

Entwicklungsprojekt 4.2.371

Kurzstudie „Tankwart / Tankwartin“

im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie

Abschlussbericht

Christin Brings
Isabelle Noack

Laufzeit: II/2011 – I/2012

Bonn, 16. April 2012

Ansprechpartnerin:

Christin Brings
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228 / 107 - 2532
Fax: 0228 / 107 - 2986
E-Mail: brings@bibb.de
www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

Abstract	6
Zusammenfassung der BIBB-Kurzstudie	7
1 Einleitung	10
1.1 Hintergrund.....	10
1.2 Entwicklungsauftrag.....	11
2 Methodik	11
2.1 Experteninterviews.....	12
2.2 Bundesweite Tankstellenbefragung	12
3 Ausgangssituation - Ausbildungsberuf Tankwart/Tankwartin	15
3.1 Ausbildungspläne	18
3.2 Berufsschulische Lehrpläne	21
4 Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Erhebungen	23
4.1 Struktur der (Ausbildungs-) Betriebe	23
4.2 Zur Situation der Berufsausbildung an Tankstellen	27
4.2.1 Ausbildungsberufe an Tankstellen	27
4.2.2 Ausbildungsplatzangebot.....	28
4.2.3 Auszubildende	30
4.3 Ausbildungsverhalten.....	33
4.4 Ausbildungsinhalte.....	37
4.5 Beschäftigung nach Beendigung der Ausbildung	42
4.6 Tankwart/Tankwartin in Konkurrenz zu Mini-Jobs?	44
4.7 Gründe für bzw. gegen die betriebliche Ausbildung	45
4.8 Zukünftige Gestaltung des Berufsbildes Tankwart/Tankwartin	49
5 Kriterienprüfung eines Neuordnungsbedarfs für die Berufsausbildung im Tankstellengewerbe	Fehler! Textmarke nicht definiert.
6 Empfehlungen des BIBB	60
7 Anhang	63
7.1 Fragebogen nicht-ausbildende Betriebe.....	63
7.2 Fragebogen ausbildende Betriebe	71
7.3 Leitfaden für qualitative Interviews	77
8 Literatur	80

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Übersicht über die Stichprobe der Befragung	13
Abbildung 2: Übersicht über die Aufteilung der Stichprobe der Ausbildungsbetriebe.....	14
Abbildung 3: Entwicklung des Tankstellenbestandes	15
Abbildung 4: Berufsbild „Tankwart“ für die praktische Ausbildung aus dem Jahr 1952	17
Abbildung 5: Betrieblicher Ausbildungsplan (Ein aktuelles Beispiel).....	18
Abbildung 6: Ein aktuelles Beispiel einer berufsschulischen Jahresplanung für den Ausbildungsberuf Tankwart/Tankwartin.	21
Abbildung 7: In welchem Bundesland liegt Ihr Betrieb?.....	24
Abbildung 8: Handelt es sich bei Ihrem Betrieb um eine Markentankstelle oder eine freie Tankstelle?	24
Abbildung 9: Sind Sie Pächter oder Eigentümer der Tankstelle?	25
Abbildung 10: Sind Sie Mitglied in einem oder mehreren Verbänden?	25
Abbildung 11: Wie wird sich der Bedarf an Mitarbeiter/-innen in den nächsten 2 Jahren entwickeln? Alle Betriebe	26
Abbildung 12: Wie wird sich der Bedarf an Mitarbeiter/-innen in den nächsten 2 Jahren entwickeln? Betriebe mit Auszubildenden zum Tankwart	27
Abbildung 13: Hat Ihr Betrieb in den letzten 5 Jahren Ausbildungsplätze angeboten? Wenn ja, in welchen Bereichen?	27
Abbildung 14: Bietet Ihr Betrieb momentan Ausbildungsplätze an? Wenn ja, in welchen Bereichen?	28
Abbildung 15: Konnten Sie im aktuellen Ausbildungsjahr alle Ausbildungsplätze besetzen?.....	28
Abbildung 16: Warum konnten Sie im aktuellen Ausbildungsjahr nicht alle Ausbildungsplätze besetzen?	29
Abbildung 17: Stellen Sie regelmäßig mehr Auszubildende ein, als Sie dann in Ihren Betrieb übernehmen (können)?	29
Abbildung 18: Welche schulische Vorbildung brachten die Auszubildenden der letzten 5 Jahren mit?	30
Abbildung 19: Welche berufliche Vorbildung?	31
Abbildung 20: Welche Eigenschaften würden Sie Ihren Auszubildenden zuschreiben? Ausbildende zum Tankwart	32
Abbildung 21: Welche Eigenschaften würden Sie Ihren Auszubildenden zuschreiben? Ausbildende anderer Ausbildungsberufe	33
Abbildung 22: Wie viele der Auszubildenden schließen normalerweise ihre Ausbildung erfolgreich ab?.....	33
Abbildung 23: Wie hat sich die Anzahl der Ausbildungsabbrüche in den letzten Jahren entwickelt?	34
Abbildung 24: Falls Verhältnisse gelöst wurden, was waren die Gründe dafür?	35
Abbildung 25: Neuabschlüsse, Verhältnisse und -lösungen sowie Absolventen- zahlen (1993 - 2010)	36
Abbildung 26: Gibt es in der Berufsschule eigene Berufsschulklassen für Tankwarte?	37
Abbildung 27: Wie gut passt der Berufsschulunterricht zu den Anforderungen im Betrieb?.....	38

Abbildung 28: Bedeutung der Ausbildungsinhalte im Berufsleben. Alle Ausbildungsbetriebe.....	39
Abbildung 29: Bedeutung der Ausbildungsinhalte im Berufsleben. Tankwart-ausbildende Betriebe.....	40
Abbildung 30: Berücksichtigung der Ausbildungsinhalte in der Ausbildung. Alle Ausbildungsbetriebe.....	41
Abbildung 31: Berücksichtigung der Ausbildungsinhalte in der Ausbildung. Tankwart-ausbildende Betriebe.....	41
Abbildung 32: Wo verbleiben die Auszubildenden nach Beendigung ihrer Ausbildung?.....	42
Abbildung 33: Welche Beschäftigungsverhältnisse gehen die Tankwarte nach Ausbildungsende ein?.....	43
Abbildung 34: Welche Berufslaufbahn nehmen die ausgebildeten Tankwarte?.....	43
Abbildung 35: Steht der Tankwart in Konkurrenz zu 400-Euro-Jobs?.....	45
Abbildung 36: Entscheidungsgründe für die Ausbildung im Betrieb.....	45
Abbildung 37: Entscheidungsgründe für die Tankwartausbildung oder andere Ausbildungsberufe	46
Abbildung 38: Würden folgende Maßnahmen dazu führen, dass Ihr Betrieb (noch mehr) Ausbildungsplätze anbietet? Alle Betriebe.....	47
Abbildung 39: Würden folgende Maßnahmen dazu führen, dass Ihr Betrieb (noch mehr) Ausbildungsplätze anbietet? Tankwart-ausbildende Betriebe	47
Abbildung 40: Würden folgende Maßnahmen dazu führen, dass Ihr Betrieb (noch mehr) Ausbildungsplätze anbietet? Nicht-ausbildende Betriebe	48
Abbildung 41: Warum bilden Sie nicht aus? Nicht-ausbildende Betriebe.....	48
Abbildung 42: Halten Sie es für sinnvoll, zukünftig ein gemeinsames Ausbildungsmodell mit dem Einzelhandel mit Wahlqualifikation anzubieten?.....	51
Abbildung 43: Das Thema Elektromobilität ist im Moment ein viel diskutiertes Thema. Glauben Sie, dass dieses zukünftig auch auf den Beruf des Tankwartes/in Auswirkungen haben wird?	55

Abstract

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie hat das Bundesinstitut für Berufsbildung beauftragt, eine „Kurzstudie Tankwart/Tankwartin“ durchzuführen, um „Inhalt und Niveau der bestehenden und der geplanten neuen Ausbildung“ hinsichtlich des Bedarfs in der Tankstellenbranche zu überprüfen“.

Vor dem Hintergrund der Diskussion über eine Novellierung mit einer grundsätzlichen Neustrukturierung oder die Aufhebung des bisherigen Ausbildungsberufes durch die Ersetzung mit anderen Berufsbildern liefert die Kurzstudie Argumente, Fakten und Trends, ob und wie die Berufsausbildung weiterentwickelt werden kann.

Die vorgelegte Studie hat das Ziel, Daten zur aktuellen Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation von Tankwarten/Tankwartinnen¹ sowie zum künftigen Bedarf im Hinblick auf Beschäftigungsfähigkeit der Fachkräfte zu erheben und sie zu analysieren sowie daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten.

¹ Unter Berücksichtigung der Gendergleichstellung wird die Berufsbezeichnung in diesem Bericht fortan als Tankwart bzw. Tankwartin angegeben.

Zusammenfassung der BIBB-Kurzstudie

Ziel der Kurzstudie des Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) war, Daten zur aktuellen Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation von Tankwarten und Tankwartinnen sowie zum künftigen Bedarf der Fachkräfte im Tankstellengewerbe zu erheben und zu analysieren. Die Kurzstudie wurde in einem Zeitraum von Juli 2011 bis Januar 2012 umgesetzt. Dafür wurden Primärdaten in Form von leitfadengestützten Experteninterviews vor Ort und telefonisch, Hospitationen bei der Praxisprüfung von angehenden Tankwarten und Tankwartinnen sowie einer bundesweiten schriftlichen Befragung von ausbildenden und nicht-ausbildenden Tankstellenbetrieben erhoben.

Durch die Interviews mit Ausbildungsverantwortlichen der Industrie- und Handelskammern (IHKs), Verbandsvertretern und -vertreterinnen des Tankstellengewerbes, Tankstellenpächtern und -pächterinnen, Berufsschullehrern², Auszubildenden sowie durch die Hospitationen konnte die aktuelle Ausbildungssituation in ihrer Gesamtheit erfasst werden.

Die Interviews dienten auch dazu, die Ausbildungs- und Prüfungspraxis zum/zur Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel sowie Verkäufer/-innen, die an Tankstellen ausgebildet werden, zu untersuchen und diese mit der Berufsausbildung zum Tankwart bzw. zur Tankwartin zu vergleichen.

Unter Berücksichtigung der qualitativen Untersuchungen wurden bundesweit 2.563 ausbildende und nicht-ausbildende Tankstellenbetriebe mittels Fragebogen um die Einschätzung der Berufsausbildung sowie deren Potenziale gebeten.

Die Beteiligungsquote der Befragung lag bei etwa 11%. Die Ergebnisse dieses Teils der Kurzstudie können daher nicht als repräsentativ betrachtet werden. Wenn man jedoch die Beteiligungsquote der Tankstellenbetreiber und -betreiberinnen an den unterschiedlichen Befragungen der letzten Jahre zugrunde legt, bestätigt sich die Erfahrung der Tankstellenverbände über die allgemein niedrige Beteiligungsquote. Die Rücklaufquote der BIBB-Befragung kann deshalb durchaus als „branchenüblich“ betrachtet werden.

Vor dem Hintergrund dieser erwartungsgemäß geringen Beteiligungsquote wurden bewusst umfangreich weitere Informationen mittels Interviews und Hospitationen gesammelt. Alle Daten in ihrer Gesamtheit betrachtet, ergeben daher durchaus ein verlässliches Branchenbild mit folgenden Analyseergebnissen.

Als erstes Ergebnis der BIBB-Kurzstudie hat sich herausgestellt, dass sich die Geschäftsschwerpunkte der Tankstellen - und somit auch das Anforderungsprofil der Fachkräfte - in den letzten Jahrzehnten stark gewandelt haben. Während der Shop-Bereich immer mehr an

² Bei der Kurzstudie „Tankwart/Tankwartin“ nahmen nur Berufsschullehrer teil. Deshalb wird im nachfolgenden Text auf weibliche Bezeichnung verzichtet.

Bedeutung gewonnen hat, geht der Anteil der technischen Dienstleistungen (Werkstatt) weiter zurück. Standen früher das Betanken der Fahrzeuge sowie Servicetätigkeiten in der Werkstatt im Vordergrund des Tankstellengeschäftes, rückt heute mehr und mehr der kaufmännische Dienstleistungsaspekt in den Mittelpunkt.

Dadurch sind sowohl das Berufsprofil als auch die Berufsbezeichnung des ‚Tankwarts‘ und der ‚Tankwartin‘ nicht mehr zeitgemäß und entsprechen kaum mehr den heutigen Qualifikationsanforderungen, die von Tankstellenbetrieben erwartet werden.

An diese Entwicklung sollte auch die Berufsausbildung angepasst werden. Aufgrund der zunehmenden Kompetenzanforderungen im Shopbereich müssen zukünftig kaufmännische Inhalte wie Warenwirtschaft, Beratung und Verkauf und Dienstleistungsaspekte wie Kommunikationsfähigkeit als ein Kernbereich verankert werden. Gleichwohl gehört zu den Tätigkeiten des Tankstellenpersonals die Beherrschung der technischen Inhalte, insbesondere im Bereich der Tankstellentechnik. Nach der BIBB-Studie sind sowohl kaufmännische als auch technische Kompetenzen für eine Ausbildung an der Tankstelle unumgänglich, wobei die Dominanz des zukünftigen Berufsprofils eher im kaufmännischen Bereich liegt. Dadurch verlagert sich der Schwerpunkt des Berufsprofils von einem ehemals eher technikorientierten hin zu einem stärker kaufmännisch ausgerichteten Berufsprofil. Die Befragungsergebnisse zeigen weiterhin, dass soziale Kompetenzen zunehmend an Bedeutung gewinnen. Diese drei Anforderungen, kaufmännische und technische sowie soziale Kompetenzen, müssen bei einer Neuordnung durch eine klare und bedarfsorientierte Profildarstellung stärker herausgestellt werden.

Eine Neustrukturierung der Ausbildung lässt sich daher in Form eines Ausbildungsmodells mit dem Einzelhandel durch eine flexible Ausbildungsstruktur vereinbaren. Durch diese Flexibilisierung kann auf die individuellen Bedürfnisse und Interessen der Bewerber und Bewerberinnen sowie auch der ausbildenden Tankstellen - die möglicherweise über keine Werkstatt verfügen - eingegangen werden. Aufgrund der Schnelllebigkeit der Tankstellengeschäfte ist eine zeitnahe Anpassung an den Bedarf der Kunden eine wichtige Voraussetzung, um die eigene Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Viele Tankstellenpächter und -pächterinnen führen aus ökonomischen Gründen mehrere Tankstellen. In Verbindung mit der steigenden Komplexität eines betrieblichen Managements nimmt auch die Notwendigkeit einer Weiterbildung für die Tankstellenfachkräfte im betriebswirtschaftlichen Bereich zu. Aufgrund der relativ flachen Hierarchie an Tankstellen bestehen gute Aufstiegschancen bzw. berufliche Weiterentwicklung von Tankstellenfachkräften durch die Übernahme von Pachtverhältnissen. Die unternehmerische Selbstständigkeit sollte daher zwingend als Bestandteil der Ausbildung integriert werden, wie es auch in der Ausbildung zum/zur Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel bereits der Fall ist.

Ein wichtiges Ergebnis der Studie zeigt, dass die vielfach in Tankstellen beschäftigten 400-Euro-Kräfte nicht in direkter Konkurrenz

zu den ausgebildeten Fachkräften an Tankstellen stehen, sondern die Branche deutliches Interesse an der eigenen Fachkräfteausbildung bekundet. Sowohl die Befragungen als auch die qualitativen Interviews mit Ausbildungsbeteiligten zeigen die Bereitschaft der Betriebe, für eigene Fachkräfte weiterhin Ausbildungsangebote aufrechtzuerhalten. Auch bislang nicht-ausbildende Betriebe zeigen ihre Bereitschaft, bei intensiver Ausbildungsberatung und -begleitung durch Verbände oder IHKs Ausbildungsplätze in Aussicht zu stellen.

Obwohl die Rahmenbedingungen der bisher nicht-ausbildenden Betriebe für die zukünftige Ausbildungsmöglichkeit im Rahmen der BIBB-Studie nicht umfassend in Erfahrung gebracht werden konnten, ist faktisch ein Ausbildungspotenzial im Tankstellengewerbe bei einer Betriebszahl von über 14.000 vorhanden, das genutzt werden sollte.

1 Einleitung

1.1 Hintergrund

Der Ausbildungsberuf des Tankwarts und der Tankwartin existiert bis heute unverändert auf der Grundlage des Erlasses des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie BMWi-IIA4-6877/52 vom 18.08.1952. Dabei ist die Tätigkeit zunehmend mit neuen Entwicklungen und damit verbundenen gestiegenen Anforderungen konfrontiert: Technischer Fortschritt, veränderte Umweltbestimmungen, gesteigerte Dienstleistungsaspekte und hohe Qualitätsansprüche an den Service bestimmen das heutige Bild.

