

Forschungsprojekt 1.3.101

Akzeptanz von zweijährigen betrieblichen Ausbildungsgängen für Jugendliche mit schlechten Startchancen

Abschlussbericht

Michael Friedrich
Edith Bellaire
Harald Brandes
Angela Menk

Laufzeit III/03 bis IV/04

Bonn, September 2005

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 2023
Fax: 0228 / 107 - 2983
E-Mail: friedrich@bibb.de

www.bibb.de

Abstract

Um die kontrovers geführte Diskussion um die Sinnhaftigkeit von zweijährigen Ausbildungsberufen zu versachlichen, wurden Betriebe nach ihrer Akzeptanz solcher Ausbildungsgänge für die Zielgruppe der Jugendlichen mit schlechten Startchancen (d.h. ohne bzw. mit schlechtem Hauptschulabschluss) befragt. Wichtig waren uns dabei folgende Indikatoren, die es möglichst konkret zu erfassen galt: Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, anschließende Beschäftigungsbereitschaft, Anschlussfähigkeit des jeweiligen Ausbildungsgangs an einen dreijährigen Ausbildungsberuf und eventuell zu erwartende Substitutionseffekte.

Die Schätzung des konkreten Ausbildungsplatzpotenzials gestaltete sich wegen zum Teil unbekannter Parameter (z.B. Größe der Grundgesamtheit der Betriebe) schwierig. Soviel lässt sich aber dennoch sagen: Die Erwartungen, mit neuen zweijährigen Ausbildungsgängen nennenswerte zusätzliche Ausbildungspotenziale zu erschließen, dürften zu hoch sein. Eine wichtige Voraussetzung wäre, dass durch die neu eingeführten Berufe eine große Zahl bisher nichtausbildender Betriebe für eine Ausbildung gewonnen werden könnten. Die ausbildungsbereiten Betriebe würden es mehrheitlich begrüßen, wenn die zweijährigen Ausbildungsberufe Anschlussmöglichkeiten an weiterführende drei- oder dreieinhalbjährige Ausbildungsgänge böten. Damit würden auch die Probleme von Einfach- oder Sackgassenberufen verringert. Die potenziellen Beschäftigungsmöglichkeiten der zweijährig ausgebildeten Fachkräfte werden für die einzelnen Ausbildungsberufe unterschiedlich angegeben. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich für Jugendliche mit schlechten Startchancen nur punktuell, abhängig vom konkreten zweijährigen Ausbildungsberuf, dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben würden.

- **Liste der Beiratsmitglieder**

Es fanden zwei Beiratsitzungen statt, an denen die folgenden Personen teilnahmen:

Arbeitgeber:

Dr. Helmut Keim; Dr. Hella Lüth; Dr. Reinhard Zedler

Arbeitnehmer:

Wolfgang Oppel; Jens Vojta

Länder:

Friedrich Leopold; Dr. Martin Willke

Bund:

Friedhelm Holterhoff; Dr. Walter Hoffmann; Andreas Kletschke; Dr. Arnold Wallraff

- **Ausgangslage**

Die bildungspolitische Diskussion zum Thema zweijährige betriebliche Ausbildungsgänge für Jugendliche mit schlechten Startchancen wurde und wird kontrovers geführt. Während die Arbeitgeberseite sich für zusätzliche zweijährige, theoriegeminderte Ausbildungsgänge einsetzt, sehen die Gewerkschaften hierin den Versuch, über Schmalspur- und Sackgassenberufe einen Niedriglohnsektor zu etablieren.

- **Forschungsziele**

Das Projekt hatte zum Ziel, empirische Evidenz für die Akzeptanz zweijähriger, theoriegeminderter Ausbildungsberufe zu ermitteln und damit die hierzu geführte Diskussion auf eine sachliche Ebene zu stellen. Auf Basis dieser empirischen Ergebnisse sollte sodann versucht werden, die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu quantifizieren und den zahlenmäßigen Bedarf an Fachkräften mit einer zweijährigen Ausbildung zu ermitteln.

Die ebenfalls geplanten Befragungen von potenziellen Auszubildenden konnten aufgrund von Haushaltskürzungen im Rahmen des Subventionsabbaus 2004 (sog. Koch/Steinbrück-Liste) nicht durchgeführt werden.

- **Ausgangshypothesen**

Die Akzeptanz bei Betrieben differiert je nachdem, um welchen Ausbildungsberuf es sich handelt sowie nach Branche und Betriebsgröße:

- Im Handwerk finden zweijährige Ausbildungsberufe nur in geringem Maße eine Akzeptanz. Es ist daher nicht damit zu rechnen, dass die Ausbildungsleistung im Handwerk durch die Einführung zweijähriger Ausbildungsberufe gesteigert werden kann.
- In Industrie und Handel besteht abhängig vom konkreten Ausbildungsberuf ein Bedarf an theoriegeminderten Ausbildungsberufen. Dieser Bedarf nimmt mit der Betriebsgröße zu. Quantitativ ist der Bedarf an diesen Ausbildungsgängen jedoch ebenfalls begrenzt.
- Insgesamt könnte netto nur mit einer geringen Steigerung der Anzahl der Ausbildungsplätze mithilfe zweijähriger Ausbildungsberufe gerechnet werden, da die Ausbildungsleistung der Betriebe im Gegenzug bei den drei- und dreieinhalbjährigen Ausbildungsgängen verringert werden würde.

Bei den Ausgangshypothesen, die zu Beginn des Projekts formuliert wurden, gingen wir davon aus, dass eine wesentlich größere Anzahl an Berufen untersucht wird, als dann tatsächlich untersucht werden konnte. Dadurch hätte sich hinsichtlich Branche, Handwerks- und Industriebetriebe, Betriebsgröße etc. eine größere Variation ergeben. Bei den jetzt untersuchten sieben Berufen besteht dagegen eine sehr geringe Varianz, so dass hinsichtlich relevanter Faktoren (unabhängige Variablen) kaum Unterschiede aufgezeigt werden können. Aus diesem Grund war es nur bedingt möglich, die genannten Hypothesen zu testen. Beispielsweise liegt der ersten und zweiten Hypothese die Überlegung zugrunde, dass in der industriellen Produktion ein stärkerer Grad an Arbeitsteilung und Spezialisierung als im Handwerk besteht und Handwerksbetriebe deshalb eher nach vollqualifizierten Fachkräften suchen und diese auch selbst ausbilden. Die Hypothese, wonach die Akzeptanz, in zweijährigen Berufen auszubilden, in der Industrie größer ist als im Handwerk, konnte aber nicht geprüft werden, da keine typisch gewerblichen Industriebetriebe untersucht werden konnten.

Darüber hinaus war es bei den meisten untersuchten zweijährigen Ausbildungsberufen schwierig, die zugehörige Grundgesamtheit zu bestimmen, um auf dieser Basis das potenzielle Angebot an zusätzlichen Ausbildungsplätzen zu schätzen. Aus diesem Grund ist eine eindeutige Aussage im Sinne einer Falsifikation bzw. Verifikation der dritten Hypothese nicht möglich. Wenn möglich wurde dennoch versucht, eine Tendenz aufzuzeigen und die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu quantifizieren und den zahlenmäßigen Bedarf an Fachkräften mit einer zweijährigen Ausbildung zu ermitteln.

- **Methodische Hinweise**

Zunächst wurden vom Projektteam geeignete Ausbildungsberufe für die Akzeptanzprüfung bestimmt. Als besonders geeignet sah das Projektteam die Berufe an, für die vergleichsweise differenzierte Beschreibungen vorlagen. Hierzu wurden die vom Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) vorgeschlagenen Ausbildungsberufe mit weniger komplexen Anforderungen und ein vom BMWA in Auftrag gegebenes Gutachten der Firma Economix¹ sowie die Hamburger Liste² einbezogen. Auf Basis dieser Synopse wurden im Projektbeirat nach längeren Diskussionen mehrheitlich sieben Berufe für die Untersuchung ausgewählt:

1. Änderungsschneider/Änderungsschneiderin
2. Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio
3. Einbaufachkraft für Holz-, Kunststoff und Metallfertigteile
4. Elektrorecycler/Elektrorecyclerin
5. Gebäudetechnik- und Servicefachkraft
6. Servicekraft in der Industrie
7. Transportbegleiter/Transportbegleiterin.

Nicht in die Untersuchung aufgenommen wurden, dem mehrheitlichen Votum der Vertreter des Bundes, der Länder und der Arbeitgeber im Projektbeirat entsprechend, Berufe, für die bereits zum damaligen Zeitpunkt die Verfahren zur Vorbereitung einer Ausbildungsordnung vergleichsweise weit fortgeschritten waren, was vom Projektteam bedauert wurde, da gerade für diese Berufe detaillierte Beschreibungen vorlagen. Hätten diese Berufe einbezogen werden können, wäre nicht nur die empirische Erhebung erleichtert worden, auch die Verlässlichkeit der Befragungsergebnisse hätte gesteigert werden können. Es gab lediglich zwei Ausnahmen: für die Ausbildung „Änderungsschneider/-in“ und „Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio“ wurden auf ausdrücklichen Wunsch des Bundes Akzeptanzprüfungen vorgenommen, obwohl sie zu den Berufen gehören, für die zum Befragungszeitpunkt Vorbereitungen zur Neuordnung getroffen waren.

Als Indikatoren, ob ein bestimmter Beruf auf Akzeptanz trifft oder nicht, haben wir drei Fragen zur sogenannten ersten und zweiten Schwelle in den Mittelpunkt gestellt: (1) Würden Betriebe in diesem Beruf ausbilden, (2) würden sie die so Ausgebildeten in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis übernehmen und (3) würden sie junge Menschen einstellen, die nach einer weiteren Qualifizierung in einem zugehörigen, dreijährig geordneten Beruf (aufeinander aufbauende Ausbildung) in einem anderen Betrieb ausgebildet worden sind.

Erhebungsmethode

Die empirischen Erhebungen wurden von WSF - Wirtschafts- und Sozialforschung, Kerpen, durchgeführt. Sie basieren auf mündlichen Befragungen von insgesamt 1.434 Betrieben bzw. Unternehmen in Deutschland. Von diesen Interviews wurden 1.251 telefonisch und 183 face-to-face (bei Änderungsscheidern ausländischer Herkunft) durchgeführt. Den eigentlichen Interviews wurden Screening-Befragungen vorgeschaltet, die klären sollten, ob die infrage kommenden Tätigkeiten in den jeweiligen Betrieben ausgeführt werden, denn es macht sicherlich keinen Sinn, die Akzeptanz eines bestimmten Berufs bei einer Zufallsauswahl von

¹ Ausbildung für einfache Berufe - Identifizierung von Tätigkeitsfeldern mit weniger komplexen Anforderungen als Basis zur Schaffung neuer anerkannter Ausbildungsberufe mit abgesenktem Anforderungsniveau, BMWA-Forschungsvorhaben 13/02, München 2003

² 100 Ausbildungsberufe, die es bislang noch nicht gibt - aber geben könnte!, Handelskammer Hamburg, 2001

Betrieben zu prüfen. So wurden z.B. die Modehäuser zunächst befragt, ob sie überhaupt Änderungsdienste anbieten.

Zur Ermittlung der Akzeptanz zweijähriger, theoriegeminderter Ausbildungsgänge wurden den Betrieben Beschreibungen von hypothetischen zweijährigen Ausbildungsberufen sowie von denkbaren Anschlussberufen vorgelegt (siehe Anlagen 1-14), um das Risiko einer bloß diffusen Einstellungsäußerung zu verringern. Die Ergebnisse werden hierdurch genauer (Validität) und die Wahrscheinlichkeit einer tatsächlichen Umsetzung auf der Handlungsebene ist um so höher, je präziser diese hypothetischen Berufe beschrieben sind.

Hinsichtlich der Einführung und Ausgestaltung zweijähriger Ausbildungsberufe ist auch ein Blick über die deutschen Grenzen hinweg hilfreich. Anders als in Deutschland geht es in der Schweiz nicht primär um die Erschließung eines zusätzlichen Ausbildungsplatzpotenzials, sondern um eine neue Strategie zur Qualifizierung lernschwacher Jugendlicher. Das neue, am 1. Januar 2004 in Kraft getretene Berufsbildungsgesetz der Schweiz (nBBG) sieht deshalb u.a. die Einführung einer „berufspraktischen Bildung“ vor. Sie löst die bis dahin existierende ein- bis zweijährige Anlehre für lernschwache Jugendliche ab. Immanentes Ziel dieser „berufspraktischen Bildung“ mit „Attest“-Abschluss“ ist der sich anschließende Übergang in den „normalen“ Lehrberuf, der dann mit dem „eidgenössischen Fähigkeitszeugnis“ abschließt.

- **Ergebnisse**

1. Änderungsschneider/Änderungsschneiderin

1.1 Ausgangssituation

Zusätzlich zu den dreijährigen Ausbildungsberufen Damen-, Herren- und Wäscheschneider/-in und Maßschneider/-in im Bereich der Industrie und des Handwerks gibt es bereits zweijährige Ausbildungsgänge. Es sind dies Polster- und Dekorationsnäher/-in sowie Modenäher/-in. Beide bieten Anschlussmöglichkeiten zu dreijährigen Ausbildungsberufen, nämlich Polsterer/-in und Raumausstatter/-in sowie Modeschneider/-in.

Der geplante zweijährige Ausbildungsberuf "Änderungsschneider/-in" soll nun weiteres Ausbildungspotenzial erschließen in einem Bereich, der durch unterschiedliche Betriebstypen, unterschiedliche Nationalitäten der Betriebsinhaber und durch regionales Ungleichgewicht gekennzeichnet ist. Die künftigen Änderungsschneider/-innen sollen entsprechend dem von der Arbeitgeberseite vorgelegten Berufsprofil Kompetenzteile aus den bestehenden bekleidungstechnischen Berufen erwerben; sie sollen sowohl Kleidungsstücke kundengerecht ändern und reparieren als auch Gardinen und Polster nähen können.

Stichprobe

Da keine aktuellen Statistiken zur Gesamtzahl der Änderungsschneidereien vorliegen, wurde die vom DHKT geschätzte Zahl von rd. 16.000 als Basis übernommen. Die Zahl der Einzelhandelsfachgeschäfte für Herren- und Damenoberbekleidung in Deutschland beträgt rd. 15.000. Von diesen Fachgeschäften haben hochgerechnet von den 303 befragten Unternehmen 22%, also rund 3.300, einen eigenen Änderungsservice. Über die Hälfte (ca. 55%) der Änderungsschneidereien sind in deutscher Hand, die zweitwichtigste Gruppe ist türkischer Herkunft.

Wir gehen deshalb von einer Grundgesamtheit von rund 19.300 Betrieben (16.000 Änderungsschneidereien + 3.300 Modehäuser) aus, auf die unter Berücksichtigung der Verteilung nach ethnischer Herkunft die Befragungsergebnisse hochgerechnet werden können.

In die Stichprobe (n=303) wurden aufgenommen:

- 20 Modehäuser
- 84 deutsche Änderungsschneider
- 103 türkische Änderungsschneider
- 4 italienische Änderungsschneider
- 45 griechische Änderungsschneider
- 15 Änderungsschneider aus dem früheren Jugoslawien
- 32 sonstige Änderungsschneider unterschiedlicher Provenienz

Die eigentliche Befragung bestand in einer bundesweiten Durchführung von 20 telefonischen Interviews bei Modehäusern, 100 Telefoninterviews bei deutschen Änderungsschneidern bzw. deutsch sprechenden ausländischen Änderungsschneidern sowie von 183 Face-to-face-Interviews mit ausländischen Änderungsschneidern. Diese Face-to-face-Interviews wurden in den Großräumen Köln, Aachen, Düsseldorf, München sowie Berlin von überwiegend muttersprachlichen Interviewern durchgeführt.

1.2 Befragungsergebnisse

1.2.1 Ausbildungsbereitschaft

Nur 2% der befragten Betriebe bilden derzeit in bereits existierenden Bekleidungsberufen wie zum/r Schneider/in (dreijährig) oder zum/r Näher/in (zweijährig) aus.

Nach Angaben der Befragten würden aber knapp 20% der Betriebe Jugendliche im zweijährigen Beruf zum/r Änderungsschneider/in ausbilden wollen, und zwar

Modehäuser	15%
Deutsche Änderungsschneidereien	18%
Ausländische Änderungsschneidereien	21%

Weitere 17% der befragten Betriebe würden in diesem Beruf „vielleicht ausbilden“, was bedeutet, dass insgesamt rund 37% der befragten Betriebe sich vorstellen könnten, in dem zweijährigen Beruf ‚Änderungsschneider/-in‘ (vielleicht) auszubilden.

Es sind vor allem zwei auf den Betrieb gerichtete Gründe, die aus ihrer Sicht dafür sprechen:

- So ausgebildete Fachkräfte werden benötigt (58%).
- Der neue Ausbildungsberuf würde neue Ausbildungsmöglichkeiten eröffnen: Mehr als die Hälfte der Änderungsschneider kann bisher nach eigener Einschätzung in den bereits existierenden Schneiderberufen nicht ausbilden.

Geschlecht und schulische Vorbildung der jungen Menschen sind für die potenziellen Ausbildungsbetriebe von geringer Bedeutung: Bei 73% spielt es keine Rolle, ob es sich um einen weiblichen oder männlichen Lehrling handeln würde. Bemerkenswert ist, dass knapp 85% dieser Betriebe Hauptschüler oder auch Jugendliche ohne Schulabschluss einstellen würden.

Rund zwei Drittel der befragten Betriebe würden nicht zum Änderungsschneider/zur Änderungsschneiderin ausbilden. Was sind ihre Gründe? Sie brauchen im nächsten Jahr zu

60% keine Lehrlinge und haben keinen Bedarf an (weiteren) Fachkräften. Deshalb würden sie auch in keinem der bereits existierenden Bekleidungsberufe ausbilden. Sie verzichten auf diese Ausbildung nicht, weil sie der Meinung sind, die zweijährige Ausbildung vermittele zu wenig fachliche oder überfachliche Qualifikationen oder diese so Ausgebildeten seien nur eingeschränkt einsetzbar; Nennungen zwischen 80 und 90% belegen dies.

1.2.2 Anschlussfähigkeit

Von den zusammengenommen knapp 37% der Änderungsschneidereien und Modehäuser, die mit einiger Sicherheit oder vielleicht zum Änderungsschneider ausbilden würden, könnten sich 44% vorstellen, „gestuft“ auszubilden, also zunächst zum Änderungsschneider und danach zum „richtigen“ Schneider oder Näher. Dieser Anteil ist bei den deutschen Änderungsschneidereien mit 50% am höchsten, für 40% der Ausländer und 38% der Modehäuser kommt dies ebenfalls in Betracht.

