

**Fallbeispiel 10: Tischlerei Ing. Kittinger Ferdinand GesmbH, Wien 17<sup>32</sup>**

<b>Branche/Fachbereich:</b>	Gewerbe und Handwerk – Bau- und Möbeltischlerei sowie Möbelhandel
<b>ausgebildete/r Lehrberuf/e:</b>	Tischlerei (Lehrzeit: 3 Jahre)
<b>Anzahl der Beschäftigten: davon Lehrlinge:</b>	11 3
<b>Lehrlingsausbildung seit: ausgebildete Lehrlinge:</b>	ca. 30 Jahren ca. 20-25
<b>Auszeichnungen:</b>	Trio Award 2009
<b>Besonderheiten der Lehrlingsausbildung:</b>	breites Spektrum an Ausbildungsinhalten / Ausbildung nach dem Rotationsprinzip / konstruktiver Umgang mit Fehlern / Persönlichkeitsschulung

**Tätigkeitsbereich des Unternehmens**

Die Tischlerei ist ein Familienunternehmen mit zwei Standorten in Wien und NÖ. Der Leistungsumfang reicht von Beratung und Planung von Inneneinrichtung, über die Maßfertigung von Einzelstücken, die Restauration von Möbelstücken und Türen bis hin zur Lieferung und Montage vor Ort. Zudem werden Möbelprogramme größerer Hersteller vertrieben und gegebenenfalls mit Maßanfertigungen kombiniert.

**Geschichte der Lehrausbildung**

In der Lehrlingsausbildung hat der Tischlereibetrieb bereits eine lange Tradition. In den letzten drei Jahrzehnten absolvierten insgesamt etwa 20 bis 25 Jugendliche eine Ausbildung zum/zur TischlerIn. Im Jahr 2009 wurde dem Unternehmen für die Qualität seiner Lehrlingsausbildung der TRIO-Award verliehen.

**Lehrlingssuche und -auswahl**

Der Betrieb gibt jedes Jahr vier bis fünf PraktikantInnen die Möglichkeit, jeweils vier Wochen im Betrieb zu verbringen. Dabei gibt es Kooperationen mit den Lehrwerksstätten des Vereins Jugend am Werk und anderen Einrichtungen. In etwa ebenso viele SchülerInnen schnuppern jedes Jahr im Rahmen der Berufspraktischen Tage im Betrieb. Daraus ergeben sich aber lt. Aussage des Geschäftsführers nur selten Lehrverhältnisse. Offene Lehrstellen werden nicht ausgeschrieben. Aus den jährlich etwa 20-25 Initiativbewerbungen von Lehrstellen suchenden Jugendlichen werden etwa fünf KandidatInnen zu persönlichen Gesprächen eingeladen.

**Ablauf der Lehrausbildung**

Der Ablauf der Lehrausbildung folgt insgesamt prinzipiell den Bedürfnissen des Unternehmens, deckt sich aber den Angaben des Geschäftsführers zufolge weitgehend mit dem Berufsbild. Der breite Tätigkeitsbereich des Unternehmens – Möbelherstellung, Montagen und Reparaturen – setzt die Beherrschung eines breiten Spektrums von Fertigkeiten und Techniken voraus, die die Lehrlinge somit vermittelt bekommen. Diese umfassende Ausbildung wird von der Geschäftsführung auch als Stärke der eigenen Lehrlingsausbildung gesehen.

*„Was schon ein bisschen ein Unterschied zu anderen Betrieben ist, ist, dass wir die Tischlerei, den Möbelbau machen, wo bei uns das nicht so in Stationen abläuft, sondern die Lehrlinge*

<sup>32</sup> Für das vorliegende Fallbeispiel wurden der Geschäftsführer und Inhaber, dessen Frau sowie ein Lehrling im 3. Lehrjahr befragt.

*bei ihrem Werkstück von Anfang bis zum Schluss dabei bleiben. Das heißt er kriegt das alles mit vom Zuschnitt über die verschiedenen Bohrungen und Oberflächen bis zum Zusammenbau und dann auch bei der Montage. Da wird eigentlich das ganze Spektrum der Tischlerei abgedeckt.“ (FB10/Geschäftsführer/S.1)*

*„Meine Kollegen in der Berufsschule, bei denen ist es nicht bei allen so, dass sie alles machen können im Betrieb.“ (FB10/Lehrling/S.2)*

Dass die Lehrlinge ein Werkstück von Anfang bis Ende begleiten können und zudem durch ihre Einbindung in die Montage von Anfang an KundInnenkontakt haben, hebt auch der befragte Lehrling als Vorteil seiner Ausbildung hervor:

*„Ich sag halt, es ist am befriedigendsten für mich, wenn ich alles dabei hab bei einer Arbeit, von A bis Z. Wenn der Kundenkontakt nicht dabei ist, dann fehlt halt das Z oder das XYZ. (...) es gibt auch solche [Anm.: KollegInnen in der Berufsschule], die überhaupt keinen Kundenkontakt haben, die nur in der Werkstatt sind und nur Schleifen. Und das ist schon ein bisschen schade, sag ich einmal, weil man lernt den Umgang nicht mit den Kunden, wie man zu den Kunden sein sollte. Das geht dann halt eben verloren, obwohl das ein wichtiger Aspekt für die Tischlerei ist, fürs weitere Leben dann, für den Beruf. Das ist schon ein Minus“ (FB10/Lehrling/S.2)*

### **Verantwortung übernehmen (dürfen)**

Vom Maß an Vertrauen, das die Ausbilder in die Lehrlinge setzen, hängt das Maß an Eigenverantwortung ab, das den Auszubildenden überlassen wird. Von Seiten der Geschäftsführung wird im Interview betont, die Selbstständigkeit der Lehrlinge höherer Lehrjahre bewusst zu fördern.