Problemstellung

Die Stimmen aus der Berufspraxis der Tankstellenpächter und -pächterinnen sind eher als widersprüchlich zu bezeichnen. Während einige weiterhin für die Existenz des Berufes Tankwart und Tankwartin plädieren, sehen ihn andere durch die Berufe Verkäufer/-innen, Kaufleute im Einzelhandel, Kfz-Mechaniker/-innen und Kfz-Mechatroniker/-innen mit nachträglichem Erwerb der kaufmännischen Handlungskompetenzen hinreichend kompensiert.³

Die BIBB-Statistik zeigt insgesamt einen langsamen, stetigen Rückgang der Neuabschlüsse der Ausbildungsverträge zum Tankwart in den letzten Jahren, begleitet von einer extrem hohen Vertragslösungstendenz in den ersten drei Monaten nach dem Abschluss des Ausbildungsvertrags.⁴

Der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund ist im Vergleich zu anderen Berufen mit 12 % überdurchschnittlich.⁵

Bereits seit den 1990er Jahren gibt es eine Diskussion darüber, ob der Beruf neu zu ordnen oder gar aufzuheben sei. Bislang besteht bei den Sozialpartnern in dieser Frage keine Einigkeit. Während sich das Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) für eine Neuordnung ausspricht und einen Eckwertevorschlag beim

³ vgl. Brings, C.; Annen, S.; Noack, I. (2011): „Kurzstudie Tankwart/Tankwartin“. Projektbeschreibung.

⁴Die Neuabschlüsse der Ausbildungsverträge nehmen seit den 1990er Jahren kontinuierlich ab. Quelle: BIBB-Datenblatt 6860 Tankwart/-in, Bundesgebiet gesamt http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_daten.pdf.

Gleichzeitig berichteten Berufsschullehrer über Neuzugänge von Auszubildenden, die außerhalb der ersten drei Monate des Ausbildungsabschlusses angemeldet werden. Diese Datenbewegungen nach dem 31.12. eines jeden Jahres liegen uns jedoch nicht vor, da die BIBB-Datenerfassung einen festen Stichtag (zum Ende eines Kalenderjahres) zugrunde legt.

⁵ Die durchschnittliche Ausbildungsbeteiligung der ausländischen Staatsangehörigen liegt bei 5,7 %. Quelle: "Datensystem Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.2010).

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie vorgelegt hat, lehnt der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) eine Neuordnung ab.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie hat dem BIBB am 07.04.2011 eine Weisung zur Durchführung einer „Kurzstudie Tankwart/Tankwartin“ erteilt mit dem Zweck, „Inhalt und Niveau der bestehenden und der geplanten neuen Ausbildung des Tankwarts in Bezug auf den Bedarf der Branche zu überprüfen“ (BMWI 2011).

1.2 Entwicklungsauftrag

Ableitend aus dem Auftrag des BMWI hat das gleichnamige BIBB-Entwicklungsprojekt das Ziel, Daten zur aktuellen Ausbildungs- und Arbeitsmarktlage der Tankwarte und Tankwärtinnen sowie zum künftigen Bedarf der Fachkräfte im Tankstellengewerbe zu erheben und zu untersuchen.⁶

Vor dem Hintergrund der Diskussion über eine Novellierung mit einer grundsätzlichen Neustrukturierung der Tankwartausbildung oder die Aufhebung des bisherigen Ausbildungsberufes durch die Ersetzung mit anderen Berufsbildern soll die Kurzstudie Auskunft darüber geben, ob und wie die Berufsausbildung zum Tankwart und zur Tankwartin weiterentwickelt werden soll.

Zudem soll bei der Durchführung der Evaluation das Thema ‚Elektromobilität‘ im Hinblick auf die zukünftige Entwicklung der alternativen Energieträger besondere Berücksichtigung finden.⁷

Kurzstudie zur Evaluation des Ausbildungsbedarfs

2 Methodik

Vor dem Hintergrund der in der Weisung vorgegebenen Fragestellungen für die Kurzstudie, wurden zunächst die sich hieraus ergebenden relevanten Fragen abgeleitet und formuliert. Auf dieser Grundlage wurde ein Erhebungsdesign entwickelt. Die Ergebnisse der Erhebung wurden aufbereitet und der Bericht auf der Grundlage der Befragungsergebnisse sowie weitergehenden Recherchen formuliert.

Die Durchführung der Kurzstudie orientierte sich methodisch in Anlehnung an die Leitlinien des wissenschaftlichen Qualitätsstandards des in Abteilung 4 des BIBB entwickelten „Berufsübergreifenden Konzepts zur Evaluation von Ausbildungsordnungen“.⁸

Vorgehensweise

⁶ siehe Anmerkung 3.

⁷ wie vor.

⁸ Quiring et al. (2011): Entwicklung und Erprobung eines berufsübergreifenden Konzepts zur Evaluation von Ausbildungsordnungen. BIBB-Entwicklungsprojekt. Abschlussbericht. https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_42316.pdf

2.1 Experteninterviews

Für die erste Bestandaufnahme zur Erfassung der Beschäftigungs- sowie Ausbildungssituation von Tankwarten/Tankwartinnen wurden Daten aus unterschiedlichen Quellen herangezogen wie z. B.

- Branchenstudien Tankstellenmarkt Deutschland 2009 und 2010
- Datenquellen des BIBB und der statistischen Ämter
- Daten über Ausbildungsbetriebe und -zahlen der IHKs und des DIHK
- Lehrpläne der Berufsschulen.

Leitfaden- interviews

Anschließend wurden leitfadengestützte Interviews mit Verbandsvertretern/-vertreterinnen, Berufsschullehren, Tankstellenpächtern/-pächterinnen, Auszubildenden sowie den für die Tankwartausbildung zuständigen IHK-Vertretern geführt. Die Interviews sollten dazu beitragen, unterschiedliche Einschätzungen und Stellungnahmen als Grundlage zur Entwicklung eines Fragenkatalogs zur Vorbereitung einer bundesweiten Befragung zu nutzen. Darüber hinaus wurden zusätzliche Interviews mit den Ausbildungsbeteiligten unter besonderer Berücksichtigung der wichtigsten Ausbildungsstandorte durchgeführt.⁹ Die gewonnenen Erkenntnisse aller Leitfadeninterviews dienten als Grundlage für die Konzeption des Fragebogens für die quantitative Befragung.

2.2 Bundesweite Tankstellenbefragung

Im Anschluss an die Experteninterviews erfolgte eine schriftliche Befragung von ausbildenden und nicht-ausbildenden Tankstellen in Deutschland. Das Themenspektrum beinhaltete Fragen zur aktuellen Ausbildungssituation der Tankwarte und Tankwartinnen bezüglich der Inhalte, ihrer Ausgestaltung und Anforderungen, Qualifikation der Auszubildenden, den Schwierigkeiten und Vorzügen und möglichen Hemmnissen bei der Ausbildung bzw. Gewinnung von geeigneten Auszubildenden. Darüber hinaus wurden die Arbeitsmarktlage und Beschäftigungssituation sowie der zukünftige Bedarf erfragt.

Quantitative Befragung

Für die Betriebsbefragung wurde ein Fragebogen für die ausbildenden und für nichtausbildende Tankstellen erarbeitet. Bei den ausbildenden Tankstellen wurde eine Vollerhebung durchgeführt. Befragt wurden alle Tankstellen, die derzeit diesen

⁹Zu den wichtigsten Ausbildungsstandorten gehören die Bundesländer Nordrhein-Westfalen (nach der BIBB-Recherche insbesondere der Großraum Köln/Aachen, Ruhrgebiet und Hagen), gefolgt von Berlin, Niedersachsen, Schleswig-Holstein sowie Hamburg. Quelle: BIBB-Datenblatt 2010 Tankwart/-in. Bundesgebiet gesamt.

Beruf ausbilden (N=563). Darüber hinaus wurden mit Unterstützung von fünf Tankstellenverbänden 2.000 Mitgliedsbetriebe befragt.¹⁰ Die ausbildenden Betriebe wurden über die entsprechenden IHKs angeschrieben, die nicht-ausbildenden Tankstellen über fünf Tankstellenverbände in Form einer Zufallsstichprobe (zur Verteilung der Fragebögen auf die jeweiligen Verbände vgl. Abbildung 1). Allerdings muss darauf verwiesen werden, dass es grundsätzlich möglich war, dass eine Tankstelle zwei Mal angeschrieben wurde, wenn sie ausbildet - einmal über die IHKs sowie einmal über den Verband.

Abbildung 1: Übersicht über die Stichprobe der Befragung

Nicht-ausbildende Betriebe	Mitglieder	Tankstellen	Anteil (%)	Fragebögen
Bundesverband der freien Tankstellen (BFT)	550	1.795	24	452
Bundesverband für Tankstellen und Gewerbliche Autowäsche Deutschland e.V. (BTG)		4.500	60	1.133
Verband des Kraftfahrzeuggewerbes Bayern e.V.	249	249	3	63
UNITI Bundesverband mittelständischer Mineralölunternehmen e.V.	109	109		109
Fachverband Tankstellen-Gewerbe e.V. (FTG)	700	967	13	243
Insgesamt		7.612		2.000
Ausbildende Betriebe				
IHKs				563
Insgesamt			100	2.563

Quelle: Eigene Darstellung

Der Fragebogen wurde vor der Umsetzung der bundesweiten Befragung vorab an zwei Tankstellen getestet. Alle Fragen wurden als verständlich eingestuft. Das Ausfüllen nahm etwa 20 Minuten in Anspruch.

Pretest

Von den insgesamt 2.563 versandten Fragebögen konnten 92 nicht zugestellt werden (32 IHK Betriebe, 60 Verbandsbetriebe). Der Rücklauf betrug 272 (11 %). Von den durch die IHKs ausgewählten Betrieben schickten 62 den Fragebogen zurück, von den Verbandsbefragten waren es 210.

Rücklauf

Zu den ausbildenden Betrieben gehören jene, die angeben, in den letzten fünf Jahren Ausbildungsplätze angeboten zu haben. Demnach haben 169 Betriebe (64 %) aktuell ausgebildet, 95 Betriebe (36 %) nicht. Da jedoch nicht nur Ausbildungsplätze zum

¹⁰ Die Grundgesamtheit von 2.563 Betrieben basiert auf einer Berechnungsgrundlage für die Errechnung der repräsentativen Zahl von Probanden im Rahmen eines Evaluationsleitfadens vom BIBB. Quelle: siehe Anmerkung 8.

Tankwart und zur Tankwartin angeboten werden, wurde eine zweite Unterscheidung vorgenommen. Betriebe, die angaben, in den letzten fünf Jahren Ausbildungsplätze zum Tankwart und zur Tankwartin angeboten zu haben, wurden in der Analyse zu den Tankwart-ausbildenden Betrieben gezählt. Von den 169 ausbildenden Betrieben bilden 68 Betriebe (40 %) zum Tankwart und Tankwartin aus, 101 (60 %) in anderen Berufen (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Übersicht über die Aufteilung der Stichprobe der Ausbildungsbetriebe

Ausbildende Betriebe	Davon:
Ausbildende Betriebe: 169 Betriebe (64 %)	Ausbildende Betriebe für Tankwarte/Tankwartinnen: 68 Betriebe (40 %) Ausbildende Betriebe für andere Ausbildungsberufe: 101 Betriebe (60 %)
Nicht-ausbildende Betriebe: 95 Betriebe (36 %)	

Quelle: Eigene Darstellung

Zum Schluss der Studie unternahm das BIBB im Januar 2012 mehrere Hospitationen bei der Tankwartprüfung der IHK Köln, um die Prüfungspraxis der angehenden Tankstellenfachkräfte vor Ort zu beobachten. Dabei wurden die Prüfungssequenzen Tankstellentechnik, Wartung und Pflege von Fahrzeugen, Bereifungstechnik, Warensortiment im Shop, Beratung und Verkauf von Kfz-Produkten näher betrachtet. Bei dieser Gelegenheit wurden sieben Prüflinge einzeln und anonym zu ihrer Ausbildungserfahrung und Einstellungsaussicht im Betrieb befragt, ebenso die Prüfer der IHK über die Ausbildungs- und Prüfungspraxis von Tankwarten und Tankwartinnen.

Zur Gegenüberstellung der Ausbildungsverläufe, Prüfungsregelung sowie späterer Einsatzgebiete von Einzelhandelsfachkräften an Tankstellen wurden zusätzlich Einschätzungen von drei IHK-Ausbildungsverantwortlichen, fünf Berufsschullehrern und neun Tankstellenpächter und -pächterinnen im Raum Köln, Essen und Hamburg telefonisch eingeholt.

3 Ausgangssituation - Ausbildungsberuf Tankwart/Tankwartin

Der Beruf des Tankwarts und der Tankwartin reicht bis in die 1940er Jahre zurück. Zunächst als ‚Tank- und Garagenwart‘ erstmals als anerkannter Anlernberuf in Listen des Reichsinstituts verzeichnet (15.12.1942), wurde er durch den Erlass des Bundesministers für Wirtschaft - II A 4 - 6877/52 vom 18.8.1952 aufgehoben und in ‚Tankwart‘¹¹ umbenannt. Seither besteht der Ausbildungsberuf in unveränderter Form fort.

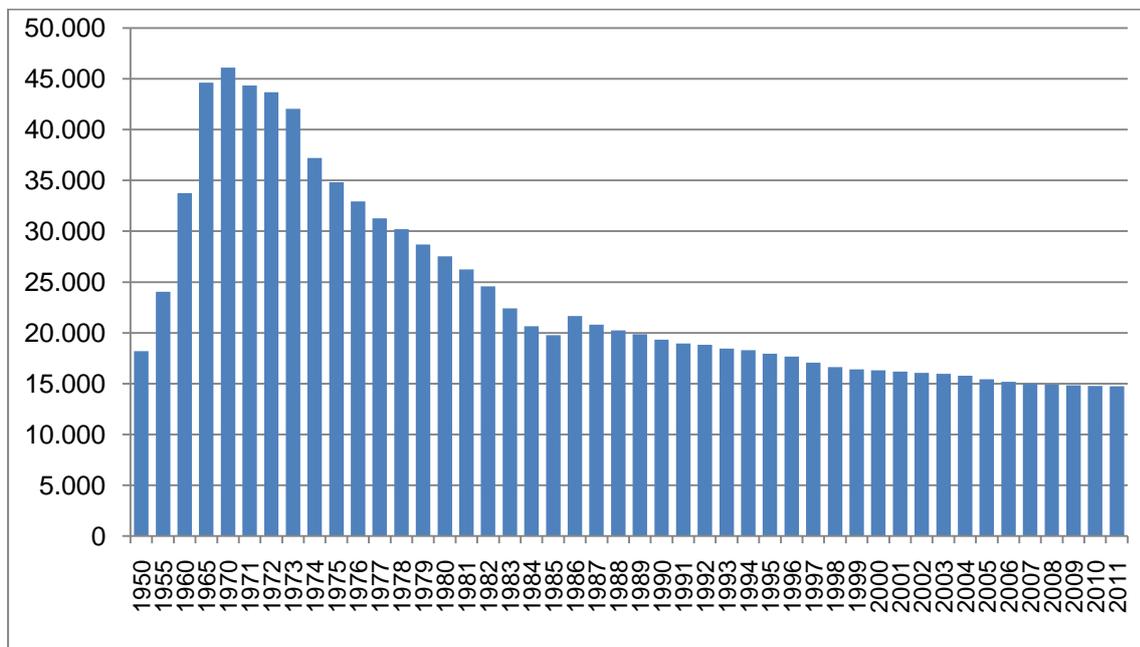
Entstehung des Berufes

Der Tankstellenbestand ist bis zu den beiden Ölpreiskrisen der 1970er Jahre deutlich gestiegen. Der Höchststand wurde 1970 mit mehr als 46.000 Tankstellen erreicht. Seither kam es zunächst zu einem drastischen und ab 1985 zu einem moderaten Rückgang der Tankstellenzahlen in Deutschland (vgl. Abbildung 3). In jüngster Vergangenheit hat sich der Tankstellenbestand nur geringfügig verringert.

Tankstellenbestand

„So betrug die Gesamtzahl aller Stationen zum 1. Juli 2010 mit 14.782 lediglich 3 Stationen weniger als noch zum Jahresbeginn. Dies schließt sowohl die Anzahl der 375 Bundesautobahntankstellen (BAT) mit ein, die sich seit Januar 2010 nicht verändert hat, als auch den Nettobestand – samt Zubauten und Schließungen – aller Straßenstationen, der sich im ersten Halbjahr 2010 um lediglich 3 Stationen auf 14.407 Standorte reduzierte“ (PSR RATING GMBH 2010: 9).

Abbildung 3: Entwicklung des Tankstellenbestandes



Quelle: Eigene Darstellung nach Mineralölwirtschaftsverband e. V.
<http://www.mwv.de/index.php/daten/statistikenpreise/?loc=14>

¹¹Das Berufsbild aus dem Jahr 1952 erwähnt den Lehrberuf ‚Tankwart‘ nur männlich.