Ob eine „Stufenausbildung“ später auch tatsächlich durchgeführt werden wird oder kann, wird entscheidend davon abhängen, welche Voraussetzungen von den Ausbildern gefordert werden. Von den Änderungsschneidern und Modehäusern, die „gestuft“ ausbilden würden, haben:

- 4% einen deutschen Meisterbrief
- 5% einen Fachschul- oder Hochschulabschluss
- 49% eine betriebliche Ausbildung in Deutschland absolviert.

Die übrigen Änderungsschneider haben keinen Berufsabschluss bzw. keinen Abschluss in Deutschland oder eine sonstige Ausbildung.

Auf eine „Stufenausbildung“ verzichtet würde vor allem, weil diese Betriebe keine weiteren Qualifikationen benötigen (59%), d.h. die im Rahmen der Ausbildung zum Änderungsschneider vermittelten Qualifikationen werden als ausreichend angesehen.

Auch bei einer aufeinander aufbauenden Ausbildung ändern sich die Anforderungen der Betriebe an die Schulabschlüsse der potenziellen Auszubildenden kaum. Mehr als 80% der Befragten würden junge Menschen mit Hauptschulabschluss oder ohne Schulabschluss auch für eine solche Ausbildung einstellen. Auf einen Schulabschluss verzichten würden mehr Änderungsschneidereien (knapp die Hälfte) als Modehäuser (rund ein Drittel).

1.2.3 Beschäftigungschancen

Knapp die Hälfte der Betriebe (44%), die sich vorstellen könnten, Änderungsschneider auszubilden, gibt an, dass sie diese nach Ende der Ausbildung auch übernehmen würden:

- | | |
|-----------------------------------|-----|
| • Modehäuser | 38% |
| • Deutsche Änderungsschneider | 40% |
| • Ausländische Änderungsschneider | 53% |

Eine Nicht-Übernahme wird vor allem damit begründet, dass kein Bedarf an weiteren Mitarbeitern besteht (60%). Weiterhin wurde die schlechte wirtschaftliche Lage (25%) als Grund für die Nicht-Übernahme genannt. Allerdings ist die Übernahmebereitschaft bei den ausländischen Änderungsschneidereien erheblich höher, da nur 11% von ihnen angeben, keine Übernahme zu planen.

Die Bereitschaft, in anderen Betrieben ausgebildete Änderungsschneider einzustellen, ist nicht unerheblich: von allen befragten Betrieben könnten sich dies 28% aktuell vorstellen. Bei den Modehäusern trifft dies sogar auf 50% zu.

1.3 *Ausbildungsplatzpotenzial*

Nach Angaben der Befragten würden knapp 20% (n=60) der Betriebe Jugendliche im zwei-jährigen Beruf zum Änderungsschneider ausbilden wollen:

- | | |
|---------------------------------------|-----|
| • Modehäuser | 15% |
| • Deutsche Änderungsschneidereien | 18% |
| • Ausländische Änderungsschneidereien | 21% |

Hochgerechnet würde dies ein Ausbildungsplatzpotential von rund 4.000 Plätzen bedeuten. Weitere 17% der befragten Betriebe würden in diesem Beruf „vielleicht ausbilden“.

Ob dieses Potenzial an Ausbildungsplätzen wirklich mobilisiert werden kann, ist allerdings fraglich: Die meisten der potenziellen Ausbildungsbetriebe verfügen nur über eine bescheidene technische Ausstattung. Für die Ausbildung zum Änderungsschneider/zur Änderungsschneiderin sind vier unterschiedliche Maschinentypen erforderlich. Nahezu alle Befragten verfügen über eine Overlockmaschine, eine knappe Hälfte über eine Doppelsteppstichmaschine, etwas mehr als die Hälfte über eine Kettenstichmaschine und fast zwei Drittel über eine Blindstichmaschine. Die Ausstattungslücken bestehen bei allen Typen von Änderungsschneidereien und Modehäusern. Alle vier Maschinentypen sind nur in 23% der Betriebe vorhanden. Allerdings sieht die Ausbildungsordnung die Ausbildung an allen vier Maschinentypen vor. Somit könnte nur ein Viertel, d.h. knapp 1.000 der ausbildungswilligen Betriebe auch wirklich ausbilden.

Mit Verdrängungseffekten ist nicht zu rechnen, da bisher nur 2% der befragten Betriebe überhaupt zum Schneider oder Näher ausbilden, d.h. Näher oder Schneider würden nicht durch Änderungsschneider substituiert. Wegen dieser geringen Ausbildungsbetriebsquote ist allerdings nicht damit zu rechnen, dass das Ausbildungspotenzial tatsächlich ausgeschöpft werden kann, da es sehr schwer ist, Nichtausbildungsbetriebe zur Ausbildung zu motivieren.

1.4 *Fazit*

Fest zu halten bleibt vor allem, dass knapp 85% der ausbildungsbereiten Betriebe Hauptschüler oder auch Jugendliche ohne Schulabschluss einstellen würden. Die Übernahmechancen der ausgebildeten Änderungsschneider/-innen scheinen gut zu sein. Vor allem die Inhaber der ausländischen Änderungsschneidereien zeigten großes Interesse an der Weiterbeschäftigung der von ihnen Ausgebildeten. Hier könnten für die Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen Ausbildungs- und Beschäftigungschancen entwickelt werden.

Ein knappes Drittel aller befragten Betriebe gab an, in anderen Betrieben ausgebildete Änderungsschneider/-innen einstellen zu wollen. Allerdings ist dann zu fragen, warum diese Betriebe bisher keine Fachkräfte eingestellt haben, die in den bereits existierenden Bekleidungsberufen ausgebildet wurden und deren Qualifikationen die des Änderungsschneiders beinhalten und mehr als abdecken.

2. Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio

2.1 Ausgangssituation

Vom Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) wurde für das Monitoring zur Neuordnung in der beruflichen Bildung Mitte des Jahres 2003 die neue zweijährige Ausbildung zur Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio vorgeschlagen.

Das Tätigkeitsfeld wird wie folgt beschrieben: Dienstleistungsfachkräfte im Sonnenstudio stellen den reibungslosen Betrieb im Studio sicher. Sie sind für den ordnungsgemäßen Zustand der Anlagen sowohl unter technischen als auch unter hygienischen Gesichtspunkten verantwortlich. Anhand dermatologischer Grundkenntnisse unterscheiden sie Hauttypen und beraten über den Einsatz von Bräunungsgeräten, Bräunungsdauer und Hautpflege. Sie betreuen die Kunden, legen Kundendateien an, verwalten baren und halbbaaren Zahlungsverkehr und organisieren die terminliche Belegung der Sonnenbänke. Zudem wirken sie bei der Entwicklung von Dienstleistungsangeboten in weiteren kosmetischen Bereichen mit. Dienstleistungsfachkräfte bearbeiten Aufgaben der Personalwirtschaft, der Materialverwaltung und des bereichsbezogenen Rechnungswesens. Qualitätssicherung und Marketing gehören ebenfalls zu ihrem Aufgabenbereich.

Nach den Monitoringgesprächen zur Neuordnung in der beruflichen Bildung am 8. März 2004 wurde das BIBB vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit gebeten, die Bedarfslage und Arbeitsmarktverwertbarkeit einer Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio zu prüfen. Die nachfolgenden Ergebnisse wurden bei der Erstellung eines BIBB-Gutachtens zu diesem Ausbildungsberuf berücksichtigt.

Stichprobe

Als angestrebte Grundgesamtheit wurden Betriebe definiert, die über mindestens sechs Sonnenbänke verfügen. Als Auswahlgrundlage wurde das Branchenregister der gelben Seiten für Deutschland herangezogen, in dem 7.200 Sonnenstudios gelistet sind. Bei der Stichprobenziehung stellte sich heraus, dass davon etwa 2.000 Betriebe über mindestens 6 Sonnenbänke verfügen. Diese 2.000 stellen die Auswahlgesamtheit dar, aus der eine Zufallsstichprobe gezogen wurde. Die Stichprobe umfasst 180 Unternehmen.

2.2 Befragungsergebnisse

Die Mehrzahl der Betriebe (172) sind reine Sonnenstudios, bei den übrigen acht Betrieben handelt es sich um Mischbetriebe aus den Bereichen Kosmetik/Wellness und Thermal- bzw. Spaßbad. Es sind vor allem kleinere Betriebe: Sie beschäftigen zu drei Vierteln (76%) bis zu neun Mitarbeiter. Der Anteil der un- und angelernten Mitarbeiter fällt mit 90% sehr hoch aus. Bei 10% der Beschäftigten handelt es sich um Fachkräfte beispielsweise mit einer kaufmännischen Ausbildung (5 Nennungen) oder mit einer Ausbildung zur Kosmetikerin (4 Nennungen) o.ä.

Der weitaus größte Teil der Mitarbeiter (75%) wird im Rahmen sog. Mini-Jobs auf 325 Euro bzw. 400 Euro-Basis (geringfügig) beschäftigt. Mit zunehmender Beschäftigtenzahl steigt überproportional der Anteil der Beschäftigten mit Mini-Jobs an. Offensichtlich werden die Arbeitsaufgaben und Arbeitszeiten (Öffnungszeiten häufig bis spät in den Abend hinein) auf viele „Teilzeitkräfte“ verteilt.

Von allen befragten Betrieben bilden zurzeit nur fünf Betriebe aus. Zusammen genommen haben sie lediglich 13 Auszubildende, die hauptsächlich in kaufmännischen Berufen ausgebildet werden.

2.2.1 Ausbildungsbereitschaft

Fast die Hälfte der Betriebe (47%) könnte sich vorstellen, eine zweijährige Ausbildung zur Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio anzubieten, 51% lehnen dies ab, 2% sind unentschieden.

Die häufigsten Gründe, die für eine Ausbildung sprechen, sind der Bedarf an solchen Fachkräften (95%), außerdem die Möglichkeit, mit ausgebildeten Fachkräften die Angebotspalette erweitern zu können (78%). Darüber hinaus wurden folgende Gründe genannt:

- Qualität/Beratung der Sonnenstudios wird verbessert (22 Nennungen)
- Schaffung des Ausbildungsprofils ist sinnvoll (18 Nennungen)
- Ruf von Sonnenstudios wird verbessert (6 Nennungen)
- Jungen Leuten soll geholfen werden (5 Nennungen).

66 Betriebe (78%) würden einen und 12 Betriebe (14%) zwei Auszubildende in 2005 einstellen. Für drei Betriebe war die Anzahl noch nicht abzuschätzen

Die Frage nach Substitutionseffekten erübrigt sich, da diese Betriebe mehrheitlich bisher nicht ausbilden.

Mehr als die Hälfte (59%) der zur Ausbildung von Dienstleistungsfachkräften bereiten Betriebe würde weibliche Auszubildende einstellen, den anderen Betrieben ist das Geschlecht ‚egal‘. Kein Betrieb gab an, dass er vorzugsweise männliche Auszubildende einstellen würde.

Die Hälfte der Betriebe würde Jugendliche mit abgeschlossenem Hauptschulabschluss einstellen. Für 9 Betriebe (11%) kämen auch Auszubildende ohne Schulabschluss infrage; ein Abschluss an einer Sonderschule wäre für keinen Betrieb akzeptabel. Dem gegenüber stehen 32 Betriebe (39%), die einen mittleren Schulabschluss oder sogar Abitur bei ihren Auszubildenden voraussetzen.

Die Betriebe, die einer zweijährigen Ausbildung zur Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio eher skeptisch gegenüberstehen (51% aller befragten Betriebe), begründen dies vor allem damit, dass diese Qualifikationen für ihren Aufgabenbereich nicht notwendig seien: So stimmen 93% dem Statement zu, dass die meisten Tätigkeiten nach einer (kurzen) Anlernphase verrichtet werden können und 58% geben an, dass die zweijährige Ausbildung zur Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio überqualifizieren würde. 70% geben an, dass sie keinen zusätzlichen Personalbedarf haben, und 58% sind der Auffassung, dass sie genug (qualifizierte) Mitarbeiter am Arbeitsmarkt finden können. Außerdem sei die wirtschaftliche Lage ihres Betriebes zu schlecht (48%).

2.2.2 Anschlussfähigkeit

Eine aufeinander aufbauende Ausbildung von der „Dienstleistungsfachkraft“ z.B. zur Kauffrau bzw. zum Kaufmann im Gesundheitswesen oder zur Sport- und Fitnesskauffrau bzw. zum Sport- und Fitnesskaufmann, die seit 1. August 2001 in Kraft sind, stieß bei den Befragten auf eine positive Resonanz: 55 von insgesamt 85 Betrieben (65%), die zur Dienstleistungsfachkraft ausbilden würden, wären auch bereit, aufeinander aufbauende Ausbildungsgänge anzubieten.

Den Vorteil einer aufeinander aufbauenden Ausbildung sehen diese Betriebe (n=55) in der größeren Flexibilität: Sie könnten bedarfsspezifischer ausbilden, da gegebenenfalls bei einem Teil der Mitarbeiter eine 2-jährige Ausbildung ausreiche (91%). Sie könnten sich damit die Möglichkeit offen halten, eine zweijährige oder eine Vollausbildung anzubieten (83%). Und sie könnten die Vollausbildung vom Leistungsstand der Jugendlichen abhängig machen (75%). Eine aufeinander aufbauende Ausbildung wäre für die Betriebe auch deshalb

interessant, weil im Prinzip voll ausgebildete Fachkräfte besser geeignet sind (75%). Hier stellt sich allerdings die Frage, warum die Betriebe, die diesem Statement zustimmen, nicht bereits jetzt eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich anbieten. Spezifische Ausbildungsberufe wären z.B. die o.g. Berufe Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau und Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen.

Betriebe, die „Dienstleistungsfachkräfte“ im Rahmen der aufeinander aufbauenden Ausbildung z.B. zur/m Kauffrau/Kaufmann im Gesundheitswesen oder zur/m Sport- und Fitnesskauffrau/kaufmann ausbilden würden, würden zu mehr als der Hälfte (58%) einen mittleren Schulabschluss verlangen. Ein gutes Drittel der Betriebe (36%) hält einen Hauptschulabschluss für ausreichend. Nur drei Betriebe wären bereit, auch Lehrlinge ohne Schulabschluss weiter auszubilden, wenn sich diese vorher bewährt hätten. Jungen Menschen mit Sonderschulabschluss würden keine Chancen geboten.

30 Betriebe haben sich gegen die Ausbildung in aufeinander aufbauenden Ausbildungsgängen ausgesprochen. Fast alle Betriebe nennen hierzu als Hauptgrund, dass sie nicht in der Lage sind, eine solche Ausbildung anzubieten (97%). Aber selbst wenn sie diese weitere Qualifizierung anbieten könnten, halten sie 83% der Betriebe nicht für notwendig, da aus ihrer Sicht die erste Stufe zur Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio ausreichen würde.

2.2.3 Beschäftigungschancen

Drei Viertel der ausbildungsbereiten Betriebe (77%) geben an, dass sie die Auszubildenden übernehmen würden.

Danach wurden alle im Rahmen der Befragung kontaktierten Betriebe (n=180) gefragt, ob sie einen jungen Menschen, der im Beruf Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio in einem anderen Betrieb ausgebildet worden ist, einstellen würden. Diese Frage beantworteten fast zwei Drittel der Betriebe mit ja (62%), ein Fünftel mit nein (22%) und die anderen Betriebe mit „weiß nicht“ (16%).

Gründe gegen die Beschäftigung von in anderen Betrieben ausgebildeten „Dienstleistungsfachkräften“ nannten 39 Betriebe:

- un- oder angelernte Mitarbeiter kosten weniger (77%);
- fehlender Bedarf an weiteren Mitarbeitern (64%),
- bei Bedarf werden befristete Arbeitskräfte eingestellt (38%),
- die Arbeit in Sonnenstudios erfordert keine besonderen fachlichen Qualifikationen (41%).

Zu 63% sind die Betriebe auch bereit, einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin einzustellen, der/die im Rahmen einer aufeinander aufbauenden Ausbildung zunächst zur Dienstleistungsfachkraft und dann zur/m Kauffrau/Kaufmann im Gesundheitswesen oder zur/m Sport- und Fitnesskauffrau/kaufmann oder einem ähnlichen Ausbildungsberuf im Anschluss ausgebildet worden ist. 29% würden dies nicht tun, 8% beantworteten die Frage mit „weiß nicht“. Nach diesem Ergebnis wäre die Akzeptanz einer aufeinander aufbauenden Ausbildung von betrieblicher Seite als relativ hoch einzustufen.

Allerdings stellt sich auch hier die Frage, warum die Betriebe nicht bereits jetzt schon Sport- und Fitnesskaufleute oder Kaufleute im Gesundheitswesen ausbilden und nach der Ausbildung als Fachkräfte beschäftigen. Stattdessen werden geringfügig Beschäftigte angestellt, die billiger und zeitlich flexibel einsetzbar sind.

Diejenigen Betriebe, die keine Mitarbeiterin bzw. keinen Mitarbeiter mit einer aufeinander aufbauenden Ausbildung einstellen würden (29%), begründeten dies ähnlich wie bei der Nicht-Einstellung von zweijährig Ausgebildeten:

- höhere Kosten gegenüber Un- oder Angelernten (83%),
- kein zusätzlicher Bedarf an weiteren Mitarbeitern (63%),
- besondere fachliche Qualifikationen sind nicht notwendig (60%),
- bei Bedarf Einstellung von zeitlich befristeten Arbeitskräften (38%).

2.3 Ausbildungsplatzpotenzial

Über die Grundgesamtheit der Sonnenstudios in Deutschland liegen keine amtlichen Daten vor. Der Bundesfachverband Sonnenlicht-Systeme e.V. nennt eine Zahl von 7.500 Betrieben mit sechs und mehr Sonnenbänken und verweist darauf „dass es sich hierbei um verbandliche Erfahrungswerte handelt und nicht um amtliche Zahlen“. Es bleibt allerdings unklar, auf welche Art und Weise sich diese Erfahrungswerte ergeben. Im Rahmen der Stichprobenziehung wurde empirisch ein Bestand von etwa 2.000 Betrieben mit sechs und mehr Sonnenbänken ermittelt. Legt man diese Basis zugrunde, dann würden 940 Betriebe (47%) in dem neuen Beruf ausbilden. Die meisten würden einen Auszubildenden nehmen, der Durchschnitt liegt bei 1,15 Auszubildende pro Betrieb. Das ergibt bei 940 ausbildungswilligen Betrieben ein rechnerisches Ausbildungsplatzpotenzial von rund 1.100 Ausbildungsplätzen.

