

## „Hören wir auf, junge Menschen zu Tode zu testen“

Alte Denke und teils dysfunktionale Systeme inklusive starrer Bildungshierarchien treffen beim Thema Lehre auf junge Menschen: Im System läuft vieles gut, Personalchefs rütteln aber an unpassend gewordenen Rahmen.

Wien – Vor sieben Jahren haben rund 40.000 Junge – grob gerechnet 15 Prozent der Fünfzehnjährigen – eine Lehre begonnen. Im Vorjahr waren es nur mehr 28.000. Das hat viele Gründe, wie der Lehrlingsspezialist der Wirtschaftskammer, Alfred Freundlinger, erklärt: einerseits die demografische Kurve (weniger Junge). Andererseits die Bildungsexpansion. Plus, so ergänzen die Personalchefs und Ausbilder im Auditorium des Business-Circle-Lehrlingsforums überspitzt: Wer früher nach Erfüllung der Schulpflicht halt arbeiten ging, der bleibt jetzt im Lehrlingspool, weil es die Hilfsarbeiterjobs so nicht mehr gibt. So steht letztlich ein großer Akademisierungsimperativ einem groß beklagten Fachkräftemangel gegenüber. Dass immer weniger Unternehmen Lehrlinge ausbilden, gehört auch zu den Tatsachen. Dass Eltern ihre Kinder durch die Matura peitschen, weil die Durchlässigkeit des Bildungssystems vom Lehrplatz weg oft eine theoretische ist, müsse auch erwähnt werden, sagen die Teilnehmer.

Wobei die Wirklichkeiten sehr verschieden sind: Während etwa A1 Telekom richtig viel investiert und Dutzendschaften durch mannigfaltige fächerübergreifende Ausbildungen bugsiert, hat wohl der Fliesenlegerbetrieb andere Rahmenbedingungen für seinen Lehrling.

So weit oft gehört: Unternehmen beklagen die miesen Fertigkeiten der Pflichtschulabgänger in den Basisfächern. „Stoppen wir dieses Gejammer“, ruft Michael Pichler, Personalchef der Baumarktkette Obi seinen Kollegen zu, „gehen wir in die Pflichtschul-

len, und nehmen wir auch den Eltern die Angst vor der Sackgasse Lehre.“ Und: „Hören wir doch auf, die jungen Menschen zu Tode zu testen. Uns sind die Lehrlinge längst abhandengekommen. Wir haben ja keine Wahl.“ Es gehe nur mehr um die bestmögliche Begleitung und Hinführung ins Berufsleben.

Dass Unternehmen sich „massiv öffnen“ müssten, sagt Pichler auch und erntet zumindest beim Kongress Zustimmung. Auch in Sachen Integration. Auch in Sachen Lehre für Ältere und Lehre nach der Matura. Auch was Lehre als zweiten Bildungsweg mit Förderung des Unternehmens betrifft. Ein oft wenig beleuchtetes Thema: die Qualifizierung der Ausbilder. Und deren Wertschätzung. Plus deren Bedeutung: „Oft ist es ja so, dass die Leute etwas für den Ausbilder oder ihm z' Fleiß tun“, sagt Pichler. Und: „Bei der Auswahl nicht ordentlich hinschauen, Junge reinstecken, ein Mangel an Struktur und Plan – das ruiniert die Lehre sicher.“ Generell: Potenziale werden wichtiger, nicht Berechtigungen – auch wenn Firmen noch an diesen hängen.

Ein Asset des Lehrlingsforums in Wien: Nicht bloß die „Älten“ reden geschickt über die Betroffenen, sondern diese geben Feedback, stellen ihre Fragen, reflektieren im Plenum. Rafaela Ramos und Max Blaschitz, beide im dritten Lehrjahr bei der Raiffeisenlandesbank, forderten auch den Chef des Arbeitsmarktservice AMS, Johannes Kopf.

Wie sieht der Arbeitsmarkt der Zukunft aus? Können wir damit rechnen, dass das AMS uns mit Umschulungen begleitet, wenn es



Foto: Andy Urban

Zwei Tage Lehrlingsforum: Max Blaschitz und Rafaela Ramos (beide Lehrlinge bei Raiffeisen) challengen AMS-Chef Johannes Kopf auf dem „heißen Stuhl“ in puncto Arbeitsmarkt. Karin Bauer hat moderiert.

unsere Arbeitsplätze (in der Kundenberatung) nicht mehr gibt?

Jedenfalls hat das AMS das Suchen und Finden auf neue Beine gestellt – „Skill-Matching“ paart jetzt nach Kompetenzen. Vielleicht ein erster Schritt hin zur Überwindung der Fachgrenzen auch in den Ausbildungsprofilen.

Kopf: „Wir sehen daran auch, was die neuen Skills sind“ – etwa Erdwärme bei Installateuren oder Metalle kleben statt schweißen oder nieten. Dass Roboter für einen Kahlschlag im Bereich der Arbeit sorgen, glaubt er nicht: Ja, Jobs werden wegfallen, aber neue werden kommen, von denen wir noch nichts wissen, sagt Kopf. Menschen ohne Qualifikation würden „nicht mehr gebraucht“, so weit lasse sich „ein großer Trend“ erkennen. Das müsse man via Bildungssystem lösen. „Wir werden Arbeit haben, wenn wir Ausbildung haben“, so der AMS-Chef. Dass Personalchefs eigentlich schlecht schlafen müssten, denkt er sich auch. (kbau)

### PERSONAL MOVES

KARIN BAUER

## „Hirnis“ und Baustellen



Schlossermeister Michael Bübl hat ein Buch geschrieben. *Nur Hirnis machen eine Lehre* heißt es ([www.wunderschlosser.at](http://www.wunderschlosser.at) oder via Amazon). Jeder Lehrling habe schlechte Eltern, sagt er, und Lehre sei ein linearer Weg von mieser Entschädigung in die Altersarmut. Und man bleibe einfach Mensch zweiter Klasse. Lebenslang. Dass ein Rauchfangkehrergeselle 1800 Euro netto verdient, möchte man da gerne entgegenhalten. Die lern-

ungerechten Bedingungen im (analogen) Schulsystem auch. Und so viele Argumente mehr – systemimmanente Baustellen und unglücksbringende Aussortierungen, ein paar miese Lehrherren und fürchterliche Folgen scheinbar heilsbringender Bildungshierarchien.

In einem Punkt hat er aber recht, der Herr Bübl mit den offenbar richtig prägenden argen Erfahrungen seiner eigenen Lehrzeit: 14 oder 15-jährige zu zwingen, schicksalhafte Berufsentscheidungen zu treffen, ist einfach zu früh. Das ist erzwungene Selbstverzweckung.

## Vom Lehrling zum Entwicklungsingenieur

Eine Lehre bei AVL ist die ideale Chance auf eine moderne Berufsbildung im internationalen und zukunftsorientierten Umfeld der Automobilindustrie.