Dieser hohen Anzahl von Tankstellen steht eine vergleichsweise geringe Anzahl von Auszubildenden gegenüber: Nach Angaben des BIBB gab es im Jahr 2009 540 Ausbildungsverhältnisse (vgl. BIBB-DATENBLATT 2010 Tankwart/-in).¹²

Auszubildenden- bestand

Das aktuelle Berufsbild des dreijährigen Ausbildungsberufs ‚Tankwart‘ aus dem Jahr 1952 sieht zwei unterschiedliche Lernorte für die praktische Ausbildung vor: Im Verkaufsbetrieb werden Kfz-technische Dienstleistungstätigkeiten vermittelt, inkl. des Tankstellenservice, im Verwaltungsbetrieb hauptsächlich kaufmännische Inhalte wie Warenwirtschaft, Warenpräsentation sowie Kassen- und Bürotätigkeiten (vgl. ‚Bildungsplan für den Lehrberuf Tankwart‘ 1952).¹³

Fertigkeiten und Kenntnisse

Nach dem Berufsbildungsplan war das im Jahr 1952 geschaffene Berufsbild zu damaliger Zeit eine Erneuerung zu dem 1942 anerkannten Anlernberuf ‚Tank- und Garagenwart‘, der in der Nachkriegszeit an Bedeutung verloren hatte. Zur Hauptfertigkeit des ‚Tankwarts‘ gehörte nicht nur das sog. „Zapfstellengeschäft“, sondern auch der „Dienst am Kunden“ (Zitate aus dem ‚Berufsbildungsplan Tankwart‘ 1952).¹⁴ Dieser Dienst konzentrierte sich auf den Kfz-Service an Tankstellen, die stärker technische Fertigkeiten und Kenntnisse abverlangten (vgl. Abbildung 4). Ein interessanter Aspekt des Berufsbildes Tankwart aus dem Jahr 1952 ist, dass im Rahmen der Berufsausübung auch die Beherrschung von Fachausdrücken in mehreren Fremdsprachen für den beruflichen Alltag in den Grenzgebieten sowie Erste Hilfe vorgesehen sind.

Die heutigen Berufsschulen, die Tankwartausbildungen praktizieren, sind häufig technikorienteerte Berufsschulen, welche sich weitgehend an das Berufsbild von 1952 orientieren, die jedoch ihren technischen Standard den heutigen Anforderungen angepasst haben wie zum Beispiel an Kfz-Mechanikern und -Mechanikerinnen bzw. Kfz-Mechatronikern und -Mechatronikerinnen. Die kaufmännischen Kenntnisse und Fertigkeiten dagegen sind trotz der neueren Entwicklung in der Branche nicht in der Gesamtbreite abgedeckt.

¹²Datenbank Auszubildende (DAZUBI) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember 2010).

¹³Quelle: Bundesagentur für Arbeit. BERUFENET.

http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r2/blobs/pdf/recht/r_00165.pdf

¹⁴Quelle: siehe Anmerkung 13.

Abbildung 4: *Berufsbild ‚Tankwart‘ für die praktische Ausbildung aus dem Jahr 1952*

Lehrzeit	3 Jahre
Arbeitsgebiet	<p>Im Verkaufsbetrieb:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verkauf von Kraft- und Schmierstoffen, Kraftfahrzeugzubehör usw. • Pflege der Kraftfahrzeuge • Kundendienst <p>Im Verwaltungsbetrieb:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Handhaben, Pflegen und Instandhalten der Betriebs- und Verkaufseinrichtungen • Führen der Kassenberichte und der „täglichen Abrechnung“ • Führen und Auswerten der Kundenkartei • Lagerwesen und Bestandsdisposition • Allgemeine Büroarbeiten und Erledigen von Schriftwechsel
Fertigkeiten und Kenntnisse	<p>Notwendige:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundkenntnisse in Warenkunde, insbesondere Chemie der Mineralöle, • grundlegende Verfahren der Erdölverarbeitung; Arten, Eigenschaften, • Verwendungsweise und Qualitätsunterschiede von Kraft- und Schmierstoffen (Beurteilung an Hand von Analysendaten); Transport, Lagerung, Verteilung und Vertrieb von Mineralöl und seinen Derivaten • Kenntnis, Handhaben und Pflegen der Betriebs-, Verkaufs- und Sicherheitseinrichtungen eines Tankstellen- und Garagenbetriebes • Kenntnis und Beachten der Vorschriften über brennbare Flüssigkeiten, der Unfallverhütungsvorschriften, der Garagenordnung und sonstiger einschlägiger Bestimmungen • Kenntnis des Kraftfahrzeuges und seiner Zubehörteile • Kraft- und Schmierstoffverkauf einschl. Ölwechsels, Verkauf von Kfz-Zubehör, Reinigungs- und Frostschutzmitteln • Pflege des Kraftwagens und Motorrads (Pflegedienst) • Feststellen von offensichtlichen Schäden oder Mängeln am Kraftfahrzeug, soweit das Tätigwerden des Tankwarts hierzu Gelegenheit gibt; notfalls Beseitigung von kleinen Pannen bzw. behelfsmäßige Schadensbehebung zwecks Erreichung einer Kraftfahrzeug-Werkstatt • Moderner Kundendienst einschließlich Reisedienstes (Prüfen, Reinigen, Beraten) <p>Kaufmännische Fertigkeiten und Kenntnisse, die in der Regel für den Betrieb einer Tankstelle oder Garage erforderlich sind (Büropraxis, Zahlungs- und Kassenverkehr, Karteiführung, Lagerwesen, Wareneinkaufsdisposition, Werbewesen, wichtige Versicherungs- und Haftungsbestimmungen, Geschäftsbedingungen und „Hausordnung“ für Garagenbetriebe)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allgemeine Kenntnisse über den Berufszweig <p>Erwünschte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis der Fachausdrücke und landläufigen Ausdrücke des täglichen Sprachgebrauchs in fremden Sprachen, vor allem in Englisch und Französisch bzw. in der Sprache des an das Heimatgebiet grenzenden Auslandes • Erste Hilfe bei Unfällen

Quelle: Erlass des Bundesministers für Wirtschaft - II A 4 - 6877/52 vom 18. 8. 1952¹⁵

¹⁵ Quelle: siehe Anmerkung 13.

3.1 Ausbildungspläne

Wie bereits im letzten Abschnitt erwähnt, führt die fehlende Regelung über die Ausbildungsinhalte zur Orientierungslosigkeit und Unsicherheiten bei Betrieben, weil sie oft nicht wissen, wie die Ausbildung zu gestalten ist.

Dies hat auch Auswirkungen auf die Ausbildungsentscheidung der Betriebe, wie sie sinngemäß von einem IHK-Vertreter bestätigt wurde:

„In der Ausbildung des Tankwartes gibt es nicht wie in anderen Berufen diese Reglementierungen, wo ganz klar in der Ausbildungsordnung, in der Prüfungsordnung feststeht, was zu leisten ist, was der Betrieb leisten muss, was der Prüfungsausschuss zu leisten hat. Das Ganze ist, weil es nicht verändert wurde, eine Grundlage - also keine Ausbildungsordnung - auf der man Ausbildung durchführen kann“ (Zitat Leitfadeninterview).

Die IHKs bedienen sich in der Regel Ausbildungsplänen, die vertraglich mit dem ausbildenden Betrieb vereinbart werden. Die Betriebe sollten daher zu Beginn des Ausbildungsverhältnisses einen zeitlichen und inhaltlichen Ablaufplan für die Dauer der Ausbildung erstellen. Die fachliche Gliederung der Ausbildung müsse in groben Zügen die Stationen der Ausbildung aufführen, d. h. der Auszubildende muss erkennbar über drei Jahre ausgebildet und nicht nur über vier Wochen angelehrt werden. Das sei die Grundlage dafür, dass die IHK einen Ausbildungsvertrag schließt.

Ausbildungspläne

Betriebliche Ausbildungspläne

Abbildung 5: Betrieblicher Ausbildungsplan (Ein aktuelles Beispiel)

1. Ausbildungsjahr		
<u>Lerngebiet</u> Betriebskunde: Der Ausbildungsbetrieb	Lernfeld: Einführung in das Berufsleben, Betriebsstruktur und -organisation Arbeits- und Ausbildungsrecht Regeln für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an der Tankstelle	Ausbildungsquartal (I/1)
<u>Lerngebiet:</u> Tankstellentechnik	Lernfeld: Technische Betriebs- und der Verkaufseinrichtungen: gesetzliche Auflagen, Sicherheitsvorschriften, Pflege, Betriebstagebücher/-protokolle führen Umweltschutz an Tankstellen	
<u>Lerngebiet:</u> Shop-Kenntnisse	Lernfeld: Kassiervorgänge. Zahlungsverkehr, Warenverkaufskunde, Shopartikel Verkaufs- und Beratungsgespräche führen	
<u>Lerngebiet:</u> Shop-Kenntnisse	Lernfeld: Jugendschutz bei Verkäufen von Alkohol und Tabakwaren Preisauszeichnungspflicht Mehrwertsteuersätze	Ausbildungsquartal (II/1)
<u>Lerngebiet:</u> Fahrbahndienst	Lernfeld: Einführung in die Warenkunde Otto- Dieselkraftstoffe, Motorenöle Bezeichnungen, Qualitäten, Normen Techn. Anweisungen der Motorenhersteller	

<u>Lerngebiet:</u> Fahrbahndienst	Lernfeld: Motoröl prüfen, Kundenberatung bei Fragen Zum Motoröl und Kraftstoffen Reifendruck prüfen, Kühlmittelstand, Frostschutz	Ausbildungsquartal (III/1)
<u>Lerngebiet:</u> Shop-Kenntnisse	Lernfeld: Waren annehmen, Bestell- und Lieferscheine kontrollieren Mängel aufnehmen, Remission mangelhafter Warenanlieferung, Waren einlagern	
<u>Lerngebiet:</u> Fahrbahndienst	Lernfeld: Warenverkaufskunde, Kfz-Zubehör und Teile Einführung in die Montage von Glühlampen und Scheibenwischblätter Umgang mit Kundenreklamationen	Ausbildungsquartal (IV/1)
<u>Lerngebiet:</u> Wiederholung	Lernfeld: Wiederholung von I/1 bis IV/1 Besprechung Erfüllung des betriebl. Ausbildungsplanes 1. Lehrjahr, Abschluss des Berichtsheftes	
2. Ausbildungsjahr		
<u>Lerngebiet:</u> Fahrzeugpflege	Lernfeld: Fahrzeugreinigung Innen, Außen Maschinenwäsche, Vor- und Nachbereitung Lack- und Kunststoff-/Lederpflege Umgang, Wartung und Pflege der Maschinen und Reinigungsgeräte	Ausbildungsquartal (I/2)
<u>Lerngebiet :</u> Fahrzeugtechnik	Lernfeld: Grundbegriffe der Fahrzeugtechnik/Motortechnik Unterschiede Otto- und Dieselmotor Motorkühlsystem Grundbegriffe der Bremsanlage	
<u>Lerngebiet:</u> Shop-Kenntnisse	Lernfeld: Regalsysteme, Regalzonen Grundsätze der Warenpräsentation Gestaltung von Verkaufsregalen	Ausbildungsquartal (II/2)
<u>Lerngebiet:</u> Abfallentsorgung	Lernfeld: Abfall- und Reststoff Sammelsysteme Sondermüll an Tankstellen Entsorgung von Altöl Wasserhaushaltsgesetz Entsorgung Schlammfang, Ölabscheider	
<u>Lerngebiet:</u> Fahrzeugtechnik	Lernfeld: Kundenberatung in technischer Hinsicht Beseitigung kleinerer Störungen Beurteilen der technischen Sicherheit von Pkw	Ausbildungsquartal (III/2)
<u>Lerngebiet:</u> Shop-Kenntnisse	Lernfeld: Grundlagen der Warenpräsentation von KBZ Zeitungsremitenten Hygienevorschriften an Tankstellen Grundlagen der Plus - Minus Kühlsysteme	
<u>Lerngebiet:</u> Shop-Kenntnisse	Lernfeld: Übernahme von Verantwortung für Teilbereiche im Shop Ölregal Bestückung und Nachbestellung Spielwarenregal Gestaltung und Nachbestellung	Ausbildungsquartal (IV/2)
<u>Lerngebiet :</u> Wiederholung	Lernfeld: Wiederholung von I/2 bis IV/2 Besprechung Erfüllung betr. Ausbildungsplanes	
3. Ausbildungsjahr		
<u>Lerngebiet:</u> Fahrzeugtechnik	Lernfeld: Motorölwechsel, Ölfilterwechsel Batterie- und Zündkerzendienst Starthilfe, Kühlmittelwechsel	Ausbildungsquartal (I/3)

<u>Lerngebiet:</u> Tankstellen- verwaltung	Lernfeld: Grundlagen Inventurverfahren, Lagerhaltung, Abrechnungswesen Kundenartikel, Artikelpflege	
<u>Lerngebiet :</u> Fahrzeugtechnik	Lernfeld: Reifenkenntnisse Reifengesicht prüfen und bewerten Räderwechsel Reifen Montage/Wuchten	Ausbildungsquartal (II/3)
<u>Lerngebiet:</u> Tankstellentechnik	Lernfeld: Grundlagen Abscheidertechnik Schlammfang messen Benzinabscheider messen Datenerfassung im Betriebstagebuch	
<u>Lerngebiet:</u> Wiederholung	Lernfeld: Wiederholung von I/3 bis II/3 Besprechung Erfüllung des betr. Ausbildungsplanes 3. Lehrjahr	Ausbildungsquartal (III/3)
<u>Lerngebiet:</u> Prüfungs- vorbereitung	Lernfeld: Intensive Prüfungsvorbereitung: Fahrbahndienst Tankstellentechnik Shop-Kenntnisse	
<u>Lerngebiet:</u> Prüfungs- vorbereitung	Lernfeld: Intensive Prüfungsvorbereitung: Fahrzeugpflege Fahrzeugtechnik Reifendienst	
<u>Lerngebiete:</u> Prüfungs- vorbereitung	Lernfeld: Wiederholung aller ausbildungs- und prüfungsrelevanter Kenntnisse und Fertigkeiten	Ausbildungs- Quartal (IV/3)

Quelle: Unveröffentlichtes Material ¹⁶

Aufgrund des inzwischen überholten Berufsbildes sowie des Fehlens eines detailliert beschriebenen Ausbildungsrahmenplans gibt es weder eine Beschreibung eines aktuellen Berufsprofils, das den modernen Qualifikationsanforderungen an Tankstellen entspricht, noch einen standardisierten Ausbildungsrahmenplan für die Betriebe. Ebenso existiert kein Rahmenlehrplan für Berufsschulen, da der Beruf vor dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes geschaffen und nicht mehr novelliert wurde. Ein Lehrer aus dem Kölner Raum berichtet, dass sich die für Tankwartausbildung zuständigen Berufsschulen in Abstimmung mit den IHKs überregional über einen technikorientierten Lehrplan verständigt hätten.¹⁷

Diese Sachverhalte verdeutlichen einen hohen Neuordnungsbedarf im Ausbildungsberuf Tankwart/Tankwartin, die zu der Schlussfolgerung führt, dass das Berufsprofil neu überdacht und entworfen werden muss. Dabei sind betriebliche Infrastrukturen der

¹⁶ Betrieblicher Ausbildungsplan einer Kammer.

¹⁷ Hierzu ausführlich im Kap. 3.3.

Tankstellen für die Ausbildung zu berücksichtigen. Die Auswertung der Interviewergebnisse zeigt deutlich, dass Geschäftsschwerpunkte der Tankstellen sowie ihre materiellen und personellen Ressourcen von Betrieb zu Betrieb sehr unterschiedlich sind.

3.2 Berufsschulische Lehrpläne

Da es bisher keinen offiziellen Rahmenlehrplan für die Tankwartausbildung gibt, hat die Arbeitsgemeinschaft ‚Lehrer in Tankwartklassen Deutschland‘ sich zum Ziel gesetzt, die Stoffkataloge der Fachausschüsse der Zentralstelle für die Erstellung Zentraler Prüfungsfragen ZPA Nord-West in Köln zu vereinheitlichen und so zu gestalten, dass allen Auszubildenden im Ausbildungsberuf Tankwart/Tankwartin die gleichen Voraussetzungen im Vorfeld der Prüfungen zuteilwerden. Die Arbeitsgemeinschaft hat hierzu die regionalen Curricula zu einer didaktischen Jahresplanung zusammengefasst (vgl. Abbildung 6).

Schulische Ausbildungspläne

Dort heißt es:

„Die Lernfelder sind so weit gefasst, dass jede Schule nach ihren personellen und räumlichen Möglichkeiten viel Gestaltungsspielraum für die Ausarbeitung von Lernsituationen hat. Dennoch sollten sich alle Schulen zumindest mit den berufs- und prüfungsrelevanten Themen in diesem Zeitraum befassen“ (Arbeitsgemeinschaft Lehrer in Tankwartklassen 2007: 1).

