

# **Evaluierung des Lehrberufes Tischlereitechnik 2008**

**Endbericht an das  
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit**

**Juli 2008**

**Projektteam:**

Mag. Dagmar Achleitner (Projektleitung)

Mag. Helmut Hafner

Mag. Isabell Höller

# Inhalt

---

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Ergebnisse der sekundärstatistischen Auswertungen</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Ergebnisse der qualitativen Befragung</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Zusammenfassung</b>	<b>20</b>
<b>5</b>	<b>Kurzdarstellung der Ergebnisse</b>	<b>22</b>
<b>6</b>	<b>Anhang</b>	<b>23</b>
	6.1 InterviewpartnerInnen	23
	6.2 Interviewleitfäden	24

# 1 Einleitung

Die laufende Anpassung der beruflichen Erstausbildung an die wirtschaftliche Entwicklung ist ein wesentlicher Faktor für die Qualitätssicherung des Ausbildungsangebots, die allen Arbeitsmarktparteien dient.

Die vorliegende Evaluierung wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit vom ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft durchgeführt. Ziel der Evaluierung war es, den als Ausbildungsversuch eingerichteten Lehrberuf Tischlereitechnik mit den zwei Schwerpunkten Planung und Produktion aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten und eine Grundlage für die Beurteilung des Erfolges sowie die Entscheidung für oder gegen eine Überführung des Ausbildungsversuches in einen regulären Lehrberuf zu erhalten. Zudem sollen eventuell erforderliche Adaptierungen und Verbesserungsvorschläge für diesen Lehrberuf aufgezeigt werden.

Neben sekundärstatistischen Analysen wurden zwischen April 2008 und Juni 2008 qualitative Interviews mit VertreterInnen folgender Zielgruppen geführt:

- Ausbildungsbetriebe
- ArbeitgebervertreterInnen
- ArbeitnehmervertreterInnen
- Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern Österreichs
- BerufsschulvertreterInnen
- VertreterInnen des Arbeitsmarktservice Österreich

Die Interviews fanden zum Teil persönlich, zum Teil telefonisch mit Hilfe eines strukturierten Leitfadens statt.

Folgende Bereiche wurden in diese Evaluierung einbezogen:

- Quantitative Entwicklung der Lehrlingszahlen
- Berufsbildspezifische Frage
- Rekrutierung
- Situation der konkreten Ausbildung
- Lehrabschlussprüfung
- Chancen der AbsolventInnen am Arbeitsmarkt
- Geschlechtsspezifische Aspekte

## 2 Ergebnisse der sekundärstatistischen Auswertungen

Der Lehrberuf Tischlereitechnik wurde am 19. Jänner 2004 mit einer Lehrzeit von vier Jahren als Ausbildungsversuch mit folgenden zwei Schwerpunkten eingerichtet:

- Produktion
- Planung

### Quantitativer Verlauf

Ende Dezember 2007 wurden im Ausbildungsversuch Tischlereitechnik 469 Lehrverhältnisse gezählt, davon rund 65 % im Schwerpunkt Produktion und rund 35 % im Schwerpunkt Planung.

Wie in Tabelle 1 ersichtlich, wird der Lehrberuf Tischlereitechnik hauptsächlich im Gewerbe (91 %) ausgebildet. Beim Lehrberuf Tischlereitechnik mit Schwerpunkt Planung werden die meisten Lehrverhältnisse in Salzburg (26 %) und Oberösterreich (21 %) gezählt. Der Lehrberuf Tischlereitechnik mit Schwerpunkt Produktion wird am häufigsten in Oberösterreich (28 %) ausgebildet, gefolgt von der Steiermark (18 %), Vorarlberg (16 %) und Niederösterreich (15 %).

In Summe wurden vier Lehrverhältnisse (alle mit Schwerpunkt Planung) als Doppellehre abgeschlossen.

<b>Tabelle 1: Lehrverhältnisse im Lehrberuf Tischlereitechnik nach Wirtschaftssparten und Bundesland (Stand: 31.12.2007)</b>										
Sparten	Gesamt	Bgld	Ktn	NÖ	OÖ	Sbg	Stmk	Tirol	Vlbg	Wien
<b>Tischlereitechnik/Planung</b>										
Gewerbe	145	0	11	14	31	35	18	20	16	0
Doppellehre Gewerbe	4	0	0	1	2	0	0	1	0	0
Industrie	8	0	0	5	1	0	2	0	0	0
Handel	6	0	0	0	0	6	0	0	0	0
NK	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>164</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>42</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>0</b>
<b>Tischlereitechnik/Produktion</b>										
Gewerbe	278	2	12	38	73	14	50	25	50	14
Industrie	27	0	0	8	13	0	6	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>305</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>46</b>	<b>86</b>	<b>14</b>	<b>56</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>14</b>
<b>Tischlereitechnik gesamt</b>	<b>469</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>66</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>76</b>	<b>46</b>	<b>66</b>	<b>14</b>
Quelle: WKÖ-Lehrlingsstatistik 2007 (einschließlich Doppellehren)										

## Lehrlingsdichte und Frauenanteil

Die Anzahl der Lehrbetriebe<sup>1</sup> ist von 66 im Dezember 2004 auf 336 im Dezember 2007 gestiegen. Auf einen Lehrbetrieb entfielen 2007 im Durchschnitt 1,4 Lehrlinge. Die Lehrlingsdichte liegt damit unter dem Durchschnittswert der Lehrlingsdichte aller Lehrberufe. Der Frauenanteil im Lehrberuf Tischlereitechnik ist mit 9,6 % sehr gering. Betrachtet man den Frauenanteil in den beiden Schwerpunkten, so liegt dieser beim Schwerpunkt Planung mit 14,6 % deutlich höher als beim Schwerpunkt Produktion (6,9 %).

**Tabelle 2: Frauenanteil und Lehrlingsdichte im Lehrberuf Tischlereitechnik**

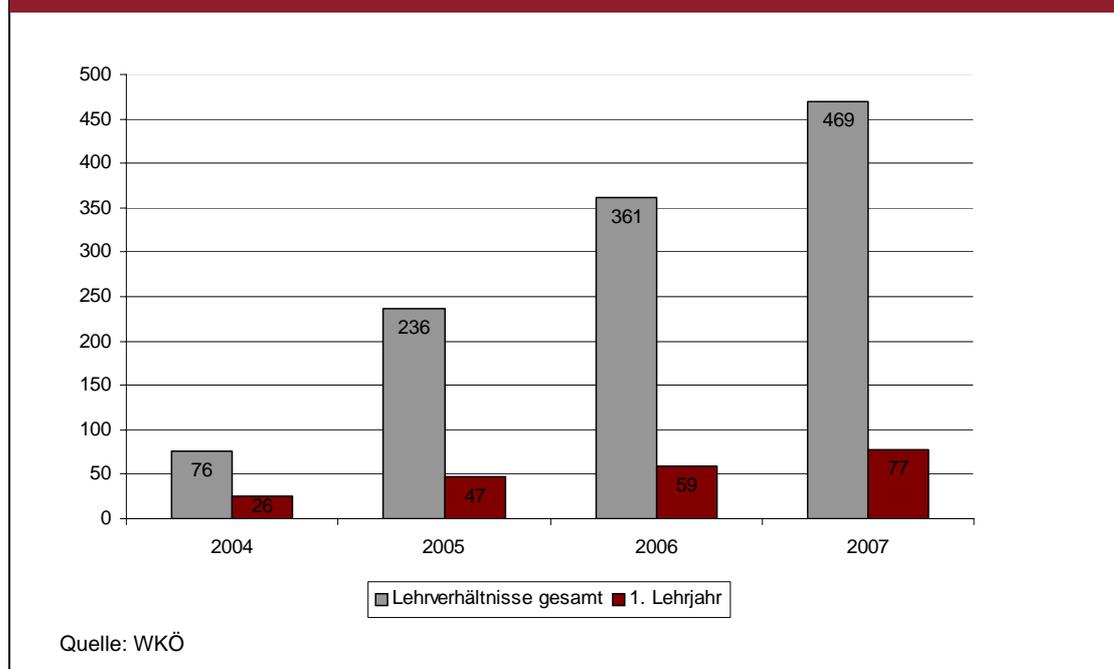
	im Lehrberuf Tischlereitechnik	in allen Lehrberufen
durchschnittliche Anzahl der Lehrlinge pro Betrieb <sup>2</sup>	1,4	3,2
Frauenanteil	9,6 %	33,4 %

Quelle: WKÖ-Lehrlingsstatistik 2007, ibw-Berechnungen

## Entwicklung der Lehrverhältnisse

Im Beobachtungszeitraum 2004 bis 2007 ist die Zahl der Gesamtlehrverhältnisse kontinuierlich gestiegen. Die Zahl der abgeschlossenen Lehrverträge im ersten Lehrjahr hat sich von 2004 bis 2007 verdreifacht. Abbildung 1 gibt zu erkennen, dass auch ein großer Anteil an Lehrlingen im zweiten Lehrjahr in den Lehrberuf eingestiegen ist – vor allem in den Jahren 2004 und 2005.

**Abbildung 1: Entwicklung der Lehrverhältnisse im Lehrberuf Tischlereitechnik von 2004 bis 2007 (Stichtag: 31.12.)**



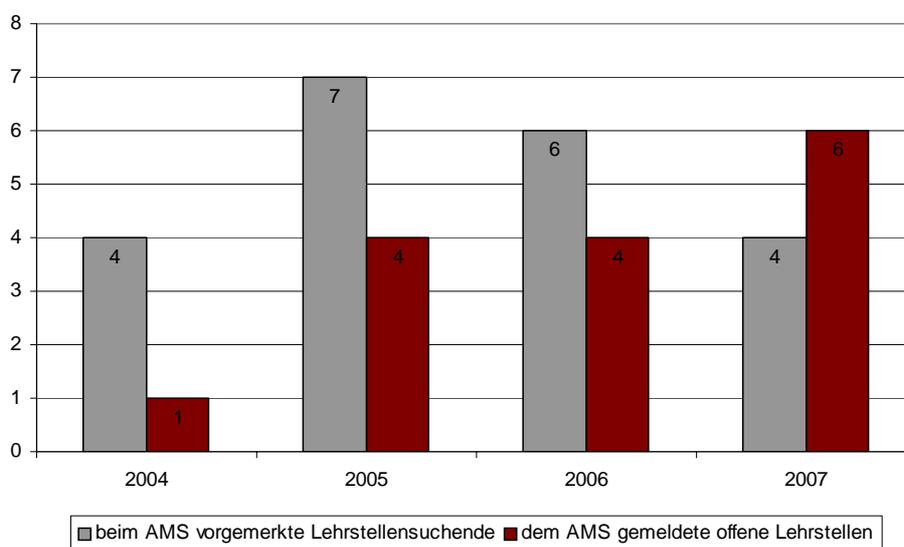
<sup>1</sup> Um Doppelzählungen zu vermeiden, wurden nur die Lehrbetriebszahlen bei Einfachlehren berücksichtigt.

