Bundesministerium
Digitalisierung und
Wirtschaftsstandort

Bundesministerium
Arbeit

LEHRE FÖRDERN

# Ausbildungsleitfaden

## Kälteanlagentechnik

**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, März 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.in 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



## Sehr geehrte Damen und Herren,

als Bundesinnungsmeister der österreichischen Mechatroniker und damit auch als Interessenvertreter des Kältetechnikgewerbes freut es mich ganz besonders, mit diesem Ausbildungsleitfaden ein weiteres Unterstützungswerkzeug für den immer anspruchsvoller werdenden Aufgabenbereich der beruflichen Ausbildung in den Lehrbetrieben zur Verfügung zu haben.

Gerade auch der Kälte- und Klimatechnik-Bereich benötigt in den kommenden Jahren vermehrt gut ausgebildete Fachkräfte, um den Herausforderungen durch den Klimawandel, den Einsatz alternativer Energietechnologien, aber auch den gestiegenen Anforderungen seitens der Kunden hinsichtlich Komfort, Benutzerfreundlichkeit und Wirtschaftlichkeit gerecht werden zu können.

Daher trägt ein gut dokumentiertes Ausbildungssystem auch dazu bei, das Image einer Lehre in einem Kältetechnikfachbetrieb bei den potenziellen Jungfachkräften einerseits, aber auch in deren eine Karriereentscheidung einflussendem Umfeld, wie Eltern, Lehrerinnen und Lehrer, Berufsinformationsstellen etc. zu verbessern. Ich kann nur empfehlen, diesen Ausbildungsleitfaden nicht in einem Ordner ungelesen abzulegen, sondern die Chance zu nützen, für die jungen Menschen, die sich für eine Lehre entschieden haben und die Ausbildungsbetriebe diese Hilfestellung zum Vorteil aller Beteiligten zu nutzen!

**KommR Ing. Andreas Kandioler**
**Bundesinnungsmeister der Mechatroniker**

# Vorwort



## Sehr geehrte Ausbilderinnen, sehr geehrte Ausbilder,

Der Ihnen nun vorliegende Ausbildungsleitfaden Kälteanlagentechniker*in soll Ihnen im Rahmen des Ausbildungsablaufes hilfreiche Unterstützungsleistungen bieten. Schließlich stellt der Lehrberuf Kälteanlagentechniker*in eine wichtige Aufgabe bei mechanisch oder elektronisch gesteuerten Kühlmaschinen und –anlagen (z. B. Klimaanlagen, Lüftungsanlagen und Wärmepumpen) dar. Eine Vielzahl von Firmen hat sich mit ihren Erfahrungen und Kompetenzen in die Erarbeitung dieser Arbeitsunterlage eingebracht. Die Best-Practice-Beispiele sollen Vergleiche zum eigenen Unternehmen bieten und helfen, Evaluierungsanstöße zu initiieren.

Für uns als Fachverband Metalltechnische Industrie ist es ganz wesentlich, die Lehrberufe, die von unseren Mitgliedsbetrieben ausgebildet werden, am aktuellen Stand zu halten, wozu dieser Ausbildungsleitfaden wesentlich beitragen wird. Dieser ist auch Ausdruck der guten Kooperation mit dem Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort. Denn nur gemeinsam werden wir es schaffen, den Wirtschaftsstandort Österreich zu stärken und die notwendigen Maßnahmen zu setzen. Erfolgreiche Betriebe brauchen gut ausgebildete und engagierte Mitarbeiter auf dem gemeinsamen Weg in die Zukunft.

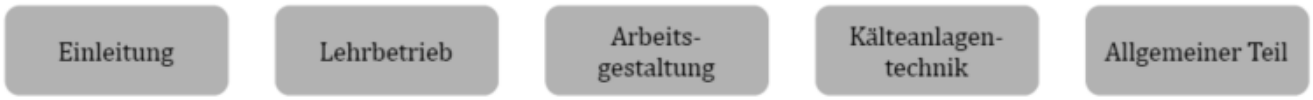
**Mag. Christian Knill**
**Obmann des Fachverbandes Metalltechnische Industrie (FMTI) in der Wirtschaftskammer Österreich**

# 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 Kälteanlagentechniker*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.



# 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.** | **4.** |
| Kenntnis der Betriebs- und Rechtsform des Lehrbetriebs<br>*z.B.: Industriebetrieb/Gewerbebetrieb, Standort(e), Anzahl der Mitarbeiter*innen, Rechtsform (Einzelunternehmen, AG, OG, GmbH)* | | | | |
| Kenntnis des organisatorischen Aufbaus und der Aufgaben und Zuständigkeiten der einzelnen Betriebsbereiche<br>*z.B.: Neubestellung von fehlenden Materialien, Meldung von defekten Maschinen, spezielle Pausenregelungen, Organigramm mit den wichtigsten Abteilungen, Buchhaltung, Hierarchieebenen* | | | | |
| Einführung in die Aufgaben, die Branchenstellung und das Angebot des Lehrbetriebs<br>*z.B.: Reparatur von klimatechnischen Anlagen, Vertrieb und Installation von Klimageräten, wichtige Mitbewerber*innen und Unternehmen der Branche kennen* | | | | |

**Best Practice**

**Mehrstufiges Bewerbungsverfahren**

Um aus den oft mehr als 250 Bewerbungen für eine Lehrstelle bei Hauser Kühlmöbel und Kältetechnik GmbH die geeignetsten herauszufiltern, durchlaufen die Kandidat*innen ein vierstufiges Bewerbungsverfahren.

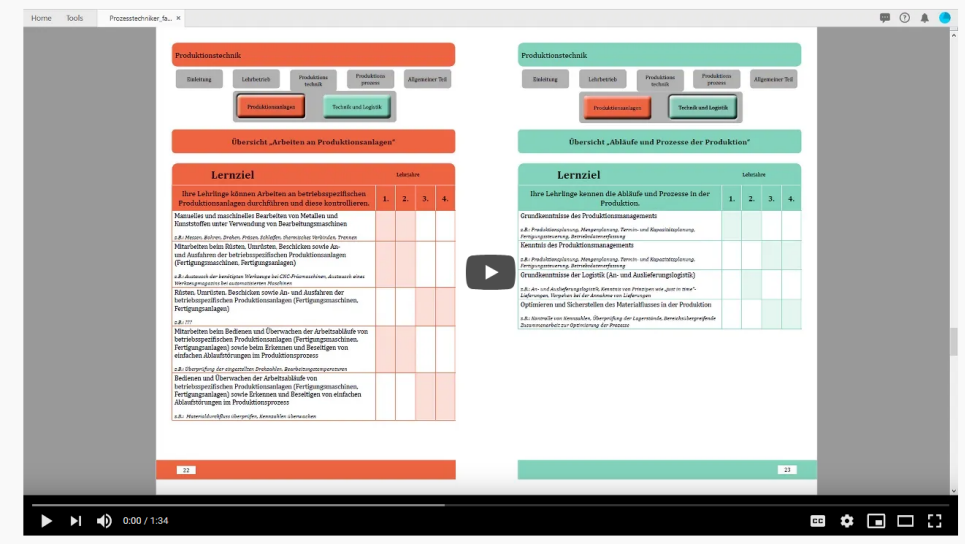
Über das **interaktive Inhaltsverzeichnis** können Sie einfach und schnell zu den einzelnen Abschnitten im Leitfaden navigieren. Dorthin können Sie über die Schaltfläche „Einleitung“ ganz links im Navigationsmenü an jeder Stelle des Leitfadens gelangen.




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.

# Arbeiten mit dem Leitfaden

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




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

# Danksagung

Dieser Leitfaden lebt von den praktischen Beispielen und Tipps, die uns von zahlreichen Betrieben aus ganz Österreich zur Verfügung gestellt wurden. Wir danken den Unternehmen und allen an der Leitfadenerstellung beteiligten Personen und Organisationen für ihre Unterstützung und die viele positive Energie, die sie in die Entwicklung der zukünftigen Fachkräfte stecken!
Wir haben viele unterschiedliche Betriebe (Betriebsgröße, Schwerpunkte, Bundesländer) kontaktiert. Lassen Sie sich von den angeführten Beispielen inspirieren und passen Sie diese gerne Ihren Anforderungen an.
Viel Vergnügen bei der Arbeit mit dem Leitfaden!

Unser besonderer Dank gilt außerdem dem Beruflichen kompetenzzentrum BAABSV GmbH für die Unterstützung bei der Umsetzung von Barrierefreiheit in unseren Leitfäden.