Der Übergang von der Schule ins Berufsleben gilt als besonders herausfordernde Hürde für Jugendliche und ihre Eltern. Denn viele haben in jungen Jahren natürlich noch keinen konkreten Plan für ihre berufliche Zukunft geschmiedet. Oft geht es eher darum, endlich die Schule abschließen zu können, um dann

### KarriereReport

sein eigenes Geld zu verdienen. Umso wichtiger ist es in dieser Phase für die Eltern, ihre Kinder auf ihrem Weg zu unterstützen und sie zu beraten. Selbstverständlich ersetzt eine Lehre kein Studium, trotzdem gibt es während oder nach der Lehre die Möglichkeit, sich weiterzubilden und sogar mit einer Berufsmatura seine Ausbildung aufzuwerten. Ou Jun Zhou, Entwicklungsingenieur bei AVL: „2007 habe ich meine Lehre zum Mechatroniker bei AVL begonnen. Dank des vielfältigen Angebots an internen Weiterbil-

dungsmöglichkeiten und der flexiblen Arbeitszeiten konnte ich nach der Lehre sogar meine HTL-Reife- und Diplomprüfung in der Abendschule nachholen. Heute bin ich für die Entwicklung von kundenspezifischen Lösungen im Bereich der Messgeräteentwicklung zuständig. Stolz bin ich darauf, dass ich im Rahmen meiner Aufgaben im Konzern mittlerweile selbst Lehrlinge ausbilden darf.“

AVL verspricht seinen Lehrlingen nicht nur eine moderne Berufsbildung im internationalen und zukunftsorientierten Umfeld der Automobilindustrie, sondern ermöglicht eine praxisorientierte Ausbildung, die fachtheoretisches Wissen und Schlüsselkompetenzen miteinander verbindet. Aktuell bietet AVL folgende Lehrberufe an: Betriebslogistik- und Bürokauffrau/Bürokaufmann, Elektrotechnikerin/Elektrotechniker, Informationstechnologin/Informationstechnologe, KFZ-Technikerin und -Techniker für Systemelektronik, Konstrukteurin und



Ou Jun Zhou, Entwicklungsingenieur AVL, Graz

Foto: DER STANDARD / Jorj Konstantinov

Konstrukteur für Maschinenbautechnik, Metalltechnikerin und Metalltechniker für Maschinenbautechnik oder Zerspanungstechnik.

Ou Jun Zhou: „Wer ein Interesse an Motoren und Technik hat, ist bei uns sicherlich absolut an der richtigen Stelle, um eine Lehre zu beginnen. Bei uns war es damals so, dass wir zuerst in der Lehrwerkstatt alle gemeinsam die Grundlagen der Technik für unseren späteren Beruf bei AVL entdecken konnten. Anschlie-

ßend haben wir dann, entsprechend dem jeweils gewählten Lehrberuf, in den verschiedenen Fachabteilungen alternierend von den Kolleginnen und Kollegen aus der Praxis gelernt. Das fand ich besonders spannend und hilfreich. Denn es war immer jemand da, der mir sämtliche Aufgaben bis ins Detail Schritt für Schritt erklärt hat. Ich versuche das als Ausbilder heute bei meinen Lehrlingen ganz genau so zu machen.“

Neben der klassischen Berufsbildung bietet AVL den Lehrlingen eine umfassende Zusatzausbildung, z. B. Englisch oder Persönlichkeitstraining, an. Es gibt die Möglichkeit zu Auslandspraktika, eine Lehre mit Matura sowie eine Vielzahl an gemeinsamen Aktivitäten wie etwa Wandertag und Sportevents oder unter anderem auch ein vom Unternehmen gestütztes Essen in der Kantine. Ou Jun Zhou: „Neben allen Benefits, die AVL seinen Lehrlingen bietet, war es für mich und meine Eltern damals eine große Unterstützung, dass die Internatskosten für die Berufsschule übernommen wurden. Und dank des internen Theorieunterrichts bei AVL konnte ich mich perfekt auf die Berufsschule vorbereiten. Damit hatte ich einen wirkli-

chen Vorsprung gegenüber Lehrlingen aus anderen Unternehmen.“

Die Chance auf einen Ausbildungsplatz bei AVL nutzt man am besten mit einer Bewerbung. Einfach per Post oder E-Mail ein kurzes Motivationsschreiben, einen Lebenslauf mit Foto sowie die letzten beiden Schulzeugnisse bis 31. März 2017 an AVL senden. Wer den Aufnahmetest besteht, kann danach am 1. Oktober 2017 seinen Traumberuf bei AVL erlernen und damit den ersten Schritt seiner Karriere in der Automobilindustrie tun.

### FAKTEN



Wenn Sie Karriere bei AVL machen wollen, freuen wir uns über Ihre Bewerbung unter [avl.com/deine-karriere](http://avl.com/deine-karriere)



Eine Information von AVL List GmbH. Entgeltliche Einschaltung

# Lieber Sicherheit als Selbstverwirklichung

Sie sind keine „Spieler“, sondern wünschen sich klare Strukturen und Ansagen. Sich täglich neu zu erfinden interessiert sie nicht. In einer umfassenden Befragung hat das Institut für Jugendkulturforschung untersucht, wie Lehrlinge ticken.

Lisa Breit

**Wien** – Was Lehrlinge fürchten, was sie antreibt und für ihren Beruf begeistern kann: Darüber schreiben die Jugendkulturforscher Bernhard Heinzlmaier, Philipp Ikrath und Anna Speckmayr in einem neuen Leitfaden für Lehrlingsausbildner. Ihre Ausführungen – denen eine Befragung 500 österreichischer Lehrlinge zugrunde liegt – zeigen, worauf diese Gruppe Wert legt:

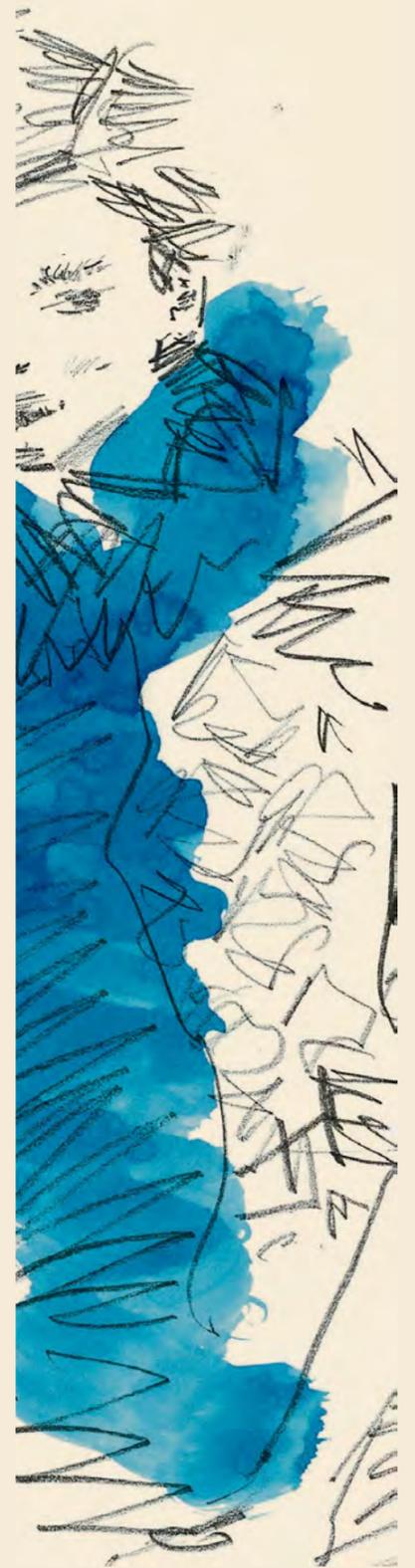
■ **Stabilität** Sehr wichtig für Lehrlinge sei Sicherheit. Ihr Ideal: eine stabile Biografie, die die Zukunft planbar und die Familiengründung möglich macht. Auch im Job wünschten sich diese Jugendlichen klare Strukturen und Ansagen, schreiben die Forscher. „Sie wollen weder sich selbst noch ihren Arbeitsplatz noch das, was sie durch ihre Arbeit hervorbringen, täglich ‚neu erfinden‘.“ Routinen würden sie der Selbstverwirklichung vorziehen. „Der Lehrling ist kein Spieler und kein Warrior. Er ist ein ganz normaler Mensch, der seine Durchschnittlichkeit zwar nicht anbetet, aber auch kein Problem damit hat.“ Was die vielzitierte Generation Y als Befreiung sieht, empfinden diese Jugendlichen als destabilisierend und entwurzelnd.

