Bundesministerium
Arbeit und Wirtschaft

LEHRE FÖRDERN

Ausbildungsleitfaden

Chemieverfahrenstechnik

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
Sarah Parnreiter, MA
Angelika Hager-Schwarzl, MSc
Eva Niederkrottenthaler
Kim Laura Losch, M.Ed.
Mag. Bert Obernosterer

Wien, April 2023

Die Erstellung des Ausbildungsleitfadens wurde gefördert von:

Bundesministerium
Arbeit und Wirtschaft

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
https://forms.office.com/r/Br93HBJCqU/#
– eine Teilnahme ist anonym möglich. Wenn Sie Ihre Kontaktdaten hinterlassen, melden wir uns aber gerne bei Ihnen.

Telefonisch oder per E-Mail:
qualitaetsmanagement@ibisacam.at

Redaktionsteam Leitfäden: +43 50 4247 20 445

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 und Wirtschaft

Vorwort



Sehr geehrte Ausbilderinnen und Ausbilder,

gut ausgebildete Fachkräfte sind die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Österreich. Und gerade der Beruf des Chemieverfahrenstechnikers ist dabei von essenzieller Bedeutung. Denn Chemie und damit auch sämtliche Produkte der chemischen Industrie und ihre nach- und vorgelagerten Produktionen spielen eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung von nachhaltigen Technologien. Mithilfe der Chemie können wir neue Materialien entwerfen, effizientere und sauberere Energiequellen entwickeln, umweltfreundliche Produkte herstellen und generell Lösungen für die globalen Herausforderungen wie Klimawandel, wachsende Weltbevölkerung oder Ressourcenverknappung finden.
Die Ausbildung zum Chemieverfahrenstechniker erfordert ein gutes Verständnis für chemische Zusammenhänge sowie handwerkliches Geschick. Zudem sind eine hohe Lernbereitschaft und Flexibilität gefragt, da sich die Anforderungen in der chemischen Industrie ständig ändern.
Der Ausbildungsleitfaden für den Lehrberuf Chemieverfahrenstechnik ist eine Sammlung von Erfahrungen und Wissen, das dankenswerterweise von zahlreichen Ausbildungsbetrieben eingebracht wurde. Er soll Ihnen dabei helfen, Ihren Lehrlingen die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, um in dieser Branche erfolgreich zu sein. Eine hochwertige Ausbildung für diesen komplexen Lehrberuf ist der Schlüssel zu einer innovativen Branche und damit auch der Schlüssel zu einer nachhaltigen Zukunft. Ausbilder:innen leisten mit ihrem Engagement einen wichtigen Beitrag dazu, unsere Unternehmen wettbewerbsfähig zu halten und dem Standort zu den dringend benötigten Fachkräften zu verhelfen. Sie sind nicht nur Wissensvermittler:innen, sondern auch Wegbegleiter und Mentoren.
Ich wünsche Ihnen viel Erfolg bei der Ausbildung unserer zukünftigen Fachkräfte und bedanke mich für Ihren Einsatz im Namen der chemischen Industrie.

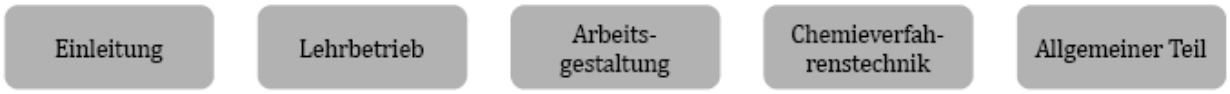
Prof. KommR Ing. Hubert Culik, MAS
Obmann des Fachverbands der Chemischen Industrie Österreichs

Arbeiten mit dem Leitfaden

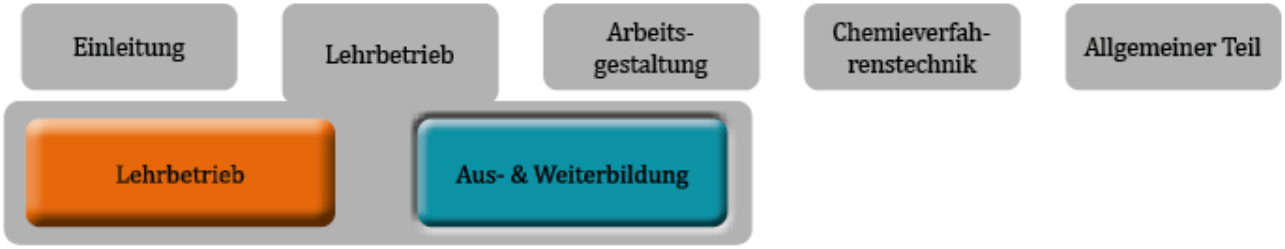
Sehr geehrte/r Lehrlingsausbilder_in,

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 Chemieverfahrenstechniker_in wie z.B. Lehrabschlussprüfung, Förderungen, Ansprechpartner_innen und vieles mehr für Sie zusammengefasst.



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“

Berufsbildposition	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis der Betriebs- und Rechtsform des Lehrbetriebes *z.B.: Rechtsform (AG, GmbH, OG) kennen, Betriebsform (Produktion) kennen, Anzahl der Mitarbeiter_innen, Standort(e)*				
Kenntnis des organisatorischen Aufbaus und der Aufgaben und Zuständigkeiten der einzelnen Betriebsbereiche *z.B.: Betriebsbereiche und Teams, Schnittstellen der Zusammenarbeit, Lehrlingsausbilder_innen, Sicherheitsvertrauensperson, Abteilungen und Hierarchien, Zuständigkeiten der einzelnen Abteilungen*				

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.

Übersicht „Lehrbetrieb“

Berufsbildposition	Lehrjahre			
Beispiel	1.	2.	3.	4.
Kenntnis der Betriebs- und Rechtsform des Lehrbetriebes *z.B.: Rechtsform (AG, GmbH, OG) kennen, Betriebsform (Produktion) kennen, Anzahl der Mitarbeiter_innen, Standort(e)*				
Kenntnis des organisatorischen Aufbaus und der Aufgaben und Zuständigkeiten der einzelnen Betriebsbereiche *z.B.: Betriebsbereiche und Teams, Schnittstellen der Zusammenarbeit, Lehrlingsausbilder_innen, Sicherheitsvertrauensperson, Abteilungen und Hierarchien, Zuständigkeiten der einzelnen Abteilungen*				
Einführung in die Aufgaben, die Branchenstellung und das Angebot des Lehrbetriebs *z.B.: Produkte des Lehrbetriebs kennen (z.B.: Erdöl, Lacke, Stoff), Überblick über das Leistungsangebot des Lehrbetriebs haben*				
Kenntnis der Marktposition und des Kundenkreises des Lehrbetriebes				

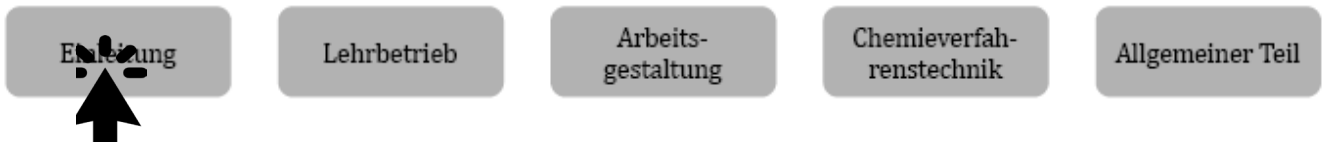
Best-Practice

BZL Bildungszentrum Lenzing

Schwerpunkttage Umweltschutz

Im Rahmen der Lehrzeit beschäftigen sich die Lehrlinge der Lenzing AG laufend mit dem Thema Umweltschutz. Es werden ganze Schwerpunkttage zum Beispiel zu den Themen Luftreinhaltung und Wasserreinhaltung organisiert. Im ersten Lehrjahr zum Beispiel gibt es einen Schwerpunkttag zum Thema Abwasserreinigung, die anhand des betriebseigenen Klärbeckens erklärt wird.

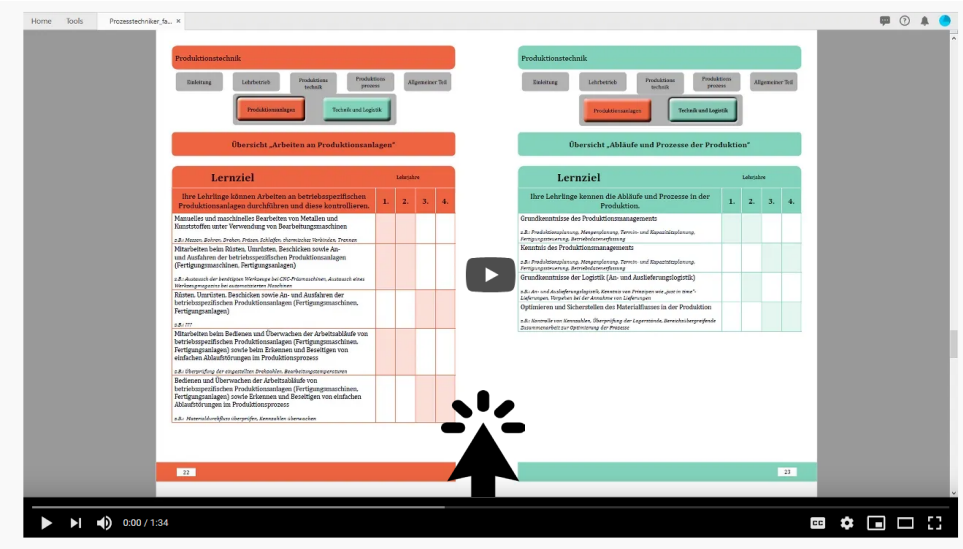
Über das **interaktive Inhaltsverzeichnis** können Sie einfach und schnell zu den einzelnen Abschnitten im Leitfaden navigieren. Dorthin können Sie über die Schaltfläche „Einleitung“ ganz links im Navigationsmenü an jeder Stelle des Leitfadens gelangen.



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.

Danksagung

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



Das Berufsbild für den Lehrberuf Chemieverfahrenstechnik sieht eine Ausbildungszeit 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.

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!

BERUFLICHE ASSISTENZ & AKADEMIE BSV GMBH.

Unser besonderer Dank gilt außerdem dem Beruflichen Kompetenzzentrum BAABSV GmbH für die Unterstützung bei der Umsetzung von Barrierefreiheit in unseren Leitfäden.

Das Redaktionsteam

Inhaltsverzeichnis

Lehrbetrieb

Übersicht „Lehrbetrieb“ ... **11**
Best-Practice-Sammlung ... **12**
Übersicht „Aus- & Weiterbildung“ ... **16**
Best-Practice-Sammlung ... **18**

Arbeitsgestaltung

Übersicht „Sicherheit und Umweltschutz“ ... **21**
Best-Practice-Sammlung ... **23**
Übersicht „Organisation und Arbeitsgestaltung“ ... **27**
Best-Practice-Sammlung ... **29**

Chemieverfahrenstechnik

Übersicht „Chemieverfahrenstechnik“ ... **31**
Best-Practice-Sammlung ... **41**

Allgemeiner Teil - Erstmalig ausbilden

Qualität in der Lehre ... 54
1.1. Voraussetzungen für die Ausbildung ... 55
1.2. Akkreditierung als Lehrbetrieb ... 55
1.3. Ausbilder_innenqualifikation ... 56

Allgemeiner Teil - Lehrlinge suchen und auswählen

2.1. Wie finden Sie Lehrlinge? ... 59
2.2. Wie können Sie die Auswahl der Lehrlinge gestalten? ... 66

Allgemeiner Teil - Ausbildung planen

3.1. Lehrvertragsabschluss ... 73
3.2. Rechte und Pflichten ... 75
3.3. Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche ... 77
3.4. Planung der Ausbildung ... 78

Inhaltsverzeichnis

Allgemeiner Teil - Lehrlinge ausbilden

4.1. Umgang und Kommunikation mit Lehrlingen . . . 89
4.2. Umgang mit Konfliktsituationen . . . 93
4.3. Konflikt- und Jahresgespräche . . . 97
4.4. Zusatzangebote und Weiterbildungen . . . 99
4.5. Dokumentation der Lehrinhalte und des Lernfortschritts . . . 104
4.6. Teambuilding . . . 107
4.7. Kontakt mit der Berufsschule . . . 108
4.8. Lehrabschlussprüfung . . . 110
4.9. Förderungen . . . 115
4.10. Lehre mit Matura . . . 118
4.11. Datenschutz und -sicherheit . . . 119

Allgemeiner Teil - Ansprechpartner_innen

5.1. Berufsschulen . . . 121
5.2. Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer . . . 122
5.3 Interviewpartner_innen . . . 123

Übersicht „Lehrbetrieb“

Berufsbildposition	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis der Betriebs- und Rechtsform des Lehrbetriebes *z.B.: Rechtsform (AG, GmbH, OG) kennen, Betriebsform (Produktion) kennen, Anzahl der Mitarbeiter_innen, Standort(e)*				
Kenntnis des organisatorischen Aufbaus und der Aufgaben und Zuständigkeiten der einzelnen Betriebsbereiche *z.B.: Betriebsbereiche, Teams, Schnittstellen der Zusammenarbeit, Lehrlingsausbilder_innen, Sicherheitsvertrauensperson, Abteilungen, Hierarchien, Zuständigkeiten der einzelnen Abteilungen benennen*				
Einführung in die Aufgaben, die Branchenstellung und das Angebot des Lehrbetriebs *z.B.: Produkte des Lehrbetriebs kennen (z.B.: Erdöl, Lacke, Stoff), Überblick über das Leistungsangebot des Lehrbetriebs haben*				
Kenntnis der Marktposition und des Kund_innenkreises des Lehrbetriebes *z.B.: Namen wichtiger Partner_innen und Mitbewerber_innen kennen, Branche beschreiben, wissen, an welche Art von Kund_innen (Privatkund_innen, Geschäftskund_innen, im In- oder Ausland) sich das Unternehmen mit seinem Angebot richtet*				

Best-Practice-Sammlung



Best-Practice

Den Produktionsprozess Step-by-Step kennenlernen

Alle sechs bis acht Wochen in etwa wechseln die Lehrlinge der Lenzing AG in eine neue Abteilung. Die Zuteilung erfolgt entsprechend den Schritten im Produktionsprozess, sodass die Lehrlinge Schritt für Schritt den gesamten Prozess kennenlernen und begleiten. Die erste Abteilung für die Lehrlinge ist der Holzplatz, wo das Holz angeliefert, überprüft, geschnitten und entrindet wird. Weitere Abteilungen, die von den Lehrlingen durchlaufen werden, sind der Zellstoffbereich, der Viskosebereich, die Erzeugung der Faser sowie der Verpackungsbereich. Zusätzlich zur Produktion lernen die Lehrlinge im Rahmen dieser Rotation auch die Abwasser- und Abluftreinigung sowie die betriebseigene Stromerzeugung kennen.



Best-Practice

Übersicht Lehrbetrieb: Sicherheit groß schreiben

In den ersten Wochen kommen die Lehrlinge gedanklich bei AGRANA an und „schnuppern“ in alle für sie relevanten Abteilungen, um einen Überblick über den Betrieb zu bekommen und die Mitarbeiter_innen kennenzulernen. An jeder Station erhalten sie die verpflichtende Sicherheitsunterweisung: Bevor dies nicht geschehen ist, wird kein Gerät benutzt. Es gibt keine/n Ausbilder_in, der/die nur für die Lehrlinge zuständig ist und nicht auch in der Produktion mitarbeitet. Stattdessen gehen die Auszubildenden in jeder Abteilung mit einer anderen Fachkraft mit und werden von dieser eingeführt. Dieses wechselnde Mentor_innenprinzip fördert die Sozialkompetenz der Lehrlinge, da sie mit unterschiedlichen Menschen zusammenarbeiten und sich arrangieren müssen.
Darüber hinaus werden die Lehrlinge in den ersten Wochen mit der Betriebs- und Rechtsform, den Standorten und der Unternehmensstruktur vertraut gemacht. Dies fördert ihre Identifikation mit dem Betrieb.

Best-Practice-Sammlung



Best-Practice

allnex The Coating Resins Company

Produkt des Monats

Um die Produkte der Allnex Austria GmbH auch für die eigenen Mitarbeiter_innen greifbarer zu machen, wird jeweils ein Produkt des Monats gekürt. Zu diesem Produkt gibt es umfangreiche Infos zu Anwendung und Kunden. Kunstharze der Allnex Austria GmbH finden Anwendung in der Automobilindustrie, als Holzimprägnierung, als Malerfarben, als Laminierharze für Formteile usw.! Mit dem Produkt des Monats wird den Lehrlingen der Bezug der von ihnen hergestellten Produkte zur Verwendung im Alltag vermittelt.



Best-Practice

FRESENIUS KABI caring for life

Am ersten Tag schon aktiv werden

Der erste Arbeitstag der Lehrlinge der Fresenius Kabi Austria GmbH beinhaltet naturgemäß sehr viele organisatorische Punkte: Die Lehrlinge werden vom Portier abgeholt, durch die Anlage geführt und ihren Kolleg_innen vorgestellt. Nachdem den Lehrlingen ihre Arbeitskleidung und ein Spind zugewiesen wurden, findet das Einstellungsgespräch im Personalbüro statt. Anschließend machen sie einen Sicherheitsrundgang und bekommen die ersten Schulungen zu Sicherheitsthemen. Nachmittags jedoch dürfen die Lehrlinge unter Aufsicht des/der zuständigen Mitarbeiter_in schon eine produktive Tätigkeit ausführen wie zum Beispiel einen pH-Wert messen oder eine Konzentrationseinstellung vornehmen.

„Der erste Tag der Lehre ist einfach so wichtig. Ich werde zum Beispiel nie meinen ersten Tag als Lehrling vergessen. Deshalb möchte ich, dass die Lehrlinge schon am ersten Tag aktiv werden und etwas machen können, das ihnen Freude macht und wovon sie zu Hause dann erzählen können."

Andreas Bergsmann, Abteilungsleiter-Stellvertreter Leitungsteam Laktoseproduktion, Fresenius Kabi Austria GmbH

Best-Practice-Sammlung

Best-Practice

Einblicke und Teambuilding zu Beginn

Die ersten sechs Arbeitstage der Lehrlinge der TIGER Coatings GmbH & Co KG geben den Lehrlingen (und ihren Eltern) einen umfangreichen Einblick in das Unternehmen und sind folgendermaßen gestaltet:
Am ersten Tag werden nach der offiziellen Begrüßung die wichtigsten administrativen Angelegenheiten wie Stempelkarte, Foto für den Dienstausweis, Spind und Arbeitskleidung erledigt. Bleibt dann noch etwas Zeit bis Mittag, machen die Lehrlinge einen ersten kleinen Rundgang durch das Unternehmen. Zum Mittagessen und für den Nachmittag werden auch die Eltern der Lehrlinge eingeladen. Das Mittagessen findet in lockerer, gemütlicher Atmosphäre gemeinsam mit der Eigentümerin, dem Geschäftsführer und dem Jugendrat statt. Anschließend geht es zur offiziellen Unternehmenspräsentation, in der unter anderem die Zuständigkeiten im Unternehmen geklärt werden, und zu einem Rundgang durch den größten Produktionsbereich und das größte Forschungslabor. Damit bekommen sowohl die Lehrlinge als auch deren Eltern einen besseren Bezug zur TIGER Coatings GmbH & Co KG und zu deren Produktionsprozessen und lernen die wichtigsten Kolleg_innen dieser Bereiche kennen.
Der zweite Tag steht ganz im Zeichen der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Die Lehrlinge belegen über den Tag verteilt verschiedene Sicherheitsschulungen via Online-Trainings. Zur Auflockerung stellen zwischendurch unterschiedliche Sicherheits- und Gesundheitsfachkräfte, wie der Arbeitsmediziner, die interne Sicherheitsfachkraft und die Arbeitspsychologin, sich und ihre Angebote vor.
Am dritten Tag fahren alle Lehrlinge (auch jene der höheren Lehrjahre) gemeinsam zu einem dreitägigen Teambuilding-Event mit externen Trainer_innen, bei dem die Ausbilder_innen nur einen Abend anwesend sind.
Am sechsten Tag ihrer Lehre lernen die Lehrlinge der TIGER Coatings GmbH & Co KG das Unternehmen intensiver kennen. Prozessingenieur_innen des Forschungsbereichs stellen ihnen die Produkte vor und erklären, welche Kund_innen diese wie verarbeiten. Außerdem lernen sie in groben Zügen die Schwerpunkte des betriebsinternen Lean- und Qualitätsmanagements kennen.
Ab dem siebenten Tag schnuppern die Chemieverfahrenstechnik-Lehrlinge in die unterschiedlichsten Produktionsbereiche.

Best-Practice-Sammlung

Best-Practice

Triale Ausbildung & Einführung in den Betrieb

Die Lehrlinge der OMV durchlaufen ein triales Ausbildungsprogramm. Neben dem Besuch der Berufsschule absolvieren die Lehrlinge die praktische Ausbildung im Betrieb sowie die betriebsinterne theoretische Ausbildung im OMV-Ausbildungszentrum (TÜV Austria OMV Akademie Weinviertel).
Am ersten Tag der Lehre treffen sich alle Lehrlinge im OMV Ausbildungszentrum, um einander und die Ausbilder_innen der OMV sowie des Ausbildungszentrums kennenzulernen. Weitere Programmpunkte in den ersten Tagen der Lehrausbildung sind eine Vorstellung der OMV und der Raffinerie, rechtliche Aspekte wie zum Beispiel Rechte und Pflichten der Lehrlinge sowie der Aufbau der einzelnen Lehrjahre.

Best-Practice

Betriebslehrpfad

Jedes Mal, wenn die Lehrlinge der Borealis Agrolinz Melamine GmbH in einen neuen Betriebsbereich wechseln, bekommen sie einen Fragebogen über diesen Bereich, welchen sie händisch ausfüllen – den sogenannten Betriebslehrpfad. Dabei geht es darum, die Abteilung und die Kolleg_innen kennenzulernen und verschiedene Dinge darüber herauszufinden. Die Inhalte des Betriebslehrpfads sind auch relevant für die Lehrabschlussprüfung und können zum Lernen verwendet werden.

