

Praxisbeispiel »Integration durch Lehre in Kärntner Industriebetrieben«

Fachkräfteausbildung für junge Flüchtlinge



Vorwort: Zukunft ermöglichen

Unter dem Eindruck der Flüchtlingswelle und dem daraus resultierenden steigenden Bedarf nach der Integration von asylberechtigten Menschen entstand im Herbst 2015 die Idee einer überbetrieblichen und unpolitischen Integrationsinitiative. Für mich persönlich stand im Vordergrund, jungen Menschen mit Asylhintergrund eine Zukunftschance zu geben und Integration aktiv anzugehen. Es ging und geht mir dabei nicht nur um die Integration an sich, sondern auch darum, dem Begriff des Flüchtlings ein Gesicht zu geben und zu zeigen, dass hier persönliche Geschichten dahinterstehen, nicht nur Statistiken und Kennziffern.

Darüber hinaus erachten wir als Infineon, als Unternehmen, das alleine an den österreichischen Standorten Menschen aus 60 Nationen beschäftigt, Diversität als große Bereicherung, und zwar sowohl im Hinblick auf den interkulturellen Austausch als auch auf den wirtschaftlichen Erfolg. Eine Ausbildung in technischen Berufen bietet zudem im Zeitalter der Digitalisierung attraktive Zukunftsaussichten. Gut ausgebildete technische Fachkräfte sind stark nachgefragt – warum also nicht das Interesse junger Menschen, die in Österreich eine neue Zukunft aufbauen wollen, in diese Richtung fördern?

Durch das große Engagement und den persönlichen Einsatz aller beteiligten Partner dieser Initiative – Industriellenvereinigung Kärnten, AMS Kärnten, Diakonie de La Tour, GPS und Technische Akademie St. Andrä – wurde ein Konzept entwickelt, das nachhaltig Integration fördert. Neun Unternehmen haben in einem ersten Schritt 15 zusätzliche Lehrstellen geschaffen, die von den jungen Männern am 1. September 2016 angetreten wurden. Heute wissen wir – mit Erfolg. Mit Erfolg einerseits, weil sich die jungen Menschen durchwegs gut integrieren und die Anforderungen sowohl sprachlich, schulisch und arbeitstechnisch als auch persönlich meistern. Andererseits haben wir mit diesem Projekt ein Programm geschaffen, in dem durch seine durchdachte Aufbereitung, das intensive Auswahlverfahren und die sorgfältige Begleitung großes Potenzial steckt. Diese erste, sicher sehr aufwändige Pilotphase war wichtig und richtig, um für die Zukunft gut aufgestellt zu sein und Erfahrungen zu sammeln. Freilich ist die Anzahl an Lehrstellen derzeit noch überschaubar. Die positive Erfahrung soll Beispiel geben und andere Branchen außerhalb der Industrie motivieren, hier auch aktiv zu werden. Denn eine gute Ausbildung ist die beste Versicherung gegen Arbeitslosigkeit

und einer der wesentlichen Integrationsfaktoren. Und: Die jungen Menschen von heute sind auch die Fachkräfte von Morgen. NachahmerInnen sind daher herzlich willkommen!

Ich lade Sie ein, sich im nachfolgenden Artikel im Detail über unser überbetriebliches Integrationsprojekt und die täglich gelebte Diversität bei Infineon Austria zu informieren.

Dipl.-Ing.^a Dr.^a Sabine Herlitschka

Vorstandsvorsitzende von Infineon Technologies



Sabine Herlitschka hat im Jahr 2015 in Kärnten ein überbetriebliches Integrationsprojekt ins Leben gerufen. Ihre Triebfeder: Integration aktiv angehen und Zukunft ermöglichen

Foto: Infineon Technologies Austria



Gruppenfoto der Pressekonferenz Integrationsprojekt (v. l.): Manfred Stippich (Technische Akademie St. Andrä), Christoph Herzog (Treibacher Industrie AG), Sabine Herlitschka (Infineon Technologies Austria AG), Peter Wedenig (AMS Kärnten), Otmar Petschnig (Fleischmann & Petschnig Dachdeckungs-GmbH, Josef Ortner (Ortner Reinraumtechnik GmbH)

Foto: Gert Eggenberger

1 Projektbeschreibung*

Vor dem Hintergrund der im Vorwort beschriebenen Beweggründe übernahm Dipl.-Ing.a Dr.a Sabine Herlitschka, Vorstandsvorsitzende von Infineon Technologies Austria, die Themenführerschaft im Rahmen dieses Integrationsprojektes innerhalb der Industriellenvereinigung.

Fachkräfteausbildungen bzw. die Lehrausbildungen in der Industrie sind für junge Menschen attraktiv, doch sieht sich auch die Industrie vermehrt mit Rekrutierungsschwierigkeiten in diesem Segment konfrontiert. Außerdem stellte und stellt sich nach wie vor die Frage, in welche Richtung man die größtenteils jungen Menschen, die im Zuge der Flüchtlingsströme nach Österreich kommen, orientiert. Aus einer gesellschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Sicht erscheint es sinnvoll, diesen Menschen das österreichische Modell der »Dualen Ausbildung« näherzubringen und bei entsprechenden Talenten und Grundlagen das Ergreifen eines Lehrberufes zu ermöglichen. Durch eine solide FacharbeiterInnenausbildung werden zwar in den Lehrjahren geringere Einkommenschancen geboten, jedoch sichert eine abgeschlossene Lehre ein höheres Einkommen im Laufe des Erwerbslebens und eine höhere Beschäftigungssicherheit als unqualifizierte Beschäftigung bzw. Hilfsarbeit. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund des schrittweisen Wandels der Arbeitswelt, welcher u.a. mit den Entwicklungen der Digitalisierung bzw. »Industrie 4.0« einhergeht, ist das Belassen einer großen Erwerbsgruppe auf dem Niveau der Hilfsarbeit keinesfalls zu empfehlen. Im Gegenteil – eine Lehre in diesem Bereich bietet attraktive Zukunftschancen.

