

Nicht für die Uni, für das Leben lernen wir

Nachwuchs. Wie drei junge Menschen von der TU ein Talente-Praktikum bei Leyrer + Graf erlebten und wie Firmenchef Stefan Graf diese Generation sieht. **Von Thomas Pöll**

Selbst der norwegische Schachweltmeister Magnus Carlsen hat sich in Corona-Zeiten auf das Veranlassen von Online-Einladungsturnieren verlegt. Warum sollte also das Career Center der TU Wien mit seinen Schachdialogen zwischen ausgewählten talentierten Studentinnen und Studenten des Bauingenieurwesens und interessierten Baufirmen nicht auch ins Virtuelle ausweichen?

Niederösterreichs größte Baufirma, Leyrer + Graf, war 2020/21 auf jeden Fall das zweite Mal dabei, das erste Mal eben virtuell, und CEO Stefan Graf weiß nur Gutes zu sagen: „Ich sehe es sehr, sehr positiv. Mir gefällt dieses Talente-Praktikum aus mehreren Gründen richtig gut. Das sind ja Studenten, die sich schon innerhalb der TU qualifizieren müssen. Da-

durch bekommt das einen anderen Charakter als durchschnittliche Bewerbungsgespräche – die sind zwar nicht schlecht, aber diese Form des Dialogs hat einen etwas mehr spielerischen Ansatz und Wettbewerbscharakter, weil sich ja die Unternehmen präsentieren und um die Gunst der Studenten buhlen.“

Dieser Umstand ist charakteristisch für die Bauwirtschaft – nicht nur auf dieser, sondern ja ebenso auf der Facharbeiterebene – doch dazu später.

Als wir mit Julia Thumfart, Nino Hlebec und Jan Scheungrabner reden (online natürlich), befinden die drei sich schon gegen Ende des Praktikums. Aber wie sind sie überhaupt auf Leyrer + Graf gekommen und wie komfortabel ist es eigentlich, die Arbeitgeber gegeneinander antreten zu lassen, wem man seine Gunst schenkt?

Julia Thumfart lacht: „Ganz so komfortabel war es nicht. Das war eine Aktion des Career Centers der TU und wir mussten uns zunächst dort mit Lebenslauf und allen Unterlagen bewerben und sind dann nach einem Online-Bewerbungsformat vom Career Center ausgewählt worden.“ Jeder Student hat mit vier Firmen gesprochen und Schachdialog heißt das Ganze, weil es ein wechselseitiges Frage- und Antwortspiel ist.

Gefragt wir dabei etwa: „Was bedeutet Erfolg für Sie?“, „Wie setzen Sie Ihre Firmenwerte im Alltag um?“, „Wie gehen Sie

mit Zeitdruck oder Misserfolgen um?“ oder wie es um Fortbildungsmöglichkeiten steht.

Nino Hlebec assistiert Julia Thumfart: „Am Anfang wurden uns vier Firmen zugeweiht, die nach dem Ergebnis der Eingangstests des Career Centers ausgewählt waren, am Ende haben wir dann die Firmen bewertet und danach kam es dann zum Praktikum.“

Der Master soll gemacht werden

Alle drei befinden sich noch im Bachelor-Stadium Bauingenieurwesen. Jan Scheungrabner ist am Ende des Studiums, ihm fehlt nur mehr die Bachelorarbeit, Nino Hlebec fehlen noch sechs Prüfungen und die Arbeit, Julia Thumfart hat die Bachelorarbeit schon fertig, doch fehlen auch ihr noch sechs Prüfungen. Alle drei wollen das Masterstudium fertigmachen, wenn es geht berufsbegleitend.

Thumfart: „Für mich ist das Praktikum eine Chance, mir verschiedene Berufsbilder in der Baubranche anzuschauen und herauszufinden, welche Master-Spezialisierung für mich interessant ist. Ich habe großes Glück, dass ich hier in der Abteilung Hochbau bei Leyrer + Graf ein sehr breites Bild und einen guten Überblick bekomme – vom Bauleiter über den Techniker bis hin zur Kalkulation. Ich bin sehr zufrieden!“

Scheungrabner absolviert sein Praktikum in der Holztechnik in der Statikabtei-

lung. „Ich habe sehr viele Vorstatiken gerechnet, war aber auch schon auf zwei, drei Baustellen und konnte mir da ein Bild machen. Das war und ist sehr interessant.“

Hlebec ist in der Abteilung Straße, war auf „drei oder vier“ Baustellen und hatte bei unserem Gespräch gerade einen Besuch in Schrems beim Betonbruch vor sich.

Allen dreien ist gemeinsam, dass sie von der Familiarität und dem gelebten Teamgedanken sowohl überrascht waren als auch für ihre zukünftige Karriere großen Wert darauf legen.

Jan Scheungrabner: „Es hilft einem dabei, gerne in die Arbeit zu gehen – und das wäre mir auch in der Zukunft wichtig.“ Nino Hlebec: „Zuerst kommt, wie man sich in einer Firma fühlt – die Karriere kommt dann danach automatisch.“

Theorie und Praxis – Schocks oder Positives?