<sup>2</sup> Bei der Berechnung der Lehrlingsdichte wurden nur die Lehrlings- und Lehrbetriebszahlen der Einfachlehren berücksichtigt, um Doppelzählungen zu vermeiden.

## Lehrstellenmarkt

Die nachfolgende Grafik zeigt die beim AMS gemeldeten offenen Lehrstellen im Vergleich zu den vorgemerkten Lehrstellensuchenden im Jahresdurchschnitt für die Jahre 2004 bis 2007. In den Jahren 2004 bis 2006 ist ein Überhang an beim AMS gemeldeten lehrstellensuchenden Jugendlichen gegenüber beim AMS gemeldeten offenen Lehrstellen zu verzeichnen. 2007 waren erstmals mehr Lehrstellen als Lehrstellensuchende bei AMS gemeldet, statistisch gesehen standen vier Lehrstellensuchende sechs offenen Lehrstellen gegenüber.

**Abbildung 2: Entwicklung der offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden im Lehrberuf Tischlereitechnik (Jahresdurchschnittswerte)**



Quelle: AMS Österreich

### 3 Ergebnisse der qualitativen Befragung

Im Zuge der Evaluierung des Lehrberufes Tischlereitechnik wurden zwischen April und Juni 2008 insgesamt 13 qualitative Interviews durchgeführt.

Im Folgenden werden die Aussagen der befragten VertreterInnen der Ausbildungsbetriebe, Lehrlingsstellen, ArbeitgeberInnenseite, ArbeitnehmerInnenseite, Berufsschulen sowie des AMS dargestellt.

#### Befragung von VertreterInnen ausbildender Unternehmen

Die anschließenden Ausführungen basieren auf den Interviews mit VertreterInnen von vier befragten Unternehmen. Drei der befragten Unternehmen sind kleine Tischlereibetriebe (zwischen 2 und 10 MitarbeiterInnen). Ein befragtes Unternehmen ist als Konzern international tätig und weist eine MitarbeiterInnenzahl von über 50 Personen auf. Die ausgewählten Betriebe produzieren auf einem technisch hohen Niveau. Dazu zählt der Einsatz von CNC-gestützten Fertigungsmaschinen und/oder rechnergestützten Planungsprogrammen. Zwei der befragten Unternehmen sind im Bereich Planung tätig, eines im Bereich Produktion. Der in die Erhebung miteinbezogene Konzern weist beide Schwerpunkte auf.

Alle befragten Unternehmen bilden Jugendliche im Lehrberuf Tischlereitechnik aus. In den befragten Unternehmen sind zwischen einem und 12 Lehrling(e) beschäftigt.

#### *Gründe für die Einführung des Lehrberufs*

Hohe Ansprüche der KundInnen, die steigende Zahl an Sonderanfertigungen, die Modernisierung der Produktion und Planung in Richtung rechnergesteuerter Fertigungs- und Planungsverfahren sowie der betriebliche Bedarf nach KoordinatorInnen und Führungskräften in Produktion und Planung waren den Aussagen der befragten Unternehmen zufolge ausschlaggebend für die Entscheidung, Jugendliche zu TischlereitechnikerInnen auszubilden. Davor wurde versucht, die durch die angeführten Entwicklungen entstandenen Qualifikationsanforderungen über den Lehrberuf Tischlerei „abzufangen“. Den Erfahrungen der befragten Unternehmen zufolge, wurden dadurch sowohl das Berufsbild des/der TischlerIn als auch die Lehrlinge „überstrapaziert“. Da High-Tech Kompetenzen im Berufsbild des/der TischlerIn nicht explizit vorgesehen sind, mussten die Lehrlinge mit Hilfe von einschlägigen betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen entsprechend „nachqualifiziert“ werden. Diese Situation war für die meisten befragten Unternehmen besorgniserregend. Es wurde befürchtet, in absehbarer Zukunft über keine ausreichend qualifizierten Fachkräfte zu verfügen. Erwartungsgemäß sehen die befragten Unternehmen einen wichtigen Pluspunkt im Berufsbild des/der TischlereitechnikerIn darin, dass sich im Rahmen der Lehrlingsausbildung High-Tech Qualifikationen systematisch vermitteln lassen.

### *Berufsbild, Ausbildbarkeit und betriebliche Aufstiegsmöglichkeiten*

Die befragten Unternehmen bewerten das Berufsbild des Lehrberufs Tischlereitechnik durchwegs positiv. Hervorgehoben wird unter anderem der bereits erwähnte High-Tech Schwerpunkt in den Bereichen CNC und CAD. Darüber hinausgehend schätzen die Befragten die gute fachliche Ausbaumöglichkeit im Hinblick auf eine (spätere) Höherqualifikation und die Berücksichtigung nichtfachlicher Kompetenzen in den Lehrplänen der Berufsschulen (z.B. Projektmanagement, Englisch).

Ein Befragter ist der Meinung, dass die Prüfungsordnung einen zu starken Schwerpunkt auf den Bereich Produktion legt. Zwei Befragte weisen darauf hin, dass es besser wäre, Lehrlinge in beiden Schwerpunkten ausbilden zu können. Das hätte aus dieser Sicht den Vorteil, dass sich die Lehrlinge nicht zu früh für eine Ausbildungsschiene entscheiden müssten.

Alle befragten Unternehmen geben an, die Ausbildungsanforderungen, die sich aus dem Berufsbild ergeben, vollständig erfüllen zu können. Ausbildungsverbände spielen für die Befragten in der Lehrlingsausbildung zum/zur TischlereitechnikerIn daher keine Rolle.

Da die befragten Unternehmen die Lehrlinge – und späteren FacharbeiterInnen – der Tischlereitechnik als „Speerspitze“ ihres Unternehmens sehen, stehen den AbsolventInnen betrieblich gute Karriereoptionen offen. Eine Bestellung als ProduktionsleiterIn oder PlanungsleiterIn ist durchaus möglich. Im Rahmen des befragten Konzerns ist darüber hinausgehend auch eine internationale Karriere in den Außenstellen des Konzerns denkbar. Die Befragten heben hervor, dass AbsolventInnen des Lehrberufs Tischlerei zwar ähnliche Aufstiegsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, im Entscheidungsfall allerdings mit hoher Wahrscheinlichkeit einem/einer TischlereitechnikerIn der Vorzug gegeben wird.

### *BewerberInnen, Lehrlingsaufnahme und Frauenanteil*

Durchschnittlich gehen bei den befragten Unternehmen jährlich zwischen zwei und 15 Bewerbungen für den Lehrberuf Tischlereitechnik ein. Der befragte international tätige Konzern kann mit ca. 15 Bewerbungen pro Jahr rechnen. Die Zahl der Bewerbungen hängt nach Ansicht der befragten Unternehmen von folgenden Faktoren ab:

- *Bekanntheitsgrad des Lehrberufs:* Den Erfahrungen der meisten Befragten zufolge, ist der Lehrberuf bei der jugendlichen Zielgruppe weitgehend unbekannt.
- „Verwechslung“ mit dem Lehrberuf Tischlerei: Ein Befragter betont, dass aufgrund des schlechten Informationsstandes über den Lehrberuf bei Jugendlichen und Eltern sich die meisten als TischlerIn bewerben.
- *Eingeschränktes Aufnahmekontingent:* Da die Zahl der möglichen Lehrstellen für den/die TischlereitechnikerIn aufgrund des höheren Ausbildungsaufwandes limitiert ist, gehen viele Jugendliche das damit verbundene Risiko einer Absage bereits im Vorfeld nicht ein und verzichten auf eine Bewerbung.
- *Regionaler Arbeitsmarkt:* Das Fehlen einer „kritischen Masse“ an ausbildenden Unternehmen bzw. späteren ArbeitgeberInnen beeinflusst die Berufswahl der Jugendlichen.

- *Vorurteile* gegenüber holzverarbeitenden Berufen als antiquiert und „schmutzig“.

Aus der Sicht der befragten Unternehmen legen diese Faktoren nahe, dass das Potenzial an LehrstellenbewerberInnen für eine Ausbildung zum/zur TischlereitechnikerIn noch nicht ausgeschöpft ist.

Alle Befragten geben an, dass es schwierig sei, gute Lehrlinge zu finden. Da die betrieblichen Ansprüche an Lehrlinge im Lehrberuf Tischlereitechnik sehr hoch sind, suchen die Unternehmen „Spitzenleute“ mit einer teils exzellenten schulischen Grundausbildung in Mathematik und Geometrie sowie einer hohen Ausbildungs- bzw. Arbeitsmotivation. Da die Ausbildungskosten für den Lehrberuf Tischlereitechnik von den Unternehmen als sehr hoch angegeben werden, gehen sie in der Lehrlingsauswahl kein Risiko ein. Schnuppertage, Schnupperwochen und verlängerte Probezeiten kommen in der Auswahl von Lehrlingen häufig zur Anwendung, im befragten Konzern werden auch Assessment-Center durchgeführt. Die kleineren befragten Unternehmen verlassen sich hauptsächlich auf das „Gespür des Chefs“. Wie die meisten befragten Unternehmen angeben, werden die Erwartungen an die Vorqualifikationen eines Lehrlings vom Großteil der BewerberInnen nicht oder nur mangelhaft erfüllt.

