

Wir. Hier. magazin.

WANDEL VERSTEHEN. PERSPEKTIVEN TEILEN.

Die Chemieunternehmen in Rheinland-Pfalz

Passender Nachwuchs gesucht

AUSBILDUNG ALS ZUKUNFTSTRATEGIE

Herausforderungen

Warum Ausbildung für Unternehmen immer schwieriger wird

Nachwuchs aus Afrika

Röchling Industrial holt Auszubildende aus Ruanda in den Westerwald

Gen Z und Gen Alpha

Jetzt kommen die Jungen – wie ticken sie eigentlich?

„Weil wir sonst nicht genug Nachwuchs finden, holen wir junge Leute aus Ruanda nach Nentershausen“

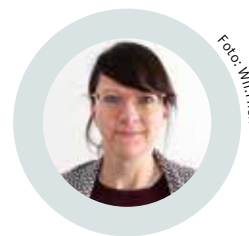
IRENAEUS JOST UND SVEN FISCHER, RÖCHLING INDUSTRIAL NENTERSHAUSEN

Der ganze Text
ab Seite 6



Titelfoto: MicroStockHub – gettyimages.de; Foto: Joshua Murat

EDITORIAL



BARBARA
AUER

leitet die Wir.Hier-Redaktion. Für diese Ausgabe hat sie unter anderem Röchling Industrial in Nentershausen und Fuchs Lubricants in Mannheim besucht und Interessantes über deren Ausbildungsstrategien erfahren.

Liebe Leserinnen und Leser,

wie haben Sie Ihren ersten Tag in einem Industrieunternehmen erlebt? Waren Sie auch voller Anspannung, Neugier und Hoffnung – und hatten noch keine Ahnung, wie das Arbeitsleben so läuft? Vielleicht müssen wir ab und zu in den Rückspiegel schauen, um zu begreifen, wie sehr wir uns im Lauf des Berufslebens verändern.

Aus der Abiturientin, die noch nie ein Labor von innen gesehen hat, ist eine Teamleiterin in der Lackentwicklung geworden. Aus dem Realschüler, der nicht wusste, was ein Chemikant macht, ein gefragter Experte für chemische Prozesse. Alle zusammen sind der Herzschlag der Chemie- und Pharmaindustrie – und formen sie zu dem, was sie ist: eine einzigartige Branche, die sich gerade transformiert wie noch nie.

Aber genau dafür braucht sie immer wieder neuen Nachwuchs. Die Suche ist für Betriebe viel schwieriger geworden.

Deshalb beleuchten wir in diesem Magazin: Wo genau liegen die Probleme, warum betreffen sie uns alle – und wie können wir sie lösen?

Lesen Sie zum Beispiel, welche Erfahrung ein Ausbilder bei Röchling Industrial mit Azubis aus Ruanda hat. Und wie eine engagierte Ausbilderin bei Fuchs Lubricants junge Leute durch enge Betreuung stark macht.

Wir haben Tipps für den Umgang mit Generation Z und Alpha – und beleuchten, warum Ausbildung für die Branche nicht nur Nachwuchsförderung ist. Sondern: ein wichtiger Standortfaktor.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre! ●



Foto: BASF SE

Einblicke: Im Berufsorientierungszentrum von BASF lernen Schüler viele Facetten von Berufen der Branche kennen.

Inhalt

UNSER THEMA
AUSBILDUNG

- 06

Vor Ort
Bei Röchling Industrial in Nentershausen starten junge Leute aus Ruanda ins Berufsleben.
- 10

Zahlen & Fakten
Weniger Schulabgänger, viele Ausbildungsabbrüche: Was die Nachwuchssicherung erschwert.
- 12

Hintergrund
Warum Ausbildung ein Standortthema ist und welche Unterstützung es für Betriebe gibt.
- 14

Porträt
Wie Ausbilderin Kristina Eckert bei FUCHS LUBRICANTS GER-MANY junge Leute stark macht.
- 16

Best Practice
Wie drei Unternehmen auf die Herausforderungen reagieren.
- 18

Netzwerk
Wie SchuleWirtschaft funktioniert und was es bringt.
- 20

Ausblick
Was muss beim Schritt ins Berufsleben besser laufen? Wir.Hier. hat sich umgehört.



Foto: Joshua Murat

06
Motivation ist das Wichtigste:
Ausbildung bei Röchling Industrial
in Nentershausen.

- 26

Interview
Wie erreicht man Jugendliche?
Generationenforscher Rüdiger Maas erklärt, worauf es ankommt.
- 28

Ratgeber
So lassen sich Softskills bei Nachwuchskräften trainieren.
- 30

10 Fragen an ...
Ute Eiling-Hütig, Bildungsministerin in Rheinland-Pfalz.
- 31

Quiz
Nehmen Sie an unserem Gewinnspiel teil.

10
Zahlen & Fakten
rund um die
Herausforderungen
bei der Ausbildung.



Foto: Chemie RLP / Jan Hosan

12
Es geht um die Zukunft.
Und Stefanie Lenze von den
Chemieverbänden Rheinland-Pfalz
weiß, was Unternehmen hilft.



Foto: Wir.Hier / Joshua Murat

14
Ausbilderin mit Leidenschaft:
Kristina Eckert hat immer ein offenes
Ohr für die Sorgen ihrer Schützlinge.



Foto: BMRLP / Werner-Hohensee



Motivierte Truppe: Teamleiter HR Irenaeus Jost (rechts) und Ausbilder Sven Fischer (Dritter von rechts) mit dem Nachwuchs.

TEXT BARBARA AUER
FOTOS JOSHUA MURAT



Diesmal im Fokus:
**Die Ausbildung bei
Röchling in Nentershausen**

CHEMIE IN RLP

Von Ruanda in den Westerwald

Viele Chemie- und Pharmaunternehmen in Rheinland-Pfalz suchen händeringend Nachwuchs. Röchling Industrial holt deshalb auch junge Leute aus Ruanda nach Nentershausen. Welche Erfahrungen das Unternehmen damit gemacht hat, hat sich Wir.Hier. vor Ort angesehen

Ausbildungsalltag: Sven Fischer zeigt Claude Byiringiro (links) und Amani Harindimana (rechts) einen Handgriff an der Fräsmaschine.



Wenn Sven Fischer (32) im Ausbildungszentrum einen Arbeitsgang an der Fräsmaschine erklärt, wird es still. Die Auszubildenden rücken näher, beobachten jeden Handgriff. Eine Szene, wie sie sich täglich in vielen Betrieben abspielt. Und doch erzählt sie in Nentershausen eine besondere Geschichte. Denn die Gruppe, die sich um die Maschine versammelt, steht sinnbildlich für den Wandel auf dem Ausbildungsmarkt. Sie ist die Antwort auf eine Frage, die viele Unternehmen beschäftigt: Woher soll unser Nachwuchs kommen, wenn immer weniger junge Menschen eine Ausbildung beginnen?

Bei Röchling Industrial im Westertal lautet die Antwort inzwischen: von dort, wo man früher nicht gesucht hätte. Einer der Azubis ist schon über 40 Jahre alt. Zwei weitere kommen aus Ruanda.

Über Röchling

Der Standort in Nentershausen gehört zur Röchling Industrial Lahnstein SE & Co. KG. Gemeinsam mit dem Werk in Lahnstein bildet er das Kompetenzzentrum für Hochleistungs-Kunststoffe innerhalb von Röchling Industrial. Die Produkte kommen unter anderem in Branchen wie Maschinenbau, Medizintechnik, Elektronik und Lebensmittelherstellung zum Einsatz.

Nentershausen ist kein großes Industriecluster, steckt aber voller Chancen. 2.000 Einwohner, viel Grün, Vogelgezwitscher. Am Ortsrand der moderne Standort von Röchling Industrial: Hier arbeiten rund 60 Leute. In der Werkhalle entstehen Fertigteile aus Hochleistungs-Kunststoffen für industrielle Anwendungen – die Entwicklungschancen für die Belegschaft sind spitze. Fünf Ausbildungsplätze könnte Röchling jedes Jahr besetzen. Meistens werden nur drei vergeben.

Intensive Nachwuchsgewinnung

Sven Fischer ist für die Ausbildung am Standort verantwortlich. Mit seinem Team investiert er viel Zeit in die Nachwuchsgewinnung: Schulbesuche, Ausbildungsmessen und Tage der offenen Tür gehören zum Alltag. Fischer organisiert sogar teilweise Fahrdienste für Schulklassen, damit sie den Standort kennenlernen können. Der Aufwand ist groß. Die Zahl der Bewerbungen überschaubar.

Viele Lehrer empfehlen ein Studium

Irenaeus Jost (44) verantwortete fast 20 Jahre das Thema Ausbildung standortübergreifend und ist heute bei Röchling Industrial Lahnstein Teamleiter HR. „Viele Eltern und Lehrkräfte empfehlen jungen Menschen in erster Linie ein Studium“, erklärt er. „Gleichzeitig haben Jugendliche heute deutlich mehr Möglichkeiten als früher und entscheiden sich schneller um, wenn ihre Erwartungen nicht sofort erfüllt werden.“ Hinzu kommt, dass Durchhaltevermögen und Leistungsbereitschaft nicht immer selbstverständlich seien. Besonders deutlich wurde diese Entwicklung, als ein kompletter Jahrgang die Ausbildung abbrach. Für das Unternehmen war klar: Neue Wege mussten gefunden werden.

Nachwuchs aus Ruanda

Eine Möglichkeit bietet das Projekt „Spa(n)nende Perspektiven“. Es vermittelt Absolventinnen und Absolventen ruandischer Sekundarschulen an deutsche Unternehmen mit technischem Ausbildungsbedarf. Die Teilnehmenden sind im Schnitt etwa 20 Jahre alt, verfügen über einen Bildungsstand, der mit einem deutschen Realschulabschluss vergleich-

„Sprache und Fachwissen lassen sich erlernen. Entscheidend ist, dass jemand motiviert ist, die Chance zu nutzen“

IRENÆUS JOST,
TEAMLEITER HR

bar ist, und reisen mit Deutschkenntnissen auf B1-Niveau an. Seit 2025 absolvieren Jean Claude Byiringiro und Amani Harindimana ihre Ausbildung zum Zerspanungsmechaniker mit der Fachrichtung Drehen und Fräsen bei Röchling Industrial. „Die Ausbildung macht mir viel Spaß“, sagt Byiringiro.

Motivation als Schlüssel zum Erfolg

Für Fischer ist vor allem die Lernbereitschaft der beiden jungen Männer beeindruckend. „Einmal haben sie einen Sachverhalt nicht vollständig verstanden. Statt abzuwarten, haben sie sich nach Feierabend selbst informiert. Am nächsten Tag konnten sie das Thema vollständig erklären.“ Diese Eigeninitiative sei es, die Unternehmen heute suchten. Die größten Herausforderungen lagen in der Wohnungssuche. „Leider mussten wir feststellen, dass es teilweise Vorbehalte gegenüber ausländischen Bewerbern gab – ohne uns als Arbeitgeber wäre kein Mietvertrag zustande gekommen“, berichtet Fischer, der die Suche persönlich unterstützte. Viele weitere organisatorische Aufgaben meisterten die beiden Auszubildenden eigenständig.

