Bundesministerium
Digitalisierung und
Wirtschaftsstandort

Bundesministerium
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Konsumentenschutz

LEHRE.FÖRDERN

Ausbildungsleitfaden

Spengler*in

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
Dr. Clemens Janisch
Katrin Laschober, BA BA
Angelika Hager-Schwarzl, MSc

Wien, Mai 2020

Die Erstellung des Ausbildungsleitfadens wurde gefördert von:

Bundesministerium Digitalisierung und Wirtschaftsstandort
Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
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

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

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

Eine Übersicht über bestehende Ausbildungsleitfäden finden Sie unter
www.ausbildungsleitfaeden.at .

Zusätzliche Informationen über Fördermöglichkeiten in der betrieblichen Ausbildung finden Sie unter www.lehre-fördern.at .

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

Vorwort

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

Das Aufgabenspektrum reicht vom Planen, Herstellen bis zur Montage von Dach- und Wandeindeckungen bis zur Errichtung von vorgehängten Fassaden.
Kunstspengler- und Galanterie-Arbeiten gehören ebenfalls zur Ausbildung im Lehrberuf Spengler*in.

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

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

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

Der Beruf der/s Spengler*in erfordert ein hohes Maß an Vorstellungsvermögen bezüglich der oftmals detailreichen Werksausführung. Das Spenglerhandwerk weist in der Ausbildung vom Lehrling bis hin zur/m Meister*in ein breites Spektrum an speziellem Wissen auf. Trotz alter Handwerkstradition werden viele Arbeitsvorgänge bereits digital gesteuert. Von einer/m Spengler*in werden heutzutage nicht nur dreidimensionales Denken sondern auch ein hohes Maß an handwerklichem Geschick gefordert. Durch die Unersetzlichkeit der handwerklichen Endfertigung weist dieser Beruf eine zukunftssichere Beschäftigung auf.
Nach fast 50 Jahren als Spengler ist dieser Beruf für BIM-Stv. Komm.Rat Ernst Zimmermann noch immer einer der Schönsten. Spengler*innen, die Freude an diesem Beruf haben, brauchen sich nie Sorgen um einen Arbeitsplatz zu machen. Motivierte Spengler*innen werden immer gesucht.

Zusätzliche Informationen zum Lehrberuf und zur selbständigen Tätigkeit im Bereich Spengler *in und Kupferschmied*in finden Sie unter:
https://www.wko.at/branchen/gewerbe-handwerk/spengler/ausbildungen-im-bereich-spengler-und-kupferschmiede.html

DIE BUNDESINNUNG DER DACHDECKER, GLASER UND SPENGLER



Komm.Rat Othmar Berner
Bundesinnungsmeister



Komm.Rat Ernst Zimmermann
Bundesinnungsmeister-Stellvertreter

Arbeiten mit dem Leitfaden

Sehr geehrte/r Lehrlingsausbilder*in,

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

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



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

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



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

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

Übersicht „Lehrbetrieb“

Berufsbildpositionen 1.1 - 1.3	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Kenntnis der Betriebs- und Rechtsform des Lehrbetriebes *z.B.: Anzahl der Mitarbeiter*innen, Standort(e), Rechtsform (AG, GmbH, OG), Dienstleistungsbetrieb*			

Arbeiten mit dem Leitfaden

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

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

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

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

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

Best Practice

RUSCH Dachdeckerei / Spenglerei ALBERSCHWENDE

Ausbildungsmappe für Lehrlinge

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

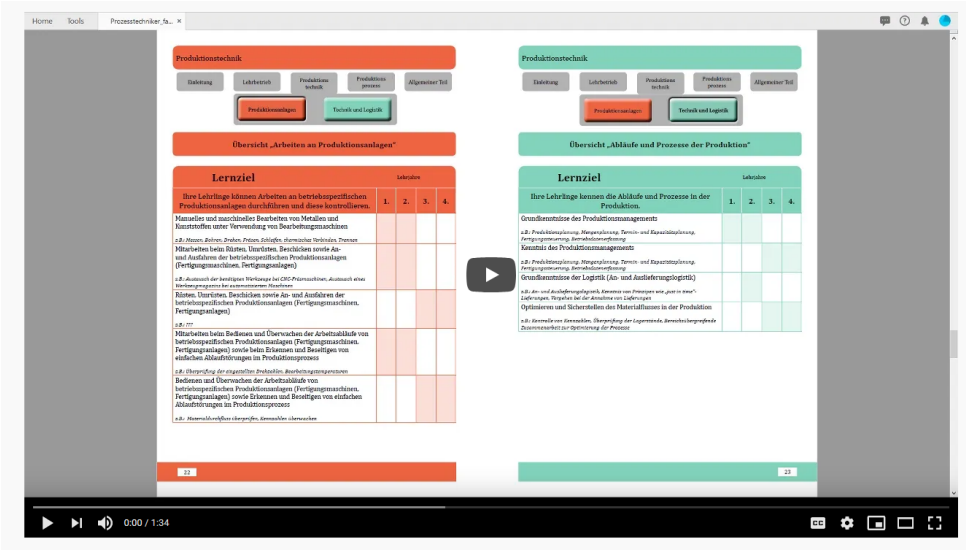
Über das **interaktive Inhaltsverzeichnis** können Sie einfach und schnell zu den einzelnen Abschnitten im Leitfaden navigieren. Dorthin können Sie über die Schaltfläche „Einleitung" ganz links im Navigationsmenü an jeder Stelle des Leitfadens gelangen.



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

Das Redaktionsteam

Inhaltsverzeichnis

Lehrbetrieb

Übersicht „Lehrbetrieb“ 12
Best Practice Sammlung 13
Übersicht „Aus-/Weiterbildung“ 14
Best Practice Sammlung 16

Arbeitsgestaltung

Übersicht „Sicherheit und Umweltschutz“ 18
Best Practice Sammlung 20
Übersicht „Organisation und Arbeitsgestaltung“ 23
Best Practice Sammlung 26

Spenglerarbeiten

Übersicht „Spenglerarbeiten“ 27
Best Practice Sammlung 38

Allgemeiner Teil - Erstmalig ausbilden

Qualität in der Lehre 46
1.1. Voraussetzungen für die Ausbildung 47
1.2. Akkreditierung als Lehrbetrieb 47
1.3. Ausbilder*innenqualifikation 48

Allgemeiner Teil - Lehrlinge suchen und auswählen

2.1. Wie finden Sie Lehrlinge? 49
2.2. Wie können Sie die Auswahl der Lehrlinge gestalten? 52
2.3. Best Practices und Tipps 53

Allgemeiner Teil - Ausbildung planen

3.1. Lehrvertragsabschluss 61
3.2. Rechte und Pflichten 63
3.3. Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche 65

Inhaltsverzeichnis

3.4. Planung der Ausbildung 66
3.5. Best Practices und Tipps 67

Allgemeiner Teil - Lehrlinge ausbilden

4.1. Umgang und Kommunikation mit Lehrlingen 70
4.2. Umgang mit Konfliktsituationen 72
4.3. Konflikt- und Jahresgespräche 75
4.4. Zusatzangebote und Weiterbildungen 76
4.5. Dokumentation der Lehrinhalte und des Lernfortschritts 77
4.6. Teambuilding 80
4.7. Kontakt mit der Berufsschule 81
4.8. Lehrabschlussprüfung 82
4.9. Förderungen 84
4.10. Lehre mit Matura 87
4.11. Datenschutz und -sicherheit 88
4.12. Best Practices und Tipps 89

Allgemeiner Teil - Ansprechpartner*innen

5.1. Berufsschulen 97
5.2. Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer 98

Übersicht „Lehrbetrieb“

Berufsbildpositionen 1.1 - 1.3	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Kenntnis der Betriebs- und Rechtsform des Lehrbetriebes *z.B.: Anzahl der Mitarbeiter*innen, Standort(e), Rechtsform (AG, GmbH, OG), Dienstleistungsbetrieb*			
Kenntnis des organisatorischen Aufbaus und der Aufgaben und Zuständigkeiten der einzelnen Betriebsbereiche *z.B.: Betriebsbereiche und Teams, Schnittstellen der Zusammenarbeit, Lehrlingsausbilder*innen, Sicherheitsvertrauensperson, ev. Abteilungen und Hierarchien, Zuständigkeiten der einzelnen Abteilungen*			
Einführung in die Aufgaben, die Branchenstellung und das Angebot des Lehrbetriebes *z.B.: Aufgaben und Angebot des Lehrbetriebs (Montieren von Ein- und Aufbauteilen für Dächer und Wände, Herstellen und Montieren von Bauteilen aus Metall und Kunststoff etc.)*			
Kenntnis der Marktposition und des Kund*innenkreises des Lehrbetriebes *z.B.: Namen wichtiger Partner*innen und Mitbewerber*innen, Branche beschreiben, an welche Art von Kund*innen (Privatkund*innen, Geschäftskund*innen, im In- oder Ausland) richtet sich das Unternehmen mit seinem Angebot?*			

