

V.11.3 Begleitung und Unterstützung bei persönlichen Problemen

Der fachliche Aspekt – als Vermittlung von Qualifikation im betrieblichen Bereich oder als Unterstützung in Hinblick auf die Berufsschule – stellt nur einen Aspekt der Eignung der AusbilderInnen dar. Die Lehre ist für Jugendliche nicht nur jene Zeit, in der wichtige Weichen für ihre berufliche Zukunft gestellt werden, sondern sie spielt auch eine bedeutende Rolle für ihre persönliche Entwicklung. Da der Beginn einer Lehrausbildung sehr früh erfolgt, zu einem Zeitpunkt, in dem die Jugendlichen im Zuge der Pubertät um ihre Identitätsfindung bemüht und zahlreichen Einflüssen ausgesetzt sind, die Jugendlichen sich also in einer sehr schwierigen Phase ihres Lebens befinden, müssen die Ausbildungsverantwortlichen bzw. AusbilderInnen über entsprechende persönliche und soziale Kompetenzen verfügen, um die Jugendlichen in dieser sensiblen Phase der persönlichen Entwicklung begleiten und unterstützen zu können

„Es ist auch schwierig, wir nehmen Lehrlinge auf, die mit ihren 14, 15 Jahren Kinder sind, eigentlich überhaupt nicht wissen, was sie wirklich wollen. Irgendwelche Freunde, Familie, Angehörige beeinflussen sie, und dann sind sie der Meinung, das wollen sie lernen. Es kommen alle sehr bemüht, sonst würden wir darauf gar nicht eingehen, und dann kommt die Pubertät. Also wir erleben alles mit, was eigentlich nicht sehr vorteilhaft ist für ein Miteinander, was wir aber schon gewohnt sind. Und dann entwickelt er sich eigentlich zu einer Persönlichkeit, die dann aber natürlich Entscheidungen trifft für das weitere Leben.“ (FB9/Geschäftsführer/S.1)

In allen betrachteten Unternehmen haben die auszubildenden Jugendlichen mindestens eine Ansprechperson, an die sie sich auch mit persönlichen Problemen wenden können. In einem Fall (FB6) handelt es sich dabei um Vertreterinnen der Personalabteilung des Unternehmens, die den Lehrlingen für persönliche Anliegen zur Verfügung stehen. In mehreren größeren Unternehmen (z.B. FB4, FB7) nimmt neben den AusbilderInnen auch die Geschäftsführung eine beratende und eine Vorbildrolle ein, indem sie die Lehrlinge bspw. zu einer realistischen Lebensplanung oder zum verantwortungsvollen Umgang mit Geld anregt und versucht, sie bei Problemen nach Möglichkeit zu unterstützen. Bei den kleineren Einzel- und Familienunternehmen liegt die Stärke tendenziell im familiären Umgang, in hoher sozialer Kompetenz der Ausbildungsverantwortlichen und im engen Verhältnis zwischen AusbilderInnen und Lehrlingen.

„Unsere große Stärke ist, dass wir irgendwie eine große Familie sind. Das heißt jetzt gar nicht, dass es spannend ist, was jeder von uns am Wochenende macht, das kommt dann von selber. Aber irgendwann – weil es war nicht meine Absicht – irgendwann ist mir zu Bewusstsein gekommen, die Mädchen kommen mit Dingen zu mir, mit denen man sonst zu seiner Mutter kommt. Abgesehen davon, dass sie hier Kochen lernen.“ (FB3/Geschäftsführerin/S.1)

„Sie redet mit uns, also beredet das mit uns. Schon. Zum Beispiel, wie von meiner besten Freundin die Schwester verstorben ist dieses Jahr, da ist es mir halt auch nicht so gut gegangen. Dann bin ich zu ihr gegangen, sie hat mit mir geredet und dann ist es mir auch schon besser gegangen.“ (FB3/Lehrlinge/S.3)

„Ich hatte einmal kurz Probleme in der Firma. Da bin ich halt zum Chef gegangen, und er hat sich mit mir zusammengesetzt und hat mit mir geredet. Also er setzt sich schon auch für uns ein. (...) Beim Bewerbungsgespräch hat er mir gesagt: „Auch wenn du Probleme in deinem Privatleben hast, kannst du zu mir kommen, und ich werde versuchen, dir zu helfen, wo ich kann.““ (FB4/Lehrlinge/S.4)

„Das sage ich ihnen am ersten Tag: Wenn es ein Problem gibt, und wenn sie das wollen, dann können sie mit mir reden. – Das biete ich aber den Facharbeitern genauso an. (...) Bei Lehrlingen merke ich stark: Da übernimmst du eine Vaterrolle. In dem Alter ist das, was die Eltern zuhause sagen, ein Blödsinn, da hört man eher auf das, was extern kommt. Also da hast du eine enorme Verantwortung als Ausbilder.“ (FB4/Geschäftsführer/S.8)

