Bundesministerium
Digitalisierung und
Wirtschaftsstandort

Bundesministerium
Arbeit

LEHRE FÖRDERN

Ausbildungsleitfaden

Mechatronik - IT-, Digitalsystem- und Netzwerktechnik

mit Beispielen und Tipps aus der beruflichen Praxis



ibis acam

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber
ibis acam Bildungs GmbH
Geiselbergstraße 15-19
1110 Wien
www.ibisacam.at

Redaktionsteam
Mag.ª Isabella Wotava, MBA
Mag.ª Alexandra Furtenbach
Mag. Roland Pichler
Dr. Clemens Janisch
Katrin Laschober, MA
Angelika Hager-Schwarzl, MSc
Sarah Parnreiter, MA

Wien, Februar 2021

Die Erstellung des Ausbildungsleitfadens wurde gefördert von:

Bundesministerium Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

Bundesministerium Arbeit

LEHRE FÖRDERN

Feedback

Liebe Ausbilder*innen,

mit dem vorliegenden Ausbildungsleitfaden wollen wir Ihnen einen klaren Überblick über die Ausbildungsziele geben. Zusätzlich haben wir zahlreiche Beispiele und Tipps von erfolgreichen Praxisbetrieben gesammelt.

Wir hoffen, Sie sind mit dem Ergebnis zufrieden, und freuen uns auf Ihr Feedback! Gerne nutzen wir Ihre Erfahrungen in der Arbeit mit dem Leitfaden, um diesen weiterzuentwickeln.

So können Sie uns Feedback geben:

Online: einfach den Feedbackbogen unter folgendem Link ausfüllen
http://tinyurl.com/qualitaetleitfaeden
– eine Teilnahme ist anonym möglich. Wenn Sie Ihre Kontaktdaten hinterlassen, melden wir uns aber gerne bei Ihnen.

Telefonisch oder per Email:
qualitaetsmanagement@ibisacam.at
Redaktionsteam Leitfäden: +43 50 4247 20 445

Vorwort



Sehr geehrte Ausbilderin, sehr geehrter Ausbilder,

jungen Menschen die Grundlagen ihres Berufes zu vermitteln, ist eine schöne und zugleich herausfordernde Aufgabe. Danke, dass Sie sich dieser Aufgabe widmen und viel Zeit und Engagement in die Ausbildung von Lehrlingen investieren.
Ihr Einsatz ist ein Grundpfeiler unserer dualen Ausbildung und sorgt dafür, dass Absolventinnen und Absolventen einer Lehre am Arbeitsmarkt als qualifizierte Fachkräfte gefragt sind.

Als Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort ist mir die ständige Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung ein zentrales Anliegen. Zukunftsweisend ist es, die Chancen der Digitalisierung mit dem bewährten Konzept der dualen Ausbildung zu vereinen. Maßnahmen dafür sind neue oder modernisierte Berufsbilder, die Veränderungen wie den rasanten technischen Fortschritt aufgreifen und die damit verbundenen Ausbildungsmöglichkeiten nutzen.

Rund 40 Prozent der Jugendlichen eines Jahrganges entscheiden sich für eine berufliche Ausbildung in einem der mehr als 28.000 Lehrbetriebe. Die berufliche Qualifikation der Lehrlinge fußt dabei auf der hohen Ausbildungsqualität in den Betrieben und Ihren Leistungen als Ausbildende. Wir möchten sie bei Ihrer Aufgabe möglichst umfassend unterstützen. Als Teil einer breit angelegten Qualitätsoffensive wurde dieser Ausbildungsleitfaden entwickelt. Er bietet Ihnen eine praxisgerechte Erklärung des Berufsbildes sowie Tipps und Best-Practice-Beispiele von erfahrenen Ausbilderinnen und Ausbildern als Anregung zur Vermittlung komplexer Lerninhalte.

Ich wünsche Ihnen für Ihre Tätigkeit weiterhin viel Erfolg und bedanke mich für Ihr wertvolles Engagement in der Lehrlingsausbildung.

Dr. Margarete Schramböck
Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

Vorwort



Sehr geehrte Lehrlingsausbilderin, sehr geehrter Lehrlingsausbilder!

Eine Lehre zu machen, zahlt sich aus!

Denn eine abgeschlossene Berufsausbildung ist eine ideale Voraussetzung, um auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen und erfolgreich am Erwerbsleben teilnehmen zu können. Junge Menschen bekommen mit einer Lehre nicht nur eine fundierte Berufsausbildung, sie profitieren auch ganz besonders von der Kombination aus Theorie und Praxis. Auch im internationalen Vergleich ist unser duales Ausbildungssystem sehr erfolgreich. Wer eine österreichische Lehrabschlussprüfung absolviert und besteht, ist bestens für den Arbeitsalltag vorbereitet, kann mit ausgezeichneten Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt punkten und hat beste Chancen, seine persönlichen Ziele auf der Karriereleiter zu erreichen. Als Bundesminister für Arbeit ist es mir daher ein Anliegen, dem Lehrabschluss zu jener Anerkennung in der Gesellschaft zu verhelfen, die ihm gebührt.

Doch ohne Sie, ohne engagierte Ausbilderinnen und Ausbilder, wäre all das nicht möglich. Indem Sie junge Frauen und Männer anleiten und Ihre Erfahrungen weitergeben, öffnen Sie ihnen die Türe in eine spannende Berufswelt. Selbstverständlich muss sich die Lehrausbildung auch an die modernen Arbeitsbedingungen, den rasanten Wandel der Berufsbilder und an die digitalisierte Welt anpassen. Darauf muss sowohl beim Lehren als auch beim Lernen in Theorie und Praxis Rücksicht genommen werden.

Dieser Ausbildungsleitfaden soll Ihnen, liebe Ausbilderinnen und Ausbilder, als Unterstützung dienen und zur Strukturierung und Qualitätssicherung der Lehre betragen. Die Zukunft der Lehre wird nicht zuletzt durch Ihre Bemühungen und Ihr Engagement gesichert. Vielen Dank für Ihren Einsatz und alles Gute für Ihre weitere Tätigkeit.

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher
Bundesminister für Arbeit

Vorwort

Sehr geehrte Ausbilderinnen und Ausbilder,

die Stärke des Wirtschaftsstandorts Österreich ist abhängig von gut ausgebildeten Fachkräften. Der Beruf der Mechatronikerin/des Mechatronikers ist dabei ein wahrer Zukunftsberuf – für die Wirtschaft, wie für die Gesellschaft. Denn ob Klimawandel, intelligenter Verkehr oder smarte Städte - gerade bei den wichtigen Herausforderungen unserer Zeit kommt der Automatisierung und Digitalisierung von Maschinen, Produktionsanlagen und –prozessen und somit auch dem Beruf der Mechatronikerin/des Mechatronikers eine wichtige Schlüsselrolle zu. Besonders zukunftsweisend sind dabei die Bereiche der Robotik und der SPS-Technik.

Jedes Unternehmen benötigt motivierte Fachkräfte, um sich als Unternehmen am globalen Markt erfolgreich positionieren und so auch einen Beitrag zur Lösung der eben genannten Herausforderungen leisten zu können. Eine Lehrlingsausbildung im Betrieb ist dabei weit mehr als das reine Vermittlung von Fachwissen. Junge Menschen erhalten durch Sie neben technischen und fachlichen, auch soziale Kompetenzen, die es zum Arbeiten im betrieblichen Umfeld wie auch im Privatleben braucht. Sie haben so einen wesentlichen Hebel in der Hand junge Menschen zu ermutigen neue Wege zu gehen, sich mit Technik auseinander zu setzen und Hemmschwellen abzubauen. Je mehr Jugend in die Welt der Technik taucht und sich auf spannendes einlässt, umso besser.

Als Vertreter der österreichischen Elektro- und Elektronikindustrie bedanke ich mich für Ihren Einsatz und Ihr Mitwirken bei der Ausbildung und somit auch Sicherung an Fachkräften für den Standort Österreich.



Ing. Wolfgang Hesoun
Obmann Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie (FEEI)

Vorwort

Die Mechatronik ist eines der spannendsten Berufsbilder der modernen Arbeitswelt. Es hat sich enorm weiterentwickelt und ist längst in der digitalen Automatisierungstechnik angelangt. Und die Reise geht weiter, wie auch die stetig zunehmende Zahl der Mechatronikbetriebe belegt. Eine steigende Anzahl an Betrieben aber wiederum erfordert auch ein zunehmendes Angebot an exzellent ausgebildeten Fachkräften. Unsere Unternehmen sind in diesem Bereich seit jeher gut aufgestellt und übernehmen einen beachtlichen Teil der Verantwortung zur Sicherung des künftigen Fachkräfteangebots. Wir als Interessenvertretung wiederum sind gefordert, die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen zu ermöglichen und zu unterstützen. So ist es uns gelungen, die Lehrberufe der Mechatronik zu modularisieren und die Inhalte den heutigen Anforderungen anzupassen. Die Bundesinnung der Mechatroniker*innen hat in weiterer Folge mit dem „Mechatronik-Quiz“, unter anderem als App verfügbar, ein digitales Werkzeug zur spielerischen Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung geschaffen, das sich großer Beliebtheit unter den Lehrlingen erfreut.

Natürlich darf auch die Unterstützung für Sie als Ausbildungsbetrieb nicht fehlen. Mit dem vorliegenden Ausbildungsleitfaden soll Ihnen ein Hilfsmittel in die Hand gegeben werden, das einfach in der täglichen Praxis unterstützen soll, das viele Informationen bietet und das dazu beitragen soll, das wertvollste Gut unserer Betriebe, nämlich unsere Fachkräfte, zu wesentlichen Erfolgsfaktoren Ihrer Wettbewerbsfähigkeit auszubilden.

Ich bedanke mich bei Ihnen für Ihr großartiges diesbezügliches Engagement!



KommR. Ing. Renate Scheichelbauer-Schuster
Obfrau der Bundessparte Gewerbe und Handwerk

Arbeiten mit dem Leitfaden

Sehr geehrte Lehrlingsausbilder*innen,

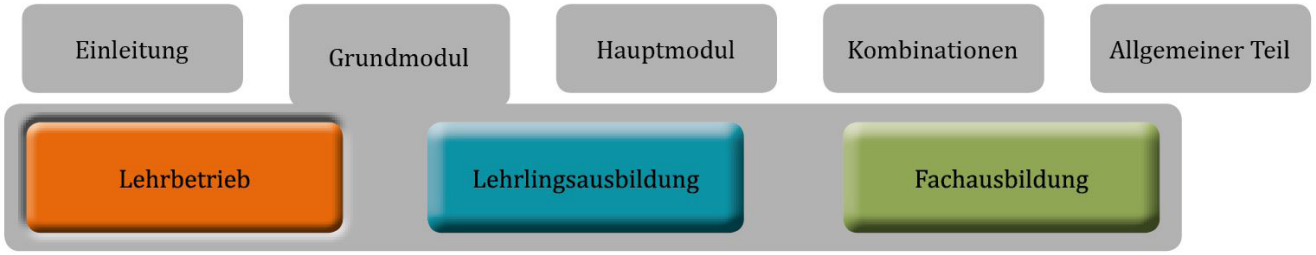
dieser Leitfaden hat zum Ziel, Sie in Ihrer täglichen Arbeit mit Lehrlingen zu **unterstützen** und Ihnen als **Nachschlagewerk** für alle Themen rund um die Lehrlingsausbildung zu dienen. Dafür haben wir ein breites Spektrum an Ausbildungstipps und Best-Practice-Beispielen für Sie gesammelt.

Wir haben den Leitfaden wie das Berufsbild - der rechtlichen Grundlage für die Ausbildung - aufgebaut und für die Ausbildungsmodule jeweils ein Kapitel gestaltet:



Zusätzlich haben wir im Kapitel **Allgemeiner Teil** allgemeine Informationen über die Ausbildung zum/zur Mechatroniker*in wie z.B. Lehrabschlussprüfung, Förderungen, Ansprechpartner*innen und vieles mehr für Sie zusammengefasst.

Sämtliche Kapitel sind über die **Navigationsleiste** am Kopf jeder Seite rasch zu erreichen. Klicken Sie dazu einfach auf das Kapitel oder blättern Sie zur entsprechenden Seite. Manche der Kapitel sind außerdem in Unterabschnitte gegliedert. Zu diesen Abschnitten können Sie ebenfalls über die Navigationsleiste springen, indem ein Untermenü eingeblendet wird, sobald Sie den entsprechenden Abschnitt ausgewählt haben:



Die Unterabschnitte haben unterschiedliche Farben, sodass Sie sich schnell im Leitfaden zurechtfinden können. Diese Farbgebung erstreckt sich über die gesamten Tabellen und Abschnitte. Alle Kapitel und Abschnitte sind grundsätzlich gleich aufgebaut:

In jedem Abschnitt finden Sie unter der Überschrift in der Tabelle die entsprechenden Lernziele aus dem Berufsbild aufgelistet. Die Überschriften der Kapitel finden Sie auch im Inhaltsverzeichnis wieder - Sie können darüber zu den entsprechenden Abschnitten navigieren.

Übersicht „Lehrbetrieb“

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis des Leistungsangebotes des Lehrbetriebes *z.B.: Reparatur von mechatronischen Schaltsystemen, Neufertigung von Kupplungen und anderen Verbindungen*				

Arbeiten mit dem Leitfaden

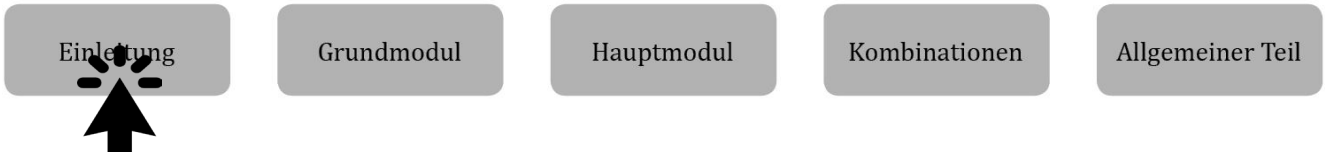
In den folgenden Tabellen werden die Positionen aus dem Berufsbild in der linken Tabellenhälfte aufgelistet. Unter den Positionen werden Beispiele angeführt, welche diese näher erläutern und mögliche Inhalte der Position wiedergeben. In der rechten Tabellenhälfte wird die Zuordnung der entsprechenden Lehrjahre zu den Berufsbildpositionen farblich markiert. Am Ende der Tabellen sind Expert*innentipps und Best-Practice-Beispiele angeführt.

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis des Leistungsangebotes des Lehrbetriebes *z.B.: Reparatur von mechatronischen Schaltsystemen, Neufertigung von Kupplungen und anderen Verbindungen*				
Kenntnis der Abläufe und der Organisation des Lehrbetriebes *z.B.: Neubestellung von fehlenden Materialien, Meldung von defekten Maschinen, spezielle Pausenregelungen, Organigramm mit den wichtigsten Abteilungen, Buchhaltung, Hierarchieebenen*				
Kenntnis des rechtlichen Rahmens der betrieblichen Leistungserstellung (Rechtsform des Unternehmens) und anderer betriebsrelevanter Rechtsvorschriften *z.B.: GmbH, AG, Compliance, Datenschutz*				
Kenntnis der betrieblichen Risiken sowie über deren Verminderung und Vermeidung *z.B.: Materialfehler und entsprechende Prüfung bei Anlieferung, Überprüfung von Schweiß- und Lötstellen vor Auslieferung eines Bauteils*				

Best Practice ROTAX

Die Unternehmenssprache bei BRP-Rotax ist Englisch, es ist daher wichtig, dass die Lehrlinge bereits in ihrer Ausbildung die Sicherheit erlangen, auf Englisch zu arbeiten und englisches Fachvokabular zu verwenden. So ist geplant, in Zukunft Module, die über die vorgeschriebene Ausbildung hinausgehen wie z.B. Digitale Tools, auf Englisch zu unterrichten.

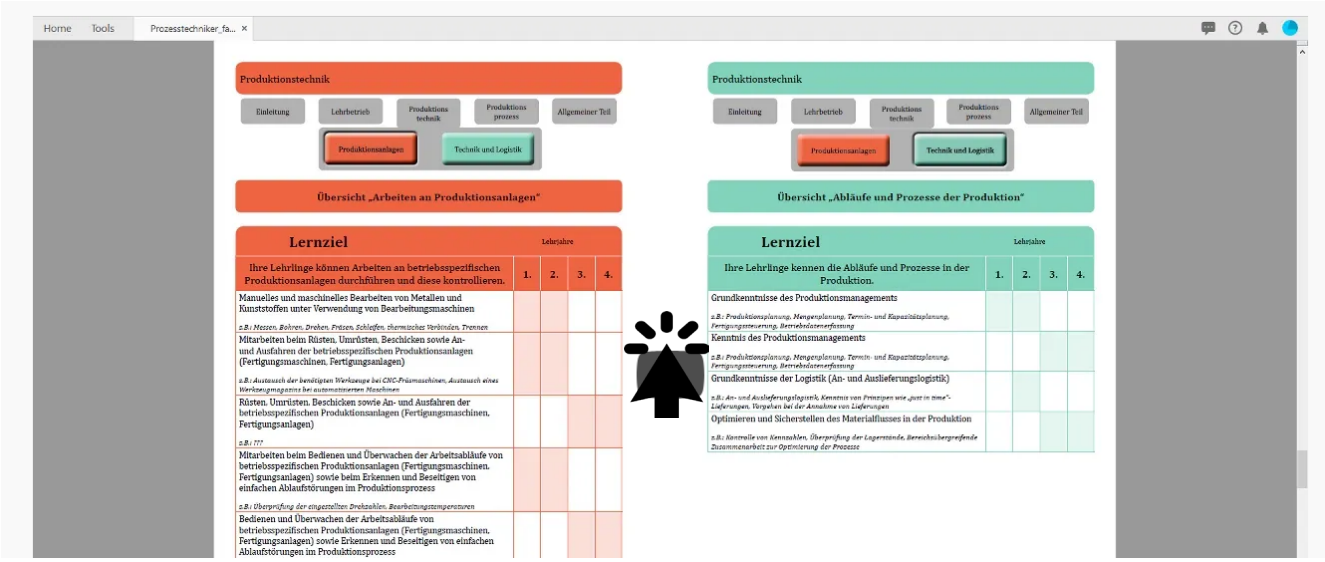
Über das **interaktive Inhaltsverzeichnis** können Sie einfach und schnell zu den einzelnen Abschnitten im Leitfaden navigieren. Dorthin können Sie über die Schaltfläche „Einleitung“ ganz links im Navigationsmenü an jeder Stelle des Leitfadens gelangen.



Um über das Inhaltsverzeichnis zu navigieren, klicken Sie in der digitalen Version des Leitfadens einfach auf die gewünschte Überschrift oder blättern Sie auf die entsprechende Seite.

Arbeiten mit dem Leitfaden

Wenn Sie mehr über die Arbeit mit dem interaktiven Leitfaden erfahren möchten. klicken Sie auf das untenstehende Bild. Sie werden zu einem ausführlichen Anleitungsvideo weitergeleitet.



Das Berufsbild für den Lehrberuf Mechatroniker*in sieht eine Ausbildungszeit für Grund- und Hauptmodul von 3,5 Jahren vor. Das letzte Halbjahr der Lehrausbildung wird im Leitfaden aus Übersichtsgründen als 4. Lehrjahr dargestellt.

Die im Leitfaden angeführten Beispiele sind unter Anwendung des geltenden Rechts – insbesondere dem KJBG (samt KJBG-VO), dem ASchG und dem GlBG – zu verstehen.

Danksagung

Dieser Leitfaden lebt von den praktischen Beispielen und Tipps, die uns von zahlreichen Betrieben aus ganz Österreich zur Verfügung gestellt wurden. Wir danken den Unternehmen und allen an der Leitfadenerstellung beteiligten Personen und Organisationen für ihre Unterstützung und die viele positive Energie, die sie in die Entwicklung der zukünftigen Fachkräfte stecken!
Wir haben viele unterschiedliche Betriebe (Betriebsgröße, Schwerpunkte, Bundesländer) kontaktiert. Lassen Sie sich von den angeführten Beispielen inspirieren und passen Sie diese gerne Ihren Anforderungen an.
Viel Vergnügen bei der Arbeit mit dem Leitfaden!

Unser besonderer Dank gilt außerdem SEBUS (Schulungseinrichtung für blinde und sehbehinderte Menschen) für die Unterstützung bei der Umsetzung von Barrierefreiheit in unseren Leitfäden.

Das Redaktionsteam

Inhaltsverzeichnis

Grundmodul

Übersicht „Lehrbetrieb“ **16**
Best Practice Sammlung **17**
Übersicht „Lehrlingsausbildung“ **18**
Best Practice Sammlung **20**
Übersicht „Fachausbildung“ **23**
Best Practice Sammlung **28**

Hauptmodul

Übersicht „IT-, Digitalsystem- und Netzwerktechnik“ **38**
Best Practice Sammlung **44**

Kombinationen

Kombinationsmöglichkeiten der Haupt- und Spezialmodule **50**
Übersicht „Robotik“ **51**
Übersicht „SPS-Technik“ **54**
Best Practice Sammlung **57**

Allgemeiner Teil - Erstmalig ausbilden

1.1. Voraussetzungen für die Ausbildung **66**
1.2. Akkreditierung als Lehrbetrieb **66**
1.3. Ausbilder*innenqualifikation **67**

Allgemeiner Teil - Lehrlinge suchen und auswählen

2.1. Wie finden Sie Lehrlinge? **68**
2.2. Wie können Sie die Auswahl der Lehrlinge gestalten? **71**
2.3. Best Practices und Tipps **72**

Inhaltsverzeichnis

Allgemeiner Teil - Ausbildung planen

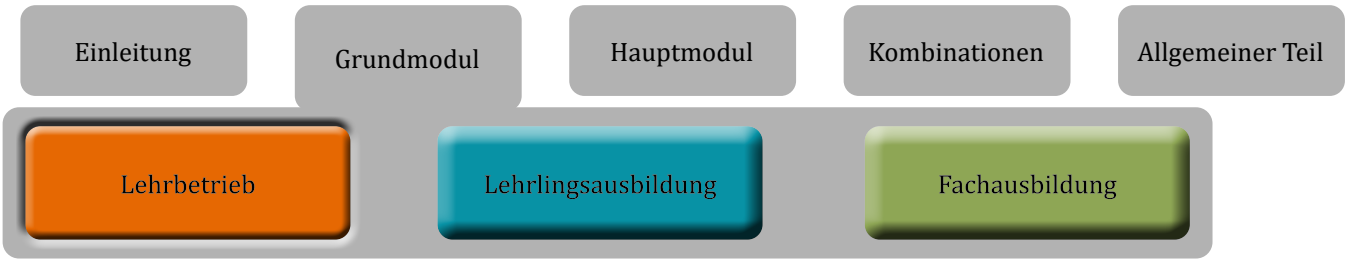
3.1. Lehrvertragsabschluss ... **77**
3.2. Rechte und Pflichten ... **79**
3.3. Planung der Ausbildung ... **81**
3.4. Best Practices und Tipps ... **82**

Allgemeiner Teil - Lehrlinge ausbilden

4.1. Umgang und Kommunikation mit Lehrlingen ... **91**
4.2. Umgang mit Konfliktsituationen ... **93**
4.3. Konflikt- und Jahresgespräche ... **96**
4.4. Zusatzangebote und Weiterbildungen ... **97**
4.5. Dokumentation der Lehrinhalte und des Lernfortschritts ... **98**
4.6. Teambuilding ... **98**
4.7. Kontakt mit der Berufsschule ... **99**
4.8. Lehrabschlussprüfung ... **100**
4.9. Förderungen ... **103**
4.10. Lehre mit Matura ... **106**
4.11. Datenschutz und -sicherheit ... **107**
4.12. Best Practices und Tipps ... **108**

Allgemeiner Teil - Ansprechpartner*innen

5.1. Berufsschulen ... **121**
5.2. Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer ... **122**



Übersicht „Lehrbetrieb“

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis des Leistungsangebotes des Lehrbetriebes *z.B.: Reparatur von mechatronischen Schaltsystemen, Aufsetzen von Serversystemen und Netzwerken*				
Kenntnis der Abläufe und der Organisation des Lehrbetriebes *z.B.: Neubestellung von fehlenden Materialien, Meldung von defekten Maschinen, spezielle Pausenregelungen, Organigramm mit den wichtigsten Abteilungen, Buchhaltung, Hierarchieebenen*				
Kenntnis des rechtlichen Rahmens der betrieblichen Leistungserstellung (Rechtsform des Unternehmens) und anderer betriebsrelevanter Rechtsvorschriften *z.B.: GmbH, AG, Vorschriften für die Arbeitskleidung, Arbeitszeiten*				
Kenntnis der betrieblichen Risiken sowie über deren Verminderung und Vermeidung *z.B.: Materialfehler und entsprechende Prüfung bei Anlieferung, Überprüfung von Schweiß- und Lötstellen vor Auslieferung eines Bauteils*				
Kenntnis und Anwendung der Grundsätze des betrieblichen Qualitätsmanagements *z.B.: Modelle und Standards im Lehrbetrieb, Kenntnis der Relevanz einer vollständigen Dokumentation, kontinuierliche Verbesserungsprozesse*				
Funktionsgerechtes Anwenden, Warten und Pflegen der Betriebs- und Hilfsmittel (Maschinen, Geräte etc.) *z.B.: Entfernen der Späne nach Benutzung der Drehmaschine, Bohrmaschine etc. säubern, Überprüfen von drahtführenden Bauteilen und Röhren bei der Spulenwicklung, Auswechseln von stumpfen Bohrern*				

Best Practice Sammlung



Best Practice

SIEMENS
Ingenuity for life

Am ersten Arbeitstag findet bei Siemens ein Begrüßungstag gemeinsam mit den Eltern statt. Dies schafft die Möglichkeit eines Kennenlernens zwischen Eltern, Lehrling und Ausbilder*in gleich zu Beginn des Lehrverhältnisses. Im Rahmen des standardisierten österreichweiten Ausbildungsplans findet danach ein Treffen aller Lehrlinge am jeweiligen Standort inklusive Sicherheitsunterweisung statt. Die Lehrlinge erhalten außerdem eine Lehrlingsmappe, die neben den persönlichen Daten, dem Berufsbild und den Rechten und Pflichten eines Lehrlings auch die Kontaktdaten der direkten Vorgesetzten sowie der wichtigsten Ansprechpartner*innen enthält. Diese Informationen werden zu Beginn im Detail mit den Lehrlingen durchbesprochen. Anschließend findet ein dreitägiges Auftaktseminar statt, welches zu einem Großteil virtuell abgehalten wird. Mit dem Ziel Siemens als Organisation kennenzulernen und den ersten Kontakt mit digitalen Medien herzustellen.



Best Practice

SCHMACHTL

Bei Schmachtl verbringen die Lehrlinge in jedem Lehrjahr jeweils drei bis vier Tage in anderen Abteilungen wie zum Beispiel im Verkauf, im Einkauf oder in der Fertigung. Ziel ist nicht nur, Einblicke in die Praxis und Abläufe anderer Bereiche des Betriebs zu erhalten, sondern vor allem zu sehen, wie das ERP-System (Warenwirtschaftssystem) in den verschiedenen Bereichen genutzt wird. Die Einnahme der User-Perspektive hilft den Lehrlingen zu verstehen, welchen Zweck die Software in den Abläufen des Betriebs erfüllt. So lernen sie, auf die Bedürfnisse der Nutzer einzugehen, wenn sie später Aufgaben im First-Level-Support durchführen.