Um zu einer realistischen Abschätzung des Ausbildungsplatzpotenzials zu kommen sind jedoch folgende Punkte zu berücksichtigen:

In Sonnenstudios werden in der Mehrzahl (90%) un- und angelernte Mitarbeiter eingesetzt, wobei der weitaus größte Teil der Mitarbeiter/innen (75%) im Rahmen sog. Mini-Jobs auf 325 Euro bzw. 400 Euro-Basis (geringfügig) beschäftigt wird. Gründe hierfür sind sicherlich die höhere tageszeitliche und saisonale Flexibilität durch Einsatz von Teilzeitkräften und geringfügig Beschäftigten (Entlohnung nach Bedarf, keine komplexen Kündigungsschutzregelungen) und geringere Lohnkosten insgesamt. Der sehr hohe Anteil an Un- und Angelernten lässt darauf schließen, dass für die meisten Aufgaben im Sonnenstudio keine besonderen fachlichen Qualifikationen notwendig sind bzw. dass diese als informell erworbene Qualifikationen bei der Rekrutierung des Personals bereits vorausgesetzt werden. Qualifikationserfordernisse („angelernte Fachkräfte erfüllen die Anforderungen nur unzureichend“) werden deshalb auch nur von der Hälfte der ausbildungswilligen Betrieben als Argument für die zweijährige Ausbildung angeführt.

Sonnenstudios und anderen Betrieben mit Sonnenbänken fehlt eine Ausbildungstradition: nur 5% der Betriebe bilden bisher aus. Deshalb würde realistischerweise nur ein Teil der ausbildungswilligen Betriebe tatsächlich in die Ausbildung einsteigen. Hierbei müssten außerdem Unterstützungsmaßnahmen z.B. von den Kammern angeboten werden.

2.4 Fazit

Bei Schaffung eines neuen Ausbildungsberufs "Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio" würden die Auszubildenden und die fertig ausgebildeten Dienstleistungsfachkräfte mit Teilzeitkräften/geringfügig Beschäftigten konkurrieren. Dienstleistungsfachkräfte würden dann zwar spezifische Vorteile aufgrund ihrer Ausbildung mitbringen und das Angebot der Sonnenstudios erweitern können, dies würde jedoch von den Sonnenstudios vermutlich kaum genutzt und auch nicht honoriert werden.

Obwohl die Mitarbeiter in der Mehrzahl an- und ungelernt sind, werden die schulischen Anforderungen an die potenziellen Auszubildenden von mehr als einem Drittel der Betriebe vergleichsweise hoch angesetzt. Damit sind die Zugangschancen für leistungsschwache Jugendliche von vornherein eingeschränkt.

3. Einbaufachkraft für Holz-, Kunststoff- und Metallfertigteile

3.1 Ausgangssituation

Die zweijährige Ausbildung zum „Facharbeiter für den Einbau von Holz-, Plast- und Metallfertigteilen“ (im folgenden Einbaufachkraft für Holz- Kunststoff- und Metallfertigteile) wurde von der HWK Dresden in die Diskussion gebracht.

Aufgabenprofil und Einsatzgebiet: Die Einbaufachkraft für Holz-, Kunststoff- und Metallfertigteile baut Türen und Fenster ein und montiert Tore und Zäune. Hinzu kommt der Aufbau von Wintergärten und die Montage von Verkleidungen. Zum Einsatz kommen verschiedene Materialien (Holz, Kunststoff, Metall). Die Einbaufachkraft ist in der Lage, nötigenfalls vor Ort kleine Änderungen und Anpassungen durchzuführen.

Stichprobe

Befragt wurden 180 Unternehmen, die Holz-, Kunststoff- und Metallfertigteile einbauen. Dabei handelt es sich zum Großteil um Handwerksbetriebe (95%), die übrigen Betriebe kamen aus dem Bereich der Industrie.

3.2 Befragungsergebnisse

Einbautätigkeiten werden derzeit überwiegend von Fachkräften verrichtet, nur in 16% der befragten Betriebe führen auch Un- und Angelernte diese Tätigkeiten aus. Der Anteil der un- und angelernten Mitarbeiter/-innen beträgt insgesamt nur 8%.

3.2.1 Ausbildungsbereitschaft

Bereitschaft zur zweijährigen Ausbildung "Einbaufachkraft für Holz-, Kunststoff- und Metallfertigteile" äußerten 73 Betriebe, d.h. 41%.

Dieser Anteil ist bei den Betrieben, die bisher nicht ausgebildet haben, mit 50% höher als bei den Ausbildungsbetrieben (38%). Auch sind größere Betriebe (mit 10 und mehr Beschäftigten) eher bereit (49%), Einbaufachkräfte auszubilden, als kleine (Handwerks)Betriebe (38%).

Häufigster Grund ist, dass die Betriebe solche Fachkräfte benötigen (79%); außerdem die geringeren Ausbildungskosten (64%) sowie die Überlegung, dass Jugendliche mit schlechten Startchancen eine dreijährige Vollausbildung nicht schaffen (52%).

Betriebe der Baubranche zeigen erhöhte Akzeptanz, da sie entsprechenden Arbeitskräftebedarf sehen (93%). Hinzu kommt, dass diese Betriebe häufiger das Berufsspektrum einer Vollausbildung inhaltlich nicht abdecken können (67%) und die dreijährige Ausbildung zum Tischler/ Zimmerer/ Metallbauer (Schlosser) nicht oder nur unzureichend mit ihren Anforderungen übereinstimmt (60%).

Die Ausbildung zur Einbaufachkraft würde in der Regel die bisherigen Ausbildungsgänge (Tischler, Zimmerer, Metallbauer etc) nicht ersetzen, sondern diese ergänzen: 84% der Befragten würden die Ausbildung in den dreijährigen Berufen nach wie vor im vollen Umfang weiterführen, 16% würden sie einschränken, aber keiner der befragten Betriebe würde die Ausbildung in den bisherigen Berufen gänzlich aufgeben.

Die Mehrzahl der 73 Betriebe würde Jugendliche mit abgeschlossenem Hauptschulabschluss (84%) einstellen. Nur für drei Betriebe wäre auch der Abschluss einer Sonderschule akzeptabel und nur ein Betrieb würde auch einen Lehrling ohne Schulabschluss nehmen. Weitere 6 Betriebe würden einen mittleren Abschluss, 2 Betriebe sogar die Hochschulreife verlangen.

Die Betriebe, die einer zweijährigen Ausbildung zur Einbaufachkraft eher skeptisch gegenüberstehen (59% aller befragten Betriebe), begründen dies vor allem mit qualifikatorischen Defiziten. Es wird kritisiert, dass:

- die zweijährig Ausgebildeten nur eingeschränkt einsetzbar sind (84%),
- in einer zweijährigen Ausbildung zu wenig fachliche (77%) und überfachliche Qualifikationen (70%) vermittelt werden können,
- in zwei Jahren die Betriebsabläufe nicht ausreichend vermittelt werden können (61%).

Deshalb geben auch 76% der die Ausbildung zur „Einbaufachkraft“ ablehnenden Betriebe an, dass sie lieber dreijährig zum Tischler/ Zimmerer/ Metallbauer ausbilden.

3.2.2 Anschlussfähigkeit

Eine aufeinander aufbauende Ausbildung von der „Einbaufachkraft“ z.B. zum Tischler, Zimmerer oder Metallbauer stieß bei den Befragten auf eine sehr positive Resonanz. 64 Betriebe (89%), die Einbaufachkräfte ausbilden würden, wären auch bereit, aufeinander aufbauende Ausbildungsgänge anzubieten; Ausbildungsbetriebe noch eher (94%) als Nichtausbildungsbetriebe (77%).

Den Vorteil einer aufeinander aufbauenden Ausbildung sehen die Betriebe in der größeren Flexibilität: sie können sich die Möglichkeit offen halten, eine zweijährige oder eine Vollausbildung anzubieten (86%). Sie könnten bedarfsspezifischer ausbilden, da gegebenenfalls bei einem Teil der Mitarbeiter eine 2-jährige Ausbildung ausreiche (83%). Und sie könnten die Vollausbildung vom Leistungsstand der Jugendlichen abhängig machen (80%). Für Ausbildungsbetriebe haben die genannten Argumente ein größeres Gewicht als für Nichtausbildungsbetriebe.

Betriebe, die „Einbaufachkräfte“ im Rahmen der aufeinander aufbauenden Ausbildung z.B. zum Tischler, Zimmerer oder Metallbauer voll ausbilden würden, würden in der Mehrzahl (81%) einen Hauptschulabschluss verlangen. Nur drei Betriebe wären bereit, auch Lehrlinge ohne Schulabschluss weiter auszubilden, wenn sich diese vorher bewährt hätten. Junge Menschen mit Sonderschulabschluss hätten keine Chance.

3.2.3 Beschäftigungschancen

Zwei Drittel der Betriebe (67%) geben an, dass sie die zur "Einbaufachkraft" Ausgebildeten übernehmen würden, 27% der Betriebe sind unsicher. Nur 4 Betriebe gehen davon aus, dass sie die ausgebildeten „Einbaufachkräfte“ nicht weiter beschäftigen würden.

Die Hälfte aller befragten Betriebe (n=180) würde einen jungen Menschen, der im Beruf „Einbaufachkraft“ in einem anderen Betrieb ausgebildet worden ist, einstellen (51%), ein knappes Drittel spricht sich dagegen aus (31%), die anderen Betriebe "wissen es nicht" (18%). Nichtausbildungsbetriebe wären zu einem etwas größeren Anteil bereit, fertig ausgebildete „Einbaufachkräfte“ einzustellen als Ausbildungsbetriebe (60% vs. 48%). Betriebe des Baugewerbes zeigen eine wesentlich größere Einstellungsbereitschaft als die anderen Branchen (76%).

Diejenigen Betriebe, die keine in anderen Betrieben ausgebildeten „Einbaufachkräfte“ einstellen würden, gaben hauptsächlich die folgenden Gründe an: Für 80% der Betriebe reichen die in der zweijährigen Ausbildung vermittelten Qualifikationen nicht aus. 57% würden nicht einstellen, weil diese Fachkräfte die besonderen Betriebsabläufe nicht kennen. 50% der Betriebe geben an, dass keine besonderen fachlichen Qualifikationen gegenüber Ungelernten notwendig seien.

Während „nur“ 51% aller befragten Betriebe bereit wären, eine Einbaufachkraft einzustellen, die in einem anderen Betrieb zweijährig ausgebildet worden ist, wären 94% der Betriebe bereit, Tischler, Zimmerer, Metallbauer, die eine aufeinander aufbauende Ausbildung als Einbaufachkraft durchlaufen haben, zu beschäftigen. D.h., die Akzeptanz einer aufeinander aufbauenden Ausbildung ist - unabhängig von Ausbildungsbeteiligung, Betriebsgröße, Bereich, Branche und beruflichem Abschluss der Befragten - von betrieblicher Seite als sehr hoch einzustufen.

3.3 Ausbildungsplatzpotenzial

Über die Grundgesamtheit der Betriebe, die Einbautätigkeiten ausführen, liegen keine amtlichen Daten vor. Alternativ wurde auf die Angaben des ZDH zurückgegriffen, der zum 31.12.2002 100.000 Betriebe, darunter 42.000 Tischlereien und 35.000 Metallbauern, ausweist. In der vorliegenden Studie haben etwa 65% der kontaktierten Betriebe angegeben, dass sie die infrage stehenden Einbautätigkeiten ausführen. Daraus ergibt sich eine Ausgangsbasis von 65.000 Betrieben. Bezogen auf diese Basis berechnet sich eine Zahl von knapp 27.000 Betrieben (41%), die sich eine Ausbildung zur Einbaufachkraft für Holz-, Kunststoff- und Metallfertigteile vorstellen könnten. Würde jeder Betrieb einen Jugendlichen zur Einbaufachkraft ausbilden, würde die Zahl der Neuabschlüsse bei den Metallbauern, Tischlern und Zimmerern überschritten. Realistischerweise ist damit nicht zu rechnen. Aufgrund des großen Betriebsbestandes und der Aussage der Betriebe, dass sie im Wesentlichen zusätzlich Ausbildungsplätze anbieten würden, könnte sich nach unserer Einschätzung aber eine nennenswerte Zahl an neuen Ausbildungsplätzen ergeben. Eine genaue Schätzung dieser Zahl ist jedoch anhand der vorliegenden Parameter nicht möglich, zumal insbesondere im Handwerk die Ausbildungsbereitschaft unmittelbar mit der wirtschaftlichen Lage korreliert.

3.4 Fazit

Aufgrund des positiven Befragungsergebnisses sollte eine Einführung des zweijährigen Ausbildungsberufs Einbaufachkraft für Holz-, Kunststoff- und Metallfertigteile in Erwägung gezogen werden. Dafür sprechen folgende Gründe:

- Breites Einsatzspektrum: Bei wirtschaftlicher Prosperität bestehen gute Beschäftigungsmöglichkeiten.
- Niedrige Leistungsanforderungen: Auch benachteiligten Jugendlichen können sich Chancen auf einen Ausbildungsplatz eröffnen, sofern sie mindestens über einen Hauptschulabschluss verfügen.

- Anschlussfähigkeit: Der zweijährige Ausbildungsberuf vermittelt breit angelegte Basisqualifikationen und ist gleichzeitig an mehrere dreijährige Ausbildungsberufe anschlussfähig. So geben 89% der ausbildungswilligen Betriebe an, dass sie den Jugendlichen im Rahmen einer aufeinander aufbauenden Ausbildung weitere Qualifizierungsmöglichkeiten (z.B. bis zum Abschluss als Tischler, Metallbauer oder Zimmerer) anbieten würden.
- Zusätzliche Ausbildungsplätze: Der Ausbildungsgang "Einbaufachkraft" wird von den befragten Betrieben hauptsächlich als Ergänzung und nicht als Ersatz für die bisherigen dreijährigen Ausbildungsberufe betrachtet. Zwar wären auch Kompensationseffekte zu erwarten, aber 84% der zur Ausbildung bereiten Betriebe geben an, dass sie weiterhin in gleichem Maße auch in dreijährigen Berufen ausbilden würden.
- Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt: Ausgebildete Einbaufachkräfte würden auf eine große Akzeptanz am Arbeitsmarkt stoßen: 51% aller befragten Betriebe geben an, dass sie auch eine in einem anderen Betrieb ausgebildete Einbaufachkraft einstellen würden.
- Verringerung des Ungelerntenanteils: Einbautätigkeiten werden bisher hauptsächlich von Fachkräften durchgeführt, der Anteil an ungelerten Mitarbeitern liegt bei vergleichsweise geringen 8%. Durch die Ausbildung zur Einbaufachkraft könnte langfristig der Anteil von ungelerten Mitarbeitern, die Einbautätigkeiten verrichten, weiter reduziert werden.

4. Elektrorecycler/Elektrorecyclerin

4.1 Ausgangssituation

Angesichts der Zunahme des Gebrauchs elektronischer Geräte stellt sich die Frage nach deren Entsorgung. Unter Elektronikschrott soll hier die Gesamtheit aller als Abfall anfallenden elektrischen und elektronischen Geräte und Geräteteile verstanden werden. Entsorgung oder Verwertung des Elektronikschrotts stellt ein Problem dar, weil dieser eine Fülle von Bestandteilen enthält, die als besonders umweltschädlich gelten.

Gegenwärtige Ausbildungsgänge im Bereich Kreislauf- und Abfallwirtschaft

Für das Elektrorecycling steht seit dem 1.8.2002 der modernisierte Ausbildungsberuf "Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft" (Nachfolgeberuf des "Ver- und Entsorgers") zur Verfügung. Ausbildungsbereiche für diesen Ausbildungsberuf sind Industrie, Handel und Öffentlicher Dienst. Die Ausbildungsdauer beträgt drei Jahre. Es handelt sich um einen Monoberuf mit folgenden Schwerpunkten: Logistik, Sammlung und Vertrieb, Abfallverwertung und -behandlung und Abfallbeseitigung und -behandlung.³ Im Jahr 2003 hatten mehr als die Hälfte (58%) der angehenden Fachkräfte für Kreislauf- und Abfallwirtschaft einen Realschulabschluss, knapp ein Drittel (29%) hatte einen Hauptschulabschluss und 7% hatten Abitur.⁴

Neben diesem dreijährigen Ausbildungsberuf gibt es für behinderte Menschen die Berufsausbildung zum/zur Fachwerker/-in für Recycling nach § 48 Berufsbildungsgesetz (BBiG) / § 42b Handwerksordnung (HWO). Die Ausbildung erfolgt in Ausbildungsbetrieben oder außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen und dauert zwei bis drei Jahre.⁵

³ Bundesinstitut für Berufsbildung [Hrsg.]: Umweltechnische Berufe, Band 3, Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft. Erläuterungen und Praxishilfen zur Ausbildungsordnung, Bonn, 2002

⁴ Quelle Statistisches Bundesamt zum 31.12.

⁵ Beispielsweise haben die IHK's Dortmund, Münster, Augsburg und Schwaben eine zweijährige Ausbildung festgelegt. Eine dreijährige Ausbildung nach § 48 zum Fachwerker/ zur Fachwerkerin für Recycling mit Schwerpunkt Elektrogeräte und Kraftfahrzeugrecycling wird z.B. von der IHK Lübeck angeboten.

Der Berufsvorschlag: Elektrorecycler/-in

Von der Handelskammer Hamburg wurde für die Elektroindustrie und die Entsorgungswirtschaft (zusätzlich) die Ausbildung zur „Fachkraft für Recycling, Fachrichtung Elektro“ (nachfolgend als Elektrorecycler/-in bezeichnet) vorgeschlagen⁶. Dieser Ausbildungsgang wurde als Weiterentwicklung und Spezialisierung des damaligen Ausbildungsberufs „Ver- und Entsorger/Ver- und Entsorgerin“ (ab 1. August 2002 Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft) verstanden und war ursprünglich als dreijährige Ausbildung angelegt.

