

Schulnoten sind irrelevant

Von PETER HANACK

Quelle: Frankfurter Rundschau

<http://www.fr-online.de/rhein-main/ausbildung--schulnoten-sind-irrelevant-,1472796,34017484.html>

Ausbildungsleiter Schneider spricht im Interview mit der Frankfurter Rundschau über das, was für Betriebe bei der Einstellung wirklich zählt.

Andreas Schneider (62) ist Ausbildungsleiter beim Maschinenbauer Trumpf in Ditzingen in der Nähe von Stuttgart. Schneider begann seine Berufslaufbahn bei Trumpf 1970 mit einer Ausbildung zum Maschinenschlosser. Nach einer Weiterbildung zum Techniker absolvierte er ein Studium in Betriebspädagogik.

Ein gutes Schulzeugnis öffnet die Türen zum Ausbildungsplatz – ein schlechtes macht den Eintritt manchmal nahezu unmöglich. Doch es gibt Firmen, denen sind Noten einerlei. Beim Technologieunternehmen Trumpf im schwäbischen Ditzingen bekommen Jugendliche auch mit einer Fünf in Mathe und Deutsch eine Chance. Ausbildungsleiter Andreas Schneider war jetzt auf Einladung der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU) zu Gast in Frankfurt und warb für seine Ideen.

Herr Schneider, warum sind Noten für Sie unwichtig?

Weil Noten uns in die Irre führen.

Wie meinen Sie das?

Die Aussage einer Schulnote ist bestenfalls irrelevant für den Beruf.

Wenn aber jemand mit einer Fünf in Mathe und einer Fünf in Englisch zu Ihnen kommt, dann können Sie mit dem in einer Ausbildung doch gar nichts anfangen, oder?

Die Zahlen in einem Zeugnis sind doch scheinvalide. Sie entstehen in einem Kontext, der für mich völlig intransparent ist. Ich kenne den Zustand des jungen Menschen nicht, ich kenne das Leistungsniveau der Klasse nicht, ich weiß nicht, welche Klausuren dort geschrieben wurden, ich kenne die Beziehung Lehrer-Schüler-Eltern nicht. Ich habe keine Ahnung, was die jeweilige Note inhaltlich bedeutet. Auf dieser Basis kann ich keine fundierte Entscheidung über die Qualifikation eines Bewerbers treffen.

Wie ist es mit Kopfnoten? Sind das Arbeits- und Sozialverhalten für Sie ebenfalls ohne Belang? Viele Arbeitgeber schauen ja gerade da genau hin. Das System Schule funktioniert völlig anders als das System Erwerbsleben. Es ist absurd, einen jungen Menschen für eine unpassende Person zu halten, etwa weil er in Verhalten eine Drei hat. Auch hier kenne ich den Kontext der Bewertung nicht. Es kann sein, dass ein aufgeweckter junger Mann oder eine junge Frau in der Schule deshalb auffallen, weil er oder sie einfach zu viel Energie für einen eintönigen Vormittagsunterricht in sich hat.

Jemand, der in der Schule ein schlechtes Arbeitsverhalten zeigt, wird ein ganz fleißiger Auszubildender?

Das habe ich schon oft erlebt. Ich erzähle Ihnen ein für mich einschneidendes Erlebnis: Eine Schulklasse war bei uns für ein Projekt im

Betrieb, die jungen Leute haben hier mitgearbeitet und sich angestrengt. Ein junger Mann fiel mir auf, und so sagte ich zum Lehrer, den jungen Mann da vorne, den könnte ich gleich einstellen. Sagte er: Jawohl, der ist super. Plötzlich merke ich, dass der Lehrer eine völlig andere Person gemeint hat. Derjenige, den ich wollte, war für ihn ein Störer. Mit so unterschiedlichen Augen sehen wir die jungen Leute. Ich kann ja verstehen, dass einem Lehrer die Ruhigen lieber sind, wenn er vor einer Klasse mit 30 Schülern steht. Wenn da lauter dynamische Jugendliche sind, die ständig fordern und etwas wollen, dann ist das sicher unangenehm. Aber hier im Betrieb habe ich lieber den Agilen, der in der Schule seine Dynamik gar nicht ausleben konnte.

Ich nehme mal an, Sie haben mehr Bewerbungen als Ausbildungsstellen. Wir haben rund 2700 Bewerbungen auf 55 Ausbildungsplätze.

Wie treffen Sie eine Vorauswahl? Sie können ja nicht jeden und jede zum Vorstellungsgespräch einladen.

Wir laden 250 bis 300 Bewerber ein. 2010 haben wir ein Online-Potenzial-Analyse-System eingeführt. Jeder Bewerber macht zu Hause einen Online-Test, bei dem die für uns wesentlichen Persönlichkeitsmerkmale geprüft werden. Dann laden wir eine Auswahl zu einem ausführlichen Test zu uns ein und führen wir mit jedem ein Einstellungsgespräch, in dem wir feststellen, ob jemand wirklich zu uns passt oder nicht.

