

Dornmayr, Helmut; Löffler, Roland

Research Report

Die Rolle von Betriebspraktika im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen

AMS report, No. 101

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Dornmayr, Helmut; Löffler, Roland (2014) : Die Rolle von Betriebspraktika im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen, AMS report, No. 101, ISBN 978-3-85495-468-9, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/110667>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

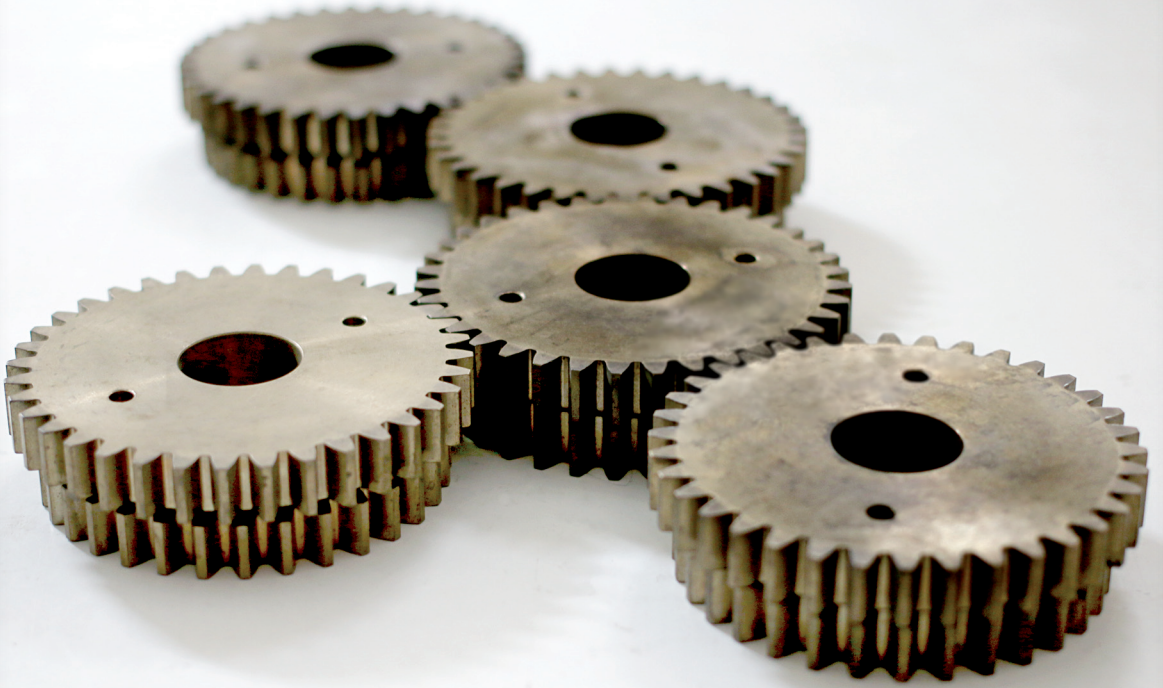
Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



101

AMS report

Helmut Dornmayr, Roland Löffler

Die Rolle von Betriebs- praktika im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Helmut Dornmayr, Roland Löffler

Die Rolle von Betriebs- praktika im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, Mai 2014 • Grafik und Titelfoto: Lanz, A-1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2014

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien

ISBN 978-3-85495-468-9

Inhalt

Vorwort	5
1 Ausgangslage und Projektziele	7
2 Projektdurchführung	8
2.1 Projektleistungen und Arbeitsschritte	8
2.2 Organisation der Fokusgruppen und Auswahl der TeilnehmerInnen	8
2.3 Anleitende Fragestellungen der Fokusgruppendifkussionen	11
3 Ergebnisse der Fokusgruppendifkussionen	13
3.1 Maßnahmen und Zielgruppen durchgeführter Praktika	13
3.1.1 Maßnahmetypen	13
3.1.2 Ziele der Praktika	13
3.1.3 Initiative zur Durchführung von Praktika	15
3.1.4 Zeitliche Dimension der Maßnahme	16
3.2 Praktikumsbetriebe: Akquisition, Probleme, Erfahrungen	16
3.2.1 Suche nach Praktikumsbetrieben	16
3.2.2 Anreize und Belastungen	21
3.2.3 Erfahrungen mit Praktikumsbetrieben	23
3.3 Praktikumsvereinbarung, Ausbildungsinhalte, Kontrolle	28
3.3.1 Ausbildungsvereinbarungen	28
3.3.2 Kontroll- und Feedbackmechanismen	29
3.4 Zielgruppenspezifische Problemlagen der TeilnehmerInnen	30
3.4.1 Jugendliche in der Überbetrieblichen Berufsausbildung (ÜBA)	30
3.4.2 Junge Erwachsene	37
3.4.3 Frauen in technischen Berufen	39
3.4.4 Ältere Personen	40
3.5 Chancen und Herausforderungen von Betriebspraktika, Wirkungen, Erfolgsfaktoren	42
3.5.1 Chancen und Herausforderungen für TeilnehmerInnen	42
3.5.2 Chancen und Herausforderungen für Betriebe	44
3.5.3 Chancen und Herausforderungen für Ausbildungseinrichtungen	45
3.5.4 Erfahrungen zu den Wirkungen von Betriebspraktika	46
3.5.5 Die besondere Stärke der Praktika: Praxis	47
3.5.6 Erfolgs-/Misserfolgsktoren	48
3.6 Möglichkeiten zur Weiterentwicklung/Optimierung des Einsatzes von Betriebspraktika	51

4	Schlussfolgerungen	58
5	Zusammenfassung	59
5.1	Ausgangslage und Projektziele	59
5.2	Maßnahmetypen und Ziele der Praktika	59
5.3	Praktikumsbetriebe	60
5.4	Zielgruppenspezifische Problemlagen	61
5.5	Chancen und Herausforderungen	62
5.6	Wirkungen und Erfolgsfaktoren	62
5.7	Möglichkeiten zur Weiterentwicklung/Optimierung des Einsatzes von Betriebspraktika	63

Vorwort

In zahlreichen vom Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) geförderten Qualifizierungsmaßnahmen werden Betriebspraktika als Teil der Aus- und Fortbildung eingesetzt. Der vorliegende AMS report dokumentiert die Erfahrungen und Einschätzungen von Organisationsverantwortlichen und TrainerInnen eines breiten Spektrums arbeitsmarktpolitischer Qualifizierungsprogramme, in deren Rahmen Betriebspraktika stattfinden. Anhand der Befunde werden die Chancen, aber auch mögliche Risiken, die mit dem Einsatz von Betriebspraktika verbunden sind, aufgezeigt und kritische Erfolgsfaktoren herausgearbeitet. Erörtert werden auch innovative Möglichkeiten der Weiterentwicklung und Optimierung des Einsatzes von Betriebspraktika. Die derart gewonnenen Erkenntnisse sollen dazu beitragen, in künftigen Maßnahmen Betriebspraktika noch besser auf den Bedarf und die Rahmenbedingungen der Maßnahmen abzustimmen, um auf diese Weise die Arbeitsmarktwirkungen der Maßnahmen zu erhöhen.

Das Projekt wurde im Auftrag der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) des AMS Österreich im Jahr 2013 durchgeführt. Das AMS Österreich sowie die mit der Studie beauftragten Institute, Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; www.oeibf.at) und Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw; www.ibw.at), bedanken sich sehr herzlich bei den AMS-Landesgeschäftsstellen Wien, Oberösterreich und Tirol für die Unterstützung bei der organisatorischen Umsetzung dieses Projektes sowie ganz besonders auch bei den in den Fokusgruppen vertretenen MitarbeiterInnen der Ausbildungseinrichtungen, die durch ihre Expertise eine inhalts- wie aufschlussreiche Diskussionen ermöglicht haben.

Sabine Putz (AMS/ABI)

René Sturm (AMS/ABI)

Helmut Dornmayr (ibw)

Roland Löffler (öibf)

1 Ausgangslage und Projektziele

In der beruflichen Aus- und Weiterbildung stellen betriebspraktische Ausbildungselemente einen wichtigen Bestandteil dar. Sie sollen dazu dienen, das theoretische und praktische Wissen, das im Rahmen der Qualifizierung erworben wurde, im betrieblichen Kontext zu üben, und den Auszubildenden die Gelegenheit bieten, sich unter den Rahmenbedingungen betrieblicher Leistungserbringungen zu bewähren. Für die Unternehmen stellen Betriebspraktika eine Möglichkeit dar, potenzielle MitarbeiterInnen und ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in einem zeitlich und inhaltlich klar abgegrenzten Rahmen kennenzulernen und auf ihre Kompatibilität mit den betrieblichen Anforderungen hin zu überprüfen. Auf diese Weise können Betriebspraktika auch als wertvolle »Vermittlungsdrehscheibe« dienen, von der Arbeitsuchende und Betriebe gleichermaßen profitieren.

Eine qualitätsvolle Durchführung von Betriebspraktika unter Einhaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen stellt eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche und nachhaltige (Wieder-)Eingliederung von arbeitssuchenden Personen dar. Daher kommt der inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung von Betriebspraktika und deren Umsetzung im betrieblichen Alltag eine besondere Bedeutung zu. Ziel des Projektes war es daher, die Erfahrungen und Einschätzungen von TrainerInnen aus dem Bereich von arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen, in deren Rahmen Betriebspraktika durchgeführt werden, zu erheben. Die Erhebung erfolgte in Form mehrerer Fokusgruppendifkussionen mittels leitfadengestützter Diskussionsmoderation.

2 Projektdurchführung

2.1 Projektleistungen und Arbeitsschritte

Die Projektleistungen umfassten die folgenden Arbeitsschritte:

- Inhaltliche und organisatorische Konzeption der Fokusgruppen einschließlich der Festlegung der Durchführungsorte und einbezogenen Ausbildungseinrichtungen.
- Rekrutierung der TeilnehmerInnen.
- Organisatorische Vorbereitung der Fokusgruppen.
- Durchführung von vier Fokusgruppendifkussionen.
- Dokumentation, Aufbereitung und Analyse der Veranstaltungen.
- Koordination zwischen den Projektpartnern ibw und ööbf.
- Koordination und Abstimmung mit dem Auftraggeber.
- Präsentation der Ergebnisse.
- Übermittlung des Endberichtes an das AMS in schriftlicher Form.

2.2 Organisation der Fokusgruppen und Auswahl der TeilnehmerInnen

Die Fokusgruppen wurden in Abstimmung mit dem Auftraggeber hinsichtlich der Durchführungsorte und der Ausbildungseinrichtungen, aus denen die TrainerInnen für die Diskussionen rekrutiert werden sollten, differenziert konzipiert, um ein breites Spektrum an Erfahrungen und Einschätzungen einfangen zu können. Die Festlegung der Durchführungsorte und Ausbildungseinrichtungen erfolgte in der Startphase des Projektes. Um eine breite inhaltliche und regionale Streuung bei den TeilnehmerInnen zu erreichen, wurden zwei Fokusgruppendifkussionen in Wien und je eine in Linz und Innsbruck abgehalten und darüber hinaus darauf geachtet, TrainerInnen und Organisationsverantwortliche aus verschiedenen Maßnahmetypen für die Teilnahme zu gewinnen. Insgesamt haben 29 Personen aus 16 Einrichtungen an den Diskussionsrunden teilgenommen:

Fokusgruppendifkussion Innsbruck, 27. Mai 2013, in der amg-tirol

- Mag.^a Katrin Andergassen, »die berater«, ist Lehrlingsbetreuerin der Praktika in der Lehrgangphase der Überbetrieblichen Berufsausbildung (ÜBA) in der Lehrgangsvariante und betreut die Lehrlinge sowohl in der Lehrgangphase in der Ausbildungseinrichtung als auch bei den Partnerbetrieben.
- Mag.^a Petra Brunner, »die berater«, Praktikumskoordinatorin.

- Michael Pardeller, »die berater«, Projektkoordinator für allgemeine ÜBA-Lehrgänge¹ und Lehrabschlusskurse für Innsbruck und Schwaz.
- Mag.^a Isabella Bertsch, »bfi Tirol« (Projekt »Partner«), Jugendcoach für Jugendlichen-Ausbildungsmaßnahmen nach § 30b. Das Projekt »Partner« ist eine gemeinsame Initiative von bfi und WIFI Tirol für Ausbildungsmaßnahmen für Jugendliche im kaufmännischen und im gewerblichen Bereich.
- Mag.^a Bernadette Obererlacher, »bfi Tirol« (Projekt »Partner«), Coach und früher Trainerin im Bereich der Jugendlichen-Ausbildungsmaßnahmen nach § 30b.
- Thomas Buchner, »ibis acam«, Projektleiter im Projekt »Chancenreich«, einem dreimonatigen Berufsorientierungsprojekt. Die Orientierung findet einerseits in den eigenen Werkstätten und andererseits in Praktika statt.
- Claudia Vierthaler, »ibis acam«, Trainerin im Projekt »Chancenreich«.
- Mag.^a Eva Engelke, »amg-tirol«, Bereichsleiterin sowohl für Outplacement-Stiftungen als auch für Arbeitsstiftungen für Personal abbauende Betriebe. Daneben betreut die amg-tirol auch Implacmentstiftungen. Die Zielgruppe sind Erwachsene.

Fokusgruppendifkussion Wien, 28. Mai 2013, am öibf

- Wolfgang Buchbauer, Berufsausbildungszentrum (BAZ) des bfi, im Bereich »Arbeitsberatung« tätig (gemeinsam mit zwei KollegInnen). Sein Schwerpunkt sind »Junge Erwachsene«, die KollegInnen betreuen Erwachsene im Rahmen der FacharbeiterInnen-Intensivausbildung. Aufgrund der engen Zusammenarbeit kann er Erfahrungen aus beiden Bereichen einbringen.
- Andrea Wolf, Jugend am Werk, Betriebskontakterin, betreut gemeinsam mit einem Kollegen 200 bis 300 Lehrlinge in der Überbetrieblichen Berufsausbildung, vor allem in technischen Berufen.
- Brigitta Einfalt-Wassicek, Weidinger & Partner, Betriebskontakterin für die Projekte »Neue Wege Süd« (bis zu einem Alter von 30 Jahren) und »Neue Wege West« (ab einem Alter von 30 Jahren); sie ist überdies für externe Qualifizierungen und Praktika zuständig.
- Doris Koller, Weidinger & Partner, Leiterin der Praktikumsabteilung für die Überbetriebliche Berufsausbildung. Gemeinsam mit drei KollegInnen betreut sie rund 650 Lehrlinge, die die Überbetriebliche Berufsausbildung absolvieren.

Fokusgruppendifkussion Wien, 5. Juni 2013, am ibw

- Rudolf Gettinger, Berufsausbildungszentrum (BAZ) des bfi (Standort 20. Bezirk), Ausbildungskoordinator / Bereichsleiter (Überbetriebliche Berufsausbildung und FacharbeiterInnen-Intensivausbildung für Erwachsene).
- Robert Grillenberger, Jugend am Werk, Ausbildner und Betriebskontakter (Überbetriebliche Berufsausbildung und Integrative Berufsausbildung).

¹ ÜBA = Überbetriebliche Berufsausbildung.

- Alexandra Weinhäupl, abz*austria, Projektleiterin im FiT²-Zentrum Weinviertel (technische Ausbildungen für Frauen).
- Cindi Kemal, ibis acam, Betriebskontakter.
- Richard Stern, ibis acam, Projekt »Neue Wege« (Kurs- und Ausbildungsangebot für Personen ab 30 Jahren).

Fokusgruppendifkussion Linz, 18. Juni 2013, am AMS Oberösterreich (Landes-geschäftsstelle)

- Klaudia Burtscher, Geschäftsführerin der Frauenstiftung Steyr (Praktika in zwei Bereichen: in Orientierungs- und Beratungsmaßnahmen sowie in der Stiftungsarbeit).
- Reinhard Czepl, bfi, Koordinator für FacharbeiterInnen-Kurzausbildungen.
- Evelyn Hager, ALU-Stiftung (Arbeitsplatznahe Qualifizierung – AQUA, Implacment-Stiftung, Outplacement-Stiftung)
- Bettina Huemer, ibis acam, Projektkoordinatorin Maßnahmen für Jugendliche und Wiedereinsteigerinnen.
- Christine Kirchmair, bfi, Abteilung Öffentliche Auftraggeber (breite Palette an AMS-Maßnahmen).
- Harald Kopecek, Bauakademie Oberösterreich, Geschäftsführer, Schwerpunkt: Erwachsenenbildung, zusätzlich Lehrlingsausbildung – triales Ausbildungsmodell in der Bauwirtschaft; nur sporadisch AMS-Maßnahmen.
- Eva May, FAB, Führung eines Sozialökonomischen Betriebes.
- Clemens Nösslböck, die berater, Projektmanager und Trainer für Jugendlichen- und Erwachsenenmaßnahmen.
- Karl Pfanzeltner, NKE Bildung Steyr, Lehrlingskoordinator und (aktiver) Lehrlingsausbildner. AMS-Maßnahmen: Überbetriebliche Berufsausbildung und (vor allem technische) Ausbildungen für Erwachsene.
- Judy Salamon, ÖSB Consulting, Schwerpunkt: Maßnahmen für Jugendliche.
- Christian Schulz, MENTOR, Projektmanagement Oberösterreich und Leiter der Arbeitsstiftung.
- Irene Schuster, WIFI, breites Spektrum an Ausbildungen mit verpflichtenden oder freiwilligen Praktika.

Der Ablauf der einzelnen Diskussionsveranstaltungen gestaltete sich nach folgendem Schema:

16.00 Uhr: Begrüßung, Vorstellungsrunde.

16.15 Uhr: Kurzdarstellung Projekt: Ausgangslage, Zielsetzung, anleitende Fragestellungen.

16.30 Uhr: Diskussion.

18.00 Uhr: Ende der Veranstaltung.

2 FiT = Frauen in die Technik.

2.3 Anleitende Fragestellungen der Fokusgruppen- diskussionen

Die Fokusgruppendifkussionen orientierten sich an folgenden Fragestellungen:

- In welchen Maßnahmen und für welche Zielgruppen haben Sie bis jetzt Betriebspraktika organisiert/betreut/erlebt?
- Was waren die vorrangigen Ziele dieser Praktika: Arbeitspraxis (praktische Erfahrung), Vermittlung, Erprobung, persönliche Stabilisierung (Struktur), berufliche Erfolgserlebnisse (Selbstwert) usw.?
- Auf wessen Initiative/Wunsch erfolgte die Durchführung der Praktika: AMS, Ausbildungseinrichtung/Ausbildungsträger, Praktikumsbetriebe, TeilnehmerInnen?
- Konkret: War die Durchführung von Praktika eine Vorgabe des AMS? Hätten Sie die Praktika auch ohne Vorgabe des AMS durchgeführt? In dieser oder in einer anderen Form?
- Wie wurden die Praktikumsbetriebe gefunden? Wer führte die Suche durch?
- Welche Incentives können Sie Betrieben anbieten? Gibt es spezielle Strategien bei der Betriebssuche, die Sie anderen empfehlen können?
- Welche Probleme ergaben sich aus Ihrer Sicht bei der Akquisition der Praktikumsbetriebe?
- Gab es zu diesen Betriebspraktika Ausbildungsvereinbarungen zwischen Betrieben und Ausbildungseinrichtung bzw. AMS? Wenn ja, was wurde vereinbart (Lerninhalte, Lernziele, Ausmaß, Dauer, Vermittlungsziel usw.)?
- Wenn Ausbildungsinhalte bzw. Ausbildungsziele vereinbart wurden, wurden diese kontrolliert? Wenn ja, von wem und in welcher Form?
- Inwieweit waren die TeilnehmerInnen in Planung und Kontrolle eingebunden? Gab es systematische Feedbacks?
- Zeitliche Dimension: Gesamtdauer, (Arbeits-)Zeit pro Tag, Jahreszeit (z. B. in Saisonberufen)?
- Waren die Betriebspraktika in den Ablauf der Ausbildungsmaßnahme modular integriert, oder standen sie am Ende der Ausbildungsmaßnahme? Bzw. waren sie eine »Folgemaßnahme«?
- Finden die Praktika in einer Maßnahme für alle TeilnehmerInnen gleichzeitig statt?
- Wenn ja/nein: Was bedeutet das für die Organisation der Maßnahmen und den Personaleinsatz?
- Wie gehen Sie damit um, wenn einzelne TeilnehmerInnen keinen Praktikumsplatz finden bzw. bekommen?
- Erhielten die Betriebe einen Kostenersatz?
- Erhielten die TeilnehmerInnen ein Entgelt/DLU, und wer kam dafür auf?
- Erhielten die Betriebe bei Übernahme der TeilnehmerInnen aus dem Praktikum in eine Regelbeschäftigung bzw. Regellehre eine Lohnförderung?

- Gibt es für die unterschiedlichen Maßnahmetypen (ÜBA, IBA, FIA, Stiftungen, BO, andere Qualifizierungsmaßnahmen) spezifische Anforderungen an die Betriebspraktika in Bezug auf:
 - Dauer;
 - zeitliches Ausmaß;
 - Definition von Ausbildungsinhalten;
 - Definition von Ausbildungszielen;
 - Einbettung in die Maßnahme;
 - Kontroll- und Feedbackmechanismen;
 - Kosten und Entgelt.
- Wo liegen Ihrer Meinung nach die Vorteile/Nachteile von Betriebspraktika für die Betriebe, für die TeilnehmerInnen, für die Ausbildungseinrichtungen bzw. die Maßnahme und für das AMS?
- Welche Wirkungen von Betriebspraktika lassen sich aus Ihren Erfahrungen festmachen:
 - In Bezug auf den Maßnahmenerfolg?
 - In Bezug auf die Erwerbchancen bzw. den Arbeitsmarkterfolg?
 - In Bezug auf Lernfähigkeit/Lernbereitschaft/Motivation?
 - ...?
- Erfolgsfaktoren: Was sind aufgrund Ihrer Erfahrungen die entscheidenden Faktoren, welche für den Erfolg/Misserfolg von Praktika ausschlaggebend sind?

3 Ergebnisse der Fokusgruppendifkussionen

3.1 Maßnahmen und Zielgruppen durchgeführter Praktika

3.1.1 Maßnahmetypen

Die Einrichtungen der TeilnehmerInnen an den Fokusgruppendifkussionen haben für eine breite Palette von Maßnahmen Praktika durchgeführt bzw. wenden Praktika in laufenden Maßnahmen an. Obwohl der Fokus der Untersuchung auf Qualifizierungsmaßnahmen lag, werden auch Berufsorientierungsangebote nicht gänzlich ausgeklammert, nicht zuletzt, weil diese inhaltlich, strukturell und organisatorisch oft kaum von den Qualifizierungsmaßnahmen getrennt werden können. Ein großer Teil der Praktika ist Bestandteil arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene: Dazu zählen Berufsorientierungsprojekte, überbetrieblich organisierte Berufsausbildungsmaßnahmen sowohl in der Lehrgangs- als auch in der Lehrwerkstätten-Variante, Lehrabschlusskurse sowie FacharbeiterInnen-Intensivausbildungen. Junge Erwachsene (bis 30 Jahre) werden auch im Rahmen der Arbeitsberatung in Praktika vermittelt. Für Personen im Haupterwerbsalter sowie ältere Personen finden Praktika vor allem in der Arbeitsberatung sowie in Implacement- und Outplacement-Stiftungen Anwendung.