Best Practice Sammlung

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

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

Best Practice

RUSCH Dachdeckerei / Spenglerei ALBERSCHWENDE

Ausbildungsmappe für Lehrlinge

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

Übersicht „Aus-/Weiterbildung“

Berufsbildpositionen 2.1 - 2.3

Lehrjahre

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

Übersicht „Aus-/Weiterbildung“

Berufsbildpositionen 4.1 - 4.6	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Methodenkompetenz *z.B.: Lösungsstrategien entwickeln, Informationen selbstständig beschaffen, auswählen und strukturieren, Entscheidungen treffen etc.*			
Soziale Kompetenz *z.B.: In Teams arbeiten, Mitarbeiter*innen führen und mit anderen Gewerken zusammenarbeiten etc.*			
Personale Kompetenz *z.B.: Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein, Bereitschaft zur Weiterbildung, Bedürfnisse und Interessen artikulieren etc.*			
Kommunikative Kompetenz *z.B.: Mit Kund*innen, Vorgesetzten, Kolleg*innen und anderen Personengruppen zielgruppengerecht kommunizieren; Englisch auf branchen- und betriebsüblichem Niveau zum Bestreiten von Alltags- und Fachgesprächen beherrschen*			
Arbeitsgrundsätze *z.B.: Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Pünktlichkeit usw.*			
Kund*innenorientierung *z.B.: Im Zentrum aller Tätigkeiten im Betrieb hat die Orientierung an den Bedürfnissen der Kund*innen unter Berücksichtigung der Sicherheit zu stehen*			

Best Practice Sammlung

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

Matthias Ebner, Geschäftsführer, Wolfgang Ebner GmbH, Lehrlingswart Salzburg

Best Practice

Auslandserfahrung sammeln

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

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

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

Best Practice Sammlung

Best Practice

Vorbereitung auf den Arbeitsbeginn

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

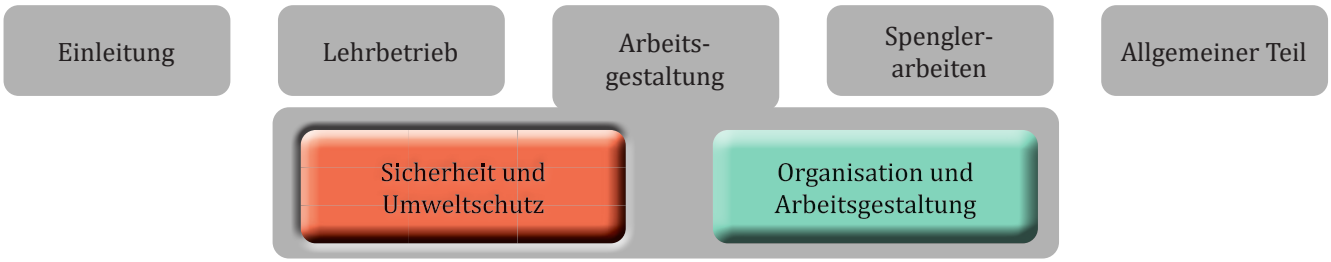
Best Practice

Persönlichkeitsentwicklung fördern

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

Übersicht „Sicherheit und Umweltschutz“

Berufsbildpositionen 3.1 - 3.4	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Kenntnis der einschlägigen Arbeitnehmerschutz- und Sicherheitsvorschriften und Anwenden des proaktiven Sicherheitsmanagements *z.B.: Sicherheitsvorschriften für die Arbeit auf dem Dach und auf Gerüsten, Kenntnis der betriebseigenen Umwelt- und Sicherheitsvorschriften (Begehbarkeit von Werkstattteilen, Nutzungsregeln für Maschinen etc.), verantwortungsvoller Umgang mit gefährlichen Arbeitsmitteln, Tragen der persönlichen Schutzausrüstung, Normen (ETG, ÖVE, ÖNORM etc.)*			
Kenntnis des Umgangs mit elektrischem Strom unter Beachtung der Sicherheitsvorschriften *z.B.: Geräte und Material kontrollieren und entsprechende Vorkehrungen treffen (auf der Baustelle nur Gummischlauchleitungen verwenden, Spritzwasserschutz von Steckverbindungen, Kabeltrommel mit Thermoschutzschalter verwenden)*			
Anwenden der persönlichen Schutzausrüstungen PSA sowie aller anderen erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen (Dachsicherungssysteme) *z.B.: Augen- und Hautschutz, Gehörschutz, Atemschutz, Helme, Sicherheitsschuhe, Anwendung von Dachsicherungssystemen (bspw. Dachfanggerüste, Dachschutzblenden, Auffangnetze)*			
Grundkenntnisse der Erstversorgung bei Arbeitsunfällen *z.B.: Gefahrenstelle sichern, Kenntnis der Standorte von Verbandskästen*			
Kenntnis der Erstversorgung bei Arbeitsunfällen sowie der Alarmierung im Bedarfsfall *z.B.: Kenntnis der lebensrettenden Sofortmaßnahmen nach Unfällen, Erste Hilfe leisten, Notruf abgeben*			



Übersicht „Sicherheit und Umweltschutz“

Berufsbildpositionen 3.5 - 3.6

Lehrjahre

Beispiel	1.	2.	3.
Die für den Lehrberuf relevanten Maßnahmen und Vorschriften zum Schutze der Umwelt: Grundkenntnisse der betrieblichen Maßnahmen zum sinnvollen Energieeinsatz im berufsrelevanten Arbeitsbereich *z.B.: Sparsamer Umgang mit Ressourcen, Maschinen nur im Bedarfsfall in Betrieb nehmen, angemessene Wahl von Werkstoffen (Erneuerbarkeit, Nutzungsdauer,...)*			
Grundkenntnisse der im berufsrelevanten Arbeitsbereich anfallenden Reststoffe und über deren Trennung, Verwertung (Recycling) sowie über die Entsorgung des Abfalls *z.B.: Mülltrennung, Entsorgung von Problemstoffen, Schutz von Gewässern und Luft, Bleche unterscheiden, Material kennen (z.B. ob Zink, Kupfer, Aluminium)*			
Kenntnis der im berufsrelevanten Arbeitsbereich anfallenden Reststoffe und über deren Trennung, Verwertung (Recycling) sowie über die Entsorgung des Abfalls *z.B.: Mülltrennung, Entsorgung von Problemstoffen, Schutz von Gewässern und Luft, Bleche unterscheiden, Material kennen (z.B. ob Zink, Kupfer, Aluminium)*			
Trennen und Verwerten (Recyceln) der im berufsrelevanten Arbeitsbereich anfallenden Reststoffe sowie Entsorgen des anfallenden Abfalls *z.B.: Fachgerechte Entsorgung gemäß betrieblichen und gesetzlichen Bestimmungen, Sammlung von Resten zur Wiederverwertung, Bleche unterscheiden, Material kennen (z.B. ob Zink, Kupfer, Aluminium) und entsprechend trennen*			

Best Practice Sammlung

Best Practice

Gesundheitsförderung im Betrieb

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

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

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

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

Best Practice Sammlung



Best Practice

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



Best Practice

Umweltschutz bereits in der Ausbildung

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

Best Practice Sammlung

Digitaler Tipp

Interessante Links zum Thema Sicherheit auf dem Dach:

Sicherheit auf dem Dach (Broschüre der AUVA):
https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.544704&version=1548234692/#

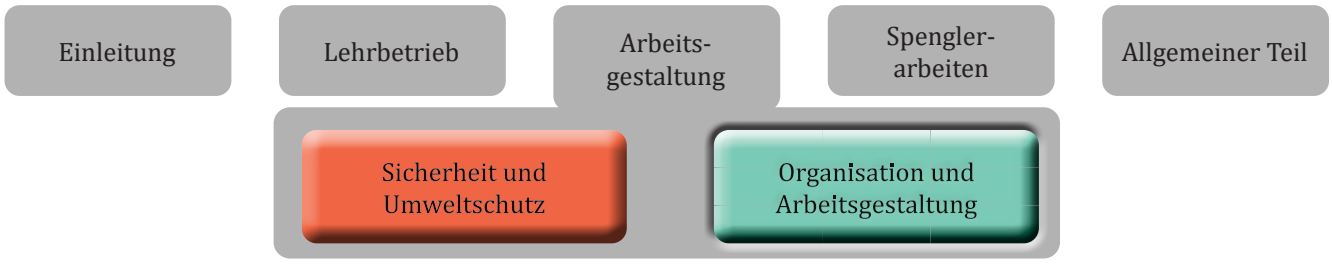
Arbeiten auf Dächern (Merkblatt der AUVA):
https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.544604&version=1430386865/#

