

ERFOLGREICHER

WISSENS- TRANSFER

IN DER LEHRLINGSAUSBILDUNG



Praxistipps für Ausbilder:innen in
Betrieben der Metalltechnischen Industrie
in Niederösterreich.

WIR
UNTERNEHMEN



WIRTSCHAFTSKAMMER NIEDERÖSTERREICH
Metalltechnische Industrie

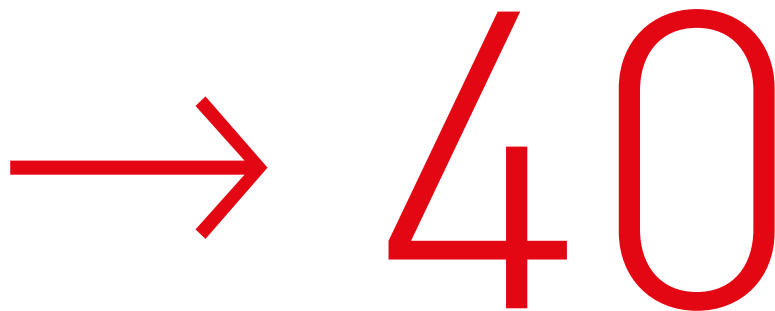


Inhalt

Die Industrie als großer Lehrlingsausbilder in Niederösterreich.....	4
Die wichtige Rolle der Ausbilder:innen.....	5
Die Erkenntnisse auf einen Blick.....	7
Diese Einflussfaktoren wirken direkt auf die Wissensvermittlung.....	10
Diese Einflussfaktoren wirken indirekt auf die innerbetriebliche Kommunikation.....	12
Diese Einflussfaktoren wirken positiv auf den Matching-Prozess.....	14
Diese Rahmenbedingungen beeinflussen die Ausbilder:innen.....	16
Diese Fähigkeiten sollten Ausbilder:innen mitbringen.....	18
Checkliste – diese Punkte sollten Sie als Ausbilder:in beachten.....	21

Ein:e gute:r Ausbilder:in ist nicht nur Fachkraft,
sondern auch Mentor:in, Motivator:in und Vorbild.
Mit einem ganzheitlichen Ansatz wird die
Ausbildung erfolgreich und nachhaltig gestaltet.

Die Industrie als **großer Lehrlingsausbilder** in **Niederösterreich**

A large red arrow points from the left towards the number 40, which is rendered in a bold, sans-serif font.

Eine Lehre in der Industrie bildet die Basis für vielseitige Karrierechancen: So haben 40 % der Führungskräfte in der niederösterreichischen Industrie eine Lehre als Basis ihres Erfolges.

Die Lehrausbildung in der Metalltechnischen Industrie ist entscheidend für die Sicherung des Industriestandorts Österreich.



Die wichtige Rolle der **Ausbilder:innen**

In der Lehrlingsausbildung nehmen die Ausbilder:innen am Lern- und Arbeitsort im Unternehmen neben der Berufsschule eine zentrale Funktion ein.

- Sie sind maßgeblich für die Qualität der Ausbildung und für die Zufriedenheit der Lehrlinge verantwortlich.
- Die betriebsinterne Wissensvermittlung ist entscheidend für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens.
- Neben der Weitergabe von Fachwissen und Skills wird die Unternehmenskultur gefördert und die Bindung der Mitarbeiter:innen an das Unternehmen gestärkt.

Das WIFO hat im Auftrag der Fachgruppe Metalltechnische Industrie der Wirtschaftskammer Niederösterreich untersucht, wie die Wissensvermittlung zwischen Ausbilder:innen und Lehrlingen bestmöglich gelingen kann. Ziel war die Identifikation von Good-Practice-Ansätzen durch Einbeziehung von:



Die Analyse basiert auf literaturbezogenen Aspekten, Onlinebefragungen unter den Mitgliedern der Fachgruppe, einer Fokusgruppendifkussion sowie Expert:innen-Interviews.