Übersicht „Aus- & Weiterbildung“

Berufsbildposition	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Methodenkompetenz *z.B.: Lösungsstrategien entwickeln, Informationen selbstständig beschaffen und auswählen, Arbeitsschritte planen und koordinieren*				
Soziale Kompetenz *z.B.: in Teams arbeiten, mit anderen Gewerken zusammenarbeiten*				
Personale Kompetenz *z.B.: Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein, Bereitschaft zur Weiterbildung, Bedürfnisse und Interessen artikulieren*				
Kommunikative Kompetenz *z.B.: zielgruppengerecht kommunizieren mit Kund_innen, Vorgesetzten, Kolleg_innen und anderen Personengruppen, Englisch auf branchen- und betriebsüblichem Niveau für Alltags- und Fachgespräche beherrschen*				
Arbeitsgrundsätze *z.B.: Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Pünktlichkeit*				
Kund_innenorientierung *z.B.: Umgang mit Reklamationen von Kund_innen kennen, Rückhaltemuster nehmen, die Verwendung der hergestellten Produkte kennen, ordnungsgemäße Beschriftung und Reinigung der Gebinde kennen*				

Übersicht „Aus- & Weiterbildung“

Berufsbildposition	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis über Inhalt und Ziel der Ausbildung sowie über wesentliche einschlägige Weiterbildungsmöglichkeiten *z.B.: typische Tätigkeiten des Lehrberufs, Berufsprofil und -bild, Ablauf der Lehrlingsausbildung, Weiterbildungsmöglichkeiten (z.B. Werkmeisterschule Chemie und Umwelttechnik, Lehre mit Matura) kennen*				
Kenntnis der sich aus dem Lehrvertrag ergebenden Verpflichtungen (§§ 9 und 10 BAG) *z.B.: Recht auf Ausbildung und Pflichten zur Arbeitsleistung kennen (siehe Kapitel „Rechte und Pflichten“ im allgemeinen Teil des Leitfadens)*				
Grundkenntnisse der arbeitsrechtlichen Gesetze, insbesondere des KJBG (samt KJBG-VO), des ASchG und des GlBG *z.B.: wissen, welche Tätigkeiten die Lehrlinge unter welchen Voraussetzungen durchführen/nicht durchführen dürfen (siehe Kapitel „Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche“ im allgemeinen Teil des Leitfadens), Arbeitnehmer_innenschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Verordnung über persönliche Schutzausrüstung, Gleichbehandlung von Männern und Frauen*				

Best-Practice-Sammlung

Best-Practice

Soziale Kompetenzen stärken

Bei der Lenzing AG gibt es ein Modul zur Stärkung der sozialen Kompetenz der Lehrlinge, welches durch zwei Trainingstage pro Lehrjahr abgerundet wird. Hier engagiert der Betrieb eine/n externe/n Trainer_in, der/die auf das Thema Soziale Kompetenz spezialisiert ist und viele Methoden im Repertoire hat. Gruppenaktivitäten und -spiele finden in einem Seminarhotel in Grünau statt. Im ersten Lehrjahr kommt am zweiten Tag des Seminars auch ein/e Ausbilder_in dazu, damit die Lehrlinge persönliche Fragen stellen und die Ausbilder_innen besser kennenlernen können. Dies stärkt auch die Beziehung zwischen Lehrling und Ausbilder_in, da sie sich in einem anderen Setting als im Werk treffen.
Im ersten Lehrjahr beschäftigen sich die Lehrlinge während der Teambuilding-Tage mit dem Übergang von der Schule in die Wirtschaft sowie mit der Akzeptanz gegenüber anderen und auch zu sich selbst. Im zweiten Lehrjahr geht es um das Team und den Umgang miteinander. Im dritten Lehrjahr beschäftigen sich die Lehrlinge mit dem Umgang mit Konflikten.

Best-Practice

Kommunikation und Flexibilität im Arbeitsalltag

Die Lehrlinge der SUNPOR Kunststoff GmbH rotieren durch die laut Ausbildungsplan vorgegebenen Abteilungen in zwei Werken. Durch diese Rotation lernen sie alle paar Wochen eine neue Abteilung und neue Kolleg_innen kennen. Dadurch lernen sie, flexibel zu bleiben und sich schnell auf eine neue Abteilung und eine neue Arbeitssituation einzustellen. Außerdem erfahren die Lehrlinge so, wie Zusammenarbeit funktionieren kann und was Teamfähigkeit in der Praxis bedeutet. Beides sind wichtige Fähigkeiten eines/einer Chemieverfahrenstechniker_in, der oder die im Berufsalltag auch einmal in einer anderen als der gewohnten Abteilung eingesetzt werden können muss.

Best-Practice-Sammlung

Best-Practice

Hoher Stellenwert der sozialen Kompetenz

Die TIGER Coatings GmbH & Co KG legt als Familienunternehmen sehr viel Wert auf ein entspanntes Miteinander. So wird im Unternehmen zum Beispiel die Du-Kultur gepflegt und im Organigramm stehen die Mitarbeiter_innen oben und die Geschäftsführung unten. Schon bei der Bewerbung wird betont, dass neben der fachlichen Kompetenz und den Berufsschulnoten die soziale Kompetenz denselben Stellenwert im beruflichen Alltag bekommt. Durch den ungezwungenen Umgang untereinander lernen die Lehrlinge sehr schnell, wie respektvolle Kommunikation mit Kolleg_innen funktionieren kann.

Best-Practice

Kundenorientierung in der Praxis

Im Rahmen des Lehrlingsunterrichts bei der Allnex Austria GmbH wird unter anderem auch besprochen, wie wichtig es ist, dass die Gebinde, die an die Kund_innen gehen, ordnungsgemäß beschriftet sind, das Gewicht exakt den Vorgaben entspricht und das Gebinde nie beschädigt oder verschmutzt sein darf. In der Praxis wird die Kundenorientierung bei der Ausbildung in der Filterstation umgesetzt, wo Kundengebinde von den Lehrlingen abgefüllt werden. Gibt es Reklamation von Kunden, so werden diese im Unterricht besprochen.

Best-Practice-Sammlung



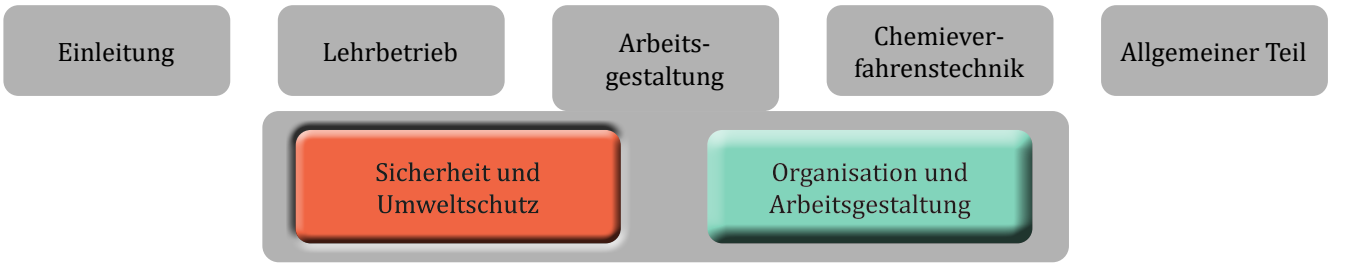
Best-Practice

Gespräche auf Englisch führen können

In der Borealis Agrolinz Melamine GmbH ist die Konzernsprache Englisch, jedoch hat das für den Arbeitsalltag der Lehrlinge meist keine direkte Auswirkung. Den Ausbilder_innen ist allerdings wichtig, dass die Lehrlinge einfache Gespräche auf Englisch führen können und sich das auch selbst zutrauen. Jedes Lehrjahr absolvieren die Lehrlinge eine Woche einen Englischkurs mit einem/einer Native Speaker_in, der/die aus derselben Branche kommt. Dabei liegt der Schwerpunkt eindeutig auf Konversation, Smalltalk genauso wie darauf, die englischen Wörter für einfache fachspezifische Begriffe wie zum Beispiel Ventil oder Flansch kennenzulernen und anzuwenden.

Übersicht „Sicherheit und Umweltschutz“

Berufsbildposition	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis der betriebsspezifischen Vorschriften zur Arbeits- und Betriebshygiene und des richtigen Verhaltens in Bezug auf Kreuzkontamination *z.B.: Handhygiene beachten, Rückstände vermeiden, Produktionsstaub vermeiden bzw. entfernen, Produktionsbehälter reinigen und entsprechend kennzeichnen*				
Anwenden der persönlichen Schutzausrüstungen PSA (z.B. Hautschutz, Atemschutz) sowie aller anderen erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen im Umgang mit Roh-, Zusatz- und Hilfsstoffen, Arbeitsmitteln, Werkzeugen, Apparaten, Maschinen und chemischen Anlagen z.B.: PSA bestimmungsgemäß verwenden und aufbewahren, entsprechende Arbeitskleidung bei der Arbeit an Maschinen tragen (u.a. Handschuhe, lange Ärmel, keine offenen langen Haare, Schutzbrille, Gehörschutz, Schuhe mit Stahlkappe), Hindernisse (Ölfleck, Paletten) erkennen und ordnungsgemäß entfernen				
Die für den Lehrberuf relevanten Maßnahmen und Vorschriften zum Schutz der Umwelt: Grundkenntnisse der betrieblichen Maßnahmen zum sinnvollen Energieeinsatz im berufsrelevanten Arbeitsbereich; Grundkenntnisse der im berufsrelevanten Arbeitsbereich anfallenden Reststoffe und über deren Trennung, Wiederverwendung, Verwertung sowie über die Entsorgung des Abfalls *z.B.: wissen, was Energie bedeutet, wissen, welche Abfälle anfallen können, und die entsprechenden Sicherheitsdatenblätter lesen. Daraus chemische Eigenschaften erkennen, wissen, wie man Abfälle trennt, Reststoffe fachgerecht (gemäß betrieblichen und gesetzlichen Bestimmungen und Rahmenbedingungen) entsorgen, betriebsspezifische Methoden kennen, wie im Produktionsverfahren Energie eingespart werden kann*				



Übersicht „Sicherheit und Umweltschutz“

Berufsbildposition	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis des betrieblichen Brand- und Explosionsschutzes sowie der vorbeugenden Brand- und Explosionsschutzmaßnahmen *z.B.: Alarmablauf kennen, Brandgefahren kennen, Flammensperren und Abdichtanlagen kennen und kontrollieren, Lagerung von Materialien und Werkzeugen kennen, Brand- und Explosionsschutzmaßnahmen bei der Arbeit mit Maschinen kennen und beachten, ordnungsgemäß mit Hilfsstoffen umgehen, mit dem Feuerlöscher umgehen können*				
Kenntnis der einschlägigen Sicherheitsvorschriften und Normen sowie der einschlägigen Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit *z.B.: die Aufgaben der Sicherheitsvertrauenspersonen kennen, Beschilderung, Fluchtwege, Sicherheitseinrichtungen sowie betriebseigene Umwelt- und Sicherheitsvorschriften (Begehbarkeit von Werkstattteilen, Nutzungsregeln für Maschinen etc.) kennen, mit gefährlichen Arbeitsmitteln verantwortungsvoll umgehen, Normen kennen (etwa ETG, ÖVE, ÖNORM)*				
Erste-Hilfe-Ausbildung *z.B.: Notruf abgeben, Position des Erste-Hilfe-Kastens kennen, Grundkenntnisse der lebensrettenden Sofortmaßnahmen nach Unfällen haben, Gefahrenstelle sichern, Wunden versorgen können*				

Best-Practice-Sammlung



Best-Practice

Sicherheitsschulungen als E-Learning

Im Bildungszentrum der Lenzing AG bekommen die Lehrlinge von Beginn an allgemeine Sicherheitseinschulungen, vor allem zum Thema Arbeitssicherheit; diese werden auch regelmäßig aufgefrischt. Jedes Mal, wenn der Lehrling im Rahmen der Rotation in eine neue Abteilung kommt, durchläuft er die spezifische Sicherheitsschulung für diese Abteilung. Dafür haben die Lehrlinge wie alle anderen Mitarbeiter_innen der Lenzing AG Zugriff auf ein E-Learning-System, in dem alle im Unternehmen benötigten Sicherheitsunterweisungen in Module eingeteilt sind. Benötigt ein Lehrling zum Beispiel eine CS2-Schulung, so bekommt er eine kurze Face-to-Face-Einschulung und belegt dann das entsprechende E-Learning-Modul. Am Ende eines jeden Moduls werden die Inhalte in Form eines Quiz abgefragt und es wird im System hinterlegt, wer bereits welche Schulung belegt hat.
Zusätzlich zu den Sicherheitsschulungen wird den Lehrlingen der Lenzing AG ein 16-stündiger Erste-Hilfe-Kurs gezahlt, den sie in der Dienstzeit machen. Wie allen anderen Mitarbeiter_innen auch, werden ihnen regelmäßig Auffrischungskurse dazu angeboten.



Best-Practice

Lehrlingsprojekt zur Verbesserung des Klimaschutzes

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsinitiative „Green TIGER“ startete TIGER Coatings GmbH & Co KG ein Projekt zu unterschiedlichen Umweltschutzthemen, an dem auch Lehrlinge beteiligt sind. Die Geschäftsführung hat zehn Themen ausgearbeitet, bei denen das Unternehmen aus ihrer Sicht noch Verbesserungspotenzial in Sachen Umweltschutz hat. Die Lehrlinge suchen sich aus, welches der Themen sie bearbeiten wollen, und bekommen dafür entsprechende fachliche Unterstützung und Coaching.

Best-Practice-Sammlung



Best-Practice

allnex The Coating Resins Company

Regelmäßige Sicherheitsschulungen für alle Mitarbeiter_innen

Das Thema Sicherheit steht bei der Allnex Austria GmbH an erster Stelle. Es wird sehr viel Wert daraufgelegt, dass alle Mitarbeiter_innen wissen, wo die Fluchtwege, Feuerlöscher, Brandschutzmelder, Körper- und Augenduschen sind, um im Ernstfall rasch und richtig reagieren zu können. Die gelebte Sicherheitskultur im Werk wird von allen mitgetragen und das Wissen zum Thema Sicherheit wird regelmäßig geschult und aufgefrischt. Alle neuen Lehrlinge, wie auch alle anderen neuen Mitarbeiter_innen, belegen eine halbtägige Einschulung zum Thema Sicherheit. Die je nach Arbeitsbereich vorgeschriebenen Schulungen werden per Online-Trainings absolviert. Die Mitarbeiter_innen werden per E-Mail-Benachrichtigung an die regelmäßige Auffrischung der Pflichtschulungen erinnert. Alle Mitarbeiter_innen belegen außerdem einmal jährlich den praktischen Feuerlöschkurs.



Best-Practice

FRESENIUS KABI caring for life

Gelebte Arbeits- und Betriebshygiene

Bei der Fresenius Kabi Austria GmbH werden alle Produktionsprozesse durch Standard Operation Procedures (SOP) gesteuert. So wird sichergestellt, dass alle Hygienemaßnahmen zu jeder Zeit eingehalten werden. Die Lehrlinge bekommen eine theoretische Schulung zur „Guten Herstellungspraxis“, in der auch erklärt wird, wie durch SOP zum Beispiel Kreuzkontamination von Vornherein ausgeschlossen wird. Sie werden von Beginn an außerdem in alle Prozesse eingebunden, wie zum Beispiel in den Reinigungsprozess. Sie lernen, dass die Produktionsbehälter nach der vorschriftsgemäßen Reinigung gekennzeichnet und mit einer Chargennummer versehen werden. All diese Schritte begleiten die Lehrlinge zu Beginn. Sobald sie diese unter Aufsicht selbst durchführen können, übernehmen sie auch die Dokumentation dieser Prozesse und unterschreiben jeden Schritt entsprechend der SOP.

Best-Practice-Sammlung

Best-Practice

Schwerpunkttage Umweltschutz

Im Rahmen der Lehrzeit beschäftigen sich die Lehrlinge der Lenzing AG laufend mit dem Thema Umweltschutz. Es werden ganze Schwerpunkttage zum Beispiel zu den Themen Luftreinhaltung und Wasserreinhaltung organisiert. Im ersten Lehrjahr zum Beispiel gibt es einen Schwerpunkttag zum Thema Abwasserreinigung, die anhand des betriebseigenen Klärbeckens erklärt wird.

Best-Practice

Sicherheit in (Virtual) Reality

Das Thema Sicherheit hat einen hohen Stellenwert in der OMV und ist allseits präsent. Die Lehrlinge werden laufend darin geschult, Sicherheitsrisiken zu erkennen und zu vermeiden. Das wird zum Beispiel auch in Virtual Reality mit dem Safe-3D-Simulator trainiert. Die Lehrlinge ziehen mittels Simulators die richtige PSA (Persönliche Schutzausrüstung) an und bewegen sich sicher durch die virtuelle Raffinerie. Dabei müssen potenzielle Gefahren wie z.B. Paletten, Schläuche oder ein Ölfleck am Weg erkannt und weggeräumt werden.
Abseits der virtuellen Realität beginnt die Sensibilisierung der Lehrlinge der OMV bezüglich Sicherheit bereits am ersten Tag der Ausbildung. Dabei wird neben Sicherheitsschulungen auch ein impliziter Ansatz verfolgt: Wenn die Lehrlinge zum Beispiel ihre Taschen in den Gangbereich stellen, werden sie darauf hingewiesen, dass ihr Gepäck eine Stolperfalle darstellt. Am zweiten Tag der Ausbildung lernen sie, wie sie die Stiegen richtig hinauf und hinunter gehen (Handlauf halten etc.). Sobald die Lehrlinge an den Anlagen arbeiten, wird ihnen gezeigt, wie sie sich am besten positionieren und einen guten Stand haben, wenn sie zum Beispiel an einem der Schieber der Anlagen drehen.

Best-Practice-Sammlung

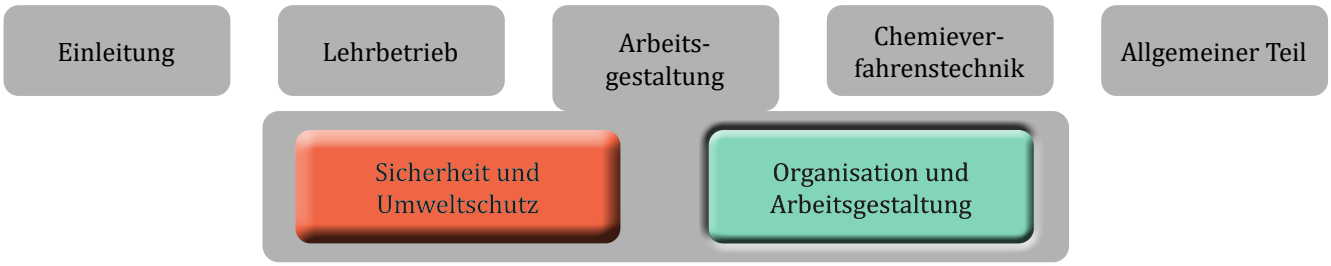


Best-Practice

AXILS
Akademie für Exzellenz in Life Sciences

Sicherheitsschulungen

Aufgrund der Kooperation zwischen der Axils GmbH und Novartis/Sandoz in der Ausbildung der Lehrlinge wird auch die Verantwortung für die Sicherheitseinschulungen aufgeteilt. Die Axils GmbH übernimmt im Rahmen des Grundkurses die ersten allgemeinen Sicherheitsschulungen der Lehrlinge wie zum Beispiel: Umgang mit Chemikalien, Verhalten in Gefahrensituationen und Grundlagen der Ersten Hilfe. An jedem Arbeitsplatz der Lehrlinge im Betrieb der Novartis/Sandoz erhalten die Lehrlinge zusätzlich die bereichsspezifischen praktischen Sicherheitsschulungen.



Übersicht „Organisation und Arbeitsgestaltung“

Berufsbildposition	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Ergonomisches Gestalten des Arbeitsplatzes *z.B.: einseitige Körperhaltung vermeiden, Schulungen und Ansprechpersonen zu Arbeitsergonomie kennen, richtige Tisch- und Monitorhöhe einstellen, Bildschirmauflösung anpassen, Hilfsmittel effektiv nutzen, wissen, in welcher Position man am besten Schieber etc. betätigt*				
Kenntnis der Arbeitsplanung und Arbeitsvorbereitung *z.B.: zu verwendende Materialien planen, Bestellung von Ersatzteilen planen, richtige Bearbeitungsmethoden und Maschinen auswählen*				
Durchführen der Arbeitsplanung; Festlegen von Arbeitsschritten, Arbeitsmitteln und Arbeitsmethoden *z.B.: Arbeitsschritte und Zeitplanung festlegen, Arbeitsmethoden festlegen, Arbeitsmittel beschaffen*				
Grundkenntnisse des Produktionsmanagements *z.B.: Betriebsdateneingabesysteme kennen, Betriebsdatenerfassungssysteme kennen*				
Kenntnis des Produktionsmanagements *z.B.: Betriebsdateneingabesysteme verwenden, Betriebsdatenerfassungssysteme verwenden, den Total-Quality-Management-Ansatz verstehen*				
Lesen und Anwenden von technischen Unterlagen *z.B.: Skizzen, Zeichnungen, Arbeitsanweisungen, Ablaufpläne, Bedienungsanleitungen, Wartungspläne, Instandhaltungspläne, Grundfließschemata, Verfahrensfließschemen, Rohrleitungs- und Instrumentenfließschemen, Symbole in Fließschemata lesen und anwenden können*				
Grundkenntnisse der Logistik (An- und Auslieferungslogistik) *z.B.: Logistik-Prozesse kennen (z.B. Verpackung, Verladung, Auslieferung)*				

Übersicht „Organisation und Arbeitsgestaltung“

Berufsbildposition

Lehrjahre

Beispiel	1.	2.	3.	4.
Optimieren und Sicherstellen des Stoffflusses in der Produktion *z.B.: die verwendete Software für das Stoffflussmanagement bedienen können, Reinigungsvalidierung, pH-Wert-Messung*				
Kenntnis und Anwendung der betriebsspezifischen Applikationen *z.B.: Applikationen zum Führen des Schichtprotokolls und für Dateneingaben kennen und anwenden, Programme für Störungsaufzeichnungen bedienen*				
Grundkenntnisse und Anwendung des betriebsspezifischen Qualitätsmanagements einschließlich Dokumentation *z.B.: Qualität kontrollieren und sicherstellen, Regelkreis des QM kennen und anwenden, Methoden und Prozesse kennen, Dokumentationsrichtlinien grundlegend kennen, (ISO-)Zertifizierungen kennen, Standards einhalten, Abweichungen berichten, Dokumentationen gemäß den Standards und Richtlinien erstellen, Relevanz der QM-Maßnahmen nachvollziehen können*				
Kenntnis der im Lehrbetrieb eingesetzten Methoden zur kontinuierlichen Verbesserung *z.B.: Methoden der Qualität benennen, weiters Effizienz, Anlagensicherheit, Prozesse, Ergonomie, Rüstzeiten, Verfügbarkeit der Produktionsanlagen, Abfallminimierung, Ressourceneffizienz, Stofffluss, Nachhaltigkeit, ganzheitliches Produktionssystem*				
Kenntnis von Scale-up-Prozessen *z.B.: Miniplant-Technik anwenden, eigene Scale-up-Prozesse durchführen von der Analyse der Ausgangsstoffe über die Herstellung von Produkten bis hin zur Analyse der fertigen Produkte*				
Grundkenntnisse der betrieblichen Kosten (z.B. Energiekosten , Einsatzstoffkosten), deren Beeinflussbarkeit und deren Auswirkungen *z.B.: die wichtigsten Kostenpunkte kennen: Personal, Räumlichkeiten, Maschinen*				
Kenntnis der betrieblichen Kosten (z.B. Energiekosten, Einsatzstoffkosten), deren Beeinflussbarkeit und deren Auswirkungen *z.B.: Anschaffungskosten von Maschinen, größerer Personalaufwand erhöht Kosten, sorgfältiger Umgang mit Werkzeug und Maschinen*				

Best-Practice-Sammlung



Best-Practice

ADLER
In unseren Adern fließt Farbe.

