Fit for Future

LEHRBETRIEBE SCHAFFEN ZUKUNFT

Das große Buch zum österreichischen Lehrbetriebswettbewerb Fit for Future

LEHRBETRIEBE SCHAFFEN ZUKUNFT

Fit for Future

BMWA BUNDESMINISTERIUM für WIRTSCHAFT und ARBEIT

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

IMPRESSUM:

Medieninhaber und Herausgeber:
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Stubenring 1, 1011 Wien

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Konzept, Text und Redaktion:
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)
Rainergasse 38, 1050 Wien
Projektleitung: Mag. Josef Wallner
Autoren: Mag. Sabine Archan, Mag. Wolfgang Bliem, Otto Fritsch, Mag. Bettina Lehner, Mag. Josef Wallner

ibw
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Grafik:
design:ag
Alice Gutlederer
Capistrangasse 4/6, 1060 Wien
www.designag.at

Druck:
Express Druck
Gutenbergstraße 12, 3100 St. Pölten

Hinweis: Im Sinne einer besseren Lesbarkeit werden geschlechtsspezifische Bezeichnungen nur in ihrer männlichen Form angeführt.

Inhalt

Lehrbetriebe schaffen Zukunft

Vorwort von Dr. Martin Bartenstein, Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit und
Dr. Christoph Leitl, Präsident der Wirtschaftskammer Österreich 5

Fit for Future 2000 bis 2004:

Eine ibw Idee wird zur begehrten Auszeichnung innovativer Berufsausbildung
Mag. Josef Wallner, ibw 6

Das große *Fit for Future* Buch

ZUR PUBLIKATION
DIE AUTOREN 8

EINLEITUNG
Komm.-R. Egon Blum, Regierungsbeauftragter für Lehrlingsfragen und Jugendbeschäftigung 10

ERFOLGSFAKTOR 1: Recruiting: Innovative Wege zum richtigen Lehrling 13

ERFOLGSFAKTOR 2: Für die Zukunft (aus)bilden 39

ERFOLGSFAKTOR 3: Alle Achtung: Was Lehrbetriebe bieten 65

ERFOLGSFAKTOR 4: Kooperation macht stark 81

ERFOLGSFAKTOR 5: Internationalisierung: Hinterm Horizont geht's weiter 93

ERFOLGSFAKTOR 6: Auf den Ausbilder kommt es an 113

ERFOLGSFAKTOR 7: Die Lehre: Mehr als eine Ausbildung 129

ERFOLGSFAKTOR 8: Die Lehre: Chance für Viele 145

ERFOLGSFAKTOR 9: Karriere mit Lehre 161

ZUSAMMENSCHAU
Fit for Future Teilnehmer 2000 – 2004 182
Fit for Future Preisträger 2000 – 2004 187
Fit for Future Auftraggeber, Sponsoren, Partner und Juroren 2000 – 2004 188

HILFREICHE LINKS 189
NÜTZLICHE PUBLIKATIONEN 190
WICHTIGE ADRESSEN 193

Fit for Future
Lehrbetriebe schaffen Zukunft

Mehr als 38.000 Betriebe bilden jedes Jahr rund 120.000 Mädchen und Burschen in über 250 Lehrberufen aus. Beachtliche Zahlen. Doch sie allein können nie die hohe Motivation und das große Engagement zeigen, mit denen die Unternehmen unsere Jugend ausbilden. Mehrere hundert Einsendungen zum gemeinsamen Lehrbetriebswettbewerb von Wirtschaftsministerium und Wirtschaftskammer Österreich, *Fit for Future*, der erstmals im Jahr 2000 ausgeschrieben wurde, veranschaulichen das in beeindruckender Weise und machen stolz auf die Leistungen unserer Wirtschaft. Die vorliegende Publikation zu fünf Jahren *Fit for Future* soll daher auch einer breiten Öffentlichkeit die Möglichkeit bieten, das Erfolgsmodell Lehre aus der Praxis kennen zu lernen.

Die Ausbildungsmodelle, angefangen von Outdoor-Teamtrainings zum leichteren Einstieg in das Berufsleben über modernes Coaching durch den Ausbilder bis hin zum Aufbau eines eigenen Lehrlingskundenstocks, sind so vielfältig, dass selbst in der vorliegenden Publikation nur ein kleiner Teil davon gezeigt werden kann. *Fit for Future* veranschaulicht aber gut: Die Lehre ist eine Ausbildung am Puls der Zeit und selten werden neue fachliche und berufspädagogische Ansätze so rasch umgesetzt wie in der Lehre. Legen vom Chef eines kleinen Unternehmens bis zum Personalentwickler in einem Konzern doch alle Verantwortlichen größtes Augenmerk auf die Bildungschancen der ihnen anvertrauten Jugendlichen.

Lehrbetriebe wissen: Bildung betrifft den ganzen Menschen. Unsere Jugendlichen werden daher nicht nur mit modernen projektorientierten Methoden zu in ganz Europa gesuchten Fachkräften ausgebildet, auch ihre ganze Persönlichkeit steht im Mittelpunkt der Lehre. Besonderen Wert legen die Unternehmen dabei auf die Förderung von Schlüsselqualifikationen wie Selbstständigkeit, Flexibilität oder Kommunikationsfähigkeit. Workshops zur Drogenprävention oder Fahrsicherheitstrainings zeigen ebenso die Obsorge der Betriebe für „ihre“ Mädchen und Burschen wie ihr Bemühen, das soziale Verantwortungsgefühl der Jugendlichen zu stärken. Besonders gut veranschaulicht das zum Beispiel ein Ausbildungsprogramm, bei dem Lehrlinge im Rahmen einer Projektwoche ein SOS-Kinderdorf ausmalen. Lernen betrifft hier eben viele Ebenen.

Mädchen und Burschen *Fit for Future* zu machen ist das Anliegen aller Lehrbetriebe, gleich ob es sich um große, mittlere oder kleine Unternehmen handelt. Gerade Letztere übernehmen in der Lehrlingsausbildung heute oft eine besondere Verantwortung. Manche Lehranfänger haben mit 15 bereits eine bewegte Lebensgeschichte hinter sich, die jungen Menschen bedürfen besonderer Zuwendung und Geborgenheit, um wieder Fuß fassen zu können. In unseren Kleinbetrieben finden sie funktionierende soziale Strukturen, die ihnen Sicherheit und Selbstvertrauen geben und einen erfolgreichen Neustart ermöglichen.

Die Lehre schafft Zukunft: Sie bietet Begabten, zum Beispiel mit der Berufsmatura, ein solides Fundament für einen erfolgreichen Berufsweg. Und für Jugendliche, die besonderer Unterstützung bedürfen, ist sie – durch das Engagement unserer Lehrbetriebe – die beste Chance für den Start, wie der große Erfolg der Integrativen Berufsausbildung zeigt.

Wir setzen daher alles daran, unseren Betrieben optimale Rahmenbedingungen für die Lehre zu bieten. Die Lehrlingsausbildungsprämie und das Projekt 06 zeigen die Richtung. Mit der Modularisierung, die ausbildenden Unternehmen mehr Flexibilität und eine an die betrieblichen Erfordernisse orientierte Ausbildung ermöglicht, gehen wir den nächsten wichtigen Schritt.

Dr. Martin Bartenstein
Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit

Dr. Christoph Leitl
Präsident der Wirtschaftskammer Österreich

Fit for Future 2000 bis 2004: Eine ibw Idee wird zur begehrten Auszeichnung innovativer Berufsausbildung

Mag. Josef Wallner, ibw

Mag. Josef Wallner, Bereichsleiter für Entwicklung und Consulting am ibw, hatte im Jahr 2000 die Idee zum Fit for Future Wettbewerb und war Projektleiter für das große Fit for Future Buch

Im Jahr 2000 feierte unser Institut, das **ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)**, seinen 25. Geburtstag. Runde Geburtstage werden auch bei einem wissenschaftlichen Institut zum Anlass genommen, Rückschau zu halten und sich Ziele für die nächsten Jahre zu setzen. Nach außen hin will ein Institut aber auch auf Erfolge geleisteter Arbeit aufmerksam machen und neue Forschungsergebnisse einer breiten Öffentlichkeit vorstellen. So war es auch für unseren Jubiläumsevent 2000 geplant. Aber: Die große Stärke des ibw liegt darin, dass es mehr ist als ein international anerkanntes Forschungsinstitut. Mit unserem forschungs- *und* praxisgeleiteten Entwicklungsbereich haben wir uns ein in seiner Zusammensetzung und seinen Synergiepotenzialen einzigartiges Tätigkeitsfeld erschlossen. Das Spektrum der Arbeiten reicht von der Entwicklung innovativer Ansätze in der Berufsorientierung und -information (zB Berufsinformationscomputer **BIC**, der für die **Wirtschaftskammern Österreichs** betreut wird) über die **Entwicklung neuer Lehrberufe**, das Erstellen von **Prüfungs- und Wettbewerbsbeispielen** für zahlreiche Berufe, die Erstellung von **Skripten für Lehrlinge**, von **Ausbildungshilfen für Betriebe** und **Medienpaketen für Lehrer** bis zu wichtigen Produkten an der Schnittstelle von Forschung und Entwicklung, wie das **AMS-Qualifikations-Barometer** oder zahlreiche **EU-Projekte**.

Aus unserer Entwicklungsarbeit wissen wir daher bestens Bescheid, mit welch hoher Motivation, großem Verantwortungsbewusstsein und innovativen Ausbildungsprogrammen Österreichs Betriebe Mädchen und Burschen in einem Beruf ausbilden. Aber weiß das auch die breite Öffentlichkeit? Neue Herausforderungen für die Lehre und ihre mediale Darstellung verdrängen oft die beachtenswerte Tatsache, dass die Unternehmen rund 40 % der Jugendlichen eines Altersjahrganges ein berufliches Fundament bieten. Bei unserem 25-Jahr-Jubiläum wollten wir als Entwicklungsbereich am ibw daher ein starkes positives Signal für die Lehre und insbesondere für die Lehrbetriebe setzen.

Die Idee zu *Fit for Future* war somit geboren – ein Wettbewerb, bei dem die Lehrbetriebe zeigen können, was sie in punkto Berufsausbildung der Jugend alles bieten.

Unsere Idee wurde von der **Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)** mit Begeisterung aufgenommen. Im ersten Jahr trat die WKÖ als Hauptsponsor des Wettbewerbes auf und in den folgenden Jahren wurde sie selbst zum Veranstalter von *Fit for Future*, 2003 erstmals gemeinsam mit dem **Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA)**. In allen Jahren blieb das ibw weiterhin für Konzeption und Organisation des Wettbewerbs verantwortlich.

Doch nochmals zurück zum Start: Jeder Wettbewerb braucht ein Motto. Wir entschlossen uns, den ersten *Fit for Future* Wettbewerb (wir waren zuversichtlich, dass weitere folgen) unter den Titel **„Innovative Lehrlingsausbildung in jungen Unternehmen“** zu stellen. Einerseits konnten wir so auf die Gründerwelle und die mit ihr verbundenen kreativen Unternehmensideen aufmerksam machen, andererseits wollten wir zeigen, dass auch neue Unternehmen mit großem Engagement in die Ausbildung der Mädchen und Burschen einsteigen. Mit den eingereichten Cases of good Practice wollten wir natürlich auch weitere junge Unternehmen motivieren, den eigenen Fachkräftenachwuchs selbst auszubilden. Ein Thema, das auch die **Junge Wirtschaft Österreich** und die **Junge Industrie** zur Unterstützung von *Fit for Future* motivierte.

Mit der **Bank Austria Creditanstalt**, **Libro** und **McDonald’s Östereich** konnten wir auch namhafte Betriebe als Sponsoren der *Fit for Future* Preise gewinnen. Nicht vergessen wollten wir auch auf die zweite Säule der dualen Berufsausbildung, die Berufsschulen. Es freute uns daher, die **Berufsschule Neunkirchen** als Partner, der für Design und Herstellung der *Fit for Future* Sieger-Medaillen verantwortlich zeichnete, gewinnen zu können.

Apropos Sieger: Bei jedem Wettbewerb muss es Gewinner geben, das spornt an, motiviert zum Mitmachen und sorgt für die nötige Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit. Hauptziel von *Fit for Future* war es aber immer, die Breite an Ausbildungsaktivitäten in den heimischen Betrieben zu zeigen. Unserer Meinung nach hätte daher seit 2000 jeder der einreichenden Betriebe einen Preis verdient. Dieser Gedanke war mit ein Grund dafür, dass es in der ersten vier Jahren keine Rangordnung bei den von der Jury ausgewählten *Fit for Future* Preisträgern gab.

Am 18. November 2000 war es soweit: Im **WIFI Wien** wurden die ersten *Fit for Future* Preisträger ausgezeichnet. Die Gewinner **msg systeme GmbH**, **Bull´s Gym Fitnesscenter Plank GmbH & CO KEG**, **Schrack BusinessCom AG (jetzt Kapsch BusinessCom), Hair-One Friseur** und **Friseurstudio Elite GmbH** freuten sich über die Anerkennung ihrer Lehrlingsausbildung. Und wir waren froh, mit unserer Idee einen Erfolg gelandet zu haben, der in den nächsten Jahren seine Fortsetzung fand.

Von 2001 bis 2003 stellten wir den Wettbewerb jedes Jahr
unter ein anderes Motto:

2001: Innovative Fremdsprachenausbildung in Österreichs Lehrbetrieben
2002: Schlüsselqualifikationen als Qualitätssicherung in der Lehrlingsausbildung
2003: Zukunftsorientierte Aktivitäten in der Lehrlingsausbildung

In all diesen Jahren ist *Fit for Future* kontinuierlich gewachsen, sowohl was die Teilnehmerzahl als auch das Interesse von Medien, Betrieben und Ausbildern anlangt. *Fit for Future* wurde zu einer begehrten Auszeichnung der österreichischen Wirtschaft für die ausbildenden Betriebe.

Der vorläufige Höhepunkt wurde **2004** erreicht, als der Wettbewerb **erstmals gemeinsam** von **Wirtschaftsministerium** und **Wirtschaftskammer Österreich** veranstaltet wurde, das von den beiden gestiftete Preisgeld 10.000 Euro betrug und die **Kronen Zeitung** als Medienpartner gewonnen werden konnte. Mit dem Wettbewerbsmotto „**Österreichs beste Lehrbetriebe“** wurden die Einsendungen seit der erstmaligen Veranstaltung des Bewerbes um nahezu das Fünffache gesteigert. Sie erreichten mit 140 Teilnehmern eine beachtliche Marke. Die hohe Qualität aller Einsendungen machte es der Jury unter Vorsitz von **Sacher-Chefin Dkfm. Elisabeth Gürtler** nicht leicht, schlussendlich die drei Siegerunternehmen **Fetzcolor Fetzmalerei GmbH**, **Mercedes Benz Georg Pappas Automobil AG** und **Collini GmbH** auszuwählen. Daher wurde zusätzlich auch ein Anerkennungspreis, gestiftet vom **WIFI Österreich** (für **Hilti AG**), vergeben.

Spätestens seit dem Wettbewerb 2004 und dem genauen Durchsehen der vielen ausgezeichneten Einreichungen, zusammengestellt mit so viel Begeisterung für die Lehre, war uns klar: Dieser Schatz gehört gehoben und einer breiten Öffentlichkeit gezeigt.

Auch Wirtschaftsministerium und Wirtschaftskammer Österreich konnten für diese Idee gewonnen werden und beauftragten das ibw mit der Konzeption und Erstellung des großen *Fit for Future* Buches, das Sie nun in Händen halten.

Es würde den Rahmen der Einleitung sprengen, an dieser Stelle all jenen zu danken, die zum Zustandekommen von Wettbewerben und Buch beigetragen haben. Sie alle sind in der Zusammenschau am Ende der Publikation angeführt. Hier gilt unser Dank jedenfalls dem **Wirtschaftsministerium** und der **Wirtschaftskammer Österreich**, die *Fit for Future* erst ermöglicht haben, den mehreren hundert teilnehmenden **Lehrbetrieben** und **Ausbildern**, unseren **Partnern** und **Sponsoren** aus der **Wirtschaft**, die jedes Jahr den Wettbewerb gerne unterstützt haben, den **Jurymitgliedern**, darunter der **Regierungsbeauftragte für Lehrlingsfragen und Jugendbeschäftigung Komm.-R. Egon Blum**, **Dkfm. Elisabeth Gürtler** sowie die Bildungsexpertinnen von **Kronen Zeitung** und **Kurier**, **Mag. Julia Kistner** und **Mag. Daniela Davidovits**.

Und so schließt sich auch für uns am ibw der Kreis: Zu unserem 25-jährigen Bestehen wurde die *Fit for Future* Idee geboren und zu unserem 30. Geburtstag durften wir das große *Fit for Future* Buch gestalten. Nächstes Jahr hoffen wir, unter einem neuen Motto in einem neuen Wettbewerb wieder zeigen zu dürfen, dass unsere Lehrbetriebe und Lehrlinge *Fit for Future* sind.

Das große *Fit for Future* Buch

Zur Publikation

DIE AUTOREN*

Was zeichnet eine erfolgreiche Lehrlingsausbildung aus? Aus den mehreren hundert Einsendungen zum Wettbewerb haben wir am ibw neun Erfolgsfaktoren identifiziert, die Mädchen und Burschen *Fit for Future* machen:

ERFOLGSFAKTOR 1: Recruiting: Innovative Wege zum richtigen Lehrling

ERFOLGSFAKTOR 2: Für die Zukunft (aus)bilden

ERFOLGSFAKTOR 3: Alle Achtung: Was Lehrbetriebe bieten

ERFOLGSFAKTOR 4: Kooperation macht stark

ERFOLGSFAKTOR 5: Internationalisierung: Hinterm Horizont geht's weiter

ERFOLGSFAKTOR 6: Auf den Ausbilder kommt es an

ERFOLGSFAKTOR 7: Die Lehre: Mehr als eine Ausbildung

ERFOLGSFAKTOR 8: Die Lehre: Chance für Viele

ERFOLGSFAKTOR 9: Karriere mit Lehre

Diese Erfolgsfaktoren werden in neun Bausteinen näher vorgestellt.
Jeder Baustein gliedert sich in die Abschnitte

- Das Statement,
- Der Überblick,
- Die Beispiele.

Für die neun Statements konnten wir die neun Präsidenten der Landeswirtschaftskammern gewinnen. „Der Überblick“ zeigt bausteinbezogen jeweils einen umfassenden Querschnitt über die Leistungen der Lehrbetriebe. Im Abschnitt „Die Beispiele“ werden Cases of good Practice näher vorgestellt, nach dem Motto „Zeigen ist mehr als beschreiben“.

Am Ende des großen *Fit for Future* Buches finden Sie in der „Zusammenschau“ alle Wettbewerbsteilnehmer und Preisträger sowie die Sponsoren, Partner und Juroren der ersten fünf Jahre von *Fit for Future*. Interessante Literaturhinweise, nützliche Websites und alle wichtigen Servicestellen finden Sie ebenfalls am Ende der Publikation.

Unser besonderer Dank gilt an dieser Stelle noch Herrn **Komm.-R. Egon Blum**, Regierungsbeauftragter für Lehrlingsfragen und Jugendbeschäftigung, der die folgende Einleitung zu den neun Bausteinen verfasst hat.

Last but not least möchten wir **allen *Fit for Future* Teilnehmern** aus Unternehmen, Non-Profit-Einrichtungen, Sozialpartnerorganisationen und der öffentlichen Verwaltung danken, ohne deren Engagement diese Leistungsschau der österreichischen Lehrlingsausbildung nicht möglich gewesen wäre und die uns mit vielen firmeninternen Unterlagen bei der Erstellung des großen *Fit for Future* Buches sehr unterstützt haben.

Es ist uns nicht leicht gefallen, aus der Fülle des vorhandenen Materials eine repräsentative Auswahl zu treffen. Wir bitten daher auch alle *Fit for Future* Betriebe um Verständnis, dass wir nicht alle herausragenden Aktivitäten beschreiben konnten. Wir versprechen Ihnen aber, dass wir uns dafür einsetzen werden, dass das große *Fit for Future* Buch seine Fortsetzung findet. Denn Beispiele gibt es noch unzählige, die zeigen: Österreichs Lehrbetriebe schaffen Zukunft.

** Mag. Sabine Archan, Mag. Wolfgang Bliem, Otto Fritsch, Mag. Bettina Lehner, Mag. Josef Wallner*

Das große Fit for Future Buch – eine Publikation mit Mehrwert

Komm.-R. Egon Blum ist Regierungsbeauftragter für Lehrlingsfragen und Jugendbeschäftigung. Als langjähriger Ausbildungsverantwortlicher der Julius Blum GmbH hat er in der Lehrlingsausbildung neue Maßstäbe gesetzt, die weit über die Grenzen Vorarlbergs hinaus Verbreitung und Nachahmung gefunden haben.

Lehrlinge ausbilden heißt die Zukunft sichern – für die Betriebe, für die jungen Menschen in unserem Land und den Wirtschaftsstandort Österreich. Aus eigener Erfahrung weiß ich, wie viel Engagement eine profunde Lehrlingsausbildung erfordert und welche persönlichen und wirtschaftlichen Erfolge sich mit Facharbeitern aus den eigenen Reihen erzielen lassen. Deshalb freut es mich ganz besonders, dass mit dem großen *Fit for Future* Buch zum ersten Mal praxisnah in Buchform gezeigt wird, welches Potenzial im dualen System steckt und zu welchen Höchstleistungen Österreichs Lehrbetriebe und Jugendliche fähig sind, wenn es um die hochklassige Ausbildung des eigenen Fachkräftenachwuchses geht. Dieses Buch, so viel vorweg, macht Lust auf Lehre.

Die Quintessenz aus mehreren hundert Einsendungen zum Lehrbetriebsaward *Fit for Future* ist ein praxisnah strukturiertes und äußerst informatives Buch mit eindeutigem Mehrwert für viele Zielgruppen: Für Jugendliche und Eltern, die erfahren, wie interessant, hochmodern und Erfolg versprechend die Lehre sein kann. Für die Ausbildungsbetriebe, weil sie über handfeste (und vor allem auch in der betrieblichen Praxis erprobte) Maßnahmen und Ausbildungsmodelle informiert werden, die Unternehmen jedweder Größe *Fit for Future* machen. Für die Teilnehmer an *Fit for Future*, die verdientermaßen und stellvertretend für viele österreichische Lehrbetriebe vor den Vorhang gebeten werden. Und nicht zuletzt für die breite Öffentlichkeit, weil es die Lehre und die Leistung der Ausbildungsbetriebe Wert sind, voll Stolz präsentiert zu werden.

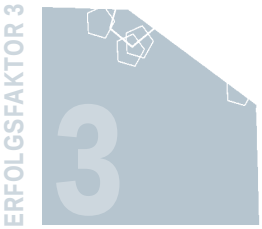
Der Praxisbezug des Buches zeigt sich auch an der inhaltlichen Gliederung der einzelnen Bausteine einer hochwertigen und zukunftsorientierten Lehrlingsausbildung. Die **neun Erfolgsfaktoren** beschreiben nicht nur vorbildhafte Ausbildungsmodelle und innovative Methoden *während* der Lehrzeit, sie gehen auch explizit auf die Zeit *vor* dem ersten Lehrtag ein und erläutern anhand besonders gelungener Beispiele, was Österreichs beste Lehrbetriebe *nach* der Abschlussprüfung unternehmen, um ihren jungen Facharbeitern im Unternehmen eine Karriere mit Lehre zu ermöglichen.
Das große *Fit for Future* Buch macht vor allem eines deutlich: Die Lehrlingsausbildung ist einer der wichtigsten Bausteine für die Wettbewerbsfähigkeit unserer Betriebe. Kein anderes Ausbildungssystem reagiert so flexibel auf Änderungen des wirtschaftlichen Umfelds und bietet gleichzeitig eine so effektive Verzahnung von Theorie und Praxis wie die Lehre. Als Regierungsbeauftragter für Lehrlingsfragen und Jugendbeschäftigung werde ich mich deshalb weiter mit aller Kraft dafür einsetzen, dass sowohl für die Unternehmen als auch für die Jugendlichen die besten Voraussetzungen geschaffen werden, um die Geschichte des Erfolgsmodells Lehre weiter zu schreiben.

Nachfolgend ein kurzer Überblick über die einzelnen Kapitel und eine Schlussbemerkung zum großen *Fit for Future* Buch.

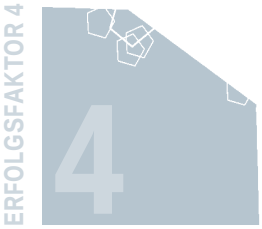
ERFOLGSFAKTOR 1: Recruiting: innovative Wege zum richtigen Lehrling
Der Einstieg des großen *Fit for Future* Buches behandelt konsequenterweise den ersten Schritt hin zu einer außergewöhnlich erfolgreichen Lehrlingsausbildung: Die Auswahl der besten Bewerber und die Voraussetzungen für den optimalen Start der Burschen und Mädchen in die Lehre. Aktives und zielgruppengerechtes Personalmarketing, die frühzeitige Zusammenarbeit mit Schulen, Berufsinformationszentren und das Anbieten sogenannter Schnuppertage stehen dabei ganz oben auf der Aufgabenliste der Top-Ausbildungsbetriebe. Gezeigt wird auch, mit welchen Eignungstests gearbeitet wird und wie die Medien geschickt in die Suche nach den besten Lehranfängern eingebunden werden können.

ERFOLGSFAKTOR 2: Heute für morgen (aus)bilden
Möglichst umfassend ausbilden. Diesem Ziel haben sich alle Unternehmen des *Fit for Future* Wettbewerbs verschrieben. Sie wollen ihren Lehrlingen schon während der Ausbildung das Rüstzeug für die Zeit danach mitgeben – im fachlichen wie im persönlichen Bereich. Das Vermitteln von Schlüsselqualifikationen gehört dabei ebenso zum Ausbildungsrepertoire wie der Einsatz neuester Ausbildungsmethoden- und techniken (E-Learning, Projektmanagement, Incentive-Systeme). Interessant ist in diesem Kapitel auch, auf wie viel verschiedene Arten der Spaß und die Begeisterung der jungen Burschen und Mädchen am Lernen unterstützt werden können. Voraussetzung für den Lernerfolg, auch das zeigt dieses Kapitel, ist ein partnerschaftliches Verhältnis von Lehrling und Ausbilder.

ERFOLGSFAKTOR 3: Alle Achtung: Was Lehrbetriebe bieten
Ein interessantes Kapitel für Unternehmer und junge Menschen gleichermaßen: Wer auf überdurchschnittlich qualifizierte Facharbeiter setzt, der bildet schon die Lehrlinge weit über das eigentliche Berufsbild hinaus aus. Kommunikationstrainings, Sicherheitslehrgänge oder High-Tech-Seminare sind dabei nur Stichworte, die auf die Zusatzqualifikation der jungen Burschen und Mädchen in den Bereichen Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und Selbstkompetenz hinweisen. Wie umfangreich und attraktiv diese zusätzlichen Ausbildungsangebote sein können, wird im Überblick thematisch getrennt dargestellt und mit vielen Beispielen aus der Praxis der *Fit for Future* Betriebe anschaulich erläutert.

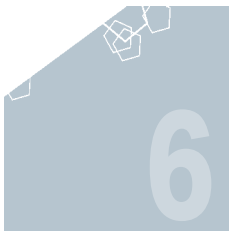


ERFOLGSFAKTOR 4: Kooperation macht stark
Gemeinsam erfolgreich in der Lehrlingsausbildung – das ist der Leitgedanke dieses Kapitels und das Motto von immer mehr Ausbildungsbetrieben in Österreich. Dargestellt wird, welche Kooperationsformen sich für die Lehrlingsausbildung anbieten und wie groß die Vorteile dieser Zusammenarbeit sein können. Besonderes Augenmerk wird dabei auf den Mehrfachnutzen so genannter Ausbildungsverbünde gelegt. Hier zeigen die *Fit for Future* Betriebe nicht nur, dass auch hoch spezialisierte Firmen weiterhin Lehrlinge ausbilden können, obwohl sie nicht alle vorgeschriebenen Berufsinhalte im Haus vermitteln können. Dargelegt wird auch, wie die Kooperation mit Partner-Unternehmen und Bildungseinrichtungen gezielt zur Höherqualifikation der Lehrlinge genutzt werden kann.



ERFOLGSFAKTOR 5: Internationalisierung: Hinterm Horizont geht's weiter

Ein Kapitel mit vielen überzeugenden Beispielen aus der betrieblichen Praxis: Wer die Chancen der Globalisierung nutzen möchte, der ist auf Fachkräfte mit internationalem Format angewiesen – am besten aus den eigenen Reihen. Deshalb gehören Fremdsprachenkurse, Auslandsaufenthalte und die Förderung interkultureller Kompetenzen für viele Lehrbetriebe längst zum festen Bestandteil ihrer Ausbildung. Österreichs Top-Ausbildungsbetriebe aus dem *Fit for Future* Wettbewerb zeigen hier, wie engagiert und innovativ man schon die Lehrlinge fit für den internationalen Markt machen kann, und welche Schwerpunkte dabei gesetzt werden sollten.

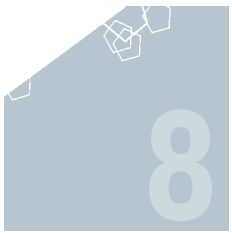


ERFOLGSFAKTOR 6: Auf den Ausbilder kommt es an

Qualität ist das Schlagwort dieses Kapitels: Hochqualifizierte Lehrlingsausbilder, da sind sich die Teilnehmer des Lehrbetriebsaward einig, sind die Garanten einer hochklassigen Ausbildung des eigenen Fachkräftenachwuchses. Kompetente Lehrlingsausbilder müssen heute aber nicht nur fachlich *Fit for Future* sein, sondern vor allem in pädagogischer und didaktischer Hinsicht. Deshalb kommt der permanenten Weiterbildung besondere Bedeutung zu. Wie engagiert hier vorgegangen wird und welche Initiativen, Netzwerke und Weiterbildungstrends den Weg zum besten Ausbilder unterstützen, wird im Überblick und anhand vieler „Best-Practice"-Beispiele detailliert geschildert.

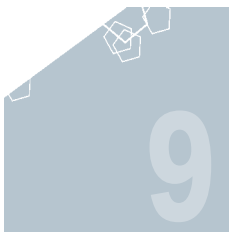
ERFOLGSFAKTOR 7: Die Lehre: Mehr als eine Ausbildung

Dieses Kapitel zeigt mehr als deutlich, dass die Lehrlingsausbildung für viele Unternehmer eine echte Herzensangelegenheit ist. Vorsorge, Fürsorge und Unterstützung bei individuellen Problemen und Schwächen sind für die *Fit for Future* Betriebe mehr als bloße Schlagworte. Sie geben ihren jungen Mitarbeitern auch in jenen Bereichen Orientierung und Hilfe, die mit der Lehre scheinbar nur wenig zu tun haben, für den Erfolg der Ausbildung aber ausschlaggebend sein können. Beeindruckend vielfältig sind die Angebote für mehr Gesundheit und Sicherheit jedes einzelnen Lehrlings. Die Palette reicht von Drogenpräventions-Seminaren über Fahrsicherheitstrainings bis hin zu extra Nachhilfe bei Lerndefiziten.



ERFOLGSFAKTOR 8: Die Lehre: Chance für Viele

Mädchen in technischen Berufen, Berufsausbildungen für gehandicapte Jugendliche und Teilqualifizierungen für lernschwache Lehrlinge sind die Stichworte dieses Kapitels und gleichzeitig Beleg dafür, dass das duale System echte Zukunftschancen für viele unterschiedliche Jugendliche bietet. Gezeigt wird, wie Österreichs Top-Ausbildungsbetriebe Mädchen erfolgreich für eine Lehre in technischen Berufen begeistern, die Integrative Berufsausbildung gezielt zur Qualifikation weniger begabter junger Burschen und Mädchen einsetzen und welche Anstrengungen die *Fit for Future* Betriebe unternehmen, um auch körperbehinderten Jugendlichen eine Lehrausbildung zu ermöglichen.



ERFOLGSFAKTOR 9: Karriere mit Lehre

Heute Lehrling, morgen Führungskraft. Das verstehen Österreichs beste Lehrbetriebe unter dem Slogan „Karriere mit Lehre". Wer engagiert und umfassend ausbildet, dem ist auch daran gelegen, die jungen Fachkräfte nach der Lehre im Unternehmen zu halten und ihnen firmeninterne Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten. Die Karriereplanung, das zeigen die vielen Beispiele aus der betrieblichen Praxis, beginnt oft schon beim Einstieg in die Lehrausbildung. Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung und die spätere Höherqualifizierung der jungen Fachkräfte im fachlichen und persönlichen Bereich sind weitere Schwerpunkte dieses interessanten Kapitels.

Schlussbemerkung

Das eben vorgestellte neunte und letzte Kapitel des Buches greift ein Thema auf, das mir in meiner Funktion als Regierungsbeauftragter für Lehrlingsfragen und Jugendbeschäftigung besonders am Herzen liegt: Die Berufsreifeprüfung. Das große *Fit for Future* Buch wird, davon bin ich überzeugt, das Projekt „Lehre und Matura" weiter bekannt machen und die Vorzüge dieser Kombination aus Lehrausbildung und allgemeiner Hochschulreife einem größeren Personenkreis nahe bringen. Als echte Alternative zu einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule kann dieses Ausbildungsmodell das Ansehen und den Stellenwert der Lehre erhöhen und gleichzeitig der Wirtschaft höchstqualifizierte junge Nachwuchskräfte zur Verfügung stellen.

RECRUITING: INNOVATIVE WEGE ZUM RICHTIGEN LEHRLING

ERFOLGSFAKTOR 1

Erfolgsfaktor 1

Recruiting: Innovative Wege zum richtigen Lehrling

1.1 DAS STATEMENT

Ing. Peter Koloman Nemeth, Präsident der Wirtschaftskammer Burgenland, zum Erfolgsfaktor 1 15

1.2 DER ÜBERBLICK

1.2.1 Einleitung 16
1.2.2 Personalmarketing und Lehrlingssuche: Erfolg durch aktive Kommunikation 18
1.2.3 Lehrlingsauswahl: Strukturiertes Vorgehen macht sich bezahlt 20
1.2.4 Der optimale Start: Erfolgsrezepte für den ersten Lehrtag 22

1.3 DIE BEISPIELE

1.3.1 Personalmarketing
Hilti: Der Sache auf den Grund gehen 23
PLANSEE: Für Lehrlinge braucht es ein besonderes Personalmarketing 25
1.3.2 Medienarbeit
MPREIS: Ausgezeichneter Handelsbetrieb 27
Dorfinstallationstechnik: Schnuppertage beim Dorfinstallateur 28
1.3.3 Kooperationen
Faktor 8: www.schnuppern-bei-faktor8.at 29
1.3.4 Infomaterial
Wolford: So interessant ist die Textilchemie 30
Micheluzzi: Beim „Grünen“ werden die Lehrlinge geschliffen …aber zu Brillianten! 31
1.3.5 Lehrlingsauswahl
TYROLIT: Der Weg zum richtigen Lehrling 32
FACC: Welcher Bewerber hebt ab? 33
1.3.6 Assessment Center
BRP-Rotax: Die Eierflug-Maschine 34
XXXLutz: Assessment Center für die Einrichtungsberater von morgen 35
1.3.7 Erster Lehrtag
SPAR: Gut gerüstet mit Checkliste 36
ALUSOMMER: Outdoortraining hilft auf dem Weg zum Team 37

1.1 Das Statement
Recruiting: Innovative Wege zum richtigen Lehrling

Präsident Ing. Peter Nemeth ist seit April 2005 Präsident der Wirtschaftskammer Burgendland, Bürgermeister der Landeshauptstadt Eisenstadt und Eigentümer eines Autohauses und Maschinenbaubetriebes in Eisenstadt.

Wer ist der richtige Lehrling für mein Unternehmen? Wie kann ich diesen treffsicher, rasch und effizient finden? Jeder Lehrbetrieb weiß aus eigener Erfahrung, dass es nicht leicht ist, diese Fragen zu beantworten.

Einerseits sind die Anforderungen moderner Berufsausbildungen mit den Einstiegsqualifikationen von so manchem Lehrstellenbewerber nur schwer in Einklang zu bringen, was den Betrieben auch bei vielen Bewerbern die Übernahme der Ausbildungsverantwortung erschwert. Andererseits entscheiden sich nach wie vor fast die Hälfte der Burschen und drei Viertel der Mädchen für zehn der rund 250 Lehrberufe, was zeigt, dass es einen beträchtlichen Nachholbedarf an Information über das Lehrstellenangebot gibt. Für viele Betriebe ist es daher nicht einfach, überhaupt Lehrstellenbewerber zu finden.

Mit Innovationsgeist und Kreativität bewältigen Österreichs Betriebe aber auch diese Herausforderung, wie die vielen Einsendungen zum österreichischen Lehrbetriebswettbewerb *Fit for Future* gezeigt haben. Als Erfolgsfaktoren im Lehrlingsrecruiting zeigen sich dabei ua. die Zusammenarbeit mit Schulen, Berufsinformationszentren der Wirtschaftskammern, Medien und das Anbieten Berufspraktischer Tage. Ein zentrales Anliegen der Wirtschaftskammerorganisation ist es, die Betriebe dabei zu unterstützen.

Auswahlverfahren und Bewerbungsgespräche werden von den heimischen Betrieben mit der im Umgang mit Jugendlichen erforderlichen besonderen Sensibilität geführt. Die Wirtschaft hat ein reichhaltiges Instrumentarium entwickelt, das die Lehrlingsauswahl valide und effizient ablaufen lässt.

Die *Fit for Future* Einsendungen haben auch gezeigt, dass in den Lehrbetrieben dem leichten Einstieg der Jugendlichen in die Berufswelt besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird. Als burgenländischer Wirtschaftskammerpräsident freut es mich besonders, in diesem Kapitel ein Best-Practice-Beispiel einer Unternehmenskooperation aus dem Burgenland zu finden, die den Übergang von der Schule in den Beruf mit einem von Experten konzipierten Outdoortraining mit besonderem Engagement ermöglicht.

Lesen Sie den folgenden Überblick und die Beispiele aus fünf Jahren *Fit for Future* und Sie werden so wie ich mit Recht stolz auf unsere Lehrbetriebe sein.

1.2 Der Überblick

1.2.1 Einleitung

„Der Lehrlingszustrom war zu gering bzw. die Ausbildungsqualität und das Potenzial der Jugendlichen nicht ausreichend. Die Lehrberufe, die wir anbieten, waren weitgehend unbekannt.“ (**SFS intec GmbH**, Kunststoffspritzguss und Formenbau)

Solche und ähnliche Aussagen werden in den Einsendungen zu den *Fit for Future* Wettbewerben der letzten fünf Jahre sehr oft als Motiv genannt, im Lehrlingsrecruiting neue Wege zu gehen. **Aktives, rechtzeitiges und Zielgruppen gerechtes Zugehen** auf mögliche Kandidaten hat sich dabei für viele Betriebe als **Erfolgsrezept** erwiesen.

Sind erst einmal die nötigen Kontakte geknüpft, Berufe, Ausbildungsweg und das Unternehmen selbst bekannt gemacht, stehen die Chancen gut, dass sich auch (im Wortsinn gemeint) entsprechende Bewerber einstellen. Damit beginnt der schwierige Weg der **Auswahl**. Wie noch gezeigt wird (➡ 1.2.3), haben Österreichs Top-Lehrbetriebe dafür ein reichhaltiges Instrumentarium entwickelt, das die Lehrlingsauswahl valide und effizient ablaufen lässt.

Die *Fit for Future* Einsendungen haben auch gezeigt, dass in den Lehrbetrieben dem **leichten Einstieg** der Jugendlichen in die Berufswelt besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird. Auch wenn die neuen Lehrlinge den Betrieb in vielen Fällen bei den Berufspraktischen Tagen (Schnupperlehre) bereits kennen gelernt haben, als Auszubildende und Kollegen betreten sie am ersten Lehrtag das erste Mal den Betrieb. Ein guter, motivierender Start in die Ausbildung kann wesentlich dazu beitragen, künftige Probleme zu vermeiden oder leichter gemeinsam lösen zu können.

Damit sind die Schwerpunkte von Erfolgsfaktor 1 bereits umrissen: Bei der Lehrlingsrekrutierung setzen Österreichs Top-Lehrbetriebe auf

- aktive Kommunikation und Suche nach Lehrlingen,
- innovative Möglichkeiten in der Auswahl und
- moderne Ansätze, wie Lehrlingen der Start in die Ausbildung erleichtert werden kann.

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über verschiedene Maßnahmen in diesen Bereichen. Auf die fett markierten Maßnahmen wird in diesem Baustein näher eingegangen. Im Abschnitt „Die Beispiele“ (➡ 1.3). finden Sie zu einzelnen Maßnahmen Best-Practice-Fälle.

Noch ein Wort zum Begriff „Personalmarketing“: Der Begriff 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

Personalmarketing und Lehrlingssuche

- **Kooperation mit Schulen**
  - Schulpartnerschaften
  - Elternabende
  - Vorträge
  - Exkursionen
  - Info-Materialien
  - Unterstützung mit Unterrichtsmaterial
- Tag der offenen Tür
- **Kooperation mit Unternehmen**
- Teilnahme an Messen und Aktionstagen
  - Berufsinfomessen
  - Girls Day
- **Infomaterialien**
  - Folder
  - Broschüren
  - Flyer
  - Websites
  - Plakate in Schulen, im Betrieb
- **Positive Medienberichte**
  - Inseratenkampagne
  - Erfolge bei Wettbewerben
  - Auszeichnungen
- Bildungssponsoring
- **Kooperation mit Berufsinfozentren**
  - Branchentage
  - Bewerbungstraining
  - Info-Materialien
- Lehrlinge stellen ihre Arbeiten aus (in Schulen, im Betrieb, in der Gemeinde etc.)
- Mundpropaganda durch Mitarbeiter usw.

Lehrlingsauswahl

- **Strukturierter Ablaufplan**
- **Test- und Eignungsverfahren**
  - selbst zusammengestellte
  - aus Aufgaben/Fragen-Batterien zusammengestellte
  - fertig zugekaufte
  - Potenzialanalysen
- **Lehrlingscasting**
- **Lehrlings-Assessment**
- Zusammenarbeit mit
  - den Wirtschaftskammern
  - den Wirtschaftsförderungsinstituten (WIFIs)
  - dem AMS
  - sonstigen, insb. privaten Testanbietern
- **Berufspraktische Tage**

Der erste Lehrtag

- **Strukturierter Einstieg**
  - Checkliste für den ersten Tag (für Ausbilder und/oder Lehrlinge)
  - Lehrlingsmappe (mit Karriereplan)/ Ausbildungsbegleitmappe
  - Begrüßungsunterlagen mit Programm für 1. Lehrtag
- **Kennenlern-Veranstaltungen**
  - Einstiegsseminar/Kennenlern-Seminare
  - Kennenlern-Wochenende aller Lehrlinge und Ausbilder
  - Outdoortraining zur Teambildung
- **Infoveranstaltung für Lehrlinge und Eltern**
  - Eltern-Lehrlings-Abend
- Schnuppertage in einzelnen Abteilungen zum Kennenlernen
- Willkommensgeschenk

ABBILDUNG 1: Von der Lehrlingssuche bis zum ersten Lehrtag

1.2.2 Personalmarketing und Lehrlingssuche: Erfolg durch aktive Kommunikation

„Hilti bekam fast keine technischen Lehrstellenbewerber von der Haupt- und Musikhauptschule Thüringen“ (aus Projekt: Berufsorientierung und Zusammenarbeit mit der Hauptschule und Musikhauptschule Thüringen, **Hilti AG**, **Werk Thüringen** ➡ 1.3.1).

Wie einleitend festgestellt wurde, ist ein nachahmenswerter erster Schritt bei der Lehrlingsrekrutierung, aktiv über seine Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren und um Lehrlinge zu werben. Die Möglichkeiten dazu sind sehr vielfältig, und viele können auch von kleinen Betrieben gut genutzt werden. Mit der im Folgenden getroffenen Auswahl sollen einerseits Maßnahmen aufzeigt werden, die weitgehend größenunabhängig eingesetzt werden können, und andererseits sollen besonders innovative und originelle Ansätze hervorgehoben werden. Gerade sehr originelle Ansätze können manchmal nicht unmittelbar auf andere Betriebe umgelegt werden, weil sie individuell auf die Gegebenheiten eines Unternehmens abgestimmt sind. Sie beinhalten aber – und das macht sie für andere interessant – ein großes Potenzial an weiteren Ideen, die es noch zu entdecken gilt und sie geben vielleicht den Anstoß, es doch auch selbst einmal mit einer unkonventionellen Methode zu versuchen.

KOOPERATION MIT SCHULEN

Die Zusammenarbeit mit Schulen ist eine Möglichkeit, die allen Ausbildungsbetrieben offen steht. Ziel ist es, die angebotenen Lehrberufe und die Ausbildung im Betrieb bei den Schülern bekannt zu machen und sowohl bei ihnen als auch bei Lehrern und Eltern ein positives Berufs- und Unternehmensimage zu transportieren.

In erster Linie werden solche Kooperationen nach wie vor mit Hauptschulen und Polytechnischen Schulen gesucht, da aus diesen der Großteil der künftigen Lehrlinge hervorgeht. Die Zusammenarbeit Betrieb – Schule ist aber durchaus auch mit **anderen Schultypen** auf unterschiedlichen Schulstufen empfehlenswert. Die **W & H Dentalwerk Bürmoos GmbH** (Herstellung von zahnmedizinischen Instrumenten und Geräten) startete zB im August 2003 das Projekt **„Lehre nach der Matura“.** In Zusammenarbeit mit **Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer Salzburg** sollten damit AHS- und BHS-Absolventen auf die Option einer (für Maturanten verkürzten) Lehre als Werkzeugmechaniker /in aufmerksam gemacht werden.

Je nach Größe des Unternehmens wird man sich auf die lokalen Schulen konzentrieren oder überregional agieren.

Wie kann mit den Schulen kooperiert werden? Die *Fit for Future* Einsendungen zeigen ein breites Spektrum an möglichen Partnerschaften auf.

- **Präsentationen und Vorträge:** In der Schule werden die angebotenen Lehrberufe, der Ablauf der betrieblichen Ausbildung und die weiteren Berufschancen vorgestellt. Dabei können auch gleich Kontakte für Schnupperlehren geknüpft werden. Ein besonders motivierender Effekt kann erzielt werden, wenn **Lehrlinge des Unternehmens die Ausbildung präsentieren**, wie es zB die **SPAR Österreichische Warenhandels-AG** erfolgreich macht.

- **Betriebsbesichtigungen (Exkursionen):** Nirgends kann ein Betrieb und eine Ausbildung besser präsentiert werden als im Betrieb selbst. Arbeitsabläufe und Tätigkeiten zu sehen, ist etwas ganz anderes, als davon erzählt zu bekommen.

- **Bewerbungstraining:** Ein vom Lehrer durchgeführtes Bewerbungstraining ist zwar sehr hilfreich, richtig spannend wird es aber, wenn den Schülern jemand gegenüber sitzt, der wirklich ihr Chef werden könnte. Die Schüler bekommen Rückmeldung über ihre Stärken und Schwächen, und die Unternehmer erhalten die Möglichkeit, sich ein Bild über die potenziellen Lehrlinge zu verschaffen oder gar erste Kontakte zu viel versprechenden Bewerbern zu knüpfen.

- **Teilnahme an Elternabenden:** Eltern beeinflussen ganz maßgeblich die Berufs- und Bildungswahl ihrer Kinder. Die Mitwirkung an oder die Organisation von Elternabenden mit Schwerpunkt Berufsinformation gemeinsam mit den Schulen verschafft Lehrbetrieben auch Zugang zu dieser wichtigen Gruppe.

- **Unterrichtsmaterialien:** Betriebe unterstützen Schulen mit Unterrichtsmaterialien oder durch die Mitwirkung im Fachunterricht: Die **voestalpine Krems GmbH** stellt zB einer Hauptschule Material für den Werkunterricht zur Verfügung und bietet Weiterbildungsmaßnahmen für Werklehrer an.

- Bereitstellen von **Infomaterialien**.

ZUSAMMENARBEIT MIT BERUFSINFOSTELLEN

Was für Schulen gilt, gilt weitgehend auch für **Berufsinformationsstellen**. Vor allem die Zusammenarbeit mit den **Berufsinfozentren der Wirtschaftskammern** oder des **AMS** steht jedem Unternehmen offen. Eine solche Kooperation kann auch genutzt werden, um Kontakt zu Schulen zu knüpfen. Die Möglichkeiten der Zusammenarbeit sind vielfältig und reichen von Vorträgen über Bewerbungstrainings bis zur Abhaltung von **„Branchentagen“**.

Diese oder die so genannten **„Berufsinfotage“** werden von den **Berufsinfozentren der Wirtschaftskammern** organisiert. Dabei können sich Jugendliche, Lehrer und Eltern gleich bei mehreren Unternehmen über eine mögliche Lehrausbildung informieren und einen guten Einblick in verschiedene Lehrberufe bekommen.

ERSTELLUNG VON INFOMATERIALIEN

Eine begleitende Maßnahme für alle Arten der Kommunikation und Lehrlingssuche ist die Erstellung verschiedenster Infomaterialien. Die Möglichkeiten reichen dabei von einfachen **Foldern**, einseitigen **Info-Blättern** (➡ 1.3.4) bis hin zu Hochglanzbroschüren oder einer ausführlichen Darstellung auf der **Unternehmenswebsite** (➡ 1.3.3). Häufig werden diese Materialien mit **standardisierten Bewerbungsformularen** verbunden.

Wie viele *Fit for Future* Beispiele (➡ 1.3.4) zeigen, werden diese Möglichkeiten durchaus auch von kleineren und mittleren Unternehmen genutzt. Mit der breiten Streuung solcher Materialien ist in den meisten Fällen der Zusatznutzen „positives Unternehmensimage fördern“ verbunden.

POSITIVE MEDIENBERICHTERSTATTUNG

Fit for Future zeigte es: Viele, auch kleinere Unternehmen verstehen es hervorragend, ihre **Ausbildungsaktivitäten medial** zu **präsentieren**. Sei es, dass bei verschiedenen Berichten die Lehrlingsausbildung „mitverkauft“ wird oder dass die Ausbildungsaktivitäten selbst Anlass zur Berichterstattung sind. Geeignete Anlässe können dabei Erfolge bei Berufswettbewerben (regionale, nationale und internationale), Lehrbetriebswettbewerben wie zB *Fit for Future*, die Verleihung von Auszeichnungen für die Ausbildung oder auch erfolgreiche Lehrabschlüsse sein. Genauso geeignet sind besondere Ausbildungs- oder Berufsinformationsmaßnahmen (➡ 1.3.2).

Die gewünschte Breitenwirkung wird natürlich am besten durch eine Berichterstattung in lokalen, regionalen oder überregionalen Medien erzielt. Entsprechende Berichte finden sich selbstverständlich auch in den Fachmedien der einzelnen Branchen und in der Wirtschaftskammerzeitung des jeweiligen Bundeslandes. Große Unternehmen nutzen überdies die Möglichkeit, über die hauseigenen Unternehmenszeitungen zu kommunizieren.

KOOPERATION MIT ANDEREN UNTERNEHMEN

So wie in der Ausbildung selbst, gibt es auch im Personalmarketing und bei der Lehrlingssuche eine zunehmende Zahl an Kooperationen zwischen Unternehmen. Gerade wenn es um Informationskampagnen geht, die einen entsprechenden finanziellen Aufwand erfordern, bietet sich ein gemeinsames Vorgehen mit anderen Unternehmen an.

Dabei kann es sich um branchengleiche Betriebe handeln, wie im Falle des Projektes **„Fleischerlehre hat Zukunft“**, das von **TANN (SPAR), efef Fleischwaren GmbH**, **Fleischerring Vorarlberg** sowie der **Ländle Metzg** (Vorarlberger Fleischhauer-Kooperation) durchgeführt wurde, oder um die Zusammenarbeit regionaler Betriebe wie bei der **HiPos Lehrlingsoffensive Nenzing**.

1.2.3 Lehrlingsauswahl: Strukturiertes Vorgehen macht sich bezahlt

Die meisten *Fit for Future* Teilnehmer setzen auf folgende Auswahlkriterien: **Schulnoten**, **Aufnahmetest, Bewerbungsgespräch** und **Schnupperlehre.** Das Auswahlverfahren wird in vielen Fällen **mehrstufig** durchgeführt. Je nach Auswahlverfahren wir dabei zB die Schnupperlehre als Vorselektion oder als letzte Bestätigung der getroffenen Auswahl verwendet.

STRUKTURIERTER ABLAUFPLAN UND NACHVOLLZIEHBARE BEURTEILUNGSKRITERIEN

Je größer die Anzahl der Bewerber desto wichtiger wird es, das Auswahlverfahren klar zu strukturieren und nachvollziehbare Beurteilungskriterien festzulegen.

Zwei Fragen gilt es dabei zu beantworten:

- Welche Auswahlverfahren werden in welcher Reihenfolge eingesetzt?
- Welche Kriterien muss ein Bewerber auf jeden Fall erfüllen, um in die nächste Selektionsrunde zu kommen? Dazu gehört es auch, sich zu überlegen, welches Gewicht die einzelnen Selektionskriterien haben (zB Zeugnisnoten 10 %, Aufnahmetest 30 %, persönlicher Eindruck aus dem Bewerbungsgespräch 60 %).

Die **TYROLIT Schleifmittelwerke Swarovski KG** liefert ein gutes Beispiel, wie eine Ablaufstruktur zum Auswahlverfahren aussehen kann (➡ 1.3.5).

AUFNAHMETESTS

Aufnahme- und Auswahltestverfahren sind bei Österreichs Lehrbetrieben in unterschiedlichster Ausprägung anzutreffen: Das Spektrum reicht von selbst zusammengestellten Fragen und Aufgaben über **standardisierte Auswahltests** bis zu **Frage- und Aufgabenbatterien**, wie sie zB das **Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)** anbietet, aus denen dann für den jeweiligen Betrieb maßgeschneiderte Tests zusammengestellt werden. Diese ermöglichen auch kleinen und mittleren Unternehmen den Zugang zu Testverfahren.

Testverfahren werden von Betrieben selbst durchgeführt oder in Zusammenarbeit mit den **Berufsinformationszentren der Wirtschaftskammern** oder dem **AMS** angewandt. Es gibt auch verschiedene **Initiativen von Sparten der Wirtschaftskammern**, die den kleineren Unternehmen den Zugang zu Auswahltests erleichtern wollen.

Noch wenig verbreitet aber im Zunehmen begriffen sind **Potenzialanalysen**, um die Eignung eines Kandidaten festzustellen. Diese Möglichkeit wird zB von der Handelskette **MPREIS Warenvertriebs GmbH** in Zusammenarbeit mit dem **WIFI Tirol** genutzt.

ASSESSMENT CENTER

„Durch die Auswahl der neuen Lehrlinge mittels eines eintägigen, von einem externen Personalberater durchgeführten Assessment Center ist die Drop-Out-Rate in der Probezeit nahezu null.“ (Dr. Peter Truzla, HR-Manager beim *Fit for Future* Teilnehmer **Henkel Central Eastern Europe GmbH**)

Das Assessment Center wird gemeinhin eher mit der Personalrekrutierung für den Managementbereich assoziiert. *Fit for Future* hat aber gezeigt, dass eine Reihe von Unternehmen dieses Verfahren in abgespeckter Variante auch bei der Lehrlingsauswahl einsetzt. Der besondere Nutzen des Assessment Center Verfahrens liegt darin, dass es die gleichzeitige Beobachtung mehrerer Kandidaten durch mehrere Beobachter ermöglicht. Im Abschnitt „Die Beispiele“ wird das Assessment Center, wie es in der Lehrlingsauswahl von **BRP-Rotax GmbH & Co KG** und der **XXXLutz GmbH** verwendet wird, näher vorgestellt (➡ 1.3.6.).

BERUFSPRAKTISCHE TAGE (SCHNUPPERLEHRE)

Aus den Einsendungen zu den *Fit for Future* Wettbewerben geht eines ganz deutlich hervor: „Schnuppern bringt´s“ – sowohl für die Betriebe als auch für die Jugendlichen. Die Berufspraktischen Tage geben einerseits den potenziellen Lehrlingen die Möglichkeit, sich Klarheit zu verschaffen, ob der Lehrberuf und der Betrieb tatsächlich den eigenen Vorstellungen entsprechen. Die Ausbilder und Unternehmer können sich andererseits ein umfassendes Bild ihrer künftigen Lehrlinge machen.

Wie wichtig die Schnupperlehre den Unternehmen ist, sollen zwei Beispiele von *Fit for Future* Teilnehmern zeigen. **Faktor 8 GesnbR**, eine Kooperation von selbstständigen Vorarlberger Tischlereibetrieben, widmet der Schnupperlehre eine eigene Webseite (➡ 1.3.3) und die auch im Ländle angesiedelte **Dorfinstallationstechnik GmbH** zeigt, wie man das Angebot zur Schnupperlehre medial entsprechend darstellen kann (➡ 1.3.2).

LEHRLINGSCASTING

Ein Lehrlingscasting, wie es zB die **dm drogerie markt GmbH** betreibt, verbindet gleich zwei Aspekte des Personalmarketings in idealer Weise. Während der ***InfoTage***, der ersten Phase des Lehrlingscastings, wird einer sehr großen Zahl an Interessierten ein umfassender Einblick in die Ausbildung und Karrieremöglichkeiten gegeben und damit zur Berufsorientierung beigetragen. Durch die Vielzahl an Bewerbungen können dann in der zweiten Phase, den ***CastingTagen***, die für den jeweiligen Lehrberuf am besten Geeigneten für das weitere Auswahlverfahren selektiert werden.

Ein Lehrlingscasting empfiehlt sich besonders, wenn viele Lehrlinge aufgenommen werden und damit eine sehr große Anzahl an Bewerbern gewünscht wird. Damit verbunden ist meist auch eine hohe Medienpräsenz, die wiederum zur Imagebildung des Unternehmens beiträgt.

1.2.4 Der optimale Start: Erfolgsrezepte für den ersten Lehrtag

„Der Einstieg in das Berufsleben mit der Entscheidung für eine Lehre bedeutet Abschied vom bisherigen Schulalltag und zum Teil auch vom geschützten familiären Umfeld. Diesen Schritt sensibel zu begleiten ist uns ein Anliegen.“ (Johannes Ouschan, Geschäftsführer der **Dorfinstallationstechnik GmbH**).

Der erste Lehrtag steht hier als Synonym für den gelungenen Einstieg in die Ausbildung. Die *Fit for Future* Teilnehmer sind sich einig: Für einen guten Start der Lehrlinge sollte man nicht auf Selbstverständliches vergessen: Die Kollegen sind auf das Kommen der Lehrlinge vorzubereiten, die Arbeitsplätze sind einzurichten und das „Programm“ für den ersten Tag ist gut zu überlegen: Dass in größeren Unternehmen die neuen Lehrlinge auch vom Geschäftsführer oder Abteilungsleiter begrüßt werden, zeigt die Wertschätzung, die man ihnen entgegen bringt. Berührungsängste abbauen und Vertrauen schaffen lautet die Devise!

Und auch hier gilt: Ein strukturierter Ablauf hilft sowohl den Lehrlingen als auch den Ausbildern.

STRUKTURIERTER ABLAUF – CHECKLISTE FÜR DEN ERSTEN LEHRTAG

Ein **kurzer Plan** für den ersten Tag, der den Lehrlingen öfters schon mit der Zusage der Lehrstelle übergeben wird, gibt ihnen eine gute Orientierungshilfe und erleichtert den Start. Auch der Ausbilder, der die Lehrlinge in das Unternehmen einführt, hat es leichter, wenn er sich an vorgegebene Strukturen halten kann – gleich, ob es sich dabei um eine **Checkliste** (wie zB bei **SPAR** ➡ 1.3.7) handelt oder um **detaillierte Zeitpläne** wie bei vielen anderen *Fit for Future* Teilnehmern. Ergänzend werden häufig beim Start **Ausbildungsmappen** übergeben, die auch alle relevanten Informationen über das Unternehmen, Ansprechpartner, Ausbildungspläne und dergleichen enthalten.

EINSTIEGSSEMINAR

Zahlreiche Unternehmen wie zB die **Wolford AG** (*Fit for Future* Preisträger 2001) 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.

TEAMBUILDING

Eine Möglichkeit, den Einstieg in die Ausbildung innovativ zu gestalten, sind gruppendynamische Aktivitäten. Diese können aufgrund des relativ hohen organisatorischen Aufwandes und der hohen Kosten primär von Unternehmen oder Unternehmenskooperationen angeboten werden, die eine größere Zahl von Lehrlingen zum gleichen Zeitpunkt aufnehmen. Vorrangiges Ziel ist es dabei, aus Lehrlingen und Ausbildern schon bei Beginn der Lehrzeit ein Team zu formen und das Kennenlernen und Aneinandergewöhnen auf spielerische oder sportliche Weise zu gestalten.

Die Varianten reichen dabei vom Outdoortraining, wie zB beim burgenländischen Metallbauunternehmen **ALUSOMMER GmbH** (➡ 1.3.78), über ein Kennenlern-Wochenende bei **Kapsch BusinessCom AG** (vormals **Schrack BusinessCom AG**) bis zu ein paar Tagen auf einer Berghütte wie bei der **Intemann GmbH** (Heizung – Klima – Sanitär).

INFOVERANSTALTUNG FÜR LEHRLINGE UND ELTERN

Auch durch eine Infoveranstaltung, am besten für Eltern und Lehrlinge gemeinsam, kann der Lehrbetrieb nochmals signalisieren, wie wichtig ihm seine neuen Lehrlinge sind. Berührungsängste können dabei in lockerer Atmosphäre abgebaut und ein guter Kontakt zu den Eltern hergestellt werden.

1.3 Die Beispiele

Die folgenden Beispiele aus fünf Jahren *Fit for Future* zeigen, wie kreativ, effizient und verantwortungsbewusst Österreichs Lehrbetriebe in den Bereichen Personalmarketing, Lehrlingsauswahl und Gestaltung des ersten Lehrtages sind.

1.3.1 Personalmarketing

HILTI: DER SACHE AUF DEN GRUND GEHEN

Das Unternehmen
Hilti AG, Werk Thüringen, rund 400 Mitarbeiter, davon 45 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Maschinenmechanik, Zerspanungstechnik (auch in Doppellehre mit dem Lehrberuf Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin), Werkzeugmaschineur/in, Anlagenelektrik, Konstrukteur/in, Industriekaufmann/frau
Kontakt: http://www.hilti.com

Als kleines Familienunternehmen im Jahr 1941 gegründet, hat sich Hilti zu einem Weltkonzern mit 14.500 Mitarbeitern entwickelt. Der Hauptsitz des Konzerns befindet sich in Schaan im Fürstentum Liechtenstein. Das Produktionsprogramm umfasst die Produktlinien Bohr- und Abbautechnik, Direktbefestigung, Diamanttechnik, Dübeltechnik, Brandschutz- und Schaumsysteme, Messtechnik, Sägen und Schleifen, Installations- und Schraubtechnik. Für seine Ausbildungsaktivitäten hat der Vorarlberger Standort Thüringen beim *Fit for Future* Wettbewerb 2004 einen Preis erhalten.

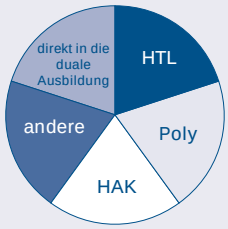
Best Practice
Die Hilti AG, Werk Thüringen stellte fest, dass sie von der Hauptschule (HS) und Musikhauptschule (MHS) Thüringen keine Lehrstellenbewerber hat. Um die Ursachen für das mangelnde Interesse der Schüler zu erheben und entsprechende Gegenmaßnahmen entwickeln zu können, wurde gemeinsam mit der HS und der MHS Thüringen ein Projekt durchgeführt.

Folgende Zielsetzung wurde dabei festgelegt:

- Wir (die Hilti AG) wollen zusammen mit den Lehrern die Schüler der HS/MHS nach Eignung und Neigung für die duale Ausbildung motivieren.
- Wir wollen als Standortunternehmen in Zukunft auch Schulabgänger der HS/MHS Thüringen für eine Lehre bei Hilti gewinnen.

SCHÜLERSTROMANALYSE

1. Wohin gehen die Absolventen der HS- und MHS-Thüringen?



2. a) Wie viele Schüler beenden das neunte Schuljahr? (Schulpflicht erfüllt)*
   b) männlich/weiblich
3. Aus welchen Gemeinden kommen die Schüler?
4. Wie viele Schüler (Absolventen) haben 2003 (2002, 2001) einen Metallberuf ergriffen?