Im Rahmen der Überlegungen und Diskussionen entstand die Kärntner Initiative, zusätzliche Lehrstellen in der Industrie zu schaffen und zu versuchen, diese mit Personen aus der Gruppe »Asylberechtigter und/oder subsidiär Schutzberechtigter« zu besetzen. Dieses Ziel wurde für das Lehrjahr 2016/2017, beginnend mit 1. September 2016, gesetzt. Das Projektkonzept wurde zur Gänze selbst entwickelt. Frühzeitig wurden die wichtigsten Stakeholder und Projektpartner eingebunden. Dieser Zugang und das persönliche Engagement der Initiatorin ermöglichten eine Erledigung über mehrere Ebenen, so wurden weitere Industriebetriebe bzw. Lehrbetriebe »top-down« für die Teilnahme gewonnen, und viele wichtige Informationen und Rahmenbedingungen wie auch die Gruppen potenzieller BewerberInnen für die geschaffenen Stellen konnten im direkten Kontakt bzw. mittels direkter Einbindung der relevanten Institutionen identifiziert werden. Zentrale Fragestellungen der ersten Stunden waren u.a.:

- Wie viele Lehrstellen, in welchen Berufen und in welchen Betrieben können geboten werden?
- Welche Personen können sich für diese Stellen bewerben, welche Grundvoraussetzungen müssen diese BewerberInnen mitbringen bzw. was sind die Mindestanforderungen, und wie kann man mit diesen potenziellen InteressentInnen bzw. BewerberInnen in Kontakt treten?

* Bei diesem AMS info handelt es sich um die verschriftlichte Fassung eines Vortrages der AutorInnen im Rahmen der Fachtagung »Gemeinsam (daran) arbeiten – Die Integration von MigrantInnen am Arbeitsmarkt und im Betrieb«, die vom AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, gemeinsam mit der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) und dem sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut am 29. März 2017 im ÖGB-Catamaran in Wien veranstaltet wurde. Die Tagungsdokumentation kann unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library« downgeloadet werden.

- Welche Begleitmaßnahmen sind vor und nach der erfolgreichen Besetzung der Lehrstellen nötig bzw. sinnvoll, und wie kann die Finanzierung dafür gesichert werden?
- Wie kann das Projekt selbst abgewickelt bzw. koordiniert werden, und welche Kosten würden dafür anfallen bzw. aus welchen Quellen würden diese finanziert werden?

Die Dynamik der Projektbearbeitung und der Enthusiasmus der Beteiligten erlaubten, dass alle oben angeführten ersten Fragestellungen und viele weitere, die im Laufe der Abwicklung aufgetreten sind, erfolgreich, unbürokratisch und pragmatisch geklärt werden konnten.

2 Projektpartner

Wie bereits erwähnt wurde, entstand die Initiative durch Sabine Herlitschka, die insbesondere im Rahmen der Industriellenvereinigung weitere UnternehmensleiterInnen und Industrielle mit der Idee zur Schaffung von zusätzlichen Lehrstellen befasste. Auf den Plattformen der Industriellenvereinigung baute dann auch die Einbindung der IV Kärnten als Partner in der Projektabwicklung auf. Die IV Kärnten übernahm die Koordinationsfunktion und entwickelte gemeinsam mit den Partnern das Projekt im Laufe der Abwicklung weiter. Bereits in der ersten Projektphase wurden folgende zentrale Stakeholder bzw. Projektpartner aktiv eingeladen bzw. eingebunden:

- Infineon Technologies Austria AG;
- Industriellenvereinigung (IV) Kärnten;
- AMS Kärnten, Landesgeschäftsstelle;
- Diakonie de La Tour;
- GPS – Gemeinnütziges Personalservice Kärnten GmbH und seine Lehrwerkstätte;
- Technische Akademie St. Andrä und ihre Lehrwerkstätte.

In weiteren Projektverlauf hinzugekommene Partner waren:

- IAM – Institut für Arbeitsmigration;
- AMS Wien, Landesgeschäftsstelle;
- alle weiteren eingebundenen Lehrbetriebe;
- bfi Kärnten;
- Fachberufsschulen und Landesschulrat für Kärnten.

Im Anlassfall miteinbezogene bzw. zu Rate gezogene Stakeholder und Institutionen waren u.a.:

- ÖIF – Österreichischer Integrationsfonds;
- Land Kärnten, Abt. für Arbeitsmarktförderung, Abt. für Soziales und Abt. für Integration;
- Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsförderung.

Die teilnehmenden Lehrbetriebe waren:

- Fleischmann & Petschnig Dachdeckungs-GmbH;
- Infineon Technologies Austria AG;
- Kelag;
- Klötzl Vertriebs GmbH;
- Messfeld GmbH;
- Ortner Reinraumtechnik GmbH;
- Treibacher Industrie AG;
- Hasslacher Norica Timer;
- MAHLE Filtersysteme Austria GmbH.

