

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.