Die schulische Ausbildung zum/zur Tankwart/-in soll demnach aus einer Mischung von allgemeinen, kaufmännischen und technischen Fächern sowie Fremdsprachen bestehen, welche sich dem ursprünglichen Bildungsplan anlehnt. Ein Beispiel dafür ist folgender schulischer Lehrplan:

Abbildung 6: Ein aktuelles Beispiel einer berufsschulischen Jahresplanung für den Ausbildungsberuf Tankwart/Tankwartin

1. Ausbildungsjahr	
Lernfeld Fahrzeugtechnik	Begriffsbestimmungen Verbrennungsmotoren Schmierstoffe Motorschmierung Motorkühlung Sichtkontrollen
Lernfeld Tankstellentechnik	Unterirdische Anlage Oberirdische Anlage
Lernfeld Wirtschafts- und Betriebslehre	Betriebs-/Arbeitssicherheit Betriebskunde/Wareneinkauf Betriebskunde/Personal- und Sozialwesen Betriebskunde/Kassendienst Betriebskunde/Tankstelle als Ausbildungsbetrieb

	Verkaufskunde/Verkaufpsychologie – Kommunikation Verkaufskunde/Warenpräsentation
2. Ausbildungsjahr	
Lernfeld Fahrzeugtechnik	Elektrische Anlage Fahrwerk Kraftstoffe und Normung Leistung und Verbrauch Kraftstoffanlage
Lernfeld Tankstellentechnik	Gerätekunde Unfallverhütung
Lernfeld Wirtschafts- und Betriebslehre	Betriebs-/Arbeitssicherheit Betriebskunde/Tankstelle als Wirtschaftsunternehmen Betriebskunde/Gesetzliche Grundlagen Betriebskunde/Kaufmännische Kenntnisse Betriebskunde/Lagerhaltung Betriebskunde/Warenverkauf Betriebskunde/Kommunikationstechniken Verkaufskunde/Werbung Verkaufskunde/Verkaufsabwicklung
3. Ausbildungsjahr	
Lernfeld Fahrzeugtechnik	Kupplung Getriebe Bremsen Kundendienst und Wagenpflege Wiederholung/Prüfungsvorbereitung
Lernfeld Tankstellentechnik	Tankstelle und Umwelt Wiederholung/Prüfungsvorbereitung
Lernfeld Wirtschafts- und Betriebslehre	Betriebskunde/Tankstellenverwaltung Betriebskunde/Versicherungen/Steuern/Geldverkehr Betriebskunde/Warenverkauf Betriebskunde//Personal- und Sozialwesen Wiederholung/Prüfungsvorbereitung

Quelle: Unveröffentlichtes Material

Betriebe wie auch Berufsschulen vermitteln die Ausbildungsinhalte nach Lerngebieten wie Fahrzeug- und Tankstellentechnik sowie kaufmännische Inhalte. Prüflinge im Kölner Raum waren mehrheitlich in der Winterprüfung 2011/2012 mit der Qualität der berufsschulischen Ausbildung zufrieden.

Während das Berufsbild aus dem Jahr 1952 stark auf Tankstelle ausgerichtet und daher auf eine technikorientierte Ausbildung angelegt war, vermelden die Industrie- und Handelskammer gegenwärtig eine stärkere Präferenz der Einzelhandelsausbildung an Tankstellen, was für das BIBB ein Anlass war, die Ausbildungs- und Prüfungspraxis der Einzelhandelsberufe näher zu betrachten.

Die Berufsausbildung von Verkäufer/-innen und Kaufleuten im Einzelhandel, die inzwischen an Tankstellen verbreitet ist, wird nach Aussagen von IHK-Vertretern und sowie Berufsschullehrern strikt auf bestehende Ordnungsmittel für die Einzelhandelsberufe aus dem

Jahr 2004 ausgerichtet. Im Rahmen der Berufsausbildung im Einzelhandel werden es für das dritte Ausbildungsjahr sieben Wahlqualifikationen angeboten, wovon der Prüfling drei für die Abschlussprüfung auswählen kann. Tankstellenspezifische Tätigkeiten werden jedoch weder im berufsschulischen Unterricht noch in der Abschlussprüfung behandelt.

Eine Ausnahme bildet eine kaufmännische Berufsschule aus dem norddeutschen Raum: Sie bietet für Auszubildende, die an Tankstellen ausgebildet werden, ein fachspezifisches Teilcurriculum im Rahmen des Warenkundeunterrichts an, das die Produktpalette und Dienstleistungen an Tankstellen umfasst.

Da die kaufmännischen Ausbildungsinhalte in Abweichung vom Berufsbild von 1952 enorm gewachsen sind, verwundert es nicht, wenn die Tankstellen immer stärker auf die Berufe des Einzelhandels zurückgegriffen haben.

4 Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Erhebungen

4.1 Struktur der (Ausbildungs-) Betriebe

In Bezug auf das Gründungsjahr der Betriebe gibt es eine große Spannweite bei den schriftlich befragten Betrieben (N=272). Die Tankstellen bestehen teilweise schon seit 1900 und befinden sich seitdem in Familienbesitz, allerdings gibt es auch Pächter/-innen und Eigentümer/-innen, die die Tankstellen erst seit 2011 betreiben. Auch bei den ausbildenden Betrieben ist die Spannweite groß: Sowohl Tankstellen, die erst 2011 eröffnet haben bzw. übernommen wurden, bilden aus, aber auch Betriebe mit langer Tradition, die bereits seit 1950 bestehen.

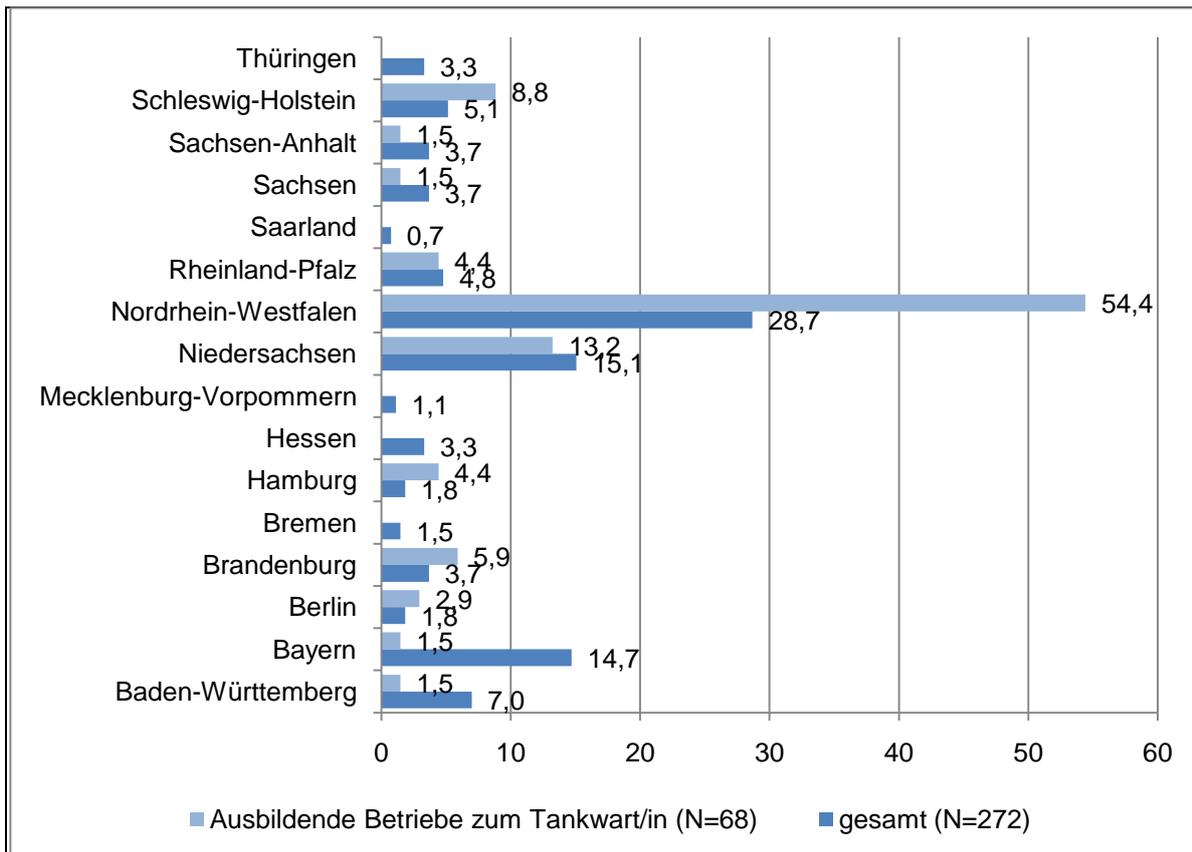
Gründungsjaar

Die größte Tankstellendichte innerhalb der schriftlich Befragten befindet sich in Nordrhein-Westfalen (28,7 %), Niedersachsen (15,1 %) und Bayern (14,7 %) (vgl. Abbildung 7). Auffallend ist, dass über die Hälfte der schriftlich Befragten, die zum Tankwart und zur Tankwartin ausbildenden, in Nordrhein-Westfalen angesiedelt sind (54,4 %). Somit deckt sich die Struktur der befragten ausbildenden Betriebe auch mit der tatsächlichen regionalen Verteilung der Auszubildenden (vgl. BIBB-DATENBLATT 2010 Tankwart/Tankwartin).¹⁸

Bundesland

¹⁸ Quelle: siehe Anmerkung 9.

Abbildung 7: In welchem Bundesland liegt Ihr Betrieb? (N=272)

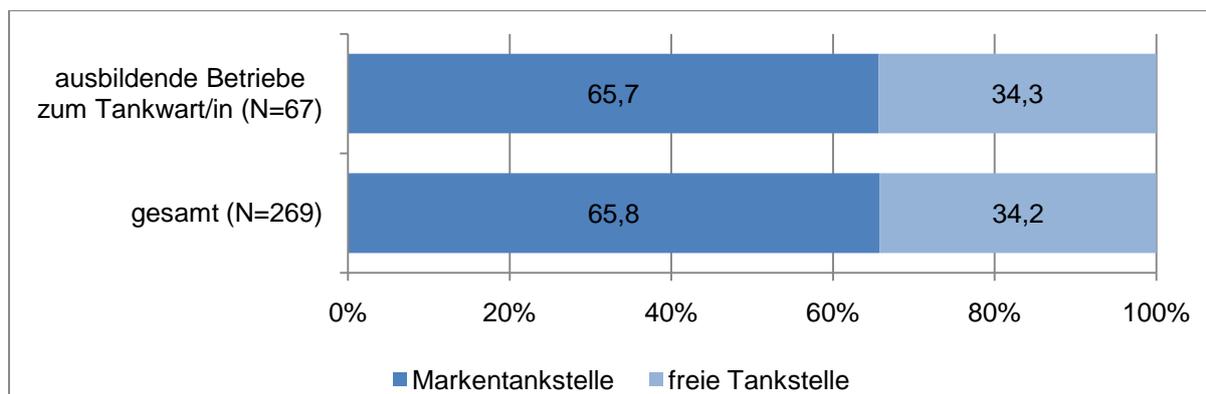


Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Zwei Drittel der schriftlich Befragten betreiben eine Markentankstelle, ein Drittel eine freie Tankstelle. Es lassen sich keine Unterschiede zwischen Tankstellen, die zum/zur Tankwart/-in ausbilden und allen befragten Tankstellen festmachen (vgl. Abbildung 8).

Art der Tankstellen

Abbildung 8: Handelt es sich bei Ihrem Betrieb um eine Markentankstelle oder eine freie Tankstelle?

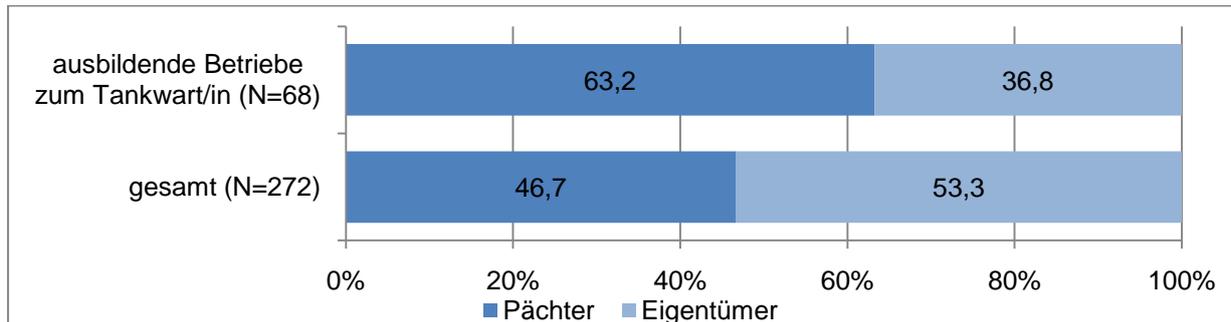


Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Insgesamt gibt es unter den Probanden der schriftlichen Befragung (N=272) etwas weniger gepachtete Tankstellen (46,7 %) als solche im Eigenbesitz (53,3%) (vgl. Abbildung 9). Die Struktur der Tankwart-ausbildenden Betriebe (N=68) ist allerdings anders aufgestellt: zwei

Drittel Pächter bzw. Pächterinnen und ein Drittel Eigentümer bzw. Eigentümerinnen.

Abbildung 9: Sind Sie Pächter oder Eigentümer der Tankstelle?

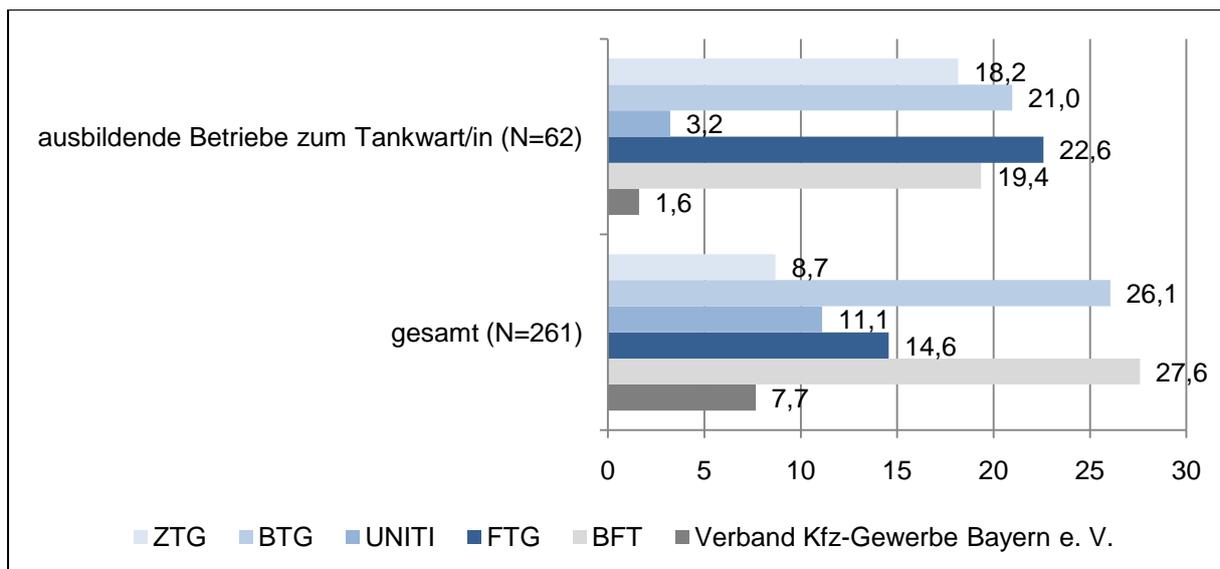


Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Auf die Frage nach der Verbandsmitgliedschaft wurden von den schriftlich Befragten (N=261) insgesamt am häufigsten der Bundesverband der freien Tankstellen (BFT, 27,6 %) und der Bundesverband für Tankstellen und Gewerbliche Autowäsche Deutschland e.V. (BTG, 26,1 %) angegeben. Ausbildende Betriebe zum Tankwart und zur Tankwartin (N=62) sind dagegen am häufigsten im Fachverband Tankstellen-Gewerbe e.V. (FTG, 22,6 %), Bundesverband für Tankstellen und Gewerbliche Autowäsche Deutschland e.V. (BTG, 21,0 %), Bundesverband der freien Tankstellen (BTF, 19,4 %) oder Zentralverband des Tankstellengewerbes e.V. (ZTG, 18,2 %) organisiert (vgl. Abbildung 10).

Verbandsmitgliedschaft

Abbildung 10: Sind Sie Mitglied in einem oder mehreren Verbänden? (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Die Betriebe, die an der schriftlichen Befragung teilgenommen haben, geben an, im Durchschnitt etwa dreizehn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu haben. Nach Eigenangaben hat sich die Zahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den letzten fünf Jahren nicht wesentlich verändert. Im Durchschnitt beträgt die Anzahl der Auszubildenden pro Betrieb 1,5 - 2.

