



**AUSBILDERFORUM
TIROL**

KONGRESS BERICHT

**25. Tiroler Lehrlingsausbilder*innen
Kongress zum Thema Vielfalt in der
Lehrlingsausbildung**

Universität Innsbruck | 07.10.2022



INHALT

01	Vorwort	1
02	Grußworte	2
03	Keynote	5
04	Workshops	9
05	Verleihungsfeier Weiterbildungspass des Landes Tirol	22
06	Danksagung	29

MITWIRKENDE

Gesamtprotokoll	Julia Spreitzhofer
Einzelprotokolle	Lisa Kozjak, Elisa Neundlinger, Stefanie Siedelmann, Lisa Heinrich, Julia Spreitzhofer, Bernhard Schneider, Nicole Eder, Denise Finarolli
Endredaktion und Layout	Ausbilderforum
Bildnachweise	(c) Ausbilderforum/Inn-Frame

KONTAKT



ausbilderforum@amg-tirol.at



www.ausbilderforum.at



Colingasse 12, Innsbruck



0512 562 791 500



VORWORT

Das Ausbilderforum Tirol lud am 7. Oktober 2022 zum 25. Tiroler Lehrlingsausbilder*innen Kongress an die Universität Innsbruck.

An die 140 Ausbilder*innen, Personalverantwortliche, Berufsschullehrer*innen und Systempartner*innen folgten der Einladung des Ausbilderforums und trafen sich in den historischen Hallen der sogenannten „Hauptuniversität“ am Campus Innrain.

Der heurige Kongress war in zweifacher Hinsicht bedeutsam für das Ausbilderforum. Zum einen konnte der Kongress nach zweijähriger, coronabedingter Pause zur augenscheinlichen Freude aller Teilnehmer*innen wieder im Präsenzformat stattfinden.

Zum anderen handelte es sich um den 25. Kongress in der Geschichte des Ausbilderforums. Passenderweise wurde der

Kongress heuer an einer traditionsreichen (Aus-)Bildungsstätte veranstaltet, die bereits vor 22 Jahren schon einmal Austragungsort des Kongresses gewesen war.

Die Universität Innsbruck ist bereits seit vielen Jahren Lehrbetrieb und bildet derzeit sieben verschiedene Lehrberufe aus. Im Rahmen von fünf Betriebsführungen bot sich interessierten Teilnehmer*innen vor Kongressbeginn die Möglichkeit, verschiedene Lehrberufe und Ausbildungsstätten vor Ort kennen zu lernen.

Gemeinsam mit Lehrlingen, Ausbilder*innen und Mitarbeiter*innen der Universität konnten sie dabei in die Welt der Bibliotheken und die Geschichte der Universität eintauchen oder den Botanischen Garten, das Centrum für Chemie und Biomedizin und den Campus Innrain besichtigen.

GRUSSWORTE

Nach Abschluss der Betriebsführungen begrüßte Moderator Peter Schumacher das Publikum in der Aula der Universität Innsbruck. Als Austragungsort für den Kongress sei der ehrwürdige Festsaal exemplarisch für das gestiegene Ansehen der Lehre, freute sich Schumacher.

Schumacher betonte, dass die vormalig strikte Trennung zwischen dualer und universitärer Ausbildung über die vielen Jahre, in denen das Ausbilderforum Kongresse organisiert habe, so gut wie aufgehoben worden sei. Der Umstand, dass die Universität als Lehrbetrieb zum 25. Tiroler Lehrlingsausbilder*innen Kongress einlade, verdeutliche diese Tatsache.

Bernadette Kendlbacher, Geschäftsführerin der amg-tirol, ergriff daraufhin das Wort und bedankte sich bei den Trägern des Ausbilderforums – dem Land Tirol, der Arbeiterkammer Tirol, der Wirtschaftskammer Tirol und dem ÖGB Tirol – sowie den großzügigen Sponsoren für ihre tatkräftige Unterstützung. Die Vorfreude auf den Jubiläumskongress sei vielerorts spürbar gewesen und in diesem Sinne gebühre dem Organisationsteam inklusive der Universität Innsbruck als engagierter Gastgeberin und Mitveranstalterin ein großer Dank.

Kendlbacher ergänzte, dass die zunehmende Vielfalt in der Lehrlingsausbildung eine große Herausforderung für Betriebe und Lehrlinge darstelle. Insofern sei es zu begrüßen, dass der Kongress sich dieses Themas annehme.



GRUSSWORTE

Alexandra Brunner-Schwaiger, Lehrlingskoordinatorin der Personalentwicklung der Universität Innsbruck, hieß im Anschluss als Gastgeberin alle Teilnehmer*in herzlich willkommen. Obwohl an der Universität derzeit 30 Lehrlinge ausgebildet würden, erscheine es vielen noch seltsam, dass die Universität auch Lehrbetrieb sei. Mit dem Kongress wolle die Universität in diesem Sinne ein deutliches Zeichen für die Lehrlingsausbildung setzen.

Vielfalt in der Lehrlingsausbildung werde an der Universität großgeschrieben und spiegle sich in den Konzepten „Offene Türen“, „Ausbildung mit Pep“ und „uni_karriere mit Lehre“ wider.

Das Konzept der „Offenen Türen“ beziehe sich auf den Zugang zur Lehre, erläuterte Brunner-Schwaiger. So stünden die Türen zur Lehre sowohl Maturant*innen und anderen Schulabsolvent*innen, Erwachsenen im zweiten Bildungsweg als auch Schulabbrecher*innen offen.

Das zweite Konzept „Ausbildung mit Pep“ umfasse Rotationsprogramme in allen Lehrberufen und jährliche Events, die von Ausbilder*innen und Lehrlingen gemeinsam geplant würden, wie etwa ein Graffiti-Workshop, eine Teamolympiade oder ein Seifenkistenrennen.

Im Rahmen des dritten Konzepts „uni_karriere mit Lehre“ werde es den Lehrlingen ermöglicht, neben ihrer Fachausbildung die Matura zu absolvieren – ein Angebot, das knapp 30% der Lehrlinge in Anspruch nehmen würden. Die Universität Innsbruck könne diese Lehrlinge nach dem Abschluss als Mitarbeiter*innen oder Studierende übernehmen.

Abschließend berichtete Brunner-Schwaiger, dass die Universität bereits sieben Diplomierte Ausbilder*innen beschäftige und am heutigen Kongress drei weitere Ausbilder*innen zertifiziert würden.





Die Universität Innsbruck als Lehrbetrieb

30 Lehrlinge

07 Lehrberufe

07 Diplomierte
Ausbilder*innen

- Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent/in
- Bürokauffrau/mann
- Finanz- und Rechnungswesenassistent/in
- Gärtner/in
- IT - Betriebstechnik sowie Systemtechnik
- Labortechniker/in
- Sportadministrator/in



KEYNOTE

Keynote-Speakerin Karin Heinrichs, Hochschulprofessorin an der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich, eröffnete ihren Vortrag mit einer Würdigung der Aufgabe der Lehrlingsausbilder*innen.