*Das Redaktionsteam*

# Inhaltsverzeichnis

Lehrbetrieb

Übersicht „Lehrbetrieb“ ..... 14

Best Practice Sammlung ..... 16

Arbeitsgestaltung

Übersicht „Organisation und Arbeitsgestaltung“ ..... 20

Best Practice Sammlung ..... 24

Kälteanlagentechnik

Übersicht „Kälteanlagentechnik“ ..... 26

Best Practice Sammlung ..... 30

Allgemeiner Teil - Erstmalig ausbilden

Qualität in der Lehre ..... 37

1.1. Voraussetzungen für die Ausbildung ..... 38

1.2. Akkreditierung als Lehrbetrieb ..... 38

1.3. Ausbilder*innenqualifikation ..... 39

Allgemeiner Teil - Lehrlinge suchen und auswählen

2.1. Wie finden Sie Lehrlinge? ..... 40

2.2. Wie können Sie die Auswahl der Lehrlinge gestalten? ..... 43

2.3. Best Practices und Tipps ..... 44

Allgemeiner Teil - Ausbildung planen

3.1. Lehrvertragsabschluss ..... 50

3.2. Rechte und Pflichten ..... 52

3.3. Planung der Ausbildung ..... 54

3.4. Best Practices und Tipps ..... 55

# Inhaltsverzeichnis

Allgemeiner Teil - Lehrlinge ausbilden

4.1. Umgang und Kommunikation mit Lehrlingen ... 58
4.2. Umgang mit Konfliktsituationen ... 59
4.3. Konflikt- und Jahresgespräche ... 62
4.4. Zusatzangebote und Weiterbildungen ... 63
4.5. Dokumentation der Lehrinhalte und des Lernfortschritts ... 64
4.6. Teambuilding ... 64
4.7. Kontakt mit der Berufsschule ... 64
4.8. Lehrabschlussprüfung ... 65
4.9. Förderungen ... 67
4.10. Lehre mit Matura ... 70
4.11. Datenschutz und -sicherheit ... 71
4.12. Best Practices und Tipps ... 72

Allgemeiner Teil - Ansprechpartner*innen

5.1. Berufsschulen ... 79
5.2. Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer ... 80

## Übersicht „Lehrbetrieb“

| Berufsbildposition | Lehrjahre | | | |
|---|---|---|---|---|
| *Beispiel* | **1.** | **2.** | **3.** | **4.** |
| Kenntnis der Betriebs- und Rechtsform des Lehrbetriebs<br><br>*z.B.: Industriebetrieb/Gewerbebetrieb, Standort(e), Anzahl der Mitarbeiter*innen, Rechtsform (Einzelunternehmen, AG, OG, GmbH)* | | | | |
| Kenntnis des organisatorischen Aufbaus und der Aufgaben und Zuständigkeiten der einzelnen Betriebsbereiche<br><br>*z.B.: Neubestellung von fehlenden Materialien, Meldung von defekten Maschinen, spezielle Pausenregelungen, Organigramm mit den wichtigsten Abteilungen, Buchhaltung, Hierarchieebenen* | | | | |
| Einführung in die Aufgaben, die Branchenstellung und das Angebot des Lehrbetriebs<br><br>*z.B.: Reparatur von klimatechnischen Anlagen, Vertrieb und Installation von Klimageräten, wichtige Mitbewerber*innen und Unternehmen der Branche kennen* | | | | |
| Kenntnis der Marktposition und des Kund*innenkreises des Lehrbetriebes<br><br>*z.B.: Kenntnis wichtiger Zielgruppen (Industrie/Handel/Privatkund*innen) und Erfolgsfaktoren (umfassende Beratung, Service etc.)* | | | | |
| Grundkenntnisse der betrieblichen Kosten, deren Beeinflussbarkeit und deren Auswirkungen<br><br>*z.B.: Personal, Räumlichkeiten, Maschinen, Kosten von Werkzeugen und entsprechend sorgsamer Umgang, Kosten von verschiedenen Materialien und entsprechende Auswahl des Materials* | | | | |
| Kenntnis der sich aus dem Lehrvertrag ergebenden Verpflichtungen (§§ 9 und 10 des Berufsausbildungsgesetzes)<br><br>*z.B.: Recht auf Ausbildung und Pflichten zur Arbeitsleistung, siehe Rechte und Pflichten im allgemeinen Teil des Leitfadens* | | | | |

## Übersicht „Lehrbetrieb“

| **Berufsbildposition** | Lehrjahre | | | |
|---|---|---|---|---|
| *Beispiel* | **1.** | **2.** | **3.** | **4.** |
| Kenntnis über Inhalt und Ziel der Ausbildung sowie über wesentliche einschlägige Weiterbildungsmöglichkeiten<br><br>*z.B.: Typische Tätigkeiten des Lehrberufs, Ablauf der Lehrlingsausbildung, Berufsprofil und -bild kennen, Lehre mit Matura* | | | | |

# Best Practice Sammlung



## Best Practice

### Lehrlinge informieren

Vor Beginn der Lehre bei Josef Witzmann GesmbH erhalten alle neuen Lehrlinge einen internen Leitfaden, in dem die wichtigsten Informationen für den Lehreinstieg kompakt zusammengefasst sind. Die Lehrlinge werden nicht nur über die rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen der Ausbildung informiert, sondern auch über betriebsinterne Abläufe und Gebräuche. So bekommen sie etwa einen Überblick über die Arbeitszeiten oder die Information, dass die Lehrlinge am besten Jause von daheim mitnehmen, da es nicht immer die Möglichkeit gibt, Mittagessen zu kaufen. Durch diesen Leitfaden sind die Jugendlichen gut auf das vorbereitet, was in der Lehre auf sie zukommt.



## Best Practice

### Eltern mit an Bord holen

Zwei Wochen vor Beginn der Lehrzeit findet ein Gespräch mit den Eltern der Lehrlinge statt, in welchem diese unter anderem auf die Bürokratie und die notwendige Arbeitskleidung aufmerksam gemacht werden. Nachdem die Lehrlinge an einer Sicherheitsschulung teilgenommen haben, werden sie einem/einer Techniker*in zugeteilt, den/die sie schon zu Beginn bei der Arbeit mit Kund*innen begleiten. Die Lehrlinge werden also von Anfang an eingebunden und nehmen auch an den internen Schulungen für Techniker*innen teil.

„Früher hatten wir nur einen Ausbilder, aber mittlerweile muss jeder unserer Techniker eine Ausbilderprüfung vorweisen können. So lernen die Lehrlinge schon zu Beginn in der Praxis, Werkzeuge zu benennen und erste Lötarbeiten durchzuführen."

*Thomas Märk, Geschäftsführer und Kaufmännische Leitung, COOLMÄRK GmbH KÄLTE- KLIMATECHNIK*

## Best Practice Sammlung



**Best Practice**

### Orientierung geben

Am ersten Tag bei Hauser Kühlmöbel und Kältetechnik GmbH steht für die Lehrlinge eine umfassende Orientierung am Programm. Das Berufsbild und der Ausbildungsplan werden durchbesprochen, außerdem erhalten die Lehrlinge wichtige Informationen zu arbeitsrechtlichen Abläufen und Ansprechpartner*innen im Betrieb: Bei wem gebe ich meine Stundenaufzeichnungen ab? Wie funktioniert die Krankmeldung? Am Nachmittag findet bereits die erste Sicherheitsschulung durch den TÜV sowie eine Erstuntersuchung durch die Betriebsärzt*innen statt.



**Best Practice**

### Die erste Arbeitswoche

Bei Liebherr-Transportation Systems GmbH & Co KG nutzt man den ersten Arbeitstag der Lehrlinge, um diese mit dem großen Betrieb sowie den neuen Kolleg*innen vertraut zu machen. Die Lehrlinge werden zu Beginn vom Ausbildungsleiter begrüßt und willkommen geheißen. Danach erhalten sie eine erste Sicherheitsschulung und werden der Führungsebene des Unternehmens vorgestellt. Es folgt ein Rundgang durch die Produktionsstätten und Büros des Betriebs.
An ihrem zweiten Arbeitstag erhalten die Lehrlinge ihr Arbeitsgewand und werden mit ihrem Arbeitsplatz vertraut gemacht. Die Ausbilder*innen stellen ihnen Werkzeuge vor und demonstrieren deren Handhabung. Im Anschluss daran bekommen die Lehrlinge die Aufgabe, an einem ersten Werkstück zu arbeiten. Die ersten Arbeitsschritte der Lehrlinge erfolgen mit Hilfestellung: Im Anschluss an die selbstständig ausgeführten Arbeitsschritte werden diese genau besprochen. Nach der Reinigung des Arbeitsplatzes wird zum Ende des Arbeitstages ein Resümee gezogen. Die weiteren Tage der ersten Arbeitswoche erfolgen nach demselben Schema. Am letzten Tag der ersten Arbeitswoche erfolgt nach der Reinigung der Lehrwerkstätte ein Rückblick auf das Geleistete. Der Ausbildungsleiter nimmt sich an dieser Stelle explizit Zeit, positives Feedback zu geben.

## Best Practice Sammlung



**Best Practice**

### Mitarbeiter*innenmappe

Am ersten Arbeitstag bekommen die Lehrlinge bei HERZOG eine Mitarbeiter*innenmappe mit Informationen zum Unternehmen, zu Ansprechpartner*innen und der Beschreibung verschiedener Abläufe von der Beantragung des Urlaubs bis zum Jour fixe.
Im nächsten Teammeeting stellen sich die Lehrlinge noch einmal explizit beim gesamten Team des Unternehmens vor. Die Lehrlinge starten normalerweise nicht einzeln, sondern werden bewusst gemeinsam in das Team eingeführt, damit sie einander unterstützen können.



**Best Practice**

### Der erste Tag im Betrieb

Die Lehre beginnt bei Pirker Kühlung Kälte- und Klimatechnik GmbH mit einem direkten Einstieg in die Materie. Nach einer kurzen Vorstellrunde im Büro sowie der Ausgabe des Arbeitsgewandes und einer ersten Sicherheitseinführung werden die Lehrlinge jeweils einer Fachkraft zugeteilt und begleiten diese bei deren Arbeit. Fachlich wird in den ersten Tagen gleich mit den Grundlagen des Kälteanlagentechnikberufes begonnen. Am Programm stehen Material- sowie Werkzeugkunde und auch ein erster Überblick über die Komponenten eines Kühl- bzw. Klimagerätes.

## Best Practice Sammlung



**Best Practice**

Caverion

**Einführungswoche**

Die erste Woche als Lehrlinge bei Caverion Österreich GmbH (Standort Wildon) verbringen die Jugendlichen im Lager. In dieser Woche lernen sie die im Betrieb verwendeten Materialien und Werkzeuge sowie die wichtigsten Ansprechpartner*innen und Kolleg*innen kennen. Außerdem erhalten sie die ersten Sicherheitseinschulungen. Vor allem wird Wert darauf gelegt, den Lehrlingen schon von Anfang an klarzumachen, wie wichtig das Tragen der persönlichen Schutzausrüstung ist. Die Lehrlinge müssen selbst die Verantwortung dafür übernehmen, dass sie diese bei jedem Außeneinsatz vollständig dabei haben. Nach dieser Einführungswoche sind die Lehrlinge bereit, mit den verschiedenen Serviceteams zu Wartungen und Reparaturen zu fahren und so ihre Fachausbildung zu beginnen.