Was den Unterschied zwischen der Theorie auf der Uni und der Praxis in der Firma betrifft, berichten die Nachwuchskräfte von durchaus unterschiedlichen Erfahrungen. Scheungrabner etwa sieht die Uni da ziemlich im Hintertreffen: „Mir fehlt, obwohl ich schon am Ende des Bachelorstudiums bin, noch ziemlich viel Wissen, was die genaue technische Ausführung der Dinge betrifft. So genau lernen wir das auf der Uni auch wieder nicht. Dort bekommt man für eine Statikrechnung alles schön am Angabebblatt sozusagen auf dem Silbertablett serviert. In der Realität muss man sich da ein bisschen mehr Gedanken machen. Und es gibt auch viel mehr Lösungsvarianten als die eine, die wir auf der Uni lernen.“

Julia Thumfart berichtete demgegenüber von „fast dem umgekehrten Effekt.

Ich war mit vielen Bauleitern unterwegs und war überrascht, wie viel da auch auf der Baustelle genaue Systemanalysen, Lastabtragsrechnungen etc. gemacht werden. Ich habe erst vor kurzem meine Baustatikprüfung gemacht und die besteht zu einem großen Teil aus Systemanalyse aus der Anschauung.“

Und es gibt auch die salomonische Mitte: „Was wir an der Uni lernen, ist vielleicht 50 Prozent“, meint Nino Hlebec. „Was ich hier lerne, ist für mich sehr wichtig, weil ich sehe, wie das alles genau geht. Deshalb ist dieses Praktikum für mich super und ich hole mir hier auch Ideen für die Masterarbeit.“

Generation Work-Life-Balance?

Und welchen Eindruck hat CEO Stefan Graf von dieser Generation? Viele sagen ja: Diese Jungen sind im Engagement zurückhaltender, wollen Benefits, streben gegenüber früheren Karrieregenerationen mehr nach Work-Life-Balance etc.

Graf: „Den Eindruck habe ich überhaupt nicht. Das sind junge Persönlichkeiten, die großes Interesse an der Praxis haben, die engagiert hineingehen und die auch bereit sind, mobil zu sein, um ihren Horizont zu erweitern. Für mich ist das fast wie ein Jungbrunnen, weil es mich an meine eigene Studentenzeit erinnert.“

Natürlich sei es aber eine neue Generation. Die Work-Privacy-Balance sei natürlich ein Thema, „aber in einem Ausmaß, das sehr gut zu meiner persönlichen Einstellung passt. Ich habe das auch immer so gehandhabt, dass ich zwar natürlich meine Aufgaben zu erledigen habe – aber wann ich sie zu erledigen habe, ist Teil meiner persönlichen Freiheit, die natürlich in Abstimmung mit dem Unternehmen passieren muss. Ich habe noch nie die Erfahrung gemacht, dass da jemand versucht hat, ein System auszunutzen. Da und dort fehlt natürlich die Erfahrung, wie das Berufsleben dann wirklich aussieht – aber deshalb machen sie ja das Praktikum, um diese Welt kennenzulernen. Ausnahmen bestätigen natürlich die Regel, aber ich finde diese junge Generation, die hochinteressiert am Leben in der Praxis und ihrer Ausbildung sowie hochmotiviert ist, wirklich super.“

Problem Babyboomer-Pensionen

Und wie geht es Leyrer + Graf generell mit dem Thema Generationenwechsel? Mit den Babyboomern (den 1960er-Jahrgängen) geht ja demnächst eine ganze Generation erfahrener Fachleute in den Ruhestand. Wie sieht es mit dem Know-how-Transfer aus, fragen wir, oder kommt ohnedies eine andere Art des Bauens?

Stefan Graf: „Eine vollkommen andere Art des Bauens sehe ich nicht und halte ich auch nicht für erforderlich. Ich betrachte das, was gerade an Innovation passiert, als gut und da passiert auch einiges und auch unser Unternehmen versucht da, etwas beizutragen. Den Generationswechsel mit bzw. nach den Babyboomern gibt es natürlich. Wir selber sind von der Alterspyramide her aus meiner Sicht relativ gut aufgestellt, aber es geht ja da um eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung, der sich die Bauwirtschaft nicht entziehen kann. Es fehlen einfach in zunehmendem Maße Fachkräfte, während gleichzeitig die Bevölkerung wächst. Digitalisierung ist sicher ein Thema, wenn wir den Fachkräftemangel bekämpfen wollen. Andererseits ist sehr erfreulich, dass die Lehrlingszahlen mittlerweile wieder nachhaltig im Steigen begriffen sind. Damit verschwindet das Problem des Generationswechsels zwar nicht, aber es wird gedämpft.“

Es sei aber merkbar, wie die junge Generation anders denkt und auch die digitalen Medien anders nutzt. „Wie diese jungen Leute Themen angehen und darüber kommunizieren und auch schnell zu Informationen kommen, das macht diese Generation unglaublich stark und das kann man nur genießen. Es ist auch für unsere Generation extrem wichtig, dass wir da etwas lernen können. Das sehe ich als echten Paradigmenwechsel und der verläuft natürlich nicht ausschließlich frictionsfrei, weil manches ungewohnt ist. Aber man muss das als Chance begreifen und sich auch Tipps holen, auch zur Selbstorganisation.“

Ich versuche, als Vorbild voranzugehen und meine Erfahrungen weiterzugeben. Im mittleren Management ist die Verunsicherung bei Innovationen naturgemäß am höchsten. Die Dynamik ist groß und fordert uns alle.“



Die TU-Talente von links nach rechts: Jan Scheungrabner, Julia Thumfart und Nino Hlebec.

FOTOS: LEYRER + GRAF



Firmenchef Stefan Graf (vorne) ist „begeistert von dieser neuen Generation“.