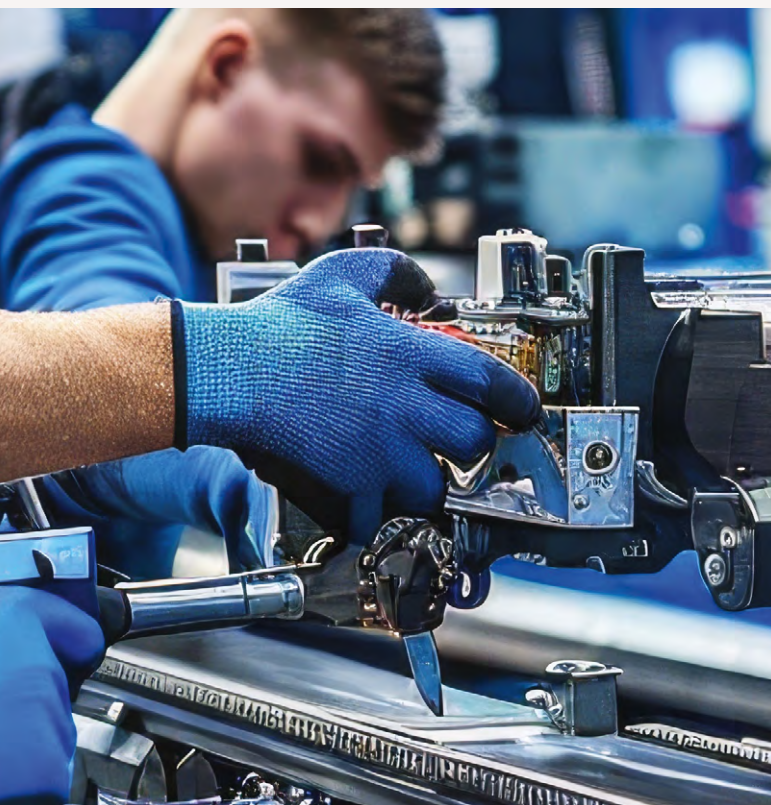
Die Erkenntnisse auf einen Blick



Bei der Onlinebefragung ergab sich ein positives Stimmungsbild in den Unternehmen.

- 1 Die Zusammenarbeit zwischen Ausbilder:innen und Lehrlingen wird von den Unternehmen durchwegs als gut, oft auch als sehr gut bzw. vereinzelt als mittelmäßig eingeschätzt.
- 2 Klare und verbindliche Regeln kennzeichnen die Kommunikation zwischen Ausbildungspersonal und Lehrlingen.
- 3 Lehrlinge erhalten von den Unternehmen Unterstützung bei sprachlichen Schwierigkeiten.
- 4 Regelmäßig finden Einzel- bzw. Feedbackgespräche zwischen Ausbildungspersonal und Lehrlingen statt, Gruppengespräche etwas seltener.
- 5 Ausbilder:innen nehmen eine hohe Wertschätzung der Lehrlinge gegenüber Lehrausbildung und Ausbildungspersonal wahr.

Dabei spielt die Wertschätzung bei der Interaktion bzw. direkten Kommunikation zwischen Ausbildungspersonal und Lehrlingen eine relevante Rolle, gemäß dem Motto: „Wertschätzung geht in beide Richtungen“ und ist keine „Einbahnstraße“.



In der vertiefenden Fokusgruppendifkussion zeigte sich, dass:

- Wertschätzung und Beziehungsaufbau zwischen Ausbilder:innen und Lehrlingen gut funktionieren. *Ausbilder:innen leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung des Lehrlings, aber auch zur Identifikation des Lehrlings mit dem Unternehmen.*
- Kommunikationshürden gesenkt werden können, wenn neben modernen Tools (Smartphone, online) der direkte Austausch regelmäßig gepflegt wird – auch mit analogen Methoden wie z. B. Aushängen.
- Mitsprache des Lehrlings bei Arbeitsplatzauswahl und Tätigkeitsspektrum zum Gelingen des Ausbildungsverlaufs beiträgt.
- Anpassungsbedarf bei fehlenden passenden Onlineplattformen für die Wissensvermittlung bzw. für Resilienzschulungen für Ausbilder:innen gesehen wird.
- Stellenwert und Chancen der Lehre in der öffentlichen Wahrnehmung besser vermarktet werden müssen.

Direkte Kommunikation, betriebliche Ausbildungskultur und Identifikation mit dem Unternehmen sowie das schulische Umfeld und der soziale Rahmen im Unternehmen (z. B. Teambuilding, Gesundheitsvorsorge, respektvoller Umgang) werden als relevante Aspekte hervorgehoben.

Die in der Fokusgruppendifkussion angesprochenen relevanten Dimensionen wurden in den Expert:inneninterviews anhand eines leitfadengestützten Interviews weiter konkretisiert.



