

 Bundesministerium  
Digitalisierung und  
Wirtschaftsstandort

 Bundesministerium  
Arbeit, Soziales, Gesundheit  
und Konsumentenschutz



# Ausbildungsleitfaden

## Dachdecker\*in

mit Beispielen und Tipps aus der  
beruflichen Praxis



## Impressum

### Medieninhaber und Herausgeber

ibis acam Bildungs GmbH  
Geiselbergstraße 15-19  
1110 Wien  
www.ibisacam.at

### Redaktionsteam

Mag.<sup>a</sup> Isabella Wotava, MBA  
Mag.<sup>a</sup> Alexandra Furtenbach  
Mag. Roland Pichler  
Dr. Clemens Janisch  
Katrín Laschober, BA BA  
Angelika Hager-Schwarzl, MSc

Wien, Mai 2020

Die Erstellung des Ausbildungsleitfadens wurde gefördert von:

 Bundesministerium  
Digitalisierung und  
Wirtschaftsstandort

 Bundesministerium  
Arbeit, Soziales, Gesundheit  
und Konsumentenschutz



## Feedback

Liebe Ausbilder\*innen,

mit dem vorliegenden Ausbildungsleitfaden wollen wir Ihnen einen klaren Überblick über die Ausbildungsziele geben. Zusätzlich haben wir zahlreiche Beispiele und Tipps von erfolgreichen Praxisbetrieben gesammelt.

Wir hoffen, Sie sind mit dem Ergebnis zufrieden, und freuen uns auf Ihr Feedback! Gerne nutzen wir Ihre Erfahrungen in der Arbeit mit dem Leitfaden, um diesen weiterzuentwickeln.

So können Sie uns Feedback geben:

Online: einfach den Feedbackbogen unter folgendem Link ausfüllen

<http://tinyurl.com/qualitaetleitfaeden>

– eine Teilnahme ist anonym möglich. Wenn Sie Ihre Kontaktdaten hinterlassen, melden wir uns aber gerne bei Ihnen.

Telefonisch oder per Email:

qualitaetsmanagement@ibisacam.at

Redaktionsteam Leitfäden: +43 50 4247 20 445

## Vorwort

Vielen Dank, dass Sie sich mit viel Zeit und Engagement der Lehrlingsausbildung widmen. Rund 28.000 Lehrbetriebe helfen die Fachkräfte von morgen auszubilden. Wer eine österreichische Lehrausbildung absolviert und besteht, kann mit ausgezeichneten Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarktpunkten und hat beste Chancen, seine persönlichen Ziele auf der Karriereleiter zu erreichen.

Wir möchten Sie dabei möglichst umfassend unterstützen. Als ein Teil mehrerer Maßnahmen zur Hebung der Qualität in der Ausbildung wurde der Ausbildungsleitfaden entwickelt. Mit diesem Ausbildungsleitfaden wird Ihnen ein zeitgemäß gestaltetes Medium zur Strukturierung und Qualitätssicherung in der Lehre zur Verfügung gestellt. Er bietet Ihnen eine Handlungsanleitung und eine praxisgerechte Erklärung des Berufsbildes sowie Tipps und Best-Practice-Beispiele von erfahrenen Ausbilderinnen und Ausbildern als Anregung zur Vermittlung komplexer Lerninhalte.

Eine Übersicht über bestehende Ausbildungsleitfäden finden Sie unter

[www.ausbildungsleitfaeden.at](http://www.ausbildungsleitfaeden.at).

Zusätzliche Informationen über Fördermöglichkeiten in der betrieblichen Ausbildung finden Sie unter [www.lehre-fördern.at](http://www.lehre-fördern.at).

**Das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort**  
**Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz**

## Vorwort



### **Sehr geehrte Ausbilderin, sehr geehrter Ausbilder,**

jungen Menschen die Grundlagen ihres Berufes zu vermitteln, ist eine schöne und zugleich herausfordernde Aufgabe. Danke, dass Sie sich dieser Aufgabe widmen und viel Zeit und Engagement in die Ausbildung von Lehrlingen investieren.

Ihr Einsatz ist ein Grundpfeiler unserer dualen Ausbildung und sorgt dafür, dass Absolventinnen und Absolventen einer Lehre am Arbeitsmarkt als qualifizierte Fachkräfte gefragt sind.

Als Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort ist mir die ständige Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung ein zentrales Anliegen. Zukunftsweisend ist es, die Chancen der Digitalisierung mit dem bewährten Konzept der dualen Ausbildung zu vereinen. Maßnahmen dafür sind neue oder modernisierte Berufsbilder, die Veränderungen wie den rasanten technischen Fortschritt aufgreifen und die damit verbundenen Ausbildungsmöglichkeiten nutzen.

Rund 40 Prozent der Jugendlichen eines Jahrganges entscheiden sich für eine berufliche Ausbildung in einem der mehr als 28.000 Lehrbetriebe. Die berufliche Qualifikation der Lehrlinge fußt dabei auf der hohen Ausbildungsqualität in den Betrieben und Ihren Leistungen als Ausbildende. Wir möchten sie bei Ihrer Aufgabe möglichst umfassend unterstützen. Als Teil einer breit angelegten Qualitätsoffensive wurde dieser Ausbildungsleitfaden entwickelt. Er bietet Ihnen eine praxisgerechte Erklärung des Berufsbildes sowie Tipps und Best-Practice-Beispiele von erfahrenen Ausbilderinnen und Ausbildern als Anregung zur Vermittlung komplexer Lerninhalte.

Ich wünsche Ihnen für Ihre Tätigkeit weiterhin viel Erfolg und bedanke mich für Ihr wertvolles Engagement in der Lehrlingsausbildung.

**Dr. Margarete Schramböck**  
Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

## Vorwort



### **Sehr geehrte Lehrlingsausbilderin, sehr geehrter Lehrlingsausbilder!**

Eine Lehre zu machen, zahlt sich aus!

Das stellen Sie, die jungen Frauen und Männern als Ausbilderin und Ausbilder die Türe in eine spannende Berufswelt öffnen, jeden Tag unter Beweis.

Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist zweifellos eine gute Voraussetzung, um auf dem Arbeitsmarkt bestehen und erfolgreich am Erwerbsleben teilnehmen zu können.

Als Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend ist mir wichtig, dem Lehrabschluss in der Gesellschaft wieder zu der Anerkennung zu verhelfen, die ihm gebührt.

Unser duales Ausbildungssystem, eine fundierte Berufsausbildung, wie sie die Lehre mit ihrer Verbindung von Theorie und Praxis bietet, ist im internationalen Vergleich sehr erfolgreich. Wer eine österreichische Lehrabschlussprüfung absolviert und besteht, kann mit ausgezeichneten Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt punkten und hat beste Chancen, seine persönlichen Ziele auf der Karriereleiter zu erreichen.

Selbstverständlich muss sich die Lehrausbildung auch an die modernen Arbeitsbedingungen, den rasanten Wandel der Berufsbilder und insbesondere an die digitalisierte Welt anpassen. Darauf muss sowohl beim Lehren als auch beim Lernen in Theorie und Praxis Rücksicht genommen werden.

Um Sie dabei zu unterstützen, wird Ihnen mit diesem Ausbildungsleitfaden ein zeitgemäß gestaltetes Medium zur Strukturierung und Qualitätssicherung der Lehre zur Verfügung gestellt.

Die Zukunft der Lehre wird nicht zuletzt durch Ihre motivierte Ausbilderinnen- und Ausbilderaufgabe gesichert, wofür ich Ihnen abschließend herzlich danken möchte.

**Mag.a (FH) Christine Aschbacher**  
Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend

## Vorwort

Der/die Dachdecker\*in von heute ist ein/e hochspezialisierte/r Facharbeiter\*in.

Das Aufgabenspektrum reicht vom Abdichten der Gebäudehülle über die Verwirklichung von optisch anspruchsvollen Fassadensystemen bis zum Eindecken von Dachflächen.

Unzählige Deckungsarten, Farben, Formen, Fachregeln und Normen sowie unterschiedlichste Arbeitstechniken werden im dualen Ausbildungssystem den zukünftigen Facharbeiter\*innen vermittelt.

Der vorliegende Ausbildungsleitfaden gibt einen umfassenden Überblick über die Ausbildungsziele, Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die im Lehrberuf vermittelt werden.

Wer diesen vielseitigen Lehrberuf ergreift, für den gilt jedenfalls: Karriere mit Lehre!

Ein Dach über dem Kopf braucht jede\*r, denn es schützt gleichermaßen Bewohner\*innen sowie Bauwerk. Ob Steildach oder Flachdach, das Können der/s Dachdecker\*in ist gefragt.

In Zukunft wird es enorm wichtig sein, sich Gedanken über langlebige Materialien bzw. nachhaltige Lösungen am Dach zu machen.

Die Ausbildung im Beruf Dachdecker\*in verbindet neue und alte Techniken auf spezielle Art und Weise. Dadurch bildet das Berufsbild der/s Dachdecker\*in einen zukunftsfähigen, sicheren Arbeitsplatz.

Zusätzliche Informationen zum Lehrberuf und zur selbstständigen Tätigkeit im Bereich Dachdecker\*in finden Sie unter:

<https://www.wko.at/branchen/gewerbe-handwerk/dachdecker/ausbildungen-im-bereich-dachdecker.html>

### DIE BUNDESINNUNG DER DACHDECKER, GLASER UND SPENGLER



**Komm. Rat Othmar Berner**  
Bundesinnungsmeister



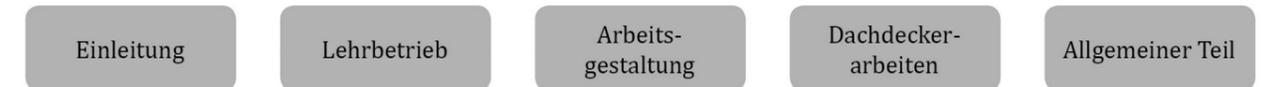
**Komm. Rat Ernst Zimmermann**  
Bundesinnungsmeister-Stellvertreter

## Arbeiten mit dem Leitfaden

Sehr geehrte/r Lehrlingsausbilder\*in,

dieser Leitfaden hat zum Ziel, Sie in Ihrer täglichen Arbeit mit Lehrlingen zu **unterstützen** und Ihnen als **Nachschlagewerk** für alle Themen rund um die Lehrlingsausbildung zu dienen. Dafür haben wir ein breites Spektrum an Ausbildungstipps und Best-Practice-Beispielen für Sie gesammelt.

Wir haben den Leitfaden wie das Berufsbild - der rechtlichen Grundlage für die Ausbildung - aufgebaut und für die Ausbildungsmodule jeweils ein Kapitel gestaltet:



Zusätzlich haben wir im Kapitel **Allgemeiner Teil** allgemeine Informationen über die Ausbildung zum/zur Dachdecker\*in wie z.B. Lehrabschlussprüfung, Förderungen, Ansprechpartner\*innen und vieles mehr für Sie zusammengefasst.

Sämtliche Kapitel sind über die **Navigationsleiste** am Kopf jeder Seite rasch zu erreichen. Klicken Sie dazu einfach auf das Kapitel oder blättern Sie zur entsprechenden Seite. Manche der Kapitel sind außerdem in Unterabschnitte gegliedert. Zu diesen Abschnitten können Sie ebenfalls über die Navigationsleiste springen, indem ein Untermenü eingeblendet wird, sobald Sie den entsprechenden Abschnitt ausgewählt haben:



Die Unterabschnitte haben unterschiedliche Farben, sodass Sie sich schnell im Leitfaden zurechtfinden können. Diese Farbgebung erstreckt sich über die gesamten Tabellen und Abschnitte. Alle Kapitel und Abschnitte sind grundsätzlich gleich aufgebaut:

In jedem Abschnitt finden Sie unter der Überschrift in der Tabelle die entsprechenden Lernziele aus dem Berufsbild aufgelistet. Die Überschriften der Kapitel finden Sie auch im Inhaltsverzeichnis wieder - Sie können darüber zu den entsprechenden Abschnitten navigieren.

### Übersicht „Lehrbetrieb“

#### Berufsbildpositionen 1.1 - 1.3

Beispiel	Lehrjahre		
	1.	2.	3.
Kenntnis der Betriebs- und Rechtsform des Lehrbetriebes <i>z.B.: Anzahl der Mitarbeiter*innen, Standort(e), Rechtsform (AG, GmbH, OG), Dienstleistungsbetrieb</i>			

## Arbeiten mit dem Leitfaden

In den folgenden Tabellen werden die Positionen aus dem Berufsbild der [Ausbildungsordnung](#) in der linken Tabellenhälfte aufgelistet. Unter den Positionen werden Beispiele angeführt, welche diese näher erläutern und mögliche Inhalte der Position wiedergeben. In der rechten Tabellenhälfte wird die Zuordnung der entsprechenden Lehrjahre zu den Berufsbildpositionen farblich markiert.

Das Berufsbild ist grundsätzlich nach der Logik „Grundkenntnisse“, „Kenntnisse“ und „Durchführen/Anwenden/Fertigkeiten“ aufgebaut, welche wie folgt zu verstehen sind:

- Grundkenntnisse: Grundlegendes Wissen über eine Fertigkeit oder Kenntnis
- Kenntnisse: Wissen - Informationen einordnen und verstehen
- Durchführen/Anwenden/Fertigkeiten: Praktische Fähigkeit zur Durch- und Ausführung

Am Ende der Tabellen sind Expert\*innentipps und Best-Practice-Beispiele angeführt.

Berufsbildpositionen 1.1 - 1.3	Lehrjahre		
	1.	2.	3.
<i>Beispiel</i>			
Kenntnis der Betriebs- und Rechtsform des Lehrbetriebes <i>z.B.: Anzahl der Mitarbeiter*innen, Standort(e), Rechtsform (AG, GmbH, OG), Dienstleistungsbetrieb</i>			
Kenntnis des organisatorischen Aufbaus und der Aufgaben und Zuständigkeiten der einzelnen Betriebsbereiche <i>z.B.: Betriebsbereiche und Teams, Schnittstellen der Zusammenarbeit, Lehrlingsausbilder*innen, Sicherheitsvertrauensperson, ev. Abteilungen und Hierarchien, Zuständigkeiten der einzelnen Abteilungen</i>			



### Best Practice



### Ausbildungsmappe für Lehrlinge

Bei der Ing. Gunter Rusch GmbH findet die Einführung in den Betrieb für neue Lehrlinge in drei Schritten statt: Schon am Schnuppertag lernen die angehenden Lehrlinge einen großen Teil des Betriebs kennen, bekommen einen Überblick über den Betrieb, eine Ersteinweisung und lernen ....

Über das **interaktive Inhaltsverzeichnis** können Sie einfach und schnell zu den einzelnen Abschnitten im Leitfaden navigieren. Dorthin können Sie über die Schaltfläche „Einleitung“ ganz links im Navigationsmenü an jeder Stelle des Leitfadens gelangen.

Einleitung

Lehrbetrieb

Arbeitsgestaltung

Dachdeckerarbeiten

Allgemeiner Teil

Um über das Inhaltsverzeichnis zu navigieren, klicken Sie in der digitalen Version des Leitfadens einfach auf die gewünschte Überschrift oder blättern Sie auf die entsprechende Seite.

## Arbeiten mit dem Leitfaden

Wenn Sie mehr über die Arbeit mit dem interaktiven Leitfaden erfahren möchten, können Sie auf das Bild unten klicken, um zu einem ausführlichen Anleitungsvideo weitergeleitet zu werden,

Die im Leitfaden angeführten Beispiele sind unter Anwendung des geltenden Rechts – insbesondere dem KJBG (samt KJBG-VO), dem ASchG und dem GIBG – zu verstehen.

## Danksagung

Dieser Leitfaden lebt von den praktischen Beispielen und Tipps, die uns von zahlreichen Betrieben aus ganz Österreich zur Verfügung gestellt wurden. Wir danken den Unternehmen und allen an der Leitfadenerstellung beteiligten Personen und Organisationen für ihre Unterstützung und die viele positive Energie, die sie in die Entwicklung der zukünftigen Fachkräfte stecken!

Wir haben viele unterschiedliche Betriebe (Betriebsgröße, Schwerpunkte, Bundesländer) kontaktiert. Lassen Sie sich von den angeführten Beispielen inspirieren und passen Sie diese gerne Ihren Anforderungen an. Viel Vergnügen bei der Arbeit mit dem Leitfaden!



Unser besonderer Dank gilt außerdem SEBUS (Schulungseinrichtung für blinde und sehbehinderte Menschen) für die Unterstützung bei der Umsetzung von Barrierefreiheit in unseren Leitfäden.

Das Redaktionsteam

**Inhaltsverzeichnis**

**Lehrbetrieb**

Übersicht „Lehrbetrieb“ ..... 14  
 Best Practice Sammlung ..... 15  
 Übersicht „Aus-/Weiterbildung“ ..... 16  
 Best Practice Sammlung ..... 18

**Arbeitsgestaltung**

Übersicht „Sicherheit und Umweltschutz“ ..... 20  
 Best Practice Sammlung ..... 22  
 Übersicht „Organisation und Arbeitsgestaltung“ ..... 25  
 Best Practice Sammlung ..... 28

**Dachdeckerarbeiten**

Übersicht „Dachdeckerarbeiten“ ..... 30  
 Best Practice Sammlung ..... 40

**Allgemeiner Teil - Erstmalig ausbilden**

Qualität in der Lehre ..... 49  
 1.1. Voraussetzungen für die Ausbildung ..... 50  
 1.2. Akkreditierung als Lehrbetrieb ..... 50  
 1.3. Ausbilder\*innenqualifikation ..... 51

**Allgemeiner Teil - Lehrlinge suchen und auswählen**

2.1. Wie finden Sie Lehrlinge? ..... 52  
 2.2. Wie können Sie die Auswahl der Lehrlinge gestalten? ..... 55  
 2.3. Best Practices und Tipps ..... 56

**Allgemeiner Teil - Ausbildung planen**

3.1. Lehrvertragsabschluss ..... 65  
 3.2. Rechte und Pflichten ..... 67  
 3.3. Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche ..... 69

**Inhaltsverzeichnis**

3.4. Planung der Ausbildung ..... 70  
 3.5. Best Practices und Tipps ..... 71

**Allgemeiner Teil - Lehrlinge ausbilden**

4.1. Umgang und Kommunikation mit Lehrlingen ..... 73  
 4.2. Umgang mit Konfliktsituationen ..... 74  
 4.3. Konflikt- und Jahresgespräche ..... 77  
 4.4. Zusatzangebote und Weiterbildungen ..... 78  
 4.5. Dokumentation der Lehrinhalte und des Lernfortschritts ..... 79  
 4.6. Teambuilding ..... 82  
 4.7. Kontakt mit der Berufsschule ..... 83  
 4.8. Lehrabschlussprüfung ..... 84  
 4.9. Förderungen ..... 86  
 4.10. Lehre mit Matura ..... 89  
 4.11. Datenschutz und -sicherheit ..... 90  
 4.12. Best Practices und Tipps ..... 91

**Allgemeiner Teil - Ansprechpartner\*innen**

5.1. Berufsschulen ..... 98  
 5.2. Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer ..... 99



Übersicht „Lehrbetrieb“

Berufsbildpositionen 1.1 - 1.3

Lehrjahre

Beispiel	1.	2.	3.
Kenntnis der Betriebs- und Rechtsform des Lehrbetriebes <i>z.B.: Anzahl der Mitarbeiter*innen, Standort(e), Rechtsform (AG, GmbH, OG), Dienstleistungsbetrieb</i>			
Kenntnis des organisatorischen Aufbaus und der Aufgaben und Zuständigkeiten der einzelnen Betriebsbereiche <i>z.B.: Betriebsbereiche und Teams, Schnittstellen der Zusammenarbeit, Lehrlingsausbilder*innen, Sicherheitsvertrauensperson, ev. Abteilungen und Hierarchien, Zuständigkeiten der einzelnen Abteilungen</i>			
Einführung in die Aufgaben, die Branchenstellung und das Angebot des Lehrbetriebes <i>z.B.: Aufgaben und Angebot des Lehrbetriebs (Eindecken von Wand- und Dachflächen, Herstellen von Anschlüssen etc.)</i>			
Kenntnis der Marktposition und des Kund*innenkreises des Lehrbetriebes <i>z.B.: Namen wichtiger Partner*innen und Mitbewerber*innen, Branche beschreiben, an welche Art von Kund*innen (Privatkund*innen, Geschäftskund*innen, im In- oder Ausland) richtet sich das Unternehmen mit seinem Angebot?</i>			

„Wir laden neben den Schnuppertagen auch schon vor dem oder während des Bewerbungsprozesses die interessierten Jugendlichen mit ihren Eltern zu einem Infogespräch ein, um ihnen zu erklären, wie die Firma funktioniert und wie die Ausbildung abläuft. Bei diesem Gespräch ist auch der Chef dabei. Wir machen das, damit sie schon ganz früh möglichst viele Informationen haben.“

Susanne Entner, Geschäftsführerin, Entner-Dach GmbH & Co KG



Best Practice Sammlung



Best Practice



Ausbildungsmappe für Lehrlinge

Bei der Ing. Gunter Rusch GmbH findet die Einführung in den Betrieb für neue Lehrlinge in drei Schritten statt: Schon am Schnuppertag lernen die angehenden Lehrlinge einen großen Teil des Betriebs kennen, bekommen einen Überblick über den Betrieb, eine Ersteinweisung und lernen außerdem den Ablauf im Groben kennen. In einem zweiten Schritt erhalten die neuen Lehrlinge eine Ausbildungsmappe, in der sie über die wichtigsten betrieblichen Daten, die jeweiligen Zuständigkeitsbereiche und Themen wie Sicherheit informiert werden. Am ersten Arbeitstag kennen sie so schon viele wichtige Prozesse und die meisten ihrer Kolleg\*innen und erhalten dann eine weitere Einweisung im Laufe des Tages, welche aber bereits mit dem Arbeitsgeschehen einhergeht.