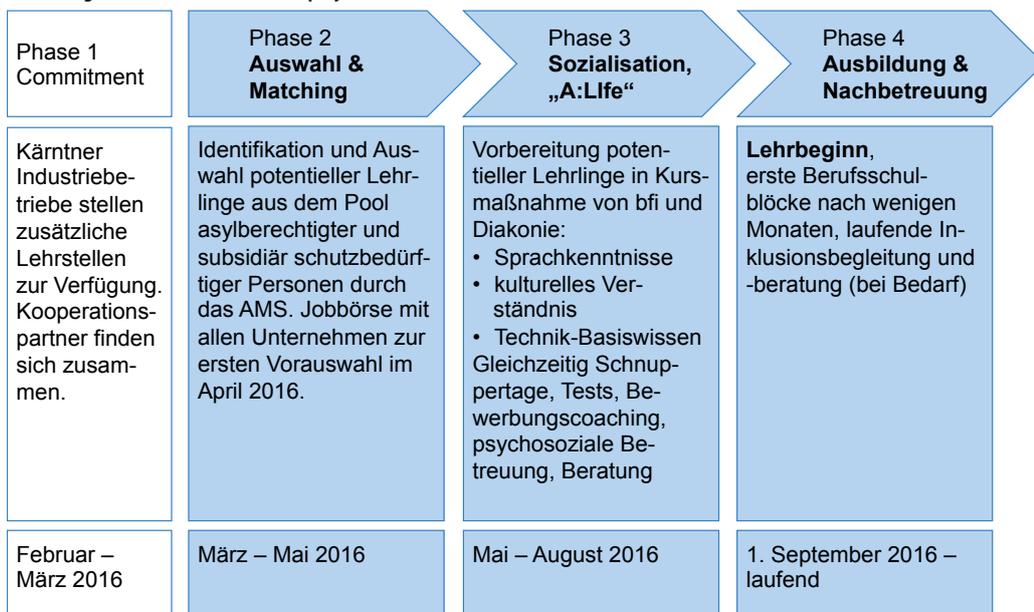
Es sei an dieser Stelle vorweggenommen, dass diese sehr vielfältige Zusammensetzung der Projektgruppe und die jeweiligen Kompetenzen bei den Partnern retrospektiv als ein zentraler Erfolgsfaktor zu bezeichnen sind, und zwar ebenso wie die sehr frühe und offene Einbindung dieser in den Prozess.

Ebenso wurde mit den Kernmitgliedern bereits in einem frühen Stadium eine Projektsteuergruppe gegründet, die unter der Leitung der IV in dynamischer Zusammensetzung durchschnittlich einmal im Monat zu Sitzungen zusammengetroffen ist. Die Zusammenarbeit in dieser Gruppe war geprägt von einem offenen, kompetenten und gleichberechtigten Austausch und einer wechselseitigen Sensibilisierung für die jeweiligen Sichtweisen und Notwendigkeiten im Rahmen der Projektabwicklung.

3 Projektsäulen und Projektschritte

Der Ablauf des Pilotprojektes wird in vier Phasen beschrieben, wobei Phase 4 zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichtes noch im Laufen war und aktuelle Erkenntnisse bis zum Ende des 1. Quartals 2017 hier eingeflossen sind (siehe Abbildung).

Abbildung: Die vier Phasen des Pilotprojektes



3.1 Phase 1

Die Phase 1 wurde in Elementen im vorhergehenden Text bereits beschrieben. Wichtig war es in diesem Segment, Betriebe bzw. Lehrstellen zu akquirieren. Nachdem der Pool an möglichen BewerberInnen noch nicht bekannt war, wurde von den Betrieben eine grundlegende Zusage abgeholt, dass zusätzliche Lehrstellen angeboten werden, welche besetzt werden, wenn sich die passenden Personen dafür bewerben und im Rahmen des Programmes aufgenommen werden.

3.2 Phase 2

In der Phase 2 wurden diverse Quellen angesprochen, um den relevanten InteressentInnen- bzw. BewerberInnenkreis zu adressie-

ren. In Kärnten wurde über das Netzwerk von Flüchtlings- und Integrationsbetreuung (Diakonie de La Tour) gesucht, ebenso über das AMS und dort bereits arbeitsuchend vorgemerkte Personen. Im Rahmen des anlaufenden Kompetenzen-Checks wurden auch das IAM (Institut für Arbeitsmigration) und deren KlientInnen eingebunden. Um den Kreis möglicher InteressentInnen zu vergrößern, wurde eine Kooperation mit dem AMS Wien geschlossen. Arbeitsuchend vorgemerkte asylberechtigte Personen wurden in Wien über die Lehrstellenmöglichkeiten in der Kärntner Industrie informiert. Es fand eigens eine Info-Veranstaltung mit etwa 150 vorinformierten AMS-KlientInnen in Wien statt. In Kärnten wurde Ende April 2016 eine Job-Messe, ein so genanntes »Job-Dating«, in der Landesgeschäftsstelle abgehalten. Dabei wurden 80 anwesenden InteressentInnen (aus Kärnten und Wien) über die Lehrstellen, die Unternehmen und die Lehrberufe informiert. Im Folgenden konnten die InteressentInnen mit den UnternehmensvertreterInnen Info-Gespräche und kurze Interviews führen und Bewerbungsunterlagen übergeben. Auf Basis dieser Vorstellungsgespräche und Unterlagen legten die Unternehmen nachfolgend fest, welche InteressentInnen für die jeweiligen Stellen in Frage kommen würden. Diese Personen, rund 30 an der Zahl, wurden

durch das AMS zum Vorbereitungskurs, einer maßgeschneiderten Maßnahme von bfi und Diakonie de La Tour, eingeladen.