Die Aufstiegschancen sind super

Dass sich eine Ausbildung hier lohnen kann, belegen die Biografien im Haus. Jost und Fischer haben beide selbst als Azubis bei Röchling begonnen. „Auch viele unserer Führungskräfte beziehungsweise Geschäftsführer haben bei uns eine Ausbildung abgeschlossen, teils wurden sie von mir mitausgebildet“, sagt Jost.

Zwei weitere Ruander starten dieses Jahr

Zwei weitere junge Menschen aus Ruanda bereiten sich bereits auf ihren Ausbildungsstart in Nentershausen vor. Für Röchling Industrial ist dieser Weg längst keine außergewöhnliche Lösung mehr, sondern ein wichtiger Baustein der Fachkräftesicherung. ●

INFO

Spa(n)nende Perspektiven

Das gleichnamige Netzwerk, das Betrieben in Rheinland-Pfalz Auszubildende aus Ruanda für technische Berufe vermittelt, funktioniert so:

- Die offenen Ausbildungsplätze der Netzwerkpartner werden einmal pro Jahr auf einer speziellen Bewerbungsplattform ausgeschrieben (machining-for-rwandas-future.de). An nur einem Tag gehen dort erfahrungsgemäß mehr als 1.000 Bewerbungen ein.
- Die Netzwerkpartner sind ausgewählte Unternehmen, die eine Kooperationsvereinbarung haben. Interessierte Betriebe können sich zur Aufnahme in dieses Netzwerk bewerben.
- Es kommen nur junge Leute in die engere Auswahl, die technische Vorkenntnisse haben, die Note 1 im Fach Englisch und mindestens die Note 2 in Mathematik und Physik. Das Netzwerk Spa(n)nende Perspektiven bildet vor Ort übrigens auch Schüler in technischen Berufen vor.
- Die Ruander bekommen einen intensiven Sprachkurs und eine Einführung in den deutschen Ausbildungsalltag, bevor sie ihre Ausbildung hier starten.
- Der Hintergrund: Jährlich verlassen in Ruanda etwa 20.000 hochqualifizierte Schüler die technischen Schulen, doch im Land mangelt es an Industriebetrieben.
- Zwischen Ruanda und Rheinland-Pfalz besteht schon seit mehr als 40 Jahren eine internationale Partnerschaft.



Ausbildung unter Druck

Betriebe brauchen Nachwuchs. Die Chemie- und Pharmaindustrie bietet beste Bedingungen – trotzdem hakt es. Wo genau? Hier die wichtigsten Antworten

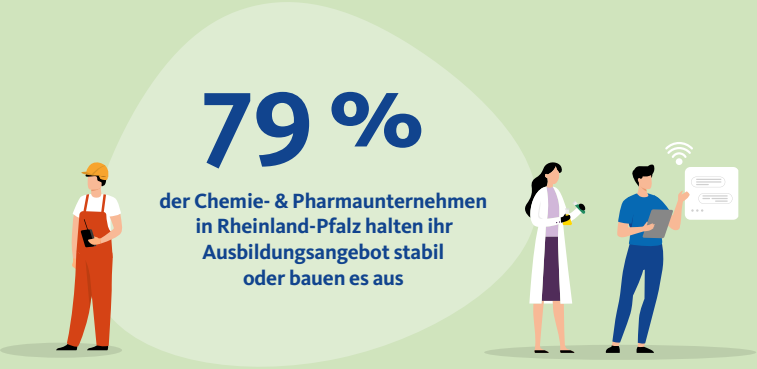
TEXT BARBARA AUER

1

Betriebe bilden aus – trotz Krise

Für die Chemie- und Pharmaindustrie in Rheinland-Pfalz ist Ausbildung kein Selbstzweck, sondern eine strategische Investition in die Zukunft. Die Branche produziert heute rund 15 Prozent weniger als 2018 – und bildet entsprechend auch weniger aus. Dennoch: 79 Prozent der Unternehmen halten ihr Ausbildungsengagement stabil oder bauen es sogar aus.

Sie bieten Ausbildungsplätze in rund 50 Berufen – von Labor- und Produktionsberufen über IT- bis hin zu Gastronomieberufen.

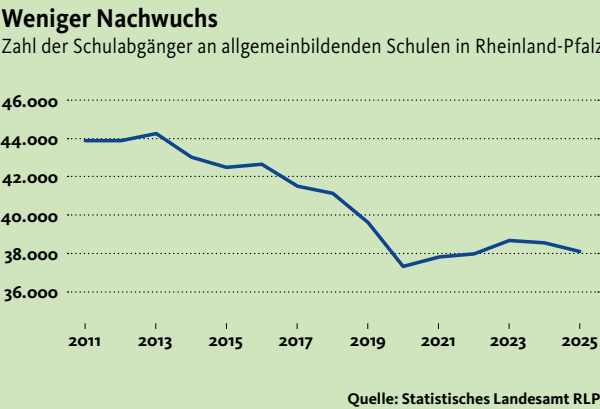


2

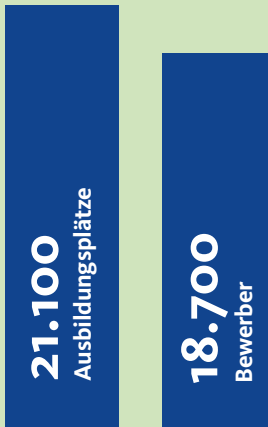
Viele Stellen bleiben unbesetzt

In Rheinland-Pfalz gibt es weit mehr Ausbildungsplätze als Bewerber: Vom Beginn des Beratungsjahres im Oktober 2025 bis Ende Juli wurden bei den Arbeitsagenturen insgesamt 21.100 Ausbildungsstellen gemeldet, aber nur 18.700 Bewerber haben sich registrieren lassen. Damit kommen rechnerisch auf 100 unbesetzte Ausbildungsstellen nur 89 Bewerber.

Die Gründe: Die Zahl der Schulabgänger sinkt. Und immer mehr junge Menschen entscheiden sich für andere Wege als eine Ausbildung. „Der Trend, weiterführende Schulen zu besuchen oder ein Studium aufzunehmen, setzt sich ungebrochen fort“, sagt Heidrun Schulz, Chefin der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit. Dazu kommen Passungsprobleme: Qualifikationen und Interessen der Jugendlichen treffen nicht auf die richtigen Angebote.



Mehr Stellen als Bewerber
Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage in Rheinland-Pfalz



Stand: Juli 2026, Quelle: Arbeitsagentur

3

Die Branche ist attraktiv – doch viele Jugendliche wissen das nicht

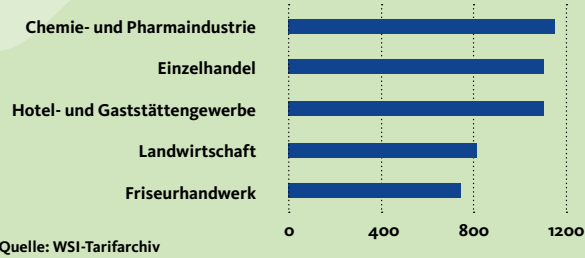
Azubis in der Chemie- und Pharmaindustrie in Rheinland-Pfalz verdienen zwischen 1.147 und 1.486 Euro monatlich, dazu kommen 700 Euro Urlaubsgeld und über 1.000 Euro Weihnachtsgeld. In vielen anderen Branchen sind die Vergütungen deutlich niedriger.

Auch die Perspektiven stimmen: Aus Azubis werden Teamleiter, Abteilungsleiter – manchmal sogar Geschäftsführer. Nach drei Jahren Ausbildung liegt das tarifliche Einstiegsgehalt bei 3.574 Euro im Monat. Wer sich nach einer dualen Berufsausbildung weiterbildet, kann auch mehr als 4.500 Euro verdienen.

Das Problem: Viele Jugendliche wissen das nicht. Laut McDonald’s Jugendstudie glauben nur 48 Prozent der 15- bis 24-Jährigen, dass sich Leistung lohnt und Aufstieg möglich ist. Nur ein Drittel empfindet die Berufswahl als einfach. Es fehlt an Praxisbezug und Orientierung – deshalb landen viele beim Bekannten: kaufmännische Berufe, Kfz-Mechatroniker.



So viel verdienen Azubis
Ausbildungsvergütung in Rheinland-Pfalz (pro Monat in Euro)



4

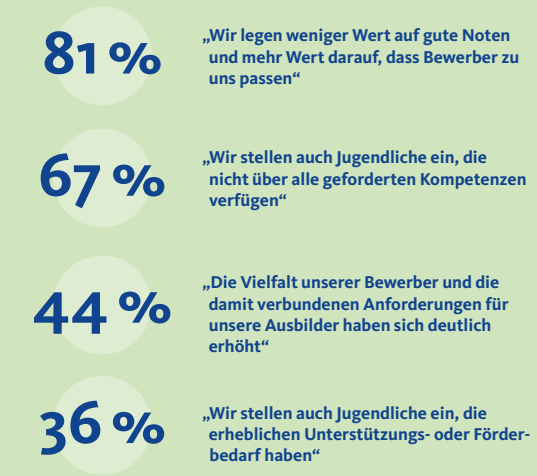
Die Schule bereitet nicht ausreichend aufs Berufsleben vor

87 Prozent der Betriebe bundesweit bemängeln die Ausbildungsvoraussetzungen von Bewerbern – das zeigt die DIHK-Ausbildungsumfrage 2025. Konkret:

- **56 %** stellen oft oder immer mangelnde Belastbarkeit fest
- **51 %** bemängeln fehlende Disziplin
- **43 %** sehen Defizite bei elementaren Rechenfähigkeiten

Viele Unternehmen machen deshalb Kompromisse, um Ausbildungsplätze überhaupt besetzen zu können – branchenübergreifend.

Betriebe machen Kompromisse bei der Azubisuche
So reagieren Unternehmen auf die Besetzungsprobleme



Quelle: Umfrage von IW Köln und Bertelsmann-Stiftung, Stand 2025

Leitet den Bereich
Ausbildung und
Personalentwick-
lung bei den Che-
mieverbänden
Rheinland-Pfalz:
Stefanie Lenze.