■ **Versorgtsein** Lehrlinge seien zumeist nicht intrinsisch-idealistisch, sondern extrinsisch-materiell motiviert. Als Grund nennen Heinzlmaier und seine Kollegen die Angst, den Arbeitsplatz und Lebensstandard zu verlieren. „Es geht bei den Lehrlingen heute wieder um die materiellen Basics, die am Fuße der Maslow'schen Bedürfnispyramide angesiedelt sind“: versorgt zu sein und Familie und Freunde um sich zu haben. Die Beziehung zum Arbeitgeber sei weniger emotional als durch Nützlichkeitsbewertungen bestimmt.

■ **Spannende Freizeit** Im Gegensatz zu Schülern oder Studierenden, die ihre Persönlichkeit oftmals über ihre Bildungs- und Berufsleistungen definierten, tätigen Lehrlinge über ihre Hobbys. „Der Lehrling ist in erster Linie Bodybuilder, Metal-Head, Autoschrauber, Fashionblogger oder Fan einer bestimmten TV-Serie“, schreiben die Forscher. 92 Prozent gaben in der Befragung an, dass es ihnen besonders wichtig ist, neben ihrem Beruf über ausreichend Freizeit zu verfügen. Da Lehrlinge primär zur Arbeit gingen, um sich interessante Freizeitaktivitäten leisten zu können und so zu Anerkennung zu kommen, nehme auch die Identifikation mit den Betrieben ab. „Bindung wird in erster Linie durch materielle und symbolische Vorteile herstellbar sein.“

■ **Vereinbarkeit** Das Thema scheint längst auch im Lehrlingssegment angekommen zu sein. 87 Prozent der für die Studie befragten Lehrlinge wollen sich nicht zwischen Arbeit und Familie entscheiden, sondern beides miteinander verbinden. Vor allem weibliche Lehrlinge hätten sich laut Institut für Jugendkulturforschung bereits von traditionellen Rollenbildern verabschiedet und forderten genauso wie studierte Frauen Geschlechtergerechtigkeit. 74 Prozent der weiblichen Lehrlinge wollen sich die Karenzzeit teilen. Bei den männlichen sind es immerhin 62 Prozent.

■ **Abenteuer bis Respekt** Über diese Grundgemeinsamkeiten hinaus unterscheiden sich Lehrlinge wesentlich nach Branche, schreiben die Forscher. Handelslehrlingen gehe es beispielsweise besonders darum, Beruf und Privatleben in Einklang bringen zu können. Lehrlinge in der Tourismusbranche würden vor allem das Abenteuer suchen – Ausbildner müssten ihnen Abwechslung und Herausforderungen bieten. In der Industrie seien typischerweise Lehrlinge zu finden, die übersichtliche Strukturen schätzen, jene im Gewerbe und Handwerk wollen respektiert und wertgeschätzt werden. Jugendliche, die in der überbetrieblichen Lehrausbildung gelandet sind, fühlten sich oft minderwertig – und suchen nach einem Arbeitgeber mit hohem Statuswert.



■ **Gute Arbeitsbedingungen** Die befragten Lehrlinge meinen, dass die Arbeitsbedingungen in technischen Berufen und in Büro und Verwaltung am besten seien. Jene im Baugewerbe und Handwerk, in der Friseur- und Kosmetikindustrie und im Handel werden als problematisch gesehen. Der Traumarbeitgeber der Lehrlinge ist Red Bull. Fast zwei Drittel von ihnen fänden es attraktiv, dort ihre Ausbildung zu absolvieren. Es folgen ÖBB, Siemens und die Voestalpine. Bei McDonald's würde nur ein Viertel der Befragten arbeiten wollen.

■ **Harmonische Arbeitsatmosphäre** Die wichtigsten Erwartungen der Lehrlinge an den Lehrberuf sind laut der Studie eine angenehme und harmonische Atmosphäre am Arbeitsplatz. Dazu die Autoren: „Streit, Druck, schlechte Stimmung und Intrigen sind ein Horror für die jungen Menschen.“ Stattdessen wünschten sie sich ein offenes Gesprächsklima, Verständnis bei privaten Problemen und die Unterstützung der Kollegen. Der Wunsch nach „netten Kollegen“ findet sich daher ganz oben auf der Liste der Erwartungen an einen Lehrberuf. Es folgen „flexible Arbeitszeiten“, „ein Lehrherr, der mir was beibringen kann“, „eine hohe Lehrlingsentschädigung“ und „die Möglichkeit, nach einer Lehre übernommen zu werden“.

**Institut für Jugendkulturforschung**, „Leitfaden Lehrlingskommunikation: Was Lehrlinge wollen und wie man sie erreicht und motiviert“. € 60,-



Zeichnungen: Armin Karner

Cooler, als ich gedacht hätte.



**Topjob Banklehre**

Wir freuen uns auf deine Bewerbung!

Du schließt demnächst die 9. Schulstufe ab? Du bist engagiert, verfügst über ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten und soziale Kompetenzen? Du bist auf der Suche nach einem spannenden und abwechslungsreichen Beruf? Dann verstärke unser Team als Bank-Lehrling! Mehr auf [lehre.bankaustria.at](http://lehre.bankaustria.at) oder unter der Recruiting-Line 05 05 05-55422.

NEWCOMER  
WILLKOMMEN!



Willkommen bei der  
**Bank Austria**  
Member of **UniCredit**

Das Leben ist voller Höhen und Tiefen. Wir sind für Sie da.

[www.bankaustria.at](http://www.bankaustria.at)



## Unterstützung auf dem Weg in die Arbeitswelt

Mit Coaching und Beratung hilft das Projekt work:in 50 jungen Flüchtlingen bei der Lehrstellensuche – und den ersten Schritten im Beruf.