3.3 Phase 3

Phase 3 startete im Mai 2016. Von den rund 30 Personen, die in die Maßnahme aufgenommen werden sollten, konnten 28 Personen tatsächlich durch den ganzen Kurs geführt werden. Einige der möglichen Teilnehmenden kamen aus Wien und mussten entsprechend

noch die persönlichen Lebensumstände (Wohnung, Umzug, Familie etc.) klären, die restlichen Teilnehmenden waren bereits an unterschiedlichen Orten in Kärnten wohnhaft. Nachdem die Kursmaßnahme aber in Villach stattfand, mussten auch Kärntner Teilnehmende temporär die Wohnsituation verändern, da ein tägliches Pendeln nicht möglich war. Ab dem Eintritt in die Vorbereitungsmaßnahme startete auch die individuelle Begleitung und Betreuung der KlientInnen durch die TrainerInnen des bfi und die InklusionsbegleiterInnen der Diakonie. Hierbei wurde ebenso intensiv an der persönlichen Vertrauensbasis gearbeitet, und eine maßgeschneiderte Weiterbildung und Orientierung für die Teilnehmenden wurde entwickelt (Ist- und Potenzialanalyse). Schwerpunkte der Kurseinheiten waren Sprachkenntnisse, Kultur und Werte sowie Grundkompetenzen in Mathematik und Technik. Besondere Bedeutung kam dem individuellen, praxis-

orientierten Kennenlernen der Lehrbetriebe und Lehrberufe zu. Es wurden »Schnuppertage« und Betriebspraktika abgehalten. Diese Gelegenheiten dienen natürlich auch den Unternehmen zum besseren Kennenlernen der BewerberInnen, zum Abhalten von Einstufungstests und zur Entscheidungsfindung, wem die jeweilige Lehrstelle am Ende angeboten werden soll. Nachdem der BewerberInnenpool und die jeweiligen Kompetenzen anfänglich schwer einzuschätzen waren, wurde die Maßnahme mit mehr Teilnehmenden besetzt, als ursprünglich Lehrstellen angeboten wurden. Im Rahmen der Kurse und Einzelbewerbungen zeigte sich allerdings auch, dass die Besetzung der Lehrstellen nicht mit allen Teilnehmenden ohne große Abstriche möglich gewesen wäre. Unter Rücksichtnahme auf die komplexen Lehrberufe, die anspruchsvollen Fachkompetenzen der Industriehilfslernenden und die Tatsache, dass formale Bildung auch für das positive Absolvieren der Berufsschule im Zuge der Lehre nötig sein wird, konnten manche Mankos nicht übergangen werden. Bei anderen Teilnehmenden konnte in individueller Orientierungsarbeit herausgearbeitet werden, dass es bessere Alternativen als die Lehre gibt. In einigen wenigen Fällen wurde eine weiterführende Schule oder Hochschulausbildung empfohlen. Am anderen Ende der Skala wurden auch Empfehlungen ausgesprochen, zuerst den Hauptschulabschluss in Österreich nachzuholen, um formale Bildungsvoraussetzungen zu erfüllen, die in einem nächsten Schritt zu einer erfolgreichen Lehre führen können.

Die Vorbereitungsmaßnahme wurde aus dem Budget des AMS finanziert. Alle anderen im Laufe des Projektes angefallenen Aktivitäten wurden durch die eingebundenen Institutionen und Betriebe kostenlos erfüllt.

Im Laufe der Phase 3 waren die BewerberInnen und Betriebe dazu angehalten, so früh wie möglich eine definitive Lehrstellenentscheidung zu treffen. Mit Abschluss der Vorbereitungsmaßnahme und Beginn des Lehrjahres waren alle Lehrstellen, für welche passende BewerberInnen identifiziert wurden, besetzt. So konnten am 1. September 15 zusätzliche Lehrverhältnisse in neun Betrieben begonnen werden. Vier Stellen in drei Betrieben konnten nicht adäquat besetzt werden bzw. kam es in zwei Fällen bereits binnen weniger Tage zum Abbruch der Lehre.

3.4 Phase 4

Phase 4 – die neuen Lehrlinge treten in das Unternehmen ein und starten ihre Ausbildung. In folgenden Berufen konnten Lehrstellen besetzt werden: Koch / Köchin, KälteanlagentechnikerIn, DachdeckerIn / SpenglerIn, MechatronikerIn / ElektrotechnikerIn, LagerlogistikerIn, MetalltechnikerIn. Die Lehrlinge sind bei Lehrantritt in einem Alter von 20 bis 26 Jahren und stammen aus Afghanistan bzw. dem Irak. Der (nach den Schulungen – Phase 3) erreichte Sprachlevel liegt zwischen A2 und C1, wobei der größte Teil der Personen den Level B2 beherrscht.

In dieser Phase werden die Lehrlinge in die Unternehmen integriert und wie alle anderen Lehrlinge durch die LehrlingsausbilderInnen betreut. Dennoch kommt gerade in den ersten Wochen der Lehre der psychosozialen Betreuung und Inklusionsbegleitung durch die ExpertInnen der Diakonie de La Tour eine sehr hohe Bedeutung zu. Nach vielen Wochen in der Vorbereitungsmaßnahme (Phase 3) wird die Gruppe durch den Start der Lehre getrennt, und jeder ist nun doch auf sich selbst gestellt,

um die alltäglichen Herausforderungen, aber auch die Neuheiten durch den Beginn der Lehre zu bewältigen. Hier ist die mögliche Betreuung durch die vertrauten Personen aus der Inklusionsbegleitung sehr wertvoll. Im Notfall wird durch Krisenintervention auch gemeinsam an der Lösung schwieriger Herausforderungen gearbeitet. Auch den Lehrbetrieben, den LehrlingsausbilderInnen und den anderen Lehrlingen im Unternehmen wird in dieser Phase Integrationscoaching angeboten.