ENTSCHEIDEN & GESTALTEN

AUSBILDUNG ALS
STANDORTFAKTOR

Mehr als ein Personalthema

TEXT BARBARA AUER

Warum Ausbildung ein wichtiger Standortfaktor ist und welche Unterstützungsangebote Unternehmen dafür nutzen können: Das fragte Wir.Hier. Stefanie Lenze von den Chemieverbänden Rheinland-Pfalz

Einer der wichtigsten Faktoren eines Chemiestandorts lässt sich nicht aus dem Tank holen: Es sind gut ausgebildete Fachkräfte. Ausbildung entscheidet nicht nur über den Personalbestand einzelner Unternehmen, sondern auch über die Zukunftsfähigkeit des Chemiestandorts Rheinland-Pfalz. Denn: Die innovations- und exportstarke Branche ist auf Fachkräfte mit spezialisierter und anspruchsvoller Berufsausbildung angewiesen.

„Solche Fachkräfte findet man nicht einfach von heute auf morgen auf dem Arbeitsmarkt“, verdeutlicht Stefanie Lenze. „Die Betriebe bilden sie selbst aus und entwickeln sie über Jahre.“

Ausbildung ist zukunftsentscheidend

Wenn zu wenig Nachwuchs vorhanden ist, heißt das: Es fehlen mittelfristig die Menschen, die Anlagen betreiben, innovative Produkte entwickeln, Prozesse verbessern und die Transformation umsetzen. Deshalb halten die Unternehmen auch im aktuell schwierigen Umfeld an Ausbildung fest. Doch wie gelingt das, wenn geeignete Bewerber immer schwe-

rer zu finden sind und der Aufwand für Ausbildung steigt? Die Antwort: Indem sie sich noch mehr zusammentun und Netzwerke sowie Unterstützungsangebote nutzen. „Wir beobachten aktuell, dass die Ausbildungsbetriebe sich in diesen schwierigen wirtschaftlichen Zeiten auf eine bedarfsorientierte Ausbildung konzentrieren“, erklärt Lenze, „besonders in den branchentypischen Berufen.“ Sie stellt auch fest, dass Ausbilder mehr und mehr Kooperationen, regionale Netzwerke und Modelle wie Verbundausbildung aufbauen.

Nachwuchsgewinnung beginnt weit vor der Ausbildung

Das Engagement der Chemieverbände beginnt bereits außerhalb der Betriebe – mit Förder- und Bildungsangeboten für Schulen. Dazu gehören beispielsweise Seminare für Lehrkräfte zu Experimenten für den Unterricht. Für Lehrkräfte weiterführender Schulen gibt es auch den MINT-Tag Rheinland-Pfalz mit praxisnahen Infoforen.

Konkrete Hilfe für Unternehmen bietet zum Beispiel das Netzwerk SchuleWirtschaft: Es unterstützt Unternehmen und Schulen dabei, langfristige und passgenaue Partnerschaften aufzubauen (siehe Interview auf Seite 18). Betriebe können auch Förderprogramme nutzen, die Jugendliche fit für eine Ausbildung machen (siehe Infobox „Starthilfe für schwierige Fälle“).

Trainings und Workshops für Ausbilder

Der Arbeitgeberverband Chemie Rheinland-Pfalz unterstützt die Mitgliedsunternehmen vor allem mit Erfahrungsnetzwerken und Trainings, die sich am aktuellen Bedarf orientieren. Besonders gefragt ist zurzeit etwa das Programm in Mental Health First Aid (MHFA). Die Teilnehmer lernen hier, wie sie Menschen mit psychischen Problemen oder in akuten Krisen unterstützen können. Die Themen der Unternehmen haben sich in den letzten Jahren verändert, schildert Lenze. Vor allem suchen Betriebe heute verstärkt Rat rund um die soziale und pädagogische Betreuung ihrer Azubis.

„Die Inhalte unserer Workshops und Trainings zeigen das ganz gut“, sagt Lenze. Es geht beim Seminarangebot des Arbeitgeberverbands zum Beispiel auch um Motivation von Azubis, Umgang mit Feedback oder Umgang mit schwierigen Situationen wie Prüfungsangst. „Immer häufiger bringen die jungen Menschen einen Rucksack an psychischen Belastungen mit.“ Außerdem koordi-

„Betriebe suchen heute verstärkt Rat rund um die soziale und pädagogische Betreuung ihrer Azubis“

STEFANIE LENZE, LEITERIN

AUS- UND WEITERBILDUNG BEI DEN
CHEMIEVERBÄNDEN RHEINLAND-PFALZ

niert der Verband den Arbeitskreis Berufsausbildung, bei dem Auszubildende sich austauschen.

Die Anforderungen an Ausbilder sind stark gestiegen

Die Anforderungen an Auszubildende sind deutlich vielfältiger geworden. Sie müssen etwa mehr individuelle Unterstützung leisten und öfter schwierige Gespräche führen. Die Ausbildungsleiter passen immer häufiger ihr Ausbildungskonzept an, um dem Nachwuchs verstärkt Sozialkompetenzen wie Teamfähigkeit und Eigenverantwortung zu vermitteln.

„Deshalb sollten Betriebe ausreichend Zeitfenster für Ausbildung einplanen“, rät Lenze. „Es ist auch ein guter Ansatz, ein Netzwerk aus ‚Ausbildern vor Ort‘ aufzubauen.“ Für die „Ausbilder vor Ort“ bietet der Verband übrigens eine modulare Fortbildung an, mit der diese ihre Ausbildungsarbeit professionalisieren können.

Was junge Leute im Betrieb hält

Um Azubis zu halten, ist Beziehungsarbeit wichtig. „Wenn junge Leute merken: Ich werde ernst genommen, erhalte Unterstützung und kann mich entwickeln, dann möchten sie bleiben und sich einbringen.“ Dass die Branche seit Jahrzehnten auf eine starke Sozialpartnerschaft setzt, zahlt sich auch in der Ausbildung aus. Die Sozialpartner haben sehr gute Rahmenbedingungen für Azubis vereinbart – das ist ein Argument im Wettbewerb um Nachwuchs. ●

Starthilfe für schwierige Fälle

Nachwuchs gefunden, aber dessen Voraussetzungen reichen nicht für die Ausbildung? Für solche Fälle gibt es das Förderprogramm „Start in den Beruf“ des Unterstützungsvereins der Chemischen Industrie (UCI). In drei bis zwölf Monaten werden die Teilnehmer befähigt, eine Ausbildung zu starten – unter anderem mit betrieblicher Praxis, Theorieunterricht und sozialpädagogischer Betreuung. Die konkrete Ausgestaltung orientiert sich an den betrieblichen Gegebenheiten und den Bedürfnissen der Jugendlichen.

Die Erfolgsquote ist hoch: Mehr als 80 Prozent der Teilnehmenden wechseln anschließend erfolgreich in eine reguläre Ausbildung. Auf Antrag des Unternehmens unterstützt der UCI die Teilnehmenden einer Start-Maßnahme mit einem Förderbeitrag.

Nähere Informationen gibt es hier:
bavc.de/themen/uci-foerderung

Die Starkmacherin

Kristina Eckert ist Ausbilderin bei FUCHS LUBRICANTS GERMANY und stellt sich täglich neuen Herausforderungen. Zwischen Werkbänken, Ausbildungslabor und Lerngruppen zeigt sie Wir.Hier., wie man junge Menschen fit macht für die Zukunft: mit Nähe, Disziplin und einem offenen Ohr

TEXT BARBARA AUER

Am Anfang war Ratlosigkeit. Kristina Eckert erinnert sich noch genau an dieses Gefühl, das sich in ihrer Jugend wie Nebel über alles legte: Wohin sollte ihr Weg führen? „Ich habe viele Praktika gemacht“, sagt sie. „Aber nichts hat mich erfüllt.“ Ein Bürojob? Zu langweilig. Tierarzhelferin? Zu belastend. Immer wieder blätterte sie als Jugendliche durch ein dickes Buch der Arbeitsagentur, „1.000 Berufe“ – und markierte etliche Möglichkeiten mit Post-it-Zetteln.

Der Moment, der alles veränderte
Dann kam dieser eine Tag. Ein Chemikant der BASF stand vor ihrer Schulklasse und erzählte von seiner Arbeit. Für Eckert war es, als würde jemand ein Licht anschalten. 22 Jahre später öffnet sie dem Wir.Hier.-Team die Tür zur Ausbildungswerkstatt von FUCHS LUBRICANTS in Mannheim. An den Schraubstöcken beugen sich die Auszubildenden konzentriert über ihre Werkstücke. Eckert geht zwischen ihnen hindurch und kontrolliert die Armaturen, die hier entstehen. Sie hat ihre Chemikanten-Ausbildung bei FUCHS gemacht, später den Industriemeister – heute ist sie selbst Ausbilderin und koordiniert die Ausbildung an allen Standorten des Unternehmens.

Ein Ort, an dem Zukunft entsteht
Insgesamt 26 Auszubildende starteten etwa im Ausbildungsjahr 2025/2026 bei der FUCHS-Gruppe ins Berufsleben. Wer aus Kaiserslautern kommt, verbringt elf Wochen pro Jahr hier in der Zentrale und weitere zwölf Wochen in der Mannheimer



Vor
ORT

Ausbilderin mit Herz: Kristina Eckert hat selbst mal die Chemikanten-Ausbildung gemacht.

Berufsschule. Einer von ihnen ist Anil Bahadır, 26. „Ich habe erst Maschinenbau studiert und dann im Einzelhandel gearbeitet“, erzählt er. Jetzt steht er an einer Werkbank, die Hände fest um eine Armatur.

Die neue Realität der Ausbildung
Für Kristina Eckert ist Ausbildung eine Aufgabe mit Herausforderungen, die in den letzten Jahren stark zugenommen haben. „Die Zahl der Bewerbungen geht zurück“, sagt sie. Und ein noch größeres Problem: „Die Ausbildungsreife vieler Jugendlicher ist nicht mehr so gut wie früher.“

Nicht, weil sie weniger könnten. Sondern weil ihnen Grundlagen fehlen: Benimmregeln, mathematische Basics, Konfliktfähigkeit. Gleichzeitig nehmen Ängste und Depressionen zu. Die Pandemie habe wohl dazu beigetragen, vermutet Eckert.

Für sie ist das kein Grund zu klagen – sondern ein Auftrag. „Wir haben unseren kompletten Lehrplan umgestellt und fangen jetzt im ersten Lehrjahr bei null an.“

Drei Monate Fundament
Das heißt: Zu Beginn der Ausbildung gibt es ein intensives Grundlagentraining zum Beispiel in Mathe und Physik. Generell setzt Eckert auf kleine Lerngruppen, viel Nähe, viel Beobachtung. „Ich spreche die Azubis sofort an, wenn ich merke, dass sie nicht mitkommen“, sagt sie. Für den Nachwuchs ständig erreichbar zu sein, ist für sie selbstverständlich.

Das Unternehmen hat auch beim Personal reagiert: Die Zahl der Ausbilder wurde auf fünf erhöht, weitere sollen folgen. Ein Berufsschullehrer kommt einmal pro Woche ins Haus und gibt Nachhilfe – finanziert vom Unternehmen.