Das Tätigkeitsfeld wird wie folgt beschrieben: „Elektrorecycler/-innen arbeiten in Unternehmen, die elektronische Abfälle wiederaufbereiten. Sie sammeln und bearbeiten elektronische Geräte und Komponenten sowie Batterien. Zu ihren Aufgaben gehört zum einen der Einbau gebrauchter, aber funktionstüchtiger Teile unter dem Gesichtspunkt der Materialkostensenkung für den Kunden (fachgerechte Demontage und Montage). Zum anderen werden elektronische Abfälle hinsichtlich der unterschiedlichen Materialien getrennt und anschließend sortiert und bearbeitet (gesäubert, zerkleinert, eingeschmolzen etc.). Diese Materialien können dann nach Maßgabe des Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetzes in den Stoffkreislauf zurückgeführt werden und belasten nicht als Problemstoff die Umwelt. Abfallstoffe, die nicht mehr recyclingfähig sind, werden unter Berücksichtigung entsprechender Rechtsverordnungen sowie ökologischer und ökonomischer Gesichtspunkte fachgerecht entsorgt.“

Kenntnisse und Fähigkeiten betreffen:

Elektronik, Recyceln von elektronischem Abfall, recyclinggerechte Produktgestaltung, Umweltschutz, Organisation von Produktionsabläufen, Rechtsgrundlagen (z.B. Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz), Kaufmännische Grundkenntnisse.

In dem Gutachten von Economix wird festgestellt, dass die geforderte Kompetenz für Elektrorecycler/-innen dem Niveau einer einfachen Tätigkeit (oberes Ende) entspricht und dass die Ausbildung in zwei Jahren absolviert werden kann.⁷

Stichprobe

Im Wirtschaftsbereich Entsorgung bzw. Recycling wurde von der WSF, Kerpen, für ganz Deutschland ein Betriebsbestand von 300 ermittelt. Aus diesem Pool fielen 208 Betriebe heraus, die kein Elektrorecycling durchführen. D.h., es gibt in Deutschland laut WSF insgesamt nur 80 bis 90 Betriebe, die als Zielgruppe für diesen neuen Ausbildungsberuf relevant sind.⁸ Welslau/Kraus beziffern für das Jahr 1998 die Anzahl mittelständischer Betriebe, die sich auf Elektronikschrott spezialisiert haben, auf etwa 300. Aus der Quelle geht allerdings nicht hervor, ob es sich nur um die kommerziellen Unternehmen handelt, oder ob hier auch die Werkstätten für Behinderte und Non-Profit-Organisationen mitgezählt werden.⁹

⁶ Handelskammer Hamburg (2001): 100 Ausbildungsberufe, die es bislang noch nicht gibt - aber geben könnten! 3. Auflage, Hamburg, S. 49

⁷ Ausbildung für einfache Berufe. Identifizierung von Tätigkeitsfeldern mit weniger komplexen Anforderungen als Basis zur Schaffung neuer anerkannter Ausbildungsberufe mit abgesenktem Anforderungsniveau. Endbericht zum BMWA-Forschungsvorhaben 13/02, München, Juni 2003, S. 142 ff.

⁸ Der Bundesverband Sekundärrohstoffe und Entsorgung e.V. (<http://www.bvse.de>) listet unter der Rubrik „Elektronikschrott“ 195 kleine und mittlere Betriebe auf. Betrachtet man die Bezeichnungen genauer, so wird deutlich, dass es sich hierbei unter anderem auch um Elektronikrecyclingbetriebe handelt, zum Großteil werden jedoch allgemeine Verwertungs- und Entsorgungsbetriebe aufgeführt. Hinzu kommen größere und konzerngebundene Unternehmen, die im Bundesverband der deutschen Entsorgungswirtschaft organisiert sind (<http://www.bde.org>). Über die Anzahl der Unternehmen, die Elektrorecycling durchführen, liegen uns keine Angaben vor.

⁹ Welslau, Georg; Kraus, Hans Hermann: Elektroschrott (WEEE), Europäisches Parlament. Themenpapier 3, 1998 (http://www.europarl.eu.int/workingpapers/envi/pdf/brief3de_de.pdf).

Zur Akzeptanz des zweijährigen Ausbildungsberufs Elektrorecycler/-in konnten 71 Betriebe befragt werden. Die Betriebsgrößenstruktur reichte von kleinen Familienbetrieben bis zu großen Entsorgungsanbietern mit mehreren tausend Mitarbeitern. Gut 80% (57) der befragten Betriebe sind zertifiziert worden; bei 19 Betrieben mussten die Mitarbeiter hierzu spezielle Zertifikate erwerben.

4.2 Befragungsergebnisse

Zum jetzigen Zeitpunkt werden Tätigkeiten im Bereich Elektrorecycling zum größten Teil von un- und angelernten Arbeitskräften durchgeführt: 39 Unternehmen (55%) setzen hierfür ausschließlich un- und angelernte Mitarbeiter ein. In weiteren 11 Unternehmen (15%) sind sowohl gelernte als auch ungelernte Mitarbeiter beschäftigt: in sechs Unternehmen arbeiten An- und Ungelernte zusammen mit gelernten Ver- und Entsorgern, in vier Unternehmen sind An- und Ungelernte sowie Mitarbeiter mit einer anderen abgeschlossenen Berufsausbildung (z.B. Metallbauer/Schlosser, Elektriker, Techniker) beschäftigt. Darüber hinaus werden in zwölf Unternehmen (17%) die Tätigkeiten nur von gelernten Ver- und Entsorgern durchgeführt, weitere neun Unternehmen (13%) setzen ausschließlich Mitarbeiter mit anderen Berufsausbildungen ein.

Der Anteil der Un- und Angelernten bezogen auf alle Beschäftigten im Bereich Elektrorecycling fällt mit 69% sehr hoch aus. Gelernte Ver- und Entsorger sind in diesem Bereich mit 11% gering vertreten. Der Anteil der Mitarbeiter mit einer anderen Berufsausbildung liegt bei 21%, wobei Metallberufe (Metallbauer/Schlosser etc.) überwiegen.

Die Hälfte (36) der befragten Betriebe bildet Jugendliche in unterschiedlichen Berufen aus. Aber nur acht Betriebe (11%) bilden zurzeit zur Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft aus. Die wichtigsten Gründe für Betriebe, die nicht in diesem Beruf ausbilden (63), sind die Verfügbarkeit von genug qualifizierten Arbeitskräften am Arbeitsmarkt (56%), nicht vorhandener zusätzlicher Personalbedarf (54%) sowie kein Bedarf an ausgebildeten Fachkräften (48%). Die Hälfte (49%) gibt außerdem an, dass ihr Betrieb nicht alle Ausbildungsinhalte abdecken würde.

4.2.1 Ausbildungsbereitschaft

Von den befragten Betrieben können sich 72% (51) vorstellen, in dem zweijährigen Ausbildungsberuf Elektrorecycler/-in auszubilden. Ausbildungsbetriebe unterscheiden sich in dieser Frage nur wenig von Nichtausbildungsbetrieben.

Als Begründung geben die Betriebe in erster Linie an, dass sie solche Fachkräfte benötigen würden (84%); dass die zweijährige Ausbildung weniger kosten würde als eine dreijährige Ausbildung (53%) oder dass der Betrieb eine dreijährige Ausbildung inhaltlich nicht abdecken kann (47%).

Bezüglich der Erwartungen an den Schulabschluss fordern 34 (67%) der 51 ausbildungsbereiten Betriebe mindestens einen Hauptschulabschluss und sechs einen mittleren Schulabschluss. Nur sechs potenzielle Ausbildungsbetriebe würden auch Lehrlinge ohne Schulabschluss nehmen. Die eine Hälfte (25) würde einen männlichen Jugendlichen einstellen, die andere Hälfte (25) hat bezüglich des Geschlechts der Auszubildenden keine Präferenz.

Unter den (51) ausbildungsbereiten Betrieben bilden zurzeit fünf Betriebe Fachkräfte für Kreislauf- und Abfallwirtschaft aus. Von diesen wiederum würden zwei Betriebe ihre Ausbildungsleistung in dem dreijährigen Beruf einschränken, drei Betriebe würden weiter wie bisher ausbilden. Auf dieser geringen Basis lassen sich keine statistisch abgesicherten Aussagen über zu erwartende Kompensationseffekte ableiten.

Die 20 Betriebe, die nicht in dem zweijährigen Beruf ausbilden würden, finden genug qualifizierte Mitarbeiter am Arbeitsmarkt (14 Nennungen), haben keinen zusätzlichen Bedarf an weiteren Mitarbeitern (12 Nennungen) oder wollen im nächsten Jahr keine zusätzlichen bzw. gar keine Auszubildenden einstellen (10 Nennungen). Für gut die Hälfte der Betriebe sprechen qualifikatorische Gründe gegen eine zweijährige Ausbildung: Denn in dieser würden zu wenig fachliche und überfachliche Qualifikationen vermittelt (10 bzw. 11 Nennungen); aufgrund dessen könnten die zweijährig Ausgebildeten im Betrieb nur bedingt eingesetzt werden (10 Nennungen). Acht Betriebe würden (deshalb) lieber dreijährig zur Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft ausbilden.

4.2.2 Anschlussfähigkeit

Zwei Drittel (39) der ausbildungsbereiten Betriebe wären zu einer weiterführenden, aufeinander aufbauenden Ausbildung zur Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft bereit, neun Betriebe lehnen diese ab und drei Betriebe wollten sich noch nicht festlegen.

In erster Linie ist für die Betriebe die Option von Interesse, eine zwei- oder dreijährige Ausbildung anbieten zu können (90%). Sie könnten hierdurch bedarfsspezifischer ihre Fachkräfte ausbilden (87%) und während der zweijährigen Ausbildung feststellen, ob die Jugendlichen für die Ausbildung zur Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft geeignet sind (77%).

Für die aufeinander aufbauende Ausbildung halten die meisten Betriebe noch einen Hauptschulabschluss für ausreichend. Knapp ein Drittel (31%) würde jedoch mindestens einen mittleren Schulabschluss voraussetzen. Fünf Betriebe würden auch Auszubildende ohne Schulabschluss weiter ausbilden, wenn sich diese bewährt hätten.

Nur für neun Betriebe käme eine aufeinander aufbauende Ausbildung nicht in Betracht. Die Gründe sind (Mehrfachnennungen): Weil die zweijährige Ausbildung zum Elektrorecycler für uns ausreicht (4 Nennungen), weil die aufeinander aufbauende Ausbildung überflüssige fachliche Qualifikationen vermittelt (3 Nennungen) und weil sie im Vergleich zur Vollausbildung mit höherem zeitlichen und personellen Aufwand verbunden wäre (2 Nennungen).

4.2.3 Beschäftigungschancen

Die Beschäftigungschancen von zweijährig ausgebildeten Elektrorecyclern sind nach dieser Befragung positiv einzuschätzen: 80% (41) der Betriebe, die zu einer Ausbildung bereit wären (51), würden ihre Auszubildenden auch nach Abschluss der Ausbildung weiter beschäftigen, ein Betrieb spricht sich dagegen aus und neun Betriebe sind unentschlossen.

Die insgesamt guten Beschäftigungschancen zeigen sich auch darin, dass sich 72% (51) aller befragten Betriebe (n=71) vorstellen könnten, auch einen in einem anderen Betrieb ausgebildeten Elektrorecycler einzustellen. Weitere 15% waren bei dieser Frage unentschlossen. Nur 9 der 71 Befragten waren nicht dazu bereit.

Die Beschäftigungschancen von Fachkräften mit einer aufeinander aufbauenden Ausbildung wären nach den Befragungsergebnissen noch besser als die von nur zweijährig ausgebildeten Elektrorecyclern. Denn von allen befragten Betrieben (71) würden 84% (60) auch eine Fachkraft einstellen, die in einem anderen Betrieb im Rahmen einer aufeinander aufbauenden Ausbildung ausgebildet worden ist. Acht Betriebe würden solche Fachkräfte nicht beschäftigen, drei Betriebe wussten es nicht.

Kein Betrieb gab an, dass die während einer aufeinander aufbauenden Ausbildung vermittelten Qualifikationen nicht denen einer dreijährigen Ausbildung entsprechen würden.

4.3 Ausbildungsplatzpotenzial

Die hier befragten 71 Betriebe stellen einen Großteil der Grundgesamtheit der Elektroschrott recycelnden Betriebe in Deutschland dar. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass nicht alle infrage kommenden Betriebe erfasst werden konnten. Um eine maximale Obergrenze zu schätzen, wird hier auf die Angaben von Welslau/Kraus zurückgegriffen, die für 1998 eine Zahl von 300 mittelständischen Betrieben nennen. Nehmen wir an, dass hierzu noch 100 Einzelbetriebe aus Konzernen und größeren Unternehmungen hinzu kommen, so wäre maximal von 400 potenziellen Ausbildungsbetrieben auszugehen. Bezieht man die Befragungsergebnisse auf diese Ausgangsgröße, dann würden 288 Betriebe für eine Ausbildung infrage kommen. Nimmt man an, dass im Durchschnitt jeder Betrieb im ersten Jahr maximal zwei Auszubildende einstellt, dann wäre von 576 Ausbildungsplätzen im Ausbildungsberuf

„Elektrorecycler“ auszugehen. Im darauffolgenden Jahr müsste allerdings eine geringere Zahl angenommen werden. Die genannten Zahlen stellen eine Obergrenze dar, mit der realiter aus den folgenden Gründen nicht gerechnet werden kann:

Die Einführung des zweijährigen Ausbildungsberufs würde theoretisch zwar zu einer Professionalisierung der un- und angelernten Tätigkeiten im Bereich Elektrorecycling führen, in der betrieblichen Praxis wären Elektrorecycler/-innen aber für einfache Aufgaben überqualifiziert, für komplexere Aufgabenstellungen hingegen gegenüber Fachkräften für Kreislauf- und Abfallwirtschaft unterqualifiziert. Auf Elektroschrott spezialisierte Betriebe müssten sich entscheiden, ob sie zukünftig zur Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft oder zum Elektrorecycler/in ausbilden wollen. Hierbei ist mit Substitutionseffekten zu rechnen.

Bereits heute ist das Recycling von E-Schrott ohne große Vorsortierung per Hand durch maschinelle Verfahren möglich. Aufgrund der fortschreitenden technologischen Entwicklung in diesem Bereich wird sich der zukünftige Bedarf an einfachen Fachkräften und somit auch der potenzielle Bedarf an Elektrorecyclern/-innen weiter verringern.

4.4 Fazit

Für die Schaffung eines zweijährigen Ausbildungsberufs Elektrorecycler spricht das recht große Interesse der befragten Betriebe an diesem Ausbildungsgang. Auch die Anforderungen der Befragten bezüglich des Schulabschlusses lassen diese Ausbildung gerade für praktisch begabte Jugendliche sinnvoll erscheinen, sofern sie mindestens einen Hauptschulabschluss erworben haben. Aufgrund der geringen Zahl an potenziellen Ausbildungsbetrieben ist die maximale Zahl an neuen Ausbildungsmöglichkeiten jedoch begrenzt. Berücksichtigt man zudem, dass An- und Ungelernte für das Ausführen einfacher Tätigkeiten auch weiterhin meist ausreichen, dass es bereits eine zweijährige Ausbildung für Behinderte gibt und dass durch Automatisierung in Zukunft weniger Arbeitskräfte im Bereich Elektrorecycling benötigt werden, dann muss auch diese Zahl bezweifelt werden. Für eine qualitativ hochwertige Ausbildung steht zudem ein modernisierter Ausbildungsberuf zur Verfügung. Insgesamt sprechen die genannten Gründe aus unserer Sicht gegen die Einführung des Ausbildungsgangs „Elektrorecycler/-in“.

5. Gebäudetechnik- und Servicefachkraft

5.1 Ausgangssituation

Für den Bereich Facility Management hat das Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung den dreijährigen Ausbildungsberuf "Fachkraft im Facility Management" vorgeschlagen. Diese bearbeiten Liegenschaften unter einem ganzheitlichen Ansatz von der

Planung über die Bewirtschaftung bis hin zu Veräußerung oder Abriss. Sie verfügen sowohl über kaufmännische Fertigkeiten als auch über technische Kenntnisse.

Zusätzlich zu diesem dreijährigen Ausbildungsberuf wurde von der Handwerkskammer Dresden der zweijährige Ausbildungsberuf "Gebäudetechnik- und Servicefachkraft" vorgeschlagen. Die Gebäudetechnik- und Servicefachkraft führt Werterhaltungsarbeiten an der Gebäudetechnik durch, übernimmt Wartung und Pflege der Sanitärbereiche, Außenanlagen und Verkehrseinrichtungen sowie hauswirtschaftliche Dienstleistungen. Aufgaben können sein: Steuerungs- und Wartungsarbeiten an Heizungs- und Klimaanlage, Steuerung, Wartung und Störungsbehebung sonstiger elektro-mechanischer Anlagen.

Stichprobe

Zur Erfassung der Akzeptanz des neuen Berufs Gebäudetechnik- und Servicefachkraft wurden insgesamt 180 Betriebe befragt, die Service- und gebäudetechnische Dienstleistungen (Hausmeisterarbeiten) verrichten.

5.2 Befragungsergebnisse

Derzeit werden nach den Ergebnissen der Befragung Service- und gebäudetechnische Dienstleistungen überwiegend von Fachkräften verrichtet; lediglich in fünf Betrieben führen auch Un- und Angelernte diese Tätigkeiten aus.

5.2.1 Ausbildungsbereitschaft

Die entscheidende Frage, ob die Betriebe sich vorstellen könnten, eine zweijährige Ausbildung zur „Gebäudetechnik- und Servicefachkraft“ anzubieten, wird von 31% (55) der Betriebe bejaht.

Die Betriebe, die zur Ausbildung in dem neuen Beruf bereit wären, begründen ihre Einstellungsabsicht am häufigsten mit der Aussage, dass sie solche Fachkräfte benötigen (80%). Dazu passt die zweithäufigste Aussage, nämlich, dass es einen drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf Fachkraft im Facility Management noch nicht gibt (54%). Knapp die Hälfte der ausbildungsbereiten Betriebe führen Kostenargumente an (47%) oder nennen Diskrepanzen zwischen den Ausbildungsinhalten in den vorhandenen Berufen und den eigenen betrieblichen Anforderungen (47%).

Nichtausbildungsbetriebe betonen besonders, dass es den Ausbildungsberuf "Fachkraft im Facility Management" noch nicht gibt (20%). Sie begründen damit zum einen, warum sie nicht selbst ausbilden (kein geeigneter Ausbildungsberuf). Zum anderen wird deutlich, dass der drei- oder dreieinhalbjährige Ausbildungsberuf ihren Anforderungen eher entspreche.

