Bundesministerium
Digitalisierung und
Wirtschaftsstandort

Bundesministerium
Arbeit

LEHRE FÖRDERN

Ausbildungsleitfaden

Holztechnik - Werkstoffproduktion

mit Beispielen und Tipps aus der beruflichen Praxis



ibis acam

Impressum

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

Redaktionsteam
Mag.ª Isabella Wotava, MBA
Mag.ª Alexandra Furtenbach
Mag. Roland Pichler
Mag.ª Marlene Gerber
Katrin Laschober, MA
Sarah Parnreiter, MA

Wien, Februar 2021

Die Erstellung des Ausbildungsleitfadens wurde gefördert von:

Bundesministerium Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

Bundesministerium Arbeit

LEHRE FÖRDERN

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



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!

Denn eine abgeschlossene Berufsausbildung ist eine ideale Voraussetzung, um auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen und erfolgreich am Erwerbsleben teilnehmen zu können. Junge Menschen bekommen mit einer Lehre nicht nur eine fundierte Berufsausbildung, sie profitieren auch ganz besonders von der Kombination aus Theorie und Praxis. Auch im internationalen Vergleich ist unser duales Ausbildungssystem sehr erfolgreich. Wer eine österreichische Lehrabschlussprüfung absolviert und besteht, ist bestens für den Arbeitsalltag vorbereitet, kann mit ausgezeichneten Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt punkten und hat beste Chancen, seine persönlichen Ziele auf der Karriereleiter zu erreichen. Als Bundesminister für Arbeit ist es mir daher ein Anliegen, dem Lehrabschluss zu jener Anerkennung in der Gesellschaft zu verhelfen, die ihm gebührt.

Doch ohne Sie, ohne engagierte Ausbilderinnen und Ausbilder, wäre all das nicht möglich. Indem Sie junge Frauen und Männer anleiten und Ihre Erfahrungen weitergeben, öffnen Sie ihnen die Türe in eine spannende Berufswelt. Selbstverständlich muss sich die Lehrausbildung auch an die modernen Arbeitsbedingungen, den rasanten Wandel der Berufsbilder und an die digitalisierte Welt anpassen. Darauf muss sowohl beim Lehren als auch beim Lernen in Theorie und Praxis Rücksicht genommen werden.

Dieser Ausbildungsleitfaden soll Ihnen, liebe Ausbilderinnen und Ausbilder, als Unterstützung dienen und zur Strukturierung und Qualitätssicherung der Lehre betragen. Die Zukunft der Lehre wird nicht zuletzt durch Ihre Bemühungen und Ihr Engagement gesichert. Vielen Dank für Ihren Einsatz und alles Gute für Ihre weitere Tätigkeit.

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher
Bundesminister für Arbeit

Vorwort FV



Sehr geehrte Ausbilderinnen und Ausbilder!

Mit dem Modullehrberuf Holztechnik steht ein Lehrberuf zur Verfügung, der die gesamte Holzwertschöpfungskette berücksichtigt. Drei Hauptmodule spannen dabei einen Bogen von der Sägeindustrie bis hin zur Möbelindustrie. Der vorliegende Ausbildungsleitfaden soll Ihnen im Rahmen des Ausbildungsablaufes eine hilfreiche, praxisgerechte Unterstützung bieten:

• Das Grundmodul Holztechnik vermittelt wesentliche Kenntnisse zum Lehrbetrieb und zur Lehrlingsausbildung, zur Fach- und fachübergreifenden Ausbildung.

• In den drei Hauptmodulen Sägetechnik - für die größte Berufsgruppe - sowie Fertigteilproduktion und Werkstoffproduktion erfolgt die jeweilige Spezialisierung und Vertiefung, diese Module decken die Weiterverarbeitungsstufen ab.

• Das mit allen Modulen kombinierbare Spezialmodul “Design und Konstruktion” soll weitere Kenntnisse zu neuesten Trends im betrieblichen Produktbereich, zu berufs- und betriebsspezifischer EDV und Grundkenntnisse des Projektmanagements und der Projektabwicklung vermitteln.

Gerade in dieser Umbruchzeit mit dem notwendigen Fokus ökologisch zu wirtschaften, gewinnt der nachwachsende Roh- und Werkstoff Holz immens an Bedeutung und damit auch der Lehrberuf Holztechnik. Die Ausbildung zum/zur Holztechniker*in verbindet Naturverbundenheit mit technischem Verständnis und birgt damit enormes Potential für die Zukunft.
Zeigen Sie den Lehrlingen durch eine fundierte und interessante Ausbildung den hohen Wert und die Karrierechancen ihrer Berufswahl.

Mit Ihrem Engagement als Ausbilder*in schaffen Sie Anreize, dass sich mehr junge Menschen für eine Lehre in unserer Branche entscheiden. Sie tragen damit wesentlich zur Sicherung an bestens ausgebildeten Fachkräften bei. Uns allen ist bewusst, dass eine erfolgreiche Ausbildung unserer zukünftigen Fach- und Führungskräfte, wesentlich zum Erfolg unserer gesamten Branche beiträgt. Einen herzlichen Dank an alle Ausbilderinnen und Ausbilder.

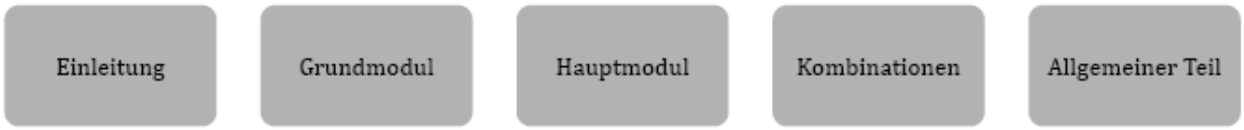
Mag. Herbert Jöbstl
Obmann Fachverband der Holzindustrie Österreichs

Arbeiten mit dem Leitfaden

Sehr geehrte/r Lehrlingsausbilder*in,

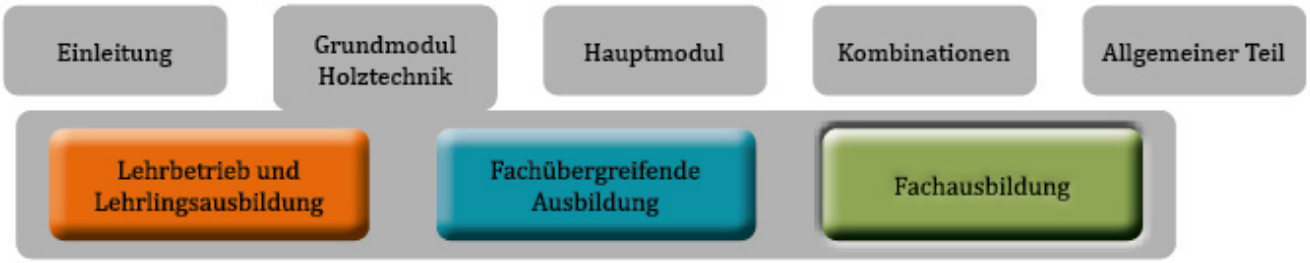
dieser Leitfaden hat zum Ziel, Sie in Ihrer täglichen Arbeit mit Lehrlingen zu **unterstützen** und Ihnen als **Nachschlagewerk** für alle Themen rund um die Lehrlingsausbildung zu dienen. Dafür haben wir ein breites Spektrum an Ausbildungstipps und Best-Practice-Beispielen für Sie gesammelt.

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 Holztechniker*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 und Lehrlingsausbildung“

Berufsbildposition	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3..**
Kenntnis des Leistungsangebots des Lehrbetriebs und seiner Partner ***z.B.: über Produktpalette bescheid wissen, Zulieferer des Lehrbetriebs kennen, wichtige***			

Arbeiten mit dem Leitfaden

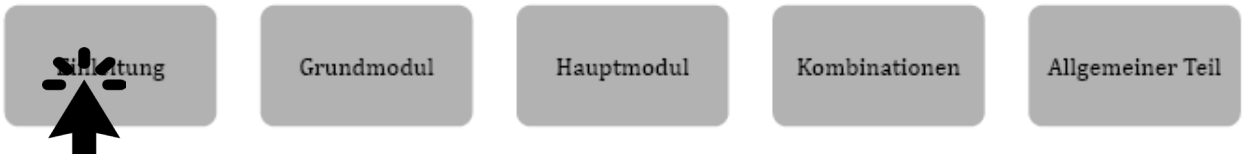
In den folgenden Tabellen werden die Positionen aus dem Berufsbild in der linken Tabellenhälfte aufgelistet. Unter den Positionen werden Beispiele angeführt, welche diese näher erläutern und mögliche Inhalte der Position wiedergeben. In der rechten Tabellenhälfte wird die Zuordnung der entsprechenden Lehrjahre zu den Berufsbildpositionen farblich markiert. Am Ende der Tabellen sind Expert*innentipps und Best-Practice-Beispiele angeführt.

Berufsbildposition	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3..**
Kenntnis des Leistungsangebots des Lehrbetriebs und seiner Partner *z.B.: über Produktpalette bescheid wissen, Zulieferer des Lehrbetriebs kennen, wichtige Unternehmen in der Branche kennen*			
Kenntnis der Abläufe im Lehrbetrieb und der Organisation des Lehrbetriebs *z.B.: Neubestellung von fehlenden Materialien, Meldung von defekten Maschinen, spezielle Pausenregelungen, Organigramm mit den wichtigsten Abteilungen, ev. Hierarchieebenen*			
Grundkenntnisse über den rechtlichen Rahmen der betrieblichen Leistungserstellung und andere betriebsrelevante Rechtsvorschriften *z.B.: Rechtsform (Einzelunternehmen, AG, OG, GmbH), Vorschriften für die Arbeitskleidung, Arbeitszeiten*			
Kenntnis der betrieblichen Risiken sowie deren Verminderung und Vermeidung *z.B.: Brandgefahr bei Holzarbeiten, Auswirkungen von Unterbrechung der Produktionskette, Fehlerquellen in der Produktion und Auswirkungen auf Produktqualität kennen*			

Best Practice

Zur Dokumentation der Ausbildung bei der Pfeifer Group werden zwei Mappen geführt. Die erste beinhaltet das Berichtsheft der Lehrlinge, in dem sie einmal wöchentlich ihre Arbeiten dokumentieren sowie Zertifikate oder Handouts ablegen. Gemeinsam...

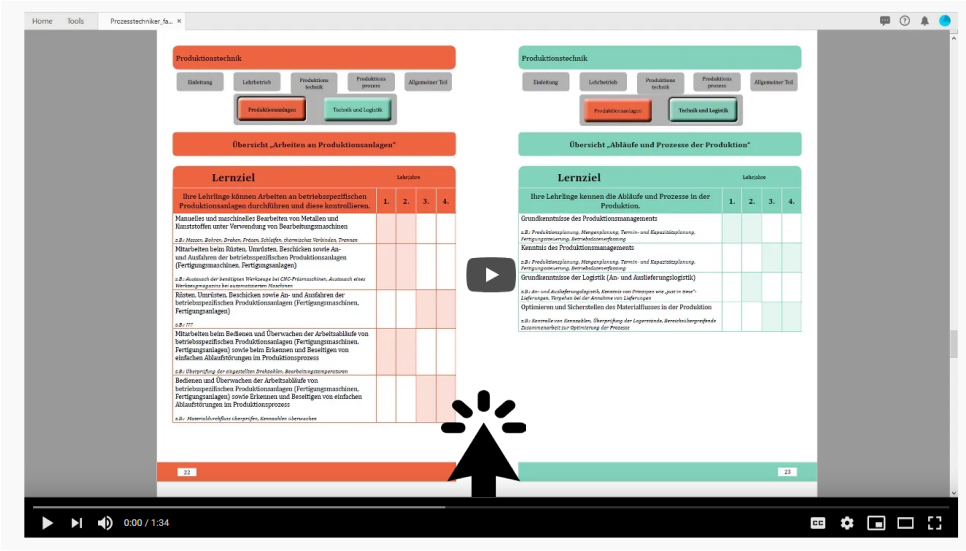
Über das **interaktive Inhaltsverzeichnis** können Sie einfach und schnell zu den einzelnen Abschnitten im Leitfaden navigieren. Dorthin können Sie über die Schaltfläche „Einleitung“ ganz links im Navigationsmenü an jeder Stelle des Leitfadens gelangen.



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.

Danksagung

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,



Das Berufsbild für den Lehrberuf Holztechniker*in sieht eine Ausbildungszeit für Grund-, und Haupt- und Spezialisierungsmodul von 3,5 Jahren vor. Das letzte Halbjahr der Lehrausbildung wird im Leitfaden aus Übersichtsgründen als 4. Lehrjahr dargestellt.

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

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

Grundmodul Holztechnik

Übersicht „Lehrbetrieb und Lehrlingsausbildung“ 12
Best-Practice Sammlung 14
Übersicht „Fachübergreifende Ausbildung“ 20
Best Practice Sammlung 21
Übersicht „Fachausbildung“ 26
Best Practice Sammlung 33

Hauptmodul Werkstoffproduktion

Übersicht „Hauptmodul“ 44
Best Practice Sammlung 49

Kombinationen

Spezialisierungsmöglichkeiten 54
Übersicht „Spezialmodul Design und Konstruktion“ 55
Best Practice Sammlung 58

Allgemeiner Teil - Erstmalig ausbilden

Qualität in der Lehre 63
1.1. Voraussetzungen für die Ausbildung 64
1.2. Akkreditierung als Lehrbetrieb 64
1.3. Ausbilder*innenqualifikation 65

Allgemeiner Teil - Lehrlinge suchen und auswählen

2.1. Wie finden Sie Lehrlinge? 66
2.2. Wie können Sie die Auswahl der Lehrlinge gestalten? 69
2.3. Best Practices und Tipps 70

Allgemeiner Teil - Ausbildung planen

3.1. Lehrvertragsabschluss 82
3.2. Rechte und Pflichten 84
3.3. Planung der Ausbildung 86
3.4. Best Practices und Tipps 87

Inhaltsverzeichnis

Allgemeiner Teil - Lehrlinge ausbilden

4.1. Umgang und Kommunikation mit Lehrlingen ... 90
4.2. Umgang mit Konfliktsituationen ... 91
4.3. Konflikt- und Jahresgespräche ... 94
4.4. Zusatzangebote und Weiterbildungen ... 94
4.5. Dokumentation der Lehrinhalte und des Lernfortschritts ... 95
4.6. Teambuilding ... 95
4.7. Kontakt mit der Berufsschule ... 96
4.8. Lehrabschlussprüfung ... 97
4.9. Förderungen ... 99
4.10. Lehre mit Matura ... 102
4.11. Datenschutz und -sicherheit ... 103
4.12. Best Practices und Tipps ... 104

Allgemeiner Teil - Ansprechpartner*innen

5.1. Berufsschulen ... 120
5.2. Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer ... 121

Übersicht „Lehrbetrieb und Lehrlingsausbildung“

Berufsbildposition	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3..**
Kenntnis des Leistungsangebots des Lehrbetriebs und seiner Partner *z.B.: über Produktpalette bescheid wissen, Zulieferer des Lehrbetriebs kennen, wichtige Unternehmen in der Branche kennen*			
Kenntnis der Abläufe im Lehrbetrieb und der Organisation des Lehrbetriebs *z.B.: Neubestellung von fehlenden Materialien, Meldung von defekten Maschinen, spezielle Pausenregelungen, Organigramm mit den wichtigsten Abteilungen, ev. Hierarchieebenen*			
Grundkenntnisse über den rechtlichen Rahmen der betrieblichen Leistungserstellung und andere betriebsrelevante Rechtsvorschriften *z.B.: Rechtsform (Einzelunternehmen, AG, OG, GmbH), Vorschriften für die Arbeitskleidung, Arbeitszeiten*			
Kenntnis der betrieblichen Risiken sowie deren Verminderung und Vermeidung *z.B.: Brandgefahr bei Holzarbeiten, Auswirkungen von Unterbrechung der Produktionskette, Fehlerquellen in der Produktion und Auswirkungen auf Produktqualität kennen*			
Kenntnis und Anwendung der Grundsätze des betrieblichen Qualitätsmanagements *z.B.: Modelle und Standards im Lehrbetrieb, Kenntnis der Relevanz einer vollständigen Dokumentation, kontinuierliche Verbesserungsprozesse*			
Funktionsgerechtes Anwenden, Warten und Pflegen der Betriebs- und Hilfsmittel *z.B.: richtiges Einspannen von Werkzeugen, Reinigung nach Benutzung, Schärfen von Sägemitteln, betriebliche Wartungsroutinen kennen*			

Übersicht „Lehrbetrieb und Lehrlingsausbildung“

Berufsbildposition	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Verhalten im Sinne von berufs- und betriebsrelevanten Sicherheits-, Umweltschutz- und Hygienestandards *z.B.: Tragen der persönlichen Schutzausrüstung (PSA), Beschilderung, Brandmelde- und Feuerlöscheinrichtungen, fachgerechte Abfallentsorgung gemäß betrieblicher und gesetzlicher Vorgaben*			
Kenntnis der sich aus dem Lehrvertrag ergebenden Verpflichtungen des Lehrlings und des Lehrbetriebs (§§ 9 und 10 des Berufsausbildungsgesetzes) *z.B.: Recht auf Ausbildung und Pflichten zur Arbeitsleistung, siehe Rechte und Pflichten im allgemeinen Teil des Leitfadens*			
Kenntnis von Inhalt und Ziel der Ausbildung *z.B.: Typische Tätigkeiten des Lehrberufs, Berufsprofil und -bild kennen, Ablauf der Lehrlingsausbildung, Weiterbildungsmöglichkeiten (z.B. Meisterprüfung, Lehre mit Matura) kennen*			
Grundkenntnisse über die aushangpflichtigen arbeitsrechtlichen Vorschriften *z.B.: Einschränkungen nach Sicherheitsverordnungen wie Spannung der Maschinen, Aufsichtspflicht der Ausbilder*innen, Arbeitszeiten, Einschulungen*			

Best-Practice Sammlung



Best Practice

Admonter
NATURE'S FAVOURITE DESIGNER

Erste Schritte im Lehrbetrieb

In den ersten Tagen als Lehrling bei der Admonter Holzindustrie AG geht es vor allem um das Kennenlernen des Betriebs und der Kolleg*innen. Auf dem Plan stehen Gespräche mit den Ausbilder*innen und der Lehrlingsbeauftragten sowie die Vorstellung in der Lehrwerkstätte und eine Betriebsführung. Sobald diese abgeschlossen sind, arbeiten die Lehrlinge bereits an ihrem ersten Praxisstück wie etwa einem kleinen Hocker oder einem Holzpuzzle. Dadurch bekommen sie gleich von Anfang an ein Gespür für den Werkstoff Holz.



Best Practice

TEAM 7

Spielregeln festlegen

Der erste Tag für die neuen Lehrlinge bei Team 7 Natürlich Wohnen GmbH beginnt mit einer allgemeinen Begrüßung und einer Führung durch den Betrieb. Danach treffen alle Lehrlinge, die die nächsten Jahre gemeinsam ausgebildet werden, aufeinander. Team 7 legt Wert darauf, dass die „Spielregeln" für das Zusammenarbeiten von Lehrlingen und Ausbilder*innen gemeinsam erarbeitet und nicht im Frontalunterricht vorgetragen werden. So fühlen sich die Lehrlinge in die Gestaltung des Arbeitsumfeldes involviert und können Verantwortung zeigen.