Übersicht „Lehrlingsausbildung“

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis der sich aus dem Lehrvertrag ergebenden Rechte und Pflichten des Lehrlings und des Lehrbetriebs (§§ 9 und 10 BAG) *z.B.: Recht auf Ausbildung und Pflichten zur Arbeitsleistung, siehe Rechte und Pflichten im allgemeinen Teil des Leitfadens*				
Kenntnis der Inhalte und Ziele der Ausbildung *z.B.: Berufsprofil und -bild kennen, Ablauf der Lehrlingsausbildung, Weiterbildungsmaßnahmen (Lehre mit Matura)*				
Grundkenntnisse der arbeitsrechtlichen Gesetze, insbesondere des KJBG (samt KJBG-VO), des ASchG und des GlBG *z.B.: Einschränkungen nach Sicherheitsverordnungen wie Spannung der Maschinen, Aufsichtspflicht der Ausbilder*innen, Arbeitszeiten, Einschulungen*				
Methodenkompetenz *z.B.: Lösungsstrategien entwickeln, Informationen selbstständig beschaffen, auswählen und strukturieren, Entscheidungen treffen etc.*				
Soziale Kompetenz *z.B.: In Teams arbeiten, Gespräche mit Kolleg*innen führen, sich in neuen Teams vorstellen, Fragen stellen*				
Personale Kompetenz *z.B.: Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein, Bereitschaft zur Weiterbildung, Bedürfnisse und Interessen artikulieren etc.*				
Kommunikative Kompetenz *z.B.: Mit Kund*innen, Vorgesetzten, Kolleg*innen und anderen Personengruppen zielgruppengerecht kommunizieren, Englisch auf branchen- und betriebsüblichem Niveau zum Bestreiten von Alltags- und Fachgesprächen beherrschen*				

Übersicht „Lehrlingsausbildung“

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Arbeitsgrundsätze *z.B.: Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Pünktlichkeit etc.*				
Kund*innenorientierung *z.B.: Im Zentrum aller Tätigkeiten im Betrieb hat die Orientierung an den Bedürfnissen der Kund*innen zu stehen*				
Interkulturelle Kompetenz *z.B.: Umgehen mit anderen Kulturen, Verhaltensweisen und Märkten etc.*				

Best Practice Sammlung

Best Practice

SIEMENS
Ingenuity for life

Englisch ist bei Siemens die Konzernsprache. Um die Lehrlinge darauf vorzubereiten und ihnen die Möglichkeit zum Üben, Wiederholen und Ausbauen ihrer Kommunikationsfähigkeiten auf Englisch zu geben, wurde bei Siemens Innsbruck das Konzept „One hour English a day“ eingeführt. Jeden Tag in der Früh reden alle Mitarbeiter*innen in der Werkstatt eine Stunde lang nur Englisch miteinander. Im Zuge dessen wird auch Fachvokabular wiederholt, neue, noch unbekannte Vokabel notiert oder Maschinen und Betriebsmittel mit ihrem englischen Namen beklebt. An allen Standorten bekommen die Lehrlinge die Möglichkeit, die Berufsreifeprüfung zu absolvieren. Des Weiteren besteht für alle Lehrlinge die Möglichkeit, ihre Sprachkenntnisse in kostenlosen Online-Trainings über das firmeninterne Schulungsportal zu erweitern.

Best Practice

ROTAX

Kleine Aufträge von Kund*innen werden zum Teil in der Lehrwerkstätte direkt bearbeitet. Dabei haben die Lehrlinge die Möglichkeit, den gesamten Prozess von Auftragseingang bis hin zur Qualitätskontrolle zu verfolgen und bei jedem Schritt mitzuarbeiten.

„Bei solchen realen Aufträgen sind Problemlösungsfähigkeiten gefragt. Die Lehrlinge müssen außerdem Verantwortung tragen und können auch andere überfachliche Fähigkeiten wie Leadership und Teamfähigkeit ausbauen.“

Werner Lehner, Leiter der Lehrwerkstätte bei BRP-Rotax

Dadurch werden die Lehrlinge schon auf die Arbeit für und mit Kund*innen vorbereitet, in welche sie ab dem zweiten Lehrjahr bei der Rotation durch die unterschiedlichen Abteilungen bei BRP-Rotax intensiver eingebunden sind.

Best Practice Sammlung

Best Practice

SIEMENS
Ingenuity for life

Die gesamte Ausbildung bei Siemens ist in Modulen aufgebaut. Nachdem die fachlichen Grundlagen des Moduls erarbeitet und geübt wurden, arbeiten die Lehrlinge im Team an einem gemeinsamen Projekt, in dem sie alle fachlichen Inhalte dieses Moduls auch gleich anwenden, wiederholen und verinnerlichen können. Im Rahmen dieser Projekte wird neben dem fachlichen Aspekt vor allem auch Wert darauf gelegt, dass die Lehrlinge auch ihre sozialen Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Lösungsorientierung weiter ausbauen. Die Lehrlinge sollen das Gelernte gemeinsam anhand eines selbstständig erstellten Projektablaufplans umsetzen. Wichtig ist den Ausbilder*innen dabei vor allem auch, dass die Lehrlinge schon bei diesen Projekten lernen, dass der Kundennutzen an erster Stelle steht.

„Der Kunde steht im Fokus. Das machen wir den Lehrlingen von Anfang an bewusst und das leben wir auch im Unternehmen so. Es geht nicht nur darum, die Aufgabe zu erledigen, sondern vielmehr darum, welchen Vorteil die Anwender*innen daraus haben und was der Nutzen eines Projekts ist. Und das können die Lehrlinge auch gleich an individuellen Projekten in den firmeneigenen Trainingscentern üben."

Patrik Widner, Ausbildungskoordinator bei Siemens

„In unserer Ausbildung achten wir vor allem darauf, dass wir die Lehrlinge mit fachübergreifenden Fähigkeiten ausstatten, sodass sie sich vertiefende fachliche Inhalte selbst aneignen und herleiten können. Damit bekommen sie bei uns ein solides Grundlagen-Paket und können später besser auf neue Technologien und Trends reagieren."

Jörg Salicites, Ausbildungsleiter bei Knapp AG

„Wir haben sehr viele internationale Kunden, daher sind bei uns gute Englischkenntnisse und eine gewisse kommunikative Kompetenz sehr wichtig. Da freut es mich zu sehen, wenn z.B. ein Lehrling aus dem dritten Lehrjahr japanische Kunden kompetent einen ganzen Tag lang im Unternehmen alleine betreut."

Günther Öllinger, Ausbildungsleiter bei Elmet

Best Practice Sammlung



Best Practice

SCHMACHTL

Die überfachlichen Kompetenzen der IT-, Digitalsystem- und Netzwerktechnik-Lehrlinge werden bei Schmachtl täglich im kollegialen Miteinander gefördert. Durch ihre Einbindung in alle Prozesse der IT stehen die Lehrlinge von Anfang an in Kontakt mit der gesamten Belegschaft – von der Fertigung bis zur Geschäftsführung. In diesem Austausch können sie täglich an ihren sozialen, personalen und kommunikativen Fähigkeiten arbeiten und erhalten auch Feedback. Im Bedarfsfall führen die Ausbilder*innen klärende Vier-Augen-Gespräche etwa zu Themen wie Höflichkeit oder Kommunikation durch. Viel wichtiger ist es für die Ausbilder*innen bei Schmachtl aber, Lob und Anerkennung auszusprechen.

„Bei uns sind die Lehrlinge keine Hilfskräfte, sondern werden wie alle anderen Mitarbeiter*innen behandelt. Wir sind ein gutes Team, in dem alle füreinander einstehen. Das sehen die Lehrlinge im Alltag und können sich so einiges mitnehmen."

Horst Brückler, IT Leiter und Lehrlingsausbilder bei Schmachtl

Übersicht „Fachausbildung“

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis der Arbeitsplanung und Arbeitsvorbereitung und Mitarbeit bei der Arbeitsplanung, beim Festlegen von Arbeitsschritten, Arbeitsmitteln und Arbeitsmethoden *z.B.: Planung von verwendeten Materialien, Planung der Bestellung von Ersatzteilen, Auswahl der richtigen Bearbeitungsmethoden und Maschinen*				
Ergonomisches Gestalten des Arbeitsplatzes *z.B.: Richtiges Heben von schweren Gegenständen, Nutzung von Hilfsmitteln wie Laderampen*				
Kenntnis der Werk- und Hilfsstoffe, ihrer Eigenschaften, Bearbeitungsmöglichkeiten, Verarbeitungsmöglichkeiten und Verwendungsmöglichkeiten *z.B.: Verschiedene Stähle (Aluminium, Messing, Baustahl) und Unterschiede zwischen Edelstählen und reinen Carbonstählen, Unterschied zwischen Kraftstoffen (Diesel, Benzin), Kühlmittel*				
Handhaben und Instandhalten der zu verwendenden Einrichtungen, Werkzeuge, Maschinen, Mess- und Prüfgeräte und Arbeitsbehelfe *z.B.: Säubern der Kontakte eines Spannungsmessgeräts, Messlehren und Winkel sicher lagern und vor Stürzen schützen*				
Kenntnis der berufsspezifischen Elektrotechnik und der elektrischen Messtechnik *z.B.: Messungenauigkeiten und deren Entstehung, Messung von Spannung immer parallel, Messung von Strom immer in Reihe, Grundprinzip einer Spule*				

Übersicht „Fachausbildung“

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis der berufsspezifischen Elektronik *z.B.: Bauelemente, Schaltungen, Pulsweitenmodulation (PWM), Grundlagen des Binärsystems, Grundlagen eines Kondensators*				
Grundkenntnisse der Analog- und Digitaltechnik *z.B.: Schützschalter, Relaisschalter, Transistorschaltung, Grundgatter und Wahrheitstabellen erstellen*				
Grundkenntnisse der berufsspezifischen Funktion und Anwendung der Pneumatik, Hydraulik, Elektronik und Mechanik, deren Zusammenhänge sowie der einschlägigen Bauteile und Baugruppen *z.B.: Grundlagen zu Druck und Kraft, einfache hydraulische Berechnungen, Entstehung von Druckverlusten, Berechnung von Drehmomenten, Widerstandsberechnung*				
Kenntnis der berufsspezifischen physikalischen Grundlagen wie Magnetismus und Wärmelehre *z.B.: Wärmeübertragung bei verschiedenen Materialien, Vergleich Edelstahl und Carbonstahl bzgl. Magnetismus*				
Lesen und Anwenden von technischen Unterlagen wie von Skizzen, Zeichnungen, Schaltplänen, Bedienungsanleitungen usw. *z.B.: Verdrahten von Haupt- und Steuerstromkreis laut Schaltplan, Werkstück lt. Plan herstellen, im Fehlerfall aus dem Plan herauslesen, wie die Anlage verdrahtet ist und wo man zur Fehlerbearbeitung ansetzen muss*				
Anfertigen von Skizzen und einfachen normgerechten technischen Zeichnungen sowie von Schaltplänen auch unter Verwendung rechnergestützter Systeme *z.B.: Schnelle Handskizzen zur Verdeutlichung einer Arbeitsanweisung, Skizzen vor Beginn von zerspanender Bearbeitung, Ableiten von Fertigungszeichnungen aus CAD-Modellen*				

Übersicht „Fachausbildung“

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Messen von elektrischen und mechanischen Größen unter Anwendung von Messgeräten, Lehren oder Sensoren *z.B.: Spannungen, Ströme, Kräfte, Längen, elektrische Felder, Lichtspaltverfahren*				
Bearbeiten von Werkstoffen wie durch Sägen, Bohren, Schleifen, Feilen, Gewinde schneiden usw. *z.B.: Zuschneiden von dünnen Blechen, Erstellung von Bohrplatten mit verschiedenen Senktiefen und -arten zur Übung*				
Herstellen von lösbaren und unlösbaren Verbindungen *z.B.: Schrauben, Stifte, Klemm-, Löt- und Steckverbindungen*				
Kenntnis des Aufbaus und der Funktion von Maschinenelementen sowie über deren Montage und Demontage *z.B.: Passfedern, Stifte, Lager, Kupplungen, Schrauben, Dichtungen usw.*				
Montieren und Demontieren von Maschinenelementen *z.B.: Passfedern, Stifte, Lager, Kupplungen, Schrauben, Dichtungen usw.*				
Kenntnis der wichtigsten Arten des Oberflächenschutzes und der Korrosionsverhinderung *z.B.: Prinzip der Korrosion, Lackierung zur Abschirmung von Sauerstoff, rostfreie Stähle*				
Dimensionieren, Zurichten, Formen, Verlegen und Anschließen von Leitungen, Kabeln und kabelähnlichen Leitungen *z.B.: Fachgerechtes Abisolieren, Auswahl der richtigen Leiterdurchmesser, Zurechtschneiden der verwendeten Kabel*				

Übersicht „Fachausbildung“

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Zusammenbauen, Verdrahten, Verschlauchen, Einstellen und Prüfen von mechatronischen Bauelementen *z.B.: Anschließen eines Motorsteuergerätes, Verkabeln eines Lichtsystems, Überprüfung eines Stromkreises*				
Aufsuchen, Eingrenzen und Beseitigen von Fehlern, Mängeln und Störungen an einfachen mechatronischen Bauteilen und Baugruppen *z.B.: Überprüfen von Kondensatoren und Spulen, Finden von Kurzschlüssen*				
Instandhalten und Warten von einfachen mechatronischen Bauteilen und Baugruppen *z.B.: Erneuerung defekter Sicherungen, Austausch defekter Lichtelemente, Erneuerung von Schmiermitteln*				
Grundkenntnisse des Aufbaus, der Arbeitsweise, der Anwendung sowie der peripheren Einrichtungen von Digitalisierungssystemen *z.B.: Funktionsweise eines Sensors, PTC-Widerstände mit Analogwert-Verarbeitung, Funktionsweise einer Daten-Cloud*				
Anwenden der betrieblichen Digitalisierungssysteme *z.B.: Daten der Inbetriebnahme einer neuen Anlage in einer Software automatisch erfassen und statistisch auswerten, Daten eines Motors (Vibrationen, Motortemperatur, Drehzahlen etc.) auswerten*				
Protokollieren und grafisches Auswerten von Arbeitsergebnissen mit und ohne EDV-Unterstützung *z.B.: Verwendung von Excel für einfache Maßtabellen, Messwerttabellen, grafische Auswertung von Messwerten (Spannungsverläufe etc.)*				

Übersicht „Fachausbildung“

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Grundkenntnisse der Elektromagnetischen Verträglichkeit EMV *z.B.: Leitungsgebundene Störungen: Abschalten von Geräten führt zu Frequenzüberlagerungen in der Leitung; feldgebundene Störungen: Eng aneinander liegende, nicht isolierte Kabel beeinflussen sich durch ihr elektrisches Feld*				
Grundkenntnisse der betrieblichen Kosten, deren Beeinflussbarkeit und deren Auswirkungen				
Grundkenntnisse der Erstversorgung bei betriebsspezifischen Arbeitsunfällen *z.B.: Sichern der Unfallstelle, Hilfe holen, Standorte der Verbandskästen, Erste Hilfe leisten*				
Kenntnis der Schutzmaßnahmen und Sicherheitsregeln zur Verhütung von Personen- und Sachschäden *z.B.: ETG, ETV, ESV, ÖVE, ÖNORM, EN, TAEV; entsprechende Arbeitskleidung bei der Arbeit an Maschinen (Handschuhe, keine offenen langen Haare, kein Schmuck)*				
Die für den Lehrberuf relevanten Maßnahmen und Vorschriften zum Schutze der Umwelt: Grundkenntnisse der betrieblichen Maßnahmen zum sinnvollen Energieeinsatz im berufsrelevanten Arbeitsbereich; Grundkenntnisse der im berufsrelevanten Arbeitsbereich anfallenden Reststoffe und deren Trennung, Verwertung sowie über die Entsorgung des Abfalls *z.B.: Welche Abfallstoffe können anfallen? Wie wird damit umgegangen? Wie werden sie getrennt? Wie können Reststoffe ordnungsgemäß entsorgt werden? Fachgerechte Entsorgung gemäß betrieblichen und gesetzlichen Bestimmungen und Rahmenbedingungen*				

Best Practice Sammlung

Best Practice

Die Lehrlingsausbildung bei Carta Büro- und Kopiertechnik GmbH verfolgt das klare Ziel, den zukünftigen Facharbeiter*innen das Rüstzeug für ihre spätere Tätigkeit im Außendienst mitzugeben. Sie benötigen breitgefächerte Kenntnisse und müssen Zusammenhänge bei den Maschinen im mechanischen und elektronischen Bereich sowie in der Netzwerkumgebung kennen und auch die technischen Fertigkeiten mitbringen, um rasch Lösungen für die unterschiedlichsten Probleme zu finden.

Zu Beginn der Lehrlingsausbildung bei Carta Büro- und Kopiertechnik GmbH stehen das Zerlegen, Reinigen und Zusammenbauen von Maschinen im Vordergrund. Ziel ist es einerseits, die Fingerfertigkeit der Lehrlinge zu erhöhen und ihnen die entsprechende Sicherheit zu geben. Andererseits helfen die Erklärungen dabei, den technischen Aufbau der Geräte zu verstehen. Den Lehrlingen wird erklärt, was sie bei der Sichtprüfung von Verschleißteilen zu berücksichtigen haben, und ihr Urteilsvermögen über Austausch oder Reparatur der Teile wird geschult.

Ein weiterer wichtiger Punkt am Beginn der Ausbildung betrifft die Fähigkeit, sich selbst Wissen in einer neuen Materie zu erarbeiten. Der richtige Umgang mit Bedienungsanleitungen und Manuals (der Aufbau, die richtigen Fachbegriffe, Querlesen), um rasch zu dem für einen konkreten Auftrag relevanten Wissen zu gelangen, wird den Lehrlingen von ihren Ausbilder*innen vermittelt.

Im ersten Lehrjahr absolvieren die Lehrlinge eine mechanische Grundschulung: Löten, fräsen, feilen, sägen etc. werden an einem eigenen Arbeitsplatz in der Zentrale vermittelt und geübt. Die Arbeiten beziehen sich immer auf Büromaschinen und haben einen praktischen Nutzen für das Unternehmen und die Lehrlinge. Diese lernen z.B., wie sie später selbst beim Kunden Ersatzteile (Stifte etc.) herstellen können, falls sie fernab der Zentrale im Einsatz sind.

Best Practice Sammlung

Best Practice

TEST-FUCHS
safety in test > safety in flight

Ab Beginn der Ausbildung wechseln die Lehrlinge bei Test-Fuchs in einem Turnus von zehn Wochen durch die unterschiedlichen Abteilungen und arbeiten dort im Rahmen ihrer Möglichkeiten produktiv mit. Je nach Auslastung in den jeweiligen Abteilungen ist vorgesehen, dass die Lehrlinge zusätzlich ein Lehrlingsstück pro Abteilung anfertigen. Im Stahlbau z.B. fertigen die Lehrlinge einen Griller an. Dafür werden die Teile mit einem Laser Cutter geschnitten, zurechtgebogen und zusammengeschweißt. In der Abteilung, in der sie die Grundlagen der Mechanik lernen, fräsen sie eine Schraubzwinge und schneiden das Gewinde dafür. Somit haben sie die Möglichkeit, die erlernten Fertigkeiten noch einmal zu vertiefen, und haben auch ein Werkstück, das sie dann mit nach Hause nehmen können.

Best Practice

SIEMENS
Ingenuity for life

Für die Theorie der elektrischen Grundlagen verwenden die Ausbilder*innen bei Siemens geöffnete Bauteile, z.B. einen FI-Schutzschalter. Anhand des Innenlebens erklären sie den Lehrlingen, wie die Teile aufgebaut sind, wie sie funktionieren und wie sie anzuwenden sind.

„Wir gestalten die Theorie so anschaulich und praxisnah wie möglich. Die Lehrlinge sollen verstehen, was da alles dahintersteckt in so einem Bauteil und warum etwas so funktioniert, wie es funktioniert."

Patrik Widner, Ausbildungskoordinator bei Siemens Innsbruck

Best Practice Sammlung



Best Practice

Innovation in Motion Miba

Wesentliche Sicherheitsunterweisungen und diverse AUVA-Schulungen erhalten die Miba-Lehrlinge schon im Grundlehrgang, der in den ersten Wochen der Ausbildung in der Miba-Zentrale stattfindet. Sobald Lehrlinge an ihren Standort kommen, erhalten sie standortspezifische Sicherheitsschulungen wie z.B. Brandschutzschulungen und Schulungen zur Arbeitssicherheit und es wird für sie, wie für alle Mitarbeiter*innen, eine Qualifikationsmatrix erstellt.

Die Qualifikationsmatrix ist eine Auflistung aller Tätigkeiten, welche die Mitarbeiter*innen in ihrem Arbeitsbereich durchführen, sowie aller Maschinen und Anlagen, welche die Mitarbeiter*innen bedienen. Es wird außerdem angeführt, welche Fertigkeiten, Kenntnisse, Schulungen und Sicherheitsunterweisungen für diese Tätigkeiten notwendig sind. Mit einem Ampelsystem wird der Status der jeweiligen Kenntnisse und Schulungen für alle Mitarbeiter*innen angezeigt:

- Rot: Die Mitarbeiter*innen verfügen noch nicht über dieses Wissen.
- Gelb: Die Mitarbeiter*innen haben diese Fähigkeit erworben oder die Unterweisung erhalten und kann die Inhalte anwenden.
- Grün: Die Mitarbeiter*innen können dieses Wissen an andere weitergeben.

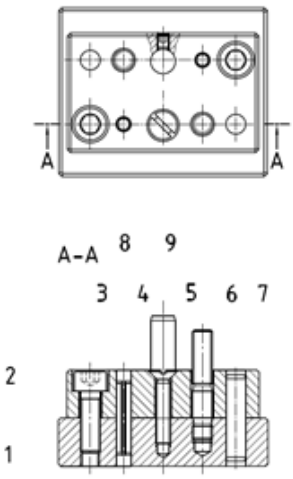
Für alle Mitarbeiter*innen bei Miba werden entsprechende Qualifikationsmatrizen erstellt und in regelmäßigen Abständen evaluiert und angepasst.
Kommen Lehrlinge in eine neue Abteilung, übernimmt der/die jeweilige Sicherheitsbeauftragte die Einschulung der Lehrlinge in die sicherheitstechnischen Besonderheiten der Fachabteilung und dokumentiert das in der Qualifikationsmatrix der Lehrlinge.

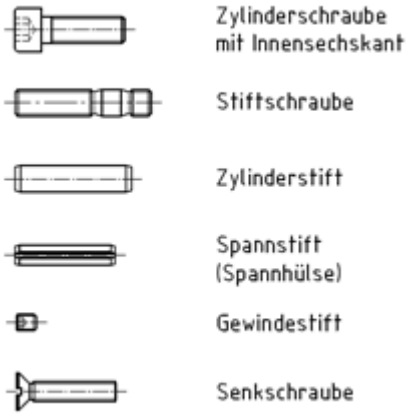
Best Practice Sammlung

Best Practice

MAN Truck & Bus Österreich GesmbH

In den ersten fünf regulären Arbeitswochen bei MAN lernen die Lehrlinge die mechanischen Grundlagen wie feilen, bohren, Gewinde bohren. Dabei entsteht als Endergebnis schon ihr erstes Werkstück. Es besteht aus zwei Platten, die zuerst gefeilt und dann mit verschiedenen Schrauben wie z.B. Senkschrauben oder Sechskantschrauben verbunden werden. Somit können die Lehrlinge anhand dieses Werkstücks unterschiedliche Fertigkeiten erlernen.





Best Practice Sammlung

Best Practice

Neben ihrer eigenen Zeiterfassung dokumentieren die Lehrlinge bei Elektro Bischofer auch von Beginn an genau ihre Tätigkeiten und welche Materialien sie dafür gebraucht haben. Früher wurde die Dokumentation von Fachkräften übernommen. Seit einiger Zeit wird diese Verantwortung schon von Beginn an Stück für Stück an die Lehrlinge übergeben, damit sie sich der Relevanz von vollständigen Dokumentationen von Anfang an bewusst werden.

Best Practice

Um die erlernten Fähigkeiten auf dem Gebiet der Elektrik praktisch anzuwenden, montieren die Lehrlinge bei Magna z.B. den Kabelkanal im neuen Meisterbüro des Ausbildungszentrums. Dabei arbeiten sie so selbstständig wie möglich, fertigen die Materiallisten an und nehmen die Verkabelung vor. Die Ausbilder*innen stehen ihnen dabei unterstützend zur Seite, greifen aber nicht immer gleich ein, damit die Lehrlinge aus ihren Fehlern lernen können. Wenn z.B. ein Kabelkanal verschnitten wurde, tauscht der Lehrling ihn aus und fängt neu an und die Ausbilder*innen erklären anhand dieses Beispiels, was schief gegangen ist und worauf man achten muss. Bevor die Kanäle und Verdrahtungsdosen geschlossen werden, wird die Verkabelung noch einmal von den Ausbilder*innen überprüft.

„Oft kommen beim Besprechen der Vorgehensweise für solche zusätzlichen Projekte gute Ideen von den Lehrlingen, auf die ich gar nicht gekommen wäre. Die Jugendlichen haben einen ganz anderen Fokus und finden somit auch andere Lösungsansätze."

*Alexander Platzer, Ausbildungs*meister *Elektrotechnik/Mechatronik bei Magna*

Best Practice Sammlung

Best Practice

SIEMENS Ingenuity for life

Die Lehrlinge bei Siemens werden anhand eines bestehenden Projekts an das Thema Projektdokumentation und Projektablaufplan herangeführt. Es wird mit den Lehrlingen besprochen an welche Vorgaben man sich bei einer Projektdokumentation halten muss. Eine Vorlage dient den Lehrlingen als Dokumentationsleitfaden, an dem sie sich für ihre eigenen Projektdokumentationen orientieren können. Besonderer Wert wird bei dem Thema Projektplanung und -dokumentation auch auf die Kosten-Sensibilisierung gelegt.

„Die Lehrlinge sollen ein Verständnis dafür aufbauen, was z.B. ein Sensor kostet. So werden sie schon frühzeitig auf einen sorgfältigen Umgang mit den Betriebsmitteln trainiert."

Patrik Widner, Ausbildungskoordinator bei Siemens

Best Practice

TGW LIVING LOGISTICS

Der Erwerb der einzelnen Kompetenzen wird bei TGW als aufbauendes Konzept verstanden und umgesetzt. Im Rahmen der Grundlagen-Schulung in der Lehrwerkstatt lernen die Lehrlinge z.B. zuerst anhand einer selbstgebauten Platte, wie man einfache Schützschaltungen aufbaut. Dazu verwenden sie keine Strippen, sondern arbeiten mit Drähten, Kabeln und Klemmen. Anfangs bekommen sie die Aufgabe, eine bestimmte Schaltung aufzubauen. Später bekommen sie als Aufgabenstellung eine bestimmte Anwendung und müssen selbst wissen, welche Schaltung dafür notwendig ist. Im nächsten Schritt arbeiten sie an einer Pneumatik-Wand, an der sie mit Hilfe von pneumatischen Komponenten einfache Schaltungen aufbauen. Danach werden diese Schaltungen durch elektrotechnische Komponenten und SPS-Technik ergänzt. Im Anschluss wird ihnen die Anwendung der verschiedenen Schaltungen direkt an den Anlagen im Betrieb oder auf Montage gezeigt und erklärt.