IDEEN/LÖSUNGSANSÄTZE

- Frühzeitige Berufsorientierung, beginnend in der dritten Klasse
- Informationen über unser Werk und unsere Ausbildung der Schule zur Verfügung stellen
  - Film
  - Präsentationsfolien zum Werk
  - Infoblätter zur Ausbildung
- Schülerzeitung:
  - Infos aus der Lehrlingsausbildung für die Schülerzeitung (zB „Lehrlinge stellen ihren Beruf vor“, „Start ins Berufsleben“)
- „Stationsbetrieb“: Schüler sollen einfache berufliche Tätigkeiten in der LWST selber erproben dürfen (dritte Klassen)
- Berufswahl-Informationen in den vierten Klassen vermitteln und mit Schülern einen Dialog führen (Ausbildungsverantwortliche + Lehrling)
- Projektarbeit: Technisch interessierte Schüler der vierten Klassen erarbeiten zusammen mit Lehrlingen ein kleines Praxisprojekt
- Einladung an Schüler, Eltern, Lehrer zum Tag der offenen Lehrwerkstätte
- Berufserkundungstag in der achten Schulstufe
- Schnuppertage in der neunten Schulstufe
- Betriebsführung durch Lehrlinge
- Ein Mal jährlich einen Erfahrungsaustausch zwischen Schule + Betrieb

Ausgeber: P4PA
Datum: Mai 2004

Werk Thüringen

ABBILDUNG 2: Lehrlingsmarketing bei Hilti

***Anmerkung: Schülerstromanalyse,* Punkt 2 a)**

Damit ist gemeint, wie viele Schüler tatsächlich neun Schul*stufen* absolviert haben. Neun Schul*jahre* muss selbstverständlich jeder Schüler absolvieren.

PLANSEE: FÜR LEHRLINGE BRAUCHT ES EIN BESONDERES PERSONALMARKETING

Das Unternehmen

PLANSEE GmbH, rund 2.000 Mitarbeiter, davon 107 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Maschinenbautechnik, Zerspanungstechnik, Werkzeugbautechnik, Chemielabortechnik, Werkstoffprüfer/in
Kontakt: http://www.plansee.com

Mit den drei Unternehmensbereichen Hochleistungswerkstoffe, Hartmetalle & Werkzeuge sowie Sinterstahl zählt die PLANSEE-Gruppe mit ihren 58 Unternehmen in 20 Ländern zu den führenden Herstellern pulvermetallurgischer Produkte und Komponenten. Nicht nur mit seiner Internationalisierungsstrategie ist der Konzern erfolgreich, sondern auch mit seiner Berufsausbildung setzt Plansee neue Maßstäbe.

Best Practice

Im Rahmen eines Projektes hat die PLANSEE GmbH ua. eine Übersicht über mögliche Personalmarketingmaßnahmen hinsichtlich ihrer Attraktivität und der Einflusswirkung auf die Zielgruppe erstellt:

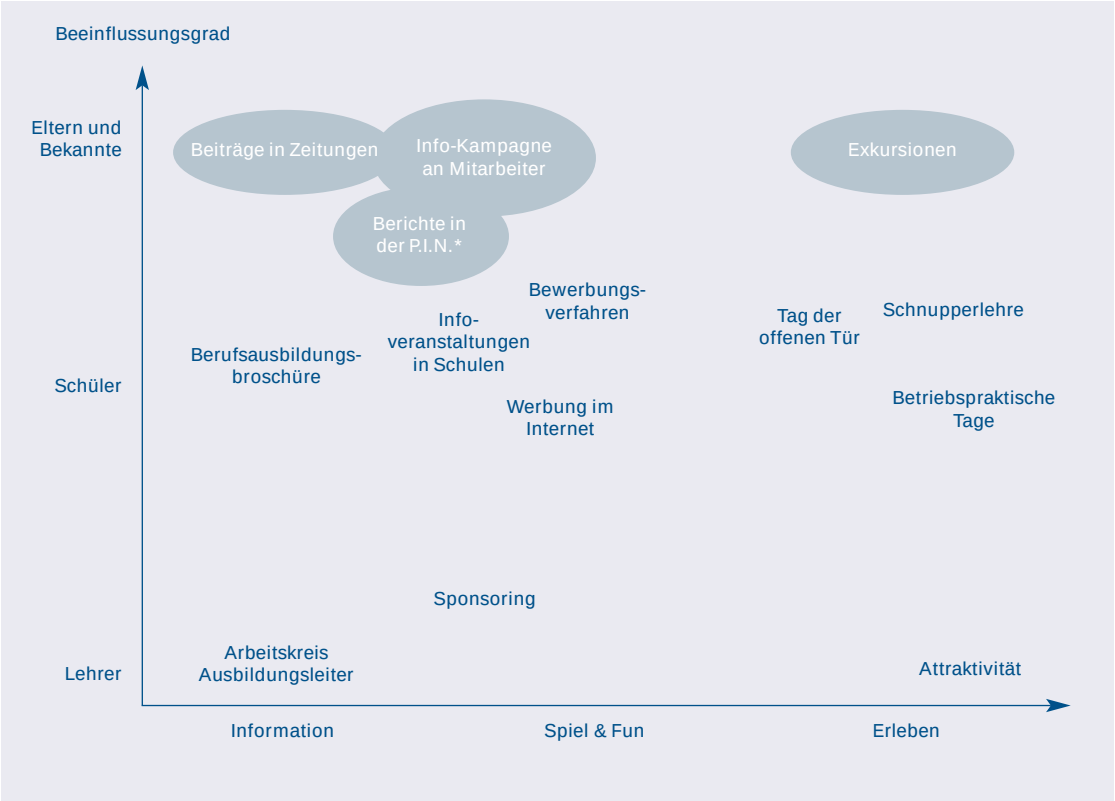


ABBILDUNG 3: PLANSEE: Personalmarketing-Mix bezogen auf die Attraktivität der einzelnen Maßnahmen und den Beeinflussungsgrad der Zielgruppe

***Anmerkung:** P.I.N. = PLANSEE Information & News

Daraus abgeleitet wurde folgender Maßnahmenplan zum Lehrlingsmarketing:

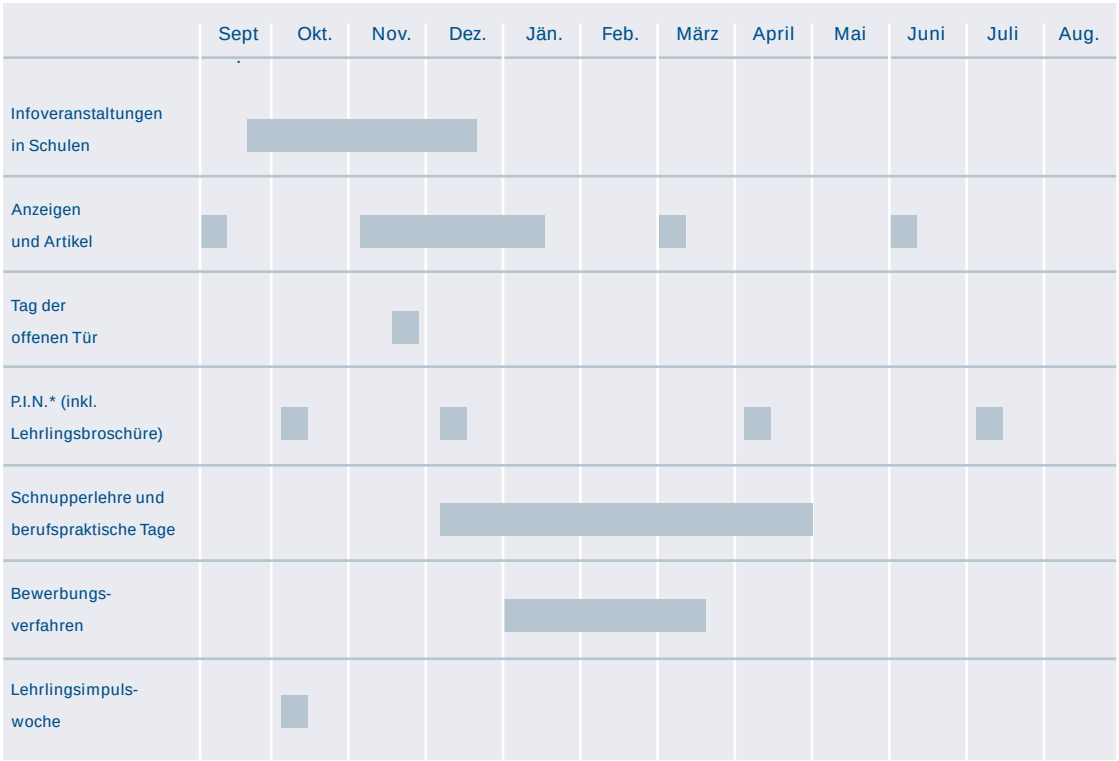


ABBILDUNG 4: Maßnahmenplan zum Lehrlingsmarketing bei PLANSEE

***Anmerkung:** P.I.N. = PLANSEE Information & News

1.3.2 Medienarbeit

Wer in seiner Lehrlingsausbildung anerkannte Erfolge erzielt, sollte diese auch öffentlich machen. Gerade auch kleinere Unternehmen können dadurch „High Potentials“ auf ihr Unternehmen aufmerksam machen.

MPREIS: AUSGEZEICHNETER HANDELSBETRIEB

Das Unternehmen
MPREIS Warenvertriebs GmbH, rund 3.800 Mitarbeiter, davon 130 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Einzelhandel (Schwerpunkt Lebensmittelhandel), Bürokaufmann/frau, Einkäufer/Einkäuferin, EDV-Techniker/in, Lagerlogistik, Fleischverarbeitung, Bäcker/in, Buchhaltung
Kontakt: http://www.mpreis.at

Das regionale Tiroler Nahversorgungsunternehmen kann auf eine über 80-jährige Firmentradition zurückblicken. Kundennähe und reger Innovationsgeist sind für das Familienunternehmen die Voraussetzungen, um in einem hart umkämpften Marktsegment erfolgreich bestehen zu können. Die große Zahl an unterschiedlichen Lehrberufen, die MPREIS ausbildet, zeigt, dass das Unternehmen voll auf die duale Ausbildung setzt.

Wirtschaft

Von Grasser und Bartenstein mit dem Staatspreis ausgezeichnet

Bester Lehrlingsausbilder im Lebensmittelhandel: MPreis

Wirtschaftsminister Dr. Martin Bartenstein und Finanzminister Dr. Karl-Heinz Grasser überreichten ihn an Mag. Daniela Wagneder, Leiterin der Abteilung Personalentwicklung von MPREIS, persönlich: Den Staatspreis für außergewöhnliche Leistungen bei der Ausbildung von Lehrlingen und im Lehrlingswesen. Damit ist MPreis mit großem Abstand der erfolgreichste Lehrlingsausbilder im Tiroler Lebensmittelhandel.

Staatspreis für beste Lehrlingsausbildung an MPREIS verliehen: (v.l.) Minister Karl-Heinz Grasser, Mag. Daniela Wagneder, Minister Martin Bartenstein

Bereits seit Jahren hat MPREIS einen vorbildlichen Weg in Bezug auf eine hohe Ausbildungsqualität eingeschlagen. Die Einführung eines systematischen Qualitätsmanagements für die Lehrlingsausbildung war dafür eine Grundvoraussetzung. Das Hauptaugenmerk wird dabei auf die individuelle Betreuung und Förderung am jeweiligen Ausbildungsplatz gelegt: nämlich das berufliche Umfeld so zu konzipieren, dass sich Lehrlinge wohl fühlen.

Die hohen, internen Ausbildungsstandards, das speziell entwickelte Seminarprogramm und zahlreiche Projekte wie Auslandsaufenthalte in England garantieren optimal ausgebildete MitarbeiterInnen.

Die Leistungen der knapp 100 MPREIS/Baguette-Lehrlinge im heurigen Jahr können sich wirklich sehen lassen:

Neben zahlreichen Begabtenförderungen konnte mehr als die Hälfte der Lehrlinge das Berufsschuljahr mit ausgezeichnetem und gutem Erfolg abschließen.

Sensationelle Ergebnisse erzielten die Lehrlinge auch bei Lehrabschlussprüfungen im Jahr 2002: Alle 30 Lehrlinge haben die Prüfung auf Anhieb bestanden, zehn Lehrlinge beendeten die Lehre sogar mit Auszeichnung, sechs verfehlten die Auszeichnung nur knapp.

Best Practice

ABBILDUNG 5: MPREIS: Mit der Unterstützung regionaler Medien auf die Lehrlingsausbildung aufmerksam machen
Quelle: Stadtblatt Innsbruck, 18. Dezember 2002

DORFINSTALLATIONSTECHNIK: SCHNUPPERTAGE BEIM DORFINSTALLATEUR

Das Unternehmen

Dorfinstallationstechnik GmbH, rund 100 Mitarbeiter, davon 15 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Sanitär- und Klimatechniker/in, Bürokaufmann/frau, Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin, EDV-Techniker/in
Kontakt: http://www.dorfinstallateur.at

Dieser „Dorfinstallateur" kann so manch großstädtischem Betrieb als Vorbild dienen. Beachtliche Innovationskraft – die auch in vielen Forschungsprojekten unter Beweis gestellt wurde – und Kreativität in seinen Leistungen münden in einer erfolgreichen Expansionsstrategie: Heute setzen sich 100 Mitarbeiter an insgesamt vier Standorten für den Erfolg des Unternehmens ein. Die vielen Auszeichnungen (Vorarlberger Unternehmensoscar, verschiedene Umweltpreise, familien- und frauenfreundlichster Betrieb Vorarlbergs etc.) für das 1973 gegründete Vorarlberger Unternehmen runden das Bild eines vorbildhaften mittelständischen österreichischen Unternehmens ab.

Best Practice

Jetzt: Schnuppertage beim Dorfinstallateur

Ausbildung zum Sanitär- und Heizungsinstallateur im ausgezeichneten Lehrbetrieb. Infos bei Held Thomas unter 05523/62288.

Vom Lehrling zum Meister

GWZ-Meister und Lehrlingsbegleiter beim Dorfinstallateur im Gespräch

Dorfinstallateur

ABBILDUNG 6: Dorfinstallationstechnik GmbH: Schnuppern beim Dorfinstallateur

Quelle:
1. Vorarlberger Nachrichten Journal, Thema „Die richtige Berufswahl", Ausgabe vom 19. Nov. 2003, Seite 13
2. Gemeindeblatt Götzis, Thema „Lehrlingsinitiative am Kumma", Ausgabe vom 31. Jänner 2004

1.3.3 Kooperationen

Aufgrund der zunehmenden Komplexität der Ausbildung werden Kooperationen zwischen Unternehmen immer häufiger. Die Zusammenarbeit geht oft über Ausbildungsverbünde hinaus und umfasst mitunter auch gemeinsames Personalmarketing und gemeinsame Lehrlingssuche.

FAKTOR 8: WWW.SCHNUPPERN-BEI-FAKTOR8.AT

Die Kooperation
Faktor 8 Ges.nbR, Kooperation von Vorarlberger Tischlereien, rund 50 Mitarbeiter, davon 15 Lehrlinge
Ausgebildeter Lehrberuf: Tischlerei
Kontakt: http://www.faktor8.at, http://www.schnuppern-bei-faktor8.at

Und wieder eine beachtenswerte Idee aus dem „Ländle", die zeigt, wie Kleinbetriebe und ihre Mitarbeiter durch die Schaffung eines Netzwerkes profitieren können: Faktor 8 ist eine Kooperationsplattform von selbstständigen Tischlereien. Gemeinsame Wege gehen die sechs Vorarlberger Unternehmen auch in der Lehrlingsausbildung. Unter anderem wird eine Homepage betrieben, die über den Lehrberuf Tischlerei und Möglichkeiten der Schnupperlehre in den Kooperationsbetrieben informiert. Für ihre gemeinsame Lehrlingsausbildung wurde die Kooperation 2003 mit einem *Fit for Future* Preis ausgezeichnet. Ein Hauptgrund dafür war die Lehrlingsmappe, die als wesentliches Instrument für eine bessere Lehrlingsausbildung genutzt werden kann. Diese wird von Faktor 8 Österreich weit allen Tischlereien angeboten.

Best Practice

ABBILDUNG 7: Homepage-Screenshot Faktor 8

1.3.4 Infomaterial

Verschiedene Infomaterialien dienen als Unterstützung für die Öffentlichkeitsarbeit der Betriebe in Schulen und Berufsinfozentren, zur Verteilung bei Messen, Informationsveranstaltungen oder Betriebsbesichtigungen. *Fit for Future* zeigte, dass auch kleine Unternehmen verstärkt auf spezielle Lehrlingsfolder als Marketinginstrument setzen.

WOLFORD: SO INTERESSANT IST DIE TEXTILCHEMIE

Das Unternehmen
Wolford AG, rund 1.500 Mitarbeiter, davon 50 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Textilchemie, Textiltechnik – Maschentechnik, Textilmechanik, Maschinenmechanik, Maschinenbautechnik, Elektrobetriebstechnik, Einzelhandel, Lagerlogistik, Bürokaufmann/frau, EDV-Techniker/in
Kontakt: http://www.wolford.com/generation

Das vom Vorarlberger Industriellen Reinhold Wolff und dem Wiener Textilfabrikanten Walter Palmers gegründete weltweit präsente Unternehmen muss wohl nicht näher vorgestellt werden. Dass Wolford nicht nur für hochwertige und qualitative Produkte wie Strumpfhosen und Bodies steht, sondern auch in der Lehrlingsausbildung Internationalität beweist, mag aber vielen neu sein. 2001 wurde das Unternehmen für die Fremdsprachenausbildung seiner Lehrlinge mit einem *Fit for Future* Preis ausgezeichnet. Das folgende Beispiel zeigt, dass Wolford aber auch im Berufsmarketing vieles zu bieten hat.

Best Practice

TEXTILCHEMIE
BEI WOLFORD

LEHRZEIT: 3 1/2 JAHRE

Dein Arbeitsgebiet

Deine Eigenschaften

Deine Zukunft

Wolford

ABBILDUNG 8: Wolford weckt Interesse für einen wenig bekannten Beruf

MICHELUZZI: BEIM „GRÜNEN“ WERDEN DIE LEHRLINGE GESCHLIFFEN … ABER ZU BRILLIANTEN!

Das Unternehmen

Kurt Micheluzzi GesmbH & Co, rund 30 Mitarbeiter, davon acht Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Maler/in und Anstreicher/in, Lackierer/in, Schilderherstellung, Einzelhandelskaufmann/frau, Bürokaufmann/frau
Kontakt: http://www.dergruene.at

Der Name „Der Grüne“ oder „Il Verde“ gilt über die Grenzen Vorarlbergs hinaus als Synonym für Qualität, Innovation und Leistungsfähigkeit im Malerhandwerk bzw. in der MFB-Technik (Maler-Farbgestaltung und Beschichtungstechnik). Laufende Innovationen auf allen Ebenen (zB Einsatz von Ruthmann-Hocharbeitsbühnen statt teurer Gerüste, modernes Umweltmanagement etc.) sind Markenzeichen des Unternehmens. Auch im HR-Bereich geht Micheluzzi stets neue Wege: *„Ein Unternehmen mit mitarbeiterorientierten Führungsstrategien ist wirtschaftlich weitaus erfolgreicher, als Betriebe hierarchischer Prägung mit einsamen Entscheidungen an der Spitze“* (Kurt Micheluzzi). Zahlreiche Auszeichnungen wurden „dem Grünen“ bereits zuteil, zB drei Staatspreise, Werbung/Qualität/Ausbildung, Unternehmer des Jahres im Bereich Dienstleistung, zweimal Goldmedaillen-Gewinner bei den Berufsweltmeisterschaften, Förderpreis der Hans Huber Stiftung Schweiz und *Fit for Future* Preisträger 2002.

Best Practice

„Der Grüne“ ist ein begehrter Lehrbetrieb. Jedes Jahr bewerben sich zahlreiche jugendliche „Rohdiamanten“ um einen der Ausbildungsplätze. Der folgende Folder vermittelt gut, warum das so ist.

Der "Grüne"

Auch beim "Grünen" werden die Lehrlinge geschliffen. – Aber zu Brillanten.

ABBILDUNG 9: Lehrlinge bei Micheluzzi – in drei Jahren zu Diamanten geschliffen

1.3.5 Lehrlingsauswahl

Fit for Future hat gezeigt: Ein klar strukturierter Auswahlprozess hilft bei der Entscheidungsfindung im Betrieb und – wenn der Entscheidungsprozess nach außen kommuniziert wird – auch den Lehrstellenbewerbern.

TYROLIT: DER WEG ZUM RICHTIGEN LEHRLING

Das Unternehmen
TYROLIT Schleifmittelwerke Swarovski KG, rund 1.250 Mitarbeiter am Standort in Schwaz, davon 25 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Maschinenbautechnik, Bürokaufmann/frau, EDV-Techniker/in, Elektrobetriebstechnik mit Schwerpunkt Prozessleittechnik, Physiklaborant/in, Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin, Oberflächentechnik
Kontakt: http://www.tyrolit.at

Weltweit gehört die TYROLIT-Gruppe zu den führenden Anbietern für innovative Lösungen beim Schleifen, Trennen, Bohren, Abrichten und Polieren. Über 4.100 Mitarbeiter erzeugen in 22 Werken und 13 Ländern über 50.000 Produkte. Die Lehrlingsausbildung wird bei TYROLIT seit jeher groß geschrieben. Das Unternehmen aus Schwaz wurde im Jahr 2001 dafür auch mit einem *Fit for Future* Preis ausgezeichnet. Das folgende Beispiel zeigt, wie TYROLIT bei der Lehrlingsauswahl vorgeht.

Best Practice

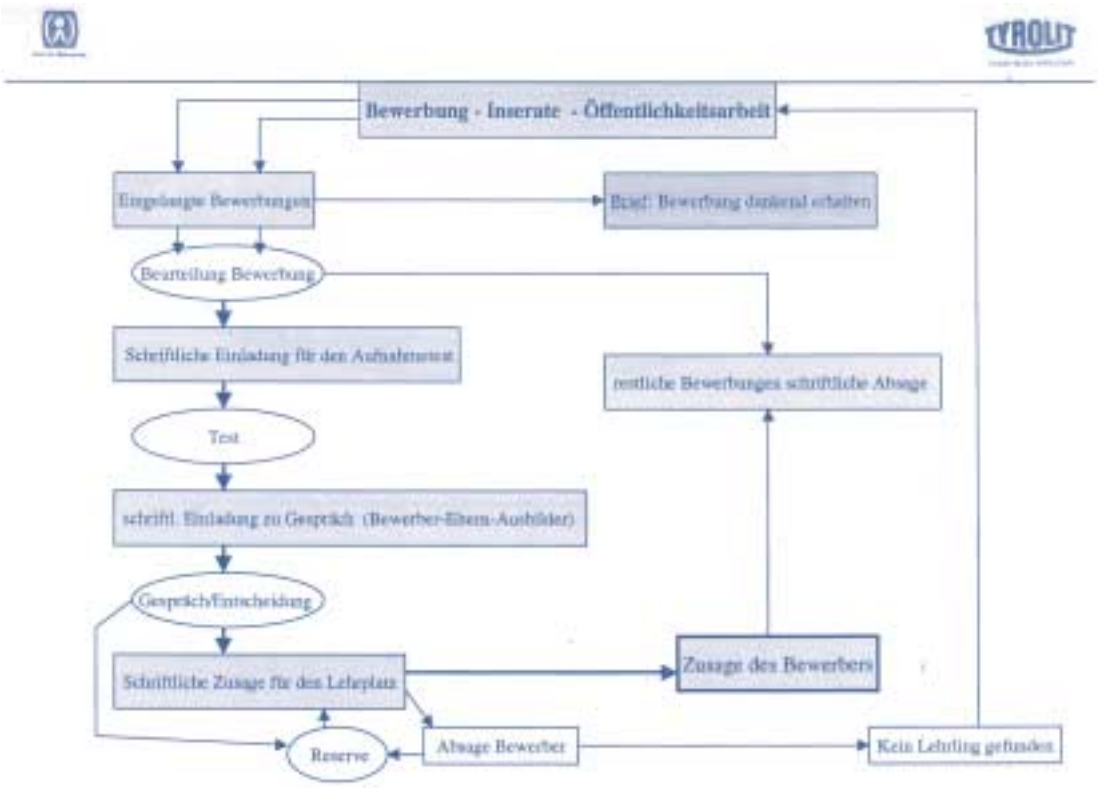


ABBILDUNG 10: Lehrlingsauswahl bei TYROLIT

FACC: WELCHER BEWERBER HEBT AB?

Das Unternehmen

FACC Fischer Advanced Composite Components AG, rund 1.000 Mitarbeiter, davon 31 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Kunststofftechnik, Zerspanungstechnik,
Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin, Konstrukteur/in
Kontakt: http://www.facc.co.at

Die FACC AG ist in der Entwicklung, Produktion und Wartung von Luftfahrtbauteilen führend. Hauptbetätigungsfelder sind die Erzeugung von Strukturbauteilen (wie Teile von Triebwerksverkleidungen oder Steuerflächen) und von Innenausstattungen für moderne Verkehrsflugzeuge. Zu den Kunden des oberösterreichischen Vorzeigebetriebes zählen alle Großen der Luftfahrt, wie Airbus, Boeing und Bombardier Aerospace. FACC setzt voll auf die Lehre. Neuerdings werden auch die Lehrberufe Konstrukteur/in und Zerspanungstechnik ausgebildet.

Best Practice

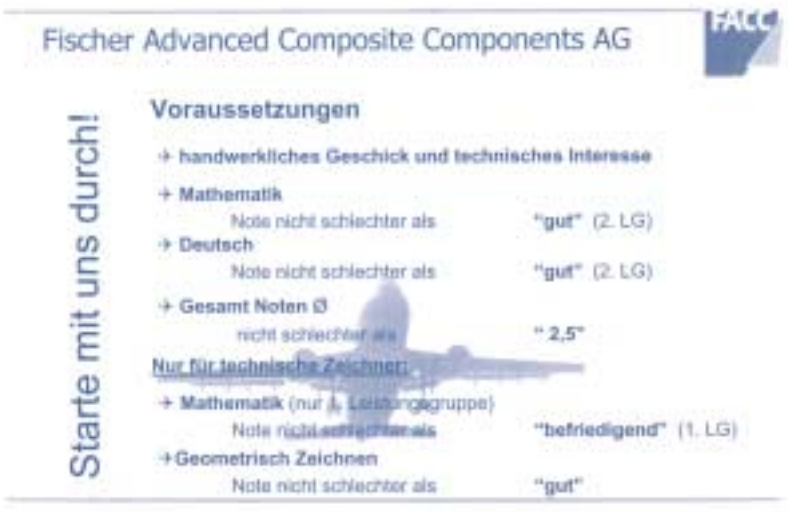


ABBILDUNG 11: Durchdacht und transparent – die Lehrlingsauswahl bei FACC

Anmerkung:
LG = Leistungsgruppe

1.3.6 Assessment Center

Assessment Center werden auch in der Lehrlingsauswahl immer beliebter. Für viele *Fit for Future* Teilnehmer liegt ihr besonderer Wert darin, dass man dabei ein gutes Bild bekommt, wie sich Lehrstellenbewerber in komplexeren Gruppenarbeiten anstellen.

BRP-ROTAX: DIE EIERFLUG-MASCHINE

Das Unternehmen
BRP-Rotax GmbH & Co KG, rund 1.250 Mitarbeiter, davon 60 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Bürokaufmann/frau, Mechatronik, Kraftfahrzeugtechnik, Maschinenbautechnik, Produktionstechniker/in, Zerspanungstechnik, Werkzeugbautechnik, Elektroanlagentechnik
Kontakt: http://www.rotax.com

BRP-Rotax, ein Unternehmen der kanadischen Bombardier Recreational Products Inc. mit Sitz im oberösterreichischen Gunskirchen, ist internationaler Marktführer in der Entwicklung und Herstellung von modernen Zweitakt- und Viertakt-Motoren für Schneeschlitten, Bombardier-ATV-Geländefahrzeuge (All Terrain Vehicles oder Quads), Sportboote, Motorräder, Leicht- und Ultraleichtflugzeuge etc. Allein das starke Engagement des Unternehmens in der Ausbildung neuer Lehrberufe zeigt, dass für BRP-Rotax die Lehre das Fundament einer soliden Facharbeiterqualifikation ist.

Best Practice
Beim Assessment Center, wie es von BRP-Rotax verwendet wird, haben die Bewerber Gruppen- und Einzelaufgaben zu lösen, die Arbeits- und Entscheidungssituationen des beruflichen Alltags widerspiegeln. Damit können ua. Erkenntnisse über die soziale Kompetenz, Teamfähigkeit und die Problemlösungskompetenz der Bewerber gewonnen werden.

BRP-Rotax hat im Lehrlingsassessment den Kandidaten ua. die Aufgabe gestellt, im Team eine Eierflugmaschine zu konstruieren. Mit dieser Eierflugmaschine sollte ein Ei einen Flug aus dem 2. Stock überstehen:

ABBILDUNG 12: Bange Sekunden bis zur Landung: Hält die Eierflug-Maschine, was sie verspricht?

XXXLUTZ: ASSESSMENT CENTER FÜR DIE EINRICHTUNGSBERATER VON MORGEN

Das Unternehmen

XXXLutz GmbH, rund 11.600 Mitarbeiter, davon über 1.000 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Bürokaufmann/frau, Einzelhandel (Schwerpunkte Allgemeiner Einzelhandel und Einrichtungsberatung), Lagerlogistik, Systemgastronomiefachmann/frau, Restaurantfachmann/frau, Tischlerei, EDV-Techniker/in (nur in der Zentrale in Wels), Koch/Köchin, Bodenleger/in
Kontakt: http://www.lutz.at

Was 1945 mit bemalten Bauernmöbeln begann, hat sich zu einem der 20 dynamischsten Unternehmen Europas entwickelt (Rangliste 2003 der Organisation „Europe's 500"). Zur Erreichung des Ziels, Europas Nummer eins im Einrichtungshandel zu werden, wird das ambitionierte Aus- und Weiterbildungsprogramm, dessen Fundament die Lehrlingsausbildung ist, wesentlich beitragen.

Best Practice

ABBILDUNG 13: Aufgabenstellungen und Beurteilungsblatt aus dem XXXLutz Assessment für Lehrlingsrecruiting

1.3.7 Erster Lehrtag

SPAR: GUT GERÜSTET MIT CHECKLISTE

Das Unternehmen
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, mehr als 32.300 Mitarbeiter, davon 2.700 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Bürokaufmann/frau, Einzelhandel (verschiedene Schwerpunkte), Großhandelskaufmann/frau, Lagerlogistik, Bäcker/Bäckerin, Fleischverarbeitung, Koch/Köchin, Konditor/in
Kontakt: http://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, der mit seiner Lehrlingsausbildung – sowohl in quantitativer (größter Lehrlingsausbilder Österreichs) als auch in qualitativer Hinsicht – Maßstäbe setzt.

Best Practice

Der erste Lehrtag:

ABBILDUNG 14: Damit nichts schief geht – Checkliste für den ersten Lehrtag bei SPAR

ALUSOMMER: OUTDOORTRAINING HILFT AUF DEM WEG ZUM TEAM

Das Unternehmen

ALUSOMMER GmbH, rund 210 Mitarbeiter, davon 23 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Metalltechnik – Metallbearbeitungstechnik, Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin
Kontakt: http://www.alusommer.at

ALUSOMMER ist eines der leistungsstärksten Metallbauunternehmen Österreichs. Mit jahrzehntelanger Erfahrung setzt ALUSOMMER im Aluminium Glasbau technisch und qualitativ immer wieder neue Maßstäbe. Im eigenen technischen Büro Consultplan werden Alu-Glas-Fassaden für Bauherren, Architekten und Generalunternehmer geplant und entwickelt. Auf rund 16.500 m² Produktionsfläche werden von ca. 210 Mitarbeitern mit modernsten Fertigungsanlagen jährlich 1.500 Tonnen Glas und 1.200 Tonnen Alu-Profile zu ca. 115.000 m² Alu-Glas-Konstruktionen verarbeitet und montiert. Ein Unternehmen, das in seiner Kernkompetenz so innovativ ist, setzt natürlich auch voll auf die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter, wie die *Fit for Future* Einreichung des Betriebes eindrucksvoll unter Beweis stellte.

Best Practice

Das folgende Outdoortrainingskonzept wurde im Rahmen einer gemeinsamen überbetrieblichen Lehrlingsausbildung (als Teil des Qualifizierungsnetzwerk Mittelburgenland), wobei ALUSOMMER immer die meisten Lehrlinge stellt, vom Burgenländischen Schulungszentrum Buz und sechs burgenländischen Firmen der Metallbranche erarbeitet.

Woche 1

4 Tage Outdoortraining plus 1 Halbtag Kennenlernen des Burgenländischen Schulungszentrum BUZ

OUTDOORTRAINING

DIE METHODIK

Durch Handeln lernen:

Erfahrungen machen:

Die richtigen Dinge tun

Die Dinge richtig tun

DAS TRAINING BAUT AUF ZWEI GRUNDELEMENTEN AUF

BEWIRKT WERDEN

ABBILDUNG 15: Outdoortraining für den gemeinsamen Einstieg in die Lehre

HEUTE FÜR MORGEN (AUS)BILDEN

ERFOLGSFAKTOR 2

Erfolgsfaktor 2

Heute für morgen (aus)bilden

2.1 DAS STATEMENT

Komm.-R. Julius Schmalz, Präsident der Wirtschaftskammer Salzburg, zum Erfolgsfaktor 2 41

2.2 DER ÜBERBLICK

2.2.1 Einleitung 42
2.2.2 Jobrotation: Den Betrieb als Ganzes kennen lernen 43
2.2.3 Lehrlingsprojekte: So werden Schlüsselqualifikationen trainiert 44
2.2.4 Getting better: Lehrlinge als Innovatoren 47
2.2.5 Interaktiv und multimedial: Elektronisch gestützte Lehr- und Lernformen 49
2.2.6 Erfolgskontrolle und Feedback: Erfolgreich und konstruktiv rückmelden 50
2.2.7 Das spornt an und motiviert: Wettbewerbe und Prämien 52
2.2.8 Zur Nachahmung empfohlen 54

2.3 DIE BEISPIELE

2.3.1 Lehrlingsprojekte
Hawle: Projekt „Windmühle mit Brunnen“ 55
Schirnhofer: Lehrlinge führen eine Filiale 56
KNAPP: Projektarbeit „Automatische Sortieranlage“ 57
2.3.2 Lehrlinge im Qualitätsmanagement
Hilti: 10 Schritte zum erfolgreichen Qualitätsmanagement 58
Der freundliche Maler: Lehrlinge bringen ihre Ideen und Vorschläge ein 59
2.3.3 Feedback- und Mitarbeitergespräch
SPAR: Feedback leicht gemacht 60
Richter Pharma: Auch Lehrlinge geben Feedback 61
2.3.4 Wettbewerbe und Prämien
Winkelbauer: Belohnung für einen ausgezeichneten Lehrabschluss 62
XXXLutz: Urkunde für ausgezeichnete Lehrlingsleistungen 63
2.3.5 Tipp: Erfolgreich Feedback geben 64

2.1 Das Statement
Heute für morgen (aus)bilden!

Komm.-R. Julius Schmalz, Unternehmer aus dem Lungau, ist seit Oktober 2004 Präsident der Wirtschaftskammer Salzburg

Kennen Sie Jugendliche, die ein Managementseminar mit Spitzentrainern besuchen, längere Zeit in einem Unternehmen im Ausland berufliche Erfahrung sammeln oder bereits betriebliche Bereiche selbstständig managen?

Nicht Schulen, sondern Österreichs Lehrbetriebe bieten Jugendlichen diese und noch viele andere Chancen. Insider des Lehrlingswesens wissen das schon lange. Mit dem großen *Fit for Future* Buch, das in einem anschaulichen Überblick die Einreichungen der ersten fünf Jahre des gleichnamigen Lehrlingswettbewerbes vorstellt, kann nun einer breiten Öffentlichkeit gezeigt werden: Unsere Lehrbetriebe und ihre jungen Fachkräfte sind *Fit for future!*

Mit dem umfangreichen Repertoire an innovativen Ausbildungsmethoden sorgt die heimische Wirtschaft vom Kleinbetrieb bis zum großen Industriekonzern dafür, dass unsere Jugend die beste Startposition für ein erfolgreiches Berufsleben hat. Heute für morgen (aus)bilden heißt somit, beste fachliche Qualifikationen *und* fachübergreifende Schlüsselqualifikationen zu vermitteln.

Unsere Lehrbetriebe wissen: Zeitgemäße Ausbildungsziele können am besten mit modernen Ausbildungsmethoden erreicht werden. Im folgenden Kapitel werden Ihnen diese Ausbildungsmethoden näher vorgestellt. Der Bogen spannt sich dabei von E-Learning-Tools über Methoden des modernen Projektmanagements bis zu neuen Incentive-Systemen.

Auch im Ideen- und Qualitätsmanagement haben sich Lehrlinge einen fixen Platz erobert. Die österreichischen Lehrbetriebe nützen den „frischen Wind“, den Jugendliche in ihre Unternehmen bringen und binden ihre Lehrlinge verstärkt in das Ideen- und Qualitätsmanagement ein. So mancher Vorschlag eines Lehrlings hat bereits zu kleineren oder größeren Verbesserungen im Betrieb geführt.

Als Salzburger Wirtschaftskammer-Präsident bin ich stolz, dass in den letzten fünf Jahren so viele Salzburger Betriebe am Österreich weiten Lehrbetriebswettbewerb erfolgreich teilgenommen haben und letztes Jahr die Mercedes Benz Georg Pappas Automobil AG zu einem der besten Lehrbetriebe Österreichs gewählt wurde. Die vielen Einsendungen zeigen, dass sich die Salzburger Betriebe auch in Zukunft mit Herz und Seele der Lehrlingsausbildung widmen werden.

Fit for Future soll auf die großartigen Ausbildungsangebote der Betriebe aufmerksam machen und ein positives Signal für die Lehre setzen. Die Lehre ist eine Ausbildungsschiene, die sehr sensibel auf Änderungen in der Wirtschafts- und Gesellschaftsstruktur reagiert, ist sie doch der Praxis am nächsten. Daher schlagen neue Entwicklungen voll auf die duale Ausbildung durch. Die österreichischen Lehrbetriebe haben in den letzten Jahren viel beim Auffangen verschiedener negativer Trends geleistet. Die Betriebe brauchen Rahmenbedingungen, unter denen sie ihre Leistungen, die heute eben weit über die Vermittlung einer beruflichen Qualifikation hinausgehen, weiter mit so viel Engagement erbringen können. Ich und alle anderen Präsidenten der Wirtschaftskammern Österreichs werden uns daher mit voller Kraft dafür einsetzen, dass Österreichs Betriebe weiterhin Berufsausbilder Nummer eins bleiben können.

2.2 Der Überblick

2.2.1 Einleitung

„Unsere oberste Zielsetzung und Orientierung ist es, den jungen Menschen in seiner Gesamtheit zu fördern – in Fachkompetenz, Sozialkompetenz sowie Qualifikation fürs Leben.“ (aus der *Fit for Future* Einsendung der **Kraft Foods Österreich GmbH**)

Ähnlich wie bei **Kraft Foods** lauten Statements vieler *Fit for Future* Teilnehmer. Der Wettbewerb hat gezeigt, dass die Unternehmen bei der Ausbildung ihrer Lehrlinge nicht nur auf fachliche Qualifikation setzen, sondern auf vielfältige Weise auch die Entwicklung der Persönlichkeit fördern. Mit zahlreichen modernen Instrumenten (zB Projekte, E-Learning) und dem richtigen Methodenmix gelingt es den Lehrbetrieben, Jugendliche zu kompetenten Fachkräften und verantwortungsbewussten Persönlichkeiten heranzubilden.

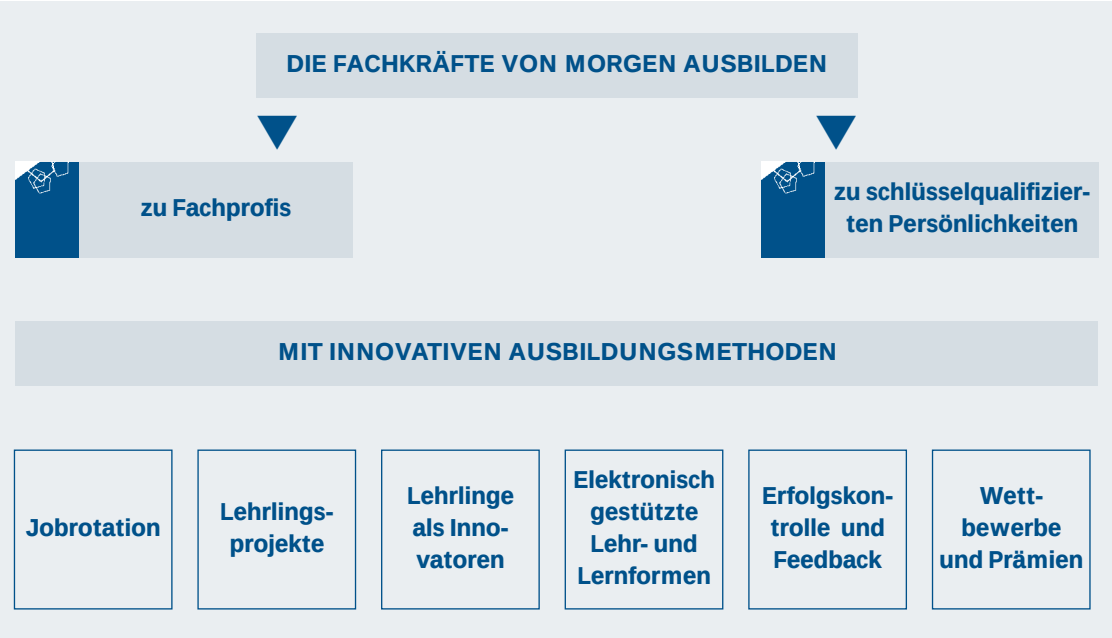


ABBILDUNG 1: Die Fachkräfte von morgen ausbilden

FACHPROFIS UND SCHLÜSSELQUALIFIZIERTE PERSÖNLICHKEITEN

Die Halbwertszeit von Fachwissen (vor allem im technischen Bereich) sinkt immer rascher. Bei fast allen *Fit for Future* Teilnehmern spielt daher in der Lehrlingsausbildung die Vermittlung von langlebigen Schlüsselqualifikationen eine entscheidende Rolle.

Unter Schlüsselqualifikationen werden alle **Fähigkeiten** und **Kompetenzen** zusammengefasst, die **über das reine Fachwissen hinausgehen** und für Beruf und Privatleben wichtig sind. Die Lehre bietet optimale Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für den Erwerb von Schlüsselqualifikationen, weil diese am besten direkt ***on the job*** trainiert werden können.

Methoden-kompetenz	Sozial-kompetenz	Kompetenz für das selbstgesteuerte Lernen	Selbst-kompetenz
zB Arbeitsverfahren und -techniken selbstständig auswählen und anwenden, Probleme lösen, neue Informations- und Kommunikationstechniken anwenden	zB offen auf andere zugehen, sich in Teams integrieren, neue Kontakte knüpfen, bei Konflikten sachlich argumentieren, mit Kritik angemessen umgehen, mit anderen kommunizieren	zB Lernwille, sich selbst motivieren, Lernen lernen	zB Einsatzfreude, Selbstvertrauen, selbstständig arbeiten, unternehmerisch denken, Kreativität, Selbstreflexion, Ordnung halten, sich organisieren, Sauberkeit, Pünktlichkeit

ABBILDUNG 2: Übersicht über wichtige Schlüsselqualifikationen

Schlüsselqualifikationen können nicht im „luftleeren Raum“ vermittelt werden. Das heißt, es braucht den fachlichen Input, der den Erwerb fachübergreifender Qualifikationen ermöglicht. Außerdem ist ein hohes Maß an Fachqualifikationen nach wie vor eine unabdingbare Voraussetzung für eine gesuchte Fachkraft.

Was aber tun heimische Lehrbetriebe um ihre Lehrlinge zu Fachprofis und schlüsselqualifizierten Persönlichkeiten auszubilden? Die folgenden Kapitel bieten einen Überblick über innovative und funktionierende Methoden.

2.2.2 Jobrotation: Den Betrieb als Ganzes kennen lernen

„Techniker lernen durch einen Abteilungswechsel auch die kaufmännische Seite des Unternehmens kennen.“ (aus der *Fit for Future* Einsendung der **AB-Mikroelektronik GmbH**)

Jobrotation gehört aufgrund der Vorgaben in den Berufsbildern zum Ausbildungsalltag. *Fit for Future* zeigte aber, dass das Konzept der Jobrotation in Österreichs Lehrbetrieben weit über das erforderliche Maß eingesetzt wird. Die Unternehmensgröße bzw. -branche spielt dabei kaum eine Rolle.

Jobrotation dient häufig dem „Heranbilden von Nachwuchskräften aus den eigenen Reihen“. Die Ausbildungsmethode hat zum Ziel, den **Betrieb als Ganzes kennen zu lernen** und so die **Identifikation** der Lehrlinge mit dem Unternehmen zu **stärken**. Der Wechsel von Abteilung zu Abteilung ermöglicht den Jugendlichen auch wichtige Schlüsselqualifikationen zu erwerben. Dazu gehören vor allem Kommunikations- und Teamfähigkeit. Die Lehrlinge sind durch das veränderte Umfeld gefordert, offen auf neue Mitarbeiter zuzugehen, sich in einem neuen Bereich zu integrieren und sich neues Fachwissen anzueignen.

Die **Gebrüder Weiss GmbH** (Transport und Logistik) führt zB sowohl eine interne als auch eine standortübergreifende Lehrlingsrotation durch. Die Lehrlinge lernen so viele verschiedene Seiten des Lehrbetriebs kennen. Jobrotation muss aber nicht immer nur im selben Unternehmen stattfinden. Lehrbetriebe wie der **Landhaus-Keller, GuD Huber GmbH** in Graz oder **FACC Fischer Advanced Composite Components AG** (Entwicklung, Produktion und Wartung von Luftfahrtbauteilen) kooperieren mit anderen Unternehmen und führen regelmäßig einen Lehrlingsaustausch durch (➡ Erfolgsfaktor 4).

Es gibt aber auch noch andere Varianten von Jobrotation. Die **WIBERG GmbH** (Hersteller von Gewürzen und Kräutern) unterscheidet bei Jobrotation (Lehrlingsrochade) zB zwischen Mussabteilungen (Einkauf, Marketing, Buchhaltung, Customer Service, Produktionsbüro) und Spezialisierungsabteilungen, die individuell nach persönlichen Neigungen und Fähigkeiten der Lehrlinge im dritten Lehrjahr ausgewählt werden.

2.2.3 Lehrlingsprojekte: So werden Schlüsselqualifikationen trainiert

„Vorrangiges Ziel ist die Ausbildung fachlich kompetenter und motivierter Mitarbeiter, die selbstständig und mit Eigenverantwortung ihre Aufgaben wahrnehmen.“ (aus der *Fit for Future* Einsendung der **Forstenlechner Installationstechnik GmbH**)

Selbstständig arbeiten lernen ist ein wichtiges Ziel in der Lehrlingsausbildung. Wie *Fit for Future* gezeigt hat, sind dazu Lehrlingsprojekte ein geeignetes und bei Lehrbetrieben sehr beliebtes Instrument.

Für Lehrlinge ist ein Projekt eine optimale Gelegenheit, sich möglichst viele neue Kompetenzen anzueignen. Projekte sind meist im Lehrlingsteam organisiert. Der Vorteil: Selbstständigkeit und Teamfähigkeit können durch Projekte gleichermaßen trainiert werden. Die Projektmethode kann unabhängig von der Branche in nahezu jedem Bereich eingesetzt werden. Es gibt allerdings einige besonders bevorzugte Anwendungsgebiete (➡ ABBILDUNG 3). Lehrlingsprojekte können auch zusammen mit anderen Betrieben durchgeführt werden (➡ Erfolgsfaktor 4).

ABBILDUNG 3: Übersicht über verschiedene Arten von Lehrlingsprojekten

LEHRLINGSPROJEKTE IN DER TECHNISCHEN ENTWICKLUNG UND PRODUKTION

Das Beispiel der Firma **E. Hawle Armaturenwerke GmbH** (➡ 2.3.1) zeigt, dass Lehrlingsprojekte auch bei der Entwicklung und Herstellung von technischen Geräten und Anlagen erfolgreich eingesetzt werden können. Auch die **FACC Fischer Advanced Composite Components AG** fördert Projektarbeiten in diesem Bereich. Am Ende des dritten Lehrjahres konstruieren Kunststofftechnik-Lehrlinge und Lehrlinge im Beruf Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin zusammen ein Modellflugzeug. Maschinenbautechnik- und Elektrobetriebstechnik-Lehrlinge der Firma **SPZ Zementwerk Eiberg GmbH & Co KG** planen und fertigen während des dritten Lehrjahres einen Maschinenschraubstock. Im Rahmen von Projektarbeiten haben die Lehrlinge des Unternehmens ua. einen funktionierenden Traktor mit Heißluftmotor sowie einen Stirlingmotor gebaut. Auch das Beispiel der **KNAPP Logistik Automation GmbH** zeigt, dass technische Projekte wesentlich zur Förderung von selbstständigem Arbeiten beitragen können (➡ 2.3.1).

DIE JUNGEN PROFIS: LEHRLINGE FÜHREN EIGENSTÄNDIG DEN BETRIEB

Um Lehrlinge in Bezug auf unternehmerisches Denken und Handeln zu fördern, werden sie auch oftmals schon mit „Managementaufgaben“ betraut. Ein besonders gutes Beispiel für ein solches Lehrlingsprojekt ist die **Anker Junior Team Filiale** der **Ankerbrot AG**. Die Filiale wird von vier Lehrlingen des dritten Lehrjahres über zwei Monate selbstständig geführt. Die Aufgabenbereiche der Lehrlinge reichen dabei vom Verkauf über Kassiertätigkeit bis hin zur Warenpräsentation und Kassenabrechnung. Am Ende der beiden „Filialmonate“ erhalten die Jugendlichen ein eigenes Zertifikat. Das Konzept „Lehrlingsfiliale“ war neuartig bis zu dem Zeitpunkt, als die Ankerbrot AG ihre erste Filiale eröffnete. Auch bei **Schirnhofer GmbH** konnten Lehrlinge bereits für einige Tage im Team eine Filiale führen (➡ 2.3.1).
Manche Lehrbetriebe ermöglichen ihren Lehrlingen auch den Aufbau eines eigenen Kundenstocks. Die Firma **Biosthetik Frisör Reinfried Bein** hat zu diesem Zweck ein eigenes Junior-Team aus Lehrlingen zusammengestellt. Durch günstige Preise haben Kunden einen zusätzlichen Anreiz, von Lehrlingen bedient zu werden.

DAS MACHT SPASS: LEHRLINGE ORGANISIEREN LEHRLINGSFESTE UND -AUSFLÜGE

Lehrlingsprojekte können vielseitig gestaltet und auch in Bereichen eingesetzt werden, die über das Berufsbild hinausgehen wie zB bei der Organisation von **Lehrlingsfesten**. Die **Collini GmbH** (Metallveredelung und Eloxalwerk) liefert dafür ein gutes Beispiel. Die Lehrlinge des Unternehmens organisieren eigenverantwortlich jeden Sommer ein Grillfest, im Herbst ein Sportfest und im Winter einen Schitag. Bei **Goodyear Dunlop Tires Austria GmbH** (Reifenhersteller) findet einmal im Jahr ein Elternnachmittag statt, der Lehrlingen die Möglichkeit gibt, ihr organisatorisches Talent unter Beweis zu stellen. Jeder der Lehrlinge gibt (auch um seine rhetorischen Fähigkeiten zu trainieren) einen Überblick über seinen derzeitigen Tätigkeitsbereich.

ANDEREN GUTES TUN: LEHRLINGE ENGAGIEREN SICH IN SOZIALEN PROJEKTEN

Auch soziale Projekte eignen sich bestens zur Förderung von Schlüsselqualifikationen. Die Firma **Fetzcolor Fetz Malerei GmbH** veranstaltet aus diesem Grund seit über zehn Jahren zusammen mit der Vorarlberger Malerinnung eine Lehrlingsprojektwoche mit Lehrlingen aus verschiedenen Vorarlberger Malerbetrieben. Der Schwerpunkt des Projekts dreht sich um „moderne Farbgestaltung in der Praxis“, wobei die Arbeiten immer in sozialen Einrichtungen wie zB Kinderdörfern, Ferien- oder Altersheimen ausgeführt werden.

Die **Hilti AG, Werk Thüringen** initiierte zB ein Sozialprojekt für die Beschützende Werkstätte Bludenz, bei dem die Lehrlinge eine Gehhilfe für Behinderte anfertigten. Die Lehrlinge profitieren dabei besonders von der Zusammenarbeit im Team, der selbstständigen Erarbeitung spezieller anspruchsvoller Techniken und haben Freude an dem gemeinsamen sozialen Engagement.

Lehrbetriebe, die gemeinnützige Aktivitäten fördern, geben ihren Lehrlingen die Möglichkeit, nicht nur Schlüsselqualifikationen zu trainieren, sondern auch soziale Verantwortung zu übernehmen. Die Firma **Swarovski Optik KG** fördert deshalb zB die Mitwirkung der Lehrlinge an der Betriebsfeuerwehr, die **Fleischerei Hatwagner GmbH** gewährt ihren Lehrlingen für Feuerwehr- und Rotkreuzeinsätze bezahlte freie Tage.

LEHRLINGE BETREUEN DIE MITARBEITERZEITUNG

Viele Lehrbetriebe binden ihre Lehrlinge in die Erstellung der Firmenzeitung ein. So zB auch die **Steiermärkische Bank und Sparkassen AG**, wo die Lehrlinge selbstständig Beiträge für die Firmenzeitung „Wir" erstellen und dabei auch gestalterische Aufgaben übernehmen. Die **WIBERG GmbH** gibt zwei Mal im Jahr eine Mitarbeiterzeitung heraus. Den Lehrlingen wird in jeder Ausgabe eine Seite („Chilli-News–Lehrlingsseite") zur Verfügung gestellt, wobei der Inhalt von den Jugendlichen selbst erarbeitet und aufbereitet wird.

LEHRLINGE ERSTELLEN EINE HOMEPAGE

Meist sind die Jugendlichen die EDV-Profis in den Unternehmen. Sie kennen sich in Anwenderprogrammen oft besser aus als ältere Mitarbeiter und sind in so mancher Abteilung unentbehrlich, wenn es um die Lösung leidiger Computerprobleme geht. Die IKT-Ausbildung der Jugendlichen wird von den Lehrbetrieben aber auch besonders gefördert. So gestalten zB die Lehrlinge der **Fernwärme Wien GmbH** eine eigene Lehrlingshomepage. Inhaltliche und technische Umsetzung liegen im Verantwortungsbereich der Jugendlichen.

Andere Unternehmen, wie zB die **Goodyear Dunlop Tires Austria GmbH**, setzen bei der Gestaltung des Webauftritts voll auf die Kompetenz der Jugendlichen: „*Für das Aussehen und die textliche Gestaltung der Goodyear und Dunlop-Homepage sind ausschließlich unsere Lehrlinge verantwortlich.*" (Doris Stöger, Assistentin der Geschäftsleitung)

2.2.4 Getting better: Lehrlinge als Innovatoren

„Heureka – ich hab's gefunden!" (Archimedes von Syracus)

Probleme kreativ lösen zu können, ist eine Schlüsselqualifikation, die Führungskräfte auszeichnet. *Fit for Future* hat gezeigt, dass Österreichs Lehrbetriebe ihre Lehrlinge als Führungskräfte von morgen daher oft in den betrieblichen Ideenfindungsprozess und das Qualitätsmanagement einbinden und davon sehr profitieren. Für Unternehmen wie die **voestalpine Krems GmbH,** die **MAN Nutzfahrzeuge Österreich AG, Biosthetik Frisör Reinfried Bein** oder die **Norske Skog Bruck GmbH** (Papierindustrie) ist die Einbindung von Lehrlingen in das Ideenmanagement ein fixer Bestandteil der Lehrlingsausbildung.

Die Lehrlinge wissen nach einiger Zeit im Unternehmen gut über die betrieblichen Abläufe in sehr vielen Unternehmensbereichen Bescheid und können aus dem erworbenen Wissen neue Ideen entwickeln. Die jungen Leute bringen mit ihren Ideen „frischen Wind" in den Betriebsalltag, was zu vielen positiven Veränderungen führen kann.

Wie können Lehrlinge ihre Ideen nun praktisch einbringen? *Fit for Future* zeigte: Österreichische Lehrbetriebe verfügen über ein breites Repertoire an Möglichkeiten, Ideen der Lehrlinge zu sammeln und zu verwerten.

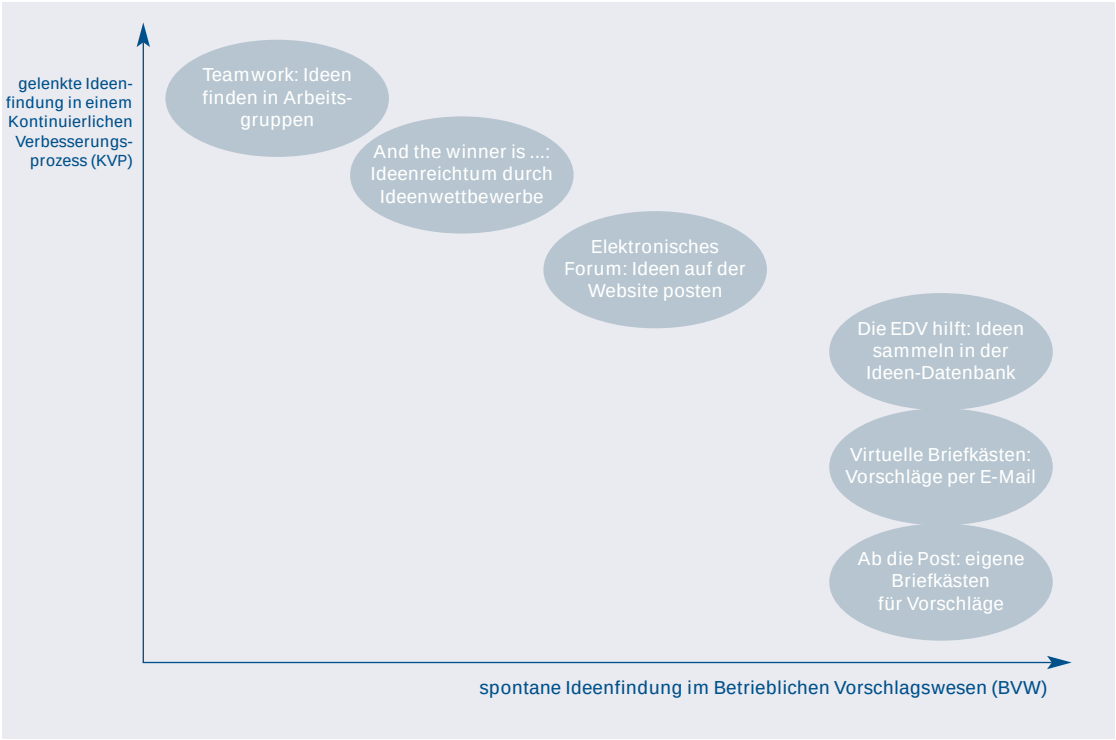


ABBILDUNG 4: Ideenmanagement in Österreichs Lehrbetrieben:
Vom Betrieblichen Vorschlagswesen (BVW) bis zum Kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP)

BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN (BVW)

Das Modell basiert auf spontaner Ideenfindung. Jeder kann Ideen und Vorschläge unmittelbar über das BVW einbringen. Oftmals werden für diesen Zweck an bestimmten Stellen im Unternehmen **Briefkästen** angebracht, in die Vorschläge eingeworfen werden können oder es gibt eine E-Mail-Adresse als **„virtuellen Briefkasten“**, in selteneren Fällen wird zur Sammlung der Mitarbeiterideen eine eigene **Homepage** eingerichtet. Die **TYROLIT Schleifmittelwerke Swarovski KG** verwendet sogar ein eigenes Anwenderprogramm namens „IdeeCenter“, mit dem auch die Lehrlinge ihre Vorschläge dokumentieren können. Die Ideen werden dabei in einer **Ideen-Datenbank** gespeichert. Lehrlinge des Betriebs „**Der freundliche Maler“, Freundlinger & Wiesinger GmbH** tragen ihre Vorschläge in ein eigens dafür vorgesehenes Formular ein (➡ 2.3.2).

KONTINUIERLICHER VERBESSERUNGSPROZESS (KVP)

Betriebe, die Ideen systematisch und gelenkt in Gruppen sammeln, tun dies nach dem Konzept des **Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP)**. **Arbeitsgruppen** erarbeiten und entwickeln aktiv Verbesserungsvorschläge. Lehrlinge sind in vielen Betrieben Teil dieser Arbeitsgruppen. Die Firma **VERBUND-Austrian Hydro Power AG** ist zB auf diese Methode umgestiegen, da das übliche Vorschlagswesen von den Lehrlingen nicht angenommen wurde. Das Ideenmanagement der **Hilti AG, Werk Thüringen** ist ebenfalls ein gelungenes Beispiel für KVP und bereits mehrmals als eines der besten Österreichs ausgezeichnet worden (➡ 2.3.2).

Bei der **E. Hawle Armaturenwerke GmbH** finden alle zwei Monate so genannte Qualitätsverbesserungsprozess-Treffen (QVP-Treffen) statt. Die Lehrlinge können Verbesserungsvorschläge zu Betriebsabläufen nicht nur einbringen, sondern auch direkt in Projektteams umsetzen. Fazit: *„Durch die aktive Miteinbeziehung unserer Lehrlinge in unseren Qualitätsverbesserungsprozess (QVP) erzielen wir seit zirka zwei Jahren eine noch bessere Integration der Lehrlinge in den Betrieb.“* (aus der *Fit for Future* Einsendung des Unternehmens)

Welche Idee ist die beste? Um das zu beurteilen, veranstalten manche Lehrbetriebe (zB **Fernwärme Wien GmbH**) so genannte **Ideenwettbewerbe**, bei denen die besten Ideen ausgezeichnet und prämiert werden. Das bringt den Lehrlingen die nötige Anerkennung und regt sie dazu an, sich auch zukünftig für das Unternehmen und dessen Ziele einzusetzen. Durch Mitbestimmung kann außerdem ganz gezielt versucht werden, die Identifikation mit dem Lehrbetrieb zu fördern. Wenn der Betrieb ein bisschen „zum eigenen Unternehmen“ wird, dann spornt das die jungen Leute umso mehr an.

LEHRLINGSSCHULUNGEN IM BEREICH QUALITÄTSMANAGEMENT

Mit eigenen Seminaren zeigen die *Fit for Future* Betriebe, dass ihnen die Einbindung der Lehrlinge in das Qualitätsmanagement ein großes Anliegen ist. So bietet zB die **W & H Dentalwerk Bürmoos GmbH** ihren Lehrlingen Qualitätssicherungsseminare, bestehend aus zwei Modulen zu je 38,5 Stunden, an.

FÖRDERUNG DER KREATIVITÄT

Einen innovativen und kreativen Zugang zur Behandlung wichtiger Themen der Berufswelt hat die **Kärntner Gebietskrankenkasse** mit ihrem „**Unternehmenstheater“** gefunden. Die Jugendlichen verfassten Theaterstücke zu den Themen „Arbeitsplatz 2020“, „Chefsein im Jahr 2020“ und „Kranksein im Jahr 2020“. Die Stücke wurden im Rahmen einer Abendveranstaltung aufgeführt.

Hinweis: Mehr zur Förderung von Soft Skills in Lehrbetrieben ➡ Erfolgsfaktor 3.

2.2.5 Interaktiv und multimedial: Elektronisch gestützte Lehr- und Lernformen

„In der Lehrlingsausbildung spielt auch die Nutzung moderner Kommunikations- und Informationstechnologien eine wichtige Rolle.“ (aus der *Fit for Future* Einsendung der **OMV Aktiengesellschaft**)

Österreichs Top-Lehrbetriebe setzen in der Ausbildung auf E-Learning-Methoden. Der einzelne Lehrbetrieb kann mittels E-Learning bestimmte Ausbildungsbausteine optimal vermitteln und gleichzeitig Schlüsselqualifikationen, wie zB das selbstgesteuerte Lernen, fördern. Und: moderne Technologien wirken auf Jugendliche besonders motivierend und steigern die Lernfreude.

Wo und wie kann E-Learning nun im Lehrbetrieb sinnvoll eingesetzt werden?