Abhängig vom Lehrberuf und der Beschulungssystematik beginnt für einige Lehrlinge bereits nach wenigen Wochen die erste Berufsschulzeit (Blockunterricht). Auch dies ist für viele eine neue Erfahrung, denn sie haben das österreichische Schulsystem bisher noch nicht tiefergehend kennengelernt bzw. liegt die eigene Schulzeit im Ausland oft auch schon Jahre zurück. Auch offenbart sich im Rahmen des Unterrichtes, dass manche Sprachkompetenzen, so etwa das Miteinander-Sprechen und der Umgang mit Alltagssprache, nicht gleichzusetzen sind mit dem kompetenten Umgang in Lesen und Schreiben. Texte, Lerninhalt und Aufgaben müssen verstanden werden, und hier haben es die Lehrlinge aus dieser Gruppe zumeist etwas schwieriger. Individuelle Lösungen konnten u.a. dadurch gefunden werden, dass zwei Lehrlinge im ersten Lehrjahr keine Berufsschule besuchen müssen, sondern den Unterricht am Ende des ersten Lehrjahres im Block mit dem Unterricht des zweiten Lehrjahres absolvieren können. Dadurch wird wertvolle Zeit gewonnen, um Sprachkompetenzen und Fachkompetenzen im Beruf (wie auch Fachvokabular) aufzubauen. In weiteren Fällen wird an die individuelle Situation der Lehrlinge angepasst Förderunterricht geboten bzw. wurde ein Lehrvertrag in vorausschauender Weise auf eine »Integrative Lehre« umgestellt, um den erfolgreichen Abschluss der Lehre zu sichern.

Im Zusammenhang mit der völlig neuen Situation einer Lehre müssen die meisten Personen aus der Gruppe auch die Wohn- und Lebenssituation neu regeln und vor allem Formalitäten und Finanzielles so rasch wie möglich in den Griff bekommen. Auch hier ist die externe Begleitung durch die Diakonie de La Tour in vielen Fällen sehr wertvoll gewesen, obwohl natürlich auch in den Lehrbetrieben sehr viele Unterstützungsstrukturen vorhanden sind.

Im Pilotprojekt für das Lehrjahr 2016/2017 ist die Nachbetreuung und Inklusionsbegleitung für die Lehrlinge und Lehrbetriebe auf eine Dauer von neun Monaten ausgelegt. Eine psychologisch geschulte Fachkraft ist in dieser Zeit für alle Anliegen Ansprech- und Vertrauensperson.

Die Kosten für diese neunmonatige Inklusionsbegleitung wurden größtenteils durch Spenden, welche die Initiatorin Dipl.-Ing.^a Dr.^a Herlitschka schon am Projektanfang gesammelt hat, finanziert. Des Weiteren konnten das AMS und die IV Kärnten zu den Kosten beitragen.

4 Größte Herausforderungen

In der frühen Projektphase waren es das Akquirieren der zusätzlichen Lehrstellen und das Identifizieren der potenziellen BewerberInnen. Im Laufe der Phase 3 und insbesondere der Phase 4 ist jedoch die individuelle finanzielle Situation jedes einzelnen Lehrlings zur zentralen Herausforderung geworden. Die monetären Rahmenbedingungen sind erfolgsentscheidend, ebenso wie die mitgebrachten Grundvoraussetzungen und technischen Fertigkeiten

ten für eine Lehre in der Industrie oder die intensive Integration und Inklusionsbegleitung. Es muss überdies anerkannt werden, dass die größte Motivation und der stärkste Wille jedoch nicht reichen kann, wenn das Einkommen ein Bestreiten der mindesten Lebenshaltungskosten nicht ermöglicht. Im System der Lehrlingsentschädigungen und der Kollektivverträge sind die Unternehmen als Lehrbetriebe zumeist eng gebunden. Förderungen von anderer Stelle konnten trotz intensiver Anstrengungen nicht herangezogen werden. Die rechtliche Lage in Kärnten sieht eine mögliche Aufzählung von einem Lehrlingsentgelt bis zur Höhe der Mindestsicherung am direkten Wege nicht vor bzw. ist die Antragstellung recht kompliziert. Wären die Lehrlinge im üblichen Sinne junge Menschen, die noch in die eigene Familie eingebettet wohnen und leben, so kann man mit der Lehrlingsentschädigung ein Auskommen finden. Bei unserer Personengruppe der Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten handelt es sich aber, so wie es auch bei allen anderen älteren Lehrlingen möglich sein kann, um Menschen ohne elterlichen Rückhalt bzw. haben diese teilweise bereits ihre eigenen Familien zu erhalten. Zur Deckung aller Lebenshaltungskosten kann die Lehrlingsentschädigung im ersten Lehrjahr meist nicht ausreichen. Damit wird die »Duale Ausbildung« für diese Personengruppe oftmals unattraktiv bzw. unmöglich zu absolvieren. Sicherlich werden dadurch dort und da auch Talente und Potenziale verlorengehen.

In der Phase 4 zeigt sich auch die Bedeutung und Herausforderung, die in Rahmen der Berufsschulzeiten aufkommt. Formales Lernen ist für die Personengruppe teilweise auch sprachlich anspruchsvoll. Hier ist die Nähe und enge Kommunikation zwischen Lehrbetrieb, SchülerIn und Schule bzw. den LehrerInnen, bei Bedarf unterstützt durch die Inklusionsbegleitung, von zentraler Wichtigkeit.

