



Interview mit **Helmut Schroll**, Leiter Lehrwerkstätte für Elektroniker/innen bei Austrian Airlines. Nach Absolvierung der HTL für Nachrichtentechnik und der Meisterprüfung für Radio- und Fernsehtechnik inkl. Ausbilderprüfung war Herr Schroll in der Schweiz und in Österreich in der Entwicklung von Funk- und Radarsystemen tätig. 1990 wechselte er zu Austrian Airlines und wurde dort 1997 mit der Lehrlingsausbildung im Lehrberuf Elektromechaniker Schwachstrom - jetzt Elektroniker - betraut.

Redaktion: Herr Schroll, welche wesentlichen Entwicklungen in der Arbeits- und Berufswelt der Elektroniker können Sie beobachten? Was sind die wesentlichen Qualifikationen, die Sie von einem Lehrling erwarten?

Helmut Schroll: Also, da ist einmal sicher der Facharbeitermangel. Qualifizierte Facharbeiter sind fast nicht zu bekommen, und dieser Mangel an Facharbeitern wird von Jahr zu Jahr größer.

Außerdem ist - wenn man das Wort Pisa-Studie in den Mund nimmt - auch bei uns eine deutliche Tendenz festzustellen, dass HTL-Absolventen nicht mehr das Bildungsniveau wie vor zehn/15 Jahren haben. Der Facharbeiter gewinnt deshalb auch zunehmend an Stellenwert. Eine gut fundierte Ausbildung und ein gut ausgebildeter Facharbeiter können sich mit jedem HTL-Absolventen messen. Wir bauen auf ein gemeinsames Grundwissen auf. Bei uns beginnt ein Facharbeiter mit Lehrabschlussprüfung auf demselben Level wie ein HTL-Absolvent mit Matura. Darauf aufbauend bekommen beide bei uns im Haus eine weiterführende Ausbildung - technische Schulung und ein technisches Ausbildungsprogramm - die auf ihre Grundlagen aufsetzt. Damit haben wir auch den direkten Vergleich, und das bestärkt uns immer mehr darin, verstärkt in die Jugendausbildung zu investieren.

Grundsätzlich ist zu sagen, dass der Bedarf an Elektronikern bei uns im Unternehmen höher ist, als wir durch die Lehrlingsausbildung abdecken können.

Den übrigen Bedarf decken wir über HTL-Absolventen.

Für den Gesamtarbeitsmarkt ist eine Einschätzung des Bedarfs an Elektronikern sehr schwierig. In Zeiten der Auslagerung industrieller Fertigungen in den Osten ergibt sich auch für Facharbeiter eine schwierige Situation. Der qualifizierte Facharbeiter wird aber trotzdem ganz sicher seinen Weg machen. Ganz wichtig dabei ist eine gewisse Eigeninitiative der Arbeitskräfte, insbesondere wenn es darum geht, sich weiterzubilden. Durch die immer kürzer werdende Halbwertszeit des Fachwissens sind die Mitarbeiter massiv gefordert, sich ständig auf dem Laufenden zu halten. Zum Beispiel müssen wir heute unsere Ausbildungspläne etwa alle zwei Jahre auf den neuesten Stand bringen. Früher hat ein Facharbeiter vielleicht zwei Mal im Leben umgelernt.

Die Auswahl unserer Lehrlinge führen wir in einer sehr gut funktionierenden Kooperation mit dem AMS Schwechat durch. Für 14 Lehrstellen bewerben sich an die 700 Jugendliche aus dem ganzen Bundesgebiet. Grundvoraussetzungen für die Vorselektion sind: In den Hauptgegenständen maximal Leistungsgruppe 2, maximal die Note Befriedigend. Seitens des AMS gibt es eine Vorselektion in Form eines Tests, der zusammen mit Austrian Airlines zusammengestellt wird. Die in Frage kommenden Bewerber werden eingeladen und die besten 50 Lehrlinge aus dieser ersten Selektionsrunde kommen zu uns ins Unternehmen zu einer zweiten Selektionsrunde, bei der dann die

erforderliche Zahl an Lehrlingen ausgewählt wird.

Die Frage, welche Qualifikationen ein Lehrling mitbringen soll/muss, ist eine ganz schwierige. Ich sehe hier vor allem einmal den gesunden Hausverstand, welcher leider nicht immer gegeben ist. Wichtig ist uns außerdem eine gewisse Grunderziehung aus dem Elternhaus. In weiterer Folge haben wir dann einen gesetzlichen und moralischen Auftrag, aber auch den Auftrag unseres Unternehmens, hier junge Leute heranzuziehen, die fachlich gut qualifiziert und menschlich gereift sind. Der Jugendliche soll einerseits ein wertvoller Mitarbeiter für unser Haus und Unternehmen werden, andererseits aber auch ein wertvoller Mitmensch für unsere Gesellschaft. Das sind die Grundparameter, die wir in unserer Ausbildung verfolgen.