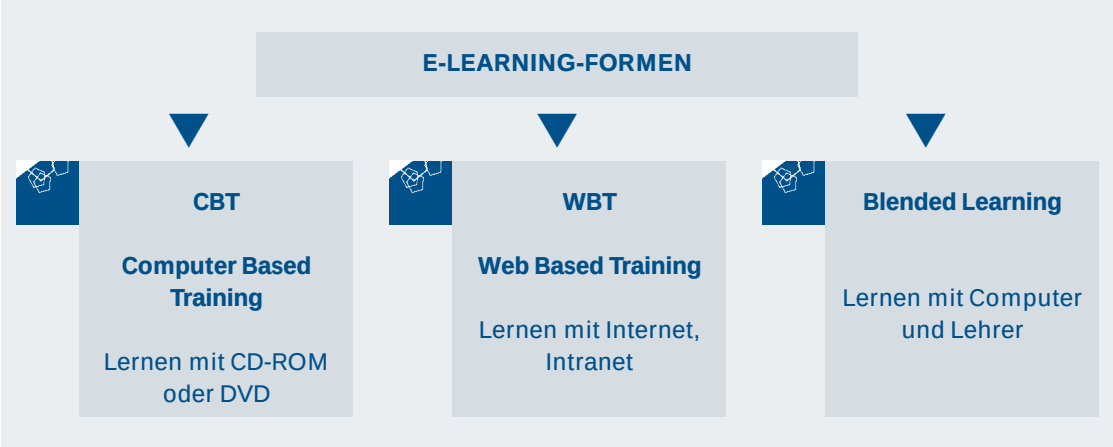


ABBILDUNG 5: Beispiele für E-Learning-Formen

COMPUTER BASED TRAINING (CBT)

Beim so genannten Computer Based Training (CBT) lernen die Lehrlinge anhand von CD-ROMs oder DVDs. Sein Einsatz ist in Österreichs Lehrbetrieben weit verbreitet. Unter anderem verwenden die **Telekom Austria AG** oder **SPAR Österreichische Warenhandels-AG** CBT-Programme ganz gezielt für die Vermittlung verschiedener fachspezifische und fachübergreifende Ausbildungsinhalte.

WEB BASED TRAINING (WBT)

Web Based Training (WBT) heißt, dass die Lernunterlagen über das Internet bereit gestellt werden. Die **OBI Österreich GmbH** besitzt dafür eine webbasierte Lehrlingsplattform und hat damit besonders gute Erfahrungen gemacht.

BLENDED LEARNING

Immer mehr Unternehmen kombinieren E-Learning mit persönlicher Betreuung. Beim so genannten Blended Learning verwenden die Lehrlinge zwar auch Medien wie CD-ROMs oder Internet, werden aber zusätzlich persönlich von einem Ausbilder betreut. Ein Vorbild in der Anwendung PC-gestützter Lehrmethoden ist zB die **Collini GmbH**, die Computer Based Training und Blended Learning erfolgreich in vielen Bereichen der Ausbildung (zB Chemie, Sicherheit, ECDL) einsetzt.

2.2.6 Erfolgskontrolle und Feedback: Erfolgreich und konstruktiv rückmelden

„Die fundierte und umfassende Ausbildung und die begleitenden Maßnahmen (Erfolgskontrolle) sollen gewährleisten, dass der Lehrling am Ende der Lehrzeit ein vollwertiger Mitarbeiter für unser Unternehmen ist, der in jeder Abteilung eingesetzt werden kann.“ (aus der *Fit for Future* Einsendung der **UNION & Bank Austria Creditanstalt Versicherung AG**, vormals CA-Versicherung AG)

Wie viele andere Einsendungen zum Wettbewerb *Fit for Future* zeigt auch das Beispiel der UNION & Bank Austria Creditanstalt Versicherung AG, dass österreichische Lehrbetriebe Lernerfolgskontrolle und richtig Rückmeldung geben als wichtige Erfolgskriterien in der Lehrlingsausbildung sehen.

Österreichs Betriebe tun sehr viel, um ihre Ausbilder auch diesbezüglich zu Profis zu machen. Dabei zeigen sie ihren Lehrlingen auch, dass Beurteilung nichts Negatives ist, sondern eine Chance, sich selbst weiterzuentwickeln und den richtigen Weg zu finden. Indem Lehrlinge Rückmeldung über ihre Leistungen erhalten, können aber auch Schlüsselqualifikationen wie zB Selbstreflexion und der Umgang mit Kritik trainiert werden. Die am häufigsten verwendeten Feedback-Methoden sind dabei Ausbildungsmappen, Mitarbeiter- und Feedbackgespräche sowie Orientierungs- und Karrieregespräche.

AUSBILDUNGSMAPPEN UND AUSBILDUNGSTAGEBÜCHER

Beurteilung muss nicht immer von anderen kommen. Viel früher als in der Schule hat man in der Lehre die Bedeutung der Selbstbeurteilung erkannt. Zu diesem Zweck führen Lehrlinge entweder eine Mappe oder ein Buch, in das sie regelmäßig eintragen, was gelernt wurde. Besonders gut werden Ausbildungsmappen von den Jugendlichen angenommen, wenn sie nicht mehr handschriftlich geführt werden müssen. Deshalb hat zB die Firma **OBI** ein elektronisches Lernprotokoll eingerichtet, das bei den Lehrlingen wesentlich besser ankommt.

MITEINANDER REDEN: MITARBEITER- UND FEEDBACKGESPRÄCHE

Mitarbeiter- oder Feedbackgespräche werden von vielen österreichischen Lehrbetrieben, wie zB der **Eurogast Sinnesberger GmbH** (Gastronomie-Zustellgroßhandel), der **XXXLutz GmbH** oder **REHAU Polymer Industrie GmbH** (Systemhersteller) eingesetzt. Die **Pollmann Austria OHG** (Metall- und Kunststoffverarbeitung) veranstaltet zB so genannte Lehrlingsgesprächsrunden, bei denen es darum geht, die Rollensichtweise von Lehrlingen und Mitarbeitern auszutauschen und herauszufinden, wie sie einander sehen.

Wie oft Gespräche mit den Lehrlingen stattfinden, ist von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich. Bei der **Lagermax Lagerhaus und Speditions AG** werden zB halbjährlich ausführliche Feedbackgespräche geführt, Unternehmen wie **Starlinger und Co GmbH** (Maschinenherstellung) oder **Goodyear Dunlop Tires Austria GmbH** führen Beurteilungsgespräche jeweils vor dem Wechsel in eine andere Abteilung durch. Bei der **Collini GmbH** erhalten die Lehrlinge jeden Freitag Ausbildungsfeedback.

Als Leitfaden für das Gespräch werden meist separate Frage- und Beurteilungsbögen in Form von **Checklisten** verwendet. Ein besonders gelungenes Beispiel für eine Checkliste ist jene der Firma **SPAR Österreichische Warenhandels-AG** (➡ 2.3.3).

Die Checkliste ist aber meist nur Grundlage und Ausgangspunkt für das Mitarbeitergespräch. Im Gespräch selbst werden mit dem Lehrling gemeinsam die neuen Ziele und der weitere Verlauf der Ausbildung vereinbart. Wichtig ist, dass die Lehrlinge auch ihren eigenen Standpunkt und ihre persönlichen Vorstellungen mitteilen können. Das hebt die Motivation und auch die Akzeptanz neuer Zielvereinbarungen.

Hinweis: Tipps für „Erfolgreich Feedback geben“ ➡ 2.3.5

RÜCKMELDUNG DER LEHRLINGE: DAS BESTE FEEDBACK FÜR DEN BETRIEB

Um auch Feedback von den Lehrlingen zu erhalten, führen viele Lehrbetriebe , wie zB die **Richter Pharma AG** (➡ 2.3.3) in regelmäßigen Abständen Befragungen zur Zufriedenheit ihrer Lehrlinge mit der Ausbildung durch.

EIN BLICK IN DIE ZUKUNFT: DAS ORIENTIERUNGS- UND KARRIEREGESPRÄCH

Die Lehre wird in Österreichs Betrieben als gutes Fundament einer erfolgreichen Berufslaufbahn gesehen. Bereits während der Lehre sollte aber überlegt werden, wie auf diesem Fundament weiter gebaut werden kann. Viele Unternehmen führen dazu **Orientierungs- bzw. Karrieregespräche** durch.

Die **BAWAG P.S.K. Gruppe** zB führt Orientierungsgespräche mit den Lehrlingen des dritten Lehrjahres durch und startet das Gespräch mit einem Rückblick auf das letzte Ausbildungsjahr. Erfolge und Probleme werden schriftlich notiert und begründet („gut, weil... bzw. weniger gut, weil...“). Danach wird anhand eines Fragebogens ein Mitarbeiterprofil entwickelt, bei dem Stärken und Entwicklungsfelder eingeschätzt und anschließend zusammengefasst werden:

- Was sind die persönlichen/fachlichen Ziele für die Zukunft?
- Wie sehen Sie Ihren Aufgabenbereich im kommenden Arbeitsjahr?
- Sind die notwendigen Fähigkeiten/Wissen und Kompetenzen dafür vorhanden bzw. was ist noch aufzubauen?

Hinweis: Mehr zum Thema „Karriere mit Lehre“ ➡ Erfolgsfaktor 9

2.2.7 Das spornt an und motiviert: Wettbewerbe und Prämien

WETTBEWERBE

Fit for Future hat gezeigt: Die Motivation der Lehrlinge ist für das Gelingen der Lehrlingsausbildung eine unerlässliche Voraussetzung. Viele Lehrbetriebe fördern daher die Teilnahme ihrer Lehrlinge an Wettbewerben. Für Jugendliche, die eine Herausforderung suchen, sind Wettbewerbe genau das Richtige. Siege und Preise geben den Lehrlingen Auftrieb und Anerkennung, obendrein macht dadurch aber auch der Lehrbetrieb von sich Reden und kann sein Image positiv beeinflussen. Ein Sieg ist aber nicht Bedingung für die motivierende Wirkung von Wettbewerben, allein schon die Gelegenheit, ihr Können unter Beweis stellen zu dürfen, ist ein hoher Motivationsfaktor für die Lehrlinge.

Die Chancen auf einen Wettbewerbserfolg, sei es bei regionalen oder nationalen Bewerben oder gar der Berufsweltmeisterschaft **WorldSkills**, steigen mit entsprechender Vorbereitung. Viele Unternehmen investieren daher einiges an Zeit und Geld, um ihren Lehrlingen die beste Ausgangsposition für einen erfolgreichen Wettbewerb zu sichern.

Zahlreiche *Fit for Future* Teilnehmer, wie **Fetzcolor Fetz Malerei GmbH, Andritz AG, Lux Gesellschaft m. b. H**. (Installationen Wasser- und Wärmetechnik) oder **Forstenlechner Installationstechnik GmbH,** waren mit ihren Lehrlingen bei der Berufsweltmeisterschaft WorldSkills erfolgreich. Eine Medaille oder eine gute Platzierung bei diesem internationalen Wettkampf mit hunderten Teilnehmern ist die Krönung der gemeinsamen Anstrengung von Betrieb und Lehrling.

Wer nicht auf einen Wettbewerbstermin warten will, kann auch einen eigenen veranstalten. Einige Betriebe führen in regelmäßigen Abständen interne Wettbewerbe durch, wie zB das **Hotel Mercure Wien Europaplatz.** Auch die **MERKUR Warenhandels AG** veranstaltet ihren eigenen Wettbewerb, die „MERKUR Lehrlings Olympiade“. Zu den betriebsinternen Wettbewerben zählen aber auch die Ideenwettbewerbe (➡ 2.2.4).

ANREIZ- UND PRÄMIENSYSTEME: LEHRLINGE RICHTIG BELOHNEN

Lob und Anerkennung ist ein menschliches Bedürfnis. Jeder sieht es gerne, wenn Einsatz und Engagement gewürdigt werden. Prämiensysteme und Anreizmodelle fördern die Motivation der Lehrlinge und lassen auch die Belohnung für besondere Leistungen nicht zu kurz kommen. *Fit for Future* hat gezeigt, dass österreichische Lehrbetriebe die Förderung und Anerkennung von Lehrlingsleistungen vielseitig gestalten.

ABBILDUNG 6: Wofür erhalten Lehrlinge Prämien?

PRÄMIEN FÜR GUTE BERUFSSCHULNOTEN UND LEHRABSCHLUSSPRÜFUNGEN

Viele Unternehmen (zB **Dipl.-Ing. Franz Robier Baugesellschaft mbH, Swarovski Optik KG, Goodyear Dunlop Tires Austria GmbH**) vergeben für gute Berufsschulnoten bzw. Lehrabschlussprüfungen Prämien. Wie hoch die Prämie ist, hängt in den meisten Fällen vom Notendurchschnitt ab (zB bis zu einem Notendurchschnitt von 2,0 erhält man EUR 150,00 Prämie). Lehrlingen der **bellaflora Gartencenter GmbH** winkt bei guten Noten ua. eine zusätzliche Weiterbildungspauschale. Oft werden aber auch Sachpreise oder besondere Werte wie Golddukaten vergeben (➡ Arten von Prämien).

Die Firma **Winkelbauer GmbH, Maschinenbau** hat sich für ausgezeichnete Erfolge bei Lehrabschlussprüfungen ein besonderes „Zuckerl“ überlegt (➡ 2.3.4).

PRÄMIEN FÜR GUTE IDEEN UND VORSCHLÄGE FÜR QUALITÄTSVERBESSERUNGEN

Außergewöhnliche Leistungen wie gute Ideen und Qualitätsverbesserungen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesen werden meist mit Sonderprämien belohnt, wie es zB bei den Unternehmen **FACC Fischer Advanced Composite Components AG**, **PLANSEE GmbH** (Pulvermetallurgieindustrie), **Schlotterer Rollladen-Systeme GmbH & Co KG** oder **Trodat Produktions GmbH** (Erzeuger von Stempel- und Lasergravurmaschinen) der Fall ist.

PRÄMIEN FÜR BESONDERE BETRIEBLICHE LEISTUNGEN UND WETTBEWERBSERFOLGE

Für besondere betriebliche Leistungen gibt es bei manchen Lehrbetrieben (wie zB der **SPAR**) regelmäßig (zB monatlich) Prämien. Die **Miba AG** (Zulieferer für die Motoren- und Fahrzeugindustrie) hat dazu ein nach Lehrjahren differenziertes Prämiensystem entwickelt und vergibt alle zwei Monate entsprechende Prämien. Für eine gute Platzierung bei Lehrlingswettbewerben erhalten die Miba-Lehrlinge ebenfalls Prämien. Die Firma **Zumtobel AG, Lichtindustrie** gewichtet zB die betrieblichen und schulischen Leistungen im Verhältnis 2:1. Auch die regelmäßige Erfolgskontrolle kann Anlass dafür geben, Lehrlinge zu belohnen. Lehrbetriebe wie die **Collini GmbH** verwenden deshalb als Grundlage für die Prämienvergabe das halbjährliche Mitarbeitergespräch.

ARTEN VON PRÄMIEN

Neben Geldbeträgen und Weiterbildungsgutscheinen gibt es auch noch zahlreiche andere Möglichkeiten, Lehrlinge zu belohnen. Einige Firmen haben sich dazu etwas Besonderes einfallen lassen. **WIBERG** vergibt an tüchtige Lehrlinge Kino-Gutscheine. Bei der **MAGNA Steyr Fahrzeugtechnik AG & Co KG** erhalten die Jugendlichen für gute Leistungen zusätzlich Freizeit. Ähnlich auch bei der **Treibacher Industrie AG** (Chemie- und Metallurgieindustrie), wo zusätzliche Urlaubstage als Leistungsanreiz dienen. Eine originelle Art der Prämierung kann aber auch die Vergabe von Visitenkarten sein, wie das Beispiel der **Eurogast Österreich GmbH** zeigt. Lehrlinge bei **XXXLutz** bekommen für ausgezeichnete Leistungen eine Urkunde (➡ 2.3.4).

2.2.8 Zur Nachahmung empfohlen

Im Folgenden werden weitere Ausbildungsinstrumente kurz vorgestellt:

DER AUSBILDUNGSBERICHT

Bei manchen Lehrbetrieben (zB **bellaflora)** schreibt jeder Lehrling einmal wöchentlich einen Ausbildungsbericht zu einem aktuellen Thema der Ausbildung. Die gesammelten Ausbildungsberichte dienen dem Lehrling als Nachschlagewerk (zB vor der Lehrabschlussprüfung). Die Lehrlinge besprechen jeden Ausbildungsbericht mit dem Ausbilder.

DER AUSBILDUNGSPASS

Der so genannte Ausbildungspass ist ein Dokument, in dem alle abgeschlossenen Kurse und Seminare (zB Telefontraining, EDV-Schulungen, Englisch-Kurse etc.) eingetragen werden. Der Pass soll die Jugendlichen zu möglichst vielen Eintragungen motivieren und kann nach der Lehre auch anderen Arbeitgebern vorgelegt werden.

DER AUSBILDUNGSSCHECK

Bei der **E. Hawle Armaturenwerke GmbH** erhalten Lehrlinge so genannte Ausbildungsschecks zu Pflichtkursen (zB Qualitätsverbesserungsprozess-Grundausbildung, Englisch, Sicherheitstechnik), Wahlkursen (zB zweite Fremdsprache) oder Wahlpflichtkursen (zB Pneumatik, ECDL).

WIRTSCHAFTSPLANSPIELE

Die **HiPos-Lehrlingsoffensive Nenzing** führt mit ihren Lehrlingen Wirtschaftsplanspiele durch, bei denen die Jugendlichen der Frage auf den Grund gehen: Wie führe ich ein Unternehmen zum Erfolg? Auf diese Weise kann unternehmerisches Denken optimal trainiert werden.

2.3 Die Beispiele

2.3.1 Lehrlingsprojekte

HAWLE: PROJEKT „WINDMÜHLE MIT BRUNNEN“

Das Unternehmen
E. Hawle Armaturenwerke GmbH, rund 350 Mitarbeiter, davon 15 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Bürokaufmann/frau, EDV-Techniker/in, Maschinenbautechnik, Werkzeugbautechnik, Produktionstechniker/in, Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin, Modellbauer/in, Elektroanlagentechnik
Kontakt: http://www.hawle.at

Das 1948 gegründete Unternehmen zählt zu den führenden europäischen Armaturen- und Formstückherstellern für den Gas-, Wasser- und Abwasserbereich. Hawle bietet seinen Lehrlingen eine fundierte Ausbildung sowie ständige Weiterentwicklung. Dabei setzt Hawle auf innovative und vielseitige Ausbildungsmethoden.

Best Practice
Beim Projekt „Windmühle mit Brunnen“ zeigen die Hawle-Lehrlinge, wie sie Gelerntes vom ersten bis zum letzten Lehrtag eigenständig umsetzen. Im Konkreten handelt es sich bei diesem Projekt um eine maßstabgetreue Nachbildung einer norddeutschen Windmühle, die von den Lehrlingen in den Sparten Maschinenbautechnik, Werkzeugbautechnik und Produktionstechnik gefertigt wird. Die einzelnen Arbeitsschritte erstrecken sich über die vier Lehrjahre:

1. Lehrjahr:	Fertigen der Außenhülle und der Brunnenbecken aus Niro-Blech (Blechbearbeitung und Schweißen)
2. Lehrjahr:	Achsen und Lagerböcke fertigen, Windmühlenflügel fertigen (Drehen und Fräsen)
3. Lehrjahr:	Absperrschieber fertigen, Wasserpumpe und Getriebe montieren (Drehen, Fräsen, Montage)
4. Lehrjahr:	Fertigstellung und Probelauf

SCHIRNHOFER: LEHRLINGE FÜHREN EINE FILIALE

Das Unternehmen
Schirnhofer GmbH, rund 1.700 Mitarbeiter, davon 105 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Einzelhandel – Schwerpunkt Fleischfachhandel, Bürokaufmann/frau, Fleischverarbeitung, Lagerlogistik
Kontakt: http://www.schirnhofer-gmbh.at

Seit dem Jahre 1926 besteht in Kaindorf bei Hartberg in der Oststeiermark der Fleischereibetrieb Schirnhofer. Mit 1.700 Mitarbeitern gehört Schirnhofer heute zu den größten Unternehmen im Familienbesitz in Österreich. Schirnhofer übernimmt seine Rohstoffe direkt vom Bauern und veredelt diese bis zum Endprodukt. Diese geschlossene Produktionskette erfüllt die selbst auferlegte kompromisslose Verpflichtung zu höchster Qualität und strengsten Hygienebedingungen. Die Internationale Food Standard (IFS)-Zertifizierung bestätigt diesen von der Schirnhofer GmbH eingeschlagenen Weg und bescheinigt dem Unternehmen europäische Spitzenklasse.

Best Practice
Lehrlinge des zweiten oder dritten Lehrjahres führen gemeinsam mit Lehrlingen des Unternehmens Zielpunkt für die Dauer von zwei Wochen eine Filiale. Die Lehrlinge kümmern sich dabei selbstständig um Verkostungen, Werbemaßnahmen, dekorative Gestaltung etc. Wirtschaftliches und unternehmerisches Denken steht bei diesem Projekt im Vordergrund.

Lehrlingsprojekt steht für:
Lernen
Erfahrungen
Höflichkeit
Richtlinien
Lachen
Information
Niveau
Geduld
Selbstständigkeit
Persönlichkeit
Reinlichkeit
Offenheit
Jubel
Einigkeit
Können
Teamarbeit

UNSER LEHRLINGSPROJEKT – RAP

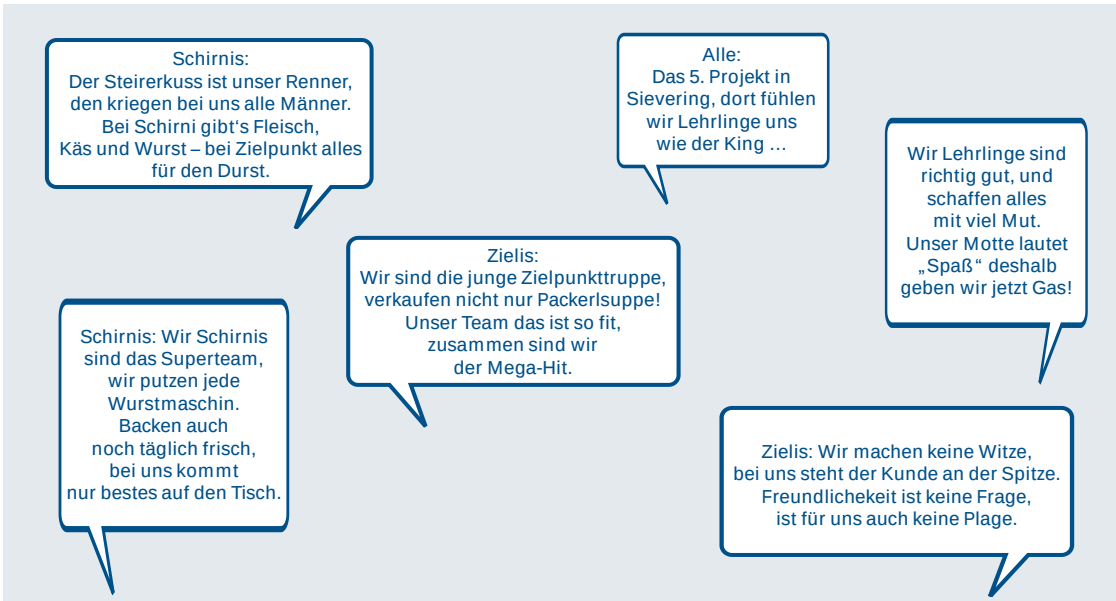


ABBILDUNG 8:
Lehrlingsprojekt Schirnhofer-Zielpunkt

KNAPP: PROJEKTARBEIT „AUTOMATISCHE SORTIERANLAGE“

Das Unternehmen

KNAPP Logistik Automation GmbH, rund 1.000 Mitarbeiter, davon 16 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Mechatronik, Maschinenbautechnik, Elektrobetriebstechnik, EDV-Techniker/in
Kontakt: http://www.knapp.com

Das steirische Unternehmen wurde 1952 durch Ing. Günter Knapp gegründet. 1978 entstanden die erste rechnergesteuerte Förderanlage und ein Automatprototyp. Das Unternehmen ist heute weltweit führend im Bereich der Lagerautomation und Lagerlogistik. Bei der Ausbildung der Lehrlinge setzt KNAPP auf Projektmethoden, wie der folgende Case of good Practice zeigt.

Best Practice

Ein Team von sechs Jugendlichen hat eine automatische Sortieranlage eigenverantwortlich entwickelt und auch gebaut. Ein Ausbilder stand den Lehrlingen während des Projekts beratend zur Seite. Zu Beginn wurde genau festgelegt, welche Anforderungen die Maschine erfüllen soll. Der Schwierigkeitsgrad des Projekts wurde dadurch gesteigert, dass nur Teile und Reste aus der Entwicklungsabteilung dazu verwendet werden durften. Die Lehrlinge prüften im Team die Machbarkeit und fertigten Skizzen und Zeichnungen an. Tätigkeiten wie Fräsen, Bohren, Schweißen wurden von den Nachwuchskräften selbstständig ausgeführt. Nach der Herstellung der Einzelteile wurde die Anlage vom gesamten Team zusammengebaut.

ABBILDUNG 9: Team des Lehrlingsprojekts „Automatische Sortieranlage“

2.3.2 Lehrlinge im Qualitätsmanagement

HILTI: ZEHN SCHRITTE ZUM ERFOLGREICHEN QUALITÄTSMANAGEMENT

Das Unternehmen
Hilti AG, Werk Thüringen, rund 400 Mitarbeiter, davon 45 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Maschinenmechanik, Zerspanungstechnik (auch in Doppellehre mit dem Lehrberuf Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin), Werkzeugmechanik, Anlagenelektrik, Konstrukteur/in, Industriekaufmann/frau
Kontakt: http://www.hilti.at

Als kleines Familienunternehmen im Jahr 1941 gegründet, hat sich Hilti zu einem Weltkonzern mit 14.500 Mitarbeitern entwickelt. Der Hauptsitz des Konzerns befindet sich in Schaan im Fürstentum Liechtenstein. Das Produktionsprogramm umfasst die Produktlinien Bohr- und Abbautechnik, Direktbefestigung, Diamanttechnik, Dübeltechnik, Brandschutz- und Schaumsysteme, Messtechnik, Sägen und Schleifen, Installations- und Schraubtechnik. Für seine Ausbildungsaktivitäten hat der Vorarlberger Standort Thüringen beim *Fit for Future* Wettbewerb 2004 einen Preis erhalten.

Best Practice
Der Kontinuierliche Verbesserungsprozes (KVP) umfasst bei Hilti verschiedene Methoden. Eine davon ist der Qualitätszirkel. Für die Arbeit in der Qualitätszirkel-Gruppe hat das Unternehmen einen eigenen zehnstufigen Vorgehensplan entwickelt. Dieser ist als Leitfaden gedacht und erleichtert das Arbeiten durch genaue Fragestellungen.

ABBILDUNG 10:
Erfolgreiches Arbeiten in der Qualitätszirkel-Gruppe bei Hilti

DER FREUNDLICHE MALER: LEHRLINGE BRINGEN IHRE IDEEN UND VORSCHLÄGE EIN

Das Unternehmen

„Der freundliche Maler“, Freundlinger & Wiesinger GmbH, rund 100 Mitarbeiter, davon 31 Lehrlinge, Karl Freundlinger ist geschäftsführender Gesellschafter
Ausgebildeter Lehrberuf: Maler/in und Anstreicher/in
Kontakt: http://www.derfreundlichemaler.at

Der Malerbetrieb wurde 1977 gegründet und besitzt Niederlassungen in Linz, Gmunden und Sierning. Das Angebot reicht von einfachen Fassadenanstrichen und Wandmalerei über Lackierungen bis hin zur dekorativen Spachteltechnik. Lehrlinge bei Freundlinger und Wiesinger werden auch über das Berufsbild hinaus in vielen Bereichen ausgebildet.

Freundlinger & Wiesinger GmbH

Vers. 2 15.02.01

Unsere Verbesserungsvorschläge

KVP

Mein Name: _____ Datum: _____

Mein Problem:

Mein Lösungsvorschlag:

Abgabe mit dem nächsten Wochenzettel oder bei Herrn Freundlinger

Stellungnahme durch Geschäftsführung

Umsetzungsfortschritt

Verbesserung erkannt	Umsetzung geplant
Umsetzung fertig	alle informiert und zufrieden

Zutreffendes ankreuzen

❍ Mein Name kann beim Aushang bekannt gegeben werden
❍ Meinen Namen beim Aushang bitte nicht bekannt geben

Best Practice

ABBILDUNG 11: Formular für Verbesserungsvorschläge bei Freundlinger und Wiesinger

2.3.3 Feedback und Mitarbeitergespräch

SPAR: FEEDBACK LEICHT GEMACHT

Das Unternehmen
SPAR Österreichische Warenhandels-AG, rund 30.000 Mitarbeiter, davon 2.800 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Bürokaufmann/frau, Einzelhandel (verschiedene Schwerpunkte), Großhandelskaufmann/frau, Lagerlogistik, Bäcker/Bäckerin, Fleischverarbeitung, Koch/Köchin, Konditor/in.
Kontakt: http://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 mit Hauptsitz in Salzburg und ist einer der größten Arbeitgeber, der mit seiner Lehrlingsausbildung – sowohl in quantitativer (größter Lehrlingsausbilder Österreichs) als auch in qualitativer Hinsicht – Maßstäbe setzt.

ABBILDUNG 12: Rückmeldebogen für Lehrlinge bei SPAR

Best Practice
SPAR führt mit seinen Lehrlingen monatlich Feedbackgespräche durch. Bei diesen **Checks** verwenden die Ausbilder einen eigenen Rückmeldebogen:

Rückmeldebogen für SPAR Lehrlinge

ZN/AL-RAL-325

Wann: bis 5. des Folgemonats **Monat:** **Jahr:** **Filiale:** **Abteilung:** **Zielvereinbarung:**

Kriterien	Schön, einen solchen Lehrling zu haben! (Er/sie freut sich sicher über Lob) (1)	Mit einem solchen Lehrling kann man zufrieden sein! (Auch er/sie freut sich sicher über Lob) (2)	Fördern Sie Ihren Lehrling, geben Sie ihm/ihr Tipps, wie er/sie einzelne Dinge noch besser machen kann! (3)	Nehmen Sie sich Zeit, um mit Ihrem Lehrling in Ruhe über die Problempunkte zu sprechen! (4)	Sprechen Sie unbedingt mit Ihrem Lehrling über die Problempunkte! (5)
Auftreten: Umgang mit Kunden, Lieferanten, Kollegen, Vorgesetzten	**Ist immer** → höflich und freundlich → sowohl unter Zeitdruck → als auch mit schwierigen Menschen	**Ist meistens** → höflich und freundlich → sowohl unter Zeitdruck → als auch mit schwierigen Menschen	**Ist überwiegend** → höflich und freundlich → wenn kein Zeitdruck und → keine schwierigen Menschen auftreten	**Ist überwiegend** → barsch (frech, leicht beleidigt, ...) → oder zu zurückhaltend und kontaktscheu	**Ist generell** → unhöflich → unfreundlich → taktlos oder → verschlossen
Zuverlässigkeit: Erfüllt die aufgetragenen Arbeiten...	**...immer** → termingerecht und → zuverlässig	**...meistens** → termingerecht und → zuverlässig	**...zufriedenstellend**	**...überwiegend** → unpünktlich und/oder → unzuverlässig	**...generell** → unpünktlich und → unzuverlässig
Arbeitsqualität und Arbeitsleistung:	**Arbeitet immer** → präzise und genau → auch unter Zeitdruck → sehr selbstständig → erkennt Zusammenhänge	**Arbeitet meistens** → genau nach Anweisung → Routinearbeiten werden selbstständig erledigt	**Arbeitet überwiegend** → nach Anweisung → Routinearbeiten werden selbstständig erledigt	**Arbeitet überwiegend** → ungenau und → unselbstständig und/oder → fehlerhaft	**Ist generell** → nicht in der Lage laufende Arbeiten selbstständig zu erledigen
Arbeitstempo, Quantität: Erledigt die aufgetragenen Arbeiten...	**...immer** → von Beginn bis Ende → flott und zügig	**...meistens** → von Beginn bis Ende → flott und zügig	**...überwiegend** → in mittlerem → aber gleichmäßigen Tempo	**...überwiegend** → überhastet oder → allzu gemächlich	**...generell** → entweder viel zu langsam oder → viel zu überstürzt
Arbeitsinteresse:	**Zeigt immer regen** → Interesse an der Arbeit → auch bei unangenehmen Arbeiten (fragt viel, bringt selbständig Vorschläge)	**Zeigt meistens** → Interesse an der Arbeit → auch bei unangenehmen Arbeiten	**Zeigt überwiegend** → Interesse an der Arbeit → vor allem bei „angenehmen" Arbeiten	**Zeigt selten** → Interesse an zugewiesenen Arbeiten	**Zeigt generell** → kein Interesse an der Arbeit (ohne eigenen Antrieb)
Äußere Erscheinung:	**Ist immer** → gepflegt und → sehr sauber gekleidet	**Ist meistens** → gepflegt und → sauber gekleidet	**Ist überwiegend** → gepflegt und → sauber gekleidet	**Ist** → wenig gepflegt und → legt nur bedingt Wert auf das Äußere	**Ist generell** → ungepflegt und → legt keinen Wert auf das Äußere

SLW-Bearbeitung:	Hat das SLW-Heft ordentlich bearbeitet (Fragen überwiegend sinngemäß richtig beantwortet, benötigt, ...) ☐ ja ☐ nein / Grund: Hat das SLW-Heft zeitgerecht abgegeben (Ausnahmen: Urlaub, Krankheit, Berufsschule, ...) ☐ ja ☐ nein / Grund:	**Anbildungs - Checkliste bearbeitet:** ☐ ja ☐ nein / Grund:	**Prämie:** ☐ ja ☐ nein = €	**Durchschnitt:** = ... (15.- / 26.- / 31.-) 1./2./3. Lehrjahr

Sonstige Informationen: Achtung: Keine Prämie in der Probezeit! Mindestnotendurchschnitt für Prämienerreichung = 2,5

Name des Lehrlings:	Personal-nummer:	Lehr-jahr:	Unterschrift Lehrling:	Unterschrift Beurteiler:

RICHTER PHARMA: AUCH LEHRLINGE GEBEN FEEDBACK

Das Unternehmen

Richter Pharma AG, rund 270 Mitarbeiter, davon 19 Lehrlinge
Ausgebildeter Lehrberuf: Drogist/in
Kontakt: http://www.richter-pharma.at

Richter Pharma ist aus einer um 1600 gegründeten Apotheke, die sich auch heute noch am Welser Stadtplatz befindet, entstanden. Im Laufe der Jahrhunderte hat sich der Betrieb zu einem international tätigen Unternehmen entwickelt. Der Arzneimittel-Großhändler ist sowohl mit der Versorgung im Bereich Human- und Veterinärmedizin als auch mit der Herstellung und dem Vertrieb eigener Produkte beschäftigt. Als Logistikdienstleister ist Richter Pharma für Erzeuger in der Pharmaindustrie und verwandter Branchen tätig.

Best Practice

Dass auch Lehrlinge dem Unternehmen Feedback über ihr Ausbildung geben können, zeigt das folgende Beispiel der Richter Pharma AG:

richter pharma ag

MP 11.3.AF3. Abteilungsbewerbungsbogen

ABBILDUNG 13:
Abteilungsbewertungsbogen für Lehrlinge bei Richter Pharma

2.3.4 Wettbewerbe und Prämien

WINKELBAUER: BELOHNUNG FÜR EINEN AUSGEZEICHNETEN LEHRABSCHLUSS

Das Unternehmen
Winkelbauer GmbH, Maschinenbau, rund 75 Beschäftigte, davon 14 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Metalltechnik – Stahlbautechnik, Metalltechnik – Metallbearbeitungstechnik, Konstrukteur/in, Baumaschinentechnik
Kontakt: http://www.winkelbauer.at

60 Jahre ist es her, dass die Erfolgsgeschichte des Unternehmens mit einer Huf- und Wagenschmiede begann. Heute produziert das Unternehmen mit Firmensitz in Anger/Weiz in der Steiermark Erstausrüstungen für Bagger und Radlader und entwickelt innovative Lösungen für besondere Baumaschineneinsätze, die weltweit zu finden sind. Lehrlingsausbildung spielt seit jeher eine große Rolle bei Winkelbauer, aber auch laufende Weiterbildungsmaßnahmen im fachlichen wie im persönlichkeitsbildenden Bereich werden den Mitarbeitern angeboten.

Best Practice

Lehrlinge, die ihre Lehre mit einer „Auszeichnung bei der Lehrabschlussprüfung“ abschließen, werden von der Firmenleitung belohnt!

Es winkt wahlweise:

1 Städteflug
in eine europäische Hauptstadt
inkl. 2 Übernachtungen
mit Frühstück

1 „Outdoor-Weekend“
in der Steiermark mit Rafting, Canyoning, Höhlenklettern, Paragleiten

ABBILDUNG 14: Belohnung für einen ausgezeichneten Lehrabschluss bei Winkelbauer

XXXLUTZ: URKUNDE FÜR AUSGEZEICHNETE LEHRLINGSLEISTUNGEN

Das Unternehmen

XXXLutz GmbH, rund 1.600 Mitarbeiter, davon 1.000 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Bürokaufmann/frau, Einzelhandel (Schwerpunkte Allgemeiner Einzelhandel und Einrichtungsberatung), Lagerlogistik, Systemgastronomiefachmann/frau, Restaurantfachmann/frau, Tischlerei, EDV-Techniker/in, Koch/Köchin, Bodenleger/in
Kontakt: http://www.xxxlutz.at

Was 1945 mit bemalten Bauernmöbeln begann, hat sich zum zweitgrößten Möbelhändler der Welt entwickelt. Zur Erreichung des Ziels, Europas Nummer eins im Einrichtungshandel zu werden, wird das ambitionierte Aus- und Weiterbildungsprogramm, dessen Fundament die Lehrlingsausbildung ist, wesentlich beitragen.

Best Practice

Sehr motivierend für die Lehrlinge ist es, ihnen (und ihrer Familie und ihren Freunden) „schwarz auf weiß“ zu zeigen, dass man mit ihrer Leistung zufrieden ist.

ABBILDUNG 15: Urkunde für ausgezeichnete Lehrlingsleistungen bei XXXLutz

2.3.6 Tipp: Erfolgreich Feedback geben

- Gespräch gründlich vorbereiten (unbedingt genügend Zeit dafür einplanen)
- Ziele des Gesprächs klar definieren (Was soll erreicht werden?)
- Vertrauensvolle Atmosphäre schaffen (ev. bei einem Kaffee, keine Unterbrechungen durch Anrufe etc.)
- Aktiv zuhören (aufmerksam zuhören, das Gehörte mit eigenen Worten wiedergeben, zB „wenn ich Sie richtig verstanden habe, dann meinen Sie ...“)
- Konkretes Verhalten und Leistungen diskutieren (keine Verallgemeinerungen)
- Den Lehrling durch Selbstbeurteilung miteinbeziehen (erhöht die Akzeptanz)
- Bei Kritik versuchen, auch etwas Positives hervorzuheben
- Auf einen angemessenen Umgangston achten
- Maßnahmen zur Verbesserung bzw. Entwicklung ableiten

Hinweis: Bei der Selbst- und Fremdbeurteilung können unterschiedliche Meinungen auftreten. Der Beurteilte neigt im Normalfall dazu, Erfolge bzw. gute Leistungen verstärkt der eigenen Person und Misserfolge bzw. schlechte Leistungen tendenziell eher der Umwelt (Situation, Rahmenbedingungen etc.) zuzuschreiben. Der Beurteiler hingegen erachtet meistens in beiden Fällen die Person als Ursache für das Leistungsverhalten.

ALLE ACHTUNG:
WAS LEHRBETRIEBE BIETEN

ERFOLGSFAKTOR 3

Erfolgsfaktor 3

Alle Achtung: Was Lehrbetriebe bieten

3.1 DAS STATEMENT

Komm.-R. Kuno Riedmann, Präsident der Wirtschaftskammer Vorarlberg, zum Erfolgsfaktor 3 67

3.2 DER ÜBERBLICK

3.2.1 Einleitung 68

3.2.2 Schlüsselqualifikationen: Unverzichtbar für den beruflichen Erfolg 69

3.2.3 Auf dem Weg zum Profi: Berufsbezogene zusätzliche Fachausbildungen 72

3.2.4 Immer brauchbar: Berufsübergreifende Fachausbildungen 73

3.2.5 Grenzen überwinden: Fremdsprachenkompetenz und Auslandsaufenthalte 74

3.3 DIE BEISPIELE

3.3.1 Schlüsselqualifikationen

Collini: Viele Projekte zur Förderung von Soft Skills 75

PLANSEE: Lehrlingszusatzqualifizierung im Baukastensystem 77

Fetzcolor: Zusatzbildung durch Lehrlingsseminare 78

MPREIS: Förderung der Kreativität – Kulturprojekte für Lehrlinge 79

3.3.2 Berufsbezogene zusätzliche Fachausbildungen

Hawle: Lehrlinge fachlich fit machen 80

3.1 Das Statement
Alle Achtung: Was Lehrbetriebe bieten

Komm.-R. Kuno Riedmann, Unternehmer aus Altach, ist seit 1995 Präsident der Wirtschaftskammer Vorarlberg

Dass Lehrbetriebe Mädchen und Burschen eine Top-Ausbildung im jeweiligen Beruf bieten, wird im großen *Fit for Future* Buch an vielen Stellen anschaulich gezeigt. Österreichs Lehrbetriebe begnügen sich aber nicht damit, den Jugendlichen ein vorgeschriebenes Berufsbild zu vermitteln – sie bieten, wie der folgende Erfolgsfaktor 3 zeigt, der Jugend weit mehr. Dieses „Mehr" bedeutet vertiefende berufsbezogene Ausbildungen, berufsübergreifende Fachausbildungen und natürlich die Stärkung von Schlüsselkompetenzen.

Die Förderung von Schlüsselqualifikationen ist Teil eines jeden Berufsbildes und die heimischen Lehrbetriebe nehmen es mit der Erfüllung dieser Ausbildungsanforderung sehr genau. Sie gehen aber noch viel weiter, wenn sie die Sozial- und Selbstkompetenz oder auch die Kreativität „ihrer" Mädchen und Burschen fördern möchten. Als Vorarlberger Wirtschaftskammerpräsident bin ich stolz, dass im folgenden Erfolgsfaktor mit einem Best-Practice-Beispiel der Firma Collini dieses Engagement der Ausbildungsbetriebe eindrucksvoll belegt wird.

Nicht nur im Bereich der zusätzlichen Förderung von Schlüsselqualifikationen sind die heimischen Lehrbetriebe top. Sie investieren auch sehr viel in die vertiefende berufsbezogene Ausbildung ihrer Lehrlinge. Ob mit einem Sommelierkurs für Restaurantfachleute oder einer spezielle Softwareausbildung in einem technischen Beruf, die Ausbildungsbetriebe machen die Jugendlichen *Fit for Future*.

Ein großes Anliegen ist unseren Lehrbetrieben auch die berufsübergreifende Fachausbildung ihres Nachwuchses. Besonderes Augenmerk legen die Unternehmen auf fundierte IKT-Anwenderkenntnisse. Den Lehrlingen wird daher sehr oft die Möglichkeit geboten, den Europäischen Computerführerschein (ECDL) zu absolvieren. Ein anderer wichtiger Bereich ist – auch in technischen Berufen – die unverzichtbare wirtschaftliche Grundausbildung der Lehrlinge.

Fünf Jahre *Fit for Future* heißt auch vier Mal Erfolg für Vorarlberger Lehrbetriebe. Von Großbetrieben wie Hilti, Collini oder Wolford bis zu schlagkräftigen Kleinbetrieben wie Micheluzzi und Fetzcolor, sie alle haben mit ihren *Fit for Future* Auszeichnungen die hohe Qualität der Vorarlberger Lehrlingsausbildung eindrucksvoll unter Beweis gestellt.

Aber unabhängig davon, welches österreichische Bundesland man betrachtet, alle Lehrbetriebe leisten durch ihre zukunftsorientierten Ausbildungsmaßnahmen einen unverzichtbaren gesellschaftspolitischen Beitrag für das ganze Land.

3.2 Der Überblick

3.2.1 Einleitung

„Zusätzliche fachliche und allgemeine Ausbildung sowie die Förderung in den Bereichen Sport, Kultur und Persönlichkeitsentwicklung machen Lehrlinge zu selbstsicheren, offenen, teamfähigen und kreativen Facharbeitern.“ (aus der *Fit for Future* Einsendung der **KELAG-Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft**)

Wie bei der KELAG werden auch von fast allen anderen *Fit for Future* Teilnehmern zusätzliche Bildungsangebote als wesentlicher Bestandteil der Lehrlingsausbildung gesehen

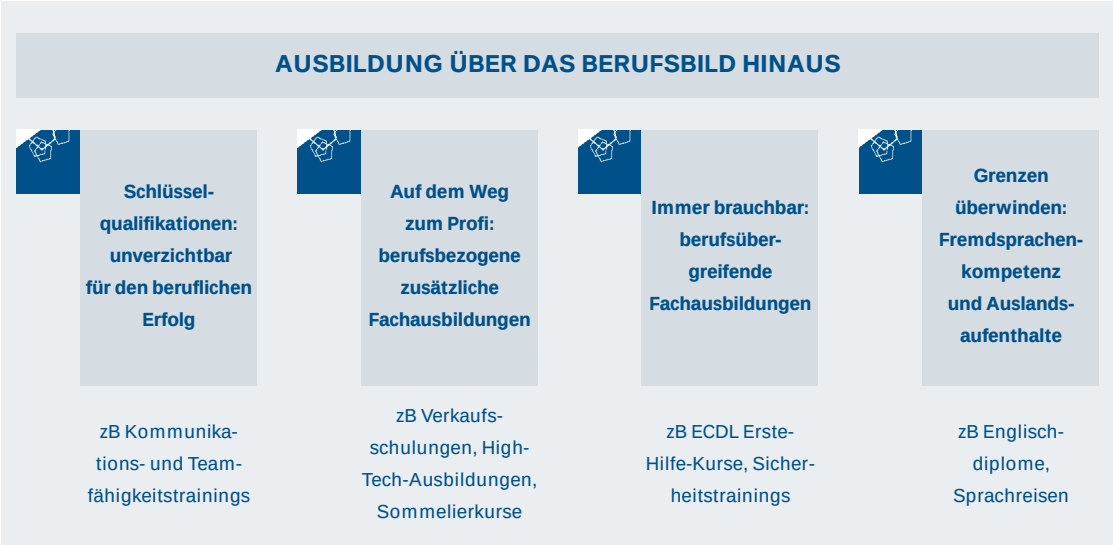


ABBILDUNG 1: Zusätzliche Bildungsangebote in Österreichs Lehrbetrieben

Egal, um welche Art von zusätzlicher Ausbildung es sich handelt, laut den *Fit for Future* Teilnehmern lohnt sich der Einsatz auf jeden Fall. Denn die höhere Qualifikation kommt sowohl Lehrlingen als auch Lehrbetrieben zugute.

3.2.2 Schlüsselqualifikationen: Unverzichtbar für den beruflichen Erfolg

Methoden-kompetenz	Sozial-kompetenz	Kompetenz für das selbstgesteuerte Lernen	Selbst-kompetenz
zB Arbeitsverfahren und -techniken selbstständig auswählen und anwenden, Probleme lösen, neue Informations- und Kommunikationstechnologien anwenden	zB offen auf andere zugehen, sich in Teams integrieren, neue Kontakte knüpfen, bei Konflikten sachlich argumentieren, mit Kritik angemessen umgehen, mit anderen kommunizieren	zB Lernwille, sich selbst motivieren, Lernen lernen	zB Einsatzfreude, Selbstvertrauen, selbstständig arbeiten, unternehmerisch denken, Kreativität, Selbstreflexion, Ordnung halten, sich organisieren, Sauberkeit, Pünktlichkeit

ABBILDUNG 2: Übersicht über wichtige Schlüsselqualifikationen

„Die Mitarbeiter sind das entscheidende Profilierungsinstrument. Alles andere kann der Wettbewerb kopieren.“ (aus der *Fit for Future* Einsendung der **WIBERG GmbH**, Hersteller von Gewürzen und Kräutern)

Der Standpunkt der Firma WIBERG wird auch von den anderen *Fit for Future* Teilnehmern geteilt. Unsere Lehrbetriebe sind bemüht, „ihren“ Mädchen und Burschen die beste Ausbildung mitzugeben. Die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen ist neben der fachlichen Ausbildung dabei das zweite Standbein der modernen Lehre. Sie ist daher auch Bestandteil jeder neuen Ausbildungsordnung. Wie die folgenden Beispiele (➡ aber auch Erfolgsfaktor 2) zeigen, bieten Betriebe weit mehr, als im Berufsbild vorgesehen ist.

„Wir benötigen im Betrieb qualifizierte und motivierte Mitarbeiter, die vielseitige Fähigkeiten aufweisen. Neben Fachwissen brauchen sie auch Soft Skills. Das heißt, wir investieren in die Persönlichkeit, den Selbstwert, die Teamfähigkeit, die Konfliktfähigkeit ...“ (aus der *Fit for Future* Einsendung der **Collini GmbH**, Metallveredelung und Eloxalwerk)

Mit welch interessanten Projekten Collini seit Jahren die Soft Skills seiner Lehrlinge fördert, wird im Abschnitt „Die Beispiele“ gezeigt (➡ 3.3.1).

Die **PLANSEE GmbH** (Pulvermetallurgieindustrie) konzentriert sich zB speziell auf Sozial- und Methodenkompetenz und hat dafür ein eigenes Baukastenprinzip entworfen (➡ 3.3.1).

SOZIALKOMPETENZ

Die in der Lehrlingsausbildung am häufigsten geförderten Schlüsselqualifikationen betreffen die Sozialkompetenz und dabei besonders die Team- und Kommunikationsfähigkeit. Lehrbetriebe wie die **Fernwärme Wien GmbH** oder die **Forstenlechner Installationstechnik GmbH** setzen ebenso auf das Training dieser Fähigkeiten wie die **FACC Fischer Advanced Composite Components AG** (Entwicklung, Produktion und Wartung von Luftfahrtbauteilen), die zwei Mal pro Jahr dazu zweitägige Seminare veranstaltet. Bei der **Wolford AG** gibt es für die Heranbildung von Teamfähigkeit eigene Outdoor-Veranstaltungen. Mit verschiedenen gruppendynamischen Übungen und Rollenspielen lernen die Jugendlichen bei der **Siemens AG Österreich** Teamgeist zu entwickeln.

Wie geht man am besten mit Konflikten um? Bei der **Neckermann Versand Österreich AG** oder der **WIBERG GmbH** üben Lehrlinge in Seminaren Konfliktsituationen zu meistern.

Sich sprachlich gewandt auszudrücken, Argumente vor Publikum überzeugend darzustellen, das alles lernen Lehrlinge bei Einrichtungen und Betrieben wie der **Kärntner Gebietskrankenkasse** oder dem **Gummiwerk KRAIBURG Austria GmbH & Co**.

Auch beim *Fit for Future* Preisträger **Fetzcolor Fetz Malerei GmbH** besuchen die Lehrlinge jedes Jahr ausgewählte Lehrlingsseminare mit bestimmten Schwerpunkten (➡ 3.3.1).

METHODENKOMPETENZ

Damit die jungen Facharbeiter neue Aufgaben erfolgreich bewältigen können, brauchen sie entsprechendes methodisches Rüstzeug. Dieses in der Lehre zu vermitteln hat für die *Fit for Future* Betriebe Priorität. Allein, dass Jugendliche üben, selbstständig Informationen zu sammeln, auszuwerten und darzustellen, ist eine wichtige Schlüsselkompetenz. So konnten bei der **Surface Specialties Austria GmbH** (Kunstharzhersteller) die Lehrlinge im Rahmen des Projekts „Lager“ ihre Präsentationsfähigkeiten trainieren. Nachdem die Jugendlichen selbstständig geltende Rechtsvorschriften für die Lagerung, Kennzeichnung, Einstufung und Entsorgung von Chemikalien recherchiert und zusammengestellt hatten, präsentierten sie ihre Ergebnisse vor ihren Kollegen.

KOMPETENZ FÜR DAS SELBSTGESTEUERTE LERNEN

Lebensbegleitendes Lernen setzt die Fähigkeit zu lernen voraus. Deshalb lernen die Lehrlinge in vielen Betrieben wie zB **Philips Austria GmbH, „Der Grüne“ Kurt Micheluzzi GesmbH & Co** (Malereibetrieb) oder **VERBUND-Austrian Hydro Power AG** „richtig lernen“. Vielfach geht es dabei um das Kennenlernen bzw. den erfolgreichen Einsatz von verschiedenen Lerntechniken und um die Ermittlung des jeweiligen Lerntyps. **Collini** führt mit seinen Lehrlingen aus diesem Grund auch eine Lerntechnikschulung als Vorbereitung für die Berufsschulausbildung durch. Denn: *„Ziel der Lehrlingsausbildung ist die ganzheitliche Qualifizierung der Lehrlinge.“* (aus der *Fit for Future* Einsendung von Collini).

Das Training von Gedächtnis und Merkfähigkeit sowie die Verbesserung der Konzentration sind für sämtliche Lernprozesse von Vorteil. Deshalb finden zB bei Lehrbetrieben wie der **Teufelberger GmbH** (Kunststoffindustrie) oder bei **Kraft Foods Österreich GmbH** (Lebensmittelindustrie) so genannte **Gedächtnis- und Konzentrationstrainings** für Lehrlinge statt.

SELBSTKOMPETENZ

Dass Österreichs Lehrbetriebe Selbstständigkeit und unternehmerisches Denken ihrer Lehrlinge fördern, wurde bereits ausführlich dargestellt (➡ Erfolgsfaktor 2).

Hier soll nur ein weiterer Cases of good Practice erwähnt werden: Bei der **IKEA Möbelvertrieb OHG** können potenzielle Nachwuchsführungskräfte ein dreimonatiges „Rohdiamanten-Programm" absolvieren. Bei erfolgreichem Abschluss gibt es die Chance, nach der Lehre das IKEA-Nachwuchs-Programm zu besuchen.

Die *Fit for Future* Teilnehmer fördern aber auch die **Kreativität** ihres Fachkräftenachwuchses. Bei der **Peneder Bau GmbH** zB werden für die Lehrlinge des Unternehmens so genannte „Kreativtage" veranstaltet, bei denen die Jugendlichen die Möglichkeit haben, ihr kreatives Potential voll auszuleben.

Auch durch die Förderung der kulturellen Bildung der Lehrlinge kann die Kreativität der Jugendlichen angeregt werden. So nehmen Lehrlinge einiger Unternehmen an verschiedenen Kunst- und Kulturprojekten teil. Lehrlinge der **KELAG** hatten zB die Möglichkeit, bei der Erstellung eines Radioprogramms mitzuarbeiten, das auch tatsächlich ausgestrahlt wurde. Auch bei der **MPREIS Warenvertriebs GmbH** wird versucht, den Jugendlichen kulturelle Themen näher zu bringen (➡ 3.3.1).

Für den Erwerb von Schlüsselqualifikationen müssen aber oft gar keine speziellen Seminare oder Workshops besucht werden. Durch das Prinzip „learning by doing" schafft der normale Ausbildungsalltag in der Lehre mit seinen modernen Arbeitsmodellen wie zB Projektarbeiten bereits beste Voraussetzungen für die Ausbildung von Schlüsselqualifikationen.

3.2.3 Auf dem Weg zum Profi: Berufsbezogene zusätzliche Fachausbildungen

„Ziel der Lehrlingsausbildung bei TYROLIT ist die Deckung des eigenen Bedarfs an hoch qualifizierten Fachkräften zur richtigen Zeit, am richtigen Ort, in der benötigten Anzahl.“ (aus der *Fit for Future* Einsendung der **TYROLIT Schleifmittelwerke Swarovski KG**)

Die Nachwuchsrekrutierung aus den eigenen Reihen, also über die Lehrlinge des Betriebes, ist für viele *Fit for Future* Unternehmen nicht nur eine Selbstverständlichkeit, sondern einer der entscheidenden Gründe für die Lehrlingsausbildung. Die Betriebe sind stolz auf ihre ehemaligen Lehrlinge, die heute als Bereichsleiter, Geschäftsführer oder Unternehmensnachfolger erfolgreich sind. Die Ausbildung zu Führungskräften beginnt auch bereits mit einer vertiefenden Fachausbildung in der Lehre, wie folgende Beispiele zeigen.

Vertiefende Fachausbildungen stellen zB für die Vorarlberger Malereibetriebe und *Fit for Future* Preisträger **Micheluzzi** und **Fetzcolor** eine optimale Möglichkeit dar, ihre Lehrlinge *Fit for Future* zu machen. Der Familienbetrieb Fetzcolor schult seine Lehrlinge ua. in Spezialtechniken (Versilberung mit Schlagmetall, Vergoldungen etc.) sowie in malerischer Farbgestaltung. Zusätzliche Kenntnisse können sich die Jugendlichen aber auch in den Bereichen Restaurierung und Kirchenmalerei aneignen.

Auch Lehrlinge in Gastronomie- und Hotelbetrieben erhalten viele zusätzliche Fachausbildungen. So mancher Lehrbetrieb (zB **Parkhotel Pörtschach, Landhaus-Keller, GuD Huber GmbH**) schickt seine Lehrlinge zu Sommelierschulungen. Das **Thermal-Sport-Hotel Badgastein GmbH – Hotel Europäischer Hof** ermöglicht seinen zukünftigen Fachkräften den Besuch von Käseseminaren, Flambierkursen sowie vertiefenden Wein- und Barschulungen. Lehrlinge des **Kurbads Groß Gerungs GmbH & Co KG** erweitern ihre Fachkenntnisse in Diätschulungen.

Selbstverständlich werden auch Lehrlinge anderer Berufssparten intensiv gefördert. Frisörlehrlinge bei **BUNDY BUNDY GesmbH** haben zB die Möglichkeit, ein Styling-Diplom zu erwerben oder eine Ausbildung zum Strähnen-Spezialisten zu machen. Die Firma **Biosthetik Frisör Reinfried Bein** schickt ihre zukünftigen Fachkräfte sechsmal jährlich zu Schulungen in Bereichen wie Ästhetik und Entspannungsbehandlungen. Auch der Uhrmachermeisterbetrieb und Juwelier **Hans Riegler KG** gibt den Jugendlichen die Chance, zusätzliche Kenntnisse zu erwerben. Die Zusatzausbildung zum Diamantengutachter ist für die Lehrlinge eine gute Gelegenheit zur Spezialisierung.

In technischen Lehrberufen gibt es eine Vielzahl an möglichen zusätzlichen fachlichen Ausbildungen. Die **Treibacher Industrie AG** (Chemie- und Metallurgieindustrie) bietet Lehrlingen über das Berufsbild hinausgehende Ausbildungen in den Bereichen Schweiß-, Kunststoff-, Installations-, Isolations- und Chemielabortechnik. Auch das Beispiel der Firma **E. Hawle Armaturenwerke GmbH** zeigt sehr anschaulich, wie Grund- und Ergänzungsausbildungen in unterschiedlichen Lehrberufen miteinander kombiniert werden können (➡ 3.3.2).

3.2.4 Immer brauchbar: Berufsübergreifende Fachausbildungen

Neben Schlüsselqualifikationen und berufsspezifischem Fachwissen fördern Österreichs Lehrbetriebe auch den Erwerb solcher Fachqualifikationen, die nicht unmittelbar mit dem eigentlichen Beruf zu tun haben. Hier einige Beispiele:

EDV, ECDL UND EBDL

Fundierte IKT-Anwenderkenntnisse sind heute unabdingbar. Eine ganze Reihe von Unternehmen wie zB **SPAR Österreichische Warenhandels-AG** bieten Lehrlingen deshalb zusätzliche EDV-Ausbildungen.

Häufig wird von den Betrieben die Ablegung des **Europäischen Computerführerscheins (ECDL)** gefördert. Viele *Fit for Future* Unternehmen (zB **Kraft Foods, Treibacher** und **Collini**) bereiten ihre Lehrlinge auf den ECDL vor. Der Vorteil: Die Lehrlinge erhalten mit der erfolgreich bestandenen Prüfung ein international anerkanntes Zertifikat.

Neben fundierten EDV-Anwenderkenntnissen fördern viele Unternehmen den Erwerb grundlegender **betriebswirtschaftlicher Kenntnisse**. Eine Möglichkeit dazu (neben anderen wie zB dem Unternehmerführerschein) ist der **Europäische Wirtschaftsführerschein (EBDL)**, den Lehrlinge der **E. Hawle Armaturenwerke GmbH** absolvieren.

ERSTE HILFE UND SICHERHEIT

Erste Hilfe-Grundkenntnisse sind bei vielen Lehrberufen fester Bestandteil des Berufsbildes. Zahlreiche Lehrbetriebe bieten ihren Lehrlingen aber umfassende zusätzliche Erste-Hilfe-Ausbildungen. Die Lehrlinge der **E. Hawle Armaturenwerke GmbH** haben zB die Möglichkeit, im Rahmen eines Wahlpflichtkurses einen 16-stündigen Erste-Hilfe-Kurs zu absolvieren. Bei **Neckermann Versand Österreich AG** werden ebenfalls zweitägige (16-Stunden-) Kurse durchgeführt.

Die für den Beruf notwendigen sicherheitstechnischen Grundlagen werden in jedem Lehrberuf vermittelt. Manche Lehrbetriebe wie zB die **voestalpine Krems GmbH** oder die **Sappi Austria Produktions-GmbH & Co KG** (Papiererzeugung) gehen aber weiter und bilden die Jugendlichen zu Sicherheitsvertrauenspersonen aus. Auch in der Lehrwerkstätte der **ÖBB** tragen die Lehrlinge als Jugend-Sicherheits-Vertrauens-Personen (JSVP) im Rahmen des „Safety Management Projekts“ zur Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz bei.

Die **E. Hawle Armaturenwerke GmbH** vergibt für sämtliche Grund- und Zusatzschulungen so genannte Ausbildungsschecks an ihre Lehrlinge, ua. auch für den Bereich Sicherheitstechnik (➡ 3.3.2).

PROJEKTMANAGEMENT

Für viele Lehrbetriebe stellt das Mitarbeiten der Jugendlichen in Projekten eine optimale Methode zur Förderung von Selbstständigkeit und Teamfähigkeit dar (➡ Erfolgsfaktor 2). Aber auch Projektmanagement will gelernt sein. Unternehmen wie **Philips** oder die **Pollmann Austria OHG** (Metall- und Kunststoffverarbeitung) ermöglichen daher ihren Lehrlingen, das Um und Auf des Projektmanagements in eigenen Seminaren kennen zu lernen.

QUALITÄTS- UND UMWELTMANAGEMENT

Mit dem Ziel, Lehrlinge aktiv am Qualitäts- und Umweltmanagement zu beteiligen, bieten viele Betriebe ihren jungen Mitarbeitern entsprechende Ausbildungen an. So können die Jugendlichen bei **IKEA** per Internet einen Umweltkurs absolvieren. Auch Unternehmen wie die **REHAU Polymer Industrie GmbH** (Systemhersteller) oder **Philips** bilden Lehrlinge in diesen Bereichen aus und halten Qualitätsmanagementkurse ab.

3.2.5 Grenzen überwinden: Fremdsprachenkompetenz und Auslandsaufenthalte

Fit for Future hat gezeigt, dass es österreichischen Lehrbetrieben ein wichtiges Anliegen ist, ihre Lehrlinge durch die Förderung von Fremdsprachenkompetenz auf die Arbeit in einem internationalen Umfeld vorzubereiten.

Da Sprachenkenntnisse heute eine notwendige Schlüsselqualifikation darstellen, wird dem Thema Internationalisierung ein eigenes Kapitel gewidmet (➡ Erfolgsfaktor 5).

3.3. Die Beispiele

3.3.1 Schlüsselqualifikationen

COLLINI: VIELE PROJEKTE ZUR FÖRDERUNG VON SOFT SKILLS

Das Unternehmen
Collini GmbH, rund 230 Mitarbeiter, davon 25 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Oberflächentechnik, Anlagenelektrik, Industriekaufmann/frau, Chemielabortechnik
Kontakt: http://www.collini.at

Um 1900 wurde von Damian Collini eine Werkstatt mit elektrischer Messer- und Scherenschleiferei errichtet. Im Laufe der Zeit entstand daraus ein Besteckfertigungs- und Galvanowerk mit modernen Galvanisierungsanlagen. Seit dem Verkauf der Besteckproduktion in den späten achtziger Jahren konzentriert sich Collini vor allem auf Oberflächentechnik im Bereich der Veredelung von Grundwerkstoffen durch Beschichtung. Das Hohenemser Unternehmen ist seit langem für sein Engagement in der Lehrlingsausbildung bekannt. Zahlreiche Auszeichnungen sind der beste Beweis, dass Collini mit seinem besonderen Engagement in der Lehrlingsausbildung auf dem richtigen Weg ist. 2004 wurde Collini daher auch mit einem *Fit for Future* Preis als einer der besten Lehrbetriebe Österreichs ausgezeichnet.