Best-Practice Sammlung

Best Practice

Sicherheit am Arbeitsplatz

Besonderen Wert legt ewe Küchen GmbH darauf, dass alle Lehrlinge in den ersten Wochen umfassende Sicherheitseinweisungen erhalten. Gemeinsam mit den Arbeitsmediziner*innen und -psycholog*innen sowie dem TÜV werden die Lehrlinge über alle relevanten Sicherheitsvorschriften informiert, insbesondere darüber, welche Geräte und Maschinen sie benutzen dürfen sowie welche Maschinenteile berührt werden dürfen und welche nicht. Dank dieser tiefgehenden Einschulung ist es bei ewe noch nie zu einem schweren Arbeitsunfall mit einem Lehrling gekommen.

Best Practice

Gemeinsam in die Lehre starten

Im Herbst treffen einander alle Lehrlinge in der Zentrale der HASSLACHER Gruppe, um ihr neues Lehrjahr mit dem „Start Together"-Tag zu beginnen. Die neuen Lehrlinge lernen bei dieser Gelegenheit die Geschäftsführung kennen, bekommen ihren Lehrvertrag überreicht und werden feierlich ins Team der HASSLACHER Gruppe aufgenommen. Die älteren Lehrlinge präsentieren die Aktivitäten und Projekte des vergangenen Jahres in Form von kurzen Vorträgen oder Videos. Im Rahmen des „Start Together"-Tages werden auch die Prämien für gute Leistungen verteilt. Durch diese Veranstaltung wird der Zusammenhalt im Lehrlingsteam gestärkt und die Identifikation mit dem Lehrbetrieb gefördert.

Best-Practice Sammlung

Best Practice

HASSLACHER NORICA TIMBER
From wood to wonders.

Wettbewerb Sicherheitsbewusstsein

Die HASSLACHER Gruppe hält jedes Jahr einen Sicherheitstag mit unterschiedlichen Schwerpunkten für ihre Lehrlinge ab. Beim Thema „Prävention von Handverletzungen" gingen sie z.B. durch das Werk und identifizierten eigenständig Risikoszenarien für die Handverletzungen. Diese wurden dann dokumentiert und in einer Chatgruppe gesammelt. Eines der von den Lehrlingen im Rahmen dieses Projekts aufgezeigten Risikoszenarien befand sich im Schärfraum. Um dieses zu dokumentieren, wurde das Arbeiten ohne Handschuhe bei abgeschalteten Maschinen nachgestellt. Das Projekt „Prävention von Handverletzungen" brachte den Lehrlingen der HASSLACHER Gruppe den ersten Platz beim „Hände gut, alles gut"-Award der AUVA ein.

Best Practice

ADA

„Willkommens-Checkliste"

Neue Lehrlinge bei der ADA Möbelfabrik GmbH erhalten, ähnlich wie alle anderen Mitarbeiter*innen, eine strukturierte Einführung anhand einer „Willkommens-Checkliste". Die Abteilungsleiter*innen bzw. Ausbilder*innen gehen anhand dieser Checkliste alle wichtigen Informationen durch: Wer sind die wichtigsten Ansprechpartner*innen? Welche Sicherheitsvorschriften müssen beachtet werden? Wo befinden sich die Pausenbereiche? Um die Lehrlinge nicht zu überfordern, beschränkt sich diese Einführung zunächst auf das unmittelbare Arbeitsumfeld. Nach einer gewissen Zeit, wenn sie die ersten Eindrücke verarbeitet und den Einstieg in die Lehre gut gemeistert haben, erhalten die Lehrlinge eine Führung durch den gesamten Betrieb, bei der sie alle anderen Abteilungen kennenlernen.

Best-Practice Sammlung



Best Practice

doka

Einstieg in die Lehre

In den ersten Tagen bei Doka GmbH stehen für die Lehrlinge vor allem organisatorische Angelegenheiten sowie die Orientierung in der eigenen Abteilung auf dem Plan. Sie erhalten ihre Arbeitskleidung sowie die ersten Sicherheitseinweisungen. In der zweiten Arbeitswoche kommen alle Lehrlinge aus den verschiedenen Lehrberufen zum sogenannten „Welcome Day“ zusammen. Im Rahmen einer Betriebsführung erkunden die Lehrlinge nicht nur die anderen Abteilungen, sondern erfahren auch Wissenswertes über die gesamte Produktpalette. Besonders wird auch darauf Wert gelegt, dass die Lehrlinge in diesem Rahmen die Geschäftsführung persönlich kennenlernen und Fragen stellen können. Im Rahmen dieses „Welcome Day“ wird die Identifikation mit dem Ausbildungsbetrieb gestärkt und die Vernetzung der Lehrlinge untereinander gefördert.



Best Practice

EGGER

Grundausbildung für alle Lehrlinge

Die ersten sechs bis acht Wochen im Lehrbetrieb laufen für alle Lehrlinge der FRITZ EGGER GmbH & Co. OG in St. Johann gleich ab: Sie werden unabhängig vom gewählten Lehrberuf auf ihre Tätigkeit im Unternehmen eingeschult und über ihre Rechte und Pflichten als Lehrlinge und die besonderen Möglichkeiten im Betrieb informiert. Auch das persönliche Ankommen und das Kennenlernen der anderen Lehrlinge spielen hierbei eine große Rolle. Weiters werden die Lehrlinge über die Firmenstruktur und -organisation sowie über das Zusammenspiel der verschiedenen Standorte und Unternehmen unterrichtet. Bei der Vorstellung der Fachabteilungen lernen sie ihre späteren Ansprechpartner*innen bei ihrer Rotation durch die Abteilungen kennen. Ein sehr wichtiger Teil der ersten Einschulung der Lehrlinge betrifft eine genaue Information über die im Unternehmen gefertigten Produkte. Auf ein vergleichbares Grundwissen gebracht, wechseln die Lehrlinge dann in ihre jeweiligen Abteilungen und starten mit der Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich.

Best-Practice Sammlung

Best Practice

Einführung in den Betrieb

Die Holztechnik-Lehre bei der Mayr-Melnhof Holz Leoben GmbH ist so aufgebaut, dass die Lehrlinge durch die drei großen Bereiche Rundholzplatz, Sägehalle und Schnittholzplatz rotieren. Bereits in der ersten Woche wird pro Tag jeweils einer der Bereiche mit seinen Maschinen und typischen Aufgaben vorgestellt. So wissen die Jugendlichen, was sie in ihrer Lehrzeit erwartet. In den folgenden Jahren verbringen sie dann jeweils drei Monate pro Jahr in den verschiedenen Bereichen und erwerben immer tiefer gehende Fähigkeiten. Im ersten Lehrjahr beginnen sie am Schnittholzplatz, wo sie bereits erste Aufgaben beim Verpacken und Verladen übernehmen können.

Best Practice

Umstieg von der Schule in die Lehre

Am ersten Tag als Lehrling bei der Johann Ziegner KG steht vor allem das Kennenlernen des Arbeitsplatzes und der Kolleg*innen auf dem Programm. Es ist wichtig, dass die Jugendlichen alle relevanten Informationen zu Arbeitszeiten und Ähnlichem gleich zu Beginn der Lehre erhalten, um den Umstieg von der Schule in die Lehre in einem geregelten Rahmen gut zu schaffen. Außerdem wird Wert daraufgelegt, gleich am ersten Tag eine grundlegende Sicherheitsschulung durchzuführen, damit die Lehrlinge wissen, was sie an welchen Maschinen arbeiten dürfen und was nicht.

Best-Practice Sammlung



Best Practice

Internorm

Patenschaft

Bei der Internorm Bauelemente GmbH durchlaufen die Lehrlinge für jeweils 2-3 Wochen die verschiedenen Abteilungen. Bei diesen Stationen handelt es sich etwa um den Sonderbereich, die Oberflächenbehandlung, das Holzlager, die Zerspanung, die Reparatur oder die Endfertigung. Bei jeder der Stationen werden die Lehrlinge zusätzlich zu ihren Ausbilder*innen einem/einer „Pat*in“ zugeteilt. Diese sind Facharbeiter*innen, die sich der Lehrlinge annehmen und sie während ihrer Zeit in der Abteilung begleiten und anleiten. Wenn die Lehrlinge zum ersten Mal in einem Bereich arbeiten, steht vor allem das Verständnis für die Abläufe und der Erwerb der handwerklichen Grundfertigkeiten im Vordergrund. Bei den darauffolgenden Einsätzen im Bereich lernen sie dann mit der Zeit, eigenständig Aufgaben zu übernehmen.

Übersicht „Fachübergreifende Ausbildung“

Berufsbildposition	Lehrjahre 1.	2.	3.
Beispiel			
Methodenkompetenz *z.B.: Lösungsstrategien entwickeln, Informationen selbstständig beschaffen, auswählen und strukturieren, Entscheidungen treffen, etc.*			
Soziale Kompetenz *z.B.: in Teams arbeiten, Kritik fair üben, sachlich argumentieren, Rücksicht nehmen, etc.*			
Personale Kompetenz *z.B.: Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein, Bereitschaft zur Weiterbildung, Bedürfnisse und Interessen artikulieren, etc.*			
Arbeitshaltungen *z.B.: Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Pünktlichkeit, Einsatzbereitschaft, Service- und Kundenorientierung, etc.*			

Best Practice Sammlung



Best Practice

HASSLACHER NORICA TIMBER
From wood to wonders.

Soziales Engagement

Im Rahmen des jährlichen Engagement-Tages führen die Lehrlinge der HASSLACHER Gruppe unterschiedliche Projekte für soziale Einrichtungen durch. So wurde z.B. der Außenbereich einer Tagesstätte für Menschen mit Beeinträchtigung neu hergerichtet: Die Lehrlinge schliffen und malten Bänke und Tische und errichteten einen kleinen Holzpavillon. Zusätzlich dazu wurde eine im Werk vorproduzierte Schaukel montiert. Dieses soziale Engagement fördert die Zusammenarbeit der Lehrlinge im Team, gibt ihnen ein Gefühl von Verantwortung und trainiert sie im Umgang mit Kundinnen und Kunden.



Best Practice

TEAM 7

Interkultureller Austausch

Einmal jährlich besuchen die Lehrlinge von Team 7 Natürlich Wohnen GmbH das eigene Sägewerk in Ungarn, nahe der rumänischen Grenze. Hier wird bewusst der Austausch mit den ungarischen Kolleg*innen über deren Alltag angeregt, um die interkulturelle Verständigung zu fördern. Viele der Jugendlichen waren bis dahin noch kaum mit anderen Lebenssituationen als der eigenen konfrontiert, und die neuen Erfahrungen in Ungarn können Denkprozesse anstoßen, die zu einer neuen Wertschätzung der eigenen Situation und Ausbildung führen.

Best Practice Sammlung



Best Practice

SCHEUCHER®

Verantwortung übertragen

Für Winfried Konrad, Lehrlingsausbilder bei der Scheucher Holzindustrie GmbH, ist es wichtig, den Lehrlingen von Anfang an die Verantwortung für kleine Aufgaben zur übertragen, um ihre Selbstständigkeit zu fördern. Dabei kann es sich etwa darum handeln, an allen Produktionslinien Haken zum Aufhängen von Besen und Schaufel zu befestigen oder bei allen Feuerlöschern zu kontrollieren, ob sie am richtigen Platz sind und festzustellen, ob bald Wartungen anfallen.

„Wenn man den Jugendlichen solche Aufgaben gibt, sieht man richtig, wie sie mit der Verantwortung wachsen."

Winfried Konrad, Lehrlingsausbilder bei der Scheucher Holzindustrie GmbH

Best Practice Sammlung



Best Practice

Teambuilding und Persönlichkeitsentwicklung

Die Personalabteilung von FRITZ EGGER GmbH & Co. OG organisiert für die Lehrlinge regelmäßig passende persönlichkeitsbildende Seminare, die den fachlichen Teil der Ausbildung flankieren. So steht im ersten Lehrjahr die Ausbildung „Vom Ich zum Wir“ auf dem Programm. Unterstützt wird diese Ausbildung durch weitere Teambuildungs-Aktivitäten wie den jährlichen Lehrlingsausflug. Im Bereich Kommunikation unter anderem Englisch- und Präsentationstechnikschulungen.



Best Practice

Auslandspraktika

Wenn die Lehrlinge Interesse zeigen, wird ihnen bei Doka GmbH ein Auslandspraktikum über die Organisation „Internationaler Fachkräfteaustausch“ ermöglicht. Über das Austauschprogramm können sie für einige Wochen in einem anderen EU-Land in einem ähnlichen Betrieb arbeiten. Für viele der Jugendlichen ist es das erste Mal, dass sie allein im Ausland sind und auch fürs Kochen oder Wäschewaschen zuständig sind. Der Auslandsaufenthalt stellt daher für viele einen Schritt in die Selbstständigkeit dar, stärkt das Selbstbewusstsein und hilft bei der Bildung von interkulturellen Kompetenzen.

Best Practice Sammlung

Best Practice

HASSLACHER NORICA TIMBER
From wood to wonders.

Workshops für Lehrlinge

Wichtige Impulse für die Lehrlingsausbildung entstehen in der Zusammenarbeit mit dem Verein „zukunft.lehre.österreich“. Erklärtes Ziel dieses neuen Vereins ist es, das Image der Lehre zu heben, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und den Lehrberuf fachlich weiterzuentwickeln.
Webinare für Lehrlinge zu interessanten Themen wie, „Filmen mit dem Smartphone“, „Lehrlingsknigge“, Übungen zur Stärkung der mentalen Gesundheit“, sowie die Möglichkeit der Teilnahme an Lehrlingsforen sind sinnvolle Ergänzungen zur Arbeit im Betrieb und dem Unterricht an der Berufsschule.
Als Mitgliedsunternehmen von „zukunft.lehre.österreich“ bekommt man Coachings für Lehrlinge und kostenlose Lehrlingsberatung. Die HASSLACHER Gruppe ist Mitglied dieses Vereins und schätzt die Zusammenarbeit sehr.

Best Practice

PFEIFER

Fortbildungen und Seminare

Die Holztechnik-Lehrlinge bei der Pfeifer Group arbeiten einige Wochen sowohl in der Elektro- als auch in der Metallwerkstatt mit, um so die Grundlagen in diesen Bereichen kennenzulernen. Je nach gewähltem Modul (Sägetechnik oder Werkstoffproduktion) lernen sie auch die Grundlagen des jeweiligen anderen Moduls kennen z.B. durch Begleitung der Rundholzeinkäufer in den Wald. Zusätzlich können die Lehrlinge immer wieder an verschiedenen Seminaren und Workshops teilnehmen, um sich auch in nicht-fachlichen Themen fortzubilden. So wurden z.B. Kommunikationsseminare angeboten, aber auch Workshops zu Themen wie Alkohol und Drogen, Umgang mit Geld oder Sicherheit im Internet.

Best Practice Sammlung



Best Practice

HASSLACHER NORICA TIMBER
From wood to wonders.

Ideenwerkstatt und Vernetzung regionaler Betriebe

Einen Tag pro Monat verbringen die Lehrlinge der HASSLACHER Gruppe in der sog. Ideenwerkstatt Oberkärnten (MyAcademy). Dort arbeiten Lehrlinge aus verschiedenen Lehrberufen und aus mehreren Firmen zusammen. In Kreativ-Workshops entstehen viele Ideen, z. B. für hilfreiche Produkte für soziale Einrichtungen in der Region. Diese projektbezogene Entwicklungsarbeit führt direkt in einen Produktionsprozess, z. B. zur Produktion von Face Shields mittels 3 D Druckverfahren sowie anderer Produkte.
Die Lehrlinge erwerben Wissen zu Spezialthemen (3 D Druck), arbeiten in betriebsübergreifenden Teams und werden darüber hinaus auch animiert, ehrenamtliches Engagement zu entwickeln.

Übersicht „Fachausbildung“

Berufsbildposition

Lehrjahre

Beispiel	1.	2.	3.
Ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes *z.B.: Richtiges Heben von schweren Gegenständen, Nutzung von Hilfsmitteln wie Laderampen, Tragen von Gehörschutz*			
Kenntnis der Arbeitsplanung und Arbeitsvorbereitung *z.B.: Lagerplanung, betriebliche Vorgehensmodelle und Routinen, Abläufe zur Nachbestellung von Ersatzteilen*			
Mitarbeit bei der Arbeitsplanung; Festlegen von Arbeitsschritten, Arbeitsmitteln und Arbeitsmethoden *z.B.: Erstellen eines Zeitplans, Planung von verwendeten Materialien, Mitarbeit bei der Erstellung von Stücklisten, Auswahl und Vorbereitung von Werkzeugen*			
Kenntnis der Werk- (z. B. Metalle, Kunststoffe, Glas usw.) und Hilfsstoffe, ihrer Eigenschaften, Bearbeitungsmöglichkeiten, Verarbeitungsmöglichkeiten und Verwendungsmöglichkeiten sowie deren fachgerechte Lagerung *z.B.: Richtige Lagerung von Metallen, Kunststoffen, Glas etc., wissen, wie unterschiedliche Werkstoffe miteinander verbunden werden und wie sie im Lehrbetrieb eingesetzt werden*			
Handhaben, Verwenden und Instandhalten der Handwerkzeuge und Arbeitsbehelfe *z.B.: richtiges Einspannen eines Bohrers, Entfernen von Spänen nach Benutzung, Auswechseln von abgenutzten Schleifblättern, Umgang mit Handwerkzeugen unter Beachtung der Sicherheitsvorschriften*			
Lesen von technischen Unterlagen wie von Skizzen, Zeichnungen, Bedienungsanleitungen, Plänen, Schaltplänen usw. *z.B.: Laufkarte, Fertigungszeichnung, Schalt- und Verdrahtungspläne*			

Übersicht „Fachausbildung“

Berufsbildposition	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Anfertigen von Skizzen und Zeichnungen auch unter Verwendung rechnergestützte Systeme *z.B.: verschiedene Linien und deren Verwendung, Beschriftungen, Wahl des geeigneten Maßstabs und der geeigneten Ansicht (Aufriss, Querschnitt, etc), Verwendung von CAD-Programmen wie z.B. AutoCAD.*			
Handhaben von Mess- und Prüfgeräten sowie Messen von berufsspezifischen Größen *z.B.: Richtiges Anlegen von Maßstäben und Winkellehren, Umgang mit Schiebelehren, Anwenden von Laser-Messgeräten, Bestimmen von Abständen, Längen und Winkeln*			
Grundfertigkeiten in der manuellen und maschinellen Holzbearbeitung und -verarbeitung *z.B.: Messen, Anreißen, Sägen, Hobeln, Stemmen, Schlitzen, Dübeln, Verzinken, Schleifen, Bohren, Verbindungstechniken*			
Fertigkeiten in der manuellen und maschinellen Bearbeitung und Verarbeitung weiterer Werkstoffe (z. B. Metalle, Kunststoffe, Glas usw.) *z.B.: Wahl und Durchführung des zum Material passenden Verarbeitungsverfahrens (Spanen, Verformen, Kleben)*			
Grundkenntnisse der Maschinenelemente *z.B.: Kenntnis der wichtigsten Bedienungselemente und Sicherheitsvorrichtungen, Grundlagen der Steuerungs- und Regeltechnik (mechanisch, pneumatisch, hydraulisch, elektrisch, etc), Aufbau einer CNC-Maschine kennen*			
Kenntnis der Holzgewinnung, der Holzarten, ihrer Eigenschaften, Bearbeitungs- und Verarbeitungsmöglichkeiten sowie der Beurteilungskriterien bei der Eingangskontrolle *z.B.: Aufbau des Stammes, Abläufe in der Forstwirtschaft kennen, Kenntnis über Struktur, Dichte und Festigkeit bestimmter Hölzer, Arten von Holzfehlern*			