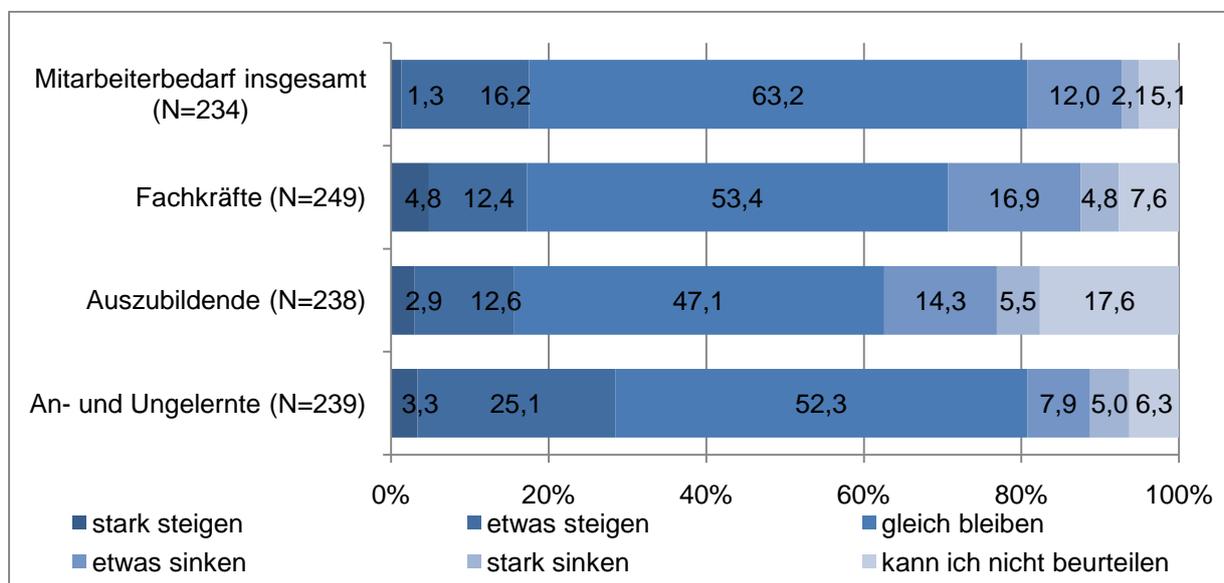
Betriebsgröße

Insgesamt sehen knapp zwei Drittel der schriftlich Befragten für die nächsten 2 Jahre einen gleichbleibenden Bedarf an Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (vgl. Abbildung 11).

Zukünftiger Mitarbeiterbedarf

Die Hälfte aller Befragten sagt, dass sich der Bedarf an Fachkräften, Auszubildenden und An- und Ungelernten in den nächsten zwei Jahre nicht verändern wird. Auffällig ist, dass 28 % den Bedarf an An- und Ungelernten steigend sehen.

Abbildung 11: Wie wird sich der Bedarf an Mitarbeiter/-innen in den nächsten 2 Jahren entwickeln? Alle Betriebe

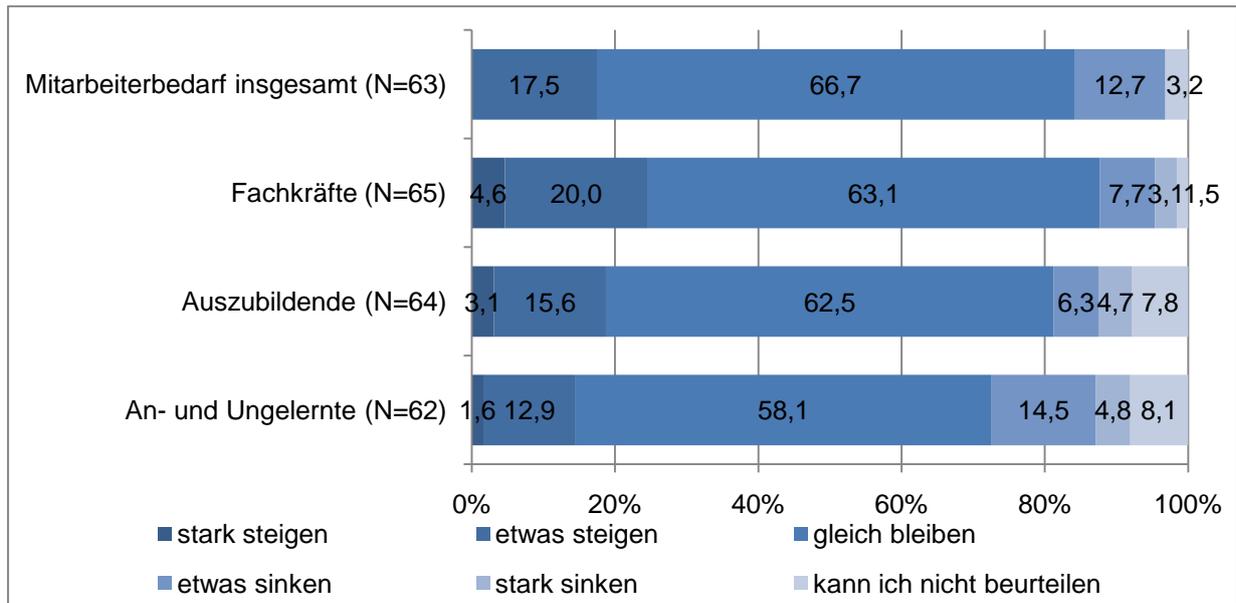


Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Auch die Tankwart-ausbildenden Betriebe sagen zu zwei Dritteln aus, dass zukünftig genauso viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benötigt werden wie heute (vgl. Abbildung 12).

Allerdings sehen diese Betriebe insgesamt einen erhöhten Bedarf an Fachkräften und Auszubildenden, weniger an An- und Ungelernten.

Abbildung 12: Wie wird sich der Bedarf an Mitarbeiter/-innen in den nächsten 2 Jahren entwickeln? Betriebe mit Auszubildenden zum Tankwart



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

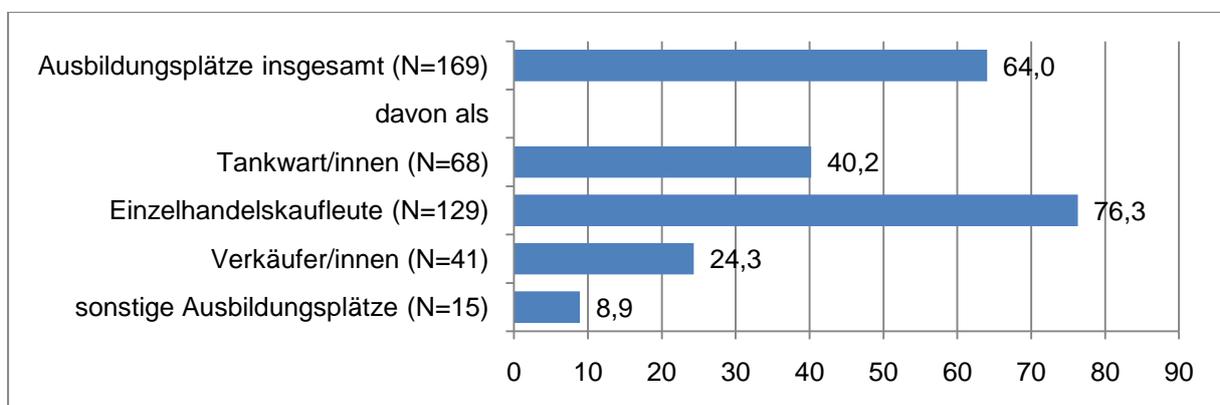
4.2 Zur Situation der Berufsausbildung an Tankstellen

4.2.1 Ausbildungsberufe an Tankstellen

Der Tankwart bzw. die Tankwartin war im Rückblick auf die letzten fünf Jahre nicht der dominierende Ausbildungsberuf an Tankstellen: In den letzten fünf Jahren haben insgesamt zwei Drittel der schriftlich befragten Betriebe ausgebildet (N = 169) - die meisten von ihnen Einzelhandelskaufleute (76,3 %). Nur vier von zehn haben Tankwarte und Tankwartinnen ausgebildet und ein Viertel Verkäufer und Verkäuferinnen (vgl. Abbildung 13).

Ausbildungsberufe

Abbildung 13: Hat Ihr Betrieb in den letzten 5 Jahren Ausbildungsplätze angeboten? Wenn ja, in welchen Bereichen? (Mehrfachantworten möglich)

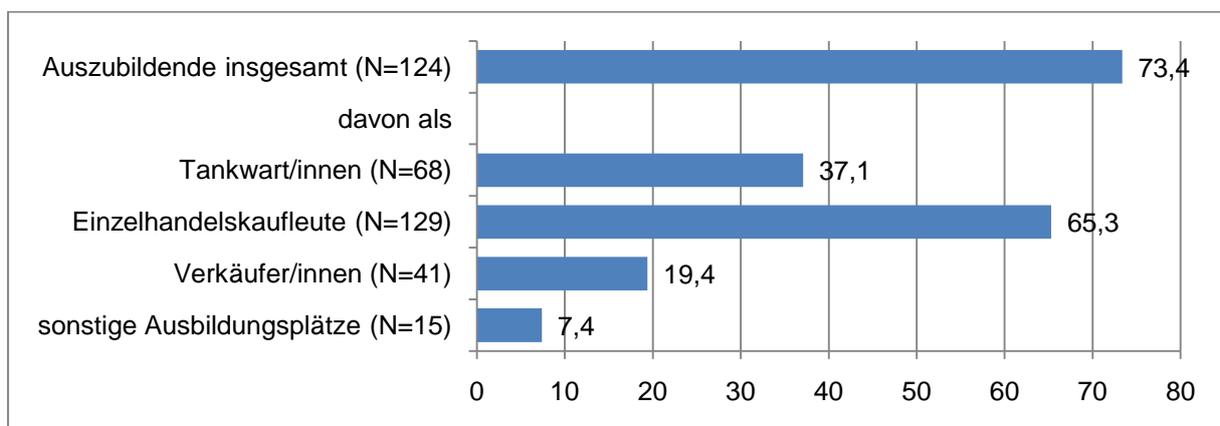


Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

4.2.2 Ausbildungsplatzangebot

Von den Betrieben, die in den letzten 5 Jahren Ausbildungsplätze angeboten haben, bieten momentan 73,4 % einen/mehrere Ausbildungsplätze an (vgl. Abbildung 14). Die meisten dieser Betriebe bilden weiterhin Einzelhandelskaufleute (65,3 %) aus, allerdings ist dieser Anteil im Vergleich zu den Angaben der letzten fünf Jahre um gut 10 % gesunken. 37,1 % bilden Tankwart bzw. Tankwartin aus und 19,4 % den Ausbildungsberuf Verkäufer bzw. Verkäuferin.

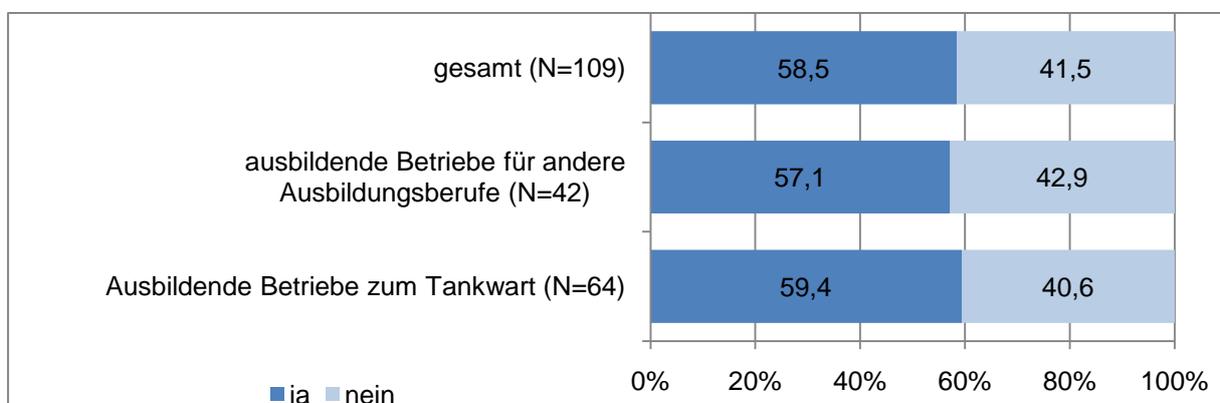
Abbildung 14: Bietet Ihr Betrieb momentan Ausbildungsplätze an? Wenn ja, in welchen Bereichen? (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Unabhängig davon, ob und für welche Berufe ausgebildet wird, **Nachfrage** geben knapp 60% der schriftlich befragten Tankstellen an, im aktuellen Ausbildungsjahr alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt zu haben (vgl. Abbildung 15). Somit bleiben jedoch 40 % der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt.

Abbildung 15: Konnten Sie im aktuellen Ausbildungsjahr alle Ausbildungsplätze besetzen?

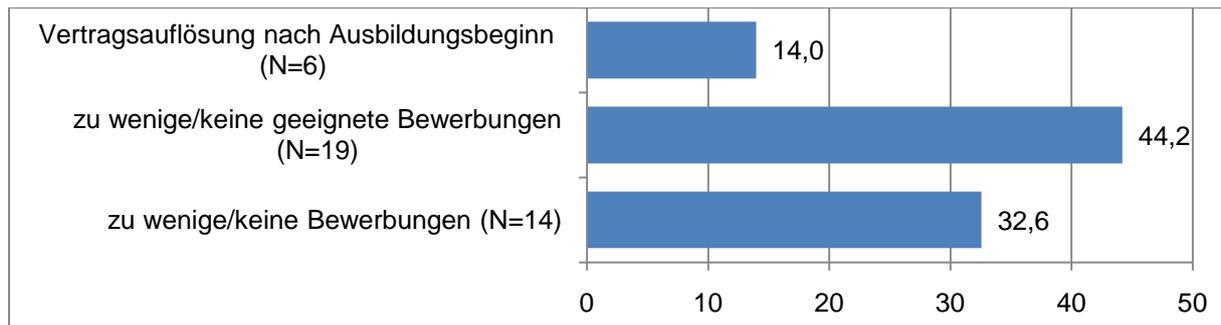


Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Wenn man nach den Gründen fragt (vgl. Abbildung 16), wird deutlich, dass dies vor allem auf die geringe bzw. nicht existente Zahl geeigneter Bewerber und Bewerberinnen zurückzuführen ist. Ein weiteres Drittel gibt an, generell zu wenig bzw. sogar keine Bewerbungen erhalten zu haben.

Diese Ergebnisse deuten auf Imageprobleme hin, vor der die Branche in der Öffentlichkeit steht.

Abbildung 16: Warum konnten Sie im aktuellen Ausbildungsjahr nicht alle Ausbildungsplätze besetzen? (Mehrfachantworten möglich)

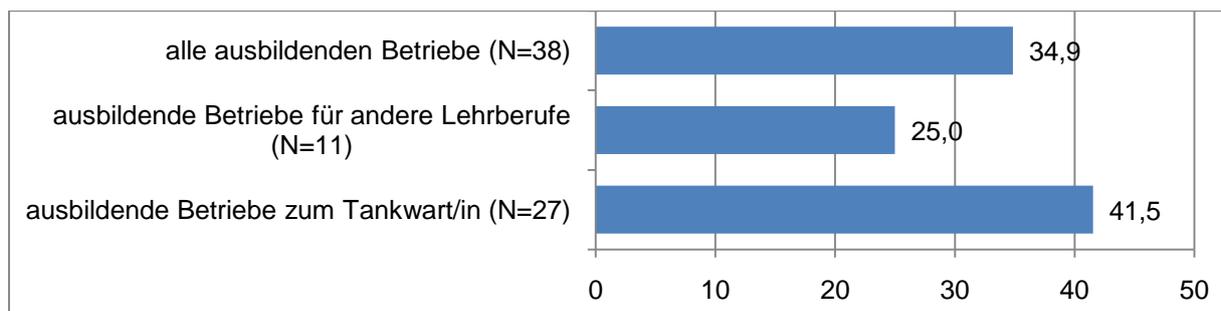


Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Wie die folgende Abbildung zeigt, bildet ein Drittel der schriftlich befragten Betriebe bildet auch über den eigenen Bedarf aus, bei den Tankwart-ausbildenden Betrieben sind es mit 41,5 % etwas mehr (vgl. Abbildung 17).

Ausbildung über Bedarf

Abbildung 17: Stellen Sie regelmäßig mehr Auszubildende ein, als Sie dann in Ihren Betrieb übernehmen (können)?



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

4.2.3 Auszubildende¹⁹

Nach Angaben der schriftlich Befragten beginnen die Auszubildenden in der Regel ihre Ausbildung im Alter von 18 Jahren. Die Altersspanne reicht von 15 bis 30 Jahren, die meisten Auszubildenden sind bei Ausbildungsantritt jedoch zwischen 17 und 19 Jahre alt.