Auf der fachlichen Seite sollte für den Beruf des Elektroniklers ein Grundwissen in der Mathematik mitgebracht werden. Physikalische und chemische Vorgänge sollten für die Jugendlichen kein spanisches Dorf sein. Auch hier sollte er zumindest ein gewisses Grundwissen und Grundverständnis mitbringen. Wir versuchen dann in unserer Ausbildung gemeinsam mit der Berufsschule das weiterführende Wissen zu vermitteln und zu festigen.

Redaktion: Können Sie bitte das Lehrlingsausbildungssystem von Austrian Airlines beschreiben? Was ist das Besondere an der Ausbildung bei Austrian Airlines.

Helmut Schroll: Die Austrian Airlines verfolgen in der Lehrlingsausbildung zwei Ausbildungsschienen. Die eine ist die technische Ausbildungsschiene mit den Lehrberufen Elektronik, EDV-Technik und Kommunikationstechnik, die andere ist die kaufmännische Ausbildungsschiene mit dem Lehrberuf Reisebüroassistent/-assistentin.

Ausschlaggebend dafür, sich in der Lehrlingsausbildung zu engagieren, war und ist - wie schon gesagt - der Facharbeitermangel. Austrian Airlines haben in den Jahren 1965 bis 1972 bereits Lehrlinge ausgebildet. Im Jahr 1972 wurde die Lehrlingsausbildung aus wirtschaftlichen Überlegungen ausgesetzt. Seit 1997 wird wieder stetig in die Lehrlingsausbildung investiert. Als ich 1997 mit der Lehrlingsausbildung im Lehrberuf Elektromechaniker - Schwachstrom betraut wurde, haben wir mit fünf Lehrlingen begonnen. Heute haben wir im Lehrberuf Elektroniker knapp 40 Lehrlinge und sind damit in diesem Lehrberuf einer der größten Ausbilder Österreichs. Derzeit wird unsere Lehrwerkstätte um einen zweiten Bauabschnitt erweitert. Wir nehmen heuer 14 Lehrlinge neu auf und im Endausbau wird unsere Kapazität 56 Lehrlinge in vier Lehrjahren umfassen.

Unsere Elektroniker erhalten eine sehr fundierte Grundausbildung, die weit über das Berufsbild hinausgeht. Das erste Lehrjahr beinhaltet insbesondere eine mechanische Grundausbildung: Feilen, Bohren, Drehen, Sägen, Fräsen, Schweißen. Dadurch ermöglichen wir den jungen Menschen Zusatzqualifikationen im mechanischen Bereich. Durch verschiedene Kurse ermöglichen wir ihnen aber auch Zusatzqualifikationen im Bereich der EDV.

Ab dem zweiten Lehrjahr bekommen die Jugendlichen einen fundierten Grundkurs in der Sicherheitstechnik, Gefahren der Elektrizität und einen sehr intensiven Kurs im Bereich Grundlagen der Elektrotechnik. Dieser Kurs dauert fünf Wochen und ist als Classroom-Training von 7:00 bis 15:00 konzipiert. Zur Lernfortschrittskontrolle wird jede Woche ein Test durchgeführt. In diesen fünf Wochen werden rund 600 Seiten Theorie vermittelt. Werksintern wird jede Woche ein Schultag abgehalten. Wichtig für uns ist hier vor allem auch die enge Zusammenarbeit und Koordination mit der Berufsschule bei der Abstimmung unsere Ziele.

Das besondere an unserer Lehrlingsausbildung ist vor allem, dass wir auf jeden Jugendlichen, auf jeden Lehrling individuell eingehen, dh., dass wir seine Stärken individuell fördern, aber auch seine Schwächen individuell korrigieren. Wir sind eine große Familie und ganz bewusst keine Massenabfertigung. Wir halten unsere Lehrlingsausbildung in vernünftigem Rahmen. Wir wollen Qualität, nicht Quantität hervorbringen. Vom Bedarf her könnten wir heute sicher mehr Lehrlinge pro Lehrjahr ausbilden, aber für uns liegt die Qualität an erster Stelle. Das Ergebnis zeigt sich unter anderem darin, dass wir aktuell von 35 Lehrlingen 29 mit Auszeichnung in der Berufsschule haben. Die letzten Lehrabschlussprüfungen 2005 haben von sieben Antretenden sechs mit Auszeichnung absolviert. Ich glaube schon, dass das ein Spiegelbild der Qualität ist, und diese Qualität ist gerade in einem sensiblen Bereich wie der Luftfahrt besonders wichtig.