Lisa Breit

Wien – Schon in seiner Heimat habe er im Hotel seines Onkels mitgeholfen, sagt Jama Awil Elmi, 19 Jahre, geboren in Somalia. „Deshalb will ich gerne in diesem Bereich arbeiten.“ Der Grundstein für diesen Weg ist gelegt: Elmi begann diese Woche seine Lehre im Wiener Magdas Hotel. Bei der Jobsuche unterstützt hat ihn work:in. Mit Berufsorientierungskursen, Bewerbungstrainings und Beratung begleitet das Projekt aktuell 50 junge Geflüchtete in die Berufswelt. „Sie erfahren, wie ein Lebenslauf auszusehen hat, und wir erklären ihnen die unterschiedlichen Institutionen wie das AMS“, sagt work:in-Mitarbeiterin Laura Allinger. „Wir unternehmen auch Exkursionen und bereiten auf Vorstellungsgespräche vor.“ Hilfe zur Selbsthilfe also. Damit sollen die Jugendlichen am Arbeitsmarkt Fuß fassen können.

Ist das geglückt, berät das Team von work:in weiter – beispielsweise wenn Fragen zum Arbeitsvertrag oder Probleme im Arbeitsalltag auftauchen. „So wird das Risiko minimiert, dass junge Geflüchtete eine Lehre oder einen eingeschlagenen Berufsweg abbrechen.“ Kooperationspartner sind momentan Betriebe aus der Gastronomie- und Hotelbranche (der es an Lehrlingen besonders mangelt), darunter das Magdas Hotel, das Hotel Meliá und das Café Ansari. work:in ist Teil des Vereins „Vielmehr für alle“, es schließt an das Bildungsprojekt Prosa an, das Flüchtlinge in Bildungsfragen unterstützt. Schon während ihrer Schulzeit können Schülerinnen und Schüler an Workshops teilnehmen. „Wenn sie sich zum Beispiel nicht sicher sind, ob sie ins Gymnasium gehen, eine Lehrstelle beginnen oder gleich arbeiten sollen, beraten wir sie“, sagt Allinger. Das Projekt wurde im Mai dieses Jahres gestartet.

Die – überwiegend freiwilligen – Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kommen aus den Bereichen Sozialarbeit, Wissenschaft und Forschung, NGOs sowie der Unternehmensberatung. Den Jugendlichen werden zudem Buddies an die Seite gestellt. Momentan sind es rund 20. „Sie bieten den Jugendlichen Rückhalt“, sagt Allinger. „Zum Beispiel, indem sie sich gemeinsam mit ihnen ansehen, wo eigentlich das Ho-

tel ist, bei dem sie sich bewerben.“ Ihre Arbeit ist ebenfalls ehrenamtlich. Wer sind die Buddies? „Alle können sich betätigen. Idealerweise haben sie bereits Berufserfahrung.“

Jugendliche mit Fluchthintergrund hätten es noch schwerer als andere, einen Job zu finden. Einmal seien da rechtliche Probleme – im Asylverfahren ist nur eine Lehre in gewissen Bereichen möglich. Auf der sogenannten Mangellehrberufsliste des Arbeitsmarktservice finden sich etwa Koch beziehungsweise Köchin oder Restaurantfachkraft. Auch sonst gibt es starke Reglementierungen: In den ersten drei Monaten des Verfahrens unterliegen Asylwerber einem Beschäftigungsverbot. Danach können sie eingeschränkt in gewissen Bereichen arbeiten, etwa der Gastronomie oder der Landwirtschaft, oder Hilfstätigkeiten verrichten. Neben den Einschränkungen beim Arbeitsmarktzugang erschweren die Arbeitssuche auch Gepflogenheiten, die zunächst einmal unbekannt sind.



Jama Awil Elmi begann kürzlich seine Lehre im Magdas Hotel.

Foto: Lisa Breit

„Da geht es um Fragen wie: Was ist ein Lebenslauf? Wie verhalte ich mich im Bewerbungsgespräch?“, sagt Allinger. Dazu Elmi: „In unseren Ländern haben wir solche Dinge oft noch nicht tun müssen.“ Die Suche nach einer Lehrstelle hat gedauert. „Ich habe viele Bewerbungen verschickt, aber meistens keine Antwort bekommen“, sagt der junge Mann. „Für Österreicher ist es schon schwierig, eine Lehre oder einen Job zu bekommen, für uns ist es doppelt schwer.“

Fünfzehn der 50 Jugendlichen, die work:in aktuell betreut, ist es bereits gelungen, eine Lehrstelle zu finden. Vier sind gerade in einem laufenden Bewerbungsverfahren. Einige gehen weiter zur Schule, in ein Gymnasium oder eine HTL.

Das Projekt soll in Zukunft noch größer werden, man will mit weiteren Arbeitgebern und Institutionen zusammenarbeiten. Und auch Jugendliche aufnehmen, die nicht direkt mit dem Verein – etwa über Prosa – in Verbindung stehen. Ab 2017 kooperiert work:in mit der Initiative Flüchtlinge Willkommen, die Geflüchteten Zimmer in Wohngemeinschaften vermittelt. Für 2018 ist eine Kooperation mit dem Jugendcollege, einem Integrationsprogramm der Stadt Wien, geplant. Und Jama Elmis Plan? Festlegen will sich der 19-Jährige noch nicht. Momentan sei seine Priorität, die Lehre erfolgreich abzuschließen. Für immer als Koch möchte er jedenfalls nicht arbeiten, möglicherweise Hotelmanager werden. „Vielleicht will ich auch einmal studieren“, sagt Elmi. Besonders interessieren würde ihn das Fach Soziologie.

So schnell kann's gehen.

## Von der Lehre zur Top-Karriere!

Wüstenrot bietet dir eine Lehrlingsausbildung, mit der du auf der Überholspur unterwegs bist. Durch eine umfassende und praxisbezogene Ausbildung mit vielen Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten schaffst du dir eine perfekte Basis für deine berufliche Zukunft. Mit einem persönlichen Mentor an deiner Seite bekommst du schon früh die Chance, als Finanzberater im Vertrieb durchzustarten!

Lehre im Vertrieb:

**FINANZDIENSTLEISTUNGSKAUFMANN/-FRAU**

**VERSICHERUNGSKAUFMANN/-FRAU**

Durch Kontaktfreude kannst du deine Fähigkeiten im Umgang mit Kunden unter Beweis stellen. In einer dreijährigen Ausbildungszeit erwirbst du fundierte und praktische Kenntnisse in Bereichen wie Geldanlage, Versicherungswesen, Vermitteln von Finanzprodukten, Kundenstockanalyse, Kundenberatung, sowie vielen weiteren.

Bewirb dich jetzt:

[www.wuestenrot.at/karriere](http://www.wuestenrot.at/karriere)

Deine persönliche Ansprechpartnerin:

Mag. Evelyn Breitenbaumer  
057070 100 - 459

**wüstenrot**

FINANZIEREN | VORSORGEN | VERSICHERN

# Lehrlinge diskutierten im Parlament über Hassrede

Rund hundert Lehrlinge aus Österreichs Werkstätten, Baustellen, Supermärkten, Büros und Drogerien schlüpfen in die Rolle von Nationalratsabgeordneten. Ergebnis war ein Hate-Speech-Gesetz, das extraharte Strafen für Lehrer vorsieht.

Lisa Breit

Wien – Beschimpfungen und Hetze im Internet nehmen zu. Wie sollen Hasspostings bestraft werden? Wer muss durch das Gesetz geschützt werden? Etwa diese Fragen beschäftigten rund 100 Lehrlinge aus sieben Bundesländern und 16 verschiedenen Betrieben. Um im „Lehrlingsparlament“ über eine Verschärfung des sogenannten Verhetzungsparagrafen zu verhandeln, nahmen sie zwei Tage lang die Rolle von Nationalratsabgeordneten ein. Unterstützt wurden sie dabei von Mitarbeitern des Parlaments und „echten“ Abgeordneten aller Couleur.