Die betriebliche Ausbildung umfasse eine lange und intensive Zeitspanne und sei darüber hinaus in vielen Unternehmen Zusatzaufgabe zum Alltagsgeschäft. Deshalb sei die Qualifizierung der Lehrlingsausbilder*innen von großer Bedeutung, strich Heinrichs hervor.

Die Situation am Lehrlingsmarkt gestalte sich aber zunehmend heterogen, speziell was das Geschlecht, das Alter, die schulische Vorbildung und die Herkunft der Lehrlinge betreffe. Auch die Angebote der Teilqualifizierung und Lehrzeitverlängerung führten Heinrichs zufolge zu mehr Heterogenität, da beide Modelle in Österreich sehr gut angenommen würden.

Wichtig zu betonen sei aber, dass sich die zunehmende Heterogenität in manchen Branchen stärker widerspiegle als in anderen. Diese Entwicklung sei Heinrichs zufolge mit großen Herausforderungen für Ausbilder*innen verbunden, wobei der derzeit herrschende Fachkräftemangel noch erschwerend hinzukomme.

Die Herausforderung für Lehrlingsausbilder*innen bestehe nun darin, den eigenen Arbeitsalltag im Betrieb mit den Ausbildungsagenden zu vereinbaren und dabei die Auswirkungen der zunehmenden Heterogenität zu managen, so Heinrichs. Dieser Kraftakt führe nicht selten zu Konfliktsituationen und erfordere es auch, Abstriche zu machen.

Mithilfe eines Perspektivenwechsels könne man die Heterogenität aber auch als Chance betrachten. Diese Sichtweise erlaube es, Potentiale in den Lehrlingen zu entdecken und ihre Begabungen zu fördern.

Voraussetzung dafür sei es, den Lehrlingen nicht nur individuell, sondern auch im Team Aufgaben zuzutrauen und zuzumuten.

Anschließend präsentierte Heinrichs dem Publikum Erkenntnisse und Handlungsvorschläge aus verschiedenen Studien, die zu einer inklusiven und erfolgreichen

Lehrlingsausbildung beitragen können.

Der vorliegende Bericht fasst die wichtigsten Erkenntnisse und Handlungsvorschläge kurz zusammen. Für weitere Informationen sei auf die Folien von Karin Heinrichs auf der [Website des Ausbilderforums](#) verwiesen.



Identifikation mit Betrieb und Beruf stärken

Studien zufolge sei die Identifikation mit dem Betrieb ein guter Indikator für seltenere Kündigungen

Einflussmöglichkeiten von Lehrlingsausbilder*innen

- Fürsorglichkeit der Ausbilder*innen
- Fachkompetenz der Ausbilder*innen
- Vielfältige Aufgaben als Lerngelegenheiten im Betrieb
- Ausbildungszufriedenheit sowie
- Identifikation mit Beruf und Betrieb als Validierungskriterien (z.B. in Kurzbefragungen / Feedbackgesprächen mit dem Lehrling)



Pädagogisches Ethos von Lehrlingsausbilder*innen leben

Im Sinne eines guten pädagogischen Ethos, also der „moralischen“ Verpflichtung, die Ausbilder*innen empfinden, dürfe die Lehrlingsausbildung nicht nur als Pflicht gesehen werden, sondern als Auftrag.

Einflussmöglichkeiten von Lehrlingsausbilder*innen

- Fürsorge der Ausbilder*innen
- Schutz / Prävention vor Ungerechtigkeiten
- Zutrauen durch die Ausbilder*innen



Betriebspraktika als Maßnahme der Berufsorientierung nutzen

Beitragspraktika können einen wichtigen Beitrag in der Lehrlingsakquise leisten, sofern sie entsprechend genutzt werden.

Einflussmöglichkeiten von Lehrlingsausbilder*innen

- Fester Ansprechpartner, strukturierter Ablaufplan (Fürsorge)
- Einbinden / Einblicke der Lehrlinge in eine Vielfalt berufsbezogener Aufgaben
- Soziale Eingebundenheit fördern (Mitarbeiter*innen, Pausengestaltung, andere Lehrlinge etc.)
- Negativerlebnissen (z.B. bzgl. Rassismus) entgegenwirken (Auswahl der Ansprechpartner, Beziehungsaufbau Ausbilder*in-Praktikant)
- Reflexionsgespräch zum Abschluss (Förderung berufsbezogener Exploration)

Fazit

Abschließend hielt Karin Heinrichs fest, dass das sogenannte pädagogische Ethos und ein Bekenntnis zur Lehrlingsausbildung Grundvoraussetzungen für erfolgreiche Lehrbetriebe seien.

Eine qualitätsvolle Lehrlingsausbildung erfordere zusätzlich fürsorgliche und fachlich kompetente Ausbilder*innen, gelebte Fairness, eine vertrauensvolle Atmosphäre und die Schaffung eines vielfältigen Aufgabenportfolios.

Im Hinblick auf die Vielfalt und ihre Chancen für die Lehrlingsausbildung resümierte Heinrichs, dass Lehrlinge oder auch Praktikant*innen sich im Betrieb wertgeschätzt, kompetent, sozial eingebunden, selbstwirksam und in ihrer Autonomie unterstützt fühlen müssen, damit die Chancen greifbar würden.







WORKSHOPS

Nach einer Kaffeepause und gemeinsamen Austausch begaben sich die Kongressteilnehmer*innen in sieben verschiedene Workshops, die von Praktiker*innen und

Fachleuten geleitet wurden und verschiedene Aspekte des Themas Vielfalt in der Lehrlingsausbildung beleuchteten.

01 „Keine halbe Sache“: Teilqualifizierung und Verlängerte Lehre

Mit: Magdalena Gabl (Berufsausbildungsassistenz Standort Imst) und
Elfi Lechner (Sport Patscheider GmbH, Serfaus)

Protokoll: Lisa Kozjak

Zu Beginn des Workshops erläuterte Magdalena Gabl das Modell der Verlängerten Lehre. Bei einer Verlängerten Lehre werde die reguläre Lehrzeit um maximal zwei Jahre verlängert, wobei Berufsschulpflicht gelte. Die rechtlichen Grundlagen für das Modell bildeten das Berufsausbildungsgesetz, das Ausbildungspflichtgesetz sowie die UN-Konvention über die Rechte von

Menschen mit Behinderungen. Grundsätzlich liege der Fokus des Modells auf Individualität, da jeder Lehrling andere Bedürfnisse aufweise, die es auch anzusprechen gelte. Prinzipiell habe die Verlängerte Lehre aber denselben Status wie die reguläre Lehre inne, da auch das verlängerte Modell mit einer Lehrabschlussprüfung beendet werde.