Die Mehrzahl der Betriebe würde einen Hauptschulabschluss (63%) oder einen Mittleren Schulabschluss (26%) voraussetzen. Nur 10% der Betriebe würden Jugendlichen mit einem Sonderschulabschluss oder ohne einen Schulabschluss eine Ausbildungsmöglichkeit anbieten. Damit könnten mit der Einführung des neuen zweijährigen Ausbildungsberufs für Jugendliche mit schlechten Startchancen nur begrenzt neue Ausbildungsstellen geschaffen werden.

Betriebe, die nicht bereit sind, in dem neuen Ausbildungsberuf auszubilden (69%), führen vor allem qualifikatorische Gründe an: sie sind der Auffassung, dass diese Ausbildung zu wenig fachliche (89%) und überfachliche Qualifikationen (81%) vermitteln würde und dass die Betriebsabläufe in zwei Jahren nicht vermittelt werden könnten (67%). Aus ihrer Sicht wären zweijährig Ausgebildete nur eingeschränkt einsetzbar (82%). Die Mehrheit möchte (deshalb) lieber weiterhin in den etablierten dreijährigen Ausbildungsberufen ausbilden (79%).

5.2.2 Anschlussfähigkeit

Infrage kommende Anschlussberufe sind die Elektro-, Installations-, Schlosser- und Tischlerberufe. Zusätzlich wurden die Betriebe darüber informiert, dass es Überlegungen gibt, einen dreijährigen Ausbildungsberuf „Facility-Management“ neu zu schaffen, der dann ebenfalls als möglicher Anschlussberuf zur Verfügung stünde.

Von den insgesamt ausbildungswilligen Betrieben (n=54, zu einem Betrieb liegen keine Angaben vor) sind 85% zu einer solchen aufeinander aufbauenden Ausbildung bereit. Betriebe mit zehn und mehr Mitarbeitern sind einer aufeinander aufbauenden Ausbildung gegenüber positiver eingestellt als kleinere Betriebe (92% vs. 79%).

Für die Betriebe, die in aufeinander aufbauenden Ausbildungsgängen ausbilden würden, ist auch bei diesem Beruf in erster Linie die damit einher gehende Flexibilität interessant: 85% möchten sich die Möglichkeit offen halten, eine zweijährige oder eine Vollausbildung anzubieten. Dies würde sie auch in die Lage versetzen, bedarfsspezifisch auszubilden (80%). Positiv wird weiterhin die Möglichkeit gesehen, während der Ausbildung festzustellen, ob der Jugendliche für eine Vollausbildung geeignet ist (85%). Nur acht Betriebe lehnen eine solche aufeinander aufbauende Ausbildung ab.

Von den insgesamt 23 Ausbildungsbetrieben, die zu einer aufeinander aufbauenden Ausbildung bereit wären, würden 15 Betriebe die bisherige Ausbildungsleistung in dreijährigen Ausbildungsberufen beibehalten, d.h. sie würden zusätzliche Lehrstellen im Rahmen einer aufeinander aufbauenden Ausbildung schaffen. Ein Betrieb würde nur noch die aufeinander aufbauende Ausbildung anbieten, drei Betriebe würden die Zahl ihrer bisherigen Ausbildungsstellen reduzieren, vier Betriebe wollten sich noch nicht festlegen. Es ist also anzunehmen, dass es bei Einführung der aufeinander aufbauenden Ausbildung zu eher geringen Substitutionseffekten kommen würde.

Gegenüber der zweijährigen Ausbildung würden die Betriebe bei der aufeinander aufbauenden Ausbildung zu einem etwas größeren Anteil Jugendliche mit einem mittleren Schulabschluss einstellen. Jugendliche mit Sonderschulabschluss oder ohne Hauptschulabschluss hätten noch geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz.

5.2.3 Beschäftigungschancen

Zu einer Übernahme der zweijährig ausgebildeten Gebäudetechnik- und Servicefachkräfte nach der Ausbildung zeigen sich 80% (44) der ausbildungswilligen Betriebe (55) bereit. Die Hälfte aller Betriebe würde auch in anderen Betrieben ausgebildete Gebäudetechnik- und Servicefachkräfte einstellen.

Die Betriebe, die keine in anderen Betrieben ausgebildeten Gebäudetechnik- und Servicefachkräfte einstellen würden, geben vor allem qualifikatorische Gründe für ihre ablehnende Haltung an: insgesamt 84% sind der Meinung, dass die in der zweijährigen Ausbildung vermittelten Qualifikationen für den Betrieb nicht ausreichen

Nahezu alle Betriebe (93%) würden Fachkräfte einstellen, die eine aufeinander aufbauende Ausbildung absolviert haben. Diese konkurrieren zwar direkt mit Elektrikern, Installateuren, Schlossern, Tischlern und anderen dreijährig ausgebildeten Fachkräften. Dennoch haben sie gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt: In dieser Frage gibt es hinsichtlich Ausbildungsbeteiligung, Betriebsgröße, Bereich, Branche und Berufsabschluss der Befragten nur geringe Unterschiede.

5.3 Ausbildungsplatzpotenzial

Nach den Befragungsergebnissen würden 31% der befragten Betriebe in dem neuen Beruf Gebäudetechnik- und Servicefachkraft ausbilden. Über den Umfang der Grundgesamtheit der Unternehmen, die service- und gebäudetechnische Dienstleistungen anbieten, liegen keine präzisen Informationen vor. Infrage käme der neue Beruf vor allem für Dienstleistungsbetriebe, die sich auf Facilityaufgaben spezialisiert haben, außerdem für größere Unternehmen, die Facilitytätigkeiten in Eigenregie durchführen. Insgesamt ist hier von einer Größenordnung von etwa 6.000 Betrieben auszugehen. Bezieht man die Befragungsergebnisse auf diese Gruppe, ergibt sich rein rechnerisch ein Ausbildungsplatzpotenzial von 1.860 Betrieben.

Zur Ausgangsbasis zählen weiterhin zusammengenommen etwa 110.000 Handwerksbetriebe im Bereich „Elektrotechnik“, Installateure und Heizungsbauer, wobei von diesen nur ein kleiner Teil in dem zweijährigen Beruf ausbilden würde, da sie meist Mitarbeiter benötigen, die in einem breiten Tätigkeitsfeld einsetzbar sind. Es wäre aber damit zu rechnen, dass auch einige Handwerksbetriebe in die zweijährige Ausbildung einsteigen würden. Hierbei müsste dann mit Kompensationseffekten bei den dreijährigen Ausbildungsgängen (z.B. Elektroniker und Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik) gerechnet werden. Eine Abschätzung der Auszubildendenzahl ist letztlich anhand der vorliegenden Parameter bei den Handwerksunternehmen nicht möglich.

Die Befragungsergebnisse deuten insgesamt auf einen mittleren Bedarf an dem zweijährigen Ausbildungsberuf "Gebäudetechnik- und Servicefachkraft". Da die meisten ausbildungsbereiten Betriebe (65%) nur einen Ausbildungsplatz anbieten würden, wäre die Ausbildungskapazität allerdings begrenzt. Hinzu kommt, dass sich 17% die Einführung des neuen dreijährigen Ausbildungsberufs "Fachkraft im Facility Management" wünschen und die zweijährige Ausbildung nur anbieten würden, weil es diesen dreijährigen Ausbildungsberuf (noch) nicht gibt. Bei Inkrafttreten der „Fachkraft im Facility Management“ wären deshalb Kompensationseffekte zu erwarten.

5.4 Fazit

Die Einführung eines zweijährigen Ausbildungsberufes "Gebäudetechnik- und Servicefachkraft" bietet durchaus Chancen für leistungsschwächere Jugendliche, sofern sie zumindest über einen Hauptschulabschluss verfügen. Geeignete Anschlussregelungen müssen den Durchstieg in den geplanten dreijährigen Beruf "Fachkraft im Facility Management" oder in andere Handwerksberufe vorsehen.

6. Servicekraft in der Industrie

6.1 Ausgangssituation

„Servicekräfte in der Industrie“ unterstützen die Kaufleute bei der Kundenbetreuung. Sie nehmen Bestellungen und Reklamationen entgegen und beantworten Fragen der Kunden am Telefon. Sie informieren die Kunden in Zusammenarbeit mit den Industriekaufleuten über neue Produkte und Technologien.

Laut Vorschlag der Handelskammer Hamburg sollen vermittelt werden:

- „Kaufmännische Grundkenntnisse
- Technische Grundkenntnisse mit unterschiedlichen Schwerpunkten
- Serviceorientierung
- EDV-Kenntnisse“

Die Ausbildungsdauer soll zwei Jahre betragen, mit der Möglichkeit der Fortsetzung in einem dreijährigen Ausbildungsberuf und unter Anrechnung der bereits erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse. Infrage kämen Ausbildungsgänge für Industriekaufleute, Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation, Bürokaufmann/Bürokauffrau sowie Kaufleute für Groß- und Außenhandel.

Stichprobe

Basis für die Befragung bildete eine Ausgangsstichprobe von 294 Unternehmen aus unterschiedlichen Industriebranchen, von denen 180 Unternehmen (rd. 60%) zur Akzeptanz eines zweijährigen Ausbildungsberufs „Servicekraft in der Industrie“ befragt wurden.

6.2 Befragungsergebnisse

Die administrativen, kaufmännischen und allgemeinen Bürotätigkeiten werden in den befragten Unternehmen fast ausschließlich (99%) von ausgebildeten Kaufleuten ausgeführt. Un- und Angelernte spielen mit einer Quote von 1% nur eine untergeordnete Rolle.

6.2.1 Ausbildungsbereitschaft

Die zentrale Frage der Untersuchung, ob die Betriebe sich vorstellen könnten, eine zweijährige Ausbildung zur „Servicekraft in der Industrie“ anzubieten, wird lediglich von knapp 30% der Betriebe bejaht.

Die Größe des Betriebs spielt bei dieser Entscheidung keine Rolle. Bei Betrieben der Metallverarbeitung bzw. des Maschinenbaus könnten sich allerdings mehr als 40% der Betriebe vorstellen, eine solche zweijährige Ausbildung anzubieten.

Die wichtigsten Gründe für eine Ausbildung zur Servicefachkraft in der Industrie waren:

- Es besteht Bedarf an solchen Fachkräften (74% Nennungen),
- eine zweijährige Ausbildung kostet weniger als eine Vollausbildung (66% Nennungen),
- viele Jugendliche wollen ihre Ausbildung möglichst schnell beenden (knapp 55% Nennungen).

Differenzen im Antwortverhalten zeigen sich, wenn es um die Inhalte von Ausbildungsordnungen und ihre Vermittlung geht. Die nicht ausbildenden Betriebe betonen, dass eine Vollausbildung in kaufmännischen Berufen nicht optimal mit ihrem betrieblichen Bedarf übereinstimmt (44%), bzw. dass ihr Betrieb das Berufsspektrum einer Vollausbildung nicht abdecke (56%). Hier könnte eventuell das künftige Ausbildungspotenzial für die Servicekraft in der Industrie zu finden sein.

Die Erwartungen der ausbildungsbereiten Betriebe an den Schulabschluss potenzieller Auszubildender sind hoch: 55% setzen mindestens einen Realschulabschluss voraus. Ferner ist davon auszugehen, dass auch von Hauptschülern ein gewisses Niveau erwartet wird. D.h. Lernschwache werden es schwer haben, in diesem Beruf einen Ausbildungsplatz zu finden; lediglich zwei von 53 Betrieben würden auch Lehrlinge ohne Schulabschluss nehmen.

Vor allem die Ausbildungsbetriebe sagen, dass die zweijährige Ausbildung sowohl fachlich (81%) als auch überfachlich (70%) zu wenig Qualifikationen vermittelt. Anders die bisher nicht ausbildenden Betriebe: Sie können sich eher vorstellen, dass in zwei Jahren betriebliche und fachliche Qualifikationen in ausreichendem Maße vermittelbar sind.

6.2.2 Anschlussfähigkeit

Es gaben 89% der Unternehmen, die evtl. eine Servicefachkraft ausbilden würden, an, dass sie auch an einer weiterführenden Ausbildung kaufmännischer Art Interesse hätten.

Dabei unterscheiden sich die Angaben der Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetriebe sowie die Nennungen der kleinen und größeren Betriebe nicht gravierend.

Die genannten Gründe für eine aufeinander aufbauende Ausbildung zeigen den Wunsch der Betriebe nach flexiblen Möglichkeiten der Personalrekrutierung: sowohl eine zweijährige als auch eine Vollausbildung anzubieten (83%); zunächst feststellen zu können, ob die Jugendlichen überhaupt für eine Vollausbildung geeignet sind (76%); oder überhaupt mithilfe eines solchen Modells bedarfsspezifischer ausbilden zu können (80%). Dieses letzte Argument wird ausnahmslos von allen nicht ausbildenden Betrieben genannt.

Allerdings wachsen jetzt die Erwartungen an die für notwendig gehaltenen schulischen Voraussetzungen. Fast zwei Drittel forderten einen mittleren oder sogar höheren Schulabschluss. Die Anerkennung von vorheriger Bewährung im Betrieb zählt hier kaum (4%).

6.2.3 Beschäftigungschancen

Gut 60% der ausbildungsbereiten Betriebe (n=53) würden die Auszubildenden nach der zweijährigen Lehre auch übernehmen, knapp 35% sind in diesem Punkt unentschlossen, rund 4% lehnen eine Übernahme ab. Sollte diese Übernahmeerquote realisiert werden, so läge sie niedriger als die empirisch ermittelte Übernahmeerquote für Bürokaufleute bzw. Kaufleute für Bürokommunikation, die 1999 bei rund 74% lag.¹⁰

Bezüglich der Einstellung von Servicekräften, die in anderen Unternehmen ausgebildet worden sind, gaben 47% der Befragten an, dass sie sich eine Einstellung vorstellen könnten, knapp 25% waren unsicher, und weitere knapp 30% sprachen sich gegen eine Einstellung aus.

Etwa 80% der ablehnend eingestellten Unternehmen reichte die Qualifikation der zweijährigen Servicekräfte nicht aus, die nach Ansicht der Befragten die ‚besonderen Betriebsabläufe‘ nicht genügend kennen gelernt hätten. Weniger skeptisch zeigten sich die bisher nicht ausbildenden Betriebe.

Die Bereitschaft, eine in einem anderen Betrieb „gestuft“ z.B. zur Kauffrau/zum Kaufmann ausgebildete Kraft einzustellen, ist groß. Nur etwa 5% lehnen dies ab, was darauf hindeutet, dass die meisten Befragten davon ausgehen, dass sich die aufeinander aufbauende Ausbildung qualitativ nicht von einer dreijährigen Vollausbildung unterscheiden würde. Dies trifft nahezu unterschiedslos auf alle Betriebe der untersuchten Größen und Branchen zu.

6.3 Ausbildungsplatzpotenzial

Als Grundgesamtheit wurden Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes mit mehr als 20 Mitarbeitern definiert (60% von ca. 43.000 Unternehmen). Etwa 7.500 Betriebe könnten sich eine Ausbildung von Servicekräften in der Industrie vorstellen, wenn man das Befragungsergebnis (knapp 30%) auf diese Basis bezieht. Realistisch beurteilt werden aber diese Betriebe nicht alle in die Ausbildung einsteigen

Da die infrage kommenden Tätigkeiten bisher nahezu ausschließlich von ausgebildetem Fachpersonal ausgeführt werden und lediglich 38% der ausbildungsbereiten Betriebe eine

¹⁰ Berufsbildungsbericht 2001, S. 199; neuere Angaben liegen nicht vor

unzureichende Übereinstimmung der betrieblichen Anforderungen mit den bisherigen Ausbildungsordnungen sehen, ergibt sich bei realistischer Einschätzung eine Zahl von rund 2.850 potenziellen Ausbildungsbetrieben. Ein geringeres Ausbildungsplatzpotenzial errechnet sich, wenn man unterstellt, dass nur die Betriebe als potentielle Ausbildungsbetriebe für die Servicefachkraft in der Industrie betrachtet werden können, die von sich selbst sagen, dass sie das Berufsspektrum einer kaufmännischen Vollausbildung nicht abdecken können. Hier geht es um rund 1.500 potenzielle Ausbildungsbetriebe. Das bedeutete ein Ausbildungsplatzpotenzial von ebenfalls rund 1.500, da lediglich eine zu vernachlässigende Minderheit von 4% der befragten Betriebe angeben, gegebenenfalls mehr als einen Auszubildenden einstellen zu wollen.

Es ist zu erwarten, dass bei den Ausbildungsbetrieben der Ausbildungsgang "Servicekraft in der Industrie" eher eine verdrängende Wirkung auf die bestehenden kaufmännischen Ausbildungsplätze haben dürfte, da diese Bürotätigkeiten bisher fast ausschließlich von Kaufleuten durchgeführt werden. Die bisher nicht ausbildenden Betriebe könnten potenziell zusätzliche Ausbildungsplätze anbieten. Hier würde es aber darauf ankommen, dass sie durch ein neues, auf ihren Bedarf zugeschnittenes Ausbildungsprofil tatsächlich zur Ausbildung ermuntert werden.

6.4 Fazit

Die an der Servicekraft in der Industrie interessierten Unternehmen würden mehrheitlich einen mittleren Schulabschluss voraussetzen; wahrscheinlich würde auch von Hauptschülern ein gewisses Leistungsniveau erwartet. Lernschwache Jugendliche hätten von vornherein geringe Aussichten auf einen Ausbildungsplatz.

Bei ausbildungsbereiten Betrieben, die bislang in den bestehenden kaufmännischen Ausbildungsgängen ausbilden, müsste mit Substitutionseffekten gerechnet werden. Nichtausbildungsbetriebe könnten ein potenzielles Reservoir für neue Ausbildungsplätze bieten. Hier käme es darauf an, dass sie durch das neue Ausbildungsprofil zur Ausbildung motiviert würden.

7. Transportbegleiter/-in

7.1 Ausgangssituation

Der zweijährige Ausbildungsberuf Transportbegleiter/-in wurde von der Handelskammer Hamburg vorgeschlagen (Schreibweise: „Transport-Begleiter/Transport-Begleiterin“)¹¹. Der Beruf wird der Dienstleistungsbranche zugeordnet. Das Tätigkeitsfeld wird wie folgt beschrieben: Der Transportbegleiter/die Transportbegleiterin arbeitet in Unternehmen des Wach- und Sicherheitsdienstes. Er/sie übernimmt die Begleitung und den Schutz von Gefahrgut-, Geld- und Gefangenentransporten. Transportbegleiter/-innen sind im Rahmen der ihnen zugewiesenen Kompetenzen dafür zuständig, dass der Transport sicher und unbeschadet zum Ziel gelangt.

