

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

einen Fleck hat oder in Englisch, der muss ja deswegen nicht zwangsläufig ein schlechter Verkäufer sein.“ (FB2/Geschäftsführer/S.7)

„(...) und es ist bei mir ja so, das sag ich ihnen auch gleich am Anfang, es hat jeder das Recht zu reden. Wir machen unsere Arbeit, aber wenn er Lust hat, darf er sagen: Herr Chef, haben Sie Zeit? Dann kann er sich da hersetzen und wir reden eine, zwei, drei Stunden miteinander. Oft waren es noch mehr Stunden, wo sie sich dann ausgeschüttet haben (...).“ (FB2/Geschäftsführer/S.2)

Mitunter genügt eine kleine Intervention, um benachteiligten Jugendlichen zu mehr Selbstbewusstsein zu verhelfen. Die Basis dafür ist in jedem Fall die aktive Auseinandersetzung mit den individuellen Stärken und Schwächen des Jugendlichen:

„Ich hab einen Burschen da gehabt, der war riesengroß, ein Koloss von einem Mann, aber mit einem ganz, ganz weichen Händedruck. Der Händedruck von dem Burschen hat gar nicht zu ihm gepasst. Bei der Erscheinung hast ja geglaubt, wenn der dir jetzt die Hand gibt, dann bricht er sie dir fast. War nicht so. Es war mehr wie eine Feder. Und der war so unglücklich, der Bua. Und es war so einfach: Ich hab mit ihm das Händeschütteln geübt und das dabei In-die-Augen-Schauen. Was ich also getan hab, war ihm einfach nur ein bisserl Körpersprache zu lernen. Und er hat dadurch Selbstbewusstsein bekommen. Viele können ja gar nicht in die Augen schauen, der schaut überall hin, am Boden, in die Luft, links, rechts. Das sind so Kleinigkeiten, um die sich niemand kümmert. Und die Jugendlichen sind dann so dankbar.“ (FB2/Geschäftsführer/S.5f)

Dieser hohe Einsatz für die Jugendlichen führt zu hoher Loyalität mit dem Ausbildungsbetrieb, und zwar über die Dauer der Lehrzeit hinaus.

„Ich hab also im Prinzip immer sehr loyale Mitarbeiter g'habt, ganz egal, wer das war. Das hab ich immer bemerkt. (...) Einmal hätte ich einen sehr sehr großen Auftrag bekommen. Da war ein Ex-Lehrbub von mir da, der schon woanders gearbeitet hat und mit dem hab ich geplaudert. (...) Und er bekommt das mit, dass ich den Auftrag bekommen würde, aber ich nicht die Leute hätte, um ihn zu erfüllen. Und er sagt zu mir: ‚Pass auf, ich werde schauen, vielleicht krieg ich Urlaub, und dann helf ich dir.‘ Am nächsten Tag ruft er mich an und sagt: ‚Sag diesen Auftrag zu, ich komm und helf dir und vielleicht treibe ich noch wen auf.‘ Und es war dann so, dass an dem Tag, an dem ich diesen Auftrag erledigen hab müssen, acht ehemalige Praktikanten und Lehrlinge aufgetaucht sind, die sich alle einen Urlaubstag genommen haben, um mir zu helfen.“ (FB2/Geschäftsführer/S.4f)

Einige andere Betriebe der Auswahl haben bereits Lehrlinge ausgebildet, die sich vorher in einer überbetrieblichen Lehrausbildung befanden. Zum Teil besteht mit den Ausbildungseinrichtungen bereits über längere Zeit Kontakt (z.B. FB10), zum Teil erst seit kurzem (FB4). Die erfolglose Lehrstellensuche dieser Jugendlichen spiegelt nicht deren Potenzial bzw. Eignung oder Nichteignung für eine betriebliche Lehrausbildung wider, sondern kann bspw. die Folge einer zu spät begonnenen Lehrstellensuche, eines zu wenig unterstützten Berufswahlprozesses oder durchschnittlicher schulischer Leistungen sein, aufgrund derer die Bewerbungen dieser Jugendlichen etwa von Ausbildungsbetrieben in einer ersten Selektion ausschieden. Dies unterstreicht die Beschreibung der Fähigkeiten, die ein Geschäftsführer eines Betriebs der Auswahl, der jährlich einen Lehrling aufnimmt (FB4), folgendermaßen beschreibt:

„Wir inserieren nicht. Ich finde die Lehrlinge, indem ich mit offenen Augen durchs Leben geh. Und über Mundpropaganda (...). Letztes Mal war ich da vorne beim bfi, die haben dort eine tolle Ausbildungsstätte. Da kenne ich zufällig den Generaldirektor, den ich gefragt habe, was das bfi am Standort da bei mir in der Nachbarschaft macht. Er erklärt mir, dass das eine Ausbildungsstätte für sozial benachteiligte junge Menschen ist. Sag ich, dass mich das interessieren würde, und geh hin. Der Direktor geht mit mir durch und zeigt mir alles. Dann steh ich in einer Klasse und sehe eine Zeichnung, einen Drachen. Sage ich, das ist ja unglaublich toll. Zeigt mir der Ausbilder eine Computerzeichnung von einem Ferrari F40, perfekt. Sag ich, der kann sich zu mir vorstellen kommen. Und dann hab ich den Buben in die Werkstätte rauf gegeben zum Schnuppern. Er war einen Tag da und ich hab ihn aufgenommen. Dann sind die Mitarbeiter gekommen und haben gesagt: ‚Das ist einer der besten Lehrbuben, die wir je gehabt haben.‘“ (FB4/Geschäftsführer/S.7f)