3.1.2 Ziele der Praktika

Die Hauptziele der Praktika unterscheiden sich nach Art der Maßnahmen, in denen Praktika durchgeführt werden. Im Rahmen der Berufsorientierung und Arbeitsberatung werden Kurz- und Schnupperpraktika zur beruflichen Orientierung und Abklärung von Berufswünschen durchgeführt. Das Ziel dieser Kurzpraktika liegt darin, den TeilnehmerInnen einen ersten Eindruck vom praktischen Alltag des gewählten Berufes zu vermitteln und die Möglichkeit zur praktischen Erprobung anhand einfacher einschlägiger Tätigkeiten zu bieten. Ein Teilnehmer an den Fokusgruppen hat dies am Beispiel des Mechatronikers illustriert:

»Wir haben da Info-Tage für bestimmte Berufe, und ich sage einmal achtzig Prozent, die letztes Mal [am Info-Tag anwesend waren], im März, haben wir Mechatroniker eingeladen, zukünftige, im Einzelgespräch stellt sich dann raus, es haben von denen, die den Test sozusagen überlebt haben, um das Niveau zu erreichen, da hat von zehn nur einer wirklich eine Ahnung, was der Beruf wirklich darstellt. Also diese Abstraktion der beruflichen Inhalte, das spielt sich alles im Rahmen der Abstraktion ab, und erst wenn sie in die Werkstatt kommen und anfangen, handwerklich tätig zu werden und das zu verknüpfen mit der Praxis, dann kommt Leben in dieses Abstrakte, dann wird es angreifbar. Und da weiß ich dann, was ich mache, und vorher ist alles so vage.«

Mitunter ist es notwendig, vor der eigentlichen Berufsausbildung eine längere Phase der Orientierung mit intensiven Praxisphasen vorzuschalten. Eine Maßnahme, die darauf abzielt, Jugendliche sanft an die Berufsausbildung heranzuführen, sind die Produktionsschulen:

»Wir haben auch so was, ›Produktionsschule‹ heißt das, glaube ich, ist sozusagen aus Oberösterreich nach Wien übernommen worden, und da geht es auch darum, eben so Lehrabbrecher, die halt übergeblieben sind und die immer noch vollkommen orientierungslos sind und schon älter sind, zu schauen, wo die denn ihre Neigungen haben. Also ohne dass sie jetzt eingebunden sind in ein Ausbildungsschema oder irgendeinen ›Zwang‹, konnten sie sich bis jetzt drei verschiedene, also Metall, Holzberufe oder Gastronomie austesten. Jetzt ist das neu ausgeschrieben worden, und jetzt können sie sich nur mehr ein so ein Modul anschauen.

Also die kommen da rein, kommen gleich in die Werkstatt zwar, aber ins Praktische. Also nicht das Abstrakte, das eher Angst macht, sondern gleich einmal das Ausprobieren, und da sind sie sehr interessiert, und wir haben einige dann in unsere Fachausbildung rübergenommen sozusagen, die einfach dann gesagt haben: ›Ja, jetzt weiß ich es, das ist es!‹

Ob sie das dann leistungsmäßig oder vom Ablauf her durchhalten, das kann ich jetzt nicht sagen, da haben wir keine Statistik dazu, weil es das noch nicht so lange gibt.«

In den Überbetrieblichen Berufsausbildungen dienen die Praktika einerseits der Umsetzung des im Rahmen des Lehrganges bzw. der Berufsschule erworbenen Wissens in die betriebliche Praxis. Die Ausbildungsinhalte dieser Praktika orientieren sich daher an den jeweiligen Ausbildungsordnungen. Darüber hinaus lernen die TeilnehmerInnen im Rahmen der Praktika den betrieblichen Alltag kennen. Das Hauptziel der Betriebspraktika im Rahmen der Überbetrieblichen Berufsausbildung liegt jedoch in der Vermittlung auf eine reguläre Lehrstelle. In vielen Fällen dient das ÜBA-Praktikum auch dazu, zur sozialen und psychischen Stabilisierung der TeilnehmerInnen beizutragen und das Selbstwertgefühl und das Selbstvertrauen der Jugendlichen zu stärken. In der Lehrwerkstätten-Variante der Überbetrieblichen Berufsausbildung dienen die Praktika (neben dem auch in dieser Variante expliziten Vermittlungsziel) vor allem dazu, den Übergang von der Lehrausbildung in die Berufstätigkeit zu erleichtern.

Die Betriebspraktika im Rahmen der Lehrabschlusskurse und der FacharbeiterInnen-Intensivausbildungen sind zeitlich zwischen der meist mehrmonatigen bis mehrjährigen Ausbildung und der Lehrabschlussprüfung angesiedelt und dienen dazu, die für die Lehrabschlussprüfung notwendige praktische Erfahrung und Sicherheit zu erwerben. Implizit dienen die Betriebspraktika jedoch auch der Vermittlung für die Zeit nach Absolvierung der Lehrabschlussprüfung und entsprechen eigentlich dem Konzept der Arbeitserprobung. In vielen Fällen verlassen die TeilnehmerInnen das vierwöchige Praktikum bereits mit einer Einstellungszusage.

In den Arbeitsstiftungen (sowohl in der Outplacement- als auch in der Placement-Variante) sind Betriebspraktika zumeist ein integraler Bestandteil der Ausbildung und in vielen Berufsbereichen (etwa in den Pflegeberufen oder bei KindergärtnerInnen) auch gesetzlich genau geregelt. Sie dienen dazu, das im Rahmen der Ausbildung erworbene (theoretische)

Wissen in die Praxis umsetzen zu lernen. Im Gesundheits- und Sozialbetreuungsbereich bieten die Betriebspraktika darüber hinaus die Möglichkeit, potenzielle spätere Arbeitgeberbetriebe kennenzulernen und auf diese Weise die Arbeitsplatzsuche zu erleichtern und den zeitlichen Abstand zwischen Ausbildungsabschluss und Einstieg in die Erwerbstätigkeit möglichst kurz zu halten. Insbesondere in der Placement-Variante können jene Betriebe, für welche die TeilnehmerInnen umgeschult bzw. ausgebildet werden, sich bereits während der Ausbildungsphase ein Bild von den späteren MitarbeiterInnen machen.

Bei Qualifizierungsmaßnahmen für ältere und langzeitarbeitslose Personen haben die Betriebspraktika auch den Zweck, die Personen wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern.

3.1.3 Initiative zur Durchführung von Praktika

In den allermeisten der angeführten Maßnahmetypen ist der Einsatz von Betriebspraktika eine explizite Vorgabe der Ausschreibungsbedingungen des Arbeitsmarktservice Österreich (sofern die Praktika nicht ohnedies in den gesetzlichen Ausbildungsvorschriften zwingend vorgesehen sind). Dies trifft auf die Überbetrieblichen Berufsausbildungen ebenso zu wie auf die Lehrabschlusskurse als auch auf die FacharbeiterInnen-Intensivausbildung. Zumeist sind sowohl ein zeitlicher Rahmen für die Dauer der Praktikumsphasen als auch ihre Position im Ausbildungsablauf vorgegeben. Die Ausbildungseinrichtungen können die Praktika lediglich innerhalb der vorgegebenen Grenzen auf die individuellen Bedürfnisse der TeilnehmerInnen und der Betriebe abstimmen. Dies betrifft vor allem den Zeitpunkt der Praktika und – im Falle der Lehrgangsvariante der Überbetrieblichen Berufsausbildung – die Aufteilung der Praktika auf verschiedene Praktikumsbetriebe. Lediglich im Bereich der Berufsorientierung haben die Ausbildungseinrichtungen in Bezug auf den Einsatz von (Schnupper-)Praktika einen größeren Ermessensspielraum. Hier sind die Dauer und die Zahl der Praktika nicht bindend vorge-schrieben.

In den Outplacement-Stiftungen werden Schnupperpraktika im Rahmen der sechswöchigen Berufsorientierungsphase im Vorfeld eingesetzt, um den TeilnehmerInnen die Gelegenheit zu geben, den in Diskussion stehenden Beruf näher kennenzulernen. Danach werden mit den TeilnehmerInnen sehr individuell die weiteren Ausbildungsschritte geplant. Die Aus- und Weiterbildung kann von einfachen kleinen Kursen bis hin zur Absolvierung eines Studiums reichen. Daher hängt in der Aus- und Weiterbildungsphase der Einsatz von Betriebspraktika von der Art der Ausbildung ab. Schulische Ausbildungen im Rahmen von Arbeitsstiftungen (wie z.B. ein HAK- oder HTL-Abschluss, die Ausbildung zu KindergruppenbetreuerInnen oder zu PflegehelferInnen) sehen sehr oft bindend die Absolvierung von Praktikumsphasen vor. Aber auch für einen Lehrabschluss sind Praxisphasen erforderlich. Je nach Art der Ausbildung kann die Praktikumsphase auch bis zu eineinhalb Jahren dauern. Wenn es die Ausbildungssituation erfordert, können Kursbesuche und Praxiserwerb auch parallel stattfinden.

3.1.4 Zeitliche Dimension der Maßnahme

Schnupperpraktika im Rahmen der Berufsorientierung oder der Arbeitsberatung dauern in der Regel drei Tage bis eine Woche. Im Rahmen der neuen Form der Berufsorientierung ist eine Praktikumsphase von zwei Wochen vorgesehen, die Praktika (bei unterschiedlichen Betrieben) dauern dann jeweils einen halben Tag. Für Betriebspraktika im Rahmen der ÜBA 1 (Lehrgangsvariante) sind 60 Tage in einem Jahr vorgesehen, wobei dieses Volumen auf mehrere Betriebspraktika, die jeweils ein bis zwei Wochen dauern sollen, aufgeteilt wird. Die TeilnehmerInnen sollen allerdings nicht mehr als zehn Tage beim selben Praktikumsbetrieb verbringen. Die Praktikumsphase beginnt erst nach der Testungs- und Orientierungsphase und nach dem Abschluss eines Ausbildungsvertrages mit der Ausbildungseinrichtung. In der Regel treten die TeilnehmerInnen das erste Praktikum vier bis fünf Wochen nach Eintritt in die eigentliche Ausbildung an. De facto dauern die Praktika in der Regel nur bis zu drei Tage, wenn die TeilnehmerInnen in dieser Zeit zusätzlich auch die Berufsschule besuchen müssen. Die Praktika in der ÜBA 2 (Lehrwerkstättenvariante) dauern in der Regel drei Monate, diese Zeit wird bei Übernahme auch auf die Lehrzeit angerechnet.

In den Lehrabschlusskursen bzw. der FacharbeiterInnen-Intensivausbildung sind am Ende der Ausbildung und vor der Lehrabschlussprüfung Praktika im Ausmaß von vier Wochen vorgesehen. Im Einzelfall, insbesondere wenn TeilnehmerInnen längere Praxisphasen benötigen, kann das Praktikum auf sechs Wochen ausgedehnt werden. Dadurch verkürzt sich allerdings die daran anschließende Vorbereitungszeit auf die Lehrabschlussprüfung.

3.2 Praktikumsbetriebe: Akquisition, Probleme, Erfahrungen

3.2.1 Suche nach Praktikumsbetrieben

In den Berufsorientierungsmaßnahmen und den Überbetrieblichen Berufsausbildungen ist es grundsätzlich vorgesehen, dass die Jugendlichen ihre Praktikumsbetriebe selbst aktiv suchen. Jene Jugendlichen, denen das in einem überschaubaren Zeitraum nicht gelingt, werden von den BetriebskontakterInnen der Ausbildungseinrichtungen unterstützt. Von den Jugendlichen selbst gefundene Praktika haben nach Aussage der TrainerInnen und Organisationsverantwortlichen eine größere Aussicht auf Erfolg, weil sich die Jugendlichen damit mehr identifizieren und daher motivierter sind, das Praktikum auch im vorgesehenen Ausmaß zu absolvieren:

»Nein, die TeilnehmerInnen sind angehalten, das selber zu machen, weil das ja sozusagen ihr Berufswunsch ist, und nur wenn es Probleme gibt oder jemand Schwierigkeiten hat, aus welchen Gründen auch immer, dann sind wir helfend zur Seite. Aber letzten Endes machen das neunzig Prozent selber.«

»Bei uns ist es auch so, dort, wo ich jetzt arbeite, bei den Berufsorientierungsprojekten dienen die Praktika hauptsächlich eben zur Orientierung. Natürlich erwarten wir uns den positiven Nebeneffekt, dass manche dann auch über das Praktikum in die Lehrstelle gehen, aber das Hauptziel ist Orientierung.

Bei uns ist es auch so, dass wir wollen, dass sich die Jugendlichen das Praktikum selber suchen. Ist ein ganz interessanter Punkt: Bei uns ist es Pflicht, dass die Jugendlichen das Praktikum machen, also vom Auftraggeber AMS ist das so gewünscht, dass jeder eines machen muss, und wir dann oft gesehen haben, es gibt Jugendliche, die schaffen es einfach nicht in der Zeit, sich selber eines zu finden, wo wir dann beschlossen haben, dass wir eines suchen. Was wir jetzt aber wieder lassen werden, weil die Erfahrung einfach sagt, wenn wir ihnen das suchen oder teilweise ihnen das AMS schon Praktikumsstellen ausgemacht hat, die Gefahr sehr hoch ist, dass die Jugendlichen nicht hingehen oder das schon am ersten Tag abbrechen. Das heißt, der Wert des selber gefundenen oder ausgemachten Praktikums ist da einfach nicht da, und es ist dann wirklich meistens so, dass das dann in die Hose geht.

Bei den meisten funktioniert es ja, dass sie sich ein Praktikum suchen, und das geht dann auch gut und die halten das auch durch und machen das, aber wie gesagt, bei denen, die sich das nicht selber suchen, ist das schwieriger.«

»(...) was sie selber finden, das wollen sie auch wirklich, da können sie sich von der Reihe an Betrieben, die es in dem Beruf gibt, wirklich den aussuchen, der nahe ist, wo sie wen kennen, wo sie schon was Gutes gehört haben oder welche Gründe das auch immer sind. Alles andere wird als Zwang empfunden.«

»Die Lehrlinge müssen ja auf Praktikum gehen; dieses Praktikum biete ich ihnen an. Das ist ein Arbeitsauftrag, den muss er erledigen, das ist Gesetz. Die Mitgestaltung, die er hat, ist, dass er mir eine Firma vorschlagen darf, die ihn interessiert, und das versuche ich dann für den Lehrling.

Ich habe auch festgestellt, dass das das beste Praktikum für den Lehrling wird, wenn das von ihm selber kommt, weil da identifiziert er sich schon mit dieser Firma. Das macht wirklich Sinn, und das kommt auch oft vor.«

»Es gibt verschiedenste Gründe, warum er genau diese Firma möchte. Oft ist es gar nicht so wichtig, ob er da drinnen jemand kennt, oft sieht er nur auf der Straße das schöne leuchtende Schild, das genügt schon, und das ist dann SEINE Firma.

Oft steckt natürlich auch mehr dahinter, würde ich auch nicht ausschließen, dass er da jemanden kennt, oder er hat gehört oder was auch immer.«

Grundsätzlich ist die Bereitschaft der Betriebe, Personen für Schnupper- oder Kurzpraktika aufzunehmen, relativ hoch:

»(...) ich glaube, die Betriebe sind nach meiner Erfahrung heute schon so, dass sie Praktika gerne anbieten und dass es kein Problem ist, zwei, drei Tage zu schnuppern. Also da hat man wenig Ablehnung von wegen, dass die Betriebe das nicht akzeptieren. Lehrstellen zu finden ist ein anderes Thema.«

Bei den längeren Betriebspraktika im Rahmen der Überbetrieblichen Berufsausbildung erfolgt die Rekrutierung der Betriebe zumeist durch die Ausbildungseinrichtung, nicht zuletzt deshalb, weil im Vorfeld bereits die Rahmenbedingungen des Praktikums mit dem jeweiligen Betrieb abgeklärt werden müssen. Außerdem ist die Bereitschaft, PraktikantInnen für einen längeren Zeitraum aufzunehmen, bei Betrieben, die noch keine Erfahrungen mit Betriebspraktika gemacht haben, oft wesentlich geringer als für Schnuppertage oder Kurzpraktika, zumal mit den Langzeitpraktika auch die Option der Übernahme auf eine reguläre Lehrstelle verbunden ist:

»Das ist für die Firmenakquise wesentlich schwerer als vorher. Weil die Firmen nehmen natürlich gerne Praktikanten für vier Wochen, aber wenn sie hören, der braucht dann auch eine Lehrstelle und muss jetzt einmal drei Monate anwesend sein, sollte halt, oder darf auch länger, dann ist es schon wesentlich schwieriger, also da tun wir uns schwerer als vorher.«

Auch bei den Praktika im Rahmen der Arbeitsstiftungen sind die TeilnehmerInnen dazu angehalten, selbst Praktikumsplätze zu finden, nicht zuletzt deswegen, weil es sich dabei zumeist um Erwachsene, oft auch ältere Personen handelt:

»Bei den Erwachsenen ist es meistens so, dass wir ihnen das mit so einem Begleitschreiben, das gebe ich ihnen mit, wenn sie auf Praktikumsuche gehen, wo eben drinnen steht, dass das keine Kosten für die Firma, dass sie keine Verpflichtungen eingehen, um es den Erwachsenen auch ein bisschen leichter zu machen.

Aber ich bin halt grundsätzlich immer, ich denke mir halt, eine erwachsene Person, und wenn die jetzt sagt: ›Ich möchte Verkäuferin sein, und Textil.‹, dass ich die wirklich animiere, dass ich sage: ›Von mir aus gehe ich auch mit, wenn es sein muss.‹ Aber es schaut immer besser aus, wenn eine Dreißig- oder Fünfunddreißigjährige selbst reingehet bezüglich eines Praktikums, als wenn ich anrufe. Also das erlebe ich zum Beispiel auch des Öffteren.

Das ist, weil ich habe vorher in der Praktikumsassistenz kurz gearbeitet, und da war das selbstverständlich, dass eben ein Lehrling ein Praktikum macht, aber ich stoße halt wirklich auch oft auf Firmen, die sagen: ›Wie alt ist die? Und kann die nicht vorbeikommen?‹ Also das ist irgendwie, da ist ein bisschen eine Hürde drinnen. Also ich habe die Erfahrung gemacht, dass es gescheiter ist, wenn ein Erwachsener selbst geht.«

In der Arbeitsberatung für Langzeitarbeitslose benötigen die TeilnehmerInnen in der Regel mehr Unterstützung bei der Suche von Praktikumsbetrieben, nicht zuletzt, weil Betriebe sich

vielfach scheuen, Personen, die bereits länger aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden sind, aufzunehmen. Dennoch ist die Eigenbewerbung gerade für diese Zielgruppe ein wichtiger Schritt zur Wiedererlangung einer für die Erwerbstätigkeit notwendigen Selbstorganisation und für das Selbstwertgefühl. Die Unterstützung der betreuenden Einrichtung konzentriert sich daher auf die Vorauswahl möglicher Betriebe. Dabei stützen sich die Ausbildungseinrichtungen auf einen Pool von Firmen, bei denen sie im Zusammenhang mit früheren Praktika bereits gute Erfahrungen gemacht haben:

»(...) im Metall- und Elektrobereich, da ist es so, bei diesen Firmen, wo wir die Kontakte haben, da ist es so, dass die Personalabteilungen sozusagen erwarten, dass wir uns anmelden und anfragen. Sie ersparen sich sozusagen dadurch dreißig, vierzig Anrufe, wenn da mehrere Praktikanten ein Praktikum suchen.

Beziehungseise wenn sich wer meldet, gerade bei den jüngeren Erwachsenen, die sind eher patschert, sag' ich einmal, und auch wenn sie sich recht selbstsicher zeigen, wenn es dann um das praktische Anwenden dessen geht, am Telefon sind sie auf einmal eher sehr zurückhaltend, da schlägt das eher in die andere Richtung um. Und ich hab' schon die Erfahrung gemacht, dass eben dann die zu mir gekommen sind und gesagt haben, ich hab' da und dort in der Firma angerufen, und die haben gesagt: ›Es gibt kein Praktikum!‹ Dann hab' ich natürlich meine Kontakte bzw. auch meine Kollegen, und natürlich ist ein Praktikum möglich. Jetzt schaue ich natürlich und motiviere die Teilnehmer und zeige ihnen auch, wie man sich bewirbt; Lebenslauf schreiben, ganz wichtig, einen echten, nicht einen, den ich geschrieben habe – das habe ich auch schon oft gehabt: ›Das hat mir ja DER geschrieben!‹ Der Lebenslauf muss immer authentisch sein, das versuche ich also mit ihnen aufzuarbeiten (...).«

»Meistens ist es ja eh so, dass man sie dorthin schickt, die unsere Firmenphilosophie kennen. Also wenn ich jetzt eine Verkäuferin habe, die unbedingt in die Modebranche will, dann sage ich: ›Gehen Sie dort und dort hin, Sie können sich auf mich (...).‹, dann wissen die sowieso schon, wie es rennt, weil ich mit der sowieso dreimal in der Woche telefoniere.

Aber alleine einmal diese Hürde, dass sie dorthin geht, also das ist für die, glaube ich schon, da kommen sie auch immer ganz strahlend zurück. Oder die ganzen Kindergärten, die wir eben haben, wo ich genau weiß, da rufe ich halt vorher an und frage: ›Wie schaut's aus, ab wann geht es wieder?‹

Aber trotzdem, ich glaube, dass diese Eigeninitiative, dass sie dort einmal selbst hingehen, ganz wichtig ist. Weil wir ja Leute haben, du musst ja wirklich ganz klein mit ihnen anfangen, die ja überhaupt nicht mehr strukturiert sind. Für die ist ja der Schritt, dass sie überhaupt pünktlich um acht im Kurs sind, wenn du das nach einer Woche geschafft hast, ist das ja schon ein Erfolg eigentlich.«

»Die Personen suchen auch selber, sofern möglich. Meistens ist es möglich, manchmal aus verständigungstechnischer Sicht vielleicht nicht so gut möglich oder so. Also wir unterstützen

schon, aber wir versuchen, nicht zu viel. Weil das, finde ich, gerade bei Erwachsenen fast schon entmündigend ist.«

Bei den Lehrabschlusskursen und der FacharbeiterInnen-Intensivausbildung erfolgt die Vorauswahl der in Frage kommenden Betriebe ebenfalls über den Firmenpool der Ausbildungseinrichtung, wobei die TeilnehmerInnen aktiv an der Vorauswahl mitwirken und die eigentliche Kontaktaufnahme zu den Betrieben selbst vornehmen. Wird von den TeilnehmerInnen ein Unternehmen aus deren Umfeld vorgeschlagen, wird von der Ausbildungseinrichtung im Vorfeld das Unternehmen auf die Möglichkeit einer Übernahme nach Absolvierung der Lehrabschlussprüfung überprüft:

»Ich habe so zu neunzig Prozent Teilnehmer gegenüber, der weiß, was er will, der sich artikulieren kann und mit dem ich arbeiten kann und gezielt schauen kann, wie der Betrieb sein soll, ob das ein Großunternehmen sein soll, eher ein kleines, also wo schon konkretere Ansätze vorhanden sind, und dementsprechend führe ich die dann mit dem Firmenpool, den ich habe, zusammen. Und da ist mehr die Vermittlung von unserer Seite gefragt als wie jetzt die konkrete Kontaktaufnahme.