Betriebswirtschaftlich ist das ein Kraftakt. „Wir haben viel höhere Kosten als früher, aber sie sind jeden Cent wert.“ Denn FUCHS bildet für den eigenen Bedarf aus. Wer hier lernt, wird gebraucht.

Was junge Menschen wirklich suchen
Eckert liebt es, wenn etwas sie fordert. Vielleicht ist das der Grund, warum sie in diesem Beruf so aufgeht. „Ich brauche neue Aufgaben, sonst wird mir schnell langweilig“, sagt sie und lacht.

Ihr wichtigstes Learning? Disziplin vermitteln, Fortschritte kontrollieren, Fehler korrigieren und am Ball bleiben – ja. Aber



„Ich spreche die Azubis sofort an, wenn ich merke, dass sie nicht mitkommen“

KRISTINA ECKERT,
AUSBILDERIN BEI FUCHS LUBRICANTS

immer wertschätzend! „Es ist extrem wichtig, Interesse zu zeigen und für die jungen Leute da zu sein.“
Genau das ist es offenbar, was für die Auszubildenden bei der Wahl des Betriebs entscheidend ist. Anil Bahadır sagt: „Mir war wichtig, dass das Unternehmen sich für mich interessiert und Unterstützung bietet, wenn man Probleme hat.“ Andreas Kreker (19), ebenfalls aus Kaiserslautern, erzählt: „Ich wollte eine gute Ausbildung bekommen, das heißt für mich zum Beispiel, dass man gut auf Prüfungen vorbereitet wird.“
Beides haben sie hier – und das alles ist Teil einer Ausbildung, die weit mehr ist als das Erlernen eines Berufs. Es ist ein begleiteter Weg in ein Berufsleben voller Perspektiven, auf dem Hindernisse nicht abschrecken, sondern wachsen lassen. ●

Das Unternehmen

FUCHS LUBRICANTS GERMANY entwickelt und produziert innovative Schmierstofflösungen, die die Mobilität von morgen ermöglichen und für viele Industrieanwendungen gebraucht werden. Das Unternehmen hat mehr als 1.500 Beschäftigte an den Standorten Mannheim, Kiel, Wedel und Kaiserslautern.

Neue Herausforderungen, neue Strategien

Junge Leute auszubilden, ist nicht mehr so einfach wie noch vor einigen Jahren. Welche Erfahrungen machen die Unternehmen? Und welche neuen Lösungen haben sie? Wir.Hier. hat sich in Rheinland-Pfalz umgehört

TEXT BARBARA AUER

LTS, ANDERNACH

„Wir müssen lernen, mit veränderten Vorstellungen umzugehen“

SAGT SARAH LAUERMANN, JUNIOR TALENTMANAGERIN BEI DEM FÜHRENDEN PHARMAZEUTISCHEN TECHNOLOGIE-UNTERNEHMEN



Foto: LTS

Was sie damit meint, zeigt ein außergewöhnlicher Einzelfall: Kürzlich saß ihr im Bewerbungsgespräch für eine Chemikantenausbildung eine Interessentin gegenüber, die offen sagte: „Auf Tiktok habe ich gehört, bei dieser Ausbildung verdient man viel und muss wenig tun.“

Lauermann betont, dass sich solche Aussagen nicht verallgemeinern lassen. Sie zeigten jedoch: **Die Vorstellungen vom Berufseinstieg verändern sich und Unternehmen müssen ihre Erwartungen klarer kommunizieren.** „Wir reagieren darauf, indem wir ehrlich reflektieren“, sagt sie. Um ein realistisches Bild von Ausbildung und Berufsalltag zu vermitteln, setzt LTS auf den **direkten Austausch mit Jugendlichen** – etwa in Schulen oder auf Ausbildungsmessen. Zudem erhalten Bewerbende nach dem Vorstellungsgespräch ein persönliches Feedback

und eine individuelle Erläuterung, warum es für einen Ausbildungsplatz nicht gereicht hat.

Auch während der Ausbildung setzt LTS auf **offene Gespräche**, wenn sich zeigt, dass die Vorstellungen der Auszubildenden und die Anforderungen des Unternehmens nicht zusammenpassen. Denn LTS sucht vor allem Menschen, die langfristig zum Unternehmen passen. „Wir möchten sowohl junge Menschen über die Ausbildungszeit hinaus für unser Unternehmen gewinnen als auch einen Beitrag zur Nachwuchsförderung leisten und gesellschaftliche Verantwortung in der Region übernehmen“, sagt Lauermann.

Dabei profitiert LTS von seiner starken regionalen Arbeitgebermarke; ein Großteil der Bewerbungen kommt über Empfehlungen aus dem Umfeld der Belegschaft.



Foto: Thor

THOR, SPEYER

„Wir haben unser Auswahlverfahren verschlankt“

ERZÄHLT ANNETTE ORTH, LEITERIN AUS- UND WEITERBILDUNG BEI DEM HERSTELLER VON SPEZIALCHEMIKALIEN

Die Bewerber sollen nicht von langwierigen Gesprächen abgeschreckt werden – sondern möglichst früh die authentische Atmosphäre im Unternehmen kennenlernen.

Denn: Der Bewerbermarkt hat sich verändert. Schulabgänger wägen Angebote sorgfältiger ab, lassen sich mehr Zeit bei der Entscheidung und nehmen Zusagen manchmal auch wieder zurück. Vereinzelt kommt es sogar zu „Ghosting“: Interessenten tauchen nicht wie vereinbart auf.

Deshalb setzt THOR vor allem auf den **Bewerbertag**: Zu verschiedenen Terminen verbringen jeweils etwa zehn Interessenten einen Tag im Unternehmen. Neben Unternehmenspräsentation und Teamarbeit kann der künftige Arbeitsplatz begutachtet werden. Azubis beantworten Fragen in entspannter Atmosphäre beim Mittagessen. **Wenn die Chemie stimmt, fällt die Entscheidung sehr zeitnah.** Orth: „Wir versuchen heute, Authentizität, Vertrauen und ein respektvolles Miteinander zu vermitteln. Hierzu gehören auch schnelle Zusagen – so wird aus Interesse dauerhafte Überzeugung und die Bewerber

bleiben bis zum Ausbildungsstart an Bord.“

Die Ausbildung bei THOR ist betreuungsintensiver als früher. „Viele junge Leute bringen Lern- und Leistungsdefizite mit, eine geringe Frustrationstoleranz oder Konflikte.“ Dazu trage auch die Situation der Gesellschaft und der Welt bei, meint Orth: Soziale Medien, globale Krisen und gesellschaftliche Veränderungen beeinflussen die Lebenswelt junger Menschen heute stärker denn je. Dies kann zu Verunsicherungen führen und stellt auch Unternehmen bei der Begleitung von Auszubildenden vor neue Herausforderungen. In einzelnen Fällen kann dies auch dazu beitragen, dass Ausbildungen häufiger hinterfragt oder vorzeitig beendet werden.

Bei THOR werden die Ausbilder zudem in Gesprächsführung und im sensiblen Umgang mit psychischen Belastungen geschult, um Unterstützungsbedarfe frühzeitig zu erkennen. Orth: „Die neuen Generationen haben andere Werte – diese sind aber nicht besser oder schlechter. Die Unternehmen müssen sich jedoch in ihren Prozessen darauf einstellen.“



LTS, ANDERNACH

Foto: LTS

Bundspräsident Frank-Walter Steinmeier besuchte LTS und sprach mit Azubis.



THOR, SPEYER

Foto: Thor

Die Azubi-Einführungstage schweißen die Neuen als Team zusammen.



BASF, LUDWIGSHAFEN

Foto: BASF SE

Das Berufsorientierungszentrum holt Schüler bei ihren Talenten ab.

BASF, LUDWIGSHAFEN

„Wir haben unsere Angebote zur
Berufsorientierung neu aufgestellt“

BERICHTET **DANIELA KALWEIT**,
VERANTWORTLICH FÜR MARKETING
UND REKRUTIERUNG VON AUSZU-
BILDENDEN

Im Berufsorientierungszentrum des Unternehmens, das vor allem Schulklassen besuchen, spielt heute die Selbstreflexion eine größere Rolle. Neu ist eine „Stärkenreise“, bei der Jugendliche zunächst spielerisch herausfinden, was sie ausmacht. „Viele sind sich ihrer Stärken gar nicht richtig bewusst“, so Kalweit. Dann prüfen die Schüler an drei Stationen, ob ihre Stärken zu den Berufen aus Produktionstechnik, Metalltechnik und Elektrotechnik passen. Dort lösen sie praxisnahe Aufgaben, die die Ausbildungsberufe repräsentieren, begleitet von Azubis. „Die jungen Menschen möchten Dinge ausprobieren und praktische Erfahrungen sammeln.“ Ein Rundgang durch die Ausbildung ergänzt das Programm und gibt Einblicke in die tatsächlichen Lernorte. Der Ansatz soll dazu beitragen, fundierte Berufsentscheidungen zu treffen. „Schüler haben oft falsche Vorstellungen von einem Beruf. Die Folge sind nicht selten Ausbildungs- oder Studienabbrüche“, erklärt Kalweit. „Dies stellt deutschlandweit eine erhebliche Herausforderung dar: Rund drei von zehn Ausbildungsverträgen werden vorzeitig gelöst und mehr als ein Viertel der Studierenden beendet das Bachelorstudium ohne Abschluss.“

Deshalb hat die BASF auch ihre Präsenz an Schulen ausgebaut. Der Referentenpool wurde stark erweitert: Heute kann jeder Mitarbeitende nebenbei Referent oder Referentin werden, unabhängig vom Fachbereich. „Wir schulen sie und statten sie mit Materialien aus“, so Kalweit. Fast 200 Mitarbeitende informieren inzwischen an Schulen über Berufe und Bewerbungswege.

Auch Auszubildende, die bereits gestartet sind, erhalten zusätzliche Unterstützung. Neu ist ein Coachingangebot, bei dem Sozialpädagogen Azubis begleiten, die Potenzial mitbringen, aber etwa noch Lernstrategien entwickeln müssen.



Foto: privat

MATTHIAS
KAFITZ

INTERVIEW

Brücken bauen
zwischen Schule und
Betrieb

Matthias Kafitz, Landeskoordinator von SchuleWirtschaft Rheinland-Pfalz, erklärt, warum Industrie und Teens früher aufeinander zugehen sollten – und wie

Was ist der konkrete Nutzen der Vernetzung?
Wir vernetzen Schulen und Unternehmen, damit Begegnungen entstehen, die im Schulalltag kaum möglich wären. Ein bewährtes Format: Betriebsbesichtigungen, bei denen Jugendliche Labor- und Produktionsumgebungen erleben und direkt mit Azubis oder jungen Fachkräften sprechen. Wer etwas ausprobiert und mit nach Hause nimmt, weckt auch das Interesse der Eltern, die wichtige Entscheidungsträger sind. Für Unternehmen zahlt sich das aus: Die erfolgreichsten Ausbildungsverhältnisse entstehen dort, wo junge Menschen den Betrieb bereits vor ihrer Bewerbung kennen.

