

Fallbeispiel 8: Rauchfangkehrerbetrieb Habacht, Wien 21 und 15²⁸

Branche/Fachbereich:	Gewerbe und Handwerk – Rauchfangkehrer
ausgebildete/r Lehrberuf/e:	RauchfangkehrerIn (Lehrzeit: 3 Jahre)
Anzahl der Beschäftigten:	13
davon Lehrlinge:	3
Lehrlingsausbildung seit:	1997 (seit Übernahme des Betriebs in Wien 21)
ausgebildete Lehrlinge:	12
Auszeichnungen:	„Vorbildlicher Ausbildungsbetrieb“ (Trio Award 2009), „amaZone“ 2007
Besonderheiten der Lehrlingsausbildung:	Ausbildung von Mädchen im nichttraditionellen Beruf / hoher Stellenwert der Qualifikation der AusbilderInnen / Ausbildung nach dem Rotationsprinzip / Lehrlingsbesprechungen als Feedbackinstrument

Tätigkeitsbereich des Unternehmens:

Das Rauchfangkehrer-Unternehmen ist in zwei Wiener Gemeindebezirken tätig, wobei die beiden Betriebe zu unterschiedlichen Zeitpunkten vom interviewten Inhaber²⁹ und Geschäftsführer übernommen wurden (1997 und 2007).

Geschichte der Lehrausbildung

Lehrlinge werden vom Betriebsinhaber und Geschäftsführer seit der Übernahme des ersten Betriebs im Jahr 1997 ausgebildet, der später übernommene zweite Betrieb ist ebenfalls in die Lehrlingsausbildung einbezogen. Beide Betriebe bilden auf die Lehrlingsausbildung bezogen eine Einheit. Nachdem zu Beginn zumeist nur ein Lehrling ausgebildet wurde, verstärkte sich in den letzten Jahren das Engagement, sodass mittlerweile drei bis vier Jugendliche gleichzeitig in Ausbildung stehen. Seit einigen Jahren sind unter den Lehrlingen verstärkt Mädchen vertreten. Im Jahr 2007 wurde der Betrieb mit dem amaZone-Award für sein „klischeeunabhängiges Frauenbild in der Ausbildung, die individuelle Förderung der weiblichen Lehrlinge sowie den außerordentlich hohen Anteil von weiblichen Lehrlingen“³⁰ ausgezeichnet – alle drei Lehrlinge damals waren weiblich.

Lehrlingssuche und -auswahl

Für den Geschäftsführer stellen die im Rahmen von Schnuppertagen gemachten Erfahrungen ein zentrales Kriterium bzw. die relevanteste Quelle für die Lehrlingsauswahl dar. Die Feedbackbögen, die von jenen MitarbeiterInnen ausgefüllt werden, die die Jugendlichen während der Schnuppertage betreut haben, werden den Jugendlichen nach Beendigung übergeben, dienen aber auch der Sicherung der gemachten Erfahrungen für den Betrieb.

„Einmal ist einer mit einem solchen Feedbackbogen von der Schule gekommen. Und dann hab ich mir gedacht, warum sollten nicht auch andere diesen Feedbackbogen bekommen und hab mich schlau gemacht im Internet und hab ein paar solche Bögen herausgesucht. Ich hab auch nicht versucht, was Spezifisches zu finden, sondern etwas, mit dem man auf die Person

²⁸ Für das vorliegende Fallbeispiel wurden ein Einzelinterview mit dem Geschäftsführer und ein Gruppeninterview mit allen drei Lehrlingen des Betriebs durchgeführt, davon zwei männliche Lehrlinge im 1. Lehrjahr und ein weiblicher Lehrling im 2. Lehrjahr.

²⁹ Herr Habacht ist zudem stv. Vorsteher der Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaft der Wr. Rauchfangkehrermeisterschaft, die sich künftig auch im Bereich Fortbildung der Mitglieder engagieren wird.

³⁰ Sh. <http://www.sprungbrett.or.at/amazone/siegerinnen/2007-2.shtml>

eingehen kann. War der freundlich oder nicht, oder aufmerksam oder hat er die Hände eigentlich mehr in der Hosentasche gehabt oder war er gleich intensiv bei der Sache und hat er die Dinge hinterfragt, weil er so neugierig war? Und das ist sozusagen eine Kurzfassung auf einer Seite, als Bestätigung einerseits für die Schule, aber auch für den jungen Menschen, ob er für den Beruf geeignet ist oder nicht.“ (F8/Geschäftsführer/S.2)

Ausbildung von Mädchen im nichttraditionellen Lehrberuf

Im Betrieb wurden bislang insgesamt drei Mädchen ausgebildet, ein Mädchen absolviert aktuell das zweite Lehrjahr. Nach den Erfahrungen des Geschäftsführers und Ausbildungsverantwortlichen stellt die Lehrausbildung von bzw. für Mädchen in diesem männerdominierten Beruf eine größere Herausforderung dar, die eine entsprechende Auseinandersetzung des Ausbildungsverantwortlichen bzw. des/der jeweiligEn AusbilderIn mit dieser besonderen Situation bedarf.