Es gibt natürlich schon TeilnehmerInnen, die Kontakte zu Unternehmen haben, und das ist natürlich auch sehr angenehm, weil da auch natürlich die Übernahme nach der Lehrabschlussprüfung möglich ist. Da schaue ich mir halt dann das Unternehmen an, nehme Kontakt auf, schaue, ob das auch der Ausbildung entsprechend, sozusagen dort die Praxis stattfinden kann, und wenn das passt, ist das natürlich eine tolle Sache.«

Ob eine Bewerbung bei einem Praktikumsbetrieb erfolgreich ist, hängt auch von der Bereitschaft der TeilnehmerInnen ab, sich auf die betriebliche Arbeitssituation einzulassen:

»(...) da habe ich auch die Erfahrung, da habe ich auch Kontakte aufgenommen, da kommt es natürlich auf den Lehrling selber drauf an. Weil Sie zuerst »Mimose« gesagt haben, so kurz hat noch nie ein Lehrling ein Praktikum gemacht, der ist in der Früh hingekommen, Schlosserlehre, in einem sehr renommierten Schlossereibetrieb im einundzwanzigsten Bezirk, und um zwei Nachmittag hat er gesagt, er geht jetzt, weil das ist nicht das, was er sich vorgestellt hat. Er war seiner Meinung nach unterfordert und ist gegangen. Der ist bis heute bei uns in der Werkstatt, ist sehr brav, hat lauter Einser in der Berufsschule, ist wirklich sehr fähig, aber vollkommen introvertiert, und das ist halt das andere.«

Im Laufe ihrer Tätigkeit in Maßnahmen, in denen Praktikumsbetriebe akquiriert werden müssen, gelingt es den Ausbildungseinrichtungen zunehmend, stabile Beziehungen zu Praktikumsbetrieben aufzubauen. Dies erleichtert die laufende Akquisitionstätigkeit:

»Auf der Ebene funktioniert das recht gut, weil die Unternehmen auch kommen und sagen: »Sie haben mir letztes Mal so einen guten Mitarbeiter vermittelt, und wir hätten wieder eine

Stelle. Gibt es nicht wieder Absolventen? Schicken Sie wen vorbei!« Also das ist schon sehr angenehm.»

»Und dann ist es so, weil das auch zuerst vorgekommen ist, es gibt immer wieder Fragen von Unternehmen, also erstens sollen sich die Teilnehmer nach erfolgreich abgeschlossener Lehrabschlussprüfung wieder beim Unternehmen melden, also da gibt es eigentlich Einstellungs- zusagen, wenn es wirtschaftlich passt, derzeit ist die Wirtschaft ja sehr flatterhaft, aber eben aus der Erfahrung, die Unternehmen rufen dann auch an und fragen nach: ›Ist der Herr oder die Frau XY erreichbar, gibt es Kontaktdaten?‹, weil sie hätten gerade was frei und würden jetzt gerne zurückgreifen.»

»Schön ist natürlich, wenn die Firmen bei mir anrufen und sagen: ›Ich bräuchte wen, habt ihr wen?‹, das ist das Allerschönste, wenn die Firma kommt. Und das andere Schöne ist, wenn der Lehrling zu mir kommt und sagt: ›Ich möchte unbedingt raus!‹ Das sind die zwei Sachen, wo ich mich wirklich freue und wo es echt Spaß macht.»

Auch wenn es bei Betrieben, die sich bereits länger im Firmenpool einer Ausbildungseinrichtung befinden, eine grundsätzliche Ausbildungsbereitschaft für PraktikantInnen gibt, ist nicht jeder Akquisitionsversuch erfolgreich:

»Manchmal sagt die eine Firma: ›Nein, jetzt geht es gerade nicht.‹ Oder: ›Der letzte Praktikant hat mich so genervt, jetzt brauch ich ein bissl Ruhe.‹ Es ist ganz unterschiedlich, da kann man keine Regel festlegen, das ist eine so eine flexible Geschichte, und mit der gehen wir einfach um, das ist unsere Arbeit.»

3.2.2 Anreize und Belastungen

Für die Betriebe bedeuten Praktika einerseits eine Belastung, weil sie für die Betreuung der PraktikantInnen MitarbeiterInnen zur Verfügung stellen müssen, andererseits bieten die Praktika die Möglichkeit, potenzielle Lehrlinge oder MitarbeiterInnen kennenzulernen und erproben zu können, ohne dass damit zusätzliche Lohnkosten verbunden sind. Bei längeren Betriebspraktika im Rahmen der Überbetrieblichen Berufsausbildung können die Praktikumsphasen bei Übernahme des Praktikanten bzw. der Praktikantin auf die Lehrzeit angerechnet werden:

»Und das ist eine Wechselbeziehung, wo ich sage, einerseits versuche ich den Teilnehmern auch klar zu machen – weil das zuerst auch gekommen ist, von wegen billiger Arbeitskraft und sich ausgebeutet fühlen –, dass es sehr wohl auch ein Aufwand für die Firma ist, wenn es wirklich eine Einbindung in die berufliche Praxis gibt. Da ist ja zum Beispiel auch von der Firma ein

Mitarbeiter freigestellt, der diese Einföhrung macht und der da die verschiedenen Schritte auch begleitet.

Also es ist eine gegenseitige Unterstützung, die ja an sich unbezahlbar ist, in dem Sinn. Und das verstehen die auch.«

»Und man darf auch nicht vergessen: Die Betriebe haben inzwischen das eigentlich für sich schon erkannt, dass ja zum einen dieses Praktikum fürs Erste kostenlos ist, und das andere ist: Es entstehen keine Fristen, keine Kündigungsfristen und solche Dinge.«

In den Praktikumsphasen im Rahmen der Arbeitsstiftungen sind Betriebe sogar mitunter bereit, den TeilnehmerInnen zusätzlich zur DLU und dem Stiftungsgeld, das vom Arbeitsmarktservice geleistet wird, eine betriebliche Zulage von bis zu 300 Euro zu zahlen. Dies sollte aus der Sicht der Ausbildungseinrichtungen allerdings immer auf freiwilliger Basis passieren und keine Verpflichtung für Unternehmen sein:

»Es gibt im Rahmen von Arbeitsstiftungen Modelle, wo sie zusätzlich noch eine Zulage bekommen, bis zu dreihundert Euro, zum Stiftungsgeld, das von den Betrieben bezahlt wird. Das ist zulässig. Das ist so wie ja eine geringfügige Beschäftigung neben dem Arbeitslosengeld, ja zulässig ist. (...) Aber das wäre ein Modell mit einem zusätzlichen Anreiz, mit geringer Beteiligung der Unternehmen, die ihnen nicht wehtut und wo sie keine Versicherungspflicht haben. Aber es muss von vornherein klar sein. Ein Problem hätte ich, wenn im Nachhinein Kosten kommen.«

Generell sprechen sich die Organisationsverantwortlichen und TrainerInnen gegen eine zusätzliche (finanzielle) Belastung der Praktikumsbetriebe aus, auch wenn Unternehmen in den Praktikumsphasen die Arbeitskraft der PraktikantInnen nutzen können:

»Mein Ziel ist es immer, dass ich vermitteln kann, dass ALLE einen Nutzen haben, wenn so ein Lehrling im Praktikum ist, also der Lehrling hat ja genauso eine Wertschöpfung, wenn er es sehen mag – das muss er aber sehen wollen, dass er nicht ausgenutzt wird, sondern dass er ja was mitnimmt an Erfahrung, das ist auch eine Wertschätzung, und für die Firma natürlich eine Unterstützung, gleichzeitig haben sie aber natürlich Verpflichtungen.

Die Firma, die muss ja eine Ausbildung machen, weil das ist ja ein Lehrling, ein Praktikant, diese Verpflichtung hat die Firma natürlich, und der Lehrling muss halt auch arbeiten. Wenn der Lehrling das so sehen kann, alle sehen es natürlich nicht.«

»(...) weil bei mir diese vier Wochen fix im Ausbildungsplan drinnen sind, und es sind dann insgesamt sechs bis acht Wochen bis zur Lehrabschlussprüfung, und dann geht es um den Job!

Und da ist es mir nicht so wichtig, und das ist auch bei den Teilnehmern nicht so, dass die jetzt da sagen: ›Ich krieg' da jetzt nichts für diese vier Wochen!‹ Sondern da geht es wirklich

darum, für nachher zu arbeiten! Und ich gehe von dem aus, die haben die DLU, und da muss ich jetzt nicht unbedingt diese dreihundert Euro – wobei ich da meine, bis Geringfügigkeitsgrenze wäre trotzdem die Unfallversicherung abzuführen, und da hätten wir schon wieder eine Kollision, wenn die den als geringfügig anmelden, wäre der zweimal unfallversichert: Bei uns, über das AMS und dann da, da kommen nur Schwierigkeiten zusammen. Und wie gesagt, kleine Unternehmen, also für vier Wochen jemanden anzumelden, der Aufwand bringt es in dem Sinn nicht.

Aber dann ist es so, da würde ich auch sagen: Geringfügig kann man dazu verdienen, dann ist das kein Problem, wenn da einer sagt (...), nur, wenn das jetzt verpflichtend für alle Betriebe ist, dann ist das der Tod für die Praktika.«

3.2.3 Erfahrungen mit Praktikumsbetrieben

Grundsätzlich sind die Erfahrungen der TrainerInnen und Organisationsverantwortlichen mit den Praktikumsbetrieben in den einzelnen Maßnahmetypen positiv. Gelingt es den TeilnehmerInnen bzw. den Ausbildungseinrichtungen einmal, einen Betrieb für ein Praktikum zu gewinnen, verlaufen die Praktika in der Regel problemlos:

»Prinzipiell gelingt das eigentlich relativ gut, dass die Unternehmen bereit sind und dann auch sagen: ›Okay, Praktikum geht in Ordnung!‹ Und dass es auch ordnungsgemäß begonnen und beendet wird. Aber es gibt auch wieder Einzelfälle, wo das nicht so funktioniert, nicht so gut. Und da muss man halt immer wieder nachschauen, wieso und warum. Ist der Berufswunsch nicht so klar, oder gibt es sonst irgendwelche Sachen.«

Unabhängig von der Art der Maßnahme stellen die Praktika eine wichtige Vermittlungsdreh-scheibe dar. Vor allem bei längeren oder mehrstufigen Praktikumsphasen von TeilnehmerInnen im selben Betrieb ist die Wahrscheinlichkeit einer späteren Übernahme in ein reguläres Lehr- oder Arbeitsverhältnis sehr hoch:

»Ist auch unsere Erfahrung, dass, wenn die Leute lange in einem Betrieb oder immer wieder phasenweise in einem Betrieb sind, dass die dann sehr gut übernommen werden, also das wirkt sich sehr positiv aus.«

Vor allem in Betrieben, die bereits in der Vergangenheit Betriebspraktika durchgeführt haben, ist die Zufriedenheit aller Beteiligten gegeben:

»Wir haben mittlerweile, muss man jetzt schon sagen, immer wieder ähnliche Betriebe, die man dann schon kennt und wo man weiß, man nimmt ja nicht unbedingt Betriebe, wo man weiß, da hat es schon Probleme gegeben. Wir haben jetzt schon einen Pool an Betrieben, wo wir wissen,

« dass die Ausbildung klappt, dass die Übernahmen klappen, dass das eigentlich gut läuft. (...) Es entwickelt sich sozusagen eine Landschaft, die mit dem Ganzen vertraut ist. »

Dies hängt auch damit zusammen, dass durch positiv absolvierte Betriebspraktika eine Vertrauensbasis zwischen Betrieben und Ausbildungseinrichtungen entsteht, die eine neuerliche Vermittlung von Betriebspraktika wesentlich erleichtert:

« Was ich bis jetzt an Rückmeldungen bekommen habe, ist, dass die Betriebe zunehmend darauf vertrauen, dass, wenn PraktikantInnen von Ausbildungseinrichtungen kommen, [diese] einen gewissen Mindeststandard mitbringen. Das ist ihnen manchmal lieber, als einen Lehrling auf Risiko zu nehmen. »

« Aber prinzipiell sind unsere Praktika viel kürzer, und da sind wir eigentlich ganz überrascht, dass aus denen so schnelle Lehrstellen entstehen. Vieles macht auch aus, dass es inzwischen ein Netzwerk gibt, nach all den Jahren, Partner gibt es inzwischen schon seit dreizehn Jahren, und die Betriebe haben regelmäßig – das ist nämlich ganz toll – alle drei Jahre, wenn er fertig ist, rufen sie an, und sie haben immer wieder unseren Lehrling. »

Das kann man in gewissen Einrichtungen oder Geschäften oder auch Institutionen, weil wir haben auch Bürokaufleute, kann man das richtig nachvollziehen: Wenn der Lehrling fertig ist, gibt es wieder schnell Kontakt, wir wissen das, und wir zielen auch darauf hin, indem wir dem Jugendlichen ein bissl Tipps geben und so oder mal anfragen, und aus dem entstehen wieder die neuen Lehrstellen. »

Und das zeigt eigentlich, dass die Unternehmen schon sehr zufrieden sind mit den Jugendlichen, die auch wir eben betreuen. Ich denke, das ist eben auch wichtig, dass das Unternehmen weiß: »Diese Jugendlichen werden betreut! Die haben ja schon was gelernt, da sind Leute dahinter, die sich um das kümmern!« Ein anderer draußen hat das nicht so. Und ich denke, das ist ein wesentlicher Punkt, warum Firmen auch sagen: »Das hat Sinn!« Und wenn es mal daneben geht, dann heißt es halt wieder einmal: »Ja, die Partner!« und »Ja, die Berater!«, wissen wir eh schon, aber trotzdem glaube ich, die Vermittlungsquote von allen, so wie ich es jetzt bemerke, in diesen Zeiten, die wir haben, glaube ich schon, dass man sagen kann: »Das macht Sinn!«

Jeder ist dann zufrieden: Die Wirtschaft hat einen guten Lehrling, der Unternehmer sagt: »Für mich passt das.«, der Jugendliche selber ist zufrieden, und auch wir haben eigentlich unsere Arbeit gut gemacht. Und so soll es ja eigentlich sein. »

Ängste oder Erfahrungen in Bezug auf einen Missbrauch der Praktika durch die Betriebe bestehen auf Seiten der Ausbildungseinrichtungen kaum. In den Fällen, wo dies passieren könnte, steuern die Ausbildungseinrichtungen selbst dagegen:

« Kein Betrieb wird von mir gesund gemacht. Es gibt Betriebe, die wollen, wollen, wollen (...). Ich mache zwei, drei hintereinander, zwei, drei Praktika, aber dann gibt es wieder von mir eine

Pause. Dann rufen sie aber an: ›Ich hätte gern ...!‹ Da sage ich: ›Ich habe keinen Passenden für Sie.‹«

›Ich habe einige Jahre Erfahrung, und die Zahl von Missbrauch ist ausgesprochen gering. Der Großteil der Firmen ist kooperativ. Und wir bedienen uns zum Beispiel auch der Lehrstellenbörse von der Seite der Wirtschaftskammer, da finden wir auch immer wieder Betriebe, die sind alle interessiert daran, dass sie Jugendliche und Facharbeiter kriegen. Also die wirklich Missbrauch betreiben, das ist ganz, ganz gering.‹«

›Und ich glaube andererseits, die schwierigen Jugendlichen, die wir unterbringen, wo ich dann schon ein schlechtes Gewissen habe bei den Firmen, dass die dann doch noch dort bleiben dürfen und nicht gleich heimgeschickt werden, ist andererseits auch sehr hoch.‹«

›Ich möchte schon die Arbeitgeberseite auch nochmal ins Spiel holen, weil das war lange Zeit meine Aufgabe. Und ich habe dann oft erlebt, dass man halt dann telefoniert hat mit dem Schulungsträger, und dann fragt er: ›Magst du ihn noch einen Monat behalten?‹, sage ich: ›Ja, okay.‹ Und dann sind halt zwei Monate um, und dann stünde es halt an, dass man ihn in ein Lehrverhältnis übernimmt, und da muss ich offen und ehrlich sagen: ›Sei mir nicht böse, das ist mir zu viel Geld, das ist mir viel zu viel Zeit, das ist mir viel zu viel Aufwand für diesen Burschen da. Das wird es halt einfach nicht bei uns.‹ Und dann bin ich natürlich in den Augen von diesem Jungen der Betrieb, der ihn ausgenutzt hat. Weil er gar nicht sieht, welche Chance er gehabt hat, dass er acht Wochen viel lernen hat können, weil wir ihm eh jede Woche wieder die Chance gegeben haben, noch eine Woche länger zu bleiben. Das ist dann vielleicht nicht gut kommuniziert worden, aber letztlich schaut es dann so aus, dass der Betrieb den Lehrling ausgenutzt hat. Also den Fokus möchte ich auch nochmal bringen. Also ich glaube, dass man oft auch bei unseren Teilnehmern ein bisschen genauer hinhören muss, aber das tun wir eh alle, sehe ich gerade, was wirklich die Botschaft ist, wenn sie heimkommen und sagen: ›Ja, der hat mich ausgenutzt!‹«

Oft werden Betriebe durch die Praktika im Rahmen der Überbetrieblichen Berufsausbildung erst dazu angeregt, erstmals oder nach langer Unterbrechung wieder Lehrlinge aufzunehmen:

›Da gab es Angestellte, die dann die Ausbildung zum Ausbilder gemacht haben. Da hat es bei uns, in dem halben Jahr jetzt haben wir drei Betriebe gehabt. (...) So wie: ›Wir wollten schon lange, und da wollte schon lange jemand die Ausbilderprüfung machen, können sie uns helfen?‹ Und dann ist das in die Wege geleitet, und jetzt ist da der erste Lehrling. Also das macht einen Doppelleffekt.‹«

›Mir wurde gestern von einem Betrieb berichtet, der jetzt extra jemanden die Ausbildung machen lässt, der vorher nur Praktikanten genommen hat. Die hätten gar keine Ausbildungs-

berechtigung gehabt und lassen jetzt Mitarbeiter zu Ausbildern schulen, damit sie den Lehrling übernehmen können. (...) Es gab ja schon früher ein bissl die Sorge, dass Betriebe noch weniger bereit sind, Lehrlinge auszubilden, weil sie eh Praktikanten nehmen können. Aber die Sorge ist nicht berechtigt, es ist eher in die andere Richtung, dass man sagt: ›Man kann dadurch neue Wege öffnen!‹«

Probleme bereiten den Betrieben die tageweisen Absenzen von PraktikantInnen im Rahmen der Überbetrieblichen Berufsausbildung, in denen diese die Berufsschule besuchen oder in der Ausbildungseinrichtung sind:

›Das ist von der Sparte abhängig, aber wir haben Fälle, wo die echt zweimal in der Berufsschule sind, und dann einen Tag muss er bei uns sein, das heißt da bleibt dem Betrieb nicht mehr viel an Arbeitstagen. Und das ist nicht von Vorteil, für die Jugendlichen in der Vermittlung auch, weil die Betriebe natürlich sagen: ›Wenn ich ihn jetzt über euch in der Lehrgangphase nehme, dann habe ich ihn genau zwei Tage im Betrieb, und was soll er da lernen?‹ Da erfüllt ja der Betrieb eigentlich die Ziele auch nicht, was er vermitteln soll. (...) Das ist (...) unser Argument: Der muss auch in die Berufsschule gehen, wenn er jetzt einen Lehrvertrag hat.«

›Ist sicher ein Kritikpunkt von den Firmen, mit diesem Tag, aber wir haben schon auch Argumente, dass wir sagen: ›Erstens bringt der auch was, dieser Tag, an dem er bei uns ist!‹ Weil das ist ja wieder eine Kooperation mit der Firma, wo man viele Dinge erarbeiten kann, wo man auch einmal Dinge, die in der Firma zu erarbeiten sind, die können sie auch bei uns machen, das heißt man kann ihm auch einmal was mitgeben und sagen: ›Das und das wäre zu erarbeiten.‹ Also man nützt ja den Tag. Und wir sagen natürlich auch: ›In dieser Zeit bezahlen ja auch wir, oder versichern wir.‹

Oder man blockt es dann, zum Schluss, vor der Übernahme, das kann man auch machen. Also es gibt schon Möglichkeiten.

Und dieser Tag kann auch dazu genutzt werden, wenn sozusagen, irgendwo was liegengeblieben ist in der Ausbildung, oder wo der Jugendliche eine zusätzliche Unterstützung braucht (...).«

Ein weiterer Vorteil der Betriebspraktika liegt für die Betriebe in der Betreuung der TeilnehmerInnen durch die Ausbildungseinrichtungen. Dies trifft vor allem in den Maßnahmen für Jugendliche zu. Durch die laufende sozialpädagogische Betreuung und die aktive Unterstützung bei Defiziten im (berufs-)schulischen Bereich wird der Betrieb in seiner Ausbildungstätigkeit im Rahmen der Betriebspraktika entlastet. Dabei spielen auch die TrainerInnen als Bezugspersonen eine wesentliche Rolle:

›Und auch wirklich die Betreuung der TrainerInnen, muss man wirklich sagen. Also das ist eigentlich, so wie ich es inzwischen sehe, einer der größten Stützpfiler dieser Projekte. Weil

es eigentlich nur mehr in der Kombination geht. Das Praktikum alleine funktioniert ohne der Betreuung nicht, und das sind ja wirklich Bezugspersonen inzwischen, die wirklich in verschiedenen Thematiken das Elternhaus ersetzen.«

Eine Schwierigkeit in der Kooperation mit den Praktikumsbetrieben sehen die Organisationsverantwortlichen und TrainerInnen in der oft unzureichenden Information der Betriebe über Art, Inhalt und Ziel der Praktika:

»Die Firmen besser aufklären über die Praktika! Das wäre einmal was, weil es ist schon noch sehr viel ›Was? Wie? Was?‹. Mir erzählen es die Teilnehmer selbst, wenn sie jetzt zu irgendwelchen Firmen wollen, da wissen die Firmen oft Null, wirklich nix!«

»Auch dass wir nicht gegen die Unternehmen arbeiten, sondern dass wir FÜR sie sozusagen schauen, dass wir Fachkräfte, wo es eh so einen Mangel gibt, dorthin bringen, wo sie hingehören.

Das wird, glaube ich, ein Hebel sein, an dem man drehen muss, dass alle diese Unterstützungsmaßnahmen letztlich den Unternehmen helfen, mittelfristig die Fachkräfte zu finden, die sie in Zukunft brauchen werden. Aber das ist eigentlich auch eine Frage von Imageförderung und Informationstätigkeit.«

Idealerweise sollten die Informationen zu den Praktika im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Qualifizierungsmaßnahmen nicht ausschließlich vom Arbeitsmarktservice, sondern auch von den Interessenvertretungen und Lehrlingsstellen kommen. Zu den wesentlichen Informationen gehört auch der Hinweis, dass es sich bei den Betriebspraktika im Rahmen von AMS-Maßnahmen um andere Praktika als jene handelt, die im Rahmen einer vollschulischen beruflichen Erstausbildung absolviert werden müssen:

»(...) weil mir aufgefallen ist, ein internationales Großunternehmen mit Sitz in Wien, die haben die Diskussion in der EU über bezahlte Praktika, nämlich für HTL zum Beispiel oder sonstige Schulausbildungen, die verpflichtende Praktika zum Beispiel in den Ferien haben, aber keine Bezahlung dafür kriegen, dass die bezahlt werden sollen. Da bin ich auch vollkommen dafür, das ist ein Ansatz der EU, ich weiß nicht, wie weit das mittlerweile schon umgesetzt ist.

Nur wurden da von Seiten der Wiener Gebietskrankenkasse die Personalien von Unternehmen angeschaut, und da wurde geschaut, ob Praktikanten da waren, und da wurden für die, im Nachhinein, bei diesem Unternehmen (...) wurden die dann als Dienstnehmer eingestuft, wurden im Nachhinein versichert, aber wo auf einmal von XY [Anmerkung: Name des Unternehmens] keine Praktikanten mehr aufgenommen wurden.