Übersicht „Fachausbildung“

Berufsbildposition	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Kenntnis der Holzauswahl und Holzlagerung *z.B.: Kenntnis von Auswahlkriterien wie Stabilität, Wetterbeständigkeit, Härte; Wahl der geeigneten Lagerungsart*			
Mitarbeit bei der Eingangskontrolle sowie bei der Beurteilung der Qualität von Holz *z.B.: Mitarbeit beim Erkennen von Holzfehlern am Stamm (Krümmung, Frostschäden, Verästelung), Qualitätsklassen kennen, Entnehmen von Stichproben, Qualitätsmerkmale anhand des Verwendungszweckes bestimmen*			
Mitarbeit beim Sortieren, Stapeln, Lagern und Pflegen von Holz und Holzwerkstoffen *z.B.: Mitarbeit beim Sortieren nach Qualitätsmerkmalen, Stapelgrößen festlegen, Mitarbeit beim Aufbau von Stapeln mit Stapelunterbau, Sockelauflage und Zwischenräumen; Wachsen und Einölen*			
Grundkenntnisse des Holzschutzes *z.B.: Schutz vor Schäden durch Witterung, Pilze, Insekten, etc., Wahl des geeigneten Holzschutzverfahrens je nach Gefahrenpotenzial und Gebrauchsklasse*			
Kenntnis der natürlichen und künstlichen Trocknung des Holzes sowie der Funktion von Holztrockenanlagen *z.B.: Kenntnis über Holzfeuchte-Gleichgewicht, Stapelarten für Freilufttrocknung, Aufbau und Funktionsweise einer Kammertrocknungsanlage*			
Grundkenntnisse der Elektrotechnik sowie der Steuer- und Regeltechnik *z.B.: Bauelemente, Schaltungen, Arten von Steuerungen (Verknüfungssteuerungen, Wegplansteuerungen, SPS etc) kennen*			

Übersicht „Fachausbildung“

Berufsbildposition	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Grundkenntnisse der Programmierung rechnergestützter Maschinen *z.B.: einfache Arbeitsabläufe wie Stärkeneinstellung oder Radiuskorektur, Auslesen von Sensorenwerten*			
Mitarbeit beim Spannen und Richten bzw. Einsetzen von Werkzeugen und Hilfsmitteln in Holzbearbeitungsmaschinen bzw. Holzverarbeitungsmaschinen *z.B.: Mitarbeit beim Austausch und Einsetzen von Bohrern, Sägeblättern und Schleifblättern, sowie Werkzeugen bei CNC-Maschinen unter Beachtung der Sicherheitsvorschriften*			
Kenntnis der branchenspezifischen Hard- und Software sowie Anwendung der betriebsspezifischen Hard- und Software *z.B.: Kenntnis von Konstruktionssoftware, Konfigurieren von Anlagenreglern, Verwenden der betriebsspezifischen Software für Arbeitszeitaufzeichnung, Urlaubsanträge etc.*			
Kenntnis der Funktion und Wirkungsweise berufsspezifischer elektrischer und elektronischer Anlagen, auch unter Verwendung rechnergestützter Systeme und deren Umsetzung im Betrieb *z.B.: Kenntnis über Aufbau und Anwendungsgebiete von CNC-Maschinen, Abbundanlagen, etc.*			
Kenntnis der Funktion hydraulischer und pneumatischer Anlagen, auch unter Verwendung rechnergestützter Systeme und deren Umsetzung im Betrieb *z.B.: Einsatz und Bedienung von hydraulischen/pneumatischen Spannwerkzeugen und Hebeanlagen, Kenntnis der Verwendung von Hydro-Hobelköpfen, Überwachung des Drucks mittels Bedienungselement*			

Übersicht „Fachausbildung“

Berufsbildposition

Lehrjahre

Beispiel	1.	2.	3.
Mitarbeit beim Einrichten, Bedienen und Überwachen von Produktionsmaschinen und -anlagen auch unter Verwendung rechnergestützter Systeme *z.B.: Einstellung der Parameter, Einspeisung von Planzeichnungen, Vornehmen von Korrekturen, Not-Ausschaltung*			
Grundkenntnisse der betrieblichen Instandhaltungs- und Wartungspläne *z.B.: wichtige Checklisten und Wartungsintervalle kennen, Protokollierung von Wartungsarbeiten*			
Mitarbeit bei einfachen Instandhaltungsarbeiten sowie Erkennen und Beseitigen von Störungen an Produktionsmaschinen und –anlagen *z.B.: Interpretieren von Fehlermeldungen, Austauschen von fehlerhaften Werkzeugaufsätzen, Verunreinigungen entfernen*			
Kenntnis der Oberflächenbehandlung *z.B.: Vorbereiten der Flächen (Schleifen, Entharzen, Kitten, etc), Umgang mit Beizmitteln, Unterschiede in der Anwendung von Lasuren und Lacken kennen*			
Kenntnis des rationellen Transports und Arbeitsablaufes in der Produktion *z.B.: Kenntnis der Tätigkeiten im Einkauf, Lagerhaltung, Weg des Produkts von Anlieferung über Produktionsanlagen bis Auslieferung*			
Kenntnis der Bedienung der Hebe- und Transporteinrichtungen sowie über deren Wartung und Instandhaltung unter Berücksichtigung der von diesen Einrichtungen ausgehenden Gefahren *z.B.: Einsatzgebiete von Hubwagen, Staplern, Kränen etc. kennen, Einsatz von Auslaufsicherungen und Bremsen, Umgang mit Vakuum-Hebeanlagen, Wartung und Instandhaltung von Hebe- und Transporteinrichtungen im Hochregallager*			

Übersicht „Fachausbildung“

Berufsbildposition	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Kenntnis der Wirkungsweise und Funktion von Förderanlagen sowie Mitarbeit beim Bedienen der betrieblichen Förderanlagen *z.B.: Verschiedene Arten von Förderanlagen kennen (z.B. Rollenbahnen, Hängebahnen, Schleppkreisförderer), Mitarbeit bei der Problembehebung (Blockierungen lösen etc.)*			
Kenntnis des Schall- und Wärmeschutzes *z.B.: Tragen von geeigneter Schutzausrüstung, Mechanismen zur Verbesserung von Schall- und Wärmeschutz kennen (z.B. Abstände, Dämmung, etc.)*			
Kenntnis der einschlägigen Normen, Vorschriften und Qualitätsstandards *z.B.: Relevante DIN-, EN. und ISO-Normen, Bauvorschriften, Vorschriften zur Bedienung von elektrischen Anlagen, Vorschriften zur fachgerechten Entsorgung von Abfallstoffen, Umweltschutz kennen*			
Kenntnis des betrieblichen Brandschutzes sowie der vorbeugenden Brandschutzmaßnahmen *z.B.: Fluchtwege, Sammelpunkte und Brandschutzbeauftragen kennen, Notruf abgeben, Entfernen von Staub und Spänen, Brandabschnitte kennen*			
Grundkenntnisse des Speditionswesens *z.B.: Grundkenntnisse der Lagerhaltung, Kenntnisse der wichtigsten Akteure (Zulieferbetriebe, Frächter, Speditionen), Vorgehen bei der Annahme von Lieferungen*			

Übersicht „Fachausbildung“

Berufsbildposition

Lehrjahre

Beispiel	1.	2.	3.
Kenntnis der einschlägigen Sicherheitsvorschriften und Normen sowie der einschlägigen Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit insbesondere der Erste-Hilfe-Maßnahmen *z.B.: Tragen der Persönlichen Schutzausrichtung (PSA), Sichern von Unfall- und Gefahrenstellen, Position des Erste Hilfe Kastens (falls vorhanden auch Defibrillator)*			
Grundkenntnis der Erstversorgung bei betriebsspezifischen Arbeitsunfällen *z.B.: Kenntnis der lebensrettenden Sofortmaßnahmen nach Unfällen, Erste Hilfe leisten, Notruf abgeben*			
Die für den Lehrberuf relevanten Maßnahmen und Vorschriften zum Schutze der Umwelt *z.B.: Grundkenntnisse der betrieblichen Maßnahmen zum sinnvollen Energieeinsatz im berufsrelevanten Arbeitsbereich; Grundkenntnisse der im berufsrelevanten Arbeitsbereich anfallenden Reststoffe und deren Trennung, Verwertung sowie über die Entsorgung des Abfalls*			
Kenntnis und Mitarbeit bei der materialgerechten Verpackung sowie Lagerung der Produkte *z.B.: Schutz vor Stößen und Kratzern duch Wahl des richtigen Verpackungsmaterials, angemessene Luftfeuchtigkeit und Temperatur für die Lagerung wählen*			

Best Practice Sammlung

Best Practice

Erstes Werkstück herstellen

Das erste Werkstück der Lehrlinge bei ewe Küchen GmbH ist ein Untersetzer, der aus mehreren Teilen besteht und mit einer speziellen Holzverbindung zusammengesetzt wird („Kreuzüberblattung"). Dabei lernen sie nicht nur eine der Holzverbindungen kennen, sondern üben auch den Umgang mit Säge und Stemmeisen. Das Herstellen der Kreuzüberblattung zeigt den Lehrlingen, wie wichtig genaues Arbeiten ist, um ein ansprechendes, einheitliches Endprodukt zu erhalten. Im Zuge der Herstellung dieses Werkstücks lernen die Lehrlinge auch, ihr Werkzeug zu pflegen, indem sie unter anderem im Anschluss das Stemmeisen schleifen.

Best Practice

Handwerkliche Grundfertigkeiten

Die handwerklichen Fähigkeiten, die die Basis für die Arbeit mit dem Werkstoff Holz bilden, können die Lehrlinge der Brüder Theurl GmbH im Brettschichtholzwerk erlernen und einsetzen. Im Abbund findet dort die Nachbearbeitung händisch statt. Die Lehrlinge helfen mit, die Produkte so zu bearbeiten, dass sie in der geforderten Qualität ausgeliefert werden können.

Best Practice Sammlung



Best Practice

TEAM 7

Beginn der Fachausbildung

Bei Team 7 Natürlich Wohnen GmbH beginnen die Lehrlinge ihre Fachausbildung mit einer zehnwöchigen Grundausbildung, in der sie die verschiedenen Abteilungen kennenlernen und die Grundfertigkeiten erlernen. Die erste Station ist hier immer der Holzlagerplatz, damit die Lehrlinge von Beginn an ein Gefühl für den Werkstoff Holz erhalten, der sie ihr ganzes Berufsleben über begleiten wird. So lernen sie z.B. die verschiedenen Holzarten zu identifizieren.
Um die notwendigen mathematischen und zeichnerischen Fähigkeiten zu erlernen, kommt einmal wöchentlich ein/e Lehrer*in in den Betrieb, der/die mit den Lehrlingen Berechnungen und technisches Zeichnen übt.



Best Practice

PABST

Kennenlernen der Produktionsabläufe

Das Ziel des ersten Lehrjahres bei der Johann Pabst Holzindustrie GmbH ist es, dass die Lehrlinge den Produktionsablauf im Sägewerk von Grund auf kennenlernen. In den ersten Wochen verbringen sie einige Tage mit den Rundholzeinkäufer*innen im Forst, um zu sehen, woher die Rohstoffe stammen, mit denen sie während der Lehre tagtäglich in Berührung kommen. Danach durchlaufen die Lehrlinge alle Abteilungen, in denen sie jeweils einige Wochen verbleiben. So lernen sie den Produktionsweg vom Stamm bis zum fertigen Produkt kennen und erlernen in jedem Bereich die erforderlichen Grundkenntnisse.

Best Practice Sammlung

Best Practice

Skizzieren und Zeichnen

Eine der Übungen, die den Lehrlingen der Brüder Theurl GmbH zum Thema Skizzen gestellt wird, ist es, eine von Hand gezeichnete Übersichtskarte des Standorts anzufertigen. So nutzen die Lehrlinge ihre räumliche Vorstellungskraft und lernen, das Gesehene zweidimensional abzubilden. Um das digitale Zeichnen zu üben, steht den Lehrlingen in der Lehrwerkstatt ein eigener PC mit verschiedenen im Betrieb benutzten Zeichenprogrammen zur Verfügung, an dem sie regelmäßig Aufgaben erledigen können.

Best Practice

Grundkurs mit erstem Werkstück

Zu Beginn der Ausbildung bei Doka GmbH erlernen die Lehrlinge in einem Grundkurs die handwerkliche Basis des Holztechnikberufs. Zunächst führen sie Schneideübungen per Hand durch, um die Genauigkeit und Werkzeughandhabung zu üben. Danach werden anhand von Winkeln die verschiedensten Holzverbindungen, angefangen bei Schlitz- und Zapfenverbindungen bis hin zur Schwalbenschwanzverbindung, geübt. Am Ende des Grundkurses stellen die Lehrlinge eine Truhe als Werkstück her, bei der alle erlernten Fertigkeiten nochmals eingesetzt werden müssen. Ziel des Grundkurses ist es, den Lehrlingen aufzuzeigen, was alles mit Holz gemacht werden kann, und dass sie alle Tätigkeiten, die später mittels Produktionsmaschinen durchgeführt werden, auch mit Handwerkzeugen ausführen können.

Best Practice Sammlung

Best Practice

SCHEUCHER®

Lesen von technischen Zeichnungen

Um das Lesen von technischen Zeichnungen und Skizzen zu üben, nutzt Winfried Konrad, Lehrlingsausbilder bei der Scheucher Holzindustrie GmbH, sich aus dem Arbeitsalltag ergebende Situationen. So werden etwa bei der Anlieferung neuer Sägeblätter die mitgelieferten Dokumente besprochen, und die Lehrlinge müssen aus den Zeichnungen auslesen, wie viele Zähne das Sägeblatt hat oder wie die Anordnung der Sägeblätter aussehen muss. Anhand einer Skizze der Betriebsstätte können die Jugendlichen ihr räumliches Vorstellungsvermögen trainieren, indem sie bekannte Orte wie etwa das Büro oder bestimmte Produktionslinien identifizieren.

Best Practice

Internorm®

Räumliches Vorstellungsvermögen und Planzeichnen

Damit die Lehrlinge lernen, die Planzeichnungen, mit denen sie im Arbeitsalltag in Kontakt kommen, korrekt zu lesen, ist es laut Christian Schlögl, Lehrlingsausbilder bei der Internorm Bauelemente GmbH, wichtig, dass sie von Anfang an selbst Skizzen zeichnen. Dadurch bekommen sie ein Verständnis für die verschiedenen Ansichten oder verdeckte Linien und entwickeln so ihr räumliches Vorstellungsvermögen. Dieses hilft ihnen dann im weiteren Arbeitsleben, auch komplexere Fertigungszeichnungen zu verstehen.

Übersicht „Fachausbildung“

Best Practice

Fachausbildung Holztechnik

Nach ihrer Grundausbildung beginnt für die Holztechnik-Lehrlinge von FRITZ EGGER GmbH & Co. OG die Fachausbildung, die dem Produktionsprozess chronologisch folgt. Dafür wechseln sie circa alle drei Monate die Abteilung und sind einer Ansprechperson zugewiesen. Begleitet wird der Prozess durch die freitägigen Abstimmungen mit Lehrlingsausbilder Sebastian Lechner. An diesem Tag reflektieren die Lehrlinge ihre Woche und schreiben einen Wochenbericht, den sie mit ihrem Ausbilder besprechen.

Die Fachausbildung beginnt mit am Holzplatz mit der Übernahme und der Prüfung der gelieferten Hölzer und verläuft dann über die Bereiche der Lagerung, Energiegewinnung, Fernwärme, Rohproduktion, Presse und Endfertigung. Anschließend lerne die Lehrlinge auch noch den Ein- und Auslagerungsprozess im Hochregallager kennen. Für jede Abteilung sind klare Lernziele vorgegeben, die am Ende des Aufenthalts in der Abteilung im Zuge einer Erfolgskontrolle überprüft werden. Für positive Erfolgskontrollen wird am Ende des Jahres/der Lehrzeit eine Prämie ausbezahlt. Während des Aufenthalts in einer Abteilung begleiten die Lehrlinge die Facharbeiter*innen bei jedem Arbeitsschritt und lernen so zu verstehen, was im Produktionsverfahren in der jeweiligen Abteilung mit dem Produkt passiert und welche Einstellungen bei den jeweiligen Maschinen getroffen werden können. Der Wartung, Steuerung und Bedienung von Produktionsmaschinen kommt bei diesen Ausbildungsetappen eine wichtige Bedeutung zu. Bei der Planung der Rotation der Lehrlinge wird auf die Ressourcen in den Fachabteilung im Hinblick auf ein optimales Betreuungsverhältnis achtgegeben. So ist z.B. immer nur ein Holztechnik-Lehrling einer Abteilung zugewiesen.

Best Practice Sammlung



Best Practice

SCHEUCHER®

Projekt Weihnachtsgeschenk

Damit die Lehrlinge bei der Scheucher Holzindustrie GmbH lernen, Verantwortung für kleinere Projekte zu übernehmen, sind sie seit einigen Jahren für das jährliche Weihnachtsgeschenk für die Großkund*innen zuständig. Von den Ausbilder*innen kommt die Vorgabe, welches Geschenk produziert werden soll (z.B. ein kleines Schneidebrett mit Firmenlogo), und die Lehrlinge übernehmen selbstständig die Produktion, achten auf die Einhaltung des Zeitplans und führen die abschließende Qualitätskontrolle durch. Dadurch erhalten nicht nur die Kund*innen ein ansprechendes Geschenk aus eigener Produktion, die Lehrlinge üben auch wichtige Fähigkeiten für das spätere Berufsleben.



Best Practice

EGGER

Ausbildungsverbund mit Tischlerei

Da die manuelle Holzbearbeitung im Betrieb nicht vermittelt werden kann, arbeitet FRITZ EGGER GmbH & Co. OG in diesem Bereich mit einer Tischlerei zusammen, in der die Lehrlinge gegen Ende des zweiten Lehrjahrs ungefähr vier Wochen verbringen. Die dort vermittelten Fertigkeiten und Kenntnisse bilden ein wichtiges Fundament für die Prüfungsarbeit bei der Lehrabschlussprüfung.

Übersicht „Fachausbildung“

Best Practice

SCHEUCHER®

Sortieren von Holz

Bei der Scheucher Holzindustrie GmbH arbeiten die Lehrlinge regelmäßig in der händischen Nachsortierung mit, um die Qualitätsmerkmale von Holz gut kennen zu lernen. Sie beurteilen Merkmale wie die Anzahl der Äste oder die Gleichmäßigkeit der Färbung und sortieren das Holz in die betrieblich festgelegten Klassen. Durch die regelmäßige Übung beherrschen die Lehrlinge die Beurteilung von Holzqualität am Ende der Lehrzeit gut.

Best Practice

THEURL AUSTRIAN PREMIUM TIMBER®

Grundkenntnisse von Metall- und Elektrotechnik

Bei der Brüder Theurl GmbH werden nicht nur Holztechnik-, sondern auch Elektro- und Metalltechniklehrlinge ausgebildet. Die Holztechniklehrlinge profitieren in der Lehrwerkstatt vom Kontakt mit ihren Kolleg*innen in den anderen Lehrberufen, so können sie beispielsweise an deren Übungsanlagen den Aufbau einer Schaltung oder das Anschließen eines Motors üben. Dadurch erhalten sie wichtige Grundkenntnisse in den Bereichen Steuerungs- und Elektrotechnik. Während der Betriebsurlaube, die für wichtige Instandhaltungsarbeiten genutzt werden, können sie die Elektriker*innen und Schlosser*innen begleiten und dadurch wichtige Einblicke in die elektrische bzw. mechanische Wirkungsweise der Produktionsmaschinen gewinnen.