Best Practice Sammlung

Best Practice

SIEMENS
Ingenuity for life

Über ein prozessbegleitendes Tool, das die Lehrlinge bei Siemens während der gesamten Lehrzeit verwenden, werden die Lehrlinge zu Beginn eines neuen Moduls an die dafür notwendigen Sicherheitsunterweisungen erinnert. Sobald die offizielle Sicherheitsunterweisung z.B. für eine Maschine, an der die Lehrlinge das erste Mal arbeiten, erfolgt ist, wird das in dem Tool vermerkt und die Lehrlinge unterschreiben direkt im System, dass sie unterwiesen wurden.

„Neben der allgemeinen Sicherheitsunterweisung werden die Lehrlinge laufend auf Gefahrenquellen hingewiesen und an Schutzmaßnahmen erinnert, bis sie es verinnerlicht haben."

Norbert Kretek, Ausbildungskoordinator bei Siemens Wien

Best Practice

ROTAX

Die einzelnen Module der Lehrlingsausbildung werden bei BRP-Rotax mit einer Prüfung oder der Fertigung eines Werkstücks abgeschlossen. Erst wenn z.B. die theoretische Prüfung zum Modul Drehen positiv absolviert wurde, darf ein Lehrling an der Drehmaschine arbeiten. Die Leistungen pro Modul werden nach dem Schulnotensystem bewertet. Nach jedem bestandenen Modul erhalten die Lehrlinge ein Zertifikat. Das stärkt das Selbstbewusstsein und vermittelt den Lehrlingen das Gefühl, schon etwas erreicht zu haben. In den praktischen Teilen der Module fertigen alle Lehrlinge bei BRP-Rotax ein Werkstück an wie z.B. einen kleinen Ein-Zylinder-Verbrennungsmotor. Über die gesamte Lehrzeit wird dieser Motor Schritt für Schritt gefertigt. Dabei können sie die zuvor erlernten Fähigkeiten wie Feilen der Grundplatte oder Drehen und Fräsen von Gehäuse und Zylinderkopf direkt anwenden. Am Lehrzeitende dürfen die Lehrlinge den Motor mit nach Hause nehmen.

Best Practice Sammlung

Best Practice

Zu Beginn lernen die Lehrlinge bei Magna, die einzelnen schalttechnischen Elemente eines Schaltplans wie Schütz, Relais, elektrische Verbraucher etc. händisch zu zeichnen. Dabei wird vor allem auch Wert darauf gelegt, dass die Lehrlinge Schaltpläne verstehen und lesen können.

„Die Lehrlinge bekommen auch eine Einschulung in das CAD-Programm EPlan. Auch digital gezeichnete Pläne müssen sie lesen können."

Dipl.-Ing. Herbert Walser, Leiter Berufsbildungszentrum bei Magna

Um das Anwenden von Plänen zu üben, bekommen die Lehrlinge einen aufwendigeren, mehrseitigen Schaltplan von Haupt- und Steuerstromkreis, z.B. Motoranlaufschaltungen mit Sterndreieck oder Wendeschütz-Schaltungen. Im Ausbildungszentrum arbeiten die Lehrlinge dann selbstständig ein bis zwei Tage daran, an einer Verdrahtungsübungswand alles sauber und laut Plan zu verdrahten.

Best Practice

Wenn die Lehrlinge von Elektro Bischofer nicht in der Berufsschule sind, begleiten sie eine Fachkraft zu aktuellen Projekten und unterstützen sie entsprechend ihren Fähigkeiten. Im Frühjahr z.B. kommt der aktuelle Mechatronik-Lehrling mit zur Montage eines Wasserkraftwerkes für eine Gemeinschaftsalm im Ötztal auf 2300 Meter Seehöhe. Der Lehrling unterstützt die Fachkräfte von Grund auf dabei, Schaltschränke zu bauen, zu verkabeln und in Betrieb zu nehmen. So kann er sein Wissen aus der Berufsschule gleich vor Ort in die Praxis umsetzen.

Best Practice Sammlung



Best Practice

SIEMENS
Ingenuity for life

Grundsätzlich sind alle Module der Ausbildung bei Siemens auf die drei Kompetenzstufen – Wissen, Verstehen, Anwenden – aufgebaut. Zu Beginn wird die Theorie je nach Thema von den Lehrlingen selbst oder gemeinsam mit den Trainer*innen erarbeitet. Nach der Theorie folgt die praktische Arbeit und die Trainer*innen stehen als Coach den Lehrlingen zur Seite. Sie unterstützen bei ergonomischen Arbeiten und weisen Sicherheitsmaßnahmen und - ausrüstung hin. Dann trainieren die Lehrlinge die erlernten Fertigkeiten an Werkstücken oder im Rahmen von Projekten. Im Rahmen jedes Moduls präsentieren die Lehrlinge die erlernten Inhalte unter Verwendung Ihres Fachvokabulars. Gleichzeitig können Sie so Ihre Kommunikationskomptenz und digitale Kompetenzen weiter ausbauen.

Best Practice Sammlung



Best Practice

ELMET
ELASTOMER IS OUR BUSINESS

Für das Thema Arbeitssicherheit hat Elmet einen neuen Lernzugang gefunden: Die Lehrlinge werden zuerst von einem Trainer geschult. Anschließend beantworten sie über eine App am Handy während der Arbeitszeit Quizfragen zum Thema. Diese Fragen werden solange bearbeitet, bis sie verstanden und richtig beantwortet wurden. Diese Micro-Trainings wurden bereits auf das gesamte Unternehmen ausgerollt und werden Schritt für Schritt auch in anderen Themenbereichen eingesetzt.



Best Practice

PROMOTECH
completing innovations

Lehrlinge werden animiert, das Angebot eines gesunden Essens im firmeneigenen Restaurant von Promotech auch zu nützen, zumal die Preise für die Mitarbeiter*innen sehr attraktiv sind. Dieses Anliegen wird auch an die Eltern der Jugendlichen weitergeleitet. Der Betriebsarzt berät die Lehrlinge zum Thema Ergonomie am Arbeitsplatz und kann das firmeneigene Fitness Center für die Mitarbeiter*innen empfehlen.

Übersicht „IT-, Digitalsystem- und Netzwerktechnik“

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Führen von Gesprächen mit Vorgesetzten, Kolleg*innen, Kund*innen und Lieferant*innen unter Beachtung der fachgerechten Ausdrucksweise *z.B.: Herausforderungen bei Arbeitsvorgängen besprechen, branchenspezifische Ausdrücke benutzen, Höflichkeit, hohe Serviceorientierung, umfassende Beratung anbieten, Fragen beantworten, Sachverhalte in verständlicher Sprache erklären*				
Durchführen der Arbeitsplanung; Festlegen von Arbeitsschritten, Arbeitsmitteln und Arbeitsmethoden *z.B.: Kenntnis der zur Verfügung stehenden Materialien und Arbeitsressourcen: Auswahl der Netzwerkkomponenten nach Kundenanforderungen und Anlagenspezifikationen*				
Lesen und Anwenden von technischen Zeichnungen, Darstellungen technischer Zusammenhänge, Bedienungsanleitungen usw. auch unter Verwendung rechnergestützter Systeme *z.B.: Lesen von Netzwerkplänen, Dokumentieren der angewendeten Netzwerkkomponenten, Bedienungsanleitungen benutzen und verstehen*				
Anfertigen von Schaltplänen auch unter Verwendung rechnergestützter Systeme *z.B.: Kenntnis der Normsymbole, grundlegendes Verständnis der Elektrotechnik*				
Kenntnis der Analogtechnik und Digitaltechnik *z.B.: Verstärkerschaltungen, Hochpass- und Tiefpassfilter, Analog-Digital-Wandler*				
Herstellen analoger und digitaler Schaltungen mit komplexen Halbleiterbauelementen *z.B.: Verwendung von Operationsverstärkern, Frequenzbandfilter*				

Übersicht „IT-, Digitalsystem- und Netzwerktechnik“

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis der Übertragungstechnik *z.B.: Grundlagen der Nachrichten- und Kommunikationstechnik, Multiplextechnik, Vermittlungstechnik, Kenntnis übertragungstechnischer Verfahren (analog und digital)*				
Errichten, Inbetriebnehmen, Prüfen und Entstören von Anlagen der IT-, Digitalsystem- und Netzwerktechnik (z.B. EDV-Systeme, Bürogeräte) *z.B.: Netzwerke und Netzwerkarchitekturen, Telefon- und Kommunikationssysteme, EDV-Systeme*				
Systematisches Aufsuchen, Eingrenzen und Beseitigen von Fehlern, Mängeln und Störungen an Anlagen der IT-, Digitalsystem- und Netzwerktechnik (z.B. EDV-Systeme, Bürogeräte) *z.B.: Fehlerdiagnose nach OSI-Modell und Eingrenzung als Hard- oder Softwarefehler, Behebung von Mängeln und Störungen nach Diagnose durch Austausch/Update etc.*				
Instandhalten und Warten von Anlagen der IT-, Digitalsystem- und Netzwerktechnik (z.B. EDV-Systeme, Bürogeräte) *z.B.: Anlagen auf dem aktuellen Softwarestand halten, Austausch von veralteten oder defekten Geräten, kontinuierliche Updates bestehender Geräte*				
Kenntnis des Aufbaus, der Arbeitsweise, der Anwendung sowie der peripheren Einrichtungen von Computersystemen *z.B.: Zusammenwirken von Hard- und Software, Kenntnis von Komponenten und ihrer Eigenschaften*				
Kenntnis der IT-Produkte, der Hardware zur Informationsverarbeitung und deren Komponenten *z.B.: Anforderungen verschiedener Anwendungen an Prozessoren, Grafikkarten und Arbeitsspeicher und entsprechende Standardprodukte, Zusammenbau bzw. Zusammenstellung von Systemen*				

Übersicht „IT-, Digitalsystem- und Netzwerktechnik“

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis der Kompatibilität, Schnittstellen und Medien der IT-Technik *z.B.: Kompatibilität von Hardware unterschiedlicher Hersteller und unterschiedlicher Generationen, Einsatz der richtigen Hardware-Schnittstellen*				
Kenntnis der Netzwerk-, Server- und Clientbetriebssysteme *z.B.: Windows, Windows Server, Ubuntu Server, Microsoft NET, Linux*				
Planen, Implementieren und Warten von gängigen Server- und Clientbetriebssystemen *z.B.: Überblick über gängige NOS (Novell, 3Com, PC-Net, Banyan etc.) und Client-Server-Systeme*				
Kenntnis von Netzen, Netzwerken sowie Verbindungstechniken *z.B.: Bussysteme, LAN, W-LAN, Kommunikationsprotokolle (GSM, Bluetooth, GPRS, DES etc.)*				
Planen, Implementieren und Warten von gängigen Netzwerkbetriebssystemen *z.B.: Planung der Netzwerkarchitektur unter Einhaltung normierter Prozesse, Kenntnis von Infrastruktur und Plattformen bzw. von Zugriffsstandards und Schnittstellen, Konzeption und Implementierung von Netzwerkinfrastrukturen (Komponentenauswahl und -konfiguration, Beschaffung von Hard-/Software, Installation, Inbetriebnahme, Wartung etc.)*				
Systematisches Aufsuchen, Eingrenzen und Beseitigen von Fehlern, Mängeln und Störungen an Netzwerken *z.B.: Diagnose bspw. nach OSI-Modell, Eingrenzung von Fehlern auf Bereiche Soft- oder Hardware*				

Übersicht „IT-, Digitalsystem- und Netzwerktechnik“

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Instandhalten und Warten von Netzwerken *z.B.: Monitoring der Auslastung von Netzwerken, kontinuierliche Updates gemäß definierten Intervallen, Austausch von defekten Komponenten, Implementierung von neuen Systemen und Geräten/Anlagen*				
Kenntnis der Integration von Anwender-Softwarelösungen in bestehende IT-Strukturen *z.B.: Kenntnis der Implementierung von Schnittstellen zur Herstellung von Kompatibilität, Einbindung von Softwarelösungen (bspw. Bedienoberflächen von Anlagen) in betriebsinterne Netze*				
Kenntnis der öffentlichen Netze und Dienste für IT- und Kommunikationssysteme *z.B.: Kenntnis der Auswahlkriterien von öffentlichen Diensten wie Leistungs-, Sicherheits- und Wirtschaftlichkeitsmerkmale, Kenntnis über Netzwerkschnittstellen zum Anschluss an öffentliche Netze*				
Kenntnis des Aufbaus und der Funktion von analogen und digitalen Kommunikationssystemen und deren Komponenten *z.B.: Kenntnis von analogen und digitalen Übertragungstechnologien und -medien in Kommunikationssystemen (Funkübertragung, Glasfaser etc.), Kenntnis von aktiven und passiven Komponenten (Router, Switch, Anschlusskabel, Patch-Feld etc.)*				
Errichten, Inbetriebnehmen, Prüfen und Entstören von analogen und digitalen Kommunikationssystemen und deren Komponenten *z.B.: Installation von Anschlüssen für Kommunikationssysteme und Geräte, Verkabelung und Einbindung in bestehende Infrastruktur, Inbetriebnahme und Zuordnung der Geräte, Verzeichnisdienste einrichten*				

Übersicht „IT-, Digitalsystem- und Netzwerktechnik“

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Systematisches Aufsuchen, Eingrenzen und Beseitigen von Fehlern, Mängeln und Störungen an analogen und digitalen Kommunikationssystemen und deren Komponenten *z.B.: Kenntnis von häufigen Fehlerquellen, Anwenden von Diagnosetools, Lokalisation von Fehlerquellen, Hard- und Softwareprüfung*				
Instandhalten und Warten von analogen und digitalen Kommunikationssystemen und deren Komponenten *z.B.: Installation von Updates, Kontrolle und Wartung von Verkabelung und Anschlüssen, Einbindung und Ausschluss von Peripheriegeräten*				
Integrieren, Konfigurieren und Inbetriebnehmen von Kommunikationsgeräten in IT-Netzwerken und umgekehrt *z.B.: IP-Telefonie im Netzwerk einrichten und Geräte entsprechend konfigurieren*				
Kenntnis der Datenspeicherung, Datensicherheit und des Virenschutzes *z.B.: Installation und Integration eines neuen Virenscanners, Backup-Prinzipien, Verschlüsselung*				
Kenntnis von Sicherheitslösungen (z.B. Hardware- und Softwarefirewalls) für die IT- und Kommunikationstechnik – sowohl Sicherheit vor Angriffen durch Dritte als auch Verfügbarkeit von Systemen *z.B.: Serversysteme, Spiegelung von Systemen/Speichermedien (RAID), Firewalls, Access-Control-Lists, USV*				
Kenntnis der Elektromagnetischen Verträglichkeit (EMV) *z.B.: Beeinflussung des Spannungsnetzes durch Spulen, Kenntnis der Entstörung von Maschinen*				

Übersicht „IT-, Digitalsystem- und Netzwerktechnik“

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis der Qualitätssicherung einschließlich der Reklamationsbearbeitung und diese bei der Durchführung von betriebsspezifischen, qualitätssichernden Maßnahmen anwenden *z.B.: Qualitätszirkel, wichtige Checklisten, standardisierte Abwicklung von Reklamationen im Betrieb*				
Berufsspezifische Kenntnis der Schutzmaßnahmen und Sicherheitsregeln zur Verhütung von Personen- und Sachschäden sowie zur Vermeidung von EMV-Störungen *z.B.: ETG, ETC, ESV, ÖVE, ÖNORM, EN, TAEV*				

Best Practice Sammlung



Best Practice

SIEMENS
Ingenuity for life

Um den Aufbau, die Arbeitsweise und die Anwendung von industriellen Computersystemen zu verstehen, bauen die Lehrlinge von Siemens einen PC-Arbeitsplatz komplett auf. Dafür konfigurieren sie selbstständig die Hard- und Software, wählen die notwendigen Betriebssysteme aus und können somit die aktuelle Hardware der verschiedenen Hersteller kennen lernen.
Es wird darauf eingegangen, warum die Hardwarekomponenten nach ihrem Einsatzgebiet ausgewählt werden müssen oder welche Unterschiede es zwischen den verschiedensten Komponenten gibt. Schritt für Schritt verstehen die Lehrlinge so das „große Ganze“: Wie spielen die einzelnen Komponenten zusammen und welche Prozesse stehen im Hintergrund? Unter Einhaltung aller ESD-Schutzmaßnahmen haben die Lehrlinge nach fünf Tagen einen kompletten PC-Arbeitsplatz von Grund auf gebaut und voll installiert.



Best Practice

visio-tronic
OUTDOOR DISPLAY INNOVATIONS

Sobald neue Produkte von der Konstruktionsabteilung geplant wurden, werden im Team der Visio-Tronic die Arbeitsschritte für die Umsetzung in der Produktion durchgeführt. Diese werden gemeinsam kritisch beleuchtet und auf Verbesserungspotenzial hin analysiert. Da auch die Lehrlinge in diesen Prozess involviert sind, lernen diese rasch die Bedeutung der Planung der einzelnen Arbeitsschritte im Hinblick auf die Effizienz.

Best Practice Sammlung



Best Practice

Der nächste Schritt nach der Grundausbildung bei Carta Büro- und Kopiertechnik GmbH betrifft Netzwerke. Beginnend mit dem Aufsetzen von PCs und der Einbindung in Netzwerke laut Anforderungen übernehmen die Lehrlinge im Rahmen ihrer Möglichkeiten erste kleine Serverprojekte und werden in die Arbeitsaufgaben der eigenen IT-Abteilung eingebunden. So konfigurieren und installieren sie auch Firewalls und Antivirenprogramme, um die Sicherheit in Netzwerken zu gewährleisten.
Besonderes Augenmerk wird auf die Spezialregelungen in Netzwerken für Scanner und Drucker gelegt. Da im Unternehmen parallel zu einem Mechatronik-Lehrling auch immer ein IT-Systemtechnik-Lehrling ausgebildet wird, werden diese gemeinsam vom IT-Leiter in den Bereich Netzwerke eingeführt. Bei Interesse der Lehrlinge können im Betrieb auch Programmierkenntnisse erworben werden.



Best Practice

Die Lehrlinge bei Elektro Bischofer werden Schritt für Schritt an das Programmieren von Steuerungen und die Übertragung zwischen Geräten herangeführt. In einem ersten Schritt lernen die Lehrlinge Schaltpläne zu lesen. Anschließend bauen und verdrahten sie eine Anlage einem vorgegebenen Schaltplan entsprechend. Letztlich programmieren sie auch die SPS, Displays und Regelungen und nehmen die gesamte Kommunikationstechnik einer Anlage selbst in Betrieb.

Best Practice Sammlung



Best Practice

SCHMACHTL

Die erste Aufgabe, die neue Lehrlinge bei Schmachtl durchführen, ist das Einrichten des eigenen Arbeitsplatzes im Büro der IT-Abteilung. Sie lernen unter Anleitung, die passende Hardware auszuwählen, zusammenzubauen und in Betrieb zu nehmen. Die Grundlagen des Zusammenspiels zwischen Hard- und Software erlernen die Lehrlinge bei der Auswahl und Installation der benötigten Programme und Treiber. Besonderes Augenmerk wird auch auf die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie auf die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften gelegt. Durch diese Aufgabe werden den Lehrlingen nicht nur die wichtigsten Grundfähigkeiten gleich zu Beginn der Ausbildung beigebracht, sie erhöht auch das Zugehörigkeitsgefühl und die Motivation der Lehrlinge.



Best Practice

SIEMENS
Ingenuity for life

Gemeinsam mit den Elektrotechnik-Lehrlingen planen die Lehrlinge der IT-, Digitalsystem- und Netzwerktechnik bei Siemens das IT-System eines Bürokomplexes. Ausgehend von einem leeren Grundrissplan erledigen sie die komplette Planung der elektrotechnischen Einrichtungen sowie die vollständige Netzwerktopologie unter Einhaltung der gültigen Normen und Sicherheitsbestimmungen. Anschließend generieren sie aus ihren Plänen eine komplette Materialliste und dimensionieren alle Leitungsquerschnitte und Leitungslängen. Ziel ist es, verschiedenste Vernetzungsformen (LWL, Kupfer) zu verwenden.
Zur Verkabelung wird auch die gebäudetechnische Einrichtung wie EDV-Arbeitsplätze oder Beleuchtung dimensioniert. Das Ziel dieser Aufgabe ist es, ein realistisches Office Concept zu planen, ein Angebot inklusive Preiseinschätzung für das geplante Netzwerk vorzulegen, und dabei alle Bestimmungen der AUVA zum Thema „Arbeitssicherheit am Bildschirmarbeitsplatz“ einzuhalten. Durch die Möglichkeit von ausbildungsübergreifenden Aufgabenstellung und kleinen Projekten können Siemens Lehrlinge Ihr Wissen sehr realitätsnah aufbauen und auch Ihre Kooperationsfähigkeit unter Beweis stellen.

Best Practice Sammlung



Best Practice

visio-tronic
OUTDOOR DISPLAY INNOVATIONS

Visio-Tronic produziert eine breite Palette von außentauglichen Displaysystemen - von standardisierten Produkten bis zu sehr individuellen Lösungen für Kund*innen. Das bietet eine perfekte Möglichkeit, um je nach Fertigkeit und Ausbildungsniveau passende Projekte für die Lehrlinge zu finden. Im ersten Schritt führen die Ausbilder*innen die Tätigkeiten aus und erklären sie den Lehrlingen, danach machen diese alle Arbeitsschritte unter Aufsicht durch und erhalten Feedback. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten übernehmen die Lehrlinge dann immer mehr Verantwortung für (Teil-)Prozesse der Produktion und die Ausbilder*innen kontrollieren diese am Ende und geben Feedback. Serienprodukte können so schrittweise immer selbstständiger von den Lehrlingen übernommen werden. Vor Inbetriebnahme der erstellten Produkte überprüfen die Ausbilder*innen diese zusammen mit den Lehrlingen und erklären so auch Testverfahren.

Bei komplexeren Aufgabenstellungen erfolgen die Arbeit und die damit einhergehende Schulung im Team mit den Ausbilder*innen. Inhaltlich stehen zu Beginn der Lehrlingsausbildung mechanische Grundfertigkeiten im Mittelpunkt, anschließend kommen elektronische Komponenten hinzu. Die eingebaute Lüftung sowie bei neuen Modellen auch die eingebaute Photovoltaikanlage und das Ladesystem für Mobiltelefone erhöhen die Komplexität in der Produktion. Als nächster Schritt erfolgt die Einbindung der Displays/Monitore in die Netzwerke der Kund*innen und in das eigene Wartungsnetzwerk mit teilweise unterschiedlichen Serverlösungen.

„Wir präsentieren den Lehrlingen immer kleine Wissens-Happen und legen sehr viel Wert darauf, dass sie immer wieder die Möglichkeit haben, dieses Wissen zu vernetzen und praktisch umzusetzen. Nur so können sie die Zusammenhänge dahinter verstehen."

Patrik Widner, Ausbildungskoordinator bei Siemens Innsbruck

Best Practice Sammlung



Best Practice

Der Umgang mit Fehlermeldungen von Geräten stellt einen wichtigen Ausbildungsinhalt für die Lehrlinge der Carta Büro- und Kopiertechnik GmbH dar. Vermittelt wird auch immer die Logik hinter den Anzeigen: Welche Teile könnten noch betroffen sein, an welchem Mainboard hängen einzelne Teile? In diesem Zusammenhang kommt auch dem systematischen Eingrenzen möglicher Fehlerquellen eine wichtige Bedeutung zu. In Schulungen in der Zentrale wird den Lehrlingen das entsprechende Grundwissen vermittelt, in Fahrten mit verschiedenen Außendienstmitarbeiter*innen lernen sie dann gerätespezifische Herangehensweisen und auch die persönlichen Arbeitsstile der Facharbeiter*innen kennen.



Best Practice

Im zweiten Lehrjahr haben die Lehrlinge bei Siemens als Projektaufgabe drei Wochen Zeit, in Gruppen von vier bis sechs Personen eine virtuelle Umgebung mit mehreren Clients zu erstellen. Sie realisieren das LAN und alle notwendigen Erweiterungen inklusive Verkabelung, lokaler Vernetzung, Firewall und Freigabe des Berechtigungssystems und erstellen die komplette Netzwerktopologie mit Adressierungen laut Norm. Darüber hinaus müssen die Schnittstellen zwischen den virtuellen und den realen Clients konfiguriert und hergestellt werden.
Die Lehrlinge haben im Rahmen dieser Projektarbeit auch die Gelegenheit, das Eingrenzen und Beseitigen von Fehlern zu üben. Sie versuchen herauszufinden, warum ein Fehler aufgetreten ist, wie man bei der Suche vorgeht und wie man ihn schließlich beheben kann.

Best Prcatice Sammlung



Best Practice

Bei Schmachtl erhalten die Lehrlinge hauptsächlich Aufgaben aus dem täglichen Betrieb. Aus dem allgemeinen Support-Ordner, der die Anliegen und Anfragen an die IT enthält, werden die Aufgaben gewählt, die zum Ausbildungsstand der Lehrlinge passen. Diese werden dann entweder gemeinsam mit den Ausbilder*innen erledigt oder, je nach Fortschritt, vom Lehrling selbstständig durchgeführt. Feedback erhalten die Lehrlinge dadurch auch direkt aus den betroffenen Bereichen. Durch diese intensive Einbindung in die täglichen Abläufe wird eine praxisnahe Ausbildung garantiert.



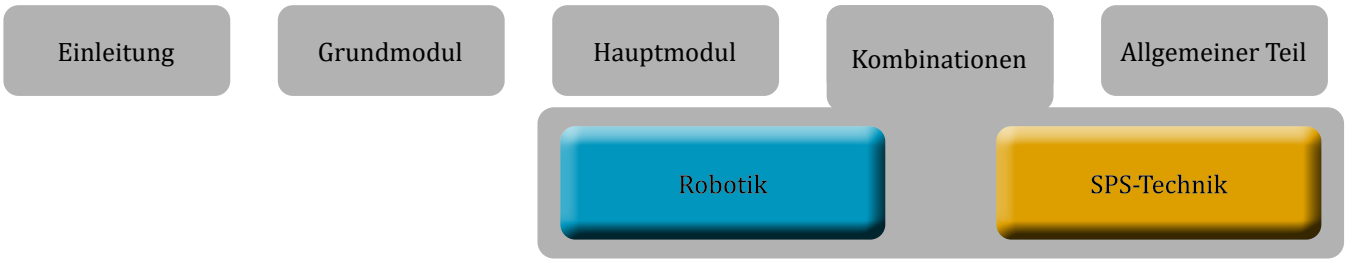
Best Practice

Zum Thema Öffentliche Netze und Dienste bekommen die Lehrlinge bei Siemens zu Beginn eine Grundlagenschulung, in der Begrifflichkeiten, Schnittstellenstandards, Funktionen und darüber hinaus das Schichtenmodell besprochen werden. Die Lehrlinge sollten dann anhand der Schnittstellen ihre Funktion und Einsatzgebiete wiedergeben können. Weiters wird auf Auswahlkriterien wie zur Verfügung stehende Ressourcen, Sicherheit und providerspezifische Angaben eingegangen.



Best Practice

Wird bei Visio-Tronic ein Bauteil (wie z.B. eine Montagehalterung für den Aufbau eines Displays) benötigt, das gerade nicht vom Zulieferer verfügbar ist, skizzieren die Lehrlinge dieses in Abstimmung mit den Ausbilder*innen und bringen die Skizze direkt zum angrenzenden Schlossereibetrieb, wo dieses rasch angefertigt wird.