Wissenstransfer & Upscaling

In manchen Bereichen findet bei der ADLER-Werk Lackfabrik Johann Berghofer GmbH & Co KG ein Step-by-Step Upscaling statt. In diesem Fall arbeiten die Lehrlinge zuerst an der micro-modularen Fertigungsanlage und anschließend an der mini-modularen Fertigungsanlage. Hier stellen sie ihre Berechnungen und Überlegungen an und versuchen diese anschließend auf die Praxis zu übertragen.

„Das funktioniert aber natürlich nicht in allen Bereichen. Sobald die Lehrlinge allerdings in der Fertigung mit gewissen Problemen konfrontiert sind, hilft es ihnen enorm auf die Anfangsprozesse und das Basiswissen zurückgreifen zu können. Sobald das sitzt, fällt ihnen die Transferleistung dann um einiges leichter."

Mag. Michael Enders, Ausbildungsleiter, ADLER-Werk Lackfabrik Johann Berghofer GmbH & Co KG

Zum Beispiel lernen die Lehrlinge zu Beginn in kleinem Maßstab, wie man Lack ansetzt, und untersuchen wissenschaftlich, warum man ihn gerade mit diesem Verfahren ansetzt. Anschließend unterstützen sie das professionelle Personal dabei, Lack in größerem Maßstab anzusetzen. Dieser Vorgang sorgt für etliche Wiederholungen des Gelernten, fundiert das Basiswissen und unterstützt die Lehrlinge dabei, ihr theoretisches Wissen in die Praxis zu transferieren.

Best-Practice-Sammlung



Best-Practice

Scale-up-Prozesse: Wir experimentieren

Das Scaling-up ist ein wichtiges Element in der Ausbildung zum/zur Chemieverfahrenstechniker_in, da es dem Ausprobieren von großen Prozessen im Kleinen dient. In der maßstäblich verkleinerten Laborapparatur können die Auszubildenden experimentieren und erkennen, wie sich Stoffe in unterschiedlichen Mischverhältnissen verhalten. Beispielsweise probierte die aktuelle Auszubildende bei AGRANA aus, Braunzucker im Küchenmaßstab von einem Liter herzustellen, indem Melasse mit Rohrzucker gemischt wird. Hierbei kommt es auf das richtige Mischverhältnis an, welches durch „Trial and Error" herausgefunden wird. Die nächstgrößere Stufe ist dann ein 30-Liter- beziehungsweise 20-kg-Behälter. Erst nach diesen beiden Stufen geht es an die große Anlage. In anderen Fällen gibt es meist nur eine Verkleinerungsstufe im Labor, bevor an der großen Anlage gearbeitet wird.



Best-Practice

Gute Herstellungspraxis

Die Kund_innen der Fresenius Kabi Austria GmbH sind im weitesten Sinne die Patient_innen. Die Produktion erfolgt nach den Grundsätzen der „Guten Herstellungspraxis" (GMP = good manufacturing process). Neben den theoretischen GMP-Schulungen bekommen die Lehrlinge dies im Arbeitsalltag und in der Zusammenarbeit mit ihren Kolleg_innen laufend mit. Lehrlinge sind auch bei den regelmäßigen GMP Audits dabei und haben so einen noch besseren Einblick, wie wichtig die Qualitätssicherung der Produktionsabläufe ist.

Übersicht „Chemieverfahrenstechnik“

Berufsbildposition	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis der berufsspezifischen allgemeinen, anorganischen, organischen und analytischen Chemie sowie Physik *z.B.: Elemente im Periodensystem einordnen, Struktur der chemischen Elemente erklären, Verfahren zur Stoffaufbereitung erklären, chemische Reaktionen erklären*				
Kenntnis der betriebsspezifischen Roh-, Zusatz- und Hilfsstoffe für die Produktion, der betriebsspezifischen chemisch-technologischen Produkte, ihrer Eigenschaften, Verwendungs-, Verarbeitungs- und Lagermöglichkeiten sowie des Umgangs mit Sicherheitsdatenblättern *z.B.: richtige Lagerung beachten (trockene Lagerung von feuchtigkeitsempfindlichen Stoffen, Lagerung von Kunststoffteilen nicht in der Nähe großer Hitzequellen), Stoffe auswählen und prüfen, Stoffe bereitstellen*				
Kenntnis des Aufbaus, der Funktion und der Bedienung von betriebsspezifischen Lagereinrichtungen für feste, flüssige und gasförmige Stoffe sowie des produktgerechten Abpackens bzw. Verpackens sowie Lagerns der Produkte *z.B.: Aufbau und Funktion von Silos und Bunkern kennen, angemessene Lagereinrichtungen den Stoffen zuordnen*				
Kenntnis und Anwendung der Energieträger sowie der Möglichkeiten der Wärmeübertragung *z.B.: Brennstoffe, Strom, Wasserdampf, Kühlmittel, Wärmeleitung, Konvektion, Wärmestrahlung*				
Kenntnis des Aufbaus, der Funktion und der Bedienung von Wärmetauschern und Kondensatabscheidern *z.B.: erklären, was Wärme ist, wie sie transportiert wird und wie Dampf als Wärmeträger verwendet wird, wie die Temperatur eines Produktes gehalten werden kann, verschiedene Arten von Wärmetauschern kennen und erklären, Funktion, Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Typen von Kondensatabscheidern benennen und erklären*				

Übersicht „Chemieverfahrenstechnik“

Berufsbildposition	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis der Erzeugung von Unterdruck (Vakuum) und Überdruck sowie des Aufbaus, der Funktion und der Bedienung von Maschinen zur Erzeugung von Unterdruck und Überdruck *z.B.: Anwendungsgebiete von Unter- und Überdruck kennen, elektrische und pneumatische Vakuumerzeugung kennen*				
Kenntnis des Aufbaus und der Funktion von Rohrleitungen und Armaturen sowie über deren Normung und Kennzeichnung *z.B.: DIN 2403 (Kennzeichnung von Rohren nach Durchlaufflüssigkeit), Mischarmaturen, Arten von Rohrverbindungen kennen (z.B. Schweißverbindung, Pressverbindung, Lötverbindung)*				
Grundkenntnisse der strömungstechnischen Vorgänge in Rohrleitungen und Armaturen *z.B.: laminare und turbulente Strömungen unterscheiden, Druckänderungen kennen, wichtige Faktoren benennen, welche die Strömung in Rohrleitungen beeinflussen, Strömungsgeschwindigkeiten, Volumenstrom und Reibung in Fördermittelpumpen berechnen*				
Kenntnis des Aufbaus, der Funktion und der Bedienung von Fördereinrichtungen für feste, flüssige und gasförmige Stoffe *z.B.: Funktionsweise einer Kreiselpumpe erklären, Aufbau eines Druckluftförderers beschreiben*				
Kenntnis der Prinzipien der Stoffaufbereitung sowie des Aufbaus, der Funktion und Bedienung von Apparaten zur Stoffaufbereitung *z.B.: zerkleinern, verteilen, mischen, lösen, zentrifugieren, Formgebungsverfahren benennen*				

Übersicht „Chemieverfahrenstechnik“

Berufsbildposition	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis der Prinzipien der mechanischen Trennverfahren sowie des Aufbaus, der Funktion und Bedienung von Apparaten zur Trennung von fest/fest, fest/flüssig und flüssig/flüssig Gemischen *z.B.: sedimentieren, filtrieren, zentrifugieren (mit Filtertuch), klassieren*				
Kenntnis der Prinzipien der thermischen Trennverfahren sowie über den Aufbau, die Funktion und Bedienung von Apparaten zur thermischen Trennung *z.B.: trocknen, verdampfen, eindampfen, destillieren, rektifizieren, kristallisieren, strippen. Kolonnen und deren verschiedene Einbauten, Verdampfer, (Gefrier-)Trockner bedienen*				
Mitarbeiten beim Bedienen der betriebsspezifischen Fördereinrichtungen sowie Apparaten zur Stoffaufbereitung und mechanischen und thermischen Trennung *z.B.: beim Bedienen der Flurförderzeuge begleiten, beim Bedienen einer Kugelmühle unterstützen*				
Bedienen der betriebsspezifischen Fördereinrichtungen sowie Apparate zur Stoffaufbereitung und mechanischen und thermischen Trennung *z.B.: Kugelmühle bedienen, Kondenswasserabscheider und Kondesatableiter ordnungsgemäß verwenden*				
Kenntnis der Prinzipien der physikalisch-chemischen Trennverfahren sowie des Aufbaus, der Funktion und Bedienung von Apparaten zur physikalisch-chemischen Trennung *z.B.: extrahieren, Ionenaustausch und Membrantechnologie kennen, Verwendungszwecke und Funktion von Katalysatoren kennen*				

Übersicht „Chemieverfahrenstechnik“

Berufsbildposition	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis der Prinzipien der Entstaubung und Gasreinigung sowie des Aufbaus, der Funktion und Bedienung von Apparaten zur Entstaubung und Gasreinigung *z.B.: mechanische Entstaubung, Elektroentstaubung, Absorption, Adsorption, katalytische Gasreinigung kennen*				
Mitarbeiten beim Bedienen der betriebsspezifischen Apparate zur physikalisch-chemischen Trennung sowie zur Entstaubung und Gasreinigung *z.B.: Destillationskolonnen einstellen und kontrollieren, Elektrofilter entstauben, Öfen (für die Produkt-Vorwärmung) einstellen und kontrollieren*				
Bedienen der betriebsspezifischen Apparate zur physikalisch-chemischen Trennung sowie zur Entstaubung und Gasreinigung *z.B.: beim Entwässern von Wassersäcken mithelfen*				
Kenntnis der Prinzipien zur Reinigung von Abwasser und Abluft, des Aufbaus, der Funktion und Bedienung von Apparaten und Anlagen zur Abwasser- und Abluftreinigung sowie der Möglichkeiten zur Beseitigung von Chemieabfällen *z.B.: mechanische, biologische und chemische Abwasserreinigungsverfahren kennen, Abfälle korrekt sammeln und entsorgen, entsprechende Fließbilder lesen können, wichtige Begriffe wie z.B. den TOC-Wert kennen; Verfahren für die Entschwefelung und Erstickung von Abluft kennen sowie deren Produkte und deren Gefahren (H_2SO_4)*				
Kenntnis des Zusammenwirkens und der Vernetzung der Apparate und Maschinen sowie der Arbeitsabläufe und Prozesse in den betriebsspezifischen Produktionsanlagen zur Erzeugung der Produkte *z.B.: Stofffluss, Stoffumsetzung, Energieeinsatz, Abfall*				

Übersicht „Chemieverfahrenstechnik“

Berufsbildposition	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Grundkenntnisse über Netze und Netzwerktechnik sowie über die Datenübertragung und Datenspeicherung *z.B.: Netzwerke aufbauen und warten, Netzwerkdimensionen, Netzwerkprotokolle und analoge und digitale Informationsübertragung kennen*				
Grundkenntnisse der Möglichkeiten der intelligenten und digitalen Vernetzung (mittels Informations- und Kommunikationstechnik) von Apparaten, Maschinen und Betriebsmittel entlang der gesamten Wertschöpfungskette für eine weitestgehend selbstorganisierte Produktion *z.B.:. RFID-Chips, Schnittstellen zwischen den Anlagen benennen*				
Mitarbeiten beim Vorbereiten (z.B. Reinigen, Pflegen) der betriebsspezifischen Apparate, Maschinen und Produktionsanlagen nach Freigabe der Apparate, Maschinen und Produktionsanlagen (z.B. Reaktoren, Autoklaven) gemäß Sicherheitsvorschriften (Freischalten, Sichern usw.) durch befugte Personen *z.B.: beim vorschriftsgemäßen Reinigen der Produktionsanlagen unterstützen*				
Vorbereiten (z.B. Reinigen, Pflegen) der betriebsspezifischen Apparate, Maschinen und Produktionsanlagen nach Freigabe der Apparate, Maschinen und Produktionsanlagen (z.B. Reaktoren, Autoklaven) gemäß Sicherheitsvorschriften (Freischalten, Sichern usw.) durch befugte Personen *z.B.: Produktionsanlagen vorschriftsgemäß reinigen, Sicherheitsvorschriften beachten*				
Mitarbeiten beim Rüsten, Umrüsten, Beschicken sowie An- und Ausfahren der betriebsspezifischen Apparate, Maschinen und Produktionsanlagen (z.B. Reaktoren, Autoklaven) *z.B.: helfen, Chemikalien an Chemikalien-Station einzustellen und auszutauschen*				

Übersicht „Chemieverfahrenstechnik“

Berufsbildposition	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Rüsten, Umrüsten, Beschicken sowie An- und Ausfahren der betriebsspezifischen Apparate, Maschinen und Produktionsanlagen (z.B. Reaktoren, Autoklaven) *z.B.: Chemikalien an Chemikalien-Station einstellen und austauschen*				
Mitarbeiten beim Bedienen und Überwachen (auch durch Kontrollgänge) der Arbeitsabläufe der betriebsspezifischen Produktionsanlagen (z.B. Reaktoren, Autoklaven) *z.B.: Gasreinigung mitbewachen, beim Kontrollieren von Gasreaktionen in Autoklaven unterstützen*				
Bedienen und Überwachen (auch durch Kontrollgänge) der Arbeitsabläufe der betriebsspezifischen Produktionsanlagen (z.B. Reaktoren, Autoklaven), Erkennen und Beseitigen von einfachen Ablaufstörungen im Produktionsprozess sowie frühzeitiges Erkennen von Störungen *z.B.: Druckreaktionen in Autoklaven überwachen, Störungen an Sensoren und Pumpen erkennen und beseitigen*				
Grundkenntnisse der Steuer- und Regelungstechnik sowie Pneumatik sowie der Funktion der dazu notwendigen Geräte in Bezug auf die Automatisierung von Anlagen *z.B.: Steuer- und Regelkreise verstehen und aufbauen, Grundkenntnisse eines Prozessleitsystems verstehen und erklären, Grundlagen der MSR-Technik verstehen, Grundlagen zu Druck und Kraft verstehen, Entstehung von Druckverlusten erklären*				

Übersicht „Chemieverfahrenstechnik“

Berufsbildposition	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis der Prinzipien der Messung von Zustandsgrößen in Chemieanlagen (z.B. Temperatur, Druck, Durchfluss, Füllstand, pH-Wert usw.), des Aufbaus, der Funktion und Einsatzbereiche der Messgeräte sowie über die Erfassung, Verarbeitung, Übertragung und Anzeige der Messwerte *z.B.: Druckarten kennen, Einsatzbereiche von Aräometer (Messgerät für Dichte von Flüssigkeit) nennen*				
Grundkenntnisse des Aufbaus, der grundlegenden Funktion und Komponenten sowie Kenntnis der Bedienung eines Prozessleitsystems *z.B.: das R&I-Schema, Bildschirmdarstellungen, Bedienmöglichkeiten, Datenmanagement, Eingriffsmöglichkeiten grundlegend kennen*				
Mitarbeiten beim Bedienen des betriebsspezifischen Prozessleitsystems zur Regelung und Überwachung des Produktionsprozesses sowie zum Sicherstellen der Produktqualität *z.B.: Mithilfe bei: Temperatur regulieren, Trends für Betriebsmittel mitlaufen lassen, Ventile öffnen und schließen, richtiges Betreiben von Fördereinrichtungen und deren Durchfluss und Fördermenge, Herstellen von Lösungen und Aufkonzentrieren durch Verdampfen, Herstellen von Suspensionen mit anschließender Filtration*				
Bedienen des betriebsspezifischen Prozessleitsystems zur Regelung und Überwachung des Produktionsprozesses sowie zum Sicherstellen der Produktqualität *z.B.: Temperatur regulieren, Trends für Betriebsmittel mitlaufen lassen, Ventile öffnen und schließen, richtiges Betreiben von Fördereinrichtungen und deren Durchfluss und Fördermenge, Herstellen von Lösungen und Aufkonzentrieren durch Verdampfen, Herstellen von Suspensionen mit anschließender Filtration*				

Übersicht „Chemieverfahrenstechnik“

Berufsbildposition	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Protokollieren von Betriebsdaten und Prozessaufzeichnungen sowie Überprüfen auf Vollständigkeit und Richtigkeit *z.B.: Microsoft Excel für einfache Maßtabellen verwenden, Messwerttabellen ausfüllen, grafische Auswertung von Messwerten vornehmen, Analysen während der Produktionszeit durchführen, Aufzeichnung von Prozessablauf und Probenahme*				
Kenntnis und Mitarbeiten beim Auswerten (z.B. mittels statistischer Methoden) und Beurteilen von Betriebsdaten und Prozessaufzeichnungen sowie beim Einleiten von Korrekturmaßnahmen im Anlassfall und Erkennen von möglichen Prozessoptimierungen *z.B.: Lage- und Steuerungsparameter (Mittelwert, Median, Standardabweichung etc.) kennen und beim Auswerten unterstützen, Spezifikationen von Grenzwerten bestimmter Produkte kennen, einhalten, ggf. korrigierend eingreifen*				
Kenntnis der Probenahme (inklusive Probenvorbereitung und Probenaufbereitung) von festen, flüssigen und gasförmigen Stoffen sowie der Probenlagerung *z.B.: Entnahmeprozesse verstehen, interne Standards zur Gewährleistung der Reinheit der Proben kennen, probespezifische Lagerbedingungen kennen (etwa Temperatur, Zeit)*				
Mitarbeiten beim Probenehmen (inklusive Probenvorbereitung und Probenaufbereitung) und beim Probenlagern *z.B.: bei der Wasserprobenentnahme unterstützen, Hilfe bei der Lagerung von Proben entsprechend den Vorschriften (Temperatur beachten etc.), Hygienebedingungen berücksichtigen, Probeintervalle berücksichtigen, Art der Probe beachten (Stichprobe, Durchschnittsprobe)*				

Übersicht „Chemieverfahrenstechnik“

Berufsbildposition	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Probenehmen (inklusive Probenvorbereitung und Probenaufbereitung) und Probenlagern *z.B.: die Wasserprobenentnahme selbstständig durchführen, Proben entsprechend den Vorschriften lagern und aufbereiten (Temperatur beachten etc.), Hygienebedingungen berücksichtigen, Probeintervalle berücksichtigen, Art der Probe beachten (Stichprobe, Durchschnittsprobe)*				
Kenntnis der grundlegenden labormäßigen Methoden zur Bestimmung von Masse, Dichte, pH-Wert, Viskosität, Leitfähigkeit, Gehaltsgrößen usw. *z.B.: Corioliskraft zur Dichtemessung, Aräometer, pH-Meter, Leitfähigkeitssensor kennen*				
Mitarbeiten beim Durchführen grundlegender labormäßiger Methoden zur Bestimmung von Masse, Dichte, pH-Wert, Viskosität, Leitfähigkeit, Gehaltsgrößen usw. *z.B.: Mithilfe bei Messungen mit dem pH-Meter oder dem Aräometer, Verwenden eines Viskosimeters, Massebestimmung mit Analysen- und Präzisionswaagen, Korngrößenverteilung mittels Siebanalyse, Gehaltsgrößenbestimmung durch Neutralisationsanalyse, Dichtebestimmung mittels Pyknometer*				
Durchführen grundlegender labormäßiger Methoden zur Bestimmung von Masse, Dichte, pH-Wert, Viskosität, Leitfähigkeit, Gehaltsgrößen usw. *z.B.: Messungen mit dem pH-Meter oder dem Aräometer durchführen, Dichtebestimmung durchführen, Säurezahlbestimmung durchführen, Schüttgutbestimmung durchführen, Analyse von Stoffgemischen mit Gaschromatographie*				

Übersicht „Chemieverfahrenstechnik“

Berufsbildposition	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis der Werkstoffe (wie Metalle und Kunststoffe) und Hilfsstoffe von Chemieanlagen, ihrer chemisch-technologischen Eigenschaften, Verwendungs- und Bearbeitungsmöglichkeiten *z.B.: Eigenschaften der Rohstoffe kennen: Formbarkeit, Härte, Elastizität, Brennbarkeit, Korrosionsbeständigkeit, Chemikalienbeständigkeit, Abbau, Reaktivität gegenüber anderen Stoffen; Bearbeitungsmöglichkeiten kennen: Fräsen, Bohren, Drehen, die Anwendung welcher Schutzausrüstung für welche Stoffe oder Bearbeitungsmethoden benennen; Vorkommen, Gewinnung, chemische und physikalische Eigenschaften der Werkstoffe erläutern*				
Einfaches Instandhalten der zu verwendenden Werkzeuge, Maschinen, Apparate und Produktionsanlagen *z.B.: defekte Sicherungen erneuern, defekte Lichtelemente austauschen, Werkzeuge vorbereiten, abgenutzte Maschinenteile und Verschleißteile erkennen und austauschen, Produktionsreste aus Maschinen und Anlagen entfernen*				
Berufsspezifisches Bearbeiten von Werkstoffen sowie Herstellen von lösbaren Verbindungen *z.B.: Schrauben-, Stift- und Pressverbindungen herstellen*				
Durchführen einfacher Montage- und Demontagearbeiten an betriebsspezifischen Apparaten, Maschinen, und Produktionsanlagen *z.B.: Passfedern, Stifte, Lager, Kupplungen, Schrauben und Dichtungen montieren oder demontieren*				

Best-Practice-Sammlung



Best-Practice

Scale-up-Projekt

Während ihrer Lehrzeit arbeiten die Lehrlinge der Borealis Agrolinz Melamine GmbH immer wieder an unterschiedlichen Aufgabestellungen, zum Beispiel im Labor. In den ersten beiden Lehrjahren werden ihnen dabei die Lösungswege vorgegeben, im dritten Lehrjahr hingegen wird mit ihnen nur die Aufgabenstellung kurz besprochen, den Lösungsweg müssen sie selbst finden.
Als Projektarbeit zum Abschluss der Grundausbildung im Borealis Bildungszentrum arbeiten die Lehrlinge des dritten Lehrjahres an einem Scale-up-Prozess. In Kleingruppen arbeiten die Lehrlinge selbstständig und führen jeden Schritt des Prozesses im Kleinformat durch, von der Qualitätskontrolle der Ausgangsstoffe über die Kleinversuche im Labor bis zur Produktion im Technikum und der Qualitätskontrolle des Endprodukts. Dabei muss auch berücksichtigt werden, dass in einer größeren Anlage Probleme auftreten können, die es im Labor nicht gibt. Der gesamte Prozess wird von den Lehrlingen mitprotokolliert, die Ergebnisse sowie das Vorgehen werden im Anschluss nachbesprochen.