Best Practice Sammlung

Best Practice

Job-Rotation im ersten Lehrjahr

Im ersten Lehrjahr bei OBRA-Design Ing. Philipp GmbH & CoKG durchlaufen die Lehrlinge verschiedene Abteilungen in einem Rotationssystem. Da sie vor dem Berufsschulbesuch noch keine Maschinen bedienen können und dürfen, wird diese erste Zeit dafür genutzt, den Produktionsablauf und die Arbeitsgruppen gründlich kennenzulernen. Von der CNC-Abbundmaschine über die Handfertigung und die Oberflächenbehandlung bis hin zur Kommissionierung durchlaufen die Lehrlinge denselben Weg wie das fertige Produkt und entwickeln so ein Verständnis für die miteinander verketteten Prozesse.

Best Practice

Kennenlernen der Produkte auf Montage

Gleich zu Beginn der Lehre bei Fritz Friedrich GesmbH können die Lehrlinge auf Montage mitfahren und den Monteur*innen bei ihren Arbeiten assistieren. Diese Erfahrung ist wichtig, damit die Lehrlinge ein Bild davon bekommen, was mit dem Produkt passiert, wenn es die Produktionsstätte verlässt. Es ist auch eine gute Gelegenheit, um den Lehrlingen die Bedeutung bestimmter Produktionsprozesse für die Endmontage zu veranschaulichen. So sehen sie z.B., welche Auswirkungen ein gewisser Vorfertigungsgrad auf den Arbeitsaufwand der Montage hat oder warum es für das Zusammenfügen von Teilen wichtig ist, Bohrungen exakt durchzuführen.

Übersicht „Fachausbildung“



Best Practice

HASSLACHER NORICA TIMBER
From wood to wonders.

„CNC Meisterlehre“

Der CNC-Abbund nimmt in der Brettsperrholzproduktion einen wesentlichen Teil ein. Daher ist es den Ausbilder*innen der HASSLACHER Gruppe wichtig, dass die Lehrlinge während ihrer Lehrjahre mit der CNC-Technik unter realen Bedingungen vertraut gemacht werden und eine gute Ausbildung genießen. Damit soll die Berufsausbildung Holztechnik zukunftsorientiert und wettbewerbsfähig gestaltet werden.
Den Lehrlingen wird im ersten und zweiten Lehrjahr die Möglichkeit geboten, unter Anleitung eines fachkundigen „Meisters“ die wichtigsten Grundlagen und Arbeitsgänge kennen zu lernen und Erfahrungen im Bereich der Holztechnik zu sammeln. Dazu gehören: Das sichere Bedienen und der Umgang mit CNC-Abbundanlagen und hier im Speziellen die Übernahme von Maschinendaten auf die Abbundanlage, das Prüfen der Daten auf Plausibilität, jegliche Art von Bearbeitungen, wie Fräsen, Bohren, Profilieren, Sägen sowie die Bestimmung der dafür einzusetzenden Werkzeuge. Auch Wartung und Instandhaltung der Abbundanlage sowie das Schärfen der Werkzeuge zählt zu diesem Aufgabenbereich, aber auch der sichere Umgang mit den Anlagen und Werkzeugen sowie Sicherheit am Arbeitsplatz sind im Portfolio dieser umfangreichen Ausbildung enthalten.

Speziell für diese Ausbildung wurde eine eigene CNC-Abbundanlage kleineren Formates angeschafft, welche nicht direkt in den Produktionsprozess integriert ist, jedoch den vollen Umfang von Bearbeitungsmöglichkeiten einer Großanlage aufweist. In diversen Projekten lernen die Lehrlinge auf Kundenwünsche individuell einzugehen, Einzelteile mittels moderner CNC-Technik anzufertigen und damit die reale Programmierung derartiger Anlagen zu üben. Die Lehrlinge durchlaufen alle Schritte zur Programmierung einer Anlage und haben am Ende ein reales Produkt in Händen.

Best Practice Sammlung



Best Practice

Video - typischer Arbeitstag

In einem Video auf den Social-Media-Kanälen der WIEHAG GmbH führt Lehrling Philip durch einen typischen Arbeitstag und gibt so einen guten Überblick über die Aufgaben eines Lehrlings. Der Tag beginnt damit, dass er seine handwerklichen Fähigkeiten in der Lehrwerkstatt schärft: Hobeln, Ausmessen, Anreißen, Sägen und Bohren eines Werkstücks stehen am Plan. Der Ausbilder steht ihm dabei zur Seite und erklärt neue Werkzeuge. Am Nachmittag hilft er in der Produktion bei der Endbearbeitung von Leimträgern mit. Hier werden z.B. Astlöcher ausgefräst und -geflickt. Schließlich steht auch noch eine Einführung in die Benutzung der Hebeanlage durch den Ausbilder an. Über den ganzen Tag verteilt ist Philip auch für Teile der Arbeitsorganisation verantwortlich, wie etwa das Reinigen des Arbeitsplatzes oder das Bestellen von Material im Magazin.



Best Practice

Das Gesamte sehen

Für Lehrlinge im ersten und zweiten Lehrjahr bei der HASSLACHER Gruppe ist es wichtig, dass das Hineinwachsen in die betriebliche Arbeit den Kund*innenwunsch in seiner Gesamtheit begreiflich machen muss. Jeder Teilschritt eines klar definierten Ablaufs muss den Lehrlingen bewusst gemacht werden. Das betrifft den zeitlichen Ablauf, als auch den Wert von verlässlichem, genauem Arbeiten, um beste Leistung zu erbringen. Idealerweise übt man das nach dem „Learning by doing Prinzip“: Nach Eingehen eines Kund*innenwunsches wird Schritt für Schritt die Werkplanung gemeinsam mit den erfahrenen Mitarbeiter*innen bewältigt. Dazu gehören: Werkplanung im 3D-Zeichenprogramm (CadWork, HSBCad, SEMA und Dietrich’s), Einholung von Kund*innenfeedback, Einarbeitung von Änderungswünschen, Erstellung der Maschinendaten für die Abbundmaschinen, Kontrolltätigkeiten (3D-Datei), Auftragsannahmen und Auftragsfreigaben. Somit durchlaufen die Lehrlinge in Echtzeit den gesamten Prozess vom Kund*innenwunsch-Eingang bis zur Produktion, der Lehrling programmiert unter Anleitung der Ausbilder*innen.

Übersicht „Fachausbildung“

Best Practice

Praktische Vertiefungen

Zur Festigung der Lehrinhalte halten die Ausbilder*innen der Brüder Theurl GmbH regelmäßige fachliche Vertiefungstage ab. In den Bereichen Rundholzsortierung, Schnittholzsortierung oder Trocknung werden an diesen Tagen die wichtigsten Inhalte nochmals wiederholt und gefestigt. So wurde z.B. am Rundholzplatz ein eigener LKW für die Lehrlinge zur Verfügung gestellt. Diese vermaßen und sortierten das Rundholz zunächst händisch, bevor die Ergebnisse durch die elektronische Sortiereinheit überprüft wurden.

Best Practice

Arbeiten im Wareneingang

Um früh ein Gefühl für den Werkstoff Holz zu entwickeln, arbeiten die Lehrlinge bei Doka GmbH für einige Wochen im Wareneingang mit. Hier lernen sie, wie sie eingehendes Holz anhand von Qualitätsmerkmalen beurteilen können und wie die Sortierung vorgenommen wird. Danach helfen sie bei der Vorbereitung zur Trocknung mit, indem sie etwa Stapelgrößen festlegen. Zu wissen, wie der Rohstoff in den Betrieb kommt und für die Weiterverarbeitung vorbereitet wird, bildet die Grundlage für die weitere Arbeit an den Produktionsmaschinen.

Übersicht „Hauptmodul“

Berufsbildposition	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Führen von Gesprächen mit Vorgesetzten, Kollegen und Lieferanten unter Beachtung der fachgerechten Ausdrucksweise *z.B.: richtige Bezeichnungen für Materialien, Werkzeuge und Produkte verwenden, Sprache an Gesprächssituation anpassen, Grüßen*			
Durchführen der Arbeitsplanung; Festlegen von Arbeitsschritten, Arbeitsmitteln und Arbeitsmethoden *z.B.: betriebliche Vorgehensmodelle und Routinen, Abläufe kennen, Materialbedarf einschätzen und Transportwege planen, Festlegen von Arbeitsschritten und Zeitplanung, Beschaffung von Arbeitsmitteln, Materialbedarf zeitlich sinnvoll planen und Material vorbereiten*			
Erkennen von Holzarten sowie Durchführen der Eingangskontrolle sowie Beurteilen der Qualität von Holz *z.B.: Erkennen von Holzfehlern am Stamm (Krümmung, Frostschäden, Verästelung), Qualitätsklassen kennen, Entnehmen von Stichproben, Qualitätsmerkmale anhand des Verwendungszweckes bestimmen*			
Sortieren und Lagern von Holzwerkstoffen, Schnitthölzern oder Rundhölzern zur Weiterverarbeitung *z.B.:Sortieren nach Qualitätsmerkmalen, Aufbau von Stapeln mit Stapelunterbau, Sockelauflage und Zwischenräumen; Auswahl von der geeigneten Art von Trocken- oder Nasslagerung*			
Kenntnis der Arbeitsschritte und Arbeitsverfahren (Entrinden, Zerkleinern) zur Aufbereitung von Rundholz sowie des Aufbaus und der Funktion der dazu benötigten Anlagen (Entrindungsanlagen, Zerspanungsanlagen) *z.B.: Wichtige Maschinenteile kennen (Schälscheibe, Vorschubschnecke, etc.), Abläufe der Produktion kennen, Verfahren zur Gewinnung von Spänen*			

Übersicht „Hauptmodul“

Berufsbildposition	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Kenntnis der Arbeitsschritte und Arbeitsverfahren zur Herstellung von Werkstoffen wie z. B. Spanplatten, Faserplatten, Sperrholzplatten, Holzleimprodukten *z.B.: Produktionsablauf kennen, Zusammenspiel zwischen Maschine und Material, Kenntnis der verschiedenen Bindestoffe, Beschichtungen zur Verminderung der Formaldehydausdünstung kennen*			
Kenntnis des Aufbaus und der Funktion von Produktionsmaschinen und -anlagen zur Herstellung von Werkstoffen wie z. B. Spanplatten, Faserplatten, Sperrholzplatten, Holzleimprodukten *z.B.: Wichtige Maschinen und deren Einsatzgebiet kennen (Streuköpfe, Heizpresse, Besäum- und Trennsäge, Schleifmaschine), wissen, wie die verschiedenen Produktionsmaschinen zusammenarbeiten*			
Bedienen und Überwachen von Holztrockenanlagen *z.B.: Einstellen von Luftfeuchte, -temperatur und -strömung je nach Anforderungen, Kontrolle auf Trocknungsfehler*			
Rüsten, Einrichten und Einstellen von Produktionsmaschinen und -anlagen zur Herstellung von Werkstoffen wie z. B. Spanplatten, Faserplatten, Sperrholzplatten, Holzleimprodukten *z.B.: Einsetzen von passenden Werkzeugköpfen, Sägeblättern etc., Grundkenntnisse der Programmierung von Produktionsanlagen*			
Bedienen, Überwachen und Steuern von Produktionsmaschinen und -anlagen zur Herstellung von Werkstoffen wie z. B. Spanplatten, Faserplatten, Sperrholzplatten, Holzleimprodukten *z.B.: Mitarbeit beim Hochfahren von Maschinen, Einstellen von Stärke etc., Auslesen und Interpretieren von Kontrollwerten, Kontrolle anhand von Fertigungsplänen, Höhen- und Tiefenkorrekturen vornehmen*			

Übersicht „Hauptmodul“

Berufsbildposition	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Prozesssteuerung, auch rechnergestützt, und Durchführen von Prozesskontrollen und Prozessoptimierungen sowie Erfassen von Betriebsdaten *z.B.: Überprüfung relevanter Messgrößen, Anpassungen vornehmen, Kontrolle von Parametern wie Geschwindigkeit und Durchlaufzeiten*			
Protokollieren und Auswerten von Arbeitsergebnissen mit und ohne EDV-Unterstützung *z.B.: Stichproben entnehmen, Eintragen von Arbeitsergebnissen in das betriebliche ERP-System, Auswerten von Materialverbrauch im zeitlichen Kontext*			
Kenntnis der Behandlungs- und Veredelungsverfahren für Oberflächen *z.B.: Beschichten mit Furnieren, Folien, Kunststoffen oder Lacken, Wachsen, Aufbringen von Holzschutzmitteln und –lasuren*			
Behandeln und Veredeln von Oberflächen *z.B.: Beschichten mit Furnieren, Folien, Kunststoffen oder Lacken, Wachsen, Aufbringen von Holzschutzmitteln und –lasuren*			
Kontrolle und Prüfung von Produkten nach Vorgaben *z.B.: Messen und Dokumentieren von Prüfgrößen, Vergleich mit Fertigungsplänen, Überprüfen auf Mängel, Dokumentieren der Überprüfung*			

Übersicht „Hauptmodul“

Berufsbildposition	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Kenntnis der betrieblichen Instandhaltungs- und Wartungspläne *z.B.: wichtige Checklisten und Wartungsintervalle kennen, Wartungsarbeiten protokollieren*			
Durchführen einfacher Instandhaltungsarbeiten an den Holztrockenanlagen, Produktionsmaschinen und -anlagen sowie Erkennen und Beseitigen von Störungen *z.B.: Auswechseln von Verschleißteilen, Reinigung von Maschinenteilen, Tausch von Ölen, Schmiermittel anbringen*			
Spannen und Richten bzw. Einsetzen von Werkzeugen und Hilfsmitteln in Produktionsmaschinen und –anlagen *z.B.: Spannen und Richten von Sägeblättern unter Zuhilfenahme elektronischen Walz- und Richtbänken, Auswechseln von Sägeblättern, Beachten der Sicherheitsvorschriften*			
Materialgerechte Verpackung sowie Lagerung der Produkte *z.B.: geeignetes Verpackungsmaterial zum Schutz vor Stößen und Kratzern wählen, Schutz vor Lichteinstrahlung, angemessene Luftfeuchtigkeit und Temperatur*			

Übersicht „Hauptmodul“

Berufsbildposition	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Umgang mit Hebe- und Transporteinrichtungen (Stapler, Kräne) unter Berücksichtigung der von diesen Einrichtungen ausgehenden Gefahren *z.B.: ausreichende Absicherung des Arbeitsbereichs, korrektes Fixieren der Ladung an der Hebe- bzw. Transporteinrichtung*			
Grundkenntnisse des Produktionsmanagements sowie Mitarbeit beim betrieblichen Produktionsmanagement *z.B.: Produktionsplanung, Mengenplanung, Termin- und Kapazitätsplanung, Fertigungssteuerung, Betriebsdatenerfassung*			
Mitarbeit bei der kontinuierlichen Qualitätsverbesserung *z.B.: Informieren über Entwicklungen bei Materialien und Werkzeugen, Mitarbeit bei Anpassungen von Plänen, Produktionsweisen etc., Wegoptimierung*			

Best Practice Sammlung



Best Practice

THEURL AUSTRIAN PREMIUM TIMBER®

Bedienung von Produktionsanlagen

Um die Lehrlinge der Brüder Theurl GmbH langsam an die komplexe Bedienung der Produktionsanlagen heranzuführen, ist es wichtig, dass sie zunächst einige Zeit damit verbringen, den Fachkräften über die Schulter schauen und sich einen Überblick über die vielen Bedienelemente zu verschaffen. Wenn sich dann die Gelegenheit eines einfachen Einhangs bietet, können sie selbst am Bedienpult Platz nehmen und unter Anleitung der Ausbilder*innen die Anlage steuern.

„Das Bedienen der Produktionsanlagen ist ein Prozess, der nicht von heute auf morgen passiert, sondern mehrere Monate in Anspruch nimmt. Es ist deshalb ein wichtiger Bestandteil der Lehrzeit."

Christopher Obermoser, Lehrlingsbeauftragter und Lehrlingsausbilder bei der Brüder Theurl GmbH



Best Practice

PFEIFER

Mitarbeit im Qualitätsmanagement

Die Mitarbeit im Qualitätsmanagement bietet den Lehrlingen bei der Pfeifer Group einen Rahmen, in dem sie eigenständig Arbeiten durchführen können.
Durch die laufenden werkseigenen Produktionskontrollen bekommen sie einen tiefen Einblick in die Normung und Produktqualität. Das Tätigkeitsspektrum reicht von Wareneingangskontrollen, Biegetests, Delaminierungsprüfungen, Darrproben, Kontrolle der Mischungsverhältnisse und Auftragsmengen bis hin zum Warenausgang. Durch diese Arbeiten entwickeln die Jugendlichen ein besseres Verständnis dafür, worauf in der Produktion zu achten ist, damit ein qualitativ hochwertiges Produkt ausgeliefert werden kann.

Best Practice Sammlung



Best Practice

Abschlusstück

Nachdem die Lehrlinge von FRITZ EGGER GmbH & Co. OG alle an der Produktion beteiligten Abteilungen im Laufe ihrer Ausbildung durchlaufen haben, verbringen sie am Ende ihrer Ausbildung fünf bis sechs Monate im Elementebau um dort ihr sogenanntes „Abschlussstück“ zu produzieren. Dabei handelt es sich um ein Werkstück wie beispielsweise ein Kästchen oder einen Schreibtisch, das die Lehrlinge über die Produktionsanlagen des Unternehmens fertigen. Die Lehrlinge planen ihr Werkstück, kümmern sich um den Einkauf des Materials und überprüfen dieses bei der Anlieferung, klären die Maschinenverfügbarkeit ab und montieren ihr Werkstück dann am Ende. So kommt zum Abschluss der Lehrlingsausbildung noch einmal das gesamte Wissen über den Produktionsprozess in einem eigenen Projekt zum Einsatz. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten versuchen die Lehrlinge so viel wie möglich selbständig zu erledigen, haben aber immer die Möglichkeit, bei ihren Ausbilder*innen nachzufragen.



Best Practice

Optimierung von Arbeitsprozessen

Die Lehrlinge bei der Scheucher Holzindustrie GmbH werden regelmäßig angehalten, über die wirtschaftliche Bedeutung von Effizienz im Produktionsprozess zu reflektieren. Gemeinsam wird auch besprochen, wie sie im Kleinen ihren eigenen Arbeitsprozess optimieren können. Diese Anpassungen reichen vom Durchdenken des Material- und Werkzeugbedarfs vor Arbeitsbeginn, um nicht zweimal ins Lager gehen zu müssen, bis hin zur Umpositionierung eines Werkstoffstapels, um einige Schritte einsparen zu können. Wenn die Lehrlinge in ihrer täglichen Arbeit erleben, wie gewisse Änderungen sich auf alle anderen Arbeitsschritte auswirken, entwickeln sie später auch ein besseres Verständnis für die ineinandergreifenden Schritte des Produktionsprozesses.

Best Practice Sammlung



Best Practice

THEURL AUSTRIAN PREMIUM TIMBER®

Logistik und Verpackung

Den Lehrlingen bei der Brüder Theurl GmbH wird beigebracht, immer auf eine Optimierung von Platz und Verpackung zu achten. Zunächst berechnen sie hierzu z.B., wie viele Bretter am besten zu einem Paket verpackt werden. Eine fortgeschrittenere Aufgabe, die die Lehrlinge erhalten, ist es, einen LKW mit verschieden großen Paketen der Endprodukte wie z.B. Dachstühlen so zu beladen, dass der vorhandene Platz optimal ausgenutzt wird und beim Eintreffen auf der Baustelle alle Teile schnell und unkompliziert entladen werden können.



Best Practice

MAYR MELNHOF HOLZ

Umgang mit der Trockenkammer

Ab dem zweiten Lehrjahr werden die Lehrlinge bei der Mayr-Melnhof Holz Leoben GmbH auch an die Arbeiten mit der Trockenkammer herangeführt. Auch hier sind sie in alle Prozesse involviert: Beginnend mit der Planung lernen sie, wie die Kammer bestückt werden muss oder welche Holzprodukte gemeinsam getrocknet werden können. Unter Aufsicht führen sie dann Bohrungen für die Feuchtigkeitsmessung durch.