Eine wichtige Rolle in unserer Ausbildung spielen auch interaktive Ausbildungssysteme. Der Lehrling bekommt eine CD-Rom mit seinem Ausbildungsprogramm in die Hand und kann damit auch zu Hause selbstständig an seiner Ausbildung weiterarbeiten. Außerdem gibt es verschiedene Bonifikationen für die Lehrlinge im Rahmen des Unternehmens, die sehr motivierend wirken.

Qualifikationen wie Englisch spielen natürlich in einem Luftfahrtsunternehmen eine zentrale Rolle. Englisch ist ja quasi unsere Muttersprache. Unsere Lehrlinge bekommen seitens des Unternehmens deshalb zusätzlich zur Schulausbildung einen Englischkurs und werden so in Richtung technisches Englisch vorbereitet und gefördert. Da wir unsere Lehrlinge für den Eigenbedarf ausbilden und nicht für Industrie- oder Gewerbebetriebe, setzen wir hier in der Ausbildung schon die entsprechenden Schritte. Das bedeutet aber auch, dass wir relativ viel Geld in die Ausbildung investieren und im Zuge der Umwegrentabilität gibt uns der Erfolg Recht.

Bei den oben beschriebenen Selektionsstufen sind auch Englisch-Übersetzungen enthalten, sowohl beim AMS-Test als auch bei der weiteren Selektion bei uns im Haus und das ist schon ein wichtiges Selektionskriterium.

Unsere Lehrlinge machen im Rahmen der betrieblichen Ausbildung auch einen Human-Factors Kurs. In diesem werden Persönlichkeitsbildung, Zusammenarbeitsfähigkeit, Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, persönliche Einschätzung usw. vermittelt und gefördert. Es gibt dazu auch alle zwei Jahre einen Auffrischkurs. Das ist in unserer Arbeit und generell in der Jugendausbildung ein ganz wichtiger Punkt. Wir bekommen ja praktisch zuerst Kinder in die Unternehmen, mit denen wir arbeiten und die wir beim Erwachsenwerden begleiten. Oft sieht man den Lehrling im Betrieb länger als die Eltern zu Hause. Deshalb ist für uns nicht nur die Ausbildung zu einem guten Mitarbeiter und Techniker wichtig, sondern der humanistische Anteil in der Ausbildung ist ein ganz wichtiger Aspekt.

Redaktion: Blick in die Zukunft: Welche Entwicklungen bei den Qualifikationen und im Lehrlingsausbildungssystem sehen Sie für die Zukunft?

Helmut Schroll: Die Flexibilität der Ausbildung ist ein immer wichtiger werdender Faktor. Wir dürfen nicht immer an traditionellen Strukturen hängen und sagen, dass haben wir seit dreißig Jahren so gemacht, sondern müssen den Markt durchleuchten und auf Veränderungen am Markt sehr rasch reagieren. Nur dann kann man sehr gut ausbilden und sehr gute Leute hervorbringen, und nur dann haben die Jugendlichen die Chance im Arbeitsleben zu bestehen.

Ein ganz zentraler Punkt in der Lehrlingsausbildung, der auch immer wichtiger wird, ist, dass man den Jugendlichen in ihren Krisensituationen zur Seite steht. Dabei ist sehr viel persönliches

Engagement der Ausbilder und Ausbildungsleiter gefordert. In erster Linie sehe ich mich als Mensch, dann kommt sehr lange nichts, dann bin ich Kollege und dann Ausbildungsleiter. Ich bin also zu allererst in meiner Funktion der Vertraute des Jugendlichen und erst in viel späterer Folge der Vorgesetzte. Gerade das Alter von 14, 15 Jahren ist bei vielen Jugendlichen eine sehr schwierige Entwicklungsphase und da muss man sehr viel Einfühlungsvermögen aufbringen um das Vertrauen der Jugendlichen zu gewinnen. Und wenn man diese Chance vergibt, die man maximal ein, zwei Mal bekommt, dann hat man keinen Zugang mehr zum Jugendlichen. Wir haben sehr gute Zugänge, die nicht nur die Ausbilder und Ausbildungsleiter einschließen, sondern eine sehr umfassende Betreuung bieten. Das beginnt bei umfangreicher Unterstützung in der Organisation von Wohnmöglichkeiten für Lehrlinge aus den Bundesländern, über den betriebsärztlichen Dienst, wenn es irgendwelche Probleme gesundheitlicher Natur gibt bis hin zu einer sehr guten Personalvertretung, die auch die Jugendlichen besucht und die zwischenmenschlichen Gespräche sucht.