## Übersicht „Organisation und Arbeitsgestaltung“

| **Berufsbildposition** | Lehrjahre | | | |
|---|---|---|---|---|
| *Beispiel* | **1.** | **2.** | **3.** | **4.** |
| Kenntnis der Arbeitsplanung und Arbeitsvorbereitung<br>*z.B.: Lagerplanung, betriebliche Vorgehensmodelle und Routinen, Abläufe* | | | | |
| Durchführen der Arbeitsplanung; Festlegen von Arbeitsschritten, Arbeitsmitteln und Arbeitsmethoden<br>*z.B.: Planung von verwendeten Materialien, Planung der Bestellung von Ersatzteilen, Auswahl der richtigen Bearbeitungsmethoden, Werkzeuge und Maschinen, Zeitplanung* | | | | |
| Ergonomisches Gestalten des Arbeitsplatzes<br>*z.B.: Richtiges Heben von schweren Gegenständen, Nutzung von Hilfsmitteln wie Laderampen, richtige Tischhöhe* | | | | |
| Handhaben und Instandhalten der zu verwendenden Werkzeuge, Arbeitsbehelfe, Maschinen, Vorrichtungen und Geräte<br>*z.B.: Säubern der Kontakte eines Spannungsmessgeräts, Messlehren und Winkel sicher lagern und vor Stürzen schützen, Entfernen von Produktionsresten aus Maschinen und Anlagen, Erkennen und Austauschen eines abgenutzten Bohrers bei einer Standbohrmaschine* | | | | |
| Kenntnis der Werk-, Hilfs- und Betriebsstoffe, ihrer Eigenschaften, Verwendungs- und Bearbeitungsmöglichkeiten<br>*z.B.: Rohre aus Kupfer, Stahl, Eisen oder Gusseisen, unterschiedliche Bleche, Kabel, Leitungen oder Kühlmittel* | | | | |
| Lesen technischer Zeichnungen sowie Anfertigen von Skizzen<br>*z.B.: Verdrahten von Haupt- und Steuerstromkreis laut Schaltplan, schnelle Handskizzen zur Verdeutlichung einer Arbeitsanweisung* | | | | |

## Übersicht „Organisation und Arbeitsgestaltung“

| **Berufsbildposition** | Lehrjahre | | | |
|---|---|---|---|---|
| *Beispiel* | **1.** | **2.** | **3.** | **4.** |
| Anwenden von Handbüchern und Tabellen sowie Ermitteln und Anwenden technischer Daten aus Tabellen, Diagrammen und Handbüchern<br><br>*z.B.: Dampfdrucktafel, Richtwerte für bestimmte Baueinheiten, Kältemittel-Hersteller-Apps* | | | | |
| Erfassen von technischen Daten und Anlegen von technischen Dokumentationen<br><br>*z.B.: Verwendung von Excel für einfache Maßtabellen, Messwerttabellen, grafische Auswertung von Messwerten (Spannungs- und Temperaturverläufe etc.)* | | | | |
| Kenntnis und Anwenden englischer Fachausdrücke<br><br>*z.B.: Englisch auf branchen- und betriebsüblichem Niveau zum Bestreiten von Alltags- und Fachgesprächen* | | | | |
| Kenntnis und Anwenden der berufsspezifischen Hard- und Software<br><br>*z.B.: Versenden von E-Mails, Informationen zu Kund*innen und Projekten aus dem ERP-System auslesen, Konfigurieren von Anlagenreglern, Grundkenntnisse SPS* | | | | |
| Führen von Gesprächen mit Vorgesetzten, Kolleg*innen, Kund*innen und Lieferant*innen unter Beachtung der fachgerechten Ausdrucksweise<br><br>*z.B.: Herausforderungen bei Arbeitsvorgängen besprechen, branchenspezifische Ausdrücke benutzen, Höflichkeit, hohe Serviceorientierung, umfassende Beratung anbieten, Fragen beantworten, Sachverhalte in verständlicher Sprache erklären* | | | | |
| Kenntnis der Qualitätssicherung einschließlich der Reklamationsbearbeitung und Durchführung von betriebsspezifischen, qualitätssichernden Maßnahmen<br><br>*z.B.: Qualitätszirkel, wichtige Checklisten, standardisierte Abwicklung von Reklamationen im Betrieb, Einflussanalysen, Dichtungskontrollen* | | | | |

## Übersicht „Organisation und Arbeitsgestaltung“

| **Berufsbildposition** | Lehrjahre | | | |
|---|---|---|---|---|
| *Beispiel* | **1.** | **2.** | **3.** | **4.** |
| Kenntnis über Umweltauswirkungen wie Ozonschichtzerstörung, Klimawandel, Treibhauspotenzial (Global Warming Potential GWP) und Umweltvorschriften von Kältemitteln sowie Umgang mit Kältemitteln unter Beachtung der Umweltvorschriften<br><br>*z.B.: Kyoto-Protokoll, Verordnungen (EG) Nr. 842/2006, (EG) Nr. 303/2008 und (EG) Nr. 307/2008* | | | | |
| Kenntnis der elektronischen Sicherheitsvorschriften und Normen<br><br>*z.B.: Maschinen-Sicherheitsverordnung, Niederspannungsgeräteverordnung, ÖNORM 8101, Messpraktikum, FI-Schutzschalter, Leistungsschalter* | | | | |
| Kenntnis der betrieblichen Kontroll- und Sicherheitseinrichtungen<br><br>*z.B.: Ergebnis- und Prozesskontrolle, Qualitätszirkel, Beschilderung, Brandmelde- und Feuerlöscheinrichtungen* | | | | |
| Kenntnis der Unfallgefahren und der Erste-Hilfe-Maßnahmen<br><br>*z.B.: Sichern der Unfallstelle, Hilfe holen, Standorte der Verbandskästen, Erste Hilfe leisten* | | | | |
| Die für den Lehrberuf relevanten Maßnahmen und Vorschriften zum Schutze der Umwelt: Grundkenntnisse der betrieblichen Maßnahmen zum sinnvollen Energieeinsatz im berufsrelevanten Arbeitsbereich; Grundkenntnisse der im berufsrelevanten Arbeitsbereich anfallenden Reststoffe und über deren Trennung, Verwertung sowie über die Entsorgung des Abfalls<br><br>*z.B.: Welche Abfallstoffe können anfallen? Wie wird damit umgegangen? Wie werden sie getrennt? Wie können Reststoffe ordnungsgemäß entsorgt werden? Fachgerechte Entsorgung gemäß betrieblichen und gesetzlichen Bestimmungen und Rahmenbedingungen* | | | | |

## Übersicht „Organisation und Arbeitsgestaltung“

| **Berufsbildposition** | Lehrjahre | | | |
|---|---|---|---|---|
| *Beispiel* | **1.** | **2.** | **3.** | **4.** |
| Kenntnis der einschlägigen Sicherheitsvorschriften und der sonstigen in Betracht kommenden Vorschriften zum Schutze des Lebens und der Gesundheit<br><br>*z.B.: Kälteanlagenverordnung, Kenntnis der Beschilderungen, Fluchtwege und Sicherheitseinrichtungen, Tragen der persönlichen Schutzausrüstung (PSA)* | | | | |
| Grundkenntnisse der aushangpflichtigen arbeitsrechtlichen Vorschriften<br><br>*z.B.: Arbeitnehmer*innenschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz, Kälteanlagenverordnung* | | | | |

# Best Practice Sammlung



## Best Practice

Kälte. Klima. Wärme. Für alle Fälle.
www.pirkerkuehlung.at

**Verwaltung des Montagemateriallagers**

Bei Pirker Kühlung Kälte- und Klimatechnik GmbH wurde den Lehrlingen die Verantwortung übertragen, die Verwaltung des Montagemateriallagers zu übernehmen. Sie halten die Ordnung, führen Lagerlisten, geben Bescheid, wenn Material nachbestellt werden muss, und bestücken am Anfang des Tages die Autos der Techniker*innen. Durch dieses Projekt erlernen die Lehrlinge unter anderem, wie wichtig es ist, Prozesse (etwa die Materialausgabe) zu dokumentieren.



## Best Practice

LIEBHERR

**Lesen und Anfertigen von Unterlagen**

Bevor eine Arbeit bei Liebherr begonnen wird, wird darauf geachtet, dass nötige Zeichnungen, die Stückliste sowie andere Hilfsmittel vor Ort sind. Anhand dieser Unterlagen besprechen die Techniker*innen zunächst die Arbeit mit den Lehrlingen und lassen diese dann selbst werken. Für komplexere Aufgaben lernen die Lehrlinge außerdem selbst Skizzen zu zeichnen, Stücklisten zu erstellen und Material aus dem Lager zu ordern.

# Best Practice Sammlung



**Best Practice**

LIEBHERR

**Umweltbewusstsein stärken**

Bei Liebherr-Transportation Systems GmbH & Co KG wird viel Wert darauf gelegt, das in der Berufsschule erworbene Wissen über die Umweltauswirkungen von Kältemitteln in der Praxis zu festigen. Das korrekte Absaugen von Kältemittel in gekennzeichnete Kältemittelflaschen wird bewusst geübt. Darüber hinaus entsorgen die Lehrlinge die Blends in die dafür vorgesehenen Entsorgungsflaschen. Dadurch wird das Bewusstsein für Umweltschutz geschärft.