Best Practice

THEURL AUSTRIAN PREMIUM TIMBER®

Oberflächenbehandlung

Bei der Oberflächenbehandlung spielt für die Lehrlinge vor allem das Hobeln eine große Rolle. Im Leimbinderwerk helfen sie mit, die Produkte auf Maß zurecht zu hobeln. Außerdem lernen sie, die Messer so zu schleifen, dass die gewünschte Oberfläche erreicht wird.

Best Practice Sammlung



Best Practice

PFEIFER

Zusammenhänge in der Produktion kennen

Um die Abläufe und Zusammenhänge in der Produktion besser zu verstehen, erhielt einer der Lehrlinge bei der Pfeifer Group die Aufgabe, eine Werksführung zu konzipieren. Damit diese auch für Außenstehende verständlich war, war es nicht nur wichtig, den geeigneten Weg durch die Produktionshalle zu finden, sondern auch die Funktionsweise und Aufgaben der jeweiligen Maschinen einfach und verständlich zu erklären. Im Rahmen eines Elternabends konnte das Projekt dann bei einem Betriebsrundgang live präsentiert werden.



Best Practice

THEURL
AUSTRIAN PREMIUM TIMBER®

Hebeanlagen

Der Kran in der Sägehalle, mit dem der Einhang gewechselt wird, ist ein wichtiger Bestandteil der Produktionsabläufe bei der Brüder Theurl GmbH. Da die Steuerung im Vergleich zu anderen Produktionsanlagen relativ einfach zu erlernen ist, bietet er, natürlich unter Beachtung der Sicherheitsvorschriften, eine gute Einsatzmöglichkeit für die Lehrlinge.



Best Practice

THEURL
AUSTRIAN PREMIUM TIMBER®

Zusammenhänge

Um den Lehrlingen bei der Brüder Theurl GmbH zu vermitteln, wie die Produktionsabläufe miteinander zusammenhängen, wird oft schon während der Produktion auf den Transport verwiesen. Die Lehrlinge sollen verstehen, welche Risiken beim Transport entstehen, wenn Produkte nicht ordentlich gestapelt oder verpackt werden.

Best Practice Sammlung



Best Practice

Umgang mit der CNC-Fräse

Die erste Produktionsanlage, an der die Lehrlinge bei Doka GmbH im dritten Lehrjahr üben, selbstständig Arbeiten durchzuführen, ist die CNC-Fräse. Nach einer grundlegenden Einschulung sind sie in der Lage, diese eigenständig zu programmieren, während der Herstellung des Werkstücks zu bedienen und schließlich zu warten.

„Unsere Produktionsstraße muss einen großen Produktdurchsatz leisten. Daher kann sie nicht angehalten werden, damit unsere Lehrlinge üben können. Dazu kommen auch arbeitsrechtliche und sicherheitstechnische Hürden. Eine CNC-Fräse hingegen ist ein ideales Übungsfeld für die Jugendlichen, hier können sie mit der Zeit die meisten Prozesse selbst durchführen."

Martin Walter, Lehrlingsausbilder bei Doka GmbH

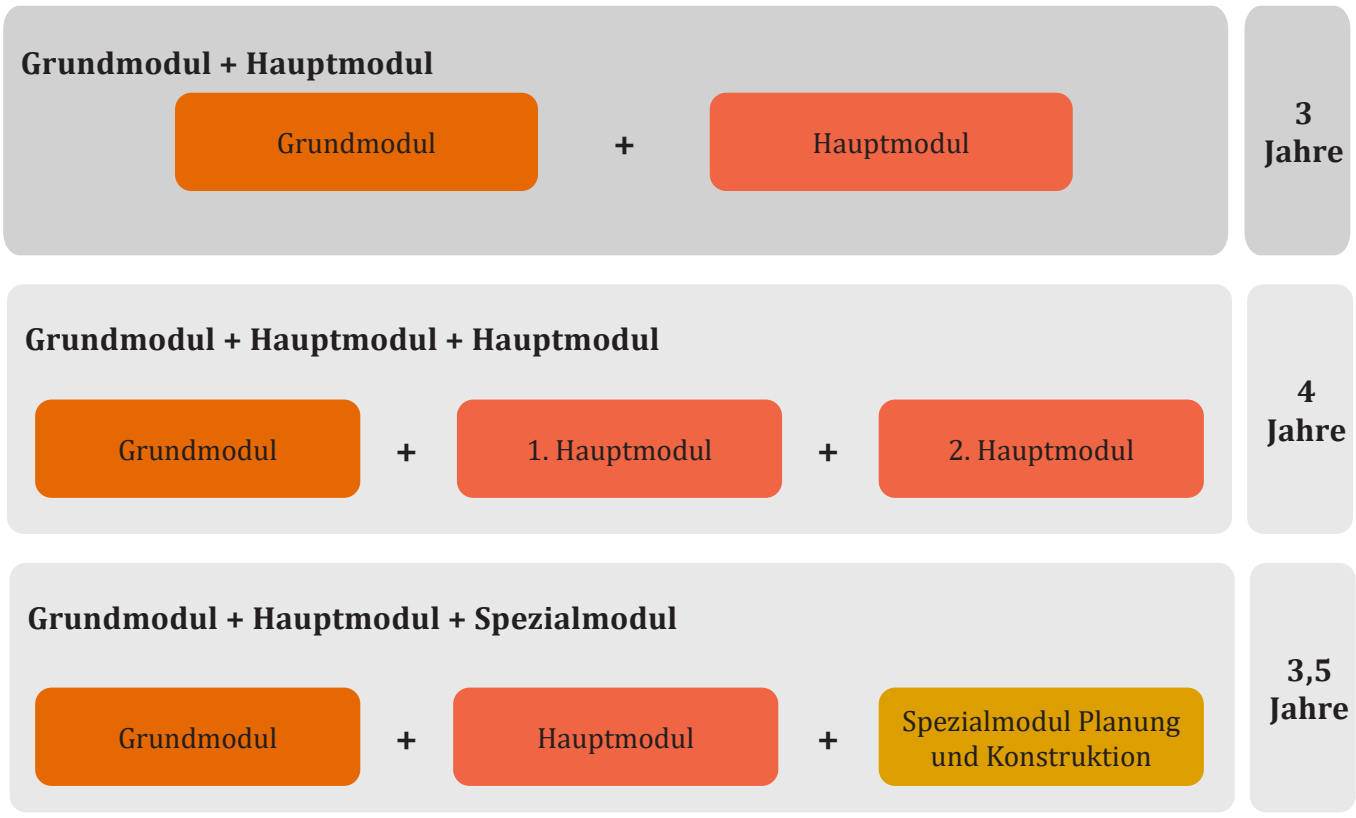
Spezialisierungsmöglichkeiten

Der Lehrberuf Holztechnik ist als Modullehrberuf aufgebaut. Alle Lehrlinge müssen im Grundmodul und in einem Hauptmodul ausgebildet werden.

Zusätzlich kann zur Vertiefung der Ausbildung ein zweites Haupt- oder das Spezialmodul gewählt werden. Wird ein weiteres Hauptmodul absolviert, dauert die Lehrzeit vier Jahre. Wird das Spezialmodul absolviert, dauert die Lehrzeit dreienhalb Jahre.

Alle Haupt- und Spezialmodule, in welchen Ihre Lehrlinge ausgebildet werden, müssen im Lehrvertrag vermerkt werden.

Das Hauptmodul Werkstoffproduktion kann mit dem Hauptmodul Fertigteilproduktion, dem Hauptmodul Sägetechnik oder dem Spezialmodul Design und Konstruktion kombiniert werden.





Übersicht „Spezialmodul Design und Konstruktion“

Berufsbildposition	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Kenntnis der neuestens Trends im betrieblichen Produktbereich *z.B.: Über neue Entwicklungen bei Materialien, Werkzeugen und Arbeitstechniken Bescheid wissen, auf moderne Designwünsche von Kund*innen eingehen können*				
Kenntnis der berufsspezifischen EDV sowie Anwendung der betriebsspezifischen EDV und von verschiedenen Informationstechniken *z.B.: betriebliches ERP-System, Materialdatenbanken, CAD-Programme, Recherche im Internet, Datenbanken*				
Kenntnis der Möglichkeiten des Computereinsatzes bei der kreativen Gestaltung von Produkten, Einzelteilen oder Baugruppen für die Serienproduktion *z.B.: CAD/CAM-Programme, 3D-Rendering von Entwürfen*				
Erstellen von kreativen Entwurfszeichnungen von Hand und rechnergestützt *z.B.: verschiedene Arten von Entwurfszeichnungen (Skizzen, räumliche Darstellungen, Gesamtzeichnungen) mit verschiedenen Ansichten, Einsatz von verschiedenen Linienarten, CAD-Programme*				
Planen, Entwerfen und kreatives Gestalten von Produkten, Einzelteilen oder Baugruppen unter Beachtung der Zusammenhänge von Form, Farbe und Werkstoff nach eigenen Ideen oder nach Designvorgaben und Trends für die Serienproduktion *z.B.: Auf Kundenwünsche eingehen, geeignete Oberflächenbehandlung wählen, geeigneten Hilfswerkstoff (Glas, Metall, etc) wählen*				

Kombinationen



Übersicht „Spezialmodul“

Berufsbildposition	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Durchführen von Berechnungen im Zusammenhang mit der Gestaltung von Produkten, Einzelteilen oder Baugruppen *z.B.: Flächen und Volumensberechnungen, Materialbedarf*				
Auswählen und Zusammenstellen von Werkstoffen und Hilfsstoffen *z.B.: Auswahl der Holzart auf Basis von Anforderungskriterien wie z.B. Festigkeit oder Witterungsbeständigkeit, Auswahl der geeigneten Hilfsstoffe basierend auf Designwünschen und Kompatibilität*				
Mitarbeit beim Erstellen von Mustermodellen von Produkten, Einzelteilen oder Baugruppen für die Serienproduktion *z.B.: Skalieren von Planzeichnungen, Zuschneiden von Bauelementen, Zusammenfügen mit korrekten verbindungen (Dübel, Zinken, etc.), Behandlung von Oberflächen*				
Kalkulieren des Materialverbrauchs *z.B.: Berechnung von Volumen und/oder Fläche des benötigten Holzes, Verschnitt abschätzen und miteinkalkulieren*				
Kenntnis der betriebsspezifischen Kostenrechnung und Kalkulation sowie Mitarbeit bei Kalkulationsarbeiten *z.B.: Begriffe wie Gewinnmargen, Gemeinkosten, Deckungsbeitrag kennen, Angebote von Zulieferbetrieben einholen und vergleichen*				

Übersicht „Spezialmodul“

Berufsbildposition	Lehrjahre			
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**
Anwendung von Textverarbeitungs- und Tabellenkalkulationsprogrammen zur Erstellung von technischen Unterlagen wie z. B. Stücklisten und Dokumentationen *z.B.: Umgang mit Microsoft Office, Stücklisten mit automatischer Formelberechnung erstellen, technische Dokumentationen nach betrieblichen Vorgaben erstellen*				
Präsentieren von Arbeitsergebnissen unter Anwendung von Präsentationshilfen *z.B.: Erstellen von Präsentationen in Powerpoint, Gestalten von 3D-Modellen, dokumentieren von Arbeitsergebnissen mithilfe von Bildschirmfotos sowie Einfügen in Präsentationen*				
Grundkenntnisse des Projektmanagements und der Projektabwicklung *z.B.: Projektplan lesen, wichtige Begriffe kennen (z.B. Arbeitspaket, kritischer Pfad, etc.), Zusammenhänge im Projektablauf kennen*				

Best Practice Sammlung



Best Practice

Planmappe

Alle Lehrlinge, die bei der ewe Küchen GmbH im Spezialmodul Design und Konstruktion ausgebildet werden, legen zu Beginn der Lehrzeit eine Lehrwerkstattmappe an, in der unter anderem alle im Laufe der Jahre gezeichneten Pläne für verschiedene Werkstücke gesammelt werden. So kann der Lernfortschritt gut dokumentiert werden. Gegen Ende der Lehre arbeiten die Lehrlinge an ihrem Abschlussstück, das sie von Grund auf planen, kalkulieren und fertigen. Dieses Werkstück ziert dann die Titelseite einer Planmappe. Beispiele für diese Abschlussstücke sind etwa eine Kommode oder ein Set Barhocker.



Best Practice

Lehrlingsprojekt Spezialmodul

Lehrlinge, die bei der Internorm Bauelemente GmbH im Spezialmodul ausgebildet werden, können mit fortgeschrittener Lehrzeit auch komplexere Projekte übernehmen. Einer der letzten Lehrlinge hat z.B. eine Küchenplanung durchgeführt. Dieses Projekt war nicht nur zeichnerisch anspruchsvoller, sondern forderte den Lehrling auch durch eine umfangreiche Stückliste mit verschiedenen Beschlägen heraus. Durch viel Engagement schulterte der Lehrling aber das gesamte Projekt, von der Materialauswahl bis hin zur Kalkulation.

Best Practice Sammlung



Best Practice

Internorm

Präsentation von Gelerntem

Um sicherzustellen, dass sie die Abläufe in der Produktion gut verstanden haben, werden die Lehrlinge bei der Internorm Bauelemente GmbH oft dazu angehalten, ihren Ausbilder*innen verschiedene Anlagen zu erklären. Wie ist der Ablauf der Arbeiten an dieser Anlage? Welche Werkzeuge werden benutzt und wie funktionieren sie? Welche Holzarten werden hier bearbeitet? Auch Skizzen werden angefertigt, um Arbeitsabläufe zu erklären. Durch diese kleinen Präsentationen wiederholen die Lehrlinge regelmäßig ihr Wissen und üben sich darin, Zusammenhänge klar darzustellen.

„Mir ist es wichtig, dass die Lehrlinge immer alles hinterfragen. Wenn sie nicht wissen, warum gewisse Schritte durchgeführt werden, ermutige ich sie dazu, bei den Fachkräften nachzufragen und sich alles erklären zu lassen."

Christian Schlögl, Lehrlingsausbilder bei der Internorm Bauelemente GmbH



Best Practice

ewe

Üben von Planzeichnungen

Beim Mitarbeiten in der Technikabteilung der ewe Küchen GmbH können die Lehrlinge das Arbeiten mit CAD-Programmen wie etwa AutoCAD oder Solidworks intensiv üben. Sie werden dabei den einzelnen Techniker*innen zugeteilt und bearbeiten mit diesen gemeinsam Aufträge für gewisse Sonderzeichnungen, wie etwa einen Kasten für eine spezielle Gerätenische, die samt Bohrungen komplett neu gezeichnet werden muss. So erhalten die Lehrlinge praxisnahe Erfahrung im Erstellen von Planzeichnungen.

Best Practice Sammlung



Best Practice

Berechnen und Kalkulieren

Das Üben von verschiedenen Berechnungen zieht sich für die Lehrlinge bei der ewe Küchen GmbH durch die gesamte Lehrzeit. Aufgaben zu Volumens-, Flächen- oder Verschnittberechnung sowie zur Berechnung des Materialverbrauchs werden im Arbeitsalltag immer wieder gestellt. Bei der Mitarbeit in der Kundenserviceabteilung sehen die Lehrlinge direkt am Produkt, welchen Einfluss verschiedene Faktoren auf die Kalkulation des Preises haben. Zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung erhalten sie dann die Aufgabe, für ein konkretes Produkt (etwa ein Schrank) den Preis zu berechnen. Dabei müssen sie Materialverbrauch, Arbeits- und Maschinenkosten sowie allfällige Rabatte berücksichtigen.



Best Practice

Kalkulation

Laut Christian Schlögl, Lehrlingsausbilder bei der Internorm Bauelemente GmbH, ist es wichtig, dass die Lehrlinge rasch lernen, den Arbeitsaufwand gut einzuschätzen. Das bringt zwei Vorteile mit sich. Einerseits können die Lehrlinge so schneller genauere Preiskalkulationen durchführen, wenn sie wissen, wie viel Arbeit in ein Produkt fließt und was diese kostet. Andererseits bildet diese Kalkulation und Selbsteinschätzung einen Anhaltspunkt für die Arbeitsgeschwindigkeit. Die Lehrlinge lernen, dass langsames oder unsorgfältiges Arbeiten nicht leistbar ist, wenn das Produkt zu einem gewissen Preis an die Kund*innen verkauft werden soll.

Best Practice Sammlung



Best Practice

Präsentationstechniken

Um die Lehrlinge bei ewe Küchen GmbH auf ihr späteres Berufsleben vorzubereiten, legen die Ausbilder*innen Wert darauf, ihnen von Anfang an gute Präsentationstechniken mitzugeben. Deswegen werden sogenannte „Minipräsentationen“ durchgeführt, bei denen die Lehrlinge ihren Kolleg*innen für fünf bis zehn Minuten über ein vorgegebenes (Fach-)Thema erzählen. Dadurch lernen sie, beim Sprechen vor Gruppen sicherer zu sein und ihre Argumente klar zu präsentieren.



Best Practice

Projektmanagement und Marketing

Um die Grundlagen von Projektmanagement und Marketing zu erlernen, geben die Ausbilder*innen bei der ewe Küchen GmbH den Lehrlingen bekannte Verkaufs- und Präsentationstechniken mit, anhand derer sie diese Grundbegriffe üben können. Mithilfe des SMART-Prinzips etwa lernen die Lehrlinge, sich Ziele zu setzen, die spezifisch, messbar, erreichbar und zeitlich begrenzt sind. Im Marketing Bereich lernen die Jugendlichen, unter Anwendung der AIDA-Formel, eine effektive Werbebotschaft zu identifizieren.

ALLGEMEINER TEIL

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



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) und die Ausbildungsordnungen 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/#



Digitaler Tipp

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



1.1. Voraussetzungen für die Ausbildung

Grundsätzlich hat jeder Betrieb, unabhängig von Betriebsgröße, Rechtform 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 Prüfungsersatz
Genauere Informationen:	
https://www.wko.at/service/bildung-lehre/ausbildungsmappe_fuer_lehrbetriebe.pdf/#	*Ihre Anlaufstelle: Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Ihres Bundeslandes*

1.2. Akkreditierung als Lehrbetrieb

Vor 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.



1.3. Ausbilder*innenqualifikation

Die 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 Ausbilder*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#

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!

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

2.2. Wie können Sie die Auswahl der Lehrlinge gestalten?

Die 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

1. Anforderungsprofil und Mindestanforderungen festlegen:
   - Fachliche Kompetenzen
   - Persönliche Kompetenzen
   - Soziale Kompetenzen
2. Ein oder mehrere Auswahlverfahren festlegen:
   - Schriftliche Bewerbung
   - Bewerbungsgespräch
   - Schnuppertage
   - Auswahltest
   - Assessment-Center
3. 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

WIEHAG TIMBER CONSTRUCTION

Lehrlinge bei Schulbesuchen

Um Jugendlichen den Lehrberuf Holztechnik näher zu bringen, besuchen die Ausbilder*innen der WIEHAG GmbH die Schulen in der Umgebung und berichten von den Ausbildungsmöglichkeiten. Meist ist bei diesen Besuchen auch einer der aktuellen Lehrlinge dabei, um von seinem/ihrem Arbeitsalltag zu berichten. Bei WIEHAG hat man hier die Erfahrung gemacht, dass die Lehrlinge oft einen besseren Draht zu ihren Gleichaltrigen haben und in ihren Erzählungen den Fokus darauflegen, was für die Jugendlichen bei der Berufswahl relevant ist.