Best-Practice

Den Umgang mit Proben von Beginn an lernen

Der Umgang mit Proben ist ein wesentlicher Teil der Chemieverfahrenstechnik-Ausbildung. Die Lehrlinge der Lenzing AG begleiten daher in jeder Abteilung, die sie durchlaufen, zu Beginn etwa drei Mal eine Fachkraft bei ein und derselben Probenahme. Die erste Probenahme für die Lehrlinge zu Beginn ihrer Lehrzeit ist zum Beispiel die Bestimmung des Trockengehalts in den Holzscharten der gelieferten Baumstämme. Dabei werden ihnen die Vorschriften wie Hygiene- und sonstige Rahmenbedingungen für diese bestimmte Probenentnahme erklärt. Haben die Lehrlinge das verstanden, dürfen sie unter Aufsicht der Fachkräfte die Proben selbst entnehmen und ins Labor bringen. Je nach Art der Probe wird sie einem/einer Laborant_in zur Auswertung übergeben oder die Probe vom Chemieverfahrenstechnik-Lehrling selbst analysiert, wie zum Beispiel die Viskositätsmessung.

Best-Practice-Sammlung



Best-Practice

Theorie und Praxis verknüpfen

Während der Rotation durch die Produktionsbereiche lernen die Lehrlinge der TIGER Coatings GmbH & Co KG schon einiges über Strömungsgeschwindigkeiten, Volumenstrom und Reibungen in Rohstoffsilos oder Fördermittelpumpen. Konkreter wird es bei der Entwicklung von neuen Produkten. Hier sind zum Beispiel Strömungsgeschwindigkeit und Volumenstrom besonders relevant und die Lehrlinge berechnen diese Größen gemeinsam mit qualifizierten Mitarbeiter_innen. So wird der Praxisbezug zur gelernten Theorie optimal hergestellt.



Best-Practice

Konkrete Probleme bearbeiten: Bestimmen der Schüttdichte

Im Rahmen einer Projektarbeit haben Lehrlinge der ADLER-Werk Lackfabrik Johann Berghofer GmbH & Co KG fehlende Schüttdichten von Pulver ermittelt. Das Ausgangsproblem war Folgendes: Im betriebsinternen Programmsystem sind bestimmte Kenngrößen hinterlegt, bei Pulver in mobilen Behältern unter anderem auch die Schüttdichte. Bei einem Großteil der Pulver fehlt diese Kennzahl allerdings in den Merkblättern oder sie ist sehr ungenau. Anhand eines selbstkonstruierten Aufbaus in Anlehnung an die EN ISO 60 gelang es den Lehrlingen die fehlenden Schüttdichten der Pulver in mobilen Behältern zu bestimmen und somit diese Angaben im Programmsystem zu vervollständigen.

Best-Practice-Sammlung



Best-Practice

Schnittmodelle – angreifen und verstehen

Die Lehrlinge der Borealis Agrolinz Melamine GmbH lernen in ihrer Grundausbildung im Borealis Bildungszentrum alles über Wärme und Dampf. Sobald die Grundlagen sitzen, werden die Prozesse in Wärmetauschern und Kondensatabscheidern besprochen. Um die Vorgänge besser begreifbar zu machen, arbeiten die Ausbilder_innen mit Schnittmodellen, an denen die Lehrlinge auch sehen, wie das Gerät innen aussieht. Dadurch können sie besser verstehen, wie genau die Prozesse funktionieren.



Best-Practice

Eine geschützte Übungsumgebung schaffen

Nicht alle Berufsbildpositionen der Chemieverfahrenstechnik-Lehre werden bei der Lenzing AG in der Produktion direkt umgesetzt. Daher werden die Lehrlinge neben der Rotation durch die Abteilungen im Bildungszentrum auch in anderen fachspezifischen Themen, wie zum Beispiel mechanische Bearbeitung von Werkstoffen ausgebildet. Hier lernen die Lehrlinge noch zusätzliche Aspekte der Anlagentechnik kennen, die in der Produktion der Lenzing AG nicht vorkommen.
Neben dem Technikum, der Lehranlage, gibt es im Bildungszentrum Lenzing zum Beispiel auch eine Simulationseinheit einer Produktionsanlage, anhand derer verschiedene Vorgänge simuliert und bearbeitet werden können.

„Egal, ob in der Anlagentechnik beim Zusammenschrauben von Leitungen oder bei der Analyse im Labor: Im Bildungszentrum sind Fehler ausdrücklich erlaubt. Daraus lernt man."

Gottfried Englbrecht, Ausbildungsleiter, Bildungszentrum Lenzing

Best-Practice-Sammlung



Best-Practice

In unseren Adern fließt Farbe.

Methodenvielfalt im Theorieunterricht

Bei der Vermittlung des Basis-Theoriewissens (zum Beispiel Chemie und Physik) setzt Mag. Michael Enders, Ausbildungsleiter bei der ADLER-Werk Lackfabrik Johann Berghofer GmbH & Co KG, auf einen Methodenmix. Zuerst wird die Theorie im Rahmen eines Frontalunterricht-Settings erklärt, anschließend rechnen die Lehrlinge Beispiele zum Thema. Zusätzlich werden Videos oder Spiele eingesetzt, etwa beim Thema Periodensystem. Damit und anhand von diversen internen Quellen können sich die Jugendlichen somit auch einen Teil der Theorie selbst erarbeiten und anlesen. Anschließend folgt der praktische Teil, bei dem die Lehrlinge selbstständig ein thematisch passendes Thema im Labor bearbeiten und ein Protokoll schreiben. Abschließend wird von der Laborarbeit wieder der Rückschluss zur bereits davor gelernten Theorie gezogen.



Best-Practice

Projektarbeiten: Das können Lehrlinge schon selbstständig

Bei AGRANA gliedern sich kleine Projektarbeiten für die Lehrlinge ideal in die täglichen Routinen ein. So erhalten sie beispielsweise nach intensiver Einführung ein kleines Projekt zum Thema Probenehmen von einer Weißzuckerzentrifuge, das sie selbstständig über einen längeren Zeitraum durchführen. Anschließend schreiben sie eine Auswertung zu ihren Ergebnissen. Bei Fragen steht natürlich immer ein/e Mitarbeiter_in in der Abteilung bereit. Als weiteres Beispiel für ein Projekt nennt Stefan Teufer die analytische Begleitung von Rübenerde. Konkret bedeutet dies, dass sie die Messungen der Erde vornehmen, diese monitoren und protokollieren.

Best-Practice-Sammlung



Best-Practice

BZL Bildungszentrum Lenzing

Umgang mit Prozessleitsystemen an der Testanlage lernen

Ab der ersten Ausbildungswoche lernen die Lehrlinge der Lenzing AG den Umgang mit dem betriebsspezifischem Prozessleitsystem. Dazu dient ein Technikum, eine Lehranlage, die aufgebaut ist wie eine reale Anlage inklusive aller Anlagenteile wie Behälter, Pumpen, Messtechnik, nur in kleineren Dimensionen. Diese Anlage lässt sich händisch oder über ein Prozessleitsystem bedienen. So können die Lehrlinge zum Beispiel üben, wie die Temperatur reguliert wird, wie sie Ventile öffnen und schließen können oder wie man Trends mitlaufen lässt. Die Ausbilder_innen bauen Fehler ein (zum Beispiel eine zu hohe Temperatur) und die Lehrlinge stoppen mit, wie lange sie brauchen, um den Fehler zu finden. So können die Lehrlinge in der Übungsumgebung auch lernen, wann eine Anlage nicht mehr sicher ist und abgestellt werden muss.



Best-Practice

allnex The Coating Resins Company

Selbstständiges Arbeiten im Rahmen der Möglichkeiten

Ab dem dritten Lehrjahr sind die Lehrlinge bei Allnex Austria GmbH komplett in den Schichtbetrieb an den jeweiligen Produktionsanlagen integriert. Ein/e Mitarbeiter_in betreut jeweils zwei Anlagen. Die Lehrlinge sind jeweils einer/einem Mitarbeiter_in zugeteilt und arbeiten mit ihm/ihr Hand in Hand. Schritt für Schritt werden die Lehrlinge sicherer und eigenständiger, wobei das Ziel ist, dass Lehrlinge einen der beiden Kessel selbstständig betreuen und von dem/der zuständigen Mitarbeiter_in Unterstützung bekommen. So finden die Lehrlinge schon sehr früh in den Arbeitsrhythmus des Produktionsalltages hinein.

Best-Practice-Sammlung



Best-Practice

Probenahmen als Teil der täglichen Arbeitsroutine

Im Zuge der täglichen Arbeiten an den Produktionsanlagen ist die Probenahme ein wesentlicher Arbeitsbestandteil. Die Lehrlinge der Allnex Austria GmbH lernen bereits in der Einschulungsphase in der Rohstoffgruppe, wie Rohstoff- beziehungsweise Harz-Muster zu ziehen sind. Im Zentrallabor lernen die Lehrlinge, wie die Proben nach Vorschrift aufbereitet und daraus produktspezifische Kenndaten (zum Beispiel Viskosität, Festkörper, pH-Wert) bestimmt werden.



Best-Practice

Mitarbeiten beim Probenehmen

Bei der ADLER-Werk Lackfabrik Johann Berghofer GmbH & Co KG werden Lehrlinge immer wieder in noch nicht fertig definierte Prozesse involviert, bei denen die Lehrlinge mithelfen können echte Probleme zu lösen. Ein Beispiel ist die Abwasseraufbereitung. In diesem Prozess ist die Probenahme essenziell; die Frage ist nur, zu welchem Zeitpunkt die Probe entnommen werden soll.
Die Lehrlinge haben also unter Aufsicht des Ausbildungsleiters zu unterschiedlichen Zeiten an unterschiedlichen Orten Proben entnommen und diese dann gemeinsam analysiert. Dafür verwendeten sie unterschiedliche Technologien wie zum Beispiel einen Schrägklärer zur Reduzierung der abfiltrierbaren Stoffe. Anhand der unterschiedlichen Werte, die sie gemessen hatten, diskutierten sie, welche Probenahme die repräsentativste für den gesamten Prozess ist.

Best-Practice-Sammlung



Best-Practice

Verständnis für Zusammenhänge aufbauen

Wenn es darum geht, Prozessaufzeichnungen zu beurteilen sowie eventuelle Korrekturmaßnahmen einzuleiten, lernen die Lehrlinge der TIGER Coatings GmbH & Co KG bereits sehr viel während ihrer Rotation durch die unterschiedlichen Produktionsbereiche. Die Pulverlackproduktion ist EDV-gesteuert: Somit lernen die Lehrlinge, wie die Anlage im Hintergrund gesteuert wird, wie im Anlassfall die Kommunikation mit den angrenzenden Bereichen läuft und wann beziehungsweise wie man im Anlassfall gegensteuert. Ein Beispiel ist die Spezifikation gewisser Grenzwerte pro Produkt: Wenn die Lehrlinge beobachten, dass ein Grenzwert erreicht ist, lernen sie, wie genau agiert werden muss, um die Werte wieder in den Mittelbereich zu bekommen. All das und noch viel mehr erfahren die Lehrlinge außerdem in der Versuchsanlage, weil hier der gesamte Produktionsablauf an einem Tag durchläuft. Sie lernen, was bei der Vorbereitung beachtet werden muss, was im Hintergrund passiert und welche Prozessparameter immer im Auge behalten werden sollten. Anschließend wird außerdem simuliert, wie die Kund_innen das Produkt verarbeiten. Erfahrene Prozessingenieur_innen erkären die Hintergründe, sodass das Verständnis für die Zusammenhänge der einzelnen Schritte gefördert wird.



Best-Practice

Versuchsprojekt im Technikum

Grundsätzlich sind die Lehrlinge der Fresenius Kabi Austria GmbH direkt in der Produktion in unterschiedlichen Bereichen eingesetzt. Je nach Bedarf und Möglichkeit durchlaufen sie auch das Technikum und können dort ein Versuchsprojekt begleiten. So hat ein Lehrling zum Beispiel an einer Entsalzungsanlage gearbeitet: Es wurden verschiedene Durchflussgeschwindigkeiten getestet und es wurde beobachtet, wie sich das Entsalzen jeweils verhält, sowie mit verschiedenen Konzentrationen und pH-Werten experimentiert. Die Ergebnisse, positive wie negative Erkenntnisse, wurden anschließend in der Produktionsoptimierung weiterverwendet.

Best-Practice-Sammlung



Best-Practice

OMV

Pilotanlagen

Bei der OMV wird viel Wert daraufgelegt, dass die Lehrlinge mit diversen neuen Technologien bekannt gemacht werden, auch für den Fall, dass bestehende Anlagen Stück für Stück umgerüstet werden. Neugeplante Anlagen der OMV werden allen Mitarbeiter_innen vorgestellt. Die Ausbilder_innen binden die Lehrlinge in diese Projekte etwas detaillierter ein, indem sie ihnen zusätzlich 3D-Bilder zeigen und das neue Verfahren erklären. Gleichzeitig werden, wenn möglich, Brücken zu bereits bekanntem Equipment und Verfahren geschlagen und es wird besprochen, dass sich einige Parameter wie zum Beispiel Temperatur im Vergleich zur alten Anlage verändern, das grundsätzliche Zusammenspiel aller Faktoren aber ähnlich ist.
Generell werden kleinere Pilotanlagen oft mit Lehrlingen betrieben, die dadurch unter Anleitung und Aufsicht eines/einer spezialisierten Mitarbeiter_in lernen, wie sie mit der Anlage umgehen. Ein weiterer großer Vorteil daran ist, dass in Gegensatz zu Großanlagen an diesen Kleinanlagen keine offiziellen Reparaturaufträge benötigt werden, sondern die Lehrlinge lernen, kleinere Reparaturen selbst zu erledigen.
Ein Beispiel für die Förderung besonders leistungsstarker Lehrlinge ist die Pilotanlage für das Re-Oil-Projekt der OMV-Raffinerie in Schwechat, in der aus Kunststoff wieder Öl produziert wird. Wenn alles nach Plan verläuft, wird ein sehr guter Lehrling bereits vor Inbetriebnahme, also im Endstadium der Planung involviert sein und beim Endaufbau mitarbeiten und mitlernen dürfen.



Best-Practice

sunp·r® EPS and more ...

Protokollieren und Prozessaufzeichnungen

Das systematische Dokumentieren der Produktionsprozesse lernen die Lehrlinge der SUNPOR Kunststoff GmbH im Arbeitsalltag durch Beobachtung der Kolleg_innen und durch die im Laufe der Ausbildung vorgegebenen Projekte. Somit lernen sie bis zum Abschluss ihrer Lehre alle Möglichkeiten der Protokollierung und Prozessaufzeichnungen kennen.

Best-Practice-Sammlung



Best-Practice

FRESENIUS KABI
caring for life

Learning by doing von Anfang an

Die erste Station für Chemieverfahrenstechnik-Lehrlinge der Fresenius Kabi Austria GmbH ist die Laktoseproduktion, eine großtechnische Produktionsanlage.

„Die meisten Lehrlinge gehen zu Beginn mit glänzenden Augen und offenem Mund durch die große Anlage und finden es sehr spannend, dass sie sowohl am Bildschirm als auch in der Anlage selbst zum Beispiel jedes Ventil beobachten können, das in Betrieb geht."

Andreas Bergsmann, Abteilungsleiter-Stellvertreter Leitungsteam Laktoseproduktion, Fresenius Kabi Austria GmbH

So sind die Lehrlinge von Beginn an direkt in den Produktionsprozess eingebunden und bekommen zum Beispiel mit, wie das Produktionspersonal Störungen behebt. Dabei wird ihnen erklärt, wie zum Beispiel Pumpen und Regelelemente funktionieren, und sie lernen mit dem entsprechenden Equipment umzugehen. Schritt für Schritt übernehmen die Lehrlinge dann unter Aufsicht des Produktionspersonals selbst einige Tätigkeiten.



Best-Practice

AXILS
Akademie für Exzellenz in Life Sciences

Lehrtechnikum: perfekte Übungsumgebung

Die Axils GmbH hat in ihrem Lehrtechnikum eine Schulungsanlage im kleineren Maßstab gebaut, die in großen Teilen aus Glas besteht, sodass die Lehrlinge beobachten können, was in den einzelnen Bereichen der Anlage passiert. Die Anlage besteht aus zwei 50-Liter-Reaktoren. Beide Anlagen können mit einer Zentrifuge verbunden werden. Das Besondere am Lehrtechnikum ist, dass eine Anlage mit Explosionsschutz ausgeführt ist, wodurch in diesem Bereich auch mit brennbaren Lösemitteln gearbeitet werden kann. Die Anlage kann über einen Schaltkasten oder ein Prozessleitsystem gesteuert werden und es gibt viele Armaturen (Ventile, Hähne, Klappen ...), die händisch bedient werden können. Damit haben die Lehrlinge die Möglichkeit, die unterschiedlichen Prozesse und Szenarien Schritt für Schritt zu erlernen.

Best-Practice-Sammlung



Best-Practice

OMV

Lernen am 3D-Simulator und mit Netkon

Mithilfe des Safe-3D-Simulators können viele Praxissituationen an einer fiktiven, wenn auch vereinfachten Anlage der OMV in einzelnen Modulen durchgespielt werden, die im laufenden Betrieb nicht geübt werden können. So können die Lehrlinge mithilfe des Simulators Pumpen, Wärmetauscher oder Öfen in Betrieb nehmen oder sie öffnen und durchleuchten und lernen dadurch die Prozesse genauer verstehen. Außerdem trainieren die Lehrlinge zum Beispiel auch, wie sie vorgehen können, um die Produktion der Raffinerie möglichst aufrecht zu erhalten, wenn gewisse Anlagen ausfallen. Stück für Stück verstehen sie dadurch die Zusammenhänge im Betrieb und können sich ein Gesamtbild der Produktionsprozesse verschaffen.
Im Spiel Netkon schulen die Lehrlinge ihr verfahrenstechnisches Können und Vorstellungsvermögen im Wettbewerb mit ihren Kolleg_innen, indem sie die Steuerung einer Anlage über das Prozessleitsystem trainieren. In verschiedenen Levels können sie zum Beispiel die Auswirkung von Druck- oder Temperaturveränderungen auf den Durchfluss simulieren. Das geschieht durch die Manipulation von Größen wie Menge und Qualität: Wenn etwa der Durchsatz erhöht wird, leidet darunter die Qualität. Jede Entscheidung wirkt sich auf den persönlichen Highscore aus. Anhand dieser Trainingsmöglichkeiten üben die Lehrlinge praktische Fähigkeiten, die sie später im laufenden Raffinerie-Betrieb einsetzen können.



Best-Practice

AXILS
Akademie für Exzellenz in Life Sciences

Berufsübergreifendes Arbeiten

Die Axils GmbH holt einmal im Jahr die Lehrlinge des dritten Lehrjahres aller Ausbildungsberufe (Elektrik, Mechatronik, Chemieverfahrenstechnik, Pharmatechnologie, Labortechnik) zusammen, damit sie gemeinsam eine Aufgabe lösen. Dieses Projekt nennt sich Nahtstellenmanagement und verfolgt als Ziel, das Verständnis der Lehrlinge für die jeweils anderen Berufe zu stärken und ihnen deren Zusammenhänge klar vor Augen zu führen. Gemeinsam stellen sie einen Wirkstoff her, den sie anschließend verarbeiten und analysieren. Dabei lernen sie, was in den einzelnen Gewerken passiert und was für einen reibungslosen Ablauf notwendig ist.

Best-Practice-Sammlung



Best-Practice

sunpor EPS and more ...

Protokollieren und Prozessaufzeichnungen

Die Lehrlinge der SUNPOR Kunststoff GmbH führen unter Anleitung Versuche im Labor durch. Die Versuche werden dann im Anschluss schriftlich und mit Bildern protokolliert und gemeinsam besprochen. So entsteht gegen Ende der Lehrzeit eine persönliche Mappe mit allen Projekten, die sie während der gesamten Lehrzeit durchgeführt haben.
Neben diesen praktischen Versuchen bekommen die Lehrlinge regelmäßig ein fachliches Thema, das sie eigenständig ausarbeiten und präsentieren. Mit minimalen Vorgaben erarbeiten sich die Lehrlinge das Thema selbst. Alles ist erlaubt: von der Internetrecherche bis zur Befragung von Kolleg_innen und Vorgesetzen.

„Die Ergebnisse der Projekte waren sehr gut. Wenn man den Lehrlingen die Zeit und die Freiheit lässt, selbstständig etwas zu erarbeiten, kommen da wirklich gute Dinge heraus."

Markus Chudik, Department Manager Qualitätsmanagement, SUNPOR Kunststoff GmbH

Als Ergänzung haben die Lehrlinge den Auftrag bekommen, in MS Teams eine Wissensdatenbank zur gegenseitigen Unterstützung zu erstellen. In einem Brainstorming haben die Lehrlinge überlegt, wie so etwas aussehen könnte und welche Inhalte abgebildet sein sollten. Die Unterlagen sind nach Lehrjahr geordnet und enthalten neben Berufsschulunterlagen und Fließbildern auch einige dieser Lehrlingsprojekte.

Best-Practice-Sammlung



Best-Practice

OMV

Turnaround der Raffinerie als Lernmöglichkeit

Alle sechs Jahre findet über einen Zeitraum von zwei Jahren verteilt eine Generalinspektion (= Turnaround) der OMV-Raffinerie in Schwechat statt. Dazu werden die Anlagen über mehrere Tage hinweg heruntergefahren, demontiert, gereinigt, inspiziert, wieder zusammengebaut und hochgefahren. Alle Lehrlinge, die verfügbar sind, werden in den Prozess involviert, da sich zu dieser Zeit Lernmöglichkeiten zum Thema Umrüstung von Anlagen bieten, welche während des Vollbetriebs nicht gegeben sind. Die Lehrlinge lernen zum Beispiel, wie sie sich verhalten müssen, wenn ein Reaktor geöffnet wird, oder was es für ihr Verhalten bedeutet, wenn viele zusätzliche Arbeitskräfte an den Anlagen tätig sind.
Außerdem können sie auch eigenes Wissen einbringen, denn im Bildungszentrum der OMV sammeln die Lehrlinge an Versuchsanlagen bereits während der Lehrzeit Wissen zum Umrüsten zum Beispiel an einer Mono-Anlage. Die dabei erworbenen Kenntnisse können sie dann bei einem Turnaround der Raffinerie an den Großanlagen praktisch anwenden und neue Kompetenzen erwerben.