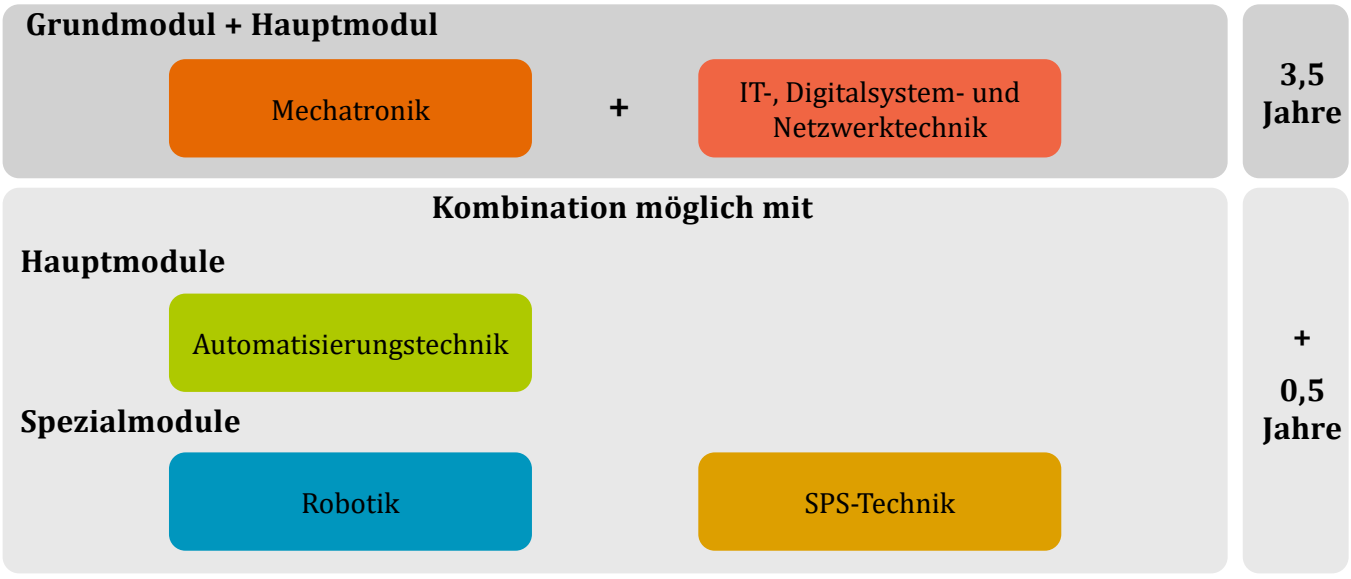
Kombinationsmöglichkeiten der Haupt- und Spezialmodule

Der Lehrberuf Mechatronik ist als Modullehrberuf aufgebaut. Alle Lehrlinge müssen im Grundmodul und in einem Hauptmodul ausgebildet werden.

Zusätzlich kann zur Vertiefung der Ausbildung ein weiteres Haupt- oder Spezialmodul gewählt werden. Sobald zwei Hauptmodule oder ein Hauptmodul und ein Spezialmodul kombiniert werden, verlängert sich die Lehrzeit von 3,5 auf 4 Jahre.

Alle Haupt- und Spezialmodule, in welchen Ihre Lehrlinge ausgebildet werden, müssen im Lehrvertrag vermerkt werden.

Das Hauptmodul IT-, Digitalsystem- und Netzwerktechnik kann mit dem Hauptmodul Automatisierungstechnik oder den Spezialmodulen Robotik oder SPS-Technik kombiniert werden.



Übersicht „Robotik“

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kund*innengerechtes Verhalten und Kund*innengerechte Kommunikation *z.B.: Beraten von Kund*innen in Fragen des Robotereinsatzes und der Roboterbedienung*				
Kenntnis der Robotertechnik *z.B.: Teach-Verfahren, Bewegungsarten, Begriff, Bahnplanung*				
Kenntnis des Aufbaus und der Funktion von mobilen Robotersystemen *z.B.: Mechanischer Aufbau, Antriebsarten, Motoransteuerung usw.*				
Kenntnis der Programmierung von Robotern *z.B.: Kenntnis von Programmiersprachen, Kenntnis von Programmaufbau und Verzweigung, Erstellung, Test und Aufbau von Programmen*				
Kenntnis der Bahnsteuerung von mobilen Robotersystemen *z.B.: Sensorgeführte Bahnsteuerung, kollisionsfreie Bahnsteuerung mittels Abstandssensoren, Bahnsteuerung mittels Bildverarbeitung von Kamerabildern usw. sowie Grundkenntnisse über die Kollisionsvermeidung dynamischer Objekte*				
Kenntnis des Aufbaus, der Funktionsweise und der effizienten Anwendung von Greifersystemen *z.B.: Greiferwechselsysteme, Schnellwechselsysteme*				
Kenntnis der Messung der Bahngenauigkeit durch Odometrie *z.B.: Messung der Radumdrehungen bei fahrenden Systemen, Drehwinkelmessung bei Rotatoren, Wegemessung bei Translatoren*				

Übersicht „Robotik“

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis der Kommunikationsmöglichkeiten zwischen externen Steuerungssystemen und autonomen Roboteranwendungen sowohl für Industrieroboter als auch für mobile Robotersysteme *z.B.: Kenntnis von verkehrstelematischen Systemen, RFID*				
Programmieren von Robotern *z.B.: Umsetzung an einem konkreten System mit einfachen Aufgaben, Benutzerinteraktion, Realisierung in einer Simulationsumgebung*				
Errichten, Konfigurieren, Inbetriebnehmen, Prüfen und Dokumentieren von Robotern und mobilen Robotersystemen sowie deren peripheren Einrichtungen *z.B.: Konfiguration des IO-Systems, Begrenzung des Arbeitsbereichs, Konfiguration von Geschwindigkeitsgrenzen*				
Systematisches Aufsuchen, Eingrenzen und Beseitigen von Fehlern, Mängeln und Störungen an Robotern und mobilen Robotersystemen sowie an deren peripheren Einrichtungen *z.B.: Analyse der Bewegungsdaten und entsprechende Lokalisierung eines fehlerhaft angebrachten Sensors, undichte Schläuche bei pneumatischer Ansteuerung und verbundene Druckverluste*				
Instandhalten und Warten von Robotern und mobilen Robotersystemen sowie deren peripheren Einrichtungen *z.B.: Grob-und Feinkalibrierung, Kontrolle und Testung der Sicherheitseinrichtungen*				

Übersicht „Robotik“

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Optimieren sowie Ausführen von Änderungen und Anpassungen an Robotern und mobilen Robotersystemen sowie an deren peripheren Einrichtungen *z.B.: Anpassen des Programmcodes zur Steuerung, Optimierte Kollisionsvermeidung durch Anbringung zusätzlicher Sensoren*				
Anwenden von Gyroskop-Sensoren zur Positionsfeststellung von mobilen Robotern im Raum *z.B.: Arbeiten mit Drohnen*				
Bedienen und Einstellen von Simulationsprogrammen zum sicheren Test von Robotersystemen *z.B.: Erstellen eines Schweißroboters oder von Greifarmen in einer Simulations- und Entwicklungsumgebung*				
Durchführen von Erweiterungen an Robotern und mobilen Robotersystemen sowie an deren peripheren Einrichtungen *z.B.: Anbau einer externen Achse an ein Robotersystem*				
Mitarbeiten bei der Planung von Roboteranlagen nach Kundenanforderungen *z.B.: Anpassen der Greifmechanismen, Begrenzung der Fahrgeschwindigkeit in geteilten Arbeitsräumen*				
Kenntnis des Zusammenwirkens von Fertigungskomponenten in einer Fertigungsstraße und der dazu notwendigen Geräte *z.B.: Transferstraßen, Magazine, Kameraerkennungssysteme, Sortiersysteme usw.*				
Kenntnis von Anwendungen zur Interaktion von Robotern und Umwelt (moderner Einsatz von Robotern) *z.B.: Einsatz von Robotern in Altenbetreuung, Krankenhaus usw.*				

Übersicht „SPS-Technik“

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kund*innengerechtes Verhalten und kund*innengerechte Kommunikation *z.B.: Beraten von Kund*innen in Fragen der Erstellung von Unterlagen für professionelle SPS-Programmierung und Visualisierung sowie für Optimierungsprozesse*				
Kenntnis der verschiedenen Programmiersprachen basierend auf den jeweiligen Normen sowie über höhere Programmiersprachen (C++) *z.B.: STEP 7, grafische Erweiterungen, Grundkenntnisse in Assembler (veraltet)*				
Planen einer strukturierten Programmierung von Programmen für Speicherprogrammierbare Steuerungen unabhängig vom Steuerungstyp *z.B.: Einsatz von Schleifen, bedingte Programmausführungen und Abfragen*				
Fortgeschrittenes Programmieren nach IEC 61131-3 in allen Programmiersprachen IL und ST sowie LD, FBD und SFC *z.B.: Programmieren eines typischen Ablaufs für einen Stückgutprozess wie Spanen, Bohren etc., Realisierung eines Zweipunkt-Reglers, Nutzung der Bausteintechnologien*				
Aufbereiten und Programmieren von Visualisierungsaufgaben mit unterschiedlichen Visualisierungssystemen *z.B.: Zeigen einer Druckverteilung, Visualisieren von Verläufen physikalischer Größen (bspw. Geschwindigkeitsverteilung)*				
Programmieren und Parametrieren von fehlersicheren Peripheriemodulen (F-Technik) *z.B.: Sicherheitskreis einer Roboterzelle oder einer halbautomatischen Stanzvorrichtung*				

Übersicht „SPS-Technik“

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Optimieren sowie Durchführen von Änderungen und Anpassungen an SPS-Programmen abgestimmt auf die besonderen Anforderungen der Anwendung *z.B.: Integration eines zusätzlichen Sensors oder Integration eines Aktors, Änderung einer Überwachungszeit (Bewegungsüberwachung), Umverdrahtung einer Eingangs- oder Ausgangsbaugruppe (Änderung des Adressbereichs)*				
Errichten, Konfigurieren, Inbetriebnehmen, Prüfen und Dokumentieren von SPSen und deren peripheren Einrichtungen *z.B.: Vollständig Projektierung eines Förderbandes von Null weg inkl. Planung und Konstruierung*				
Anwenden der Analogtechnik für Regelungsaufgaben in der Prozesstechnik - Programmieren, Parametrieren und Inbetriebnehmen von Softwareregelern *z.B.: Messung von Füllstand und Programmierung eines Zweipunktreglers, Vorgabe eines Analogwertes für einen FU mit Drehstromasynchronmotor (Drehzahlsollwert)/Einlesen des Drehzahlistwerts*				
Systematisches Aufsuchen, Eingrenzen und Beseitigen von Fehlern, Mängeln und Störungen an SPS-Programmen unter Zuhilfenahme von Hilfsprogrammen *z.B.: Syntaxfehler durch Fehlermeldungen der Programmierumgebung entdecken, semantische Fehler beim Debugging-Run entdecken*				
Kenntnis der Funktionsweise verschiedener industrieller Feldbus-Systeme *z.B.: Kenntnis von IEC 61158, Verständnis für die Notwendigkeit der digitalen Datenübertragung, Verständnis von Prioritäten, Kenntnis von wichtigen Standards wie Profibus DP, Profinet, EtherCAT, CANopen, Modbus, AS-i, DeviceNet*				

Übersicht „SPS-Technik“

Lernziel	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Programmieren und Analysieren von Fehlern an verschiedenen Bus-Systemen *z.B.: Verwendung einer SPS in einem Bussystem und entsprechende Priorisierung über Profinet, Verständnis der Zykluszeit und Datenübertragungszeit bei Verwendung von mehreren Einheiten, OSI-Referenzmodel*				
Anwenden spezieller Programmiertechniken (Instanz- bzw. Multiinstanzprogrammierung) *z.B.: Konzept der objektorientierten Programmierung kennenlernen, Timer-Programmierung*				
Entwickeln, Programmieren, Konfigurieren und Erstellen von Inbetriebnahmevorschriften für Anlagenkonzepte mit mehreren dezentralen Steuerungseinheiten und zentraler Verwaltung *z.B.: Test der Kommunikation vor SoP (start of production), fachgerechte Dokumentation aller Kommunikationsprioritäten*				
Erstellen von Konzepten und Programmen für die Mensch-Maschinen-Kommunikation *z.B.: Bedienung und Beobachtung über Visualisierungssysteme (binäre und analoge IO‘s)*				

Best Practice Sammlung



Best Practice

TGW LIVING LOGISTICS

SPS-Technik

Die Anlagen von TGW enthalten sehr viel SPS-Technik, daher wird während der gesamten Ausbildung ein Hauptaugenmerk auf das Thema SPS gelegt. Anfang des dritten Lehrjahres beschäftigen sich die Lehrlinge verstärkt mit den unterschiedlichen Programmiersprachen, der entsprechenden Software und deren Modifikationsmöglichkeiten. Anschließend haben die Lehrlinge im Unternehmen die Möglichkeit, ihr Wissen zu vertiefen. Ein*e Ausbilder*in, der/die auf Inbetriebnahme spezialisiert ist, schult die Lehrlinge auf die betriebsspezifischen Themen, welche sie im Betrieb und auf Montage benötigen. Damit werden sie schon auf den Echteinsatz beim Kunden vor Ort vorbereitet.
Für die Lehrabschlussprüfung des Moduls SPS-Technik besuchen die Lehrlinge zusätzlich zur Vorbereitung im Unternehmen noch einen Vorbereitungskurs eines externen Anbieters. Dadurch bekommen Lehrlinge ein besseres Gefühl für die prüfungsrelevanten Themengebiete und können letzte Unsicherheiten aus der Welt schaffen.



Best Practice

dormakaba

SPS-Technik

Die Lehrlinge bei dormakaba machen eine vierwöchige Grundschulung zu SPS-Technik bei einem externen Anbieter, in der sie die Steuer- und Regelungstechnik von Grund auf lernen. Danach, zurück im Unternehmen, können sie auf ihrem bereits erworbenen Hintergrundwissen aufbauen und haben die Möglichkeit zu üben und ihr Wissen noch zu vertiefen. Generell werden die Inhalte des Spezialmoduls laufend dann vermittelt, wenn es zu den aktuellen Ausbildungsinhalten des Grund- oder Hauptmoduls passt.
Anschließend sind die Lehrlinge im Werk z.B. in die Wartung und Instandhaltung von Maschinen eingebunden und bekommen einen ersten Eindruck, wie die Praxis aussieht. Auch wenn die Funktionen der SPS in der Praxis dieselben sind wie in der Lernumgebung, entstehen durch andere Visualisierungen z.B. unterschiedliche Interpretationsbilder. Dadurch können die Lehrlinge die Brücke von der Lehrwerkstatt zur Praxis schlagen.

Best Practice Sammlung



Best Practice

SIEMENS
Ingenuity for life

SPS-Technik

In den Trainingscentern bei Siemens gibt es Fertigungsanlagen oder Lerninseln, welche die unterschiedlichen mechatronischen Grundlagen wie z.B. Digitalisierungssysteme, Sensorik, Hydraulik, Pneumatik und SPS-Programmierung beinhalten. Jede Fertigungsanlage besteht aus sieben Einzelstraßen, welche komplett zerlegt sind. Die Lehrlinge arbeiten dann in Kleingruppen jeweils an dem Aufbau und der Programmierung von einzelnen Teilstraßen, sodass die gesamte Anlage am Ende funktionsfähig ist. Die Anlage soll folgende Schritte ausführen:

- Aufnahme der Metalldose
- Auswahl des Deckels mit der gewünschten Farbe und Aufsetzen des Deckels auf die Dose
- Überprüfen, ob ein Deckel aufgesetzt wurde
- Verschließen des Deckels (Wölbung nach oben)
- Überprüfen, ob der Deckel verschlossen ist, mittels Distanzsensor
- Überprüfen der Deckelfarbe
    - Deckelfarbe passt: Dose kommt in die Versand-Rutsche
    - Deckelfarbe passt nicht: Deckel wird entfernt, Dose wird erneut zur Deckelauswahl geführt und durchläuft den restlichen Prozess noch einmal

Die Ausbilder*innen stehen den Lehrlingen dabei immer als Coach zur Verfügung. Die Lehrlinge werden aber dazu ermutigt, selbstständig und im Team zu arbeiten.

„Es ist ganz wichtig, die Lehrlinge zur Selbstständigkeit auszubilden und ihnen beizubringen, wie man an eine Aufgabe herangeht, und wie man bei der Ideen- oder Lösungsfindung vorgeht. Es macht den Lehrlingen dann auch viel mehr Spaß. Je selbstständiger man die Lehrlinge arbeiten lässt, desto besser werden die Inhalte angenommen."

Patrik Widner, Ausbildungskoordinator bei Siemens Innsbruck

Best Practice Sammlung

Best Practice

SPS-Technik

Die Teilnehmer*innen eines SPS-Kurses mit Franz Langwieser (Trainer für Automatisierungstechnik und Robotik) bearbeiten folgende Aufgabenstellung:

Aufteilung einer komplexen Anlage in klar abgegrenzte und strukturierte Anlagenteile (Prozess und Teilprozess). Erkennen der wesentlichen Steuerungsstrukturen und Steuerungsarten, Zuordnung der Lösungsmethodik zur erkannten Aufgabenstellung. Notwendigkeit und Definition von Schnittstellen. Auswahl der geeigneten Schnittstelle.

Mittels Doppelmagazin mit Zuführzylinder und Magazinwechselzylinder führen die Teilnehmer*innen Produktionsteile (Würfel) einer Anlage zu. Aus diesem Ablagebehälter entnimmt ein Schwenkarm mit Vakuumsauger die Würfel und legt diese auf einem Förderband ab.
Die drei Anlagenteile sind als Teilanlagen mit dezentralem Konzept zu verstehen. Deshalb müssen geeignete Schnittstellen definiert und realisiert werden. Der Ablauf an der dreiteiligen Anlage soll möglichst parallel erfolgen.
Das Anlagenkonzept kann mit verschiedenen Konzepten realisiert werden wie z.B. einer Schnittstelle über IO-Verbindung konventionell oder über eine Verbindung der Stationen über Feldbus.

Best Practice

SPS-Technik

Für eine Messe wurde mit Lehrlingen bei Knapp eine Würfelsortier-Anlage gebaut. Je nach der gewürfelten Augenzahl werden von der Anlage unterschiedliche Aktionen angezeigt. Dazu wurde eine Bilderkennungssoftware integriert, die über Licht- und Näherungssensoren der Anlage Inputs gibt. Für die Visualisierung dieser Anlage haben die Lehrlinge die Steuerung programmiert und die Darstellung des gewünschten Ablaufs gestaltet. Außerdem haben sich die Lehrlinge bei der Programmierung der Anlage damit beschäftigt, was bei Drücken des Nothalts passiert und wie man gewünschte Zusatzfunktionen am besten integrieren kann.

Best Practice Sammlung



Best Practice

SPS-Technik

Im Rahmen der SPS-Ausbildung erarbeitet Franz Langwieser (Trainer für Automatisierungstechnik und Robotik) mit den Teilnehmer*innen folgende Aufgabenstellung:

Aufteilung einer komplexen Anlage in klar abgegrenzte und strukturierte Anlagenteile (Prozess und Teilprozess). Erkennen der wesentlichen Steuerungsstrukturen und Steuerungsarten, Zuordnung der Lösungsmethodik zur erkannten Aufgabenstellung.

Mit einer Prozessautomatisierungsanlage bestehend aus drei Flüssigkeitsbehältern mit unterschiedlichen Füllstandsensoren und unterschiedlichen Möglichkeiten der Befüllung sowie Heizung und Kühlung erlernen und trainieren die Teilnehmer*innen die Verarbeitung von Analogsignalen und der Einsatz von Industrieregeleinheiten. Die Anlage wird mit einer SPS und einem TP zur Visualisierung betrieben.

Die einzelnen Aufgabenstellungen bauen aufeinander auf, wobei mit einer Füllung und Entleerung eines Behälters begonnen wird. Einfache binäre Signale bestimmen die Verarbeitung. Durch Steigerung der Komplexität auf mehrere Behälter wird der Einsatz von Bausteinen (Erstellung von Objekten einer Klasse) gezeigt. Anschließend erfolgen der Übergang auf die Verarbeitung analoger Messwerte und die Einführung des Regelkreises in die Applikation. Abschließend können noch die Mischung mehrerer Flüssigkeiten und das Kühlen und Heizen in die Aufgabenstellung integriert werden. Die Verwaltung mehrerer Rezepturen bildet den Abschluss dieser Programmieraufgaben. Bei der Umsetzung im Unterricht werden je nach Stufe der Komplexität einzelne Funktionen bereits fertig zur Verfügung zu gestellt.

Best Practice Sammlung



Best Practice

SPS-Technik

Folgende Aufgabenstellung erarbeitet Franz Langwieser (Trainer für Automatisierungstechnik und Robotik) mit seinen Teilnehmer*innen im SPS-Kurs:

Konfiguration einer dezentral aufgebauten Anlage mit Verarbeitung von analogen Signalen. Anwendung des systematischen Steuerungs- und Regelungsentwurfs zur Anwendung eines 2-Punkt-Reglers. Konfiguration und Programmierung einer Visualisierung.

Anhand des vorgegebenen Übungsaufbaus mit einem Flüssigkeitsbehälter, einer Auslaufmöglichkeit (einstellbar), einer Füllpumpe (binär) und einem Füllstandsensor erarbeiten die Teilnehmer*innen die Funktion des 2-Punkt-Reglers. Die Daten der Füllstation werden über eine dezentrale Peripherie eingelesen und ausgegeben (ProfiNet IO-Device). Zur Bedienung wird ein Touchpanel verwendet, welches ebenfalls über das Feldbussystem verbunden ist.



Best Practice

Robotik

Knapp bildet intern nicht direkt das Spezialmodul Robotik aus. Lehrlinge, die Interesse an diesem Modul haben, haben die Möglichkeit, die Robotik-Ausbildung bei einem spezialisierten externen Bildungsanbieter in der Nähe zu absolvieren. Diesen Kurs schließen sie mit einer offiziellen Zertifizierung ab.

Best Practice Sammlung



Best Practice

Robotik

Folgende Aufgabenstellung wird von den Teilnehmer*innen der Robotik-Ausbildung mit Franz Langwieser (Trainer für Automatisierungstechnik und Robotik) bearbeitet:

Bedienung des Roboters über die Bedieneinheit (TouchPanel). Erkennen und nutzen der unterschiedlichen Koordinatensysteme. Werkzeugvermessung durchführen.

Als Ausgangssituation steht ein Industrierobotersystem mit montiertem Greifer in einer definierten Position über einem freien Arbeitsbereich. Auf dem Arbeitsbereich sind mehrere Punkte markiert (Entnahme- und Ablagepositionen, Fügepositionen etc.). Die Teilnehmer*innen vermessen das montierte Werkzeug mit den Methoden des Handbediengerätes. Die Werkzeugdaten werden anschließend im System korrigiert und um die Lastdaten ergänzt.
Mit dem Handbediengerät verfahren die Teilnehmer*innen den Roboter im Handbetriebsmodus unter Verwendung der möglichen Koordinatensysteme. Der vermessene Greifer (das vermessene Werkzeug) wird dabei zum Greifen der Werkstücke im Handbetrieb benutzt. Durch das Einlernen und Speichern der markierten Punkte können diese dann halbautomatisch angefahren werden. So werden die erweiterte Bedienung und das Verständnis der Koordinatensysteme vertiefend eingeprägt.



Best Practice

Robotik

Um den Lehrlingen die Angst vor Robotern zu nehmen, haben sie bei BRP-Rotax schon ab dem ersten Lehrjahr die Möglichkeit, mit kollaborierenden Robotern zu arbeiten. Von da an besuchen sie jedes Lehrjahr ein Modul Robotik an den verschiedenen im Betrieb verwendeten Robotersystemen. So gewöhnen sich die Lehrlinge langsam an Roboter und lernen, wie sich ein Roboter bewegt und worauf man bei der Arbeit mit Robotern achten muss.

Best Practice Sammlung



Best Practice

Robotik

Im Rahmen der Robotik-Ausbildung stellt Franz Langwieser (Trainer für Automatisierungstechnik und Robotik) den Teilnehmer*innen folgende Aufgabenstellung:

Nutzung der externen IO's eines industriellen Robotersystems. Verwendung mehrerer Werkobjekte.

Als Ausgangssituation steht ein Industrierobotersystem mit montiertem Greifer in einer definierten Position über einem freien Arbeitsbereich. Auf dem Arbeitsbereich stehen zwei Magazine zur Verfügung (Matrixform). Eines der Magazine dient als Entnahmemagazin, das zweite Magazin wird als Ablagemagazin benutzt (die Magazine sollten für diese Übung nicht rechtwinkelig im Basiskoordinatensystem des Roboters stehen).
Die Teilnehmer*innen vermessen und speichern die beiden Magazine als Werkobjekte ab. Je Magazin wird nur ein Punkt (mit Bezug auf das Werkobjekt) eingelernt. Der Name des Punktes wird selbst festgelegt. (Dabei muss auf die Dokumentation geachtet werden!)
Im Anschluss an die Arbeiten direkt am Handbediengerät schreiben die Teilnehmer*innen ein Programm, dessen Ablauf wie folgt beschrieben werden kann:
Alle Teile aus dem Entnahmemagazin werden einzeln entnommen und auf dem Ablagemagazin abgelegt. Der jeweilige Start für die Entnahme eines Teils erfolgt durch das Drücken eines externen Tasters, welcher über die Input-Schnittstelle des Roboters abgefragt wird. Die Bewegung des Roboters wird mittels einer Meldeleuchte an der externen Output-Schnittstelle signalisiert.
Als Alternative kann programmiert werden, dass die Auswahl der Ablageposition zuvor über eine Benutzerinteraktion am TP ausgewählt wird.

ALLGEMEINER TEIL

Mit vielfältigen weiterführenden Inhalten u.a. zu den Themen Rekrutierung von Lehrlingen, Lehrabschlussprüfung, Teambuilding, Ansprechpartner*innen und vielem mehr.



Qualität in der Lehre

Qualität in der Lehrlingsausbildung ist ein wesentlicher Faktor, um nachhaltig junge Leute für die duale Ausbildung zu begeistern und die Deckung des Fachkräftebedarfs sicherzustellen. Wir unterstützen Sie im allgemeinen Teil des Ausbildungsleitfadens mit Tipps für die Lehrlingssuche, die beste Auswahl von Lehrlingen für Ihren Betrieb und die Einführung neuer Lehrlinge.

➔ Wichtige Infos und Links:

Das Berufsausbildungsgesetz (BAG) und die Ausbildungsordnungen für alle Lehrberufe:
https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10006276#

Ausbildungsmappe mit rechtlichen Informationen, Tipps und Formularen:
https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Ausbildungsmappe-fuer-Lehrbetriebe.html/#

Detaillierte Rekrutierungshilfe:
https://ibw.at/bibliothek/id/298/#

Liste aller Lehrbetriebe, sortiert nach Branche und Region:
https://lehrbetriebsuebersicht.wko.at/#

Eine Übersicht über verschiedene Fördermöglichkeiten finden Sie im Kapitel 4.9 Förderungen des Leitfadens und unter:
https://www.lehrefoerdern.at/#



Digitaler Tipp

Auf der Seite www.qualitaet-lehre.at/# finden Sie zahlreiche Informationen, Vorlagen und Best-Practice-Beispiele für eine erfolgreiche Lehrlingsausbildung.