Best Practice

obra DESIGN

Lehrlinge auf den Betrieb aufmerksam machen

Die OBRA-Design Ing. Philipp GmbH & CoKG betreibt das OBRA Kinderland in Neukirchen a.d. Vöckla, ein Ausstellungsgelände mit Freizeitparkbetrieb. Dieser Abenteuerspielplatz war maßgebend für das Ansehen in der Region und steigerte die Bekanntheit des Betriebs. Einige der Lehrlinge bei OBRA-Design erzählten, dass sie über das Kinderland auf den Betrieb aufmerksam geworden sind und sich dann über die Ausbildungsmöglichkeiten informiert haben.

„Die Generation, die jetzt gerade vor dem Einstieg ins Berufsleben steht, hat früher bei uns im Kinderland gespielt. Für uns als Ausbildungsbetrieb ist es natürlich ein Vorteil, wenn die potenziellen Lehrlinge schon früh positive Erfahrungen mit unserem Betrieb gemacht haben."

DI (FH) Florian Philipp, Geschäftsführer bei OBRA-Design Ing. Philipp GmbH & CoKG



Best Practice

Mädchen für eine Technik-Lehre begeistern

Um Jugendliche auf das Unternehmen und die Möglichkeit einer Holztechnik-Lehre aufmerksam zu machen, ist ewe Küchen GmbH regelmäßig bei regionalen und überregionalen Lehrlingsmessen zu Gast. Damit sich auch Mädchen von diesem Lehrberuf angesprochen fühlen, ist bei diesen Messen auch immer ein weiblicher Lehrling im Messeteam, die von ihren Erfahrungen in diesem Lehrberuf berichten kann. Für viele Mädchen ist es interessant, dass bei ewe nach Abschluss der Lehre nicht nur eine Beschäftigung in der Produktion möglich ist, sondern auch Entwicklungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Bereichen gegeben sind (z.B. Qualitätsmanagement, Engineering, Technik, Kundenservice).



Best Practice

Schulpatenschaft

Um Team 7 Natürlich Wohnen GmbH in der Region als Lehrbetrieb bekannt zu machen, übernimmt der Betrieb regelmäßig eine „Schulpatenschaft“ im Rahmen des Projekts „Wirtschaft verstehen“ der WKO Grieskirchen. Dabei wird eine Klasse einer Neuen Mittelschule über vier Jahre hinweg begleitet. Im ersten Jahr besuchen die Ausbilder*innen und Lehrlinge von Team 7 die Schule für ein erstes Kennenlernen. Auch ein Elterninformationsabend und eine Betriebsbesichtigung für die Schüler*innen stehen am Programm. Im zweiten Schuljahr fertigen die Schüler*innen unter Anleitung der Team-7-Mitarbeiter*innen einfache Werkstücke an, damit sie ein Gefühl für den Werkstoff Holz entwickeln. Im dritten Jahr erhalten die Schüler*innen in Workshops ein umfassendes Bewerbungstraining, das sie dann im vierten Schuljahr einsetzen, um einen simulierten Bewerbungsprozess bei Team 7 zu durchlaufen. Hier bewerben sich die Schüler*innen mit ihren vorbereiteten Unterlagen für fiktive Stellen bei Team 7 und führen ein Bewerbungsgespräch. Dabei liegt der Fokus darauf, dass alle Schüler*innen Feedback auf die Bewerbung erhalten, damit sie dann für die Lehrstellensuche gerüstet sind. In einem gemeinsamen Abschlussabend wird über den vierjährigen Verlauf und das Gelernte reflektiert. Durch diese Schulpatenschaft hat Team 7 bereits einige Lehrlinge gefunden.



Best Practice

Regionale Maßnahmen

Um neue Lehrlinge für eine Lehre bei der ADA Möbelfabrik GmbH zu gewinnen, setzt man vor allem auf regionale Maßnahmen. Beispielsweise werden bei Informationsveranstaltungen in den umliegenden polytechnischen und neuen Mittelschulen der Betrieb und die Möglichkeiten der Lehre präsentiert. Der Fokus auf die nähere Umgebung ist wichtig, da bei der ADA Möbelfabrik GmbH der Arbeitsalltag in der Produktion bereits um 06.00 Uhr beginnt. Die zukünftigen Lehrlinge schätzen den kürzeren Arbeitsweg in der Früh, und das Risiko einer Verspätung kann geringgehalten werden.



Best Practice

Technik-Safari für Schüler*innen

Die Admonter Holzindustrie AG führt in Kooperation mit anderen Industriebetrieben aus der Region jedes Jahr eine sogenannte „Technik-Safari“ für Schüler*innen der 3. Klassen aller Neuen Mittelschulen im Bezirk durch. Bei verschiedenen Stationen haben die Schüler*innen die Möglichkeit, die Tätigkeitsfelder der Lehrlinge in den Betrieben kennenzulernen. Sie lösen verschiedenste technische Aufgaben im Team, begutachten die verschiedenen Werkzeuge und Werkstücke und können sich in einem ungezwungenen Rahmen mit Lehrlingen und Ausbilder*innen austauschen. So wird das Interesse für eine technische Ausbildung gefördert und die Schüler*innen können ausprobieren, ob der jeweilige Lehrberuf für sie interessant ist.

„Für uns ist es sehr wichtig, dass alle potenziellen Lehrlinge zu einem Schnuppertag in den Betrieb kommen. Wir haben zwar auch einen Aufnahmetest, dessen Ergebnisse allein sind aber nicht ausschlaggebend für die Entscheidung. Viel wichtiger sind uns die sozialen Kompetenzen und dass der Lehrling gut ins Team passt.“

Sabine Stachl, MA; Lehrlingsbeauftragte bei Admonter Holzindustrie AG



Best Practice

Handwerkliche Fähigkeiten überprüfen

Wenn sich Jugendliche nach einem Schnuppertag für eine Lehrstelle bei ewe Küchen GmbH bewerben, werden sie zu einem Eignungstest eingeladen. In einem ersten schriftlichen Teil werden hier die mathematischen Fähigkeiten abgefragt, die für den Einstieg in die Lehre erforderlich sind. Danach werden in der Lehrwerkstatt und der Produktion kurze Praxistests durchgeführt wie etwa der Umgang mit einem Akkuschrauber oder einer kleinen Handsäge. Dabei achten die Ausbilder*innen vor allem auf Sorgfalt und Genauigkeit. Aufgrund dieser Ergebnisse wird beurteilt, ob die Interessent*innen für eine Lehre als Holztechniker*in geeignet sein können.

„Unsere Lehrlinge müssen keine Einserschüler*innen sein. Viel wichtiger ist es, dass sie handwerklich geschickt sind und räumliche Vorstellungskraft haben. Und wer weiß, vielleicht geht manchen schulisch noch der Knopf auf und sie verbessern sich."

Andreas Pöcksteiner, Geschäftsführer bei Fritz Friedrich GesmbH



Best Practice

Dreistufiges Auswahlverfahren

Interessierte Jugendliche können sich in der HASSLACHER Gruppe über das Online-Bewerbungstool auf der unternehmenseigenen Karriereseite bewerben. Im Februar findet dann ein Auswahltest statt, bei dem die BewerberInnen insgesamt drei Phasen durchlaufen: Es werden logisch-analytische Fragen gestellt, Grammatik und Rechtschreibung überprüft sowie Englischkenntnisse abgefragt. Ausgewählte Lehrlinge werden im Anschluss zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Als letzte Phase im Bewerbungsprozess verbringen die BewerberInnen zwei bis drei Schnuppertage im Betrieb. Dort können sie den Beruf „Holztechniker*in" genauer kennen lernen und sich so noch einmal bewusst damit auseinandersetzen, ob diese Lehre für sie geeignet ist.



Best Practice

Ältere Lehrlinge

Gute Erfahrungen hat man bei der Johann Pabst Holzindustrie GmbH damit gemacht, bereits ältere Lehrlinge einzustellen, die von einer land- und forstwirtschaftlichen Schule kommen. Aufgrund der Vorkenntnisse aus der Schule können diese laut der Verordnung BGBl. II Nr. 201/1997 die Lehrzeit verkürzen. Zusätzlich sind diese Lehrlinge bereits über 18 Jahre alt und können daher normal im Dreischichtbetrieb mitarbeiten. Dadurch können sie gut in ein fixes Team integriert werden und müssen nicht immer wieder wechseln, was den Lernprozess vereinfacht.



Best Practice

Reflektion über Lehrberufswahl

Bei der Auswahl der zukünftigen Lehrlinge legt Josef Kager, Sicherheitsfachkraft und ehemaliger Ausbildungsleiter bei Team 7 Natürlich Wohnen GmbH, besonderen Wert auf das Auftreten und die Motivation der Bewerber*innen. Ein entscheidender Vorteil ist bereits, wenn die Jugendlichen selbst wegen eines Schnuppertages anrufen und nicht die Eltern. Im Rahmen des Schnuppertages werden die Jugendlichen angehalten, ein Heft mit Pro- und Kontra-Argumenten anzulegen und so zu reflektieren, ob Holztechnik die geeignete Berufswahl für sie ist. Wenn sie sich nach einer intensiven Nachdenkphase weiterhin für den Beruf interessieren, wird in einer „vertieften Schnupperwoche“ über die Aufnahme in den Betrieb entschieden. Hier legt Josef Kager viel Wert auf das Feedback der älteren Lehrlinge, denn es ist ihm wichtig, dass die Dynamik im Team passt.

„Oft verhalten sich die Jugendlichen unter Gleichaltrigen ganz anders als mir als Erwachsenem gegenüber. Deshalb frage ich immer bei den bestehenden Lehrlingen nach, welchen Eindruck sie von den Bewerber*innen haben und ob sie sich die Zusammenarbeit im Team vorstellen können.“

Josef Kager, Sicherheitsfachkraft / ehem. Ausbildungsleiter bei Team 7 Natürlich Wohnen GmbH

Best Practice

Vorstellungsgespräch

Jugendliche, die sich für eine Lehre bei OBRA-Design Ing. Philipp GmbH & CoKG interessieren, werden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Zusätzlich zu den für ein Vorstellungsgespräch üblichen Fragen über die Motivation und zum bisherigen Werdegang wird vor allem darauf geachtet, wie selbstständig die Bewerber*innen bereits sind, ob sie z.B. selbst auf die Fragen antworten oder lieber das Wort den Eltern überlassen. Wichtig ist es für DI (FH) Florian Philipp, Geschäftsführer bei OBRA-Design, auch, schon frühzeitig abzuklären, ob die Lehrlinge mobil sind und trotz der fehlenden Anbindung ans öffentliche Verkehrsnetz selbstständig zur Arbeit fahren können. Im Rahmen des Vorstellungsgespräches wird auch die Ausbildungsordnung mit dem Berufsbild besprochen, damit die Bewerber*innen genau wissen, was in der Lehre auf sie zukommt.

Best Practice

Schnuppertage

In Kooperation mit den umliegenden Schulen können interessierte Schüler*innen einige Schnuppertage bei der ADA Möbelfabrik GmbH verbringen. In Hinblick darauf, dass manche der Jugendlichen sich im Anschluss für eine offene Lehrstelle bewerben möchten, wird gleich bei den Schnuppertagen von den Ausbilder*innen darauf geachtet, wie geschickt sich die „Schnupperschüler*innen“ anstellen oder wie viel Interesse und Verständnis sie für die internen Abläufe zeigen. Diese Beobachtungen liefern eine wichtige Grundlage, wenn es darum geht, sich für oder gegen einzelne Bewerber*innen zu entscheiden. Gleichzeitig wird auch Wert darauf gelegt, dass die Jugendlichen beim Schnuppern bereits viele Personen kennenlernen, mit denen sie während der Lehre in Kontakt sein würden (Ausbilder*innen, ältere Lehrlinge etc.), denn das Arbeitsumfeld spielt eine große Rolle bei der Berufswahl.



Best Practice

Zielgruppe fürs Schnuppern

Karin Zehetner, Lehrlingsbeauftragte HR bei Doka GmbH, versucht gezielt, nicht nur Schüler*innen aus den Polytechnischen Schulen zum Schnuppern einzuladen, sondern vor allem Jüngere aus den dritten und vierten Klassen der Neuen Mittelschulen anzusprechen. Bei diesen steht die Entscheidung, ob sie eine Lehre oder eine weiterführende Schule absolvieren möchten, noch an. Deshalb soll die Lehre als attraktive Wahl präsentiert werden.

„Viele Lehrbetriebe haben das Problem, dass sie nur schwer geeignete Lehrlinge finden. Wir arbeiten daher aktiv daran, den Bewerber*innenpool zu vergrößern. Wir wollen in den Schulen vermitteln, dass eine Lehre auch für diejenigen, die aufgrund ihrer Schulleistungen eher eine weiterführende Schule besuchen würden, eine gute Möglichkeit bieten kann."

Karin Zehetner, Lehrlingsbeauftragte HR bei Doka GmbH



Best Practice

Auswahlverfahren

Bewerber*innen für eine Lehrstelle bei der Mayr-Melnhof Holz Leoben GmbH absolvieren einen zweiteiligen Eignungstest. Im ersten, theoretischen Teil beantworten sie Fragen aus den Bereichen Deutsch, Englisch, Mathematik und Logik. Anschließend folgt der praktische Teil. Anhand einer Planzeichnung müssen die Jugendlichen an einem kleinen Brett die Ecken abschrägen, ein Dreieck ausschneiden und eine Schnittfuge einfügen. Die Ausbilder*innen beobachten, wie gut die Bewerber*innen den Plan lesen können und wie genau sie die Arbeiten ausführen. Diejenigen, die beim Aufnahmetest einen guten Eindruck hinterlassen, werden noch zu einem abschließenden Vorstellungsgespräch eingeladen.



Best Practice

WIEHAG TIMBER CONSTRUCTION

Willkommenstag und erste Arbeitswoche

Bereits im Juni vor dem Beginn des ersten Lehrjahrs werden alle neuen Lehrlinge und ihre Eltern zu einem Willkommenstag ins Werk der WIEHAG GmbH geladen. Hier steht nicht nur das gegenseitige Kennenlernen im Vordergrund, sondern auch ein Überblick darüber, wie die Lehrzeit beginnen wird und was von den Lehrlingen erwartet wird. So bekommen sie einen Einblick, wie die erste Zeit in der Lehre gestaltet sein wird und wie die ersten Arbeitstage verlaufen werden. Es werden einige Spielregeln der Zusammenarbeit mit den Jugendlichen besprochen (z.B. Pünktlichkeit, verlässliches Verhalten im Arbeitsteam, Rauch- und Handyverbot am Arbeitsplatz).
Der erste Tag als Lehrling bei der WIEHAG GmbH dient als Einführungstag. Dr. Erich Wiesner, geschäftsführender Gesellschafter, begrüßt die Lehrlinge und bespricht mit ihnen Ziele und Erwartungen an die Ausbildung. Danach wird der Fokus vor allem auf die erste Sicherheitsschulung gelegt. Außerdem geben die Ausbilder*innen einen Überblick darüber, was in der ersten Zeit inhaltlich ansteht. Fachlich beginnt die erste Woche mit einer Orientierung im Betrieb (Werksführung) sowie der Werkzeugkunde.

„Uns ist es sehr wichtig, dass wir die Begrüßung am ersten Lehrtag ganz bewusst gestalten. Wir starten mit einem positiven Bild voneinander. So legen wir eine gute Basis für das Zwischenmenschliche in der Lehre."

Dr. Elisabeth Wiesner-Landerl, Leiterin Personalentwicklung bei der WIEHAG GmbH.



Best Practice

PFEIFER

Lehrlingssuche in den sozialen Medien

Um Interessent*innen für den Lehrberuf Holztechnik zu finden, nutzt man bei der Pfeifer Group neben den klassischen Medien wie Print und Karriereseiten mit diversen Lehrlingsvideos unter anderem auch die sozialen Medien. Damit auch wirklich die gesuchte Zielgruppe angesprochen werden kann, beschränkt sich der Online-Auftritt nicht auf Facebook, auch auf Instagram und Snapchat ist Pfeifer vertreten. Hier werden in kurzen „Stories" die Ausbildungsmöglichkeiten im Unternehmen vorgestellt.



Best Practice

SCHEUCHER®

Betriebsführung

Neben dem Verteilen von Flyern und der Vermittlung über das AMS findet man bei der Scheucher Holzindustrie GmbH neue Lehrlinge vor allem über die Kooperation mit den regionalen Schulen. In einer an das Alter der Schüler*innen angepassten Führung durch den Betrieb erhalten die Jugendlichen Einblick in das Produkt- und Arbeitsumfeld der Holztechnik. Im Anschluss an die Führung kann zum ersten Mal das Arbeiten mit Holz probiert werden und unter Anleitung der Ausbilder*innen ein kleines Holzbrett zugeschnitten und geschliffen werden.

„Wir legen viel Wert darauf, dass die Schüler*innen bei der Betriebsbesichtigung selbst Hand anlegen dürfen – so bleibt der Besuch besser in Erinnerung."

Winfried Konrad, Lehrlingsausbilder bei Scheucher Holzindustrie GmbH



Best Practice

Lehrlingsmarketing und -auswahl

Als großer Arbeitgeber in der Region ist FRITZ EGGER GmbH & Co. OG bei allen großen Lehrlingsmessen und in den relevanten Schulen präsent. Schnuppertage, Betriebsbesichtigungen etc. sind praktisch immer möglich und werden den Lehrer*innen und Schüler*innen so leicht wie möglich gemacht. Bei den verschiedenen Kommunikationsaktivitäten zur Bewerbung der Lehre bei im Unternehmen versucht EGGER auch die Eltern der potenziellen Lehrlinge zu erreichen.

Die Auswahl der Lehrlinge erfolgt bei EGGER in vier Schritten:

1. Ein Schnuppern im Unternehmen (z.B. im Zuge der Berufspraktischen Tage) bildet den Grundstein für die spätere Lehre im Unternehmen, da einerseits ein Bild von der Tätigkeit gezeichnet werden kann und anderseits durch den persönlichen Austausch mit den Ausbilder*innen ein erstes Kennenlernen und Einschätzen der Jugendlichen erfolgt.

2. Im Idealfall sollte in einem zweiten Schritt die Bewerbung bis zu den Semesterferien ans Unternehmen übermittelt werden.

3. Danach werden die geeignetsten Kandidat*innen zu einer Potentialanalyse eingeladen, die das Unternehmen schon seit Jahren zusammen mit dem WIFI durchführt. Dabei werden mit psychologischen Tests berufsbezogenen Persönlichkeitsaspekte (Eigenschaften, Motivation- und Interessen, Fähigkeiten) ermittelt.

„Eine unabhängige Einschätzung der Bewerber*innen ist uns sehr wichtig, wobei sich die Ergebnisse meistens mit den Einschätzungen unserer erfahrenen Ausbilder*innen decken."
Susanne Wallner, Personalreferentin Praktika und Lehrlinge bei FRITZ EGGER GmbH & Co. OG

4. Im letzten Schritt erfolgt noch ein Gespräch mit den zukünftigen Lehrlingen und deren Eltern, bei dem das Ergebnis der Potentialanalyse besprochen wird und Ablauf und Erwartungen hinsichtlich einer Lehre im Unternehmen abgeklärt werden. Defizite in einem Bereich der Potentialanalyse (z.B. Mathematik) stellen keinen Ausschlussgrund dar, werden aber von Anfang an transparent kommuniziert, um frühzeitig Unterstützungsangebote setzen zu können.