**Best Practice**

LIEBHERR

**Jugendvertrauensrat**

Die Lehrlinge bei Liebherr-Transportation Systems GmbH & Co KG wählen aus ihren eigenen Reihen einen Jugendvertrauensrat. Dieser arbeitet in weiterer Folge mit dem jeweiligen Betriebsrat zusammen, um die Lehrlinge arbeitsrechtlich zu vertreten. Die Wahl eines Jugendvertrauensrates ermöglicht es den Lehrlingen zudem, allfällige Probleme mit einer gleichaltrigen Vertrauensperson zu besprechen.

## Übersicht „Kälteanlagentechnik“

| **Berufsbildposition** | Lehrjahre | | | |
|---|---|---|---|---|
| *Beispiel* | **1.** | **2.** | **3.** | **4.** |
| Manuelles und maschinelles Bearbeiten von Metall und Kunststoffen (Messen, Anreißen, Biegen und Richten, Bohren, Sägen, Feilen, Schleifen, Gewindeschneiden von Hand)<br>*z.B.: Zuschneiden von dünnen Blechen, Erstellung von Bohrplatten mit verschiedenen Senktiefen und -arten zur Übung* | | | | |
| Herstellen von unlösbaren Verbindungen (Elektroschweißen, Gasschmelzschweißen, Schutzgasschweißen) unter Beachtung der Gefahren und unter Anwendung der Maßnahmen zur Unfallverhütung<br>*z.B.: Rohrverbindungen mit Verbindungsstücken (Fittings) herstellen* | | | | |
| Ausführen von elektroinstallationstechnischen Arbeiten (Weich- und Hartlöten, Kleben, Zurichten, Verlegen und Anschließen von elektronischen Leitungen)<br>*z.B.: Elektroverbindungen herstellen, Anlage an Schaltkasten anschließen* | | | | |
| Kenntnis der Elektrotechnik und Elektronik<br>*z. B.: Bauelemente, Schaltungen, Pulsweitenmodulation (PWM), Grundlagen des Binärsystems, Grundlagen eines Kondensators, Grundprinzip einer Spule* | | | | |
| Kenntnis elektrischer Einrichtungen sowie Messen elektrischer Größen und Prüfen von Spannungen, Strömen und Widerständen mit den entsprechenden Geräten<br>*z.B.: Messung von Spannung immer parallel, Messung von Strom immer in Reihe, Grundprinzip einer Spule* | | | | |

## Übersicht „Kälteanlagentechnik“

| **Berufsbildposition** | Lehrjahre | | | |
|---|---|---|---|---|
| *Beispiel* | **1.** | **2.** | **3.** | **4.** |
| Messen physikalischer Größen und Bestimmen von Stoffkonstanten<br><br>*z.B.: Länge, Masse, Dichte unter Normalbedingungen, spezifische Wärmekapazität, spezifischer Widerstand* | | | | |
| Kenntnis der Kältemittel<br><br>*z.B.: Eigenschaften guter Kältemittel, Sicherheitsgruppen und Aufstellungsbereiche, Unterschied natürliche und flourierte Kältemittel* | | | | |
| Handhaben, Anwenden und umweltgerechtes Entsorgen der Kältemittel unter Berücksichtigung der geltenden Vorschriften<br><br>*z.B.: Arbeitshygienische Standards (z.B. Schutzkleidung), geeignete Lagerung, notwendige Zertifizierungen, Kenntnisse über Rückgewinnung und Aufarbeitung von Kältemitteln* | | | | |
| Zusammenbauen vorgefertigter Bauteile sowie von Kälte- und Elektroeinheiten für Kälteanlagen und kältetechnische Einrichtungen<br><br>*z.B.: Thermostate, Ventile, Kondensatorlüfter* | | | | |
| Verlegen und Anschließen von Rohrleitungen sowie Anfertigen und Montieren von Konsolen, Halterungen und Gestellen<br><br>*z.B.: Zu- und Abflüsse für Kühlmittel, Kenntnis der Funktion von Leitungen (Saugleitung, Flüssigkeitsleitung etc.), Unterschied Wand- bzw. Bodenkonsole, Sicherstellung der waagerechten Aufhängung* | | | | |
| Grundkenntnisse der Thermodynamik<br><br>*z.B.: Hauptsätze der Thermodynamik, Aggregatszustände, Wärmetransport* | | | | |

## Übersicht „Kälteanlagentechnik“

| **Berufsbildposition** | Lehrjahre | | | |
|---|---|---|---|---|
| *Beispiel* | **1.** | **2.** | **3.** | **4.** |
| Anschließen vorgefertigter Kälte- und Elektroeinheiten<br><br>*z.B.: Anschluss von Klimageräten für Privathaushalte etc. unter Beachtung der geltenden Sicherheits- und Qualitätsstandards* | | | | |
| Anschließen von Geräten und Maschinen, insbesondere Verdichter, Absorber, Verdampfer, Verflüssiger, Pumpen, Elektromotoren und Lüfter<br><br>*z.B.: Kenntnis und Auswahl der geeigneten Anschlussmethode (trennbar - nicht trennbar), Anschluss unter Beachtung der geltenden Sicherheits- und Qualitätsstandards* | | | | |
| Kenntnis der Wärmelehre (Luftfeuchtigkeit, Lufterwärmung, Luftströmungen, des Wärmedurchgangs und der Wärmeübertragung durch Konvektion und Strahlung)<br><br>*z.B.: Wärmeübertragung bei verschiedenen Materialien, Wärmeübergang bei Aggregatszustandsänderung, physikalisches Wissen über den Kältekreislauf* | | | | |
| Ausführen von Maßnahmen des Schall- und Korrosionsschutzes sowie der Isoliertechnik<br><br>*z.B.: Richtiger Einsatz der Isoliermaterialien, aktiver und passiver Korrosionsschutz, Installation von Schallschutzhauben, Wahl des richtigen Fundaments zur Schwingungsisolierung* | | | | |
| Kenntnis über Kältebedarfsberechnung<br><br>*z.B.: Einflussgrößen auf den Kältebedarf, Formeln für die Berechnung der Kühllast, log p-h Diagramm* | | | | |

## Übersicht „Kälteanlagentechnik“

| **Berufsbildposition** | Lehrjahre | | | |
|---|---|---|---|---|
| *Beispiel* | **1.** | **2.** | **3.** | **4.** |
| Montieren, Anschließen und Inbetriebnehmen von Kälte- und Klimaanlagen, Wärmepumpen und kältetechnischen Einrichtungen<br><br>*z.B.: Montage nach Aufbauplan, Anschluss an die vorhandene Stromversorgung, Zur-Verfügung-Stellen der notwenigen Inbetriebnahmedokumentation* | | | | |
| Durchführen von Funktionsprüfungen und kältetechnischer Messungen sowie Einregulieren auf vorgegebene Werte<br><br>*z.B.: Unterschiede Leistungsmessung wassergekühlter bzw. luftgekühlter Kondensator, Einstellen der Verdampfungs- bzw. Verflüssigungstemperaturen* | | | | |
| Durchführen von Dichtheitskontrollen (indirekte und direkte Methoden) einschließlich des Einsatzes von Lecksuchgeräten<br><br>*z.B.: Einsatz von Meldegeräten zum Feststellen von undichten Stellen, Analysen von relevanten Parametern (Druck, Temperatur etc.), Funktion unterschiedlicher Lecksuchgeräte* | | | | |
| Messen, Instandsetzen, Prüfen und Warten von Kälte- und Klimaanlagen, Wärmepumpen und kältetechnischen Einrichtungen<br><br>*z.B.: Durchführen der gesetzlich vorgesehenen regelmäßigen Wartungen, Überprüfen und Dokumentieren, ob Sollwerte (Temperatur, Druck etc.) eingehalten werden, Austausch von abgenützten Teilen* | | | | |
| Prüfen von Regel-, Schalt- und Hilfsgeräten auf Funktion sowie Beseitigen von Fehlern<br><br>*z.B.: Erkennen und Dokumentieren von Fehlern, Sicherstellung der richtigen Ansteuerung der Kühlelemente* | | | | |
| Montieren und Justieren von Mess-, Steuer-, Regel-, Prozessleit- und Sicherheitseinrichtungen<br><br>*z.B.: Einbau eines Thermostats, Einstellen der Sollwerte, Schalten von Betriebsstufen* | | | | |

# Best Practice Sammlung



## Best Practice

### Die Arbeit in der Werkstätte

In der Werkstätte der KÄLTEPOL Ges.m.b.H. arbeiten maximal zwei Lehrlinge gleichzeitig, damit ihnen ausreichend Aufmerksamkeit geschenkt werden kann. Die Techniker*innen stellen den Lehrlingen unterschiedliche Aufgaben und nehmen sich Zeit, ihnen Dinge zu erklären. Oft werden auch die jahrgangsälteren Lehrlinge herangezogen, um den jüngeren unter Beobachtung eines Ausbilders/einer Ausbilderin z.B. die Funktion des Kältekreislaufes oder den Umgang mit verschiedenen Baustoffen zu erläutern. Das hilft nicht nur den jüngeren Lehrlingen, sondern auch den erfahreneren, da sie so bereits Erlerntes wiederholen und festigen.



## Best Practice

### Werkstättentage im ersten Lehrjahr

Neben der Arbeit bei den Kund*innen gibt es bei COOLMÄRK Werkstättentage, an denen die Lehrlinge eingeteilt nach Lehrjahren in Ruhe und ohne Zeitdruck üben können. Die Ausbilder*innen geben ihnen an diesen Tagen eine Aufgabe, die sie selbstständig bewältigen müssen, und besprechen im Anschluss daran, was sie konkret verbessern können.
Im ersten Lehrjahr lernen die Lehrlinge z.B. zu löten, zu bördeln und Kupfer nach einer Vorlage zu bearbeiten. Die Ausbilder*innen dokumentieren die Arbeit in der Werkstätte schriftlich, um später den Fortschritt der einzelnen Lehrlinge genau nachvollziehen zu können.

