, da von wegen "Gehen Sie nicht heim und prügeln Ihren Sohn", das ist dem doch scheißegal, der ist draußen und tut dann seinen Gürtel 'runter, damit er daheim gleich (.), ne? So stelle ich mir die Situation vor. [Jemand lacht] (...) So, so stelle ich mir das vor, das ist das, was mir gleich wieder eing'fallen ist.

Hab: Ich hab' ihn gefragt, eben, am nächsten Tag: "Na, was hat er denn äh,-" Da war ja noch **nicht** des Gespräch. Eigentlich, es ging nur da drum, daß sein Vater in Betrieb kommen soll, mit uns reden! Und da hab' ich ihn doch gefragt: "Na, hast einen Termin? Was hat denn Dein Vater gesagt?" "Ja, er hat mir erst einmal eine Schelle gegeben." Nur, .. weil er einen **Termin** mir ihm ausmachen sollte, daß er in Betrieb kommen soll. Hat er erst einmal eine kriegt.

B: Also, mir ist auch noch so gegangen, daß er mir so zwischen den Fronten vorkommt und- also in einer unheimlich bedrohlichen Situation: Er kann nicht nach vorn, kann nicht nach hinten. Er ist eigentlich in einer aussichtslosen Position und .. kann nur irgendwie strampeln, also das ist mir sehr nah gegangen. ..

b) Sich in Personen heineinversetzen

B: Ja, schlüpfen Sie doch mal in die eine oder andere Person hinein, .. die hier aufgetreten ist. .. Herr Hebmeier. [er lacht] Sie haben schon jemanden im Visier!

Heb [schmunzelnd]: Ich tu' mir ehrlich gesagt schwer, daß ich jetzt in so einen gewalttätigen Vater 'reinschlüpf, ..ja? [jemand lacht]...

Ahl [redet sehr schnell und undeutlich]: Ja, aber Du Dich nicht traust, ich mach' den gewalttätigen Vater gern nach. (Heb: Magst Du?) .. Jetzt hab' ich ihm so eine gute Stelle besorgt, wo er in der Türkei, wenn wir dann wieder runtergehen, echt was wird. Und jetzt will der kleine Blödmann nicht mehr weitermachen. Aber den, den ruf' ich gleich zu Wort. Des werden wir doch noch sehen, wenn ich sag', der soll den Kunststofformgeber lernen, dann lernt er den Kunststofformgeber. Da hab' ich ihn schon in dem Werk untergebracht, wo er echt was lernt. Dann soll er sich aweng-, von wegen KFZ-Mechaniker, solche Flausen. Autos reparieren in der Türkei, die haben eh keine g'scheiten Autos, der soll Teile spritzen, da kauf' ich ihm eine Maschine. Soll er Teile spritzen. ... Und mit den Ausbildern, mit denen komm' ich schon klar! Da mach' ich irgendwie auf Türke, da mach' ich aweng auf, daß ich sie verstehe und .. Na, und das sind die Herren [jemand lacht]
Können tun die mir eh nix, können tun die mir eh nix. Die sollen mir doch net erzählen, daß die das Ausbildungsverhältnis lösen können. Das können die nicht! Wenn ich da mein Einverständnis nicht gebe. Und der sagt uns des, der sagt uns des ... . [etwa einminütige Sprechpause.]

B: Ein anderer Versuch? .. Der Abteilungsleiter, zum Beispiel. Der Ausbildungsbeauftragte. ...

Sem: Ich bin der Ausbildungsbeauftragte. .. Äh, jetzt hab' ich dem das nun ein paar mal gezeigt, .. der hat die Computerprogramme gemacht, die hat er fast mit Anstand hinter sich gebracht, warum kann denn der des nicht? Will der des nicht? Sperrt der sich gegen irgendwas? .. Ich kann doch nicht **jeden** Handgriff überwachen, den der Junge macht! .. Naja, fangen wir noch mal von vorne an. Also, das muß erst wie im Computerprogramm gemacht werden, erst muß das gemacht werden, dann der nächste Handgriff. Jetzt laß ich den das alleine machen, jetzt kann der das wieder nicht! Ja, ist der blockiert oder was, was macht-? ..Na, mit so einem kann man ja gar nicht zusammen arbeiten! Ach, jetzt ist auch noch die Zeit knapp, jetzt müssen wir das Zeug fertig machen. .. Nee, also, das wird nichts. .. Naja, zeigen wir's noch mal. Und wieder nicht! Warum geht denn das nicht? .. Also, da müssen wir mal zusehen, daß für den vielleicht mal was anderes finden oder. Wenn der des ewig nicht kann, was andere schon im Schlaf können! Und der bringt den

ganzen Plan durcheinander. Die Maschinen laufen nicht und ich stell' mich dann noch abends hin und mache dem seine Arbeit! .. Als Ausbilder! Ich soll ausbilden und nicht abends noch länger bleiben und dem seine Arbeit machen. ..[leise] Den könnte ich mir so vorstellen. ..

B: Ich versuch mal den Ausbildungsbeauftragten. .. Also, ich bin ja ein gutmütiger Mensch und ich glaub', ich kann die Leute schon gut ausbilden, wenn die zu mir in die Fachabteilung kommen. Ich zeig's ihnen nicht nur einmal, ich zeig's ihnen zweimal und wenn sie's noch brauchen, dann zeig ich's ihnen auch noch ein drittes Mal und ein viertes Mal. Manche brauchen ein bißchen länger, aber irgendwann müssen sie's kapieren und irgendwann müssen die auch selbstständig arbeiten können. Ich kann doch nicht immer neben dem stehen! Die Produktion muß doch weiterlaufen und ich will doch nicht jeden, jeden Abend Überstunden machen, weil der seine **Maschine** nicht fertig kriegt. Das geht doch nicht! Ich krieg' doch auch keine Aufträge rein. .. Meine Einrichter, wenn ich komme und sage, die sollen mit dem Gökan arbeiten, die schicken mir den wieder zurück. Die wollen überhaupt nicht mit dem arbeiten, kann ich **auch** verstehen! Die wollen ja auch fertig werden und die Maschinen durchkriegen. Und sich nicht da aufhalten lassen. .. Ich kann ja verstehen, daß der Angst hat, das sind teure Maschinen, da kann man viel kaputt machen, aber, der muß dann auch mal `ran und sich merken, wie die einzelnen Schritte gehen. .. Also, so wie ich das einschätze, ist der einfach nicht geeignet, da weiter zu arbeiten, den müssen sie woanders hintun. Der kommt da nicht mit und da ist auch meine Weisheit am Ende. Ich weiß überhaupt nicht mehr, was ich da noch machen soll! .. Da sollen sich mal der Schobert und der Haberer drum kümmern, was sie mit dem machen. Daß sie den mal irgendwo anders hinkriegen, wo der seinen Ort hat und arbeiten kann, aber .. für mich ist die Sache erledigt! Ich seh da nichts, was da noch zu machen wäre. ...[etwa einminütige Sprechpause] Jemand von Ihnen möchte in Herr Haberer hineinschlüpfen? In seine Haut? ..

Ahl: Da haben wir uns jetzt was eingebrockt. Hätten wir den bloß nicht gefragt! Jetzt haben wir die Schwierigkeiten mit dem. Das war ja so gar nicht bekannt, wenn wir ruhig gewesen wären, wäre das so weiter gelaufen. Jetzt dürfen wir uns da drum kümmern, dürfen wir uns Gedanken drüber machen. Aber ich glaub', das kriegen wir nimmer hin. Ich glaub', des ist einfach besser, wenn der die Ausbildung abbricht und was machen wir mit dem Vater? Das ist ein Problem, an dem wir nicht vorbei kommen. Und wenn der Betriebsrat schon keine Möglichkeit sieht, wenn der schon sagt, der hat Erfahrungen mit solchen Leuten, dann ist's natürlich blöd, wenn [er spricht leiser] (..) mit dem Gökan. Er tut mir auf jeden Fall leid, was soll ich jetzt machen? Ich glaube schon dem Walter, daß er .. daß er des einfach nicht checked, das ist halt zuviel für ihn. Das kann ich schon verstehen. Das ist halt einmal so ein

Zeug. Der ist bestimmt geduldig und der hat es ihm bestimmt oft genug gezeigt, das ist halt .. ist auf jeden Fall zuviel für den Gökan. Jetzt wenn ich mich zurückerinnere, vielleicht hat er auch an der Maschine schon irgendwie Schwierigkeiten gehabt. .. Vielleicht hab' auch ich wieder was versäumt, vielleicht hätten wir da .. schon früher dran denken müssen. Vielleicht kann ich in Zukunft irgendwas umstellen, daß des schon früher irgendwie rauskommt. Dann müssen wir erst mal sehen, wie des weiter geht. ...

B: War des jetzt ein Fehler gewesen, daß wir den Vater reingerufen haben? Normalerweise ist es ja ganz gut, wenn's Schwierigkeiten gibt, mit den Eltern zu reden .. und dann findet man vielleicht gemeinsam eine Lösung. .. Es kann auch sein, daß der Bub nicht will und daß die Eltern **auch** einverstanden sind, daß wir den Vertrag auflösen. Da haben wir ja ganz gute Erfahrungen schon gemacht und jetzt da auf einmal, da haben wir's wahrscheinlich grad verkehrt gemacht. Eigentlich haben wir's jetzt noch viel schlimmer gemacht. .. Weil der Vater auf stur schaltet und dem armen Jungen wahrscheinlich noch mehr Druck macht und im Genick sitzt und jetzt ist überhaupt kein Spielraum mehr. ...

Ahl: Jetzt den Gökan noch.

B: Ja. Können Sie?

Ahl: Ja. .. Also, hätte ich nur nicht gesagt, daß mir der Beruf gar nicht so gefällt, ich mein', das ist ja die Wahrheit, aber .. hätt' ich das nur nicht gesagt! Jetzt rufen die gleich meinen Vater an, jetzt macht der so einen (.) Tanz daheim. Jetzt habe ich die Schwierigkeiten und ich, ich schaff' das einfach nicht. Das kann er vergessen, das schaff' ich nicht! Das bringe ich einfach nicht fertig, ich kann machen, was ich will, ich merk' mir das einfach nicht! Und eigentlich interessiert mich sowas nicht. Eigentlich würde ich lieber KFZ- Mechaniker lernen, das habe ich damals schon gesagt. Aber jetzt stehe ich halt da, jetzt bin ich da reingezwungen. Und jetzt rufen die noch meinen Vater an! Ist ja klar, daß ich erstmal eine gescheuert krieg`. .. Da kommt er wieder und fragt mich, wie mir's gefällt. Ich werd' mich hüten, da nochmal was zu sagen. Da sag' ich lieber gleich, daß es mir gut gefällt und dann habe ich wenigstens meine Ruhe. Jetzt muß ich erstmal sehen, wie ich das über die Bühne krieg. Ich streng' mich ja an, ich will ja, aber das, das interessiert mich einfach nicht. ..

Rei: Die erklären mir des zwar, aber ich, ich steig' da einfach nicht durch, ich weiß gar nicht, wofür des da gut sein soll. So viele Maschinen und die ganzen Knöpfe da dran, ich .. kann das gar nicht verstehen, ich hab' da überhaupt keinen Überblick! Und mit jemandem reden kann ich auch nicht, das ist-, des

muß alles schnur-, schnell, schnell, schnell und nachfragen-, nee. Ich weiß gar nicht, wofür ich das mache. ...

Sem: Der Betriebsrat, könnte man vielleicht auch sagen. .. Ja, da haben Sie ja wieder jemanden! Da kommen Sie sowieso nicht ran, von unseren Erfahrungen her. Das läuft jetzt, wie's läuft. Die ganzen starken Familien, wenn der Vater was festgelegt hat, da kann man nicht reinreden. Aber das hätten wir nicht gedacht! Der Junge hat doch so einen guten Eindruck gemacht! Und nun treten die Probleme auf. Also, ich möchte nicht in denen ihrer Haut stecken, von der Ausbildung her. .. Das war's. ...

B: Und was ist mit dem Abteilungsleiter? .. Könnte in den jemand 'reinschlüpfen? ... Ist gut?

Ahl: Ja.

4. Arbeitsschritt: Erleben - die Anmutungen durch das Gehörte mitteilen (durch den Fallerzähler)

B: Herr Haberer,.. was ist Ihnen unter die Haut gegangen? Oder was hat Sie jetzt da bewegt, von dem, was Sie gehört haben?

Hab: Bewegt? Ich bin eigentlich, ich muß sagen, erstmal werd' ich gut eingeschätzt, von Ihnen und von Ihnen, so genau .. fühle ich mich auch! Ich möchte dem Kerl eigentlich helfen, aber .. ich bin im Moment genauso ratlos wie der Herr Schobert, wie jeder auch. Man macht sich schon Gedanken: Hast Du des jetzt richtig gemacht? Aber andererseits sind wir ja auch verpflichtet, der Junge ist minderjährig, wir können ja nicht die Eltern übergehen und .. wenn wir das Ausbildungsverhältnis lösen wollen oder was anderes mit ihm machen wollen, dann brauchen wir nun mal ihr Einverständnis. Aber .. wir haben dann schon gemerkt, auf was wir bei dem Vater stoßen und es hat uns schon zu denken gegeben, ob des jetzt richtig war. Aber das kann man jetzt nicht mehr ändern. ... Im Moment eigentlich ziemliche Ratlosigkeit. ..

Ahl: Kann ich jetzt mal einen Satz sagen, nur mal ganz kurz- .. nee, lieber net. [Alle lachen] Muß ich doch noch loswerden. .. Weil des ein Problem der Ausbildung ist eigentlich, von der Sachlage Kunststofformgeber, nicht?

B: Vielleicht ergibt sich des, wenn wir jetzt im nächsten Schritt versuchen, die Fallgeschichte zu verstehen. Also, vielleicht kommen wir dann auf den Punkt, .. vielleicht bei der Frage nach dem Gestalten des Lernens..-

Ahl: Hmm, vielleicht, ja.

5. Arbeitsschritt: Spuren suchen- Die Fallgeschichte in ihren verschiedenen Facetten verstehen (durch die Teilnehmer im Innenkreis)

a) Das Verstehen der Fallpersonen in ihrem Handeln (Beweggründe, Interessen der Handelnden)

B: Ja, gehen wir zum nächsten Schritt, zum fünften Schritt, die Fallgeschichte zu verstehen suchen. Zu verstehen, warum der eine oder andere in der Geschichte so handelt, welch gute Gründe er hat, so zu handeln. Welche guten Gründe hat der Vater so zu handeln, wie er handelt? ..

Sem: Damit er auch in seiner Umgebung glaubwürdig bleibt. Es würde vielleicht an seinem-, wenn das so ein, immer so ein starkes Gefüge ist, dann würde es vielleicht schon an seinem Image kratzen, wenn der Junge, der diesen in der Türkei attraktiven Beruf lernt, plötzlich die Lehre abbricht. Und das geht einfach nicht! .. Man muß das ja sicher auch vor dem Hintergrund sehen, daß sie eben wieder zurück wollen und .. ähm da wollen sie ja nicht wie die Versager zurück, sondern wollen ja dann auch glänzen. .. Und der Ehrenkodex scheint ja doch eine sehr .. große Rolle zu spielen.

Ahl: Also, ich glaube, auch davon abgesehen, ich glaub', das ist ja auch schon 'rausgekommen schon, wo ich die Person oder seine Sicht- ich verstehe den Vater vollkommen! Das ist bestimmt ein super Beruf, .. vor allen Dingen, weil auch dieses ganze, diese ganze Kunststoffverarbeitung für die Türkei in Zukunft sehr, sehr wichtig sein wird, billige Arbeitskräfte, das heißt also, des profitiert vom Massenartikel. Und ich glaub', vielleicht ist er wirklich **so** und versucht auch wirklich seinen Sohn in einen Beruf 'reinzuschanzen, der grade in der Türkei eine sehr große Zukunft hat, ne? Also, von daher könnte ich mir vorstellen, daß der also bestimmt äh lautere Absichten hat oder, die besten Absichten hat für seinen Sohn, ne? Wie er des jetzt natürlich verfolgt, das lassen wir jetzt mal dahingestellt! Aber **nur ihn jetzt verstehen**- ich kann ihn schon verstehen, ne?

Hab: Also, er ist mit Sicherheit ein ganz cleverer Geschäftsmann.

Ahl: Außerdem! Das kommt mit Sicherheit noch mit rein!

Hab: Der hat hier begonnen mit .. einem Gemüseladen. .. Hat Käse, Ziegenkäse nebenbei verkauft, das Ding ist gelaufen. Jetzt hat er ein Reisebüro, der handelt mit Autos in der Türkei, also das ist ein **ganz** cleverer Geschäftsmann!

Ahl: Der kann zwei und zwei zusammen zählen, nicht?

Rei: Er hat eben auch das System in Deutschland genau erkannt, er weiß genau, wer Herr und Hund ist, das war ja das Auftreten auch, ja? Meister und überhaupt, da hat er ganz genau die Spielregeln .. eingehalten. Und er weiß eben dann auch, daß sein Sohn nur mit einer abgeschlossenen Ausbildung mit dem Titel "Facharbeiter" was wird.

Hab: Und ihn nützt's ja nichts, wenn sein Sohn jetzt da an die Maschine geht und macht den Job ..

Rei: Der Titel ist für ihn wichtig.

Hab: Für ihn ist sicher, daß er in zwei, drei Jahren wieder - da hat er genug Geld - zurück in die Türkei geht und da drüben eine Existenz aufbaut und da sind die Kinder dabei! Egal ob die wollen oder nicht. Und ..

Rei: Kfz- Mechaniker gibt's schon wie Sand am Meer. Gerade auch bei den Türken. ..

Ahl: Also, ich unterstelle dem Mann echt, daß er nachgedacht hat in der Richtung, nicht? Daß der also bestimmt das beste **will**, mit welchen Mitteln oder ..

Rei: Um jeden Preis.

Ahl: Ja, oder er drückt halt jetzt ganz einfach, so wie's seiner Mentalität **zusteht**, von seinem Kulturkreis her, boxt er das halt jetzt dann durch.

Hab: Dann sieht er natürlich, von seinem Freund der Sohn und so weiter, die kennen sich ja alle, .. die sind ja auch Türken, die haben's ja auch alle geschafft, und haben jetzt super Jobs und und und-. .. Die Weitsicht fehlt halt.

B: Also, ich verstehe es schon auch so, daß des ein Prestigeverlust wäre für ihn, wenn jetzt sein Sohn die Ausbildung nicht macht und dann als Hilfsarbeiter arbeiten würde. .. Und daß er sich da für sich schon in Anspruch nimmt, also da seinen Sohn zu disziplinieren, daß er des auch im besten Sinne als seine väterliche Pflicht versteht, äh, dem Sohn zu zeigen, wo's lang geht und-.

Ahl: Und grade, wenn er mit allen Türken Geschäfte macht und dann plötzlich heißt's: Da, der immer die Autos verkauft, dem sein Junge schafft nicht mal den Kunststofformgeber. Na, ich mein-.

Hab: Ich mein', er hat natürlich ein sehr hohes Ansehen, ne? Ich glaub', jeder, wenn die nach Hause fahren oder was, oder eine Reise buchen, das läuft alles über ihn in [Name der Kleinstadt]. Also, er ist .. er ist schon eine Persönlichkeit, das sieht man schon an seinem Auftreten, wie er angezogen ist, die teuersten Anzüge und mit Gold behängt und wie halt so der .. südländische Typ ist, also .. ist mit Sicherheit ein **großer** Prestigeverlust, wenn **sein** Sohn jetzt .. da einen Rückzieher macht. ...

B: Also, die Tatsache, daß er auch gekommen ist, zu Ihrem **Gespräch** .. zeigt nämlich auch nun mal, daß es ihm sehr wichtig ist, wenn er sich sonst **nicht** um seine Zeugnisse gekümmert hat, die nicht unterschreibt, ähm, .. daß es eben ein ganz wichtiger Punkt für ihn ist, auch jetzt gegenüber dem Betrieb deutlich zu machen: "Also, das ist hier mein Wille und .. da habt auch ihr dafür zu sorgen, daß des gut weitergeht." Also, ich denke, ich verstehe sein Handeln auch, daß er dem Betrieb gegenüber signalisiert: Also, ihr seid jetzt auch gefordert. Ihr könnt da nicht aussteigen.

Rei: Nicht ohne mich.

B: Nicht ohne mich, ihr müßt da auch mitmachen! Das will ich und da habt ihr mitzumachen.

Ahl: Also, den Vater haben wir jetzt aber gut verstanden! [Manche lachen.]

Heb: Also, ich verstehe .. die Lernschwierigkeiten des .. Gökan ganz gut, weil .. ihm ist was aufgezwungen worden und .. selbst wenn .. wenn er was freiwillig macht, was ihn ein bissl überfordert, oder vielleicht auch stark überfordert, dann ist es immer noch einfacher zu bewerkstelligen wie wenn ich was **unfreiwillig** mach', was mich überfordert. Dann ist nämlich da ein bissl a Blockade da. .. Und durch die Angst wird die Blockade sicher nicht kleiner. .. Und .. so ist das (.) eigentlich schon zu verstehen und .. die Angst, was falsch zu machen, die spielt ja dann auch noch mit 'rein. Weil, wenn jetzt, angenommen der würde was falsch machen und .. ihm passiert zwar nichts, wenn er einen Schaden verursachen würde, aber irgendwie würde des nach Hause kommen, wenn die Mutter im Betrieb arbeitet, dann hätt' er ja erst auch noch einen Ärger! .. (.) selbst wenn er die Lehre schafft und alles, aber solche Sachen, der lebt ja permanent mit Druck. .. Da ist des schon .. ja, sehr unwahrscheinlich, daß er wirklich noch .. sich vernünftig mit seinen Aufgaben auseinander setzen kann. Die meiste Energie wird wahrscheinlich durch die Angst gebunden.

Sem: Ja, ich denke mir auch, daß, sagen wir mal, durch den Aufstieg des Vaters und durch die Rolle des Geldes, was, also das spielt ja bestimmt zu Hause

eine große Rolle und dann vielleicht noch mit den teuren Maschinen und dann hat er keine Lust- ein aufgezwungener Beruf und Fehler darf er eh nicht machen. Also, ich denke mir, daß der in einem ziemlich üblen Kreislauf drin ist. ..

Ahl: Deswegen auch, was 'die Personen Verstehen' betrifft: Ich kann den Gökan sehr gut verstehen, daß er jetzt den Weg des geringsten Widerstandes wählt. Auf der Arbeit hat er ja weniger Widerstand wie daheim! Erst hat er daheim durchzuboxen, daß er des nicht mehr lernen darf. Des schafft der nie! Da sorgt der Vater schon dafür, daß er den Gedanken schnell aus seinem Kopf wieder verbannt. Und da geht er lieber den Weg des geringsten Widerstandes, weil auf der Arbeit denkt er halt, daß er sich so durchmogeln kann, ne? Oder **mogelt** sich ganz einfach durch! Da sieht er jetzt, daß er dem Druck von daheim halt entkommt, ne? Obwohl, wie Du des vorhin schon gesagt hast, der schiebt halt so eine Welle vor sich her, ne? Und irgendwann schwappt sie mal über ihn drüber. .. Gut! Vielleicht tut er sich auch jetzt selber motivieren, daß er sagt: "Ich schaff's, ich schaff's, ich probier's, ich tu meinem Vater den Gefallen", vielleicht ist das auch eine Möglichkeit, obwohl ich dadran nicht glaub', ne? Vielleicht glaubt aber er dran? ..

B: Ich könnte mir auch vorstellen, daß des für den Gökan sehr schwer ist, selbstständig jetzt und alleine zu arbeiten. Also, .. was jetzt vielleicht auch nicht unbedingt von zu Hause gefördert ist, selbstständig zu sein, durch die Bevormundung ja auch bei den Entscheidungen (.) und auf der anderen Seite jetzt in der Fachabteilung, wo der Zeitdruck dazukommt und doch die Bedeutung klar ist, was auf dem Spiel steht, hier da jetzt mitarbeiten zu können, für die Produktion - also, daß des .. Panik auch verursacht und .. dann wie gelähmt man möglicherweise vor dem Ding steht, vor dem Gerät und eben alles, was grad noch irgendwie klar erschien, völlig falsch macht.

Hab: Ich glaube auch, daß er jede Entscheidung von daheim aus .. in seinem früheren Leben abgenommen gekriegt hat. Er hat wahrscheinlich nie gelernt, selbstständig Entscheidungen zu treffen. Und ich sage mal, wenn er jetzt da am Rechner sitzt, da steht nicht ständig jeder hinten dran und sieht seine Fehler, die er macht. Und wenn er halt da .. am Computer das zehnmal falsch einstellt, dann merkt das nicht unbedingt einer. Aber in der Maschine hat's halt schon zehnmal gekracht, sag' ich. Ja? Und da .. da muß er jetzt selbstständig sein, was er nie gelernt hat und .. rastet er aus. ...

B: Da ist ja noch der Walter in der Abteilung.

Rei: Vollkommen klar, sein Verhalten. .. Du kannst es ihm zwei-, dreimal erklären, aber dann irgendwann muß er auch die Leistung bringen oder muß es

abwägen, die Nachteile, die er dadurch hat, wie eben länger arbeiten und solche Geschichten, .. ob er des auf sich nimmt oder ob ihm des der Junge nun wert ist, oder nicht. Also, da sehe ich überhaupt nichts .. Ungewöhnliches. Kann man auch nichts ändern.

Hab: Jetzt wird's wahrscheinlich noch schwieriger für ihn. Er hat ja fast **gehofft**, daß bei dem Gespräch was rauskommt, am nächsten Tag hat er eigentlich gleich .. so ungefähr: "Und wie hat's geklappt, und wie?" Ja, und wie wir ihm dann gesagt haben: "Du mußt Dich jetzt schon noch ein bißchen um ihn bemühen, dann ist er bald aus allen -, "Mann", so ungefähr, "warum habt ihr mir das jetzt nicht abgenommen?", ne? Also, er ist da jetzt schon in der Zwickmühle. ..

B: Also, seine Ratlosigkeit, die verstehe ich auch so: Bisher hat's ja immer geklappt. Also, ich denke, er ist der Meinung, sein Konzept, das paßt eigentlich, mit den Auszubildenen ist des bisher gut gelaufen, die kommen da einigermaßen hin und da ist jetzt einer und da klappt's nicht! .. Und jetzt erwartet er sich einfach, daß das Problem von anderer Stelle gelöst wird und daß es nicht **sein** Problem ist.

Rei: Macht er eigentlich **nur** Ausbildung oder hat er nebenbei auch noch irgendwo fertigungstechnisch da was mitzuwirken?

Hab: Er macht in der Fertigung Ausbildung, also die Ausbildung läuft in der Abteilung anhand von Fertigung ab. Er muß ein bestimmtes Pensum erreichen, ne? Er kriegt keinen Kopf abgerissen, wenn er's nicht erreicht, aber es ist halt so: Wenn des **Teil** jetzt am nächsten Tag gebraucht wird .. und der Gökan schafft des nicht, daß die Maschine **läuft** , muß er's halt fertig machen!

Heb: Der Walter hat sich den nicht aussuchen dürfen, den Lehrling?

Hab: Nee.

Heb: Dann, das erklärt natürlich auch, daß er sich irgendwann nicht mehr 'reinsteigern will. Weil dem ist er vorgesetzt worden, jetzt sagt er: "Die anderen, die anderen haben da nicht genug-"

Hab: Das hat er ja schon gesagt.

Heb: " (.) nicht genug abgeklopft, ob der mal überhaupt in die Arbeit will."

Hab: Ja, das hat er auch schon so erkennen lassen: "Da habt Ihr mir einen vorgesetzt!" So ungefähr, das hat er schon losgelassen.

Heb: Ja, nur wenige Fünfzehnjährige sind so gute Theaterspieler, daß man des nicht rausbekommt, wenn man's ein bißl .. abg'fragt hat.

Hab: Aber der Gökan ist anscheinend ein guter Theaterspieler, weil man sieht's, wie er sich am nächsten Tag verhalten hat, ne? .. Also, .. freudestrahlend. Ich wär' da wahrscheinlich **so** angekommen.

B: Vielleicht können wir grad' die Beziehung zwischen, bitte, Frau Semmler.

Sem: Nee, das wundert mich eben. .. Was da sich abgespielt hat! Daß der so **fröhlich** dann kommt! .. Der Junge. ... Was die machen? Machen die Gehirnwäsche? ..

Hab: Das ist ja das, was mich bei dem Vater irritiert hat. Äh, ich habe ja schon Gespräche mit anderen Eltern geführt. Die sind ja alles andere dann als .. hocherfreut, die ziehen dann ein Gesicht und die sind enttäuscht oder sonst was, aber der hat ja, der hat nur [er spricht lauter, ahmt den türkischen Akzent nach]: "Ach, Herr Meister, kein Problem! Morgen alles anders". [Jemand lacht] Ich hab' mir gedacht: Das kann ja wohl nicht wahr sein, der hat mich so angeschaut, wie wenn ich (...). Der hatte keinen Anlaß gegen-, so ungefähr: "Ich mache das schon, macht Euch doch nicht verrückt (.)".

b) Das Verstehen der Interaktionsvorgänge und Beziehungen

B: Was steckt dann da in dieser Beziehung drin? Vielleicht gehen wir zu den Beziehungen und schauen die uns an. Was ist denn das für eine Beziehung, die da grad .. zwischen dem Vater und Ihnen oder Herrn Schobert .. da entsteht? .. Wie kann man die verstehen? ..

Hab: Ich hab' 'ne **Sauwut** auf den Vater! Sage ich mal.

Rei: Da trifft die Autorität auf die Pädagogik. [Er lacht.]

Ahl: Der hat einen Staubsaugervertreter vor sich. [Manche lachen.]

Hab: Ja, wenn der mir in dem Moment ein Auto verkaufen hätte wollen, also das hätte wahrscheinlich äh, wär' besser angekommen bei mir, als des, was er .. also, mir ist grad so vorgekommen, er will mir was verkaufen!

Fri: Aber der ist nicht, der hat sicher nicht den Eindruck gemacht, der ist jetzt ehrlich da, der Vater. (Hab: Nein.) Sondern der hat eine Show abgezogen. Und des ist natürlich eine üble Basis für eine konstruktive Sache.

Hab: Ich hab' des Gefühl gehabt, der lacht uns aus! Der hat ..

Fri: Ja. .. Verarscht Euch.

Hab: So ung'fähr: "Ach, so gut deutsch äh kann ich nicht sprechen" und so. .. Und wenn er's aber dann verstehen wollt', hat er's genau verstanden, um was es, also. ..

B: Also, mir kommt's fast ein bißchen so vor, als wäre diese Beziehung zu Ihnen und dem Herr Schobert eine, als wäre sie ihm gar nicht so eine andere Situation als zu seinem Sohn. Also, er ist eigentlich gekommen, um [sie lacht] zu sagen, wo's lang geht. [Andere lachen auch.] So kommt mir das jetzt vor.

Fri: Das nächste Mal prügelt er mich! [Alle lachen.]

Hab: Es war auch komisch: Äh, ich weiß nicht, ob er des nicht kapiert **hat** oder nicht kapieren wollte, ich habe immer den Eindruck gehabt, er glaubt, ich wär' jetzt der direkte Ausbilder von seinem Sohn. Weil den Herr Schobert hat er manchmal als Ausbildungsleiter links liegen gelassen.

Ahl: Das kann ich mir gut vorstellen.

Hab: Also, ich hab' den Eindruck gehabt, der glaubt, obwohl wir ihm begreiflich gemacht haben, daß eigentlich da ein anderer Ausbilder ist und der die Probleme mit ihm hat. Und .. entweder wollte er es nicht verstehen oder ich hab' da jetzt den, wenn ich so überlege, den Eindruck gehabt, der glaubt, **ich** und **mir** hat er bald die Füß geküsst! .. Der hat mir ja, so hat er gemacht: "Ach Meister, kein Problem". .. [Manche lachen.] Können Sie sich des vorstellen, wie's da bei mir-

Sem: [lacht] Ach, ist des furchtbar!

Fri: Da kommt man sich ja direkt verarscht vor!

Hab: Herr Schobert hat dann immer gesagt: "Also nochmal, Herr Akal, wir **wollen** eigentlich des und des und dann ..

Ahl: Wenn man's von daher betrachtet, daß man vorher den Vater alle so gut verstanden haben, kann man jetzt auch die Beziehung, die da zwischen **Euch**

äh - er will halt nicht unbedingt, daß denn jetzt auf äh , wie ist so schön vorhin gefallen ist, auf ein konstruktives Gespräch will er's gar nicht **ankommen** lassen. Weil er da gleich bestimmt auch gemerkt hat, daß er da hinunter fallen würde, deswegen hat er des gar nicht auf die Ebene gelassen, sondern hat immer versucht, des auch ein bißchen abzuwinken, abzuwiegeln. Also gleich, "das mache ich schon und das übernehme ich schon". Na? Also, von wegen, da mit Auflösen oder was, auf des wollte er gar nicht hinkommen. Und so hat er dann die Beziehung zwischen Euch auch gehalten oder zwischen dem Ausbildungsleiter, ne?

Hab: "Ich bin Ihnen ja so dankbar, daß Sie mir das gesagt haben und und."

Heb: Er hat zwar gesagt: "Des mache ich schon"; aber er macht eigentlich gar nichts! Er hat damit gesagt: "Des macht's Ihr schon!", also ..

Rei: Das haben wir falsch verstanden. [Manche lachen.]

Sem: Na, da bin ich aber auch mal neugierig, was dann die Mutter für eine Rolle spielt, wenn die kommt.

Hab: Ich glaub', die hat keine größere Rolle.

Heb: Die kriegt auch eine.

Hab: Die hat wahrscheinlich genauso wenig zu melden, wie der Gökan.

Rei [leise]: Wie sieht sie überhaupt aus? [Einige lachen.]

Hab: Du, die schafft bei uns in der Firma und ich weiß nicht, wie die aussieht. .. Ich hab' die noch nie gesehen. Wir haben einen Elternabend, aber da kommt sie nie. Eltern unserer türkischen Mitarbeiter sind eh nie da. .. Die arbeitet bei uns im Betrieb, ich hab' ich sie noch nie gesehen, die Frau! Und wenn die da gewesen wär', hätten wir die geholt. Aber die war krank. Und ..

B: Wie schaut denn die Beziehung jetzt zu dem Gökan selbst aus? Also, vom Herrn Haberer? ..

Hab: Im Prinzip .., darf ich jetzt mal?

B: Sie können uns ruhig auch arbeiten lassen! [Alle lachen.] Wie kann man denn die verstehen?

Ahl: Ich glaub schon, daß da äh vielleicht auch so ein bißerl ein schlechtes Gewissen dabei ist, mit dem was man da ins Rollen gebracht hat. Daß man da, nachdem man den Vater erlebt hat, daß man da dem Gökan gegenüber, daß er dann da ein schlechtes Gewissen hat. Das könnte ich mir schon gut vorstellen. .. Und halt .. vom Verhältnis her, daß man eigentlich dem Jungen nicht helfen kann, weil des ja nicht auf der Ebene der Ausbildung abläuft, sondern des spielt ja in den privaten Bereich rein. Halt auch machtloser [spricht sehr laut]. Ja, ich mein', ich sehe jetzt so diese (.), die pädagogische oder oder sagen wir mal jetzt die Lernfunktion ihm gegenüber hast Du ja nimmer. Das ist ja vorbei. Also, er macht ja eigentlich bei Dir da nichts mehr.

Hab: Freilich, ich hab' eigentlich überhaupt nichts mehr zu tun (Ahl: mit ihm), außer ein bißchen Zeichenunterricht in der Prüfungsvorbereitung oder auf der Studienfahrt, beim Bier abends, aber sonst ..

Heb: Da bist eigentlich da saublöd dazugekommen. Im Endeffekt .. könnte der Dir egal sein.

Hab: Ich will's mal so ausdrücken: Ich komme frisch vom Seminar und wir haben einen Problemfall und dann sagt mein Ausbildungsleiter: "Komm, Helmut, auf!" (Heb: Ja, Wahnsinn! [Er lacht.]) Erstens habe ich gleich einen Zeugen und jetzt

Sem: Zeig mal, was Du gelernt hast.

Heb: An sich hat da vorher gar keine Beziehung existiert.

Hab: Ja, halt in der Grundaus-, also das ist ja noch nicht so lange her, er ist jetzt Mitte zweites Lehrjahr, aber .. also, wir haben **schon** zu **jedem** Auszubildenden Kontakt. Es ist nicht so, daß der dann .. der kommt 'mal in die Lehrwerkstatt und .. bohrt ein Loch oder irgendsowas, also .. des ist von daher .. Und wir versuchen die Probleme schon .. immer zusammen zu lösen, egal ob das jetzt ein Kunststofformgeber oder ein Elektroniker oder ein Werkzeugmechaniker ist, das ist egal.

B: Also, ich denke, daß die Beziehung vom Gökan zu Ihnen zwiespältig ist. Auf der einen Seite sich ein Stück weit öffnen und wissen, da ist jemand, der hat Gehör und .. da kann man was sagen, wie's einem geht und daß des ihm einerseits gut tut, aber auf der anderen Seite jetzt gemerkt zu haben, daß das eigentlich schwere Konsequenzen für ihn hat. Wenn dann der Vater noch mobilisiert wird .. durch Sie, daß .. daß das für ihn schwierig ist jetzt und er sich vielleicht auch eher zurückzieht.

Hab: Ja, das ist ja genau, was wir bei dem Gespräch gemerkt haben. Da hat er am Anfang völlig frei von der Seele geredet: "Ach, eigentlich möchte ich", und sobald des ins Gespräch gekommen ist, dann mit seinem Vater, von dem her war .. schlagartig 'ne ganz andere Richtung. Da hat er nachgedacht und ..

Fri: Er hat Euch schön in den Topf von den bösen Erwachsenen jetzt 'reingeschmissen, wahrscheinlich, oder? Vertrauensbasis ist weg, nachdem Ihr den Vater eingeschaltet habt.

B: Also, so kann ich zumindest verstehen, daß er am nächsten Tag lachend kommt und .. **nicht** zu erkennen geben will, daß da jetzt irgendein Problem ist.

Fri: Ja, weil er meint, das ist der Vater in grün und .. naja, der schlägt ihn zwar nicht, aber.

Hab: Wobei wir ihm versucht haben, zu erklären: "Hör zu, wir reden jetzt mit Deinem Vater" und ich habe ihn ja ganz klar gefragt: Hast Du **Angst** vor ihm? Oder schlägt Dich Dein Vater oder so? Der Herr Schobert hat ihn ganz klar gefragt: "Kriegst Du Prügel daheim oder was? .." Hmm, nein und."

Rei: Das Wort "Reden" kennt er ja gar nicht.

Hab: Ja, das .. "wir sprechen mit Deinem Vater und wir machen des dem klar, wie die Sache ist und so und Du brauchst keine Angst zu haben und ..". Wir haben echt versucht, ihn da zu-, aber .. Da sind ihm dann die Tränen in die Augen gekommen, da hast sofort gemerkt: Jetzt, da ist jetzt Schluß, jetzt ist's vorbei, jetzt hat er abgeschaltet.

Sem: Das bestimmt der Vater und damit ist Ruhe.

Ahl: Das war auch ganz klar an der Äußerung, von wegen: "Mein Vater braucht ja nicht zu kommen", ne?

Hab: Er hat keine Zeit.

Ahl: Ja, er hat keine Zeit.

Sem: Da hat er schon gemerkt, daß Ärger auf ihn zukommt. Wenn der Vater kommt.

Ahl: Doch, das glaube ich jetzt auch.