Woran hapert es beim Übergang von der Schule in industrielle MINT-Berufe?
An fehlender Sichtbarkeit. Etlichen Jugendlichen ist die Vielfalt der Industriebereufe nicht bewusst. Sie verbinden „Industrie“ mit veralteten Bildern – obwohl Chemie- und Pharma in Rheinland-Pfalz hochmoderne, digitalisierte und nachhaltig ausgegerichtete Arbeitsplätze bietet. Berufsorientierung muss deshalb früh und praxisnah ansetzen.

Wie startet man in Ihr Netzwerk?
Interessierte Unternehmen wenden sich einfach an eines der 35 regionalen SchuleWirtschaft-Netzwerke in Rheinland-Pfalz. Typischerweise sind Ausbildungsleitung, -marketing oder die Personalabteilung die ersten Ansprechpartner im Betrieb. Viele Kooperationen entwickeln sich zu langfristigen Bildungspartnerschaften.

Zu den Netzwerken und Projekten von SchuleWirtschaft Rheinland-Pfalz:



Das Interview in voller Länge finden Sie auf wir-hier.de:



Wandel
verstehen

mit News, die Sie
weiterbringen

Transformation, Tarifthemen, Führung
und Zusammenhalt:

All das beschäftigt die Menschen der Chemie- und Pharmaindustrie in Rheinland-Pfalz. Der Newsletter **Wir.Hier.news** gibt Einblicke in die betriebliche Praxis und hat Lösungen.

Abonnieren Sie den Newsletter!

Das sind Ihre Vorteile:

- Tipps für Ihren Alltag, zum Beispiel zu Führung, Feedback und Stressmanagement
- News und Facts zu Tarifthemen, aktuell und auf den Punkt
- Trends und Standortfaktoren einfach erklärt: etwa zu Energie und anderen wichtigen Themen

Gewinnchancen sichern! Unter den ersten 50 neuen Abos verlosen wir zehn 50-Euro-Wunschgutscheine. Die Aktion läuft bereits. Machen Sie mit!

Jetzt abonnieren und
nichts mehr verpassen:
Mit dem Newsletter
Wir.Hier.news profitieren Sie
von unserem Branchenhub.
Einmal im Monat. Kostenlos.



Teilnahmebedingungen:
wir-hier.de/tn-gewinnspiel
Teilnahmezeitraum:
bis 15.11.2026

Wir.Hier.

WANDEL VERSTEHEN. PERSPEKTIVEN TEILEN.

ARBEITEN IN DER CHEMIE



Erfolgreich von der Schule ins Arbeitsleben

Was bringt junge Menschen in MINT-Berufe und in der Ausbildung weiter voran? Stimmen aus Schule, Wirtschaft und Praxis zeigen, worauf es wirklich ankommt

TEXT ELKE BIEBER

DR. JULIA FREUDENBERG,
CEO HACKER SCHOOL GGBH

Wie Initiatorin Julia Freudenberg berichtet, kommt digitale Bildung in vielen Lehrplänen zu kurz: Darum gibt die Hacker School Kurse in Schulklassen – mit Erfolg.



Foto: Julia Mittelhamm

1

Programmieren in die Schule bringen

„Medienkompetenz entscheidet zunehmend auch über Ausbildungsfähigkeit. Doch digitale Bildung hat in den meisten Lehrplänen noch kein Gewicht, ausgebildete Lehrkräfte dafür sind rar“, hat Julia Freudenberg beobachtet. „Dabei ist Programmieren eine Kernkompetenz, gerade mit Blick auf die wachsende KI-Bedeutung. Die Hacker School unterstützt Schulen bundesweit und geht mit Onlinekursen in die Klassenzimmer – in Kooperation mit Unternehmen sowie deren Mitarbeitenden und Azubis.“

So erleben Jugendliche, dass sie erfolgreich gestalten können. Solchen Nachwuchs benötigen Ausbildungsbetriebe. Der Mehrwert für Unternehmen steigert sich noch durch eigenes Engagement. Über Corporate Volunteering fördern Betriebe die MINT-Bildung, begegnen Nachwuchskräften und fördern auch bei den eigenen Azubis die Selbstwirksamkeit.

Mit den City Hacker Schools nehmen wir ganze Jahrgänge in den Blick. Hier kooperieren wir auch mit örtlichen Hochschulen. In Worms haben wir dieses Format bereits zweimal umgesetzt, Kaiserslautern folgt nun. 2025 hat die Hacker School in RLP rund 2.100 Jugendliche fürs Programmieren begeistert.“

So können sich Unternehmen als Partner der Hacker School engagieren:



Aktiv werden in MINTeinander Worms e.V.:



JENS EMRICH VON KAJDACSÝ,
VORSTAND KOMMUNIKATION
BEI MINTEINANDER WORMS

Der Verein vernetzt Schulen, Hochschulen, Unternehmen, Bildungsträger und weitere Akteure. MINTeinander bündelt Angebote wie beispielsweise die Kinderuni oder Firmenbesuche.

Foto: MINTeinander Worms

2

Human Skills fördern

„Für unser Miteinander und die Arbeitswelt von morgen sind aus meiner Sicht vor allem die sogenannten Human Skills entscheidend: Offenheit, Teamfähigkeit, Respekt und die Neugier, lebenslang zu lernen“, meint Jens Emrich von Kajdacsy. „Diese Kompetenzen lassen sich nicht allein im Klassenzimmer vermitteln – sie entstehen durch gemeinsames Erleben.“

Genau hier schlägt MINTeinander Worms die Brücke: Wir schaffen Räume, in denen Kinder, Jugendliche, Unternehmen und ältere Generationen auf Augenhöhe im Austausch zusammenkommen. Besonders die generationenübergreifende Zusammenarbeit ist ein Gewinn für alle: Junge profitieren von der Erfahrung der Älteren, während die Erfahrenen durch neue Perspektiven inspiriert werden. Wer heute Vertrauen erhält, entwickelt das notwendige Selbstvertrauen für morgen. Indem wir das Ausprobieren und die Verantwortungsübernahme fördern, lassen wir junge Menschen an ihren Aufgaben wachsen.“

3

Jugendliche noch früher begeistern

„Wenn wir junge Menschen für MINT-Berufe begeistern wollen, müssen wir deutlich früher ansetzen als bisher – gerade bei Jugendlichen, die von zu Hause weniger Unterstützung oder Einblicke in die Berufswelt erhalten“, meint Markus Blümle. „Unser Ziel bei MINTeinander Worms ist es, allen die Chance zu geben, ihre Zukunft auf Basis eigener Erfahrungen und guter Informationen zu gestalten.“

Deshalb machen wir MINT erlebbar: Bei unserem MINT-Festival am 23. Oktober in Worms können Kinder, Jugendliche und ihre Familien experimentieren, Technik ausprobieren und verschiedene Berufsfelder kennenlernen. Gleichzeitig bringen wir über SchuleWirtschaft-Netzwerke Schulen und Betriebe zusammen.

Ein ganz praktisches Beispiel: Wir setzen uns dafür ein, dass Schulen ihre Praktika nicht alle zum gleichen Zeitpunkt durchführen, sondern zeitversetzt organisieren. So können Unternehmen mehr Jugendlichen Einblicke in die Praxis ermöglichen – und Talente entdecken, die auf dem Papier vielleicht nicht sofort sichtbar sind. Es gilt, bei möglichst vielen jungen Menschen Neugier und Motivation für MINT zu entfachen. Wenn das gelingt, können sie sich den Rest durch praktisches Tun erarbeiten.“



MARKUS BLÜMLE,
2. VORSITZENDER VON
MINTEINANDER WORMS

Ehrenamtlich ist Markus Blümle bei MINTeinander aktiv, aber auch sein Job hat mit Menschen zu tun. Er leitet den Bereich Corporate People & Empowerment bei RENOLIT. Er sagt: „Als Vater von zwei Töchtern liegt es mir am Herzen, das Beste für Kinder und Jugendliche in unserer Region zu tun.“

Foto: JH Reprografie/Jean Halbach

4

Praktika, Praktika, Praktika

„Ich war MINT-Schüler am Gauß-Gymnasium in Worms,“ berichtet Cedric Breiting. „Für mich hieß das, mich in den MINT-Fächern mehr zu engagieren. Ich habe viele Praktika gemacht, um herauszufinden, was ich möchte und was nicht. So habe ich festgestellt, dass mir Laborarbeit zwar spannend erscheint, ich mir aber eher eine abwechslungsreichere Tätigkeit im Projektumfeld vorstellen kann.“

Heute mache ich ein duales Studium. Mir war klar, dass mir ein reines Studium zu theoretisch gewesen wäre. Beim Vorstellungstermin habe ich sofort gemerkt, wie familiär die Atmosphäre ist: Die Gespräche waren offen und auf Augenhöhe. **Ich konnte Fragen stellen und hatte das Gefühl, dass echtes Interesse an mir besteht – fachlich und persönlich.** Die Ausbildung an verschiedenen Standorten ist abwechslungsreich und man bekommt jederzeit Unterstützung. Auch Teambuilding-Events helfen, sich schnell einzuleben und als Team zusammenzuwachsen.

Mein Tipp für Jugendliche: Praktika. Schulen sollten dafür mehr Raum schaffen. Und Unternehmen sollten früh zeigen, was sie machen – so wird der Übergang in die Berufswelt viel greifbarer.“

CEDRIC BREITINGER, DUALER STUDENT BEI FUCHS LUBRICANTS GERMANY

Erst MINT-Gymnasium und Praktika, dann duales Project-Engineering-Studium: Für Cedric Breiting war der Start ins Berufsleben kein Sprung ins kalte Wasser.