Alter der Auszubildenden

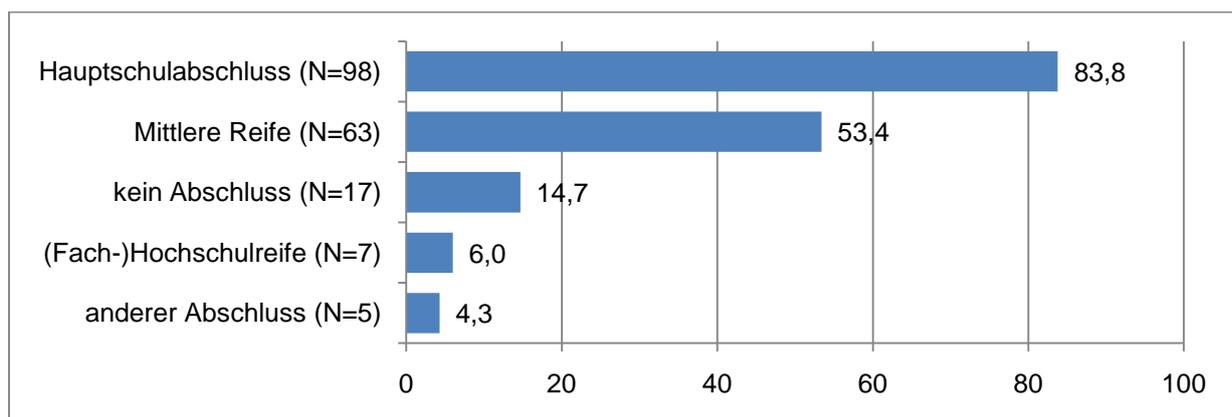
Auch die Befragten in den Leitfadeninterviews zeichnen in Bezug auf die Altersstruktur der Auszubildenden ein relativ einheitliches Bild. Die Auszubildenden sind meist Jugendliche bzw. junge Erwachsene, sehr selten nur gibt es ältere Auszubildende. Häufig schließt die Ausbildung nicht direkt an den Schulabschluss an, sondern es wird ein Berufsvorbereitungsjahr zwischengeschaltet, um Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag auf eine berufliche Ausbildung in Vollzeit- oder Teilzeitform vorzubereiten (vgl. BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009: 79).

Ältere Auszubildende bilden eher die Ausnahme. Deren fortgeschrittenes Alter lässt sich dann dadurch erklären, dass im Vorfeld bereits mehrere Ausbildungen angefangen und abgebrochen wurden. Die Auszubildenden sind meist männlich.

Die Auswertung der schriftlichen Befragung hat ergeben, dass die Bewerber in der Regel einen Hauptschulabschluss mitbringen (N=98). Die Hälfte hat jedoch auch die Mittlere Reife erworben (N=63) (vgl. Abbildung 18).

Schulische Vorbildung

Abbildung 18: Welche schulische Vorbildung brachten die Auszubildenden der letzten 5 Jahren mit? (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Dieses Ergebnis der schriftlichen Befragung deckt sich nicht mit den Ergebnissen der Leitfadeninterviews aus den unterschiedlichen Regionen, da die Befragten das Niveau der schulischen Vorbildung

¹⁹ Es handelt sich hier nur um Auszubildende, die den Ausbildungsberuf Tankwart/Tankwartin lernen.

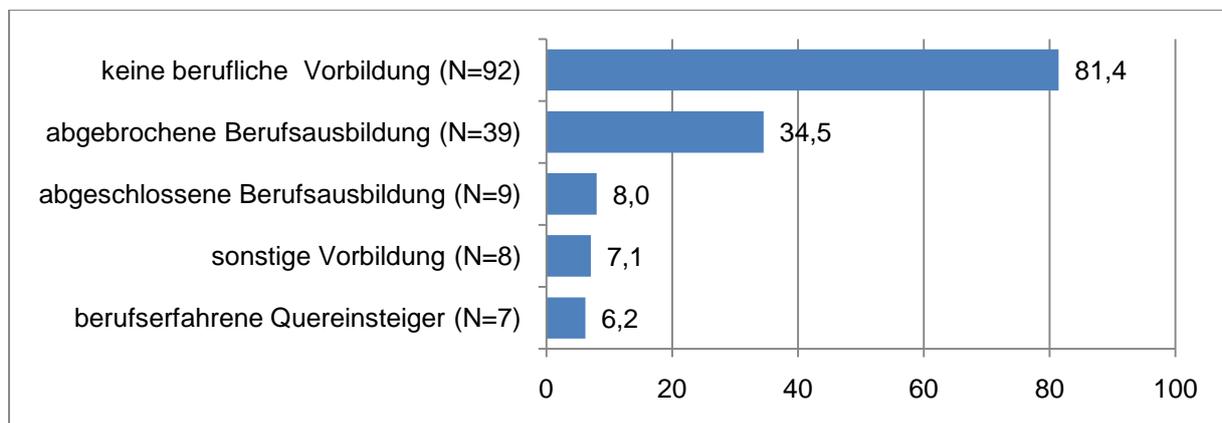
ihrer Auszubildenden einheitlich als sehr niedrig einschätzen. Meist hätten die Bewerber und Bewerberinnen einen schlechten Hauptschulabschluss, einige könnten auch gar keinen Schulabschluss vorweisen. Die Befragten in den Leitfadeninterviews gaben dabei an, dass es sich um solche Ausbildungssuchende handle, die in anderen Bereichen keine Aussichten hätten und für die die Tankwartausbildung die letzte Möglichkeit darstelle. Ein Befragter beschreibt die Ausbildung zum Tankwart bzw. Tankwartin als Chance, dass auch sehr schwache Schüler und Schülerinnen eine Ausbildung ergreifen könnten. Selten seien unter den Auszubildenden auch Realschüler und Realschülerinnen, diese hätten bei Antritt der Stelle dann aber konkret eine zukünftige Stationsleitung zum Ziel.

Die Befragten in den Leitfadeninterviews waren sich darüber hinaus einig, dass für diese Ausbildung ein Hauptschulabschluss ausreiche. Problematisch sei, dass sich hauptsächlich leistungsschwache Hauptschüler und Hauptschülerinnen für die Ausbildung bewerben würden.

Die schriftlich befragten Tankstellen gaben an, dass die meisten Bewerber und Bewerberinnen in der Regel keine berufliche Vorbildung mitbringen (N=92), wobei jedoch ein weiteres Drittel bereits zuvor eine andere Berufsausbildung begonnen, jedoch nicht abgeschlossen hat. Berufserfahrene Quereinsteiger bzw. Quereinsteigerinnen sind eher selten vertreten (vgl. Abbildung 19).

Berufliche Vorbildung

Abbildung 19: Welche berufliche Vorbildung?



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

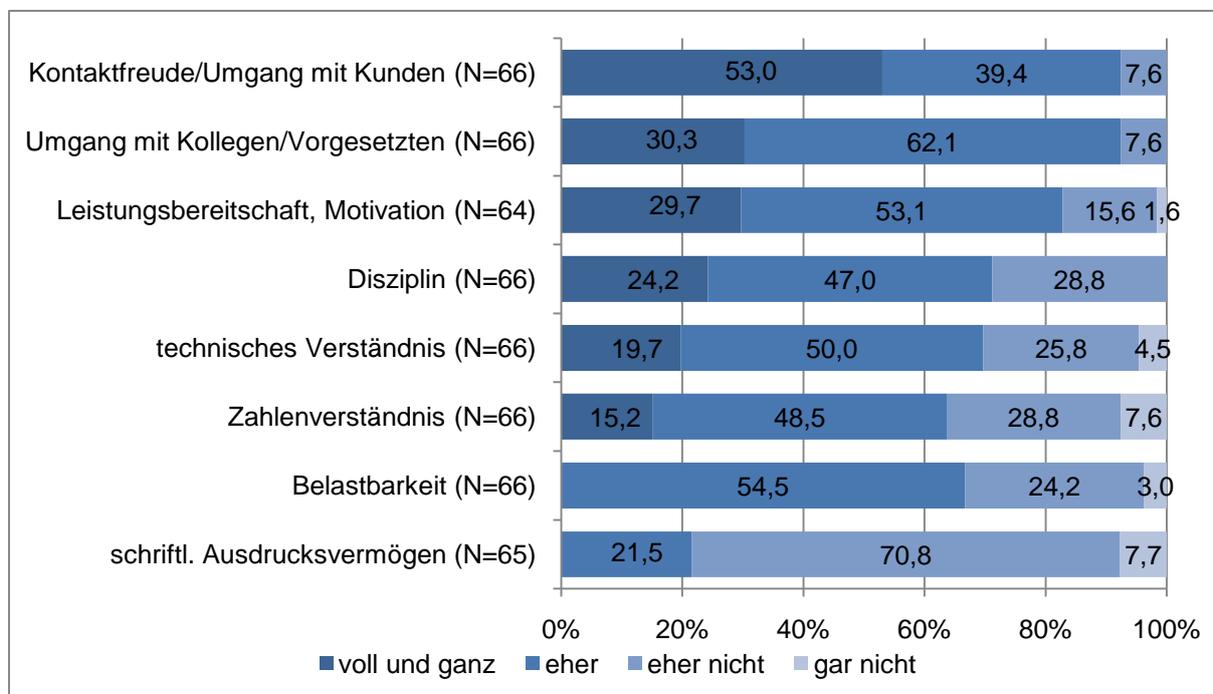
Auszubildende zum Tankwart und zur Tankwartin, aber auch jene für andere Ausbildungsberufe an den Tankstellen, zeichnen sich - nach Eigenangaben ihrer schriftlich befragten Ausbilder und Ausbilderinnen - durch Kontaktfreude sowie einen positiven Umgang mit Kunden, Vorgesetzten, Kollegen und Kolleginnen aus (vgl. Abbildung 20 und Abbildung 21). Sie sind zudem in hohem Maße

Eigenschaften

leistungsbereit und motiviert. Das schriftliche Ausdrucksvermögen wird dagegen negativ beurteilt - unabhängig davon, welcher Ausbildung nachgegangen wird.

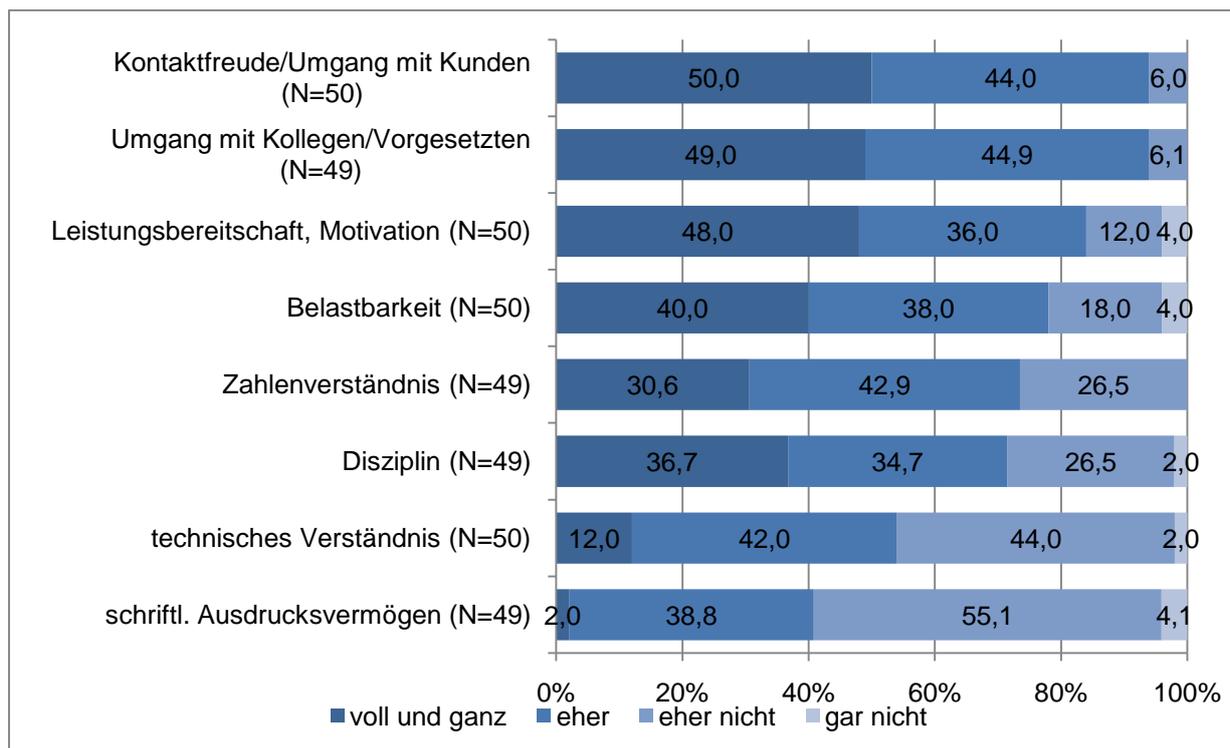
Die Meinung der Befragten in den Leitfadeninterviews weicht allerdings von jener der schriftlich befragten Tankstellen ab. Die Befragten im Kölner Raum, die auf das Verhalten der Tankwart-Auszubildenden eingehen, problematisieren u. a. die niedrigen schulischen Qualifikationen, mangelnde Zuverlässigkeit, unentschuldigtes Fehlen in der Berufsschule, Unpünktlichkeit und mangelhaftes Führen der Ausbildungsnachweise. Auch die Kommunikation mit den Kunden sei häufig schwierig, da einige der Auszubildenden neben sprachlichen Schwierigkeiten beispielsweise auch Defizite im Umgang mit Beschwerden zeigten.

Abbildung 20: Welche Eigenschaften würden Sie Ihren Auszubildenden zuschreiben?
Ausbildende zum Tankwart



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung 21: Welche Eigenschaften würden Sie Ihren Auszubildenden zuschreiben?
Ausbildende anderer Ausbildungsberufe

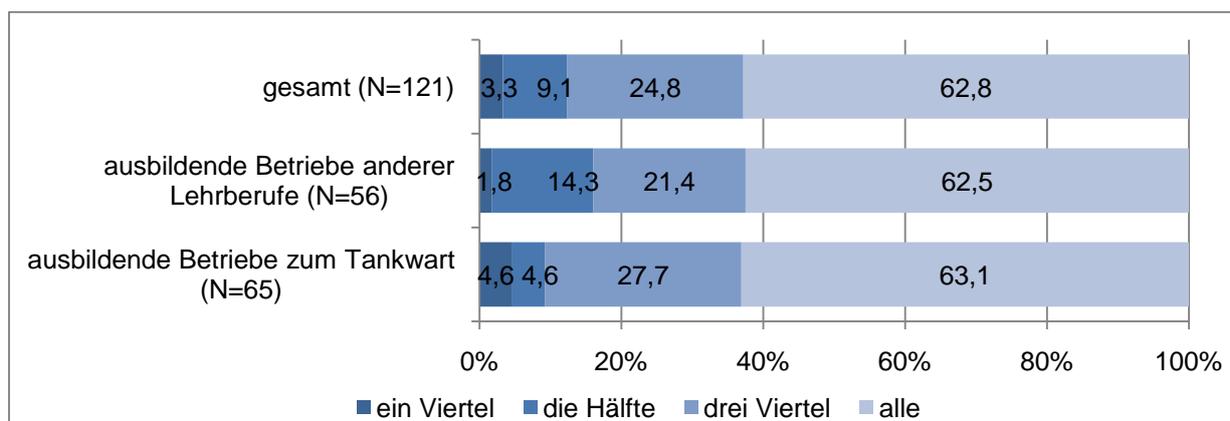


Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

4.3 Ausbildungsverhalten

In Bezug auf die Ausbildungsabschlüsse gaben 63 % der schriftlich Befragten an, dass alle Auszubildenden ihre Ausbildung auch **Ausbildungsabschlüsse** erfolgreich zum Abschluss bringen (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Wie viele der Auszubildenden schließen normalerweise ihre Ausbildung erfolgreich ab?



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

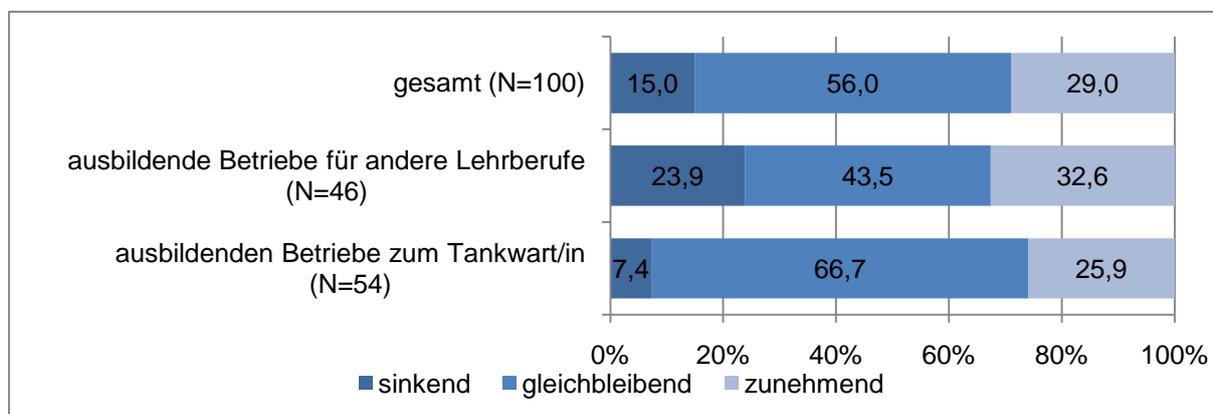
In diesem Punkt sind die Angaben der Befragten in den Leitfadeninterviews widersprüchlich, da einige Interviewpartner den Anteil der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse nicht als überdurchschnittlich hoch eingestuft.

Insgesamt gibt etwas über die Hälfte der schriftlich befragten ausbildenden Betriebe an, dass sich die Abbrecherquote in den letzten Jahren nicht verändert habe. Unter jenen, die zum Tankwart bzw. zur Tankwartin ausbilden, sind es sogar zwei Drittel (vgl. Abbildung 23).

