ibw ENTWICKLUNG

FIT FOR FUTURE

Lehrbetriebe schaffen Zukunft

Band 2

Fit for Future BESTE LEHRBETRIEBE

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Impressum

MEDIENINHABER UND HERAUSGEBER:

ibw
Institut für Bildungswirtschaft der Wirtschaft
Rainergasse 38, 1050 Wien
www.ibw.at

Projektleitung: Mag. Josef Wallner
Redaktion: Mag. Dagmar Achleitner, Mag. Wolfgang Bliem, Mag. Bettina Preisler, Mag. Silvia Weiß, Karin Schweiger, Mag. Josef Wallner
Grafik: Andrea Groll

DRUCK:

Ferdinand Berger & Söhne Ges. m. b. H
www.berger.at

DIE INHALTLICHE ERSTELLUNG WIRD GEFÖRDERT/BEAUFTRAGT VON:

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Hinweis: Im Sinne einer besseren Lesbarkeit werden geschlechtsspezifische Bezeichnungen – mit Ausnahme der Lehrberufsbezeichnungen – nur in ihrer männlichen Form angeführt.

Inhalt

STATEMENTS

Bundesminister Reinhold Mitterlehner und Wirtschaftskammer-Präsident Christoph Leitl

Autoren

LEHRBETRIEBE SCHAFFEN ZUKUNFT

Erfolgsfaktor 1: Recruiting: Innovative Wege zum richtigen Lehrling 7

Erfolgsfaktor 2: Heute für morgen ausbilden 43

Erfolgsfaktor 3: Alle Achtung: Was Lehrbetriebe alles bieten 79

Erfolgsfaktor 4: Kooperation macht stark 99

Erfolgsfaktor 5: Internationalisierung – Hinterm Horizont geht´s weiter 113

Erfolgsfaktor 6: Auf den Ausbilder kommt es an 129

Erfolgsfaktor 7: Die Lehre: Mehr als eine Ausbildung 145

Erfolgsfaktor 8: Die Lehre: Chance für Viele 161

Erfolgsfaktor 9: Sprungbrett Lehre 177

FIT FOR FUTURE 2000 - 2009

Staatspreisträger 2008 - 2009 209

Preisträger 2000 - 2006 211

Juroren 213

Teilnehmer 214

HILFREICHE LINKS 225

NÜTZLICHE PUBLIKATIONEN 227

WICHTIGE ADRESSEN 229

Lehrbetriebe schaffen Zukunft

Lehrlinge ausbilden heißt: Zukunft schaffen – für die Betriebe, die Jugend und den Wirtschaftsstandort Österreich. 40.000 österreichische Betriebe und Institutionen wissen das und bilden 130.000 Mädchen und Burschen in rund 250 Lehrberufen aus. Diese Zahlen können – so beeindruckend sie auch sind – aber nicht zum Ausdruck bringen, mit wie viel Einsatz und Herzblut die Betriebe „ihre“ Mädchen und Burschen mehrere entscheidende Lebensjahre begleiten und sie zukunftsfit machen. Um all dies sichtbar zu machen, gibt es diese Publikation. Sie zeigt auf über hundert Seiten anschaulich auf, was die österreichische Lehre zum international anerkannten Erfolgsmodell macht.

Die Publikation basiert auf mehr als fünfhundert Einsendungen zu den *Fit for Future*-Ausschreibungen der Jahre 2006 bis 2009. Dieser Lehrbetriebswettbewerb – vor zehn Jahren auf Initiative des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) ins Leben gerufen – wurde 2008 in den Rang des Staatspreises „Beste Lehrbetriebe – *Fit for Future*“ gehoben. Damit bringt das Wirtschaftsministerium zum Ausdruck, wie wichtig der Wirtschaftspolitik die Förderung der dualen Ausbildung ist. Auch die Wirtschaftskammer Österreich unterstützt die Aktion *Fit for Future* seit Beginn und ist nun fixer Partner des Staatspreises.

Das Buch zeigt anhand von neun Erfolgsfaktoren, warum die Lehre eine sichere Investition in die Zukunft unseres Landes ist. Österreichs Lehrbetriebe bieten den Jugendlichen eine Ausbildung auf höchstem Niveau. Das Arbeiten an modernsten Produktionsanlagen, die Ausbildung auf Grundlage aktueller berufspädagogischer Prinzipien und ein hoher Innovationsgrad machen die Lehre in den *Fit for Future*-Betrieben zu einem Modell, das sich vor keiner vollzeitschulischen Konkurrenz verstecken muss – ganz im Gegenteil.

Auch für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen bieten unsere Betriebe geeignete Ausbildungsplätze. Die Integrative Berufsausbildung, für die es 2008 einen Sonderpreis im Rahmen des Staatspreises gab, ist eine überaus erfolgreiche Facette in der Lehrlingsausbildung geworden: Rund 4.000 Jugendlichen konnte auf diesem Weg bis 2008 eine berufliche Bildung vermittelt werden. Für alle Lehrlinge bietet der nun kostenlose Zugang zur Berufsmatura die Chance, ihre beruflichen Perspektiven zu erweitern. Dass unsere *Fit for Future*-Betriebe sie dabei unterstützen, ist selbstverständlich. Österreichs exportorientierte Wirtschaft braucht Fachkräfte mit guten Fremdsprachenkenntnissen und einem Verständnis für unterschiedliche Arbeitskulturen. Ein Auslandsaufenthalt kann all dies vermitteln und ist für viele Jugendliche bereits in der Ausbildung eine Weichenstellung für die Zukunft. Die besten Lehrbetriebe haben diese Chance für ihre Lehrlinge und den eigenen Betrieb erkannt und ermöglichen daher „ihren“ Mädchen und Burschen Praktika im Ausland.

Der hohe Stellenwert der dualen Ausbildung für die Menschen in unserem Land und den Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft wird durch die Aufstockung der Fördermittel für die Lehre unterstrichen. Allein im nächsten Jahr stehen 250 Millionen Euro an Lehrlingsförderung für die Qualitätssicherung sowie zahlreiche andere innovative Maßnahmen zur Verfügung. Außerdem zeigt sich gerade in schwierigen Zeiten das hohe Verantwortungsbewusstsein, das die Lehrbetriebe gegenüber der jüngeren Generation an den Tag legen. So haben auf Initiative des Wirtschaftsministeriums einige der größten Lehrbetriebe – darunter viele *Fit for Future*-Betriebe – den „Pakt für Lehrlinge“ unterzeichnet, wodurch bisher schon über 20.000 Ausbildungsplätze garantiert sind. Die teilnehmenden Betriebe sichern damit unseren Jugendlichen spannende und erfolgsversprechende Zukunftsperspektiven.

Dr. Reinhold Mitterlehner
Bundesminister für Wirtschaft,
Familie und Jugend

Dr. Christoph Leitl
Präsident der
Wirtschaftskammer Österreich

Liebe Leserin, lieber Leser!

Mag. Josef Wallner

Mag. Dagmar Achleitner

Mag. Bettina Preisler

Mag. Silvia Weiß

Mag. Wolfgang Bliem

Andrea Groll

Karin Schweiger

Das *Fit for Future*-Logo, angebracht auf den Lieferwägen einer Salzburger Tischlerei oder verwendet in der Lehrlingskampagne des größten österreichischen Lehrbetriebs, allein diese beiden Beispiele zeigen den Stellenwert, den die *Fit for Future*-Initiative mittlerweile einnimmt.

Dabei begann im Jahr 2000 alles in einem sehr kleinen Rahmen. Das ibw zeichnete bei seiner 25-Jahrfeier engagierte Lehrbetriebe mit einem „*Fit for Future*"-Preis aus. In den folgenden Jahren unterstützten die Wirtschaftskammer Österreich und das Wirtschaftsministerium die ibw-Idee und machten *Fit for Future* zu ihrem Anliegen. Aus dem kleinen Wettbewerb wurde gleichsam das Markenzeichen für eine qualitätsorientierte Lehrlingsausbildung. Und hier brauchen Österreichs Betriebe aller Größen und Branchen nicht ihr Licht unter den „Scheffel" zu stellen, wie hunderte Einsendungen zu den bisherigen *Fit for Future*-Ausschreibungen sehr eindrucksvoll unter Beweis stellen.

Meilensteine in der *Fit for Future*-Geschichte waren das Jahr 2005, als der erste Band des großen *Fit for Futures*-Buches „Lehrbetriebe schaffen Zukunft" erschien, und 2006/2007 als erstmals die Schallmauer von hundert Teilnehmern durchbrochen wurde und 300 geladene Gäste bei der *Fit for Future*-Gala den Preisträgern Standing Ovations darbrachten. Für die Politik war dies Anlass, der ibw-Initiative den Rang eines Staatspreises zu verleihen. Seit 2008 ist „Beste Lehrbetriebe – *Fit for Future*" nun eine begehrte staatliche Auszeichnung, die jedes Jahr vom Wirtschaftsministerium verliehen wird. Partner des Staatspreises ist die Wirtschaftskammer Österreich.

Der Rang eines Staatspreises hat das Interesse an *Fit for Future* weiter verstärkt, 217 Teilnehmer im Jahr 2008 und eine ähnlich hohe Zahl 2009 zeigen – die Betriebe wetteifern mit hohem Einsatz, Österreichs bester Lehrbetrieb zu sein. Auch Kreativität und Umfang der Einsendungen haben Jahr für Jahr zugenommen. So erreichen uns mittlerweile Bücher oder eine „Werkschau" aus dem Arbeitsalltag. Ein Teilnehmer hat zum Beispiel für seine Einreichung ein Fenster konstruiert und darin seine Bewerbungsunterlagen eingebaut.

Die Fülle und die Qualität des Materials haben uns dazu bewogen, einen zweiten Band des großen *Fit for Future*-Buches herauszubringen, den Sie nun in Ihren Händen halten. Das Buch, gegliedert in neun Erfolgsfaktoren, basiert auf den *Fit for Future*-Einsendungen 2006, 2008 und 2009, wobei der Schwerpunkt auf den letzten beiden Jahren liegt, seit *Fit for Future* den Rang eines Staatpreises einnimmt.

An einer Publikation wie dieser sind viele beteiligt. Unser Dank gilt in erster Linie Österreichs Lehrbetrieben, denn ohne deren Einsatz gäbe es *Fit for Future* nicht. Weiters danken wir dem Wirtschaftsministerium und der Wirtschaftskammer Österreich, die die Erstellung des großen *Fit for Future*-Buches tatkräftig unterstützt haben. Den Präsidenten und Präsidentinnen der österreichischen Landeswirtschaftskammern danken wir für ihre Geleitwörter zu den einzelnen Erfolgsfaktoren.

ERFOLGSFAKTOR

1

RECRUITING: INNOVATIVE WEGE ZUM RICHTIGEN LEHRLING

Erfolgsfaktor 1

Recruiting: Innovative Wege zum richtigen Lehrling

DAS STATEMENT 9

Peter Koloman Nemeth, Präsident der Wirtschaftskammer Burgenland

DER ÜBERBLICK 10

1.1. Jung, engagiert, dringend gesucht – Berufsmarketing und Lehrlingssuche 13

1.2. Lehrlingsauswahl: Strukturiertes Vorgehen macht sich bezahlt 20

1.3. Optimaler Start in die Ausbildung: Der erste Eindruck zählt 25

DIE BEISPIELE 27

voestalpine Stahl GmbH: Motive für die Berufswahl 27

PORR AG: Lehrlingskalender 2009 29

Hofer: Lehrlingsinfowebsite – interaktiv 30

RCA: Kontakte nutzen – Beilage zu Kundenabrechnungen 31

Gebrüder Weiss: The orange way of learning by doing 32

Innsbrucker Verkehrsbetriebe: Per Gutschein zur Schnupperlehre 34

Magna Steyr: Role Models zeigen wie's geht 35

Luzian Bouvier: Lehrlingsbewerbung – Der gute Überblick ist die halbe Miete 36

ABAU OÖ: Klare Strukturen erleichtern die Entscheidung 37

Porsche Inter Auto: Online-Qualifizierung 38

BILLA: Check it out – Lehrlingsaufnahmetest 39

Haberkorn Ulmer GmbH: Beurteilungsbogen für Schnupperer 40

InterContinental Wien: Einchecken zur Ausbildung – Inhouse Experience 41

Steiermärkische Sparkasse: Gut strukturiert durch den ersten Lehrtag 42

Präsident Ing. Peter Koloman Nemeth ist seit April 2005 Präsident der Wirtschaftskammer Burgenland und Eigentümer eines Autohauses in Eisenstadt.

Das Statement

Die laufenden Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt, teils rasante technische Entwicklungen und neue Formen der Zusammenarbeit mit Kollegen und in der Kommunikation mit Kunden, führen zu sich ständig ändernden Anforderungen an künftige Fachkräfte und zu immer komplexeren Berufsbildern.

Vor diesem Hintergrund ist der scheinbare Widerspruch zu verstehen, dass einerseits zahlreiche Unternehmen selbst in der aktuell schwierigen wirtschaftlichen Lage von Problemen zu berichten wissen, ihre offenen Lehrstellen zu besetzen, andererseits eine steigende Zahl von Jugendlichen ohne adäquaten Ausbildungsplatz bleibt. Eine Problematik, die sich in den kommenden Jahren bei rückläufigen Geburtenjahrgängen weiter verschärfen wird.

In dieser Situation ist es besonders wichtig die Interessen und Begabungen der Jugendlichen zu erkennen, zu fördern und in Einklang zu bringen, um ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu erhöhen und den Betrieben geeignete Bewerber zu sichern. Dazu gehört insbesondere eine umfassende Information über die unterschiedlichen Möglichkeiten in der Lehrlingsausbildung, die Vielfalt an Berufen, die konkreten Anforderungen, aber auch über Alternativen zu vielleicht unerreichbaren Wunschberufen. Eine Herausforderung die von vielen österreichischen Lehrbetrieben in vorbildlicher Weise angenommen wird.

Mit verschiedensten innovativen Maßnahmen und hohem persönlichen Engagement und Verantwortungsbewusstsein tragen die Lehrbetriebe dazu bei, unseren Jugendlichen die Berufswahl und den Übertritt in die Berufsausbildung zu erleichtern: sei es durch die Zusammenarbeit mit Schulen und Berufsinformationseinrichtungen, durch innerbetriebliche Informationsangebote oder durch Präsenz in verschiedenen Medien.

Dieses Engagement zeigt sich aber auch in der Sorgfalt und Sensibilität, die viele Lehrbetriebe bei der Auswahl ihrer Lehrlinge walten lassen und in der sehr strukturierten und gleichzeitig einfallsreichen Vorgangsweise.

Schon längst haben viele Betriebe außerdem erkannt, wie wichtig es für die meist noch sehr jungen Lehranfänger ist, sich in ihrem Lehrbetrieb von Anfang an willkommen zu fühlen und als Teammitglied behandelt zu werden. Den ersten Tagen im Lehrbetrieb mit dem Kennenlernen des Betriebes und der Kollegen wird deshalb immer öfter ganz bewusst hohe Aufmerksamkeit gewidmet.

Erfahren Sie im folgenden Überblick mehr über die vielfältigen und innovativen Ansätze vorbildlicher Lehrbetriebe, mit denen sie unseren Jugendlichen einen gelungenen Start in ihr Berufsleben ermöglichen.

Der Überblick

„Beobachtet man den Lehrstellenmarkt bzw. die Lehrlings-Offensiven in der österreichischen Medienlandschaft, wird offensichtlich, dass der Kampf um die besten Talente bereits begonnen hat.“ (Gabriela Miller, Personalentwicklung bei der Porsche **Inter Auto GmbH & Co KG**, Automobil-Einzelhandel)

„The war of talents!“ – Wie das einleitende Zitat zeigt, hat dieses Schlagwort auch die Lehrlingsausbildung erreicht. Es geht somit längst nicht mehr nur um High Potentials in Forschung, Technik und Management, sondern darum, motivierte und qualifizierbare junge Menschen für die Ausbildung in Lehrberufen zu gewinnen. Die Auswahl geeigneter junger Mitarbeiter für eine Lehrstelle wird immer mehr zum Schlüssel für die **Sicherung des Fachkräftenachwuchses**.

Ein bedeutender Aspekt für eine gelungene Auswahl ist eine ausreichende Anzahl an Bewerbern. Noch wichtiger ist jedoch, dass sich **die „Richtigen“** bewerben. Der Bekanntheitsgrad von Unternehmen und ihrem Ausbildungsangebot und das Wissen über die Anforderungen und Inhalte in den verschiedenen Lehrberufen spielen dabei eine zentrale Rolle. Betriebe, die in der Öffentlichkeit, insbesondere bei Jugendlichen und deren Eltern, wenig wahrgenommen werden, stehen hier vor besonderen Herausforderungen. **Öffentlichkeitsarbeit (Berufsmarketing)** und **Berufsinformation** sind unverzichtbare Voraussetzungen für eine erfolgreiche Lehrlingsauswahl, das gilt gerade auch für kleinere Betriebe oder für Betriebe, die nur wenige Lehrlinge ausbilden.

Aus der oft großen Zahl an Bewerbungen die tatsächlich geeigneten herauszufiltern, stellt den nächsten Schritt dar. Wie die *Fit for Future*-Einsendungen zeigen, haben die österreichischen Ausbildungsbetriebe ein umfangreiches Instrumentarium für eine **systematische** und **effiziente Auswahl** entwickelt.

Sind die künftigen Lehrlinge erst einmal ausgewählt, heißt es, ihnen einen optimalen Start in die Ausbildung zu ermöglichen. *„Der erste Eindruck zählt“* gilt dabei nicht nur für die Bewerber. Auch Betriebe bemühen sich zunehmend bei ihren Lehrlingen von Anfang an einen **guten Eindruck** zu hinterlassen.

Für die meisten Jugendlichen ist ihr Lehrbeginn **der erste intensive Kontakt mit der Berufs- und Arbeitswelt**. Die fachlichen Anforderungen der Ausbildung stellen zu Beginn der Lehrzeit oft ein geringeres Problem dar, als die Herausforderung, sich in ein unbekanntes Team einzufügen und die **Spielregeln der Arbeitswelt** zu erlernen. Viele Top-Lehrbetriebe sind deshalb in den ersten Lehrtagen besonders bemüht ihren Auszubildenden diesen Einstieg zu erleichtern.

Im Wesentlichen können somit **drei Schritte auf dem Weg zum geeigneten Lehrling** und zu einer **nachhaltig erfolgreichen Ausbildung** zusammen gefasst werden:

1. die Lehrlingssuche (unterstützt durch umfassendes Berufsmarketing)
2. die Auswahl geeigneter Bewerber
3. der gelungene Start in die Ausbildung – „der erste Lehrtag“.

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über verschiedene Maßnahmen in diesen Bereichen. Im Abschnitt „**Die Beispiele“** finden Sie zu einzelnen Maßnahmen good practice Fälle.

Der Begriff „Berufsmarketing“ wird in dieser Publikation im Sinne von aktiver Information über Lehrberufe durch die Betriebe und aktiver Lehrlingssuche verwendet.

Von der Lehrlingssuche bis zum ersten Lehrtag

Berufsmarketing und Lehrlingssuche

→ Ausschreibung von Lehrstellen
- Zeitungsinserate
- AMS
- Lehrstellenbörsen im Internet
- Betriebsaushänge

→ Infomaterialien
- Folder, Flyer, Broschüren
- Plakate in Schulen, im Betrieb und in Filialen
- Kalender
- Mailings
- Filme, DVDs

→ Website

→ Kooperation mit Schulen
- Schulpartnerschaften
- Elternabende
- Vorträge
- Bewerbungstraining
- Exkursionen
- Unterstützung mit Unterrichtsmaterial
- Bildungssponsoring

→ Frühe Orientierung

→ Kooperation mit Unternehmen

→ Teilnahme an Messen und Aktionstagen, z. B.
- Berufsinfomessen
- Tage der offenen Tür
- Girls' Day

→ Lehrlinge als Kommunikatoren
- Lehrlinge stellen ihre Arbeiten aus (in Schulen, auf Messen, in Betrieben usw.)
- Lehrlinge präsentieren selbst
- Lehrlinge führen durch das Unternehmen

→ Kunden und Mitarbeiter als Multiplikatoren
- Mundpropaganda
- Mitarbeiteranreizsysteme
- Beilagen zum Kundenschriftverkehr

→ Positive Medienberichte
- Inseratenkampagne
- Erfolge bei Wettbewerben
- Auszeichnungen
- Berichte im Lokal-TV

→ Kooperation mit Berufsinfozentren
- Branchentage
- Bewerbungstraining
- Info-Materialien

→ Aktionen zu „Mädchen in technischen Berufen"
- z. B. Girls' Day

→ Lehrlingsauswahl

→ Strukturierter Ablaufplan

→ Bewerbungsgespräch
- Einbeziehung der Eltern

→ Test- und Eignungsverfahren
- selbst zusammengestellte
- aus Aufgaben/Fragen-Batterien zusammengestellte
- fertig zugekaufte Tests
- Potenzialanalysen
- Zusammenarbeit mit
  - » den Wirtschaftskammern
  - » den WIFIs
  - » dem AMS
  - » sonstigen, insbesondere privaten Testanbietern

→ Lehrlings-Assessment

→ Berufspraktische Tage/ Schnuppertage

→ Lehrlingscasting etc.

→ Der „erste" Lehrtag

→ Strukturierter Einstieg
- Checkliste für den ersten Tag (für Ausbilder und/oder Lehrlinge)
- Lehrlingsmappe (mit Karriereplan)/ Ausbildungsbegleitmappe
- Begrüßungsunterlagen mit Programm für den ersten Lehrtag

→ Veranstaltungen vor/zu Beginn der Lehrzeit
- Willkommenstage
- Eltern-Lehrlings-Abend

→ Kennenlernveranstaltungen
- Einstiegsseminar/ Kennenlernseminare
- Kennenlern-Wochenende aller Lehrlinge und Ausbilder
- Outdoortraining zur Teambildung

→ Schnuppertage in einzelnen Abteilungen zum Kennenlernen

→ Willkommensgeschenk

ABBILDUNG 1: Von der Lehrlingssuche bis zum ersten Lehrtag

1.1. Jung, engagiert, dringend gesucht – Berufsmarketing und Lehrlingssuche

Immer wieder berichten Lehrbetriebe über die große Zahl an ungeeigneten Bewerbern, die oft die Auswahl erheblich erschweren und in die Länge ziehen. Die häufige Schlussfolgerung, dass immer mehr Jugendliche für eine Lehrausbildung ungeeignet sind, trifft den Kern des Problems aber nicht. Vielmehr wissen die Jugendlichen oft **nicht ausreichend** über den jeweiligen Lehrberufe und die gestellten Anforderungen Bescheid, haben **völlig falsche Vorstellungen** von bestimmten Lehrberufen oder bewerben sich auf der Suche nach **irgendeiner Ausbildung** einfach beliebig bei Lehrbetrieben.

Gleichzeitig kennen viele Lehrbetriebe das Problem, dass sich **keine oder nicht ausreichend Bewerber melden** und sie Lehrstellen teilweise gar nicht besetzen können. Als Gründe werden meist genannt: wenig bekannte Lehrberufe oder Unternehmen, die nicht in der Öffentlichkeit stehen und deshalb von Jugendlichen kaum wahrgenommen werden.

Zwei Seiten derselben Medaille, auf die immer mehr Unternehmen mit **gezieltem** und **offensivem Berufsmarketing** reagieren. Die aktive Information über das Unternehmen und die Ausbildungsmöglichkeiten kann den Bewerberzustrom nicht nur erhöhen, sondern dazu beitragen, dass sich auch **die „Richtigen“** um die jeweilige Lehrstelle bewerben.

Manche Maßnahmen „passieren“ dabei fast zufällig als Nebeneffekt, z. B. auf Grund einer gelungenen Schaufenstergestaltung, wie Frau Silvia Del Fabro, Betriebsleiterin und Ausbilderin des **Friseursalons Del Fabro Claudio** in Klagenfurt berichtet: *„Es kommen viele junge Leute direkt in unsere Salons und fragen um einen Lehrplatz an. Einige haben beispielsweise gemeint, dass ihnen unsere Auslagen gefallen und Interesse geweckt haben.“*

Im Folgenden werden einige wichtige **Möglichkeiten des Berufsmarketings** und der **Lehrlingssuche** aufgezeigt und näher beschrieben. Natürlich ist es oft schwierig diese Ansätze auf das eigene Unternehmen umzulegen. Gerade besonders originelle Ideen entstehen meist aus einer **ganz spezifischen betriebstypischen Situation** heraus. Sie beinhalten aber – und darin liegt ihr besonderer Wert – ein **hohes Potenzial an weiteren Ideen**, die es noch zu entdecken gilt. Vielleicht geben sie den Anstoß, es einmal mit einer unkonventionellen Methode zu versuchen.

Eine grundlegende Voraussetzung für den Erfolg des Berufsmarketing ist, dass die Lehrbetriebe selbst mit klaren Vorstellungen und Zielsetzungen ihre Maßnahmen planen. Dazu gehört u. a. zu wissen, wen man erreichen will. Die **voestalpine Stahl GmbH** hat dazu unter ihren Lehrlingen eine Befragung zu den **Einflussfaktoren auf die Berufswahl** durchgeführt (➔ Die Beispiele).

FLYER, FOLDER, PLAKATE, DVDS, MAILINGS…

Folder, Flyer und Plakate sind weit verbreitete Informations- und Werbemöglichkeiten. Immer häufiger werden zusätzlich eigene **Lehrberufsinfo-DVDs** erstellt und an Schulen verteilt. Auch die stärkere Verbreitung von **Lokalfernsehen** bietet sich für positive Medienberichterstattung und Lehrlingssuche an. Die **Feuchter Farbtechnik GmbH**, ein steirischer Maler- und Anstreicherbetrieb, nutzt verschiedene Ortskanäle zur Lehrlingssuche via Fernsehwerbung.

ABBILDUNG 2: Beispiele für Ergebnisse des Alpla-„Dosen-Mailings“

Der Vorarlberger Kunststoffverpackungshersteller **Alpla Werke, Alwin Lehner GmbH & CoKG** macht mit einem originellen „Dosen-Mailing“ auf seine Berufsausbildung aufmerksam. Schüler der Hauptschulen und Polytechnischen Schulen der Region erhielten per Post eine Zusendung mit Bleistift, Schreibblock, zwei Infoflyern und **drei Rollen blauer Knetmasse.** Dazu gab es die Aufforderung, aus der Knetmasse eine Verpackung zu kreieren, die sie dann bei den **berufspraktischen Tagen** in der Lehrwerkstätte abgeben konnten. Drei Exponate wurden mit attraktiven Preisen ausgezeichnet (z. B. MP3-Player).

Aber auch bei den eher traditionellen Printmaterialien sind neue Wege gefragt. Das Transport- und Logistikunternehmen **Gebrüder Weiss GmbH** macht in seinem Info-Folder die Lehrlingsausbildung mit ganz konkreten Karrierebeispielen schmackhaft (➔ Die Beispiele) und die **Allgemeine Baugesellschaft – A. Porr Aktiengesellschaft** zeigt mit einem eigenen Lehrlingskalender einen innovativen Ansatz für Infomaterial (➔ Die Beispiele).

WWW – WEBSITES

In Zeiten von *Second Life*, *YouTube* und *Facebook* kommen Unternehmen beim Lehrberufsmarketing und bei der Lehrlingssuche am **Medium Internet** nicht mehr vorbei. Die Palette reicht dabei von der Nutzung diverser **Lehrstellenbörsen** für die Lehrlingssuche über die fast schon obligatorische Rubrik Lehrlingsausbildung im **Karrierebereich der Unternehmenswebsite** bis hin zur eigenen **Lehrlingsinfowebsite.**

Dabei ist reine Information oft schon zu wenig, um Jugendliche auf das Ausbildungsangebot aufmerksam zu machen. Österreichs führender Diskonter, die **Hofer KG**, setzt mit seiner Website verstärkt auf **interaktive Zugänge** mit Quiz und Reality Check (➔ Die Beispiele).

TEUFELBERGER, ein oberösterreichischer Hersteller für Hochleistungsseile aus Stahl und Kunststoff sowie Kunststoffverpackungsbändern und Erntegarnen, nutzt für seine Lehrlingssuche z. B. das **Online-Jugendportal Szene 1 (www.szene1.at)** um an möglichst viele junge Menschen heranzukommen.

JUGENDLICHE ABHOLEN, WO SIE SIND: KOOPERATION MIT SCHULEN

Die Zusammenarbeit mit Schulen ist **für Betriebe jeder Größe** eine Möglichkeit die Ausbildungsangebote bei den Schülern, Lehrern und Eltern bekannt zu machen. Auf unterschiedliche Weise werden die Lehrer im Berufsorientierungsunterricht unterstützt und Kindern und Jugendlichen wird ein positives Berufs- und Unternehmensimage vermittelt.

Häufig konzentrieren sich die Lehrbetriebe in ihren Aktivitäten auf Hauptschulen und Polytechnische Schulen. Zunehmend werden aber auch Kontakte zu den **Allgemein bildenden höheren Schulen (AHS)** gesucht und **Kooperationen mit berufsbildenden mittleren und höheren Schulen** eingegangen. *„Aufgrund ihrer Reife sind diese jungen Leute sehr gefragt“*, weiß Helmuth Stubenvoll, der Ausbildungsleiter der Tiroler Niederlassung des Pharmakonzerns **Sandoz GmbH**, warum Absolventen von mittleren und höheren Schulen aber auch Schulabbrecher als ein wichtiges Potenzial für die Lehrlingssuche erkannt werden. Sie sichern sich damit nicht nur qualifizierten Nachwuchs, sondern ermöglichen gleichzeitig den Jugendlichen einen geregelten Übergang in eine weitere Berufsausbildung.

Viele – auch große – Unternehmen konzentrieren sich in ihrer Zusammenarbeit auf **Schulen in der eigenen Region**, andere sind zusätzlich überregional oder österreichweit tätig. Die *Fit for Future*-Einsendungen zeigen ein breites Spektrum an möglichen Partnerschaften.

Kooperation mit Schulen
► Präsentationen und Vorträge
► Exkursionen
► Bewerbungstraining
► Unterstützung durch Unterrichtsmaterial
► Schulpartnerschaften
► Bildungssponsoring

ABBILDUNG 3: Kooperation mit Schulen im Überblick

- **Präsentationen und Vorträge**

  In den Schulen werden die **Lehrberufe des Unternehmens vorgestellt** und der Ablauf der Ausbildung präsentiert. Die Schüler bekommen einen Überblick über die **verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten** und erfahren einiges über **Anforderungen** und **Ausbildungsinhalte**. Immer wieder werden diese Präsentationen, aber auch **Betriebsführungen von Lehrlingen selbst durchgeführt** oder unterstützt (➔ „Der Lehrling als Werbung für die Ausbildung“).

  Einen nachhaltigeren Eindruck hinterlassen viele Betriebe indem sie, zusätzlich zu Foldern und Prospekten, give aways oder wie die Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH Schnuppergutscheine mit Gratisticket für die Hin- und Rückfahrt ausgeben (➔ Die Beispiele).

- **Bewerbungstraining**

  Viele Betriebe – wie z. B. der oberösterreichische Schaltschrank- und Gehäusehersteller **Schinko GmbH** oder der Wiener Elektro- und Sanitärinstallationsbetrieb **Elektro Korkisch Gerhard Korkisch GmbH** – unterstützen Schulen im Bewerbungstraining. Experten aus dem Personalwesen und der Lehrlingsausbildung referieren zum Themenbereich „Richtiges Bewerben“, geben Tipps und Verbesserungsvorschläge und simulieren mit den Schülern Bewerbungssituationen.

  Verbunden werden diese Trainings und Vorträge in der Regel mit einer Präsentation des eigenen Unternehmens und der Ausbildungsmöglichkeiten.

- **Unterrichtsmaterialien und Zusammenarbeit**

  Die Unterstützung von Schulen durch Materialien ist gerade im technischen Bereich eine beliebte Maßnahme. Die Möglichkeiten sind vielfältig, z. B. werden Werkzeuge, Werkmaterialien, Motoren oder eigens erstellte Experimentierboxen und Unterrichtsmaterialien zur Verfügung gestellt. Immer öfter können auch betriebliche Werkstätten und Labors für die praktische Ausbildung von Poly-Schülern genutzt werden.

  Anton Jettmar, Leiter der Lehrlingsausbildung der **OMV Refining & Marketing GmbH, Raffinerie Schwechat** beschreibt deren Kooperationsmodell mit der Polytechnischen Schule Himberg wie folgt:

> *„Die PTS hat einen eigenen Fachbereich „Verfahrenstechnik“ gegründet, der speziell auf den Beruf des „Chemieverfahrenstechnikers“ abgestimmte Lerninhalte aufweist. Im Gegenzug bieten wir den Schülern des Fachbereiches Schnuppertage und wöchentlichen Laborunterricht in den Labors der OMV an.“*

Der steirische Produzent von elektromechanischen Komplettlösungen und Services für Wasserkraftwerke, die **ANDRITZ Hydro GmbH**, ermöglicht der Polytechnischen Schule Weiz einmal wöchentlich die praktische Ausbildung in ihrer Lehrwerkstätte. Was sie sich davon erwarten, erklärt der Ausbildungsleiter Ing. Wolfgang Raminger: *„Ein Vorteil in dieser Zusammenarbeit besteht darin, dass wir uns schon ein Bild von den möglichen Lehrlingen machen können und wir natürlich bestrebt sind die Besten für uns zu gewinnen.“*

FRÜHE ORIENTIERUNG: VOM KIND ZUR FACHKRAFT

Immer häufiger richten sich Initiativen bereits an Kinder im Volksschulalter und aus den unteren Klassen der Hauptschulen und AHS. Ziel solcher Initiativen ist es, ein langfristiges positives Image des Betriebes und seiner Berufsausbildung aufzubauen. Oft stehen solche Aktionen in Zusammenhang mit dem Bemühen, Kinder und Jugendliche verstärkt für technische Berufe zu begeistern.

Dazu zählt z. B. die Initiative KINT Boxen des steirischen Kompressorenherstellers **ACC Austria GmbH**. Die 16 Volksschulen des Bezirkes Fürstenfeld wurden dabei zu einer kindgerechten Führung durch das Unternehmen eingeladen und alle Volksschulen des Bezirkes bisher zwei Mal mit Experimentierboxen ausgestattet (im Jahr 2007 hatten diese KINT Boxen den Schwerpunkt „Luft und Luftdruck“).

Der oberösterreichische Verpackungshersteller **Greiner Packaging** beteiligt sich an der Schlaufuchs Akademie der KinderUni Steyr. Kinder und Jugendliche im Alter von 10 bis 15 Jahren erleben an einem Tag unter dem Motto „Plastiksack & Co“ die spannende Welt der Kunststoffe direkt im Ausbildung Center git – greiner industrial training center.

ABBILDUNG 4: Schlaufuchs Akademie 2008 im greiner industrial training center (git)

PROFIS AM WERK – PARTNERSCHAFT MIT BERUFSINFOEXPERTEN

Ähnliches wie für Schulen gilt für Berufsinformationseinrichtungen: In den Berufsinformationszentren der Wirtschaftskammern, des AMS und anderer Einrichtungen sind Unternehmen willkommene Partner für die Ausrichtung von Branchen- und Berufsinfotagen oder für Bewerbungstrainings. Die Berufsinfozentren der Wirtschaftskammern übernehmen z. B. die Organisation solcher Veranstaltungen, bei denen Unternehmen den Jugendlichen einen praxisnahen Einblick in die Berufswelt und Ausbildung geben. Lehrbetriebe nutzen diese Gelegenheit, um für eine weitere Zusammenarbeit Kontakte zu Schulen zu knüpfen.

YOUNG PROFESSIONALS – LEHRLINGE WERBEN FÜR DIE AUSBILDUNG

ABBILDUNG 5: Ein Lehrling des Vorarlberger Spezialisten für Steckverbindungen, **Hirschmann Automotive GmbH**, während einer Betriebsbesichtigung im Zuge der Vorarlberger „up2work"-Initiative 2008

Wie bewirbt man ein erfolgreiches Produkt? – Indem man es für sich selbst sprechen lässt. So machen es viele Unternehmen auch in der Lehrlingsausbildung. Wer könnte die Ausbildung besser (re)präsentieren als diejenigen, die erfolgreich diese Ausbildung absolvieren? Deshalb setzen viele Betriebe auf ihre eigenen Lehrlinge, wenn es darum geht, die Lehrberufe vorzustellen. Ob in Schulen, auf Berufsinfomessen, bei Betriebsbesichtigungen (➔ ABBILDUNG 5) oder während der Schnupperlehre, immer öfter stehen die Lehrlinge selbst als Ansprechpartner dem potenziellen Nachwuchs zur Verfügung.

Ein anderer Vorarlberger Betrieb, die **Getzner Textil AG**, führt jedes Jahr im Jänner einen Lehrlingsinfotag durch. Die Rolle der Lehrlinge dabei erläutert Perrine Palombo, verantwortlich für die Organisation des Lehrlingswesens: *„Das besondere Konzept besteht darin, dass unsere Lehrlinge die Jugendlichen und interessierten Eltern selbstständig durch den Betrieb führen und dabei ihre Tätigkeiten näher erläutern. Um für diese Aufgabe „Job fit" zu sein, erhalten die Jugendlichen ein Präsentationsseminar."*

KONTAKTE NUTZEN – KUNDEN UND MITARBEITER ALS MULTIPLIKATOREN

Kaum etwas ist naheliegender und kostengünstiger zu realisieren, als die Kunden und Mitarbeiter des eigenen Unternehmens für die Lehrlingssuche zu nutzen.

Einfache Varianten sind Plakate und Informationsschreiben auf Anschlagetafeln oder in Schaufenstern bzw. Folder oder Handzettel in Verkaufs-, Aufenthalts- und Warteräumen. Vor allem größere Einzelhandelsunternehmen haben die Möglichkeit mit Hausdurchsagen die Kunden auf die Ausbildungsangebote aufmerksam zu machen, wie es z. B. die **IKEA Austria GmbH** praktiziert.

Die **Rail Cargo Austria AG** geht einen Schritt weiter, indem sie den Kundenabrechnungen Informationsblätter über das Ausbildungsangebot beilegt (➔ Die Beispiele). Bei der **Porsche Inter Auto GmbH & CoKG** werden give-aways und Folder in allen auszuliefernden Kundenfahrzeugen ausgelegt und bei der **SPAR Österreichische Warenhandels AG,** Staatspreisträger in der Kategorie Großbetrieb 2008, erhalten die Mitarbeiter Informationen über Beginn und Ablauf der Lehrlingsaufnahme mit den Gehaltszetteln.

Eine andere Variante wählt der Vorarlberger Lebensmittelhändler **Sutterlüty Handels GmbH**: Mitarbeiter erhalten Anwerbeprämien für die erfolgreiche Lehrlingsvermittlung.

GIRLS, GIRLS, GIRLS – AKTIONEN FÜR „MÄDCHEN IN TECHNISCHEN BERUFEN“

Zahlreiche Initiativen wie etwa der österreichweite **Girls' Day** haben sich zum Ziel gesetzt, mehr Mädchen für technische Berufe zu begeistern. Viele Unternehmen unterstützen diese Initiativen nicht nur, um einen Beitrag zu mehr Chancengleichheit zu leisten, sondern aus der Erfahrung heraus, dass Mädchen in technischen Berufen ein **wichtiges Potenzial für künftige Fachkräfte** bilden. Mehr dazu im Kapitel 8 „Die Lehre: Chance für Viele“ (➔ Erfolgsfaktor 8).

Patricia Mayrhofer, Personalmanagerin beim oberösterreichischen Schaltschrank- und Gehäusefertiger **Schinko GmbH**, betont: *„Unsere Erfahrungen mit Mädchen in der Technik sind sehr gut: Die Mädchen zeigen überdurchschnittlichen Einsatz, zählen zu den Besten in der Berufsschule und stehen den Burschen um nichts nach!“* Eine Erfahrung, die Carmen Gruber, HR-Managerin der **WILD GmbH**, einem Kärntner Produzenten für optomechatronische Systeme und Geräte, bestätigt: *„Wir nehmen auch regelmäßig am Girls Day teil, um besonders junge Frauen für technische Berufe zu begeistern, da wir sehr gute Erfahrungen mit weiblichen Lehrlingen gemacht haben.“*

Die Unternehmen haben dabei längst erkannt, dass die Beteiligung an einmaligen Aktionstagen nicht ausreicht, um nachhaltig einen höheren Mädchenanteil unter den Bewerbern und Lehrlingen zu erreichen. Mädchen als ausdrückliche Zielgruppe werden daher mehr und mehr Bestandteil aller Berufsmarketing-Aktivitäten. Dazu gehört ebenso die positive Medienberichterstattung über die erfolgreiche Ausbildung von Mädchen in technischen Berufen, wie z. B. bei der **Magna Steyr Fahrzeugtechnik AG & Co KG** (➔ Die Beispiele).

Dipl.-Päd. Günter Hell, Ausbildungsleiter der **ÖBB Dienstleistungs GmbH** berichtet von einer Initiative der ÖBB gemeinsam mit dem AMS Österreich: *„Um speziell Mädchen Mut zu technischen und handwerklichen Ausbildungen zu machen, haben die ÖBB ein Mädchenprojekt mit dem AMS Österreich ins Leben gerufen. Bei der Suche nach neuen ÖBB-Lehrlingen wurden 2008 daher gezielt 30 Mädchen ausgesucht, die in acht von elf ÖBB-Lehrwerkstätten in ganz Österreich ihre Ausbildung begonnen haben.“*

1.2. Lehrlingsauswahl: Strukturiertes Vorgehen macht sich bezahlt

„Die Auswahl der richtigen Kandidaten zählt für uns zu einem der wesentlichen Faktoren für den gesamten Ausbildungserfolg – sowohl für den Betrieb, als auch für den Lehrling, denn nicht nur der Lehrling soll zum Betrieb passen, sondern auch der Beruf und der Betrieb zum Lehrling.“
(Franz Heißenberger, Ausbildungsleiter der **Rail Cargo Austria AG**)

Mit steigender Anzahl der Bewerber wird es immer wichtiger, das Auswahlverfahren klar zu strukturieren und **nachvollziehbare Beurteilungskriterien** festzulegen.

Zwei Fragen gilt es dabei zu beantworten:

1. **Welche Auswahlverfahren** werden in welcher Reihenfolge eingesetzt?

2. **Welche Kriterien** muss ein Bewerber auf jeden Fall erfüllen, um in die nächste Selektionsrunde zu kommen? Dabei muss auch überlegt werden, welches Gewicht die einzelnen Selektionskriterien haben (z. B. Zeugnisnoten 10 Prozent, Aufnahmetest 30 Prozent, persönlicher Eindruck aus dem Bewerbungsgespräch 60 Prozent).

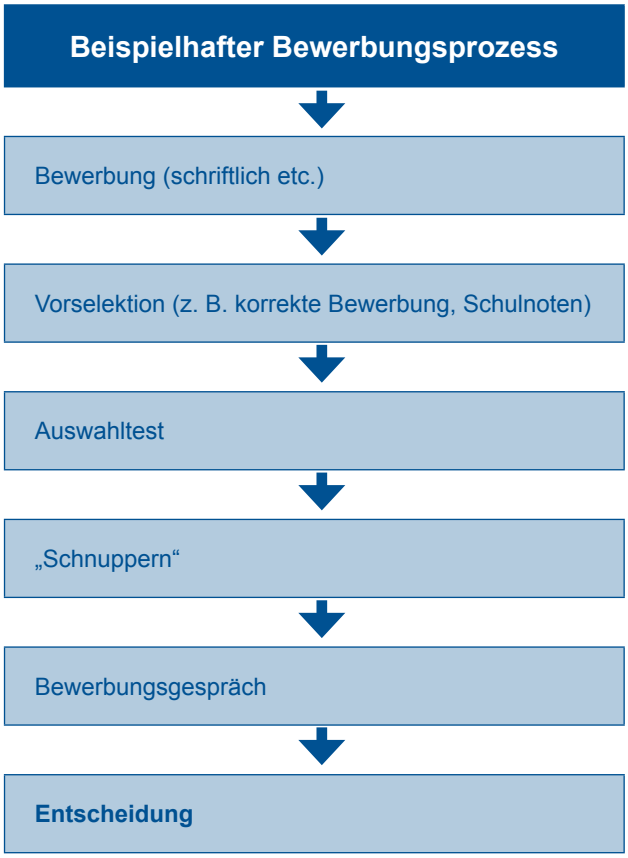


ABBILDUNG 6: Beispielhafter Bewerbungsprozess

Die Abbildung verdeutlicht die möglichen **Phasen in der Lehrlingsauswahl**, die von *Fit for Future*-Teilnahmebetrieben immer wieder genannt werden. Die realen Ausprägungen können dabei völlig unterschiedlich ausfallen, sowohl hinsichtlich der Reihenfolge als auch hinsichtlich der tatsächlich eingesetzten Methoden. Die **ABAU Oberösterreich**, ein Verbund oberösterreichischer Baumeister-Unternehmen, liefert ein gutes Beispiel, wie eine reale Ausprägung einer Ablaufstruktur für die Lehrlingsauswahl aussehen kann (➔ Die Beispiele).

Auswahltests werden beispielsweise sowohl zur **Vorselektion** als auch – wie in ABBILDUNG 6 – zu einem späteren Zeitpunkt eingesetzt. Die **Porsche Inter Auto GmbH & CoKG** stellt einen ersten „Auswahltest" in Form einer **„Online-Qualifizierung"** für das weitere Auswahlverfahren an den Beginn des Bewerbungsverfahrens (➔ Die Beispiele).

Andere Betriebe verzichten vollständig auf Bewerbungstests und setzen besonders auf den **persönlichen Eindruck**, den sie aus den **Bewerbungsunterlagen**, im Rahmen von **Vorstellungsgesprächen** und der **„Schnupperlehre"** gewinnen. Thomas Scheuchl, Personalleiter der **Spa Therme Blumau Betriebs GmbH**, hebt die Bedeutung des **ersten Telefongespräches** hervor: *„Nach der Vorauswahl nehmen wir telefonischen Kontakt auf. „Hier wird auch schon der Eindruck am Telefon mitbewertet – z. B. wie meldet sich der Jugendliche am Telefon, wie groß ist das Interesse an einer Lehrstelle bei uns, kennt der Jugendliche das Rogner Bad Blumau bzw. hat er sich schon über unsere Firma informiert, wie flexibel ist er, wenn es um die Terminisierung eines Vorstellungsgespräches geht usw."*

Die Schnupperlehre ist ein Instrument, das zwar nahezu von allen *Fit for Future*-Teilnehmern eingesetzt wird, allerdings mit sehr unterschiedlicher Zielsetzung: als **Orientierungsmöglichkeit für Jugendliche**, als **Vorselektion** oder als **letzte Bestätigung** der getroffenen Auswahl.

Generell ist festzustellen, dass sich immer weniger Betriebe nur auf den persönlichen Eindruck verlassen und einen strukturierten Ablauf im Rahmen eines mehrstufigen Auswahlverfahres anwenden. Die klaren Strukturen beginnen dabei bereits bei den Bewerbungsunterlagen. Um diese möglichst vergleichbar zu machen, vertrauen viele Betriebe, wie z. B. das Tiroler Haustechnikunternehmen **Luzian Bouvier Haustechnik & Fliesen GmbH**, bereits bei der Bewerbung auf vorstrukturierte Fragebögen (➔ Die Beispiele).

Bei vielen Betrieben ist es gang und gäbe, dass die Auswahl der Lehrlinge eine **Teamentscheidung** ist, bei der insbesondere die Ausbilder maßgeblich mitreden. Beim Vorarlberger Oberflächenveredler **Collini GmbH** wird betont: *„Die Auswahl der zukünftigen Lehrlinge erfolgt durch alle Ausbilder gemeinsam. So soll ein gutes menschliches Zusammenspiel zwischen zukünftigem Vorgesetzten und potenziellem Lehrling sichergestellt werden."*

Neben den Ausbildern werden immer häufiger Lehrlinge selbst in das Auswahlverfahren miteinbezogen, wie z. B. Peter Eggerth, Leiter der Lehrlingsausbildung der **Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG** erklärt: *„Es entspricht unserer Philosophie, dass bei allen Schritten des Auswahlverfahrens Lehrlinge, die gerade ihre Ausbildung im Personalbereich absolvieren, anwesend sind. Die Lehrlinge können vor allem auch altersspezifische Fragen möglichst lebensnah beantworten und selbst von ihren Erfahrungen berichten."*

AUSWAHLTESTS – AUFNAHMETESTS – EINSTELLUNGSTESTS – LEHRLINGSTESTS

Aufnahme- und Auswahltestverfahren sind bei Österreichs Lehrbetrieben in verschiedenster Ausprägung anzutreffen: Das Spektrum reicht von **selbst zusammengestellten Fragen und Aufgaben** über **standardisierte Auswahltests** bis zu **Frage- und Aufgabenbatterien**, wie sie z. B. das **Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)** anbietet. Aus diesen können für den jeweiligen Betrieb maßgeschneiderte Tests zusammengestellt werden. Das ermöglicht auch kleinen und mittleren Unternehmen einen kostengünstigen Zugang zu solchen Testverfahren.

Ziel dieser Tests ist es fast immer, neben subjektiven Eindrücken **objektive Vergleichsdaten** zu bekommen. Das betont auch Frau Monika Hartl, Personalverantwortliche des oberösterreichischen Stahl- und Metallbaubetriebes **Hartl-Metall:**

> *„Am Ende des ersten Schnuppertages wird mit den Lehrlingen ein Lehrlingseinstellungstest durchgeführt (Lehrlingsaufnahmetest für Metalltechniker der WKO), bei dem drei Teilbereiche – nämlich Allgemeinwissen, Logisches Denken und bereits vorhandenes Fachwissen – abgefragt werden. Durch diesen Test wollen wir neben den subjektiven Eindrücken auch objektiv vergleichbare Daten der Bewerber erheben, um einen besseren Vergleich zu ermöglichen.“*

Testverfahren werden von vielen Betrieben selbst durchgeführt. Das Beispiel der **BILLA AG** zeigt, wie dabei maßgeschneiderte Aufgaben kreiert werden (➔ Die Beispiele). Einige Unternehmen wie die **EUREST Restaurantbetriebsges.m.b.H.** nehmen die Vorselektion in Zusammenarbeit z. B. mit den **Berufsinformationszentren der Wirtschaftskammern** (etwa dem Wiener BIWI), dem AMS oder anderen Einrichtungen vor und nutzen dabei sowohl die externen Hardware-Ressourcen als auch das besondere Test-Know-how dieser Einrichtungen. Aleksandra Izdebska, Gesellschafterin und Prokuristin der **DiTech GmbH** beschreibt die Vorgangsweise des Computereinzelhandelsbetriebes: *„Die eingelangten Bewerbungen werden gefiltert und in einem zweiten Schritt die Bewerber zur Absolvierung eines mit der Wirtschaftskammer (BIWI) gemeinsam entwickelten Tests eingeladen.“*

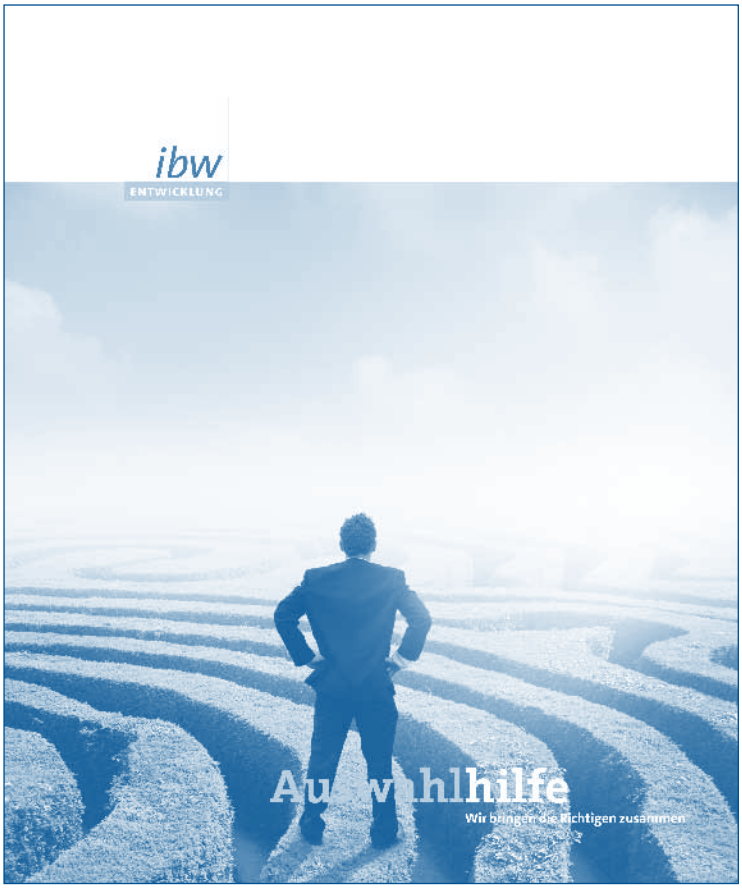


ABBILDUNG 7: ibw-Auswahlhilfe, www.ibw.at

„AUF DEN ZAHN GEFÜHLT“: ASSESSMENT CENTER

Assessment Center werden meist mit der Personalrekrutierung für den Managementbereich in Verbindung gebracht. *Fit for Future* hat aber gezeigt, dass eine Reihe von Unternehmen dieses Verfahren – oft in abgespeckter Form – bei der Lehrlingsauswahl einsetzt. Der besondere Nutzen des Assessment Center Verfahrens liegt darin, dass es die **gleichzeitige Beobachtung mehrerer Kandidaten durch mehrere Beobachter** ermöglicht. Damit wird einerseits eine Beurteilung von Merkmalen wie z. B. Teamverhalten, Kommunikationsfähigkeit oder Entscheidungsfähigkeit möglich und andererseits die gleichzeitige Beurteilung durch verschiedene Personen. ABBILDUNG 8 zeigt ein Beispiel einer Assessment Center Übung aus dem „Mini-Assessementcenter“ der **REWE International Lager- und Transportgesellschaft m.b.H.**

ABBILDUNG 8: Assessment-Übung, REWE

Teilweise werden Assessment ähnliche Verfahren als **Seminare**, **Workshops** oder z. B. **Round Tables** durchgeführt, wie z. B. Peter Eggerth, Leiter der Lehrlingsausbildung der **Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG** beschreibt: *„Der für uns wichtigste Teil des Recruitingprozederes sind unsere „Round-Tables“, bei denen wir meist sechs Lehrlinge gleichzeitig einladen. Dabei haben die Bewerber die Möglichkeit sich selbst zu präsentieren und sich in die Gruppe bei verschiedenen Übungen einzubringen.“*

Auch die **Lehrlingscastings** beinhalten häufig verschiedene Assessment Center-Aspekte oder werden als solche durchgeführt (➔ Seite 24).

SCHNUPPERN BRINGT’S: BERUFSPRAKTISCHE TAGE – SCHNUPPERLEHRE

Aus den Einsendungen zu den *Fit for Future*-Wettbewerben geht eines ganz klar hervor: „Schnuppern bringt´s“ – sowohl für die Betriebe als auch für die Jugendlichen. Mit der Schnupperlehre haben die Jugendlichen die Möglichkeit den Lehrberuf und den Betrieb **„von innen“ kennen zu lernen** und ihre Vorstellungen mit der Realität abzugleichen. Durch aktive Beteiligung und Interesse können sie eine erste Talentprobe ihrer Eignung für den Beruf ablegen und sich wichtige Sympathiepunkte im Bewerbungsprozess sichern.

Die Ausbilder und Unternehmer können sich einen **umfassenden Eindruck von ihren künftigen Lehrlingen** machen. Wobei der besondere Vorteil darin liegt, dass mehrere Ausbilder oder Mitarbeiter eine Beurteilung abgeben können und dadurch unter Umständen ein vielschichtigeres Bild des Bewerbers entsteht.

Im Auswahlverfahren wird die Schnupperlehre sehr unterschiedlich eingesetzt. Während viele Betriebe wie z. B. der Tiroler Anlagen- und Gerätebauer **Liebherr-Werk Nenzing GmbH** die Schnupperlehre an den **Beginn des Auswahlprozesses** stellen, setzen andere die Schnuppertage erst **im Laufe des Bewerbungsprozesses** ein. So können z. B. nach einem ersten Vorstellungsgespräch oder Test die **gewonnenen Eindrücke in der Praxis überprüft** werden.

Otmar Meyer, Leiter der Lehrlingsausbildung der **Liebherr-Werk Nenzing GmbH** beschreibt den Stellenwert der Schnupperlehre: *„Eine zweitägige Schnupperlehre ist für uns der erste Schritt im Bewerbungsprozedere. Dabei können die Bewerber einfache Tätigkeiten aus dem jeweiligen Beruf und vor allem das Arbeitsumfeld sowie das Arbeitsklima kennenlernen. Der Ausbilder kann sich im gleichen Zuge ein Bild über die Arbeitshaltung des Bewerbers machen. Zwischen 75 Prozent und 80 Prozent der Schnupperlehrlinge bewerben sich in unserem Unternehmen schlussendlich für einen der angebotenen Berufe.“*

Um eine möglichst objektive Beurteilung der Lehrlinge in der Schnupperlehre zu gewährleisten und in jeder Phase den Überblick zu bewahren, haben sich Beurteilungsbögen für Ausbilder bewährt, wie sie z. B. der Vorarlberger Großhändler **Haberkorn Ulmer GmbH** einsetzt (➔ Die Beispiele).

SHOWTIME: LEHRLINGSCASTING

Seit vielen Jahren werden Lehrlingscastings von Unternehmen durchgeführt, die sehr viele Bewerber, teilweise an verschiedenen Standorten selektieren wollen. Besonders Einzelhandelsbetriebe nutzen Lehrlingscastings, um die oft große Zahl an Lehrstellen zu besetzen. Damit verbunden ist eine hohe Medienpräsenz, die wiederum zur Imagebildung des Unternehmens beiträgt.

Lehrlingscastings sind mittlerweile so weit verbreitet, dass einige Betriebe neue Bezeichnungen für ihre konkreten Maßnahmen finden. Bei **dm drogerie markt GmbH** spricht man inzwischen von der **„Talente Suche“** (ABBILDUNG 9), die **Porsche Inter Auto GmbH & CoKG** verwendet den Begriff **„Recruiting-Day“** und die **Elektro Korkisch Gerhard Korkisch GmbH** spricht von **„Qualifying“**. So unterschiedlich die einzelnen Verfahren in der konkreten Ausprägung und Dauer sind, so ähnlich ist aber die grundsätzliche Struktur: ein erstes Kennenlernen des Betriebes (Ausbildung, Ausbilder und Karrieremöglichkeiten), praktische Übungen, Teamarbeit, aber auch schriftliche Tests sind häufig Bestandteile des „Castings“.

ABBILDUNG 9: Talente Suche der dm drogerie markt GmbH

Oft sind Castings in einer Art Stationenbetrieb aufgebaut. Bei der **BILLA AG** umfasst dieser folgende Stationen: Allgemeine Informationen, Aufnahmetest, Bewerbungsgespräch, Verkaufsgespräch, Word Rap und eine Teamaufgabe.

GEMEINSAME VERANTWORTUNG – DIE ROLLE DER ELTERN

Viele *Fit for Future*-Teilnehmer heben ausdrücklich die **große Bedeutung der Eltern** und die Wichtigkeit des Kontaktes zu den Eltern während der gesamten Lehrzeit hervor. Hinsichtlich der Beteiligung von Eltern im Auswahlprozess gibt es sehr unterschiedliche Ansätze. Während zahlreiche Unternehmen die Eltern **bereits bei den Erstgesprächen** mit einbeziehen, betonen andere, dass sie die Jugendlichen ohne ihre Eltern kennen lernen wollen und **erst nach erfolgter Auswahl** den Kontakt zu den Eltern suchen.

Karin Schweinegger, Area Director of Human Resources im **InterContinental Wien** fasst ihre Vorgangsweise zusammen: *„Bei der Rekrutierung der Lehrlinge legen wir sehr großen Wert darauf, die Persönlichkeit des Lehrlings in den Vordergrund zu stellen. Daher schauen wir darauf, dass das erste Interview im Haus immer mit dem Bewerber alleine statt findet und nach Möglichkeit nicht im Beisein der Eltern, da der Bewerber dadurch meist viel lockerer in das Gespräch geht. Jedoch ist uns die enge Zusammenarbeit mit den Eltern während der Lehrzeit sehr wichtig.“*

1.3. Optimaler Start in die Ausbildung: Der erste Eindruck zählt

„Ein guter, motivierender Start in die Ausbildung kann wesentlich dazu beitragen, künftige Probleme zu vermeiden oder leichter gemeinsam lösen zu können." (Cyriak Hochwimmer, Eigentümer der **Tischlerei, Möbelhandel und Planungsbüro Cyriak Hochwimmer** in Radstadt/Sbg., Sieger in der Kategorie Kleinbetriebe des *Fit for Future*-Wettbewerbes 2006).

Der „erste Lehrtag" steht als Synonym für den gelungenen Einstieg in die Ausbildung und legt oft schon den **Grundstein für den weiteren Ausbildungserfolg**. Viele *Fit for Future*-Teilnehmer betonen, dass dabei auf Selbstverständliches nicht vergessen werden darf: Die Kollegen sind auf das Kommen der Lehrlinge vorzubereiten, die Arbeitsplätze sind einzurichten und das „Programm" für den ersten Tag sollte gut überlegt sein. Werden die jungen Mitarbeiter von den Geschäftsführern oder Abteilungsleitern begrüßt, zeigt das die besondere Wertschätzung, die ihnen entgegengebracht wird. **Berührungsängste abbauen und Vertrauen schaffen** ist in den ersten Tagen eine zentrale Devise!

Dem eigentlich ersten Lehrtag geht bei vielen Unternehmen einige Wochen (teilweise Monate) davor ein **Willkommenstag** voraus. Meist werden dazu neben den Lehranfängern auch deren Eltern eingeladen und in einer Festveranstaltung von der Unternehmensleitung im Unternehmen begrüßt. Bei der **SPAR Österreichische Warenhandels AG** werden an diesem Willkommenstag erfolgreiche Lehrlinge (z. B. erfolgreicher Lehrabschluss, erfolgreiche Teilnahme an Berufswettbewerben) ausgezeichnet. Damit wird den Anfängern von Anfang an signalisiert, dass sie im Unternehmen geschätzt und ernst genommen werden.

STRUKTURIERTER ABLAUF – CHECKLISTE FÜR DEN ERSTEN LEHRTAG

Kurze Ablaufpläne für den ersten Lehrtag (die ersten Lehrtage), die bei manchen *Fit for Future*-Teilnehmern schon mit der Zusage der Lehrstelle übergeben werden, erleichtern den Lehrlingen den Einstieg und bieten eine gute Orientierungshilfe. Auch für die Ausbilder erleichtert es den Beginn der Ausbildung, wenn sie sich an vorgegebene Strukturen halten können. Dazu gibt es einfache Checklisten für Ausbilder, wie es unser Beispiel der **Steiermärkischen Bank und Sparkasse AG** zeigt (➔ Die Beispiele) oder detaillierte Ablaufpläne, wie sie von manchen Teilnehmerbetrieben verwendet werden.

An die Lehrlinge werden zum Start häufig Ausbildungsmappen übergeben, die unter anderem alle relevanten Informationen über das Unternehmen, Ansprechpartner, Ausbildungspläne, wichtige rechtliche Grundlagen, Sicherheitsanweisungen usw. enthalten.

DEN LEHRBETRIEB ERFORSCHEN

Das Kennenlernen des Lehrbetriebes muss sich nicht auf Vorstellungsrunden und Betriebsführungen beschränken. Die *Fit for Future*-Teilnehmer haben ein vielseitiges Repertoire entwickelt, wie die Lehrlinge die ersten Tage im Betrieb erleben.

Das Hotel **InterContinental Wien** ermöglicht seinen Lehranfängern in den ersten Tagen der Ausbildung in „Onboarding"-Aktivitäten das Haus aus dem Blickwinkel des Gastes kennenzulernen, bevor sie in die Abteilungen kommen (➔ Die Beispiele). Bei **IKEA Österreich** lernen die Lehrlinge das Unternehmen unter anderem im Rahmen einer Rätselralley kennen, bei der sie verschiedenste Fragen rund um IKEA beantworten müssen.

Die Lehrlinge des steirischen Beschlägeherstellers **ROTO FRANK AUSTRIA GmbH** haben im Rahmen einer Projektarbeit das „ROTO-Spiel" entwickelt, das neue Lehrlinge zu Beginn der Lehrzeit erhalten und mit dem sie das Unternehmen auf spielerische Weise kennen lernen (➔ ABBILDUNG 10).

ABBILDUNG 10: Das ROTO Spiel

SANFTER START: EINSTIEGSSEMINAR

Zahlreiche Unternehmen wie z. B. die **Rail Cargo Austria AG** führen ihre neuen Lehrlinge über ein Einstiegsseminar an das Unternehmen und den betrieblichen Alltag heran. Dadurch erfahren die neuen Lehrlinge erst einmal alles Wichtige und Wissenswerte über das Unternehmen und lernen sich untereinander und die Ausbilder kennen.

Die **Alpla Werke** führen die Lehranfänger innerhalb der ersten Arbeitswoche mit einem **persönlichkeitsbildenden Seminar** unter dem Titel **„Vom Schüler zum Profi"** an das Arbeitsleben heran. Gemeinsam werden Spielregeln für den Umgang miteinander erarbeitet, Zielvereinbarungen für das erste Lehrjahr getroffen, aber auch Freiraum zum gegenseitigen Kennenlernen der Lehrlinge und Ausbilder gegeben.

WILLKOMMEN IM TEAM: KENNENLERNTAGE

Eine Möglichkeit, den Einstieg in die Ausbildung innovativ zu gestalten, sind gruppendynamische Aktivitäten, die häufig in Form von Kennenlerntagen organisiert werden. Durch verschiedene spielerische und sportliche In- und Outdooraktivitäten außerhalb des eigentlichen Ausbildungsbetriebes wird aus den neuen Lehrlingen und den Ausbildern ein Team geformt.

„Zu Beginn der Lehrzeit gibt es unsere Kennenlerntage (3 Tage nicht im Betrieb, sondern immer extern), *wo wir Selbstversorger sind, uns gegenseitig vorstellen, Kennenlern- und Vertrauensübungen durchführen, Indoor- und Outdoor-Übungen abhalten, um die Gruppendynamik schon am Anfang der Lehrzeit so gut als möglich zu festigen,"* beschreibt Heinz Amberger, Leiter der Lehrlingsausbildung bei **Geberit Produktions GmbH & Co KG**, dem europäischen Marktführer in der Sanitärtechnik.

Solche Aktivitäten sind vor allem für Betriebe mit mehreren Lehranfängern sinnvoll. Kleinere Betriebe mit wenigen Lehranfängern haben z. B. über Ausbildungsverbünde die Möglichkeit ähnliche Programme gemeinsam durchzuführen.

Die Beispiele

voestalpine Stahl GmbH: Motive für die Berufswahl

DAS UNTERNEHMEN

voestalpine Stahl GmbH, rund 9 800 Mitarbeiter, davon 590 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Chemielabortechnik, Elektrobetriebstechnik mit Schwerpunkt Prozessleittechnik, Informationstechnologie – Technik, Elektrobetriebstechnik, Elektromaschinentechnik, Informationstechnologie – Informatik, Kraftfahrzeugtechnik (einschließlich Vorgängerberuf: Kraftfahrzeugelektriker/in), Maschinenbautechnik, Mechatronik, Produktionstechniker/in, Prozessleittechniker/in, Zerspanungstechnik, Kälteanlagentechnik, Former/in und Gießer/in, Maurer/in, Universalschweißer/in, Werkstofftechnik (Vorgängerberuf: Werkstoffprüfer/in), Modellbauer/in, Metallbearbeitung, Industriekaufmann/frau
Kontakt: www.voestalpine.com

Die voestalpine Stahl GmbH ist die Leitgesellschaft und das größte operative Unternehmen der Division Stahl des voestalpine Konzerns. Die Produkte der Division Stahl gehen überwiegend an die europäische Automobil- und Automobilzulieferindustrie, die Haushaltsgeräteindustrie sowie die Bauzulieferindustrie. In diesen Branchen zählt die voestalpine zu den führenden Lieferanten in Europa. Wie an allen voest-Standorten wird auch in Linz bei der Lehrlingsausbildung große Tradition mit hoher Innovationskraft verbunden.

BEST PRACTICE

Im Rahmen einer betriebsinternen Befragung wurden 281 Lehrlinge u. a. über Faktoren befragt, die ihre Berufswahl und Entscheidung für einen Lehrberuf beeinflusst haben. Die Ergebnisse sollten dem Unternehmen z. B. Aufschluss über mögliche Ansatzpunkte im Berufsmarketing liefern.

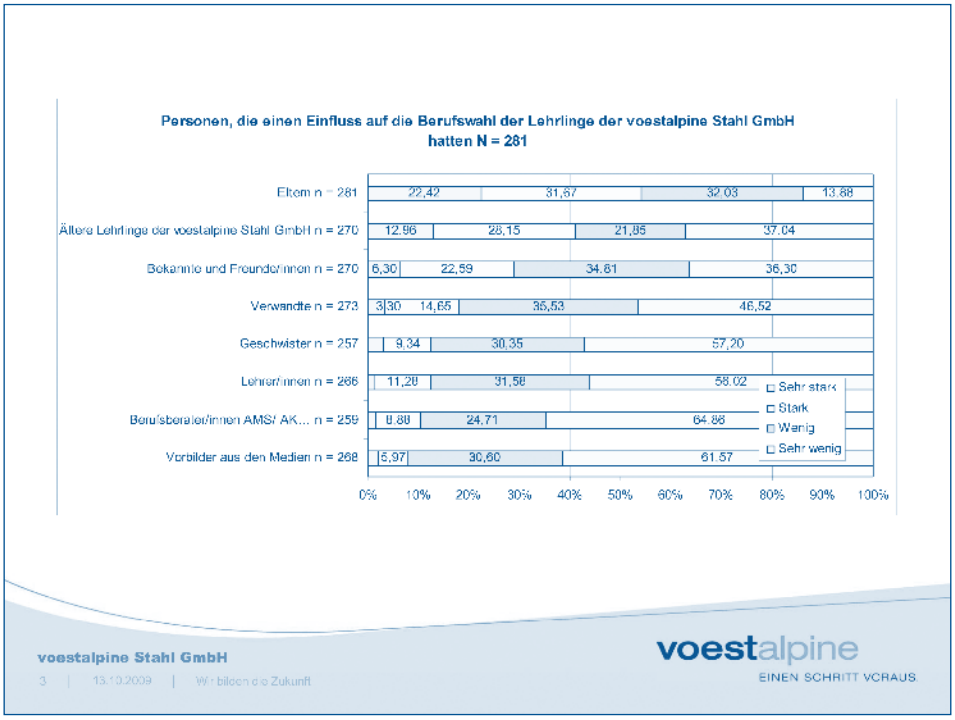


ABBILDUNG 11: Einflussfaktoren auf die Berufswahl

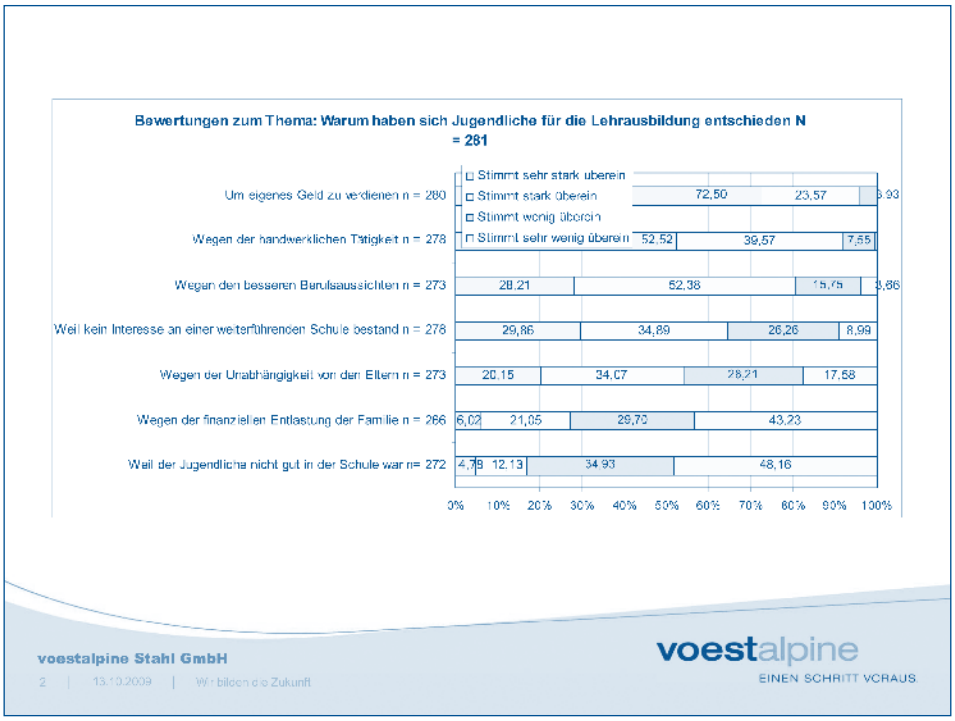


ABBILDUNG 12: Warum entscheiden sich Jugendliche für einen Lehrberuf?

PORR AG: Lehrlingskalender 2009

DAS UNTERNEHMEN

Allgemeine Baugesellschaft – A. Porr Aktiengesellschaft, rund 12 000 Mitarbeiter, davon 191 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Baumaschinentechnik, Brunnen- und Grundbau, Elektroinstallationstechnik, Industriekaufmann/frau, Informationstechnologie, Physiklaborant/in, Garten- und Grünflächengestaltung – Landschaftsgärtnerei, Maler/in und Anstreicher/in, Maurer/in, Medienfachmann/frau – Marktkommunikation und Werbung, Metalltechnik, Pflasterer/Pflasterin, Produktionstechniker/in, Schalungsbau, Tiefbauer/in, Vermessungstechniker/in
Kontakt: www.porr.at

Die PORR-Gruppe ist mit einer Produktionsleistung von knapp drei Mrd. Euro und einem durchschnittlichen Mitarbeiterstand von 12 000 Beschäftigten eines der größten und traditionsreichsten Bauunternehmen Österreichs mit einer starken Position in Zentral-, Ost- und Südosteuropa. Die **PORR-Gruppe** bietet ein umfassendes Leistungspaket in den Bereichen Hochbau, Tiefbau, Projektentwicklung und Straßenbau und ermöglicht damit auch die Realisierung komplexer Projekte.

BEST PRACTICE

In der Lehrlingsausbildung versucht PORR durch **innovative Marketingideen**, wie den unten abgebildeten **Lehrlingskalender**, Jugendliche für Bauberufe zu begeistern. Dazu gehört aber auch, dass PORR die Qualität der Ausbildung seiner gewerblichen Lehrlinge durch eine **regelmäßige Zusatzausbildung** in der Bauakademie Guntramsdorf fördert.

Im Jahr 2008 wurde von den Lehrlingsbeauftragten, Susanna Javurek und Franz Heissenberger, erstmals ein PORR Lehrlingskalender für das Jahr 2009 initiiert. Jedes Monat wird darin ein anderer Lehrberuf des Unternehmens mit seinen Tätigkeitsschwerpunkten vorgestellt.

ABBILDUNG 13: Lehrlingskalender 2009

Hofer: Lehrlingsinfowebsite – interaktiv

DAS UNTERNEHMEN

Hofer KG, rund 6 500 Mitarbeiter, davon 445 Lehrlinge
Ausgebildeter Lehrberuf: Einzelhandelskaufmann/frau
Kontakt: www.hoferlehrling.at

Hofer ist ein Teil der Unternehmensgruppe Aldi Süd und besteht österreichweit aus sieben Zweigniederlassungen mit mehr als 420 Filialen. Hofer hat sich konsequent dem Diskont-Prinzip verschrieben: die Konzentration auf das Wesentliche. Durch eine eigenständige Preis- und Sortimentspolitik ist es Hofer möglich, Nahrungsmittel und Konsumgüter in hoher Qualität zu günstigen Preisen anzubieten. In der Lehrlingsausbildung setzt Hofer auf einen klar strukturierten Aufbau der Ausbildung, die alle kaufmännischen Belange, wie allgemeine Warenkunde, Verkauf, Inventur/Kassenabrechnung, Verwaltung, Logistik und Einkauf abdeckt. Durch ein gezieltes Nachwuchsförderungsprogramm stehen Lehrlingen mit ausgezeichneten Leistungen beste Karrieremöglichkeiten im Unternehmen offen. „Vom ersten Augenblick an ein vollwertiger Mitarbeiter“, diese Philosophie wird neben zahlreichen anderen Anreizen über die eigene Lehrlingsinfowebsite interessierten Jugendlichen vermittelt.

BEST PRACTICE

Reine Information ist oft schon zu wenig, um die Aufmerksamkeit von Jugendlichen auf die eigenen Angebote zu lenken. **Interaktive Tools**, die die Jugendlichen dazu animieren, aktiv etwas auszuprobieren, erhöhen die Bindung an eine Website deutlich. Mit dem **Reality-Check** oder dem **Lehrlingsquiz** zeigt die Hofer KG, wie es gehen kann. Die Jugendlichen erfahren auf der Website in interaktiver Form, wie ein Arbeitstag bei Hofer aussieht und ob sie die nötigen Voraussetzungen für die Tätigkeit mitbringen.

ABBILDUNG 14: Startseite der Hofer Lehrlingsinfowebsite

RCA: Kontakte nutzen – Beilage zu Kundenabrechnungen

DAS UNTERNEHMEN

Rail Cargo Austria AG, rund 7 780 Mitarbeiter, davon rund 160 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Speditionskaufmann/frau, Speditionslogistik
Kontakt: www.railcargo.at

Die Rail Cargo Austria AG (RCA) ist der Güterverkehrsbereich der ÖBB und zählt zu den größten Transport- und Logistikunternehmen Europas. Ihre Kernkompetenzen im Bahntransport und Speditionswesen gewährleisten ein umweltverträgliches, technisch ausgereiftes, zuverlässiges sowie kosteneffizientes Transport- und Logistiksystem. Um diese Position auszubauen und die hohe Qualität der Leistungen zu sichern, setzt RCA voll auf die Lehrlingsausbildung und sichert sich so junge engagierte Mitarbeiter.