Ich hab' da im Unterrichtsministerium angerufen, weil da ist gerade so eine Novelle oder irgendsowas ausgearbeitet worden, um eben diese bezahlten Praktika zu verankern, hab' den Sektionschef da erreicht, dass man da Rücksicht nimmt, dass man da jetzt nicht alle Praktikanten

da reingibt und das dann zum Schluss weitergibt an die Betriebe. Dann habe ich keinen Platz mehr, weil ich darf keine Praktikanten bezahlen lassen, die haben ja ihr Einkommen, die dürfen gar nicht von Unternehmen bezahlt werden.«

Der zeitliche Aufwand für die Betreuung von PraktikantInnen durch den Betrieb ist von der Zielgruppe bzw. der Art der Maßnahme abhängig:

»Darum sage ich, bei einem Lehrling ist der Zeitaufwand von der Firma auch höher. Wenn ich jetzt (...) einen Lehrling nehme. Hingegen wenn ich jetzt eine gelernte Verkäuferin in ein Textilgeschäft schicke, als Verkäuferin in ein Praktikum, dann wird der Zeitaufwand nicht mehr so hoch sein. Wenn das vier Wochen dauert, es dauert alles seine Zeit, diese Anlernphase, es ist jedes Unternehmen einfach anders. Wenn das Ganze aber drei Monate geht, dann sage ich schon, ab dem zweiten Monat, das ist nicht mehr Einarbeiten, das ist dann schon Mitarbeit.«

3.3 Praktikumsvereinbarung, Ausbildungsinhalte, Kontrolle

3.3.1 Ausbildungsvereinbarungen

Der Abschluss von Ausbildungsvereinbarungen bzw. Praktikumsverträgen ist in den meisten Maßnahmen, die Betriebspraktika als integrativen Bestandteil haben, zwingend vorgeschrieben.

Die Ausbildungsverträge im Rahmen der Überbetrieblichen Berufsausbildung werden zwischen der Ausbildungseinrichtung, dem Praktikumsbetrieb und dem AMS geschlossen. In diesen Verträgen werden der Lehrlingsstatus inklusive Anrechnungszeiten, die Dauer des Praktikums und die Ausbildungsziele festgehalten. Die Ausbildungsinhalte beziehen sich dabei auf die für den jeweiligen Beruf geltende Ausbildungsordnung. Darüber hinaus wird das Vermittlungsziel auf eine reguläre Lehrstelle im Praktikumsbetrieb explizit im Praktikumsvertrag festgehalten.

Eine ähnlich detaillierte Vereinbarung zwischen Ausbildungseinrichtung und Betrieben gibt es im Rahmen der Lehrabschlusskurse und der FacharbeiterInnen-Intensivausbildung.

Auch für die Praktika im Rahmen der Arbeitsstiftungen gibt es Schulungsvereinbarungen, die allerdings nicht im selben Detaillierungsgrad wie jene für die Überbetriebliche Berufsausbildung formuliert sind:

»Es gibt eine Schulungsvereinbarung. Wobei man wohl reinschreibt: ›Teilnehmer XY ist im Rahmen der Stiftung, möchte den Lehrabschluss zum Irgendwas machen.« In diesem Rahmen braucht er eben Praxiserwerb, und das lassen wir uns bestätigen, aber nur die Zeit. Also wir haben keine ausführlichen Details, was wann wie gemacht wird, und es ist tatsächlich so, dass sich die Teilnehmer rühren, wenn es nicht passt. Das ist vielleicht der Unterschied zwischen den Erwachsenen und den Jugendlichen.«

3.3.2 Kontroll- und Feedbackmechanismen

Für die Betriebspraktika im Rahmen der Überbetrieblichen Berufsausbildung gibt es eine Reihe von Kontroll- und Feedbackmechanismen. Einerseits erstellen die TeilnehmerInnen Wochenberichte bzw. Praktikumstagebücher, in denen die angestrebten und erreichten (oder nicht erreichten) Ausbildungsziele reflektiert werden. Zudem führen die TrainerInnen der Ausbildungseinrichtung während der Präsenztage der Jugendlichen in der Einrichtung Feedbackgespräche. Darüber hinaus sind die Ausbildungseinrichtungen laufend im Kontakt mit den Praktikumsbetrieben:

»(...) es gibt die Vorbereitung, Nachbereitung, Rückmeldung, wo man mit dem Jugendlichen auch ein kleines Feedback-Gespräch macht, es gibt auch einen Feedback-Bogen, wo eine Beurteilung oder besser, eine Beschreibung: ›Wie ist es Ihnen dabei ergangen?‹, und ansonsten telefonisch, und das wird dann nachher wieder reflektiert mit dem Jugendliche selber: ›Wo stehe ich, wie ist es gegangen, wie können wir weiter tun, wie viele Chancen hab' ich mir jetzt dadurch raus geholt?‹, und was hat der Jugendliche durch das Praktikum gelernt?«

»Beim Praktikum zum Beispiel, ich gebe ja automatisch für den Betrieb auch eine Praktikumsbeurteilung mit, die mir dann der Lehrling zurückbringt oder mir der Betrieb zurückfaxt. Weil ich ganz einfach auch haben möchte, das gebe ich dann auch zu den Akten dazu, zum Lebenslauf, und wo er halt war. (...) Weil ich muss ja auch, wenn zu mir jemand kommt und sagt: ›Na hallo, jetzt ist der schon dreimal in einem Praktikum gewesen, und da geschieht nichts.‹ Da sage ich: ›Bitte, dann schauen Sie sich bitte die Praktikumsbeurteilung an.«

»Wir probieren ja auch, von den Fehlern her zu lernen. Weil ich mache mit den Lehrlingen schon, ich probiere bevor er zum Praktikum geht, dass ich mit ihm einmal ein Gespräch mache. Anschließend macht er das Praktikum, hin und wieder sehen wir uns, wenn ich Praktikumsbegleitung mache, und nach dem Praktikum will ich schon, dass der Lehrling auch wieder zu mir kommt, mit der Praktikumsbeurteilung, das heißt, da setze ich mich auch mit dem Betrieb zusammen noch, da tun wir herumtelefonieren, und dann will ich schon auch reden, weil die Praktikumsbeurteilung, die kopiere ich, die gebe ich dem Lehrling auch. Weil die steht ihm genauso zu, dass er genauso sieht, ›Aha, pass' auf, nicht nur ich sage das, sondern auch der Betrieb.‹ Also das machen wir schon auch, und da muss man halt darauf arbeiten auch. Weil ich sage einmal, bei vielen ist es ein Lernprozess, weil das ist halt zwei-, dreimal in die Hose gegangen, aber hin und wieder lernt doch jemand daraus, und irgendwann trägt es Früchte.«

Bei manchen Maßnahmen für Erwachsene (Lehrabschlusskurse, FacharbeiterInnen-Intensivausbildung, Arbeitsstiftungen) beschränkt sich die Kontrolle auf die Zeitbestätigungen, also auf die Anwesenheitskontrolle, solange keine der beiden Seiten (TeilnehmerInnen und Betriebe) über Probleme klagt. Allerdings werden die TeilnehmerInnen auch in unregelmäßigen Abständen telefonisch kontaktiert:

»Bei uns läuft das so ab, ich habe ja die Erwachsenen, bei uns gibt es Praktikumsverträge, es ist entweder so, dass der Praktikant selbst an uns herantritt und sagt: ›Ich war bei der und der Firma, da könnte ich ein Praktikum machen.« Dann wird ein Praktikumsvertrag geschrieben, also bei uns ist es so: AMS, Maßnahme, fünfundzwanzig Wochenstunden müssen sie auch bei uns im Haus sein, egal ob sie extern bei einem Praktikum sind oder bei uns im Haus.

Also jetzt schreiben wir auch in den Praktikumsverträgen ›Wochenstunden: fünfundzwanzig«, wenn er mehr machen möchte, steht ihm das frei, das wird dann unterzeichnet von uns, von der Firma und vom Praktikanten, und je nachdem, wie lange das Praktikum dauert – da gibt es so Zeitbestätigungen mit, und das wird jeden Freitag an mich gemailt, so kann ich diese Stunden überprüfen.

Dann gibt es bei uns Anrufe, dass ich einmal kurz den Teilnehmer anrufe: ›Wie geht es Ihnen? Wie schaut es aus?‹ Und wenn das Praktikum länger dauert, dass man halt einmal vorbeifährt und sich das auch anschaut, was er tut.

Und dann ein Feedback-Bogen, wenn das Praktikum aus ist, also wir haben auch einige, die dann gesagt haben: ›Ja, der gefällt uns, den nehmen wir!‹ Das ist natürlich toll. Also das Ziel ist natürlich immer die Übernahme.«

Die Ausbildungseinrichtungen holen auch bei den Betrieben Rückmeldungen zu den TeilnehmerInnen ein, um auf allfällige Probleme rasch reagieren zu können:

»(...) einerseits gibt es ein Feedback vom Unternehmen über die Mitarbeit vom Teilnehmer, an den Teilnehmer, also das sieht er auch, das bringt er mir mit, und andererseits gibt es auch Feedback vom Teilnehmer über das Unternehmen, das hole ich mir natürlich auch, das ist ganz wichtig. Und der Kontakt ist auch, so wie bei euch, da, wenn irgendwas nicht passen sollte, schaue ich, dass das behoben wird (...).«

»Also wenn man merkt, also entweder vom Teilnehmer, ja, wenn der sehr stark immer uns anredet und erzählt und den Kontakt sehr stark sucht, oder auch die Betriebe manchmal, wenn man merkt, es hakt irgendwie, dann schauen wir, dass wir durch ein Gespräch, also auch mit Betrieb und Teilnehmer und wir oder so, dass man es wieder auf Schiene kriegt, wenn es noch möglich ist, oder dass halt Abbrüche auch vermieden werden.«

3.4 Zielgruppenspezifische Problemlagen der TeilnehmerInnen

3.4.1 Jugendliche in der Überbetrieblichen Berufsausbildung (ÜBA)

Zielgruppe für die Überbetriebliche Berufsausbildung sind Jugendliche, die eine Lehrstelle suchen, aber am 1. Lehrstellenmarkt nicht unterkommen. Zum Teil sind auf dem betreffenden Teilarbeitsmarkt (Beruf, Region) zu wenige Lehrstellen vorhanden, zum Teil weisen die

Jugendlichen schulische Defizite auf, die Betriebe davon abhalten, diese Jugendlichen auf eine reguläre Lehrstelle zu übernehmen:

»Inzwischen ist es ja so, dass wir froh sind, wenn die die Hauptschule fertig gemacht haben, weil das Polytechnische oft schon fehlt, und nicht einmal mehr der Fünfer drin' steht, sondern ›Nicht beurteilt‹, weil sie nicht mehr hingegangen sind. Und so jemanden wo reinzukriegen, da macht so was halt wieder Sinn. Also es ist für viele die ›Zweite Chance‹, gut einsteigen zu können.«

Manche Jugendliche benötigen vor dem Eintritt in eine Lehrausbildung noch eine längere Phase der Berufsorientierung oder Vorbereitung, weil Ihnen auch wesentliche persönliche oder soziale Kompetenzen fehlen:

»Gleich ganz am Anfang muss ich dazu sagen, dass ja die Lehrlinge vom AMS zugewiesen sind, das heißt aber auch gleichzeitig, dass das nicht unbedingt die Elite ist, sondern dass das doch oft Lehrlinge sind, die sonst keine Lehrstelle kriegen. Also sie haben wirklich oft Defizite, sprachlich, schulisch. Aber das wissen wir, und darauf lassen wir uns ein.

Und das Berufspraktikum hat dann den Sinn – also mit dem Zeugnis, mit dem sie kommen, kriegen sie keine Lehrstelle, das ist einfach nicht möglich –, und das Berufspraktikum gibt ihnen aber die Möglichkeit, dass sie in eine Firma gehen, das Zeugnis nicht herzeigen müssen, sondern sich einfach hinstellen können und sagen: ›Da bin ich, ich arbeite jetzt.«

Und dann sieht die Firma zum Beispiel, dass der irrsinnig gut ist, der Lehrling, und sagen: ›Wow, der passt zu uns, den nehmen wir!‹ Und dann ist dieses Zeugnis schon zweitrangig. Also das ist für mich das große Highlight dieser Geschichte, wenn ich spontan an das Berufspraktikum denke. Und das ist schön. Einfach weil man nicht mehr so aufs Papierl schaut, sondern: ›Was ist da für ein Mensch?‹

Und gleichzeitig unterstützen wir ja die Lehrlinge, dass sie die Schule gut schaffen, dass wir vielleicht sprachliche Defizite ausmerzen, also das ist alles möglich.«

»(...) wir haben viele Jugendliche, die sich schwer tun. Und da muss man halt schauen: Können die das überhaupt durchhalten? Ist überhaupt das Potenzial da? Zum Beispiel jemand will Bäcker werden, ja, ist kein Problem, früh aufzustehen, aber jetzt sollte ich das doch zuerst einmal spüren, ob ich das überhaupt wirklich schaffe, jeden Tag um drei in der Früh! – Also so dieses Praktische zu erleben ist einfach das Um und Auf.«

»Was ich bis jetzt an Rückmeldungen bekommen habe, ist, dass die Betriebe zunehmend darauf vertrauen, dass, wenn PraktikantInnen von Ausbildungseinrichtungen kommen, einen gewissen Mindeststandard mitbringen. Das ist ihnen manchmal lieber, als einen Lehrling auf Risiko zu nehmen. Das hat damit zu tun, dass die Probleme sich jetzt eher auf das Soziale gelegt haben. Wir haben das immer wieder besprochen, in den letzten zwei Jahren hat das ganz massiv an-

gefangen, sich zu drehen, dass die Leute einfach psychische Schwierigkeiten haben (...), und das Sozialgeföge ganz wichtig ist. Also wenn die Arbeit an sich halbwegs stimmig ist, ist es um Etlisches wichtiger, dass sich die Lehrlinge wohlföhlen in dem Betrieb – ohne dem geht es gar nicht!

Die Arbeit kann noch so toll sein, wenn die Menschen drumherum nicht stimmig sind, dann geht es gar nicht, da sind sie sehr sensibel.«

Diese Jugendlichen benötigen daher eine intensive sozialpädagogische Betreuung auch während des Praktikums, um möglich Probleme gleich bearbeiten zu können. Dies trifft sowohl auf die TeilnehmerInnen in der Integrativen Berufsausbildung zu als auch auf Jugendliche, die in der Berufsschule Schwierigkeiten haben:

»Die Lehrlinge werden auf die Betriebe vorbereitet (...), und auch die Betriebe werden begleitet, genau. Also während des Praktikums gibt es Kontakt zum Jugendlichen und zur Firma, und nach der Übernahme läuft der Kontakt weiter bis zur Lehrabschlussprüfung. Das ist das, was neben der Förderung für die Betriebe wichtig ist, dass sie weiter die Ansprechpersonen haben, falls es Schwierigkeiten gibt.

Oder auch der Lehrling in der Berufsschule, kommt vor, dass er mit einem Lehrer nicht zurechtkommt und dann nicht mehr in die Berufsschule gehen möchte, dass da eben von uns interveniert wird und auch Nachhilfe gegeben wird.«

Viele Jugendliche kommen in die Überbetriebliche Berufsausbildung, weil sie Schwierigkeiten haben, ihre Interessen und Neigungen zu fokussieren und sich auf einen möglichen Beruf festzulegen. Dies liegt u. a. auch an der Fülle von Möglichkeiten und der unzureichenden Information über die einzelnen Berufsbilder:

»Und was mir auch auffällt, weil zuerst die Rede davon war, also die Berufe vorher kennenzulernen und dann sich klar zu entscheiden, da tu' ich mir sehr schwer. Das ist so was Abstraktes für die Lehrlinge, und dann auch für die Älteren immer noch abstrakt.

Wir haben da Info-Tage für bestimmte Berufe, und ich sage einmal, achtzig Prozent, die letztes Mal, im März, haben wir Mechatroniker eingeladen, zukünftige, im Einzelgespräch stellt sich dann raus, es haben von denen, die den Test sozusagen überlebt haben, um das Niveau zu erreichen, da hat von zehn nur einer wirklich eine Ahnung, was der Beruf wirklich darstellt.

Also diese Abstraktion der beruflichen Inhalte, das spielt sich alles im Rahmen der Abstraktion ab, und erst wenn sie in die Werkstatt kommen und anfangen, handwerklich tätig zu werden und das zu verknüpfen mit der Praxis, dann kommt Leben in dieses Abstrakte, dann wird es angreifbar. Und da weiß ich dann, was ich mache, und vorher ist alles so vage.«

Für diese Jugendlichen erscheinen aus der Sicht der TrainerInnen und Ausbildungsverantwortlichen der Ausbildungseinrichtungen vor allem Kurzpraktika, wie sie in der neuen Berufsori-

entierungsphase VOST (Vorbereitung und Stabilisierung)³ des AMS Jugendliche vorgesehen sind, sinnvoll.

Den Jugendlichen wird von Anfang an vermittelt, dass das Praktikum ein integrativer Bestandteil der Ausbildung ist:

»Ja, also sie werden bei uns ausgebildet, aber sie wissen von Anfang an, dass ins Praktikum zu gehen ein Teil vom Vertrag ist. Was auch total wichtig ist, weil wir haben ja auch den Auftrag zu vermitteln, es sollte ja der Großteil an den Ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Und Vermittlung funktioniert bei uns NUR über die Praktika. Deswegen sind die ebenso wichtig.

Und für die Jugendlichen ist es auch wichtig, dass sie da Arbeitserfahrungen sammeln, auch für ihr Selbstbewusstsein, dass sie es sich zutrauen, auch woanders zu arbeiten – wenn sie zu lange bei uns sind, ist das nicht so gut für sie.

Bei uns ist es auch so, dass die Jugendlichen sich das selber suchen müssen, funktioniert meistens, funktioniert nicht immer. Manchmal liegt es daran, dass sie noch Unterstützung brauchen, dass sie sich vielleicht nicht trauen, manchmal ist es auch, dass sie einfach nicht wollen, und dann werden Termine gesetzt, bis wann sie ihr Praktikum haben müssen, und wenn sie bis dahin keines gefunden haben, dann wird ihnen eines vorgeschrieben. Und dann ist es nicht unbedingt so, dass sie es abbrechen.

Wir arbeiten sehr stark daran, das »Ins Praktikum zu gehen gehört zu Deinen Pflichten!« Das ist ein Verweisgrund, also man kann deswegen auch jemanden kündigen, weil sonst wird das Ziel der Vermittlung im Prinzip torpediert. Das heißt, je klarer wir mit dem arbeiten: »Du musst ins Praktikum gehen!«, das funktioniert eigentlich gut.«

»Oder wenn sie mit einer fixen Vorstellung kommen, wie zum Beispiel hatte ich zuletzt mehrere, also einer, der wollte unbedingt HGA, Hotel- und Gastgewerbeassistent, werden, hab' ich ihn in ein Praktikum geschickt, und dann ist er nach zwei Monaten draufgekommen, dass er jetzt eigentlich doch lieber ins Büro möchte.

Das haben wir auch recht häufig, dass sie zwar in einem Praktikum unterkommen, sich das anschauen – das ist vielleicht auch ein weiterer Sinn von so einem Praktikum, nicht nur zu schauen: »Passe ich in die Firma?«, sondern: »Ist das wirklich jetzt der Beruf, den ich mir da irgendwie so vorgestellt habe?«

Und da hatten wir in der letzten Zeit drei oder vier, die plötzlich ganz anders waren, und dann schicken wir sie in ein Praktikum halt ins Büro, und dann schaut er sich das dort an und ist plötzlich glücklich.«

Die Jugendlichen erkennen auch den Wert und die Bedeutung der Praktika für ihr weiteres berufliches und persönliches Fortkommen:

³ Siehe dazu www.koordinationsstelle.at/wp-content/uploads/2013/02/infoblatt_vost.pdf

»Es ist natürlidh auch eine willkommene Abwechslung für viele, aus dem Kursalltag rauszukommen und das zu tun, was sie ja eigentlich interessiert.«

»Wir machen schon oft die Erfahrung, dass es speziell für die Jugendlichen, die außerhalb der Schule zum ersten Mal ein Praktikum machen, dass das ein Riesenschritt ist für die.

Also wir haben ja die Orientierung in unseren eigenen Werkstätten zuerst einmal, ein Monat lang, und dann noch einmal eine Phase, wo sie eben Praktika machen, also dann sollen die noch eine Orientierung außerhalb in den Betrieben machen. Und dieses Rausgehen aus der geschützten Gruppe und da jetzt wirklich alleine zu arbeiten oder vielleicht einmal einen ganzen Tag alleine unter Erwachsenen zu sein, was ja auch ein großer Unterschied ist, das ist für viele schon ein großer Schritt.

Und wir müssen ihnen eigentlich schon vom ersten Tag an immer wieder klar machen, dass die Praktika einfach ein Teil sind, wo man nicht drüber diskutieren muss. Auch wenn es für viele schwierig ist, und weil man da oft schon sehr viel Motivationsarbeit leisten muss, dass sie nicht nur so alibimäßig suchen und Vermeidungsstrategien fahren, sondern dass das Praktikum wirklich ein Ziel für sie ist, dass sie wirklich als erstrebenswert ansehen, und dann geht es ja eh!

Es ist total verschieden, manche machen es wirklich gern und freuen sich darauf und sind dann auch begeistert, dass sie wirklich den Beruf sehen können, den sie machen wollen, und bei anderen ist es das genaue Gegenteil.«

Gleichzeitig stellt das Praktikum eine Möglichkeit dar, die tatsächlichen Berufsanforderungen in einer relativ überschaubaren und geregelten Form kennenzulernen:

»Und dann gibt es natürlich auch viele, die erst im Praktikum draufkommen, was jetzt wirklich der Unterschied ist, warum sie jetzt weniger kriegen als die, die in einer regulären Lehrstelle sind. Weil sie ja sehen, die kommen oft völlig fertig vom Praktikum zurück, sagen: ›Ich hab' sooo viel arbeiten müssen, ich bin froh, dass ich wieder da bin.« Da sind sie zwar vielleicht auch in der Küche und müssen kochen und so, aber es ist ganz was anderes, als wenn der jetzt in einem Top-Restaurant steht oder ob er beim Weidinger in der Küche steht, das ist ein Unterschied! Und da realisiert er dann – nicht alle natürlich, aber viele schon (...).«

Für manche Jugendliche kommt der Einstieg in die Berufsausbildung mit 15 Jahren zu früh:

»(...) bei uns sind einige schon noch sehr unreif und auch irgendwo sehr unselbständig. Wir haben zum Beispiel einen Teilnehmer gehabt, da haben wir ein ganz tolles Praktikum organisiert für ihn, und es war für ihn unmöglich, von Innsbruck nach Telfs mit einem Zug zu fahren. Unser Chef ist dann mit ihm Zug gefahren – das war sein erstes Mal, dass er Zug gefahren ist!«

Viele Jugendliche kommen mit den steigenden Anforderungen der Betriebe und der mangelnden Feedback-Kultur von Betrieben im Rahmen von Bewerbungen nicht zurecht:

»Und man muss auch sagen, also diese Bewerbungsmodalitäten sind heutzutage auch ganz andere geworden. Es gibt inzwischen fast für jeden Job ein Assessment-Center – und vor nicht allzu langer Zeit sind wirklich die Eltern von Betrieb zu Betrieb gegangen und haben gefragt, ob sie eine Lehrstelle haben. Heute werden Assessments gemacht im großen Stil, für jeden kleinen Job, mit allen möglichen Aufgaben und Zeug und Klump, also das wird auch dann so hochstilisiert, dass man sich oft denkt: ›Wenn ich jetzt nicht die Einser-Karriere hinter mir habe (...), dann schreckt das alleine auch schon total ab!