Best-Practice

Arbeiten am Anlagensimulator und Fehlerbehebung

Die Grundlagen zum Regelkreis und zum Steuern einer Anlage über das Prozessleitsystem lernen die Lehrlinge der Borealis Agrolinz Melamine GmbH schon zu Beginn ihrer Lehrzeit. Dazu arbeiten die Lehrlinge auch intensiv am Anlagensimulator, einer geschlossenen Übungsanlage mit Prozessleitsystem, an dem sie auch lernen, mit Problemen umzugehen. Im ersten Lehrjahr geht es vor allem darum, das System zu begreifen und gemeinsam mit den Kolleg_innen die Anlage zu betreiben. Ab dem zweiten Lehrjahr werden von den Ausbilder_innen Fehler in den Simulator eingebaut, zum Beispiel ein elektrischer Fehler, im dritten Lehrjahr zum Beispiel der Ausfall einer Pumpe. Die Lehrlinge müssen nun gemeinsam den Fehler finden und beheben. Dabei können sie auf praktische Erfahrungen aus dem Betrieb zurückgreifen, da sie bei kleineren Störungen unter Aufsicht mitarbeiten und Kleinigkeiten selbst beheben. Die Ausbilder_innen beobachten vor allem, wie die Lehrlinge in der Situation reagieren, und besprechen mit ihnen im Nachhinein die Herangehensweise.

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 Menschen 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) 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://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1360248253_rekrutierungshilfe_screen.pdf#

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/ausbildungs-mappe_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 Ausbilder_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#

Best-Practice

BZL Bildungszentrum Lenzing

Wie werden Ausbilder_innen ausgewählt?

Da es allein am Standort Lenzing insgesamt etwa 170 Lehrlinge gibt, sind alle Ausbilder_innen der Lenzing AG hauptberufliche Ausbilder_innen, welche einen Bewerbungsprozess durchlaufen mussten. Der Betrieb stellt durch den Bewerbungsprozess sicher, dass die Ausbilder_innen geeignet für die Position sind. Dass sie hauptberuflich tätig sind, sorgt dafür, dass sie genug Zeit haben, um sich um die zahlreichen Lehrlinge zu kümmern. Die Bewerbung läuft über eine interne und externe Ausschreibung. Das heißt, es können sich sowohl Mitarbeiter_innen aus dem Betrieb als auch Fachkräfte bewerben, die dem Unternehmen noch nicht angehören. Manchmal bewerben sich auch Fachkräfte, die bereits beim Ausbilden der Lehrlinge mitgeholfen haben. Dadurch haben sie bereits erste Erfahrungen sammeln können und haben manchmal einen Vorteil den anderen Bewerber_innen gegenüber, wenn sie in den Phasen des Mitausbildens besonders positiv aufgefallen sind. Die Bewerber_innen in der engeren Auswahl werden zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, damit letztendlich die besten Ausbilder_innen die Stelle erhalten.

Best-Practice

Möglichst umfangreiche Inhalte anbieten

Das Berufsbild des/der Chemieverfahrenstechniker_in umfasst ein sehr umfangreiches Gebiet und es gibt sehr wenige Werke in Österreich, die alle Themenbereiche abdecken können. Als Mitglied der LAP-Prüfungskommission in Oberösterreich weiß Gerald Lenhard aber, wie wichtig es ist, den Lehrlingen die Möglichkeit zu bieten, möglichst alle Bereiche des Berufsbildes in der Praxis zu sehen und zu erleben.
So begleiten die Lehrlinge der Allnex Austria GmbH zum Beispiel im ersten Lehrjahr für einen gewissen Zeitraum den betriebsinternen Schlosser zu seinen täglichen Instandhaltungsaufträgen. Unter anderem zerlegen die Lehrlinge gemeinsam mit dem Schlosser eine Leitung, ersetzen unter Aufsicht undichte Verbindungen und lernen alles über die verschiedenen Arten von Leitungen, Dichtungen und Flansche.

„Man kann viele Bücher zu einem Thema lesen, aber das wird nie die praktische Erfahrung ersetzen."

Gerald Lenhard, Ausbildungsleiter, Allnex Austria GmbH

Best-Practice

Hochwertige Ausbildung durch Kooperation

Am Novartis/Sandoz-Standort in Tirol werden seit mehr als sechzig Jahren Lehrlinge ausgebildet. Diese Erfahrung wird weiterhin in Form der ausgegliederten Axils GmbH (Akademie für Excellence in Life Sciences) auch anderen Unternehmen zur Verfügung gestellt. Die Axils GmbH ist Teil des WIFI Tirol und steht für innovative Aus- und Weiterbildung im Life-Sciences-Bereich.
Novartis/Sandoz hat der Axils GmbH einen langjährigen Auftrag zur Lehrlingsausbildung gegeben. Die Axils GmbH rekrutiert in Rücksprache mit Novartis/Sandoz deren Lehrlinge und hält die Kurse der Grundausbildung ab, welche im ersten Lehrjahr stattfinden. Außerdem besuchen die Novartis/Sandoz-Lehrlinge die Vorbereitung für die Lehrlingswettbewerbe sowie für die Lehrabschlussprüfung und diverse zusätzliche Trainings (Erste Hilfe, Teamevents, Soft Skills etc.) bei der Axils GmbH. Dadurch können alle Inhalte des Berufes vermittelt werden. Für den betrieblichen Teil der Ausbildung in der Produktionspraxis ist Novartis/Sandoz zuständig.



Best-Practice

Ausbildungsaustausch und Kooperation

Die Ausbildungsleiter_innen und Ausbilder_innen der OMV besuchen viele Veranstaltungen und Ausbildungsforen, um sich dort mit anderen Kolleg_innen über die Lehrausbildung und deren Herausforderungen auszutauschen.

„Im Gespräch mit Kolleg_innen entstehen viele neue Ideen und wir selbst lernen auch immer Neues dazu."

Christopher Schmid, Expert Lehrlingsausbildung, OMV Downstream GmbH

„Es wird immer wichtiger gemeinsam im Austausch mit Kolleg_innen in Form von Ausbildungsforen nach Lösungen und Wegen zu suchen. So kann es gelingen, das Gebiet der Chemieverfahrenstechnik zu stärken und andere Unternehmen zu sensibilisieren, welches Potenzial dieser komplexe Beruf hat."

Rene Reich, Team Lead Operator und Lehrlingsausbildung, OMV Downstream GmbH

Chemieverfahrenstechnik ist ein umfangreiches Fachgebiet und vielen Betrieben fällt es in Folge entsprechend schwer, alle Themen betriebsintern auszubilden. Daher ist der Austausch mit Kolleg_innen des Fachgebiets für Ausbildungsbetriebe besonders relevant. Diverse Kooperationen oder Ausbildungsverbünde mit anderen Unternehmen oder Bildungszentren einzugehen, kann eine gute Möglichkeit sein, die Lehrlinge mit Themen vertraut zu machen, die im Betrieb selbst nicht vermittelt werden können. Mit der Kooperation mit dem TÜV (TÜV Austria OMV Akademie Weinviertel) hat die OMV AG eine gute Lösung gefunden, die praktische Ausbildung in der Raffinerie mit dem Theorie-Input im Ausbildungszentrum zu ergänzen.



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

Best-Practice

BZL Bildungszentrum Lenzing

Zielgruppenorientiert Lehrlinge finden

Die Lenzing AG nutzt je nach Zielgruppe unterschiedliche Wege, um Lehrlinge zu finden. Über Zeitungsinserate wollen sie die Eltern der potenziellen Bewerber_innen ansprechen. Andere Wege, um die Lehrlinge direkter zu finden, sind zum Beispiel Vorstellungen in Schulen, vor allem jene mit technischem Schwerpunkt. Zusätzlich ist das Unternehmen regelmäßig auf Berufsmessen vertreten. Diese beiden Strategien haben den Vorteil, dass die Jugendlichen viele Fragen stellen können und das Berufsbild sowie auch den Betrieb im Vorhinein kennenlernen.



Best-Practice

ADLER
In unseren Adern fließt Farbe.

Alte und neue Wege in der Lehrlingssuche

Das Finden von Lehrlingen ist ein sehr lokales Thema bei der ADLER-Werk Lackfabrik Johann Berghofer GmbH & Co KG, denn das Haupteinzugsgebiet ist die nähere Umgebung. Daher setzt das Unternehmen viel auf Mundpropaganda, stellt sich bei (Schul-)Veranstaltungen in der Nähe vor, hält seine Lehrlings-Webseite aktuell und attraktiv und ist auf Social Media aktiv.
Zusätzlich bezog die Geschäftsführung die Lehrlinge mit ein, um neue Wege zu finden: Sie fragte die Lehrlinge, wie man aus ihrer Sicht am besten Jugendliche in ihrem Alter erreicht. Als Ergebnis drehte sie einen Kinospot mit einem Lehrling der ADLER-Werk Lackfabrik Johann Berghofer GmbH & Co KG. Die Lehrlinge waren den gesamten Prozess über involviert, haben zum Beispiel die Kosten eines solchen Projekts recherchiert oder Ideen für das Drehbuch gesammelt.



Best-Practice

allnex
The Coating Resins Company

Herausforderung Lehrlingssuche

Die Allnex Austria GmbH schaltet Inserate in den neuen Medien und hat einen eigenen Mitarbeiter für Öffentlichkeitsarbeit in der Lehrausbildung, der unter anderem in den Schulen und auf Berufsinformationsmessen die Lehrausbildung bewirbt. Das Finden von Chemieverfahrenstechnik-Lehrlingen erweist sich dennoch als große Herausforderung aufgrund der Arbeitsumstände (zum Teil recht schwere körperliche Arbeit, Schichtarbeit etc.). Daher werden die Lehrlinge in den ersten drei Monaten ihrer Lehrzeit sehr intensiv betreut. Außerdem werden regelmäßig Fragebögen aus verschiedenen Abteilungen eingefordert, in denen die Lehrlinge von Kolleg_innen bewertet werden. Dann wird analysiert, wie der Lehrling generell eingestuft wird, wie groß sein Interesse ist etc. So versucht Gerald Lenhard, Ausbildungsleiter, eventuellen Problemen und möglichen Abbruchsgründen vorzubeugen bzw. die Lehrlinge von Beginn an noch besser kennenzulernen und zu begleiten.

Best-Practice

Lehrlinge finden: Auf lokale Methoden setzen

AGRANA setzt bei der Lehrlingssuche vor allem auf standortnahe Möglichkeiten. Beispielsweise ist das Unternehmen stets bei der Berufsmesse in Hollabrunn vertreten, um gezielt jugendliche Interessent_innen aus der Region anzusprechen. Die jährliche Lehrlingsmesse in Tulln ist ebenfalls hilfreich beim Finden von Lehrlingen für das Tullner Werk. Zusätzlich setzt AGRANA auf Besuche in Schulen, vor allem jene mit polytechnischem Schwerpunkt, da sie dort Jugendliche mit einer Affinität für Chemie und Technik antreffen. All diese Optionen haben für die Jugendlichen den Vorteil, dass sie direkt und unverbindlich Fragen stellen und sich über das Unternehmen erkundigen können.

Best-Practice

Lokale Suche

Bei der Lehrlingssuche konzentriert sich die OMV vor allem auf lokale Veranstaltungen, wie zum Beispiel Lehrlingsmessen im Umkreis. Auf der österreichischen OMV-Webseite finden Interessent_innen außerdem Informationen zu den angebotenen Lehrberufen und anderen Lehrlingsthemen. Die sozialen Medien werden hingegen nicht mehr für Lehrlingsthemen genutzt. Der Grund dafür ist, dass Bewerber_innen bei Aufnahmegesprächen angegeben haben, dass sie durch Verwandte, das (persönliche) Umfeld oder die Schule auf die OMV als Lehrbetrieb aufmerksam wurden, nie jedoch durch soziale Medien. Ein weiterer Grund dafür, dass der Schwerpunkt auf die lokale Lehrlingssuche gelegt wird, ist die teils eingeschränkte Mobilität der Jugendlichen, die in dem Alter maximal ein Moped haben. Das wird vor allem relevant, sobald sie ab 18 Jahren in den Schichtbetrieb integriert werden und somit nicht immer mit öffentlichen Verkehrsmitteln anreisen können.

Best-Practice

Alle Kanäle zur Lehrlingssuche nutzen

Die TIGER Coatings GmbH & Co KG hat für die nächsten Jahre das Ziel, die Anzahl der Lehrlinge in etwa zu verdreifachen. Die Gründe dafür sind einerseits der Facharbeiter_innenmangel, der es sehr schwer macht, offene Stellen qualifiziert zu besetzen. Andererseits soll das Niveau der Produktionsmitarbeiter_innen allgemein gehoben werden.

„Wir sehen Lehrlinge als Bereicherung und Investition in die Zukunft. Die Zeit, die wir jetzt in sie investieren, kommt später um ein Vielfaches wieder zurück. Gut qualifizierte Mitarbeiter_innen können später besser mitarbeiten und unterstützen."

Thomas Scheichl, Leiter der Lehrlingsausbildung, TIGER Coatings GmbH & Co KG

Um passende Lehrlinge zu finden, nutzt die TIGER Coatings GmbH & Co KG alle zur Verfügung stehenden Kanäle. Neben der Präsenzwerbung in Schulen und dem Besuch von Lehrlingsmessen in der Umgebung liegt der Schwerpunkt bei der Lehrlingssuche auf den neuen Medien, v.a. Social Media. Dafür werden regelmäßig kurze, ansprechende Marketingspots gedreht. Außerdem werden kurze Werbespots im regionalen Kino gezeigt. Weiters schaltete TIGER Coatings einen Radiospot im Rahmen der Reihe „Traumberuf Industrie" im oberösterreichischen Life Radio.
Schon seit einigen Jahren bemerkt die TIGER Coatings GmbH & Co KG eine Trendwende im Lehrlingssektor: Es interessieren sich immer mehr Frauen und Mädchen für den Produktionsbereich. Auch unter den Chemieverfahrenstechnik-Lehrlingen ist im Durchschnitt in etwa ein Drittel weiblich. Ein Grund dafür sind Hebehilfen, denn diese haben die Arbeitsbedingungen so weit verbessert, dass schwere körperliche Arbeit nun keine Eintrittsbarriere in diesen Bereich mehr darstellt. Die TIGER Coatings GmbH & Co KG nutzt diese Entwicklung und gewinnt mit einem Mix aus intensiver Präsenz am Lehrlingsmarkt sowie einer familiären Unternehmenskultur vielversprechende Interessent_innen für freie Stellen.

Best-Practice

Tag der offenen Tür

Am Tag der offenen Tür der OMV Downstream GmbH bekommen die Schüler_innen einen guten Einblick in die Lehre als Chemieverfahrenstechniker_in. In einem großen Besprechungsraum werden an verschiedenen Stationen Informationen zur OMV generell und zur Raffinerie in Schwechat angeboten. So werden zum Beispiel Filme zur OMV und zur Lehre gezeigt, es werden der Ablauf der Lehre und des Bewerbungsverfahrens präsentiert, ein Rundgang durch die Raffinerie gemacht und die Besucher_innen können an einem Quiz teilnehmen. Dabei sind die aktuellen Lehrlinge sehr stark in die Aktivitäten an den Stationen involviert, da sie oft einen anderen Draht zu den Jugendlichen finden als die Ausbilder_innen und es den Interessent_innen unter Gleichaltrigen leichter fällt, Fragen zu stellen.

Best-Practice

AXILS Akademie für Exzellenz in Life Sciences

Schnupperlehre und verschiedene Medien

Die Axils GmbH, welche Lehrlinge in Kooperation mit Novartis/Sandoz ausbildet, setzt bei der Lehrlingssuche auf unterschiedliche Medien. Sie schaltet Zeitungsannoncen in ausgewählten regionalen Zeitungen ihres Einzugsgebiets, besucht Berufsinformationsveranstaltungen der Schulen der Umgebung und ist zum Beispiel auf der Digitalen Karrieremesse (Career & Competence) in Innsbruck vertreten.
Zusätzlich gibt die Axils GmbH etwa hundert Schnupperlehrlingen pro Jahr die Möglichkeit, Einblick in den Betrieb und den Lehrberuf zu bekommen. Die Jugendlichen werden dabei von Lehrlingen in höheren Lehrjahren betreut und dürfen kleine, einfache Arbeiten ausprobieren. Die Lehrlinge werden dafür vorab eingeschult. Sie lernen, worauf sie im Umgang mit den Kandidat_innen achten müssen und welche Übungen sie mit den Jugendlichen machen dürfen. So haben die Lehrlinge die Chance, ihr Wissen und Können weiterzugeben, und den Kandidat_innen fällt es leichter, Gleichaltrigen Fragen, zum Beispiel zu ihrem Arbeitsalltag, zu stellen.

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#



Best-Practice

Allen eine Chance geben

Die Bewerbung beim Unternehmen Lenzing AG findet über seine Homepage statt und jede Person, die sich bewirbt, wird zum standardisierten Aufnahmetest eingeladen. Dieser enthält Aufgaben zu den wichtigsten Kompetenzen für den Beruf als Chemieverfahrenstechniker_in. Anschließend werden aus der engeren Auswahl ungefähr doppelt so viele Personen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, wie es Ausbildungsplätze gibt. Dadurch hat das Unternehmen eine überschaubare und doch ausreichend große Menge an Personen, die zum Betrieb passen könnte.



Best-Practice

Schrittweises gegenseitiges Kennenlernen

Alle Bewerbungen, die die TIGER Coatings GmbH & Co KG erhält, werden vorsortiert und im Anschluss werden diejenigen Bewerber_innen, die ein passendes Profil haben, zu einem zwanglosen, halbstündigen Kennenlerngespräch eingeladen. In diesem Gespräch versuchen die Ausbilder_innen u.a. auch herauszufinden, was der/die Kandidat_in von dem Lehrberuf erwartet, und stellen den Betrieb vor. Ist der Eindruck der Bewerber_innen gut, werden diese im Anschluss zu einem allgemeinen Aufnahmetest (Basiswissen, Mathematik, logisches Denken, räumliches Vorstellungsvermögen) von etwa 30 bis 45 Minuten geladen.
Der letzte Schritt im Bewerbungsverfahren ist ein Schnuppertag, bei dem die Kandidat_innen den Betrieb und die Ausbilder_innen die Kandidat_innen besser kennenlernen können. Sollte nach dem ersten Schnuppertag seitens der Ausbilder_innen oder der Bewerber_innen noch Unsicherheit bestehen, werden diese zu einem zweiten Schnuppertag geladen. Im Anschluss an den Schnuppertag gibt es ein Feedbackgespräch mit den Bewerber_innen, um herauszufinden, wie es ihnen gefallen hat. Außerdem wird Feedback in den Bereichen eingeholt, die die Kandidat_innen besucht haben. Auf Basis all dieser Eindrücke wird abschließend die Entscheidung getroffen, welche Bewerber_innen eine Zusage bekommen. Dabei wird immer darauf geachtet, dass der/die Bewerber_in ein paar Tage Zeit hat, um seine/ihre Entscheidung zu überdenken.



Best-Practice

ADLER
In unseren Adern fließt Farbe.

Viele Puzzleteile ergeben eine Bewerbung

Wer sich bei ADLER-Werk Lackfabrik Johann Berghofer GmbH & Co KG bewirbt, wird zum dreitägigen Schnupperpraktikum eingeladen. Dabei haben die Jugendlichen die Möglichkeit, Labor und Produktion kennenzulernen. Während dieser Zeit machen die Bewerber_innen außerdem einen Wissens-Checkup, in dem Mathematik, Logik und Allgemeinwissen abgefragt werden, und einen Dichtetest, bei dem sie zum Beispiel eine unbekannte Lösung bestimmen sollen. Bei Letzterem wird v.a. beobachtet, wie die Jugendlichen an das Problem herangehen, ihre Arbeitsweise, wie viel Hilfestellung sie benötigen und wie nahe sie an die Lösung herankommen. Zusätzlich zu dieser sehr objektiven Beurteilung geben die zuständigen Betreuer_innen ihre Einschätzung der Bewerber_innen zu den Themen ab: Interesse, Begeisterung, Auffassungsgabe, technisches Verständnis, technisches Geschick, Sauberkeit, Höflichkeit und Freundlichkeit.
War der Eindruck der Bewerber_innen beim Schnupperpraktikum gut, so machen diese eine Potenzialanalyse beim WIFI, welche auf die ADLER-Werk Lackfabrik Johann Berghofer GmbH & Co KG abgestimmt wurde. Die „Hürde“ bei diesem Bewerbungsschritt ist, dass die Lehrlinge nur die E-Mail-Adresse der beim WIFI zuständigen Person bekommen und sich selbst um den Termin zur Potenzialanalyse kümmern müssen.

„Wie schnell jemand einen Termin zur Potenzialanalyse ausmacht, sagt schon viel über die Person und ihre Arbeitsweise aus. Das fließt bei uns auch in den Gesamteindruck eines Bewerbers bzw. einer Bewerberin ein. Durch die vielen kleinen Puzzleteile in unserem Bewerbungsprozess haben wir die Möglichkeit, unsere potenziellen Lehrlinge vorab schon gut kennenzulernen.“

Mag. Michael Enders, Ausbildungsleiter, ADLER-Werk Lackfabrik Johann Berghofer GmbH & Co KG

Anschließend bespricht der Ausbildungsleiter die Potenzialanalyse mit den Jugendlichen und im letzten Schritt werden geeignete Bewerber_innen zum Bewerbungsgespräch (mit Eltern) eingeladen. So bekommt auch das Personalmanagement einen Eindruck von den Bewerber_innen. Abschließend wird ein Ranking der Bewerber_innen erstellt und die Entscheidung gefällt entsprechend der Überlegung, welche Profile am besten zu dem passen, was gerade im Betrieb gebraucht wird.

Best-Practice

Sich Zeit nehmen, denn es muss von beiden Seiten passen

Am Standort Tulln von AGRANA werden immer nur wenige Chemieverfahrenstechnik-Lehrlinge gleichzeitig ausgebildet. Dadurch hat der Betrieb die Möglichkeit, sich intensiver mit den einzelnen Bewerber_innen zu beschäftigen.
Nachdem die Bewerbungen eingegangen sind, werden in Frage kommende Bewerber_innen zu einer Lehrlingstestung eingeladen, welche standardisiert und vergleichbar ist. Darin enthalten sind vor allem Aufgaben zum logischen Denken, da dies besonders wichtig für den Beruf ist:

„Wenn bei unseren Verarbeitungsmengen mal ein Hahn offen gelassen wird – symbolisch ausgedrückt –, dann geht in einer halben Stunde sehr viel Menge verloren."