Die meisten BewerberInnen für den Lehrberuf TischlereitechnikerIn sind AbsolventInnen der Pflichtschule bzw. der Polytechnischen Schule. SchulabbrecherInnen von der HTL oder AHS werden gerne als Lehrlinge genommen, weil diese in der Regel bereits über gefestigte Mathematikkenntnisse verfügen. Alle befragten Unternehmen bedauern den geringen Anteil an Bewerbungen von Mädchen und meinen, dass der Lehrberuf Tischlereitechnik – insbesondere im Planungsbereich – für Mädchen viele Möglichkeiten bietet. Ein befragtes Unternehmen bildet schon jetzt Frauen im Lehrberuf Tischlereitechnik – Schwerpunkt Planung – aus.

#### *Bisherige Erfahrungen in der Ausbildung zum Lehrberuf*

Die Erfahrungen der befragten Unternehmen mit Lehrlingen des Lehrberufs Tischlereitechnik können durchwegs als sehr positiv bezeichnet werden. Die Lehrlinge gelten als hoch motiviert und lernbereit, so dass ihnen bereits ab dem zweiten Lehrjahr verantwortungsvolle Aufgaben zugeteilt werden können. In einem befragten Unternehmen dürfen die Lehrlinge bereits ab dem zweiten Lehrjahr an CNC-gestützten Fertigungsmaschinen Routinearbeiten durchführen.

Das Weiterbildungsinteresse der Lehrlinge wird von den meisten befragten Unternehmen als hoch eingeschätzt. Ein Betrieb berichtet, dass die Aussicht auf die Berufsreifeprüfung ein zusätzliches Motivationspotenzial hervorruft. Das Unternehmen unterstützt die Lehrlinge bei der Vorbereitung zur Berufsreifeprüfung durch eine Flexibilisierung der Arbeitszeit.

### *Kontakt zur Berufsschule*

Der Kontakt zu den zuständigen Berufsschulen wird von den Befragten als gut und ausreichend beschrieben. Es kommt zu regelmäßigen und intensiven Kontakten, die sich teilweise aus der PrüferInnen-tätigkeit der AusbilderInnen ergeben. Mit den Berufsschulen werden unter anderem Veranstaltungen durchgeführt, Vorträge abgehalten oder Exkursionen organisiert.

### *Lehrstellen- und Arbeitsmarkt*

Alle befragten Unternehmen planen, die Lehrlinge des Lehrberufs Tischlereitechnik auch nach Ende der gesetzlich vorgeschriebenen Behaltefrist weiterhin zu beschäftigen. Auch außerhalb des eigenen Unternehmens werden die Arbeitsmarktchancen von AbsolventInnen des Lehrberufs Tischlereitechnik als sehr gut bezeichnet. Das führen die meisten Befragten auf die High-Tech Ausrichtung der Ausbildung und das mögliche Spezialisierungspotenzial zurück. In Hinblick auf die Schwerpunktsetzungen Produktion und Planung meint ein Befragter, dass die Unternehmen in Zukunft in erster Linie AbsolventInnen des Schwerpunktes Produktion nachfragen werden.

Auf die Frage, wie sich das Verhältnis zwischen der Zahl der Ausbildungsbetriebe und jener der LehrstellenbewerberInnen in den nächsten fünf bis zehn Jahren entwickeln wird, sind die Befragten unterschiedlicher Meinung. Unternehmen mit Planungsschwerpunkt glauben, dass die Zahl der Ausbildungsbetriebe sinken und die Zahl der LehrstellenbewerberInnen konstant bleiben wird. Das Unternehmen mit Produktionsschwerpunkt geht davon aus, dass vor allem die Zahl der BewerberInnen zunehmen wird.

Eine Konkurrenz zum Lehrberuf Tischlerei oder zu einer ähnlichen HTL-Ausbildung schließen alle Befragten notorisch aus. TischlerInnen haben in ihrer Ausbildung keinen vergleichbaren High-Tech Schwerpunkt und HTL-AbsolventInnen fehle die notwendige praktische Erfahrung.

## **Befragung von VertreterInnen der Lehrlingsstellen**

Die anschließenden Ausführungen beruhen auf zwei Interviews mit je einem Vertreter der Lehrlingsstelle Oberösterreich und Steiermark.

### *Gründe für die Einführung des Lehrberufs*

Der Ansicht der Befragten zufolge, lag eine konzeptionelle Schwäche beim Lehrberuf Tischlerei darin, dass die Lehrlinge zuwenig in die Arbeitsvorbereitung und Planung eingebunden wurden, weil beispielsweise keine Arbeitsvorbereitung im Berufsbild vorgesehen war. Der/die TischlereitechnikerIn sollte ein Spezialist im Bereich der Arbeitsvorbereitung sein. Als „Zielgruppe“ der Ausbildungsbetriebe und ArbeitgeberInnen wurden vorwiegend größere Unternehmen gesehen, weil diese über eigene Arbeitsvorbereitungsabteilungen verfügen.

### *Bewertung des Berufsbildes*

Beide Befragte sind der Ansicht, dass das Berufsbild völlig den Bedürfnissen der Unternehmen entspricht. Das Berufsbild – so ein Befragter – ist breit angelegt, so dass sich zahlreiche Spezialisierungsmöglichkeiten ergeben können. Ein typischer Spezialisierungsbereich wäre Produktionsplanung. Um dieses Spezialisierungspotenzial auszuschöpfen, können die Unternehmen auf zahlreiche Ausbildungsverbände zurückgreifen – berichtet der Befragte weiter. Ausbildungsverbände haben in der Holzbranche eine lange Tradition, für die Ausbildungsbetriebe ist es daher relativ leicht, bereits bestehende Netzwerke zu nutzen. Wie der andere Befragte hervorhebt, betrifft das besonders den Bereich CNC. Seiner Meinung nach sind nicht alle Unternehmen in der Lage, ihre Lehrlinge ausreichend auf CNC-Maschinen auszubilden.

### *Qualität der Ausbildung und Lehrabschlussprüfung*

Die Qualität der Ausbildung zum/zur TischlereitechnikerIn wird von den Befragten als sehr hoch eingeschätzt. Dafür spricht unter anderem die hohe Erfolgsquote bei den Lehrabschlussprüfungen, die beide Befragte unter anderem auf das Engagement der Berufsschulen zurückführen.

### *BewerberInnen, Lehrstellenmarkt, Arbeitsmarkt*

Die Erfahrung der Befragten zufolge besteht ein hohes Interesse der Jugendlichen an dem Lehrberuf. Allerdings – so heben beide Befragte kritisch hervor – ist der Informationsstand über den Beruf sehr gering. Das könnte auch ein Grund für den eher geringen Anteil an weiblichen Lehrlingen sein – vermutet ein Befragter.

Beide Befragte können die Kritik zahlreicher Ausbildungsbetriebe an den ungenügenden Vorqualifikationen der BewerberInnen teilen. Ihrer Erfahrung nach, tun sich die Unternehmen sehr schwer, für eine Ausbildung zum/zur TischlereitechnikerIn geeignete Jugendliche zu finden. Im Gegensatz zu anderen Lehrberufen – so ein Befragter – sind die Erwartungen der Ausbildungsbetriebe an (zukünftige) TischlereitechnikerInnen besonders hoch. Dementsprechend wird bereits ein großes Vorwissen vorausgesetzt. Darüber hinausgehend berichtet ein Befragter von hohen Drop Out Quoten von Jugendlichen bereits während der Lehrzeit. CNC ist ein komplexes Tätigkeitsfeld – betont ein Befragter – und wird von vielen Jugendlichen unterschätzt.

Für die Akzeptanz des Lehrberufs bei den ArbeitgeberInnen ist es notwendig, dass jedes Jahr eine ausreichende Zahl an Jugendlichen den betrieblichen Eingangserwartungen entspricht. Ein Befragter warnt davor, dass aufgrund der „ungenügenden Vorqualifikationen“ der Jugendlichen die Ausbildungsbetriebe davon Abstand nehmen, Jugendliche als TischlereitechnikerInnen auszubilden.

Die Arbeitsmarktchancen ausgebildeter TischlereitechnikerInnen sehen beide Befragte als sehr gut an. Ein Befragter prognostiziert einen Anstieg der betrieblichen Nachfrage in den nächsten fünf bis zehn Jahren um fast das Doppelte des aktuellen Standes. Die Nachfrage nach AbsolventInnen kon-

zentriert sich auf den Bereich Planung – weiß ein Befragter zu berichten. Der andere Befragte meint, dass TischlereitechnikerInnen mit dem Schwerpunkt Produktion in erster Linie von größeren Unternehmen gesucht werden.

## **Befragung von VertreterInnen der ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite**

Die folgenden Ausführungen beruhen auf den Interviews mit je einem Vertreter der ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite.

### *Gründe für die Einführung des Lehrberufs*

Für den Vertreter der ArbeitgeberInnen ist die Einführung des Lehrberufs auf die dynamischen Entwicklungen der Technologien, Maschinen, Anlagen, Werkzeuge, Werkstoffe und deren Verarbeitung sowie auf die Modernisierung in den Bereichen Produktgestaltung und Design zurückzuführen. Es mangelte im Zuge dieser Entwicklungen an Qualifikationen, die zwischen einer dreijährigen FacharbeiterInnenausbildung im dualen System und einer schulischen bzw. universitären TechnikerInnenausbildung positioniert sind. Mit Hilfe des vierjährigen Lehrberufes Tischlereitechnik sollte diese Lücke geschlossen werden. Das Ausbildungsziel bestand darin, Führungskräfte mit hoher Selbstständigkeit und Verantwortung im technischen und organisatorischen Bereich auszubilden. Die AbsolventInnen sollten in der Lage sein, komplexe Arbeitsabläufe zu planen und zu steuern, direkt an der Produkt- und Fertigungsabwicklung mitzuwirken und Qualitätsmanagementsysteme anzuwenden.

Für den ArbeitnehmerInnenvertreter sollte durch die Einführung des/der TischlereitechnikerIn ein moderner Lehrberuf geschaffen werden. Allerdings – so hebt der Befragte hervor – war der Lehrberuf in erster Linie als ein Prestigeberuf gedacht. In jedem Bundesland sollte mindestens eine Berufsschulklasse für den Lehrberuf gebildet werden. Für die Unternehmen hat die vierjährige Lehrzeit den Vorteil, dass statt einem FacharbeiterInnenlohn, die Lehrlingsentschädigung ein Jahr länger ausbezahlt werden kann.