B: Wie können wir denn die Beziehung vom Gökan zu dem Walter, dem Ausbildungsbetreuer, .. Begleiter verstehen? .. Was sind denn da für Erwartungen gegenseitig im Raum?

Ahl: Ich könnte mir vorstellen, daß sich der Gökan ganz schwer tut, wenn er soviele Mißerfolge eingesteckt hat und er jetzt **wieder** einen Auftrag bekommt und er **wieder** an der Maschine steht und er bringt **wieder** nichts zurande und .. plötzlich kommt der um die Ecke, ich kann mir das für ihn halt als eine ganz schlimme Situation vorstellen. .. Obwohl vielleicht der Walter gar nicht die Person so **ist**, .. aber .. wenn man da gar nichts zustande bringt und dann .. dann steht er wieder neben einem oder hinter einem und fragt: "Mensch-" (Hab: logisch), bestimmt auch **geduldig:** "Warum hast Du das jetzt nicht hingebracht?" und so und man hat eigentlich keine Antwort dafür.

Hab: Und dann ist der Walter ein Typ, der fragt da immer nach. Der sagt: "Mensch, warum hast Du das jetzt so gemacht?" Und, und.

Ahl: Ja, ich kann mir das auf jeden Fall vorstellen und ich kann aber auch .. nochmal dem Walter seine Beziehung, .. das ist, der muß da bestimmt auch an sich halten, ne? Wenn man da mit jemanden zusammen arbeitet, der da gar nichts versteht. Und man hat es ihm so oft erklärt .. und wieder kommt nichts raus.

Fri: Naja, der wird zur Belastung, mit Sicherheit.

Ahl: Ja, der wird halt auch, schon auch zur Belastung.

Fri: Und irgendwann läßt man ihn dann vielleicht sausen.

Rei: Erwartet der Gökan eigentlich irgendwas vom Walter? Interessiert ihn ja eigentlich alles kaum. .. Er versteht's eh nicht und .. schon abg'schlossen und jetzt kommt der schon wieder und naja, gut, hast des verstanden. .. Durchwurschteln halt.

B: Daß er sich ein bißl Spielraum erhofft, der Gökan vom Walter, daß er nicht alles so ganz genau nimmt.

Rei: "Der soll mich in Ruhe lassen und so, ein paar Sachen, die ich kann, okay, aber."

B: Und daß er vielleicht nicht so **ganz** schwere Aufgaben kriegt.

Hab: Das hat er ja auch gesagt, mit den Worten: "Der verlangt zuviel von mir."

Rei: Stimmt.

Heb: Verlangt jetzt der Walter wirklich zuviel? Da traut er ihm ja doch was zu.
[Kassettenwechsel]

6. Arbeitsschritt: Kernthemen entdecken und bearbeiten - Grundlegendes Wissen für die Fallgeschichte erschließen

Aus technischen Gründen fehlt das Ende des fünften Arbeitsschrittes und die Formulierung der Kernthemen als Beginn des sechsten Arbeitsschrittes durch den Außenkreis. Aus den schriftlichen Unterlagen aus der Fallarbeit können die Kernthemen rekonstruiert werden. Insgesamt wurden sieben Kernthemen formuliert:

1. Welche Bedeutung hat die Vater-Sohn-Beziehung zum Verstehen des Falles (türkische Familie)?

2. Welche Bedeutung hat die Art und Weise der Ausbildung in der Fachabteilung (Selbstständigkeit als Lernziel)?

3. Welche Bedeutung hat die Auflösungs-Thematik, die im Raum steht? Welche Konsequenzen ergeben sich für den Gökan?

4. Welche Bedeutung hat die Tatsache, daß Gökan der einzige Auszubildende im zweiten Ausbildungsjahr ist?

5. Welche Bedeutung hat die Tatsache, daß dem Gökan die Lernfähigkeit abgesprochen wird?

6. Welche Bedeutung haben die bisherigen Lernerfahrungen des Gökan und die neuen Lernherausforderungen (Lernkonzepte des Betriebes)?

7. Welche Bedeutung hat das Gespräch zwischen der Ausbildungsleitung und dem Gökan?

Im folgenden wird der Fallerzähler vom Fallberater gebeten, diejenigen Kernfragen zu benennen, die ihn besonders interessieren und die deshalb im sechsten Arbeitsschritt bearbeitet werden sollen. Das folgende Tran-

skript setzt an dieser Stelle ein. Jörg Valentin bittet den Fallerzähler, Herrn Haberer, diejenigen Kernthemen zu benennen, die ihn besonders interessieren.

J: Frage an Herrn Haberer: Ich denke, die Fragen hängen zum Teil sehr eng miteinander zusammen, aber vielleicht haben Sie noch (...)?

Hab: Also, von der ersten Seite würde mich auf jeden Fall die zwei interessieren: Welche Bedeutung hat die Art und Weise der Ausbildung in der Fachabteilung? .. Da steckt ziemlich viel mit drinnen und da gehört auch .. zum Beispiel die vierte Frage dazu, meiner Meinung nach. Also, die zwei auf jeden Fall, weil die Bedeutung Vater-Sohn, die ist für mich eigentlich klar. .. Und das tät mich speziell interessieren. ..

J: Also, zwei und was sagten Sie, vier?

Hab: Ja, das gehört für mich zusammen, eigentlich. Also, das ist-.

J: Welches? Zwei und?

Hab: Zwei und vier. .. Dann auf jeden Fall die fünf. .. Im Prinzip alle, aber [er lacht].

J: Ich denke, es geht zunächst darum, welche Fragen wir bevorzugen.

Hab: Und dann vielleicht die sieben, welche Bedeutung das Gespräch gehabt hat.

J: Ja, fangen wir gleich ..

Hab: (..) welche Auflösungsproblematik dazu gehört, also die drei gehört für mich zur sieben dazu.

J: Also, wir werden versuchen, (..) [viele sprechen zugleich] .. Also, beginnen wir halt mit dieser zweiten Frage, schauen wir uns .. das Thema hier an: Welche Bedeutung hat die Art und Weise der Ausbildung .. in der Fachabteilung? Widmen wir uns .. kurz der sogenannten Selbst(.), also Selbstständigkeit als .. Lernziel. ... [Blätterrascheln im Hintergrund, längere Sprechpause]. Ausbilden oder Lernen in der Fachabteilung. Vielleicht daß wir zunächst mal, mein Vorschlag, äh nochmal einige Stichpunkte sammeln, Charakteristika, wodurch diese Form der besonderen Ausbildung in der Fachabteilung gekennzeichnet ist. Was ist das Kennzeichen, das Prägende, Typische .. wodurch hier Lernen stattfindet?

Ahl: [spricht sehr undeutlich] Also, erstmal das Computerprogramm.

J: Computerprogramm.

Gei: Aber müßten wir bei dieser Frage nicht das **Lernziel** einmal definieren, jetzt? Wäre das nicht erforderlich? Ich denke mir zum Beispiel, das Lernziel wäre doch in dieser Abteilung Rüsten und In-Betrieb-Nehmen einer Formmaschine, äh Spritzgußmaschine, oder?

Hab: Ja, das sind ja die Prüfungsaufgaben.

Gei: Und anschließend also sollen, also In-Betriebnahme zählt dazu, es sollen Teile rauskommen, die .. gebrauchsfertig sind. Diese Dinge-, und dann macht der andere weiter? Okay. ..

J: Ziele. .. Äh, beherrschen, die Fähigkeit, eine solche Spritzmaschine

Ahl: Rüsten und In-Betriebnahme.

Hab: Rüsten und In-Betriebnahme, so kann man's nennen, ja. ...

J: Ist das das einzige Ziel?

Gei: In dieser Abteilung?

J: In dieser Abteilung.

Hab: Vielleicht hätte man noch dazuschreiben sollen: **Selbstständiges** Rüsten und In-Betriebnahme einer Maschine.

Gei [leise]: Hinschreiben in Klammer: Selbstständig werden.

Ahl: Das ist halt jetzt leider schon die ganze Berufsanforderung auf einen prägnanten Satz gebracht, daß da natürlich ein **Riesenumfeld** dazu gehört (Hab: logisch). Vom Greifer, vom Speicherdrucker, (.) Steuerungen, von Wasserkenntnissen und so weiter.

Hab: Ja, ich mein', was wollen wir das einzeln aufklären?

Ahl: Ja, also ich, das ist auf jeden Fall ein ganz prägnanter Satz, das umreißt das ganze Berufsziel von dem, ne?

J: Also, wichtig wäre natürlich schon auch, nun zu differenzieren, äh wieweit das sozusagen eher so auf einer reinen Fertigkeitsebene liegt, wo es also auch um anwendungsbezogenes Lernen oder ob damit zum Beispiel auch sowas wie problemlösendes Denken mit verbunden ist? Das würde mich schon auch sehr interessieren, ob das also auch Teil einer solchen Kompetenz ist, ob das dazu gehört.

Hab: Problemlösung ist da schon dabei.

Ahl: Auf jeden Fall, ja.

Hab: Ich mein', (...) was für verschiedene Oberflächenbeschaffenheit des hat und so weiter. Und durch falsche Einstellungen erreiche ich das eben nicht. Also, wenn er jetzt sieht, das ist so und so, muß er das Problem erkennen und das lösen. Er muß dann wissen

Ahl: Welche Parameter er verstellen muß.

Hab: Welche Parameter muß ich verändern, damit das Maß stimmt?

J: Das muß er selbst entscheiden?

Hab: Ja, logisch.

Ahl: Das soll er lernen?

Hab: Das soll er **lernen**.

Sem: Und das lernt er aber jetzt nur in **der** Abteilung? Es gibt nicht jetzt andere Versetzungsabteilungen, die anderen Versetzungsabteilungen wären jetzt sozusagen daß (.), daß er Mathematik macht, Hydraulik macht oder Elektrotechnik.

Hab:[zur gleichen Zeit] Ja, ja. (..)

Sem: Ja, es gibt nicht jetzt Vorabteilungen, wo man schon ein Stück dazu lernt. Das wären die Lehrgänge innerhalb.

Hab: Er lernt zum Beispiel im Qualitätswesen, wie das Teil auszusehen hat. Oder wie er das Teil zu messen hat. Oder zu prüfen hat, wenn er an der Maschine ist. Aber wenn er des beherrscht, dann muß er das andere nur durchhalten.

Ahl: Vielleicht kann ..

J: Ja?

Ahl: Das, was er da an Lehrgängen sagt, was Sie als (.) bezeichnen, ist aber die Peripherie der Maschinen (.). (Sem: Genau! Ja.) Des gehört alles als Grundwissen dazu, um die Maschine verstehen zu können. Na, man stellt sich des vielleicht ein bißchen einfach vor, aber, was ich vorhin schon einmal gesagt habe, dieses Teil dann anschauen und zu erkennen, wie des der Herr Haberer jetzt gesagt hat, des ist derart **komplex**! Da hat man so viele Möglichkeiten, wenn Sie jetzt ein Problem haben, das kann mehrere Ursachen haben. Und da dann erkennen, wo, in welche Richtung tu ich meine Parameter verändern? Na, und das hängt dann wieder mit der Maßhaltigkeit zusammen, na, also man darf sich nicht vorstellen, man macht die Spritzmaschine schnell auf und zu und es bollert ein maßhaltiges Teil heraus! Da gehören also unheimlich viele Sachen dazu und deswegen habe ich vorhin schon mal gesagt: Des ist sehr komplex, ne?

J: Ich schlage mal folgendes vor: Also, sozusagen auf der Grundlage dieser Zielvorstellung die Frage zu stellen: Welche Kompetenzen braucht der Gökan, um dieses Ziel zu erreichen?

Ahl: Sehr viele.

J: Um dann im nächsten Schritt zu fragen: Wie werden solche Kompetenzen vermittelt, in dieser Abteilung? Lassen wir das mal zunächst so stehen und fragen: Welche Kompetenzen .. gehören dazu, um dieses Ziel zu erreichen? Einfach so ein paar Stichworte, um etwas zu veranschaulichen, was eigentlich verlangt wird.

Sem: Ja, Kenntnisse im Meßwesen, nicht? Also, Hydraulik

Ahl: Hydraulik, Elektronik

Sem: Ja, Hydraulik, (.)

J: Mechanik?

Ahl: Ja, Mechanik.

Hab: Werkstoffkunde ist ganz wichtig.

J: Mechanik und Werstoffkunde, dazu gehört sozusagen eine theoretische Seite und eine praktische. Diese theoretischen Kompetenzen lernen die weit-

gehend in der Berufsschule? Oder werden die auch innerbetrieblich vermittelt?

Ahl: In den einzelnen Lehrgängen.

Hab: Ja, also einmal in der Berufsschule .. und dann macht der Herr Steiner natürlich auch Werkunterricht mit denen und .. äh gibt auch so einen kleinen Grundlehrgang, wo die da dann herangeführt werden in der Abteilung.

J: Bezogen auf den Gökan liegen die Problematiken aber nicht so sehr auf dieser theorischen

Hab: Praktischen.

J: Mehr auf dieser praktischen Ebene.

Hab: Aber .. das ist sehr, .. sehr komplex! (J: ja, ja.) Grade in der Werkstoffkunde und so, also da hängen so unheimlich viele Sachen zusammen, also ich muß wissen, wenn ich jetzt einen bestimmten Kunststoff habe, daß ich den nicht auf eine bestimmte Temperatur, also die **Theorie** und die **Praxis** hängen da sehr eng zusammen.

J: Und wo man welche Theorieteile an welcher Stelle zur Anwendung bringt.

E: Ich nehme mal das auf, was Sie gerade gesagt haben, Herr Haberer. **Wenn** ich die Temperatur auf 500 Grad erhöhe, **dann** passiert dies und jenes. Das ist ein Wissen, das der Experte im Kopf hat, ja? Das er **vorrätig** hat. Ich behaupte mal, Sie als jemand, der mit dieser Geschichte umgehen kann, der hat **tausende** solche **Regeln** im Kopf und ist in der Lage, wenn er diese Maschine sieht, die Aufgabe definiert bekommt, aus der Fülle dieser verschiedensten **Wenn-Dann-Regeln** diejenigen 'rauszuholen, die im Endeffekt zu **dem** Ergebnis führen, das gewollt ist. Daß die Maschine funktioniert. Würden Sie mir so? (Hab: ja.) Daß also ein Teil der theoretischen Ausbildung darauf hinausläuft, in Ihrem Kopf als Experte sehr viele Wenn-Dann-Kenntnisse .. anzureichern.

Gei: Wobei ich sagen muß, diese Wenn-Dann-Kenntnisse, das ist schon wichtig, **nur** da reichen dreieinhalb Jahre Ausbildungszeit nicht, sondern ich glaube, da hängen wir noch einmal dreieinhalb, vier Jahre hin, wenn einer mal voll .. in dem System Arbeit und dann beherrscht er es erst. Das möchte ich da schon behaupten.

E: Gut! Da bringt die Berufspraxis noch eine Fülle an neuen Wenn-Dann-Regeln. (Gei: Ja.) .. Ist das so? Ja? Würden Sie das so bestätigen? (Hab: ja.) Ein Teil des Unterrichts .. hat **Grundlagencharakter**. Da wird nicht über Wenn-Dann-Regeln gesprochen, da werden die **Grundlagen** des Wissens und so weiter vermittelt. Und das wiederum ist Voraussetzung, damit man überhaupt solche Wenn-Dann-Regeln in den Kopf kriegt, die man dann benutzen kann, um eine Maschine auszurüsten. Würden Sie das so sehen?

Hab: Ja.

Gei: Wobei in der Ausbildungsabteilung jetzt hier ja verlangt wird, daß er technische Unterlagen lesen kann und die dann umsetzen kann, und diese technischen Unterlagen ist ein Einrichteblatt, nehme ich an, wo diese ganzen **Daten** für diesen Prozeß draufstehen. Erstens, verlangt wird von ihm, daß er die Daten auch vom Papier in die Maschine überträgt. Das wird wahrscheinlich so ein Spritzprogramm sein, oder wie man das auch immer nennt.

Hab: Jetzt im Moment ist das so.

Gei: Im Moment ist das so.

Hab: Aber späterhin, es gibt ja nicht nur .. Kunststofformgeber, die als Einrichter tätig sind, da sind ja auch welche, die vorne mustern. Da hast du ein neues Werkzeug, da gibt's noch keine Daten. Und das muß er auch irgendwann können. Also, selbständig.

Gei: Aber ist das nicht auf der Konstruktionsebene, dann?

Hab: Nein, nein. Nee, das macht bei uns ein Kunststofformgeber. Der kriegt aus dem Werkzeugbau das nagelneue Werkzeug .. und dann

Gei: Wird das eingefahren.

Hab: Dann wird das eingefahren. Dann muß er

Gei: Durch Versuche herausfahren, was man braucht, oder wie?

Ahl: Füllproben gemacht, um einfach zu sehen, irgendwann, man gibt soviel Kunststoff 'rein, bis irgendwann das Teil voll wird, ne? Und so muß man sich langsam herantasten. Und das sind diese Parameter, die dann da mit 'reinspielen.

Gei: Aber wer macht des? Ein erfahrener Facharbeiter oder?

Hab: .. Ja, und des müssen die während ihrer Ausbildung machen.

Gei: Sie müssen es einmal gesehen haben, oder?

Ahl: Oder sagen wir mal, das ist Prüfungswissen.

Hab: Ja, mit Sicherheit.

Ahl: Bei der Prüfung muß er **so** vorgehen.

Hab: Bei der Prüfung haben die kein Datenblatt.

Ahl: Nee, da muß er **so** vorgehen.

Hab: Da muß er **so** vorgehen.

Ahl: Er muß sich da herantasten, ne?

Gei: Ach so, der hat **kein** Datenblatt bei der Prüfung. [Mehrere verneinen.] Der kriegt ein ihm unbekanntes Werkzeug und des muß er also, wie's Ihr sagt's, einfahren.

Ahl: Bemustern.

Gei: Bemustern. Dann ist ihm also keine Temparatur vorgegeben, kein Druck vorgegeben, nichts?

Hab: Das wird aber jetzt

Sem: Nur das Orginal und das Werkzeug.

Hab: Ja. Das wird aber jetzt noch gar nicht von ihm verlangt.

Gei: Nein, aber das ist das Endziel. Das muß er beherrschen.

J: Was ist denn nun von ihm verlangt? Also, auf **der** Ebene.

Hab: Also, er müßte jetzt so weit sein, .. das Werkzeug aufzuspannen .. und .. die Maschine nach dem Datenplatz auch immer anzufahren.

Gei: Da habe ich was falsch verstanden.

J: Was werden da für Kompetenzen von ihm verlangt, das zu können?

Hab: Er muß so ein Datenblatt lesen können, er muß mechanisch .. die Maschine bedienen können, also auffahren, zufahren. Er muß wissen, wie ich das Werkzeug festspanne. .. Daß es nicht runterfällt, wenn ich die Maschine auffahre, muß Drücke einstellen können, Temperaturen einstellen können.

J: Aber das liest er alles ab?

Hab: Das kann er ablesen.

J: Das kann er alles ablesen.

Ahl: Und die Löcher zur Befestigung vom Werkzeug ist alles vorgegeben? Also, der muß da nichts erfinden.

Hab: Ja.

Ahl: Na, der muß nichts erfinden, da irgendwie: Da fehlen Löcher; das ist alles vorgegeben, ne?

Hab: Er muß ein paar Schläuche anschließen.

J: Das heißt also, sowas wie problemlösendes Verhalten wird in dieser Phase für ihn noch nicht vermittelt.

Hab: Noch nicht, nee.

J: Oder Anwendung von Regelwissen oder so was auch noch nicht? Sondern er muß lesen können.

Ahl: Oder Kreativität.

Hab: Im Moment eigentlich noch nicht.

Ahl: Eigentlich noch net.

E: Moment, nochmals: Was braucht er an Wenn-Dann-Wissen, um das, was auf diesem Datenblatt steht, .. übertragen zu können, auf die Maschine?

Hab: Zum Beispiel .. wenn er jetzt nach dem Datenblatt .. also ein Wissen, wenn ich jetzt des nicht eingebe, was da drauf steht, was dann passiert, zum Beispiel. Oder die Werte, des sind zwar vorgegebene Werte, aber jedesmal wenn man das Werkzeug neu aufspannt, kann man das zwar grob danach einstellen, aber dann kommt noch eine Feineinstellung, weil sich durch Wetter,

Temperatur, Regen irgendwie was ändert. Dann muß er nachstellen und dann muß er schon gewisse Sachen wissen. Aber da ist **jetzt im Moment** ja noch ein Ausbilder da.

Sem: Und die Fertigkeiten, das wären dann meinetwegen Schläuche einklemmen mit Schlauchbindern oder?

Hab: Nicht einmal! Es gibt einen Schnellverschluß.

Ahl: Nee! Schnellverschluß.

Sem: Aha.

E: Aber auch dazu gehört Wenn-Dann-Wissen.

Hab: Ja, klar.

J: Ja, ja.

Sem: Oder die Ein- und Ausgänge .. meinetwegen. Das ist ihm dann zu gewagt, vom Datenblatt an die Maschine. Daß er ..

Hab: Zum Beispiel, wenn ich den Schlauch .. **Eingang** auf **Ausgang** stecke, dann funktioniert der Kühlkreislauf nicht. Das muß er wissen oder so.

J: Frage ist jetzt: **Wie** lernt er das? Von wem? Er lernt es, er hat es verstanden, er lernt es vom Walter (Hab: hm.), der hinter ihm steht und sagt, wenn jetzt also dieses Werkstück eingespannt wird, das ..

Hab: Er lernt es erstmal durch Vormachen vom Walter und durch Nachmachen. .. Und dann natürlich Beobachten, ne? Der Walter sagt: "So jetzt nimmst Du des mal, machst des mal" und dann beobachtet er ihn halt dabei. Und hilft ihm dann.

J: Mit Bezugnahme wiedermal auf das Datenblatt, wo man eben zeigt: Das steht da und da und in der und der Situation muß er dies und dies machen.

Sem: Ist das Datenblatt ..

Ahl: Oder auch neben dem Einrichter. Du hast doch vorhin gesagt, neben den Einrichtern. Da ist also ein Einrichter dabei, der läßt ihn das Grobe machen, des festschrauben, und der Einrichter macht dann eigentlich, ja das Eingeben in die Maschine.

Sem: Ist das Datenblatt bildlich so aufgebaut, wie die Maschine? Ich überlege nur gerade, ob er vielleicht so doch immer wieder bei Abbildungen Schwierigkeiten hat, oder was. Daß er des dann nicht deuten kann?

Hab: Naja, es steht halt drauf: Nachdruck soundsoviel, da ist soundsoviel, da stehen die Werkzeugwege drauf und dann muß er halt in seinem Rechner blättern, in der Steuerung und dann steht halt dort: Nachdruck, dann muß er halt eingeben, was da drauf steht.

Gei: Er muß also reine Übertragungsaufgabe ..

Hab: Manchmal, in der Regel haben die neuen Maschinen jetzt mittlerweile alle ein Kassette, dann schiebt der die Kassette rein und dann steht des drin! .. Dann stehen die Werte drin. Und jedesmal, wenn das Werkzeug äh abgespannt wird, wird eine Kassette aufgenommen, von diesen Werten, und die kommen zur Form dazu und wenn die, muß er manchmal nur die Kassette einspielen!

Gei: Dann muß man also immer noch überprüfen, ob das Richtige drin ist.

Hab: Zum Beispiel, ja. .. Aber wenn das soweit käme, wär's ja schon gut, aber so weit kommt er ja gar nicht!

E: Um etwas prüfen zu können, Prüfen ist mit die **höchste** Anforderung, muß **alles** das, was an Grundlagenwissen da ist, alles an **Regelwissen** verfügbar sein, damit ich prüfen kann.

Hab: Ja.

E: Ja?

Hab: Also, vielleicht.

E: Mir geht's im Moment nur darum, deutlich zu machen

Hab: daß ihm irgendwas **fehlt**, das er können **müßte**, aber noch nicht gelernt hat.

E. Daß die Lernanforderung hier möglicherweise **hoch** ist, hoch ist! Einerseits hoch ist, für ihn **zu** hoch und daß es eine Lernanforderung ist, die etwas mit dem Lernen zu tun hat, was **vorher** war (Hab: ja, ja). Mit Grundlagen, mit Grundregeln des .. der Berufstheorie, wie wir sagen. Also, die Theorie des

Berufes, die muß verfügbar sein, wenn jemand letztlich Schritt für Schritt äh diese Maschine aufrüsten, rüsten können muß.

Hab: Hmm. Und das hat vielleicht mit dem zu tun, was ich immer gesagt habe: Wenn der weiß, er hat eine Schulaufgabe oder was, dann kann der da drauf lernen. (E: Ja!) Und dann weiß er, was er hinschreiben muß. Und wenn ich ihn am nächsten Tag frage über einen Umweg, dann weiß er es nicht mehr.

E: Das heißt, bei mir entstand auch so eine Vorstellung, das ist ein Lerner, .. der

Gei: auswendig lernt, aber nicht versteht.

E: Etwas abbilden kann, einen Lernstoff abbilden kann, in der Weise auch **reproduzieren** kann, aber der mit dem Lerninhalt nicht spielen kann. Der nicht verändern oder konstruieren kann.

Hab: Sobald man fragt, vielleicht: **Warum** machst Du das so? - dann ist es schon vorbei.

E: Und das, würde ich sagen, ist die **Grundanforderung** bei diesem Schritt. Egal, wie komplex das im Moment, am Anfang ist, aber ganz **grundsätzlich** muß man damit, mit dem Wissen, das man hat, etwas konstruieren. (Hab: Hmm.) Da hakt's bei ihm offenbar total aus.

J: Sowas wie ein Transferlernen, könnte man's bezeichnen, nicht? Also, das heißt, das Vormachen, Nachmachen würde so nicht genügen, wenn man sagt, das wäre nun .. ja ..

Sem: Na, auch Vormachen, Nachmachen spielt doch schon eine große Rolle. Transferlernen wäre dann die nächste Stufe schon.

J: Die Frage ist, die Frage ist, ob dieser Weg, der Weg ist das Vormachen und Nachmachen. Die Frage ist, ob man über Vormachen und Nachmachen zu .. zu dieser Kompetenz kommt, daß man etwas übertragen kann oder auf 'ne nicht ganz gleiche Situation, wie sie zuvor bestand, dann anwenden kann. Das wäre jetzt die Grundfrage.

Hab: Also, ich habe **auch** den Eindruck, .. also wenn ich dem .. jetzt vormache, wie ich, sagen wir mal, was sägen soll, und er macht's gleich danach, dann kriegt er's hin.

E: Dann kriegt er's hin. Hmm.

Hab: Und wenn er's am nächsten Tag selbständig machen soll, dann kann er's nicht. .. Dann zeig ich's ihm wieder, dann kriegt er's wieder hin, und am nächsten Tag sage ich: Jetzt machst Du das so wie gestern, dann kann er's nicht.

E: Ich denke, er versucht sich das, was Sie ihm vormachen, so wie Sie's vormachen, zu **merken** und es genau in der Weise nachzumachen und das vergißt man natürlich **sofort**. Am nächsten Tag kann man sich das im einzelnen ja nicht mehr - also das **Prinzip**, um was es geht, wenn man etwas macht. Dieses Prinzip, das ..

Hab: Verstehen Sie, da sind zum Beispiel vier Schrauben, die das festhalten. Zwei Schrauben von der Seite der Maschine, das heißt, da muß ich ziehen. Dann geht er auf die andere Seite, (Gei lacht: Und zieht wieder.) da muß er ja von oben runter ziehen und dann zieht er auch von unten. .. Verstehen Sie, das Umdenken: Jetzt bin ich auf der anderen Seite der Maschine.

Hab: Und dann wird der Walter verrückt, wenn er dem zuschaut.

Ahl: Deswegen glaube ich, das Beispiel mit dem Sägen, ich glaube, unter Sägen kann sich jeder etwas vorstellen, ich glaube, das trifft nämlich sehr gut. Ich stelle mir das eigentlich einfach vor.

Gei: Das mit dem Schrauben.

E: Das mit den Schrauben ist natürlich total der Beweis. Wie er also eine Bewegung, die ihm vorgemacht wird, ..**kopiert** .. und im Sinne dieser Bewegung alles macht.

Ahl: Der versteht gar nicht, wie eine Schraube funktioniert, eigentlich.

[Allgemeines Durcheinandergerede]

Hab: Und in der Grundausbildung, in dem Vierteljahr, wo er da in der Lehrwerkstatt ist, da läuft das so. Ich zeig' des dem, dann macht er das und .. bei der nächsten Übung muß er's vielleicht wiederholen, aber es steht einer nebendran, der macht's Gleiche und dann schaut er's dem ab und dann merk' ich das gar nicht, daß der des macht.

Fri: Aber das geht ja schon in Richtung lernbehindert, oder? [Einige stimmen ihm zu.) Also, .. das ist ja .. so einer gehört doch in eine besondere Förderung, daß er überhaupt einen Beruf erlernen kann, oder?

E: Sowas würde ich noch nicht behaupten.

Hab: Nee, würde ich auch nicht sagen.

Gei: Mit dem kann man nichts anfangen.

E: Das wäre zu einfach.

Koe: Da müßten wir überlegen, was für einen Beruf der ausüben könnte.

Hab: Vielleicht kann ich kurz ein Beispiel sagen: Er war beim Herrn Schobert, hat einen Pneumatikkurs gemacht. Der Herr Schobert hat gesagt, er hat **lang** gebraucht, bis er was verstanden hat. Aber **dann**, so gewisse Sachen, da war er sogar in der Lage, am Ende von dem Pneumatiklehrgang Hauptschulpraktikanten zu betreuen. .. Das hat er irgendwie dringehabt. (...) Jetzt müßten wir grad mal probieren, was er jetzt davon noch weiß. Das tät mich jetzt mal interessieren. Aber da war er in der Lage, das zu machen.

Koe: Haben Sie ihm noch mal erklärt, wie eine Schraube funktioniert? .. Nee? Ich meine nur, ob er den Sinn versteht, vielleicht.

Gei: Aber, ist es ausgeschlossen, daß der beispielsweise des simuliert und daß er sagt: "Vielleicht schmeißen sie mich dann doch raus, weil ich den Beruf nicht lernen will"?

Hab: Nee, das ist ausgeschlossen.

Gei: Das ist ausgeschlossen?

Sem: Ich glaube auch nicht, daß er dahin geht, daß er `rausgeschmissen werden will.

J: Wir sind eigentlich jetzt von der zweiten Frage mitten in der sechsten Frage drin. Nicht? Also: Welche Bedeutung haben die bisherigen Lernerfahrungen des Gökan und die neuen Lernherausforderungen? Das heißt also, er hat in seinem bisherigen Leben, .. in der Schule vermutlich, eben **nicht** eine Art von Lernen entwickelt, entwickeln können, das es ihm ermöglicht, solche kleinen Transferleistungen jetzt äh ..Transferleistungen, indem er etwas konstruktiv .. anwenden muß, zu leisten. .. Und .. also .. ich denke, wir sollten uns noch einmal diese neuen Herausforderungen anschauen, vor denen dieser Gökan steht. Was das offensichtlich ist. Also, ich möchte auch nochmal auf den Fall zurückkommen. Weil Sie das sehr schön herausgearbeitet haben. Nehmen wir ein Beispiel: Jemand hatte von **Blockade** gesprochen, eine Lernblockade, die dieser junge Mensch hat. Äh, Bea hat von der **Panik** gesprochen, die ihn offensichtlich in der Situation befällt, vor der er steht.

Koe: Dürfte ich mal kurz was sagen? (J: Ja.) Habt Ihr einen Einstellungstest?

Hab: Nein.

Koe: Schade. Ich hätte gern mal gewußt, was er in Logik gehabt hat. .. (...)

J: Also, das Problem ist: Was bedeuten offensichtlich diese Maschinen für diesen Gökan, die für den eine solche Herausforderung darstellen? .. Wir haben ja in der Pause ein bißchen gesprochen, da hat der Erich ein sehr schönes Bild gebraucht. Wie hattest Du gesagt? Ein Käfer

E: der auf dem Rücken ist.

J: Der auf den Rücken gefallen ist

E: und sich tot stellt. Vor den Maschinen.

J: Der sich tot stellt. Vor den Maschinen. .. Und wenn ich jetzt, ich meine, wenn ich das weiter denke, ich versuche einfach mal einen Schritt weiter zu gehen, wir können ja wieder zurückkehren, ja: .. Was die Situation jetzt für Sie bzw. für den Walter offensichtlich so schwierig macht, ist, daß .. diese Verwicklung, daß Lernen, konstruktives Anwenden über **diese** Methode des Vormachens und Nachmachens, .. daß das offensichtlich .. nicht funktioniert.

E: Und das Computerprogramm da offenbar auch nicht hilft.

Hab: Nee. Weil der kann ja im Prinzip so lange probieren, bis er's hat. Also, aber ob er's dann gelernt hat?

Koe: Ja macht der des mit der Schraube auch, wenn er merkt, daß er jetzt falsch `rum steht?

Hab: Ja, das wollte ich, ist gut, daß Du des sagst.

Koe: Merkt er des oder tut er einfach so die Schraube rausdrehen?

Hab: Der Walter hat zum Beispiel ihn einmal extra (..) an eine Schraube gehängt und wollte sie wieder falsch `rum aufmachen.

Koe: Aufmachen?

Hab: Ja. Und dann hat er sich gedacht, der wird doch wohl jetzt kapieren, daß er mal nach einer gewissen Zeit in die andere Richtung probieren muß. Da

war er also lang gehängt und hat probiert und probiert und hat die Schraube nicht aufgebracht. Das ging so lang, daß er abgerutscht ist, hat sich seine Hand angeschlagen und war danach krank! [Einige lachen.] Also, er kann da nicht kombinieren und sagen: "Mensch, jetzt probier' ich's mal anders rum!"

Koe: Ja, oder beim Zumachen. So eine Schraube zumachen.

Hab: Ja, gut, das sehe ich ja dann, ne? Wenn man die Schraube, wenn ich versuche, sie zuzumachen und sie fällt dann runter, dann.

Koe: Sieht er des auch, daß er da anders herum drehen muß?

Hab: Anscheinend, also ich kann Ihnen nur noch das sagen, was der Herr Schobert erzählt.

Fri: Es ist g'schert, wenn ich sage: Das war ja für's Büro, echt. [Einige lachen.]

E: Ja, und dann sagen Sie: Weg damit! Schluß! Aus! Da ist das Problem gelöst. Aber so einfach machen wir's uns hier nicht, oder?

Koe: Nein. Das Problem ist aber schon, daß der Beruf anscheinend für ihn nicht geeignet ist, nicht? Daß er nicht für den Beruf geeignet ist.

J: Markus, ich hab' Dich ..

Koe: Er ist anscheinend irgendwo nicht für den Beruf geeignet, wenn ich mir das so vorstelle.

Fri: Zwischenprüfung macht er erst, oder?

Koe: Er ist, er hat anscheinend wirklich, äh die Anforderungen, also **seine** Anforderungen genügen net für den Beruf.

Ahl: Jetzt könnte ich wieder sagen: Herr Fritzinger, die Zwischenprüfung hat mit dem, über was wir reden .. überhaupt nichts zu tun. Die Zwischenprüfung als Kunststofformgeber hat **nur** damit zu tun, daß er ein Stückchen macht, was er im Grundlehrgang Metall gelernt hat. Das heißt also, sägen, feilen, Material biegen. Das hat jetzt mit der Verarbeitung, über was wir hier sprechen, überhaupt nichts zu tun. Das vielleicht nur als Information. Weil ich halt den Beruf kenne.

Hab: Dann haben aber Eure Kunststofformgeber eine andere Zwischenprüfung.

Ahl: Wieso, was macht denn ihr?

Hab: Ja, die machen einmal diese Kunststoffteile, mechanisch, und dann müssen die .. eine Form aufspannen.

Ahl: Ja, gut, eine Form aufspannen. Ja, das kommt noch dazu, aber das Wichtigere ist erst mal dieses (.) da, ne?

J: Ich würde mal gerne Markus fragen.

Koe: Ja, ich hätte eigentlich auch noch was dazu.

J: Wir würden gerne Deine Fragen mal aufgreifen, die hier anstehen. Also, er scheint offensichtlich nicht für den Beruf geeignet.

Koe: Darf ich nochmal anders was formulieren? (J: Ja.) Ist er eigentlich überhaupt für einen Beruf geeignet, weil er beim Kaufmann eigentlich auch irgendwo denken muß?

J: Weil er was denken muß?

Koe: Beim Kaufmann oder sowas. Im Büro muß er ja eigentlich auch denken.

J: Darüber haben wir keine Erfahrungen. Ich denke, was wir bisher behandelt haben (...) [Koe und J reden gleichzeitig.]

Koe: (..) ich mein', so eine Schraube ist also wirklich .. grundlegend einfach. 'Ne Schraube.

Fri: Es gibt ja welche, die haben zwei linke Hände.

Koe: Ja, ja. Das ist zwar, es gibt zwei linke Hände, aber ich meine, wenn ich nicht blöd bin, dann weiß ich, daß ich's mal anders herum probier', oder? (Fri: Hmm.)

J: Ich würde da folgende Denkkonstruktion oder Fantasiespiel mal diskutieren. Äh, Herr Haberer, angenommen, Sie hätten die freie Möglichkeit, Lernen in diesem Betrieb, in der Fachabteilung **so** zu gestalten, daß er .. daß er, der Gökan, anders lernen kann als jetzt auf diese Weise, könnten Sie sich vorstellen, daß er dieses Ausbildungsziel erreichen könnte? Und wenn, wie? Wie könnte dieses Lernen aussehen?

Hab: Phh, ich weiß nicht. Ich habe da im Moment keine Lösung drauf, wie man des ihm, wie man sowas anders vermitteln kann. Da bräuchten wir wahrscheinlich einen Spezialausbilder oder .. da müßte man Sonderpädagoge sein oder was. Ich weiß nicht.

Fri: Wie verhält er sich vor'm PC, wenn er mit PC arbeitet?

Hab: Er drückt die Tasten und guckt in den Bildschirm, was soll ich dazu sagen? Wie verhält er sich?

Gei: Ist er am Suchen und dann?

Hab: Nee! Er sitzt eigentlich dort, wie jeder andere auch.

J: Sie haben ja Erfahrung im Grundkurs mit ihm gehabt, ein Jahr lang. Da kennen Sie ihn ja ein bißchen.

Hab: Es war nur ein Vierteljahr, aber ich kenne ihn schon.

J: Ein Vierteljahr, wie er gelernt hat. Und Sie hatten ja da offensichtlich keine Probleme mit ihm, obwohl das natürlich ein anderes ..

Hab: Wobei eben da das Problem ist, das .. sagen wir zum Beispiel, das ist für Kunststofformgeber nicht so wichtig. Da setzen wir auch kaiserhohe Maßstäbe, wenn der halt die Übung jetzt nicht hundertprozentig hinkriegt, dann triebeln wir den jetzt solange, bis er da einen Einser macht oder was. Dann macht er halt da bloß beim Feilen einen Vierer, weil wir sagen: Okay, das braucht er **nie mehr** danach. Verstehen Sie? ..(J: Hmm.) Also.

J: Das ist doch jetzt auch der Punkt. Hier muß er hundertprozentige Arbeit leisten. Im Grundkurs genügen möglicherweise nur fünfzig Prozent.

Hab: Ja.

Gei: Dann hat er ja im Grundkurs ..

J: Stimmen muß natürlich die Grundfähigkeit. Er muß ja im Grundkurs sozusagen die **Grundfertigkeiten** auch können, beherrschen. Und die scheint er zu können, wenn auch .. jetzt nach strengen Maßstäben .. mehr oder weniger.