BEST PRACTICE

Die RCA nutzt ihre vielfachen Kundenkontakte um auf das Ausbildungsangebot aufmerksam zu machen. Dieses Informationsblatt wird den Kundenabrechnungen beigelegt.

Rail Cargo Austria
Ein Unternehmen der ÖBB

RCA sucht 38 Lehrlinge

Bewerbungsfrist endet am 15. Februar 2008!

Insgesamt 38 jungen Menschen bietet Rail Cargo Austria im nächsten Jahr die Chance einer Ausbildung zum/r Speditionskaufmann/frau.

Das Tätigkeitsprofil

Zentrale Aufgabe ist der Verkauf von Transport- und Logistik-Dienstleistungen: Von der Organisation von nationalen/internationalen Gütertransporten über Kundenberatung in allen transportrelevanten Fragen bis zur Auswahl optimaler Transportmittel und Verkehrswege. Der Umgang mit modernen Kommunikationsmitteln und die Verwendung von unternehmensinternen IT-Applikationen gehören ebenso zum Berufsbild.

Die Ausbildung dauert drei Jahre. Die Lehrlinge durchlaufen im Rotationsprinzip die verschiedenen Fachbereiche. Zusätzliche theoretische Ausbildungsmodule, Weiterbildungsseminare und eine Ergänzungslehre in Speditionslogistik bieten weitere Anreize.

Informationen und Bewerbungsunterlagen finden Sie unter www.railcargo.at.

Franz Heissenberger
Ausbildungsleiter Speditionslehrlinge
Tel. +43 1 93000 38329
Fax +43 1 93000 838 38329
franz.heissenberger@railcargo.at

ABBILDUNG 15: Beilage zur Kundenabrechnung

Gebrüder Weiss: The orange way of learning by doing

DAS UNTERNEHMEN

Gebrüder Weiss GmbH Transport und Logistik, rund 4 500 Mitarbeiter, davon rund 180 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Speditionskaufmann/frau, Speditionslogistik, Bürokaufmann/frau, Informationstechnologie – Technik
Kontakt: www.gw-world.com/Lehre

Gebrüder Weiss ist weltweit in 23 Ländern mit 137 Standorten und rund 4 500 Mitarbeitern vertreten. Die regionalen Schwerpunkte liegen dabei in Europa, Osteuropa, Asien und den USA. Durch zahlreiche Partnerschaften und Tochterunternehmen gelingt es Gebrüder Weiss seinen Kunden rund um die Welt umfassende Transport- und Logistiklösungen anzubieten. Die Lehrlingsausbildung ist für Gebrüder Weiss nicht nur eine Möglichkeit über die Ausbildung interner Nachwuchskräfte mit spezifischen Qualifikationen und Kompetenzen einen Wettbewerbsvorteil in der Branche zu sichern, sondern auch neue Impulse und frischen Wind durch junge Menschen in das Team hinein zu bekommen.

BEST PRACTICE

Berufsinformationsfolder und auch Plakate sind ein weit verbreitetes Medium um auf die Berufsausbildung im eigenen Betrieb aufmerksam zu machen. Auch dabei gilt es eine unverwechselbare Präsentation des eigenen Unternehmens zu erreichen, um sich von anderen abzuheben. Ein einprägsamer Slogan kann dazu ebenso beitragen, wie Neugierde auf vielfältige Karrieremöglichkeiten zu wecken.

ABBILDUNG 16: Beispielhafter Auszug aus dem Info-Folder

ABBILDUNG 17: Poster

Innsbrucker Verkehrsbetriebe: Per Gutschein zur Schnupperlehre

DAS UNTERNEHMEN

Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH, rund 500 Mitarbeiter, davon 16 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Kraftfahrzeugtechnik, Metalltechnik – Metallbearbeitungstechnik, Karosseriebautechnik, Elektrobetriebstechnik, Bürokaufmann/frau, Koch/Köchin
Kontakt: www.ivb.at

Seit mehr als 100 Jahren machen die Innsbrucker Verkehrsbetriebe die Stadt und ihre Umgebung mobil. Heute befördern sie auf 30 konzessionierten Linien pro Jahr 49 Millionen Kunden. Sicherheit, Komfort und umweltverträgliche Mobilität – dafür setzen sich 500 qualifizierte und motivierte Mitarbeiter Tag für Tag ein. Die Lehrlingsausbildung leistet einen entscheidenden Beitrag dazu, diese qualifizierten Mitarbeiter im eigenen Betrieb heranzubilden.

BEST PRACTICE

Wie bekomme ich interessierte Jugendliche in meinen Betrieb? Die Innsbrucker Verkehrsbetriebe wecken mit Gutscheinen für eine Schnupperlehre, die z. B. vom Ausbildungskoordinator in Schulen verteilt werden, das Interesse am Unternehmen und finden so viele junge Menschen, die den Betrieb und das Ausbildungsangebot kennen lernen wollen. Um die Motivation zu steigern, gibt es für die Jugendlichen mit dem Gutschein auch ein Gratisticket für die Hin- und Rückfahrt dazu.

ABBILDUNG 18: Gutschein für eine Schnupperlehre und Gratisticket

Magna Steyr: Role Models zeigen wie's geht

DAS UNTERNEHMEN

Magna Steyr, rund 5 500 Mitarbeiter, davon 160 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Karosseriebautechnik, Maschinenbautechnik, Elektrobetriebstechnik, Mechatronik, Werkzeugbautechnik, Zerspanungstechnik, Kraftfahrzeugtechnik
Kontakt: www.magnasteyr.com

Die über 100-jährige Erfahrung und das Leistungsspektrum des Unternehmens machen MAGNA STEYR zum weltweit führenden, markenunabhängigen Engineering- und Fertigungspartner für Automobilhersteller und Anbieter von innovativen Lösungen für die Mobilität der Zukunft, egal ob Konstruktion und Montage ganzer Fahrzeuge, Entwicklung und Herstellung von Bauteilen und Systemen oder Innovationen auf dem Weg in die Zukunft des Automobils. Durch eigene Ideen und Neuentwicklungen soll diese Führungsstellung gefestigt werden. Die dafür erforderlichen Fachkräfte werden gezielt auch durch die Lehrlingsausbildung herangebildet. Höchste Qualität wird dabei großgeschrieben.

BEST PRACTICE

Mädchen für technische Berufe zu gewinnen, scheint für viele Betriebe immer noch ein Kampf gegen Windmühlen zu sein. Mehr als Worte zeigen erfolgreiche weibliche Lehrlinge als Role Models, wie geeignet und interessant technische Berufe auch für Mädchen sind. Vera Freißmuth von Magna Steyr, die Landessiegerin der Karosseriebautechniker/innen 2008, hat es sogar zur Steirerin des Tages geschafft.

STEIERMARK

DONNERSTAG, 5. JUNI 2008, SEITE 16

STEIRERIN DES TAGES

ZUR PERSON

Vera Freißmuth wurde in Graz geboren und lebt seit acht Jahren in Eggersdorf (Bezirk Graz-Umgebung).

Nach der Volksschule besuchte sie die Hauptschule in Eggersdorf und das Polytechnikum.

Mit einem Anhänger-Kotflügel konnte Vera Freißmuth die Jury überzeugen KK

Die Beste an der Werkbank

Schweißen und Hämmern ist längst keine reine Männersache mehr. Vera Freißmuth ist neue Landessiegerin beim Lehrlingswettbewerb der Karosseriebauer.

MONIKA SCHACHINER

Feine Gesichtszüge, geschmeidige Hände und zurechtgefeilte Nägel – rein äußerlich erinnert Vera Freißmuth so gar nicht an eine „Hacklerin". „Ja, ich bin ein bisschen eitel", lächelt die 18-Jährige. Dass sie in Sachen Karosseriebautechnik trotzdem die (Latz-)Hosen anhat, stellte die 18-Jährige nun beim steirischen Landeslehrlingswettbewerb unter Beweis. Überzeugen konnte sie die Jury mit einem selbstgefertigten Kotflügel. „Zuerst schneidet man das Blech zurecht, dann wird es gebörtelt", erklärt die Landessiegerin. Um eine schöne Schweißnaht zu kriegen, brauche man aber viel Erfahrung.

Die Liebe zum Schweißen und Hämmern wurden ihr dabei im wahrsten Sinne des Wortes in die Wiege gelegt. „Mein Vater ist auch Karosseriebauer. Ich habe ihm immer wieder dabei zugeschaut", erzählt die junge Frau. Und neben Puppen spielten die drei Geschwister, zwei Mädchen und ein Bub, im Hause Freißmuth auch gerne mit Elektroautos. Einen Lehrplatz zu finden war für die damals 15-Jährige trotzdem nicht einfach. „Vor allem Kleinbetriebe nehmen keine Frauen, weil ihnen die nötigen Sanitäranlagen fehlen", bedauert sie.

Von ihrem Weg abbringen ließ sie sich dennoch nicht: „Seit drei Jahren bin ich Lehrling bei Magna-Steyr und vor einem Jahr habe ich mit der Berufsmatura begonnen", ist die junge Frau stolz. Und auch die große, weite Welt, ist ihr nicht fern. „Wenn ich die Chance hätte, würde ich schon ein paar Monate nach England gehen." Zuvor vertritt sie aber kommenden Samstag die Steiermark beim Bundeswettbewerb in Eisenstadt.

ABBILDUNG 19: Die Beste an der Werkbank, Magna Steyr

Luzian Bouvier: Lehrlingsbewerbung – Der gute Überblick ist die halbe Miete

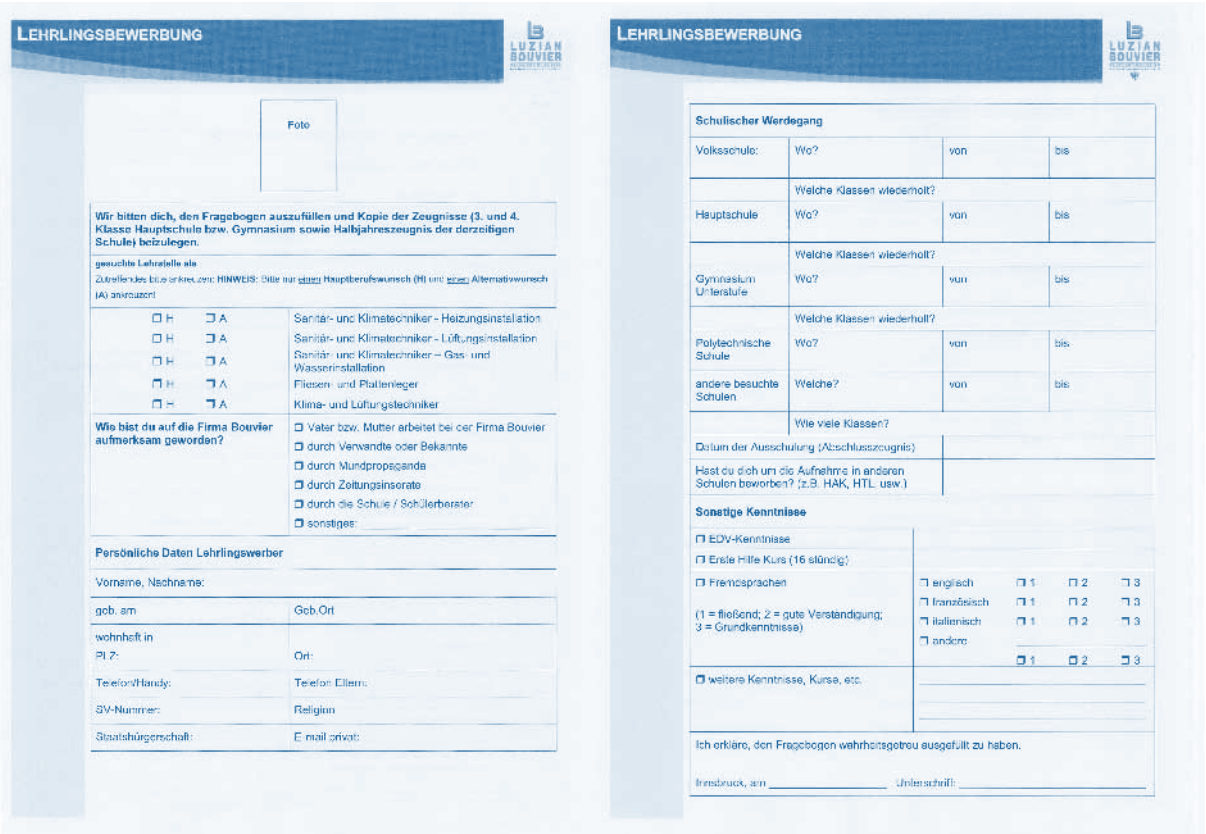
DAS UNTERNEHMEN

Luzian Bouvier Haustechnik & Fliesen GmbH, rund 320 Mitarbeiter, davon 59 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Installations- und Gebäudetechnik (Modul Lehrberuf), Platten- und Fliesenleger/in
Kontakt: www.bouvier.at

Der Tiroler Mittelbetrieb Luzian Bouvier ist eines der führenden Haustechnik-Unternehmen in Westösterreich. Handwerkliches Können, solide Ausführung und ein gutes Preis-Leistungsverhältnis sind das Kredo des Unternehmens und Garant für den Erfolg in allen Bereichen der Heizungs-, Lüftungs-, Sanitär- und Klimatechnik. Im Mittelpunkt des Unternehmens steht immer der Mensch. Das gilt sowohl für die Kunden als auch für die Mitarbeiter und insbesondere für die Lehrlingsausbildung. Ausbildung auf höchstem Niveau ist ein erklärtes Ziel von Erwin Bouvier Jr. Das Unternehmen stützt sich auf ein 3-Säulen-Modell, mit Ausbildung auf der Baustelle, Ausbildung in der Berufsschule sowie einer eigenen Ausbildung in der Lehrwerkstätte der Firma mit einem eigenem Bouvier Diplom.

BEST PRACTICE

Immer mehr Betriebe erkennen, dass sie sich durch klar strukturierte Bewerbungsunterlagen viel Arbeit in der Vorselektion ersparen. Ein einheitliches Bewerberformular hilft dabei, die Bewerbungen besser vergleichbar zu machen und stellt sicher, dass alle gewünschten Informationen auch mitgeteilt werden.



LEHRLINGSBEWERBUNG

Foto

Wir bitten dich, den Fragebogen auszufüllen und Kopie der Zeugnisse (3. und 4. Klasse Hauptschule bzw. Gymnasium sowie Halbjahreszeugnis der derzeitigen Schule) beizulegen.

gesuchte Lehrberufe als

Zutreffendes bitte ankreuzen: HINWEIS: Bitte nur einen Hauptberufswunsch (H) und einen Alternativwunsch (A) ankreuzen!

☐ H ☐ A	Sanitär- und Klimatechniker - Heizungsinstallation
☐ H ☐ A	Sanitär- und Klimatechniker - Lüftungsinstallation
☐ H ☐ A	Sanitär- und Klimatechniker – Gas- und Wasserinstallation
☐ H ☐ A	Fliesen- und Plattenleger
☐ H ☐ A	Klima- und Lüftungstechniker

Wie bist du auf die Firma Bouvier aufmerksam geworden?
☐ Vater bzw. Mutter arbeitet bei der Firma Bouvier
☐ durch Verwandte oder Bekannte
☐ durch Mundpropaganda
☐ durch Zeitungsinserate
☐ durch die Schule / Schülerberater
☐ sonstiges:

Persönliche Daten Lehrlingswerber

Vorname, Nachname:	
geb. am	Geb.Ort
wohnhaft in	
PLZ:	Ort:
Telefon/Handy:	Telefon Eltern:
SV-Nummer:	Religion
Staatsbürgerschaft:	E-mail privat:

LEHRLINGSBEWERBUNG

Schulischer Werdegang

Volksschule:	Wo?	von	bis
	Welche Klassen wiederholt?		
Hauptschule	Wo?	von	bis
	Welche Klassen wiederholt?		
Gymnasium Unterstufe	Wo?	von	bis
	Welche Klassen wiederholt?		
Polytechnische Schule	Wo?	von	bis
andere besuchte Schulen	Welche?	von	bis
	Wie viele Klassen?		
Datum der Ausschulung (Abschlusszeugnis)			
Hast du dich um die Aufnahme in anderen Schulen beworben? (z.B. HAK, HTL usw.)			

Sonstige Kenntnisse

☐ EDV-Kenntnisse				
☐ Erste Hilfe Kurs (16 stündig)				
☐ Fremdsprachen	☐ englisch	☐ 1	☐ 2	☐ 3
	☐ französisch	☐ 1	☐ 2	☐ 3
(1 = fließend; 2 = gute Verständigung; 3 = Grundkenntnisse)	☐ italienisch	☐ 1	☐ 2	☐ 3
	☐ andere			
		☐ 1	☐ 2	☐ 3
☐ weitere Kenntnisse, Kurse, etc.				

Ich erkläre, den Fragebogen wahrheitsgetreu ausgefüllt zu haben.

Innsbruck, am _____ Unterschrift: _____

ABBILDUNG 20: Auszug aus dem Bewerbungsbogen von Luzian Bouvier (erste und dritte Seite)

ABAU OÖ: Klare Strukturen erleichtern die Entscheidung

DAS UNTERNEHMEN

Austria Bau Oberösterreich – Verbund, rund 2 500 Mitarbeiter in 34 Verbundunternehmen, davon 290 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Bautechnischer Zeichner/Bautechnische Zeichnerin, Bürokaufmann/frau, Einzelhandel – Baustoffhandel, Dachdecker/in, Maurer/in, Schalungsbau, Spengler/in, Zimmerei
Kontakt: www.abau.at

Die Austria Bau Oberösterreich (ABAU OÖ) ist seit mehr als 20 Jahren Dienstleistungs- und Servicezentrale für 34 selbstständige oberösterreichische Baumeister-Unternehmen. Vor allem zentraler Einkauf, gemeinsame Personal- und Organisationsentwicklung, gemeinsames Mobiltelefonnetzwerk, Versicherungslösungen etc. stärken die Baumeister-Unternehmen im Wettbewerb. Die ABAU OÖ selbst steht im Eigentum ihrer Verbund-Firmen. Im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung nimmt die Lehrlingsausbildung einen wichtigen Platz ein. Neben der eigentlichen Aus- und Weiterbildung spielen auch gemeinsam entwickelte Maßnahmen zur Rekrutierung eine zunehmende Rolle.

BEST PRACTICE

Ein klar strukturierter Auswahlprozess, der auf den jeweiligen Betrieb bzw. die Branche zugeschnitten ist, hilft sowohl den Betrieben als auch den Lehrstellenbewerbern bei der Entscheidungsfindung.

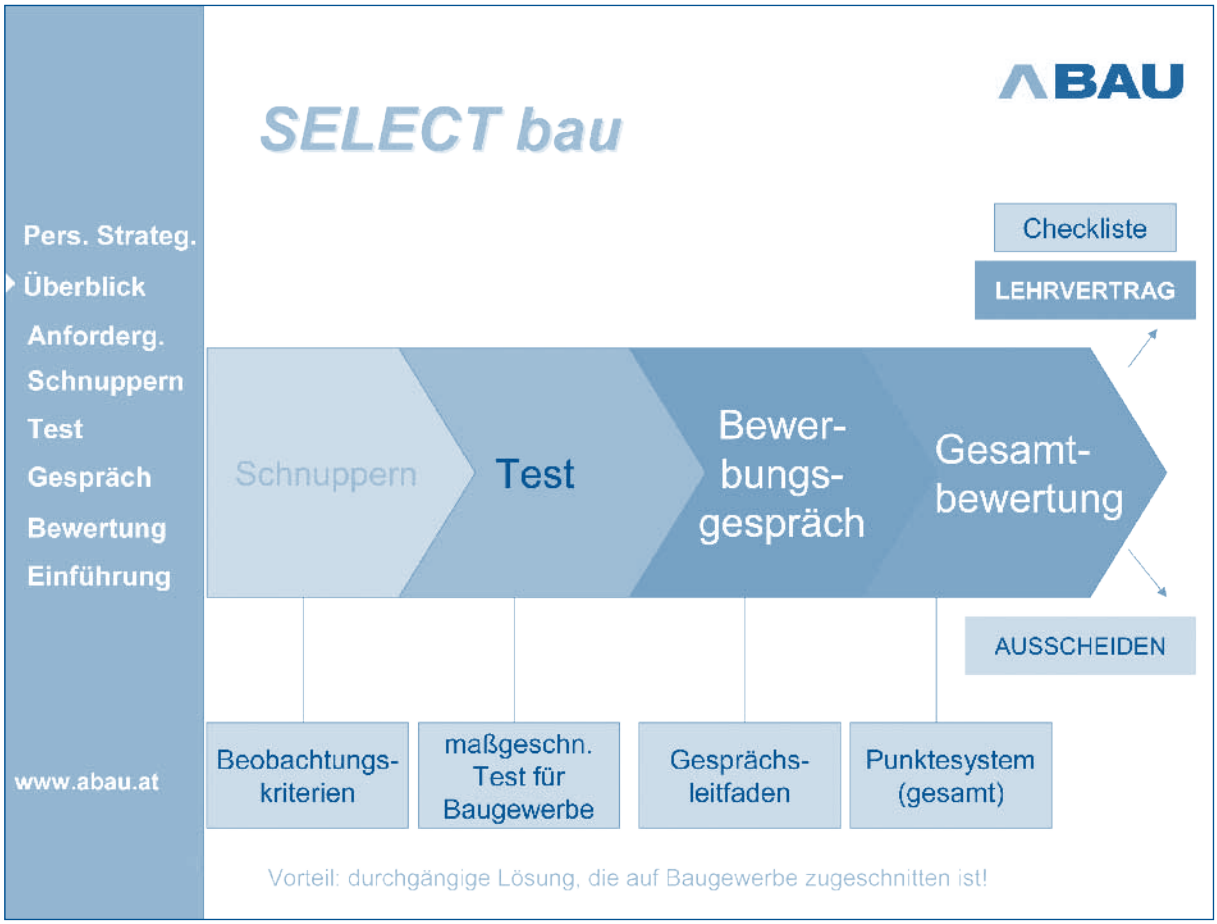


ABBILDUNG 21: SELECT bau

Porsche Inter Auto: Online-Qualifizierung

DAS UNTERNEHMEN

Porsche Inter Auto GmbH & Co KG, rund 3 800 Mitarbeiter, davon ca. 600 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Kraftfahrzeugtechnik, Lackierer/in, Karosseriebautechnik, Einzelhandel – Kraftfahrzeuge und Ersatzteile
Kontakt: www.porsche-inter-auto.at

Die Porsche Inter Auto ist das größte Privatunternehmen Österreichs mit Sitz in Salzburg. Das Unternehmen betreibt 56 Autohäuser in ganz Österreich mit den Bereichen Verkauf und Werkstatt (Service) und ist auch in vielen Nachbarländern vertreten. Die Lehrlingsausbildung nimmt bei Porsche Inter Auto einen ganz zentralen Stellenwert ein. Die Lehrlinge von heute sind die gut ausgebildeten und hoch motivierten Mitarbeiter von morgen und bilden das **Rückgrat für den Qualitätsvorsprung** und damit für den Erfolg des Unternehmens.

ABBILDUNG 22: Strukturierter Auswahlprozess bei Porsche Inter Auto

ABBILDUNG 23: Online-Qualifizierung bei Porsche Inter Auto

BEST PRACTICE

Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung ist eine gelungene Personalauswahl. Bei Porsche Inter Auto bewerben sich die Interessenten mittels Online-Qualifizierung in einem von 55 Standorten und starten so in ein umfassendes, strukturiertes Auswahlverfahren.

BILLA: Check it out – Lehrlingsaufnahmetest

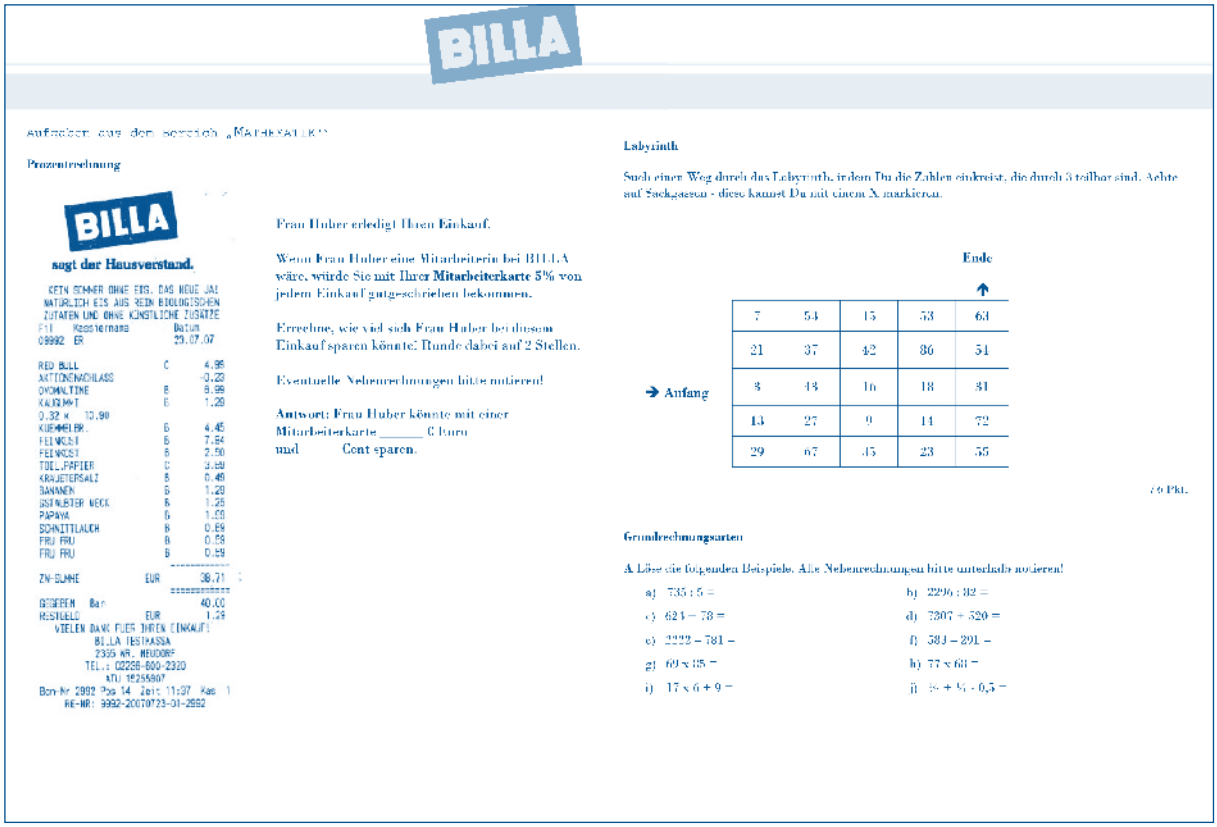
DAS UNTERNEHMEN

BILLA AG, rund 17 000 Mitarbeiter, davon 750 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Einzelhandel – Lebensmittelhandel, Einzelhandel – Fleischfachhandel, Bürokaufmann/frau
Kontakt: www.billa.at, www.billalehrling.at

BILLA ist die Nr. 1 im österreichischen Lebensmittelhandel und als Teil der REWE International AG mit rund 37 000 Mitarbeitern einer der größten Arbeitgeber Österreichs. In seinem Anspruch als Dienstleister sucht BILLA ständig nach neuen Ideen, um einen Beitrag für eine fortschrittliche Lebensqualität der österreichischen Bevölkerung zu leisten und nimmt sich seit Jahren der Themen Gesundheit und Ernährungsbewusstsein an. Mit der Lehrlingsausbildung sichert sich BILLA die qualifizierten Nachwuchsführungskräfte, die er für diese Aufgaben braucht und legt dabei besonderen Wert auf Selbstständigkeit, Leistungsbereitschaft, Freundlichkeit und Flexibilität.

BEST PRACTICE

In der Personal- und Lehrlingsauswahl wird eine Vielzahl von Testverfahren eingesetzt. Wesentliches Element sollte immer sein, dass der Test passgenau auf das jeweilige Unternehmen und die Lehrberufe zugeschnitten ist. Das Beispiel zeigt einen Auszug aus dem BILLA Lehrlingsaufnahmetest.



Prozentrechnung

BILLA
sagt der Hausverstand.

KEIN SOMMER OHNE EIS. DAS NEUE JA! NATÜRLICH EIS AUS REIN BIOLOGISCHEN ZUTATEN UND OHNE KÜNSTLICHE ZUSÄTZE

F11	Kassiernamo		Datum
09992	ER		23.07.07
RED BULL		C	4.95
AKTIONENABLASS			-0.23
OKOMILTINE		B	8.99
KAUGUMMI		B	1.29
0.32 K 10.90			
KUEHMELBR.		B	4.45
FEINKOST		B	7.94
FEINKOST		B	2.50
TOIL.PAPIER		C	3.69
KRAUTERSALZ		B	0.49
BANANEN		B	1.20
GSTAUBTER NECK		B	1.25
PAPAYA		B	1.20
SCHNITTLAUCH		B	0.69
FRU FRU		B	0.59
FRU FRU		B	0.59
ZW-SUMME		EUR	38.71
GEGEBEN	Bar		40.00
RESTGELD		EUR	1.29

VIELEN DANK FÜRS IHREN EINKAUF!
BILLA TESTKASSA
2325 WR. NEUDORF
TEL.: 02258-600-2320
ATU 15255807
Bon-Nr 2992 Pos 14 Zeit 11:37 Kas 1
RE-NR: 9992-20070723-01-2992

Frau Huber erledigt Ihren Einkauf.

Wenn Frau Huber eine Mitarbeiterin bei BILLA wäre, würde Sie mit Ihrer **Mitarbeiterkarte 5%** von jedem Einkauf gutgeschrieben bekommen.

Errechne, wie viel sich Frau Huber bei diesem Einkauf sparen könnte! Runde dabei auf 2 Stellen.

Eventuelle Nebenrechnungen bitte notieren!

Antwort: Frau Huber könnte mit einer Mitarbeiterkarte _____ € bzw. und _____ Cent sparen.

Labyrinth

Such einen Weg durch das Labyrinth, in dem Du die Zahlen einkreist, die durch 3 teilbar sind. Achte auf Sackgassen - diese kannst Du mit einem X markieren.

Ende ↑

	7	54	15	53	63
	21	37	42	36	54
➔ Anfang	3	48	16	18	81
	13	27	9	11	72
	29	67	45	23	55

/6 Pkt.

Grundrechnungsarten

A Löse die folgenden Beispiele. Alle Nebenrechnungen bitte unterhalb notieren!

a) 735 : 5 =
b) 2296 : 32 =
c) 624 – 78 =
d) 7307 + 520 =
e) 2222 – 781 =
f) 589 – 291 =
g) 69 x 35 =
h) 77 x 61 =
i) 17 x 6 + 9 =
j) 36 + ¾ - 0,5 =

ABBILDUNG 24: Auszug aus dem BILLA Lehrlingsaufnahmetest

Haberkorn Ulmer GmbH: Beurteilungsbogen für Schnupperer

DAS UNTERNEHMEN

Haberkorn Ulmer GmbH, österreichweit rund 670 Mitarbeiter, davon 31 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Großhandelskaufmann/frau, Lagerlogistik, Informationstechnologie – Technik
Kontakt: www.haberkorn.com

Haberkorn Ulmer ist Österreichs größter Großhändler für technische Produkte und Schutzausrüstungen und erfolgreich auch in der Schweiz und in Osteuropa tätig. Mit einem mehr als 100 000 Lagerartikel umfassenden Sortiment, das laufend um neue, innovative Produkte erweitert wird, ist das Unternehmen kompetenter Ansprechpartner für Kunden aus Industrie, Bau und Handwerk. Um den hohen Standard in der Beratung und im Service gewährleisten zu können, setzt Haberkorn Ulmer insbesondere auf die eigene Ausbildung junger Fachkräfte, denen vielversprechende Perspektiven geboten werden.

BEST PRACTICE

Teil des Lehrlingsauswahlverfahrens bei Haberkorn Ulmer ist eine zweitägige Schnuppersequenz mit detaillierter Beurteilung durch den Ausbilder bzw. Betreuer und ein Gespräch.

SCHNUPPERER BEURTEILUNGSBOGEN

Vorname: _____ Zuname: _____

Lehrberuf: _____

Abteilung: _____ Datum: _____

Name Betreuer/Ausbilder: _____

Wie haben Sie die/den Jugendlichen während den Schnuppertagen erlebt?

Erster Eindruck, Erscheinung	☐ sehr gepflegt, angenehm, gute „Körperspannung"	☐ recht angenehm	☐ ungepflegt
Umgangsformen Auftreten	☐ freundlich, zuvorkommend, sicheres Auftreten	☐ nett, höflich	☐ unfreundlich, launisch
Auffassungsgabe	☐ sehr gut, mit / voraus denkend	☐ gut, mitdenkend	☐ ungenügend
Arbeitstempo	☐ speditiv, rasch	☐ recht zügig	☐ langsam
Interesse, Engagement	☐ sehr interessiert, aktiv denkt mit, stellt Fragen	☐ recht interessiert	☐ gleichgültig
Hausverstand	☐ sehr gut, denkt mit, sehr geschickt	☐ geschickt, praktisch	☐ umständlich
Kommunikations- und Kontaktverhalten	☐ sicher, freundlich, sehr guter sprachlicher Ausdruck	☐ recht gut, sagt auch mal selber was	☐ unsicher, schüchtern, verschlossen
Technisches Verständnis	☐ sehr gut, kennt Fachbegriffe, Werkzeug, Zusammenhänge	☐ recht gut	☐ ungenügend
Umgang mit Zahlen	☐ sicherer Umgang, gutes Kopfrechnen	☐ recht guter Umgang	☐ nicht so gut
Kaufmännisches Geschick	☐ sehr geschickt, ordentlich, auffallend gut	☐ recht geschickt	☐ wenig Erfahrung sichtbar
Pünktlichkeit	☐ hält Zeiten korrekt ein	☐ hält Zeiten meist ein	☐ nimmt es nicht so genau
Lehrberuf-Einschätzung	☐ sehr gute Einschätzung, begreift worum es geht	☐ gute Berufsvorstellung	☐ ungenügend informiert

Wie beurteilen Sie die Eignung für den gewünschten Beruf?

○ bestens geeignet ○ gut geeignet ○ ungeeignet

Wie beurteilen Sie die Eignung für den Betrieb?

○ bestens geeignet ○ gut geeignet ○ ungeeignet

Bemerkungen

Feedback/Reflexion Ausbilder: _____

Datum: _____ Betreuer/Ausbilder: _____

ABBILDUNG 25: Beurteilungsbogen für Schnupperlehrlinge der Haberkorn Ulmer GmbH

InterContinental Wien: Einchecken zur Ausbildung – Inhouse Experience

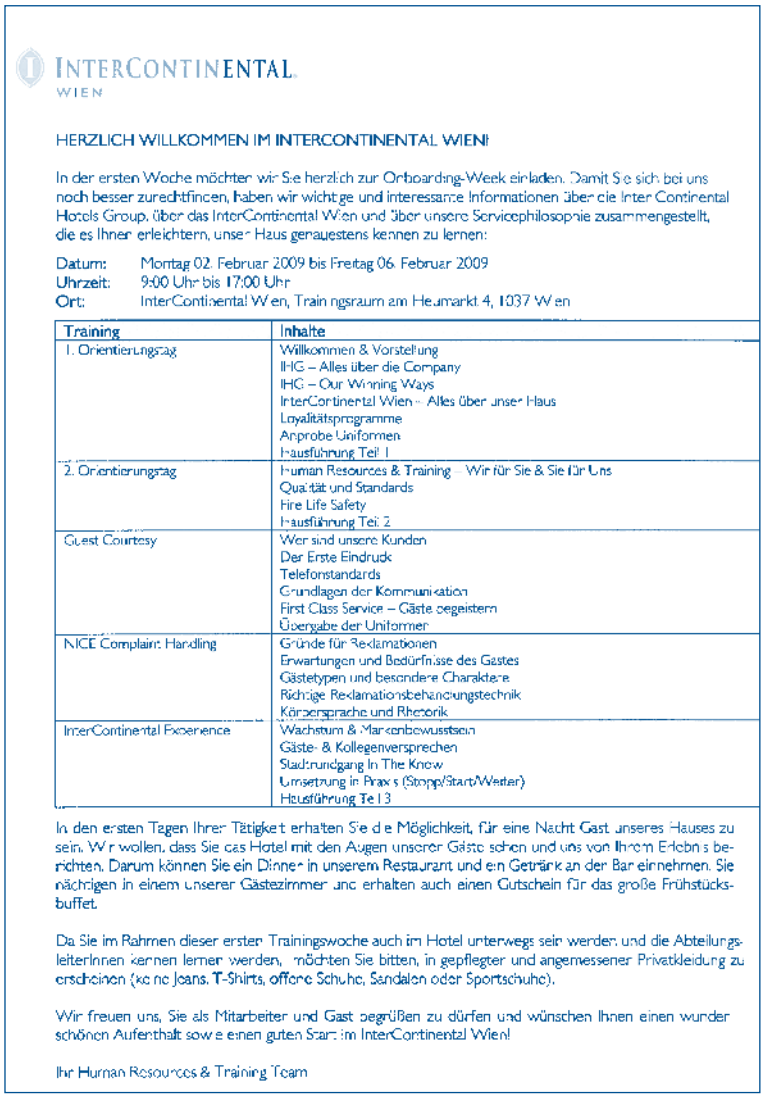
DAS UNTERNEHMEN

Danube Hotelbetriebsges.mbH/InterContinental Wien, rund 310 Mitarbeiter, davon 30 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Hotel- und Gastgewerbeassistent/in, Gastronomiefachmann/frau, Koch/Köchin, Restaurantfachmann/frau
Kontakt: www.ihg.com/careers

Die InterContinental Hotels Group PLC (IHG) ist mit über 4 200 Hotels in rund 100 Ländern die weltweit größte Hotelkette nach Anzahl der Zimmer und betreibt u. a. die Hotelmarken InterContinental® Hotels & Resorts die Crowne Plaza® Hotels & Resorts, Holiday Inn® Hotels & Resorts. Das InterContinental Wien bietet mit 458 Zimmern und einem Flair, das Internationalität und Tradition auf einzigartige Weise verbindet, Geschäftsreisenden und Touristen den vollen Komfort eines Hotels der Deluxe-Kategorie. Hohe Qualität der Ausbildung, Wertschätzung und respektvoller Umgang miteinander stehen besonders bei der Ausbildung der Lehrlinge und im Umgang mit den Mitarbeitern ganz oben.

BEST PRACTICE

Neue Mitarbeiter und neue Lehrlinge starten mit der sogenannten „Onboarding"-Woche, in der ihnen alle wichtigen Trainings zu Vision, Philosophie, Organisation und Strukturen vermittelt werden. Somit ist ein sanfter Einstieg ins Unternehmen gewährleistet. Diese besondere Leistung wird durch eine Inhouse-Experience abgerundet, bei der die Neustarter für eine Nacht alle Serviceleistungen des Hotels in Anspruch nehmen können, um den Betrieb und die Serviceleistungen aus Sicht eines Gastes zu erleben.



INTERCONTINENTAL
WIEN

HERZLICH WILLKOMMEN IM INTERCONTINENTAL WIEN!

In der ersten Woche möchten wir Sie herzlich zur Onboarding-Week einladen. Damit Sie sich bei uns noch besser zurechtfinden, haben wir wichtige und interessante Informationen über die Inter Continental Hotels Group, über das InterContinental Wien und über unsere Servicephilosophie zusammengestellt, die es Ihnen erleichtern, unser Haus genauestens kennen zu lernen:

Datum: Montag 02. Februar 2009 bis Freitag 06. Februar 2009
Uhrzeit: 9:00 Uhr bis 17:00 Uhr
Ort: InterContinental Wien, Trainingsraum am Heumarkt 4, 1037 Wien

Training	Inhalte
1. Orientierungstag	Willkommen & Vorstellung IHG – Alles über die Company IHG – Our Winning Ways InterContinental Wien – Alles über unser Haus Loyalitätsprogramme Anprobe Uniformen Hausführung Teil 1
2. Orientierungstag	Human Resources & Training – Wir für Sie & Sie für Uns Qualität und Standards Fire Life Safety Hausführung Teil 2
Guest Courtesy	Wer sind unsere Kunden Der Erste Eindruck Telefonstandards Grundlagen der Kommunikation First Class Service – Gäste begeistern Übergabe der Uniformen
NICE Complaint Handling	Gründe für Reklamationen Erwartungen und Bedürfnisse des Gastes Gästetypen und besondere Charaktere Richtige Reklamationsbehandlungstechnik Körpersprache und Rhetorik
InterContinental Experience	Wachstum & Markenbewusstsein Gäste- & Kollegenversprechen Stadtrundgang In The Know Umsetzung in Praxis (Stopp/Start/Weiter) Hausführung Teil 3

In den ersten Tagen Ihrer Tätigkeit erhalten Sie die Möglichkeit, für eine Nacht Gast unseres Hauses zu sein. Wir wollen, dass Sie das Hotel mit den Augen unserer Gäste sehen und uns von Ihrem Erlebnis berichten. Darum können Sie ein Dinner in unserem Restaurant und ein Getränk an der Bar einnehmen. Sie nächtigen in einem unserer Gästezimmer und erhalten auch einen Gutschein für das große Frühstücksbuffet.

Da Sie im Rahmen dieser ersten Trainingswoche auch im Hotel unterwegs sein werden und die AbteilungsleiterInnen kennen lernen werden, möchten Sie bitten, in gepflegter und angemessener Privatkleidung zu erscheinen (keine Jeans, T-Shirts, offene Schuhe, Sandalen oder Sportschuhe).

Wir freuen uns, Sie als Mitarbeiter und Gast begrüßen zu dürfen und wünschen Ihnen einen wunderschönen Aufenthalt sowie einen guten Start im InterContinental Wien!

Ihr Human Resources & Training Team

ABBILDUNG 26: Beschreibung der „Onboarding"-Woche und der Inhouse Experience

Steiermärkische Sparkasse: Gut strukturiert durch den ersten Lehrtag

DAS UNTERNEHMEN

Steiermärkische Sparkasse, rund 5 800 Mitarbeiter,
davon 1 650 Mitarbeiter inklusive acht Lehrlinge in der Steiermark
Ausgebildeter Lehrberuf: Bankkaufmann/frau
Kontakt: www.steiermaerkische.at

Die Steiermärkische Sparkasse ist das größte Kreditinstitut im Süden Österreichs und seit 183 Jahren für ihre Kunden da. In 470 Filialen in der Steiermark und Südosteuropa wird versucht flexibel und individuell auf die Kundenbedürfnisse einzugehen. Die Kombination aus Regionalität und Kundennähe einerseits, und Kompetenz und Unternehmensgröße andererseits, spielt dabei eine wichtige Rolle. Deshalb legt die Steiermärkische Sparkasse ein besonderes Augenmerk auf die Ausbildung ihrer Lehrlinge und fördert diese sowohl in fachlichen Bereichen als auch in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit.

BEST PRACTICE

Bei der Steiermärkischen Sparkasse erleichtert eine Checkliste Ausbildern und Lehrlingen den ersten Lehrtag.

Steiermärkische SPARKASSE

Checkliste: Der erste Lehrtag

Tipps für den Ausbilder, damit der erste Lehrtag bzw. die erste Zeit mit dem Lehrling sicher gelingt:

1. Nehmen Sie sich Zeit für Ihren neuen Lehrling!
2. Planen Sie seinen ersten Lehrtag und bereiten Sie alles gut vor (z. B. Namensschild, User, etc.)
3. Informieren Sie Ihre Mitarbeiter/innen bzw. Kolleg/innen, insbesonders jene, die Ihnen bei der Einführung Ihres neuen Lehrlings helfen!
4. Nehmen Sie am ersten Lehrtag nochmals Kontakt mit den Eltern Ihres neuen Lehrlings auf!

Checkliste

		erledigt ✓
Begrüßung	Begrüßung des Lehrlings durch den Ausbilder und nach Möglichkeit durch den Filialleiter (falls nicht ident)	
Kontaktpersonen, Team	Kollegen und ihre Arbeitsbereiche vorstellen	
Gespräche führen	Wer ist der „Pate" (=Ansprechperson bei Problemen) des Lehrlings? Kompetenzverteilung in der OE erklären Wer ist wofür zuständig Fragen und sich fragen lassen Auskunft holen und geben	
	Erwartungen (beiderseits!) feststellen	
	Sinn und Bedeutung wichtiger grundlegender Verhaltensweisen für die Lehrstelle erklären, z.B. Wahrung des Bankgeheimnisses, Informationsverhalten und Informationsmittel	
Rundgang	Durch die Filiale führen	
	Orientierung geben	
	Zusammenhänge erklären WO finde ich WAS? Sicherheitseinrichtungen (Alarmanlagen, Fluchtwege, etc.)	
	Verhalten bei Überfall, Bombendrohung, Feuer (SOS-Mappe), Sondersituationen	
	Behindertengerechte Einrichtungen	
Einführung	Garderobe des Lehrlings (Schrank, etc.)	
	Erwartetes Erscheinungsbild und Auftreten des Lehrlings (Kleidung, Freundlichkeit,... etc.)	
	Erklären der organisatorischen Richtlinien (Pausen, etc.)	
Arbeitsplatz	Den Lernplatz zeigen und erklären	
	Gewünschtes Verhalten im Team und mit Kunden darstellen (Gruß, Höflichkeit, Freundlichkeit)	
	Weiterleiten von Informationen, Aufträgen, Anfragen, etc. Erkennbares Bemühen im Umgang mit Kollegen und Kunden	
	Telefonanlage und gewünschtes Verhalten beim Telefonieren erklären	
	Grundlegende technisch-organisatorische Regelungen der OE bekannt geben, z.B. Unterschrift auf Belegen, Umgang mit Stampiglien, Schlüsselverwahrung, etc.	

ABBILDUNG 27: Checkliste: Der erste Lehrtag bei der Steiermärkischen Sparkasse

ERFOLGSFAKTOR

2

HEUTE FÜR MORGEN AUSBILDEN

Erfolgsfaktor 2

Heute für morgen ausbilden

DAS STATEMENT 45

Brigitte Jank, Präsidentin der Wirtschaftskammer Wien

DER ÜBERBLICK 46

2.1. Learning by doing: Lernen in der Praxis für die Praxis 47
2.2. Jobrotation: Den Betrieb als Ganzes kennen lernen 49
2.3. Ohne Theorie geht´s nicht! 50
2.4. E-Learning: Interaktives Erlebnislernen 51
2.5. Lehrlingsprojekte: So werden fachliches Know-how und Soft-Skills trainiert 52
2.6. Erfolgskontrolle und konstruktives Feedback: Wo stehe ich, wo will ich hin? 57
2.7. Ideen- und Qualitätsmanagement: Am besten wir werden noch besser 60
2.8. Das spornt an und motiviert: Wettbewerbe und Prämien 62

DIE BEISPIELE 65

Liebherr-Werk Nenzing: Ausbildungsmodell Marke Fit for Future 65
Hapimag Ferienanlage: Wissenserwerb 67
Porsche: Erlebnisorientiertes Lernen mit E-Learning 68
Elektro-B-Markt: Lehrlingsfiliale 69
BRP-Powertrain: Lehrlinge entwickeln einen neuen Kart-Motor 70
VILA VITA: Lehrlinge organisieren einen Gala-Abend 71
Leyrer + Graf: Lehrlingsbaustelle 72
Plansee-Gruppe: Selbst- und Fremdbeurteilung 73
Hilti: Gegenseitiges Feedback 74
Hilti: Teamorientierter Lehrlingsbonus 75
Bösendorfer: IDEEN beFLÜGELN 76
KBA Mödling: Lehrlinge sorgen mit Hilfe des KVP für Ordnung und Sauberkeit 77
BIPA: Prämien für besondere Leistungen 78

KommR Brigitte Jank ist Präsidentin der Wirtschaftskammer Wien und Unternehmerin sowie Sachverständige in der Immobilienwirtschaft.

Das Statement

Höchste Qualität der Produkte und Dienstleistungen ist ein wichtiger Erfolgsfaktor der österreichischen Wirtschaft. Der Staatspreis „Beste Lehrbetriebe – *Fit for Future*“ beweist, dass die heimischen Betriebe auch in der Lehrlingsausbildung voll auf Qualität setzen und mit viel Engagement unsere Jugend „*Fit for Future*“ machen.

Betriebe aller Größen und Branchen bieten den Lehrlingen eine zukunftsorientierte praxisnahe Ausbildung. Das Besondere dabei ist, dass das Lernen auf vielen Ebenen stattfindet und das neu erworbene Wissen gleich in der Praxis umgesetzt werden kann. Das garantiert den Lernerfolg.

Der folgende Erfolgsfaktor gibt einen Einblick in das umfassende Repertoire an innovativen Ausbildungsmethoden. Ob Jobrotation, Lehrlingsprojekte oder der Einsatz von E-Learning, die Lehrlingsausbildung ist am Puls der Zeit.

Dass auch kleine Betriebe innovative Ausbildungsschritte setzen, zeigt die Lehrlingsfiliale der Wiener Elektro-B-Markt Hausgeräte HandelsGmbH. Das Best Practice-Beispiel stellt eindrucksvoll unter Beweis, wozu Lehrlinge in der Lage sind, wenn man ihnen etwas zutraut.

Das große Potenzial der Jugendlichen haben die Lehrbetriebe längst erkannt. Daher sind die jungen Menschen in das Ideen- und Qualitätsmanagement der Unternehmen eingebunden.

Kreativen Ideen und gute Leistungen werden natürlich auch belohnt. Die Incentive Systeme der Lehrbetriebe reichen von Geldprämien, Reisegutscheinen bis hin zur Bezahlung des Führerscheins.

Als Unternehmerin weiß ich, der Betrieb lebt von gut qualifizierten und motivierten Mitarbeitern. Die *Fit for Future*-Betriebe haben sich die Aufgabe gesetzt, junge Menschen auf dem Weg ins Berufsleben zu begleiten und zu professionellen Fachkräften auszubilden. Mit der Lehrlingsausbildung sind die Weichen auf Erfolgskurs gestellt.

Unsere Lehrbetriebe schaffen Zukunft – für die Jugend, für das eigene Unternehmen und für den Wirtschaftsstandort Österreich.

Der Überblick

„Uns ist es wichtig, die Lehrlinge zu fordern, aber nicht zu überfordern und sie an ihre zukünftigen Aufgaben heranzuführen, so dass sie diese mit Freude und Sicherheit erfüllen können. Unsere Lehrlinge sollen lernen, selbstständig zu arbeiten. Dazu wird ihnen entsprechend dem Ausbildungsstand auch Verantwortung übertragen. Die Jugendlichen bekommen dabei so viel Unterstützung wie nötig, werden aber nicht bevormundet, damit auch das eigene Denken und die Kreativität gefördert werden“, beschreibt der niederösterreichische Hafnermeister **Günter Wittek** seine Ausbildungsphilosophie.

Jugendliche zu qualifizierten Fachkräften auszubilden, stellt eine große Herausforderung dar, der sich alle *Fit for Future*-Betriebe gerne stellen. Dabei setzen sie nicht nur auf eine umfassende Fachausbildung sondern auch auf die Entwicklung der Persönlichkeit. Der Mensch als Ganzes steht im Mittelpunkt der Ausbildung, das betont auch Alfons Bertsch, Ausbildungsleiter der **Hilti AG Zweigniederlassung Thüringen**: *„Durch unsere ganzheitliche Ausbildung möchten wir sowohl das berufliche als auch das persönliche Wachstum unserer Lehrlinge fördern und ihnen eine Qualifikation für das ganze Leben bieten.“*

Dieser Erfolgsfaktor gibt einen Einblick in die innovativen Ausbildungsmethoden der österreichischen Lehrbetriebe. Neben der betrieblichen Ausbildung erhalten die Lehrlinge auch umfassende Schulungen zur Förderung wichtiger Schlüsselkompetenzen sowie berufsbezogene und berufsübergreifende Fachausbildungen. Diese werden in Erfolgsfaktor 3 vorgestellt.

Gemeinsam sollen die beiden Erfolgsfaktoren zeigen, wie die *Fit for Future*-Betriebe die jungen Menschen zu Fachprofis und verantwortungsvollen Persönlichkeiten heranbilden.

Mit innovativen Ausbildungsmethoden auf dem Weg zum Profi
► Wettbewerbe
► Prämien
► Ideen- und Qualitätsmanagement
► Erfolgskontrolle und Feedback
► Lehrlingsprojekte
► E-Learning
► Theoretischer Unterricht
► Jobrotation
► Learning by doing

ABBILDUNG 1: Mit innovativen Ausbildungsmethoden auf dem Weg zum Profi

2.1. Learning by doing: Lernen in der Praxis für die Praxis

„Wir setzen vor allem auf Praxis und sind bemüht, jeden Lehrling dort abzuholen, wo er steht und auf jeden individuell einzugehen“, erklärt Karl Freundlinger, Geschäftsführer von **Der freundliche Maler GmbH**. *„In der Lehrwerkstatt lernen die Jugendlichen von ihrem Mentor die grundlegenden handwerklichen Fertigkeiten, die sie dann umgehend auf unseren Baustellen unter Beweis stellen können. Sollte es nötig sein, das handwerkliche Können zu vertiefen, absolvieren wir mit den Lehrlingen so genannte Intensivtrainings.“*

Learning by doing lautet das Erfolgsrezept der Lehrlingsausbildung, denn die Lehrlinge lernen überwiegend in der Praxis für die Praxis. Das garantiert den Lernerfolg beim Erwerb des **fachlichen Know-hows**. Aber auch wichtige **Soft-Skills** können so optimal trainiert werden, denn Teamgeist lässt sich am effektivsten durch die Arbeit im Team vermitteln, Selbstständigkeit durch die Übertragung von eigenen Aufgaben- und Verantwortungsbereichen. Zahlreiche weitere Beispiele könnten noch angeführt werden, denn die Lehre bietet viele Anknüpfungspunkte für den Erwerb wichtiger Schlüsselqualifikationen.

Optimaler Lernerfolg durch „learning by doing“, denn der Mensch merkt sich…
→ 20 Prozent von dem, was er hört.
→ 30 Prozent von dem, was er sieht.
→ 90 Prozent von dem, was er selber tut.

ABBILDUNG 2: Learning by doing

In den *Fit for Future*-Betrieben werden die Lehrlinge vom ersten Tag an in das betriebliche Geschehen integriert, so auch beim Salzburger EDV-Fachhändler **Computer Center Lorentschitsch GmbH**. *„Unsere Lehrlinge werden von Anfang an als vollwertige Mitarbeiter – die eben noch viel lernen müssen – behandelt. Wir binden sie daher so rasch als möglich in die laufenden Projekte ein.“*

Das Training on the job wird oftmals durch spezielle Übungsmöglichkeiten ergänzt. In der Unternehmensgruppe **BUNDY BUNDY GmbH** werden die Auszubildenden einmal pro Woche einen halben Tag im **BUNDY BUNDY** Trainingscenter intensiv geschult. *„Die Lehrlinge werden dabei losgelöst vom Salonalltag von ausgebildeten Fachtrainern auf die perfekte Ausübung ihres Lehrberufs vorbereitet. Das ist die Basis für eine erfolgreiche Karriere in unserem Unternehmen, die bis zur Leitung eines Standortes führen kann“*, erklärt der Geschäftsführer Hans Bundy.

Für viele Jugendliche, die technische oder handwerkliche Berufe erlernen, beginnt die Ausbildung in der **Lehrwerkstatt**. Die *Fit for Future*-Betriebe investieren viel, um diese am neuesten Stand der Technik zu halten und den Lehrlingen die bestmögliche praktische Ausbildung zu bieten. Beim Heizungs-, Sanitär- und Klimaspezialisten **Intermann GmbH** starten die Lehrlinge mit einem dreitägigen Lehrgang in der Lehrwerkstatt, danach geht es gleich auf die Baustelle, wo die Jugendlichen durch Mitarbeiten und Beobachten der Arbeitskollegen nach und nach zum Profi werden. Der Arbeitsalltag wird immer wieder durch Zeiten in der Lehrwerkstatt unterbrochen, damit die Lehrlinge in Ruhe Neues lernen können. *„Qualitätsarbeit in der Praxis kombiniert mit vertiefenden Schulungen in unseren Lehrwerkstätten stehen bei uns im Mittelpunkt. Die Lehrlinge lernen von Anfang an, Verantwortung zu übernehmen, denn Eigenverantwortung schafft Motivation und diese wieder entsprechende Leistungen“*, ist Intermann-Geschäftsführer Walter Pösel überzeugt. Bei der **Liebherr-Werk Nenzing GmbH** absolvieren die Lehrlinge eine einjährige Grundausbildung in der Lehrwerkstätte. Für die weitere Ausbildung wurden in allen wichtigen Arbeitsbereichen eigene Ausbildungsinseln für die Lehrlinge eingerichtet, wo sie im Team an betrieblichen Aufträgen arbeiten (➔ Die Beispiele).

Die Tatsache, selbst im Unternehmen produktiv tätig zu sein und Verantwortung zu bekommen, ist ein wichtiger Motivationsantrieb, das weiß auch Harald Strauß aus der Geschäftsleitung der **STIWA Fertigungstechnik Sticht GmbH**. *„Gleich im ersten Lehrjahr erstellen die Lehrlinge Übungswerkstücke mit funktionalen Anforderungen, die auch in der Firma benötigt werden. Fühlt sich der Lehrling gebraucht, ist er auch motiviert und identifiziert sich mit dem Unternehmen. Die Übertragung von Verantwortung ist uns genauso wichtig, wie die Vermittlung von Sinnhaftigkeit durch das unmittelbare Aufzeigen von Ursache und Wirkung.“*

2.2. Jobrotation: Den Betrieb als Ganzes kennen lernen

Bei der Jobrotation wechseln die Lehrlinge in regelmäßigen Abständen die Abteilungen bzw. Aufgabenbereiche und lernen so den Betrieb als Ganzes kennen. Aufgrund der Vorgaben in den Berufsbildern ist die Jobrotation für viele *Fit for Future*-Teilnehmer fixer Bestandteil ihrer Lehrlingsausbildung.

Im größten technischen Handelsunternehmen Österreichs, der **Haberkorn Ulmer GmbH**, ist man von den Vorteilen dieser Ausbildungsmethode überzeugt: *„Unsere Lehrlinge rotieren in unterschiedliche Unternehmensbereiche und erwerben dabei umfassende fachliche Kompetenzen, wobei uns die Kombination aus kaufmännischem und technischem Know-how besonders wichtig ist. Der Wechsel in verschiedene Abteilungen fördert aber auch die soziale Kompetenz und Flexibilität der Jugendlichen, da sie mit einer Vielzahl von unterschiedlichen Menschen zusammenarbeiten und sich auf unterschiedliche Gegebenheiten einstellen müssen. Unsere Lehrlinge lernen unterschiedliche Führungskräfte, Ausbilder und Mitarbeiter kennen und profitieren dadurch von unterschiedlichen Methoden in der Führung und Vermittlung von Ausbildungsinhalten.“*

Während der Ausbildung sind die Lehrlinge der **BAWAG P.S.K. AG** sowohl in mehreren Abteilungen der Zentralen als auch in verschiedenen Filialen eingesetzt. Für Harald Gattinger, Leiter der Lehrlingsausbildung, hat sich der Filialwechsel besonders bewährt, *„denn die einzelnen Geschäftsstellen unterscheiden sich sowohl hinsichtlich der Produktschwerpunkte als auch hinsichtlich des Kundenkreises. Somit können die Lehrlinge in jeder Filiale wertvolle Erfahrungen sammeln.“*

Da die Lehrlinge im Zuge der Jobrotation die verschiedenen Einsatzbereiche des Unternehmens kennen lernen, können sie auch ihre Interessen und Stärken entdecken und besser einschätzen, in welchem Bereich sie in Zukunft gerne arbeiten möchten.

Eine interessante Lernerfahrung bietet auch der Einblick in andere Berufe im Unternehmen. Ein gutes Beispiel dafür liefert das Familienunternehmen **Sattler AG**, führend in der Herstellung technischer Spezialtextilien. Eine Woche lang zeigen die Industriekaufleute den Textilmechanikern und den vielen anderen Lehrlingen in der Produktion die verschiedenen Arbeitsbereiche der Verwaltung und welche Aufgaben sie bereits selbst übernehmen können. Danach geben die Lehrlinge aus der Produktion den Industriekaufleuten eine Woche lang Einblicke in „ihr Reich“. Auch in der steirischen Papierfabrik **Norske Skog Bruck GmbH** lernen die Lehrlinge die Tätigkeiten der anderen Lehrberufe kennen. *„Auf diese Weise kann am besten ein gemeinsames Arbeitsverständnis erreicht werden“*, weiß Gerhard Vorcnik von der Human Relation Abteilung.

Jobrotation muss aber nicht nur im eigenen Unternehmen stattfinden, wie die **STIWA Fertigungstechnik Sticht GmbH** zeigt. Das oberösterreichische Unternehmen im Bereich der intelligenten Produkt- und Montageautomation macht einen Lehrlingstausch mit seinen Kunden. *„Ab dem dritten Lehrjahr haben unsere Lehrlinge die Möglichkeit, sich bei einem unserer Kunden Kompetenzen anzueignen, die in unserem Betrieb nicht vermittelt werden können, z. B. in der Serienproduktion oder Instandhaltung. Sie können so den Kunden und seine Bedürfnisse besser kennen lernen und die gesammelten Erfahrungen später in den Arbeits- und Problemlösungsprozess in unserem Unternehmen einbringen“*, erklärt Harald Strauß von der Geschäftsleitung. Wie Erfolgsfaktor 4 zeigt, kooperieren viele Betriebe mit anderen Unternehmen und führen regelmäßig einen Lehrlingsaustausch durch.

2.3. Ohne Theorie geht´s nicht!

Auch das theoretische Fachwissen kommt in den Lehrbetrieben nicht zu kurz. *Fit for Future* zeigt, dass die Betriebe zusätzlich zum Berufsschulunterricht eine Vielzahl an Möglichkeiten bieten, um die Berufsschulkenntnisse zu festigen und das Fachwissen der Lehrlinge zu erweitern.

Im Lehrbetrieb **Schmuck & Uhren Ute Habenicht**, Staatspreisträger in der Kategorie Kleinbetrieb 2008, beginnt jeder Arbeitstag mit einem **zehnminütigen Morgentraining**. Dabei wird jeden Tag ein bestimmtes Thema, z. B. ein neues Produkt oder eine neue Werbemaßnahme, behandelt. Einmal im Monat findet ein **Trainee day** nur für die Lehrlinge statt, bei dem sowohl fachliche als auch persönlichkeitsbildende Themen gemeinsam bearbeitet werden. *„Neben dem fachlichen Know-how wird damit auch die Teamfähigkeit gefördert“*, unterstreicht die Geschäftsführerin. In der Tiroler **ADLER-WERK Lackfabrik** wird wöchentlich ein **theoretischer Lehrlingsunterricht** in Bereichen wie z. B. Rohstoffkunde, Oberflächentechniken für Holz, Metall und Kunststoff oder Umweltmanagement durchgeführt.

Zusätzlich zum Wochenbericht, der die Lehrlingsausbildung dokumentiert, müssen die Lehrlinge der **Hapimag Ferienanlage St. Michael und Bad Gastein** verschiedene Wochenaufgaben bearbeiten, um so ihr Fachwissen zu erweitern (➔ Die Beispiele).

Der Vorarlberger Profi für Verpackungslösungen aus Kunststoff, die **Alpla Werke Alwin Lehner GmbH & Co KG**, bietet seinen Lehrlingen ein umfassendes **Nachhilfe- und Lernsystem**. Der in der Berufsschule durchgenommene Unterrichtsstoff wird wöchentlich wiederholt, bei Bedarf gibt es zusätzlichen Nachhilfeunterricht. Einmal im Monat wird bei einem Wiederholungscheck der Berufsschulstoff geprüft. Und das ist noch nicht alles: Zusätzlich verfassen die Jugendlichen monatlich eine Projektarbeit, in der beispielsweise der Arbeitsablauf zur Herstellung eines Werkstückes beschrieben werden muss.

2.4. E-Learning: Interaktives Erlebnislernen

Österreichs Lehrbetriebe sind am Puls der Zeit und setzen daher in der Lehrlingsausbildung auch auf moderne Lernformen. Durch den Einsatz von E-Learning können sowohl fachspezifische als auch fachübergreifende Ausbildungsinhalte vermittelt und das selbstgesteuerte Lernen gefördert werden. Die Lehrlinge können dabei das Lerntempo selbst bestimmen und in der Regel die Lernerfolge anhand von kleinen Tests selbst überprüfen. Das interaktive Lernen stellt zudem eine Abwechslung zum herkömmlichen Lernen dar, was sich natürlich positiv auf die Motivation der Jugendlichen auswirkt.

COMPUTER BASED TRAINING (CBT)

Beim Computer Based Training wird mithilfe von CD-ROMS oder DVDs gelernt. Die Lehrlinge der **Porsche Inter Auto GmbH Co KG** können ihr Fachwissen mittels Lern-CD-Programmen vertiefen und erweitern. *„Das erlebnisorientierte Lernen stellt für uns eine praxisnahe, zukunftsorientierte Ergänzung zur täglichen Berufsausbildung und den Praxistrainings dar. Zudem fördert es das selbstorganisierte Lernen unserer Lehrlinge“*, erklärt Personalentwicklerin Gabriela Miller (➔ Die Beispiele). Auch die **Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG** setzt Selbstlernprogramme am PC ein, daher erhält jeder Lehrling einen Laptop, den er nach erfolgreichem Lehrabschluss auch behalten darf. Die Programme reichen von Betriebswirtschaft und Privatfinanzierungen bis hin zu Verkaufsgrundlagen und „Optimales Lernen“.

WEB BASED TRAINING (WBT)

Web Based Training bedeutet, dass die Lernunterlagen über das Internet oder Intranet bereitgestellt werden. Das Steirische IT-Unternehmen **Bearingpoint Infonova GmbH** verfügt über ein konzerninternes Learning Management System mit mehr als 3 000 Onlinekursen vom Sprachkurs bis hin zu Programmiersprachen. Mit jedem Lehrling wird zu Beginn des Jahres das Ziel vereinbart, mindestens 40 Learning Stunden zu absolvieren. Den Lehrlingen der **Hapimag Ferienanlage St. Michael und Bad Gastein** steht eine betriebseigene Online-Wissensdatenbank zur Verfügung. Die Datenbank ist ähnlich der bekannten Online-Enzyklopädie Wikipedia aufgebaut. Die Lehrlinge haben Zugriff auf verschiedene Vorlagen sowie Informationen und können auch einen Wissensaustausch durchführen.

BLENDED LEARNING

Das Blended Learning kombiniert die Effektivität und Flexibilität von elektronischen Lernformen mit den sozialen Aspekten des gemeinsamen Lernens. Die **T-Mobile Austria GmbH** setzt in der Qualifizierung ihrer Lehrlinge auch auf das Blended Learning. *„Die Lehrlinge können speziell für ihre Ansprüche und Fähigkeiten entwickelte aufbauende Trainingspläne durcharbeiten und das erarbeitete Wissen für sich selbst über E-Learning Plattformen ort- und zeitunabhängig beliebig oft wiederholen und abprüfen. Durch das E-Learning lernen die Lehrlinge, sich Informationen selbstständig zu beschaffen und Wissen eigenständig aufzubauen. Das E-Learning wird natürlich durch interaktive Präsenztrainings ergänzt“*, kommentiert Joachim Burger, Geschäftsführer Personal, das Konzept.

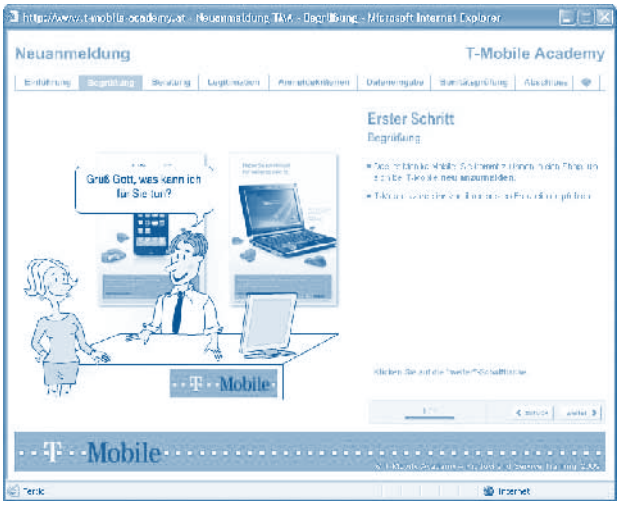


ABBILDUNG 3: Screenshot der T-Mobile Academy: Prozesstraining – Neuanmeldung im Shop

2.5. Lehrlingsprojekte: So werden fachliches Know-how und Soft-Skills trainiert

Lehrlingsprojekte können in jeder Branche in nahezu jedem Bereich eingesetzt werden und bieten die optimale Möglichkeit, sowohl fachliches Know-how als auch Soft-Skills zu trainieren. Am effektivsten ist die Ausbildungsmethode, wenn die Lehrlinge sowohl für die Planung und Durchführung als auch für die Kontrolle des Ergebnisses zuständig sind. Dadurch lernen die Lehrlinge selbstständig zu arbeiten und Verantwortung zu übernehmen. Da Projekte in der Regel meist im Team durchgeführt werden, ist natürlich auch Teamgeist gefragt.

Die *Fit for Future*-Teilnehmer zeigen die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten dieser Ausbildungsmethode:

Lehrlingsprojekte	
	► Lehrlinge meistern knifflige Aufgaben in der technischen Entwicklung und Produktion
	► Lehrlinge übernehmen die Führung
	► Lehrlinge als Organisatoren
	► Lehrlinge stellen ihre Kreativität unter Beweis
	► Lehrlinge zeigen Engagement für die Umwelt
	► Lehrlinge engagieren sich in sozialen Projekten
	► Lehrlinge gestalten die Firmenwebsite oder Mitarbeiterzeitung

ABBILDUNG 4: Einsatzbereiche von Lehrlingsprojekten

LEHRLINGE MEISTERN KNIFFLIGE AUFGABEN IN DER TECHNISCHEN ENTWICKLUNG UND PRODUKTION

Bei technischen Projekten können die Lehrlinge zeigen, dass ein „kleiner Daniel Drüsentrieb“ in ihnen steckt. Vor eine besondere Herausforderung wurden die Lehrlinge der **KNAPP AG** gestellt: Sie sollten Kunst und Technik vereinen und im Rahmen eines Projekts einen Malautomaten planen und auch anfertigen. Die Lehrlinge der **Magna Steyr Fahrzeugtechnik AG & CoKG** haben im Rahmen eines Projekts einen Lotos Super 7 selbst gebaut und lackiert. Außer den Felgen, Reifen und Armaturen wurde jedes Teil von Hand gefertigt. Wie die folgende Abbildung zeigt, ist er voll fahrtüchtig.

ABBILDUNG 5: Ergebnis der Magna Steyr Projektarbeit: Ein fahrtüchtiger Lotus Super 7

Das im Mühlviertel beheimatete Unternehmen im Bereich der Schaltschrank- und Gehäusetechnik **Schinko GmbH** führt jedes Jahr ein Lehrlingsprojekt durch, an dem alle Lehrlinge aus den verschiedenen Bereichen zusammenarbeiten. Die Lehrlinge müssen dabei ein Produkt selber entwickeln, produzieren und verkaufen. *„Ziel ist es, das erworbene Wissen in die Praxis umzusetzen und gemeinsam im Team Erfolgsergebnisse zu erzielen“*, schildert die Personalmanagerin Patricia Mayrhofer.

Projekte können auch in Kooperation mit anderen Unternehmen stattfinden. Beim renommierten Motorenhersteller **BRP-Powertrain GmbH & Co KG** arbeitete das gesamte Team der Lehrwerkstätte gemeinsam mit Mitarbeitern des malaysischen Konzerns Petronas an der Aufgabe, einen neuen Kart-Motor zu entwickeln und anschließend auch zu bauen – und das Ganze in Englisch! (➔ Die Beispiele).

LEHRLINGE ÜBERNEHMEN DIE FÜHRUNG

Die Förderung des unternehmerischen Denkens und Handels gewinnt immer mehr an Bedeutung. Die *Fit for Future*-Teilnehmer haben auch dafür innovative Lehrlingsprojekte ins Leben gerufen. Ein gutes Beispiel ist die **Junior-Team-Filiale** der **Ankerbrot AG**. Hier zeigen die Lehrlinge im dritten Lehrjahr ihr erlerntes Können und führen zwei Monate lang selbstständig die Filiale. Die Aufgaben reichen unter anderem von der Zubereitung der Backwaren und Snacks über die Warenpräsentation und den Verkauf bis hin zur Kassa-Abrechnung.

„Bei Ankerbrot dürfen die Lehrlinge schon früh Verantwortung übernehmen. Das ist ein perfektes Training für ihre spätere Berufslaufbahn. Außerdem ist es uns wichtig, den jungen Menschen eine Perspektive zu bieten“, betont der Ankerbrot-Vorstand Peter Ostendorf.

Auch die Wiener **Elektro-B-Markt Hausgeräte HandelsGmbH** setzt mit Erfolg auf das Konzept „Lehrlingsfiliale“ (➔ Die Beispiele). In der **C&A Mode GmbH & Co. KG** können die „besten“ Lehrlinge des dritten Lehrjahres für einige Tage die Führung einer Filiale selbst in die Hand nehmen.

Die Lehrlinge der **Salzburger Sparkasse Bank AG** fungieren in den Filialen als Jugendbeauftrage. *„Sie übernehmen in erster Linie die Betreuung der jugendlichen Kunden, schließlich kennen sie selbst die Bedürfnisse und Wünsche dieser Zielgruppe sehr genau. Es liegt außerdem im Verantwortungsbereich der Lehrlinge, sich Aktionen zu überlegen, die für die Jugendlichen interessant sein könnten und neue, junge Kunden zu akquirieren. Hier ist viel Platz für kreative Ideen und neue Wege. Unsere Lehrlinge haben dabei die Möglichkeit, sich selbst einzubringen sowie eigeninitiativ und selbstständig zu handeln“*, erklärt Personalentwickler Peter Edelmayer.

LEHRLINGE ALS ORGANISATOREN

Viele Betriebe veranstalten Lehrlingsfeste, Ausflüge und andere Aktivitäten und geben die Organisation in die Hände ihrer Lehrlinge. So können die Jugendlichen ihre eigenen Ideen und Vorstellungen einbringen und darüber hinaus viel lernen. In der **VILA VITA Hotel- und Feriendorf PANNONIA Betriebsgesellschaft mbH** organisieren die Lehrlinge jedes Jahr gemeinsam mit allen Praktikanten einen eigenen Gala-Abend (➔ Die Beispiele). Im Rahmen der jährlich stattfindenden Vitalwoche der **Karl-Franzens-Universität Graz** hatten die Lehrlinge die Gelegenheit, eigenständig das Programm eines ganzen Projekttages zu planen und zu gestalten. Beim Vorarlberger Großhändler, der **Haberkorn Ulmer GmbH**, ist ein Lehrlingsteam für die Planung der gemeinsamen Weihnachtsfeier und Organisation von Weiterbildungs-Workshops für Lehrlinge verantwortlich.

Auch in der Bewerbung der Lehrlingsausbildung ist die Mitarbeit der zukünftigen Fachprofis sehr gefragt. Denn wer könnte junge Menschen besser ansprechen und über die Ausbildung informieren als die eigenen Lehrlinge selbst? Die Lehrlinge der **Getzner Werkstoffe GmbH** organisieren daher bei der Lehrlingsbörse den Messestand und bringen den Schülern ihre Lehrberufe näher. Beim Kennenlerntag präsentieren sie den Neuankömmlingen und deren Eltern die Lehrlingsausbildung des Unternehmens.

LEHRLINGE STELLEN IHRE KREATIVITÄT UNTER BEWEIS

Die Förderung der Kreativität sowie das Wecken von Interesse für Kunst und Kultur kann ebenfalls Ziel eines Lehrlingsprojektes sein. Einmal im Jahr nehmen die Lehrlinge der **Collini GmbH**, einem der international führenden Unternehmen in der Metallveredelungsindustrie, gemeinsam mit Lehrlingen der Firma Julius Blum GmbH an einem Kulturprojekt teil. 2008 stand das Projekt unter dem Motto „Nimm Platz in der Gesellschaft, im Betrieb, in der Familie – wo ist mein Platz?“ Der Collini-Lehrlingsbeauftragte Guntram Obwegeser berichtet: *„Mithilfe künstlerischkreativer Methoden sollte bei den Jugendlichen ein Bewusstsein und eine Handlungskompetenz zu Problemen und Chancen der Themen „Integration“ und „Migration“ entwickelt werden und die soziale und interkulturelle Kompetenz gestärkt werden. Ein Theaterworkshop und der Besuch eines Theaterstückes rundeten das Projekt ab und boten einen Zugang zu Kunst und Kultur.“*

ABBILDUNG 6: Collini-Lehrlinge bei der Theateraufführung im Jüdischen Museum Hohenems

Kreativität war auch beim *Fit for Future*-Teilnehmer aus Salzburg **Zementwerk LEUBE GmbH** gefragt, denn dort mussten sich die Lehrlinge bei der Produktion eines Imagevideos zur Lehrlingsausbildung als Drehbuchautoren und Schauspieler beweisen.

LEHRLINGE ZEIGEN ENGAGEMENT FÜR DIE UMWELT

Neben zahlreichen anderen Projekten führt die **Hilti AG, Zweigniederlassung Thüringen** (Staatspreisträger 2009 in der Kategorie Großbetrieb) auch Umwelt-Projekte durch. *„Hier lernen die Lehrlinge, sich für eine intakte Umwelt zu engagieren und mehr Sensibilität zu entwickeln“*, betont Ausbildungsleiter Alfons Bertsch. Als Beispiele nennt er die Projekte „Baumpflanzaktion“, „Waldprojekt in Natura 2000“, „Fahr-Rad zur Arbeit“ sowie „Flurreinigungen“. Der Spezialist für Pellet-, Hackgut- und Stückholzheizungen und Staatspreisträger in der Kategorie Mittelbetrieb 2008, die **KWB Kraft und Wärme aus Biomasse GmbH**, hat den Lehrlingen das Projekt „Abfallwirtschaft“ übertragen mit dem Ziel, die Jugendlichen für das Thema „Mülltrennung“ zu sensibilisieren und die innerbetriebliche Mülltrennung zu verbessern.