Erster Programmpunkt: Fraktionen bilden. Anhand von Themen, die ihnen jeweils wichtig sind, teilten sich die Jugendlichen in die Fraktionen Türkis, Weiß, Violett, Gelb und Grau. Dann galt es zu diskutieren, Experten und Expertinnen zu konsultieren, Ausschüsse abzuhalten und Allianzen mit anderen Klubs zu bilden.

Das Ergebnis war ein Gesetzestext, der schließlich im Plenum debattiert wurde und zur Abstimmung kam. Den Vorsitz führte Bundestagspräsident Mario Lindner.

Einigen konnten sich die fünf Klubs auf eine Geldstrafe von bis zu 720 Tagessätzen oder eine Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren. Außerdem wollten die Jugendlichen Sozialstunden als Strafmaßnahme einführen. Macht sich jemand beispielsweise der Hetze gegen Flüchtlinge schuldig, soll er mit Flüchtlingen arbeiten.

Wird öffentlich zu Gewalt gegen andere aufgerufen – in einem Druckwerk, im Rundfunk oder im Netz – soll das härter bestraft werden, nämlich mit einer Geldstrafe bis zu 1100 Tagessätzen oder einer Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren.

**Damit es nicht so weit kommt**

Auch Lehrer und Lehrerinnen sollten als Autoritätspersonen härter bestraft werden, finden die Lehrlinge, ebenso Personen des öffentlichen Lebens.



Schließlich führten die Lehrlinge auch eine weitere schützenswerte Gruppe ein: Menschen „mit anderen besonderen Merkmalen“.

Um Hetze im Netz vorzubeugen, schlugen die Lehrlingsfraktionen mittels Entschließungsanträgen mehrere Präventionsmaßnahmen vor. Darunter: Sensibilisierungsworkshops an Schulen und dass im Geschichtsunterricht weniger Kriegsfilme gezeigt werden, stattdessen sollten verstärkte Friedensprozesse thematisiert werden.

Außerdem gefordert: Ein Formular im Netz, um Hetze anonym anzeigen zu können. Die Regierung müsse außerdem an einem Gesetz arbeiten, dass Betreiber von Social-Media-Plattformen verpflichtet, hasserfüllte Postings schneller zu löschen.

## „Cool“-Konzept

An der Berufsschule zu mehr Eigenständigkeit

Wien – Die Berufsschule für Bürokaufleute Wien 15 erhielt kürzlich als erste Berufsschule das Zertifikat für das Unterrichtsmodell „Cool“ – der Begriff steht für Cooperatives Offenes Lernen.

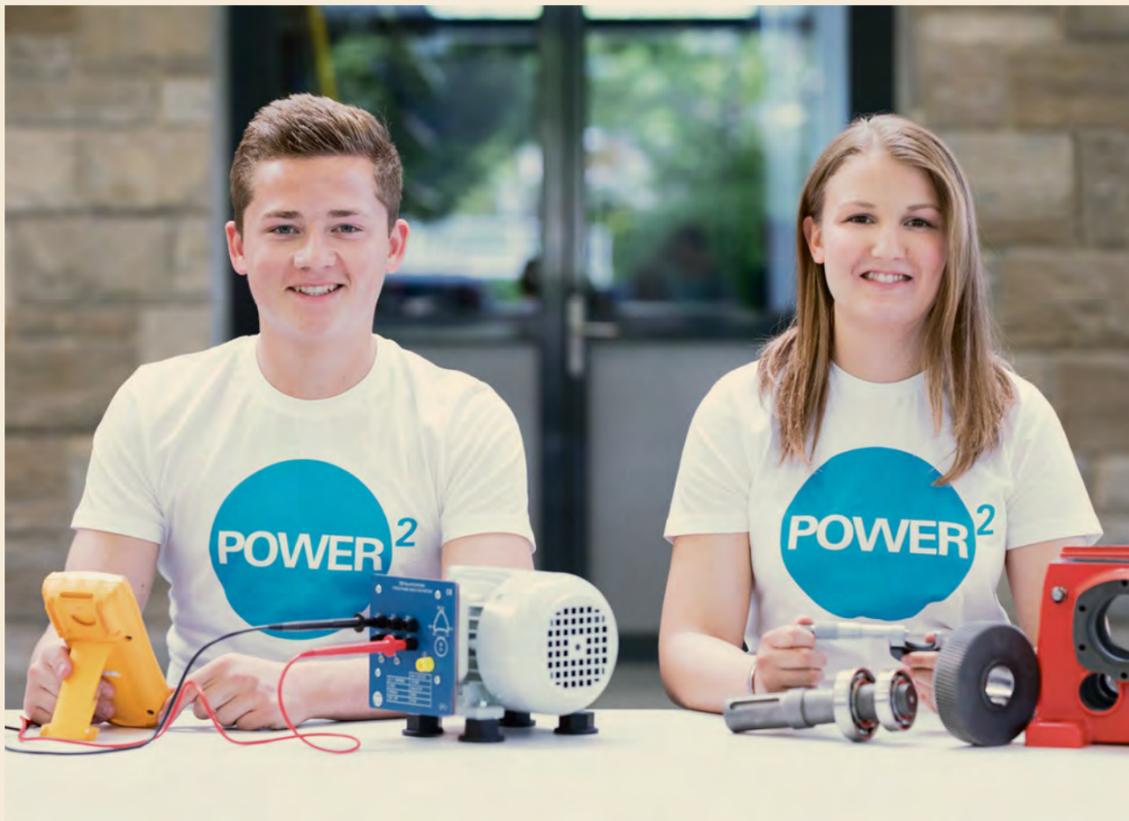
Was einen „coolen“ Unterricht vom herkömmlichen unterscheidet? Zusätzlich zum Fachwissen bekämen Lehrlinge ein Training künftiger „Schlüsselqualifikationen“ wie selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten oder Kreativität, sagt Monika Tesch von der Berufsschule für Bürokaufleute. Geschult würden auch Team- und

Konfliktfähigkeit. Wie das funktioniert? „Schüler bekommen Aufgaben gestellt, die sie dann eigenständig lösen müssen“, sagt Tesch. „Dabei können sie frei arbeiten, im Klassenzimmer oder im PC-Raum, und Pausen machen, wann sie möchten.“ Weitere Unterrichtsmethoden seien Gruppenarbeiten, Rollenspiele oder Filmscreenings. Für diese offene Art zu unterrichten wurden Lehrer und Lehrerinnen eigens ausgebildet. Das Cool-Modell wird in Österreich vor allem in berufsbildenden mittleren und höheren Schulen angewandt. (lib)



Zeichnungen: Armin Karner

## Österreichs führendes Stromunternehmen: Dein spannender Einstieg in die Berufswelt.



Verstärke Österreichs führendes Stromunternehmen! Wir setzen wie kaum ein anderer in Europa auf die Kraft des Wassers – und auf die Energie und Kompetenz unserer exzellenten Kolleginnen und Kollegen. Von der Stromerzeugung über den Transport bis zum internationalen Handel und Vertrieb.