Best Practice
Gleich ob innovative Ausbildungsmethoden, besondere Lernunterstützung oder die Förderung von Mobilität, Collini könnte viele Cases of good Practice liefern. An dieser Stelle soll aber ein Überblick über die jedes Jahr neuen Projekte zur Förderung von Schlüsselkompetenzen gegeben werden:

- Betriebspädagogikprojekt 1999/2000
- Sozialakademieprojekt – Step by Step to self-confidence 2000/01
- Jugendliche stark machen – SUPRO 2001/02
- Zeichen des Alltags – Integrationsprojekt mit dem Jüdischen Museum und der Vorarlberger Landesregierung 2002/03
- Pilotprojekt „Zuhören“ in der Projektreihe „okay.zusammenleben“ von der Vorarlberger Landesregierung 2003/04, Präsentation der erarbeiteten DVD im Frühjahr 2005
- Theaterprojekt mit den Theaterpädagogen Brigitte Walk und August in Jagg zur Hebung der Kommunikationskompetenz in der Lehrlingsgruppe 2004/05

ABBILDUNG 3: Collini-Projekte zur Förderung von Soft Skills

ABBILDUNG 4: Zeichen des Alltags:
Collini-Lehrlingsprojekt zur gleichnamigen Ausstellung im Jüdischen Museum Hohenems

PLANSEE: LEHRLINGSZUSATZQUALIFIZIERUNG IM BAUKASTENSYSTEM

Das Unternehmen

PLANSEE GmbH, rund 2.000 Mitarbeiter, davon 107 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Maschinenbautechnik, Zerspanungstechnik, Werkzeugbautechnik, Chemielabortechnik, Werkstoffprüfer/in
Kontakt: http://www.plansee.com

Mit den drei Unternehmensbereichen Hochleistungswerkstoffe, Hartmetalle & Werkzeuge sowie Sinterstahl zählt die PLANSEE-Gruppe mit ihren 58 Unternehmen in 20 Ländern zu den führenden Herstellern pulvermetallurgischer Produkte und Komponenten. Nicht nur mit seiner Internationalisierungsstrategie ist der Konzern erfolgreich, sondern auch mit seiner Berufsausbildung setzt PLANSEE neue Maßstäbe.

Best Practice

SOZIAL- UND METHODENKOMPETENZ

- Lehrlingsimpulswoche
- Moderations- und Präsentationstraining
- Gruppensprechertraining
- „Zuhören und Reden“ Kommunikations- und Konfliktlösungsseminar
- Teamoptimizing

FACHTHEMEN

Das Lohnsystem	Qualitätsmanagement
Internet	Microsoft Windows XP
Erste-Hilfe-Kurs	PowerPoint

ABBILDUNG 5: Lehrlingszusatzqualifizierung im Baukastensystem bei PLANSEE

	Lehrlingsimpulswoche	Moderations- und Präsentationstraining	Gruppensprecher-training	Zuhören und Reden - Kommunikations- und Konfliktlösungsseminar	Teamoptimizing
Zielgruppe	Lehrlinge 1. LJ	Lehrlinge 1. LJ	Lehrlinge 1.LJ	Lehrlinge 2. LJ	Lehrlinge einer Ausbildungsgruppe
Ziel	- Einstieg ins Berufsleben erleichtern, - Eine gute Lern- und Arbeitsbasis schaffen	- Moderationsmethode bei Gruppenarbeiten anwenden können, - Überzeugend präsentieren können mit visueller Unterstützung	- Rolle und Aufgaben des Gruppensprechers kennen, - Gruppengespräche selbst organisieren und moderieren können	- Eigene Fähigkeiten im Gesprächsverhalten entdecken, - Besser zuhören und sich besser ausdrücken können, - Fähigkeiten der Zusammenarbeit verbessern, - Mit Konflikten konstruktiv umgehen können, - Lösungen von Problemen herbeiführen können	- Bewusste Auseinandersetzung mit dem eigenen Verhalten, - Bereitschaft das eigene Verhalten zu optimieren, - Kennen und Anwenden neuer Methoden und Instrumente zur Optimierung der Team- und Projektarbeit
Inhalt	- Gegenseitiges Kennenlernen, - Ziel der Lehrlingsausbildung, - Allgemeine Infos über PLANSEE, - Arbeiten im Team, - Motivation für Arbeit-Schule-Freizeit, - Ganzheitliches Lernen inkl. Lernhilfen, - Umgang mit Problemen und Konflikten, - Förderung der Kommunikation und Kreativität	- Einsatzmöglichkeiten der Moderation, - Aufbau der Moderation, - Hilfsmittel und Methoden der Moderation, - Verhalten als Moderator, - Vorbereitung von Präsentationen, - Technik erfolgreicher Präsentationen und Visualisierung, - Der Einsatz von Medien	- Arbeiten in der Gruppe, - Aufgaben des einzelnen Lehrlings, des Gruppensprechers, des Ausbilders, - Phasen einer Gruppe, - Grundlagen der Visualisierung, - Merkmale des Gruppengesprächs, - Exemplarisches Gruppengespräch	- Allgemeine Fehlerquellen beim Sprechen und Zuhören, - Das eigene Gesprächsverhalten – wie wirke ich? - Richtiges Zuhören und Argumentieren - Sinnvolles Verhalten bei Konfliktgesprächen	- Erfolgsfaktoren für gute Teamarbeit, - Gruppenprozesse verstehen und die eigene Rolle erkennen, - Rollen-, Kommunikations- und Konfliktverhalten in der eigenen Ausbildungsgruppe, - Instrumente und Methoden der Projektarbeit
Methoden	Selbsterfahrung, Rollenspiele, Referate u. Kurzmoderationen, Einzel- und Gruppenarbeiten	Kurzvortrag, praktische Übungen, Videoanalyse	Kurzvortrag, Rollenspiele, Diskussion	Vortrag, Einzel- und Gruppenarbeiten, Übungen mit Videounterstützung	Outdoor-Veranstaltung

ABBILDUNG 6: Sozial- und Methodenkompetenz bei PLANSEE

FETZCOLOR: ZUSATZBILDUNG DURCH LEHRLINGSSEMINARE

Das Unternehmen

Fetzcolor Fetz Malerei GmbH, 7 Mitarbeiter, davon 2 Lehrlinge
Ausgebildeter Lehrberuf: Maler/in und Anstreicher/in
Kontakt: http://www.fetzcolor.at

1. LEHRJAHR
Modul 1
DER NEWCOMER

SCHWERPUNKT:
Zusammenarbeit im Betrieb

- Der Beitrag des Lehrlings zum Betriebsklima und Firmenimage
- Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Vorgesetzten und Kunden
- Organisation, Aufgaben und Verantwortung im Betrieb

2. LEHRJAHR
Modul 2
DER AUFSTEIGER

SCHWERPUNKT:
Gesprächsführung

- Erfolgreiche Gesprächsführung mit Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden
- Richtiges Telefonieren
- Kostenbewusstes Denken und Verhalten am Arbeitsplatz

3. LEHRJAHR
Modul 3
DER DURCHSTARTER

SCHWERPUNKT:
Unternehmer im Unternehmen

- Lernen, einen Standpunkt/eine Meinung zu formulieren
- Unternehmerisches Denken
- Die Europäische Union

Der staatlich ausgezeichnete Kleinbetrieb Fetzcolor mit Firmensitz in Alberschwende (Vorarlberg) ist Spezialist in Malerei, Restaurierung, Kirchenmalerei, Beschriftung und Farbberatung. Fetzcolor bildet seine Lehrlinge in jedem einzelnen dieser Bereiche aus. Um Qualität zu garantieren, wird in der Lehrlingsausbildung besonders auf hohe Fachkompetenz sowie auf die Förderung von Schlüsselqualifikationen Wert gelegt. Das Malerunternehmen konnte im Rahmen des *Fit for Future* Wettbewerbs 2004 den ersten Preis erzielen.

Best Practice

Fetzcolor-Lehrlinge besuchen während der Lehrzeit die Seminare der Vorarlberger Volkswirtschaftlichen Gesellschaft. Die „Newcomer" werden so am Ende ihrer Lehrzeit zu „Durchstartern".

ABBILDUNG 7: Lehrlingsseminare für Fetzcolor-Lehrlinge

MPREIS: FÖRDERUNG DER KREATIVITÄT – KULTURPROJEKTE FÜR LEHRLINGE

Das Unternehmen

MPREIS Warenvertriebs GmbH, rund 3.800 Mitarbeiter, davon 130 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Einzelhandel (Schwerpunkt Lebensmittelhandel), Bürokaufmann/frau, Einkäufer/Einkäuferin, EDV-Techniker/in, Lagerlogistik, Fleischverarbeitung, Bäcker/in, Buchhaltung
Kontakt: http://www.mpreis.at

Das regionale Tiroler Nahversorgungsunternehmen kann auf eine über 80-jährige Firmentradition zurückblicken. Kundennähe und reger Innovationsgeist sind für das Familienunternehmen die Voraussetzungen, um in einem hart umkämpften Marktsegment erfolgreich bestehen zu können. Die große Zahl an unterschiedlichen Lehrberufen, die MPREIS ausbildet, zeigt, dass das Unternehmen voll auf die duale Ausbildung setzt.

Best Practice

MPREIS fördert in der Lehrlingsausbildung auch den Kontakt der Lehrlinge zu Kunst und Kultur. In diesem Sinne bot MPREIS seinen Lehrlingen bereits mehrmals die Möglichkeit, an mehrtägigen Workshops mit der Tiroler Percussiongruppe „The Next Step“ teilzunehmen. Organisator war der Tiroler Kulturveranstalter „Klangspuren“ aus Schwaz. Die Jugendlichen lernten dabei die Vielfalt von Percussioninstrumenten kennen und experimentierten mit Klängen, Rhythmus und Bewegung.

Als Musikinstrumente dienten die in der Arbeit täglich verwendeten Materialien wie Chips-, Reis- und Nudelpackungen, Flaschen, Dosen, Schachteln und Einkaufswagerl aus den MPREIS-Supermärkten. Mit diesen Zutaten kreierten die Jugendlichen aus verschiedenen Klangkombinationen einen Sound, den sie am Ende des Projekts zusammen mit der Percussiongruppe „The Next Step“ im Wiener Museumsquartier zum Besten gaben.

ABBILDUNG 8: MPREIS-Kulturprojekt

ABBILDUNG 10: Der Ausbildungsscheck

3.3.2 Berufsbezogene zusätzliche Fachausbildungen

HAWLE: LEHRLINGE FACHLICH FIT MACHEN

Das Unternehmen
E. Hawle Armaturenwerke GmbH, rund 350 Mitarbeiter, davon 15 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Bürokaufmann/frau, EDV-Techniker/in, Maschinenbautechnik, Werkzeugbautechnik, Produktionstechniker/in, Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin, Modellbauer/in, Elektroanlagentechnik
Kontakt: http://www.hawle.at

Das 1948 gegründete Unternehmen zählt zu den führenden europäischen Armaturen- und Formstückherstellern für den Gas-, Wasser- und Abwasserbereich. Hawle bietet seinen Lehrlingen eine fundierte Ausbildung sowie ständige Weiterentwicklung. Dabei setzt Hawle auf innovative und vielseitige Ausbildungsmethoden.

Best Practice
Hawle bietet seinen Lehrlingen ein Kurssystem mit Pflicht- und Wahl(pflicht)kursen. Pflichtkurse sind von allen Lehrlingen zu absolvieren. Die Jugendlichen haben aber auch die Möglichkeit, Kurse nach Neigung auszuwählen. So kann zB ein interessierter Lehrling im Lehrberuf EDV-Techniker/in auch einen CAD-Kurs besuchen. Für Zusatzausbildungen erhalten Hawle-Lehrlinge ein so genanntes Ausbildungsscheckheft, eine innovative Variante für Kursbestätigungen. Der Ausbildungsscheck kann somit als Nachweis für absolvierte Kurse verwendet werden.

PFLICHTKURSE	WAHLPFLICHTKURSE	WAHLKURSE
zB • EBDL • Englisch • QVP-Grundausbildung • Management-grundausbildung	• Erste Hilfe (16 Stunden) • CAM-Grundausbildung • CNC-Grundausbildung • SPS-Grundausbildung • Hydraulik • Pneumatik	• Zweite Fremdsprache • ECDL • CNC-Technikkurs • CAD-Ausbildung • SPS-Technikkurs

ABBILDUNG 9: Ergänzende Ausbildungen bei Hawle

KOOPERATION MACHT STARK

ERFOLGSFAKTOR 4

Erfolgsfaktor 4

Kooperation macht stark

4.1 DAS STATEMENT

Mag. Dr. Rudolf Trauner, Präsident der Wirtschaftskammer Oberösterreich, zum Erfolgsfaktor 4 83

4.2 DER ÜBERBLICK

4.2.1 Einleitung 84

4.2.2 Ein Plus für Unternehmen und Lehrlinge: Ausbilden im Verbund 85

4.2.3 Gemeinsam mehr erreichen: Kooperation in der Branche 88

4.2.4 Kooperation vor Ort: Lokale Gemeinschaftsinitiativen 88

4.3 DIE BEISPIELE

4.3.1 Im Verbund ausbilden

FAV OÖ: Der Riese 89

4.3.2 Kooperation in der Branche

BWG: Lehrlingsentwicklungsprogramm für die Bauwirtschaft 91

4.3.3 Lokale Kooperation

HiPos Nenzing: Das Potenzial nützen 92

4.1 Das Statement
Kooperation macht stark

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

Der Trend zur Spezialisierung zieht sich durch alle Branchen. Wer erfolgreich Nischen besetzt und qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleitungen anbietet, wird auch künftig im Wettbewerb bestehen können. Eine Folge dieser Entwicklung ist jedoch, dass viele extrem spezialisierte Betriebe ihren Lehrlingen nicht mehr alle im Berufsbild vorgesehenen Ausbildungsinhalte vermitteln können. Für diese Unternehmen wurde mit der Lehrlingsausbildung im Verbund eine echte Alternative geschaffen, deren Erfolg mittlerweile unbestritten ist. Die Kooperation in der Lehrlingsausbildung macht stark: Sie erlaubt es Österreichs Unternehmen, trotz ihres hohen Spezialisierungsgrades weiterhin mit umfassend ausgebildeten Facharbeitern erfolgreich im Wettbewerb zu stehen.

Noch wird die Forderung der Wirtschaftskammer, die finanziellen Belastungen für Betriebe in Ausbildungsverbünden zu senken, in den Bundesländern unterschiedlich unterstützt. Als Präsident der Wirtschaftskammer Oberösterreich freut es mich deshalb besonders, dass diese Hilfestellung in Oberösterreich vorbildlich und äußerst erfolgreich umgesetzt wird. Dort fördert das Land diese zukunftsorientierte Lehrlingsausbildung mit gestaffelten Zuschüssen und ist zugleich Partner des Firmenausbildungsverbundes Oberösterreich – einer Gemeinschaftsinitiative von Land, Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer. Förderangebote existieren auch in weiteren Bundesländern.

Bei der Lehrlingsausbildung im Verbund gewinnen immer beide Seiten – die Lehrlinge und die Firmen. Das zeigen nicht zuletzt einige Top-Lehrbetriebe der *Fit for Future* Wettbewerbe, die den Verbund gezielt zur Höherqualifizierung ihrer künftigen Facharbeiter nutzen. Der Ausbildungsverbund gibt darüber hinaus auch jenen Firmen die Chance, den eigenen Facharbeiter-Nachwuchs heranzuziehen, die bislang nur deshalb noch nicht ausgebildet haben, weil sie einem kleinen Teil ihrer gesetzlichen Ausbildungsverpflichtung nicht nachkommen konnten.

Die Lehrlinge selbst profitieren in doppelter Hinsicht. Zum einen entstehen neue, anspruchsvolle Ausbildungsplätze für Jugendliche, zum anderen erweitert diese „Mini-Walz“ den beruflichen und persönlichen Horizont enorm. Denn die künftigen Facharbeiter holen sich das benötigte Fachwissen im Verbund ja nicht nur einfach ab, sie lernen auch verschiedene Ausbildungs- und Fertigungsmethoden kennen und müssen sich auf neue Kollegen und neue Aufgaben einstellen. Die dadurch geschaffene abwechslungsreiche Lehre auf hohem Niveau, das bestätigen viele Ausbilder und Lehrberechtigte, ist ein nicht zu unterschätzender Motivationsschub.

4.2 Der Überblick

4.2.1 Einleitung

Wenn es um die umfassende Ausbildung ihres Fachkräftenachwuchses geht, ziehen immer mehr österreichische Betriebe an einem Strang. Die Bandbreite der Kooperationsformen ist groß, Beispiele dafür sind nicht nur das gemeinsame Engagement für neue Lehrberufe, die enge Zusammenarbeit mit den Schulen (➡ Erfolgsfaktor 1) und der Einsatz von branchenübergreifenden Qualifizierungs-Netzwerken für die Ausbilder (➡ Erfolgsfaktor 6).

Den Schwerpunkt dieses Kapitels des großen *Fit for Future* Buches bildet jedoch die Kooperation der Betriebe *während* der Lehrlingsausbildung – in Form von gegenseitiger und gemeinsamer Basis- und Höherqualifizierung der jungen Mitarbeiter.

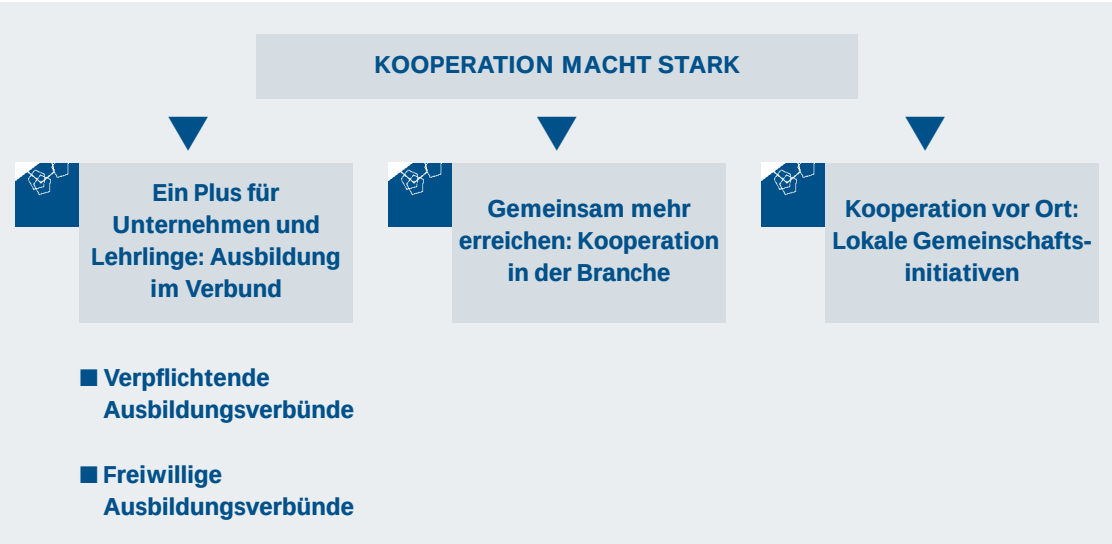


ABBILDUNG 1: Für die Fachkräfte von morgen: Kooperationsformen in der Lehrlingsausbildung

Es haben sich in der Vergangenheit vor allem zwei Kooperationsformen bewährt, wie die vielen Einsendungen zu den *Fit for Future* Wettbewerben zeigen: **Ausbildungsverbünde** (➡ 4.2.2) und **Branchenkooperationen** (➡ 4.2.3). Einen innovativen Ansatz in Sachen Teamarbeit bei der Lehrlingsausbildung verfolgen seit wenigen Jahren **lokale Gemeinschaftsinitiativen (**➡ 4.2.4), wo viele kleine und mittlere Betriebe unterschiedlicher Branchen gleich ein ganzes Paket schnüren, um ihren Lehrlingen eine Top-Ausbildung zu geben. (Rechtlich gesehen fällt die Abgrenzung dieser drei genannten Ausbildungs-Kooperationen nicht leicht, da zB ein Teil der Kooperation von lokalen Gemeinschaftsinitiativen auch die Ausbildung im Verbund sein kann.)

Einig sind sich die *Fit for Future* Teilnehmer hinsichtlich der Pluspunkte, die eine Kooperation während der Lehrlingsausbildung bringt. Sie sehen die Vorteile vor allem

- in der Möglichkeit, betriebliche und personelle Ressourcen besser nutzen,
- in der Chance, ihre Lehrlingsausbildung noch attraktiver gestalten
- und nicht zuletzt darin, innerhalb eines verpflichtenden Ausbildungsverbundes (➡ 4.2.2) so manchem Partnerunternehmen die Ausbildung von Fachkräften erst ermöglichen zu können.

4.2.2 Ein Plus für Unternehmen und Lehrlinge: Ausbilden im Verbund

Mehrere tausend Lehrlinge haben von einer Ausbildung im Verbund schon profitiert – und es werden jährlich mehr. Die Idee der Verbundausbildung ist bestechend einfach: Was die eigene Firma nicht vermitteln kann, das übernimmt der Partnerbetrieb oder ein externer Bildungsanbieter.

Die Zusammenarbeit mit anderen Firmen bietet sich immer dann an, wenn bestimmte Tätigkeiten nicht (oder nicht mehr) im Betrieb verrichtet werden, die Lehrlingsausbildung aber weiter (oder zum ersten Mal) durchgeführt werden soll. Im Verbund mit einem anderen Unternehmen lässt sich dieses Problem lösen: Der Partner übernimmt diesen Ausbildungsabschnitt. Ein Ausbildungsverbund ermöglicht aber auch die Ausbildung der Lehrlinge über das eigentliche Berufsbild hinaus. Betriebe bieten damit ihren Lehrlingen weit mehr als eine vorgeschriebene Berufsausbildung.

WIE KÖNNEN AUSBILDUNGSVERBÜNDE ORGANISIERT SEIN?

Grundsätzlich genügen zwei Lehrbetriebe, um einen Ausbildungsverbund zu gründen. Im Idealfall treten die Partner als Anbieter und als Kunden gleichzeitig auf, wie bei der **TYROLIT Schleifmittelwerke Swarowski KG** und der Firma **Geiger GmbH** (Tiroler Trachtenerzeuger), die in einem freiwilligen Ausbildungsverbund (➡ Arten von Ausbildungsverbünden) ihre Lehrlinge zusätzlich mit Spezialwissen ausstatten. Die TYROLIT-Lehrlinge bilden sich in Sachen Elektronik weiter, die Geiger-Lehrlinge im Bereich mechanische Grundlagen und Metallverarbeitung. Quantitativ gesehen bildet dieser direkte und selbst organisierte Lehrlingsaustausch zwischen zwei Ausbildungsbetrieben heutzutage allerdings eher die Ausnahme.

ABBILDUNG 2: Gegenseitiger Lehrlingsaustausch

Wie unkompliziert die beiden Tiroler Unternehmen bei der gegenseitigen Lehrlingsausbildung zusammenarbeiten, erklärt Paul Gürtler, Leiter der Lehrlingsausbildung bei TYROLIT: *„Im Normalfall genügt ein Telefonat für die zeitliche Abstimmung und die Sache ist erledigt“.* Die Schulungen haben einen Umfang von drei Tagen bis zu einer Woche, werden per Zeitkonto und ohne Geld gegenseitig verrechnet.

Doch nicht immer funktioniert der direkte Austausch zwischen zwei Unternehmen nach dem Motto: „Zwei Lehrlinge von dir für eine Woche in meinem Betrieb, zwei von mir in deiner Werkstatt.“ Es kann auch, wie beim burgenländischen Kleinbetrieb **Leidl & Emmer Raumausstatter Ges.m.b.H.**, nur ein Unternehmen die Verbundausbildung übernehmen.

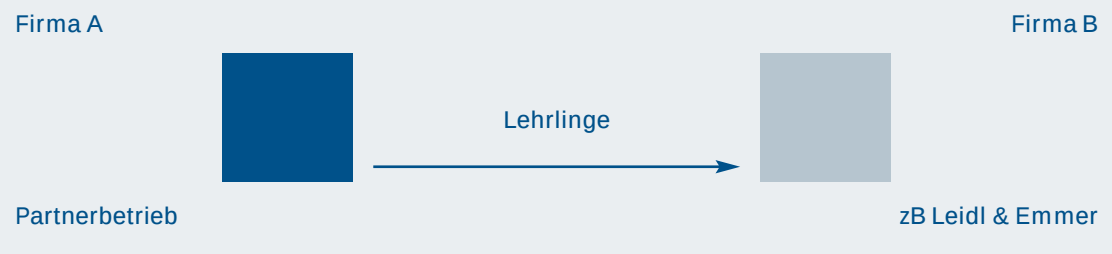


ABBILDUNG 3: Einseitiger Lehrlingsaustausch

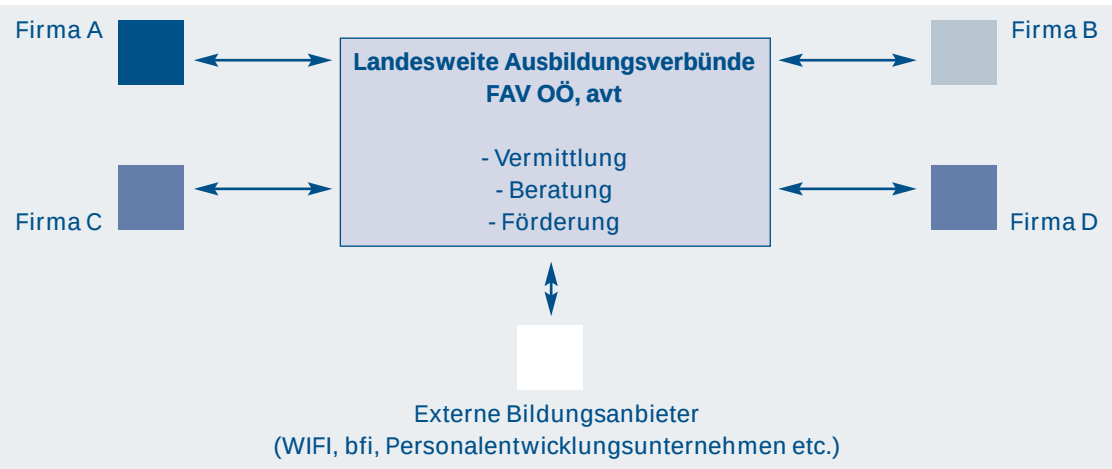
Für einen befreundeten Tapeziererbetrieb, der keine Bodenleger-Arbeiten durchführt, übernahm Lehrlingsausbilder Viktor Emmer die Ausbildung zweier junger Damen in diesem Bereich. Pro Lehrjahr verbrachten die Lehrlinge sechs Wochen im Betrieb des *Fit for Future* Teilnehmers. Emmers Erfahrungen im Ausbildungsverbund: *„Es ist zwar etwas mehr Aufwand, aber als kleines Unternehmen mit zwei Mitarbeitern und einem Lehrling sind wir relativ flexibel. Man stellt sich eben darauf ein und versucht, den jungen Menschen so viel beizubringen, wie das in sechs Wochen möglich ist“*.

Das Modell dieser Ausbildungs-Kooperation, bei dem nur ein Anbieter die Lehrlinge eines oder mehrerer Partner gegen Entgelt ausbildet, lässt sich auch auf Großbetriebe anwenden, die Kapazitäten in ihrer Lehrwerkstatt frei haben und es deshalb verschiedenen Unternehmen ermöglichen können, bestimmte Ausbildungsabschnitte auszulagern. Ebenso ist es möglich, dass Ausbildungen nicht in Betrieben sondern bei verschiedenen Kurs- und Seminaranbietern absolviert werden.

Mit der Gründung eines Vereins, der Ausbildungsverbünde zwischen Anbietern und Nachfragern organisiert, hat Oberösterreich mit dem **Firmenausbildungsverbund Oberösterreich (FAV OÖ)** ein Modell geschaffen, das sich als sehr erfolgreich erwiesen hat (➡ 4.3.1) und auf ähnliche Weise auch in Tirol **(Ausbildungsverbund Tirol avt)** umgesetzt wird.

Die übergeordneten Einrichtungen **vermitteln zwischen Ausbildungsanbietern** (Unternehmen, Bildungseinrichtungen) und **Betrieben**, die ihre junge Mannschaft in einem Ausbildungsverbund qualifizieren möchten. Diese Form der Ausbildungskooperation ist in Österreich zahlenmäßig am erfolgreichsten. Allein im FAV OÖ sind 600 Ausbildungsbetriebe Mitglied. Die beiden landesweiten Ausbildungsverbünde, getragen von Land und Sozialpartnern, erbringen noch viele andere Leistungen für ihre Betriebe (➡http://www.favooe.at und http://www.ausbildungsverbund.at).

ABBILDUNG 4: Landesweite Ausbildungsverbünde in Oberösterreich und Tirol



Die Erfolgsstrategie der landesweiten Ausbildungsverbünde zeigt sich auch daran, dass zahlreiche *Fit for Future* Teilnehmer Mitglied bei FAV OÖ oder avt sind.

So schätzt auch Paul Gürtler, Ausbildungsleiter beim *Fit for Future* Preisträger **TYROLIT Schleifmittelwerke Swarovski KG**, den avt als Anlaufstelle für Betriebe: *„Der Ausbildungsverbund informiert uns darüber, wo welche Qualifizierungsbausteine existieren und angeboten werden. Der Rest hängt vom Engagement der Partnerbetriebe ab".*

ARTEN VON AUSBILDUNGSVERBÜNDEN

Die Einrichtung von Ausbildungsverbünden ist seit 1993 per Gesetz geregelt, das zwei Arten von Verbundausbildungen vorsieht, den **verpflichtenden** und den **freiwilligen Ausbildungsverbund**.

Verpflichtender Ausbildungsverbund
Ein Ausbildungsverbund ist unbedingt erforderlich, wenn der **Ausbildungsbetrieb nicht alle Berufsbildinhalte selbst vermitteln kann**. Die notwendige Modernisierung eines Berufsbildes kann zB einen verpflichtenden Ausbildungsverbund notwendig machen: Beim Vorarlberger *Fit for Future* Preisträger **Collini GmbH** (Metallveredelung und Eloxalwerk) etwa wurden die Betriebselektriker/innen in der Vergangenheit komplett im Unternehmen ausgebildet. Beim Nachfolgeberuf Anlagenelektrik sind auch Grundkenntnisse in der Metallverarbeitung gefragt: Statt eigene Drehmaschinen und Fräsmaschinen nur für die Lehrlingsausbildung anzuschaffen, schickt Ausbildungsleiter Guntram Obwegeser die künftigen Anlagenelektriker/innen zur Zulieferfirma **Nachbaur**, mit der der Vorarlberger Metallveredelungsbetrieb schon seit langem zusammenarbeitet. Die Organisation dieser kooperativen Lehrlingsausbildung ist laut Obwegeser *„überhaupt nicht aufwändig"*. Der Einsatz der Collini-Lehrlinge im Partnerunternehmen wird je nach Auftragslage kurzfristig vereinbart.

Freiwilliger Ausbildungsverbund
Ein Ausbildungsverbund liegt aber auch dann vor, wenn es nicht nur um die Erfüllung des Berufsbildes eines Lehrberufes geht, sondern um die **sinnvolle Ergänzung oder Vertiefung der Ausbildung über das Berufsbild hinaus**. Dazu gehören weitere Fachausbildungen in einem Partnerbetrieb, Fachseminare oder Kurse und Workshops zur Förderung von Schlüsselqualifikationen bei verschiedenen Bildungsanbietern (➡ Erfolgsfaktor 2 und 3).

KOSTEN UND FINANZIELLE FÖRDERUNGEN

Die Unternehmen haben für die Qualifizierung der Lehrlinge innerhalb eines Ausbildungsverbundes zumindest einen zusätzlichen organisatorischen Aufwand zu bewältigen. Die durch die Verbundausbildung entstehenden Kosten (zB Kursgebühren, Fahrtkosten) sind vom Lehrbetrieb zu bezahlen.

Die gute Nachricht: Es gibt eine Vielzahl von finanziellen und organisatorischen Unterstützungen für jene Firmen, die mit einer Verbundausbildung in die Zukunft ihrer Mitarbeiter und ihrer Unternehmen investieren. Im günstigsten Fall decken diese finanziellen Förderungen sämtliche zusätzliche Kosten der Verbundausbildung ab.

Auskünfte zu den verschiedenen Förderungen: ➡ http://wko.at/lehrlinge und bei den Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern.

4.2.3 Gemeinsam mehr erreichen: Kooperation in der Branche

Ausbildungskooperationen innerhalb einer oder verwandter Branchen haben in Österreich Tradition. Erwähnt sei an dieser Stelle nur die erfolgreiche Kooperation der **Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie (V.E.M)**, der zB auch der *Fit for Future* Preisträger 2004, **Hilti AG**, **Werk Thüringen** angehört. Die Kooperationsmöglichkeiten sind vielfältig, sie reichen vom Lobbying für neue Lehrberufe über Berufsmarketing-Aktivitäten, Verbundmaßnahmen, Förderung der Berufsschulausbildung bis hin zur gemeinsamen Ausbildung der Ausbilder.

Ähnlich lange „am Markt" wie die V.E.M sind überbetriebliche Kooperationen im Bausektor. Die so genannten **Lehrbauhöfe** sind der beste Beweis für das gemeinsame Engagement einer Branche, die Qualität der Ausbildung und damit der Facharbeiter nachhaltig zu fördern und zu steigern.

Auf Musterbaustellen können die Nachwuchskräfte neue Materialien und neue Arbeitstechniken kennen lernen und Erfahrungen sammeln. Oft dienen die Lehrbauhöfe auch als Trainingszentren bei der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und mitunter auch als Austragungsort für Lehrlingswettbewerbe.

Im Rahmen der **BWG Oberösterreichische Bauwirtschaftsförderungsges.m.b.H** (Einkaufs- und Dienstleistungsgesellschaft für Bauunternehmen) wird ebenfalls ein erfolgreiches Ausbildungsverbund-Modell umgesetzt, wie die *Fit for Future* Einreichung von **BORTENSCHLAGER Bauunternehmen GmbH** zeigt (➡ 4.3.2).

Kooperationen innerhalb einer Branche sind **auch für kleine Unternehmen interessant**, die durch das Besetzen von Nischen erfolgreich am Markt sind. Gemeinsam bieten sie Lehrlingen eine umfassende Grundausbildung und den Erwerb spezieller Qualifikationen, wie das Beispiel der Vorarlberger Tischlerei-Kooperation **Faktor 8 GesnbR**, *Fit for Future* Preisträger 2003, zeigt. Für die jungen Tischler/innen bietet sich damit die Chance, *„Einblick in andere Fertigungsweisen zu gewinnen und andere Maschinenparks kennen zu lernen"* (Siegi Lassner, Mitglied bei Faktor 8). Darüber hinaus werden diverse Fachseminare und Persönlichkeitsentwicklungsseminare veranstaltet, die „ländletypisch" auf einer Berghütte stattfinden können.

Die Tischlerkooperation aus mehreren Kleinbetrieben arbeitet aber nicht nur während der Ausbildung zusammen. Man begibt sich auch gemeinsam auf die professionelle Suche nach Lehrlingen und bietet gemeinsam Berufspraktische Tage an (➡ Erfolgsfaktor 1).

4.2.4 Kooperation vor Ort: Lokale Gemeinschaftsinitiativen

Geht es um die Ausbildung der Jugend, zieht man nicht nur innerhalb einer Branche oft an einem Strang. In regionalen und lokalen Kooperationen von **Ausbildungsbetrieben unterschiedlicher Branchen** lernen Lehrlinge einerseits, über den eigenen Tellerrand zu schauen, und erhalten andererseits durch gemeinsame berufsübergreifende Ausbildungsangebote, wie Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung oder zum Thema Konfliktmanagement, die Möglichkeit, zusätzliche Qualifikationen zu erwerben.

Die Lehrlingsoffensive **HiPos** aus Nenzing, bei der eine Bank, Autohäuser und Gewerbebetriebe kooperieren, zeigt dies auf anschauliche Weise (➡ 4.3.3).

4.3 Die Beispiele

DIE BEISPIELE

Kooperation lohnt sich, sowohl im kleinen als auch im großen Maßstab. Die offenen regionalen Ausbildungsverbünde, branchen- und berufsbezogene Ausbildungskooperationen und (last but not least) lokalen Gemeinschaftsinitiativen zeigen, dass eine innovative und qualitativ hochwertige Lehrlingsausbildung keine Frage der Betriebgröße ist.

4.3.1 Im Verbund ausbilden

FAV OÖ: DER RIESE

Der Ausbildungsverbund
Ausbildungsverbund Oberösterreich (FAV OÖ), Gemeinschaftsinitiative von Land, Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer Oberösterreich
Kontakt: http://www.favooe.at

Die Zielsetzung des FAV OÖ ist klar umrissen: Qualitätssicherung und Qualitätserhöhung in der Lehrlingsausbildung. Seit dem Jahr 2000 ist die Gemeinschaftsinitiative von Land, Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer Oberösterreich auf Erfolgskurs. Der FAV OÖ fördert mit Mitteln des Landes den Zusammenschluss von Lehrbetrieben oder anderen geeigneten Einrichtungen zu Ausbildungsverbünden.

Vom Sitz des FAV OÖ in Linz aus werden derzeit Ausbildungsmaßnahmen für rund 720 Mitgliedsbetriebe organisiert und koordiniert. Fast 3.200 junge Facharbeiter haben mittlerweile eine Lehre im Verbund absolviert – und mit durchwegs besseren Leistungen bei der Lehrabschlussprüfung aufgewartet als die Alterskollegen, wie der FAV auf seiner Website meldet.

Die einzelnen Ausbildungsangebote des bundesweit größten Ausbildungsverbundes finden mittlerweile nur mehr in einem dicken Kursbuch Platz, das auch von der Website des FAV OÖ herunter geladen werden kann.

Verbundausbildungen werden finanziell vom Land Oberösterreich gefördert. Um eine Landesförderung in Anspruch nehmen zu können, muss eine Vereinsmitgliedschaft im FAV OÖ für den Lehrling im Verbund für die Dauer der gesamten (Rest-)Lehrzeit abgeschlossen werden. Der Mitgliedsbeitrag beträgt pro Lehrling 40 Euro. Für Betriebe, die ausschließlich Lehrlinge als Verbundpartner ausbilden, beträgt der Mitgliedsbeitrag 40 Euro pro Kalenderjahr.

Best Practice

Serviceleistung zu Ihrem Vorteil

Die Serviceleistungen des FAV OÖ reichen
von der Beratung bis zur Koordinierung der Ausbildung:

Beratung
- persönliche Betreuung der Ausbildungsbetriebe durch kompetente Berater
- Informationen über neue Lehrberufe
- Fördermöglichkeiten des Ausbildungsverbundes für ausbildende Unternehmen
- Beratung der Unternehmen hinsichtlich Ausbildungsvoraussetzungen

Unterstützung
- bei der Umsetzung vorgegebener Ausbildungsziele
- bei der Ausbildung des Lehrlings im Partnerbetrieb

Koordinierung
- der Zusammenarbeit mit allen zuständigen Stellen und Ämtern (Schulverwaltung, Berufsschule, AMS, Lehrlingsstelle, Aus- und Weiterbildungsinstitute etc.)
- der Ausbildung in Partnerbetrieben

ABBILDUNG 5: Leistungen des FAV OÖ

Einen kurzen Einblick in das Programm liefern der unten abgebildeten Ausschnitte aus dem Kursbuch 2005:

FACHBEREICH SERVICE

J100 ARBEITEN IN EINEM HAUBENLOKAL

• ca. 350 inländische und internationale Weine
• ca. 70 inländische und internationale Spirituosen
• Käse
• Zigarren
• Glaskultur und Tischkultur (Dekoration)
• Der Gast im Mittelpunkt
ESSIG GEORG (RESTAURANT DER NEUE VOGELKÄFIG)
Ausbildungsort: Linz; Dauer mind. 5 Tage
EUR 40,–/Tag exkl. MWSt

J104 VEGETARISCHE KÜCHE UND VOLLWERTKÜCHE MIT NÄHRWERTBERECHNUNG

• Gemüse-Lasagne
• Ratatouille-Gemüseragout
• In Sesamparmesanbrösel geb. Sellerie
• Mit geräucherter Forelle gef. Palatschinke
• Broccoli- od. Lauchtorte im Brotteig
• Buntes Nudelpotpourri
• Frühlingsrolle auf Innviertlerisch
• Buchweizengnocchi in Gurkenknoblauchsauce
• Erdäpfel-Karotten-Zucchinipuffer
• Gefüllte Speisemorchel auf Kräuterrahm
• Komposition von Zwiebel-, Semmel- und Grießknödel auf Blattspinat
• Kartoffelknödelvariationen auf Austernpilzen
• Tomatenterrine auf Basilikumsauerrahm
• Vollkornmedaillons auf Kresserahm
• Strudelvariation von Schwarzwurzel-, Gemüse- und Pilzstrudel
WIRTSCHAFTSFÖRDERUNGSINSTITUT OÖ
Kursort: Linz oder nach Vereinbarung
2 Tage, EUR 154,–

K165 CNC – FRÄSEN I (STEUERUNG: MILL PLUS)
• Erstellen einfacher Programme
• Simulation
• Werkzeuge vermessen
• Inbetriebnahme einer CNC-Fräsmaschine
• Werkstücknullpunkt und Werkzeugnullpunkte setzen
• Fertigung der programmierten Übungsteile
• Korrektur von Werkzeugen
MIBA@CADEMY
Ausbildungsort: Laakirchen; Preis und Dauer auf Anfrage

K170 ROBOTER
• Praktische und theoretische Unterweisung am Roboter
• Erstellen von Programmen
• Simulieren von Programmen
• Herstellung von Schutzgas-Schweißteilen mit dem Roboter
• Abstimmen der Aufspannvorrichtungen
• Prüfarbeit bei Modulabschluss mit Bewertungskriterien
MAN STEYR AG
Ausbildungsort: Steyr; 154 TE; EUR 1.668,–

ABBILDUNG 6: FAV OÖ-Angebote

4.3.2 Kooperation in der Branche

BWG: LEHRLINGSENTWICKLUNGSPROGRAMM FÜR DIE BAUWIRTSCHAFT

Das Programm wurde in der *Fit for Future* Einreichung der Firma **BORTENSCHLAGER Bauunternehmen GmbH** vorgestellt.

Das Unternehmen
BORTENSCHLAGER Bauunternehmen GmbH, rund 135 Mitarbeiter, davon 20 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Maurer/in, Schalungsbauer/in, Tischlerei, Zimmerei
Kontakt: http://www.bortenschlager.at

Die Kooperation
BWG Oberösterreichische Bauwirtschaftsförderungsges.m.b.H, Einkaufs- und Dienstleistungsorganisation (mit gemeinsamer Personalentwicklung) für die Bauwirtschaft
Kontakt: http://www.bwg.co.at

Die **Oberösterreichische Bauwirtschaftsförderungsges. m.b.H.**, kurz BWG genannt, wurde 1986 von damals 18 klein- und mittelständischen Bauunternehmungen in Oberösterreich gegründet. Vorrangiges Ziel war es, durch Bündelung des Einkaufes bessere Konditionen am Markt zu erzielen. Dieses Konzept der auf inzwischen 33 Gesellschaftsfirmen mit rund 2.500 Dienstnehmern angewachsenen Organisation ist voll aufgegangen.

Neben dem gemeinsamen Einkauf hat sich die BWG als echter Dienstleistungsbetrieb für die Baubetriebe entwickelt. Unter anderem werden Festnetz- und Mobiltelefonie, Verhandlung von Versicherungsverträgen und der gemeinsame Strombezug (Strom-Pool) von der BWG abgewickelt. Eine gemeinsame Personalentwicklung besteht seit 2002. Die Synergien in der Gruppe werden auch für die Ausbildung der Lehrlinge genützt, wie das folgende Beispiel zeigt:

Best Practice
Für Ing. Wolfgang Hagelmüller, technischer Geschäftsführer der Baufirma BORTENSCHLAGER Bauunternehmen GmbH aus Hohenzell, ging mit dem BWG-Lehrlingsentwicklungsprogramm *„ein lange gehegter Wunsch in Erfüllung“*. Das Unternehmen, *Fit for Future*-Teilnehmer 2004 wollte seine Lehrlinge schon lange über die rein fachliche Ausbildung auf dem Bau und in der Berufsschule hinaus qualifizieren.

In dem gemeinsamen Lehrlingsentwicklungs-Programm bilden die Baubetriebe ihre Lehrlinge über die eigentliche Fachkompetenz hinaus weiter – und zwar im Bereich der sozialen Kompetenz und des Sicherheitsbewusstseins auf der Baustelle. *„Die Erfahrungen aus den bisherigen Veranstaltungen des Lehrlingsentwicklungsprogramms sind sehr gut und wir werden dies weiter betreiben“,* meint Hagelmüller.

Es wurden eigene Trainer verpflichtet und maßgeschneiderte Workshops/Trainings konzipiert, die im Bauwirtschaftszentrum Steyregg abgehalten werden. Das Förderprogramm umfasst sieben Ausbildungstage (mit Planspielen, Gruppenübungen, Präsentationsaufgaben und einem Outdoor-Training). Bislang wurden über 270 Lehrlinge aus 19 Bauunternehmen der BWG-Gruppe zu Themen wie „Teamarbeit“, „Kundenorientierung“ und „Sicher und fit am Bau“ geschult. Die Initiative ist nach Einschätzung der BWG mit Qualifizierungsangeboten von Großkonzernen durchaus vergleichbar.

ABBILDUNG 7: BWG-Lehrlings-entwicklungsprogramm

4.3.3 Lokale Kooperation

HIPOS NENZING: DAS POTENZIAL NÜTZEN

Die Kooperation
HiPos Nenzing, Lehrlingsoffensive der Wirtschaftsgemeinschaft WIG Walgau mit der Marktgemeinde Nenzing und der Unternehmensberatung Gamon & Partner
Kontakt: http://www.hipos.at

Zu „HiPoslern" wollen elf Betriebe aus Nenzing ihre Lehrlinge machen. Die künftigen „High Potentials" sollen gemeinsam nicht nur fachlich top ausgebildet werden, sondern auch in Sachen Selbstkompetenz und Sozialkompetenz ihr Potenzial entfalten können. Dafür kooperieren so unterschiedliche örtliche Betriebe wie ein Metallbaubetrieb, Tischlereien, ein Fensterbauunternehmen, eine Bank, ein Malerbetrieb, ein Fliesenleger und Kfz-Werkstätten.

Best Practice
Die Lehrlingsoffensive HiPos unternimmt viel für die Nenzinger Jugend. Die Aktivitäten reichen vom gemeinsamen Betrieb einer Homepage, auf der Jugendliche zB alle bei den HiPos-Betrieben offenen Lehrstellen finden, über gemeinsame Projekte zur Förderung von Schlüsselqualifikationen bis zu einer Helpline, die von den Mädchen und Burschen zB bei Lernproblemen gern in Anspruch genommen wird.

Auch im Jahr 2005 wurde das 2004 erstmals gestartete Pilotprojekt „JobRotation" durchgeführt. Die Nenzinger HiPos-Betriebe (Baubetriebe, Zimmereien, Maler, Elektrounternehmen, Inneneinrichter und Fliesenleger) haben 17 Lehrlinge zwei Tage lang untereinander ausgetauscht – mit Erfolg: Das Projekt soll daher noch erweitert werden.

Die Schwerpunkte der Lehrlingsoffensive stellt HiPos auf seiner Homepage vor:

LEHRlingsOFFENsive
…eine Investition für die Zukunft

AUS- und WEITERbildung

Soll nicht nur in der Berufsschule und im Lehrbetrieb stattfinden. Die HiPos-Lehrlinge sollen eine ganzheitliche Ausbildung mit auf den Lebensweg bekommen. Die WEITERbildung soll auf die 3 Kernkompetenzen aufbauen:

- Sachkompetenz
- Sozialkompetenz
- Selbstkompetenz

- Berufsschule
- Praxis
- Job-Rotation
- Unterstützung bei Sachproblemen
- Persönlichkeitsentwicklung
- fördern von ganzheitlichem Denken

- Unternehmensplanspiel
- Kummernummer
- Persönlichkeit
- Job-Rotation

ABBILDUNG 8: Schwerpunkte der HiPos-Initiative

INTERNATIONALISIERUNG: HINTERM HORIZONT GEHT'S WEITER

ERFOLGSFAKTOR 5

Erfolgsfaktor 5

Internationalisierung: Hinterm Horizont geht's weiter

5.1 DAS STATEMENT

Komm.-R. Franz Pacher, Präsident der Wirtschaftskammer Kärnten, zum Erfolgsfaktor 5 95

5.2 DER ÜBERBLICK

5.2.1 Einleitung 96

5.2.2 Förderung von Fremdsprachenkenntnissen: Sprachen öffnen Türen 97

5.2.3 Förderung von interkulturellen Kompetenzen: Das „Gewusst wie" im Umgang mit Land & Leuten 99

5.2.4 Förderung der Mobilität von Lehrlingen: Grenzenlose Arbeitserfahrung 99

5.3 DIE BEISPIELE

5.3.1 Ingenieurbüro Jutz: In Linz beginnt's 101

5.3.2 TYROLIT: Go global! 102

5.3.3 Miba Gleitlager GmbH: Train your brain 104

5.3.4 Friseurstudio Elite: Die Fremdsprachen-Elite 105

5.3.5 Nützliche Informationen zur Internationalisierung der Lehre

Checkliste für die Auswahl eines Sprachkurses 106

Geförderte Auslandspraktika für Lehrlinge 107

Step by Step zum Auslandspraktikum 108

Fremdsprachenzertifikate für den Beruf 111

Europass-Sprachenpass 112

5.1 Das Statement Internationalisierung: Hinterm Horizont geht's weiter

Komm.-R. Franz Pacher führt das Traditionsunternehmen Cafe-Bäckerei Pacher. Seit 1999 steht er an der Spitze der Wirtschaftskammer Kärnten.

Hinterm Horizont geht's weiter – den meisten Lehrlingen von heute wird dieses Lied von Udo Lindenberg wohl kaum ein Begriff sein. Dennoch ist dieser Titel für viele Unternehmen in den letzten Jahrzehnten Programm geworden: Die zunehmende Internationalisierung der Märkte und die weltweite elektronische Vernetzung haben dazu geführt, dass immer mehr Menschen mit verschiedenen Muttersprachen aus wirtschaftlichen Gründen miteinander in Kontakt treten. Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelles Know-how sowie die Bereitschaft zur Mobilität sind daher unerlässlich geworden und zählen heute zu den Schlüsselqualifikationen der Wirtschaft. Diese werden auch und gerade von Lehrlingen erwartet, die die Arbeitswelt von morgen entscheidend mitbestimmen werden.

Die österreichische Bildungspolitik hat entsprechend den Bedürfnissen der Wirtschaft schon früh auf den ständig steigenden Bedarf an Fachkräften mit Fremdsprachenkenntnissen reagiert. Seit 1990 ist Englisch fixer Bestandteil des Fächerkanons in Berufsschulen aller Fachrichtungen. In den Berufsschulen für Tourismusberufe ist auch Französisch Pflichtfach. Daneben werden an allen Berufsschulen regelmäßig andere Fremdsprachen im Rahmen von Freigegenständen angeboten.

Wie sehr auch die heimische Wirtschaft um die Förderung der multilingualen Kompetenz ihrer Lehrlinge bemüht ist, zeigen die zahlreichen diesbezüglichen *Fit for Future* Einsendungen der letzten fünf Jahre. Mit großem Engagement und Innovationsgeist wurden und werden in heimischen Lehrbetrieben Schritte gesetzt, um Fremdsprachen- und interkulturelle Kenntnisse sowie die transnationale Mobilität zu fördern. Sprachkurse zählen dabei ebenso zu den angebotenen Maßnahmen wie E-Learning Kurse, Sprachbibliotheken und Sprachtrainings im Ausland. Auslandspraktika, durch die alle angestrebten Ziele gemeinsam erreicht werden können, sind bei den österreichischen Unternehmen besonders beliebt. Diesem Umstand Rechnung tragend wurde 2003 auch in der Novelle zum Berufsausbildungsgesetz die Teilnahme von Lehrlingen an internationalen Ausbildungsprogrammen gesetzlich verankert. Dadurch sind Ausbildungszeiten im Ausland im Ausmaß von bis zu vier Monaten pro Lehrjahr auf die Lehrzeiten im erlernten Lehrberuf anrechenbar.

Auch in Kärnten sind die Auswirkungen der Internationalisierung durch die starke Exportorientierung der Betriebe spürbar. Als Präsident der Kärntner Wirtschaftskammer freut es mich daher sehr, dass die Kärntner Unternehmen hervorragende Arbeit leisten, um ihre Lehrlinge fit für den globalisierten Markt zu machen. Dass sich darunter nicht nur die großen *global players* befinden, zeigt sehr eindrucksvoll das Beispiel des Kärntern Friseurstudios Elite.

Ob in Kärnten oder im übrigen Österreich – alle Lehrbetriebe tragen durch ihre Internationalisierungsaktivitäten nicht nur wesentlich zur guten Ausbildung unserer Jugendlichen bei, sie sichern damit auch den Wirtschaftsstandort Österreich. Denn: Wächst der Export, wächst die Wirtschaft!

5.2 Der Überblick

5.2.1 Einleitung

Der in den letzten Jahrzehnten verstärkte Einsatz moderner Medien hat zu einem spürbaren **Abbau räumlicher Schranken** und damit zu einem steten **Zusammenwachsen der Märkte** geführt: Güter-, Dienstleistungs-, Finanz- und oft auch Arbeitsmärkte sind ohne wesentliche Barrieren von allen Ländern aus zugänglich. Um unter diesen neuen Gegebenheiten wettbewerbsfähig zu sein, waren bzw. sind Betriebsinhaber und Manager gefordert, ihr **Unternehmen stärker international auszurichten**. Fundiertes **Wissen über fremde Märkte** und **(Unternehmens-)Kulturen** ist dabei ebenso wichtig wie solide **Fremdsprachenkenntnisse**.

Von dieser Entwicklung betroffen ist keineswegs nur die mittlere und obere Führungsriege. Internationalisierung macht vor keinem Mitarbeiter Halt – auch nicht vor **Lehrlingen**. Als **Fachkräfte von morgen** müssen sie bereits heute auf wirtschaftliche Herausforderungen vorbereitet werden. Dazu zählt auch, dass sie **interkulturell und fremdsprachlich versiert** sind und die **Chancen der Globalisierung** und **Internationalisierung** als **positiv erkennen**.
Für zahlreiche *Fit for Future* Teilnehmer der letzten fünf Jahre ist es bereits selbstverständlich, ihre Lehrlinge **fit für den internationalen Markt** zu machen. Das **Spektrum an Maßnahmen** ist dabei sehr vielfältig, lässt sich aber, wie Abbildung 1 zeigt, drei großen Richtungen zuordnen:

ABBILDUNG 1: Internationalisierung der Lehrlingsausbildung

Ob Sprachkurs oder Auslandspraktikum – all diese Maßnahmen helfen mit, das Bewusstsein der Lehrlinge für die Bedeutung internationaler Verflechtungen und grenzüberschreitender Kooperationen zu schärfen. Denn eines ist sicher: Der Blick „hinter den Horizont“ kann nicht nur zu mehr **Offenheit und Toleranz** gegenüber Neuem und Fremdem führen, er kann aus Unternehmenssicht auch **wirtschaftliches Überleben** sichern.

5.2.2 Förderung von Fremdsprachenkenntnissen: Sprachen öffnen Türen

Grenzüberschreitendes Handeln ist ohne eine gemeinsame Sprache undenkbar. Gerade in Europa, wo es Schätzungen zufolge mehr als 220 Sprachen gibt, ist es besonders wichtig, **mehr als nur seine Muttersprache** zu beherrschen. Sprachen, so ein oft verwendetes und sehr zutreffendes Bild, **„öffnen Türen"** – auch zu neuen Märkten. Dabei geht es nicht nur darum, „verhandlungssicher" kommunizieren zu können oder „perfekt in Wort und Schrift" zu sein. Oft reichen schon einige Grundkenntnisse, um das Eis zu brechen und Barrieren abzubauen. Je versierter man aber im Umgang mit anderen Sprachen wird, desto leichter ist es, nicht nur Türen zu öffnen, sondern auf der anderen Seite auch wirtschaftlich Fuß zu fassen.

Zahlreiche *Fit for Future* Teilnehmer fördern die Fremdsprachenkompetenz ihrer Lehrlinge durch verschiedene Maßnahmen:

SPRACHKURSE

Zu den am häufigsten angebotenen Fördermaßnahmen zählen **Sprachkurse**, mit denen in allen an *Fit for Future* teilnehmenden Unternehmen ein Ziel verfolgt wird: Lehrlinge sollen die erlernte(n) Sprache(n) für sich selbst und den Betrieb möglichst Gewinn bringend einsetzen können.

Für international agierende Unternehmen wie die **Miba AG** (Zulieferer für die Motoren- und Fahrzeugindustrie, ➡ 5.3.3), die **MAGNA Systemtechnik GmbH & Co OHG** (Zulieferer der Automobilindustrie), die **Mahle Filtersysteme Austria GmbH** (Zulieferer der Fahrzeugindustrie) oder die **OMV Aktiengesellschaft** bedeutet dies, dass Lehrlinge durch Kurse in die Lage gebracht werden sollen, in der **Firmen- bzw. Konzernsprache** Englisch sattelfest zu kommunizieren, Informationen mit Mitarbeitern aus anderen Standorten auszutauschen sowie firmeninterne Nachrichten/Intranetmeldungen in Englisch zu verstehen.

Gleichzeitig legen diese und viele andere Unternehmen, wie die **Mercedes Benz Georg Pappas Automobil AG**, die **Sandoz GmbH** (Pharmaunternehmen), die **Lagermax Lagerhaus und Speditions AG**, das **Ingenieurbüro Wolfgang Jutz** (Ziviltechnikbüro, ➡ 5.3.1) oder das Grazer Restaurant **Landhaus-Keller GuD Huber GmbH** großen Wert auf **Fachsprachenkurse**, in denen der sichere Umgang mit berufsspezifischen Sprachkenntnissen verbessert wird (zB Englisch für das Büro, Englisch für Techniker, Italienisch für die Gastronomie).

Sprachkurse zur Festigung **allgemeiner Fremdsprachenkenntnisse** werden von einer ganzen Reihe von Unternehmen unterschiedlicher Art – vom kleineren Gewerbebetrieb bis zum großen Industriebetrieb – angeboten. Dabei geht es vor allem darum, mehr Sprachsicherheit auf- und Sprechhemmschwellen abzubauen. Das spontane Beantworten telefonischer Anfragen, das Schreiben von E-Mails und Faxen sowie der Small Talk mit ausländischen Kunden und Lieferanten soll danach für die Teilnehmer kein Problem mehr darstellen. Besonders wichtig erachten einige Lehrlingsausbilder, wie etwa die **Stadt Wien** oder die **Andritz AG** (Entwicklung von Produktionssystemen und industriellen Prozesslösungen), auch den Erwerb von **Fremdsprachenzertifikaten**. Sprachkurse dienen daher der Vorbereitung von Zertifikatsprüfungen, beispielsweise dem *BEC – Business English Certificate* oder den Europäischen Sprachenzertifikaten (➡ 5.3.5).

Sprachkurse finden entweder **im Unternehmen selbst** oder in **externen Weiterbildungseinrichtungen** statt. Der Einsatz von **native speakers,** die während des Kurses ausschließlich ihre Muttersprache sprechen, ist dabei ein häufiges Selektionskriterium. Einige Kurse sind als betriebliche Zusatzangebote im Rahmen der Lehrlingsausbildung **verpflichtend** vorgesehen, andere wiederum können **auf freiwilliger Basis** besucht werden. Das Gros der Sprachkurse ist in **Kleinst- oder Kleingruppen** (bis zu drei bzw. sechs Teilnehmer) organisiert, um ein möglichst persönliches Eingehen auf jeden Lehrling zu gewährleisten. Viele sind **speziell zugeschnitten** auf die Bedürfnisse der Lehrlinge und orientieren sich an deren **Fremdsprachenbedarf im Unternehmen**. In den meisten Betrieben werden die Lehrlinge für Sprachkurse von ihrer Tätigkeit **freigestellt**. Auch die **Kosten** werden großteils von den Unternehmen selbst getragen. **Englisch** ist die mit Abstand am häufigsten angebotene Sprache. Daneben gibt es je nach Unternehmensbedarf aber auch Kurse in **Italienisch, Schwedisch** oder in den so genannten **Ostsprachen**.

E-LEARNING SPRACHKURSE

Neben „traditionellen" Sprachkurs-Angeboten setzen einige Unternehmen auch auf **E-Learning-Methoden**. Auf reines **Computer-Based Training (CBT)** oder **Web-Based Training (WBT)** wird jedoch weniger oft zurückgegriffen als auf **Blended Learning**, also der Kombination aus Selbstlern- und Präsenzphasen (➡ Erfolgsfaktor 2).

So bietet beispielsweise die Firma **Norske Skog Bruck GmbH** (Papiererzeugung) **Englisch-CD-ROM-Kurse** an. Die Lehrlinge haben während der Kursdauer auch die Möglichkeit, für zusätzliche Wiederholungen diese Lern-CD-ROMs mit nach Hause zu nehmen. Unterstützt wird dieses Sprachlernangebot durch einen englischsprachigen Trainer, der monatlich eine Schulung abhält. Während dieser Präsenzphase wird besonders die mündliche Kommunikation geübt sowie offene Fragen und Probleme der Teilnehmer geklärt. Die Kosten für die gesamte Ausbildung werden vom Unternehmen getragen.

SPRACHLERNUNTERLAGEN

Nicht jeder lernt Sprachen mit derselben Methode gleich gut. Manche Lernende merken sich neue Inhalte am besten, wenn sie visuell möglichst gut aufbereitet sind; für andere wiederum hat Hören den größten Merkeffekt. Um diesen unterschiedlichen **Lerntypen** gerecht zu werden, bieten einige Firmen **verschiedene Lernunterlagen** an – von Fachbüchern über Audio-Kassetten bis hin zu Videos.

Ein besonders gutes Beispiel für einen Mix an Sprachlernunterlagen stellt die so genannte **Sprachbibliothek** der Firma **TYROLIT Schleifmittelwerke Swarovski KG** dar, die unterschiedliche Medien beinhaltet (➡ 5.3.2). Diese können für eine bestimmte Frist von den Lehrlingen zur Festigung bzw. Ausweitung ihrer Sprachkenntnisse ausgeborgt werden.

5.2.3 Förderung von interkulturellen Kompetenzen: Das „Gewusst wie“ im Umgang mit Land & Leuten

Andere Länder, andere Sitten! Wer über den „nationalen Tellerrand“ hinausblickt, sollte neben Fremdsprachenkenntnissen auch über **interkulturelles Know-how** verfügen. Der Erwerb von **Wissen über Gepflogenheiten, Sitten und Gebräuche** ist im privaten wie auch im wirtschaftlichen Umgang mit anderen Völkern mindestens ebenso wichtig wie das sprachliche Verständnis. Kulturelle Faux-pas können im schlimmsten Fall sogar zum Abbruch von Geschäftsbeziehungen führen.

Viele *Fit for Future* Teilnehmer haben die Wichtigkeit interkultureller Kompetenzen in einem zusammenwachsenden Europa schon frühzeitig erkannt und ihre Lehrlinge genau dorthin geschickt, wo sie diese am besten erwerben können: ins Ausland!

AUSLANDSAUFENTHALT

Auslandsaufenthalte dienen natürlich nicht nur dem Erwerb interkultureller Kompetenzen. Jene Unternehmen, die ihren Lehrlingen Auslandsaufenthalte anbieten, unterstreichen immer wieder deren Bedeutung für den **Ausbau von Sprachkenntnissen** und vor allem auch für die **Festigung von Schlüsselqualifikationen** wie Engagement, Selbstständigkeit und sicheres Auftreten.

So schicken beispielsweise Firmen wie die **Miba AG** (➡ 5.3.3 am Wettbewerb *Fit for Future* hat die Miba Gleitlager GmbH erfolgreich teilgenommen) oder die **Stadt Wien** ihre Lehrlinge auf Sprachtraining ins Ausland. Neben Sprachkursen stehen dabei auch Exkursionen und Besichtigungen auf dem Programm, um Land & Leute besser kennen zu lernen. Die Unterbringung erfolgt zumeist in Gastfamilien, wo Lehrlinge die Kultur des Landes „live“ miterleben.

Als „vollen Erfolg“ bezeichnen Lehrlinge der Firma **Hilti AG, Werk Thüringen** ihr **London-Projekt**, zu dem sie nicht nur die Idee hatten, sondern auch die gesamte Organisation übernahmen. Vor Ort waren sie ebenfalls in vielen Dingen auf sich alleine gestellt und somit gezwungen, Englisch zu sprechen. Der Kontakt mit Einheimischen und Jugendlichen aus anderen Ländern hat zu mehr Verständnis und Offenheit gegenüber fremden Kulturen geführt. Auf fremde Kulturen sind auch jene **Hilti**-Lehrlinge gestoßen, die an einer von der Berufsschule Feldkirch organisierten **Bildungsreise in die USA** teilnahmen. Bei dieser „einmaligen Chance“ – so der Tenor eines Lehrlings – genossen die Teilnehmer nicht nur das Großstadtflair New Yorks, sie konnten auch wichtige internationale Erfahrung sammeln.