# Best Practice Sammlung



## Best Practice

PIRKER KÜHLUNG
Kälte. Klima. Wärme. Für alle Fälle.
www.pirkerkuehlung.at

**Aufgaben unter Aufsicht durchführen**

Die Basis der Fachausbildung bei Pirker Kühlung Kälte- und Klimatechnik GmbH bildet die Mitarbeit in der Montageabteilung. Hier erhalten die Lehrlinge das benötigte Wissen und Verständnis für den Aufbau und die Wirkungsweise von Kälte- und Klimaanlagen, insbesondere das Zusammenwirken der einzelnen Komponenten. Zudem erlernen sie die handwerklichen Grundfertigkeiten wie etwa das Löten. Zunächst beobachten sie die Techniker*innen bei ihrer Arbeit und bekommen die Arbeitsschritte erklärt – Ziel ist es, dass die Lehrlinge mit der Zeit selbst immer mehr Aufgaben unter Aufsicht durchführen. Wenn im zweiten oder dritten Lehrjahr die Grundkenntnisse sitzen sowie durch die Berufsschule das nötige theoretische Wissen vorhanden ist, um Messwerte richtig einordnen zu können, werden die Lehrlinge nach und nach im Störungsdienst eingesetzt.



## Best Practice

WITZMANN

**Aufgaben auf Montage übertragen**

Die eigentliche Fachausbildung findet bei Josef Witzmann GesmbH in der Zusammenarbeit mit den Fachkräften auf Montage statt. Die Lehrlinge sind von Beginn an in das Tagesgeschäft involviert und lernen die Abläufe bei den Kund*innen kennen. Anfangs beobachten sie die Arbeitsweise der Monteur*innen und arbeiten ihnen zu, mit der Zeit können sie unter Aufsicht einige Aufgaben übernehmen wie etwa das Bohren von Löchern oder die Aufnahme von Anlagendaten. Es wird darauf geachtet, dass die Lehrlinge im Laufe der Lehrzeit bei unterschiedlichen Monteur*innen im Team sind, um verschiedene Arbeitsweisen und Zugänge kennenzulernen.

# Best Practice Sammlung



**Best Practice**

Caverion

**Theorie festigen**

Um die theoretischen Inhalte der Berufsschule zu festigen, stellen die Ausbilder*innen den Lehrlingen bei Caverion Österreich GmbH (Standort Wildon) unter anderem die Aufgabe, einen kompletten Kältekreislauf aufzuzeichnen und alle Teile zu beschriften. Gemeinsam besprechen sie dann die Zeichnung und bessern etwaige Fehler aus. Außerdem werden die einzelnen Bauteile nochmals erklärt. So wird das theoretische Wissen, das die Basis für die im Betrieb durchgeführten kältetechnischen Arbeiten darstellt, im Arbeitsalltag gestärkt.



**Best Practice**

COOLMÄRK
KÄLTE-KLIMATECHNIK

**Werkstättentage im 2. und 3. Lehrjahr**

Auch im 2. und 3. Lehrjahr absolvieren die Lehrlinge bei COOLMÄRK Werkstättentage, an denen sie an ihren technischen Fertigkeiten arbeiten. Sie bekommen komplexere Aufgaben wie die selbstständige Montage einer Klimaanlage mit Innen- und Außengerät sowie sämtlichen Leitungen. Im 3. Lehrjahr bauen die Lehrlinge des Familienbetriebs im Rahmen der Werkstättentage eine kleine Gewerbekälteanlage. Anschließend übergeben sie diese dem/der Ausbilder*in, der/die in die Rolle eines Kunden/einer Kundin schlüpft, und erklären die genaue Funktionsweise der Anlage.

# Best Practice Sammlung



**Best Practice**

LIEBHERR

**Übungsanlagen**

Bei Liebherr-Transportation Systems GmbH & Co KG, wo Kaltdampfanlagen produziert werden, gibt es Übungsanlagen, mithilfe derer die Lehrlinge Erlerntes spielerisch ausprobieren können. Die Anlagen werden zum Erklären des Kältekreislaufes und der einzelnen Bauteile nach Funktion genutzt, zum Komponententausch und der mechanischen und elektrischen Fehlersuche. Darüber hinaus werden die Anlagen von den Lehrlingen regelmäßig zerlegt und wieder zusammengebaut, um sich darin zu üben.



**Best Practice**

HERZOG

**Schulungsanlagen mit unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden**

Die HERZOG Kälte-Klima Anlagenbau GmbH verfügt über zwei Schulungsanlagen mit unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden. An der einfacheren Anlage werden die jahrgangsjüngeren Lehrlinge an Montage- und Servicetätigkeiten herangeführt und lernen zum Beispiel Filter auszutauschen. Der Ausbildungsleiter simuliert mit den Lehrlingen hier zum Beispiel das log p-h Diagramm und lässt sie selbst ausprobieren, was passiert, wenn sie den Druck verändern. An der komplexeren Anlage dürfen die jahrgangsälteren Lehrlinge üben.



**Best Practice**

KÄLTEPOL
HOTELEINRICHTER & KÄLTETECHNIK
design - planung - ausführung
KÄLTEPOL GRUPPE

**Lehrlingsversuchsanlage**

Der Ausbildungsleiter der KÄLTEPOL Ges.m.b.H. hat im Zuge seiner Meisterprüfung eine Lehrlingsversuchsanlage gebaut, die er nun zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung nutzt. Man kann auf der Anlage Fehler einbauen und unterschiedliche Szenarien simulieren.

# Best Practice Sammlung



## Best Practice

### Löten lernen

Bei der KÄLTEPOL Ges.m.b.H. werden die Lehrlinge bewusst langsam an das Löten herangeführt, um ihnen oft bestehende Berührungsängste zu nehmen. In der Werkstätte wird ihnen zunächst erklärt und demonstriert, was sie beim Löten zu beachten haben. Danach dürfen sie dort in Ruhe an Kupferröhren üben und sich später auch andere Baustoffe ansehen.



## Best Practice

### Alle Arbeitsschritte abdecken

Die Liebherr-Transportation Systems GmbH & Co KG produziert Klimaanlagen für Schienenfahrzeuge vom Prototyp bis zum fertigen Seriengerät. Das Aufgabengebiet beginnt beim mechanischen Zusammenbau des Gehäuses und reicht über den Einbau der Kältekomponenten, Verrohrung der Anlage, Montage der elektrischen Komponenten, Verlegung der elektrischen Leitungen, Anbringen der Wärme- und Schallisolationen bis zur Inbetriebnahme der Anlagen. Da die Lehrlinge turnusmäßig in der Fertigung mitarbeiten, erhalten sie die Möglichkeit, ihre Fertigkeiten bei den einzelnen Arbeitsschritten unter fachlicher Anleitung zu erwerben und die Schritte in weiterer Folge auch selbstständig auszuführen.

# Best Practice Sammlung



**Best Practice**

Caverion

**Wartungsarbeiten**

Im Rahmen der zwei Mal jährlich stattfindenden Lehrlingsschulung bei Caverion Österreich GmbH (Standort Wildon) fahren die Ausbilder*innen mit den Lehrlingen in eine Supermarktfiliale, um dort mit ihnen eine vollständige Wartung der Kühlgeräte von Anfang bis Ende durchzuführen. Zusätzlich zur Feinabstimmung der Durchführung der kältetechnischen Arbeiten, die den Lehrlingen bereits aus dem Arbeitsalltag bekannt waren, liegt der Fokus hier auf der richtigen Dokumentation der Wartungsarbeiten. Die Lehrlinge üben, Protokolle, Prüf- und Arbeitsberichte zu erstellen sowie die benötigten Formulare auszufüllen. So lernen sie, wie Wartungsarbeiten formal korrekt durchgeführt und dokumentiert werden, um einerseits gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen und andererseits bei Reparaturen auf ausführliche Wartungsberichte zurückgreifen zu können.

# 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):
*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 Aus-bilder*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

**Aktiv in Schulen gehen**

Der Geschäftsführer des Familienunternehmens COOLMÄRK geht aktiv in Polytechnische Schulen, um Schüler*innen mit dem eher unbekannten Lehrberuf Kälteanlagentechniker*in vertraut zu machen. Nach seiner Präsentation melden sich oft mehrere Interessent*innen, die zu einem Schnuppertag in den Betrieb eingeladen werden. Dort verbringen sie einen Tag mit einem Techniker*in, welche*r anschließend Rückmeldung über die mögliche Eignung des Schnupperlehrlings gibt. Als nächsten Schritt gibt es ein Gespräch mit den Eltern der geeigneten Interessent*innen, um diese mit an Bord zu holen.

„Bei Interesse können die Schüler*innen gerne zwei bis drei Mal oder auch öfter schnuppern kommen."

*Helga Märk, Prokuristin und Personalleitung, COOLMÄRK GmbH KÄLTE- KLIMATECHNIK*

### Best Practice

**Prioritäten bei der Auswahl setzen**

Bei Josef Witzmann GesmbH werden die neuen Lehrlinge anhand der Eindrücke beim Schnuppertag sowie der Ergebnisse eines Eignungstests ausgewählt. Während des Schnupperns wird vor allem auf das Auftreten der Jugendlichen geachtet. So sind etwa Höflichkeit und Pünktlichkeit wichtige Voraussetzungen für den späteren Kund*innenkontakt, technisches Interesse und Verständnis bilden die Basis für die Fachausbildung. Mit dem betriebsinternen Aufnahmetest werden die Fähigkeiten im logischen Denken (welches der folgenden vier Wörter passt nicht zu den anderen?), Mathematik (einfache Textaufgaben) und Allgemeinwissen (Bundesländer und ihre Hauptstädte) abgefragt.