Stefan Teufer, Head of Technology and Laboratory, AGRANA Zucker GmbH, Werk Tulln

Deshalb ist es wichtig, diejenigen mit einem guten logischen Denkvermögen und auch mit überzeugender räumlicher Vorstellungskraft auszuwählen.
Anschließend werden zunächst Personen für ein bis zwei Schnuppertage ausgewählt. Die Dauer richtet sich dabei individuell nach den Vorkenntnissen des Bewerbers bzw. der Bewerberin. Dabei sind sie erfahrungsgemäß in zwei Gruppen einzuteilen: Jugendliche, die gerade die Pflichtschule beenden, oder Studierende, die sich umorientieren. Letztere Gruppe wird aufgrund ihres Reifegrads und ihrer Vorerfahrung tendenziell nur für einen Tag eingeladen, die Jugendlichen hingegen für zwei Tage. Wichtig ist Stefan Teufer, Head of Technology and Laboratory Tulln, bei den Schnuppertagen, dass beide Seiten ein klares Bild bekommen: Der/die Bewerber_in soll herausfinden können, ob die Tätigkeiten den eigenen Erwartungen entsprechen und der Beruf zu ihm/ihr passt, und die Ausbilder_innen möchten sehen, ob die Person in den Betrieb passt und die nötigen Grundkompetenzen mitbringt. Dabei ist ihnen zum Beispiel eine ruhige Hand, Genauigkeit sowie eine Affinität zu Maschinen und Geräten wichtig.

„Es ist wichtig, sich die Zeit zu nehmen, um sich die Lehrlinge genauer anzuschauen und ihnen die Möglichkeit zu geben zu sehen, ob der Beruf den Erwartungen entspricht und zu ihnen passt."

Stefan Teufer, Head of Technology and Laboratory, AGRANA Zucker GmbH, Werk Tulln



Best-Practice

FRESENIUS KABI
caring for life

Auswahl der Lehrlinge

Die Bewerber_innen der Fresenius Kabi Austria GmbH absolvieren einen allgemeinen Aufnahmetest, der Grundkenntnisse in Chemie, Deutsch, Mathematik und logisches Verständnis abfragt. Alle Bewerber_innen, die eine bestimmte Punktezahl erreichen, werden zu einem Bewerbungsgespräch geladen. Hier haben Vertreter_innen der HR sowie der Fachabteilung die Möglichkeit die Jugendlichen kennenzulernen. Im Anschluss wird gemeinsam entschieden, welche Bewerber_innen am besten zu den offenen Lehrstellen passen.



Best-Practice

AXILS
Akademie für Exzellenz in Life Sciences

Verstehen, wie der Mensch funktioniert

Nachdem eine Bewerbung bei der Axils GmbH eingegangen ist, werden die Kandidat_innen zu einem Auswahltest eingeladen, der online stattfindet und Mathematik, Physik und Logik abfragt. Der Test hilft der Ausbildungsleitung zu verstehen, wie die Jugendlichen an Herausforderungen herangehen. Im Idealfall waren die Kandidat_innen auch schon zum Schnuppern im Betrieb, wodurch sich die Ausbilder_innen ein umfassendes Bild von den Kandidat_innen machen konnten. Anschließend werden die Bewerber_innen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, beim dem ihr Beweggrund für die Bewerbung, die Berufsauswahl und ihre Herangehensweise bei Problemen angeprochen werden. Weiters diskutieren die Interviewer_innen dabei die Erfahrungen beim Schnuppern und die Ergebnisse des Aufnahmetests mit den Jugendlichen, hinterfragen eventuelle Lücken, vor allem im Rechenbereich, und versuchen dabei zu verstehen, wie die Person funktioniert. Innerhalb von zwei bis drei Tagen bekommen die Bewerber_innen bereits Rückmeldung, ob sie als Lehrling bei Novartis/Sandoz in Frage kommen. Axils berät Novartis/Sandoz bei der Entscheidung der Lehrlingsaufnahme.



Best-Practice

OMV

Aufnahmetest und Assessment Center

Alle Bewerber_innen, welche die Mindestanforderungen erfüllen, werden zu einem Aufnahmetest bei der OMV eingeladen, bei dem Allgemeinwissen, Logik, Mathematik, Deutsch, analytisches Denken und technisches Verständnis abgefragt werden. Ist der Test positiv bestanden, geht es gleich im Anschluss zu einem persönlichen Gespräch. Die nächste Runde ist ein halbtägiges Assessment Center, das folgendermaßen aufgebaut ist: Nach einer Vorstellrunde folgt ein kleines Warm-up, zum Beispiel Seilziehen mit Bewerber_innen und Beobachter_innen. Anschließend werden die Jugendlichen gebeten, in kleinen Gruppen gemeinsam verschiedene Aufgaben zu lösen. Dabei wird beobachtet, wie die Kandidat_innen im Team zusammenarbeiten und kommunizieren, ob sie die Aufgabenstellung verstehen und wie sie umgesetzt wird. Danach folgt eine Geschicklichkeitsübung, um die Fingerfertigkeit unter Beweis zu stellen, und es gibt ein weiteres persönliches Gespräch mit jedem/jeder Berwerber_in. Aufgrund all dieser Eindrücke wird schließlich entschieden, wie die offenen Lehrstellen vergeben werden.



Best-Practice

sunp•r® EPS and more ...

Lehrlinge begleiten Lehrlinge

Alle Jugendlichen, die einen Berufseignungstest und das Vorstellungsgespräch positiv absolviert haben, werden im Anschluss daran zu einem Schnuppertag bei der SUNPOR Kunststoff GmbH geladen. An diesem Tag können die potenziellen Lehrlinge das Unternehmen und ihren potenziellen Arbeitsplatz kennenlernen und schon einige kleine Handgriffe selbst machen. Dabei werden die Bewerber_innen von Markus Chudik, Department Manager Qualitätsmanagement, seinem Team und einem Lehrling aus einem höheren Lehrjahr begleitet.



Best-Practice

Respektvoller Umgang mit Bewerber_innen

Nach Eingang der Bewerbung bei der Borealis Agrolinz Melamine GmbH werden die Kandidat_innen zu einem persönlichem Gespräch mit Patricia Pfarrhofer, Leiterin Borealis Bildungszentrum, und einem Aufnahmetest geladen.

„Ich lade immer alle Bewerber_innen zu einem Gespräch ein – das ist für mich eine Frage des Respekts. Abgesehen davon spiegeln Noten nicht immer das wider, was in einer Person steckt. Oft haben uns schon Kandidat_innen überrascht, die in der Schule keine guten Noten erzielten, sich bei uns aber gut entwickelt haben."

Patricia Pfarrhofer, Leiterin Borealis Bildungszentrum, Borealis Agrolinz Melamine GmbH

Um die potenziellen Lehrlinge vorab besser kennenzulernen, ist es den Ausbilder_innen der Borealis Agrolinz Melamine GmbH besonders wichtig, die Bewerber_innen zu einem Schnuppertag einzuladen. Dabei erhalten die Kandidat_innen Einblick in die unterschiedlichen Ausbildungsbereiche. Nach einer Sicherheitseinschulung können die Jugendlichen, angeleitet von Ausbilder_innen und Lehrlingen höherer Lehrjahre, einiges sogar selbst ausprobieren. Dadurch gewinnen die Ausbilder_innen einen ersten Eindruck, wie geschickt die Bewerber_innen sind. Während des Schnupperns wird neben hoher Praxisorientiertheit großer Wert auf einen respektvollen Umgang und eine gute Gesprächsatmosphäre gelegt.
Das mehrstufige Bewerbungsverfahren gewährt den Ausbilder_innen sowie der Ausbildungsleitung einen umfangreichen Einblick in die Fähigkeiten und die Persönlichkeit der Lehrlinge. Aufgrund all dieser Eindrücke wird im Anschluss gemeinsam die Entscheidung gefällt, wer eine Zusage erhält.



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 Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz:
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.

Lehrlingseinkommen

- ✓ Die Höhe des Lehrlingseinkommens ist im Kollektivvertrag geregelt
- ✓ Ihrem Lehrling sind auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu bezahlen
- ✓ Auszahlung wöchentlich oder monatlich
- ✓ Aushändigen eines Lohnzettels
- ✓ Fortzahlung des Lehrlingseinkommens während des Berufsschulbesuchs und für die Dauer der Lehrabschlussprüfung
- ✓ Alle Kollektivverträge finden Sie unter: *https://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_0#*



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#

Interessensvertretung von Lehrlingen

Die betrieblichen Interessenvertretungen der Lehrlinge (Jugendvertrauensrät_innen und Betriebsrät_innen) sind in die Ausbildung einzubinden.

- ✓ Jugendvertrauensrät:innen sind durch §129 Arbeitsverfassungsgesetz dazu berufen, Vorschläge in Fragen der Berufsausbildung und beruflichen Weiterbildung von jugendlichen Arbeitnehmer_innen zu erstatten und tragen dadurch zu einer qualitativen Lehrlingsausbildung bei.
- ✓ mehr Infos online www.proge-jugend.at#

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
- ✓ Lehrlingseinkommen 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 4.9 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 anderen 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. Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche

Die Verordnung des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes regelt genau, zu welchen Arbeiten diese herangezogen werden dürfen und welche Maschinen sie dafür benützen dürfen.

Eine genaue Auflistung der Einschränkungen nach Tätigkeiten und Arbeitsmitteln finden Sie im folgenden Dokument der AUVA:

Richtlinien der AUVA zur Gefahrenunterweisung im Berufsschulunterricht (Tabelle ab Seite 8):
https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.544461&version=1445521863#



3.4. 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#



Best-Practice

BZL Bildungszentrum Lenzing

Rotation durch die relevanten Abteilungen

Bei der Lenzing AG starten die Lehrlinge im betriebseigenen Bildungszentrum. Dort erhalten sie die ersten Informationen und lernen einander kennen. Die Ausbildung ist in unterschiedliche Module aufgeteilt: zum Beispiel Chemielabor, Werkstatt, Verfahrenstechnik und Technikum. Ein Modul dauert ca. sechs bis acht Wochen. Die genaue Reihenfolge richtet sich unter anderem nach den Berufsschulblöcken. Nach diesen sechs bis acht Wochen geht der/die Auszubildende laut Plan in die nächste Abteilung. Der Fokus liegt dabei auf den Hauptabteilungen, die für die Chemieverfahrenstechnik am wichtigsten sind. Dadurch lernen sie alle für sie relevanten Abteilungen in ihrer Ausbildungszeit kennen. In den Abteilungen gibt es immer eine betriebliche Ansprechperson, welche für das Anlernen der Lehrlinge an den Anlagen zuständig ist.



Best-Practice

ADLER
In unseren Adern fließt Farbe.

Den Start schön gestalten

Vor dem offiziellen Start im September werden die Lehrlinge der ADLER-Werk Lackfabrik Johann Berghofer GmbH & Co KG gemeinsam mit ihren Eltern zu einem Welcome Day im August eingeladen. Dieser Tag startet nachmittags mit einer Vorstellung der Geschäftsleitung und einer Führung durch das Betriebsgelände. Anschließend wird den zukünftigen Lehrlingen der symbolische Labormantel übergezogen und dieser Moment fotografisch für die Lehrlingsmappe festgehalten. Außerdem können Eltern und Jugendliche Fragen stellen und die aktuellen und ehemaligen Lehrlinge kennenlernen. Als krönenden Abschluss bekommen alle neuen Lehrlinge noch ein Goodie-Paket mit diversen Geschenken.

„Da der offizielle erste Berufstag eher langweilig ist mit Sicherheitsschulungen etc., haben wir den Welcome Day eingeführt. Wir wollen, dass die neuen Lehrlinge ihren ersten Tag in guter Erinnerung behalten und lächelnd nach Hause gehen."

Mag. Michael Enders, Ausbildungsleiter, ADLER-Werk Lackfabrik Johann Berghofer GmbH & Co KG



Best-Practice

Theorieunterricht und Praxiserfahrung

Die Lehrlinge der Allnex Austria GmbH verbringen eine bestimmte Zeit in jedem relevanten Betriebsbereich. Im ersten Lehrjahr durchlaufen sie die unterschiedlichen Labore, die Rohstoffverwaltung, den Warenversand, die verschiedenen Produktionsbereiche, die E-Werkstätte, die Schlosserei und das Technikum. In Letzterem verbringen sie zu Beginn einige Zeit, weil sie im Rahmen des Up-Scalings den gesamten Produktionsprozess im kleinen Maßstab kennenlernen können. Sie begleiten dort von der Rohstoffvorbereitung über die Produktion und Laborproben bis hin zur Abfüllung den gesamten Prozess und verstehen dadurch besser, warum es gewisse Regeln in der Produktion gibt und worauf man in diesem Bereich besonders achten muss.

„Uns ist wichtig, dass die Lehrlinge so früh wie möglich so viel wie möglich über ihre Arbeit und unser Unternehmen wissen. Nur so können sie sich damit identifizieren und verstehen, warum sie was machen."

Gerald Lenhard, Ausbildungsleiter, Allnex Austria GmbH

Ab dem zweiten Lehrjahr rotieren die Lehrlinge etwa im Monatsrhythmus durch die unterschiedlichen Produktionsanlagen. Parallel dazu findet über die gesamte Lehrzeit einmal wöchentlich ein betriebsinterner Lehrlingsunterricht statt, in dem die theoretischen Grundlagen besprochen werden. An diesem nehmen neben den Lehrlingen auch Mitarbeiter_innen teil, welche die Ausbildung auf dem zweiten Bildungsweg machen möchten.



Best-Practice

Gut geplant ist halb gewonnen

Da es sich bei AGRANA im Werk Tulln um einen Kampagnebetrieb handelt und die typischen Produktions-Aktivitäten somit nicht ganzjährig stattfinden, müssen die Lehrjahre gut im Vorhinein geplant werden. Stefan Teufer, Head of Technology and Laboratory, hat einen modular und logisch aufgebauten Ausbildungsplan erstellt, welcher auf der Prüfungsordnung basiert. Dieser enthält in vier bis acht Wochenblöcken alle Stationen, die die Lehrlinge in den dreieinhalb Jahren durchlaufen sollen. Die Lehre im Betrieb beginnt immer mit zwei Einführungswochen, in denen die Lehrlinge jede Abteilung und die für sie relevantesten Mitarbeiter_innen kennenlernen und die Sicherheitsunterweisungen erhalten. Anschließend sammeln sie ihre ersten Erfahrungen im Labor, wo sie nach einer gewissen Zeit schon die erste Aufgabe der Weißzuckerproben übernehmen können. In den kampagnefreien Monaten, in denen keine direkte Zuckerproduktion stattfindet, beschäftigen sich die Lehrlinge zum Beispiel mit dem Prozessleitsystem oder gehen in die Melassenverarbeitung. Durch diese strukturierte Planung der Lehre im Vorhinein erhalten die Jugendlichen einen Einblick in alle Abteilungen, die für sie relevant sind. Zusätzlich ist für alle Mitarbeiter_innen transparent, welche Station die Lehrlinge als Nächstes durchlaufen.



Best-Practice

Lehrlinge helfen, die Ausbildung zu verbessern

Gemeinsam mit drei Lehrlingen des dritten Lehrjahres unterschiedlicher Fachrichtungen (Chemieverfahrenstechnik, Mechatronik, Labortechnik) arbeitet Thomas Scheichl, Leiter der Lehrlingsausbildung, daran, die Berufsausbildung der TIGER Coatings GmbH & Co KG zu optimieren. Es geht darum zu erkennen, wie die Lehre aus Lehrlingssicht gelaufen ist und was man in Zukunft anders machen könnte.

„Diese Lehrlinge haben schon zwei bis drei Jahre Lehre bei uns erlebt, daher finde ich ihre Perspektive besonders wertvoll bei der Frage, wo wir ansetzen müssen, um unsere Ausbildung besser zu machen."

Thomas Scheichl, Leiter der Lehrlingsausbildung, TIGER Coatings GmbH & Co KG



Best-Practice

ADLER
In unseren Adern fließt Farbe.

Theorie und Praxis verknüpfen

Die Lehrlinge bei ADLER-Werk Lackfabrik Johann Berghofer GmbH & Co KG wechseln im Laufe ihrer Lehre durch die verschiedenen für sie relevanten Abteilungen. In den ersten zwölf Monaten sind sie einem Ausbildungsplatz zugeordnet. Das gibt ihnen die Möglichkeit, sich zu Beginn einmal zurechtzufinden und alles kennenlernen zu können. Im Anschluss wechseln die Lehrlinge alle sechs Monate zu einem neuen Ausbildungsplatz im Betrieb. Die Chemieverfahrenstechnik-Lehrlinge werden in den ersten beiden Jahren im (Lack-)Labor und ab dem dritten Lehrjahr auch in der Produktion eingesetzt.
Parallel dazu absolvieren die Chemieverfahrenstechnik-Lehrlinge gemeinsam mit den Labortechnik-Lehrlingen zu Beginn die Basisausbildung Lack sowie die Basisausbildung Chemie direkt im Betrieb.
Im Bereich Verfahrenstechnik wird zweigleisig unterrichtet: Neben der internen Ausbildung werden auch Kurse bei der Axils GmbH (Life Science Ausbildungszentrum) belegt, da dort auch die Lehrabschlussprüfung stattfindet. Neben der Wissensvermittlung im Bereich Verfahrenstechnik lernen die Lehrlinge so vorab schon die Pilotanlage und die Prüfungsstätte der Lehrabschlussprüfung kennen.

„Wir wollen sicher sein, dass unsere Lehrlinge möglichst viel im Betrieb sehen, ihren Beruf gut erlernen und ein gutes Basiswissen haben. So können sie später im Betrieb gut mithelfen und sinnvoll eingesetzt werden."

Mag. Michael Enders, Ausbildungsleiter, ADLER-Werk Lackfabrik Johann Berghofer GmbH & Co KG

Best-Practice

Kompetenzorientierte Listen fürs Onboarding

Es gibt viele Themen, die beim Onboarding bei AGRANA geklärt werden oder über die informiert werden muss. Zum Beispiel ist es essenziell, in jeder Abteilung die vorgeschriebenen Sicherheitsunterweisungen zu erhalten. Die Lehrlinge müssen an diesen teilnehmen, bevor sie Aufgaben erledigen oder an Maschinen arbeiten dürfen. Zusätzlich ist es dem Unternehmen wichtig, dass die Lehrlinge möglichst schnell die für sie zuständigen Mitarbeiter_innen und die Abteilungen kennenlernen, damit sie gut ankommen und sich von Anfang an wohlfühlen. Im Onboarding wird auch schon anhand kleiner Aufgaben festgestellt, welche Kompetenzen die Lehrlinge mitbringen. Für diese ganzen To-Dos haben die Ausbilder_innen eine kompetenzorientierte Onboarding-Liste erstellt. Dort haken die aktuell zuständigen Mitarbeiter_innen mit den Lehrlingen ab, wie gut sie etwas bereits können, und fügen gegebenenfalls Kommentare hinzu. Diese Liste ist für die Ausbilder_innen zugänglich, sorgt für Transparenz und erleichtert das Monitoring. So können die Ausbilder_innen jederzeit feststellen, auf welchem Stand die Lehrlinge sind und was sie noch brauchen, um ihr Onboarding gut abschließen zu können.
Nach dem Onboarding wird der Lernfortschritt nicht mehr mittels Kann-Liste verfolgt. Stattdessen ist es für Stefan Teufer, Head of Technology and Laboratory Tulln, am sinnvollsten und am aussagekräftigsten, sich die Ergebnisse der Aufgaben anzuschauen, die die Lehrlinge im Laufe der Ausbildung erzielen, um so Fortschritte oder Defizite zu erkennen. Dafür tauschen sich alle betreuenden Mitarbeiter_innen mit den Ausbilder_innen regelmäßig aus.

Best-Practice

Rotation durch die Unternehmensbereiche

Die Lehrlinge der TIGER Coatings GmbH & Co KG durchlaufen einen fixen Rotationsplan durch alle relevanten Produktionsbereiche. Dieser Plan gliedert sich in zwei Teile: Im ersten Lehrjahr lernen die Lehrlinge jeden Produktionsbereich für zwei bis vier Wochen kennen. So bekommen sie gleich zu Beginn einen Überblick und haben die Möglichkeit erst einmal richtig an- und reinzukommen in diese für sie doch sehr neue Welt. In diesem Zeitraum begleiten die Lehrlinge außerdem artverwandte Bereiche, wie zum Beispiel das Instandhaltungsteam, den Mechatroniker, den Schlosser, die Logistik und unterschiedliche Labors.
Im zweiten und dritten Lehrjahr rotieren die Lehrlinge erneut durch alle Produktionsbereiche; die einzelnen Blöcke sind dabei aber wesentlich länger und die Lernerfahrungen somit intensiver. Im vierten Lehrjahr werden die Lehrlinge auch im Sinne der Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung in anspruchsvolleren Bereichen eingesetzt, wie zum Beispiel in der Forschung. Dort werden sie Mitarbeiter_innen zugeteilt, die u.a. auch Unterrichtserfahrung haben und den Lehrlingen wertvolles Wissen für die Lehrabschlussprüfung mit auf den Weg geben können. Weiters absolvieren die Lehrlinge einige interne Trainings sowie externe Trainings in anderen Betrieben über Bereiche, die von der TIGER Coatings GmbH & Co KG nicht abgedeckt werden können, und verbringen ein paar Monate in dem Bereich, dem sie auch nach der Lehre zugeteilt werden.



Best-Practice

FRESENIUS KABI
caring for life

Rotation durch den Betrieb

Die Lehrlinge der Fresenius Kabi Austria GmbH sind von Anfang an in der Produktion mit dabei und rotieren im Laufe ihrer Lehrzeit durch alle relevanten Abteilungen im Betrieb. Im ersten Lehrjahr werden die Lehrlinge der Laktoseproduktion zugeteilt, wo sie die großtechnischen Produktionsanlagen wie Zentrifugen und Verdampferanlagen kennenlernen. Im zweiten Lehrjahr rotieren sie durch den Technikums- sowie den Reinraum-Bereich, wo die Arzneimittel hergestellt werden. Im dritten Lehrjahr lernen sie die Abfüllstraßen und das Kontrolllabor kennen.
In jeder dieser Abteilungen machen die Lehrlinge, wie jede/r andere Mitarbeiter_in auch, den betriebsinternen Qualifizierungsplan durch. Für jede Tätigkeit, die ein Lehrling kennenlernt, bekommt er/sie zuerst die Standard Operation Procedure (SOP), eine betriebsinterne Arbeitsanweisung für den jeweiligen Prozess. Im Zuge dessen wird den Lehrlingen die dahinterstehende Theorie erklärt und langsam werden sie unter Aufsicht der zuständigen Mitarbeiter_innen an das selbstständige Ausführen der Tätigkeiten herangeführt. Dabei spielt die Sicherheit eine große Rolle: Die wichtigsten und allgemeinen Sicherheitseinschulungen finden in den ersten Arbeitstagen statt. In jeder Abteilung bekommen die Lehrlinge dann zu Beginn die für ihre Tätigkeiten relevanten Sicherheitsschulungen.



Best-Practice

sunp·r® EPS and more ...