5.2.4 Förderung der Mobilität von Lehrlingen: Grenzenlose Arbeitserfahrung

Kaum ein *Fit for Future* Teilnehmer, der nicht auf diese Internationalisierungsmaßnahme setzt: **Lehrlingsaustausche bzw. -praktika** sind in zahlreichen österreichischen Unternehmen sehr beliebt. Unabhängig von der Betriebsgröße setzen Firmen aller Branchen auf die Förderung der Mobilität ihrer Lehrlinge und leben so die Idee des **„europäischen Arbeitsmarktes“** vor.

LEHRLINGSAUSTAUSCHE BZW. LEHRLINGSPRAKTIKA

Größere Unternehmen, etwa die **Sappi Austria Produktions-GmbH & Co KG** (Papierindustrie), das **Hotel Goldener Hirsch** in Salzburg**, Miba** (➡ 5.3.3) oder die **Sandoz GmbH**, geben ihren Lehrlingen die Möglichkeit zu mehrwöchigen Aufenthalten in ihren **Zentralen, Niederlassungen** oder **Partnerfirmen** in anderen Ländern. Dort lernen sie andere Arbeitsmethoden und -abläufe kennen, müssen sich in bestehende Teams einfügen und auch das Alltagsleben meistern. Eine oft große Herausforderung für die Lehrlinge, aber auch eine enorme Bereicherung und Motivation.

Die überwiegende Mehrheit der Firmen, darunter zahlreiche Klein- und Mittelbetriebe, wie der Bregenzer **Friseursalon Schmidt**, die steirische **Tischlerei Dietmar Jud** oder die Vorarlberger **Fetzcolor Fetz Malerei GmbH**, ermöglicht ihren Lehrlingen Auslandspraktika im Rahmen von **Leonardo da Vinci** Projekten. Leonardo da Vinci, das europäische Berufsbildungsprogramm, fördert Lehrlinge, junge Arbeitnehmer und andere Zielgruppen, die für mehrere Wochen oder Monate in einem anderen Land berufspraktische Erfahrungen sammeln wollen. Abgewickelt werden diese Projekte nicht direkt mit der Leonardo Agentur, sondern über Trägerorganisationen wie **Internationaler Fachkräfteaustausch (IFA)** oder **Berufsschulen**. Finanziell gefördert wird nicht nur die An- und Abreise, sondern auch der Aufenthalt und der vorbereitende Sprachkurs.

Ebenfalls EU-gefördert war das **Interreg-Projekt** des **Amtes der Stadt Feldkirch**, in dessen Rahmen Lehrlinge rund zwei bis vier Wochen in die Verwaltung einer von sieben Partnerstädten in Deutschland, Schweiz und Österreich gehen können. Die **Collini GmbH** (Metallveredelung und Eloxalwerk) oder **Kraft Foods Österreich GmbH** (Lebensmittelindustrie) beteiligen sich auch an Lehrlingsaustauschen mit den benachbarten Staaten. Unterstützt wurden und werden diese „Wanderschaften“ durch **„xchange“**, einem gemeinsamen Lehrlingsaustauschprogramm der Internationalen Bodenseekonferenz und der Arbeitsgemeinschaft Alpenländer. Dieses Programm bietet jedem Lehrling die Chance, vier Wochen seiner betrieblichen Ausbildung in einem Unternehmen eines anderen Landes zu absolvieren. Firmen aus den teilnehmenden Regionen Tirol und Vorarlberg, aus Deutschland, der Schweiz, Norditalien und Liechtenstein können dabei direkt untereinander Lehrlinge austauschen.

Ob Sprachtraining oder Lehrlingspraktikum – das Gros der Firmen ermöglicht ihren Lehrlingen den Auslandsaufenthalt **während der regulären Arbeitszeit**. Dabei wird nicht nur die Lehrlingsentschädigung weiter bezahlt, auch die **finanzielle Beteiligung** ist für viele Unternehmen ein Selbstverständnis.

INTERNATIONALE WETTBEWERBE

„Internationale Luft schnuppern“ können Lehrlinge auch im Rahmen von **internationalen Berufswettbewerben** (➡ Erfolgsfaktor 3). Zahlreiche *Fit for future* Betriebe nehmen regelmäßig an solchen Wettbewerben teil und können so ihre Leistung im internationalen Vergleich testen. Und der Erfolg spricht für die heimische Lehrlingsausbildung! Im wohl bekanntesten internationalen Wettbewerb, der **Berufsweltmeisterschaft WorldSkills**, die alle zwei Jahre stattfindet, mischen österreichische Lehrlinge immer ganz vorne mit. So gewann beispielsweise Bernhard Moosbrugger von **Fetzcolor Fetz Malerei GmbH** bei der Berufs-WM 2003 in St. Gallen die Gold-Medaille.

Ähnlich erfolgreich sind Österreichs Lehrlinge auch bei **berufsspezifischen internationalen Wettbewerben**. Enrico Divino von der Innsbrucker **Buchbinderei Sanders** konnte beispielsweise im internationalen Wettbewerb für Buchbinderlehrlinge im Jahr 2000 die Gold-Medaille erringen. Die **Kurbad Groß Gerungs GmbH & Co KG** stellte in den letzten Jahren immer wieder Sieger im internationalen Lehrlingswettbewerb für gastronomische Berufe „Silberne Ähre“.

Diese Erfolge zeigen, dass die österreichischen Lehrlinge auch im internationalen Vergleich Bestleistungen erbringen.

5.3 Die Beispiele

DIE BEISPIELE

Der vorangegangene Überblick hat die vielfältigen Maßnahmen gezeigt, die Österreichs Lehrbetriebe im Bereich **Internationalisierung** setzen. In diesem Abschnitt präsentieren wir beispielgebend eine Reihe von Firmen, die ihre Lehrlinge *Fit for Future* machen!

5.3.1 Ingenieurbüro Wolfgang Jutz: In Linz beginnt's

Das Unternehmen
Vormals Ingenieurbüro Wolfgang Jutz, jetzt AVENTO Consulting, 21 Mitarbeiter, davon 2 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Mechatronik, Bürokaufmann/frau
Kontakt: http://www.avento.at

Wer glaubt, Sprachausbildungen finden nur in großen, internationalen Konzernen statt, der irrt. Das Linzer Ingenieurbüro Wolfgang Jutz, jetzt AVENTO Consulting, beweist das Gegenteil. Für das 21 Mitarbeiter zählende Unternehmen ist die „*Beschränkung auf nationale Gegebenheiten [...] nicht mehr zeitgemäß*" (*Fit for Future* Einreichung 2001).

Best Practice
Aufgrund der starken Exportorientierung sowie zahlreicher Projekte mit den USA, Südamerika und einer Reihe asiatischer Länder sind Englisch-Kenntnisse ein absolutes Muss. Daher hat das Unternehmen ein **Sprachtraining-Programm** eingeführt, das auf Basis eines jährlichen Schulungsplanes Lehrlingen (und anderen Mitarbeitern) die Möglichkeit gibt, ihr sprachliches Know-how zu verbessern.

Das **Trainingsprogramm** beginnt zunächst mit einer Einstufung in vier Levels. Danach werden die Inhalte pro Level definiert und ein Lehrplan ausgearbeitet. Pro Halbjahr werden 30 Lerneinheiten à 50 Minuten abgewickelt. Pro Woche gibt es daher vier Lerneinheiten, die auf zwei Tage verteilt werden. Inhaltlich umfassen die Kurse Grammatikaspekte und Vokabel, wobei besonders auf die Umgangssprache Wert gelegt wird. Weiters werden aktuelle Themen und Ereignisse besprochen sowie schwerpunktmäßig Wirtschaftsenglisch (telefonieren, präsentieren, Rechnungen ausstellen, Auskünfte geben etc.) behandelt. Technisches Englisch steht ebenfalls auf dem Lehrplan. Während des Kurses werden sowohl klassische Lehrmittel (Fachbücher) als auch moderne IT-Tools, wie CD-ROMs, DVDs, das Internet etc. eingesetzt.

Besonderen Wert wird auf die **praktische Umsetzung** des Erlernten gelegt. Daher wird auch der Kontakt zu **native speakers** forciert. Im Rahmen von Auslandspraktika in englischsprachigen Ländern haben die Lehrlinge die Möglichkeit, ihre Kenntnisse in der Praxis zu testen und zusätzlich noch interessante Eindrücke über das Leben und die Arbeitsweisen in fremden Ländern zu erfahren.

Der Lernerfolg ist bekanntlich dann am größten, wenn eigentlich „nebenbei" gelernt wird, ohne dass man es bewusst merkt. Darauf baut auch das Ingenieurbüro Jutz. Daher werden nach Büroschluss **Kinofilme in englischer Originalfassung** angeschaut, **englische Romane** gemeinsam besprochen und **Treffen mit englischsprachigen Studenten** organisiert. So wird die Fähigkeit der Lehrlinge, sich in Englisch zu unterhalten, schrittweise verbessert.

5.3.2 TYROLIT: Go global!

Das Unternehmen
TYROLIT Schleifmittelwerke Swarovski KG, rund 1.250 Mitarbeiter im Standort Schwaz, davon 25 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Maschinenbautechnik, Elektrobetriebstechnik, Oberflächentechnik, EDV Techniker/in, Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin, Physiklaborant/in, Bürokaufmann/frau
Kontakt: http://www.tyrolit.at

Internationalisierung wird in diesem Unternehmen groß geschrieben, ist doch die TYROLIT Gruppe mit ihren 22 Werken, in denen knapp 4.100 Mitarbeiter beschäftigt sind, in 13 Ländern vertreten. Allein im Tiroler Werk dieses weltweit führenden Herstellers von Schleif-, Trenn-, Säge- und Bohrwerkzeugen arbeiten 1.250 Mitarbeiter, davon insgesamt 25 Lehrlinge.

Best Practice
Englisch spielt in einem global so vernetzten Konzern natürlich eine wichtige Rolle. Erfahrungen haben gezeigt, dass durch die zahlreichen Aktivitäten, die TYROLIT im Fremdsprachenbereich setzt, Lehrlinge **selbstsicherer im Umgang mit Englisch** werden und **Sprachhemmnisse abbauen**. Dass sie ihre erworbenen Kenntnisse auch täglich einsetzen können, ist ein zusätzlicher **Motivationsfaktor**.

Im konzerninternen Aus- und Weiterbildungsprogramm für Lehrlinge sind regelmäßig **Englisch-Kurse** vorgesehen. Diese werden im Betrieb selbst durchgeführt und beinhalten Grammatik- und Konversationsübungen sowie berufsspezifisches Englisch im Bereich Schleiftechnologie.

Als besonderen Bonus für ausgezeichnete Lehrlinge bietet TYROLIT auch **Lehrlingsaustausche** an. Im Rahmen von Leonardo Projekten und der Arbeitsgemeinschaft Alpenländer werden jedes Jahr Lehrlinge für zwei bzw. drei Wochen in verschiedene europäische Länder geschickt, darunter Italien, Schottland, Finnland und die Schweiz. Im Gegenzug werden aus anderen Teilen Europas Lehrlinge im Tiroler Werk aufgenommen.

Mit einer hausinternen **Sprachbibliothek** offeriert TYROLIT seinen Mitarbeitern und vor allem seinen Lehrlingen ein besonderes Sprachlernservice. Damit will das Unternehmen die Sprachkompetenz seiner Mitarbeiter ergänzend zum Englisch-Training durch selbst gesteuertes Sprachlernen ausbauen, verbessern und erhalten. Ziel ist eine kontinuierliche, zielorientierte Weiterbildung im Sprachbereich. Bei der Gestaltung der Medienauswahl wurde bewusst auf Vielfalt geachtet. Dies einerseits, um allen Mitarbeitern das Lernen entsprechend ihrer Neigungen zu ermöglichen und andererseits, um auch aktuelle Themen zu bieten, die neben der Sprachkompetenz auch eine Wissenserweiterung ermöglichen.

Sämtliche Medien – CD-ROMs, Bücher zur Verbesserung des Hörverständnisses, Bücher zur Verbesserung der Sprachkompetenz, Zeitschriften, Videos und Lernpakete – können im Personalbüro ausgeliehen und zwischen einer und sechs Wochen mit nach Hause genommen werden. Die Benützung der TYROLIT Sprachbibliothek ist unentgeltlich und steht allen Mitarbeitern außerhalb der Bürozeiten zur Verfügung. Aktuelle Medienlisten werden im Intranet veröffentlicht bzw. liegen im Personalbüro auf. Die Sprachbibliothek beinhaltet Medien zu folgenden Themen:

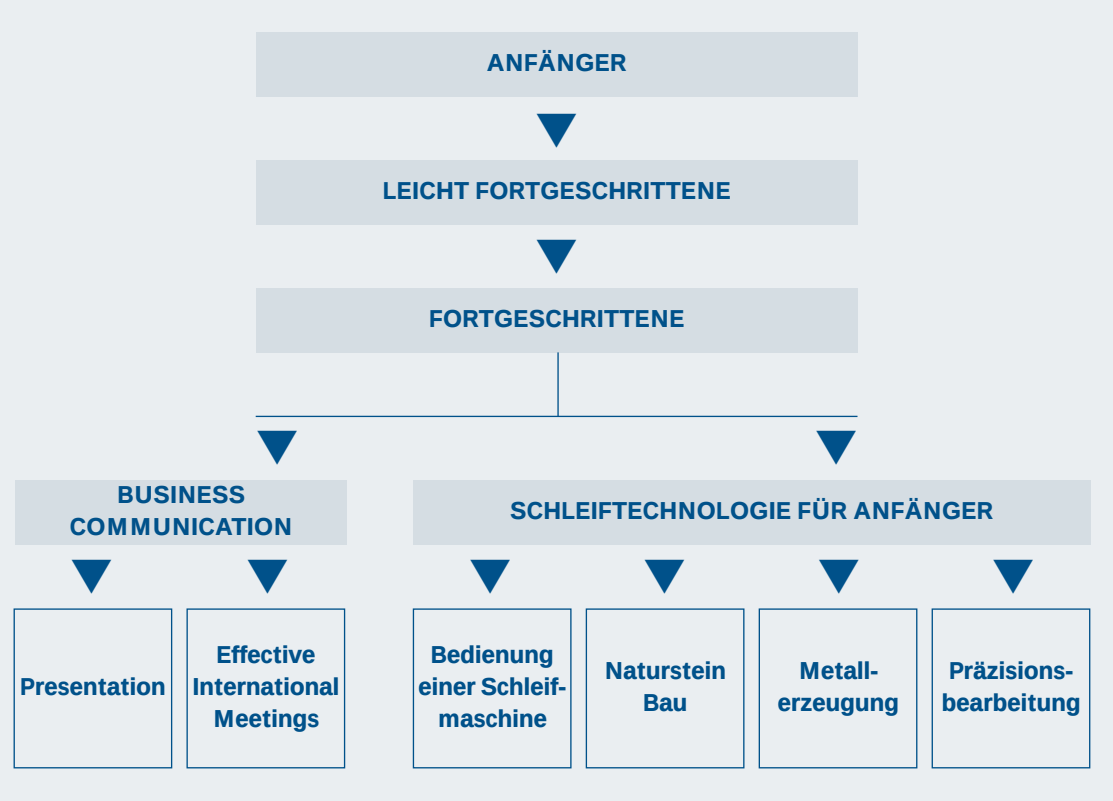


ABBILDUNG 2: TYROLIT Sprachbibliothek

ABBILDUNG 3: Erfolgreiche TYROLIT Lehrlinge

5.3.3 Miba Gleitlager GmbH: Train your brain

Das Unternehmen
Miba Gleitlager GmbH, 456 Mitarbeiter, davon 39 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Elektrobetriebstechnik, Produktionstechniker/in
Kontakt: www.miba-at.com

Als weltweit agierender Konzern ist die Förderung der Mobilität von Lehrlingen bei Miba Teil der Unternehmensphilosophie. An weltweit neun Standorten agiert Miba als strategischer Partner und Zulieferer der internationalen Motoren- und Fahrzeugindustrie. In seinem Hauptsitz in Laakirchen, Oberösterreich, sind insgesamt 456 Mitarbeiter beschäftigt, 39 davon sind Lehrlinge.

Best Practice
Miba offeriert seinen Lehrlingen in der konzerneigenen Miba Academy eine Reihe von Bildungsangeboten für den Erwerb zusätzlicher Kenntnisse und Fertigkeiten. Da Englisch aufgrund der internationalen Ausrichtung von Miba die offizielle Firmensprache ist, werden Kenntnisse in dieser Sprache von jedem Mitarbeiter in individuell notwendigem Ausmaß erwartet. Zur Verbesserung ihres Englisch-Know-hows werden den Lehrlingen verschiedene Möglichkeiten geboten.

So können beispielsweise Lehrlinge des dritten und vierten Lehrjahres in ihrer Freizeit, jedoch auf Firmenkosten, ein wöchentliches **Intensivtraining** bei einem englischsprachigen Trainer besuchen. Dabei werden nicht nur **allgemein sprachliche Kenntnisse** vermittelt, sondern auch **bedarfsorientiertes Englisch** für kaufmännisch-administrative Lehrlinge sowie für Techniker.
Für Mitarbeiter ab 18 Jahren besteht die Möglichkeit, während ihres Urlaubs einen zweiwöchigen **Sprachaufenthalt** in Malta zu absolvieren. Neben Sprachkenntnissen in einem Kurs erwerben die teilnehmenden Lehrlinge vor allem eins: Erfahrung – Erfahrung im Umgang mit fremden Kulturen, fremden Menschen, fremden Gegebenheiten – ein wertvoller Lerneffekt für Mitarbeiter eines international orientierten Konzerns.

Auslandspraktika stehen bei Miba sogar zweimal jährlich auf dem Programm. Jugendliche im dritten Lehrjahr können während ihrer Normalarbeitszeit ein dreiwöchiges **Praktikum in einem europäischen Land** absolvieren und dabei andere betriebliche Abläufe kennen lernen. „Ganz nebenbei" verbessern sie dadurch auch ihre Fremdsprachenkenntnisse. Es ist für Miba selbstverständlich, jenen Teil der Kosten zu übernehmen, der nicht über Leonardo Fördermittel abgedeckt ist.

Als besonderes Incentive ermöglicht Miba den besten jungen Fachkräften ein sechsmonatiges **Auslandspraktikum in den USA**. Dabei sind die österreichischen Mitarbeiter voll in den Arbeitsprozess integriert und verbessern so nicht nur ihre fachspezifischen Kenntnisse, sondern natürlich auch ihr Englisch. Die Miba Gruppe stellt sowohl Flug und Unterkunft, als auch ein Dienstauto vor Ort zur Verfügung. Und als „Draufgabe" gibt es noch eine zweiwöchige bezahlte Freistellung – schließlich dient der Aufenthalt auch der kulturellen Horizonterweiterung.

ABBILDUNG 4: Gelebte Mobilität – die Internationalisierung der Miba-Lehre

5.3.4 Friseurstudio Elite: Die Fremdsprachen-Elite

Das Unternehmen
Friseurstudio Elite GmbH, 80 Mitarbeiter, davon 12 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/in), Fußpfleger/in
Kontakt: www.elite-hairstyle.com

Best Practice
Wo ist die Friseur-Szene immer am „Puls der Zeit"? Wo zeigt sich am besten, was derzeit in Sachen Haar-Styling „hip and trendy" ist? Natürlich in London! Genau dorthin hat die Friseurstudio Elite GmbH ihre Lehrlinge im Rahmen des Leonardo da Vinci Programms geschickt.

Der Kärntner Betrieb legt großen Wert darauf, dass Lehrlinge während ihrer Ausbildung auch **internationale Luft schnuppern**. Das gemeinsam mit der Berufsschule Villach organisierte **London-Projekt**, bei dem fünf Lehrlinge für jeweils vier Wochen in einem renommierten Friseursalon in Covent Garden tätig waren, ermöglichte den Teilnehmern nicht nur eine fachliche Weiterbildung. Die jungen Globetrotter konnten so auch ihre bereits vor dem Abflug in einem **Sprachkurs aufgefrischten Englisch-Kenntnisse** noch weiter verbessern und natürlich auch ihr **Selbstbewusstsein** stärken.

Von den Auslandsaufenthalten haben aber nicht nur „*die fünf Lehrlinge profitiert, sondern das ganze Unternehmen*" (Irene Seifriz, Fiseurstudio Elite). Durch den Umgang mit Kollegen aus fremden Ländern und Kulturkreisen wurden alle Mitarbeiter **offener** gegenüber anderen Systemen und **aufgeschlossener** gegenüber neuen Trends.

Noch ein wichtiger Aspekt soll nicht unerwähnt bleiben: Die Auslandsaufenthalte haben sich **äußerst positiv** auf die **Motivation** der Lehrlinge ausgewirkt. Und dieser **Vorteil** lässt sich messen: Die jungen Friseure haben sich sehr erfolgreich im Unternehmen etabliert – zwei von ihnen leiten bereits sogar eine **eigene Filiale**.

ABBILDUNG 5: Die junge Fremdsprachen-Elite

5.3.5 Nützliche Informationen zur Internationalisierung der Lehre

Vielleicht wollen nun auch Sie diesen guten Beispielen folgen und Ihren Lehrlingen die Möglichkeit zur Verbesserung ihrer Fremdsprachen- und interkulturellen Kenntnisse geben. Ob Sie dafür Sprachkurse oder Auslandsaufenthalte planen, die folgenden Informationen können für Sie sicherlich nützlich sein.

CHECKLISTE FÜR DIE AUSWAHL EINES SPRACHKURSES

Die **Auswahl des richtigen Sprachkurses** für Lehrlinge ist gar nicht so einfach. Eine Reihe von Fragen, die in diesem Zusammenhang wichtig sind, sollte man auf jeden Fall vorher abklären. Dabei kann die folgende Checkliste helfen:

Fragen zum Fremdsprachenbedarf

- Welche Fremdsprachen brauchen die Lehrlinge im Betrieb?
- In welchen Situationen werden die Lehrlinge am häufigsten mit Fremdsprachen konfrontiert?
- Welche Vorkenntnisse bringen die Lehrlinge mit?
- Wie viele Lehrlinge brauchen eine Fremdsprachenweiterbildung?

Fragen zur Kursgestaltung

- Soll der Kurs auf die unternehmensspezifischen Bedürfnisse der Lehrlinge zugeschnitten sein oder ist ein allgemein sprachlicher Kurs besser?
- Wann kann der Kurs stattfinden: innerhalb oder außerhalb der regulären Arbeitszeit?
- Wie lange soll der Kurs dauern?
- Nach welcher Methode lernen die Lehrlinge am besten (*face to face*, also in „traditionellen" Kursen; *E-Learning*, dh. mittels CD-ROM oder Internet oder *Blended Learning*, einer Kombination aus E-Learning Elementen und „traditionellen" Kurseinheiten)?
- Wie hoch sind die Kurskosten und wer übernimmt sie?
- Wird ein Zertifikat angestrebt oder erhalten die Teilnehmer nur eine Teilnahmebestätigung?
- Bei E-Learning und Blended Learning:
  - Welche E-Learning Anbieter gibt es?
  - Sind die Lehrlinge in der Lage, E-Learning Kurse zu benutzen?
  - Soll es Präsenzphasen geben?
  - Wo haben die Lehrlinge Zugang zu Computern?
  - Können die Lehrlinge auch außerhalb der Kurszeiten mit den E-Learning Tools arbeiten/üben?
  - Wer kann die Betreuung des E-Learning Kurses übernehmen?
- Bei „traditionellen" Sprachkursen:
  - Kann der Kurs im Unternehmen stattfinden oder in einer externen Weiterbildungseinrichtung?
  - Welches Weiterbildungsinstitut und welcher Trainer kommen für den Sprachkurs in Frage?
  - Ist der Kursort für alle Lehrlinge gut erreichbar?
  - Welche Gruppengröße wäre am effektivsten (Kleinst-, Klein- oder Großgruppe)?

Wichtiger Hinweis: Bei dieser Checkliste handelt es sich nur um eine kleine Auswahl an Fragen. Eine ausführliche Checkliste zum Thema „Weiterbildung" erhalten Sie unter www.checklist-weiterbildung.at.

Geförderte Auslandspraktika für Lehrlinge

Warum ein Praktikum im Ausland?
Unternehmen erwarten von ihren Mitarbeitern, dass sie mobil, flexibel und international versiert sind, sie sollen über internationale Joberfahrung und Fremdsprachenkenntnisse verfügen. Bei einem Auslandspraktikum während der Lehrlingsausbildung können diese Kompetenzen besonders leicht erworben werden. Darüber hinaus sind sie eine große kulturelle, sprachliche, fachliche und persönliche Bereicherung für die Teilnehmer.

Was ist IFA?
Der Verein zur Förderung des internationalen Fachkräfteaustauschs (IFA) unterstützt Betriebe bei der Vorbereitung, Organisation und Durchführung von Auslandspraktika ihrer Mitarbeiter und versucht, sie weitestgehend von den Formalitäten der Antragstellung, Abrechnung und Berichtlegung zu entlasten.

Förderungen für Auslandspraktika:
Gefördert werden berufsbezogene Praktika über das EU-Berufsbildungsprogramm Leonardo da Vinci. Die Teilnehmer erhalten dabei

- einen Zuschuss zu den Reise- und Versicherungskosten, der länderabhängig ist und zwischen EUR 180,– und EUR 500,– liegt,
- eine Aufenthaltskostenpauschale (für Unterkunft und Verpflegung, zB für Lehrlinge und Schüler EUR 15,–/Tag),
- sowie uU auch einen Zuschuss zu den Kosten eines Sprachkurses.

Sie haben bereits konkrete Pläne für Auslandspraktika Ihrer Lehrlinge?
In diesem Fall kann IFA Ihr Unternehmen vollständig von administrativen Aufgaben betreffend die Beantragung von Fördermitteln, die Berichtlegung und Abrechnung entlasten – Sie planen Ihre Projekte inhaltlich selber und IFA übernimmt für Sie die Formalitäten.

Sie haben noch keine Kontakte ins Ausland,
möchten aber dennoch Lehrlingen ein Auslandspraktikum ermöglichen?
IFA organisiert während des gesamten Jahres laufend dreiwöchige Praktika für Lehrlinge bestimmter Berufe zu festgelegten Terminen in festgelegten Zielländern. Die Praktikumsplätze werden Österreich weit ausgeschrieben – Lehrlinge aller Betriebe der betreffenden Branchen können sich um diese Praktikumsplätze bewerben.

Kurzfristige Fördermöglichkeiten:
Für einzelne Lehrlinge, junge Arbeitnehmer und Ausbilder verfügt IFA auch kurzfristig über Fördermittel für Auslandspraktika. Diese können, wenn bereits ein Praktikumsplatz vorhanden ist, jederzeit beim IFA-Verein beantragt werden.

Sie haben Interesse an Auslandspraktika Ihrer Mitarbeiter? Kontaktieren Sie uns:

IFA – Verein für internationalen Fachkräfteaustausch
Rainergasse 38, 1050 Wien
T: (+43 1) 545 16 71-23, E: waldher@ifa.or.at

IFA – IHR PARTNER FÜR MOBILITÄT

Step by Step zum Auslandspraktikum

Ein Lehrlingsaustausch-Projekt gliedert sich in verschiedene Phasen[1], wie folgende Abbildung zeigt:

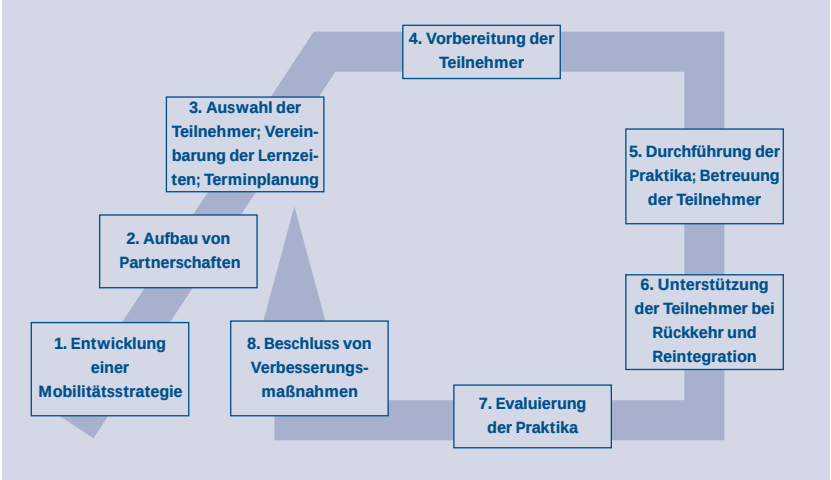


ABBILDUNG 6: Phasen eines Lehrlingsaustausches

Anmerkung: Die Phasen 1 und 2 sind als Grundsatzentscheidungen langfristig ausgerichtet. Die Phasen 3 – 8 betreffen jedes Auslandspraktikum und sind immer wieder von Neuem zu durchlaufen.

Berichte von Lehrlingen nach ihrem Auslandspraktikum:

„Ich habe unendlich viel gelernt – vor allem über mich selbst, aber auch über mein Berufsfeld."
(Lehrling aus Norwegen)

„Die Leute, mit denen ich zusammen gearbeitet habe, waren sehr freundlich und hilfsbereit. Jeder hat sein Bestes versucht, mir alles zu erklären, was sie machen. Und ich war in der Lage, mit ihnen zu arbeiten." *(Lehrling aus Finnland)*

„Vor allem war es mir möglich, Arbeitserfahrungen in einem anderen Land zu machen, und ich habe einen Einblick bekommen in die Arbeitsbedingungen in einem anderen Land. Dazu habe ich kulturelle Bräuche kennen gelernt und die Geschichte. Aber nicht nur die Arbeit, auch die Landschaft und die ganze Lebensweise waren fantastisch." *(Lehrling aus Deutschland)*

„Ich wurde wie eine reguläre Mitarbeiterin behandelt (im positiven Sinn), gar nicht wie ein Lehrling. Es waren dort sehr viele junge Leute. Es war leicht, Freunde zu finden. Alle wollten, dass es mir gut geht." *(Lehrling aus Norwegen)*

Quelle: http://www.mit.at/europass/DeutscheVersion/start.htm

1) Dieses Phasenmodell wurde im Rahmen des Leonardo da Vinci Projektes „Pro EUROPASS" entwickelt und steht über die Website http://www.mit.at/europass/index.htm allen Interessierten zur Verfügung. Der Abdruck dieses Handbuch-Ausschnittes erfolgt mit freundlicher Genehmigung der Fachhochschule Wien GmbH, die Mitglied der Projektpartnerschaft war.

Das folgende Praxisbeispiel zeigt die Vorgangsweise bei der Abwicklung eines Lehrlingsaustausches auf Basis dieses Phasenmodells:

PHASE 1: Entwicklung einer Mobilitätsstrategie im Rahmen von Europass Berufsbildung[2]

Ein österreichisches Unternehmen mit weltweiten Märkten setzt in die Internationalisierung der Lehrlingsausbildung folgende Erwartungen:

- Verbesserung der Englischkenntnisse
- Entwicklung von Selbstständigkeit und Selbstbewusstsein
- Anreiz (Belohnung) für besonders gute Ausbildungsleistungen

Das Auslandspraktikum erfolgt im letzten Jahr der Ausbildung, wenn die Lehrlinge in der Regel bereits volljährig sind und ausreichende Berufskenntnisse haben, um sich in ein fremdes Unternehmen einzugliedern. Es soll vier Wochen dauern und nicht in die Zeit des Blockunterrichts in der Berufsschule fallen. Als Arbeitssprache beim Auslandspraktikum ist Englisch vorgesehen. Das Unternehmen entsendet eine begrenzte Zahl von Lehrlingen (zB drei) und ist bereit, im Austausch Lehrlinge aus Partnerunternehmen aufzunehmen. Zur Finanzierung werden Förderungen aus dem Programm Leonardo da Vinci in Anspruch genommen.

In der organisatorischen Abwicklung wird das Unternehmen von dem nationalen Verein für den Internationalen Fachkräfteaustausch (IFA) unterstützt. Die Lehrlinge erhalten während der gesamten Dauer ihres Praktikums weiterhin ihre Lehrlingsentschädigung und sind voll sozialversichert. Die Ausbildungszeit im Ausland wird im Europass Berufsbildung dokumentiert und anerkannt.

PHASE 2: Aufbau von europäischen Partnerschaften

Im Beispielsfall handelte es sich um den Praktikumsaustausch von Elektrikern. Partnerunternehmen waren Klein- und Mittelbetriebe in Norwegen. Der Kontakt wurde über eine norwegische Servicestelle für Auslandspraktika hergestellt. Diese sorgte auch für eine professionelle Betreuung während des Praktikums.

Für die österreichischen Lehrlinge war die Tätigkeit in einem Klein- und Mittelbetrieb eine neue Erfahrung, ebenso für die norwegischen Lehrlinge die Arbeit in einem großen Industrieunternehmen. Der Austausch der Lehrlinge erfolgte zeitversetzt. Zuerst verbrachten die österreichischen Lehrlinge vier Wochen in Norwegen. Während der ersten Woche wurden sie von ihrem Ausbilder begleitet. Der Gegenbesuch der norwegischen Lehrlinge in das österreichische Unternehmen wurde für einen Zeitraum geplant, in dem die österreichischen Lehrlinge bereits wieder zurück waren.

PHASE 3: Auswahl der Teilnehmer am Auslandspraktikum, Vereinbarung der Lernziele, Terminplanung

Die Lehrlinge für das Auslandspraktikum wurden nach folgenden Überlegungen ausgewählt:
- Sind ihre Englischkenntnisse ausreichend?
- Haben sie in ihrer bisherigen Ausbildung gute Leistungen erbracht?
- Werden sie von ihrer Persönlichkeit her ein Auslandspraktikum bewältigen?
- Wollen sie an diesem Auslandspraktikum teilnehmen?

Für jeden Lehrling wurden zwischen den Partnerunternehmen die fachlichen Lernziele des Praktikums und die Arbeitsaufgaben im Groben schriftlich vereinbart. Die Dauer des Praktikums wurde in Abstimmung mit dem betrieblichen und schulischen Ausbildungsplan mit vier Wochen während des Monats Oktober festgelegt.

2) Das Dokument „Europass Berufsbildung“ wurde in „EUROPASS Mobilitätsnachweis“ umbenannt (vgl. http://www.europass.at/).

PHASE 4: Vorbereitung der Teilnehmer

Die Lehrlinge des österreichischen Industrieunternehmens erhalten zusätzlich zur Berufsschule regelmäßig Englischunterricht im Unternehmen. Vor ihrer Reise nach Norwegen wurden sie von einer Norwegerin in die kulturellen, geografischen und wirtschaftlichen Besonderheiten Norwegens eingeführt und erlernten Grundbegriffe der norwegischen Sprache für das tägliche Leben und für ihren Beruf.

Die Unterbringung wurde über die norwegische Servicestelle für Auslandspraktika vermittelt. Die österreichischen Lehrlinge fuhren gemeinsam mit ihrem Ausbilder nach Norwegen. Der Ausbilder blieb dort eine Woche. Er lernte die norwegischen Ausbilder kennen und die Austauschlehrlinge. So konnte der Gegenbesuch der norwegischen Lehrlinge optimal vorbereitet werden.

PHASE 5: Durchführung der Auslandspraktika und Betreuung der Teilnehmer

Die österreichischen Lehrlinge hatten in der ersten Woche ihres Aufenthalts auch noch ihren eigenen Ausbilder als Betreuer, falls besondere Schwierigkeiten auftreten würden. Doch war ihr wichtigster Ansprechpartner der Ausbilder im jeweiligen Gastunternehmen, der ihnen die konkreten Arbeitsaufgaben zuteilte und Anleitungen gab. Mit ihm besprachen sie am Ende jeder Woche ihre Erfahrungen und was sie dabei lernen konnten. Das alles wurde in einem eigenen Berichtsformular auch schriftlich festgehalten. Darüber hinaus hatten die Lehrlinge regelmäßig Kontakt mit einem Mitarbeiter der norwegischen Servicestelle für Auslandspraktika, der ihnen auch Tipps für die Freizeitgestaltung gab.

PHASE 6: Unterstützung der Teilnehmer bei Rückkehr und Reintegration

Nach ihrer Rückkehr hatten die Lehrlinge Gelegenheit, ihren Lehrlingskameraden, den Ausbildern und dem Ausbildungsleiter von ihren Eindrücken, Erlebnissen und Erfahrungen zu berichten. Da sie nicht länger abwesend waren als während eines Urlaubs, waren sie schnell wieder in das alltägliche Geschehen eingebunden.

PHASEN 7 UND 8: Evaluierung der durchgeführten Auslandspraktika und Beschluss von Verbesserungsmassnahmen für zukünftige Auslandspraktika

Die österreichischen Lehrlinge haben ihr Auslandspraktikum erst vor wenigen Tagen abgeschlossen. Die Einschätzung des Erfolgs geschieht in persönlichen Gesprächen des Ausbildungsleiters mit den Lehrlingen und mit dem begleitenden Ausbilder. Darüber hinaus liegen die schriftlichen Arbeits- und Lernberichte vor, die während des Ausbildungspraktikums entstanden sind, sowie die Eintragung im Europass Berufsbildung. In Verbindung mit der in Anspruch genommenen finanziellen Förderung durch das Programm Leonardo da Vinci ist ein weiterer Erfahrungsbericht zu schreiben.

Der gesamte Erfolg des Lehrlingsaustauschs kann erst nach dem Gegenbesuch der norwegischen Lehrlinge bewertet werden, der noch nicht stattgefunden hat. Dann ist auch zu entscheiden, was in Zukunft verbessert werden soll. Wenn die österreichisch-norwegische Partnerschaft befriedigend verlaufen ist, kann sie in Zukunft durch ein Rahmenabkommen gefestigt werden.

FREMDSPRACHENZERTIFIKATE FÜR DEN BERUF

Mit der zunehmenden Möglichkeit für Erwerbstätige, in einem anderen Land zu arbeiten, wird die Notwendigkeit der **Übertragbarkeit** und damit der **Transparenz von Qualifikationen** deutlich. Dies gilt auch für den **Sprachenbereich**. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer müssen ermessen können, was **Sprachqualifikationen**, die (in anderen Ländern) erworben wurden, bedeuten – dh. welche sprachlichen Fertigkeiten man von jemandem mit einem bestimmten Sprachzeugnis erwarten kann. Arbeitgeber müssen wissen, welche Sprachqualifikationen sie realistischerweise verlangen müssen, wenn sie Fremdsprachenkenntnisse für eine bestimmte Stelle ausschreiben. Arbeitnehmer hingegen sind daran interessiert, ihre Sprachkenntnisse eindeutig belegen zu können.

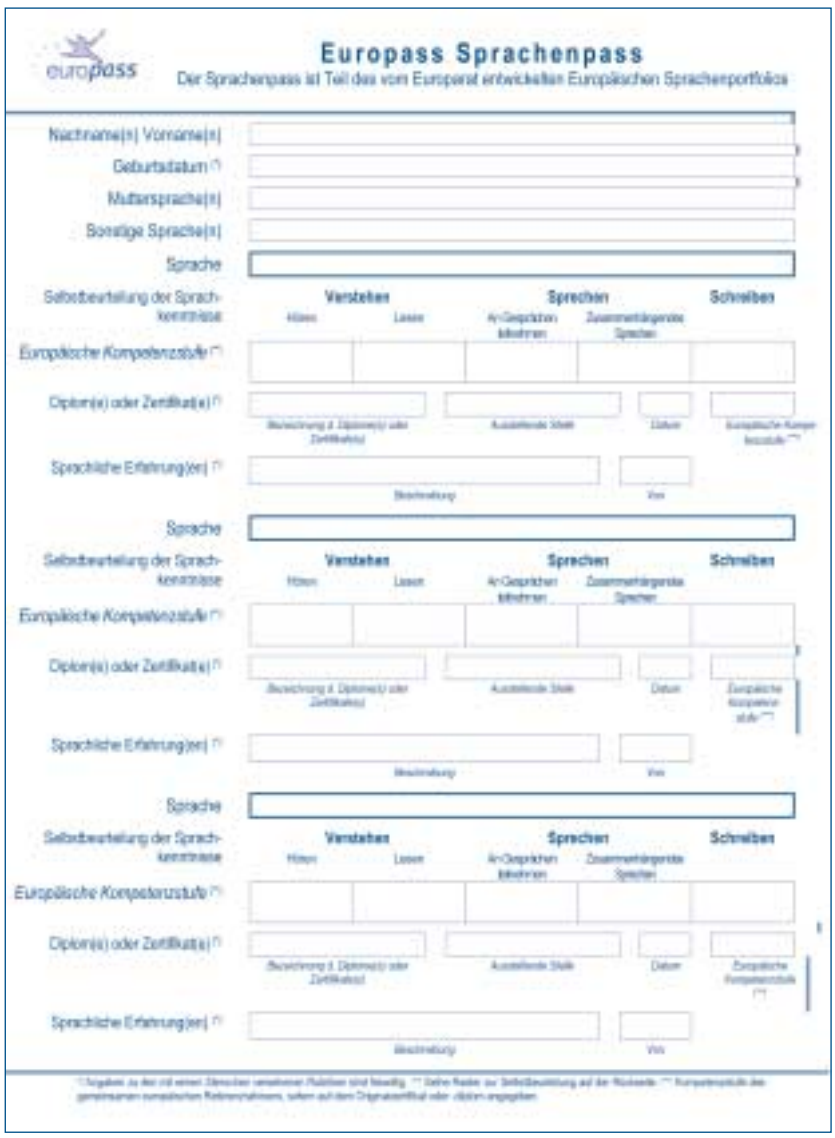
Um die Transparenz von Qualifikationen und damit die internationale Anerkennung von Zertifikaten zu ermöglichen, ist es notwendig, genaue **Fremdsprachenbeherrschungsniveaus** zu definieren. Die Vereinigung **ALTE – Association of Language Testers in Europe** hat daher einen **Stufenraster** erstellt, mit dem Sprachprüfungen beschrieben und verglichen werden können. In ihrer Arbeit stützen sich die ALTE-Experten auf den **Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen**. ALTE hat einen Stufenraster erstellt, der sich aus **sechs Kompetenzstufen** zusammensetzt. Diese Kompetenzstufen werden durch **Kann-Beschreibungen** definiert, die die Fähigkeiten beschreiben, über die ein Lernender auf jeder Stufe verfügt und die Außenstehenden helfen, sich ein Bild davon zu machen, was ein Lernender auf einer bestimmte Stufe sprachlich tun kann. Für **berufsorientierte Sprachprüfungen** sind folgende Fähigkeiten festgelegt:

STUFEN	HÖREN/SPRECHEN	LESEN	SCHREIBEN
A1	KANN einfache Mitteilungen verstehen und weiterleiten, zB „Treffen Freitag um 10.00 Uhr“.	KANN einen kurzen Bericht über ein vertrautes Thema verstehen, vorausgesetzt dieser ist in einfacher Sprache ausgedrückt und die Inhalte sind vorhersehbar.	KANN eine einfache alltägliche Anfrage an einen Kollegen schreiben vom Typ „Kann ich 20 ... haben?“.
A2	KANN innerhalb des eigenen Arbeitsgebiets einfache Wünsche äußern, zB: „Ich möchte 25 ... bestellen“.	KANN die meisten kurzen Berichte oder Handbücher vorhersehbarer Art verstehen, die im eigenen Arbeitsgebiet anfallen, vorausgesetzt es steht genügend Zeit zur Verfügung.	KANN eine kurze Anfrage an einen Kollegen oder an einen bekannten Ansprechpartner in einer anderen Firma schreiben.
B1	KANN innerhalb des eigenen Arbeitsgebiets Kunden in einfachen Angelegenheiten beraten.	KANN innerhalb des eigenen Arbeitsgebiets die allgemeine Bedeutung von nicht-alltäglichen Briefen und theoretischen Artikeln verstehen.	KANN in einer Besprechung oder einem Seminar ziemlich genaue Notizen machen, wenn die Thematik vertraut und vorhersehbar ist.
B2	KANN die meisten Mitteilungen annehmen und weitergeben, die während eines normalen Arbeitstages anfallen.	KANN die meisten Schriftwechsel, Berichte und Produktbeschreibungen, die er/sie erhält, verstehen.	KANN alle Routineanfragen hinsichtlich Waren oder Dienstleistungen bewältigen.
C1	KANN erfolgreich zu Besprechungen und Seminaren innerhalb des eigenen Arbeitsgebiets beitragen und gegen oder für einen Standpunkt diskutieren.	KANN auch Schriftwechsel verstehen, die in nicht-standardisierter Sprache abgefasst sind.	KANN eine große Bandbreite von alltäglichen und nichtalltäglichen Situationen bewältigen, in denen professionelle Leistungen von Kollegen oder externen Ansprechpartnern verlangt werden.
C2	KANN in komplizierten, heiklen und umstrittenen Angelegenheiten sprachlich handeln und beraten, zB bei juristischen und finanzpolitischen Fragen, wenn er/sie die dafür notwendigen Kenntnisse besitzt.	KANN die meisten Artikel verstehen, mit denen er/sie in seinem /ihrem Bereich zu tun hat, einschließlich komplexer Ideen, die in komplexer Sprache ausgedrückt werden.	KANN sorgfältige und vollständige Aufzeichnungen machen und sich gleichzeitig an der Besprechung oder am Seminar beteiligen.

Es gibt eine Reihe von **Zertifikatsprüfungen**, die sich an den definierten Niveaustufen orientieren. Die wichtigsten **berufsorientierten Prüfungen** sind:

Stufen	Prüfungen	
B1	Englisch:	Business English Certificate (BEC) Preliminary
	Englisch:	TELC – English for the Hotel and Catering Industry
	Englisch:	TELC – English for Business Purposes – intermediate
	Französisch:	TELC – Français à usage professionnel
B2	Englisch:	Business English Certificate (BEC) Vantage
	Englisch:	TELC – English for Business Purposes
	Englisch:	TELC – English for Technical Purposes
C1	Englisch:	Business English Certificate (BEC) Higher
	Spanisch:	TELC – Español para Relaciones Proesionales

Nähere Informationen über Zielgruppe, Form, Aufbau und Inhalt der Prüfungen finden Sie unter http://www.alte.org, http://www.sprachenzertifikate.de und http://www.language-learning.net.


europass

Europass Sprachenpass

Der Sprachenpass ist Teil des vom Europarat entwickelten Europäischen Sprachenportfolios

Nachname(n) Vorname(n)

Geburtsdatum

Muttersprache(n)

Sonstige Sprache(n)

Sprache

Selbstbeurteilung der Sprachkenntnisse — Verstehen (Hören, Lesen) — Sprechen (An Gesprächen teilnehmen, Zusammenhängendes Sprechen) — Schreiben

Europäische Kompetenzstufe

Diplom(e) oder Zertifikat(e)

Sprachliche Erfahrung(en)

Sprache

Selbstbeurteilung der Sprachkenntnisse — Verstehen (Hören, Lesen) — Sprechen (An Gesprächen teilnehmen, Zusammenhängendes Sprechen) — Schreiben

Europäische Kompetenzstufe

Diplom(e) oder Zertifikat(e)

Sprachliche Erfahrung(en)

Sprache

Selbstbeurteilung der Sprachkenntnisse — Verstehen (Hören, Lesen) — Sprechen (An Gesprächen teilnehmen, Zusammenhängendes Sprechen) — Schreiben

Europäische Kompetenzstufe

Diplom(e) oder Zertifikat(e)

Sprachliche Erfahrung(en)

Unmittelbar übertragbar sind die Stufen-Informationen in den **Europass Sprachenpass**, der die Möglichkeit bietet, Sprachkenntnisse anschaulich und transparent darzustellen. Das entsprechende Formular finden Sie auf der nächsten Seite bzw. unter http://www.europass.at.

AUF DEN AUSBILDER KOMMT ES AN

ERFOLGSFAKTOR 6

Erfolgsfaktor 6

Auf den Ausbilder kommt es an

6.1 DAS STATEMENT

Dr. Jürgen Bodenseer, Präsident der Wirtschaftskammer Tirol, zum Erfolgsfaktor 6 115

6.2 DER ÜBERBLICK

6.2.1 Einleitung 116
6.2.2 Was Ausbilder heute leisten 117
6.2.3 Ausbilderqualifikation: Gutes Rüstzeug für eine neue Aufgabe 117
6.2.4 Weiterbildung: Für Ausbilder selbstverständlich 118
6.2.5 Der Trend: Ausbilden mit Diplom 120
6.2.6 Ausbilden im Team: Lehrlingspaten, Coaches und Mentoren 121
6.2.7 Gemeinsam für die Lehrlinge: Ausbilder und Berufsschullehrer 121

6.3 DIE BEISPIELE

6.3.1 Ausbildung der Ausbilder
BUNDY BUNDY: Der Chef macht's vor 123
UNION & BA-CA Versicherung: Gute Tipps für Ausbilder 124
6.3.2 Weiterbildung der Ausbilder
Ausbilderforum Tirol: Erfolgreiches Netzwerk 125
6.3.3 Diplomierte und zertifizierte Lehrlingsausbilder
Vorarlberger Akademie Lehrlingsausbildung: Best Practice aus dem „Ländle" 126
Tiroler Weiterbildungspass: Ausbilder-Engagement schwarz auf weiß 127

6.1 Das Statement
Auf den Ausbilder kommt es an

Komm.-R. Konsul Dr. Jürgen Bodenseer ist Präsident der Wirtschaftskammer Tirol, Unternehmer und Landtagsabgeordneter.

Moderne Berufsbilder, neue Lernmethoden wie E-Learning, die Förderung von Schlüsselqualifikationen und vieles mehr – Österreichs Lehrbetriebe unternehmen viel, um die Jugend *Fit for Future* zu machen. Auf einen kommt es dabei aber ganz besonders an, denn ohne ihn geht gar nichts: Der Ausbilder ist und bleibt der Schlüssel der Lehrlingsausbildung.

Unsere Lehrlingsausbilder sind das, wozu sie die Jugend bilden wollen – sach- und selbstkompetent. Die Leistung der Ausbilder liegt nicht nur darin, dass sie Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln können. Sie begeistern ihre Mädchen und Burschen für den Beruf und motivieren sie – wie allein das ausgezeichnete Abschneiden unserer Lehrlinge bei den Berufsweltmeisterschaften zeigt – zu Spitzenleistungen.

Dazu brauchen die Ausbilder pädagogische und didaktische Kenntnisse, vor allem aber ein gutes Gespür für die Jugend und Freude am Umgang mit jungen Menschen. Der große Einsatz unserer Lehrbetriebe und ihrer Ausbilder lohnt sich. Es ist eine erfüllende Aufgabe, Mädchen und Burschen auf ihren Weg zum Profi begleiten und fördern zu können.

Aus ihrer fachlichen Tätigkeit wissen unsere Ausbilder, dass heute ohne lebensbegleitendes Lernen nichts mehr geht. Die zahlreichen Weiterbildungsangebote, Initiativen und Netzwerke für Ausbilder zeigen, dass Österreichs Wirtschaft ihren Ausbildern die beste Qualifikation bieten möchte. Dass wir in Tirol mit dem Ausbilderforum Tirol über eine bewährte und kompetente Anlaufstelle für die gezielte Weiterbildung unserer Lehrlingsausbilder verfügen, freut mich sowohl als Unternehmer als auch in meiner Funktion als Wirtschaftskammerpräsident besonders.

Über das Ausbilderforum wird auch ein innovativer, viel versprechender Ansatz zum lebensbegleitenden Lernen in die Tat umgesetzt. Mit dem neuen Weiterbildungspass wird unseren Lehrlingsausbildern ihr Know-how-Vorsprung und Engagement schwarz auf weiß bestätigt und wer sich „Diplomierter Lehrlingsausbilder“ nennen darf, hat den Meistertitel als Ausbilder errungen. An den fünf *Fit for Future* Wettbewerben haben viele Tiroler Unternehmen erfolgreich teilgenommen. Unser Land stellte Preisträger aus Industrie und Handel. Ein Grund für die Auszeichnung liegt auf der Hand – es ist der Erfolgsfaktor Ausbilder.

6.2 Der Überblick

6.2.1 Einleitung

„Das Ziel der Pappas Gruppe besteht darin, fachlich qualifizierte und universal einsetzbare Facharbeiter/innen auszubilden, um die Kunden in Betreuung und Qualität zufrieden zu stellen und den Fortbestand des Unternehmens zu sichern. … Die Pappas Gruppe legt daher besonderen Wert auf die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Eigenständigkeit und Belastbarkeit.“ (Günter Graf, Prokurist bei der MB Automobilvertriebs GmbH, einem Unternehmen der Pappas Gruppe, in der *Fit for Future* Einsendung 2004)

Die Kunst der Lehrlingsausbildung besteht für die Ausbilder darin, selbstbewusste Fachleute auszubilden, die sich engagiert für die Firma einsetzen und selbstständig Ideen zur Optimierung der Arbeitsabläufe einbringen. Verglichen mit der reinen (fachlichen) Wissensvermittlung gewinnt die Vermittlung von Werten und sozialen Kompetenzen innerhalb der beruflichen Erstausbildung immer mehr an Bedeutung (➡ 6.2.2).

Das fordert auch die Ausbilder. Neben der **Ausbilder-Basisqualifikation** (➡ 6.2.3) setzen die Betriebe daher verstärkt auf die **Weiterbildung** der **Ausbilder** (➡ 6.2.4). Bei ihren Weiterbildungsaktivitäten werden Ausbilder von verschiedenen regionalen **Foren, Netzwerken** und **Institutionen** unterstützt.

Der neue Trend zur **Zertifizierung** und damit sichtbarer Anerkennung erworbener Zusatzqualifikationen spielt auch im Bereich der Lehrlingsausbilder eine zunehmend große Rolle (➡ 6.2.5).

Viele Ausbilder und andere Mitarbeiter absolvieren auch Coaching-Ausbildungen. Der Grund: In den Betrieben wird verstärkt auf den Einsatz von **Lehrlingspaten** und Mentoren gesetzt (➡ 6.2.6).

Den Betrieben und ihren Ausbildern ist auch an einer guten **Zusammenarbeit mit den Berufsschulen** gelegen. Wenn Betrieb und Schule an einem Strang ziehen, ist der Lehre der Erfolg sicher (➡ 6.2.7).

Die folgende Abbildung gibt nochmals einen kurzen Überblick über die Inhalte von Erfolgsfaktor 6:

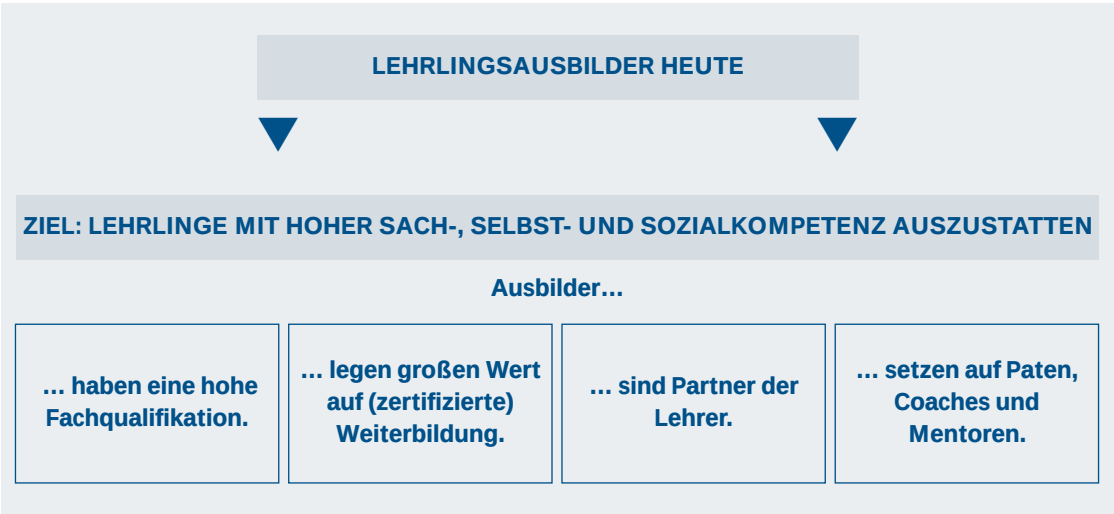


ABBILDUNG 1: Lehrlingsausbilder heute

6.2.2 Was Ausbilder heute leisten

„Jugendliche, die in unserem Haus mit der Ausbildung beginnen, bekommen von Beginn an jene Qualitäten und Fähigkeiten (sowohl fachlich als auch menschlich) vorgelebt, von denen wir glauben, dass sie entscheidend für den unternehmerischen Erfolg und das von Menschlichkeit geprägte Miteinander im Betrieb sind.“ (aus der *Fit for Future* Einsendung der **Dorfinstallationstechnik GmbH**)

Die Lehrlingsausbilder stehen heute vor neuen Herausforderungen. Zum einen fordert der Wandel der Arbeitswelt **neue Ausbildungsschwerpunkte**, wie zB die Förderung von unternehmerischem Denken und Handeln. Diese können wiederum nur mit **modernen Ausbildungsmethoden** wie Projektarbeit vermittelt werden (➡ Erfolgsfaktor 2).

Zum anderen haben sich auch die **Anforderungen der Jugendlichen** an die Ausbilder geändert: Manche Mädchen und Burschen sind zB nicht mehr automatisch in feste Familienstrukturen eingebunden. Die Folge: Ausbilder müssen zunehmend auch Aufgaben des Elternhauses mit übernehmen. Die Lehrlingsausbilder sind daher in vielen Belangen für „ihre“ Jugendlichen da. Die Behandlung von Themen wie der richtige Umgang mit Geld, die Aufklärung über Drogen usw. sind, wie die *Fit for Future* Einsendungen zeigen, den Lehrbetrieben ein besonders großes Anliegen (➡ Erfolgsfaktor 7). Die Rolle der Ausbilder wandelt sich also, ihre Aufgaben und Vorbildfunktionen nehmen auch im nichtfachlichen Bereich zu. Eine solide Grundausbildung und das hohe Engagement in der Weiterbildung sind der Garant dafür, dass die Ausbilder auch diese Herausforderungen meistern können.

6.2.3 Ausbilderqualifikation: Gutes Rüstzeug für eine neue Aufgabe

„Die absolvierte Ausbilderprüfung ist für mich nicht nur ein wichtiger Qualitätsbaustein in der Lehre, sondern auch eine Wertschätzung meiner Partner in der Ausbildung.“ (Brigitte Schwarz, Ausbildungsleiterin der **Ankerbrot AG**)

WIE WIRD MAN AUSBILDER?

Wer Lehrlinge ausbilden darf, ist genau geregelt (➡ http://wko.at/lehrlinge bietet dazu eine übersichtliche Darstellung). Im Folgenden werden daher nur kurz die wichtigsten Schritte auf dem Weg zum Lehrlingsausbilder angeführt.

Erste Voraussetzung ist eine entsprechende **fachliche Qualifikation**. Der weitere Weg zum Lehrlingsausbilder führt heute in der Regel über den Ausbilderkurs. Dieser dauert 40 Stunden und wird zB von WIFI und bfi (auch mit E-Learning-Tools) angeboten. Anstelle des Ausbilderkurses kann eine Ausbilderprüfung abgelegt werden. Viele Prüfungen oder erfolgreich absolvierte Kurse (zB Abschluss einer Werkmeisterschule) werden der Ausbilderprüfung gleichgehalten. Im Rahmen der neuen Meisterprüfung ist die Ausbilderqualifizierung ein eigenständiges Modul.

Mit der Ausbildung zum Ausbilder erwerben die „Betriebslehrer“ das **pädagogische, methodische** und **rechtliche Rüstzeug** für ihre neue Aufgabe: Welche rechtlichen Belange sind zu beachten? Wie erstelle ich einen Ausbildungsplan? Wie verhalte ich mich in schwierigen Situationen? Wie kann ich mein Wissen gut „rüberbringen“? etc.

DER QUALIFIKATIONSVORSPRUNG

Die vielen *Fit for Future* Einsendungen haben gezeigt: Der Erwerb der Ausbilderqualifikation wird nicht als Pflichtübung sondern als Chance verstanden, das beste Rüstzeug für die Ausbildung der Jugendlichen zu erhalten. Das sieht man vor allem auch daran, dass in zahlreichen Unternehmen viel mehr Mitarbeiter die Ausbilderqualifikation erwerben, als gesetzlich aufgrund der Lehrlingszahlen vorgesehen ist. So können die Lehrlinge optimal betreut werden, wie zB beim *Fit for Future* Preisträger **MPREIS Warenvertriebs GmbH** (Lebensmitteleinzelhandel): *„Das hohe Niveau in der Ausbildung wird auch durch die in den Filialen fast durchwegs doppelt besetzte Funktion des Lehrlingsausbilders gewährleistet.“* (aus der MPREIS *Fit for Future* Einreichung 2003)

Auch die **bellaflora Gartencenter GmbH**, *Fit for Future* Teilnehmer 2004, setzt beispielsweise pro Niederlassung mindestens zwei ausgebildete Ausbilder ein, um die eigenen Qualitätsvorgaben in der Lehrlingsausbildung zu erreichen.

Die Ausbilderqualifikation ist ein **Plus für die verschiedensten Mitarbeiter**: Sowohl für junge Fachkräfte mit einem „guten Draht“ zu ihren Alterskollegen als auch für erfahrene Kräfte, die sich schon seit Langem im Betrieb um die Lehrlinge „kümmern“, eröffnet sich mit dem Erwerb der Ausbilderqualifikation die Chance auf ein neues und erfüllendes Betätigungsfeld.

Dass starkes Engagement als Ausbilder für viele Chefs weit mehr als eine normale Managementaufgabe ist, zeigt sehr eindrucksvoll der Werdegang von Hans Bundy, (**BUNDY BUNDY Ges.m.b.H.** ➡ 6.3.1). Aber nicht nur Chefs weisen beeindruckende Ausbilder-Qualifikationen auf, die Unternehmen wählen auch die besten Trainer für ihre Lehrlinge aus: *„Der Ausbildungsleiter ist Pädagoge, Mediator, diplomierter Suggestopäde, BrainGym-Trainer und Seminarleiter für autogenes Training. Bei den Lehrlingsnachmittagen ist ein Teil für diese Soft Skills reserviert, und sie werden auch im betrieblichen Alltag vorgelebt.“* (aus der *Fit for Future* Einsendung der **Collini GmbH**, Metallveredelung und Eloxalwerk)

Hinweis: Ausbilderkurse und Vorbereitungslehrgänge auf die Ausbilderprüfung fallen unter die Rubrik Weiterbildungsmaßnahmen für Erwachsene und werden über das Arbeitsmarktservice (AMS) finanziell gefördert.

6.2.4 Weiterbildung: Für Ausbilder selbstverständlich

„Wenn wir hoch qualifizierte Mitarbeiter haben wollen, müssen wir bei uns selbst anfangen“.
(Paul Gürtler, Ausbildungsleiter der **TYROLIT Schleifmittelwerke Swarovski KG**)

Fit for Future hat gezeigt: Unsere Betriebe und ihre Lehrlingsausbilder machen auch bei der Weiterbildung keine halben Sachen. Bei den Ausbildern geht es aber um mehr als „normale“ fachliche Weiterbildung. Die Aneignung neuer pädagogischer und methodischer Ansätze spielt eine ebenso große Rolle.

Welche **Weiterbildungsangebote** werden derzeit besonders oft in Anspruch genommen?
Die folgende Abbildung gibt dazu einen Überblick:

WEITERBILDUNG DER LEHRLINGSAUSBILDER – DIE THEMEN

fachliche und rechtliche Inhalte	pädagogisch-methodische Inhalte
Fachspezifische Ausbildungen	Persönlichkeitsentwicklung
Fremdsprachentrainings	Mitarbeiterführung
Zeitmanagement-Schulungen	Motivation
Projektmanagement	Konfliktmanagement
Ausbildungsrecht/Jugendschutz	Coaching
	Drogenprävention

ABBILDUNG 2: Weiterbildung der Lehrlingsausbilder

Die Methoden der Weiterbildung sind vielfältig. Ganz gleich, ob man nun Fachbücher liest, Internet-Kurse macht, Seminare und Workshops besucht, Schulungen bei Lieferanten absolviert, sich mit Ausbilder-Kollegen austauscht, das Ziel ist das Gleiche: „*Lebenslanges Lernen – dieses Ziel haben auch unsere Lehrlingsausbilder im Auge, wenn sie sich sowohl bezüglich ihrer Fachkenntnisse als auch der Trends in der Mitarbeiterführung durch die regelmäßige Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen auf dem Laufenden halten.*“ (aus der *Fit for Future Einsendung* von **MPREIS**).

Viele Betriebe, wie zB die **Norske Skog Bruck GmbH** (Papierindustrie), bieten ihren Lehrlingsausbildern **betriebsinterne Seminare** mit hoch qualifizierten Trainern an, wobei auch die Lehrlingsausbilder die Möglichkeit haben, Themen, die ihnen wichtig sind, in die Seminare einzubringen.

Ebenso wichtig ist den *Fit for Future* Betrieben, dass den Lehrlingsausbildern die Möglichkeit zum **regelmäßigen Austausch** geboten wird, zB in Form von Ausbilderplattformen wie bei der **FACC Fischer Advanced Composite Components AG** (Entwicklung, Produktion und Wartung von Luftfahrtbauteilen).