Koe: Ja, aber er hat's anscheinend im Grundkurs schon nicht gekonnt, dieses selbstständige Arbeiten, wenn ich das mit dem Sägen jetzt nochmal aufgrei-

fen dürfte. Er hat`s ja am nächsten Tag schon wieder nicht gewußt, wie er sägen soll, obwohl man's ihm vorgemacht hat.

Hab: Ja, das weiß ich ja nicht! Ich mach' des dem vor. Ja? So, dann sägt der, so.

Koe: Und am nächsten Tag, haben Sie gesagt, kann er's nimmer.

Hab: Ja, .. vielleicht, ich habe dem, wenn ich sage: Okay, jetzt machen wir das Werkstück, dann muß er auch sägen. Nur ich stehe jetzt nicht immer hinten dran und beobachte ihn. Wenn er jetzt an der Werkbank steht, wo sechs Leute im Kreis stehen, dann muß er nur zu seinem Nachbarn schauen, dann sieht er, wie der's macht .. und dann macht er's ihm **nach**. Verstehste? (Koe: Ja, ja, ja.) Und dann laufe ich zufällig vorbei und sehe, daß der sägt.

Koe: Dann war das nur eine Vermutung, daß Du jetzt sagst ..

Hab: Das war für mich eine Vermutung, daß er des da (kann).

Fri: Wie kann man eigentlich falsch sägen? Äh ..

Hab: Er könnte zum Beispiel eine Säge falsch `rum einspannen.

Fri: Ah, solche Sachen.

Hab: Oder weiß der Geier was! Also, es gibt zig Möglichkeiten! .. Oder daß man zieht statt äh .. , aber das kann ich da jetzt in dem Moment nicht beurteilen. Da sind zwanzig Lehrlinge .. und ich kontrolliere die zwar, aber lasse die doch recht selbstständig arbeiten, das stimmt auch. Nur wenn ich halt sehe, einer macht was falsch, dann gehe ich hin und korrigiere ihn. Aber wenn der jetzt nebendran einen guten Mann stehen hat .. und kann dem ständig des abgucken .. und und, des wissen wir ja mittlerweile, daß er das anscheinend kann.

Koe: Kannst Du uns mal die Selbständigkeitsarbeiten zeigen?

Hab: Also, wenn ich zu ihm sage: Hier hast Du die Unterlagen, die kopierst Du jetzt, dann geht er zum Kopierer und macht das ohne Probleme.

Koe: Hmm. Also, was Leichtes. Wie siehst das aus, wenn Ihr ihn jetzt was Mechanisches oder was fertigen läßt? Im Grundlehrgang habt Ihr ja bestimmt auch mal irgendwas machen müssen, so gesagt: "Da mach` das mal auf das und das Maß" oder so. Wie hat er das gemacht?

Hab: Phh .. für den Kunststofformgeber ausreichend.

Koe: Ich vermute vielleicht, es könnte die Möglichkeit noch da sein, daß er des mit der Schraube deswegen falsch macht, weil jemand da ist, der ihn beobachtet und er damit vielleicht so eine Art .. Blockiererei kriegt oder so.

Gei: Aber ich glaube, er war ja am Anfang in der Lehrwerkstatt und ich meine, das sind zwei verschiedenen Welten. (Hab: **Ja**!) Die Lehrwerkstatt, das ist ja eine beschützende, also da ist ein bißl 'ne Hand drüber, da hat man auch viel mehr Geduld natürlich und dann .. kommt die rauhe .. Produktion. Die rauhe .. Wirklichkeit, die Produktion. Ja? Und .. okay, möglich, daß er vielleicht hier irgendwas nicht verarbeitet, was wir natürlich jetzt nicht wissen. Es kann ja auch mal sein, vielleicht war's auch so, daß er einmal ganz gewaltig runter gemacht worden ist, wie man das so schön sagt dann, oder **nieder**gemacht worden ist, ich weiß es nicht.

Hab: Kann ich auch nicht sagen. Also, ich kann auf jeden Fall bestätigen, daß in dieser Abteilung ein rauher Ton herrscht! Das ist ganz klar.

Gei: Daß er diesen Ton vielleicht auch nicht .. verkraftet, verarbeitet, ja? Und daß er irgendwo .. blockiert, wenn er so eine Arbeit kriegt. Immer .. Angst hat, etwas falsch zu machen. Ich weiß es nicht, aber .. man müßte vielleicht mal genauer durchleuchten, wie dieses Lernen in dieser Abteilung vor sich geht. Ja? Man kann sagen: Jetzt machst mal die vier Schrauben schnell rein, und schon bin ich wieder fort, ja? Oder ich kann sagen: Halt, jetzt mach' mal die Form hier fest und da gehen wir jetzt Schritt für Schritt vor.

E: Noch ein Vorschlag. Vielleicht ist das, Jörg, .. ein guter Hinweis. Wenn man die **Lernformen**, die da angeboten werden, unter dem Gesichtspunkt betrachtet, inwieweit sie **Angst** .. **fördern** bzw. Angst abbauen. Also, das Stichwort, das Du vorhin gegeben hast: Lernblockade. Nochmals jetzt: Angst. Daß wir das mal zum Punkt machen. Also, weniger darüber nachdenken über **logische** und sonstige Fähigkeiten, sondern über etwas, was im Lernprozeß Lernen verhindert, die Emotion, die Angst. .. Was da passiert, in die Abteilung, was Angst steigert und was passiert, was die Angst abbaut.

Sem: Also, von dem, was bisher gekommen ist, würde ich schon denken, daß da Angst gesteigert wird. Durch die teuren Maschinen, die da sind und daß was kaputt gehen kann. Und .. dann der kleine Azubi oder so. Also, ich denke schon, daß, obwohl die Angst sollte wieder vom Ausbilder abgebaut werden, indem man eben was vormacht. Aber an sich finde ich schon das sozusagen ganz schön .. mit solchen Maschinen umzugehen, wo soviel dranhängt. Also, das ist schon angsterregend.

Koe: Wie ist denn sein Selbstbewußtsein?

Hab: Phh, ich glaube nicht sehr besonders hoch, naja gut, es kommt wieder drauf an. Wir haben auch schon bemerkt, daß wenn er zum Beispiel mit dem ersten **Lehrjahr** zusammen ist, oder wie jetzt da mit den Hauptschulpraktikanten, da in Pneumatik, dann führt er sich dann auf wie der große King. Weil er da was, wahrscheinlich, zeigen kann. Da hat er schon Selbstvertrauen.

Sem: Ja und diese, sagen wir mal, unglaublich freundliche Art erinnert mich an meinen (.) [einige lachen], wo doch dann gar nicht so viel Selbstbewußtsein dahinter ist.

Hab: Ja, das glaube ich schon. Aber ..

J: Also, diese **eine** Seite, was könnten jetzt, bezogen auf den Gökan, möglicherweise **lernbehindernde** Erfahrungen sein? Also Erfahrungen, die er macht, die ihn behindern, daß er sich weiter entwickelt. Oder umgekehrt, negativ ausgedrückt, die ihn dazu führen, daß er **Angst** entwickelt? Und der Herr Geigler hat ja das bereits angesprochen, nicht? Zum Beispiel die hohe Verantwortung, die er tragen muß. Er kommt, des ist eine völlig neue Situation, daß er in eine Ernstsituation gerät, wo er **hundertprozentige** Leistung bringen **muß**, **aufgrund** der Verantwortung seines Tuns.

Koe: Das kann aber auch andererseits wieder lernfördernd sein, es kommt halt drauf an, wie ich das rüberbring.

J: Zunächst aber, bezogen auf den Gökan, würde ich es einmal **so** interpretieren, ist des für ihn offensichtlich, - wir haben's ja angesprochen im Vergleich zum Grundlehrgang, wo sicherlich nicht diese hohen Ansprüche gesetzt werden - offensichtlich etwas, was ihn **lähmt.** .. Also, in der Verstehensarbeit, in der Fallarbeit ist das ja ziemlich gut herausgearbeitet worden, unter dem Bild des Käfers, daß er da offensichtlich plötzlich vor einer gewaltigen Angstsituation steht.

Koe: In dem Fall, so gesehen, richtig, ja. Aber andererseits, wenn ich als Ausbilder ihm .. mehr so .. dieses gehobene Bewußtsein gebe: "So jetzt haben wir da eine ganz tolle Maschine, jetzt siehst du mal, was du für ein Kerl bist! Wir trauen dir so eine Maschine zu." Das müßte doch andererseits auch wieder ein erhebendes Gefühl sein. Wenn ich das anders vermittle, als wie: "Paß auf! Das ist eine teure Maschine, wenn du die kaputt machst, kriegst eine auf'n Deckel", oder so.

Sem: Ja, aber man weiß ja auch nicht, wie das Elternhaus vorher schon .. solche Sachen `rübergebracht hat. Sagen wir mal die Figur des Vaters.

Koe: Ja, mach' nix kaputt.

Gei: Ja, der ist absolut dominierend, so wie des ..

Sem: Eben.

E: Also, wenn wir die ganze Geschichte, die Fallgeschichte, unter diesem Gesichtspunkt von **Angst** .. und Förderung von Lernbehinderung oder Abbau von Lernbehinderung betrachten .. und versuchen, die Fallgeschichte im Kern neu zu verstehen oder nochmals zu verstehen, dann würde ich sagen: Der **Sachverhalt**, daß es sich um Maschinen, um **sehr** teure Maschinen handelt, ist für mich ist plausibel, daß dieser Gökan **davor** Angst hat.

Koe: Ja, das stimmt.

E: Ob andere Auszubildene sich jetzt da herausgefordert fühlen, ist im Moment nicht das Thema. Sondern bei dieser Geschichte erscheint mir das als eine wesentliche Einsicht, daß er Angst vor diesen Maschinen hat, etwas falsch zu machen. Mir scheint auch deutlich, daß die Verhaltensweise vom **Walter**, wenn ich sie mir so vorstelle - bei aller Liebenswürdigkeit -, mit dem Produktionsdruck im Rücken und dem Ärger, abends nacharbeiten zu müssen, im Kern dasselbe erzeugt. Kein böser Wille; die Struktur, unter der hier ausgebildet wird, wird über den Walter auf den Gökan meines Erachtens weitergegeben, ein weiterer Faktor, wo der Gökan Angst kriegt. (Hab: Hmm.) Und wenn der Walter ihm was erklärt, stelle ich mir jetzt vor, hat der Gökan überhaupt nicht den **Kopf** frei, weil der **Schiß** hat!

Gei: "Ich hab Angst, (E: ja!) weil der andere ja wieder nacharbeiten muß [er lacht] und dann ist er sauer auf mich.

E: Wenn ich mir jetzt den Vater vorstelle, der also Terror macht, das, was das Elternhaus jetzt auf den Gökan projiziert - Faktor für Angst. Und wenn ich mir jetzt noch die Ausbildungsleitung vorstelle, samt Herrn Haberer, die ihm ja mehr oder weniger angedroht hat, aus **seiner** Sicht - aus Ihrer [meint Herrn Haberer] Sicht, Sie sagen: "Ich unterstütz` Dich, indem Du einen neuen Beruf kriegst" - aus **seiner** Sicht wollen die ihn 'rausschmeißen (Hab: Hmm.): nochmals Angst! .. Er hat Ihnen ja in dem Gespräch, so habe ich das 'rausgekriegt, vermittelt, als Sie angefangen haben, darüber zu spekulieren, den Beruf aufzugeben, hat er sofort die Notbremse gezogen. Und als Sie angedeutet

haben, seinen **Vater** zu informieren, war er den Tränen nahe! .. Diese Signale haben Sie ..

Ha [sehr leise]: Ich habe gemerkt, daß..

E: Sie haben die Signale einerseits gesehen, aber nicht ernst genommen. .. Aber das ist letzlich das, was Sie, nach meiner Überzeugung, in diesen Fall zusätzlich 'reingepackt haben. (Hab: Hmm.) Also, überall, wo ich jedenfalls hingucke, merke ich Dinge, wo ich mir vorstellen kann, daß der Gökan **massiv** unter Druck steht. Massiv Angst hat. Und unter dem Strich kommt für mich 'raus: Wer **Angst** hat in der Lernsituation, blockiert. Es gibt so ein Schlagwort: Angst macht dumm. Vor allem, wenn das Angstniveau zu hoch ist, aus der Sicht desjenigen, der Angst hat. Ein bißchen Angst, ein bißchen Respekt vor der Aufgabe treibt uns ja vorwärts. Ein bißchen Stress treibt uns ja vorwärts. Aber sobald der einzelne meint, der Stress ist zu hoch, die Anforderung ist zu hoch, die **Angst** umwölkt ihn, ist es aus mit dem Lernen, kann man das Lernen vergessen. .. Also, wenn ich diese verschiedenen Dinge zusammen zähle unter dem Gesichtspunkt Lernbehinderung, lernbehinderte Erfahrungen in der Fallgeschichte, unter dem Aspekt Angst, komm' ich immer zum selben.

J: Deswegen, das, was Sie [meint Frau Semmler] gesagt haben, also die Bedeutung, die der Vater auch nochmal in dieser Geschichte spielt, also er bekommt ja Druck von allen Seiten, er steht gewissermaßen im Schnittpunkt .. dieser unterschiedlichen **Druck**erwartungen. Und das ist lähmend. .. Und damit haben wir diese andere Frage hier gleichzeitig jetzt nochmal mitangesprochen: Äh, Erich, was bedeutet es, wenn man also einen Auszubildenden als **nicht lernfähig** oder berufsfähig oder sowas betrachtet? .. Ich denke, es bewirkt genau das, was man vermeiden möchte. (Hab: Hmm)

E: Wenn Sie den Glauben in die Lernfähigkeit des Auszubildenden aufgeben und der Auszubildende das mitkriegt ..

Hab: hat er keine Lust mehr.

E: Kann er nur noch Angst vor ihm haben.

Hab: Und das ist, glaube ich, auch im Moment dem Walter sein Problem. Der hat den nämlich schon

E: abgeschrieben. Alle haben ihn abgeschrieben, auch die Gehilfen draußen. Der Anteil von dem Gökan ist natürlich, daß er die Anforderungen, die knallharten Anforderungen in der Abteilung so nicht erbringen kann. Das ist **sein**

Anteil. Aber das Ganze wird zum Selbstläufer, wo quasi im Nachgang jetzt, vor dem Hintergrund dieser Problematik, die er als Lernender hatte, Dinge passiert sind, die jetzt auf der Psychoebene, also im Sinne von Emotionen, Angst, etwas losgetreten haben, wo der ganze Prozeß das Lernen zusätzlich stoppt. Das ist, denke ich, so wie das jetzt entsteht ..

J: Ja! Die lernfördernden Erfahrungen - ich denke, hier sind natürlich genau die umgekehrten Vorzeichen da. Wenn man den Menschen den Druck wegnimmt und die Angst wegnimmt ..

E: Was noch nicht deutlich ist, was lernfördernde Erfahrung ist. Der Gökan hat in der Vergangenheit mitgekriegt, auch über **Noten** die Anerkennung der Ausbilder, .. wenn er lernt, wenn er das, was die Ausbilder ihm vormachen, nachmacht, wenn er einen Teil der Inhalte auf die Prüfung lernt, wenn er **das** macht, dann kriegt er Anerkennung. Dann kriegt er einigermaßen vernünftige Noten und die Ausbilder sind **einigermaßen** mit ihm zufrieden. Also, lernfördernd aus seiner Sicht war ein Lernverhalten, das auf dem Nachmachen, dem vorgebenen Anforderungen erfüllen Wollen und Können basiert. .. Das ist für mich ein Bild dieses lernenden Jugendlichen, und an **der** Stelle klappt das genau so nicht mehr. Das ist quasi der Quantensprung in der Lernanforderung, wo **das** jetzt nicht mehr belohnt wird. (Hab: Hmm.)

J: Also, ich denke, es kommt (...)

[Wechsel der Kassettenseite]

... sondern auch in welcher Sprachkultur der Gökan aufwächst. Und ich denke, es ist ja - alles, was wir an Information von Herr Haberer haben - es ist eine Kultur der Sanktionen. Dieser Auszubildende, dieser Gökan wird von seinem Vater ja permanent sanktioniert in seinem Handeln, in dem, was er tut und was er nicht tun soll. Und in dieser Kultur des **Strafens** - der kommt nach Hause und erzählt dem Vater, über dieses Gespräch, ja, und daß Sie ihn sprechen wollen und kriegt eine Ohrfeige. Das ist ja keine Gesprächskultur offensichtlich, was hier in dieser Familie herrscht. Und das bedeutet natürlich auch, wenn man in dieser Erfahrung lebt, dann lernt man ja auch nicht über Nachfragen, über Aussprechen, über Diskussion, da lernt man ja seine Welt nicht begreifen. Sondern man lernt verhaltensorientiert, eben über Bestrafung, über Sanktion zu handeln. Und das ist natürlich, jetzt bezogen auf das Lernen in der Schule und bezogen auf das Lernen im Betrieb höchst, höchst **hinderlich**. Um nicht zu sagen: schädlich. Also, diese Sprachkultur, die Erziehungskultur in dieser Familie ähm .. offensichtlich auch diese Effekte nach sich zieht, die bis ins Lernen hineinführen. Also, sofern sind ja diese Fragen [meint die Kernthemen], die erste Frage auch, im Zusammenhang mit dem Lernen also

nochmal sehr wichtig. Was gibt es in dieser Familie für eine Lernkultur. Und ich denke, die läuft über Verhaltenssteuerung, Verhaltensmaßnahmen und Sanktionen. Nicht über offene Gespräche oder daß man etwas aushandeln kann.

B: In dem Zusammenhang wäre natürlich auch interessant zu wissen, wie (.), also wenn es darum geht, etwas zu verstehen, so eine Maschine da zu bedienen, inwieweit da auch, also die Sprache eine Rolle spielt, daß er lernt, sich auszudrücken oder auszudrücken, was da passiert, die Zusammenhänge zum Ausdruck zu bringen. Also, ich denke, solange er nur nachmacht, was ihm vorgemacht wird und das funktioniert ja im Moment, heißt das ja noch nicht, daß er den Vorgang an sich verstanden hat, und dann versagt er, wenn das Modell, die Person weg ist, die es ihm vorgemacht hat. Und ist da Raum, oder ist da die Möglichkeit, daß über die Sprache auch verstehbar wird, nachvollziehbar wird, also im Lernprozeß, ob das mit drinnen ist.

Hab: Das hab ich jetzt nicht ganz verstanden. Von der Sprache her.

B: Also, ich denke, ich lerne ja etwas auch, wenn ich etwas selber ausdrükke. Ich verstehe zwar etwas, wenn mir etwas gesagt wird (Hab: ach so), aber daß ich das selber auch anderen dann erklären kann und wirklich auch verstanden habe, ist ja damit noch nicht gesagt, wenn ich es gehört habe. Und eine Überprüfung für mich ist, wenn ich etwas verstanden habe, ob ich's auch wirklich ausdrücken kann. Mir passiert es sehr oft, daß ich zwar meine, etwas verstanden zu haben, aber wenn's dann drum geht, ich soll jetzt des erklären, dann fange ich das Stammeln an, dann merke ich auf einmal: Also, ich krieg's gar nicht so hin, wie ich eigentlich dachte, daß ich das verstanden habe.

Hab: Das ist ja des, wenn man bei ihm nachfragt: **Warum** hast du das jetzt, dann hat er Probleme.

B: Aber wie ist der Zusammenhang?

Hab: Ob das jetzt mit seiner Sprache zusammenhängt oder daß er sich nicht ausdrücken kann ..

Sem: Daß er des auch innerlich nicht kann.

Hab: Auch innerlich, ja.

Sem: Nicht, das ist ja .. eben, das ist das! Wenn einem was erklärt wird und man sagt: Ja, ja, .. man denkt ja manchmal: Ich kann's. Aber in dem Moment,

wenn ich's jemand anderm beibringen soll, dann merk' ich, daß es ja nur oberflächliches Wissen oder gar nichts, also so ein Geräusch in mir ist.

Ahl: Von dem, was ich gelernt habe und über das, was ich selber spreche, bleibt 70 Prozent haften! Von der Lernfähigkeit des Menschen, da gibt's ja diese Untersuchung da, nicht? .. Also, wenn ich das selber wirklich ausdrükken kann, dann merke ich mir 70 Prozent. Dann habe ich 70 Prozent verinnerlicht.

J: Ich habe Dich verstanden, Bea, daß Du aber noch ein Stück weiter gehen möchtest, indem (...) daß jemand **lernt**, auch mit **Begründung** zu lernen. Also nicht nur lernt, indem ich das aufnehme, um's dann wieder zu reproduzieren, sondern daß ich - eben was Verstehen bedeutet - daß ich auch den Begründungszusammenhang dessen, was ich lerne, kapiere. Also, für mich, .. für mein Verständnis von Lernkultur ist für mich zum Beispiel **ganz** zentral, ob Kinder frühzeitig lernen, in der Familie oder Schule oder wo auch immer, die Warum-Frage zu stellen. Warum etwas **so** ist und nicht anders ist. Also ich könnte mir vorstellen, daß der Gökan wahrscheinlich **ganz** selten mal fragt: Warum eigentlich wird das so gemacht und nicht anders oder sowas.

Hab: Ja, also er fragt öfters den Walter, weil der Walter immer Fragen stellt: Warum er des jetzt wissen will? Warum er des jetzt unbedingt von ihm wissen will? [Alle lachen und sprechen durcheinander.] "Warum willst Du des jetzt von mir wissen? Jetzt, ausgerechnet jetzt willst Du des von mir wissen."

J: Da ist die Warum-Frage nicht auf die Sache bezogen, sondern auf die Anwendung bezogen. Also wäre eine instrumentell angelegte [lacht] Warum-Frage.

Hab: Das weiß er, **das** Warum -, das andere fragt er ihn wahrscheinlich net.

Sem: Hat er sich da verbergt hinter dieser Warum-Frage.

B: Ich denke, das ist genau die Frage, weil der (.) Zusammenhang nicht deutlich ist, nicht klar ist. (Hab: Ja.) Wo Du sagst: Die Begründung, was der für ein Verständnis hat, die Zusammenhänge, daß ich die auch begründen kann, also gerade diese Warum-Frage drückt's ja aus, daß da überhaupt kein Zugang da ist.

Hab: Genau! So ungefähr: "Eigentlich mußt du mir jetzt Zeit lassen, daß ich das lernen kann. Daheim oder irgendwo, ich weiß ja nicht, warum du das jetzt gleich wissen willst von mir [lacht]."

J: Also, **ich** wollte im Zusammenhang mit dieser ersten Frage eben deshalb nochmal das betonen, was die Lernkultur betrifft. Ich möchte natürlich nicht sagen, daß das typisch ist für alle türkischen Familien. Aber dort, wo türkische Familien noch sehr stark in einer alten **Tradition** verhaftet sind, wo der Vater sozusagen der **Gottvater** ist und wo alles sozusagen nur über .. ja, **seinen** Weg läuft und sozusagen von seinen Sanktionen überschattet ist, denke ich, findet in der Regel natürlich eine solche Lernkultur nicht statt.

Sem: Ja, das ist so ein typisches Zeichen, finde ich, für Diktaturen. Da fragt man nicht nach: Warum ist das so und so oder warum. Da gibt's einen, der das sagt und da hat man hinterher zu laufen. Ob das der Vater ist oder noch einer.

Koe: Der Erich. [Alle lachen und reden durcheinander.]

Ahl: Das war jetzt gemein.

Sem: Ja, es ist doch so! (..)

E: Es ist ja höchst riskant, die Frage, ob die Warum-Frage (..)

Sem: (...) zu den Kindern sagen: Also hier, halt deinen Mund oder so, und wenn sie nicht ihren Mund halten: Warum soll ich den Mund halten? (.)

E: Ja. .. Warum ist das so? Weil ich das sage! Warum ist es so? Zack! Aber ich hab'- mich hat die Bemerkung von der Bea noch zu folgender Überlegung angeregt, also jetzt ausbildungsmethodisch: Wenn der Auszubildende auf der sprachlichen Ebene eigentlich immer nur der Adressat der Besprechungen des Ausbilders ist - der Ausbilder spricht **zum** Auszubildenden -, wenn das ein Muster ist, ein vorrangiges Muster, wenn der Auszubildende nicht zum Ausbilder spricht, dann kann man sich auch vorstellen als vorrangiges Ausbildungsmuster, der Auszubildende **hat** dem **Ausbilder** die Maschine zu erklären und **nicht** der Ausbilder dem Auszubildenden! .. Allein dieser Grundgedanke, das hat was mit dem Gedanken von der Bea zu tun, wenn man **darauf** kommt: "Die Ausbildung läuft hier so, daß Du mir ständig erklärst, wie diese Maschine so zugerichtet wird. Und ich höre Dir zu. Ich bin ganz interessiert, das zu erfahren. Mach` Dich kompetent!" Dann ist das wirklich ein **total** anderes Muster. Wo die Sprache des Auszubildenden in den Vordergrund gerückt wird. Im anderen Fall sind die Ohren das wichtigste Medium des Auszubildenden. Die soll er aufsperren. Wenn er nix kapiert hat, sagt der Ausbilder manchmal: "Sperr deine Ohren auf!" Die Bea sagt: "Mach deinen **Mund** auf!" Ja? (Hab: Hmm.)

B: Ich denke, grad' in der Vierstufenmethode, da ist ja auch noch ein Unterschied, ob da nochmal dieser Schritt drin ist, wenn ich's vorgemacht krieg', daß **ich** dann nochmal rekapituliere und sage, **warum** ich was so mache oder ob **der** Schritt 'rausfällt und ich einfach **bloß** nachmache, ob das kontrolliert wird. Also, wo ich denken würde: Das **Selbst**-Aussprechen, was ich da mache, und die Begründung, daß das nochmal einen anderen Lerneffekt hat, als wenn ich's nur nachmache.

Hab: Hmm. Klar.

E: Es gibt auch, wenn man des ein bißchen weiterdenkt, die Methode des **Lautdenkens**. Daß Auszubildende von den Ausbildern aufgefordert sind - und das ist ein Teil der Ausbildungsstruktur - **laut zu denken**. Man hört sich das so an, als Ausbilder. Und kriegt so Schritt für Schritt mit, wie sich ein Auszubildender in so eine Aufgabe hineinarbeitet. Ja? Also, das ist die **Umkehrung** des traditionellen Verhältnisses: "Ich sag' dir was und du hörst zu!". **"Du** sagst mir was und **ich** höre dir zu, als Ausbilder. Meine Ohren sind das Wichtigste, ich höre zu als Ausbilder."

J: Ja, .. was hier vielleicht nochmal wichtig ist, im Zusammenhang mit dieser zweiten Frage: "Die Art und Weise der Ausbildung in der Fachabteilung" - bezogen eben auf den Walter als Verantwortlichen. Ich denke, er kann natürlich .. - ja, das ist die Frage jetzt, kann er oder kann er nicht viel anders handeln wie er handelt unter den Bedingungen, unter denen hier Ausbildung stattfindet? Also das Problem der produktionsnahen Ausbildung, das sich hier stellt.

Hab: Hmm, ganz klar. Das ist mit Sicherheit auch mit ein großes Problem. Daß er selbst, wenn er jetzt vielleicht anders möchte, gar nicht kann. Weil er nicht so wie **ich** jetzt seine Werkstatt hat; ich kann mir im Prinzip meinen Tag einteilen, wie ich will. Wenn ich sehe, der ist da schwach, der kann des nicht, dann kann ich mich zehnmal um den kümmern, vielleicht auch zwanzigmal und des Werkstück fünfmal machen lassen oder so. Und das kann der Walter nicht! Ganz klar.

E: Also ich sehe das zunächst nicht so pessimistisch. Ich habe den Eindruck gewonnen, daß der Walter immer **hektischer** mit dem Gökan da gearbeitet hat, immer hektischer das Gleiche macht. Immer häufiger ihn immer stärker kontrolliert, immer intensiver auf ihn einredet, so lange, bis er die Lust verliert und sagt: "Hopfen und Malz verloren! Weg!" .. Also, da fehlt mir zum Beispiel so eine kleine Idee, die wir gerade geboren haben. "**Muß ich immer dasselbe, immer schneller machen**? Immer hektischer? Oder kann ich nicht unter den Bedingungen tatsächlich auch mein Ausbilderverhalten überprü-

fen?" Das hat dann mit der produktionsnahen Ausbildung zunächst überhaupt nichts zu tun, sondern nur mit meiner Art zu meinen, die Vierstufenmethode geht nur so. Ich habe nur eine Methode und die geht nur so.

Koe: Ja, aber er muß es erst einmal lernen, der Walter, daß es ja auch andere Methoden gibt.

E: Sicher.

Koe: Und dazu gehört ja ziemlich viel Intelligenz oder ziemlich sicher Wissen, daß ich auch andere Möglichkeiten kenne. .. Oder es andere Möglichkeiten gibt, wenn ich sie noch nie vorher gesehen habe. Das wäre ja noch schlimmer.

J: Nur daß wir jetzt nicht zu abstrakt werden, angesichts von ganz anderen Bedingungen. Eines ist natürlich schon gegeben: Wenn Ausbildung stattfindet, unter diesen, ich würde sagen verschärften Produktionsbedingungen, nämlich der hohen Verantwortlichkeit aufgrund der Folgen, .. denke ich, ist das **Spektrum**, - vielleicht wird uns im achten Schritt möglicherweise dieses Thema noch weiter beschäftigen - ist das Spektrum von Alternativen begrenzt. Also, der Vorschlag von der Bea, denke ich, ist mehr so eine Art Modifikation, wo man halt nicht steif die Vierstufenmethode praktiziert, sondern verbunden mit **sprachlichen** Vermittlungen und ein Stück **begründendem** Nachvollzug (.). Also solche Variationen, aber nicht mehr so weit gehen, denke ich, daß ich sage: Okay, also das, was ich **pädagogisch** eigentlich für zentral halte, nämlich daß dieser junge Mensch, der Gökan, eben auch ein Stück eigene Erfahrung machen kann, über Versuch und Irrtum, das geht nicht. Versuch und Irrtum mit diesen Maschinen ist natürlich nicht möglich. Und das ist, meine ich schon, das pädagogische Dilemma, angesichts eben dieser produktionsnahen Aus-bildung mit diesen Folgen.

Hab: Ja, das stimmt.

E: Da wär' für mich die Frage, Jörg, ob, wenn das Prinzip erst mal benannt ist: Lernen über Versuch und Irrtum, über Erfahrung, ob es in diesem Bereich nicht doch gelingt. Wir wissen das nicht ..

Koe: Aber, Entschuldigung, wir haben doch gesehen, daß des eigentlich gar keinen Erfolg hat. Weil er hat ja an der einen Schraube gehängt wie verrückt. Und hat's aber nicht erkannt. Das war ja das Prinzip "Versuch und Irrtum".

E: Aber das, das ..

Hab: Das war schon eine Folgeerscheinung.

E: Das ist für mich wirklich, so wie Sie's erzählt haben, eine hinterfotzige Geschichte. "Jetzt laß ich den wirklich so lange ziehen, bis er sich die Knochen blau haut!" Das ist das **Ende** von etwas.

Koe: Er wollte eigentlich gar nicht, daß er sich die Knochen blau haut, er wollte eigentlich, daß er die Erkenntnis gewinnt: Ich kann's mal auf der anderen Seite auch probieren.

E: Aber so, wie sich die Geschichte meines Erachtens mittlerweile entwickelt hat, war das kein Wandel im Ausbildungskonzept.

Sem: Aber, ich denke (..) [Mehrere reden durcheinander.]

Koe: Habt ihr das mit `ner Ratsche probiert oder mit einem Schlüssel? (..) Ratsche, da kann er in die andere Richtung gar nicht drehen. Ja, ist doch wahr.

Se [gleichzeitig mit Koe): Aber wenn die Schraube schon fest ist, dann ist die ja auch nicht ganz fest. Da kann man ja eigentlich gar nicht mehr probieren, das geht doch manchmal nicht. Mir geht des ja auch so. Ich bin Linkshänder, ich habe Schwierigkeiten und ich probiere sonst auch - also ich denke mir dann immer die Schraube (.), denk' ich mir dann. Nur (...), aber wenn ich da jetzt mit der linken Hand, dann muß ich nämlich wieder anders denken. Und wenn die Schraube einmal richtig fest ist und ich stehe unter Druck, dann, selbst wenn ich's anders herum mache, bewegt die sich nicht.

E: Ich muß mich vor die Schraube, ich persönlich muß mich vor die Schraube stellen, sie mir anschauen und sagen: Linksrum ist zu. (Sem: Genau.) Ja? Als ich bei der Bundeswehr war und Befehle geben mußte: "Leute, links und rechts 'rum", oder Befehle bekam: "Links und rechts 'rum", ich bin grundsätzlich in die falsche Richtung marschiert. Ich habe die **höchsten** Probleme gekriegt, einfach weil ich Linkshänder bin und die Welt anders betrachte, oder anders in Griff nehme.

Ha [lachend]: Jetzt wollte ich schon sagen: Deswegen sind Sie ja Psychologe. [Alle lachen und reden durcheinander.]

Sem: Da war mal so ein Baugerüst und da sollte ich rechts 'ne (.) hinhängen und die habe ich **links** hingehängt. Und dann hat mein Vater dann gesagt: "Du sollst die (.) **rechts** hinhängen". Die nächste, die habe ich **links** hingehangen. Weil ich eben immer links das gemacht habe. Und dann habe ich ge-

sagt: "Na hier ist doch rechts!". Ich habe da auch manchmal Schwierigkeiten. Am Computer hatte ich dann auch solche Schwierigkeiten mit oben und unten und mit links und rechts. Ja, und ich schraube auch nicht täglich Schrauben ein.

E: Nee, den Gedanken vom Jörg, aus der Erfahrung zu lernen, das kann man **nicht**, wenn die Karre schon so im Dreck hockt und wenn der dann an 'ner Schraube zieht und ob man jetzt als Ausbilder sagt: "Jetzt will ich, jetzt schalte ich mein Ausbildungskonzept um. Jetzt soll er über Erfahrungen lernen!" Das geht nicht. Da muß man von Anfang an, wenn der in die Abteilung kommt, sich andere Sachen ausdenken. Können Sie mal ein bißchen beschreiben, wie dieses **Lernprogramm** funktioniert? Diese Woche am Computer?

Hab: Das ist ein schöner Ausdruck: Interaktives Lernen, oder wie man sagt, am PC. Das Programm führt einen praktisch. Also der Computer sagt jetzt: "Wenn Sie des und des wollen, dann drücken Sie die und die Taste". Ja? So fängst's erst mal an. Also, dann kommen so grundlegende, einführende Dinge und dann die Theorie und dann geht's los. Dann ist da eine Spritzgußmaschine drauf und dann kann man sehen, wie jetzt die Form auseinander fällt und dann sagt jetzt der Rechner: "Bitte stellen Sie jetzt den Weg-, den Öffnungsweg ein" oder so. Dann stellt der zum Beispiel einen falschen Öffnungsweg ein, dann sagt der Rechner: "Tut mir leid, das ist falsch. Wenn Sie dies und dies tun, dann passiert des und des. Versuchen Sie es noch einmal." Dann versucht man's noch einmal und nach dem dritten Versuch oder so sagt dann der Rechner: "Nein, das ist falsch. Dies wäre der richtige Weg, weil so und so."

J: Das Weil ist aber dabei dann? (Hab: Ja, ja.) Das wird begründet.

E: Also Berufswissen wird in dem Sinne, wie wir es vorher besprochen haben, es gibt Wenn-Dann-Regeln. Und wenn man sie einfach falsch macht, schickt der Computer das Berufswissen nach.

Hab: Oder man kann natürlich wieder in seinem Lexikon nachfragen. Oder, wenn Temperaturen einzustellen sind, dann ist da ein Regler und den Regler kann ich mit einer Taste bewegen. Dann sehe ich, wie der Regler auf dem Bildschirm nach rechts geht und sehe dann, was mit dem Teil passiert. Also, das ist schon ein recht

Fri: teurer Spaß, oder?

Hab: Ja, zehntausend Mark.

J: Also, er lernt im Prinzip durch Trockenübungen das, was er dann später mit der Maschine selbst macht?

E: Und Ihnen ist nichts bekannt über den Gökan mit seinen Erfahrungen mit dem Lernprogramm? Der sitzt doch eine Woche an dem Computer.

Hab: Ich sag's mal so: Es gibt Auszubildende, die machen das Programm in zwei Tagen durch. Und der Gökan braucht halt eine Woche dazu.

E: Und kann's immer noch nicht? .. Das muß man ja dazu sagen.

Ha. Ja, also es kommen ja immer Fragen, also zu jedem Gebiet, wenn es fertig ist, kommt am Programm ein kleiner Test. Ja? Und die machen sich auch Notizen dazu und am Ende von der Woche schreiben die ihren Test. Und dann muß er da gewisse Fragen beantworten und da war er schon unter dem Durchschnitt gelegen, aber jetzt nicht so, daß das bedenklich gewesen wäre.

Koe: Hat der Computer eine Auswertung?

Hab: Ja. Also, wie meinst Du Auswertung?

Koe: Ja, wie oft der jetzt manche Fragen falsch beantwortet hat?

Hab: Ja, das kannst du genau sehen. Das kann der Ausbilder sich anschauen. Und wieder frage **ich** da jetzt nicht, weil da müßte ich jetzt mit dem Walter reden.

J: Aber das gibt ja auch nochmal was zum Nachdenken. Also, offensichtlich war seine Leistung nicht so schlecht, als daß er nicht hätte sozusagen wirklich verschiedene Aufgaben beherrschen können. Also, es muß also noch was anderes sein, was ihm die Blockade schafft. Also offensichtlich nicht nur, weil er scheinbar blöd ist, sondern daß, daß diese Maschinen für ihn nochmal eine neue Lernqualität haben als dort, wo er vor dem Computer ein ähnliches Problem vor Augen hat.

Gei: Dieser Computer hat dann auch wieder dieses Reproz-, äh (..) beinhalten, weil, wenn er jetzt die Fragen dreimal falsch beantwortet hat, gibt ihm der Computer die richtige Antwort. Und er hat ja am Schluß nochmal einen Test geschrieben, also kann er sich ja aufgrund der Erfahrung, die er in dem Computerprogramm gemacht hat, diese Fragen noch so irgendwo aus dem Gedächtnis herausgeholt haben. Interessant wär's jetzt, die Auswertung aus dem Computer mal zu bekommen. Hat er alle Fragen immer falsch beantwortet oder hat er auch ..- wieviel Prozent der Fragen, die in dem Computerpro-

gramm waren, sind eigentlich auf Anhieb richtig gewesen? Oder wieviele Anläufe hat er gebraucht, um die Fragen zu beantworten? Das wäre interessant.

Hab: Vielleicht nützt's uns ja.

Fri: (..) wie schaut's da aus, wenn man ihn des Gleiche nochmal machen läßt?

Gei: Des zum Beispiel wäre auch noch was.

E: Und welche Rolle spielt der Walter da? Betreut er ihn oder?

Hab: Es ist so, wir haben einen EDV-Raum. Da sind mehrere PC's drin, da sitzen also auch andere Auzubildende drin. Der eine macht Textverarbeitung und Kaufmann meinetwegen, des und des. Und er wird da eingewiesen an dem Programm und die arbeiten eigentlich selbständig da. Da ist zwar ein Ausbilder auch drin, der macht halt irgendeine andere EDV-Ausbildung oder irgendwie, aber im Prinzip arbeitet der die ganze Woche da selbständig an diesem Computer. Es ist also nicht so, daß der Walter dann immer hinten dran steht und da guckt, ihm über die Schulter guckt oder sonst was.