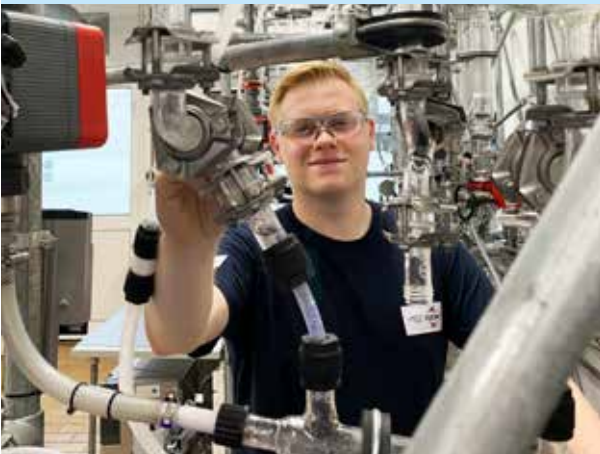


Foto: Kristina Eckert/Fuchs Lubricants Germany

5

Enorme Entwicklung in der Ausbildung

„Auf meiner Gesamtschule gab es zwei Praktika und Besuche auf Berufsorientierungsmessen. In puncto Übergang Schule-Beruf bleibt einiges eher an einem selbst oder den Eltern hängen“, sagt Jonathan Schmitt. „**Es sollte mehr Praktika geben, am besten in jedem Jahr ab der achten Klasse.**“

Zu Werner & Mertz bin ich durch ein Praktikum während meiner Zeit auf der Wirtschaftsschule gekommen, wo ich mein Fachabitur gemacht habe. **Ich habe gemerkt: Das passt – fachlich und von den Werten her.** Nachhaltigkeit wird hier wirklich gelebt und das ist mir megawichtig. In der Ausbildung habe ich dann eine enorme Entwicklung gemacht. Als Schüler kann man unterm Radar bleiben, wenn man, wie ich, eher zurückhaltend ist. Das ist in der Ausbildung anders. Die Größe des Unternehmens mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden hat mich erst mal gefordert. Die Chance: Ich lerne viele Bereiche kennen. Dazu kommt die **Unterstützung durch die Ausbilderin, die uns ermutigt, Fragen zu stellen, aus Fehlern zu lernen und uns auszuprobieren.** Dadurch habe ich mehr Skills aufgebaut, übernehme Verantwortung, halte Präsentationen, auch vor großen Gruppen und wichtigen Leuten. Diese **Mischung aus Herausforderungen, familiärer Atmosphäre und guter Ausbildungsqualität hat mich total vorangebracht.**“



JONATHAN SCHMITT, ANGEHENDER INDUSTRIE-KAUFMANN IM DRITTEN AUSBILDUNGSJAHR

Von der Gesamtschule über das Fachabitur an einer Wirtschaftsschule zur Ausbildung bei Werner & Mertz: Das waren bedeutende Schritte nach vorn.

Foto: Werner & Mertz

6

Forschung mit spielerischem Lernen verbinden

„Viele Schulabgängerinnen und -abgänger verfügen über geringe MINT-Skills“, sagt Katharina Landfester. „Nicht, weil sie nicht interessiert wären, sondern weil naturwissenschaftliche Inhalte oft abstrakt und trocken vermittelt werden. Der Alltag bleibt oft außen vor. Komplexe Themen wie Klimawandel oder Ressourcenknappheit erscheinen bedrohlich, ohne Lösungsansätze zu bieten.“

Genau hier setzt der preisgekrönte Kunststoff-Bildungspfad in Mainz an: Als deutschlandweit einzigartiger außerschulischer Lernort zum Thema Kunststoffe am Max-Planck-Institut für Polymerforschung verbindet er Forschung mit spielerischem Lernen. In sechs verschiedenen Themeninseln mit 31 teilweise interaktiven Exponaten erkunden Jugendliche auf 300 Meter Länge, wie Kunststoffe aufgebaut sind, wo sie eingesetzt werden, warum Mikroplastik eine Herausforderung ist und wie Biokunststoffe, Recycling und Kreislaufwirtschaft eine nachhaltige Zukunft ermöglichen. Komplexes wird anschaulich und lädt zum Erfahren ein. Die Sinne werden angesprochen. Besonders erfolgreich sind unsere Workshops mit Lehrkräften, Projektstage mit Schülerinnen und Schülern unterschiedlicher Altersstufen und die Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen.

Denn **nur wenn Forschung greifbar wird, entsteht echtes Interesse.** Wir sehen Erfolge: Jugendliche, die zuvor große Vorbehalte gegenüber Chemie hatten, fragen nun neugierig nach Lignin-Nanoträgern gegen Rebenkrankheiten. Mein Appell an Unternehmen: **Nutzt die Potenziale der jungen Generation, fördert Kooperationen!** An Jugendliche: Eure Neugier ist der Schlüssel! Und an Lehrkräfte: Ihr seid die Brückenbauer, lasst euch inspirieren. Gemeinsam schaffen wir eine MINT-Kultur, die nicht nur Wissen vermittelt, sondern Mut zum Mitgestalten gibt.“

Zur Kunststoffpfad-Führung anmelden:



PROFESSORIN KATHARINA LANDFESTER, DIREKTORIN AM MAX-PLANCK-INSTITUT FÜR POLYMERFORSCHUNG IN MAINZ

Sie initiierte den Mainzer Kunststoffpfad, der auf spielerische Weise Wissen über Kunststoffe vermittelt.

Foto: Silvia Steinbach/Max-Planck-Institut für Polymerforschung

7

Mit Schulen zusammenarbeiten

„Die Schulen im Land sind sehr bemüht, die Jugendlichen zu ihrer Ausbildungsreife zu begleiten und ihnen den bestmöglichen Start ins Berufsleben zu ermöglichen“, führt Lars Lamowski aus, Landesvorsitzender des Verbands Bildung und Erziehung. „Dabei stehen die Schulen vor den bekannten Problemen: Sie sollen mit der Ausstattung von gestern die jungen Menschen von heute fit für ihre Zukunft machen.“

Die engagierten Kolleginnen und Kollegen in den Schulen – von der Realschule plus, der integrierten Gesamtschule und dem Gymnasium bis zur Förderschule – knüpfen dafür Netzwerke mit regionalen und überregionalen Arbeitgebern, um im Rahmen von Praxistagen und ähnlichen Angeboten Einblicke in die Arbeitswelt zu ermöglichen. So können die jungen Menschen Arbeitsfel-



LARS LAMOWSKI,
LANDESVORSITZENDER DES VERBANDS
BILDUNG UND ERZIEHUNG (VBE)

Der Berufsverband VBE Rheinland-Pfalz setzt sich für die Belange der Pädagoginnen und Pädagogen aller Bildungseinrichtungen ein. „Wir stehen für mehr Gerechtigkeit durch Bildung ein.“

Foto: Daniel Montanus

der kennenlernen und schauen, wie sie ihre persönlichen Stärken und Interessen in Betriebe einbringen können.

Die Vernetzung von Schulen mit Arbeitgebern ist gewinnbringend für beide Seiten. Die Schulen können ihren Schülerinnen und Schülern Wege in die Arbeitswelt zeigen und die Betriebe gezielt nach künftigen, passenden Mitarbeitenden suchen.

Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich verändert und darauf müssen die Schulen und die Arbeitgeber im Land reagieren. Daher **muss sich die Art, wie wir Bildung und Ausbildung angehen, an die Bedürfnisse und Möglichkeiten der jungen Menschen und angehenden Fachkräfte anpassen.** Denn alle Beteiligten brauchen einander, um zukunftsfähig zu sein.“



Zu den aktuellen
Projekten der AG
Chemiedidaktik an
der RPTU:



PROFESSOR BJÖRN RISCH,
ARBEITSGRUPPENLEITER
CHEMIEDIDAKTIK AN DER
RPTU

Professor Björn Risch von der Rheinland-Pfälzischen Technischen Universität (RPTU) fordert: „MINT mit allen Sinnen erlebbar machen, das muss Teil der Lehrkräfteausbildung sein.“

Foto: RPTU

Lehrkräfte besser schulen

„Jugendliche sind von Natur aus neugierig“, betont Björn Risch, „doch der naturwissenschaftliche Unterricht verliert sie oft, bevor er sie gewinnen konnte. Es wird Zeit, das zu ändern. Ausgerechnet in dem Alter, in dem der naturwissenschaftliche Unterricht diese Neugier vertiefen sollte, gerät er mit der Pubertät in Konkurrenz.“

Was oft übersehen wird: **Lernen ist kein rein kognitiver Vorgang, sondern zutiefst emotional.** Naturwissenschaftlicher Unterricht sollte daher Emotionen als **Motor, Kreativität als Methode und Gamification für unvergessliche Lernerlebnisse einsetzen** – sei es beim Lösen chemischer Rätsel in einem Escape-Room oder bei einem Science Slam.

Solche Momente bleiben in Erinnerung, weil sie Freude und Begeisterung auslösen.

Begeisterung lässt sich nicht verordnen, sondern muss erlebt werden. Dieses Erleben muss Teil der Lehrkräftebildung sein. **Daher nutzen wir im Fach Chemie an der Rheinland-Pfälzischen Technischen Universität außerschulische Lernorte,** um mit Studierenden kreative Unterrichtskonzepte zu erproben. Denn wer im Studium selbst erfahren hat, wie Emotionen das Lernen verändern, weiß, wozu guter Unterricht fähig ist.“

Beratungsangebote nutzen

„Auch in Rheinland-Pfalz gibt es bereits seit vielen Jahren einen Trend zu höheren Schulabschlüssen. Dies hat Auswirkungen auf die Berufswahl und führt zu einer anhaltend hohen Studierneigung“, stellt Laura Maillard von der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland fest. „Nach dem Schulabschluss gibt es sehr viel Auswahl. Bei mehr als 300 Ausbildungsmöglichkeiten im System der dualen Berufsausbildung ist es für die jungen Menschen nicht einfach, das Passende zu finden. Hinzu kommt eine Vielzahl an Studienmöglichkeiten.“

Unsere Expertinnen und Experten am Übergang Schule/Beruf beraten und unterstützen deshalb junge Menschen und Unternehmen unter anderem bei der Berufs- und Studienorientierung, der individuellen Berufsberatung sowie der Ausbildungsvermittlung und -förderung. Dabei steht auch ein umfangreiches Instrumentenportfolio zur Verfügung.

Dennoch bleiben Jahr für Jahr gemeldete Ausbildungsstellen unbesetzt. Der Grund sind **Passungsprobleme.** So passen der individuelle Berufswunsch der Ausbildungssuchenden und die Inhalte der von den Unternehmen angebotenen Stellen oft nicht zusammen. Es können weitere Diskrepanzen auftreten, etwa bei den Noten, den Kompetenzen oder den Arbeitszeiten.“

Zu den Initiativen der
Bundesagentur für
Arbeit, Regional-
direktion Rheinland-
Pfalz-Saarland:



LAURA MAILLARD,
BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT,
REGIONALDIREKTION RHEIN-
LAND-PFALZ-SAARLAND

Die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist auf mittlerer Ebene für den Erfolg der Arbeitsmarktpolitik in Rheinland-Pfalz/Saarland verantwortlich. Darum: Beratung und Tools der BA nutzen!