Best Practice

WKS Dachdecker · Glaser · Spengler

Eine Höhenschule für die Sicherheit

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



Übersicht „Organisation und Arbeitsgestaltung“

Berufsbildpositionen 5.1 - 5.5

Lehrjahre

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

Übersicht „Organisation und Arbeitsgestaltung“

Berufsbildpositionen 5.6 - 6.1

Lehrjahre

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

Übersicht „Organisation und Arbeitsgestaltung“

Berufsbildpositionen 6.2 - 6.4

Lehrjahre

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

Best Practice Sammlung



Best Practice

Gemeinsam Bautageberichte erstellen

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



Best Practice

Verantwortung in der Arbeitsplanung

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

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

Übersicht „Spenglerarbeiten“

Berufsbildpositionen 7.1 - 7.5	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Kenntnis der berufsspezifischen Normen, Fachregeln und Vorschriften sowie einschlägiger Richtlinien *z.B.: Kenntnis der Fachregeln für Bauspenglerarbeiten: Welche Materialien dürfen in Verbindung miteinander verwendet werden (chemische und elektrische Belastungen)? Vorgeschriebene Blechdicken, Vorgaben zur Hinterlüftung*			
Anwenden von berufsspezifischen Normen, Fachregeln und Vorschriften sowie einschlägigen Richtlinien *z.B.: Anbringen einer vorgehängten Dachrinne laut Fachregeln: Mindestgefälle, Abstand der Rinnenrückseite zur Fassade etc.*			
Kenntnis der Werkstoffe und Hilfsstoffe, ihrer Eigenschaften, Verwendungs- und Bearbeitungsmöglichkeiten *z.B.: Bearbeitungsmöglichkeiten unterschiedlicher Metalle, Verträglichkeit der Werk- und Hilfsstoffe zueinander in Bezug auf chemische Belastungen*			
Handhaben und Instandhalten der zu verwendenden Werkzeuge, Maschinen, Geräte und Arbeitsbehelfe *z.B.: Schleifen von unterschiedlichen Scheren, Reinigung von Winkeln, Schärfen von Bohrern, richtige Lagerung von Messwerkzeugen, Eichen von Abkantmaschinen und Wechseln der Unter- und Oberwange*			
Lesen von Zeichnungen, Plänen und anderen technischen Unterlagen sowie Arbeiten mit Material- und Stücklisten *z.B.: Lesen von Montagedokumentationen, Flachdachaufbau, Gefälleplan eines Flachdachs interpretieren, Maße und Biegeschritte in einem Biegeplan ablesen, Dacheindeckungen, Flachdachkunststoffabdichtungen etc.*			
Skizzieren von Ausführungsdetails einfacher Bauteile *z.B.: Hochzugsdetails und Schichtaufbau bei Flachdach, Kantteile, Kamineinfassung, Traufenausbildung und -blech, Giebeleinfassung, Bemaßung eines Lüftungsschachts*			

Übersicht „Spenglerarbeiten“

Berufsbildpositionen 7.5 - 7.9	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Zeichnen von Bauteilen und Aufmaßskizzen *z.B.: Hochzugsdetails bei Flachdach, Schichtaufbau eines Flachdachs skizzieren (Kunststoffabdichung, Bitumensperre usw.), Bemaßungen wie Dachhöhe oder Länge bei Dächern (Flach-, Steil- & Blechdächer) richtig benennen und beschriften, Relationen verstehen*			
Kenntnis des rechnergestützten Konstruierens *z.B.: Wie können Dachkonstruktionen rechnergestützt konstruiert und geplant werden (CAD-Programme für 2D- und 3D-Konstruktionen)?*			
Kenntnis des Berechnens von Blechabwicklungen und Zuschnitten *z.B.: Kenntnis des Skizzierens von Blechprofilen, Maße (Kantenlänge, Blechdicke, Biegelinien etc.) und Material kennen*			
Berechnen von Blechabwicklungen und Zuschnitten sowie Herstellen von Schablonen *z.B.: Blechprofil skizzieren, Maße (Kantenlänge, Blechdicke, Biegelinien etc.) berechnen und Material kennen*			
Messen und Anlegen auch mit digitalen Messgeräten *z.B.: Digitale Messuhr, digitale Bügelmessschraube, digitaler Messschieber*			
Grundkenntnisse der berufsspezifischen Statik, Festigkeitslehre und Bauphysik *z.B.: Mindestzugfestigkeit und Mindeststreckgrenze bei Schraubverbindungen beachten, Scherkraft (welches Material mit welcher Maschine bis zu welcher Dicke schneiden), Zugkräfte von Schweißnähten bei Flachdachbahnen, Nietenanzahl bei Löt-Niet-Verbindungen, Längenausdehnung bei Einwirkung von Wärme/Kälte und Ausdehnungskoeffizienten berücksichtigen, Taupunkt und Kondenswasserbildung beachten, Dampfsperre, Warm-/Kaltdach*			

Übersicht „Spenglerarbeiten“

Berufsbildpositionen 7.10 - 7.13	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Grundkenntnisse über die Verwendung von berufsspezifischen elektrischen, pneumatischen und hydraulischen Geräten, Maschinen und Einrichtungen *z.B.: Gefahrenquellen erkennen, Geräte und Maschinen zweckmäßig, schonend sowie die Sicherheit wahrend verwenden (z.B. Schleifmittel eines Winkelschleifers wechseln, Druckluftgeräte wie Druckluftnagler, Schleifgeräte, Hoch- und Niederhalterungen bei Blechbearbeitungsmaschinen wie bspw. Tafelschere)*			
Mitarbeit beim Einrichten und Absichern von Arbeits- und Baustellen *z.B.: Kenntnis der Sicherheitskennzeichnung, Mitarbeit beim Aufstellen von Leitern und Gerüsten, Arbeitsmittel bereitstellen, Absperrungen einrichten, Arbeitsbereich säubern, Absturzsicherung*			
Einrichten und Absichern von Arbeits- und Baustellen *z.B.: Kenntnis der Sicherheitskennzeichnung, Aufstellen von Leitern und Gerüsten, Lesen von Aufstellanleitungen, Einrichten der Absturzsicherung, Arbeitsmittel bereitstellen, Absperrungen einrichten, Arbeitsbereich säubern*			
Kenntnis des Herstellens (Aufstellen, Instand halten, Bedienen, Abtragen) von erforderlichen Schutz- und Fanggerüsten sowie Dachschutzblenden aller Art *z.B.: Fassadengerüst, Traufengerüst, Hebebühnen, Leiterngerüst*			
Mitarbeiten beim Herstellen von Gerüsten unter Einhaltung der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche *z.B.: Fassadengerüst, Traufengerüst, Hebebühnen, Leiterngerüst (z.B. Arbeiten unter Aufsicht auf Gerüstlagen über 4 m Höhe, wenn sich die Aufsichtsperson vergewissert hat, dass das Gerüst ordnungsgemäß überprüft wurde und es keine Mängel aufweist)*			

Übersicht „Spenglerarbeiten“

Berufsbildpositionen 7.14 - 7.18	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Arbeiten auf Gerüsten unter Einhaltung der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche *z.B.: Fassadengerüst, Traufengerüst, Hebebühnen, Leiterngerüst (z.B. Arbeiten unter Aufsicht auf Gerüstlagen über 4 m Höhe, wenn sich die Aufsichtsperson vergewissert hat, dass das Gerüst ordnungsgemäß überprüft wurde und es keine Mängel aufweist)*			
Kenntnis des Aufstellens und Abbauens von z.B. Schrägaufzügen, Arbeitsbühnen, Hubsteigern *z.B.: Kenntnis der Montage- und Bedienungsanleitungen der Hersteller*innen, notwendige Aufstellungsüberprüfung durch fachkundige Person, Abschranken des Bereichs unter der Arbeitsbühne*			
Grundkenntnisse der Zusammenarbeit und Abstimmung einzelner Handwerke sowie ihrer Schnittstellen auf der Baustelle *z.B.: Kenntnis handelnder Personen (Bauherr*in, Planungskoordination, Baustellenkoordination) und Abläufe (bspw. Zusammenspiel mit Dachdecker*innen)*			
Grundkenntnisse der Leistungen der Baugewerke im berufsrelevanten Arbeitsbereich *z.B.: Wichtigste Tätigkeiten und Zuständigkeiten der Baugewerke (Dachdecker*innen, Installateur*innen, Maurer*innen, Zimmer(er)*innen, Fensterbauer*innen etc.)*			
Kenntnis der Leistungen der Baugewerke im berufsrelevanten Arbeitsbereich *z.B.: Tätigkeiten und Zuständigkeiten der Baugewerke (Dachdecker*innen, Installateur*innen, Maurer*innen, Zimmer(er)*innen) und deren Schnittstellen*			
Mitarbeiten beim Prüfen von Vorleistungen und Untergründen *z.B.: Prüf- und Warnpflicht, Sichtprüfung, Prüfung auf Schäden, Feuchtigkeit und Unebenheit, Dampfsperre bei Flachdach mit Betonuntergrund auf Gefälleausrichtung und Qualität des Betons prüfen, Gefälle nach Normvorgaben prüfen*			