### *Bewertung des Berufsbildes*

Der Ansicht des ArbeitgeberInnenvertreters zufolge, entspricht der Lehrberuf den Bedürfnissen der Unternehmen. Die Anforderungen an den Lehrberuf Tischlereitechnik liegen über denen des Lehrberufs Tischlerei, weil Bereiche wie Arbeitsvorbereitung, Gestaltung und Planung mittels CAD Planungssoftware integrale Bestandteile der Ausbildung sind. Als nachteilig sieht der Befragte, dass die Lehrabschlussprüfung nicht als Fachbereichsprüfung im Rahmen der Berufsreifeprüfung anerkannt wird.

Der Vertreter der ArbeitnehmerInnen ist der Ansicht, dass der Lehrberuf aufgrund seiner Modernität grundsätzlich in seiner heutigen Form weitergeführt werden sollte. Der Lehrberuf ist eine wichtige Ausbildungsschiene für technologieintensive Unternehmen. Denkbar wäre aber auch eine Aufwertung des Lehrberufs Tischlerei. Er ließe sich um einen „Technologieblock“ ergänzen, in dem CNC und CAD Qualifikationen vermittelt werden.

### *Akzeptanz des Berufs durch ArbeitgeberInnen*

Wie der Vertreter der ArbeitgeberInnenseite hervorhebt, begrüßt die Branche den Lehrberuf Tischlereitechnik. Er führt die hohe Akzeptanz seitens der Branche auf zwei Punkte zurück: Zum einen hat sich der Beruf bereits jetzt bewährt. Zum anderen können Führungspositionen mit AbsolventInnen des Lehrberufs besetzt werden. Dazu zählen die Leitung der Produktion, Betriebsleitung, KundInnenbetreuung und Designverantwortung.

Aus der Sicht des Vertreters der ArbeitnehmerInnen sind Marketing- und Prestige Gründe vorrangige Motive für die Unternehmen, den Lehrberuf anzubieten.

### *Akzeptanz des Berufs bei den Jugendlichen, Frauenanteil*

Für den ArbeitgeberInnenvertreter ist der Lehrberuf Tischlereitechnik für Jugendliche sehr attraktiv. Da der Lehrberuf Tischlereitechnik mit einer geringeren körperlichen Beanspruchung einhergeht, könnte der Beruf auch für Mädchen sehr interessant sein. Leider – so der Befragte weiter – gilt der Lehrberuf als typische Männerdomäne. Diesem falschen Image sollte mit mehr Aufklärungsarbeit entgegen gewirkt werden.

Auch der Vertreter der ArbeitnehmerInnen sieht ein ausgeprägtes Interesse von Jugendlichen an dem Lehrberuf Tischlereitechnik. Seiner Ansicht nach ist dieser Lehrberuf besonders für SchulabbrecherInnen und auch für Frauen geeignet.

### *Lehrstellenmarkt, Vorqualifikationen der Jugendlichen*

Der Vertreter der ArbeitgeberInnen betont, dass sich der Lehrstellenmarkt derzeit im Gleichgewicht befindet, d.h. die Zahl der Lehrstellen entspricht in etwa jener der Nachfrager. Der Befragte meint weiter: „Die ursprüngliche Zielsetzung innerhalb von fünf Jahren etwa 7 % bis 10 % der Lehrlinge in diesem Lehrberuf auszubilden wurde mit rund 340 Lehrverhältnissen erreicht (Stand 31. 12. 2007).“ Der Befragte geht davon aus, dass sich künftig aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung der Branche sowohl die Zahl der Lehrstellen als auch die Zahl der Lehrlinge weiter erhöhen wird.

In der Rekrutierung der Lehrlinge spielt für die Unternehmen das Alter und Geschlecht der BewerberInnen eine untergeordnete Rolle – berichtet der Vertreter der ArbeitgeberInnen. Dagegen sind ein grundlegendes Verständnis technischer und betrieblicher Zusammenhänge und eine ausgeprägte Leistungsbereitschaft umso wichtiger. Darüber hinausgehend wünschen sich die nachfragenden Unternehmen gutes Benehmen, Teamfähigkeit und eine gute schulische Grundausbildung.

### *Ausbildbarkeit, Berufsschule*

Der Vertreter der ArbeitgeberInnen schätzt die Qualität der Ausbildung im Lehrberuf als sehr gut ein. Das ist nicht zuletzt auf die Bemühungen der Berufsschule und ihres Lehrpersonals zurückzuführen. Wie der Befragte betont, haben die FachlehrerInnen in den Berufsschulen großes Engagement in der Wissensvermittlung und Persönlichkeitsentwicklung der Lehrlinge bewiesen. Für die Qualitätssiche-

rung der Ausbildung gibt es laufend Abstimmungsgespräche der Berufsschulen mit den Unternehmen und den Vertretern der Innungen.

Der Vertreter der ArbeitnehmerInnen bemerkt, dass die Unternehmen erst relativ spät bemerkten, dass sie den Lehrberuf Tischlereitechnik nicht vollständig ausbilden können, weil in zahlreichen Ausbildungsbetrieben keine ausreichende Zahl an CNC Maschinen für Ausbildungszwecke zur Verfügung stehen. Der Befragte sieht den Ursprung dieser Problematik folgendermaßen: Sobald dem Unternehmen die Ausbildung zum Lehrberuf Tischlerei genehmigt wurde, geht man davon aus, dass damit auch die Voraussetzungen für die Ausbildung zum/zur TischlereitechnikerIn gegeben seien. Der Befragte empfiehlt daher eine genauere Überprüfung der Ausbildungsbetriebe, damit für den Lehrberuf Tischlereitechnik in allen Betrieben eine hohe Ausbildungsqualität gewährleistet werden kann.

### *Arbeitsmarkt*

Dem Vertreter der ArbeitgeberInnen zufolge, haben AbsolventInnen des Lehrberufs Tischlereitechnik in den nächsten fünf bis zehn Jahren sehr gute Arbeitsmarktchancen. Fremdsprachenkenntnisse können die Arbeitsmarktchancen noch erheblich erhöhen.

Für den Vertreter der ArbeitnehmerInnen relativiert das Problem der teilweise unzureichenden CNC-Praxis die Arbeitsmarktchancen der AbsolventInnen des Lehrberufes Tischlereitechnik. Aus diesem Grund – so der Befragte weiter – würde das Berufsbild des/der TischlerIn für die aktuelle Ausbildungssituation völlig ausreichen. Man könnte den Lehrberuf Tischlerei mit einem Schwerpunkt auf Produktion ausbauen und eine Qualifizierung für Planung über Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen. Denkbar wäre auch die Schaffung von regionalen Kompetenzzentren, in denen die schulische Ausbildung forciert werden könnte.

## **Befragung von VertreterInnen der Berufsschulen**

Die folgende Darstellung basiert auf zwei Interviews mit den Direktoren der Berufsschulen Dornbirn und Kremsmünster.

### *Bewertung des Berufsbildes*

Aus der Sicht der befragten Berufsschuldirektoren stand hinter der Einführung des Lehrberufs Tischlereitechnik die Absicht, eine flexible Spezialisierung im Tischlereibereich zu schaffen. Die Lehrlinge sollten sich aufgrund der Schwerpunktsetzung im High-Tech-Bereich an die jeweiligen betrieblichen Anforderungen anpassen können. Nach Ansicht der beiden Direktoren ist diese Zielsetzung durchaus aufgegangen. Das Berufsbild entspricht nach Meinung der Befragten den betrieblichen Bedürfnissen.

Die Kritik seitens der Direktoren bezieht sich auf die Gewichtung von handwerklichen Skills und technologischem Know-how im Lehrplan. Beide wünschen sich eine stärkere Vermittlung eines technolo-

gischen Grundverständnisses in den Lehrplänen bei einer gleichzeitigen Verringerung der rein handwerklichen Bereiche.

### *Organisation und Qualität des Unterrichts*

Beide Berufsschulen organisieren den Berufsschulunterricht für Lehrlinge der Tischlereitechnik in Blockveranstaltungen zu jährlich 10 Wochen. Ab der ersten Klasse werden bereits Kenntnisse in CNC und CAD vermittelt.

Die Berufsschüler im Lehrberuf Tischlereitechnik werden spätestens nach der ersten Klasse in separaten Klassen unterrichtet. Für den Fall, dass die SchülerInnenzahl für die Bildung einer eigenen Klasse nicht ausreicht, ist die Bildung von Gruppen geplant. Die befragten Direktoren sind der Ansicht, dass für ein Erreichen einer dementsprechenden Qualitätssicherung eigene Klassen für den Lehrberuf unverzichtbar sind.

Die beiden Berufsschulen sind laut Meinung der Befragten gut ausgestattet, sodass eine hohe Ausbildungsqualität gewährleistet werden kann. Kritisch bemerkt ein befragter Direktor, dass im Verhältnis zum Schwerpunkt Planung die meisten SchülerInnen den Bereich Produktion wählen. Es kommt daher immer wieder zu ungleichen „Auslastungen“, was letztlich organisatorisch und personell zu temporären Belastungen führt.

Die befragten Berufsschuldirektoren betonen die hohe Lernmotivation ihrer SchülerInnen. Das zeigt sich unter anderem an den hohen Erfolgsquoten bei der Lehrabschlussprüfung. Da die Klassen verhältnismäßig klein und überschaubar sind, ist ein hohes Vermittlungsniveau möglich. Das liegt zum Teil daran, dass bereits viele SchülerInnen betriebliche Vorbereitungslehrgänge absolviert haben und ein dementsprechendes Vorwissen mitbringen. Ein befragter Direktor ist stolz darauf, dass zwei Drittel der SchülerInnen in den Klassen der Tischlereitechnik auf einem hohen Niveau lernen. Etwa ein Drittel der SchülerInnen weist allerdings Lernschwierigkeiten auf – die meisten von diesen lernschwachen Jugendlichen brechen bereits nach der dritten Klasse die Ausbildung ab.