Best Practice

SCHEUCHER®

Ausfnahmeverfahren

Teil des Bewerbungsverfahrens bei der Scheucher Holzindustrie GmbH sind drei bis fünf Schnuppertage, bei denen darauf geachtet wird, wie geschickt sich die Bewerber*innen anstellen. Außerdem ermutigt Lehrlingsausbilder Winfried Konrad die Jugendlichen, auch Schnuppertage für andere Lehrberufe in anderen Lehrbetrieben zu absolvieren, sodass sie sich dann gegebenenfalls gut informiert und bewusst für eine Holztechniklehre entscheiden können.
Ein weiterer Teil des Aufnahmeverfahrens ist ein kurzer Eignungstest, in dem Fragen in den Bereichen Allgemeinwissen, logisches Denken, Mathematik und Deutsch zu beantworten sind. Ziel dieses Zests ist es, herauszufinden, ob die zukünftigen Lehrlinge mit dem Niveau der Berufsschule mithalten können oder ob sie zusätzliche Unterstützung in Form von Nachhilfe benötigen würden. Zum Abschluss des Auswahlprozesses werden die Bewerber*innen gemeinsam mit den Eltern zu einem Gespräch geladen, in dem sie nochmals eingehend über den Ablauf der Lehre sowie ihre Rechte und Pflichten als Lehrlinge aufgeklärt werden.



Best Practice

doka

Schnupperwerkstück

Jugendliche, die sich für eine Lehre bei Doka GmbH interessieren, können im Rahmen eines Schnuppertages die Arbeit der Holztechniker*innen kennenlernen. Am Vormittag kommen sie in der Lehrwerkstatt zum ersten Mal mit dem Werkstoff Holz in Berührung. Gemeinsam mit den Ausbilder*innen lernen sie, eine erste Holzverbindung herzustellen und mit einer Handbohrmaschine eine Bohrung durchzuführen. Das daraus entstehende Werkstück, ein kleines Ordnungssystem für den Schreibtisch, kann dann zur Erinnerung mit nach Hause genommen werden. Am Nachmittag begleiten die Schnupperlehrlinge ein Team in der Produktion und erhalten so einen ersten Einblick in die Abläufe an den Maschinen und das Arbeitsumfeld.



Best Practice

THEURL AUSTRIAN PREMIUM TIMBER®

Lehrlinge und die sozialen Medien

Um auf die Möglichkeit einer Holztechnik-Lehre aufmerksam zu machen, setzt man bei der Brüder Theurl GmbH unter anderem auf Social Media. In Absprache mit der Marketingabteilung werden Bilder und Stories über den Alltag der Lehrlinge und die Arbeit in den verschiedenen Bereichen des Werks, etwa in der Sortierung, geteilt, auch werden die Lehrlinge bei der Ideenfindung miteinbezogen. Mit dieser Art von Inhalten kann die Zielgruppe genau angesprochen werden.

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#

Lehrzeitanrechnung bzw. Lehrzeitverkürzung

Unter bestimmten Voraussetzungen (z.B. Berufspraxis, fachspezifische Schulausbildung, Reifeprüfung einer AHS oder BHS, Lehrabschlussprüfung) kann die Lehrzeit ihrer Lehrlinge verkürzt oder bereits absolvierte Ausbildungszeiten auf die Lehre angerechnet werden. Weitere Informationen finden Sie unter:

https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Lehrzeitanrechnung.html#

Für weitere Fragen und Informationen wenden Sie sich an Ihre Lehrlingsstelle!

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 ensprechenden 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.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/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. 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 Neuankömmlinge 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#

3.4. Best Practices und Tipps

Best Practice

Lehrlingshandbuch

In der HASSLACHER Gruppe erhalten die Lehrlinge zu Beginn ihrer Lehrzeit ein Lehrlingshandbuch, in dem alle für ihre Ausbildung relevanten Informationen kompakt zusammengefasst sind. Zunächst werden alle AusbilderInnen (auch der anderen Lehrberufe) per Foto vorgestellt, damit die Lehrlinge wissen, wer ihre Ansprechpartner*innen sind. Auch die Kontakte der Berufsschule und die wichtigsten Eckdaten zum Berufsschulbesuch werden darin angeführt. Zusätzlich werden die Lehrlinge der HASSLACHER Gruppe darin über ihre Rechte und Pflichten während der Ausbildung aufgeklärt. Im Anschluss erhalten sie noch Informationen über die Leistungen des Lehrbetriebs, die Möglichkeiten der Lehre mit Matura und sonstige Tipps (z.B. die Lehrlingsfreifahrt).

Best Practice

Ausbildungsplan

Bei OBRA-Design Ing. Philipp GmbH & CoKG wird die Lehre durch einen auf der Ausbildungsordnung basierenden Ausbildungsplan strukturiert. Dieser Ausbildungsplan legt fest, welche Lerninhalte der Lehrling wann vermittelt bekommt sowie in welchen Arbeitsgruppen wann mitgearbeitet wird. Wichtig ist für OBRA-Design auch, von Anfang an zu definieren, welche Personen für welche Lerninhalte zuständig sind, damit diese auch den Lernfortschritt dokumentieren.

Best Practice

Admonter
NATURE´S FAVOURITE DESIGNER

Umstieg auf die Lehrwerkstatt

Bis vor zwei Jahren lernten die Lehrlinge bei der Admonter Holzindustrie AG die notwendigen Fähigkeiten, indem sie einen Holztechniker in der Produktion begleiteten und allmählich Aufgaben übernahmen. Mit der Einrichtung einer eigenen Lehrwerkstätte wurde die Ausbildung umstrukturiert: Das erste Lehrjahr verbringen nun Holztechnik- und Tischlerlehrlinge gemeinsam und lernen in enger Zusammenarbeit mit einem nur mit der Lehrlingsausbildung beschäftigten Meister die handwerklichen Grundkenntnisse. Ab dem zweiten Lehrjahr gehen die Lehrlinge in die verschiedenen Abteilungen, um ihre erlernten Fähigkeiten in der Produktion einsetzen zu können und ihre Kenntnisse zu vertiefen. Auch hier gibt es in jeder Abteilung Mentor*innen, die sicherstellen, dass die Ausbildung der Lehrlinge nach Plan verläuft.
Seit dieser Umstrukturierung konnte die Admonter Holzindustrie AG eine deutliche Verbesserung der Qualität der Ausbildung sowie der Fähigkeiten der Lehrlinge feststellen.

„Je enger Ausbilder*innen und Lehrlinge zusammenarbeiten und aufeinander abgestimmt sind, desto besser verlaufen die Lernprozesse."

Sabine Stachl, MA; Lehrlingsbeauftragte bei Admonter Holzindustrie AG.

Best Practice

WIEHAG
TIMBER CONSTRUCTION

Dokumentation der Ausbildung und Feedback

Die Lehrlinge der WIEHAG GmbH erhalten zu Beginn der Lehrzeit ihre Lehrmappe, in der das Berufsbild aufgeteilt ist, sodass sie einen Überblick darüber bekommen, was sie im jeweiligen Lehrjahr erwartet. Am Ende jeder Woche gibt jeder Lehrling einen einseitigen Wochenbericht ab, in dem er beschreibt, welche Tätigkeiten in der vergangenen Woche durchgeführt wurden und was neu gelernt wurde. Die Ausbilder*innen nehmen sich die Zeit, den Bericht mit der Ausbildungsmappe abzugleichen und dem Lehrling Feedback zu geben.



Best Practice

Ziegner Profilholz
seit 1875

Erwartungen kommunizieren

Anhand eines betriebseigenen Ausbildungsplans wird bei der Johann Ziegner KG festgelegt, wann welche Inhalte vermittelt werden. Dieser Plan wird gemeinsam mit den Lehrlingen durchgegangen, sodass sie wissen, wann sie an gewissen Maschinen eingeschult werden und was genau von ihnen erwartet wird.

„Wir besprechen mit den Lehrlingen ganz genau, wann wir uns z.B. Verständnis der Wirkungsweise einer Maschine erwarten und wann die eigenständige Bedienung. Natürlich hat jeder Lehrling eigene Stärken und Schwächen, auf die man in der Lehre eingehen muss, aber eine klare Kommunikation der Erwartungen hilft den Lehrlingen, sich auf die im Moment relevanten Inhalte zu konzentrieren."

Helmut Ziegner, Geschäftsführer der Johann Ziegner KG



Best Practice

doka

Planung der Ausbildung

Die Fachausbildung bei Doka GmbH wird mithilfe eines Dienstplanprogrammes genau abgewickelt. Im Programm wird wochenweise festgelegt, in welcher Abteilung der Lehrling mitarbeitet. Durch die computergestützte Planung kann genau dokumentiert werden, welche Abteilungen der Lehrling schon durchlaufen hat, und beispielsweise im Krankheitsfall eine Verlängerung der Mitarbeit in einer bestimmten Abteilung eingeplant werden. Zusätzlich zu dieser genauen Dokumentierung führt die Personalabteilung einmal jährlich ein ausführliches Feedbackgespräch mit den Lehrlingen. Dabei ist nicht nur der Ausbildungsstand der Jugendlichen ein Thema: Die Lehrlingsbeauftragten nutzen diese Gelegenheit auch, um ein Stimmungsbild zur Ausbildung in den Abteilungen einzufangen und wenn nötig Änderungen vorzunehmen.



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.

„Offene Kommunikation ist sehr wichtig. Da unterscheiden sich natürlich die Persönlichkeiten, manche sind offener als andere. Mir als Ausbilder ist es aber wichtig, eine gute Beziehung zu allen zu haben, und sehe mich da auch in einer Art ‚Mentorenrolle'."

Christopher Obermoser, Lehrlingsbeauftragter und Lehrlingsausbilder bei der Brüder Theurl GmbH

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!

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

Feedback 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.

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 Teambildung, 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 Ausbildungsdokumentation der WKO für den Lehrberuf Holztechniktechnik: https://www.wko.at/service/bildung-lehre/dokumentation-holztechnik-modullehrberuf.pdf

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.



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!



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:

- ✓ 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.

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

Gesonderte Zulassungsvoraussetzungen:

- ✓ 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

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
Technologie 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 Kursanbierter pro Bundesland:
  https://www.lap.at/lap/vorbereitungskurse/#

4.9. Förderungen

Für 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 WKO!



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/lehrbetriebe.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) und Zweit- bzw. Drittantritt
Die WKO fördert die Vorbereitung und den Zweitantritt für die LAP. Informieren Sie sich bei Ihrer regionalen Förderstelle der WKO!

Für den Lehrling

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#*

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

Lehrlinge 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

4.11. Datenschutz und -sicherheit

Für 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

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/#

Saferinternet.at
Das Internet sicher nutzen!

4.12. Best Practices und Tipps

Best Practice

HASSLACHER NORICA TIMBER
From wood to wonders.

Kommunikation mit Lehrlingen

Zur Kommunikation mit den Lehrlingen bei HASSLACHER Gruppe wurde eine WhatsApp-Gruppe eingerichtet. Da nicht alle Lehrlinge einen eigenen Computer besitzen, auf dem sie regelmäßig ihre E-Mails abrufen können, ist WhatsApp eine geeignete Methode, um die Lehrlinge ohne Umwege über die jeweiligen Ausbilder*innen in den Werken kontaktieren zu können.

„Über WhatsApp haben wir einen direkten Draht zu unseren Lehrlingen und können sie zeitnah über aktuelle Entwicklungen wie etwa die Vorbereitung der Lehrlingstage oder die erfolgreich bestandene Lehrabschlussprüfung eines Kollegen oder einer Kollegin informieren."

Mag. Judith Murauer, Leiterin Personalmanagement der HASSLACHER Gruppe

Best Practice

ewe

Wochenbericht zur Dokumentation der Ausbildung

Bei ewe Küchen GmbH verbringen die Lehrlinge ihre Woche in unterschiedlichen Abteilungen. Einen Tag pro Woche verbringen sie in der Lehrwerkstatt, ein Tag ist für Schulungen und gegebenenfalls Maturavorbereitungen reserviert, die restlichen Tage arbeiten die Lehrlinge in der Produktion mit. Um die Ausbildung zu dokumentieren, schreibt jeder Lehrling am Freitag einen Wochenbericht, der bis Montagnachmittag in der Lehrwerkstatt abgegeben wird. In diesem Bericht führt der Lehrling nicht nur die Aufgaben und Lernziele der vergangenen Tage an, er bewertet auch selbst, wie er diese Aufgaben erfüllt hat bzw. inwiefern aus seiner Sicht die Ziele erreicht wurden. Diese Punkte werden auch von den jeweiligen Abteilungsleiter*innen bewertet. So kann sichergestellt werden, dass Lehrlinge und Ausbilder*innen das gleiche Bild vom Lernfortschritt haben, und bei etwaigen Schwierigkeiten kann frühestmöglich eingegriffen werden.



Best Practice

Eltern miteinbeziehen

Bei der WIEHAG GmbH hat es sich eingebürgert, dass etwa zwei Mal pro Lehrjahr ein Gespräch zwischen Ausbilder*in, Lehrling und den Eltern stattfindet. Gemeinsam wird besprochen was gerade gut läuft in der Ausbildung und wo es noch Verbesserungspotenzial gibt. Hier werden Faktoren wie etwa Unpünktlichkeit oder Ungenauigkeit angesprochen, um zu verhindern, dass diese Themen zu einem Konflikt eskalieren.



Best Practice

Feedback individuell anpassen

Wie die Lehrlinge bei OBRA-Design Ing. Philipp GmbH & CoKG Feedback auf ihren Lernfortschritt erhalten, hängt ganz von deren Persönlichkeit ab. Die Ausbilder*innen versuchen, sich auf die Lehrlinge einzulassen und so herauszufinden, wie sie am besten lernen. Manche Lehrlinge bevorzugen unmittelbares Feedback im täglichen Arbeitsbetrieb, sodass sie schnell Anpassungen vornehmen können und auch gleich Lob für gut erledigte Aufgaben erhalten. Anderen wiederum hilft es, in strukturierten Feedback-Gesprächen Ziele zu setzen und zu reflektieren, wie diese erreicht werden können. Durch dieses individuelle Anpassen des Feedback-Prozesses kann sichergestellt werden, dass die Lehrlinge bestmöglich gefördert werden.

„Man darf den Glauben an ‚die Jugend von heute' nicht verlieren. Wenn man ihnen einen Rahmen gibt, in dem sie sich entfalten können, der ihnen aber auch Grenzen aufzeigt, dann funktioniert das auch und alle schaffen es, ihren eigenen Weg zu gehen."

Josef Kager, Sicherheitsfachkraft / ehem. Ausbildungsleiter bei Team 7 Natürlich Wohnen GmbH



Best Practice

THEURL AUSTRIAN PREMIUM TIMBER®

Vorbereitung auf die Berufsschule

Bevor die Holztechnik-Lehrlinge der Brüder Theurl GmbH in die Berufsschule nach Kuchl fahren, nehmen sich die Ausbilder*innen Zeit, gemeinsam mit ihnen den Stoff des kommenden Berufsschuljahres überblicksmäßig durchzuschauen und vorzubereiten. So versucht man, Schwierigkeiten bei Tests vorzubeugen. Auch während des Aufenthalts sucht Lehrlingsausbilder Christopher Obermoser regelmäßig den Kontakt zu seinen Lehrlingen und kommuniziert dabei immer wieder, dass sie sich bei Verständnisschwierigkeiten jederzeit an ihn wenden können. Außerdem informiert er sich bei den jeweiligen Klassenvorständen über den Lernfortschritt sowie bei den Internatspädagog*innen über die allgemeine Situation der Jugendlichen.



Best Practice

HASSLACHER NORICA TIMBER
From wood to wonders.

Feedback-Bogen für fachübergreifende Kompetenzen

Um das Erlernen der fachübergreifenden Kompetenzen zu dokumentieren, gibt es bei HASSLACHER Gruppe einen standardisierten Feedback-Bogen. Dieser wird in regelmäßigen Abständen von Ausbilder*innen und Lehrlingen gemeinsam befüllt. Basierend auf den Werten des Unternehmens werden in verschiedenen Unterkategorien Fragen beantwortet: „Ist der Lehrling pünktlich?“, „Hält der Lehrling Ordnung am Arbeitsplatz?“, „Kann sich der Lehrling gut ins Team integrieren?“, „Ist der Lehrling in der Lage, am Telefon professionell aufzutreten?“. Ausgehend von den Antworten auf diese Fragen werden die Stärken und Entwicklungspotenziale des Lehrlings identifiziert und festgelegt.



Best Practice

Lehrlingsakademie

Zusätzlich zur Fachausbildung in den jeweiligen Abteilungen kommen bei der ADA Möbelfabrik GmbH die Lehrlinge aus allen Lehrberufen regelmäßig zusammen, um im Rahmen der Lehrlingsakademie zusätzliche Fertigkeiten zu lernen. Auf dem Programm stehen hier etwa die Vorstellung einer neuen Produktkollektion im Schauraum oder ein Seminar zur Persönlichkeitsbildung. Genauso wichtig wie die eigentliche Vermittlung der Fähigkeiten ist auch die Vernetzung der Lehrlinge untereinander. Besonders wenn sie nach der Lehrzeit weiter im Betrieb arbeiten, sind die Kontakte zu den anderen Bereichen, die im Rahmen der Lehrlingsakademie geknüpft werden, äußerst hilfreich.

„Wenn ein Lehrling Schwierigkeiten hat, ist es besonders wichtig, oft den persönlichen Kontakt zu suchen. Ich treffe mich dann regelmäßig mit ihm oder ihr und frage nach, was gerade gemacht wird, was ihn oder sie beschäftigt. Es hilft den Jugendlichen sehr, wenn sie merken, dass sich jemand für sie interessiert."

Dr. Elisabeth Wiesner-Landerl, Leiterin Personalentwicklung bei der WIEHAG GmbH.

„Wir ermutigen alle Lehrlinge von Anfang an, Fragen zu stellen. Manche sind anfangs noch schüchtern und trauen sich nicht zu fragen, weil sie glauben, sie müssten so wirken, als ob sie schon alles wüssten. Wir wollen unsere Lehrlinge aber vom Gegenteil überzeugen: Fragen sind positiv! Sie zeigen uns, was die Lehrlinge schon alles wissen und worauf wir noch intensiver eingehen müssen."

Doris Lang, Lehrlingsbeauftragte Personal bei der Brüder Theurl GmbH

Best Practice

Kontakt während der Berufsschulzeit

Bevor der Blockunterricht in der Berufsschule beginnt, fährt Klaus Friedrich, Lehrlingsausbilder bei ewe Küchen GmbH, gemeinsam mit den Lehrlingen zur Schule, um die Gegebenheiten dort sowie das Internat zu besichtigen. So wissen die Lehrlinge in etwa, was auf sie zukommt, und der Kontakt zur Schule wird gefördert. Was die Information über den Lernfortschritt der Lehrlinge angeht, setzt Klaus Friedrich auf die Eigenverantwortung der Lehrlinge. Das wird von Anfang an kommuniziert und mit den Lehrlingen vereinbart.

„Wir setzen voraus, dass der Lehrling uns selbstständig und regelmäßig über die Geschehnisse in der Berufsschule informiert. Wenn er oder sie z.B. einen Test mit einer schlechten Note zurückbekommt, erwarten wir, dass er oder sie anschließend kurz anruft oder eine Textnachricht schickt, damit wir Bescheid wissen. So können wir frühzeitig eingreifen und erleben am Schulende keine bösen Überraschungen."

Klaus Friedrich, Lehrlingsausbilder bei ewe Küchen GmbH

Best Practice

Unterstützung in der Berufsschulzeit

Die Ausbilder*innen der WIEHAG GmbH halten während der Berufsschulzeit nicht nur direkt mit der Berufsschule, sondern auch mit den Lehrlingen persönlich Kontakt. In der Zeit des Lockdowns wurde dieser nochmals verstärkt, damit die Lehrlinge eine gewisse Tagesstruktur hatten und die Ausbilder*innen sicherstellen konnten, dass die Unterrichtseinheiten und Hausübungen durchgeführt werden konnten. Die Lehrlinge konnten auch einen Arbeitsplatz im Betrieb nutzen, falls das Distance Learning zuhause Schwierigkeiten bereitete.