Übersicht „Spenglerarbeiten“

Berufsbildpositionen 7.18 - 7.22	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Prüfen von Vorleistungen und Untergründen *z.B.: Sichtprüfung, Falzverbindungen prüfen, Nähte bei Kunststoffbahnen mittels Nadel auf Dichtheit kontrollieren, Wasserstau bei Flachdächern durchführen, Suche von Schäden und Feuchtigkeit sowie Prüfung von Ebenheit*			
Kenntnis der Dachsicherungssysteme *z.B.: Einzelanschlagpunkte, Seilsicherungssysteme, Aufstieg- und Ausstiegleitern, Durchsturzsicherungen, Geländer usw.*			
Durchführen von Arbeiten unter Verwendung von Steig- und Dachleitern *z.B.: Kenntnis der Richtlinien für sicheres Arbeiten mit Dachleitern (nicht verwenden bei Dachneigungen von mehr als 75°, sicheres Verbinden, keinesfalls als Anlegeleiter verwenden etc.) und Steigleitern (müssen um mindestens einen Meter über die Ein- und Ausstiegsstelle hinausragen, senkrechte Leitern mit mehr als fünf Metern müssen ab einer Höhe von drei Metern mit einer durchlaufenden Rückensicherung versehen sein etc.)*			
Kenntnis der diversen Dachformen, des Aufbaus von Dachkonstruktionen und der Deckungsart *z.B.: Satteldach, Flachdach, Mansardendach, Walmdach, Pultdach, Zeltdach, harte und weiche Deckungsarten, Pfettendach und Sparrendach, Einfach-/Doppeldeckung*			
Feststellen des Materialbedarfs sowie Auswählen, Beschaffen und Überprüfen der erforderlichen Materialien *z.B.: Abmessen von Flächen, Berechnen der benötigten Blechgrößen (inklusive Verschnitt etc.), Bestellung der Materialien*			
Herstellen von lösbaren und unlösbaren Verbindungen *z.B.: Schraub-, Bolzen-, Stiftverbindungen, nieten, kleben, autogenschweißen, Kerzenständer löten, Aluminium schweißen, Kupfer hartlöten*			

Übersicht „Spenglerarbeiten“

Berufsbildpositionen 7.23 - 7.27

Lehrjahre

Beispiel	1.	2.	3.
Kenntnis von Lötverbindungen (Weich- und Hartlöten) *z.B.: Arbeitstemperaturen, Flussmittel und Lötnähte (Nahtüberlappung) kennen, Unterschiede der zwei Lötverfahren und Anwendungsbereiche kennen*			
Herstellen von Lötverbindungen (Weichlöten) *z.B.: Richtige Benetzung, Anwendungen von verschiedenen Kolbenlötgeräten, richtige Temperatur, zu verwendende Werkstoffe (Kupfer, Zink...) kennen*			
Grundkenntnisse der Schweißmetallurgie sowie Kenntnis des Verhaltens von Werkstoffen bei Wärmeeinwirkung durch Schweißprozesse *z.B.: Arten von Schweißverfahren (Schmelz- und Pressschweißen...), Schweißbarkeit und Fließverhalten der verwendeten Materialien, mögliche Wärmequellen und deren Eigenschaften kennen, Sauerstoff-Brenngas-Mischverhältnisse beachten*			
Herstellen von einfachen Schweißverbindungen von Metallen und Kunststoffen (Folienschweißen) in Verbindung mit Verbundblechen, Klemmschienen usw. *z.B.: Unterschiedliche Metallschweißverfahren kennen (Autogenschweißen, Lichtbogenschweißen wie etwa MAG-Schweißen und WIG-Schweißen etc.), verschiedene Materialien auswählen und kombinieren, Folienkaschierung der Bleche zum passenden Folienprodukt wählen und Folie gemäß Herstellerangaben anbringen (z.B. Folienschweißen bei Flachdächern mit TPO-/FPO-Bahnen)*			
Kenntnis der wichtigsten Arten des Oberflächenschutzes und der Korrosionsverhinderung *z.B.: Gleichmäßige Flächenkorrosion, Lochkorrosion, Kontaktkorrosion; Kombination von Blechen und Auswirkungen auf das Material kennen (z.B. Kupfer in Verbindung mit Zink, Einfluss von UV-Strahlen und Feuchtigkeit: Bitumenkorrosion etc.), Schutzanstriche auswählen (z.B. bei Titan-Zink-Legierungen in Verbindung mit Bitumen), Verzinkungen (elektrolytische, Feuerverzinkung) erkennen*			

Übersicht „Spenglerarbeiten“

Berufsbildpositionen 7.27 - 7.30	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Prüfen, Vorbereiten, Behandeln und Schützen von Oberflächen *z.B.: Kombination von Blechen und Auswirkungen auf das Material kennen (z.B. Kupfer in Verbindung mit Zink, Einfluss von UV-Strahlen und Feuchtigkeit: Bitumenkorrosion etc.), Schutzanstriche auswählen (z.B. bei Titan-Zink-Legierungen in Verbindung mit Bitumen), Verzinkungen (elektrolytische, Feuerverzinkung) erkennen und auswählen*			
Manuelles Bearbeiten von Metallen (Bleche, Profile, Rohre usw.) und Kunststoffen durch Aufreißen, Zuschneiden, Abkanten, Biegen, Wulsten, Falzen, Runden, Bördeln, Schweifen usw. *z.B.: Anwendung von entsprechenden Werkzeugen (Scheren, Spenglerfachzange, Schraubstock, Trichterhorn, Schweifhammer, Bördeleisen etc.), Kenntnis der Unterschiede der Materialien für die Bearbeitung*			
Kenntnis des Aufbaus, der Funktion und der Bedienung von Metall- und Blechbearbeitungsmaschinen *z.B.: Abkantpresse, Biegemaschine, Tafelschere, Schlagschere, Profilierer, auch rechnergestützt*			
Maschinelles Bearbeiten von Metallen (Bleche, Profile, Rohre usw.) und Kunststoffen durch Zuschneiden, Abkanten, Biegen, Falzen, Runden sowie Schweifen, Bördeln, Richten, Wulsten und Spannen usw. *z.B.: Anwendung von Maschinen (Maschinentafelschere, Abkantmaschine, diverse Biegemaschinen, Profiliermaschine etc.), Unterschiede der Materialien für die Bearbeitung kennen, Programme schreiben, Bleche laut Programm biegen*			

Übersicht „Spenglerarbeiten“

Berufsbildpositionen 7.31 - 7.34	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Kenntnis der Vorrichtungen zur Ableitung von Oberflächenwasser *z.B.: Rinnen, Kehlen, Dachgullys usw.*			
Herstellen von Vorrichtungen zur Ableitung von Oberflächenwasser *z.B.: Rinnen, Kehlen, Dachgullys usw.*			
Kenntnis der Beschichtung von Bauteilen, Baugruppen und Werkstücken aus Metall und Kunststoff *z.B.: Eindeckungen, Einfassungen, An- und Abschlüssen von Dächern, Innen- und Außenentwässerungen, Bleche für Dach, Wand und Fassade und z.B. Lüftungssystemen, Kücheneinrichtungen, Galanterie-Arbeiten usw.*			
Mitarbeiten beim Herstellen von Bauteilen, Baugruppen und Werkstücken aus Metall und Kunststoff *z.B.: Eindeckungen, Einfassungen, An- und Abschlüssen von Dächern, Innen- und Außenentwässerungen, Bleche für Dach, Wand und Fassade und z.B. Lüftungssystemen, Kücheneinrichtungen, Galanterie-Arbeiten usw.*			
Herstellen von Bauteilen, Baugruppen und Werkstücken aus Metall und Kunststoff *z.B.: Eindeckungen, Einfassungen, An- und Abschlüssen von Dächern, Innen- und Außenentwässerungen, Bleche für Dach, Wand und Fassade und z.B. Lüftungssystemen, Kücheneinrichtungen, Galanterie-Arbeiten usw.*			
Kenntnis der Ausführung von Befestigungskonstruktionen *z.B.: Unterkonstruktionen für Be- und Verkleidungen usw.*			

Übersicht „Spenglerarbeiten“

Berufsbildpositionen 7.34 - 7.37	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Mitarbeiten beim Anfertigen und Montieren von Befestigungskonstruktionen *z.B.: Unterkonstruktionen für Be- und Verkleidungen usw.; Unterkonstruktionen aufstellen, Behelfsmittel zum Befestigen von Materialien kennen, Lattungen, Schalungen, Schienen anbringen etc.*			
Anfertigen und Montieren von Befestigungskonstruktionen *z.B.: Unterkonstruktionen für Be- und Verkleidungen usw.; Unterkonstruktionen aufstellen, Behelfsmittel zum Befestigen von Materialien kennen, Lattungen, Schalungen, Schienen anbringen etc.*			
Kenntnis der Befestigungs- und Montagetechniken *z.B.: Schrauben, Dübel, Konsolen, Halter, Profile, Kleber usw.*			
Mitarbeiten beim Montieren von Bauteilen, Baugruppen und Werkstücken *z.B.: Eindeckungen, Einfassungen, An- und Abschlüssen von Dächern, Innen- und Außenentwässerungen, Blechen für Dach, Wand und Fassade und z.B. Lüftungssystemen, Kücheneinrichtungen, Galanterie-Arbeiten usw.*			
Montieren von Bauteilen, Baugruppen und Werkstücken *z.B.: Eindeckungen, Einfassungen, An- und Abschlüssen von Dächern, Innen- und Außenentwässerungen, Blechen für Dach, Wand und Fassade und z.B. Lüftungssystemen, Kücheneinrichtungen, Galanterie-Arbeiten usw.*			
Kenntnis der Funktion, Anwendung und der Montage von Ein- und Aufbaubauteilen für Dächer und Wände *z.B.: Lüfter, Lichtkuppeln und -bänder, Durchgänge, Solaranlagen, Fotovoltaikanlagen*			