Ich meine, die Frustration der Jugendlichen erlebt man dann teilweise auch im Kurs, was ich so oft jetzt erlebt habe, wo die sagen: ›Ich kriege nicht einmal eine Rückmeldung!‹ Auf zwanzig Bewerbungen, auf dreißig! Also wo sie sich wirklich bemühen, nicht nur zwanzigmal kopieren und raushauen, also da ist für mich was, wo ich mir denke, das kriegen sie halt zu spüren, dieses, da gibt es nicht einmal eine Rückmeldung, kein Feedback! Und das sind so Sachen, wo die Jugendlichen so ein bissl ihre Welt auch nochmal erleben, dieses ›Da fragt keiner nach, da interessiert sich eigentlich keiner, was ich so mache, das wird nicht wertgeschätzt, was ich da mache.‹ Also so sehe ich es jetzt, diese Frustration merke ich.«

»Vor allen Dingen: Sie wissen dann ja auch nicht, was sie ändern sollen! Es gibt dann oft so ein Standardmail, dass sie halt nicht genommen worden sind, aber sie wissen eigentlich nicht, warum. Also: ›Was hat gefehlt, was soll ich anders machen?‹ Also konkret fehlt: Wie geht es jetzt eigentlich weiter?

Und für den Selbstwert ist das natürlich auch, wo ich mir denke, das ist eine große Problematik bei den Jugendlichen, die sich nicht raustraufen in die Betriebe, dass sie einfach nicht glauben, dass sie was besonders gut können.

Und dieses Austesten – deswegen finde ich die Praktika so wichtig, in der Praxis zu testen, auch wenn es nur ein Schnupperpraktikum ist, und es gibt einen Feedback-Bogen, und es gibt ein Gespräch, man kann sich hinsetzen und sagen: ›Wow, da und da warst du gut!‹

Bei manchen, die ganz schwierig sind, haben wir es ja auch schon gemacht, dass wir die wirklich in Praktika schicken, wo wir gewusst haben, die kriegen da jetzt keine Lehrstelle, aber damit die einmal ein Feedback kriegen! Weil das für die ganz viel wert ist! Das wissen sie aber, dass sie da nur hingeschickt werden, um sich das einmal anschauen zu können.

Die sind einmal da, die haben einmal ein Team, da gibt es einmal eine Besprechung in der Früh, und der Chef spricht mit ihm – dass sie einfach das Gefühl, sie sind da, sie als Person und eigenständig, und das ist was ganz, ganz Tolles am Praktikum!

Und auch die Angst. Also mir kommt vor, dadurch dass sie so abgeschirmt leben irgendwo, hab' ich festgestellt, oder wir haben das auch besprochen, dass immer mehr Jugendliche Angstzustände bekommen.

Wir haben jetzt auch wieder drei, vier im Kurs, was ich relativ viel finde, nämlich von ca. dreißig Jugendlichen, die Panikattacken haben, Angstzustände. Das finde ich schon sehr schlimm, in dem Alter schon! Und da ist ein Praktikum sicher hilfreich, das einmal ein bissl – also das kommt schon auch von zuhause, also die haben recht viele Sachen erlebt.«

Vor allem in der Variante der Überbetrieblichen Berufsausbildung, die lange Praktikumsphasen vorsieht, ist dies nicht immer zum Vorteil der TeilnehmerInnen:

»Also bei uns in der ganzen Einrichtung sind wir eher dagegen, es hat bis jetzt nur Nachteile gebracht.

Ich habe fünf Gebäudetechniker zum Beispiel, einen habe ich jetzt wirklich fix in so einem Langzeitpraktikum. Der Bub tut mir so leid, der ist so gut, der könnte schon längst irgendwo eine fixe Anstellung haben, aber natürlich sind wir so an die Firma herantreten: »Diese Möglichkeit gibt es, wollen sie die in Anspruch nehmen?« Natürlich freut sich die Firma. Also in dem Fall ist es wenigstens eine kleine Firma, wo ich mir denke, okay, der hat sich das verdient, der hat mir schon einmal einen Lehrling genommen, also da (...). Da bin ich dann schon so dahinter, dass ich sage: »Ich biete Ihnen das an, aber nach dem ersten Berufsschulblock möchte ich wissen, ob es passt!« Und dann mache ich einen fixen Termin aus; ich muss das machen, ich kann ja den Lehrling nicht so verkaufen (...), und dann quasi des Zuckerl, sie dürfen die restliche Zeit noch schauen, sollte eine Kleinigkeit noch auftauchen, wie zum Beispiel, wenn er rabiat wird auf der Baustelle, dann sage ich: »Okay, das ist in Ordnung, wenn Sie ihn nicht nehmen.«, ansonsten verlange ich das. Ich muss das verlangen, ich kann das sonst nicht machen.«

Gerade in der Überbetrieblichen Berufsausbildung (insbesondere ÜBA 2) verschwimmen die Grenzen zwischen Vermittlung in eine Praktikumsstelle und Vermittlung auf einen Lehrplatz. Dies kann aber nicht nur als Problem, sondern wohl auch als besondere Stärke dieses Ausbildungsmodells betrachtet werden, weil eben die Vermittlung auf einen Praktikumsplatz auch die Chance erhöht, eine Lehrstelle zu finden:

»Die ÜBA 2 heißt, diejenigen, die job-ready sind, die gut sind, dass man die so schnell wie möglich vermittelt in die Privatwirtschaft. Und da hat man die Möglichkeit, bis zu einem Jahr die Leute in ein Praktikum zu geben. Ich sage es so, mit dem habe ich eigentlich recht gute Erfahrungen gemacht. Das heißt jetzt nicht, dass ich die Jugendlichen verheize und sie dazu verdonnere auf ein Jahr. Das mache ich nicht, weil für mich, oder besser gesagt für unsere Firma ist es eigentlich wichtig, es gehören immer zwei Leute dazu, das sind wir, die das Praktikum aufstellen, und auch die Jugendlichen. Es bringt nichts, wenn wir dagegenarbeiten. Der Jugendliche will nicht, und ich schicke ihn trotzdem ins Praktikum, das heißt, es müssen alle zufrieden sein, die Praktikumsstelle und der Jugendliche.«

Obwohl auch für die Teilnahme an der ÜBA 2 bereits eine Vorselektion stattfindet, erweisen sich vor allem die Schulnoten der TeilnehmerInnen oftmals als Vermittlungshemmnis. Dies dürfte besonders in kaufmännischen Berufen ein besonderes Problem darstellen:

»Das Problem, was natürlich ist, die Jugendlichen, was Sie da bekommen, das ist natürlich immer eine Herausforderung, wen nimmst du, und wen nimmst du nicht? Weil, wenn Sie sich die Zeugnisse

anschauen: Drei, Vier periodisch für einen kaufmännischen Beruf, wo man nicht weiß, wie viele Vierer sind geschenkt, das ist natürlich immer eine Herausforderung. Aber ja, das ist, sage ich, der Eine oder Andere entwickelt sich dann in der Berufsschule doch, weil das ist ja doch eine Chance für denjenigen, wenn er Gas gibt. Das Problem ist halt beim Vermitteln, oder das Hindernis sind im Prinzip ja nur die Noten. Weil ich sage mal, das Klientel, das bei uns ist, das sind ja die, die in der Privatwirtschaft nicht unterkommen. Das muss ja einen Grund haben. Der Grund ist meistens das Zeugnis. Weil wenn ich für einen kaufmännischen Beruf, ob jetzt Büro oder Industrie ist egal, mich vorstelle in der Privatwirtschaft mit einem Zeugnis mit fünf oder sechs Vierer und das vielleicht noch in Deutsch, Mathematik und, und, und, dann habe ich keine Chance.«

3.4.2 Junge Erwachsene

Junge Erwachsene, also Personen bis 25 Jahre, absolvieren Betriebspraktika vor allem in Lehrabschlusskursen, FacharbeiterInnen-Intensivausbildungen und in Arbeitsstiftungen. Zwar haben diese Personen in der Regel bereits Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt gesammelt, konnten sich jedoch vielfach nicht dauerhaft integrieren. Daher benötigen diese Personen sowohl bei der Akquisition von Praktikumsbetrieben als auch während des Praktikums die Betreuung durch eine Ausbildungseinrichtung:

»Bei der einen Kollegin, an die ich öfter jetzt denke, also Implacement-Stiftung, also die hat recht viele junge Personen, so mit zwanzig, fünfundzwanzig, die sind auch nochmal ganz anders als die um noch zehn Jahr älteren, aus meiner Beobachtung. Und da ist wesentlich mehr Sprunghaftigkeit, als ich es jetzt bei Älteren bemerke. Da ist laufend irgendwas zu tun, also die schaffen es auch nicht, sich bei der Berufsschule anzumelden – weil sie es vergessen, oder dann beim Betrieb. Also das hört irgendwie nicht auf, da muss man auch ständig dahinter sein.«

Für die jungen Erwachsenen in der FacharbeiterInnen-Intensivausbildung geht es vor allem darum, sie im Rahmen der Betriebspraktika in das Erwerbsleben einzuführen und die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration nach Abschluss der Ausbildung zu schaffen:

»Ich bin da jetzt in der Einrichtung für FacharbeiterInnen-Intensivausbildung für junge Erwachsene. Das ist eigentlich eine modulare Ausbildung, aber bei den jungen Erwachsenen haben wir das linear gemacht, also so eine Mischung versucht, weil doch mehr Aufwand dahintersteckt.«

»Weil das zuerst auch angesprochen wurde, natürlich, bei den Überbetrieblichen Lehrausbildungen kommen schon einmal die rein, die, unter Führungszeichen, »übrigbleiben« oder irgendwie rausfallen aus dem sozialen Netz. Die, die wir jetzt haben, die sind zwischen achtzehn und einundzwanzig. Das sind die, die schon öfters in verschiedenen Einrichtungen Lehrausbildungen begonnen und abgebrochen haben, die also noch mal übriggeblieben sind, und die

bei uns diese FacharbeiterInnen-Intensivausbildung, die zwei Jahre dauert, machen, also eine verkürzte, intensive Lehrausbildung, alles bei uns, nicht mit der Berufsschule gekoppelt, sondern es ist Theorie und Praxis in einem in der Ausbildung.

Und da ist vorgesehen, das Praktikum ganz zum Schluss, vor der Vorbereitung für die Lehrabschlussprüfung. Und das ist als Modul vorgesehen, Teil der Ausbildung, was ja auch ganz wichtig ist, weil es ja den Übergang vom theoretischen und Werkstattenteil in die Wirtschaft, ins reale Leben darstellt.

Bei uns ist das ja eingebunden als Modul, also ein Modul dauert bei uns zwei Wochen, und das sind sozusagen zwei Module hintereinander, vor der Lehrabschlussprüfung, wo auch wieder zwei Module hintereinander sind. Aber wie gesagt, es ist die Möglichkeit schon da, und das wird auch von manchen Firmen gewünscht, und wenn das möglich ist, es kommt immer darauf an: Es gibt Teilnehmer, die sind praktisch recht gut, und in der Theorie sind sie schwach, also brauchen die natürlich die Vorbereitungszeit besonders. Wenn man denen jetzt das wegnehmen würde, wird es dann bei der Lehrabschlussprüfung eher schwierig werden. Also muss man immer schauen, wie kann man das von Fall zu Fall zugestehen, sodass dadurch der Teilnehmer oder die Teilnehmerin kein Manko erleidet.«

Bei den TeilnehmerInnen der Lehrabschlusskurse und der FacharbeiterInnen-Intensivausbildung handelt es sich vielfach um Schul- oder LehrabbrecherInnen, die bereits negative Erfahrungen mit (schulischen) Betriebspraktika oder in der Lehre gemacht haben:

»Schulabbrecher haben wir auch, zum Beispiel HTL. Da gibt es zum Beispiel schon, wenn man nachschaut, aus der HTL heraus gemachte Praktika, wo schon ein bissl eine Berufserfahrung da ist, wobei das – jetzt sind wir wieder bei der Qualität der Praktika – unterschiedlich ist. Gerade bei sehr jungen Leuten ist eher der Einsatz in den Unternehmen nicht unbedingt weiterqualifizierend, sag' ich einmal so.«

Die Betriebspraktika werden – je nach den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen und der Betriebe – flexibel gestaltet:

»Wir gehen flexibel damit um, aber in der Regel sind es auch vier Wochen. Das ist angemessen für ein Praktikum, da können sie sich wirklich einfinden in den Betrieb, können mitleben, mitarbeiten. Wenn es zur Lehrstelle kommen sollte, bin ich ein bissl flexibler, da hänge ich gerne ein bissl was an, wenn wirklich Interesse da ist, und sollte das nicht sein, kommt er automatisch zurück. Das kommt auch auf den Lehrling darauf an, wenn ich merke, das ist eine Mimose, dann sage ich: ›Okay, wir probieren es jetzt einmal mit zwei Wochen!‹ Und dann können wir es noch steigern, da muss man ein bissl ein Gefühl anwenden.«

Herausforderung im Bereich der Ausbildungen für junge Erwachsene – insbesondere auch im Bereich der FacharbeiterInnen-Intensivausbildungen – ist es, die neu ausgebildeten Fachkräfte

bereit für den sofortigen betrieblichen Einsatz zu machen. Als Vermittlungshemmnisse erweisen sich dabei in manchen Fällen auch das Aussehen bzw. das äußere Erscheinungsbild, welche nicht den KundInnenwünschen entsprechen würden:

»Ein Erwachsener, so wie wir die meisten davon haben, auch die jungen Erwachsenen fallen da rein, wenn der mit der Lehrabschlussprüfung fertig ist und in einem Betrieb anfängt, dann soll er eigentlich genau wie ein Lehrling zu hundert Prozent beginnen. Bei einem Lehrling ist es so, dass man sagt: ›Ein Jahr geben wir ihm, zwei Jahre geben wir ihm, bis dorthin ist er dann in unserer Schiene, und dann soll er fahren.« Ein Erwachsener darf dort anfangen am Montag, da setzen wir voraus: ›Da hast du den Autoschlüssel!« – Wenn er einen Führerschein hat, natürlich. – ›Fahr' hin zum Kunden, mach' das!« Und da ist jetzt nämlich das, warum wir im Vorfeld filtern. Viele sind ja von sich selbst eingenommen, die schauen sich aber nie in den Spiegel. Wenn ein Magnet irgendwo ist, der würde gar nicht mehr wegkommen, so viel Eisen hat der im Gesicht oder sonstwo tätowiert. Das verträgt so mancher Wiener, manche Wienerin schon, aber der Großteil nicht. Jetzt ist einmal das Bewusstsein zu schaffen: ›Schau' dich um. Würdest du dich wohlfühlen?« Manchmal gehen sie mit Widerwillen dorthin, aber sie fühlen sich dann auf einmal wohl. Ich habe einen Betrieb, der hat einen Meister, der ist mit Eisen bestückt am Körper, tätowiert von oben bis unten. Ist der ideale Werkmeister dort, also das funktioniert traumhaft.«

Moderator: *»Im Metallbereich?«*

Antwort: *»Im Metallbereich, ja.«*

Moderator: *»Da passt das.« [Allgemeines Lachen]*

»Ja. Da war ich draußen, irgendetwas war zu schweißen, die haben das nicht zusammengebracht. Da hat der Chef gesagt: ›Gut, ich rufe die Kundin an.« Hat dann die Dame angerufen und gesagt: ›Ich schicke Ihnen jetzt einen Mann, aber nicht erschrecken!« [Allgemeines Lachen] Die hat ihn dann zurückgerufen und gesagt: ›Das ist traumhaft schnell gegangen.« Die haben schon, was weiß ich, tagelang, nein, etliche Minuten herumgepfuscht. ›Das waren ein paar Handgriffe, und das hat funktioniert. Aber ausschauen tut er schon.« Also, genau auf diese Situation möchten wir die Personen vorbereiten. Darum habe ich ja auch gefragt, ist das optisch oder sonst etwas, also manche fühlen sich ja eben mit diesem Eisen überall vor allem unheimlich cool. Ich habe IT-Techniker, und die gehen in verschiedenste Firmen, wo auch immer, und die lassen mir dort die Leute nicht rein, der sagt: ›Wissen's was, schicken's mir einen anderen Techniker!« Und genau das ist das Bewusstsein bei den Personen.« [Allgemeines zustimmendes Gemurmel]

3.4.3 Frauen in technischen Berufen

Einige vom AMS finanzierte Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen explizit die Beschäftigung von Frauen in technischen Berufen, in anderen Maßnahmen ist dies ein zusätzliches Ziel oder aber auch nur ein Umstand, welcher spezifische Herausforderungen und Begleitumstände bedingt:

»Also wir haben, Gott sei Dank!, bei den Malern relativ viele Mädchen. Und ich muss sagen: Die sind kreativer und schöner, sie arbeiten langsamer, das ist halt, sage ich, vom Körperlichen her okay, aber sie arbeiten genau und wunderschön. Also das ist ein Traum. Der Kollege würde sich freuen, wenn er endlich einmal eine hätte, die Maurerin wird. Aber leider.«

»Mhm, es gibt eben auch Unternehmen, die das wollen. Und da muss man dann wieder die Vorurteile bei den Frauen selbst teilweise abbauen, die es vielleicht auch wollen würden, aber glauben, sie können es nicht. Das gibt es ja genauso.«

»Wir haben einem Elektriker eine Frau geschickt, und das war eine der ersten Frauen. Und er hat gesagt: ›Na, die ist ja eine Frau, die sind ja nicht stark, die Frauen.« Was wir nicht erzählt haben, ist, dass sie Jugendstaatsmeisterin im Gewichtheben war. [Allgemeines Lachen] Die hat ihnen gezeigt, wie man ein Zehn-Quadrat⁴ biegt ohne Werkzeug. [Allgemeines Lachen] Aber die hat nicht zerlegt ausgeschaut, die war adrett, zierlich. Aber der hätte ich nicht die Hand geben wollen unter Krafteinwirkung. [Allgemeines Lachen] Der hat gesagt: ›Na, ihr spielt ja mit gezinkten Karten!‹ Da sage ich: ›Na, Sie haben mich nicht gefragt!‹« [Allgemeines Lachen]

3.4.4 Ältere Personen

Die meisten älteren Personen, die von den Ausbildungseinrichtungen betreut werden und im Rahmen der Arbeitsberatung oder Arbeitsstiftung an Betriebspraktika teilnehmen, sind aufgrund ihrer oft vielfältigen negativen Arbeitsmarkterfahrungen vielfach entmutigt und verunsichert. Darüber hinaus haben sie zumeist über lange Zeit an keiner Aus- und Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Bei dieser Zielgruppe gilt es zunächst, sie für Qualifizierung zu öffnen und »job-ready« zu machen:

»Wir haben auch sehr, sehr viele aus dem Produktionsbereich, und die haben einfach jahrzehntelang schulisch nichts gemacht. Die haben zum Teil Panik davor, irgendwas auch nur ganz Kleines zu machen, oder was uns halt als klein vorkäme, weil sie noch so geschädigt sind von den Erlebnissen der Schulzeit und der Angst: ›Wie soll ich mir das merken?‹ Und wenn die dann auch nur so kleinere Sachen machen, dann kriegen sie schon ein wahnsinniges Selbstbewusstsein.«

»Wir haben die West, die sind von achtzehn bis dreißig Jahre, und dann haben wir eben die Süd, die sind von dreißig aufwärts. Also wir machen das immer so, dass wir die Clearingphase haben, wo die Trainer und Coaches mit ihnen erarbeiten: ›Wo sind wir, wo wollen wir hin, und wie erreichen wir das am besten?‹ Braucht er überhaupt eine externe Ausbildung, zum Beispiel

⁴ Anmerkung: Gemeint ist ein Stromkabel mit einem Leiterquerschnitt von 10 mm².

einen Deutschkurs, oder dass man ihn überhaupt ein bissl ›job-ready‹ macht, um überhaupt in ein Praktikum gehen zu können.«

Während die Ausbildungsmodule im theoretischen Bereich auch dazu dienen, bei den TeilnehmerInnen Sicherheit und Selbstbewusstsein aufzubauen, sollen die Praxisphasen ihnen helfen, flexibler zu werden:

»Die schätzen das dann auch, dass sie nicht gleich irgendwo angestellt werden, weil sie ja – es ist nicht zu glauben, aber es gibt noch Leute, die fünfzig sind und schon die Lehre in dem Betrieb angefangen haben, also die waren fast vierzig Jahre nirgendwo anderes. Und die haben wahn-sinnige Angst, in einem anderen Betrieb, in einem anderen Umfeld irgendwas zu machen.

Die sind da immer recht froh, dass es da am Anfang gar nicht so um Stellensuche geht, sondern eher so: ›Schauen Sie es sich halt einfach einmal an, ganz unverbindlich.‹ Das ist für sie sehr lockernd und auch selbstbewusstseinsstärkend, aber wenn sie zum Beispiel einen EDV-Anfängerkurs machen oder den Staplerschein, also dann sind sie überglücklich, dass sie das geschafft haben.«

Personen, die bereits über längere Zeit erwerbsfern sind, zu motivieren und ausbildungs- und erwerbsbereit zu machen, ist eine Herausforderung. Die schwierige Lebenssituation wird in vielen Fällen von psychischen Erkrankungen begleitet:

»Für die Personengruppe, von der ich jetzt rede, für die ist es schon die erste riesige Hürde, überhaupt einmal in einem Berufsorientierungskurs zu sein. Andere wiederum gar nicht, ja, das sind vor allem die Über-Fünfzigjährigen, die Ängste so in diese Richtung haben, die jüngeren, Mitte, Ende dreißig, für die ist das nicht so das Problem.

Und wir haben natürlich schon Leute, die – aus unserer nicht-ärztlichen Sicht – depressiv sind, und die zu bewegen, dass sie sich irgendwo beraten lassen, ist fast unmöglich, speziell bei den Männern (...). Frauen (...) sind da offener und vielseitiger beschäftigt, aus meiner Erfahrung. Die haben andere Sachen auch noch gemacht als nur den Job, die stützen sich nicht nur auf das eine Bein.

Was uns jetzt auch einmal aufgefallen ist, ist tatsächlich, wir rätseln heute noch, woran das liegt: Sehr viele Psychiatrieaufenthalte. Wobei wir nicht wissen, ob die das jetzt einfach offener sagen zu uns, ich meine, die müssten ja gar nichts sagen, könnten ja sagen ›Krankenstand‹, oder ist es tatsächlich vermehrt. Also wir wissen es nicht, aber es ist für uns auffällig, so: ›Ah ja, da war ich jetzt gerade vier Wochen in der Psychiatrie, mhm.«

Auch bei jenen Personen, die keine zusätzlichen krankheitsbedingten Belastungen aufweisen, bedarf es intensiver Betreuung, um sie für Betriebspraktika bereit zu machen. Mitunter müssen sie erst von der Sinnhaftigkeit und positiven Wirkung von Betriebspraktika in Bezug auf eine mögliche Vermittlung auf einen regulären Arbeitsplatz überzeugt werden:

»Wobei ich wieder dazu sagen muss, bei uns, bei den Erwachsenen ist es halt immer so, oder teilweise hört man das schon sehr oft, dass halt der sagt: ›Ja, ich gehe schon ins Praktikum, aber wenn ich hier sitze, kriege ich die selbe Arbeitslose, als wenn ich arbeiten ginge.« Also sie erwarten sich natürlich, weil das ist eine Arbeit, dass sie da halt wenigstens ein bissl was kriegen! Weil viele sagen dir dann: ›Na, da bin ich ja nur eine billige Arbeitskraft!« (...) Die sagen dann wieder: ›Da gibt es eine Firma, die holt sich einen Praktikanten nach dem anderen.« Da sagen wir: ›Bei uns nicht.«, weil das von uns schon überprüft wird. Wir haben das ja in der Datenbank drinnen, und wir haben einige Firmen, wo wir gesagt haben: ›Nein, so geht das nicht!« Das ist eh ganz klar, dass muss man halt einfach immer überprüfen.«

»Gut, es ist vielleicht bei Lehrlingen anders, aber ich habe mit einem vierzigjährigen Mann zu tun, der Familie hat und so, und jetzt Praktikum, der sieht das halt einfach so, der sagt: ›Schauen Sie, wenn ich da jetzt bei Ihnen sitze, drei Monate, kriege ich mein Arbeitslosengeld. Und jetzt gehe ich ins Praktikum, möchte ich ja gern machen, aber ich kriege nicht einmal den Fahrschein bezahlt, wenn ich dorthin fahre?!« Oder so irgendwas. Oder der sagt zu mir: ›Wenn ich in einen Kurs geschickt werde, krieg' ich vom AMS einen Euro mehr am Tag.« Ich weiß das ja gar nicht.