Als unser Lehrling bieten wir Dir die einzigartige Doppellehre (Elektro- und Metalltechnik) an, mit der Du beide Fachrichtungen kennenlernst. Deine Zeiten in der Lehrwerkstatt und im Betrieb sind bei uns ausgewogen verteilt. Denn wir fühlen uns für junge Menschen bei ihrem Einstieg ins Berufsleben im besonderen Maße verantwortlich. Du kannst Dich auf unsere Betreuerinnen und Betreuer verlassen.

Informiere Dich unter [www.verbund.com/lehre](http://www.verbund.com/lehre) über die Chancen, die Dir VERBUND als Arbeitgeber bietet. Für Deine Fragen stehen wir Dir gerne zur Verfügung unter +43 (0)50313-54155.

**Zukunft bieten, Exzellenz fördern.**



Hier geht's zum Lehrlingsvideo - Jetzt scannen!

**Verbund**  
Am Strom der Zukunft

# Mit vielen Gesprächen gegen Konflikte und Ängste

Beim Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching können sich Lehrlinge und Ausbilder Rat holen – kostenlos und in allen Bundesländern.

Nach einem Jahr ziehen die Anbieter ein positives Resümee: Mehr als tausend Mal wurde geholfen, geschlichtet und vermittelt.

Lara Hagen

Wien – Was tun, wenn man als Lehrling das Gefühl hat, nur noch Kaffee zu kochen und sauberzumachen, aber zu wenig Fachliches zu lernen? An wen wenden, wenn es größere Auseinandersetzungen mit einem Lehrer in der Berufsschule oder einer Kollegin in der Arbeit gibt? Und wer steht Ausbildern mit Rat zur Seite, wenn sie sich überfordert fühlen, nicht wissen, ob sie Jugendliche mit Migrations- oder Fluchthintergrund spezieller behandeln sollen? Das im Herbst 2015 gestartete Programm „Lehre statt Leere“ setzt hier an. Bei schwierigen Entscheidungen, Problemen, Konflikten oder Unsicherheit können sowohl Lehrlinge als auch Vertreter von Lehrlingsbetrieben kostenloses Coaching in Anspruch nehmen, in allen Bundesländern.

Seit Start des Programms kam es österreichweit bereits zu mehr als 1000 Coachings, allein in Wien sind es etwas mehr als 300. Brigitte Eberhard zählt zu den sieben Coaches, die sich in der Hauptstadt den Sorgen und Anliegen von Lehrlingen und Ausbildern widmen. Häufig würde es um zwischenmenschliche Konflikte gehen, sagt Eberhard, auch Probleme in der Berufsschule oder persönliche Probleme kämen häufig vor. „Es ist nicht leicht, mit 16 in ein betriebliches Gefüge zu kommen und Verantwortung zu übernehmen“, sagt Eberhard. Es seien ja auch nicht unbedingt Pädagogen, die in den Betrieben ausbilden. Da könne schon der eine oder andere Konflikt entstehen. Auch soziale Themen würden oft vorkommen: zu teurer oder defizitärer Wohnraum und auch Drogenprobleme.

Die Devise der Coaches laute immer „Hilfe zur Selbsthilfe“: „Wir möchten, dass die Jugendlichen ihre Probleme selbst klären – etwa wenn es einen Konflikt mit einer Lehrerin oder einem Kollegen gibt. Wenn das nicht mehr möglich ist und es vonseiten des Lehrlings den Wunsch gibt, dann steigen wir als Vermittler zwischen den Parteien ein“, erklärt Eberhard die Vorgehensweise. Gebe es Schwierigkeiten mit fachtheoretischem Inhalt in der Berufsschule oder Angst vor der Lehrabschlussprüfung, empfehle man in der Regel zusätzliche Bildungsmaßnahmen oder vermittele auch an andere Organisationen. „Die Vernetzung unter verschiedenen Angeboten ist sehr wichtig. Denn oft wissen die Jugendlichen oder die Betriebe hinter ihnen gar nicht, was es alles an Unterstützung gibt“, sagt Eberhard.

Auch in den anderen Bundesländern sind die Anliegen ähnlich, bestätigt Dagmar Zwinz von der Koordinationsstelle für das Lehrlingscoaching und das Lehrbetriebscoaching. Hier laufen alle Fäden zusammen und treffen die Informationen aus den Bundesländern ein. „Natürlich wollen wir unser Angebot weiterentwickeln und verbessern,

da helfen uns Daten darüber, welche Anlässe es gibt und wie darauf reagiert wurde.“ Die Daten seien aber immer anonymisiert und somit nicht personenbezogen. Die Bilanz fällt nach einem Jahr jedenfalls positiv aus: „Es ist etwas Besonderes, dass es ein solches Angebot speziell für Lehrlinge gibt – nämlich kostenfrei, kurzfristig und anonym“, sagt Zwinz. Jeder könne selbst entscheiden, wann es losgeht und wann man das Coaching wieder beenden will. „Wir übernehmen dort, wo die Verantwortung im Betrieb beispielsweise endet. Dass es für solche Fälle neutrale Ansprechpartner gibt, ist enorm wichtig“, sagt Zwinz.

Voraussetzung für ein Erstgespräch ist, dass es einen Lehrvertrag gibt oder gegeben hat – auch wer eine Lehrstelle verloren hat, kann das Angebot in Anspruch nehmen. Allerdings darf der Verlust nicht länger als sechs Monate zurückliegen. „Für uns ist prioritär, dass die Jugendlichen ihren Abschluss machen“, sagt Eberhard. Wenn nur noch

ein Lehrstellenwechsel helfen könne, dann unterstütze man auch dabei.

Bei den Betrieben seien es in Wien hauptsächlich kleine und mittlere Unternehmen (KMUs), die das Angebot annehmen, sagt Eberhard. „Oft gibt es in diesen Betrieben nur wenige Lehrlinge, und sie wenden sich an uns, wenn es zu Konflikten zwischen ihnen kommt.“ Oft würde der Chef selbst kommen, in den anderen Fällen die Ausbilder. Gerade in den letzten Monaten sei es aber öfter um die Integration geflüchteter Lehrlinge gegangen, viele Betriebe würden sich hier überfordert fühlen, sagt Eberhard. Sie ortet jedenfalls keine groben Probleme im Lehrlingsbereich an sich. „Was ich aber wahrnehme, ist, dass die Betriebe, die Lehrlinge ausbilden, zurückgehen.“ Das sei sehr schade. Eberhard hofft, dass – auch durch Angebote wie die Coachings – der Trend wieder in die andere Richtung gehen werde.

BEZAHLTE ANZEIGE

## Mein Karriereticket in die Zukunft

**Egal ob weiblich oder männlich:  
Wer Talent hat, sich engagiert  
und etwas leisten will, ist bei  
den ÖBB genau richtig.  
Und wer bei uns erfolgreich  
seine Lehre absolviert, kann  
sich sein Karriereticket in die  
Zukunft sichern.**

**Ganz gleich was du willst – bei uns  
kannst du es werden**

Die ÖBB sind eines der größten Unternehmen und einer der größten Lehrlingsausbilder Österreichs. Aktuell absolvieren 1.700 Lehrlinge in ganz Österreich ihre drei- oder vierjährige Ausbildung.