Best Practice

TEAM 7

Jahresabschlussfeier mit den Familien

Der Kontakt mit den Eltern hat für Team 7 Natürlich Wohnen GmbH nicht nur im ersten Lehrjahr Priorität. Ein Fixpunkt in diesem Austausch ist die alljährliche Freisprechfeier, zu der die Familien der Lehrlinge eingeladen werden. Hier werden die ausgelernten Lehrlinge verabschiedet und diejenigen mit gutem oder ausgezeichnetem Berufsschulerfolg belohnt. Des Weiteren präsentieren die Lehrlinge das vergangene Lehrjahr und erzählen von Veranstaltungen, Seminaren und Errungenschaften. Allerdings wird in diesem Rahmen Wert darauf gelegt, auch diejenigen Lehrlinge vor den Vorhang zu holen, denen die Lehre nicht so einfach fällt, die aber trotz erschwerender persönlicher Umstände Einsatz gezeigt haben und Lernfortschritte vorweisen können.



Best Practice

HASSLACHER NORICA TIMBER
From wood to wonders.

Anerkennung

Für Mag. Judith Murauer, Leiterin des Personalmanagements der HASSLACHER Gruppe, ist es wichtig, nicht nur schulische Leistungen mit einer Prämie zu belohnen, sondern auch die Ergebnisse der Feedback-Gespräche zu den fachübergreifenden Kompetenzen einfließen zu lassen.

„Manche Lehrlinge haben einfach ein paar Lernschwierigkeiten was Berufsschulinhalte betrifft, sind aber immer höflich, pünktlich und wissbegierig. Dieses Engagement im Betrieb sollte genauso belohnt werden wie gute Noten im Berufsschulzeugnis“

Mag. Judith Murauer, Leiterin Personalmanagement der HASSLACHER Gruppe



„Die Arbeit mit Lehrlingen ist eine spannende, aber erfordert sicherlich auch einiges an Geduld. Wenn man während der Lehre auf die Vielfältigkeit der Herausforderungen eingeht, zahlt es sich am Ende sicher aus. Fachkräfte, die bei uns im Betrieb gelernt haben, wissen einfach, wie wir arbeiten, wie wir als Betrieb ‚ticken' – das erleichtert den Einstieg ungemein."

Maria Schaffer, Lehrlingsausbilderin bei ADA Möbelfabrik GmbH

Best Practice

WIEHAG TIMBER CONSTRUCTION

Lehrabschluss und Wertschätzung

Wenn die Lehrlinge der WIEHAG GmbH ihre Lehre erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten sie dafür eine Prämie. Bei einer gemeinsamen Unternehmung (z.B. Bowling) und einem Abendessen bekommen sie diese überreicht und können zu diesem Anlass die vergangenen Jahre noch einmal Revue passieren lassen. Auch bei der alljährlichen Weihnachtsfeier werden die frischgebackenen Fachkräfte noch einmal vor den Vorhang geholt, um den wohlverdienten Applaus der gesamten Belegschaft entgegenzunehmen.

Best Practice

TEAM 7

Simulation des Fachgesprächs

Um sich auf die Lehrabschlussprüfung vorbereiten zu können, erhalten alle Lehrlinge bei Team 7 Natürlich Wohnen GmbH 40 Stunden, die sie sich je nach ihren Bedürfnissen frei einteilen können. In dieser Zeit können sie gezielt die Herstellung des Werkstücks üben sowie die theoretischen und praktischen Grundlagen wiederholen. Um die Prüfungssituation kennenzulernen, simulieren die Ausbilder*innen ein Fachgespräch, in dem die Lehrlinge wie bei der Prüfung Fragen rund um ihr Werkstück beantworten müssen. Dadurch gewinnen die Lehrlinge an Sicherheit in der Beantwortung der Fachfragen und können etwaige Wissenslücken frühzeitig beheben.

Best Practice

Vorbereitung auf die Übernahme in den Betrieb

Im letzten Lehrjahr erhalten die Lehrlinge bei der Johann Pabst Holzindustrie GmbH die Möglichkeit, darüber zu reflektieren, wo sie sich nach der bestandenen Lehrabschlussprüfung im Betrieb sehen. Je nach Talent und Interesse wird der Fokus dann auf einen bestimmten Arbeitsplatz gelegt, auf den die Lehrlinge intensiver geschult werden. So soll ihnen der Übergang vom Lehrling zur Fachkraft erleichtert werden.

„Wenn wir die von uns angelernten Fachkräfte im Betrieb behalten wollen, ist es wichtig, auf ihre Interessen und Wünsche einzugehen. Manche möchten gerne für einige Zeit mit den Baggern und Radladern am Holzplatz fahren, andere interessieren sich für eine Weiterbildung zur Schichtleitung – jedem und jeder sollen alle Wege offenstehen."

Helmut Haag, Lehrlingsausbilder bei Johann Pabst Holzindustrie GmbH

Best Practice

Externer Vorbereitungskurs

Alle Lehrlinge bei der Admonter Holzindustrie AG besuchen einen externen Vorbereitungskurs für die Lehrabschlussprüfung, um die erlernte Theorie nochmals zu wiederholen und zu festigen. Zur Vorbereitung auf den praktischen Teil werden die Lehrlinge etwa zwei Monate vor der Prüfung zeitweise von ihren Aufgaben in der Produktion freigestellt, um sich in Absprache mit den Ausbilder*innen ganz auf die Herstellung des Werkstücks konzentrieren zu können. Soll zur Lehrabschlussprüfung z.B. ein Fensterrahmen hergestellt werden, werden in diesen zwei Monaten die verschiedenen Techniken zur Profilierung intensiv geübt.



Best Practice

Intensive Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung

Um sich bestmöglich auf die Lehrabschlussprüfung vorbereiten zu können, erhalten die Lehrlinge bei ewe Küchen GmbH zwei Exemplare einer Lehrabschlussprüfungsmappe. Diese Mappe fasst alle relevanten theoretischen Inhalte, wie etwa Material- und Werkzeugkunde, Kalkulationsbeispiele oder Werkstückpläne, zusammen. Eine der Mappen bleibt im Betrieb, die andere können die Lehrlinge zum Lernen mit nach Hause nehmen. Die letzten drei Wochen vor der Prüfung stehen den Lehrlingen zur intensiven Vorbereitung zur Verfügung. Diese Tage sind so strukturiert, dass es einerseits Phasen des selbstständigen Lernens der Theorie gibt, andererseits werden die Herstellung des Werkstücks geübt und bestimmte Theoriekapitel gemeinsam mit den Ausbilder*innen besprochen. Schließlich wird auch eine Prüfung simuliert, bei der die Lehrlinge sich auch in der Kalkulation des Projekts oder, falls sie im Spezialmodul „Design und Konstruktion“ antreten, im Verkauf üben.



Best Practice

Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung

Im dritten Lehrjahr wird versucht, dass die Lehrlinge der Brüder Theurl GmbH wenn möglich im Mai die Berufsschule besuchen, damit die Lerninhalte kurz vor der Lehrabschlussprüfung nochmals wiederholt werden und dann zum Prüfungszeitpunkt noch frisch sind. Außerdem wird im Betrieb ein Fachgespräch simuliert, damit die Lehrlinge wissen, wie dieses abläuft und was auf sie zukommt. Bei Bedarf kann auch externe Lernhilfe für die Lehrlinge herangezogen werden.

Best Practice

Integration ins Unternehmen nach der Lehre

Die Lehrlingsausbildung bei FRITZ EGGER GmbH & Co. OG verfolgt das klare Ziel, Facharbeiter*innen für die hochkomplexen Produktionsanlagen zu entwickeln, die zusätzlich die Auswirkungen des Produktionsprozesses auf den Werkstoff Holz verstehen.

„Unsere Fachkräfte müssen wissen, was sich am Ende des Produktionsprozesses verändert, wenn ich am Anfang die Einstellung einer Maschine verändere oder veränderte Werkstoffe zuführe. Genau dieses Wissen über die Zusammenhänge erleichtert ihnen die Qualitätsprüfung oder auch die Fehlersuche."

Sebastian Lechner, Lehrlingsausbilder bei FRITZ EGGER GmbH & Co. OG

Nachdem sehr lange in die Ausbildung der Lehrlinge investiert wurde, ist es FRITZ EGGER GmbH & Co. OG wichtig, diese auch langfristig im Unternehmen einsetzen und halten zu können.

„Der Bedarf an Facharbeiter*innen bei uns ist sehr hoch, weshalb im Normalfall unsere Abteilungen schon auf gut ausgebildete Unterstützung warten. Dank unserer Betriebsgröße ist es möglich, unseren Lehrlingen viele Einsatzmöglichkeiten – vom Einkauf, Marketing, Labor oder im Schichtbetrieb – anzubieten, die sich deren aktuellen Bedürfnissen bzw. Lebensphasen richten."

Susanne Wallner, Personalreferentin Praktika und Lehrlinge bei FRITZ EGGER GmbH & Co. OG

Best Practice

Vor der Lehrabschlussprüfung Verständnis trainieren

Für Michael Fassold, Geschäftsführer bei Fassold Sägewerk & Holzhandels Ges.m.b.H und Prüfer für Lehrabschlussprüfungen, ist es wichtig, dass die Lehrlinge zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung nicht nur schematisch Übungsbeispiele auswendig lernen, sondern vor allem ihre Problemlösungskompetenzen und lösungsorientiertes Denken trainieren. So werden sie bei der Prüfung nicht so schnell aus der Bahn geworfen, wenn eine Aufgabe nicht exakt so wie geübt gestellt wird. Wichtig ist es, dass die Grundkompetenzen sitzen und gut präsentiert werden können. Während der Vorbereitung ist es daher hilfreich, wenn die Ausbilder*innen immer wieder Verständnisfragen stellen, die das logische Denken der Lehrlinge herausfordern.

Best Practice

Berufsschulinhalte üben

Die Ausbilder*innen bei der Johann Ziegner KG informieren sich durch Telefonate mit den Lehrer*innen über den Lernfortschritt ihrer Lehrlinge, wenn diese in der Berufsschule sind. Helmut Ziegner, Geschäftsführer der Johann Ziegner KG, betont aber, dass etwaige Lernschwierigkeiten kein Hindernis für einen Abschluss der Lehre darstellen sollten, viel wichtiger sei die Motivation der Jugendlichen. Wenn diese gegeben ist, findet sich im Betrieb oft die Möglichkeit, die Inhalte der Berufsschule zu üben, etwa einmal pro Woche Mathematikaufgaben.

Best Practice

THEURL AUSTRIAN PREMIUM TIMBER®

Perspektivengespräche

Ab dem zweiten Lehrjahr führt Christopher Obermoser, Lehrlingsausbilder bei der Brüder Theurl GmbH, in regelmäßigen Abständen sogenannte „Perspektivengespräche“ mit den Jugendlichen. In diesen Gesprächen soll abgeklärt werden, wo die Interessen der Lehrlinge liegen, sowie welche Arbeitsplätze sie sich in Zukunft vorstellen können. Auf die Ergebnisse dieser Gespräche kann dann im Lehralltag eingegangen werden, um den Jugendlichen den Übergang vom Lehrling zur Fachkraft zu erleichtern.

Best Practice

PFEIFER

Fortbildungen und Seminare

Die Holztechnik-Lehrlinge bei der Pfeifer Group arbeiten einige Wochen sowohl in der Elektro- als auch in der Metallwerkstatt mit, um so die Grundlagen in diesen Bereichen kennenzulernen. Je nach gewähltem Modul (Sägetechnik oder Werkstoffproduktion) lernen sie auch die Grundlagen des jeweiligen anderen Moduls kennen z.B. durch Begleitung der Rundholzeinkäufer in den Wald. Zusätzlich können die Lehrlinge immer wieder an verschiedenen Seminaren und Workshops teilnehmen, um sich auch in nicht-fachlichen Themen fortzubilden. So wurden z.B. Kommunikationsseminare angeboten, aber auch Workshops zu Themen wie Alkohol und Drogen, Umgang mit Geld oder Sicherheit im Internet.

Besonderen Wert legt man bei der Pfeifer Group auf die regelmäßige Weiterbildung der Ausbilder*innen. So werden zum Beispiel über das Ausbilderforum Tirol Seminare zu verschiedensten Themen, die im Ausbildungsalltag relevant sind, belegt oder beim konzernweiten Austausch aller Ausbilder*innen gewisse Themen besprochen.

Best Practice

Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung

Wenn sich die Lehrlinge der Mayr-Melnhof Holz Leoben GmbH auf die Lehrabschlussprüfung vorbereiten, werden sie ermutigt, sich mit den ehemaligen Lehrlingen, die die Prüfung im vergangenen Jahr absolviert haben, auszutauschen. Aus den Erfahrungsberichten lernen sie, worauf sie in der Vorbereitung achten sollen, welche Fragen im letzten Jahr gestellt wurden oder welche Tipps den ehemaligen Lehrlingen geholfen haben. Außerdem können sie Mitschriften austauschen und so sicherstellen, dass alle relevanten Inhalte nochmals wiederholt werden.

Best Practice

Zwei Mappen zur Dokumentation

Zur Dokumentation der Ausbildung bei der Pfeifer Group werden zwei Mappen geführt. Die erste beinhaltet das Berichtsheft der Lehrlinge, in dem sie einmal wöchentlich ihre Arbeiten dokumentieren sowie Zertifikate oder Handouts ablegen. Gemeinsam mit den Ausbilder*innen werden diese Dokumentationen mit dem Berufsbild verglichen, um festzustellen, welche Bereiche schon beherrscht werden und welche noch vertieft werden müssen. In der zweiten Mappe halten die Ausbilder*innen die Lernfortschritte laut dem betrieblichen Ausbildungsplan fest. Diese bildet die Basis für die regulären Feedbackgespräche.



Best Practice

SCHEUCHER®

Selbsteinschätzung

Jeden Tag dokumentieren die Lehrlinge bei der Scheucher Holzindustrie GmbH ihre Tätigkeiten am Laptop mit der betriebseigenen Software. Dabei haben sie auch die Gelegenheit, eine Selbsteinschätzung abzugeben, wie gut sie die angeführten Tätigkeiten schon beherrschen und bei welchen sie noch Übung brauchen. In regelmäßigen Abständen setzen sich die Ausbilder*innen mit den Lehrlingen zusammen und gehen die Aufzeichnungen gemeinsam durch. Bei dieser Gelegenheit wird die Selbsteinschätzung der Lehrlinge durch die Perspektive der Ausbilder*innen ergänzt und nächste Schritte zur Festigung der Fähigkeiten festgelegt.



Best Practice

HASSLACHER NORICA TIMBER
From wood to wonders.

Lehre mit Matura - Lehrzeitverlängerung

Wenn sich Lehrlinge bei der HASSLACHER Gruppe für eine Lehre mit Matura entscheiden, können sie die zur Maturavorbereitung notwendigen Lehrgänge während der regulären Arbeitszeit besuchen (ein Arbeitstag pro Woche). Zugleich wird im Lehrvertrag die Lehrzeit auf vier Jahre verlängert. So können sich die Lehrlinge während der Arbeitszeit optimal auf die Matura vorbereiten, ohne dass wertvolle Zeit für die Fachausbildung verloren geht.

Best Practice

SCHEUCHER®

Elternabend

Einmal jährlich veranstaltet die Scheucher Holzindustrie GmbH einen Elternabend, bei dem die Erziehungsberechtigten der Lehrlinge die Gelegenheit haben, die Ausbildungsstätte ihrer Kinder kennenzulernen. Bei einem Betriebsrundgang können die Jugendlichen ihren Arbeitsplatz herzeigen und Erlerntes präsentieren. Sowohl Ausbilder*innen als auch Eltern profitieren von diesem gegenseitigen Kennenlernen, das im Falle von späteren Schwierigkeiten in der Lehre die Kommunikation zwischen Betrieb und Elternhaus erleichtert.

Best Practice

HASSLACHER NORICA TIMBER
From wood to wonders.

Gemeinsam in die Lehre starten

Im Herbst treffen einander alle Lehrlinge in der Zentrale der HASSLACHER Gruppe, um ihr neues Lehrjahr mit dem „Start Together"-Tag zu beginnen. Die neuen Lehrlinge lernen bei dieser Gelegenheit die Geschäftsführung kennen, bekommen ihren Lehrvertrag überreicht und werden feierlich ins Team der HASSLACHER Gruppe aufgenommen. Die älteren Lehrlinge präsentieren die Aktivitäten und Projekte des vergangenen Jahres in Form von kurzen Vorträgen oder Videos. Im Rahmen des „Start Together"-Tages werden auch die Prämien für gute Leistungen verteilt. Durch diese Veranstaltung wird der Zusammenhalt im Lehrlingsteam gestärkt und die Identifikation mit dem Lehrbetrieb gefördert.

Best Practice

Motivation von Lehrlingen

Die Admonter Holzindustrie AG wählt bewusst Lehrlinge aus, die eine hohe Eigenmotivation zeigen, anstatt mit speziellen Angeboten und Boni zu locken. Diesen bieten sie eine qualitativ hochwertige Ausbildung und, wenn die Lehre gut absolviert wurde und der Lehrling ins Team passt, die Übernahme in den Betrieb. Diese Jobsicherheit motiviert viele potenzielle Lehrlinge dazu, sich bei einem traditionellen, regionalen Unternehmen zu bewerben.
Zusätzlich punktet Admonter bei den Jugendlichen mit einem modernen, computergestützten Arbeitsumfeld und vielen Aus- und Weiterbildungen bereits während der Lehrzeit.
Um den Teamzusammenhalt und die Freude an der gemeinsamen Arbeit zu stärken, findet einmal im Jahr ein Lehrlingsausflug statt, etwa zum Schifahren oder Rafting.

Best Practice

Unterstützung für Lehrlinge

Doris Lang, Lehrlingsbeauftragte Personal bei der Brüder Theurl GmbH, sieht eine der Herausforderungen in der Lehrlingsausbildung darin herauszufinden, ob die Schwierigkeiten, die ein Lehrling hat, aus den gewöhnlichen Herausforderungen entstehen oder ob der Lehrling einen erhöhten Förderbedarf hat. Durch diese Differenzierung kann dann gezielt eingegriffen und unterstützt werden, je nach den individuellen Bedürfnissen der Lehrlinge. Für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten gibt es etwa die Möglichkeit einer Lehrzeitverlängerung oder einer Teilqualifizierung. Dadurch erhalten diese Lehrlinge die Chance, eine Ausbildung abzuschließen. Wenn Lehrlinge für längere Zeit im Krankenstand sind, erhalten sie falls gewünscht von den Ausbilder*innen einen Laptop zur Verfügung gestellt, auf dem sie auf freiwilliger Basis die im Betrieb genutzten Programme verwenden und Übungsaufgaben erledigen können. So kommen sie auch bei längeren Abwesenheiten nicht aus der Übung und können danach besser in die Ausbildung einsteigen.



5.1. Berufsschulen

Hier finden Sie die Adresse und Kontaktdaten der Berufsschule für Holztechnik:

Salzburg

Landesberufsschule Kuchl
Markt 332
5431 Kuchl
+43 6244 60 77
direktion@lbs-kuchl.salzburg.at



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@wkbgld.at

Kärnten

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

Niederösterreich

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

Oberösterreich

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

Salzburg

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

Steiermark

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

Tirol

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

Vorarlberg

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

Wien

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

Österreich

Wiedner Hauptstraße 63
1045 Wien
05 90 900
bp@wko.at