¹¹ Handelskammer Hamburg (2001): 100 Ausbildungsberufe, die es bislang noch nicht gibt - aber geben könnte! 3. Auflage, Hamburg, S. 49

Zu den Kenntnissen und Fähigkeiten von Transportbegleiter/-innen gehören:

- Öffentliches Recht
- Strafrecht
- Straßenverkehrsordnung
- Sicherheitsvorschriften
- Sicherheitsmaßnahmen
- Grundkenntnisse über Gefahrgüter
- Erste Hilfe

In der Ausbildung müssten demnach - auf niedrigem Niveau - sehr heterogene Ausbildungsinhalte vermittelt werden. Der Vorschlag sieht vor, dass die Ausbildung nach Abschluss des zweijährigen Ausbildungsganges fortgesetzt werden kann, um einen Abschluss in einem dreijährigen Beruf, z.B. „Fachkraft für Schutz und Sicherheit“ zu erreichen. Bereits erworbene Fertigkeiten und Kenntnisse könnten auf die Ausbildungsdauer angerechnet werden.

Stichprobe

Die Geld- und Werttransportbranche in Deutschland ist hoch konzentriert. Der Bundesvereinigung Deutscher Geld- und Wertdienste (BDGW) gehören 53 ordentliche Mitglieder mit insgesamt rund 160 Niederlassungen an.¹²

Insgesamt wurden 40 Unternehmen der Geld- und Werttransportbranche zur Einführung des zweijährigen Ausbildungsberufs Transportbegleiter befragt. Die Hälfte (20) der Unternehmen bildet nach BBiG/HwO aus. Der neue dreijährige Ausbildungsberuf ‚Fachkraft für Schutz und Sicherheit‘ ist fast allen Befragten (39) bekannt. 16 Unternehmen bilden zurzeit in diesem Beruf aus.

7.2 Befragungsergebnisse

Eine Ausbildung im neuen Beruf Transportbegleiter/Transportbegleiterin können sich nur fünf der befragten 40 Firmen (13%) vorstellen. Die geringe Akzeptanz des Berufs hängt vor allem mit den in der Branche gegebenen hohen Sicherheitserfordernissen zusammen. Für den Aufgabenbereich ist nach Aussage der Unternehmen außerdem ein gewisses Bildungsniveau notwendig. Lernschwache Jugendliche kommen hierfür nicht infrage. Weiterhin müssen die Mitarbeiter einen einwandfreien Lebenslauf (Leumund, Vorstrafenfreiheit) vorweisen können. Diese Bedingung scheiterte nach dem (Vor-) Urteil der Unternehmen häufig an dem sozialen Umfeld/Milieu, aus dem Jugendliche mit schlechten Startchancen meist stammten. Die skeptische Haltung der Befragten ist insbesondere auf folgende Gründe zurückzuführen:

- Der Erwerb eines Waffenscheins ist notwendig (22 Nennungen): Hierzu muss eine Waffensachkundeprüfung abgelegt werden. Waffen dürfen jedoch erst ab 21 getragen werden.
- Geschäftsfähigkeit und vollständige Strafmündigkeit erfordern ein Mindestalter der Auszubildenden von 18 bzw. 21 Jahren (17 Nennungen).
- Für den Aufgabenbereich werden intellektuelle Fähigkeiten und damit auch ein gewisses Bildungsniveau der Mitarbeiter vorausgesetzt (10 Nennungen): Hierzu gehören Sprache und Ausdrucksfähigkeit, Mathematikkenntnisse (etwa bei finanziellen Transaktionen), das Verstehen und Interpretieren von Gesetzen, technisches Verständnis und Wissen (Geldautomaten), Computerkenntnisse etc.

¹² siehe www.bdgw.de

- Wichtige Voraussetzung für die Mitarbeit in den Unternehmen ist ein guter Leumund. Es wird ein „großes“ polizeiliches Führungszeugnis verlangt und es dürfen keine Vorstrafen und kein SCHUFA-Eintrag vorliegen (10 Nennungen).
- Führerschein und entsprechende Fahrpraxis sind wichtige Voraussetzung in dem Gewerbe (7 Nennungen).
- Aufgrund des Kundenkontaktes in Banken, Kaufhäusern, Spielhallen etc. sind Seriosität, kompetentes und sicheres Auftreten, gute Umgangsformen und ein angemessenes äußeres Erscheinungsbild wichtige Voraussetzungen (5 Nennungen).
- Es gibt versicherungsrechtliche Bedenken der Betriebe (6 Nennungen) und gewisse Vorgaben der Berufsgenossenschaft.
- Das Aufgabengebiet des Transportbegleiters ist sehr eng gefasst. Die Vermittlung der notwendigen Inhalte kann über Schulungen erfolgen; eine eigene Ausbildung über zwei Jahre ist zu lang und nicht notwendig (4 Nennungen): Die Inhalte werden beispielsweise in dem Fortbildungsgang „geprüfte Sicherheitsdienstleistungskraft“ vermittelt, der von den Industrie- und Handelskammern angeboten wird und in Teilzeitform sieben Monate dauert. Außerdem gibt es die etablierte berufliche Fortbildung (nach BBiG) zur „Werk-schutzfachkraft“, die je nachdem, ob sie in Vollzeit-, Teilzeit-, Block-, Wochenend- oder Fernunterricht durchgeführt wird, bis zu 24 Monaten dauert.
- Der Ausbildungsberuf Fachkraft für Schutz und Sicherheit wird den Anforderungen besser gerecht (6 Nennungen). Dies gilt vor allem, weil die Mitarbeiter an unterschiedlichen Arbeitsorten und in verschiedenen Aufgabenbereichen flexibel und universell einsetzbar sein müssen (2 Nennungen).
- Da der Aufgabenbereich bezüglich Sicherheit und finanzieller Risiken hoch sensibel ist, werden nur erfahrene, langjährig beschäftigte und zuverlässige Mitarbeiter eingesetzt (4 Nennungen).

7.3 Ausbildungsplatzpotenzial

Deutschlandweit gibt es 53 Unternehmen, die Geld- und Werttransporte durchführen. Die Zahl der Einzelbetriebe liegt bei 160. Bezieht man die Befragungsergebnisse (12,5%) auf diese Ausgangsbasis, dann würden 20 Einzelbetriebe in dem neuen Ausbildungsberuf ausbilden. Nehmen wir als obere Grenze an, dass die Betriebe maximal je vier Auszubildende pro Jahr einstellen würden, so ergibt sich ein Ausbildungsplatzpotenzial von 80 Plätzen pro Jahr. Bei dieser Schätzung müssen noch Substitutionseffekte berücksichtigt werden, da damit zu rechnen wäre, dass einige Betriebe, die zurzeit die Fachkraft für Schutz und Sicherheit ausbilden, stattdessen in dem zweijährigen Ausbildungsberuf ausbilden würden.

7.4 Fazit

Die Befragungsergebnisse und die von den betrieblichen Experten geäußerten Bedenken sprechen deutlich gegen die Einführung des zweijährigen Ausbildungsberufs "Transportbegleiter/Transportbegleiterin". Dies gilt vor allem auch deshalb, weil zur Qualifikation von geeignetem Personal bereits jetzt schon mehrere Wege zur Verfügung stehen: Zum einen gibt es für die Branche die umfassende und moderne dreijährige Ausbildung zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit. Zum anderen haben sich verschiedene Regelungen im Rahmen der beruflichen Fortbildung etabliert. Letztlich ist das ermittelte Ausbildungsplatzpotenzial sehr gering, so dass Aufwand und Ertrag einer neuen zweijährigen Ausbildung in einem starken Missverhältnis zueinander stehen.

8. Die Schweiz: Berufspraktische Bildung mit Attestabschluss

In der Schweiz wurden mit einem neuen, am 1.1.2004 in Kraft getretenen Berufsbildungsgesetz auch neue Konzepte für die Berufsbildung von lernschwachen Jugendlichen in zweijährigen Ausbildungsgängen entwickelt, konkret: die Ablösung der bisherigen ein- bis zweijährigen „Anlehre“ durch eine „Attestausbildung“, die systematisch in ein abgestimmtes Aus- und Weiterbildungskonzept von schulischer und betrieblicher Bildung eingebettet ist. In 21 Pilotprojekten werden gegenwärtig die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Umsetzung dieser Attestausbildung in die Praxis erprobt.

Das neue Berufsbildungsgesetz führt mit der Einführung einer in der Regel zweijährigen „berufspraktischen Bildung mit Attestabschluss“ zu einer anerkannten gesamtschweizerischen Qualifikation: „Die berufliche Grundbildung dauert zwei bis vier Jahre“, denn, so Artikel 18,1: „Für besonders befähigte oder vorgebildete Personen sowie für Personen mit Lernschwierigkeiten oder Behinderungen kann die Dauer der beruflichen Grundbildung angemessen verlängert oder verkürzt werden.“

Die Kernelemente

Die wesentlichen Punkte sind einvernehmlich zwischen dem Bund und den Kantonen in neun Kernelementen festgelegt, die die gesetzlichen Vorgaben beachten, die sozialpolitischen und pädagogischen Anforderungen an die berufliche Grundbildung konkretisieren und nicht zuletzt die bildungspolitischen Postulate integrieren. Die folgenden fünf scheinen uns besonders bemerkenswert:

1. Standardisierung, Ausbildungs- und Prozesseinheiten

Dieses Kernelement definiert die Attestausbildung zu einem integralen Modell, das für die Grundausbildung und die Weiterbildung gleichermaßen geeignet ist. Erreicht werden soll ein modulares System, das rasch auf Veränderungen des Arbeitsmarktes reagiert und auch die Bedürfnisse von Behinderten berücksichtigt, weil einzelne Einheiten situationsadäquat und in der individuell benötigten Zeit abgeschlossen werden können.

2. Fachkundige individuelle Begleitung

Hier findet sich der gesetzliche Anspruch auf individuelle Förderung, also kostenträchtige Maßnahmen, die Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten zugute kommen. Das Personal hierfür wird in besonderer Art und Weise geschult und es wird eine passgenaue Förderdidaktik entwickelt.

3. Betriebliche Ausbildung

Die Attestausbildung im Betrieb orientiert sich an den Inhalten und Zielen der dreijährigen Ausbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ)-Abschluss. Die vermittelten Lerninhalte werden unmittelbar im Betrieb angewendet. Funktionale Voraussetzung hierfür ist eine enge Kooperation der Ausbildungspartner.

4. Schulische Ausbildung

In der Berufsschule erfolgt die Förderung der Grundkompetenzen, der Kulturtechniken und der Persönlichkeitsbildung. Die Vermittlung erfolgt integriert mit dem fachkundlichen Unterricht und setzt bei den Lehrern fundiertes Wissen über lernpsychologische Grundlagen, didaktische Kenntnisse und ein besonderes methodisches Repertoire voraus.

5. Durchlässigkeit und EFZ-Abschluss

Für jede Attestausbildung gibt es einen weiterführenden dreijährigen Ausbildungsberuf. Die Durchlässigkeit zwischen zweijähriger Attest- und dreijähriger EFZ-Ausbildung ist in beiden Richtungen nach jedem Ausbildungsjahr gewährleistet. Wegen der konsequenten

Kompatibilität beider Ausbildungsgänge ermöglicht die Attestausbildung einen Zugang zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis unter Anrechnung der absolvierten Module. Andererseits ist bei Schwierigkeiten während der EFZ-Ausbildung auch ein Umstieg in die Attestausbildung mit Anspruch auf zusätzliche Förderung möglich.

Beispiel:

Eine von vielen möglichen Übergangsarten wird in der Attestausbildung zum Logistikpraktiker erprobt. Hier ist das erste Lehrjahr zum dreijährigen Logistikkassistenten auf zwei Jahre Ausbildung zum Logistikpraktiker gestreckt worden. Eine weiterführende Ausbildung zum/r dreijährigen Logistikkassistenten / in kann dann im zweiten Lehrjahr angeschlossen werden, so dass die gesamte Ausbildungszeit für Jugendliche mit schlechten Startchancen vier Jahre betragen würde. Dies ist möglich, wenn der Jugendliche einen Betrieb findet, der bereit ist, mit ihm einen entsprechenden Ausbildungsvertrag für das zweite und dritte Jahr zum/zur Logistikkassistenten/-in abzuschließen.

Fazit

Die bislang defizitorientierte, zum Teil einjährige „Anlehre“ für lernschwache Jugendliche wird durch eine kompetenz- und arbeitsmarktorientierte, auf Durchlässigkeit angelegte, zweijährige „berufliche Grundbildung mit Attest“ ersetzt, die auf volle Kompatibilität mit der in der Regel dreijährigen Ausbildung zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis und auch mit schulischen Berufsbildungsgängen angelegt ist. Sie erfordert Engagement und zusätzliche, finanzielle Mittel für die individuelle Förderung der Jugendlichen in Kleinstgruppen durch hierfür speziell ausgebildetes pädagogisches Personal und Coachingangebote für alle Beteiligten. Hierauf besteht ein gesetzlicher Anspruch.

In ihrer systematischen Einbettung in das Gesamtsystem der beruflichen Bildung unterscheidet sich die Schweiz deutlich von den deutschen Überlegungen zu zweijährigen Ausbildungsgängen. Bei der hiesigen Diskussion steht die Reduktion von Ausbildungsinhalten im Vordergrund, was zu zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen führen soll. Nur sehr am Rande werden die Rahmenbedingungen diskutiert, die dem ganzen Unternehmen und der anvisierten Zielgruppe, nämlich lernschwachen Jugendlichen ohne oder mit schlechtem Schulabschluss, den gewünschten Erfolg bescheren könnten: Didaktische Förderkonzepte, zusätzliche Qualifizierung des Ausbildungs- bzw. Lehrpersonals, gezielte überbetriebliche Ausbildungsanteile, systematisch angelegte, attraktive Möglichkeiten der Einmündung in die dreijährige Regelausbildung sowie vielfältige Übergänge zwischen den verschiedenen Ausbildungsgängen.

9. Schlussfolgerungen

Die Untersuchung hat gezeigt, dass sich Betriebsbefragungen zur Akzeptanz von Ausbildungsgängen für leistungsschwache Jugendliche jeweils auf konkrete Beschreibungen hypothetischer Ausbildungsberufe beziehen müssen. Allgemeingültige Aussagen pro oder kontra zweijähriger Ausbildung sind aus unserer Sicht nur bedingt zu machen, da neben der inhaltlichen Gestaltung auch die jeweiligen Randbedingungen berücksichtigt werden müssen: Handwerk- oder Industriebereich, Branche, Betriebsgrößen, bestehende, auch artverwandte Berufe, Aufgabenbereiche, Anforderungsniveau etc.

Betrachtet man die Befragungsergebnisse zu den untersuchten Ausbildungsberufen, so sind einige gemeinsame Kernpunkte hervorzuheben:

1. Chancen für Jugendliche mit schlechten Startchancen:

Die Befragung hat gezeigt, dass die schulischen Anforderungen der Betriebe zum Teil so hoch sind, dass leistungsschwache Jugendliche für eine Ausbildung nicht infrage kämen. D.h. das wesentliche Ziel, nämlich zusätzliche Ausbildungskapazitäten für diese Zielgruppe zu erschließen, würde durch drei der sieben untersuchten zweijährigen Ausbildungsberufe nicht erreicht.

Gute Aussichten aufgrund des geforderten Abschlussniveaus hätten diese Jugendlichen in den Berufen "Einbaufachkraft für Holz-, Kunststoff- und Metallfertigteile", "Elektrorecycler/-in" und "Gebäudetechnik- und Servicefachkraft". Ebenfalls relativ geringe Voraussetzungen stellen Änderungsschneidereien. Hier ist zu vermuten, dass aufgrund der großen Anzahl an Inhabern ausländischer Herkunft auch Jugendliche mit Migrationshintergrund gute Aussichten auf einen Ausbildungsplatz hätten.

In den anderen Berufen wären dagegen die Zugangschancen für leistungsschwache Jugendliche von vornherein eingeschränkt: Für den Beruf "Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio" wird von 39% der Betriebe Mittlere Reife oder sogar Abitur vorausgesetzt. Für den Beruf "Servicekraft in der Industrie" würde die Mehrheit der Betriebe (55%) einen mittleren Schulabschluss voraussetzen. Für den Aufgabenbereich des "Transportbegleiters" werden ebenfalls intellektuelle Fähigkeiten und ein gewisses Bildungsniveau vorausgesetzt. Aufgrund dieser Erwartungen der Betriebe dürften benachteiligte Jugendliche hier nur geringe Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben.

2. Erschließung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten:

Die Zahl der möglichen zusätzlichen Ausbildungsplätze in zweijährigen Ausbildungsgängen umfasst eine große Spannweite. Anhand der Untersuchungsergebnisse kann das Ausbildungspotenzial allerdings nur grob geschätzt werden, vor allem deshalb, weil häufig die entsprechende Grundgesamtheit der Betriebe nicht bekannt ist. Insgesamt dürften die Erwartungen, mit neuen zweijährigen Ausbildungsgängen nennenswerte zusätzliche Ausbildungspotenziale wirklich zu erschließen, zu hoch sein. Eine wichtige Voraussetzung hierfür wäre nämlich, dass es gelänge, mit neu eingeführten Berufen bisher nichtausbildende Betriebe für eine Ausbildung zu gewinnen. Aber auch dann wären zeitnahe Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt nur begrenzt zu erwarten, da sich neue Ausbildungsgänge erfahrungsgemäß erst etablieren müssen, bevor es zu einer nennenswerten Anzahl von Neuausschlüssen

kommt. Beispielsweise wurden für die 2004 in Kraft getretenen zweijährigen Berufe "Maschinen- und Anlagenführer" und "Fahrradmonteur" von der Wirtschaft insgesamt 5000 Ausbildungsplätze prognostiziert, von denen jedoch bisher nur 715 erreicht wurden¹³.

Das größte Ausbildungspotenzial würde sich für Einbaufachkräfte für Holz-, Kunststoff- und Metallfertigteile ergeben, weil ein Großteil der befragten Betriebe (41%) in diesem Beruf ausbilden würde und weil angesichts des breiten Einsatzspektrums von einem großen Bestand an Tischlereien, Metallbaufirmen und anderen Betrieben ausgegangen werden kann.