Übersicht „Spenglerarbeiten“

Berufsbildpositionen 7.38 - 7.40	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Mitarbeiten beim Montieren von Ein- und Aufbaubauteilen für Dächer und Wände (Lüfter, Lichtkuppeln, Lichtbänder, Durchgänge, Fenster, Solaranlagen, Fotovoltaikanlagen, Schneehalte- und Schneefangsysteme) sowie von Dachsicherungssystemen *z.B.: Richtige Dimensionierung von Schneehalte- und Schneefangsystemen, Auswahl entsprechender Systeme, Kenntnis der Mindestausstattung hinsichtlich Sicherung von Dachflächen, Montage von Sicherheitsdachhaken nach Herstellerangaben*			
Montieren von Ein- und Aufbaubauteilen für Dächer und Wände (Lüfter, Lichtkuppeln, Lichtbänder, Durchgänge, Fenster, Solaranlagen, Fotovoltaikanlagen, Schneehalte- und Schneefangsysteme) sowie Mitarbeiten beim Ein- und Aufbauen von Dachsicherungssystemen *z.B.: Kenntnis der Sicherheitsvorkehrungen (Spannungsgefahr) bei Fotovoltaikanlagen und Montage nach Herstellerangaben, Ermittlung der Anzahl der Befestigungspunkte, Prüfung der Statik der Unterkonstruktion, Prüfung des Befestigungsmaterials*			
Kenntnis der Funktion, Anwendung und des Einbaus von Stoffen zur Wärme- und Schalldämmung *z.B.: Kenntnis der Arten von Wärme- und Schalldämmstoffen (bspw. Mineralfasern, Dämmkork, Polystyrol-Schaum etc.) und entsprechende Einsatzgebiete, Wärmeschutzvorschriften und Wärmekoeffizienten beachten*			
Mitarbeiten beim Einbauen von Stoffen zur Wärme- und Schalldämmung im Rahmen von Spenglerarbeiten *z.B.: Dämmung verlegen und einbauen, Gefälle einbauen, Dichte und Größe der Dämmplatten berechnen, zuschneiden und verkleben, Schall-Dämm-Verhältnis berücksichtigen (Eigengewicht)*			

Übersicht „Spenglerarbeiten“

Berufsbildpositionen 7.40 - 7.42	Lehrjahre		
Beispiel	**1.**	**2.**	**3.**
Einbauen von Stoffen zur Wärme- und Schalldämmung im Rahmen von Spenglerabeiten *z.B.: Materialien für die Isolierschicht auswählen (EPS-, XPS-, PUR-/PIR-Dämmplatten, Holzfaserdämmstoffe, Mineralwollplatten etc.), Dämmung verlegen und einbauen, Gefälle einbauen, Dichte und Größe der Dämmplatten berechnen, zuschneiden und verkleben, Schall-Dämm-Verhältnis berücksichtigen (Eigengewicht)*			
Kontrolle und Prüfung der ausgeführten Arbeiten sowie Erkennen und Beheben von Mängeln *z.B.: Falzverbindungen prüfen, Wasserstau bei Flachdächern durchführen, Schweißnähte mit Prüfnadel bei Kunststoffbahnen abfahren, Wasserabfluss bei Dachrinnen mittels Wasserwaage kontrollieren, Symmetrie der Spaltmaße einer Fassade mittels optischer Prüfung kontrollieren, Entlüftung kontrollieren*			
Durchführen von Reparatur-, Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten an bestehenden Dach- und Wandflächen *z.B.: Schäden durch Umwelteinflüsse (Schneedruck, Sturm, Hagel etc.) und Korrosion reparieren: Schadensursache finden, Material austauschen (Dachplatten etc.) Dachrinnen und -abflüsse reinigen, Laub, Moos und Schmutz entfernen*			

Best Practice Sammlung



Best Practice

Automatisieren der Tätigkeiten

Helmuth Degeorgi nützt die Wintermonate, um intensiv mit seinen Lehrlingen zu üben. Dafür dienen ihm zwei Kaminmodelle, die seine Lehrlinge nach genauer Erklärung selbstständig einfassen können. Neben der technischen Präzision und sauberen Ausführung ist vor allem die Automatisierung der Tätigkeiten sehr wichtig für die Lehrlinge. So merken diese selbst, dass nach einigen Wiederholungen das Einfassen viel schneller und einfacher von der Hand geht. Wichtig ist Helmuth Degeorgi vor allem, dass der Zeitgewinn bei der Ausführung nicht zu Lasten der Qualität geht, deshalb gibt es nach jedem Werkstück ein ausführliches Feedback.



Best Practice

Lehrlingsbaustelle

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

Best Practice Sammlung

Best Practice

Die Bedeutung von Lehrlingswettbewerben

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

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

Hannes Wieser, Geschäftsführer, Hannes Wieser Spenglerei und Dachdeckerei

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

Matthias Ebner, Geschäftsführer, Wolfgang Ebner GmbH, Lehrlingswart Salzburg

Best Practice Sammlung



Best Practice

In den Wintermonaten gezielt üben

Nach dem Betriebsurlaub im Winter nutzt Geschäftsführer Matthias Ebner die Zeit, um am Betriebsgelände seine Lehrlinge zu schulen. Die Spengler*innen machen eine Rohreinfassung oder haben im ersten Lehrjahr die Möglichkeit, eine Dachrinne zu schlagen und anhand eines kleinen Modells einen Vorkopf zu montieren.

„Für diese Dinge nehme ich mir im Winter speziell Zeit – auf der Baustelle ist es gerade im ersten Lehrjahr so, dass wir Facharbeiter die Hacken schlagen und die Lehrlinge dann den Vorkopf montieren – wenn ich mit ihnen übe, lasse ich meine Lehrlinge nach genauer Erklärung alles alleine machen und gebe dann Feedback."

Matthias Ebner, Geschäftsführer Wolfgang Ebner GmbH, Lehrlingswart



Best Practice

Arbeiten mit Tablets

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

Best Practice Sammlung



Best Practice

Rotation durch verschiedene Unternehmensbereiche

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

Spenglerei
Die Aufgaben in der Spenglerei werden in die Tätigkeiten in der Werkstatt und auf der Baustelle unterteilt. In der Werkstatt unterstützen die Lehrlinge den Werkstattmeister bei der Produktion der Bleche. Je nach ihren Möglichkeiten und dem Grad ihrer Ausbildung schneiden und biegen sie Bleche und arbeiten mit der Biegemaschine. Im dritten und vierten Lehrjahr erstellen sie Einfassungen für Kamine und Dunstrohre. Der Werkstattmeister erklärt den Lehrlingen alle Werkzeuge und Maschinen und bindet sie auch in die Reinigung und Pflege dieser ein.

Auch auf den Baustellen kommen die Lehrlinge regelmäßig zum Einsatz. Dabei beginnen sie ihre Ausbildung ebenerdig und erlernen Bodenplatten- und Schwellenabdichtungen aus beispielsweise Bitumen oder Flüssigkunststoff und werden dann im Laufe ihrer Lehrzeit zu immer mehr Tätigkeiten herangezogen.

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

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

Dachdeckerei
Weil Peter GmbH seine Lehrlinge in einer Doppellehre zur/m Dachdecker*in und Spengler*in ausbildet, rotieren die Lehrlinge auch durch diesen Bereich.

Best Practice Sammlung

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

René Maissen, Lehrlingsausbilder, Peter GmbH

Best Practice

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

Spenglerei
- Blechteile schneiden und verbinden
- Flachdach: Folien, Eckverbindungen, Folienschweißen mit Handfön, homogene Verbindungen

Fassadenkurs
- Unterbau
- Isolieren
- Spannen des Windpapiers
- Materialkunde

Befestigungstechnik
- Welche Materialien können wie miteinander verbunden oder befestigt werden?

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

Fortsetzung auf der folgenden Seite

Best Practice Sammlung



Best Practice

Fachzeichnen und Mathematik
- Dachausmittlung
- Sockelknie abwickeln

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

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

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

Best Practice Sammlung



Best Practice

SPENGLEREI & DACHDECKEREI

Eine Ausildungsmappe führen

Die Lehrlingsausbildung bei Entner-Dach GmbH & Co KG umfasst neben den regulären Tätigkeiten im Betriebsalltag auch zusätzliche Übungen. Diese müssen von jedem Lehrling absolviert werden und dienen der Abdeckung aller Ausbildungsinhalte. Hierzu hat Entner-Dach GmbH & Co KG eine eigene Ausbildungsmappe erstellt, welche verschiedene Übungen enthält, die von den Lehrlingen zur Gänze durchgeführt werden müssen. Jede Übung beinhaltet eine Abbildung bzw. ein Foto der besagten Aufgabe oder des gewünschten Resultats des Werkstücks. Die Übung wird durch einen Aufgabentext beschrieben und enthält zum Teil auch Schritt-für-Schritt-Anweisungen. Daneben gibt es stets eine Tabelle, in die eingetragen werden kann, wann die Übung durchgeführt und von wem sie kontrolliert wurde.
So müssen Lehrlinge z.B. eine RAS-Abkantmaschine richtig bedienen können. Die Aufgabenstellung besteht in diesem Fall dann darin, dass die Lehrlinge (nach einer Einschulung durch Facharbeiter*innen) selbstständig die Maschine einschalten und eichen, die Unter- und Oberwange wechseln und eichen sowie ein Programm für eine Kittleiste schreiben. Letztlich soll das Blech laut Programm gebogen werden. Eine andere Aufgabe stellt beispielsweise das richtige Nieten und Löten mit verschiedenen Materialien dar. Hier müssen Lehrlinge z.B. Blechstücke in einer vorgegebenen Größe ausschneiden und mit der richtigen Überlappung und Nahtlänge ein Nietenbild erstellen. Diese Naht muss dicht gelötet werden bzw. soll eine Raupen-Sichtnaht erstellt werden. Letztlich muss die Naht noch angemessen gereinigt werden.

