

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>

rung wird großer Wert auf einen respektvollen Umgang im Betrieb und auf eine diskriminierungsfreie Umgebung gelegt. In diesem Zusammenhang sind etwa sexistische Poster untersagt, eine angemessene Sprache wird gefordert.

V.11.4.3 Sozial benachteiligte Jugendliche

Die Ausbildung von sozial benachteiligten Jugendlichen stellt die höchsten Anforderungen an AusbilderInnen. Diese müssen mit Hilfe ausgeprägter personaler und sozialer Kompetenzen und der individuellen Auseinandersetzung mit Jugendlichen, die z.B. in instabilen familiären Verhältnissen aufgewachsen sind, versuchen, deren Vertrauen zu erringen und mit einem förderlichen Lernklima die Lernbereitschaft, aber auch die Lernfähigkeit der Jugendlichen zu unterstützen.

„Bei uns läuft es sehr familiär ab. Ich hab zwar ein eigenes Kind, aber es ist quasi so, dass wir unsere Lehrlinge und Praktikanten in den Familienverband aufnehmen. Das ist ja was, was die meisten von ihnen gar nicht kennen. Ja, man lernt mit ihnen, sie kriegen was zum Essen. Wenn meine Frau für uns kocht, dann wird auch immer mitgekocht für den jeweiligen Lehrling oder Praktikanten, der da ist. Ich mein, außer sie kocht einen Schweinebraten und er ist ein Moslem, dann macht sie ihm irgendwas anderes. Diese Leute sollen hier ein bisschen Geborgenheit fühlen, die sie bis jetzt in ihrem ganzen Leben eigentlich nicht gehabt haben.“ (FB2/Geschäftsführer/S.7)

„Weil ich war auch ein Problemkind. Nicht so, dass ich ein Schläger war, sondern familiär halt. Als wir das erste Mal da drüber geredet haben und er davon gewusst hat, da hat er mich dann wie einen Sohn aufgenommen halt. Deswegen krieg ich auch jeden Freitag ein Grillhendl. Ich liebe Hendl. Es tut gut, ein Teil von der Familie zu sein. Sagen wir so, es verbessert das Klima in der Arbeit. Nicht nur in der Arbeit, sondern ganz allgemein das Vertrauen. Ich hab ja ganz am Anfang überhaupt kein Vertrauen in niemanden gehabt. (...) Das ist das, was mir bei der Entwicklung, sagen wir so, geholfen hat. Das muss ich ganz ehrlich sagen. Das verbesserte mein Arbeitsklima auch, und dann hat es auch mehr Spaß gemacht. Man kann sagen, das gehört auch dazu, dass der Chef einem halt zuhört, weil das hat sicherlich gut getan. Das kann er extrem gut. Und das Lustige ist, er kann auch urlang reden. Und da haben wir auch angefangen zu diskutieren und uns auszutauschen, und dann hat es auch Spaß gemacht.“ (FB2/Lehrling/S.1f)

„Es kommt noch eines dazu: Ich stell mich nicht hin als der – wie soll ich sagen – als der große Held, der immer strahlend durchs Leben gelaufen ist und zum Beispiel in der Schule immer einen Vorzug gehabt hat. (...) Wir haben alle unsere Jugendsünden gemacht. Und wenn ihr heute einen Blödsinn machts, dann machts den Blödsinn. Dann muss man aber dafür auch gradstehen. Ich bin für jeden Blödsinn, den ich gemacht hab, auch geradegestanden. Und wenn man den Kids zeigt, dass man selber nicht gar so eine Vorzeigeperson ist, dann hat man zu ihnen auch einen wesentlich leichteren Zugang.“ (FB2/Geschäftsführer/S.8)

Der Inhaber und Geschäftsführer eines Feinkostbetriebs (FB2), der seit 20 Jahren sozial benachteiligte Jugendliche als Lehrlinge ausbildet bzw. als PraktikantInnen betreut, besitzt – wie die Zitate aus dem Interview belegen – die erforderlichen Kompetenzen in hohem Maß und ist bereit, sich auf die unterschiedlichen Herausforderungen einzulassen.

„[Interviewerin:] Was unterscheidet Ihre Lehrlingsausbildung von anderen?

[Geschäftsführer:] Na, dass ich auf die Jugendlichen an sich und auf ihre Sorgen und Probleme einfach eingeh. Das machen sehr wenige. Dass mich ihr Zeugnis nicht interessiert, dass mich ihr Vorleben nicht interessiert, Vorstrafen zum Beispiel.

[Interviewerin:] Das Zeugnis von der Berufsschule schon?

[Geschäftsführer:] Das Zeugnis von der Berufsschule interessiert mich natürlich schon, bis zu einem gewissen Grad. Obwohl es mich auch nicht übermäßig interessiert. Ich mein, es sollte positiv sein. Ich bin jetzt nicht der, der sagt, du kriegst für jeden Einser eine Prämie und lauter solchen Blödsinn. Also das mach ich sicher nicht, weil damit setze ich sie unter Druck. Ich weiß ja sowieso, dass die meisten ein bisschen lernschwach sind. Weil, die, die zu mir kommen, die haben meistens eh schon im Polytechnischen einen Fünfer g'habt oder die Hauptschule mit Fünfern in den Hauptfächern abgeschlossen. Aber einer, der in Mathematik