Obwohl die befragten Direktoren mit dem Lehrplan im Großen und Ganzen zufrieden sind, haben sie trotzdem Verbesserungsvorschläge: Das Fach Produktionsmanagement sollte bereits vor der 3. Klasse unterrichtet werden und als aufbauendes Fach bis zum Ende der Berufsschulzeit andauern. Die jetzige Regelung, Projektmanagement nur in der 4. Klasse zu unterrichten, hält ein Direktor aufgrund der Wichtigkeit des Faches im Arbeitsleben für nicht angemessen.

### *BewerberInnen, Frauenanteil*

Beide Direktoren sind der Ansicht, dass der Lehrberuf Tischlereitechnik für Jugendliche ein sehr attraktiver Beruf ist. Als bedauerlich erleben die Befragten den geringen Bekanntheitsgrad des Berufes bei den Jugendlichen und Eltern sowie generell das schlechte Image von handwerklichen Berufen bei Frauen und Mädchen. Es ist allerdings zu beobachten, dass die Zahl der BerufsschülerInnen des Lehrberufs Tischlereitechnik jährlich deutlich ansteigt: In einer befragten Berufsschule wurden 2004 etwa 19 SchülerInnen unterrichtet. Im Jahr 2006 waren es bereits 94. Die Direktoren verweisen auch auf den verhältnismäßig „hohen Anteil“ an weiblichen Lehrlingen an ihren Berufsschulen und hoffen auf eine weitere Steigerung.

Die meisten Lehrlinge verfügen über einen Pflichtschulabschluss, berichten beide befragte Direktoren. Allerdings ist in den letzten Jahren ein steigender Anteil von SchulabbrecherInnen aus den BMHS und sogar von MaturantInnen zu beobachten. In der Berufsschule Kremsmünster ist der Zulauf von Lehrlingen in den Schwerpunkt Produktion höher als in den Schwerpunkt Planung. In der Produktion können derzeit 22 SchülerInnen gezählt werden, während der Bereich Planung nur 15 SchülerInnen aufweist. Diesen Unterschied erklärt sich der Befragte aufgrund der Beobachtung, dass Unternehmen ihren Planungsbereich zunehmend auslagern.

### *Lehrstellenmarkt und Arbeitsmarkt*

Beide Berufsschuldirektoren sehen für AbsolventInnen des Lehrberufs Tischlereitechnik sehr gute bis ausgezeichnete Arbeitsmarktchancen für die nächsten fünf bis zehn Jahre. Ein wichtiger Indikator dafür ist hohe Bereitschaft der Ausbildungsbetriebe, ausgebildeten TischlereitechnikerInnen auch nach Ende der Lehrzeit eine weiterführende Beschäftigung anzubieten. Es kann erwartet werden, dass immer mehr Tischlereibetriebe in den nächsten Jahren ihre Produktion modernisieren bzw. ihre Planung professionalisieren werden. Dementsprechend wird nach Meinung der Befragten die Zahl der Ausbildungsbetriebe und damit der Lehrstellen – sowohl im Produktions- als auch im Planungsbereich – steigen.

Die Arbeitsmarktchancen der AbsolventInnen ließen sich durch Qualifikationen in den folgenden Bereichen erhöhen: Projektleitung, Teamarbeit und unternehmerisches Denken. Ein befragter Direktor meint, dass sich auch Kompetenzen in den Bereichen Design/Produktgestaltung und ein Abschluss der MeisterInnenschule positiv auf die jeweilige Position am Arbeitsmarkt auswirken werden.

## Befragung eines Vertreters des AMS

Die anschließenden Ausführungen beruhen auf zwei Interviews mit VertreterInnen des AMS Krems und Steyr.

### *Gründe für die Einführung des Lehrberufs*

Beide Befragte sehen die Einführung des Lehrberufs als eine bildungspolitische Antwort auf die immer komplexer werdenden Produktionsbedingungen in holzverarbeitenden Unternehmen. Zahlreiche Betriebe aus der Holzbranche haben in den letzten Jahren ihre Produktion durch eine Umstellung auf rechnergestützte Fertigungsmaschinen modernisiert und die betriebliche Arbeitsteilung umstrukturiert. Sie reagierten damit auf den immer deutlich spürbareren Wettbewerb und die steigende Nachfrage nach maßgeschneiderten Lösungen für den/die KundInnen. Es stellte sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob der Lehrberuf Tischlerei für technologieintensive Unternehmen noch eine viel versprechende Ausbildung sein kann oder ob es nicht besser wäre, einen neuen Lehrberuf zu schaffen. Die Entscheidung fiel letztlich zugunsten der Schaffung eines neuen Lehrberufs – auch, um mit Hilfe einer modernen dualen Ausbildung die Berufsausübung in der Holzbranche für Jugendliche attraktiver zu machen.

### *Bewertung des Berufsbildes*

Beide Befragte sehen das Berufsbild des/der TischlereitechnikerIn kritisch. Ein/eine Befragte/r meint, dass eine Modernisierung des Lehrberufs Tischlerei in Richtung einer Vermittlung von CNC und CAD Kompetenzen wahrscheinlich ausgereicht hätte. Allerdings schätzen beide Befragte die fachliche Ausbaufähigkeit des Lehrberufs Tischlereitechnik. Auch die Schwerpunktsetzungen in Produktion und Planung wird von den Befragten als positiv hervorgehoben.

### *BewerberInnen, Lehrstellenmarkt, Frauenanteil*

Für beide Befragte ist der Lehrberuf für Jugendliche sehr attraktiv. High-Tech Berufe haben bei Jugendlichen ein hohes Image. Darüber hinausgehend sind die nach Abschluss des Lehrberufs möglichen Karrierepfade für Jugendliche besonders interessant. Nach der Beobachtung der Befragten steht die hohe Attraktivität des Lehrberufs in einem Widerspruch zu der eher zurückhaltenden Zahl einschlägiger Bewerbungen. Die Befragten haben dazu zwei Erklärungen: Zum einen ist der Informationsstand über den Beruf bei Jugendlichen und ihren Eltern verhältnismäßig gering. Oft wird der Lehrberuf mit dem des/r Tischler/in verwechselt. Zum anderen schreiben nur wenige Unternehmen explizit den Lehrberuf Tischlereitechnik aus, auch wenn sie diesen ausbilden.

Die Befragten gehen davon aus, dass sich mehr Jugendliche um eine Lehrstelle im betreffenden Lehrberuf bewerben würden, wenn dieser in der Öffentlichkeit bekannter wäre. Auch hoffen beide Befragte, dass durch vermehrte Informationen mehr Mädchen zu einer technischen Lehre angeregt werden könnten. Ein/e Befragte/r meint, dass der Lehrberuf Tischlereitechnik auch für Mädchen sehr attraktiv ist. Wichtig wären weibliche Vorbilder – so ein/e Befragte/r.

Die Unternehmen sind häufig unzufrieden mit den Vorqualifikationen der BewerberInnen für den Lehrberuf Tischlereitechnik. Die Befragten sehen diese Kritik als eine Folge der derzeitigen „schulischen Unterrichtskultur“. In der Pflichtschule werden wichtige Grundkompetenzen wie Kopfrechnen oder der „Hausverstand“ zunehmend vernachlässigt. Aus diesem Grund – beobachten die Befragten – fällt ein Großteil der Jugendlichen bei den Aufnahmegesprächen und -tests durch. Auf der anderen Seite – so ein/e Befragte/r – haben die betrieblichen Anforderungen an BewerberInnen in den letzten Jahren in einem solchen Ausmaß zugenommen, dass sich viele Jugendliche schlichtweg überfordert fühlen.

#### *Arbeitsmarkt*

Die Arbeitsmarktchancen für AbsolventInnen des Lehrberufs werden von beiden Befragten als sehr gut bezeichnet. Die Befragten gehen davon aus, dass die meisten Ausbildungsbetriebe ihre fertig ausgebildeten TischlereitechnikerInnen auch nach dem Ende der gesetzlichen Behaltefrist beschäftigen werden.

## 4 Zusammenfassung

Zahlreiche Unternehmen im Bereich der Tischlerei haben in den letzten Jahren sowohl ihre Produktion als auch die Organisation der betrieblichen Arbeitsteilung geändert und modernisiert. So wurden einerseits große Teile der Produktion auf rechnergestützte Fertigungsmaschinen (CNC) umgestellt, was auf der anderen Seite beispielsweise die Einführung einer systematischen Arbeitsvorbereitung erforderte. Als Hintergründe und zugleich Katalysatoren dafür sind im Wesentlichen der Trend zu maßgeschneiderten Lösungen für den/die KundInnen („Lösungen jenseits der Konfektionsgrößen“) und der erhöhte Wettbewerbsdruck in der Branche identifizierbar.

Diese Entwicklungen führten zu einem erhöhten Bedarf an FacharbeiterInnen mit Qualifikationen im Bereich der rechnergestützten Fertigung und Kompetenzen für die Planung und Steuerung von eben solchen Produktionsprozessen. Mit anderen Worten: Es wurde eine FacharbeiterInnenausbildung benötigt, mit der sich einerseits die Vorteile des dualen Systems verbinden lassen (schulisch-theoretische plus praktisch-betriebliche Ausbildung), in der aber andererseits High-Tech-Qualifikationen vermittelt werden. Eine solche Ausbildung käme nicht nur den Bedürfnissen der Unternehmen entgegen, sie wäre auch als High-Tech Lehrberuf bei interessierten Jugendlichen sehr attraktiv.

Die im Rahmen dieser Evaluierung erhobenen Daten und Aussagen befragter Unternehmen, VertreterInnen der ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite, des AMS, der Berufsschulen und der Lehrungsstellen zeigen deutlich, dass diese Zielsetzungen und Erwartungen durch den Lehrberuf Tischlereitechnik erfüllt wurden. Die (befragten) Unternehmen sind mit dem Berufsbild des Lehrberufs sehr zufrieden und auch der Großteil der befragten VertreterInnen, der an der Durchführung und Entwicklung des Lehrberufs beteiligten Institutionen, sehen den Lehrberuf als gelungen an. Die Absicht der (befragten) Unternehmen, die Lehrlinge nach Abschluss des Lehrberufs auch weiterhin zu beschäftigen sowie die allgemein als sehr gut eingeschätzten Arbeitsmarktchancen der AbsolventInnen sind wichtige Indikatoren für den Erfolg des Lehrberufs Tischlereitechnik.

