



Gabriele Aurednicek, Lehrlingsbeauftragte der Wiener Stadtwerke

NEWSletter-Redaktion: Frau Aurednicek, Sie sind Lehrlingsbeauftragte der Wiener Stadtwerke. In Ihrer Funktion als Ausbildungsleiterin kennen Sie die Arbeit der AusbilderInnen in Ihrem Betrieb sehr gut. Welche Entwicklungen hat es eigentlich in den letzten Jahren im Ausbildungsbereich gegeben und wie haben sich diese auf die Qualifikationsanforderungen für AusbilderInnen ausgewirkt?

Gabriele Aurednicek: Die Lehrlingsausbildung hat sich - speziell in den letzten zehn Jahren - enorm weiterentwickelt. Die Anforderungen an eine qualitativ hochwertige Ausbildung sind ständig gestiegen. Die fachlichen Bereiche sind durch die Modularisierung der Lehrberufe, die rasch wechselnden neuen Technologien und durch zahlreiche Richtlinien der EU immer umfangreicher geworden. Speziell im technischen Bereich ist eine ständige fachliche Weiterbildung der AusbilderInnen unerlässlich - auch in jenen Bereichen, die vielleicht nicht unmittelbar mit der tatsächlichen Arbeit als AusbilderIn zu tun haben. Wenn etwa neue Produkte eingeführt werden oder neue Vorschriften gelten - all das muss sich der/die AusbilderIn ja mal zuerst selbst aneignen, um dieses Wissen, diese Fertigkeiten dann an die Lehrlinge weitergeben zu können. Die Weiterbildungsbereitschaft muss also bei AusbilderInnen besonders groß sein.

AusbilderInnen haben aber nicht nur die Aufgabe, Lehrlingen jene fachlichen Informationen zur Verfügung zu stellen und mit ihnen all jene Fertigkeiten zu trainieren, die zur Ausübung eines bestimmten Berufes notwendig

sind. Die Lehrlingsausbildung beinhaltet auch die Begleitung junger Menschen durch den schwierigen Prozess des Erwachsenwerdens. Die meisten Jugendlichen, die eine Lehre absolvieren, tun dies zwischen 15 und 18 Jahren. Diese Zeit ist für junge Menschen oft eine Zeit der Sinnfindung, der Orientierungslosigkeit, ihr Körper verändert sich - das sind nur einige Merkmale dieser Entwicklungsphase. AusbilderInnen müssen Jugendlichen daher nicht nur ihr Fachwissen weitergeben, sie sind auch in ihrer Vorbildfunktion, in ihren pädagogischen und sozialen Fähigkeiten gefordert. Es gibt auch Lehrlinge, die kommen aus eher schwierigen sozialen Verhältnissen, sind Scheidungskinder oder haben Eltern, die arbeitslos sind. All diese Situationen verlangen viel Fein- und Fingerspitzengefühl vom/von der AusbilderIn. Um solche Lehrlinge muss man sich besonders gut kümmern. Oft sind AusbilderInnen daher auch Elternersatz, LehrerInnen, FreundInnen, Coach, FinanzberaterInnen usw.

Durch diese Doppel- und Dreifachbelastung - die meisten AusbilderInnen haben ja auch noch ihr eigenes Aufgabengebiet im Unternehmen und sind nicht für die Lehrlingsausbildung freigestellt - kann es auch schnell zu Überforderung kommen. Um die Aufgaben, die mit der Lehrlingsausbildung einhergehen, besser bewältigen zu können, haben wir uns im Unternehmen entschlossen, einen Ausbilderlehrgang ins Leben zu rufen. Es ist klar, dass jede/r AusbilderIn die formalen Anforderungen erfüllen muss, d.h. einen 40-stündigen Ausbilderkurs oder die Ausbilderprüfung. Aber

damit ist es eben nicht getan. Daher haben wir für unsere AusbilderInnen dieses Schulungskonzept entwickelt. Die Lehrlingsausbildung ist heute keineswegs mehr mit einfachen Erklärungen der fachlichen Themen abgetan, ein Ausbilder/eine Ausbilderin ist vielfach gefordert. Es ist einfach zu wenig, nur das Berufsbild zu vermitteln, es gehört viel mehr dazu. Lehrlinge auszubilden ist eine höchst anspruchsvolle Tätigkeit. Gerade weil diese Arbeit so fordernd ist, sind so genannte „Ausbilderstammtische“, z. B. der Arbeiterkammer oder bei uns auch hausintern, durchaus hilfreich. Hier können sich die AusbilderInnen austauschen, über Probleme und Erfolge mit Gleichgesinnten sprechen, sich Rat holen oder eigene Erfahrungen weitergeben.

NEWSletter-Redaktion: Gerade weil die Ausbildungsarbeit eine durchaus fordernde Tätigkeit ist - welche Voraussetzungen muss denn jemand mitbringen, um als AusbilderIn zu arbeiten? Wie muss er/sie von seiner/ihrer Person her sein, um den Anforderungen gerecht zu werden?

Gabriele Aurednicsek: Das Beste ist natürlich immer, man hat den Beruf - oder einen ähnlichen, in dem man ausbildet - selbst gelernt, da ist die fachliche Kompetenz dann schon gegeben. Die eigene Erfahrung, Lehrling gewesen zu sein, ist von unschätzbarem Wert. In manchen Situationen denke ich noch immer an meine eigene Lehrzeit zurück - obwohl schon 39 Jahre her - und drück' dann halt ein Auge zu! Eine weitere Voraussetzung ist, zu akzeptieren, dass die Jugendlichen „anders denken“ als wir. Sie brauchen Richtlinien, keine „schwammigen“ Anweisungen, sie müssen wissen was passiert, wenn sie dieses oder jenes tun bzw. nicht tun. Dafür braucht es als AusbilderIn schon eine gefestigte Persönlichkeit.