Foto: BA/Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland

Jugendliche weniger nach Noten beurteilen

„Ein erfolgreicher Übergang von der Schule in die Ausbildung gelingt nur gemeinsam durch Schule, Eltern, Betriebe und Politik“, sagt Denis Scholz. „Aus Sicht des Landeselternbeirats Rheinland-Pfalz leisten Schulen unter anderem mit Betriebspraktika bereits wichtige Arbeit.“

Berufsorientierung sollte deutlich früher beginnen und in allen Schulformen verankert werden. Was die Ausbildungsreife betrifft, so sind neben sicheren Grundkompetenzen in Lesen, Schreiben und Mathe auch Teamfähigkeit, Motivation, Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit entscheidend. **Wir wünschen uns, dass Betriebe junge Menschen stärker nach ihren Potenzialen beurteilen und nicht nur nach Zeugnisnoten.**

Eltern sind die wichtigsten Begleiter bei der Berufswahl. Sie benötigen transparente Informationen, verlässliche Beratungsangebote und eine enge Zusammenarbeit mit den Schulen. Ebenso wichtig ist eine gute Begleitung junger Menschen in den ersten Monaten der Ausbildung, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Und: **Die duale Ausbildung muss denselben Stellenwert erhalten wie das Abitur.** Dafür braucht es moderne Schulen, starke Partnerschaften mit Betrieben und personelle Ressourcen.“



Elternmitwirkung
gestalten:



DENIS SCHOLZ,
LANDESELTERNSPRECHER

Der Landeselternbeirat wünscht sich unter anderem, dass Ausbildung denselben Stellenwert hat wie das Abitur. „Eltern sind die wichtigsten Begleiter bei der Berufswahl – und brauchen deshalb transparente Informationen.“

Foto: Bleh/Kaiserslautern

ARBEITEN IN DER CHEMIE

„Die Gen Z ist nicht das Problem“

Freizeitorientiert, kaum belastbar – das Image der Generation Z ist nicht gerade schmeichelhaft. Generationenforscher Rüdiger Maas widerspricht: Die Jungen seien nur das Produkt dessen, was Ältere aus ihnen machen. Was das für Betriebe bedeutet und was Kollegen im Umgang mit jungen Leuten hilft

TEXT BARBARA AUER

Zur Person

Rüdiger Maas, Jahrgang 1979, ist ein bekannter Generationenforscher. Der Psychologe und Philosoph mit zahlreichen internationalen Erfahrungen erforscht generationenbedingtes Verhalten. 2017 gründete er mit seinem Bruder Hartwin Maas das Institut für Generationenforschung in Augsburg. Maas berät Unternehmen, Führungskräfte und Institutionen und ist Autor mehrerer Sachbücher, darunter der Bestseller „Generation lebensunfähig“.

Viele sagen, die Gen Z habe ein anderes Verhältnis zur Arbeit. Stimmt das?

Es kommt immer auf die Perspektive an. Vier-Tage-Woche, Work-Life-Balance – das hat nicht die Gen Z erfunden, sondern ihre Vorgängergenerationen. Die Jungen nehmen dankbar an, was man ihnen anbietet. Klar ist auch: Wir Älteren treiben sie dazu, arbeitsscheu und -unfähig zu sein, indem wir ihnen alles erleichtern.

Ist das ein gesellschaftliches Problem?

Genau. Wir nehmen unseren Kindern ja auch als Eltern alles Mögliche ab, viele fahren sie zum Beispiel zur Schule. Die Folge: Im Betrieb erwarten Jugendliche, dass immer jemand da ist, der sie einarbeitet und begleitet. Und wenn's nicht klappt, fühlen sie sich nicht verantwortlich.

Viele Betriebe laden inzwischen auch weniger gut geeignete Bewerber ein ...

Das hat zur Folge, dass die jungen Leute auch nicht mehr besonders stolz sind, wenn sie ausgewählt werden. Sie wissen: Auch viele andere Optionen wären für sie offen gewesen. Also fragen sie sich von Anfang an – war das wirklich der beste von all den Ausbildungsplätzen, die ich hätte bekommen können? Die Bereitschaft, eine Ausbildung abzubrechen, ist heute viel höher, auch, weil es so viele Optionen gibt.

Wonach wählen Jugendliche ihren Ausbildungsplatz aus?

Das Wichtigste ist ihnen ein angenehmes Arbeitsklima und Vertrauen zu den Ausbildern. Karriere oder langfristige Ziele interessieren kaum, weil sich in ihrer Welt permanent alles überholt. Was heute „in“ ist, ist morgen „out“. Also denken sie nicht mehr daran, dass sie 20 Jahre im Unternehmen bleiben wollen.

Auch die Generation Alpha steht schon kurz vor dem Berufsleben. Was prägt sie?

Für sie ist es normal, KI zu nutzen. Aber nicht als Sparringspartner. Sie lassen ChatGPT einen Aufsatz schreiben und geben ihn eins zu eins ab. Wenn sie aber mal ohne KI etwas herausfinden sollen, sind sie deutlich langsamer als ihre älteren Kollegen, erfahrungsunabhängig. Sie tun sich auch schwer, länger bei etwas zuzuschauen. Sie müssen schnell ins Doing kommen und ein Feedback bekommen.

Ist es ein guter Zug für Unternehmen, auf TikTok präsent zu sein?

Viele denken, wenn unser Account witzig ist, kommen die Jungen von selbst. Die sind aber nicht naiv – sie wissen ja, dass Arbeit nicht nur Spaß ist. Analoge Wege funktionieren meiner Meinung nach immer noch am besten, wie Ausbildungsmessen und Schulbesuche. Betriebe müssen auch die Eltern für sich gewinnen. Und das gelingt sogar gut über Social Media,

☆☆☆
**Karriere
TIPP**

Mentoring

Wie Sie Mentor für junge Leute oder neue Kollegen werden können und was Ihnen das bringt, lesen Sie im Wir.Hier.karrieretipp.



Ausführliche Tipps für Mentoren gibt's in der Wir.Hier.toolbox. – kompakt und übersichtlich zum Download.



weil Mütter und Väter nicht so schnell weiterswipen wie ihre Kinder.

Was sind die größten Fehler beim Onboarding?

Dass niemand im Team informiert ist, dass eine neue Person dazukommt. Dass der Ausbilder nicht da ist. Dass unklar ist, was zu tun ist. Solche Eindrücke bleiben. Und es braucht dann nicht mehr viel, bis jemand abbricht. Onboarding sollte wie ein Kindergeburtstag sein: Alle wissen, dass jemand kommt. Man freut sich, nennt die Neuen beim Namen.

Müssen Ausbilder mit Kritik vorsichtig sein?

Viele scheuen sich, Kritik auszusprechen. Das ist ein Fehler. Die jungen Leute können damit umgehen. Wichtig ist: Kritik nicht auf die Person beziehen, sondern auf die Arbeit.

Wie lassen sich junge Menschen speziell für die Chemie- und Pharmaindustrie begeistern?

Viele haben ein veraltetes Bild der Branche. Dabei ist ein moderner Arbeitsplatz für sie sogar wichtiger als das Gehalt. Am besten zeigt man ihnen alles vor Ort. Etwas mit den Händen zu tun, macht vielen Spaß. Unsere Chemie- und Pharmaindustrie ist in vielen Bereichen noch immer führend. Das wissen viele aber nicht. Während Deutschland permanent schlechtgeredet wird, muss die Industrie viel lauter für sich werben. Die Botschaft muss sein: In der Industrie kannst du etwas bewegen und deine Träume verwirklichen. ●

Lust auf mehr?

Ab Oktober gibt's den neuen Wir.Hier.podcast. für die Chemie- und Pharmaindustrie in Rheinland-Pfalz – mit Rüdiger Maas und anderen spannenden Gästen. Hier entdecken:



Soft Skills

Sie entscheiden oft darüber, ob Teams funktionieren, Informationsflüsse laufen und ob Mitarbeitende bleiben: Soft Skills. Lesen Sie hier, wie man sie vermittelt

TEXT ELKE BIEBER

Hinter Soft Skills stecken handfeste Basics des beruflichen Erfolgs. Meist kann man sie nicht per Zertifikat belegen. HR-Profis von Chemie- und Pharmaunternehmen wie Boehringer Ingelheim achten daher etwa bei Events mit interessierten jungen Leuten darauf, wie diese sich untereinander verhalten, ihre Arbeiten präsentieren und sich ausdrücken.

Mit Soft Skills sind persönliche, soziale und methodische Kompetenzen gemeint. Sie beeinflussen, wie Mitarbeitende oder Führungskräfte interagieren und Aufgaben angehen. Miriam Schöpp, Expertin für berufliche Bildung am KOFA, dem Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung in Köln, nennt Kommunikations-, Team- und Führungsfähigkeit, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Durchhaltevermögen und kritisches Denken. Soft Skills hört sich für sie zu „weichgespült“ an. „Es sind eher Hard Facts“, betont sie. Das KOFA spricht daher von Future Skills. Sind diese vorhanden, stehen die Chancen besser, Herausforderungen rund um die Transformation zu bewältigen. Auch im Alltag spart es Ressourcen, wenn Teams diese Skills versiert anwenden:

- **Grundlegende Zukunftskompetenzen:** Dazu zählen Kreativität und Problemlösefähigkeit.
- **Transformative Skills:** Sie helfen, Veränderungen zu gestalten, etwa durch konstruktiven Umgang mit Komplexität.
- **Gemeinschaftsorientierte Skills:** Dazu gehören Vernetzung und Verantwortung.
- **Digitale Skills:** Gerade KI erfordert das Hinterfragen von generierten Ergebnissen.

Soft Skills lassen sich aufbauen und trainieren. Unsere Tipps zeigen, wie das konkret gelingt.



Persönlichkeit vor Zeugnisnoten stellen

Viele Ausbildungsbetriebe sortieren junge Leute zuerst nach Schulnoten aus – und vergeben damit wertvolle Chancen. Expertin Miriam Schöpp rät: „Schauen Sie mehr auf die Persönlichkeit und darauf, ob die jeweilige Person zum Unternehmen passt.“

- Beachten Sie Hobbys und Interessen der Kandidaten. Sie können beispielsweise Aufschluss über Verantwortungsbewusstsein, Kreativität oder Beharrlichkeit geben.
- Nutzen Sie Praktika, kleine Assessment-Center-Aufgaben oder strukturierte Vorstellungsgespräche. Diese tragen dazu bei, ein **realistisches Bild** zu gewinnen.
- Ergänzen Sie Einstellungstests um Aufgaben, die **Teamverhalten, Kommunikation und Selbstorganisation** sichtbar machen.

Erwartungen von Anfang an klären und einüben

Viele Konflikte in der Ausbildung entstehen, weil die Erwartungen auseinandergehen. Schöpp empfiehlt deshalb, bereits im Onboarding über Werte, Umgangsformen und Verbindlichkeiten zu sprechen: „Was erwarte ich? Was sind Werte, die mir im Betrieb wichtig sind? Wie wollen wir zusammenarbeiten?“



- Ein **strukturiertes Pre- und Onboarding** vermittelt die Unternehmenskultur und die Art der Zusammenarbeit.
- Zum Ausbildungsstart lässt sich in einem **Wertevertrag** festhalten, welche Rolle zum Beispiel Pünktlichkeit, Respekt und Kommunikation haben.
- **Teambuilding-Events** machen zentrale Soft Skills erlebbar – diese prägen sich dann auf positive Weise ein.