LEHRLINGE ENGAGIEREN SICH IN SOZIALEN PROJEKTEN

Im Rahmen von Projekten haben die Jugendlichen auch die Möglichkeit, anderen etwas Gutes zu tun. Die technischen Lehrlinge der **Wiener Stadtwerke** haben mitgeholfen, ein Kindererholungsheim in Italien zu sanieren. Für die Aktion „Licht ins Dunkel“ organisierten und betreuten die Lehrlinge der **SPAR Österreichische Warenhandels AG** einen Punschstand vor der SPAR Akademie Wien. Auf der niederösterreichischen Lehrlingsbaustelle haben die Lehrlinge der **Leyrer + Graf Baugesellschaft** gemeinsam mit anderen Lehrlingen eigenständig ein Wohn- und Ferienpflegeheim für MPS-kranke Kinder gebaut (➔ Die Beispiele).

LEHRLINGE GESTALTEN DIE FIRMENWEBSITE BZW. MITARBEITERZEITUNG

EDV-Kenntnisse, journalistisches Geschick und Kreativität können die Lehrlinge bei der Mitarbeit an der Firmenwebsite oder Mitarbeiterzeitung zeigen. Bei der **SKIDATA AG**, einem Unternehmen, das sich auf die Entwicklung und Vermarktung von Besuchermanagementsystemen, Zutrittstechnologien und Ticketinglösungen spezialisiert hat, haben die Lehrlinge ein virtuelles Lehrlingsforum im Intranet sowie eine eigene Präsentation ihres Berufsbildes für die SKIDATA-Karrierewebsite erstellt. Diese Unterlagen werden auch bei Karrieremessen oder Präsentationen in Schulen eingesetzt. Auch die Lehrlinge der **Medizinischen Universität Innsbruck** am **Institut für gerichtliche Medizin** gestalten und betreuen ein Lehrlingsforum im Internet.

In der hausinternen Maco Zeitung der **MACO Produktions GmbH** sind Beiträge der Lehrlinge gerne willkommen. *„Da können wir das schreiben, was wir denken und niemand ist deswegen beleidigt“*, freut sich ein mittlerweile ausgelernter Maco-Lehrling. Einen eigenen Lehrlingsteil gibt es in der Mitarbeiterzeitung der **Tyrolit Schleifmittelwerke Swarovski K.G.**, diesen können die Lehrlinge frei gestalten. Im Unternehmen **JOSKO Fenster und Türen GmbH** sind die Lehrlinge sogar für die Erstellung der gesamten Firmenzeitung – das JOSKO Magazin – verantwortlich. Dabei werden auch alle Artikel von den Lehrlingen geschrieben. Das Magazin erscheint drei Mal im Jahr für alle JOSKO Mitarbeiter und Partner. Die Einnahmen durch Inserate werden in die Lehrlingskassa eingezahlt, das Geld wird beispielsweise für Ausflüge verwendet. Im Zuge der Weihnachtsfeier wird das beste Titelfoto prämiert.

ABBILDUNG 7: Titelseite des von den Lehrlingen erstellten JOSKO Magazins

2.6. Erfolgskontrolle und konstruktives Feedback: Wo stehe ich, wo will ich hin?

Konstruktive Rückmeldungen und Lernerfolgskontrollen sind ein wichtiger Bestandteil jeder Ausbildung und werden auch von den *Fit for Future*-Betrieben als wichtige Erfolgskriterien in der Lehrlingsausbildung gesehen.

Für die Jugendlichen ist es wichtig zu erfahren, wo sie in ihrer Ausbildung stehen, was sie bereits gut können und wo es noch Entwicklungspotenziale gibt. Positives Feedback und Lob bestärken die Lehrlinge darin, dass sie am richtigen Weg sind und wirken überaus motivierend. Die Rückmeldungen bieten aber auch die Chance, aus Fehlern zu lernen und sich selbst weiterzuentwickeln. Die *Fit for Future*-Betriebe haben auch die Bedeutung der Selbstbeurteilung erkannt und fordern und fördern daher die Fähigkeit der Selbstreflexion.

Kurt Hirtl, Ausbildungsleiter der **Siemens Bacon GmbH & Co KG**, hebt die Bedeutung von Erfolgskontrollen hervor: *„Uns ist es nicht nur wichtig, Wissen zu vermitteln, sondern auch zu prüfen und zu hinterfragen, ob das Gelernte auch richtig verstanden wurde und umgesetzt werden kann. So können wir entsprechend der Lernfortschritte die Anforderungen an den Einzelnen sukzessive erhöhen.“*

MÖGLICHKEITEN DER ERFOLGSKONTROLLE

Eine **externe Erfolgskontrolle** erfolgt über die Beobachtung des schulischen Erfolgs und des Berufsschulzeugnisses. Auch die erfolgreiche Teilnahme an Lehrlingswettbewerben wird von den Lehrbetrieben als wichtiger Erfolgsmesser angesehen (➔ 2.8.).

In den Lehrbetrieben wird der Ausbildungsstand der Lehrlinge im Zuge der praktischen Arbeit und anhand der erzielten Ergebnisse stetig überprüft. Darüber hinaus verfügen die Unternehmen über ein umfassendes Repertoire an Feedback-Methoden und Lernerfolgskontrollen:

Erfolgskontrolle			
► Ausbildungs-dokumentation	► Feedback-gespräche	► Prüfungen und Tests	► Feedback der Kunden

ABBILDUNG 8: Möglichkeiten der Erfolgskontrolle

AUSBILDUNGSDOKUMENTATION

Damit die Lehrlinge und Ausbilder den Ausbildungsverlauf genau verfolgen können, tragen die Jugendlichen in eine **Ausbildungsmappe** oder ein **Ausbildungsheft** regelmäßig ein, was sie gelernt haben. Sie führen quasi ein Tagebuch über ihre Ausbildung. Das dient als Selbstkontrolle für die Lehrlinge sowie als Orientierung für alle an der Ausbildung beteiligten Personen.

Die **Praxismappe** des oberösterreichischen Stahl- und Metallbaubetriebs **Hartl-Metall**, welche die Lehrlinge gemeinsam mit dem Ausbilder führen, zeigt genau, welche Tätigkeiten bereits besprochen bzw. auch ausprobiert wurden und welche der Lehrling bereits selbstständig durchführen darf. In der Mappe werden auch verschiedene Infomaterialien und Zeichnungen von Übungsstücken gesammelt. In den **Hilton Vienna Hotels** müssen die Auszubildenden neben den laufenden Aufzeichnungen zwei Mal monatlich auch ausführliche Berichte über das Erlernte schreiben.

Fertigen die Lehrlinge in der **Plansee SE**, dem führenden Hersteller pulvermetallurgischer Produkte und Komponenten, ein Werkstück an, dokumentieren sie ihre Lernerfolge in einem **Leistungserfassungsbogen**. Dabei legt das Unternehmen großen Wert auf die Selbsteinschätzung bzw. -beurteilung des Lehrlings und die Möglichkeit, die Beurteilung des Ausbilders mit der eigenen Beurteilung zu vergleichen (➔ Die Beispiele).

PRÜFUNGEN UND TESTS

Viele *Fit for Future*-Betriebe, wie z. B. auch die **Norske Skog Bruck GmbH** oder das **Friseurteam Ingeborg**, führen während der Ausbildungszeit regelmäßige (Zwischen)Prüfungen oder Tests durch, um den Lernerfolg der Lehrlinge festzustellen. Ein umfassendes Testsystem zur Überprüfung der Lernfortschritte gibt es in der **MCE Industrietechnik Linz GmbH & Co**: 14-tägige schriftliche theoretische Tests wechseln mit 14-tägigen mündlichen Lernkontrollen. Vierteljährlich findet eine Zwischenprüfung in Form einer praktischen Arbeit statt, für die ein ganzer Arbeitstag eingeplant ist. Darüber hinaus werden mit Lehrlingen aus anderen Unternehmen Vergleichswettbewerbe durchgeführt. Die Lehrlinge der **Friseurstudio Elite Gesm.b.H** absolvieren in regelmäßigen Abständen eine interne Prüfung. Wird diese bestanden, dürfen die geprüften Anwendungen eigenständig in den Salons angewendet werden.

FEEDBACKGESPRÄCHE

„Die Feedbackgespräche sollen dem Lehrling seine Potenziale aufzeigen, das Selbstbewusstsein stärken und eventuelle Schwächen mildern. Vor allem bei negativen Erlebnissen bzw. schulischen Problemen stehen wir den Lehrlingen mit Rat und Tat zur Seite. Durch Selbstreflexion soll der Lehrling dazu animiert werden, selbstständig über seine Handlungen nachzudenken, sich selbst einzuschätzen und Verbesserungspotenziale erkennen zu können. Das hebt auch das Selbstwertgefühl des Lehrlings“, erklärt Peter Meißl, Geschäftsführer der **HKI Heizkessel und Industrieanlagenbau GmbH** in Wolfsberg.

In **Mitarbeiter- oder Feedbackgesprächen** werden die Fortschritte und Entwicklungen des Lehrlings besprochen. Häufig werden dabei zuvor definierte Lernziele sowie die Zielerreichung diskutiert und gemeinsam neue Ziele festgelegt. Wichtig ist, dass auch der Lehrling seinen eigenen Standpunkt und seine persönlichen Vorstellungen mitteilen kann. Das hebt die Motivation und auch die Akzeptanz neuer Zielvereinbarungen.

Die Häufigkeit der Feedbackgespräche ist von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich. Im **Hotel Eschenhof**, Gewinner des *Fit for Future*-Wettbewerbs 2006 in der Kategorie Kleinbetrieb, werden einmal im Jahr Orientierungsgespräche geführt, in dem die Stärken und Schwächen nach dem Prinzip des **360 Grad Feedbacks** aus der Sicht der Kollegen, Vorgesetzen und Gäste herausgearbeitet werden. Danach wird vom Ausbilder gemeinsam mit dem Lehrling ein Maßnahmenkatalog für das nächste Ausbildungsjahr erarbeitet. Im oberösterreichischen Friseurbetrieb **Helga Lohninger** gibt es alle sechs Monate ein ausführliches Feedbackgespräch, dazu werden auch die Eltern des Lehrlings eingeladen. Die Ausbildung bei **BRP-Powertrain GmbH & Co KG** ist modulartig aufgebaut. Das Feedbackgespräch wird immer nach Abschluss eines Moduls geführt. Zuvor wird noch ein kurzer Test über das Modul abgelegt.

Orientierungsgespräch HOTEL ESCHENHOF

IST-SITUATION

Stärken	*noch verbesserungsfähig*
Motivation	Mit Kritik besser umgehen lernen
Umgang mit Kollegen	Selbstbewusstsein stärken
Umgang mit dem Gast	Bargetränke und mixen von Cocktails verbessern
Kreativität	Wein und Produktwissen durch Lehrlingsschulungen
Dekoration	

Zwischen dem Lehrling und dem ABL werden für das kommende Jahr folgende Ziele vereinbart:

.....

.....

.....

.....

.....

Welche Maßnahmen werden zur Zielerreichung ergriffen?

.....

.....

.....

.....

.....

Was hat sich seit der letzten Beurteilung Wesentliches geändert?

.....

.....

.....

.....

.....

ABBILDUNG 8: Auszug aus dem Orientierungsgesprächsbogen des Hotel Eschenhof

FEEDBACK DER KUNDEN

„Der Erfolg unserer Ausbildung spiegelt sich auch im Feedback und in der Wertschätzung unserer Kunden wider“, betont Alois Feuchter, Geschäftsführer der **Feuchter Farbtechnik GmbH**. Das **Hotel Eschenhof** erhält von seinen Gästen über ein **Fragebogensystem** detaillierte Informationen über die Leistungen seiner Mitarbeiter und natürlich auch über seine Lehrlinge. Um die Zufriedenheit der Gäste zu sichern, werden die eingeholten Rückmeldungen der Gäste in monatlichen Mitarbeiterzirkeln genau besprochen.

RÜCKMELDUNG DER LEHRLINGE

Auch das Feedback der Lehrlinge ist gefragt, denn die *Fit for Future*-Betriebe sind bestrebt, ihre Lehrlingsausbildung stetig weiterzuentwickeln und auch an die Bedürfnisse der Jugendlichen anzupassen. Wie bereits erwähnt, bieten die Mitarbeitergespräche auch den Lehrlingen die Möglichkeit zur Rückmeldung. Bei der **Hilti AG Zweigniederlassung Thüringen** geben sich die Lehrlinge und die zuständigen Lehrlingspartner am Ende jeder Rotation mit Hilfe eines Bewertungsbogens gegenseitig Feedback (➔ Die Beispiele).

Viele Lehrbetriebe, wie z. B. die **BauMax AG**, führen in regelmäßigen Abständen Befragungen durch, um die Zufriedenheit der Lehrlinge mit der Ausbildung zu erheben und zu erfahren, in welchen Bereichen die Lehrlinge Verbesserungen sehen. In der **Stadtgemeinde St. Veit an der Glan** werden die Ergebnisse der regelmäßig durchgeführten Lehrlingsbefragung in Form von Workshops mit den Abteilungs- und Betriebsleitern sowie den Ausbildern besprochen und in das Ausbildungsmodell integriert.

2.7. Ideen- und Qualitätsmanagement: Am besten wir werden noch besser

Jugendliche sehen den Betrieb und die Ausbildung mit anderen Augen und können mit ihren Ideen den Betriebsalltag beleben. Die *Fit for Future*-Betriebe haben das Kreativitätspotenzial und den Ideenreichtum ihrer Lehrlinge längst erkannt und binden diese auch verstärkt in das Ideen- und Qualitätsmanagement ein. Viele praktikable Vorschläge und kreative Ideen von Lehrlingen haben bereits zu positiven Veränderungen in den Lehrbetrieben geführt.

Die Einbindung in das Ideen- und Qualitätsmanagement stärkt auch das Qualitätsbewusstsein der Lehrlinge und fördert die Innovationsbereitschaft sowie die Fähigkeit, kreative Lösungen für Probleme zu finden – Schlüsselqualifikationen, die heute mehr denn je gefragt sind. Die Möglichkeit zur Mitbestimmung wirkt sich zudem positiv auf die Motivation und Identifikation mit dem Lehrbetrieb aus.

BETRIEBLICHES VORSCHLAGWESEN (BVW)

Das BVW ist Teil des Ideenmanagements und verfolgt das Ziel, das Ideenpotenzial aller Mitarbeiter und auch der Lehrlinge zu nutzen. Jeder kann seine Ideen und Verbesserungsvorschläge einbringen – gute Ideen werden in der Regel mit Prämien belohnt.

„IDEEN beFLÜGELN“ lautet das Motto der **L. Bösendorfer Klavierfabrik GmbH**. Die Mitarbeiter können ihre Ideen- und Verbesserungsvorschläge auf Ideenkärtchen notieren (➔ Die Beispiele). Die Anregungen und Wünsche der Lehrlinge werden in der **Niederösterreichischen Gebietskrankenkasse** in der **„Wunschtruhe“** gesammelt. In der **Collini GmbH** gibt es **Briefkästen** und **vorgefertigte Postkarten** für Verbesserungsvorschläge in den Bereichen Sicherheit, Qualität und Umwelt. Um die Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern, muss jeder Lehrling einmal im Monat einen Beinahe-Unfall beschreiben. Auf diese Weise konnte die Unfallhäufigkeit im Unternehmen stark reduziert werden.

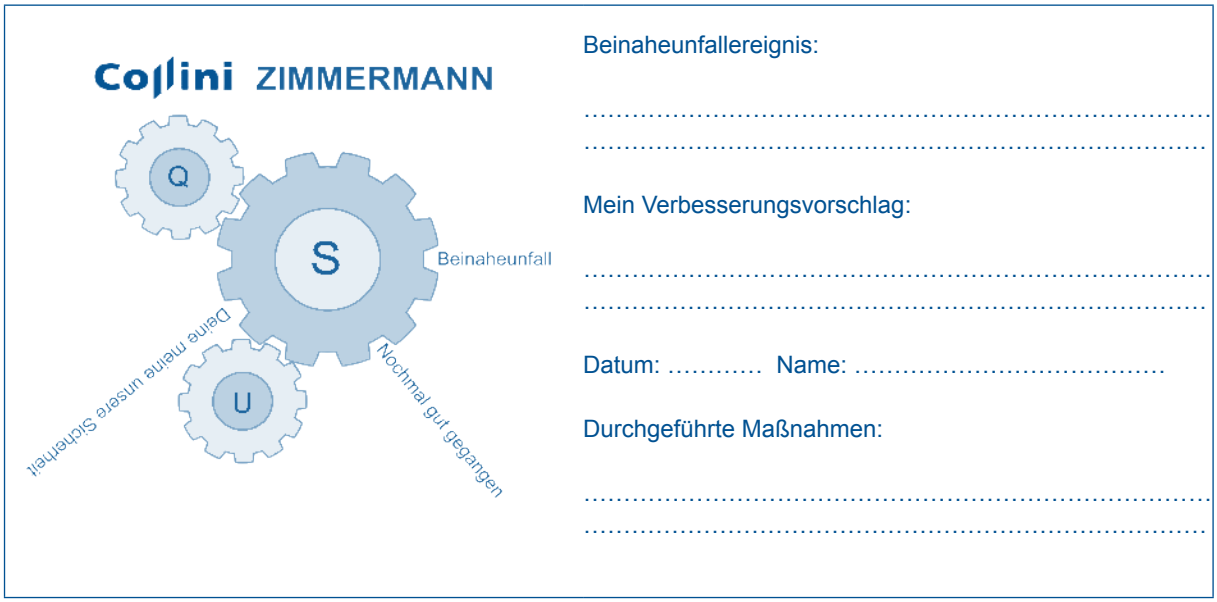


ABBILDUNG 9: Postkarte für Verbesserungsvorschläge im Bereich Sicherheit

„Die Jugendlichen werden immer wieder aktiv von uns angehalten, Abläufe zu hinterfragen und neue Ideen zu entwickeln“, schildert die Lehrlingsverantwortliche der **Dornbirner Sparkasse Bank AG** Christine Wohlmuth. *„Die Lehrlinge sind in dieser Hinsicht noch von einer gewissen Betriebsblindheit unbelastet und sehen die Dinge wesentlich objektiver. Dieses Potenzial möchten wir unbedingt nutzen.“*

KONTINUIERLICHER VERBESSERUNGSPROZESS (KVP)

Nach dem Prinzip „Viele kleine Schritte ergeben einen großen“ geht es beim KVP darum, stetig bestehende Arbeitsabläufe, Produkte, Dienstleistungen etc. zu verbessern. In Teamarbeit werden dabei laufend konkrete Verbesserungsvorschläge erarbeitet. Die Lehrlinge sind in den *Fit for Future*-Betrieben natürlich in diesen Prozess eingebunden.

Zur Vorbereitung auf die KVP-Methode werden häufig spezielle Schulungen angeboten, so auch in der **voestalpine Stahl GmbH**. Im KVP-Training lernen die Lehrlinge den Sinn und Zweck des KVP, Kreativitätstechniken zur Ideenfindung sowie verschiedene KVP-Werkzeuge kennen.

„Wir haben den KVP eingeführt, um das Qualitätsbewusstsein und Leistungsdenken unserer Mitarbeiter im Produktionsprozess zu steigern. Der Grundgedanke des KVP beinhaltet, dass jeder Mitarbeiter kontinuierliche Verbesserungen als Bestandteil seiner täglichen Arbeit sieht und diese sofort aufzeigt und auch umsetzt. Die Verbesserungen basieren also auf den eigenen Ideen und der eigenen Kreativität der Mitarbeiter. Wir achten besonders darauf, bereits unseren Lehrlingen die KVP-Grundlagen zu vermitteln. Sie sind die Fachkräfte von morgen und sollen in Zukunft für andere Mitarbeiter eine vorbildliche Funktion einnehmen“, berichtet Michael Maurer, Lehrlingsausbilder der **ALUSOMMER GmbH**. Im Rahmen des KVP-Schwerpunkts „5S-Arbeitsplatzorganisation“ wurde die Lehrlingswerkstätte daher als Musterbereich für Ordnung und Sauberkeit am Arbeitsplatz eingerichtet und dient seither als Messlatte für alle anderen Unternehmensbereiche. Die 5S-Aktivitäten wurden von den Lehrlingen selbst geplant und umgesetzt. KVP und die 5S-Methode werden auch in der **Maschinenfabrik KBA Mödling** als fixer Bestandteil der Lehrlingsausbildung gesehen. (➔ Die Beispiele)

Das große Potenzial von Wissen, Ideenreichtum, Erfahrung und Verantwortungsbereitschaft wird auch mit **Qualitätszirkeln** aktiviert. Mitarbeiter aller hierarchischen Ebenen treffen sich in Kleingruppen und diskutieren Probleme des Arbeitsumfeldes, erarbeiten Lösungsvorschläge und setzen diese möglichst selbstständig um. Dadurch lassen sich neben der Qualität der Produkte bzw. Dienstleistungen auch die Leistungspotenziale der Mitarbeiter und das Betriebsklima verbessern. In der **FORSTENLECHNER Installationstechnik GmbH** werden vierteljährlich Qualitätszirkel einberufen. *„Diese dienen dazu, den Ist-Zustand und unsere Positionierung am Markt zu analysieren, die Ideeneinbringung jedes einzelnen zu fördern, Erfahrungen auszutauschen, Lob auszusprechen, über Fehler sachlich zu diskutieren und einfach über alles zu sprechen“*, erklärt Margit Forstenlechner aus der Geschäftsleitung. Durch die Teilnahme an Qualitätszirkeln konnten die Lehrlinge der **Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH** schon oftmals mithelfen, Lösungen für Probleme im Unternehmen zu finden.

2.8. Das spornt an und motiviert: Wettbewerbe und Prämien

WETTBEWERBE: LEHRLINGE STELLEN IHR KÖNNEN UNTER BEWEIS

„Lehrlingswettbewerbe sind für die Jugendlichen eine ausgezeichnete Möglichkeit, sich mit anderen Lehrlingen zu messen und den persönlichen Ausbildungsstand zu überprüfen. Das Arbeiten unter Zeitdruck in einem ungewohnten Umfeld ist zugleich eine Art Vorübung auf die Lehrabschlussprüfung“, weiß Otmar Meyer, Ausbildungsleiter der **Liebherr-Werk Nenzing GmbH**.

Die Gelegenheit, das eigene Können unter Beweis stellen zu können, spornt an und motiviert. Siege und Preise sind Motivation und Anerkennung zugleich. Auch die Herausforderung, es beim nächsten Mal noch besser zu machen, ist ein großer Ansporn. Viele Lehrbetriebe fördern daher die Teilnahme ihrer Lehrlinge an diversen Wettbewerben. *„Mein Lehrling kommt von Wettbewerben mit gestärktem Selbstvertrauen und neuem Tatendrang zurück“* berichtet Cyriak Hochwimmer, Eigentümer der **Tischlerei Cyriak Hochwimmer** und *Fit for Future*-Gewinner in der Kategorie Kleinbetrieb 2006.

Ein besonderes Erlebnis ist selbstverständlich die Teilnahme an der Europameisterschaft EuroSkills oder der Berufsweltmeisterschaft **WorldSkills**. Dort messen sich die Besten der Besten auf internationalem Parkett. Viele *Fit for Future*-Teilnehmer, wie z. B. **Leyrer + Graf Baugesellschaft mbH** oder **FORSTENLECHNER Installationstechnik GmbH**, haben bei diesen internationalen Wettbewerben mit ihren Lehrlingen erfolgreich teilgenommen und gezeigt, dass Österreichs Lehrlinge top sind (➔ Erfolgsfaktor 5).

Aus den zahlreichen *Fit for Future*-Einsendungen geht hervor, dass die Unternehmen viel Zeit in die Vorbereitung ihrer Lehrlinge investieren und ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen. Immer wieder wird hervorgehoben, wie stolz die Lehrbetriebe auf die guten Leistungen ihrer Lehrlinge sind. Die erfolgreiche Teilnahme an den Lehrlingswettbewerben ist schließlich auch für die Betriebe und Ausbilder eine Bestätigung für die Qualität ihrer Lehrlingsausbildung.

Wettbewerbe können aber auch betriebsintern durchgeführt werden. In der **XXXLutz GmbH** wird der XXXL Lehrlingsverkaufswettbewerb „Salesmania“ durchgeführt, an dem alle Einzelhandelslehrlinge teilnehmen. Dabei werden vor einer Jury Verkaufsgespräche simuliert. In der ersten Runde kürt jedes XXXLutz Haus seinen Sieger, danach werden die Besten aus der Region ausgewählt und die letzte Runde entscheidet, wer der beste XXXLutz Einzelhandelslehrling Österreichs ist. In der **Foto Tschank GmbH** werden alle zwei bis drei Monate **firmeninterne Fotowettbewerbe** unter den Lehrlingen durchgeführt.

PRÄMIENSYSTEME: GUTE LEISTUNGEN WERDEN BELOHNT

Jeder freut sich, wenn seine Leistungen und sein Einsatz anerkannt werden. Positives Feedback und Lob sind vor allem für junge Menschen, die am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn stehen, ganz entscheidend und daher fixer Bestandteil einer guten Lehrlingsausbildung. Darüber hinaus bieten die *Fit for Future*-Betriebe ihren Lehrlingen lukrative Prämiensysteme. Damit werden die Lehrlinge einerseits zu guten Leistungen motiviert, andererseits werden diese auch belohnt und gewürdigt.

WOFÜR ERHALTEN LEHRLINGE PRÄMIEN?

Prämien für...
► gute Berufsschulnoten
► bestandene Lehrabschlussprüfung
► Wettbewerbserfolge
► besondere betriebliche Leistungen
► gute Ideen und Verbesserungsvorschläge

ABBILDUNG 10: Prämien für Lehrlinge

PRÄMIEN FÜR GUTE BERUFSSCHULNOTEN UND DIE BESTANDENE LEHRABSCHLUSSPRÜFUNG (LAP)

Gute Schulnoten zahlen sich aus, denn viele Unternehmen belohnen ihre Lehrlinge für gute Berufsschulzeugnisse bzw. das Bestehen der LAP. Oftmals gibt es finanzielle Prämien, die Höhe des Geldbetrags hängt von der erbrachten Leistung ab: Die Kooperation mehrerer Vorarlberger Tischlereien, **Faktor 8 GesnbR**, belohnt einen Notendurchschnitt von 1,0 bis 1,31 mit 400 Euro, für einen Notendurchschnitt von 1,32 bis 1,9 gibt es 200 Euro. Wer über die gesamte Lehrzeit gute Berufsschulnoten erbringt, wird mit einer Prämie von 1 000 Euro belohnt. Das burgenländische Metallbauunternehmen **ALUSOMMER GmbH** bietet für das Berufsschulzeugnis finanzielle Belohnungen für „ausschließlich sehr gut“, „ausgezeichneter Erfolg“, „guter Erfolg“ sowie „schlechteste Note Befriedigend“. Der Geldbetrag reicht dabei von 40 bis 180 Euro.

Nicht nur Geld motiviert! Auf die guten Leistungen der Lehrlinge warten auch zahlreiche andere Prämien: Ein gutes Berufsschulzeugnis belohnt der Metallbearbeitungsbetrieb **Franz Sterner GesmbH**, Teil der starlim//sterner Gruppe mit Sitz im oberösterreichischen Marchtrenk, in den ersten beiden Lehrjahren mit der Bezahlung der Handykosten, im dritten Lehrjahr wird der B-Führerschein bezahlt. Wer beim Sanitär-Spezialisten im tirolerischen Zams, **Luzian Bouvier**, neben der Lehrabschlussprüfung auch das Bouvier Diplom absolviert, hat eine fixe Einstellungszusage in der Tasche (➔ Erfolgsfaktor 3). Für hervorragende Schulerfolge winkt den Lehrlingen der Gratis-B-Führerschein.

„Letztes Jahr hat es ein Lehrling bis zum Gratis-Führerschein geschafft. Er hat sich riesig gefreut, weil es doch ein außergewöhnliches Geschenk für einen Lehrling ist. Wir investieren viel in die Lehrlingsausbildung und möchten unseren jungen Mitarbeitern zeigen, wie viel sie uns Wert sind“, erläutert Ausbilder Peter Riedel die Hintergründe des Bouvier´schen Anreizsystems.

Einen guten Grund, sich bei der Lehrabschlussprüfung richtig ins Zeug zu legen, bietet die **JOSKO Fenster und Türen GmbH**. Das Bestehen der LAP wird mit 100 Euro, ein „guter Erfolg“ mit 200 Euro belohnt. Wer die LAP mit „ausgezeichnetem Erfolg“ besteht, dem winkt ein dreitägiger Städteflug inklusive 100 Euro Taschengeld.

Freie Tage erhalten die Lehrlinge der **MACO Produktions GmbH** als Belohnung für gute schulische Leistungen und die bestandene LAP. Ein guter Ansporn zu lernen, wie der Kommentar eines mittlerweile ausgelernten Maco Lehrlings zeigt: *„Ich lerne nicht gerne für die Berufsschule, aber für freie Tage lerne ich auch für ein gutes Berufsschulzeugnis bzw. für meine Lehrabschlussprüfung. Es zahlt sich schon aus, zuerst zu lernen und dann schwimmen zu gehen, während andere Lehrlinge arbeiten müssen.“* Neben zahlreichen Geldprämien und der Bezahlung des B-Führerscheins gibt es für alle Lehrlinge der **BIPA Parfümerien GmbH** nach der bestandenen LAP eine Lehrlingsreise (➔ Die Beispiele).

PRÄMIEN FÜR BETRIEBLICHE LEISTUNGEN UND WETTBEWERBSERFOLGE

Beim Maler und Farbgestalter **„Der Grüne“ Kurt Micheluzzi GmbH & Co** können die Lehrlinge ihre Lehrlingsentschädigung mit der monatlichen Qualitäts- und Erfolgsprämie aufbessern. Die Höhe des Zusatzverdienstes wird durch mehrere Parameter bestimmt: 60 Prozent der Prämie entscheiden die Kunden mit ihrem Feedback und die Rückmeldungen der Ausbilder und Teamleiter auf der Baustelle, 30 Prozent der Prämie sind abhängig von den Leistungen in der Berufsschule und im begleitenden Werksunterricht, die ordentliche Führung der Ausbildungsmappe und die Ausarbeitung der monatlichen Fachfragen machen zehn Prozent der Prämie aus.

In der **Steiermärkischen Sparkasse** werden unter anderem gute Servicetätigkeiten oder Verkaufsleistungen auf freiwilliger Basis über das allgemeine erfolgsorientierte Prämiensystem honoriert. Leistungsprämien gibt es auch im Kleinbetrieb **Profitelis selbstständige BuchhaltungsgmbH** und zwar dann, wenn schwierige Aufgaben selbstständig und ordentlich gelöst werden.

Für eine gute Platzierung bei Lehrlingswettbewerben gibt es in vielen Firmen Geldprämien, wie z. B. bei **Kraft Foods Österreich GmbH** oder Reisegutscheine bei **BIPA Parfümerien GmbH**.

PRÄMIEN FÜR GUTE IDEEN UND VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

Gute Ideen und Verbesserungsvorschläge im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens werden meist mit finanziellen Sonderprämien belohnt, wie auch bei der **Nycomed Austria GmbH** oder beim Friseurbetrieb **Hair 1 – Horst Hofmann**. Beim Ideenmanagement der **RHI AG**, einem führenden Feuerfestunternehmen, gibt es neben Geldprämien auch ein ausgeklügeltes Punktesystem. Damit werden auch Ideen, die nicht umgesetzt werden können, anerkannt. Die gesammelten Punke können gegen Sachprämien eingelöst werden, diese reichen von einem Wellness-Wochenende, einer Ballonfahrt für zwei Personen bis zu Digitalkameras oder Benzingutscheinen.

Die Beispiele

Liebherr-Werk Nenzing: Ausbildungsmodell Marke Fit for Future

DAS UNTERNEHMEN

Liebherr-Werk Nenzing GmbH, rund 1 600 Mitarbeiter, davon rund 120 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Anlagenelektrik, Metalltechnik – Stahlbautechnik, Maschinenbautechnik, Konstrukteur/in, Lackierer/in, Universalschweißer/in, Bürokaufmann/frau
Kontakt: www.liebherr.com

Die Liebherr-Werk Nenzing GmbH produziert und vertreibt eine breite Palette unterschiedlicher Produktlinien. Dazu gehören Schiffs-, Hafenmobil- und Bohrinselkrane sowie Hydro-Seilbagger und Raupenkrane. In einer großen Anzahl an Lehrberufen bietet das Unternehmen eine umfassende und zukunftsorientierte Ausbildung und stellt damit für viele Jugendliche die Weichen für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben.

BEST PRACTICE

Das Ausbildungssystem der Liebherr-Werk Nenzing GmbH baut auf drei Säulen auf:

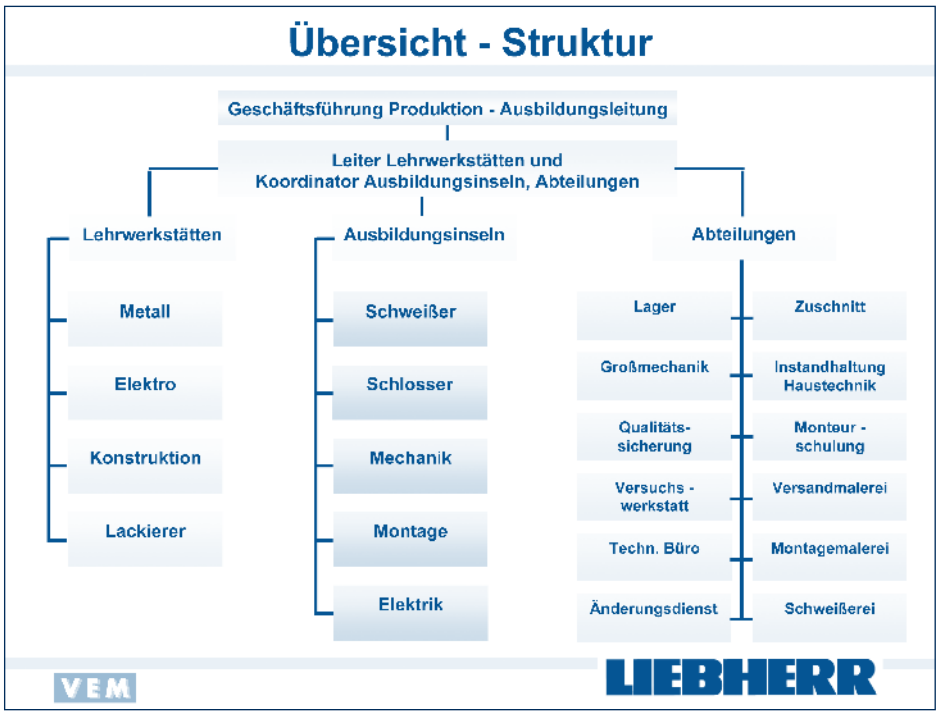
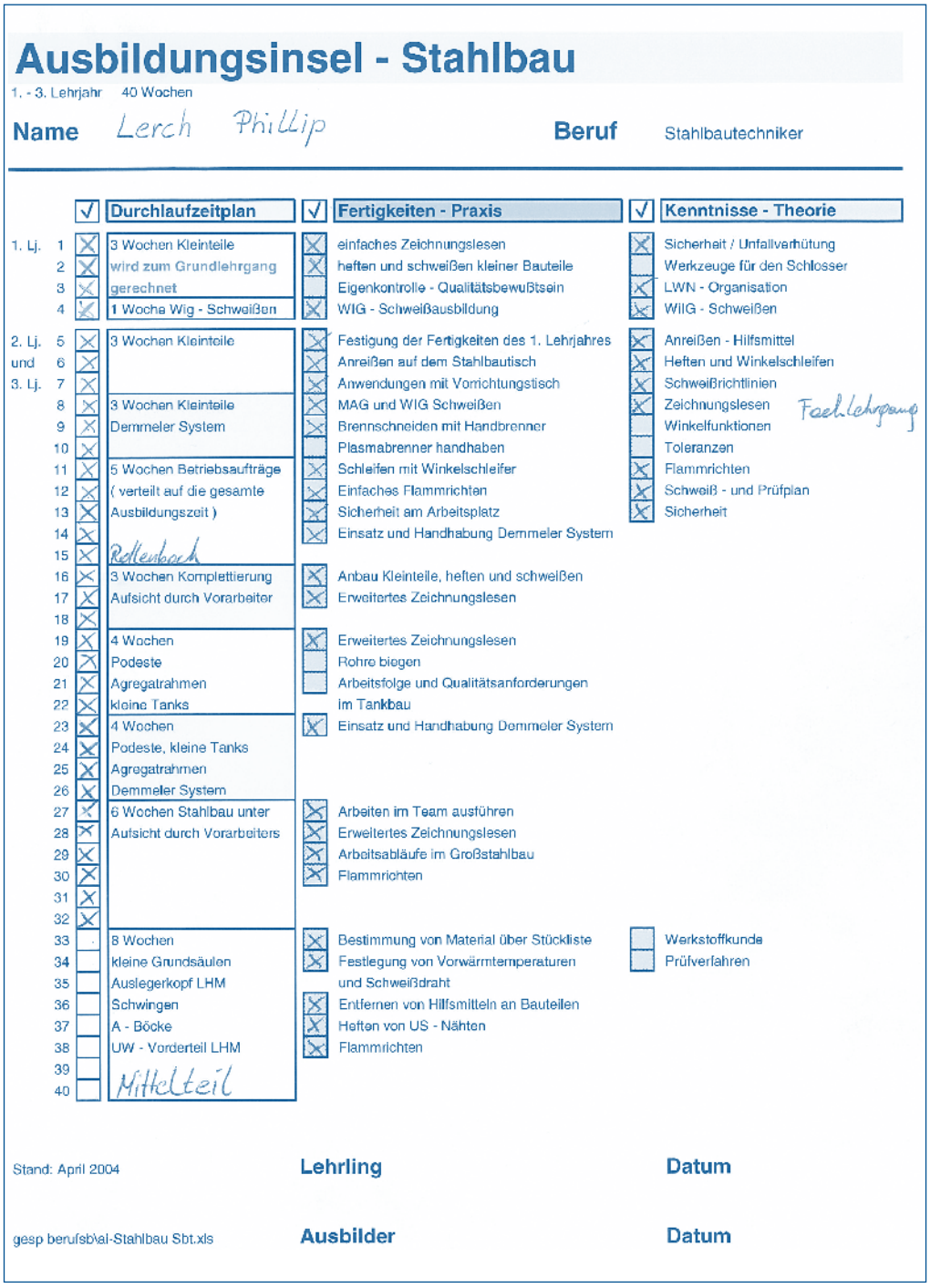


ABBILDUNG 11: Ausbildungsorganigramm der Lehrlingsausbildung

Zuerst absolvieren die Lehrlinge eine einjährige Grundausbildung in den Lehrwerkstätten. Für die weitere Ausbildung wurden in allen wichtigen Arbeitsbereichen eigene Ausbildungsinseln eingerichtet. Dort arbeiten die Lehrlinge im Team gemeinsam mit einem hauptberuflichen Ausbilder an betrieblichen Aufträgen. Das Team ist für die Qualität und Termineinhaltung der ausgeführten Arbeiten selbst verantwortlich. *„Da die Lehrlinge an echten Produktionsaufträgen arbeiten, identifizieren sie sich sehr stark mit dem Produkt und der Firma. Die eigene Arbeit kann am fertigen Gerät angesehen werden, was für die Motivation besonders wichtig ist“*, erklärt der Leiter der Lehrlingsabteilung Otmar Meyer. Je nach Lehrberuf rotieren die Lehrlinge während ihrer Lehrzeit auch durch verschiedene Abteilungen, um ein erweitertes Blickfeld für die betrieblichen Abläufe zu erhalten.



Ausbildungsinsel - Stahlbau

1. - 3. Lehrjahr 40 Wochen

Name Lerch Phillip **Beruf** Stahlbautechniker

		✓	Durchlaufzeitplan	✓	Fertigkeiten - Praxis	✓	Kenntnisse - Theorie
1. Lj.	1	X	3 Wochen Kleinteile	X	einfaches Zeichnungslesen	X	Sicherheit / Unfallverhütung
	2	X	wird zum Grundlehrgang	X	heften und schweißen kleiner Bauteile		Werkzeuge für den Schlosser
	3	X	gerechnet		Eigenkontrolle - Qualitätsbewußtsein	X	LWN - Organisation
	4	X	1 Woche Wig - Schweißen	X	WIG - Schweißausbildung	X	WIG - Schweißen
2. Lj.	5	X	3 Wochen Kleinteile	X	Festigung der Fertigkeiten des 1. Lehrjahres	X	Anreißen - Hilfsmittel
und	6	X		X	Anreißen auf dem Stahlbautisch	X	Heften und Winkelschleifen
3. Lj.	7	X		X	Anwendungen mit Vorrichtungstisch	X	Schweißrichtlinien
	8	X	3 Wochen Kleinteile	X	MAG und WIG Schweißen	X	Zeichnungslesen Fachlehrgang
	9	X	Demmeler System	X	Brennschneiden mit Handbrenner		Winkelfunktionen
	10	X			Plasmabrenner handhaben		Toleranzen
	11	X	5 Wochen Betriebsaufträge	X	Schleifen mit Winkelschleifer	X	Flammrichten
	12	X	(verteilt auf die gesamte	X	Einfaches Flammrichten	X	Schweiß - und Prüfplan
	13	X	Ausbildungszeit)	X	Sicherheit am Arbeitsplatz	X	Sicherheit
	14	X		X	Einsatz und Handhabung Demmeler System		
	15	X	Rellenbach				
	16	X	3 Wochen Komplettierung	X	Anbau Kleinteile, heften und schweißen		
	17	X	Aufsicht durch Vorarbeiter	X	Erweitertes Zeichnungslesen		
	18	X					
	19	X	4 Wochen	X	Erweitertes Zeichnungslesen		
	20	X	Podeste		Rohre biegen		
	21	X	Agregatrahmen		Arbeitsfolge und Qualitätsanforderungen		
	22	X	kleine Tanks		im Tankbau		
	23	X	4 Wochen	X	Einsatz und Handhabung Demmeler System		
	24	X	Podeste, kleine Tanks				
	25	X	Agregatrahmen				
	26	X	Demmeler System				
	27	X	6 Wochen Stahlbau unter	X	Arbeiten im Team ausführen		
	28	X	Aufsicht durch Vorarbeiters	X	Erweitertes Zeichnungslesen		
	29	X		X	Arbeitsabläufe im Großstahlbau		
	30	X		X	Flammrichten		
	31	X					
	32	X					
	33		8 Wochen	X	Bestimmung von Material über Stückliste		Werkstoffkunde
	34		kleine Grundsäulen	X	Festlegung von Vorwärmtemperaturen		Prüfverfahren
	35		Auslegerkopf LHM		und Schweißdraht		
	36		Schwingen	X	Entfernen von Hilfsmitteln an Bauteilen		
	37		A - Böcke	X	Heften von US - Nähten		
	38		UW - Vorderteil LHM	X	Flammrichten		
	39						
	40		Mittelteil				

Stand: April 2004 **Lehrling** **Datum**

gesp berufsb\al-Stahlbau Sbt.xls **Ausbilder** **Datum**

ABBILDUNG 12: Durchlaufplan in der Ausbildungsinsel für den Lehrberuf Stahlbautechnik

Hapimag Ferienanlage: Wissenserwerb

DAS UNTERNEHMEN

Hapimag Ferienanlage St. Michael und Bad Gastein, rund 100 Mitarbeiter, davon rund 10 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Hotel- und Gastgewerbeassistent/in, Restaurantfachmann/frau, Koch/Köchin, Masseur/in
Kontakt: www.hapimag.com

Hapimag wurde 1963 als Schweizer Aktiengesellschaft mit Sitz in Baar gegründet und zählt heute über 139 000 Mitglieder. Mit dem Kauf von Aktien können 56 Resorts in 16 Ländern und 4 Zumietungen mit mehr als 5 300 Apartments und Hotelzimmern gemäß einem Punktesystem genutzt werden. Das Hapimag Resort St. Michael wurde 1986 eröffnet und 2004 großzügig renoviert und erweitert. Die Anlage, mit dem Zusatz „Gastfreundschaft mit Herz“ umfasst 110 Wohnungen mit 496 Betten, ein Restaurant mit 110 Sitzplätzen und einen großzügigen Wellnessbereich. Das Motto „Ankommen und Herzlichkeit spüren“ gilt sowohl für die Gäste als auch für die Lehrlinge.

BEST PRACTICE

Die Hapimag Lehrlinge müssen neben ihrem Wochenbericht, der ihre Ausbildung dokumentiert, verschiedene Wochenaufgaben bearbeiten. Diese umfassen je nach Berufsbild fachbezogene Aufgaben, Fragen zum richtigen Benehmen nach „Elmayer“ sowie zur Allgemeinbildung und politischen Bildung. Die betriebseigene Online-Wissensdatenbank bietet den Lehrlingen umfassende Informationen rund um die Gastronomie und die Möglichkeit zum Wissensaustausch.

Fleischteile vom Rind und deren Verwendung

Rind
Das Rind zerteilen wir in 2 Hinter- und 2 Vorderviertel.

Hinterviertel:
Knöfel-Schlegel-Keule:
Wadschinken: Gulasch, Gulaschsuppe, Ragout
Schale: Rindsbraten, Schnitzel, Rouladen
Große Nuss oder Zapfen: zum Kurzbraten geeignet
Hieferscherzel: sehr saftig und mürbe, zum Kurzbraten geeignet, Hüftsteak
Hieferschwanzel: Kochen und Dünsten
Weißes Scherzel: zum Dünsten
Schwarzes Scherzel: sehr trockenes Fleisch, Rouladen
Tafelspitz: gekocht eine Wiener Spezialität, oft auch gespickt und gedünstet

ABBILDUNG 13: Auszug eines Infoblatts aus der Wissensdatenbank

2. und 3. Lehrjahr
Fachfragen
Welche Arten von Klaren Suppen kennen Sie? Knochensuppe (Bouillon blanc) Klare Rindsuppe (Bouillon) Kraftsuppe (Consommé) Doppelte Kraftsuppe (Consommé double)
Was ist Kaviar und welche Arten kennen Sie? Kaviar ist der gesalzene Fischrogen. Sevruga-, Beluga-, Osietra-, Keta-Kaviar

ABBILDUNG 14: Beispiel für Wochenfragen inklusive Lehrlingsantworten

Porsche: Erlebnisorientiertes Lernen mit E-Learning

DAS UNTERNEHMEN

Porsche Inter Auto GmbH & Co KG, rund 3 800 Mitarbeiter, davon 600 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Karosseriebautechnik, Kraftfahrzeugtechnik, Lackierer/in, Einzelhandel – Kraftfahrzeuge und Ersatzteile
Kontakt: www.porsche-inter-auto.at

Die Porsche Inter Auto GmbH & Co KG ist Teil der Porsche Holding, dem größten Privatunternehmen Österreichs mit Sitz in Salzburg. Mit den zwei Bereichen Verkauf und Werkstatt betreibt die Porsche Inter Auto 56 Autohäuser in Österreich und ist auch im Ausland erfolgreich tätig. Zu den Marken zählen neben Porsche auch VW, Audi, Seat, Skoda, Bentley, Lamborghini und Bugatti. In der Lehrlingsausbildung hat der größte Lehrlingsausbilder der Automobilbranche den Anspruch, genauso gut zu sein wie die Automarken, die er vertreibt und repariert.

BEST PRACTICE

Porsche setzt neben der täglichen Berufsausbildung und praxisbezogenen Trainings auch auf E-Learning. Mittels eigens für Lehrlinge entwickelten CD-Lern-Programmen können die Jugendlichen ihr fachliches Know-how vertiefen, erweitern und nicht Verstandenes im eigenen Lerntempo wiederholen. Das gelernte Wissen kann anhand von Zwischentests überprüft werden. Die interaktiv gestalteten Lernmaterialien mit grafischen Darstellungen und Videoclips ermöglichen ein erlebnisorientiertes selbstgesteuertes Lernen und sind auch eine gute Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung.

„Diese neue Art des Lernens hat dazu beigetragen, den Wissensstand unserer Lehrlinge beträchtlich zu erhöhen“, weiß die Lehrlingsbeauftragte Gabriela Miller. *„Das Lern-Programm ist innerhalb unserer Branche sicher beispielgebend und ein Beweis, wie zielgruppengerechtes Lernen nachvollziehbar und effizient umgesetzt werden kann.“*

ABBILDUNG 15: Screenshots des Porsche CD-Lern-Programms

Elektro-B-Markt: Lehrlingsfiliale

DAS UNTERNEHMEN

Elektro-B-Markt Hausgeräte Handels GmbH, rund 19 Mitarbeiter, davon 9 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Einzelhandel – Elektro-Elektronikberatung
Kontakt: www.elektro-b-markt.at

Das Einzelhandelsunternehmen mit drei Standorten in Wien und zwei in Niederösterreich ist seit 20 Jahren auf den Verkauf von Haushalts-Großgeräten (Elektro-Weißware) spezialisiert. Das Best Practice-Beispiel beweist, dass auch kleine Betriebe Innovationen in der Lehrlingsausbildung setzen. Dabei traut das Unternehmen seinen Lehrlingen einiges zu.

BEST PRACTICE

Seit 2008 wird die Wiener Filiale im 5. Bezirk von jeweils zwei Lehrlingen eigenständig geführt. Natürlich werden die Jugendlichen dabei von ihren Ausbildern unterstützt, das tägliche Geschäft „schmeißen“ die beiden jedoch – unter Beachtung des rechtlich Möglichen – de facto alleine. Und da ist einiges zu tun: Vom Bestellwesen über den Verkauf und die Zustellung bis zum Sauberhalten der Geschäftsfiliale. In regelmäßigen Intervallen wechseln die Lehrlinge von den „normalen Filialen“ in die Lehrlingsfiliale, so dass jeder die Möglichkeit hat, sein unternehmerisches Talent unter Beweis zu stellen.

„Wir jonglieren mit dem Begriff Eigenverantwortung nicht nur herum, sondern geben den Lehrlingen wirklich Verantwortung“, unterstreicht Geschäftsführer Christoph Bodinger sein Lehrlingskonzept. *„De facto überantworten wir unseren Lehrlingen 15 Prozent unserer Erträge. Durch die Überwachung und Überprüfung der Ergebnisse und die regelmäßigen Reflexionen ist ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess sichergestellt.“*

Auch die Lehrlinge sind vom Konzept überzeugt: *„Das Tolle an der Lehrlingsfiliale ist, dass wir alle Arbeiten selbstständig durchführen, ohne Anweisungen vom Ausbilder zu erhalten. Dadurch passen wir doppelt so gut auf, damit uns keine Fehler passieren. Und wir freuen uns riesig, wenn alles gut klappt“*, erzählen die Lehrlinge Christopher Joachim und Kornel Berne.“

ABBILDUNG 16: Lehrlinge des Elektro-B-Markts

BRP-Powertrain: Lehrlinge entwickeln einen neuen Kart-Motor

DAS UNTERNEHMEN

BRP-Powertrain GmbH & Co KG, 1 250 Mitarbeiter, davon 61 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Luftfahrzeugtechnik, Kraftfahrzeugtechnik, Produktionstechniker/in, Bürokaufmann/frau, Mechatronik, Informationstechnologie – Technik, Werkstofftechnik, Zerspanungstechnik, Maschinenbautechnik
Kontakt: www.rotax.com

BRP-Powertrain ist führend in der Entwicklung und Produktion von innovativen Hochleistungsmotoren sowohl für BRP-Produkte (z. B. Ski-Doo®, Can-Am™ ATVs und Roadster) als auch für Motorräder, Karts, Ultraleicht- und Leichtflugzeuge. Das Gunskirchner Unternehmen hat in den letzten 50 Jahren mehr als 350 Motorenmodelle für Freizeitfahrzeuge entwickelt und über sechs Millionen Motoren produziert. Wie bei den Produkten setzt BRP auch in der Lehrlingsausbildung auf innovative Ausbildungsmethoden und stellt seine Lehrlinge vor spannende Herausforderungen.

BEST PRACTICE

Beim Projekt „von 0 auf 100 K200 in 8 Minuten“ mit dem malaysischen Konzern Petronas war das gesamte Team der Lehrlingswerkstatt gefordert, einen neuen Kart-Motor zu entwickeln und anschließend auch zu bauen. Zwei Petronas Mitarbeiter waren dafür mehrere Monate im Haus und tüftelten gemeinsam mit den Lehrlingen an dieser aufwendigen aber auch sehr reizvollen Aufgabe. Das wäre an sich schon Herausforderung genug. Noch dazu kam, dass die Teamarbeit mit dem malaysischen Unternehmen auf Englisch erfolgte und auch interkulturelle Kompetenzen gefordert waren.

„Für mich war das Lehrlingsprojekt eine tolle Sache“, schildert der Ausbildungsleiter Siegfried Lehner. *„Die Lehrlinge haben dabei wirklich viel gelernt, von der Warenbeschaffung über die Arbeitsplatzorganisation und Produktion der einzelnen Teile bis hin zum Qualitätsmanagement und zur Teamführung. Besonders positiv fand ich die Teilnahme der zwei Malysen, die ständig mit unseren Lehrlingen zusammengearbeitet haben. Dadurch tauschten sich die verschiedenen Kulturen aus und es entstanden auch Freundschaften. Unsere Lehrlinge haben die Wichtigkeit der englischen Sprache verstanden und mittlerweile auch die Teilprüfung Englisch für die Berufsmatura abgelegt.“*

ABBILDUNG 17: Teamwork beim BRP-Lehrlingsprojekt

VILA VITA: Lehrlinge organisieren einen Gala-Abend

DAS UNTERNEHMEN

VILA VITA Hotel- und Feriendorf PANNONIA Betriebsgesellschaft mbH, rund 215 Mitarbeiter, davon 17 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Hotel- und Gastgewerbeassistent/in, Restaurantfachmann/frau, Koch/Köchin
Kontakt: www.vilavitapannonia.at

Das im Jahr 1981 eröffnete Feriendorf Pannonia wurde 1992 von der Hotelgruppe VILA VITA Hotels übernommen. Am Rande des Nationalparks Neusiedler See – Seewinkel bietet die Anlage ein vielseitiges Wellness-, Erholungs- und Sportangebot sowie die Möglichkeit, Seminare, Events und Kongresse abzuhalten. So wie die Gäste und deren Wohlbefinden liegen VILA VITA auch die Lehrlinge und deren Entwicklung am Herzen.

BEST PRACTICE

Jedes Jahr können die Lehrlinge gemeinsam mit den Praktikanten bei der Lehrlings- und Praktikantengala ihr Können unter Beweis stellen. Die Gala ist eine große Herausforderung, denn die Jugendlichen sind für die gesamte Organisation und Kompetenzverteilung selbst verantwortlich. Die Aufgaben reichen von der Planung, Erstellung der Einladungen und Menükarten über die Preiskalkulation und den Einkauf bis hin zur Zusammenstellung und Zubereitung eines fünfgängigen Menüs mit Weinbegleitung und dem kompletten Service.

„Alle jungen Mitarbeiter sind an diesem Abend mit großem Ehrgeiz, Fleiß und Engagement bei der Sache. Sie machen damit nicht nur ihre Eltern stolz, sondern bestätigen auch uns, auf dem richtigen Fit for Future-Weg zu sein“, meint der stellvertretende Direktor Michael Kalchbauer.

ABBILDUNG 18: Das Gala-Team

ABBILDUNG 19: Kochlehrlinge bereiten das Gala-Menü zu

Leyrer + Graf: Lehrlingsbaustelle

DAS UNTERNEHMEN

Leyrer + Graf Baugesellschaft m.b.H, rund 1 100 Mitarbeiter, davon 60 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Maurer/in, Schalungsbau (auch Doppellehre Maurer/in und Schalungsbau), Tiefbauer/in, Zimmerei, Elektroinstallationstechnik, Pflasterer/Pflasterin
Kontakt: www.leyrer-graf.at

Leyrer + Graf, 1926 von Anton Leyrer gegründet, zählt zu den Top 20 Bauunternehmen in Österreich. Die Kernbereiche des Unternehmens sind Hochbau und Tiefbau bis hin zur Abwicklung von anspruchsvollen General- und Totalunternehmeraufträgen. Mit Tochterunternehmen ist Leyer + Graf auch in den Bereichen Holzbau und Fertigbeton tätig. Vielseitigkeit, Qualität und eine am Menschen orientierte Unternehmenskultur zeichnen Leyrer + Graf und seine Lehrlingsausbildung aus.

BEST PRACTICE

Gemeinsam mit Lehrlingen aus anderen Betrieben bauten die Leyrer + Graf-Lehrlinge auf der niederösterreichischen Lehrlingsbaustelle ein Wohn- und Ferienpflegeheim für MPS-kranke Kinder. Das Projekt wurde ausschließlich von Lehrlingen aus mehr als 15 verschiedenen Berufen abgewickelt. Die Ausbilder hielten sich bei diesem Projekt bewusst im Hintergrund und standen als „Coach“ für Fragen zur Verfügung.

„Die Lehrlingsbaustelle war eine tolle Erfahrung, vor allem die Zusammenarbeit mit lauter Gleichaltrigen war spannend. Die Stimmung auf der Baustelle war sehr gut und wir wussten, dass wir mit unserer Arbeit kranken Kindern helfen konnten. Das hat uns zusätzlich motiviert“, erzählt ein Mitglied des Lehrlingsbaustellenteams.

ABBILDUNG 20: Lehrlinge bei der Arbeit

Plansee-Gruppe: Selbst- und Fremdbeurteilung

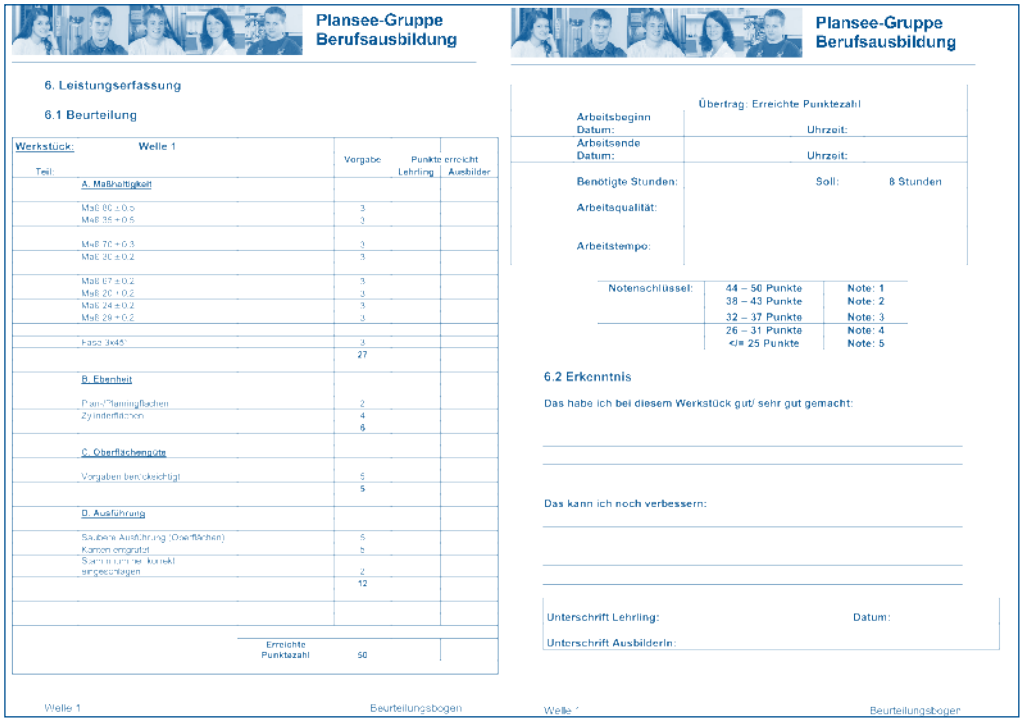
DAS UNTERNEHMEN

Plansee-Gruppe, Standort Reutte, rund 2 200 Mitarbeiter, davon rund 120 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Chemielabortechnik, Werkstofftechnik, Maschinenbautechnik, Werkzeugbautechnik, Zerspanungstechnik
Kontakt: www.plansee-group.com

Mit den vier Unternehmensbereichen Plansee Hochleistungswerkstoffe, GTP Wolfram & Spezialpulver, Ceratizit Hartstoffe & Werkzeuge sowie PMG Sinterformteile zählt die Plansee-Gruppe zu den führenden Herstellern pulvermetallurgischer Produkte und Komponenten. Die Kompetenz aller Unternehmensbereiche umfasst Design und Engineering, Werkstoff- und Prozess-Know-how sowie ein profundes Anwendungswissen. Beratung und Service vor Ort wird durch ein weltumspannendes Netz an eigenen Vertriebsgesellschaften und Partnern garantiert. Mit der seit Jahrzehnten erfolgreichen Berufsausbildung verfolgt die Plansee-Gruppe das Ziel, junge Menschen mit einem ganzheitlichen und zukunftsorientierten Ausbildungskonzept bestmöglich in ihrer fachlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen und sie zu qualifizierten und selbstbewussten Facharbeitern auszubilden.

BEST PRACTICE

Auf eine ausführliche Beurteilung sowie die Förderung der Selbstreflexion der Lehrlinge wird in der Ausbildung bei der Plansee-Gruppe am Standort Reutte großer Wert gelegt. Die gefertigten Werkstücke werden in einem Leistungserfassungsbogen sowohl vom Ausbilder als auch vom Lehrling genau bewertet. Der Jugendliche muss zusätzlich angeben, was er bei diesem Werkstück gut gemacht hat und bei der Herstellung von Folgewerkstücken verbessern könnte. Auf diese Weise lernt der Jugendliche, seine eigene Leistung selbst einzuschätzen. Außerdem hat er die Möglichkeit, die Beurteilung des Ausbilders mit der eigenen Beurteilung zu vergleichen. *„Das schafft für die Lehrlinge eine optimale Basis für ein reales Erkennen der eigenen Stärken und Verbesserungspotenziale“*, betont Josef Ostheimer, Leiter der Berufsausbildung.



Plansee-Gruppe
Berufsausbildung

6. Leistungserfassung

6.1 Beurteilung

Werkstück: Welle 1	Vorgabe	Punkte erreicht Lehrling	Ausbilder
Teil:			
A. Maßhaltigkeit			
Maß 80 ± 0,5	3		
Maß 35 ± 0,5	3		
Maß 70 ± 0,3	3		
Maß 30 ± 0,2	3		
Maß 67 ± 0,2	3		
Maß 20 ± 0,2	3		
Maß 24 ± 0,2	3		
Maß 29 ± 0,2	3		
Fase 3x45°	3		
	27		
B. Ebenheit			
Plan-/Planungflächen	2		
Zylinderflächen	4		
	6		
C. Oberflächengüte			
Vorgaben berücksichtigt	5		
	5		
D. Ausführung			
Saubere Ausführung (Oberflächen)	5		
Kanten entgratet	5		
Schnittmarke korrekt eingesetzt/gen	2		
	12		
Erreichte Punktezahl	50		

Welle 1 Beurteilungsbogen

Plansee-Gruppe
Berufsausbildung

Übertrag: Erreichte Punktezahl

Arbeitsbeginn Datum:	Uhrzeit:	
Arbeitsende Datum:	Uhrzeit:	
Benötigte Stunden:	Soll:	8 Stunden
Arbeitsqualität:		
Arbeitstempo:		

Notenschlüssel:		
	44 – 50 Punkte	Note: 1
	38 – 43 Punkte	Note: 2
	32 – 37 Punkte	Note: 3
	26 – 31 Punkte	Note: 4
	<= 25 Punkte	Note: 5

6.2 Erkenntnis

Das habe ich bei diesem Werkstück gut/ sehr gut gemacht:

Das kann ich noch verbessern:

Unterschrift Lehrling: Datum:

Unterschrift Ausbilder/in:

Welle 1 Beurteilungsbogen

ABBILDUNG 21: Leistungserfassungsbogen

Hilti: Gegenseitiges Feedback

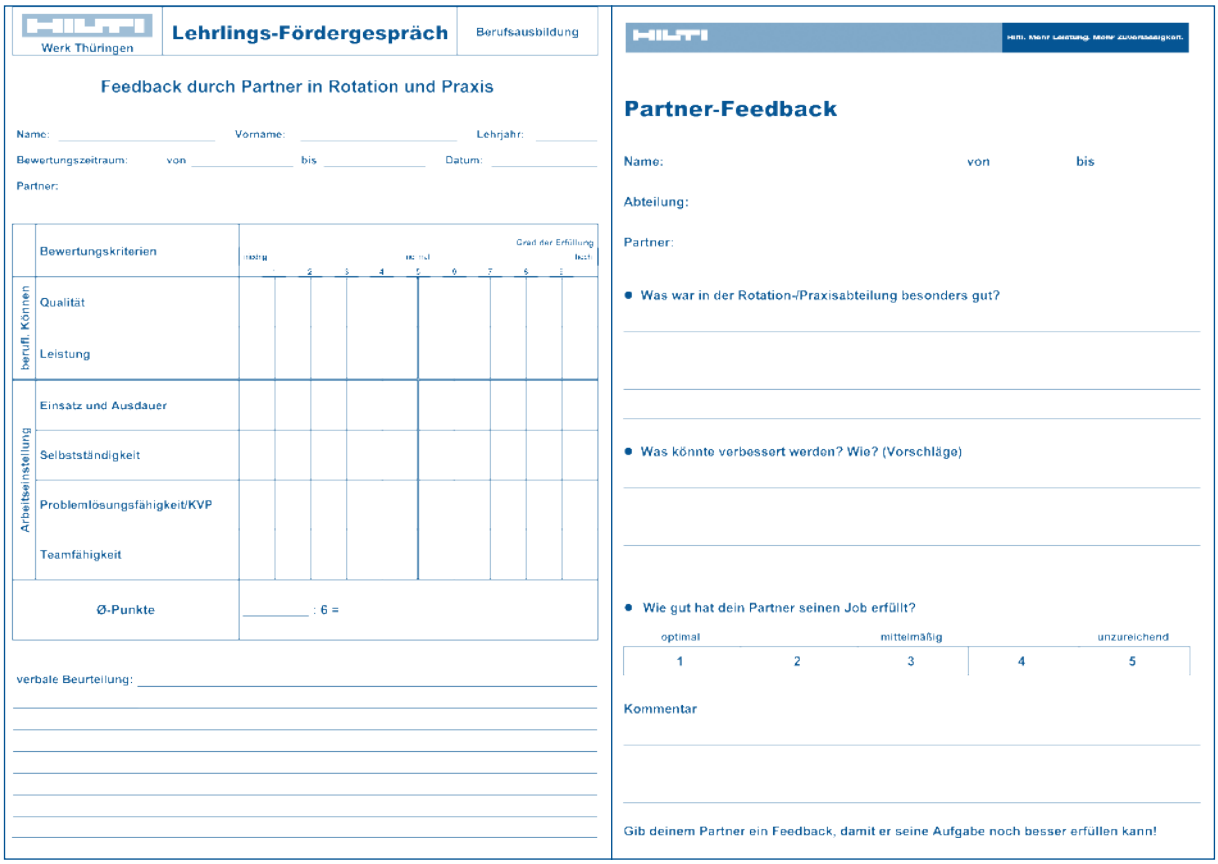
DAS UNTERNEHMEN

Hilti AG Zweigniederlassung Thüringen, rund 450 Mitarbeiter, davon 60 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Anlagenelektrik, Informationstechnologie – Technik, Konstrukteur/in, Maschinenmechanik, Werkstofftechnik, Zerspanungstechnik, Zerspanungstechnik und Technischer Zeichner/ Technische Zeichnerin (Doppellehre)
Kontakt: www.hilti.at

Als kleines Familienunternehmen im Jahr 1941 gegründet, hat sich Hilti zu einem Weltkonzern mit über 20 000 Mitarbeitern entwickelt. Der Hauptsitz der Hilti-Gruppe befindet sich in Schaan im Fürstentum Liechtenstein. Das Werk Thüringen wurde 1970 als erstes Auslandswerk gegründet und ist spezialisiert auf die Zerspanungstechnik, die Baugruppenmontage und die Endmontage von Nagel- und Bolzensetzgeräten. Auf computergesteuerten Bearbeitungszentren und Fertigungsanlagen werden komplexe Geräteteile und Baugruppen für Bohr- und Meisselhämmer, Diamantgeräte sowie Geräte der Direktbefestigung erzeugt. Hilti steht für Qualität und Zuverlässigkeit und setzt auch in der Lehrlingsausbildung immer wieder neue Maßstäbe. Dafür erhielt das Unternehmen den Staatspreis „Beste Lehrbetriebe – Fit for Future 2009“.

BEST PRACTICE

Lehrlinge und Lehrbetrieb profitieren vom gegenseitigen Feedback, das zeigt auch das Beispiel der Hilti AG. Während der Rotation durch die verschiedenen Betriebsabteilungen werden die Lehrlinge von Lehrlingspartnern betreut. Diese führen mit den Lehrlingen am Ende der Rotation ein Fördergespräch. Dabei erhalten die Jugendlichen Rückmeldungen zu ihren Leistungen, ihrer Arbeitseinstellung und was sie noch optimieren könnten, um die Qualität ihrer Ausbildung zu verbessern. Feedback ist aber nicht nur für die Lehrlinge nützlich. Daher werden auch die Lehrlinge gebeten, ihren Partnern Rückmeldung zu geben, damit diese ihre Aufgaben noch besser erfüllen können.



HILTI Werk Thüringen | **Lehrlings-Fördergespräch** | Berufsausbildung

Feedback durch Partner in Rotation und Praxis

Name: _____ Vorname: _____ Lehrjahr: _____
Bewertungszeitraum: von _____ bis _____ Datum: _____
Partner:

	Bewertungskriterien	Grad der Erfüllung (notig … nicht … best) 1	2	3	4	5	6	7	8	9
beruffl. Können	Qualität									
	Leistung									
Arbeitseinstellung	Einsatz und Ausdauer									
	Selbstständigkeit									
	Problemlösungsfähigkeit/KVP									
	Teamfähigkeit									
	Ø-Punkte	_____ : 6 =								

verbale Beurteilung: _____

HILTI

Partner-Feedback

Name: von bis

Abteilung:

Partner:

- Was war in der Rotation-/Praxisabteilung besonders gut?
- Was könnte verbessert werden? Wie? (Vorschläge)
- Wie gut hat dein Partner seinen Job erfüllt?

optimal		mittelmäßig		unzureichend
1	2	3	4	5

Kommentar

Gib deinem Partner ein Feedback, damit er seine Aufgabe noch besser erfüllen kann!

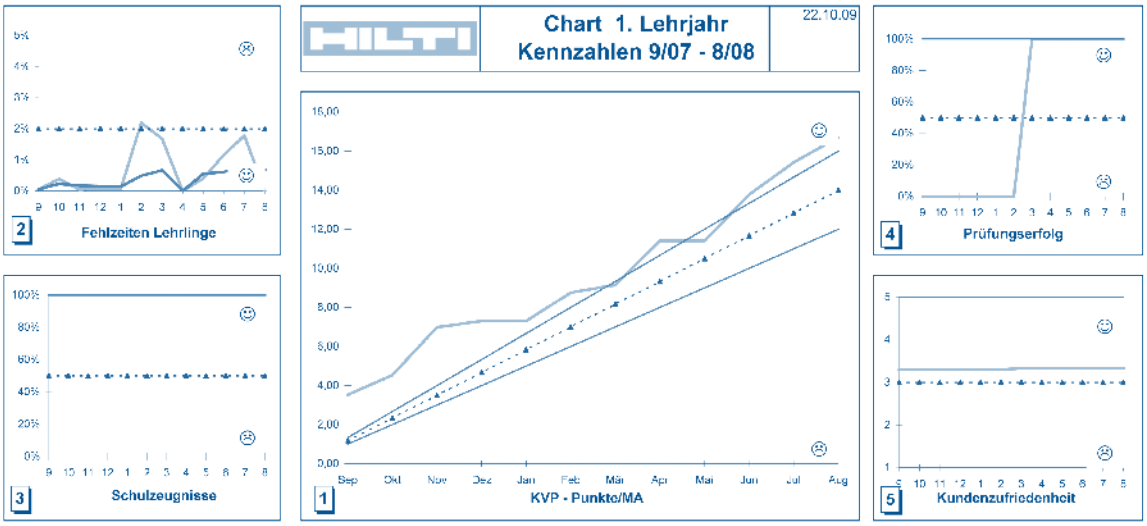
ABBILDUNG 22: Feedbackbögen

Hilti: Teamorientierter Lehrlingsbonus

BEST PRACTICE

Die HILTI-Lehrlinge erhalten in jedem Lehrjahr einen Lehrlingsbonus. Dieser richtet sich nach den Leistungen des gesamten Lehrlingsteams. Dabei gelten folgende Spielregeln:

- Jedes Lehrjahr bildet ein Team.
- Jeder Ausbilder bespricht zu Beginn des Lehrjahres mit seinen Lehrlingen die Bonusziele und den möglichen Lehrlingsbonus.
- Der Stand der Zielerreichung wird visualisiert, um den Lehrlingen Ansporn zu geben.
- Jeder Lehrling erhält am Ende des Lehrjahres den gleichen Bonus.
- Bei voller Zielerreichung werden maximal 872 Euro pro Lehrling ausbezahlt.



Leistungsziele	Gewicht	Max. Bonus in EUR	Basiswerte Min.	Basiswerte Max.	IST kumuliert	Hochrechnung per 8 / 08 in EUR
	100%					
KVP	20%	174	12	16	16,71	174
Fehlzeiten	20%	174	2,5%	1,5%	0,68%	174
Schulzeugnisse	20%	174	0%	100%	100,0%	174
Prüfungserfolg	20%	174	50%	100%	100%	174
Kundenzufriedenheit	20%	174	1,0	5,0	3,3	102
Lehrlingsbonus		872			92%	799

ABBILDUNG 23: Beispiel eines Bonus-Charts. Jeder Lehrling im ersten Lehrjahr erhielt 799 Euro ausbezahlt. Die Zielerreichung lag bei 92 Prozent.

Lehrling Markus Moosbrugger ist vom Teambonus überzeugt: *„Ich bin kein ‚Top-Schüler', weil mir das Lernen etwas schwer fällt. Daher profitiere ich bei diesem Bonus-Kriterium eigentlich von den guten Schulleistungen der anderen Lehrlinge. Meine Stärken liegen viel mehr im Betrieb. Durch mein Engagement und meinen Einsatz trage ich zum guten Teamergebnis wesentlich bei. Meine Meinung ist, dass jeder Stärken und Schwächen hat. Überall 100 Prozent bringt keiner! Wenn aber jeder seine Stärken voll einbringt, dann wird das Gesamtergebnis deutlich besser – davon profitiert jeder und das fördert auch den Teamgeist."*

Bösendorfer: IDEEN beFLÜGELN

DAS UNTERNEHMEN

L. Bösendorfer Klavierfabrik GmbH, rund 175 Mitarbeiter, davon 4 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Klavierbau
Kontakt: www.boesendorfer.com

Bösendorfer – DER KLANG, DER BERÜHRT. Reich an Tradition und weltbekannt für den unverwechselbaren Klang sowie die herausragende Qualität der Instrumente, zählt die Bösendorfer Klavierfabrik zu den ältesten Pianomanufakturen der Welt. In jedem Bösendorfer Flügel steckt nicht nur die Arbeit eines ganzen Jahres, sondern auch das Know-how, das seit der Firmengründung 1828 von Generation zu Generation weitergegeben wird – auch an die Lehrlinge.

BEST PRACTICE

Mit dem Motto „IDEEN beFLÜGELN“ werden alle Mitarbeiter und Lehrlinge eingeladen, ihre Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen. Dafür gibt es eine eigene Ideen- und Verbesserungskarte.

Ideen- und Verbesserungskarte

Bösendorfer
DER KLANG, DER BERÜHRT
IDEEN beFLÜGELN

Name: _____ Datum: _____

Abt. / Bereich: _____ Personalnr.: _____

IDEE / VERBESSERUNG: _____

ABBILDUNG 24: Ideen- und Verbesserungskarte

KBA Mödling: Lehrlinge sorgen mit Hilfe des KVP für Ordnung und Sauberkeit

DAS UNTERNEHMEN

Maschinenfabrik KBA Mödling, rund 750 Mitarbeiter, davon 47 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Elektrobetriebstechnik, Maschinenbautechnik, Zerspanungstechnik
Kontakt: www.kba.at

Die KBA Mödling AG gehört zur Gruppe Koenig Bauer und produziert Aggregate und Anleger für Bogenoffsetdruckmaschinen sowie das komplette Programm für den Wertpapierdruck. Der überwiegende Teil aller Banknoten rund um den Globus wird auf Maschinen der KBA Mödling AG gedruckt. In der Lehrlingsausbildung zeigt KBA traditionell hohes Engagement: Im Jahr 2006 konnte der tausendste Lehrling gefeiert werden.

BEST PRACTICE

Der Kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP) wird in der Maschinenfabrik KBA Mödling als fixer Bestandteil der Lehrlingsausbildung gesehen. Unter dem Motto „Denke jeden Tag daran, was du am nächsten besser machen kannst“ wird den Lehrlingen bereits im ersten Lehrjahr einer der Grundgedanken des KVP – die „5S-Methode“ – näher gebracht.

5S kommt aus dem Japanischen und steht für:
SEIRI – aussortieren
SEITON – aufräumen
SEISO – Arbeitsplatz sauber halten
SEIKETSU – Anordnungen zur Regel machen
SHITSUKE – alle Punkte einhalten und ständig verbessern

Im Jahr 2008 wurde den Lehrlingen nach einer kurzen Einführung in die 5S-Methode folgende Aufgabe gestellt:

„Suche an deinem Arbeitsplatz und in deinem Arbeitsumfeld nach allen Arten der Verschwendung und dokumentiere diese. Überlege, wie du die Verschwendung beseitigen und dauerhaft Verbesserungen herbeiführen kannst…“

Einen Monat später hatten die Lehrlinge die Möglichkeit, ihre Ergebnisse zu präsentieren. Sowohl Ausbilder als auch die Mitarbeiter des KVP-Steuerteams waren schwer beeindruckt, welche konkreten Lösungsansätze und weitreichenden Verbesserungsvorschläge von den Lehrlingen kamen: *„Interessanterweise brachten die Lehrlinge nicht nur Ideen zur Ordnung und Sauberkeit ein. Ihnen fielen auch besondere Unfallgefahren und Maßnahmen zu deren Vermeidung, schlechte Arbeitsbedingungen, verbesserungswürdige Abläufe beim Abtransport und der Zustellung der Waren sowie Maßnahmen zur Mülltrennung auf.“*

Nach der Ideenpräsentation wurden gemeinsam mit den Lehrlingen Arbeitspakete geschnürt, erforderliche Maßnahmen zur Beseitigung der Verschwendung festgelegt sowie Verantwortliche für die Umsetzung bestimmt und Realisierungstermine festgelegt. In der nächsten Runde wird das Thema „Sauberkeit und Ordnung in der Werkzeuglade“ in Angriff genommen.

