

V. 11 Rolle der AusbilderInnen

Die Fallbeispiele zeigen entsprechend der Betriebsgröße zwei verschiedene Ansätze zur Ausbildung. Einerseits können stark formalisierte und durchorganisierte Zugänge identifiziert werden, die mit institutionalisierten Instrumenten und umfangreichen Zusatzangeboten eine erfolgreiche Ausbildung garantieren. Andererseits gibt es Zugänge, die einem stärker intuitiv-persönlichen Prinzip folgen und die Qualität der Ausbildung durch den Einsatz einer besonders betonten zwischenmenschlichen Komponente sicherstellen.

„Weil sie eben g'schreckt waren, deshalb hab ich sie zuerst an die Kinderfront geschickt. Weil da die Hemmschwelle nicht so groß ist. Ich mach das alles intuitiv. Ich hab das alles nicht gelernt, ich bin in der Praxis ein völliger Autodidakt. In der Theorie nicht, aber in der Praxis.“ (FB2/Geschäftsführer/S.10)

Letztlich ist beiden Ansätzen gemein, dass der Erfolg der Ausbildung und die Motivation der Lehrlinge unter den jeweils gegebenen Rahmenbedingungen ganz entscheidend von der ausbildenden Person abhängen. Die/der AusbilderIn ist bei beiden Ansätzen die/der erste AnsprechpartnerIn im Betrieb und diejenige Person, mit der die Lehrlinge am meisten zu tun haben. Entsprechend dem überwiegend stark ausgeprägten Investitionsmotiv der betrachteten Betriebe wird demnach der Eignung der AusbilderInnen große Bedeutung zugemessen.

„Das Ganze steht und fällt mit dem Mitarbeiter, der die jungen Burschen und Mädchen ausbildet, und das ist der Knackpunkt. Die jungen Buben und Mädchen sind genau so blöd und gescheit wie vor 30 Jahren, die Zeit hat sich halt geändert. (...) Es ist wahnsinnig schwer, Wissen weiter zu geben. Da gibt es Menschen, die können das sehr gut, die meisten können es nicht so gut. Leider. Jetzt muss ich als Unternehmer erkennen können, welcher Mitarbeiter kann das Wissen weitergeben. Das ist der erste Punkt, den ich bei mir durchgehe. Der zweite ist der: Ich schule die Mitarbeiter. Ich mache das aber nicht über Ausbildungsstätten, ich mache das selbst.“ (FB4/Geschäftsführer/S.4)

V.11.1 Eignung der AusbilderInnen

Die Art und Weise, wie die Eignung der AusbilderInnen für die Ausbildungsaufgabe sichergestellt wird, ist also keineswegs einheitlich. In einigen Unternehmen wird großer Wert darauf gelegt, dass die an der Ausbildung Beteiligten sich formalisierte Qualifikationen aneignen, bspw. durch Ausbilderkurse, pädagogische Schulungen, oder Seminare zur Konfliktlösung (so z.B. FB6, FB8). In anderen Unternehmen werden v.a. MitarbeiterInnen eingesetzt, die selbst im Betrieb gelernt haben, mit den jeweiligen Anforderungen vertraut sind und auch das Vertrauen des Geschäftsführers hinsichtlich ihrer entsprechenden Eignung genießen (so z.B. FB4, FB9). Ein Grund dafür, dass nicht überall auf externe Weiterbildung der Ausbildenden gesetzt wird, liegt nach Aussage der GesprächspartnerInnen in den damit verbundenen Kosten. Dabei geht es – gerade bei kleineren und mittleren Unternehmen – weniger um die direkten Kosten für Schulungen, sondern vielmehr um die Kosten, die der Ausfall der MitarbeiterInnen für die Dauer der Schulungsmaßnahme verursacht.

„Das Teuerste oder Aufwändigste, das die Öffentlichkeit nicht sieht, ist ja der Ausfall, den wir haben. Wenn ich eine Schulung mache, und die dauert einen ganzen Freitag, dann sind das sieben Stunden, die ich nicht verkaufen kann, mal sechs Partien, also da reden wir von zweistelligen Tausend-Euro-Beträgen. Und das ist natürlich dann schon ein Opfer oder vielmehr eine Überwindung, solche Dinge zu machen, als nur rein die Tatsache, die Leute einfach nur schulen zu wollen. Darum treffen wir uns – wenn es möglich ist – da in der Mitte, wo ich sage: O.k., wir machen die Schulung eben an einem Freitag. Das heißt, mehr als den halben Tag gebe ich dazu, dafür geht es bis zum Abend und das ist eure Freizeit. Also ein Drittel muss halt von den Leuten kommen, wenn sich das machen lässt.“ (FB9/Geschäftsführer/S.2)