Ein Ausbilder/eine Ausbilderin sollte die Arbeit mit Jugendlichen und natürlich die Ju-

gendlichen selbst mögen, sollte bereit sein, mit jungen Menschen umzugehen und sie so akzeptieren, wie sie sind - etwa, wenn Jugendliche gewissen Modetrends folgen. Es ist schon wichtig, eine positive Lebenseinstellung zu haben und auch Nein sagen zu können. Als AusbilderIn muss man Entscheidungen fällen (auch wenn sie einem selbst manchmal nicht gefallen), gut zuhören können, Sanktionen setzen und - ganz wichtig - auch loben können.

Abgesehen von den vorhin erwähnten Eigenschaften ist eines aber besonders wichtig: Die Vorbildwirkung. Ich denke da an ganz einfache, tägliche Dinge, wie Pünktlichkeit, Sauberkeit am Arbeitsplatz, Reden über KollegInnen, Akzeptanz des/der Vorgesetzten - aber auch andere Dinge, wie die Kugelschreiber, Kopierpapier etc. der Firma nicht mit nach Hause nehmen. Die Jugendlichen bekommen das ganz schnell mit und empfinden diese Dinge dann als selbstverständlich.

Ganz wichtig ist natürlich auch die Bereitschaft zu eigenen Weiterbildung - einerseits fachlich, andererseits aber auch pädagogisch/sozial.

Es gibt auch einen Unterschied, ob man als AusbilderIn in einem großen Unternehmen oder in einem eher kleineren Betrieb tätig ist. In großen Unternehmen wechseln Lehrlinge oft halbjährlich die Abteilung, wodurch AusbilderInnen immer wieder neue Lehrlinge haben. AusbildungsleiterInnen überwachen den gesamten Ausbildungsprozess. In kleineren Betrieben gibt es in der Regel keine AusbildungsleiterInnen, da haben dieselben AusbilderInnen die Lehrlinge die ganze Lehrzeit über.

NEWSletter-Redaktion: Wenn Sie nun einen kleinen Blick in die Zukunft riskieren: Welche zukünftigen Trends und Entwicklungen werden im Ausbildungsbereich erwartet? Und wie könnten sich diese auf die Anforderungen an AusbilderInnen auswirken?

Gabriele Aurednicek: Die Rekrutierung von geeigneten Lehrlingen wird immer schwieriger, die Besten können sich aber die Firmen aussuchen. Dabei ist ihnen die Stabilität eines Unternehmens wichtig, ebenso die Sicherheit des Ausbildungsplatzes, die Qualität der Ausbildung und auch das Weiterbildungsangebot. Sehr viele Lehrlinge nutzen die Chance auf Weiterbildung - „Karriere mit Lehre“ wird immer wichtiger werden, besonders für jene Jugendliche, die eine höhere Schule abgebrochen haben. Es entschließen sich immer mehr Lehrlinge, die Berufsreifeprüfung zu machen bzw. gehen gleich nach dem Lehrabschluss in die Werkmeisterschule, machen den Lehrgang für Berufskraftfahrer (den wir jetzt unseren KFZ-Lehrlingen nach der Lehre anbieten) usw.

Eine besondere Herausforderung in der Lehrlingsausbildung sind in den letzten Jahren verstärkt Jugendliche mit Migrationshintergrund - die damit Beschäftigten müssen sich mit fremden Kulturen, Religionen, Familiensituationen etc. auseinandersetzen und sich auch in dieser Richtung weiterbilden. Das ist etwas ganz Wesentliches. Wir haben viele Jugendliche, die in anderen Kulturkreisen sozialisiert wurden, die andere Bräuche und Traditionen haben. Das muss man als AusbilderIn wissen, um hier nicht interkulturelle Konflikte zu schüren. Wir schulen daher unsere AusbilderInnen auch in dieser Hinsicht.

Natürlich kommt bei diesen - aber nicht ausschließlich bei diesen - Jugendlichen auch hinzu, dass ihnen oft Grundkompetenzen fehlen, etwa Deutsch-, aber auch Mathematikkenntnisse. Solche Lehrlinge unterstützen wir, indem wir ihnen Kurse anbieten. Bei lernschwächeren Jugendlichen sind die AusbilderInnen noch mehr gefordert, denn die Anforderungen des Arbeitsplatzes müssen ja erfüllt werden.

Aber nicht nur die fachlichen Kompetenzen sind für die Ausführung der Arbeit wichtig: Einen immer höheren Stellenwert erlangen die so genannten Schlüsselqualifikationen. Daher wird auch die Vermittlung solcher Qualifikationen immer wichtiger werden. Das heißt, dass man den Jugendlichen zeigt, wie man mit anderen Personen zusammenarbeitet, wie man sich bei Konflikten verhält, generell auch, wie man sich benimmt. Betriebe sind hier oft angehalten, die „Erziehung der Jugendlichen“ zu übernehmen, ihnen das zu lernen, was die heutige Familie ihnen nicht mehr mitgeben kann.

Meine Hoffnung liegt aber speziell darin, dass die Lehre wieder attraktiv wird, dass es in den Augen der Bevölkerung keine „Schande“ mehr ist, eine Berufsausbildung zu machen, weil man die HTL oder AHS nicht schafft, sondern dass die Lehre als moderner Ausbildungsweg gesehen wird, in dem man auch etwas leisten muss und nach der zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten offen stehen. Ich bin auch sehr froh, dass in der Politik die Lehre in den letzten Jahren einen höheren Stellenwert erlangt hat und auch von dieser Seite Unterstützung für die Unternehmen und die Lehrstellensuchenden kommt.