Ein ebenfalls großes Ausbildungspotenzial würde sich für Gebäudetechnik- und Servicefachkräfte ergeben, da auch hier die geäußerte Ausbildungsbereitschaft recht groß ist (31%) und ebenfalls von einem großen Bestand an Betrieben ausgegangen werden kann, die gebäudetechnische Dienstleistungen anbieten oder sich auf Facility Management spezialisiert haben. Hinsichtlich des Fachkräftebedarfs ist allerdings zu berücksichtigen, dass knapp ein Fünftel der ausbildungsbereiten Betriebe lieber eine drei- oder dreieinhalbjährige Ausbildung zur Fachkraft im Facility Management anbieten würde, so dass bei Einführung dieses Berufs mit Substitutionseffekten zu rechnen wäre. Auch für Servicekräfte in der Industrie deutet sich aufgrund der geäußerten Einstellungsbereitschaft (29%) und des Betriebsbestandes ein größeres Ausbildungsplatzpotenzial an. Wegen der inhaltlichen Nähe zu Industriekaufleuten und anderen kaufmännischen Berufen müsste jedoch mit umfangreichen Substitutionseffekten gerechnet werden, so dass netto die Zahl der Ausbildungsplätze kaum erhöht werden könnte.

Für die Berufe Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio und Änderungsschneider/-in lässt sich zwar aufgrund der jeweiligen Akzeptanzwerte und Betriebsbestände ein mittleres Ausbildungspotenzial berechnen. Allerdings würde die Zahl der zusätzlichen Ausbildungsstellen im Wesentlichen davon abhängen, ob Nichtausbildungsbetriebe für die Ausbildung gewonnen werden können. Nur geringe Ausbildungsplatzpotenziale bestehen hingegen für die Berufe Elektrorecycler/-in und Transportbegleiter/-in, weil die Zahl der Betriebe insgesamt sehr gering ist.

3. Anschlussfähigkeit:

Die meisten Betriebe, die zu einer Ausbildung in einem der untersuchten zweijährigen Ausbildungsberufe bereit wären, befürworten die Möglichkeit der aufeinander aufbauenden Ausbildung. Dies gilt vor allem für die Berufe "Einbaufachkraft für Holz- Kunststoff- und Metallfertigteile" (89%), "Servicekraft in der Industrie" (89%) und "Gebäudetechnik und Servicefachkraft" (85%). Geringere Zustimmung findet sich bei den Berufen "Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio" (65%) und "Änderungsschneider/in" (44%). Die Betriebe schätzen vor allem die vermutete Flexibilität: sie hätten die Option auf eine qualifizierte drei- oder dreieinhalbjährige Ausbildung, die den Leistungsstand der Jugendlichen am Ende der zweijährigen Ausbildung berücksichtigen könnte. Damit würde auch die Gefahr von Einfach- oder Sackgassenberufen verringert.

4. Beschäftigungsmöglichkeiten:

Die Mehrzahl der ausbildungsbereiten Betriebe kann sich eine Übernahme der Auszubildenden an der zweiten Schwelle vorstellen. Mit der geäußerten Übernahmbereitschaft (zwischen 44% und 80%) kann zwar - wenn man sie mit den Übernahmequoten für alle Be-

¹³ Kath, Folkmar: Mehr Ausbildung durch verkürzte oder gestufte Ausbildungsberufe? In: BWP 3/2005, S. 6

rufe (57% West und 39% Ost)¹⁴ vergleicht - realiter nicht gerechnet werden. Die Ergebnisse deuten jedoch darauf hin, dass sich für Jugendliche mit schlechten Startchancen abhängig vom konkreten Beruf durchaus auch dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben würden. Für diese Interpretation spricht, dass zwischen 47% und 72% aller befragten Betriebe auch Jugendliche einstellen würden, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden; Änderungsschneidereien sind hierzu nur bedingt bereit (28%). Die untersuchten zweijährigen Berufe würden demnach zunächst einmal von etwa der Hälfte bis drei Viertel der infrage kommenden Betriebe generell akzeptiert, wobei es von der konkreten Ausgestaltung des Berufs, der betrieblichen Situation und weiterer Randbedingungen abhängen würde, inwieweit die zweijährig Ausgebildeten bei anstehenden Personalentscheidungen tatsächlich berücksichtigt würden.

Insgesamt lässt sich aus den Ergebnissen kein Hinweis auf zusätzliche Arbeitsplätze ableiten. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die zweijährig Ausgebildeten mit drei- und dreieinhalbjährig ausgebildeten Fachkräften auf der einen Seite sowie An- und Ungelernten auf der anderen Seite am Arbeitsmarkt konkurrieren müssten.

- **Veröffentlichungen**

Bellaire, Edith; Brandes, Harald: Kein Abschluss ohne Anschluss - zur Gestaltung zweijähriger Ausbildungsberufe in der Schweiz. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 33 Jg. (2004) Heft 3, S. 42 ff.

¹⁴ Berufsbildungsbericht 2005, S. 612, Basis: IAB-Betriebspanel

Berufsprofil: Änderungsschneider / Änderungsschneiderin

Maschinen

1. Arbeitsgeräte, Maschinen und Einrichtungen reinigen, Störungen beseitigen.

Werkstoffe

1. Werkstoffe nach Einsatzmöglichkeiten unterscheiden, prüfen und ordnen.
2. Materialfehler beurteilen, Mängel kennzeichnen.

Zuschneiden

1. Maschinen, Geräte und Vorrichtungen nach ihrem Einsatz unterscheiden und handhaben
2. Kleinteile auflegen und zuschneiden, Fehler erkennen.

Näharbeiten

1. Einnadel- und Mehrnadelnähmaschinen handhaben, insbesondere auch Kettenstichmaschinen, Overlock- und Blindstichmaschinen
2. Verschiedene Knöpfe, Haken und Ösen annähen, Druckknöpfe anbringen
3. Handsticharten ausführen
4. Knopflöcher stechen, Handknopflöcher nähen
5. Reißverschlüsse in verschiedenen Ausführungen einarbeiten
6. Ärmel-, Rock-, Jacken- und Mantelschlitz umarbeiten, ändern, kürzen oder verlängern
7. Manschetten und Bündchenärmel mit verschiedenen Schlitz umarbeiten, ändern, kürzen oder verlängern
8. Schrägstreifen schneiden und zusammensetzen
9. Aufhänger und Knopfschlingen anfertigen
10. Mit Futter ausstaffieren
11. Hosen, insbesondere mit Umschlag. Schlitz, Reißverschluss, Gummizug kürzen
12. Stores und Gardinen anfertigen
13. Bezüge nach Vorlage des Originals anfertigen
14. Fehlerquellen feststellen, Auswirkungen beurteilen und Fehler beseitigen

Änderungsauftrag

1. Änderungsauftrag aufnehmen, mit Kunden beraten, Möglichkeiten der Änderung vorschlagen und schriftlich fixieren
2. Nach Auftrag Änderungsteil und Zubehör einrichten.
3. Änderungsauftrag unter Berücksichtigung eines effizienten Arbeitsablaufes durchführen
4. Arbeitsergebnis überprüfen
5. Fehler feststellen, Fehler beseitigen
6. Arbeitsdaten und Zeiten eintragen

Bügeln

1. Maschinen, Geräte und Vorrichtungen nach ihrem Einsatz unterscheiden und handhaben
2. Stoffe glattbügeln, Kleinteile fixieren, Nähte auseinanderbügeln, Abnäher glattbügeln, Formbügelarbeiten ausführen und empfindliche Stoffe auf der Drahtdecke dämpfen oder bügeln

Qualitätssicherung

1. Qualitätsmängel feststellen und ausbesserungsfähige Mängel reparieren
2. Änderung überprüfen, insbesondere auf Aussehen und Kundenwunsch

Allgemeines

1. Bedeutung des Ausbildungsvertrages sowie gegenseitige Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag und dem Tarifvertrag nennen
2. Möglichkeiten der beruflichen Fortbildung nennen
3. Beziehungen des ausbildenden Betriebes und seiner Beschäftigten zu Wirtschaftsorganisationen, Berufsvertretungen und Gewerkschaften nennen
4. Berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden
5. für den Ausbildungsbetrieb geltende Regelungen des Umweltschutzes anwenden
6. Möglichkeiten der wirtschaftlichen und umweltschonenden Energie- und Materialverwendung nutzen
7. Abfälle vermeiden; Stoffe und Materialien einer umweltschonenden Entsorgung zuführen

Übersicht der Ausbildungsberufe in der Bekleidungstechnik

		Industrie		Handwerk
A U S B I L D U N G S J A H R	3.		<p>Modeschneider/-innen fertigen Bekleidungsartikel und Textilwaren vorwiegend für die Kollektions- und Serienfertigung an. Das Arbeitsgebiet umfasst neben den betriebsorganisatorischen Tätigkeiten das Festlegen von Verarbeitungstechniken und Arbeitsgängen, die Modellprüfung, -optimierung und modelltechnische Bearbeitung.</p>	<p>Damen-, Herren - und Wäscheschneider/-innen (ab 2004 Maßschneider/-in)</p> <p>fertigen und ändern individuelle Bekleidungsstücke nach eigenen oder vorgegebenen Entwürfen sowie nach Kundenwünschen in Maßarbeit.</p> <p>Sie beherrschen die gesamte Herstellung eines Kleidungsstückes; dabei steht eine hochwertige Verarbeitung der vielfältigen Materialien sowie der einwandfreie Sitz des Kleidungsstücks im Vordergrund.</p>
	2.	<p>Änderungsschneider (neuer geplanter Ausbildungsberuf)</p> <p>Kleidungsstücke entsprechend der Maße und Wünsche der Kunden reparieren und ändern, Gardinen und Polster nähen.</p>	<p>Polster- und Dekorationsnäher/-innen (Zugängerberuf für Polsterer und Raumausstatter)</p> <p>nähen und bügeln nach technischen Unterlagen Fensterdekorationen wie Gardinen und Vorhänge, Kissenhüllen sowie Bezüge für Sofas, Sessel und Matratzen.</p>	
	1.		<p>Modenäher/-innen fertigen anhand von technischen Unterlagen und Anweisungen Bekleidungsartikel und Textilwaren vorwiegend für die Kollektions- und Serienfertigung an. Sie schneiden Stoffe zu, setzen aus den Einzelteilen (z.B. Taschen, Ärmel oder Kragen) ein fertiges Kleidungsstück zusammen, bügeln und beurteilen ihre Arbeit.</p>	

Anlage 3

Berufsprofil: Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio

<u>Berufsbezeichnung</u>	Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio
<u>Branche</u>	Dienstleistungen, Sonnenstudios
<u>Tätigkeitsfeld</u>	<p>Dienstleistungsfachkräfte im Sonnenstudio stellen den reibungslosen Betrieb im Studio sicher. Sie sind für den ordnungsgemäßen Zustand der Anlagen sowohl unter technischen als auch unter hygienischen Gesichtspunkten verantwortlich.</p> <p>Anhand dermatologischer Grundkenntnisse unterscheiden Dienstleistungsfachkräfte im Sonnenstudio unterschiedliche Hauttypen und beraten über den Einsatz von Bräunungsgeräten, Bräunungsdauer und Hautpflege.</p> <p>Darüber hinaus betreuen sie die Kunden, legen Kundendateien an, verwalten baren und halbbaaren Zahlungsverkehr und organisieren die terminliche Belegung der Sonnenbänke. Zudem wirken sie bei der Entwicklung von Dienstleistungsangeboten in weiteren kosmetischen Bereichen mit.</p> <p>Die Dienstleistungsfachkräfte bearbeiten Aufgaben der Personalwirtschaft, der Materialverwaltung und des bereichsbezogenen Rechnungswesens. Qualitätssicherung und Marketing gehören ebenfalls zu ihrem Aufgabenbereich.</p>
<u>Kenntnisse/Fähigkeiten</u>	<ul style="list-style-type: none">• Dermatologische, hygienische und technische Grundlagen• Informieren und Beraten von Kunden• Ermitteln des Bedarfs, Beschaffen und Verwalten von Materialien und Produkten• Bearbeiten von Geschäftsvorgängen des Rechnungswesens• Erarbeiten, Durchführen und Kontrollieren von qualitätssichernden Maßnahmen• Beraten und Verkaufen im Bereich kosmetischer Zusatzprodukte• Prozesse der Personalwirtschaft• Erstellen von Schichtplänen und Umsetzen der Tagesabläufe
<u>Ausbildungsdauer</u>	2 Jahre

Möglicher neuer zweijähriger Ausbildungsberuf für Jugendliche mit schlechten Startchancen

Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio

Dienstleistungsfachkräfte im Sonnenstudio stellen den reibungslosen Betrieb im Studio sicher. Sie sind für den ordnungsgemäßen Zustand der Anlagen sowohl unter technischen als auch unter hygienischen Gesichtspunkten verantwortlich. Anhand dermatologischer Grundkenntnisse unterscheiden Dienstleistungsfachkräfte im Sonnenstudio unterschiedliche Hauttypen und beraten über den Einsatz von Bräunungsgeräten, Bräunungsdauer und Hautpflege. Darüber hinaus betreuen sie die Kunden, legen Kundendateien an, verwalten baren und halbaren Zahlungsverkehr und organisieren die terminliche Belegung der Sonnenbänke. Zudem wirken sie bei der Entwicklung von Dienstleistungsangeboten in weiteren kosmetischen Bereichen mit. Die Dienstleistungsfachkräfte bearbeiten Aufgaben der Personalwirtschaft, der Materialverwaltung und des bereichsbezogenen Rechnungswesens. Qualitätssicherung und Marketing gehören ebenfalls zu ihrem Aufgabenbereich.

Bereits existierende dreijährige Ausbildungsberufe im Bereich Fitness und Gesundheit, die als Anschlussberufe in Frage kommen

Kauffrau/Kaufmann im Gesundheitswesen

Kaufleute im Gesundheitswesen planen und organisieren Geschäfts- und Leistungsprozesse in den unterschiedlichen Arbeitsgebieten des Gesundheitswesens. Sie arbeiten insbesondere in der Kundenbetreuung, Personalwirtschaft und Materialverwaltung sowie bei der Leistungsabrechnung und im gesundheitlichen Rechnungswesen. Kaufleute im Gesundheitswesen müssen sich mit den rechtlichen Grundlagen, Strukturen und den Aufgaben des Gesundheits- und Sozialwesens auskennen. Zu den weiteren Aufgabenschwerpunkten zählen:

- Betreuung von Kunden,
- Personalwirtschaft,
- Marketing,
- Qualitätsmanagement sowie
- Rechnungs- und Finanzwesen.

Sport- und Fitnesskaufmann/-frau

Sport- und Fitnesskaufleute sind in den Geschäftsbereichen von Verbänden, Vereinen, Betrieben der Fitnesswirtschaft und in der kommunalen Sport- und Sportstättenverwaltung tätig. Im Verwaltungsbereich des jeweiligen Sportbetriebs nehmen sie Organisations- und Verwaltungsaufgaben wahr. Sie tragen zu einem reibungslosen Sportbetrieb bei. Betreuung der Mitglieder sowie die Beratung über die Sportangebote zählen ebenfalls zu deren Arbeitsgebiet. Die Aufgaben der Sport- und Fitnesskaufleute erfordern Kenntnisse der Betriebswirtschaft, des Finanz- und Rechnungswesens sowie der Büroorganisation. Zudem müssen sie sich mit den Rahmenbedingungen auskennen, unter denen Leistungen im Sport (ehrenamtliche Tätigkeit oder kommerzieller Sportbetrieb) angeboten werden. Direkte Kontakte zu Personen oder Gruppen erfordern soziale und kommunikative Fähigkeiten.

Anlage 5

Berufsprofil:

Einbaufachkraft für Holz-, Kunststoff- und Metallfertigteile

Berufsbezeichnung	Einbaufachkraft für Holz-, Kunststoff- und Metallfertigteile
Branche	Dienstleistungen
Tätigkeitsfeld	<p>Die Einbaufachkraft für Holz-, Kunststoff- und Metallfertigteile baut Türen und Fenster ein und montiert Tore und Zäune. Hinzu kommt der Aufbau von Wintergärten und die Montage von Verkleidungen. Zum Einsatz kommen verschiedene Materialien (Holz, Kunststoff, Metall).</p> <p>Die Einbaufachkraft für Holz-, Kunststoff- und Metallfertigteile ist in der Lage, nötigenfalls vor Ort kleine Änderungen und Anpassungen durchzuführen.</p>
Kenntnisse/Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none">▪ Lesen von Bau- und Detailplänen▪ Materialbeschaffenheit, Materialverhalten, Qualitätsmerkmale und sachgerechte Lagerung▪ materialspezifische Bearbeitungsverfahren▪ Änderungen und Anpassungen vor Ort durchführen
Ausbildungsdauer	2 Jahre
Hinweise	Nach abgeschlossener Prüfung kann ein Teil der Ausbildung auf einen der folgenden Berufe angerechnet werden: 'Tischler', 'Holzmechaniker' oder 'Metallbauer'.

Anlage 6 – Einordnung des möglichen neuen Ausbildungsberufs

- Einbaufachkraft für Holz-, und Kunststoff- und Metallfertigteile -

zum Vergleich:

Ausgewählte dreijährige Ausbildungsberufe im gewerblichen Bereich

Möglicher neuer zweijähriger Ausbildungsberuf für Jugendliche mit schlechten Startchancen

Einbaufachkraft für Holz-, Kunststoff- und Metallfertigteile

Die Einbaufachkraft für Holz-, Kunststoff- und Metallfertigteile baut Türen und Fenster ein und montiert Tore und Zäune. Hinzu kommt der Aufbau von Wintergärten und die Montage von Verkleidungen. Zum Einsatz kommen verschiedene Materialien (Holz, Kunststoff, Metall). Die Einbaufachkraft für Holz-, Kunststoff- und Metallfertigteile ist in der Lage, nötigenfalls vor Ort kleine Änderungen und Anpassungen durchzuführen Ti

Tischler/-in

Tischler und Tischlerinnen stellen - vorwiegend in Einzel- und Kleinserienfertigung - Erzeugnisse aus Holz, Holzwerk- und Kunststoffen her wie z. B. Möbel, Innen- und Messeinrichtungen, Bauelemente (Fenster, Türen, Treppen, Böden, Tore und ähnliche Konstruktionen), Gehäuse, Behälter sowie Turn-, Spiel- und Sportgeräte. Sie halten diese Erzeugnisse instand und restaurieren sie unter Beachtung der Bauart, des Baustils und der ästhetischen Wirkung. Sie führen diese Arbeiten selbstständig anhand von technischen Unterlagen und aufgrund von Anweisungen durch. Maßnahmen zur Qualitätssicherung gehören ebenfalls zu ihrem Aufgabengebiet.