Ausbildungsabbrüche

Auch die Befragten in den Leitfadeninterviews beschreiben die Abbrecherquoten im Zeitverlauf als konstant. Ein Befragter, der die Ausbildungsabbrüche als besonders zahlreich betrachtet, hält dies für eine Besonderheit, die typisch für diese Branche sei.

Abbildung 23: Wie hat sich die Anzahl der Ausbildungsabbrüche in den letzten Jahren entwickelt?

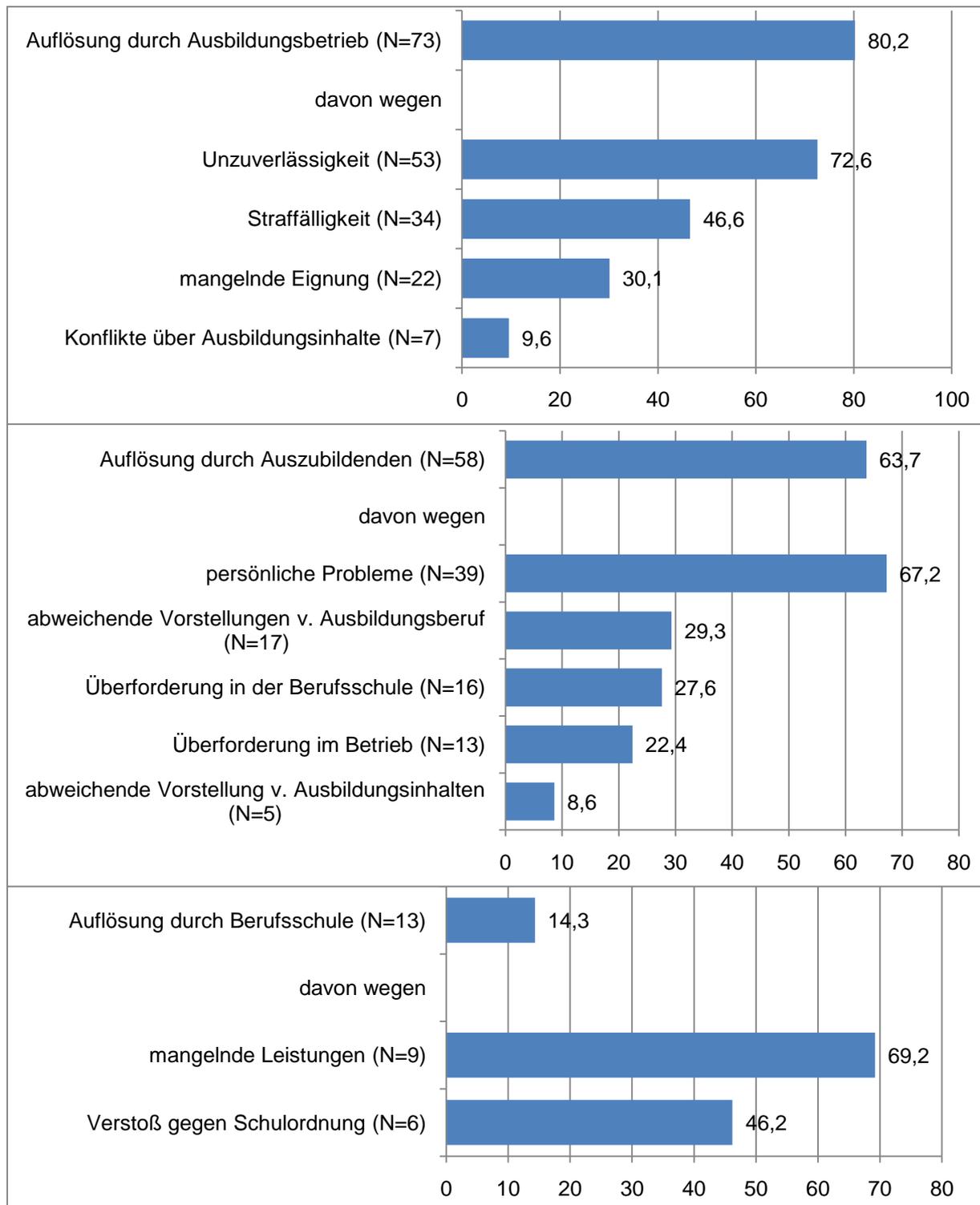


Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Nach Angaben der schriftlich befragten Tankstellen wurden Ausbildungsverhältnisse am häufigsten (80,2 %, N=73) auf Initiative des Ausbildungsbetriebes hin aufgelöst (vgl. Abbildung 24). Als Gründe werden Unzuverlässigkeit des/der Auszubildenden (73 %) angegeben. Die häufigste Vertragsauflösungen von Seiten der Auszubildenden werden mit persönlichen Problemen (67,2 %) begründet, gefolgt von einer Überforderung der Inhalte in der Berufsschule und abweichenden Vorstellungen vom Ausbildungsberuf. Die wenigsten Berufsausbildungsverträge wurden durch die Berufsschule aufgelöst (14 %).

Gründe für Ausbildungsabbrüche

Abbildung 24: Falls Ausbildungsverhältnisse gelöst wurden, was waren die Gründe dafür?
(Mehrfachantworten möglich)



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Die Befragten in den Leitfadeninterviews im Hamburger und Kölner Raum geben an, dass die meisten Abbrüche auf die Initiative des Betriebes zurückgehen. Als Gründe dafür werden Unpünktlichkeit, Unzuverlässigkeit und unentschuldigtes Fehlen in der Berufsschule genannt. Auch Diebstähle werden als Kündigungsgrund angegeben.

Weitere Gründe seien problematische Verhaltensweisen der Auszubildenden im Kundenkontakt. Auch seien die Auszubildenden oft keine Wunschkandidaten für die Besetzung der offenen Stellen, sodass die mangelnde Passgenauigkeit von Profil des Auszubildenden und Ausbildungsanforderungen zu frühzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses führe.

Aus den Befragungen in Nordrhein-Westfalen lassen sich auch viele Abbrüche durch die Auszubildenden nachvollziehen. Dies liege vor allem an der mangelnden Motivation der Bewerber und Bewerberinnen, die die Ausbildung nicht aus eigenem Wunsch, sondern lediglich aus Mangel an Alternativen ergriffen hätten. Vor allem die Bewerber und Bewerberinnen, die kurzfristig doch noch einen anderen Ausbildungsplatz angeboten bekommen, würden schnell abspringen.²⁰

Abbildung 25: Neuabschlüsse, Vertragsverhältnisse und -lösungen sowie Absolventenzahlen (1993 - 2010)

Berichtsjahr	1993	1995	2000	2003	2005	2010
Neuabschlüsse	387	327	369	285	216	177
davon Frauen	45	45	72	21	21	12
Ausländer/-innen	k.A.	k.A.	k.A.	27	21	21
öffentlich finanziert	k.A.	k.A.	k.A.	3	12	k.A.
Vertragslösungen	312	231	162	156	132	120
(%)	k.A.	k.A.	42,6	49,2	47,1	49,9
davon Frauen	36	24	27	18	12	6
Ausländer/-innen	k.A.	k.A.	k.A.	21	15	12
Auszubildende am 31.12.	873	747	819	585	540	492
davon Frauen	105	96	159	45	36	36
Ausländer/-innen	111	99	81	51	57	54
Absolventen	339	183	219	141	144	105
Erfolgsquote (%)	85,6	76,3	85,9	85,5	84,2	81,4
darunter Frauen	54	27	48	12	9	6
Ausländer/-innen	k.A.	k.A.	k.A.	15	12	9

Quelle: BIBB-Datenblatt Tankwart/-in (Auszug)

Die Einschätzung der Befragten stimmt weitgehend mit den Informationen des BIBB überein: Insgesamt lässt sich aus den BIBB-Statistiken feststellen, dass die stagnierende Tendenz bei Neuabschlüssen, eine hohe Quote der Vertragslösungen sowie abnehmende Ausbildungsverhältnisse und Absolventenzahlen auf einen deutlichen Attraktivitätsverlust des Ausbildungsberufes Tankwart und Tankwartin hindeuten. Die Abbrecherquote für das Jahr 2010 beträgt 49,9 % (vgl. Abbildung 25), was auf eine extrem hohe Auflösungstendenz hinweist.

BIBB-Statistik

²⁰ Einige Berufsschullehrer berichten, dass es bis zu den Osterferien Bewegungen bei Schülerzahlen geben würde, da die offenen Ausbildungsstellen nachträglich besetzt werden.

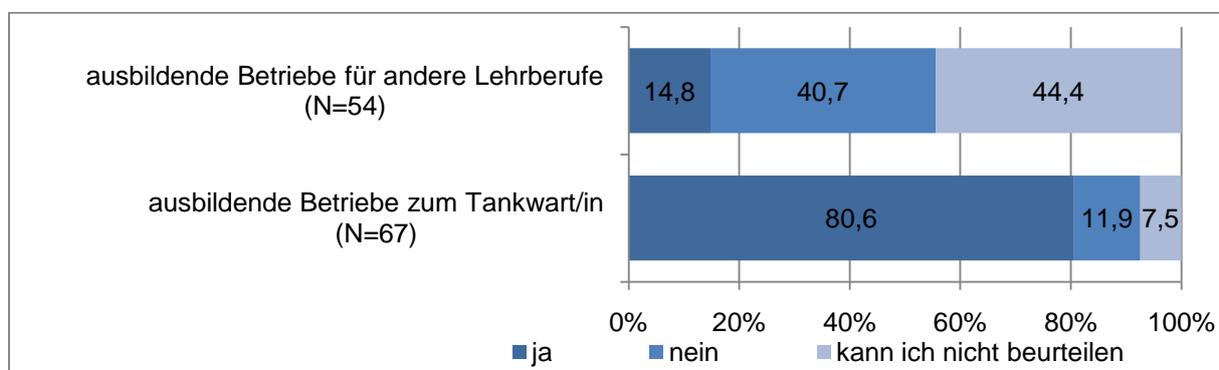
Als ein positives Zeichen zu deuten ist, dass immerhin ca. 81 % der Auszubildende, die ihre Ausbildung bis zum Ende fortsetzen, die Abschlussprüfung mit Erfolg bestehen.

4.4 Ausbildungsinhalte

In der schriftlichen Befragung geben vier von fünf der zum Tankwart und zur Tankwartin ausbildenden Betriebe an, dass die Auszubildenden in eigenen Berufsschulklassen für Tankwarte und Tankwartinnen beschult werden, etwa jeder Zehnte der Auszubildenden besucht - nach Angaben der Ausbilder und Ausbilderinnen - den Berufsschulunterricht gemeinsam mit anderen Ausbildungsberufen (vgl. Abbildung 26).

**Berufsschul-
klassen
Berufsschul-
klassen**

Abbildung 26: Gibt es in der Berufsschule eigene Berufsschulklassen für Tankwarte?



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

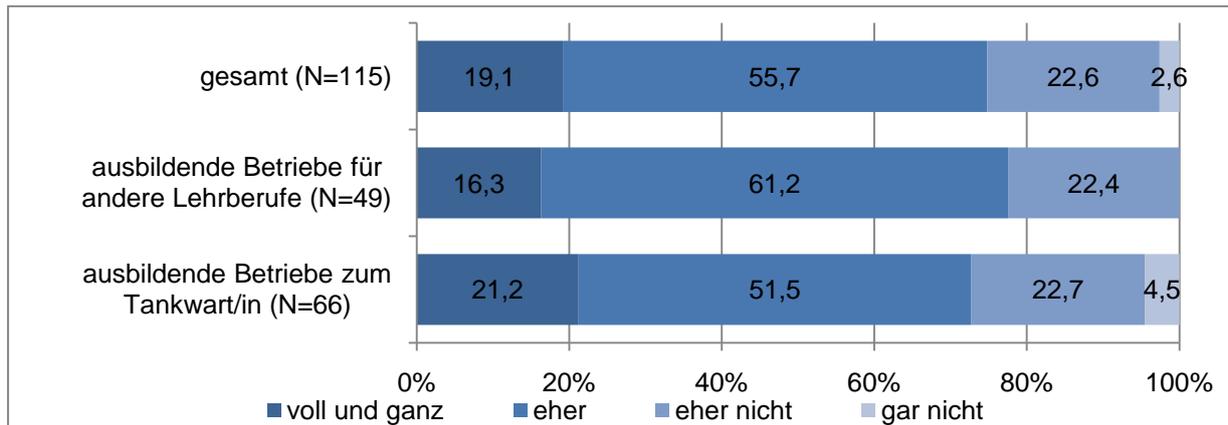
Alle Befragten in den Leitfadeninterviews bis auf eine Ausnahme in Hamburg berichten von eigenen Klassen für Tankwarte und Tankwartinnen. Das Hamburger Modell sieht im ersten Schuljahr einen Zusammenschluss mit den Einzelhandelskaufleuten vor.²¹ Im Frankfurter Raum wird eine eigene Berufsschulklasse für Tankwarte/Tankwartinnen für nur zwei Auszubildende aufrecht erhalten.

Nach Angaben der schriftlichen Befragung sind über drei Viertel der Betriebe - unabhängig davon, ob sie zum Tankwart bzw. zur Tankwartin oder anderen Lehrberufen ausbilden - stellen den Berufsschulen ein positives Zeugnis aus (vgl. Abbildung 27).

**Berufsschul-
unterricht**

²¹ Der Versuch, Tankwarte durch einen Ausbildungsverbund einer kaufmännischen und technischen Berufsschule zu beschulen, war aufgrund der sinkenden Schülerzahl für Tankwartausbildung nicht erfolgreich, selbst wenn sich diese nach einigen Jahren des Einbruchs wieder im unteren Niveau stabilisiert hat. Inzwischen werden die Auszubildenden zum Tankwart bzw. zur Tankwartin nur von einer technischen Berufsschule in einer Mischklasse aus unterschiedlichen Technikbereichen unterrichtet. Erwähnenswert ist die Tatsache, dass die kaufmännische Berufsschule in Hamburg ein Teilcurriculum in Warenkunde für auszubildende Kaufleute im Einzelhandel an Tankstellen anbietet, mit je zwei Wochenstunden im ersten und dritten Ausbildungsjahr (Summe der Gesamtunterrichtsstunden: 160). Sinngemäße Wiedergabe eines Telefonats mit einem Berufsschullehrer.

Abbildung 27: Wie gut passt der Berufsschulunterricht zu den Anforderungen im Betrieb?



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Die Befragten in den Leitfadeninterviews beantworten diese Frage nicht eindeutig. Im Bereich Nordrhein-Westfalen ist es nicht bekannt, dass Ausbilder und Ausbilderinnen sich negativ über die theoretische Beschulung bzw. das Leistungsspektrum der Berufsschulen geäußert hätten. Im Kölner Raum sind gerade im technischen Bereich Anstrengungen unternommen worden, um den Schulunterricht an der Berufspraxis auszurichten. Das dort entwickelte Modell sei dann beispielsweise auch in Berlin übernommen worden.

Ein Befragter kritisiert, dass die Berufsschule kaum noch technische Inhalte wie Reifen- oder Ölwechsel vermittelt, weist aber zugleich darauf hin, dass viele Tankstellen inzwischen über keine angeschlossenen Werkstätten mehr verfügen.

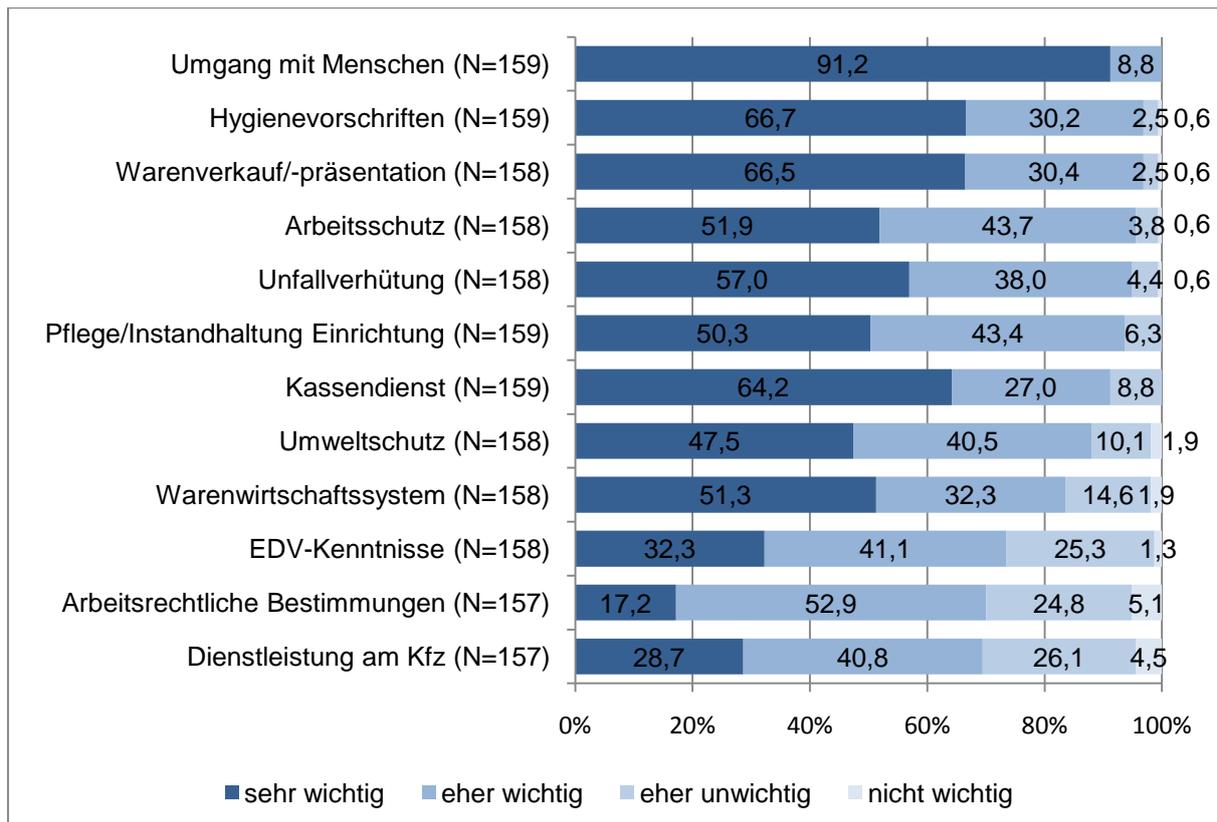
Die befragte Auszubildende gab an, dass nahezu alles, was sie in der Berufsschule vermittelt bekäme, auch in der Praxis anwendbar sei. Dies betreffe sowohl den Shop-Bereich, z. B. beim Einräumen der Verkaufsregale, als auch Probleme im Zusammenhang mit der Kundenberatung.