ABBILDUNG 25: Japanische Philosophie in der Lehrlingsausbildung

BIPA: Prämien für besondere Leistungen

DAS UNTERNEHMEN

BIPA Parfümerien GmbH, rund 3 200 Mitarbeiter, davon 81 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Einzelhandel – Parfümerie
Kontakt: www.bipa.at

BIPA, das ist Österreichs junge Parfümerie mit rund 3 200 Mitarbeitern und 560 Shops. Als Mitglied der REWE International AG gehört BIPA zu einem der größten Handelsunternehmen Österreichs und setzt immer wieder neue Trends in Sachen Beauty, Pflege und auch in der Lehrlingsausbildung.

BEST PRACTICE

Besondere Leistungen werden bei BIPA belohnt:

Berufsschule	Ausgezeichneter Erfolg in der Berufsschule: + **Prämie von 150 Euro** (pro Lehrjahr) + Prämie von 50 Euro (pro Lehrjahr)* Bezahlung der Internatskosten (für alle Lehrlinge)
Lehrlings-wettbewerbe	Gute Platzierung (1. bis 3. Rang): + **Reisegutscheine** von ITS Billa Reisen
Lehrabschlussprüfung	Abschluss mit Auszeichnung: + **Lehrlingsentschädigung** des 3. Lehrjahres + Prämie von 120 Euro* Abschluss mit gutem Erfolg: + **½ Lehrlingsentschädigung** des 3. Lehrjahres + Prämie von 100 Euro* Abschluss bestanden: + Prämie von 80 Euro* Für alle ausgelernten Lehrlinge: + **Reise nach Frankreich (Grasse)**, ins Land des Parfüms + Lehrlingschrung THE NEXT STEP
Hervorragende Leistungen	Bei ausgezeichneten Jahreszeugnissen in allen drei Lehrjahren und einer Auszeichnung bei der LAP: **Bezahlung des Führerscheins (Gruppe B)**
Ehrung der „Besten" REWE Mitarbeiterkarte	„WIR MACHEN ZUKUNFT" -Internationale Ehrung der besten Lehrlinge der REWE Group in Deutschland Gutschrift von 5 % beim Einkauf in den REWE Handelsunternehmen (BIPA, Merkur, Billa, Adeg - Penny: 2.5 %)
Nach der Lehre	Beschäftigung als Shop Manager Stellvertreter Nach ca. einem Jahr: Möglichkeit einer Beschäftigung als Shop Manager Ab Herbst 2009: Möglichkeit einer Visagisten-Ausbildung für ausgewählte ausgelernte Lehrlinge Ständige Weiterbildung im Zuge der B-Factory (Karriereprogramm mit aufbauenden Trainings-Tools)

* Gutscheine vom Betriebsrat

Alles Liebe, BIPA

ABBILUNG 27: BIPA-Goodies

ERFOLGSFAKTOR

3

ALLE ACHTUNG: WAS LEHRBETRIEBE ALLES BIETEN

Erfolgsfaktor 3

Alle Achtung: Was Lehrbetriebe alles bieten

DAS STATEMENT **81**

Rudolf Trauner, Präsident der Wirtschaftskammer Oberösterreich

DER ÜBERBLICK **82**

3.1. Soft Skills: Unverzichtbar für den beruflichen und privaten Erfolg 83

3.2. Zusätzliche berufsbezogene Ausbildungen: Profi im eigenen Fach 86

3.3. Berufsübergreifende Ausbildungen: Allroundtalent 87

3.4. Ausbildungspass und Zertifikate: Weiterbildung sichtbar machen 90

DIE BEISPIELE **91**

HABAU: Lehrlingsentwicklungsprogramm 91

Veitsch-Radex, Werk Radenthein: „Zukunftskompetenz“ 93

FAKTOR 8: Abenteuer pur 95

Telekom Austria: IKT-Zertifikat 97

MACO: Fotosafari für mehr Sicherheit im Betrieb 98

Mag. Dr. Rudolf Trauner ist Präsident der Wirtschaftskammer Oberösterreich und Unternehmer (Druckerei Rudolf Trauner GesmbH & Co KG).

Das Statement

Lebenslanges Lernen und die Bereitschaft zur Weiterbildung sind die Basis für den beruflichen Erfolg. Die *Fit for Future*-Betriebe zeigen, dass die Weiterbildung bereits in der Lehrlingsausbildung einen fixen Platz hat. Sie bieten ihren Lehrlingen weit mehr als die im Berufsbild vorgeschriebene Ausbildung. Dieses „Mehr" bedeutet vertiefende berufsbezogene und berufsübergreifende Ausbildungen sowie die Stärkung wichtiger Soft Skills.

Mit einem umfassenden Angebot an Workshops und Trainings fördern die Lehrbetriebe die Soft Skills der Jugendlichen. Sie helfen den jungen Menschen sich über die eigenen Stärken und Ziele klar zu werden, als Team stark zu sein und richtig zu kommunizieren. Der Mensch als Ganzes steht im Mittelpunkt der Ausbildung. Daher setzen die heimischen Unternehmen verstärkt auf umfassende persönlichkeitsbildende Maßnahmen, wie das Best Practice-Beispiel des oberösterreichischen Betriebes, die HABAU Hoch- und Tiefbaugesellschaft m. b. H., eindrucksvoll beweist.

Die Lehrlinge von heute sind die zukünftigen Fachkräfte von morgen. Daher investieren die heimischen Betriebe auch sehr viel in vertiefende berufsbezogene Zusatzausbildungen. Ob ein Sommelierkurs für Restaurantfachleute, spezielle Schneidetechniken für Friseurlehrlinge oder vertiefende CNC-Kurse in technischen Berufen, die Lehrbetriebe machen ihre Lehrlinge zu Profis im eigenen Fach.

Darüber hinaus wird den Lehrlingen auch eine Reihe an berufsübergreifenden Ausbildungen geboten, denn bestimmte Qualifikationen, wie beispielsweise Projektmanagement, Computer- sowie Sprachkenntnisse, sind über alle Branchen hinweg von großer Bedeutung.

Ein besonderes Augenmerk legen die Betriebe auch auf die Sicherheit ihrer Lehrlinge, daher stehen Erste-Hilfe-Kurse, Sicherheitsschulungen und sogar Fahrsicherheitstrainings am Ausbildungsprogramm.

Als oberösterreichischer Wirtschaftskammer-Präsident freut es mich besonders, dass in den letzten Jahren so viele oberösterreichische Lehrbetriebe am *Fit for Future*-Wettbewerb teilgenommen haben und beim Staatspreis 2008 in jeder Kategorie ein oberösterreichischer Betrieb nominiert war. Die vielen Einsendungen unterstreichen, dass die Lehrlingsausbildung in Oberösterreich einen besonderen Stellenwert hat.

Aber unabhängig davon, welches Bundesland man betrachtet, alle *Fit for Future*-Teilnehmer zeichnen sich durch weit über das Berufsbild hinausgehende Ausbildungsaktivitäten aus, die mit großem zeitlichen und finanziellen Aufwand verbunden sind. Sie bieten den Jugendlichen eine Ausbildung von höchster Qualität und machen die Lehrlinge nicht nur fachlich top, sondern fördern auch deren Persönlichkeit. Damit sind die jungen Leute bestens für das Berufsleben gerüstet und wirklich fit für die Zukunft.

Der Überblick

„Die ständige Aus- und Weiterbildung ist für unsere Lehrlinge genauso wichtig wie für unsere ausgelernten Arbeiter und Angestellten. In unserer schnelllebigen Zeit ist jeder gefordert, immer auf dem neuesten Stand zu bleiben, denn nur durch die stetige Verbesserung jedes einzelnen Mitarbeiters kann die Qualität unseres Unternehmens gewährleistet werden. Unsere Lehrlinge sind unsere Zukunft, deshalb möchten wir ihnen die bestmögliche Ausbildung bieten“, erklärt Produktionsleiter Reinhard Neidert die Ausbildungsphilosophie der **ALUSOMMER GmbH**.

Aus den *Fit for Future*-Wettbewerben geht klar hervor: Österreichs Lehrbetriebe bieten den Jugendlichen weit mehr als die im Berufsbild vorgegebene Ausbildung. Zahlreiche interne und externe Schulungen ergänzen die praktische Ausbildung im Betrieb. Die Palette reicht von Teamtrainings, High-Tech-Ausbildungen und Verkaufsschulungen bis zur Berufsmatura. Von den zahlreichen Qualifizierungen profitieren sowohl die Lehrlinge als auch die Betriebe.

Ausbildung ist für den niederösterreichischen Hersteller von Messe und Schneidkomponenten für Landmaschinen und Gartengeräte, die **Busatis GmbH**, ein Lebensthema. *„Wir möchten unseren Lehrlingen eine Qualifikation für das Leben bieten. Daher setzen wir neben modernsten Ausbildungsmethoden auch auf die fachliche und persönliche Weiterbildung der Jugendlichen“*, betont Ausbilder Erich Wenighofer.

Ausbildung über das Berufsbild hinaus		
► **Soft Skills** Unverzichtbar für den beruflichen und privaten Erfolg	► **Zusätzliche berufsbezogene Ausbildungen** Profi im eigenen Fach	► **Berufsübergreifende Ausbildungen** Allroundtalent

ABBILDUNG 1: Ausbildung über das Berufsbild hinaus

3.1. Soft Skills: Unverzichtbar für den beruflichen und privaten Erfolg

„Die wichtigste Fähigkeit, die ein Mensch in der heutigen Zeit besitzen muss, ist sein Wissen aus eigenem Antrieb immer wieder weiterzuentwickeln und damit zu wachsen. Fachkompetenz alleine ist zu wenig, genauso wie Sicherheits- oder Gesundheitskompetenz allein zu wenig ist. Die einzelnen Qualifikationen führen nur in Verbindung mit Eigen- und Sozialkompetenz zum Erfolg“, ist die Arbeitspsychologin Andrea Freundl des Feuerfestunternehmens **Veitsch-Radex GmbH & Co** überzeugt (➔ Die Beispiele).

In allen Berufen und Branchen, vom Kleinbetrieb bis zum großen Industriebetrieb – Soft Skills sind besonders gefragt. Sie bestimmen – neben dem reinen Fach-Know-how – den beruflichen und privaten Erfolg. Die Liste der wichtigen persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten ist lang. In der folgenden Abbildung sind einige der wichtigsten Soft Skills angeführt.

SOFT SKILLS

ABBILDUNG 2: Übersicht über wichtige Soft Skills

Wie Erfolgsfaktor 2 zeigt, bietet die Lehre die optimalen Voraussetzungen für den Erwerb von Soft Skills, da diese am besten direkt on the job trainiert werden können. Darüber hinaus bieten die *Fit for Future*-Betriebe ihren Lehrlingen zahlreiche Seminare und Trainings, um die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen optimal zu fördern.

Die persönlichkeitsbildenden Maßnahmen helfen den Jugendlichen die komplexen Anforderungen des Berufslebens zu meistern. Davon profitieren natürlich auch die Betriebe, denn die Maßnahmen erhöhen die Motivation und Arbeitsleistung der Lehrlinge.

ALS GRUPPE SIND WIR STÄRKER

„Unsere Lehrlinge sollen von Anfang an lernen, dass die besten Ergebnisse erzielt werden, wenn alle an einem Strang ziehen“, erklärt Michael Maurer, Lehrlingsausbilder des burgenländischen Metallbauunternehmens **ALUSOMMER GmbH**. *„Die Hilfsbereitschaft und Kollegialität fördert nicht nur das Arbeitsklima, sondern auch die Qualität unseres Unternehmens.“* Die Zusammenarbeit im Team hat dem Lehrling Thomas Kollarits während seiner Lehrzeit bei ALUSOMMER am besten gefallen. Sein Motto lautet: *„Jeder hilft jedem und so lernt man am meisten.“*

Teamfähigkeit wird in allen *Fit for Future*-Betrieben groß geschrieben und häufig im Rahmen von Outdoor-Trainings gestärkt. Gleich zu Beginn der Lehrzeit besuchen die Lehrlinge der **ACC Austria GmbH**, Hersteller von Kältekompressoren, gemeinsam mit ihren Ausbildern ein Outdoor-Training. *„Dabei lernen die Jugendlichen, sich als Gruppe zu begreifen. Es geht darum, Spaß zu haben, Verantwortung für sich und die anderen zu übernehmen und die Teamarbeit in anderer Umgebung zu erleben“*, erklärt die Personalentwicklerin Christina Schreiner. Unter dem Titel *„Hinterholz 8“* wartet auf die Lehrlinge der Tischlereikooperationsgruppe **FAKTOR 8,** Staatspreisträger 2009 in der Kategorie Kleinbetrieb, ein dreitägiges Abenteuer im Wald (➔ Die Beispiele).

Neue Wege beschreitet die oberösterreichische **HABAU Hoch- und Tiefbaugesellschaft m.b.H.** Im Jahr 2008 hat sie die Zusammenarbeit mit einem Husky Rudel gestartet. Die Jugendlichen erhalten dabei die Aufgabe, die Hunde und deren Verhalten in Gemeinschaft zu beobachten und zu reflektieren. Die gemachten Beobachtungen werden analysiert und interpretiert, mögliche Parallelen zur Arbeitswelt gesucht und Spielregeln für das künftige Zusammenleben auf Baustellen, in Arbeitsquartieren und Büroarbeitsplätzen vereinbart und trainiert. Diese spannende Erfahrung ist Teil des Lehrlingsentwicklungsprogramms, bei dem die Lehrlinge einmal pro Lehrjahr ein dreitägiges Lehrlingstraining besuchen (➔ Die Beispiele).

Zur Förderung des Teamgeistes werden in den *Fit for Future*-Betrieben unter dem Motto „gemeinsames Erleben verbindet“ auch Ausflüge und verschiedene Freizeitaktivitäten durchgeführt (➔ Erfolgsfaktor 7).

SO KOMMEN WIR GUT MITEINANDER AUS

„Ein gutes Betriebsklima bedarf auch einer guten Kommunikation. Diese will aber gelernt sein. Gerade wenn viele verschiedene Persönlichkeiten mit genau so vielen privaten Hintergründen, Kulturen und Interessen aufeinandertreffen, kommt es leicht zu Missverständnissen“, weiß Siegfried Lehner, Ausbildungsleiter des renommierten Motorenherstellers **BRP-Powertrain GmbH & Co KG**. Aufmerksames Zuhören, aufeinander Eingehen und klare Kommunikation helfen dabei, sich wirklich zu verstehen. Das lernen die BRP-Powertrain-Lehrlinge im Workshop „Kommunikation und Konfliktmanagement“. Mit Elementen aus dem Improvisationstheater erfahren die Lehrlinge auf spielerische Art und Weise, wie man am besten mit Konfliktsituationen umgeht. Im Seminar „Besprechungskultur“ werden den Lehrlingen die wichtigsten Regeln und Strukturen einer Teambesprechung näher gebracht.

Die *Fit for Future*-Einsendungen zeigen, dass Seminare zu den Themen Kommunikation, Rhetorik und Konfliktmanagement bereits zum Standardrepertoire der Lehrlingsausbildung gehören. Beim niederösterreichischen Elektroinstallationsunternehmen **Gottwald GmbH & CoKG** haben die Lehrlinge die Möglichkeit, das **Europäische Kommunikationszertifikat (ECo-C)** zu erwerben. *„Unsere Lehrlinge sollen nicht nur im technischen Bereich versiert sein. Das Programm Eco-C ist optimal geeignet, um wichtige Soft Skills wie Kommunikation, Konfliktmanagement, Teamarbeit sowie Selbstvermarktung zu trainieren und weiterzuentwickeln“*, schildert der technische Leiter Thomas Grossinger.

Mit dem Workshop „ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit“ möchte der Fit for Future-Staatspreisträger 2008 in der Kategorie Großbetrieb, die **SPAR Österreich Warenhandels AG,** ihre Lehrlinge für die Themen „Vorurteile“ und „Diskriminierung“ sensibilisieren. *„Die Jugendlichen sollen eigene Betroffenheit erleben – durch Information und vor allem durch Selbsterfahrung und regelmäßige Auseinander-setzung mit diesen Themen. Dadurch wird eine Bewusstseinsbildung möglich. Im Rahmen des Ethikunterrichts der SPAR Akademie werden die Inhalte des Wokshops reflektiert und vertieft“*, erklärt Jörg Schielin, Leiter der SPAR Akademie Wien.

AUF ZU SPITZENLEISTUNGEN

Viele Spitzensportler und Top-Manager erbringen dank des Mentaltrainings Höchstleistungen. Auch die Lehrlinge der **Stadtgemeinde St.Veit an der Glan** lernen in einer Weiterbildung die Methoden des Mentaltrainings zur persönlichen Ich-Stärkung und Leistungsoptimierung kennen.

Aber auch Lernen will gelernt sein. Daher bietet die **Dinkhauser Kartonagen GmbH** ihren Lehrlingen im Rahmen eines umfassenden internen Ausbildungsplanes das Seminar „Lernen lernen“ an, bei dem die Jugendlichen herausfinden, welcher Lerntyp sie sind, wie man für den eigenen Lernerfolg Verantwortung übernimmt und welche Lernmethoden zum gewünschten Ziel führen. Im Kurs „Train your brain“ können die Lehrlinge der **TEUFELBERGER Holding AG** ihre Lerntechniken und Gedächtnisleistung optimieren. Auch Entspannungsmethoden stehen am Programm, um besser mit Stresssituationen umgehen zu können.

Manchmal droht einem alles über den Kopf zu wachsen. Im Seminar „Wie werde ich bloß mit allem fertig“ lernen die Lehrlinge der **Austria Trend Hotels & Resorts** den eigenen Arbeitsstil zu entwickeln und die gestellten Aufgaben rasch und effektiv zu erledigen.

AUF DAS RICHTIGE BENEHMEN KOMMT ES AN

„Gute Manieren, das richtige Verhalten Kunden und Kollegen gegenüber sowie ein gepflegtes Erscheinungsbild sind in jedem Beruf wichtig“, ist Peter Hnidek, Geschäftsführer der **Korkisch Haustechnik GmbH** überzeugt. *„Vor allem in Dienstleistungsberufen, die ein hohes Maß an Kundenorientierung erfordern, sind gute Umgangsformen aus dem Arbeitsalltag nicht wegzudenken, daher schicken wir unsere Lehrlinge in das Seminar ‚Richtig auftreten – Erfolgreich handeln!‘ von Thomas Schäfer-Elmayer.“*

Auch die kaufmännischen Lehrlinge der **Wiener Stadtwerke** besuchen gleich im ersten Lehrjahr das Seminar „Gutes Benehmen im Beruf – pimp up your style“, um „Fettnäpfchen“ im Berufsalltag zu vermeiden. In Zukunft sollen auch die technischen Lehrlinge dieses Seminar besuchen.

3.2. Zusätzliche berufsbezogene Ausbildungen: Profi im eigenen Fach

Die *Fit for Future*-Betriebe sind sich einig, sie möchten ihre Lehrlinge zu hochqualifizierten Fachkräften ausbilden. Daher bieten sie ihren Lehrlingen bereits während der Lehre zahlreiche vertiefende berufsbezogene Ausbildungen.

Die Lehrlinge der **Telekom Austria TA AG** können während ihrer Ausbildung zum/r Kommunikationstechniker/in eine branchenweit anerkannte IKT-Basiszertifizierung erlangen (➔ Die Beispiele).

Die Ablegung der MAG-Schweißprüfung und ein einwöchiger Fräsgrundkurs sowie CNC-Fräs- und Programmieraufbaukurs sind fixe Bestandteile der Lehrlingsausbildung des Stahl- und Metallbaubetriebs **HARTL METALL**. Beim Automobilzulieferer **MAHLE Filtersysteme Austria GmbH** und der niederösterreichischen Schlosserei **Metallbau Hülmbauer GmbH** können die Lehrlinge den Stapler- und Kranschein erwerben.

Vertiefende Fachausbildungen stellen auch für viele Gastronomie- und Hotelbetriebe eine optimale Möglichkeit dar, ihre Lehrlinge *Fit for Future* zu machen. In den **Hilton Vienna Hotels** werden in allen Lehrberufen monatlich ein bis zwei Schulungen durchgeführt, diese reichen von Cocktailtrainings, Bierpraktika, Tee- und Kaffeeschulungen über Filetier- und Tranchiertrainings, Serviettenfaltschulungen bis zu professionellen Verkaufstrainings. Jedes Jahr wird – aufbauend auf den Beruf des Sommeliers – in fünf Kursen eine umfassende Weinschulung angeboten, die nach bestandenem Abschlusstest mit einer Urkunde bestätigt wird.

Der oberösterreichische Naturfriseur **Friseursalon Helga Lohninger** ermöglicht seinen Lehrlingen fachspezifische Ausbildungen im Bereich AN-MO Massage (Chinesische Kopf- und Handmassage), Hair Balancing (Energetischer Haarschnitt nach Heinz Fehlmann) sowie Haarfärben mit Pflanzenfarben. Eine komplette Ausbildung nach den energetischen Gesetzen der Traditionellen Chinesischen Medizin (TCM) und Aromatherapie sowie ein Visagistentraining mit einem international anerkannten Top-Visagisten bietet der Lehrbetrieb **Mihalits Cosmetiques** in Hall in Tirol.

„Als High-Tech Firma können wir nur durch das Top-Know-how unserer Fachkräfte bestehen. Deshalb bieten wir unseren Lehrlingen in der TEST-FUCHS Academie eine Reihe von Zusatzausbildungen an, wie z. B. Sicherheitstechnik, Hydraulik, Projektablauf und Qualitätsmanagement“, erklärt Markus Nagl, Leiter der Lehrlingsausbildung der **TEST-FUCHS GmbH**, einem der weltweit führenden Unternehmen im Bereich Prüfanlagen für Luft- und Raumfahrt sowie Satellitennavigation. *„Bei unseren heutigen Lehrlingen blicke ich in die Augen unserer Leistungsträger des Jahres 2020 – und dieser Blick ist aussichtsreich und vielversprechend.“*

Abbildung 3: Ausgewählte Lehrlingstrainings der Hilton Vienna Hotels

3.3. Berufsübergreifende Ausbildungen: Allroundtalent

In der Arbeitswelt sind berufsübergreifende Qualifikationen immer mehr gefragt. Die Lehrlinge werden daher nicht nur zu Profis im eigenen Fach und zu starken Persönlichkeiten ausgebildet. Berufsübergreifende Ausbildungen, wie z. B. Sprachkurse oder Sicherheitsschulungen, runden die Lehrlingsausbildung ab und machen die jungen Leute so richtig fit für die Zukunft.

COMPUTER UND INTERNET

Ohne IT-Kenntnisse geht heute oft gar nichts. Daher stehen bei vielen *Fit for Future*-Betrieben zahlreiche EDV-Ausbildungen am Programm. *„Die Jugend von heute hat den Vorteil, dass sie mit Computern aufwächst. Viele Jugendliche sind daher sehr versiert im Umgang mit den neuen Technologien“*, meint Thomas Grossinger, technischer Leiter der **Gottwald GmbH & CoKG**. *„Trotzdem bieten wir unseren Lehrlingen die Möglichkeit, den Europäischen Computerführerschein (ECDL) zu machen, denn wir sind der Meinung, dass man sich nur mit gefestigten Grundkenntnissen weiterentwickeln kann“*. Ähnlich sieht das Andrea Freundl, Arbeitspsychologin der **Veitsch-Radex GmbH & Co**: *„In unserem Unternehmen ist es eine Grundvoraussetzung, mit dem Computer umgehen zu können. Daher absolviert bei uns jeder Lehrling den ECDL. Dieser bildet die Basis, auf die Spezialprogramme aufgebaut sind.“*

FREMDSPRACHEN

„Fit for Future heißt für uns auch Fit for Europe. Wir versuchen daher den Lehrlingen bereits in ihrer Ausbildung die ‚Dimension' Europa näherzubringen und sprachliche Barrieren zu überwinden“, führt Franz Heißenberger, Ausbildungsleiter der Rail Cargo Austria AG aus. *„Mit der* **RCA Language Academy** *haben wir mit einem externen Sprachinstitut ein maßgeschneidertes Konzept entwickelt, das einen begleitenden Englischunterricht im zweiten und dritten Lehrjahr vorsieht. Dabei werden berufliche Alltagssituationen trainiert (Telefongespräche, Meetings, Präsentationen etc.) und das Fachvokabular erweitert.“*

Sprachkenntnisse und Auslandserfahrung nehmen in der heutigen Arbeitswelt einen wichtigen Stellenwert ein. Erfolgsfaktor 5 zeigt, wie die österreichischen *Fit for Future*-Betriebe mit der Internationalisierung der Lehrlingsausbildung Grenzen überschreiten und die Fremdsprachenkompetenz und Mobilität ihrer Lehrlinge fördern.

BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHES KNOW-HOW

Spielerisch lernen, das bewährt sich bei Groß und Klein, daher können die Lehrlinge der **Wurm & Partner Unternehmensservice GmbH** das **computerunterstützte Betriebswirtschaftsplanspiel COST** besuchen. Die Lehrlinge vertreten im Wettbewerb stehende Unternehmen und treffen Entscheidungen, die mit dem Computer ausgewertet werden. Die Ergebnisse werden dann gemeinsam analysiert. Damit werden Grundkenntnisse zu Themen wie Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Kostenrechnung und Kalkulation sowie Grundlagen der Preisfindung im Wettbewerb und Marktbeobachtung vermittelt.

Neben dem Besuch des Seminars „Grundlagen der Betriebswirtschaft“ haben die Lehrlinge der **Stadtgemeinde St. Veit an der Glan** die Möglichkeit, den Europäischen Wirtschaftsführerschein (EBCL) zu erwerben.

ERSTE HILFE UND SICHERHEIT

Sicherheit am Arbeitsplatz ist für die *Fit for Future*-Betriebe ein wichtiges Thema, daher finden bei der **PALFINGER Europe GmbH**, dem international führenden Hersteller hydraulischer Hebe-, Lade- und Handlingsysteme, am Standort Lengau über die gesamte Lehrzeit sicherheitstechnische Ausbildungen inklusive Erste-Hilfe-Kurs statt. Dieser wird in einem eigenen **Sicherheitspass** dokumentiert.

PALFINGER

Sicherheitspass

Die Ausbildung umfasst die Lernziele:
Benutzung von Arbeitsmitteln, Handhabung von Arbeitsstoffen, Verwendung der PSA, Sicherheitsverhalten im Betrieb, Grundsätze der Gefahrenanalyse und Gefahrenverhütung, Grundlagen AST-VO, AM-VO, ASchG

Nr.: .....

Seminar I am.....

Inhalte: Sicherheitsunterweisung am Arbeitsplatz, Arbeitsunfälle, Verhalten in Notfällen, Fluchtwege und Gefahrenhinweise, Persönliche Schutzausrüstung PSA, Auswirkungen von Lärm, Benutzung von Arbeitsmitteln.

Abschlußprüfung mit Erfolg abgelegt am:

Lengau, ...

Für die Prüfkomission

Seminar II am.....

Inhalte: Maschinensicherheit, Gefahren beim Schweißen, Arbeiten mit Laser, Gefahren an spanabhebenden Arbeitsmitteln, Krane und Hebezeuge, Sicherheit an Pressen, Umgang mit Arbeitsstoffen.

Abschlußprüfung mit Erfolg abgelegt am:

Lengau, ...

Für die Prüfkomission

Abbildung 4: Sicherheitspass der PALFINGER Europe GmbH

Mit dem Projekt „Mehr Sicherheit am Bau“ hat die **Allgemeine Baugesellschaft – A. Porr AG** in der Lehrlingsausbildung einen Schwerpunkt auf die Sicherheit der Lehrlinge gelegt. In jedem Lehrjahr steht eine ganze Woche zum Thema Sicherheit auf dem Programm. *„Wichtig ist uns dabei die Bewusstseinsbildung bei den Lehrlingen, damit mögliche Risiken am Bau schon im Vorfeld erkannt werden und weniger Unfälle passieren. Außerdem möchten wir die Lehrlinge auf ihre mögliche Rolle als Führungskraft vorbereiten, die den Stellenwert des Arbeitnehmerschutzes kennt und schätzt“*, unterstreicht Lehrlingsbeauftragte Susanne Javurek.

Auf eine ganz besondere Art und Weise macht die **MACO-Produktions GmbH** ihre Lehrlinge auf mögliche Gefahrenquellen aufmerksam. Zu Beginn jedes Jahres wird ein Fotosafari-Workshop durch das ganze Unternehmen gemacht (➔ Die Beispiele).

Neben einem Erste Hilfe Kurs bietet die **Collini GmbH** ihren Lehrlingen auch die Seminare: „Hits und Tipps zur Sicherheit“ sowie „Verhalten im Alarmfall“ an. Zudem hat das international führende Unternehmen in der Metallveredelungsindustrie im Jahr 2008 unter dem Motto „sicher durch Collini“ ein **Verkehrstraining** mit zwei Verkehrspsychologen durchgeführt. Daran haben alle Lehrlinge sowie Mitarbeiter unter 25 Jahren teilgenommen. Mit Erfolg, wie das Feedback eines Lehrlings zeigt: *„Ich achte jetzt mehr darauf, wie ich und andere fahren und lasse mich während dem Autofahren auch weniger ablenken.“*

PROJEKT- UND QUALITÄTSMANAGEMENT

Das Wissen, wie Projekte professionell gestartet, durchgeführt und abgewickelt werden, ist immer mehr gefragt. Die **Dornbirner Sparkasse Bank AG** nützt daher das Seminarangebot der Vorarlberger Volkswirtschaftlichen Gesellschaft „Professionelles Projektmanagement“. Kreative innovative Prozesse zu starten, Dinge aus unterschiedlichen Sichtweisen zu betrachten und mit ungewohnten Handlungsmöglichkeiten zu erproben lernen die Lehrlinge im Seminar „Kreativität – Querdenken – Vorausdenken“.

Mit dem Ziel, Lehrlinge aktiv am Qualitätsmanagement zu beteiligen, bieten viele Betriebe ihren jungen Mitarbeitern entsprechende Ausbildungen an. So besuchen die Lehrlinge der **KNAPP AG** das einwöchige Seminar „Das Qualitätsmanagementsystem als Grundlage für die ständige Verbesserung“. In der **Sanochemia Pharmazeutika AG** werden die Lehrlinge gleich bei Firmeneintritt mit Hilfe von internen Schulungsprogrammen in das GMP-gerechte Verhalten eingeführt. *„Wir legen besonderen Wert darauf, bereits bei den jungen Menschen ein Qualitätsverständnis aufzubauen. Ein hohes Qualitätsbewusstsein ist bei uns Voraussetzung, um die Qualität unserer Produkte und die Zufriedenheit unserer Kunden und damit den dauerhaften Erfolg unseres Unternehmens für die Zukunft sicher zu stellen“*, betont die Lehrlingsausbilderin Claudia Plöchl.

BERUFSMATURA

Viele *Fit for Future*-Betriebe unterstützen die Möglichkeit, parallel zur Lehre die **Berufsmatura** zu absolvieren. Die Kombination Lehre und Matura bietet die ideale Möglichkeit, mit zwei Qualifikationen die berufliche Karriere zu starten und stellt sowohl für die Jugendlichen als auch die Lehrbetriebe eine „Win-Win-Situation“ dar (➔ Erfolgsfaktor 9).

3.4. Ausbildungspass und Zertifikate: Weiterbildung sichtbar machen

In vielen Lehrbetrieben führen die Jugendlichen einen Ausbildungspass, in dem alle abgeschlossenen Kurse und Seminare eingetragen werden. Der Pass soll die Lehrlinge zu möglichst vielen Einträgen motivieren und macht die Weiterbildungsaktivitäten der Jugendlichen sichtbar.

Der Schulungspass der **REWE International Lager- und TransportgmbH** gibt einen Überblick über alle geplanten bzw. bereits besuchten Seminare und Bildungstage und ist bei internen Bewerbungsgesprächen und natürlich auch bei anderen Arbeitgebern ein großer Pluspunkt. *„Die Lehrlinge erhalten nach jedem besuchten Seminar auch ein Zertifikat. Einerseits ergänzt es die persönlichen Weiterbildungsunterlagen, andererseits empfinden die Jugendlichen die persönliche Zertifizierung als Wertschätzung und freuen sich, wieder einen Schritt weiter auf ihrer Karriereleiter geschafft zu haben“*, erklärt Andreas Bayer, Geschäftsführer der REWE International Lager- und TransportgmbH.

ABBILDUNG 5: Auszug aus dem Schulungspass der REWE International Lager- und TransportgmbH

Im Installateurbetrieb **Luzian Bouvier** absolvieren die Lehrlinge am Ende der Ausbildung neben der Lehrabschlussprüfung auch eine spezielle Prüfung über alle Zusatzqualifikationen, die sie im Laufe der Lehrlingsausbildung in speziellen Schulungen erworben haben (z. B. kaufmännisches Denken und unternehmerisches Handeln, Plan lesen, Umgang mit Kunden etc.). Der erfolgreiche Abschluss dieser Prüfung wird mit dem Bouvier Diplom ausgezeichnet. Wer einen positiven Lehrabschluss und das Bouvier Diplom vorweisen kann, dem ist eine fixe Arbeitsstelle im Unternehmen garantiert. Und dazu gibt es auch noch eine Prämie.

Erfolgsfaktor 3 beweist, dass die *Fit for Future*-Betriebe ihren Lehrlingen eine umfassende Bandbreite an Weiterbildungsmöglichkeiten bieten. Nichts ist unmöglich, wie das Statement von Christina Schreiner, Personalentwicklerin der **ACC Austria GmbH** zeigt: *„Wichtig ist uns die Weiterbildung an die Fähigkeiten und Bedürfnisse der einzelnen Lehrlinge anzupassen, die wir auch in individuellen Gesprächen mit dem Vorgesetzen und der Personalentwicklung klären, fördern und unterstützen. Daher setzen wir den verschiedenen Optionen auch keine Grenzen und suchen gemeinsam nach Verwirklichungsmöglichkeiten – auch bei besonderen Vorstellungen.“*

Die Beispiele

HABAU: Lehrlingsentwicklungsprogramm

DAS UNTERNEHMEN

HABAU Unternehmensgruppe, rund 3 700 Mitarbeiter, davon 110 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Baumaschinentechnik, Bautechnischer Zeichner/Bautechnische Zeichnerin, Bürokaufmann/frau, Maurer/in und Schalungsbau (Doppellehre), Tiefbauer/in, Vermessungstechniker/in, Informationstechnologie – Technik
Kontakt: www.habau.com

Die Firma HABAU Hoch- und Tiefbaugesellschaft m.b.H. mit Sitz in Perg (OÖ) besteht seit über 90 Jahren und zählt zu den führenden Privatunternehmen der österreichischen Baubranche. Europaweit wird das Ziel verfolgt, beste Qualität in den Bereichen Hoch-, Tief-, Pipeline- und Fertigteilbau anzubieten. Die Unternehmensvision „wir bauen heute für morgen“ bedeutet für HABAU auch „wir bilden heute für morgen aus“.

BEST PRACTICE

Als Ergänzung zur Lehrlingsausbildung hat die HABAU Unternehmensgruppe ein innerbetriebliches Lehrlingsentwicklungsprogramm gestartet. In Kooperation mit der Firma Schrittweiser und „feelgut IM ZENTRUM“ fahren die Lehrlinge eines Ausbildungsjahrganges in Begleitung von Mitarbeitern der Abteilung Arbeitssicherheit jeweils drei Tage ins „Mühl-fun-viertel“ nach Klaffer. Die Seminarreihe ist modulartig aufgebaut und gilt als jährliches Highlight für die jungen Mitarbeiter.

Seminarreihe

1. Lehrjahr	„Impulstage – Jetzt geht´s los, aber was?“
2. Lehrjahr	„Safety pur – Arbeitssicherheit von Anfang an“
3. Lehrjahr	„Fit for Life – Gesundheit, ein Kapital für die Zukunft“

„Besseres Kennenlernen und das Bewusstwerden eigener Ressourcen sind die Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche Zusammenarbeit im Unternehmen. Die Arbeit an der Kultur des Miteinanders anstelle eines Gegeneinanders, welche im Rahmen des ersten Moduls „Impulstage“ von den Trainern gemeinsam mit den Lehrlingen geleistet wird, ist ein gutes Rüstzeug für das Leben und Arbeiten auf den Baustellen des Unternehmens. Sich in einer multikulturellen Gesellschaft und Gemeinschaft zurechtzufinden und in dieser seinen Platz zu behaupten, sind wesentliche Erfolgsfaktoren für die Arbeit am Bau. In den ersten drei Seminartagen wird dafür die Grundlage gelegt“, erklärt Markus Roubin, Leiter der Abteilung Arbeitssicherheit für die HABAU Gruppe.

ABBILDUNG 6: Eindrücke von den Impulstagen

Veitsch-Radex, Werk Radenthein: „Zukunftskompetenz“

DAS UNTERNEHMEN

Veitsch-Radex GmbH & Co, Werk Radenthein, rund 400 Mitarbeiter, davon 40 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Bürokaufmann/frau, Chemielabortechnik, Elektrobetriebstechnik, Elektrobetriebstechnik mit Schwerpunkt Prozessleittechnik, Fotograf/in, Industriekaufmann/frau, Informationstechnologie, Konstrukteur/in, Maschinenbautechnik, Metallbearbeitung, Physiklaborant/in, Produktionstechniker/in, Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin, Werkstofftechnik
Kontakt: www.rhi-ag.com

Mit 100-jähriger Tradition ist die Veitsch-Radex GmbH & Co, Tochtergesellschaft der RHI AG, weltweit führend in der Produktion von feuerfesten Produkten für den Einsatz bei allen industriellen Hochtemperaturprozessen. Innerhalb des weltweiten Produktionsnetzwerkes der RHI gilt der Rohstoff- und Produktionsstandort in Radenthein als Spezialist für Massen, Bauteile und Funktionalprodukte. Wie bei den Produkten gilt auch für die Lehrlingsausbildung ein hoher Qualitätsanspruch mit Blick in die Zukunft.

BEST PRACTICE

Die Veitsch-Radex GmbH & Co bildet ihre Lehrlinge nicht nur fachlich aus, sondern macht sie durch Vermittlung der „Zukunftskompetenz“ auch „profitabel für die Zukunft“.

Zukunftskompetenz

„Nur die Vernetzung von Fach-, Sicherheits-, Gesundheits- und Eigenkompetenz führt zum Erfolg, daher haben wir diesen neuen Weg der Zukunftskompetenz beschritten. Die Zukunft hat in unserem Unternehmen schon begonnen“, freut sich Arbeitspsychologin Andrea Freundl.

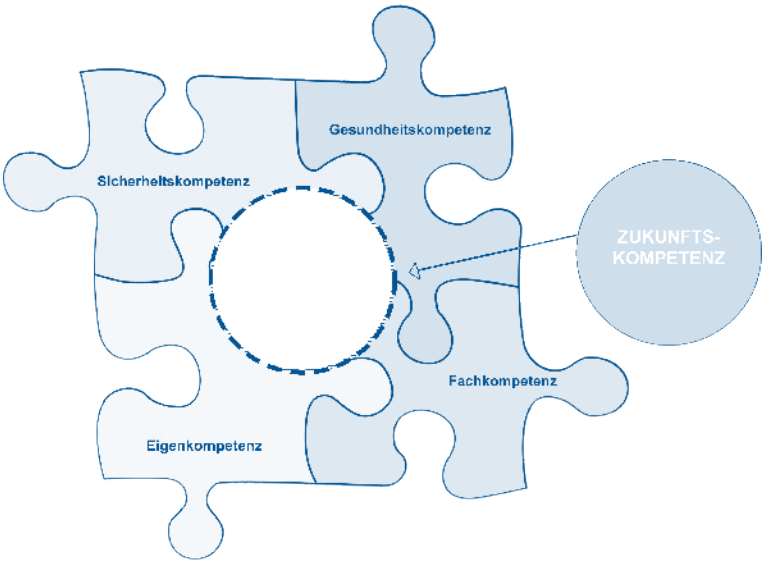


ABBILDUNG 7: Zukunftskompetenz

Fachkompetenz

Unter dem Motto **JOB-FIT** werden die Lehrlinge in Theorie und Praxis zu Profis im jeweiligen Beruf ausgebildet.

Sicherheitskompetenz

Einmal jährlich finden ein Tag der Sicherheit sowie spezielle Sicherheitsschulungen statt. Zudem werden alle Lehrlinge als Ersthelfer ausgebildet. Durch das Teilprojekt **„Weitwinkel“** sind die Lehrlinge aktiv zum Handeln in Fragen der Sicherheit am Arbeitsplatz eingebunden. Sie nehmen mit einer Digitalkamera selbst Gefahrensituationen am Arbeitsplatz auf, die danach im Team analysiert und unter fachkundiger Anleitung entschärft werden.

Gesundheitskompetenz

Im zweiten Lehrjahr wird den Lehrlingen eine **„Lifestylewoche PRO-FIT“** geboten, die speziell auf die Bedürfnisse der Jugendlichen abgestimmt wurde. Hauptthemen sind Stressbewältigung, Gesundheitszirkel, Leistung in Beruf und Sport, Gesunder Rücken, Suchtgefahr, Arbeitsschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung etc.

ABBILDUNG 8: Siegerfoto Projekt Weitwinkel

Eigenkompetenz

Im Rahmen des Moduls **„ICH BIN ES WERT“** werden Seminare zu den Bereichen Teambuilding, Selbstwert, Rhetorik etc. angeboten. Durch die heterogene Zusammensetzung der Seminargruppe, mit Einbindung benachteiligter Lehrlinge, wird auch die Sozialkompetenz besonders gefördert.

ABBILDUNG 9: Lehrlinge beim „Sporteln“

ABBILDUNG 10: Suchtpräventionsworkshop

FAKTOR 8: Abenteuer pur

DAS UNTERNEHMEN

Kooperation von sechs Tischlereibetrieben, je Betrieb zwischen 3 bis 12 Mitarbeiter, insgesamt 15 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Tischlerei, Tischlereitechnik, Bürokaufmann/frau
Kontakt: www.faktor8.at

Faktor 8 ist eine Kooperation von sechs selbstständigen Vorarlberger Tischlereibetrieben. Jeder ist für sich ein erfolgreicher Handwerksbetrieb. Der Zusammenschluss aber macht sie um den entscheidenden Faktor besser. Besonderes Augenmerk legen die Betriebe auf Nachhaltigkeit, Qualität, Tradition und Kreativität. Die Betriebe tauschen Know-how aus und fördern gemeinsam die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Gemeinsame Wege gehen die Staatspreisträger 2009 in der Kategorie Kleinbetrieb auch in der Lehrlingsausbildung.

BEST PRACTICE

Mit den Lehrlingstagen bietet Faktor 8 den Jugendlichen ein ganz besonderes Persönlichkeitstraining. Einmal im Jahr verbringen die Faktor 8 Lehrlinge aller Lehrjahre gemeinsam drei Tage in der Natur. Am Programm stehen gruppendynamische Übungen, Abenteuer und natürlich auch jede Menge Spaß. Jeder Lehrling besucht in seiner Lehrzeit die drei in sich geschlossenen Teilprogramme:

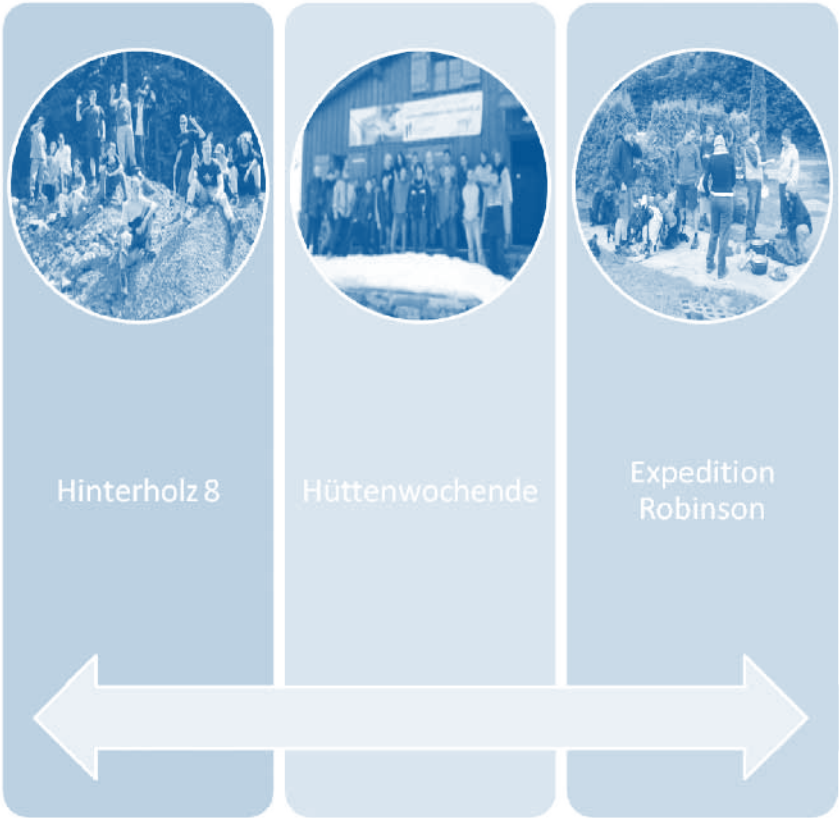


ABBILDUNG 11: Faktor 8 Lehrlingstage

HINTERHOLZ 8

Drei Tage und zwei Nächte verbringen alle Faktor 8 Lehrlinge im waldreichen Frödischtal in Vorarlberg. Keine Hütte, kein Bett, kein Tisch – alles was die Lehrlinge brauchen, gestalten und schaffen sie im Team selbst. Sie kochen am Feuer, bauen Brotöfen sowie eine Brücke und schlafen unter Planen. So können sie sich all den Dingen, die sie im Wald erwarten, öffnen und kommen hautnah mit dem Rohstoff ihrer täglichen Arbeit in Berührung. Der Wald wird somit auch als Lebensraum wahrgenommen. Die Leitung wird von zwei qualifizierten Erlebnispädagogen und dem örtlichen Förster übernommen.

Die Themen von Hinterholz 8 sind:

- Mein Baum – Jeder Baum ist einzigartig (Charakter)
- Wald – viele Bäume (Team – Individuum)
- Wurzeln – Woher komme ich, wo stehe ich?
- Eigenverantwortung/Gruppenverantwortung (aktive Mitgestaltung)

Die Jugendlichen profitieren von dieser Erfahrung, wie die Rückmeldung des Lehrlings Roman Ludescher zeigt: *„Ich habe in den drei Tagen erfahren, wie man mit Teamwork ein ganzes Stück vorankommt und wie man mit einfachen Mitteln im Wald ohne Strom und Handy zurechtkommt. Außerdem habe ich gelernt, mir und den anderen mehr Vertrauen zu schenken.“*

ABBILDUNG 12: Viele herausfordernde Aufgaben warteten auf die Lehrlinge:

Im Team musste eine Brücke über den Fluss gebaut werden.

Nicht nur Kochen und Brotbacken stand am Programm, sondern auch das Schnitzen eines persönlichen Löffels.

Beim „freien Fall“ wurde das Vertrauen in die Gruppe auf die Probe gestellt.

Telekom Austria: IKT-Zertifikat

DAS UNTERNEHMEN

Telekom Austria TA AG, 8 216 Mitarbeiter, davon 306 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Kommunikationstechniker/in – Elektronische Datenverarbeitung und Telekommunikation, Einzelhandel – Telekommunikation
Kontakt: www.telekom.at

Die Telekom Austria TA AG, Festnetzgesellschaft der Telekom Austria Group, konzentriert sich vorwiegend auf den österreichischen Markt und bietet ihren mehr als 2,3 Millionen Privat- und Geschäftskunden ein umfassendes Produktportfolio, das Sprachtelefonie, Internetzugang, Daten- und IT-Lösungen, Mehrwertdienste sowie Wholesale-Services umfasst. In der Weiterbildung der Mitarbeiter setzt die Telekom Austria neue Maßstäbe.

BEST PRACTICE

Telekom Austria und Kapsch CarrierCom haben gemeinsam mit dem Technikum Wien 2007 einen neuen Ausbildungszweig, die IKT academy, gegründet. Dieser bietet erstmals in Österreich eine branchenweit geltende IKT-Zertifizierung an. Der modulare Aufbau der IKT academy stimmt die Weiterbildung auf das jeweilige Ausbildungsniveau der Teilnehmer ab. Die IKT-Zertifizierung ist in drei aufeinander aufbauende Levels unterteilt:

Level 1: Basic
Level 2: Advanced
Level 3: Professional

In allen drei Levels stehen die Themenschwerpunkte IP Technologien, Transport Services, Mobile & Wireless, Security, IT sowie Soft Skills im Mittelpunkt.

Bisher haben 50 IKT-Lehrlinge der Telekom Austria die „Level I"-Zertifizierung absolviert. *„Die Freude stand unseren Lehrlingen ins Gesicht geschrieben, als sie im Technikum Wien ihre Zeugnisse entgegen nehmen konnten. Wir sind stolz darauf, dass unsere Lehrlinge so erfolgreich die Möglichkeit nutzen, noch vor dem Lehrabschluss diese IKT-Basiszertifizierung der IKT academy zu erwerben"*, freuen sich die Ausbildungsleiter der Telekom Austria.

ABBILDUNG 13: 33 Telekom Austria und Kapsch Lehrlinge freuten sich im Oktober 2008 über die erfolgreich bestandene Grundzertifizierung an der IKT academy

MACO: Fotosafari für mehr Sicherheit im Betrieb

DAS UNTERNEHMEN

MACO-Produktions GmbH, rund 1 100 Mitarbeiter, davon 68 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Werkzeugmechanik, Produktionstechniker/in, Industriekaufmann/frau, Lagerlogistik, Mechatronik, Anlagenelektrik, Kunststofftechnik, Kunststoffformgebung, Oberflächentechnik, Informationstechnologie – Technik, Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin
Kontakt: www.maco.at

MACO, der Name steht für Mayer & Co Beschläge, mit zwei Produktionswerken in Österreich. Die Zentrale befindet sich in Salzburg. Das Produktionswerk in Trieben – die Maco Produktions GmbH – wurde 1994 errichtet und hat sich zur logistischen Drehscheibe für die Niederlassungen und Vertriebspartner in ganz Europa entwickelt. Das Fertigungsprogramm umfasst im wesentlichen Dreh- und Drehkippbeschläge, englische Kantenverschlüsse sowie Griffe. Unter dem Motto „Die Zukunft fest im Griff“ bietet sie Jugendlichen in einer Vielzahl an Lehrberufen einen guten Start ins Berufsleben.

BEST PRACTICE

Wie kann man Jugendlichen das Thema Sicherheit am Arbeitsplatz auf interessante Art und Weise näher bringen? Die MACO-Produktions GmbH hat eine kreative Lösung gefunden: Jedes Jahr machen die Lehrlinge aller Abteilungen gemeinsam mit einem Vertreter der AUVA einen Fotosafari-Workshop durch den Betrieb. Ziel ist es, Mängel und eventuelle Gefahrenquellen im Unternehmen aufzuzeigen, zu visualisieren und mit den zukünftigen Facharbeitern Lösungen dafür auszuarbeiten. Diese werden in einer Power-Point-Präsentation festgehalten und den Sicherheitstechnikern des Betriebes präsentiert, damit die Vorschläge in den Abteilungen auch umgesetzt werden.

„Diese Schulung war für uns eine interessante Erfahrung“, schildern die Lehrlinge Zeiselberger Benjamin und Pfusterer Christoph. *„Jetzt wissen wir erst richtig, welche Gefahren jeden Tag am Arbeitsplatz auf uns warten und wie man sie umgehen kann.“*

ABBILDUNG 14: Präsentation eines Lehrlingsteams über die festgestellten Gefährdungen

ERFOLGSFAKTOR

4

KOOPERATION MACHT STARK

Erfolgsfaktor 4

Kooperation macht stark

DAS STATEMENT **101**

Jürgen Bodenseer, Präsident der Wirtschaftskammer Tirol

DER ÜBERBLICK **102**

4.1. Gemeinsam ans Ziel: Ausbilden im Verbund 103

4.2. Als Team nicht zu schlagen: Unternehmen und Berufsschule 106

4.3. Die Vielfalt macht`s: Top-Ausbildungen durch „Kooperations-Mix“ 107

DIE BEISPIELE **108**

Alpha Apotheke: Der „Kleine“ bildet für den „Großen“ aus 108

Ausbildungsverbund Metall: Innovation mit Programm 110

Steiermärkische Sparkasse: „Training-on-the-job“ für Berufsschullehrer 112

KR Konsul Dr. Jürgen Bodenseer ist Präsident der Wirtschaftskammer Tirol, erfolgreicher Unternehmer und Honorarkonsul der Slowakischen Republik.

Das Statement

Die österreichische Lehrlingsausbildung ist international hoch angesehen. Dafür ist vor allem der hohe Einsatz der österreichischen Betriebe verantwortlich. Die Unternehmen agieren dabei jedoch nicht immer alleine: Um ihren Lehrlingen eine hochqualitative Ausbildung zu gewährleisten, setzen Österreichs beste Betriebe immer mehr auf Kooperationen.

Die erfolgreichste Form der Zusammenarbeit sind die Ausbildungsverbünde. Was ein Betrieb selbst nicht vermitteln kann, übernimmt ein Partnerbetrieb oder eine Bildungseinrichtung. In einigen Bundesländern unterstützen regionale Vereine die Betriebe dabei.

Als Präsident der Wirtschaftskammer Tirol freut es mich besonders, dass auch in unserem Bundesland bereits viele Top-Betriebe auf Kooperationen setzen. Dies ist nicht zuletzt dem Ausbildungsverbund Tirol (avt) zu verdanken. Die Initiative leistet mit einem Netzwerk von 42 Partnerbetrieben und fünf Weiterbildungsinstituten sehr wertvolle Arbeit in der Qualifikation von Lehrlingen.

Großes Engagement zeigen die *Fit for Future*-Betriebe auch in der Zusammenarbeit mit den Berufsschulen. Dabei bieten die Unternehmen den Lehrern die Chance, den betrieblichen Alltag kennen zu lernen.

Viele andere Formen der Kooperation spiegeln die beachtlichen Leistungen der österreichischen Betriebe wider: Um ihre Lehrlinge fit for future zu machen, ermöglichen sie ihnen Aufenthalte im Ausland oder tauschen ihr Wissen mit und in Ausbildernetzwerken aus.

„Kooperation macht stark“ – das kann ich aus meiner langjährigen Erfahrung als Unternehmer und als Präsident der Wirtschaftskammer Tirol nur unterstreichen.

Der Überblick

Geht es um die umfassende Ausbildung ihres Fachkräftenachwuchses, ziehen immer mehr österreichische Betriebe an einem Strang. Im Vordergrund stehen gemeinsame Aktivitäten und die Lösung gemeinsamer Herausforderungen. Die *Fit for Future*-Betriebe nützen dafür die unterschiedlichsten Kooperationsformen. Dieses breite Netz an Möglichkeiten in der Zusammenarbeit erhält den hohen Standard in der Lehrlingsausbildung und baut ihn weiter aus.

Die gängigste Form von Kooperationen sind die **Ausbildungsverbünde**, die für viele *Fit for Future*-Betriebe das Ausbilden von Lehrlingen erst möglich machen (➔ 4.1.). Dabei können einerseits **Betriebe untereinander** und andererseits ein **Betrieb und ein Kursinstitut** zusammenarbeiten. Zunehmend holen sich die Lehrbetriebe auch Unterstützung von **„institutionalisierten" Ausbildungsverbünden**, die als Verein organisiert und zumeist landesweit tätig sind.

Großes Interesse zeigen die Unternehmen auch daran, was in der **Berufsschule** passiert: Sie unterstützen und fördern aktiv den Unterricht an der Schule (➔ 4.2.). Österreichische Betriebe engagieren sich in der Lehrlingsausbildung auch in vielen anderen Kooperationen, wie z. B. in **Ausbildernetzwerken** oder im ständigen Kontakt mit den **Eltern** ihrer Lehrlinge (➔ 4.3. und Erfolgsfaktor 6).

***Fit for Future*-Betriebe kooperieren mit ...**
► „institutionalisierten" Ausbildungsverbünden
► anderen Betrieben
► Berufsschulen
► Kursinstituten
► Eltern
► Ausbildernetzwerken

ABBILDUNG 1: Kooperationsformen in der Lehrlingsausbildung

4.1. Gemeinsam ans Ziel: Ausbilden im Verbund

Mehrere tausend Lehrlinge haben von einer Ausbildung im Verbund bereits profitiert und es werden jährlich mehr. Die Idee dahinter ist bestechend einfach: Ein Ausbildungsverbund ist dann verpflichtend vorgesehen, wenn die eigene Firma bestimmte Kenntnisse und Fertigkeiten nicht bzw. nicht mehr vermitteln kann. In diesem Fall übernimmt ergänzend ein Partnerbetrieb oder ein Kursinstitut (wie z. B. WIFI oder bfi) die fehlenden Ausbildungsschritte. Viele *Fit for Future*-Betriebe kooperieren aber auch aus **eigenen Stücken** mit anderen Betrieben und qualifizieren so ihre Lehrlinge über die im Berufsbild festgehaltenen Kenntnisse und Fertigkeiten hinaus.

VIELFÄLTIGE AUSBILDUNGSVERBÜNDE

Bei der **Energie Steiermark AG**, die Elektroinstallationstechniker/innen und Installations- und Gebäudetechniker/innen ausbildet, kann der im Berufsbild geforderte „Kontakt zum Kunden“ nicht in vollem Umfang vermitteln werden. Daher hat der steirische Gas- und Stromlieferant für diesen Bereich eine Partnerfirma aus der Region engagiert. *„Um den Anforderungen des Berufes auch umfassend gerecht zu werden, sind wir mit Firmen aus dem Elektro-, Installations- und Sanitärbereich einen Ausbildungsverbund eingegangen. Dort lernen die Jugendlichen, wie der Kontakt zum Kunden in der Praxis aussieht: Der Lehrling geht dabei mit diesen Firmen direkt zu den Kunden“*, bestätigt „Ausbildungsmeister“ Leopold Gartler. Der Austausch verläuft dabei auch in die andere Richtung: Die Energie Steiermark AG übernimmt im Gegenzug für den Verbundpartner nämlich die Metallgrundausbildung.

Ein „Kleiner“ macht für den „Großen“ Jugendliche im Lehrberuf Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz (PKA) fit for future: Die **Alpha Apotheke** aus Wien bildet für ein großes Spital in den Bereichen aus, die im Krankenhaus nicht so gut erlernt werden können, wie z. B. Beratung der Kunden und Führen von Verkaufsgesprächen, Rezeptverrechnung mit den Krankenkassen, Auslagengestaltung und Wissen um Kosmetika und Nahrungsergänzungsmittel (➔ Die Beispiele).

Der umgekehrte Fall, ein großes Unternehmen, das viele kleine unterstützt, findet sich bei der **voestalpine Stahl GmbH**. Sie unterweist jährlich rund 120 Mädchen und Burschen aus Partnerbetrieben in der Region in den verschiedensten Lehrberufen, von Mechatronik bis zum Zerspanungstechniker. Die „Kleinen“ profitieren dabei von den Möglichkeiten, die ein Großunternehmen in der Lehrlingsausbildung bieten kann. Der voestalpine-Ausbildungsleiter Peter Grininger ist sich sicher: *„Für kleinere Lehrbetriebe ist die Verbundsausbildung bei uns deshalb so attraktiv, weil wir als großer Betrieb alle möglichen Arbeitsbereiche der Lehrlingsausbildung vermitteln können.“*

Der Grazer Textilgigant **Sattler AG** und der Spezialist für industriellen Anlagenbau **GAW technologies GmbH** tauschen ebenfalls ihre Schützlinge gegenseitig aus. Beide Firmen bilden Maschinenbautechniker/innen aus, wobei sich Angebot und Nachfrage der beiden Partner punktgenau ergänzen. Während die Lehrlinge der Sattler AG CNC-Schweißen lernen, vermittelt die GAW technologies GmbH ihren Austauschlehrlingen im Gegenzug Drehen und Fräsen. *„Der Vorteil unseres Ausbildungsverbundes besteht in der wechselseitigen Hilfestellung unserer Betriebe. Das Hineinschnuppern in eine andere Firma ist für unsere Lehrlinge ein wesentlicher Schatz an Erfahrung“*, erklärt Petra Sommer, die bei der Sattler AG für den Lehrlingsaustausch zuständig ist.

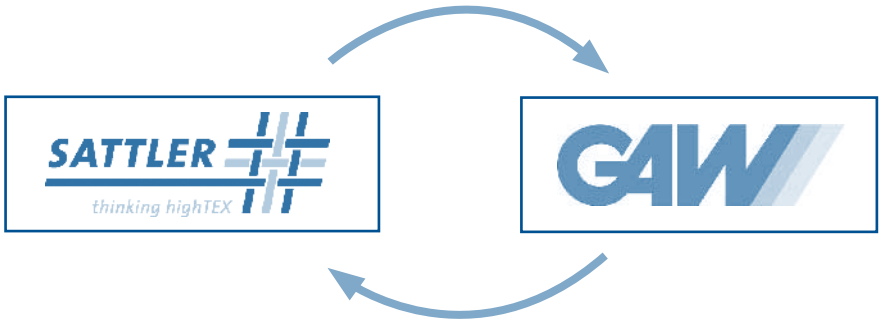


ABBILDUNG 2: Beispiel für einen gegenseitigen Lehrlingsaustausch

Lehrbetriebe, die im Verbund ausbilden, setzen zunehmend auf – in mehreren Bundesländern – eigens eingerichtete **Vereine**. Neben einer Beratung arrangieren diese „institutionalisierten“ Ausbildungsverbünde Partnerschaften zwischen Unternehmen untereinander oder Betrieben und Kursinstituten, wie z. B. WIFI oder bfi. Zusätzlich bieten diese Einrichtungen auch Förderungen für ihre Mitglieder an.

Der **Firmenausbildungsverbund Oberösterreich (FAV OÖ)** war Vorreiter für dieses erfolgreiche Modell. Als Träger zeichnen sich dabei die Landesregierungen und die regionalen Sozialpartner verantwortlich. Reinhard Koch, Lehrlingsausbilder der **Franz Sterner GesmbH**, ein oberösterreichischer Metallverarbeitungsbetrieb, ist von der Zusammenarbeit mit dem FAV OÖ begeistert und erklärt *„was im Betrieb an Mitteln nicht vorhanden ist, können die Lehrlinge über den FAV OÖ in anderen Institutionen erlernen*.“

In Tirol sind es der Fernoptik-Weltmarktführer **SWAROVSKI OPTIK KG** und der Feinkostriese **HANDL TYROL**, die eng mit dem **Ausbildungsverbund Tirol (avt)** kooperieren. So betont auch Wilfried Angerer, HR Project Manager bei SWAROVSKI OPTIK: *„Im Rahmen des Ausbildungsverbundes Tirol unterstützen wir gerne andere Firmen, deren Lehrlingen wir zusätzliche Qualifikationen vermitteln können. Es ist dies eine gute Sache, speziell für kleinere Firmen, die auf Grund ihrer Ausstattung oft nicht die Möglichkeit haben, alle Fertigkeiten praktisch zu vermitteln. Für die Lehrlinge wiederum ist es interessant, einmal in einen anderen Betrieb ‚hineinschnuppern‘ zu können.“* Der avt ist für Tiroler *Fit for Future*-Betriebe als Partner in der Kooperationslandschaft nicht mehr wegzudenken. *„Der Ausbildungsverbund ist sehr um das Anliegen unseres Unternehmens bemüht. Die Zusammenarbeit funktioniert ausgezeichnet und völlig unbürokratisch*“, ergänzt Michael Klimmer, Personalleiter von HANDL.

ABBILDUNG 3: Der Ausbildungsverbund Tirol – avt unterstützt Tiroler Lehrbetriebe

Regionale und branchenspezifische Zusammenschlüsse haben in Österreich eine lange Tradition. Eine äußerst erfolgreiche Branchenkooperation zeigt der *Fit for Future*-Sonderpreisträger 2006 **Ausbildungsverbund Metall im Bezirk Voitsberg (ABV Metall)**. Durch die zunehmende Spezialisierung konnten die Metallbetriebe der Region Voitsberg ihre Lehrlinge in den Lehrberufen Elektroanlagentechnik, Elektrobetriebstechnik, Maschinenbautechnik, Mechatronik, Metalltechnik-Blechtechnik, Metalltechnik-Metallbearbeitungstechnik, Produktionstechniker/in, Werkzeugbautechnik, Werkzeugmaschineur/in und Zerspanungstechnik nicht mehr in vollem Umfang selbst ausbilden. Dies gab den Startschuss für den Zusammenschluss von acht Unternehmen aus der Metallbranche und dem **Ländlichen Fortbildungsinstitut Steiermark (LFI)**.

ABBILDUNG 4: ABV Metall-Lehrlinge bei der Staatspreisverleihung 2008

„Vorrangige Ziele des ABV Metall sind, den Fachkräftenachwuchs der Betriebe zu sichern, deren Ausbilder gemeinsam weiterzubilden, das Image der Lehrausbildung zu verbessern und zusätzlich qualitativ hochwertige Ausbildungsplätze in der Region zu schaffen“, beschreibt Projektleiterin und Vereinsobfrau Sonja Hutter die Gemeinschaftsinitiative (➔ Die Beispiele). Ein weiteres äußerst wichtiges Anliegen der Unternehmen ist das Angebot von qualitativ hochwertigen Zusatzausbildungen für ihre Lehrlinge ab dem ersten Lehrjahr. Detail am Rande: Die Lehrlinge des ABV Metall designeten die Trophäe des *Fit for Future*-Staatspreises.

Auch Baugewerbe und Bauindustrie setzen auf Kooperation in der Ausbildung ihrer Lehrlinge. Jugendliche, die in den Lehrberufen Maurer/in, Schalungsbauer/in und Tiefbauer/in ausgebildet werden, besuchen verpflichtend zwei bis drei Wochen pro Lehrjahr einen Lehrbauhof. Die **Baumeister Rudolf Denk GmbH** arbeitet bereits seit Jahren in der Lehrlingsausbildung mit Lehrbauhöfen zusammen. Robert Fuchs, Bauleiter bei Denk, bestätigt: *„Die Lehrbauhöfe sind eine wichtige Kooperationsform in der Lehrlingsausbildung. Dort wird all das gelernt, wozu weder in der Berufsschule noch im Alltagsgeschäft auf der Baustelle die Möglichkeit besteht, wie z. B. Gewölbe und Bogen mauern oder Fensterstöcke versetzen*.“

Als regionale Initiative setzt der Interkommunale Ausbildungsverbund Kärnten (IKAV) ein deutliches Zeichen für die Lehrlingsausbildung im öffentlichen Dienst. Während in den Gemeinden die Lehrlinge im jeweiligen Lehrberuf (wie z. B. Verwaltungsassistent/in oder Bürokaufmann/frau) ausgebildet werden, vermittelt der IKAV über das Berufsbild hinausgehende Kenntnisse und Fertigkeiten. *„Die Anforderungen an öffentliche Verwaltungen haben sich in den letzten Jahren grundlegend geändert. Mit dem IKAV reagieren wir auf neue Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst und sehen den Ausbildungsverbund als eine Unterstützung in der Modernisierung der Verwaltung an“*, beschreibt Martin Klemenjak, Lehrlingsausbilder und Projektleiter der Stadtgemeinde St. Veit/Glan den Grundgedanken des Verbunds. Das Engagement dieser Kooperation ist hoch: Die beteiligten Gemeinden qualifizieren nicht nur ihre Lehrlinge auf einem hohen Niveau. Der IKAV fördert auch den Austausch zwischen den Kommunen mit der Möglichkeit zu regelmäßigen Treffen und dem Besuch von Veranstaltungen.

KOSTEN UND FINANZIELLE FÖRDERUNGEN

Ausbilden im Verbund kostet Geld. Anfallende Kosten, wie etwa Kursgebühren, Fahrtspesen etc., sind vom Lehrbetrieb zu tragen. Die *Fit for Future*-Betriebe investieren hier bewusst in ihre Fachkräfte von morgen. Die gute Nachricht: Unternehmen, die „ihre“ Mädchen und Burschen im Verbund qualifizieren, können auch auf Förderungen zurückgreifen. Dabei ist, wie in allen anderen Bereichen der Lehrlingsausbildung, die erste Auskunftsstelle die Lehrlingsstelle des jeweiligen Bundeslandes. Ebenso gewähren die „institutionalisierten“ Ausbildungsverbünde eine finanzielle Unterstützung für ihre Mitglieder, wie z. B. der Ausbildungsverbund Tirol (avt).

4.2. Als Team nicht zu schlagen: Unternehmen und Berufsschule

Für *Fit for Future*-Betriebe ist der laufende Kontakt zur Berufsschule eine Selbstverständlichkeit, wie Peter C. Behavy von **Floridofilm e.U.** unterstreicht: *„Ich versuche den Kontakt mit der Berufsschule zu halten und vergewissere mich immer wieder über den Erfolg meines Lehrlings, über seine Fehlstunden, sein persönliches Verhalten sowie auch den aktuellen Lehrstoff.“*

Wichtigste Ansprechpartner für die Unternehmen sind die Berufsschullehrer. Aus diesem Grund hat z. B. die **Steiermärkische Sparkasse** ein Praktikum für Lehrer entwickelt, damit sich diese immer über den neuesten Stand in der beruflichen Praxis informieren können (➔ Die Beispiele). Das Traditionsunternehmen **L. Bösendorfer Klavierfabrik GmbH** geht noch einen Schritt weiter und verstärkt das Lehrerteam der Berufsschule für Holzbearbeitung und Musikinstrumentenerzeuger in Person ihres Ausbildungsleiters. Dieser vermittelt den Lehrlingen in der Schule nicht nur Instrumentenkunde. Da er auch bei Bösendorfer arbeitet, kann er seine Erfahrung aus der betrieblichen Praxis direkt in den Unterricht an der Schule tragen.

Um den Unterricht in der Schule noch näher an das Geschehen im Betrieb zu bringen, verwirklichte die Tirolerin **Alexandra Majoni**, Inhaberin eines Fashionstores, gemeinsam mit dem Direktor an der Tiroler Fachberufsschule für Handel Innsbruck einen „**Übungs-Textilshop**“. „*Wir haben mit Unterstützung einiger Textilmarken in der Berufsschule einen Shop bestückt und mit einer Textil-Software ausgestattet. So wird es der Berufsschule ermöglicht, auf die aktuellen Marktgegebenheiten einzugehen*“, erläutert die Initiatorin ihre Idee. Die Lehrlinge bekamen dadurch nicht nur Einblick in die „start-up“-Phase eines Geschäfts, sie konnten bei der eröffnenden Modeschau auch in die Glitzerwelt der Models eintauchen.

4.3. Die Vielfalt macht`s: Top-Ausbildungen durch „Kooperations-Mix“

Österreichs Top-Betriebe sind mit Herz und Seele dabei, wenn es darum geht, ihren Lehrlingen die beste Ausbildung zu bieten. Um sie fit for future zu machen, engagieren sich die Unternehmen, abseits Ausbildungsverbund und Unterstützung der Berufsschule, noch in vielen anderen Kooperationen, die sie auf die Bedürfnisse ihrer Lehrlinge individuell abstimmen.

Die Betriebe arbeiten dabei vielfach mit **Ausbildernetzwerken**, einem freiwilligen Zusammenschluss von Lehrlingsausbildern, zusammen. Die Tiroler Niederlassung der **Siemens AG Österreich – Niederlassung Innsbruck** organisiert z. B. für das regionale Ausbilderforum Weiterbildungsveranstaltungen. Mitarbeiter des renommierten Industriebetriebs sind auch als **Prüfer oder Beisitzer in Prüfungskommissionen** zur Lehrabschlussprüfung tätig. Lehrbetriebe wissen, dass ohne Rückhalt der **Eltern** die Ausbildung der Jugendlichen nicht immer einfach ist (➔ Erfolgsfaktor 6).

Damit ihre Schützlinge verschiedene Länder und Arbeitssituationen kennen lernen, bieten viele österreichische Betriebe die Möglichkeit zu einem **Aufenthalt im Ausland**. Dabei kooperieren sie mit nationalen Austauschorganisationen, wie z. B. mit dem Verein IFA – Internationaler Fachkräfteaustausch und mit Firmen und Ausbildungseinrichtungen weltweit (➔ Erfolgsfaktor 5). Auf eine andere Form der Zusammenarbeit setzt die **MCE Industrietechnik Linz GmbH & Co**. Der oberösterreichische Industriebetrieb verkauft sein Modell der Lehrwerkstätten nach China, Indonesien, Sri Lanka, Vietnam u. v. m. Er hat bereits mehrere südostasiatische Länder mit Trainingscentern samt Lehrmaterial voll ausgestattet. *„Die Kooperation kann als eine Art, Entwicklungszusammenarbeit‘ bezeichnet werden. In diesen Ausbildungszentren werden Jugendliche und Erwachsene auf handwerkliche Berufe – auf Basis des ausgezeichneten österreichischen Standards in der Lehrlingsausbildung – ein- und umgeschult“*, ist Personalleiter Michael Novak vom Kompetenztransfer „Marke Österreich“ begeistert.

ABBILDUNG 5: Die MCE Industrietechnik Linz unterstützt die Berufsbildung in China

Die Beispiele

Alpha Apotheke: Der „Kleine“ bildet für den „Großen“ aus

DAS UNTERNEHMEN

Alpha Apotheke, 23 Mitarbeiter, davon drei Lehrlinge
Ausgebildeter Lehrberuf: Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz (PKA)
Kontakt: www.alpha-apotheke.at

Unter dem Motto „Service ist unser Rezept“ setzt die **Alpha Apotheke** auf individuelle Betreuung ihrer Kunden. Die Angebotspalette umfasst pflanzliche und homöopathische Arzneien und kosmetische Produkte.

BEST PRACTICE

ABBILDUNG 6: Lehrling des SMZ-Ost bei der Verbundsausbildung in der Alpha Apotheke

Seit rund zehn Jahren existiert der Ausbildungsverbund zwischen der **Alpha Apotheke** und einem öffentlichen Krankenhaus in Wien. Die Lehrlinge des Spitals werden dabei jeweils ein Monat pro Lehrjahr in der öffentlichen Apotheke unterwiesen. Für die Verbundsausbildung haben die *Fit for Future*-Betriebe einen genauen Schulungsplan festgelegt. Ein spezielles Angebot der Alpha Apotheke für die Lehrlinge ist die Bereitstellung eines Mentors, der den Jugendlichen während der kompletten Ausbildungszeit mit Rat und Tat zur Seite steht.

„Auch kleine Lehrbetriebe können den Lehrlingen großer Unternehmen etwas vermitteln. Gerade in der Förderung von Kreativität, die man bei der Auslagengestaltung braucht, können wir qualifizierte Unterstützung bieten“, ist Ulrike Burggasser, Inhaberin der Alpha Apotheke stolz. Die Zusammenarbeit funktioniert bestens – so fanden bereits zwei Lehrlinge des Spitals nach ihrer Lehrabschlussprüfung in der Alpha Apotheke eine Anstellung.

AUSBILDUNGSPLAN FÜR LEHRLINGE IM AUSBILDUNGSVERBUND

1. Lehrjahr:	■ Einführung: Die Apotheke und ihre Aufgaben ■ Kennenlernen des Apotheken-Teams ■ Grundkenntnisse über Arzneimittel und Arzneispezialitäten, Abgrenzungsverordnung, Abgabevorschriften ■ Grundkenntnisse der Rezeptrechnungslegung, Taxierung
2. Lehrjahr:	■ Kenntnis der Preisauszeichnungsvorschrift ■ Gestaltung und Darbietung des Warenangebotes in den Schaufenstern ■ Kenntnis/Verhalten bei Reklamationen ■ Maßnahmen/Verhalten bei Ladendiebstahl
3. Lehrjahr:	■ Fachgerechtes Verhalten gegenüber Kunden ■ Führen von Verkaufsgesprächen – Anbieten und Durchführen von Service-leistungen beim Verkauf (Blutdruckmessen) ■ Übung von Verkaufsgesprächen mit Videoanalyse und Rollenspiel ■ Information der Kunden über Waren-eigenschaften, Anwendung, Aufbewahrung und Preisunterschiede ■ Individuelle Wiederholung z. B.: Rechnungslegung, Taxierung, die Theorie in die Praxis umsetzen

ABBILDUNG 7: Ausbildungsplan für Lehrlinge im Ausbildungsverbund

Ausbildungsverbund Metall: Innovation mit Programm

DER AUSBILDUNGSVERBUND

Ausbildungsverbund Metall (ABV Metall), Regionaler Verein von acht Metallleitbetrieben aus dem Bezirk Voitsberg und dem Ländlichen Fortbildungsinstitut Steiermark (LFI) als externe Bildungsinstitution bzw. Leitungs- und Koordinationsstelle.
Ausgebildete Lehrberufe im Verbund: Elektroanlagentechnik, Elektrobetriebstechnik, Maschinenbautechnik, Mechatronik, Metalltechnik – Blechtechnik, Metalltechnik – Metallbearbeitungstechnik, Produktionstechniker/in, Werkzeugbautechnik, Werkzeugmaschineur/in und Zerspanungstechnik
Kontakt: www.abv-metall.at

BEST PRACTICE

Acht Metallbetriebe aus dem Bezirk Voitsberg und das Ländliche Fortbildungsinstitut Steiermark (LFI) haben sich 2006 zum Ausbildungsverbund Metall (ABV Metall) zusammengeschlossen. Für die Ausbildung wurde dabei ein 26-wöchiges Qualifizierungsprogramm für alle vier Lehrjahre entwickelt, das alle Lehrberufe des Verbunds berücksichtigt. Die Inhalte sind detailliert festgelegt und werden in den beiden regionalen Lehrwerkstätten und dem LFI vermittelt. Die Mädchen und Burschen der Voitsberger Metallbetriebe nehmen an diesen zusätzlichen Ausbildungen als eine Gruppe teil. In den Modulen werden den Jugendlichen neben den für das Berufsbild vorgeschriebenen fachlichen Qualifikationen auch Soft Skills beigebracht. *„Die gemeinsame Ausbildung ist super und macht mir großen Spaß, vor allem kann man sich durch den tollen Zusammenhalt in der Gruppe gegenseitig unterstützen. Besonders gut gefallen hat mir das Teambuildingseminar mit den Kletterübungen“*, ist ein ABV Metall-Lehrling von der Verbundsmaßnahme überzeugt. *„Generell konnte ich mehr Wissen als aus einer herkömmlichen Ausbildung mitnehmen, weil viel mehr auf die Stärken und Schwächen des Einzelnen eingegangen wird.“*

ABV METALL
www.abv-metall.at

- Josef Binder Maschinenbau und Handelsges.m.b.H.
- Krenhof AG
- OMCO GMA Austria GmbH
- Reich-Austria Spezialmaschinen GesmbH
- Remus Innovation – Forschungs- und Abgasanlagen-Produktionsgesellschaft m.b.H.
- Sebring Technology GmbH
- SFL technologies GmbH
- Stölzle-Oberglas GmbH

ABBILDUNG 8: Am ABV Metall beteiligte Unternehmen

Neben der Qualifizierung von Lehrlingen, engagiert sich der ABV Metall auch in der Weiterbildung der Lehrlingsausbilder seiner Mitgliederbetriebe. Eine intensive Öffentlichkeitsarbeit, die unter anderem auf die Ausbildungs- und Karrierechancen von Lehrlingen aufmerksam macht, ist ebenfalls Aufgabe des Ausbildungsverbunds. Dabei legen die ABV Metall-Lehrlinge selbst Hand an: Beim Versuch, die längste Naht der Welt zu schweißen, entstand das ABV Metall-„Maskottchen“, eine Skulptur, die in der Gemeinde Rosental bewundert werden kann.