Jeder, der unterrichtet, macht Fehler. Das gilt natürlich auch für betriebliche Ausbilder. Wie man typische Fehler vermeidet, zeigt sehr anschaulich eine Ausbilder-Weitbildungsunterlage der **UNION & Bank Austria Creditanstalt Versicherung AG** (vormals CA Versicherung AG ➡ 6.3.2).

Ein beeindruckendes Beispiel dafür, dass man Weiterbildung nicht nur von anderen fordert, sondern selbst aktiv wird, lieferte Stefan Walther, Ausbildungsverantwortlicher der **Miba Gleitlager GmbH**.

Zwei Jahre lang hat er zusammen mit einem Ausbilder-Kollegen in regelmäßigen Abständen für jeweils drei Tage die Schulbank gedrückt und den Lehrgang „Sozial- und Motivationsförderung an Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben“ des Pädagogischen Instituts in Linz absolviert. 180 Unterrichtseinheiten, verteilt auf vier Semester und eine Abschluss-Projektarbeit waren dazu erforderlich. Walthers „Klassenkameraden“ waren überwiegend Lehrer an Berufsschulen.

Die Ausbilder sollen durch den Lehrgang befähigt werden, *„auf ein besseres Arbeits- und Sozialverhalten bei den Jugendlichen hinzuwirken“.* Walthers Fazit: *„Es bringt echte Vorteile auf der zwischenmenschlichen Schiene. Man versteht die Lehrlinge besser und die Kommunikation und der Kontakt zu den Berufsschullehrern wird intensiviert“.* Mittlerweile besuchen die beiden nächsten Miba-Ausbilder diesen anspruchsvollen Kurs. Eine weitere Konsequenz dieser Weiterbildung: *„Wenn Miba neue Maschinen anschafft, dann werden auch die Berufsschullehrer eingeladen und mit der neuen Technik vertraut gemacht.“*

Viele große Unternehmen nützen selbstverständlich die Möglichkeit, im Rahmen ihrer Personalentwicklungsprogramme die Weiterbildung der Lehrlingsausbilder besonders zu fördern. Die kleinen Unternehmen stehen dem aber um nichts nach. Unterstützt werden sie dabei von verschiedenen **Ausbilder-Netzwerken**, wie zB dem **Ausbilderforum Tirol** (➡ 6.3.2).

Das wohl bekannteste Ausbildungswerk gibt es mit der **V.E.M.** in Vorarlberg, dem rund 110 Betriebe der Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie angehören. Schon 1973 gründeten Ausbildungsleiter der Vorarlberger Industrieunternehmen und der Energiewirtschaft mit Wirtschaftskammer und Berufsschulen die bis heute wirkende Ausbildungs-Interessensgemeinschaft. Ziel ist, dafür zu sorgen, dass der Vorarlberger Wirtschaft ausreichend hoch qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen. Dazu tragen die V.E.M.-Mitglieder mit einem hohen Ausbildungsstandard, der laufenden Weiterbildung der Ausbilder, der intensiven Zusammenarbeit mit Berufsschulen und einem gemeinsamen Lobbying für die Lehre wesentlich bei.

Einmal im Quartal treffen sich die Mitglieder des Arbeitskreises Lehrlingsausbildung der **V.E.M.** zur Besprechung. *„An Themen hat eigentlich alles Platz, was mit der Lehre zusammenhängt“*, erklärt Alfons Bertsch vom *Fit for Future* Preisträger **Hilti AG, Werk Thüringen** den offenen Charakter dieses strategischen Arbeitskreises, der durch zwei weitere Gremien ergänzt wird – die Arbeitskreise „Elektro“ und „Metall“.

Hier wird unter anderem von Bertschs Kollegen Guntram Obwegeser von der **Collini GmbH** (*Fit for Future* Preisträger 2004) das operative Vorgehen der Firmen in Sachen Lehrlingsausbildung bestimmt. *„Wir koordinieren die Schnuppertage in den Unternehmen, organisieren den gemeinsamen Auftritt der Firmen bei der Berufsinformationsmesse und sind durch den ständigen Kontakt der 35 Lehrlingsausbilder immer up to date.“*

In Kooperation mit dem **WIFI** hat die **Lehrlingsstelle Wien** ein durchgängiges Weiterbildungsangebot für Ausbilder entwickelt. Unter dem Namen **„Ausbilder-Akademie“** soll Ausbildern künftig eine qualitativ hochwertige Weiterbildung ermöglicht werden. Im Wintersemester 2005/2006 werden sechs Module angeboten, die voneinander unabhängig gebucht werden können und die das nötige Rüstzeug für den Umgang vor allem mit schwierigen Jugendlichen vermitteln. Mitglieder der Wirtschaftskammer Wien erhalten eine Sonderförderung. Zusätzliche Förderungen können auch über den WAFF (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) beantragt werden.

6.2.5 Der Trend: Ausbilden mit Diplom

Ausbilder motivieren die Lehrlinge, ihr Bestes in der Berufsausbildung zu geben. Doch wer und was motiviert die Ausbilder? Das Wichtigste ist natürlich der Erfolg der Lehrlinge. An vielen *Fit for Future* Einreichungen zeigt sich der Stolz der Ausbilder, die oft auch Chef des Betriebes sind, auf die großen Leistungsfortschritte „ihrer“ Mädchen und Burschen, wie das folgende Beispiel aus der Einsendung der Firma **Kotzbeck-Loh Ges.m.b.H. & Co KG** (Bäckerei – Café – Konditorei) über einen Lehrling mit Startschwierigkeiten zeigt:

„Frau Hofer (Name geändert) *kommt aus dem Raum Mürzzuschlag und fand dort keine Lehrstelle. Mit unserer Hilfe hat sie eine Wohnung gefunden und konnte so bei uns eine Lehre als Einzelhandelskauffrau beginnen.*

Erstes Lehrjahr: eine ‚Gefährdung' in der Berufsschule: ausgebessert und positives Zeugnis
Zweites Lehrjahr: kein Genügend mehr
Drittes Lehrjahr: mit gutem Erfolg abgeschlossen
Lehrabschlussprüfung: ausgezeichneter Erfolg
Heute leitet sie zu unserer vollen Zufriedenheit eine Filiale."

Auch Medaillen bei Berufsweltmeisterschaften, tolle Leistungen bei Lehrlingswettbewerben und hervorragende Ergebnisse bei der Lehrabschlussprüfung geben den Ausbildern sicher die berechtigte Anerkennung für ihre geleistete Arbeit.

Aber wer will seine Leistung nicht schwarz auf weiß bestätigt bekommen? In Tirol (➡ 6.3.3), Vorarlberg, Oberösterreich und Wien trägt man diesem Bedürfnis Rechnung und hat eigene **zertifizierte Weiterbildungsschienen** für Lehrlingsausbilder geschaffen.

Der *Fit for Future* Preisträger 2004, **Hilti AG, Werk Thüringen**, war Mitinitiator der **Akademie Lehrlingsausbildung** in Vorarlberg (➡ 6.3.3). Mittlerweile gibt es im „Ländle" eine ganze Reihe zertifizierter Lehrlingsausbilder, darunter viele von *Fit for Future* Teilnehmern, wie zB die **Josef Bertsch Gesellschaft m.b.H. & Co** (Kessel- und Maschinenfabrik) aus Bludenz.

Von einem zertifizierten Lehrlingsausbilder – das zeigen die ersten Erfahrungen mit dieser relativ neuen Weiterbildungsschiene – profitieren alle Seiten:

- Die Unternehmen haben die Gewissheit, optimal ausgebildete „Trainer" für ihre Lehrlinge bereitstellen zu können.
- Die Lehrlinge profitieren von einer abwechslungsreichen Ausbildung mit modernsten Methoden.
- Die Ausbilder selbst erhalten die verdiente Anerkennung ihres Engagements.

6.2.6 Ausbilden im Team: Lehrlingspaten, Coaches und Mentoren

„Der Lehrlingspate überwacht die praktische Ausbildung des Lehrlings, pflegt den Kontakt zu ihm und steht diesem als Ansprechpartner zu Verfügung." (aus der *Fit for Future* Einsendung des **Amtes der Stadt Feldkirch**)

Viele Ausbilder stehen vor dem gleichen Problem: Sie möchten den Lehrlingen (vor allem im nichtfachlichen Bereich) noch mehr Zeit widmen, als ihnen zur Verfügung steht. Die Ausbilder brauchen „Vertrauensleute" im doppelten Sinn – also Mitarbeiter, die sowohl das Vertrauen der Lehrlinge als auch der Ausbilder genießen. Ob man diese Vertrauensleute nun als „Paten", „Mentoren" oder „Coaches" bezeichnet, ist dabei nicht ausschlaggebend. In der Praxis werden diese Begriffe ohnehin oft synonym verwendet. Der Vorteil ist jedenfalls, das zeigen die *Fit for Future* Einsendungen, dass den Lehrlingen während ihrer Ausbildung ein zusätzlicher Ansprechpartner mit Rat und Tat zur Seite steht.

„Am ersten Tag lernt der Lehrling natürlich auch seinen Paten kennen, der ihn während der gesamten Einarbeitung begleitet und dem Lehrling fachlich, aber auch bei allen anderen Fragestellungen weiterhilft." (aus der *Fit for Future* Einsendung der **XXXLutz GmbH**)

Der Einsatz von Coaches, Paten und Mentoren ist mittlerweile weit verbreitet. Sowohl Lehrbetriebe aus dem Nicht-Unternehmensbereich, wie das oben erwähnte **Amt der Stadt Feldkirch** und der *Fit for Future* Preisträger **Stadt Wien**, als auch viele Firmen, wie die **Eurogast Sinnesberger GmbH**, **Ikea Möbelvertrieb OHG**, **Intemann GmbH** (Heizung – Klima – Sanitär) oder die **MAGNA Systemtechnik GmbH & Co OHG**, setzen voll auf Lehrlingspaten.

Lehrlingspaten müssen nicht immer Ausbilder oder speziell geschulte Mitarbeiter sein. Erfolgreich sind auch Patenschaften, die ältere Lehrlinge für ihre jungen Kollegen übernehmen (zB bei der Einführung in den Betrieb), wie bei der **Trodat Produktions GmbH** (Erzeuger von Stempel- und Lasergravurmaschinen) oder beim *Fit for Future* Preisträger **TYROLIT Schleifmittelwerke Swarovski KG**:

„Seit Jahren hat sich die Patenschaft bei uns sehr gut bewährt. Lehrlinge, die bereits länger bei uns sind, übernehmen eine Patenschaft für einen neuen Lehrling und unterstützen ihn bei den kleinen Dingen des täglichen Lebens. Zusätzlich arbeitet ein/e Ausbilder/in pro Beruf als Berater und Coach intensiv mit der Leitung der Lehrlingsausbildung zusammen. Hier werden Ausbildungspläne erstellt, Beurteilungen *vorgenommen und die Ausbildung weiterentwickelt.“* (aus der *Fit for Future* Einsendung von TYROLIT)

6.2.7 Gemeinsam für die Lehrlinge: Ausbilder und Berufsschullehrer

Das große *Fit for Future* Buch legt seinen Schwerpunkt auf die betriebliche Seite der Lehrlingsausbildung. Selbstverständlich leistet auch die **Berufsschule** einen **wesentlichen Beitrag** für das Gelingen einer erfolgreichen Berufsausbildung. Eine besonders große Rolle spielt die **Kooperation** der **Ausbilder** mit den **Berufsschullehrern**. Bei fast allen *Fit for Future* Teilnehmern findet daher ein regelmäßiger Informationsaustausch zwischen Ausbildern und Lehrern statt. Das dient einerseits zur Abstimmung der fachlichen Ausbildung. Andererseits lassen sich Probleme der Lehrlinge frühzeitig erkennen und hoffentlich leicht lösen: *„Es liegt im Interesse der Lehrlinge und auch unseres Unternehmens, die Lehrlinge rechtzeitig, gezielt und wirkungsvoll bei allfälligen Schwierigkeiten und Problemen zu unterstützen.“* (aus der *Fit for Future* Einsendung von **ALLGEMEINE BAUGESELLSCHAFT – A. PORR AKTIENGESELLSCHAFT**)

Die Berufsschullehrer sind sehr daran interessiert, den betrieblichen Alltag kennen zu lernen: Heinz Amberger, Lehrlingsausbilder bei der **Geberit Produktions GmbH & Co KG** (Rohrleitungs- und Sanitärsysteme) im niederösterreichischen Pottenbrunn verbindet seine regelmäßigen Besuche der Berufsschulen daher mit einer Einladung in den Betrieb. *„Dieses Angebot wird von den Berufsschulen auch gerne in Anspruch genommen.“*

Das Engagement der Betriebe geht aber viel weiter: Die Unternehmen stellen den Berufsschulen Maschinen, Werkzeuge, Fachliteratur etc. zur Verfügung und Berufsschullehrer greifen gern auf das fachliche Know-how ihrer Ausbilderkollegen zurück. So erstellt zB die **bellaflora Gartencenter GmbH** gemeinsam mit anderen Ausbildungsbetrieben einen „Themenpool“ (für Vorträge durch Experten), aus dem die Berufsschulen Österreich weit wählen können.

Die **SPAR Österreichische Warenhandels-AG**, **D. Swarovksi & Co** und die **PLANSEE GmbH** haben sogar eigene Berufsschulen für ihre Lehrlinge. Andere große Lehrlingsausbilder wie die **BILLA Aktiengesellschaft** haben in den Berufsschulen eigene Klassen für ihre Lehrlinge.

6.3 Die Beispiele

6.3.1 Ausbildung der Ausbilder

BUNDY BUNDY: DER CHEF MACHT'S VOR

Das Unternehmen
BUNDY BUNDY Ges.m.b.H., rund 180 Mitarbeiter, davon 56 Lehrlinge
Ausgebildeter Lehrberuf: Friseur/in und Perückenmacher/in
Kontakt: http://www.bundy.at

Das von den Brüdern Hans und Georg Bundy geführte Unternehmen gilt weltweit als Modemacher und Trendsetter. Die Kreationen von BUNDY BUNDY finden Anklang in der nationalen sowie internationalen Fach- und Endverbraucherpresse. Bekannt ist BUNDY BUNDY aber auch für sein ambitioniertes und erfolgreiches Aus- und Weiterbildungskonzept mit einer eigenen Training-Academy.

Best Practice
Nicht jeder Lehrlingsausbilder ist in Sachen eigener Fortbildung gleich so rigoros wie Hans Bundy. Dass sich der Wiener Top-Friseur und *Fit for Future* Teilnehmer in einem drei Jahre dauernden Kurs komplett zum Trainer in der Erwachsenenbildung weiterbilden ließ, zeigt aber, wie weit das persönliche Engagement eines Ausbilders in der Weiterbildung gehen kann.

Das Vorzeige-Unternehmen verfügt über ein eigenes Trainingscenter, nimmt an Wettbewerben teil und gibt Lehrlingen mit entsprechender Motivation und Leistungsbereitschaft ab dem dritten Lehrjahr die Gelegenheit, als Stylist zu arbeiten.

Gefragt, welche Erfahrungen er bisher mit seinen beispielhaften Ausbildungsaktivitäten gesammelt hat, antwortet Hans Bundy nur: *„Wunderbare! Es geht einem das Herz auf, wenn man die Entwicklung junger Menschen fördern kann und die Erfolge sieht".*

UNION & BA-CA VERSICHERUNG: GUTE TIPPS FÜR AUSBILDER

Das Unternehmen
UNION & Bank Austria Creditanstalt Versicherung AG, rund 165 Mitarbeiter, davon 5 Lehrlinge
Ausgebildeter Lehrberuf: Versicherungskaufmann/frau
Kontakt: http://www.bacav-union.at

Das Unternehmen ist im Bereich Lebens- und Unfallversicherungen tätig.

Best Practice
Wichtige Ausbildungstipps gut zusammengefasst bietet eine Unterlage für die Ausbilder der UNION & BA-CA Versicherung:

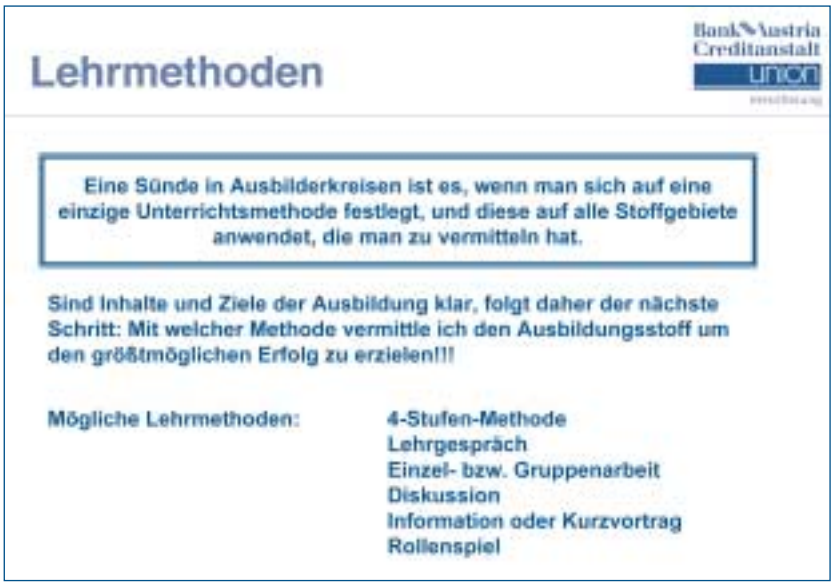
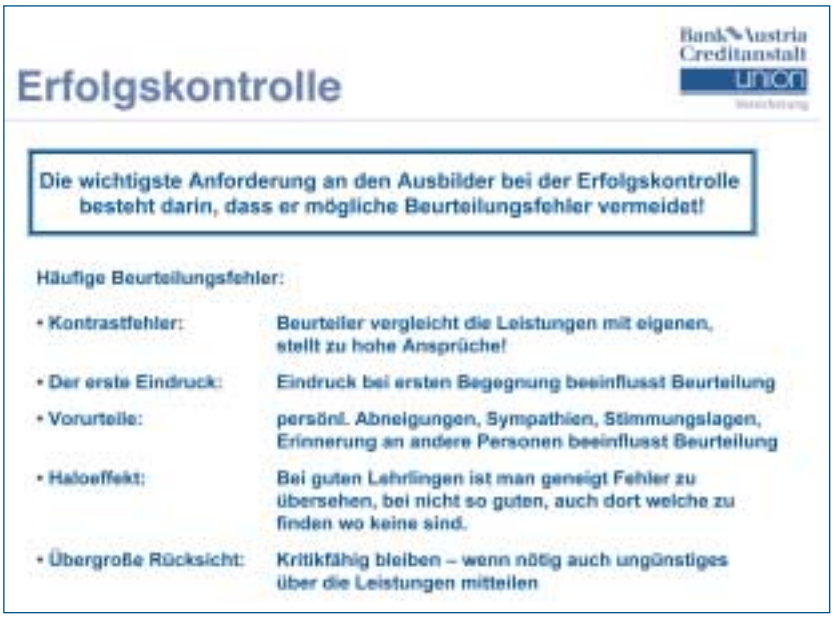


ABBILDUNG 3: Nützliche Tipps für Ausbilder (Auszug)



6.3.2 Weiterbildung der Ausbilder

AUSBILDERFORUM TIROL: ERSTE ADRESSE IN SACHEN WEITERBILDUNG

Das Forum
Das Ausbilderforum Tirol ist ein Projekt zur Förderung und Vernetzung von Lehrlingsausbildern. Es ist eine Kooperation des Landes Tirol, der Sozialpartner und ihrer Weiterbildungsinstitute (AK, bfi, ÖGB, WK, WIFI). Rechtsträger ist die Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft m.b.H (AMG).
Kontakt: http://www.ausbilderforum.at.

Die Schulung sowie die Förderung und Stärkung der Identität der Ausbilder sind die Ziele des 1996 gegründeten Ausbilderforum Tirol, der ersten Adresse in Sachen Weiterbildung für die Tiroler Lehrlingsausbilder.

Best Practice
Das Netzwerk aus Ausbildern, Lehrern und Bildungsexperten bietet den Kollegen in Schule und Betrieb eine ganze Palette an Weiterbildungsmöglichkeiten und Informationsveranstaltungen. Top-Ausbildungsunternehmen wie die *Fit for Future* Preisträger **Siemens AG Österreich** und **TYROLIT Schleifmittelwerke Swarovski KG** sind seit Beginn im Ausbilderforum engagiert. Der große Vorteil des Netzwerkes: *„Man bekommt die aktuellen Strömungen mit und erhält ständig neuen Input, um etwas zu verbessern“*, erklärt **TYROLIT**-Ausbilder Paul Gürtler. Viele große Unternehmen nutzen auch die Möglichkeit, firmeninterne Ausbilderschulungen mit Referenten des Ausbilderforum zu bestreiten.

Herzstück des Weiterbildungsangebots ist **„Ausbilder Fitness“** - ein modulares Trainingsprogramm mit pädagogischen, methodischen und juristischen Inhalten. Die insgesamt zehn Seminare zu Themen wie „Qualitätsmanagement in der Lehrlingsausbildung“ oder „Erfolgreiche Gesprächsführung und konstruktiver Umgang mit Konflikten“ können einzeln besucht und mit einer Kursbestätigung abgeschlossen werden. Zusätzlich werden EDV- und Rhetorikseminare sowie Schulungen auf Branchen- oder Betriebsebene angeboten.

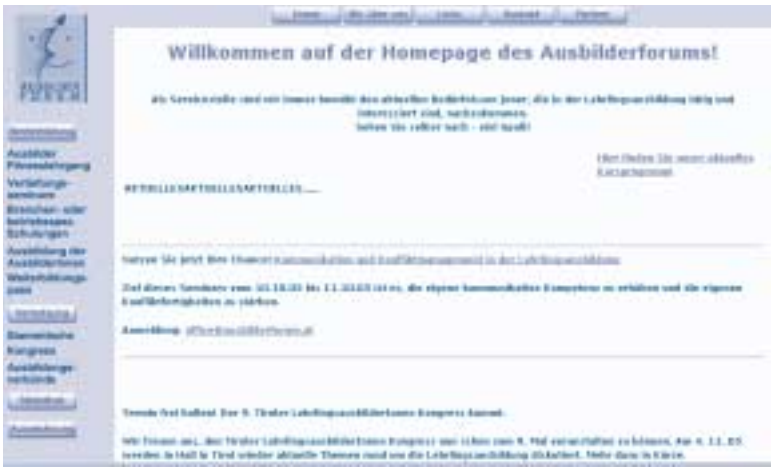


ABBILDUNG 4: Die Leistungen des Ausbilderforum Tirol

6.3.3 Diplomierte und zertifizierte Lehrlingsausbilder

VORARLBERGER AKADEMIE LEHRLINGSAUSBILDUNG: BEST PRACTICE AUS DEM „LÄNDLE“

Die Akademie
Die Akademie Lehrlingsausbildung ist eine Initiative von Land, Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer Vorarlberg. Die Organisation der Akademie Lehrlingsausbildung erfolgt in der Lehrlingsstelle Vorarlberg.
Kontakt: http://www.lehrlingsausbildung.wkv.at

„Fachlich und didaktisch hatten wir schon lange auf die Weiterbildung der Ausbilder gesetzt. Nun sollten Themen wie Sozialkompetenz und Selbstkompetenz mehr Beachtung finden.“ (Alfons Bertsch, Ausbildungsleiter des *Fit for Future* Preisträgers **Hilti AG, Werk Thüringen** und Mitinitiator der Vorarlberger Akademie Lehrlingsausbildung)

Die Akademie Lehrlingsausbildung ist eine Initiative zur Förderung der Weiterbildung von Ausbildern und keine Bildungseinrichtung im herkömmlichen Sinn. Die Akademie selbst bietet weder Kurse noch Seminare an, sondern will die (Weiter-)Bildungsangebote bestehender Institutionen für eine Qualifikation von Lehrlingsausbildern strukturieren und bewerten. Ein Hauptziel der Vorarlberger ist die Anerkennung der persönlichen Leistung und des persönlichen Engagements jedes Ausbilders, der in die Weiterbildung investiert.

Best Practice
Schon vor einigen Jahren wurde der Zertifizierungsgedanke bei einem Workshop aufgegriffen. Dass die Umsetzung einige Zeit in Anspruch nahm, führt Bertsch auf die unterschiedliche Klientel der künftigen Akademie zurück: *„Die Zertifizierung sollte für alle Ausbilder und Branchen zugänglich sein, doch manchem war das geplante Schulungsziel zu seicht, anderen wieder zu schwer“.* Der Durchbruch kam laut Bertsch mit dem dreistufigen Konzept. Seitdem boomt die Ausbilderakademie: 110 Ausbilder meldeten sich für die Startphase an, 180 Lehrlingsausbilder haben mittlerweile die erste Qualifizierungshürde genommen und können sich „zertifizierter Lehrlingsausbilder“ nennen.

Zertifizierungen durch die Akademie der Lehrlingsausbilder

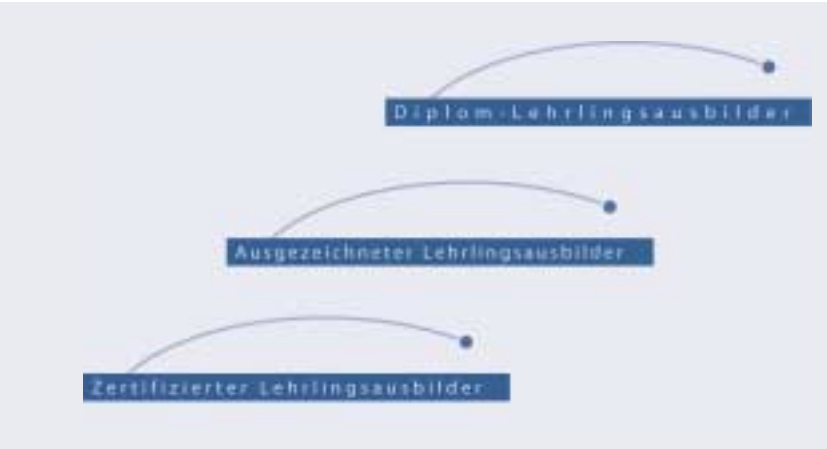


ABBILDUNG 5: Auf dem Weg zum zertifizierten Lehrlingsausbilder

Über ein Punktesystem können in der „Akademie Lehrlingsausbildung“ verschiedene Zertifizierungs-Level erreicht werden: Als Einstieg wird das Prädikat „Zertifizierter Lehrlingsausbilder“ verliehen. Wer zusätzliche Bildungspunkte sammelt und ab dem zweiten Qualifizierungslevel eine Projektarbeit verfasst, kann „Ausgezeichneter Lehrlingsausbilder“ werden. Die Anforderungen sind hoch. *„Das ist keine Spielerei“,* betont auch Alfons Bertsch.

TIROLER WEITERBILDUNGSPASS: AUSBILDER-ENGAGEMENT SCHWARZ AUF WEISS

Die Initiative

Der Tiroler Weiterbildungspass für Lehrlingsausbilder ist eine Initiative des Landes unter Mitwirkung der Wirtschaftskammer Tirol und der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol und wird vom Ausbilderforum Tirol umgesetzt (➡ 6.3.2). Kontakt: http://www.ausbilderforum.at

Die mit dem Weiterbildungspass verbundene dreistufige Zertifizierung soll Anreiz zur Höherqualifizierung von Ausbildern geben – nicht nur in fachlicher Hinsicht sondern vor allem in den Bereichen Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz.

Best Practice

Wie in Vorarlberg können auch die Tiroler Ausbilder für ihre Weiterbildungsaktivitäten Bildungspunkte sammeln, die im Weiterbildungspass dokumentiert werden. Der Weiterbildungspass gliedert sich in drei Qualifikationsstufen mit dafür jeweils vorgesehenen Weiterbildungsthemen. Jede der absolvierten Fortbildungsmaßnahmen wird nach einem Punkteschema bewertet. Nach dem Erreichen der erforderlichen Punkteanzahl einer Qualifikationsstufe steigt man in die nächste Stufe auf, wobei zwar Fortbildungsmaßnahmen der nächst höheren Stufe vor der Erfüllung aller Erfordernisse der vorigen Stufe absolviert werden können, ein Überspringen einer Stufe aber nicht möglich ist. Nach erfolgreichem Durchlaufen aller drei Stufen wird das Dekret „Diplomierte Lehrlingsausbilderin/diplomierter Lehrlingsausbilder" vom Land verliehen.

QUALIFIKATIONSSTUFE 1

Qualifizierungsbereich	Mindestpunkte
1. Persönlichkeit: Mögliche Themen sind: Selbstmanagement, Gesprächsführung, Rhetorik, Präsentation, Moderation, Kommunikation, Gedächtnistraining, Sprachen usw.	6 Punkte
2. Umgang mit Jugendlichen: Mögliche Themen sind: Führungsverhalten, Teambildung, Teamverhalten, Gruppendynamik, Konfliktbewältigung, Lernmotivation usw.	12 Punkte
3. fachliche Qualifikation: Mögliche Themen sind: neue Technologien, neue Anforderungen bei Dienstleistungen, EDV usw.	7 Punkte
Mindestpunkteanzahl auf Stufe 1	**25 Punkte**

QUALIFIKATIONSSTUFE 2

Qualifizierungsbereich	Mindestpunkte
1. Persönlichkeit: Mögliche Themen sind: Selbstmanagement, Gesprächsführung, Rhetorik, Präsentation, Moderation, Kommunikation, Gedächtnistraining, Sprachen, NLP-Techniken usw.	12 Punkte
2. Umgang mit Jugendlichen: Mögliche Themen sind: Führungsverhalten, Teambildung, Teamverhalten, Gruppendynamik, Konfliktbewältigung, Lernmotivation usw.	20 Punkte
3. Arbeitsmethoden: Mögliche Themen sind: Lernmodelle, Projektmanagement, Ausbildungsplanung, Erfolgskontrolle, Qualitätsmanagement usw.	8 Punkte
Mindestpunkteanzahl auf Stufe 2	**40 Punkte**

Für diese Qualifikationsstufe ist zusätzlich zu den Bildungspunkten die Ausarbeitung einer mindestens zehnseitigen Projektarbeit gefordert. Es soll dabei ein konkretes Projekt beschrieben werden, das im Rahmen der Ausbildungstätigkeit durchgeführt wurde. Dabei können zur Erstellung der Projektarbeit vom Ausbilderforum nach Möglichkeit Hilfestellungen und Beratung angeboten werden.

Kerninhalte der Projektarbeit:
- Ausgangssituation und Problemstellung
- Ziele der Projektarbeit und Vorgangsweise
- Themenbearbeitung
- Umsetzungsmaßnahmen
- Ergebnisse und Lernerfahrungen

Einige Beispiele für Projektthemen:
- Förderung lernschwacher Lehrlinge
- Rotation und Praxis im Betrieb
- Schlüsselqualifikationen
- Lernmethoden
- Motivation im Betrieb
- Konfliktbearbeitung im Betrieb
- Ausbildungsplanung
- Fördergespräche
- Erfolgskontrolle
- Erzieherische Fragen
- Elternkontakte
- Zusammenarbeit mit den Berufsschulen

QUALIFIKATIONSSTUFE 3: „DIPLOMIERTE/R LEHRLINGSAUSBILDER/IN"

Qualifizierungsbereich	Mindestpunkte
1. Persönlichkeit, Führung, Coach: Mögliche Themen sind: Selbstmanagement, Gesprächsführung, Rhetorik, Präsentation, Moderation, Kommunikation, Mediation, Gedächtnistraining, NLP-Techniken, Coaching, usw.	20 Punkte
2. Jugend und Gesellschaft: Mögliche Themen sind: Jugend heute, Jugendkulturen, Entwicklungspsychologie, Jugend und Wertewandel, Jugend und politische Mitbestimmung, usw. Denkbar ist in diesem Bereich auch die Bewertung des Engagements in Prüfungskommissionen, bei Elternabenden, im Ausbilderforum oä.	30 Punkte
3. Arbeitsmethoden: Mögliche Themen sind: Lernmodelle, Projektmanagement, Ausbildungsplanung, Erfolgskontrolle, Qualitätsmanagement usw.	20 Punkte
Mindestpunkteanzahl auf Stufe 3	**70 Punkte**

Auch für die Stufe 3 ist die Erarbeitung und Beschreibung eines Projektes gefordert. Ablauf und Themenbereiche sind mit jenen der Stufe 2 identisch.

ABBILDUNG 6: Qualifikationsstufen des Tiroler Weiterbildungspasses

DIE LEHRE: MEHR ALS EINE AUSBILDUNG

ERFOLGSFAKTOR 7

Erfolgsfaktor 7

Die Lehre: Mehr als eine Ausbildung

7.1 DAS STATEMENT

Komm.-R. Sonja Zwazl, Präsidentin der Wirtschaftskammer Niederösterreich, zum Erfolgsfaktor 7 131

7.2 DER ÜBERBLICK

7.2.1 Einleitung 132
7.2.2 Mit Rat und Tat: Lehrbetriebe helfen bei persönlichen Problemen 133
7.2.3 Mit voller Unterstützung: Lehrbetriebe gleichen Lerndefizite aus 134
7.2.4 Mit großer Aufmerksamkeit: Lehrbetriebe fördern Gesundheit und Sicherheit 135
7.2.5 Mit viel Engagement: Lehrbetriebe beraten im richtigen Umgang mit Geld 138
7.2.6 Aus Überzeugung: Lehrbetriebe bieten besondere Sozialleistungen 138

7.3 DIE BEISPIELE

7.3.1 Unterstützung beim Lernen
Kunert: Gemeinsam Lernen als Erfolgsmodell 139
7.3.2 Gesundheit und Sicherheit fördern
voestalpine Donawitz: Ein Fragebogen, der zum Nachdenken anregt 140
BECOM: Gesundheitscheck und Fitnessprogramme 141
Moeller: Sicher unterwegs im Waldviertel 142
7.3.3 Auf den richtigen Umgang mit Geld vorbereiten
Wolford: Schuldenfrei ins Leben 143

7.1 Das Statement
Die Lehre: Mehr als eine Ausbildung

Komm.-R. Sonja Zwazl ist seit 1999 Präsidentin der Wirtschaftskammer Niederösterreich. Sie ist Geschäftsinhaberin der Firma „Schönes & Rahmen“, Bundesrätin und Bundesvorsitzende der „Frau in der Wirtschaft“

Mit der Lehre erhalten fast 40 % unserer Mädchen und Burschen nach der Pflichtschule eine berufliche Ausbildung, mit der sie *Fit for Future* sind. Denn Österreichs Unternehmen statten die Jugendlichen mit der für einen erfolgreichen Berufsstart erforderlichen Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz aus. Für unsere Betriebe ist, wie die Einsendungen zum Lehrbetriebswettbewerb *Fit for Future* eindrucksvoll belegen, die Lehre aber mehr, als Jugendlichen eine berufliche Zukunft zu schaffen. Ihnen ist die Gesundheit, Sicherheit und Zufriedenheit jedes einzelnen Lehrlings ein großes persönliches Anliegen.

Die Chefs oder Ausbilder haben daher stets ein offenes Ohr für die Anliegen und Probleme der Jugendlichen, ganz gleich ob diese im beruflichen oder privaten Bereich liegen. Den Lehrlingen wird dann auch mit Rat und Tat geholfen. Probleme werden aber am besten gelöst, wenn sie noch „Problemchen“ sind. Das betrifft natürlich auch die Leistungen der Lehrlinge in der Berufsschule. Als niederösterreichische Wirtschaftskammerpräsidentin möchte ich hier besonders das Pilotprojekt „kostenlose Lernhilfe“ hervorheben, das von der Wirtschaftskammer Niederösterreich initiiert wurde und unseren Lehrlingen eine maßgeschneiderte und kostenlose Unterstützung bei Lernproblemen bietet.

Junge Menschen müssen ihre eigenen Erfahrungen machen. Es hat sich daher noch nie gelohnt, ihnen alle Steine aus dem Weg zu räumen. Man kann die Jugendlichen aber unterstützen, ihren eigenen Weg zu finden und sie durch Aufklärung und Information davor bewahren, zu viele Sackgassen einzuschlagen. Das betrifft vor allem den Bereich der Gesundheitsförderung und Suchtgiftprävention. Hier muss man ohne falsche Bescheidenheit sagen, dass unsere Betriebe „Spitze“ sind. Das Engagement reicht von zahlreichen Initiativen wie Workshops und Seminaren zur Drogenprävention bis zur tatkräftigen Unterstützung von Lehrlingen, die bereits abhängig sind und ihre Sucht bekämpfen wollen. Prävention bedeutet, wie erwähnt, aber auch, das Gesundheitsbewusstsein der Lehrlinge zu fördern. Auch dazu finden Sie im folgenden Kapitel des großen *Fit for Future* Buches zahlreiche Cases of good Practice.

Dass manch jungem Menschen das Geld sehr locker in der Brieftasche sitzt, kann leider häufig festgestellt werden. Ebenso, dass es schwer ist, aus einer Schuldenfalle wieder heraus zu kommen. Prävention heißt für unsere Lehrbetriebe daher auch, „ihren“ Mädchen und Burschen eingehende Tipps für den richtigen Umgang mit Geld zu geben.

Wie sehr sich Betriebe für die Sicherheit der Jugendlichen abseits vom Ausbildungsplatz engagieren, zeigt ein weiteres Erfolgsmodell aus Niederösterreich. Wie es in einem Slogan so zutreffend heißt, Niederösterreich ist ein „weites Land“. In manchen Regionen meiner Heimat ist auch für Lehrlinge das Moped oder später das Auto fast unersetzlich. Damit die Jugendliche sicher unterwegs sind, ermöglicht ein Waldviertler Unternehmen seinen Lehrlingen daher die Absolvierung eines Fahrsicherheitstrainings.

All diese Beispiele zeigen, dass der Einsatz der Betriebe in der Lehre weit über das geforderte Maß hinausgeht, sie also weit mehr bieten, als „nur“ eine Ausbildung. Darauf bin ich stolz. Gleichzeitig bin ich froh, dass mit dem *Fit for Future* Buch dieses Engagement Vielen bekannt gemacht wird.

7.2 Der Überblick

7.2.1 Einleitung

Es ist wohl unbestritten, dass Lehrer heute neuen Herausforderungen gegenüber stehen. Nicht, dass die Kinder und Jugendlichen weniger intelligent sind als früher, aber sie sind anders als die Generation ihrer Eltern. Anders, sowohl was ihre mitgebrachten Fähigkeiten betrifft – zB der Umgang mit neuen Technologien ist für sie selbstverständlich – als auch hinsichtlich der vermehrten Unterstützung, die einige von ihnen heute beim Erwachsenwerden brauchen.

Da nach der Pflichtschule an die 40 % der Jugendlichen in eine Lehre eintreten und zwei Drittel ihrer Ausbildungszeit im Betrieb verbringen, übernehmen auch die Unternehmen und die Ausbilder heute Aufgaben, die über die Vermittlung einer beruflichen Qualifikation weit hinausgehen. *Fit for Future* hat gezeigt: Für unsere Betriebe ist dieses Engagement selbstverständlich, ist die Lehre für sie doch „mehr als eine Ausbildung".

Dieses Kapitel soll deshalb aufzeigen, wie Österreichs Lehrbetriebe in der betrieblichen Praxis die Herausforderungen meistern, ihren jungen Mitarbeitern gerade auch in jenen Bereichen Orientierung und Hilfe zu geben, die mit der Lehre scheinbar so wenig zu tun haben.

Folgende Themen geben die Struktur von Erfolgsfaktor 7 vor:

- Mit Rat und Tat: Betriebe helfen Lehrlingen bei **persönlichen Problemen** (➡ 7.2.2).
- Mit voller Unterstützung: Betriebe gleichen **Lerndefizite** ihrer Lehrlinge aus (➡ 7.2.3).
- Mit großer Aufmerksamkeit: Betriebe fördern die **Gesundheit und Sicherheit** ihrer Lehrlinge (➡ 7.2.4).
- Mit viel Engagement: Betriebe beraten ihre Lehrlinge im **richtigen Umgang mit Geld** (➡ 7.2.5).
- Aus Überzeugung: Betriebe bieten ihren Lehrlingen **besondere Sozialleistungen** (➡ 7.2.6).

ABBILDUNG 1: Die Lehre: Mehr als eine Ausbildung

7.2.2 Mit Rat und Tat: Lehrbetriebe helfen bei persönlichen Problemen

„Eines meiner Lehrmädchen hatte familiäre Probleme. Sie hat sich deshalb absolut nichts mehr zugetraut, zitterte extrem … Durch viele Gespräche und viele Streicheleinheiten habe ich sie nun so weit, dass sie nicht mehr zittert und keine Angst mehr hat. Darauf bin ich sehr stolz“. (Natalie Schmidt, **Friseursalon Schmidt**).

So mancher Lehrbetrieb ist von Fall zu Fall mit ähnlichen Situationen konfrontiert, wie Natalie Schmidt, Chefin des gleichnamigen *Fit for Future* Betriebs aus Oberwart.

Bei persönlichen oder familiären Problemen versuchen unsere Lehrbetriebe, wo es geht, „ihren“ Mädchen und Burschen zu helfen. Oft genügen ausführliche persönliche Gespräche mit allen Beteiligten, um die Situation zu bereinigen. Wichtig in diesem Zusammenhang ist ein guter und vor allem **regelmäßiger Kontakt** mit den gesetzlichen Vertretern der Jugendlichen. Elternabende haben sich hier sehr gut bewährt. Auch **Lehrlingspaten** sind für die Mädchen und Burschen wichtige Vertrauenspersonen, die auch abseits von Ausbildungsfragen den Jugendlichen mit Rat und Tat zur Seite stehen (➡ Erfolgsfaktor 6).

Trotz intensiver Bemühungen gelingt es manchmal nicht, das Verhältnis zwischen Eltern und Lehrlingen so zu verbessern, dass eine positive Entwicklung der Jugendlichen durch den Verbleib im Elternhaus möglich ist. Auch in solchen Situationen helfen Lehrbetriebe: *„ … es stellt sich heraus, dass ein Mädchen aufgrund des sozialen Umfeldes unmöglich zuhause wohnen kann. PLANSEE hat gemeinsam mit der Jugendfürsorge dies Situation brauchbar geregelt (Zimmer, Betreuung, Mietunterstützung).“* (aus der *Fit for Future* Einsendung der **PLANSEE GmbH)**

Auch bei einem „**freudigen Ereignis“** gibt es immer Unterstützung: „*Beim Eintreten einer Schwangerschaft während der Lehrzeit ist es uns immer wichtig, die Mädchen weitgehend dahin zu unterstützen, die Lehre trotzdem fortzusetzen und ihnen einen Lehrabschluss zu ermöglichen.“* (Karl Schirnhofer, Chef der **Schirnhofer GmbH**)

Eine Schwangerschaft, darin sind sich die *Fit for Future* Teilnehmer einig, darf für Mädchen nicht das Aus der beruflichen Erstausbildung darstellen. In der Regel gelingt es den jungen Müttern auch, die **Lehrausbildung** mit Unterbrechung **fortzuführen** und zu einem guten Abschluss zu bringen. Hier setzen die Betriebe voll auf die **Kooperation mit den Eltern und der Berufsschule**. Auch selbst kümmern sie sich oft noch um die Lösung von so manchem Problem. Die Firma **Schirnhofer** beispielsweise organisierte (und finanzierte) für das betroffene Lehrmädchen einen Internatsaufenthalt und ermöglichte ihr dadurch die Fortsetzung ihrer Ausbildung.

Bei der **BUNDY BUNDY Ges.m.b.H.** setzt man ebenfalls auf *„verständnisvolle Begleitung bei Schwangerschaften“* und bietet den Jugendlichen auch während der Karenz Zugang zur firmeneigenen Weiterbildungsschiene.

Auch wenn Lehrbetriebe alles daran setzen, selbst ihren Lehrlingen bei persönlichen Problemen zu helfen, manchmal bedarf es der **Unterstützung von Experten**. Hier stellen die Betriebe den Kontakt her und übernehmen sehr oft die Kosten von Beratungen, Therapien etc.

Auch hier liefert **BUNDY BUNDY** wieder ein gutes Beispiel: Das Unternehmen übernahm zB die Kosten für ein Erstgespräch mit einem Anwalt für ein Lehrmädchen, dem durch einen Mann Gewalt angetan wurde.

Besonders aufmerksam werden Betriebe auch, wenn es um Drogen oder Schulden geht (➡ 7.2.4 und 7.2.5).

7.2.3 Mit voller Unterstützung: Lehrbetriebe gleichen Lerndefizite aus

Es gibt wohl nur sehr wenige Jugendliche, die in allen Schulfächern gut sind. Einige Mädchen und Burschen haben aber nach der Pflichtschule so große Grundlagendefizite in Deutsch, Rechnen oder Englisch, dass diese für einen erfolgreichen Lehrabschluss während der Ausbildung behoben werden müssen. Die *Fit for Future* Betriebe unterstützen die Mädchen und Burschen dabei mit besonderem Einsatz.

Bei der **MACO Produktions GmbH** (Türen- und Fensterbeschläge) erhalten beispielsweise „*alle Lehrlinge auf Kosten der Firma vor Antritt des ersten Berufsschuljahres Auffrischungs- bzw. Wiederholungskurse des Lehrstoffes der achten und neunten Schulstufe.“* (aus der MACO *Fit for Future* Einsendung 2004)

Die Betriebe unterstützen die Mädchen und Burschen aber auch während der Berufsschulzeit. Das Angebot der Lehrbetriebe reicht dabei von individueller Nachhilfe im Betrieb bis zur Freistellung und Bezahlung von externen Kursen.

Individuelle Nachhilfe im Betrieb durch den **Ausbilder** hat sich bei vielen *Fit for Future* Teilnehmern bewährt. *„Nachhilfetraining bei Schulproblemen“* ist zB bei der **Georg Fischer Fittings GmbH** (Hersteller von Tempergussfittings für Rohrleitungsverbindungen) deshalb ein fester Bestandteil der Lehrlingsausbildung. Auch die **Goodyear Dunlop Tires Austria GmbH** setzt auf individuelle Schulungen und legt den Schwerpunkt der Nachhilfe generell auf die Behebung von Lese-, Schreib-, und Formulierungsschwierigkeiten.

Lernteams von Lehrlingen bieten den Vorteil, dass sich die Lehrlinge beim Nachholen des Unterrichtsstoffes gegenseitig helfen können. Die **Kunert GmbH** setzt voll auf die Idee des Gruppenlernens. In den Lernkreisen des Textilunternehmens und *Fit for Future* Teilnehmers können sich die Lehrlinge fachbezogen ans Werk machen. Wer zB Probleme in Mathematik hat, geht einfach in den entsprechenden Lernkreis (➡ 7.3.1). Die Firma **MACO** wiederum hat auf ihre Kosten einen Berufsschullehrer unter Vertrag genommen, der den Lehrlingen hilft, Wissensdefizite auszugleichen. Benachteiligte Jugendliche (➡ Erfolgsfaktor 8) werden in zusätzlichen Stunden betreut.

Lernen im Betrieb muss aber nicht nur dem Ausgleich von Lerndefiziten dienen, wie das Beispiel der **Collini GmbH** (Metallveredelung und Eloxalwerk) zeigt: „*Um stetes Lernen zu fördern und die lange schulfreie Zeit – bedingt durch die geblockte Schulzeit von zehn Wochen – zu überbrücken, findet ein wöchentlicher Lernnachmittag mit internen Referenten zu den Themen der Ausbildung statt. Teilnehmer sind die Lehrlinge aller Lehrberufe, um eine umfassende Ausbildung zu erreichen. Ein Anlagenelektrik-Lehrling lernt so zB die Grundlagen der Galvanik und ein Oberflächentechnik-Lehrling elektrische Grundlagen kennen, was für das gegenseitige Verständnis und die enge Zusammenarbeit an der Anlage von großem Vorteil ist.*“ (aus der *Fit for Future* Einsendung 2004 von Collini)

Für das rechtzeitige Erkennen von Lernproblemen in der Berufsschule hat Collini ein erfolgserprobtes Rezept: Der wöchentliche Kontakt mit den Klassenvorständen bzw. den Berufsschuldirektoren ist ein unschlagbares Frühwarnsystem.

Lerndefizite können natürlich auch durch den Besuch verschiedener **Kurse** außerhalb des Unternehmens ausgeglichen werden. 2005 startete zB in Niederösterreich das Pilotprojekt **„kostenlose Lernhilfe“** der Wirtschaftskammer und des Arbeitsmarktservice Niederösterreich. Lehrlinge, die in Deutsch, Mathematik oder Englisch Schwächen haben, bekommen eine auf ihre Bedürfnisse (Gruppen- oder Einzelunterricht, beides ist möglich) maßgeschneiderte – und kostenlose – Nachhilfe. Die Lernhelfer sind meist die Berufsschullehrer selbst.

7.2.4 Mit großer Aufmerksamkeit: Lehrbetriebe fördern Gesundheit und Sicherheit

Die Sicherheit und Gesundheit ihrer Lehrlinge hat für Österreichs Ausbildungsbetriebe oberste Priorität, wie der folgende Überblick zeigt:

GESUND UND FIT IN DER LEHRE

Nicht immer steht es mit der Fitness und dem Gesundheitsbewusstsein von Jugendlichen zum Besten – das gilt auch für Lehrlinge. Genügend Ansatzpunkte also für die *Fit for Future* Unternehmen, ihre betriebliche Vorsorge auch auf den Bereich Fitness und Gesundheit auszudehnen.

Mit täglichem Morgensport und wöchentlichen Betriebssport für Lehrlinge setzt zB der steirische Energieversorger **STEWEAG-STEG GmbH** auch unter den Fit for Future Teilnehmern Maßstäbe in Sachen Lehrlingsfitness. Konsequent gesundheitsfördernd angelegt ist auch „BECOM-FIT“, ein ausgeklügeltes Programm der **BECOM Burgenländische Elektronik- und Kommunikationssysteme Gesellschaft m.b.H.**, das im nächsten Abschnitt näher vorgestellt wird (➡ 7.3.2).

Während einige *Fit for Future* Teilnehmer die Gesundheits- und Fitnessangebote für ihre Lehrlinge in die allen Mitarbeitern offen stehenden Programme erfolgreich integrieren, geht ein anderer *Fit for Future* Teilnehmer explizit auf die Burschen und Mädchen ein: „Young Professionals: Lehrlinge managen ihre Gesundheit" heißt das anspruchsvolle Zwei-Jahres-Projekt der **Siemens Transportation Systems GmbH & Co KG** in Graz. Das nachhaltige Ziel: Mit Unterstützung durch den Fonds „Gesundes Österreich" sollen die Lehrlinge dazu befähigt werden, künftig gesundheitsbewusst zu leben und zu arbeiten.

Das Interesse der Lehrlinge für Gesundheitsthemen ist umso stärker, je mehr sie in die Gestaltung der entsprechenden Firmenprogramme eingebunden werden. Bei der **Sappi Austria Produktions-GmbH & Co KG** (Papier- und Zellstofferzeugung) werden Lehrlinge deshalb auch zu Gesundheitsvertrauenspersonen ausgebildet.

DROGEN: PRÄVENTION WIRKT

Nein zur Zigarette und Maß halten bei Alkohol – wenn Lehrbetriebe das ihren Lehrlingen vermitteln können, ist viel erreicht.

Dass beim Rauchen mit einfachen Verboten aber nichts erreicht wird, ist klar. Oberste Priorität haben anschauliche Aufklärung und der Einsatz durchdachter Anreizsysteme für das Nichtrauchen, wie es zahlreiche Lehrbetriebe auch vorexerzieren. Bei der **Veitsch Radex GmbH & Co** (Magnesitunternehmen) wird zB ein eigenes „Rauscherseminar" veranstaltet.

Das Gleiche gilt für die Droge Alkohol. Ob im Rahmen eines Seminars zum Generalthema „Sicherheit", wie bei **Collini**, als Jahresschwerpunkt, wie bei der **Pollmann Austria OHG** (elektromechanische Baugruppen für die Autoindustrie), oder in spezifischen Workshops zum Thema Drogen. Alkohol als Droge Nr. 1 in Österreich spielt bei allen Aufklärungs- und Präventivmaßnahmen eine große Rolle.

Die Aufklärung über Drogen erstreckt sich selbstverständlich nicht nur auf die so genannten legalen Drogen. Auch bei allen anderen Drogen haben unsere Lehrbetriebe das Motto, möglichst anschaulich aufzuzeigen, welche Folgen mit ihrem Konsum verbunden sind. Besonders engagiert ist hier zB die **Wolford AG**. Für Lehrlinge des ersten Lehrjahres wird ein Drogenberatungsnachmittag in einer stationären Therapiestation als „Anschauungsunterricht" veranstaltet.

Auch bei der **BAWAG P.S.K. Gruppe** wird die Drogenprävention groß geschrieben. Bei Gestaltung und Durchführung entsprechender Lehrlingsseminare kooperiert das Unternehmen mit dem Institut für Suchtprävention des Fonds Soziales Wien (FSW).

Bei **Sappi** informieren zwei Suchtexperten die Lehrlinge zum Thema Drogen. Die Lehrlinge führen aber auch Gespräche mit Betroffenen, sie wohnen einer Gerichtsverhandlung bei und präsentieren ihr neues Wissen vor der Geschäftsleitung.

Beim Thema Drogen ist nicht nur die Aufklärung über die Folgen ihres Konsums notwendig. Es ist auch wichtig aufzuzeigen, warum Menschen überhaupt zu Drogen greifen und welche Alarmsignale auf beginnenden Drogenmissbrauch schließen lassen. Wie Unternehmen ihre Lehrlinge in Sachen Suchtgefahren sensibilisieren, zeigt das Beispiel der **voestalpine STAHL DONAWITZ GMBH & CO KG**. Hier wird mit einem Fragebogen gearbeitet, der zweimal, nämlich zu Beginn und am Ende eines Drogenpräventivseminars, von den Lehrlingen ausgefüllt wird. So manche subjektive Einschätzung der Suchtgefährdung ändert sich durch die zuvor erfolgte Aufklärung (➡ 7.3.2).

Werden Lehrlinge trotz aller Präventivmaßnahmen suchtkrank, werden sie von ihren Lehrbetrieben nicht fallen gelassen. Gemeinsam mit Fachleuten geben die Unternehmen den Jugendlichen jede Unterstützung, damit sie von den Drogen wieder loskommen können.

Die **Geberit Produktions GmbH & Co KG** etwa hat einem Lehrling durch Workshops und intensive Gespräche mit Fachleuten geholfen, sich von seiner Sucht zu befreien. Der Lohn der Mühe: *„Er ist heute einer unserer treuesten und wertvollsten Mitarbeiter“* (aus der Geberit *Fit for Future* Einsendung). Seitdem ist der Outdoor-Workshop zu einem fixen Bestandteil in der Ausbildung zur Förderung der Persönlichkeitsentwicklung geworden. Jedes Jahr gibt es einen Workshop zu einem anderen Thema, wobei sich die Lehrlinge das Thema selbst auswählen dürfen (zB Kommunikation und Gesprächsführung, Teamfähigkeit, Konfliktbearbeitung, Angst und Angst-Überwindung usw.).

Ist der Entzug geschafft, werden die Lehrlinge wieder voll in die Arbeitsteams integriert, wie stellvertretend für viele Beispiele aus den *Fit for Future* Einsendungen das folgende Statement von **Wolford** zeigt:

„Thomas Grazer (Name geändert) hatte die Lehre wegen seines Drogenproblems abgebrochen. Nach der Therapie hat er die Lehre bei uns abgeschlossen und ist jetzt ein sehr guter Schichtmechaniker in der Strickerei.“

SICHER IN DEN BETRIEB

Die Sicherheit ihrer Lehrlinge ist den Betrieben ein großes Anliegen. Damit sind nicht nur Ausbildungen für den sicheren Umgang mit gefährlichen Maschinen und Erste Hilfe-Kurse gemeint oder gar die Ausbildung von Lehrlingen zu Sicherheitsvertrauenspersonen (➡ Erfolgsfaktor 3). Lehrbetriebe machen in punkto Sicherheit noch viel mehr für „ihre“ Mädchen und Burschen: Sie schauen nämlich darauf, dass die Jugendlichen, die mit dem eigenen Fahrzeug unterwegs sind, sicher an ihr Ziel kommen. Dabei geht es den Betrieben natürlich nicht nur um den Weg in die Arbeit. Folgenschwere Verkehrsunfälle von Jugendlichen passieren ja vorwiegend am Wochenende. Nicht wenige Betriebe mussten schon den Unfalltod eines jungen Mitarbeiters beklagen.

Den Ausbildungsbetrieben geht es daher darum, den jungen Moped- oder Autofahrern mehr Sicherheit im Umgang mit dem Fahrzeug zu geben und durch viel Aufklärungsarbeit die Folgen von überhöhter Geschwindigkeit, Alkohol am Steuer oder Selbstüberschätzung vor Augen zu führen. Hier kooperieren die Betriebe mit Profis, zB im Rahmen von Verkehrssicherheitstagen mit dem Kuratorium für Verkehrssicherheit oder mit dem ÖAMTC oder ARBÖ. Die **Moeller Gebäudeautomation KG** ermöglicht ihren Lehrlingen zB die Absolvierung eines Fahrsicherheitstrainings am ÖAMTC Gelände in Teesdorf (➡ 7.3.6). Einen anderen Partner mit viel Erfahrung in Sachen Jugend im Straßenverkehr konnten die Ausbildungsbetriebe der **Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie (V.E.M.)** gewinnen: die Gendarmerie (jetzt Polizei).

Auch das beste Sicherheitstraining bietet natürlich keine Garantie gegen Unfälle. Wenn einmal etwas passiert, achten unsere Lehrbetriebe aber darauf, dass wenigstens am Ausbildungsplatz alles gut läuft: *„Unser Lehrling Herbert Gruber (Name geändert) hatte eine Woche vor der Lehrabschlussprüfung einen schweren Autounfall; sieben Monate Krankenhausaufenthalt und Rehabilitation. Der junge Mann musste neu beginnen. Er wird in der Produktion und der Lehrwerkstatt schrittweise wieder aufgebaut.“* (aus der *Fit for Future* Einsendung von **PLANSEE**)

7.2.5 Mit viel Engagement: Lehrbetriebe beraten im richtigen Umgang mit Geld

Lehrlinge werden von den Betrieben mit viel Einsatz zu Fachkräften ausgebildet. Sie leisten im Rahmen ihrer Ausbildung aber auch schon produktive Arbeit, für die sie mit der Lehrlingsentschädigung entlohnt werden. Die Lehrlinge haben im Gegensatz zu ihren Alterskollegen, die eine Vollzeitschule besuchen, somit schon regelmäßig eigenes Geld in der Tasche. Da fällt es manchem Mädchen oder Burschen scheinbar leichter, hohe Handyrechnungen bezahlen, modischen Trends folgen und sich mit der neuesten Unterhaltungselektronik versorgen zu können. Was in der Lehre mit ersten Geldproblemen beginnt, findet später, wenn die Schuldenfalle zuschnappt, oftmals sein unrühmliches Ende.

Den *Fit for Future* Betrieben ist es daher ein großes Anliegen, durch viel Aufklärungsarbeit dafür zu sorgen, dass ihren Lehrlingen das erspart bleibt. In den meisten Fällen wird dabei mit externen Fachleuten zusammengearbeitet. **Wolford** etwa kooperiert mit der Schuldenberatung des Vorarlberger Instituts für Sozialdienste (➡ 7.3.3).

Aus dem Kreis der Vorarlberger *Fit for Future* Teilnehmer haben aber auch schon zahlreiche andere Unternehmen an solchen Schuldenpräventionsprojekten teilgenommen, darunter die **Dorfinstallationstechnik GmbH**, **Hilti AG**, **Werk Thüringen**, **Kunert GmbH** und das **Amt der Stadt Feldkirch**.

7.2.6 Aus Überzeugung: Lehrbetriebe bieten besondere Sozialleistungen

Viele Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern verschiedene Sozialleistungen, die selbstverständlich auch den Lehrlingen zu gute kommen. Bei der **IKEA Möbelvertrieb OHG** kommen Lehrlinge zB so auch in den Genuss einer Lebensversicherung und erhalten zu Weihnachten neben einem Geschenk auch einen Christbaum.

Einige *Fit for Future* Betriebe haben sich für ihre Lehrlinge noch zusätzlich etwas überlegt: Sehr beliebt sind zB Lehrlingsausflüge und -feste, Sporttage und Outdoor-Tage oder die Herausgabe einer eigenen Lehrlingszeitung. Natürlich eignen sich solche Veranstaltungen auch sehr gut zur Förderung von Schlüsselqualifikationen (➡ Erfolgsfaktor 2 und 3). Die Ausbildungsbetriebe ermöglichen ihren Lehrlingen solche Events aber auch aus „Spaß an der Freude“. Bei **Sappi** können Lehrlinge zB im ersten und dritten Lehrjahr einen Schikurs machen und im zweiten Lehrjahr auf Sportwoche fahren.

Ob Groß- oder Kleinbetrieb, für alle sind die Mädchen und Burschen Mitarbeiter, um die man sich besonders kümmern möchte, und für viele Betriebe gehört dazu eben auch das Verteilen besonderer „Zuckerl“. Gratis-Kino- oder Konzertkarten zählen hier ebenso dazu, wie die Möglichkeit, betriebliche Ressourcen in der Freizeit kostenlos nützen zu dürfen.

Zu den Sozialleistungen zählt aber auch, dass viele Betriebe die vertiefende Ausbildung ihrer Lehrlinge erheblich fördern und daher auch bezahlen. Sei es durch Sprachaufenthalte im Ausland (➡ Erfolgsfaktor 5), verschiedene Kurse und Seminare oder durch die den Lehrlingen gebotene Möglichkeit, Berechtigungen wie den Staplerführerschein zu erwerben (➡ Erfolgsfaktor 3). Auch die Ausgaben der Betriebe für die Bezahlung von Lehrmittelbeiträgen, die Pauschale für die Lehrlingsfreifahrten oder das Angebot eines verbilligten Mittagstisches sind hier zu erwähnen.

7.3 Die Beispiele

7.3.1 Unterstützung beim Lernen

KUNERT: GEMEINSAMES LERNEN ALS ERFOLGSMODELL

Das Unternehmen
Kunert GmbH, rund 450 Mitarbeiter, davon 22 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Textilchemie, Textiltechnik, Textilmechanik, Maschinenbautechnik, Anlagenelektrik, Bürokaufmann/frau
Kontakt: http://www.kunert.at

Kunert Rankweil ist ein Tochterunternehmen der Kunert Holding und versteht sich als Partner der weltweiten Textilindustrie, der ein vollstufiges Produktionsprogramm vom Garn über die Färberei-Ausrüstung bis zum Feinstrumpf und Stoff anbietet. 1998 wurde die Großrundstrickerei vom Standort Lindau nach Rankweil in Vorarlberg verlagert. Damit wurden rund 50 neue Arbeitsplätzen geschaffen. Dass Kunert sich nicht nur um die ausgezeichnete betriebliche Ausbildung seiner Lehrlinge kümmert, sondern sie auch beim Lernen für die Berufsschule voll unterstützt, zeigt das folgende Beispiel.

Best Practice
In den wöchentlichen Lernkreisen von Kunert werden „zwei Fliegen mit einer Klappe geschlagen“: Zum einen verbessern sich die Schulleistungen der Lehrlinge, zum anderen wird durch das pädagogische Konzept der Lernkreise die Sozialkompetenz der Mädchen und Burschen erheblich gefördert, wie der folgende Artikel anschaulich belegt.

Bessere Berufsschulnoten, mehr Erfolg im Betrieb

Lernkreise – bei Kunert ein Schlüssel zum Erfolg!