Diese Einflussfaktoren wirken direkt auf die Wissensvermittlung

Organisation der Lehre	Lehrmethoden	Technische Hilfsmittel	Schulisches Umfeld	Vorbildwirkung und Beziehungsaufbau
<p>Einstiegsphase</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schnuppertage • Kennenlernseminar • Welcome-Day • Welcome-Workshop: Vorstellung der wichtigsten Ansprechpersonen, eingepackt in ein Quiz <p>Direkter und unmittelbarer Austausch zwischen Ausbilder:innen und Lehrlingen zum Lernfortschritt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Gespräche • Regelmäßiges Nachfragen • Lehrlinge animieren, Fragen zu stellen • Lehrlinge auffordern, gehörte Theorie mit eigenen Worten wiederzugeben <p>Mentoring-System</p> <p>Feedback-System</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausbilder:in beurteilt • Lehrling beurteilt; anonyme Befragung der Lehrlinge <p>Laufender Überblick über den Lernfortschritt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Beurteilung (fachspezifisch und sozial, Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit) • Drei-Monats-Lehrplan mit Vorgaben/Überprüfung • Einschätzung des Lehrlings zum Lernfortschritt abfragen • Wochenbericht 	<p>Unmittelbare Kombination Theorie- und Praxisunterricht</p> <ul style="list-style-type: none"> • Learning by Doing • Anschauungsmaterial für besseres Verständnis • Aufzeigen, wo das Gelernte konkret im Betrieb eingesetzt wird <p>Klare und konkrete Aufgaben</p> <p>Selbstständiges Arbeiten</p> <p>Projektspezifisches Arbeiten</p> <p>Präsentieren lernen</p> <p>Einsatz von Kommunikationsmodulen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Kommunikationsfähigkeit der Lehrlinge 	<p>Schulungsvideos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einsatz von Schulungsvideos mit praktischen Beispielen unterbrechen <p>Lernplattformen</p>	<p>Ansprechperson im Unternehmen für die Berufsschule</p> <p>(Laufender) Kontakt, Austausch mit Berufsschule</p> <p>Nachhilfe am Beginn/ während der Berufsschulzeit</p> <p>Sichtbarmachen von Lernerfolg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prämien • Mitarbeiter:innenzeitung • Eltern-Lehrlinge-Abend • Anerkennung 	<p>Konkrete Ansprechperson</p> <p>Gespräche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laufende Gespräche • vertrauliche Gespräche zulassen • Gespräche auf Augenhöhe <p>Beziehungsaufbau</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertrauen aufbauen, miteinander reden/kommunizieren können • Teambuilding-Aktivitäten • Zwischenmenschliches muss stimmen • Lehrlinge führen • Werte vermitteln • Zutrauen • Respekt <p>Vorbildwirkung</p>

Die Wissensvermittlung im Ausbildungsbetrieb wird durch verschiedene Einflussfaktoren unmittelbar geprägt. Dazu zählen u. a. die Organisation der Lehre, die angewandten Lehrmethoden und die Vorbildwirkung der Ausbilder:innen, aber auch die eingesetzten technischen Hilfsmittel und das schulische Umfeld. Entscheidend ist bereits die strukturierte Eingangsphase, die Vertrauen schafft und durch klar vermittelte Ansprechpartner:innen im Unternehmen unterstützt wird. Dies reduziert nachhaltig Unsicherheiten, fördert eine kontinuierliche Kommunikation und stärkt das Selbstvertrauen der Lehrlinge, indem man ihnen bei Fragen und Problemen zur Seite steht. Dafür unerlässlich sind Empathie und der Aufbau einer guten Beziehung bzw. Mentoring-Systeme sowie regelmäßiges Feedback und eine gemeinsame Überprüfung des Lernfortschritts. Die Ausbildungsprogramme sollten ganzheitlich aufgebaut sein und sowohl theoretisches Wissen, praktische Erfahrung, direkte Anwendungen in der Praxis als auch selbstständiges Arbeiten und projektorientiertes Lernen kombinieren – idealerweise auch mittels Onlinelernplattformen. Als ein wichtiger Aspekt gilt auch die Möglichkeit, im Anlassfall Nachhilfe zu erhalten.