Dadurch, dass wir doch eine größere Gruppe Gleichaltriger ausbilden, treten auch eine Vielzahl gleichartiger Probleme zu Tage, auf die man dann auch besser und schneller reagieren kann, weil man gewisse Probleme schon kennt. Wir haben zB viele Jugendliche aus den Bundesländern, bei denen es eine ganz wichtige Herausforderung ist, ihnen die Eingewöhnung an die neue Umgebung zu ermöglichen und zu erleichtern. Hier wissen wir dann einfach aus einer gewissen Erfahrung heraus schon geeignete Lösungsansätze.

Gleichzeitig ist es aber auch sehr wichtig, dass die Jugendlichen nicht nur in der Lehrwerkstätte unter Gleichaltrigen arbeiten und ausgebildet werden, sondern auch in den Betrieben und dort den Umgang mit anderen Kolleginnen und Kollegen, mit Erwachsenen lernen.

Ein uns besonders wichtiges Thema, sind Mädchen in der Ausbildung: Wir sind in der glücklichen Lage, dass wir zwei Mädchen im dritten Lehrjahr ausbilden, würden uns aber freuen, wenn wir mehr Mädchen bekommen würden. Wir hatten heuer 500 Jugendliche zur Selektion und kein einziges Mädchen war dabei. Wir würden uns besonders freuen, wenn wir wieder Mädchen in die Ausbildung bekämen. Ich glaube aber, dass die Zeit noch nicht ganz reif ist, dass Mädchen vermehrt den Schritt in technische Ausbildungen setzen. Den besonderen Wert von Mädchen in unserer Ausbildung sehe ich ua. darin, dass das ganze Klima in der Lehrwerkstätte dadurch verbessert wird. Es ist ein gewisser Eingliederungsprozess von Männern und Frauen, und diese Arbeit im Team entspricht ja auch viel mehr dem späteren Berufsleben. Wenn man das schon als Jugendlicher lernt, ist das sicher sehr positiv.

Mädchen sollten - neben den oben angesprochenen Eingangsvoraussetzungen - vor allem eine gewisse Selbstsicherheit in die Ausbildung mitbringen. Alles andere kann man in der Ausbildung beibringen. Vorbehalte hinsichtlich der körperlichen Eignung sind heute eigentlich nicht mehr angebracht. Der Elektroniker bietet so viele Nischen, wie viele andere technische Berufe auch, in denen man Mädchen hervorragend ausbilden und beschäftigen kann, dass das Argument der fehlenden körperlichen Eignung meiner Meinung nur ein Vorwand ist.

Ein Satz noch zu den Karrieremöglichkeiten mit einer Lehrausbildung. Ich möchte dazu beispielhaft unseren Direktor der Werkstätten Herrn Herbert Wurzer anführen. Er hat in den 60er Jahren bei den Austrian Airlines gelernt und ist heute Direktor der technischen Werkstätten. Dh. da trifft der Slogan „Karriere mit Lehre“ vollauf zu und diese Möglichkeiten bestehen auch für die Zukunft. Unsere ersten Lehrlinge wurden vor fünf Jahren freigesprochen und wir haben jetzt einige dieser Kollegen in durchaus verantwortungsvollen Tätig-

keiten im und am Flugzeug und in den Werkstätten.

Redaktion: Was würden Sie einem Pflichtschulabgänger, der sich für den Lehrberuf Elektroniker bei Austrian Airlines interessiert, mitgeben? Worüber sollte sie/er sich hinsichtlich ihres/seines Berufswunsches klar sein?

Helmut Schroll: Generell sehe ich immer wieder die Frustration von jungen Leuten im letzten Schuljahr meist im Jänner/Februar mit schlechten Halbjahreszeugnissen, die dann aufgeben und bis zum Abschluss im Juni nichts mehr tun. Mit dem Ergebnis, dass im Zeugnisse mehrere Fünfer stehen. Den Jugendlichen muss

klar sein, dass das ganze Leben aus Lernen besteht, und die Bereitschaft zum Lernen muss sich auch und gerade in solchen Situationen zeigen, und sei es nur, um vor sich selbst das Gesicht zu wahren.

Was überdies ganz wichtig ist, ist das Auftreten, insb. das Auftreten bei einem Vorstellungsgespräch. Den Jugendlichen muss klar sein, dass nach wie vor der erste Eindruck von zentraler Bedeutung ist. Jugendliche haben heute oft ein sehr diffiziles Auftreten, das bei Bewerbungsgesprächen einfach nicht angebracht ist. Das sollte den Jugendlichen bewusst sein.