Best Practice



Einführung eines Handbuchs

Um neue Mitarbeiter\*innen und Lehrlinge bestmöglich und effektiv in den Betrieb einzuführen, fasst Josef Stöhr neben persönlichen Einschulungen und Weiterbildungen alle wichtigen Informationen in einem Handbuch zusammen. So haben die neuen Lehrlinge und Mitarbeiter\*innen auch in einem kleineren Unternehmen eine Informationsquelle über die vorgegebenen betrieblichen Regelungen. Dieser Leitfaden beinhaltet beispielsweise kurze Informationen über Lagerungen im Betrieb, die Sicherheit am Arbeitsplatz, Ansprechpartner\*innen, Schlüsselaufbewahrung, Recycling, Gerätwartung oder die Benützung des Firmenautos. Ebenfalls in diesem Leitfaden enthalten ist eine Beschreibung über einen angemessenen Umgang untereinander sowie mit Kund\*innen und auf der Baustelle.



Übersicht „Aus-/Weiterbildung“

**Berufsbildpositionen 2.1 - 2.3**

Lehrjahre

Beispiel	Lehrjahre		
	1.	2.	3.
<p>Kenntnis über Inhalt und Ziel der Ausbildung sowie über wesentliche einschlägige Weiterbildungsmöglichkeiten</p> <p><i>z.B.: Typische Tätigkeiten des Lehrberufs, Berufsprofil und -bild kennen, Ablauf der Lehrlingsausbildung, Weiterbildungsmöglichkeiten (z.B. Meisterprüfung, Lehre mit Matura) kennen</i></p>			
<p>Kenntnis der sich aus dem Lehrvertrag ergebenden Rechte und Pflichten (§§ 9 und 10 Berufsausbildungsgesetz)</p> <p><i>z.B.: Rechte und Pflichten als Lehrling (siehe Kapitel „Rechte und Pflichten“ im allgemeinen Teil des Leitfadens)</i></p>			
<p>Grundkenntnisse der arbeitsrechtlichen Gesetze, insbesondere des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes (samt der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche), des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und des Gleichbehandlungsgesetzes</p> <p><i>z.B.: Welche Sicherheitsbestimmungen gibt es für welche Maschinen? Welche Tätigkeiten dürfen die Lehrlinge unter welchen Voraussetzungen durchführen/nicht durchführen? Arbeitnehmer*innenschutzgesetz, Gleichbehandlung von Männern und Frauen etc. (siehe Kapitel „Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche“ im allgemeinen Teil des Leitfadens)</i></p>			



Übersicht „Aus-/Weiterbildung“

**Berufsbildpositionen 4.1 - 4.6**

Lehrjahre

Beispiel	Lehrjahre		
	1.	2.	3.
<p>Methodenkompetenz</p> <p><i>z.B.: Lösungsstrategien entwickeln, Informationen selbstständig beschaffen, auswählen und strukturieren, Entscheidungen treffen etc.</i></p>			
<p>Soziale Kompetenz</p> <p><i>z.B.: In Teams arbeiten, Mitarbeiter*innen führen und mit anderen Gewerken zusammenarbeiten etc.</i></p>			
<p>Personale Kompetenz</p> <p><i>z.B.: Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein, Bereitschaft zur Weiterbildung, Bedürfnisse und Interessen artikulieren etc.</i></p>			
<p>Kommunikative Kompetenz</p> <p><i>z.B.: Mit Kund*innen, Vorgesetzten, Kolleg*innen und anderen Personengruppen zielgruppengerecht kommunizieren; Englisch auf branchen- und betriebsüblichem Niveau zum Bestreiten von Alltags- und Fachgesprächen beherrschen</i></p>			
<p>Arbeitsgrundsätze</p> <p><i>z.B.: Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Pünktlichkeit etc.</i></p>			
<p>Kund*innenorientierung</p> <p><i>z.B.: Im Zentrum aller Tätigkeiten im Betrieb hat die Orientierung an den Bedürfnissen der Kund*innen unter Berücksichtigung der Sicherheit zu stehen</i></p>			

## Best Practice Sammlung



## Best Practice



## Persönlichkeitsentwicklung fördern

Als Gründungsmitglied der Austria Bau ermöglicht der Betrieb seinen Lehrlingen, am Lehrlingsaufbauprogramm der [Austria Bau Oberösterreich](#) teilzunehmen, bei dem in sieben Modulen sehr stark die Persönlichkeitsentwicklung der Lehrlinge im Fokus steht. Themen wie Gesundheit und Sicherheit sowie der Umgang mit Kund\*innen runden die sich über die gesamte Lehrzeit erstreckenden Schulungen ab. Darüber hinaus nehmen alle Lehrlinge standardmäßig an LAP-Vorbereitungskursen teil, die vom Unternehmen bezahlt werden.

„Mir ist es sehr wichtig, die Eltern meiner Lehrlinge regelmäßig über Neuerungen zu informieren, solange meine Lehrlinge noch minderjährig sind.“

*Anna Schütz, Leiterin Lehrlingsausbildung, Schütz Bau*



## Best Practice



## Auslandserfahrung sammeln

Um den Lehrlingen das Arbeiten in einem internationalen Umfeld bzw. im Ausland zu ermöglichen, nimmt die Ing. Gunter Rusch GmbH oft Lehrlinge mit zu den Baustellen im Ausland. So helfen diese z.B. bei Arbeiten in Kanada oder im Mont-Blanc-Massiv. Anders als bei einem klassischen Lehrlingsaustausch wird hier der Auftrag wie gewohnt bei der Ing. Gunter Rusch GmbH über ein Planungsbüro oder einen Zimmereibetrieb, mit dem der Betrieb eine Partnerschaft hat, abgewickelt. Die Lehrlinge fahren dann gemeinsam mit dem gesamten österreichischen Team an den jeweiligen Standort und arbeiten dort mit.

„Wir wollen, dass unsere Lehrlinge alles miterleben. Auch auf Baustellen im Ausland binden wir sie wie gewohnt als unsere Kolleg\*innen mit ein.“

*Tobias Sutterlüty, Geschäftsführer und Lehrlingsausbilder, Ing. Gunter Rusch GmbH*

## Best Practice Sammlung

„Wir achten im Betrieb sehr auf die Vermittlung des Fachvokabulars. Gerade Jugendliche neigen manchmal dazu, nicht die offiziellen Bezeichnungen für Materialien und Gerätschaften zu verwenden. Ich weise sie immer wieder darauf hin, dass im Austausch mit Lieferanten oder anderen Firmen die Fachbegriffe wichtig sind, da die informellen Bezeichnungen nicht jeder kennt.“

*Matthias Ebner, Geschäftsführer, Wolfgang Ebner GmbH, Lehrlingswart Salzburg*



## Best Practice



Ein bis zwei Tage im Jahr besuchen die Lehrlinge der Lins dach & fassade GmbH Kurse zum Thema Persönlichkeitsentwicklung der [Initiative Lehre im Walgau](#). Kurse wie „Ich und die anderen“ oder „Visitenkarte und Firmennutzen“ unterstützen Lehrlinge im ersten Lehrjahr dabei, mit eigenen und fremden Erwartungshaltungen in einem neuen Lebensabschnitt umzugehen



## Best Practice



## Vorbereitung auf den Arbeitsbeginn

Vor Beginn der Lehre werden die angehenden Lehrlinge noch einmal in den Betrieb eingeladen, um einander und die anderen Kolleg\*innen kennenzulernen. Bei dieser Gelegenheit erfolgen ein ausführlicher Betriebsrundgang, die Übergabe der Arbeitskleidung und Werkzeuge und auch schon eine erste Sicherheitseinschulung. Auch die Eltern der zukünftigen Lehrlinge sind zu diesem Kennenlernen eingeladen. Neben der Übergabe der Lehrlingsmappe mit dem Wochenbuch und den wichtigsten Telefonnummern und Ansprechpartner\*innen wird den angehenden Lehrlingen auch die Partie vorgestellt, der sie zu Beginn ihrer Ausbildung zugeteilt sind. Weiters wird noch einmal im Detail das Konzept der Lehrlingsausbildung mit den begleitenden Schulungsmaßnahmen erklärt.



Übersicht „Sicherheit und Umweltschutz“

**Berufsbildpositionen 3.1 - 3.5**

Lehrjahre

Beispiel	1.	2.	3.
<p>Kenntnis der einschlägigen Arbeitnehmerschutz- und Sicherheitsvorschriften und Anwenden des proaktiven Sicherheitsmanagements</p> <p><i>z.B.: Sicherheitsvorschriften für die Arbeit auf dem Dach und auf Gerüsten, Kenntnis der betriebseigenen Umwelt- und Sicherheitsvorschriften (Begehbarkeit von Werkstattteilen, Nutzungsregeln für Maschinen etc.), verantwortungsvoller Umgang mit gefährlichen Arbeitsmitteln, Tragen der PSA, Normen (ETG, ÖVE, ÖNORM etc.)</i></p>			
<p>Kenntnis des Umgangs mit elektrischem Strom unter Beachtung der Sicherheitsvorschriften</p> <p><i>z.B.: Geräte und Material kontrollieren und entsprechende Vorkehrungen treffen (auf der Baustelle nur Gummischlauchleitungen verwenden, Spritzwasserschutz von Steckverbindungen, Kabeltrommel mit Thermoschutzschalter verwenden)</i></p>			
<p>Kenntnis der Sicherheitsmaßnahmen bei elektrischen Freileitungen</p> <p><i>z.B.: Sicherheitsabstände nach Nennspannung einhalten, Netzwerkanbieter kontaktieren</i></p>			
<p>Anwenden der persönlichen Schutzausrüstungen PSA sowie aller anderen erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen (Dachsicherungssysteme)</p> <p><i>z.B.: Sicherheitsgeschirr, -schuhe und -seile, Helm, Augen- und Hautschutz, Gehörschutz, Anwendung von Dachsicherungssystemen, Schuttrutsche, Dachfanggerüst, Dachschutzblenden, Unterspanntafeln, Dachleitern</i></p>			
<p>Grundkenntnisse der Erstversorgung bei Arbeitsunfällen</p> <p><i>z.B.: Gefahrenstelle sichern, Kenntnis der Standorte von Verbandskästen</i></p>			



Übersicht „Sicherheit und Umweltschutz“

**Berufsbildpositionen 3.5 - 3.7**

Lehrjahre

Beispiel	1.	2.	3.
<p>Kenntnis der Erstversorgung bei Arbeitsunfällen sowie der Alarmierung im Bedarfsfall</p> <p><i>z.B.: Kenntnis der lebensrettenden Sofortmaßnahmen nach Unfällen, Erste Hilfe leisten, Notruf abgeben</i></p>			
<p>Die für den Lehrberuf relevanten Maßnahmen und Vorschriften zum Schutze der Umwelt: Grundkenntnisse der betrieblichen Maßnahmen zum sinnvollen Energieeinsatz im berufsrelevanten Arbeitsbereich</p> <p><i>z.B.: Sparsamer Umgang mit Ressourcen, Maschinen nur im Bedarfsfall in Betrieb nehmen, angemessene Wahl von Dachbaustoffen (Erneuerbarkeit, Nutzungsdauer...)</i></p>			
<p>Grundkenntnisse der im berufsrelevanten Arbeitsbereich anfallenden Reststoffe und über deren Trennung, Verwertung (Recycling) sowie über die Entsorgung des Abfalls</p> <p><i>z.B.: Mülltrennung, verschiedene Materialarten kennen, Entsorgung von Problemstoffen, Lacken und Schwermetallen, Schutz von Gewässern und Luft</i></p>			
<p>Kenntnis der im berufsrelevanten Arbeitsbereich anfallenden Reststoffe und über deren Trennung, Verwertung (Recycling) sowie über die Entsorgung des Abfalls</p> <p><i>z.B.: Mülltrennung, verschiedene Materialarten kennen, Entsorgung von Problemstoffen, Lacken und Schwermetallen, Schutz von Gewässern und Luft</i></p>			
<p>Trennen und Verwerten (Recyclen) der im berufsrelevanten Arbeitsbereich anfallenden Reststoffe sowie Entsorgen des anfallenden Abfalls</p> <p><i>z.B.: Fachgerechte Entsorgung gemäß betrieblichen und gesetzlichen Bestimmungen, Sammlung von Resten zur Wiederverwertung (z.B. Dachsteinprodukte als Füllmaterial)</i></p>			



## Best Practice Sammlung



## Digitaler Tipp

Hilfreiche Links zum Thema Sicherheit auf dem Dach:

Sicherheit auf dem Dach (Broschüre der AUVA):

<https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.544704&version=1548234692/#>

Arbeiten auf Dächern (Merkblatt der AUVA):

<https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.544604&version=1430386865/#>



## Best Practice



## Eine Höhenschule für Sicherheitsschulungen

„Es ist uns wichtig, dass die Jugend gut ausgebildet ist. Aber zuerst muss immer die Sicherheit gegeben sein.“ Mit diesen Worten beschreibt Roland Pilotto, Berufsschullehrer, Geschäftsführer sowie Dachdecker- und Spenglermeister, einen der Gründe für die Errichtung einer Höhenschule im Rahmen eines berufsübergreifenden Projekts in der Berufsschule Hallein. Dabei handelt es sich um ein komplett eingerüstetes Haus mit einer Vielzahl von Sicherheitseinrichtungen. Die Arbeit mit diesen Sicherheitseinrichtungen wird im Laufe der gesamten Lehrzeit erprobt und damit fester Bestandteil des Unterrichts in der Berufsschule. So lernen die Schüler\*innen alle Aspekte der Sicherheit am Dach in Theorie und Praxis.



## Best Practice Sammlung



## Best Practice



## Gesundheitsförderung im Betrieb

Da die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter\*innen und Lehrlinge wichtige und allgegenwärtige Themen im Betrieb sind, hat Entner-Dach GmbH & Co KG eine Reihe von Angeboten und Schulungen organisiert. Diese reichen von der Ausbildung zum Ersthelfer/zur Ersthelferin über Nichtraucher\*innen-Workshops, Workshops mit begleitenden Apps zur Alkoholreduzierung (in Zusammenarbeit mit dem [Vorarlberger Kompetenzzentrum für Gesundheitsförderung und Prävention Supro](#)), gratis Obst im Unternehmen für den Hunger zwischendurch, Gutscheine für Fitness- und Massageangebote und speziell für Mitarbeiter\*innen zur Verfügung stehende E-Bikes für Arbeitswege.

Besonders bei extremer Kälte oder Hitze ist es wichtig und gesetzlich vorgeschrieben, passend gekleidet zu sein und die entsprechenden Maßnahmen zu treffen.

Die Mitarbeiter\*innen müssen durch passende und hochwertige Arbeitskleidung gut geschützt sein. Dies gilt vor allem auch für extreme Hitzetage, für welche die Mitarbeiter\*innen bei Entner-Dach GmbH & Co KG gratis Sonnencreme, Sonnenbrillen und Getränke zur Verfügung gestellt bekommen, und dazu angewiesen werden, diese auch zu verwenden. Sie werden außerdem dazu animiert, ihre T-Shirts anzulassen und eine Kopfbedeckung zu tragen. Vor allem bei der Arbeit mit weißen Isolierplatten sind die Augen besonders gefordert, während Handschuhe zum Schutz der Hände etwa bei der Arbeit mit scharfkantigen Blechen notwendige und verpflichtende Bestandteile der PSA sind.

„Jugendliche müssen lernen, mit der Hitze umzugehen. Darauf versuchen wir die Mitarbeiter\*innen zu schulen und zu sensibilisieren, damit sie auch in den heißen Monaten gut durch den Tag kommen.“

*Susanne Entner, Geschäftsführerin, Entner-Dach GmbH & Co KG*



Best Practice Sammlung



Best Practice



Umweltschutz bereits in der Ausbildung

Bei der Ing. Gunter Rusch GmbH wird Umweltschutz bereits in die Lehrlingsausbildung eingebaut. Neben betrieblichen Maßnahmen für den Umweltschutz wie etwa die Anschaffung eines Elektroautos lernen die Lehrlinge, umweltfreundliche Materialien auszuwählen und zu verarbeiten sowie neue Technologien zu verwenden. Außerdem ist für das Jahr 2020 die Ökoprotit-Zertifizierung geplant. Beispielsweise üben die Lehrlinge schon früh, die Unterkonstruktionen für Photovoltaik-Anlagen zu erstellen und im Zuge dessen beispielsweise Aluschienen zu montieren. Für Flachdachbahnen werden beispielsweise Kunststoffbahnen verwendet, die kein PVC sowie keine Weichmacher enthalten. Diese sind anspruchsvoller im Schweißverfahren, da Temperaturschwankungen bei TPO-Bahnen besonders vermieden werden sollen. Die Schweißtemperatur soll außerdem in etwa 420° Celsius anstatt 550° Celsius bei herkömmlichen Bahnen aus PVC betragen.



Best Practice



Bei der Kapl Bau GmbH unterstützt ein eigener Masseur die Belegschaft und achtet darauf, dass Schwach- und Fehlstellungen bereits in den Jugendjahren korrigiert werden. Dabei kommt gerade der Arbeit mit den Lehrlingen besondere Bedeutung zu.



Best Practice



Für die jährlichen Sicherheitsschulungen arbeitet die Lins dach & fassade GmbH auch mit externen Schulungsanbietern zusammen. So wurde z.B. das Thema Anseilschutz absolviert, um die Verwendung der persönlichen Schutzausrüstung in Theorie und Praxis zu schulen. Besonders das Abseilen vom obersten Stock in der Halle und das Bergen mit Hilfe der PSA haben bei den Mitarbeiter\*innen einen bleibenden Eindruck hinterlassen.



Übersicht „Organisation und Arbeitsgestaltung“

Berufsbildpositionen 5.1 - 5.5

Lehrjahre

Beispiel	1.	2.	3.
<b>Kenntnis der Arbeitsplanung und Arbeitsvorbereitung</b> <i>z.B.: Lagerplanung, betriebliche Vorgehensmodelle und Routinen, Abläufe kennen, Lagerorte kennen, Materialbedarf einschätzen und Transportwege planen, Reservematerialien einplanen, Geräte und Maschinen aufladen</i>			
<b>Durchführen der Arbeitsplanung unter Beachtung der Produktivität und Wirtschaftlichkeit; Festlegen von Arbeitsschritten, Arbeitsmitteln und Arbeitsmethoden</b> <i>z.B.: Festlegen von Arbeitsschritten und Zeitplanung, Beschaffung von Arbeitsmitteln, Materialbedarf zeitlich sinnvoll planen und Material vorbereiten</i>			
<b>Kenntnis und Anwendung der Grundlagen der Arbeitsergonomie</b> <i>z.B.: Richtiges Heben, Tragen, Bewegen von Lasten usw.</i>			
<b>Kenntnis und Anwendung der betrieblichen EDV (Hard- und Software)</b> <i>z.B.: Arbeitszeiterfassung durchführen, Informationen beschaffen</i>			
<b>Kenntnis und Anwendung von berufsspezifischer Software</b> <i>z.B.: Versenden von E-Mails, Hochladen von Fotos in die Baudokumentation, Informationen zu Kund*innen aus dem ERP-System auslesen</i>			
<b>Verantwortungsbewusstes Umgehen mit sozialen Netzwerken und neuen digitalen Medien</b> <i>z.B.: Persönliche Verantwortung für Postings/Bilder, rechtliche und berufliche Konsequenzen, siehe „Datenschutz und -sicherheit“ im allgemeinen Teil des Leitfadens</i>			
<b>Durchführen von administrativen Arbeiten mit Hilfe der betrieblichen Informations- und Kommunikationssysteme</b> <i>z.B.: Abfrage von Dokumentationen und Dienstplänen, Speichern und Versenden von Baustellenfotos zu Dokumentationszwecken</i>			



Übersicht „Organisation und Arbeitsgestaltung“

Berufsbildpositionen 5.6 - 6.1

Lehrjahre

Beispiel	1.	2.	3.
Grundkenntnisse der Betriebswirtschaft <i>z.B.: Gewinn, Verlust, Aufwände und Erträge, Kosten, Steuern</i>			
Grundkenntnisse der betrieblichen Kosten, deren Beeinflussbarkeit und deren Auswirkungen <i>z.B.: Sorgfältiger Umgang mit Werkzeug und Maschinen, sparsamer Umgang mit Materialien, Anschaffungen von Maschinen stellen große Kostenpunkte dar, größerer Personalaufwand erhöht Kosten</i>			
Grundkenntnisse der Kalkulation <i>z.B.: Teile einer Kalkulation und wichtigste Kostenpunkte (Materialkosten, Personalkosten) kennen</i>			
Grundkenntnisse des Qualitätswesens <i>z.B.: Grundkenntnis der berufsspezifischen Normen und der betriebsspezifischen Qualitätsregeln, was ist Qualitätsmanagement?</i>			
Kenntnis und Anwendung des betriebsüblichen Qualitätsmanagements einschließlich Dokumentation <i>z.B.: Dokumentation von Leistungen, Arbeitsfortschritt in einem bestimmten Zeitrahmen kennen, Abfolge der Tätigkeiten, Umgang mit Kund*innen, ressourcensparendes Arbeiten im Betrieb, Festhalten von Mängeln in Vorleistungen</i>			
Führen von Gesprächen mit Vorgesetzten, Kolleg*innen und Lieferant*innen unter Beachtung des fachgerechten Auftretens und der fachgerechten Ausdrucksweise sowie angemessener Höflichkeitsformen <i>z.B.: Sprache an Gesprächssituation und Personenkreis anpassen, freundliches Grüßen, den Betrieb angemessen nach Außen repräsentieren</i>			