Sem: Ach, da war der eben auch mit dem Programm alleine, weil er alleine im Lehrjahr ist. (Hab: Ja.) Und sonst sitzen da meinetwegen drei zusammen?

Hab: Nee, immer einer.

Sem: Immer einer. Aha.

Hab: Das machen alle. Das machen auch die Werkzeugmechaniker bei uns; die machen das Programm auch bei uns.

J: Aber im Klartext heißt das doch: Es gibt natürlich auch für den Gökan in der jetzigen Phase die Möglichkeit, sozusagen **Trockenübungen** zu machen. Man kann ja wieder ins Programm `reingehen und der Ausbilder kann ja sagen: "Okay, jetzt schauen wir uns das mal am Computer an, bevor wir da ein bißchen experimentieren". Aber das scheint er offensichtlich **nicht** zu machen.

Hab: Da hat er die Zeit nicht dazu, der Walter. Das ist das.

J: Ja, ja.(...) also für mich drängt sich der Eindruck schon auf: Am liebsten möchte er eben den Gökan loshaben. (Hab: Ja, das schon.) Und Sie ..

Hab: Der Gökan hat aufgegeben.

J: Und Sie sind sozusagen jetzt der verlängerte Arm, die jetzt dem Gökan damit kommen, einen immensen Druck auszuüben, nämlich jetzt ein Gespräch führen, um - sozusagen im Interesse dieses Walter - das Problem wegzuschaffen.

Rei: Ich habe noch eine Frage. Der Walter, macht der nur die Auszubildenden oder macht der die gesamte Abteilung? Der ist für die ganze Abteilung zuständig, oder?

Hab: Nee, nee, der ist Meister dahinten, aber er ist rein für die Ausbildung freigestellt. Aber der macht auch **Erwachsenenbildung**. Der macht Programmieren von Robotern. Da sind ja zum Beispiel Maschinenbediener, die müssen ihren Roboter programmieren oder bedienen können, da macht er eine Ausbildung mit denen.

Gei: Ist schon klar, das habe ich falsch verstanden.

Hab: Aber rein nur Ausbildung macht er.

Sem: Rein nur Ausbildung, aber unter Zeitdruck und Produktionsdruck. (Hab: Ja, klar.)

E: Weil der die zu rüstenden Maschinen von seinen Vorgesetzten pro Tag bekommt. Jeden Morgen sagt der: "Diese Maschinen brauche ich am Abend fertig."

Hab: Und die waren halt die ganze Zeit gewohnt, daß der halt mit den Auszubildenden, ich sag'mal, vier Maschinen am Tag umgerüstet hat und jetzt schafft er halt, wenn des dritte Lehrjahr in der Schule ist und er arbeitet mit dem Gökan, vielleicht eine, wenn überhaupt. Die werden sagen: "Das kann ja wohl nicht sein! Was ist denn da los?" Also was macht der Walter? Er bleibt abends länger da und macht das Ding fertig.

J: Ich schaue auf die Uhr, weil wir pünktlich Schluß machen müssen. Wir haben noch ein bißchen Zeit, zehn Minuten. Oder, stimmt das? [Einige stimmen zu.] .. Ja, sollen wir noch ein bißchen uns diese Fragen anschauen, in diesen zehn Minuten? .. Das Gespräch, das Sie damals - ja, es war ja zunächst mal (.) nicht das Gespräch, das der Walter mit ihm geführt hat, sondern Sie ..

Hab: Der Walter hat so mit ihm eigentlich - so ein richtiges Gespräch hat der Walter mit ihm nicht geführt, der spricht ständig mit ihm und sagt ihm (..),

arbeitet täglich mit ihm zusammen. Wir haben halt auf dem Walter sein - der Walter hat uns gebeten: "Mensch, ich weiß nicht, was ich machen soll. Bitte, tut was". Und da haben wir ihm gesagt: "Okay, wir reden mal mit dem Gökan". Und da ist das Ganze (.).

Koe: Vielleicht hätte der Walter mal mit ihm reden sollen?

Hab: Ja, aber dann

Koe: in einer anderen Form als wie bisher.

Hab: Also wir haben, ich habe den Walter gefragt: "Mensch, hast schon mal mit ihm geredet?" oder was. Und er sagt immer: "Ja und ich weiß und ich mach's und Ding und dann hat er da schon viel gesagt: 'Ja, Du verlangst zuviel von mir und dann äh' Und auf die Antwort hin: 'Ja, wenn ich dich was frage, dann weißt du ja nichts', 'ja, warum fragst du mich ausgerechnet da dann des immer?' und so." Also so ein Gespräch ist da abgelaufen. Das ist ..

Sem: Also auch wieder ein einseitiges Gespräch. Ich muß jetzt nur bei dem Wort "Gespräch" dran, sehr dran denken, daß ich auch die anderen zu Wort kommen lasse und heute sind doch die Ausbildungsgespräche eben, daß der Ausbilder spricht.

Hab: Und ich könnte mir vorstellen, daß der Walter eher dazu neigt, ihm das so begreiflich zu machen: "Stell dir vor" -was **er** gesagt hat - "was für eine Verantwortung du da hast! Und wenn du da was kaputt machst und das könnte.." - ich kann's nicht sagen, ich vermute das fast.

E: Ja, weil er eben das Problem im Kreuz hat! Wenn irgendwas schief läuft, ist der Walter dran. Klar!

Hab: Ich habe nämlich auch schon beobachtet, letzthin haben wir gesagt: "Ein Junge steht jetzt vor der Zwischenprüfung, testen wir doch einfach mal, was er theoretisch drauf hat. Mach doch mit ihm einmal so einen Aufgabensatz durch". Hat er gesagt: "Okay, das mache ich". Das hat er gemacht und da war er alle dreißig Sekunden hinten dran gestanden und hat geguckt, was der macht. Das ist mir aufgefallen! Des ist auch dem Herrn Schobert aufgefallen. Das ist, aber das glaube ich, daß das schon so weit jetzt ist, daß der so ungefähr nachschaut, was der da wieder für einen Scheiß macht, so ungefähr. "Da ist jetzt, da müssen wir jetzt.."

J: Ist also noch nicht Gespräch, wie Frau Semmler vorhin meinte, das ist eigentlich Kontrolle! Nichts anderes, nicht? Die Frage ist natürlich nur, welche

Art von Gespräch haben **Sie** jetzt mit ihm geführt, nicht? Das ist jetzt die Frage.

Hab: Ich könnte's ja nochmal erklären, wie's abgelaufen ist.

J: Ja, also ich denke, wir haben's schon in Erinnerung, aber die Frage: Ist das ein Gespräch gewesen, sozusagen, wo Sie auch wirklich ein **Gespräch** geführt haben oder hat das Gespräch nicht dazu gedient, äh, letztlich dem Gökan klar zu machen: "Es ist besser vielleicht, wenn du den Beruf wechselst". Oder war's nicht beides möglicherweise?

Hab: Gut, wir haben vorher schon uns überlegt, wir haben dann auch mehr oder weniger aus ihm herausgelockt.

J: Gelockt?

Hab: Also, was heißt gelockt? Ich habe ihn erst richtig reden lassen, da hat er ja .. Im Prinzip ist es daraufhin hinausgelaufen.

J: Aber ich frage halt deswegen, weil mein Eindruck ist, daß es ein **ambivalentes Gespräch** war. Also, das heißt ein Gespräch, in gutgemeintem Sinne, was sich auch darin zeigt, daß sich der Gökan wirklich geöffnet hat. Der hat ja auch gesagt: "Du, ehrlich, offen, am liebsten würde ich ja Kraftfahrzeugmechaniker werden" oder so was, nicht? Aber aus diesem Gespräch ist natürlich dann was anderes entstanden.

Hab: Ja, wir haben ihm ja gesagt: "Also, wenn du des willst, dann hast du jederzeit die Möglichkeit. Es gibt da 'ne Möglichkeit. Wir, von uns aus" haben wir gesagt "würden das Ausbildungsverhältnis **nicht** lösen, aber," so ungefähr," wenn Du des willst, ist ja kein Problem". Und dann war eben [Er macht ein klatschendes Geräusch. Einige lachen.]

E [lachend]: Sie würden das zwar sehr bedauern!

Gei: Na gut, das (...)

E: Also ich habe mir die über den Ablauf des Falles verschiedene Stadien des sozialen **Handelns** vorgestellt. [spricht lauter] Der Anfang der Geschichte war, daß der Walter gesagt hat: "Ich bin unzufrieden mit euch Ausbildern, der Ausbildungsleitung. Ihr habt mir da einen rübergeschoben, mit dem kann ich nichts anfangen. Ich möchte, daß ihr das Problem von meinem Tisch räumt." Die Ausbildungsleitung nimmt sich dieses Interesses an, macht's zu ihrem Interesse und geht auf den Gökan zu und schafft eine Gesprächssituation, die

für mich zunächst mal den Charakter einer **Beratungssituation** hat. Also: "Laß uns doch mal darüber sprechen, über deine Situation, wie geht's dir so und wie sehen wir das so?" Also, im besten Sinne sich mal verständigen, was ist die Situation. Im **Hinterkopf,** im Hintergrund stand die Anforderung vom Walter: "Schafft mir diesen Gökan vom Hals!" .. Und als der Gökan aus seiner Sicht angedeutet hat, daß es für ihn **Gründe** gibt, das Ausbildungsverhältnis in **Frage** zu stellen, haben Sie diesen Teil seines Hinweises aufgenommen und haben quasi, haben dann die alte pädagogische **Formel** aktiviert: "Ja, wenn das so ist, dann wäre es doch in deinem besten Interesse, daß wir gemeinsam schauen, daß das Ausbildungsverhältnis gelöst wird!" Mit diesem alten pädagogischen **Trick,** sage ich mal, haben Sie **ihr** Interesse, ihn rauszuschmeißen, verschleiert und aus der ursprünglichen Beratungssituation entstand eine knallharte Herrschaftssituation, die der Gökan sofort gerochen hat. Der war clever genug, zu riechen: "Da geht's ans Eingemachte!" Die Beratung, die am Anfang war, war gekippt. "Die wollen mich loshaben!" Das hat er einmal signalisiert; als Sie dann sich zum Verbündeten mit seinem **Vater** gemacht haben, war ihm natürlich klar, wohin die Reise läuft. Was Sie **nicht** wußten, war - wo Sie sich getäuscht haben -, daß der Vater nicht auf Ihrer Seite, sondern auf seiner Seite stand. Da haben Sie sich in der Einschätzung Ihrer Taktik offenbar total vergriffen. Üblicherweise gehen die Ausbilder ja davon aus, daß die Eltern, daß sie es schaffen, die Eltern auf **ihre** Seite rüber zu ziehen. Im Kampf gegen den Jugendlichen. Und nun bleibt dieser Türke auf seiner Seite und hat Techniken drauf, Verhaltenstechniken, wo Sie **überhaupt** keine Gegenstrategie haben. Wenn Ihnen jemand die Füße küssen will, dem können Sie nicht, wenn er den Kopf beugt, mit dem Hammer drauf schlagen. [Einige lachen.] Das würden Sie zwar am liebsten tun, aber Sie können es natürlich nicht. Ja? Sie können es nicht tun, insofern hat er Ihnen total den Wind aus Ihrer Strategie herausgenommen. Was also hier ablief, aus meiner Sicht, ist ein Strategiespiel mit ganz verschiedenen **Akteuren**, wo unter dem Strich einerseits die Ausbildungsleitung total hilflos dasteht oder dasitzt, in Form von Herrn Haberer, der Gökan in der Klemme hockt, sein Vater zu Hause mal zeigt, wo's lang geht, der Walter vor Ort darauf **wartet**, daß die endlich was tun - und das ist unser Fall. Also in der Abfolge unterschiedlichster sozialer Handlungen mit unterschiedlichsten Strategien und unterschiedlichsten Mechanismen. Wo möglicherweise, sag' ich jetzt mal, wo möglicherweise die Anfrage von dem **Walter**: "Ihr habt mir da einen geschickt, ihr Pädagogen, mit dem kann ich nichts anfangen" zu einer Rückfrage hätte führen können, in dem Sinne, wie wir's zum Schluß gemacht haben: "Was hast Du eigentlich für ein Ausbildungskonzept? Für diesen Türken, der Schwierigkeiten hat? Hast Du-, bist Du flexibel genug in Deinem Ausbildungskonzept, dem was anzubieten, daß er auch eine Chance hat? Bisher hast Du Auszubildende gehabt, wo das, was Du gemacht hast, wunderbar funktioniert hat. Hast auch immer ein Lob gekriegt. **Aber** an der Stelle kannst Du

mal beweisen, daß Du ein guter Ausbilder bist. Zeig uns mal, was Du drauf hast!"

Fri [lacht]: Das ist hart! Entschuldigung.

E: Nicht in der Weise sagen, aber erst mal **denken**. Nicht quasi den Schuh, den Stiefel des anderen gleich anziehen, sondern sagen: "Jetzt reden wir mal über Ausbildung, das Ausbildungskonzept".

Sem: Aber Hinterfragen ist schon wichtig?

E: Ja. Von der Grundidee her. Also sich nicht sofort vor den Karren des anderen spannen lassen, mit all den Folgen, die wir jetzt mitgekriegt haben, sondern einfach verbindlich zurückfragen: "Da geht's um Ausbildung. Da ist ein Problem. Laß uns mal gemeinsam darüber nachdenken. Schauen wir uns mal das Ausbildungskonzept auch an. Und so weiter und so weiter. Die einfachste Lösung ist natürlich für alle Beteiligten, dem Gökan die **Ausbildungsfähigkeit** abzusprechen. Damit gerät er in eine Hilfsschule .. . Der Gedanke war ja auch schon, ja? Wenn man den Auszubildenden als **Kranken** oder als **Lernunfähigen** definieren kann, sind alle, die beteiligt sind, sofort aus dem Schneider. Deshalb ist das, aus unserer Wahrnehmung, auch ein **sehr** beliebtes **Deutungsmuster**, wenn's um Ausbildungsstörungen geht. .. Punkt. Es ist halb sieben.

J: Halb sieben? Ja. Ah, Moment, noch nicht davon laufen! Wir haben, jetzt noch einmal auf die Fragen bezogen, außer dieser einen, dieser vierten Frage, haben wir weitgehend alle Fragen hier diskutiert. Ich denke, diese vierte Frage können wir auch sehr schön `rüberziehen dann in diesen achten Arbeitsschritt. Was anderes: Wir haben hier diesen Film mitgebracht! Die Frage ist, ob Sie Lust haben, heute abend sich diesen Film noch anzuschauen oder lieber was anderes machen? Was auch immer das sein mag? [Einige lachen.]

E: Da kommt der Fall "Gökan" sehr schön zum Tragen. Und zwar diese Vater-Sohn-Seite. So knallhart, wie Sie sich das nicht vorstellen können.

7. Arbeitsschritt: Lernnotwendigkeiten erkennen und realistisch einschätzen (durch den Gesamtkreis)

J: Ja, wir haben gestern im Fall Gökan den sechsten Arbeitsschritt abgeschlossen und bevor wir nun uns Gedanken machen, welche Möglichkeiten, Handlungswege wir Herrn Haberer anbieten können, schlage ich vor, daß wir uns noch Gedanken machen zu unserem siebten Arbeitsschritt. Insbesondere

da im Fall deutlich wird, daß es sich hier vor allem auch um eine Frage des Lernens handelt. .. Welche Lernmöglichkeiten bieten sich hier im Fall an, welche können erkannt werden? - dies sind die Fragen des siebten Schrittes. Wir könnten auch fragen: Wer müßte in diesem Fall was lernen, damit sich der Fall weiterentwickelt, damit der Gökan vielleicht in dieser Geschichte eine Chance haben kann. Zum siebten Schritt, der ja heißt "Lernmöglichkeiten", gehört natürlich auch die Frage, wer **kann** was lernen? Wer **müßte** was lernen? Wer **kann** was lernen? Vielleicht kann man diesen Arbeitsschritt so unterscheiden: Wir haben hier das Soziogramm zum Fall, daß wir uns das nochmals anschauen und dann an diese Frage `rangehen, wo die einzelnen Personen, Institutionen auftauchen. .. Ich schlage vor, daß wir diese Frage nach den Lernmöglichkeiten auch zunächst mal unter diesen Voraussetzungen uns anschauen, die wir gestern besprochen, angeschaut haben und unter diesem Gesichtspunkt, daß hier also in dieser Fachabteilung Lernen in unmittelbarer Produktionsnähe stattfindet, unter hoher Verantwortlichkeit, so daß ich, mein Vorschlag, meine, wir sollten das erstmal als ein Fakt voraussetzen und nicht darüber nachdenken: Was ist hier verrückbar an diesen Lernbedingungen in den Fachabteilungen, jetzt bezogen auf diese Produktionsnähe. Es ist nun mal so gegeben, daß hier Lernen in unmittelbarer Anbindung an diese Produktionsvoraussetzung, an dieses **hohe** Maß an Verantwortlichkeit stattfindet. Ob das langfristig veränderbar ist, ist was, worüber man auch nachdenken kann. Das ist das eine Fakt. Und das zweite Fakt ist diese Seite des Vaters. Ich denke, wir könnten auch zunächst sehr fieberhaft darüber nachdenken, was dieser Vater des Gökan alles lernen **müßte**, damit der Gökan eine Chance hat und der Fall sich weiter entwickeln kann. So wie wir den Vater gestern im Fall kennengelernt haben, meine ich, sind hier die Veränderungschancen zunächst klein. Also jetzt auf dieser realistischen Ebene mal gedacht: Wie könnte der Vater, was sollte der Vater alles lernen, damit der Gökan eine neue Chance bekommt? .. Also, auch diese Frage, mein Vorschlag, zunächst mal zurückzustellen als eine eher unrealistische Perspektive und wir (...) in dieser Geschichte jetzt näher anschauen, was könnte, oder müßte **wer was** lernen, damit der Herr Haberer im Fall weiter kommen kann: Der Walter, Gökan, die Ausbildungsleitung?

Dann fangen wir vielleicht mal mit dem Walter als ersten an. [J. geht zum Flip.] Jetzt hoffe ich, daß da noch Platz frei ist. ... [Ca. zweiminütige Pause; J bereites das Flip vor] Also, was müßte, was kann der Walter lernen in dieser Geschichte, in diesem Fall? ... Also, mir fällt als erstes Mal spontan ein, das, was die Bea gestern angesprochen hat, im Zusammenhang mit dieser Vierstufenmethode: Möglicherweise ein weniger rigides, weniger ja repetitives Praktizieren dieser Methode, indem der Gökan die Möglichkeit bekommt, in dem **Nachvollzug** dieser Methode auch das, was er lernen soll, hier in dieser Situation, sich zu verinnerlichen, sprachlich zu formulieren und dabei auch

den **Zusammenhang** zu wissen, d.h. das, was er lernen soll, zu verstehen. Das ist ein Aspekt, den wir von gestern zunächst mal, was den Walter betrifft ..

B: Eine Ergänzung zu dem, was der Erich gesagt hat, also daß der Gökan derjenige ist, der zu erklären hat (Hab: hmm), wenn er vor der Maschine steht und daß er nicht, daß ihm nicht dauernd erklärt wird, sondern daß er erklären muß. .. Und daß der Ausbilder eher die Funktion übernimmt, die eigentlichen Fragen zu stellen oder sich die Fragen herzuleiten, also ein Verständnis dafür entwickeln kann.

J: Also, im Zusammenhang der Vierstufenmethode, wie könnte man des formulieren, Bea?

B: Ja, also, daß der andere - im Unterricht sagt man auch, etwas problematisieren, also Sachverhalte problematisieren - daß der andere, der Auszubildende dann also versucht, zu erklären.

E: Also dem Gökan so was wie Erklärungsaufgaben zu geben, also dosierte Erklärungsaufgaben im Zusammenhang mit dem Rüsten dieser Maschine oder dem Umsetzen dieser Vorgabe **auf** die Maschine, also nach dem Motto: "Gökan, erklär` mir doch mal diesen ersten Schritt. Wie gehst Du denn, wie würdest Du denn da ran, denk' mal laut. Ich muß einfach mal mitkriegen, was in Deinem Kopf vorgeht, wenn Du jetzt da .. mit diesem Zettel da stehst und an die Maschine rangehst. Denk' mal laut, ich höre Dir mal ein bißchen zu!" Also, in der Weise.

Hab: Klar, ich weiß schon, was du meinst.

E: So könnte sich das anhören.

J: Ich schreibe jetzt einfach mal, ja, es geht jetzt auch um die Umkehrung, also die Initiative liegt bei dem Gökan, nicht?

E: Ja. Also, der Einstieg in die Vierstufenmethode ist ja **vormachen**, dabei erklärt ja der Ausbilder, vormachen, zugucken, nachmachen, was sicher zunächst mal auch okay ist, aber dann müßte man quasi wieder zurück. Vormachen vom Gökan und zugucken vom Ausbilder. Also, daß das Tempo in dieser Vierstufenmethode 'rausgenommen wird und an der Stelle die Rolle getauscht wird, die des Vormachens und Beschreibens und Erklärens.

J: Ich schreibe jetzt mal einfach als Stichwort: Die Initiative bei Gökan und Umkehrung der

E: ja, der Vierstufenmethode. Also, die bekommt quasi so eine Schleife.

[Kassettenwechsel]

Gei: Ich glaube, man müßte bei ihm [meint Gökan] diese Arbeitsschritte, die erforderlich sind, immer noch in kleinere Schritte zerlegen; ich denke an gestern, mit der Schraube. Ich könnte mir vorstellen, daß man ihm beispielsweise mal so elementare Dinge mal erklären müßte: Was ist eine Drehbewegung rechtsrum oder linksrum, das üben lassen, daß er einfach einmal weiß: Was ist eine Drehbewegung im Uhrzeigersinn oder im Gegenuhrzeigersinn? Und darauf aufbauend: Wie wirkt ein Gewinde, ja? Also, wenn wir bloß bei dem einen Beispiel jetzt bleiben: Also, immer das Ganze in kleinere Schritte noch zerlegen und elementare Dinge erklären. Daß man nicht sagt: "Nimm den Schlüssel" oder: "Der Schlüssel hat eine ganz bestimmte Bezeichnung", ja?

J: Hat das auch etwas mit dem Thema Experimentieren zu tun? Ihm mehr Experimentiermöglichkeiten zu geben, einzuräumen?

E: Eher nicht. Eher das Gegenteil.

Sem: Ich würde sagen, Grundlagen, vielleicht.

Gei: Es ist Grundlagenvermittlung, was ich jetzt meine, eigentlich.

J: Also, elementare Lernmöglichkeiten, ja, einfachere Lernprozesse. Über einfachere Lernprozesse zu komplexeren.

Gei: Ja. In kleineren Schritten vorgehen, kleineren Schrittweiten.

E: Der Walter müßte möglicherweise lernen, daß es Auszubildende gibt, die das, was er üblicherweise voraussetzt, nicht mitbringen (Gei: hmm, zum Beispiel) und er da nochmals für die 'ne eigene Ausbildungsphase sich überlegt. Wobei ja der Vorschlag vom Herrn Geigler der ist: Elementarisierung von .. . Deine [meint Jörg] Idee war .. experimentieren. Das ist nicht dasselbe.

J: Hmm. Ist nicht dasselbe.

E: Aber trotzdem sollte man's einfach mal

J: getrennt lassen.

E: Ja, getrennt lassen und in der Summe aufführen.

Gei: Ich kann mir auch vorstellen, daß der Ausbilder, ich mein', der macht ja des schon längere Zeit und es geht, glaub' ich, jedem Ausbilder so, je länger man das selber macht und man erklärt's ja immer wieder, wir müssen ja laut sprechen dabei. Für uns sind diese Dinge **so** selbstverständlich, daß man diese Dinge irgendwann mal **voraussetzt**, ja? (E: Ja!) Was man gar nicht voraussetzen **darf**, ja? Und als **Ausbilder** müßte man sich da immer entwickeln und man bräuchte halt immer jemanden, der einen wieder runterholt und sagt: "Du, horch, es ist ganz gut, was du machst, aber der bringt des noch nicht mit."

E: Der Gökan holt den Ausbilder ja runter. Nur, was macht der Ausbilder mit der Tatsache, daß er runtergeholt wird? Der deutet sie ganz anders.

Gei: Ja, genau. Er fühlt sich auf den Schlips getreten.

E: Er bezieht sie nicht auf sich: "Ich müßte mir was überlegen, um genau für **den** was anzubieten", sondern der sagt: "Der fällt ja aus meinem üblichen Muster heraus, also ist untauglich". Also er deutet diese Geschichte nicht als Hinweis: "Überleg' mal deine Ausbildungsmethode", sondern "der taugt nichts".

J: Also, Elementarisierung des Lernens, Erprobungsmöglichkeiten einräumen, Erprobungsmöglichkeiten anbieten, lernen, daß nicht alle Auszubildenden gleich sind. Also, die grundlegende Einstellung.

E: Also mir ist in dem Fall besonders wichtig geworden, daß dieser Walter erkennen müßte oder lernen müßte, den Zusammenhang zwischen Angst und Lernen. Das ist für mich mit ein Schlüssel zu dieser Fallgeschichte, und er müßte lernen zu überprüfen, inwieweit er **angststeigernde** Techniken drauf hat, die bei einer ganzen Reihe von Auszubildenden **anspornen,** aber im Einzelfall auch zu einer totalen Lähmung führen. Also, das müßte meines Erachtens der Walter mal überprüfen. Inwieweit er als **Angstfaktor** in dieser Ausbildungssituation wirkt. Wobei ich meine, daß das ein außerordentlich schwieriges Unterfangen ist, sich selbst als Ausbilder zu erkennen im Hinblick auf die Wirkungen, die angsterzeugenden Wirkungen beim anderen. Also das setzt ein außerordentlich hohes Niveau der Selbstbeobachtung und der Selbstbeschreibung, der Selbstbeurteilung voraus.

Gei: Also, da gehe ich soweit, daß ich einen Kollegen bräuchte, der mich beobachtet. Weil ich glaube, selber würd's kaum einer schaffen.

E: Ja. Aber man kann natürlich auch den Blick für den Gökan schärfen. Also da in der Geschichte bei dieser Gesprächserzählung hat der Gökan ja zweimal

Fri: Es muß ja nicht immer der Ausbilder dahinter stehen, der kann in der Nähe sein oder in der Ecke.

J: Also, was dieses Erprobungsmöglichkeiten-Einräumen oder -Anbieten betrifft, da denke ich jetzt auch wieder an den PC, nicht? Wir haben gestern gesehen, da wäre auch die Möglichkeit, mal zurückzugehen, jetzt von der Ernstsituation, mit Maschinen zu arbeiten, und dann möglichweise auch wieder mit dem **Programm** zu experimentieren und dort das nochmals neu zu erproben. Das ist jetzt das Experimentierstadium, eine Woche, und dann geht's wieder in die Ernstsituation. Fände ich für den Gökan wahrscheinlich wichtig, daß er auch immer wieder auch den Freiraum kriegt und den **Schonraum**! Es geht auch um den Schonraum, den der offensichtlich auch immer wieder braucht, um geschützt nochmal was zu wiederholen, was neu zu lernen, zu erproben.

Fri: Wie ist des im dritten Lehrjahr? Sind die in die Gruppe oder sind die auch allein mit dem Ausbilder an der Maschine?

Hab: Im anderen Fall, im anderen Lehrjahr, sind's ja immer mehrere. Dann sind die zu zweit oder alleine.

Fri: Das beruhigt natürlich auch, oder?

E: Jörg, was du nochmals ziemlich deutlich gemacht hast ist etwas, was mit dem Walter zu tun hat; er müßte auf der methodischen Ebene flexibler werden, als **Grundsatz**. Flexibilität in der Vierstufenmethode. Flexibilität im Einsatz dieser Methoden Computer und Ernsteinsatz an der Maschine - bei einem Auszubildenden wie Gökan. Eine Lernschleife quasi wieder an den Computer, das ist ja eine tolle Geschichte, wenn man sich des vorstellt. Das ist ja genau dieser Schonraum für den Lernenden, wo er alles falsch machen kann und trotzdem passiert nichts.

Ahl: Wie sinnvoll ist die Computergeschichte überhaupt am Anfang? Wenn er überhaupt noch nicht das **Verständnis** für die Maschine hat, ne? Vielleicht kommt viel später dann mal die **Einsicht**, wenn er dann an dem Programm gearbeitet hat.

J: Ich meine, du hast es auch gestern nochmal gesagt, was den Schonraum betrifft, nicht? Im ersten Jahr, das scheint sozusagen das Schonjahr zu sein, und im zweiten Jahr wird's dann plötzlich ernst, nicht? Also, so .. plötzlich wird er ins Wasser geworfen.

sehr deutlich seine Angst mitgeteilt. Nur die Ausbilder haben sie natürlich geflissentlich übersehen, weil sie was anderes vorhatten. Also, ich denke, der Gökan teilt das schon auch mit, nur muß man genau diese Wahrnehmung schärfen, in welcher Weise der seine Angst mitteilt. Also, ich kann über den Gökan lernen, welche Techniken ich als Ausbilder draufhabe, die ihm Angst machen. Also, der Gökan ist quasi die Person, an der ich mich selber erkenne. Und das ist natürlich, ja, unabhängig davon, Herr Geigler, wenn Sie einen Kollegen haben, der Ihnen da mal eine Stunde zuguckt. Herr Haberer hätte sagen können: "Ich geh' mal rüber. Ich schau' mal ein bißchen zu da, was da abläuft. Ich mach' mir da ein paar, ich rüste einmal auch eine Maschine zu und schau' mal zu, was da läuft. Ich gebe Dir dann ein Feedback." Ja? Das wäre ja auch eine Möglichkeit gewesen. "Ich will mal schauen, was in Eurer Beziehung da schief läuft." Ja?

Gei: Das ist natürlich auch eine kritische Sache, daß sich wieder der Ausbilder hier nicht auf den Schlips getreten sieht, ja? Man muß also hier, glaube ich, schon sehr viel Überzeugungsarbeit **vorher** leisten, ja?

E: Der Walter müßte lernen, daß er in schwierigen Ausbildungssituationen kollegiale Unterstützung sich anfordern kann. Er hat ja keine kollegiale Unterstützung angefordert, sondern er hat den Ausbildungsleiter als denjenigen angefordert, der ihm den Gökan vom **Halse** schafft! Also, er hat nicht pädagogische Kompetenz angefordert, sondern die Macht, jemanden 'rauszuschmeißen. Also, der Ausbilder, der Walter, müßte lernen, in schwierigen Situationen pädagogische Kompetenz anzufordern. **Erstmal**, für einen gewissen Weg, um **dann,** später irgendwann mal, später die Frage zu stellen: "Jetzt haben wir uns so abgemüht; gibt's da überhaupt 'ne Chance?"

J: Herr Fritzinger.

Fri: Das ist auch der wesentliche Punkt, glaube ich. Die Angst, die der Gökan hat. Das ist öfters 'rausgekommen, und ich meine, daß er was leisten kann, das hat sich auch schon heraus kristallisiert, daß er mit anderen, daß er den anderen etwas **zeigen** kann, **erklären** kann. Also, einmal der Zeitfaktor ist 'rausgekommen, müßte wegfallen. Dann einmal die Maschine, die eine Million kostet, müßte wegfallen. Dann auch das Handikap, daß er immer mit dem Ausbilder an der Maschine steht, das ist wie eine Prüfung, das sehe ich jetzt so. Und wenn er jetzt mit Auszubildenden im dritten Lehrjahr vielleicht etwas machen **würde** oder mit einem anderen Einrichter, der vielleicht ein bißchen Verständnis aufbringt, daß des dann klappen könnte.

J: Zum Beispiel zu diesen ..

E: Mit einer Woche Computerspielraum dazwischen. Dann geht's sofort in die Vollen! Also das ist die Dramaturgie dieses Selbständigwerdens im Ausbildungsablauf. Die ist für einen Mann wie Gökan offenbar nicht geeignet. Bei anderen funktioniert das, aber für einen Mann wie den Gökan offenbar nicht. Da müßte der Schonraum, der müßte länger sein.

Sem: Oder wird immer mal wieder aufgenommen. (J: Hmm.) (E: Ja.) Also sozusagen Wechsel von Schonraum und Leben.

E: Ja. Da wäre ein Computerprogramm, denke ich, eine hervorragende Geschichte. Nicht einmalig am Anfang, sondern das ist etwas, was diese Ernstsituation begleitet.

Hab: Also, wir haben ja zum Beispiel eins gemacht, weil der Walter ist im Moment mit denen vom dritten Lehrjahr in der Prüfungsvorbereitung; die haben jetzt bald Abschlußprüfung - und da haben wir jetzt also praktisch gesagt, es hat ja keinen Sinn, wir können den Jungen jetzt nicht da allein an der Maschine lassen, da haben wir gesagt, wir haben eine **Versetzungsabteilung** in dieser Abteilung, und zwar sind da zwei Techniker, die erstellen auch diese Datenblätter, unter anderem. Und da haben wir den Gökan jetzt hinversetzt zu einem. Der war der **Vorgänger** vom Walter. Der hat vorher dem Walter seinen Job gemacht und **ihm** haben wir den Gökan jetzt gegeben; da macht er jetzt mit dem zusammen so Erstellungen von Arbeitsblättern und so. Also, das ist jetzt vielleicht auch eine Möglichkeit, wo er sich mal erholen kann. Vielleicht bringt des was, ich weiß nicht.

Sem: Auch mit einer anderen Ausbildung. Das bringt ja dann auch schon was.

J: Ich meine, da kommt ja, Herr Haberer, noch zusätzlich ein Gedanke `rein. Um nochmal den Grundgedanken festzuhalten: Walters Methodenkompetenz, die darin liegen müßte, **situationsbezogen** zu handeln. Nicht rigide **eine** Methode anzuwenden für alle gleich, sondern zu differenzieren. Wer braucht was und ich kann eben das entsprechend verändern. Das wäre das eine. Das andere, daß, also wenn er unter dem Gesichtspunkt 'methodische Unterstützung' eine solche **anfordert,** jetzt die Frage ist: **Er** für **sich** methodische Unterstützung anfordert, zum Beispiel von seinen Kollegen, über den Ausbildungsleiter, wo er selber was abruft, oder aber auch eine methodische Unterstützung anfordert für den Gökan. Also, das war jetzt dieser Gedanke, den Sie hatten, wo Sie sagen: "Der geht jetzt, der kommt jetzt zu diesem im dritten Ausbildungsjahr oder in welchem der ist und .."

Hab: Nee, das ist ein Techniker.

J: Das ist ein Techniker. Ein Techniker ist das.

Hab: Der war früher Ausbildungsverantwortlicher. Dem Walter sein Vorgänger war des. Also, dem haben wir ihn jetzt, da ist er jetzt drei Wochen.

J: Das bringt mich auf den Gedanken, ob der Walter nicht Phantasie entwikkeln sollte oder müßte, auch in seiner Rolle als Pädagoge, wo er diesem Gökan Unterstützung geben kann, also sowas wie ein Unterstützungsnetz für ihn aufbauen kann. Und da wäre die Überlegung: Könnte sowas nicht auch ein Auszubildender, beispielsweise des dritten Ausbildungsjahres sein? Der Gökan ist jetzt, muß man sich vorstellen, **alleine** im zweiten Ausbildungsjahr. Könnte also der Walter nicht sagen: "Ich gebe dem einen **Tutor** oder **Mentor"**, oder wie man's auch immer bezeichnet? Und das meinetwegen einen Monat mal. Natürlich ist das eine Belastung für den betreffenden Auszubildenden, der hat ja auch anderes zu tun. Aber daß man dann, sagen wir mal nach einem oder zwei Monaten sagt: "Okay und das macht jetzt mal ein anderer!" .. Also, das fände ich auch eine Überlegung wert.

Sem: Das wäre ja auch wieder eine gute Möglichkeit für die anderen Auszubildenden. Das eben `rüber zu bringen, was sie schon gelernt haben und die Verständigung zwischen Gleichaltrigen klappt ja eigentlich doch ganz gut.

Ahl: Und wenn sich das beim Walter so hochschaukelt, wäre des gleichzeitig auch eine Entlastung für den Walter. Weil dann bräuchte er sich im Moment dann nicht mehr mit ihm zu beschäftigen oder, von mir aus auch, herumzuärgern.

E: Ja also, ich stell` mir den Walter vor, der hat, der hat sich ja wirklich bemüht und hat sich engagiert und **immer** wieder und immer **intensiver** und macht noch nach Feierabend die Arbeit, die dieser Gökan nicht hinkriegt, .. aber der ist total verspannt jetzt! (Hab: Ja.) Der ist total unzufrieden, der ist sauer.

Ahl: Und jetzt die kleinste falsche Bewegung ..

E: Genau! Mit **Argusaugen** schaut der auf diesen Gökan und wehe, der setzt nur zu einem falschen Griff an, ist er sofort da und sagt: "Natürlich, ich hab's sofort gewußt". Also, er **deutet** natürlich den Gökan auch als totalen **Versager**. Wenn er jetzt auf die Idee kommen sollte, den Gökan zu unterstützen, müßte er diese Deutung "der Gökan ist untauglich, ungeeignet, ist ein Versager" - diese Deutung müßte er ändern, müßte er aufgeben. Nur **dann** käme er auf die neue Idee: "Jetzt suche ich mal, die Deutung lasse ich weg, der Gökan ist **kein** Versager, der hat eine Chance und ich schaue mal, wer ihn in

dieser Hinsicht unterstützen kann. Ich bin offenbar nicht unmittelbar dazu geeignet, ich habe offenbar nicht diese Fähigkeiten, in dieser schwierigen Situation vorwärts zu kommen. Wer könnte denn dann helfen?" .. Das ist eine ganz andere Deutung dieser Situation, aber mit unglaublichen Konsequenzen, für den Gökan **und** für den Walter. An der Situation ändert sich gar nichts, an der objektiven Situation. Nur dieser Walter müßte in **seinem** Kopf eine neue soziale Wirklichkeit konstituieren. Erinnerst du dich an den Satz von gestern abend?

Ahl: Muß ich mir unbedingt aufschreiben! [Er lacht.]

E: Ja. Also, es entsteht einfach, weil sich der Walter was anderes ausdenkt, eine **neue** soziale Realität. Zunächst ändert sich gar nichts, aber im Kopf entsteht was Neues. Und dann entsteht in den Handlungen - der Walter tut was anderes, der Gökan stellt plötzlich fest: "Der Walter tut was anderes, also müßte ich, kann ich auch was anderes tun". Dann entsteht also **Bewegung** in dieser Situation, durch die Tatsache, daß sich der Walter Gedanken gemacht hat: "Kann's so weiter gehen?" und "müßte **ich** die Situation nicht auch mal ändern?"