Bezüglich des Modells der Teilqualifizierung erfuhren die Teilnehmer*innen im Workshop, dass es sich dabei um eine individuelle Ausbildung mit einer Dauer von ein bis maximal vier Jahren handle.

Beendet wird die Teilqualifizierung mit einer Abschlussprüfung, die an eine Vorgesprechung zwischen Jugendlichen, BAS (Berufsausbildungsassistenz) und Prüfer*in anknüpfe. Was die Frage der Entlohnung betreffe, gelte bei einigen Lehrberufen eine kollektivvertragliche Regelung. Abgesehen davon gestaltet sich die Entlohnung aber sehr individuell.

Die Zielgruppe beider Modelle umfasse laut Gabl Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf, ohne oder mit negativem Pflichtschulabschluss, mit Beeinträchtigungen und auch Personen, bei denen aus persönlichen Gründen keine reguläre Lehre möglich sei. Bezüglich der Zielgruppen der

In weiterer Folge stellte Gabl die Tätigkeiten der Berufsbildungsassistenz (BAS) vor und zeigte verschiedene Möglichkeiten, wie Jugendliche zur Berufsbildungsassistenz kämen. Die BAS habe sich die Begleitung der Jugendlichen durch die Lehre sowie die Organisation von Lernbegleitungen o.Ä. zum Ziel gesetzt und begreife sich hierbei als neutrale Stelle. Die Jugendlichen fänden ihren Weg zur BAS in der Regel über das Jugendcoaching (NEBA-Netzwerk), ihre Eltern, das AMS, die Berufsschule oder den Betrieb. Für die Absolvierung einer Teilqualifizierung oder einer Verlängerten Lehre sei eine Empfehlung im Perspektivenplan notwendig, wofür wiederum eine Teilnahme am Jugendcoaching Voraussetzung sei.

Derzeit fehlten laut Gabl aber vielen Betrieben noch die notwendigen Informationen zu beiden Modellen. Zudem hätten Teilqualifizierung und Verlängerte Lehre zuweilen ein schlechtes Image, sodass viele Eltern diese Modelle nicht für ihre Kinder in An-

**“ Zielgruppe:
Jugendliche...**

- ... mit sonderpädagogischem Förderbedarf**
- ... ohne oder mit negativem Pflichtschulabschluss**
- ... mit Beeinträchtigungen**
- ... Personen, bei denen aus persönlichen Gründen keine reguläre Lehre möglich ist.**

angesprochenen Lehrformen gelte es zu betonen, dass keine Altersgrenze existiere. Zur Veranschaulichung des Modells der Teilqualifizierung wurden im Anschluss ein [Video](#) und Beispiele von Lehrverträgen und Teilqualifizierungsverträgen gezeigt.



spruch nähmen. Abgesehen davon funktionieren die Zusammenarbeit der BAS mit den Betrieben aber sehr gut, was auch dem stetigen Austausch in Jahres- oder Probezeitabschlussgesprächen zu verdanken sei.

02 „Das ist doch kein Beruf für dich“: Geschlechterstereotype bei Lehrberufen

Mit: Elisa Neundlinger (Girls' Day, amg-tirol)

Protokoll: Elisa Neundlinger

Zu Beginn des Workshops führte Elisa Neundlinger eine Gruppenübung durch, die allen Teilnehmer*innen bewusst machen sollte, wie schnell sich Menschen ein Bild von fremden Personen machen. Ähnlich verhalte es sich mit Geschlechterstereotypen – ganz besonders im beruflichen Kontext, erläuterte Neundlinger. Alle Menschen hätten bestimmte Vorstellungen im Kopf,

welche Berufe für Frauen und welche für Männer typisch oder geeignet seien. Diese Vorstellungen bzw. Vorurteile entsprächen oft nicht der Realität und schränkten die beruflichen Möglichkeiten von Burschen und Mädchen ein.

Im Anschluss an die Übung wurden drei Fragen diskutiert:

01 Weshalb weisen Frauen und Männer so große Unterschiede bei der (Lehr-) Berufswahl auf?

Die Antworten reichten von Erziehung, Schule, Filme, Rollenbilder, Werbung bis hin zu Vorbildern. Des Weiteren hätten Erwartungen an ein bestimmtes Verhalten, Fähigkeiten und Interessen, die von außen an junge Menschen herangetragen werden, einen großen Einfluss, so Neundlinger. Dabei gelte, dass die Erwartungen anderer oft zu den eigenen Erwartungen würden: „Das, was mir andere zutrauen, traue ich mir selbst auch zu“.

02 Weshalb ist es wichtig, die Unterschiede in der Berufswahl auszugleichen?

Jene Lehrberufe, die vorwiegend Männer ausüben, würden nämlich durchwegs besser bezahlt und böten größere Entfaltungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, berichtete Neundlinger. Weitere Argumente seien der Fachkräftemangel und die Tatsache, dass gemischtgeschlechtliche Teams neue Perspektiven ermöglichen, indem durch das Hinterfragen immergleicher Strukturen die Unternehmenskultur innoviert werde.

03 Wie können Unterschiede in der Berufswahl ausgeglichen werden?

Mögliche Handlungsoptionen fänden sich zum Beispiel in der Lehrlings-Akquise. Hier weise die Sprache eine wichtige Funktion auf, wobei nicht nur geschlechtergerechte Ansprache, sondern auch die Formulierung von Stellenausschreibungen zu beachten sei. Von großer Bedeutung sei zudem die Bildsprache – welche Personen werden in Verbindung mit welchen Berufen und in welcher Form (aktiv/passiv) dargestellt? Besonders wichtig bei der Akquise seien zudem Schnuppermöglichkeiten, da an-

hand praktischer Erfahrungen Vorurteile aufgebrochen werden können. Des Weiteren sollten die Eltern und Erziehungsberechtigten mit in die Berufswahl eingebunden werden, da sie eine wichtige Rolle im Entscheidungsprozess einnehmen.

Eine weitere Option ist der direkte Umgang mit Lehrlingen. Hierzu tauschten sich die Teilnehmer*innen über ihre Erfahrungen mit weiblichen Lehrlingen in männerdominierten Branchen und männlichen Lehrlingen in frauendominierte Branchen aus. Das Ergebnis des Austauschs zeigte, dass die zwischenmenschliche Ebene wichtig ist und auf individuelle Bedürfnisse der Lehrlinge

eingegangen werden sollte. Hilfreich sei hier eine „Vertrauensperson“, an die sich die Lehrlinge bei Problemen wenden können und die ein positives Klima schaffe.