Übersicht „Organisation und Arbeitsgestaltung“

Berufsbildpositionen 6.2 - 6.4

Lehrjahre

Beispiel	1.	2.	3.
Grundkenntnisse der Kommunikation unter den Baubeteiligten auch unter Zuhilfenahme moderner Kommunikationsmittel <i>z.B.: Kenntnis aller Baubeteiligten, Baudokumentationen und andere Unterlagen via Cloudspeicher und E-Mail mit allen Beteiligten teilen, Fachbegriffe verwenden</i>			
Kenntnis des Führens von Arbeitsnachweisen (auch in digitaler Form) <i>z.B.: Welche Arbeitsnachweise müssen erbracht werden? Was sind Stundenberichte, Regieberichte und Bautagesberichte? Wissen, warum diese zu erstellen sind (Transparenz, Rückverfolgbarkeit, Qualitätssicherung)</i>			
Ausfüllen und Erstellen von Ausmaß- und Arbeitsbestätigungen sowie Führen von Bautageberichten (auch in digitaler Form) <i>z.B.: Ausmaß- und Arbeitsbestätigungen erstellen, Bautageberichte schreiben, Dokumentation des Arbeitsplatzes und der Arbeitsdauer</i>			
Grundkenntnisse der Baudokumentation (auch in digitaler Form) <i>z.B.: Was ist eine Baudokumentation? Welchen Zweck hat eine Baudokumentation? Wie wird die Baudokumentation im Betrieb durchgeführt?</i>			
Kenntnis und Durchführen der Baudokumentation (auch in digitaler Form) <i>z.B.: Wissen über Festhalten des Arbeitsfortschritts, der erfolgten Vorgänge und des geplanten Ablaufs, Dokumentation von Wartungen, Objekte skizzieren, Maße dokumentieren</i>			
Durchführen der Baudokumentation sowie Führen von Bautageberichten inklusive Beweissicherung (auch in digitaler Form) <i>z.B.: Festhalten des Arbeitsfortschritts, der erfolgten Vorgänge und des geplanten Ablaufs durch schriftliche und visuelle Dokumentation (Objekte skizzieren, Maße dokumentieren), Dokumentieren von Mängeln und Arbeiten mit einer Digitalkamera oder mit Smartphones/Tablets</i>			



Best Practice Sammlung



Best Practice



**Verantwortung in der Arbeitsplanung**

Um seinen Lehrlingen eine effiziente und angemessene Arbeitsplanung zu zeigen und damit sie diese schrittweise auch selbstständig durchführen können, sind die Lehrlinge der Ing. Gunter Rusch GmbH stets auch bei der Teambesprechung des jeweiligen Projekts anwesend. Da die Lehrlinge dadurch in den Ablauf des gesamten Projekts und die entsprechende Planung des Materials und der vorbereitenden Maßnahmen von Beginn an miteingebunden sind, können sie in der Regel ab dem dritten oder vierten Lehrjahr unter Aufsicht von erfahrenen Kolleg\*innen selbst kleine Aufträge bearbeiten und auch die Arbeitsplanung dafür übernehmen. Beispielsweise kann es sein, dass sie eine Gartenlaube errichten oder Ziegelmontage durchführen.

Dazu ist es notwendig, dass sie im Vorfeld Abmessungen durchführen und festhalten, entsprechende Blechteile vorbereiten bzw. aus dem Lager besorgen, in der Teambesprechung die jeweiligen Vorgaben und bereits gemachten Fotos besprechen können und wissen, welche zusätzlichen Materialien, Maschinen bzw. Werkzeuge benötigt werden. Am Ende ist immer ein Bericht auszufüllen, in welchem das tatsächliche Arbeitsausmaß und die verwendeten Materialien dokumentiert und durch Fotos festgehalten werden.



Best Practice Sammlung



Best Practice



**Gemeinsam Bautageberichte erstellen**

Die Ausbilder\*innen der Helmuth Degeorgi GmbH binden bei der Erstellung des Bautagesberichts ihre Lehrlinge aktiv ein: So wird in der Regel bei der Rückfahrt in den Betrieb der Bautagesbericht von den Lehrlingen nach Anweisungen der Ausbilder\*innen erstellt. Die Ausbilder\*innen besprechen mit den Lehrlingen den Tag und erklären, welche Inhalte zu berücksichtigen sind.

„Uns ist es sehr wichtig, dass unsre Lehrlinge die Abläufe und Arbeitsschritte auf der Baustelle kennen und die zu erledigenden Arbeiten sehen. Hier schulen und erziehen wir sie von Anfang an zum selbständigen Mitdenken und fragen nach, welche Schritte ihrer Meinung nach als nächstes kommen und was sie davon abhängig bereits vorbereiten können.“

*Matthias Ebner, Geschäftsführer, Wolfgang Ebner GmbH, Lehrlingswart Salzburg*

Übersicht „Dachdeckerarbeiten“

Berufsbildpositionen 7.1 - 7.4

Lehrjahre

Beispiel	Lehrjahre		
	1.	2.	3.
Kenntnis der berufsspezifischen Normen, Fachregeln und Vorschriften sowie einschlägiger Richtlinien <i>z.B.: Grundregeln des österreichischen Dachdeckerhandwerks, Herstellerrichtlinien</i>			
Anwenden von berufsspezifischen Normen, Fachregeln und Vorschriften sowie einschlägigen Richtlinien <i>z.B.: Normgerechte Dacheindeckungen planen, normgerechte Unterspannungen ausführen, Mindesthöhe von Konterlattungen berücksichtigen</i>			
Kenntnis der Werkstoffe und Hilfsstoffe, ihrer Eigenschaften, Verwendungs- und Bearbeitungsmöglichkeiten <i>z.B.: Eigenschaften von Dachziegeln, wurzelfeste Abdichtungen, Voranstrichen, Flüssigkunststoffen</i>			
Grundkenntnisse der Lagerung von Werk- und Hilfsstoffen <i>z.B.: Fachgerechte Lagerung von Holz, Kunststoff, Abdichtungsstoffen, Platten- und Deckwerkstoffen, mögliche Lagermöglichkeiten (Abdeckungen, Räumlichkeiten)</i>			
Kenntnis der Lagerung von Werk- und Hilfsstoffen und der Verhütung von Schäden bei der Lagerung <i>z.B.: Fachgerechte Lagerung der verwendeten Werk- und Hilfsstoffe wie etwa Holz, Kunststoff, Abdichtungsstoffe, Platten- und Deckwerkstoffe</i>			
Grundkenntnisse der schädlichen Einflüsse auf Werkstoffe und Hilfsstoffe und der Maßnahmen zu deren Abwehr <i>z.B.: Schutz vor mechanischen Belastungen, Witterung, Feuchtigkeit, spezielle Lagermöglichkeiten</i>			

Übersicht „Dachdeckerarbeiten“

Berufsbildpositionen 7.4 - 7.9

Lehrjahre

Beispiel	Lehrjahre		
	1.	2.	3.
Kenntnis der schädlichen Einflüsse auf Werkstoffe und Hilfsstoffe und der Maßnahmen zu deren Abwehr <i>z.B.: Schutz vor mechanischen Belastungen, Witterung, Feuchtigkeit, spezielle Lagermöglichkeiten</i>			
Handhaben und Instandhalten der zu verwendenden Werkzeuge, Maschinen, Geräte und Arbeitsbehelfe <i>z.B.: Vorbereitung und Einsatz von Werkzeugen wie Schieferhammer, Haubrücke oder Ziegelschneider, Reinigung und Pflege der verwendeten Werkzeuge und Geräte, Kenntnis des sicheren Umgangs mit den Maschinen</i>			
Lesen von Zeichnungen, Plänen und anderen technischen Unterlagen sowie Arbeiten mit Material- und Stücklisten <i>z.B.: Montagedokumentationen, Ermittlung der Position der letzten Latte unter dem First aus den technischen Unterlagen des Herstellers, Flachdachaufbau</i>			
Skizzieren von Ausführungsdetails einfacher Bauteile <i>z.B.: Ziegellattung im First- und Traufenbereich, Teilung der Latten einer Lattenkonstruktion am Dach, Höhe eines Firsts, Kehlenausbildung</i>			
Zeichnen von Bauteilen und Aufmaßskizzen <i>z.B.: Hochzugsdetails bei Flachdach, Schichtaufbau eines Flachdachs skizzieren (Kunststoffabdichtung, Bitumensperre usw.), Bemaßungen wie Dachhöhe oder Länge bei Dächern (Flach-, Steil- &amp; Blechdächer) beschriften, Relationen verstehen</i>			
Kenntnis des rechnergestützten Konstruierens <i>z.B.: Wie können Dachkonstruktionen rechnergestützt konstruiert und geplant werden (CAD-Programme für 2D- und 3D-Konstruktionen)?</i>			
Messen und Anlegen auch mit digitalen Messgeräten <i>z.B.: Distanzmessgeräte, Feuchtemesssensoren, Kreuz- und Linienlaser</i>			

Übersicht „Dachdeckerarbeiten“

Übersicht „Dachdeckerarbeiten“

**Berufsbildpositionen 7.10 - 7.14**

Lehrjahre

Beispiel	1.	2.	3.
<p>Grundkenntnisse der berufsspezifischen Statik, Festigkeitslehre und Bauphysik</p> <p><i>z.B.: Windlast berücksichtigen, Tragfähigkeit von Holzunterkonstruktionen im Rahmen von Sanierungen abschätzen (Relationen verstehen und Schaden abschätzen), Längenausdehnung bei Einwirkung von Wärme/Kälte berücksichtigen, Ausdehnungskoeffizienten kennen, Taupunkt und Kondenswasserbildung beachten</i></p>			
<p>Grundkenntnisse der berufsspezifischen Elektrotechnik, Pneumatik und Hydraulik</p> <p><i>z.B.: Gefahrenquellen erkennen, verschiedene Geräte und Maschinen zweckmäßig, schonend sowie die Sicherheit während verwenden, z.B. Druckluftgeräte wie Druckluftnagler, Schleifgeräte</i></p>			
<p>Mitarbeiten beim Einrichten und Absichern von Arbeits- und Baustellen</p> <p><i>z.B.: Sicherheitskennzeichnung, Mitarbeit beim Aufstellen von Leitern und Gerüsten, Absperrungen einrichten, Arbeitsbereich säubern, Absturzsicherung</i></p>			
<p>Einrichten und Absichern von Arbeits- und Baustellen</p> <p><i>z.B.: Kenntnis der Sicherheitskennzeichnung, Aufstellen von Leitern und Gerüsten, Lesen von Aufstellanleitungen, Einrichten der Absturzsicherung, Arbeitsmittel bereitstellen, Absperrungen einrichten, Arbeitsbereich säubern</i></p>			
<p>Kenntnis des Herstellens (Aufstellen, Instand halten, Bedienen, Abtragen) von erforderlichen Schutz- und Fanggerüsten sowie Dachschutzblenden aller Art</p> <p><i>z.B.: Fassadengerüst, Traufengerüst, Hebebühnen, Leiterngerüst</i></p>			
<p>Mitarbeiten beim Herstellen von Gerüsten unter Einhaltung der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche</p> <p><i>z.B.: Fassadengerüst, Traufengerüst, Hebebühnen, Leiterngerüst</i></p>			

**Berufsbildpositionen 7.15 - 7.19**

Lehrjahre

Beispiel	1.	2.	3.
<p>Arbeiten auf Gerüsten unter Einhaltung der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche</p> <p><i>z.B.: Fassadengerüst, Traufengerüst, Hebebühnen, Leiterngerüst (z.B. Arbeiten unter Aufsicht auf Gerüstlagen über 4 m Höhe, wenn sich die Aufsichtsperson vergewissert hat, dass das Gerüst ordnungsgemäß überprüft wurde und es keine Mängel aufweist)</i></p>			
<p>Kenntnis des Aufstellens und Abbauens von z.B. Schrägaufzügen, Arbeitsbühnen, Hubsteigern</p> <p><i>z.B.: Abschränken der Fahrbahn und der unteren Ladefläche des Schrägaufzugs, Regeln für die Absturzsicherung, Herstellerangaben von Arbeitsbühnen beachten</i></p>			
<p>Grundkenntnisse der Zusammenarbeit und Abstimmung einzelner Handwerke sowie ihrer Schnittstellen auf der Baustelle</p> <p><i>z.B.: Kenntnis handelnder Personen (Bauherr*in, Planungskoordination, Baustellenkoordination) und Abläufe (bspw. Zusammenspiel mit Spengler*innen)</i></p>			
<p>Grundkenntnisse der Leistungen der Baugewerke im berufsrelevanten Arbeitsbereich</p> <p><i>z.B.: Wichtigste Tätigkeiten und Zuständigkeiten der Baugewerke (Dachdecker*innen, Installateur*innen, Maurer*innen, Zimmer(er)*innen, Fensterbauer*innen etc.)</i></p>			
<p>Kenntnis der Leistungen der Baugewerke im berufsrelevanten Arbeitsbereich</p> <p><i>z.B.: Tätigkeiten und Zuständigkeiten der Baugewerke (Dachdecker*innen, Installateur*innen, Maurer*innen, Zimmer(er)*innen,) und deren Schnittstellen</i></p>			
<p>Mitarbeiten beim Prüfen von Vorleistungen und Untergründen</p> <p><i>z.B.: Prüf- und Warnpflicht, Nachmessen der mit dem Zimmerergewerk vereinbarten Dachlattungen, Sichtprüfung, Prüfung auf Schäden, Feuchtigkeit und Unebenheit, Dampfsperre bei Flachdach mit Betonuntergrund auf Gefälleausrichtung und Qualität des Betons prüfen, Gefälle nach Normvorgaben prüfen</i></p>			

Übersicht „Dachdeckerarbeiten“

Berufsbildpositionen 7.19 - 7.22

Lehrjahre

Beispiel	1.	2.	3.
<p>Prüfen von Vorleistungen und Untergründen</p> <p><i>z.B.: Nachmessen von Dachlatten, Suche von Schäden, Feuchtigkeit, Prüfung von Ebenheit, Sichtprüfung des Materials</i></p>			
<p>Kenntnis der Dachsicherungssysteme wie Einzelanschlagpunkte, Seilsicherungssysteme, Aufstieg- und Ausstiegleitern, Durchsturz Sicherungen, Geländer</p> <p><i>z.B.: Was sind Anschlag einrichtungen? Fangnetze, Unterdachkonstruktionen, Mindestabstand von Latten und Sparren, um am Steildach ohne Unterdach als durchsturz sicher zu gelten</i></p>			
<p>Durchführen von Arbeiten unter Verwendung von Steig- und Dachleitern</p> <p><i>z.B.: Kenntnis der Richtlinien für sicheres Arbeiten mit Dachleitern (nicht verwenden bei Dachneigungen von mehr als 75°, sicheres Verbinden, keinesfalls als Anlegeleiter verwenden etc.) und Steigleitern (müssen um mindestens einen Meter über die Ein- und Ausstiegsstelle hinausragen, senkrechte Leitern mit mehr als fünf Metern müssen ab einer Höhe von drei Metern mit einer durchlaufenden Rückensicherung versehen sein etc.)</i></p>			
<p>Kenntnis der diversen Dachformen, des Aufbaus von Dachkonstruktionen und der Deckungsart</p> <p><i>z.B.: Satteldach, Flachdach, Mansardendach, Walmdach, Pultdach, Zelt Dach, harte und weiche Deckungsarten, Pfettendach und Sparrendach, Einfach-/Doppeldeckung</i></p>			
<p>Kenntnis der Vorrichtungen zur Ableitung von Oberflächenwasser</p> <p><i>z.B.: Vor- und Nachteile von außen- und innenliegender Dachentwässerung, Anwendungsfälle; Dachgullys, Rinnen, Kehlen</i></p>			

Übersicht „Dachdeckerarbeiten“

Berufsbildpositionen 7.22 - 7.26

Lehrjahre

Beispiel	1.	2.	3.
<p>Herstellen von Vorrichtungen zur Ableitung von Oberflächenwasser</p> <p><i>z.B.: Dachgullys, Entwässerungsrinne, was muss bei nach innen abgeführter Entwässerung von Flachdächern beachtet werden (Ablauf dicht an Fallrohr anschließen, Notüberlauf)?</i></p>			
<p>Feststellen des Materialbedarfs sowie Auswählen, Beschaffen und Überprüfen der erforderlichen Materialien</p> <p><i>z.B.: Auswählen und Bestellen von Dachziegeln: Bedarf feststellen, Erfahrungswerte für brechende Ziegel berücksichtigen, Bestellung durchführen und Ziegel kontrollieren</i></p>			
<p>Einfaches manuelles und maschinelles Bearbeiten von Metallen, Holz, Kunststoffen, Verbundwerkstoffen und bituminösen Werkstoffen</p> <p><i>z.B.: Bohren, Schleifen, Verbinden, Trennen, Schneiden, Nageln, Kleben</i></p>			
<p>Kenntnis der Funktion, Anwendung und der Montage von Ein- und Aufbauteilen für Dächer und Wände</p> <p><i>z.B.: Lüfter, Lichtkuppeln, Lichtbänder, Durchgänge, Fenster, Solaranlagen, Fotovoltaikanlagen</i></p>			
<p>Mitarbeiten beim Montieren von Ein- und Aufbauteilen für Dächer und Wände</p> <p><i>z.B.: Lüfter, Lichtkuppeln, Lichtbänder, Durchgänge, Fenster, Solaranlagen, Fotovoltaikanlagen, Schneehalte- und Schneefangsysteme, Dachsicherungssysteme</i></p>			
<p>Montieren von Ein- und Aufbauteilen für Dächer und Wände sowie Mitarbeiten beim Ein- und Aufbauen von Dachsicherungssystemen</p> <p><i>z.B.: Lüfter, Lichtkuppeln, Lichtbänder, Durchgänge, Fenster, Solaranlagen, Fotovoltaikanlagen, Schneehalte- und Schneefangsysteme</i></p>			

Übersicht „Dachdeckerarbeiten“

Übersicht „Dachdeckerarbeiten“

**Berufsbildpositionen 7.27 - 7.29**

Lehrjahre

<i>Beispiel</i>	1.	2.	3.
Mitarbeiten beim Herstellen von Unterkonstruktionen von Dachflächen im Rahmen von Sanierungen an der Dachdeckung und bei Umdeckungsarbeiten sowie von Wandflächen  <i>z.B.: Wärmedämmung zwischen die Konterlattung, waagrechte und senkrechte Konterlattung anbringen, Windsperre und Vogelschutzgitter anbringen</i>			
Herstellen von Unterkonstruktionen von Dachflächen im Rahmen von Sanierungen an der Dachdeckung und bei Umdeckungsarbeiten sowie von Wandflächen  <i>z.B.: Wärmedämmung zwischen die Konterlattung, waagrechte und senkrechte Konterlattung anbringen, Windsperre und Vogelschutzgitter anbringen</i>			
Kenntnis der Funktion, Anwendung und des Einbaus von Dämmstoffen, Trenn-, Ausgleichs- oder Abdichtungsschichten und Dampfbremsen bzw. -sperrern  <i>z.B.: EPS, PU-Platten, XPS, mineralische Dämmstoffe, Dämmkork, Polyurethan, Bitumenbahnen, PVC-Folien, TPO-Folien, wurzelfeste Adichtungen, Flüssigkunststoffe</i>			
Mitarbeiten beim Einbauen von Dämmstoffen, Trenn-, Ausgleichs- oder Abdichtungsschichten und Dampfsperren sowie Oberflächenschutz  <i>z.B.: Mitarbeiten beim Zuschneiden von Dämmstoffen, Dampfbremsfolie anbringen, Nahtstellen verkleben, Anbringen von Bitumen-, Kunststoff- und Elastomerbahnen</i>			
Einbauen von Dämmstoffen, Trenn-, Ausgleichs- oder Abdichtungsschichten und Dampfsperren sowie Oberflächenschutz  <i>z.B.: Schall- und Wärmedämmung anbringen, Dämmstoffe zuschneiden, Dampfbremsfolie anbringen, Nahtstellen verkleben, selbstständiges Anbringen von Bitumen-, Kunststoff- und Elastomerbahnen</i>			