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) für alle Lehrberufe:
https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10006276

Ausbildungsmappe mit rechtlichen Informationen, Tipps und Formularen:
https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Ausbildungsmappe-fuer-Lehrbetriebe.html/#

Detaillierte Rekrutierungshilfe:
https://ibw.at/bibliothek/id/298/#

Liste aller Lehrbetriebe, sortiert nach Branche und Region:
https://lehrbetriebsuebersicht.wko.at/#

Eine Übersicht über verschiedene Fördermöglichkeiten finden Sie im Kapitel 4.9 Förderungen des Leitfadens und unter:
https://www.lehrefoerdern.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/ausbildungs-mappe_fuer_lehrbetriebe.pdf/#	*Ihre Anlaufstelle: Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Ihres Bundeslandes*

1.2. Akkreditierung als Lehrbetrieb

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

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

1.3. Ausbilder*innenqualifikation

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

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

Zur **Ausbildungsqualifikation** führen folgende Wege:

- Ablegen der Ausbilder*innenprüfung
- Absolvierung eines Ausbilder*innenkurses
- Ersatz/Gleichhaltung der Ausbilder*innenprüfung*

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



2.1. Wie finden Sie Lehrlinge?

Zusammenarbeit mit Schulen

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

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

Berufsinformationszentren

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

Überbetriebliche Ausbildungsstätten (ÜBA)

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

Weitere Informationen finden Sie unter:
https://www.qualitaet-lehre.at/duale-berufsbildung/vielfalt-lehre/ueberbetriebliche-lehrausbildung#

Stelleninserate

- Lehrstellenbörse des AMS/WKO
- eJob-Room rdes 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

„Nicht das Gehalt oder besondere Leistungen sind für die Lehrlinge und deren Eltern ausschlaggebend, für welchen Lehrbetrieb sie sich entscheiden. Vielmehr sind es die Schnuppertage, die hierfür wichtig sind: Fühlt sich der Lehrling wohl und gut aufgehoben in einem Betrieb? Wird er/sie gut eingebunden? Kann er/sie seine Stärken einbringen und hat er/sie sowohl sozial als auch die Arbeit betreffend das Gefühl, Teil des Teams zu sein? Bekommt er/sie die Möglichkeit, viele unterschiedliche Tätigkeiten auszuprobieren? Das sind jene Fragen, die am Ende des Tages bestimmen, für welchen Lehrbetrieb sich ein junger Mensch entscheidet.“

Peter Felder, Geschäftsführer und Lehrlingsausbilder, Peter Felder, Lehrlingswart Vorarlberg

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

Anforderungsprofil und Mindestanforderungen festlegen:
- Fachliche Kompetenzen
- Persönliche Kompetenzen
- Soziale Kompetenzen

Ein oder mehrere Auswahlverfahren festlegen:
- Schriftliche Bewerbung
- Bewerbungsgespräch
- Schnuppertage
- Auswahltest
- Assessment-Center

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

Bei Absage: Bewerber*innen in Evidenz halten*

Tipps:
Verwenden Sie das Bewerbungsformular und den Bewertungsbogen aus der Ausbildungsmappe!

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

Weitere Informationen finden Sie auf folgenden Seiten:
https://www.datenschutz.org/bewerbung/#
https://www.wko.at/service/unternehmensfuehrung-finanzierung-foerderungen/eu-dsgvo-mitarbeiterdaten-faq.html#

2.3. Best Practices und Tipps

Best Practice

Lehrlingsmarketing

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

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

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

...schalten sie Inserate im Gemeindeblatt, Bezirksblatt usw.
...warten sie regelmäßig ihre Website
...sind sie auf Lehrlingsmessen vertreten
...nehmen sie an Veranstaltungen in Schulen über Berufsorientierung teil (NMS, polytechnische Schulen)
...bieten sie Schnuppertage an, an denen sowohl die Werkstatt als auch Baustellen besichtigt werden können
...sind sie auf Social Media aktiv: Entner-Dach GmbH & Co KG hat sowohl einen Facebook- als auch einen Instagram-Account, über die sie Postings über spezielle Projekte, Objekte, neue Mitarbeiter*innen oder offene Lehrstellen veröffentlichen.

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

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

Best Practice

Teilnahme an Lehrlingsshows

Um einerseits die Lehrlinge rhetorisch und kommunikativ zu schulen und andererseits den jeweiligen Lehrberuf zu bewerben, veranstaltet die Wirtschaftskammer Urfahr Umgebung in Zusammenarbeit mit den Betrieben „GUUTE Lehrlingsshows“, welche Lehrlingen die Möglichkeit geben, ihren Lehrberuf und -betrieb auf kreative und spannende Art zu präsentieren und so selber Berufsorientierung für Schüler*innen durchzuführen. Auf diese Weise kann W. Stadler GmbH neben der Bewerbung ihres Betriebs in regionalen Schulen und auf Berufsorientierungsmessen bei den Schüler*innen auf ihren Betrieb aufmerksam machen. Bei der Lehrlingsshow wird nach ausführlicher Vorbereitung der Lehrlinge eine Aufführung gezeigt, in der jeder teilnehmende Lehrling einige Minuten Zeit auf der Bühne bekommt. Das stellt nicht nur eine tolle Möglichkeit für die Lehrlinge selbst dar, ihre kommunikativen Fähigkeiten auszubauen, sondern schafft auch gleichzeitig eine stärkere Verbindung zu interessierten Schüler*innen, da der Altersunterschied zwischen Lehrlingen und Schüler*innen in der Regel sehr gering ist.
Zusätzlich werden regelmäßig Schüler*innen in kleinen Gruppen im Betrieb herumgeführt. Dort wird ihnen der Standort gezeigt und sie können sogar einige Arbeiten selbst ausprobieren. Danach wird die gesamte Gruppe weiter zum nächsten Betrieb geführt, wo ihr wiederum alles gezeigt wird. Am Abend findet dann noch eine Veranstaltung mit den Eltern statt, da sie es sind, welche ihre Kinder oftmals in deren Berufswahl beeinflussen.

Best Practice

Blechpfeiferl mit Schulkindern basteln

Um seinen Beruf und die Arbeit mit Metallen auch Jugendlichen schmackhaft zu machen, hat Hannes Wieser die lokale Neue Mittelschule in den Betrieb eingeladen, um mit den Schüler*innen Pfeiferl aus Blech zu basteln. Ausgestattet mit neuen T-Shirts mit dem Schriftzug „Spengler – Lehrberuf mit Pfiff“ waren die Kinder mit Begeisterung bei der Sache und konnten sich ein positives Bild vom Lehrberuf und auch von einem möglichen Arbeitgeber aus der Region machen.

„Einer meiner besten Lehrlinge war eine Frau. Für unseren Beruf sind Mädchen bzw. Frauen die Zukunft. Das hat mehrere Gründe: Hinderliche Arbeitserfordernisse von früher wie das Heben von schweren Lasten gibt es heute nicht mehr, weil es neue Maschinen gibt. Viele Frauen haben außerdem ein gutes Gefühl für das Material und können sehr gut mit Kund*innen kommunizieren. Auch auf der Baustelle gab es überhaupt keine Probleme. Im Gegenteil: Mein ehemaliger weiblicher Lehrling konnte sehr gut in engen Räumlichkeiten und Vorsprüngen arbeiten und übernahm entsprechende Aufgaben dann oft von ihren männlichen Kollegen."

Peter Felder, Geschäftsführer und Lehrlingsausbilder, Peter Felder, Lehrlingswart Vorarlberg

Best Practice

Aufnahmetests durchführen

Eine erfolgreiche Ausbildung der Lehrlinge beginnt schon mit dem Bewerbungsverfahren der Lehrlinge. Bei der Auswahl der Bewerber*innen ist es vor allem wichtig, einen Eindruck über die Grundfähigkeiten der möglichen zukünftigen Lehrlinge zu erhalten. Dafür führt W. Stadler GmbH einen in etwa zweistündigen Aufnahmetest durch. Dieser Test ist an den Eignungstest der Innung angelehnt und mit eigens entwickelten Testteilen ergänzt. Hierin wird unter anderem die Allgemeinbildung der Teilnehmer*innen abgefragt, aber in erster Linie werden vor allem die Mathematik- und Physikkenntnisse sowie das geometrische und logische Verständnis geprüft. Zusätzlich wird noch ein kleiner praktischer Test durchgeführt, bei dem sich die handwerklichen Fertigkeiten der Teilnehmer*innen zeigen.