DIE LEHRE IN ZAHLEN

Im Jahr 2024 befanden sich in Niederösterreich 16.986 Lehrlinge in Ausbildung, was rund 16 % aller Lehrlinge in Österreich ausmacht. Österreichweit liegt in der Industrie ein ähnlich hoher Lehranteil vor: Hier sind aktuell rund 16.937 Lehrlinge in Ausbildung, die circa 15,9 % des österreichweiten Anteils ausmachen.

Stand per 12/2024

Diese Einflussfaktoren wirken indirekt auf die innerbetriebliche Kommunikation

Wertschätzung und Identifikation mit dem Unternehmen	Kommunikationskanäle im Unternehmen	Die „Du-Kultur“	Klare und transparente Regeln
<p>Teambuilding-Aktivitäten</p> <p>Einbindung der Lehrlinge in Entscheidungsprozesse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einigung auf Verhaltensregeln <p>Integration der Lehrlinge in den Unternehmensprozess</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einbindung in Projekte, Präsentation der Arbeitsergebnisse vor Publikum (z. B. Eltern und Unternehmensleitung) • Dank an Belegschaft, die bei der Lehrausbildung unterstützt <p>Abfrage der Vorlieben und Interessen</p> <p>Sichtbarmachen der Arbeit/Leistung der Lehrlinge</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter:innenzeitung • Info-Screen • Weiterverwendung der Arbeit aus der Lehrwerkstätte in anderen Betriebseinheiten/ für andere Kund:innen 	<p>Einsatz (moderner) Kommunikationstools</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instant Messaging • Intranet • E-Mails • Digitaler Newsletter • Aushänge • Info-Tafeln, Info-Screens <p>Regelmäßige Besprechungen und Workshops</p>	<p>Unterschiedliche Ausprägungen der „Du-Kultur“</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausschließlich „Du“ oder „Sie“ • Mischformen <p>Bewusster und konsequenter Umgang mit Vor- und Nachteilen</p> <p>Chancen und Herausforderungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Senkung hierarchischer Barrieren • Balance zwischen Nähe und Respekt • Distanz-, Respektlosigkeit • Sorgfältige Abwägung • Ständige Überwachung <p>Klare Kommunikationsrichtlinien, -trainings</p> <p>Ausbilder:in ist Mentor:in und Autoritätsperson</p>	<p>Regeln im täglichen Umgang miteinander (Grüßen, Umgangston)</p> <p>Formulierung schriftlicher Verhaltensregeln</p> <p>„Handy-Agreement“</p>

Eine starke Unternehmenskultur, die auf gemeinsamen Werten und Zielen basiert, fördert die Identifikation der Lehrlinge mit ihrem Unternehmen. Die innerbetriebliche Ausgestaltung der Kommunikation beeinflusst indirekt auch die Interaktion zwischen Lehrling und Ausbilder:in. Die im Betrieb vermittelte Wertschätzung und die Identifikation der Lehrlinge mit dem Unternehmen sind dabei maßgebliche Elemente. Klare und transparente Verhaltensregeln am Arbeitsplatz – z. B. Nutzung von Smartphones, Einhaltung von Umgangsformen – sowie ein authentischer und respektvoller Umgang miteinander – Stichwort „Du-Kultur“ – sind hier entscheidend. Die Umsetzung der „Du-Kultur“ bedingt eine sorgfältige Balance zwischen Nähe und Respekt, um professionelle Standards zu wahren und eine gesunde Lernumgebung zu gewährleisten. Die Wertschätzung, die den Lehrlingen entgegengebracht wird, zeigt sich in der direkten

Kommunikation und in der Art und Weise, wie Lehrlinge in Unternehmensprozesse integriert werden. Durch Einbindung der Lehrlinge in Entscheidungsprozesse erfahren sie Wertschätzung und stärken ihr Selbstbewusstsein. Damit steigt die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen bzw. sich aktiv in die Gestaltung von Prozessen und Strategien einzubringen. Dabei sollen moderne bzw. digitale Kommunikationstools und Kollaborationsplattformen, aber auch analoge Informationskanäle wie Aushänge und Info-Tafeln den Informationsaustausch erleichtern.



AUS DER PRAXIS



Carmen Brandl ist bei Neuman Aluminium und Prefa HR-Business-Partnerin und damit u. a. für die Organisation der Lehrlingsausbildung im Fließpresswerk zuständig.

Die Lehrausbildung selbst erfolgt in den jeweiligen Werken. Aktuell beschäftigt die Gruppe 36 Lehrlinge.