**Berufsbildpositionen 7.30 - 7.31**

Lehrjahre

<i>Beispiel</i>	1.	2.	3.
Kenntnis der Deckarten und der verschiedenen Deck- und Abdichtungsmaterialien sowie der dazu notwendigen Be- und Verarbeitungstechniken wie Behauen, Zuschneiden, Sägen, Nageln, Klammern, Verdrahten usw.  <i>z.B.: Einfach- und Doppeldeckung, Deckung im Verband, Deckung in Reihe; Deckung mit Falzziegeln und profilierten Betondachsteinen, Tonziegeln, Faserzementplatten, Stroh, Holzschindeln, Kunststoffplatten etc.; Verdrahten, Nageln oder Klammern von Ziegeln</i>			
Be- und Verarbeiten (durch Behauen, Zuschneiden, Sägen, Nageln, Klammern, Verdrahten usw.) von Deck- und Abdichtungsmaterialien  <i>z.B.: Einfach- und Doppeldeckung, Deckung im Verband, Deckung in Reihe; Deckung mit Falzziegeln und profilierten Betondachsteinen, Tonziegeln, Faserzementplatten, Stroh, Holzschindeln, Kunststoffplatten etc.; Verdrahten, Nageln oder Klammern von Ziegeln</i>			
Kenntnis des Einteilens und Schnürens der Fläche für die auszuführende Dacheindeckung und Dachabdichtung  <i>z.B.: Wann ist eine waagrechte und wann eine senkrechte Schnürung notwendig, wie soll die Schnürung am Ort eingeteilt werden? Ermittlung der mittleren Deckbreite eines Ziegels</i>			
Einteilen und Schnüren der Fläche für die auszuführende Dacheindeckung und Dachabdichtung  <i>z.B.: Ermittlung des senkrechten Schnurschlagabstandes für Faserzementplatten, Schiefer- und Biberschwanzziegel, Tondachziegel und Betondachsteine mit Seitenfalz</i>			

Übersicht „Dachdeckerarbeiten“

Berufsbildpositionen 7.32 - 7.36

Lehrjahre

Beispiel	1.	2.	3.
Mitarbeiten beim Eindecken von Wand- und Dachflächen mit verschiedenen Deckungsarten und Deckungsmaterialien  <i>z.B.: Einfachdeckung und Doppeldeckung, Deckung im Verband und in der Reihe, Bitumen- oder Kunststoffbahnen anbringen, Arbeiten mit natürlichen Deckungsstoffen (Stein, Schiefer, Stroh...) und industriell hergestellten Deckstoffen (Faserzementplatten, Beton...)</i>			
Eindecken von Wand- und Dachflächen mit verschiedenen Deckungsarten und Deckungsmaterialien  <i>z.B.: Einfachdeckung und Doppeldeckung, Deckung im Verband und in der Reihe, Bitumen- oder Kunststoffbahnen anbringen, Arbeiten mit natürlichen Deckungsstoffen (Stein, Schiefer, Stroh...) und industriell hergestellten Deckstoffen (Faserzementplatten, Beton...)</i>			
Kenntnis des Herstellens von Kleber- und Mörtelmischungen und des Anwendens bei berufsspezifischen Arbeiten  <i>z.B.: First-, Grat-, Traufen-, Ortgangmörtelung und Fugenverstrich</i>			
Kenntnis von Sanierungsarbeiten von Rauchfängen  <i>z.B.: Schornstein abtragen und neu aufmauern, Betonabdeckplatte neu betonieren, Kaminmauern neu verputzen und/oder verfugen</i>			
Herstellen von Anschlüssen und Abschlüssen  <i>z.B.: Für Kamine und Mauern, Fenster, Türen, Wände, Rohrdurchführungen</i>			
Kontrollieren und Prüfen der ausgeführten Arbeiten sowie Erkennen und Beheben von Mängeln  <i>z.B.: Normen und Herstellerrichtlinien kontrollieren, Symmetrie der Spaltmaße einer Fassade mittels optischer Prüfung kontrollieren, Entlüftung kontrollieren (Traufenhöhe, Lüftungsquerschnitt, Luftzirkulation unter dem First beim Kaltdach prüfen)</i>			

Übersicht „Dachdeckerarbeiten“

Berufsbildpositionen 7.37 - 7.39

Lehrjahre

Beispiel	1.	2.	3.
Kenntnis der Anforderungen für das Herstellen von begrünten Dachflächen und Fassaden  <i>z.B.: Schichtaufbau (wurzelfeste Abdichtungen, Plane, Drainageschicht, Filtervlies, Pflanzenerde, Pflanzen), Unterschiede extensive und intensive Begrünungen</i>			
Vorbereiten von Dächern und Fassaden für Begrünungen  <i>z.B.: Abdichten, Herstellen von Trennlagen und Filterlagen</i>			
Ausführen von Reparatur-, Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten an bestehenden Dach- und Wandflächen  <i>z.B.: Austauschen von schadhaften Falzziegeln und Latten, Reinigung und Vorbehandlung der Untergründe, Reparatur von Dachplatten, undichten Lichtkuppeln, Lüftungen etc.</i>			

## Best Practice Sammlung



## Best Practice

**Die Bedeutung von Lehrlingswettbewerben**

Nachdem Geschäftsführer Hannes Wieser während seiner Ausbildung selbst an zahlreichen Lehrlingswettbewerben teilgenommen hat, die ihn bis zur Weltmeisterschaft geführt haben, möchte er diese Möglichkeit auch seinen Lehrlingen bieten. So haben es zwei seiner Lehrlinge zum Bundeslehrlingswettbewerb der Dachdecker und Spengler geschafft, nachdem sie beim Landeswettbewerb die Plätze eins und zwei (Spengler) und zwei (Dachdecker) erreicht haben.

„Natürlich sind solche Wettbewerbe für ein Sechs-Mann-Unternehmen eine große Herausforderung, da wir eigentlich heute Kundenaufträge erfüllen müssten, statt zu dritt beim Wettbewerb zu sein. Andererseits weiß ich aus eigener Erfahrung, wie lehrreich und motivationsfördernd die Teilnahme an einem Wettbewerb ist, weshalb ich diese Erfahrung meinen Lehrlingen einfach nicht vorenthalten möchte.“

*Hannes Wieser, Geschäftsführer, Hannes Wieser Spenglerei und Dachdeckerei*



## Best Practice

**An Dachmodellen üben**

Am Betriebsgelände der Lins dach & fassade GmbH gibt es einen eigenen Raum mit unterschiedlichen Dachmodellen, der gerade bei Schlechtwetter zum Üben von den Lehrlingen gemeinsam mit den Fachkräften verwendet wird. Die Lehrlinge üben eine Ziegeldoppeldeckung, schneiden Kehlen, schneiden Stirnbretter seitlich ein oder führen eine Eternit-Eindeckung durch. Auch Deckungsarten, die aktuell in der Region nicht oft nachgefragt werden wie Rundeindeckungen, werden den Lehrlingen in diesem Rahmen vermittelt.

Im letzten Lehrjahr erhalten die Lehrlinge ähnliche Aufgaben wie bei der Lehrabschlussprüfung, um sich gut auf diese Situation einstellen zu können.

## Best Practice Sammlung



## Best Practice

**Die Partien wechseln**

Im Unternehmen sind sieben Partien beschäftigt, die teilweise unterschiedliche Spezialisierungen haben. Um den Lehrlingen eine möglichst breite Palette an Fertigkeiten und Arbeitsweisen zu vermitteln, wechseln diese alle paar Wochen die Partie. Mit unterschiedlichen Vorarbeiter\*innen sind sie so z.B. drei Wochen auf einem Steildach, drei Wochen auf einem Flachdach und danach beim Einbau von Fotovoltaik-Anlagen oder im Fassadenbau im Einsatz. Eine Spezialisierung der Lehrlinge wird erst nach der Lehrabschlussprüfung angestrebt. Die neuen Facharbeiter\*innen können sich dann für ein Aufgabengebiet entscheiden und erhalten auch entsprechende Schulungen.

„Unsere Lehrlinge begleiten von Anfang an eine Partie, wobei ich darauf achte, dass die Partien auch gewechselt werden, damit sie möglichst viele unterschiedliche Arbeiten auf Baustellen mitbekommen. Ab dem dritten Lehrjahr sind sie dann fix bei einer Partie. Nach Abschluss der Lehre und dem Präsenzdient biete ich meinen ehemaligen Lehrlingen an, sie auf die Führung einer Partie vorzubereiten.“

*Matthias Ebner, Geschäftsführer, Wolfgang Ebner GmbH, Lehrlingswart Salzburg*

## Best Practice Sammlung



## Best Practice

**Rotation durch verschiedene Unternehmensbereiche**

Die Lehrlinge der Peter GmbH kommen bei ihrer Ausbildung in den Unternehmensbereichen Dachdeckerei, Spenglerei, Fassadenbau und Service zum Einsatz, in denen sie in jedem Ausbildungsjahr zwei bis drei Monate verbringen.

**Dachdeckerei**

In der Dachdeckerei lernen die Lehrlinge die unterschiedlichsten Dach- und Deckungsarten kennen. Auch Tätigkeiten zum Begrünen von Flachdächern wie mit Bitumen und Drainageblatt-Arbeiten gehören zu diesem Bereich.

**Fassaden**

Im Bereich Fassaden arbeiten die Lehrlinge bei Neubauten und Sanierungen bei allen Schritten mit: vom Unterbau, wo sie Latten montieren und sich um die Isolierung kümmern, bis über die Hinterlüftung und die Fassadenarbeit.

**Service**

In Bereich Service lernen die Lehrlinge alles über den Einbau von Velux-Fenstern, Solaranlagen etc.

**Spenglerei**

Weil Peter GmbH seine Lehrlinge in einer Doppellehre zur/m Dachdecker\*in und Spengler\*in ausbildet, rotieren die Lehrlinge auch durch den Bereich der Spenglerei.

„Mir ist es wichtig, dass die Lehrlinge nach meiner Erklärung von Anfang an selbst Dinge ausprobieren können. Dabei dürfen sie natürlich auch Fehler machen, aus diesen lernt man nämlich am meisten.“

*René Maissen, Lehrlingsausbilder, Peter GmbH*

## Best Practice Sammlung



## Best Practice



Begleitet werden die praktischen Einsätze in der Werkstatt und auf den Baustellen durch maßgeschneiderte Schulungen. Diese finden alle drei Wochen im Ausmaß von vier Stunden statt. Die Hälfte davon betrifft Theorie, die andere Hälfte praktische Tätigkeiten. Durchgeführt werden die unterschiedlichen Schulungen von Vorarbeiter\*innen aus dem Unternehmen.

**Dachdeckerschulungen**

- Regeldachneigungen
- Umgang mit Baufeuchte
- Behebung von Schäden an Dächern
- Biberschwanz- und Eternitdeckungen
- Dachflächenfenster

**Fassadenkurs**

- Unterbau
- Isolieren
- Spannen des Windpapiers
- Materialkunde

**Befestigungstechnik**

- Welche Materialien können wie miteinander verbunden oder befestigt werden?

**Ökoprofitschulung**

- Wie funktioniert die Mülltrennung im Unternehmen?
- Neben Aspekten der Umwelt auch Wirtschaftlichkeit (Anfall von Kupfer- vs. Zinkresten in der Verarbeitung)
- Sparsamer und schonender Umgang mit Ressourcen

Fortsetzung auf der folgenden Seite

Best Practice Sammlung



Best Practice



**Fachzeichnen und Mathematik**

- Dachausmittlung
- Sockelknie abwickeln

**Lohnverrechnung und Wirtschaft**

- Abrechnungszettel
- Kosten und Erträge
- interner Ablauf im Betrieb: vom Auftrag bis zur Abrechnung
- Umgang mit Kund\*innen
- durchgeführt durch den kaufmännischen Geschäftsführer

**Persönlichkeitsschulungen**

Abgerundet werden die Fachschulungen durch Persönlichkeitsschulungen der regionalen Lehrlingsinitiative EXTRIX - Lehre amKumma. Dabei lernen die Lehrlinge auch Gleichaltrige aus anderen Betrieben kennen und können sich mit anderen Gewerken austauschen. Zu den Seminaren zählen unter anderem:

- Das Abenteuer Lehre beginnt
- Vom Lehrling zum Facharbeiter
- Selbstmotivation
- Gedächtnistraining
- Knigge-Umgangsformen

Best Practice Sammlung



Best Practice



**Kontinuierliche Arbeit an den Ausbildungszielen**

Obwohl das gesamte Berufsbild im Laufe der Lehrzeit für eine erfolgreiche Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung abgedeckt werden muss, kommt es vor, dass im Alltag die Projekte, die für eine praktische Einübung mancher Berufsbildpositionen nötig wären, ausbleiben. Dies kann zum Beispiel auch der Fall sein, wenn bestimmte Deckungsarten oder Dachaufbauten wie etwa das Eindecken einer Gaube in der jeweiligen Region nicht gefragt sind. Um dennoch die Ausbildungspflicht zu erfüllen und zu vermeiden, dass der Lehrling bei der Lehrabschlussprüfung mit Aufgaben konfrontiert ist, die er während der Lehrzeit nie bewältigen musste, wird bei Entner-Dach GmbH & Co KG in den Wintermonaten intensiv an bestimmten Ausbildungszielen gearbeitet.

Zusätzlich findet einmal im Monat eine spezielle Schulung statt, die entweder theoretisch oder praktisch sein kann. An einem fixen Tag im Monat werden so bei Entner-Dach GmbH & Co KG jene Übungen durchgeführt, die sonst im Alltag untergehen. Der Theorieteil kann zum Beispiel das Thema Sicherheit umfassen und behandelt dann Aspekte wie das Tragen des Sicherheitsgeschirrs, Leitern, Regelungen in Bezug auf die Höhe von Dächern und Dacharbeiten, Gefahrenstoffe oder die richtige Materialverwendung. Im praktischen Teil dieser Schulungen werden vor allem jene Tätigkeiten geübt, die man sonst auf der Baustelle aufgrund von Zeitmangel oder unterschiedlich gewichteten Auftragslagen nicht üben kann wie etwa das Arbeiten mit Blechdächern.



Best Practice



Nach dem Betriebsurlaub im Winter nutzt Geschäftsführer Matthias Ebner die Zeit, um am Betriebsgelände seine Lehrlinge zu schulen. An einer drei mal vier Meter großen ausklappbaren Wand können unterschiedliche Deckungsarten wie z.B. die Rhombusdeckung trainiert werden.

## Best Practice Sammlung



## Best Practice



## Lehrlingsbaustelle

2017 hat die Kapl Bau GmbH eine spezielle Marketingaktion durchgeführt, die neben dem Betrieb vor allem die Lehrlingsausbildung in den Vordergrund rückt. In einer von vielen Medien begleiteten Aktion hat das Unternehmen ein Bauvorhaben im Wert von bis zu 100.000 EUR verlost, das dann von Lehrlingen unter Aufsicht eines erfahrenen Poliers umgesetzt wurde. Für den Gewinner der Aktion wurde von den Lehrlingen von Kapl Bau (Maurer\*innen, Zimmer(er)\*innen, Spengler\*innen, Dachdecker\*innen) ein Pool und Poolhaus kostenfrei erstellt. Die Lehrlinge haben dabei einige Hierarchieebenen übersprungen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten auch planerische und organisatorische Aufgaben übernommen. Lehrlinge aus dem dritten Lehrjahr haben zum Beispiel Materialbestellungen erledigt und auch gemeinsam mit dem Polier die Zusammenarbeit der verschiedenen Gewerke organisiert. Die erfolgreiche Fertigstellung und Übergabe des Poolhauses und auch die Aufmerksamkeit, die sie während der Projektphase genießen konnten, hat bei den beteiligten Lehrlingen einen großen Selbstvertrauensschub ausgelöst.



## Best Practice



## Arbeiten mit dem Tablet

Bei der Viktor Sajowitz GmbH besitzen alle Vorarbeiter\*innen ein Tablet, mit dem Kantteile online aus der Werkstatt bestellt werden können. Mit der Software Sajowitz EVOLUTION skizziert man das benötigte Produkt, indem man auf dem Tablet selbst eine Skizze anfertigt, welche die richtigen Winkelmaße, die passende Schenkellänge und Neigung enthält sowie das Material, die gewünschte Farbe und Stückzahl beschreibt. Dieser Auftrag wird intern einerseits an die Werkstatt übermittelt, andererseits langt dieser auch im Büro zwecks Nachkalkulation ein. Die Lehrlinge werden in diesen Prozess ebenfalls eingebunden. Vor allem die Arbeit mit dem Tablet kommt sehr gut bei ihnen an. So unterstützen sie nicht nur die (teilweise älteren und deswegen technisch weniger affinen) Vorarbeiter-Kolleg\*innen, sondern lernen gleichzeitig auch das Skizzieren mittels digitaler Tools und zum Teil auch das Planen der benötigten Arbeitsmaterialien und bestimmter Arbeitsschritte.

## Best Practice Sammlung



## Best Practice



## Digitale Tools im Betrieb

Um sich über die richtige Verwendung neuer Materialien und Werkzeuge zu informieren, werden bei Josef Stöhr oft digitale Tools verwendet. Bevor beispielsweise ein neuer Flüssigkunststoff oder neue Fensterarten, Dübel oder Fräsen in Verwendung genommen werden, werden oft online abrufbare Herstellervideos, Anleitungen oder Praxistests in der Gruppe angesehen. Manchmal werden die Internet-Links geteilt, um die Informationen auf den Handys oder Tablets griffbereit auf der Baustelle zu haben. Dieses geteilte Wissen führt laut Josef Stöhr zu mehr Sicherheit und Effizienz auf der Baustelle. Zusätzlich werden anstelle von traditionellen Handbüchern von Herstellern bereitgestellte Apps verwendet.

„Gerade Lehrlinge, die mit Handy und Apps aufgewachsen sind, können hier oft viel schneller als ihre älteren Kolleg\*innen die richtigen Wege finden und Lösungen präsentieren. Solche Aktionen steigern auch den Selbstwert der jüngsten Mitarbeiter\*innen.“

*Josef Stöhr, Geschäftsführer und Lehrlingsausbilder, Josef Stöhr - Dachdeckerei*

Neben diesen Apps wird bei Josef Stöhr auch mit sozialen Netzwerken gearbeitet. Hier wird darauf geachtet, dass der Datenschutz und ein höflicher, respektvoller Umgang in der Gruppe bewahrt werden. Dadurch kommt es laut Josef Stöhr seltener zu Problemen oder Konflikten innerhalb des Teams.

# ALLGEMEINER TEIL

Mit vielfältigen weiterführenden Inhalten u.a. zu den Themen Rekrutierung von Lehrlingen, Lehrabschlussprüfung, Teambuilding, Ansprechpartner\*innen und vielem mehr.



## Allgemeiner Teil - Erstmalig ausbilden

### Qualität in der Lehre

Qualität in der Lehrlingsausbildung ist ein wesentlicher Faktor, um nachhaltig junge Leute für die duale Ausbildung zu begeistern und die Deckung des Fachkräftebedarfs sicherzustellen. Wir unterstützen Sie im allgemeinen Teil des Ausbildungsleitfadens mit Tipps für die Lehrlingssuche, die beste Auswahl von Lehrlingen für Ihren Betrieb und die Einführung neuer Lehrlinge.

#### Wichtige Infos und Links:

Das Berufsausbildungsgesetz (BAG) für alle Lehrberufe:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10006276#>

Ausbildungsmappe mit rechtlichen Informationen, Tipps und Formularen:

<https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Ausbildungsmappe-fuer-Lehrbetriebe.html/#>

Detaillierte Rekrutierungshilfe:

<https://ibw.at/bibliothek/id/298/#>

Liste aller Lehrbetriebe, sortiert nach Branche und Region:

<https://lehrbetriebsuebersicht.wko.at/#>

Eine Übersicht über verschiedene Fördermöglichkeiten finden Sie im Kapitel 4.9 Förderungen des Leitfadens und unter:

<https://www.lehrepoerdern.at/#>



#### Digitaler Tipp

Auf der Seite [www.qualitaet-lehre.at/#](http://www.qualitaet-lehre.at/#) finden Sie zahlreiche Informationen, Vorlagen und Best-Practice-Beispiele für eine erfolgreiche Lehrlingsausbildung.

## Allgemeiner Teil - Erstmalig ausbilden

### 1.1. Voraussetzungen für die Ausbildung

**G**rundsätzlich hat jeder Betrieb, unabhängig von Betriebsgröße, Rechtsform und Anzahl der Mitarbeiter, die Möglichkeit Lehrlinge auszubilden. Folgende Voraussetzungen müssen aber erfüllt werden:

#### Voraussetzungen für die Ausbildung von Lehrlingen:

Akkreditierung als Lehrbetrieb durch  
Feststellungsbescheid

Ausbilder\*innenqualifikation durch  
Ausbilder\*innenprüfung, Ausbilder\*innenkurs  
oder Prüfungersatz

*Genauere Informationen:*

[https://www.wko.at/service/bildung-lehre/ausbildungsmappe\\_fuer\\_lehrbetriebe.pdf/#](https://www.wko.at/service/bildung-lehre/ausbildungsmappe_fuer_lehrbetriebe.pdf/#)

*Ihre Anlaufstelle:  
Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Ihres Bundeslandes*

### 1.2. Akkreditierung als Lehrbetrieb

**V**or dem erstmaligen Ausbilden von Lehrlingen (oder wenn Sie Ihren letzten Lehrling vor über zehn Jahren ausgebildet haben) müssen Sie einen Antrag auf Feststellung der Eignung zur Lehrlingsausbildung stellen. Das Formular finden Sie auf der Website Ihrer Lehrlingsstelle, die auch Ihr Ansprechpartner bei allen Fragen dazu ist. Der Antrag ist gebührenfrei. Anschließend prüft die Lehrlingsstelle gemeinsam mit der Arbeiterkammer, ob Ihr Betrieb die Voraussetzungen für die Lehrlingsausbildung erfüllt.

Sobald Sie den Feststellungsbescheid erhalten, dürfen Sie Lehrlinge im angefragten und in verwandten Lehrberufen ausbilden.