*„Und im zweiten und speziell dritten Lehrjahr gibt es schon dann kleinere Arbeiten, auch in der Werkstatt, wo Sachen angefertigt werden, wo der dann mal alleine drauf arbeiten darf. Zum Beispiel dass er einmal ein Regal – mit Hilfe zwar dort, wo er es braucht – aber eigenverantwortlich baut. Und wenn da was daneben geht, ist das auch kein großes Drama, dann baut man das halt ein zweites Mal. Muss auch einmal was schief gehen können“ (FB10/Geschäftsführung/S.5).*

Eigenverantwortlich durchzuführende Aufträge führen den Lehrlingen die Bedeutung ihrer Arbeit vor Augen und dienen als Quelle für Motivation und Stolz auf die eigene Tätigkeit:

*„Es ist schon was anderes als wie nur einen Teil machen, sag ich einmal. Da weiß man, das hab ich ganz alleine gemacht. Da bin ich stolz drauf, dass es was geworden ist und der Kundschaft gefällt. Das ist das Wichtigste, der Kundschaft muss es gefallen.“ (FB10/Lehrling/S.3)*

### **Zusatzangebote mit fachlichen und persönlichkeitsbildenden Inhalten**

Im Sinne einer zum Ziel gesetzten umfassenden Ausbildung haben die Lehrlinge die Möglichkeit, fachliche Kurse zu besuchen, die Tätigkeiten zum Inhalt haben, die im Betrieb nur selten gemacht werden, wie bspw. das Verwenden spezieller Möbelpolituren. Ebenso wird den Lehrlingen – das jeweilige Interesse vorausgesetzt – der Besuch von Kursen zur Persönlichkeitsbildung bzw. zur Förderung der sozialen Kompetenz, wie etwa Kommunikationstrainings, angeboten.

*„Da haben wir immer auch Kurse, wo wir sie dann anmelden. Jetzt nicht nur die klassischen Oberflächentechnikkurse, sondern auch Kommunikationskurse oder Ähnliches. Da versucht man dann schon, sie nicht zwangszubeglücken, sondern da muss schon eine Motivation vorher zu erkennen sein, auch ein Ehrgeiz von Seiten des Jugendlichen. Dann schickt man ihn auch hin.“ (FB10/Geschäftsführer/S.2)*

Der befragte Lehrling berichtet vom Nutzen einer Schulung zum Umgang mit KundInnen:

*„Ich hab mir damals auch Notizen gemacht zum Nachlesen, und das hab ich dann schon immer wieder mal gemacht. Das hat mir schon was gebracht, der Kurs.“ (FB10/Lehrling/S.3)*

### **Ausbildung nach dem Rotationsprinzip**

Im Zuge der Ausbildung arbeiten die Lehrlinge abwechselnd mit verschiedenen Facharbeitern des Betriebs zusammen, um die unterschiedlichen Tischlereibereiche besser kennenzulernen. Die Ausbildung erfolgt so durch Tischler und Monteure in jenen Tätigkeitsbereichen, auf die diese jeweils spezialisiert sind. Dabei wird allerdings nicht nur auf die fachliche, sondern auch auf die zwischenmenschliche Komponente Rücksicht genommen: Teams oder Gruppen, die besser zusammenarbeiten als andere, werden vom Geschäftsführer auch forciert.

*„Drüben sind insgesamt fünf Tischler, da ergibt es sich auch dann: Der eine arbeitet mehr mit dem zusammen, der andere mit dem anderen. Man versucht es natürlich auch zu wechseln, dass es nicht einseitig wird, dass der Lehrling nicht nur bei dem ist, der immer was anfertigt, oder bei dem, der immer Küchen montieren geht. Das würde auch keinen Sinn machen. Aber es gibt halt Teams oder Gruppen, die fruchtbarer sind als andere, und das wird dann sicher forciert.“ (FB10/Geschäftsführer/S.4)*

### **Raum für Fragen, Unterstützung der Vorbereitung für die Lehrabschlussprüfung**

Generell bewertet der befragte Lehrling das Klima im Betrieb positiv. Dazu gehören ein respektvoller Umgang miteinander, die Möglichkeit Fragen zu stellen und die gegenseitige Hilfe und Unterstützung.

Die Lehrlinge werden bei der Vorbereitung für die Lehrabschlussprüfung vom Betrieb unterstützt, indem es ihnen ermöglicht wird, am Arbeitsplatz zu üben und die Möglichkeit besteht fachbezogene Fragen stellen können.

### **Teilnahme an Lehrlingswettbewerben**

Der Geschäftsführer betont im Interview, die Teilnahme der Lehrlinge an Lehrlingswettbewerben prinzipiell zu unterstützen. Wie bei den Seminaren gelte aber auch hier, dass eine Voraussetzung für die Teilnahme Ehrgeiz und Motivation auf Seiten der Jugendlichen ist, diese also nur teilnehmen, wenn Interesse dazu besteht.

*„Wir bieten das an, wir haben auch bei diesen Lehrlingswettbewerben die Teilnahme immer wieder unseren Lehrlingen angeboten, und wer es annimmt, wird da auch unterstützt hinsichtlich Üben und so.“ (FB10/Geschäftsführer/S.2)*