Das Qualifikationsportfolio des Lehrberufs Tischlereitechnik zielt darauf ab, dass die AbsolventInnen nicht nur über Kompetenzen im Bereich modernster Fertigungsverfahren verfügen, sondern auch Leitungs- und Führungsaufgaben übernehmen können sowie in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich in einem hohen Ausmaß eigenverantwortlich agieren. Diesem Qualifikationsprofil entsprechend hoch sind die Ansprüche der Ausbildungsbetriebe an ihre Lehrlinge bzw. späteren ausgebildeten TischlereitechnikerInnen. Die (befragten) Unternehmen erwarten sich bereits von ihren Lehrlingen „Spitzenleistungen“ und sehen den/die TischlereitechnikerIn als betriebliche „Speerspitze“. Dem entsprechend selektiv erfolgt die Auswahl der Lehrlinge für den betreffenden Lehrberuf. Ausbildungsbetriebe berücksichtigen dazu in einem hohen Ausmaß schulische Leistungen – insbesondere die Mathematiknoten – in ihren Entscheidungen. Die hohen Anforderungen machen es den Ausbildungsbetrieben schwer geeignete Lehrlinge zu finden.

Dieser Umstand ist nicht alleine auf mögliche Wissensdefizite der BewerberInnen oder auf ein globales pädagogisches Versagen der Pflichtschule zurückzuführen. Im Gegensatz zu anderen Lehrberufen in der Holzverarbeitung sind der Beruf Tischlereitechnik und die damit verbundenen Entwicklungsmöglichkeiten bei der jugendlichen Zielgruppe weitgehend unbekannt. Darüber hinaus spielen allgemeine Vorurteile gegenüber holzverarbeitenden Berufen eine weitere wichtige Rolle. Jugendliche und ihre Eltern halten die Tischlerei und damit auch den Lehrberuf Tischlereitechnik häufig für antiquiert bzw. als typischen „Männerberuf“. Diese – für technische Lehrberufe typischen – Informationsdefizite und die geschlechtsspezifische Perspektive erklären den geringen Anteil an weiblichen Lehrlingen sowie teilweise den verhältnismäßig hohen Anteil an Lehrlingen im „männerorientierten“ Schwerpunkt Produktion. Umgekehrt lässt sich vermuten, dass eine größere Anzahl an weiblichen Lehrlingen im Lehrberuf Tischlereitechnik auch zu mehr Lehrlingen im Schwerpunkt Planung führen könnte. Die meisten Befragten betonen, dass der Schwerpunkt Planung besonders für Mädchen attraktiv sein könnte.

Lehrlinge des Lehrberufs Tischlereitechnik finden ein exzellentes pädagogisches Umfeld im Rahmen ihrer Ausbildung vor. Die Unternehmen investieren viel Mühe und Engagement in die Ausbildung und kooperieren eng mit den Berufsschulen. Tischlereitechnik wird an den Berufsschulen in eigenen Klassen unterrichtet. Aufgrund der überschaubaren Zahl an Lehrlingen sind die Berufsschulklassen verhältnismäßig klein, was eine intensive und individuelle Betreuung ermöglicht. Die hohe Erfolgsquote bei den Lehrabschlussprüfungen bestätigen diese Bemühungen eindrucksvoll, so dass die duale Ausbildung zum/zur TischlereitechnikerIn durchaus Chancen hat, zum Paradebeispiel zu werden.

Den Aussagen eines Befragten zufolge verfügen jedoch nicht alle Betriebe über ausreichend CNC-Maschinen. Er empfiehlt, die Ausbildungsbetriebe genauer zu kontrollieren, damit in allen Betrieben eine hohe Ausbildungsqualität gewährleistet werden kann.

Resümierend kann festgestellt werden, dass die Einführung des Lehrberufs Tischlereitechnik erfolgreich war. Die hohe Zufriedenheit der (befragten) Unternehmen sowie die sehr guten Arbeitsmarktchancen der AbsolventInnen stützen diese Bewertung. Diese „Eckpunkte“ sind durchaus Katalysatoren für ein Ansteigen der Ausbildungsbetriebe und Lehrlinge. Jedenfalls gehen die meisten Befragten davon aus, dass die Zahl der Ausbildungsbetriebe und Lehrlinge in den nächsten fünf bis zehn Jahren ansteigen werden.

## 5 Kurzdarstellung der Ergebnisse

Daten (2006)	469 Lehrlinge <sup>3</sup> in 336 ausbildenden Betrieben <sup>4</sup> , 65 % im Schwerpunkt Produktion, 35 % im Schwerpunkt Planung, hauptsächlich in der Sparte Gewerbe. Die durchschnittliche Anzahl der Lehrlinge pro Betrieb beträgt 1,4. Der Frauenanteil ist mit 9,6 % sehr gering, wobei der Frauenanteil im Schwerpunkt Planung deutlich höher ist als beim Schwerpunkt Produktion.
Berufsbild	Entspricht den Erwartungen und Qualifikationsanforderungen der Unternehmen. Hohe Zufriedenheit der (befragten) Unternehmen mit den Inhalten des Berufsbildes. Vorteil gegenüber dem Lehrberuf Tischlerei besteht in CAD und CNC. Die Schwerpunktsetzung in Planung und Produktion wird von allen Befragten begrüßt.
Ausbildung	Befragte Unternehmen hatten keine Probleme im Rahmen des Feststellungsverfahrens. Hohe Ausbildungsqualität aufgrund des betrieblichen Engagements und der Lernmotivation der Lehrlinge wird von den meisten Befragten bestätigt. Allerdings Zweifel des befragten ArbeitnehmerInnenvertreters, ob alle Ausbildungsbetriebe in der Lage sind, das komplette Berufsbild – insbesondere CNC – auszubilden.
Lehrstellenmarkt in den nächsten fünf bis zehn Jahren	Einschätzungen unterschiedlich, folgende Trends können aber herausgelesen werden: Zahl der Ausbildungsbetriebe: wird voraussichtlich steigen Zahl der Lehrlinge: wird voraussichtlich steigen Den größeren Zuspruch der Lehrlinge findet der Schwerpunkt Produktion.
Chancen am Arbeitsmarkt	Arbeitsmarktchancen werden generell als sehr gut eingestuft – sowohl für den Bereich Planung als auch Produktion.
Lehrabschlussprüfung	Berufsschulen verweisen auf eine hohe Erfolgsquote bei der Lehrabschlussprüfung. Inhalte der Lehrabschlussprüfung werden als positiv eingestuft, da sie dem betrieblichen Ziel der Ausbildung zu „Spitzenleuten“ entsprechen.
Berufsschule	Guter Kontakt zwischen Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben. Zahlreiche Kooperationen z.B. in Form von Vorträgen, Exkursionen, PrüferInnen-tätigkeit der AusbilderInnen. Großes Engagement der BerufsschullehrerInnen. Kleine Lerngruppen ermöglichen große Lernfortschritte bei den Lehrlingen.

---

<sup>3</sup> Einschließlich Doppellehren

<sup>4</sup> Ohne Doppellehren

## 6 Anhang

---

### 6.1 InterviewpartnerInnen

Dankenswerterweise haben sich folgende Personen für ein Interview zur Verfügung gestellt:

<b>Interviewpartner</b>	<b>Institution/Unternehmen</b>
Wolfgang Birbamer	ÖGB Gewerkschaft Bau-Holz
Dir. Johann Bartl	Berufsschule Kremsmünster
Maria Brunner	AMS Steyr
Cyriak Hochwimmer	Tischlerei Hochwimmer (Tirol)
Kurt Huber	Umdasch GmbH (Niederösterreich)
BLW Alois Kitzberger	Fa. Kitzberger (Oberösterreich)
Michael Klamminger	Lehrlingsstelle Steiermark
Dieter Melcher	AMS Krems
Johann Ostermann	Tischlerei Ostermann (Niederösterreich)
Karl Pock	Lehrlingsstelle Oberösterreich
Herbert Seitner	H. Seitner GmbH (Niederösterreich)
Dietmar Schönfuss	Wirtschaftskammer Österreich
Franz-Josef Winsauer (Direktor)	Landesberufsschule in Dornbirn

## 6.2 Interviewleitfäden

### Interviewleitfaden für ausbildende Unternehmen

#### Allgemeine Fragen

1. Wie viele Lehrlinge bilden Sie aus:
  - im Lehrberuf Tischlereitechnik – Planung
  - im Lehrberuf Tischlereitechnik – Produktion
2. Wie viele MitarbeiterInnen sind derzeit in Ihrem Unternehmen beschäftigt?

#### Einführung / Bewertung des Lehrberufs

3. Warum bilden Sie in Ihrem Unternehmen Lehrlinge in diesem Lehrberuf aus?
4. Was halten Sie persönlich von diesem Lehrberuf und den beiden Schwerpunkten Planung und Produktion?
  - Was sind die Vorteile dieses Lehrberufes?
  - Wo sehen Sie Probleme/Schwierigkeiten?

#### Fragen zum Berufsbild

5. Entspricht das Berufsbild den Praxisanforderungen Ihres Unternehmens/Ihrer Branche?
6. Welche Berufsbildpositionen sollten Ihrer Meinung nach beibehalten/weggelassen/ersetzt/ergänzt werden?
7. Wie würden Sie das Berufsbild, im Hinblick auf Ihren Bedarf im Unternehmen, nach Schulnoten (1-5) bewerten?

#### Ausbildbarkeit des Lehrberufs

8. Wie ist das Feststellungsverfahren (§3a Verfahren) verlaufen? Haben sich dabei Schwierigkeiten ergeben?
9. Kann der Lehrberuf in Ihrem Unternehmen zur Gänze oder nur teilweise nach dem Berufsbild ausgebildet werden?
10. Nutzen Sie derzeit die Möglichkeit eines Ausbildungsverbundes? Wenn ja: wie erfolgt die Ausbildung im Verbund?
11. In welchen Bereichen gestaltet sich die Ausbildung eher schwierig, in welchen Bereichen eher einfach?
12. Besteht in Ihrem Unternehmen Bedarf an Unterstützung in der Lehrlingsausbildung bezüglich Unterlagen, Ausbildungsplan mit Erläuterungen etc.? (wonach konkret)

### Interesse am Lehrberuf / Lehrlinge

13. Wie attraktiv ist der Lehrberuf für Jugendliche?
  - Wie schätzen Sie das zukünftige Interesse von Lehranfängern für diesen Lehrberuf ein? (niedrig/mittel/hoch)
  - Gibt es diesbezüglich Unterschiede bei den beiden Schwerpunkten Produktion und Planung?
14. Wie schätzen Sie den Informationsstand der Jugendlichen über den Lehrberuf ein?