Rotationsplan

Ausgehend von der Ausbildungsverordnung haben die Verantwortlichen für die Lehrlingsausbildung bei SUNPOR Kunststoff GmbH einen Rotationsplan erstellt. Die Lehrlinge durchlaufen somit in den dreieinhalb Lehrjahren alle Abteilungen, die für ihre Ausbildung wichtig sind: angefangen bei den elektrischen und mechanischen Werkstätten bis hin zur Abteilung „Innovation & Business Development“, wo sie auch Einblick in die Forschung und Entwicklung neuer Produkte haben. Im sogenannten Technikum bedienen die Lehrlinge Maschinen zum Aufschäumen des Rohgranulats und die Formteilmaschine, in der EPS-Teile für weitere Prüfungen erstellt werden. Die Jugendlichen bekommen einen besseren Bezug zum Produkt und lernen den Umgang mit den Anlagen kennen. So haben sie später auch kein Problem mit den großen Maschinen in der Produktion zu arbeiten, da sie Stück für Stück in die Produktionsprozesse hineinwachsen. In den Instandhaltungswerkstätten sehen die Lehrlinge zerlegte Anlagenteile und bekommen so einen besseren Einblick in den Aufbau und die Funktionsweise der Anlagen. Auf diese Weise können sie mit der Zeit immer besser die Theorie, z.B. über Apparate, die sie in der Berufsschule lernen, mit der Praxis verknüpfen.



Best-Practice

OMV

Aufbau der Lehre

Während ihres ersten Lehrjahres absolvieren die Lehrlinge der OMV eine theoretische und praktische Ausbildung in (Labor-)Grundlagen im OMV-Ausbildungszentrum in Gänserndorf und verbringen bereits ein bis zwei Monate in der Raffinerie im Produktionsprozess. Im zweiten Lehrjahr lernen die Lehrlinge auch einige Zeit im betriebsinternen Unterricht im OMV-Ausbildungszentrum, die meiste Zeit arbeiten sie jedoch in der Raffinerie mit und lernen verschiedenste Anlagen genauer kennen. Die Lehrlinge haben in diesem Teil der Ausbildung außerdem die Möglichkeit, ihr Netzwerk zu erweitern, da sie noch nicht im Schichtbetrieb integriert sind, und in den unterschiedlichen Bereichen alle Kolleg_innen kennenzulernen, welche im Wechselschichtbetrieb arbeiten. Durch den umfangreichen Einblick in die Raffinerie verstehen die Lehrlinge immer mehr die Zusammenhänge der Vorgänge und Anlagen und wie die einzelnen Bereiche ineinandergreifen. Ab dem dritten Lehrjahr (frühestens mit 18 Jahren) sind die Lehrlinge in den vollkontinuierlichen Wechselschichtbetrieb integriert. Spätestens ab diesem Zeitpunkt arbeiten sie auch bereits in dem Bereich, in dem sie nach Abschluss der Lehre bleiben werden. Der Grund für diese Herangehensweise ist, dass die einzelnen Bereiche der Raffinerie sehr unterschiedlich und in sich geschlossen sind und somit eine anlagenspezifische Einarbeitung wichtig ist, damit die Lehrlinge nach der Lehrzeit gut durchstarten können. Das vierte Lehrjahr ist neben dem Schicht-Alltag der Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung gewidmet.

Best-Practice

AXILS Akademie für Exzellenz in Life Sciences

Aufbau der Lehre – Mischung aus Praxis und Schulungen

Die Novartis/Sandoz-Lehrlinge besuchen in den ersten vier Monaten ihrer Lehrzeit einen Grundkurs bei der Axils GmbH. Sie lernen unter anderem die Grundlagen ihres Berufes, der Labortätigkeiten, den Umgang mit Messgeräten und die GMP(Good Manufacturing Practice)-konforme Dokumentation.

„Unser Ziel ist, dass die Lehrlinge nach dem Grundkurs in den Laboren, Versuchs- und Produktionsanlagen der Novartis/Sandoz rasch und gut mitarbeiten können. Und sie können ihr theoretisches Wissen in der Praxis umsetzen und erweitern, da die Grundlagen gut sitzen."

Siegfried Ingruber, Leiter der Ausbildung, Axils GmbH

Zusätzlich absolvieren die Lehrlinge im Rahmen des Grundkurses eine Auffrischung des Pflichtschulstoffes. Zwei Tage pro Woche findet über einen Zeitraum von etwa zwei Monaten ein WIFI-Kurs in den Räumlichkeiten der Axils GmbH statt, in dem die Lehrlinge als Basis für ihre weitere Ausbildung die Grundlagen in Mathematik, Physik, Chemie, Deutsch und Englisch wiederholen und festigen.
Im Anschluss an den Grundkurs werden die Lehrlinge für jeweils ein Jahr einer Abteilung zugeteilt und vertiefen ihr Wissen in der betrieblichen Praxis. Spätestens im vierten Lehrjahr steht fest, in welcher Abteilung der Lehrling nach Abschluss der Lehre arbeiten wird, und er/sie wechselt bereits dorthin. Ab dem zweiten Lehrjahr absolvieren die Lehrlinge außerdem jeweils drei Wochen pro Jahr Zusatzschulungen bei der Axils GmbH sowie im vierten Lehrjahr drei Wochen Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung. So ist für ein gutes Gleichgewicht zwischen theoretischen Schulungen bei der Axils GmbH und betrieblicher Praxis bei Novartis/Sandoz gesorgt.



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.

„Wir wollen sicher sein, dass unsere Lehrlinge möglichst viel im Betrieb sehen, ihren Beruf gut erlernen und ein gutes Basiswissen haben. So können sie später im Betrieb gut mithelfen und sinnvoll eingesetzt werden."

Mag. Michael Enders, Ausbildungsleiter, ADLER-Werk Lackfabrik Johann Berghofer GmbH & Co KG

„Bei der Ausbildung ist mir wichtig, dass die Jugendlichen das Gefühl haben, es interessiert sich jemand für sie und ihre Meinung ist auch etwas wert. Sie sollen sich aber auch gefordert fühlen."

Gerald Lenhard, Ausbildungsleiter, Allnex Austria GmbH

„Die fachliche Ausbildung kann man steuern: Man macht einen Ausbildungsplan und die Lehrlinge lernen dementsprechend alle Inhalte. Die größte Herausforderung in der Lehrlingsausbildung ist jedoch der menschliche, der soziale Aspekt. Die Anforderungen an und die Bedürfnisse der Jugendlichen haben sich in den letzten Jahren sehr verändert. Das erfordert aus meiner Sicht eine andere Betreuung, mehr Freiraum für Kreativität, mehr (elektronische) Vernetzung und eine breitgefächerte Ausbildung. Es zählen nicht nur gute Arbeit und gute Noten, vielmehr ist Kommunikation ein wichtiger Pfeiler in unserer Ausbildung. Es benötigt vielleicht etwas mehr Aufwand als früher, es kommt aber auch mehr zurück."

Thomas Scheichl, Leiter der Lehrlingsausbildung, TIGER Coatings GmbH & Co KG

„Als Ausbilder_in ist es wichtig, ein positives Menschenbild zu haben. Bei uns bekommen die Lehrlinge prinzipiell einmal einen Vertrauensvorschuss. Und klar: Es braucht viel Struktur und auch Konsequenz, aber mit einer positiven Haltung und Spaß geht alles viel besser."

Patricia Pfarrhofer, Leiterin Borealis Bildungszentrum, Borealis Agrolinz Melamine GmbH



Best-Practice

Empathie zeigen, Pflichtbewusstsein vermitteln

Stefan Teufer von AGRANA hat in seiner Zeit als Head of Technology and Laboratory bereits viele wertvolle Tipps gesammelt, die er anderen Ausbilder_innen mit auf den Weg geben möchte: Wenn es um das soziale Miteinander geht, ist ihm wichtig, dass die Lehrlinge als vollwertige Mitarbeiter_innen angesehen und wie die restlichen Mitarbeiter_innen behandelt und integriert werden.
Darüber hinaus stellt er fest, dass es wichtig ist, ein Gespür für die Lehrlinge und ihre Weltanschauung zu entwickeln, da viele ja in einem sehr jungen Alter die Ausbildung beginnen. Empathie, Kommunikation und ein respektvoller Umgang helfen ihm dabei, dieses Gespür zu entwickeln. Dennoch möchte er anderen Ausbilder_innen auch mitgeben, dass sie den jungen Menschen Pflichtbewusstsein vermitteln sollten, da dies eine wichtige Eigenschaft für das Berufsleben ist. Er beobachtet immer wieder, dass die jungen Menschen hier Defizite aufweisen. Deswegen versucht er stets, vorbildlich zu handeln und aufzuzeigen, wie wichtig Ausdauer und Durchhaltevermögen im Beruf sind. Dadurch lernen die Auszubildenden pflichtbewusster zu agieren.



Best-Practice

Regelmäßiger Kontakt zu jedem Lehrling

Die Lehrlinge der TIGER Coatings GmbH & Co KG treffen einander einmal wöchentlich für eine Stunde zum Lehrlingstreff. Dafür steht ihnen ein großer Raum zur Verfügung, zu dem nur Lehrlinge Zugang haben. Es gibt aber ein paar Ausnahmen: Bei jedem Treffen ist zumindest ein/e Ausbilder_in oder ein/e HR-Manager_in anwesend. Neben den allgemein anstehenden Themen haben die Lehrlinge die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen sowie Anregungen, Beschwerden oder Verbesserungsvorschläge zu diskutieren.
Neben diesen Treffen besucht Thomas Scheichl, Leiter der Lehrlingsausbildung, jeden Lehrling zwei bis drei Mal pro Woche an seinem Arbeitsplatz für ein kurzes Update sowohl vom Lehrling als auch von den Fachkräften vor Ort. Zusätzlich steht er in steter Verbindung mit den Lehrlingen über WhatsApp-Gruppen, was die Kommunikation v.a. mit den Chemieverfahrenstechnik-Lehrlingen erheblich erleichtert, da die älteren von ihnen auch im Schichtbetrieb arbeiten.



Best-Practice

FRESENIUS KABI
caring for life

Wertschätzung auf allen Ebenen

Der Fresenius Kabi Austria GmbH liegt die Mitarbeiterzufriedenheit sehr am Herzen. Das zeigt sich auch im Umgang mit den Lehrlingen. Neben einem Ticket für die öffentlichen Verkehrsmittel bekommen die Lehrlinge Prämien für Zeugnisse und die Lehrabschlussprüfung und besondere Ideen und Leistungen werden besonders honoriert. Die Wertschätzung der Lehrlinge zeigt sich unter anderem auch darin, dass es der Fresenius Kabi Austria GmbH wichtig ist, die Lehrlinge nach der Ausbildung im Unternehmen zu behalten. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche werden die Vorlieben und Wünsche der Lehrlinge abgefragt und nach Möglichkeit auch für den Einsatz nach der Lehrzeit berücksichtigt.

„Am Beginn der Lehre kommen die Lehrlinge als Kinder, am Ende der Lehre sind sie Erwachsene. Man hat also als Ausbilder_in die Möglichkeit, Jugendliche in deren Entwicklung zu unterstützen. Dafür ist es wichtig, dass man jede/n individuell sieht, auf die einzelnen Bedürfnisse eingeht und nicht alle über einen Kamm schert."

Gabriela Schiller, Lehrlingskonzernbeauftragte, OMV AG

„Das Leben lernt man, indem man Fehler macht! Gerade in der Arbeit mit Jugendlichen ist Empathie sehr wichtig. Zu verstehen, dass jeder Mensch anders denkt, insbesondere junge Menschen, ist wesentlich in der Ausbildung. Man kann nicht alle über einen Kamm scheren. Einzuschätzen, welcher Lehrling die Chemieverfahrenstechnik-Lehre schaffen kann und welche Art der Unterstützung er/sie dafür benötigt, ist die Aufgabe der Ausbilder_innen."

Gerald Lenhard, Ausbildungsleiter, Allnex Austria GmbH



Best-Practice

Generationenprojekt

Die Ausbilder_innen der Borealis Agrolinz Melamine GmbH begleiten die Lehrlinge mit Respekt und legen großen Wert darauf, Fragen, Probleme und Rückmeldungen ernst zu nehmen. Gleichzeitig ist es ein großes Anliegen der Ausbildungsleitung, im Rahmen eines Generationenprojekts die Wertschätzung gegenüber Lehrlingen im Betrieb zu steigern. Es dreht sich alles darum, den Dialog zwischen Alt und Jung zu verbessern, der Organisation aufzuzeigen, welchen Mehrwert Lehrlinge bringen können und wie Führungsnachwuchs aus der jungen Generation generiert werden kann. Dazu werden Fokusgruppen und Schulungen organisiert, in denen junge und altgediente Mitarbeiter_innen oder alle Kolleg_innen einer Schicht zu bestimmten Themen ihre Vorstellungen austauschen und gemeinsam Ideen sammeln.

„Integration und gute Zusammenarbeit von Alt und Jung kann nur funktionieren, wenn sich beide Seiten aktiv beteiligen und zu Gesprächen bereit sind."

Patricia Pfarrhofer, Leiterin Borealis Bildungszentrum, Borealis Agrolinz Melamine GmbH

„Natürlich ist fachliches Wissen für uns Ausbilder_innen wichtig und der Wissensvorsprung muss auch am Ende der Lehrausbildung noch vorhanden sein. Aber viel wichtiger ist, dass man Spaß an der Ausbildung hat und gerne mit Jugendlichen arbeitet."

Florian Blöchl, Ausbildungsleiter, Borealis Agrolinz Melamine GmbH

„Jeder Lehrling ist anders und braucht einen unterschiedlichen Führungsstil. Die Aufgabe der Ausbilder_innen ist es herauszufinden, was jeder Lehrling braucht, um dann individuell darauf eingehen zu können."

Andreas Bergsmann, Abteilungsleiter-Stellvertreter Leitungsteam, Laktoseproduktion Fresenius Kabi Austria GmbH

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!

Best-Practice

AXILS
Akademie für Exzellenz in Life Sciences

Gemeinsame Suche nach Lösungen

Im Falle eines Konfliktes, in den Lehrlinge involviert sind, suchen die Ausbilder_innen der Axils GmbH aktiv das Gespräch mit den Jugendlichen. Je nach Art des Problems werden die entsprechenden Ansprechpersonen dazu geholt: Vorgesetzte, Personalverantwortliche und Ausbildungsplatzverantwortliche von Novartis/Sandoz. Gemeinsam wird in diesem Gespräch nach Lösungsansätzen gesucht. Dabei wird sehr viel Wert daraufgelegt, dass die Lehrlinge im Prozess begleitet und sofort neue Gesprächstermine zur Weiterverfolgung der Angelegenheit vereinbart werden, bis die Situation zufriedenstellend gelöst ist.



Best-Practice

BZL Bildungszentrum Lenzing

Prävention als wichtigste Strategie

Für ein erfolgreiches Konfliktmanagement sorgen die gut ausgebildeten Ausbilder_innen der Lenzing AG. Alle Ausbilder_innen habe eine pädagogische und didaktische Zusatzausbildung und besuchen regelmäßig Fortbildungen bzw. jährliche Seminare. Sie sind darauf ausgebildet, besonders präventiv zu arbeiten und Konflikte früh zu erkennen, um darauf reagieren zu können. Die erste Anlaufstelle bei Problemen oder Konflikten für die Lehrlinge sind daher immer die Ausbilder_innen. Damit konnten in der Vergangenheit die meisten Probleme gelöst werden. In besonderen Fällen wird die Ausbildungsleitung oder bei Bedarf auch ein/e externe/r Jugendcoach mit psychologischer Ausbildung hinzugezogen.



Best-Practice

sunp·r® EPS and more ...

Offener Kommunikationsstil

Im Umgang mit den Lehrlingen pflegen die Verantwortlichen der SUNPOR Kunststoff GmbH einen sehr offenen, wertschätzenden und direkten Kommunikationsstil. Sobald ein potenzieller Konflikt auftaucht oder den Ausbilder_innen etwas auffällt, werden diese Themen mit den Lehrlingen besprochen, mit ihnen gemeinsam eine Lösung gesucht und die nötige Unterstützung geboten.

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 in YouTube 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 in YouTube 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

ADLER
In unseren Adern fließt Farbe.

Beurteilung der Entwicklung der Lehrlinge

Die Lehrlinge der ADLER-Werk Lackfabrik Johann Berghofer GmbH & Co KG verbringen jeweils sechs Monate in einer Abteilung. Jede Abteilungsleitung füllt einen Beurteilungsbogen für jeden Lehrling aus. Auf diesem Bogen gibt es drei Kriterien: persönliche, soziale und fachliche Entwicklung. Das Benotungssystem besteht aus jeweils vier Sternen pro Kriterium, wobei ein Stern „Erwartungen nicht erfüllt" bedeutet und vier Sterne „Erwartungen übertroffen". Zusätzlich geben die zuständigen Mitarbeiter_innen noch Beispiele zur Begründung der Beurteilung an.
Nach den ersten drei Monaten eines Lehrlings in einer Abteilung findet ein Gespräch zur Zwischenbeurteilung statt. Darin werden mit den Lehrlingen der aktuelle Stand und eventuelles Verbesserungspotenzial besprochen. Einige Abteilungen bitten vor dem Gespräch auch die Lehrlinge um eine Selbsteinschätzung anhand des Beurteilungsbogens. Nach sechs Monaten in einer Abteilung findet erneut ein Feedback-Gespräch statt, in dem analysiert wird, ob eine Verbesserung oder Verschlechterung in der Entwicklung des Lehrlings beobachtet wurde.

Best-Practice

TIGER

Feedback für beide Seiten

Jedes Mal, wenn die Lehrlinge der TIGER Coatings GmbH & Co KG in einen neuen Bereich wechseln, führen der Lehrling, der/die Ausbilder_in beziehungsweise Bereichsleiter_in des jeweiligen Bereichs und Thomas Scheichl, Leiter der Lehrlingsausbildung, ein Feedbackgespräch. Darin wird besprochen, was gut oder schlecht gelaufen ist und was die Lehrlinge fachlich mitnehmen konnten. Neben dem Feedback darüber, wie sich die Lehrlinge geschlagen haben, hat Thomas Scheichl dabei immer auch im Blick, wo bzw. wie er die Lehrlingsausbildung verbessern kann.



Best-Practice

Beobachtung der kontinuierlichen Leistungsentwicklung

Gemeinsam mit den Lehrlingen werden in der OMV regelmäßig Stärken/Potential-Profile erarbeitet. Dazu besprechen der/die Schichtmeister_in, der/die Mentor_in des jeweiligen Bereichs und der/die Jugendliche seine/ihre aktuelle Entwicklung anhand verschiedener Kriterien wie zum Beispiel Teamfähigkeit und technisches Verständnis. Die Ergebnisse dieser Gespräche werden in einem Formular protokolliert. Dieses Formular wird von Lehrling und Mentor_in unterschrieben und der Ausbildungsleitung für einen bestmöglichen Überblick zugesandt. Während die Lehrlinge im Schichtbetrieb arbeiten oder im OMV-Ausbildungszentrum sind, findet diese Evaluierung etwa quartalsmäßig statt, ansonsten bei jedem Wechsel zu einer neuen Anlage. Leistungsabfall oder schlechte Beurteilungen werden mit den Lehrlingen besprochen, um bestmögliche Unterstützung anbieten zu können.



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#

Best-Practice

Gesundheit wird großgeschrieben

Die Lenzing AG legt neben der fachlichen Ausbildung großen Wert auf das Teambuilding und die überfachlichen Kompetenzen. Aus diesem Grund bietet das Unternehmen verpflichtende Zusatzmodule in der Ausbildung an. In einem geht es um Gesundheitsthemen, zum Beispiel gesunde Ernährung oder Work-Life-Balance. In einem anderen beschäftigen sich die Lehrlinge, die häufig noch jung sind, mit der eigenen Persönlichkeitsentwicklung und -stärkung. Zusätzlich lernen sie in anderen Modulen den sicheren Umgang mit ihren Daten im Internet sowie IT-Skills. Im ersten Halbjahr gibt es einen Kurs zum Umgang mit Geld, damit die Auszubildenen lernen, mit dem Geld, das sie verdienen, am besten zurechtzukommen.
Fitness und körperliche Gesundheit sind wichtig für die Lenzing AG. Deswegen gibt es zusätzlich den Lehrlingssporttag, an dem mehrere Sporteinrichtungen zusammenarbeiten, um ein vielfältiges Angebot an Tennis, Bouldern, Fitness, Indoor Cycling, Crossfit und weitere zusammenzustellen. Die Lehrlinge suchen sich davon vier aus, um auch etwas Neues auszuprobieren. Dabei steht nicht im Vordergrund, etwas gut zu können, sondern aus seiner Komfortzone zu treten, sich herauszufordern und die Bewegung zu fördern.

Best-Practice

Feuerwehr und Sport

Neben einem Erste-Hilfe-Kurs, der auch für den Führerschein anrechenbar ist, können die Lehrlinge der OMV eine Feuerwehrgrundausbildung absolvieren. Wenn sie die Lehre abgeschlossen haben, können sie damit der nebenberuflichen Feuerwehr beitreten. Weiters gibt es eine jährliche Lehrlings-Sportwoche zum Schifahren in Obertauern. Darüber hinaus werden verschiedene andere Sportevents für die Lehrlinge angeboten.

Best-Practice

Außerbetriebliche Weiterbildung

TIGER Coatings GmbH & Co KG ist Partner und Sponsor der Grand Garage in Linz. Dieser Makerspace in der Tabakfabrik Linz bietet umfangreich ausgestattete Werkstätten und einiges an Aus- und Weiterbildung. Vor Ort wird außerdem fachliche Unterstützung geboten. Die Lehrlinge können so zum Beispiel in ihrer Freizeit für einen kleinen Unkostenbeitrag erste Erfahrungen in der Robotik oder mit einer kleinen Pulverbeschichtungsanlage sammeln.

Best-Practice

Persönlichkeitsentwicklung der Lehrlinge

„Für uns ist besonders wichtig in der Lehrausbildung, dass die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen berücksichtigt wird. Manchmal ist es wichtiger auf soziale Fähigkeiten zu achten als darauf, dass spezifisches Inselwissen erworben wird."

Christa Heindl, Human Resources, SUNPOR Kunststoff GmbH

Projekte dazu sind z.B. der Erwerb des Sozialzertifikates (Young Caritas), Teambuildingmaßnahmen, „Wissensausflüge" zu anderen Unternehmen, Coachingangebote, Workshops zu den Themen Suchtprävention, Persönlichkeitsentwicklung und Zieldefinitionen.
Ziel ist es die Lehrlinge der SUNPOR Kunststoff GmbH auf ihrem Weg zu begleiten und nach Ende der Lehrzeit eine selbstbewusste, kommunikative Persönlichkeit in das Unternehmen zu integrieren.