„Ich denke, es ist schwieriger für Mädchen. Unsere Lehrlinge sind zwar sehr burschikos an sich, aber sie haben es schwerer, auch mit dem Umgangston der Kollegen. Ich versuche in Einzelgesprächen, in persönlichen Gesprächen da drüber zu reden, auch bei den 14-tägigen routinemäßigen Besprechungen. (...) Es gibt bei Problemen neben den Vieraugen-Gesprächen auch Sechsaugengespräche, um auch mit dem jeweiligen Gesellen die Dinge zu klären.“ (F8/Geschäftsführer/S.3)

Neben einer entsprechenden Reflexion der Situation, begleitenden, klärenden Gesprächen sowie dem Engagement der Geschäftsführung in Hinblick auf ein möglichst diskriminierungsfreies Umfeld stellt die richtige Wahl der ausbildenden Person, insbesondere in Hinblick auf deren soziale Kompetenz, den grundlegenden Faktor für eine erfolgreiche Ausbildung dar.

„Beim ersten Mädchen habe ich aus einer Bauchentscheidung heraus einen älteren Mitarbeiter mit hoher sozialer Kompetenz mit der Ausbildung betraut, und das ist sehr gut gelaufen. Beim zweiten Mal war es eine Kopfentscheidung, und da hat es dann nicht so gut gepasst. Ich habe zwar immer das Matching im Blick, aber es ist dennoch nicht immer alles abschätzbar. Daraufhin habe ich reflektiert, dass zum einen die Person des Ausbildners wichtig ist, zum anderen aber auch, dass man drauf schaut, welche Witze gemacht werden, wie man miteinander umgeht.“ (F8/Geschäftsführer/S.3)

Aufgrund der wahrgenommenen Probleme wurde der aktuell ausgebildete weibliche Lehrling vor kurzem einem anderen Ausbilder zugeteilt, was die Zufriedenheit des Lehrlings deutlich verbesserte.

„Jetzt bin ich bei einem anderen Ausbilder. Da passt es super. Der Ausbilder ist sehr gscheit. Der weiß sehr viel und der kann auch gut erklären und gut mit der Situation umgehen.“ (F8/Lehrlinge/S.4)

Hoher Stellenwert der Ausbildung der AusbilderInnen

Der Betriebsinhaber und Geschäftsführer betont im Interview den Stellenwert der fachlichen und persönlichen Eignung der für die Lehrlingsausbildung herangezogenen MitarbeiterInnen. Aus diesem Grund sollten alle mit der Lehrlingsausbildung betrauten MitarbeiterInnen auch die Ausbilderprüfung abgelegt bzw. den AusbilderInnenkurs besucht haben. Vier der sechs Mitarbeiter haben den AusbilderInnenkurs bereits absolviert, für die beiden anderen ist der Besuch noch in diesem Jahr geplant. Ebenfalls noch in diesem Jahr ist der Beginn einer einschlägigen Fortbildung im Rahmen der Ausbilderakademie der Wirtschaftskammer durch den Geschäftsführer und durch zwei Mitarbeiter vorgesehen. Einer der beiden Mitarbeiter soll im Anschluss als Ausbildungsleiter des Betriebs fungieren.

Die Funktionen im Rahmen der Lehrlingsausbildung teilt der Geschäftsführer gemäß seinen Aussagen im Interview nach individueller Eignung zu, wobei insbesondere soziale Kompetenz im Fokus steht, aber auch nach entsprechender Bereitschaft, die Aufgabe zu übernehmen.

„Ich hab's zuerst einmal in der Gruppe kundgetan, wer es machen will, und er ist der, der für mich in der Gruppe die soziale Führung innehat.“ (FB8/Geschäftsführer/S.2)

Ausbildung nach dem Rotationsprinzip

Die Lehrausbildung erfolgt seit kurzem nach dem Rotationsprinzip bei verschiedenen Ausbildnern, die in tw. unterschiedlichen Bereichen tätig sind.