Nicht zuletzt ist die Finanzierung solch eines Projektes an sich eine sehr große Herausforderung, welche im gegenständlichen Fall aber sehr pragmatisch und zielorientiert erledigt werden konnte. Das arbeitsmarktpolitische Engagement des AMS in diesem Pilotprojekt hat Vorbildwirkung, nicht zuletzt, weil die Möglichkeiten mit dieser Personengruppe in einer maßgeschneiderten Kursmaßnahme geklärt werden konnten und erfolgreiche Orientierung und Vermittlung in den 1. Lehrstellenmarkt stattgefunden hat. Durch den Spendenaufruf der Initiatorin konnte auch die Inklusionsbegleitung finanziert werden. Wären diese Finanzpositionen nicht gesichert gewesen, wäre ein erfolgreicher Abschluss des Pilotprojektes in diesem Ausmaß nicht denkbar gewesen.

5 Lösungsansätze und Empfehlungen

Wie bereits zuvor betont wurde, ist die sehr frühzeitige und umfassende Einbindung aller Stakeholder zu empfehlen. Vielfältige Meinungen und Sichtweisen eröffnen auch den Blick auf vielfältige Lösungsansätze, Vorschläge und Netzwerke. Jedenfalls sollte eine Projektsteuergruppe der Kernpartner etabliert werden. Vor Projektstart sind die Rahmenbedingungen, Ziele und Gestaltungsmöglichkeiten zu definieren und klar den Eingebundenen zu kommunizieren. Insbesondere wenn es um die möglichen Lehrstellen und den Besetzungsmodus, das Finanzielle und Erwartungen gegenüber den LehrstellenbewerberInnen und Lehrbetrieben geht, muss eine einheitliche Sichtweise hergestellt sein.

Um die Lehrstellenvermittlung möglichst erfolgreich abwickeln zu können, sind ein tiefgreifendes Verständnis des »Dualen Systems« bei den BewerberInnen und ein möglichst praxisnaher Eindruck von den Lehrberufen und Betrieben unbedingt notwendig. Es sind entsprechend die Unternehmen und die Lehrlingsbeauftragten intensiv einzubinden. Dadurch werden auch die Rahmenbedingungen der Lehre frühzeitig geklärt und überraschende Momente beim Lehrstellenantritt können somit vermieden werden. Dasselbe gilt für den Berufsschulunterricht. Die BewerberInnen müssen gut dahingehend informiert sein, dass ein Teil der Ausbildung konventioneller Schulunterricht ist, der ebenso positiv absolviert werden muss. Beispielsweise kann bereits im Rahmen einer Vorbereitungsmaßnahme ein erster Kontakt zum Berufsschulsektor aufgebaut werden (wie bereits in die bfi-Kursmaßnahme TrainerInnen aus diesem Bereich miteinbezogen wurden).

Das Angebot einer intensiven und individuellen Begleitung und Betreuung der an der Maßnahme Teilnehmenden und späteren Lehrlinge durch IntegrationsexpertInnen ist bereits mehrfach erwähnt worden und jedenfalls sehr wichtig für den Besetzungserfolg und insbesondere das nachhaltige Bestehenbleiben der Lehrverhältnisse. Dennoch ist immer Bedacht darauf zu nehmen, dass die Lehrlinge höchstmögliche Eigenständigkeit und auch Eigenverantwortung erlangen müssen. Ein »Sicherungsnetz« bzw. eine Rückfallebene für die Transformationsphase sind sinnvoll und nützlich, mittelfristig müssen sich die Lehrlinge im Alltag allerdings selbständig zurechtfinden.

Wie erwähnt können mit den Lehrlingsentschädigungen im ersten Lehrjahr übliche Lebenshaltungskosten teils nicht oder kaum bestritten werden. Zur Lösung dieses Problems könnte ein Modell der Förderung von über-18-jährigen Lehrlingen, die vom Unternehmen auf Höhe des KV-Hilfsarbeiterlohns bezahlt werden, herangezogen werden. Diese Förderung kann über das AMS beantragt werden. Natürlich ist jede andere unternehmensspezifische Lösung ebenso gutzuheißen. Im Sinne aller Beteiligten sollen die Lehrverhältnisse stabil und erfolgreich ablaufen, sodass damit künftige FacharbeiterInnen für Österreichs Wirtschaft und Industrie ausgebildet werden.

Empfehlenswert ist es jedenfalls, jegliche Erkenntnisse und Erfahrungen aus einem Pilotprojekt in Folgemaßnahmen einfließen zu lassen und bereits in einer Lehre stehende Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte als Vorbilder für andere Jugendliche aus dieser Personengruppe heranzuziehen.

6 Gelebte Diversität bei Infineon Technologies Austria: Integrationsprojekt in der Lehre

Infineon Technologies Austria AG mit Hauptsitz in Villach und Niederlassungen in Klagenfurt, Graz, Linz und Wien ist ein Konzernunternehmen der weltweit agierenden Infineon Technologies AG, einem Anbieter von Halbleiter- und Systemlösungen für Autos, Industrieelektronik oder Chipkarten. Infineon Austria bündelt als einziger Standort neben Deutschland die Kompetenzen für Forschung & Entwicklung, Fertigung sowie globale Geschäftsverantwortung. Mit über 3.600 Beschäftigten (davon über 1.400 in Forschung & Entwicklung) aus rund 60 Nationen erzielte das Unternehmen im Geschäftsjahr 2016 (Stichtag: 30. September) einen Umsatz von 1,8 Milliarden Euro. Ein Forschungsaufwand von

über 400 Millionen Euro macht Infineon Austria zu einem der forschungstärksten Unternehmen Österreichs.