So was wird halt an mich herangetragen, ich hab' ja mit Lehrlingen so nichts zu tun. Ich stelle mir vor, einen Lehrling kann man, wenn der jetzt drei Jahre da ist, vielleicht noch anders handeln, und den kannst du ja irgendwo heranzuführen.«

3.5 Chancen und Herausforderungen von Betriebspraktika, Wirkungen, Erfolgsfaktoren

3.5.1 Chancen und Herausforderungen für TeilnehmerInnen

Nach Aussage der TrainerInnen und Organisationsverantwortlichen der Ausbildungsbetriebe überwiegen eindeutig die Vorteile von Betriebspraktika für die teilnehmenden Personen gegenüber möglichen Nachteilen. Die Vorteile sind vielfältiger Natur und hängen auch von der Art des Praktikums ab. Sie reichen von einer Vertiefung der Berufsorientierung und einer endgültigen Abklärung der Berufsvorstellungen vor dem Einstieg in die eigentliche Ausbildungsphase (im Falle der Schnupper- und Kurzpraktika), Festigung erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten im Rahmen der betrieblichen Praxis (etwa bei den Praktika im Rahmen der Lehrabschlusskurse und FacharbeiterInnen-Intensivausbildungen und Stiftungen) bis zur Stärkung des Selbstbewusstseins und persönlicher und sozialer Kompetenzen bis hin zur (Wieder-)Erlangung der Arbeitsfähigkeit (etwa bei Praktika im Rahmen der Arbeitsberatung für Langzeitarbeitslose). Der zentrale Vorteil liegt jedoch in der Möglichkeit, im Rahmen der Praktika sich und die eigenen Fähigkeiten dem Betrieb vorstellen zu können und so weit höhere Chancen für die Vermittlung in ein reguläres Lehr- oder Arbeitsverhältnis zu erlangen:

»(...) und die Berufsorientierung geht im besten Falle konform mit dem Praktikum. Also wenn der Jugendliche dann das Gefühl hat: ›Wo bin ich denn da gelandet? Das hab' ich mir ja ganz anders vorgestellt!‹, dann funktioniert es auch nicht. Das sind die Hauptkriterien, glaube ich.

Und was bestenfalls dazukommt ist, wenn es zumindest die Aussicht auf eine Übernahme gibt. Es ist schwer, wenn sie das Gefühl haben ›Das wird sowieso nichts!‹. Das Hauptproblem ist, dass sie diese Emotionen auch nicht differenzieren können, das ist dann eher gleich stumpf, und dann ist es auch schon gleich Mist. Also es gibt so dieses Zwischendurch nicht, es ist eher so schwarz-weiß, und das ermöglicht dann dem Berater gar nicht, da zu intervenieren, weil das da einfach schon ad acta gelegt ist, oft.«

»Ja, ist schon alles gesagt (...), vielleicht ein Hauptpunkt für mich: Betriebspraktika sind Eintrittskarten für eine Lehre. So sehe ich es. Kann dazu führen, dass man eine Lehrstelle kriegt. Auch wenn man mehrere macht, aber durch diesen Weg, den er auch durch die Praktika geht, mit Selbstwertstärkung, mit zu wissen: ›Ah, der Beruf ist es jetzt doch!‹ oder: ›Der ist es nicht!‹ Weil die Vorstellungen von Jugendlichen oft ganz besonders sind, für den Beruf, den sie sich eigentlich vorstellen, glaube ich, dass es wirklich eine Möglichkeit ist, dann in die Lehre zu kommen. Damit Maßnahmen Erfolg, damit Vermittlung, damit Lernfähigkeit, weiterzukommen, Motivation zu steigern – ein Praktikum war zwar vielleicht nicht unbedingt gut, aber ich probiere es woanders; ich weiß dann, wo ich jetzt probiere, also das ist so aufbauend.

Für mich ist das eigentlich DIE Möglichkeit, Jugendliche in einen guten Lehrplatz reinzubringen. Ohne wirklich zu schnuppern, ohne praktische Erfahrung, ohne Kontakt zu dem Betrieb, mit diesem Klientel, das wir heute betreuen, das nicht einfacher wird, ist das fast nicht möglich. Dass jemand einen Lehrling einfach nimmt ohne dem, weiß nicht, glaube, das kommt nicht mehr so oft vor.«

»(...) in drei Tagen kann der Betrieb so überzeugt sein, dass der sagt – manchmal braucht es nicht einmal ein Praktikum – es gibt Firmen, die sagen: ›Nur Aufnahmetest und Gespräch und der Jugendliche hat überzeugt!‹ Sehr viele sogar! Es gibt aber auch Unternehmen, die mit drei Tagen zu wenig haben, die sagen: ›Wir brauchen, den länger.«

Nachteilig für die Vermittlung kann sich allerdings die mangelnde Verfügbarkeit der (jugendlichen) TeilnehmerInnen in jenen Betriebspraktika im Rahmen der Überbetrieblichen Berufsausbildung auswirken, die sehr stark verzahnt mit der Berufsschulausbildung stattfinden. In diesen Fällen stehen die PraktikantInnen den Betrieben oft nur wenige Arbeitstage in der Woche für die Ausbildung (und Erprobung) zur Verfügung, sodass die damit verbundenen organisatorischen Belastungen den Nutzen der Praktika für die Betriebe gering erscheinen lassen:

»Das ist von der Sparte abhängig, aber wir haben Fälle, wo die echt zweimal in der Berufsschule sind, und dann einen Tag muss er bei uns sein, das heißt, da bleibt dem Betrieb nicht mehr viel

an Arbeitstagen. Und das ist nicht von Vorteil, für die Jugendlichen in der Vermittlung auch, weil die Betriebe natürlich sagen: »Wenn ich ihn jetzt über euch in der Lehrgangsphase nehme, dann habe ich ihn genau zwei Tage im Betrieb, und was soll er da lernen?« Da erfüllt ja der Betrieb eigentlich die Ziele auch nicht, was er vermitteln soll.«

3.5.2 Chancen und Herausforderungen für Betriebe

Für die Betriebe stellen die Betriebspraktika eine kostengünstige Variante einer längeren Arbeitserprobung und Beobachtung potenzieller MitarbeiterInnen und Lehrlinge dar. Das Risiko einer »Fehlbesetzung« ist durch die zeitlich befristete Dauer der Praktika, die zudem in der Regel mit keinen zusätzlichen Lohnkosten verbunden sind, gering, die Investitionen (in Form der Bereitstellung von Ausbildungsverantwortlichen) sind überschaubar. Darüber hinaus werden die TeilnehmerInnen an den Betriebspraktika währenddessen von den Ausbildungseinrichtungen bzw. Organisationsverantwortlichen der Maßnahme betreut. Durch den vorlaufenden Kontakt im Rahmen der Erstellung der Praktikumsvereinbarung sind die Praktikumsbetriebe in der Regel auch bereits im Vorfeld ausreichend über den Ausbildungsstand und potenzielle Defizite der TeilnehmerInnen informiert und können daher ihre Ausbildungsaktivitäten abgestimmt planen:

»(...) es ist ja ganz fein: Sie können sich eine gewisse Zeit den Jugendlichen anschauen, wir haben da alle möglichen Formen, das kann sein von nur einem halben Tag ins Praktikum gehen, eine Woche, ein Monat – in der Zwischenzeit haben wir es so, wenn länger als ein Monat, da muss eine Lehrstelle in Aussicht sein. Bis zu drei Monaten können wir das Projekt vereinbaren, und da will ich aber die schriftliche Zusage vom Betrieb, dass er den dann als Lehrling übernehmen wird. Man kann in Ausnahmefällen bis zu sechs Monaten verlängern, das muss aber immer mit dem AMS vorher abgesprochen werden, was ich total sinnvoll finde, damit das eben nicht ausgenützt wird, und das machen wir immer mit schriftlichen Zusagen.«

»Und man darf auch nicht vergessen: Die Betriebe haben inzwischen das eigentlich für sich schon erkannt, dass ja zum einen dieses Praktikum fürs Erste kostenlos ist, und das andere ist: Es entstehen keine Fristen, keine Kündigungsfristen und solche Dinge, weil ja der Vertrag mit der Ausbildungseinrichtung besteht. Das heißt, wenn der jetzt ganz normal jetzt drei Monate Lehrgangsphase bei uns zum Beispiel hat für eine Weitervermittlung, dann kann der den insgesamt sechs Monate testen! Weil ja durch den Lehrvertrag wieder drei Monate entstehen. Also das kann man im Herkömmlichen gar nicht. Dadurch ist auch nachvollziehbar, warum die Betriebe interessiert sind. Das muss man natürlich sagen. Es gibt auch Betriebe, die sagen: »Ja, das mache ich über euch, weil dann kriege ich sozusagen diese Zeit, in der ich den einschule, bezahlt.«

»Also das ist so ein Geben und Nehmen. Weil auf der anderen Seite hat der Jugendliche den Vorteil, dass, wenn er jetzt zum Beispiel ein sehr schlechtes Zeugnis hat, da sozusagen den Einstieg schafft – was ja sehr häufig vorkommt!

Was da noch dazu zu sagen ist, was schon von der Praxis her auffällt, ist dann, eben diese drei Monate nach dem richtigen Lehrvertrag dann, was nochmal Probezeit ist, dass wir da die bessere Behaltefrist dann haben. Wenn der im Vorlauf, weil der ist eingearbeitet, man hat ihn drei Monate angeschaut, also die sind sich dann relativ sicher, wenn sie ihn übernehmen.

Und dann passiert es nicht so häufig – weil es kann passieren, wenn jemand direkt in den Lehrvertrag geht, dass er die drei Monate nicht durchhält, wenn er jetzt zum Beispiel direkt von einem kleinen Schnupperpraktikum von einer Woche dann direkt einen Lehrvertrag kriegt.

Da haben wir jetzt schon gemerkt, wenn diese Vorphase besteht, wo sie eingearbeitet sind, wo der Betrieb den wirklich schon einschulen kann und der dann eigentlich schon ein richtiges Mitglied ist, wenn er den Lehrvertrag kriegt dann klappt das auch eher, dass die den behalten.

Weil das ist für die Jugendlichen immer sehr schlecht, wenn sie direkt in eine Lehre kommen. Es passiert nicht so häufig, aber es passiert, dass die dann einfach in der Probezeit wieder gekündigt werden. Und dann haben sie halt wieder den Leerlauf.

Weil eben, die haben schon diese Einarbeitungszeit, der ist schon eingearbeitet, der kann dann echt auch schon anders eingesetzt werden, als wenn er neu starten würde.«

3.5.3 Chancen und Herausforderungen für Ausbildungseinrichtungen

Für die Ausbildungseinrichtungen sind die Praktika wesentliche Voraussetzungen für die Ihnen vom Arbeitsmarktservice übertragene Vermittlungsverpflichtung. Darüber hinaus können die TeilnehmerInnen in den Praktika jene betriebspraktischen Erfahrungen machen, die eine Ausbildungseinrichtung selbst bei bester Ausstattung in Bezug auf Räumlichkeiten, Maschinen, Werkzeuge und Ausbildungspersonal nicht vermitteln kann. Erst durch die Betriebspraktika kann das angestrebte Ausbildungsziel (etwa im Bereich der Lehrabschlusskurse, der FacharbeiterInnen-Intensivausbildung, aber auch in den Ausbildungsphasen der Arbeitsstiftungen und in den Maßnahmen für Jugendliche im Rahmen der Überbetrieblichen Berufsausbildung) erreicht werden.

Nicht zu unterschätzen ist bei Betriebspraktika deren organisatorischer Aufwand für die Ausbildungseinrichtungen. Selbst wenn die TeilnehmerInnen die Praktikumsstelle selbst akquirieren, ist eine laufende Betreuung und Kontrolle und mitunter Intervention notwendig. Auf der anderen Seite führen erfolgreich absolvierte Praktika sehr oft dazu, dass Betriebe von sich aus nachfragen, ob die Ausbildungseinrichtungen wieder PraktikantInnen für sie hätten. Auf diese Weise erleichtern erfolgreiche Praktika zukünftige Akquisitions- und Vermittlungsbemühungen und sichern den nachhaltigen Erfolg der Qualifizierungsmaßnahmen.

Grundsätzlich besteht seitens der (an den Fokusgruppen beteiligten) Ausbildungseinrichtungen auch keinerlei Zweifel an der Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit von Betriebspraktika:

»Ich glaube, dass das Praktikum, Schnuppertage, Kurz-/Langzeitpraktikum, eines der wichtigsten Instrumente ist, um die Leute beruflich zu orientieren und zu integrieren, und dass es ohne dem sehr schwierig wird.«

3.5.4 Erfahrungen zu den Wirkungen von Betriebspraktika

Die Erfahrungen der teilnehmenden TrainerInnen und Organisationsverantwortlichen der Ausbildungseinrichtungen sind überwiegend positiv. Einerseits gelingt es, über Betriebspraktika auch TeilnehmerInnen in Lehr- und Arbeitsverhältnisse zu vermitteln, die am regulären Lehrstellen- und Arbeitsmarkt aufgrund fehlender oder unzureichender formaler Bildungsabschlüsse oder langer Abwesenheiten vom Arbeitsmarkt nicht erfolgreich waren. Andererseits zeigen die langjährigen Erfahrungen, dass die TeilnehmerInnen auch über das Kernziel, nämlich die Vermittlung hinaus, in vielfältiger Weise von den Praktika profitieren.

Dennoch sind nach Ansicht der Ausbildungseinrichtungen den Einsatzmöglichkeiten von Betriebspraktika vor allem in der Lehrlingsausbildung Grenzen gesetzt. Dies hängt aber weniger mit der Art der Praktika selbst als mit den Ausbildungsanforderungen für die Lehrausbildung zusammen. Ein Teil der jugendlichen TeilnehmerInnen hat trotz guter Vorbereitung, Betreuung und Begleitung nur wenig Chancen, die Lehrausbildung erfolgreich zu absolvieren. Für diese Klientel wäre eine reduzierte Form der Lehrlingsausbildung, wie sie etwa im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung in der Variante »Teilqualifikation« bzw. in der »Lehre Light« nach deutschem Vorbild vorliegt, wünschenswert:

»(...) also wir haben ja ein sehr schwaches Klientel, und da stellen wir oft fest, dass sie gar nicht in der Lage sind, die Lehrabschlussprüfung tatsächlich positiv zu erledigen.

Ein Beispiel ist, dass sie zum Beispiel ein Jahr wiederholen müssen und dann zur Lehrabschlussprüfung antreten müssen, ohne wirklich die Berufsschule fertig zu haben. Also eine ganz schwierige Ausgangssituation ist das. Und mein Wunsch wäre, dass es einfach auch andere Modelle gibt, nicht nur eine gesamte Lehrabschlussprüfung, sondern vielleicht so Teile (...), also wo sie vielleicht nur, ich weiß nicht, das erste Jahr machen und dann einen Abschluss machen und mit dem schon irgendwie ins Berufsleben einsteigen können. Einfach weil wir immer wieder feststellen: Das ist alles zu viel, das schaffen sie einfach aufgrund der Fähigkeiten nicht. Das ist das, was in Deutschland unter »Lehre Light« diskutiert worden ist. Also das fehlt bei uns. Obwohl das für eine bestimmte Gruppe die Möglichkeit wäre, zumindest einen Abschluss zu machen. Aber man muss das halt sehr gut reglementieren. Der Trend geht ja eh dahin, dass immer mehr gefordert wird und immer weniger bezahlt. Aber da haben wir wirklich eine Schicht Menschen, die das brauchen!

Ja, und bei dieser Möglichkeit könnte es ja so sein, dass sie aufbauen können. Da haben sie schon ein Basiswissen, und wenn sie sich entwickeln im Laufe der Zeit, vielleicht die Lehrabschlussprüfung irgendwann machen. Weil ohne irgendeinen Abschluss haben sie überhaupt keine Chance mehr.«

3.5.5 Die besondere Stärke der Praktika: Praxis

Die besondere Stärke der Praktika ist sicherlich die reale Arbeitspraxis bzw. deren Erprobung. Dabei kommt es auch zu nicht planbaren Matchingprozessen von Angebot und Nachfrage. Denn nur in der tatsächlichen realen Arbeitssituation lässt sich beispielsweise feststellen, ob Personen in ein Team passen. Und gerade für manche »schul- und ausbildungsmüde« Jugendliche bzw. Jungerwachsene ist praktische Arbeit ein wesentlicher Motivationsfaktor:

»Es ist ja oft so, es passieren ja oft wirklich verrückte Sachen. Ein Beispiel: Voriges Jahr, wir haben ganz neu bekommen Maler. Ich habe wirklich drei Burschen gehabt, die wirklich sehr gut waren. Die habe ich hingeschickt. Die sind auch wieder gekommen, kurzes Praktikum. Weil die haben gesagt: ›Okay, sie wollen einen Lehrling, ein, zwei Wochen, hat nicht gepasst.‹ Drei habe ich hingeschickt, alle Drei: ›Nein, der passt mir nicht rein und, und, und.‹ Dabei waren die wirklich gut. Dann habe ich mir gedacht: ›Jetzt kann er mich gern haben, der Betrieb, jetzt schicke ich ihm irgendeinen!‹ Ich habe ihm einen geschickt, wirklich, der hat nicht einmal einen geraden Strich machen können, ein Schlampiger, wie ein kleines Kind. Der war dort, eine Woche später: ›Super, den nehme ich.‹ Weil das war ein Dampfplauderer, der hat gerne geplaudert, der hat genau in das Team hineingepasst. Also, das ist, wie du es machst, es passieren immer unwahrscheinliche Sachen. Und wie gesagt, das ist eine Glückssache auch. Das will ich damit sagen. Weil wenn der mit den Nieten, der kann noch so tätowiert sein, Nieten haben und, und, und. Wenn der in das Team hineinpasst, dann ist das dort der beste Mann, und dann ist er dort auch aufgehoben. Und da kann ich noch so viele hinschicken.«

»Wir mahnen ja manchmal Mitarbeiter, also die Trainer und Trainerinnen sagen: ›Du, pass' auf, mute dem oder der nicht zu viel zu, da gibt es nur Brösel und Schwierigkeiten.‹ Und dann kommt ein Anruf von der Firma, der sagt: ›Traumhaft, so einen guten Mann, so eine gute Frau, habe ich noch nie gehabt!‹ Dann erzähle ich das den Trainern: ›Na, den habe ich dann bald am Krawattl oder sonstwo!‹ Eh nicht, das ist ja nur der Ausdruck. Die schummeln uns an, die können, die wollen. Aber die wollen nicht in der Schulbank sitzen, und die wollen nicht in der Werkstatt stehen, die wollen wirklich eine produktive Arbeit machen.«

3.5.6 Erfolgs-/Misserfolgsktoren

Wesentlich fr den Erfolg von Betriebspraktika ist ein Bndel von Kriterien:

Vorbereitungsphase

Die TeilnehmerInnen mssen vor Eintritt in das Betriebspraktikum eine Vorbereitungsphase durchlaufen, in der etwaige Hindernisse (qualifikatorische Defizite, mangelnde persnliche oder soziale Kompetenzen, mangelnde Arbeitsfhigkeit, unzureichendes Selbstwertgefhl etc.) bearbeitet und behoben werden knnen.

Auswahl und Akquisition der Praktikumsbetriebe

Die Auswahl und Akquisition der Praktikumsbetriebe sollte nach Mglichkeit durch die TeilnehmerInnen selbst erfolgen, weil in diesen Fllen die Identifikation der TeilnehmerInnen mit dem Praktikum und die Motivation, die Praktika auch bis zum Ende zu absolvieren, deutlich hher sind. Nur dort, wo die TeilnehmerInnen Untersttzung bentigen, sollten die Ausbildungseinrichtungen eingreifen.

Flexible Abstimmung von Zeitpunkt, Dauer und Verteilung der Praktika

Zeitpunkt, Dauer und Verteilung der Praktika sollten auf die Bedrfnisse der TeilnehmerInnen und der Betriebe innerhalb vorgegebener Rahmen flexibel abgestimmt werden knnen. Eine Mitgestaltungsmglichkeit der TeilnehmerInnen erhht die Motivation, eine ausreichende Bercksichtigung betrieblicher Interessen ist die Voraussetzung fr eine erfolgreiche Durchfhrung der Praktika und fr eine potenzielle Übernahme in ein regulres Arbeits- oder Lehrverhltnis.

Zwischen TeilnehmerInnen, Betrieben und Ausbildungseinrichtungen mssen die Ausbildungsinhalte und Ausbildungsziele im Rahmen eines Praktikumsvertrages im Vorfeld klar definiert werden. Das gibt beiden Seiten (TeilnehmerInnen und Betrieben) die notwendige Sicherheit, keine unerfllbare Vereinbarung einzugehen:

»Entscheidend sind fr mich die Praktika in dem Sinn fr den Jugendlichen, dass er einmal Erfahrungswerte sammeln kann, dass es fr ihn eine spezielle Sicherheit ist, dass er mehr Selbstvertrauen kriegt, und vor allem ber die Zielgruppe, die wir betreuen, wo wir jetzt merken auch, dass das immerverstarkt wird, dass gerade Selbstvertrauen ein wichtiger, wesentlicher Grund ist. Und eben Stkrkung Selbstwert, Sicherheit, sich einmal hinauszuwagen. Weil sie kommen alle von der Schule, von einem geschtzten Rahmen. Aber da geht es dann darum, sich selber was zu erarbeiten, und das sind die ersten Erfahrungen, die ganz wesentlich sind, wo man sie dabei untersttzt mithilfe solcher Manahmen, die die Praktika integriert haben.