### Lehrlingsaufnahme

15. Ist es schwierig bzw. leicht geeignete Lehrlinge für den Lehrberuf zu finden (ausreichende Zahl, Niveau, Eignung,...)? Wenn schwierig, warum?
16. Wie viele BewerberInnen kommen in etwa auf eine Lehrstelle?
17. Setzen Sie bei der Lehrlingsauswahl Personalmarketing- und/oder spezielle Bewerbungsmethoden ein? Wenn ja, welche?
18. Worauf achtet Ihr Unternehmen bei der Lehrlingsauswahl?
  - Haben Sie bei der Lehrlingsauswahl Präferenzen hinsichtlich des Geschlechts, Alters oder der schulischen Vorbildung bzw. Vorqualifikationen?
  - Haben Sie spezielle Qualifikationserwartungen an LehnanfängerInnen? Wenn ja: welche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse sollten zukünftige Lehrlinge mitbringen?
  - Welche Unterschiede gibt es diesbezüglich bei den drei Lehrberufen?
19. Wie zufrieden sind Sie mit den aufgenommenen Lehrlingen?
20. Über welche Vorqualifikation verfügen Ihre Lehrlinge in diesem Lehrberuf? (PflichtschulabgängerInnen, SchulabgängerInnen (Drop-outs) aus BMHS, MaturantInnen)
  - Unterschiede zwischen den drei Lehrberufen
  - Ist diese Qualifikation ausreichend bzw. entspricht sie Ihren Erwartungen?
21. Verfügen die Lehrlinge über ausreichende schulische Kenntnisse (z.B. Grundrechnungsarten)? Wenn nein, in welchen Bereichen bestehen Lücken?

### Frauenanteil im Lehrberuf

22. Was sind Ihrer Meinung nach die Gründe für den geringen Mädchenanteil (9, 6%) unter den Lehrlingen?
23. Wie könnte der Mädchenanteil im Lehrberuf erhöht werden?

### Lehrstellenmarkt

24. Wie wird sich die Zahl der Ausbildungsplätze und der Ausbildungsbetriebe entwickeln? (steigen/gleich bleiben/sinken, mit welcher Intensität?)
25. Wie wird sich die Anzahl der LehrstellenbewerberInnen entwickeln? (steigend/gleichbleibend/fallend)
26. Wie sehen Sie die Zukunft des Lehrberufs im eigenen Unternehmen? Werden Sie weiterhin Lehrlinge in diesem Beruf ausbilden? Warum ja/nein?
27. Wenn ja: Wie viele Lehrlinge werden Sie in den kommenden 5 Jahren aufnehmen?

### **Chancen am Arbeitsmarkt:**

28. Wie schätzen Sie generell die Arbeitsmarktchancen der LehrabsolventInnen ein?
  - Gibt es diesbezüglich Unterschiede bei den beiden Schwerpunkten Produktion und Planung?
29. Wie hoch ist der Anteil der LehrabsolventInnen, die in Ihrem Unternehmen über die gesetzliche Behaltezeit hinaus beschäftigt werden?
30. Wie groß ist in Ihrem Unternehmen der Bedarf an AbsolventInnen in diesem Lehrberuf?
31. Welche Entwicklungsmöglichkeiten/Aufstiegsmöglichkeiten stehen den LehrabsolventInnen in Ihrem Unternehmen offen?
  - Gibt es diesbezüglich Unterschiede bei den beiden Schwerpunkten Produktion und Planung?
32. Besteht bei dem Lehrberuf Konkurrenz am Arbeitsmarkt durch HTL-AbsolventInnen?

### **Lehrabschlussprüfung**

33. Entspricht die Prüfungsordnung zur Gänze oder nur teilweise den Qualifikations- und Praxisanforderungen in Ihrem Unternehmen/in Ihrer Branche?
34. Was sollte Ihrer Meinung nach bei der Lehrabschlussprüfung geändert werden?
35. Ist Ihrer Meinung nach das Niveau der Lehrabschlussprüfung in diesem Lehrberuf zu niedrig/angemessen/zu hoch?
36. Welche Erfahrungen gibt es hinsichtlich der Lehrabschlussprüfung?
  - Gibt es Probleme im Zusammenhang mit der Lehrabschlussprüfung: z.B. hinsichtlich der Organisation, Ausstattung,...?

### **Berufsschule**

37. Wie bewerten Sie den Unterricht in der Berufsschule?
38. Gibt es einen Kontakt zwischen Ihrem Unternehmen und der Berufsschule? Wie läuft der Kontakt ab?
39. Würden Sie sich mehr Kontakt zur Berufsschule wünschen?
40. Wenn ja: In welchen Bereichen wäre es wünschenswert, die Kooperation zu verstärken?

### **Weiterbildung**

41. Welche Weiterbildungsmöglichkeiten stehen den Lehrlingen bzw. LehrabsolventInnen offen?
42. Wie groß ist die Bereitschaft der Lehrlinge bzw. LehrabsolventInnen, Weiterbildungen zu absolvieren?
43. Gibt es in Ihrem Unternehmen LehrabsolventInnen, die Ausbildungen am Zweiten Bildungsweg absolvieren bzw. anstreben? Wenn ja, welche Ausbildungen konkret: Berufsreifepfung/spezielle fachliche Weiterbildungen/sonstige Kurse/Fachhochschulen etc.?
44. Welche Zusatzqualifikationen sind für Ihr Unternehmen von Bedeutung?

### **Abschlussfragen**

45. Soll der Lehrberuf Tischlereitechnik mit den beiden Schwerpunkten Produktion und Planung Ihrer Meinung nach aus heutiger Sicht weitergeführt werden?
46. Sonstige Anmerkungen zum Lehrberuf

## Interviewleitfaden für ArbeitgebervertreterInnen, LehrstellenleiterInnen sowie ArbeitnehmervertreterInnen

### Einführung / Bewertung des Lehrberufs

1. Welche Überlegungen waren für die Einführung des Lehrberufs Tischlereitechnik mit den beiden Schwerpunkten Planung und Produktion ausschlaggebend?
2. Welche Diskussionen wurden im Zuge der Einführung geführt?
  - Welche Argumente bestanden für, welche gegen die Einführung dieses Lehrberufs?
3. Was halten Sie persönlich von diesem Lehrberuf und den beiden Schwerpunkten?
  - Was sind aus heutiger Sicht die Vorteile dieses Lehrberufes?
  - Wo sehen Sie aus heutiger Sicht Probleme/Schwierigkeiten?

### Berufsbild

4. Entspricht das Berufsbild den Anforderungen der Praxis?
5. Welche Berufsbildpositionen sollten Ihrer Meinung nach geändert / erweitert / gestrichen werden?

### Feststellungsverfahren / Ausbildungsverbundmaßnahmen

6. Welche Erfahrungen gibt es im Rahmen der Feststellungsverfahren (§3a)?
  - Wie sind diese verlaufen?
  - Sind Schwierigkeiten aufgetreten? Wenn ja: Welche?
7. Besteht bei den Lehrbetrieben die Notwendigkeit von Ausbildungsverbundmaßnahmen?
  - Kennen Sie Unternehmen, die ihre Lehrlinge im Ausbildungsverbund ausbilden?
  - Welche Erfahrungen gibt es diesbezüglich?

### Verwandtschaften / Anrechnungen

8. Entsprechen die Verwandtschaftsregelungen den Ausbildungsinhalten?
  - Wurden alle möglichen Verwandtschaften berücksichtigt?
  - Entspricht das Anrechnungsausmaß den jeweiligen Ausbildungsinhalten?

### Interesse am Lehrberuf / Lehrlinge

9. Wie attraktiv ist der Lehrberuf für Jugendliche?
10. Wie schätzen Sie den Informationsstand der Jugendlichen über den Lehrberuf ein?
11. Über welche Vorqualifikation verfügen die Lehrlinge bzw. BerufsschülerInnen in diesem Lehrberuf? (PflichtschulabgängerInnen, SchulabgängerInnen (Drop-outs) aus BMHS, MaturantInnen)

### Frauenanteil im Lehrberuf

12. Was sind Ihrer Meinung nach die Gründe für den geringen Mädchenanteil (9,6 %) unter den Lehrlingen?
13. Wie könnte der Mädchenanteil im Lehrberuf erhöht werden?

### Lehrstellenmarkt

14. Wie sieht das Verhältnis von LehrinteressentInnen und angebotenen Lehrstellen aus?
  - Wo liegen bei einem Ungleichgewicht die möglichen Ursachen?
  - Gibt es diesbezüglich Unterschiede bei den beiden Schwerpunkten Produktion und Planung?
15. Wie schätzen Sie die künftige Entwicklung am Lehrstellenmarkt ein?
  - Anzahl der Ausbildungsbetriebe/-plätze (steigend/gleichbleibend/fallend)
  - Anzahl der LehrstellenbewerberInnen (steigend/gleichbleibend/fallend)
  - Gibt es diesbezüglich Unterschiede bei den beiden Schwerpunkten Produktion und Planung?
16. Worauf achten Lehrbetriebe bei der Lehrlingsauswahl?
  - Haben die Betriebe bei der Lehrlingsauswahl Präferenzen hinsichtlich des Geschlechts, Alters oder der schulischen Vorbildung bzw. Vorqualifikationen?
  - Welche Qualifikationen werden von den Lehrbetrieben besonders gewünscht?

### Chancen am Arbeitsmarkt

17. Wie hoch schätzen Sie die Chancen der LehrabsolventInnen ein, im Ausbildungsbetrieb über die gesetzliche Behaltezeit hinaus beschäftigt zu werden?
18. Wie schätzen Sie generell die Arbeitsmarktchancen der LehrabsolventInnen ein?
  - Gibt es diesbezüglich Unterschiede bei den beiden Schwerpunkten Produktion und Planung?
19. Welche Entwicklungsmöglichkeiten stehen den LehrabsolventInnen offen?
  - Aufstiegsmöglichkeiten
  - Weiterbildungsmöglichkeiten
  - Unterschiede zwischen den Schwerpunkten Planung und Produktion
20. Welche Zusatzqualifikationen können die Arbeitsmarktchancen erhöhen?
21. Besteht Konkurrenz am Arbeitsmarkt durch HTL-AbsolventInnen?