AUSBILDUNGSPLAN FÜR VERBUNDLEHRLINGE DES ABV METALL IM ERSTEN LEHRJAHR

Im ersten Lehrjahr dauert die Verbundsausbildung 16 Wochen.

Dauer	Ort	Inhalt
1. Woche	Lehrwerkstätte	Start up und Informationsveranstaltung
2. und 12. Woche	Stammbetrieb	Einführung, Zwischenbilanz
3. bis 10. und 13. bis 16. Woche	LFI, outdoor	Fachausbildung und Personal- und Sozialkompetenztrainings, z. B.: ■ Grundlagen Mathematik, Angewandte Mathematik, Maschinenbau, Fertigungstechnik, Stahlerzeugung, Elektrotechnik ■ Kommunikation, Lerntechniken, Präsentation ■ Allgemeinbildung, Gesundheit am Arbeitsplatz, Lehrlingsknigge, Geld richtig managen
3. bis 10. und 13. bis 16. Woche	Lehrwerkstätte	Praktische Fachausbildung: ■ 4 Module zu Themen wie Feilen, Bohren, Zuschneiden, Bearbeitung von Nichtmetalleisen, maschinelle Bearbeitung von Metallen etc. ■ Elektromodul für Mechatroniker
11. Woche	Lehrwerkstätte	Zwischenveranstaltung, Tag der Lehre
16. Woche	Lehrwerkstätte	Abschlussveranstaltung, Zertifikatsverleihung

ABBILDUNG 9: Ausbildungsplan für das erste Lehrjahr

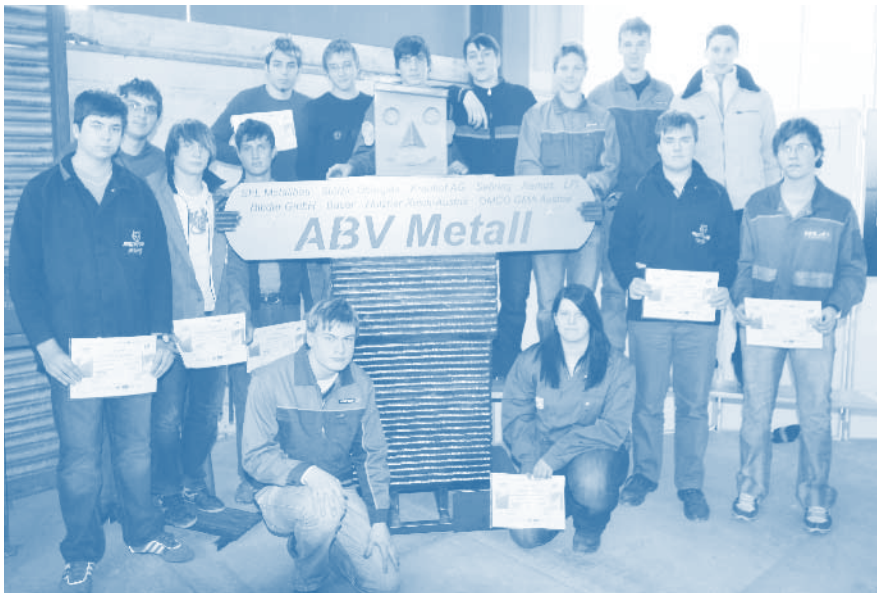


ABBILDUNG 10: Zeigen, was sie können – ABV Metall-Lehrlinge mit „Maskottchen“

Steiermärkische Sparkasse: „Training-on-the-job“ für Berufsschullehrer

DAS UNTERNEHMEN

Steiermärkische Sparkasse, rund 1 650 Mitarbeiter, davon acht Lehrlinge
Ausgebildeter Lehrberuf: Bankkaufmann/frau
Kontakt: www.sparkasse.at/steiermaerkische

Die Steiermärkische Sparkasse ist ein traditionsreiches Kreditinstitut mit 470 Filialen und 1,9 Millionen Kunden in der Steiermark und in Südosteuropa, für das „in jeder Beziehung die Menschen zählen“. Die Lehrlingsausbildung bildet eine wesentliche Säule des Aus- und Weiterbildungskonzepts der Bank.

BEST PRACTICE

Jedes Jahr bietet die steirische Sparkasse in ihren Filialen Praktika für die Lehrer der **Landesberufsschule Feldbach** an, damit diese ihr Wissen „updaten“ und sich über Neuerungen in der Branche informieren können.

Das steirische Kreditinstitut hat für das „Training-on-the-job“ der Berufsschullehrer ein ausgefeiltes Programm entwickelt. Die Tätigkeitsbereiche sind je nach Interesse und Zeitbudget der Lehrer frei wählbar. *„Uns liegt die bestmögliche Ausbildung unserer Lehrlinge am Herzen. Das Modell der Praktika für Berufsschullehrer haben wir entwickelt, damit sich die Lehrer immer wieder über bestimmte Themen im Bankensektor am Laufenden halten und diese anschließend in den Unterricht tragen können. So profitieren auch die Lehrlinge von diesem Programm“*, erklärt die Lehrlingskoordinatorin Silvia Leitner.

Abteilung	Dauer	Inhalt
Retailbereich/ Retailmanagement	1 Woche	Überblick über folgende Lernfelder: ■ Information über Kundensegmentierung und -überleitung ■ Betreuungskonzepte: Standardkunden, Individualkunden, Freiberufler ■ Vertriebsstruktur (Multi Channel Management), Customer Relationship, Management, Sicherung der Mitarbeiterqualität und der Beratungsqualität ■ Retail Coaching, Vertriebssteuerung, Neukunden
Vertrieb	2 Wochen	■ Einführung in den Tagesablauf einer Filiale: Information über Schaltertätigkeiten; Produktbereiche: Konten, Karten, Netbanking, Private Finanzierungen, Leasing, Versicherungen, Bausparen, Sparen, Bauen & Wohnen ■ List-IT, Cashboy, Sicherheitenschulung, Rating

ABBILDUNG 11: Modell des „Training-on-the-job“ für Berufsschullehrer, Bereich Retail und Vertrieb

ERFOLGSFAKTOR

5

INTERNATIONALISIERUNG – HINTERM HORIZONT GEHT´S WEITER

Erfolgsfaktor 5

Internationalisierung – Hinterm Horizont geht´s weiter

DAS STATEMENT **115**

Manfred Rein, Präsident der Wirtschaftskammer Vorarlberg

DER ÜBERBLICK **116**

5.1. Globalisierung verstehen: Lehrbetriebe fördern die Fremdsprachenausbildung 117

5.2. Lernen, arbeiten und leben: Lehrbetriebe ermöglichen Auslandsaufenthalte 119

5.3. Weltspitze: Lehrbetriebe bilden Champions aus 123

DIE BEISPIELE **124**

Sparkasse der Stadt Feldkirch: Mit „Auszeichnung“ nach London 124

Hotel Auracher Löchl: Sechs-Sterne-Praktikum 125

voestalpine Krems: Lehrlingsaustausch ist win-win-Situation 126

„Der Grüne“ Micheluzzi: Weltmeisterlicher Maler − WorldSkills 127

TEST-FUCHS: Lehrlinge mit Weltblick 128

Das Statement

Der ehemalige Landesrat und Dornbirner Unternehmer Manfred Rein ist seit Dezember 2008 Präsident der Wirtschaftskammer Vorarlberg.

Die Internationalisierung ist einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren für die österreichische Wirtschaft und der Motor unserer Konjunktur. Gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten wird das deutlich.

Umso wichtiger ist es, auf eine international ausgerichtete Ausbildung unserer Mädchen und Burschen zu setzen. Österreichs beste Lehrbetriebe wissen und tun das seit langem.

Die Fremdsprachenausbildung im Betrieb − in einem weit über das im Berufsbild festgelegte Maß hinaus − steht ganz oben auf der Agenda der *Fit for Future*-Betriebe. Neben Kursen lassen die Unternehmen berufseigene Lernmaterialen entwickeln, die ihre Lehrlinge reif für die internationale Arbeitswelt machen.

Am besten lernt man eine fremde Sprache in einem fremden Land − eine Binsenweisheit zwar, aber Auslandsaufenthalte müssen auch finanziert und organisiert werden. Auch hier setzen die *Fit for Future*-Betriebe Maßstäbe.

Aus dem Wintersport sind wir in Österreich den jährlichen Medaillenregen gewöhnt, aber auch bei internationalen Berufswettbewerben sind wir spitze − dank der enormen Anstrengungen unserer Lehrbetriebe und „ihrer“ zielstrebigen Lehrlinge.

Als Präsident der Wirtschaftskammer Vorarlberg bin ich stolz darauf, dass unter den *Fit for Future*-Teilnehmern so viele Vorarlberger Lehrbetriebe sind, die auf Internationalisierung setzen, wie zum Beispiel „Der Grüne“ Kurt Micheluzzi, dessen Lehrlinge bereits zweimal Gold von den internationalen Berufswettbewerben mit nach Hause gebracht haben. Sie sind somit das beste Beispiel dafür, dass unsere Lehre *fit for future* macht.

Der Überblick

In den letzten Jahrzehnten ist die Weltwirtschaft schneller gewachsen denn je. Die Zusammenarbeit mit Partnern aus anderen Ländern ist für unsere Betriebe eine tägliche Selbstverständlichkeit. Österreichs kleine offene Volkswirtschaft braucht offene und gut ausgebildete Mitarbeiter. Um diese zu bekommen, investieren Österreichs beste Lehrbetriebe viel, wie die folgende Übersicht zu Erfolgsfaktor 5 „Internationalisierung: Hinterm Horizont geht´s weiter“ zeigt.

Internationalisierung:Hinterm Horizont geht´s weiter		
► **Globalisierung verstehen** Lehrbetriebe fördern die Fremdsprachenausbildung	► **Lernen, arbeiten und leben** Lehrbetriebe ermöglichen Auslandsaufenthalte	► **Weltspitze** Lehrbetriebe bilden Champions aus

ABBILDUNG 1: Internationalisierung der Lehrlingsausbildung

5.1. Globalisierung verstehen: Lehrbetriebe fördern die Fremdsprachenausbildung

Die Sprachbibliothek

Zielsetzung

Mit der Sprachbibliothek der Plansee-Gruppe können Sie Ihre Sprachkenntnisse in Englisch, Italienisch, Französisch und Spanisch weiter ausbauen. Die Sprachbibliothek ist eine wichtige Ergänzung zu unseren Sprachkursen und beinhaltet vielfältige Medien wie (Audio-)Sprachkurse, Romane und Sachbücher, Hörbücher sowie Zeitschriften in allen vier Sprachen.

Englisch

Sprachkurse auf CD, CD-ROM, DVD	Level
Langenscheidt: Der Englisch-Kurs (6 CDs + 3 Bücher)	A1
Langenscheidt: Let's speak English Schnellkurs (3 CDs + Lehrbuch)	A1
Langenscheidt: Quick English (2 CDs + Lehrbuch)	A1
Langenscheidt: Business English Expresskurs	A1
dp: Der Selbstlernkurs für Anfänger und Wiedereinsteiger (4 CD-ROMs, 2 Audio-CDs, 2 Textbücher)	A1
Wirtschaftswoche: Ready for Business English (DVD + Lehrbuch + Headset)	B2 – C1
dp: Englisch Unterwegs	A1
Langenscheidt Kommunikationstrainer Business English: Meetings	A2 – B1
Langenscheidt Kommunikationstrainer Business English: Verhandlungen	A2 – B1
Langenscheidt Kommunikationstrainer Business English: Kunden- und Verkaufsgespräche	A2 – B1
Spotlight Audio CD (Begleit-CDs zu den Zeitschriften)	A1 – B2

Hörbücher	Level
dp: Me talk pretty one day, David Sedaris	A2
dp: Not the end of the world, Kate Atkinson	A2
dp: You can't tell a Man by the song he sings, Philip Roth	A2
The King of Boonland, British Humour	A2
The Mad Dentist, British Humour	A2
dp: Speaking with the Angel, Nick Hornby/Helen Fielding, Kurzgeschichten	A2
dp: Notes from a Big Country, Bill Bryson	A2
dp: Trying to save Piggy Sneed, John Irving	B1
dp: The failure, Jonathan Franzen	B1
dp: After the Plague, T.C. Boyle, Kurzgeschichten	B1

ABBILDUNG 2: Auszug aus der Sprachbibliothek bei Plansee SE

Josef Ostheimer, Leiter der Berufsausbildung bei der **Plansee SE**, nennt mehrere Gründe für das Sprachenangebot im Unternehmen: *„Wir möchten auch die Handlungskompetenz unserer Jungfacharbeiter in den Fertigungsbereichen erhöhen. Wenn ausländische Kunden die Fertigung besichtigen, können die Lehrlinge und Facharbeiter zur Bearbeitung kompetent Auskunft geben.“*

Die Plansee-Gruppe zählt zu den weltweit führenden Herstellern von pulvermetallurgischen Produkten und Komponenten. Am Standort Reutte/Breitenwang können Lehrlinge in ihrer Freizeit im Rahmen der internen Weiterbildung an **Sprachkursen** in Englisch, Französisch, Italienisch und Spanisch teilnehmen. Die Kurse werden von externen Trainern abgehalten. Weiters bietet die **Sprachbibliothek** die Möglichkeit, verschiedene Sprachen zu erlernen. Bücher, CDs und Zeitschriften in Englisch, Italienisch, Französisch und Spanisch stehen dafür zur Verfügung.

Für die Lehrlinge haben die Fremdsprachenangebote laut Josef Ostheimer aber noch einen weiteren Vorteil: *„Bei Plansee setzen wir auf eine internationale Fachkräfteentwicklung. Sehr gute Jungfacharbeiter erhalten die Möglichkeit, in einer Auslandsfirma tätig zu sein. Dabei verbessern gute Fremdsprachenkenntnisse die Chancen der Bewerber.“*

Das in Grödig, Salzburg-Süd beheimatete Softwarehaus **SKIDATA AG** bietet seinen Lehrlingen im hauseigenen Schulungsraum Englisch- und Französischkurse an, die jährlich von ca. zehn Lehrlingen in Anspruch genommen werden. Da die SKIDATA AG in einen internationalen Konzern mit Unternehmenssprache Englisch eingebunden ist, können die Lehrlinge ihre verbesserten Sprachkenntnisse tagtäglich unter Beweis stellen: sei es im Einkauf oder in der Auftragsbearbeitung, wo internationale Kunden- bzw. Lieferantenkontakte an der Tagesordnung sind, oder im Service/Support & IT, wo die Lehrlinge internationale Kundenanfragen beantworten.

„Auch die Lehrlinge in der Technik sind mit technischen Dokumentationen und Manuals in Englisch konfrontiert“, zählt Lehrlingsbeauftragte Andrea Starzer weitere Tätigkeitsbereiche auf, die gute Englischkenntnisse voraussetzen. *„Wir unterstützen unsere Lehrlinge dabei, ihre Sprachkenntnisse über das Berufsschulniveau hinaus zu verbessern und für eine ‚Karriere mit Lehre‘ fit zu machen. Für die weitere Karriereplanung im Konzern ist die Fremdsprachen-Kompetenz neben fundiertem Hard/Software-Know-how ein großer Wettbewerbsvorteil.“*

Optimale Ausbildungsbedingungen im Bereich der Sprachenförderung sind auch das Ziel der **Stadtgemeinde St. Veit an der Glan**, die federführend in der Kärntner Gemeinde-Lehrlingsinitiative ist. Das Bildungsprogramm für die in Ausbildung befindlichen Verwaltungsassistenten und -assistentinnen der Stadtgemeinde St. Veit an der Glan umfasst z. B. verpflichtende Sprachkurse, an denen die Lehrlinge einmal wöchentlich während ihrer Arbeitszeit teilnehmen. Seitdem es das Angebot Lehre und Matura (➔ Erfolgsfaktor 9) gibt, dient der Kurs auch als Vorbereitung für die Teilprüfung Englisch im Rahmen der Berufsreifeprüfung. Lehrlingsausbilder Martin Klemenjak ortet aber schon während der Ausbildungszeit Anwendungsbedarf für Fremdsprachen für seine Lehrlinge:

„Unsere Verwaltungsassistenten und -assistentinnen sind im Bürgerservice genauso wie in der Telefonzentrale eingesetzt. Zu uns kommen viele Touristen, die z. B. Auskünfte über Hotels oder Besichtigungsmöglichkeiten brauchen. Kommuniziert wird auf Englisch – bei unseren Lehrlingen sind die Gäste, auch was die Sprachkompetenz betrifft, in besten Händen.“

Tourism

Qualifizierungsbereich:
Sozialkompetenz für Lehrlinge

Inhalte:

- Learn how to give information about your town and how to interact with people on the phone and in person

  What can you do in winter/summer?
  What is interesting for visiters?

- A guided tour through your town:
  Use the information to prepare a tour and explain and present in English how to get around.

- Answer written requests for information

- How do you cooperate with hotels, airport, car-rental companies in role-plays

Termin:
16. November 2006
von 9:00 bis 16:00 Uhr

Ort:
Rathaus St. Veit/Glan

Trainerin:
Mag. Eva Kainbacher

12

IKAV Kärnten

ABBILDUNG 3: Auszug aus dem Bildungsprogramm des interkommunalen Ausbildungsverbunds Kärnten

5.2. Lernen, arbeiten und leben: Lehrbetriebe ermöglichen Auslandsaufenthalte

Österreichs beste Lehrbetriebe bieten auch ihren jüngsten Mitarbeitern die Chance, durch Auslandsaufenthalte fremde Menschen und Kulturen aus nächster Nähe kennen zu lernen. Nebenbei werden so auch Soft Skills wie Selbstständigkeit und Organisation gefördert. Welche positiven Eindrücke die Begegnung mit fremden Kulturen und Menschen bei vielen Lehrlingen hinterlässt, zeigen die folgenden Beispiele.

Malermeister Karl Freundlinger hat seit Beginn seines Unternehmens **„Der Freundliche Maler“ GmbH** im Jahr 1977 bereits 140 Lehrlingen den richtigen Umgang mit Farbe und Pinsel beigebracht. Im Rahmen der fachlichen Ausbildung setzt der innovative Unternehmer auch auf Ausbildungswochen im Ausland. Mit Unterstützung des EU-Programms Challenge Europe wird Lehrlingen ein Kunst- und Kulturaufenthalt in Rom ermöglicht. Dabei können sie an Hand diverser Kunstwerke und Denkmäler klassische Anwendungen von Marmorimitationen an Ort und Stelle studieren. Der in Rom durchgeführte Unterricht in Stilkunde erweitert den kunsthistorischen Horizont der Lehrlinge erheblich.

„Die Möglichkeit dieser internationalen Zusatzausbildung bedeutet eine weitere Chance für unsere Lehrlinge und unseren Lehrbetrieb, in Europa zu bestehen. Wir sind auch überzeugt, dass die projektorientierte Art des Lernens, das Kennenlernen anderer Kulturen und das Erlernen fremder Sprachen in einem gemeinsamen Europa unumgänglich sind“, so Geschäftsführer Karl Freundlinger.

Neue Erkenntnisse und Erfahrungen im Ausland können auch die Lehrlinge der **Sparkasse der Stadt Feldkirch** sammeln. Diese bietet allen Lehrlingen, die ihre Lehre mit Auszeichnung abschließen, als Belohnung eine Sprachreise nach Worthin an der Südküste Englands. Mehr als drei Viertel der Lehrlinge nützen dieses Angebot, drei Wochen in England unter Gleichaltrigen aus aller Welt zu verbringen und dabei möglichst viel über das Land und seine Kultur zu erfahren (➔ Die Beispiele).

Die Förderung der Mobilität von Jugendlichen hat für Österreichs beste Lehrbetriebe hohe Priorität. Dabei werden sie auch von der öffentlichen Hand, zum Beispiel dem Wirtschaftsministerium und von der Wirtschaftskammer finanziell unterstützt. Die Betriebe erhoffen sich durch internationale Praktika auch mehr international ausgerichtete Arbeitskräfte. Die neuen Impulse, Ideen und Kenntnisse, die die Praktikanten nach Hause mitbringen, werden als wertvolle Inputs für den eigenen Betrieb gesehen.

Viele *Fit for Future*-Betriebe wickeln ihre Auslandspraktika über das **EU-Bildungsprogramm LEONARDO DA VINCI** ab, in das mittlerweile dreißig europäische Länder eingebunden sind. In Österreich organisiert **IFA – Internationaler Fachkräfteaustausch** die Auslandspraktika, vor allem für Lehrlinge.

IFA
Internationaler Fachkräfteaustausch
www.ifa.or.at

Für die Lehrlinge bedeutet das: Sie absolvieren einen Teil der Lehre in einem ausländischen Unternehmen und gewinnen neben praktischen Fähigkeiten das Verständnis für andere Kulturen. Die dreiwöchige Ausbildungszeit wird zur Gänze auf die Lehrzeit in Österreich angerechnet. Dazu kommt ein Eintrag im **„Europass“**, einem europaweit einheitlichen Instrument für die Dokumentation von beruflichen Kompetenzen, was einer späteren Karriere im Ausland sehr förderlich sein kann. Der Großteil der Lehrlinge, die zum Erfahrungen Sammeln ins Ausland gehen, kehrt begeistert und hoch motiviert von der Reise zurück.

Der Bäcker Ruetz im tirolerischen Kematen bietet seinen Lehrlingen *„eine zukunftsorientierte Ausbildung und eröffnet ihnen schon während der Lehrzeit neue Perspektiven auf das Berufsbild.“* Gefördert durch das LEONARDO DA VINCI Projekt machten sich 2005 drei Lehrlinge auf nach Brixham im Süden Englands, vier Busstunden von London entfernt. Sandra und Marijana arbeiteten in der St. Mary´s Bakery und Sybille in einer Shell-Tankstelle.

„Wir konnten bereits nach einer kurzen Einführungsphase im kalten und warmen Snackbereich eigenständig arbeiten. Weiters waren wir im Service, an der Kassa und in der direkten Tischbetreuung täglich mit den Kunden in Kontakt. Ein besonderes Erlebnis waren für uns natürlich auch die Freizeitmöglichkeiten. Ein London-Besuch, Exkursionen nach Darthmoor und Exeter sowie die obligatorischen Shopping-Touren waren nette Begleiterscheinungen unserer Zeit in England. Der Einblick in die Abläufe einer britischen Bäckerei sowie die Sprachverbesserung waren die wesentlichsten fachlichen Errungenschaften unserer Praktikumszeit“, zeigen sich die beiden Bäckerlehrlinge von ihren Auslandserfahrungen begeistert.

„Die Lehrlinge sollen erkennen, dass ihr Lehrberuf viele interessante Entwicklungsmöglichkeiten und Zukunftschancen bietet, die auch im Ausland umsetzbar sind“, nennt Johanna Delorenzo, Marketingleiterin beim Bäcker Ruetz, als Ziel der Auslandspraktika. Angesprochen auf die konkreten Auswirkungen der Arbeitsaufenthalte auf die Lehrlinge bestätigt sie: *„Die Sicherheit bei einem Verkaufsgespräch mit einem fremdsprachigen Kunden wurde wesentlich verbessert. Viele Fachausdrücke wurden den Lehrlingen geläufiger und können nun fließend in der jeweiligen Sprache erklärt werden. Die Lehrlinge haben auch die Unterschiede in der Organisation persönlich erfahren können. Unsere guten Strukturen und klaren Abläufe finden nun noch mehr positive Beachtung. Gesamt gesehen kamen die Lehrlinge mit großer Wertschätzung für die Ausbildung bei uns in Österreich von ihrem Praktikum zurück.“*

Für Konzernunternehmen mit zahlreichen Niederlassungen in europäischen Ländern bieten sich Lehrlingspraktika und -austausche als Ergänzung zur Lehrlingsausbildung geradezu an. So nützt diese Ausbildungsvariante auch die **Geberit Produktions GmbH & Co KG** im niederösterreichischen Pottenbrunn, ein mehrfach ausgezeichneter Lehrbetrieb: Der Amazonen Preis 2002, der Anton Benya Preis 2006 und die Ausbildertrophy 2007 sind nur einige der Preise, die das Unternehmen in den letzten Jahren erringen konnte. Zwei bis vier Lehrlinge pro Jahr packen die Gelegenheit beim Schopf und verbringen jeweils einen Monat bei Geberit Ltd. im südenglischen Aylesford. Die Tätigkeiten der Praktikanten liegen einerseits im Instandhaltungsbereich, andererseits in der Produktion (Spritzguss) und der Montage.

Lehrlingsausbilder Heinz Amberger ist überzeugter Verfechter der Lehrlingspraktika: *„Die Lehrlinge kommen jedes Mal wie ausgewechselt zurück. Ein Auslandsaufenthalt ist wirklich das Beste, was ein junger Mensch machen kann, um selbstständig zu werden.“* Auch die Lehrlinge sind von den Vorteilen des Auslandsaufenthaltes überzeugt, so auch Kunststoffformgeber Raoul: *„Dieses Praktikum ist wirklich etwas Besonderes und nicht vergleichbar mit einer Geldprämie. Eine Erfahrung, die ich sicher nie vergessen werde!“*

Geberit zählt noch weitere ausländische Betriebe zu seinen Partnern in Sachen Lehrlingsaustausch, so etwa die C. Hübner GmbH, ein deutsches Unternehmen, das in der Kunststoffgalvanik tätig ist. *„Unsere Lehrlinge lernen bei Hübner, wie das Verchromen der Kunststoffteile funktioniert, und umgekehrt sehen die Hübner Lehrlinge bei uns, wie das Kunststoffspritzen abläuft“*, präzisiert Heinz Amberger, *„eine ideale Ergänzung zur eigenen Ausbildung für beide Seiten.“*

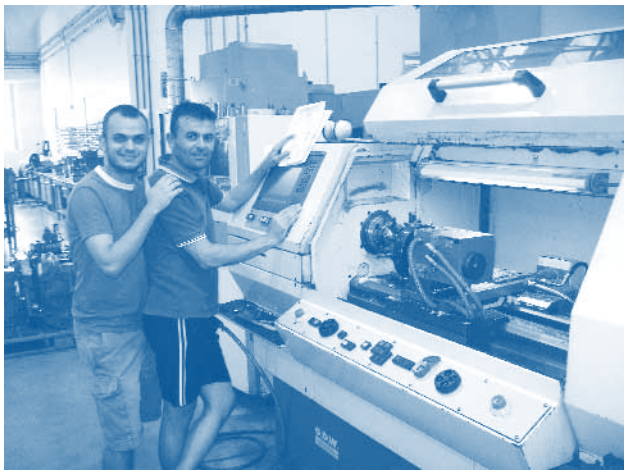


ABBILDUNG 4: Baustelle in Vicenza – der Arbeitsplatz von Lehrling Robert, Quelle: www.tiefbohr-robier.at

Für die **Dipl.-Ing. Franz Robier Baugesellschaft m.b.H.** in Graz steht nicht nur der fachliche Benefit der Auslandspraktika im Vordergrund, sondern auch der Belohnungs-Charakter. Jedes Jahr wird einem Lehrling ein dreiwöchiges Praktikum in Vicenza in Italien ermöglicht. Lehrlingsverantwortlicher Erich Schocklitsch erklärt: *„Nachdem unsere Bauprojekte hauptsächlich im Inland abgewickelt werden, brauchen die Lehrlinge beruflich nicht unbedingt Fremdsprachen. Wovon sie sehr wohl profitieren, ist die gestiegene Selbstständigkeit und die gestärkte Eigeninitiative. Diese wirken sich auch auf die Arbeit im Betrieb sehr positiv aus.“*

Lehrling Robert trat im November 2006 sein Praktikum in Vicenza an. An seiner Baustelle konnte er das Dach neu isolieren und Kaminköpfe mauern. Neben einem Italienischkurs für Anfänger in der ersten Woche stand auch ein Ausflug nach Venedig auf dem Programm. *„Meine Kollegen konnten zwar kein Deutsch und nur wenig Englisch, aber dafür habe ich in der kurzen Zeit ein bisschen Italienisch gelernt. Das Auslandspraktikum war insgesamt eine sehr gute Erfahrung für mich“*, zieht Robert nach seiner Rückkehr ins heimatliche Graz eine positive Bilanz.

Auch das Metallbauunternehmen **ALU-SOMMER GmbH** im Burgenland setzt auf interkulturelles Lernen und schickt seine Lehrlinge zum dreiwöchigen Praktikum auf die Sonneninsel Malta. Die lernfreudigen Metalltechnik-Lehrlinge wechseln dabei von der Schulbank in der Sprachschule an die Werkbank in der weltweit einzigen Playmobil-Männchen-Fabrik. Dabei bekommen sie wertvolle Einblicke in die Abläufe eines Betriebes mit ähnlichem Tätigkeitsfeld. Produktionsleiter Reinhard Neidert ist von der Sinnhaftigkeit des Sprach- und Arbeitsaufenthaltes seiner Lehrlinge restlos überzeugt. *„Die Lehrlinge berichten durch die Bank voller Begeisterung über ihren Aufenthalt in Malta. Deshalb werden wir unsere besten Lehrlinge weiter an diesen Projekten teilnehmen lassen."*

Lehrling Richard war im Mai 2009 in Malta und schildert die Highlights seines Praktikums: *„Ich war überrascht, wie freundlich uns die Leute im Betrieb aufgenommen haben, auch die Älteren. Wir waren sofort voll integriert, bekamen Arbeiten erklärt und durften schon beginnen. Die Malteser haben viel Humor und nehmen die Dinge lockerer als bei uns. Das hat mir besonders gefallen. Ich konnte auch meine Englischkenntnisse um einiges verbessern. Die Insel selbst ist wunderschön, wir haben einige Museen besichtigt, und am Abend haben wir uns unter hunderte junge Leute auf dem Hauptplatz gemischt. Ich habe das internationale Flair sehr genossen."*

Nicht nur in Industrie- und Gewerbebetrieben ist die Lehrlingsausbildung zunehmend international ausgerichtet, auch im Handel gibt es viele „global players", die ihre Lehrlinge mithilfe von Auslandspraktika *Fit for Future* machen, wie z. B. die **Ingrid L. Blecha Ges.m.b.H.**, ein Aluminiumhandelsunternehmen im niederösterreichischen Neunkirchen. Im Mai 2007 und März 2009 bekamen zwei Lehrlinge, damals Großhandelskauffrauen im zweiten Lehrjahr, die Chance zu einem dreiwöchigen Auslandspraktikum. Eine war in Greenock/Schottland, in der Nähe von Glasgow, die andere in Plymouth/England, im südlichsten Teil der Britischen Inseln. Die Organisation wurde über IFA abgewickelt. *„Bei uns bekommt jeder Lehrling, der im Betrieb und in der Berufsschule gute Leistungen bringt, die Möglichkeit zu einem Auslandsaufenthalt. Diese Erfahrung ist für die jungen Leute unglaublich wertvoll"*, betont die Lehrlingsbeauftragte des Unternehmens, Doris Haselbacher.

Lehrling Bianca war bei der Supermarktkette Tesco beschäftigt, wo sie für die Homeshopping-Kunden die Einkäufe zusammenstellte und in der Bäckerei arbeitete. Ihre Kollegin Angelika, die ihr Praktikum im Plymouth Metal Centre absolvierte, war unter anderem für Mahnungen, Rechnungen, Zahlungen und Kundeninformationen per Telefon zuständig. *„Wie sehr die Lehrlinge auch sprachlich profitieren, merken wir, wenn sie wieder zurück am Arbeitsplatz sind. Sie sind viel sicherer am Telefon und können mit englischsprachigen Geschäftspartnern souveräner umgehen. Wer sprachlich besonders talentiert ist, den setzen wir dementsprechend im Verkauf und nicht unbedingt in der Buchhaltung ein"*, schildert Doris Haselbacher den Nutzen der Auslandspraktika ihrer Lehrlinge.

Auch die **voestalpine Krems GmbH** pflegt seit zehn Jahren einen Lehrlingsaustausch mit Partnerunternehmen in England und Belgien und hat damit nur die besten Erfahrungen gemacht (➔ Die Beispiele).

5.3. Weltspitze: Lehrbetriebe bilden Champions aus

Europäische Wettbewerbe wie die EuroSkills oder die Berufsweltmeisterschaften WorldSkills sind eine gute Gelegenheit für *Fit for Future*-Betriebe, die Leistungen ihrer Lehrlinge vor einer internationalen Jury zu präsentieren. Während der vier Tage dauernden WorldSkills etwa messen sich über 800 junge Menschen in 48 Berufen wie Maler/in oder Netzwerktechniker/in an anspruchsvollen internationalen Standards. Sie wetteifern um Medaillen und natürlich um den Titel Weltmeister in ihren Berufen. Ihre Arbeit wird bei den WorldSkills von mehr als hunderttausend Besuchern mit großem Interesse beobachtet.

Die Wettbewerbe in den einzelnen Berufen sind auch als ein Wettstreit der Berufsbildungssysteme zu sehen. So trifft das vor allem auf einige mitteleuropäische Länder konzentrierte duale Berufsausbildungssystem der Lehre auf die rein schulischen Systeme Nordeuropas und Asiens oder das im Wesentlichen unternehmensspezifische Bildungssystem der USA. Dass das österreichische duale System bei diesem Benchmarking hervorragend abschneidet, beweisen die ausgezeichneten Platzierungen vieler *Fit for Future*-Teilnehmer in den letzten Jahren.

„Der Grüne“ Kurt Micheluzzi GmbH & Co kann sogar auf zwei Goldmedaillen bei den WorldSkills verweisen (➔ Die Beispiele).

Viele weitere ausgezeichnete Lehrbetriebe finden sich bei internationalen Wettbewerben ebenso auf den obersten Rängen. Die **voestalpine Stahl GmbH** in Linz, die u. a. in den Lehrberufen Anlagentechnik und Mechatronik ausbildet, schickt ihre besten Lehrlinge regelmäßig als Teilnehmer zu den WorldSkills. 2003 gewannen zwei Lehrlinge in St. Gallen die Bronze-Medaille. Für die Teilnahme in Calgary 2009 hat sich wieder ein Elektrobetriebstechniker qualifiziert. Ausbildungsleiter Peter Grininger, selbst Chefexperte im Beruf Anlagenelektrik, investiert viel Zeit und Mühe in die Teilnahme seiner Lehrlinge an den WorldSkills. *„Ich vergleiche die Vorbereitung der Lehrlinge auf die Berufsweltmeisterschaft gerne mit dem Spitzensport, wo ohne hartes Training gar nichts geht. Die Wirtschaftskammer unterstützt uns tatkräftig bei der landesweiten Vorbereitung aller Teilnehmer. Obwohl die Mitbewerber aus anderen Nationen, wie z. B. aus Asien, viel länger und härter trainieren können, sind wir Österreicher − nicht zuletzt dank unserer exzellenten Lehrlingsausbildung − in vielen Berufen Weltspitze.“* Eine weitere Motivation für die Teilnahme an internationalen Wettbewerben ist für Peter Grininger, *„dass wir internationales Know-how in die Ausbildung einfließen lassen können. Es werden Kompetenzen entwickelt, Kontakte geknüpft und die Begeisterung für Leistung geweckt.“*

Diese Begeisterung für Spitzenleistungen bringen auch jene Lehrlinge im **LoitiDent-Dentallabor ZTM Martin Loitlesberger** in Gmunden mit, die bei Wettbewerben in Deutschland schon mehrfach ihr Können erfolgreich unter Beweis gestellt haben.

Das **First-Class-Hotel EUROPÄISCHER HOF** in Bad Gastein bietet seinen Lehrlingen ebenfalls eine Spitzenausbildung in den Lehrberufen Koch/Köchin und Restaurantfachmann/frau. Den Beweis dafür liefern die Preise, die sie bei verschiedenen internationalen Wettbewerben gewonnen haben. Kochlehrling Florian Fernmüller qualifizierte sich 2006 für die Internationale Kochkunst-Ausstellung in Stuttgart und kam prompt mit der Silbermedaille im Gepäck nach Hause. Drei weitere Lehrlinge nahmen 2007 am „Wettbewerb der Regionen“ im deutschen Wernigerode teil − bei dem Lehrling René Judmaier als Sieger hervorging.

ABBILDUNG 5:„Wettbewerb der Regionen“: Claudia Breuss und Sieger René Judmaier mit Kollegen und Jury, © Konrad Rauscher

Die Beispiele

Sparkasse der Stadt Feldkirch: Mit „Auszeichnung“ nach London

ABBILDUNG 6: Lehrling Julia Lins aus der Filiale Rankweil mit neuen Freunden in Worthing/Südengland

DAS UNTERNEHMEN

Sparkasse der Stadt Feldkirch, rund 225 Mitarbeiter, davon 8 Lehrlinge
Ausgebildeter Lehrberuf: Bankkaufmann/frau
Kontakt: www.sparkasse-feldkirch.at

Die Sparkasse der Stadt Feldkirch bietet ihren Kunden eine breite Palette an Finanzdienstleistungsprodukten in 13 Filialen. Seit 22 Jahren werden in der Sparkasse Feldkirch Lehrlinge im Lehrberuf Bankkaufmann/frau ausgebildet. Das Unternehmen bekam bereits mehrfach von Land und Wirtschaftskammer Vorarlberg das Prädikat „Ausgezeichneter Lehrbetrieb“ für die hohe Qualität und das besondere Engagement in der Lehrlingsausbildung verliehen.

BEST PRACTICE

Die Sparkasse der Stadt Feldkirch bietet allen, die ihre Lehre mit Auszeichnung abschließen, eine Sprachreise nach Worthing an der Südküste Englands. Der Großteil der angehenden Bankkaufleute lässt sich die einmalige Gelegenheit, Land und Leute kennen zu lernen, nicht entgehen.

„Zuerst haben die Jugendlichen schon Bedenken, was da auf sie zukommen wird. Schließlich kennen sie vorher niemanden und wissen auch nicht, zu welcher Familie sie kommen werden“, schildert Ausbildungsleiterin Martina Stiegler die anfängliche Skepsis der Lehrabsolventen. *„Sobald sie aber die Gruppe kennen und den ersten Tag miteinander verbracht haben, sind sie in ihrer Neugierde und Abenteuerlust nicht mehr zu bremsen. Dann genießen sie das gemeinsame Lernen, die Ausflüge nach London und Umgebung und haben einfach Spaß miteinander. Bei einer „International Food Party“ haben sie zum Beispiel Schnitzel und Apfelstrudel serviert und konnten ihrerseits Essen aus Korea, Ungarn, China und Kasachstan probieren. Dadurch dass sie immer Englisch sprechen müssen, verbessern sich natürlich ihr Wortschatz und ihre Eloquenz.“*

Die verbesserten Sprachkenntnisse kommen den gelernten Bankkaufleuten später am Arbeitsplatz sehr zugute, wenn beispielsweise englischsprachige Kunden am Telefon oder auch persönlich in der Bank beraten werden sollen. Die Nachhaltigkeit dieser Ausbildungsmaßnahme zeigt sich auch daran, dass manche ehemalige Lehrlinge noch Jahre später Kontakt zu ihren englischen Familien bzw. zu den neu gewonnenen Freunden aus aller Welt halten.

Hotel Auracher Löchl: Sechs-Sterne-Praktikum

DAS UNTERNEHMEN

Altstadt Genusshotel & Tiroler Wirtshaus Auracher Löchl, 32 Mitarbeiter, davon 8 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberuf: Restaurantfachmann/frau, Koch/Köchin, Hotel- und Gastgewerbeassistent/in
Kontakt: www.tirolaustria.at

Das Weinhaus Auracher Löchl verdankt seinen Namen einer im 13. Jahrhundert in Kufstein ansässigen Bierbrauerfamilie namens Auracher. Das sogenannte Löchl war ein Stollen im Festungsberg, der zur Einlagerung von Eis für die Bierbrauerei diente. Im Jahre 1983 hat der Zillertaler Unternehmer Raimund Hirschhuber das Auracher Löchl gekauft. Seit dem Jahre 2003 hat sein Sohn Richard Hirschhuber das Auracher Löchl in seinem Besitz. Er und seine Mannschaft haben das Altstadtgenusshotel & Weinhaus zu einem fixen Treffpunkt für Freunde aus Nah und Fern gemacht. Deren Maxime: „Qualität bei allem was wir tun und Freundlichkeit gegenüber allen Mitmenschen!“

BEST PRACTICE

In der Tourismusbranche hat langfristig nur der Erfolg, der Leistungen auf hohem internationalem Niveau erbringt. Das Hotel Auracher Löchl in Kufstein schickt daher seine Lehrlinge zum Lernen ins Ausland. Geschäftsführer Richard Hirschhuber nützt dabei seine guten Kontakte zu Branchenkollegen in ganz Europa: *„Bei Auslandspraktika ist es vor allem wichtig, dass die Lehrlinge eine andere regionale Kochweise kennen lernen, etwas was es in Österreich in der Form nicht gibt. Deshalb ist uns auch die Wahl des Betriebs sehr wichtig, dass er möglichst konträr zu unserem ist, um den Horizont der Lehrlinge bestmöglich zu erweitern.“*

Vorab wird geklärt, welche besonderen Fähigkeiten und Interessen der einzelne Lehrling mitbringt, dann wird der optimale Betrieb für ihn gesucht. Lehrling Jasmin war für drei Wochen in Süddänemark in der Stadt Sanderbug. Das dortige Hotel-Restaurant Fakkelgarden hat sechs Sterne und kocht auf sehr exklusivem Niveau. Jasmin war begeistert:

ABBILDUNG 7: Lehrling Jasmin bei der Fischzubereitung

„Es war für mich sehr spannend zu sehen, auf welch verschiedene Weise Fisch zubereitet werden kann. Ein besonderes Angebot dieses Restaurants, das direkt am Meer lag, war die regionale Küche, und die ist nun einmal, wie der Name schon sagt, in jedem Land eine andere. Ich habe erkannt, wie interessant der Job in der Tourismusbranche ist und dass mir aufgrund der guten Ausbildung im Auracher Löchl alle Türen im Tourismus weltweit offen stehen.“ Eine weitere, beruhigende Erkenntnis nahm Jasmin noch mit nach Hause: Andere Betriebe, in welchen Land auch immer, kochen auch nur mit Wasser!

voestalpine Krems: Lehrlingsaustausch ist win-win-Situation

DAS UNTERNEHMEN

voestalpine Krems GmbH, rund 622 Mitarbeiter, davon rund 53 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Maschinenbautechnik, Produktionstechniker/in, Elektrobetriebstechnik
Kontakt: www.voestalpine.com

Die voestalpine Krems ist europäischer Marktführer in der Produktion von gewalzten Rohren und Profilen. Auf modernsten Profilieranlagen wird Bandstahl zu Formrohren und Profilen verarbeitet. Um den Anforderungen eines internationalen Konzerns gerecht zu werden, setzt die voestalpine Krems auf die internationale Ausrichtung ihrer Facharbeiterausbildung. Ein wichtiges Instrument dabei ist der Austausch von Lehrlingen zwischen den einzelnen Konzerngesellschaften.

BEST PRACTICE

Seit zehn Jahren schickt die voestalpine Krems Lehrlinge zur Ausbildung sowohl nach Belgien als auch nach England. Im Gegenzug kommen die Jugendlichen der beiden Schwesterfirmen zum Lern- und Arbeitsaufenthalt nach Krems.

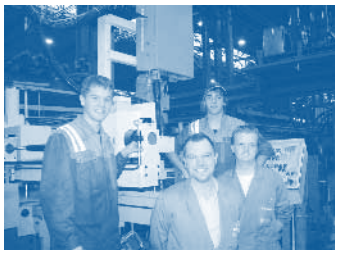


ABBILDUNG 8: Lehrlinge und Betreuer in der Schwesterfirma Sadef in Belgien beim Umbauen einer Profilieranlage

Zwei bis vier Lehrlinge verbringen jährlich ein dreiwöchiges Auslandspraktikum im Schwesterunternehmen **Sadef** in **Belgien**. Um die Organisation und den Aufenthalt kümmert sich die voestalpine Krems. Reise, Aufenthalt und Versicherung werden vom Programm für Lebenslanges Lernen Leonardo da Vinci bzw. dem Wirtschaftsministerium gefördert. Verwaltet und vergeben werden diese Fördergelder von IFA – Internationaler Fachkräfteaustausch. Die Lehrlinge arbeiten an der Instandhaltung von Maschinen und bekommen Einblicke in andere Produktionsmethoden. In Brügge haben die Lehrlinge die Gelegenheit, eine der schönsten Städte Europas näher kennen zu lernen. Für jene Lehrlinge, die ihr Auslandspraktikum bei **Metsec** in **England** verbringen, steht natürlich ein Fußballmatch auf dem Freizeitprogramm.

Lehrlingsausbilder Gerald Geppel ist überzeugt vom Nutzen des gegenseitigen Austausches. *„Die verbesserten Englischkenntnisse kommen unseren Lehrlingen vor allem dann zugute, wenn sie vor Besuchern die Lehrlingsausbildung auf Englisch vorstellen sollen, englischsprachige Maschinenbeschreibungen lesen oder EDV-Programme bedienen müssen. Abgesehen davon stecken die Lehrlinge alle anderen mit ihrer neu gewonnenen Motivation und Begeisterung an. Die Präsentation der Fotos und Erlebnisse vor der Geschäftsführung hinterlässt bei dieser auch jedes Mal einen sehr positiven Eindruck.“*

„Der Grüne“ Micheluzzi: Weltmeisterlicher Maler

DAS UNTERNEHMEN

„Der Grüne“ Kurt Micheluzzi GmbH & Co, 26 Mitarbeiter, davon 9 Lehrlinge
Ausgebildeter Lehrberuf: Maler/in und Anstreicher/in
Kontakt: www.dergruene.at

„Der Grüne“ Malermeister aus Hard am Bodensee ist mit seinem Slogan „Der Grüne treibt es bunt“ im ganzen Land Vorarlberg und über dessen Grenzen hinaus bekannt. Christian Micheluzzi, der das Geschäft mittlerweile in achter Generation führt, weiß um die Wichtigkeit des Faktors Mensch im Dienstleistungsprozess. Deshalb investiert er jährlich viel in die Aus- und Weiterbildung der jungen Facharbeiter und beteiligt sich regelmäßig an nationalen und internationalen Wettbewerben.

BEST PRACTICE

Mit einem eigens entwickelten Ausbildungsplan für die Lehrlinge, einem firmeneigenen Schulungszentrum sowie erfahrenen Lehrlingsausbildern eilt „Der Grüne“ von Erfolg zu Erfolg: Bei Landes- und Bundeslehrlingswettbewerben landen die Micheluzzi-Lehrlinge seit Jahren regelmäßig auf den ersten Plätzen. Drei der Spitzenlehrlinge qualifizierten sich bisher für die Berufsweltmeisterschaften WorldSkills und machten Österreich dabei alle Ehre: Der heutige Geschäftsführer Christian Micheluzzi errang 1995 in Lyon die Goldmedaille, und 2001 erkämpfte sich Lehrling Reinhard Grabher ebenfalls Gold in Seoul.

Die Vorbereitung auf die Weltmeisterschaft ist geprägt von intensivem praktischem Training. Fünf bis sechs Monate üben die Kandidaten im eigens gebauten Schulungszentrum unermüdlich verschiedene Arbeiten und Techniken: So müssen ein vorgegebenes Design maßstabgetreu (ohne technische Hilfsmittel) vergrößert und farblich ausgeführt, Farbtöne in einer kontinuierlichen Abstufung gemischt und in drei Streifen auf die Wand gesetzt, ein Teil einer Wand tapeziert und eine Schrift mit Pinsel freihändig aufgetragen werden. Gecoacht werden die Lehrlinge dabei vom Chef persönlich.

Beim Wettbewerb selbst muss dann in 22 Stunden, aufgeteilt auf vier Tage, alles perfekt laufen. Eine bewundernswerte Leistung der Kandidaten, die sich nach ihrem Sieg als die besten der Welt bezeichnen dürfen. Konditions- und mentales Training führen die Kandidaten zu Höchstleistungen.

ABBILDUNG 9: Goldmedaillen-Gewinner Christian Micheluzzi 1995 in Lyon

ABBILDUNG 10: Goldmedaillen-Gewinner Reinhard Grabher bei der Vorbereitung auf die WorldSkills

TEST-FUCHS: Lehrlinge mit Weltblick

DAS UNTERNEHMEN

TEST-FUCHS GmbH, 240 Mitarbeiter, davon 40 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Mechatronik, Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin, Bürokaufmann/frau
Kontakt: www.test-fuchs.com

Das 1946 von Fritz Fuchs gegründete Unternehmen ist weltweit führend in den Bereichen Prüfanlagen für die Luft- und Raumfahrt. Darüber hinaus entwickelt und produziert TEST-FUCHS Schmieröl- und Kraftstoffpumpen sowie Tiefsttemperaturkomponenten für die Raumfahrt und die automotive Industrie. Neben dem Hauptfirmensitz in Groß-Siegharts hat TEST-FUCHS weitere Niederlassungen in Deutschland, Großbritannien und Italien. Die innovative TEST-FUCHS-Lehrlingsausbildung wurde 2009 mit dem Staatspreis „Beste Lehrbetriebe – *Fit for Future*“ ausgezeichnet.

BEST PRACTICE

Internationalität spielt in der Luftfahrtbranche eine wichtige Rolle. Daher besuchen die Lehrlinge im dritten Lehrjahr multimedial aufbereitete Englisch-Workshops in der TEST-FUCHS Academy. Die TEST-FUCHS Lehrlinge lernen dabei wichtige technische Begriffe und üben sowohl das Verstehen von Native-Speakers anhand von Filmen als auch sich bei Präsentationen und Übungen selbst in Englisch auszudrücken. Die erworbenen Sprachkenntnisse können die Lehrlinge bei den häufigen Betriebsbesuchen internationaler Kunden sowie bei Montagen im Ausland gleich praktisch umsetzen. Internationale Erfahrungen können die Jugendlichen auch bei einem dreiwöchigen Praktikum in Finnland oder Schweden sammeln.

Zusammenfassend beschreibt der Ausbildungsleiter, Markus Nagl, das Angebot der TEST-FUCHS Academy, stolz: *„Unter dem Motto ‚Lehre mit WEITblick – Lehre mit WELTblick' geben wir den Jugendlichen in unserem Unternehmen neben der praktischen Ausbildung in 15 verschiedenen Abteilungen das erforderliche Hintergrundwissen mit auf den Weg. Und dieser Weg führt sie dank unserer internationalen Kundschaft in alle Teile Europas und weiter. Dass sich unsere Lehrlinge bei diesen Auslandseinsätzen ebenso wie bei Kundengesprächen im Haus auf Englisch ausdrücken können, ist selbstverständlich.“*

ABBILDUNG 11: Englisch-Workshop in der TEST-FUCHS Academy

ABBILDUNG 12: TEST-FUCHS-Lehrlinge während ihres Auslandspraktikums in Helsinki

ERFOLGSFAKTOR

6

AUF DEN AUSBILDER KOMMT ES AN

Erfolgsfaktor 6

Auf den Ausbilder kommt es an

DAS STATEMENT **131**

Ulfried Hainzl, Präsident der Wirtschaftskammer Steiermark

DER ÜBERBLICK **132**

6.1. Fast ein „Wunderwuzzi“ – Anforderungen und Erwartungen an Ausbilder 133

6.2. Weiterbildung: Ausbilder lernen ein Leben lang 134

6.3. Engagement außerhalb des Betriebes: Einsatz, der sich lohnt 136

6.4. Vernetzung der Ausbilder: Erfolgreich „Networken“ 138

6.5. Eltern als Partner in der Lehre 139

DIE BEISPIELE **140**

Land Oberösterreich: Ein Land zeigt´s vor 140

Ikea: So wird man Top-Ausbilder 141

Computer Center Lorentschitsch: Voller Einsatz für eine moderne Lehre 143

Ing. Mag. Ulfried Hainzl ist Präsident der Wirtschaftskammer Steiermark und geschäftsführender Gesellschafter der Autohaus Winter GmbH in Graz.

Das Statement

Der Erfolg der Lehrlingsausbildung ist mit dem Gelingen einer guten Speise vergleichbar. Dazu braucht es ein gutes Rezept, qualitativ hochwertige Zutaten und einen Koch, der sein Handwerk versteht: Der anhand seiner Erfahrung, seines Könnens und seines Gespürs kulinarische Köstlichkeiten auf den Tisch zaubert.

Diese Rolle nimmt in der Lehrlingsausbildung eine ganz bestimmte Person wahr – der Ausbilder. Er ist Vorgesetzter, aber auch Förderer und Mentor der Lehrlinge. Er vermittelt ihnen das nötige Fachwissen und die erforderlichen Fertigkeiten für ihren Beruf. Zudem ist er häufig auch Ansprechpartner bei persönlichen Problemen und Konflikten.

Nicht jeder ist für diese anspruchsvolle Aufgabe geeignet, denn den Ausbildern wird viel abverlangt: Sie müssen fachlich top sein, über rechtliche Grundlagen und Neuerungen Bescheid wissen und vor allem auch über das pädagogische Rüstzeug zur Weitergabe ihres Könnens verfügen.

Geduld, Freude an der Arbeit mit jungen Menschen und eine gehörige Portion Idealismus runden das Anforderungsprofil ab. Dass sich der Einsatz lohnt, zeigt sich u. a. in der großen Anzahl der Lehrlinge, die in den Lehrbetrieben bleiben und dort jenes Kontingent an Facharbeitern bilden, das langfristig die Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft sichert.

Um das hohe Niveau der Lehrlingsausbildung auch in Zukunft zu garantieren, vertrauen die Ausbilder nicht nur auf ihr eigenes Können, sondern holen sich Unterstützung von vielen Seiten: die Vernetzung in Form von Ausbilderstammtischen zum Informationsaustausch zählt ebenso dazu wie Weiterbildungen und der Besuch von Fachveranstaltungen.

Als Präsident der Wirtschaftskammer Steiermark und als Unternehmer weiß ich um die Herausforderungen, die unsere Ausbilder zu meistern haben. Umso mehr freut mich der Erfolg von vielen steirischen *Fit for Future* Teilnehmern wie dem Energieanlagenbauer KWB aus St. Margarethen/Raab, der 2008 den Staatspreis *Fit for Future* in der Kategorie Mittelbetrieb gewonnen hat.

Der Überblick

Wie wäre es um unsere Wirtschaft und im Speziellen um die Lehrlingsausbildung bestellt, gäbe es keine Vorbilder, die mehr tun, als ihre „job description“ verlangt? Wie die vielen *Fit for Future*-Einsendungen zeigen, finden sich erfreulich viele solcher Vorbilder an Einsatzbereitschaft, persönlichem Engagement und Idealismus in unseren Betrieben. Es sind die Ausbilder, die sich täglich im direkten Kontakt mit den Jugendlichen um deren fachliche und persönliche Entwicklung bemühen.

In ihrer Funktion sind die Ausbilder für die Vermittlung des Berufsbildes zuständig. Mit der reinen Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten ist es aber nicht getan. Die Latte der Anforderungen an Ausbilder ist weitaus höher gesteckt, wie das Beispiel der *Fit for Future*-Einsendung des Landes Oberösterreich beweist (➔ Die Beispiele). Ausbilder brauchen eine umfassende fachliche Qualifikation sowie herausragende persönliche und soziale Kompetenz. Darüber hinaus gilt es, unterschiedlichste Rollen auszuüben.

Wer diesen Weg einschlagen möchte, hat gewisse rechtliche Anforderungen zu erfüllen. Diese sind im Berufsausbildungsgesetz (BAG) geregelt. Die Grundausbildung alleine reicht den *Fit for Future*-Ausbildern aber nicht. Ein Großteil der Ausbilder nimmt die zahlreichen Weiterbildungsangebote in Anspruch.

Vielen *Fit for Future*-Ausbildern ist es ein Bedürfnis, ihr Know-how auch außerhalb des Lehrbetriebes – etwa in den Fachorganisationen der Wirtschaftskammer, als Prüfer bei Lehrabschlussprüfungen oder in den Berufsschulunterricht – einzubringen. Sie leisten damit einen wertvollen Beitrag zur qualitativen Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung insgesamt.

Diesem Ziel dient auch die Vernetzung der Ausbilder untereinander. Die Teilnahme an Ausbilderstammtischen, -foren oder Ausbilderkongressen ist für die *Fit for Future*-Ausbilder ein Muss.

Die folgende Abbildung zeigt die vielfältigen Aufgaben und Herausforderungen, die Lehrlingsausbilder heute erfolgreich bewältigen.

Lehrlingsausbilder heute
► setzen auf Weiterbildung und lebenslanges Lernen
► engagieren sich auch außerhalb des Lehrbetriebes
► nützen die Vernetzung und den Informationsaustausch untereinander
► meistern hohe Anforderungen und füllen verschiedene Rollen aus

ABBILDUNG 1: Lehrlingsausbilder heute

6.1. Fast ein „Wunderwuzzi“ – Anforderungen und Erwartungen an Ausbilder

Höchste fachliche, persönliche und soziale Kompetenz zeichnet erfolgreiche Lehrlingsausbilder von heute aus, wie die Einsendungen der *Fit for Future*-Betriebe zeigen.

> *„Die Schlüsselpersonen zur erfolgs- und qualitätsgesicherten Lehrlingsausbildung sind unsere Lehrlingsausbilder. Unsere hohen Maßstäbe spiegeln sich im Anforderungsprofil für Lehrlingsausbilder wider. Darin werden die fachliche Qualifizierung, die persönliche Eignung und der Grundsatz, die Unternehmensziele mitzutragen, miteinander vernetzt.“* (Ausbildungsleiterin Claudia Dedl beim **Land Oberösterreich** ➔ Die Beispiele).

„Soft skills“ werden dabei immer wichtiger. Der Wiener *Fit for Future*-Teilnehmer **Baumeister Rudolf Denk** sieht das folgendermaßen: *„Eigenschaften wie Frustrationstoleranz, Stressbewältigung, Werteorientierung und Ausgeglichenheit sind für einen Ausbilder unverzichtbar. Sie erlauben es ihm, auch in Nicht-Routine-Situationen flexibel und angemessen zu reagieren. Die nötige Ausgeglichenheit wiederum basiert auf Selbstvertrauen und Vertrauen in das eigene Können.“*

Die **soziale Kompetenz** schließt all jene Eigenschaften mit ein, die den Umgang mit anderen Menschen betreffen, wie z. B. Kommunikationsfähigkeit, Konfliktlösung oder Teamführung. Dem Ausbilder wird hier so manches abverlangt, wie z. B. bei der **Nicola Bostelmann & Sohn Elektroinstallationen GmbH**. Dort sind der Ausbilder und die Lehrlinge oft gemeinsam auf einer Baustelle im Einsatz. Da kann es mitunter vorkommen, dass der Ausbilder als Mediator bei Problemen vermitteln muss und damit seine soziale Kompetenz unter Beweis stellen kann.

Eine weitere wichtige Anforderung an Ausbilder ist deren **Methodenkompetenz**. Die oberösterreichische Unternehmerin Ingeborg Salletmayr vom **Friseurteam Ingeborg**, einem der drei Nominierten für den *Fit for Future*-Staatspreis 2008 in der Kategorie Kleinbetriebe, betont die Wichtigkeit der richtigen Methodenwahl bei der Vermittlung von Fertigkeiten: *„Der Lehrling muss zuallererst bereit und motiviert sein, etwas Neues zu lernen. An mir liegt es zu entscheiden, ob eine mündliche Einweisung genügt oder ob es besser ist, Dinge vorzuzeigen, beispielsweise am Puppenkopf. Am besten lernt der Lehrling, wenn ich beide Methoden kombiniere. Zuerst erklären, dann vorzeigen und selber ausprobieren lassen. Wichtig ist auch die spätere Nachkontrolle. Erst dann zeigt sich, ob etwas wirklich „sitzt“. Ich sehe das Lernen als Prozess, der nie abgeschlossen ist.“*

Ausbilder sind mit den unterschiedlichsten Erwartungen von Seiten der Lehrlinge, der Unternehmensleitung oder auch der Eltern konfrontiert. Einerseits tragen sie die Verantwortung dafür, dass die Lehrlinge eine Top-Ausbildung bekommen und fit für den Arbeitsmarkt werden. Andererseits haben Sie es mit Menschen in einer der wichtigsten und vielleicht auch schwierigsten Phase ihres Lebens zu tun, was auch den Ausbildern viel Feingefühl abverlangt. Diese teils widersprüchlichen Rollenerwartungen gilt es unter einen Hut zu bringen.

Die Rollen der Ausbilder definiert der oberösterreichische Spezialist in Verpackungstechnik und *Fit for Future*-Teilnehmer **Smurfit Kappa Interwell GmbH & Co KG** folgendermaßen:

Ausbilder sind...	
► Trainer	Vermittler des Berufsbildes
► Vorgesetzte	Vertreter der Arbeitgeberinteressen
► Partner	Ansprechpartner bei Problemen
► Erzieher	Begleiter auf dem Weg zum selbstständigen und reifen Erwachsenen
► Personalentwickler	Förderer in Hinblick auf die weitere Karriere

ABBILDUNG 2: Rollen der Ausbilder

„Ein guter Ausbilder ist einer, der die Liebe zur Zusammenarbeit mit Menschen, ein natürliches und authentisches Auftreten hat und ausreichend Empathie für die Lehrlinge aufbringen kann“, meint die Chefin der **Piroche Austria – Anna Mihalits KEG** in Hall in Tirol, Sabine Mihalits, *„Arbeitszeit ist gleich Lebenszeit – wer das begriffen hat, wird seinen unterschiedlichen Rollen als Ausbilder sicher gerecht werden“.*

6.2. Weiterbildung: Ausbilder lernen ein Leben lang

„Weiterbildung heißt für mich vor allem, dass ich meine Sozialkompetenz stärke, dass ich mich interessiere, wie andere Betriebe an die Lehrlingsausbildung herangehen und versuche, Anregungen von außen auch im eigenen Unternehmen umzusetzen“, resümiert Martina Stiegler, Ausbildungsleiterin der **Sparkasse der Stadt Feldkirch**, ihren persönlichen Zugang zu Weiterbildung.

Ein Blick in die Weiterbildungsangebote für Ausbilder zeigt: Die Themenpalette ist breit gefächert und reicht von der Vertiefung fachlicher Kompetenzen bis zur Erweitung von pädagogischem Know-how und Stärkung der sozialen Fähigkeiten. Diese Angebotsvielfalt zeugt aber auch von der großen Nachfrage und dem Interesse der Ausbilder an „lebenslangem Lernen“. Durch ihr Weiterbildungsengagement gelingt es den Ausbildern, für die Erfüllung ihrer Aufgabe up-to-date zu bleiben.

Ein wesentlicher Faktor für den Erfolg des Ausbilders sind seine Führungsqualitäten. Nur wer gut führen kann, wird aus einer Gruppe von einzelnen Lehrlingen ein Team machen können und dieses auch durch schwierige Konfliktsituationen hindurch steuern können.

Die **HKI Heizkessel und Industrieanlagen GmbH** in Wolfsberg in Kärnten ermöglicht deshalb sowohl den Teamverantwortlichen als auch den Ausbildern den Besuch des College Leadership des WIFI Management Forum. In den insgesamt acht Modulen werden den Teilnehmern Themen wie Führungsinstrumente, Konfliktmanagement und Führungsaufgaben in der Praxis näher gebracht. *„Die Ausbildung am WIFI Management Forum hat mir klar gezeigt, wie ich selbst als Führungskraft auf andere wirke und welche Methoden ich anwenden kann, um bei meinen Lehrlingen die Neugier und die Lernbereitschaft zu wecken“*, ist Lehrlingsausbilder Peter Meißl überzeugt.

Für den Ausbildungsleiter des Grazer Chemie-Unternehmens **Cytec Surface Specialities Austria GmbH**, Johann Hiden, sind es das „leadership-training“ und der Lehrgang „Lehrlinge führen und leiten“ am ÖPWZ (Österreichisches Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeits-Zentrum), die ihm wertvolle Einsichten in puncto Lehrlingsführung vermittelt haben. Er sieht es als *„eine besondere Herausforderung im Arbeitsalltag, mich in die jeweils unterschiedlichen Lebens- und Arbeitswirklichkeiten der Jugendlichen hineinzuversetzen. Die Anforderungen an Führungskräfte sind ja nirgendwo so vielfältig, anspruchsvoll und komplex wie in der Lehrlingsausbildung. Da ist es gut, wenn man sich in Seminaren entsprechende Führungswerkzeuge aneignen kann“*.

Eine nicht ganz alltägliche Weiterbildung hat die niederösterreichische Unternehmerin Ulrike Fink-Sveiger von der **Fink-Sveiger GmbH & Co KG** in Kirchberg, einem Unternehmen der Lebensmittel-, Eisen- und Hartwarenbranche, absolviert: eine **Gender- und Diversity-Zertifizierung**, die ihr den Zugang zu den Lehrlingen aus anderen Kulturen erleichtert. *„Durch die Ausbildung habe ich gelernt, Vorurteile abzubauen und den kulturellen Background meiner Lehrlinge besser zu verstehen. Man bekommt eine ganz andere Sensibilität beispielsweise in der Frage des Kopftuch-Tragens bei Musliminen und findet einen besseren Zugang zu den Lehrlingen mit Migrationshintergrund.“*

Viele *Fit for Future*-Ausbilder nützen auch die Angebote der Ausbilder-Akademien, die es mittlerweile in fast allen Bundesländern gibt, um dort einen Abschluss als **diplomierte Lehrlingsausbilder** zu erwerben. Martina Stiegler von der Sparkasse der Stadt Feldkirch hat diese Ausbildung absolviert.

> *„In der WIFI Ausbilder-Akademie wird einem wirklich etwas abverlangt. Es gibt eine Projektarbeit zu schreiben, man muss Inhalte präsentieren und sich intensiv mit den Themen auseinandersetzen. Dafür wird man belohnt mit einem tiefen Einblick in die Materie, den man sonst nicht bekäme. Wo trifft man schon auf so viele Gleichgesinnte, mit denen man sich austauschen kann? Von den Erfahrungen der anderen kann man immens profitieren.“*

Ausbilder lernen aber nicht nur in Kursen sondern auch im Umgang mit den ihnen anvertrauten Jugendlichen. Diese Erfahrung hat Firmenchef Peter C. Behavy von der **Floridofilm e.U.** in Wien gemacht. Er hat im Jahr 2008 seinen ersten Medienfachmann-Lehrling eingestellt und schildert seine Situation als Ausbilder folgendermaßen: *„Da es sich um meinen ersten Lehrling handelt, bin ich selber täglich am Lernen. Ich werde fast jeden Tag von meinem Lehrling vor neue Aufgaben gestellt: Probleme und Fragen, mit denen ich eigentlich nicht gerechnet habe. Ich versuche, mein fehlendes Wissen zu ergänzen bzw. Fragen und Problemstellungen einerseits mit meiner Frau, mit Kollegen aus anderen Firmen und mit der Wirtschaftskammer zu klären.“* Peter C. Behavy ist somit das beste Beispiel dafür, dass nicht nur Lehrlinge von Ausbildern lernen, sondern auch umgekehrt.

6.3. Engagement außerhalb des Betriebes: Einsatz, der sich lohnt

Das Arbeitsprogramm eines Lehrlingsausbilders ist dicht gedrängt: Da gilt es, die Lehrlinge zu betreuen, Ausbildungspläne zu entwerfen, Feedback-Gespräche mit Lehrlingen über deren Ausbildungsfortschritt zu führen und vieles mehr. Trotzdem nehmen sich viele *Fit for Future*-Ausbilder noch Zeit, ihr Wissen auch außerbetrieblich zur Verfügung zu stellen: Sie arbeiten in lokalen oder regionalen Ausschüssen mit, betätigen sich als Prüfer bei Lehrabschlussprüfungen oder beraten die Fachorganisationen in der Wirtschaftskammer. Gerade diese wissen das Know-how der Ausbilder und deren Feedback aus der Praxis zu schätzen.

Ein breites Betätigungsfeld ist die Mitarbeit bei **Berufswettbewerben**. Hier können sich die besten Jung-Fachkräfte aneinander messen. Ohne die tatkräftige Mithilfe von Vertretern aus den Lehrbetrieben könnten diese aufwändigen nationalen und internationalen Wettbewerbe (EuroSkills, WorldSkills) wohl kaum durchgeführt werden. Die Erfolge der Teilnehmer wiederum tragen zur Imagesteigerung der entsprechenden Lehrberufe bei und setzen ein nicht zu unterschätzendes positives Signal für die Lehrlingsausbildung.

Ausbilder gestalten auch wesentlich die für sie wichtigen Rahmenbedingungen der Lehrlingsausbildung mit. Dazu zählen insbesondere Bemühungen um die (Weiter)Entwicklung von Lehrberufen und Berufsbildern. Ein gutes Beispiel dafür liefert ein Unternehmer aus der Computer-Branche, Ing. Karl Lorentschitsch, Inhaber der **Computer Center Lorentschitsch GmbH** in Salzburg. Er engagierte sich in der Fachgruppe der Unternehmensberater und Informationstechniker der Wirtschaftskammer für die Neuordnung der IT-Berufe. Sein besonderes Engagement in vielen anderen Feldern der Lehrlingsausbildung verdient es, ausführlich erwähnt zu werden (➔ Die Beispiele).

Der Lehrbetrieb Lingenhöle **Technologie GmbH** in Feldkirch ist ebenfalls ein Vorkämpfer für eine moderne Lehrlingsausbildung. Die Geschäftsleitung setzte sich vehement für die Modularisierung des Lehrberufes Werkstofftechnik ein:

> *„Es ist uns ein großes Anliegen, dass sich die Anzahl der Lehrlinge und der Lehrbetriebe in unserer Branche positiv entwickelt. Deshalb engagiert sich die Geschäftsleitung gerne in Arbeitsgruppen zur Weiterentwicklung von Lehrberufen. Der Erfolg kommt nicht nur unserem Betrieb, sondern der ganzen Branche und dem Wirtschaftsstandort Österreich zugute.“*

Viele Ausbilder nutzen die Möglichkeit, sich als **Lehrlingswarte** bzw. **Lehrlingsbetreuer** zu engagieren. Diese sind für die Kommunikation zwischen der Landesinnung, der Berufsschule und den Lehrlingen zuständig. Außerdem schreiten sie bei Unzukömmlichkeiten in der Lehrlingsausbildung ein und versuchen gemeinsam mit allen Beteiligten, die Situation zu verbessern. Lehrlingswarte sind somit „Qualitätssicherer“ für ihren Lehrberuf, die Lehrbetriebe und auch die Lehrlinge. Im Kontakt mit der Berufsschule sind sie bemüht, den Informationsaustausch zwischen allen Akteuren der Lehre zu forcieren.

Alois Feuchter, Chef der **Feuchter Farbtechnik GmbH** in Admont und Ausbilder von zwölf Lehrlingen, ist auch als Landeslehrlingswart tätig.

„Ich gehe regelmäßig in die Abschlussklassen der Berufsschulen, um mit den Lehrlingen alle offenen Fragen rund um die Lehrabschlussprüfung zu besprechen. Sie sollen wissen, was sie bei der Prüfung erwartet und wie sie sich am besten vorbereiten können. Genauso wichtig ist mir die Information der Jugendlichen über die Karrieremöglichkeiten nach der Lehre wie z. B. Lehre & Matura. Nur wer von Beginn an weiß, dass er mit der Lehre auch Vorarbeiter, Meister oder Filialleiter werden oder weiter studieren kann, erkennt die Chancen einer Lehre für seine berufliche Zukunft. Damit können wir das Ansehen der Lehre steigern und die Lehre bei den Jungen wieder attraktiver machen.“

Die *Fit for Future*-Ausbilder wissen, wie wichtig eine gute **Kooperation mit den Berufsschulen** ist (➔ Erfolgsfaktor 4). Diese besteht einerseits in einem regelmäßigen Informationsaustausch über die Leistungen der Lehrlinge, andererseits aber in einer Abstimmung der fachlichen Ausbildung. Um den Berufsschulen Einblicke in die neuesten technischen Entwicklungen auf ihrem Fachgebiet zu geben, laden viele *Fit for Future*-Betriebe Berufsschullehrer in den Betrieb ein.

Der oberösterreichische Maschinenbauer **Fill GmbH** arbeitet eng mit der HTL für Fertigungstechnik in Ried zusammen. Die Fill-Lehrlinge nutzen die Schulungseinrichtungen der HTL, wie beispielsweise das Labor für E-Technik. Im Gegenzug dazu absolvieren die HTL-Schüler ihren wöchentlichen Schweiß- und Montageunterricht im Unternehmen Fill.

6.4. Vernetzung der Ausbilder: Erfolgreich „Networken“

Den *Fit for Future*-Betrieben ist klar, wenn sie sich für die Ausbildung in anderen Betrieben interessieren, können sie dazulernen und sich entsprechend weiterentwickeln. Ein guter Status quo schließt ja nicht aus, dass nicht noch weitere Verbesserungen möglich sind, wobei ein kritischer Blick von außen sehr hilfreich sein kann.

Aus diesem Grund haben viele *Fit for Future*-Ausbilder Kontakte zu Kollegen in anderen Betrieben. Dort erfahren sie, wie andere an die Lehrlingsausbildung herangehen, welche zusätzlichen Ausbildungsinhalte in anderen Unternehmen angeboten werden und wie Probleme und offene Fragen in der Ausbildung anderswo gelöst werden.

Das Ziel dieser regelmäßigen Treffen ist ein gegenseitiger Informationsaustausch und ein gemeinsames Finden von Lösungsansätzen für Probleme, die in der Lehrlingsausbildung auftreten. Die Vernetzungstreffen verbinden, bereichern die eigene Arbeit und schaffen neue Perspektiven. Die Themen der jeweiligen Stammtische (z. B. „Modularisierung der Lehre“, „Auslandspraktika für Lehrlinge“ oder „Neue Förderungen für Lehrbetriebe“) werden von den Teilnehmern selbst angeregt oder von den jeweiligen Organisatoren, z. B. den Wirtschaftskammern, vorgeschlagen.

Die **Tyrolit Schleifmittelwerke Swarovski KG** in Schwaz in Tirol hat sich in der Vernetzung der Ausbilder besondere Verdienste erworben. Mitarbeiter aus dem Ausbilderteam arbeiten aktiv in verschiedenen Gremien mit, vor allem im Ausbilderforum, in Lehrabschlussprüfungs-Kommissionen, in Lehrlingswettbewerbe-Teams und in Arbeitskreisen der Wirtschaftskammer. Das Ausbilderforum ist für die Organisation der Weiterbildung der Ausbilder, Ausbilderstammtische und Ausbilderkongresse verantwortlich. Der Ausbilderkongress 2008 etwa hatte den Titel „Jugend bedroht!? Sucht und Gewalt als Herausforderung“ und wurde von 167 Ausbildern, Unternehmern und ausbildungsrelevanten Partnern aus Tirol, Vorarlberg, Oberösterreich, Südtirol und aus Bayern besucht.

Auch Vertreter aus der Politik werden bei derartigen Veranstaltungen gerne eingebunden. Das **Land Oberösterreich** veranstaltet etwa einmal jährlich ein Ausbilder-Meeting, bei dem Gastreferenten zu einem Fachvortrag eingeladen werden. Zu diesem Meeting reisen alle ca. 120 Ausbilder im Landesdienst an, deren Dienststellen über das ganze Land Oberösterreich verstreut sind und die deshalb während des Jahres nur wenig Kontakt zueinander haben. Umso wichtiger sind die Anregungen des Meetings für die Ausbilder, die diese in der Folge in ihren eigenen Dienststellen umsetzen können.

Auch der *Fit for Future*-Teilnehmer **Haberkorn Ulmer GmbH** aus Wolfurt setzt auf die Vernetzung seiner Ausbilder. Das Unternehmen hat einen monatlichen Ausbilder-Jour-Fixe eingeführt. Durch diesen Erfahrungsaustausch erhalten alle Ausbilder einen Überblick über die Entwicklung der Lehrlinge und die einheitliche Ausbildungslinie wird gestärkt.

„Jeder Ausbilder macht andere Erfahrungen mit den Lehrlingen. Diese untereinander auszutauschen ist sehr wichtig für die richtige Einschätzung der Lehrlinge. Große Bedeutung hat die offene aber diskrete Kommunikation untereinander. Durch den Austausch mit den Kollegen kann ich für jeden Lehrling den passenden, persönlich auf ihn zugeschnittenen Ausbildungsweg gestalten“, betont Ausbilderin Ulrike Jochum.

6.5. Eltern als Partner in der Lehre

Nicht nur der gute Kontakt der Ausbilder untereinander ist für das Gelingen der Lehrlingsausbildung wesentlich. Auch die Eltern der Lehrlinge werden zunehmend als Partner in der Ausbildung gesehen und entsprechend ins Geschehen einbezogen.