1.1. Voraussetzungen für die Ausbildung

Grundsätzlich hat jeder Betrieb, unabhängig von Betriebsgröße, Rechtsform und Anzahl der Mitarbeiter, die Möglichkeit Lehrlinge auszubilden. Folgende Voraussetzungen müssen aber erfüllt werden:

Voraussetzungen für die Ausbildung von Lehrlingen:	
Akkreditierung als Lehrbetrieb durch Feststellungsbescheid	Ausbilder*innenqualifikation durch Ausbilder*innenprüfung, Ausbilder*innenkurs oder Prüfungsersatz
Genauere Informationen:	
https://www.wko.at/service/bildung-lehre/ausbildungsmappe_fuer_lehrbetriebe.pdf/#	*Ihre Anlaufstelle: Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Ihres Bundeslandes*

1.2. Akkreditierung als Lehrbetrieb

Vor dem erstmaligen Ausbilden von Lehrlingen (oder wenn Sie Ihren letzten Lehrling vor über zehn Jahren ausgebildet haben) müssen Sie einen Antrag auf Feststellung der Eignung zur Lehrlingsausbildung stellen. Das Formular finden Sie auf der Website Ihrer Lehrlingsstelle, die auch Ihr Ansprechpartner bei allen Fragen dazu ist. Der Antrag ist gebührenfrei. Anschließend prüft die Lehrlingsstelle gemeinsam mit der Arbeiterkammer, ob Ihr Betrieb die Voraussetzungen für die Lehrlingsausbildung erfüllt.

Sobald Sie den Feststellungsbescheid erhalten, dürfen Sie Lehrlinge im angefragten und in verwandten Lehrberufen ausbilden.



1.3. Ausbilder*innenqualifikation

Die für die Lehrlingsausbildung zuständige Person in Ihrem Unternehmen muss über eine Ausbilder*innenqualifikation verfügen. Neben fachlichem Know-how sind hier auch berufspädagogische und rechtliche Kenntnisse gefragt. Beispiele hierfür sind:

- Ausbildungsziele anhand des Berufsbildes festlegen
- Kenntnis des Berufsausbildungsgesetzes
- Ausbildung vorbereiten und kontrollieren

Zur **Ausbildungsqualifikation** führen folgende Wege:

Ablegen der Ausbilder*innenprüfung

Absolvierung eines Aus-bilder*innenkurses

Ersatz/Gleichhaltung der Ausbilder*innenprüfung*

*Ab Seite 7 der Ausbildungsmappe für Lehrbetriebe finden Sie die gleichgehaltenen Ausbildungen:
https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Ausbildungsmappe-fuer-Lehrbetriebe.html#

2.1. Wie finden Sie Lehrlinge?

Zusammenarbeit mit Schulen

- Betriebs- und Berufserkundungen für Schulklassen oder einzelne Schüler*innen, um mit Mitarbeiter*innen und deren Tätigkeiten in Kontakt zu treten – durch Beobachten und Ausprobieren
- Vorträge in Schulen z.B. an Elternabenden, um Ihren Lehrbetrieb und Karrieremöglichkeiten vorzustellen – Eltern und Lehrer*innen haben Einfluss auf die Berufswahl der Jugendlichen
- Berufspraktische Tage („Schnupperlehre“) ermöglichen es Jugendlichen, in die Arbeitswelt hineinzuschnuppern und einzelne Berufe kennenzulernen. Ihrem Betrieb bietet sich dadurch die Chance, geeignete Lehrlinge zu finden. Hier finden Sie eine Übersicht über verschiedene Möglichkeiten, Schnuppertage zu organisieren:

  https://www.jugendservice.at/arbeit/lehre/schnupperlehre#

Berufsinformationszentren

- Berufsinformationszentren der Wirtschaftskammern, das WIFI sowie die BIZ des Arbeitsmarktservice informieren und beraten Jugendliche und Erwachsene zum Thema Ausbildung und Beruf.
- Legen Sie ansprechendes Informationsmaterial über Ihren Betrieb auf!

Überbetriebliche Ausbildungsstätten (ÜBA)

- Stellen Sie Ihren Betrieb in der ÜBA vor!
- Für Lehrlinge, die Sie von einer ÜBA übernehmen, erhalten Sie eine Förderung.

Weitere Informationen finden Sie unter:
https://www.qualitaet-lehre.at/duale-berufsbildung/vielfalt-lehre/ueberbetriebliche-lehrausbildung#



Stelleninserate

- Lehrstellenbörse des AMS/WKO
- eJob-Room des AMS
- Aushänge im Betrieb
- Jobportale wie karriere.at
- Inserate, generelle Präsenz und Aktualisierungen auf Ihrer Unternehmenswebsite und in Sozialen Medien (wie Facebook)

Tag der offenen Tür / Lehrlingsinfotag

- Öffnung des Betriebes für eine breite Öffentlichkeit
- Bewerbung auf Social Media, auf Jobportalen, in der lokalen Presse, in Schulen

Berufsinformationsmessen

- Finden in ganz Österreich regelmäßig statt.
- Sie erreichen eine Vielzahl von Jugendlichen, die sich mit dem Thema Ausbildung und Beruf beschäftigen.
- Knüpfen Sie Kontakte zu Lehrer*innen, um mit ihnen im Bereich der Berufsorientierung zu kooperieren!
- Präsentieren Sie Ihren Betrieb anschaulich – lassen Sie Lehrlinge von der Tätigkeit in Ihrem Betrieb berichten und etwas zeigen!

Mundpropaganda

- Die meisten Stellen werden über den sogenannten verdeckten Arbeitsmarkt vergeben.
- Lehrlinge und andere Mitarbeiter*innen tauschen sich über ihren Bekanntenkreis aus und können dadurch neue Lehrlinge anwerben.

„Stecken Sie die Hälfte Ihres Recruiting-Budgets in Ihre aktuellen Lehrlinge. Sie sind in Ihrer Zielgruppe unterwegs!“

Robert Frasch, Gründer lehrlingspower.at

Ausgewählte Programme zur Berufsqualifizierung

- Programm „Frauen in Handwerk und Technik“ (FiT): das AMS fördert die Qualifizierung von Frauen in handwerklichen und technischen Berufen
- Jugend am Werk: vermittelt Jugendliche an Lehrbetriebe - abgestimmt auf die Bedürfnisse der Betriebe und Eignung der Jugendlichen



2.2. Wie können Sie die Auswahl der Lehrlinge gestalten?

Die richtige Planung des Bewerbungsprozesses ist sehr wichtig. Versuchen Sie deshalb Klarheit über folgende Fragen zu bekommen und diese auch mit allen im Bewerbungsprozess Beteiligten abzustimmen:

- ✓ Welche Eigenschaften und Kompetenzen sollten Ihre Lehrlinge mitbringen?
- ✓ Welche Beurteilungskriterien sind Ihnen wichtig?
- ✓ Welche Schritte planen Sie für Ihren Bewerbungsprozess in welcher Reihenfolge?

Mögliche Schritte für den Bewerbungsprozess

Anforderungsprofil und Mindestanforderungen festlegen:
- Fachliche Kompetenzen
- Persönliche Kompetenzen
- Soziale Kompetenzen

Ein oder mehrere Auswahlverfahren festlegen:
- Schriftliche Bewerbung
- Bewerbungsgespräch
- Schnuppertage
- Auswahltest
- Assessment-Center

Baldige und wertschätzende Ab- bzw. Zusage: schriftlich, telefonisch oder persönlich

Bei Absage: Bewerber*innen in Evidenz halten*

Tipps:
Verwenden Sie das Bewerbungsformular und den Bewertungsbogen aus der Ausbildungsmappe!

*Achtung Datenschutz! Bewerbungsunterlagen gehören zu den personenbezogenen Daten. Deshalb müssen sie eingeschlossen und vor dem Entsorgen unkenntlich gemacht werden. Auch bei Online-Bewerbungen und deren Speicherung muss auf Zugriffsrechte geachtet werden. Möchten Sie die Unterlagen nach abgeschlossenem Bewerbungsprozess in Evidenz halten, müssen Sie die Bewerber*innen ausdrücklich um Erlaubnis fragen.

Weitere Informationen finden Sie auf folgenden Seiten: *https://www.datenschutz.org/bewerbung/#*
https://www.wko.at/service/unternehmensfuehrung-finanzierung-foerderungen/eu-dsgvo-mitarbeiterdaten-faq.html#

2.3. Best Practices und Tipps



Best Practice

Auswahlverfahren

Alle Lehrlinge bei Carta Büro- und Kopiertechnik GmbH durchlaufen ein dreistufiges Auswahlverfahren:

- Im Zuge des Schnupperns im Betrieb wird neben dem generellen Interesse für die Materie auch stark auf die Teamfähigkeit der Bewerber*innen achtgegeben, da der gute Zusammenhalt im Betrieb ein wesentlicher Faktor für das Unternehmen ist.
- Im Rahmen eines speziellen Eignungstests werden die mechanischen Fähigkeiten und die Fingerfertigkeit der Kandidat*innen beleuchtet (dabei müssen Bauteile zerlegt und wieder zusammengebaut werden). Zusätzlich werden die logisch-analytischen Fähigkeiten der potenziellen Lehrlinge überprüft.
- Geschäftsführer Peter Wagner nimmt sich auch noch viel Zeit für ein persönliches Gespräch mit den Bewerber*innen in der Endrunde, um ein klares Bild von den Anforderungen zu zeichnen und gleichzeitig auch einen umfassenden Eindruck von der Persönlichkeit der Bewerber*innen zu bekommen.

„Zu unseren Kund*innen zählen auch einige Schulen in unserer Umgebung - wir nutzen unsere Kontakte und auch unseren guten Ruf in der Lehrlingsausbildung, um vor Ort interessierte Schüler*innen für Praktika oder Schnupperpraktika anzusprechen."

Peter Wagner, Geschäftsführer bei Carta Büro- und Kopiertechnik GmbH

„Vorteile haben definitiv diejenigen, die schon während der Schulzeit viel werken und basteln und so handwerkliches Verständnis und Interesse mitbringen. Die Mechatronikausbildung ist wirklich sehr herausfordernd."

Peter Wagner, Geschäftsführer bei Carta Büro- und Kopiertechnik GmbH



Best Practice

PROMOTECH completing innovations

Lehrlingssuche

Die Ausbildung von Fachkräften ist ein zentraler Erfolgsfaktor für Promotech, dem ein hoher Stellenwert beigemessen wird. Um schon sehr früh an geeignete Talente für die Lehrlingsausbildung zu kommen, arbeitet Promotech intensiv mit den örtlichen Neuen Mittelschulen und dem Polytechnikum zusammen. Die Schulen werden zu Workshops und Besichtigungen in den Betrieb eingeladen und auch bei besonderen Projekten unterstützt.
Besonders hervorzuheben ist das Sponsoring des Lego-League-Teams einer Mittelschule, zu dem Promotech vom Techno-Z Braunau eingeladen wurde. Die jungen Schüler*innen erwerben durch die Teilnahme an der Lego-League in einem spielerischen Kontext sehr früh Kompetenzen, die für die robotergesteuerte Produktion von Promotech relevant sind. Durch das Sponsoring der Lego-Roboter und der Teilnahme an den begleitenden Maßnahmen in der Schule ist das Unternehmen als möglicher Arbeitgeber sehr präsent.

Eine weitere wichtige Säule für die Gewinnung neuer Bewerber*innen stellen die Lehrlingsmessen in Braunau und Mattighofen dar. Dort ist Promotech mit der Geschäftsführung und zwei aktuellen Lehrlingen vertreten, die eine wichtige Rolle beim Präsentieren ihrer Berufsausbildung einnehmen. Bei diesen Veranstaltungen werden auch viele Gespräche mit den Eltern der Jugendlichen geführt, die eine entscheidende Rolle bei der Berufsauswahl ihrer Kinder spielen.

Promotech schafft es, besonders viele weibliche Lehrlinge für die technischen Lehrberufe zu gewinnen.

„Wir sind fest davon überzeugt, dass die Aufgaben bei uns in der Produktion von Frauen und Männern gleich gut erledigt werden können. Das bestätigt sich auch in unserer Ausbildungspraxis."

Katja Kober, MSc, HR-Management bei Promotech

Diese Einstellung, untermauert von zahlreichen weiblichen Lehrlingen, die auch bei den Lehrlingsmessen und Schnuppertagen im Betrieb im Einsatz sind, bildet die Basis, um bereits im Recruiting-Prozess weibliche und männliche Jugendliche gleichermaßen anzusprechen.

Andere Initiativen zur Bewerbung der Lehre wie die „Lange Nacht der Lehre" werden von Promotech dankend angenommen und genützt.

Best Practice

Tag der offenen Lehrbetriebe

Seit einigen Jahren organisieren in Reith im Alpbachtal 25 Betriebe der Gemeinde gemeinsam mit der Polytechnischen Schule Brixlegg und der Mittelschule Reith jährlich den Tag der offenen Lehrbetriebe. Etwa 80 Schüler*innen der beiden Schulen haben letztes Jahr die Gelegenheit genutzt, für einen Tag in das Berufsleben zu schnuppern. Bei sogenannten Mitmach-Stationen konnten drei Schüler*innen bei Elektro Bischofer ihre Fähigkeiten testen und branchentypische Tätigkeiten ausprobieren. Durch den Kontakt zu den Schulen und vor allem durch positive Mundpropaganda bemerkte Andreas Bischofer (Geschäftsführer bei Elektro Bischofer) in den vergangenen Jahren wieder einen Anstieg an Jugendlichen, auch aus Nachbargemeinden, die sich für eine Lehre bei ihm interessieren.
Als zusätzlichen Anreiz bekommen alle Lehrlinge bei Elektro Bischofer bei positiv absolvierter Lehrabschlussprüfung den Führerschein B bezahlt.

Best Practice

Lehrlingssuche

Abgesehen von den Inseraten, die Elmet in den Regionalmedien schaltet, bewerben sich die meisten Interessent*innen aufgrund der Informationsveranstaltungen in den Schulen der Region. In beinahe jeder Mittelschule der Umgebung präsentiert Günther Öllinger (Ausbildungsleiter bei Elmet) den Betrieb und die angebotenen Lehrberufe. Die Polytechnischen Schulen der Umgebung werden auf Kosten von Elmet zu einer Betriebsführung eingeladen.
Auf der Webseite und der Facebook-Seite wirbt Elmet mit einem kreativen Lehrlingsvideo: https://www.elmet.com/DE/lehrstellen#. In dem Video treffen sich zwei Jugendliche zum Skateboard Fahren und begegnen dabei verschiedenen Situationen, in denen Elmet-Produkte verwendet werden wie die Dichtung eines Flugzeugfensters, der Sauger einer Babyflasche oder die Schutzmaske eines Feuerwehrmannes. Diese Situationen werden unterbrochen von Eindrücken aus der Produktion.

Best Practice

Innovation in Motion Miba

Schnuppern

Üblicherweise schnuppern interessierte Jugendliche drei Tage lang bei Miba Gleitlager. Die Jugendlichen werden selbst aktiv und fertigen gemeinsam mit Ausbilder*innen und oft auch mit erfahrenen Lehrlingen einfache Werkstücke - selbstverständlich unter Berücksichtigung der sicherheitstechnischen Vorschriften.

„Wir holen an Schnuppertagen gerne erfahrene Lehrlinge dazu. Einerseits ist es eine gute Übung für Lehrlinge, ihre Tätigkeiten zu erklären und zu zeigen und das Gelernte somit zu wiederholen. Anderseits entsteht von Jugend zu Jugend meistens schneller eine lockere Atmosphäre und die schnuppernden Jugendlichen trauen sich eher, Fragen zu stellen. Sie können sich eher in die Lage der Lehrlinge versetzen als in die der Ausbilder*innen."

Stefan Walther, Ausbildungsleiter bei Miba Gleitlager

Die gefertigten Werkstücke wie z.B. ein leuchtender Kugelschreiberhalter oder ein Federpenal aus Holz und Aluminium können sie mit nach Hause nehmen. Die Jugendlichen sind stolz darauf, etwas produziert zu haben, und zeigen ihre Meisterwerke auch gerne in der Schule oder im Familien- und Bekanntenkreis her. Dieses Erfolgserlebnis fördert die Motivation, eine Lehre zu starten, ungemein. Außerdem können Schulklassen bzw. interessierte Schüler*innen im Rahmen der „Technik-Rallye" einen Einblick in die Abläufe bei Miba Gleitlager bekommen. Im Stationsbetrieb lernen die Schüler*innen diverse Abteilungen kennen. Eineinhalb Stunden verbringen sie an jeder der fünf Stationen. Mitarbeiter*innen führen sie durch die Hallen und erklären ihnen grundlegende Arbeitsabläufe, Produkte und Funktionen von Maschinen.

Best Practice

ELMET ELASTOMER IS OUR BUSINESS

Bewerbungsprozess und Schnuppern

Schon für die Bewerbung zum Schnuppern müssen die Interessent*innen bei Elmet vollständige Bewerbungsunterlagen mit Zeugnissen ab der siebten Schulstufe abgeben. Ist die Bewerbung komplett, werden die Jugendlichen zu einem zweitägigen Schnuppern eingeladen. Betreut von älteren Lehrlingen verbringen die Jugendlichen einen Tag in der Lehrwerkstatt und fertigen einen Briefbeschwerer an. Am zweiten Tag haben sie die Möglichkeit, alle Fachabteilungen kennenzulernen. Die Bewerbungsunterlagen, das Schnuppern und ein Aufnahmetest bilden die Grundlage für die Auswahlentscheidung. Wenn Bewerber*innen am Mathematik-Teil des Aufnahmetests scheitern, bekommen sie Mathematik-Aufgaben zum Üben mit und dürfen sich noch einmal zum Test anmelden, sobald sie sich fit genug fühlen.



Best Practice

SIEMENS
Ingenuity for life

Bewerbungsprozess

Bei Siemens gibt es ein einheitliches Bewerbungsverfahren für ganz Österreich: Die Lehrlinge bewerben sich online und können von zu Hause aus ein Online-Assessment absolvieren. Wird das Assessment absolviert, werden die zuständigen Kandidat*innen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, welches sowohl Gruppenarbeiten als auch Einzelgespräche mit den Fachbereichen beinhaltet. Aufgrund dieser Gespräche wird die Entscheidung getroffen, ob ein/eine Bewerber*in als Lehrling eingestellt wird.



Best Practice

TGW
LIVING LOGISTICS

Lehlingssuche

TGW ist auf den Berufsmessen der Region, wie z.B. „Jugend und Beruf" in Wels, vertreten, bietet interessierten Jugendlichen und deren Eltern aber zusätzlich an, TGW beim „Helix Day" besser kennenzulernen. Die „Helix" ist ein interaktiver Schauraum, in dem man sich über die Produkte von TGW informieren kann. Am Helix Day stellen die aktuellen TGW-Lehrlinge ihr Unternehmen sowie die angebotenen Lehrberufe vor und die Besucher*innen können an einem Rundgang teilnehmen. Die Lehrlinge erzählen außerdem von ihrem Werdegang und ihren Erfahrungen im Unternehmen und ihren Tätigkeiten.

„An diesem Tag halten sich die Ausbilder*innen zurück, weil die Jugendlichen untereinander eine ganz andere Kommunikationsbasis finden. Die Eltern holen sich die Informationen meist von den Ausbilder*innen."

Christian Jungreithmeyer, Head of Global Controls Training bei TGW

Auf der Webseite von TGW vermitteln zwei anspruchsvolle Kurz-Videos einen Eindruck des Lehrlingsalltags. In dem Video „Mechatronik-Lehre bei TGW ist cool" sieht man z.B. einen WhatsApp-Dialog zwischen Theresa, Lehrling bei TGW, und einem/einer Freund*in gemischt mit Ausschnitten aus dem Arbeitsalltag der Lehrlinge.

3.1. Lehrvertragsabschluss

Sobald Sie sich mit Ihren Wunschkandidat*innen auf den Beginn einer Lehrlingsausbildung geeinigt haben, ist es wichtig, einen Lehrvertrag abzuschließen. Die wichtigsten Informationen dazu erhalten Sie in diesem Kapitel.

WICHTIG: Ihre Lehrlinge müssen wie alle Mitarbeiter*innen vor Beginn ihrer Tätigkeit bei der Österreichischen Gesundheitskasse angemeldet werden!

Lehrvertragsabschluss

Schließen Sie den schriftlichen Lehrvertrag ab. Das Anmeldeformular für den Lehrvertrag erhalten Sie bei der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Ihres Bundeslandes:
https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Lehrvertrag1.html/#

Der Lehrvertrag im Arbeitsrecht:
https://www.wko.at/service/bildung-lehre/lehrvertrag-rechtsinfos.html/#

Beachten Sie folgende Regelungen bei unter 18-Jährigen:

- ✓ Der Lehrvertrag muss auch von den Eltern bzw. der/dem gesetzlichen Vertreter*in unterzeichnet werden!
- ✓ Überstunden für Jugendliche über 16 Jahren sind nur für Vor- und Abschlussarbeiten bis max. eine halbe Stunde pro Tag zulässig – der Ausgleich muss in der gleichen oder folgenden Woche erfolgen
- ✓ Zwischen den täglichen Arbeitszeiten muss die Ruhezeit 12 Stunden und bei Jugendlichen unter 15 Jahren 14 Stunden betragen
- ✓ Nach spätestens 6 Stunden haben Jugendliche Anspruch auf eine halbe Stunde Ruhepause
- ✓ Nachtruhe von 20 Uhr bis 6 Uhr und Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen (Ausnahmen gelten für Jugendliche über 16 Jahren in entsprechenden Berufsfeldern)
- ✓ **Hier finden Sie die Rechtsvorschrift für das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz:** https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008632#

Beachten Sie folgende Fristen:

1. Vor Beginn des Lehrverhältnisses: Meldung an die Österreichische Gesundheitskasse
2. Binnen 14 Tagen: Anmeldung des Lehrlings bei der zuständigen Berufsschule
3. Binnen 3 Wochen: Lehrvertragsanmeldung bei der Lehrlingsstelle möglichst schnell durchführen und den Lehrling darüber informieren!

Probezeit

Das Berufsausbildungsgesetz (BAG) legt eine Probezeit von bis zu 3 Monaten fest, in der das Lehrverhältnis von beiden Seiten ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Frist schriftlich aufgelöst werden kann. Besucht der Lehrling während dieser ersten drei Monate die Berufsschule, gelten die ersten 6 Wochen im Betrieb als Probezeit.

Lehrlingsentschädigung

- ✓ Die Höhe der Lehrlingsentschädigung ist im Kollektivvertrag geregelt
- ✓ Ihrem Lehrling sind auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu bezahlen
- ✓ Auszahlung wöchentlich oder monatlich
- ✓ Aushändigen eines Lohnzettels
- ✓ Fortzahlung der Lehrlingsentschädigung während des Berufsschulbesuchs und für die Dauer der Lehrabschlussprüfung
- ✓ Alle Kollektivverträge finden Sie unter:

https://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_0#

Lehrzeitanrechnung bzw. Lehrzeitverkürzung

Unter bestimmten Voraussetzungen (z.B. Berufspraxis, fachspezifische Schulausbildung, Reifeprüfung einer AHS oder BHS, Lehrabschlussprüfung) kann die Lehrzeit ihrer Lehrlinge verkürzt oder bereits absolvierte Ausbildungszeiten auf die Lehre angerechnet werden. Weitere Informationen finden Sie unter:

https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Lehrzeitanrechnung.html#

Für weitere Fragen und Informationen wenden Sie sich an Ihre Lehrlingsstelle!



3.2. Rechte und Pflichten

Grundlegende Informationen

Aus dem Lehrvertrag ergeben sich Rechte und Pflichten. Grundlage dafür ist das Berufsausbildungsgesetz (BAG).

Dieses finden Sie im Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS):
https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10006276#

Für Lehrlinge unter 18 sind in diesem Zusammenhang auch die Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes sowie der ensprechenden Verordnung zu beachten:

https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008632#
https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009096#

Hilfreiche Links

Rechte und Pflichten von Lehrlingen und Lehrbetrieben werden auf folgenden Seiten zusammengefasst:

- ✓ https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Personengruppen/Kinder_und_Jugendliche/#
- ✓ https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Lehre/Rechte_und_Pflichten.html#

Auf der nächsten Seite finden Sie eine Zusammenfassung der wichtigsten Rechte und Pflichten.

Pflichten des Lehrbetriebs

- ✓ Fertigkeiten und Kenntnisse des Lehrberufes vermitteln
- ✓ Keine Arbeiten verlangen, die dem Wesen der Ausbildung widersprechen oder die Kräfte des Lehrlings übersteigen
- ✓ Lehrlingsentschädigung regelmäßig auszahlen - auch während des Berufsschulbesuches
- ✓ Gesetzlichen Urlaub gewähren
- ✓ Für sichere und angemessene Arbeitsbedingungen sorgen
- ✓ Kosten für Prüfungstaxe sowie Materialkosten für den erstmaligen Prüfungsantritt zur Lehrabschlussprüfung ersetzen und für die Prüfung freigeben
- ✓ Internatskosten während des Berufsschulbesuches tragen

Mögliche Förderungen der Kosten – mehr dazu siehe Punkt Förderungen

- ✓ Lehrlinge zum Berufsschulbesuch anhalten und ihnen für die Berufsschulzeit freigeben

Bei unter 18-jährigen Lehrlingen

- ✓ Eltern und Erziehungsberechtigte bei besonderen Vorkommnissen verständigen
- ✓ Verzeichnis über beschäftigte Jugendliche führen
- ✓ Aushangspflicht beachten
- ✓ Evaluierung und Unterweisung gemäß ASchG und anderer Gesetze durchführen
- ✓ Beschäftigungsverbote und -beschränkungen beachten (KJBG-VO)
- ✓ Aufsichtspflicht einhalten
- ✓ Keine Akkordarbeit
- ✓ Nicht mehr als 8 Stunden am Tag arbeiten lassen (es gibt Ausnahmen)

Pflichten der Lehrlinge

- ✓ Erforderliche Kenntnisse für den Lehrberuf erlernen wollen
- ✓ Dienstanweisungen befolgen
- ✓ Bei Dienstverhinderung sofort den Ausbildungsbetrieb verständigen
- ✓ Betriebliche Verhaltensregeln einhalten
- ✓ Sorgsam mit Werkzeugen und Materialien umgehen
- ✓ Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse wahren
- ✓ Regelmäßig die Berufsschule besuchen, Zeugnisse nach Erhalt dem Betrieb vorweisen
- ✓ Unterlagen der Berufsschule (Schularbeiten etc.) auf Verlangen des Lehrbetriebs vorlegen



3.3. Planung der Ausbildung

Der Beginn einer Lehre stellt im Leben der Jugendlichen eine große Veränderung dar. Ein erfolgreicher und reibungsloser Einführungsprozess ist sowohl für die Lehrlinge, als auch für Ihren Betrieb essenziell, um das Beste aus dem Lehrverhältnis heraus zu holen.

Planung der Ausbildung

Bevor Sie mit der Ausbildung eines Lehrlings beginnen, überlegen Sie, wie die Ausbildung ablaufen soll. Erstellen Sie einen Ausbildungsplan basierend auf dem Berufsbild, definieren Sie Ansprechpersonen und Verantwortlichkeiten und überlegen Sie, wie Sie den Lernerfolg sicherstellen und dokumentieren. Eine hohe Qualität der Ausbildung ist das Ziel.