Aussagen wie „Für ein Mädchen/Burschen machst du das aber sehr gut“ oder „Du machst das ja sogar besser als die Burschen/Mädchen“ suggerierten hingegen,

dass das Mädchen oder der Bursche eigentlich fehl am Platz sei und sollten daher vermieden werden. Das ganze Team sollte für die Thematik sensibilisiert sein, wobei etwa Weiterbildungen über u-f-m.at (gratis Online-Weiterbildungen für Auszubildende von weiblichen Lehrlingen in männerdominierten Branchen) hilfreich sein können.



Am Ende des Workshops fand eine Frage-Antwort Runde mit Anna Hechenberger, Metalltechnik/Maschinenbau Lehrling im 3. Lehrjahr bei Kahlbacher Machinery, statt. Anna erklärte, wie sie sich für ihren Beruf entschieden habe: Nach der Mittelschule ging sie in die Polytechnische Schule, wo es viele Schnupperangebote gab – unter anderem bei Kahlbacher. Dort habe es ihr so gut gefallen, dass sie gleich in die Lehre eingestiegen sei.

Ihre Familie habe sie zum Großteil unterstützt, Lehrpersonen in der Mittelschule seien jedoch eher verunsichert gewesen. So war sie hier mit Fragen wie „Bist du dir sicher, dass du ins Poly gehen willst?“ oder „Bist du dir sicher, dass du diesen Beruf machen willst?“ konfrontiert.

Durch solche Kommentare entstünde ein eingeschränktes Berufswahlspektrum – Burschen passiere ähnliches, wenn sie sich für Erziehungs- oder Pflegebereich interessierten, ergänzte Neundlinger und präsentierte abschließend den Girls' Day Tirol.



Der Girls' Day ist ein internationaler Aktionstag und findet jährlich am vierten Donnerstag im April statt. Er ist ein Projekt, das Mädchen und junge Frauen bei der Berufsorientierung unterstützt und sowohl neue berufliche Möglichkeiten als auch vielfältige Fähigkeiten der Schülerinnen sichtbar macht. Für weitere Infos: www.girlsday-tirol.at oder [Girls' Day Video](#).

03 Geflüchtete in der Lehrlingsausbildung – Herausforderungen und Chancen

Mit: Ingrid Hotarek (Pädagogische Hochschule Tirol)

Protokoll: Lisa Heinrich und Stefanie Siedelmann

Im Workshop wurden verschiedene Themenschwerpunkte wie die Ausgangslage von Geflüchteten, betriebliche Motive zur Ausbildung von Geflüchteten, positive Erfahrungen, Herausforderungen und Gelingensbedingungen bei der Ausbildung besprochen. Ingrid Hotarek verwies darauf, dass Zuwanderung in Österreich kein neues Phänomen sei. Mit den Fluchtbewegungen seit 2013 habe sich aber die Herkunft der

Geflüchteten verändert. So sei vor 2013 die Mehrheit der nach Österreich Geflüchteten dem europäischen Raum (Ungarn, Jugoslawien etc.) entstammt. Um den Anwesenden ein Bild der aktuellen Lage zu vermitteln, präsentierte Hotarek UNHCR-Daten, denen zufolge sich im Jahr 2021 weltweit mindestens 89 Millionen Menschen auf der Flucht befanden.

Die Gruppe der Geflüchteten weise Hotarek zufolge – wie auch andere Personengruppen – eine starke Heterogenität auf, sodass man in Bezug auf soziodemografische Daten, Deutschkenntnisse, Bildungsniveau, berufliche Vorkenntnisse u.a. kaum allgemeingültige Aussagen treffen können. Zumal Sprache, Bildung und Arbeit als Schlüssel zur Integration gelten, stelle sich die Frage, ob das Duale System die Integrationsperspektive schlechthin sei. In der

Lehrlingsausbildung zeigt sich laut Hotarek jedenfalls, dass die fehlende Bekanntheit des Modells „Lehre“ in den Herkunftsländern zur Folge haben könne, dass Lehrlinge unvorbereitet mit den Anforderungen von Berufsschule und Betrieb konfrontiert würden und sich womöglich zu viel zumuteten. Die Beweggründe für eine betriebliche Ausbildung von Geflüchteten seien jedenfalls vielfältig:



Betriebliche Motive zur Ausbildung von Geflüchteten (Auszug aus Folie 10)

- Humanitärer Beitrag sowie persönliche Motive - privates Engagement
- Sicherung des Fachkräfte-(sowie Hilfskräfte-)bedarfs, Erweiterung der Rekrutierungsbasis
- Image-Effekt
- Nutzung sprachlicher Kompetenzen der Lehrlinge
- Gewinnung hochmotivierter Lehrlinge
- Förderung der interkulturellen Kompetenzen der Belegschaft
- (...)

In der anschließenden Diskussion waren sich die Workshop-Teilnehmer*innen einig, dass es für eine gelungene betriebliche Ausbildung von Geflüchteten künftig mehr Deutschkurse bzw. -förderungen brauche. Diese gäbe es bereits an den Mittelschulen (Pflichtschulalter). Als mögliches Beispiel nannte Hotarek altersunabhängige Deutschförderklassen.

Zusätzlich müsse bereits vor Ausbildungsbeginn eine adäquate Beratung über die Lehrlingsausbildung erfolgen. Für Personen mit positivem Asylbescheid gäbe es zwar verschiedene Förderangebote unter anderem im Deutschlernbereich. Diese Angebo-

Positive Erfahrungen bei der Ausbildung von Geflüchteten (Auszug aus Folie 20)

- Keine "leichtfertigen" Ausbildungsabbrüche durch die Geflüchteten
- Lehre hat bei den Geflüchteten einen hohen Stellenwert
- Hohes Engagement der Geflüchteten sowie hohe Loyalität
- Durch das zum Teil höhere Alter andere Voraussetzungen, berufliche Vorerfahrungen
- Multikulturelle Weiterentwicklung der Belegschaft
- (...)

te greifen aber noch nicht während eines laufenden Asylverfahrens. Die während des Asylverfahrens gesetzlich zur Verfügung gestellten Stunden zum Erlernen der deutschen Sprache seien leider unzureichend. Zusätzlich dauere der Prozess der Anerkennung teilweise viel zu lange.

Abschließend tauschten sich die Teilnehmer*innen über schnelle Hilfsmittel zum Übersetzen einzelner Sätze oder Textstücke wie Google Translate, Google Lens etc. aus. Dabei kamen sie überein, dass ein diesbezüglicher Austausch zwischen den Ausbilder*innen wünschenswert wäre, etwa bei Stammtischen oder anderen Treffen.