Und so wie jedes Jahr wurden auch heuer wieder rund 500 Lehrlinge aufgenommen, die aus 23 Lehrberufen wählen konnten. Bist du ein technischer Typ? Dann beginne eine Ausbildung als EisenbahnbetriebstechnikerIn oder als FahrzeugtechnikerIn. Zieht es dich eher ins Büro? Dann starte bei uns als Lehrling zur Mobilitätsservicekauffrau, zum Speditionskauffrau, zum Speditionskaufmann. Reparierst du gerne Schaltanlagen? Dann lass dich bei uns zur/m ElektrotechnikerIn ausbilden. Oder willst Du beim Postbus arbeiten? Du hast die Wahl!

**Alle Infos unter  
[karriere.oebb.at/lehrberufe](http://karriere.oebb.at/lehrberufe)  
Schau gleich rein!**

**Vier Schritte zu deinem Lehrplatz**

So wirst du ÖBB-Lehrling:

1. Informiere dich im Internet unter [karriere.oebb.at/lehrberufe](http://karriere.oebb.at/lehrberufe) und schicke uns deine vollständig ausgefüllten Bewerbungsunterlagen.
2. Nach bestandener Auswahlverfahren geht's zur berufsspezifischen Eignungsuntersuchung.
3. Jetzt fehlen nur noch ein überzeugendes Vorstellungsgespräch ...
4. ... und deine Unterschrift unter deinem Lehrvertrag.

Und schon bist du im Team dabei!



Foto: ÖBB/Zenger

Lehre als Gleisbautechnikerin: Anela ist eine junge, moderne Frau in einem „Burschenjob“.

Anela:

**„Ich suche immer die Herausforderung – bei den ÖBB habe ich sie gefunden!“**

Früher wollte Anela Stewardess oder Fotografin werden: „Doch schon bald wurde mir bewusst, dass ich mich in der Welt der Technik am wohlsten fühle. Schon als Schülerin wollte ich immer vorankommen. Die Aufstiegschancen

und Weiterbildungsmöglichkeiten bei den ÖBB und der Umgang mit Lehrlingen waren mir daher besonders wichtig.“

Als eines der wenigen Mädchen in einer „von Männern dominierten“ Berufswelt beweist die gebürtige Salzburgerin ihren Mitschülern und zukünftigen Kollegen jeden Tag aufs Neue, dass Mädchen in der Technik mindestens genauso erfolgreich sind wie Jungs.



Lehre: Anlagen- und Betriebstechnik



Lehre: Gleisbautechnik

# Ein Ausbildungsmodell auf Weltreise

Vielen heimischen Firmen fehlen an internationalen Standorten Fachkräfte. Ein Vorarlberger Unternehmen exportierte kurzerhand die duale Ausbildung: In China und Mexiko werden nun Kunststoffformgeber und Werkzeugmechaniker ausgebildet.

Lara Hagen

**Bregenz** – Auch wenn die Lehre ein Modell ist, das in Österreich eine lange und durchaus erfolgreiche Geschichte hat, bleibt sie im internationalen Vergleich ein Spezifikum. Zwar kennen auch Deutschland, die Schweiz und viele andere Länder eine duale Ausbildung, allerdings in anderen Ausprägungen. Und schließlich gibt es auch jene Länder, in denen es die duale Ausbildungsform gar nicht gibt. Heimische Unternehmen, die in solchen Ländern produzieren, stellt das vor eine Herausforderung: Es werden Fachkräfte gesucht. Die Lösung: die Lehrlingsausbildung exportieren.

So geschehen beim Vorarlberger Familienunternehmen Alpla, das Verpackungssysteme produziert. Seit 2013 wird in Mexiko und China die duale Ausbildung angeboten, wie sie auch in Österreich existiert. Es mussten Behörden überzeugt, rechtliche Rahmen geschaffen, Kooperationspartner gesucht und Lehrlinge gefunden werden.

In Mexiko ist Alpla mit 21 Produktionsstandorten vertreten und bereits seit 20 Jahren vor Ort. In China ist der Verpackungshersteller in den letzten Jahren schnell gewachsen. Es sei in beiden Ländern also auf der Hand gelegen, eigene Fachkräfte auszubilden, sagt Julian Fässler, der für die Internationalisierung der dualen Ausbildung zuständig ist. In beiden Ländern gibt es Berufsschulen, die allerdings anders strukturiert sind als in Mitteleuropa. Das 80:20-Modell – 80 Prozent der Ausbildungszeit im Betrieb, 20 Prozent in der Schule – kennen beide Länder nicht. „Die Behörden beider Länder waren aber offen für das System, da sie positive Erfahrungen aus Europa kennen.“

Die Umsetzung lief dann sehr unterschiedlich: „In China konnten wir schnell eine Berufsschule finden, die mit uns kooperiert, vorausgesetzt, wir füllen eine Klasse“, erinnert sich Fässler. Zwei weitere Firmen beteiligten sich an dem Vorhaben, und das Projekt war somit auf gutem Wege. Auch die chinesische Führung habe mit Neugierde das Tun verfolgt.

Anders lief es in Mexiko: „Wir konnten hier nirgends andocken, die Ausstattung war nicht gut.“ Alpla bietet die Ausbildung deswegen komplett intern an – österreichische Auszubildende sind vor Ort, und über einen regionalen Partner konnten Berufsschullehrer gefunden werden. Es wird wöchentlich ein Bericht an die Behörde mit den Ausbildungsinhalten verfasst. Dadurch bekommen die Lehrlinge ein in Mexiko offiziell anerkanntes Zeugnis.

Ausgebildet wird in beiden Ländern zum Kunststoffformgeber oder zum Werkzeug-

mechaniker. Das System ist auch für die Jugendlichen und Eltern etwas Neues. Dass es eine Lehrlingsentschädigung gibt, sorgte beispielsweise für Irritationen: „Eltern haben uns gefragt, was sie für die Ausbildung zahlen müssen. Das war etwas ganz Neues für sie.“

Um die duale Ausbildung in den beiden Ländern zu starten, mussten aber nicht nur neue Lehrwerkstätten und Strukturen aufgebaut werden. Wichtig war auch die Möglichkeit, einen in Österreich anerkannten Abschluss zu machen. Alpla kooperiert deswegen mit Wifi International, das für die Prüfungsabwicklung nach österreichischen Kriterien zuständig ist. Bisher haben alle Lehrlinge bestanden, 2016 gab es in Mexiko sogar drei ausgezeichnete Erfolge.

Andere Firmen würden teils großes Interesse zeigen. „Sie wollen vor allem wissen, ob sich die enormen Investitionen auch lohnen und die Fachkräfte bleiben“, sagt Fässler. Bisher sei das so gewesen. Von einem Erfolg könne man nach so kurzer Zeit aber noch nicht sprechen. Die Loyalität dem auszubildenden Unternehmen gegenüber sei in diesen Ländern geringer, sagt Fässler. Deswegen sei es sehr wichtig, attraktive Karrierepfade, eine gute Unternehmenskultur und Werte zu vermitteln. Einen Plan, die Lehrlingsausbildung in einem weiteren Land zu starten, gibt es bei Alpla bis dato nicht.