„Grundsätzlich haben wir Betriebsleiter mit sehr, sehr viel Potenzial. Wir fördern auch die Lehrlingsausbilderprüfung, da haben sich jetzt auch plötzlich viele gemeldet, die das gerne

machen möchten. Die sagen, es ist ganz einfach schön, jungen Menschen etwas beizubringen. Wenn da was zurückkommt, wenn man sieht, welche Fortschritte sie machen, bei welchen Wettbewerben sie mitmachen, was es da alles gibt sie vorzubereiten.“ (FB6/Leiterin des Personalwesens/S.1)

Die Fallbeispiele zeigen, dass die Eignung der AusbilderInnen für die Aufgabe der Lehrlingsausbildung, also das Verfügen über die notwendigen pädagogisch-didaktischen, aber v.a. auch sozialen Kompetenzen, für die Qualität der Ausbildung entscheidend ist, egal, ob diese durch Schulungen erworben oder etwa über entsprechende Erfahrungen in der Persönlichkeitsstruktur der ausbildenden Person verankert wurden. Der Besuch von Ausbilderkursen sowie weiterführenden begleitenden Schulungen stellt jedoch in jedem Fall einen wichtigen Schritt zur Sicherung der Ausbildungsqualität dar, da darüber die AusbilderInnen bei ihrer Aufgabe unterstützt werden, sich persönlich weiterentwickeln können und etwa auch die Möglichkeit des Austauschs und die nachhaltige Vernetzung mit KollegInnen gegeben ist.

Neben der Eignung für diese Aufgabe ist es darüber hinaus von großer Wichtigkeit, dass die AusbilderInnen auch als AusbilderInnen präsent sind, dass die Lehrlinge also Zugang zu ihnen haben und sich mit Fragen und Anliegen an sie wenden können.

V.11.2 Ansprechpersonen in Berufsschulfragen

In vielen Beispielbetrieben sind die AusbilderInnen dabei nicht nur AnsprechpartnerInnen für Fragen zum Betrieb, sondern stehen den Lehrlingen auch bei Fragen zur Berufsschule oder der Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung zur Seite. In manchen Betrieben übernehmen die GeschäftsführerInnen selbst diese Aufgabe.

„Ich helf ihnen, das mach ich natürlich. Das obliegt aber ihnen selbst. Sie kommen schon und sagen, da kenn ich mich nicht aus und können Sie mir bitte da helfen. Wir sind da auch schon gegessen und haben gelernt miteinander.“ (FB2/Geschäftsführer/S.7)

„Vor der Lehrabschlussprüfung haben wir uns zusammen hingesetzt, sind jede Frage gemeinsam durchgegangen und haben uns angeschaut, wo ich noch mehr lernen muss, wo ich aufpassen muss, falls diese Frage kommt. Und da sind wir schon lange gegessen und haben das alles durchgemacht. Für mich war das schon besonders. Dass er sich Zeit für mich nimmt, dass wir das alles durchgehen, damit ich es auch schaffe. Wenn man sich dann hinstellt und lernt und noch Fragen hat, geht man halt zum Chef, der schon alles weiß über die Spedition. Ich konnte ihn auch zwischendurch fragen und habe es dann auch leichter gehabt. Ich hab nur gesagt: Bitte geben Sie mir nur Bescheid, wann Sie Zeit haben, damit wir das durchgehen können. Und somit haben wir das dann erledigt. Und es hat sich gelohnt. Ich habe eine Auszeichnung bekommen.“ (FB7/Lehrlinge/S.3)

„Wir lernen in der Berufsschule nicht wirklich viel, viel weniger als im Unternehmen. Daher habe ich auch immer bei der Vorbereitung für irgendwelche Schularbeiten oder Tests den Chef oder Kollegen gefragt, ob sie mir helfen können. Ich bin lieber zu ihnen gegangen anstatt in der Schule den Lehrer zu fragen. Das glaubt man nicht, aber das ist so.“ (FB7/Lehrlinge/S.5)

Teilweise suchen die befragten Unternehmen auch aktiv den Kontakt mit der Berufsschule. Ziel dieser Kontakte ist etwa das Ausräumen etwaiger schulischer oder persönlicher Probleme der Lehrlinge oder die Verbesserung der Abstimmung der Lehrinhalte zwischen Schule und Betrieb. Die Erfahrungen, die in diesem Zusammenhang gemacht werden, sind durchaus unterschiedlich. So berichtet bspw. die Inhaberin eines Fußpflegebetriebs (FB3) von Problemen, mit der Berufsschule Kontakt zu halten, nicht zuletzt aufgrund der schwierigen Erreichbarkeit der Lehrkräfte. Der Geschäftsführer einer Spedition (FB7) hingegen kann von durchaus positiven Erfahrungen mit einer gemeinsamen Arbeitsgruppe berichten, in der in Kooperation mit der Berufsschule und anderen BranchenvertreterInnen über eine Modernisierung des Lehrplans gesprochen wird.