**Best Practice**

**Einstufungstest**

Vor Beginn der Lehrzeit absolvieren alle Lehrlinge bei Caverion Österreich GmbH (Standort Wildon) einen Einstufungstest, in dem Allgemeinwissen, etwa in den Bereichen Mathematik und Geographie, abgefragt wird. Dieser Test stellt allerdings kein Aufnahmekriterium dar, sondern dient nur dazu, den aktuellen Wissensstand des Lehrlings festzustellen. So können die Ausbilder*innen die Lehrlinge genau dort abholen, wo sie gerade stehen, und die Ausbildung individuell an die Bedürfnisse und Lernfähigkeit der Jugendlichen anpassen.

**Best Practice**

**Eignungstest**

Das Aufnahmeverfahren bei der KÄLTEPOL Kühlanlagen Ges.m.b.H ist mehrstufig und umfasst neben einem Bewerbungsgespräch, einer Schnupperwoche und einem allgemeinen Wissenstest auch einen schriftlichen Test, um die Physikkenntnisse der Interessent*innen einzuordnen.

„Es ist uns wichtig, dass die Lehrlinge ein grundsätzliches Interesse an Physik haben, da der Beruf Kälteanlagentechniker*in doch auch ein physikalischer Beruf ist."

*Christoph Saurwein, Ausbildungsleiter KÄLTEPOL KÜHLANLAGEN Ges.m.b.H.*



## Best Practice

**Mehrstufiges Bewerbungsverfahren**

Um aus den oft mehr als 250 Bewerbungen für eine Lehrstelle bei Hauser Kühlmöbel und Kältetechnik GmbH die geeignetsten herauszufiltern, durchlaufen die Kandidat*innen ein vierstufiges Bewerbungsverfahren. Zunächst reichen sie ihre Bewerbungsunterlagen samt Zeugnissen ein und werden dann zu einem Schnuppertag eingeladen, sofern die Bewerbung und die Schulleistungen (insbesondere in Mathematik) den Ansprüchen entsprechen. Bei diesem Schnuppertag achten die Ausbilder*innen nicht nur auf das technische Verständnis, sondern auch darauf, ob die Persönlichkeit zu dem Beruf passt, bei dem Teamarbeit und Kund*innenkontakt eine große Rolle spielen. Im Anschluss daran absolvieren die Bewerber*innen einen kurzen Aufnahmetest, bei dem Mathematik (z.B. Prozentrechnen), Deutschkenntnisse sowie Allgemeinwissen abgefragt werden. Als letzten Schritt führen die Ausbilder*innen ein persönliches Gespräch mit den potenziellen Lehrlingen, in dem auch das persönliche Umfeld abgeklärt wird. Haben die Jugendlichen etwa ein Hobby, bei dem sie unter der Woche anwesend sein müssen (z.B. Mannschaftstraining im Sport), kann das zu Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit mit den häufigen Montagefahrten führen. Dieses abschließende Gespräch gibt den Bewerber*innen daher die Möglichkeit abzuwägen, ob der Beruf mit seinen Anforderungen die richtige Wahl für sie ist.

„Wir suchen ganz bewusst Lehrlinge mit viel Engagement. Wenn sie in den ersten Wochen bereits fragen, warum sie ‚nur' im regionalen Service eingesetzt werden und wann sie denn endlich österreichweit auf Montage mitfahren dürfen, dann weiß ich, dass ich die richtigen ausgewählt habe."

*Rupert Danninger, Leiter Montage und Lehrlingsausbildung, Hauser Kühlmöbel und Kältetechnik GmbH*



**Best Practice**

HERZOG

**Prioritätensetzung bei der Auswahl**

Beim Familienbetrieb HERZOG Kälte-Klima Anlagenbau GmbH ist ein einwöchiges Praktikum im Unternehmen der wichtigste Schritt im Auswahlverfahren für neue Lehrlinge. Zwei Techniker*innen, welche die Interessent*innen im Laufe der Schnupperwoche begleiten, beurteilen die Tauglichkeit der Kandidat*innen anhand eines standardisierten Bewertungsbogens. Beurteilt werden darin nicht nur fachliches Geschick, sondern auch allgemeines Interesse an der Arbeit, das sich z.B. durch das Stellen von Fragen äußert, und Soft Skills wie Pünktlichkeit und Kollegialität.

„Seit wir das Aufnahmeverfahren umgestellt haben, ist die Drop-out-Rate gesunken. Die Investition in das Recruiting macht sich auf jeden Fall bezahlt – sowohl für die Qualität im Lehrbetrieb als auch für die Bewerber*innen selbst."

*Anton Krinner, Leiter der Lehrlingsausbildung HERZOG Kälte-Klima Anlagenbau GmbH*

„Wir achten bei der Auswahl weniger auf Schulnoten. Auf diese schauen wir nur, um zu wissen, wo die Lehrlinge Unterstützung benötigen. Wichtiger ist uns, dass die Lehrlinge sich für den Beruf und das Berufsbild entscheiden."

*Anja Herzog, Leiterin Human Resources HERZOG Kälte-Klima Anlagenbau GmbH*



## Best Practice

LUGAMA GROßKÜCHENTECHNIK

**Wichtigkeit der persönlichen Komponente**

Bei der Lugama GmbH wird in der Auswahl viel Wert darauf gelegt, dass das Zwischenmenschliche passt. Die Bewerber*innen werden beim Schnuppern im Betrieb von mindestens zwei Techniker*innen begleitet, die sich im Anschluss mit den Geschäftsführern über die Interessent*innen austauschen. Die persönliche Komponente spielt bei der Auswahl bewusst eine entscheidende Rolle, weil die Lehrlinge nach ihrer Ausbildung oft im Betrieb bleiben.

„Das Zeugnis ist sekundär. Ich bilde Lehrlinge aus, damit wir gute Fachkräfte haben. Es ist daher umso wichtiger, dass sie charakterlich ins Team passen."

*Mag. (FH) Herbert Sampl, MBA, Geschäftsführender Gesellschafter, LUGAMA GmbH*



## Best Practice

PIRKER KÜHLUNG
Kälte. Klima. Wärme. Für alle Fälle.
www.pirkerkuehlung.at

**Suche und Auswahlverfahren**

Neue Lehrlinge werden bei Pirker Kühlung Kälte- und Klimatechnik GmbH über verschiedene Kanäle gesucht. Einerseits setzt man auf die Online-Präsenz auf Facebook und Instagram, andererseits nutzt man Angebote wie etwa das Lehrlingscasting der WKO. Oft ist es aber auch die klassische Mundpropaganda, die dem Betrieb zu Bewerber*innen verhilft. Zur Auswahl der geeigneten Bewerber*innen werden zunächst die Bewerbungsunterlagen herangezogen. Welcher Schultyp wurde besucht? Wie sehen die Noten der letzten Zeugnisse aus? Besonderer Wert wird auch auf ein an den Betrieb angepasstes, aussagekräftiges Motivationsschreiben gelegt. Wenn die Bewerbungsunterlagen Interesse wecken, werden die Jugendlichen zu einem Bewerbungsgespräch sowie zu einer Schnupperwoche eingeladen. Hier können sie Einblicke in alle Abteilungen nehmen (etwa Montage, Störungsdienst oder Wartung), um sich ein möglichst genaues Bild über das zukünftige Arbeitsumfeld zu machen. Anhand der Eindrücke aus den verschiedenen Stufen des Bewerbungsprozesses wählen die Ausbilder*innen die neuen Lehrlinge aus.

**Best Practice**

Caverion

**Schnupperwoche**

Bei Caverion Österreich GmbH (Standort Wildon) bemüht man sich, allen Interessent*innen eine Schnupperwoche zu ermöglichen. Einerseits können die Jugendlichen sich so ein umfassendes Bild des Berufs und des Arbeitsalltags machen, andererseits bietet das längere Schnuppern die Gelegenheit, gut einschätzen zu können, ob die Bewerber*innen für die Lehre geeignet sind. Hier wird darauf geachtet, wie handwerklich geschickt die Jugendlichen sind, ob sie sich selbstständig in die Gespräche einbringen oder wie sie sich bei Kund*innenkontakten verhalten. In einem abschließenden Gespräch wird auch den Bewerber*innen die Möglichkeit gegeben zu reflektieren, wie es ihnen während der Schnuppertage ergangen ist. Für Corinna Fischer, Kaufm. Regionsleiterin bei Caverion Österreich GmbH, ist es wichtig, in die Endentscheidung vor allem die Eindrücke der Fachkräfte, die die Jugendlichen begleitet haben, einfließen zu lassen.

„Wir im Büro können die Bewerber*innen anhand eines Gesprächs bei weitem nicht so gut einschätzen wie die Techniker*innen, die bereits eine Woche mit den Jugendlichen verbracht haben und so ein Gefühl entwickeln, ob sie in den Betrieb passen."

*Corinna Fischer, Kaufm. Regionsleiterin bei Caverion Österreich GmbH*

## 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**

**„Speziallehre“**

Bewerber*innen, die sich durch besonderes Engagement und gute Schulnoten auszeichnen, bietet Hauser Kühlmöbel und Kältetechnik GmbH die Möglichkeit einer sogenannten „Speziallehre“, bei der über die normalen Lehrinhalte hinausgehende zusätzliche Fertigkeiten vermittelt werden. Vier Tage pro Woche lernen sie gemeinsam mit den anderen Kälteanlagentechnik-Lehrlingen, einen Tag verbringen sie in verschiedenen Büroabteilungen wie etwa in der Entwicklungsabteilung oder in der Projektleitung. Dadurch erlernen sie wertvolle Fähigkeiten, die ihnen nach der Lehre viele Karrierewege auch abseits der Montage öffnen.