Fronius International GmbH hat dabei für die Eltern seiner Lehrlinge ein ganzes „Programm" zusammengestellt. Die Eltern werden hier sowohl in der Recruitingphase beim „Lehrlingstag" als auch im ersten Lehrjahr, im Rahmen eines Elternabends eingeladen, um sich ein Bild über die Lehrlingsausbildung zu machen und diese zu diskutieren. Das Engagement dieses Unternehmens drückt sich in seiner *Fit for Future*-Bewerbung aus: *„Besonderes Augenmerk legen wir auf die Zusammenarbeit mit den Eltern der Jugendlichen, denn eine Berufsausbildung darf nicht ausschließlich in den Händen der Firma liegen. Weiters versuchen wir, nicht nur für den Lehrling als Ansprechperson zu gelten, sondern auch die Eltern ins Boot zu holen. Der Berufseinstieg ist ein sehr prägendes Erlebnis im Laufe des Lebens. Jeder wird sich sein Leben lang an den ersten Arbeitstag erinnern. Hier möchten wir den Lehrling nicht komplett alleine wissen, und daher binden wir die Eltern in die Ausbildung ein."*

„Der Grüne" Kurt Micheluzzi GmbH & Co, die Nr. 1 in Fassadensanierung und Beschichtungstechnik im vorarlbergschen Hard und *Fit for Future*-Preisträger 2002, lädt die Eltern vier Mal im Jahr ein, um sie über die Entwicklung und die Leistungen der Lehrlinge zu informieren und mit ihnen allfällige offene Fragen zu besprechen. Auch der Branchenkollege **„Der freundliche Maler" GmbH** mit Standort in Linz legt großen Wert auf den Kontakt zu den Lehrlingseltern und lädt diese zwei Mal im Jahr zu Elternabenden ein.

Armin Summer, seines Zeichens Baumeister und Inhaber der **Bau Summer GmbH** in Klaus in Vorarlberg, hat für seine Elternabende das optimale Timing gefunden.

> *„Die meisten Lehrlinge beginnen ihre Lehre im September, das heißt im November ist die Probezeit abgelaufen und ich weiß, wer bleiben wird. Dann laden wir die Eltern, Lehrlinge, Vorarbeiter und Poliere zum gegenseitigen Kennenlernen ein. Nach der Vorstellung der neuen Lehrlinge zeigen wir Dia-Shows über die aktuellen Baustellen, über Freizeitaktivitäten des vergangenen Jahres und es gibt Geschenke für die Lehrlinge, die ihre Lehrabschlussprüfung bestanden haben. Die Eltern sind jedes Mal begeistert und stolz darauf, was ihre Kinder alles lernen". „Schade, dass die Lehre schon aus ist"*, meinte ein Elternteil bedauernd beim Besuch des letzten Elternabends.

Die Beispiele

Oberösterreich: Ein Land zeigt´s vor

DER LEHRBETRIEB

Land Oberösterreich, rund 13 000 Mitarbeiter, davon rund 172 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: u. a. Bürokaufmann/frau, Straßenerhaltungsfachmann/frau, Garten- und Grünflächengestaltung, Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent/in
Kontakt: www.land-oberoesterreich.gv.at

Das Land Oberösterreich nimmt seine Verantwortung in der Ausbildung von Jugendlichen durch eine qualitative Lehrlingsausbildung in 22 verschiedenen Lehrberufen wahr. Sieben Entwicklungsbausteine, wie z. B. ein Lehrlings-College, Job-Rotation oder Förder-Bausteine, bilden den Kern des Lehrlingsausbildungssystems.

BEST PRACTICE

Besonders in der Ausbildung der Ausbilder beschreitet das Land Oberösterreich einen erfolgreichen Weg. Diese müssen ein spezielles Ausbilder-Curriculum absolvieren. Das modular gestaltete Curriculum vermittelt den Ausbildern anhand von Theorieinputs und Fallstudien das Wissen, das sie für eine praxisorientierte Lehrlingsausbildung brauchen. Die Module werden von externen Trainern gestaltet und von der internen Ausbildungsleiterin Claudia Dedl durchgehend begleitet. Die Kernthemen sind Führungsverhalten, Psychologie in der Jugendarbeit und Angewandte Pädagogik. Diese werden laufend evaluiert und angepasst. Nach Abschluss des dritten Teils findet ein „Kamingespräch“ statt, das mit dem Personalreferenten des Landes sowie mit der Leiterin der Dienststelle „Personalobjektivierung“ geführt wird.

„Die überaus positiven Rückmeldungen der Ausbilder zeigen uns, dass wir mit unserem Curriculum auf dem richtigen Weg sind. Das gute Vertrauensverhältnis zwischen dem Personalbereich und den Ausbildern trägt mit dazu bei, dass wir unsere Lehrlingsausbildung ständig am Puls der Zeit weiterentwickeln können“, zeigt sich Ausbildungsleiterin Claudia Dedl erfreut.

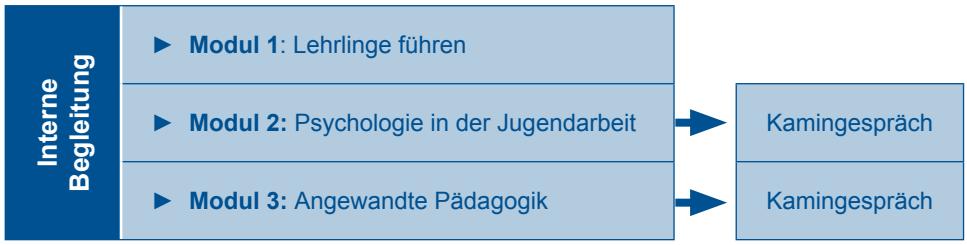


ABBILDUNG 3: Ausbilder-Curriculum

IKEA: So wird man Top-Ausbilder

DAS UNTERNEHMEN

IKEA Vermögensverwaltung GmbH, rund 2 460 Mitarbeiter, davon rund 100 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Einzelhandel – Einrichtungsberatung, Systemgastronomiefachmann/frau, Lagerlogistik, Elektroinstallationstechnik, Buchhaltung
Kontakt: www.ikea.com

Das „unmögliche Möbelhaus“ aus Schweden ist mit insgesamt 292 IKEA-Einrichtungshäusern in 36 Ländern ein global player in der Möbelbranche. Bei seinen Nachwuchskräften setzt IKEA Österreich stark auf die Lehrlingsausbildung und investiert dazu gezielt in die Weiterbildung seiner Ausbilder.

BEST PRACTICE

Das IKEA-Weiterbildungskonzept für Lehrlingsausbilder besteht aus verschiedenen „on Top“ Bausteinen, die jeder Ausbilder im Zeitraum von eineinhalb Jahren nach Beginn seiner Tätigkeit durchlaufen muss. Die Ausbilder lernen, ihre fachliche und didaktische Kompetenz zu stärken und ihr soziales Profil zu schärfen. Im Zentrum der einzelnen Ausbildungsbausteine stehen Führungsstile, Prinzipien der Erfolgskontrolle oder Motivation und Feedback.

Ausbildungsbausteine „on Top“ für Lehrlingsausbilder
► Mitarbeiteridee, Kultur und Werte: ½ Tag
► Aufgaben, Eigenschaften und Anforderungen eines Paten: 1 ½ Tage
► Arbeitsrecht in der Lehrlingsausbildung: 1 Tag
► Führungsstile und Führungsverhalten im Detail: ½ Tag
► Motivation und Feedback: ½ Tag
► Selbstbild und Fremdbild: ½ Tag
► Stärken und Lernfelder: ½ Tag
► Präsentationstechniken: ½ Tag

ABBILDUNG 4: Ausbildungsbausteine „on Top“ für Lehrlingsausbilder

Alexandra Eichinger, die Lehrlingsbeauftragte von IKEA Österreich, hat selbst schon etliche Stationen im Unternehmen durchlaufen und ist nun u. a. verantwortlich für die Weiterbildung der Ausbilder. *„Durch meine Erfahrungswerte der letzten zwölf Jahre in der Personal- und Lehrlingsentwicklung kann ich in den Schulungen speziell auf die Ausbilder und Lehrlingsbetreuer eingehen. Bei der Konzeption des österreichweit einheitlichen Seminarprogramms orientiere ich mich vor allem an gewachsenen Erfahrungen.“*

Was die Ziele des Weiterbildungsprogramms betrifft, so setzt Alexandra Eichinger gleichermaßen auf Wissensvermittlung und die Stärkung der Persönlichkeit. *„Unsere Ausbilder können mit der Ausbildung Trainerrollen für verschiedenste Bereiche übernehmen. Sie bekommen ein vertieftes Verständnis für das, wofür IKEA steht. Durch das Wissen um die eigenen Stärken können die Ausbilder einen wesentlichen, positiven Beitrag zur Lehrlingsentwicklung leisten.“*

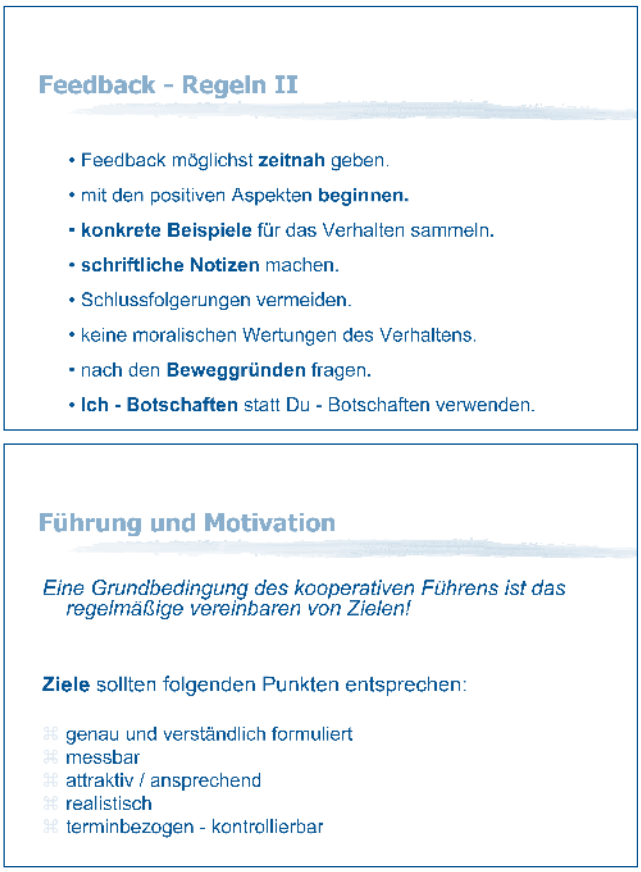


ABBILDUNG 5: Auszüge aus dem Weiterbildungsprogramm für Ausbilder

ABBILDUNG 6: IKEA-Lehrlinge mit Lehrlingsbeauftragter Alexandra Eichinger (1. Reihe links) am Tag der offenen Tür

Computer Center Lorentschitsch: Voller Einsatz für eine moderne Lehre

DAS UNTERNEHMEN

Computer Center Lorentschitsch GmbH, 20 Mitarbeiter, davon 3 Lehrlinge
Ausgebildeter Lehrberuf: Informationstechnologie
Kontakt: www.lorentschitsch.at

Das innovative Salzburger Systemhaus unter der Leitung von Geschäftsführer Ing. Karl Lorentschitsch kann auf eine dreißigjährige erfolgreiche Firmengeschichte zurückblicken. Das zwanzigköpfige Team verbindet solides Know-how mit innovativen Ideen und versorgte bis dato bereits 10 000 Kunden aus den Bereichen Business, öffentliche Hand und dem privaten Sektor mit maßgeschneiderten Hard- und Softwarelösungen.

BEST PRACTICE

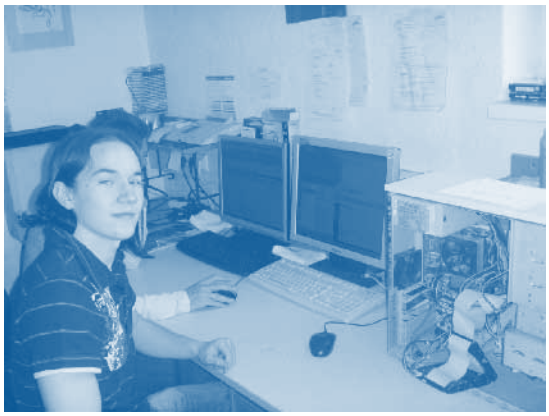


ABBILDUNG 7: Lehrling Max Meinhart bei der PC-Reparatur im Computer Center Lorentschitsch

Wenn Karl Lorentschitsch von seinem Engagement für Jugendliche erzählt, ist er kaum mehr zu stoppen. Ganz offensichtlich ist ihm die Zukunft der Jugend ein Herzensanliegen. Dabei ist ihm keine Sitzung zu langwierig und keine Diskussion zu mühsam.

Im Rahmen der UBIT-Fachgruppe (Unternehmensberater und Informationstechniker) der Sparte Information und Consulting der Wirtschaftskammer setzte er sich in Zusammenarbeit mit dem Sozialpartner für eine Neuordnung der IT-Lehrberufe ein. Aus den Lehrberufen Informatik und EDV-Techniker wurde 2006 der neue Lehrberuf Informationstechnologie mit den Schwerpunkten Informatik und Technik. Das Berufsbild wurde modernisiert und u. a. um die wichtigen Themen „Kenntnis und Anwendung des betriebsspezifischen Qualitätsmanagements“, „Kenntnis und Anwendung englischer Fachausdrücke“ oder „Kenntnis des kundengerechten Verhaltens und der kundengerechten Kommunikation“ ergänzt. Dadurch sollen die Lehrlinge auf die neuen Anforderungen der Praxis schon in der Ausbildung besser vorbereitet werden.

„Auch wenn die langen Verhandlungen mühsam waren und es mich einiges an Überzeugungsarbeit gekostet hat, bis die Neuerungen unter Dach und Fach waren – es hat sich auf jeden Fall gelohnt.“, zieht Karl Lorentschitsch eine positive Bilanz.

ERFOLGSFAKTOR

7

DIE LEHRE: MEHR ALS EINE AUSBILDUNG

Erfolgsfaktor 7

Die Lehre: Mehr als eine Ausbildung

DAS STATEMENT **147**

Sonja Zwazl, Präsidentin der Wirtschaftskammer Niederösterreich

DER ÜBERBLICK **148**

7.1. Mit Rat und Tat: Lehrbetriebe helfen bei persönlichen Problemen 149

7.2. Mit voller Unterstützung: Lehrbetriebe gleichen Lerndefizite aus 150

7.3. Mit Spaß und Weitblick: Lehrbetriebe fördern Gesundheit und Sport 151

7.4. Aus Freude am Zusammensein: Lehrbetriebe bieten Freizeitspaß 153

7.5. Aus ehrlicher Überzeugung: Lehrbetriebe bieten besondere Sozialleistungen 154

7.6. Aus gelebter Verantwortung: Lehrbetriebe fördern betriebliches und gesellschaftliches Engagement 155

DIE BEISPIELE **157**

Korkisch Haustechnik: Hilfe, die ankommt 157

Erste Bank: Projekt „First Health“ 158

Fahnen-Gärtner: Lehre mit dem Xundi-Aktiv-Programm 159

Cytec Surface Specialities: Lehrlinge helfen krebskranken Kindern 160

BR KR Sonja Zwazl ist Präsidentin der Wirtschaftskammer Niederösterreich, erfolgreiche Unternehmerin und Mitglied des Bundesrates.

Das Statement

Die Lehre ist viel mehr als nur eine „reine“ Fachausbildung. Die hier vorgestellten Lehrbetriebe zeichnen sich durch persönliche Initiativen, Anreizsysteme und zusätzliche Leistungen aus. Dadurch gelingt es, unsere Fachkräfte von morgen optimal auf die Herausforderungen des Berufslebens vorzubereiten.

Für die Ausbildungsbetriebe und selbstverständlich auch für die Lehrlinge ist der Blick über den eigenen Tellerrand für die eigene Entwicklung äußerst wichtig. Besonders durch Auslandsaufenthalte und Praktika erhalten die jungen Damen und Herren eine neue Sichtweise auf viele berufliche und private Herausforderungen. Ich kann nur jedem Lehrling ans Herz legen, mit Unterstützung durch die Wirtschaftskammer und den Verein IFA – Internationaler Fachkräfteaustausch den Sprung ins Ausland zu setzen. Immer mehr Lehrlinge – darunter viele aus *Fit for Future*-Betrieben – nutzen diese einmalige Chance.

Begeistert bin ich auch immer wieder aufs Neue, welche hervorragenden Leistungen unsere Lehrlinge in ihren Betrieben und bei nationalen und internationalen Leistungswettbewerben erbringen. Österreichs Lehrlinge belegen bei den Euro- und WorldSkills immer wieder Spitzenplätze und demonstrieren somit eindrucksvoll das internationale Topniveau unserer Lehrlingsausbildung.

Spitzenleistungen im Job setzen Gesundheit und Fitness der Mitarbeiter voraus. Diese stärken die *Fit for Future*-Betriebe durch Trainings- und Gesundheitsschutzprogramme oder die gemeinsame Teilnahme an sportlichen Wettkämpfen.

Freizeitaktivitäten wie Rodeln, Schwimmen oder Klettern stehen auf dem Programm und fördern das gegenseitige Kennenlernen von Ausbildern und Lehrlingen. So entsteht Vertrauen, das für eine gelungene Ausbildung enorm wichtig ist.

Welche Wertschätzung die Lehrlinge in ihren Betrieben genießen, zeigt sich auch an den vielen freiwilligen Sozialleistungen der *Fit for Future*-Teilnehmer für ihre Lehrlinge – von Einkaufsgutscheinen über den Gratis-B-Führerschein bei ausgezeichneter Lehrabschlussprüfung bis hin zur Abschlussreise für die angehenden Facharbeiter.

Wem es gut geht, der hat auch die Verantwortung, sich für Schwächere zu engagieren. Österreichs beste Lehrbetriebe ermutigen ihre Lehrlinge zu gesellschaftlichem Engagement. Der niederösterreichische Vorzeigebetrieb und *Fit for Future*-Teilnehmer Geberit etwa beweist mit seinem Hilfseinsatz für eine desolate Schule in Ecuador: Die Lehre ist mehr als eine Ausbildung. Sie fördert die Entwicklung der Jugendlichen zu reifen, sozial denkenden Menschen mit Herz und Verstand, die ihr Leben selbstständig meistern können.

Der Überblick

„Der Lehrling sucht außer einer guten Ausbildung eine sinnvolle Betätigung und eine Gemeinschaft, der er angehört. Er verbringt während der Ausbildung einen großen Teil der Zeit im Betrieb oder in der Schule und erwartet sich Interesse und Wertschätzung für seine Person“, beschreibt Michael Wimhofer, Lehrlingsausbilder beim Verpackungstechnikprofi **Smurfit Kappa Interwell GmbH & Co. KG** in Haid, seine Sichtweise der Lehrlingsausbildung von heute.

Um ihren Lehrlingen diese Wertschätzung auch zu zeigen, lassen sich Österreichs beste Lehrbetriebe einiges einfallen, wie die folgenden Beispiele zeigen:

Die Lehre: Mehr als eine Ausbildung	
	► Mit Rat und Tat: Lehrbetriebe helfen Lehrlingen bei persönlichen Problemen
	► Mit voller Unterstützung: Lehrbetriebe gleichen Lerndefizite ihrer Lehrlinge aus
	► Mit Spaß und Weitblick: Lehrbetriebe fördern die Gesundheit und die sportliche Betätigung ihrer Lehrlinge
	► Aus Freude am Zusammensein: Lehrbetriebe bieten Freizeitspaß
	► Aus ehrlicher Überzeugung: Lehrbetriebe bieten besondere Sozialleistungen und Anreizsysteme
	► Aus gelebter Verantwortung: Lehrbetriebe fördern das gesellschaftliche Engagement ihrer Lehrlinge

ABBILDUNG 1: Die Lehre: Mehr als eine Ausbildung

„Warum tun sich die Betriebe das eigentlich an?“, könnte man fragen. Der Grund für das weit über das geforderte Maß hinausgehende Engagement ist: Für die *Fit for Future*-Betriebe steht der Mensch im Mittelpunkt. Diese Sichtweise trägt Früchte und bringt den Lehrbetrieben als Umwegrentabilität hoch motivierte, bestens ausgebildete und leistungsfähige Fachkräfte.

7.1. Mit Rat und Tat: Lehrbetriebe helfen bei persönlichen Problemen

Wie schon beim Erfolgsfaktor 6 erwähnt, hat der Lehrlingsausbilder gleich mehrere Rollen zu erfüllen. Als Mentor und persönlicher Begleiter ist er zur Stelle, wenn der Lehrling in Schwierigkeiten steckt oder eine persönliche Krise zu bewältigen hat. Dann ist es wichtig, das Gespräch zu suchen, sensibel nachzufragen und herauszufinden, wo das Problem liegt und wie man es lösen könnte.

Die Tischlereikooperation **Faktor 8** aus Vorarlberg, Staatspreisträger 2009 in der Kategorie Kleinbetrieb, nimmt ihre persönliche Verantwortung den Lehrlingen gegenüber sehr ernst. Als sich herausstellte, dass ein Lehrling schwerwiegende psychische Probleme hatte, war rasches Reagieren angesagt. *„Bei einem Lehrling war schon vor Lehrbeginn einiges schief gelaufen, wovon wir nichts wussten: familiäre Probleme, finanzielle Nöte usw. Zuerst haben wir versucht, die Probleme durch gutes Zureden in den Griff zu bekommen. Als alles nichts nützte, haben wir dem betroffenen Lehrling einen Jugend-Psychologen vom Institut für Sozialdienste und Suchtprävention zur Seite gestellt. Der hat es geschafft, den Lehrling aus der rechten Szene herauszuholen, in die er hineingeschlittert war. Heute ist er stabil, und seine Arbeitsleistung hat sich sehr gebessert. Es hat sich gelohnt, dass wir ihn nicht fallen gelassen haben“*, erinnert sich Tischlermeister Siegi Lassner im Rückblick.

Kathrin Schittl, Chefin des Metallverarbeitungsunternehmens Schittl GmbH im burgenländischen Rudersdorf, sieht ihre Rolle auch als Anlaufstelle bei privaten Problemen der Lehrlinge, wie z. B. der Scheidung der Eltern. *„Wenn es im Elternhaus Probleme gibt, merke ich das unweigerlich auch am Arbeitsplatz: Der Lehrling ist bedrückt und mit seinen Gedanken nicht bei der Sache. Ich versuche in solchen Fällen, einfach als Gesprächspartnerin da zu sein und zuzuhören. Die Lehrlinge haben Vertrauen zu mir, und das Reden über Probleme löst schon Spannungen und mindert den Druck.“*

Rat und Tat sind besonders gefragt, wenn Lehrlinge von Schicksalsschlägen getroffen werden. Die **Reißmüller Bau Ges.m.b.H & Co KG** in Waidhofen/Thaya hatte zwei Lehrlinge – einen Maurer- und einen Zimmerei-Lehrling – die beide bei Verkehrsunfällen sehr schwer an den Beinen verletzt wurden und anschließend lange Zeit im Krankenhaus und auf Rehabilitation waren. Für Reißmüller war es eine große Herausforderung, aber auch eine Selbstverständlichkeit, beiden Lehrlingen nach der langen Unterbrechung und trotz ihres Handicaps die Fortsetzung der Lehre zu ermöglichen. *„Den einen Lehrling hatte es sehr schlimm erwischt – sein Unterschenkel musste amputiert werden und er bekam eine Prothese. Nach der Rehabilitation war der Einsatz auf den Baustellen wegen der zu hohen körperlichen Belastung für ihn nicht möglich. So haben wir ihn vorübergehend im Lagerbereich und in der kaufmännischen Verwaltung eingesetzt. Er musste viele Operationen über sich ergehen lassen, bis die Verletzungen geheilt waren. Heute haben beide Burschen ihre Lehre abgeschlossen und stehen wieder voll im Berufsleben. Es freut mich persönlich sehr, dass wir mit unserer Unterstützung einen Beitrag leisten konnten, dass diese beiden jungen Menschen ihren schweren Schicksalsschlag gemeistert haben“*, erzählt Hubert Strasser, Prokurist bei Reißmüller, von seinen zwei „Schützlingen“.

7.2. Mit voller Unterstützung: Lehrbetriebe gleichen Lerndefizite aus

Jeder Lehrling arbeitet in seiner Lehrzeit vor allem auf ein Ziel hin: die Lehrabschlussprüfung. Manche Jugendliche tun sich beim Lernen leicht und schaffen ihre Prüfungen mühelos. Andere wiederum brauchen Unterstützung, um die hohen Anforderungen zu bewältigen und ihr großes Ziel zu erreichen.

Diesen Lehrlingen greifen die *Fit for Future*-Betriebe unter die Arme. Beim Maschinen- und Anlagenbauer **Fill GmbH** in Gurten, Bezirk Ried im Innkreis, gibt es ebenso Lernunterstützung wie beim Gmundner **LoitiDent-Dentallabor – ZTM Martin Loitlesberger**, das für seine Lehrlinge eine eigene Fachbibliothek mit Büchern, Lern-CDs und Spielen eingerichtet hat. Besonders wichtig ist Lernbetreuung für Lehrlinge, die in einer IBA (Integrative Berufsausbildung) ausgebildet werden, wie das in der **Diakonie Kärnten** der Fall ist (➔ Erfolgsfaktor 8).

Die Ausbilder der **T-Mobile Austria GmbH** lassen sich alle Beurteilungen der Berufsschule zeigen. Ab der Note „Befriedigend“ wird ein Gespräch mit dem Lehrling geführt, Nachhilfe angeboten oder es werden Lerngruppen organisiert.

„Unserer Meinung nach kann sich ein Lehrling nur dann vollkommen auf die Ausbildung im Betrieb konzentrieren, wenn er keine Probleme in der Berufsschule hat“, ist Mag. Joachim Burger, Geschäftsführer Personal überzeugt.

Hafnermeister Günter Wittek in Mistelbach, aus dessen Betrieb schon einige Landessieger bei Berufswettbewerben hervorgegangen sind, legt ebenfalls großen Wert auf eine gute Ausbildung. Bei ihm bekommen die Lehrlinge zusätzliche Kurse in Mathematik, Geometrie, Physik sowie Umwelt- und Energiethemen von einem eigens dafür engagierten, pensionierten Lehrer. Die Lehrlinge nehmen das Angebot dankbar an, weil sie merken, dass ihnen die tägliche Arbeit umso leichter von der Hand geht, je mehr Ahnung sie von der Materie haben, ganz zu schweigen von den besseren Noten in der Berufsschule. Günter Wittek sorgt aber nicht nur dafür, dass seine Lehrlinge bei der Lehrabschlussprüfung mit ihren Leistungen glänzen, sondern unterstützt sie später auch noch bei der Meisterprüfung.

7.3. Mit Spaß und Weitblick: Lehrbetriebe fördern Gesundheit und Sport

Das Gesundheitsbewusstsein in unserer Gesellschaft steigt, Fitness- und Wellnessangebote erfreuen sich immer größerer Beliebtheit. Für die *Fit for Future*-Lehrbetriebe ist es daher eine Selbstverständlichkeit, den Gesundheitsgedanken im Betrieb zu fördern. Dabei mangelt es ihnen weder an Ideen noch an Einfallsreichtum, wie die folgenden Beispiele zeigen:

Die **RHI AG**, Weltmarkt- und Technologieführer bei keramischen Feuerfestprodukten für industrielle Hochtemperaturprozesse, hat für ihre Lehrlinge das Gesundheitsprojekt „for future profitable“ ins Leben gerufen. Dabei wird allen Lehrlingen einmal im Jahr eine „PRO-FIT-Woche“ am Josefshof in Mariatrost bei Graz angeboten. Unter Anleitung geschulten Fachpersonals erarbeiten die Lehrlinge selbstständig die Themen Stressbewältigung, Suchtprävention, Ernährung und Herz-Kreislauf-Training. Es werden auch viele praktische Übungen aus der Erlebnispädagogik eingebaut.

Mit dem Projekt „First Helth“ hat die **Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG** eine umfassende Ausbildungsmaßnahme in körperlichen, seelischen und sozialen Bereichen gestartet. Darunter fallen unter anderem gutes Benehmen und Verhalten, Selbstmarketing, Sport und Bewegung, Atem-, Stimm- und Sprechtraining (➔ Die Beispiele).

„Unsere Lehrlinge sollen nicht nur den Zinses-Zins eines Sparbuchs berechnen können, sie sollen zunächst gesund sein. Aber sie sollen sich auch selbstbewusst am nationalen und internationalen Prakett bewegen können. Wir wollen ihnen als Dienstleister mehr bieten, als nur eine klassische Banklehre“, so die Erste Bank Österreich Chefin Elisabeth Bleyleben-Koren. *„Ziel ist es, allen Lehrlingen ein gutes innerliches Gleichgewicht zu vermitteln. Die Jugendlichen sollen lernen, dass Sport eine Auswirkung auf die Persönlichkeit haben kann und auch, dass sie bei einem Kunden mit einer klaren Stimme eine andere Wirkung erzielen können.“*

Im Grazer Chemieunternehmen **Cytec Surface Specialities Austria GmbH** gibt es ebenfalls ein Gesundheitsschutzprogramm, das u. a. Schutzimpfungen gegen Hepatitis bietet. Den Lehrlingen steht weiters der Besuch des Programms „Betriebliche Gesundheitsförderung“ offen, das am Betriebsstandort stattfindet. Vorbildlich ist auch das „Xundi-Aktiv-Programm“ des *Fit for Future*-Teilnehmers **Fahnen-Gärtner GmbH** (➔ Die Beispiele).

Eine der wichtigsten Säulen der Gesundheit ist die sportliche Betätigung. Nachdem immer mehr Jugendliche ihre Freizeit vor Computer und Fernseher verbringen, steht es um deren Fitness nicht gerade zum Besten. Österreichs Top-Lehrbetriebe tragen mit ihren sportlichen Angeboten dazu bei, dass ihre Lehrlinge nicht nur beruflich, sondern auch körperlich fit for future werden.

Bei der Traisener **Georg Fischer Fittings GmbH**, dem Kompetenzzentrum für Tempergussfittings im Bereich Haustechnik, ist der jährliche Lehrlings-Sporttag zur fixen Einrichtung im Betrieb geworden. Auch die **Dynea Austria GmbH** in Krems, dem österreichischen Standort des finnischen Dynea-Konzerns, setzt auf Gesundheitsförderung: Im Werksportverein können alle Mitarbeiter und selbstverständlich auch alle Lehrlinge verschiedene Sportarten wie Fußball, Schi fahren oder Nordic Walking ausüben. Beim jährlichen Schnupper-Golfen können die Lehrlinge testen, wie gut ihr Handicap wirklich ist. Wer lieber ins Fitnesscenter geht, kann dies dreimal wöchentlich auf Kosten des Unternehmens tun, und wem der Sinn eher nach Entspannung steht, der kann das Angebot einer Massage während der Arbeitszeit nutzen.

Der Tiroler **KFZ-Betrieb Auto Meisinger Ges. m.b.H** möchte seinen Lehrlingen die richtige Haltung im wahrsten Sinn des Wortes beibringen. Er ermöglicht ihnen deshalb ein Gymnastikprogramm unter Anleitung des Betriebsarztes sowie einer Sportlehrerin. Die Anregung dazu kam von den Eltern der Lehrlinge, die wissen wollten, was man gegen die häufigen Rückenschmerzen der „Sprösslinge“ unternehmen könnte.

„Wir hatten einen langjährigen Mitarbeiter, der durch seine Rückenprobleme immer wieder lange in Krankenstand gehen musste und auch nach seiner Pensionierung ständig deswegen in Behandlung war. Das wollen wir unseren Lehrlingen ersparen. Wir hoffen, dass die gezielten Übungen am Arbeitsplatz entsprechend Wirkung zeigen werden.“

Auch in punkto Ernährung ist der KFZ-Betrieb ein Vorreiter: Die hauseigene Kantine mit gesunden Menüangeboten soll bewirken, dass sich die Lehrlinge nicht ausschließlich von Fastfood ernähren, sondern auch an gesundem Essen Geschmack finden. In die gleiche Kerbe schlägt auch die **Profitelis selbstständige BuchhaltungsgmbH**. Dort wird jeden Tag frisch gekocht. Damit ist bewiesen, dass auch Kleinbetriebe gesundheitsfördernde Maßnahmen setzen können.

Sobald der Gesundheitsgedanke die ganze Belegschaft erfasst hat, sind nicht nur individuelle Anstrengungen zu beobachten, sondern auch Team-Leistungen. Bei der **RAINER Kraftfahrzeughandels AG** in Wien nehmen die Lehrlinge beispielsweise als Gruppe am „Wien Energie Business Run“ teil und stellen damit nicht nur ihre hervorragende Kondition, sondern auch ihren Teamgeist unter Beweis.

Um dem Motto „Gemeinsames Erleben verbindet“ gerecht zu werden, unternimmt die **Tyrolit Schleifmittelwerke Swarovski KG** mit ihren Lehrlingen regelmäßig Schitage, Raftingausflüge und Abstecher in Kletterhallen und Hochseilgärten. Beim Vorarlberger Bauunternehmen **Bau Summer GmbH** wird gemeinsam gerodelt, geschwommen und ebenfalls im Klettergarten geklettert.

Eine besondere Herausforderung neben der allgemeinen Gesundheitsvorsorge stellt die Prävention von Sucht und Drogen dar. Die **Diakonie Kärnten** Gemeinnützige BetriebsgmbH, *Fit for Future*-Staatspreisträger 2008 in der Kategorie „Sonderpreis – Integrative Berufsausbildung“ (➔ Erfolgsfaktor 8), setzte ein Zeichen dafür, dass es auch ohne Nikotin geht: Zum Schutz der Gesundheit der Lehrlinge und Angestellten wurde im Lokal ein Rauchverbot eingeführt, lange bevor die Politik Rauchen zum Thema machte.

ABBILDUNG 2: Bau Summer Lehrlinge im Klettergarten

7.4. Aus Freude am Zusammensein: Lehrbetriebe bieten Freizeitspaß

Außer Sport gibt es noch jede Menge anderer Anlässe für gemeinsame Unternehmungen in der Freizeit, die das gegenseitige Kennenlernen von Ausbildern und Lehrlingen fördern und damit die Zusammenarbeit im Betrieb leichter und angenehmer gestalten.

Bei der **Medizinischen Universität Innsbruck**, wo angehende Chemielabortechniker/innen, EDV-Techniker/innen, Bürokaufleute und Tierpfleger/innen ausgebildet werden, setzt man auf Kulturausflüge. Man fährt z. B. gemeinsam zu Landesausstellungen oder besucht Theateraufführungen und Museen. Karl-Heinz Pramstrahler, der die insgesamt 24 Lehrlinge an verschiedenen Instituten der Medizinischen Universität koordiniert, hält viel von privaten Kontakten zu seinen Jugendlichen:

> *„Ich kann meine Aufgabe als diplomierter Ausbilder erst so richtig wahrnehmen, weil ich die jungen Leute durch die vielen Unternehmungen so gut kenne. Auch die Vizerektorin Margarethe Hochleitner schätzt das Vertrauensverhältnis, das ich zu meinen Lehrlingen aufgebaut habe und weiß, sie kann sich in Lehrlingsfragen voll auf mich verlassen.“*

Das gemeinsame Feiern wird auch beim steirischen High-Tech Textilhersteller **Kufner Textilwerke Ges.m.b.H** in Weißenkirchen großgeschrieben. Dort schwingen die Lehrlinge mit ihrem Ausbilder beim alljährlichen Lehrlingsabschlussball in Graz das Tanzbein. Sehr viele *Fit for Future*-Betriebe lassen ihre Lehrlinge die Betriebs-Weihnachtsfeier mitplanen und organisieren – anschließendes Feiern inklusive.

Die Reihe an gemeinsamen Aktivitäten ließe sich noch beliebig fortsetzen, denn allen *Fit for Future*-Betrieben ist klar: Je besser der Draht zu ihren Lehrlingen ist, umso besser kann die Lehrlingsausbildung gelingen.

7.5. Aus ehrlicher Überzeugung: Lehrbetriebe bieten besondere Sozialleistungen

Wen freut es nicht, wenn ihm die eigene Firma neben dem Gehalt noch weitere Sozialleistungen zugute kommen lässt. Die besten Lehrbetriebe Österreichs zeigen sich in dieser Hinsicht sehr großzügig und einfallsreich.

Die Lehrlinge der **Hartl Metall**, Spezialist bei Komplettlösungen im Bereich Stahl- und Metallbau aus dem oberösterreichischen Waldneukirchen, können sich über einen neu gestalteten Aufenthalts- und Schulungsraum freuen. Dort steht seit neuestem ein großer Flat-Screen-Fernseher, auf dem Fußballfans letztes Jahr nach Arbeitsschluss die Fußballeuropameisterschaft Euro 08 in High-Tech-Qualität mitverfolgen konnten.

Das Vier-Sterne **Biohotel Daberer vital & spa** im Kärntner Gailtal ist bekannt für seine ganzheitlichen Wellnessangebote und die „Grüne-Hauben-Küche“. *„Wir stehen für ein übergreifendes Konzept mit Ernährungs-, Bewegungs- und Entspannungsschwerpunkt. Unsere Lehrlinge müssen dieses Konzept kennen und sich von der wohltuenden Wirkung persönlich überzeugen. Wir predigen unseren Gästen unsere Philosophie nicht, sondern leben sie selber. Wer als Lehrling vier Jahre bei uns verbringt, setzt sich mit den Themen Gesundheit, Bewegung & Wohlfühlen intensiv auseinander und muss darüber aus eigener Erfahrung sprechen können.“*, begründet Hotel-Managerin Inge Daberer ihren Zugang zur Lehrlingsausbildung. Deshalb können die Lehrlinge das Schwimmbad, die Saunen oder das Fitnesscenter gratis mitbenützen. Wer eine Massage genießen möchte, bekommt Ermäßigungen, und das gesunde Bio-Essen aus der Hotelküche gibt es für die Mitarbeiter kostenlos.

Wer als Lehrling bei **bauMax**, dem führenden Do-it-yourself Baumarkt in Zentral- und Osteuropa mit der Zentrale in Klosterneuburg, beschäftigt ist, hat allen Grund zur Freude, denn: *„Nach Beendigung der Lehre laden wir unsere Lehrlinge auf eine einwöchige ‚all inklusive’ Abschlussreise ein. Wer tolle Leistungen bringt, soll auch entsprechend belohnt werden“*, unterstreicht Lehrlingsbeauftragte Michaela Gepp das Außergewöhnliche an einer Lehre bei bauMax.

So unterschiedlich die Sozialleistungen für die Lehrlinge auch sind, in einem Punkt sind sich alle Betriebe einig: Sie steigern die Zufriedenheit der Mitarbeiter im Unternehmen – was wiederum die beste Voraussetzung für eine gute Arbeitsleistung ist.

7.6. Aus gelebter Verantwortung: Lehrbetriebe fördern betriebliches und gesellschaftliches Engagement

Eines zeichnet Österreichs beste Lehrbetriebe ebenfalls aus: Sie zeigen gesellschaftliches Engagement, wo Not am Mann ist.

So hat die **Cytec Surface Specialities Austria GmbH** ihre Lehrlinge dazu ermutigt, einen Weihnachtsbazar zu organisieren und mit den Erlösen daraus Geschenke für die Kinder auf der Krebsstation des LKH Graz zu finanzieren (➔ Die Beispiele).

Wie wertvoll ihre Ausbildung ist und wie sie damit Bedürftigen helfen können, haben auch die Lehrlinge der **Geberit Produktions GmbH&Co KG** erlebt. Das Unternehmen mit Standort Pottenbrunn bei St. Pölten ist Teil der Geberit Gruppe, dem europäischen Marktleader in der Sanitärtechnik. Zwei der angehenden Kunststofftechniker/innen waren zusammen mit Geberit Lehrlingen aus der Schweiz und Deutschland bei einem Sozialprojekt in Ecuador im Einsatz. Während ihres zweiwöchigen Arbeitsaufenthaltes konnten sie eine Schule für über 1 000 Schüler komplett mit neuen Installationen ausstatten. Ausbilder Heinz Amberger schildert euphorisch seine Eindrücke: *„Die beiden Lehrlinge sind komplett verändert zurückgekommen. Sie haben gesehen, wie schlimm es anderswo zugeht und wie schön es ist, helfen zu können. Auch die Geschäftsleitung war bei der Präsentation der Fotos und der Erlebnisberichte äußerst beeindruckt. Das Sozialprojekt war ein voller Erfolg für die Lehrlinge selbst und auch in Hinblick auf die Nachhaltigkeit in der Lehrlingsausbildung.“*

Vorbildlich war auch der Arbeitseinsatz, bei dem eine Gruppe von sechs Lehrlingen unter Beteiligung der **Korkisch Haustechnik GmbH** in Wien eine Schule im Kosovo komplett neu mit Sanitärinstallationen und einer neuen Heizung ausstattete (➔ Die Beispiele).

Es liegt auf der Hand, dass nicht jeder Betrieb die Möglichkeit hat, mit seinen Lehrlingen an Ort und Stelle zu helfen. Das oberösterreichische **Friseurteam Ingeborg**, nominiertes Unternehmen für den Staatspreis *Fit for Future* 2008 in der Kategorie Kleinbetrieb, hat einen anderen Weg gewählt. Das Team, in dem aktuell zwei Lehrlinge ausgebildet werden, hat die Patenschaft für ein Kind in Albanien übernommen und sendet dem Patenkind drei bis vier Mal im Jahr Geldspenden und Pakete mit Nahrungsmitteln.

Dass die Lehrlinge des Maschinenbauers **Lingenhöle Technologie GmbH** aus Feldkirch in Notsituationen ihren Mann stehen, konnten sie vor zwei Jahren eindrucksvoll beweisen. Als ein Nebenfluss der Thaya über die Ufer trat und ein Sägewerk in Niederösterreich an der tschechischen Grenze überschwemmte, rückten die Lehrlinge zum Hilfsdienst aus. Geschäftsführer Erich Lingenhöle schildert den Einsatz:

> *„Wir haben die im Schlamm steckenden Elektromotoren gereinigt und trockengelegt. Kaputte Geräte wurden zu uns in den Betrieb geschafft und auf unsere Kosten wieder instandgesetzt. Die Lehrlinge waren mit Feuereifer bei der Sache. Wir konnten gar nicht so viele mitnehmen, wie sich gemeldet hatten. Jeder hat dort das Beste gegeben, übernachtet haben wir in Schlafsäcken in einer Garage. Die Jungen haben genug Sozialkompetenz, man muss ihnen nur Gelegenheit geben, es in der Praxis zu zeigen.“*

Wie lernen Lehrlinge Verantwortung für andere zu übernehmen, sich für Kollegen einzusetzen, aber auch die Interessen des Betriebes nicht aus den Augen zu verlieren? Für viele *Fit for Future*-Betriebe ist die Funktion Lehrlingssprecher dafür das geeignete Instrument. Lehrlinge, die sich für Lehrlinge einsetzen, werden in den *Fit for Future*-Betrieben immer wichtiger.

Die **Mondi Neusiedler GmbH** mit Standorten in Ulmerfeld-Hausmening und Kematen in Niederösterreich ist wohl nicht nur Brancheninsidern ein Begriff. 1793 als Papiermühle gegründet, ist das Unternehmen heute ein Global Player in der Papier- und Verpackungsindustrie und wichtiger Arbeitgeber für die Region. Da im Unternehmen nicht weniger als 48 Lehrlinge ausgebildet werden, gibt es jeweils einen Lehrlings-Jahrgangssprecher, der die Anliegen seines Jahrganges in den Entscheidungsgremien für das Lehrlingswesen vertritt.

Lehrlingssprecher gibt es auch bei der **SANO Transportgeräte GmbH** in Lichtenberg bei Linz und bei der **Austrian Airlines AG**. Bei letzterer sind gleich zwei Jugendvertrauensräte im Einsatz, die von den Lehrlingen für jeweils zwei Jahre gewählt werden. Sie sind das Bindeglied zwischen den Jugendlichen und der Ausbildungsleitung und haben einen ähnlichen Status wie ein Betriebsrat, bestätigt Helmut Schroll, Ausbildungsleiter der kaufmännisch-technischen Lehrlingsausbildung. Lehrlingsausbilder René Pfister, der selbst einmal Jugendvertrauensrat im Unternehmen war, schildert die Vorteile dieser Funktion für die Lehrlinge. *„Die Jugendlichen wenden sich eher an einen von ihnen, wenn sie ein Problem haben. Der Jugendvertrauensrat kennt die Situation der Lehrlinge aus eigener Erfahrung und nimmt sich kein Blatt vor den Mund, wenn es darum geht, deren Interessen zu vertreten.“*

Die **Hilton Vienna Hotels** betreiben in der Bundeshauptstadt insgesamt drei Hotels, das Stammhaus liegt am Stadtpark im Herzen Wiens. Für jedes Hotel gibt es einen eigenen Lehrlingssprecher als direkten Ansprechpartner sowohl der Personalabteilung als auch der Lehrlinge selbst. Die Lehrlingssprecher haben fixe Aufgaben wie etwa die Mithilfe bei der Einführung neuer Lehrlinge oder Praktikanten. Sie sorgen aber auch dafür, dass es den Lehrlingen gut geht, sich jeder am Arbeitsplatz wohl fühlt und Unstimmigkeiten unverzüglich bereinigt werden, bevor daraus echte Probleme entstehen. Lehrlingsbeauftragte Delia Kischnick kennt etliche Beispiele, wo Lehrlingsangelegenheiten durch die Mithilfe der Lehrlingssprecher schnell und unbürokratisch gelöst wurden:

> *„Die Lehrlinge stehen ja in ständigem Kontakt mit ihren Vertretern, sie kennen einander privat und unternehmen auch öfter etwas gemeinsam. Die Gesprächsbasis ist eine ganz andere, als wenn der Lehrling wegen jeder Kleinigkeit zum Abteilungsleiter oder ins Personalbüro kommen müsste. Bei Problemen wird zuerst immer der Lehrlingssprecher eingeschaltet, erst wenn das nichts nützt, geht die Angelegenheit an die nächsthöhere Ebene weiter. Meistens kommt es aber schon vorher zu einer Lösung.“*

Auf die Frage nach den nötigen Qualifikationen eines Lehrlingssprechers meint Delia Kischnick: *„Er oder sie sollte auf jeden Fall viel Einfühlungsvermögen besitzen und sowohl Interesse für den Betrieb als auch für die Lehrlinge zeigen. Konfliktfähigkeit und eine gewisse Härtnäckigkeit im Einsatz für wichtige Anliegen sind in schwierigen Gesprächssituationen natürlich auch gefragt.“*

Die Beispiele

Korkisch Haustechnik: Hilfe, die ankommt

DAS UNTERNEHMEN

Korkisch Haustechnik GmbH, 60 Mitarbeiter, 10 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Elektrotechnik, Installations- und Gebäudetechnik, Einzelhandel
Kontakt: www.korkisch.at

Das seit 1967 bestehende Familienunternehmen in Wien-Hietzing erfüllt mit verlässlicher und kompetenter Dienstleistung individuelle Kundenwünsche in der Solar- und Haustechnik. Mit exklusiven Bädern, innovativen Heizungssystemen und professionellen Funkalarmanlagen überzeugt das Unternehmen seine wachsende Kundschaft.

BEST PRACTICE

In Zusammenarbeit mit der Berufsschule Mollardgasse machte sich im Juni 2006 eine Gruppe von sechs Lehrlingen auf in den Kosovo, ausgerüstet mit dem kompletten Installationsmaterial für den Bau einer Heizungsanlage in der Schule Skender Luarasi in Suva Reka. Vier Tage lang wurden Dämmplatten und Heizungsschläuche verlegt und die Anlage nach Fertigstellung überprüft. Mit dem guten Gefühl, das eigene Wissen und Können zum Wohle anderer eingesetzt zu haben, kehrten die Lehrlinge wieder nach Österreich zurück.

ABBILDUNG 3: Anreise der Lehrlinge in den Kosovo mit dem Bundesheer

Erste Bank: Projekt „First Health“

DAS UNTERNEHMEN

Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG, rund 3 200 Mitarbeiter, davon 90 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Bankkaufmann/frau
Kontakt: www.erstebank.at

Die Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG (Erste Bank) ist Teil der Erste Group, einer der größten Bankengruppen Österreichs. 1819 als „Erste Oesterreichische Spar-Casse“ gegründet, gestaltet sie heute die Entwicklung des österreichischen und zentraleuropäischen Finanzwesens maßgeblich mit. Die Erste Bank betreut in Wien, Niederösterreich und dem Burgenland mit rund 3 200 Mitarbeitern 700 000 Kunden. Das Motto „In jeder Beziehung zählen die Menschen“ gilt auch für die Lehrlingsausbildung.

BEST PRACTICE

Mit dem 2007 gestarteten Projekt „First Health“ bietet die Erste Bank ihren Lehrlingen eine umfassende Ausbildungsmaßnahme sowohl in körperlichen, seelischen als auch sozialen Bereichen.

Am Programm stehen:

- „Gutes Benehmen und Verhalten“ in Kooperation mit Thomas Schäfer-Elmayer
- Selbstmarketing, Atem-, Stimm- und Sprechtraining
- „Sport und Bewegung“ in Kooperation mit Sportmedizinern und Sportwissenschaftlern
- Lifestyletraining
- Alkohol- und Suchtprävention in Kooperation mit dem Anton Proksch Institut
- Raucherentwöhnungsprogramm in Kooperation mit dem österreichischen Nikotininstitut
- Ernährungswissenschaftliche Kenntnisse und Vorsorge gegen Essstörungen in Kooperation mit Psychologen und Diätologen

Ein kompletter Gesundheitscheck umfasst bei den jugendlichen Frauen auch eine kostenlose HPV-Impfung. Am Ende der Ausbildung erhalten alle Lehrlinge einen First Health Gesundheitspass.

„Die Veranstaltungen im Rahmen von ‚First Health’ haben es mir ermöglicht aus dem Alltagsstress rauszukommen und mehr auf mich zu schauen. Das Raucherentwöhnungsprogramm war toll und hat mir geholfen, mit dem Rauchen aufzuhören“, erzählt der Lehrling Patrick Filzmaier. Sabine Rucziczka hat das Seminar von Thomas Schäfer-Elmayer besonders gefallen: *„Dadurch wurden mein Auftreten und meine Körperhaltung verbessert und mein Selbstbewusstsein gestärkt.“*

ABBILDUNG 5: Eindrücke vom Projekt „First Health“

Fahnen-Gärtner: Lehre mit dem Xundi-Aktiv-Programm

DAS UNTERNEHMEN

Fahnen-Gärtner GmbH, 125 Mitarbeiter, davon 15 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Bürokaufmann/frau, Medienfachmann/frau – Mediendesign, Einzelhandel, Elektroanlagentechnik
Kontakt: www.fahnen-gaertner.com

Das Mittersiller Unternehmen ist Spezialist für die Herstellung von Flaggen im Sieb- und Digitaldruck. Zur Verbesserung der Gesundheit seiner Mitarbeiter, darunter 15 Lehrlinge, hat sich der Betrieb etwas Besonderes einfallen lassen.

BEST PRACTICE

Nach intensiver Vorbereitungsarbeit durch ein internes Gesundheitsteam war es endlich so weit: Das neu erarbeitete Gesundheitsprogramm mit dem Titel **Xundi-Aktiv-Programm** (www.xundi.at) konnte gestartet werden.

Rückblick auf das Jahr 2008

- **Vorträge:** Ernährung (mit Kochen), Brustkrebsvorsorge, Entwicklungs-, Lern- und Wahrnehmungsförderung, Der Körper als Schauplatz der Seele…
- **Aktivitäten:** Fit-Aktiv, Radeln für einen guten Zweck – Teilnahme am Glocknerkönig, Tanzkurs, Volleyball mit Turnierteilnahme in Niedernsill, Teilnahme am Businesslauf in Salzburg mit zwei Mannschaften

ABBILDUNG 6: Eindrücke vom Xundi-Aktiv Programm

Vorschau auf das Jahr 2009

- Ernährungsstammtisch mit Kochen, Bewegen für einen guten Zweck, Wandertag, Radwandertag, Nordic Walking, Salzburger Businesslauf
- Vorträge u. a. über „Burn Out“
- Vorsorge-/Gesundenuntersuchungen im Betrieb sowie zusätzlich Hör-, Seh- und Lungenfunktionstest, Schulungen für Ersthelfer
- Bereitstellung von Gymnastikgeräten, Massageliegen, Vibrogym

Zusätzlich gibt es in der Firmenzeitung „Aktuell“ immer wieder Informationen und Tipps zur Erhaltung der Gesundheit, Geschichten rund um den „inneren Schweinehund“, den es zu überwinden gilt, wenn man sportlich aktiv sein will, oder einfache Anleitungen zu Gymnastik am Arbeitsplatz.

Cytec Surface Specialities: Lehrlinge helfen krebskranken Kindern

DAS UNTERNEHMEN

Cytec Surface Specialities Austria GmbH, rund 180 Mitarbeiter, davon 8 Lehrlinge
Ausgebildeter Lehrberuf: Chemielabortechnik
Kontakt: www.cytec.com

Das steirische Unternehmen ist Teil des weltweit agierenden Chemiekonzerns Cytec. Am Standort Graz beschäftigt man sich mit Forschung und Entwicklung von Kunstharzen und Additiven für die Lackindustrie, Spezialkunstharzen für Wasserlacke, technischen Reaktionsharzen, Spachtelmassen und Lacken.

BEST PRACTICE

Als die Lehrlinge der Cytec Surface im Herbst 2007 den Wunsch äußerten, gemeinsam ein karitatives Projekt – einen Weihnachtsbazar zugunsten krebskranker Kinder – auf die Beine zu stellen, bekamen sie vom Unternehmen volle Unterstützung für ihr Vorhaben.

ABBILDUNG 7: Lehrlinge und Ausbilder spielen auf Hackbrett, Geige, Querflöte und Gitarren

Die Lehrlinge fertigten mit ihren Ausbildern in wochenlanger Arbeit Weihnachtsgeschenke, die beim Weihnachtsbazar von den Mitarbeitern erworben werden konnten. Dazu gab es Punsch und selbst gebackene Weihnachtsbäckerei. Die Mitarbeiter stellten den Lehrlingen zusätzlich selbst gemalte Bilder und ausgewählte Weine zur Verfügung, die versteigert wurden.

Umrahmt wurde die Veranstaltung von einer Musikaufführung, bei der die Lehrlinge und Ausbilder zu ihren Instrumenten griffen und Weihnachtslieder vortrugen. Dieser Vorweihnachtstag wurde zu einem unvergesslichen Erlebnis für alle Mitarbeiter und Besucher.

Mit dem Erlös war es möglich, den Kindern auf der Krebsstation des LKH Graz Weihnachtsgeschenke zu überreichen, die sie sich in einem „Brief an das Christkind“ gewünscht hatten. Zusätzlich konnte ein namhafter Betrag an die Steirische Krebshilfe überwiesen werden. Der Erfolg dieses Lehrlingsprojekts war so motivierend, dass der Weihnachtsbazar auch in Zukunft wieder veranstaltet werden wird.

ERFOLGSFAKTOR

8

DIE LEHRE: CHANCE FÜR VIELE

Erfolgsfaktor 8

Die Lehre: Chance für Viele

DAS STATEMENT **163**

Franz Pacher, Präsident der Wirtschaftskammer Kärnten

DER ÜBERBLICK **164**

8.1. Lehre maßgeschneidert: Integrative Berufsausbildung (IBA) für besondere Jugendliche 166

8.2. Um- und Aufsteiger: Neue Ziele entstehen beim Gehen 169

8.3. Technik sucht Frau 170

DIE BEISPIELE **172**

bauMax: Humanprogramm − Was zählt, ist der Mensch 172

Diakonie Kärnten: Staatspreiswürdiges Engagement 173

Der Freundliche Maler: Chancenlehre 174

Schinko: Vom Umsteiger zum Aufsteiger 175

KWB: Frauen erobern die Technik 176

Franz Pacher ist Präsident der Wirtschaftskammer Kärnten, erfolgreicher Unternehmer und seit 2000 Obmann des Wirtschaftsbundes Kärnten.

Das Statement

Wer die Vielfalt der Lehrlingsausbildung deutlich machen will, braucht nur die Breite ihrer Zielgruppen zu betrachten: Neben dem typischen Lehrling sind es auch Jugendliche, die parallel zur Lehre die Berufsreifeprüfung ablegen; oder es handelt sich um Mädchen und Burschen mit besonderen Bedürfnissen. Auch jenen, die ihr berufliches Ziel über Umwege finden, bieten Österreichs Betriebe viele Chancen.

Für Österreichs beste Lehrbetriebe zählt die Motivation der Mitarbeiter, die Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln, das eigene Potenzial auszuschöpfen und sich positiv ins Unternehmen einzubringen.

Die *Fit for Future*-Betriebe setzen aber auch viele Maßnahmen, um Mädchen ihre Chancen in technischen Berufen aufzuzeigen und so längst überholte Rollenklischees weiter aufzubrechen.

Die Lehre als „Chance für Viele“ erfordert auch die passenden rechtlichen Rahmenbedingungen. Die 2003 geschaffene Integrative Berufsausbildung (IBA) unterstützt die Betriebe in ihren Bemühungen bei der Ausbildung von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen. Die Lehrlingszahlen zeigen die positive Entwicklung dieser Ausbildungsvariante: Während nach Einführung der IBA rund 1 000 Ausbildungsplätze zur Verfügung standen, befanden sich mit Ende 2008 insgesamt rund 4 000 Lehrlinge in der Integrativen Berufsausbildung, wovon etwa drei Viertel in Unternehmen ausgebildet werden.

Der 2008 im Rahmen des *Fit for Future*-Staatspreises verliehene Sonderpreis für Integrative Berufsausbildung sollte das besondere Engagement dieser Betriebe würdigen. Als Präsident der Wirtschaftskammer Kärnten freut es mich umso mehr, dass die Diakonie Kärnten mit den Integrationsbetrieben Klagenfurt diesen Preis für ihre besonderen Verdienste in der Integrativen Berufsausbildung gewonnen hat.

Unsere Betriebe tragen mit ihrem breiten Lehrberufsangebot dazu bei, dass junge Menschen mit unterschiedlichen persönlichen Backgrounds die Chance auf einen Lehrplatz bekommen und ihren Einstieg ins Berufsleben erfolgreich bewältigen können, und darauf bin ich sehr stolz.

Der Überblick

So unterschiedlich wie die einzelnen Branchen, Lehrberufe und Lehrbetriebe ist auch die Gruppe derer, die sich für einen Lehrberuf interessieren. Während das Gros der Bewerber nach der Pflichtschule eine Lehrstelle antritt, gibt es auch Gruppen, die auf einem anderen Weg zur Lehre finden − **Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen**. Dazu zählen lernschwache Jugendliche, die keinen oder einen negativen Hauptschulabschluss haben, genauso wie Sonderschulabsolventen, schwer vermittelbare oder behinderte Jugendliche. Auch für diese Jugendlichen stellen die Betriebe Ausbildungsplätze zur Verfügung. Das Ausbildungsmodell der **Integrativen Berufsausbildung (IBA)** unterstützt sie dabei. Es erweitert den Gestaltungsspielraum der Lehre beträchtlich und eröffnet somit auch Chancen für diese Zielgruppe.

Die *Fit for Future*-Lehrbetriebe nehmen auf die individuellen Voraussetzungen Rücksicht. So manche aus sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung motivierte Lehrlingsaufnahme erweist sich im Nachhinein in vielerlei Hinsicht als „Volltreffer“ für das Unternehmen. Dadurch wird die Chance für den einzelnen Lehrling auch zur Chance für den Lehrbetrieb selbst.

Daneben gibt es noch andere **Ein-, Um- und Aufsteiger**, die eine Lehre beginnen möchten. So nützen manche **AHS-Absolventen** nach der Matura erst die Chancen einer Lehre als solides zweites Standbein. Die *Fit for Future*-Betriebe reagieren darauf und lassen auch dieses Potenzial an zukünftigen Facharbeitern nicht ungenützt.

Mangelnde Information und überholte Rollenklischees sind die Ursachen für eine nach wie vor sehr traditionelle Lehrberufswahl bei Burschen und Mädchen. Die Lehre als Chance für Viele zu begreifen heißt daher auch, diese Klischees weiter aufzubrechen und mehr **Mädchen** für **technische Berufe** zu gewinnen. Die Bereitschaft der Lehrbetriebe ist hoch, die Zahl der Bewerberinnen dafür leider eher gering. Es gilt aber auch, das Interesse der Burschen für traditionell weibliche Berufe zu wecken.

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die Lehre als Chance für Viele.

DIE LEHRE: CHANCE FÜR VIELE

ABBILDUNG 1: Die Lehre: Chance für Viele

8.1. Lehre maßgeschneidert: Integrative Berufsausbildung (IBA) für besondere Jugendliche

Die 2003 eingeführte Integrative Berufsausbildung ist für vier unterschiedliche Personengruppen geeignet:

- Für Jugendliche, die am Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf hatten, und (zumindest teilweise) nach einem Sonderschullehrplan unterrichtet wurden,
- Personen ohne oder mit negativem Hauptschulabschluss,
- Jugendliche mit geistigen und/oder körperlichen Behinderungen entsprechend dem Behinderteneinstellungsgesetz und
- Burschen und Mädchen, bei denen auf Grund erfolgloser Vermittlungsversuche bzw. aus persönlichen Gründen angenommen werden muss, dass sie in absehbarer Zeit keine Lehrstelle finden können.

Mit diesen Jugendlichen kann eine von zwei Ausbildungsvarianten vereinbart werden:

Möglichkeiten der integrativen Berufsausbildung		
	Reguläre Lehre mit Lehrzeitverlängerung	**Erwerb einer Teilqualifikation**
Ausbildung	Vollständiges Berufsbild eines Lehrberufs wird vermittelt	Vermittlung einiger Berufsbildpositionen aus einem (od. mehreren) Lehrberuf(en) wird als Ausbildungsziel vereinbart
Dauer	Um höchstens ein, in Ausnahmefällen um zwei Jahre verlängertes Lehrverhältnis	Ein bis drei Jahre
Abschlussprüfung	Reguläre Lehrabschlussprüfung	Individuelle Abschlussprüfung möglich

ABBILDUNG 2: Möglichkeiten der Integrativen Berufsausbildung

Viele *Fit for Future*-Betriebe haben mit der Lehrlingsausbildung von Jugendlichen in einer IBA bereits beste Erfahrungen gemacht:

Die **Hair One Ing. Horst Hofmann** in Wien stellt regelmäßig Lehrlinge ein, darunter auch solche, die anderswo keine Chance bekommen würden. Diese werden dann in der IBA mit Verlängerung der Lehrzeit ausgebildet. Seine Motivation dazu beschreibt Horst Hofmann so: *„Nicht jeder hat soviel Glück gehabt wie ich. Besonders benachteiligte Jugendliche haben eine Chance verdient. Mit Fleiß und der richtigen Einstellung können sie oft Berge versetzen. Es zeigt sich immer wieder, dass die Lehrlinge mit ihrer Aufgabe wachsen.“* So ist es schon öfter vorgekommen, dass Lehrlinge mit einigen „Nicht Genügend“ im Zeugnis bei ihm begonnen haben und ihre Lehre dann mit einem tollen Abschlusszeugnis beendeten.

Die **Dorf-Installationstechnik GmbH** in Götzis bildet derzeit einen IBA-Lehrling aus. *„Martin begann 2005 eine reguläre Lehre als Sanitär- und Klimatechniker zusammen mit sechs weiteren jungen Männern. Schon bald war zu erkennen, dass er sich von den anderen Lehrlingen unterschied – im physischen und psychischen Bereich. Es stellte sich heraus, dass Martin Epileptiker ist. Seine Eignung für den Installateurberuf stand für uns aber außer Frage. Deshalb suchten wir nach Möglichkeiten, den so motivierten und herzlichen Burschen trotzdem weiter zu beschäftigen und sind so auf die Integrative Berufsausbildung mit verlängerter Lehrzeit gestoßen“*, schildert Geschäftsführer Johannes Ouschan die Vorgeschichte seines IBA-Lehrlings.

„Natürlich waren einige zusätzliche Vorkehrungen zu treffen: Es wurde ein ärztliches Attest und ein psychologisches Gutachten erstellt, um auf alle Sicherheitsaspekte eingehen zu können. Die Monteure und Partieleiter wurden auf das mögliche Auftreten von epileptischen Anfällen vorbereitet.“ Angesprochen auf die Frage nach dem Warum seines Engagements antwortet Johannes Ouschan sehr bestimmt: *„Die soziale und gesellschaftliche Verantwortung ist Teil der Unternehmenskultur des Dorfinstallateurs. Wir wollen das in der Praxis authentisch sichtbar und erlebbar machen. Der Gewinn dabei ist ganz klar das persönliche Wachstum des Einzelnen in seiner Sozial- und Selbstkompetenz.“*

Das Gastronomieunternehmen **cammerlanders gmbH** in Innsbruck, zu dem auch das Löwenhaus und die Geisterburg in Hall gehören, vereint wirtschaftlichen Erfolg mit sozialer Kompetenz. Die Bemühungen des Tourismusbetriebes um nachhaltiges soziales und ökologisches Wirtschaften wurden vor zwei Jahren mit dem Nachhaltigkeits-Zertifikat des Landes Tirol ausgezeichnet. Geschäftsführerin Andrea Cammerlander geht auch bei der Lehrlingsbeschäftigung in ihren drei Betrieben den Weg der Integration. Derzeit werden zwei IBA-Lehrlinge bei Cammerlander zu Restaurantfachleuten ausgebildet. Im Jahr 2008 hat das Unternehmen ein integratives Lehrlingsprojekt im Rahmen des Klangspuren Festivals durchgeführt. Dabei wurde das Thema „Kochrezepte aus verschiedenen Kulturkreisen“ anhand von Pantomime, Textcollagen und Videos spielerisch umgesetzt. Die Ergebnisse wurden von den Lehrlingen bei betriebsinternen und öffentlichen Aufführungen präsentiert.

Bei der **RHI AG**, dem führenden internationalen Betrieb der Feuerfestindustrie, bekommen Lehrlinge mit besonderen Bedürfnissen ebenfalls die Chance einer Integrativen Berufsausbildung. Die Arbeitspsychologin des Unternehmens, Andrea Freundl, schildert die Gründe dafür beispielhaft für das Werk Radenthein: *„Es gibt sehr wenig Ausbildungsbetriebe in unserer Region. Der Bürgermeister, die Stadtgemeinde und das Land Kärnten haben dieses Projekt unterstützt, sodass unsere Lehrwerkstätte sogar als Bezirkslehrwerkstätte genutzt wird. Wir fördern soziales Lernen!“*

Unterstützung für die IBA-Lehrlinge gibt es auch durch die Ausbilder, den Job-Coach, durch Nachhilfelehrer, die Arbeitspsychologin und natürlich die Eltern der Lehrlinge. Die Herausforderungen sind hoch, doch es lohnt sich, sie anzunehmen.

„Unter den Lehrlingen hat sich ein spezieller Teamgeist entwickelt. Die Lehrlinge helfen einander, Loyalität wird gefördert. Auch die Facharbeiter haben eine besondere Beziehung zu den IBA-Lehrlingen entwickelt“, freut sich Andrea Freundl.

Auch beim **Bäcker Ruetz** im tirolerischen Kematen werden Soft Skills wie Teamgeist und Zusammenhalt unter den Lehrlingen groß geschrieben. Neben der fachlichen ist die soziale Komponente dem Unternehmen ein besonderes Anliegen. Seit vier Jahren stehen auch zwei IBA-Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit in der Backstube. Sie erhalten besondere Unterstützung in Form eines gezielten Förderunterrichts, es ist wesentlich mehr Zeit zur Einarbeitung vorhanden und sie werden fachlich und persönlich begleitet. Das Unternehmen als Vorzeigebetrieb in punkto Lehrlingsausbildung sorgt dafür, dass seine Lehrlinge *„das Handwerk in absoluter Qualität beherrschen, aber auch Zeit bekommen für die persönliche Reifung und zur Ausbildung von Selbstvertrauen für ihre berufliche und persönliche Zukunft“*.

Trotz bester Betreuung kann es vorkommen, dass ein Lehrling seine Lehre vorzeitig abbricht, sei es, dass der Beruf doch nicht seinen Interessen entspricht oder aus anderen persönlichen Gründen. So ist es auch dem Wiener Immobilienbüro und *Fit for Future*-Teilnehmer **Privatreal Zelinka & Co KEG** mit seinem IBA-Lehrling gegangen. Trotz dieses Rückschlages hat das Unternehmen seinen ehemaligen Lehrling sogar bei der Stellensuche unterstützt und letztlich eine neue Lehrstelle für ihn gefunden.

Unter dem Titel „integrative Lehrlinge“ werden bei der **Sutterlüty Handels GmbH**, dem Vorarlberger Lebensmittelhändler mit insgesamt 21 Filialen im ganzen Ländle, schon seit dem Jahr 1999 leistungsschwächere Lehrlinge im Lehrberuf Einzelhandel mit den Schwerpunkten Lebensmittelhandel und Fleischfachhandel ausgebildet. Seit es die IBA gibt, wird sie von insgesamt sechs Lehrlingen in Anspruch genommen.

„Wir sind absolut überzeugt von der Leistungsfähigkeit jedes Menschen, solange er entsprechend seinen Fähigkeiten eingesetzt wird“, schildert der Eigentümer des Familienbetriebes, Jürgen Sutterlüty, die positive Haltung des Unternehmens gegenüber der integrativen Lehre. *„Unsere IBA-Lehrlinge zeigen einen überdurchschnittlich hohen Arbeitseifer und große Loyalität zum Unternehmen. Wir spüren auch stark die Dankbarkeit der Eltern und die Wertschätzung der Jugendlichen uns gegenüber. Die positiven Erfahrungen mit den integrativen Lehrlingen bestärken uns, diesen Weg fortzusetzen.“*

Zum Ablauf der IBA befragt, ergänzt Jürgen Sutterlüty: *„Die IBA-Lehrlinge sind voll in die Teams eingebunden und nehmen auch an allen Lehrlingsseminaren der Sutterlüty Akademie teil. Sie bereiten sich gemeinsam mit allen anderen bei einem dreitägigen Lernaufenthalt am Lago Maggiore auf die Lehrabschlussprüfung vor. Wenn ein Lehrling besonderen Einsatz und besondere Fähigkeiten zeigt, bekommt er volle Unterstützung von uns zur Ablegung der regulären Lehrabschlussprüfung.“*

Die **bauMax AG** mit Sitz in Klosterneuburg setzt sich im Rahmen ihres Humanprogramms seit Jahren für Menschen mit Behinderungen ein. Dies beginnt bei den Partnerschaften der Märkte mit Behinderteneinrichtungen und reicht bis zur Integration von Mitarbeitern und Lehrlingen mit Behinderungen im Rahmen der IBA (➔ Die Beispiele).

Die **Integrationsbetriebe Klagenfurt der Diakonie Kärnten** wurden im Rahmen des *Fit for Future*-Staatspreises 2008 mit dem Sonderpreis für integrative Berufsausbildung ausgezeichnet. Auf die individuellen Bedürfnisse der IBA-Lehrlinge, die im Stadtcafé Klagenfurt beschäftigt sind, wird von Beginn des Lehrverhältnisses bis zur Lehrabschlussprüfung optimal eingegangen (➔ Die Beispiele).

Ein weiteres Beispiel gelungener Integration von benachteiligten Jugendlichen stellt das Projekt „Chancenlehre“ von **„Der Freundliche Maler“ GmbH** in Linz dar, bei dem neun Sonderschulabsolventen die Chance auf eine Lehre als Maler und Anstreicher bekommen und diese – wie sich zeigt – auch erfolgreich nutzen (➔ Die Beispiele).

8.2. Um- und Aufsteiger: Neue Ziele entstehen beim Gehen

Bei der **Mondi Neusiedler GmbH** sind alle willkommen, die mit ehrlichem Interesse einen Lehrberuf erlernen wollen. Dazu gehören auch Umsteiger wie beispielsweise ein Gymnasiast, der die Schule abgebrochen hat und nun bei Mondi als Papiertechniker-Lehrling arbeitet.

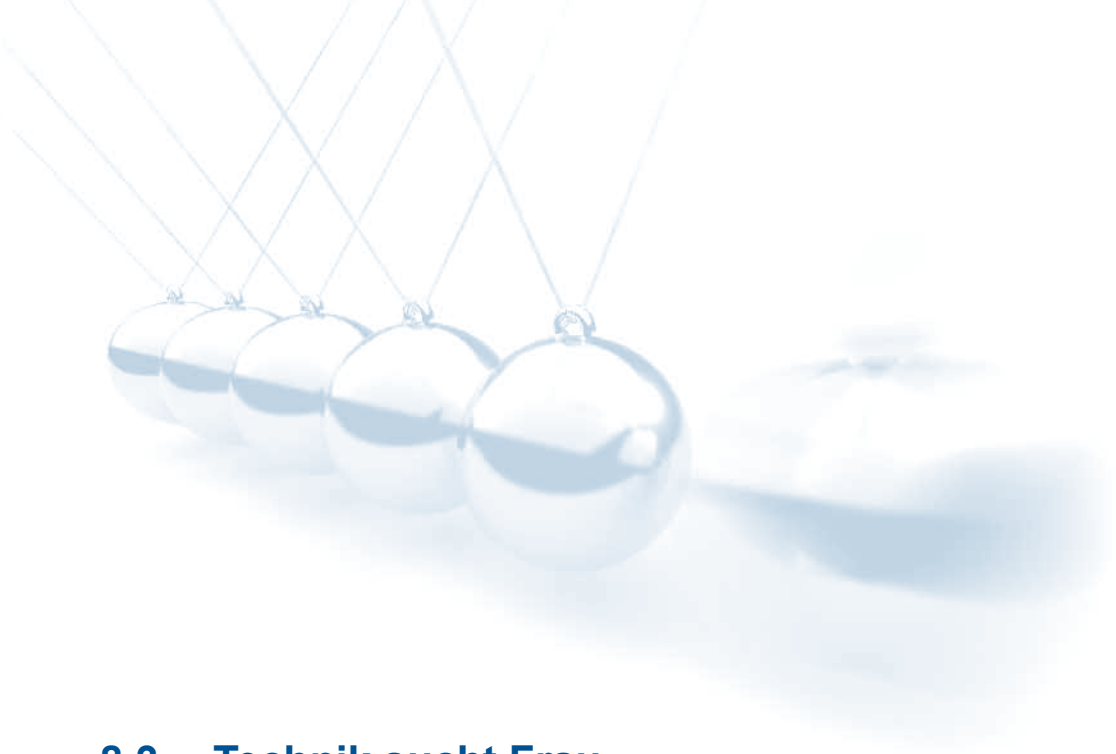
Beim Innviertler Maschinenbauer **Fill Gesellschaft m.b.H.** ist man ebenso offen für Einsteiger und Umsteiger, natürlich auch, wenn es sich um technisch interessierte Mädchen handelt. Ein aktuelles Beispiel ist die 22-jährige Barbara, die zunächst eine Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau absolviert hatte. Über die FEM-Implacement-Stiftung des AMS Oberösterreich erhielt sie die Chance zu einer weiteren Lehre in ihrem ursprünglichen Wunschberuf Technische Zeichnerin, die sie im Jänner 2008 bei Fill startete. *„Mit ihrem Talent und technischen Interesse meistert sie ihre Aufgaben mit Bravour“*, zeigen sich auch Konstruktionsleiter Johannes Kern und Ausbilder Andreas Reichhartinger sehr zufrieden über ihren weiblichen Lehrling.

Der Gehäusehersteller **Schinko GmbH** in Neumarkt im Mühlkreis setzt ebenso mit Erfolg auf Umsteiger, die erst nach einer abgeschlossenen Schulausbildung eine Lehre beginnen möchten. Ein weiblicher Konstrukteur-Lehrling ist auf diesem Weg bereits zu Schinko gestoßen (➔ Die Beispiele).

So manche erfolgreiche Berufslaufbahn beginnt mit dem Umstieg in eine Lehre. Das kann auch der heute 25-jährige Christoph bestätigen, der zuerst im EDV-Bereich Fuß fassen wollte, sich dann aber für eine Lehre im Verkauf bei der **Ankerbrot AG** entschied. *„Ankerbrot hat mich nicht nur umfassend ausgebildet, sondern mir auch einen Arbeitsplatz nach der Lehre geboten. Dadurch habe ich es geschafft, in fünf Jahren zum Bezirksleiter aufzusteigen. Ich bin für 19 Filialen verantwortlich und bilde unter anderem auch Lehrlinge für Ankerbrot aus.“*

Auch der 20-jährige Stefan hat sein Glück zunächst vergeblich in anderen Branchen versucht. Anker bot ihm als Späteinsteiger eine Chance. *„Für uns zählen in erster Linie die Ausstrahlung und das Wollen des Lehrlings, denn Zeugnisse haben nur eine beschränkte Aussagekraft. Im persönlichen Gespräch werden die Aufgaben und Ziele genau besprochen. Hier kristallisiert sich heraus, in welche Richtung die jungen Menschen gehen wollen“*, gibt Lehrlingsbeauftragte Monika Ribarov Einblick in die Möglichkeiten für Umsteiger und Aufsteiger.

ABBILDUNG 3: Anker-Lehrling Stefan bei einer Berufsinformationsveranstaltung für interessierte Jugendliche im Zentrum Simmering



8.3. Technik sucht Frau

Mehr als die Hälfte der weiblichen Lehrlinge entscheidet sich für den Lehrberuf Bürokauffrau, Friseurin oder Einzelhandelskauffrau. Die Wirtschaft unternimmt seit Jahren viele Anstrengungen, um Mädchen für technische Berufe zu begeistern (➔ Erfolgsfaktor 1). Viele *Fit for Future*-Unternehmen haben erfolgreiche Strategien entwickelt, Frauenpower für ihr Unternehmen zu nutzen:

Die **Dynea Austria GmbH**, das österreichische Unternehmen des finnischen Dynea-Konzerns, produziert Kunstharze und Leime. Bei diversen Informationsveranstaltungen in Krems und Umgebung, die gemeinsam mit anderen Unternehmen sowie dem AMS organisiert werden, bekommen an Technik interessierte Mädchen konkrete Auskünfte über den Lehrberuf Chemieverfahrenstechnik – mit Erfolg, wie sich zeigt: Unter den insgesamt sieben Lehrlingen befinden sich derzeit zwei junge Frauen in Ausbildung zu diesem Beruf.