## Allgemeiner Teil - Erstmalig ausbilden

### 1.3. Ausbilder\*innenqualifikation

**D**ie für die Lehrlingsausbildung zuständige Person in Ihrem Unternehmen muss über eine Ausbilder\*innenqualifikation verfügen. Neben fachlichem Know-how sind hier auch berufspädagogische und rechtliche Kenntnisse gefragt. Beispiele hierfür sind:

- Ausbildungsziele anhand des Berufsbildes festlegen
- Kenntnis des Berufsausbildungsgesetzes
- Ausbildung vorbereiten und kontrollieren

Zur **Ausbildungsqualifikation** führen folgende Wege:

Ablegen der  
Ausbilder\*innenprüfung

Absolvierung eines Ausbil-  
der\*innenkurses

Ersatz/Gleichhaltung der  
Ausbilder\*innenprüfung\*

\*Ab Seite 7 der Ausbildungsmappe für Lehrbetriebe finden Sie die gleichgehaltenen Ausbildungen:  
<https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Ausbildungsmappe-fuer-Lehrbetriebe.html#>

## Allgemeiner Teil - Lehrlinge suchen und auswählen

## Allgemeiner Teil - Lehrlinge suchen und auswählen

### 2.1. Wie finden Sie Lehrlinge?

#### Zusammenarbeit mit Schulen

- Betriebs- und Berufserkundungen für Schulklassen oder einzelne Schüler\*innen, um mit Mitarbeiter\*innen und deren Tätigkeiten in Kontakt zu treten – durch Beobachten und Ausprobieren
- Vorträge in Schulen z.B. an Elternabenden, um Ihren Lehrbetrieb und Karrieremöglichkeiten vorzustellen – Eltern und Lehrer\*innen haben Einfluss auf die Berufswahl der Jugendlichen
- Berufspraktische Tage („Schnupperlehre“) ermöglichen es Jugendlichen, in die Arbeitswelt hineinzuschnuppern und einzelne Berufe kennenzulernen. Ihrem Betrieb bietet sich dadurch die Chance, geeignete Lehrlinge zu finden. Hier finden Sie eine Übersicht über verschiedene Möglichkeiten, Schnuppertage zu organisieren:

<https://www.jugendservice.at/arbeit/lehre/schnupperlehre/#>

#### Berufsinformationszentren

- Berufsinformationszentren der Wirtschaftskammern, das WIFI sowie die BIZ des Arbeitsmarktservice informieren und beraten Jugendliche und Erwachsene zum Thema Ausbildung und Beruf.
- Legen Sie ansprechendes Informationsmaterial über Ihren Betrieb auf!

#### Überbetriebliche Ausbildungsstätten (ÜBA)

- Stellen Sie Ihren Betrieb in der ÜBA vor!
- Für Lehrlinge, die Sie von einer ÜBA übernehmen, erhalten Sie eine Förderung!

Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://www.qualitaet-lehre.at/duale-berufsbildung/vielfalt-lehre/ueberbetriebliche-lehrausbildung/#>

#### Stelleninserate

- Lehrstellenbörse des AMS/WKO
- eJob-Room des AMS
- Aushänge im Betrieb
- Jobportale wie karriere.at
- Inserate, generelle Präsenz und Aktualisierungen auf Ihrer Unternehmenswebsite und in Sozialen Medien (wie Facebook)

#### Tag der offenen Tür / Lehrlingsinfotag

- Öffnung des Betriebes für eine breite Öffentlichkeit
- Bewerbung auf Social Media, auf Jobportalen, in der lokalen Presse, in Schulen

#### Berufsinformationsmessen

- Finden in ganz Österreich regelmäßig statt.
- Sie erreichen eine Vielzahl von Jugendlichen, die sich mit dem Thema Ausbildung und Beruf beschäftigen.
- Knüpfen Sie Kontakte zu Lehrer\*innen, um mit ihnen im Bereich der Berufsorientierung zu kooperieren!
- Präsentieren Sie Ihren Betrieb anschaulich – lassen Sie Lehrlinge von der Tätigkeit in Ihrem Betrieb berichten und etwas zeigen!

## Allgemeiner Teil - Lehrlinge suchen und auswählen

### Mundpropaganda

- Die meisten Stellen werden über den sogenannten verdeckten Arbeitsmarkt vergeben.
- Lehrlinge und andere Mitarbeiter\*innen tauschen sich über ihren Bekanntenkreis aus und können dadurch neue Lehrlinge anwerben.

„Stecken Sie die Hälfte Ihres Recruiting-Budgets in Ihre aktuellen Lehrlinge. Sie sind in Ihrer Zielgruppe unterwegs!“

*Robert Frasch, Gründer lehrlingspower.at*

### Ausgewählte Programme zur Berufsqualifizierung

- Programm „Frauen in Handwerk und Technik“ (FiT): das AMS fördert die Qualifizierung von Frauen in handwerklichen und technischen Berufen
- Jugend am Werk: vermittelt Jugendliche an Lehrbetriebe - abgestimmt auf die Bedürfnisse der Betriebe und Eignung der Jugendlichen

„Ich habe meine letzten beiden Lehrlinge aus der überbetrieblichen Ausbildung bei „Jugend am Werk“ übernommen. Sie haben ein Praktikum im Betrieb gemacht und waren geschickt und interessiert.“

*Ing. Alexander Wanzenbeck, Geschäftsführer, Ing. Alexander Wanzenbeck GmbH*

„Im Idealfall wählt man die Lehrlinge schon so aus, dass sowohl der Lehrling als auch der Betrieb am Ende der Lehrzeit eine Weiterarbeit wünschen.“

*Josef Stöhr, Geschäftsführer und Lehrlingsausbilder, Josef Stöhr - Dachdeckerei*

## Allgemeiner Teil - Lehrlinge suchen und auswählen

### 2.2. Wie können Sie die Auswahl der Lehrlinge gestalten?

**D**ie richtige Planung des Bewerbungsprozesses ist sehr wichtig. Versuchen Sie deshalb Klarheit über folgende Fragen zu bekommen und diese auch mit allen im Bewerbungsprozess Beteiligten abzustimmen:

- ✓ Welche Eigenschaften und Kompetenzen sollten Ihre Lehrlinge mitbringen?
- ✓ Welche Beurteilungskriterien sind Ihnen wichtig?
- ✓ Welche Schritte planen Sie für Ihren Bewerbungsprozess in welcher Reihenfolge?

### Mögliche Schritte für den Bewerbungsprozess

Anforderungsprofil und Mindestanforderungen festlegen:

- Fachliche Kompetenzen
- Persönliche Kompetenzen
- Soziale Kompetenzen

Ein oder mehrere Auswahlverfahren festlegen:

- Schriftliche Bewerbung
- Bewerbungsgespräch
- Schnuppertage
- Auswahltest
- Assessment-Center

Baldige und wertschätzende Ab- bzw. Zusage: schriftlich, telefonisch oder persönlich

Bei Absage: Bewerber\*innen in Evidenz halten\*

### Tipps:

Verwenden Sie das Bewerbungsformular und den Bewertungsbogen aus der Ausbildungsmappe!

\*Achtung Datenschutz! Bewerbungsunterlagen gehören zu den personenbezogenen Daten. Deshalb müssen sie eingeschlossen und vor dem Entsorgen unkenntlich gemacht werden. Auch bei Online-Bewerbungen und deren Speicherung muss auf Zugriffsrechte geachtet werden. Möchten Sie die Unterlagen nach abgeschlossenem Bewerbungsprozess in Evidenz halten, müssen Sie die Bewerber\*innen ausdrücklich um Erlaubnis fragen.

Weitere Informationen finden Sie auf folgenden Seiten:

<https://www.datenschutz.org/bewerbung/#>

<https://www.wko.at/service/unternehmensfuehrung-finanzierung-foerderungen/eu-dsgvo-mitarbeiterdaten-faq.html/#>

2.3. Best Practices und Tipps



Best Practice



Neue Lehrlinge durch Mundpropaganda

Die Wolfgang Ebner GmbH setzt seit ihrer Gründung auf die Ausbildung von Lehrlingen (dreißig erfolgreich ausgebildete Lehrlinge) und hat sich dabei in der Umgebung einen so guten Ruf erworben, dass die Lehrlingssuche über Mundpropaganda funktioniert. Die gute Stimmung im jungen Team und das vielfältige Aufgabengebiet bringen viele junge Menschen aus dem Umfeld des Unternehmens dazu, sich für die Doppellehre als Dachdecker\*in und Spengler\*in zu bewerben.

Die Bewerber\*innen werden zum Schnuppern in den Betrieb eingeladen und dürfen dabei mehrere Teams begleiten. So können sie sich einen Überblick über das breite Aufgabengebiet im Betrieb verschaffen. Gleichzeitig erhält Geschäftsführer Matthias Ebner von mehreren Kolleg\*innen Feedback über die Bewerber\*innen. Komplettiert wird der Auswahlprozess durch einen Blick auf die Zeugnisse und einen kleinen Auswahltest, bei dem Allgemeinwissen abgefragt wird.



Best Practice



Feedback nach dem Schnuppern im Lehrbetrieb

Bei HSP-Holzbau spielen die **Schnuppertage** von Schulen eine wichtige Rolle in der Lehrlingssuche: In den fünf oder zehn Tagen, die Schüler\*innen im Betrieb sind, wird versucht, ein **möglichst genaues Bild** von ihnen bei der Arbeit zu bekommen und auch ein sehr klares Bild der Ausbildung im Unternehmen zu vermitteln. Der Betrieb bemüht sich aktiv darum, Schnupperlehrlinge aus den Schulen in der Umgebung zu erhalten und ist dafür in Kontakt mit den Schulen der Umgebung (Polytechnischer Lehrgang, NMS), um eine ausreichende Zahl an Schnupperlehrlingen zu bekommen.

Die Schnupperlehrlinge werden ähnlich wie Lehrlinge an ihrem ersten Tag behandelt: Der erste Tag beginnt mit einer Vorstellung der wichtigsten Ansprechpartner\*innen und einer Führung durch den Betrieb. Danach begleitet jeder Schnupperlehrling zwei unterschiedliche Facharbeiter\*innen. Diese sind in die **Lehrlingsauswahl eingebunden** und geben jeweils Feedback über die Schnupperlehrlinge. Dafür benutzen sie ein standardisiertes **Feedbackformular**, in dem sie z.B. das Interesse der Schnupperlehrlinge, ihr Sprachverständnis und ihre Genauigkeit bewerten. Auch die Schnupperlehrlinge werden gebeten, in einem Formular ihre Eindrücke vom Betrieb und der beobachteten Arbeiten zu schildern und anzugeben, ob sie Interesse an einer Lehrstelle bei HSP Holzbau hätten. Am letzten Tag wird allen Schnupperlehrlingen in einem persönlichen Gespräch mit dem Geschäftsführer das Feedback der Vorarbeiter\*innen übermittelt und das Berufsbild mit allen Herausforderungen und Besonderheiten erklärt.

„Ich frage die Schnupperlehrlinge danach, was für sie anstrengend, spannend oder interessant war. Dann versuche ich ihnen anhand des Berufsbildes eine ganz klare Vorstellung des Berufes zu übermitteln und gehe dabei auf die positiven und negativen Punkte der Ausbildung ein. Je genauer die Lehrlinge wissen, was sie erwartet, desto geringer ist das Risiko für Enttäuschungen oder sogar Lehrabbrüche. Da wir drei Lehrberufe ausbilden, kann ich gegebenenfalls weitere Schnuppertage im Unternehmen anbieten.“

*Helmut Platzer, Geschäftsführer, HSP Holzbau*

Am Ende des Gesprächs erhalten die Schnupperlehrlinge ein T-Shirt mit dem Logo des Betriebs als Dankeschön und Anreiz.



### Best Practice



#### Regionale Initiativen für die Lehrlingssuche

Die Lins dach & fassade GmbH setzt auf verschiedene Kanäle, um den eigenen Lehrbetrieb bei möglichen Lehrlingen bekannt zu machen. So stellt sich der Betrieb jedes Jahr im Rahmen der berufspraktischen Wochen im Polytechnikum vor und bietet auch die Möglichkeit, Schnuppertage im Betrieb zu absolvieren. Hier wird neben der realistischen Darstellung des Berufes und der Ausbildung besonderes Augenmerk darauf gelegt, dass die Jugendlichen angenehme Rahmenbedingungen beim Schnuppern im Betrieb haben.

„Je positiver die Jugendlichen das Schnuppern bei mir im Betrieb beschreiben, desto mehr kommen beim nächsten Mal“, weiß der Geschäftsführer Marbod Lins um die Bedeutung der Mundpropaganda unter den Jugendlichen.

Wichtig ist es dem Betrieb auch, bereits jüngere Schüler\*innen über den Lehrberuf zu informieren und sie für handwerkliche Tätigkeiten zu interessieren. Deshalb schätzt die Lins dach & fassade GmbH die [Initiative up2work](#) der Vorarlberger Wirtschaftskammer, bei der Schulklassen der sechsten und siebten Schulstufe die Möglichkeit erhalten, mehrere Betriebe aus der Region vor Ort kennenzulernen.

„Wir haben damit sehr gute Erfahrungen gemacht und bieten den Schulklassen, die uns besuchen, auch immer ein spannendes Programm mit unterschiedlichen Dachmodellen zum persönlichen Ausprobieren.“ Marbod Lins, Geschäftsführer Lins dach & fassade GmbH

Alle Bewerber\*innen sollten zumindest zwei Schnuppertage im Unternehmen absolviert haben. Zusätzlich schaut sich Marbod Lins auch die Zeugnisse der Bewerber\*innen genau an. Insbesondere Mathematik und Geometrisches Zeichnen sind ihm dabei sehr wichtig.

Lins dach & fassade GmbH ist Mitglied der regionalen [Initiative Lehre im Walgau](#), das den Informationsaustausch und die Kommunikation zwischen Unternehmen, Schüler\*innen, Lehrer\*innen und Eltern zum Ziel hat und den Stellenwert der Lehre fördert. Neben der Bewerbung und Vermittlung von Schnuppertagen und Lehrstellen werden die Messeauftritte organisiert und unterschiedlichste Lehrberufe vorgestellt. Ein weiterer zentraler Baustein der Initiative sind die zahlreichen Weiterbildungen für Lehrlinge, die für Mitgliedsbetriebe vergünstigt angeboten werden. „Wir möchten Mitarbeiter\*innen aus der Region, deshalb unterstützen wir die Initiative. Unsere Lehrlinge nehmen regelmäßig an den Weiterbildungsveranstaltungen teil, die sehr gut bei ihnen ankommen.“



### Best Practice



Fortsetzung Best-Practice-Beispiel vorherige Seite

Wichtig ist es Marbod Lins vor allem, auch die Eltern der Jugendlichen anzusprechen und sie von der guten Ausbildung im Betrieb zu überzeugen. Dabei ist vor allem das Gütesiegel „ausgezeichneter Lehrbetrieb“, das der Betrieb seit Einführung der Auszeichnung 1997 trägt, sehr hilfreich.

„Die Zusammenarbeit mit den Eltern der Lehrlinge ist für uns sehr wichtig - nur wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen, sind die Bedingungen für eine erfolgreiche Ausbildung gegeben.“

*Marbod Lins, Geschäftsführer, Lins dach & fassade GmbH*

Ein sehr schönes Beispiel für die erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Eltern stellt die Ausbildung eines Lehrlings mit Legasthenie im Betrieb dar. In enger Zusammenarbeit mit den Eltern und der Ausbildungsassistenz des Büros für Berufsintegrationsprojekte konnte der junge Dachdecker die verlängerte Lehre bereits nach drei Jahren mit Auszeichnung abschließen.



Best Practice



**Lehrlinge suchen - Social Media & regionale Initiativen**

Die Peter GmbH versucht über unterschiedliche Kanäle, auf ihre erfolgreiche Lehrlingsausbildung aufmerksam zu machen und neue Interessent\*innen für eine Tätigkeit im Unternehmen zu begeistern. Es sind vor allem die Social-Media-Kanäle des Unternehmens, die junge Menschen ansprechen. „Die wenigsten Jugendlichen lesen noch regelmäßig eine Zeitung, sondern holen sich ihre Informationen aus dem Internet. Deshalb versuchen wir, auf unserer Facebook-Seite einmal wöchentlich vom Arbeitsalltag unserer Lehrlinge zu berichten, und merken, dass gerade diese Beiträge am meisten geliked und geteilt werden“, sagt die Leiterin der Lehrlingsausbildung Nadin Kratzer. So ist für die Online-Kanäle des Unternehmens unter Mitwirkung der Lehrlinge sogar ein eigenes Lehrlingsvideo entstanden.

Darüber hinaus nützt die Peter GmbH regionale und lokale Initiativen und Projekte, um mögliche Lehrlinge und deren Eltern anzusprechen und die Jugendlichen zum Schnuppern im Unternehmen zu animieren:

EXTRIX-LehreamKumma: Diese regionale Initiative, die zum Ziel hat, den Lehrlingen aus der Region eine optimale Ergänzung zu ihrer Lehrausbildung zu bieten, vermittelt offene Lehrstellen und bietet ein umfangreiches Bildungs- und Informationsprogramm für Lehrlinge und Ausbilder\*innen.

Die Plattform [AHA](#) des aha – Jugendinformationszentrums Vorarlberg wird genutzt, um auf Schnuppertage und offene Lehrstellen aufmerksam zu machen.

Die Peter GmbH beteiligt sich an Initiativen des [BIFO Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg](#) wie der Ausbildungsmesse oder dem [Ausbildungsbotschafter](#) (in Kooperation mit der Wirtschaftskammer Vorarlberg), bei der ein Lehrling seinen Beruf und Ausbildungsbetrieb einer Schulklasse vorstellt. „Unsere Lehrlinge kommen hier direkt in der Arbeitskleidung in die Schule, um ein möglichst authentisches Bild abzugeben“, erklärt Nadin Kratzer, die die Gespräche auf Augenhöhe zwischen den fast gleichaltrigen Jugendlichen positiv hervorhebt: „Je direkter und ehrlicher die Fragen und Antworten sind, desto realistischer ist das Bild, das die Schüler\*innen von unserem Betrieb und unserer Lehrlingsausbildung erhalten.“



Best Practice



**Genauer Plan für berufspraktische Tage und Auswahlverfahren**

Das Schnuppern im Betrieb verläuft für die Jugendlichen nach einem klaren Programm: Sie werden gleich zu Beginn von ihrer Ansprechperson begrüßt, durch den Betrieb geführt und danach einem Partieführer vorgestellt, der ihnen die Arbeit auf unterschiedlichen Baustellen zeigt und erklärt. Am Ende des Schnupperns werden die Jugendlichen um Feedback gebeten und erhalten auch selbst Rückmeldungen unterschiedlicher Vorarbeiter. „Uns interessiert natürlich auch die Einschätzung der Jugendlichen, dadurch können wir unsere Abläufe verbessern“, erklärt die Ausbildungsleiterin Nadin Kratzer, der es im Zuge des Schnupperns wichtig ist, die Jugendlichen von Anfang an gut einzubinden und Steh- und Wartezeiten zu vermeiden.

Wenn sowohl das Feedback aus dem Betrieb als auch das der Schnupperlehrlinge positiv ausfallen, werden gleich ein Vorstellungstermin vereinbart und die weiteren Schritte besprochen. Die Vorstellungsgespräche führt der Geschäftsführer Christian Maissen. Die Entscheidung über eine Einstellung wird auf Basis der Motivation und handwerklichen Fähigkeiten beim Schnuppern, der Ergebnisse eines Lehrlingstests (Allgemeinwissen, Mathematik und räumliches Vorstellungsvermögen) und des Eindrucks beim Vorstellungsgespräch getroffen.

„Generell merke ich, dass sich die Wünsche und Erwartungen der jüngeren Generation an die Arbeitswelt verändert haben. Da mussten auch wir als Betrieb uns anpassen, um den potenziellen Lehrlingen weiterhin die Möglichkeiten im Beruf und die Ausbildung bei uns schmackhaft zu machen.“

*Nadin Kratzer, Ausbildungsorganisatorin, Peter GmbH*



**Best Practice**

Weiß Dächer GmbH

**Berufsboxen in Mittelschulen**

Da es von Jahr zu Jahr schwieriger wird, geeignete Lehrlinge zu finden, werden noch vor den Schnuppertagen in der Südoststeiermark sogenannte Berufsboxen in Mittelschulen eingerichtet. Diese gibt es alle zwei Jahre und sind für Schüler\*innen der dritten und vierten Klasse Mittelschule konzipiert. Weiß Dächer GmbH informiert hier interessierte Schüler\*innen in einem kurzen Zeitrahmen von etwa 35 bis 40 Minuten über das Berufsbild, die Ausbildung und die beruflichen Möglichkeiten und gibt den Schüler\*innen außerdem die Möglichkeit, erste Fragen zu stellen. Außerdem wird bei diesen Berufsboxen meist ein kleines Werkzeug hergestellt, das sich die Schüler\*innen mit nach Hause nehmen dürfen. Zeigen die Schüler\*innen weiterhin Interesse, haben sie in einem weiteren Schritt die Möglichkeit, den Betrieb sowie den Lehrberuf im Rahmen von Schnuppertagen besser kennenzulernen. Dies ist auch für Weiß Dächer GmbH eine gute Möglichkeit, um Lehrlinge zu finden.



**Best Practice**



**Vielfalt schätzen und nutzen**

Neben den 21 Mitarbeiter\*innen bei der Ing. Gunter Rusch GmbH arbeiten derzeit drei Lehrlinge im Betrieb. Einer der drei Lehrlinge weist eine kognitive Beeinträchtigung auf und absolviert deswegen eine Teillehre.