„Viele unserer Führungskräfte haben als Lehrlinge bei uns im Betrieb angefangen. Durch unser Zusatzangebot an besonders gute Lehrlinge können wir ihnen gleich von Anfang an Fähigkeiten mitgeben, die sie dann später als Entwickler*in oder Projektleiter*in benötigen.“

*Rupert Danninger, Leiter Montage und Lehrlingsausbildung, Hauser Kühlmöbel und Kältetechnik GmbH*

**Best Practice**

**Fortschritt schriftlich dokumentieren**

Die Ausbilder*innen der COOLMÄRK GmbH KÄLTE- KLIMATECHNIK dokumentieren den Fortschritt der Lehrlinge innerhalb der Werkstättentage schriftlich. Im Rahmen eines halbjährlichen Gesprächs schätzen die Lehrlinge ihre eigene Tätigkeit dann selbst ein und erhalten ausführliches Feedback der Ausbilder*innen. Dazu wird der Beurteilungsbogen der WKO herangezogen.

**Best Practice**

**Doppellehre**

Bei Hauser Kühlmöbel und Kältetechnik GmbH können die Lehrlinge eine Doppellehre zum/zur Kälteanlagentechniker*in und Elektrotechniker*in absolvieren. Dadurch erhalten sie nicht nur das erforderliche kältetechnische Wissen, sondern auch tiefergehende Kenntnisse der Elektrotechnik. Diese sind essentiell, wenn es darum geht, große Kühlanlagen zu montieren, in Betrieb zu nehmen und zu warten. So sind sie nach Lehrabschluss z.B. in der Lage, einerseits die Kühlelemente anzuschließen, andererseits auch die elektrotechnischen Steuereinheiten zu montieren und zu verkabeln.

**Best Practice**

**Schwerpunktsetzung**

Die HERZOG Kälte-Klima Anlagenbau GmbH unterscheidet zwischen Montage- und Servicetechniker*innen. Die Lehrlinge werden von Techniker*innen beider Abteilungen ausgebildet, entscheiden sich aber nach dem zweiten Lehrjahr, wenn sich ihre Stärken herauskristallisiert haben, für einen Schwerpunkt. Das ermöglicht ihnen ihre Kompetenzen in einem der Bereiche besonders zu vertiefen.

**Best Practice**

**Orientierung an den Bedürfnissen der Lehrlinge**

Die ersten zwei Monate verbringen die Lehrlinge bei HERZOG immer an ihrem Stamm-Standort, damit sie sich einleben können. Sie arbeiten in dieser Zeit mit ein bis zwei erfahrenen Techniker*innen, die ihnen alles erklären. Nach den ersten zwei bis drei Wochen führt der Ausbildungsleiter Feedbackgespräche mit den Techniker*innen und den Lehrlingen, um sich zu vergewissern, dass die Lehrlinge gut im Team und in der Arbeit angekommen sind. Je nachdem wie selbstständig die Lehrlinge nach ein bis zwei Monaten sind, schnuppern sie im nächsten Schritt an anderen Standorten des Betriebs, um schrittweise Fuß zu fassen. Es ist der Personalleitung sowie dem Ausbildungsleiter dabei wichtig die persönlichen Bedürfnisse der Lehrlinge zu berücksichtigen und diese erst dann an andere Standorte zu schicken, wenn diese so weit sind.

**Best Practice**

**Netzwerke nutzen**

Die Lugama GmbH ist Mitglied des Mechatronik-Clusters Lungau, einem Netzwerk der klassischen Ausbildungsbetriebe für Metalltechnik, der Elektrotechnik sowie Informationstechnik, initiiert vom Verein „Partnerschaft Polytechnikum und Wirtschaft“. Über diese Kooperation besuchen die Lehrlinge des Betriebs Lugama unterschiedlichste Weiterbildungen und Schulungen. Das Unternehmen fördert das aktiv und gibt den Lehrlingen zum Beispiel für eine einwöchige Weiterbildung im Bereich Pneumatik frei. Das Wissen aus den Schulungen kann von den Lehrlingen im Arbeitsalltag gleich umgesetzt werden, da darauf geachtet wird, für den Betrieb relevante Kurse zu wählen.




## 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.

„Es ist wichtig die Lehrlinge ernst zu nehmen, genauso wie Erwachsene. Jeder Mensch trägt sein 'Packerl'. Manchmal muss man die Vaterfigur spielen und die Lehrlinge führen, aber prinzipiell ist es einfach wichtig mit Lehrlingen - genauso wie mit allen anderen Kolleg*innen und Mitarbeiter*innen - respektvoll umzugehen."

*Martin Olsen, Teamleiter Business Solutions bei Salzburg AG*

„Lehrlinge sind in einem schwierigen Alter, dafür muss man Verständnis haben. Sie stecken in der Entwicklung vom Jugendlichen zum Erwachsenen. Man muss geduldig sein und ein offenes Ohr haben. Wir finden es wichtig, den Lehrlingen den Rücken zu stärken, damit Sie sich als Teil des Teams sehen."

*Christoph Kalivoda, Vertriebsleiter bei F. Jauernig GmbH*

„Der soziale Aspekt der Ausbildung ist ganz wichtig. Als Ausbilder*in stellt man eine Bezugsperson im Leben des Lehrlings dar. Man muss Einfühlungsvermögen für junge Leute, deren Leben und Probleme haben. Man hat eine Vorbildrolle. Dessen muss man sich bewusst sein."

*Michael Brandl, Lehrlingsbeauftragter bei Wiesenthal Troststraße*

## 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 Kälteanlagentechnik: https://www.wko.at/service/bildung-lehre/dokumentation-kaelteanlagentechnik.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!

„Die Zusammenarbeit von Lehrbetrieb und Berufsschule ist eine wichtige Basis für unsere zukünftigen Fachkräfte. Wir laden gerne jede/n Ausbilder*in persönlich zum Besuch der Schule, im Speziellen in unsere Werkstätten, ein“

*Alfred Posch, BEd; Fachlehrer Kälteanlagentechnik, BS Apollogasse 1, Wien*

## 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 |
|---|---|
| Kälte- und Klimatechnik<br>Angewandte Mathematik<br>Fachzeichnen | Prüfarbeit<br>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-Lehrabschluss-pruefung.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/Fuer-Betriebe.html#*

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

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

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

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

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

**Prämierung einer ausgezeichneten und guten LAP**
LAP mit gutem Erfolg: 200€, LAP mit ausgezeichnetem Erfolg: 250€

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

**Frauen in „Männerberufen“**
Unternehmen können für Frauen in Berufen mit einem geringen Frauenanteil Förderungen beim AMS beantragen: *https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus--und-weiterbildung-#*
Diverse Projekte zur Förderung von Frauen in Lehrberufen mit einem Frauenanteil von max. 30%, wie z.B. Kooperationen mit Schulen, werden ebenso gefördert.

**Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung (LAP) 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**

### Power-Seminare

Die Lehrlinge der COOLMÄRK GmbH KÄLTE- KLIMATECHNIK absolvieren persönlichkeitsorientierte „Power-Seminare“ der WKO Vorarlberg, um ihre Soft Skills zu stärken. Die Kurse zu Themen wie „Wertschätzender Umgang“, „Jobidentifikation und Firmenverantwortung“ oder „Eigenmotivation als Schlüssel zu meinem Erfolg“ zielen auf die Förderung der Sozialkompetenz von Lehrlingen und haben je nach Lehrjahr unterschiedliche Schwerpunkte.

**Best Practice**

### Ansprechpersonen

Der Betriebsleitung von HERZOG Kälte-Klima Anlagenbau GmbH ist es wichtig, dass die Lehrlinge eine Ansprechperson haben. Es gibt einen Teamsprecher unter den Techniker*innen, der auch als Vertrauensperson für Lehrlinge fungiert. Die Personalleitung betont außerdem, dass die Lehrlinge mit allen im Betrieb über mögliche Probleme sprechen können, um sicherzustellen, dass sie nicht das Gefühl haben, dass sie sich nicht äußern können. Trotz der Größe des Familienunternehmens herrscht ein kollegialer Umgang, alle sind per Du.

**Best Practice**

### Teambuilding und Konfliktvermeidung

Obwohl bei der KÄLTEPOL Ges.m.b.H. fast einhundert Mitarbeiter*innen angestellt sind, herrscht ein familiäres Klima mit flachen Hierarchien. Es ist dem Ausbildungsleiter besonders wichtig, dass die Lehrlinge sich bei Fragen oder Meinungsverschiedenheiten an jeden im Betrieb wenden können, auch an die Geschäftsführung. Alle duzen einander und begegnen einander auf Augenhöhe. Regelmäßige betriebsinterne Veranstaltungen wie Grillfeiern werden abgehalten, um das Team zusammenzuhalten.



**Best Practice**

PIRKER KÜHLUNG
Kälte. Klima. Wärme. Für alle Fälle.
www.pirkerkuehlung.at

**Rücksicht auf gesundheitliche Einschränkungen nehmen**

Falls einer der Lehrlinge bei Hauser Kühlmöbel und Kältetechnik GmbH eine gesundheitliche Einschränkung hat, wird gleich zu Beginn ein klärendes Gespräch zwischen Lehrling, Ausbilder*in und Betriebsarzt/-ärztin geführt. Dabei wird besprochen, welche Auswirkungen die Gesundheit des Lehrlings auf den Arbeitsalltag haben kann und wie man diese am besten handhabt. Hat ein Lehrling z.B. Diabetes, werden die Ausbilder*innen darüber informiert, welche Symptome Über- bzw. Unterzucker auslösen kann, ob eine Insulinpumpe bzw. -spritze mitgeführt wird und was im Notfall zu tun ist. Wenn von Beginn an alle Beteiligten ins selbe Boot geholt werden, kann mit vielen Krankheiten gut umgegangen werden und diese stellen keine Behinderung für den Lernfortschritt oder im Arbeitsalltag dar.