Best Practice

Lehrlinge suchen - Social Media & regionale Initiativen

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

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

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

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

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



Best Practice

Genauer Plan für berufspraktische Tage und Auswahlverfahren

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

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

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

Nadin Kratzer, Ausbildungsorganisatorin, Peter GmbH



Best Practice

Neue Lehrlinge durch Mundpropaganda

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

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



Best Practice

Regionale Bekanntheit fördern

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

Best Practice Weiß Dächer GmbH

Berufsboxen in Mittelschulen

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

Best Practice

Zukünftige Spenglerinnen

Leider gibt es sogar schon bei Vorstellungsrunden an den Schulen kaum Mädchen bei Interessensgruppen für Spengler, dementsprechend auch fast nie Bewerberinnen, obwohl der Beruf prinzipiell für Frauen und Männer gleich geeignet wäre:

„Früher war der Beruf auch körperlich sehr schwere Arbeit. Heute gibt es Hebegeräte und Maschinen, die uns die Arbeit erleichtern. Frauen sind für diesen Beruf also genauso gut geeignet wie Männer."

Reinhard Stadler, Geschäftsführer und Lehrlingsausbilder, W. Stadler GmbH und Wirtschaftskammer-Bezirksobmann

Best Practice

Feedback nach dem Schnuppern im Lehrbetrieb

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

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

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

Helmut Platzer, Geschäftsführer, HSP Holzbau

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

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#



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. Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche

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

Verboten sind:

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

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

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

Arbeiten auf Gerüsten:

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

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

Richtlinien der AUVA zur Gefahrenunterweisung im Berufsschulunterricht (Tabelle ab Seite acht):
https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.544461&version=1445521863/#



3.4. Planung der Ausbildung

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

Planung der Ausbildung

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

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

Einführung in den Betrieb

Erstellen Sie eine Checkliste und einen Ablaufplan für den ersten Arbeitstag, um sicherzustellen, dass Ihre 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#

3.5. Best Practices und Tipps

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

Mag. (FH) Petra Pinker, Lehrlingsexpertin, Buchautorin

Best Practice

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

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

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

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

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

Nadin Kratzer, Ausbildungsorganisatorin, Peter GmbH



Best Practice Weiß Dächer GmbH

Die Wintermonate sinnvoll nutzen

Einige Fertigkeiten werden vor allem im Winter geübt, da während des restlichen Jahres einerseits viele Aufträge vorliegen und andererseits diese Aufträge oft nicht alle Berufsbildpositionen abdecken. Damit auch ein kleiner Betrieb wie Weiß Dächer GmbH Lehrlingsausbildung und Wirtschaftlichkeit miteinander vereinbaren kann, werden bei Weiß Dächer GmbH im Winter wenn möglich jene Fertigkeiten trainiert, durch welche Erzeugnisse hergestellt werden können, die in der nächsten Saison auch tatsächlich verwendet werden. Dazu zählen etwa Kamineinfassungen oder das Herstellen eines Rohrknies. Somit können Lehrlinge in Ruhe und gezielt Übungen durchführen und das verwendete Material kann in Form eines fertigen Produkts später weiterverarbeitet werden.



Best Practice sajowitz dach

Rotationssystem ab dem ersten Lehrjahr

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

Best Practice

Nach der Werkstatt auf die Baustelle

Um den Lehrlingen das gelernte Wissen bestmöglich nahe zu bringen, setzt W. Stadler GmbH auf viel Praxis und Ausprobieren. Dies passiert nicht nur durch Vorzeigen und anschließendes Üben auf der Baustelle, sondern wird auch in einem speziellen Turnussystem gelebt. Unter Aufsicht von erfahrenen Kolleg*innen arbeiten die Lehrlinge eine Woche in der Werkstatt und stellen dort Bauteile her. Anschließend verbringen die Lehrlinge eine Woche auf der Baustelle, wo sie das hergestellte Produkt vor Ort verarbeiten. So erleben sie den gesamten Zyklus. Sollte die Herstellung des Bauteils bzw. des Produkts in der Werkstatt nicht sofort gelingen, ist das in diesem Fall kein Problem – es kann einfach neu hergestellt werden. Ein Teil dieses ganzen Prozesses zu sein wirkt sich auch positiv auf die Motivation und somit auf den Lernfortschritt des Lehrlings aus.

Best Practice

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



4.1. Umgang und Kommunikation mit Lehrlingen

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

Bei der Ausbildung zu einem hervorragenden Spengler sind laut Peter Felder, Vorarlberger Lehrlingswart, zwei Aspekte von besonderer Relevanz: Erstens muss man Lehrlingen im Zuge der Ausbildung die Möglichkeit geben, Fehler zu machen. Nur so können sie sich weiterentwickeln und lernen aus ihren Fehlern auf langfristige Sicht. Zweitens muss die zwischenmenschliche Ebene in der jeweiligen Partie stimmen. Fühlt sich der Lehrling also wohl im Betrieb und weiß, dass etwaige Fehler beim Üben geduldet werden, ist das laut Peter Felder eine wichtige Basis für eine erfolgreiche Lehrzeit.

Peter Felder, Geschäftsführer und Lehrlingsausbilder, Peter Felder, Lehrlingswart Vorarlberg

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

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

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

Helmut Platzer, Geschäftsführer, HSP Holzbau

Best Practice

Zusammenhänge verständlich näherbringen

„Jungen Menschen Fachkunde bzw. -technologie näherzubringen ist oft nicht leicht. Mir ist dabei sehr wichtig, dass Lehrlinge die Zusammenhänge der Sachverhalte verstehen und Größenverhältnisse einschätzen können, anstatt Dinge nur auswendig zu lernen oder sich Aufzählungswissen anzueignen. Sie müssen selbst aktiv werden und sich aktiv mit dem Lehrstoff beschäftigen. So bleiben das gelernte Wissen und Können auch leichter und länger im Kopf. Natürlich ist es auch wichtig, dass sich der Lehrling ein bestimmtes Fachvokabular aneignet. Das ist vor allem eine Herausforderung bei jenen Lehrlingen, die nicht Deutsch als Erstsprache haben. Allerdings ist es besonders hier wichtig, ihr Vorwissen zu nützen, um dann Verbindungen zu knüpfen."

Markus Hörburger, Berufsschullehrer und ehem. Lehrlingsausbilder

Um dies in der Berufsschule in die Realität umzusetzen, vermittelt Markus Hörburger seinen Schüler*innen z.B. Kategorien verschiedener Werkstoffe nicht nur durch Abschreiben oder Ansagen, sondern erteilt Arbeitsaufträge, die der aktiven Auseinandersetzung der Schüler*innen bedürfen. Das können bspw. Arbeitsvorlagen bestehend aus einem Raster sein, in welche die jeweiligen Werkstoffe eingefügt werden müssen. Ein Beispiel für das Lernen von Größenordnungen des Gewerks ist z.B. das spezifische Gewicht von Metallen. Damit seine Schüler*innen hierfür ein Gefühl bekommen, stellt Markus Hörburger die Aufgaben so, dass sie eine Internetquelle benützen dürfen und anhand dieser Quelle bestimmte Aufgaben lösen müssen (und fördert somit gleichzeitig die Medienkompetenz der Schüler*innen).

Diese Herangehensweise ist nicht nur für theoretisches Wissen in der Berufsschule von Vorteil. Zusammenhänge zu verstehen und sich mentale Größenordnungen anzueignen ist vor allem auch auf der Baustelle bzw. im Betrieb wichtig. Sachverhalte zu erklären, sodass der Lehrling diese mit seinem bereits vorhandenen Wissen verbinden und sie in dieses einordnen kann, stellt deswegen eine wichtige Grundlage für den kontinuierlichen Lernfortschritt der jungen Menschen dar.

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!

Digitaler Tipp

Die Initiative "Lehre im Walgau" bietet regelmäßig einen Erfahrungsaustausch für Ausbilder*innen an. Im Rahmen dessen wurde auch die Lösung von möglichen Konflikten im Betrieb besprochen. Eine Zusammenfassung des Erfahrungsaustausches finden Sie hier:

https://www.lehre-im-walgau.at/2019/05/23/4-erfahrungsaustausch-zum-thema-konfliktmanagement-und-lehrlingscoaching/#

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.

Best Practice

Konfliktmanagement

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

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

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

Digitaler Tipp

Eine Vorlage für die Führung von Feedback-Gesprächen, in denen unter anderem auf mögliche Konflikte eingegangen werden kann, finden Sie hier:

https://www.qualitaet-lehre.at/downloads/ausbildungstools/infoblaetter-checklisten-und-vorlagen/#

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 Ausbildungsdokumentationen der WKO für alle Lehrberufe:
https://www.wko.at/service/bildung-lehre/ausbildungsdokumentationen-leitfaeden-a-z.html

Best Practice

WKS Dachdecker · Glaser · Spengler

Bundesweite Lehrlingsmappe

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

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

Roland Pilotto, Berufsschullehrer, Geschäftsführer sowie Dachdecker- und Spenglermeister

Best Practice

Dachdecker · Glaser · Spengler

Fragenkatalog

der Salzburger Dachdecker- und Spenglerlehrlinge

Was ist der Fragenkatalog?
Was bezwecken wir damit?