Gelingensbedingungen für eine duale Ausbildung Geflüchteter (Auszug aus Folien 31-34)

- Adäquate Beratung von Geflüchteten vor Ausbildungsbeginn (realistische Berufsorientierung, zentrale Ansprechperson)
- Transparente Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen
- Vorgeschaltete Phase der Ausbildungsvorbereitung (Sprachförderung)
- Förderung und Unterstützungsmaßnahmen während der Ausbildung für Betriebe (Netzwerkarbeit) und Geflüchtete (z.B. Nachhilfeangebote)

- Lernortkooperation zwischen Berufsschulen
- Weiterbildungsmöglichkeiten / Professionalisierungsmöglichkeiten des betrieblichen Bildungspersonals - auch der Berufsschullehrkräfte
- Unterstützung durch die Belegschaft
- Unterstützung durch die Unternehmensleitung
- Akzeptanz der Kundinnen und Kunden
- (...)

04 „Von der Schulbank an die Werkbank“ – Lehre nach der Matura

Mit: Michael Öfner (Axils GmbH) und Helmut Wittmer (Lehrvertragsservice Wirtschaftskammer Tirol)

Protokoll: Julia Spreitzhofer

Michael Öfner eröffnete den Workshop mit einem Impulsvortrag über die Firma Novartis und die Axils Akademie für Excellence in Life Sciences. Axils sei ein trialer Ausbildungspartner, der mit dem Bildungszentrum Lenzing und dem WIFI kooperiere und Ausbildungen in- und außerhalb der Novartis durchführe. Das Angebot umfasse die klassische Lehre, Lehre plus Matura, Lehre nach der Matura, Duale Akademie (ab 2023) und die individuelle Lehre.

Beim Angebot Lehre nach der Matura stünden im Unternehmen Mechatronik und Labortechnik im Fokus. Auf die Fragen weshalb man sich in diesen Bereichen auf Maturant*innen konzentriere, erläuterte Öfner, dass bei vielen Maturant*innen schon eine gute Wissensbasis vorhanden sei und man sich stärker auf den fachlichen Teil konzentrieren könne.

Die Erfahrung zeige auch, dass die Lehrlinge nach dem Abschluss zumeist im Unternehmen blieben. Natürlich müsse den Lehrlingen, die mit einer berechtigten Erwartungshaltung ins Programm kämen, auch etwas geboten werden, ergänzte Öfner.

Auf die Frage, ob es schon Erfahrungen zur Lehre mit Matura innerhalb des Plenums gebe, brachte ein Ausbilder das Beispiel eines Elektrotechnik-Lehrlings. Da dieser Lehrling reifer als seine Weggefährten sei und anderen Lehrlingen helfen könne, habe man gute Erfahrungen mit ihm gemacht. Um mehr „ältere“ Lehrlinge zu gewinnen, müsse der Betrieb allerdings mitziehen und sich beispielsweise zur Übernahme der älteren Lehrlinge bekennen.





Ein weiterer Ausbilder berichtete, dass man im Feld der Bank-Ausbildung der verkürzten Lehre eher kritisch gegenüberstehe, da der bankspezifische Teil eine große Herausforderung innerhalb der Ausbildung darstelle und in der verkürzten Zeit nicht zu bewältigen sei.

Daraufhin diskutierten die Teilnehmer*innen, wie hoch die Chancen seien, dass ein Lehrling mit AHS-Matura im Gegensatz zu Lehrlingen mit HAK- oder HTL-Matura nach dem Lehrabschluss ein Studium beginne.

Nach dieser Diskussion erzählte Pia Krimbacher aus Sicht einer Maturantin mit Lehrabschluss. Sie sei diplomierte Archäologin und habe nach ihrer Teilnahme an einem FIT-Kurs (Frauen in die Technik) am AMS und einem Praktikum bei Plansee über das Modell Lehre nach der Matura zu Sandoz gefunden. Nach ihrem Eintritt bei Sandoz sei sie Teil eines Pilotprojektes geworden - einer eigenen Maturaklasse in der Berufsschule. Diese Klasse konnte laut Krimbacher in einem anderen Tempo lernen, da viele Fächer wegfielen und

dadurch ein Fokus auf die fachspezifischen Fächer ermöglicht wurde.

Nach Krimbachers Bericht besprachen die Teilnehmer*innen die Frage der Entlohnung von Lehrlingen mit Matura. Die Erfahrungen in der Gruppe zeigten, dass das Gehalt kein Ausschlusskriterium für das Modell sei, wohl aber die finanziellen Voraussetzungen gegeben sein müssten, damit sich Erwachsene dieses Modell leisten könnten. Nach dem Abschluss einer technischen Lehre würden Maturant*innen aber durchaus in dieselbe Position gelangen wie Masterabsolvent*innen.

Zusammenfassend waren sich die Teilnehmer*innen des Workshops darüber einig, dass Betriebe Maturant*innen eine gut vorbereitete und qualitative Ausbildung anbieten müssen, da sie höhere Ansprüche stellen als fünfzehnjährige Lehrlinge. Helmut Wittmer resümierte, dass die Lehre nach der Matura noch bis vor kurzem ein Tabu dargestellt habe und es in diesem Sinne gelte, ihr Image zu verändern.

05 „Nie zu alt für den Facharbeiter*innen Abschluss“ Der Lehrabschluss im 2. Bildungsweg“

Mit: Alois Gruber (Ausbildungsleiter Binderholz) und
Michaela Sattler (Lehrlingsstelle-Förderservice
Wirtschaftskammer Tirol)

Protokoll: Bernhard Schneider

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde, in der die Teilnehmer*innen bereits über die Herausforderung sprachen, Fachkräfte für die Arbeit im Betrieb beziehungsweise Lehrlinge über den klassischen Weg zu rekrutieren, wurden sie in Kleingruppen eingeteilt und mit ihrem Arbeitsauftrag für die nächste Viertelstunde ausgestattet. Für die anschließende Diskussion sollten die Teilnehmer*innen gemeinsam Fragen zum Lehrabschluss im zweiten Bildungsweg beantworten und ihre Antworten auf einem Flipchart festhalten, um diese im Anschluss zusammenzutragen.

Auf die Frage „Wozu Lehrabschluss am zweiten Bildungsweg?“ antworteten die anwesenden Lehrlingsausbilder*innen unisono: „Weil man Fachkräfte braucht!“, sie sehen die Lehre aber auch als Chance für Betriebe, ihre bestehenden Hilfs- und Anlernkräfte weiter zu qualifizieren. Die Lehre am zweiten Bildungsweg sei zudem eine gute Möglichkeit des Employer Brandings.

Als herausfordernd für die Betriebe und Ausbilder*innen stellt sich mitunter die Dynamik innerhalb der Lehrlinge des Betriebs dar: Lehrlinge, die ihre Ausbildung über den regulären Weg absolvieren, verstünden mitunter nicht, warum ihre Kolleg*innen ihre Ausbildung in kürzerer Zeit abschließen

können. Für die Betriebe bedeutet die verkürzte Lehre aber häufig lange Abwesenheiten der Lehrlinge durch die Besuche der Berufsschulen und macht besondere Sorgfalt vonnöten, die praktischen und theoretischen Ausbildungsinhalte auf einem mit der Regellehre vergleichbarem Niveau zu vermitteln.