Und diese Praxis ist ein ganz ein wesentlicher Teil. Und dann zu sagen: »Auch wenn es mir dabei nicht so gut geht, dann kann ich wieder zurck!« Also dieses »Wiedergetragenwerden«,

wieder zurüch in die Maßnahme, das ist ein wesentlicher Grund, dass man sagt, Praktika sind wichtig in solchen Maßnahmen. Bernhard, bestes Beispiel, ein ganz zurückgezogener Bursche, wo wir gedacht haben, das wird sehr schwierig, und beim ersten Mal hat er ein super Praktikum, und jetzt steht er sogar morgen bei der engsten Auswahl. Wir waren so überrascht, da sind manchmal Sachen, für den Jugendliche auch, die wir ihnen manchmal gar nicht zutrauen würden, passieren solche Sachen. Und das ist natürlich dann umso schöner, wenn man solche Erfolgserlebnisse miterleben kann.«

Ausreichende Vorfeldinformationen für die Betriebe

Die Betriebe müssen im Vorfeld ausreichend über die Ziele und die möglichen Anwendungsbereiche von Betriebspraktika informiert werden. Dadurch können falsche Erwartungen und Ängste verhindert und eine zielgruppenspezifische Durchführung der Praktika erleichtert werden. Diese Informationspflicht beschränkt sich nicht auf das Arbeitsmarktservice, auch die Interessenvertretungen sollten aktiv in den Informationsprozess eingebunden sein. Insbesondere die Abgrenzung der Betriebspraktika im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Qualifizierungsmaßnahmen von schulbezogenen Betriebspraktika (etwa im Rahmen der Berufsbildenden Höheren Schulen oder Fachhochschulen) oder von Praktika für akademische BerufseinsteigerInnen muss für die Betriebe deutlich gemacht werden:

»(...) eben diese Klarheit am AMS, wenn es diese Praktika bzw. dann für Akademiker diese nicht oder gering bezahlten Tätigkeiten da aufzuwerten, dann bitte ganz klar und dezidiert auch über die Innungen und über die Wirtschaftskammer die Betriebe informieren, welche Gruppen das betrifft! Also generell Informationstätigkeit über die unterschiedlichen Formen und Möglichkeiten von Praktika. Auch, dass wir nicht gegen die Unternehmen arbeiten, sondern dass wir FÜR sie sozusagen schauen, dass wir Fachkräfte, wo es eh so einen Mangel gibt, dorthin bringen, wo sie hingehören.«

Kostenaspekt

Für die Betriebe sollten die Betriebspraktika auch weiterhin ohne zusätzliche Lohnkosten durchführbar sein. Gleichzeitig müssen der Vermittlungsauftrag und eine Übernahmeverpflichtung bei mehrstufigen, über einen längeren Zeitraum angesetzten Betriebspraktika erhalten bleiben, um die notwendige Verbindlichkeit der Betriebspraktika sicherzustellen.

Transparente Kommunikation

Als besonders wichtiger erfolgsrelevanter Faktor wird eine ehrliche und offene Kommunikation zu den beteiligten AkteurInnen (Partnerbetriebe, PraktikumssteilnehmerInnen, AMS) bewertet:

»Für mich zählt einmal das Kennenlernen der Person, die das Praktikum machen soll, den Betrieb, wo das Praktikum durchgeführt wird, und die Wahrheit gegenüber beiden. Das heißt

also dem Praktikanten zu sagen, was auf ihn zukommen wird und dem Betrieb aber auch sagen, was auf ihn zukommen wird. Ich habe kein Problem damit, dem Betrieb zu sagen: ›Du, der ist langsam, aber gründlich.‹, ›Der ist schnell, aber schlampig.‹ Das liebt ein Betrieb genauso, wie das AMS es liebt, solche Informationen. Er kann damit agieren. Er kann auch sagen: ›Du, jetzt nicht, weil ich habe eine heikle Arbeit, da kann ich mir so etwas nicht leisten.‹ Und das ist für mich ein Wesentliches, dass beide einmal schon im Vorfeld wissen, worum es geht, sodass es sich gegenseitig ergänzt.«

Betreuungsqualität

Als wesentlichster Punkt für den Erfolg von Betriebspraktika wird generell die Qualität der Betreuung (der PraktikumssteilnehmerInnen und der Betriebe) betrachtet. Diese beinhaltet optimalerweise eine entsprechende Vorbereitung, die Begleitung und auch eine Nachbetreuung (vgl. auch Abschnitt 3.6):

»Ich finde einfach auch, dass das Praktikum steht und fällt mit unserer Betreuung, und wenn die gut ist, dann funktioniert auch das Praktikum. Also die Firmen müssen genauso einen Ansprechpartner haben wie die Teilnehmer. Und man muss es einfach hegen und pflegen und halt Termine verschieben, wenn Not am Mann ist. Und das müssen sie einfach auch spüren, dann funktioniert das auch.«

»Ich denke doch, dass die Zusammenarbeit mit den Firmen wichtig ist, aber auch die Vorbereitung des Praktikanten, was kommt auf sie zu. Auch da sind teilweise doch Ängste da, und wenn man den Praktikanten diese Ängste nimmt und im Vorfeld dieses Praktikum auch behandelt und bespricht, denke ich, ist doch eine hohe Erfolgsquote mit Sicherheit zu erzielen.«

»Ich würde einmal sagen, dass das Engagement der Trainer und Trainerinnen das Entscheidende ist. Einfach die Jugendlichen gut vorbereiten auf die Annahme vom Praktikum, sie dann auch währenddessen betreuen und natürlich auch ständig den Kontakt zu den Firmen haben. Das ist eigentlich der Grund auch, dass so ein Praktikum funktioniert, dass der Jugendliche einfach von allen Seiten betreut wird, weil im Mittelpunkt steht eigentlich der Lehrstellensuchende, zum Beispiel im Jugendbereich.«

»Für ein erfolgreiches Praktikum ist sicherlich notwendig, dass ich mich auch während der Praktikumsphase sehen lasse. Also nur den Praktikumsbetrieb zu akquirieren, den Praktikanten einzustellen und nachher wegzufahren, ist vermutlich zu wenig. Sondern ich als Ausbildungsbetrieb muss auch meine Pflichten dann wahrnehmen, indem ich ein Stückchen Kundenbeziehung pflege und den Praktikumsbetrieb vielleicht als Kunde sehe. Und zusätzlich gehört einfach eine gescheite Vorbereitung auch der Praktikumssteilnehmer, was die klassischen Arbeitstugenden angeht. Pünktlichkeit, Auftreten, ›Bitte‹ und ›Danke‹ zu sagen sind wesentliche Erfolgsfaktoren. Alles andere kann man lernen.«

3.6 Möglichkeiten zur Weiterentwicklung/Optimierung des Einsatzes von Betriebspraktika

Seitens der an den Fokusgruppendifkussionen teilnehmenden ExpertInnen (Ausbildungsverantwortliche und TrainerInnen von AMS-Qualifizierungsmaßnahmen) wurde auch eine Reihe von Vorschlägen erörtert (und teilweise auch kontroversiell diskutiert), wie der Einsatz von Betriebspraktika in den Maßnahmen noch (weiter) optimiert werden könnte. Als wesentliche Vorschläge bzw. Anregungen kristallisierten sich heraus:

Einheitliche Informationsbroschüre(n) für Praktikumsbetriebe

Die ExpertInnen beobachten auf Seiten der Betriebe einen hohen Informationsbedarf zu den Rahmenbedingungen der Betriebspraktika, insbesondere auch was die Abgrenzung zu Ferialpraktika betrifft. Eine einheitliche Informationsbroschüre zu Praktika (z.B. seitens des AMS oder der WKÖ oder auch in Kooperation) wäre diesbezüglich auch eine große Unterstützung für die Akquisitionsbemühungen der Ausbildungseinrichtungen und sollte klare Antworten zu den wesentlichen Punkten/Fragen enthalten (z.B. keine Anmeldung zur Sozialversicherung erforderlich, kein Entgelt, vorzeitige (einseitige) Beendigungsmöglichkeit des Praktikums, Unfallversicherung etc.):

»Ich habe da mit unserer Leitung gesprochen, weil es ist ja schade. Ich habe Mediendesigner und, und, und. Also ich habe alle Möglichkeiten, die mir nichts kosten. Wir haben wirklich dann so eine Broschüre gemacht, wirklich mit Foto, mit Text und, und, und, auch von den Berufen her. Weil ich ganz einfach sage, wenn ich zu einer neuen Firma gehe und ich präsentiere mich, ich präsentiere im Prinzip ja die Firma, dann wollen die auch gewisse Informationen. Und das sollte halt ein bisschen professioneller gemacht werden. Und das, was wir auch machen, wenn ich einmal einen Betrieb habe, das ist mir das eine oder andere Mal passiert, dass er gesagt hat: ›Na, schicken 'S mir mal so einen Praktikumsvertrag!‹ Dann sage ich: ›Ja, ich kann Ihnen gerne einmal so einen Blanko schicken, damit Sie einmal sehen, was drinnen steht. Weil es hat ja keiner was zu verstecken und zu verbergen.‹ Und nebenbei schicke ich ihm sogar noch ein Begleitschreiben, eine kurze Zusammenfassung, wo das halt dann ist, dass die Teilnehmer bei uns versichert sind, vom AMS das Geld beziehen und ja.«

»Aber XY [Anmerkung: Firmenname] weiß das nicht, die meldet manche Praktikanten an und wundert sich dann, dass sie das Geld nicht mehr von der Sozialversicherung kriegen. [Allgemeines Gemurmel] Da sind manchmal Studenten oder Studentinnen, die ganz einfach ein Praktikum machen. Und die sollten ja diese Praktikanten und die Ferialpraxen auf zwei verschiedenen Listen führen, die einen werden angemeldet, und die dürfen nicht angemeldet werden. Aber sie haben sie alle in einem wahrscheinlich, gel? Ja. Und dann haben sie eine Schwierigkeit. Weil das Geld von der Sozialversicherung bekommst du fast nie mehr.«

»Bei uns ist das manchmal auch so, ich entwerfe den Vertrag einfach, die Vereinbarung, Muster, und gebe dem Teilnehmer mit, dann soll er es lesen, und wenn dem das gefällt, soll er diese Felder ausfüllen.«

»Aber das ist etwas, das uns sehr helfen würde, wenn die WKÖ oder das AMS, eher die WKÖ, den Betrieben das auch näherbringt, dass es das gibt, die Möglichkeit halt. Also bei uns geht es ja dann auch um die Vermittlung, das ist auch das Schwierige, eine Art Probemonat, das ja aber auch wirklich nichts kostet. [Allgemeines Gemurmel] (...) Man redet sich den Mund fusselig bei den Firmen, weil all das kostet gar nichts.«

»Also ›Praktikum‹ ist ein Begriff, der für so viele verschiedene Dinge verwendet wird, wo es extreme Missverständnisse gibt, also jeder meint etwas anderes damit. Die rechtliche Situation ist dann natürlich je nachdem, was es ist.«

»Und die Zeit, [Allgemeines Gemurmel] weil die meisten glauben, du rufst an wegen Feriapraktikanten.«

»Da wäre Aufklärung gut. Das sind Sachen, die machen wir mit den TeilnehmerInnen, denen das zu sagen, was das ist. Und sie müssen das gleich kommunizieren, und was weiß ich was.«

»Also ich würde sagen, es sollte nicht viel drinnen stehen. Einfach, nicht Paragraphen oder irgendetwas. Es soll nicht viel sein. Aber wenn ich zum Beispiel so einen Flyer mache, wo ich sage: ›Okay, es gibt verschiedene Partner, Partnerbetriebe, wie so und so.‹ Und eine kurze Information. Das heißt, dass die Lehrlinge ein Praktikum machen können, dass sie ganz einfach vom AMS das Geld bekommen. Also kostenfrei. Kostenfrei. Dass sie keine Versicherung brauchen, einfach von der Versicherung her. [Allgemeines Gemurmel] Also im Endeffekt eigentlich, dass wir die (...). Man muss die Firma neugierig machen, darum soll nicht viel drin stehen. Wenig, ja wenig, aber das Wichtige. Dass ich weiß: ›Okay, ich habe die Möglichkeit, mir einen einmal einen Monat anzuschauen, versichert ist er auch nicht, es ist komplett unbürokratisch.‹ Weil es im Endeffekt ja wirklich einfach ist. Das ist das Wichtige, weil viele trauen sich ja gar nicht drüber, weil sie sagen: ›Hallo!? Den muss ich mir behalten acht Wochen!‹ [Allgemeines Gemurmel] Bürokratisch und, und, und (...). [Allgemeines Gemurmel] Also so ihre Vorstellungen: ›Den muss ich dann den ganzen Tag beschäftigen, muss den behalten und, was man nicht alles muss (...).‹ [Allgemeines Gemurmel] Dass sie wissen, jederzeit.«

Moderator: »Ist das klar für die Betriebe, dass die den jederzeit quasi zurückgeben können, dass sie den nicht acht Wochen halten müssen?«

Antwort: »Nicht für alle. Ich sage: ›Anrufen, und der sitzt auf meinem Schoß.‹ [Allgemeines Gemurmel] Passt, nicht einfach alles geben, bei Interesse bitte kontaktieren. Und dass ich keine getrennten sanitären Anlagen brauche nur für einen Praktikanten, wenn er da, weiß ich nicht,

oder für eine Praktikantin. Ab fünf erst. [Allgemeines Gemurmel] Genau, erst. Das wäre auch gut, da drinnen zu stehen.«

Information über Ausbildungsangebote (z.B. Online-Infos)

Nach Einschätzung mehrerer ExpertInnen wäre es für viele Betriebe sicherlich interessant zu wissen bzw. jederzeit aktuell abrufen zu können, welche Ausbildungseinrichtungen gerade in welchen Berufen Ausbildungen (und daher vermutlich auch PraktikantInnen) anbieten können:

»Wir leben im einundzwanzigsten Jahrhundert, heutzutage über Computer ist ja alles super. Wir haben den AMS-Jobroom. (...) Unser Auftraggeber ist das AMS. Warum kann ich da nicht zum Beispiel reingehen? Warum kann ich nicht eine Seite machen, wo ich sage: ›Okay, da ist das bfi, da ist Weidinger, ibis, JAW und, und, und.« Da sind die Ausbildungsbetriebe, das heißt, der bildet das, das, das aus, wo die Betriebe nachschauen können. Natürlich muss ich die Betriebe auch in Kenntnis setzen, aber die Verbindung werden sie ja haben. Dann kann sich jeder, der einen Betrieb hat, hinsetzen, macht einen Klick: ›Aha, der bildet aus Bautechnische Zeichner, der bildet aus Elektriker, aha, da habe ich Steuerassistenten, die sind im ersten Lehrjahr; zweiten Lehrjahr. Aha, Kontaktadresse (...).« Der ruft an, wir schicken gerne Bewerbungen. Das wäre eher die professionelle und die schöne Arbeit. [Allgemeines Gemurmel] Im Endeffekt. Nein, es gibt so viele einfache Sachen.«

»Das ist immer so geheim, diese AMS-Ausbildungen. Da kriegst du nicht einmal als zukünftige Teilnehmerin. [Allgemeines Gemurmel] (...) Da kommst du voll schwer heran, ein, zwei Wochen vorher kriegst du dann ein Blatt zugeschickt, wo Informationen sind, aber vorher erfährst Du nichts.«

»Das wäre im Prinzip etwas, das reingehört in die Öffentlichkeit, so wie der AMS-Jobroom, das kann sich jeder anschauen, der ein Internet hat.«

»Ja. Ja, genau.«

Praktikumsbörse

Eine Weiterentwicklung des vorher beschriebenen Punktes wäre eine vollwertige Praktikumsbörse, d. h., dass nicht nur die Ausbildungseinrichtungen PraktikantInnen anbieten, sondern auch Unternehmen ihre Praktikumsplätze. Selbst wenn eine derartige Online-Praktikumsbörse nur für ausgewählte NutzerInnen zugänglich wäre, bestehen hier auch Bedenken hinsichtlich der erforderlichen Transparenz und des Verzichtes auf das Zugrundeliegen von positiven persönlichen Beziehungen (zwischen Ausbildungseinrichtungen und Praktikumsbetrieben), welche ein wesentlicher Punkt für das Finden von Praktikumsbetrieben und für eine Kooperation darstellten. Dieser Punkt wurde daher kontroversiell diskutiert und betrachtet:

»Ja, so eine Praktikumsbörse (...) Wenn die installiert wird, dass jeder überall einen Zugang hat, wäre das sicher eine geschickte Sache. Weil das AMS hat wahrscheinlich nicht sehr viel Aufwand, und es wäre für die eine oder andere Maßnahme sicher zielführend. Speziell dort in Kursen, wo die Leute von Anfang an soweit sind, dass sie eigentlich selbständig zu Beginn einmal auf Praktikumsuche gehen. Weil, wie wir das oft gehört haben, dann sagt man: »Ja, wenn dann doch keines gefunden wird, dann intervenieren wir.« Aber dass man da sozusagen (...). [Gemurmel] Wenn man da sozusagen einen Zugang hätte bei uns, da gibt es eine Praktikumsbörse, welcher Betrieb in welchem Bereich sucht was. (...) Das AMS versucht eigentlich eh, alle Betriebe in der Region zu betreuen. Da wäre es wahrscheinlich kein großer Aufwand, wenn man so eine Praktikumsbörse zur Verfügung stellen könnte. Das wäre sicher eine sehr, sehr sinnvolle Unterstützung.«

»Aber ist es jetzt wirklich für jeden da im Raum das große Problem, dass seine eigene kleine Börse zu gering ausgeführt ist, dass er diese Geschichten nicht bedienen kann? Also ich kann nur sagen: »Nein.« Meine ist nicht zu klein. Und ich würde auch glauben, wenn jetzt diese Firmen, meine kleine Börse zum Beispiel, die würden sich gar nicht auf die Plattform stellen, weil sie sagen: »Okay, wir haben da einen Betrieb, einen Ausbildungsträger et cetera, mit dem wir gute Erfahrungen gemacht haben.« Ich habe was davon, der hat was davon et cetera. Findet doch im Endeffekt in der Praxis letztendlich so statt, oder? Und warum soll sich der auf die Plattform tun? Wenn er nicht mehr Praktikumsplätze hat, tut er es sowieso nicht. Und wenn er sein Kontingent erschöpft mit einem Partner, die ja da oben an sich sitzen, denke ich, ist ja das erfüllt. Ich denke auch. Oder ist irgendwer, der jetzt doch einen Mangel hat an so Betrieben, die für diverse Maßnahmen Plätze zur Verfügung stellen?«

»Wir haben keinen Mangel, aber es geht ja um neue Ideen, wieder.«

»Es kann ganz toll sein, es kann aber auch in einem Desaster enden, indem dass man dann streitig wird und die Firmen (...). Wenn die Firma »Sowieso« das reingibt und sich vielleicht mit der oder der Maßnahme schon in Verbindung setzt, die andere Maßnahme schickt wen hin. Es kann super sein, es kann aber auch wirklich (...).«

»(...) unnötig. Die Firmen würden dann ja bombardiert werden.«

Praktikum vor Maßnahmenbeginn (insbesondere Stiftungseintritt)

Insbesondere seitens der Ausbildungsstiftungen wurde darauf hingewiesen, dass es sinnvoll wäre, auch vor Maßnahmenbeginnen bereits ein Betriebspraktikum (vor allem zum Zwecke der Berufsorientierung) zu machen. Für diese Zwecke gibt es allerdings bereits ein arbeitsmarktpolitisches Instrument des AMS (»Arbeitstraining«), welches diesen Bedarf abdecken könnte:

»Das ist natürlich eine Schwierigkeit, was uns ein bisschen fehlt, bevor eine Stiftungsarbeit geschieht, dass da, also bevor der Stiftungseintritt ist, dass es eine Praktikumsmöglichkeit gibt. Dass wirklich auch Betrieb und TeilnehmerInnen sich das anschauen können: ›Ist das wirklich das, was ich mir vorgestellt habe?«

Intensivierung der Praktikumsbegleitung

Eine Begleitung während des Praktikums wird sowohl als erfolgsrelevant für den Praktikanten bzw. die Praktikantin als auch wichtig für die Zufriedenheit der Praktikumsbetriebe bewertet. Die für diese Begleitung vorgesehene Zeit wird dabei in manchen Fällen als zu gering erachtet:

»Ja, die Sachen sind eigentlich schon gefallen, das, was den Erfolg ausmacht, also die Freiwilligkeit, die Motivation, die Vor- und Nachbereitung. Ich würde mir eventuell noch wünschen, dass in der Praktikumsbegleitung für so Kurzmaßnahmen, wo die Praktika eher sehr kurz gehalten sind, diese Begleitungsstunden von den Trainern, wo man auch das organisatorische Problem hat, was mache ich mit einem Trainerteam in einem Fünfundzwanzig-Stunden-Kurs, das während der Praktikumszeiten nur für zehn Stunden verpflichtet werden kann. Da könnte man die Qualität erhöhen, indem man ihm nochmal fünfundzwanzig Stunden Zeit gibt. Wenn man da ein entsprechend intensives Praktikumscoaching, Praktikumsbegleitung macht, wo man sagt, man kann zu den Betrieben rausfahren, würde das die Qualität erhöhen und würde die organisatorischen Defizite oder Probleme, die sich beim Ausbildungsbetrieb, also sprich beim Maßnahme betreuenden Institut, ergeben, dann minimieren oder sogar am Ende weghaben. Also (...) die Stunden werden für die Praktikumsbetreuung hergenommen.«

Nachbetreuung

Auch in Fällen, wo z.B. das Praktikum zu einem Vermittlungserfolg führt, wird eine weitere Nachbetreuung als sinnvoll erachtet:

»Ich kann es nur noch einmal ein bisschen aus einer anderen Sicht beleuchten: Bei uns ist es oft so, dass Mitarbeiter ausscheiden aus dem Sozialökonomischen Betrieb, weil sie einen Job finden. Und eine sehr lange Zeit waren die dann glücklich, haben den Job gefunden und sind aber nach zwei, drei Wochen da wieder rausgefallen, weil einfach, ganz einfach andere Rahmenbedingungen herrschen in der ›Freien Wirtschaft‹ als bei uns im geschützten Rahmen. Es ist dann die Idee geboren worden, die nachzubetreuen. Das heißt auch, wenn der ausscheidet, man sagt eigentlich: ›Der ist vermittelt.‹, kriegt er eine drei Monate lange Nachbetreuung, wenn er das möchte. Und es hat sich rausgestellt, dass sich das als sehr hilfreich entwickelt hat, weil durch den Kontakt mit den Firmen und auch mit den Teilnehmern selbst, man da ganz viel abfangen hat können. Man macht so ein bisschen die Mediatorenrolle. Und das hat dazu geführt, dass diese Sachen dann öfter gelingen als vorher.«

Incentives bzw. Honorierung für Betriebe mit besonders guten Praktikumsplätzen

Es wurde auch die Frage aufgeworfen, ob Betriebe mit qualitativ besonders hochwertigen Praktikumsplätzen und einer besonders guten Betreuung dafür in irgendeiner Weise belohnt werden könnten/sollten:

»Ich glaube, dass man auch darüber nachdenken kann, die Betriebe zu honorieren, die das wirklich gut machen. Die auch im Prinzip die Jugendlichen nehmen, die wirklich kaum vermittelbar sind, und sagen: ›Hey, Du bleibst da, und ich unterstütz' Dich zwei Monate lang!‹ Man sieht oft nur, okay, die brauchen eh Facharbeiter, die sollen das tun, aber ich sehe das ein bisschen aus einer anderen Sphäre auch. Und ich glaube einfach, dass man auch in die Richtung noch über etwas nachdenken könnte, wie immer das aussieht. Weil ganz selbstverständlich ist es nicht, vor allem die, die es wirklich gut machen.«

Ausweitung der Gestaltungsspielräume für die Ausbildungseinrichtungen

Im Sinne einer optimal an die jeweiligen konkreten Bedürfnisse der PraktikumssteilnehmerInnen und Praktikumsbetriebe angepassten Gestaltung – vor allem Dauer – der Praktika wünschen sich viele Ausbildungseinrichtungen eine höhere Flexibilität und mehr Freiräume beim Einsatz der Praktika:

»Also bei uns ist es so, dass der AMS-Berater die Entscheidung hat, letztendlich auch, ob sie die Ausbildung machen darf oder nicht. (...) Wenn wir die Praktika verlängern wollen oder eben mehr als die zwanzig Tage, müssen wir immer mit dem in Kontakt treten und den fragen und meistens auch schriftlich das verlangen. Und dann ist es mehr oder weniger abhängig vom Gutdünken des AMS-Beraters. Wenn der ›Ja‹ sagt, dann verlangen wir das schriftlich, also sie müssen es uns schriftlich geben. Weil A sagt A, und B sagt B, und dann haben wir zwei Frauen, die unterschiedliche Dinge dürfen, weil sie halt bei unterschiedlichen Beratern sind. Und oft ist es auch so, dass wir zum Beispiel Informationen haben von der Landesgeschäftsstelle, so und so wird das gemacht, und kriegen es aber absolut nicht durch bei den Regionalen Geschäftsstellen, die machen das ganz anders. Und das ist oft ein sehr mühsamer, zäher Kampf. Also die machen da Bestimmungen, die einfach nicht alle erreichen, und viele machen es halt so, wie sie halt glauben.«

»Und ganz viele Regeln, es gibt so viele Regeln.«

»Also von unserem Ablauf sind die Praktika zu einem bestimmten Zeitpunkt eigentlich knapp vor der Prüfungsvorbereitung. Aber es wäre sicherlich dienlich, alle Praktika auf zum Beispiel zwei Monate, von meiner Seite her, aufzublasen. Allerdings auch die Ausbildungslänge müsste, sollte um das länger sein, sodass nicht irgendwo Inhalte abhandenkommen, nämlich Ausbildungsinhalte.«

»Aber ich muss sagen, wir werden eigentlich immer dann eingebremst, weil dann heißt es: ›Hallo, die sechzig Tage!‹ (...) Anderer/Andere TeilnehmerIn: ›Bei mir auch, und das finde ich blöd.‹ Weil gerade bei uns ist es meiner Meinung nach extrem wichtig jeder Kontakt zu jeder Firma. Also neunzig Prozent kommt über persönliche Kontakte zustande.«

»Ich glaube, dass das wichtig ist, generell beim Praktikum, dass man da ein bisschen offener ist, ein bisschen kreativer, sage ich einmal. (...) Weil ich glaube, man muss das individuell gestalten können. Ich glaube, jeder von uns weiß genau, was notwendig ist und kennt den Betrieb, kennt auch denjenigen, den er hinschickt, und wenn was Positives rausschaut, dann sollte man die Möglichkeiten haben.«

Der Wunsch nach mehr Flexibilität geht teilweise auch so weit, dass das Praktikum freiwillig sein könnte, um Druck von den TeilnehmerInnen zu nehmen:

»Noch ein anderer Aspekt vielleicht: In letzter Zeit wird oft mehr der Fokus Richtung ›Was braucht der Teilnehmer?‹ gelegt, wird auch seitens des AMS bei den Ausschreibungen betont. Und zum Beispiel haben wir jetzt ein Großprojekt, wo Praktika freiwillig sind, und das wird total gut angenommen. Und es gibt kaum jemanden, der sich nicht informiert, der dann ins Büro kommt und fragt: ›Wie läuft das, und wie lange geht das?‹ Und das wird dann auch umgesetzt. Und vorher war es halt so, dass ich denen allen nahegelegt habe, doch bitte ein Praktikum zu machen. Aber das brauche ich hier nicht erzählen, das wissen da eh alle. Und jetzt ist genau das Gegenteil. Und es freut mich, dass da auch die Auflagen stimmen vom AMS, also ich wünsche mir, dass es mehr in diese Richtung gehen würde. Etwas anzubieten, möglich zu machen, aber den Druck rauszunehmen, weil die Erfahrung der letzten Monate zeigt, dass es so auch geht, sehr gut sogar.«

Seitens der Ausbildungseinrichtungen wurde aber vor allem auch auf einen Punkt hingewiesen, welcher auf keinen Fall eintreten sollte, nämlich noch mehr »Bürokratie« im Sinne von Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten:

»Unsere Begleitung ist umso besser möglich, je mehr Ressourcen wir dazu haben, auch für Betriebsbesuche und so weiter. Ja, eine Hoffnung habe ich halt, dass das Forschungsprojekt und die Fokusgruppe, und wenn immer man sich etwas Neues überlegt, dass die neue Überlegung nicht in Richtung ›Noch mehr Dokumentation‹ geht, weil sonst haben wir noch weniger Zeit für die Begleitung. Und ich denke mir: ›Das Wichtige ist die Begleitung und nicht die Dokumentation!‹

4 Schlussfolgerungen

Grundsätzlich lassen sich die Fokusgruppen mit den Ausbildungsverantwortlichen und TrainerInnen dahingehend zusammenfassen, dass Betriebspraktika als essenziell für den Erfolg von Qualifizierungsmaßnahmen betrachtet werden. Generell würden auch eher die Ausweitung des Einsatzes und die Verlängerung der Dauer von Betriebspraktika für sinnvoll erachtet als deren Einschränkung. Die Ausbildungseinrichtungen würden sich dabei vor allem auch mehr Gestaltungsspielräume und Flexibilität wünschen, um im Bedarfsfall ein Praktikum auch individuell (und ohne Rücksprache mit dem AMS) verlängern zu können.

Als besondere Erfolgsfaktoren gelungener Praktika werden vor allem die persönlichen Beziehungen und die Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse von PraktikumssteilnehmerInnen und Praktikumsbetrieben erachtet. Dies impliziert auch eine entsprechende intensive und qualitativ hochwertige Betreuung während und nach dem Praktikumseinsatz. Als unabdingbares »Must have« in der Kommunikation zu PraktikumssteilnehmerInnen und Praktikumsbetrieben werden Offenheit und Wahrhaftigkeit bewertet. Eine »Beschönigung« von Fähigkeiten oder Anforderungen hätte zumindest auf lange Sicht negative Konsequenzen.

Zur Optimierung des Einsatzes der Betriebspraktika wurden seitens der Ausbildungseinrichtungen verschiedene Vorschläge unterbreitet und auch (teilweise kontroversiell) diskutiert. Als unbestritten und besonders dringlich (und gleichzeitig relativ einfach in der Umsetzung) erscheint vor allem der Einsatz einer einheitlichen Informationsbroschüre für (potenzielle) Praktikumsbetriebe (insbesondere auch im Hinblick auf die Abgrenzung zu Ferialpraktika).

5 Zusammenfassung

5.1 Ausgangslage und Projektziele

In der beruflichen Aus- und Weiterbildung stellen betriebspraktische Ausbildungselemente einen wichtigen Faktor dar. Sie sollen dazu dienen, das erworbene Wissen im betrieblichen Kontext zu üben und sich unter den Rahmenbedingungen betrieblicher Leistungserbringung zu bewähren. Eine qualitätsvolle Durchführung von Praktika unter Einhaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen stellt eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche und nachhaltige (Wieder-)Eingliederung von arbeitsuchenden Personen dar. Ziel des Projektes, das im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) und vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) im Jahr 2013 realisiert wurde, war es, die Erfahrungen und Einschätzungen von TrainerInnen und Ausbildungsverantwortlichen aus dem Bereich arbeitsmarktpolitischer Qualifizierungsmaßnahmen zu erheben. Die Erhebung erfolgte in Form mehrerer Fokusgruppen mittels leitfadengestützter Diskussionsmoderation. Die Ergebnisse wurden in einem zusammenfassenden Bericht dargestellt.⁵

5.2 Maßnahmetypen und Ziele der Praktika

Ein Teil der Praktika sind Bestandteil arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene. Dazu zählen: Berufsorientierungen (BO), Maßnahmen der Überbetrieblichen Berufsausbildung (ÜBA), Lehrabschlusskurse (LAP-Kurse) sowie FacharbeiterInnen-Intensivausbildungen (FIA). Für Personen im Haupterwerbsalter sowie für ältere Personen finden Praktika vor allem in der Arbeitsberatung sowie in Placement- und Outplacement-Stiftungen Anwendung.

Im Rahmen der BO und der Arbeitsberatung werden Kurzpraktika zur Abklärung möglicher Berufswünsche durchgeführt. Mitunter ist es notwendig, vor der eigentlichen Berufsausbildung eine Phase der Orientierung mit intensiven Praxisphasen vorzuschalten. In der Überbetrieblichen Berufsausbildung dienen die Praktika der Umsetzung des erworbenen Wissens in die betriebliche Praxis. Darüber hinaus lernen die TeilnehmerInnen dabei den betrieblichen Alltag kennen. Das Hauptziel der ÜBA-Praktika liegt in der Vermittlung auf eine reguläre Lehrstelle. In vielen Fällen soll das Praktikum auch zur sozialen und psy-

⁵ Roland Löffler/Helmut Dornmayr (2013): Die Rolle von Betriebspraktika im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen: Fokusgruppen mit TrainerInnen, Studie im Auftrag des AMS Österreich, Wien; Download der Langfassung unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung« – Jahr 2013.

chischen Stabilisierung der TeilnehmerInnen beitragen und das Selbstwertgefühl und das Selbstvertrauen der Jugendlichen stärken.

Die Praktika im Rahmen der LAP-Kurse und der FIA dienen dazu, die für die LAP notwendige praktische Erfahrung und Sicherheit zu erwerben. Implizit dienen die Praktika auch der Vermittlung für die Zeit nach Absolvierung der LAP und entsprechen dem Konzept der Arbeitserprobung. In vielen Fällen verlassen die TeilnehmerInnen das vierwöchige Praktikum mit einer Einstellungszusage.

In den Arbeitsstiftungen sind Praktika als integraler Bestandteil der Ausbildung in vielen Berufsbereichen gesetzlich geregelt. Neben der Qualifizierungsfunktion erfüllen Praktika auch eine wichtige Aufgabe als Vermittlungsinstrument, indem sie die Möglichkeit bieten, spätere Arbeitgeberbetriebe kennenzulernen und damit die Arbeitsplatzsuche zu erleichtern. In der Implacement-Variante können sich jene Betriebe, für welche die TeilnehmerInnen ausgebildet werden, bereits während der Ausbildung ein Bild von den späteren MitarbeiterInnen machen.

5.3 Praktikumsbetriebe

In den BO-Maßnahmen und in der Überbetrieblichen Berufsausbildung ist es grundsätzlich vorgesehen, dass die Jugendlichen ihre Praktikumsbetriebe selbst aktiv suchen. Wenn dies in einem überschaubaren Zeitraum nicht gelingt, werden sie von BetriebskontakterInnen der Ausbildungseinrichtungen unterstützt. Bei längeren ÜBA-Praktika erfolgt die Rekrutierung der Betriebe meist durch die Einrichtung, weil im Vorfeld bereits die Rahmenbedingungen des Praktikums mit dem Betrieb abgeklärt werden müssen. Außerdem ist die Bereitschaft, PraktikantInnen für einen längeren Zeitraum aufzunehmen, bei Betrieben, die noch keine Praktikumerfahrungen gemacht haben, oft geringer als für Kurzpraktika.

In der Arbeitsberatung für Langzeitarbeitslose benötigen die TeilnehmerInnen meist mehr Unterstützung bei der Suche von Betrieben, auch weil Betriebe sich oft scheuen, Personen, die bereits länger aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden sind, aufzunehmen. Dennoch ist die Eigenbewerbung gerade für diese Zielgruppe ein wichtiger Schritt zur Wiedererlangung einer notwendigen Selbstorganisation und ihres Selbstwertgefühles. Die Unterstützung der betreuenden Einrichtung konzentriert sich daher auf die Vorauswahl der Betriebe. Dabei stützen sich die Einrichtungen auf einen Pool von Firmen, bei denen sie bereits gute Erfahrungen gemacht haben.

Für die Betriebe bedeuten Praktika eine Belastung, weil sie für die Betreuung der PraktikantInnen MitarbeiterInnen zur Verfügung stellen müssen; die Praktika bieten aber auch die Möglichkeit, potenzielle MitarbeiterInnen ohne zusätzliche Lohnkosten kennenlernen und erproben zu können (wobei in manchen Arbeitsstiftungen allerdings ein finanzieller Beitrag der Praktikabetriebe vorgesehen ist). Generell sprechen sich die TrainerInnen und Ausbildungsverantwortlichen daher gegen eine zusätzliche (finanzielle) Belastung der Betriebe aus.

Die Erfahrungen der TrainerInnen und Ausbildungsverantwortlichen mit den Betrieben sind überwiegend positiv. Gelingt es einmal, einen Betrieb für ein Praktikum zu gewinnen, verlaufen

die Praktika in der Regel problemlos. Vor allem in Betrieben, die bereits in der Vergangenheit Praktika durchgeführt haben, ist die Zufriedenheit aller Beteiligten gegeben. Dies hängt auch damit zusammen, dass eine Vertrauensbasis zwischen Betrieben und Ausbildungseinrichtungen vorhanden ist, die eine neuerliche Vermittlung von Praktika wesentlich erleichtert. Ängste oder Erfahrungen in Bezug auf einen Missbrauch der Praktika durch die Betriebe bestehen kaum. In den Fällen, wo dies passieren könnte, steuern die Einrichtungen selbst dagegen.

Probleme bereiten den Betrieben die tageweisen Absenzen von PraktikantInnen im Rahmen der Überbetrieblichen Berufsausbildung, in denen diese die Berufsschule besuchen oder in der Ausbildungseinrichtung sind. Eine weitere Schwierigkeit in der Kooperation mit den Praktikumsbetrieben liegt in der oft unzureichenden Information der Betriebe über Art, Inhalt und Ziel der Praktika.

5.4 Zielgruppenspezifische Problemlagen

Zielgruppe für die Überbetriebliche Berufsausbildung sind Jugendliche, die am ersten Lehrstellenmarkt nicht unterkommen. Zum Teil sind zu wenige Lehrstellen vorhanden, zum Teil weisen die Jugendlichen schulische Defizite auf. Manche Jugendliche benötigen vor dem Eintritt in eine Lehre noch eine Vorbereitungsphase, weil ihnen wesentliche persönliche oder soziale Kompetenzen fehlen. Diese Jugendlichen benötigen eine intensive sozialpädagogische Betreuung auch während des Praktikums, um mögliche Probleme gleich bearbeiten zu können. Viele Jugendliche kommen in die Überbetriebliche Berufsausbildung, weil sie Schwierigkeiten haben, sich auf einen möglichen Beruf festzulegen. Für diese Jugendlichen erscheinen Kurzpraktika sinnvoll.

Junge Erwachsene absolvieren Praktika vor allem in LAP-Kursen, FIA und in Arbeitsstiftungen. Zwar haben diese Personen meist bereits Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt gesammelt, konnten sich jedoch vielfach nicht dauerhaft integrieren. Daher benötigen diese Personen sowohl bei der Akquisition von Praktikumsbetrieben als auch während des Praktikums die Betreuung durch die Ausbildungseinrichtung. Eine Herausforderung im Bereich der Ausbildungen für junge Erwachsene – insbesondere im Bereich der FIA – ist es, die neu ausgebildeten Fachkräfte bereit für den sofortigen betrieblichen Einsatz zu machen.

Ältere Personen, die im Rahmen der Arbeitsberatung oder Arbeitsstiftung an Betriebspraktika teilnehmen, sind aufgrund ihrer vielfältigen negativen Arbeitsmarkterfahrungen vielfach entmutigt und verunsichert. Darüber hinaus haben sie zumeist über lange Zeit an keiner Aus- und Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Bei dieser Zielgruppe gilt es, sie für Qualifizierung zu öffnen und »job-ready« zu machen. Während die Ausbildungsmodul im theoretischen Bereich auch dazu dienen, bei den TeilnehmerInnen Sicherheit und Selbstbewusstsein aufzubauen, sollen die Praxisphasen ihnen helfen, flexibler zu werden. Bei älteren Personen bedarf es mitunter intensiver Betreuung, um sie für Betriebspraktika bereit zu machen. Oft müssen sie erst von der Sinnhaftigkeit und positiven Wirkung von Betriebspraktika in Bezug auf eine mögliche Vermittlung auf einen regulären Arbeitsplatz überzeugt werden.

5.5 Chancen und Herausforderungen

Nach Aussage der TrainerInnen und Ausbildungsverantwortlichen überwiegen die Vorteile von Betriebspraktika für die TeilnehmerInnen eindeutig gegenüber möglichen Nachteilen. Die Vorteile reichen von einer Vertiefung der Berufsorientierung und einer endgültigen Abklärung der Berufsvorstellungen vor dem Einstieg in die eigentliche Ausbildung, der Festigung erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten in der betrieblichen Praxis, der Stärkung des Selbstbewusstseins und persönlicher und sozialer Kompetenzen bis hin zur (Wieder-)Erlangung der Arbeitsfähigkeit (Qualifizierungsfunktion). Der möglicherweise noch bedeutendere Vorteil liegt aber darin, sich und die eigenen Fähigkeiten dem Betrieb im Rahmen der Praktika vorstellen zu können und so weit höhere Chancen für die Vermittlung in ein reguläres Lehr- oder Arbeitsverhältnis zu erlangen (Vermittlungsfunktion). Für die Betriebe stellen die Praktika eine kostengünstige Variante einer längeren Arbeitserprobung und Beobachtung dar. Das Risiko einer »Fehlbesetzung« ist durch die zeitlich befristete Dauer der Praktika gering, die Investitionen sind überschaubar. Darüber hinaus werden die TeilnehmerInnen während der Praktika von den Ausbildungseinrichtungen betreut.

Für die TrainerInnen und Ausbildungsverantwortlichen sind die Praktika wesentliche Voraussetzungen für die ihnen übertragene Vermittlungsverpflichtung. Darüber hinaus können die TeilnehmerInnen in den Praktika jene betriebspraktischen Erfahrungen machen, die eine Ausbildungseinrichtung selbst bei bester Ausstattung nicht vermitteln könnte.

Ein Teil der TeilnehmerInnen hat allerdings trotz guter Vorbereitung, Betreuung und Begleitung wenig Chancen, die Lehrausbildung erfolgreich zu absolvieren. Für diese Klientel wäre eine reduzierte Form der Lehrlingsausbildung (z.B. »Teilqualifikation« oder »Lehre light«) wünschenswert.

5.6 Wirkungen und Erfolgsfaktoren

Wesentlich für den Erfolg von Betriebspraktika im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen ist aus Sicht der TrainerInnen und Ausbildungsverantwortlichen ein Bündel von Kriterien:

- Eine Vorbereitungsphase vor Eintritt in die Praktika, in der etwaige Hindernisse bearbeitet und behoben werden können.
- Auswahl und Akquisition der Praktikumsbetriebe nach Möglichkeit durch die TeilnehmerInnen selbst.
- Auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen und der Betriebe flexibel abgestimmte Rahmenbedingungen (Zeitpunkt, Dauer, Verteilung) der Praktika.
- Klare Definition der Ausbildungsinhalte und Ausbildungsziele im Rahmen eines Praktikumsvertrages.
- Ausreichende Information der Betriebe über rechtliche Grundlagen, Ziele und mögliche Anwendungsbereiche von Betriebspraktika im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen (insbesondere auch im Hinblick auf die Abgrenzung zu Ferialpraktika).

- Praktika (auch weiterhin) ohne zusätzliche Lohnkosten für Betriebe bei gleichzeitiger Sicherstellung des Vermittlungsauftrages und der Möglichkeit zu mehrstufigen, über einen längeren Zeitraum angesetzten Betriebspraktika (inkl. Übernahmeverpflichtung in der letzten Stufe).
- Ehrliche und offene Kommunikation zu den beteiligten AkteurInnen (vor allem betreffend die beruflichen Anforderungen in den jeweiligen Betrieben und die persönlichen Kompetenzen der Auszubildenden).
- Als wesentlichster Punkt für den Erfolg von Betriebspraktika wird generell die Qualität der Betreuung (der PraktikusteilnehmerInnen und der Betriebe) betrachtet. Diese beinhaltet optimalerweise eine entsprechende Vorbereitung, die Begleitung und auch eine Nachbetreuung.

5.7 Möglichkeiten zur Weiterentwicklung/Optimierung des Einsatzes von Betriebspraktika

Seitens der ExpertInnen wurde eine Reihe von Vorschlägen zur weiteren Optimierung der Praktika eingebracht. Die wesentlichen Vorschläge/Anregungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Einheitliche Informationsbroschüre für Praktikabetriebe (unter besonderer Berücksichtigung der Abgrenzung zu Ferialpraktika).
- Information über Ausbildungsangebote (z. B. online).
- Praktikumsbörse: Eine Weiterentwicklung des vorher beschriebenen Punktes wäre eine vollwertige Praktikumsbörse, d. h., dass nicht nur die Ausbildungseinrichtungen PraktikantInnen anbieten, sondern auch Unternehmen ihre Praktikumsplätze offerieren. Zu diesem Punkt und der damit verbundenen »Wettbewerbskonstellation« (um Betriebe und TeilnehmerInnen) gibt es aber auch erhebliche Bedenken.
- Praktikum vor Maßnahmenbeginn (insbesondere vor Stiftungseintritt): Für diese Zwecke gibt es bereits ein arbeitsmarktpolitisches Instrument des AMS (»Arbeitstraining«), welches diesen Bedarf abdecken könnte.
- Intensivierung der Praktikumsbegleitung.
- Nachbetreuung auch in Fällen, wo das Praktikum zu einem Vermittlungserfolg führt.
- Incentives bzw. Honorierung für Betriebe mit besonders guten Praktikumsplätzen.
- Ausweitung der Gestaltungsspielräume für die Ausbildungseinrichtungen im Sinne einer flexiblen und optimal an die jeweiligen konkreten Bedürfnisse der TeilnehmerInnen und Praktikumsbetriebe angepassten Gestaltung – vor allem Dauer – der Praktika.

In zahlreichen vom Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) geförderten Qualifizierungsmaßnahmen werden Betriebspraktika als Teil der Aus- und Fortbildung eingesetzt. Der vorliegende AMS report dokumentiert die Erfahrungen und Einschätzungen von Organisationsverantwortlichen und TrainerInnen eines breiten Spektrums arbeitsmarktpolitischer Qualifizierungsprogramme, in deren Rahmen Betriebspraktika stattfinden. Anhand der Befunde werden die Chancen, aber auch mögliche Risiken, die mit dem Einsatz von Betriebspraktika verbunden sind, aufgezeigt und kritische Erfolgsfaktoren herausgearbeitet. Erörtert werden auch innovative Möglichkeiten der Weiterentwicklung und Optimierung des Einsatzes von Betriebspraktika. Die derart gewonnenen Erkenntnisse sollen dazu beitragen, in künftigen Maßnahmen Betriebspraktika noch besser auf den Bedarf und die Rahmenbedingungen der Maßnahmen abzustimmen, um auf diese Weise die Arbeitsmarktwirkungen der Maßnahmen zu erhöhen.

Das Projekt wurde im Auftrag der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) des AMS Österreich im Jahr 2013 durchgeführt. Das AMS Österreich sowie die mit der Studie beauftragten Institute, Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; www.oeibf.at) und Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw; www.ibw.at), bedanken sich sehr herzlich bei den AMS-Landesgeschäftsstellen Wien, Oberösterreich und Tirol für die Unterstützung bei der organisatorischen Umsetzung dieses Projektes sowie ganz besonders auch bei den in den Fokusgruppen vertretenen MitarbeiterInnen der Ausbildungseinrichtungen, die durch ihre Expertise eine inhalts- wie aufschlussreiche Diskussionen ermöglicht haben.

www.ams-forschungsnetzwerk.at
... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung



P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-468-9