J: Das ist das, was in der Pädagogik als Deutungsmuster bezeichnet wird, daß also das, was ich an Deutungsmustern im Kopf habe, auch Wirklichkeit schafft, daß das **Folgen** für die Wirklichkeit hat. Wenn ich jemanden sehe als **unfähig**, dann wird, mit höchster Wahrscheinlichkeit, wird das die Realität sein. Vor allem eben im Zusammenhang, daß ich ja mit diesem Menschen arbeite. Ich bin der Ausbilder und ich gestalte das Lernen mit dem zusammen. Wenn ich ihm nichts zutraue, dann kann er auch kein Selbstvertrauen entwikkeln. Wenn er kein Selbstvertrauen entwickeln kann, kann er auch nichts Produktives schaffen. Da kommt einem nochmal der Gedanke auch, inwieweit der Walter sich als Pädagoge begreift. Also da sehe ich auch ein grundlegendes Problem dieser Struktur, was mit der Produktionsnähe nochmal zu tun hat, daß er offensichtlich sehr stark in seiner Rolle als Ausbilder seine Aufgabe, nämlich sowas wie Produktionskompetenz herstellen zu müssen, wahrnimmt und sich nicht so sehr in seiner Rolle, daß er auch **Pädagoge** ist, wahrnimmt. Mit der Lern-, mit der Zielformulierung war das also seine Aufgabe zu schauen, daß die Auszubildenden fähig sind, Maschinen zu **rüsten**, in Betrieb zu nehmen. Das ist ja nichts anderes, als daß sie lernen eben dieses Ziel, nämlich für die Produktion kompetent zu sein, dieses Ziel zu erreichen. Und die Frage, was ist das Ziel als **Pädagoge**, ist ja nicht unbedingt das hier, sondern in der Pädagogik geht es - wie auch immer die Wirklichkeit ausschaut - darum, die Auszubildenden zu **fördern**, schlichtweg zu fördern. Und hier halt Produktionskompetenz in dem Sinne, was man dann in der Literatur zum Beispiel wieder, wir haben ja auch im ersten Fall, glaube ich, darüber gespro-

chen, oder war das, glaube ich, im zweiten Fall von dir, nicht? Da geht's ja darum, die Auszubildenden, daß sie die entsprechenden Kenntnisse und Fähigkeiten haben, das zu können, zu beherrschen und dann haben sie die entsprechende Bereitschaft dazu, nicht? Die psychische Bereitschaft, die Motivationsbereitschaft, das was man in der Disposition entwickelt, das ist das. [spricht lauter] Und wenn jetzt die Ausbildungswerkstatt auf die Produktion zugeschnitten ist, dann verkehrt sich jetzt das Verhältnis. Daß dort, wo ich als Pädagoge eigentlich, wo meine Aufgabe eigentlich läge, die sich plötzlich **umkehrt** und ich in erster Linie dazu da bin, die Leute eben zu **rüsten** und nicht mehr zu unterstützen und zu fördern, wo sie eben ihre Schwächen haben. Der Pädagoge ist wieder aufgehoben, wo die Schwächen sind. Nicht die Schwächen möglichst zuzukleben, zuzumachen und wenn's nicht gleich funktioniert, zu sagen: "Okay, der ist ungeeignet." Das ist ja dann die Folge davon, sondern genau letzlich sogar gegen alle Widerstände zu sagen: "Okay, ich versuche, das Bestmögliche 'rauszuholen." Da ist die Frage, ob dieser Walter, ob ihm das **Bewußtsein**, daß es seine Aufgabe ist, auch ein Pädagoge zu sein, vielleicht im Laufe der Zeit geschwunden, ich würd's so sagen, geschwunden ist. Die Gefahr eines jeden Ausbilders in einem Betrieb.

E: Mir stellt sich dieser Zwiespalt, den du gerade angesprochen hast, in **der** Weise: Der Gökan ist ja im zweiten Ausbildungsjahr .. und wielange hat er noch bis zur Prüfung?

Hab: Er hat jetzt im September Zwischeprüfung und nächstes Jahr im Juli Abschlußprüfung.

Ahl: Also eineinhalb Jahre.

E: Also noch eineinhalb Jahre. Aus pädagogischer Sicht heißt das für mich, im Zusammenhang mit diesem Zielkonflikt die Frage: Wieviel Zeit gestatte ich mir und dem Gökan das, was am Ende, am Ende der Ausbildung durchaus notwendig ist, daß jemand fähig ist, betriebliche Aufgaben kompetent zu bewältigen. Wieviel Zeit gestatte ich ihm und mir, **das** Ziel zu erreichen? Diese Zeitdimension scheint mir in diesem Fall auch 'ne wichtige Rolle zu spielen, die Zeitdimension, die die Produktion in die Abteilung reinbringt: Jeden Tag zwei, drei oder vier Maschinen rüsten, **verhindert** nach meiner Einschätzung, was den Gökan anbelangt, ein eher **bedächtigeres** An-diese-Schwierigkeiten-Herangehen. Also, die Logik der Abteilung, daß sie sehr produktionsnah ist, bestimmt meineserachtens auch den Lernrhythmus für die Auszubildenden. Ob da der Walter was ändern kann, weiß ich nicht. Möglicherweise, also wenn der Walter ihn immer wieder mal an den Computer läßt, stoppt er ja diesen Zeitrhythmus, den die Produktion für die Ausbildung definiert. Das wären so Mechanismen, aber diese, das, was der Jörg gerade als Problem de-

finiert hat, hat meineserachtens etwas mit dem Produktionsdruck in der Abteilung und dem daraus aubgeleiteten **Lern**rhythmus und dem Lerndruck, dem Zeitdruck zu tun. Und da ist der Gökan offenbar hoffnungslos überfordert.

J: Also, mein Gedanke war auf der Ebene der, sozusagen der eigenen Deutungsmuster, des eigenen Selbstverständnisses: Wie sehe **ich mich** in meiner Arbeit? Und wenn wir's mal vergleichen: Ein Lehrer in der Schule hat natürlich einen anderen Freiraum, seine Rolle als Pädagoge auszuführen. Der kann sich oft diese Zeit auch nehmen, kann sich auf einen einzelnen Schüler einlassen und sagen: "Okay, und jetzt machen wir mal", nicht? Und so. Im Betrieb, wo die Produktion einen fordert, da scheinen diese Möglichkeiten sehr begrenzt zu sein und in **dem** Fall dieser Abteilung höchst minimiert. Sich für den einzelnen, auf den einzelnen einzulassen, Zeit zu nehmen.

Ahl [leise]: Ich glaube aber, dieses Einlassen gibt's in der Berufsschule auch nicht.

J: Auch nicht.

Ahl: Also, ich glaube, da ist auch der **Zeitdruck** oder die Klassen, die die Berufschullehrer zu betreuen haben, sind zu groß. Deswegen, ich glaube, viele von der Berufschule verlassen sich dann wirklich auf den Ausbildungsbetrieb, gerade, was jetzt auch Prüfungssituationen betrifft, Zwischenprüfung, Abschlußprüfung. Da muß eigentlich die Vorbereitung, die muß eigentlich der Betrieb machen, nicht? Da machen die Lehrer wirklich sehr wenig.

B: Ein schönes Beispiel war das, was Sie erzählt haben vom Pneumatiklehrgang, glaube ich, ja? Also, wo Sie gesagt haben: "Der Herr Schobert hat mit ihm gearbeitet und er hat **sehr lange** gebraucht, aber er hatte es dann auch am Schluß kapiert und konnte damit gut umgehen."

Koe: Aber er hat wiederum infrage gestellt, ob er's jetzt noch immer könnte!

Gei: Noch immer könnte.

E: Die Frage taucht ja hier auf, vor dem Hintergrund der Deutung, dieser Gökan ist unfähig. Diese Deutung hat der Herr Haberer in der Fallgeschichte **sehr** forciert. (Hab: Hmm.) Er hat Sie auf diese Spur gesetzt und Sie sind dieser Spur gefolgt. Das ist mir von außen aufgefallen. Sie haben sich seine Deutung der Lernfähigkeit des Gökan angeeignet. Sie merken, daß ich und wir gegen diese Deutung hier arbeiten, seit wir den Fall besprechen. Weil das natürlich das **Ende** von Pädagogik bedeutet. Wir könnten diesen Fall ab-

schließen und zwar schon gestern nachmittag, nach einer halben Stunden, wenn wir der Deutung vom Herr Haberer folgen: Der Mann ist einfach **unfähig**! Was soll ich mich mit einem unfähigen Menschen auseinadersetzen? Ex und hopp! Wir arbeiten immer noch, weil wir diese Deutung: "Der Mann ist unfähig!" ein Stück weit außen vorgelassen haben. Vielleicht **ist** er unfähig! Aber was soll's? (Hab: Ja, klar.) Wenn wir uns die andere Tür nicht eröffnen und da was ausprobieren, sind wir möglicherweise nur dem eigenen Vorurteil aufgesessen. Weil es halt sehr praktisch wäre, in dem Fall, wenn der Gökan den Betrieb verließe. Das wäre das Praktischste, für den Ausbildungsleiter, für den Walter und so weiter. Nur mit Pädagogik hat das dann wenig zu tun.

J: Fällt Ihnen noch was ein, zu diesem Thema, was **müßte** der Walter lernen, wenn der Fall weiterkommen soll?

Ahl: Ich wollte eigentlich nochmal einen Satz zu den Erprobungsmöglichkeiten sagen, weil da muß man ja sagen: Er hat ja schon einige Abenteuer mit seinen Einrichtern hinter sich. **Er hat ja schon probiert,** den Gökan an einen Einrichter wegzugeben. Inwieweit natürlich dann der Einrichter geeignet war, das soll jetzt mal wieder dahin gestellt sein. Aber ich glaube also schon, daß er einiges probiert hat, nicht? Ich denke da ein bißchen an unsere Situation in der Fertigung, ne? Die haben also echt Leute, wo ich sagen kann: "**Denen** kannst einen Auszubildenden mitgeben" und dann wiederum Arbeiter, denen, weiß Gott, denen einen mitzugeben, das ist sinnlos, nicht? Weil da bleibt nichts hängen.

Hab: Da habe ich auch fast die Vermutung, ich kenne nämlich einige Einrichter, oder zwei spezielle, da könnte ich mir durchaus vorstellen, daß die **nicht** so reagiert hätten. Aber wenn die halt in dem Moment nicht zur Verfügung sind, weil sie Nachtschicht haben oder sonst was, dann mag sein, daß der an einen geraten ist, wo er überhaupt keine Chance hat, irgendwie.

Ahl: Und der Kommentar hat dem Walter wieder gut gepaßt und dann hat er ihn gleich weitergegeben, ne?

E: Bei den Einrichtern am Arbeitsplatz verschärft sich das Problem, das wir für den Walter identifiziert haben: Ausbildung **und** Produktion, nochmals zusätzlich. Der Walter ist ja Ausbilder. Der Einrichter ist Einrichter. Der Einrichter braucht noch **mehr** als der Walter einen **produktionsfähigen** Gökan, was der ja nicht bringt, so daß sich der Konflikt noch viel **stärker** darstellt. Wenn das funktionieren würde, **müßte** dieser Einrichter vielleicht noch stärker als der Walter 'ne Deutung haben: "Ich bin zwar Einrichter, aber auch Ausbilder und **Unterstützer!**" Das kann man ja überhaupt nicht unterstellen, daß die Einrichter sich als Ausbilder sehen. Da müßte einer, ich weiß nicht,

also das kann ich mir überhaupt nicht vorstellen! Per Zufall, jemand, der aus der Jugendarbeit kommt, sag' ich mal, und Einrichter ist und da ein feeling dafür hat, für die Schwierigkeiten von Jugendlichen, der macht das! Aber haben Sie solche Einrichter?

Ahl: Aber wir. Wir haben die. Wir haben welche und die sind auch wirklich geeignet.

E: Ja. Und die lassen sich, natürlich, die lassen sich ein! Weil die nämlich in ihrem Selbstverständnis ein Seite haben, wo sie zwar Einrichter sind, aber sich auch für die Belange und auch Nöte von Jugendlichen interessieren.

J: Herr Haberer, wir haben jetzt über eine ganze Reihe von Punkten nachgedacht, was der Walter lernen müßte. Jetzt von dieser Seite, was **kann** er vielleicht möglicherweise lernen, was **kann** er davon, wie sind die Chancen, wie sind die Perspektiven? Was also sozusagen im Blick auf den achten Schritt, Handlungswege anbieten, Handlungslösungen, halte ich für wichtig, sozusagen jetzt daß Sie vielleicht aus Ihren Erfahrungen, betrieblichen Erfahrungen, Insider-Erfahrungen her vielleicht zu dem einen oder anderen Punkt was sagen, wo Sie denken, da gibt es Chancen, Öffnungswege.

Hab: Also, ich glaube zum Beispiel im ersten Punkt, da sehe ich schon eine Chance, daß er des umstellt. Ich habe jetzt auch so den Eindruck bekommen, daß der Walter **sehr** nach dieser Vierstufenmethode ausbildet und da könnte ich mir vorstellen, daß wir ihn auch dazu **bewegen** könnten, da was zu ändern.

Koe: Du meinst, der Walter ist überhaupt bereit, anzuerkennen, daß er sich ändern muß?

Hab: Ich glaube schon! Also es kommt natürlich darauf an, da ist jetzt der Herr Schobert gefordert, sage ich mal, als Ausbildungsleiter ihm des richtig verständlich zu machen, oder ich. Herr Schobert und ich werden mal versuchen, ihm des begreiflich zu machen. [er lacht] Ich weiß nicht.

Sem: Ich muß mal eben, wenn man das am Gökan aufhängt, das umlegt, dann geht's nicht. (Hab: Nee.) Also, wenn dann muß man das anders, allgemein und da darf der Name Gökan sicher überhaupt nicht fallen. Daß man überhaupt übers Ausbildungskozept an sich mal spricht und dann vielleicht sagt: "Man soll Azubis in einer anderen Weise betreuen oder was weiß ich, aber an den Namen **Gökan** kann man's bestimmt nicht aufhängen."

Koe: Aber wenn man das allgemein sieht, würde er sagen: "Wieso soll ich was ändern? Es ist doch bis jetzt immer ganz gut gelaufen?"

Hab: Die Frage ist natürlich, ...

Sem: Ja, dann kann er ja mit seinem Seminarzeug kommen. Ich habe jetzt mal ...

[Einige reden durcheinander]

Koe: Das hat ja nichts zu beweisen, nicht? Ich mein`, die wissen's ja, daß er's kann. [jemand lacht]

Hab: Die Frage ist, ob der Walter die **Möglichkeit hat**, wenn er des ändern möchte, ob er die Möglichkeit dazu hat, weil es steht halt im Nacken immer noch die Produktion. Und wenn er des **anders** macht, dann braucht er ja wahrscheinlich noch mehr Zeit. Ich denk' mir, daß er gar nicht die Möglichkeit hätte, **wir** ihm erstmal die Möglichkeit schaffen müssen, daß er des ändern **kann**.

J: Also, da schlage ich jetzt vor, daß wir jetzt zu ihm gehen, also zur Ausbildungsleitung, das heißt zum Herr Schobert und zu Ihnen, Herr Haberer. Also, was müßten **Sie** lernen, wäre da jetzt die Frage in dieser Geschichte und welche Perspektiven eröffnen sich Ihnen möglicherweise? Vielleicht über **diesen** Weg dann nochmal zum Walter zurückzukommen, nochmal nachzudenken, welche Perspektiven tun sich da auf?

E: Nun, die Frage vom Herr Koestner ist natürlich, würde ich sagen, schon entscheidend, wie dieser Walter seine Tätigkeit definiert. Ob er in diesem Fall Gökan überhaupt auf die Idee kommt, daß er auch Anteile hat, die er anschauen könnte.

Koe: Also ich glaub's eigentlich eher nicht.

E: Und jetzt, wenn der Jörg sagt: "Schauen Sie, Herr Haberer .."

J: Also mit Ausbildungsleitung sind Sie natürlich auch mit gemeint, nicht?

Hab: Ja, klar.

E: Wäre eine Frage: Wie könnte er lernen, oder er müßte lernen, möglicherweise dem Walter, so was über eine Selbstverständnisdiskussion Anregungen zu geben, äh seine Rolle, sein Verständnis als Pädagoge äh ja, in irgendeiner Weise zu bedenken. Das müßte er möglicherweise lernen.

J: Also lernen sowas wie ein Beratungsnetz im Kollegenkreis aufzubauen.

E: Kollegiale Beratung.

J: Kollegiale Beratung.

E: Kollegiales Gespräch über Ausbildung, wo man **auch** über die Selbstverständnisfrage, also "was ist eigentlich der Kern unserer Tätigkeit?", sich verständigt. Das ist ein Gespräch, wo der **Zeitfaktor** zunächst mal außen vorbleibt.

Koe: Was macht Ihr aber, wenn der Walter sagt: "Unsere Aufgabe ist, die Leute für die Firma auszubilden"?

E: Dann wird Herr Haberer sagen: "Natürlich! Dahinter stehe ich voll! Aber die Frage ist dann: Wie?

Koe: (.) den der geeignet ist. Der Gökan ist doch nicht geeignet für die. Er kann ja gut ausbilden.

E: Sicher, so ein Gespräch kann sehr schnell zu Ende sein. Das Hauptargument kann sein: "Ich hab' überhaupt keine Zeit. Was willst du überhaupt?" Mit dem Zeitargument, das haben wir ja alle voll drauf! Jeder von uns! ..

Fri: Das hörst due überall.

E: Wenn uns **irgendwas** nicht passend kommt, das einfachste und schlagkräftigste Argument, das wir haben ist: "Dafür habe ich keine Zeit." (Hab: Ja.) Also, wir lassen uns die Souveränität über die **Zeit**, die uns zur Verfügung steht, von keinem nehmen. Und damit ist das das Ende jedes Gespräches. Ich habe keine Zeit.

Hab: Ja. Und es wird noch verstärkt bei ihm, dadurch, daß er jetzt net der Ausbildung unterstellt ist, sondern wirklich der Produktion und da auch ein Abteilungsleiter ist, der

J: Ja, das macht's natürlich schwieriger.

E: Aber das macht natürlich den Umstand, daß es hier um Beratung geht, nochmals besondern deutlich. Auf der formellen Ebene gibt's keinen Zugriff für Herrn Haberer. (Hab: Ja.Ja.) Das geht nur auf der Ebene des Kollegialen: "Wir sind Kollegen der Ausbildung und es gibt ein gemeinsames Thema, nämlich Ausbildung und Ausbildungsschwierigkeiten. Wir treffen uns morgens um neun."

J: Ist er da auch dabei?

E: Ist ja eine gute Voraussetzung. Ja? Daß man das kollegiale Gespräch über die Frage: "Ja, was treibt uns eigentlich als Ausbilder voran?", sucht. Wenn's schwierig wird, laufen wir davon, oder **sammeln** wir sozusagen unsere gesamte pädagogische Kompetenz, um mit diesen Schwierigkeiten fertig zu werden?

Koe: Entschuldigung, wenn ich jetzt nochmal kurz da was sage: Sie haben mein Argument, das ich hier gebracht hab, "ich habe ja keine Zeit", überhaupt nicht entkräftet.

E: Dann kann man nicht entkräften!

Koe: Der Walter blockiert jetzt alles und sagt: "Mir fehlt die Zeit dazu", ist zwar schön und gut. Das kann man ja machen, wenn man irgendwo in einem Sozialamt tätig ist oder irgendso eine Jugendarbeit (Hab: Oder in einer Lehrwerkstatt.), dann kann der also da hin und her gehen und kann sagen: "Ist in Ordnung, Tschüß, Gökan." Oder "Leb wohl".

E: Wenn jemand darauf besteht, dieses Argument ins Feld zu ziehen, haben Sie keine Chance! Sie können allenfalls darum **werben,** das Thema mal in **Absehung** dieses Arguments, quasi **theoretisch** erstmal, zu durchdenken. Sie können darum werben, Sie können bitten. Lassen wir das mal beiseite, weil das Zeitargument ist das klassische Totschlagsargument. Das ist das **Killerargument** schlechthin. Und Sie können nur darum werben, daß Ihr Gegenüber, Ihr Gesprächspartner für eine **gewisse** Zeit, für diese Stunde, für diese zwei Stunden in diesem Gespräch mal bereit ist, dieses Argument außen vorzulassen. Wenn er sagt: "Nein! Das ist für mich nicht akzeptabel," dann ist Ende, Aus, Schluß. Wenn er sich darauf **einläßt** erstmal, dann haben Sie eine Chance, überhaupt mal **methodisch** mit ihm zu sprechen. Aber wenn er sagt: "Nein", was wollen Sie machen?

Fri: Wir haben nämlich auch zwei Auszubildende mit Schwierigkeiten mi'm Rechnen, Fachrechnen, normales Rechnen. Und die Abteilung, die Personalabteilung hat mich gefragt, welche Maßnahmen daß ich ergreife. Hab' ich gesagt: "Des, des, des und des .. mit anderen Abteilungen, daß die hier auch unterstützen und es sind Termine ausg'macht worden, ein Ablaufplan erstellt und alles ist ins Wasser gefallen, weil niemand Zeit hatte. Da bin ich allein dagehockt.

E: Ich übersetz` dieses Argument "Ich habe keine Zeit" immer sofort. .. Ich habe alle Zeit der Welt, wenn es um etwas geht, was mir wichtig genug ist!

Dann sortiere ich **um**. Dann lasse ich Dinge, die auch da sind, die lasse ich für eine Zeit zurück. Also, "Ich habe keine Zeit" heißt für mich übersetzt: "Das, was du mit mir besprechen willst, ist mir nicht wichtig genug, **daß** ich mir dafür Zeit **nehme.**

Ahl: Ich habe keine **Lust**.

E: Ja! .. Ich sehe keine Begründung, keinen **Sinn** darin, mich dieser Sache in der mir zur Verfügung stehenden Zeit zu bemächtigen. Und dann muß man darüber sprechen: "Was tust Du denn in der dir zur Verfügung stehenden Zeit, wenn du **dafür** keine Zeit hast." Das läßt natürlich keiner **zu!** Ist klar? "Was **ich** in der mir zur Verfügung stehenden Zeit mache, ist **meine** Sache. Da hast du überhaupt nichts reinzureden." Und damit ist das Gespräch zu Ende. Das ist das härteste Argument, um abzulenken.

Sem: Ja, das ist klar. Keine Zeit oder: "Das geht dich nichts mehr an."

Koe: Ja, wenn ich das Argument bring', was Sie jetzt gerade eben gesagt haben, zum Beispiel, keine Zeit heißt ja im Endeffekt: Keine Lust, dann bin ich ja

[einige reden gleichzeitig]

E: (..) indirekt.

Ahl: auf den bösen. Nee, ich meine, freiübersetzt, das stimmt ja im Endeffekt schon, so wie er es jetzt interpretiert hat, ne?

Sem: Man hat manchmal auch gar nicht die Möglichkeit, vom Können her.

E: Das ist was anderes.

Koe: Nee, ich meine jetzt, keine Zeit, diese Argumentation war ja, war ja gar nicht mal so schlecht. Dieses, ja, wenn ich was Wichtiges sehe, dann nehme ich mir die Zeit ja auch und strukturiere meine anderen Sachen meinetwegen um, entsprechend meinen Prioritäten, die ich sehe. Und im Endeffekt, wenn ich mal so weiter formulieren will, das jetzt dem Kollegen sagen würde, ist das, was ich jetzt bringe oder was der Gökan für ein Problem hat, überhaupt gar nicht so wichtig für dich, dann kann ich ja schon wieder, bin ich ja voll auf einem Konfrontationskurs. Das kann ja dahingehend ausarten, daß er am Schluß gar nicht mehr mit mir spricht. Weil ich ihn ja auch noch anzweifle, seine Kompetenz, kann er denn überhaupt Zeit einteilen? Oder ich sehe ja noch ein: Ist es, was ich will, überhaupt wichtig für mich?

Ahl: Deswegen sehe ich das Argument: Lassen wir doch des mal mit der Zeit mal weg, tun wir uns nur mal theoretisch drüber unterhalten. Vielleicht ist des erstmal besser. [einige stimmen zu.] Also, ich glaube, daß des einfach ein gutes Argument ist.

E: Gut. Machen wir mal Gedankenspiele.

Koe: Spielen wir doch des mal weiter. Er hat gesagt: Ist in Ordnung. War ja schön und gut, was du jetzt erzählt hast, das stimmt zum großen Teil, aber ich hab' trotzdem keine Zeit! Was machst du jetzt?

Ahl: Da lass' ihn doch! Aber der hat wenigstens einen Denkanstoß gekriegt.

Sem: Ja, so rein theoretische Erörterungen sind aber, sagen wir mal, mit Leuten, die ganz stark an die Produktion angebunden sind, eigentlich sehr schwierig.

Koe: Nee, ich glaub', eher mit Leuten, die kein Interesse an dem Problem haben, das zu lösen! (Sem: Naja, ja, schon.) Sogar noch viel mehr! Die sagen ja dann, vielleicht mit anderen Kollegen: Das war ja wieder eine schöne Idee, hat er gesponnen, war herrlich, kann man ja machen. Wir haben aber keine Zeit. Da hast du dann zwei Stunden lang mit dem geredet, der hat eh keine Einsicht gezeigt, in gewisser Hinsicht, ja von der Theorie her schon, aber in der Praxis ist es ja nicht durchführbar. Da stehst ja auch wieder da: Was mache ich jetzt?

E: Herr Koestner, das ist das Merkmal von Beratung. Das ist einfach ein Kennzeichen von Beratung, daß Sie jemanden etwas anbieten, über Argumente und es in **seiner** Verfügung steht, diese Argumente sich anzuschauen und zu entscheiden, was er mit Ihren Argumenten macht. (Koe: Hmm.) Da geht's nicht um Erziehung; Sie erziehen Ihre Kollegen nicht, sondern Sie beraten sie.

Koe: Ja, jetzt passiert aber folgendes: Er hat die Beratung sich angehört, zwei Stunden sind um, im Endeffekt kommt raus, er hat keine Zeit, das ist der Endeffekt von der Geschichte, alles, was unter dem Strich rauskommt, nämlich gar nichts. Der Gökan ist immer noch das Problemfällchen, das **nicht** geändert wurde.

Hab: Wenn ich jetzt da zurückdenke, habe ich genau das Gefühl nämlich jetzt beim Walter, daß ihm das Zeitproblem echt ein Alibi ist. Weil wir haben nämlich schon, wir sind schon so weit gegangen, daß der Herr Schobert dann gesagt hat: "Na, du, wenn du keine Zeit von deinem Abteilungsleiter kriegst,

dann gehe ich zum Werksleiter und der sorgt dafür, daß du Zeit kriegst." Und dann hat er gesagt: "Ja, ich muß ja ewig mit dem zusammenarbeiten und dann krieg` ich wieder Schwierigkeiten, bei den nächsten Beurteilungen bin ich wieder der Beschissene", und und und. Also, das zeigt mir eigentlich, daß das wahrscheinlich eine Alibifunktion ist, mit der Zeit.

Koe: Ich glaube, daß der Walter im Endeffekt gar keine Lösung des Problems in der Form will, wie wir sie hier erarbeiten, sondern der will einfach, daß des Problem weg ist.

Hab: Hmm. Der will des loshaben.

Koe: Ich mein', er will gar nicht, daß der **Auszubildende** weg ist. Der kann ja ruhig in der Abteilung bleiben. Er will nur, daß sich jemand anders sich vielleicht drum kümmert, der ihm dieses Problem der Ausbildung abnimmt.

Ahl: Vielleicht wäre er aber trotzdem für einen Vorschlag ganz dankbar. Vielleicht wäre er ja doch für einen Vorschlag ganz dankbar! Wenn man einfach noch mal sagt: "Mensch, denk doch nochmal mit drüber nach!" Ich denke immer an die Geschichte mit den Einrichtern, weil wir da halt sehr gute Erfahrungen gemacht haben, ne? Da wird er vier Wochen die Verantwortung los!

Koe: Ja, das ist wieder was anderes. Das ist ja eh eine Möglichkeit, daß jemand anders das Problem ablösen kann. Es ist ja nicht mehr seines dann. Er muß sich ja nicht mehr mit ihm beschäftigen. Das macht ja jetzt jemand anderes.

Ahl: Ja, vielleicht kann man das auch so interpretieren, ne? Die andere Seite, vielleicht ist des halt einfach eine Möglichkeit, daß jemand anderes, der vielleicht noch nicht so verbraucht ist, wie der Walter, sich mehr Zeit nimmt, oder.

J: Also, ich denke, das ist doch gar nicht entscheidend. Der Punkt ist, daß man ein **Angebot** macht. Und das Angebot ist nicht ein vereinzeltes Angebot: Jetzt treffen wir uns mal und reden über dieses Problem, sondern daß hier eine Gesprächskultur, wir haben dieses Thema auch in anderen Zusammenhängen immer wieder angesprochen, wie wichtig das ist, daß sowas wie eine **Gesprächskultur**, Beratungskultur entsteht, wodurch die Chance zumindest wächst, daß der einzelne über diese Nachdenklichkeit, über die gemeinsame Arbeit oder über die Schwierigkeiten auch immer wieder zurückgestoßen wird auf das Thema: Was ist denn eigentlich meine Aufgabe? Und die Frage eben sich dadurch nicht verwischt oder zumindest unter den Tisch fällt, daß

ich ja auch noch eine **pädagogische** Aufgabe habe. Nicht? Und was fang ich denn mit dieser Aufgabe an? Und zum Thema der **Zeit**, ich mein', da kommt dann auch noch, wo man oft in solchen Beratungsgesprächen darüber nachdenken kann, es ist ja oft ein großer **Irrtum** im Denken, daß ich sage: Ich habe keine Zeit, deswegen tu ich nichts, denn die Zeit, die ich oft aufbringe und vielleicht auch mühselige Zeit, darüber nachzudenken, welche Bedingungen kann ich meinen Auszubildenden geben, für ihr Lernen, daß das höchst zeitökonomisch, effektiv ist! Denn wenn ich gute Bedingungen hätte, ich sozusagen weniger in der Regel dann gefordert bin, als wenn ich, wie im Fall Gökan, hinter seinem Rücken stehen müßte und ihm sozusagen mitteilen zu müssen: Das und das und das mußt du **tun**! Also, zum Beispiel, wenn es mir gelingt, zu fragen, was braucht denn der Gökan? Und der Gökan braucht vielleicht tatsächlich einen Tutor! In seinem besonderen Fall braucht er einen Tutor. Das ist eine schwierige Situation. Er ist alleine und so. Und wenn ich dann auch die Idee komme, dem andere Bedingungen zu geben, bin ich plötzlich gar nicht mehr so gefordert. Wenn ich lieber über ein Unterstützungsnetz nachdenke und das herstelle, dann kann ich auch wieder zurücktreten. Oft ist das Zeitargument gegen sich selbst gerichtet. Das ist ja auch wieder, hat ja auch was mit dem Thema Pädagoge zu tun. Nämlich daß ich als Pädagoge auch gefordert bin, über die Bedingungen des Lernens nachzudenken. Was braucht er, welche Bedingungen braucht er? Das ist meine Aufgabe, meine Rolle als Pädagoge.

E: Sie haben vorhin angesetzt, Herr Haberer, als wir über den Walter gesprochen haben: Der wird das deshalb nicht machen, weil er ja **noch** mehr Zeit investieren muß. Alles, was wir hier bisher ausgedacht haben, läuft meines Erachtens darauf hinaus, daß der Walter **weniger** Zeit auf den Gökan verwendet. (Hab: Ja.) Und das wäre das Attraktive, für den Walter, daß das Beratungsgespräch eigentlich zum Ziel hat, ihn zu **ent**lasten und ihn nicht zusätzlich zu belasten. Das Mißverständnis, das **mir** zu bestehen scheint, ist, daß pädagogische Arbeit und intensive pädagogische Arbeit bedeutet, immer mehr Zeit für den Auszubildenden persönlich zu investieren. Das halte ich für ein **grobes** Mißverständnis. Pädagogische Arbeit kann vor allem, auch in besonders schwierigen Fällen gerade **darin** bestehen, daß ich mich freimache von der engen Verkettung mit dem Auszubildenden, weil das möglicherweise ein Teil des Problems ist über das ich

[Ende der ersten Seite der Kassette.]

(...) daß da viel gemacht wurde, sondern wir haben **eine** Vorstellung von einem Ausbildungskonzept und einem engagierten Ausbilder, aber dessen Engagement führt in eine Situation, wo er sich total überlastet fühlt! Der kostet mich zu viel Zeit und er lernt nichts! Also, was ich tue, ist total ineffektiv. So

viel Zeit für so wenig! Also das Deutungsmuster: Meine Zeit muß sich rentieren. Es ist verständlich, daß der Walter sauer ist. Aber das heißt jetzt, quergedacht im Sinne dessen, was die Frau Semmler als Begriff uns angeboten hat: Jetzt mache ich mal genau das Gegenteil! .. Jetzt überlege ich mir, wo **ich weniger** Zeit investiere, persönlich investieren muß und das Lernen von dem Gökan dadurch gefördert wird! Was fällt mir denn da ein? Und das, was wir im Moment machen, denke ich, läuft genau darauf hinaus.

Fri: Eine große Gefahr besteht aber schon noch, wenn er das jetzt delegiert, an einen anderen, besteht die Gefahr, daß doch was Größeres passiert und der große Hammer kommt auf ihn zurück. Warum er das gemacht hat und ich mein`die Verantwortung bleibt ja bei ihm, beim Walter.

E: Als abstrakte Gefahr sicher. Aber die muß man im konkreten Ausbildungsgeschäft, wenn's jetzt darum geht, sich konkrete Lösungen auszudenken, diese Gefahr muß man minimieren, durch bestimmte Regelungen, die man trifft. Sagen wir mal, wenn's um einen Tutor geht, daß der Tutor bestimmte Anweisungen kriegt und es klar ist, daß er nur so oder so handeln kann. Also, als abstrakte Gefahr ist klar und wenn ich die abstrakte Gefahr nicht ein Stück weit außen vorlasse als Walter, komme ich nie weiter. Ist klar! So lange der Walter meint, er müsse total verhindern, daß dieser Gökan Unsinn macht, kommt er nicht weiter.

Ahl: Bei dem System, dem jemanden dazu zugeben, sehe ich die Gefahr sogar noch **weniger!** Ich sehe die Gefahrensituation weniger, weil er ja ständig mit dem zusammen ist. Ich will nicht sagen, unter Aufsicht, weil er ja ständig mit dem zusammen arbeitet.

Fri: Ich sage nicht, daß ich des so sehe, sondern das kann der Walter auch so gesehen haben.

Ahl: Ja, gut, wäre auch möglich, ne? Also ich glaub', daß da der Walter, wenn er, wenn er soundso viele Auszubildende zu betreuen hat, eigentlich weniger den Überblick über die Sache hat, wie einer, dem er dann direkt unterstellt ist oder dem er direkt **beigestellt** oder zugeordnet ist. Und ich möchte einfach noch mal anmerken: Der Kunststofformgeber, wir waren einer der ersten Betriebe, die den Kunststofformgeber ausbilden. Fünfzehn Jahre. Also sind die Leute, die Kunststofformgeber gelernt haben und jetzt vielleicht auch Einrichter sind, maximal Mitte dreißig. So, jetzt kann ich mal davon ausgehen, daß meine Einrichter, meine Struktur von den Einrichtern her eigentlich ziemlich junge Leute sind. Also, daß die eher auch die Sprache der jungen Leute **verstehen** und ich sehe hier einfach, da sehe ich einfach einen Erfolg! Weil das sind nicht irgendwelche verknöcherten älteren Herren, sage ich jetzt

mal, die mit Jugendlichen nichts mehr anfangen können, sondern es sind Leute Mitte zwanzig, Anfang dreißig, die bestimmt auch noch einen Draht zu den Jugendlichen haben. (Hab: Ja. Das ist so.) Also, ich glaube, daß das einfach so zu lösen ist, ne?

J: Man kann jetzt so viele Gegenargumente immer im einzelnen finden, aber das ist ein Angebot an den Herrn Haberer. Ob das wahrgenommen wird, ist eine andere Frage, nicht? Und ich denke, und wenn man's ausprobieren **will**, dann kann man's. Dann macht man damit die Erfahrung. ... Ausbildungsleitung! Was müßten die noch lernen? ... Da haben wir gestern bei den Deutungsmustern was besprochen.

E: Ich sehe auch ein Selbstverständnisthema in der Weise, daß wenn quasi aus der Produktionshalle ein Konflikt rückgemeldet wird, mit einem nicht produktionsfähigen Auszubildenden, daß man nicht sofort im Kreis springt und sich vor diesen Karren spannen läßt. (Hab: Hmm.) Das hat was mit dem Selbstverständnis der Ausbildung als solche zu tun, **im Verhältnis** zur Produktion. Da geht's um Über- und Unterordnung. Solange die Ausbildung im Kreise hupft, wenn aus dieser Ecke was kommt, die Fälle sind uns ja hier nicht unbekannt, also ich könnte Ihnen hier auf den Schlag fünf Fälle nennen, wo genau derselbe Sachverhalt vorliegt, in einer Bank, in einem Industriebetrieb - immer dasselbe. Die Produktionsabteilung ruft bei der Ausbildungsleitung an und sagt: "Ihr habt mir hier einen Auszubildenden geschickt, den könnt ihr wieder abholen, aber bitte mit dem Sanka, denn der ist krank oder oder mit'm grünen Wägelchen, der gehört in die Irrenanstalt und so, und die Ausbildungsleitung springt im Kreis, dann stellt sich für mich auch eine Frage, welches Verhältnis ich als Ausbildung selber zur Produktion habe. Mit welchem Bewußtsein und Selbstbewußtsein ich solchen Konflikten gegenüber und den Personen, die sie repräsentieren, auftrete. Was nicht heißt, daß ich quasi das alles negiere, also mich nicht ernsthaft drum kümmere, darum geht's nicht. Aber ich lasse mich auch nicht vor jeden Karren spannen, den mir irgendjemand auf den Weg stellt und sagt: "Jetzt zieh' ihn!" Sondern ich frage auch: "Warum soll ich den Karren ziehen? Hast du deine Arbeit nicht gut gemacht? Können wir im Zusammenhang mit dem Konflikt versuchen, gemeinsam uns um diese Lösung zu kümmern, und so weiter." Also das ist für mich der Selbstverständnisteil für die Ausbildungsleitung. Ich denke, dies ist besonders schwierig, weil natürlich die Produktion immer sagt: **Wir** bringen das Geld und **ihr** verbratet es. Also da gibt's oft unausgesprochene **Hirarchisierungen**, die ich mir als Ausbilder und Ausbildungsleitung einfach nicht anziehen wollte, weil ich der Firma durch meine Arbeit ein unglaubliches Potential zur Verfügung stelle. Mit dem wuchert die Firma über Jahrzehnte; das ist das Potential, mit dem die Gewinne erwirtschaftet werden. Das ist **mein Teil** als Ausbilder! Ohne diesen Teil kann die Firma schauen, wo sie

bleibt. Also, ich kann das in meinem Kopf auch umdrehen. Die einen bringen zwar das Geld, aber ich schaffe die Voraussetzung dafür, daß die überhaupt Geld erwirtschaften! Was ist denn da wichtiger? Also, ich will nur mal andeuten, in welche Richtung solch eine Selbstverständnisklärung gehen kann, ohne daß man jetzt hochmütig wird, aber man tritt dann anders auf und in solch einem Fall, wenn so ein Fürzchen aus der Produktion kommt, da renne ich nicht hinterher und schnüffle hinterher und schau', daß das also nun möglichst gut duftet. Also, ich will das einfach mal ein bißchen vulgär machen, weil ich denke, es ist eine **vulgäre** Geschichte, die da läuft zum Teil, wie mit der Ausbildung umgegangen wird.

B: Das Interessante für mich ist ja, daß die Ausbildung in dem Betrieb meines Erachtens einen sehr hohen Stellenwert hat und wenn der Herr Schobert anbietet: Also, wenn's da Probleme gibt, dann gehe **ich** und dann ändert sich die Sache! Aber daß der Ausbilder vor Ort eigentlich die Produktivität und das Ansehen über die Produktivität höher einschätzt als jetzt den pädagogischen **Spielraum**, den er haben könnte. Und da ist für mich die Frage, ob die Ausbildungsleitung, also ob da die Möglichkeit bestünde also in dieser **Wertschätzung** einen Beitrag zu leisten, zu einer Umgewichtung für diejenigen, die pädagogisch auch arbeiten.