Chancen: Lehrlinge am zweiten Bildungsweg sind häufig motivierter, verantwortungsvoller und reifer.



Herausforderungen: andere Ansprüche als jüngere Kolleg*innen, schulisches Lernen fällt oft schwerer

Mit Lehrlingen über den zweiten Bildungsweg hätten die Ausbilder*innen des Workshops gute Erfahrungen gesammelt. Sie seien häufig motivierter, verantwortungsvoller und reifer, allerdings hätten sie aufgrund ihrer persönlichen Situation und Erwerbsbiografie oft aber andere Ansprüche als ihre jüngeren und lebensunfahreneren Kolleg*innen. Für viele Lehrlinge am zweiten Bildungsweg sei es zudem schwierig, wieder schulisch zu lernen.



06 Diversity im Betrieb - Einblicke, Erfahrungen und Informationen

Mit: Miriam Hill (ZeMiT - Zentrum für Migrant*innen in Tirol) und Sandra Ivanović (AST – Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen)

Protokoll: Nicole Eder

Der Workshop setzte mit einer Vorstellung der Institution ZeMit (Mensch und Migration im Zentrum) ein. ZeMit bietet kostenlose, mehrsprachige, vertrauliche und unabhängige Beratungen zu den gängigen Themen am Arbeitsmarkt und in den Bereichen Aufenthalt und Soziales an. Ebenfalls bei ZeMit angesiedelt sind AST und ARAtirol, die Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen und die Antirassismus-Arbeit Tirol. Fördergeber von ZeMit sind das Land Tirol und das AMS Tirol.

Im nächsten Schritt führten die Workshop-Leiter*innen aus, was „Diversität im Betrieb“ bedeute und erläuterten, dass Diversität im Betrieb entweder als Abweichung von einer Norm oder als wichtiger Bestandteil der Betriebskultur wahrgenommen werden könne. Je nach Wahrnehmung entstehe im Betrieb eine unterschiedliche Bewertung, sodass Diversität im Betrieb zu einer Frage der Perspektive werde.





Diversität könne auch als Innovation gelesen werden, so Hill und Ivanovic weiter, etwa wenn durch heterogene Teams bessere Lösungen und innovativere Produkte entstünde. Diversität bilde des Weiteren die gesellschaftliche Wirklichkeit ab und sei somit von hoher Bedeutung für eine moderne und gleichberechtigte Gesellschaft.

In weiterer Folge tauschten sich die Workshop-Teilnehmer*innen in Zweiergruppen über ihre Erfahrungen mit dem Thema aus, insbesondere was die Sichtbarkeit von Diversität und dem erfolgreichen bzw. weniger erfolgreichen Umgang damit betrifft. Im Rahmen dieser Gespräche wurde zusätzlich erarbeitet, welche Möglichkeiten Lehrlingsausbilder*innen zur Implementierung, Unterstützung und dem Ausbau von Diversität zur Verfügung stehen.

Anschließend wurde im Plenum die Diversität der in den Workshops vertretenen Betriebe unter die Lupe genommen. Die Workshopleiter*innen baten die Teilnehmer*innen auf einem Flipchart mittels Sticker anzugeben, wie divers der eigene Betrieb hinsichtlich unterschiedlicher Kriterien (Alter, Geschlecht, Herkunft etc.) seien.

Außerdem besprachen die Teilnehmer*innen die Frage, wie unterschiedliche Sprachen in ihren jeweiligen Betrieben wahrgenommen würden. Hier berichteten manche Workshopteilnehmer*innen, dass innerhalb ihres Betriebes sehr viele verschiedene Nationalitäten koexistierten und unterschiedliche Sprachen nicht als defizitär wahrgenommen würden. Meistens werde nach der Einstellung der betreffenden Mitarbeiter*innen Englisch gesprochen. Über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinweg könnten die Deutschkenntnisse in der Regel aber so weit verbessert werden, dass auch Deutsch als Arbeitssprache verwendet werden könne.

07 Inklusives Talentmanagement

Mit: Bettina Unger (Projektarbeit Key-Account Management, NEBA Betriebsservice, innovia gem GmbH) und Bernadette Geiger (HR-Manager Löwe-Bär Hotels GmbH)

Protokoll: Denise Finarolli

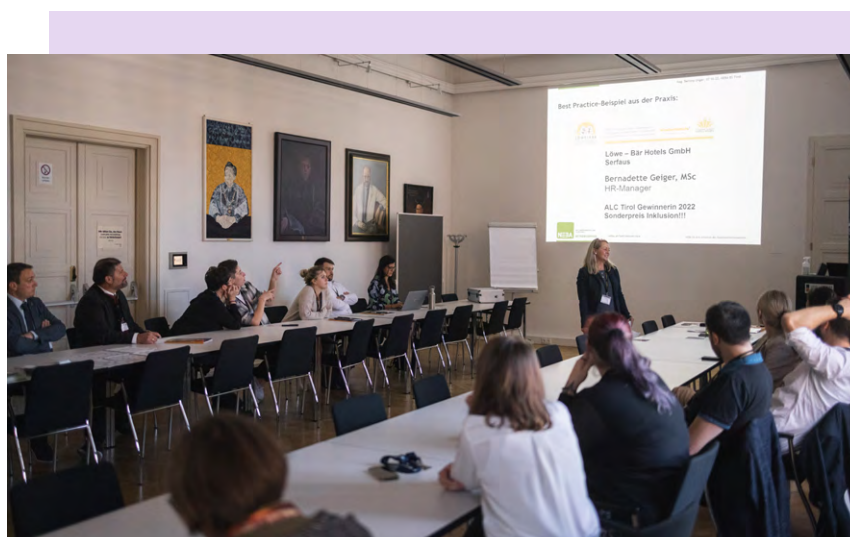
Im Workshop erhielten die Teilnehmer*innen zunächst ein Basiswissen rund um das Thema Arbeit und Behinderung und erfuhren dabei, dass rund 20% der österreichischen Bevölkerung von einer Behinderung betroffen sind, aber viele Betroffenen nicht erwerbstätig sind. Konträr dazu beschäftigen fast 80% der 21.000 einstellungspflichtigen Unternehmen in Österreich keine begünstigt Behinderten. Abgesehen vom Aspekt der Teilhabe und Inklusion entgehe der Wirtschaft damit ein großes Arbeitskräftepotential, erläuterte Bettina Unger, die für NEBA Betriebsservice Unternehmen in ganz Tirol zum Thema Menschen mit Behinderung berät.