„Wir leben ein klares Bekenntnis zur Lehrlingsausbildung“, sagt Brandl. Das Ziel ist, dass die Lehrlinge nach ihrer Ausbildung in den Betrieben bleiben. „Ich bin regelmäßig in Kontakt mit den Lehrlingen, auch wenn sie an anderen Standorten arbeiten“, erzählt Brandl. Wie hält sie es mit dem Duwort? „Wir sind im Bewerbungsprozess noch per Sie, danach per Du. Mir ist eine freundschaftliche Basis wichtig, damit die jungen Menschen zu mir kommen, wenn sie etwas brauchen oder wenn sie Probleme haben.“ Carmen Brandls Tipp für andere Ausbilder:innen: „Offen sein, versuchen, in der Lehrlingsausbildung neue Wege auszuprobieren, und flexibel sein. Sonst leidet auch die Potenzialentwicklung der Lehrlinge.“

Diese Einflussfaktoren wirken positiv auf den Matching-Prozess

Kommunikationskanäle nach außen	Rekrutierungsstrategien	Die Rolle der Eltern
<p>Social-Media-Aktivitäten (Instagram, YouTube, TikTok)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestaltung der Inhalte durch die Lehrlinge • Vorstellung der Lehrberufe durch die Lehrlinge (Sichtbarkeit, jugendaffine Gestaltung) • Hervorstreichen der „Coolness-Faktoren“ der Lehrausbildung <p>Nutzung von Printmedien</p> <p>Einbindung in die Schulen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durchführung von Vorträgen in den Schulen (durch Ausbilder:innen oder gemeinsam mit Lehrlingen) • Gestaltung des Werkunterrichts unter Mitwirkung des Unternehmens • Zurverfügungstellen von Lehrmaterialien (z. B. Werkzeug) für den Werkunterricht <p>Sichtbarkeit des Unternehmens bei regionalen Veranstaltungen</p>	<p>Formate</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrlingsmessen • Tage der offenen Lehrwerkstätte • Schnuppertage <p>Lehrlingswebsite mit Informationen, z. B. zu den Lehrberufen im Betrieb, Lehrzeitdauer, Entlohnung, Ort der Berufsschule</p> <p>Direktes Engagement der Lehrlinge im (Be-)Werbungsprozess</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eigenwerbung der Lehrlinge (z. B. mittels Videos) • Aktive Teilnahme der Lehrlinge an Schul- und Werksbesuchen <p>Mundpropaganda</p> <p>Beteiligung an den berufspraktischen Tagen in den Polytechnischen Schulen</p> <p>Schnupperlandkarte</p>	<p>Einbindung der Eltern vor Beginn der Lehrausbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einladung zu Schnuppertagen oder Werksführungen • Nachmittagsveranstaltungen <p>Unterstützende und beobachtende Funktion während der Lehrlingsausbildung</p>

Nur ein erfolgreiches Matching kann zu optimaler Ausbildung und beidseitiger Zufriedenheit führen. Dieses Matching zwischen Lehrling und offener Lehrstelle entscheidet sich im Prinzip vor dem eigentlichen Lehrantritt: So spielt die Nutzung diverser Kommunikationskanäle, einschließlich sozialer Medien, eine entscheidende Rolle bei der Stärkung des Images des Unternehmens und der Erhöhung seiner Attraktivität als Arbeitgeber. Die aktive Einbindung von Schulen – z. B. in Form von Projekttagen oder Präsentationen – ermöglicht eine frühe Kontaktaufnahme. Idealerweise unterstützen erfolgreiche Lehrlinge aus dem Unternehmen die Bemühungen und sprechen auf Augenhöhe mit den potenziellen künftigen Lehrlingen. In der frühen Phase der Entscheidungsfindung und der Ausbildung ist die Einbeziehung der Eltern ein wichtiger Faktor.



AUF DEN PUNKT GEBRACHT

Eine effektive betriebsinterne Wissensvermittlung, die nicht losgelöst von gelungener direkter Kommunikation zu sehen ist, ist entscheidend für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens. Sie ermöglicht nicht nur die Weitergabe von Fachwissen und Fähigkeiten, sondern fördert auch die Unternehmenskultur und stärkt die Bindung der Mitarbeiter:innen an das Unternehmen.