Hab: Da wäre zum Beispiel der eine Schritt, den wir eigentlich schon lange wollen, daß der Walter gleich zu **uns** versetzt wird, als Ausbilder, und dem Herr Schobert unterstellt wird und nicht der Produktion. Das wäre für mich zum Beispiel der sinnvollste Schritt! [Zustimmung von einigen] Genauso wie ein Raum hergehört, wo so eine Spritzgußmaschine drin steht, wie in der Lehrwerkstatt, wo der mit denen ohne Druck mit irgend einem Versuchswerkzeug meinetwegen eine Woche lang arbeiten kann. Aber .. das wäre zum Beispiel sowas.

Ahl: Das wäre auch sowas, ne? Ich bin immer der Meinung, in so einem Betrieb wie bei euch oder bei uns, die **Versuchswerkzeuge** braucht man nicht zu bauen! Versuchswerkzeuge hat man einfach, weil irgendwann werden Werkzeuge nicht mehr gebraucht und die werden verschrottet. Und dann würd' ich sie einfach nicht verschrotten, sondern sie als Versuchswerkzeuge hernehmen. Und das ist ganz einfach eigentlich, ne?

E: Im Fall von dem Gökan fällt mir jetzt ein, man kann ja, man man könnte ja ihm durchaus so ein Ding mal für ein paar Tage hinstellen.

Hab: Ja, also, darf ich da was dazu sagen? Ne, wir hatten des. Wir hatten 'ne alte Maschine. Die war in einem Raum gestanden und bevor der Walter da Ausbilder war, hab' ich mit denen eine Einführungsschulung gemacht, drei

Wochen lang, an dieser Maschine, wie in der Lehrwerkstatt. So, dann ist man hergegangen, dann hat man gemerkt, die Maschine ist so veraltet und des, was die da lernen, können sie mit den modernen Maschinen, mit Computer und so weiter eigentlich nicht mehr so umsetzen. Und dann ist man hergegangen und hat gesagt: "Okay, wir brauchen für diese Abteilung einen Ausbilder, damit die an den modernsten Maschinen lernen, dann lassen wir die direkt an diese Fertigungsmaschinen 'ran. Und das war, meiner Meinung nach jetzt, wenn ich das jetzt so überlege, ein Schuß nach hinten, weil jetzt hat man die Produktion voll in der Ausbildung.

E: Und Sie haben natürlich diese unglaubliche Verantwortlichkeit, die jetzt also, was wiederum was mit Angst zu tun hat und so weiter.

Hab: Weil an der alten Mühle, wenn was kaputt gegangen ist, dann war des net ..

E: Ja. Und das Risiko für den Lernenden relativ gering halten, damit er überhaupt den Mut faßt, sich an solche Maschinen 'ranzumachen. ..

J: Müßte die Ausbildungsleitung noch was lernen? ... Gegen alle empirischen Zweifel an den Auszubildenden glauben?

Hab: Ja. Klar. Ich habe mich ja selber vor den Karren spannen lassen. Und auch gleich auf einen Sprung.

B: Man könnte ja etwas provokativ sagen: Lust an der Herausforderung der pädagogischen Gewinne. [einige lachen]

Ahl: Ich denke mir so, die andere Traumatik ist, wenn man Auszubildende hat, die vor der Maschine, die ein Heidengeld kostet, überhaupt keinen Respekt haben. So ging's mir immer bei der C und C- Ausstellung [einige lachen]. Denen macht des gar nichts aus und mir werden jedesmal so die (..). Es könnte ja auch plötzlich die Maschine stecken bleiben, ja? Das macht denen gar nichts aus. Da gibt's auch so tolle Isometer, wo man des 'runterdrehen kann, daß es erst mal langsam läuft. Die stehen immer auf hundert Prozent! [alle lachen]

Hab: Aber das ist das Selbstbewußtsein von denen, ne?

[alle sprechen durcheinander und lachen.]

E: Aber der Jugend fehlen natürlich auch viele Erfahrungen, die wir Ältere haben.

Sem: Ja, und dann muß ein bißl Action sein, wenn's mal kracht. ..

E: In dem Zusammenhang, also was der Jörg jetzt gerade hingeschrieben hat, gibt's in der pädagogischen Forschung folgende Erkenntnis: Der Leistungs- und Lernerfolg von Auszubildenden hängt mit der Leistungs- und Lernerwartung der Ausbilder sehr stark zusammen. Nochmals: Der Leistungs- und Lernerfolg der Auszubildenden hängt mit **Ihrer** Erwartung an die Leistungs- und Lernfähigkeit an die Auszubildenden zusammen. Und zwar in einem direkteren Maße, als mit so Merkmalen wir Intelligenz und so weiter. Also eine wichtige Variable beim Lernen scheint die Erwartung des Ausbilders an die Lernfähigkeit des Auszubildenden zu sein. Und wenn, so wie hier diese Lernerwartungen, Leistungserwartungen auf Null zurückgeschraubt wurden: "Der kann nicht! Der ist unfähig!" ist das das Ende jeder Entwicklung von dem Gökan. Also, unser pädagogisches Ethos ist, entgegen aller Zweifel, also Zweifel an der empirischen, also tatsächlichen, über die **Gene** entwickelten, möglichen Leistungsfähigkeit bin ich als Pädagoge einer, der ganz grundsätzlich an die Entwicklungsfähigkeit des Menschen glaubt. Das ist das, was ich den jungen Menschen grundsätzlich anbiete, mein Vertrauen in seine Leistungsfähigkeit. Die kann unterschiedlich ausgeprägt sein von den Genen, aber in jedem steckt eine Entwicklungschance. Das ist mit diesem Prinzip quasi angesetzt, das ist ein Teil des pädagogischen Ethos, würde ich sagen.

Ahl: Womit wir wieder da wären: G'rade für die Leute, die zu Lernen anfangen, brauche ich auch die besten Lehrer oder die besten Pädagogen.

E: Ja, eben.

Ahl: Also, gerade für die Leute, die irgendwas neu beginnen, also erstes Schuljahr oder Gymnasium erste Klasse, da brauche ich eigentlich, da brauche ich die besten Pädagogen. Net zum Schluß, das letzte Jahr, da ist der Karren, wenn dann schon verfahren.

J: Also, da gibt's ja so unendlich viele Beispiele für dieses Prinzip hier, nicht? Zum Beispiel von Paolo Freire in Lateinamerika, der also mit Analphabeten gearbeitet hat. Die haben die Menschen in **kürzester** Zeit, in kürzester Zeit **jeder** das Lesen und Schreiben gelernt, weil er hat mit ihen gearbeitet an dem, was diese Menschen interessiert hat in dieser Welt. Die haben bislang ja nie gelernt, ihrem Leben einen Ausdruck, ihrem Leben einen Ausdruck zu geben, indem sie hätten das verschriftlichen hätten können, indem sie, ja indem sie darüber **schreiben** konnten. Und die Menschen waren so begeistert, daß dieser Paolo Freire an sie geglaubt hat :"Das könnt Ihr! Das könnt Ihr alles! Morgen könnt Ihr lesen und schreiben! Morgen könnt Ihr das. Und es geht um Euer Leben. Damit könnt Ihr Eure Kultur verändern. Damit könnt

Ihr, habt Ihr ganz andere Möglichkeiten, Euer Land zu bestellen. Wenn Ihr all das könnt, könnt Ihr Bücher lesen." und so weiter. Und da haben die Menschen gesehen, es gibt ganz neue Lebensmöglichkeiten. Sie haben sozusagen lesen und schreiben einfach nebenbei gelernt. In kürzester Zeit konnten alle lesen und schreiben. Weil das hat sie mitten ins Herz getroffen. Sie konnten ihr Leben verändern. Sie sind fähig. Früher haben ihnen die Großgrundbesitzer immer gesagt: "Ihr seid dumm! Ihr könnt das doch gar nicht! Ihr könnt das nicht." Er hat ihnen gesagt: "Ihr könnt Euer Leben selbst in die Hand nehmen, Ihr müßt jetzt nur lesen und schreiben können. Das könnt ihr. Dann könnt Ihr Euer Leben selbst in die Hand nehmen."

B: Der Zentralbegriff in dem Ansatz ist Ermutigung, also Empowerment, in der Sozialpädagogik ist das auch zunehmend so ein Schlüsselbegriff, wenn man mit solchen Jugendlichen, mit demoralisierten Jugendlichen umgeht oder mit jungen Menschen, die keine Lebensperspektive für sich sehen. Und daß es gerade deine Aufgabe wäre, Ermutigung zu geben und im Hinblick auf das Lernen, (..) Fehlerfreundlichkeit zu schaffen. Also, daß die Fehler Ausgangspunkt sind, weiter zu lernen und daß es nicht das ist, was es auf Teufel komm' raus' zu verhindern gibt. Fehler zu machen. Was, und der entmutigt mich, wenn ich dann doch einen Fehler mach'.

Sem: Ich muß nur sagen: Aus seinen Fehlern lernen. Aber das .. eben im ganz positiven Sinn.

E: Mir fällt zu dem Punkt jetzt noch ein: Die Ausbildungsleitung, in dieser Geschichte jedenfalls, könnte lernen, Beratungssituationen als Beratungssituationen abzuschließen und Personalpolitik, wenn sie Personalpolitik machen will, als Personalpolitik zu betreiben. Also, ich habe ja in meiner Deutung der Geschichte gestern folgendes angeboten: Der Ausgangspunkt war oder es ist ein Strategiespiel, was hier gedreht wird und der Ausgangspunkt für den Gökan war eigentlich, daß er mit seinem Ausbilder in sowas wie eine Beratungssituation kam. Die interessieren sich für mich und wir können mal drüber reden. Die Ausbildungsleitung könnte lernen, da schärfer zu gucken, was sie eigentlich mit den Auszubildenden tun. Es geht mir um die unterschiedlichen Formen des sozialen Handelns: Ich mach' Personalpolitik, will jemanden entlasssn, das ist das eine. Das kann ich ja, wenn ich Gründe habe. Oder ich berate Jugendliche in einer schwierigen Situation, das ist was völlig anderes. Bei Ihrem [meint eine Teilnehmerin] Fall ist das ja eine ähnliche Verbogenheit mit dem Pedro. Da geht's einerseits um Abmahnen, Entlassen und so weiter, aber es geht auch um die Beratung eines Jugendlichen in einer schwierigen Situation. Wenn ich das beides nicht auseinander halten kann, dann ist das, aus meiner Sicht, eine höchst, also auch auf der moralischen Ebene, eine höchst zweifelhafte Geschichte.

J: (Habt ihr damit) das Thema nicht damit verlieren, daß es dann (..)

E: Ja. Total. Das ist total eng. Wenn er merkt, daß Offenheit, die in einer Beratungssituation ja notwendig ist, zu seinen Ungunsten dann strategisch weiter verwendet wird, ist alles kaputt. Der wird nie mehr, nie mehr wird er auch nur den Ansatz von Offenheit riskieren.

J: Sie (..) irgendwie negativ Beratung oder Beratungsoffenheit und so weiter nicht .. ich möchte nicht sagen, funktionalisieren, aber wie könnte man des

E: Strategisch.

J: -strategisch .. gut behandeln.

Sem: Ja, das stimmt. Das sind also auch so Erfahrungen doch, die man als Erwachsener doch häufig hat. Wir hatten sowas mal im Betrieb, indem wir Ausbilder einem übergeordneten Chef gesagt haben, daß wir im Moment sozusagen Raumkapazitäten haben. Und zack, war unser vorderer Raum weg auf Nimmerwiedersehen und wir haben jetzt schon ein paarmal gesagt: "Ja, jetzt brauchen wir wieder Raum." Aber der hat gezögert, da offen zu sein. Denn, wenn immer nur der Untergebene offen ist und das vom Vorgesetzten strategisch dann genutzt wird, um irgendwas anderes durchzudrücken, dann .. leidet eben das Betriebsklima.

E: Ein schönes Beispiel.

Sem: Des ist immer so eine Sache mit der Offenheit [sie lacht]. Und wenn man eben eigentlich so weit ist, daß man sagt: "Ach, dann bin ich lieber nicht offen", das ist schon schlimm.

Hab: Gäb's da jetzt 'ne Chance, wenn wir dem Gökan gegenüber den Fehler eingestehen oder so, daß der wieder Vertrauen zu uns kriegt? Daß wir ihm sagen: "Du, das war ganz schlecht, was wir da gemacht haben und wir haben das jetzt eingesehen." Praktisch noch einmal in einem Gespräch. Gäb's da 'ne Chance?

Sem: Es war ja nicht ein direkter Fehler. Eigentlich ist es ja immer die Richtung, daß man sich mit den Eltern berät.

Hab: Ja, es war aber schon ein Fehler, daß wir in dem Moment einen ganz anderen Hintergrund gehabt haben. Wir sind ja eigentlich offen in des Gespräch gegangen und sobald wir gemerkt haben, eigentlich macht des dem keinen Spaß und so weiter, sind wir sofort umgeschwenkt und haben ihm an-

geboten, daß er aufhören kann. Ja, und das wollte der bestimmt nicht. Er hat uns zwar mitgeteilt: "Eigentlich macht mir das keinen Spaß und" ..

Sem: Aber der wußte ja eigentlich auch schon von zuhause, daß er gar nicht aufhören kann. Könnte ich mir vorstellen.

E: Deshalb war er auch den Tränen nahe. Als die den Vater ins Spiel gebracht haben.

J: Also, ich stelle mir eher so den Zugang vor, daß er jetzt erkennt oder sieht, daß Sie diese Situation ernst nehmen. Daß Sie sagen: "Ja, okay, Gökan, du möchtest da bleiben. Aus welchen Gründen auch immer. Wir stehen sozusagen hinter dir." Also ich weiß nicht, wie das bei ihm ankommen würde, würde man jetzt dieses alte Gespräch von damals nochmals .. ja, vielleicht kann man darüber sprechen, vielleicht gibt's 'ne Gelegenheit auch dazu. Aber ich denke, dieses Gespräch sollte man nicht zwanghaft sich herholen, herziehen, sondern eher zunächst einmal ihm ganz klar machen, durch eigene Praxis, wie ich jetzt mit ihm arbeite, ob es mir gelingt, ihm ein Unterstützungsnetz aufzubauen und so weiter und so fort. Daß er die Erfahrung macht: Die nehmen mich ernst, die wollen micht nicht draußen haben, sondern die wollen mich jetzt wirklich unterstützen. Und dann, in diesem Kontext kann man dann mal so ein früheres Gespräch ja auch nochmal, dieses alte Gespräch, auf das nochmal zu sprechen kommen. Aber im Moment tu ich mir schwer, zu antizipieren, was passiert, was geht in seinem Kopf vor, wenn Sie jetzt morgen sagen: "Gökan, also reden wir nochmal drüber, wie des damals gelaufen ist, und so weiter und so weiter." Hat denn auch sowas sehr moralisches, also bekommt für mich so ein bißchen eine moralische Seite. Ich denke, wichtig ist zunächst, daß er die Erfahrung macht: Sie wollen ihn nicht draußen haben, sondern Sie wollen ihn jetzt wirklich ernsthaft unterstützen. Und in diesem Zusammenhang versteht er dann das Gespräch wahrscheinlich auch richtig.

E: Ich würd' mal eine Alternative anbieten, der ich eine Menge abgewinnen kann. Ich biet' mal die Alternative an, daß Sie sofort mit ihm sprechen, aber nicht unter dem Aspekt von Schuld und Sühne. Also, dieser Zungenschlag ist für mich ein falscher, sondern eher, dem Gökan Raum geben, seine Sichtweise dieser Situation Ihnen mitzuteilen. Also: "Gökan, da ist was gelaufen, und wie siehst du denn das?" Wobei Sie mitteilen könnten, daß Sie im Zusammenhang mit dieser ganzen Geschichte auch so Ihre Bedenken haben, ob das denn so vernünftig gelaufen ist. Vor allem an der Stelle, wo Sie entgegen dem Willen vom Gökan seinen Vater 'reingezogen haben oder ihm nahegelegt haben, das Ausbildungsverhältnis zu beenden. Diese Anteile, diese Ihre Anteile könnte man zur Sprache bringen, im Gespräch mit dem Gökan, wie **er** jetzt die Situation sieht. Wenn das Gespräch so laufen könnte, könnte man am

Schluß deutlich machen: "Gökan, laß uns da mal so 'ne Art Zwischenschnitt machen: "Unsere Position als Ausbildungsbetrieb ist jetzt, es geht weiter. Das mit dem Ausbildungsvertrag lösen, vergiß es, ist nicht mehr unser Thema. Unser Bemühen ist es, dir zu helfen, dich zu unterstützen. Was kannst du dir denn vorstellen an Unterstützung? Wie hättest du denn gerne für 'ne Unterstützung, damit diese Schwierigkeiten, die du mit diesen Maschinen hast, geringer werden. Was fällt dir denn dazu ein?" Und dann könnten Sie ihm möglicherweise Angebote machen: Ein Tutor aus dem dritten Lehrjahr oder ab und zu mal wieder ans Computerprogramm. Also, alles das, was uns jetzt so eingefallen ist, daß der Gökan auch erkennt: Da gibt's Alternativen in dieser Situation, die er überdenken und möglicherweise auch nutzen kann. Also in der Weise eine Flexibilisierung dieser verspannten, für den Gökan jetzt sehr verspannten Situation, wo deutlich wird: Sie bewegen sich, in der Methodik, in der Abteilung bewegt sich möglicherweise was. **Er** hat noch mehr Spielräume. Er wird nicht 'rausgeschmissen, es hat im Moment keiner Interesse, ihn 'rauszuschmeißen. Also, so ein Gespräch könnte ich mir auch vorstellen, wobei ich unsicher bin, ob man das eher so machen könnte oder sollte oder eben nicht.

J: Indem Sie das die Erfahrung machen läßt, daß man wirklich auf ihn setzt oder man ..

Hab: Wobei mir jetzt eins immer noch Kopfzerbrechen macht. Wir gehen jetzt die ganze Zeit wieder davon aus, daß der Gökan des machen **will**. Was ist, wenn er wieder sagt: "Ja, aber eigentlich möchte ich des ja gar nicht. Mir macht des keinen Spaß, ich will des net?" Weil des war ja auch für uns der Grund dann zu sagen: "Ja, wenn du das nicht willst, hast du die Möglichkeit, was anderes zu machen."

E: Die Frage ist, wie man diese Aussage, mit welcher Gewichtigkeit man diese Aussage interpretiert. Mir fallen verschiedene Möglichkeiten ein. Die eine ist, das erinnert mich an einen kleinen Zeitraum in meinem eigenen Leben, wo ich die Ausbildung, in der ich damals stand, partout auflösen wollte, weil ich so viele Schwierigkeiten für mich sah. Das Wichtigste war, 'rauszukommen, aber ich wußte überhaupt nicht, was dann kommen sollte. Also, wenn der Gökan mal sagt, KFZ-Mechaniker, ..

Hab: -Elektroniker. Der weiß gar nicht, der will einfach nur 'raus, wahrscheinlich.

E: Also, ich würde ihn jetzt mal so verstehen: Für ihn ist das Wichtigste, aus dieser Klemme 'rauszukommen. Dem würde ich da nicht so ohne weiteres nachgeben, sondern da würde ich eben Angebote machen: "Du hast Schwie-

rigkeiten, aber wir sehen auch Wege, diese Schwierigkeiten zu minimieren." Also, wenn Sie sich seine Deutung zu Eigen machen, das ist klar, dann ist alles, alles, was wir hier überlegt haben, für die Katz'. Also, dieser Deutung Widerstand entgegen zu setzen, würde ich sagen, ist zunächst mal berechtigt. Das kann man begründen, ohne daß man sich den Schuh vom Vater anzieht. Was der Vater mit dem Gökan vorhat, das ist wieder was ganz anderes. Aber daß Sie ihm quasi mitten in der Ausbildung, wo er eigentlich ganz gute Leistungen bisher gebracht hat und jetzt in diese Schwierigkeiten kommt, diese Chance möglichst lange offen halten, das würde ich sagen, das gehört zu Ihrem Job.

J: Wie Sie sehen, ich bin jetzt inzwischen schon beim Gökan. Was müßte der **Gökan** lernen, daß der Fall sich positiv weiterentwickeln kann? Ich denke, ein Punkt ist der, daß er halt auch seine Wunschträume, die er hat, seine Zukunftsvorstellungen in eine realistische Perspektive überführt, also er wollte eben Kraftfahrzeugmechaniker, möchte gerne Elektroniker werden, hat man mal gesagt, möchte er lernen und .., was gibt's da zu lernen, wenn nicht auch zu lernen, daß das nicht Dinge sind, die man einfach so ohne harte Arbeit erreichen kann. Es stecken viele Illusionen hinter diesen Berufsvorstellungen, also offensichtlich scheint er auch seine Situation nicht so ernst zu begreifen. Äh, sozusagen seinem Vater zu entfliehen, indem er natürlich auch Träume entwickelt. Er kann gar nicht so ohne weiteres entscheiden, was er tun möchte. Die Frage ist halt, ob er sich der Situation stellen will, indem er sagt: "Okay, ich kann nicht aus der schwierigen Situation rauskommen, in der gegebenen Situation. Wenn das so ist, also dann mache ich halt diesen Beruf, auch wenn er mir unlieb ist, oder aus welchen Gründen auch immer." **Oder** eben, auf der anderen Seite, das wäre ja eine sehr unwahrscheinliche Seite, daß er sagt: "Okay, ich lerne, mich von meinen Vater, ich überspitz' es mal, ich lerne, mich von meinem Vater zu emanzipieren. Das wäre natürlich eine ganz grandiose Leistung. Aber davon darf man ja nicht ausgehen, sondern auch daß er sich dieser seiner Situation stellt, in der er sich befindet. Und damit kann er seine eigenen Grenzen auch deutlicher packen.

E: Das wäre möglicherweise Teil solch eines Gesprächs. Wenn man mit dem Gökan spricht, daß man eben auch dieses Thema zur Sprache bringt, seine Lebensträume, seine Berufsträume. Daß sein Ausstiegswunsch einerseits etwas mit den aktuellen Schwierigkeiten zu tun hat, aber daß die Alternativen natürlich Träumereien sind. Daß er sich dieser Realität auch stellen müßte oder stellen könnte im Betrieb, wo Sie ihn ja unterstützen wollen. Das wäre ..

J: Das sind halt Fluchttendenzen, was er da vor Augen hat. .. [Spricht lauter] Ja! Wenn wir beim Gökan sind, denke ich mal, bleiben wir auch dabei. Was könnte, müßte der Gökan vielleicht auch noch lernen?

E: Ja, fachlich gesehen, also das Berufswissen, die Berufstheorie so zu organisieren, daß er Maschinen rüsten kann. Das ist die fachliche Seite. Und das Dritte wär', das Andere wäre ..

J: Sein Lernen zu organisieren, oder wie soll man's bezeichnen?

E: Und dann mit seinen Ängsten umzugehen. ... [ca. 3-minütige Pause; Jörg schreibt am Flip]

J: Lernen, ja, zu lernen, die Hilfen auch anzunehmen. Aber ich denke, das ist nicht so der Punkt, der lernt jetzt nichts. Ich denke, da ist er ja, also, so, was ich mitgekriegt hab', also, er läßt sich auf alle, er scheint sehr sozial zu sein, offen, sich auch unterstützen zu lassen. ... Ja, lassen wir es mal bei den zwei Punkten, ich denke, es sind sicher die zentralen Punkte. Aber wir sollten nochmal ganz kurz zur Ausgangsfrage von vorhin kommen. Also, jetzt angesichts unserer Überlegungen, was die Ausbildungsleitung lernen müßte im Fall, bezogen auf die Frage, welche **Lernchancen** sich für den Walter hier eröffnen. Also, offensichtlich sehr stark abhängig von dieser Seite der kollegialen Beratung, die möglicherweise sogar mit dazu beitragen kann, daß der Walter einiges von dieser Seite dann auch realisieren möchte.

E: Also, der Walter hat ja, was so die Gespräche anbelangt, zwei unterschiedliche Möglichkeiten, die Gespräche zu deuten. Die eine ist: "Das ist jetzt eine Art versteckte Kritik. Das brauche ich mir nicht gefallen zu lassen. Ich weiß, wie ich meinen Job zu machen habe, Schluß." Die andere Deutung ist: "Wunderbar. Da gibt's also eine Menge guter, neuer Ideen, da kann ich mich entwickeln, meine Fähigkeiten als Ausbilder entfalten. Äh, ich bin im höchsten Maße daran interessiert, daß diese Gespräche stattfinden." In welcher Weise der Walter das deutet, hängt möglicherweise damit zusammen, wie Sie als Ausbildungsleiter diese kollegiale Beratung initiieren. Sie können sie in einer Weise initiieren, wo der Walter von vornherein meint: "Die kritisieren mich!, weil das Ganze so angelegt ist. Also, wie man das dann konkret macht, ohne daß der Walter sofort meint, er wird dadurch indirekt kritisiert, das, denke ich, ist eine besondere Leistung.

Hab: Vielleicht könnte man es so machen, daß ma' jetzt einfach hergehen und .., jetzt mal von der .., weil wir machen diese kollegiale Runde in der Frühstückspause. Daß wir jetzt hergehen und sagen: "Okay, des ist uns jetzt so wichtig, wir machen des jetzt nicht in der Frühstückspause, sondern wir setzen uns einmal in der Woche oder in einem bestimmten Zeitraum zusammen, wo wir Ausbilder uns treffen und über Prüflinge reden. Dann meint er schon net, wir kurbeln des jetzt an wegen ihm oder wegen dem Gökan. Und dann, in dem Zusammenhang, wenn ma' dann da mal zusammen sitzen, vielleicht auf

das Problem Gökan eingehen und ihm da Möglichkeiten anbieten. Wobei wir da vorher schon Vorschläge haben sollten, der Herr Schobert und ich, um ihm direkte Vorschläge machen zu können, dann.

E: Dem Walter?

Hab: Ja.

Ahl: Ja, oder euch allen, **euch allen** Vorschläge anbieten.

E: Dem Walter brauchen Sie keine Vorschläge zu machen. Wenn Sie ihm Vorschläge machen wollen, läuft das schief.

Hab: Hmm.

E: Ich denke, das Ganze kann nur gehen, wenn Sie, und da wär' ich mal ganz forsch, er hat Sie ja angefragt mit dem Gökan, wenn Sie einfach das als Anlaß nähmen, die Gesprächsrunde zu initieren, jetzt nehmen wir einfach mal die Geschichte mit dem Gökan und laß uns mal gemeinsam drüber nachdenken, und es entsteht sowas wie diese Runde! Alle Kollegen bringen alle möglichen Ideen und Gedanken, produzieren die, schmeißen die in die Mitte und das Ganze bekommt tatsächlich den Charakter einer Gesprächsatmosphäre und der Walter hat die Freiheit, sich das 'rauszunehmen, was er sich selber 'rausnehmen möchte. Wenn Sie das hinkriegen, würde ich sagen, ist es 'ne gute Chance. Aber sobald er darauf hinausläuft, daß er Ratschläge, Ratschläge sind eben auch Schläge, ja? [einige lachen] `Ne Beratung im Sinne von **Rat-Schlägen**: Nun tu' das, so oder so, das ist einfach hart.

J: Ja. .. Wir haben Viertel nach Zehn. Die Frage ist, sollen wir diesen Arbeitsschritt sieben hier zu einem Abschluß bringen, was Ihnen vielleicht noch einfällt, was noch wichtig wäre und dann zum achten Arbeitschritt übergehen, noch, was eigentlich gemacht werden kann. Aber ich denke, wir haben jetzt lange intensiv darüber nachgedacht, inwiefern Möglichkeiten sich hier eröffnen. Schließen wir den Arbeitsschritt ab, machen eine halbe Stunde Pause und machen nach der Pause den Fall zu Ende.

8. Arbeitschritt: Dem Fallerzähler Handlungswege eröffnen (durch den Gesamtkreis)

B: Die Frage steht nun an, was man angesichts der vielen Ideen und Möglichkeiten, die auf den Tisch kamen, nun tun könnte, was auch andere tun könnten? Lernen, sich verändern. Unser Angebot jetzt an Herr Haberer soll sein, ihm ein Bündel zu schnüren an Ideen, an Handlungsmöglichkeiten. Die Frage

lautet: "Was würde **ich** als Herr Haberer nun tun in dieser Situation? Und dieses Bündel schnüren wir, indem jeder sich eine Karte nimmt, ein Blatt Papier und dann schriftlich für sich festhält, nein, für'n Herrn Haberer festhält: "Ich als Herr Haberer würde dies und jenes tun, halte das oder das für sinnvoll zu tun." Und das geben wir ihm einfach mit, als Angebot, in der Praxis da mal nachzuschauen: Was waren denn da für Vorschläge? Ja, ich schlag'vor, nehmen Sie sich ein Kärtchen, ein Blatt Papier, nehmen Sie sich fünf Minuten Zeit und schreiben Sie auf, was Sie als Herr Haberer tun würden.

[5 Minuten Pause; alle Beteiligten denken über die Aufgabe nach und beschriften Kärtchen]

Ahl: Ich kann anfangen. So wie wir des auch machen, des waren für mich jetzt irgendwelche Denkanstöße, die von der Ausbildung auch noch mal zu durchdenken wären. Was ich auch schon g'sagt hab', daß man auch schon die Grundausbildung, vor allem die Grundausbildung, ne? Wenn man jetzt vor dem ganzen Hintergrund, was wir jetzt erarbeitet haben, auch noch mal die Berufseignung überprüft, von so einem jungen Menschen, da wär's doch grade auch wichtig, net die Grundausbildung in einem Teilbereich zu machen, sondern die Grundausbildung da zu machen, wo er auch später arbeiten soll. Um eben auch den Gedanken zu ermöglichen: Mensch, gefällt mir der Beruf überhaupt? Ist des überhaupt der Beruf, den ich lernen will, ne? Dann auch zu überdenken, und das werd' ich auf jeden Fall auch für mich mitnehmen, die Situation, nur **ein** Auszubildender im Lehrjahr, ne? Und dann, was du auch schon selber g'sagt hast, vielleicht probieren, den Walter eben als Ausbilder mit unter den Ausbildungsleiter, den Herrn Schobert zu kriegen, daß des alles unter einem Hut ist, daß also da ein Vorgesetzter da wäre, ein bißchen quasi aus der Produktion heraus zu lösen und dann als letzten Grund hab ich eben noch, einfach zu überprüfen, ob net vielleicht doch bei den Einrichtern ein geeigneter Mann dabei wäre, dem man auch einen Auszubildenden mal anvertrauen kann, der einfach ein bißchen Lernschwierigkeiten hat oder mit dem System eben nicht ganz so gut zurecht kommt. Vielleicht ist des auch ein Gedanke, den man zusammen durchdenken sollte.

Reb: Gleich weiter? Also, grundsätzlich würd' ich Dir anbieten, daß mal des Gespräch mit dem Walter in den Vordergrund kommt. Ich glaub', das ist so eine Schlüsselposition. Mit dem also praktisch ein gemeinsames Gespräch führen, aber dann nicht gleich sagen, die Möglichkeit oder die Möglichkeit, also keine Lösungsmöglichkeiten anbieten. Also, die Lösungsmöglichkeiten müßten vom Walter kommen. Jetzt vielleicht hingehen und steuern; ich hab' immer auch so Probleme, wenn ich was Neues durchbringen will, bei meinem Chef und ich sag', ich möcht' gern des machen, dann ist des schon gestorben, bevor es geboren ist. Wenn man des so indirekt macht und so, wenn ich da so

Beispiele mal anführen darf: So 'ne kleine Anreißplatte an die Werkbank zubringen, wär' nicht möglich gewesen, wenn ich des so gesagt hätte. Ich hab' g'sagt: Ja, irgendwie hab' da mal irgendwas gesehen bei der Firma und die machen des irgendwie anders wie wir und hab' so beiläufig des g'sagt, wie die des machen und so. Und dann hat der des aufgegriffen und hat gesagt: "Ja in Zukunft darf man des so machen." Also, indirekt gesteuert, das wär'auch ne' Möglichkeit, daß einfach des vom Walter kommt und so. Des macht oft einen Riesenunterschied. Dann aber auch grundsätzlich in der Probezeit, wir machen des mit unseren Elektronikern. Die sind zwar in der Ausbildungswerkstätte bei uns, sind dann aber dann für zwei Wochen in der Elektroabteilung, daß der Meister, der sie später bekommt, daß er auch noch bestimmte Fähigkeiten testen kann. Weil in einem Vierteljahr ist es immer schwierig zu entscheiden: Bringt er's oder bringt er's nicht? Daß einfach auch die anderen, später wie die Einrichter jetzt bei euch, die Möglichkeit haben, den zu testen. Daß man sagen kann: "Ne Probezeit, okay. So oder so." Daß man die, wie soll ich sagen, daß jetzt später jetzt derjenige sagt: "Ja, warum hat man mich nicht dazu genommen und so?", der, wo später mit denen zu tun hat. Und dann vielleicht konkret mit dem Fall, einen Paten anbieten. Du schaust kurz (.) und dann machst was vor. Die bringen des einfach nicht, ne? Da denkst dir: Sag'mal, bist jetzt du zu blöd oder sind die zu blöd? Und dann sagst du einem von den guten Truppe: "Jetzt gehst mal du her, zeigst's mal du ihm" und siehe da, es geht. Daß die Jungs untereinander einfach nochmal `nen ganz guten Draht zueinander haben, grad wenn einer ängstlich ist, der traut sich nicht zu fragen, den Meister, Kollegen und so. Also mit Paten hab' ich schon sehr viel gute Erfahrungen gemacht. Die haben dann besseren Kontakt zu ihm und dann geht's einfach. Des wär' mein Vorschlag.

Koe: Ja, ich schließ` mich meinen Vorrednern mal an, dieses Gespräch mit'm Walter, des sehe ich also auch als sehr wichtig an, wobei ähnliche Ergebnisse erzielt werden sollten, die in dieser Richtung fehlen, aber den Tutor oder auch den Einrichter, daß vielleicht noch erstrebenswert wär` von Dir vielleicht so 'ne Maschine für die Ausbildung zu bekommen, wo sie also wirklich angstfrei und zeitfrei dran 'rumspielen können und daß vielleicht von vornherein angenommen oder gesetzt den Fall, dieser junge Mann wäre wirklich ungeeignet für diesen Beruf, will ich mal als kleinen Vorschlag machen, daß man doch einen Einstellungstest macht, der diese Schlüsselfunktionen, ist vielleicht ein falsches Word, aber Grundvorraussetzungen schon abtesten kann, ob er logisch oder räumlich denken kann und so weiter, wo man gleich diese Irrläufer ausstellen kann. Das wären so meine Ideen.

Gei: Ja, des Wesentliche ist bereits gesagt worden. Ich möcht' nur eins anfügen. Ich würde den Gökan nicht mehr in der Hoffnung belassen, daß man dann beispielsweise die Ausbildung **doch** abbrechen könnte, jetzt, zum jetzti-

gen Zeitpunkt. Das wär' für mich momentan kein Thema, die Ausbildung abbrechen, denn ich würd' des also außen vorlassen. Ich würd' des gar nicht mehr ansprechen und nicht mehr als Möglichkeit momentan in die ganze Diskussion mit'reinbringen. Denn ich würde also diese anderen Dingen jetzt zuerst mal anwenden, probieren. Der Schlüssel liegt sicherlich bei dem Walter. Da bin ich also inzwischen schon überzeugt und bei dem Gespräch mit'm Walter darf man ihm auf gar keinen Fall zu verstehen geben, daß man ihm irgendwelche **Ratschläge** geben oder ihn bevormunden will. .. Des war's, was ich noch anbieten wollte.

Heb: Also, ich würde mit dem Gökan ein Gespräch mit dem Ziel führen, daß ma' zu dem Ergebnis kommt, des mit dem Wunsch der Ausbildungsauflösung, da tun mer so, als wenn wir des nie gemacht hätten. Also, es ist natürlich klar, daß es gemacht wurde, aber daß beide mit dem Ziel 'rausgehen, des vergißt ma' einfach, und du machst mit der Ausbildung weiter, so in dem Stil. Ich mein', was der dann mit seinem Vater, wie er des ins Reine bringt, des ist dann eher sein Problem. Aber wahrscheinlich wird so sowieso nichts ins Reine gebracht, sondern alles verschwiegen. Und dann sollte halt die Möglichkeit geschaffen werden, daß der vielleicht, so abseits von einer Daueraufsicht, weil er ist offensichtlich a recht a unsicherer Kerl, abseits von der Daueraufsicht Sachen ausprobieren kann. Vielleicht, wie des schon angeklungen ist, mit so einer Versuchsmaschine, wo er nix o'richten kann und man ihn dann alloa 'rumwurschteln lassen kann. Vielleicht kann er dann auch a Schrauben auf- und zuschrauben, wenn ihm keiner zuschaut. Aber der Walter, der hat da sicher a Schlüsselposition bei dem Ganzen auch. Der kann ja da wieder Daueraufsicht machen, wenn's es nicht braucht und wieder alles kaputt machen. Wie man des dem 'rüberbringt, weiß ich nicht recht.

Fri: Ja, ich hab' mir auch des notiert, des mit der Versuchsanlage, weil ich des auch in unserem Betrieb seh', daß die Azubis gar keine Möglichkeit sehen, aus dem Produktionsprozeß des herauszunehmen, die sind immer fest gebunden. Aber es hat mehr Vorteile, aus dem Produktionsprozeß herauszukommen, alleine mal etwas zu machen, **ohne** Aufsicht. Probieren geht zum Studieren, sag' ich, als Stichwort. Um auch mit anderen Personen mal hier 'ranzugehen, ob des jetzt Tutor, Pate, was alles g'fallen ist, Azubi aus dem dritten Lehrjahr, oder auch mit einem Fachmann, wär' auch möglich. Dann auch die Möglichkeit zu haben, wenn mir irgendwas unklar ist, des war anscheinend hier nicht der Fall, irgendwo einzuholen. Daß man mal nachschaut, daß man mal zwischendurch zum PC hingeht, ja? Und selber mal eine Arbeit zu Ende zu bringen. In dem Fall hat er ja nie die Möglichkeit g'habt, weil immer die Ausbilder da des fertig g'macht haben. Des wird ja dann auch vielleicht etwas helfen, daß er klar kommt, mit der Anlage. Daß er mit einer **einfacheren** Anlage mal arbeitet und net mit den neuesten, kompliziertesten Anlagen.