Zeichnungen: Armin Kamer

## Lehrberuf E-Commerce gefordert

Handelsverband äußert konkrete Vorstellungen über mögliche Inhalte

Lisa Breit

**Wien** – Die Digitalisierung verändert den Handel grundlegend: Die stationären Flächen gehen zurück, gekauft wird immer stärker im Internet. Dadurch wandeln sich auch die Anforderungen an die Beschäftigten, es braucht neue Fähigkeiten und Fertigkeiten. Der Handelsverband Österreich fordert daher einen eigenen Lehrberuf für E-Commerce, wie Geschäftsführer Rainer Will gegenüber dem Radiosender Ö1 erklärte. Rund 16.000 Lehrlinge bilde die Branche derzeit aus – auf die digitale Zukunft würden sie aber unzureichend vorbereitet, kritisiert Will im Gespräch mit dem STANDARD. „Wenn man sich unsere Lehrpläne ansieht, dann steht da noch: Heben und Tragen von Lasten bis fünf Kilo, ständiger Kundenkontakt.“

Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer kontorn die Kritik, indem sie auf das Modul „digitaler Verkauf“ in der bestehenden Ausbildung hinweisen: Dessen Implementierung wurde im Juli beschlossen und soll 2021 evaluiert werden. Für Will geht das allerdings zu langsam und auch nicht weit genug. Statt eines „zögerlichen Versuchs“ brauche es eine eigene Lehre. „Im Bereich E-Commerce ist ein hohes Maß an Spezialisierung notwendig“, sagt Will. Derzeit würden „Händler händeringend nach qualifiziertem Personal“ suchen. Finden sie ein solches nicht in Österreich, fürchtet Will, könnten sie ausgebildete Lehrlinge aus Deutschland nachfragen.

Dort geht im Jahr 2018 nämlich ein eigener Beruf „E-Commerce-Kaufleute“ an den Start. Das Thema sei „zu tief und zu breit“, um in es einfach in bestehende Ausbildungen zu integrieren, sagt dazu Martin Groß-Albenhausen, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des E-Commerce-Verbandes, zum STANDARD. Die neue Ausbildung werde also Schwerpunkte wie Online-Shop-Systeme, Online-Marketing, Datenschutz und Datenanalyse behandeln. Sie wird drei Jahre dauern und einem Qualifikationsniveau vier gemäß dem Europäischen Qualifikationsrahmen entsprechen.

„Das braucht es auch in Österreich“, sagt wiederum Handelsverbandschef Will. Auszubildende müssten – im Unternehmen wie in der Berufsschule – lernen, Shop-Management-Systeme zu betreiben und weiterzuentwickeln sowie Onlineshops zu bewirt-

schaften. Ebenfalls wichtig sei zu wissen, wie man Ware online präsentiert.

Eine nötige Fertigkeit werde darüber hinaus sein, Waren- und Dienstleistungsportfolios zu strukturieren und zu entwickeln, „den Einkauf zu unterstützen“.

Ein weiterer Schwerpunkt einer E-Commerce-Lehre müsse der Kundendialog mittels neuer Kommunikationstechniken wie Messenger-Dienste oder Chatbots sein. Ein „Riesenthema“ seien auch Krisenmanagement auf Social-Media-Kanälen und die Frage, wie man am besten mit einem Shitstorm umgeht. „Das wird zwar nicht der Lehrling lösen, aber er kann vielleicht etablierte Führungskräfte wachrütteln und Möglichkeiten aufzeigen“, sagt Will. Auch Kundenservice und Kundenbindung funktionierten online anders.

Ebenso auf dem Lehrplan stehen müsste Stornomanagement. „Über die Hälfte des Online-Verkaufs geht zurück“, sagt Will. Weitere E-Commerce-Themen seien Sicherheit, Datenschutz und die Wirtschaftlichkeit von Bezahlssystemen. „Da geht es um Themen wie Bonitätsprüfung oder Kaufabbruch.“ Instrumente des Controllings im Onlinevertrieb müssten ebenso gelehrt werden wie Datenanalyse. Wesentlich sei schließlich auch „ein berufsbezogenes Fachenglisch“.

### Digitales ist „cool“

Ein Lehrberuf E-Commerce würde bei den jungen Digital Natives gut ankommen, ist Will überzeugt. „Die Jungs und Mädels finden Digitales cool.“

Auch das Berufsbild könnte profitieren, Besserqualifizierte sich wieder für eine Lehre im Handel interessieren. Aktuell gebe es nämlich das Problem, dass viele offene Lehrstellen nicht besetzt werden können – weil den Bewerbern die nötigen Grundkompetenzen fehlten. „Viele gute Leute gehen derzeit an weiterbildende Schulen. Denn sie wissen, dass eine Einzelhandelslehre in ihrer jetzigen Form ihnen nicht die zukunftsnotigen Fähigkeiten vermittelt“, sagt Will. Mit einer spezifischen Ausbildung für Online-Verkauf in der Tasche sei man flexibler, könnte mit seiner Expertise auch in einem Start-up arbeiten.

In Deutschland sollen laut E-Commerce-Verband „konservativ geschätzt“ 1000 Lehrlinge einen Ausbildungsvertrag erhalten.

### Lehre an der TU Wien – Starte Deine Karriere in der Welt der Technik!

Die TU Wien ist Österreichs größte naturwissenschaftlich-technische Forschungs- und Bildungseinrichtung mit 4.600 Mitarbeiter\_innen und über 30.000 Studierenden. Laut Kerstin Jagsits ist es der TU Wien ein großes Anliegen, neben Studierenden und Wissenschaftler\_innen, derzeit 40 Lehrlinge in zehn verschiedenen Lehrberufen auszubilden.

#### Lehre in Handwerk & Technik

„Meine Lehre im Bereich Labortechnik mit dem Schwerpunkt Chemie ist vielfältig und spannend. Dass ich schon jetzt Studierende während ihrer Praktika unterstützen darf, freut mich besonders“, erzählt uns Isabella Kieslinger. Sie ist eine der 6 weiblichen Lehrlinge im Bereich Handwerk & Technik, die im Rahmen einer qualitativvollen Ausbildung eng mit Studierenden und Wissenschaftler\_innen zusammenarbeiten. Kerstin Jagsits: „Top-qualifizierte Fachkräfte werden immer gesucht – eine Ausbildung in diesem herausfordernden Bereich anzunehmen lohnt sich.“



Mag. Kerstin Jagsits

#### Lehre im kaufmännischen Bereich

Auch im Bereich der kaufmännischen Lehrberufe ist die Vielfalt groß. Jugendliche lernen den Betrieb an den Instituten sehr gut kennen und unterstützen Studierende, wissenschaftliche Kolleg\_innen und Professor\_innen mit ihren Tätigkeiten – beginnend beim Empfang, über die telefonische Betreuung bis hin zur Bearbeitung von Rechnungen und administrativen Aufgaben in Forschung & Lehre.



Freie Lehrstellen für den Start mit September 2017 werden unter [www.tuwien.ac.at/lehrlinge](http://www.tuwien.ac.at/lehrlinge) ab Februar 2017 veröffentlicht.

**Kontakt:**  
Mag. Kerstin Jagsits  
[www.tuwien.ac.at/lehrlinge](http://www.tuwien.ac.at/lehrlinge)

**TU WIEN** TECHNISCHE UNIVERSITÄT WIEN  
Vienna University of Technology