Quelle: WIFO

Siehe auch Matrix mit Good-Practice-Beispielen: (direkte) Einflussfaktoren auf die Wissensvermittlung, Seite 10

Diese Rahmenbedingungen beeinflussen die Ausbilder:innen

Politisches, wirtschaftliches und soziales Umfeld	Unternehmensgeschichte, -kultur und -größe
Betriebliche Bedingungen für die Lehrausbildung	Verortung bzw. Organisation der Ausbildungszeit der Lehrlinge im Lehrbetrieb
Orts- und Zeitfaktor: Ausbildung vorwiegend im Produktionsprozess oder auch in Lehrwerkstätten bzw. parallel zur täglichen Arbeit oder auch während Produktionspausen	Die Zeit, die den Ausbilder:innen für die Lehrtätigkeit und für ihre eigene Weiterbildung zur Verfügung steht
Verantwortungsbereiche und Tätigkeitsumfang der Ausbilder:innen im Unternehmen	Anerkennung und Wertschätzung für die Arbeit der Ausbilder:innen

Die Rolle der Ausbilder:innen gegenüber den ihnen anvertrauten Lehrlingen ist überaus vielschichtig und kann von der reinen Wissensvermittlung bis zu komplexen Strukturen in der Interaktion reichen. Je nach Anlass werden die Ausbilder:innen zu Unterweiser:innen, Belehrer:innen, Moderator:innen, Lernberater:innen, Mentor:innen, Feedback-Partner:innen, Sparringspartner:innen, Organisator:innen, Problemlöser:innen, Vertrauenspersonen, Anwäl:innen oder Vorgesetzten. Dazu kommen Aufgaben in den Bereichen Dokumentation, Organisation und Beurteilung bis hin zum Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie zu Kostenaspekten.



Manfred Goisser ist bei Berndorf Bäderbau für die Lehrlingsausbildung zuständig.

AUS DER PRAXIS

„Die Ausbildung erfolgt in der Lehrwerkstatt der Berndorf Sondermaschinenbau, mit der wir eine Partnerschaft haben“, sagt Goisser. Ab dem 18. Monat ihrer Ausbildung kommen die Lehrlinge in seine Abteilung. In einschlägigen Berufen wie Maschinenbau hat sein Unternehmen kein Problem, Lehrlinge zu finden, im Konstruktionsbereich ist es schwierig. Wer bei Berndorf beginnt, macht die Lehre in der Regel fertig. „Wir versuchen, den jungen Leuten klarzumachen, dass ihnen bei uns wirklich jeder Weg offensteht. Sie können sich während ihrer Lehrzeit verschiedene Produktionsbereiche anschauen.“ Wie geht er mit seinen Lehrlingen um? „Ich versuche, auch eine persönliche Seite einzubinden. Es ist mir lieber, die Burschen kommen zu mir, als dass sie nichts sagen und schlecht drauf sind.“ Sein Tipp für angehende Ausbilder:innen: „Bei der aktuellen Generation muss man schauen, was ihr gefällt und ihnen möglichst auch Spaß macht. Und die Jungen sollen möglichst selbstständig arbeiten können.“ Wie steht es um das Duwort? „Beim Einstellungsgespräch noch nicht, nach den ersten 18 Monaten dann auf jeden Fall“, meint Goisser.

Diese Fähigkeiten sollten Ausbilder:innen mitbringen

FACHKOMPETENZ

Berufliche Fachkompetenz

- Berufsspezifisches Fachwissen und Können
- Berufliches Erfahrungswissen
- Fachliche Souveränität
- Betriebsspezifisches Wissen und Können

Berufs- und arbeitspädagogische Fachkompetenz

- Methodisch-didaktische Kompetenz
- Diagnostische Kompetenz
- Ausbildungsorganisatorische Kompetenz
- Pädagogisch-psychologisches Grundlagenwissen

SELBSTKOMPETENZ

- Intrinsische Motivation
- Selbstreflexion
- Selbstregulation
- Flexibilität und Lernkompetenz
- Kompetenz zum selbstständigen und verantwortungsbewussten Handeln

METHODENKOMPETENZ

- Führungskompetenz
- Individuelle Medienkompetenz
- Organisationskompetenz
- Problemlösekompetenz und systematisches Handeln

SOZIALKOMPETENZ

- Kompetenz zu Kooperation und Teamarbeit
- Betreuungs- und Begleitkompetenz
- Empathie
- Kompetenz zur Motivationsförderung
- Kompetenz zur Konfliktbewältigung
- Kommunikationskompetenz
- Geduld
- Toleranz
- Interkulturelle Kompetenz
- Offenheit und Wertschätzung
- Durchsetzungsvermögen

Quelle: Bonnes et al.





