

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-

durch besonderen Einsatz und eine besonders gute Leistung in Betrieb und Berufsschule sowie durch eine hohe Firmentreue aus. Nach zwölf Jahren arbeitet sie trotz mehrerer Abwerbungsversuche immer noch im ehemaligen Ausbildungsbetrieb und wird vom befragten Geschäftsführer als eine wichtige Stütze des Unternehmens bezeichnet.

„Sie erzählte mir, dass sie – aufgrund ihres Namens – auf ihre Bewerbungen bis dahin meist nicht einmal Absagen bekam, ihre Schulkollegin aber sehr wohl sogar zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurde, obwohl diese schlechtere Noten hatte als sie. Da habe ich mir gedacht, dass es eigentlich eine ungeheure Ungerechtigkeit ist, dass ein Mensch aufgrund seines Namens beurteilt wird. Also hab ich sie angerufen und hab ihr gesagt, dass wir uns für Sie entschieden haben. Dann war einmal eine Zeitlang Stille, dann hab ich einen lauten Schrei gehört und dann hat sie gesagt: ‚Ich bin so glücklich und ich sage Ihnen, ich werde Sie nie enttäuschen!‘ Und das hat sie bisher auch nicht getan. Wenn sie nicht eine Mitarbeiterin wäre, sie wäre eine der besten Freundinnen. (...) Unlängst haben wir gesprochen und sie hat gemeint: ‚Sie haben mir als junges Mädchen damals eine Chance gegeben und jetzt bin ich eine Frau mit Familie und einem Kind mit fünf Jahren und alles ist gut.“ (FB1/Geschäftsführer/S.3)

Im Fall des Speditionsunternehmens (FB7) wird systematisch auf Diversity gesetzt. Dies hängt mit dem Unternehmensgegenstand zusammen, hat aber auch mit einem ideellen Aspekt zu tun und dem Migrationshintergrund des Firmengründers und Geschäftsführers. Als Speditionsunternehmen naturgemäß mit FirmenpartnerInnen und KundInnen unterschiedlichster Länder konfrontiert, werden die Lehrlinge entsprechend der Potenziale und Stärken aufgrund ihres Migrationshintergrunds – wie interkulturelle Kompetenz und Sprachkenntnisse – ausgewählt und im Sinne des Unternehmens eingesetzt. Diese spezifischen Kompetenzen der Lehrlinge mit Migrationshintergrund erleichtern aber nicht nur die Zusammenarbeit mit fremdsprachigen PartnerInnen und schaffen zusätzliche Kundenbindung. Mit dem erfolgreichen Einsatz ihrer Kenntnisse aufgrund ihres Migrationshintergrunds lernen die Lehrlinge, diesen als einen spezifischen Vorteil am Arbeitsmarkt wahrzunehmen, was Auswirkungen auf deren Selbstbewusstsein, deren Motivation und die Lernfortschritte im Zuge der Ausbildung hat.

„Ich musste auch schon ein paarmal bei einem Mitarbeiter sitzen, und er hat mir so russische Sachen gezeigt. Weil ich auch Russisch kann, hat er mir diese Sachen gezeigt, und da hab ich dann auch einiges gelesen, was mit Russland zu tun hat. Aber Armenien hat er mir auch gezeigt, mit welchen Firmen man da zu tun hat.“ (FB7/Lehrlinge/S.2)

„(...) ,wenn jetzt ein Traffic Manager sagt: ‚Komm her, du sprichst armenisch, jetzt rufst du bitte dort an und fragst das und das, und sagst mir, was der gesagt hat.‘ – Da haben wir auch gesehen, dass da ein sehr hoher Lerneffekt dabei ist.“ (FB7/Geschäftsführer/S.7)

V.11.4.2 Mädchen in nichttraditioneller Lehrausbildung

In zwei Unternehmen der Auswahl (FB5, FB8) werden Mädchen in nichttraditionellen Berufen ausgebildet. Eines davon (FB8) wurde für die Ausbildung junger Rauchfangkehrerinnen 2007 mit dem amaZone-Preis des Vereins Sprungbrett ausgezeichnet. Begründet wurde die Auszeichnung durch das „klischeeunabhängige Frauenbild in der Ausbildung, die individuelle Förderung der weiblichen Lehrlinge sowie den außerordentlich hohen Anteil (100%) von weiblichen Lehrlingen im Unternehmen“¹².

In einem weiteren Unternehmen (FB4) ist die Ausbildung von Mädchen zu Mechatronikerinnen geplant. Der dafür nötige Umbau entsprechender Räumlichkeiten wurde aus Kostengründen bislang noch nicht durchgeführt. Darüber hinaus sind heute allerdings bereits wichtige Voraussetzungen für die Ausbildung von Mädchen in einem nichttraditionellen Berufsfeld erfüllt: Von Seiten der Geschäftsfüh-

che bis zu Vorurteilen der ausbildenden Betriebe, die sich bereits in einer Vorauswahl der BewerberInnen auf Basis des Familien- und Vornamens manifestieren.

¹² <http://www.sprungbrett.or.at/amazone/siegerinnen/2007-2.shtml>