ABBILDUNG 2: Lernkreise bei Kunert

Quelle: Aktion (Vorarlberger Zeitung für Arbeit und Konsumentenschutz), Ausgabe Februar 2005

7.3.3 Gesundheit und Sicherheit fördern

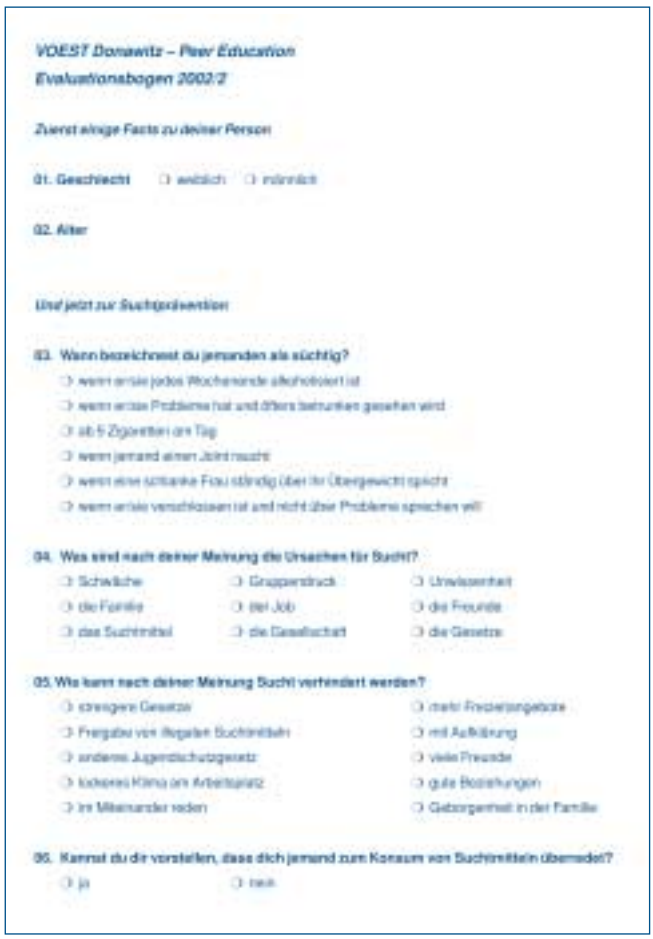
VOESTALPINE DONAWITZ: EIN FRAGEBOGEN, DER ZUM NACHDENKEN ANREGT

Das Unternehmen
voestalpine STAHL DONAWITZ GMBH & CO KG, rund 1.200 Mitarbeiter, davon 125 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Buchhaltung, Bürokaufmann/frau, Chemielabortechnik, Elektrobetriebstechnik (Schwerpunkt Prozessleittechnik), Industriekaufmann/frau, Lagerlogistik, Maschinenbautechnik, Mechatronik, Produktionstechniker/in, Speditionskaufmann/frau, Universalschweißer/in, Werkstoffprüfer/in (Physik), Zerspanungstechnik
Kontakt: http://www.voestalpine.com

Die voestalpine STAHL DONAWITZ gehört zur rund 7.000 Mitarbeitern starken Division Bahnsysteme der voest Gruppe und zählt zu den Top-Lieferanten der europäischen Automobil- und Hausgeräteindustrie. Wie an allen voest Standorten wird auch in Donawitz bei der Lehrlingsausbildung große Tradition mit hoher Innovationskraft verbunden.

Best Practice
Ein besonderes Anliegen der voestalpine ist es, ihre Lehrlinge über die Folgen von Drogenmissbrauch aufzuklären und sie auch für ihr eigenes Suchtgefährdungspotenzial zu sensibilisieren. Im Rahmen eines Lehrlingsseminars zur Suchtprävention wird daher zu Beginn ein Fragebogen verteilt. Der gleiche Fragebogen wird am Ende der Veranstaltung noch einmal ausgegeben. Durch das neu erworbene Wissen kann sich die Selbsteinschätzung durchaus verändern.

ABBILDUNG 3: Ein Fragebogen, der zum Nachdenken anregt



VOEST Donawitz – Peer Education
Evaluationsbogen 2002/2

Zuerst einige Facts zu deiner Person

01. Geschlecht ❍ weiblich ❍ männlich

02. Alter

Und jetzt zur Suchtprävention

03. Wann bezeichnest du jemanden als süchtig?
❍ wenn er/sie jedes Wochenende alkoholisiert ist
❍ wenn er/sie Probleme hat und öfters betrunken gesehen wird
❍ ab 5 Zigaretten am Tag
❍ wenn jemand einen Joint raucht
❍ wenn eine schlanke Frau ständig über ihr Übergewicht spricht
❍ wenn er/sie verschlossen ist und nicht über Probleme sprechen will

04. Was sind nach deiner Meinung die Ursachen für Sucht?
❍ Schwäche ❍ Gruppendruck ❍ Unwissenheit
❍ die Familie ❍ der Job ❍ die Freunde
❍ das Suchtmittel ❍ die Gesellschaft ❍ die Gesetze

05. Wie kann nach deiner Meinung Sucht verhindert werden?
❍ strengere Gesetze ❍ mehr Freizeitangebote
❍ Freigabe von illegalen Suchtmitteln ❍ mit Aufklärung
❍ anderes Jugendschutzgesetz ❍ viele Freunde
❍ lockeres Klima am Arbeitsplatz ❍ gute Beziehungen
❍ im Miteinander reden ❍ Geborgenheit in der Familie

06. Kannst du dir vorstellen, dass dich jemand zum Konsum von Suchtmitteln überredet?
❍ ja ❍ nein

07. Glaubst du, in einer Gruppe von Jugendlichen mehr Alkohol trinken zu müssen, als wenn du alleine unterwegs bist?
❍ ja ❍ nein

08. Kannst du dir vorstellen, dass du jemanden vom Konsum von Suchtmitteln abhalten kannst?
❍ ja ❍ nein

Wenn ja, wie?

Und jetzt kurz zu deinem Job

09. Wie ist das Klima an deinem Arbeitsplatz?
❍ angenehm ❍ freundschaftlich ❍ herzlich
❍ gereizt ❍ hilfsbereit ❍ kameradschaftlich
❍ demotivierend ❍ streng

10. Was unternimmst du, wenn dich jemand an deinem Arbeitsplatz ärgert?

11. Was machst du, wenn du dich im Job überfordert fühlst?

Und zu guter Letzt

12. Was hat dir bei den drei Trainingsmodulen am besten gefallen?

13. Was hat dir bei den drei Trainingsmodulen gar nicht gefallen?

Vielen Dank!

BECOM: Gesundheitscheck und Fitnessprogramme

Das Unternehmen
BECOM Burgenländische Elektronik- und Kommunikationssysteme Gesellschaft m.b.H.,
rund 245 Mitarbeiter, davon 5 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Mechatronik, Kommunikationstechniker/in – Nachrichtenelektronik, Bürokaufmann/frau, EDV-Techniker/in,
Kontakt: http://www.becom.at

Die BECOM hat sich in den letzten Jahren zu einem der führenden Elektronik-Dienstleister entwickelt Von der Abteilung Forschung und Entwicklung bis zur Fertigstellung in der Produktionsabteilung arbeiten die Mitarbeiter an neuen Technologien und Verbesserungen von Elektronikprodukten. Auch in der Lehrlingsausbildung setzt BECOM auf Innovation und damit einerseits auf High Tech-Berufe sowie auf eine Höherqualifizierung der Lehrlinge im Rahmen von Zusatzseminaren (acht Wochen im ersten Lehrjahr und je vier Wochen in den Folgejahren) und andererseits auf die gesundheitliche Power seiner Lehrlinge, wie das folgende Best-Practice-Beispiel zeigt. Bei einem Re-Check wurden bereits die ersten Erfolge des Fitnessprogramms sichtbar.

Best Practice
Im Herbst 2003 hat BECOM ein Fitnessprogramm für die nächsten drei Jahre gestartet: BECOM-FIT. Zu Beginn des Projektes wurde Mitarbeitern und Lehrlingen ein Fitness-Check angeboten. Zudem wurden alle Arbeitsplätze auf eventuelle Gesundheitsrisiken untersucht. Abgestimmte Trainingsprogramme helfen nun, das Personal langfristig gesund und fit zu halten und bei den Lehrlingen als jüngste Mitarbeiter besonders darauf zu achten, dass Verhaltensweisen, die der Gesundheit schaden, gar nicht erst angenommen werden.

ABBILDUNG 4: Erfolg mit BECOM-FIT

MOELLER: SICHER UNTERWEGS IM WALDVIERTEL

Das Unternehmen

Moeller Gebäudeautomation KG, rund 1.200 Mitarbeiter am Standort Schrems (insgesamt rund 3.000 Mitarbeiter), davon 55 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Elektroenergietechnik, Werkzeugbautechnik, Kunststofftechnik, Produktionstechniker/in, Maschinenbautechnik, Mechatronik, Lagerlogistik, Informations- und Telekommunikationssysteme-Elektronik (IT-Elektronik), Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin, Bürokaufmann/frau.
Kontakt: http://www.moeller.at

Die Moeller Gebäudeautomation mit ihrem Hauptsitz in Schrems, Niederösterreich, ist weltweites Kompetenzzentrum für Automation, Energieverteilung und Datenkommunikation im Gebäude. Die Produkt- und Lösungspalette der Moeller Gebäudeautomation reicht von Gebäudeautomatisierungssystemen über Installationsschaltgeräte mit den entsprechenden Verteilerprodukten bis hin zu modernen Datennetzwerkprodukten für das Gebäude. In der Lehrlingsausbildung zählt die Moeller Gebäudeautomation zu den Top-Unternehmen, wie zahlreiche Preise bei Lehrlingswettbewerben eindrucksvoll belegen.

Best Practice

Die Lehrlinge der Moeller Gebäudeautomation KG werden in Sachen Sicherheit bestens geschult – und das nicht nur im Unternehmen. Für die Lehrlinge im dritten und vierten Lehrjahr geht es regelmäßig auf das ÖAMTC Fahrsicherheitsgelände in Teesdorf. Damit soll sichergestellt werden, dass die Jugendlichen auch im Winter mit den extremen Fahrsituationen auf den Waldviertler Straßen zu Recht kommen. Ergänzt wird das Fahrtraining durch gemeinsame Besuche der Lehrlinge und der Ausbilder auf einer Kart-Bahn.

7.3.2 Auf den richtigen Umgang mit Geld vorbereiten

WOLFORD: SCHULDENFREI INS LEBEN

Das Unternehmen
Wolford AG, rund 1.500 Mitarbeiter, davon 50 Lehrlinge
Ausgebildeter Lehrberuf: Textilchemie, Textiltechnik – Maschentechnik, Textilmechanik, Maschinenmechanik, Maschinenbautechnik, Elektrobetriebstechnik, Einzelhandel, Lagerlogistik, Bürokaufmann/frau, EDV-Techniker/in
Kontakt: http://www.wolford.com/generation

Das vom Vorarlberger Industriellen Reinhold Wolff und dem Wiener Textilfabrikanten Walter Palmers gegründete weltweit präsente Unternehmen muss wohl nicht näher vorgestellt werden. Dass Wolford nicht nur für hochwertige und qualitative Produkte wie Strumpfhosen und Bodies steht, sondern auch in der Lehrlingsausbildung Internationalität beweist, mag aber vielen neu sein. 2001 wurde das Unternehmen deshalb für die Fremdsprachenausbildung seiner Lehrlinge mit einem *Fit for Future* Preis ausgezeichnet.

Gemeinsam mit dem Institut für Sozialdienste (ifs) sorgt die Firma Wolford aber auch dafür, dass ihre Lehrlinge fit für den richtigen Umgang mit Geld sind.

Best Practice

Workshop Wolford-Lehrlinge:

Schuldenfrei ins Leben

Immer mehr junge Menschen sprechen wegen akuter Überschuldung im IfS vor. Jeder dritte Ratsuchende ist unter 30 Jahren. Aber auch viele ältere Jahrgänge sind finanziell belastet durch den leichtsinnigen Umgang mit Geld in ihrer Jugend. Aufklärung ist daher ein wichtiger Schritt zur Bewusstmachung der Gefahren bei Überschuldung.

Die Wolford AG leistete mit ihrem Workshop für 47 Lehrlinge aus dem 1. – 4. Lehrjahr einen wichtigen Beitrag zur Schuldenprävention. Zusammen mit der IfS-Schuldenberatung wurden in 4 Stunden in spielerischer Form Chancen und Gefahren im Umgang mit Geld und Schulden vermittelt. Zentrale Themen waren neben Bankomatkarten, Krediten für PKW- und Wohnraumbeschaffung vor allem die Kosten für Handyrechnungen und überzogene Girokonten. Ein für die Lehrlinge wichtiges Thema sind die Kosten für Führerschein und Auto.

Meist kommen bei Schuldenverläufen mehrere Faktoren zusammen. Der Zugang zu Fremdgeld wird den Lehrlingen leicht gemacht. Der Konsumdruck steigt, die Hemmschwelle auf Pump zu leben, sinkt und der Run auf die Einkaufszentren nimmt zu. Dass dies zu Problemen führen kann, bestätigen nicht nur die Berater vom IfS, sondern auch die Lehrlinge selbst, die mit wichtigen Tipps aus dem Wolford Workshop den Umgang mit Geld in Zukunft besser im Griff haben werden.

Wolford

ABBILDUNG 5: Wolford: Schuldenfrei ins Leben

DIE LEHRE:
CHANCE FÜR VIELE

ERFOLGSFAKTOR 8

Erfolgsfaktor 8

Die Lehre: Chance für Viele

8.1 DAS STATEMENT

Komm.-R. Brigitte Jank, Präsidentin der Wirtschaftskammer Wien, zum Erfolgsfaktor 8 147

8.2 DER ÜBERBLICK

8.2.1 Einleitung 148

8.2.2 Erfolg trotz Handicap: Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen 149

8.2.3 Neue Perspektiven für Ein-, Um- und Aufsteiger 152

8.2.4 Frauenpower: Mädchen in technischen Berufen 153

8.3 DIE BEISPIELE

8.3.1 Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen

Siemens: Mit Hörbehinderung zum Elektronik-Profi 155

Kotzbeck-Loh: Ausgezeichnet für besonderes Engagement 156

BILLA: Erfolg mit Integrativer Berufsausbildung 156

Schirnhofer: Hoher Einsatz lohnt sich 157

8.3.2 Ein-, Um- und Aufsteiger

Schlotterer: Vom Hilfsarbeiter zum Sonnenschutz-Experten 158

8.3.3 Mädchen in technischen Berufen

Sappi: Die Industrie wird weiblich 159

8.1 Das Statement
Die Lehre: Chance für Viele

Komm.-R. Brigitte Jank ist seit 1971 in der Immobilienwirtschaft tätig. Seit Dezember 2004 ist sie Präsidentin der Wiener Wirtschaftskammer.

120.000 Lehrlinge in Österreich, darunter rund 15.700 allein in Wien, erhalten mit der Lehre eine fundierte Berufsausbildung. Unter dieser großen Zahl gibt es auch viele Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen. Zu diesen zählen vor allem lernschwache Jugendliche mit oder ohne Schulabschluss sowie Mädchen und Burschen mit sozialen Problemen. Unsere Betriebe eröffnen auch ihnen Chancen, die – wie die vielen Einsendungen zum Lehrbetriebswettbewerb *Fit for Future* zeigen – auch erfolgreich genutzt werden. Aus so manch „schwierigem" Jugendlichen ist mit tatkräftiger Unterstützung, vor allem auch der vielen Klein- und Mittelbetriebe, ein motivierter und engagierter Mitarbeiter mit Führungsqualitäten geworden.

Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen sind aber auch Mädchen und Burschen mit körperlichen Beeinträchtigungen. Auch hier legen sich unsere Lehrbetriebe „ins Zeug" und stimmen Ausbildungseinrichtungen und -methoden auf die Bedürfnisse dieser Jugendlichen ab. Als Wiener Wirtschaftskammerpräsidentin freut es mich besonders, dass in diesem Kapitel des großen *Fit for Future* Buches ein von der Siemens AG Österreich am Standort Wien durchgeführtes Vorzeigeprojekt für die Ausbildung von hörbehinderten Lehrlingen vorgestellt wird.

Das Engagement der Betriebe für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen muss unterstützt werden: Mit dem Angebot der Integrativen Berufsausbildung, die eine geförderte und zeitlich individuell angepasste Ausbildung von Mädchen und Burschen ermöglicht, hat die Wirtschaftskammer mit dem Sozialpartner daher ein Modell entwickelt, das den Bedürfnissen von benachteiligten Jugendlichen und ausbildenden Unternehmen entgegen kommt.

Wer die Lehre als „Chance für Viele" begreift, darf auch auf Folgendes nicht vergessen: Immer noch interessieren sich nur wenige Mädchen für eine Ausbildung in technischen Berufen. *Fit for Future* hat gezeigt, wie viel den Lehrbetrieben mit Unterstützung der Wirtschaftskammer daran gelegen ist, Mädchen für technische Berufe zu begeistern. Wichtig ist hier auch eine umfassende Berufsorientierung in den Schulen, die nicht früh genug beginnen kann.

Unsere Betriebe ermöglichen aber auch Schulabbrechern einen Neustart, den viele mit Erfolg nützen. Ebenso bieten manche Unternehmen, wie *Fit for Future* zeigte, auch angelernten Kräften volle Unterstützung, damit sie die Lehre nachholen können.

Erfolgsfaktor 8 des großen *Fit for Future* Buches zeigt: Dank dem Engagement unserer Unternehmen ist die Lehre die beste Option für einen erfüllten Berufsweg.

8.2 Der Überblick

8.2.1 Einleitung

Fit for Future hat gezeigt: Die Lehre ist das beste Fundament für einen erfolgreichen Berufsweg. Das gilt auch für Jugendliche, die besondere Bedürfnisse haben. Dazu zählen lernschwache Jugendliche, Mädchen und Burschen mit sozialen Problemen und – in Hinblick auf die besondere Unterstützung, die sie brauchen – auch Jugendliche mit einer körperlichen Beeinträchtigung.

Sie alle werden von unseren Betrieben in einer **regulären Lehre** bzw. in der **Integrativen Berufsausbildung** zu guten Fachkräften ausgebildet (➡ 8.2.2).

Zu den besonderen Zielgruppen der Lehrlingsausbildung zählen auch **Schulabbrecher**, die sich in der Lehre neu beweisen und bei der praktischen betrieblichen Arbeit wieder Selbstvertrauen tanken können (➡ 8.2.3). Auch **angelernten Kräften** und Umsteigern ermöglicht eine als Erwachsener absolvierte Lehre oder die Ablegung der **Lehrabschlussprüfung** im Wege einer **ausnahmsweisen Zulassung** den Erwerb bzw. die Anerkennung einer formalen beruflichen Qualifikation (➡ 8.2.3).

Aber nicht nur für Gruppen, die besonderer Zuwendung bedürfen oder die einen neuen Anlauf für ein erfolgreiches Berufsleben nehmen, ist die Lehre ein Thema. Auch **AHS-Maturanten** wird von unseren Lehrbetrieben eine solide Berufsausbildung gegeben (➡ 8.2.3).

Die Lehre als „Chance für Viele“ zu verstehen, heißt auch, das weite Feld an mehr als 250 verschiedenen Berufen zu sehen. Für **Mädchen** liegen viele zusätzliche Chancen in Berufen abseits von den als typisch weiblich geltenden. Sie in diesen meist **technischen Berufen** auszubilden, ist vielen *Fit for Future* Teilnehmern ein großes Anliegen (➡ 8.2.4).

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick zum Erfolgsfaktor 8.

DIE LEHRE: CHANCE FÜR VIELE …

… Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen	… Ein-, Um- und Aufsteiger	… Mädchen in technischen Berufen
■ Lernschwache Jugendliche ■ Jugendliche ohne Schulabschluss ■ Sonderschulabsolventen ■ Schwer vermittelbare Jugendliche ■ Behinderte Jugendliche	■ Maturanten ■ Schulabbrecher ■ Angelernte Kräfte	Mädchen in Berufen von Anlagenelektrik bis Zerspanungstechnik

ABBILDUNG 1: Die Lehre: Chance für Viele

8.2.2 Erfolg trotz Handicap: Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen

„Es ist nicht nur unsere Aufgabe Leistungsträger auszubilden.“ (aus der *Fit for Future* Einsendung der **Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation**)

Bewusst nimmt das Versorgungsunternehmen, *Fit for Future* Teilnehmer 2004, pro Jahr deshalb mindestens einen Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen auf, fördert ihn gezielt bis zum erfolgreichen Abschluss der Lehre – und befindet sich mit dieser Einstellung in bester Gesellschaft: Denn ein genauer Blick auf die Ausbildungsbetriebe des österreichischen Lehrbetriebsawards zeigt: Ob Groß- oder Kleinbetrieb, unsere Unternehmen schaffen auch für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen Zukunft.

JUGENDLICHE MIT BESONDEREN BEDÜRFNISSEN UND IHRE AUSBILDUNG IN EINEM REGULÄREN LEHRVERHÄLTNIS

Ob lernschwache Jugendliche, Mädchen und Burschen ohne Schulabschluss oder mit sozialen Problemen, durch die Förderung unserer Betriebe schaffen sie ihre Lehre und sichern sich ihre Zukunftschancen, wie der folgende Überblick zeigt.

„Primär wichtig waren mir die handwerklichen Fähigkeiten, und die haben gestimmt“, betont beispielsweise Viktor Emmer, Ausbilder und Mitinhaber des kleinen burgenländischen Betriebs **Leidl & Emmer Raumausstatter Ges.m.b.H.** seine Entscheidung für die Ausbildung eines Sonderschulabsolventen. Dieser wurde zum Bodenleger ausgebildet und war bis 2004 bei Leidl & Emmer beschäftigt. *„Jetzt hat er sich selbstständig gemacht und führt sein eigenes Unternehmen“.*

Solche Erfolgsgeschichten sind bei den *Fit for Future* Teilnehmern gar nicht so selten. Möglich sind sie nur durch große gemeinsame Anstrengung der Betriebe und der Lehrlinge. Ein besonders engagiertes Unternehmen ist die **Kotzbeck-Loh Ges.m.b.H & Co KG** (Bäckerei – Café – Konditorei) aus der Steiermark. Für ihr Engagement in der Förderung von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen wurde das Unternehmen 2003 mit einem *Fit for Future* Sonderpreis ausgezeichnet (➡ 8.3.1).

Beim Vorarlberger Paradeunternehmen und *Fit for Future* Preisträger **Collini GmbH** (Metallveredelung und Eloxalwerk) werden auch *„… Lehrlinge eingestellt, die keine abgeschlossene Schullaufbahn haben. Sie werden individuell gefördert, um die Berufsschule zu bestehen. Beispiel: Ein ausländischer Jugendlicher beendete die Schulpflicht in der siebenten Schulstufe mit negativem Abschluss. Er hat die Berufsschule ohne Wiederholungsprüfungen und auch die Lehrabschlussprüfung beim ersten Antritt geschafft.“* (aus der Collini *Fit for Future* Einsendung 2003)

Besondere Zuwendung erhalten in unseren Betrieben nicht nur lernschwache Jugendliche, sondern auch Mädchen und Burschen, die **Probleme** haben – mit anderen und sich selbst.

Der steirische Feinkost-Spezialist **Schirnhofer GmbH** bietet beispielsweise **Lehrabbrechern** und **„schwierigen" Jugendlichen** eine zweite Chance. Mit Erfolg, wie Geschäftsführer Karl Schirnhofer betont: *„Unserer Erfahrung nach bringen sehr oft gerade diese Jugendlichen viele Voraussetzungen für gute zukünftige Mitarbeiter oder sogar Führungskräfte mit."* (➡ 8.3.1)

Wie Österreichs Betriebe diese Jugendlichen fördern, ist höchst unterschiedlich. Das Spektrum reicht von „Lernen und Üben mit dem Chef" über **maßgeschneiderte Ausbildungs- und Förderprogramme** bis zum Besuch von **persönlichkeitsbildenden Seminaren** oder **Konfliktmanagementworkshops**.

Eine weitere Gruppe von Mädchen und Burschen mit besonderen Bedürfnissen sind körperlich be**einträchtigte Jugendliche.** Auch ihnen wird in unseren Betrieben eine vollwertige Lehrlingsausbildung an behindertengerecht eingerichteten Arbeitsplätzen ermöglicht. Manchmal ist auch der Einsatz **zusätzlicher Betreuer** oder **Spezialisten** wie Logopäden notwendig, die die betrieblichen Ausbilder unterstützen. Ausgesprochen positiv verläuft nach Aussage unserer Lehrbetriebe die Integration in die Arbeitsteams. Ein besonders gelungenes Beispiel für die Ausbildung von Jugendlichen mit körperlicher Beeinträchtigung hat die **Siemens AG Österreich** in ihrer *Fit for Future* Einsendung 2003 vorgestellt. Es wird in Abschnitt 3 dieses Kapitels näher beschrieben (➡ 8.3.1).

Aber auch bei der **voestalpine Stahl Donawitz GmbH & Co KG** wird mit Engagement an die Ausbildung von Jugendlichen mit körperlichem Handicap herangegangen: *„Aufnahme eines zu 60 % behinderten Jugendlichen. Da er die gesundheitlichen Voraussetzungen für einen gewerblichen Lehrberuf nicht erfüllte, wurde ihm die Möglichkeit geboten, den Lehrberuf ‚Buchhaltung' zu erlernen."* (aus der *Fit for Future* Einsendung des Unternehmens)

Auch kleine und mittlere Unternehmen leisten in der Ausbildung besonderer Jugendlicher Herausragendes. So wurde zB auch bei der **FIS Lebensmittelhandel GmbH** erfolgreich auf die *„totale Integration eines körperlich behinderten Jugendlichen (80 %)"* gesetzt. (aus der *Fit for Future* Einsendung 2003 des Unternehmens).

Die Liste von Lehrbetrieben, die Behinderte ausbilden, ließe sich lange fortsetzen. Zum Abschluss nur noch ein Statement des oberösterreichischen Kunststoffkonzerns **FACC Fischer Advanced Composite Components AG**, das das Engagement der Betriebe auf den Punkt bringt: *„FACC ist sich auch der Verantwortung für benachteiligte Jugendliche bewusst. Ein körperlich beeinträchtigter Bursch bekam bei uns die Möglichkeit, die Lehre zum Kunststofftechniker zu machen. Die Integration in die Gruppe und die Akzeptanz laufen hervorragend und der Lehrling tut das Seine, um beste Leistungen zu erbringen – was ihm auch ganz toll gelingt."*

Für einige Jugendliche ist die reguläre Lehre trotz aller zusätzlichen Anstrengungen der Unternehmen dennoch nicht die richtige Ausbildung. Für sie wurde mit der **Integrativen Berufsausbildung** eine **neue Perspektive** für ein ausgefülltes Berufsleben geschaffen.

INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG – EINE ERFOLG VERSPRECHENDE OPTION FÜR JUGENDLICHE MIT BESONDEREN BEDÜRFNISSEN

Dieses 2003 eingeführte Ausbildungsmodell 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	Zwischen einem und drei Jahren
Abschlussprüfung:	Reguläre Lehrabschlussprüfung	Individuelle Abschlussprüfung möglich

ABBILDUNG 2: Möglichkeiten der Integrativen Berufsausbildung

Ob ein Lehrling für die Integrative Berufsbildung in Frage kommt, prüft das Arbeitsmarktservice (AMS). Das **AMS fördert** auch Ausbildungsbetriebe, die Lehrstellen im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung zur Verfügung stellen.

Für den **Berufsschulbesuch** gilt, dass Jugendliche mit verlängerter Lehrzeit berufsschulpflichtig sind, jene mit Teilqualifikation aber nur dann, wenn dies in ihren individuellen Ausbildungszielen so vereinbart wurde.

Bei der Integrativen Berufsausbildung werden Jugendliche und Betriebe durch die **Berufsausbildungsassistenz** unterstützt.

Hinweis: Nähere Informationen zur Integrativen Berufsausbildung sowie zu den Förderungen von AMS, Behindertenreferaten der Länder etc.: ➡ http://wko.at/lehrlinge, http://www.ams.or.at, http://www.bmwa.gv.at

Die Integrative Berufsausbildung wird gut angenommen: Schon jetzt bilden Österreichs Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen an die 2.000 junge Menschen auf dieser Basis aus. Zu den engagierten Ausbildungsbetrieben zählen zahlreiche *Fit for Future* Teilnehmer, wie die **BILLA Aktiengesellschaft** (➡ 8.3.1). und die **Mercedes Benz Georg Pappas Automobil AG** (*Fit for Future* Preisträger 2004). Der Salzburger Merecedes-Betrieb ermöglicht jungen Menschen den Erwerb einer beruflichen Teilqualifikation.

Einen konsequenten Weg zur Förderung junger Menschen, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen, schlägt auch die **Wien Work-integrative Betriebe und AusbildungsgesmbH** (*Fit for Future* Teilnehmer 2003) ein. Das gemeinnützige Unternehmen bildet Menschen mit Körper-, Sinnes- oder Lernbehinderungen und andere Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen aus.

8.2.3 Neue Perspektiven für Ein-, Um- und Aufsteiger

MIT MATURA IN DIE BERUFSPRAXIS EINSTEIGEN

Zuerst (AHS-)Matura und dann eine Lehre machen? Warum nicht. Österreichs Unternehmen bieten **Maturanten viele interessante Berufsausbildungen.** Der besondere Vorteil: Für Maturanten dauert die Lehre jedenfalls um **ein Jahr kürzer** als für „normale“ Lehrlinge. Beispielsweise sind die Berufe Buch- und Musikalienhandel oder Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz derzeit beliebte Lehrausbildungen für Maturanten. Aber auch in vielen technischen Berufen ist es für Betriebe eine interessante Option, Maturanten auszubilden.

MIT DER LEHRE AUFSTEIGEN

Es gibt junge Erwachsene, die trotz aller Anstrengung keine berufliche Erstqualifikation erwerben und in Unternehmen daher nur als Hilfskräfte eingesetzt werden können. So mancher *Fit for Future* Teilnehmer bietet ihnen die Möglichkeit, als Erwachsener die Lehre nachzuholen und so zu gut ausgebildeten Fachkräften aufzusteigen. Ein Paradebeispiel dafür ist die Salzburger **Schlotterer Rollladen-Systeme GmbH & Co KG**, die junge Hilfsarbeiter für eine Karriere mit Lehre als Sonnenschutztechniker/in motivieren konnte (➡ 8.3.2).

AUF DIE LEHRE UMSTEIGEN

Viele *Fit for Future* Betriebe bieten Schülern, die eine weiterführende Schule, wie zB die HTL, abbrechen, eine **zweite Chance.** Diese Mädchen und Burschen kommen meist mit dem „System Schule“ und der eher theoretischen Ausbildung nicht mehr zu Recht. Oft ist aufgrund der vielen schulischen Misserfolge auch das Selbstvertrauen der Jugendlichen „angeknackst“. Das ändert sich durch die Ausbildung im Betrieb meist sehr rasch. Die Lehrlinge können etwas tun, was einen praktischen Nutzen hat. Das spornt an und motiviert sie, wie das Beispiel der **SCHITTL OEG** (Präzisionswerkzeuge) zeigt: „*Die Beiden wurden als Schulabbrecher als Lehrlinge bei uns aufgenommen. Mit der Zeit haben sie sich allerdings zu sehr fleißigen Mitarbeitern entwickelt und nach der Prüfung einen Arbeitsplatz mit viel Verantwortung und hoher Wichtigkeit in der Firma erlangt.*“ (aus der *Fit for Future* Einsendung der SCHITTL OEG)

8.2.4 Frauenpower: Erfolg mit Mädchen in technischen Berufen

Unternehmen, die Mädchen für die Lehrausbildung in einem technischen Beruf begeistern können, erschließen sich ein zusätzliches Bewerber-Potenzial. Die Erfahrungen in der Praxis sind, wie *Fit for Future* zeigte, mehr als vielversprechend.

So stehen die Mädchen in High-Tech-Schmieden, wie der **voestalpine Krems GmbH** oder der **FACC Fischer Advanced Composite Components AG** in Ried, „ihren Mann“. Das Statement von FACC-Personalmanagerin Mag. Petra Wernbacher kann deshalb durchaus stellvertretend für alle Unternehmen gelten, die auch in der Technik nicht auf Frauenpower verzichten wollen: *„Die Mädchen haben sich von Anfang an um nichts schlechter angestellt als die Burschen.“*

Im Gegensatz zu vielen anderen Unternehmen hatte **FACC** keinen Mangel an weiblichen Bewerbern für technische Lehrstellen. Schon beim Einstieg der Firma in die Lehrlingsausbildung vor vier Jahren konnte das Unternehmen unter etwa gleich vielen männlichen und weiblichen Lehrstellenbewerbern auswählen. Dass in der Folge 15 Mädchen und 16 Burschen eingestellt wurden, sieht die Personalmanagerin auch im Nachhinein als guten Griff für das Kunststoff-Unternehmen: *„Die Einstellung von Mädchen in technischen Berufen ist uns besonders wichtig und die guten Erfahrungen mit gemischten Gruppen sprechen für sich: Das Gruppenklima ist ausgeglichen, der Umgangston ist höflich und die Fähigkeiten der Mädchen im Betrieb und in der Berufsschule zeigen von durchaus gleichen Talenten.“* (aus der FACC Fit for Future Einsendung 2004)

Andere Betriebe würden gerne mehr Mädchen in technischen Berufen aufnehmen. Nur fehlt es an Bewerberinnen. Es liegt nicht an der mangelnden handwerklichen oder technischen Eignung der Mädchen, dass sie in technischen Lehrberufen noch immer weit unterrepräsentiert sind. Die Gründe liegen meist in einem auf traditionelle Berufsvorstellungen fixierten privaten Umfeld sowie am zu geringen Interesse an den vielen Angeboten der Berufsinformation.

Um dem Informationsmangel abzuhelfen und auf eine Einstellungsänderung bei den Mädchen und ihren Eltern hinzuwirken, unternehmen die Wirtschaftskammern und das Wirtschaftsministerium viel. Erwähnt seien hier nur die vielen speziellen Beratungsinstrumente der Bildungs- und Berufsberatungszentren der Wirtschaftskammern, der Berufsinformationscomputer BIC (➡ Zusammenschau), die zahlreichen Informationsmaterialien, die Beteiligung an Berufsinfomessen und die Unterstützung vieler Ausbildungs- und Berufsinformationsinitiativen für Mädchen wie dem „TALENT CHECK“ von „Frau in der Wirtschaft“.

Auch die Betriebe unternehmen viel, um Mädchen für technische Berufe zu interessieren. „Der freundliche Maler“, **Freundlinger und Wiesinger GmbH** wurde für sein Engagement, Mädchen für den, laut Firmenchef Karl Freundlinger, *„bunten Beruf“* Malerin und Anstreicherin zu begeistern, sogar mit der Wirtschaftsmedaille der oberösterreichischen Landeshauptstadt Linz ausgezeichnet.

Wie man Mädchen für technische Lehrberufe gewinnen kann und welche innerbetrieblichen Voraussetzungen dafür geschaffen werden sollten, zeigt sehr anschaulich auch das Projekt **TELEM** (Technische Lehrberufe für Mädchen), bei dem *Fit for Future* Teilnehmer **Sappi Austria Produktions-GmbH & Co. KG** (Papier- und Zellstofferzeugung) mit anderen steirischen Industriebetrieben und der Industriellenvereinigung Steiermark kooperiert hat (➡ 8.3.3).

Hinweise: Eine Übersicht über wichtige Initiativen, um Mädchen für Berufe abseits der „top 3“ Friseurin und Perückenmacherin, Einzelhandel und Bürokauffrau zu interessieren, gibt der Berufsinformationscomputer BIC ➡ http://www.bic.at.
Das AMS fördert die Lehrlingsausbildung von Mädchen in Berufen mit geringem Frauenanteil. Nähere Information gibt das regionale AMS. Weitere Informationen zu Förderungen ➡ http://wko.at/lehrlinge.

8.3 Die Beispiele

8.3.1 Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen

SIEMENS: MIT HÖRBEHINDERUNG ZUM ELEKTRONIK-PROFI

Das Unternehmen
Siemens AG Österreich, rund 7.860 Mitarbeiter, davon 300 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Elektronik, Elektroenergietechnik, Elektrobetriebstechnik, Industriekaufmann/frau, Bürokaufmann/frau, Kommunikationstechniker/in für EDV und Telekommunikation
Kontakt: http://www.siemens.at

Siemens ist seit dem Jahr 1879 in Österreich tätig. Zum Unternehmen gehören neben Fertigungsstätten eine umfassende Vertriebsorganisation sowie Tochtergesellschaften und Beteiligungen. Die Siemens Gruppe beschäftigt über 17.000 Mitarbeiter. Das Produkt- und Leistungsspektrum des Unternehmens: Telekommunikation, Software-Entwicklung, Energie-, Verkehrs-, Umwelt- und Medizintechnik, Anlagenbau.

Best Practice
Die Integration von behinderten Menschen ist bei Siemens Österreich wesentlicher Bestandteil des Ausbildungskonzepts. Seit 1996 werden Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen (Schwerpunkt Hörbehinderung) im Lehrberuf Elektronik (seit 1999, davor Elektromechaniker/in für Schwachstrom) ausgebildet. Jedes Jahr erhalten seitdem etwa neun Jugendliche mit der Unterstützung von Gebärdendolmetschern, Logopäden und Psychologen, die die Gebärdensprache beherrschen, eine berufliche Ausbildung. Das „Herzstück" der Projekte ist der Einsatz von gebärdensprachkundigen Integrationsdolmetschern für die gesamte Dauer der Ausbildung. Sie übersetzen auch im Berufsschulunterricht simultan.

„Als wir das Projekt ‚Ausbildung von Lehrlingen mit besonderen Bedürfnissen' begonnen haben, war das für uns alle, inklusive unserer Partner, eine Reise ins Ungewisse. Heute wissen wir, dass sich diese Reise gelohnt hat und sogar eine besonders schöne ist. Was mich persönlich sehr berührt hat: Dass manche unserer Lehrlinge die Gebärdensprache eigens gelernt haben, um mit ihren hörbehinderten Kollegen besser kommunizieren zu können". (Mag. Gerhard Hirczi, Leiter der Abteilung Human Resources bei der Siemens AG Österreich)

Schon der Start des Siemens-Ausbildungsprojektes im Jahr 1996 fand seinen Niederschlag in der Fachpresse.

Dolmetscherinnen helfen in der Lehrausbildung

Chance für Gehörlose

ABBILDUNG 3: Gebärdensprachkundige Integrationsdolmetscher: Ansprechpartner für die hörbehinderten Lehrlinge
Quelle: Ausbildungsjournal Nr. 4/1996

KOTZBECK-LOH: AUSGEZEICHNET FÜR BESONDERES ENGAGEMENT

Das Unternehmen
Kotzbeck-Loh Ges.m.b.H. & Co KG, rund 50 Mitarbeiter, davon 6 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Bäcker/in, Konditor/in, Einzelhandel (Schwerpunkt Lebensmittelhandel)
Kontakt: http://www.kotzbeck-loh.baecker.at

Vor dem großen Engagement dieses steirischen Gewerbebetriebes in der Ausbildung von Jugendlichen mit einer weniger guten Startposition kann man nur den Hut ziehen. Es soll im Folgenden kein besonderes Modell oder ein nachahmenswerter Plan vorgestellt werden, sondern ein Einblick gegeben werden, wie sich Jugendliche durch die Unterstützung eines Lehrbetriebes, dem *„die Lehrlinge sehr am Herzen liegen“* positiv entwickeln können.

Für seine Leistungen wurde der Betrieb 2003 mit dem *Fit for Future* Preis für die Ausbildung benachteiligter Jugendlicher ausgezeichnet.

Best Practice
Alle folgenden Zitate stammen aus der *Fit for Future* Einsendung 2003 des Unternehmens:

„Frau Berger (Name geändert) kam zum Vorstellungsgespräch (neben zwölf anderen Interessenten) mit einem Jahreszeugnis mit zwei Nicht genügend und sechs Genügend. Durch ihre Antworten auf die von uns gestellten Fragen bekam sie die Lehrstelle. Frau Berger hatte im ersten Berufsschuljahr vier Gefährdungen, schaffte drei und machte im Herbst eine Nachprüfung, ebenfalls positiv (durch Unterstützung im Betrieb, gemeinsames Lernen und Erklären, Teilnahme an Seminaren). Im zweiten Berufsschuljahr hatte sie nur mehr zwei Gefährdungen. Sie hat beide positiv erledigt. Ihr Ziel für das dritte Jahr: keine Gefährdung! Ich weiß, dass sie es schafft.“

„Herr Savic (Name geändert) bekam keine Lehrstelle und absolvierte sein erstes Lehrjahr bei Jugend am Werk. Seit dem zweiten Lehrjahr ist er bei uns beschäftigt und konnte auch die zweite Klasse positiv abschließen. Durch die Sprachbarriere kommt es im Unterricht immer wieder zu Schwierigkeiten, die wir aber immer lösen können.“

„Herr Bauer (Name geändert) kommt aus tristen familiären Verhältnissen (Scheidung der Eltern, Probleme mit Stiefvater); starke Belastung des Buben. Viele Gespräche waren notwendig, um Herrn Bauer einen korrekten Weg weisen zu können. Jetzt macht er seine Lehrabschlußprüfung.“

BILLA: ERFOLG MIT INTEGRATIVER BERUFSAUSBILDUNG

Das Unternehmen
BILLA Aktiengesellschaft, rund 15.900 Mitarbeiter, davon 650 Lehrlinge

Ausgebildeter Lehrberuf: Einzelhandel, Fleischverkauf
Kontakt: http://www.billa.at{

Es gibt wohl fast niemanden in Österreich, der BILLA nicht kennt. Das Unternehmen ist einer der beiden „big player“ im heimischen Lebensmittelhandel und auch einer der größten privaten Arbeitgeber. Das BILLA-Firmenmotto zur Lehrlingsausbildung: *„Wir wollen jungen engagierten Menschen den Start für eine steile Berufslaufbahn ermöglichen.“ (*aus der BILLA *Fit for Future* Einsendung 2003*)*

Best Practice
Billa bietet ein tolles Ausbildungsprogramm für Lehrlinge an. Bei der Ausbildung von benachteiligten Burschen und Mädchen setzt BILLA auf die Integrative Berufsausbildung. Die Jugendlichen erwerben entweder in einer verlängerten Lehrzeit einen regulären Lehrabschluss oder eine Teilqualifikation.

Wie eine Teilqualifizierung strukturiert sein kann, erläutert Ausbildungsleiterin Martina Aubke am Beispiel eines Burschen, der eine dreijährige Integrative Berufsausbildung im Einzelhandel absolviert. Der junge Mann werde in einer *„relativ ruhigen“* BILLA-Filiale ausgebildet. Er lerne alles über die Bereiche Lagerhaltung und Warenpflege. Einige Ausbildungsbereiche, wie zB Inventurarbeiten oder Kassaführung, fielen dafür komplett weg. Am Ende der Ausbildungszeit könnte er über die erworbenen Qualifikationen eine Abschlussprüfung (Arbeitsprobe) ablegen.

„Auch wenn man mit dieser Einstiegsqualifikation kein Filialleiter oder Filialleiter-Stellvertreter werden kann, die Beschäftigungschancen sind da“, betont Aubke.

„Uneingeschränkte Aufstiegschancen“ gibt es für jene Lehrlinge, die bei BILLA im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung eine verlängerte Lehrzeit durchlaufen und mit der regulären Lehrabschlussprüfung abschließen. So absolviert ein Jugendlicher derzeit eine auf vier Jahre verlängerte Lehre im Einzelhandel.

SCHIRNHOFER: HOHER EINSATZ LOHNT SICH

Das Unternehmen

Schirnhofer GmbH, rund 1.700 Mitarbeiter, davon 105 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Einzelhandel – Schwerpunkt Fleischfachhandel, Bürokaufmann/frau, Fleischverarbeitung, Lagerlogistik
Kontakt: http://www.schirnhofer-gmbh.at

Seit dem Jahre 1926 besteht in Kaindorf bei Hartberg in der Oststeiermark der Fleischereibetrieb Schirnhofer. Mit 1.700 Mitarbeitern gehört Schirnhofer heute zu den größten Unternehmen im Familienbesitz in Österreich. Schirnhofer übernimmt seine Rohstoffe direkt vom Bauern und veredelt diese bis zum Endprodukt. Diese geschlossene Produktionskette erfüllt die selbst auferlegte kompromisslose Verpflichtung zu höchster Qualität und strengsten Hygienebedingungen. Die Internationale Food Standard (IFS)-Zertifizierung bestätigt diesen von der Schirnhofer GmbH eingeschlagenen Weg und bescheinigt dem Unternehmen europäische Spitzenklasse.

Best Practice

„Viele unserer Lehrlinge haben vor dem Eintritt in unser Unternehmen vergeblich versucht, in anderen Betrieben unterzukommen.“ (Karl Schirnhofer, Geschäftsführer)

Getreu der Firmenphilosophie *„Der Mensch steht im Vordergrund“* fördert der *Fit for Future* Teilnehmer 2004 das Potenzial seiner Mitarbeiter konsequent. Schirnhofer nimmt regelmäßig benachteiligte Jugendliche über Einrichtungen wie Jugend am Werk, die mit schwer vermittelbaren jungen Menschen arbeiten, auf. Zurzeit sind im Unternehmen aus diesen Projekten 17 Lehrlinge, die *„besonderen Förderbedarf“* haben, beschäftigt. Darüber hinaus wird bei Schirnhofer eine Einzelhandelskauffrau im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung ausgebildet. Zusätzlich wurden für einen körperbehinderten Lehrling räumliche und bauliche Veränderungen vorgenommen, um ihn unter behindertengerechten Arbeitsbedingungen zum Bürokaufmann auszubilden.

Das Engagement des Feinkostspezialisten in der Lehrlingsausbildung wurde mit dem Sonderpreis „Lehrlingsförderung“ im Rahmen der Wahl zum „Frauen- und familienfreundlichsten Betriebe der Steiermark 2004“ gewürdigt.

ABBILDUNG 4: Schirnhofer: Ausgezeichnet für besonderes Engagement
Quelle: http://www.taten-statt-worte.at

8.3.2 Ein-, Um- und Aufsteiger

SCHLOTTERER: VOM HILFSARBEITER ZUM SONNENSCHUTZEXPERTEN

Das Unternehmen
Schlotterer Rollladen-Systeme GmbH & Co KG, rund 150 Mitarbeiter, davon 13 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Sonnenschutztechniker/in, Bürokaufmann/frau, EDV-Techniker/in, Industriekaufmann/frau, Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin
Kontakt: http://www.schlotterer.at

Die Firma Schlotterer wurde 1976 gegründet und ist seither stetig gewachsen. Schlotterer ist ein Unternehmen, das sich mit Produkten „rund ums Fenster", im Besonderen mit der Erzeugung von Rollläden, Raffstoren, Klappläden, Schiebeläden und Insektenschutzgittern beschäftigt. Mit einem Marktanteil von etwa 25 % ist das Unternehmen im Bereich Rollläden Marktführer in Österreich.

Best Practice
Durch die Umstellung auf moderne, teamorientierte Fertigungsmethoden verringert sich beim Salzburger *Fit for Future* Teilnehmer der Anteil der ungelernten Kräfte stetig zugunsten von Fachkräften mit Abschluss im neuen Lehrberuf Sonnenschutztechniker/in.

Mit ihrer Idee, aus angelernten Mitarbeitern ausgebildete Sonnenschutztechniker/innen zu machen, gelingt es der Firma, diesen Fachkräftebedarf neben der Aufnahme neuer Lehrlinge teilweise aus den eigenen Reihen zu rekrutieren.

„Drei Lehrlinge, die zuvor bis zu ihrem 18. bzw. 23. Lebensjahr als Hilfsarbeiter gearbeitet haben, konnten wir für die ‚Karriere mit Lehre' begeistern. Bei der Entlohnung der Lehrlinge wird auch auf das Alter Rücksicht genommen. Jugendliche, die erst später mit der Lehre beginnen, erhalten statt der Lehrlingsentschädigung den höheren Hilfsarbeiterlohn." (aus der *Fit for Future* Einsendung 2004 von Schlotterer)

Hinsichtlich der nachträglichen Qualifizierung der erwachsenen Lehrlinge liegen für Schlotterer die Vorteile für das Unternehmen auf der Hand: Einerseits bleiben erfahrene Mitarbeiter wahrscheinlich langfristig dem Unternehmen erhalten und andererseits tragen diese Mitarbeiter mit dieser Höherqualifizierung zur Konkurrenzfähigkeit des Betriebes bei.

Mit Seminaren und Fachliteratur bereiten sich derzeit auch sechs Mitarbeiter im Wege einer ausnahmsweisen Zulassung auf die Lehrabschlussprüfung als Sonnenschutztechniker/in vor, darunter auch Absolventen der Lehrberufe Tischlerei und Metalltechnik – Metallbautechnik. Mit zwei Berufsabschlüssen verfügen die jungen Leute dann über eine sehr gut verwertbare Doppelqualifikation.

8.3.3 Mädchen in technischen Berufen

SAPPI: DIE INDUSTRIE WIRD WEIBLICH

Das Unternehmen
Sappi Austria Produktions-GmbH & Co KG (vormals Leykam),
rund 1.500 Mitarbeiter, davon 95 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Papiertechniker/in, Elektrobetriebstechnik, Maschinenbautechnik
Kontakt: http://www.sappi.com

Der Papierriese Sappi aus Südafrika ist weltweit führend bei der Herstellung gestrichener Feinpapiere und betreibt in Gratkorn einen der größten und modernsten Produktionsstandorte der Welt. Die gesamte Erzeugung ist darauf ausgelegt, Papier von herausragender Qualität herzustellen.

Best Practice
„Die Mädchen wissen fast nichts über technische Berufe in der Industrie wie etwa den Papiertechniker bzw. die Papiertechnikerin.“ (Sappi-Ausbildungsleiter Ing. Willibald Traußnig)

Mädchen für technische Berufe zu gewinnen und die dafür erforderlichen innerbetrieblichen Voraussetzungen zu schaffen, war Ziel des Projektes TELEM (Technische Lehrberufe für Mädchen), in dem Sappi und andere Industriebetriebe, die Industriellenvereinigung Steiermark sowie Schulen und Eltern zusammengearbeitet haben. Im Rahmen des Projekts wurde unter anderem abgeklärt, welche innerbetrieblichen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung der Mädchen in technischen Berufen gegeben sein müssen und mit welchen Maßnahmen die technischen Lehrberufe den jungen Frauen „schmackhaft“ gemacht werden können. Nach der gründlichen Recherche der Ist-Situation wurden sowohl im Bereich Öffentlichkeitsarbeit als auch bei der Sensibilisierung der Ausbilder neue Schwerpunkte gesetzt.

Regionaler Beschäftigungspakt
Graz & Graz Umgebung

TELEM Technische Lehrberufe für Mädchen

Projektträger: Industriellenvereinigung Steiermark, Firma Sappi

Kooperationsprojekt eines Lehrlingsausbildungsverbundes der Industrie (Sappi, Norske Skog, GVB, Thyssen) sowie Schulen (Hauptschulen, sowie den Polytechnischen Lehrgängen der Region Graz Nord, Gratkorn, Gratwein, Deutschfeistritz, Semriach, Mitterdorf, Frohnleiten) und Eltern zum Thema „Die Industrie wird weiblich – Mädchen und technische Lehrberufe (insbesondere Elektrobetriebstechnikerinnen und Papiertechnikerinnen).

Regionale Recherche und benchmark von geschlechtssensiblen Ausbildungskonzepten:
- demografische Entwicklung
- Entscheidungsgrundlagen und Motivationslage für Mädchen
- fördernde und behindernde Faktoren für die Entscheidung für einen technischen Lehrberuf
- was macht ein Betrieb, ein Ausbildungskonzept und einen Beruf für Mädchen interessant
- was ist für eine geschlechtssensible Ausbildung zu berücksichtigen
- wie schaffe ich einen Übergang von der Lehrlingsausbildung in den Betrieb (im Rahmen der Ausbildung und für Facharbeiterinnen)
- wie beraite ich männerdominierte Arbeitsgruppen auf den Einstieg weiblicher Lehrlinge/Arbeitskräfte vor
- benchmark von geschlechtssensiblen Ausbildungskonzepten der steirischen Industrie

Öffentlichkeitsarbeit:
- Tag der offenen Tür im Sappi Ausbildungszentrum
- Erstellung einer Infokarte, Folder und eines Kurzfilms
- Infoworkshops an Schulen
- Schnupperpraktika für Mädchen im Sappi Ausbildungszentrum
- Einschaltungen in der Regionalpresse, Pressekonferenzen

Qualifikation zum Thema Gender Mainstreaming:
- Qualifizierung und Professionalisierung der Ausbilder und Ausbilderinnen in den genannten Betrieben
- Diskussionsplattform

ABBILDUNG 5: Das Projekt TELEM

KARRIERE MIT LEHRE

ERFOLGSFAKTOR 9

Erfolgsfaktor 9

Karriere mit Lehre

9.1 DAS STATEMENT

Komm.-R. Peter Mühlbacher, Präsident der Wirtschaftskammer Steiermark, zum Erfolgsfaktor 9 163

9.2 DER ÜBERBLICK

9.2.1 Einleitung 164

9.2.2 Lehrabschlussprüfung: Den Weg ebnen 166

9.2.3 Retention: „Selbstständige und qualifizierte Fachkräfte, wer möchte das nicht?“ 167

9.2.4 „Karriere mit Lehre“: Höherqualifizierung und Karriereplanung 169

9.3 DIE BEISPIELE

9.3.1 Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung (LAP)

Bank Austria Creditanstalt: Prüfungsvorbereitung als Teil des Ausbildungsnachweises 171

Uni Graz: Vorbereitungskurse ganz formell 173

9.3.2 Karriereplanung

Norske Skog Bruck: Berufsinformation ist Karriereinformation 174

IKEA: „DEINE & IKEAs Zukunftsplanung“ 175

MAGNA Systemtechnik: Der Weg zu Spitze ist vorgezeichnet 177

9.3.3 Weiterbildung und Höherqualifizierung

McDonald’s: Auf dem Weg zum Restaurantleiter 178

Miba: Bildung ist die beste Investition 179

Kapsch BusinessCom: Heute Lehrling – morgen gesuchte Fachkraft 180

9.1 Das Statement Karriere mit Lehre

Komm.-R. Peter Mühlbacher ist Präsident der Wirtschaftskammer Steiermark und Eigentümer eines Familienhotels in St. Georgen ob Murau, Obersteiermark.

Karriere mit Lehre: Dieser Slogan kommt nicht von ungefähr. Über 50 % der österreichischen Gewerbetreibenden haben ihre Laufbahn als Lehrling begonnen. Darüber hinaus bekleiden in vielen großen und kleinen Unternehmen ehemalige Lehrlinge Führungspositionen bis hinauf zum Geschäftsführer. Viele Unternehmen sehen auch heute darauf, ihren jungen Fachkräften durch gezielte Förderung und Weiterbildung den innerbetrieblichen Aufstieg zu ermöglichen.

Natürlich erfolgt dieses Engagement nicht ganz uneigennützig, will man doch die eigenen Fachkräfte so gut es geht ans Unternehmen binden. Denn eines zeigt sich immer wieder: Mitarbeiter, die im eigenen Betrieb ausgebildet wurden, kennen diesen Betrieb nicht nur in- und auswendig, sie entwickeln auch häufig ein größeres Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen und damit nicht selten überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft.

Der erste Schritt im Übergang von der Lehrzeit zur weiteren Karriere ist die Lehrabschlussprüfung. Sie ist der Prüfstein dafür, ob die Lehrlinge die fachliche Qualifikation und die persönliche Reife zum Facharbeiter haben. Auch hier unterstützen die Lehrbetriebe ihre jungen Fachkräfte in vorbildlicher Weise.

Die *Fit for Future* Einsendungen haben gezeigt, dass den Lehrbetrieben der gute Abschluss der Lehrzeit und die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der jungen Fachkräfte ebenso ein Anliegen ist, wie – wenn möglich – das Halten der Lehrabsolventen im eigenen Unternehmen. Und die Einsendungen verdeutlichen das hohe Bewusstsein der Teilnehmer, dass der Verbleib der Fachkräfte im Unternehmen wesentlich mit den Möglichkeiten zusammenhängt, die den jungen Menschen nach dem Lehrabschluss geboten werden. Dass gleich drei steirische Unternehmen und Institutionen in den Best-Practice-Beispielen zeigen können, dass sie diese Herausforderungen höchst engagiert annehmen, freut mich als steirischer Kammerpräsident besonders.

Freuen Sie sich auf den folgenden Überblick und die Beispiele und lassen Sie sich überzeugen, dass „Karriere mit Lehre“ auch in Zukunft gelebte Realität bleibt.

9.2 Der Überblick

9.2.1 Einleitung

„Wir sehen in jedem Lehrling eine mögliche Führungskraft der Zukunft – nur so können wir die Expansion der kommenden Jahre gewährleisten!“ (Alexander Riedl, Training Consultant, **McDonald's Franchise GmbH**)

Prinzipiell kann davon ausgegangen werden, dass Betriebe Lehrlinge für ihren Eigenbedarf ausbilden, um die Abgänge aus dem Unternehmen intern zu decken oder das Wachstum des Unternehmens durch selbst ausgebildete Fachkräfte zu tragen. Aus den *Fit for Future* Einsendungen geht eines deutlich hervor: Unternehmen betonen ganz entschieden den **hohen Anteil an selbst ausgebildeten Mitarbeitern** insbesondere in den **Führungsebenen**, und das unabhängig von der Art und der Größe der Betriebe.

Darüber hinaus gibt es aber auch Unternehmen, die über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden,

- um unter den fertigen Facharbeitern nochmals **die Besten** für den eigenen Betrieb **auswählen** zu können
- oder um die **soziale/gesellschaftliche Verantwortung,** Jugendlichen eine Ausbildungsmöglichkeit zu geben, wahrzunehmen.
- Aber auch ein dritter Grund wird von den *Fit for Future* Teilnehmern immer wieder bestätigt: **Längerfristiges Kalkül** – denn über kurz oder lang werden die Fachkräfte knapp, es macht sich daher bezahlt, jetzt Jugendliche gezielt auszubilden, um den künftigen Fachkräftemangel auszugleichen.

Die Gründe sind vielfältig, ein Ziel wird dabei aber immer einhellig betont: Junge Fachkräfte, die nicht in den Betrieb übernommen werden können, sollen aufgrund ihrer qualifizierten Ausbildung **beste Chancen am Arbeitsmarkt** haben.

Natürlich gibt es aber immer auch Lehrlinge, die nach bestandener Lehrabschlussprüfung den Arbeitgeber von sich aus wechseln, und: Es gibt Betriebe, die selbst nicht ausbilden und sich die fertigen Facharbeiter am Arbeitsmarkt suchen oder gezielt bei anderen Unternehmen abwerben. Wie können Ausbildungsbetriebe dem vorbeugen und die ausgebildeten Fachkräfte im Unternehmen halten? Die *Fit for Future* Teilnehmer haben dazu erfolgreiche Strategien entwickelt.

Zu allererst gilt es für die Lehrlinge aber einmal, die Lehrabschlussprüfung zu bestehen, und auch hier zeigen die *Fit for Future* Einreichungen, dass Österreichs Lehrbetriebe ihre angehenden Facharbeiter dabei nach bestem Wissen unterstützen. Dabei spielt nicht nur die fachliche Vorbereitung eine große Rolle. Als besonders wichtig wird auch die Einstimmung auf die Prüfungssituation erkannt, um den Lehrlingen die Nervosität oder gar Prüfungsangst zu nehmen.

Die Inhalte dieses Kapitels lassen sich somit mit drei Fragen umreißen, die gleichzeitig sehr hohe Abhängigkeiten voneinander aufweisen:

- Wie gelingt es Betrieben, ihre Lehrlinge bei der **Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung** optimal zu unterstützen?
- Mit welchen **Strategien** werden die Lehrlinge an das **Unternehmen gebunden**, so dass sie auch nach erfolgreicher Lehrabschlussprüfung als Fachkräfte im Unternehmen bleiben?
- Welche **Perspektiven** haben die jungen Fachkräfte im **Unternehmen und am Arbeitsmarkt?**

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über verschiedenste Aktivitäten in diesen drei Schwerpunkten. Auf die **fett markierten Maßnahmen** wird in diesem Kapitel **näher eingegangen.** Im Abschnitt „Die Beispiele“ (➡ 9.3) finden sich zu einzelnen Maßnahmen viele Best-Practice-Fälle.

AUF DEM WEG ZUM PROFI

Lehrabschlussprüfung

- Kooperation mit Schulen
  - Unterstützung der Schulen in 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

Retention (Halten)

- Sicherung eines guten Betriebsklimas und der Mitarbeiterzufriedenheit
  - gemeinsame Aktivitäten (siehe unten)
  - 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 (Berufsmatura)
  - 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)
  - Erfolgspotentiale erkennen und fördern
- **auf den Arbeitsmarkt vorbereiten**
  - Bewerbungstraining
  - Zusatzqualifikationen ermöglichen (insb. soziale Kompetenzen)

ABBILDUNG 1: Karriere mit Lehre

Hinweis: Die Retention, also das Halten der fertigen Fachkräfte im Unternehmen, ist unmittelbar auch von den Perspektiven, den Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen abhängig. Eine Reihe von Maßnahmen wurde hier deshalb doppelt zugeordnet.

9.2.2 Lehrabschlussprüfung: Den Weg ebnen

„Wenn wir der Jugend eine Zukunft geben, geben wir uns auch eine Zukunft!“ (Stefan Bassler, Lehrwerkstättenleiter, **Philips Austria GmbH**)

Die Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung erfolgt in verschiedenster Form. Sie reicht von der Beschickung von Kursen von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, über Kooperationsprojekte mit anderen Unternehmen bis hin zu Kursen im eigenen Unternehmen oder dem individuellen Coaching durch die Ausbilder. Neben der Wiederholung von Lehrinhalten und der Ausmerzung letzter Schwächen gewinnt dabei zunehmend auch die Vorbereitung auf die Prüfungssituation selbst an Bedeutung.

FACHLICHE VORBEREITUNG

Wie einleitend festgestellt, bieten Lehrbetriebe von der Finanzierung externer Vorbereitungskurse über das Angebot interner Kurse bis zur Ausarbeitung von Fragenkatalogen und individuellem Prüfungscoaching ein breites Spektrum an Unterstützung an.

Oft übernehmen die Vorbereitung Betriebsleiter und Ausbilder, die selbst Mitglieder von Prüfungskommissionen sind und damit sehr gezielt auf die Lehrabschlussprüfung hinführen können.

Bei der **Starlinger & Co GmbH** (Produktion von Maschinen und Anlagen zur Herstellung gewebter Kunststoffsäcke) werden die Lehrlinge sowohl auf die Prüfarbeit als auch auf das Fachgespräch speziell vorbereitet. Für die Prüfarbeit sollen vor allem individuelle Mängel bei speziellen Fähigkeiten durch Training behoben werden. Die Vorbereitung auf das Fachgespräch beinhaltet die Ausarbeitung ausgewählter Inhalte des Berufsbildes, die für die Prüfung in Frage kommen, und die Präsentation der Inhalte in einem 15-minütigen Referat vor den Lehrlingen der anderen Jahrgänge.

Kooperationen (➡ Erfolgsfaktor 4) verschiedener Betriebe nehmen auch in diesem Bereich zu. Die **Schlotterer Rollladen-Systeme GmbH & Co KG** ist zB Mitglied der **ARGE-Sonnenschutztechnik,** die einen gemeinsamen Vorbereitungskurs zur Lehrabschlussprüfung für Sonnenschutztechniker durchführt.

Welche Möglichkeiten auch immer genutzt werden, in jedem Fall hat sich bei den *Fit for Future* Teilnehmern eine gut strukturierte Vorgangsweise bewährt. Dazu zählt ua. auch, dass Vorbereitungskurse formell ausgeschrieben werden (wie bei der **Karl-Franzens-Universität Graz**) oder dass die Prüfungsvorbereitung bereits im Ausbildungsplan fixiert ist, wie bei der **Bank Austria Creditanstalt AG** (➡ 9.3.1).

MENTALE VORBEREITUNG AUF DIE LEHRABSCHLUSSPRÜFUNG (LAP)

Ein gutes Abschneiden bei der Lehrabschlussprüfung ist aber nicht nur eine Frage der fachlichen Vorbereitung, sondern sehr oft auch ein Beweis für Nervenstärke. Nervosität ist vor Prüfungssituationen etwas völlig Normales. Wenn vor lauter Prüfungsangst aber plötzlich die Nerven blank liegen, kann auch bei guter fachlicher Vorbereitung eine Prüfung daneben gehen. Viele *Fit for Future* Teilnehmer versuchen deshalb, ihre Lehrlinge neben der fachlichen Vorbereitung auch gezielt auf die Prüfungssituation selbst einzustimmen. Während die **BAWAG P.S.K. Gruppe** durch **Prüfungssimulation** ihre Lehrlinge gezielt auf die spezielle Prüfungssituation vorbereitet, bietet die **Siemens Transportation Systems GmbH & Co KG** mit dem „Feuerlauf“ ein regelrechtes Mentaltraining an.

VORBEREITUNGSMATERIALIEN

Neben der Vorbereitung in Kursen kann den Lehrlingen auch eine Vorbereitung über schriftliche Materialien ermöglicht werden, die ergänzend zu den Kursen oder anstatt der Kurse eingesetzt werden. Die **bellaflora Gartencenter GmbH** hat beispielsweise in Kooperation mit anderen Ausbildungsbetrieben und den Berufsschulen einen 39-seitigen **Themenpool** für die Prüfung zum Gartencenterkaufmann erarbeitet.

BESONDERE MASSNAHMEN: INTERNE ZWISCHENPRÜFUNGEN

Mit der Vorbereitung auf die LAP muss natürlich nicht bis kurz vor der Prüfung gewartet werden. Regelmäßige **Lernfortschrittskontrollen** verbunden mit Feedback-Gesprächen sind für die *Fit for Future* Teilnehmer eine Selbstverständlichkeit und für den Ausbildungserfolg unerlässlich. Bei der **MAGNA Systemtechnik GmbH & Co OHG** (Fertigung von Prototypen, Vorrichtungen und Spritzgussteilen sowie Montageanlagen und Prüfstandtechnologie) werden die Lehrlinge überdies am Ende des zweiten Lehrjahres einer **Zwischenprüfung** unterzogen. Damit können sowohl die Lehrlinge als auch die Ausbilder den Lernfortschritt und etwaige Defizite kontrollieren und es bleibt noch ausreichend Zeit für zusätzliches Training.