„Der häufigste Irrtum? Dass Soft Skills unwichtig oder unwichtiger sind als Fachwissen“

MIRIAM SCHÖPP, REFERENTIN FÜR BERUFLICHE BILDUNG IM KOFA (KOMPETENZZENTRUM FACHKRÄFTESICHERUNG)

Verantwortung übertragen – und Azubi-Projekte nutzen

Soft Skills wachsen nicht im Frontalunterricht, sondern im Tun. Schöpp empfiehlt Azubi-Projekte als besonders wirksames Instrument.

- Azubi-Projekte entfachen **Kreativität, Gemeinsinn und Begeisterung**. Passen Sie den Umfang der Projekte den Fähigkeiten der Neulinge an.
- Planen Sie ein **berufsübergreifendes Azubi-Projekt pro Ausbildungsjahr** – mit klarer Aufgabenstellung, Verantwortung und präsentem Ergebnis.
- Nutzen Sie **Mentoring- und Patenmodelle**: Ältere Azubis oder junge Fachkräfte, deren Ausbildung noch nicht lang zurückliegt, begleiten Jüngere auf Augenhöhe.



Regelmäßiges Feedback geben – konkret, zeitnah, konstruktiv

Zielführende Rückmeldungen geben Orientierung – vor allem in der Probezeit.

- Terminieren Sie diese gleich zu Beginn und bieten Sie dann einen **geeigneten Raum und eine wertschätzende Atmosphäre**.
- Ermöglichen Sie zusätzlich **spontane Rückmeldungen** im Alltag.
- Streben Sie **gemeinsame Weiterentwicklungen** an und freuen Sie sich zusammen über das Erreichte.



Ausbildende als Lernbegleiter positionieren – und Vorbildwirkung nutzen

Die Rolle der Ausbildenden hat sich zum Coach und Vorbild gewandelt. „Zuhören und in den Dialog gehen ist das Wichtigste“, so Schöpp.

- Das bedeutet unter anderem: Wechseln Sie ab und zu die **Perspektive**, um Ihr Gegenüber besser zu verstehen.
- Gehen Sie in den **Austausch mit anderen Ausbildenden**, zum Beispiel in regionalen Netzwerken. Das gibt Impulse und stärkt die eigene Rolle.
- Auch Ausbildende brauchen Future Skills, etwa in Resilienz, digitalen Methoden und neuen Führungsfragen. Profitieren Sie daher von **Weiterbildung**, auch über die Ausbildereignungsprüfung hinaus.

10 Fragen an ...

Dr. Ute Eiling-Hütig. Die Historikerin war Mitglied des Bayerischen Landtags und ist seit Mai Ministerin für Bildung in Rheinland-Pfalz. Im Interview spricht sie über Geschichte, die Fähigkeiten, die Schüler heute brauchen und Wege in die Chemie- und MINT-Berufe

FRAGEN ROMAN WINNICKI



INTERVIEW

Foto: BMRLP / Werner-Hohensee

Wie beginnt Ihr Tag?

Sehr früh – und deshalb gehört eine Tasse Kaffee für mich zum Pflichtprogramm.

Sie sind gebürtige NRWlerin und haben lange in Bayern gelebt. Was schätzen Sie an Rheinland-Pfalz?

Die Herzlichkeit, die Feste und natürlich auch den Wein. Ich bin angekommen und habe das Gefühl, von einer Wahlheimat in die nächste gezogen zu sein.

Wie würden Sie Freunden Rheinland-Pfalz beschreiben und was werden Sie an Bayern vermissen?

Rheinland-Pfalz ist viel mehr als Reben und Rüben: vielseitig, weltoffen, tolerant, herzlich und landschaftlich wunderschön. An Bayern werde ich vermutlich den Starnberger See und die Berge vermissen.

Was möchten Sie in RLP zunächst näher kennenlernen?

Vor allem die verschiedenen Regionen und – als Historikerin – die römische Vergangenheit des Landes. Auch freue ich mich darauf, möglichst viele unserer 1.600 Schulen und 2.600 Kitas zu besuchen. Gemeinsam mit meiner Staatssekretärin bin ich dafür sehr fleißig unterwegs: hingehen, zuhören, lernen und Eindrücke mitnehmen.

Als Historikerin und Bildungsministerin: Was lehrt uns der Blick in die Geschichte über gute Bildung?

Geschichte zeigt, wie Gesellschaften Umbrüche bewältigt haben: Sie schöpften aus Tradition Orientierung und gestalten Fortschritt durch eigene Leistung. Das lehrt uns viel für das Heute und die Politik. Die Geschichte lehrt uns außerdem, Fakten von Fakes zu unterscheiden. Das ist heute wichtiger denn je und zentral für die Demokratiebildung, die an unseren Schulen zu Recht einen hohen Stellenwert hat.

Was sollten Schüler heutzutage unbedingt lernen?

Junge Menschen sollten vor allem kritisch denken, mit Herausforderungen umgehen, Lösungen finden und den Umgang mit KI lernen. Auch demokratische Werte, mentale Gesundheit und selbstständiges Lernen sind wichtig. Zudem wird Medienkompetenz immer wichtiger.

Chemie – was verbinden Sie persönlich damit?

Tatsächlich muss ich bei dem Thema an eine Lehrerin aus meiner Schulzeit denken, die mich in der Oberstufe mit ihrer Begeisterung für die Chemie angesteckt hat. Sie hatte eine ganz tolle Art, Inhalte unglaublich verständlich zu machen und uns Jugendliche zu begeistern.

Wie kann Schule Jugendliche für die Chemieindustrie und MINT-Berufe begeistern?

Lernangebote müssen praxisnah und fächerübergreifend sein. Dafür braucht es moderne Ausstattung und enge Kooperationen mit Unternehmen. So können junge Menschen die Relevanz und Kreativität von MINT-Berufen erleben. Das Land kann dabei helfen, indem es Schulen mit modernen Lernmitteln ausstattet und Netzwerke anbietet.

Wenn Sie einen Tag lang unterrichten dürften ...

... würde ich wahrscheinlich eine Geschichtsstunde halten. Politische Bildung wäre mir dabei besonders wichtig. Für MINT-Themen und Medienkompetenz würde ich mir Verstärkung holen.

Was machen Sie in Ihrer Freizeit am liebsten?

Ich lese sehr gerne, verbringe Zeit mit meiner Familie und wenn ich die Zeit finde, spiele ich sehr gerne Klavier. Alles, was mich ein bisschen zur Ruhe kommen lässt. ●

QUIZ

MITMACHEN

Wir.Hier.-Gewinnspiel

Sie wollen ein Wochenende in Weisenheim am Berg für zwei Personen gewinnen oder einen Fitness-Tracker? Dann nehmen Sie an unserem Gewinnspiel teil! Dazu müssen Sie nur folgende Frage beantworten:

Wie viel Prozent aller Ausbildungsbetriebe der Chemie- und Pharmaindustrie in Rheinland-Pfalz behalten ihr Ausbildungs-engagement bei oder bauen es aus?

Die Antwort finden Sie in diesem Magazin. Nennen Sie uns die richtige Lösung und gewinnen Sie einen der nebenstehenden Preise. Viel Glück!



Foto: jochen-schweizer.de/Alter Winzerhof



Foto: Google LLC

1. Preis
Weinwochenende in Weisenheim am Berg für zwei Personen mit Übernachtung im Drei-Sterne-Gasthaus Alter Winzerhof.

2. und 3. Preis
Je ein Fitness- und Gesundheitstracker Fitbit Charge 6.

So können Sie teilnehmen:
Schicken Sie uns die richtige Lösung, Ihre Anschrift sowie den Namen Ihres Arbeitgebers per E-Mail an: redaktion@wir-hier.de

Einsendeschluss ist der **8. Januar 2027**.

Teilnahmeberechtigt sind alle Mitarbeiter der Chemie- und Pharmaunternehmen in Rheinland-Pfalz. Eine Teilnahme über Gewinnspielclubs oder sonstige gewerbliche Dienstleister ist ausgeschlossen. Die Gewinner werden unter allen richtigen Einsendungen ausgelost. Veranstalter der Wir.Hier.-Gewinnspiele und Verantwortlicher im Sinne der datenschutzrechtlichen Bestimmungen ist die Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH. Die Namens- und Adressdaten werden ausschließlich zur Durchführung des Gewinnspiels und der Zusendung von Gewinnen auf Grundlage von Artikel 6 Abs. 1 lit. b DS-GVO erhoben, verarbeitet und im Gewinnfall an Logistik-Dienstleister weitergegeben. Eine anderweitige Übermittlung erfolgt nicht. Die Erhebung und Verarbeitung der Daten ist für die Teilnahme am Gewinnspiel und die Zusendung eines eventuellen Gewinns notwendig. Teilnahmebedingungen in Langform: wir-hier.de/tn-gewinnspiel

Icons und Mockups: Freepik/flaticon.com



Besuchen Sie Wir.Hier. auch auf diesen Kanälen!

-  **Webseite:** wir-hier.de
-  **Instagram:** [@wir.hier.chemie.rlp](https://www.instagram.com/wir.hier.chemie.rlp)
-  **LinkedIn:** [Wir.Hier.](https://www.linkedin.com/company/wir.hier)
-  **YouTube:** [@wirhier_magazin](https://www.youtube.com/wirhier_magazin)
-  **Newsletter:** wir-hier.de/newsletter

IMPRESSUM

Wir.Hier. erscheint im Verlag der Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Herausgeber: Tobias Göpel, Arbeitgeberverband Chemie Rheinland-Pfalz e.V., Ludwigshafen

ISSN: 2567-2371



Redaktionsleitung: Barbara Auer (verantwortlich)

Redaktion: Elke Bieber, Roman Winnicki, Ursula Hellenkemper (Schlussredaktion)

Gestaltung: Carina Geiermann, Joshua Murat (Fotografie)

Kontakt: 0221 4981-0
redaktion@wir-hier.de

Vertrieb: Tjerk Lorenz, 0221 4981-216, vertrieb@wir-hier.de

Fragen zum Datenschutz: datschutz@wir-hier.de

Alle Rechte liegen beim Verlag Rechte für Nachdruck oder elektronische Verwertung erhalten Sie über: lizenzen@iwkoein.de

ctp und Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Meckenheim



Dr. Ute Eiling-Hütig

Ministerin für Bildung des
Landes Rheinland-Pfalz,
58 Jahre alt

WELCHE FÄHIGKEITEN SOLLTEN JUNGE
MENSCHEN HEUTE UNBEDINGT IN DER
SCHULE ERWERBEN?

„Junge Menschen sollten kritisch denken, mit Herausforderungen umgehen, Lösungen finden und mit KI umgehen können. Schule muss ihnen außerdem demokratische Werte vermitteln, ihre mentale Gesundheit stärker in den Blick nehmen und den Umgang mit Medien fördern. Auch die Kompetenz, sich Wissen selbstständig anzueignen, rückt immer stärker in den Fokus.“

10 Fragen an Dr. Ute Eiling-Hütig
auf Seite 30