„Er hat sich bei uns vorgestellt und hat einen positiven Eindruck hinterlassen. Uns war es sehr wichtig, dass wir ihm eine Chance geben, und es hat sich herausgestellt, dass er eine große Hilfe ist. Er ist mit uns gemeinsam auf dem Dach und ist im Rahmen seiner Möglichkeiten regulär in den Alltag eingebunden.“

*Tobias Sutterlüty, Geschäftsführer und Lehrlingsausbilder, Ing. Gunter Rusch GmbH*



**Best Practice**



**Fokus auf ein positives Betriebsklima**

Neben der Teilnahme an Schnuppertagen an Schulen und einem kontinuierlichen Social-Media-Auftritt von Klement GmbH & Co. KG punktet der Betrieb vor allem durch Beständigkeit und sein positives Arbeitsklima. Das spricht sich auch im Bekanntenkreis der Mitarbeiter\*innen herum und sorgt dafür, dass sich immer wieder junge Leute um eine Lehrstelle im Betrieb bewerben.

„Wir versuchen, den Lehrlingen eine so attraktive Lehrstelle zu bieten wie möglich. So suchen die Lehrlinge uns, nicht umgekehrt.“

*Edith Klement, Prokuristin, Klement GmbH & Co. KG*



**Best Practice**



**Regionale Bekanntheit fördern**

Die Kaplbau GmbH legt großen Wert darauf, Jugendliche aus der Region zu erreichen, um ihnen die Vorteile einer Lehre im Betrieb zu vermitteln. Dafür gibt es regelmäßige Besuche an Schulen (NMS, Landwirtschaftsschule, Polytechnikum) und auch Teilnahmen an Elternabenden und regionalen Initiativen wie [www.guute.at](http://www.guute.at), bei der ein Lehrling nach einem Präsentationstraining seinen Beruf vor einer großen Schüler\*innengruppe vorstellt. Auch auf der eigenen Website wird die Lehrlingsausbildung konsequent in den Vordergrund gerückt. Auf der [Lehrlingsseite des Betriebs](#) werden regelmäßig Lehrlinge vorgestellt und auch die Erfolgsgeschichten von ehemaligen Lehrlingen im Betrieb erzählt. Weiters spielt die Lehrlingsausbildung eine wichtige Rolle beim [Facebook-Auftritt des Unternehmens](#).

## Allgemeiner Teil - Lehrlinge suchen und auswählen



### Best Practice



#### Lehrlingsmarketing

„Das Recruiting wurde in den letzten Jahren immer aufwändiger. Es mussten in den letzten Jahren immer mehr Geld, Aufwand und Ideen investiert werden.“

*Susanne Entner, Geschäftsführerin, Entner-Dach GmbH & Co KG*

Damit Entner-Dach GmbH & Co KG trotzdem erfolgreich bei der Suche nach neuen Lehrlingen ist,

...schalten sie Inserate im Gemeindeblatt, Bezirksblatt usw.

...warten sie regelmäßig ihre Website

...sind sie auf Lehrlingsmessen vertreten

...nehmen sie an Veranstaltungen in Schulen über Berufsorientierung teil (NMS, polytechnische Schulen)

...bieten sie Schnuppertage an, an denen sowohl die Werkstatt als auch Baustellen besichtigt werden können

...sind sie auf Social Media aktiv: Entner-Dach GmbH & Co KG hat sowohl einen Facebook- als auch einen Instagram-Account, über die sie Postings über spezielle Projekte, Objekte, neue Mitarbeiter\*innen oder offene Lehrstellen veröffentlichen.

„Lehrlingsmarketing über Social Media wollten wir unbedingt machen. Wir sind auch so auf Social Media aktiv, um bekannter zu werden und in den Köpfen der Menschen zu bleiben.“

*Susanne Entner, Geschäftsführerin, Entner-Dach GmbH & Co KG*

## Allgemeiner Teil - Ausbildung planen

### 3.1. Lehrvertragsabschluss

Sobald Sie sich mit Ihren Wunschkandidat\*innen auf den Beginn einer Lehrlingsausbildung geeinigt haben, ist es wichtig, einen Lehrvertrag abzuschließen. Die wichtigsten Informationen dazu erhalten Sie in diesem Kapitel.

**WICHTIG:** Ihre Lehrlinge müssen wie alle Mitarbeiter\*innen vor Beginn ihrer Tätigkeit bei der Österreichischen Gesundheitskasse angemeldet werden!

#### Lehrvertragsabschluss

Schließen Sie den schriftlichen Lehrvertrag ab. Das Anmeldeformular für den Lehrvertrag erhalten Sie bei der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Ihres Bundeslandes:

<https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Lehrvertrag1.html/#>

*Der Lehrvertrag im Arbeitsrecht:*

<https://www.wko.at/service/bildung-lehre/lehrvertrag-rechtsinfos.html/#>

Beachten Sie folgende Regelungen bei unter 18-Jährigen:

- ✓ Der Lehrvertrag muss auch von den Eltern bzw. der/dem gesetzlichen Vertreter\*in unterzeichnet werden!
- ✓ Überstunden für Jugendliche über 16 Jahren sind nur für Vor- und Abschlussarbeiten bis max. eine halbe Stunde pro Tag zulässig – der Ausgleich muss in der gleichen oder folgenden Woche erfolgen
- ✓ Zwischen den täglichen Arbeitszeiten muss die Ruhezeit 12 Stunden und bei Jugendlichen unter 15 Jahren 14 Stunden betragen
- ✓ Nach spätestens 6 Stunden haben Jugendliche Anspruch auf eine halbe Stunde Ruhepause
- ✓ Nachtruhe von 20 Uhr bis 6 Uhr und Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen (Ausnahmen gelten für Jugendliche über 16 Jahren in entsprechenden Berufsfeldern)

**Hier finden Sie die Rechtsvorschrift für das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz:**

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008632#>

Beachten Sie folgende Fristen:

1. Vor Beginn des Lehrverhältnisses: Meldung an die Österreichische Gesundheitskasse
2. Binnen 14 Tagen: Anmeldung des Lehrlings bei der zuständigen Berufsschule
3. Binnen 3 Wochen: Lehrvertragsanmeldung bei der Lehrlingsstelle möglichst schnell durchführen und den Lehrling darüber informieren!

### Probezeit

Das Berufsausbildungsgesetz (BAG) legt eine Probezeit von bis zu 3 Monaten fest, in der das Lehrverhältnis von beiden Seiten ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Frist schriftlich aufgelöst werden kann. Besucht der Lehrling während dieser ersten drei Monate die Berufsschule, gelten die ersten 6 Wochen im Betrieb als Probezeit.

### Lehrlingsentschädigung

- ✓ Die Höhe der Lehrlingsentschädigung ist im Kollektivvertrag geregelt
- ✓ Ihrem Lehrling sind auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu bezahlen
- ✓ Auszahlung wöchentlich oder monatlich
- ✓ Aushändigen eines Lohnzettels
- ✓ Fortzahlung der Lehrlingsentschädigung während des Berufsschulbesuchs und für die Dauer der Lehrabschlussprüfung
- ✓ Alle Kollektivverträge finden Sie unter:

[https://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV\\_0#](https://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_0#)

### 3.2. Rechte und Pflichten

#### Grundlegende Informationen

Aus dem Lehrvertrag ergeben sich Rechte und Pflichten. Grundlage dafür ist das Berufsausbildungsgesetz (BAG).

Dieses finden Sie im Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS):

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10006276#>

Für Lehrlinge unter 18 sind in diesem Zusammenhang auch die Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes sowie der entsprechenden Verordnung zu beachten:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008632#>

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009096#>

#### Hilfreiche Links

Rechte und Pflichten von Lehrlingen und Lehrbetrieben werden auf folgenden Seiten zusammengefasst:

- ✓ [https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Personengruppen/Kinder\\_und\\_Jugendliche/#](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Personengruppen/Kinder_und_Jugendliche/#)
- ✓ [https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Lehre/Rechte\\_und\\_Pflichten.html#](https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Lehre/Rechte_und_Pflichten.html#)

Auf der nächsten Seite finden Sie eine Zusammenfassung der wichtigsten Rechte und Pflichten.

### Pflichten des Lehrbetriebs

- ✓ Fertigkeiten und Kenntnisse des Lehrberufes vermitteln
- ✓ Keine Arbeiten verlangen, die dem Wesen der Ausbildung widersprechen oder die Kräfte des Lehrlings übersteigen
- ✓ Lehrlingsentschädigung regelmäßig auszahlen - auch während des Berufsschulbesuches
- ✓ Gesetzlichen Urlaub gewähren
- ✓ Für sichere und angemessene Arbeitsbedingungen sorgen
- ✓ Kosten für Prüfungstaxe sowie Materialkosten für den erstmaligen Prüfungsantritt zur Lehrabschlussprüfung ersetzen und für die Prüfung freigeben
- ✓ Internatskosten während des Berufsschulbesuches tragen

### Mögliche Förderungen der Kosten – mehr dazu siehe Punkt Förderungen

- ✓ Lehrlinge zum Berufsschulbesuch anhalten und ihnen für die Berufsschulzeit freigeben

### Bei unter 18-jährigen Lehrlingen

- ✓ Eltern und Erziehungsberechtigte bei besonderen Vorkommnissen verständigen
- ✓ Verzeichnis über beschäftigte Jugendliche führen
- ✓ Aushangspflicht beachten
- ✓ Evaluierung und Unterweisung gemäß ASchG und anderer Gesetze durchführen
- ✓ Beschäftigungsverbote und -beschränkungen beachten (KJBG-VO)
- ✓ Aufsichtspflicht einhalten
- ✓ Keine Akkordarbeit
- ✓ Nicht mehr als 8 Stunden am Tag arbeiten lassen (es gibt Ausnahmen)

### Pflichten der Lehrlinge

- ✓ Erforderliche Kenntnisse für den Lehrberuf erlernen wollen
- ✓ Dienstanweisungen befolgen
- ✓ Bei Dienstverhinderung sofort den Ausbildungsbetrieb verständigen
- ✓ Betriebliche Verhaltensregeln einhalten
- ✓ Sorgsam mit Werkzeugen und Materialien umgehen
- ✓ Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse wahren
- ✓ Regelmäßig die Berufsschule besuchen, Zeugnisse nach Erhalt dem Betrieb vorweisen
- ✓ Unterlagen der Berufsschule (Schularbeiten etc.) auf Verlangen des Lehrbetriebs vorlegen

### 3.3. Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche

Die Verordnung des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes regelt genau, zu welchen Arbeiten diese herangezogen werden dürfen und welche Maschinen sie dafür benützen dürfen.

#### Verboten sind:

- Arbeiten, die von Dachdeckerfahrstühlen aus durchgeführt werden
- Arbeiten auf Dächern mit einer Neigung von mehr als 60 Grad

Erlaubt nach 18 Monaten Ausbildung (unter Aufsicht, für unterwiesene, erfahrene und körperlich geeignete Jugendliche bei günstigen Witterungsverhältnissen):

- ✓ Arbeiten auf Anlegeleitern, wenn der Standplatz höher als fünf Meter ist
- ✓ Arbeiten auf Stehleitern, wenn der Standplatz höher als drei Meter über der Aufstandsfläche liegt

#### Arbeiten auf Gerüsten:

- ✓ erlaubt ab Beginn der Ausbildung auf Gerüstlagen bis zu einer Höhe von vier Metern
- ✓ erlaubt nach zwölf Monaten Ausbildung unter Aufsicht auf Gerüstlagen über vier Metern, wenn sich die Aufsichtsperson vergewissert hat, dass das Gerüst überprüft wurde und keine Mängel aufweist

Eine genaue Auflistung der Einschränkungen nach Tätigkeiten und Arbeitsmitteln finden Sie im folgendem Dokument der AUVA:

Richtlinien der AUVA zur Gefahrenunterweisung im Berufsschulunterricht (Tabelle ab Seite acht):

<https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.544461&version=1445521863/#>

### 3.4. Planung der Ausbildung

Der Beginn einer Lehre stellt im Leben der Jugendlichen eine große Veränderung dar. Ein erfolgreicher und reibungsloser Einführungsprozess ist sowohl für die Lehrlinge, als auch für Ihren Betrieb essenziell, um das Beste aus dem Lehrverhältnis heraus zu holen.

#### Planung der Ausbildung

Bevor Sie mit der Ausbildung eines Lehrlings beginnen, überlegen Sie, wie die Ausbildung ablaufen soll. Erstellen Sie einen Ausbildungsplan basierend auf dem Berufsbild, definieren Sie Ansprechpersonen und Verantwortlichkeiten und überlegen Sie, wie Sie den Lernerfolg sicherstellen und dokumentieren. Eine hohe Qualität der Ausbildung ist das Ziel.

- ✓ Was soll wann vermittelt werden?
- ✓ Wo (in welcher Abteilung oder in welchem Team) arbeitet der Lehrling wann und wie lange?
- ✓ Wer bildet den Lehrling wann aus? Wer sind die anderen Ansprechpersonen? (Lehrlingsbeauftragte\*r, Betriebsrat/Betriebsrätin, Sicherheitsbeauftragte\*r etc.)
- ✓ Wie vermitteln Sie Tätigkeiten? Welche Ausbildungsmethoden verwenden Sie? (Erklären, Vorzeigen, selbstständige Projektarbeiten, E-Learning)
- ✓ Planen Sie die Dokumentation der Ausbildung (Abhaken von zu erlernenden Kompetenzen)!
- ✓ Wie beobachten, bewerten und besprechen Sie Lernfortschritte?

#### Einführung in den Betrieb

Erstellen Sie eine Checkliste und einen Ablaufplan für den ersten Arbeitstag, um sicherzustellen, dass Ihre Neueinsteiger alle wichtigen Informationen erhalten. Führen Sie dabei auch unbedingt eine **Sicherheitsunterweisung** durch.



#### Digitaler Tipp

Für die Initiative "Qualität in der Lehre" hat das ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft - eine Checkliste für den ersten Lehrtag erstellt, die Sie hier finden können:

[https://www.qualitaet-lehre.at/fileadmin/Storage/Dokumente/Infoblaetter/Vorlage\\_Checkliste\\_Erster\\_Lehrtag.pdf#](https://www.qualitaet-lehre.at/fileadmin/Storage/Dokumente/Infoblaetter/Vorlage_Checkliste_Erster_Lehrtag.pdf#)

### 3.5. Best Practices und Tipps



#### Best Practice



Die Ausbildung bei Peter GmbH in der Doppellehre Dachdecker\*in/Spengler\*in ist genau durchgeplant. Ganz grob sollen in den Lehrjahren (LJ) folgende Fertigkeiten vermittelt werden:

1. LJ: alle Grundkenntnisse des Dachdeckens und Spengeln, Materialien (Ziegel, Holz, Metall)
2. LJ: Arbeiten an der Fassade und auf Flachdächern
3. LJ: Arbeiten mit Maschinen
4. LJ: Automatisierung der gelernten Fertigkeiten

Während der gesamten Lehrzeit finden laufend Besprechungen zum Hinterfragen des jeweiligen Ausbildungsstandes der Lehrlinge statt.

#### Lehrlingsdokumentation

Einmal pro Woche füllen alle Lehrlinge der Peter GmbH den sogenannten „Lehrlingszettel“ aus, auf dem sie festhalten, in welcher Sparte und mit welchen Vorarbeiter\*innen sie welche Tätigkeiten durchgeführt haben. Dann wird der Lehrlingszettel an die Lehrlingsbeauftragte des Unternehmens weitergegeben, die diese dann zweimal im Jahr auswertet, um sicherzustellen, dass auch alle Bereiche der Ausbildungsordnung bei allen Lehrlingen zeitgerecht abgedeckt werden.

„Wir haben einen Zusatz zum Wochenbuch der Wirtschaftskammer gestaltet, der für die Lehrlinge auch eine kleine Übung für die Arbeitsdokumentation darstellt. Spätestens wenn sie Vorarbeiter\*innen werden, profitieren sie von diesen Fertigkeiten.“

*Nadin Kratzer, Ausbildungsorganisatorin, Peter GmbH*

„Ich empfehle eine Ansprechperson im Unternehmen, bei der alles zum Thema Lehrlinge zusammenläuft und die sich um die Lehrlinge kümmert. So gibt es eine klare Ansprech- und Bezugsperson für Eltern, die Berufsschule und vor allem die Lehrlinge selbst, wenn diese mit unterschiedlichen Vorarbeiter\*innen unterwegs sind.“

*Mag. (FH) Petra Pinker, Lehrlingsexpertin, Buchautorin*



Best Practice



Rotationssystem ab dem ersten Lehrjahr

Lehrlinge der Viktor Sajowitz GmbH, welche eine Doppellehre zum Spengler und Dachdecker machen, verbringen die ersten zwei Monate immer in der Werkstatt, um dort ein erstes Gefühl für die zu verwendenden Materialien und Werkzeuge zu bekommen. Sie werden später in ein Rotationssystem übernommen, in dem sie für je zwei bis drei Monate Dachdecker-, Spengler- und Flachdach-Partien zugeordnet werden. So lernen sie schon im ersten halben Jahr viele grundlegende Fertigkeiten für beide Lehrberufe. In der Flachdach-Partie helfen die Lehrlinge dann z.B. mit, Folien von Abdichtungen für Warmdächer anzubringen, Folien zu verschweißen, zu dämmen und auch bei der Ausarbeitung von Individuallösungen mitzuwirken. Vor allem Letzteres zielt darauf ab, die Lehrlinge schon von Beginn der Ausbildung an in ihrem selbstständigen Denken zu fördern.



Best Practice



Da manche Lehrlinge immer wieder Schwierigkeiten mit dem Mathematik-Stoff in der Berufsschule haben, organisiert die Landesinnung Salzburg einen Mathematikförderkurs vor Beginn der Berufsschule.



4.1. Umgang und Kommunikation mit Lehrlingen

Achten Sie auf die Kommunikation zwischen Lehrlingen, Ausbilder\*innen, Ihren Mitarbeiter\*innen, Kund\*innen, Lieferant\*innen sowie Kooperationspartner\*innen. Offene und wertschätzende Kommunikation ist wichtig, um für stete Qualität in der Lehrlingsausbildung zu sorgen und als interessanter Ausbildungsbetrieb für Lehrlinge zu gelten.

„Als Ausbilder\*in hat man eine riesige Verantwortung: Man begleitet und prägt seine Lehrlinge in einer extrem wichtigen Zeit beim Übergang von der Schule in den Beruf und beim Erwachsenwerden. Ich versuche, in der Kommunikation sehr klar und transparent zu sein, egal ob es um Lob oder um Kritik geht.“

Helmut Platzer, Geschäftsführer, HSP Holzbau



Best Practice



„Train-the-Trainer“-Kurse

Die Rolle der Ausbilder\*innen hat sich in den letzten Jahrzehnten verändert, sie nehmen teilweise die Rolle der persönlichen Coaches und Ansprechpartner\*innen für viele Lebensbereiche der Lehrlinge ein. Um mit den gestiegenen Anforderungen gut zurechtzukommen, unterstützt die Peter GmbH ihre Ausbilder\*innen mit Kursen an der [Ausbilderakademie](#). Für die Vorarbeiter\*innen, die die internen Kurse für Lehrlinge und Mitarbeiter\*innen halten, gibt es auch eigene „Train-the-Trainer“-Kurse mit dem Berufsschullehrer Martin Meusburger, der auch als Mentor und Begleiter für die erfolgreichsten österreichischen Dachdecker\*innen und Spengler\*innen bei Weltmeisterschaften fungiert. Dank seines pädagogischen Hintergrunds und seiner Erfahrung als Trainer hilft er den Fachkräften, ihre Inhalte möglichst interessant zu strukturieren und zu präsentieren.

4.2. Umgang mit Konfliktsituationen

Konflikte haben das Potenzial Veränderungen auszulösen, welche die Entwicklung von Lehrlingen und auch von Lehrbetrieben vorantreiben.

Kompetent im Umgang mit Konflikten zu agieren, ist dabei ein wesentlicher Faktor. Die Wirtschaftskammer bietet zu diesem Thema Vorträge und Workshops an.

Termine dafür entnehmen Sie hier:

<https://www.wko.at/service/w/netzwerke/epu/konfliktmanagement.html#>

**Erkundigen Sie sich bei Ihrer Wirtschaftskammer über Förderungen von Weiterbildungsmaßnahmen für Ausbilder\*innen und Lehrlinge!**



Best Practice



Konfliktmanagement

Um das Konfliktpotenzial zu verringern und gegebenenfalls Konfliktsituationen positiv im Team zu bewältigen, ist Entner-Dach GmbH & Co KG sehr um regelmäßige Mitarbeiter\*innensitzungen sowohl im größeren Rahmen als auch in Form von Vier-Augen-Gesprächen bemüht. Diese stellen aber nur eine von mehreren Möglichkeiten des Konfliktmanagements dar.

„Wir schauen sehr darauf, dass das Team gut funktioniert. Deswegen haben wir regelmäßige Mitarbeiter\*innengespräche, in denen wir bewusst unsere Mitarbeiter\*innen zu Wort kommen lassen. Das dokumentieren wir und schauen uns über längere Zeit an. Vor allem bei Lehrlingen holen wir auch manchmal die Eltern ins Boot oder schalten die Berufsschule ein. Eine weitere Möglichkeit sind auch externe Coaches.“

Susanne Entner, Geschäftsführerin, Entner-Dach GmbH & Co KG

Erkennen von Konflikten

Die meisten Konflikte sind vor allem dann schwierig aufzulösen, wenn sie schon (sehr) lange existieren. Es ist deshalb extrem wichtig, Konflikte bereits sehr früh als solche zu erkennen und entsprechend darauf zu reagieren. Natürlich ist jede Konfliktsituation sehr individuell und verschieden. Es gibt allerdings gewisse Gemeinsamkeiten, die Ihnen dabei helfen können, rasch einzugreifen und den Konflikt aufzulösen.