Metallbauer/-in

Metallbauer/ innen arbeiten in der Herstellung, Instandhaltung und Montage von Metall- und Stahlbaukonstruktionen, metallgestalterischen Gegenständen und der Restaurierung von Schmiedeerzeugnissen, von Fahrzeugbaukonstruktionen und Umbauten sowie in der Montage, in Betriebnahme, Fehlersuche und Instandhaltung von steuerungstechnischen Systemen. Metallbauer/-innen führen ihre Arbeiten selbstständig und im Team unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften und Sicherheitsbestimmungen auf der Grundlage von technischen Unterlagen und Arbeitsaufträgen durch. Informationsbeschaffung, Planung, Koordination, Einsetzen von Fremdsprachenkenntnissen gehören ebenfalls zum Arbeitsgebiet. Sie ergreifen Maßnahmen zur Qualitätssicherung, zur Arbeitssicherheit, zum Gesundheits- und Umweltschutz.

Zimmerer/-in

Zimmerer/-innen arbeiten auf der Grundlage von technischen Unterlagen und von Arbeitsaufträgen sowohl allein als auch in Kooperation mit anderen selbstständig im Neubau und in der Sanierung, Modernisierung und Instandsetzung. Sie stellen Holzkonstruktionen auf unterschiedlichen Baustellen her, zum Beispiel im Wohnungsbau, im öffentlichen Bau oder im Gewerbe- und Industriebau. Sie planen und koordinieren ihre Arbeit, stimmen sich mit den am Bau Beteiligten ab, richten Baustellen ein, ergreifen Maßnahmen zur Sicherstellung des Arbeitsablaufes, zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie zum Umweltschutz auf der Baustelle. Sie prüfen ihre Arbeiten auf fehlerfreie Ausführung, dokumentieren sie, führen qualitätssichernde Maßnahmen durch, berechnen die erbrachte Leistung und übergeben die geräumte Baustelle.

Anlage 7

Berufsprofil: Elektrorecycler/-in

<u>Berufsbezeichnung</u>	Elektrorecycler/in
<u>Branche</u>	Elektroindustrie, Entsorgungswirtschaft
<u>Tätigkeitsfeld</u>	<p>Elektrorecycler/innen arbeiten in Unternehmen, die elektronische Abfälle wiederaufbereiten. Sie sammeln und bearbeiten elektronische Geräte und Komponenten sowie Batterien. Zu ihren Aufgaben gehört zum einen der Einbau gebrauchter, aber funktionstüchtiger Teile unter dem Gesichtspunkt der Materialkostensenkung für den Kunden (fachgerechte Demontage und Montage).</p> <p>Zum anderen werden elektronische Abfälle hinsichtlich der unterschiedlichen Materialien getrennt und anschließend sortiert und bearbeitet (gesäubert, zerkleinert, eingeschmolzen etc.). Diese Materialien können dann nach Maßgabe des Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetzes in den Stoffkreislauf zurückgeführt werden und belasten nicht als Problemstoff die Umwelt.</p> <p>Abfallstoffe, die nicht mehr recyclingfähig sind, werden unter Berücksichtigung entsprechender Rechtsverordnungen sowie ökologischer und ökonomischer Gesichtspunkte fachgerecht entsorgt.</p>
<u>Kenntnisse/Fähigkeiten</u>	<ul style="list-style-type: none">• Elektrotechnische Grundlagen, elektronische Komponenten und Bauteile• Recyceln von elektronischem Abfall• Recyclinggerechte Produktgestaltung• Umweltschutz• Kenntnisse über Produktionsabläufe• Rechtsgrundlagen (z.B. Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz)• Material- und Lagerhaltungskennntnisse• Verwendung von Spezialwerkzeugen und Prüfgeräten zur Feststellung der Funktionsfähigkeit
<u>Ausbildungsdauer</u>	2 Jahre
<u>Hinweise</u>	Nach abgeschlossener Prüfung kann ein Teil der Ausbildung auf einen umwelttechnischen dreijährigen Beruf, z.B. „Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft“ angerechnet werden.

Anlage 8: Einordnung des möglichen neuen Ausbildungsberufs - **Elektrorecycler/-in** -

Möglicher neuer zweijähriger Ausbildungsberuf für Jugendliche mit schlechten Startchancen

Elektrorecycler/in

Elektrorecycler/innen, arbeiten in Unternehmen, die elektronische Abfälle wiederaufbereiten.

Sie sammeln und bearbeiten elektronische Geräte und Komponenten sowie Batterien. Die elektronischen Abfälle werden hinsichtlich der unterschiedlichen Materialien getrennt und anschließend sortiert und bearbeitet (gesäubert, zerkleinert, eingeschmolzen etc.). Abfallstoffe, die nicht mehr recyclingfähig sind, werden unter Berücksichtigung entsprechender Rechtsverordnungen sowie ökologischer und ökonomischer Gesichtspunkte fachgerecht entsorgt.

Die Vermeidung, Verminderung und Aufbereitung von elektronischen Abfällen sind die wesentlichen Aufgabengebiete der Elektrorecycler/innen.

zum Vergleich: ein ausgewählter dreijähriger Ausbildungsberuf im gewerblichen Bereich

Fachkräfte für Kreislauf- und Abfallwirtschaft

Sie arbeiten in Entsorgungsunternehmen, Verwertungs- und Beseitigungsanlagen, wie z.B. Glas- und Papierrecycling, Deponien, Kompostierungsanlagen, chemisch-physikalischen Behandlungsanlagen. Ihre Arbeiten führen sie selbstständig auf der Grundlage von technischen Unterlagen und Regeln sowie Rechtsgrundlagen durch.

Fachkräfte für Kreislauf- und Abfallwirtschaft:

- nehmen Abfälle an, deklarieren und ordnen sie Entsorgungssystemen zu
- disponieren Behälter und Fahrzeuge unter Berücksichtigung der Arbeitssicherheitsvorschriften
- steuern und kontrollieren technische Abläufe
- bedienen, überwachen, inspizieren, warten und reparieren die Anlagen der Abfallverwertung, Abfallbehandlung und Abfallbeseitigung
- erkennen Betriebsstörungen und reagieren eigenständig
- dokumentieren Arbeits- und Betriebsabläufe und werten sie aus
- handeln kundenorientiert und wenden entsprechende Informations- und Kommunikationstechniken an
- arbeiten kosten-, umwelt- und hygienebewusst
- wenden fachbezogene Rechtsvorschriften, technische Regeln sowie Vorschriften der Arbeitssicherheit an

Berufsprofil: Gebäudetechnik- und Servicefachkraft

Berufsbezeichnung	Gebäudetechnik- und Servicefachkraft
Branche	Dienstleistungen
Tätigkeitsfeld	<p>Die Gebäudetechnik- und Servicefachkraft ist mit Werterhaltungsarbeiten an der Gebäudetechnik sowie Wartung und Pflege der Sanitärbereiche, der Außenanlagen und Verkehrseinrichtungen sowie hauswirtschaftlichen Dienstleistungen betraut.</p> <p>Steuerungs- und Wartungsarbeiten an Heizungs- und Klimaanlageanlagen gehören ebenso zu ihren Aufgaben wie die Steuerung, Wartung und Störungsbehebung sonstiger elektro-mechanischer Anlagen.</p>
Kenntnisse/Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundfertigkeiten und –kenntnisse der Instandsetzung und Werterhaltungsarbeiten in der Gebäudetechnik ▪ Handhabung der Werkzeuge, Maschinen und Geräte ▪ Berechnung von Aufmaßen, Materialverbrauch ▪ Grundfertigkeiten der Reinigung von textilen und nichttextilen Flächen sowie Glasflächen ▪ Reinigung von Sanitärbereichen ▪ Pflegen von Außenanlagen und Verkehrsleiteinrichtungen
Ausbildungsdauer	2 Jahre
Hinweise	Nach abgeschlossener Prüfung könnte ein Teil der Ausbildung auf einen neuen dreijährigen Beruf 'Fachkraft im Facility-Management' (vorgeschlagen vom Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB)) angerechnet werden.

Anlage 10: Einordnung des möglichen neuen Ausbildungsberufs - Gebäudetechnik- und Servicefachkraft -

Möglicher neuer zweijähriger Ausbildungsberuf für Jugendliche mit schlechten Startchancen

Gebäudetechnik- und Servicefachkraft

Sie führt Werterhaltungsarbeiten an der Gebäudetechnik durch, übernimmt Wartung und Pflege der Sanitärbereiche, Außenanlagen und Verkehrseinrichtungen sowie hauswirtschaftliche Dienstleistungen.

Aufgaben können sein:

- Steuerungs- und Wartungsarbeiten an Heizungs- und Klimaanlage
- Steuerung, Wartung und Störungsbehebung sonstiger elektro-mechanischer Anlagen.

zum Vergleich:
ein vom KWB vorgeschlagener dreijähriger Ausbildungsberuf

Fortbildungsberuf Gebäude- und Servicetechniker/in (HWK)

Fachkraft im Facility-Management

Fachkräfte im Facility-Management bearbeiten Liegenschaften unter einem ganzheitlichen Ansatz von der Planung über die Bewirtschaftung bis hin zu Veräußerung oder Abriss. Sie verfügen sowohl über kaufmännische Fertigkeiten als auch über technische Kenntnisse und denken und handeln in vernetzten Strukturen.

Aufgabenschwerpunkte:

- Geschäfts- und Leistungsprozesse in Planung, Betrieb und Verwertung von Liegenschaften
- Bürokommunikation, Informations- und Kommunikationstechniken unter besonderer Berücksichtigung der CAFM-Software
- Rechtliche Rahmenbedingungen, Vertragsrecht, Vergaberecht
- Kosten- und Leistungsrechnung, Wirtschaftlichkeitsberechnungen
- Überwachen, Steuern, Koordinieren und Optimieren von Prozessen, Projektmanagement und Arbeitstechniken im Facility-Management
- Grundlagen des technischen, infrastrukturellen und kaufmännischen Gebäudemanagements

Gebäude- und Servicetechniker/in

In der Regel kann nach einer gewerblich-technischen Ausbildung (Anlagenmechaniker/in - Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, früher Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in) und einer entsprechenden Berufspraxis von 12 Monaten die Fortbildungsprüfung zum Gebäude- und Servicetechniker/in abgelegt werden.

Er/sie muss 'Technische Dienste' (z. B. Elektrotechnik, Gas- und Wasserinstallation), 'Organisatorische Dienste' (z. B. Zeitmanagement), 'Infrastrukturelle Dienste' (z. B. Umweltschutz) und 'Rechtliche Rahmenbedingungen und Arbeitsschutz' (z. B. Handwerksordnung) beherrschen.

Berufsprofil: Servicekraft in der Industrie

Berufsbezeichnung	Servicekraft in der Industrie
Branche	Industrie, Dienstleistungen
Tätigkeitsfeld	<p>Servicekräfte in der Industrie arbeiten in Industrieunternehmen. Sie unterstützen die Kaufleute bei der Kundenbetreuung. Sie nehmen Bestellungen und Reklamationen entgegen und beantworten Fragen der Kunden am Telefon.</p> <p>Die Servicekräfte der Industrie informieren außerdem die Kunden in Zusammenarbeit mit den Industriekaufleuten über neue Produkte und</p> <p>Sie unterstützen die Industriekaufleute bei der Ermittlung von Warenbezugsquellen und der Einholung und Bearbeitung von Angeboten sowie der Abwicklung von Bestellungen.</p> <p>Des Weiteren helfen die Servicekräfte der Industrie bei der Überwachung der Vertragserfüllung.</p>
Kenntnisse/Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kaufmännische Grundkenntnisse ▪ Technische Grundkenntnisse mit unterschiedlichen Schwerpunkten ▪ Serviceorientierung ▪ EDV-Kenntnisse
Ausbildungsdauer	2 Jahre
Hinweise	Nach abgeschlossener Prüfung kann ein Teil der Ausbildung auf den dreijährigen Beruf 'Industriekaufmann / -frau' angerechnet werden

Anlage 12 – Einordnung des möglichen neuen Ausbildungsberufs- Servicekraft in der Industrie -

A
U
S
B
I
L
D
U
N
G
S
J
A
H
R

3.

2.

1.

Möglicher neuer Beruf: Servicekraft in der Industrie

Servicekräfte in der Industrie unterstützen Industriekaufleute bei ihrer Arbeit: Sie bearbeiten Angebote, Bestellungen und Reklamationen, betreuen Kunden, beantworten Kundenanfragen und informieren Kunden über neue Produkte und Technologien. Sie helfen bei der Ermittlung von Warenbezugsquellen und bei der Überwachung der Vertragserfüllung.

Industriekaufleute

sind in Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen tätig. Ihr kaufmännisch-betriebswirtschaftliches Aufgabenfeld erstreckt sich über alle Funktionen eines Unternehmens.

Sie unterstützen sämtliche Unternehmensprozesse aus betriebswirtschaftlicher Sicht von der Auftragsanbahnung bis zum Kundenservice nach Auftragsrealisierung. Sie können dabei sowohl in den kaufmännischen Kernfunktionen Marketing und Absatz, Beschaffung und Bevorratung, Leistungsabrechnung und Personal als auch in der Verbindung zu anderen Fachabteilungen, kommerziellen Bereichen und Projekten tätig sein.

Kaufmann/-frau für Bürokommunikation

Sie werden mit kaufmännisch-verwaltenden Funktionen sowie mit Assistenz- und Sekretariatsfunktionen in Betrieben verschiedener Wirtschaftszweige und Branchen eingesetzt.

Typische Aufgabengebiete sind die Arbeitsbereiche Bürokommunikation und -koordination, die Textformulierung und Textgestaltung, das bereichsbezogene Personal- und Rechnungswesen sowie die Sachbearbeitung in den jeweiligen Einsatzbereichen. Die Aufgaben sollen selbstständig durchgeführt werden. Kaufleute für Bürokommunikation sollen daher betriebliche Zusammenhänge erkennen, Arbeitsabläufe überblicken und die Auswirkungen der Tätigkeiten auf andere Funktionsbereiche beurteilen können.

Bürokaufmann/-frau

Sie werden mit kaufmännisch-verwaltenden Funktionen sowie mit organisatorischen Funktionen in Betrieben verschiedener Wirtschaftszweige und Branchen eingesetzt.

Typische Aufgabengebiete sind die Arbeitsbereiche Personalverwaltung und Entgeltabrechnung, Buchführung und Kostenrechnung sowie Auftrags- und Rechnungsbearbeitung und Lagerhaltung. Die Aufgaben sollen selbstständig durchgeführt werden. Bürokaufleute sollen daher betriebliche Zusammenhänge erkennen, Arbeitsabläufe überblicken und die Auswirkungen der Tätigkeiten auf andere Funktionsbereiche beurteilen können.

Kaufleute im Groß- und Außenhandel

kaufen Waren in über 100 Branchen und verkaufen sie an Handel, Handwerk und Industrie. Sie sorgen für kostengünstige Lagerhaltung und Transportlösungen. Ein wesentliches Ziel ihrer Arbeit ist es, die Ware termingerecht an den richtigen Ort zu liefern. Sie beraten die Kunden umfassend über die Eigenschaften der Waren und bieten zusätzlich Finanzierungs-, Service- und Marketingleistungen an. Kaufleute im Groß- und Außenhandel beobachten den Markt und geben ihre Informationen auch an die Produzenten weiter. Sie führen die vorgeannten Aufgaben selbstständig aus.

Berufsprofil:

Transportbegleiter/in

Berufsbezeichnung	Transport-Begleiter/Transport-Begleiterin
Branche	Dienstleistungen
Tätigkeitsfeld	<p>Der Transport-Begleiter/die Transport-Begleiterin arbeitet in Unternehmen des Wach- und Sicherheitsdienstes.</p> <p>Er/sie übernimmt die Begleitung und den Schutz von Geld- , Wert- und Sicherheitstransporten.</p> <p>Transport-Begleiter/Innen sind im Rahmen der ihnen zugewiesenen Kompetenzen dafür zuständig, dass der Transport sicher und unbeschadet zum Ziel gelangt.</p>
Kenntnisse/Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none">▪ Öffentliches Recht▪ Strafrecht▪ Straßenverkehrsordnung▪ Sicherheitsvorschriften▪ Sicherheitsmaßnahmen▪ Grundkenntnisse über Gefahrgüter▪ Erste Hilfe
Ausbildungsdauer	2 Jahre
Hinweise	Nach abgeschlossener Prüfung kann ein Teil der Ausbildung auf den dreijährigen Beruf 'Fachkraft für Schutz- und Sicherheit' angerechnet werden.

Anlage 14: Einordnung des möglichen neuen Ausbildungsberufs Transport-Begleiter/-in

Möglicher neuer zweijähriger Ausbildungsberuf für Jugendliche mit schlechten Startchancen

Transport-Begleiter/-in

Der/die Transport-Begleiter/-in arbeitet in Unternehmen des Wach- und Sicherheitsdienstes.

Er/sie übernimmt die Begleitung und den Schutz von Geld- und Gefangenentransporten. Transport-Begleiter sind im Rahmen der ihnen zugewiesenen Kompetenzen dafür zuständig, dass der Transport sicher und unbeschadet zum Ziel gelangt.

Kenntnisse benötigt er/sie in Öffentlichem Recht, im Strafrecht und in der Straßenverkehrsordnung.

Grundkenntnisse von Sicherheitsvorschriften, Sicherheitsmaßnahmen und Erster Hilfe müssen ebenfalls erworben werden.

zum Vergleich:
ein ausgewählter dreijähriger Ausbildungsberuf im Dienstleistungsbereich

Fachkraft für Schutz und Sicherheit

Fachkräfte für Schutz und Sicherheit unterstützen aufgrund ihrer Qualifikation die öffentliche Sicherheit und Ordnung, sichern Personen, schützen Objekte, Werte und Anlagen, insbesondere durch präventive Maßnahmen und soweit erforderlich durch Gefahrenabwehr.

Sie arbeiten in den Einsatzgebieten Objekt- und Anlagenschutz, Verkehrsdienste, Veranstaltungsdienste sowie Personen- und Werteschutz im privaten und öffentlichen Bereich.

Als Dienstleister sind sie kundenorientiert tätig auf der Grundlage von Rechtsvorschriften, technischen und organisatorischen Vorgaben, Regelwerken sowie spezifischen Arbeitsanweisungen.