„Es sollen alle Tätigkeiten in der Ausbildung gleichermaßen Berücksichtigung finden, deswegen haben wir jetzt umgestellt.“ (FB8/Geschäftsführer/S.2)

In Hinblick auf die Ausbildung des weiblichen Lehrlings überlegt der Geschäftsführer allerdings den Ausbildner beizubehalten, um die vor kurzem über einen Ausbilderwechsel (sh. oberhalb) erzielte Verbesserung der Ausbildungszufriedenheit des Mädchens nachhaltig zu sichern.

„Ich denke, das braucht jetzt einmal ein bisserl Zeit. Für das Mädchen ist momentan sicher ein Ansprechpartner besser als mit einer Gruppe von Ausbildnern konfrontiert zu werden. Da sollte jetzt nicht durch Veränderungen Unruhe hineingebracht werden.“ (FB8/Geschäftsführer/S.3)

Lehrlingsbesprechungen als Feedbackinstrument

In der Pilotphase befindet sich derzeit ein Feedbackinstrument, die „Lehrlingsbesprechungen“. Im Zuge von regelmäßig stattfindenden Terminen, an denen alle Lehrlinge, der Geschäftsführer und der künftige Ausbildungsleiter teilnehmen, wird den Lehrlingen die Möglichkeit gegeben, Feedback zu geben und zu bekommen.

„[Lehrling 3:] Meistens hört man dann das allgemeine Feedback bei der Lehrlingsbesprechung. Da sitzen die Lehrlinge und der Lehrlingsbeauftragte mit dem Chef zusammen und reden über ...

[Lehrling 1:] ... wie zufrieden er mit uns ist.

[Interviewerin:] Da können Sie auch sagen, wie es Ihnen geht?

[Lehrling 3:] Ja, eigentlich schon.

[Interviewerin:] Haben Sie das auch schon genützt?

[Lehrling 3:] Ja, also der Chef fragt uns schon, wie es uns gefällt und was man besser machen könnte oder was uns stört. Das fragt er schon.“ (FB8/Lehrlinge/S.3)

Umgang mit Fehlern

Für die Lehrlinge ist wichtig, dass die Ausbildner nicht nur konstruktiv mit Fehlern umgehen, sondern die Jugendlichen auch nicht vor den KundInnen darauf hinweisen.

„Also sie schreien uns nicht an oder so, weil sie wissen ja, dass wir am Lernen sind. Wir müssen es ja noch nicht so richtig können. Dann sagt er nur: ‚Na, das kannst schon so machen, so gehörs.‘ Und nicht dass er dich vor den Kunden bloßstellt, das passiert nicht.“ (FB8/Lehrlinge/S.4)

Selbstständig Aufgaben übernehmen dürfen

Mit dem selbstständigen Durchführen von Aufgaben wird den Lehrlingen die Möglichkeit gegeben, ihr bereits erworbenes Wissen und Können unter Beweis zu stellen:

„[Lehrling 2:] Also ich muss sagen, von dem anderen Lehrgesellen hab ich manche kleine Sachen ziemlich früh machen können, aber wie die weg war, war das nicht mehr eigentlich. Das war mit ihr schon nach einem halben Jahr, dass ich einmal was allein machen hab dürfen.

[Interviewerin:] Und das hat ein bisserl einen Schub gegeben?

[Lehrling 2:] Ja sicher. Weil wennst selber was machen kannst, ist das ganz was anderes als wennst die ganze Zeit nur daneben stehst und nur zuschaust.

[Interviewerin:] Was haben Sie da gemacht?

[Lehrling 2:] Sie hat mir gesagt, ich soll bei irgendeinem Kunden die Wohnung aufnehmen und ganz genau erklären, was da ist. Und sie hat halt zugehört und gesagt, ob das richtig ist oder nicht, und quasi hab ich den ganzen Termin dann alleine gemacht.“

(FB8/Lehrlinge/S.2)

Im Fall eines anderen Lehrlings wurde von Ausbildungsseite mit dem parallelen Ausfüllen eines Formulars und dem anschließenden Vergleichen der Ergebnisse dem Lehrling einerseits Raum für das selbstständige Bewältigen der Aufgabe gegeben und andererseits eine anschauliche direkte Rückmeldung ermöglicht.

„Bei mir war es auch schon, eh so im Prinzip wie bei ihr, nur ein Vorbefund. Da ist so eine Aufnahmeblatt. Und ich hab ihn halt geschrieben und er hat ihn auch geschrieben. Und da hat man gut gesehen, was richtig war bei mir und was ich falsch geschrieben hab, also wie weit ich schon mit dem Denken bin.“ (FB8/Lehrlinge/S.2)