- ✓ Was soll wann vermittelt werden?
- ✓ Wo (in welcher Abteilung oder in welchem Team) arbeitet der Lehrling wann und wie lange?
- ✓ Wer bildet den Lehrling wann aus? Wer sind die anderen Ansprechpersonen? (Lehrlingsbeauftragte*r, Betriebsrat/Betriebsrätin, Sicherheitsbeauftragte*r etc.)
- ✓ Wie vermitteln Sie Tätigkeiten? Welche Ausbildungsmethoden verwenden Sie? (Erklären, Vorzeigen, selbstständige Projektarbeiten, E-Learning)
- ✓ Planen Sie die Dokumentation der Ausbildung (Abhaken von zu erlernenden Kompetenzen)!
- ✓ Wie beobachten, bewerten und besprechen Sie Lernfortschritte?

Einführung in den Betrieb

Erstellen Sie eine Checkliste und einen Ablaufplan für den ersten Arbeitstag, um sicherzustellen, dass Ihre Neuankömmlinge alle wichtigen Informationen erhalten. Führen Sie dabei auch unbedingt eine **Sicherheitsunterweisung** durch.

Digitaler Tipp

Für die Initiative "Qualität in der Lehre" hat das ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft - eine Checkliste für den ersten Lehrtag erstellt, die Sie hier finden können:

https://www.qualitaet-lehre.at/fileadmin/Storage/Dokumente/Infoblaetter/Vorlage_Checkliste_Erster_Lehrtag.pdf#

3.4. Best Practices und Tipps

Best Practice

ELMET
ELASTOMER IS OUR BUSINESS

Aufbau der Lehre und Anreizsystem

Im ersten Lehrjahr machen die Lehrlinge aller Lehrberufe gemeinsam geblockt die Metall-Grundausbildung in der Lehrwerkstatt. Parallel dazu wird als Vorbereitung schon der Großteil des Stoffs des ersten Berufsschulblocks besprochen. Im zweiten Lehrjahr rotieren die Lehrlinge durch die relevanten Fachabteilungen. Begleitend dazu bekommen sie weitere Fachausbildungen wie z.B. zu mechanischer Technologie, Fachzeichnen, Kunststofftechnologie oder CNC-Technik. Dazu hat Günther Öllinger (Ausbildungsleiter bei Elmet) jeweils Unterlagen erstellt, die für die internen Schulungen herangezogen werden. Zum Thema Pneumatik machen die Lehrlinge einen Grundlehrgang in einem externen Bildungsinstitut. Im Anschluss daran vertiefen sie ihre Kenntnisse an einer Stecktafel im Unternehmen und wenden ihr Wissen praktisch an.

Nach Beendigung der internen Schulungen absolvieren die Lehrlinge jeweils einen Test. Entsprechend dem Notendurchschnitt der internen Tests und der Berufsschule bekommen die Lehrlinge als Anreiz eine Prämie ausbezahlt.

Best Practice

Innovation in Motion Miba

Organisation und Aufbau der Lehre

Die Ausbildung bei Miba ist für alle Mechatronik-Lehrlinge für die ersten zweieinhalb Lehrjahre ident. Spätestens am Ende der zweieinhalb Jahre ist dann entschieden, in welchem Bereich die Lehrlinge nach ihrer Lehrzeit eingesetzt werden. Sie arbeiten also die letzten zwölf Monate ihrer Lehrzeit schon in ihrer zukünftigen Abteilung mit und vertiefen ihr Wissen in diesem Fachgebiet.

Neben dem zehnwöchigen metalltechnischen Grundlehrgang und der Ausbildung in den entsprechenden Spezialabteilungen (z.B. mechanische Instandhaltung, elektrische Instandhaltung, Konstruktionsbüro, Qualitätssicherung) erhalten alle Mechatronik-Lehrlinge bei Miba auch eine je sechswöchige Ausbildung in SPS-Technik und Robotik. Da Schweißen bei Miba nicht im Betrieb abgedeckt werden kann, belegen die Lehrlinge dafür einen externen Schweißkurs. Die Mechatronik-Lehrlinge haben außerdem die Möglichkeit, an einem anderen Standort der Miba (MAS), an dem Automatisierungsanlagen für den Eigen- und Fremd-betrieb hergestellt werden, für vier Wochen im Sondermaschinenbau mitzuarbeiten.

Best Practice

Übergang von der Schule zur Lehre

Gleich zu Beginn der Lehre bekommen die Lehrlinge bei Elektro Bischofer kleine Aufgaben, bei denen sie ihre handwerklichen Fähigkeiten schulen können. Es wird außerdem viel Wert darauf gelegt, dass alle Lehrlinge die Möglichkeit haben, sich langsam an den Umfang eines Acht-Stunden-Arbeitstages zu gewöhnen. In den ersten Monaten werden die Anforderungen an die Lehrlinge entsprechend den unterschiedlichen Persönlichkeiten Schritt für Schritt gesteigert und alle Lehrlinge werden einer Fachkraft zugeordnet, die sie in der Praxis begleiten und mit der sie in stetigem Austausch stehen.

„Der Übergang von Schule in die Arbeitswelt stellt für viele Lehrlinge anfangs oft eine Herausforderung dar. Das funktioniert bei uns aber meist recht gut, weil unsere Lehrlinge sich bewusst für den Lehrberuf entschieden haben und damit sehr motiviert sind, Neues zu lernen."

Andreas Bischofer, Geschäftsführer bei Elektro Bischofer



Best Practice

TEST-FUCHS
safety in test > safety in flight

Aufbau der Lehre

In ihrer ersten Arbeitswoche bei Test-Fuchs lernen die Lehrlinge vormittags den Betrieb und wichtige Ansprechpartner*innen kennen. Es finden außerdem Einschulungen zu verschiedenen Themen wie z.B. Sicherheit oder Computer-Systeme statt und es wird Organisatorisches geklärt. Bei einem gemeinsamen Frühstück in den ersten Arbeitstagen lernen sie außerdem die Geschäftsführung kennen. Nachmittags sind sie jedoch schon in die einzelnen Abteilungen eingeteilt, die sie in einem Zehn-Wochen-Rhythmus durchlaufen werden.
Bei Test-Fuchs gibt es keine Lehrwerkstätte, da die Lehrlinge die jeweiligen Fertigkeiten in den einzelnen Fachabteilungen erlangen. Es gibt eine Liste pro Abteilung mit den konkreten Fertigkeiten, wie z.B. Fertigung eines Hydraulikschlauches, die die Lehrlinge dort erarbeiten sollen. Wenn die Ausbilder*innen jedoch bemerken, dass bestimmte Themen bei mehreren Lehrlingen noch nicht sitzen, werden gezielt mit der ganzen Gruppe gewisse Übungen, z.B. zum Thema Messtechnik, noch einmal wiederholt.
Zusätzlich zur praktischen Ausbildung in den Abteilungen bekommen alle Lehrlinge gemeinsam in der Test-Fuchs-Academy von internen Trainer*innen aus den Fachabteilungen Theorie- und Grundlagen-Schulungen, z.B. zu den Themen Elektrik oder Messgeräte. Die Kurse der Academy sind über die gesamte Lehrzeit verteilt, aber zu Beginn der Lehre werden die Lehrlinge hier zwei Monate intensiv geschult. Dabei werden sie auch auf die Berufsschule vorbereitet, damit sie dort schneller Anschluss finden. Jeder Kurs in der Academy wird mit einer Bewertung abgeschlossen. Diese kann auf mündlichen oder schriftlichen Tests oder auch der Mitarbeitsnote basieren.



Best Practice

PROMOTECH
completing innovations

Kommunikation

Für die Kommunikation mit den Eltern und Lehrlingen verwendet Promotech eine eigene App, in der die Dienstpläne und Zuteilungen der Lehrlinge angeführt werden. Die Inhalte der App werden von den Ausbilder*innen aktualisiert und diese haben die Möglichkeit, mittels der App mit den Lehrlingen zu kommunizieren.

Best Practice

PROMOTECH completing innovations

Aufbau der Lehre

Der erste Arbeitstag beginnt für die neuen Lehrlinge mit einer großen Auftaktveranstaltung, zu der am Nachmittag auch ihre Eltern eingeladen sind. Neben Ansprachen der Geschäftsführung, einer Vorstellung der Ausbilder*innen und einem Firmenrundgang zum Kennenlernen der wichtigsten Abteilungen bildet auch das Buffet am Nachmittag einen angenehmen Rahmen, um die neuen Lehrlinge offiziell im Betrieb willkommen zu heißen.

Danach beginnt die sechswöchige Grundausbildung in der Lehrlingswerkstatt. Parallel dazu startet der betriebsinterne Nachhilfekurs mit einem externen Trainer, bei dem Technisches Zeichnen und Mathematik im Fokus stehen und die entsprechenden Kenntnisse für den Berufsschulstart aufgefrischt werden. Drei Wochen nach Beginn der Lehrlingsausbildung finden die ersten Einheiten des ausbildungsbegleitenden Persönlichkeitsentwicklungsseminars statt. Behandelt werden dabei Themen wie der Start ins Berufsleben und die damit einhergehenden Erwartungen seitens der Lehrlinge, aber auch seitens des Lehrbetriebs. Zu einem späteren Zeitpunkt der Ausbildung werden Themen wie Präsentationstechnik und Umgang mit Konflikten gemeinsam mit externen Trainer*innen behandelt.

Nach der Grundausbildung verbringen die Lehrlinge im Rotationsprinzip Zeit in den unterschiedlichen Fachabteilungen. Für diese gibt es genaue Ausbildungspläne und Ziele, sodass die Lehrlinge sich bis Mitte des dritten Lehrjahrs ein fundiertes Bild der Abläufe im Betrieb machen können. In den Fachabteilungen ist die Ausbildung sehr praxisorientiert organisiert, die Lehrlinge sollen und können sich ihren Möglichkeiten entsprechend vom ersten Tag einbringen. In der Lehrlingswerkstatt werden regelmäßige Schulungen zur entsprechenden Theorie wie z.B. Materialkunde Kunststoffe durchgeführt. Nach einem gemeinsamen Fazit und der Analyse der Rückmeldungen aus den Bereichen wird versucht, die Lehrlinge in den letzten eineinhalb Jahren ihrer Ausbildung in der Abteilung einzusetzen, in der sie nach der LAP auch als Fachkraft tätig sein möchten.

Best Practice

KNAPP

Koordination

Die Lehrorganisation bei Knapp wird vorrangig über Internet und WhatsApp koordiniert, da jenes das Medium ist, mit dem man die Jugendlichen am besten erreicht. Termine werden per WhatsApp koordiniert und insbesondere, wenn es zu Änderungen während des Tages kommt, werden diese per WhatsApp verschickt.

Best Practice ROTAX

Lehrlingsübersicht

Im Büro des Leiters der Lehrwerkstätte hängt eine Magnettafel mit Bildern von allen gerade bei BRP-Rotax in Ausbildung befindlichen Lehrlingen. Da es bei BRP-Rotax über dreißig Stationen gibt, die von den Lehrlingen im Lauf ihrer Lehrzeit durchlaufen werden, wird auf dieser Tafel jede Woche aktualisiert, welche Lehrlinge gerade in welcher Abteilung eingeteilt sind und welche Lehrlinge in der Lehrwerkstatt oder in der Berufsschule sind.

Best Practice KNAPP

Individuelle Gestaltung der Lehre

Knapp ist es besonders wichtig, dass die Lehre an die einzelnen Personen mit ihren Interessen und Begabungen angepasst ist. Das erste Lehrjahr ist für alle Lehrlinge gleich und alle Lehrlinge genießen natürlich zumindest die Ausbildung laut Berufsbild. Darüber hinaus können die Lehrlinge ihre Ausbildung aber auch selbst ihren Interessen entsprechend mitgestalten. Wenn sich z.B. Metalltechnik-Lehrlinge für einen Mechatronik-Kurs interessiert, haben sie die Möglichkeit, diesen mitzumachen.

„Wir haben sehr lange Erfahrungen in der Lehrlingsausbildung und wir legen besonderen Wert darauf, die Ausbildung praxisbezogen und bedarfsorientiert zu gestalten. Alle unsere aktuellen Abteilungsleiter haben als Lehrlinge bei Knapp angefangen. Insgesamt sind noch 75% der gesamten bei Knapp ausgebildeten Lehrlinge im Betrieb tätig."

Jörg Salicites, Ausbildungsleiter bei Knapp AG

Jedes Jahr finden Begleitgespräche statt, in denen die Lehrlinge zu ihren Wünschen für die Zukunft befragt werden. Diese Jahresgespräche dienen Knapp auch zur Bedarfsanalyse für die kommenden Jahre.

„Bei diesen Gesprächen hören wir ganz genau hin, was uns die Lehrlinge sagen. Wenn es einem Lehrling in einem Bereich gefällt, dann wird er nach Möglichkeit auch dort eingesetzt. Dafür betreiben wir auch einen verhältnismäßig großen Aufwand."

Jörg Salicites, Ausbildungsleiter bei Knapp AG

Best Practice

MAGNA

Lehrmethoden

Die Lehrlinge erarbeiten sich zuerst größtenteils selbstständig mit Fachbüchern oder Online-Modulen die Theorie zu einem Thema, z.B. den Unterschied zwischen Messen und Prüfen oder zu Elementen wie Widerstand, Diode, Transistor und Gleichrichterschaltung. In Kleingruppen arbeiten die Lehrlinge jeweils ein Referat zu einem Unterthema aus. Anschließend präsentieren alle Gruppen ihre Ergebnisse und es werden die Inhalte anhand von praktischen Übungen im Labor des Ausbildungszentrums angewendet und mit Beispielen der Ausbilder*innen diskutiert.

„Ich versuche immer, die Theorie, die man natürlich auch lernen muss, anhand von praktischen Beispielen und Übungen noch einmal zu erklären, damit der Unterricht nicht zu trocken wird und damit alle Lerntypen angesprochen werden."

Alexander Platzer, Ausbildungsmeister Elektrotechnik/Mechatronik bei Magna

Lehrmethoden

„Es ist ganz wichtig, besonders auch im Zeitalter der Digitalisierung, dass die Lehrlinge zu Beginn alle Prozesse von Grund auf lernen und auch die mechanischen und elektrischen Grundlagen beherrschen. Durch diese Erfahrungen haben die Lehrlinge die Möglichkeit, langsam und Schritt für Schritt in größere Aufgaben hineinzuwachsen und komplexe Abläufe zu durchschauen. Einige unserer Fachkräfte sind außerdem im Ausland oder auf Off-Shore-Inseln tätig. Sie müssen fähig sein, kleine Vorrichtungen oder Ähnliches vor Ort selbst anzufertigen, wenn etwas fehlt."

Thomas Kagerer, Ausbildungskoordinator bei Siemens Linz

Best Practice

Innovation in Motion Miba

Einführungsveranstaltung

Vor Start des neuen Lehrjahres findet jährlich das Event „Miba's next Generation" statt. Bei dieser Abendveranstaltung kommen junge Fachkräfte, die kürzlich ihre Lehrausbildung bei Miba Gleitlager abgeschlossen haben, und neu rekrutierte Lehrlinge zusammen. Auch Eltern sind bei der Veranstaltung willkommen, damit auch sie einen besseren Einblick in den zukünftigen Lehrbetrieb ihrer Kinder erhalten. Die „Absolvent*innen" berichten von ihren Erfahrungen als Lehrlinge bei Miba Gleitlager und werden für ausgezeichnete Erfolge bei der LAP geehrt. Die Veranstaltung ist somit ein wichtiger Bestandteil des Onboarding-Prozesses neuer Lehrlinge.

Nach Lehrbeginn veranstaltet Miba Gleitlager innerhalb der ersten zwei Wochen ein zweitägiges Willkommensseminar im betriebsinternen Seminarraum. Der/die Lehrlingsbeauftragte bzw. Ausbilder*innen erklären den Lehrlingen die Ziele und den Ablauf des ersten Lehrjahres sowie den betriebsinternen Lehrlingscodex. Dieser beinhaltet neben den allgemeinen Compliance-Regeln und Betriebsrichtlinien auch Punkte, die speziell für Lehrlinge gelten, wie z.B. das Verbot der Handy- oder MP3-Playernutzung am Arbeitsplatz. Diese Punkte sind auch im Lehrvertrag enthalten und werden somit von den Lehrlingen unterschrieben.

Auch Berufsschullehrer*innen kommen für das Seminar in den Betrieb, um den Berufsschulstoff wie auch organisatorische Abläufe vorzustellen. Ein weiterer wichtiger Programmpunkt des Seminars ist ein zwei- bis dreistündiges Kennenlernen. Um das Eis zu brechen, interviewen sich die Lehrlinge – und auch die Ausbilder*innen – untereinander und erstellen kurze Steckbriefe voneinander. Anschließend stellen die Lehrlinge ihre Kolleg*innen anhand dieses Steckbriefs dann der Gruppe vor.

Neue Technologien

„Instandhalter*innen lernen prinzipiell nie aus, es kommen ja ständig neue Technologien auf den Markt, z.B. auf dem Gebiet der Automatisierungstechnik (Frequenzumrichter, SPSen, Sicherheitssysteme usw.). Da muss man als Ausbilder*in schon am Ball bleiben, um den Sprung von einer Technologie in die nächste nicht zu verpassen und auch die Ausbildung laufend anpassen zu können."

Alexander Platzer, Ausbildungsmeister Elektrotechnik/Mechatronik bei Magna



Best Practice

ROTAX

Einführung in den Betrieb

„Wenn die Lehrlinge bei uns starten, muss alles vorbereitet sein, der Arbeitsplatz muss herge-richtet sein, jeder muss sich willkommen fühlen bei uns."

Werner Lehner, Leiter der Lehrwerkstätte bei BRP-Rotax

In der ersten Woche bei BRP-Rotax geht es vor allem darum, dass sich die Lehrlinge kennenlernen. Am ersten Tag z.B. bauen die Lehrlinge gemeinsam eine Eierflugmaschine. Diese Maschine wird aus einfachen Materialien (Papier, Stäbchen etc.) mit dem Ziel gebaut, ein rohes Ei heil vom zweiten Stock nach unten transportieren zu können. Dadurch haben die Lehrlinge gleich zu Beginn ein gemeinsames Erlebnis als Gruppe, das sie auch mit nach Hause nehmen können. Ab dem zweiten Tag sind die Lehrlinge dann ab-wechselnd in der Werkstatt oder bekommen organisatorische Einschulungen. Jedem neuen Lehrling wird außerdem ein Lehrling aus dem zweiten Lehrjahr als Mentor*in zur Seite gestellt, um etwa gleichaltrige Ansprechpartner*innen zu haben. Besonders im ersten Lehrjahr wird dieses Mentor*innen-System sehr oft und sehr gerne in Anspruch genommen.

Neue Technologien

„Innovationen und neue Technologien in der Produktionstechnik sind ein laufender Prozess. Als Ausbilder*in muss man immer up to date sein und laufend weiterbilden. Zielsetzung unse-rer Ausbildung ist es auf die künftigen Anforderungen im Beruf auszubilden und damit eine „day-one-readyness" zu erzielen.
Es ist natürlich auch wichtig, damm man als Ausbilder*in Spaß am Beruf hat. "

Patrik Widner, Ausbildungskoordinator bei Siemens Innsbruck



Best Practice

SIEMENS
Ingenuity for life

Neue Technologien

Um die Ausbildung den technologischen Entwicklungen anzupassen, setzt Siemens auf innovative Lernmethoden wie Virtual Reality (VR). Diese Methoden bieten sehr viele Möglichkeiten und erhöhen durch die Gamifizierung die Motivation der Lehrlinge.

„Die Übungen in der virtuellen Welt sind natürlich kein Ersatz für die Realität, aber sie bereiten auf die realen Anforderungen vor. Die größten Vorteile sind, dass wir damit schwierige bzw. gefährliche Tätigkeiten üben können, ohne Gefahren ausgesetzt zu sein."

Thomas Kagerer, Ausbildungskoordinator bei Siemens Linz

Momentan werden bei Siemens in Linz VR-Modelle vor allem in den beiden folgenden Anwendungsgebieten eingesetzt:

- **Motor**: Mit Hilfe einer VR-Brille können die Lehrlinge einen Motor Stück für Stück auseinandernehmen und die einzelnen Teile danach in der richtigen Reihenfolge wieder zusammenbauen. Es ist außerdem im Sinne eines Perspektivenwechsels möglich, in den Motor einzutauchen und ihn sich von innen anzusehen.
- **Fünf Sicherheitsregeln**: Bei diesem Programm können die Lehrlinge mit einer VR-Brille und einem Controller in der Hand das Arbeiten entsprechend den fünf Sicherheitsregeln üben (1. Freischalten, 2. Gegen Wiedereinschalten sichern, 3. Spannungsfreiheit feststellen, 4. Erden und Kurzschließen, 5. Benachbarte, unter Spannung stehende Teile abdecken oder abschranken). Dabei tragen die Lehrlinge die tatsächliche Schutzausrüstung, um ein realistisches Gefühl dafür zu bekommen. Der Controller in ihrer Hand vibriert z.B. wenn sie einen Stromschlag bekommen würden.



4.1. Umgang und Kommunikation mit Lehrlingen

Achten Sie auf die Kommunikation zwischen Lehrlingen, Ausbilder*innen, Ihren Mitarbeiter*innen, Kund*innen, Lieferant*innen sowie Kooperationspartner*innen. Offene und wertschätzende Kommunikation ist wichtig, um für stete Qualität in der Lehrlingsausbildung zu sorgen und als interessanter Ausbildungsbetrieb für Lehrlinge zu gelten.

„Was man sät, das erntet man auch. Wenn man Lehrlinge drei Jahre lang nur zusammenräumen lässt, kann man sich nicht erwarten, dass sie am Ende der Lehrzeit mehr können als zusammenräumen. Man muss sich schon wirklich Zeit nehmen für die Lehrlinge, dann erzielen sie auch gute Erfolge. Wenn man den jungen Leuten etwas zutraut und sie selbstständig machen lässt, dann bleiben sie dem Betrieb erhalten und erbringen ihre Leistungen auch mit Freude."

Harald Atzmüller, Trainer Elektrotechnik-Mechatronik bei MAN

„Es geht nicht, ohne den Jugendlichen Wertschätzung entgegenzubringen. Man muss dafür Verständnis haben, dass Jugendliche anders ticken, und ihnen manchmal auch einfach nur zuhören. Das ist eigentlich die größere Herausforderung in der Ausbildung, als den Lehrlingen fachliche Fähigkeiten beizubringen. Dabei hilft es mir, nicht immer alles nur ernst, sondern mit Humor zu nehmen, denn das wichtigste ist, dass die Lehrlinge und auch wir Ausbilder*innen unseren Beruf mit Freude machen."

Alexander Platzer, Ausbildungsmeister Elektrotechnik/Mechatronik bei Magna

„‚Man muss Menschen mögen', das sind die vier wichtigen M´s in der Lehrlingsausbildung, das ist die wichtigste Eigenschaft für alle Ausbilder*innen. Unser Motto bei TGW ist „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen". Das leben wir so auch im Betrieb und besonders auch in der Lehrlingsausbildung."

Anton Weissenböck, Lehrlingsausbilder bei TGW

„Es ist ganz wichtig, sich Zeit für die Lehrlinge zu nehmen, ein offenes Ohr zu haben, auch wenn es manchmal schwierig ist. Menschen sind unterschiedlich, dafür muss man einfach Verständnis haben. Und man sollte allen Lehrlingen den Freiraum geben, Fehler zu machen. Fehler müssen erlaubt sein, denn daraus lernt man einfach am meisten."

Werner Lehner, Leiter der Lehrwerkstätte bei BRP-Rotax

„Das Schönste ist, wenn man dann für seine Bemühungen auch etwas zurückbekommt von den Lehrlingen, wenn z.B. jemand ein positives Zeugnis bekommt, sich nach einem persönlichen Feedbackgespräch zum Positiven verändert oder wir Podestplätze bei Lehrlingswettbewerben erringen."

Alexander Platzer, Ausbildungsmeister Elektrotechnik/Mechatronik bei Magna

„Lehrlingsausbildung ist eine Herzenssache, man sollte gerne mit Jugendlichen arbeiten und auf die ganz unterschiedlichen Bedürfnisse der Jugendlichen eingehen und sie individuell trainieren. Jeder Ausbilder und jede Ausbilderin muss Ihren eigenen Weg finden , wie sie Wissen am besten vermitteln können."

Patrik Widner, Ausbildungskoordinator bei Siemens

„Zwischenmenschliche Beziehungen sind unheimlich wichtig in der Ausbildung. Einerseits heißt das für mich, auch die Eltern der Lehrlinge mit ins Boot zu holen. Andererseits müssen die Jugendlichen wissen, dass sie den Ausbilder*innen vertrauen können."

Günther Öllinger, Ausbildungsleiter bei Elmet

„Wir legen sehr viel Wert auf persönliche Beziehungen, daher haben wir ein sehr gutes Betriebsklima. Wenn es Probleme gibt oder ein Lehrling etwas falsch zusammengebaut hat, dann wird ihm/ihr in einem persönlichen Gespräch erklärt, was falsch war und wie der Fehler das nächste Mal vermieden werden kann."

Wolfgang Ganser, Lehrlingsausbilder bei Ascendor

„Unsere Lehrlinge wechseln in etwa alle drei Monate in eine andere Abteilung. Dadurch lernen sie den Umgang mit anderen Mitarbeiter*innen, die Bedeutung von Respekt in einer Arbeitsbeziehung und wie man mit unterschiedlichen Zielgruppen erfolgreich kommuniziert."

Alexander Platzer, Ausbildungsmeister Elektrotechnik/Mechatronik bei Magna



4.2. Umgang mit Konfliktsituationen

Konflikte haben das Potenzial Veränderungen auszulösen, welche die Entwicklung von Lehrlingen und auch von Lehrbetrieben vorantreiben.

Kompetent im Umgang mit Konflikten zu agieren, ist dabei ein wesentlicher Faktor. Die Wirtschaftskammer bietet zu diesem Thema Vorträge und Workshops an.

Termine dafür entnehmen Sie hier:

https://www.wko.at/service/w/netzwerke/epu/konfliktmanagement.html#

Erkundigen Sie sich bei Ihrer Wirtschaftskammer über Förderungen von Weiterbildungsmaßnahmen für Ausbilder*innen und Lehrlinge!

Erkennen von Konflikten

Die meisten Konflikte sind vor allem dann schwierig aufzulösen, wenn sie schon (sehr) lange existieren. Es ist deshalb extrem wichtig, Konflikte bereits sehr früh als solche zu erkennen und entsprechend darauf zu reagieren. Natürlich ist jede Konfliktsituation sehr individuell und verschieden. Es gibt allerdings gewisse Gemeinsamkeiten, die Ihnen dabei helfen können, rasch einzugreifen und den Konflikt aufzulösen.

Im folgenden Video werden Ihnen einige Signale vorgestellt, die auf einen Konflikt hindeuten. Dadurch können Sie bereits in einem frühen Stadium erkennen, dass sich ein Konflikt zusammenbraut.

Zum Starten des Videos klicken Sie einfach auf das Bild unten.



Umgehen mit Konfliktsituationen

Ist ein Konflikt erst einmal entbrannt, ist es meistens schwierig diesen aufzulösen. Manche ganz eingefahrene Konflikte lassen sich gar nicht auflösen und eskalieren. Von daher ist es sehr wichtig und zielführend, bereits im Vorhinein auf etwaige Konfliktpotenziale zu achten. Das Vermeiden eines Konflikts erspart Ihnen und Ihren Lehrlingen mühsame und teils schwierige Schlichtungsgespräche und kann auch präventiv gegen Lehrabbrüche wirken.

Im folgenden Video werden Ihnen einige Strategien vorgestellt, mittels derer Sie das Entstehen von Konflikten vermeiden können. Dadurch können Sie bereits in einem frühen Stadium Schritte setzen, die einen Konflikt vermeiden.