Best-Practice

Zeitzeugen

Im dritten Lehrjahr nehmen die Lehrlinge der Borealis Agrolinz Melamine GmbH an der Veranstaltung „Reise in die Chemieparkvergangenheit“ teil. Dabei geht es darum, die Wurzeln des Betriebs zu ergründen und damit die Entwicklung der Produktpalette sowie der Unternehmenskultur besser zu verstehen. Pensionierte Kolleg_innen gestalten verschiedene Stationen und erzählen, wie das Unternehmen und der Produktionsalltag früher waren.



Best-Practice

Exkursionen mit Erfahrungsaustausch

Die Lehrlinge der OMV machen gemeinsam mit ihren Ausbilder_innen im Laufe ihrer Lehrzeit einige Exkursionen zu anderen Standorten der OMV sowie zu anderen Unternehmen wie zum Beispiel nach Burghausen in Bayern, um Einblick in eine andere Raffinerie zu bekommen. Sie besuchen auch andere Betriebe, wie zum Beispiel Borealis Agrolinz Melamine GmbH oder Krems Chemie, wo sie Verfahren wie zum Beispiel die Ammoniaksynthese, die in der OMV nicht angewendet wird, vor Ort kennenlernen können.



Best-Practice

Auslandseinsatz

Die älteren Lehrlinge der TIGER Coatings GmbH & Co KG haben die Möglichkeit, im Zuge eines Projekts einen Auslandseinsatz an einem anderen Standort, zum Beispiel in den USA, zu absolvieren. Dabei begleiten und unterstützen sie die Mitarbeiter_innen des Projekts und bekommen gleichzeitig Einblicke in einen weiteren Produktionsstandort.



Best-Practice

Generationenprojekt

Der Ausbildungsleitung der Borealis Agrolinz Melamine GmbH ist bewusst, dass sie die Lehrlinge in einer besonderen Lebensphase, dem Übergang vom Kind zum Erwachsenen, begleiten. Neben der Fachausbildung bietet Borealis den Lehrlingen daher ein umfangreiches Programm, das ihnen alles mitgibt, um gut gerüstet auf eigenen Beinen durchs Leben zu gehen. Das Lebenskompetenz-Programm begleitet die Lehrlinge über die gesamte Lehrzeit und beinhaltet unter anderem Workshops und Exkursionen zu Themen wie: Umgang mit Geld, Suchtprävention, richtige Ernährung im Alltag, Kochen, Schichtfit (z.B. wann und wie esse und schlafe ich am besten, wenn ich Nachtschicht habe), Biorhythmus, ein Tag am Gericht. Am Ende der Lehrzeit gibt es einen gemeinsamen Abschluss mit der Ausbildungsleitung.

„Wir sind Vertrauenspersonen für die Lehrlinge, sie vertrauen uns oft auch persönliche Probleme an. Uns ist wichtig, ihnen am Ende der Lehrzeit klarzumachen, dass wir sie auch über die Lehrzeit hinaus gerne noch unterstützen. Es ist uns wichtig, mit den Lehrlingen auch danach noch Kontakt zu halten."

Patricia Pfarrhofer, Leiterin Borealis Bildungszentrum, Borealis Agrolinz Melamine GmbH

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 Ausbildungsdokumentationen der WKO für alle Lehrberufe:
https://www.wko.at/service/bildung-lehre/ausbildungsdokumentationen-leitfaeden-a-z.html#

Digitaler Tipp

Manche branchenspezifische Softwarelösungen beinhalten bereits die Funktion einer digitalen Ausbildungsdokumentation und -mappe für Ihre Lehrlinge.

Best-Practice

BZL Bildungszentrum Lenzing

Fortschritt sichtbarmachen

Transparenz über den Lernfortschritt der Auszubildenden ist der Lenzing AG sehr wichtig. Die Lehre ist insgesamt in Module bzw. Lehrgänge eingeteilt und nach jedem Lehrgang folgt ein Test. Es gibt sowohl Theorie- als auch Praxismodule, um zu beobachten, welche Fortschritte die Lehrlinge machen und wo sie noch Unterstützung benötigen. Die Ergebnisse werden notiert und in den Jahresgesprächen mit den Lehrlingen besprochen. Bei Schwierigkeiten können diese Gespräche auch früher stattfinden.



Best-Practice

Wochenbericht

Die Lehrlinge der Allnex Austria GmbH schreiben einen Wochenbericht, in den sie in Stichwörtern pro Tag eintragen, welche Tätigkeiten sie jeweils gemacht haben. Diese Berichte werden von den Eltern unterschrieben und dienen Gerald Lenhard, Ausbildungsleiter, als Kontrolle, dass die Lehrlinge nicht nur für ungeliebte Arbeiten eingeteilt werden, sondern in den jeweiligen Bereichen einen guten Einblick in die unterschiedlichsten Tätigkeiten bekommen.



Best-Practice

Dokumentation der Lehrinhalte, des Lernfortschrittes und der persönlichen Kompetenz

Die SUNPOR Kunststoff GmbH hat vor wenigen Jahren begonnen, Chemieverfahrenstechnik-Lehrlinge auszubilden. Damit wachsen die Ausbildungsstrukturen mit neuen Rahmenbedingungen und Herausforderungen. Es wurde ein Rotationsplan eingeführt und damit auch eine strukturierte Ausbildungsdokumentation, die je Abteilung digital hinterlegt wird. Jede Abteilung, durch die die Lehrlinge rotieren, füllt einen Feedbackbogen aus. Darin werden die fachliche Entwicklung der Lehrlinge sowie die persönlichen Kompetenzen dokumentiert. Daraus werden regelmäßig Maßnahmen entwickelt: Womit kann der Lehrling unterstützt werden? In welcher Form kann das Unternehmen dazu beitragen, damit er sein volles Potential entwickeln kann?



Best-Practice

Detaillierte Jahresplanung und Dokumentation

Am Anfang jedes Lehrjahres wird der Ausbildungsplan der Borealis Agrolinz Melamine GmbH für alle Mitarbeiter_innen zugänglich publiziert und ausgehängt. Damit wird dokumentiert, welche Lehrlinge zu welchen Zeitpunkten in welchen Betriebsbereichen eingesetzt werden, im Bildungszentrum Kurse absolvieren oder in der Berufsschule sind. Da die Anzahl der Plätze in den meisten Bereichen begrenzt ist, ist eine genaue Jahresplanung vorab unerlässlich.
Zusätzlich dazu wird im Lauf der Ausbildungszeit für jeden Lehrling mitdokumentiert, welche Inhalte er/sie wann und wo gelernt hat. Ausgehend von der Ausbildungsordnung werden alle Berufsbildpunkte aufgelistet und es wird für jeden Lehrling abgehakt, in welchem Bereich diese behandelt werden. Die Schichtmeister_innen oder Betreuer_innen der jeweiligen Bereiche füllen bei jeder Versetzung aus, welche Tätigkeiten die Lehrlinge in ihrem Bereich gelernt oder gemacht haben. Zusätzlich werden von den Lehrlingen absolvierte Sicherheitsschulungen auf diesem Dokument festgehalten. So behalten die Ausbildungsleiter_innen einen Überblick, ob die Lehrlinge die wesentlichen Themen gelernt und verstanden haben. Pro Versetzung wird diesem Übersichtsbogen ein Einlageblatt mit Feedback aus der jeweiligen Abteilung beigelegt.



Best-Practice

AXILS
Akademie für EXzellenz in Life Sciences

Ausbildungsdokumentation

Die Ausbilder_innen der Axils GmbH dokumentieren die Ausbildungsinhalte gemeinsam mit den Lehrlingen. Sie verwenden dafür die Ausbildungsdokumentation der WKO. Auf diesem Dokument haken die Lehrlinge am Ende des Grundkurses ab, welche Inhalte gemeinsam durchgenommen wurden. Anschließend nehmen die Lehrlinge diese Liste zu all ihren Stationen im Betrieb mit und dokumentieren fortlaufend, welche Themen sie schon behandelt und gelernt haben.



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

Teambuilding-Event

Am dritten Tag des neuen Lehrjahres werden alle Lehrlinge (aller Lehrjahre) in der Früh von einem Bus erwartet, der sie zu einem Teambuilding Event bringt. Das Seminar dauert drei Tage, findet zum Beispiel in einem Seminarhotel statt und die Lehrlinge werden von externen Trainer_innen (zum Beispiel Jugendpsycholog_in, Jugendsystemcoach) begleitet. Gemeinsam meistern die Jugendlichen verschiedene Übungen – praktische wie theoretische – und machen auch mal einen gemeinsamen Ausflug, zum Beispiel zu einer Burg mit gemeinsamem Ritteressen. Am zweiten Abend kommt Thomas Scheichl, Leiter der Lehrlingsausbildung bei TIGER Coatings GmbH & Co KG, gemeinsam mit zwei bis drei Ausbilder_innen zu einem Kamingespräch und Einzelgesprächen mit den Lehrlingen. Anschließend folgt ein gemütlicher Ausklang zum Beispiel am Lagerfeuer. Da die Lehrlinge sonst unter sich sind, haben sie die Möglichkeit zu einem intensiven und ehrlichen Austausch. Die Ausbilder_innen bitten im Anschluss die Trainer_innen um anonymes Feedback, wie die Stimmung allgemein war, was gut gelaufen ist und wo es Verbesserungsmöglichkeiten gibt.

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!

„Zur Berufsschule habe ich idealerweise nur einmal im Semester Kontakt. Etwa in der Hälfte des Semesters bin ich einen Vormittag dort und treffe mich mit den Fachlehrer_innen. Wir sprechen über Schulnoten und Leistungen, aber auch darüber, ob die Lehrlinge gerade mit Ehrgeiz dem Unterricht folgen oder eher verträumt wirken. Wenn alles passt, sind das meist nur Bestätigungsgespräche; bei Problemen melden sich die Berufsschullehrer_innen sofort bei mir."

Mag. Michael Enders, Ausbildungsleiter, ADLER-Werk Lackfabrik Johann Berghofer GmbH & Co KG

Digitaler Tipp

Unter folgendem Link finden Sie weitere Informationen sowie Analysen zum Kontakt zwischen der Berufsschule und dem Lehrbetrieb:

https://ibw.at/resource/download/853/ibw-researchbrief-18-de.pdf#

Best-Practice

Eine gute Gesprächsbasis

Die Ausbilder_innen der Lenzing AG pflegen laufenden Kontakt zur Berufsschule bzw. den Berufsschullehrkräften. Dementsprechend erkennen sie bereits sehr früh, wer nicht gut zurechtkommt oder wenig mitarbeitet. Pro Block fährt mindestens einmal der/die Ausbilder_in zur Berufsschule. Falls ein zusätzlicher Besuch nötig ist, kann dies auch erweitert werden. Die Ausbilder_innen haben damit bisher gute Erfahrungen gemacht und fühlen sich willkommen in der Berufsschule.



Best-Practice

Regelmäßiger Kontakt mit den Lehrlingen

Während der Berufsschulblöcke in St. Pölten, besonders im ersten Lehrjahr, meldet sich Gerald Lenhard, Ausbildungsleiter der Allnex Austria GmbH, regelmäßig bei den Lehrlingen und erkundigt sich, wie es ihnen geht oder ob sie etwas brauchen. Sollte es Probleme im Unterricht geben, meldet sich die Berufsschule rechtzeitig bei Gerald Lenhard mit einer Vorwarnung beziehungsweise, um die nächsten Schritte zu besprechen.



Best-Practice

Vor- und Nachbereitung der Berufsschulzeit

Die Lehrlinge der OMV absolvieren je Berufsschul-Turnus eine Vor- und Nachbereitung in der TÜV Austria OMV Akademie Weinviertel. Bei der Vorbereitung geht es vor allem darum, die Lehrlinge, die insbesondere im zweiten und dritten Lehrjahr ihren Berufsalltag in der Raffinerie verbringen, wieder auf das Lernen einzustimmen, das benötigte Equipment für die Berufsschule herzurichten und sie auf den jeweiligen Berufsschulstoff vorzubereiten. Nach der Berufsschulzeit wird der gelernte Stoff mit den Lehrlingen erneut besprochen, um sie optimal für den nächsten Turnus vorzubereiten.
Jeweils in der Mitte eines Berufsschul-Blocks fahren die Ausbilder_innen der OMV in die Berufsschule, um sich mit den Berufsschullehrer_innen auszutauschen. Dieser Austausch wird auch von den Lehrer_innen sehr unterstützt.

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
Chemie und Physik Technologie Angewandte Mathematik	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 im Kapitel „4.9 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:

Hier finden Sie eine Übersicht über Kursanbieter pro Bundesland:

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

https://www.lap.at/lap/vorbereitungskurse#

Expert_innentipp

Informieren Sie sich bei Ihrer Innung 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!

Best-Practice

Intensive Vorbereitungsphase

Auf die Lehrabschlussprüfung wird im Betrieb der Lenzing AG im ganzen letzten Lehrjahr vorbereitet, indem auftauchende Fragen der Lehrlinge direkt besprochen werden. Einige Wochen vor der LAP findet eine intensive, einwöchige Prüfungsvorbereitung für den theoretischen Teil statt. Die Vorbereitung fokussiert auf die Module Technik und Labor. Die Lehrabschlussprüfung findet dann bei der Lenzing AG statt.

Best-Practice

Projektarbeit und Fachgespräch

Ab dem dritten Lehrjahr schreiben die Lehrlinge bei der ADLER-Werk Lackfabrik Johann Berghofer GmbH & Co KG jedes halbe Jahr, also bei jedem Ausbildungsplatz, eine thematisch passende Projektarbeit, zum Beispiel über das Mahlen von Pulver. Anschließend besprechen die Ausbilder_innen die Arbeit mit den Lehrlingen und führen ein Fachgespräch dazu. In diesem werden fachliche Aspekte besprochen sowie der theoretische Hintergrund und verwendete Geräte abgefragt. Einerseits bekommt die Projektarbeit dadurch einen anderen Stellenwert, andererseits stellt jedes Fachgespräch schon einen Probelauf für die Lehrabschlussprüfung dar.



Best-Practice

Umfangreiche Vorbereitung in Theorie und Praxis

Anfang des zweiten Lehrjahres bekommen die Lehrlinge der Allnex Austria GmbH den Prüfungskatalog für die Lehrabschlussprüfung. Durch den Unterricht an der Berufsschule und den betriebsinternen Unterricht können schon einige der Fragen beantwortet werden. Diese Kapitel werden gemeinsam durchbesprochen, von den Lehrlingen gelernt und von Zeit zu Zeit durch angekündigte Tests abgeprüft. Am Ende des zweiten und dritten Lehrjahres haben die Lehrlinge jeweils den Sommer über Zeit, die im vergangenen Lehrjahr behandelten Themen entsprechend zu befüllen. Wenn der betriebsinterne Unterricht nach der Sommerpause im September wieder beginnt, bringen die Lehrlinge ihren ausgefüllten Fragenkatalog mit.

„Es ist mir sehr wichtig, dass der gesamte Stoff der Lehrabschlussprüfung schon sechs Monate vor der tatsächlichen Prüfung gelernt und der Fragenkatalog ausgefüllt wurde. So kann ich sicherstellen, dass der Stoff bei der Prüfung dann sitzt."

Gerald Lenhard, Ausbildungsleiter, Allnex Austria GmbH

Da die Abschlussprüfung bei der Borealis Agrolinz Melamine GmbH in Linz stattfindet, verbringen die Lehrlinge der Allnex Austria GmbH dort auch ihre Prüfungsvorbereitungswoche. In dieser Zeit spielen die Lehrlinge den gesamten Prüfungsablauf der praktischen Lehrabschlussprüfung drei Mal durch. Dadurch gewöhnen sie sich an die Umgebung und üben die Abläufe sowie die Protokollierung. Außerdem simulieren die Lehrlinge mit den Ausbilder_innen der Borealis Agrolinz Melamine GmbH das Fachgespräch. Das ist besonders wichtig für die Lehrlinge, da sie dadurch ehrliches Feedback von Dritten bekommen und sich gegebenenfalls noch besser für die tatsächliche Prüfung vorbereiten können.

Best-Practice

Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung

Im vierten Lehrjahr absolvieren die Lehrlinge der TIGER Coatings GmbH & Co KG eine dreiwöchige chemische Ausbildung im Bildungszentrum der Lenzing AG. Ziel dieses Kurses ist es, Verfahren und Anlagen kennenzulernen, die im Produktionsprozess von TIGER Coatings nicht relevant sind, und somit etwaige Lücken zu füllen bzw. eine gewisse Vielseitigkeit in die Lehrausbildung zu bringen. Die Lehrlinge lernen zum Beispiel die Schwefelsäureherstellung, Viskoseherstellung, Bearbeitung von Zellstoff und den Umgang mit Essigsäure. Die Jugendlichen werden durch den Betrieb geführt und lernen so einen branchenfremden Produktionsbetrieb genauer kennen. Im Technikum der Lenzing AG führen sie verschiedene Versuche durch und steuern die Versuchsanlage analog und per Prozessleitsystem. Weiters machen die Lehrlinge in dieser Zeit jeweils einen kompletten Probedurchgang der Lehrabschlussprüfung durch. Da diese nach Möglichkeit auch bei der Lenzing AG stattfindet, lernen sie so bereits die Prüfungsumgebung kennen.

Best-Practice

Vorbereitung in der Prüfungsumgebung

„Die Kommunikation zwischen Lehrling und Ausbilder_innen wird zum Ende der Lehrzeit immer wichtiger. Wir unterstützen unsere Lehrlinge mit persönlich abgestimmten Methoden auf ihrem Weg zu einem positiven Lehrabschluss."

Christa Heindl, Human Resources, SUNPOR Kunststoff GmbH

Die Lehrabschussprüfung für die Lehrlinge der SUNPOR Kunststoff GmbH findet in der TÜV Austria Akademie in Gänserndorf statt. Daher besuchen die Lehrlinge davor die dort angebotenen Vorbereitungskurse. Im Rahmen dieser Kurse werden die Lehrlinge an der Prüfungsanlage geschult, sie können sich an die Prüfungsumgebung gewöhnen und bekommen je nach Möglichkeit auch eine theoretische Vorbereitung.

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/lehrbetriebe.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. Antragstellung 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 Euro, LAP mit ausgezeichnetem Erfolg: 250 Euro

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)
Die WKO fördert die Vorbereitung Ihrer Lehrlinge auf die LAP zu 75%.

Für Lehrlinge

Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung (LAP)
Wenn Ihre Lehrlinge die Vorbereitungskurse auf die LAP beantragen, fördert die WKO die Kurskosten zu 100%. Informieren Sie sich bei Ihrer regionalen Förderstelle der WKO!

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: *https://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#

Digi Scheck für Lehrlinge
100% Förderung für eine Vielzahl von Kursen, welche die Vermittlung zukunftsrelevanter Kompetenzen in den Bereichen Digitalisierung, Klimaschutz, Nachhaltigkeit, Energie- und Ressourcenmanagement und Internationalisierung im Rahmen der dualen Ausbildung unterstützen.
Mehr Details: *https://www.wko.at/service/bildung-lehre/digi-scheck-lehrlinge-2023-2024.html#*

Weitere Informationen zu Förderungen der einzelnen Bundesländer finden Sie ebenso 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#

„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 wie 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

Expert_innentipp

Besprechen Sie vor der Entscheidung Ihres Lehrlings für die Lehre mit Matura auf alle Fälle auch die geografischen Schwerpunkte Ihres Unternehmens: Sollten regelmäßige Übernachtungen oder späte Rückfahrten notwendig sein, muss die Einteilung gut auf die abendlichen Schulbesuche abgestimmt sein.

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/#



Best-Practice

ADLER
In unseren Adern fließt Farbe.

Das Adlerzeugnis

Jeder Lehrling der ADLER-Werk Lackfabrik Johann Berghofer GmbH & Co KG bekommt pro Lehrjahr ein „Adlerzeugnis". Dieses Zeugnis vereint viele verschiedene Beurteilungen: Neben den Noten aus der Berufsschule werden auch die Beurteilungen aus den Ausbildungsgruppen, die Noten der betriebsinternen (Theorie-)Ausbildungskurse sowie die Beurteilung des kompetenzorientierten Fachgesprächs berücksichtigt, welches jeder Lehrling alle sechs Monate mit den Ausbilder_innen führt. Alle Beurteilungen zusammen bilden das „Adlerzeugnis". Als Anreiz gibt es für alle Lehrlinge, die einen Notendurchschnitt unter 2,0 haben, eine Prämie als Anerkennung.



Best-Practice

TIGER

Zukunftsperspektive bereits im vierten Lehrjahr

Spätestens im vierten Lehrjahr in der TIGER Coatings GmbH & Co KG soll feststehen, in welchem Bereich die Lehrlinge nach Abschluss ihrer Ausbildung mitarbeiten werden. In Gesprächen wird daher im Vorfeld abgeklärt, was die Lehrlinge sich vorstellen können. Diese Wünsche werden abgeglichen mit der Eignung der Lehrlinge für bestimmte Aufgaben und dem Bedarf in den Produktionsbereichen. Auf dieser Basis wird die zukünftige Abteilung festgelegt, weshalb die Lehrlinge dort bereits im vierten Lehrjahr einige Monate verbringen.



5.1. Berufsschulen

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

Berufsschule Linz 3
Markartstraße 3
4020 Linz
0732 / 77 20 35900
bs-linz3.post@ooe.gv.at

Berufsschule und Bildungszentrum St. Veit an der Glan
Dr.-A.-Lemisch-Straße 5
9300 St. Veit/Glan
04212 2605
st.veit@bs.ksn.at

Landesberufsschule St. Pölten
Hötzendorfstraße 8
3100 St. Pölten
02742 / 73210
direktion@lbsstpoelten.ac.at

Tiroler Fachberufsschule für Ernährung, Schönheit, Chemie, Medien - Standort St. Nikolaus
Innstraße 36
6020 Innsbruck
0512 / 28 57 15
direktion@tfbs-escm.tsn.at



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
1040 Wien
05 90 900
bp@wko.at



5.3 Interviewpartner_innen

Wir bedanken uns bei allen **Lehrbetrieben** für die fachliche und inhaltliche Unterstützung bei der Erstellung des Ausbildungsleitfadens Chemieverfahrenstechnik:

ADLER-Werk Lackfabrik Johann Berghofer GmbH & Co KG
Bergwerkstraße 22
6130 Schwaz

AGRANA Zucker GmbH, Werk Tulln
Josef-Reither-Straße 21-23
3430 Tulln an der Donau

Allnex Austria GmbH
Bundesstraße 175
8402 Werndorf

Axils GmbH
Biochemiestraße 10
6250 Kundl

Borealis Agrolinz Melamine GmbH
Rotfarbweg 5
6820 Frastanz

Fresenius Kabi Austria GmbH
Estermannstraße 17
4020 Linz

Lenzing AG
St. Peter-Straße 25
4020 Linz

OMV Downstream GmbH
Trabrennstraße 6-8
1020 Wien

SUNPOR Kunststoff GmbH
Tiroler Straße 14
3105 St. Pölten

TIGER Coatings GmbH & Co KG
Negrellistraße 36
4600 Wels