Bei der **Georg Fischer Fittings GmbH** in Traisen, dem Kompetenzzentrum für Tempergussfittings im Bereich Haustechnik, wurden in den letzten vier Jahren zwei weibliche Lehrlinge als Zerspanungstechnikerin und Werkstoffprüferin ausgebildet. Ausbilder Alfred Gruber zollt den Leistungen der beiden höchsten Respekt. *„In den Lehrberufen, in denen wir ausbilden, geht es nicht immer so ‚etepetete' zu wie vielleicht in einer Bürokaufmannlehre. Man muss schwere Teile heben und macht sich mitunter auch schmutzig. Wir haben das Angebot an Lehrberufen deshalb auf technische Lehrberufe erweitert, die mit weniger körperlicher Anstrengung verbunden und so auch für Mädchen attraktiv sind. Unsere weiblichen Lehrlinge haben sich jedenfalls nicht abschrecken lassen. Beide sind seit kurzem ausgelernt und nach wie vor am Standort Traisen tätig."* Auf die Unterschiede in der Ausbildung von Burschen und Mädchen angesprochen, meint er:

„Die Mädchen stellen sich um nichts ungeschickter an als die Burschen. Was die Lernleistung betrifft, haben sie sogar die Nase vorne. Während mancher Bursche beim Programmieren schon einmal entnervt aufgibt, können sich die Mädchen richtig in die Aufgabe verbeißen." Auf das Arbeitsklima wirkt sich die Anwesenheit weiblicher Lehrlinge sehr positiv aus. *„Es gab bisher noch nie Streit zwischen den Geschlechtern. Auch von Anzüglichkeiten keine Spur, ganz im Gegenteil: Manche Burschen, die sich von Natur aus eher gehen lassen würden, strengen sich nun mehr an, weil sie sich vor den Mädchen keine Blöße geben wollen"*, bringt Alfred Gruber weitere vorteilhafte Aspekte eines gemischten Teams auf den Punkt.

In den Werkshallen der **Siemens Transportation Systems GmbH & Co KG** in Graz schweißen, hämmern und lackieren hochqualifizierte Fachkräfte an den unterschiedlichsten High-Tech-Fahrwerken. Auf den ersten Blick eine pure Männerwelt. Doch wenn sich die Türen der Lehrwerkstätte öffnen, zeigt sich ein anderes Bild, denn 19 weibliche Lehrlinge mischen sich ganz selbstverständlich unter 41 Burschen. *„Wir bilden in acht Lehrberufen aus“,* erzählt Gerhard Czelecz, Ausbildungsleiter der Lehrwerkstätte, *„und sechs davon – Stahlbautechnik, Zerspanungstechnik, Elektrobetriebstechnik, Metallbearbeitungstechnik, Universalschweißer/in und Lackierer/in – sind auch in Mädchenhand“. „Mit unserer Initiative ‚Young Professionals‘ wird den Mädchen gezeigt, dass sie in technischen Berufen nicht fehl am Platz sind, dafür sorgen u. a. die einmal jährlich stattfindenden Girls´ Days. Auch bei unseren Schnuppertagen verstärkt sich weiblicher Zulauf“*, ergänzt Geschäftsführer Matthias Koch die erfolgreiche Strategie des Unternehmens, gezielt tradierte Rollenbilder aufzubrechen.

Es gibt viele Initiativen, um Mädchen für technische Berufe zu interessieren, wie zum Beispiel den bundesweiten Berufsorientierungstag **Girls´ Day**. Die **Epcos OHG** in Deutschlandsberg, ein führender Hersteller von elektronischen Bauelementen und Modulen für die Autoindustrie, beteiligt sich daran genauso wie die Siemens Transportation Systems. Mithilfe dieser Rekrutierungsmaßnahme konnte Epcos schon etliche Mädchen davon überzeugen, dass ein technischer Lehrberuf wie Elektrobetriebstechnik, Elektronik, Mechatronik oder Maschinenbautechnik das Richtige für sie ist.

Auch die **Mondi Neusiedler GmbH** öffnet jedes Jahr am Girls´ Day ihre Betriebstore, um Mädchen klassische Männerberufe wie Maschinenbautechnik im Zuge von Führungen und Erfahrungsberichten von Mitarbeiterinnen vorzustellen. Zielgruppen sind Schülerinnen der dritten und vierten Klasse Hauptschule. Die Anstrengungen haben bereits Früchte getragen: Zwei Maschinenbautechnikerinnen haben ihre Lehre inzwischen beendet. Im September 2008 begann der erste weibliche Papiertechniker-Lehrling, und im September 2009 beginnt die zweite Papiertechnikerin mit der Lehre.

Die **KWB – Kraft und Wärme aus Biomasse GmbH** im steirischen St. Margarethen/Raab, Staatspreisträger 2008 in der Kategorie Mittelbetrieb, beteiligt sich jährlich am **Töchtertag**. Dieser wird vom Verein Mafalda mit der Unterstützung der Wirtschaftskammer, des Landes und des AMS Steiermark abgehalten. Eltern können ihre Töchter an ihren Arbeitsplatz mitbringen, es gibt Vorträge und Unternehmensführungen, und die Mädchen dürfen natürlich auch selbst Hand anlegen. Der Erfolg der jährlichen Veranstaltung kann sich sehen lassen (➔ Die Beispiele).

Die Beispiele

bauMax: Humanprogramm – Was zählt, ist der Mensch

DAS UNTERNEHMEN

bauMax AG, 4 500 Mitarbeiter in Österreich, davon 400 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Einzelhandel, Gartencenterkaufmann/frau, Bürokaufmann/frau, Einkäufer/in
Kontakt: www.baumax.com

Das Unternehmen bauMax mit der Zentrale in Klosterneuburg zählt mit insgesamt 138 Märkten in Österreich, Mittel- und Osteuropa zu Europas größten Baumarktketten. Außerdem ist bauMax auch als Lehrlingsausbilder sehr begehrt, werden doch neben einer soliden Ausbildung viele Aufstiegsmöglichkeiten geboten. bauMax nimmt aber auch eine Vorreiterrolle in der Beschäftigung von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen ein.

ABBILDUNG 4: IBA-Lehrling bei der Gartenarbeit im bauMax Gartencenter (Quelle: www.baumax.at)

BEST PRACTICE

Im Rahmen des bauMax-Humanprogramms setzt sich das Unternehmen seit über 20 Jahren für Menschen mit Behinderung ein. *„Derzeit beschäftigen wir über 170 Menschen mit Behinderung, davon insgesamt 20 Lehrlinge mit integrativer Berufsausbildung. Wir sehen sie als gleichwertige Kollegen und Kolleginnen und integrieren sie mit ihren Stärken und Schwächen in unsere Teams. Die Erfahrung unserer Mitarbeiter zeigt, dass das gemeinsame Arbeiten den Zusammenhalt stärkt, zwischenmenschliche Barrieren abbaut und den Teamgeist fördert“*, schildert Lehrlingsbeauftragte Michaela Gepp ihre Erfahrungen mit gelebter Integration.

Für die IBA-Lehrlinge wird ein individueller Ausbildungsplan nach ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten erstellt. Dazu kommen bei Bedarf externe Förderprogramme wie Logopädie, Physio- oder Psychotherapie. Die Berufsausbildungsassistenz sowie ein Arbeitscoach stehen den Jugendlichen zur Seite.

Die Herausforderungen der IBA sieht Michaela Gepp *„im einfühlsamen Umgang mit den Jugendlichen und in der verstärkten Koordination zwischen allen Beteiligten. Jugendliche mit Behinderung wollen keine Unterscheidung zu anderen Lehrlingen. Sie möchten soweit wie möglich integriert sein und ‚normal' behandelt werden. Als wesentlich erweisen sich die Feedbackgespräche zwischen Ausbilder, Lehrling und Berufsausbildungsassistenz, bei denen Unsicherheiten und Probleme besprochen und Lösungsansätze erarbeitet werden können“*.

Viele der integrativen Lehrlinge werden nach ihrer Ausbildungszeit als Vollzeit-Mitarbeiter übernommen. Das ist das Ziel und die Philosophie des Unternehmens, das als sein geistiges Fundament *„die Achtung vor dem Menschen und Respekt vor seiner Würde“* nennt.

Diakonie Kärnten: Staatspreiswürdiges Engagement

DAS UNTERNEHMEN

Diakonie Kärnten Gemeinnützige Betriebsgesellschaft m.b.H., Integrationsbetriebe Klagenfurt,
12 Mitarbeiter, davon 7 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Restaurantfachmann/frau, Einzelhandel
Kontakt: www.diakonie-kaernten.at

Die Integrationsbetriebe Klagenfurt der Diakonie Kärnten wurden im Juli 2003 gegründet und umfassen das Stadtcafé, den Diakonie-Shop und die Galerie de La Tour. Das Unternehmen bot zur Zeit der Einreichung sieben sozial benachteiligten Jugendlichen die Möglichkeit der Integrativen Berufsausbildung zum/zur Restaurantfachmann/frau oder Einzelhandelskaufmann/frau, einerseits in Form einer Teilqualifizierung und andererseits mit einer Verlängerung der Lehrzeit. Seit Jänner 2009 werden statt dem Lehrberuf Einzelhandelskaufmann/frau die Lehrberufe Gastronomiefachmann/frau und Koch angeboten. Aufgrund eines zweiten Standortes, einer Zentralbetriebsküche der Diakonie Kärnten, können nunmehr acht Lehrlinge ausgebildet werden.

BEST PRACTICE

ABBILDUNG 5: Lehrlinge des Stadtcafés Klagenfurt

In den Integrationsbetrieben Klagenfurt erhalten junge Menschen mit besonderen Bedürfnissen die Chance, eine Lehre zu absolvieren und ihre Talente und Fähigkeiten zu entfalten. Zur Zielgruppe zählen vor allem Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf, mit sozialen und emotionalen Problemstellungen. Für die Erfolge in der Integrativen Berufsausbildung erhielt das Unternehmen 2008 im Rahmen des *Fit for Future*-Staatspreises den Sonderpreis.

Der Erstkontakt mit den Jugendlichen erfolgt über den Integrationsfachdienst des Vereins autArK. Danach kommt es zu Gesprächen mit den Erziehungsberechtigten und den Jugendlichen. Stellt sich während eines ein- bis sechswöchigen Praktikums heraus, dass die Arbeits- und Leistungsmotivation für eine integrative Berufsausbildung gegeben ist, kommt es zum Abschluss eines Lehrvertrages.

„Unsere Stärke ist ein individueller Ausbildungsplan“, so Silvia Kohlmayr, die in diesem ganz besonderen Kaffeehaus mit den Lehrlingen arbeitet. „Jeder Jugendliche bekommt so eine auf seine Bedürfnisse abgestimmte Ausbildung, die er, wie jeder andere Lehrling, vor einer Kommission abschließt.“ In den letzten Jahren konnten sechs junge Menschen erfolgreich ihre Ausbildung absolvieren und sind mittlerweile am freien Arbeitsmarkt tätig.

ABBILDUNG 6: Fördergeber der Integrationsbetriebe der Diakonie Kärnten

Der Freundliche Maler: Chancenlehre

DAS UNTERNEHMEN

Der Freundliche Maler GmbH, 104 Mitarbeiter, davon 30 Lehrlinge
Ausgebildeter Lehrberuf: Maler/in und Anstreicher/in
Kontakt: www.derfreundlichemaler.at

Vor 30 Jahren gründete Karl Freundlinger gemeinsam mit seiner Frau Elisabeth einen Malerbetrieb. Heute arbeiten mehr als 100 Mitarbeiter für den „Freundlichen Maler“, der neben seinem Stammbetrieb in Linz auch eine Niederlassung in Gmunden hat.

BEST PRACTICE

Das Unternehmen hat im Laufe der Jahre rund 150 Lehrlinge zu Facharbeitern ausgebildet. Vor vier Jahren wurde ein einzigartiges Projekt ins Leben gerufen: Die Chancenlehre. Unter dem Motto „Wir schaffen es“ bekamen neun junge Menschen mit Sonderschulabschluss die Chance auf eine Lehre beim „Freundlichen Maler“. Unterstützt wurde das mit dem Deichmann-Förderpreis gegen Jugendarbeitslosigkeit ausgezeichnete Projekt vom Land Oberösterreich. Mittlerweile wurden insgesamt 17 Chancenlehrlinge aufgenommen, davon sieben IBA-Lehrlinge mit Verlängerung der Lehrzeit.

Die positive Bilanz der Chancenlehre: Ehemalige Sonderschüler haben nun Berufsschulzeugnisse mit gutem und sogar ausgezeichnetem Erfolg. Im Februar 2008 schlossen die ersten sieben Chancenlehrlinge ihre Lehrabschlussprüfung mit Erfolg ab.

Eckpunkte der „Chancenlehre“:

- ein eigens eingestellter „Ausbildungsmeister“ steht den Jugendlichen zur Seite
- individuelles Zielerreichungsprogramm
- Berufsausbildungsassistenz von „Jugend am Werk“
- Intensivtrainings extern und intern
- regelmäßiges 14-tägiges Lerntraining durch eine eigene Lehrkraft
- enge Kommunikation zwischen dem Lehrling, dem Meister, der Berufsausbildungsassistenz, der Berufsschule und wenn möglich den Eltern

ABBILDUNG 7: Gruppenfoto der Malerlehrlinge

ABBILDUNG 8: Lehrlinge bei der Arbeit

Schinko: Vom Umsteiger zum Aufsteiger

DAS UNTERNEHMEN

Schinko GmbH, 116 Mitarbeiter, davon 21 Lehrlinge (15 Burschen, 6 Mädchen)
Ausgebildete Lehrberufe: Metalltechnik – Blechtechnik, Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin, Bürokaufmann/frau, Lagerlogistik, Informationstechnologie – Technik
Kontakt: www.schinko.at

Der Gehäusehersteller Schinko GmbH in Neumarkt im Mühlkreis produziert ästhetisch anspruchsvolle und funktionelle Schaltschränke für Bankautomaten, die Medizin- und Lebensmitteltechnik und andere Anwendungen. Mit derzeit 21 Lehrlingen ist das Unternehmen der größte Lehrlingsausbilder der Region. Um einem Facharbeitermangel vorzubeugen, setzt Schinko vermehrt auf weibliche Lehrlinge in technischen Berufen.

BEST PRACTICE

ABBILDUNG 9: Lehrling Renate erstellt 3-D-Konstruktionen am Computer

Mit einem Anteil von nahezu dreißig Prozent weiblicher Lehrlinge ist das Unternehmen mit seinen Bemühungen äußerst erfolgreich. Lehrling Renate etwa absolvierte nach der Hauptschule zuerst eine landwirtschaftliche Schule, wusste aber nicht so recht, welchen Beruf sie danach ergreifen sollte. Als sie bei Schinko eine Woche lang schnuppern konnte, war sie vom Beruf der technischen Zeichnerin sofort begeistert. Die Begeisterung beruhte auf Gegenseitigkeit, und kurze Zeit später war das Mädchen schon Teil des Lehrlingsteams bei Schinko.

Geschäftsführer Michael Schinko hat nur positive Erfahrungen mit Mädchen als Lehrlingen gemacht. *„Im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen zeigen sie überdurchschnittlichen Einsatz und sind in ihrer Berufsschulklasse jeweils die Besten.“*

KWB: Frauen erobern die Technik

DAS UNTERNEHMEN

KWB – Kraft und Wärme aus Biomasse GmbH, 200 Mitarbeiter, davon 12 Lehrlinge (6 Burschen, 6 Mädchen)
Ausgebildete Lehrberufe: Lagerlogistik, Medienfachmann/frau − Medientechnik, Medienfachmann/frau – Mediendesign, Mechatronik, Industriekaufmann/frau, Einkäufer/in
Kontakt: www.kwb.at

Die KWB, der international tätige steirische Spezialist für Pellet-, Hackgut- und Stückholzheizungen, setzt nicht nur auf Forschung und Innovation bei den Biomasse-Technologien, sondern beweist mit der KWB Akademie auch, wie wichtig dem Unternehmen die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeitenden ist. Das Unternehmen wurde 2008 mit dem Staatspreis „Beste Lehrbetriebe – Fit for Future“ in der Kategorie Mittelbetrieb ausgezeichnet.

ABBILDUNG 10: Weiblicher Lagerlogistik-Lehrling bei KWB

BEST PRACTICE

Im Besonderen bemüht sich die KWB, die 2008 den *Fit for Future*-Staatspreis in der Kategorie Mittelbetrieb verliehen bekam, um die Rekrutierung weiblicher Mitarbeiter für technische Berufe. Durch die Zusammenarbeit mit Schulen, Gemeinden und dem AMS sowie durch Schnupper- und Ferialpraktika versucht das Unternehmen, junge Bewerberinnen für männerdominierte Berufe zu begeistern.

Lehrlingsbeauftragter Günter Zernig und Personalleiterin Milena Bekerle brechen eine Lanze für Frauen in der Technik: *„Unser Ziel ist es, geschlechtergerechte Rahmenbedingungen für eine chancengleiche Berufswahl zu ermöglichen. Wir sind uns als Unternehmen der Verantwortung bewusst, die wir bei der Auswahl, Aus- und Weiterbildung sowie bei Karrieremöglichkeiten für Frauen in technischen Berufen haben. Dieses Potenzial möchte KWB als Arbeitgeber nicht brach liegen lassen, sondern verstärkt nützen und Frauen dazu ermutigen, sich in neue Arbeitsfelder zu wagen.“*

„Frauen sind eine Bereicherung für alle Bereiche des Unternehmens. In der Praxis lässt sich feststellen, dass gemischtgeschlechtliche Arbeitsgruppen ein ausgewogeneres Arbeitsklima haben, die Kommunikation besser funktioniert und auch differenziertere Sichtweisen Eingang in den Arbeitsalltag finden. Das wiederum trägt dazu bei, vorherrschende geschlechtsstereotype Rollenbilder aufzubrechen“, bekräftigen Günter Zernig und Milena Bekerle.

ERFOLGSFAKTOR

9

SPRUNGBRETT LEHRE

Erfolgsfaktor 9

Sprungbrett Lehre

DAS STATEMENT **179**

Julius Schmalz, Präsident der Wirtschaftskammer Salzburg

DER ÜBERBLICK **180**

9.1. Lehrabschlussprüfung (LAP): Den Weg ebnen 183

9.2. Investition in die Unternehmenszukunft: Fachkräfte halten 185

9.3. „Karriere mit Lehre“: Höherqualifizierung und Karriereplanung 188

DIE BEISPIELE **193**

Sutterlüty: LAP am Lago – Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung 193

RHI AG: Gute Leistungen zahlen sich aus! 194

PALFINGER: Karrierepfade – gute Planung inklusive 195

Faktor 8: Viele Wege nach der Tischlereilehre 197

SPAR: Karrieregespräch – Perspektiven schaffen 198

IKEA: Förder-Assessmentcenter für Lehrlinge 199

dm: Jungdrogistenfiliale – vom Lehrling zum Chef 201

STIWA: Lehre und Matura 204

Greiner Packaging: Mit dem Lehrabschluss geht’s erst richtig los 205

KommR Julius Schmalz, Unternehmer aus dem Lungau, ist seit Oktober 2004 Präsident der Wirtschaftskammer Salzburg

Das Statement

Lehrlingsausbildung stellt in Österreich traditioneller Weise ein wichtiges Reservoir für die Heranbildung hochqualifizierter Fachkräfte dar. Nicht von ungefähr haben über die Hälfte der österreichischen Gewerbetreibenden und zahlreiche Mitarbeiter im mittleren und höheren Management ihre Karriere mit einer Lehre begonnen. Auch künftig werden viele Klein- und Mittelbetriebe, aber auch große Konzerne von diesem Potenzial profitieren.

Auch wenn einige Lehrbetriebe immer wieder über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden, um Jugendlichen die Chance auf eine fundierte Berufsausbildung zu geben, liegt beim Gros der Betriebe das Augenmerk doch darauf, über die Lehrlingsausbildung den eigenen Fachkräftebedarf zu decken. Nicht selten stellt sich damit für Betriebe aber die Frage, wie sie ihre Lehrabsolventen im Unternehmen halten können. Auch wenn die gegenwärtige wirtschaftliche Situation vielleicht anderes erwarten lässt, wird das Thema Fachkräftemangel über kurz oder lang wieder virulent werden und damit der Wettbewerb um die besten Köpfe zwischen den Betrieben weiter zunehmen.

Viele *Fit for Future*-Teilnehmer haben diese Situation längst erkannt und präsentieren sich ihren künftigen Fachkräften schon zu Beginn der Lehrzeit als zuverlässiger Arbeitgeber und langfristiger Partner bei der Entwicklung des persönlichen Karriereweges. Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten im Ausbildungsbetrieb aufzuzeigen und von Beginn an gemeinsam zu gestalten, zusätzliche (Aus)Bildungsangebote während der Lehrzeit, Unterstützung bei der Lehrabschlussprüfung und die klare Strukturierung weiterer Karriereverläufe sind vielen Betrieben ein Anliegen, um die Deckung des eigenen Bedarfs an qualifizierten Fachkräften zu sichern.

Mit der hohen Qualität in der Ausbildung und der Ermöglichung vielfältiger Zukunftschancen für ihre Lehrabsolventen, tragen die Ausbildungsbetriebe auch ganz wesentlich zur Sicherung und innovativen Weiterentwicklung des Wirtschaftsstandortes bei. Auch das Salzburger Paradeunternehmen Palfinger demonstriert in einem Best Practice-Beispiel über mögliche Karrierepfade, dass „Karriere mit Lehre“ keine Worthülse, sondern gelebte Realität ist.

Das im Rahmen der Berufsreifeprüfung entwickelte Modell der „Lehre mit Matura“ eröffnet Lehrlingen leichter als bisher den Zugang zu weiterführenden Ausbildungen z. B. an Fachhochschulen und Universitäten. Lernwilligen Jugendlichen eröffnen sich damit zusätzliche Chancen die Lehre als Sprungbrett für ihren beruflichen Aufstieg zu nutzen: Eine Möglichkeit, die immer häufiger auch von Betrieben unterstützt wird, weil sie darin die Chance erkennen, das Potenzial ihrer Lehrlingen und Fachkräften optimal zu nutzen.

Freuen Sie sich auf den folgenden Überblick und die Beispiele und lassen Sie sich davon überzeugen, dass die Lehre auch in Zukunft ein Sprungbrett für vielfältige Karrieremöglichkeiten bildet.

Der Überblick

„Lehrlinge sind unsere Zukunft. Zu unserer Philosophie gehört es, klare Signale zu setzen: Wer bei KNAPP lernt, dem stehen alle Türen im Unternehmen offen. Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Aufstiegschancen sind keine Grenzen gesetzt. Allen werden Entwicklungsmöglichkeiten entsprechend ihren Fähigkeiten angeboten. Wer möchte wird von KNAPP bis zum Abschluss eines Studiums unterstützt.“ (Jörg Salicities, Ausbildungsleiter bei der **KNAPP AG**, einem führenden System- und Lösungsanbieter im Bereich Lagerlogistik und Lagerautomation mit Sitz in Graz)

Das bestimmende Prinzip für die Lehrlingsausbildung ist die **Ausbildung für den eigenen Bedarf**. Vorrangig geht es darum, **Abgänge aus dem Unternehmen** intern zu decken, das **Unternehmenswachstum** durch selbst ausgebildete Fachkräfte zu tragen und die ganz **spezifischen Anforderungen des Unternehmens** an seine Fachkräfte erfüllen zu können, wie z. B. Mag. Iris Khinast, Personalleiterin beim europäischen Marktführer im Bereich Fingerprint Zugangslösungen aus Linz, **ekey biometric systems GmbH**, erklärt: *„Da wir in einer sehr spezifischen Sparte arbeiten, Biometrie, und auch die bei uns benötigten Kenntnisse kaum bei anderen erlernt werden können, sind wir daran interessiert, den bei uns ausgebildeten Lehrlingen Perspektiven bieten zu können und sie an das Unternehmen zu binden.“*

Deshalb verwundert es auch nicht, dass die *Fit for Future*-Teilnehmer – unabhängig von Art und Größe ihrer Betriebe – immer wieder den **hohen Anteil an selbst ausgebildeten Mitarbeitern bis in alle Führungsebenen** betonen: *„Viele Führungspositionen in unserem Unternehmen werden von ehemaligen Lehrlingen, die durch uns ausgebildet wurden, besetzt – die Möglichkeiten „Karriere mit Lehre“ zu machen werden bei uns gelebt.“* betont Corinna Weitenbacher, zuständig für Personal und Recht beim Tiroler Kartonagewarenerzeuger **Dinkhauser Kartonagen GmbH**.

Eine ganze Reihe von Unternehmen bildet aus verschiedenen Gründen aber **über den unmittelbaren eigenen Bedarf hinaus aus**, weil sie

- unter den fertigen Facharbeitern nochmals **die Besten** für den eigenen Betrieb **auswählen** wollen,
- eine **soziale/gesellschaftliche Verantwortung**, Jugendlichen eine Ausbildungsmöglichkeit zu geben, wahrnehmen und
- langfristig denken. Denn über kurz oder lang werden die Fachkräfte knapp, es macht sich daher bezahlt, jetzt gezielt Jugendliche auszubilden, um dem künftigen Fachkräftemangel zu begegnen.

Den Ausbildungsbetrieben ist dabei besonders wichtig, dass junge Fachkräfte, die nicht in den Betrieb übernommen werden können oder von sich aus nicht bleiben wollen, aufgrund ihrer qualifizierten Ausbildung **beste Chancen am Arbeitsmarkt** vorfinden. Markus Nagl, Technischer Leiter der **TEST-FUCHS GmbH**, eines der weltweit führenden Unternehmen im Bereich Prüfanlagen für Luft- und Raumfahrt aus Niederösterreich, betont: *„Jugendliche, die sich nach Abschluss ihrer Lehre bei TEST-FUCHS für einen alternativen Weg entscheiden, sind überall gern gesehene Arbeitskräfte."*

Allgemein sind die *Fit for Future*-Teilnehmer aber bestrebt, fertig ausgebildete Fachkräfte **im Unternehmen zu halten**. Mit vielfältigen **Weiterentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten** motivieren sie die Mitarbeiter nach der Lehrabschlussprüfung im Unternehmen zu bleiben und beugen Abwerbeversuchen z. B. von Betrieben, die selbst nicht ausbilden, vor.

Zu allererst gilt es für die Lehrlinge aber einmal die **Lehrabschlussprüfung** zu **bestehen**. Die *Fit for Future*-Einreichungen zeigen, dass Österreichs Lehrbetriebe ihre angehenden Fachkräfte dabei bestmöglich unterstützen. Nicht nur die **fachliche Vorbereitung** spielt hier eine große Rolle, sondern auch die **Einstimmung auf die Prüfungssituation**. Andreas Platzer, Ausbildungsleiter am steirischen Produktionsstandort des Beschlägeherstellers **MACO PRODUKTIONS GMBH** betont: *„Um Prüfungsstress zu trainieren und die zukünftigen Facharbeiter auf ihre Freisprechung vorzubereiten, werden in Zusammenarbeit mit den Ausbildern vom Werk Salzburg Prüfungen im Haus Maco simuliert, dokumentiert und beurteilt und mit den Damen und Herren sofort nachbesprochen und analysiert. Hier kann man auf äußerst positive Erfahrungen verweisen, da dem Jugendlichen vor Augen geführt werden kann, wie sein Verhalten ist, wenn es sozusagen zur Sache geht und er sein erlerntes Wissen in einer ‚Stresssituation' kundtun muss."*

Die **Inhalte dieses Erfolgsfaktors** lassen sich somit mit drei Fragen umreißen, die sehr hohe Abhängigkeiten voneinander aufweisen:

- Wie unterstützen Betriebe ihre Lehrlinge bei der Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung?
- Mit welchen Strategien werden die Lehrlinge an das Unternehmen gebunden, damit sie nach erfolgreicher Lehrabschlussprüfung dem Unternehmen als Fachkräfte erhalten bleiben?
- Welche Perspektiven (Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten) werden den jungen Fachkräften im Unternehmen und am Arbeitsmarkt eröffnet?

Die Grafik gibt einen Überblick über verschiedenste Aktivitäten in diesen drei Schwerpunkten. Im Abschnitt „**Die Beispiele**“ finden sich zu einzelnen Maßnahmen Best-Practice-Fälle.

Auf dem Weg zum Profi

Lehrabschlussprüfung

➔ Kooperation mit Schulen

- Unterstützung der Schulen bei der LAP-Vorbereitung

➔ Vorbereitungskurse

- in Kooperation mit anderen Unternehmen
- Kurse im eigenen Unternehmen
- individuelle Vorbereitung

➔ Mentales Training

- Prüfungssimulation
- mentale Übungen

➔ Vorbereitungsmaterialien

- Fragenkataloge
- Lernskripten

➔ Besondere Maßnahmen

- interne Zwischenprüfungen zur Lernfortschrittskontrolle
- interne Vorprüfungen nach Vorbereitungskursen

➔ Fachkräfte halten

➔ Sicherung eines guten Betriebsklimas und der Mitarbeiterzufriedenheit

- gemeinsame Aktivitäten
- Einbeziehung der Lehrlinge in Entscheidungsprozesse

➔ Laufende gemeinsame Aktivitäten

- Lehrlingsseminare
- Ausflüge
- Abschlussfeiern der Lehrjahre

➔ Erfolge anerkennen

- „Belohnung“ für besondere Leistungen
- Lehrabschlussreisen

➔ Anerkennung als Fachkraft noch während der Lehrzeit

- Aufgaben und Verantwortung übertragen

➔ Zusatzqualifikationen und Höherqualifizierung ermöglichen (➔ „Karriere mit Lehre“)

➔ Aufstiegschancen im Unternehmen bieten (➔ „Karriere mit Lehre“)

➔ Karriere mit Lehre

➔ Ermöglichung der berufsbegleitenden Höherqualifizierung und Weiterbildung

- Berufsreifeprüfung („Lehre und Matura“)
- Meisterprüfung
- Fachhochschul- oder Universitätsstudium
- finanzielle Förderungen

➔ Zusatzqualifikationen ermöglichen (intern/extern)

- Management
- Führungsverhalten

➔ Karriereplanung

- Individuelle Karrieregespräche
- Trainee-Programm
- Seminare zur Karriereplanung

➔ Karriereplanung bereits beim Einstieg

- Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen (bereits in der Berufsinformation)
- Erfolgspotenziale erkennen und fördern

➔ Auf den Arbeitsmarkt vorbereiten

- Bewerbungstraining
- Zusatzqualifikationen ermöglichen (insb. soziale Kompetenzen)

ABBILDUNG 1: Auf dem Weg zum Profi

Hinweis: Ob die fertigen Fachkräfte im Unternehmen gehalten werden können, ist unmittelbar von den Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten in den einzelnen Unternehmen abhängig. Eine Reihe von Maßnahmen wurde hier deshalb doppelt zugeordnet.

9.1. Lehrabschlussprüfung (LAP): Den Weg ebnen

„In allen Abschlussklassen in der steirischen Landesberufsschule, in der Maler- und Anstreicherlehrlinge beschult werden, wird ein Lehrlingswettbewerb durchgeführt. Zudem werden die Lehrlinge praxisgetreu auf die LAP vorbereitet.“ (Alois Feuchter, Geschäftsführer des steirischen Maler- und Anstreicherbetriebes **Feuchter Farbtechnik GmbH**)

Die beste Ausbildung während der Lehrzeit kann eine **gezielte Vorbereitung** auf die Lehrabschlussprüfung nicht ganz ersetzen. Die Prüfungssituation bringt selbst gute Lehrlinge manchmal ins Schwitzen. Eine **gezielte fachliche Vorbereitung** auf diese besondere Situation – Wiederholen von Lehrinhalten und Ausmerzen letzter Schwächen – ist bei vielen *Fit for Future*-Teilnehmern längst selbstverständlich. Immer mehr Betriebe erkennen aber auch die Bedeutung der **Vorbereitung auf die Prüfungssituation** selbst.

Martin Sporer, Ausbildungsleiter beim Tiroler Fahrzeugbauer **Empl Fahrzeugwerk Gesellschaft m.b.H.**, betont außerdem, dass das Unternehmen seinen Lehrlingen fachspezifische Ausbildungskurse am WIFI ermöglicht, damit diese die **Maschinen und die Werkstätte kennen lernen**, in denen die LAP abgehalten wird.

INHALTE MÜSSEN SITZEN – FACHLICHE VORBEREITUNG

Die *Fit for Future*-Einreichungen zeigen ein breites Spektrum, wie Lehrbetriebe ihre Lehrlinge auf die LAP vorbereiten. Dieses reicht von der **Finanzierung externer Vorbereitungskurse** über das Angebot **interner Kurse und Workshops** bis zur **Ausarbeitung von Fragenkatalogen** und **individuellem Prüfungscoaching** durch die Ausbilder. Auch Kooperationen mit Partnerbetrieben spielen eine wichtige Rolle.

Oft sind Ausbilder selbst Mitglieder von Prüfungskommissionen und können ihre Lehrlinge damit sehr gezielt auf die Lehrabschlussprüfung hinführen. Einige dieser Unternehmer und Ausbilder engagieren sich in Vorbereitungskursen von Weiterbildungseinrichtungen, wie z. B. Manuela Stejnek vom **Friseursalon Studio Farb und Schnitt**. Sie hält für die Friseurakademie am WIFI Neunkirchen Vorbereitungskurse zur LAP, in denen sie nicht nur ihren eigenen Lehrlingen eine zusätzliche Vorbereitung ermöglicht, sondern auch Lehrlingen anderer Betriebe (➔ ABBILDUNG 2).

Die **Karl-Franzens-Universität Graz** schreibt **Kooperation** in der LAP-Vorbereitung groß. Gemeinsam mit der Chemie Ingenieurschule Graz bietet sie einen **einwöchigen praktischen Vorbereitungskurs** auf die LAP für Chemielabortechniker/innen an, zu dem auch Lehrlinge anderer Ausbildungsbetriebe eingeladen werden. Im Jahr 2008 haben 20 Lehrlinge aus verschiedenen Betrieben den Kurs erfolgreich absolviert.

ABBILDUNG 2: LAP-Vorbereitungskurs am WIFI Neunkirchen

Die *Fit for Future*-Teilnehmer legen bei ihren Maßnahmen viel Wert darauf, dass diese sowohl praktische Arbeiten als auch die Vorbereitung auf die mündlichen Fachgespräche umfassen. Im Tiroler Metallbaubetrieb **Erich Trinkl Schlosserei, Metallbau, Zulieferteile** beinhaltet die LAP-Vorbereitung die **Anfertigung eines Werkstückes**, das dem Prüfungswerkstück ähnlich ist und die theoretische Vorbereitung in Form einer **Simulation eines Fachgespräches**.

Der Vorarlberger Lebensmittelhändler und Gastronomieanbieter **Sutterlüty Handels GmbH** ermöglicht seinen Lehrlingen als Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung ein dreitägiges Lernseminar abseits des Betriebsalltages am Lago Maggiore (➔ Die Beispiele).

In der Prüfungsvorbereitung hat sich bei den *Fit for Future*-Teilnehmern eine gut strukturierte Vorgangsweise bewährt. Dazu zählt u. a., dass Vorbereitungskurse formell ausgeschrieben werden wie bei der **Karl-Franzens-Universität Graz** oder dass die Prüfungsvorbereitung bereits im Ausbildungsplan vorgesehen ist wie bei der **BAWAG P.S.K. AG**.

REINE NERVENSACHE: MENTALE VORBEREITUNG AUF DIE LAP

Viele kennen die Situation: man hat sich fachlich gut vorbereitet und glaubt bei der Prüfung plötzlich die einfachsten Aufgaben nicht mehr lösen zu können oder stottert bei mündlichen Prüfungen nervös herum. Ein gutes Abschneiden bei der Lehrabschlussprüfung ist eben nicht nur eine Frage der **fachlichen Vorbereitung**, sondern sehr oft ein Beweis für Nervenstärke. Darum betont Ing. Herbert M. Vögl, Assistent techn. Direktor beim Wiener Verkehrsunternehmen **Dr. Richard Linien GmbH & Co KG**, dass die Lehrlinge gezielt auf die Prüfungssituation vorbereitet werden, um Blackouts aus Nervosität zu verhindern.

Damit diese **Nervosität vor und in Prüfungssituationen** nicht dazu führt, dass plötzlich die Nerven blank liegen und die Prüfung daneben geht, erfolgt die Vorbereitung häufig durch die **Simulation von Prüfungssituationen**. Diese Möglichkeit wird von der **Empl Fahrzeugwerk Gesellschaft m.b.H.** genutzt: zur **Vorbereitung auf das Fachgespräch** werden zwei bis drei Rollenspiele ca. drei bis vier Wochen vor der Prüfung durchgeführt, damit den Lehrlingen noch genügend Zeit für die Vorbereitung bleibt. Um die Prüfungssituation noch realistischer zu gestalten, werden dazu teilweise „firmenfremde“ Prüfer hinzugezogen.

RECHTZEITIG BEGINNEN – INTERNE ZWISCHENPRÜFUNGEN

Mit der Vorbereitung auf die LAP muss natürlich nicht bis kurz vor der Prüfung gewartet werden. Regelmäßige **Lernfortschrittskontrollen** sind bei vielen *Fit for Future*-Teilnehmern gang und gäbe und wichtiger Bestandteil der internen Qualitätssicherung. Sie zeigen nicht nur weiteren **Förderbedarf** bei einzelnen Lehrlingen auf, sondern können auch prinzipielle Hinweise auf **strukturelle Verbesserungsmöglichkeiten** in der Ausbildung liefern.

Verbunden mit Feedback-Gesprächen ermöglichen es Zwischenprüfungen rechtzeitig festzustellen, wo die Lehrlinge noch Defizite haben, die dann durch zusätzliches Training bis zur LAP ausgemerzt werden. Das Vorarlberger Maschinenbauunternehmen **Hilti AG**, Zweigniederlassung Thüringen führt beispielsweise zur Hälfte und am Ende des ersten Lehrjahres, eigene Zwischenprüfungen durch, misst sich aber auch bei der externen Zwischenprüfung und beim Lehrlingsleistungswettbewerb im WIFI mit den Lehrlingen anderer Unternehmen.

9.2. Investition in die Unternehmenszukunft: Fachkräfte halten

„Bestens ausgebildete Fachkräfte stellen eine ganz wesentliche Voraussetzung für die internationale Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens dar. Fill bietet den Lehrlingen eine sichere Zukunftsperspektive: alle Lehrlinge werden nach der Lehrzeit übernommen.“ (Andreas Fill, Fill Gesellschaft m.b.H, oberösterreichischer Maschinen- und Anlagenbauer)

Aus vielen *Fit for Future*-Einsendungen geht sehr deutlich hervor, dass die große Mehrheit der Unternehmen Lehrlinge für ihren eigenen Bedarf ausbildet und bestrebt ist, die ausgelernten Fachkräfte im Unternehmen zu halten. Das bestätigt auch Paul Gürtler, Ausbildungsleiter bei der Tiroler **TYROLIT SCHLEIFMITTELWERK SWAROVSKI KG**, einem der weltweit führenden Anbieter für Lösungen beim Schleifen, Bohren, Trennen, Polieren usw.: *„Generell ist es unser Bestreben in erster Linie bedarfsorientiert auszubilden, das heißt nach Möglichkeit die Lehrlinge nach Beendigung der Lehre im Unternehmen zu halten. Immerhin arbeiten 75 Prozent der in den letzten zehn Jahren ausgelernten jungen Menschen nach wie vor bei Tyrolit.“*

Bei der **RHI AG**, dem Weltmarktführer für keramische Feuerfestprodukte, hat folgendes **Mission Statement** Eingang in ein Visions-, Missions-, Ziel- und Strategiepapier für die Lehrlingsausbildung gefunden, dass zusammen mit allen 36 Ausbildern erarbeitet wurde: *„Als integraler Bestandteil der Personalentwicklung sichert die Lehrlingsausbildung für die RHI nachhaltig Know-how und den Bedarf an Nachwuchsfach- und -führungskräften. Motivierten und engagierten weiblichen und männlichen Lehrlingen bieten wir professionelle Ausbildung, überfachliche Qualifikation, faire Bezahlung, Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten.“*

Wie aber hält man junge Menschen, denen auf Grund ihrer guten Ausbildung selbst bei angespannter Arbeitsmarktsituation viele Möglichkeiten offen stehen? Der Grundstein dazu wird bereits mit einem **erfolgreichen Start der Lehrlingsausbildung** gelegt und durch eine **attraktive Gestaltung der gesamten Lehrzeit** gefestigt. Was *Fit for Future*-Teilnehmer tun, um einen positiven „ersten Eindruck“ zu hinterlassen und den Start in die Lehrlingsausbildung gut zu gestalten, lesen Sie im **Kapitel „Recruiting: Innovative Wege zum richtigen Lehrling“** (➔ Erfolgsfaktor 1).

Erleben Lehrlinge von Anfang an, dass sie im Unternehmen wertgeschätzt werden, eine hochwertige Ausbildung erhalten und Möglichkeiten der persönlichen Entwicklung vorfinden, werden sie eine enge Bindung zum Unternehmen aufbauen. Damit werden sie selbst dann leichter zu halten sein, wenn sie attraktive Angebote anderer Unternehmen bekommen.

Ein zweiter wesentlicher Ansatzpunkt betrifft die **Karrieremöglichkeiten im Unternehmen**. Je besser es gelingt, den jungen Menschen ihre **großen Entwicklungsmöglichkeiten** im eigenen Unternehmen zu verdeutlichen, desto leichter wird man sie im Unternehmen halten können. Lippenbekenntnisse reichen dazu aber nicht. Für die Lehrlinge müssen die tatsächlichen Karrieremöglichkeiten an **konkreten Beispielen in der betrieblichen Realität** sichtbar werden, wie z. B. beim Vorarlberger Oberflächenveredler **Collini GmbH**: *„Betrachtet man die Organisationsstruktur bei Collini, so finden sich in allen Ebenen des Managements ehemalige Lehrlinge. Heute sind alle Verfahrenstechniker- und Produktionsleiterpositionen mit Lehrabsolventen der letzten zwölf Jahre besetzt. Auch zwei von drei Werksleitern sowie einer unserer Vorstände haben die Lehre bei Collini durchlaufen.“*

DER LEHRLING ALS PROFI – LEHRLINGE ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

Viele *Fit for Future*-Einsendungen belegen: die Anerkennung der Lehrlinge als Fachkraft gehen bereits während der Ausbildung Hand in Hand mit der **Übertragung von Verantwortung** und **eigenen Aufgabenbereichen**. Joachim Burger, Geschäftsführer Personal bei **T-Mobile Austria GmbH**, beschreibt die gesetzten Maßnahmen dazu: *„Unsere Lehrlinge übernehmen ab dem 2. Lehrjahr die Verantwortung für einen Bereich im Shop, z. B. für die Dekoration, die Zusatzartikel oder die POS Materialien. In regelmäßigen Abständen wird der Bereich selbstverständlich gewechselt. Für den festgelegten Zeitraum sind sie alleine für die Einhaltung der Standards verantwortlich."*

Gerade für kleinere Unternehmen ist es praktisch unerlässlich, dass sie ihre Lehrlinge befähigen, so früh wie möglich **eigene Tätigkeits- und Verantwortungsbereiche** zu übernehmen. Gleichzeitig fühlen sich die Lehrlinge dadurch respektiert und akzeptiert. Sabine Liegl, Inhaberin des **Frisörsalons Total Normal**, **Sabine Liegl** in Liezen, beschreibt ihre Maßnahme: *„Mein Lehrling bekommt von mir eigene Vier-Euro-Gutscheine, die sie an Kunden austeilen darf. Diese Ermäßigung kann der zukünftige Kunde meines Lehrlings für eine Dienstleistung einlösen. Voraussetzung: Mein Lehrling betreut den Kunden alleine."*

Die **Steiermärkische Sparkassen** integriert die Ausbildung zum Privatkundenbetreuer, die bisher nach der LAP erfolgte, ins dritte Lehrjahr und unterstreicht damit den hohen Stellenwert der Lehrlinge im Unternehmen.

LEISTUNG LOHNT SICH

Eine Form der Wertschätzung und Anerkennung ist es, besondere Ausbildungserfolge extra zu belohnen. Solche Belohnungen können selbstverständlich während der gesamten Lehrzeit für **schulische und/oder praktische Leistungen**, für **Erfolge bei Wettbewerben** usw. erfolgen, aber auch für die **bestandene Lehrabschlussprüfung** (➔ Erfolgsfaktor 2).

Anreize in Form von Belohnungen motivieren die Jugendlichen zusätzlich zu guten Leistungen bei der LAP. Der Phantasie sind dabei kaum Grenzen gesetzt. Bei der Belohnung kann es sich sowohl um **Prämien** als auch um **Gutscheine** handeln. Der Vorarlberger Dachdecker- und Spenglerbetrieb **ENTER-DACH GmbH & Co KG** vergibt z. B. Gutscheine für einen Fallschirm-Tandemsprung. Beim oberösterreichischen Elektrobetrieb **Elektro Kagerer GmbH & Co KG** winken den Lehrlingen nach erfolgreicher LAP und Übernahme als Facharbeiter um bis zu fünf Prozent **höhere Einstufungen** über dem Grundlohn.

Um ihre Wirkung zu erreichen, müssen diese Anreize den Lehrlingen natürlich klar kommuniziert werden. Die **RHI AG** zeigt wie das gehen kann (➔ Die Beispiele).

Der erfolgreiche Lehrabschluss ist aber nicht nur ein **Erfolg** für den einzelnen Lehrling, sondern **für das ganze Unternehmen**, bestätigt er doch die gute Leistung aller an der Ausbildung Beteiligten. Ein Grund zum Feiern für das ganze Unternehmen, wie z. B. **REWE International AG**, Österreichs Marktführer im Lebensmittel- und Drogeriefachhandel, demonstriert: gemeinsam mit ihren Angehörigen, mit der Unternehmensleitung, den Ausbildern und Vorgesetzten wurden die ausgelernten Lehrlinge der REWE International AG des Jahres 2008 und 2009 im Festsaal des Wiener Rathauses geehrt.

Eine Form der Anerkennung ist es, **die guten Erfolge** der Lehrlinge einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen. Der niederösterreichische Metallwarenerzeuger **Busatis GmbH** präsentiert seine „ausgezeichneten" Lehrlinge in der NÖN (➔ ABBILDUNG 3) und schlägt damit zwei Fliegen mit einer Klappe: Steigerung des positiven Images als Ausbildungsbetrieb und Stärkung der Bindung der jungen Facharbeiter an das Unternehmen.

Woche 40/2008 NÖN

Busatis-Lehrlingsausbildner Erich Wenighofer ist stolz auf seine „Schützlinge" Wolfgang Höfler, Florian Brandhofer, Johannes Jungwirth und René Schindlegger (v.l.). FOTO: KATONA

AUSBILDUNG / Busatis-Lehrlinge: Beste Noten und ein tolles Lehrlingswettbewerbs-Ergebnis.

Busatis: Freude über die guten Lehrlinge

PURGSTALL / Die Firma Busatis ist mit Recht stolz auf ihre Lehrlinge. Drei Lehrabschlussprüfungen mit ausgezeichnetem und einer mit gutem Erfolg, acht ausgezeichnete Abschlüsse in der Berufsschule und ein dritter Platz beim Lehrlingswettbewerb für Zerspanungstechniker sind die heurige Bilanz.

„Busatis ist ein Paradebetrieb in punkto Lehrlingsausbildung.", freut sich Technischer Leiter DI Alois Kröll über die ausgezeichneten Lehrlings-Erfolge. Zur hohen Qualität der Lehrlings-Ausbildung bei Busatis hätten auch die Neugestaltung der Lehrwerkstätte und der Einsatz modernster computergesteuerter Maschinen beigetragen.

Allen Burschen und Mädchen, mit Interesse an Metall- und Elektroberufen bietet die Firma Busatis im Jänner und April 2009 wieder „Schnuppertage" an.

DIE SUPER-LEHRLINGE

■ **Lehrabschlüsse:** Mit Auszeichnung: Johannes Jungwirth (Maschinenbautechniker / Elektrobetriebstechniker), Florian Brandhofer (Maschinenbautechniker / Elektrobetriebstechniker), Rene Schindlegger (Maschinenbautechniker); mit gutem Erfolg: Wolfgang Höfler (Maschinenbautechniker / Elektrobetriebstechniker)

■ **Berufsschule:** Mit Auszeichnung: Johannes Jungwirth (4. Kl.), Florian Brandhofer (4. Kl.), René Schindlegger (4. Kl.), Ruth Knoll (3. Kl.), Florian Gerstbauer (3. Kl.), David Czihak (2. Kl.), Florian Größbacher (1. Kl.), Martin Selner (1. Kl.); mit gutem Erfolg: Ulrich Oberleitner (3. Kl.), Oliver Rixinger (3. Kl.), Stefan Pils (2. Kl.), Michael Loibl (1. Kl.), Peter Roseneder (1. Kl.).

■ **Landes-Lehrlingswettbewerb f. Zerspanungstechniker:** 3. Platz: Oliver Rixinger.

ABBILDUNG 3: Busatis GmbH – erfolgreiche Lehrlinge

ERMÖGLICHUNG DER HÖHERQUALIFIZIERUNG

Manchmal gehört zum erfolgreichen Halten von Lehrlingen im Unternehmen, dass man sie **zuerst einmal ziehen lässt**, ihnen eine Höherqualifizierung ermöglicht, um sie später wieder ins **Unternehmen zurückzuholen**. Karl Lorentschitsch vom Salzburger Hard- und Softwareanbieter **Computer Center Lorentschitsch GmbH** betont: *„Ein Lehrling hat die Matura nach der Lehre abgelegt und studiert derzeit in Graz. Ist er mit dem Studium fertig, wird er selbstverständlich wieder ins Team aufgenommen."*

Gerade die **besten Fachkräfte** streben oft nach **höherer Qualifizierung** (z. B. durch die Berufsmatura mit anschließendem Fachhochschul- oder Universitätsstudium), um die **beruflichen Chancen für die Zukunft zu erweitern**. Durch das rechtzeitige Signal, dass diese Höherqualifizierung **erwünscht ist und unterstützt wird**, können diese Spitzenkräfte im Unternehmen gehalten werden. Der nächste Abschnitt befasst sich ausführlich mit diesem Thema.

9.3. „Karriere mit Lehre“: Höherqualifizierung und Karriereplanung

„Karrieren, die junge Menschen beispielsweise vom Lehrling über den Filialleiter bis zum Rayonsleiter oder Bereichsleiter und manchmal sogar bis ins höchste Management führen, sind bei REWE International AG keine Seltenheit“, so Mag. Werner Wutscher, Vorstand der **REWE International AG**.

Die verbesserten Zukunftsperspektiven durch **rechtzeitige Karriereplanung** und **Förderung** von **zusätzlichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen** erhöhen die Zufriedenheit der Lehrlinge und Mitarbeiter. Es wird leichter die fertigen Fachkräfte im Unternehmen zu halten und die Unternehmen sichern sich das sorgfältig aufgebaute Know-how ihrer Mitarbeiter und das Potenzial für den Führungskräftenachwuchs.

Wie die Vorarlberger Kooperation von Tischlereien **Faktor 8** zeigt, ist diese Planung der Karrierewege und Weiterbildungsmöglichkeiten prinzipiell **unabhängig von Art und Größe** der Unternehmen (➔ Die Beispiele).

Eine ganze Reihe von **Weiterbildungsmaßnahmen** setzt bereits **während der Lehrzeit** an. Seminare zur Schulung von Fremdsprachen- und EDV-Kenntnissen und verschiedene Persönlichkeitstrainings sind weit verbreitet. Darüber hinaus wird den künftigen Fachkräften zunehmend auch die **Berufsmatura** („Lehre mit Matura“) ermöglicht und immer öfter ein daran anschließendes berufsbegleitendes Fachhochschul- oder Universitätsstudium.

Greiner Packaging, einer der führenden europäischen Verpackungshersteller aus Oberösterreich, zeigt in seinem Best Practice-Beispiel die umfangreichen betriebsinternen Möglichkeiten und Weiterentwicklungen nach dem Lehrabschluss (➔ Die Beispiele).

Was aber geschieht mit den Lehrlingen, die nach der **Ausbildung nicht übernommen** werden können, weil über den eigenen Bedarf hinaus ausgebildet wird? *Fit for Future*-Teilnehmer betonen dazu die **sorgfältige Ausbildung** und damit eine **bestmögliche Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt**.

GUT GEPLANT IST HALB GEWONNEN

Die österreichischen Lehrbetriebe haben ein vielfältiges Repertoire in der Karriereplanung entwickelt. Die Möglichkeiten reichen von **individuellen Karrieregesprächen** über **Seminare zur Karriereplanung** bis hin zu **Traineeprogrammen**.

Eine individuelle Möglichkeit der Karriereplanung sind **Mitarbeitergespräche**, die in Form laufender **„Entwicklungsgespräche“** durchgeführt werden oder – meist zusätzlich – gezielt als **„Karrieregespräch“**, wie es etwa die **SPAR Österreichische Warenhandels AG** praktiziert. Zur effizienten Unterstützung wird von SPAR Österreich ein **schriftlicher Fragebogen** eingesetzt, der den Lehrlingen hilft, sich im Vorfeld Gedanken über ihre eigenen Pläne und Vorstellungen zu machen (➔ Die Beispiele).

Mehrere *Fit for Future*-Teilnehmer bieten ihren Lehrlingen durch **mehrtägige Seminare** die Möglichkeit, sich über ihre Erwartungen und Vorstellungen der weiteren Laufbahn klar zu werden und diese konkret zu planen. Häufig geschieht das im Rahmen von Seminaren zur **Persönlichkeitsentwicklung**. Die **Plansee-Gruppe**, einer der weltweit führenden Hersteller von Produktlösungen aus hochschmelzenden Metallen und Verbundwerkstoffen, bietet beispielsweise im Rahmen ihrer Lehrlingsausbildung am Standort in Reutte/Breitenwang über den Zeitraum des ersten bis zum dritten Lehrjahr ein Ausbildungsprogramm zur **„Teamorientierten Persönlichkeitsentwicklung“**, das dazu beiträgt **Potenziale** zu **erkennen**, zu **fördern** und **Perspektiven** zu **entwickeln**.

Wie ein **Beispiel** der **IKEA Austria GmbH** zeigt, können auch **Förder-Assessmentcenter**, etwa in Kombination mit einem „Zukunftsgespräch“ in der Entwicklungsplanung der Lehrlinge eingesetzt werden (➔ Die Beispiele).

KARRIEREPLANUNG VON ANFANG AN

Schon im Berufsmarketing und bei der Lehrlingssuche spielt das Aufzeigen von Karrieremöglichkeiten eine wichtige Rolle. Viele *Fit for Future*-Teilnehmer veranschaulichen in ihren Informationsmaterialien Karrierebeispiele und Role Models, wie das **Beispiel** der **Gebrüder Weiss GmbH Transport und Logistik** zeigt (➔ Erfolgsfaktor 1). Auch die Baufirmengruppe Hillebrand aus Wals bei Salzburg macht in Ihrem Informationsfolder ausdrücklich auf die Karrieremöglichkeiten in der **Hillebrand Bau GmbH und der Zimmerei & Holzbau Ing. Hillebrand GmbH** aufmerksam.

Die Hillebrand Karriereleiter:

ABBILDUNG 4: Karriereleiter bei Hillebrand Bau GmbH und Zimmerei & Holzbau Ing. Hillebrand GmbH – Auszug aus dem Lehrlingsfolder

Nicht nur Karrierebeispiele sind bereits zu Beginn der Lehre gefragt, sondern auch die ganz konkrete Karriereplanung. Der Salzburger Hersteller für Hebe-, Lade- und Handlingsysteme, die **PALFINGER EUROPE GmbH**, vermittelt seinen Lehrlingen von Anfang an ganz konkrete Karrierepläne und die dazu notwendigen Ausbildungsschritte, insbesondere „Lehre mit Matura“ (➔ Die Beispiele).

„LEHRE MIT MATURA“: BERUFSMATURA ALS SCHLÜSSEL ZU FACHHOCHSCHULEN UND UNIVERSITÄTEN

„Nicht nur um den Lehrberuf interessanter zu machen, sondern um qualifizierte Fachkräfte für die Zukunft zu sichern ist die Berufsreifeprüfung somit für alle ein Gewinn.“ (Jörg Salicities, Ausbildungsleiter bei der **KNAPP AG**)

Es gibt kaum einen *Fit for Future*-Teilnehmer, der nicht ausdrücklich darauf hinweist, dass er seinen Lehrlingen die **Berufsmatura** ermöglicht und sie aktiv dabei unterstützt. Viele Betriebe ermöglichen ihren jungen Fachkräften überdies eine weitere Ausbildung beispielsweise an einer Fachhochschule. Dadurch werden die Mitarbeiter verstärkt an das Unternehmen gebunden (➔ 9.2). Zusätzlich wächst im Unternehmen ein **Potenzial an Nachwuchskräften** heran, die **bestens praktisch ausgebildet** sind, den **Betrieb in- und auswendig kennen** und gleichzeitig das **fachtheoretische Hintergrundwissen** aus der weiterführenden Ausbildung mitbringen.

Seit der **Neuregelung der Berufsreifeprüfung** für Lehrlinge im September 2008 unter dem Stichwort **„Lehre mit Matura“** ist die Vorbereitung und Prüfung aufgrund von Förderungen für die Jugendlichen **kostenlos**. Es besteht außerdem die Möglichkeit einen **Großteil der Vorbereitung und Prüfungen** bereits **während der Lehrzeit** zu absolvieren. Immer mehr Jugendliche nutzen diese Chance parallel zur Lehre die Matura zu machen und damit die Hochschulreife zu erlangen.

Aber auch bisher haben zahlreiche *Fit for Future*-Teilnehmer ihren Lehrlingen bereits die Berufsmatura ermöglicht, indem sie diese sowohl **finanziell** als auch **inhaltlich** z. B. durch Vorbereitungsmöglichkeiten unterstützten. Zusätzlich ist es für die Betriebe wichtig, den Jugendlichen beratend zur Seite zu stehen, damit sie sich über die Anforderungen dieser Doppelbelastung klar werden. Peter Edelmayer, Personalentwickler bei der **Salzburger Sparkasse Bank AG** betont: *„Einige unserer Lehrlinge haben in letzter Zeit Interesse bekundet, parallel zur Lehre die Berufsreifeprüfung abzulegen. In diesen Fällen bieten wir Beratungsgespräche an, in denen die Vereinbarkeit von Anforderungen der Lehre und Anforderungen der Berufsreifeprüfung besprochen wird.“*

Die *Fit for Future*-Teilnehmer unterstützen ihre Lehrlinge:

- Schaffung der **zeitlichen Ressourcen**, damit die Lehrlinge und jungen Fachkräfte berufsbegleitend die Matura (oder später ein Studium) absolvieren können
- Möglichkeit bieten, erforderliche **Fertigkeiten** im Betrieb zu **trainieren**
- Vorbereitung auf die Berufsmatura in die Lehrlingsausbildung integriert, indem sie mit höheren Schulen, Berufsschulen oder Erwachsenenbildungseinrichtungen kooperieren.

Häufig werden diese Unterstützungsmöchlichkeiten an das Kriterium guter Lernerfolge im Lehrberuf knüpft, wie etwa bei der **ÖBB Dienstleistungs GmbH.**

Die **STIWA Firmengruppe**, ein führendes oberösterreichisches Unternehmen im Bereich der Produkt- und Montageautomation, hilft ihren Lehrlingen in der Vorbereitung auf die Berufsmatura durch ein eigenes betriebsinternes Lernangebot (➔ Die Beispiele).

Besteht der Wunsch ein weiterführendes Studium nach der Berufsmatura zu absolvieren, helfen *Fit for Future*-Teilnehmer ihren jungen Fachkräften durch:

- **Information** und **Planung geeigneter Studienmöglichkeiten** in Hinblick auf die **innerbetriebliche Karriere**
- **flexible Gestaltung der Arbeitszeit** bei einem berufsbegleitenden Studium
- Zusage der **Weiterbeschäftigung nach dem Studium**

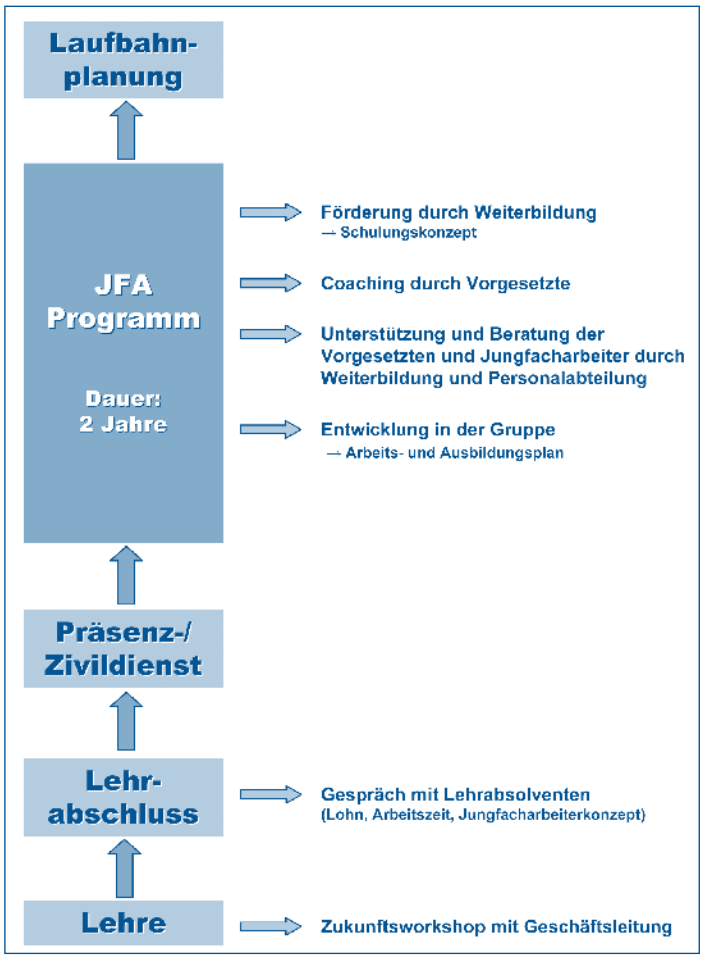


ABBILDUNG 5: Hilti AG, Jungfacharbeiterprogramm

SCHRITT FÜR SCHRITT ZUR FÜHRUNGSKRAFT

Die Berufsmatura mit eventuell anschließendem Studium ist nur eine Möglichkeit die eigenen Fachkräfte weiter zu qualifizieren. Viele *Fit for Future*-Teilnehmer – und dabei nicht unbedingt nur Großbetriebe – setzen auf **innerbetriebliche Weiterbildungsprogramme**, um den Nachwuchs punktgenau auf die **eigenen betrieblichen Anforderungen** vorzubereiten. In eigenen **Weiterbildungsakademien** und **Seminarprogrammen** werden die jungen Fachkräfte – oft bereits während der Lehrzeit beginnend – auf ihre Karriere im Unternehmen vorbereitet.

Konzeptionelle Unterschiede bestehen hier vor allem darin, ob diese Nachwuchsführungskräfteentwicklung prinzipiell allen **jungen Fachkräften** offen steht oder **gezielt vielversprechende Lehrabsolventen** dafür ausgewählt werden. Die **Hilti AG, Zweigniederlassung Thüringen** (Staatspreisträger in der Kategorie Großbetrieb 2009) ermöglicht mit ihrem zweijährigen „Jungfacharbeiterprogramm“ allen Lehrabsolventen die **berufliche Weiterentwicklung**. Alfons Bertsch, Leiter der Aus- und Weiterbildung beschreibt das Programm:

> *„Zu Beginn wird für jeden Jungfacharbeitenden ein Arbeits- und Ausbildungsplan erstellt. Die Laufbahn der Jungfacharbeiter beginnt normalerweise in den Produktionslinien der Units. In dieser Zeit erhalten die Jungfacharbeiter eine intensive Beratungs- und Entwicklungsunterstützung durch die Coaches und Fachstellen. Zusätzlich stehen ihnen auch individuelle Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung, die von der Hilti AG finanziell unterstützt werden. Am Ende der Jungfacharbeiter-Ausbildung wird mit jedem JFA ein Entwicklungsgespräch geführt und ein Entwicklungspfad definiert.“*

Die **BIPA Parfümerie GmbH** ermöglicht vielversprechenden Lehrlingen mit dem „B.Factory“-Programm eine gezielte Karriereplanung und Weiterbildung. Damit garantiert BIPA seinen jungen Fachkräften nicht nur eine Weiterbeschäftigung im Unternehmen sondern auch die Möglichkeit die Karriereleiter bis hin zum Verkaufsleiter empor zu steigen.

Eine besondere Form der innerbetrieblichen Weiterentwicklung ermöglichte **dm drogerie markt** ihren jungen Fachkräften mit der **„Jungdrogistenfiliale“**. Über einen Zeitraum von mehreren Monaten führte ein Team von Lehrabsolventen selbstständig eine dm Filiale. Dadurch konnten sie nicht nur ihre erworbenen Kenntnisse anwenden und vertiefen, sondern ihre Potenziale für weitere Karrieren bei dm aufzeigen (➔ Die Beispiele).

AUSBILDUNGSMODELLE FÜR DIE ZUKUNFT

Besonders im technischen Bereich haben sich erfolgreich Ausbildungsmodelle etabliert, die die **Lehrlingsausbildung unmittelbar mit weiterführenden Ausbildungen verknüpfen**. Das oberösterreichische Modell der **KTLA (Kremstaler Technische Lehrakademie)** verbindet die Lehrlingsausbildung zum/zur **Werkzeugbau- und Produktionstechniker/in** mit der **HTL Matura**. Die Lehrlinge, z. B. des oberösterreichischen Formen- und Werkzeugbauers **HAIDLMAIR GmbH**, absolvieren an drei Tagen in der Woche ihre Lehrlingsausbildung im Betrieb und erhalten zwei Tage Fachunterricht zusätzlich zur Berufsschule im TIZ Kirchdorf. Nach der dreieinhalbjährigen Lehrzeit sind sie im Betrieb als Facharbeiter tätig und besuchen weiterhin den Fachunterricht, um sich auf die Reife- und Diplomprüfung der HTL vorzubereiten und als Ingenieur abzuschließen.

Zahlreiche *Fit for Future*-Teilnehmer, wie der Salzburger Zementhersteller **Zementwerk LEUBE GmbH**, bieten ihren technischen Lehrlingen die Ausbildung zum **Industrietechniker** an. Dieses Ausbildungsmodell verbindet die Lehre in einem technischen Lehrberuf (z. B. Maschinenbautechnik) mit der Berufsmatura und der Weiterbildung zum Werkmeister und wird in den Bundesländern Niederösterreich, Salzburg und Steiermark von vielen namhaften Industriebetrieben angeboten.

Karin Dumss, Personalentwicklerin bei der **EPCOS OHG**, einem steirischen Hersteller für keramische Bauelemente, beschreibt deren Ausbildungsmodell eines **Dualen Fachhochschulstudiums**:

> *„Wir bieten unseren Facharbeitern auch die Möglichkeit, an der FH Joanneum ein duales technisches Studium zu machen. Mit diesem Studium arbeiten sie während der Praxisphasen in den unterschiedlichen Abteilungen (Prozesstechnik, Fertigungstechnik, Qualitätssicherung etc.) und sind in den Theoriephasen an der FH. Mit den Absolventen dieses Studienganges haben wir ausgezeichnete Erfolge erzielt.“*

FIT FÜR DEN ARBEITSMARKT

In einigen Fällen betonten *Fit for Future*-Teilnehmer, dass sie ganz bewusst über den Eigenbedarf hinaus ausbilden. Besonders kommunale Ausbildungsbetriebe, wie beispielsweise der **Magistrat der Stadt Wien** heben hervor, dass sie mehr Lehrlinge ausbilden, als für die Deckung des eigenen Bedarfs notwendig wäre, um Jugendlichen mit einer qualitativ hochwertigen Ausbildung später optimale **Vermittlungschancen am Arbeitsmarkt** zu ermöglichen. Eine hochwertige fachliche Ausbildung begleitet von persönlichkeitsbildenden Maßnahmen legt dafür den Grundstein. Die Wiener Stadtverwaltung ermöglicht ihren Lehrlingen aber auch eine zusätzliche Vorbereitung auf die Stellensuche und das Bewerbungsverfahren, indem sie ihnen z. B. **Bewerbungstrainings** anbietet.

Die Beispiele

Sutterlüty: LAP am Lago – Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung

DAS UNTERNEHMEN

Sutterlüty Handels GmbH, rund 600 Mitarbeiter, davon 55 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Einzelhandel – Lebensmittelhandel, Einzelhandel – Fleischfachhandel
Kontakt: www.sutterluety.at

Die Sutterlüty Handels GmbH ist Vorarlbergs Nummer eins beim Verkauf von regionalen Lebensmitteln. In 21 Filialen in ganz Vorarlberg setzt der Lebensmittelhändler und Gastronomie-Anbieter auf heimische Erzeugnisse und gleichzeitig Hightech im Supermarkt. Innovative landwirtschaftliche Projekte, enge Beziehungen zu regionalen Lieferanten und Bauern sowie moderne Architektur garantieren den Kunden Frische und einen „Erlebniseinkauf". Die hohe Serviceorientierung und das Qualitätsbewusstsein der Mitarbeiter werden nicht zuletzt durch die eigene Ausbildung der Fachkräfte seit 1999 im Rahmen einer eigenen Akademie sichergestellt.

BEST PRACTICE

Zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung (LAP) werden die Lehrlinge des dritten Lehrjahres von Sutterlüty seit vielen Jahren zu einem dreitägigen Lernseminar an den Lago Maggiore eingeladen. Hier einige Impressionen:

ABBILDUNG 6: Vorbereitung auf die LAP am Lago Maggiore

RHI AG: Gute Leistungen zahlen sich aus!

DAS UNTERNEHMEN

RHI AG, rund 7 250 Mitarbeiter, davon über 120 Lehrlinge in Österreich
Ausgebildete Lehrberufe: Bürokaufmann/frau, Chemielabortechnik, Elektrobetriebstechnik, Elektrobetriebstechnik mit Schwerpunkt Prozessleittechnik, Fotograf/in, Industriekaufmann/frau, Informationstechnologie, Konstrukteur/in, Maschinenbautechnik, Metalltechnik – Metallbearbeitungstechnik, Physiklaborant/in, Produktionstechniker/in, Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin, Werkstofftechnik (Vorgängerlehrberuf: Werkstoffprüfer/in)
Kontakt: www.rhi-ag.com

RHI AG ist Weltmarkt- und Technologieführer bei keramischen Feuerfestprodukten und Systemlösungen für industrielle Hochtemperaturprozesse. Mehr als 10 000 Kunden in der Eisen- und Stahlindustrie, Zement-, Kalk-, Glas-, Nichteisenmetalle-, Umwelt-, Energie- und Chemieindustrie in 180 Ländern vertrauen auf das Know-how von RHI AG.

Seit Jahren engagiert sich RHI AG erfolgreich in der Lehrlingsausbildung und sichert sich damit den Fach- und Führungskräftenachwuchs, der für den Know-how-Vorsprung unerlässlich ist.

BEST PRACTICE

Belohnungen in Form von Gutscheinen oder Prämien können die Leistungsbereitschaft der Lehrlinge und den Erfolg in der Berufsschule und bei Lehrabschlussprüfungen zusätzlich erhöhen. Sie tragen dazu bei, die Identifikation mit dem Unternehmen und damit die Bindung zu stärken.

Voraussetzung für die Wirksamkeit von Belohnungen ist aber, dass den Lehrlingen entsprechend kommuniziert wird, was ihnen für ihren Einsatz winkt.

ABBILDUNG 7: Informationsblatt über Prämien und Gutscheine für gute Leistungen

PALFINGER: Karrierepfade – gute Planung inklusive

DAS UNTERNEHMEN

Palfinger Europe GmbH, rund 630 Mitarbeiter, davon 33 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Industriekaufmann/frau, Maschinenbautechnik, Produktionstechniker/in, Mechatronik, Konstrukteur/in
Kontakt: www.palfinger.com

Die Palfinger Europe GmbH zählt zur 1932 gegründeten PALFINGER Gruppe, die seit Jahren als eine der international führenden Hersteller hydraulischer Hebe-, Lade- und Handlingsysteme gilt. Als multinationale Unternehmensgruppe mit Sitz in Salzburg verfügt der Konzern über Fertigungs- und Montagestandorte in Europa, Nord- und Südamerika sowie Asien. Die Gruppe erwirtschaftete 2008 mit rund 4 600 Mitarbeitern weltweit einen Gesamtumsatz von 794,8 Mio. Euro. Bestens ausgebildete Fachkräfte mit vielfältigen Karrieremöglichkeiten sind auch bei PALFINGER eine wichtige Basis für diesen Unternehmenserfolg.

BEST PRACTICE

Zwei Beispiele aus den verschiedenen Karrierepfaden, die den PALFINGER-Lehrlingen von Anfang an kommuniziert werden.

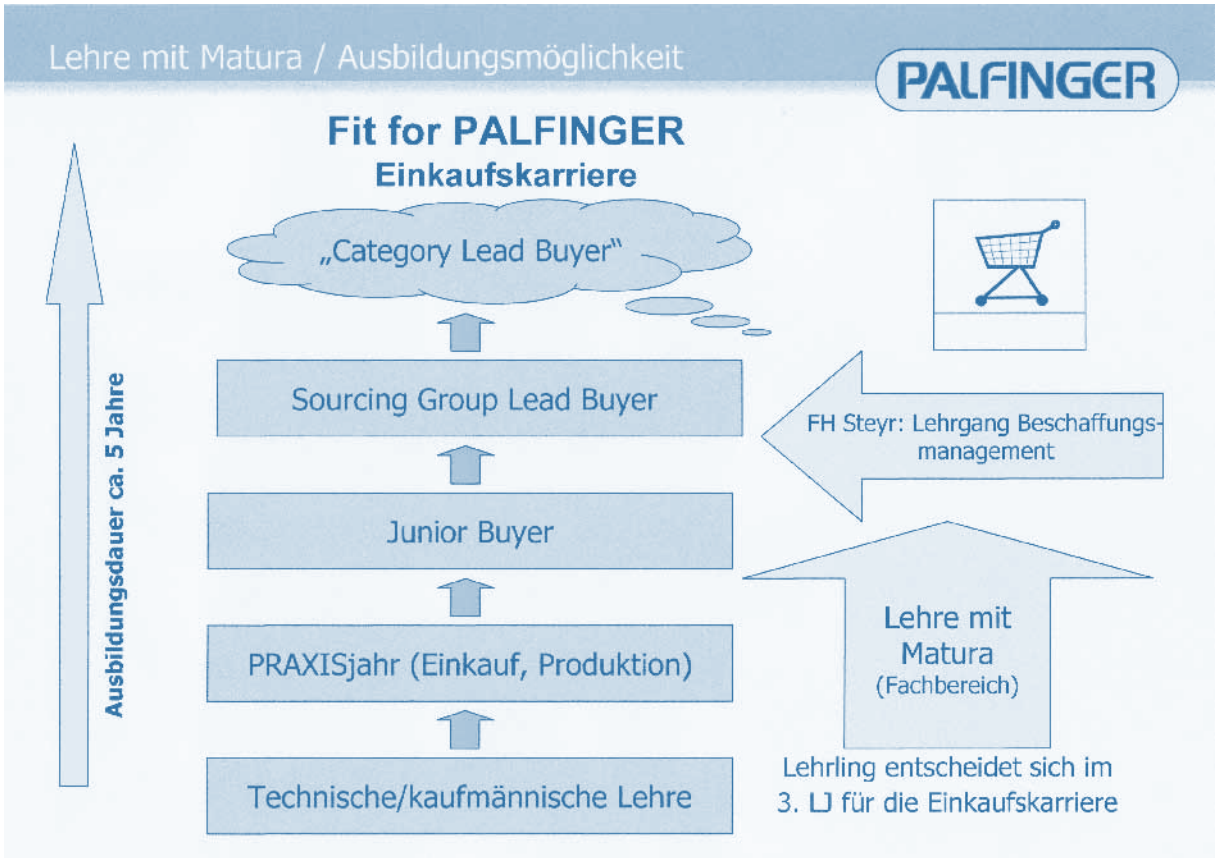


ABBILDUNG 8: PALFINGER Einkaufskarriere

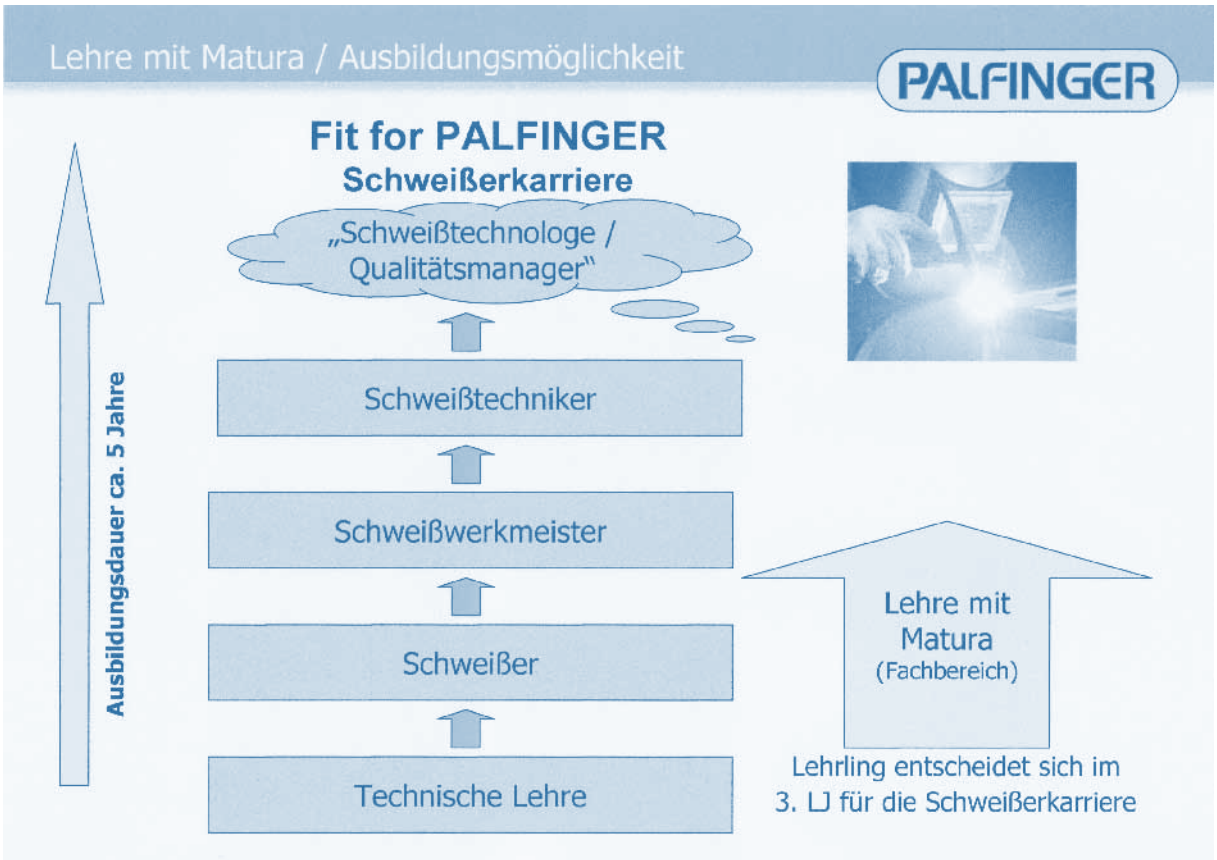


ABBILDUNG 9: PALFINGER Schweißerkarriere

Faktor 8: Viele Wege nach der Tischlereilehre

DAS UNTERNEHMEN

Faktor 8, Kooperation von Vorarlberger Tischlereien, rund 50 Mitarbeiter, davon 13 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Tischlerei, Tischlereitechnik
Kontakt: www.faktor8.at, www.schnuppern-bei-faktor8.at

Diese beachtenswerte Idee aus dem Ländle zeigt, wie Kleinbetriebe und ihre Mitarbeiter durch die Schaffung eines Netzwerkes profitieren können: Faktor 8 ist eine Kooperationsplattform von selbstständigen Tischlereien, die vor allem durch den ständigen Austausch von Know-how und die gemeinsame Weiterbildung der Mitarbeiter ihr hohes Qualitätsniveau ständig weiterentwickelt. Gemeinsame Wege gehen die sechs Vorarlberger Unternehmen auch in der Lehrlingsausbildung. In der Karriereplanung werden den Lehrlingen von Anfang an die vielfältigen Möglichkeiten nach dem Abschluss der Lehre klar kommuniziert. Für ihre gemeinsame Lehrlingsausbildung wurde die Kooperation 2009 mit dem Staatspreis „Beste Lehrbetriebe – Fit for Future“ ausgezeichnet.