**Im folgenden Video werden Ihnen einige Signale vorgestellt, die auf einen Konflikt hindeuten. Dadurch können Sie bereits in einem frühen Stadium erkennen, dass sich ein Konflikt zusammenbraut.**

Zum Starten des Videos klicken Sie einfach auf das Bild unten.

### Umgehen mit Konfliktsituationen

Ist ein Konflikt erst einmal entbrannt, ist es meistens schwierig diesen aufzulösen. Manche ganz eingefahrene Konflikte lassen sich gar nicht auflösen und eskalieren. Von daher ist es sehr wichtig und zielführend, bereits im Vorhinein auf etwaige Konfliktpotenziale zu achten. Das Vermeiden eines Konflikts erspart Ihnen und Ihren Lehrlingen mühsame und teils schwierige Schlichtungsgespräche und kann auch präventiv gegen Lehrabbrüche wirken.

**Im folgenden Video werden Ihnen einige Strategien vorgestellt, mittels derer Sie das Entstehen von Konflikten vermeiden können. Dadurch können Sie bereits in einem frühen Stadium Schritte setzen, die einen Konflikt vermeiden.**

*Zum Starten des Videos klicken Sie einfach auf das Bild unten.*

### 4.3. Konflikt- und Jahresgespräche

**F**eedback ist ein zentraler Aspekt im Rahmen von Führung und Weiterentwicklung und vermittelt einer Person eine andere Perspektive auf ihr Verhalten. Die Sichtweise eines anderen zu hören, kann positive Leistungen verstärken und auch neue Entwicklungen ermöglichen.



#### Best Practice



#### Externe Spezialist\*innen für ein positives Miteinander

Um das Thema Mitarbeiter\*innenführung und Umgang miteinander auch mit externen Spezialist\*innen zu beleuchten, organisiert Marbod Lins immer wieder Schulungen für alle Mitarbeiter\*innen, um Themen wie Motivation, Einstellungen, Erwartungen, Wertehaltungen und Rollenverständnis der Mitarbeiter\*innen und der Geschäftsführung zu analysieren und auf eine Linie zu bringen. Diese Workshops sind auch für Lehrlinge sehr wertvoll, weil Transparenz hinsichtlich der unterschiedlichen Erwartungshaltungen hergestellt wird und das Ansprechen von schlummernden Problemen das Konfliktpotenzial im Unternehmen stark reduziert.



#### Best Practice



#### Konstruktives Nachfragen in Konfliktgesprächen

Bei Konflikten im Betrieb ist es Josef Stöhr sehr wichtig, mit seinen Mitarbeiter\*innen vor dem Ergreifen von Maßnahmen zu sprechen und nachzufragen. Eine sinkende Leistung im Betrieb kann beispielsweise auf aktuelle private Probleme oder Situationen zurückzuführen sein. Ziel ist eine persönliche und konstruktive Kommunikation. Die Einzelgespräche sollen dabei laut Josef Stöhr in ruhiger Atmosphäre geführt werden.

„Für mich ist es sehr wichtig, dass ich mir die Zeit für eine gelungene Kommunikation mit allen Mitarbeiter\*innen nehme. Oft hilft das schon sehr, denn gerade das Zwischenmenschliche ist ausschlaggebend bei Problemen und Konflikten.“

*Josef Stöhr, Geschäftsführer und Lehrlingsausbilder, Josef Stöhr - Dachdeckerei*

### 4.4. Zusatzangebote und Weiterbildungen

Im Gespräch mit Ausbildungsbetrieben sind wir auf zahlreiche Zusatzangebote und Weiterbildungen für Lehrlinge gestoßen, die nicht immer direkt mit dem zu erlernenden Beruf zu tun haben. Hier finden Sie eine Übersicht, die als Inspiration für Aktivitäten in Ihrem Betrieb dienen kann:

- Persönlichkeitsbildung durch Förderung von Teambuilding, Selbstmotivation, Kommunikation, Vertrauensbildung und Selbstreflexion inklusive eines gemeinsamen Besuchs einer Kletterhalle oder einer Flusswanderung
- Suchtprävention anhand des Beispiels Tabak
- Besuch einer Gerichtsverhandlung inklusive eines Gesprächs mit einem Richter oder einer Richterin
- Konzeption einer eigenen Firma und Präsentation der Ideen vor anderen Lehrlingen
- Lohnverrechnung und kaufmännische Angelegenheiten
- Schulungen über den richtigen Umgang mit Geld



#### Digitaler Tipp

Ein von der EU gefördertes Projekt hat für die Zielgruppe der Ausbilder\*innen und Trainer\*innen in der Berufsbildung Kurzvideos zu unterschiedlichen Themen anschaulich und informativ aufbereitet. Auch die Auszubildenden selbst können von den Inhalten profitieren.

Die Themen **Lehrlingssuche und -förderung** spielen dabei eine wesentliche Rolle. Sämtliche Videos können kostenfrei unter folgender Adresse abgerufen werden:

<http://www.microlearnings.eu/at/topics/topic-4#>

### 4.5. Dokumentation der Lehrinhalte und des Lernfortschritts

Um sicherzustellen, dass Ihr Lehrling die Positionen aus dem Berufsbild auch wirklich erlernt und Fortschritte macht, ist eine Dokumentation der Fortschritte wichtig. Dies kann durch den Lehrling oder die Ausbilder\*innen geschehen, zum Beispiel in einem Ausbildungsheft oder einer Ausbildungsmappe. Beobachten Sie die Lehrlinge bei der Arbeit, holen Sie sich Feedback von diversen Ausbilder\*innen ein und beurteilen Sie Arbeitsaufträge.



#### Digitaler Tipp

Unter folgendem Link finden Sie die Ausbildungsdokumentationen der WKO für alle Lehrberufe:  
<http://www.ausbildungsleitfaeden.at/#>



#### Best Practice



#### Bundesweite Lehrlingsmappe

Für eine optimale Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung und für eine verbesserte Kommunikation zwischen der Berufsschule, dem Betrieb sowie den Eltern wurde von der Innung und einem Expert\*innenteam eine Lehrlingsmappe erstellt. Diese erhalten Lehrlinge in Salzburg und Vorarlberg in ihrem ersten Ausbildungsjahr und besteht aus Fragen, die wochenweise angelehnt an den Berufsschulstoff und die Erfahrung im Betrieb beantwortet werden sollen. In der Berufsschule wird die Lehrlingsmappe offiziell eingeführt und erklärt. Roland Pilotto bespricht etwa die richtige Verwendung mit seinen Schüler\*innen und macht auf die Wichtigkeit von regelmäßigen Einträgen aufmerksam. Die Eintragungen werden im Normalfall durch den/die Lehrlingsausbilder\*in im Betrieb kontrolliert und danach noch zusätzlich mit dem Lehrlingswart der Berufsschule besprochen. Die Fragen beziehen sich großteils auf berufsspezifische Themen, behandeln aber auch lebensweltliche Problematiken wie etwa Gründe für das Rauchen. Letztere zielen unter anderem darauf ab, dass sich die Lehrlinge ihrer Gewohnheiten bewusst werden und diese kritisch hinterfragen. Die Lehrlingsmappe bildet am Ende der Lehrzeit auch die Grundlage für die Lehrabschlussprüfung:

„Wenn der Lehrling die Lehrlingsmappe regelmäßig und gewissenhaft ausfüllt und sich Gedanken über die darin gestellten Fragen macht, ist zu erwarten, dass er auch keine Probleme bei der Lehrabschlussprüfung haben wird.“

*Roland Pilotto, Berufsschullehrer, Geschäftsführer sowie Dachdecker- und Spenglermeister*



### Best Practice



#### Fragenkatalog der Salzburger Dachdecker- und Spenglerlehrlinge

##### Was ist der Fragenkatalog? Was bezwecken wir damit?

Dieser Fragenkatalog soll dem Lehrlingsausbildner sowie dem Lehrling beim Erreichen seiner Lernziele, beim Heranführen an das Berufsbild, beim Überdenken der gelernten und der zu lernenden Themen unseres Berufes helfen.

Er soll parallel zur Berufsschule, in Anlehnung an den dort durchgenommenen Lehrstoff helfen, die Ausbildung im Betrieb zu forcieren.

##### Wer aufhört besser zu werden, hört auf gut zu sein.

Dieser Fragenkatalog ersetzt jedoch nicht das persönliche Gespräch, sondern soll vielmehr selbiges fördern. Er soll anregen, die vom Lehrling ausgearbeiteten Fragen zu besprechen, mögliche Fehler zu korrigieren und klarzustellen.

##### Pflicht eines jeden Unternehmens sind positive Geschäftserfolge.

Wenn dieser Spruch stimmt, dann muss ein Weg zu diesem Ziel Lehrlingsausbildung heißen. Denn nur fachlich kompetente und bestens ausgebildete Facharbeiter können langfristig erfolgreiche Unternehmen stützen.

Daher ist es für jeden Unternehmer ein Muss, den Nachwuchs seines Gewerbes für den Beruf zu begeistern, dem Lehrling bestmögliche Ausbildungschancen zu bieten und den Berufsstand des Dachdeckers und des Spenglers dadurch zu heben.

Arbeitskreis Lehrlingsausbildung  
Dachdecker- und Spenglerinnung Salzburg



### Best Practice



#### Fragenkatalog der Salzburger Dachdecker- und Spenglerlehrlinge

Lehrjahr **1**  
Seite **1**

1 Welche Arbeiten führt der Spengler aus? .....

2 Welchen Zweck hat eine Dacheindeckung zu erfüllen? .....

3 Erklären Sie den Satz des Pythagoras. ....

4 Nennen Sie 3 Werkzeuge zum direkten Messen. ....

Was habe ich in dieser Woche Neues gelernt?

ungen, Gedanken...



### Digitaler Tipp

Manche branchenspezifische Softwarelösungen beinhalten bereits die Funktion einer digitalen Ausbildungsdokumentation und -mappe für Ihre Lehrlinge.

4.6. Teambuilding

Damit Mitarbeiter\*innen motiviert sind und bleiben und im Betrieb eine angenehme Arbeitsatmosphäre herrscht, sollte Teambuilding groß geschrieben werden. Vor allem für Lehrlinge ist die Integration ins Team wichtig. Mit dem Beginn der Lehre steigen sie meistens auch gleichzeitig in die Arbeitswelt ein, oft in ein seit vielen Jahren bestehendes Team.

„Bei uns im Betrieb sind vier Personen Lehrlingsausbilder\*innen, somit haben die Lehrlinge zusätzliche Gesprächsmöglichkeiten, wenn es mit ihrem/ihrer Ausbilder\*in zu einem Konflikt kommt. Drei meiner soeben ausgelernten Lehrlinge machen nun ebenfalls die Ausbilder\*innenprüfung - durch den geringen Altersunterschied zu den neuen Lehrlingen können sie gut nachvollziehen, was sich gerade in deren Köpfen abspielt, und auch als Vorbilder und Ansprechpartner\*innen in anderen Bereichen dienen.“  
*Helmut Platzer, Geschäftsführer, HSP Holzbau*



Best Practice



Soziale und personale Kompetenz durch Teamentscheidungen

Zusammenhalt ist bei Klement GmbH & Co. KG so wichtig, dass auch die Auswahl von Lehrlingen vom gesamten Team getragen wird. Vielfalt im Unternehmen wird im Vorhinein aktiv angesprochen und ist dadurch – auch dank der sozialen und interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiter\*innen – kein Thema. Um den Zusammenhalt des Teams sicherzustellen, werden die Mitarbeiter\*innen in personelle Entscheidungsfindungsprozesse eingebunden. Sie können vor allem in Mitarbeiter\*innenmeetings Anregungen und mögliche Bedenken mitteilen und werden so in ihrer sozialen Kompetenz gestärkt.

4.7. Kontakt mit der Berufsschule

Regelmäßiger Austausch mit der Berufsschule ist essenziell, um negativen Entwicklungen vorzubeugen und rechtzeitig eingreifen zu können. Nehmen Sie Kontakt auf, gehen Sie in die Schule und verständigen Sie die Eltern bei Problemen!



Best Practice



Die Rolle des Lehrlingswarts als Schnittstelle zwischen Betrieb, Berufsschule und Lehrabschlussprüfung

Einmal pro Jahr besucht der Lehrlingswart Matthias Ebner die Berufsschule und kontrolliert die Mappen der Lehrlinge samt der Antworten auf die Theoriefragen. Wenn die Lehrlingsmappe nicht ordentlich geführt wird, hält er Rücksprache mit den Ausbildungsbetrieben und redet den Lehrlingen auch in seiner Rolle als Prüfer bei der Lehrabschlussprüfung ins Gewissen. Diese Hartnäckigkeit in Verbindung mit genau definierten Fragen pro Berufsjahr zahlt sich aus: „Durch das laufende Lernen und die Auseinandersetzung mit dem Beruf haben sich die Ergebnisse bei den Lehrabschlussprüfungen verbessert. Auch die Ausbildungsbetriebe tragen diese Maßnahme gut mit“, erklärt Matthias Ebner, der auch stolz auf die Erfolge der Salzburger Lehrlinge bei den Bundeslehrlingswettbewerben ist.



Digitaler Tipp

Unter folgendem Link finden Sie weitere Informationen sowie Analysen zum Kontakt zwischen der Berufsschule und dem Lehrbetrieb:

<https://ibw.at/bibliothek/id/426/#>

4.8. Lehrabschlussprüfung

Mit der Lehrabschlussprüfung zeigt Ihr Lehrling, ob er/sie über die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse des Lehrberufs verfügt und fähig ist, sie in entsprechenden Situationen anzuwenden. Die Prüfung gliedert sich in einen theoretischen und einen praktischen Teil. Doch bevor Lehrlinge zur LAP antreten, bedarf es einiger Schritte:

Zulassung zur LAP beantragen - geregelt im Berufsausbildungsgesetz (§ 21 bis § 27)

Wesentliche Zulassungsbestimmungen:

Gesonderte Zulassungsvoraussetzungen:

- ✓ Zulassungsantrag bei der entsprechenden Lehrlingsstelle stellen
- ✓ Antragstellung maximal 6 Monate vor Lehrzeitende
- Antragstellung zu Beginn des letzten Lehrjahres ist möglich, wenn die Berufsschule positiv absolviert wurde und
- ✓ Sie zustimmen oder
- ✓ Sie und Ihr Lehrling das Lehrverhältnis einvernehmlich auflösen oder es ohne Verschulden des Lehrlings aufgelöst wird.

- ✓ Auf Zusatzprüfung (bei LAP in verwandtem Lehrberuf)
- ✓ Ausnahmsweise Zulassung bei vollendetem 18. Lebensjahr, bei Erwerb der Fertigkeiten und Kenntnisse außerhalb der Lehre
- ✓ Nach Absolvierung der halben Lehrzeit und vorzeitigem Beenden des Lehrverhältnisses und keiner Möglichkeit auf Fortsetzung der Lehre in einem anderen Betrieb

Die Kosten bei Erstantritt innerhalb der Lehrzeit oder Behaltezeit übernimmt der Lehrbetrieb.

Zur LAP anmelden

- ✓ Die Anmeldung ist erst nach Ausstellung des Zulassungsbescheides möglich
- ✓ Anmeldeformulare und Termine sind online bei der zuständigen Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer abrufbar – Ihre Lehrlingsstelle gibt Ihnen rund um das Thema LAP Auskunft

Ablauf der LAP

- ✓ Die LAP wird vor einer Prüfungskommission abgelegt.
- ✓ Sie gliedert sich in einen theoretischen und einen praktischen Teil.
- ✓ Die theoretische Prüfung entfällt, wenn Ihr Lehrling die Berufsschule positiv abgeschlossen hat.

Theoretischer Teil	Praktischer Teil
Fachkunde Angewandte Mathematik Fachzeichnen	Prüfarbeit Fachgespräch

- ✓ Die Prüfung darf wiederholt werden! Wiederholt werden müssen die mit „nicht genügend“ bewerteten Fächer. Es sind keine Wartefristen für Wiederholungsprüfungen vorgesehen.
- ✓ Die Behaltezeit nach erfolgreich abgelegter LAP beträgt normalerweise drei Monate. Mehr dazu erfahren Sie im gültigen Kollektivvertrag.
- ✓ Informationen zu Förderungen für Betriebe und Lehrlinge unter „Förderungen“

Prüfungsvorbereitung

- ✓ Unterstützen Sie Ihren Lehrling bei der Vorbereitung für die LAP mit geeigneten Lernunterlagen oder bei der Auswahl eines Vorbereitungskurses!
- ✓ Vorbereitungskurse: Ihrem Lehrling stehen auch LAP-Vorbereitungskurse diverser Anbieter zur Verfügung, die bis zu 100% förderbar sind! Hier finden Sie die Förderbedingungen:

<https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Lehrlingsfoerderung-Vorbereitungskurs-Lehrabschlusspruefung.html#>

Hier finden Sie eine Übersicht über Kursanbieter pro Bundesland:  
<https://www.lap.at/lap/vorbereitungskurse/#>



Expert\*innentipp

Informieren Sie sich bei Ihrer Innung oder auch bei der Arbeiterkammer über deren Angebot an Vorbereitungskursen für die Lehrabschlussprüfung! Die Vertreter\*innen der Sozialpartner sind auch in der Prüfungskommission und können viele hilfreiche Tipps über Ablauf und Aufbau der Lehrabschlussprüfungen geben!

#### 4.9. Förderungen

**F**ür Sie als Lehrbetrieb und für Ihre Lehrlinge gibt es ein breites Unterstützungsangebot! Egal ob Lernschwierigkeiten, Internatskosten oder die Organisation von Weiterbildungen – die Wirtschaftskammer Österreich, das AMS sowie die Länder bieten zahlreiche Förderungen für die Lehre!

Die Wirtschaftskammer hat auf der Seite <https://www.lehre-foerdern.at/#> weiterführende Links zu allen Förderungen zusammengestellt. Eine Auswahl möglicher Förderungen finden Sie im folgenden Abschnitt:

##### Für den Lehrbetrieb

###### Basisförderung

Lehrlingsausbildende Betriebe können über eine sogenannte Basisförderung für jeden Lehrling unterstützt werden.

###### Ausbilder\*innen

Weiterbildungsmaßnahmen für Ausbilder\*innen: 75 % der Kosten, bis zu einer Gesamthöhe von 2.000 Euro pro Jahr werden übernommen.

###### Förderung für Erwachsene

Auch Lehrlinge, die zu Beginn des Lehrvertrages 18 Jahre oder älter sind, werden gefördert.

Das AMS bietet Förderungen für Erwachsene - z.B. ohne Schulabschluss - an:

<https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus--und-weiterbildung-#>

###### Lehrlinge aus überbetrieblichen Einrichtungen

Bei Übernahme von Lehrlingen aus überbetrieblichen Einrichtungen gibt es spezielle Fördermöglichkeiten.

###### Förderung zur Teilnahme an Lehrlingswettbewerben

Die Teilnahme an (internationalen) Wettbewerben wird grundsätzlich gefördert. Informieren Sie sich vor einer Teilnahme auf der Seite der WKÖ!

###### Lehrbetriebscoaching

Das Lehrbetriebscoaching bietet individuelle Beratung und Begleitung für Klein- und Mittelbetriebe. Das Lehrbetriebscoaching kann mit anderen Förderungen kombiniert werden.

Informieren Sie sich unter:

<https://www.lehre-statt-leere.at/lsl/Fuer-Betriebe.html#>

###### Internatskosten für Berufsschüler\*innen

Seit 1. Jänner 2018 haben alle Lehrberechtigten die Kosten, die durch die Unterbringung des Lehrlings in einem Internat entstehen, zu tragen. Diese Kosten werden dem Lehrbetrieb nach dem Internatsaufenthalt zur Gänze ersetzt.

###### Förderung für Lehrlinge mit Lernschwächen

Bei Lernschwierigkeiten in der Berufsschule kann die Inanspruchnahme einer externen Nachhilfe aus Mitteln der betrieblichen Lehrstellenförderung gefördert werden. Es gibt verschiedene Anbieter: Von klassischen Nachhilfeinstituten bis hin zu spezialisierten Anbietern für Lehrlingsnachhilfe. So können Sie die Förderung beantragen:

1. Förderantrag inkl. Belegen ist durch die lehrberechtigte oder bevollmächtigte Person einzubringen
2. Antragsstellung erfolgt durch Übermittlung eines vollständig ausgefüllten Formulars an die zuständige Lehrlingsstelle Ihres Bundeslandes
3. Die Frist für eine Antragsstellung endet drei Monate nach Abschluss der Maßnahme

„Die Nachhilfe-Angebote der diversen Anbieter sollten viel mehr in Anspruch genommen werden. Die Betriebe sollten die Lehrlinge da auf jeden Fall unterstützen. Natürlich haben die Lehrlinge wenig Zeit, aber es zahlt sich aus.“

*Oberschulrat Dipl.-Päd. Ing. Berthold Kunitzky, Direktor der Siegfried Marcus Berufsschule*

###### Prämierung einer ausgezeichneten und guten LAP

LAP mit gutem Erfolg: 200€, LAP mit ausgezeichnetem Erfolg: 250€

### Unterstützung für Auslandspraktika

Lehrlinge werden bei Auslandspraktika über Bundesmittel unterstützt. Die Abwicklung erfolgt über die Förderstellen der WKO.