AUS DER PRAXIS



Christoph Gollner ist bei HASCO Austria für die Lehrlingsausbildung verantwortlich.

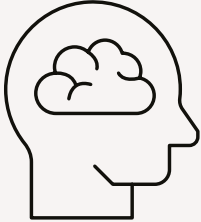
Derzeit bildet sein Unternehmen vier Lehrlinge in der Metalltechnik mit Hauptmodul Werkzeugbautechnik aus, davon eine junge Dame, und ein Lehrling für den Beruf Industriekauffrau.

„Wir ergänzen den Ausbildungsplan um eigene Themen. So haben wir sechsmal im Jahr einen Jour fixe für Lehrlinge, an dem wir die Möglichkeit geben, ganz offen zu sprechen. Hier verlässt nichts den Raum – ob es arbeitstechnische oder persönliche Themen sind. Das kommt sehr gut an.“ Dazu gibt es Exkursionen zu Partnerbetrieben, damit die Lehrlinge sehen, was aus den von ihnen hergestellten Werkzeugen wird. „Einmal jährlich gibt es auch ein Teambuilding-Event, da unternehmen wir z. B. etwas Sportliches“, sagt Gollner. „Lehre hat bei uns einen sehr hohen Stellenwert“, so Gollner, „nicht nur in fachlicher Hinsicht. Ich sehe meine Rolle auch als Stütze für die Persönlichkeitsentwicklung, den Aufbau von Sozial- und Selbstkompetenz sowie Selbstvertrauen. Man muss sensibel mit Lehrlingen von heute umgehen, respektvoll, wertschätzend, aber mit starker Hand.“ Wie beschreibt Christoph Gollner sein Verhältnis zu Lehrlingen? „Wir haben ein freundschaftliches Verhältnis, aber es ist ein Ausbildungsverhältnis. Wir sind per Sie bis zum Tag der bestandenen Lehrlingsausbildung, danach wird das Du angeboten. Der Umgang mit Lehrlingen hat sich über die Jahre verändert. Man muss verstehen, in welcher Welt die jungen Leute leben. Da lerne ich auch als Ausbilder noch dazu.“



CHECKLISTE

Diese Punkte sollten Sie als Ausbilder:in beachten



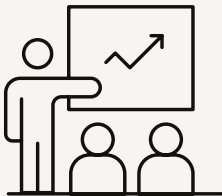
1. Fachliche Betreuung

Vermittlung von Fachwissen

- Lehrlinge praxisnah und verständlich in die fachlichen Inhalte einführen.
- Verbindung zwischen Theorie (z. B. Berufsschule) und Praxis schaffen.
- Lerninhalte an den Ausbildungsrahmenplan und an die Prüfungsanforderungen anpassen.
- Ausbildungsleitfäden nutzen.

Qualitätsstandards sichern

- Hohe Sorgfalt bei der Wissensvermittlung.
- Sicherstellen, dass die Lehrlinge die Aufgaben korrekt und fachgerecht ausführen.



2. Pädagogisches Geschick

Geduld und Einfühlungsvermögen

- Verständnis für das unterschiedliche Lerntempo der Lehrlinge und die individuellen Bedürfnisse zeigen.
- Fragen der Lehrlinge stets ernst nehmen und umfassend beantworten.

Motivierende Haltung

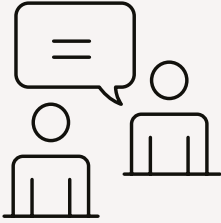
- Begeisterung für den Beruf vermitteln.
- Lob und Anerkennung bei Fortschritten geben.
- Lehrlinge ermutigen, Verantwortung zu übernehmen und selbstständig zu arbeiten.

Konstruktives Feedback

- Stärken hervorheben und konkrete Verbesserungsvorschläge machen.
- Fehler als Lernchancen betrachten und diese lösungsorientiert besprechen.

CHECKLISTE

Diese Punkte sollten Sie als Ausbilder:in beachten



3. Soziale Kompetenz

Beziehung auf Augenhöhe

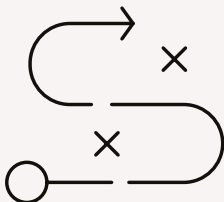
- Respektvoller und wertschätzender Umgang mit den Lehrlingen.
- Eine vertrauensvolle Atmosphäre schaffen, in der sich die Lehrlinge wohlfühlen.