Die Prüfungsvorbereitung durch Kurse wird in vielen Fällen – wie bei der **REHAU GmbH** (Herstellung polymerer Kunststoffe für die Autoindustrie, Fenster- und Fassadensysteme sowie verschiedenste Industrieanwendungen) – von **Vorprüfungen** begleitet, die nochmals den Lernfortschritt feststellen und sichern sollen.

9.2.3 Retention: „Selbstständige und qualifizierte Fachkräfte, wer möchte das nicht?“ (Wolford AG)

„Wir haben die Erfahrung gemacht, dass jene Mitarbeiter, die ihre Ausbildung im Haus gemacht haben, sich wesentlich mehr mit dem Unternehmen identifizieren, und so zum Gesamterfolg der SchrackBusinessCom beitragen.“ (Harald Strobl, Lehrlingsausbilder, **Kapsch BusinessCom AG,** vormals Schrack BusinessCom AG)

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. Wie aber hält man junge Menschen, denen auf Grund ihrer guten Ausbildung auch bei angespannter Arbeitsmarktsituation viele Möglichkeiten offen stehen?

Ein wesentlicher Schritt dahin, einmal fertig ausgebildete Facharbeiter auch im Unternehmen zu halten, ist die attraktive Gestaltung der gesamten Lehrzeit. Ein Lehrling, der sich während der gesamten Lehrzeit im Unternehmen wohl fühlt, wird selbst dann, wenn er attraktive Angebote anderer Unternehmen bekommt, aufgrund der aufgebauten Bindung viel leichter zu halten sein.

Wie die Teilnehmer an *Fit for Future* zeigen, kann mit der Bindung bereits sehr früh begonnen werden, indem den Lehrlingen während der gesamten Lehrzeit verdeutlicht wird, welchen wichtigen Beitrag sie für das Unternehmen leisten.

Ein zweiter zentraler Ansatzpunkt umfasst den gesamten Bereich der Karrieremöglichkeiten im eigenen 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. Die Möglichkeiten dazu werden unter dem Thema „Karriere mit Lehre“ (➡ 9.2.4) näher ausgeführt.

ANERKENNUNG ALS FACHKRAFT NOCH WÄHREND DER LEHRZEIT

Die Anerkennung der Lehrlinge als Fachkraft bereits während der Ausbildung geht Hand in Hand mit der **Übertragung von Verantwortung** und **eigenen Aufgabenbereichen**. Wie die *Fit for Future* Einsendungen verdeutlichen, ist es insbesondere für kleinere Unternehmen geradezu unerlässlich, dass die Lehrlinge befähigt werden, so früh wie möglich eigene Tätigkeits- und Verantwortungsbereiche zu übernehmen. Gleichzeitig fühlen sich die Lehrlinge dadurch respektiert und akzeptiert, wie zB die **TUI REISECENTER Firmberger & Fermüller GmbH** betont.

Die **BUNDY BUNDY Ges.m.b.H.** ermöglicht ihren Lehrlingen bereits im dritten Lehrjahr, als Stylist zu arbeiten und damit bereits während der Lehrzeit eine Qualifikationsstufe vorzurücken (➡ Erfolgsfaktor 6).

ERFOLGE ANERKENNEN UND BELOHNEN

Eine Möglichkeit, wie Unternehmen den Lehrlingen ihre Wertschätzung und Anerkennung ausdrücken, ist auch die Belohnung für besondere Ausbildungserfolge. Solche Belohnungen können sowohl während der gesamten Lehrzeit (für schulische und/oder praktische Leistungen) als auch für die bestandene Lehrabschlussprüfung erfolgen (➡ Erfolgsfaktor 2).

Die Möglichkeiten der Belohnung sind praktisch unerschöpflich. Die **SPAR Österreichische Warenhandels-AG** belohnt überdurchschnittliche Leistungen während der Lehrjahre und bei der Lehrabschlussprüfung mit dem „**Gratisführerschein“**. Die **Siemens Transportation Systems GmbH & Co KG** belohnt den erfolgreichen Lehrabschluss ebenso wie die **Schirnhofer GmbH** mit einer Abschlussreise nach der Lehrabschlussprüfung.

Neben der individuellen Belohnung für den einzelnen Lehrling ist die erfolgreich bestandene Lehrabschlussprüfung aber auch ein Grund zum Feiern für das ganze Unternehmen, bestätigt doch der erfolgreiche Lehrabschluss der Lehrlinge die gute Arbeit aller an der Ausbildung Beteiligter.

ERMÖGLICHUNG DER HÖHERQUALIFIZIERUNG

Gerade die besten Fachkräfte werden häufig eine Höherqualifizierung (zB durch Berufsmatura und anschließendes FH- oder Universitätsstudium) anstreben, um sich alle beruflichen Chancen für die Zukunft offen zu halten. Durch die Ermöglichung und Unterstützung dieser Bestrebungen können auch diese Spitzenkräfte ans Unternehmen gebunden werden und Potentiale künftiger Führungskräfte ausgeschöpft werden.

9.2.4 „Karriere mit Lehre“: Höherqualifizierung und Karriereplanung

„Oft hört man von Akademiker-Arbeitslosigkeit. Hast du schon mal was von Meister-Arbeitslosigkeit gehört?“ (aus: Weil aller Anfang so schwer ist: Eine leichte Kost für Berufseinsteiger. **Kurt Micheluzzi GesmbH & Co**, *„Der Grüne“, Malermeisterbetrieb in Vorarlberg)*

Eine rechtzeitige Karriereplanung und die Förderung von zusätzlichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten ermöglichen eine Höherqualifizierung und damit einen schnelleren Aufstieg im Unternehmen. Durch diese verbesserte Zukunftsperspektive erhöht sich auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter und es wird leichter, die fertigen Facharbeiter im Unternehmen zu halten. Damit sichern sie dem Unternehmen aber auch den Führungskräftenachwuchs.

Neben den herkömmlichen Weiterbildungsmaßnahmen, wie Fremdsprachen- und EDV-Kenntnisse und verschiedene Persönlichkeitstrainings, wird den Fachkräften der *Fit for Future* Teilnehmer zunehmend die Berufsmatura, ein berufsbegleitendes Fachhochschulstudium oder ein Universitätsstudium ermöglicht.

Eine spezielle Frage in diesem Zusammenhang ist aber auch, wie jene Lehrlinge unterstützt werden können, bei denen bereits im Vorfeld fest steht, dass sie nicht im Unternehmen weiterbeschäftigt werden können.

VIELFÄLTIGE MÖGLICHKEITEN DER KARRIEREPLANUNG

Die Karriereplanung in den österreichischen Lehrbetrieben reicht von individuellen Karrieregesprächen über Seminare zur Karriereplanung bis hin zu Traineeprogrammen.

Die individuellste Möglichkeit der Karriereplanung sind Mitarbeitergespräche, die in Form laufender „Entwicklungsgespräche“ durchgeführt werden oder gezielt als „Karrieregespräch“, wie es die **SPAR Österreichische Warenhandels-AG** einsetzt. Dabei werden die Lehrlinge und jungen Facharbeiter auf innerbetriebliche Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierechancen hingewiesen und ihnen ihre Erfolgspotenziale aufgezeigt. Zur effizienten Unterstützung kann ein schriftlicher Fragebogen herangezogen werden, der den Lehrlingen hilft, sich im Vorfeld Gedanken über ihre eigenen Pläne und Vorstellungen zu machen.

Eine ganze Reihe von *Fit for Future* Teilnehmern ermöglicht ihren Lehrlingen durch mehrtägige Seminare, sich über ihre weitere Laufbahn klar zu werden und diese konkret zu planen. Die **bellaflora Gartencenter GmbH** will mit dem zweitägigen Seminar **„Vom Lehrling zum Mitarbeiter“** den Übergang nach der Lehrabschlussprüfung in ein „normales“ Dienstverhältnis erleichtern.

„Meine Zukunft bei Miba“ ist ein Seminarprogramm der **Miba AG** (Zulieferer für die Motoren- und Fahrzeugindustrie), in dem gemeinsam mit den Lehrlingen des dritten Lehrjahres – aufbauend auf einem Feedback zur Lehrzeit – Pläne und Perspektiven für die Zukunft der Lehrlinge bei Miba entwickelt werden. Häufig werden diese Seminare, wie zB beim Seminar **„Wege zum Erfolg“** der **Wolford AG**, mit einer Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung verbunden.

KARRIEREPLANUNG BEREITS BEIM EINSTIEG

Aus vielen *Fit for Future* Einsendungen geht hervor, dass das Thema „Karriere mit Lehre“ bereits in der Berufsinformation bzw. zu Beginn der Lehrzeit aufgegriffen wird. So weist etwa die **Norske Skog Bruck GmbH** (Papierindustrie) in ihrer Lehrlingsinformationsbroschüre gezielt auf die Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen hin (➡ 9.3.2).

BERUFSREIFEPRÜFUNG (BERUFSMATURA) UND STUDIUM AN FACHHOCHSCHULEN UND UNIVERSITÄTEN

Es ist für Lehrlinge längst keine Ausnahme mehr, im Anschluss an den Lehrabschluss die Berufsmatura zu absolvieren und sich damit den **Zugang zu Fachhochschulen und Universitäten zu eröffnen.** Und wie uns die *Fit for Future* Einreichungen bestätigen, ist es vielen Lehrbetrieben ein Anliegen, diese Ambitionen ihrer Lehrlinge auch tatkräftig zu unterstützen.

Dadurch werden die Mitarbeiter nicht nur zusätzlich ans Unternehmen gebunden (➡ 9.2.3), es werden auch gleichzeitig **Führungskräfte herangebildet,** die sowohl das fachtheoretische Hintergrundwissen aus dem Studium mitbringen als auch die praktische betriebliche Ausbildung und den Betrieb sozusagen in- und auswendig kennen.

Die Unterstützungsmöglichkeiten dabei sind ua.:

- **Information** und **Planung sinnvoller Studienmöglichkeiten** in Hinblick auf die innerbetriebliche Karriere,
- Schaffung der **zeitlichen Ressourcen**, damit die jungen Fachkräfte berufsbegleitend die Matura oder das Studium absolvieren können,
- die Möglichkeit, erforderliche **Fertigkeiten** im Betrieb zu **trainieren**,
- oder sehr häufig auch die **finanzielle Förderung** durch Beiträge zu den Studiengebühren (wie etwa bei der **Sandoz GmbH**).

INNERBETRIEBLICHE WEITERQUALIFIZIERUNG

Neben der Möglichkeit, über Berufsmatura und Studium die eigenen Fachkräfte weiter zu qualifizieren, setzen vor allem große Lehrbetriebe auf **innerbetriebliche Weiterbildungsprogramme,** um die Nachwuchsführungskräfte punktgenau auf die eigenen betrieblichen Anforderungen vorzubereiten.

Konzeptionelle Unterschiede bestehen hier vor allem darin, ob diese Nachwuchsführungskräfteentwicklung prinzipiell allen jungen Fachkräften offen steht, wie etwa im Management-Ausbildungsprogramm der **McDonald’s Franchise GmbH,** oder gezielt vielversprechende Lehrabsolventen dafür ausgewählt werden wie im „Rohdiamanten“-Programm der **IKEA Möbelvertrieb OHG**.

AUF DEN ARBEITSMARKT VORBEREITEN

Immer wieder geht aus den *Fit for Future* Einreichungen hervor, dass Unternehmen auch über den Eigenbedarf hinaus ausbilden. Die Gründe dafür wurden einleitend bereits dargestellt.

Diese Unternehmen betonen dabei einhellig, dass es eines ihrer ersten Ziele ist, die Ausbildung so zu gestalten, dass diese jungen Fachkräfte am Arbeitsmarkt **optimale Vermittlungschancen** vorfinden. Zusätzlich zur fachlichen Ausbildung und dem breiten Programm an sozialen Zusatzqualifikationen werden den Lehrlingen deshalb verstärkt Möglichkeiten angeboten, sich gezielt auf die Stellensuche und das Bewerbungsverfahren vorzubereiten. Die **Kapsch BusinessCom AG** (vormals Schrack BusinessCom AG) führt dazu zB ein **Bewerbungstraining** durch (➡ 9.3.3).

9.3 Die Beispiele

DIE BEISPIELE

Die folgenden Beispiele aus den *Fit for Future* Einsendungen zeigen, wie ernst Österreichs Lehrbetriebe ihre Ausbildungsverantwortung bis zur Lehrabschlussprüfung nehmen und wie verantwortungsbewusst sie mit der Zukunft ihrer Lehrlinge durch gezielte Karriereplanung und -förderung umgehen.

9.3.1 Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung (LAP)

BANK AUSTRIA CREDITANSTALT: Prüfungsvorbereitung als Teil des Ausbildungsnachweises

Das Unternehmen
Bank Austria Creditanstalt AG, 11.555 Dienstverhältnisse, davon 87 Lehrlinge
Ausgebildeter Lehrberuf: Bankkaufmann/frau
Kontakt: http://www.ba-ca.com

Mit einer Bilanzsumme von rund 155 Milliarden Euro und 20 % Marktanteil ist die BA-CA die mit Abstand größte Bank in Österreich. Vier von fünf österreichischen Großunternehmen werden von der Bank Austria Creditanstalt betreut. Im Privatkundengeschäft zählt die Bank 1,8 Millionen Kunden. Mit knapp 400 Filialen ist die BA-CA in Österreich flächendeckend vertreten. In CEE zählt die BA-CA zu den führenden Banken: Sie ist in elf Ländern mit mehr als 1.000 Niederlassungen vertreten. Rund 20.000 Mitarbeiter betreuen in dieser Wachstumsregion 4,7 Millionen Kunden.

Best Practice
Das umfangreiche Pflichtenheft „Ausbildungsnachweis Lehrlingsausbildung" für die Lehrlingsausbilder beinhaltet auch klare Richtlinien für die Vorbereitung der Lehrlinge auf die LAP.

Erforderliche Ausbildung in der Filiale für die schriftliche Lehrabschlussprüfung:
- Die Grundlagen der **Zins- und Vorschusszinsenberechnung bei Sparbüchern**
- Die Grundlagen von **Stückzinsberechnungen bei festverzinsten Wertpapieren**
- **Valutenabrechnungen** inkl. Spesen
- **Girokontoabrechnungen** zum Quartalsabschluss oder bei Kontosaldierungen
- **Auslandszahlungsverkehr** mit sämtlichen Spesenvarianten (Europaüberweisungen, Auslandsüberweisungen etc.)
- Treffen von **Kreditentscheidungen** nach eingehender Bonitätsprüfung (Haushaltsrechnung, Bonitätspunkte etc.)

Weitere Themenschwerpunkte speziell im Hinblick auf die mündliche Lehrabschlussprüfung:

- **Auslandsgeschäft** (Devisen/Valuten, verschiedene Auslandsüberweisungsarten, etc.)
- **Bankgeheimnis**
- **Buchhaltung/Volkswirtschaft** (Aktiva/Passiva, Steuern, Abgaben etc.)
- **Gesellschaftsrecht** (Gesellschaftsformen inkl. der dazugehörenden Organe)
- **Girokonto** (Unterschiede Kontoinhaber/Zeichnungsberechtigter, Zahlungsmöglichkeiten, Kontoeröffnung etc.)
- **Kaufmännisches Recht** (Firma, Kaufmann, Grundbuch, Prokurist, Konkurs/Ausgleich etc.)
- **Kaufvertrag** (inkl. Mängelrügen, Bestellungen, Lieferschein, Rechnung, Rabatte etc.)
- **Kredite** (Überprüfungen, Sicherheiten, pfändbarer Bezugsteil, Kreditarten etc.)
- **Kreditkarten**
- **KFZ-Leasing** (verschiedene Varianten)
- **Sicherheitsmaßnahmen** (interne/externe Risken, Überfall)
- **Spargeschäft** (Sparbucharten [Losungs-/Namenssparbuch], Zinsenberechnung, Barwert, Sparbuchverlust, verschiedene Sparvarianten etc.)
- **Lebensversicherungen** (Arten, Versicherungspolizze etc.)
- **Wertpapiere** (Wertpapierarten, Investmentfonds, Wohnbaubanken, Stückzinsberechnungen etc.)

Ausbildungsnachweis Lehrlingsausbildung
Seminare im 3. Lehrjahr

17.3 Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung (4 Tage)

Lernziel: Intensive Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung

Inhalt:
- Wiederholung und Vertiefung der in der Berufschule und in der Bank Austria Creditanstalt Vermittelten prüfungsrelevanten Inhalte anhand praxisbezogener Geschäftsfälle und Beispiele
- Durcharbeiten von Fallbeispielen für die schriftliche Prüfung
- Durcharbeiten des Themenkatalogs für die mündliche Prüfung

14.4 Refresh zur Prüfungsvorbereitung (1/2 Tag)

Lernziel: Intensive Vorbereitung auf die mündliche Lehrabschlussprüfung

Inhalt: Prüfungssimulation

ABBILDUNG 2: Ausbildungsnachweis Lehrlingsausbildung der BA-CA

UNI GRAZ: Vorbereitungskurse ganz formell

Das Unternehmen
Karl-Franzens-Universität Graz, rund 2.200 Mitarbeiter, davon 32 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Maschinenfertigungstechnik, EDV-Techniker/in, Informatik, Chemielabortechnik, Landschaftsgärtner/in, Verwaltungsassistent/in, Kommunikationstechniker/in, Medienfachmann/frau, Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent/in
Kontakt: http://www.uni-graz.at

An der 1585 gegründeten Uni Graz studieren heute rund 20.000 Studenten. Durch die verschiedensten Fakultäten und Tätigkeitsbereiche der Universität eröffnen sich auch Einsatzmöglichkeiten für die unterschiedlichsten Lehrberufe. Im Rahmen der Ausbildung nimmt die gezielte Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung einen wichtigen Stellenwert ein.

Best Practice
Die Uni Graz bietet für den Lehrberuf Chemielabortechnik Vorbereitungskurse für die LAP an. Diese finden in den Labors und Lehrsälen der Universität Graz statt. An diesen Kursen können auch Lehrlinge von Kooperationspartnern sowohl aus Industrie als auch aus Non-Profit Unternehmen teilnehmen.

Um eine bestmögliche Information von Lehrlingen und Ausbildern und Unternehmen zu gewährleisten, werden die Kurse offiziell ausgeschrieben und eine Faxanmeldung dafür eingerichtet.

LAP Vorbereitungskurs 2005 ChemielabortechnikerInnen

Im Ausbildungsplan für ChemielabortechnikerInnen wird die anorganisch-analytische Chemie (qualitativ und quantitativ) in der Berufschule in den ersten beiden Jahren gelehrt. An ihren Arbeitsplätzen haben die ChemielabortechnikerInnen selten die Gelegenheit, diesen Ausbildungsteil praktisch durchzuführen. Daher bietet die Karl-Franzens-Universität Graz, Institut für Chemie – Bereich Analytische Chemie einen Vorbereitungskurs für die LAP an, dessen Ziel es ist, ChemielabortechnikerInnen für den praktischen Teil der LAP optimal vorzubereiten.

Inhalt

1. Teil:	Qualitative Analyse von Anionen und Kationen in einem Salzgemisch
Theoretischer Teil:	Schwefelwasserstofftrenngang, Nachweisreaktionen der einzelnen Ionen
Praktischer Teil:	Nachweisreaktionen der Ionen in bekannten Salzen, Analysen von unbekannten Einzel- und Mischsalzen
2. Teil:	Quantitative Analyse
Theoretischer Teil:	Überblick über die Gravimetrie und Volumetrie
Praktischer Teil:	Analyse von zwei gravimetrischen und zwei volumetrischen Proben
Zielgruppe	ChemielabortechnikerInnen, die sich auf die LAP vorbereiten
Kursdauer	5 Tage zu je 8 Stunden
Ort/Raum	Karl-Franzens-Universität Graz, Institut für Chemie – Bereich Analytische Chemie Universitätsplatz 1, 8010 Graz – *Laborraum 03010096*

Prof. Dr. Adelheid H. Brantner
Organisation/Lehrlingskoordinatorin
Personalmanagement und Personalentwicklung
Halbärthgasse 8, 8010 Graz
Tel: 0316 380-5528, Fax: 0316 380-9860, adelheid.brantner@uni-graz.at

ABBILDUNG 3: Ausschreibung LAP-Vorbereitungskurs Chemielabortechniker/innen

9.3.2 Karriereplanung

NORSKE SKOG BRUCK: Berufsinformation ist Karriereinformation

Das Unternehmen
Norske Skog Bruck GmbH, rund 560 Mitarbeiter, davon 36 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Papiertechniker/in, Industriekaufmann/frau, Maschinenbautechnik, Elektrobetriebstechnik mit Schwerpunkt Prozessleittechnik, Koch/Köchin
Kontakt: http://www.norske-skog.at

Norske Skog Bruck ist ein innovatives Unternehmen mit langer Tradition in der Papiererzeugung. Bereits 1881 wurde am Standort in Bruck eine Papierfabrik gegründet. Heute werden hier auf zwei Papiermaschinen jährlich rund 380.000 Tonnen Publikationspapier erzeugt. Aber auch in den Punkten Sicherheit, Gesundheit und Umwelt verfolgt das Unternehmen ambitionierte Ziele.

Best Practice
Norske Skog hat erkannt, dass die Karriereplanung und Information über Aufstiegsmöglichkeiten bereits bei der Berufsinformation ansetzt.

Der Weg zu deinem Erfolg

In der Norske Skog Bruck stehen deine Chancen gut, ganz groß rauszukommen.
Du hast in der Firma folgende Aufstiegschancen:

Wie kannst du die Karriereleiter hinaufsteigen?

Du hast die Möglichkeit, Kurse bei der Wirtschaftskammer und dem Berufsförderungsinstitut zu machen und kannst weiters die Werkmeisterschule in Steyrermühl besuchen.

Dein Aufstieg hängt natürlich auch davon ab, wie lange du schon im Betrieb arbeitest und wie gut du deine Fähigkeiten einsetzt.

Für alle, die nach der Lehrzeit studieren wollen, gibt es die Möglichkeit die Berufsreifeprüfung zu machen. Damit hast du dann die Berechtigung ein Studium zu beginnen in der Tasche.

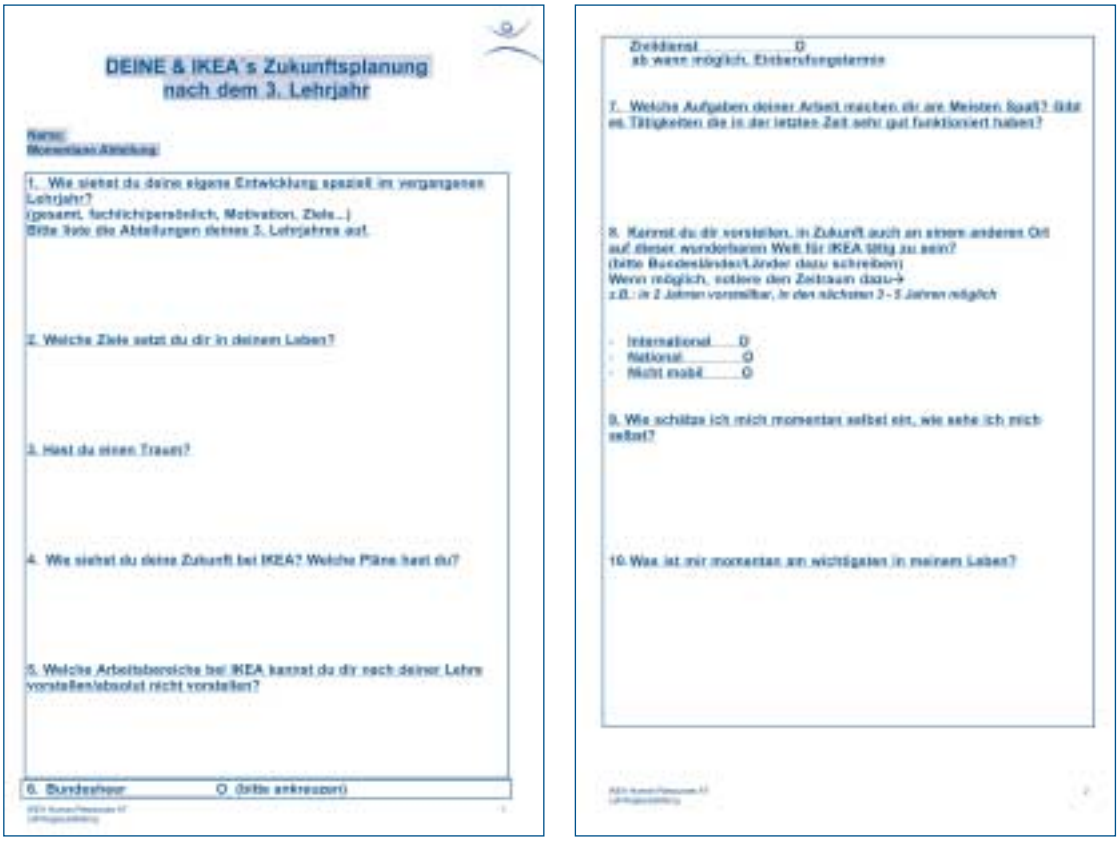
ABBILDUNG 4: Auszug aus der Lehrlingsinformationsbroschüre von Norske Skog Bruck

IKEA: „DEINE & IKEAs Zukunftsplanung“

Das Unternehmen
Ikea Möbelvertrieb OHG, rund 2.100 Mitarbeiter, davon 106 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Einzelhandel, Systemgastronomiefachmann/frau, Lagerlogistik
Kontakt: http://www.ikea.com

Der schwedische Möbelhandelskonzern, der vor sechs Jahrzehnten auf einem Hof in Südschweden seine Wiege hatte und heute in 32 Ländern weltweit vertreibt, hat sich nicht nur durch individuelles Design und originelle Marketingkonzepte einen Namen gemacht, sondern auch durch eine vorbildliche Lehrlingsausbildung.

Best Practice
Frühzeitig ansetzende Zukunftsplanung soll den Lehrlingen den Karriereweg ebnen und IKEA den Führungskräftenachwuchs sichern. Unterstützend wird dabei ein einfacher Fragebogen eingesetzt, der den Lehrlingen helfen soll, sich über die eigenen Ziele klar zu werden.


DEINE & IKEA´s Zukunftsplanung
nach dem 3. Lehrjahr

1. Wie siehst du deine eigene Entwicklung speziell im vergangenen Lehrjahr?
(gesamt, fachlich/persönlich, Motivation, Ziele...)
Bitte liste die Abteilungen deines 3. Lehrjahres auf.

2. Welche Ziele setzt du dir in deinem Leben?

3. Hast du einen Traum?

4. Wie siehst du deine Zukunft bei IKEA? Welche Pläne hast du?

5. Welche Arbeitsbereiche bei IKEA kannst du dir nach deiner Lehre vorstellen/absolut nicht vorstellen?

6. Bundesheer O (bitte ankreuzen)

Zivildienst O
ab wann möglich, Einberufungsbefehl

7. Welche Aufgaben deiner Arbeit machen dir am Meisten Spaß? Bitte es Tätigkeiten die in der letzten Zeit sehr gut funktioniert haben?

8. Kannst du dir vorstellen, in Zukunft auch an einem anderen Ort auf dieser wunderbaren Welt für IKEA tätig zu sein?
(bitte Bundesländer/Länder dazu schreiben)
Wenn möglich, nennen den Zeitraum dazu→
z.B.: in 2 Jahren vorstellbar, in den nächsten 3 - 5 Jahren möglich

- International O
- National O
- Nicht mobil O

9. Wie schätze ich mich momentan selbst ein, wie sehe ich mich selbst?

10. Was ist mir momentan am wichtigsten in meinem Leben?

ABBILDUNG 5:
„DEINE & IKEAs Zukunftsplanung“

ABBILDUNG 6: Ehemalige Lehrlinge in Führungspositionen

Quelle: OÖNachrichten, Karriere Nachrichten, 12. Jänner 2002, S.1

KARRIERE Nachrichten

IKEA: *Die Schweden suchen Nachwuchs, vor allem für Zentrallager Wels*

Auf jedem fünften Chefsessel sitzt ein früherer Lehrling

Von Susanne Dickstein

HAID/WIEN. Das unmögliche Möbelhaus aus Schweden hat sich ein ganz und gar nicht unmögliches Ziel gesetzt: Ab September will Ikea konstant fünf Prozent der Vollzeitmitarbeiter aus Lehrlingen rekrutieren. Zwischen 15 und 20 Prozent der Führungspositionen werden schon jetzt mit ehemaligen Lehrlingen besetzt.

Gut 60 Jugendliche werden bei der Möbelhandelskette zur Zeit ausgebildet, die Mehrheit sind Mädchen. Pro Jahr werden zwischen 30 und 40 Neue aufgenommen. Der Andrang auf die Lehrlingsplätze in den fünf österreichischen Ikea-Häusern ist groß: „Wir haben pro Jahr und Haus an die 200 Bewerber", sagt Alexandra Eichinger, Lehrlingsbeauftragte bei Ikea.

Keiner will ins Lager

Und alle wollen in den Einzelhandel, um Einrichtungsberater zu werden. Für den neuen Ausbildungsweg Lagerlogistik-Fachmann dagegen finden sich kaum Interessenten: „Das ist weit mehr als Stapler fahren und Nachschlichten", wirbt Eichinger. Die Lehrlinge lernen über Abläufe und Strukturen in Einkauf und Logistik, Rechnungswesen und Schriftverkehr, wirken bei der Mitwirkung der Erstellung neuer Lagerlogistikkonzepte mit.

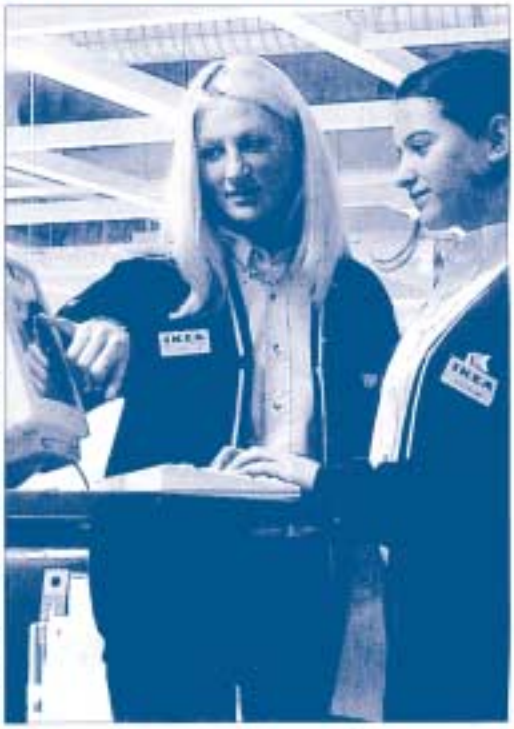
Gebraucht werden sollen Experten bei Ikea vor allem im Zentrallager in Wels, von wo aus die Möbelhandelskette Österreich, Schweiz und Italien versorgt. Kommenden September sollen in Wels wieder fünf neue Jung-Logistiker starten.

Mehr als 70 Prozent der Lehrlinge bleiben nach Abschluss ihrer Ausbildung bei Ikea. „Das ist auch gut so. Das Fachpersonal ist am Markt schwer zu finden. Unsere Jungen lernen das Geschäft von der Pike auf", sagt Eichinger.

Die Schweden bauen aus den Lehrlingen ihren eigenen Führungsnachwuchs auf. 15 Prozent der Führungskräfte sind ehemalige Lehrlinge, so wie der Restaurantleiter bei Ikea Haid, Jürgen Ramminger. Er hat Systemgastronomie gelernt. Sein Kollege Thomas Hasberger, Personalcontroller in Haid, hat ebenfalls im Möbelhaus gelernt und zählt mit seinen 23 Jahren zu den Jüngsten in der Führungsmannschaft.

Neben der fachlichen Ausbildung werden die Lehrlinge von Beginn an bei Planung und Umsetzung von Marketingaktivitäten integriert. Das schwedische „Du", das bei Ikea gepflegt wird, geht den jungen Menschen besonders nicht über die Lippen.

Interessierte können sich direkt auf der Homepage unter www.ikea.at über die Lehrstellenangebote informieren. Schnellentschlossene füllen ihren Bewerbungsbogen online aus. Alle Bewerber werden zu einem Assessmentcenter geladen. Im Anschluss gibt es die Möglichkeit zu Schnuppertagen in einem der Ikea-Häuser, bevor die Entscheidung zum „unmöglichen" Job fällt.



Karrieresleiter im Möbelhaus hinaufklettern

MAGNA SYSTEMTECHNIK: DER WEG ZUR SPITZE IST VORGEZEICHNET

Das Unternehmen

MAGNA Systemtechnik GmbH & Co OHG, rund 250 Mitarbeiter, davon 70 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Maschinenbautechnik, Mechatronik, Produktionstechniker/in, Werkzeugbautechnik, Zerspanungstechnik,
Kontakt: http://www.magna-systemtechnik.com

Präzise Bearbeitungsverfahren kombiniert mit hoher Materialqualität führen zu Produkten, die in der Automobilindustrie eine anerkannte Position einnehmen. Diesem hohen Anspruch wird die MAGNA Systemtechnik – ein Unternehmen der MAGNA Gruppe – gerecht. Die Kernkompetenzen des Unternehmens liegen in der Entwicklung und Herstellung von Betriebsmitteln und Anlagen für Getriebe, Achsen und Fahrzeugkomponenten sowie die Fertigung von Kunststoffteilen.

Die dafür erforderlichen Top-Fachkräfte werden über die Lehrlingsausbildung herangebildet. Diese wird dabei aber nicht zur als Notwendigkeit verstanden, sondern vor allem auch als Chance, durch die innerbetriebliche Ausbildung einen Know-how Vorsprung zu erzielen.

Best Practice

Die unten dargestellte Karrierepyramide von MAGNA Systemtechnik veranschaulicht die Entwicklungsschritte vom Eintritt in das Lehrverhältnis bis zur Managerposition. Dadurch wissen Lehrlinge nicht nur über ihre Entwicklungsmöglichkeiten Bescheid, sondern können bereits früh ihre **persönliche Karriere innerhalb des Konzerns,** in Absprache mit den jeweiligen Vorgesetzten und Personalentwicklern, planen.

ABBILDUNG 7:
Die Karrierepyramide bei MAGNA

9.3.3 Weiterbildung und Höherqualifizierung

MCDONALD'S: AUF DEM WEG ZUM RESTAURANTLEITER

Das Unternehmen
McDonald's Franchise GmbH, rund 7.500 Mitarbeiter, davon 240 Lehrlinge
Ausgebildeter Lehrberuf: Systemgastronomiefachmann/frau
Kontakt: http://www.mcdonalds.at

1977 hat das erste McDonald's Restaurant in Österreich eröffnet. Heute liegt McDonald's Österreich sowohl was die Rentabilität betrifft, als auch in der Dichte der Restaurants (über 160 Österreich weit) und in der Gäste-Treue unter den weltweiten Top-Performern der 119 McDonald's Länder. Die Österreicher zählen nach den Schweden zu den treuesten McDonald's Gästen weltweit. Seit 1998 engagiert sich McDonald's auch intensiv in der Lehrlingsausbildung und ermöglicht jungen Menschen Karrieremöglichkeiten bis hin zu Management-Positionen.

Best Practice

ABBILDUNG 8: Auszug aus dem Weiterbildungsangebot im Rahmen der McDonald's Business School

MIBA: BILDUNG IST DIE BESTE INVESTITION

Das Unternehmen
Miba Gleitlager GmbH, rund 456 Mitarbeiter, davon 39 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Elektrobetriebstechnik, Produktionstechniker/in
Kontakt: http://www.miba-at.com

Miba ist einer der führenden strategischen Partner der internationalen Motoren- und Fahrzeugindustrie. Die Produkte – Sinterformteile, Gleitlager und Reibbeläge - sind weltweit in Fahrzeugen, Zügen, Schiffen, Flugzeugen und Kraftwerken zu finden. Leistungsstärke, Sicherheit und Umweltfreundlichkeit der Technologie sind zentrale Ziele von Miba.

Best Practice
Über die **Leadership@cademy** betreibt Miba nicht nur intensiv unternehmensinterne Aus- und Weiterbildungsprogramme, das Unternehmen fördert auch gezielt die Karrierechancen der jungen Fachkräfte durch Fachhochschulstudien.

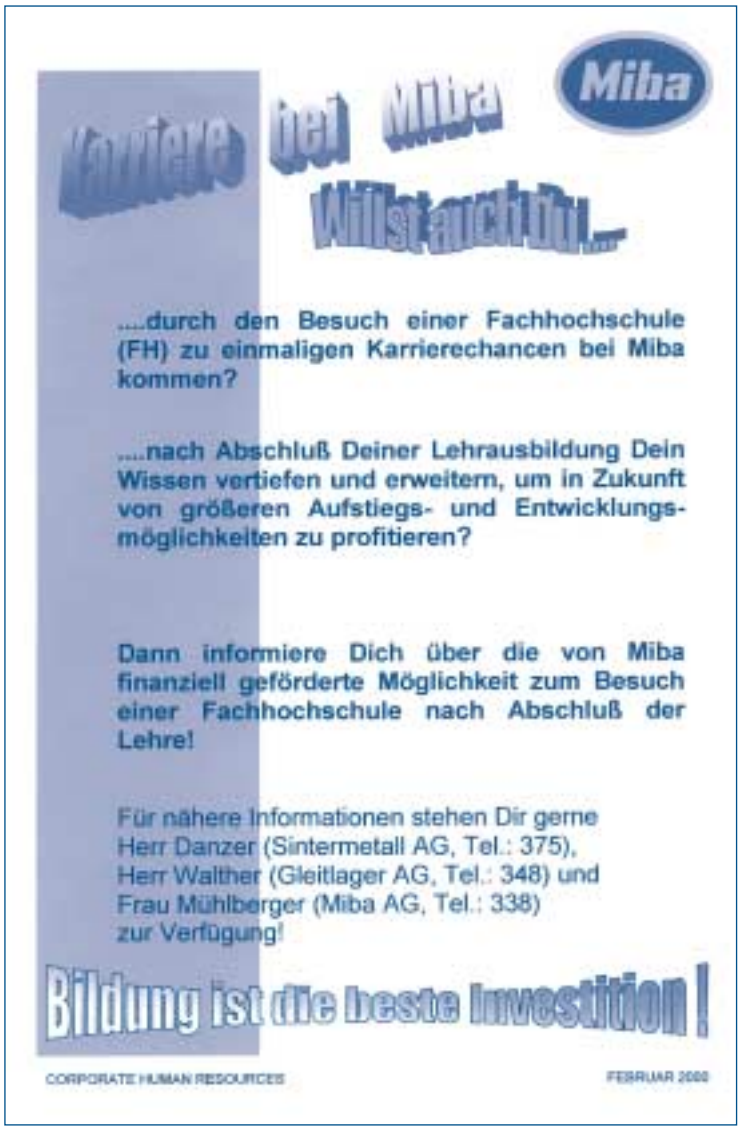


ABBILDUNG 9: Bildung ist die beste Investition

KAPSCH BUSINESSCOM AG: Heute Lehrling – morgen gesuchte Fachkraft

Das Unternehmen
Kapsch BusinessCom AG, rund 650 Mitarbeiter, davon 19 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Industriekaufmann/frau,
Kommunikationstechniker/in -EDV & Telekommunikation, EDV-Techniker/in
Kontakt: http://www.kapsch.net

Kapsch BusinessCom beschäftigt über 650 Mitarbeiter Österreich weit und bietet seinen Kunden international maßgeschneiderte Lösungen für jeden Bereich der Kommunikation im Unternehmen. Von der „einfachen" Telefonie über Sprach- und Datenübertragung und Wireless-/Mobile Business-Lösungen bis zu Voice over IP – um nur einige Kernkompetenzen zu nennen – kommt alles aus einer Hand.

„*Die Jugend ist das Kapital der nächsten Generation*" – dieser Aussage wird bei Kapsch BusinessCom durch zahlreiche Maßnahmen Rechnung getragen.

Persönlichkeitsbildende Seminare

Bewerbungstraining
Empfohlen: Rhetorik I

Ziel: Durch Training und Übung der bevorstehenden „realen" Bewerbungssituation werden die Belastung des als außergewöhnlich empfundenen Bewerbungsgesprächs und die Stressreaktion darauf verhindert. Die Folge ist ein besseres Abschneiden im Verhandlungsergebnis und ein natürlicheres, der Persönlichkeit des Bewerbers entsprechendes Verhalten.

Inhalte:
- Selbstpräsentation
- Testverfahren
- Die 50 wichtigsten Fragen
- Analyse von Stellenangeboten
- Lebenslauf kommunizieren
- Arbeitszeugnisse
- Der erste Eindruck
- Vorbereitung eines Bewerbungsgesprächs

Methode:
Praxisorientiertes Seminar in Kleingruppen mit Videounterstützung

Best Practice
Die Zukunft der Lehrlinge sichern, bedeutet für Kapsch nicht nur bestmögliche fachliche Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen, sondern auch, die Lehrlinge für den Arbeitsmarkt zu rüsten. Konsequenter Weise werden den Lehrlingen deshalb auch Bewerbungstrainings angeboten, die diese nicht nur auf Bewerbungssituationen im eigenen Unternehmen vorbereiten sondern auch auf die Stellensuche am Arbeitsmarkt.

Das Ergebnis all dieser Bemühungen sind exzellent ausgebildete Fachkräfte, die auch außerhalb der Kapsch-Gruppe gesucht und für ihren beruflichen Werdegang bestens gerüstet sind.

ABBILDUNG 10: Konzeption des Bewerbungstrainings bei der Kapsch BusinessCom AG

ZUSAMMENSCHAU

Fit for Future Teilnehmer 2000 – 2004

Fit for Future Preisträger 2000 – 2004

Fit for Future Auftraggeber, Sponsoren, Partner und Juroren 2000 – 2004

Hilfreiche Links

Nützliche Publikationen

Wichtige Adressen

Fit for Future Teilnehmer 2000 – 2004

Die folgenden Lehrbetriebe haben zwischen 2000 und 2004 ein- oder mehrmals erfolgreich am *Fit for Future* Wettbewerb teilgenommen:

Unternehmensbezeichnung	Webadresse
A	
AB-Mikroelektronik GmbH	http://www.ab-mikro.at
Allgemeine Baugesellschaft – A. Porr Aktiengesellschaft	http://www.porr.at
ALUSOMMER GmbH	http://www.alusommer.at
Amt der Oö. Landesregierung	http://www.land-oberoesterreich.gv.at
Amt der Salzburger Landesregierung	http://www.salzburg.gv.at
Amt der Stadt Feldkirch	http://www.feldkirch.at
Andritz AG	http://www.andritz.com
Ankerbrot AG	http://www.ankerbrot.at
Anton Heesen Gesellschaft m.b.H. (Franchise-Nehmer von McDonald's)	http://www.mcdonalds.at
Ausbildungszentrum Braunau Ges.m.b.H.	http://www.abz-braunau.at
Austrian Airlines AG	http://www.aua.com
Automobile Gierer	http://www.automobile-gierer.at
B	
Bäckerei Begle Anton	
Bank Austria Creditanstalt AG	http://www.ba-ca.com
BAWAG P.S.K. Gruppe	http://www.bawag.com
Becom Burgenländische Elektronik- und Kommunikationssysteme Gesellschaft m.b.H.	http://www.becom.at
bellaflora Gartencenter GembH	http://www.bellaflora.at
Bildungszentrum Lenzing GmbH	http://www.bzl.at
BILLA Aktiengesellschaft	http://www.billa.at
Biosthetik Frisör Reinfried Bein	http://www.friseure-kaernten.at/page.cfm?pnr=92656
BIPA Parfümerien GmbH	http://www.bipa.at
Bleyer GmbH & Co. KG	http://www.bleyer.at
Boom Software AG	http://www.boom.at
Bortenschlager Bauunternehmen GmbH	http://www.bortenschlager.at
BRP-Rotax GmbH & Co KG	http://www.rotax.com/
Buchbinderei Sanders	http://www.sanders.at
Bull's Gym Fitnesscenter Plank GmbH & CO KEG	http://www.bullsgym.at
Bundy Bundy Ges.m.b.H.	http://www.bundy.at
buntmetall amstetten GesmbH	http://www.austria-buntmetall.at
Busatis GmbH Austria	http://members.aon.at/busatis
by Rainhardt – Die Herberge Hotelbetriebs GmbH	http://www.byrainhardt.com
C	
Chamäleon der Friseur	
Collini GmbH	http://www.collini.at
D	
D. Swarovski & Co	http://www.swarovski.com
Dachdecker | Sachverständiger | Mediator Roman Moosbrugger	http://moosbrugger.biz
dankl+partner consulting gmbh	http://www.dankl.at
Dehner GartenCenter GmbH	http://www.dehner.at
„Der freundliche Maler", Freundlinger & Wiesinger G.m.b.H.	http://www.derfreundlichemaler.at
„Der Grüne" Kurt Micheluzzi GmbH+Co	http://www.dergruene.at
Design andrea-m Schneiderwerkstätte	http://www.andrea-m.at
Die Blumengalerie Awender+Awender	
Dipl. Ing. Wilhelm Sedlak Ges.m.b.H.	http://www.sedlak.co.at
Dipl.-Ing. Franz Robier Baugesellschaft mbH	http://www.tiefbohr-robier.at

dm drogerie markt GmbH	http://www.dm-drogeriemarkt.at
Dorfinstallationstechnik GmbH	http://www.dorfinstallateur.at
Doris Reinisch Ges.m.b.H.	http://www.dasreinisch.at

E

E. Hawle Armaturenwerke GmbH	http://www.hawle.at
EFM Oberwart Akad. Vkfm Fürst Ronald (Franchisenehmer)	http://efm.at
Elisabeth Feldinger – Feldinger's Ökohof	http://www.oekohof.at
Elmet Elastomere, Produktion- und Dienstleistungs GmbH	http://www.elmet.com
Ernst Grillenberger GmbH	http://www.grillenberger.com
Erster Lungauer Wirtschaftsverein Tamsweg reg.GenmbH	http://csc.tamsweg.at
Essilor Austria GmbH	http://www.essilor.at
Eurogast Österreich GmbH	http://www.eurogast.at
Eurogast Sinnesberger GmbH	http://www.sinnesberger.at

F

FACC Fischer Advanced Composite Components AG	http://www.facc.co.at
Faktor 8 GesnbR	http://www.faktor8.at
Farbenwahl GmbH	http://www.farbenwahl.at
Ferienhotel Lärchenhof	http://www.laerchenhof.com
Fernwärme Wien GmbH	http://www.fernwaerme-wien.at
Fetzcolor Fetz Malerei GmbH	http://www.fetzcolor.at
FINK SVEIGER GmbH & Co.KG	
FIS Lebensmittel GmbH	
Fleischerei Hatwagner GmbH	http://www.fleischerei-hatwagner.net
Fleischhauerei Meiringer	http://www.meiringer.at
Flextronics International GmbH, Althofen	http://www.flextronics.com
Forstenlechner Installationstechnik GmbH	http://www.forstenlechner.at
FRANTSCHACH PULP & PAPER AUSTRIA AG	http://www.mondipackaging.com
Friseursalon Schmidt	
Friseurstudio Elite GmbH	http://www.elite-hairstyle.com
Frisör Monika Kopcsa	
Frisur-Kosmetik-Nagelstudio Dietmar Mausser	

G

Geberit Produktions GmbH & Co KG	http://www.geberit.at
Gebrüder Weiss GmbH	http://www.weisslogistics.com
Georg Fischer Fittings GmbH	http://www.fittings.at
Gerlinde Schmid Communications & SIDI Advertising	http://www.schmidundschuetz.com
Goodyear Dunlop Tires Austria GmbH	http://www.dunlop.at, http://www.goodyear.at
Gummiwerk KRAIBURG Austria GmbH & Co.	http://www.kraiburg-retreading.com

H

Hafner- und Fliesenlegermeister Ernst Horvath	http://www.wohnnet.at
Hair-one Friseur	
Hans Böchheimer Hoch- und Tiefbau Gesellschaft m.b.H.	
Hans Riegler KG	
Hausensteiner GmbH	http://www.hausensteiner.at
Henkel Central Eastern Europe GmbH	http://www.henkel.at
HEROLD Business Data GmbH	http://www.herold.at
Hilti AG, Werk Thüringen	http://www.hilti.at
HiPos-Lehrlingsoffensive Nenzing	http://www.hipos.at
Hödlmayr Logistics GmbH	http://www.hoedlmayr.com
Hotel Goldener Hirsch	http://www.goldenerhirsch.com
Hotel Mercure Wien Europaplatz	http://www.mercure.at
Hotel Schick	http://www.hotelschick.com
Hotel Schloß Frackl GmbH	
Hydro Aluminium Nenzing GmbH	http://nenzing.hydro.com/de

I

IBM Österreich Internationale Büromaschinen Gesellschaft m.b.H.	http://www.ibm.at
Ikea Möbelvertrieb OHG	http://www.ikea.com
Ingenieur Schwartz Ges.m.b.H.	http://www.schwartz-bau.at
Ingenieurbüro Wolfgang Jutz (jetzt AVENTO Consulting)	http://www.avento.at
Innsbrucker Kommunalbetriebe AG	http://www.ikb.at
Installationsbetrieb Herbert Schulmeister	
Intemann GmbH	http://www.intemann.at
ISOVOLTA AG	http://www.isovolta.com

J

J. Hornig GmbH	http://www.hornig.at
Josef Bertsch GmbH & Co	http://www.bertsch.at
Josef Kaiser Bau GesmbH	

K

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien	http://wien.arbeiterkammer.at
Kapsch BusinessCom AG	http://www.kapsch.net
Karl-Franzens-Universität Graz	www.kfunigraz.ac.at
Kärntner Gebietskrankenkasse	http://www.kgkk.at
KEBA AG	http://www.keba.com
KELAG-Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft	http://www.kelag.at
Klinger Fluid Control GmbH	http://www.klinger.kfc.at
KNAPP Logistik Automation GmbH	http://www.knapp.com
KORAM Softwareentwicklungs GmbH	http://www.koram.at
Kosmetik Fusspflegestudio Carola	
Kostwein Maschinenbau GmbH	http://www.kostwein.at
Kotzbeck-Loh Ges.m.b.H. & Co KG	http://www.kotzbeck-loh.baecker.at
Kraft Foods Österreich GmbH	http://www.kraftfoods.at
Kremsmüller Industrieanlagenbau KG	http://www.kremsmueller.at
Kunert GmbH	http://www.kunert.at
Kurbad Groß Gerungs GmbH & Co KG	http://www.herz-kreislauf.at
Kutro Ges.m.b.H. – FENSTER – TÜREN – Küchen	http://www.kutro.at

L

Lagermax Lagerhaus und Speditions AG	http://www.lagermax.at
Landhaus-Keller, GuD Huber GmbH	http://www.landhauskeller.at
LBG Wirtschaftstreuhand- und Beratungsgesellschaft mbH	http://www.lbg.at
Leidl & Emmer Raumausstatter Ges.m.b.H.	http://www.leidl-emmer.at
LOOK Franchise Haar Mode Service Gesellschaft m.b.H. in Liquidation	
Lux Gesellschaft m.b.H.	http://www.lux.co.at

M

MACO Produktions GmbH	http://www.maco.at
MAGNA Steyr Fahrzeugtechnik AG & Co KG	http://www.magnasteyr.com
MAGNA Systemtechnik GmbH & Co OHG	http://www.magna-systemtechnik.com
MAHLE Filtersysteme Austria GmbH	http://www.mahle.com
MAN Nutzfahrzeuge Österreich AG	http://www.man-mn.at
McDonald's Franchise GmbH	http://www.mcdonalds.at
Mercedes Benz Georg Pappas Automobil AG	http://www2.mercedes-benz.at
MERKUR Warenhandels AG	http://www.merkurmarkt.com
MERLIN Dienstleistungs- und Handels-GmbH	
Metallbau Hülmbauer GmbH	
Miba Gleitlager GmbH	http://www.miba-at.com
Moeller Gebäudeautomation KG	http://www.moeller.at
MPREIS Warenvertriebs GmbH	http://www.mpreis.at
msg systems gmbh Österreich	http://www.msg-systeme.at

N

Nachbaur	
Neckermann Versand Österreich AG	http://www.neckermann.at
NIKITSCHER METALLWAREN GesmH	http://www.nikitscher.at
Norske Skog Bruck GmbH	http://www.norske-skog.com

O

ÖBAU-EGGER Bauland Baustoffhandel GesmbH	http://www.oebauegger.at
ÖBB	http://www.oebb.at
OBI Österreich GmbH	http://www.obi.at
Öko Insel Gattringer KEG	http://www.fein-kost.com
OMV Aktiengesellschaft	http://www.omv.com
Österreichisches Verkehrsbüro AG	http://www.verkehrsbuero.at

P

Parkhotel Pörtschach	http://www.parkhotelpoertschach.at
Patisserie Cafe Konditorei Fingerlos	
Peneder Bau GmbH	http://www.peneder.com
Philips Austria GmbH	http://www.philips.at
PLANSEE GmbH	http://www.plansee.at
Pollmann Austria OHG	http://www.pollmann.at

R

Radel-Hahn Klimatechnik GesmbH	http://www.radel-hahn.at
REHAU Polymer Industrie GmbH.	http://www.rehau.at
Richter Pharma AG	http://www.richter-pharma.at

S

Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation	http://www.salzburg-ag.at
Sandoz GmbH	http://www.sandoz.at
Sappi Austria Produktions-GmbH & Co. KG	http://www.sappi.com
Schirnhofer Gesellschaft m.b.H.	http://www.feinkost-schirnhofer.at
Schittl OEG Präzisionswerkzeuge	http://www.schittl-oeg.at
Schlotterer Rollladen-Systeme GmbH & Co KG	http://www.schlotterer.at
Schrack BusinessCom AG (heute Kapsch BusinessCom AG)	http://www.schrack.com
Schuhatelier Andreas Kudweis	http://www.kudweis.at
Schwandl Vertriebs KG	http://www.schwandl.at
SEMA Maschinenbau GmbH	http://www.sema.at
SFS intec GmbH	http://www.sfsintec.biz
Siemens AG Österreich	http://www.siemens.at
Siemens Transportation Systems GmbH & Co KG	http://www.siemens.at/transportation/
SKIDATA AG	http://www.skidata.com
SPAR Österreichische Warenhandels-AG	http://www.spar.at
SPZ Zementwerk Eiberg GmbH & Co KG	http://www.spz-eiberg.at
Stadt Wien	http://www.wien.gv.at
Starlinger & Co GmbH	http://www.starlinger.com
Steiermärkische Bank und Sparkassen AG	http://www.sparkasse.at/steiermaerkische/home/
Steinbauer GmbH	http://www.steinbauer.at
STEWEAG-STEG GmbH	http://www.steweag-steg.com
Surfaces Specialties Austria GmbH	http://www.surfacespecialties.com
Swarovski Optik KG	http://www.swarovskioptik.at

T

TANN (SPAR), efef Fleischwaren GmbH	
„Tele“ – Haase Steuergeräte Gesellschaft m.b.H.	http://www.tele-power-net.com
Telekom Austria AG	http://www.telekom.at
Tera Com telecom service provider AG	
Teubl Handelsgesellschaft mbH	http://www.teubl.at

TEUFELBERGER Ges.m.b.H.	http://www.teufelberger.com
Theodor Wimmer GmbH Verschleisstechnik	http://www.wimmerbaumas.at
Thermal-Sport-Hotel Badgastein GmbH – Hotel Europäischer Hof	http://www.europaeischerhof.at
Tiroler Sparkasse Bank AG Innsbruck (TiSpa)	http://www.sparkasse.at/tirolersparkasse/home
Tischlerei Dietmar Jud	
Tischlerei Franz Riegl	
Tischlerei Johann Schwarz	
Travel Europe Reiseveranstaltungs GmbH	http://www.tirolhotels.com
Treibacher Industrie AG	http://www.treibacher.com
Trodat Produktions GmbH	http://www.trodat.net
TUI Reisecenter Firmberger & Fermüller GmbH	http://www.webreisen.at
TYROLIT Schleifmittelwerke Swarovski KG	http://www.tyrolit.at

U

Unimarkt HandelsgesmbH & Co KG	http://www.unimarkt.at
UNION & Bank Austria Creditanstalt Versicherung AG	http://www.ba-cav.at

V

VA TECH HYDRO GmbH & Co	http://www.vatech-hydro.com
Veitsch Radex GmbH & Co	http://www.veitsch-radex.com
VERBUND-Austrian Hydro Power AG	http://www.verbund.at/at/ahp
voestalpine Krems GmbH	http://www.voestalpine.com/profilform
voestalpine Stahl Donawitz GmbH & Co KG	http://www.voestalpine.com

W

W & H Dentalwerk Bürmoos GmbH	http://www.wh.com
Weingasthof Krail	http://www.tiscover.at/krail
Werner Lunak Restaurant Kika Wien – Nord	http://members.aon.at/wlunak/start.htm
WIBERG GmbH	http://www.wiberg.at
Wien Work-integrative Betriebe und AusbildungsgesmbH	http://www.wienwork.at
Winkelbauer GmbH	http://www.winkelbauer.at
Wolford AG	http://www.wolford.at

X

XXXLutz GmbH	http://www.lutz.at

Z

Zech Bürozentrum KG	http://www.zech.co.at
Zumtobel AG	http://www.zumtobel.com

Fit for Future Preisträger 2000 – 2004

Folgende Lehrbetriebe wurden bei den *Fit for Future* Wettbewerben zwischen 2000 und 2004 prämiert:

Fit for Future Preisträger 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 Preisträger 2001

- 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 Preisträger 2002

- „Der Grüne“ Kurt Micheluzzi GmbH+Co KG
- KEBA AG
- Öbau Teubl HandelsgesmbH
  (jetzt Baustoff-Zentrum Teubl-Kormann GmbH & Co KG.)
- PLANSEE GmbH, Reutte

Fit for Future Preisträger 2003

- Faktor 8 GesnbR
- Kotzbeck-Loh Ges.m.b.H. & Co KG
- Miba Gleitlager GmbH
- MPREIS Warenvertriebs GmbH

Fit for Future Preisträger 2004

- Collini GmbH
- Fetzcolor Fetz Malerei GmbH
- Hilti AG, Werk Thüringen
- Mercedes Benz Georg Pappas Automobil AG

Fit for Future Auftraggeber, Sponsoren, Partner und Juroren 2000 – 2004

Fit for Future wurde zwischen 2000 und 2005 von folgenden Institutionen beauftragt:

■ 2000	Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft anlässlich des 25-Jahr-Jubiläums
■ 2001 – 2002	WKÖ
■ 2003 – 2004	BMWA und WKÖ
■ 2005 (Publikation)	BMWA und WKÖ

Folgende Unternehmen und Institutionen haben einen oder mehrere _Fit for Future_ Wettbewerbe zwischen 2000 und 2004 unterstützt:

ADEG Österreich
Austrian Airlines
Bank Austria Creditanstalt
Berlitz Sprachcenter Tirol
Berufsschule Geras
Berufsschule Neunkirchen
Druckerei Riegelnik
English is fun Camp
ERSTE Bank
Gründerservice der Wirtschaftskammern
IFA-Internationaler Fachkräfteaustausch
Junge Industrie
Junge Wirtschaft
Kronen Zeitung
Kultur- und Sportverein der niederösterreichischen Berufsschulen
Kurier
Libro
McDonald's
Miba AG
SPIDI – Spracheninstitut der Industrie
Volkshochschule Wien 21
WIFI Österreich

Folgende Auftraggeber- und Sponsorenvertreter haben bei einem oder mehreren _Fit for Future_ Wettbewerben zwischen 2000 und 2004 die Auswahl der Preisträger übernommen:

Dkfm. Elisabeth Gürtler	Hotel Sacher
Dr. Georg Piskaty	Wirtschaftskammer Österreich
Dr. Johannes Steinringer	Wirtschaftskammer Österreich
Dr. Stefan Buchinger	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Karin Högl	Bank Austria Creditanstalt
Mag. Bettina Augeneder	McDonald's
Mag. Daniela Davidovits	Kurier
Mag. Julia Kistner	Kronen Zeitung
Mag. Kurt König	(damals) Miba
Prok. Egon Blum	(damals) Julius Blum Beschläge

Hilfreiche Links

www.bmwa.gv.at/BMWA/Service/Lehrlingsservice/default.htm
Lehrlingsservice des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

wko.at/bildung
Bereich Bildung und WIFI der Wirtschaftskammern Österreichs mit wichtigen Informationen zu Aus- und Weiterbildung

wko.at/lehrlinge
Alles rund um die Lehrlingsausbildung

wko.at/lehrstellen
Lehrstellenbörse der Wirtschaftskammern Österreichs und des AMS

www.bmbwk.gv.at/schulen/bw
Informationen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur über das österreichische Bildungswesen, ua. über das Berufsschulwesen

www.ibw.at
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Service für Unternehmer, Ausbilder, Lehrlinge und Berufsschulen

www.ausbilder.at
Plattform für Lehrlingsausbilder mit Veranstaltungstipps, aktuellen Terminen, wichtigen (Rechts-)Informationen für Lehrbetriebe, hilfreichen Links zB zu Ausbilderforen und Ausbildungsverbünden in Österreich etc.

www.bic.at
Berufsinformationscomputer der Wirtschaftskammern Österreichs

www.ams.or.at
Arbeitsmarktservice Österreich

www.ifa.or.at
Internationaler Fachkräfteaustausch, Auslandspraktika und Begabtenförderung

www.berufsschule.at
Berufsschulen in Österreich

www.leonardodavinci.at
Agentur für europäische Kooperationen im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung; fördert ua. auch Mobilitätsprojekte (Lehrlingsaustausche, Lehrlingspraktika)

www.europass.at
Informationen über den Europass und seinen fünf Dokumenten

www.worldskills.at
Website des Nationalen Sekretariats der Berufsweltmeisterschaften

www.cedefop.eu.int
Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

Nützliche Publikationen

Die Lehre:
Berufsausbildung in Österreich – moderne Ausbildung mit Zukunft
Diese Broschüre bieten 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.

Lehre leicht gemacht
Dieser Ratgeber ist für alle Betriebe gedacht, die sich mit dem Gedanken tragen, einen Lehrling aufzunehmen. Darin sind alle Informationen zusammengefasst, die vor der Aufnahme, bei der Auswahl sowie bei der Einstellung eines Lehrlings wichtig sind.

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 Durchführung dieser Maßnahmen notwendig sind.

Auswahlhilfe. Wie wähle ich Lehrlinge aus?
Die Auswahlhilfe bietet die Möglichkeit einer individuellen Testgestaltung für die Auswahl geeigneter Lehrlinge sowie eine objektive, sofortige und fehlerfreie Auswertung der erzielten Testergebnisse.

Schlüsselqualifikationen. Wie vermittle ich sie Lehrlingen?
Diese Broschüre bietet Hilfestellungen bei der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen in der Lehrlingsausbildung und beschreibt Methoden, wie die gerade durch die dynamischen Entwicklungen in der Wirtschaft besonders wichtig gewordenen 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.

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 für 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 am ibw zu beziehen.

Alle genannten Publikationen sind unter www.ausbilder.at downloadbar! Weitere Buchtipps für Lehrbetriebe – und solche die es werden wollen – finden Sie ebenfalls unter www.ausbilder.at (Stichwort „Buchrezensionen für Ausbilder").

Wichtige Adressen

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Stubenring 1
1011 Wien
T: (01) 711 00-5812 oder 5384
F: (01) 711 00-2366
E: service@bmwa.gv.at
W: www.bmwa.gv.at

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63
1045 Wien
T: 05 90 900-4076
F: 05 90 900-261
E: alfred.freundlinger@wko.at
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
Herrengasse 10
1014 Wien
T: (01) 534 66-1226
F: (01) 534 66-1586
E: berufsausbildung@noe.wk.or.at
W: wko.at/noe/bildung

Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Oberösterreich
Wiener Straße 150
4024 Linz
T: 05 90 909-4010
F: 05 90 909-4019
E: bplv@wkooe.at
W: wko.at/ooe/bp

Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Salzburg
Faberstraße 18
5027 Salzburg
T: (0662) 88 88-318
F: (0662) 88 88-562
E: lehrlingsstelle@wks.at
W: wko.at/sbg/lehrlingsstelle

Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Steiermark
Körblergasse 111-113
8010 Graz
T: (0316) 601-545
F: (0316) 601-716
E: lehrlingsstelle@wkstmk.at
W: wko.at/stmk/lehrlingsstelle

Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Tirol
Egger-Lienz-Straße 116
6021 Innsbruck
T: 05 90 905-7302
F: 05 90 905-7315
E: lehrling@wktirol.at
W: wko.at/tirol/bildung/lehrling

Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Vorarlberg
Wichnergasse 9
6800 Feldkirch
T: (05522) 305-320
F: (05522) 305-318
E: lehrlinge@wkv.at
W: wko.at/vlbg/ba

Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Wien
Rudolf-Sallinger-Platz 1
1030 Wien
T: (01) 514 50-2414
F: (01) 514 50-2469
E: lehrlingsstelle@wkw.at
W: wko.at/wien/lehrling