### Frauen in „Männerberufen“

Unternehmen können für Frauen in Berufen mit einem geringen Frauenanteil Förderungen beim AMS beantragen:

<https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus--und-weiterbildung-#>

Diverse Projekte zur Förderung von Frauen in Lehrberufen mit einem Frauenanteil von max. 30%, wie z.B. Kooperationen mit Schulen, werden ebenso gefördert.

### Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung (LAP)

Die WKO fördert die Vorbereitung Ihrer Lehrlinge auf die LAP zu 75%.

### Für den Lehrling

#### Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung (LAP)

Wenn Ihre Lehrlinge die Vorbereitungskurse auf die LAP beantragen, fördert die WKO die Kurskosten zu 100%. Informieren Sie sich bei Ihrer regionalen Förderstelle der WKO!

#### Lehrlingscoaching rund um Probleme im Alltag und Beruf

Bei Problemen zu Hause oder im Beruf, ob privater oder fachlicher Natur. Das Lehrlingscoaching kann kostenlos in Anspruch genommen werden.

Informieren Sie sich unter:

[www.lehre-statt-leere.at#](http://www.lehre-statt-leere.at#)

#### Lehrlingsbeihilfe

Viele Bundesländer bieten Zuschüsse zum Lebensunterhalt für Lehrlinge bzw. Erziehungsberechtigte an. Informieren Sie sich und Ihre Lehrlinge:

<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/45/Seite.450220.html#>

#### Weitere Informationen zu Förderungen der einzelnen Bundesländer finden Sie auf HELP.gv.at:

<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/45/Seite.450220.html#>

### 4.10. Lehre mit Matura

**L**ehrlinge können parallel zur Lehre die Berufsmatura absolvieren. So können motivierte und begabte Lehrlinge sowohl weiterhin in der Praxis arbeiten als auch ihre Schulbildung intensivieren und Zukunftschancen stärken.

Die Maturaausbildung Ihrer Lehrlinge hat auch für Sie als Ausbilder\*in bzw. für Ihren Betrieb einen großen Nutzen:

- ✓ Ihre Lehrlinge werden zu hoch qualifizierten Facharbeiter\*innen ausgebildet
- ✓ Ihre Lehrlinge können zukünftig Schlüsselpositionen übernehmen
- ✓ Die Lehre wird somit für Jugendliche zu einer attraktiveren Karriereoption
- ✓ Keine zusätzlichen Kosten für den Betrieb
- ✓ Diverse Fördermöglichkeiten

Die Lehrzeit kann im Einvernehmen zwischen Lehrbetrieb und Lehrling verlängert werden. Wie die Lehre mit Matura genau strukturiert ist bzw. welche Modelle es gibt, ist von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich. Informieren Sie sich direkt bei der WKO:

<https://www.wko.at/service/bildung-lehre/lehre-matura.html#>

„Die Lehre mit Matura ist eine tolle Sache und sollte noch mehr von Betrieben unterstützt werden. In manchen Betrieben gibt es bereits nur noch die Lehre mit Matura. Das ist für den Lehrling als auch den Betrieb gut, denn dann tun sich die Lehrlinge später auch bei der Meisterprüfung leichter.“

*Oberschulrat Dipl.-Päd. Ing. Berthold Kunitzky, Direktor der Siegfried Marcus Berufsschule*



#### Expert\*innentipp

Besprechen Sie vor der Entscheidung Ihres Lehrlings für die Lehre mit Matura auf alle Fälle auch die geografischen Schwerpunkte Ihres Unternehmens: Sollten regelmäßige Übernachtungen oder späte Rückfahrten notwendig sein, muss die Einteilung gut auf die abendlichen Schulbesuche abgestimmt sein.

#### 4.11. Datenschutz und -sicherheit

**F**ür Sie als Ausbilder\*in in einem Lehrbetrieb wird in Zeiten der Digitalisierung der Umgang Ihrer Lehrlinge mit digitalen Medien und persönlichen Daten immer relevanter. Die Bereiche Beruf und Privatleben verschwimmen zusehends und etwa in der Freizeit gepostete Kommentare können ein schlechtes Licht auf Ihren Lehrling und in weiterer Folge den Lehrbetrieb werfen. Besonders in Branchen mit einem sehr hohen digitalen Anteil ist es unverzichtbar, die Lehrlinge auf etwaige Gefahren und Potenziale hinzuweisen. Die Sensibilisierung auf die Themen Datenschutz und -sicherheit ist unverzichtbar für einen kompetenten Umgang mit Social Media, Messaging-Apps, Webportalen und Co.



#### Digitaler Tipp

**Saferinternet.at**  
Das Internet sicher nutzen!

Die von der EU kofinanzierte Initiative Saferinternet.at hat eine große Reihe an Themen zielgruppengerecht aufbereitet und informiert äußerst anschaulich über alle Fragen rund um kompetente Internet-Nutzung. Alle Inhalte der Seite sind völlig kostenlos und plattformunabhängig abrufbar.

Zahlreiche interaktive Schulungsunterlagen, zielgruppengerecht aufbereitete Videos und anschauliche Broschüren zu vielfältigen Themengebieten (wie bspw. Social Media, Privatsphäre im Internet, Online-Kommunikation etc.) werden auf der Seite aufbereitet. Die Inhalte wurden mit Expert\*innen erstellt und laufend aktualisiert.

Weiterführende Informationen, Downloads und Videos finden Sie unter:

<https://www.saferinternet.at/#>

#### 4.12. Best Practices und Tipps

„Als LAP-Prüfer weiß ich genau, wie die LAP abläuft und wie nervös manche Lehrlinge werden, wenn sie der dreiköpfigen Prüfungskommission gegenüber sitzen. Deshalb bereite ich meine Lehrlinge auf diese Situation vor, um ihnen die Angst zu nehmen.“

*Matthias Ebner, Geschäftsführer, Wolfgang Ebner GmbH, Lehrlingswart Salzburg*



#### Best Practice



#### Rolle der Lehrlingsausbildung im Betrieb

Zwei Drittel der Mitarbeiter\*innen der Lins dach & fassade GmbH waren früher selbst Lehrlinge. Das unterstreicht die Bedeutung der Lehrlingsausbildung für den Betrieb. Um die Identifikation mit dem Betrieb und der Lehrlingsausbildung zu stärken, setzt Marbod Lins auf eine enge Verzahnung der beiden Bereiche: Ab dem zweiten Jahr haben die Lehrlinge Anteil an der Erfolgsbeteiligung aller Mitarbeiter\*innen des Unternehmens. Großer Wert wird auch darauf gelegt, dass ehemalige Lehrlinge selbst die Ausbilder\*innenprüfung ablegen und Lehrlinge unter ihre Fittiche nehmen. „Einem 20-jährigen fällt es einfach leichter, mit einem 15-jährigen Lehrling zu kommunizieren als mir mit meinen 50 Jahren“, schmunzelt der Geschäftsführer Marbod Lins. Um die jungen Ausbilder\*innen bei der Herausforderung gut zu unterstützen, wird das Thema Lehrlingsausbildung immer wieder bei der Vorarbeiter\*innensitzung behandelt.

„Menschenführung ist ein ewiges Lernen, deshalb gebe ich meinen Ausbilder\*innen laufend Feedback und versuche auch, aus ihren Erfahrungen zu lernen.“

*Marbod Lins, Geschäftsführer, Lins dach & fassade GmbH*



**Best Practice**



**Perspektiven nach der Lehre: „Von der Lehre zum Meister“**

Im vierten Lehrjahr führt der Geschäftsführer der Peter GmbH Einzelgespräche mit allen Lehrlingen. Dabei wird die Lehrzeit reflektiert und ein mögliches Einsatzgebiet nach der LAP besprochen. Auch die nächsten Entwicklungsschritte nach der Lehre und die Unterstützungsmöglichkeiten durch das Unternehmen kommen zur Sprache.

„Es ist für uns sehr wichtig, dass uns unsere Lehrlinge nach ihrer Ausbildung im Betrieb erhalten bleiben. Dafür haben wir einige Anreize geschaffen, die unsere Facharbeiter\*innen gut annehmen.“  
*Nadin Kratzer, Ausbildungsorganisatorin, Peter GmbH*

So haben die neuen Facharbeiter\*innen der Peter GmbH die Möglichkeit, nach ihrer Lehre die Ausbilder\*innenprüfung abzulegen, die Ausbilderakademie zu besuchen und dann selbst in der Lehrlingsausbildung aktiv zu werden. Weiters gibt es das Angebot, sich zu Vorarbeiter\*innen ausbilden zu lassen. Dafür werden ihnen eigene Projekte übertragen, die sie dann ohne Zeitdruck erledigen. Unterstützung erhalten sie von einem pensionierten Dachdecker bzw. Spengler, der mit viel Fachwissen beratend zur Seite steht und die angehenden Vorarbeiter\*innen coacht. Auch an dieser Stelle sind die Entwicklungsmöglichkeiten für ehemalige Lehrlinge noch nicht zu Ende: Die Peter GmbH fördert und finanziert auch die Meisterprüfung, wenn bei den Mitarbeiter\*innen Wille und Motivation dafür vorhanden sind.



**Best Practice**



**Zusätzliche Lehrlingsbetreuer\*innen**

Für eine erfolgreiche Lehrlingsausbildung sind nicht nur die fachlichen Inhalte ausschlaggebend, sondern ebenso eine gute Struktur und zwischenmenschliche Unterstützung. Aus diesem Grund wird bei Entner-Dach GmbH & Co KG als Familienbetrieb besonders auf die Rundumbetreuung der Lehrlinge geachtet. Wichtig ist ihnen dabei vor allem das psychische Wohlergehen der Lehrlinge. Um dieses zu fördern, gibt es eigene Betreuer\*innen, die als Ansprechpartner\*innen für die Lehrlinge da sind und ihnen bei privaten, familiären oder gesundheitlichen Problemen zur Seite stehen. Diese Betreuer\*innen sind ebenfalls eher jung, wodurch es noch mehr gelingt, eine persönliche Verbindung zu den Lehrlingen aufzubauen. Da die Lehrlinge tagsüber oft nicht im Betrieb selbst, sondern auf der Baustelle sind, wurde dieses Betreuungsangebot bei Entner-Dach GmbH & Co KG auch zu einem wichtigen Unterstützungssystem, das von den Lehrlingen sehr gut angenommen wird.



**Best Practice**



**Lehrlingsbesprechungen**

Mindestens einmal im Quartal, in der Regel aber deutlich öfter, findet bei Peter GmbH die sogenannte Lehrlingsbesprechung statt. Dabei werden die Lehrlinge von der Geschäftsführung und der Lehrlingsbeauftragten über Neuigkeiten im Betrieb informiert und können selbst ihre Anliegen an die Geschäftsführung herantragen. Ein regelmäßiges Thema bei diesen Besprechungen sind auch die Leistungen der Lehrlinge in der Schule.



„In den ersten ein oder zwei Jahren kann es sein, dass sich Lehrlinge etwas schwer tun. Hier ist es notwendig, die Lehrlinge gezielt zu fördern und ihre individuelle Entwicklung zu berücksichtigen. Gerade in solchen Phasen ist es sehr wichtig, das Interesse und den Ehrgeiz der Lehrlinge zu wecken. Sind die Lehrlinge nach dem zweiten Lehrjahr über diese schwierige Phase hinweg, legen sie oft riesige Entwicklungsschritte zurück und saugen neues Wissen auf wie ein Schwamm. Hier muss man gezielt ansetzen und den Lehrling bei seinen jeweiligen Bedürfnissen und Fähigkeiten abholen.“

*Helmuth Degeorgi, Geschäftsführer und Lehrlingsausbilder, Helmuth Degeorgi GmbH und Vorsitzender-Stv. Wirtschaftskammer Niederösterreich*



**Best Practice**



**Ausbildungsziele nach Lehrjahren**

Die Ausbildungsziele sind neben dem offiziellen Berufsbild bei Entner-Dach GmbH & Co KG schriftlich durch einen Ausbildungsplan festgelegt. Für die gesamte Lehrzeit sind die groben Ziele die Folgenden:

Im ersten Lehrjahr sollen die Lehrlinge das verwendete Material sowie die Maschinen kennenlernen, sich mit den Abläufen im Betrieb vertraut machen, alle Mitarbeiter\*innen kennenlernen und die berufsspezifischen Grundbegriffe verinnerlichen.

Im zweiten Lehrjahr sollen Lehrlinge mehr üben und mitarbeiten können. Um sie in diesem Prozess zu unterstützen, wechseln die Lehrlinge in einem Turnussystem alle zehn Wochen den Vorarbeiter/die Vorarbeiterin und können so, parallel zur zehnwöchig geblockten Berufsschule, Einblicke in unterschiedliche Arbeitsweisen erhalten. Auch auf der menschlichen Ebene ist dieses Turnussystem bei den Lehrlingen sehr willkommen, da sie viele Mitarbeiter\*innen kennenlernen und ihre sozialen Kompetenzen weiterentwickeln können.

Im dritten (und eventuell vierten) Lehrjahr wird vor allem darauf geachtet, dass die Lehrlinge Eigenständigkeit beweisen und Verantwortung übernehmen. Hier wird auch der Zeitfaktor ausschlaggebend – Lehrlinge sollen lernen, das Gelernte möglichst zeiteffektiv umzusetzen.



**Best Practice**



**Gesundheitsförderung und Wohlbefinden am Arbeitsplatz**

Um für Lehrlinge ein möglichst interessanter Lehrbetrieb und attraktiver zukünftiger Arbeitgeber sein zu können, bietet Klement GmbH & Co. KG ihren Lehrlingen und Mitarbeiter\*innen eine Reihe von zusätzlichen Angeboten und Weiterbildungen an. Diese reichen von inhaltlichen Fortbildungen wie etwa Fachseminaren im Winter über neue Materialien und Techniken (z.B. über neue Folien für Flachdächer) bis zur Unterstützung der Lehrlinge bei der Lehre mit Matura.

Des Weiteren liegt Klement GmbH & Co. KG auch die Förderung der Gesundheit ihrer Lehrlinge und Mitarbeiter\*innen sehr am Herzen. Ausgezeichnet mit dem [Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung](#), werden im Betrieb regelmäßig Initiativen durchgeführt, die vor allem den Wohlfühlfaktor im Team und somit die mentale Gesundheit der Mitarbeiter\*innen fördern. Neben sportlichen Teambuilding-Aktivitäten wie etwa auf der Kegelbahn oder beim Eishockeymatch sollen regelmäßige konstruktive Gespräche zwischen der Geschäftsführung und den Mitarbeiter\*innen für Transparenz und ein konfliktfreies Arbeitsklima sorgen.

„Das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter\*innen ist unser größtes Kapital. Deswegen sind wir auch sehr bedacht auf gegenseitigen Respekt und Freundlichkeit. Unsere Mitarbeiter\*innen verbringen so viel Zeit in der Arbeit. Da ist es uns besonders wichtig, dass am Arbeitsplatz auch gelacht werden darf. Diese Freude versuchen wir schon den Lehrlingen zu vermitteln und das spüren auch unsere Kund\*innen.“

*Edith Klement, Prokuristin, Klement GmbH & Co. KG*



Best Practice



Die Übersicht behalten

Um die Ausbildung und Lernfortschritte der Lehrlinge zu dokumentieren, hat Entner-Dach GmbH & Co KG einen eigenen Ausbildungsplan erstellt, der sich auch auf praktische Arbeiten bezieht. Dies dient insbesondere der Übersicht, vor allem bei mehreren Lehrlingen im Betrieb: Welcher Lehrling hat wann gefehlt und deswegen welche Themenbereiche verpasst? Wer kann was? Wann wurden bestimmte Tätigkeiten erfolgreich geübt? Diese Arbeitsmappe liest sich der Chef regelmäßig durch und stellt somit sicher, dass bei keinem Lehrling Lücken in der Ausbildung zu finden sind.



Best Practice



Beurteilung des Lernfortschritts

Um die Ausbildungsziele zu erreichen, wird die Leistung der Lehrlinge bei der Viktor Sajowitz GmbH aus einer Kombination von unterschiedlichen Feedback-Kanälen beurteilt.

„Damit wir den Lernfortschritt unserer Lehrlinge im Blick behalten, bin ich in laufendem Kontakt mit den Lehrer\*innen der Berufsschule. Auch bei unseren internen Weiterbildungen und Schulungen merkt man sehr gut, ob ein Lehrling noch Aufholbedarf hat. Wir haben dafür eigene Bewertungsbögen, nach denen wir vorgehen. Am wichtigsten ist aber das Feedback der Vorarbeiter\*innen, weswegen eine gute Kommunikation mit ihnen ausschlaggebend ist. Die Lehrlinge wechseln regelmäßig die Vorarbeiter\*innen, weil sie so möglichst viele unterschiedliche Arbeitsweisen sehen und kennenlernen können. Hier wird dann sehr schnell deutlich, wenn ein Lehrling zusätzliche Unterstützung braucht.“

Vasile Moldovan, Betriebsleiter und Lehrlingsausbilder, Viktor Sajowitz GmbH



Best Practice



Lehrlingsausflüge

Jedes Jahr veranstaltet die Peter GmbH einen Lehrlingsausflug. So wurden unter anderem folgende Aktivitäten angeboten, die neben dem gebotenen Spaßfaktor vor allem wichtig für das Teambuilding sind:

- Bergtour mit Lehrlingen
- Canyoning
- Segeln
- Bobfahren
- Iglobau mit Übernachtung

„Vor der Lehrabschlussprüfung gehe ich mit meinen Lehrlingen auf den Piz Buin. Das ist eine besondere Motivation für sie: Wenn sie den höchsten Berg Vorarlbergs bezwingen, kann auch die LAP kein Hindernis sein.“

René Maissen, Lehrlingsausbilder, Peter GmbH



Best Practice



Möglichkeiten der Weiterbildung

Um ihre Lehrlinge umfassend zu bilden und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln, bietet Entner-Dach GmbH & Co KG ihren Lehrlingen eine Reihe von Workshops, Seminaren und anderen Fort- und Weiterbildungen. Diese umfassen unter anderem fachliche Weiterbildungen, interne theoretische und praktische Schulungen, verpflichtende Kurse für den Staplerführerschein, eine ebenfalls verpflichtende Ersthelfer\*innenausbildung, persönlichkeitsbildende Seminare, Seminare zum Konfliktmanagement und Workshops zum sicheren Auftreten, da Lehrlinge auch den Betrieb nach außen repräsentieren.



5.1. Berufsschulen

Hier finden Sie die Adressen und Kontaktdaten der Berufsschulen für Dachdecker\*innen:

Landesberufsschule Langenlois  
Walterstraße 35  
3550 Langenlois  
02734/2502  
direktion@lbslangenlois.ac.at

Landesberufsschule Graz 4  
Hans-Brandstetter-Gasse 2  
8010 Graz  
0316/472235-0  
lbsgraz4@stmk.gv.at

Fachberufsschule Spittal A.D.  
Litzelhofenstraße 17  
9800 Spittal/Drau  
04762/2431  
spittal@bs.ksn.at

Landesberufsschule Hallein  
Weisslhofweg 5  
5400 Hallein  
06245/80336-0  
direktion@lbs-hallein.salzburg.at

Berufsschule Freistadt  
Linzer Straße 45  
4240 Freistadt  
0732/7720-35300  
bs-freistadt.post@ooe.gv.at



**Digitaler Tipp**

Weiterführende Informationen über die jeweiligen Berufsschulen in Österreich zum Lehrberuf Dachdecker\*in finden Sie unter:

<https://www.abc.berufsbildendeschulen.at/schoolfinder/?form=berufsschulen&berufsid=673&region=0#>



5.2. Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer

Bei Fragen zur Lehrlingsausbildung können Sie sich jederzeit mit der **Lehrlingsstelle** der Wirtschaftskammer Ihres Bundeslandes in Verbindung setzen:

**Burgenland**

Robert-Graf-Platz 1  
7000 Eisenstadt  
05 90 907-5411  
lehrlingsstelle@wkbgl.d.at

**Steiermark**

Körblergasse 111-113  
8021 Graz  
0316 601  
lehrlingsstelle@wkstmk.at

**Kärnten**

Koschutastraße 3  
9020 Klagenfurt  
05 90 904-855  
lehrlingsstelle@wkk.or.at

**Tirol**

Egger-Lienz-Straße 116  
6020 Innsbruck  
05 90 905-7302  
lehrling@wktirol.at

**Niederösterreich**

Wirtschaftskammer-Platz 1  
3100 St. Pölten  
02742 851-17501  
berufsausbildung@wknoe.at

**Vorarlberg**

WIFI-Campus Trakt B  
6850 Dornbirn  
05522 305-155  
lehrlinge@wkv.at

**Oberösterreich**

Wiener Straße 150  
4021 Linz  
05 90 909-2000  
lehrvertrag@wkoee.at

**Salzburg**

Julius-Raab-Platz 2a  
5027 Salzburg  
0662 88 88  
bildungspolitik@wks.at

**Wien**

Straße der Wiener Wirtschaft 1  
1020 Wien  
01 514 50-2010  
lehrlingsstelle@wkw.at

**Österreich**

Wiedner Hauptstraße 63  
1040 Wien  
05 90 900  
bp@wko.at