Seit 2009 wurden 980 neue Jobs geschaffen. 22 Prozent der Belegschaft kommen aus rund 60 Nationen, der AkademikerInnenanteil liegt insgesamt bei rund 50 Prozent. Zusätzlich arbeiten für Infineon Austria rund 1.800 Beschäftigte von Fremdfirmen. Aufgrund der Internationalität und ethnischen Vielfalt ist die gelebte Diversität als Teil der Unternehmenskultur für Infineon ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

7 Diversitätsmanagement

Internationalität, Generationenmanagement und die Erhöhung des Frauenanteiles in technischen Berufen und Führungspositionen sind die wichtigsten Säulen des Diversitätsmanagements. Dem zugrunde liegen eine Unternehmenskultur der Fairness, Wertschätzung und Chancengleichheit – unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung.

Zahlreiche Maßnahmen und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, wie z.B. eine Vielzahl von flexiblen Arbeitszeitmodellen und Teleworking, schaffen ein attraktives Arbeitsumfeld für Männer und Frauen. Das International Day-Care-Center mit 120 Betreuungsplätzen für Kinder von ein bis sechs Jahren bietet ganzjährige Betreuung in deutscher und englischer Sprache. Neben Internationalität setzt die Kindertagesstätte einen naturwissenschaftlichen Schwerpunkt. Infineon ist seit 2013 als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert (Audit »beruf-undfamilie«).

Darüber hinaus ist Gender-Diversity integriert in Personalentwicklung und Recruiting, ein Gender-Diversity-Netzwerk mit aktiven MultiplikatorInnen treibt gezielte Maßnahmen im Konzern voran, den Frauenanteil zu erhöhen. Großen Stellenwert haben bewusstseinsbildende Maßnahmen für Mädchen und junge Frauen, um sie für technische Berufe zu begeistern.

Im Generationenmanagement setzt Infineon u.a. auf Gesundheitsförderung und Prävention, auf Lernpartnerschaften und auf Bewusstseinsbildung insbesondere bei Führungskräften.

Relocation Service, Sprachtraining und die enge Kooperation mit dem CIC (Carinthian International Club) unterstützen die internationalen MitarbeiterInnen sowie ihre Familien in ihrer neuen Wahlheimat. Das International Day-Care-Center und die International School garantieren internationale Bildungsmöglichkeiten für deren Kinder.

8 Lehre bei Infineon Technologies Austria AG

Infineon Austria bildet Lehrlinge ausschließlich im Doppellehrberuf »Mechatronik/Elektrotechnik« (Schwerpunkt »Anlagen- und Betriebstechnik«) aus. Diese Ausbildung dauert vier Jahre und schließt mit zwei Lehrabschlussprüfungen ab. Derzeit sind 49 Lehrlinge, davon 17 Mädchen (35 Prozent), in Ausbildung. Das Unternehmen ermöglicht zusätzlich die Lehre mit Matura, von diesem Angebot machen 73 Prozent der Lehrlinge Gebrauch.

Die ersten 17 Monate der Ausbildung finden in der Technischen Akademie in St. Andrä im Lavanttal, einer privaten Lehrwerkstätte, statt. Anschließend kommen die Jugendlichen nach

Villach in das Unternehmen, setzen ihre Fortbildung für drei Monate in der Werkstatt 21, der betriebseigenen Lehrwerkstätte, fort und werden dann an die einzelnen Module weitergegeben, wo sie in der Instandhaltung der Produktionsmaschinen eingesetzt und ausgebildet werden. Neben den jährlichen zehn Wochen Berufsschule gibt es zusätzlich Teamtrainings, Suchtpräventionsworkshops und Englischtrainings. Die Teilnahme an diversen Wettbewerben, von Landeslehrlingswettbewerben bis hin zu Staatsmeisterschaften, ist erwünscht und wird auch gefördert und unterstützt.

9 Intensives Auswahlverfahren als Basis zum Erfolg

Am 1. September 2016 haben 14 neue Lehrlinge bei Infineon Austria ihre Lehre begonnen, davon drei junge Männer mit anerkanntem Asylstatus. Der vorangegangene Auswahlprozess war intensiv und aufwändig. Bei der am 26. April 2016 abgehaltenen Jobbörse wurden rund 40 Erstgespräche geführt und Lebensläufe gesichtet. Danach wurden 13 junge Männer für den maßgeschneiderten Vorbereitungskurs in Villach ausgewählt. Nach einem weiteren persönlichen Gespräch wurden elf für zwei Wochen auf Kosten des Unternehmens in die Technische Akademie nach St. Andrä geschickt, um ihnen einen besseren Einblick in den Lehrberuf zu ermöglichen und ihre theoretischen und praktischen Grundkenntnisse bzw. Eignungen besser einschätzen zu können, aber auch ihre Teamfähigkeit und ihre soziale Kompetenz.

Am Ende dieser beiden Schnupperwochen nahmen alle an einem Eignungstest teil, den auch die inländischen LehrstellenbewerberInnen absolvieren müssen. Die Ergebnisse waren erstaunlich gut, stellten doch die Deutschkenntnisse bei allen Teilnehmenden zu diesem Zeitpunkt noch ein gewisses Handicap dar. Nur vier schafften die für eine Einstellung unbedingt notwendige Punkteanzahl nicht. Drei der vier besten Kandidaten bekamen schließlich eine Zusage, ein junger Mann aus dem Iran, einer aus Syrien und einer aus Afghanistan. Die beiden jungen Männer aus dem Iran und Syrien hatten beide bereits in ihrer Heimat ein Gymnasium besucht, der junge Afghane hatte lediglich sechs Jahre die Grundschule im Iran besucht, wohin er mit seiner Mutter als Kind geflohen war. In Österreich absolvierte er dann die Neue Mittelschule mit ausgezeichnetem Erfolg. Alle drei jungen Männer entschieden sich für die Lehre mit Matura, bei einem zeichnete sich nach kurzer Zeit ab, dass dies doch eine Überforderung darstellte, die beiden anderen beeindruckten mit zum Teil hervorragenden Noten.