**Best Practice**

HERZOG

**Zusatzangebote**

Die Lehrlinge haben bei HERZOG Zugang zu allen Produktschulungen und weiteren Fortbildungen, die den Mitarbeiter*innen des Unternehmens zur Verfügung gestellt werden. Es werden auch regelmäßig spezielle Kurse zu gesundheitlichen und persönlichkeitsfördernden Themen abgehalten, wie zum Beispiel zum Umgang mit Alkohol und Drogen. Wie für alle anderen Mitarbeiter*innen im Betrieb gibt es außerdem eine kostenlose Mitgliedschaft in einem Fitnessclub.



**Best Practice**

**Elternabend**

Einige Wochen vor Beginn der Lehrzeit kommen alle neuen Lehrlinge mit ihren Eltern in der Zentrale von Hauser Kühlmöbel und Kältetechnik GmbH zusammen. In entspannter Atmosphäre bei Getränken und einem kleinen Buffet werden die Rahmenbedingungen und Abläufe in der Lehre erläutert. So wird den Eltern die Möglichkeit gegeben, den Betrieb kennenzulernen und Fragen zu stellen. Bei dieser Gelegenheit kann auch die Arbeitskleidung anprobiert werden und der Lehrvertrag wird unterschrieben. Durch diesen frühen Kontakt mit den Eltern und deren Einbindung in den Ausbildungsprozess können etwaige Bedenken bezüglich der Montagefahrten angesprochen und ausgeräumt werden.



**Best Practice**

**Umgang mit Lehrlingen**

Im Umgang mit den Jugendlichen setzt man bei Josef Witzmann GesmbH vor allem auf die zwischenmenschliche Kommunikation. Probleme werden direkt angesprochen und gemeinsam diskutiert. Diesen Ansatz verfolgt man auch beim Ansprechen von Fehlern.

„Uns ist wichtig, dass die Lehrlinge wissen, dass ihnen Fehler verziehen werden. Trotzdem müssen wir sie ansprechen und darauf schauen, dass sie in der Zukunft nicht wieder vorkommen. Zu lernen, wie man mit dieser Kritik umgeht, ist für die Jugendlichen in diesem Alter sehr wichtig."

*Werner Kühmayer, Lehrlingsausbilder, Josef Witzmann GesmbH*

**Best Practice**

**Austausch mit Eltern**

Das Unternehmen COOLMÄRK GmbH KÄLTE- KLIMATECHNIK steht im Rahmen der Lehrlingsausbildung im fortwährenden Kontakt mit den Eltern der Lehrlinge und bindet diese besonders stark ein, wenn es Konflikte gibt. Es gibt regelmäßigen Austausch über WhatsApp und auch bei persönlichen Krisen wird das direkte Gespräch zu den Eltern der Lehrlinge gesucht.

**Best Practice**

**Vorbereitung auf die LAP**

Im Zuge der Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung wird die komplexere Schulungsanlage der Firma HERZOG von den Lehrlingen komplett abgebaut und selbstständig wieder aufgebaut. Sie müssen die Anlage in Betrieb nehmen können und ein vollständiges Messprotokoll erstellen. Der Ausbildungsleiter nimmt sich in der Woche vor der Prüfung zudem eine Stunde am Tag Zeit, um sich zu den Lehrlingen zu setzen und ihre Fragen zu beantworten.

**Best Practice**

**Unterstützung für die LAP**

Die Lehrlinge bei KÄLTEPOL bereiten sich mithilfe eines Fragenkatalogs, den der Ausbildungsleiter zusammengestellt hat, auf die Lehrabschlussprüfung vor. Es steht seitens des Unternehmens auch das Angebot, die Fragen mit den Lehrlingen durchzugehen, um Unklarheiten zu beseitigen. In der Werkstätte dürfen die Lehrlinge darüber hinaus ihr Lehrstück auch einmal probehalber zusammenbauen.



## Best Practice

PIRKER KÜHLUNG
Kälte. Klima. Wärme. Für alle Fälle.
www.pirkerkuehlung.at

### Arbeitshaltung

Besonderen Wert legt man bei Pirker Kühlung auch auf die Förderung der sozialen Kompetenzen und die Entwicklung einer professionellen Arbeitshaltung. Für viele Jugendliche ist es eine große Herausforderung, jeden Tag von 8:00 bis 16:30 Uhr im Einsatz zu sein und in den Arbeitsalltag hineinzufinden. Deshalb wird gerade im ersten Lehrjahr darauf geachtet, dass sie von den Techniker*innen dazu angeleitet werden, ihren Arbeitsplatz sauber und ordentlich zu halten sowie Kund*innen gegenüber professionell aufzutreten. Außerdem gibt es einen Wochenplan, in dem die Lehrlinge für verschiedene Tätigkeiten (wie zum Beispiel für hauswirtschaftliche Aufgaben) eingeteilt werden. So lernen sie, dass es für eine gute Zusammenarbeit im Team auch notwendig ist, sich um das gemeinsame Arbeitsumfeld zu kümmern.

„Im ersten Lehrjahr legen wir die Basis für die zukünftige Arbeitshaltung und das Auftreten unserer Lehrlinge, damit dann später die benötigten Grundfähigkeiten wie Disziplin, Ordnung und Höflichkeit vorhanden sind."

*Paul Pirker, BSc, Prokurist bei Pirker Kühlung Kälte- und Klimatechnik GmbH*



## Best Practice

Caverion

### Lehrlingsschulungen

Zwei Mal jährlich wird für die Kältetechniklehrlinge bei Caverion Österreich GmbH (Standort Wildon) eine tiefgehende zweitägige Schulung angeboten. Am ersten Tag steht vor allem Theoretisches auf dem Programm. So werden zum Beispiel die wichtigsten Inhalte der Berufsschule im jeweiligen Lehrjahr durchgenommen, damit die Lehrlinge gut vorbereitet sind und Tests leichter bestehen. Am zweiten Tag widmen sich die Ausbilder*innen gemeinsam mit den Lehrlingen einem praktischen Projekt, in dem die im täglichen Betrieb gelernten Fähigkeiten gefestigt werden.



**Best Practice**

LUGAMA GROßKÜCHENTECHNIK

**Gemeinschaftsgefühl stärken**

Bei der Lugama GmbH legt man großen Wert auf Gemeinschaft. Es gibt regelmäßig Grillfeiern und andere kollegiale Zusammenkünfte. Die wichtigste Form der Konfliktvermeidung sieht Geschäftsführer Mag. (FH) Herbert Sampl aber im Auswahlverfahren seiner Lehrlinge, in welchem er sich gemeinsam mit den Ausbilder*innen besonders gut überlegt, wer charakterlich in das Team passt.



**Best Practice**

HERZOG

**Schulische Unterstützung und Würdigung schulischer Leistung**

Die Firma HERZOG führt im Zuge ihres Aufnahmeverfahrens einen Allgemeinwissenstest durch, der auch mathematische Aufgaben beinhaltet. Das Abschneiden sowie die Selbsteinschätzung der Lehrlinge bilden die Grundlage für weitere schulische Unterstützung durch den Betrieb. Das Unternehmen bucht Nachhilfe, noch bevor Probleme in der Berufsschule auftreten. Für fachspezifische Unterrichtsgegenstände wird Nachhilfe sogar betriebsintern organisiert.

Ein ausgezeichneter Abschluss der Berufsschule wird mit Einkaufsgutscheinen oder einer Prämie belohnt. Im Team-Jour-fixe wird den ausgezeichneten Absolvent*innen gratuliert, um die Anerkennung der schulischen Leistungen zu unterstreichen, was zu zusätzlicher Motivation führen soll.



## Best Practice

**Weiterbildung**

Das Unternehmen Lang Kältetechnik GmbH & Co KG bildet seit 1986 kontinuierlich Kälteanlagentechniker*innen aus. Evelyn Lang, die sich im Familienbetrieb um Marketing, Fakturierung und Service- und Wartungsabteilung kümmert, sieht in der Lehrlingsausbildung einen wichtigen elementaren Baustein des Unternehmenserfolges.

„Als staatlich ausgezeichneter Lehrbetrieb ist uns die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter, aber vor allem unserer Jüngsten, eine wichtige Herzensangelegenheit. Wir arbeiten daher schon seit Jahren erfolgreich mit der Österreichischen Gesellschaft der Kältetechnik erfolgreich zusammen. In Praxis- sowie Theorie-Schulungen und Workshops werden nicht nur das handwerkliche Geschick, die Fertigkeiten und Fähigkeiten unserer Youngsters, sondern auch das geistige Know-How auf den Prüfstand gestellt. Diese zusätzliche Weiterbildung ist nicht nur ein wichtiges Investment in den Wissensstand der Lehrlinge, sondern auch Grundstein für eine qualitativ hochwertige Lehrlingsausbildung in unserem Betrieb .“

*Evelyn Lang, Marketing, Fakturierung, Service- und Wartungsabteilung, Lang Kältetechnik GmbH & Co KG*




## 5.1. Berufsschulen

Hier finden Sie die Adressen und Kontaktdaten der Berufsschulen für Kälteanlagentechnik:

**Wien**

Berufsschule für Maschinen- und Fertigungstechnik und Elektronik
Apollogasse 1
1070 Wien
01 / 599 16 -95561
office@bs-mfe.at

**Niederösterreich**

Landesberufsschule Amstetten
Leopold-Maderthaner-Platz 2
3300 Amstetten
07472 / 627 86
office@lbsamstetten.ac.at

**Oberösterreich**

Berufsschule Linz 5
Glimpfingerstraße 8a
4020 Linz
0732 / 344 184
bs-linz5.post@ooe.gv.at

**Steiermark**

Landesberufsschule Graz 1
Hans-Brandstetter-Gasse 12
8010 Graz
0316 / 471 044
lbsgraz1@stmk.gv.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

**Steiermark**

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

**Kärnten**

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

**Tirol**

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

**Niederösterreich**

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

**Vorarlberg**

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

**Oberösterreich**

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

**Wien**

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

**Salzburg**

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

**Österreich**

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