Rei: Ja, ich würd' mir erstmal die nächste Unterweisung vom Walter anschauen. Denn wir haben jetzt vorausgesetzt, daß er des einfach nicht richtig gemacht hat, daß er da eigentlich fehl am Platz wäre. Das haben wir einfach vorausgesetzt. Das würde ich einfach noch mal überprüfen, einfach um da auf der sicheren Seite zu sein. Und das Ganze muß natürlich relativ zufällig ausschauen, damit der Walter nicht den Eindruck hat: Mensch, da werde ich jetzt kontrolliert, oder wie auch immer. Und dann, aufgrund dessen vielleicht diese Gesprächsrunden einführen, die allerdings auch immer festgelegt sein sollten, vom Ort her, von der Zeit her, vom Ablauf her auch irgendwo. Da dann eben solche Sachen anpacken: "Können wir grundsätzlich was ändern, im Ablauf der Ausbildung, im ersten Lehrjahr, können wir da schon was ändern?" Solche Geschichten, daß man des schon grundsätzlich angeht, daß sich da was ändert. Und speziell zum Gökan: Den würde ich erst nochmal das Lernprogramm neu machen lassen, in kleinen Abschnitten. Und dann daß **Du** dich hinsetzen und einfach auch Fragen stellst mit ihm zusammen, Inhalte hinterfragen oder daß der dir eben nochmal den Inhalt erklärt. Dann würde ich ihn zwischendrin auch einfach mal 'rausnehmen, in Deinen Bereich, wo Du Zugriff auf ihn hast und dort Arbeiten geben, die mit dem Einstellen der Maschine zum Beispiel gar nichts zu tun haben. Irgendwelche Pneumatikgeschichten habt Ihr da sicherlich, Simulationsmodelle? Und daß er da, daß er da das Erfolgserlebnis hat. Also auch Arbeiten, die er lösen kann. Da entsprechend loben, daß er da irgendwo ein Selbstbewußtsein bekommt, und dann Arbeiten wieder, die übergreifend sind. Also, des hat er jetzt beherrscht, des kann er und die nächste Arbeit, die baut auf die erste auf. Daß er wirklich Schritt für Schritt wächst. Ja, wie gesagt, eben die Orte auch wechseln, daß er Kontakt kriegt. Daß er auch eben mit anderen Azubis aus anderen Lehrjahren zusammen arbeiten kann. Daß er auch **sozial** eingebunden ist, in dem ganzen Verein, denn da hängt er ja auch total hinterher. .. Das war's.

Sem: Ich les` mal vor, was ich geschrieben habe: Ich als Herr Haberer würde versuchen, die allgemeine Gesprächskultur anzukurbeln. Daraus könnten sich spezielle Gespräche mit Walter und Gökan ergeben. Durch diese Gespräche kann sich jeweils die andere Seite (.) und daraus könnten sich Handlungswege ergeben. Weiterhin, eventuell an der Struktur ändern, um vom Walter den ungeheuren Produktionsdruck zu nehmen und Wiedereinführung einer Probiermaschine. Also mit Vorgesetzten sprechen.

B: Ja, ich als Herr Haberer würde mit meinem Abteilungsabteiler, Herr Schobert, ein Gespräch darüber führen, welches pädagogische Interesse in der Ausbildung vom Gökan zum Tragen kommen könnte oder sollte. Also durchaus in Abgrenzung zu anderen Interessen von der Ausbildung. Und damit verbunden ein Rückblick vornehmen auf das, was jetzt auch gelaufen ist in dieser konkreten Situation mit'm Gökan. Und die zweite Idee: Ich würd' ver-

suchen, mit den Ausbildern Gespräche anzuzetteln, anzulegen, in denen gemeinsame Ideen entwickelt werden könnten, **wie** auf unterschiedliche Azubis unterschiedlich methodisch reagiert werden kann. Also, daß man einfach, daß man sich gemeinsam methodische Spielräume eröffnet, wenn eine Methode nicht klappt, vielleicht auch mal andere ausprobieren zu können.

J: Ich hab' Ähnliches, auch mit Herrn Schobert, dem Ausbildungsleiter, zu sprechen, und zwar kann ich mir vorstellen, den Fall nochmal zu rekonstruieren, wie wir das hier gemacht haben. Daß er das auch selbst mitvollziehen kann, wie wir hier so zu unseren Einschätzungen des Falles gekommen sind. Also so, ein gewisser Nachvollzug dieser Fallarbeit, nochmal mit ihm auch zusammen so im Einzelnen sehr konkret durchzugehen. Ich denke, daß das für ihn als Ausbildungsleiter damit auch nochmal über den konkreten Fall Gökan hinaus auch nochmal möglicherweise 'ne grundsätzlichere Bedeutung bekommt. Dann auch im Sinne eben dessen, was wir heute besprochen haben, der kollegialen Beratung, mit Walter zusammen in der Ausbildergruppe Entwicklngsmöglichkeiten für Gökan auszuloten. Allerdings unter diesen Bedingungen, die hier vorhin auch vielfach erwähnt wurden, indem, nicht Vorschläge unterbreitet werden, sondern indem mit Walter zusammen sowas entwickel wird, dabei ihm zu verstehen geben, daß die Ausbildungsleitung seine Situation sehr ernst nimmt, daß es für ihn 'ne schwierige Sitution ist, pädagogisch auch schwierige Situation angesichts seiner Rolle, die er in dieser Abteilung hat, in dieser produktionsnahen Ausbildung, und dabei eben auch noch zu verdeutlichen, daß es auch darum geht, ihm Entlastungsmöglichkeiten anzubieten. Also, ihn nicht **nur** vor neue Herausforderungen zu stellen, sondern daß diese neuen Herausforderungen gleichzeitig aber auch möglicherweise eine Entlastung bedeuten könnten. Dabei ihm drittens, also dem Walter, Unterstützung anbieten, zu sagen: "Wir sind gerne bereit, dich zu unterstützen, wenn es darum geht, wo kann der Gökan Hilfen bekommen?" Also, Stichwort: Mentor oder, wie sagten Sie vorhin, einen Paten? Also, so eine Unterstützung. Viertens habe ich mir noch notiert, dieses gemeinsame Gespräch mit ihm, sozusagen auch in diesem Gespräch die Chancen gleichzeitig zu sehen, die Situation, die schwierige Situation als 'ne pädagogische Herausforderung zu betrachten. Wo also auch auf der grundsätzlichen Ebene, vielleicht auch mal in einem weiterführenden Gespräch,darüber befunden wird: Wo sind die Grenzen eigentlich unserer Arbeit, unserer Arbeit als **Ausbilder**? Und wie weit können wir das **Eigenrecht** der Ausbildung gegenüber der Produktion behaupten? Wie können wir vielleicht Zuständigkeiten auch in Hinkunft klarer abgrenzen, definieren und so? Also, auch solche grundsätzlichen Fragen mitzubedenken. Und damit ist für mich ein fünfter Gesichtspunkt auch verbunden, so eine langfristige Perspektive, was Frau Semmler auch angesprochen hat, sowas wie 'ne pädagogische Reflexionskultur in dem Betrieb zu etablieren. Eben im Rahmen dieser kollegialen **Selbstberatung.** Daß man

also auch nicht nur immer über einzelne Teilprobleme, wenn Schwierigkeiten grade mal auftauchen, zu reflektieren, sondern eben, wenn solche Schwierigkeiten auch da sind, dann immer sozusagen uns Fragen an unser Selbstverständnis, unserere Aufgabe als Ausbilder zu stellen. Das ist diese Gesprächskultur, was die Frau Semmler eben grad ansprach.

E: Ja, ich als Herr Haberer würde folgendes tun: Erstens mit meinem Ausbildungsleiter die Fallsitutation durchsprechen, im Sinne, wie's der Jörg grad dargelegt hat. Zweitens, in dem Zusammenhang versuchen, von der ganzen Einstellung her den Fall Gökan wieder in die eigene Verfügung als Ausbildungsabteilung zu bekommen. Das heißt, mich ein Stück weit von dem Karren der Produktionsseite zu lösen. Drittens mir dann ein eigenes Konzept zur Förderung von Gökan ausdenken. Wobei, viertens, dieses Konzept grundsätzlich den Walter entlasten müßte, die Beziehung zwischen Walter und Gökan für eine gewisse oder auch längere Zeit erst mal lösen müßte, aus den Verknäulungen, die da entstanden sind, lösen müßte, dem Gökan dabei neue methodische Möglichkeiten des Lernens anbieten müßte, Computerschleifen, alte Maschinen, Pate und so weiter, wo er eher angstentlastet lernen könnte, sein Berufswissen, das er zweifellos ja hat, zu aktivieren, um diese Maschinen aufzurüsten, zunächst entlang dieser Vorgaben und später selbstständig. Dieses Konzept oder diese konzeptionellen Überlegungen, einerseits mit'm Gökan besprechen, dabei ihm vermitteln, daß man grundsätzlich an ihn glaubt, seinen Wunsch, also nun zu lernen, unterstützen will. Dabei darauf hinarbeitend, daß er selbst der Ausbildung Hinweise gibt, unter welchen Bedingungen er am ehesten **lernen** kann. Ob also diese Computergeschichte, der Pate und so weiter, ob das alles Dinge, die ihm letztendlich aus seiner Sicht hilfreich sind, oder ob er als Lernender, als unmittelbar Betroffener vielleicht noch auf ganz andere Ideen kommt, die uns gar nicht eingefallen sind. Also, ihm einfach sowas wie die Kompetenz, dem Ausbilder mitzuteilen, wie er sein Lernen am besten gestalten könnte, ihm die Kompetenz ein Stück weit zu geben. Darauf zu vertrauen, also eine Atmosphäre zu schaffen, daß er dann auch sagt: "Dieses oder jenes würde mir helfen, besser zu lernen." Gleichzeitig mit dem Walter, im Sinne dieser kollegialen Gesprächsrunde und Beratung zu sprechen, auch ganz grundsätzlich dem Walter die Unterstützung aus der Sicht der Ausbildung anzubieten, in dem Sinne, wie es hier schon gesagt wurde, das möchte ich nicht wiederholen, dabei allerdings, das wär' mir besonders wichtig, also beide Gespräche, sowohl mit'm Gökan als auch mit'm Walter, nicht strategisch anzulegen, das heißt, die Karten auf den Tisch zu legen, worum es geht, durchaus mit der Maßgabe, daß sich daraus Entwicklungen ergeben, die man eigentlich nicht möchte. Aber ich würde versuchen, den Strategieteil dieser ganzen Fallgeschichte, also das strategische Handeln hat für mich dazu geführt, daß der Fall sich so entwickelt hat, **wie** er sich entwickelt hat, also die Offenheit unter den Akteuren würde ich eher als Prin-

zip, also offeneres Umgehen mit der Geschichte als Prinzip würde ich mir vorstellen. Und unabhängig davon würde ich mir als Ausbildungsleitung und als Herr Haberer die Frage stellen, inwieweit man die gesamte Ausbildung überdenken könnte, im Hinblick auf ein kontinuierliches Hinwirken auf selbstständiges Arbeiten, so daß der Sprung zwischen der Ausbildungsabteilung und der Fachabteilung nicht so groß wird, wie er, zumindest für den Gökan zu sein scheint, und dabei würde ich mir überlegen, inwieweit die Berufstheorie, die ich anbiete im Betrieb, das heißt, daß ich Unterrichte mache oder in anderer Weise Berufstheorie anbiete, sehr früh und sehr deutlich die Bedeutung dieser Berufstheorie für die Tätigkeit des **Aufrüstens** von **Maschinen** vermitteln würde, so daß also für die Auszubildenden sehr früh und sehr kontinuierlich genau dieser Zusammenhang im Zentrum steht: Das, was ich lerne, ist nichts Abstraktes, sondern etwas ganz Konkretes für eine Tätigkeit, die spätestens zu diesem Zeitpunkt auf mich zu kommt. Und in diesem Sinne würde ich also versuchen, die Ausbildungsteile, die **vor** der Fachabteilung liegen, in ihrer Art, sie zu vermitteln, zu überprüfen, ob die tatsächlich diesen engen Bezug zu der Anwendung auch haben. Und wenn nein, dann würde ich mir überlegen, wie ich diesen engen, einen engeren Bezug zwischen dieser Berufstheorie und der Fähigkeit, die Maschinen aufzurüsten, herstellen könnte. Wie gesagt, das würde ich unabhängig jetzt von dem Fall Gökan mir als ja Projekt für die nächste Zeit mal ausdenken oder vornehmen. Das ist mein Angebot jetzt.

B: Ja, eine ganze Menge an Angeboten. .. Wir haben ein ganzes Bündel geschnürt. Ist das gut, für Sie, Herr Haberer?

Hab: Ja, sicher.

9. Arbeitschritt: Sich Vergewissern - Einsichten und Handlungspläne aus der Fallbearbeitung für die eigene Arbeit ableiten (durch jeden einzelnen Teilnehmer)

B: Sind's zufrieden? Ja! Dann schließen wir eigentlich inhaltlich mal die Fallarbeit ab, soweit sie jetzt Ihre Fallgeschichte betroffen hat. Im **neunten** Schritt geht's jetzt darum, daß jeder nochmal für sich überprüft, was aus dieser Fallgeschichte, in Auseinandersetzung mit Herrn Haberer und der Problemsituation, für Sie persönlich von Bedeutung, **wichtig** geworden ist. Also, was für Sie wichtig geworden ist, für Ihre Arbeit, für Ihre Ausbildungstechniken, vor Ort, welche Anregungen Sie mitnehmen? [ca. 10-minütige Pause]

Ahl: Ich, ich komm' wieder zuerst? Für mich war des natürlich ein sehr guter Fall; für mich bleibt natürlich sehr viel hängen, weil wir ebenfalls Kunststofformgeber ausbilden und da waren eigentlich die ganzen Ausführungen, sag'

ich jetzt mal, wichtig. Ich mein', ich hab'mir irgendwelche Notizen, was ich auch irgendwann mal mit 'reinbringen will. Und das könnte ich, sagen wir mal, bei uns ist der Ausbilder eigentlich so aweng a eigener Typ, was den Kunststofformgeber betrifft, und natürlich auch voll der Produktion untergeordnet. Das heißt also, ich könnte mir auch vorstellen, daß die Situation, was ma da beim Gökan hatten, da bei uns bestimmt auch schon stattgefunden hat. Daß ich die halt einfach net erfahren hab`, weil bei uns dieses System Ausbilder -Ausbildungsleiter so net funktioniert. Des bin eigentlich ich alles in einer Person und wenn da Schwierigkeiten sind, dann muß ich schon sehr viel Glück haben, wenn ich des von den Einrichtern erfahr', so möchte ich des mal sagen. Dann überhaupt des Überdenken oder Durchdenken der Grundausbildung der Kunststofformgeber, das ist auf jeden Fall für mich auch noch mal wichtig. Ich hab' mir da auf jeden Fall vorgenommen, die in den Fertigungsbereich zu schicken, um eben auch wirklich auch von beiden Seiten her die Eignung zu überprüfen. Weil, ich sag' immer, das ist ein ganz wichtiger Aspekt für die Prüfung, damit sie wissen, was alles auf sie zu kommt, net daß sie immer nur in der Ausbildungswerkstatt tätig sind, mit der sie ja dann **eigentlich** nie mehr was zu tun haben, ne? Ich mein', des ist ja eigentlich Unsinn. Und dann will ich mir mal einfach das Berufsbild vom Kunststofformgeber nochmal vornehmen, um eben auch einfach auch 'rauszukriegen, was soll im Metallgrundlehrgang eigentlich gemacht werden. Das sind so Sachen, die ich auf jeden Fall machen werde.

Reb: Also, ich habe zwar den Beruf nicht, aber ich mein', aus jedem Fall kann man für sich was ableiten. Grundsätzlich die Aufgliederung von dem Fall. Da hat sich also für mich herausg'stellt, der Walter ist für mich am Anfang ganz im Hintergrund gewesen. Und zum Schluß vom Fall steht er im Vordergrund. Daß man einfach, wenn man den Fall durchleuchtet, analysiert, mit anderen, daß man da auch auf eine bestimmte Schiene kommt, wo man unter Unterständen durch Vorurteile nicht kommt, wenn man also vor den Karren gespannt wird und auf a Schiene gelegt wird. Das wird durch so a Runde, oder wenn man einfach mehrere dabei hat, durch andere den Fall sieht, daß man den ganz anders wieder sieht. Dann, das wollte ich vorher eben noch sagen, was wichtig wäre, daß der Gökan in nächster Zeit einige, also nicht große, aber einige Erfolgserlebnisse durchläuft. So wie der Herr Reibfeld schon g'sagt hat, er braucht positive Erfahrungen. Weil er ist in letzter Zeit, nehm' ich an, ziemlich niedergemacht worden. Daß er einfach positive Erlebnisse hinter sich bringt. Daß er wieder vielleicht selbstgestärkt den Kampf aufnehmen kann. Was mich also wieder fasziniert hat war der Ausdruck: "Ich hab' keine Zeit.", was eigentlich da dahinter stecken kann.

Koe: Ja, also mir war wichtig, zu erkennen, einmal, daß die Angst das Lernen blockieren kann und daß wir versuchen müssen, ihm diese Angst davor zu

nehmen und was mir noch viel wichtiger war ist des, daß wir den Glauben an den Auszubildenden, also an die Leistungsfähigkeit des Auszubildenden, irgendwo net aufgeben dürfen. Daß wir im Endeffekt eigentlich die Anwälte des Auszubildenden sind, gegenüber Produktion, Fertigung. Daß wir diese Argumente wie "produktives Arbeiten in der Ausbildung" eigentlich gar nicht so akzeptieren dürfen sondern mehr die Lernfähigkeit oder mehr das Lernen von dem Auszubildenden in den Vordergrung stellen sollten und daß jeder Auszubildende eigentlich ein Individualist ist, der auf seine Art und Weise diesen Weg geht und jeder anders ist. Und was noch interessant war für mich, war des, daß wir, auch wenn wir hundert Mal beim Auszubildenden auf die Art und Weise, wie wir vorgegangen sind, erfolgreich waren, es beim hundertersten Mal, wenn's nicht mehr klappt, nicht am Auszubildenden liegen kann, sondern an dem, wie **ich** die ganze Sache anpacke. Und daß wir uns, gerade eben durch diese Gesprächskultur, das ist ein schöner Ausdruck, der ist jetzt auch häufig gefallen, durch die Gesprächskultur mit unseren anderen Kollegen, die sehr wichtig ist und die auch anscheinend in unwichtigeren Sachen auch gepflegt sein muß, damit es in wichtigen Sachen funktioniert, dadurch auch 'ne Sichtweise bekommen, die von außen her auf uns einfällt. Also, wo wir von außen erklärt kriegen, wie wir eigentlich vorgehen sollten, oder daß man mal 'ne andere Perspektive sieht, net nur seine eigene. Man soll sich schon von seiner Ansicht mal loslösen können. Das war mir wichtig.

Gei: Ja, ich hab'bei mir in der alltäglichen Ausbilderpraxis auch viel mit externen Ausbildern zu tun, also mit Ausbildern in den Versetzungsstellen. Und da gibt's natürlich diese Parallelen zu diesem Fall. Die rufen an: "Hol' den Auszubildenden ab! Mit dem kann ich nix anfangen!" Und da hab' ich vielleicht jetzt, oder ich habe jetzt eigentlich eine andere Sichtweise der Dinge, also für mich ist halt manchmal die Problematik 'rauskommen mit diesen externen Ausbildern, die also **nicht** der Lehrwerkstatt unterstellt sind, sondern einfach der Produktion, und die die Ausbildung eigentlich nur so mitmachen müssen. Er muß sein Alltagsgeschäft natürlich schaffen und hat dann noch so einen Klotz am Bein, ja? [Er seufzt] Ja, da kommt die ganze Problematik 'raus, in dem Fall.

Heb: Also, ich persönlich hab' jetzt noch net so a Erfahrung g'macht mit einem vermeintlichen Blindgänger oder tatsächlichen Blindgänger, aber ich könnt' mir vorstellen, daß ich da ganz schnell zum Walter werden dad [manche lachen]. Ja, ehrlich! Weil, ich mein', ich bin in einer Situation, also des Vorwärtsgehen der Produktion ist für mich natürlich sehr wichtig und auch. Wobei, ich bin natülich kein Ausbilder vor Ort, sondern mehr Regieführender und wenn jetzt die Leute vor Ort, was jetzt eigentlich immer das Gegenteil der Fall ist, die sind ja alle froh, wenn's an Lehrling bekommen, weil der Lehrling, der arbeitet eigentlich immer an ganzen Haufen und entlastet denje-

nigen, der Ausbilder vor Ort ist. Aber wenn's jetzt umgekehrt wäre, dann könnte des leicht sein, daß ich dann also den walter-mäßig aburteile: [er lacht] "Den kann man vergessen." Und, ja ich hoff', daß falls amal so a Situation auftritt, daß ich mich dann an den Walter erinnere und daran, daß man net aus Bequemlichkeit dann jemanden in a Ecke stecken soll. Ja, des war's eigentlich.

Fri: Ja, bei mir ist jetzt des Zeitproblem fast im Halse stecken geblieben, auch weil ich des nebenher mach', die Ausbildung und man hat ja teilweise schon net die Zeit für des normal Ablaufende. Wenn man jetzt so Problemfälle hat, dann ist des schon der einfachste Weg, daß man des als Grund vorschiebt, um ein Vorurteil aufzubauen, den Problemfall vorherzuschieben oder abzuwälzen, egal was. Und das ist natürlich schon a Sache, kann man sehr viel erreichen oder auch nicht erreichen. Und weil ich des schon öfters erlebt habe, durch ein besseres Rüberbringen oder durch Gespräche und ein Miteinander, den anderen des klarzumachen, daß des schon wichtig ist. Der Auszubildenden, der ist ja dann in der Abteilung auch vielleicht später amal tätig und des baut einen dann auf und die haben ja was davon, wenn sie sich mit dem beschäftigen. Und daß man sich auch wirklich Zeit nimmt, g'rad für a Problem.

Rei: Ja, bei mir ist es eigentlich auch des: Nicht den Azubi verurteilen, in die Schublade stecken, abstempeln, des: "Zu dämlich dazu, der kann des nicht," sondern da gibt's einfach Entwicklungsmöglichkeiten. Das ist eigentlich das Wesentliche und dann eben auch der Satz: "Ich hab' keine Zeit, dafür haben wir jetzt keine Zeit." Da ist auch einfach mal drüber nachdenken. Oft ist es wirklich so, daß dann einfach kein Spielraum mehr da ist, aber zumindest mal drüber nachgedacht, wär' schon ein Schritt weiter.

Hab: Also, für mich war der Fall natürlich von ganz besonderer Bedeutung. Einmal hab` ich mal gemerkt, wie schnell man sich vor einen Karren spannen läßt, so schön, wie wir des g'sagt hamm. Das werde ich also versuchen, in Zukunft zu verhindern. Dann, daß man vielleicht doch wieder **mehr** auf die Pädagogik in der Ausbildung, mehr die Pädagogik in der Ausbildung sehen sollte und net ständig wieder in seinen alten Trott verfällt und irgendwie nur des Produktive sieht. Dann die sogenannten **Rat-Schläge**. Daß des also auch, oder wie er schon sagt, daß des auch Schläge sind, das war für mich ganz wichtig. Dann keine Strategiegespräche mehr, also des auf'ne andere Art, daß des eben schlecht ist. Und ich möchte auch, wie er, die Metallgrundausbildung nochmal überdenken für'n Kunststofformgeber, ob die net an der falschen Stelle ist. Und mit des ganz Wichtigste für mich, hab' ich auch extra nochmal aufg'schreiben, der Satz von ihm: Der Leistungs- und Lernerfolg hängt von den Erwartungen des Ausbilders an die Lernfähigkeit des Azubis ab. So, also daß ma'eigentlich das, was man von dem seinen Lernfähigkeiten

hält, daß er auch nur des kann. Und daß es davon abhängt. Und da will ich versuchen eben, mit anderen Augen dann so an Azubi zu betrachten.

Sem: Also, ich habe mir auch aufgeschrieben: Gespräche **ohne** strategischen Hintergrund führen. Also, das ist schon wichtig, also, auch wenn man denkt, man muß 'ne Strategie einhalten. Und dann hab' ich mir noch aufgeschrieben, daß man eben doch zusehen muß, daß man angstfreies Lernen ermöglicht, weil da sonst eben zuviele Blockaden entstehen und manchmal, wenn ich so frage, was in der Berufsschule war und so, da ist des auch häufig so. Dadurch, daß die, nicht **bewußt** mit Angst arbeiten, aber so durch den Zeitdruck und da sind so viele Leute und das klappt nicht und jedes klappt nicht, daß man dann, falls mal Angst entstanden ist, das eben durch Gespräche, Übungen oder was weiß ich, dann wieder abbauen kann. Und dann habe ich mir auch aufgeschrieben: Mehr Gespräche mit den Ausbildungsbeauftragten der Abteilungen führen. Daß ma dann auch mal doch ein Feedback bekommt, was diese mit den Azubis erleben. Ich geh' zwar immer hin und frag', ob's klappt. Das sagt natürlich jeder: "Ja, das klappt" und solche Sachen. Da wurd' mir des wiedermal eigentlich bewußt, wie man da eben manchmal doch recht oberflächlich 'rangeht. Und dann möcht' ich auch die Azubis anregen, so die Sachverhalte selbst mit darzulegen. Sagen wir, in meinem Beruf wären das eben dann Konstruktionsbeschreibungen oder Überlegungen für Bemaßungen, daß, also nicht daß ich immer nur erzähle, sondern auch wie sie eben 'rangehen und sozusagen dann auch das laute Denken zu fördern. Das ist mir von dem Fall 'rausgekommen. ..

E: Ja, für mich war der Fall besonders interessant vor dem Hintergrund unseres Arbeitsmodells. Wir haben entlang der Moderation uns sehr intensiv mit dem siebten Schritt befaßt, mit Lernen und Lernmöglichkeiten und das hab' ich als außerordentlich produktiv erlebt. Also der Versuch, festzulegen oder festzuhalten, was müßte gelernt werden und mit welchem realistischen Blick kann man das erwarten und so weiter. Also, das hat mich in der Wertschätzung dieses siebten Schrittes bestärkt und das ist so 'ne ganz wichtige Erfahrung für mich im Sinne dieses Lernkonzeptes.

J: Also, mit ist es ähnlich gegangen. Ich hab' jetzt auch so überlegt, was was für mich jetzt eigentlich wichtig und ich dachte mir im Nachhinein noch, also so, diese Ausführlichkeit, mit der wir da nochmal im Detail diese Lernmöglichkeiten uns überlegt haben, gedacht haben und so konkret auch und gleichzeitig auch immer wieder ein Versuch, auf Grundsätzlicheres, auf grundsätzliche Zusammenhänge oder Prinzipien zu kommen, also hab' ich als sehr produktiv erlebt. Ja, das war's schon bei mir auch, so ähnlich, wie Erich das gesagt hat.

B: Mir ging's auch so ähnlich, wie dem Herr Rebmooser, daß sich die Fallgeschichte für mich also so stark verändert hat, mit diesen Facetten, die dann deutlich geworden sind, worum es geht. Und und was ich sehr aufregend find, immer wieder wahrzunehmen, wie wichtig es ist, sich wirklich Details anzuschauen, damit sich so ein Blickwinkel auf der Geschichte verändert. Also, wirklich genau hinschauen, wir ham ja g'rade auch so das Arrangement des Lernens genau angeschaut. Da ist man dann eigentlich erst draufgekommen, was könnten da so Grundproblematiken sein? Wodurch sich dann so diese erste Deutung, die so plausibel ist und sehr verständlich ist, sich dann auf einmal völlig ändert. Und das ist `ne wichtige Erfahrung für mich. Das genaue Hinschauen.

Sem: Ja, das finde ich auch. Also, sagen wir mal, das genaue Hinschauen, wenn man eben so 'nen Fall hört, also mir geht's jedenfalls so, ich bin manchmal auch viel zu schnell bereit, mich auch auf so 'ner Richtung einzuschießen. Also, der kann des nicht, muß er gehen, oder so. Aber das ist eben wirklich, als Pädagoge geht das einfach nicht. Da muß man hinterfragen und muß diverse Sachen aufhellen und dann eben die sogenannte Gegenseite eben auch versuchen verstehen und was für Handlungen oder Gespräche dann dies und jenes bewirkt haben. Eben g'rade eigentlich diese Angst, daß der Vater mit 'reingezogen wird. Das ist ja doch enorm, das was dann eben sozusagen alles passiert. Und, wenn man eben mal solchen Sachen hat, man muß schon genau schauen, daß ma' immer auch offen bleibt, für den anderen. Und wenn, sagen wir mal, die Übermacht der Ausbildung oder Ausbildungsleitung hat's doch dann sozusagen ganz einfach, den abzuschieben: Er kann's nicht und er paßt nicht für uns. Und das kann man gar nicht so schnell machen. Das war für mich auch noch wichtig und, also an dem Fall.

Fri: Des ist mir auch aufgefallen, also, wo des gestern losgangen ist mit dem Fall, hab' i mir denkt: "Ja, des hamma ja in zwei Stunden erledigt!" [alle lachen] Dann machen wir morgen in der Früh einen anderen Fall und jetzt ist Mittag. Da wollt' ich schon sagen: "Da kömma noch drei Fälle machen." Aber jetzt hat sich doch jeder munter reingehängt und es ist ja auch a bißerl zäh losgangen, da bin ich ja gleich in den Innenkreis gegangen und da hat ma noch gar net, bißl was halt mitkriegt, aber ..
[Ende der Kassette]

Heb: [alle lachen] und jetzt hat sich des doch ganz anders dargestellt. Ich mein', möglicherweise ist ja wirklich nix, des weiß man ja net, aber wir haben es immerhin net bei dem belassen, weil die Möglichkeit ist ja vorher gar net betracht gewesen, daß sowas sei' kannt und jetzt bloß net entsprechend, es werd' bloß net entsprechend gefordert von ihm, daß ma's auch realisieren kann, seine Fähigkeiten.

Fri: Ich mein', des war koa Ernst, wo ich g'sagt hab': "So einer g'hört ins Büro, ge?" [einige lachen] Aber des war meine erste Meinung, oder?

B: Geh'n wir 'raus? Schließen wir den Fall ab? Wir sind eigentlich schon mitten drin. Geh'ma mal 'raus, oder nicht mehr? Ich würd' sagen, wir gehen noch mal 'raus!

[Die Teilnehmer verlassen nun den Stuhlkreis und gehen in eine Ecke des Seminarraumes, um von dort auf den leeren Stuhlkreis zurückzublicken, in dem sie den Fall bearbeitet haben. Im folgenden letzten Schritt werden sie aufgefordert, sich über die Art der Fallbearbeitung Gedanken zu machen und ggfs. auch Kritik zu äußern].

10. Arbeitsschritt: Über Erfahrungen mit der Fallarbeit berichten (durch die Gesamtgruppe)

B: So, drei Fragen, drei Fragen stehen auf dem Programm. Wie haben wir inhaltlich miteinander gearbeitet? Wie sind wir miteinander umgegangen? Und wie haben Sie die Begleitung durch die Fallberater erlebt? Im Rückblick auf unsere Arbeit gestern und heute.

Hab: Also, ich muß dazu sagen, ich war jetzt das erste Mal ja als Fallerzähler da drin und ich find', normalerweise wär's **ideal**, wenn **jeder** einmal Fallerzähler wär', auch wenn's nur'n erfundener Fall ist, oder was, weil, ich hab' da soviel draus' ziehen können, was ich was ich sonst vielleicht, wenn ich im Außenkreis g'sessen bin, dacht' hab`: "Also, das wär' mir nicht passiert", oder so. Ja? Also, und drum find ich's auch wichtig, daß die Fallberater und so weiter die ganze Zusammenarbeit, des ist ideal, meiner Meinung nach, um da selber dann mal die Augen geöffnet zu kriegen. Der Umgang war ideal, man wird nicht niedergemacht oder was: "Mensch, da hast 'nen Scheiß gebaut", oder was, sondern man erarbeitet des echt eben kollegial.

Ahl: Wenn fünf Mann dadrüber nachdenken und dann ihre Fragen dazu stellen, da sieht man erstmal: Ich denk' jetzt in einer Richtung und von den fünf Mann denkt jeder sich seinen Teil für sich und jeder geht ein bißchen in eine andere Richtung und durch seine Fragen kommt des dann, glaub' ich auch 'raus.

Sem: Aber man muß auch manchmal von außen also auch so bißchen anders geschoben werden. Also, wir waren ja doch, g'rade um jetzt nochmal auf den Fall zu kommen, waren wir ja doch zur überwiegenden Zahl bereit zu sagen: "Also, der paßt nicht in unseren Betrieb." Und dann, dadurch daß Sie als Fallberater doch außen **genug** stehen, dann ist das schon interessant, eben

wirklich einen anderen Weg zu gehen. Und das macht dann eigentich auch wieder, ich empfinde das also als sehr positiv, daß nun nicht bloß eben Ausbilder da sind, die dann doch eben Ausbildersüppchen kochen, sondern daß von außen was 'reinkommt, was man vorher nicht so gedacht hat. Und dann wird noch dazu dann so 'n paar Sachen, wie eben hier mit dem Zeitargument, daß man des auch mal wieder so draufkriegt, das häufig doch nur 'ne Flucht ist vor irgendwas. Und dann hat mir auch sehr gut [sie lacht] gefallen: Ratschläge sind auch Schläge! Also, das ist ja auch wirklich so, nicht? Im Prinzip ist es ja: Ich gebe einen Ratschlag- fatsch. Und das macht also wirklich die Arbeit an diesen Fällen sehr interessant. Nicht nur Ausbilder unter sich, sondern noch was von außen, was da mit 'reingebracht werden kann. Und wie wir eigentlich auch, natürlich auch doch bereit sind, von den Wegen abzugehen, die wir uns vorher so gedacht haben. Durch, auch durch 'ne entsprechende Gesprächsführung. Das gibt immer Hoffnung, nicht? Daß man noch nicht so ganz eingefahren ist. [sie lacht.] Das wär's.

Ahl: Ich glaub', daß wir inhaltlich sehr gut gearbeitet haben. Auch des, was wir wieder auf'n Flipchart g'schrieben haben. Des sind halt alles so Sachen, wo man so Denkanstöße mitnimmt, ne?, wo ma' sich halt, ich sag' mal, ich hab' so DIN A 4 Zettel, also von meiner Ausbildung als Sicherheitsfachkraft, die nimm' ich mir alle halbe Jahr' mal her und schau' die durch. Weil da hab' ich mir einfach Stichpunkte hing'schrieben, die ich vielleicht auch noch net verinnerlicht hab', oder wo ich dann einfach immer dann denkt, wo ich mir sag': "Oh, holla, da mußt du dich mal wieder drum kümmern." Oder hier stelle ich mir des so vor: "**Da** mußt mal wieder drüber nachdenken, **da** mußt mal wieder drüber nachdenken, **des** waren die interessante Punkte." Und ich glaub', daß des halt gut 'rübergekommen ist und von daher kann man natürlich sehr viel 'rausziehen, ja? Und dann, ich möcht' vielleicht gleich mal zum dritten Punkt, weil ich's gestern schon kurz g'sagt hab, wie's auch mir wieder passiert ist, in dem einen Schritt 'ne Frage zu stellen, die eigentlich in einem anderen Schritt 'reinkommt. Daß man des auch wirklich dann unterbindet, oder, ja gut, manchmal nur unterbindet. Daß des halt schon a Aufgabe von den Fallberatern, ne? Also, find' ich ganz klar. Inwieweit läßt man des jetzt zu, daß des jetzt wieder ausufert, die Diskussion, oder inwieweit bleibt man wirklich in dem Schritt und konzentriert sich auch auf den Schritt? Weil, ich glaub' des Modell an sich, des kommt eigentlich gut 'rüber, ne?

Hab: Aber trotzdem ist es gut, daß man auch **während** diesen festgelegten Schritten die Möglichkeit hat, wenn jetzt irgendwas auftaucht, wie zum Beispiel eine rechtliche Frage oder sonst was, wie's bei anderen Fällen ja, dann ausstteigen kann und g'rad jetzt des erst mal ...

Ahl: behandelt.

Hab: Ja. Zum Beispiel Abmahnung. Was **ist** überhaupt 'ne Abmahnung.

J: Wir haben uns ja viel Zeit gelassen, nicht? Wenn wir nochmal das Thema Zeit nehmen. Insofern ist das ja sozusagen genau das Gegenteil zu dieses Produktionsseite, nicht? Aber ich denke, grade deshalb, ich erleb' des so als sehr produktiv, was wir gearbeitet haben, nicht? Also, wenn wir uns Zeit **nehmen**, sind wir sehr produktiv. Das dokumentiert nochmal die pädagogische Seite, daß da produktiv zu sein offensichtlich, möglicherwiese noch was anderes heißt, als jetzt ..

E: Effektiv zu sein.

J: Effektiv zu sein, nicht? Also, die ökonomische Seite. Da steht unter Produktivität was anderes als bei der pädagogischen Seite. Das spiegelt sich für mich im Arbeitsmodell auch.

E: Ich hab's ähnlich erlebt. Also, nach der Fallerzählung und den Rückfragen saß ich ziemlich ratlos da und dachte: Ja, und jetzt? Was ist jetzt? Die Gruppe hat offenbar schon das Hackebeil herausgezogen. Der Betriebsrat hat schon sein Fett abgekriegt, weil er also nun diese armen Ausbilder da vor Ort im Regen stehen läßt. Der soll doch nun kräftig mal schieben, daß die ganze Geschichte vom Tisch kommt und so weiter. Und jetzt, diese lange Zeit bis **jetzt**, was sich da, auch bei mir, an an Einsichten und Sichtweisen und **insgesamt** entwickeln konnte, das find' ich schon frappierend. Also, das ist für mich die produktive Seite von Bildung, die wir uns offenbar gegenseitig genehmigen, wo wir uns gegenseitig anregen. Und das ist, find' ich, faszinierend. Und dieses Arbeitsmodell ist offenbar ein ein guter mothodischer Rahmen, um das genau zu ermöglichen.

Koe: Ja, ich bin ein kleines bißchen traurig, weil des Ganze jetzt zu Ende geht. [einige lachen.] Nee, wirklich, weil des, was wir jetzt in diesen .., also ich möcht' mal von mir reden, also wir jetzt in diesen drei Treffen hier gemacht haben, war schon ziemlich erfahrungsreich, jedenfalls für mich. Und ich hab' also noch ziemlich viel gelernt. Und es ist eigentlich schad', wie g'sagt, daß wir jetzt unsere Erfahrungen eigentlich nicht mehr austauschen können in der Form, vor allen Dingen mit den Außenstehenden. Das ist wichtig, ich mein`, Erfahrungsaustausch mit Kollegen hab' ich mehr wie genug, durch den Berufsausbilderverband oder durch sonstiges Treffen. Aber was mir sehr wichtig war, war eben, wie g'sagt, war dieses von Außenstehenden mal diese Anstöße eigentlich zu bekommen. Seien es jetzt die rechtlichen, seien es jetzt irgendwelche psychologischen Hintergründe, die wir in unserer Ausbildung als Ausbilder eigentlich nie so hinterfragt haben oder nie hinterleuchtet bekommen haben, zum Beispiel Realitätsprinzip. Oder die Angst

beim Lernen jetzt, wie wir's bei dem Fall jetzt gehabt haben. Und das sind halt die Sachen, die ich jetzt ziemlich vermiss', diese Begleitung, denn wir haben unseren Beruf trotzdem, aber in einer Gruppe zu sein, die ziemlich homogen, möcht' ich mal sagen, war, das, was jetzt den Hintergrund angeht. .. Deswegen bin ich 'n bißchen traurig, tut mir leid.

Ahl: Ich sag' nochmal schnell was. So dieser, dieser Satz ist mal g'fallen, mit dem ausbrennen und nicht ausbrennen lassen, solche Seminare, oder sowas wie hier, einfach mal die Batterien wieder aweng aufladen, ne? Mal wieder in a Richtung, vielleicht auch vom Überlegen her g'schoben werden, was man manchmal schon abgelegt hat, ne? Weil ich, ich weiß net, ich glaub', daß es net nur mir so geht, war da sonst halt dieses Schema, net? Die Jungs werden halt dann hergenommen und dann ..