Integration ins Team

- Lehrlinge in Arbeitsabläufe und Projekte einbinden.
- Teammitglieder anweisen, die Lehrlinge zu unterstützen.

Konfliktlösung

- Bei Problemen oder Missverständnissen offen und fair vermitteln.
- Sensibel auf persönliche Schwierigkeiten der Lehrlinge eingehen.



4. Organisatorische Aufgaben

Strukturierter Ausbildungsplan

- Klare Aufgaben und Lernziele für jede Phase der Ausbildung definieren.
- Fortschritte regelmäßig überprüfen und dokumentieren.
- Nutzung der Ausbildungsunterlagen, unter www.wko.at abrufbar.

Zeitmanagement

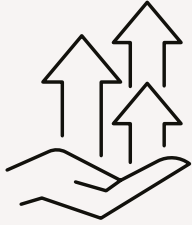
- Genügend Zeit für die Betreuung der Lehrlinge einplanen.
- Aufgaben so gestalten, dass sie lehrreich und realistisch umsetzbar sind.

Berufsschule und Prüfungen

- Berufsschultermine und Inhalte kennen.
- Lehrlinge rechtzeitig und zielgerichtet auf Prüfungen vorbereiten.
- Anmeldefristen für Lehrverträge, Schule und Prüfungen beachten, siehe www.wko.at.

CHECKLISTE

Diese Punkte sollten Sie als Ausbilder:in beachten



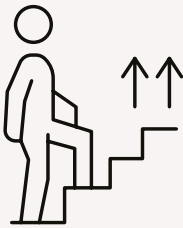
5. Förderung von Eigenverantwortung

Selbstständigkeit entwickeln

- Lehrlinge schrittweise an eigenverantwortliche Aufgaben heranzuführen.
- Möglichkeiten bieten, eigene Ideen einzubringen und Entscheidungen zu treffen.

Lernmethoden vermitteln

- Tipps für effizientes Lernen und Selbstorganisation geben.
- Reflexionsmethoden fördern, damit Lehrlinge ihren Fortschritt selbst beurteilen können.



6. Persönliche Weiterentwicklung

Vorbildfunktion

- Als kompetente:r, engagierte:r und respektvolle:r Ansprechpartner:in auftreten.
- Durch eigenes Verhalten wichtige Werte wie Pünktlichkeit, Teamarbeit und Sorgfalt vorleben.

Offenheit für Weiterbildung

- Als Ausbilder:in regelmäßig Schulungen und Seminare besuchen, um die eigenen pädagogischen und fachlichen Kompetenzen zu erweitern.
- Weiterbildungsangebot des WIFI, Diplomlehrgang Industrie-Ausbilder:in, Ausbilderplattform, und das Förderangebot auf www.wko.at beachten.

CHECKLISTE

Diese Punkte sollten Sie als Ausbilder:in beachten



7. Rechtliche und Sicherheitsaspekte

Arbeitssicherheit

- Lehrlinge in den geltenden Sicherheitsvorschriften unterweisen.
- Arbeitsumgebung regelmäßig auf Gefahren überprüfen.

Jugendarbeitsschutz

- Arbeitszeiten, Pausenregelungen und Tätigkeitsverbote für Minderjährige einhalten.
- Auf gesundheitliche und physische Belastungen achten.
- Beachtung des Kinder- und Jugendlichen Beschäftigungsgesetz und Berufsausbildungsgesetz.

IMPRESSUM

Studie »Wissenstransfer« vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung
im Auftrag der Fachgruppe Metalltechnische Industrie der Wirtschaftskammer
Niederösterreich, Wirtschaftskammer Platz 1, 3100 St. Pölten
KommR Veit Schmid-Schmidfelden – Obmann
Dominik Dietrich, MSc – Geschäftsführung

industrie.referat4@wknnoe.at, +43 2742 85119240

Fotos: Adobe Stock/littlewolf1989 (S. 1, 2, 5, 7, 20),
AdobeStock/antusher (S. 8, 9), beigestellt (S. 13, 19)



[wko.at/noe/industrie/
metalltechnische-industrie/
wissen](https://wko.at/noe/industrie/metalltechnische-industrie/wissen)