„Wir sind Hauptansprechpartner für alle Anliegen, die sie haben: Liebeskummer, Wohnungsprobleme, und so weiter. (...) Da suchen wir kurzfristig zum Beispiel ein Studentenheim. Meine Assistentin ist da sehr engagiert. (...) Und wenn sie sich nicht selbst anrufen trauen,

ist es der Betriebsleiter, der sagt, mein Lehrling steht heute dann wahrscheinlich auf der Straße (...), können Sie uns bitte unterstützen, für den ein Quartier zu suchen?“ (FB6/Leiterin der Personalabteilung/S.2)

„Es ist ja kein großer Unterschied in der Erziehung der eigenen Kinder und der Ausbildung von Lehrlingen. Man möchte ja, dass aus beiden was wird bzw. dass man darauf einwirken kann, dass sich die Kinder gut entwickeln bzw. die jungen Menschen. Das ist die moralisch-menschliche Schiene. Und man bekommt auch sehr viel zurück. Es ist ja keine Einbahnstraße.“ (FB1/Geschäftsführer/S.1)

Dass nicht nur die Lehrlinge von solchen Hilfestellungen bei privaten Problemen und der Unterstützung bei der persönlichen Entwicklung profitieren, zeigt sich in den untersuchten Fallbeispielen deutlich. Zum einen führen diese Hilfestellungen dazu, dass schwierige private Krisen überwunden und damit Ausbildungsabbrüche verhindert werden können. Zum anderen manifestieren sie sich in hoher Loyalität gegenüber dem Ausbildungsbetrieb, in guten Leistungen und hohem Arbeitseinsatz. Einige befragte GeschäftsführerInnen berichten vom Einsatz einzelner (ehemaliger) Lehrlinge, der in Krisensituationen des Unternehmens (z.B. schwere Erkrankung bzw. Unfall des/der Geschäftsführerin) weit über das Maß der jeweiligen Pflichten hinausging und diese Personen zu einer wesentlichen Stütze des Unternehmens machte.

„Ich selber war vor fünf Jahren aufgrund eines Unfalls fast ein Jahr ziemlich weg vom Fenster. Also drei Monate zuhause, Dann immer nur einmal die Woche eine halbe Stunde da. Und da haben vor allem meine fertigen Gesellinnen die Firma durchgetragen mit hohem Einsatz die Firma durchgetragen, mit hohem Einsatz.“ (FB3/Geschäftsführerin/S.6)

„Ich war ja voriges Jahr für längere Zeit im Spital (...). Und da war unser Lehrling in der Zeit, als ich nicht da war, sehr, sehr tüchtig. Er war sehr verlässlich, hat meine Frau sehr unterstützt, hat nicht auf die Uhr g'schaut, hat nicht auf Mittagspausen Rücksicht genommen, hat Samstag gearbeitet, auch Sonntag. Hat nie irgendein Wort verloren, nie irgendwie gemurrt oder gesagt, das mag ich nicht. Es war nur positiv. Er ist liefern g'fahrr mit meinem Onkel, hat ihm überall gezeigt, wo er hinfahren muss, was er von mir gewusst hat, wenn er mit mir liefern war. Hat dort alles abgeladen, weil mein Onkel war damals frisch hüftoperiert.“ (FB2/Geschäftsführer/S.10)

„Es passt menschlich einfach sehr gut. Als vor zehn Jahren meine Gattin leider verstorben ist, die auch im Reisebüro tätig war, ist in dieser schwierigen Zeit das ganze Team zusammengestanden. Zu diesen Mitarbeiterinnen, die heute noch bei uns sind, habe ich deshalb eine sehr enge Beziehung.“ (FB1/Geschäftsführer/S.3)

V.11.4 Ausbildung spezieller Gruppen von Lehrlingen

Spezielle Gruppen von Lehrlingen – etwa Lehrlinge mit Migrationshintergrund, Mädchen in nichttraditionellen Lehrberufen oder sozial benachteiligte Jugendliche – stellen spezielle Anforderungen an die Eignung der AusbilderInnen. Diese müssen neben ausgeprägten personalen und sozialen Kompetenzen über die Bereitschaft und Fähigkeit verfügen, vorurteilslos und mit der nötigen Sensibilität den unterschiedlichen Jugendlichen und Herausforderungen zu begegnen.

V.11.4.1 Jugendliche mit Migrationshintergrund

In zwei Fallbeispielen zeigt sich eine bewusste Förderung bzw. Auswahl von Lehrlingen mit Migrationshintergrund. Der Geschäftsführer des betrachteten Reisebüros (FB1) vergab den freien Lehrplatz an eine Bewerberin mit Migrationshintergrund, obwohl diese nach dem ersten Bewerbungsdurchgang nicht erstgereiht war. Er wollte ihr nach zahlreichen schlechten Bewerbungserfahrungen aufgrund ihres Namens eine Chance geben.¹¹ Die junge Frau zeichnete sich in der Folge

¹¹ Jugendliche mit Migrationshintergrund sind der Gruppe der längere Zeit erfolglos Lehrstellen suchenden Jugendlichen deutlich häufiger vertreten. Die Gründe sind unterschiedlich und reichen von einer z.T. geringeren Unterstützung der Eltern im Berufswahlprozess bzw. bei der Lehrstellensu-