Zum Starten des Videos klicken Sie einfach auf das Bild unten.



4.3. Konflikt- und Jahresgespräche

Feedback ist ein zentraler Aspekt im Rahmen von Führung und Weiterentwicklung und vermittelt einer Person eine andere Perspektive auf ihr Verhalten. Die Sichtweise eines anderen zu hören, kann positive Leistungen verstärken und auch neue Entwicklungen ermöglichen.

Best Practice

Nach jeder Ausbildungsphase führen die jeweiligen Gruppenleiter*innen, ein/eine Mitarbeiter*in des Berufsausbildungszentrums von Magna und der Lehrling im Sechs-Augen-Prinzip ein Feedbackgespräch. In acht Kriterien, wie zum Beispiel „Qualität der Arbeit", wird der Lehrling von 1 bis 4 bewertet und erhält unmittelbar detailliertes Feedback zu dieser Bewertung, welches in dem verwendeten Feedbackbogen auch notiert wird. Dieses Gespräch ist wichtig, da neben den Ausbilder*innen auch der Lehrling Feedback geben kann. So wird erfasst, in welchen Bereichen sich die Lehrlinge wohlfühlen und für welche Bereiche sie sich besonders gut eignen.

Basierend auf diesen Feedbackgesprächen wird am Ende jedes Lehrjahres ein Zeugnis erstellt. Gute Arbeit wird belohnt – und zwar mit 50€. Ein sehr guter Erfolg wird sogar mit 100€ honoriert. Auch ein ausgezeichnetes Berufsschulzeugnis wird belohnt. Die Lehrlinge erhalten dafür einen zusätzlichen Urlaubstag geschenkt.

Im Jahresgespräch werden alle Bewertungsbögen aus den Bereichen, in denen ein Lehrling im letzten Jahr gearbeitet hat, durchgegangen. Gemeinsam besprechen der/die Ausbildungsleiter*in und der Lehrling unter anderem folgende Themen:

- Wie hat er/sie sich in den einzelnen Kompetenzbereichen entwickelt?
- Wie war das Verhalten des Lehrlings?
- Wie kann man evtl. fehlende Kompetenzen verbessern?
- Wie haben sich die Soft Skills verbessert?
- Wie gut ist der Lehrling im Team integriert?



4.4. Zusatzangebote und Weiterbildungen

Im Gespräch mit Ausbildungsbetrieben sind wir auf zahlreiche Zusatzangebote und Weiterbildungen für Lehrlinge gestoßen, die nicht immer direkt mit dem zu erlernenden Beruf zu tun haben. Hier finden Sie eine Übersicht, die als Inspiration für Aktivitäten in Ihrem Betrieb dienen kann:

- Persönlichkeitsbildung durch Förderung von Teambildung, Selbstmotivation, Kommunikation, Vertrauensbildung und Selbstreflexion inklusive eines gemeinsamen Besuchs einer Kletterhalle oder einer Flusswanderung
- Suchtprävention anhand des Beispiels Tabak
- Besuch einer Gerichtsverhandlung inklusive eines Gesprächs mit einem Richter oder einer Richterin
- Konzeption einer eigenen Firma und Präsentation der Ideen vor anderen Lehrlingen
- Lohnverrechnung und kaufmännische Angelegenheiten
- Schulungen über den richtigen Umgang mit Geld

Digitaler Tipp

Ein von der EU gefördertes Projekt hat für die Zielgruppe der Ausbilder*innen und Trainer*innen in der Berufsbildung **Kurzvideos zu unterschiedlichen Themen anschaulich und informativ** aufbereitet. Auch die Auszubildenden selbst können von den Inhalten profitieren.

Die Themen **Lehrlingssuche und -förderung** spielen dabei eine wesentliche Rolle. Sämtliche Videos können kostenfrei unter folgender Adresse abgerufen werden:

http://www.microlearnings.eu/at/topics/topic-4#

4.5. Dokumentation der Lehrinhalte und des Lernfortschritts

Um sicherzustellen, dass Ihr Lehrling die Positionen aus dem Berufsbild auch wirklich erlernt und Fortschritte macht, ist eine Dokumentation der Fortschritte wichtig. Dies kann durch den Lehrling oder die Ausbilder*innen geschehen, zum Beispiel in einem Ausbildungsheft oder einer Ausbildungsmappe. Beobachten Sie die Lehrlinge bei der Arbeit, holen Sie sich Feedback von diversen Ausbilder*innen ein und beurteilen Sie Arbeitsaufträge.

Digitaler Tipp

Unter folgendem Link finden Sie die Ausbildungsdokumentation der WKO für alle Mechatronik-Module:
https://www.wko.at/service/bildung-lehre/dokumentation-mechatronik-modullehrberuf.pdf#

4.6. Teambuilding

Damit Mitarbeiter*innen motiviert sind und bleiben und im Betrieb eine angenehme Arbeitsatmosphäre herrscht, sollte Teambuilding groß geschrieben werden. Vor allem für Lehrlinge ist die Integration ins Team wichtig. Mit dem Beginn der Lehre steigen sie meistens auch gleichzeitig in die Arbeitswelt ein, oft in ein seit vielen Jahren bestehendes Team.

Best Practice

Innovation in Motion Miba

Teambuilding sowie die persönliche Entwicklung der Lehrlinge werden bei Miba Gleitlager stark gefördert. Deshalb gibt es zwei Mal im Jahr von externen Trainer*innen geleitete Outdoor-Seminare. Die mentale wie auch die physische Fitness werden an diesen zwei Tagen trainiert. Gemeinsam wandern die Lehrlinge zu einer Selbstversorgerhütte z.B. am Feuerkogel und absolvieren Spiele und Übungen. Vertrauensbildung, Förderung des Teamgeists und natürlich Spaß stehen dabei im Vordergrund. Vorab erhalten die Lehrlinge Taschengeld, mit dem sie ihr Essen und sonstige Utensilien für die zwei Tage selbst kaufen.

4.7. Kontakt mit der Berufsschule

Regelmäßiger Austausch mit der Berufsschule ist essenziell, um negativen Entwicklungen vorzubeugen und rechtzeitig eingreifen zu können. Nehmen Sie Kontakt auf, gehen Sie in die Schule und verständigen Sie die Eltern bei Problemen!



Best Practice ROTAX

Die Lehrlinge von BRP-Rotax werden jeweils in der Woche fünf oder sechs ihres Berufsschulblocks von ihren Ausbilder*innen in der Berufsschule besucht.

„Wir fragen bei den Lehrlingen nach, wie es ihnen in der Berufsschule geht, und reden auch mit den Lehrkräften. Es ist sehr wichtig, persönlichen Kontakt mit der Berufsschule zu halten."

Werner Lehner, Leiter der Lehrwerkstätte bei BRP-Rotax



Best Practice MAGNA

Mindestens einmal pro Turnus treten die jeweiligen Magna-Ausbildungsmeister*innen je Fachbereich telefonisch oder persönlich mit der Berufsschule in Kontakt.

„Wir stehen in sehr engem Kontakt zur Berufsschule und haben ein gutes Verhältnis zu den Verantwortlichen. Es ist uns einfach wichtig, eine gute Atmosphäre zu bewahren, dann ist auch die Zusammenarbeit leichter, wenn es einmal Probleme gibt oder man etwas voneinander braucht."

Alexander Platzer, Ausbildungsmeister Elektrotechnik/Mechatronik bei Magna

„Ich suche regelmäßig konstruktive Gespräche mit den Berufschullehrer*innen, auch um mir einen persönlichen Eindruck von ihnen zu machen. So kann ich dann auch besser einschätzen, was ich von den Lehrlingen über ihre Lehrer*innen höre."

Harald Atzmüller, Trainer Elektrotechnik-Mechatronik bei MAN

4.8. Lehrabschlussprüfung

Mit der Lehrabschlussprüfung zeigt Ihr Lehrling, ob er/sie über die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse des Lehrberufs verfügt und fähig ist, sie in entsprechenden Situationen anzuwenden. Die Prüfung gliedert sich in einen theoretischen und einen praktischen Teil. Doch bevor Lehrlinge zur LAP antreten, bedarf es einiger Schritte:

Zulassung zur LAP beantragen - geregelt im Berufsausbildungsgesetz (§ 21 bis § 27)

Wesentliche Zulassungsbestimmungen:

- ✓ Zulassungsantrag bei der entsprechenden Lehrlingsstelle stellen
- ✓ Antragstellung maximal 6 Monate vor Lehrzeitende

Antragstellung zu Beginn des letzten Lehrjahres ist möglich, wenn die Berufsschule positiv absolviert wurde und

- ✓ Sie zustimmen oder
- ✓ Sie und Ihr Lehrling das Lehrverhältnis einvernehmlich auflösen oder es ohne Verschulden des Lehrlings aufgelöst wird.

Die Kosten bei Erstantritt innerhalb der Lehrzeit oder Behaltezeit übernimmt der Lehrbetrieb.

Gesonderte Zulassungsvoraussetzungen:

- ✓ Auf Zusatzprüfung (bei LAP in verwandtem Lehrberuf)
- ✓ Ausnahmsweise Zulassung bei vollendetem 18. Lebensjahr, bei Erwerb der Fertigkeiten und Kenntnisse außerhalb der Lehre
- ✓ Nach Absolvierung der halben Lehrzeit und vorzeitigem Beenden des Lehrverhältnisses und keiner Möglichkeit auf Fortsetzung der Lehre in einem anderen Betrieb

Zur LAP anmelden

- ✓ Die Anmeldung ist erst nach Ausstellung des Zulassungsbescheides möglich
- ✓ Anmeldeformulare und Termine sind online bei der zuständigen Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer abrufbar – Ihre Lehrlingsstelle gibt Ihnen rund um das Thema LAP Auskunft

Ablauf der LAP

- ✓ Die LAP wird vor einer Prüfungskommission abgelegt.
- ✓ Sie gliedert sich in einen theoretischen und einen praktischen Teil.
- ✓ Die theoretische Prüfung entfällt, wenn Ihr Lehrling die Berufsschule positiv abgeschlossen hat.

Theoretischer Teil	Praktischer Teil
Technologie Angewandte Mathematik Fachzeichnen	Prüfarbeit Fachgespräch

- ✓ Die Prüfung darf wiederholt werden! Wiederholt werden müssen die mit „nicht genügend“ bewerteten Fächer. Es sind keine Wartefristen für Wiederholungsprüfungen vorgesehen.
- ✓ Die Behaltezeit nach erfolgreich abgelegter LAP beträgt normalerweise drei Monate. Mehr dazu erfahren Sie im gültigen Kollektivvertrag.
- ✓ Informationen zu Förderungen für Betriebe und Lehrlinge unter „Förderungen“

Prüfungsvorbereitung

- ✓ Unterstützen Sie Ihren Lehrling bei der Vorbereitung für die LAP mit geeigneten Lernunterlagen oder bei der Auswahl eines Vorbereitungskurses!
- ✓ Vorbereitungskurse: Ihrem Lehrling stehen auch LAP-Vorbereitungskurse diverser Anbieter zur Verfügung, die bis zu 100% förderbar sind! Hier finden Sie die Förderbedingungen:

  https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Lehrlingsfoerderung-Vorbereitungskurs-Lehrabschluss-pruefung.html#

Hier finden Sie eine Übersicht über Kursanbieter pro Bundesland:
https://www.lap.at/lap/vorbereitungskurse/#

Expert*innentipp

Informieren Sie sich bei Ihrer **Fachorganisation** oder auch bei der **Arbeiterkammer** über deren Angebot an Vorbereitungskursen für die Lehrabschlussprüfung! Die Vertreter*innen der Sozialpartner sind auch in der Prüfungskommission und können viele hilfreiche Tipps über Ablauf und Aufbau der Lehrabschlussprüfungen geben!

Digitaler Tipp

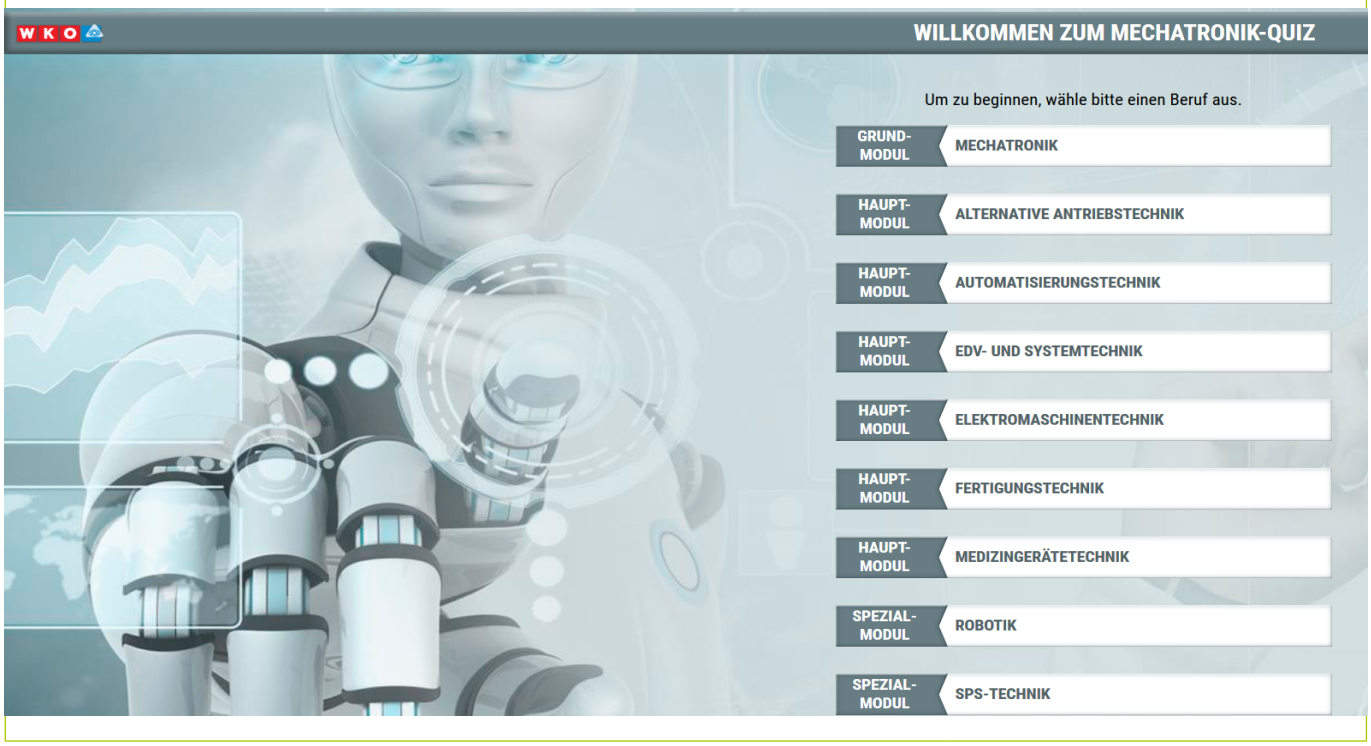
Mit der Einführung der modularen Mechatroniklehre hat die Bundesinnung für Mechatroniker*innen eine eigene **Lernapp für die Vorbereitung zur Lehrabschlussprüfung** geschaffen.

Mit über 1.000 Fragen können sich angehende Facharbeiter*innen digital auf die Lehrabschlussprüfung vorbereiten. Das Mechatroniker*innen-Quiz ist als App und direkt im Browser verfügbar:

Für Android im Google-Store:
https://play.google.com/store/apps/details?id=cc.rmu.quiz.mech

Für iOS im Apple-Store:
https://itunes.apple.com/at/app/mechatronik-quiz/id1074280398?&mt=8

Für PC online:
www.mechatronikquiz.at





4.9. Förderungen

Für Sie als Lehrbetrieb und für Ihre Lehrlinge gibt es ein breites Unterstützungsangebot! Egal ob Lernschwierigkeiten, Internatskosten oder die Organisation von Weiterbildungen – die Wirtschaftskammer Österreich, das AMS sowie die Länder bieten zahlreiche Förderungen für die Lehre!

Die Wirtschaftskammer hat auf der Seite https://www.lehre-foerdern.at/# weiterführende Links zu allen Förderungen zusammengestellt. Eine Auswahl möglicher Förderungen finden Sie im folgenden Abschnitt:

Für den Lehrbetrieb

Basisförderung
Lehrlingsausbildende Betriebe können über eine sogenannte Basisförderung für jeden Lehrling unterstützt werden.

Ausbilder*innen
Weiterbildungsmaßnahmen für Ausbilder*innen: 75 % der Kosten, bis zu einer Gesamthöhe von 2.000 Euro pro Jahr werden übernommen.

Förderung für Erwachsene
Auch Lehrlinge, die zu Beginn des Lehrvertrages 18 Jahre oder älter sind, werden gefördert.

Das AMS bietet Förderungen für Erwachsene - z.B. ohne Schulabschluss - an:
https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus--und-weiterbildung-#

Lehrlinge aus überbetrieblichen Einrichtungen
Bei Übernahme von Lehrlingen aus überbetrieblichen Einrichtungen gibt es spezielle Fördermöglichkeiten.

Förderung zur Teilnahme an Lehrlingswettbewerben
Die Teilnahme an (internationalen) Wettbewerben wird grundsätzlich gefördert. Informieren Sie sich vor einer Teilnahme auf der Seite der WKO!

Lehrbetriebscoaching
Das Lehrbetriebscoaching bietet individuelle Beratung und Begleitung für Klein- und Mittelbetriebe. Das Lehrbetriebscoaching kann mit anderen Förderungen kombiniert werden. Informieren Sie sich unter: *https://www.lehre-statt-leere.at/lsl/Fuer-Betriebe.html#*

Internatskosten für Berufsschüler*innen
Seit 1. Jänner 2018 haben alle Lehrberechtigten die Kosten, die durch die Unterbringung des Lehrlings in einem Internat entstehen, zu tragen. Diese Kosten werden dem Lehrbetrieb nach dem Internatsaufenthalt zur Gänze ersetzt.

Förderung für Lehrlinge mit Lernschwächen
Bei Lernschwierigkeiten in der Berufsschule kann die Inanspruchnahme einer externen Nachhilfe aus Mitteln der betrieblichen Lehrstellenförderung gefördert werden. Es gibt verschiedene Anbieter: Von klassischen Nachhilfeinstituten bis hin zu spezialisierten Anbietern für Lehrlingsnachhilfe. So können Sie die Förderung beantragen:

1. Förderantrag inkl. Belegen ist durch die lehrberechtigte oder bevollmächtigte Person einzubringen
2. Antragsstellung erfolgt durch Übermittlung eines vollständig ausgefüllten Formulars an die zuständige Lehrlingsstelle Ihres Bundeslandes
3. Die Frist für eine Antragsstellung endet drei Monate nach Abschluss der Maßnahme

Prämierung einer ausgezeichneten und guten LAP
LAP mit gutem Erfolg: 200€, LAP mit ausgezeichnetem Erfolg: 250€

„Die Nachhilfe-Angebote der diversen Anbieter sollten viel mehr in Anspruch genommen werden. Die Betriebe sollten die Lehrlinge da auf jeden Fall unterstützen. Natürlich haben die Lehrlinge wenig Zeit, aber es zahlt sich aus."

Oberschulrat Dipl.-Päd. Ing. Berthold Kunitzky, Direktor der Siegfried Marcus Berufsschule



Unterstützung für Auslandspraktika
Lehrlinge werden bei Auslandspraktika über Bundesmittel unterstützt. Die Abwicklung erfolgt über die Förderstellen der WKO.

Frauen in „Männerberufen“
Unternehmen können für Frauen in Berufen mit einem geringen Frauenanteil Förderungen beim AMS beantragen: *https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus--und-weiterbildung-#*
Diverse Projekte zur Förderung von Frauen in Lehrberufen mit einem Frauenanteil von max. 30%, wie z.B. Kooperationen mit Schulen, werden ebenso gefördert.

Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung (LAP) und Zweit- bzw. Drittantritt
Die WKO fördert die Vorbereitung und den Zweitantritt für die LAP. Informieren Sie sich bei Ihrer regionalen Förderstelle der WKO!

Für den Lehrling

Lehrlingscoaching rund um Probleme im Alltag und Beruf
Bei Problemen zu Hause oder im Beruf, ob privater oder fachlicher Natur. Das Lehrlingscoaching kann kostenlos in Anspruch genommen werden.
Informieren Sie sich unter: *www.lehre-statt-leere.at#*

Lehrlingsbeihilfe
Viele Bundesländer bieten Zuschüsse zum Lebensunterhalt für Lehrlinge bzw. Erziehungsberechtigte an. Informieren Sie sich und Ihre Lehrlinge:
https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/45/Seite.450220.html#

Weitere Informationen zu Förderungen der einzelnen Bundesländer finden Sie auf HELP.gv.at: *https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/45/Seite.450220.html#*

4.10. Lehre mit Matura

Lehrlinge können parallel zur Lehre die Berufsmatura absolvieren. So können motivierte und begabte Lehrlinge sowohl weiterhin in der Praxis arbeiten als auch ihre Schulbildung intensivieren und Zukunftschancen stärken.

Die Maturaausbildung Ihrer Lehrlinge hat auch für Sie als Ausbilder*in bzw. für Ihren Betrieb einen großen Nutzen:

- ✓ Ihre Lehrlinge werden zu hoch qualifizierten Facharbeiter*innen ausgebildet
- ✓ Ihre Lehrlinge können zukünftig Schlüsselpositionen übernehmen
- ✓ Die Lehre wird somit für Jugendliche zu einer attraktiveren Karriereoption
- ✓ Keine zusätzlichen Kosten für den Betrieb
- ✓ Diverse Fördermöglichkeiten

Die Lehrzeit kann im Einvernehmen zwischen Lehrbetrieb und Lehrling verlängert werden. Wie die Lehre mit Matura genau strukturiert ist bzw. welche Modelle es gibt, ist von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich. Informieren Sie sich direkt bei der WKO:

https://www.wko.at/service/bildung-lehre/lehre-matura.html

„Bei uns hat jeder Lehrling, der die Voraussetzungen erfüllt, die Möglichkeit, Lehre mit Matura zu machen. Zwei Stunden pro Woche der Vorbereitung sind Arbeitszeit, weitere zwei Stunden sind Freizeit. Das gefällt unseren Lehrlingen und wird sehr gut angenommen."

Harald Atzmüller, Trainer Elektrotechnik-Mechatronik bei MAN

„Die Lehre mit Matura ist eine tolle Sache und sollte noch mehr von Betrieben unterstützt werden. In manchen Betrieben gibt es bereits nur noch die Lehre mit Matura. Das ist für den Lehrling als auch den Betrieb gut, denn dann tun sich die Lehrlinge später auch bei der Meisterprüfung leichter."

Oberschulrat Dipl.-Päd. Ing. Berthold Kunitzky, Direktor der Siegfried Marcus Berufsschule

4.11. Datenschutz und -sicherheit

Für Sie als Ausbilder*in in einem Lehrbetrieb wird in Zeiten der Digitalisierung der Umgang Ihrer Lehrlinge mit digitalen Medien und persönlichen Daten immer relevanter. Die Bereiche Beruf und Privatleben verschwimmen zusehends und etwa in der Freizeit gepostete Kommentare können ein schlechtes Licht auf Ihren Lehrling und in weiterer Folge den Lehrbetrieb werfen. Besonders in Branchen mit einem sehr hohen digitalen Anteil ist es unverzichtbar, die Lehrlinge auf etwaige Gefahren und Potenziale hinzuweisen. Die Sensibilisierung auf die Themen Datenschutz und -sicherheit ist unverzichtbar für einen kompetenten Umgang mit Social Media, Messaging-Apps, Webportalen und Co.

Digitaler Tipp

Saferinternet.at
Das Internet sicher nutzen!

Die von der EU kofinanzierte Initiative Saferinternet.at hat eine große Reihe an Themen zielgruppengerecht aufbereitet und informiert äußerst anschaulich über alle Fragen rund um kompetente Internet-Nutzung. Alle Inhalte der Seite sind **völlig kostenlos** und plattformunabhängig abrufbar.

Zahlreiche interaktive Schulungsunterlagen, zielgruppengerecht aufbereitete Videos und anschauliche Broschüren zu vielfältigen Themengebieten (wie bspw. Social Media, Privatsphäre im Internet, Online-Kommunikation etc.) werden auf der Seite aufbereitet. Die Inhalte wurden mit Expert*innen erstellt und laufend aktualisiert.

Weiterführende Informationen, Downloads und Videos finden Sie unter:

https://www.saferinternet.at/#

4.12. Best Practices und Tipps

Best Practice

MAN Truck & Bus Österreich GesmbH

Feedbackgespräche

„In der Lehrlingsausbildung ist es sehr wichtig, sich immer wieder selbst zu hinterfragen und auch das Feedback der Lehrlinge ernst zu nehmen. Man sollte sie fragen, wie es ihnen gefällt, was sie gelernt haben oder was sie sich anders vorgestellt hätten. Wichtig ist auch, dass man die Lehrlinge dort abholt, wo sie stehen."

Harald Atzmüller, Trainer Elektrotechnik-Mechatronik bei MAN

Bei MAN sind nach jedem Ausbildungsmodul Feedback-Schleifen eingebaut. Die Ausbilder*innen setzen sich einerseits mit jedem Lehrling im Vier-Augen-Gespräch zusammen, in dem die Lehrlinge eine Einschätzung der Ausbilder*innen bekommen, aber auch den Ausbildenden Feedback geben können. Im Gruppengespräch wird dann allgemein die Meinung der Lehrlinge zu dem Modul, den Unterrichtenden sowie dem verwendeten Werkzeug und Material abgefragt. Dabei wird sehr darauf geachtet, dass die Rückmeldungen kommentarlos entgegengenommen und ausnahmslos akzeptiert werden.

„Nur so kann ich sicherstellen, dass die Lehrlinge auch wirklich ehrlich zu mir sind. Dabei habe ich schon viel dazu gelernt und kann somit die Ausbildung kontinuierlich verbessern."

Harald Atzmüller, Trainer Elektrotechnik-Mechatronik bei MAN

Umgang mit Lehrlingen

„Einerseits gestalten wir die Ausbildung sehr individuell und auf die unterschiedlichen Persönlichkeiten unserer Lehrlinge zugeschnitten. Andererseits binden wir die Lehrlinge entsprechend ihren Fähigkeiten schon früh in ganz unterschiedliche, sehr abwechslungsreiche Projekte ein. Dabei werden sie sicher gefordert, aber sind von Beginn an auch sehr motiviert und anpassungsfähig."

Andreas Bischofer, Geschäftsführer bei Elektro Bischofer

Best Practice

dormakaba

Perspektiven und Jahresgespräche

„Es ist uns besonders wichtig, auch für die zukünftigen Lehrlinge schon vorab Perspektiven zu schaffen. Angefangen vom Vor-Rekrutierungs-Prozess bis sechs Jahre nach der Lehre geben wir den Lehrlingen einen groben Überblick, was auf sie zukommt und welche Möglichkeiten sie haben. Da geht es darum, wie die einzelnen Stationen der Lehre aussehen, aber auch darum, wie es danach weitergehen kann und welche Möglichkeiten der Weiterbildung sie haben."

Peter Taschler, Leiter Lehrlingsausbildung bei dormakaba

Anders als die anderen Mitarbeiter*innen von dormakaba werden die Lehrlinge vierteljährlich zu einem Mitarbeiter*innengespräch eingeladen. In einem Vier-Augen-Gespräch wird besprochen, was den Lehrlingen Spaß gemacht hat, wo sie noch Verbesserungspotenzial haben und was die Ziele bis zum nächsten Gespräch sind. Auch die vorab definierten Perspektiven eines jeden Lehrlings und mögliche Änderungen werden diskutiert. Das Besprochene wird schriftlich dokumentiert und als Basis für das nächste Mitarbeiter*innengespräch herangezogen.