Weiters besprachen die Teilnehmer*innen ihr Bild von behinderten Menschen, wobei ein Großteil der Gruppe das Stichwort „Rollstuhl“ nennt. Laut Unger betreffe diese Beschreibung allerdings nur einen Bruchteil

der Betroffenen, denn 90% aller Behinderungen seien unsichtbar. Bei Lernschwierigkeiten, chronischen Erkrankungen wie Diabetes oder Krebs, Sinnesbehinderungen oder psychische Beeinträchtigungen handle es sich nämlich ebenfalls um Behinderungen.

Unger führt aus, dass behinderte Menschen Talente und Stärken besäßen, die sie von ihren Kolleg*innen abheben würden. Ein Anstellung behinderter Menschen führe demgemäß zu vermehrter Wertschätzung im Mitarbeiter*innen- und Kund*innenkreis.

Für Betroffene stelle es aber eine große Hürde dar, bei einer Bewerbung überhaupt in die erste Auswahl zu kommen. Hilfsangebot gäbe es hier bei der Berufsausbildungsassistenz (BAS), der Arbeitsassistenz, dem Jobcoaching sowie dem NEBA Betriebsservice.





Diese Organisationen unterstützen Betriebe in der Definition der auszuschreibenden Stellen, Personalauswahl sowie Eingliederungsphase und unterstützen bei der Entwicklung hin zu einer inklusiven Organisation. Für Arbeitgeber*innen ergäben sich bei Einstellung Behinderter teils sogar finanzielle Vorteile, da zuzüglich zum Wegfallen der Ausgleichstaxe häufig andere Förderungen wie Inklusionsboni und Lohnförderungen schlagend würden.

Im Anschluss sprach Bernadette Geiger, HR-Manager der Löwe-Bär Hotels GmbH in Serfaus, die kürzlich den Austrian Leading Companies Sonderpreis für Inklusion erhielten. Das Familienhotel sei stolz darauf, dass es begünstigt Behinderten eine Alternative biete. Von zehn Lehrlingen beschäftige der Betrieb drei Personen in Verlängerter Lehre und eine in Teilqualifizierung.

Diese Lehrlinge hätten teils sonderpädagogischen Förderbedarf oder kämen aus prekären familiären Verhältnissen und bräuchten generell mehr Zuwendung und Zuspruch sowie einen etwas sanfteren

Umgang. Das Hotel biete ihnen zudem zusätzliche Hilfestellungen und Übungseinheiten.

Der Aufwand lohne sich merklich, resümierte Geiger, denn mit ihren Stärken und Fähigkeiten würden sie sich von ihren Kolleg*innen abheben und trotz des Mehraufwands regulär im Unternehmen mitarbeiten - nur so könne Inklusion gewährleistet werden.

Die Anstellung von Behinderten führe im Betrieb zu einem offeneren Umgang untereinander. Mitarbeiter*innen würden sich eher trauen, Schwächen zuzugeben und um Hilfe zu bitten, was das Wir-Gefühl stärke. Der Umstand, dass jene Mitarbeiter*innen mit Beeinträchtigung erfahrungsgemäß die freundlichsten und sensibelsten Mitarbeiter*innen seien, sensibilisiere auch andere Mitarbeiter*innen. Jede einzelne Person werde mit ihren Talenten wahrgenommen, Dies wirke sich positiv auf das Betriebsklima aus und Sorge für Akzeptanz und Motivation. Das Fazit lautet somit: „Behindert ist, wer behindert wird“.



VERLEIHUNGSFEIER WEITERBILDUNGSPASS DES LANDES TIROL

Nach Abschluss der Workshops begrüßte Peter Schumacher die Teilnehmer*innen zurück in der Aula und kündigte den finalen Programmpunkt des Kongresses an – die Verleihung der Zertifikate und Diplome des Weiterbildungspass des Landes Tirol. Dazu übergab er das Wort an Ursula Weingartner, Leiterin des Bereichs Arbeit in der Abteilung Arbeit und Gesellschaft des Landes Tirol.

Auch Weingartner bedankte sich bei der Universität Innsbruck für die Gastfreundschaft und hieß alle Teilnehmer*innen zur Verleihungsfeier willkommen. Weingartner kündigte an, dass sie nun die ehrenvolle Aufgabe habe, das Publikum durch die Feier zu begleiten. Im Zuge dessen bedankte sie sich bei allen Fördergebern und bat deren Vertreter*innen um ihre Grußworte.





Die ersten Grußworte sprach Bernhard Höfler, stv. Vorsitzender des ÖGB Tirol. Höfler führte aus, dass das Ausbilderforum seit über 20 Jahren der Weiterbildung der Lehrlingsausbilder*innen verpflichtet sei und damit dem Fachkräftemangel entgegenwirke. Obwohl das Duale Ausbildungssystem das beste auf der ganzen Welt darstelle, sei das Absinken der Lehrlingszahlen von 14.000 im Jahr 2007 auf aktuell 10.200 als problematisch zu bewerten. Eine große Herausforderung in diesem Zusammenhang stelle die demographische Entwicklung dar – einer Entwicklung der man dringend entgegenwirken müsse, indem man der Lehre mehr Wertschätzung entgegenbringe. Abschließend plädierte Höfler dafür, alles daran zu setzen, um die Attraktivität der Lehre in der Gesellschaft zu erhöhen und bedankte sich bei allen Ausbilder*innen für ihren Beitrag und ihre wertvolle Arbeit.



Als zweiter Vertreter sprach Gerhard Pirchner, Direktor der Arbeiterkammer Tirol und übermittelte schöne Grüße von AK-Präsident Erwin Zangerl, aus terminlichen Gründen leider nicht am Kongress teilnehmen konnte. Pirchner betonte, dass der 25. Tiroler Lehrlingsausbilder*innen Kongress eine Ära markiere. Über die vielen Jahren hinweg sei das Ausbilderforum um immer mehr Partner*innen und Absolvent*innen reicher geworden. Pirchner bedankte sich in diesem Sinne herzlich bei der amg-tirol, dem ÖGB, der Wirtschaftskammer und dem Land Tirol. Auch den anwesenden Ausbilder*innen – der „Crème de la Crème“ der Lehrlingsausbilder*innen – dankte er herzlich für ihre Zeit und ihr Engagement und würdigte sie als unverzichtbaren Teil des Tiroler Arbeitsmarktes.



Als nächster Redner richtete Christoph Walser, Präsident der Wirtschaftskammer Tirol, Grußworte an das Publikum. Er schloss sich den Dankesworten seiner Vorredner an und erzählte, er selbst sei viel in den Betrieben unterwegs und der Ansicht, dass die Lehre ins Zentrum der Wirtschaft gerückt werden müsse. Walser betonte, dass junge Menschen die Zukunft seien und daher dringend eine gute Lehrlingsausbildung benötigt werde. Walser sah es darüber hinaus als Meilenstein an, dass es keine Konkurrenz mehr zwischen Lehre und Studium gebe und man auf beiden Wegen zum Erfolg gelangen könne. Er bat schlussendlich die anwesenden Ausbilder*innen darum, nicht aufzuhören sich weiterzubilden, um jungen Menschen das Rüstzeug für die Zukunft mitzugeben.