### Qualität der Ausbildung

22. Welche Erfahrungen gibt es hinsichtlich der Ausbildung in den Lehrbetrieben?
23. Welche Erfahrungen gibt es hinsichtlich der Ausbildung in der Berufsschule?
24. Wie schätzen Sie die Qualität der Ausbildung in diesem Lehrberuf ein?
  - In den Lehrbetrieben
  - In der Berufsschule

### Lehrabschlussprüfung

25. Welche Erfahrungen gibt es hinsichtlich der Lehrabschlussprüfung?
  - Gibt es Probleme im Zusammenhang mit der Lehrabschlussprüfung: z.B. hinsichtlich der Organisation, Ausstattung,...?
26. Sind Sie mit der Prüfungsordnung einverstanden?
27. Was sollte Ihrer Meinung nach bei der Lehrabschlussprüfung geändert werden?
28. Ist Ihrer Meinung nach das Niveau der Lehrabschlussprüfung in diesem Lehrberuf zu niedrig/angemessen/zu hoch?

## Zweiter Bildungsweg

29. Wie groß ist das Interesse an einem außerordentlichen Antritt zur Lehrabschlussprüfung?
30. Gibt es bereits AbsolventInnen? Wenn ja: Welche Erfahrungen gibt es hinsichtlich des außerordentlichen Antritts zur Lehrabschlussprüfung?

## Abschlussfragen

31. Soll der Lehrberuf Tischlereitechnik mit den beiden Schwerpunkten Produktion und Planung Ihrer Meinung nach aus heutiger Sicht weitergeführt werden?
32. Sonstige Anmerkungen zum Lehrberuf

## Interviewleitfaden für BerufsschulvertreterInnen

### Einführung / Bewertung des Lehrberufs

1. Weshalb wurde Ihrer Information nach der Lehrberuf Tischlereitechnik mit den beiden Schwerpunkten Planung und Produktion eingeführt?
2. Was halten Sie persönlich von diesem Lehrberuf und den beiden Schwerpunkten: Planung und Produktion?
  - Was sind die Vorteile dieses Lehrberufes?
  - Wo sehen Sie Probleme/Schwierigkeiten?

### Berufsschule / Organisation des Unterrichts / Ausstattung der Schule

3. Wie läuft der Unterricht in der Berufsschule ab?
  - Blockunterricht oder Jahresunterricht?
  - Eigener Unterricht für den Lehrberuf oder gemeinsamer Unterricht mit anderen Lehrberufen?
  - Anzahl der BerufsschülerInnen
4. Welche Erfahrungen gibt es in Bezug auf die Ausbildung in der Berufsschule?
  - organisatorische Probleme
  - Ausstattung der Schule
  - Leistungsniveau der BerufsschülerInnen

### Berufsbild / Lehrplan

5. Entspricht der Lehrplan den Anforderungen der Praxis?
6. Welche Lehrplaninhalte sollten Ihrer Meinung nach geändert werden?
  - Welche Inhalte sollten stärker vorkommen?
  - Welche Inhalte sollten reduziert/gestrichen werden?
7. Entspricht das Berufsbild (der beiden Schwerpunkte) den Anforderungen der Praxis?
8. Was sollte bei der betrieblichen Ausbildung Ihrer Meinung nach geändert werden?
9. Wie schätzen Sie das Verhältnis zwischen theoretischen und fachlichen Ausbildungsinhalten ein? Ist die Berufsschulzeit ausreichend?

### **Qualität der Ausbildung**

10. Wie schätzen Sie die Qualität der Ausbildung in diesem Lehrberuf ein?
- In der Berufsschule
  - In den Lehrbetrieben bzw. Ausbildungseinrichtungen

### **Kontakt Berufsschule – Lehrbetriebe bzw. Ausbildungseinrichtungen**

11. Gibt es einen Kontakt zwischen der Berufsschule und den Lehrbetrieben bzw. Ausbildungseinrichtungen? Wenn ja: Mit welchen? Wie läuft der Kontakt ab?
12. Würden Sie sich mehr Kontakt zu den Lehrbetrieben bzw. Ausbildungseinrichtungen wünschen?
13. Wenn ja: Wie könnte der Kontakt zu den Lehrbetrieben bzw. Ausbildungseinrichtungen intensiviert werden?

### **Interesse am Lehrberuf / Lehrlinge**

14. Wie attraktiv ist der Lehrberuf für Jugendliche?
15. Wie schätzen Sie den Informationsstand der Jugendlichen über den Lehrberuf ein?
16. Über welche Vorqualifikation verfügen die Lehrlinge bzw. BerufsschülerInnen in diesem Lehrberuf? (PflichtschulabgängerInnen, SchulabgängerInnen (Drop-outs) aus BMHS, MaturantInnen)

### **Frauenanteil im Lehrberuf**

17. Was sind Ihrer Meinung nach die Gründe für den geringen Mädchenanteil (9, 6%) unter den Lehrlingen?
18. Wie könnte der Mädchenanteil im Lehrberuf erhöht werden?

### **Lehrstellenmarkt / Arbeitsmarkt**

#### **Bitte auf die Unterschiede der beiden Schwerpunkte eingehen**

19. Wie schätzen Sie die künftige Entwicklung am Lehrstellenmarkt ein?
- Gibt es diesbezüglich Unterschiede bei den beiden Schwerpunkten Produktion und Planung?
  - Anzahl der Ausbildungsbetriebe/-plätze (steigend/gleichbleibend/fallend)
  - Anzahl der LehrstellenbewerberInnen (steigend/gleichbleibend/fallend)
20. Wie hoch schätzen Sie den Anteil jener LehrabsolventInnen ein, die im Ausbildungsbetrieb über die gesetzliche Behalterfrist hinaus beschäftigt werden?
21. Wie schätzen Sie generell die Arbeitsmarktchancen der LehrabsolventInnen ein? Inwieweit unterscheiden sich die Arbeitsmarktchancen der beiden Schwerpunkte?
- Gibt es diesbezüglich Unterschiede bei den beiden Schwerpunkten Produktion und Planung?
22. Welche Zusatzqualifikationen können die Arbeitsmarktchancen der LehrabsolventInnen erhöhen?

### **Abschlussfragen**

23. Soll der Lehrberuf Tischlereitechnik mit den beiden Schwerpunkten Produktion und Planung Ihrer Meinung nach aus heutiger Sicht weitergeführt werden?
24. Sonstige Anmerkungen zum Lehrberuf

## Interviewleitfaden für VertreterInnen des AMS

### Bewertung des Lehrberufes

1. Was halten Sie persönlich vom Lehrberuf Tischlereitechnik mit den beiden Schwerpunkten Planung und Produktion?
  - Was sind die Vorteile dieses Lehrberufes?
  - Wo sehen Sie Probleme/Schwierigkeiten?

### Interesse am Lehrberuf / Lehrlinge

2. Wie attraktiv ist der Lehrberuf für Jugendliche?
3. Wie schätzen Sie den Informationsstand der Jugendlichen über den Lehrberuf ein?
4. Über welche Vorqualifikation verfügen Jugendliche, die sich für diesen Lehrberuf interessieren? (PflichtschulabgängerInnen, SchulabgängerInnen (Drop-outs) aus BMHS, MaturantInnen)

### Frauenanteil im Lehrberuf

5. Was sind Ihrer Meinung nach die Gründe für den geringen Mädchenanteil (9,6%) unter den Lehrlingen?
6. Wie könnte der Mädchenanteil im Lehrberuf erhöht werden?

### Lehrstellenmarkt

7. Wie sieht das Verhältnis von LehrinteressentInnen und angebotenen Lehrstellen aus?
  - Wo liegen bei einem Ungleichgewicht die möglichen Ursachen?
  - Wie könnten Impulse für den Lehrstellenmarkt erreicht werden?
  - Gibt es diesbezüglich Unterschiede bei den beiden Schwerpunkten Produktion und Planung?
8. Wie schätzen Sie die künftige Entwicklung am Lehrstellenmarkt ein?
  - Anzahl der Ausbildungsbetriebe/-plätze (steigend/gleichbleibend/fallend)
  - Anzahl der LehrstellenbewerberInnen (steigend/gleichbleibend/fallend)
  - Gibt es diesbezüglich Unterschiede bei den beiden Schwerpunkten Produktion und Planung?
9. Worauf achten Lehrbetriebe bei der Lehrlingsauswahl?
  - Haben die Betriebe bei der Lehrlingsauswahl Präferenzen hinsichtlich des Geschlechtes, Alters, oder der schulischen Vorbildung bzw. Vorqualifikationen?
  - Welche Qualifikationen werden von den Lehrbetrieben besonders gewünscht?

### Berufsbild

10. Entspricht das Berufsbild den Anforderungen der Praxis?
11. Sollten Ausbildungsinhalte verändert werden? Wenn ja: welche?

### **Chancen am Arbeitsmarkt**

12. Wie hoch schätzen Sie die Chancen der LehrabsolventInnen ein, im Ausbildungsbetrieb über die gesetzliche Behaltezeit hinaus beschäftigt zu werden?
13. Wie schätzen Sie generell die Arbeitsmarktchancen der LehrabsolventInnen ein?
  - Gibt es diesbezüglich Unterschiede bei den beiden Schwerpunkten Produktion und Planung?
14. Welche Entwicklungsmöglichkeiten stehen den LehrabsolventInnen offen?
  - Aufstiegsmöglichkeiten
  - Weiterbildungsmöglichkeiten
15. Welche Zusatzqualifikationen können die Arbeitsmarktchancen erhöhen?
16. Besteht Konkurrenz am Arbeitsmarkt durch HTL-AbsolventInnen?

### **Abschlussfragen**

17. Soll der Lehrberuf Tischlereitechnik mit den beiden Schwerpunkten Produktion und Planung Ihrer Meinung nach aus heutiger Sicht weitergeführt werden?
18. Sonstige Anmerkungen zum Lehrberuf