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

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

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

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

Pflicht eines jeden Unternehmens sind positive Geschäftserfolge.

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

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

Arbeitskreis Lehrlingsausbildung
Dachdecker- und Spenglerinnung Salzburg

copyright
Dachdecker- und Spenglerinnung Salzburg

Best Practice

Dachdecker · Glaser · Spengler



Fragenkatalog
der Salzburger Dachdecker- und Spenglerlehrlinge

Lehrjahr 1
Seite 1

1 Welche Arbeiten führt der Spengler aus?

2 Welchen Zweck hat eine Dacheindeckung zu erfüllen?

3 Erklären Sie den Satz des Pythagoras.

4 Nennen Sie 3 Werkzeuge zum direkten Messen.

Was habe ich in dieser Woche Neues gelernt?

...ungen, Gedanken ...

Digitaler Tipp

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

4.6. Teambuilding

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

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

Helmut Platzer, Geschäftsführer, HSP Holzbau

Best Practice

KLEMENT GmbH & Co. KG

Soziale und personale Kompetenz durch Teamentscheidungen

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

4.7. Kontakt mit der Berufsschule

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

Best Practice

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

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

Digitaler Tipp

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

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

4.8. Lehrabschlussprüfung

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

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

Wesentliche Zulassungsbestimmungen:

- ✓ 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
Fachkunde Angewandte Mathematik Fachzeichnen	Prüfarbeit Fachgespräch

- ✓ Die Prüfung darf wiederholt werden! Wiederholt werden müssen die mit „nicht genügend“ bewerteten Fächer. Es sind keine Wartefristen für Wiederholungsprüfungen vorgesehen.

- ✓ Die Behaltezeit nach erfolgreich abgelegter LAP beträgt normalerweise drei Monate. Mehr dazu erfahren Sie im gültigen Kollektivvertrag.

- ✓ Informationen zu Förderungen für Betriebe und Lehrlinge unter „Förderungen“

Prüfungsvorbereitung

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

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

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

4.9. Förderungen

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

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

Für den Lehrbetrieb

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

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

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

Das AMS bietet Förderungen für Erwachsene - z.B. ohne Schulabschluss - an:
https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus--und-weiterbildung-#

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

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



Lehrbetriebscoaching
Das Lehrbetriebscoaching bietet individuelle Beratung und Begleitung für Klein- und Mittelbetriebe. Das Lehrbetriebscoaching kann mit anderen Förderungen kombiniert werden. Informieren Sie sich unter:
https://www.lehre-statt-leere.at/lsl/lehrbetriebe#

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Für den Lehrling

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

Lehrlingscoaching rund um Probleme im Alltag und Beruf
Bei Problemen zu Hause oder im Beruf, ob privater oder fachlicher Natur. Das Lehrlingscoaching kann kostenlos in Anspruch genommen werden.
Informieren Sie sich unter:
www.lehre-statt-leere.at#

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

Expert*innentipp

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

4.11. Datenschutz und -sicherheit

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

Saferinternet.at
Das Internet sicher nutzen!

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

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

Weiterführende Informationen, Downloads und Videos finden Sie unter:

https://www.saferinternet.at/#

4.12. Best Practices und Tipps

Best Practice

KLEMENT GmbH & Co. KG

Gesundheitsförderung und Wohlbefinden am Arbeitsplatz

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

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

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

Edith Klement, Prokuristin, Klement GmbH & Co. KG



Best Practice

Entner SPENGLEREI & DACHDECKEREI

Möglichkeiten der Weiterbildung

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



Best Practice

sajowitz dach

Beurteilung des Lernfortschritts

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

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

Vasile Moldovan, Betriebsleiter und Lehrlingsausbilder, Viktor Sajowitz GmbH GmbH



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

Matthias Ebner, Geschäftsführer, Wolfgang Ebner GmbH, Lehrlingswart Salzburg

Best Practice

WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG
Dachdecker · Spengler

Vorbereitung auf die LAP & die Rolle des Lehrlingswarts

Der Vorarlberger Lehrlingswart Peter Felder steht in ständigem Kontakt mit der Berufsschule und ist in allen Fragen zum Lehrlingswettbewerb und zur Lehrabschlussprüfung ein wichtiger Ansprechpartner für die Lehrlinge. Dank seiner Präsenz und Beharrlichkeit ist es in den letzten Jahren gelungen, alle Lehrlinge dazu zu bringen, am Lehrlingswettbewerb teilzunehmen. Dieser findet am gleichen Standort und unter ähnlichen Rahmenbedingungen wie die LAP statt und ermöglicht es allen Lehrlingen, ein halbes Jahr vor der LAP ein wichtiges Feedback zu erhalten. Durch die Teilnahme am Wettbewerb sehen die Lehrlinge, wo sie im Vergleich zu anderen Lehrlingen stehen, wie stark sie sind, wo ihre Schwächen liegen und wie sie unter Zeitdruck agieren. Anschließend erhalten alle Teilnehmer*innen Feedback vom Lehrlingswart:

„Für mich ist das Feedbackgespräch nach dem Lehrlingswettbewerb eine wichtige Möglichkeit, um die Lehrlinge auf ihrem Weg zum Lehrabschluss zu begleiten und ihnen vor allem die Angst vor der Teilnahme daran zu nehmen. Gerade schwächeren Lehrlingen können gezielte Tipps und Hinweise noch den Antrieb bringen, sich im letzten halben Jahr vor der LAP besonders zu engagieren. Falls die Fertigkeiten dann bei der LAP noch nicht ganz reichen, erhalten die Lehrlinge erneut Feedback und vor allem die Motivation, an ihren Schwächen zu arbeiten und dann erneut anzutreten."

Peter Felder, Geschäftsführer und Lehrlingsausbilder, Peter Felder, Lehrlingswart Vorarlberg

Best Practice

Lehrlingsausflüge

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

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

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

René Maissen, Lehrlingsausbilder, Peter GmbH

Best Practice

Regelmäßige Feedbackgespräche

Um die Lehrlinge bei W. Stadler GmbH bestmöglich fördern zu können, stimmen sich die Lehrlingsausbilder*innen individuell mit den Lehrlingen ab und besprechen in regelmäßigen Abständen die Stärken und Schwächen der Lehrlinge. Sollte Handlungsbedarf bestehen, werden diese Gespräche intensiviert und teilweise auch die Eltern des Lehrlings eingeschaltet. Um vor allem eine umfassende, erfolgreiche schulische Ausbildung zu gewährleisten, kann es sogar vorkommen, dass die Ausbilder*innen den Lehrling zusätzlich in berufsschulischen Belangen unterstützen, um so eine perfekte Basis für die Umsetzung dieses Wissens im Betrieb zu schaffen.



Best Practice

Lehrlingsbesprechungen

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



Best Practice

Zusätzliche Lehrlingsbetreuer*innen

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

Best Practice

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

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

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

Nadin Kratzer, Ausbildungsorganisatorin, Peter GmbH

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



Best Practice

Die Übersicht behalten

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



Best Practice

„Train-the-Trainer"-Kurse

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



Best Practice

SPENGLEREI & DACHDECKEREI

Ausbildungsziele nach Lehrjahren

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

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

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

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



5.1. Berufsschulen

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

Burgenland
Berufsschule Mattersburg
Bahnstraße 41
7210 Mattersburg
sekretariat@bs-mattersburg.at

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

Niederösterreich
Landesberufsschule Mistelbach
Franz Bayer-Straße 2
2130 Mistelbach
direktion@lbsmistelbach.ac.at

Oberösterreich
Berufsschule Linz 8
Glimpfingerstraße 8b
4020 Linz
bs-linz8.post@ooe.gv.at

Wien
Berufsschule Wien
Scheydgasse 40
1210 Wien
office.921025@schule.wien.gv.at

Steiermark
Landesberufsschule Graz 5
Hans-Brandstetter-Gasse 4
8010 Graz
lbsgraz5@stmk.gv.at

Niederösterreich
Berufsschule des Bundes St. Egyden/Steinfeld
Puchberger Straße 1
2731 St. Egyden/Steinfeld
318025@aon.at

Vorarlberg
Landesberufsschule Bregenz 2
Feldweg 25
6900 Bregenz
sekretariat@lbsbr2.snv.at

Salzburg
Landesberufsschule Hallein
Weisslhofweg 5
5400 Hallein
direktion@lbs-hallein.salzburg.at

Tirol
Tiroler Fachberufsschule für Installations- und Blechtechnik
Mandelsbergerstraße 12
6020 Innsbruck
direktion@tfbs-installation.tsn.at

Digitaler Tipp

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

https://www.abc.berufsbildendeschulen.at/schoolfinder/?form=berufsschulen&berufsid=856&region=0&ort=#

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

Salzburg

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

Wien

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

Österreich

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