10 Maßnahmen zu einer guten Integration

Jedes erste Lehrjahr bei Infineon startet mit einem dreitägigen Teamtraining am Millstätter See. Um die Integration der drei Asylanten in die Gruppe so gut als möglich zu begleiten, entschied man, das Training zeitlich und thematisch zu erweitern. Ein zusätzlicher vierter Seminartag schuf Raum für Diversitätsthemen, so etwa Gender, Internationalität und Religion, und ein noch intensiveres Kennenlernen. Im Anschluss an das Training begann die eigentliche Lehre in St. Andrä im Lavanttal.

Dort sind die Lehrlinge von Montag bis Freitag in einem Internat untergebracht und verbringen ihre Wochenenden bei ihren Eltern. Bei den drei ausländischen Burschen gab es das Problem, dass zumindest zwei sich nicht weiterhin eine Wohnung in Villach bzw. Klagenfurt leisten konnten und gerne ihren Hauptwohnsitz nach St. Andrä verlegen wollten. Daher stellte ihnen die Technische Akademie ein Apartment zur Verfügung, das im Gegensatz zum Internat über Küche und Waschmaschine verfügt.

Die Problematik, dass das Lehrlingsgehalt nicht existenzsichernd ist, löste Infineon unbürokratisch und rasch. Es stand zwar die Zusage einer Förderung im Raum, aber der Zeitpunkt der Entscheidung darüber war nicht absehbar, daher wurde eine Aufzahlung auf Höhe der Mindestsicherung vereinbart, um eine erfolgreiche Ausbildung nicht durch finanzielle Probleme zu gefährden.

Als weitere Unterstützung wurde kurz nach Beginn der Lehre für zwei Monate eine wöchentliche Deutsch-Nachhilfe organisiert, denn es stellte sich rasch heraus, dass zwar die normale Verständigung gut funktionierte, aber Defizite in der Fachsprache ein echtes Handicap darstellten.

Im Februar und März absolvierten die drei die zehn Wochen Berufsschule ohne Probleme.

11 Voraussetzungen für den Erfolg

Der wichtigste Punkt war unbestritten der intensive Auswahlprozess. Insbesondere die zwei Schnupperwochen in St. Andrä ermöglichten es, sich ein genaues Bild der Persönlichkeiten, ihrer Kompetenzen und ihrer Integrationsbereitschaft zu machen. Wobei die Entscheidung letztendlich aufgrund der zahlreichen sehr guten Testergebnisse und auch der sonstigen persönlichen Eignungen nicht leichtfiel und durchaus mehr als drei Kandidaten Potenzial für eine Lehrlingsausbildung hatten.

Das Teamtraining war ebenfalls ein wichtiger Baustein, wobei sich hier bereits am ersten Tag zeigte, dass alle Lehrlinge erfreulich offen und vorurteilsfrei aufeinander zuzugingen, sich in Gruppen- und Teamübungen unterstützten, miteinander lernten und Spaß hatten.

Die AusbilderInnen der Technische Akademie haben ebenfalls einen wichtigen Beitrag zum Erfolg beigesteuert, da es dort eher als im Unternehmen möglich ist, auf mögliche Schwächen einzugehen, gezielt daran zu arbeiten und die Entwicklung zu fördern.

Nachdem die Lehrlinge mit Asylstatus auf kein familiäres Netz bauen können – im Gegenteil zum Teil ihre Familien im Ausland Unterstützung erwarten –, ist es notwendig, ihre finanzielle Absicherung im Auge zu behalten.

Ein regelmäßiger Austausch mit der Berufsschule ist in jedem Fall sinnvoll, wie es auch für die Belange der einheimischen Lehrlinge gilt.

Der wesentlichste Erfolgsfaktor liegt aber bei den drei jungen Männern selbst. Sie haben diese Lehrstelle als echte Chance begriffen, hier in Österreich Fuß zu fassen, und mit unglaublichem Fleiß und großer Begeisterung vom ersten Tag an gearbeitet und gelernt. Sie sind ein wertvoller Teil des Teams, sehr beliebt bei den KollegInnen und haben sich große Anerkennung bei ihren AusbilderInnen und LehrerInnen erarbeitet. Die insgesamt mehr als positiven Erfahrungen sind Bestätigung für die Initiative zu diesem Projekt und Ansporn für die Fortsetzung. Infineon wird mit Herbst 2017 zwei weitere junge Männer mit Asylstatus als Lehrlinge aufnehmen.



Mag. (FH) Wolfgang Pucher
Industriellenvereinigung Kärnten

Sigrun Alten
Infineon Technologies Austria AG

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der AutorInnen

Mag. (FH) Wolfgang Pucher, Industriellenvereinigung Kärnten
Dr.-Franz-Palla-Gasse 21, 9020 Klagenfurt
E-Mail: kaernten@iv.at, Internet: <https://kaernten.iv.at>

Sigrun Alten, Infineon Technologies Austria AG
Siemensstraße 2, 9500 Villach
E-Mail: sigrun.alten@infineon.com, Internet: www.infineon.com

Publikationen der Reihe **AMS info** können als PDF über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder **www.ams.at** – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des **AMS info** werden als Langfassung in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report – Einzelbestellungen
€ 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten)

AMS report – Abonnement
€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43

Oktober 2017 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