Abschließend wandte sich Ines Bürgler, Vorständin der Abteilung Arbeit und Gesellschaft des Landes Tirol, an das Publikum. Sie richtete schöne Grüße von Landesrätin Palfrader aus und betonte, dass Arbeitsmarkt und Lehrlingsausbildung zentrale Anliegen für das Land Tirol seien. Bürgler bedankte sich weiters für das Engagement des Ausbilderforums und argumentierte, dass man das Ausbilderforum erfinden müsse, wenn es nicht schon existierte. Der Weiterbildungspass, so Bürgler weiter, sei eine Auszeichnung, die den Lehrlingsausbilder*innen besondere Wertschätzung entgegenbringe und sie in den Mittelpunkt stelle. An diesem Punkt wolle sie sich ganz herzlich bei den Ausbilder*innen für ihr Engagement bedanken.

Nach den Grußworten übergaben die Trägervertreter*innen die Urkunden und gratulieren den zertifizierten und diplomierten Ausbilder*innen zu ihrer Leistung.

Abschließend bedankten sich Ursula Weingartner und Peter Schumacher bei allen Anwesenden und Sponsoren und gratulierten noch einmal allen ausgezeichneten Ausbilder*innen. Die Geschwister Spieler, mehrfache Gewinner des Preises Prima la Musica, beendeten die Zeremonie mit klassischer Musik.



Die Absolvent*innen der Ausbilder*innenakademie 2021/22

Qualifikationsstufe 1

Sabine Floßmann	Landeshauptstadt Innsbruck
Patrick Gratt	FRITZ EGGER GmbH & Co. OG
Michael Kien	D. Swarovski KG
Dominik Knapp	ACP IT Solutions GmbH
Stefan Köhle	Universitäts-Sportinstitut Innsbruck
Alexander Raggl	Thöni Industriebetriebe GmbH
Patrick Ruez	Universitäts-Sportinstitut Innsbruck
Maria Senfter	STIHL Tirol GmbH
Christoph Singer	ACP IT Solutions GmbH
Michaela Tader	ibis acam Bildungs GmbH
Markus Waldhart	Siemens AG Österreich



Im Bild (v.l.n.r.): Bernhard Höfler, Gerhard Pirchner, Patrick Ruez, Patrick Gratt, Alexander Raggl, Dominik Knapp, Christoph Singer, Markus Waldhart, Ines Bürgler und Christoph Walser

Die Absolvent*innen der Ausbilder*innenakademie 2021/22

Qualifikationsstufe 2

Stefan Köhle	Universitäts-Sportinstitut Innsbruck	Kooperative Überarbeitung des Ausbildungsplans
Stefanie Moitzi	Axils GmbH	Motivation. Ich will - ich kann - ich werde
Patrick Ruez	D. Swarovski KG	Von der Theorie zur Praxis- Ein eigenes E-Sport Turnier
Christoph Sappl	Axils GmbH	Vom Bier zum Penicillin
Markus Schoner	STIHL Tirol GmbH	Projekt Rotation
Michael Steinlechner	Raiffeisen-Landesbank Tirol AG	Trainingsreihe "Vorbereitung unserer Raiffeisen Banklehrlinge für die Lehrabschlussprüfung"
Fabian Stranz	D. Swarovski KG	Mein Ausbildungsplan soll digital werden
Martin Thaler	Universität Innsbruck	Virtueller Lehrlingskaffee
Elisabeth Zisterer	Binderholz GmbH	Intensivschnuppern bei Binderholz



Im Bild (v.l.n.r.): Bernhard Höfler, Patrick Ruez, Martin Thaler, Fabian Stranz, Markus Schoner, Stefanie Moitzi, Elisabeth Zisterer, Ines Bürgler, Martin Steinlechner, Christoph Walser und Gerhard Pirchner

Die Absolvent*innen der Ausbilder*innenakademie 2021/22

Qualifikationsstufe 3

Daniel Angerer	Liebherr-Hausgeräte Lienz GmbH	Lehrausbildung im digitalen Zeitalter
Mathias Gröbner	TINETZ – Tiroler Netze GmbH	Höhere Ausbildungsqualität in der Lehrlingsausbildung durch ein ROTATIONSKONZEPT
Ralf Lechner	PrimAs Tiefkühlprodukte GmbH	Konfliktlösung und Gewaltprävention im Betrieb
Bernd Platter	Riedle Installationen GmbH	Mittendrin statt nur dabei. Wenn Lehrlinge selbständig ein Bad umbauen
Lukas Theurl	Raifeisen-Landesbank Tirol AG	Imageanalyse Lehrausbildung
Alois Unterhuaber	Liebherr-Hausgeräte Lienz GmbH	Ausbildung Neu



Im Bild (v.l.n.r.): Bernhard Höfler, Lukas Theurl, Ralf Lechner, Daniel Angerer, Mathias Gröbner, Bernd Platter, Alois Unterhuber, Ines Bürgler, Christoph Walser und Gerhard Pirchner



DANKSAGUNG

Ein herzlicher Dank ergeht an alle, die zum Gelingen dieses Kongresses beigetragen haben, darunter:

- die Träger des Ausbilderforums
- die Universität Innsbruck für ihre Gastfreundschaft
- Alexandra Brunner-Schwaiger, Tanja Lindner und Team für die ausgezeichnete organisatorische Zusammenarbeit

- die Mitarbeiter*innen der Universität Innsbruck für die Betriebsführungen
- die Workshop-Leiter*innen
- Ursula Weingartner und Peter Schumacher für die Moderation
- Patrick Heinrich und Daniel Herrmann von Inn-Frame für die Fotos
- Clara und Emil Spieler für die musikalische Begleitung
- die Protokollant*innen der amg-tirol

Ein großer Dank gebührt unseren Kongresssponsoren, durch deren Beitrag die Teil-

nahme am Kongress für alle Besucher*innen kostenlos war.



SIEMENS

PLANSEE

The Plansee Group



SWAROVSKI



Besi



MEHR AUS HOLZ.

LIEBHERR

thöni



ENERGIE GRENZENLOS



riedle installationen
KOMPETENZ UND VERLÄSSLICHKEIT. SEIT 1907



JENBACHER
INNO

EGLO Leuchten GmbH | Ing. Hans Lang GmbH
Innsbrucker Kommunalbetriebe AG | MPREIS Warenvertriebs
GmbH | planlicht GmbH & Co. OG | Raiffeisen-Landesbank Tirol AG
Stadtwerke Kufstein GmbH | TIWAG - Tiroler Wasserkraft AG



2022