Was ist für Sie dabei wichtig?

Zuverlässigkeit, ganz wichtig. Emotionale Stabilität, Neugierde, Veränderungsbereitschaft, angemessene Aggressivität und Extraversion, also eine offene, nach außen gewandte Haltung. Außerdem die Integrität der Person, dass sie uns nicht beklaut, keine Drogen nimmt. Das sind die Kriterien für die erste Auswahl, bei der es uns ausschließlich um den Menschen geht. Schließlich stellen wir Menschen ein und keine Mathenote drei.

Jemand der mit Piercings und Tattoos bei Ihnen auftritt, hat der auch eine Chance?

Wir sind ein sehr werteorientiertes, eher konservatives Unternehmen, wie viele Unternehmen im Maschinenbau. Wenn es passt, stellen wir natürlich auch Menschen mit Piercings ein. Vor einigen Jahren haben wir eine Schulabbrecherin eingestellt, die nach der sechsten Klasse nicht mehr in den Unterricht gegangen ist, mit Sidecut und Tattoos. Toller Test, hat wunderbar funktioniert. Wenn jemand einem Jugendlichen, für den bisher nicht vieles gut gelaufen ist, etwas zutraut, an ihn glaubt, dann gibt das eine unglaubliche Persönlichkeitsentwicklung.

Lehrer und Schulleiter müssen von Ihrer Geringschätzung der Noten doch völlig irritiert sein.

Es gibt in der Tat viele Irritationen, etwa mit dem Hinweis: glaubt Ihr unserer Expertise nicht? Ich antworte dann, diese Expertise kommt aus einem völlig anderen Umfeld. Innerhalb der Schule mag die Note Sinn machen, aber außerhalb hat sie wenig Relevanz. Ihr Haltbarkeitsdatum ist zudem sehr begrenzt. Lassen Sie eine Klassenarbeit drei Wochen später noch mal schreiben, schon liegt der Notenschnitt zwei Stufen schlechter. Da stellt sich die Frage, wie viel Kompetenz noch übrig ist. Und darauf gründen sich Zeugnisnoten! Das Schulsystem ist in meinen Augen unglaublich ineffektiv.

Sollen die Schulen ganz auf die Notengebung verzichten?

Für mich sind sie ein Ausdruck für ein überholtes System. Wir brauchen eine vernünftige Methode der Leistungsmessung. Wir brauchen eine Rückmeldung, das wollen auch die Schülerinnen und Schüler. Aber diese Rückmeldung muss transparent, sie muss hilfreich sein. Was passiert denn, wenn jemand ein Diktat zurückbekommt. Es ist mehr rot als blau, und darunter steht eine Sechs. Glauben Sie, dass der Schüler daraufhin irgendetwas ändert? Das gibt dem Jugendlichen doch nur die Bestätigung, dass er es eben nicht kann. Eine Entwicklungsaussage ist nicht getroffen. Und mit diesem krankmachenden, desaströsen Selbstwertgefühl lassen wir ihn dann zurück.

In Waldorfschulen etwa gibt es ausführliche schriftliche Bewertungen zu Leistungen, zu Stärken, Schwächen und Entwicklungsperspektiven. Schwebt Ihnen sowas für alle Schulen vor?

Es geht überall in der Schule um adäquate Rückmeldungen, auch im Unterricht. Und Fördermöglichkeiten für jeden einzelnen, damit er sich nach seinen Fähigkeiten entwickeln kann. Schriftliche Rückmeldungen wären im Vergleich zu den heutigen Noten schon ein riesiger Schritt, das würde viel helfen. Weil der Fokus des Lehrers auf die Person Schüler ausgerichtet ist und sich dadurch verändert, hin zu den Perspektiven, weg von der stupiden Bewertung in Notenschritten.

Waren Sie ein guter Schüler?

Nein, das war ich nicht. Ich habe schon damals gegen das System Schule rebelliert, für meine Noten war das nicht gerade förderlich. Ich war einer, der gestört hat.

Wie haben Sie Ihren Ausbildungsplatz bekommen?

Ich habe ein Praktikum machen dürfen und mich dabei so bewährt, dass der Ausbildungsmeister gesagt hat, dich stellen wir ein. Auch da waren Noten nicht so wichtig, der Mensch musste passen. Wir haben das in den vergangenen Jahrzehnten verloren. Es ging nur noch um Note, Note, Note. Gute Note gleich guter Auszubildender, guter Auszubildender gleich guter Mitarbeiter. Das sind alles Scheinkausalitäten, die sich im richtigen Leben nicht unbedingt bestätigen. Wenn ich heute sehe, welche Auszubildenden welchen Weg genommen haben, dann sehe ich, dass meine Auszubildenden, die gestört haben, heute Abteilungsleiter und Hauptabteilungsleiter sind. Die sanften, integrierten stehen heute noch an der Maschine und drehen Teile.

Interview: Peter Hanack