BEST PRACTICE

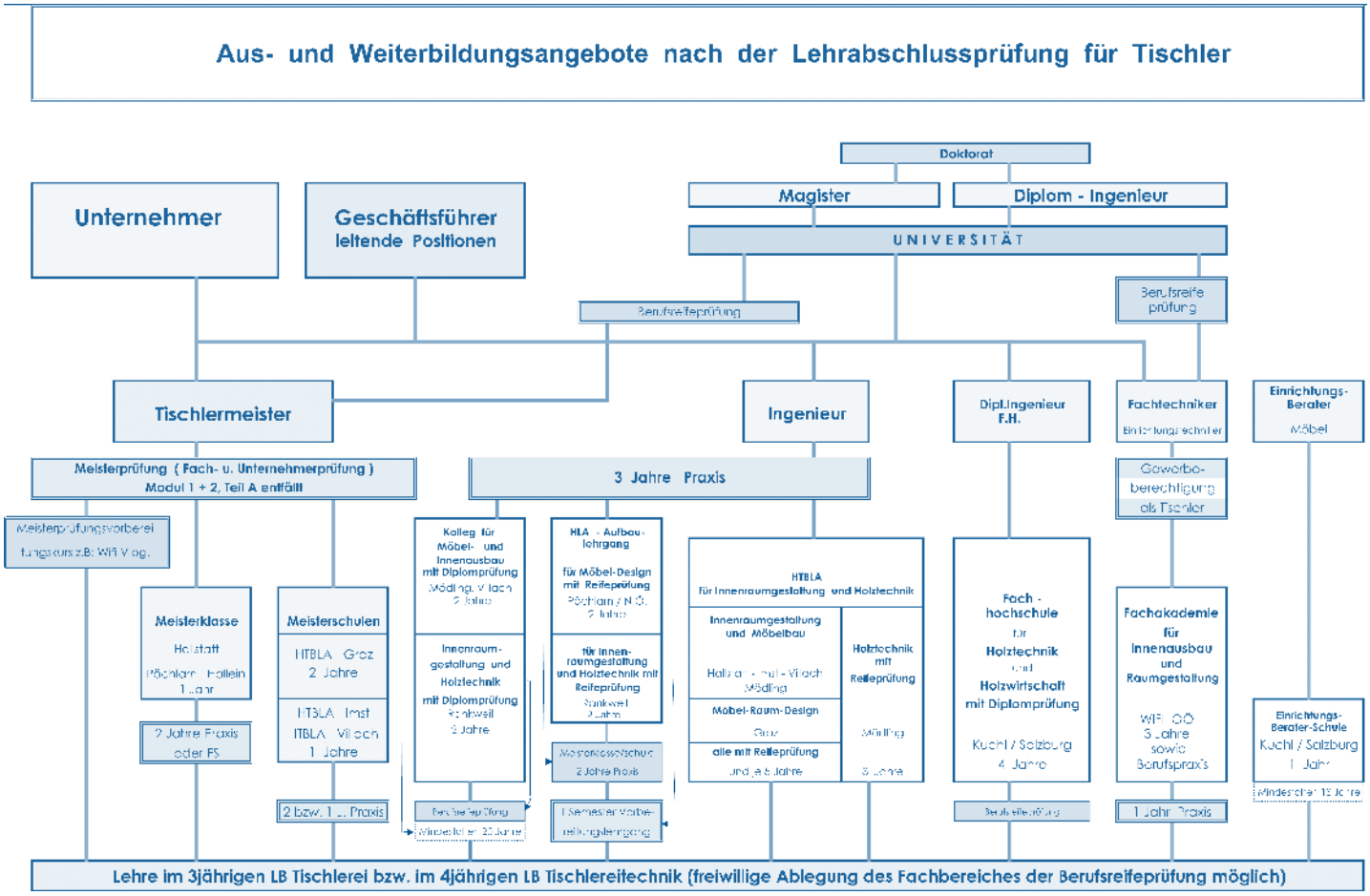


ABBILDUNG 10: Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierewege nach der Tischlereilehre

SPAR: Karrieregespräch – Perspektiven schaffen

DAS UNTERNEHMEN

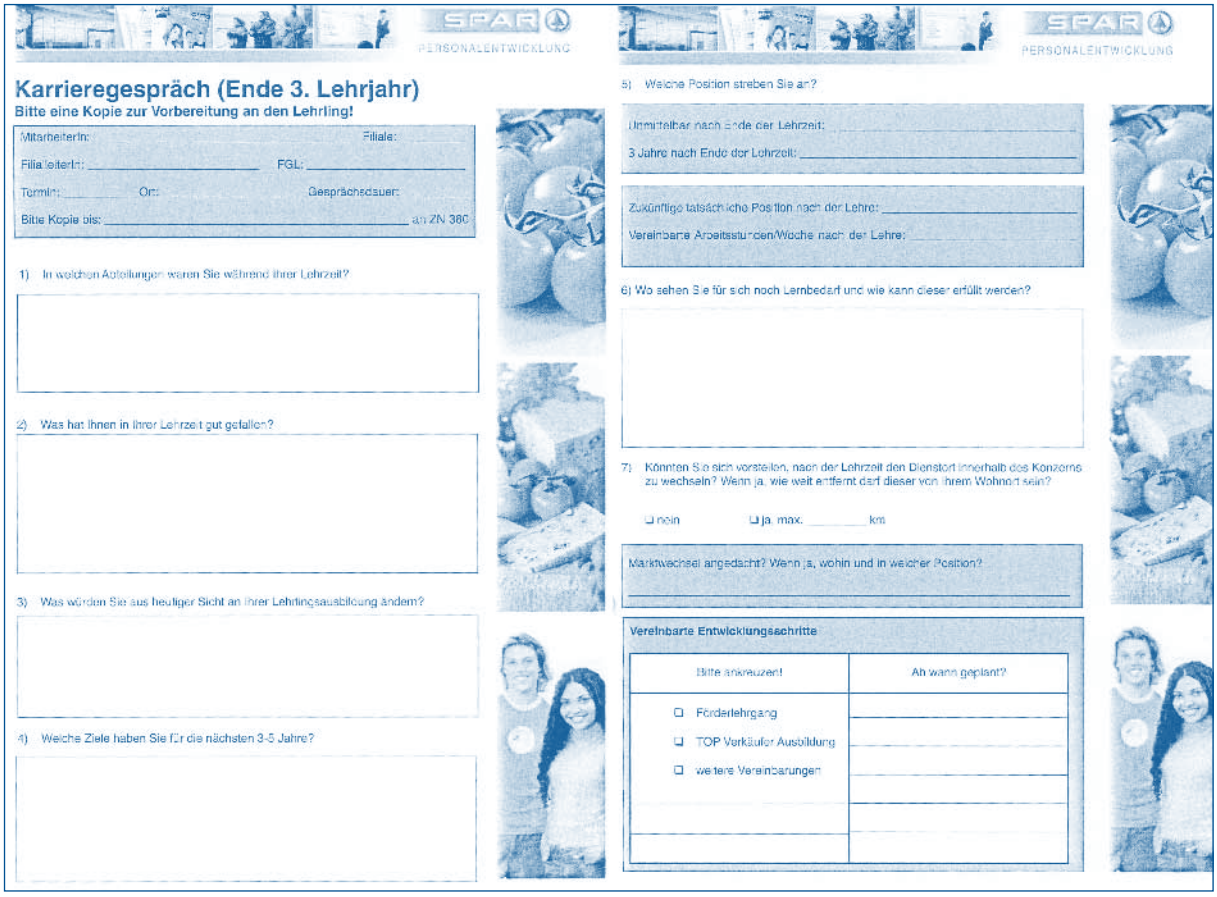
SPAR Österreichische Warenhandels AG, rund 34 300 Mitarbeiter, davon 2 750 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Bürokaufmann/frau, Einzelhandel (verschiedene Schwerpunkte), Großhandelskaufmann/frau, Lagerlogistik, Bäcker/in, Fleischverarbeitung, Koch/Köchin, Konditor/in (Zuckerbäcker/in), Versicherungskaufmann/frau, Immobilienkaufmann/frau, Informationstechnologie – Technik
Kontakt: www.spar.at

Im Herbst des Jahres 1954 gründete Hans F. Reisch die Handelsvereinigung SPAR Tirol/Pinzgau. Schon ab dem Jahr 1959 war SPAR flächendeckend in Österreich tätig. Die Gründung der SPAR Österreichische Warenhandels AG war 1970 ein weiterer Meilenstein und Beginn einer Phase dynamischen Wachstums, die bis heute anhält. SPAR zählt zu den größten Handelsunternehmen in Österreich und ist einer der größten Arbeitgeber des Landes, der mit seiner Lehrlingsausbildung – sowohl in quantitativer (größter Lehrlingsausbilder Österreichs) als auch in qualitativer Hinsicht – Maßstäbe setzt.

Diese Bemühungen haben SPAR im Jahr 2008 den Staatspreis Beste Lehrbetriebe – *Fit for Future* in der Kategorie Großbetrieb eingebracht.

BEST PRACTICE

In einem Karrieregespräch vor Ende der Lehrzeit macht Spar mit den Jugendlichen eine Karriereplanung, um Perspektiven für die Zeit nach der Lehre aufzuzeigen. Der Termin wird mittels eines Karrieregesprächsbogens vorbereitet.



SPAR PERSONALENTWICKLUNG

Karrieregespräch (Ende 3. Lehrjahr)
Bitte eine Kopie zur Vorbereitung an den Lehrling!

Mitarbeiterin: Filiale:
Filialleiterin: FGL:
Termin: Ort: Gesprächsdauer:
Bitte Kopie bis: an ZN 380

1) In welchen Abteilungen waren Sie während Ihrer Lehrzeit?

2) Was hat Ihnen in Ihrer Lehrzeit gut gefallen?

3) Was würden Sie aus heutiger Sicht an Ihrer Lehrlingsausbildung ändern?

4) Welche Ziele haben Sie für die nächsten 3-5 Jahre?

SPAR PERSONALENTWICKLUNG

5) Welche Position streben Sie an?

Unmittelbar nach Ende der Lehrzeit:
3 Jahre nach Ende der Lehrzeit:

Zukünftige tatsächliche Position nach der Lehre:
Vereinbarte Arbeitsstunden/Woche nach der Lehre:

6) Wo sehen Sie für sich noch Lernbedarf und wie kann dieser erfüllt werden?

7) Könnten Sie sich vorstellen, nach der Lehrzeit den Dienstort innerhalb des Konzerns zu wechseln? Wenn ja, wie weit entfernt darf dieser von Ihrem Wohnort sein?

☐ nein ☐ ja, max. _____ km

Marktwechsel angedacht? Wenn ja, wohin und in welcher Position?

Vereinbarte Entwicklungsschritte

Bitte ankreuzen!	Ab wann geplant?
☐ Förderlehrgang	
☐ TOP Verkäufer Ausbildung	
☐ weitere Vereinbarungen	

ABBILDUNG 11: SPAR – Karrieregesprächsbogen

IKEA: Förder-Assessmentcenter für Lehrlinge

DAS UNTERNEHMEN

IKEA Austria GmbH, rund 2 460 Mitarbeiter, davon rund 100 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Einzelhandel − Einrichtungsberatung, Systemgastronomiefachmann/frau, Lagerlogistik, Elektroinstallationstechnik, Buchhaltung
Kontakt: www.ikea.com

Das „unmögliche Möbelhaus“ aus Schweden ist mit insgesamt 292 IKEA-Einrichtungshäusern in 36 Ländern ein global player in der Möbelbranche. IKEA Österreich setzt in seinen sieben Filialen nicht nur Maßstäbe in punkto Einrichtungsstil, sondern auch durch eine vorbildliche Lehrlingsausbildung. Der Entwicklungsplanung für die angehenden Fachkräfte wird dabei ein großer Stellenwert eingeräumt.

BEST PRACTICE

Zur Entwicklungsplanung ihrer Lehrlinge setzt die IKEA Austria GmbH eine Kombination aus „Zukunftsgesprächen“ und einem zwei- bis dreitägigen Förder-Assessmentcenter am Ende der Lehrzeit ein. Konkretes Ergebnis der Entwicklungsgespräche und des Förder-Assessmentcenters ist ein „Learning Contract“, mit dem der Lehrling konkrete Ziele definiert, die bis zum Ende der Behaltefrist realisiert werden müssen.

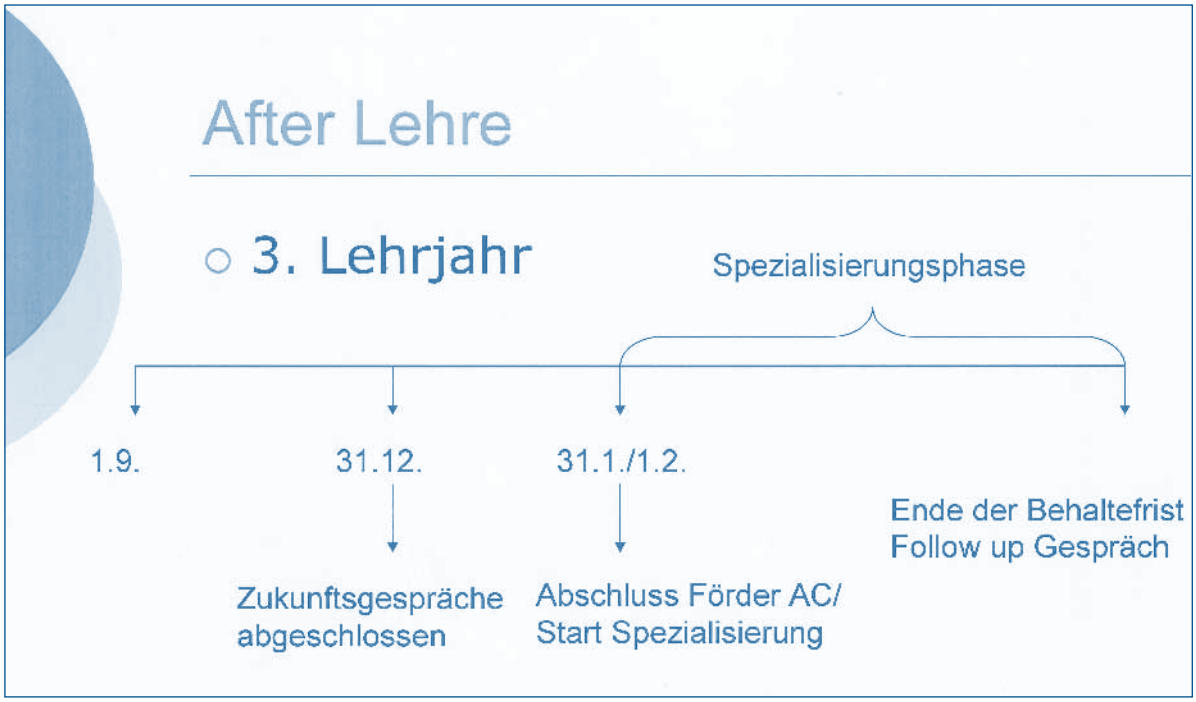


ABBILDUNG 12: IKEA – Übersicht Entwicklungsplanung nach der Lehre

SEMINARDESIGN "Förder - Assessmentcenter für Lehrlinge im 3. Lehrjahr"
NEUES Design wird im Februar 2009 angewandt

Teilnehmer: max. 10 Personen
Moderatoren: HR AT
Beobachter: HR AT

Zeit:	Wer?	Ziel/Inhalt:	Methode:	Medium:	Details zum Inhalt:
	Moderator	• Beginn des Assessments • Begrüßung der Teilnehmer durch den Moderator • Vorstellung der Beobachter • Erklärung des Tagesablaufs	Vortrag	Flipchart	Flipchart: Herzlich Wilkommen Flipchart: Tagesablauf ☺ Wie geht's?....erste Nervosität nehmen...
	TN	1. **Übung "Vorstellungsrunde - Steckbrief"** **Gestalte deinen „Weg" für die nächsten 2 Jahre** Information über Vorbereitung 2 Wochen im Vorhinein	Einzelarbeit	Flipchart, Overhead, Pinnwand, Karten, Stifte	TN bereiten ihren eigenen Steckbrief im Vorfeld vor. 10 Min. Präsentation pro **TN**
	TN	**Test Ausbildungsplan** **3 Asse 1 König** **Basisanforderungen** **Kulturdreieck** **Ikea Werte** **folgende Punkte zum AC für Entwicklungs AC :** **1. Fallbespiel mit typischer Verkaufssituation mit Analyse der Situation und Ausarbeitung von Maßnahmen**		Anleitung auf A4 Blättern	Anleitung im AC-Folder

IKEA Human Resources AT
Lehrlingsausbildung
BAAI, ALEI

ABBILDUNG 13: IKEA – Auszug aus dem Programm zum Förder-Assessmentcenter

dm: Jungdrogistenfiliale – vom Lehrling zum Chef

DAS UNTERNEHMEN

dm drogerie markt GmbH, über 4 900 Mitarbeiter, davon mehr als 600 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Drogist/in, Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/in), Kosmetiker/in, Fußpfleger/in, Bürokaufmann/frau, Informationstechnologie – Technik, Buchhaltung, Lagerlogistik
Kontakt: www.dm-drogeriemarkt.at

„Hier bin ich Mensch, hier kauf ich ein“, ist ein Slogan, der wohl jedem im Ohr klingt, und ist das zentrale Element der Unternehmensphilosophie von dm drogerie markt. Dieser Slogen drückt aus, worauf der Erfolg von dm basiert: auf den Menschen, die bei dm arbeiten und jenen, die bei dm einkaufen. Darum ist dm eine hochwertige Lehrlingsausbildung ein ganz zentrales Anliegen. Dass diese nicht mit der Lehrabschlussprüfung endet, zeigt folgendes Best-Practice-Beispiel.

BEST PRACTICE

Jungdrogistinnen lernen Führen

Ein Quartett von Jungdrogistinnen führt eigenständig die Fil. 882 im Shopping Center Seiersberg.

Die Jungdrogistinnen Claudia Mader, Victoria Glettler, Sandra Rainer und Jasmin Scherz kommen aus unterschiedlichen Filialen in der Steiermark und haben sich für die neu entstandene Jungdrogistenfiliale beworben. Sie führen seit Februar 2008 eigenständig die Filiale im Shopping Center in Graz-Seiersberg, die als erste Filiale von dm ganzjährig ausschließlich von Jungdrogisten geführt wird. Claudia Mader hat seit Februar alle Aufgaben einer Filialleiterin übernommen: von der Planung des gesamten Tagesablaufs, der Erstellung des Personaleinsatzplans, Warenannahme, Disposition und Präsentation bis hin zur Umsatzkontrolle und dem Einsatz von Marketingaktivitäten. Nach jedem Tertial werden die Rollen nach Fähigkeiten und Zielen neu verteilt.

Großer Einsatz und Begeisterung

„Die Jungdrogistinnen sind mit großem Einsatz und Begeisterung bei der Arbeit. Kleine Hürden werden großartig gemeistert und für sie noch ungewohnte Abläufe mit interessanten, neuen Ansätzen gelöst. Es gibt auch sehr positive Rückmeldungen von Kunden, die bevorzugt in der Jungdrogistenfiliale einkaufen, weil sie das Engagement und die Idee dieser Ausbildung schätzen und unterstützen“, berichtet Petra Mathi, Mitglied der Geschäftsleitung und verantwortlich für das Ressort Mitarbeiter.

Von links: Die vier Jungdrogistinnen Sandra Rainer, Claudia Mader, Victoria Glettler und Jasmin Scherz führen die dm Filiale in Graz-Seiersberg.

ABBILDUNG 14: dm-Jungdrogistenfiliale, Medienberichterstattung

1.Jungdrogistenfilialen 2008
Region Mathi

Steiermark, Graz - Seiersberg

Ziele

- Durch das Mitwirken an der Jung-Drogisten-Filiale haben die Jungdrogisten die Möglichkeit, ihr bereits erlerntes Wissen bei der selbstständigen Führung einer Filiale um zu setzen.
- Weiterhin bietet sich damit die Gelegenheit, Wissen zu vertiefen und Neues dazu zu lernen.
- Potentiale für die Zukunft werden von Seiten der Jungdrogisten und deren GM erkannt (fachlich sowie persönlich).
- Es entsteht ein Pool für zukünftige Vertretungen und Filialleiterinnen
- Das Führen der Jungdrogistenfiliale stellt das GESELLENSTÜCK nach der Drogisten-Ausbildung bei dm dar.

Rahmenbedingungen

Das Projekt wurde mit Frau Mathi und allen Gebietsmanagerinnen der Region Süd abgestimmt und wird von allen mitgetragen.

Ausgangslage und Standort
Im Shopping Center Seiersberg wurde ein zweiter Standort (Fil. 174) am 18.2.08 eröffnet, dadurch ergab sich eine optimale Jungdrogisten Filiale 882 (erweiterte Stellflächen und Sortimente, großes Lager und Geschäft, Umsatzgröße von durchschnittlich 85.000€ monatlich) für einen unbestimmten Zeitraum, soweit sich der Umsatz auf ca. 70.000€ monatlich haltet.
Aus den bestehenden Dienstleistungen ergibt sich ein Schulungsstudio!

Verantwortung für dieses Projekt:
Verantwortlich für die Organisation und Durchführung ist Manuela Grüner als Gebietsmanagerin mit einem Besuchsintervall von 14 Tagen. Für die Umsetzung der Arbeitsprozesse steht den Jungdrogisten ein Coach (FL 174) wöchentlich zum ein- und auswerten sowie jederzeit und nahe zur Verfügung!

Kosten des Projekts
Die Jungdrogisten arbeiten als Drogisten in der Filiale und tragen sich Vertretungsstunden ein. Alle Tertiale wechseln die Vertretungsrollen.

Vorbereitungsstunden, Schnupperstunden und Besprechungsstunden (siehe Ablauf)

Idealstundenliste + 20% ist die Grundbesetzung

Die Kosten für Werbemittel (A1 Plakat, T-Shirt), Presseausschreibung und Pressetermine sind vereinbart.

ABBILDUNG 15: dm-Jungdrogistenfiliale – Auszug aus dem Konzept

Kriterien für die Bewerbung der Jungdrogisten sind:

Ein erfolgreicher Abschluss der Drogistenprüfung im Jahre 2005, 2006 2007. (LAP)

Der Wille, weiterhin bei dm zu Arbeiten, Perspektiven und Visionen (Filialleiterin oder Vertretung) zu haben.

Die Bereitschaft für 30 – 35 Std als Hauptverantwortliche bzw. Vertretung die Filiale 882 für ein Tertial zu übernehmen.

Menschen und Rollen:

Es gibt 4 Jungdrogisten mit 30 – 35 Anstellungsstunden, davon eine Hauptverantwortliche (Filialleiterin), eine Vertretung und die beiden anderen kommen je nach Bedarf an einzelnen Tagen in die Rolle der Vertretung! Nach jedem Tertial werden je nach Fähigkeiten, Zielen und Willen der Jungdrogisten die Rollen gewechselt! Ein Personenaustausch ist nicht ausgeschlossen!

Claudia Mader , 1.Jungdrogisten-Filialleiterin

Victoria Glettler, Vertretung

Sandra Rainer

Jasmin Scherz

Gesetzlichen Bestimmungen:

Anwesenheit eines Ersthelfers ist bestätigt

Drogisten-Prüfungszeugnis liegt vor.

Laufende Prozesse:

Wöchentlicher Kontakt mit dem Coach (meist auch mit dem GM)

14tägiger Besuch vom GM

Monatliche Einzelgespräche mit Jungdrogisten-Filialleiterin und GM führen, um Fähigkeiten, Stimmungen und Ziele zu erkennen

Tertial qualitativ und quantitativ mit GM, Coach und allen Jungdrogisten auswerten, die Rollen neu klären!

Zusätzliche Mittel für die Zusammenarbeit

Filialbuch und persönliches Tagebuch für jede Jungdrogistin

ABBILDUNG 16: dm-Jungdrogistenfiliale – Auszug aus dem Konzept

STIWA: Lehre und Matura

DAS UNTERNEHMEN

STIWA Firmengruppe, beschäftigt rund 1 200 Mitarbeiter, davon 135 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Produktionstechniker/in, Werkzeugbautechnik, Elektroanlagentechnik, Mechatronik, Werkzeugmaschineur/in, Zerspanungstechnik, Maschinenbautechnik, Bürokaufmann/frau, Konstrukteur/in, Lagerlogistik und Elektrobetriebstechnik
Kontakt: www.stiwa.com

Die STIWA mit Sitz im oberösterreichischen Attnang-Puchheim ist in Europa führend im Bereich Produkt- und Montageautomation. STIWA plant, erzeugt und liefert komplette Automationslösungen. Das Dienstleistungsangebot der STIWA-Gruppe erstreckt sich von der Produkt- und Verfahrensentwicklung über Softwareentwicklung bis hin zur Optimierung von Produktionsanlagen beim Kunden. Dazu bedarf es hochqualifizierter Fachkräfte. Die Lehrlingsausbildung ermöglicht es STIWA diese Fachkräfte selbst aufzubauen und maßgeschneidert auszubilden.

BEST PRACTICE

Die STIWA Firmengruppe fördert ganz bewusst das Modell „Lehre und Matura“, um insbesondere Jugendliche mit guten schulischen Leistungen und hoher Lern- und Leistungsbereitschaft für eine Lehrlingsausbildung zu begeistern. In der Vorbereitung auf die Berufsmatura werden die Lehrlinge durch ein eigenes betriebsinternes Lernangebot unterstützt.

ABBILDUNG 17: Modell „Lehre und Matura“ bei STIWA

Greiner Packaging: Mit dem Lehrabschluss geht's erst richtig los

DAS UNTERNEHMEN

Greiner Packaging GmbH, Standort Kremsmünster OÖ, rund 400 Mitarbeiter, davon 31 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Produktionstechniker/in, Elektroanlagentechnik, Kunststofftechnik, Werkzeugbautechnik, Industriekaufmann/frau
Kontakt: www.greiner-git.com

Greiner Packaging zählt zu den führenden europäischen Verpackungsherstellern und verfügt über ein starkes Netzwerk an Produktionsbetrieben in Zentral- und Osteuropa. In verschiedenen Technologien und Dekorationsverfahren werden unterschiedlichste Produktlösungen für den Food- und Nonfoodbereich entwickelt und produziert. Die ganzheitliche Dienstleistung steht dabei im Vordergrund – von der Idee bis zum fertigen Produkt. Greiner Packaging Austria befindet sich in Kremsmünster und das Headquarter Greiner Packaging International ist in Micheldorf, Oberösterreich angesiedelt. Als zukunftsorientiertes Unternehmen legt Greiner Packaging besonderen Wert auf die qualifizierte Ausbildung seiner Mitarbeiter. Mit dem modernst ausgestatteten git-Center (greiner industrial training-Center) bietet Greiner Packaging eine wesentliche Motivationsbasis für den Ausbildungserfolg.

BEST PRACTICE

Greiner Packaging bietet seinen Lehrabsolventen ein breites Aus- und Weiterbildungsprogramm. Die berufliche Weiterentwicklung wird individuell mit den Lehrabsolventen abgestimmt und ein konkretes Programm zusammengestellt.

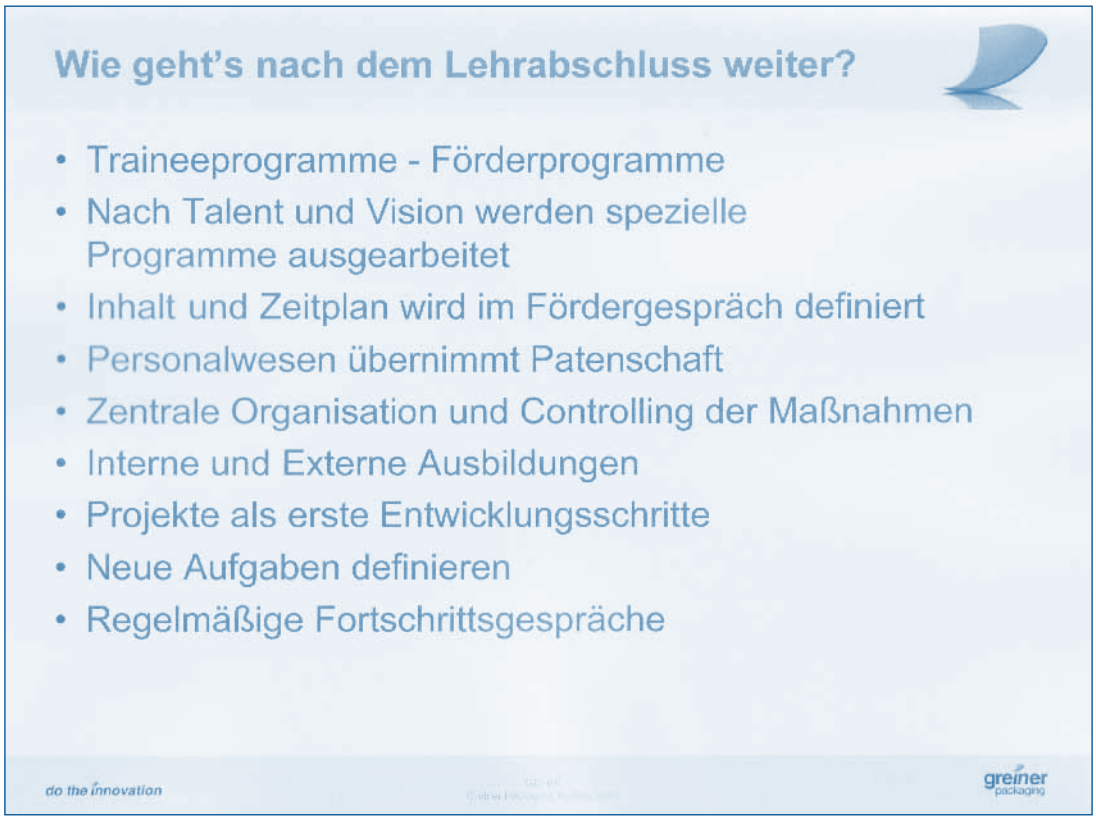


ABBILDUNG 18: Greiner Packaging – Weiterentwicklung nach dem Lehrabschluss

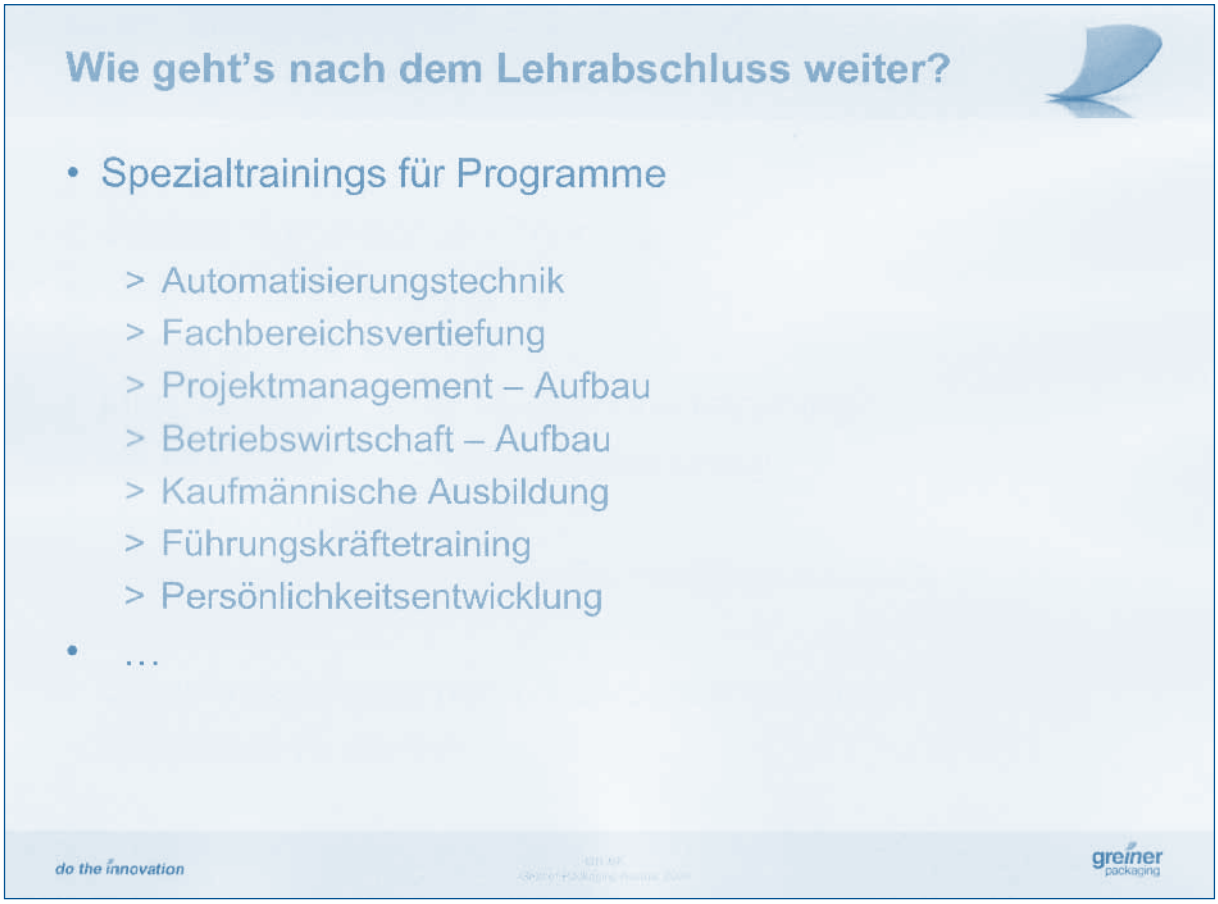


ABBILDUNG 19: Greiner Packaging – Spezialtrainings nach dem Lehrabschluss

Fit for Future
BESTE LEHRBETRIEBE

FIT FOR FUTURE
2000 - 2009

Fit for Future 2000 - 2009

ÜBERSICHT

Staatspreisträger 2008 - 2009 209

Fit for Future-Preisträger 2000 - 2006 211

Fit for Future-Juroren 213

Fit for Future-Teilnehmer 2000 - 2009 214

HILFREICHE LINKS 225

NÜTZLICHE PUBLIKATIONEN 227

WICHTIGE ADRESSEN 229

Staatspreisträger 2008 - 2009

Folgende Lehrbetriebe wurden in den Jahren 2008 und 2009 mit dem Staatspreis „Beste Lehrbetriebe – *Fit for Future*“ ausgezeichnet bzw. für den Staatspreis nominiert:

Staatspreisträger 2009

KATEGORIE BIS 19 MITARBEITER/INNEN
- FAKTOR 8 GesnbR., Vorarlberg

KATEGORIE 20 BIS 249 MITARBEITER/INNEN
- TEST-FUCHS GmbH, Niederösterreich

KATEGORIE AB 250 MITARBEITER/INNEN
- Hilti AG Zweigniederlassung Thüringen, Vorarlberg

SONDERPREIS
- Elektro-B-Markt Hausgeräte HandelsGmbH, Wien

Nominierungen 2009

KATEGORIE BIS 19 MITARBEITER/INNEN
- Elektro-B-Markt Hausgeräte HandelsGmbH, Wien
- Hotel Eschenhof, Kärnten

KATEGORIE 20 BIS 249 MITARBEITER/INNEN
- Busatis GmbH Austria, Niederösterreich
- Stadtwerke Judenburg AG, Steiermark

KATEGORIE AB 250 MITARBEITER/INNEN
- Porsche Inter Auto GmbH & CO KG, Salzburg
- Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG, Wien

Staatspreisträger 2008

KATEGORIE BIS 19 MITARBEITER/INNEN
- Schmuck & Uhren Ute Habenicht, Kärnten

KATEGORIE 20 BIS 249 MITARBEITER/INNEN
- KWB Kraft und Wärme aus Biomasse GmbH, Steiermark

KATEGORIE AB 250 MITARBEITER/INNEN
- Spar Österreichische Warenhandels-AG

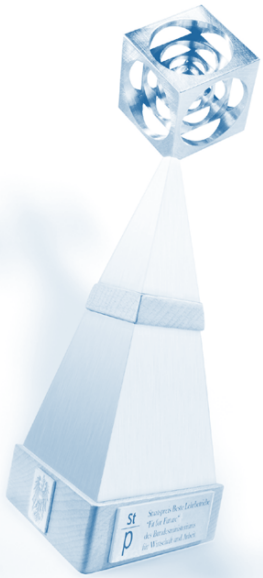
SONDERPREIS
- Diakonie Kärnten, Integrationsbetriebe Klagenfurt

Nominierungen 2008

KATEGORIE BIS 19 MITARBEITER/INNEN
- Hotel Eschenhof, Kärnten
- Friseurteam Ingeborg, Oberösterreich

KATEGORIE 20 BIS 249 MITARBEITER/INNEN
- Siemens AG Österreich, Tirol
- Franz Sterner GmbH, Oberösterreich

KATEGORIE AB 250 MITARBEITER/INNEN
- BRP-Rotax GmbH & Co. KG, Oberösterreich
- Hilti AG Zweigniederlassung Thüringen, Vorarlberg



Fit for Future-Preisträger 2000 - 2006

Folgende Lehrbetriebe wurden bei den *Fit for Future*-Wettbewerben zwischen 2000 und 2006 prämiert:

Fit for Future 2006
Qualität schafft Vorsprung

PREISTRÄGER

KATEGORIE BIS 9 MITARBEITER/INNEN
- Tischlerei und Planungsbüro Cyriak Hochwimmer

KATEGORIE 10 BIS 49 MITARBEITER/INNEN
- Hotel Eschenhof

KATEGORIE AB 50 MITARBEITER/INNEN
- dm Drogerie Markt GmbH

SONDERPREIS
- „Ausbildungsverbund Metall im Bezirk Voitsberg“ LFI Steiermark und 8 Leitbetriebe

NOMINIERUNGEN

KATEGORIE BIS 9 MITARBEITER/INNEN
- Holzwerkstatt Markus Faißt
- Frisörsalon Total Normal, Inhaberin Sabine Liegl

KATEGORIE 10 BIS 49 MITARBEITER/INNEN
- Institut für Gerichtliche Medizin der Medizinischen Universität Innsbruck
- „Der Grüne“ Kurt Micheluzzi GmbH + Co

KATEGORIE AB 50 MITARBEITER/INNEN
- ALPLA Werke, Alwin Lehner GmbH & Co KG
- Friseurstudio Elite Gesm.b.H
- Siemens Transportation Systems GmbH & Co KG

Fit for Future-Preisträger 2004
Österreichs beste Lehrbetriebe

- Collini GmbH
- Fetzcolor Fetz Malerei GmbH
- Hilti AG, Werk Thüringen
- Mercedes Benz Georg Pappas Automobil AG

Fit for Future 2003
Zukunftsorientierte Aktivitäten in der Lehrlingsausbildung

- Faktor 8 GesnbR.
- Kotzbeck-Loh Ges.m.b.H. & Co KG
- Miba Gleitlager GmbH
- MPREIS Warenvertriebs GmbH

Fit for Future 2002
Schlüsselqualifikationen als Qualitätssicherung in der Lehrlingsausbildung

- „Der Grüne“ Kurt Micheluzzi GmbH+Co KG
- KEBA AG
- Öbau Teubl HandelsgesmbH (jetzt Baustoff-Zentrum Teubl-Kormann GmbH & CoKG)
- PLANSEE AG, Reutte

Fit for Future 2001
Innovative Fremdsprachenausbildung in Österreichs Lehrbetrieben

- Ingenieurbüro Wolfgang Jutz (jetzt AVENTO Consulting)
- Stadt Wien
- McDonald‘s Franchise GmbH
- Siemens AG Österreich
- TYROLIT Schleifmittelwerke Swarovski K.G.
- Wolford AG

Fit for Future 2000

- Bull‘s Gym Fitnesscenter Plank GmbH & CO KEG
- Friseurstudio Elite GmbH
- Hair-One Friseur
- msg systems gmbH Österreich
- Schrack BusinessCom AG (jetzt Kapsch BusinessCom AG)

Fit for Future-Juroren

Folgende Personen haben in den Jahren 2000 bis 2009 ein oder mehrere Male als *Fit for Future*-Juroren fungiert:

Fit for Future-Juroren	Institution bzw. Unternehmen zum Zeitpunkt der Jurytätigkeit
Mag. Bettina Augeneder	Mc Donald‘s
Mag. Sandra Baierl	KURIER
Prok. Egon Blum	Regierungsbeauftragter für Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung
Dr. Stefan Buchinger	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA)
Mag. Daniela Davidovits	Kurier
Peter Florianschütz	Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp)
Dkfm. Elisabeth Gürtler	Hotel Sacher
Karin Högl	Bank Austria Creditanstalt
Konsul Edith Hornig	J.HORNIG GmbH
Mag. Julia Kistner	Kronen Zeitung
Mag. Kurt König	Miba AG
Matthias Lemp	Lemp Energietechnik, Jungunternehmer und Berufsweltmeister
KommR Wolfgang Lohr	MEWA Vertrieb GmbH
Univ. Prof. Dr. Monika Petermandl	Donau-Universität Krems, FHWien-Studiengänge der WKW
Birgit Pichler	Kleine Zeitung GmbH. & Co. KG
Dr. Georg Piskaty	Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)
KommR Renate Römer	Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)
Dr. Gabriele Schmid	Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ)
Dr. Johann Steinringer	Bildungsforscher und Koordinator der Lehrstellenberatung
Dr. Michael P. Walter	ibw-Präsident, WIFI-Kurator

Fit for Future Teilnehmer 2000 - 2009

Die folgenden Lehrbetriebe haben zwischen 2000 und 2009 ein- oder mehrmals erfolgreich am *Fit for Future*-Wettbewerb bzw. Staatspreis „Beste Lehrbetriebe – *Fit for Future*“ teilgenommen:

A

AB Mikroelektronik GmbH
ACC Austria GmbH
Accor Hospitality Austria
ADEG Kaubeck
ADLER-Werke Lackfabrik Johann Berghofer GmbH & Co KG
Agentur für ganzheitliche Kommunikationsentwicklung
Allgemeine Baugesellschaft – A. Porr Aktiengesellschaft
Alpha Apotheke
ALPLA-WERKE Alwin Lehner GmbH & Co.KG
ALPINE Bau GmbH
Altstadt Genusshotel & Tiroler Weinhaus Auracher Löchl
ALU-SOMMER GmbH
Amt der Oö. Landesregierung
Amt der Salzburger Landesregierung
Amt der Stadt Feldkirch
ANDRITZ AG
ANDRITZ HYDRO GmbH
Ankerbrot AG
Anton Heesen Gesellschaft m.b.H. (Franchise-Nehmer von McDonald`s)
Anton Paar GmbH – AUSTRIA
Ausbildungsverbund (ABV) Metall
Ausbildungszentrum Braunau Ges.m.b.H.
Austria Alu-Guss Gesellschaft m.b.H
Austria Bau Oberösterreich GesmbH
AUSTRIA Hotels Betriebs-GmbH
Austrian Airlines AG
AUTO-BIEBER GesmbH
Auto Meisinger Ges.m.b.H.
Automobile Gierer
AVENTO Consulting DI(FH). Wolfgang Jutz KG

B

Bachhalm Schokoladenmanufaktur GmbH
Bäckerei – Café – Konditorei Kotzbeck-Loh GmbH. & Co KG
Bäckerei – Konditorei Schäfer KEG
Bäckerei Begle Anton
Bau Summer GmbH
BAUAkademie Österreich
bauMax AG
Baumeister Rudolf Denk Gesellschaft m.b.H.
Baustoffgroßhandel M. KOCH GmbH
Bauunternehmen Doll GmbH & Co KG
BauWelt Interbaustoff Vertriebsges.m.b.H.
BAWAG P.S.K. Bank für Arbeit und Wirtschaft und Österreichische Postsparkasse Aktiengesellschaft
BearingPoint INFONOVA GmbH

B

Beauty & More – Team Oblasser GmbH
BECOM Electronics GmbH
Bellaflora Gartencenter GesmbH
Berger Feinste Confiserie GmbH
BFI Kärnten, IT-L@B Lehrlingsausbildungsstätten
Bildungszentrum Lenzing GmbH
BILLA AG
Biohotel Daberer vital & spa
Biosthetik Frisör Reinfried Bein
BIPA Parfümerien GmbH
Bleyer GmbH & Co. KG
Böhler Edelstahl GmbH & Co KG
Boom Software AG
BORBET Austria GmbH
Bortenschlager Bauunternehmen GmbH
Bosch Rexroth GmbH
Bregenzer Festspiel- und Kongresshaus GmbH
BRP-Powertrain GmbH & Co KG
BRÜDER RESCH HOCH- U. TIEFBAU GES.M.B.H.& CO.KG.
Buchbinderei Sanders
Buchvertrieb und Verlag Blaschke KG
Bull's Gym Fitnesscenter Plank GmbH & Co KEG
Bundesministerium für Finanzen
Bundesrechenzentrum GmbH
BUNDY BUNDY GmbH
buntmetall amstetten GmbH
Busatis GmbH Austria
by Rainhardt – Die Herberge Hotelbetriebs GmbH

C

C&A Mode Ges.m.b.H & Co. KG
cammerlanders gmbh
Carcoustics Austria Ges.m.b.H.
Chamäleon der Friseur
Coiffeur Exclusive
Coiffeur Hartl
Collini GmbH
Computer Center Lorentschitsch GmbH
COUNT IT Group | Wurm & Partner Unternehmensservice GmbH
Cytec Surface Specialties Austria GmbH
Czeczelich Roman

D

„Der Grüne“ Kurt Micheluzzi GmbH & Co
D. Swarovksi & Co.
Dachdecker | Sachverständiger | Mediator Roman Moosbrugger
dankl+partner consulting gmbh
Dehner Garten-Center GmbH & Co KG
DELL-EX, KFZ-Spenglermeisterbetrieb
Der Bäcker Ruetz/Ruetz Backhaus Kematen
Der freundliche Maler GmbH

D

Design andrea-m Schneiderwerkstätte
Diakonie Kärnten, Integrationsbetriebe Klagenfurt
Die Blumengalerie Awender+Awender
Dinkhauser Kartonagen GmbH
Dipl. Ing. Wilhelm Sedlak Gesellschaft m.b.H.
Dipl.-Ing. Franz Robier Baugesellschaft
DiTech GmbH
dm drogerie markt GmbH
Dorf-Installationstechnik GmbH
Doris Reinisch Ges.m.b.H.
Dornbirner Sparkasse Bank AG
Dr. Richard Linien GmbH & Co KG
druckhaus scharmer GmbH
Dynea Austria GmbH

E

E. HAWEL Armaturenwerke GmbH
efef Fleischwaren GmbH
EFM Versicherungsmakler AG
EISINGER
ekey biometric systems GmbH
Ekkehard Passler GmbH
Elektrizitätswerk Wels Aktiengesellschaft
Elektro Kagerer GmbH & Co KG
Elektro Rauhofer Gesellschaft m.b.H. & Co KG
Elektro-B-Markt Hausgeräte HandelsGmbH
Elfriede Hofer Maßschneiderei
ELMET Elastomere Produktions- und Dienstleistungs GmbH
EMPL Fahrzeugwerk Gesellschaft m.b.H
Energie AG Oberösterreich Personal Services GmbH
Energie Steiermark AG
ENGEL AUSTRIA GmbH
ENTNER-DACH GmbH & Co.KG
Epcos OHG
Erge Installationen Ges m.b.H.
ERNE FITTINGS GmbH
Ernst Grillenberger GmbH
Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG
ERSTER LUNGAUER WIRTSCHAFTSVEREIN TAMSWEG
registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung
Essilor Austria GmbH
eTECH Schmid u. Pachler Elektrotechnik GmbH & Co. KG
Eurest Restaurationsbetriebsgesellschaft m.b.H.
Eurogast Sinnesberger GmbH
EVA Elektroinstallationen, Verteilerbau und Automatisierungstechnik GmbH
EXPRESS-INTERFRACHT Internationale Spedition GmbH

F

FACC Fischer Advanced Composite Components AG
Fahnen-Gärtner GmbH
FAKTOR 8 GesnbR.
FARBEN WAHL Ges.m.b.H.
Ferienhotel Lärchenhof
Fernwärme Wien GmbH
Fetzcolor Fetz Malerei GmbH
Feuchter Farbtechnik GmbH
Fill Gesellschaft m.b.H.
Fink-Sveiger Gesellschaft m.b.H. & Co. KG.
FIS Lebensmittelhandel GmbH
Fleischerei Hatwagner GmbH
Fleischhauerei Meiringer
Flextronics International GmbH, Althofen
Fliegerwerft 2
Florian Frühstückl GmbH
Floridofilm e. U. Peter C. Behavy
Fonds Soziales Wien
FORSTENLECHNER INSTALLATIONSTECHNIK Gesellschaft mbH
Foto Tschank GmbH
Frantschach Pulp & Paper Austria AG
Franz Schütz GmbH
Franz Schwarz Ges.m.b.H. Installationen
Franz Sterner GesmbH
Friseur Barbara Atzlinger
Friseur Struwwelpeter
Friseursalon Claudio Del Fabro
Frisiersalon Gertrude Lumpe
Friseursalon Metzler Margit
Friseurstudio Elite Ges.m.b.H.
Friseurteam Ingeborg Inh. Ingeborg Salletmayr
Frisör Exclusive, Irene Schiessler
Frisör Monika Kopcsa
Frisörsalon Total Normal, Inh. Sabine Liegl
Frisurenstudio Farb und Schnitt Inh. Manuela Stejnek
Frisur-Kosmetik-Nagelstudio Dietmar Mausser
Fronius International GmbH

G

Gartenhotel Altmannsdorf
Gasthof zur Weintraube/Nibelungenhof
Gaulhofer Vertrieb GmbH & Co KG, Fenster und Türen
Geberit Produktions GmbH & Co KG
Gebrüder Weiss GmbH
GEIGER GmbH
General Motors Powertrain - Austria GmbH
Georg Fischer Fittings GmbH
Georg Pappas Automobil AG
Gerlinde Schmid Communications GmbH
Getzner Textil AG
Getzner Werkstoffe GmbH
Glas Loley Lukas Konstruktiver Glasbau GmbH

G

GOODYEAR - Goodyear Dunlop Tires Austria GmbH
Gottwald GmbH & Co KG
Greiner Packaging GmbH
GRZ IT Center Linz GmbH
Gummiwerk KRAIBURG Austria Ges.m.b.H & Co.

H

H.Böchheimer GmbH
Haargenau Lohninger
HAARWERK bairhuber
HABAU Hoch- und Tiefbaugesellschaft m.b.H.
Haberkorn Ulmer GmbH
Hafner- und Fliesenlegermeister Ernst Horvath
Hafnermeister Günter Wittek
Hagleitner Hygiene International GmbH
HAIDLMAIR Werkzeugbau GmbH
Hair-one Friseur, Inh. Horst Hofmann
HANDL TYROL GmbH
Hans Riegler KG
Hans Böchheimer Hoch- und Tiefbau Gesellschaft m.b.H.
Hapimag GmbH, Ferienanlage St. Michael
Hartl Metall Inh. Günther Hartl Stahlbau-Kunstschlosserei-Edelstahl
Haslinger Stahlbau GmbH – Hallenbau, Industrieanlagen- u. Brückenbau
Heinz Fiedler GmbH
Helmut Allacher GmbH
Henkel Central Eastern Europe GmbH
Herbitschek GmbH
HEROLD Business Data GmbH
Hewlett-Packard Ges.m.b.H.
Hillebrand Bau GmbH und Zimmerei & Holzbau Ing. Hillebrand GmbH
Hilti AG, Werk Thüringen
Hilton Vienna Hotel
HiPos-Lehrlingsoffensive Nenzing
Hirschmann Automotive GmbH
HKI Heizkessel und Industrieanlagenbau GmbH
HOCHFILZER GmbH & Co KG
Hödlmayr Logistics GmbH
HOFER KG
HOLZBAU MAIER GmbH & Co KG
Holzwerkstatt Markus Faißt e.U.
HORNBACH Baumarkt GmbH Österreich
Hotel & Restaurant BÜRGER BRÄU
Hotel Eschenhof Fam. Hildegard und Gerhard Ortner
Hotel Goldener Hirsch
Hotel Mercure Wien Europaplatz
Hotel Sacher Salzburg
Hotel Schick
Hubert Auer Betriebsgesellschaft mbH.
HUBERTUS APOTHEKE
Hydro Aluminium Nenzing GmbH

I

IBM Österreich Internationale Büromaschinen Gesellschaft m.b.H.
IKEA Austria GmbH
InfoLog EDV Entwicklungs- und Produktionsges. m. b. H.
Ing. Hans Bodner Bau Ges. m.b.H. & Co. KG
Ing. Seipelt Ges.m.b.H. beh. konz. Elektromeister
Ing. H. Schwartz Ges.m.b.H.
Ingrid L. BLECHA Ges.m.b.H.
INKU Jordan GmbH & Co. KG
Innsbrucker Kommunalbetriebe AG
Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH
Installationsbetrieb Herbert Schulmeister
Intemann GmbH
INTERCOIFFEUR MAYER GmbH & Co KG
InterContinental Wien
INTERNATIONALE SPEDITION SCHNECKENREITHER Gesellschaft m.b.H.
Internorm Bauelemente GmbH
Interspar Ges. m. b. H.
ISOVOLTA AG

J

J. HORNIG GmbH
Johann Rathgeber GmbH Formen- und Werkzeugbau
Josef Bertsch GmbH
Josef Kaiser Bau GmbH
Josef u. Theresia Kling GmbH & Co KG
JOSKO Fenster und Türen GmbH

K

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Kapsch Partner Solutions GmbH
Karl-Franzens-Universität Graz
Kärntner Gebietskrankenkasse
KASTNER Großhandelsgesmbh
KEBA AG
KELAG-Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft
KFZ WEISL GmbH. FACHWERKSTÄTTE
Klinger Fluid Control GmbH
KNAPP AG
Knorr-Bremse GmbH
KORAM Softwareentwicklungs GmbH
Korkisch Haustechnik GmbH
Kosmetik Fußpflege Lisa, Inh. Elisabeth Gadenegger
Kosmetik Fusspflegestudio Carola
Kostwein Maschinenbau GmbH
KR Hugo Rom GmbH
Kraft Foods Österreich GmbH
Kremsmüller Industrieanlagenbau KG
KUFNER TEXTILWERKE GES.M.B.H.
Kunert GmbH
Kurbad Groß Gerungs GmbH & Co KG
Kutro Fenster und Türen Ges.m.b.H.
KWB – KRAFT UND WÄRME AUS BIOMASSE GMBH

L

L. Bösendorfer Klavierfabrik GmbH
Lagermax Lagerhaus und Speditions AG
Land Oberösterreich
Landhaus-Keller, GuD Huber GmbH
LBG Consulting GmbH
Le Figaro – Jürgen Gartner
Leidl & Emmer Raumausstatter Ges.m.b.H
Lendl‘s BACKSTUBE-KONDITOREI
Leyrer + Graf Baugesellschaft m.b.H.
Liber Novus - Buchvertrieb und Verlag Blaschke KG
Liebherr-Werk Nenzing GmbH
Lingenhöle Technologie GmbH
List components & furniture GmbH
LoitiDent-Dentallabor – ZTM Martin Loitlesberger
Lux Gesellschaft m.b.H.
Luzian Bouvier – Haustechnik & Fliesen GmbH

M

M. KAINDL, KAINDL FLOORING GmbH
Maco Produktions GmbH
Magistrat der Stadt Wien, Magistratsabteilung 2, Lehrlingsmanagement
MAGNA Steyr Fahrzeugtechnik AG & Co KG
MAHLE Filtersysteme Austria GmbH
Malerei & Entfeuchtungen Fritz Schaubmaier
MAN Nutzfahrzeuge Österreich AG
Manuela SCHWARZ Gesellschaft m.b.H
Markus Stolz GmbH & CO KG
MARSKAYA KG
Maschinenbau Koller GmbH
Maschinenfabrik KBA-Mödling AG
MAYER & CO Beschläge GmbH.
Mayr-Melnhof Karton AG
McDonald’s Franchise GmbH
MCE Industrietechnik Linz GmbH & Co
Media – Saturn Beteiligungsges.m.b.H.
Medizinische Universität Innsbruck
Mercedes-Benz Österreich
MERKUR Warenhandels AG
MERLIN Dienstleistungs- und Handels-GmbH
Metall Bau Hülmbauer GmbH
Meusburger Georg GmbH & Co KG
Miba AG
Mode von Feucht GmbH
Moeller Gebäudeautomation GmbH
Mondi Bags Austria GmbH
Mondi Neusiedler GmbH
MPREIS Warenvertriebs GmbH
msg systems ag

N

Nachbaur
Natalie Schmidt
Neckermann Versand Österreich AG
NICOLA BOSTELMANN & SOHN ELEKTROINSTALLATIONEN GMBH
Niederösterreichische Gebietskrankenkasse
NIKITSCHER Metallwaren GesmbH und Tochtergesellschaft VITROTECH Handelsgesellschaft m.b.H.
Norske Skog Bruck GmbH
NYCOMED Holding GmbH

O

ÖAMTC Tirol
ÖBAU EGGER Bauland Baustoffhandel GesmbH
ÖBB-Dienstleistungs GmbH
OBI Österreich GmbH
Öko Insel Gattringer KEG
Ökohof Feldinger
OMV Aktiengesellschaft
OMV Refining & Marketing GmbH
Orthopädie – Schuhtechnik, Inh. Leopoldinger Martin
Österreichisches Verkehrsbüro Aktiengesellschaft

P

PALFINGER EUROPE GmbH
Parkhotel Pörtschach
Patisserie Cafe Konditorei Fingerlos
Peneder Bau GmbH
Philips Austria Gmbh
Piroche Austria - Anna Mihalits KEG
planlicht GmbH & Co.KG
Plansee-Gruppe, Standort Reutte/Breitenwang
Pollmann International GmbH
Porsche Inter Auto GmbH & Co KG
Privatreal Zelinka & Co. KEG
Profidelis selbständige BuchhaltungsgmbH

R

R. PIKAL GesmbH
radel-hahn Klimatechnik Ges.m.b.H
Raiffeisenbank Reutte reg. Gen.m.b.H.
Raiffeisenverband Salzburg
Rail Cargo Austria AG
RAINER Kraftfahrzeughandels AG
RehaDruck Dienstleistungs- und Handels GmbH
Rehau Polymer Industrie GmbH
Reißmüller BaugesmbH & Co KG
REKU Ges.m.b.H.
Resch GmbH Fertigungstechnik und Prototyping
REWE International AG
RHI AG
Richter Pharma AG
Robert Bosch AG
ROTO FRANK AUSTRIA GmbH

S

S. Oliver Store Majoni Alexandra
Salon Erika Inh. Doris Zoroaster
Salzburg AG
Salzburger Aluminium AG sowie Tochteruntenehmen Alutech GmbH
Salzburger Sparkasse Bank AG
Sandoz GmbH
Sandvik Mining and Construction Ges.m.b.H.
SANO Transportgeräte GmbH
SANOCHEMIA Pharmazeutika AG
Sappi Austria Produktions-GmbH & Co KG
SATTLER AG
Schaeffler Austria GmbH
Schäfer KEG
SCHENKER & CO AG
Scheuch GmbH
Schinko GmbH
Schirnhofer Gesellschaft m.b.H.
Schittl GmbH
Schloss Fuschl Betriebe GmbH
Schlosserei-Metallbau Erich Trinkl
Schlotterer Rollladen-Systeme GmbH
Schneckenreither Holding Gesellschaft m.b.H
Schuhatelier Andreas Kudweis
Schwandl Vertriebs KG
SEMA Maschinenbau GmbH
SFS intec GmbH
Siemens AG Österreich
Siemens AG Österreich - Niederlassung Innsbruck
Siemens Bacon GmbH & Co KG
Siemens Transportation Systems GesmbH & CoKG
Silhouette International Schmied AG
Sinnex Innenausbau GmbH
SKIDATA AG
Smurfit Kappa Interwell GmbH & Co. KG
Spa Therme Blumau Betriebs GmbH
SPAR Österreichische Warenhandels-AG
Sparkasse der Stadt Feldkirch
SPZ Zementwerk Eiberg GmbH & Co KG
Stadt Wien
Stadtgemeinde Baden/Abteilung Stadtgärten
Stadtgemeinde St. Veit an der Glan
Stadtwerke Judenburg AG
Stahl Judenburg GmbH
Starlinger & Co GmbH
Steiermärkische Sparkasse
Steinbauer GmbH
Steweag-Steg GmbH
STIWA Fertigungstechnik Sticht GmbH
STEYR-DAIMLER-PUCH SPEZIALFAHRZEUG GmbH
Surface Specialities Austria GmbH
Sutter ElektroTechnik
Sutterlüty Handels GmbH
Swarovski Optik KG

T

TANN (SPAR), efe Fleischwaren GmbH
Technische Universität Graz
TELE Haase Steuergeräte Ges.m.b.H.
Telekom Austria TA AG
Tera Com telecom service provider AG
TEST-FUCHS GmbH
Teubl Handelsgesellschaft mbH
TEUFELBERGER Ges.m.b.H.
Textilreinigung Sylvia Schäuckel
Thalia Buch & Medien GmbH
Theodor Wimmer GmbH Verschleißtechnik
Thermal-Sport-Hotel Badgastein GmbH – Hotel Europäischer Hof
TIROLACK BERGHOFER GMBH & CO KG
Tischlerei Dietmar Karl Jud
Tischlerei Hochwimmer Cyriak
Tischlerei Franz Riegl
Tischlerei Innenausbau Hausensteiner GmbH
Tischlerei Johann Ostermann
Tischlerei Johann Schwarz
T-Mobile Austria GmbH
T-Online.at Internet Service GmbH
Traussnig Spedition GmbH
Travel Charme Pertisau Gmbh
Travel Europe Reiseveranstaltungs GesmbH
Treibacher Industrie AG
Trodat Produktions GmbH
TRUMPF Maschinen Austria Ges. mbH & Co. KG
TTI Personaldienstleistung GmbH
TUI REISECENTER Firmberger & Fermüller GmbH
Tyco Electronics Austria GmbH
TYROLIT Schleifmittelwerk Swarovski KG

U

Umdasch Aktiengesellschaft
UniCredit Bank Austria AG
Unimarkt HandelsgesmbH & Co KG
UNION & Bank Austria Creditanstalt Versicherung AG
UPM-Kymmene Papier GmbH & Co. KG
Ute Habenicht

V

V.E.M – Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie
VA TECH HYDRO GmbH & Co
Veitsch-Radex GmbH & Co
VERBUND-Austrian Hydro Power AG
Vila Vita Ferienanlage Pannonia Betriebsges.m.b.H.
voestalpine Krems GmbH
voestalpine Stahl Donawitz GmbH & Co KG
Volkshilfe Beschäftigung – Jobfabrik VHB
VORAN Maschinen GmbH

W

W&H Dentalwerk Bürmoos GmbH
Wef GmbH
Weingasthof Krail
Werner Lunak Restaurant Kika Wien - Nord
Weyland GmbH
WIBERG GmbH
Wien Work-integrative Betriebe und AusbildungsgmbH
Wiener Gartenhotel Altmannsdorf
Wiener Städtische Versicherung AG
Wiener Stadtwerke Holding AG
Wietersdorfer & Peggauer Zementwerke GmbH
WIHO Hofbauer GmbH
WILD GmbH
Wildenhofer Spedition und Transport GmbH
Winkelbauer GmbH
Wolford Aktiengesellschaft

X

XAL GmbH
Xenon Light GmbH
XXXLutz GmbH

Z

Zech Bürozentrum GmbH & Co KG
Zellstoff Pöls AG
Zementwerk LEUBE GmbH
Zumtobel AG

Hilfreiche Links

- **http://www.bmwfj.gv.at/BMWA/Service/Lehrlingsservice/default.htm**
  Lehrlingsservice des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend

- **http://wko.at/bildung**
  Bereich „Bildung und WIFI“ der Wirtschaftskammern Österreichs mit wichtigen Informationen zu Aus- und Weiterbildung

- **http://wko.at/lehrlinge**
  Alles rund um die Lehrlingsausbildung

- **http://lehrberufsliste.m-services.at**
  Übersicht über alle Lehrberufe in Österreich inklusive deren Lehrzeit

- **http://wko.at/lehrstellen**
  Lehrstellenbörse der Wirtschaftskammern Österreichs und des AMS

- **http://www.lehre-foerdern.at**
  Serviceseite der Wirtschaftskammer Österreich zu den neuen Förderungen für Lehrbetriebe

- **http://www.berufsinfo.at**
  Detaillierte Angaben zur Berufsinfo und Bildungsberatung

- **http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw**
  Informationen des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur über das österreichische Bildungswesen

- **http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/bm/berufsmatura.xml**
  Informationen des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur zur Berufsmatura

- **http://www.ibw.at**
  Das ibw betreibt Forschung und Entwicklung an den Schnittstellen Bildung, Wirtschaft und Qualifikation

- **http://www.ibw.at/fitforfuture**
  Website zum Staatspreis „Beste Lehrbetriebe – *Fit for Future*“

- **http://www.ausbilder.at**
  Online-Portal mit Informationen rund um die Lehre sowie aktuellen Terminen, Downloadbereich und hilfreichen Links

- **http://www.bic.at**
  Berufsinformations-Computer mit Informationen rund um Beruf und Bildung;
  Tipps zur Berufswahl und Interessensprofil

- **http://www.ams.at**
  Arbeitsmarktservice Österreich

- **http://www.ifa.or.at**
  Internationaler Fachkräfteaustausch, Auslandspraktika und Begabtenförderung

- **http://www.berufsschule.at**
  Berufsschulen in Österreich

- **http://www.leonardodavinci.at**
  Agentur für europäische Kooperationen im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung;
  fördert u. a. auch Mobilitätsprojekte, wie Lehrlingsaustausche und Lehrlingspraktika

- **http://www.europass.at**
  Informationen über den Europass

- **http://www.worldskills.at**
  Offizielle Website der Berufsweltmeisterschaften

- **http://www.cedefop.eu.int**
  Europäisches Zentrum zur Förderung der Berufsbildung

Nützliche Publikationen

► **Lehrbetriebe schaffen Zukunft: Das große Buch zum österreichischen Lehrbetriebswettbewerb Fit for Future**

Anhand von neun Erfolgsfaktoren zeigt die erste Publikation zum *Fit for Future*-Lehrbetriebswettbewerb die vielfältigen Leistungen und das Engagement der österreichischen Lehrbetriebe aus den Einsendungen der Jahre 2000 bis 2004.

► **Staatspreis „Beste Lehrbetriebe – Fit for Future 2009“**

In dieser Broschüre werden die Gewinner und Nominierten des Staatspreises „Beste Lehrbetriebe – *Fit for Future* 2009“ vorgestellt.

► **Staatspreis „Beste Lehrbetriebe – Fit for Future 2008“**

In dieser Broschüre werden die Gewinner und Nominierten des Staatspreises „Beste Lehrbetriebe – *Fit for Future* 2008“ vorgestellt.

► **Die Lehre. Berufsausbildung in Österreich – moderne Ausbildung mit Zukunft**

Diese Broschüre bietet einen kompakten Überblick über die Berufsausbildung in der Lehre und enthält Wesentliches und Interessantes über die Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule, die Rolle des Ausbilders, Aspekte der Finanzierung der Lehre sowie den internationalen Stellenwert der Lehre.

► **Lehrberufe in Österreich**

Diese Broschüre bietet Unternehmen und Ausbildern einen Überblick über die Lehrberufe in Österreich. Alle Lehrberufe werden jeweils mit Lehrzeit, möglichen Lehrbetrieben und wichtigen Ausbildungsinhalten dargestellt.

► **Update Lehre**

Update Lehre bietet Berufs- und Bildungsberatern, Lehrern und Ausbildern einen kompakten Überblick über die Neuerungen im Bereich der Lehre, wie z. B. neue Lehrberufe, Modularisierung der Lehre, Berufsreifeprüfung, Integrative Berufsausbildung, Förderungen.

► **Unternehmergeist in der Lehre**

Das Medienpaket besteht aus drei Bausteinen und beinhaltet Infomaterialen für Ausbilder und Lehrlinge sowie das Unternehmensplanspiel „Start up – Vom Lehrling zum Chef“.

► Rekrutierungshilfe. Wie gewinne ich Lehrlinge?

Die Rekrutierungshilfe zeigt Wege und Möglichkeiten, wie Unternehmen zu Bewerbungen kommen können und stellt praktische Unterlagen zur Verfügung, die für die Suche von Lehrlingen notwendig sind.

► Auswahlhilfe. Wir bringen die Richtigen zusammen.

Die Auswahlhilfe bietet die Möglichkeit einer individuellen Testgestaltung für die Auswahl geeigneter Lehrlinge sowie eine objektive, sofortige und fehlerfreie Auswertung der erzielten Testergebnisse. Die Auswahlhilfe ist in einer Print-, Online- oder Kombi-Ausgabe erhältlich.

► Schlüsselqualifikationen. Wie vermittle ich sie Lehrlingen?

Diese Broschüre bietet Hilfestellungen bei der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen in der Lehrlingsausbildung und beschreibt Methoden, wie Soft Skills Lehrlingen näher gebracht werden können.

► Ausbildungsmappe für Lehrbetriebe

Die Ausbildungsmappe beinhaltet praktische Hinweise zur Lehrlingsauswahl und -aufnahme sowie zum ersten Lehrtag und fasst die wichtigsten gesetzlichen Regelungen zur Lehrlingsausbildung zusammen. Ein umfangreicher Formularteil ergänzt diese Ausbildungsmappe.

► Ausbilden zahlt sich aus. Moderne Lehrbetriebe im Dienstleistungssektor.

Diese Broschüre richtet sich an (potentielle) Lehrbetriebe und bietet neben Beschreibungen der Lehrberufe im Bereich Information und Consulting auch wichtige Informationen für Betriebe, die das erste Mal Lehrlinge ausbilden wollen.

► Ausbildungsverbund

Betriebe, die nicht das gesamte Berufsbild eines Lehrberufes vermitteln können bzw. nicht über die dafür notwendige Ausstattung verfügen, können ebenfalls Lehrlinge ausbilden – und zwar in einem Ausbildungsverbund. Die vorliegende Broschüre zeigt die verschiedenen Formen von Ausbildungsverbünden und ihre Umsetzung in der Praxis.

► Betriebserkundungen

Diese Broschüre bietet sowohl Betrieben als auch Lehrern eine praktische Anleitung, wie Betriebserkundungen vorbereitet werden sollen, was bei der Durchführung zu beachten ist und welche Schritte im Rahmen der Nachbereitung wichtig sind.

► Materialien zur Lehrabschlussprüfung

Das ibw publiziert zahlreiche Materialien zur Vorbereitung auf Lehrabschlussprüfungen. Themenhefte für den mündlichen Teil der Lehrabschlussprüfung und Skripten für den schriftlichen Teil bzw. die Projektarbeit sind für eine Reihe von Berufen direkt über das ibw zu beziehen.

Alle genannten Publikationen stehen unter www.ibw.at zum Downlaod bzw. zur Bestellung zur Verfügung.

Wichtige Adressen

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend
Stubenring 1
1010 Wien
W: www.bmwfj.gv.at

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63
1045 Wien
W: wko.at/bildung

Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Burgenland
Robert-Graf-Platz 1
7000 Eisenstadt
T: 05 90 907-5410
F: 05 90 907-5415
E: lehrlingsstelle@wkbgld.at
W: wko.at/bgld/lehrlinge

Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Kärnten
Koschutastraße 3
9020 Klagenfurt
T: 05 90 904-850
F: 05 90 904-854
E: lehrlingsstelle@wkk.or.at
W: wko.at/ktn/lehrlingsstelle

Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Niederösterreich
Landsbergerstraße 1
3100 St. Pölten
T: (02742) 851-17501
F: (02742) 851-17599
E: berufsausbildung@wknoe.at
W: wko.at/noe/bildung

Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Oberösterreich
Wiener Straße 150
4021 Linz
T: 05 90 909-4010
F: 05 90 909-4019 oder 4029
E: lehrvertrag@wkooe.at
W: www.lehrvertrag.at

Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Salzburg
Faberstraße 18
5027 Salzburg
T: (0662) 88 88-318 oder 320
F: (0662) 88 88-960562
E: lehrlingsstelle@wks.at
W: wko.at/sbg/lehrlingsstelle

Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Steiermark
Körblergasse 111-113
8021 Graz
T: (0316) 601-545
F: (03169 601-716
E: lehrlingsstelle@wkstmk.at
W: wko.at/stmk/lehrlingsstelle

Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Tirol
Egger-Lienz-Straße 116
6020 Innsbruck
T: 05 90 905-7302
F: 05 90 905-7315
E: lehrling@wktirol.at
W: www.tirol-lehrling.at

Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Vorarlberg
WIFI Campus, Trakt B
Bahnhofstraße 24
6850 Dornbirn
T: (05522) 305-261 bis 266
F: (05522) 305-118
E: lehrlinge@wkv.at
W: wko.at/vlbg/ba

Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Wien
Rudolf-Sallinger-Platz 1
1030 Wien
T: (01) 514 50-2010
F: (01) 514 50-2469
E: lehrlingsstelle@wkw.at
W: wko.at/wien/lehrling

Das ibw

Das ibw betreibt Forschung und Entwicklung an den Schnittstellen Bildung, Wirtschaft und Qualifikation.

Im Zentrum aller Projekte des ibw stehen anwendungsbezogene und für die Wirtschaft relevante Themen und Fragestellungen, die interdisziplinär bearbeitet werden.

Forschung

Im Geschäftsbereich Forschung werden Studien und Analysen an der Schnittstelle Bildung, Wirtschaft und Qualifikation erstellt.

Lehrlingsausbildung
- Daten, Fakten und Trends
- Analysen und Konzepte zur Weiterentwicklung
- Evaluierung von Lehrberufen und Initiativen

Schulische Ausbildung
- Trendanalysen
- Schulgovernance, Schulverwaltung und Qualitätsentwicklung
- Evaluierung bildungspolitischer Instrumente
- Akzeptanz am Arbeitsmarkt und durch Unternehmen

Universitäten und Fachhochschulen
- Evaluierung von Studiengängen und Förderinstrumentarien
- Technologie- und innovationsrelevante Qualifikationen
- Hochschulsysteme im Vergleich

Lebenslanges Lernen
- Weiterbildungsbereitschaft und -partizipation
- Marktpotenzial- und Bedarfserhebungen
- Qualitätssicherung und -entwicklung
- Finanzierung
- Evaluierung von Weiterbildungsmaßnahmen

Arbeitsmarktrelevanz
- Erhebung des Qualifikationsbedarfs
- Evaluierung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Instrumenten
- Indikatoren und Benchmark-Analysen
- Entrepreneurship

Berufsbildung und Europa
- Qualifikationsstrategien im internationalen Vergleich
- Trends und Initiativen auf europäischer Ebene
- Lernergebnisorientierung und Qualifikationsrahmen
- Evaluierung von europäischen Programmen
- Fremdsprachen und Mobilität

Entwicklung

Im Geschäftsbereich Entwicklung werden Produkte und Dienstleistungen für Unternehmen, Sozialpartner, Branchenverbände, Lehrlinge und Schulen erstellt.

Berufsinformation

- » Berufsinformationscomputer www.bic.at
- » Berufsmarketing
- » Informationsbroschüren
- » NEWSletter Berufsinformation
- » AMS-Qualifikations-Barometer

Lehrlingsausbildung

- » Lehrberufsentwicklung
- » Auswahl- und Ausbildungshilfen
- » Lern- und Kursunterlagen
- » Aufgaben für die Lehrabschlussprüfung
- » Online-Plattform www.ausbilder.at

Wettbewerbe und Veranstaltungen

- » Nationale und internationale Berufswettbewerbe (z. B. WorldSkills, EuroSkills)
- » Staatspreis Beste Lehrbetriebe – Fit for Future
- » Wettbewerbe im Rahmen der Berufsinformation

Berufsbildung und Europa

- » Europäische Berufsbildungsprojekte
- » Fremdsprachige Ausbildungs-materialien

Arbeitsgemeinschaft Wirtschaft und Schule (AWS)

- » Wirtschaftsbezogene Unterrichtsmaterialien

www.ibw.at