E: Ein bißchen rund gemacht. [sie lachen]

Ahl: Ja! Des wollen sie ja eigentlich auch, ja? Und dann eigentlich so dieses, dieses Nachdenken, das war für mich einfach a Satz, den ich vom letzten Mal mitgenommen hab', einfach des Nachdenken über die einzelnen Auszubildenden, ne? Des ist, man sieht die dann immer als Gruppe, als fünf, sag' ich jetzt, ne? Oder versucht, sie in der Gruppe zu lassen, aber daß jeder eigentlich a einzelne Person ist, a Individuum, über des man wirklich mal nachdenken sollte in Form von 'ner Bewertung und 'ner Beurteilung über des ganze Private. Ich hab' auch jetzt nach dem Kurs noch so viel mitgemacht, weil von fünf Auszubildenden wieder zwei **gekündigt**, also gekündigt, um Gottes willen, wenn des mein Personalchef wieder hört, die sind nicht übernommen worden, da ist der Vertrag nicht verlängert worden. Also der Vertrag, der Ausbildungsvertrag ist ausgelaufen, die sind gegangen. Und der Wert, den ich eigentlich für die Firma geschaffen hab', der wird einfach zum Fenster 'raus geworfen, ne? Des ist für mich immer a ganz schlimme Erfahrung, ne? Des san' alles so Situationen, wo diese Gespräche hier auf jeden Fall viel mitg'holfen haben oder mit beigetragen haben, da mal anders drüber zu denken, ne?

B: Ja, war's des? Lass'mas gut sein. Vielen Dank.

Kurt R. Müller

Die Lerngeschichte von Herrn Haberer

Transkript eines Interviews

Das folgende Interview mit Herrn Haberer fand ca. ½ Jahr nach Abschluß des Seminars im Betrieb von Herrn Haberer statt. Das Interview führte Kurt R. Müller (E) durch.[1] Im Gespräch wird deutlich, in welcher Weise sich Herr Haberer durch die Bearbeitung seiner Fallgeschichte einen neuen Blick auf die Fallproblematik eröffnete, welche Folgen diese Um-Deutung für sein Handeln im Betrieb hatte, wie sich dieses Handeln in neuen Ausbildungsstrukturen niederschlug und welche Folgen diese neuen Strukturen speziell für das Lernen von Gökan, den "lernunfähigen" Auszubildenden, hatten.

E: "Also, mir geht's eigentlich um zwei Dinge: Erstens so ein Rückblick auf das Seminar, an dem Sie teilgenommen haben, dabei insbesondere im Ihre Einschätzung dieses fallorientierten Fortbildungskonzeptes. Zum zweiten Ihre Erfahrung mit Ihrem Fall hier in Ihrem Betrieb, also mit dem Fall Gökan, den Sie uns ja im zweiten Teil des Seminars erzählt haben und wo ja am Ende der Fallbearbeitung Ihnen auch ein paar Anregungen gegeben wurden, was Sie anschließend im Betrieb machen könnten. Mein Vorschlag ist, daß wir uns zuerst dem Verlauf Ihrer Fallgeschichte im Betrieb zuwenden und Sie vielleicht zunächst mal von sich aus erzählen, was Sie nach dem Seminar unternommen haben und wie Sie Ihre Fallgeschichte heute sehen.

H: Gut, das Problem war ja der Gökan, unser türkischer Auszubildender, also wir haben geglaubt, was uns halt der Ausbilder immer so gesagt hat. Das Problem war der Herr Klinger, Vorortausbilder in der Teilefertigung. Wir Ausbilder waren ja zum Schluß so weit, daß wir gesagt haben: "Der junge Mann ist nicht geeignet für den Beruf, das klappt hinten und vorne nicht." Und während des Seminars sind wir eigentlich so da drauf gekommen, daß es wahrscheinlich ein Problem zwischen dem Auszubildenden und dem Vorortausbilder ist, und so hat sich das eigentlich dann danach herauskristallisiert.

E: Tatsächlich?

---

[1] Der Interviewtext wurde, um seine Lesbarkeit zu verbessern, redaktionell bearbeitet.

H: Ja. Also, ich hab' ja den Tip gekriegt, auf dem Seminar, von mehreren, von Ihnen, vom Jörg Valentin und Bea Lingen, daß man eben erst mal mit dem Ausbildungsleiter reden soll und so weiter. Das habe ich auch gemacht. Ich habe mich mit dem Herrn Bohlmann zusammengesetzt, habe ihm den Fall so geschildert, jetzt wie wir ihn im Seminar besprochen haben und wir haben dann überlegt, was wir machen können. Gut. Dann sind wir hergegangen, Sie haben uns ja geraten, wir sollen in einem Gespräch versuchen, den Herrn Klinger soweit zu bringen, daß er von sich aus sagt: "Okay, entlastet mich jetzt mal" und daß er von sich aus Vorschläge bringt. Also, ganz so ist es nicht gelaufen. Also, das Ganze ist dann so abgelaufen, wir haben dann zunächst nochmal mit dem Gökan gesprochen, ganz unverfänglich so und haben ihm klargemacht, daß wir nicht mehr wollen, daß er die Berufsausbildung abbricht, daß wir ihm helfen wollen und so weiter und in dem Gespräch kam schon mal 'raus, des mit dem Ausbilder, daß er halt Angst vor ihm hat.

E: Hat der Gökan angedeutet, daß er Angst vor dem Ausbilder Klinger hat?

H: Ja, und daß er eben Angst hat, daß er den Eindruck hat, der Herr Klinger hat ihm halt immer gesagt: "Und paß auf an der Maschine, und wenn Du da was kaputt machst!" und dadurch hat er so viel Angst gekriegt, daß er sich überhaupt nicht mehr getraut hat, irgendwas zu machen. Gut, dann habe ich mit dem Herrn Bohlmann mehr oder weniger versucht, das Problem war, der Herr Klinger war zu der Zeit im Urlaub. Der war also drei Wochen nicht da und wir mußten ja irgendwie jetzt was machen. Da haben wir für uns mal einen Ausbildungsplan für den Gökan erstellt. Wir haben also folgendes gemacht, wir haben gesagt: "Okay, ich hole ihn erstmal zu mir in die Werkstatt wieder, daß er erst mal wieder die Angst verliert." Wir haben Sachen nachgeholt, wo er Nachholbedarf hatte, haben ihn nochmal an das Computerprogramm gesetzt, daß er nochmal angstlos da an der Maschine üben konnte. Dann haben wir geplant gehabt, daß wir ihn zwei Einrichtern geben, wo wir den Eindruck haben, daß des gute Leute sind, daß die mit Jugendlichen gut umgehen können. Wir haben also mit den beiden gesprochen und wir haben gesagt: "Hört zu, wie wär's, wenn wir den Gökan jedem von Euch mal vier Wochen zuteilen?" Da waren die gleich mit einverstanden. Wir, also Herr Bohlman und ich, hatten allerdings vorher eigentlich immer die Rückmeldung von Herr Klinger: "Die Einrichter haben da keine Zeit dazu und die sind so unter Streß". Also die beiden Einrichter haben sofort gesagt: "Kein Problem, wir machen das." Und so haben wir das dann vorgehabt. Jetzt mußten wir natürlich versuchen, das dem Herrn Klinger so beizubringen, daß des von ihm eigentlich kommt. Wir Ausbilder sitzen immer zusammen und dabei wir sind auch, über andere Sachen, auf das Thema Gökan gekommen und da haben sich die Fronten unheimlich verhärtet. Klinger hat gesagt: "Das hat alles kei-

nen Sinn mit dem", also wir haben **nicht** gesagt, was wir vorhaben, "das hat alles keinen Sinn und der ist nicht geeignet für den Beruf" und so weiter. Also er ist von sich aus nicht einmal auf die Idee gekommen, daß es von ihm kommt oder irgendwie auch mit ihm zu tun haben könnte. Gut, dann hat er gesagt: "Aber Günter, wenn Du einen Vorschlag hast, Mensch, wenn Du weißt, wie man's machen kann, dann sag's doch." Dann konnte ich meinen Mund nicht halten und habe gesagt: "Ich glaube, Du hast jetzt im Moment so viel mit der Prüfungsvorbereitung zu tun, mit den Auslernern und so. Wir nehmen Dir den Gökan mal ab, daß Du mal Deine Ruhe hast und so weiter und haben das so und so vor." Und da hat er dann gestutzt, also da hat er nicht gewußt, wie er reagieren soll. Dann hat er gesagt: "Na, okay, probiert's mal, aber ihr werdet sehen, das hat alles keinen Zweck" und so weiter. Gut, das war dann der Stand und so haben wir's dann auch gemacht. Wir haben den Gökan wegversetzt.

Jetzt ist natürlich was ganz anderes wieder mit `reingekommen, Wir haben zu diesem Zeitpunkt nicht gewußt, daß die Abteilungsleitung dieser Abteilung mit dem Herrn Klinger ganz andere Pläne hatte. Und zwar wollte man ihn der Ausbildung wegnehmen und wollte ihm einen Schichtmeisterposten geben. Man hat einen Fachmann in der Abteilung gebraucht, er war's, wollte man ihn 'rausnehmen, man hat gesagt: "Für die Ausbildung ist der Mann uns zu überqualifiziert, wir möchten ihn gern da haben." Und wir mußten natürlich den Abteilungsleiter auch informieren, wie wir des vorhaben und der hat gesagt: "Ach, machen Sie sich keine Sorgen mehr mit dem Herrn Klinger, mit dem wollen wir was ganz anderes machen."

E: Wußte der des noch nicht, damals?

H: Der **wußte** des noch nicht, damals. Selbst **wir**, mit uns hat man da noch gar nicht darüber gesprochen. Da waren wir erst mal da gestanden, ne? Und dann kam's zum Gespräch: Abteilungsleiter, Klinger und es ist dann auch so gekommen, also der Herr Klinger macht die Ausbildung jetzt nicht mehr in dieser Abteilung. Wir haben das jetzt so geregelt, also es ist jetzt ein anderer verantwortlich und die Azubis kommen auch zu einzelnen Einrichtern und sind nimmer an eine Person gebunden. Und im Moment, glaube ich, haben wir den Gökan sehr gut im Griff. Er hat auch die Angst verloren, vor allem, der eine Einrichter ist auch ein Türke, das war ja auch ein Problem, das wir im Seminar besprochen haben. Ich habe mich jetzt auch schon ein paar Mal mit dem Einrichter unterhalten und er hat gesagt: "Also, der Gökan braucht zwar doppelt so lang wie die anderen, aber wenn er's kapiert hat, kann er's!" Und er hat dann den Vorschlag gemacht, man sollte ihn nochmal zu einem anderen Einrichter versetzen, weil er selbst speziell sehr **große** Maschinen umbaut und es wäre vielleicht besser, den Gökan nochmal zu einem anderen

zu tun, der mehr kleinere Maschinen umbaut. Und das machen wir jetzt auch. Also, er läuft jetzt mehrere Einrichter durch.

Wir sind jetzt auch so weit, daß wir speziell für die Ausbildung eine Spritzgußmaschine kriegen. Also, die wird ausgemustert, die kommt in einen Raum und da können die Leute dann auch erst mal üben und so weiter. Und ich glaube also, wir sind uns jetzt schon sicher, daß das wirklich das Problem war, obwohl das von Anfang an eigentlich ganz anders ausgesehen hat. Wir waren ja verzweifelt und haben gesagt: "Der soll aufhören mit der Ausbildung, das bringt nichts." Die Schulnoten vom Gökan sind auch gut, die Leistungen, wenn man mit den Einrichtern spricht, sind zufriedenstellend, also gibt's eigentlich im **Moment** keine Probleme mehr.

E: Und das Thema mit dem Vater vom Gökan, ist das erledigt?

H: Das ist nie mehr angeklungen. Das wollten wir, also wir haben gesagt: "Du, mit Deinem Vater, das war vielleicht nicht so klug, was wir da gemacht haben."

E: Haben Sie das so gesagt?

H: Ja, ja. Ich habe ihm ganz klar gesagt. "Also, wir haben des eingesehen, das war wahrscheinlich ein Fehler." Hat er gesagt: "Jaa." Aber das war für ihn nachher kein Thema mehr. Für ihn war wichtig, also er hat jetzt, glaube ich, wieder Vertrauen zu uns. Weil ich denke schon, er war so weit, daß er uns nichts mehr gesagt hat, wenn er Probleme gehabt hat, hat er's bestimmt niemanden gesagt, weil er Angst gehabt hat: "Die wollen mich loshaben", oder sonst was. So ist jetzt im Moment der Stand.

E: Ja, Herr Haberer, wenn Sie an Ihr Gefühl zurückdenken, das Sie im Fall Gökan hatten, bevor Sie in diesen zweiten Fall des Seminars gegangen sind, und an das Gefühl, das Sie jetzt haben, wie würden Sie das beschreiben?

H: Vorher war, glaube ich, das Problem, daß man gleich von Anfang an sich **zu sehr** auf den Ausbilder verlassen hat. Man hat sich also von seinem Redensagen beeinflussen lassen: "Der kann nicht mal eine Schraube richtig anziehen!" Ich bin in des Seminar mit dem Gefühl gegangen: "Der Gökan ist echt überfordert, wir tun dem einen Gefallen, wenn er die Ausbildung abbricht und was anderes macht." Das war meine Meinung, auch dem Herrn Bohlmann seine Meinung.

E: Was hatten Sie denn vor dem Hintergrund dieses Gefühls erhofft, was war denn so Ihre Hoffnung, was da rauskommen soll durch die Fallbearbeitung?

H: Eigentlich habe ich gar nichts gehofft, Hilfe halt (er lacht), weil wir haben ja gewußt, es geht nichts. Wir haben gewußt, der Vater ist mit der Vertragsauflösung nicht einverstanden. Wir haben uns eigentlich, oder ich hab' mir da ein wenig erhofft, Anregungen zu kriegen, wie ich das Problem lösen kann.

E: In die Richtung, daß das Ausbildungsverhältnis mit dem Gökan gelöst wird?

H: So ungefähr. In die Richtung wahrscheinlich.

E: In welcher Weise ist denn der Fall für Sie wieder in Bewegung geraten?

H: Ja, in dem Moment, wo eben auch Andere, **Außenstehende**, das ist, glaub' ich, das ganz Wichtige, Außenstehende da mit `rein gebracht worden sind, die nicht so gedanklich verwurzelt waren mit dem Fall, die vielleicht doch auch ganz anders denken oder die eben schon, so wie Sie, Erfahrungen mit solchen Fällen haben und eben dann die Fallbearbeitung halt 'rausgebracht hat, daß es vielleicht ein ganz anderes Problem ist. In dem Moment hab' ich dann selber gemerkt: "Mensch, da haben wir eigentlich Fehler gemacht."

E: Sie haben vorhin Ihre Gefühle beschrieben, bevor Sie ins Seminar kamen, wenn Sie Ihr Gefühl **jetzt** beschreiben?

H: Im Moment bin ich in der Hinsicht sehr zufrieden, weil es doch so eine gute Wendung eigentlich genommen hat. Ich meine, ich weiß jetzt nicht, wie es weiter gegangen wäre, wenn der Herr Klinger .. . Manche Probleme lösen sich von selbst, aber ich weiß nicht, wie des .. . Aber im Moment bin ich zufrieden, daß des so gelaufen ist, also die Lösung ist mir lieber wie die andere.

E: Bringen Sie die besser mit Ihrem Selbstverständnis in Einklang, als Ausbilder?

H: Ja, auf jeden Fall. Und wir sind auch mittlerweile durch das Seminar, ich glaube das auch vom Herrn Bohlmann sagen zu können, mehr auf dem Standpunkt, g`rade solche Fälle, muß man ganz klar sagen, g'rad solche Fälle sollten eigentlich Herausforderungen für uns sein. Also, das ist unser Job, nicht nur der normale Ausbildungsverlauf, sondern auch eben mit Problemen fertig zu werden, mit solchen Fällen.Und da werden wir in Zukunft, glaube ich, nicht so schnell resignieren und mit Auflösung oder sonst was kommen, sondern versuchen, das anders zu lösen.

Man war irgendwo versteift. Man hat eine Richtung gehabt und man hat gar nicht mehr, also wie Scheuklappen, ne, eine Richtung, hat nicht mehr nach links, nicht mehr nach rechts geschaut und durch die Fallbearbeitung sind eben die Scheuklappen weggemacht worden, also sind weggeklappt worden und dann hat man auch mal die anderen Seiten eher gesehen. Und dadurch sind wir ja eigentlich auch auf den richtigen Weg gekommen.

E: Ich finde, das Bild mit den Scheuklappen ist ein ganz schönes Bild ist, um zu beschreiben, was da die Fallbearbeitung bei Ihnen ausgelöst hat. Wenn Sie sich jetzt an die - es waren ja doch einige Stunden, die wir darauf verwendet haben - an diese Fallbearbeitung nochmal zurückerinnern und sich zurückfühlen, ich gebe Ihnen ein paar Stichwörter vor und Sie überprüfen bitte mal, welche Ihrer Gefühle, die Sie damals hatten, so in etwa getroffen wurden: "Ich war frappiert." Oder: "Ich war entsetzt, ich fühlte mich kritisiert, fühlte mich angegriffen, fühlte mich wie auf einem Präsentierteller, ich hatte das Gefühl, daß die mir ziemlich auf den Pelz rücken."

H: Also, von meiner Sicht her war ich erst mal überrascht, kann ich sagen. Also, ich war mit Sicherheit nicht, also ich habe mich nicht auf den Schlips getreten gefühlt, sondern ich bin halt auch der Typ, der Selbstkritik einstekken kann. Und eigentlich habe ich überrascht meine Augen geöffnet gekriegt. Es war vielleicht auch einfacher für mich, weil es im Prinzip nicht mein eigenes Problem war, weil ich nicht der betroffene Ausbilder war und ich weiß nicht, wie ich da reagiert hätte. Das kann ich nicht sagen. Aber von der Seite war ich eher überrascht als schockiert oder irgendwie.

E: Und die Fallbearbeitung ging Ihnen nicht zu nahe, daß Sie sich blockiert gefühlt haben und daß Sie innerlich ausstiegen. (H: Nö.) Sie haben auch nicht gedacht: "Mensch, hätte ich den Fall nur nicht zur Verfügung gestellt."

H: Nee, nee, also bestimmt nicht. Bestimmt nicht.

E: Sie haben das Ganze dann als eher produktiv erlebt, unsere Bemühungen (H: Ja, ja, ja, auf jeden Fall), die Fallgeschichte zu verstehen?

H: Nicht nur diesen Fall, sondern überhaupt, während des ganzen Seminars.
E: Ja.

H: Ich mein', man muß aber auch schon bereit sein, da mitzumachen. Man hat's ja auch erlebt, daß einige dann erst was machen wollten und dann sind sie doch zurückgetreten und hin und her. Also man muß da schon Bereitschaft zeigen, das ist halt für mich kein Problem.

E: Vielleicht noch zwei, drei solcher Stichwörter. Hat der Fall sowas bei Ihnen ausgelöst wie: "Ich kam ins Grübeln, über dies und jenes?" Oder: "Es fiel mir wie Schuppen von den Augen?"

H: Hmm. Ja, kann man sagen.

E: Schon? In diese Richtung, solche Effekte?

H: Bei jedem Fall eigentlich. Bei jedem Fall hab ich gedacht: "Mensch, da drauf mußt Du achten!"

E: Ja, Sie haben's ja schon angedeutet. Ein wesentlicher Teil, daß eben diese Scheuklappen ein Stück weit weggeklappt wurden, war ja offenbar, daß Sie viele alternative Sichtweisen und Deutungen angeboten bekommen haben. Können Sie einige, die Ihnen besonders gravierend erschienen, die mit Ihren gar nicht so übereingestimmt haben, können Sie sich daran noch erinnern, wie diese Deutungen waren?

H: .. Jetzt speziell auf den Fall bezogen?

E: Ja, auf den Fall, auf Ihren Fall.

H: Naja, g'rad eben die Sache, daß man mal darüber nachdenken sollte, ob des ein Problem zwischen Ausbilder und Auszubildenden ist. Die ganze Zeit war's für mich nur ein Problem vom Auszubildenden. Und jetzt auf einmal kam der Ausbilder mit dazu. Für mich die Person Klinger, für mich war das eine Person, wo ich mir das nicht vorstellen konnte, daß es sowas gibt. Aber ich hab's, ich habe ihn dann ja später, danach selber erlebt, wie er dann richtig aufbrausend wurde und: "Das hat keinen Zweck mehr mit dem" und das kannte ich vorher von ihm nicht. Und daß des angesprochen worden ist, also da ist mir das erstmal richtig aufgefallen, wie er dann über den Gökan spricht. Also, das war eine ganz gravierende Sache für mich.

E: Sie haben uns den Ausbilder Klinger im Seminar anfänglich, ich kann mich noch sehr gut erinnern, als einen sehr kompetenten, integren, engagierten Mann vorgestellt und damit haben Sie für mich eben auch implizite mitgeteilt: "Also, an dem kann`s nicht liegen! Es muß an jemandem anderen liegen." Das war Ihre Deutung, und die Deutung, daß es auch eben Anteile dieses Ausbilders gibt, war für Sie neu und frappierend. Ja?

H: Ja.

E: Haben Sie in Ihrer Fallgeschichte noch Deutungen im Kopf, wo Sie sich selber wiedererkannt haben: "Ja, das ist eigentlich so meine Sicht gewesen."

H: Ja, ich war dann auch soweit, daß ich gesagt habe: "Also, das hat keinen Sinn." Obwohl ich mich eigentlich nur aufs Hörensagen verlassen hab`. Was der Herr Klinger eben, aber für mich war des dann so: "Ja, du hast recht, wenn des so ist, hat des keinen Zweck. Für den ist es besser." Oder vor allem in dem Gespräch mit dem Gökan, wo er dann am Anfang gesagt hat: "Ja, eigentlich wollte ich was ganz anderes machen." Da war für mich dann klar, na, des macht ihm keinen Spaß, das liegt an ihm, oder so. Also, da hätte ich nie daran gedacht, daß des ein anderes Problem ist.

E: Diese Deutung wurde ja im Seminar, wenn ich mich nicht ganz irre, von niemand gestärkt, diese Ihre Deutung. Alle Deutungen liefen in eine andere Richtung. Haben Sie auch so erlebt?

H: Ja. Hmm.

E: Die Deutung des Herrn Klinger lief ja darauf hinaus, daß der Gökan **lernunfähig** ist (H: Ja. Also, für den ..), das heißt, es ist Hopfen und Malz verloren. Und diese Deutung hatten Sie sich zum Teil auch zu Eigen gemacht. (H: Ja, klar.) Diese Deutung wurde aber während der Fallbearbeitung so nicht gestützt, erstmal. Im Seminar kam eher so, so 'ne vertrauensvolle Erwartung in diesen Auszubildenden 'rein, ja? Hat Sie das irritiert erstmal?

H: Während dem Seminar eigentlich nicht. Denn dafür war ja des, also dafür war ja das Seminar da. Also, des irritiert. Ich war überrascht wieder. Aber irritiert jetzt eigentlich nicht.

E: Aber überrascht. Ich denk', des sind schon zwei sehr gravierende Unterschiede in der Deutung dieses Auszubildenden: ob jemand lernunfähig ist oder ob jemand einfach in einer Situation steckt, wo das Lernen blockiert ist. Ich habe damals ja den Begriff der Angst auch angeboten, Sie erinnern sich sicher.

H: Ja, klar.

E: Angst macht dumm.

H: Vor allem der Begriff **lernunfähig**. Das ist mir dann erst bewußt geworden, ja Mensch, wir sprechen dem ja ab, daß der überhaupt was lernen kann. Und er hat ja bisher schon bewiesen, daß er was lernen kann. Nur auf eine

andere Art. Weil in der behüteten Lehrwerkstatt hat er ja ganz anders gearbeitet wie dann in der Fachabteilung.

E: Ist Ihnen denn entlang der Fallarbeit deutlich geworden, daß Sie als Ausbilder etwas **verlernen** müßten, damit's im Fall weiter geht?

H: Verlernen erstmal .. zu schnell auf einen zu hören, sich vor den Karren spannen zu lassen. Das war für mich beim Seminar eine ganz wichtige Sache, daß ich des gelernt habe. Mich nicht immer gleich vor den Karren spannen zu lassen, sondern beide Seiten versuchen zu verstehen und anzuschauen. Das war ganz wichtig auch für mich.

E: Den Satz habe ich noch im Ohr, den haben Sie im Seminar gesagt, daß Sie sich da vor einen Karren haben spannen lassen. Das war Ihnen unangenehm.

H: Ja.

E: Ist das eine Erfahrung, ja, wo Sie sagen, das geht über diesen Einzelfall hinaus?

H: Ja, auf jeden Fall.

E: Ja?

H: Immer auch mal die zweite Seite hören, weil man läßt sich gern, dann kommt einer und erzählt was über den Auszubildenden: "Mensch, das ist ein Teufel und so weiter." Man nimmt das gerne auf, das ist halt der einfachste Weg. Also, ich habe mittlerweile schon gelernt, erst die zweite Seite erst zu hören dazu. Wobei das halt Dinge sind, die man gern wieder vergißt irgendwann. Das Seminar war auch eine Auffrischung wieder von Sachen, wo man früher irgendwann mal gelernt hat und gehört hat und auch angewendet hat, die aber im Laufe der Zeit in dem Trott jeden Tag und so weiter irgendwo mal versiegen. Die müssen einfach wieder 'rausgeholt werden, ist klar. Dafür war das Seminar also prädestiniert.

E: Sie haben ja mit Herrn Bohlmann über den Fall gesprochen, also mit Ihren Vorgesetzten. Wie hat er denn auf Ihre neue Sichtweise der Geschichte erstmal reagiert?

H: Ja, ich hab' des dargelegt und dann hat er eigentlich, sind ihm auch die Schuppen von den Augen gefallen: "Mensch, Du hast eigentlich recht, Du, das stimmt." Und er ist dann auch gleich drauf eingesprungen und hat mich da eigentlich unterstützt und wir haben das zusammen dann über die Bühne

gezogen. Also er hat nicht irgendwie abweisend reagiert, sondern im Vordergrund, daß er ja das Seminar erst gemacht hat und noch viel im Kopf gehabt hat, hat er gesagt: "Mensch, das stimmt. Wir haben uns da zu sehr auf den Klinger verlassen, oder so." Und er hat auch die Fehler gleich eingesehen, die wir gemacht haben, mit dem Gespräch mit dem Gökan, mit dem Anbieten der Auflösung des Vertrages und so weiter. Ich habe ihm dann gesagt: "Du, wir haben da einen Fehler gemacht, wir haben dem Gökan mehr oder weniger erst gelockt mit dem Gespräch, dann hat er mal die Wahrheit gesagt, dann haben wir ihm gleich angeboten: "Also gut, wir helfen Dir, daß Du gehen kannst, so auf die Art." Und dann hat Herr Bohlmann auch eingesehen, daß der Gökan jetzt uns überhaupt nichts mehr sagt, daß er eher lügt, bevor er uns sagt: "Ich hab' ein Problem." Also, das hat der Herr Bohlmann auch gleich so gesehen.

E: Und dann haben Sie ja eine gemeinsame Strategie entwickelt.

H: Strategie. (lacht) Kann man so sagen, weil wir haben auch wirklich versucht, daß der Klinger selber, von sich aus, aber da war nichts drin. Des war so verhärtet. Mein Kollege Schüßler, weil wir waren da in der Runde gesessen, der war da dabei gesessen, der hat dann danach gesagt: "Mensch, das hat keinen Sinn so! Der Gökan muß weg von dem Horst. Das hat überhaupt keinen Zweck," obwohl der die Fallgeschichte gar nicht so gekannt hat und so weiter, weil der aus dem Elektronikbereich ist. "Der Herr Klinger, der hat ja so eine Antipathie gegen den, es hat keinen Sinn mehr. Der muß weg von dem." So hab' ich den, ehrlich g'sagt, auch gar nicht gekannt, den Klinger, war ein anderes, ganz anderes Gesicht.

E: Und haben Sie nicht noch ein bißchen näher herausgekriegt, was denn der Grund für diese starke Antipathie war, bei dem Ausbilder Klinger?

H: Ich glaube, es war nicht mal so sehr die Person Gökan. Der Herr Klinger hat unheimlich viel Druck in der letzten Zeit gehabt. Der mußte unheimlich viele Sachen machen da hinten. Und ich glaub', der war von der Belastung her, ich will nicht sagen überfordert, aber da war die Prüfungsvorbereitung und dann hat er gleichzeitig den Gökan g'habt und dann hat er Probleme mit ihm g'habt, es ist nicht so gelaufen, wie er gedacht hat und und und. Wenn da ein anderer Schwacher an der Stelle gewesen wär', wär's der andere gewesen. (E: Ja.) Also, es war nicht an der Person Gökan gelegen, sondern an der Person "schwacher Auszubildender".

E: Der paßte nicht in diesen komplizierten Arbeitsalltag von dem Ausbilder Klinger 'rein (H: Ja genau.) Aber das konnte der Ausbilder Klinger so nicht annehmen.

H: Er hat dann sogar zu uns gesagt: "Ihr könnt alles probieren mit dem Gökan, aber in dem Moment, wo ich da hinten Probleme mit meinem Chef krieg', deswegen oder so, dann laß ich die Ausbildung sein, dann mach' ich nur noch meinen Job." Das war für uns dann das Zeichen, also der ist da jetzt überfordert oder da geht nichts mehr.

E: Hat sich denn aufgrund dieser Fallarbeit Ihr Bild von sich **selber** ein Stück weit verändert? Das Bild, daß Sie von sich selber als Ausbilder haben?

H: Ja! Ich habe eingesehen, daß ich in manchen Sachen viel zu weich bin. (er lacht) Es ist wahr, wirklich, wenn einer kommt und klagt mir sein Leid, daß ich erst mal sag: "Oh, und jetzt muß ich dem unbedingt helfen" und vielleicht erstmal gar nicht merkt, daß der, wie g`sagt, mich vor einen Karren spannen will und dann gleich auf den aufspringe oder so. Also, da habe ich das Gefühl gehabt, daß des bei mir der Fall war.

E: Und in dem Fall ist ja eben auch, wie Sie's gerade erläutert haben, dieses Spannungsverhältnis zwischen jemand, der hart an der Produktion arbeitet und ausbildet, und Ihnen als Ausbilder, der hauptberuflich tätig ist, mit drin. Diese Seite, die über den Fall ja auch mit angesprochen wurde, haben Sie da eine neue oder andere Sichtweise, also **Ihr** Verhältnis zur Produktion oder das Verhältnis von der Produktion zu Ihnen, haben Sie sich da irgendeinen Standpunkt oder neue Kriterien erarbeitet?

H: Also, es ist so, dadurch, daß ich die Lehrwerkstatt hab', wir machen natürlich auch für die Produktion Sachen. Aber ich habe jederzeit, das habe ich auch schon vorher gemacht, wenn wir für die Produktion Arbeiten bekamen und die waren zu**viel**, dann habe ich schon immer gesagt: "Nee, also tut mir leid, das geht jetzt nicht. Die Ausbildung geht vor. Der Lehrgang wird jetzt durchgezogen, so oder so." Und das hat sich eher ein wenig verstärkt noch, ne? Das hat auch der Klinger dann gesagt: "Ihr habt gut reden, ihr habt ja Zeit. Ich muß sehen, daß ich mit den Auszubildenden die Maschinen zum Laufen bringe und wenn die's nicht schaffen, dann muß ich abends dableiben und muß es allein machen." Und da hab' ich schon den Eindruck gehabt, daß das so nicht richtig ist. D'rum haben wir des ja auch jetzt durchg'setzt, daß wir die Maschine für unsere Ausbildung noch kriegen.

E: Ist das mit so 'ne Überlegung, die auch aus diesem Verhältnis Ausbildung-Produktion resultiert?

H: Genau. Wenn Feierabend ist und die haben die Maschine nicht fertig eingerichtet, dann ist das schwierig, die muß nämlich über Nacht laufen. Und so wie es jetzt ist, ist es einfach besser: Die Maschine kann halt dann stehen

bleiben und dann ist der Druck halt nicht da. Und wir haben auch, jetzt erst wieder, jetzt mit dem Abteilungsleiter und mit dem neuen Verantwortlichen für die Ausbildung ein Gespräch geführt und haben denen mal wieder richtig, eigentlich klar gemacht, was sie den Leuten in dieser Abteilung zu vermitteln haben, weil des ist auch ein neuer Abteilungsleiter wieder und die haben auch keine Vorstellung, des ist auch wieder so ins Hinterstübchen geraten was der Zweck eigentlich ist von dieser Ausbildung. Und, ich glaub', das hat viel gebracht und wird wieder jetzt intensiver auch; die Produktion ist wieder zu stark im Vordergrund gewesen.

E: Das heißt, Sie haben sich zu Wort gemeldet, haben Flagge gezeigt, haben Ihre Ansprüche in den Raum gestellt und so weiter.

H: Ja, zum Beispiel jetzt auch klar verlangt, daß dieser neue Mann, der da zuständig ist, obwohl der Techniker ist, der muß jetzt auf den Lehrgang und muß die Ausbildereignungsprüfung nachmachen. Das ist klar, ne? Und das macht er auch jetzt dann. Weil der Klinger war ja auch im Prüfungsausschuß bei der IHK und da haben wir gesagt, da muß also wieder einer rein und das wird auch gemacht.

E: Nun möchte ich noch ein wenig auf das Seminarkonzept zu sprechen kommen, auf das Konzept mit diesen Fällen. Wenn Sie bitte versuchen wollten, aus Ihrer Sicht als Ausbilder die Qualität dieses Konzeptes zu charakterisieren. Was macht das Konzept für Sie attraktiv?

H: Als erstes Mal die Bearbeitung von Fällen, daß es Fälle aus der Praxis sind, daß es nicht irgendwelche erdachten Fälle sind, die man so vorgelegt kriegt, sondern daß es wirklich Fälle sind, wo weder die Seminarleitung vorher was davon weiß oder sonst was, daß es wirklich Fälle sind, die aktuell sind und die die Leute mit einbringen. Das ist für mich das Attraktivste. Also, es sind nicht irgendwelche **erdachten** Fallbeispiele, weil da kann man sich ja die tollsten Dinge erdenken, sondern es sind wirklich Sachen, die so passieren. Und dann die ganze Bearbeitung vom Fall, die mit dem Außenkreis, Innenkreis, die ganze Atmosphäre, also des habe ich in dieser Weise noch nicht erlebt. Und des hat mir so gut gefallen, das kann ich jederzeit weiterempfehlen. Mehr kann ich dazu eigentlich nicht sagen, es war bisher, das ist auch dem Herrn Bohlmann seine Meinung, das effektivste und beste Seminar, das ich mitgemacht habe. Ganz sicher. Weil's sehr praxisnah ist, einfach.

E: Eine Situation aus der Praxis wird 'rausgezogen, angeschaut und geht wieder in die Praxis. Das ist die Grundidee. Und dieses 'Rausziehen' und 'Anschauen' hat ja verschiedene Schritte. Da geht's um's Identifizieren, Sich-Hineinversetzen, Verstehen-Wollen und dann gibt's den sechsten Schritt, wo

man sich Kernthemen anschaut. Dieses Sich-Identifizieren und Verstehen, wenn Sie das mal beschreiben, aus Ihrer Sicht, war des ungewöhnlich, war des neu, war des verfremdend? Also, Sich-in-jemand-Hineinversetzen, "und jetzt bin ich mal .."

H: Das war neu, das war neu. Vor allem mal den dann zu spielen, mit seinen Worten zu sprechen, wie man sich des jetzt denkt. Das war neu für mich, so was hab' ich noch nicht gemacht. Und das war aber, des war gut, eigentlich. Das erste Mal, wo ich da im Innenkreis gesessen war, habe ich nicht so recht gewußt, was der Jörg jetzt da eigentlich meint mit: "Wir sollen jetzt versuchen, uns da mal 'reinzuversetzen." Wie er aber dann selber angefangen hat, mit den Worten so zu sprechen, war mir klar, was er wollte, ne? Dann war für mich das auch leichter, aber am Anfang habe ich gedacht: "Wie sollste das jetzt erklären, ne, also daß man praktisch die Person spielt?" Das war eine ganz neue Sache.

E: Und im nächsten Schritt hat man ja den Fall dann auf verschiedenen Ebenen angeschaut, die Personen, die Beziehungen, die betrieblichen Gegebenheiten, die Ausbildungsdidaktik, da haben wir bei Ihrem Fall uns, denke ich schon, auch viel Zeit genommen, also möglichst differenziert anzuschauen. Wie denken Sie darüber? Es kostet ja einerseits sehr viel Zeit, ...

H: Ja, ist aber wichtig, daß man auch die betrieblichen Zusammenhänge sieht, wie ist wer von wem abhängig und und und. Weil des ist schon wichtig zu wissen, ob jetzt der Ausbilder, der das Problem hat, irgendwo auch anderswo noch einen 'drübersitzen hat, durch den vielleicht das Problem entsteht, ne? Vielleicht hätte er das Problem gar nicht, wenn er nicht irgendeinen Vorgesetzten hätte, der da d`rauf einwirkt oder sonst was, der ihm Vorschriften macht.

E: In Ihrem Fall kann man das so sehen, diese sehr produktionsnahe Stellung vom Herrn Klinger war mit ein wesentlicher Teil dieser Fallproblematik, ja? Das ist ja kein böser Mensch in dem Sinne, der einem Auszubildenden was Böses will, sondern der hat etwas ausgedrückt in seinem Verhalten, was in der Betriebsstruktur drinsteckt. Und Sie haben konsequenterweise dann diese Spritzgußmaschine jetzt zu Übungszwecken sich 'rübergeholt. Das ist wohl die betriebliche Seite, oder? Sehen Sie auch so?

H: Hmm, kann man so sehen, ja.

E: Diese Kernthemen, die es dann im sechsten Schritt zu durchdenken gilt, da sind ja die Seminarleiter oder die Fallberater meistens dann ein bißchen präsenter geworden. Moritz und auch ich haben dann versucht, Kernfragen zusammen

mit der Gruppe zu erarbeiten. In diesem sechsten Schritt kommt oft neues Wissen, auch wissenschaftliches Wissen mal 'rein. Wie denken Sie darüber?

H: Das finde ich sehr gut, weil sich eben durch die Fälle auch Fragen ergeben, die jetzt vielleicht net **unbedingt** so direkt mit dem Fall was zu tun haben, aber überhaupt rechtliche Dinge und so weiter. Wo man einfach manchmal nichts weiß und dann ist es schon gut, wenn dann jemand da ist, der erklären kann und so weiter, also diese ganzen Sachen aufschlüsseln kann oder so. Also, des war 'ne gute Sache. Sie [meint den Interviewer] haben sich auch perfekt ausgekannt, was die rechtlichen Dinge anbelangt. Das war schon gut, daß man da jederzeit aussteigen konnte dann und jetzt mal irgendein Thema betrachten konnte, z.B. Auflösen von einem Ausbildungsvertrag, was habe ich da überhaupt für Möglichkeiten und so. Das meinen Sie doch, ne? (E: Ja.) Doch, des ist sehr sinnvoll.

E: Und dann versuchen wir ja am Schluß, dieses kleine Paket zu schnüren, Angebote zu machen für Handlungen. In Ihrem Fall kam ja recht Konkretes zustande, habe ich in Erinnerung.

H: Vor allem oft dasselbe. (E: Ja ja.) Ich habe auch die Karten alle noch und danach bin ich eigentlich vorgegangen.

E: Tatsächlich?

H: Doch.

E: Und diese eine Erfahrung, daß der Ausbilder eben unsere Deutung des Falles, die wir uns erarbeitet haben, selber so nicht übernehmen konnte, das konnte man fast erahnen, oder?
H: Eigentlich schon, ja.

E: Ja. Aber da hat ja nun der Betrieb, haben glückliche Umstände geholfen, des etwas zu entdramatisieren. - Herr Haberer, damit sind wir am Ende des Gesprächs angelangt. Ich danke Ihnen sehr herzlich für Ihre Bereitschaft, an unserer Untersuchung mitzuwirken."