„Meist kristallisiert sich bei den Mitarbeiter*innengesprächen im dritten Lehrjahr schön langsam heraus, wo die Interessen der Lehrlinge liegen. Gemeinsam wird dann besprochen, in welche Bereiche die Lehrlinge in Zukunft gerne gehen möchten, und sie haben die Chance, in diese Bereiche hineinzuschnuppern."

Peter Taschler, Leiter Lehrlingsausbildung bei dormakaba

Best Practice

PROMOTECH completing innovations

Perspektiven nach der Lehre

Nach dem Abschluss der Lehre und einer dreijährigen Tätigkeit als Facharbeiter*in haben die Mitarbeiter*innen von Promotech die Möglichkeit, einen vom Unternehmen bezahlten Meisterkurs zu besuchen. Die sehr langfristige Perspektive und das Bekenntnis des Unternehmens zur laufenden Weiterbildung seiner Mitarbeiter*innen wirken motivierend auf die Lehrlinge.

Best Practice

ELMET
ELASTOMER IS OUR BUSINESS

Feedbackgespräche

Jeden Freitag kommen alle Lehrlinge zu einem zehnminütigen Kurzgespräch zu Günther Öllinger (Ausbildungsleiter bei Elmet), um zu berichten, was sie in der Woche gemacht und gelernt haben.

„Bei unseren regelmäßigen Feedbackgesprächen geht es auch darum, dass die Lehrlinge die Aufmerksamkeit und Wertschätzung spüren, die wir ihnen entgegenbringen."

Günther Öllinger, Ausbildungsleiter bei Elmet

Nach jeder Fachabteilung, die die Lehrlinge durchlaufen, bewerten die Lehrlingsbetreuer*innen sie nach dem Schulnotensystem. Bei einem Feedbackgespräch wird den Lehrlingen die Bewertung der zuständigen Betreuungsperson erklärt und von den Lehrlingen unterschrieben. Zusätzlich füllen die Lehrlinge eine anonyme Befragung aus, bei der sie die Abteilung und die Lehrlingsbetreuer*innen anhand von Kriterien wie z.B. Wille und Fähigkeit zur Wissensvermittlung beurteilen.

Parallel dazu wird einmal jährlich eine anonyme Lehrlingszufriedenheits-Analyse durchgeführt. Die Lehrlinge beantworten zwanzig Fragen, darunter z.B., wie sehr sie gefordert werden, die Vorbereitung auf die Berufsschule oder die Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung.

Best Practice

KNAPP

Zusatzangebot

Für Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund werden bei Knapp Lesegruppen angeboten. Hier haben die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, ihre deutsche Umgangssprache zu verbessern. Da die Umgangssprache über den in der Werkstatt üblichen fachbezogenen Sprachgebrauch hinausgeht, ist dies während der Arbeitszeit nur schwer möglich. Es werden gemeinsam deutsche Bücher gelesen, im Moment z.B. „Die Vermessung der Welt" von Daniel Kehlmann. Unbekannte Wörter werden gemeinsam besprochen und soweit möglich über den Kontext hergeleitet.

„Diese Lesegruppen werden von unseren Mitarbeiter*innen aktiv nachgefragt und man merkt, wie sich ihr Sprachvermögen durch das gemeinsame Lesen deutlich verbessert."

Jörg Salicites, Ausbildungsleiter bei Knapp AG

Best Practice

visio-tronic OUTDOOR DISPLAY INNOVATIONS

Zusatzangebot

Zur Vorbereitung auf den ersten geblockten Berufsschulaufenthalt üben die Facharbeiter*innen der Visio-Tronic GmbH (und ehemalige Lehrlinge) Fachrechnen mit dem Lehrling, um ihm einen möglichst einfachen Einstieg in die für viele Lehrlinge fordernde Materie zu geben.

Best Practice

KNAPP

Zusatzangebot

Jeden Freitag gibt es während der Arbeitszeit bei Knapp eine verpflichtende Sporteinheit für alle Lehrlinge. Der Lehrlingssport findet bei jedem Wetter statt und die Lehrlinge gehen gemeinsam mit Ausbilder*innen laufen, Volleyball spielen oder machen Koordinationsübungen oder Teambewerbe in den unterschiedlichen Disziplinen.

„Anfangs waren manche etwas skeptisch gegenüber der wöchentlichen Sporteinheit. Aber spätestens bei unserem ersten Jahresgespräch haben sich alle Lehrlinge begeistert davon gezeigt."

Jörg Salicites, Ausbildungsleiter bei Knapp AG

Best Practice

ELMET ELASTOMER IS OUR BUSINESS

Zusatzangebot

Begleitend zur Fachausbildung wird den Lehrlingen bei Elmet während der gesamten Lehrzeit ein Programm mit Kursen zur sozialen Kompetenz angeboten. Dieses Programm beginnt eigentlich schon vor der Lehre: In der letzten Schulwoche, also etwa zwei Monate vor Lehrbeginn, werden die Lehrlinge zu einem Kennenlern-Tag eingeladen. An diesem Tag schreiben die Lehrlinge z.B. einen Brief an sich selbst, den sie nach Abschluss der Lehre bekommen. Ansonsten besuchen sie externe Seminare zu Themen wie Schuldnerhilfe, Suchtprävention, Konfliktmanagement oder Teamarbeit. Kurz vor der Lehrabschlussprüfung machen sie einen Kurs zu Stressbewältigung und Präsentationstechniken, um optimal vorbereitet zu sein.

Best Practice

Zusatzangebot

Neben Erste-Hilfe-Kursen, Teambuilding-Seminaren und Suchtpräventions-Kursen bietet TGW den Lehrlingen z.B. auch das Seminar „Endlich 18“ an. Darin erfahren die Jugendlichen komprimiert, was sich mit der Volljährigkeit für sie ändert. Weiters setzen sich die Lehrlinge bei TGW viel mit sozialen Medien auseinander, nehmen jährlich am Safer-Internet-Tag teil und besuchen zu diesem Anlass einen Workshop. Im zweiten Lehrjahr besuchen die Lehrlinge außerdem den Kurs „Ich als Lehrling bei TGW“ und im dritten Lehrjahr das Seminar „Meine Zukunft bei TGW“, wo es um die eigene Entwicklung während der Lehrzeit, die Zusammenarbeit mit anderen und das Lösen von Problemstellungen im Team geht. All diese Seminare werden von externen Spezialisten in einem Seminarhotel abgehalten.

Best Practice

Zusatzangebot & Teambuilding

Ausbildungsbegleitende Veranstaltungen sind an die Bedürfnisse und Anforderungen der heutigen Generation angepasst .
Durch eine jederzeit frei zugängliche Siemens Lernplattform stehen den Lehrlingen unzählige kostenlose Zusatzangebote zur Verfügung - ganz nach dem Motto „Anytime, anywhere, any device“. Je nach Interesse können die Lehrlinge hier ein für Sie passendes Training wählen und Ihre persönlichen und fachlichen Kompetenzen für die Zukunft stärken. Das Angebot reicht von fachlichen Themengebieten über Sprachtrainings bis hin zu Social Skills Trainings.

Best Practice

Teambuilding

Als Start in die Lehre sind alle Lehrlinge von Elektro Bischofer gemeinsam mit der Lehrlingsbeauftragten Bowlen gegangen. Das Ziel dieser Aktivität war, dass sich die Lehrlinge, die unterschiedliche Berufe lernen und im Alltag in unterschiedlichen Bereichen tätig sind, besser kennenlernen und die Gruppendynamik gefördert wird.



Best Practice

SIEMENS
Ingenuity for life

Auslandspraktikum

Internationalität und Mehrsprachigkeit ist in einem weltweit tätigen Unternehmen wie Siemens eine Grundvoraussetzung. Bereits während der Lehre werden unsere Talente an internationale Projekte herangeführt. In einem jährlichen Crossboarder Projekt entwickeln Lehrlinge aus drei unterschiedlichen Ländern in einem virtuellen Team neue Produkte oder Prototypen für die Geschäftsbereiche von Siemens. Nach erfolgreich abgeschlossener Lehre besteht die Option sich bei Siemens international weiterzuentwickeln und weltweit tätig zu sein.



Best Practice

Innovation in Motion Miba

Auslandspraktikum

Bei Miba werden alle Lehrlinge ermutigt, ein Auslandspraktikum über die Organisation IFA (Internationaler Fachkräfteaustausch) zu machen, damit sie andere Unternehmen und Arbeitsabläufe kennenlernen und reich an Erfahrungen in den eigenen Betrieb zurückkehren.

„Jedes Mal, wenn ein Lehrling von einem Auslandspraktikum zurückkommt, bemerkt man einen eindeutigen Entwicklungssprung. Die Lehrlinge lernen, sich selbst zu organisieren, weil sie in einem fremden Land, dessen Sprache sie nicht sprechen, selbstständig unterwegs sind. Da können sie sehr viel für ihre Persönlichkeitsentwicklung mitnehmen. Aber sie sehen auch, was im Praktikumsbetrieb anders war und besser funktioniert hat und auch bei uns umgesetzt werden könnte."

Andreas Spitzbart, Lehrlingsausbilder Mechatronik bei Miba

Best Practice dormakaba

Dokumentation der Ausbildung

Die Lehrlingsdokumentation bei dormakaba basiert auf einer Software, in der die Meilensteine der Ausbildung und der Status für jeden Lehrling hinterlegt sind. Damit haben die Ausbilder*innen immer eine Übersicht, welchem Lehrling noch welche Ausbildungspunkte fehlen. Für die Zeit, in der die Lehrlinge durch unterschiedliche Abteilungen rotieren, gibt es auch einzelne Ausbildungspläne, in denen genau festgelegt ist, was die Lehrlinge in diesem Bereich lernen sollen. Zusätzlich dazu führen die Lehrlinge ein Wochenprotokoll, in dem sie festhalten, was ihre Tätigkeiten waren und wo es noch offene Punkte gibt.

Neben den Schulungsunterlagen und Handouts bekommt jeder Lehrling noch eine zusätzliche Mappe „Meine Lehre, mein Studium“. Mit dieser Mappe werden die Lehrlinge aufgefordert, neugierig zu sein und interessante Themen im Bezug zu ihrem Beruf, die sie in der Berufsschule, im Unternehmen oder privat aufgreifen, aufzubereiten. Die Lehrlinge können jederzeit Kolleg*innen oder Ausbilder*innen um Unterstützung bitten, wenn sie nicht weiterkommen. Diese Interessen können die Lehrlinge dann mithilfe ihrer Aufzeichnungen auch beim Mitarbeiter*innengespräch zum Thema machen. Nach Möglichkeit werden die Lehrlinge in besonderen Interessen unterstützt und gefördert, indem sie z.B. einen externen Kurs zu diesem Thema besuchen dürfen.

Best Practice SIEMENS Ingenuity for life

Dokumentation der Ausbildung

Für die Praxisphase auf Baustellen wurde bei Siemens Innsbruck ein Leitfaden mit den Ausbildungsinhalten im Kund*innenkontakt entwickelt, welcher u.a. folgende Eckpunkte enthält:

- Einen Termin mit den Kund*innen ausmachen
- Abschätzen des Arbeitsaufwands
- Dokumentation während der Arbeit
- Rückmeldungen von Kund*innen bearbeiten
- Mängelbesprechungen

Auf diesem Leitfaden halten die Ausbilder*innen den Wissensstand der Lehrlinge fest, und die Lehrlinge unterschreiben, sobald sie die jeweiligen Inhalte beherrschen. Der Leitfaden dient sowohl den betreuenden Fachkräften als auch den Lehrlingen als Orientierung in der Praxisphase.

Best Practice ROTAX

Dokumentation der Ausbildung

Die Lehrlinge bei BRP-Rotax führen laufend einen Tätigkeitsbericht, in den sie jede Kalenderwoche eintragen, was sie gemacht haben. Auf der Vorderseite dieses Blattes bekommen die Lehrlinge für jede Kalenderwoche von ihren Ausbilder*innen oder den Lehrlingspat*innen einer Abteilung, in der sie mitarbeiten, ein Feedback zu Verhalten, Fleiß und Leistung im Schulnotensystem. Ist die Beurteilung in einem Bereich drei oder schlechter, dann muss sie um eine Begründung ergänzt werden. Auf dieser Grundlage wird jedes halbe Jahr ein Gespräch mit jedem Lehrling geführt, bei dem besprochen wird, wo es Probleme gibt, wo die Stärken und Schwächen der Lehrlinge liegen und wie sie sich weiterentwickeln und verbessern können.

Dokumentation der Ausbildung

„Unsere Lehrlinge führen ein Werkstattwochenbuch, weil es wichtig ist, seine Gedanken geordnet zu Papier bringen zu können und Skizzen zu machen, die auch andere lesen können. Dabei lernen sie nicht nur zu dokumentieren, sondern es dient ihnen auch zur eigenen Wissensverfestigung."

Jörg Salicites, Ausbildungsleiter bei Knapp AG

Best Practice SCHMACHTL

Umgang mit Lehrlingen

Neue Fertigkeiten werden Lehrlingen bei Schmachtl in einem Vier-Stufen-System beigebracht. Zunächst führen die Ausbilder*innen die Aufgabe selbst durch und erklären dem Lehrling dabei die wichtigsten Schritte. Im zweiten Schritt führen die Ausbilder*innen und der Lehrling die Aufgabe gemeinsam durch. Danach erledigt der Lehrling selbst die Aufgabe unter der Aufsicht der Ausbilder*innen. Im vierten Schritt ist der Lehrling fähig, die Aufgabe alleine durchzuführen, nur das Endergebnis wird mit den Ausbilder*innen besprochen. Durch diese Methode lernen die Lehrlinge, selbstständig an Aufgaben zu arbeiten.

Best Practice

SIEMENS Ingenuity for life

Kontakt zur Berufsschule

Siemens arbeitet ganz eng mit den Berufsschulen zusammen und unterstützt diese auch regelmäßig bei den Abschlussprojekten im vierten Lehrjahr. Dabei erarbeiten die Lehrlinge selbstständig eine Projektidee innerhalb eines vorgegebenen Zeit- und Finanzrahmens. Diese wird dann von den Lehrlingen selbstständig durchgeplant und mit den zuständigen Siemens-Bereichen abgesprochen. Danach haben die Lehrlinge vier Wochen Zeit, um an der Umsetzung zu arbeiten und die einzelnen Schritte zu dokumentieren. Im Zuge dieser Abschlussprojekte haben die Lehrlinge von Siemens z.B. schon einen Flipperautomaten oder ein vollautomatisches Hochwasserpumpwerk gebaut.

„An jedem Standort, an dem Lehrlinge ausgebildet werden, gibt es eine verantwortliche Person, die den Kontakt mit der Berufsschule hält und regelmäßig Treffen pro Lehrgang organisiert. Wir bieten auch regelmäßig Unterstützung für diverse Projekte an, somit kann auch in der Berufsschule schon Praxisluft geschnuppert werden. Dadurch kennen wir die Zuständigen der Berufsschule und die Zusammenarbeit funktioniert sehr gut."

Patrik Widner, Ausbildungskoordinator bei Siemens

Best Practice

TGW LIVING LOGISTICS

Kontakt zur Berufsschule

Ein*e Ausbilder*in besucht die Berufsschule in der zweiten Hälfte des Berufsschulblocks, um sich bei den Klassenvorständen und bei der Direktion über den Wissensstand der Lehrlinge zu informieren. Hier geht es vor allem auch darum, schon zeitnahe auf Probleme und Lernschwächen reagieren zu können anstatt auf das Zeugnis zu warten. Haben Lehrlinge beispielsweise Probleme in Mathematik, haben sie in den Ferien die Möglichkeit, entsprechende interne Kurse zu besuchen oder werden von den Ausbilder*innen beim Lernen unterstützt.

Bei den Besuchen in der Berufsschule geht es nicht nur um die Leistungen der Lehrlinge, sondern auch um einen generellen fachlichen und inhaltlichen Austausch mit den Berufsschullehrer*innen. Dabei ist ein wichtiger Punkt, welche Werkzeuge und Anlagen wie z.B. SPS, Drehbänke, Fräsen oder 3D-Drucker in der Berufsschule bzw. im Betrieb verwendet werden.



Best Practice

ELMET
ELASTOMER IS OUR BUSINESS

Kontakt mit den Eltern

Bei Elmet werden die Eltern der Jugendlichen nicht nur in den Bewerbungsprozess, sondern vor allem auch während der Lehrzeit sehr stark eingebunden. Zum Ende der Probezeit, also nach drei Monaten, werden die Eltern das erste Mal in den Betrieb eingeladen, um sich gegenseitig auszutauschen und Feedback zu geben. Am Ende des ersten Lehrjahres führen die Lehrlinge ihre Eltern durch das Unternehmen. Sie werden dafür so vorbereitet, dass sie zu jeder Fachabteilung eine Erklärung abgeben können. Anschließend zeigen die Lehrlinge ihre Werkstücke in der Lehrwerkstatt her und die Eltern sprechen zum Abschluss noch mit Günther Öllinger, dem Ausbildungsleiter bei Elmet.

„Mir ist es ganz wichtig, mit den Eltern der Lehrlinge regelmäßig und intensiv in Kontakt zu sein. Wenn es Probleme mit den Lehrlingen gibt, versuche ich immer, diese in Abstimmung mit den Eltern zu lösen."

Günther Öllinger, Ausbildungsleiter bei Elmet



Best Practice

dormakaba

Kommunikation mit Lehrlingen

Einmal wöchentlich führen die Ausbilder*innen mit den Lehrlingen ein Fachgespräch. Ausgehend von dem Wochenprotokoll, welches die Lehrlinge selbstständig führen, werden ausbildungsbezogene Themen besprochen. Zusätzlich dazu findet einmal pro Woche ein Gruppengespräch mit den Lehrlingen statt. Dabei werden eher die Rahmenbedingungen der Lehre und Persönliches diskutiert. Oft kommen hier interessante Themen zur Sprache, die dann teilweise auch in Projektarbeiten der Lehrlinge einfließen.



Best Practice

PROMOTECH
completing innovations

Lernunterstützung und Lehrlingscoaching

Wenn Lehrlinge von Promotech Schwierigkeiten in der Berufsschule haben, organisiert der Betrieb eine geförderte Nachhilfe. Zusätzlich haben die Lehrlinge die Möglichkeit, z.B. an Zwickeltagen im Betrieb mit ihren Ausbilder*innen zu lernen. Wenn die Ausbilder*innen erkennen, dass es im persönlichen Umfeld der Lehrlinge Probleme gibt, wird das Lehrlingscoaching in Anspruch genommen.



Best Practice

dormakaba

Lehre mit Matura

Lehre mit Matura wird von dormakaba gleich zu Beginn und schon in den Ausschreibungen angeboten und sehr unterstützt, weil sie für viele Aufgaben, welche die Lehrlinge später übernehmen werden, notwendig ist. Da die Produktionsprozesse bei dormakaba hoch automatisiert sind, geht es vor allem darum, Prozesse zu steuern und zu optimieren oder Projekte zu betreuen. Nach Ablegung der Lehrabschlussprüfung fädeln die Lehrlinge Prozesse ein, planen Prüfanweisungen, schulen neue Mitarbeiter*innen ein oder sind in der Kund*innenbetreuung tätig. Daher wird allen Lehrlingen nahegelegt, die Matura zu machen.



Best Practice

TEST-FUCHS
safety in test > safety in flight

Lehre mit Matura

Test-Fuchs bietet seinen Lehrlingen den Maturavorbereitungskurs mit externen Trainer*innen direkt im Haus im Anschluss an die Arbeitszeit an. Da sich dadurch die Wege verkürzen, haben auch mehr Lehrlinge die Gelegenheit, die Maturakurse zu besuchen. In Zukunft werden auch Lehrlinge von Partnerunternehmen der Region an diesen Kursen teilnehmen. Damit kann Test-Fuchs sicherstellen, dass die Kurse weiterhin vor Ort angeboten werden können.



Best Practice

TGW
LIVING LOGISTICS

Lehre mit Matura

Lehre mit Matura wird den Lehrlingen in den Lehrberufen mit einer längeren Lehrzeit als 3 Jahre bei TGW erst ab dem zweiten Lehrjahr empfohlen, damit sie sich zu Beginn einmal in ihrem Lehrberuf orientieren und völlig auf die Lehre fokussieren können. Wenn Lehrlinge entsprechende Leistungen in der Berufsschule zeigen, haben sie die Möglichkeit, ab dem zweiten Lehrjahr an den Maturakursen teilzunehmen. Die Basiskurse finden während der Arbeitszeit statt und der Englisch-Hauptkurs wird zu 50% in der Arbeitszeit abgehalten. Damit die Lehrlinge des vierten Lehrjahres, die oft weltweit auf Montage unterwegs sind, nicht zu viel verpassen, haben diese die Möglichkeit, aus dem Ausland über ein virtuelles Klassenzimmer an den Kursen teilzunehmen.



Best Practice

PROMOTECH completing innovations

Lehrlingswettbewerbe

Die Teilnahme am Lehrlingswettbewerb ist für die Lehrlinge von Promotech verpflichtend, wie Katja Kober erklärt: „Uns ist es vor der LAP wichtig, die Lehrlinge dieser Stresssituation auszusetzen. Der Druck und die Arbeit an fremden Maschinen sind eine ausgezeichnete Vorbereitung für die Lehrabschlussprüfung." Für die Teilnahme am Wettbewerb erhalten die Lehrlinge bei Erfolgen Zeitausgleich und auch eine große Bühne sowie Lob und Prämien von der Geschäftsführung.



Best Practice

SIEMENS Ingenuity for life

Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung

Bei Siemens wird in Vorbereitung auf das Fachgespräch der Lehrabschlussprüfung bereits im Laufe der Ausbildung, Wert darauf gelegt, dass Lehrlinge jeden Arbeitsschritt mit Fachbegriffen erklären können. „Schon einige Zeit vor der tatsächlichen Abschlussprüfung simulieren wir das erste Mal ein Fachgespräch, bei dem wir Ausbilder*innen als Prüfungskommission fungieren. Dabei bekommen die Lehrlinge einen Eindruck davon, wie ein Fachgespräch bei der Lehrabschlussprüfung abläuft. Da wir die Fachgespräche frühzeitig simulieren, geben wir den Lehrlingen damit noch ausreichend Zeit, ihre allfälligen Wissenslücken entsprechend aufzufüllen." (Norbert Kretek, Ausbildungskoordinator bei Siemens Wien) Im vierten Lehrjahr werden freiwillige Vertiefungssequenzen angeboten, in denen die Möglichkeit besteht, mit den Ausbilder*innen die möglichen Inhalte eines Fachgesprächs zu üben.

„Am schönsten ist es, wenn die Lehrlinge gegen Ende der Lehrzeit oder auch danach Dankbarkeit und Wertschätzung für die Unterstützung dem/der Ausbilder*in entgegenbringen. Da weiß man, dass sich der Einsatz und das Engagement auch wirklich lohnen."

Norbert Kretek, Ausbildungskoordinator bei Siemens Wien

Best Practice

ELMET
ELASTOMER IS OUR BUSINESS

Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung

Bei Elmet werden die Lehrlinge schon ab dem zweiten Lehrjahr laufend auf die Lehrabschlussprüfung vorbereitet. Einmal im Quartal bekommen sie vom Ausbildungsleiter je nach ihrem Wissensstand passende Fragen aus dem oberösterreichischen Fragenkatalog zur Lehrabschlussprüfung. Die Lehrlinge arbeiten diese Fragen aus und werden diesen Stoff jedes Jahr im Sommer abgeprüft. Diese Zwischenprüfung ist bereits eine Simulation der Lehrabschlussprüfung. Die Lehrlinge fertigen zwei Werkstücke an und werden in einem Fachgespräch zur Theorie geprüft. Am Ende der Lehrzeit haben die Lehrlinge somit den gesamten Stoff der Lehrabschlussprüfung schon einmal behandelt. Die intensive Vorbereitung beginnt vier Monate vor der Lehrabschlussprüfung: Einmal pro Woche werden die Lehrlinge von Ausbilder*innen zum Theoriestoff vertiefend abgefragt. Zusätzlich haben die Lehrlinge dreimal die Möglichkeit, die Werkstücke, die bei der Abschlussprüfung gefordert sind, zu üben.

„Die Tatsache, dass wir die Fachinhalte so oft abprüfen und wiederholen, in Kombination mit dem Prämiensystem als Anreiz zu guten Leistungen hat zur Folge, dass viele unserer Lehrlinge mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg abschließen."

Günther Öllinger, Ausbildungsleiter bei Elmet



5.1. Berufsschulen

Hier finden Sie die Adressen und Kontaktdaten der Berufsschulen für Mechatronik:

Burgenland

Berufsschule Oberwart
Schulgasse 32
7400 Oberwart
03352/32362
direktion@bs-oberwart.at

Niederösterreich

Landesberufsschule Amstetten
Leopold-Maderthaner-Platz 2
3300 Amstetten
07472 / 627 86
office@lbsamstetten.ac.at

Oberösterreich

Berufsschule Linz 5
Glimpfingerstraße 8a4020 Linz
0732/7720-36100
bs-linz5.post@ooe.gv.at

Wien

Berufsschule für Elektrotechnik und Mechatronik
Mollardgasse 87
1060 Wien
01 59916-95660
office906065@schule.wien.gv.at

Steiermark

Landesberufsschule Eibiswald
Eibiswald 229
8552 Eibiswald
03466 42335-0
lbseibis@stmk.gv.at
(2. Schulstufe in der Landesberufsschule Mureck)

Tirol

Tiroler Fachberufsschule für Wirtschaft und Technik Kufstein-Rotholz
Salurner Straße 22
6330 Kufstein
05372 641 95
direktion@tfbs-kufstein.tsn.at

weitere Informationen zu den Berufsschulen finden Sie auf:

https://www.ausbildungskompass.at/ausbildungen/



5.2. Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer

Bei Fragen zur Lehrlingsausbildung können Sie sich jederzeit mit der **Lehrlingsstelle** der Wirtschaftskammer Ihres Bundeslandes in Verbindung setzen:

Burgenland

Robert-Graf-Platz 1
7000 Eisenstadt
05 90 907-5411
lehrlingsstelle@wkbgld.at

Kärnten

Koschutastraße 3
9020 Klagenfurt
05 90 904-855
lehrlingsstelle@wkk.or.at

Niederösterreich

Wirtschaftskammer-Platz 1
3100 St. Pölten
02742 851-17501
berufsausbildung@wknoe.at

Oberösterreich

Wiener Straße 150
4021 Linz
05 90 909-2000
lehrvertrag@wkooe.at

Salzburg

Julius-Raab-Platz 2a
5027 Salzburg
0662 88 88
bildungspolitik@wks.at

Steiermark

Körblergasse 111-113
8021 Graz
0316 601
lehrlingsstelle@wkstmk.at

Tirol

Egger-Lienz-Straße 116
6020 Innsbruck
05 90 905-7302
lehrling@wktirol.at

Vorarlberg

WIFI-Campus Trakt B
6850 Dornbirn
05522 305-155
lehrlinge@wkv.at

Wien

Straße der Wiener Wirtschaft 1
1020 Wien
01 514 50-2010
lehrlingsstelle@wkw.at

Österreich

Wiedner Hauptstraße 63
1045 Wien
05 90 900
bp@wko.at