Die Tankstellen wurden befragt, welche Bedeutung einzelne Ausbildungsinhalte im Berufsleben haben und inwiefern diese im Rahmen der Ausbildung berücksichtigt werden. Alle Ausbildungsinhalte werden von mindestens zwei Dritteln der Befragten als sehr bzw. zumindest eher wichtig beurteilt (vgl. Abbildung 28 und Abbildung 29). Fast einstimmig zählen die Ausbilder und Ausbilderinnen an Tankstellen den Umgang mit Menschen zum wichtigsten Aspekt im Rahmen der Ausbildung. Als nächstes sollen die Fachkräfte Warenverkauf und -präsentation (96,9 %) beherrschen und sich mit Hygienevorschriften (96,9 %), Unfallverhütungsvorschriften (95 %) sowie dem Arbeitsschutz (95,6 %) auskennen.

Ausbildungsinhalte

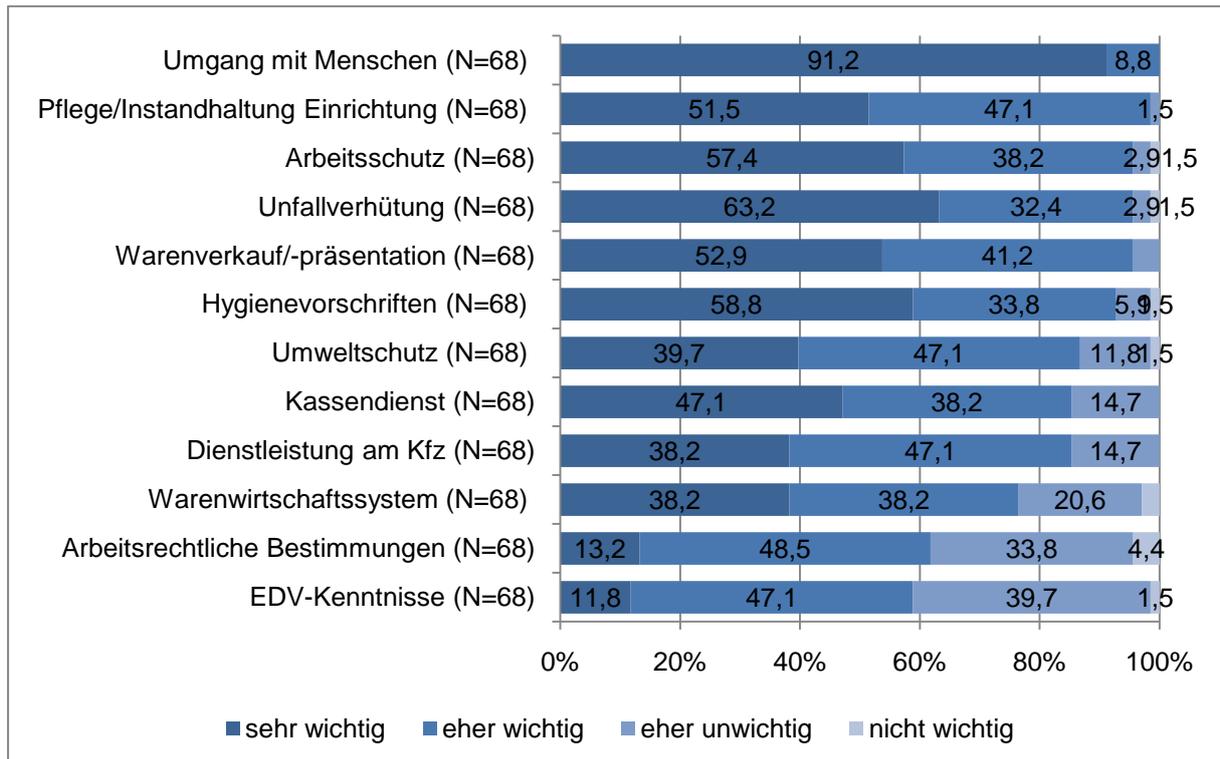
Als eher nicht so wichtig wurden die arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie EDV-Kenntnisse genannt. Allerdings nehmen Dienstleistungen am Kraftfahrzeug auch bei den Tankwartausbildenden Betrieben gegenüber anderen Inhalten eher eine nachrangige Stellung ein. Es wird deutlich, dass andere Arbeitsinhalte - wie z. B. die Warenpräsentation - eine wichtigere Rolle in der täglichen Arbeit spielen. Die Dienstleistungen am Kraftfahrzeug liegen noch hinter der Bedeutung der EDV-Kenntnisse (Abbildung 28).

Abbildung 28: Bedeutung der Ausbildungsinhalte im Berufsleben. Alle Ausbildungsbetriebe



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung 29: Bedeutung der Ausbildungsinhalte im Berufsleben. Tankwart-ausbildende Betriebe

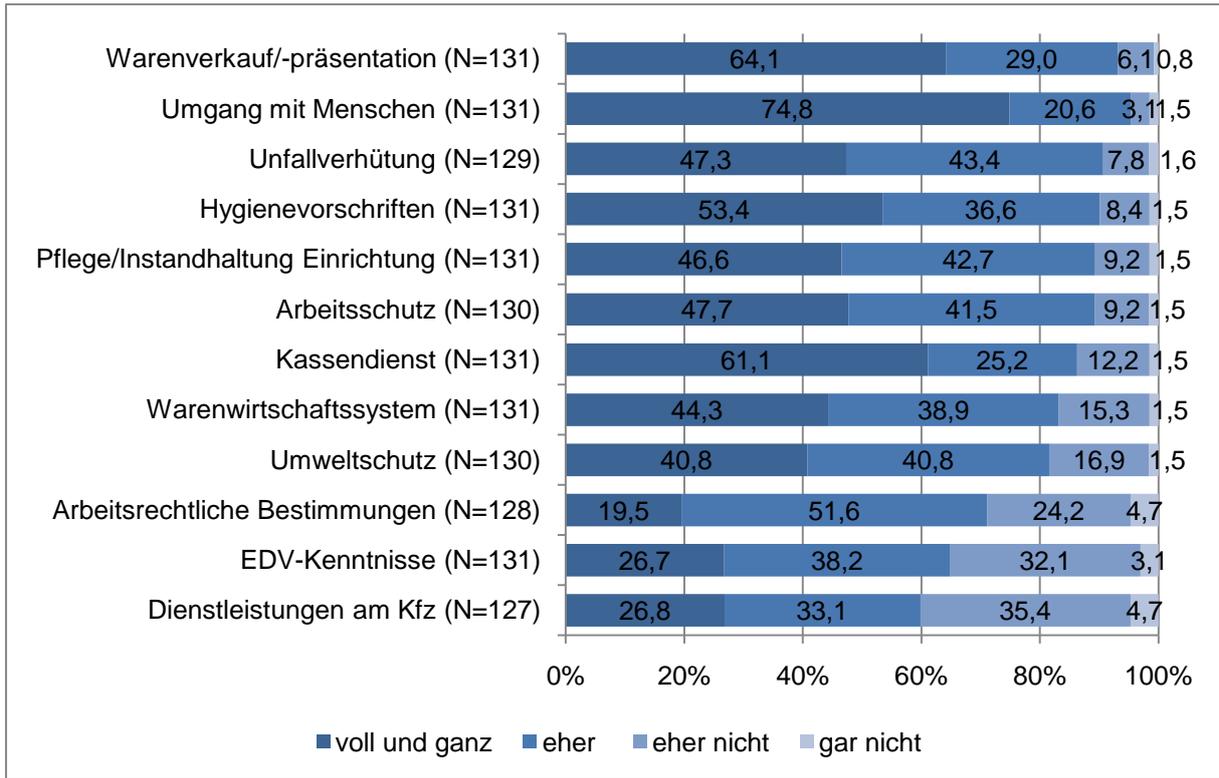


Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

In einem zweiten Schritt wurde erfragt, inwieweit diese Ausbildungsinhalte auch tatsächlich in der Ausbildung berücksichtigt werden (vgl. Abbildung 30 und Abbildung 31). Es zeigt sich eine hohe Übereinstimmung zwischen der Bedeutung der Ausbildungsinhalte und ihrer Berücksichtigung.

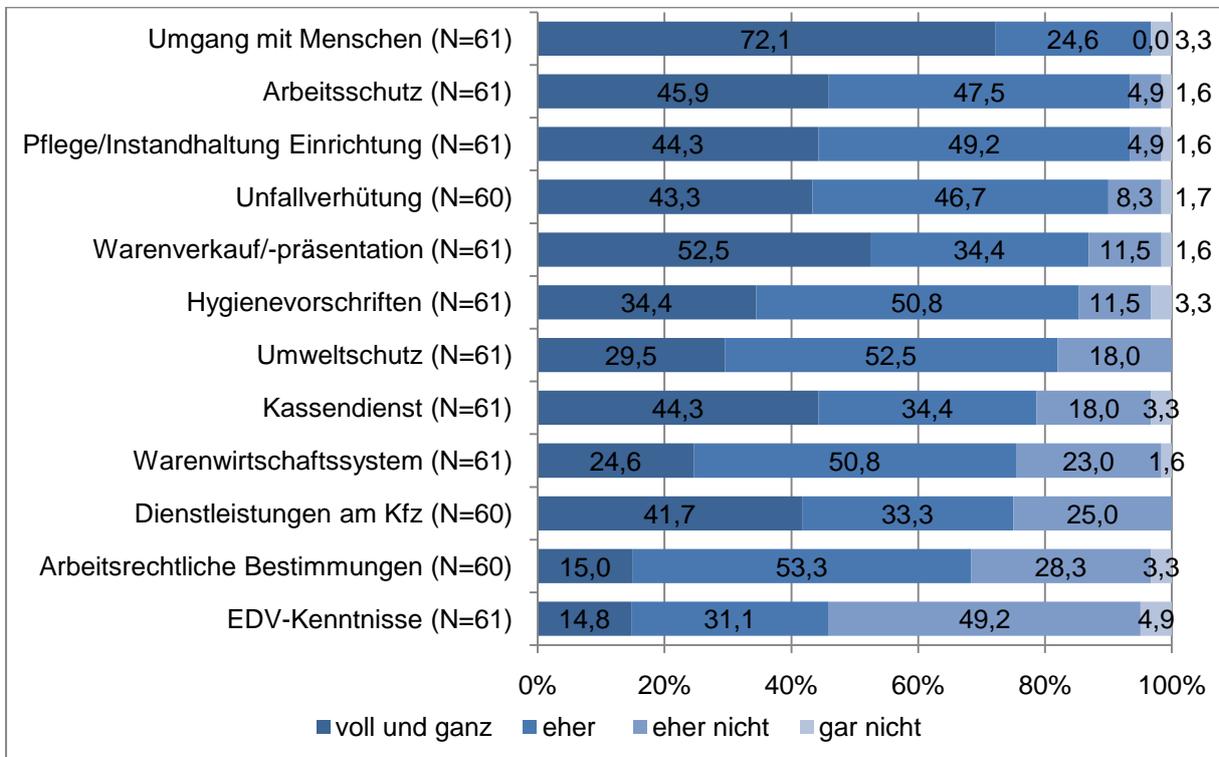
Vor allem Warenverkauf und -präsentation, Umgang mit Menschen, Unfallverhütung und Hygienevorschriften werden nach Ansicht aller ausbildenden Betriebe in hohem Maße berücksichtigt. Die zum Tankwart ausbildenden Betriebe geben zudem an, dass Arbeitsschutz sowie Pflege und Instandhaltung der Einrichtungen eine große Rolle im Rahmen der Ausbildung spielen. Dagegen erfahren arbeitsrechtliche Bestimmungen, EDV-Kenntnisse sowie Dienstleistungen am Kraftfahrzeug vergleichsweise die geringste Berücksichtigung.

Abbildung 30: Berücksichtigung der Ausbildungsinhalte in der Ausbildung. Alle Ausbildungsbetriebe



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung 31: Berücksichtigung der Ausbildungsinhalte in der Ausbildung. Tankwart-ausbildende Betriebe



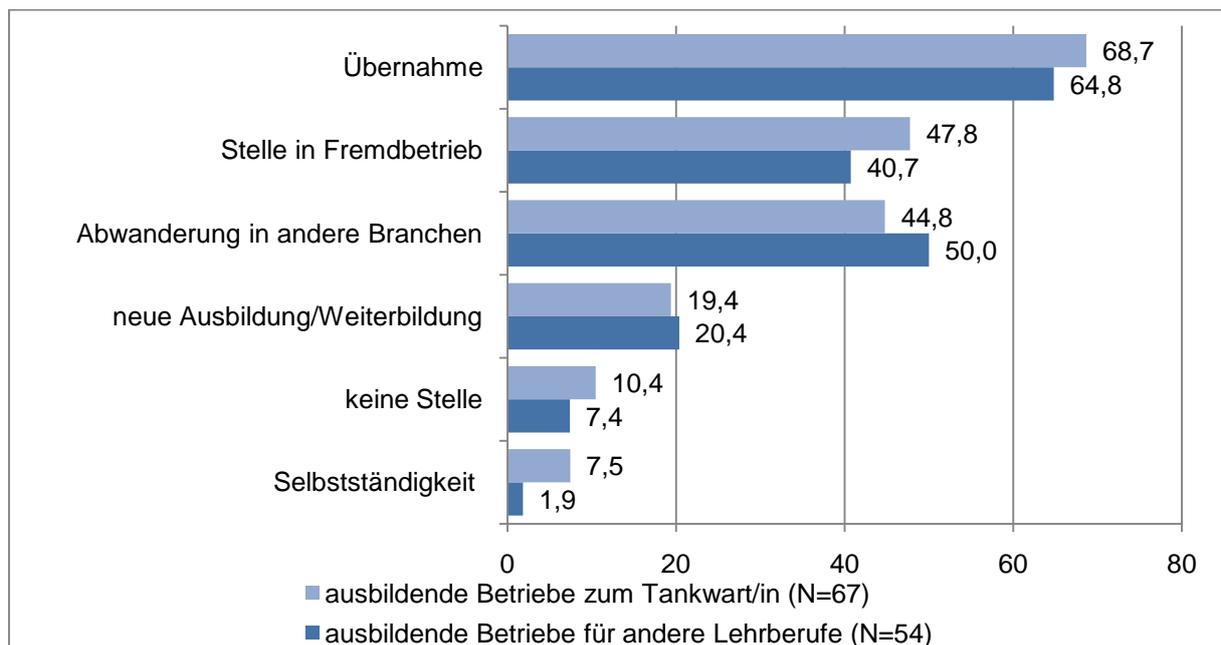
Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

4.5 Beschäftigung nach Beendigung der Ausbildung

Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung zeigen, dass ein großer Teil der Tankwart-Auszubildenden nach erfolgreicher Beendigung ihrer Ausbildung im Ausbildungsbetrieb verbleibt und übernommen wird (vgl. Abbildung 32). Ein kleiner Teil tritt eine Stelle im Fremdbetrieb an. Auffallend ist jedoch auch, dass viele ausgebildete Fachkräfte in andere Branchen wechseln. Etwa jede Zehnte ist nach der Ausbildung ohne Job; jede Zwölfte hat die Chance, den Weg in die Selbstständigkeit einzuschlagen.

Übernahme oder Abwanderung

Abbildung 32: Wo verbleiben die Auszubildenden nach Beendigung ihrer Ausbildung? (Mehrfachantworten möglich)



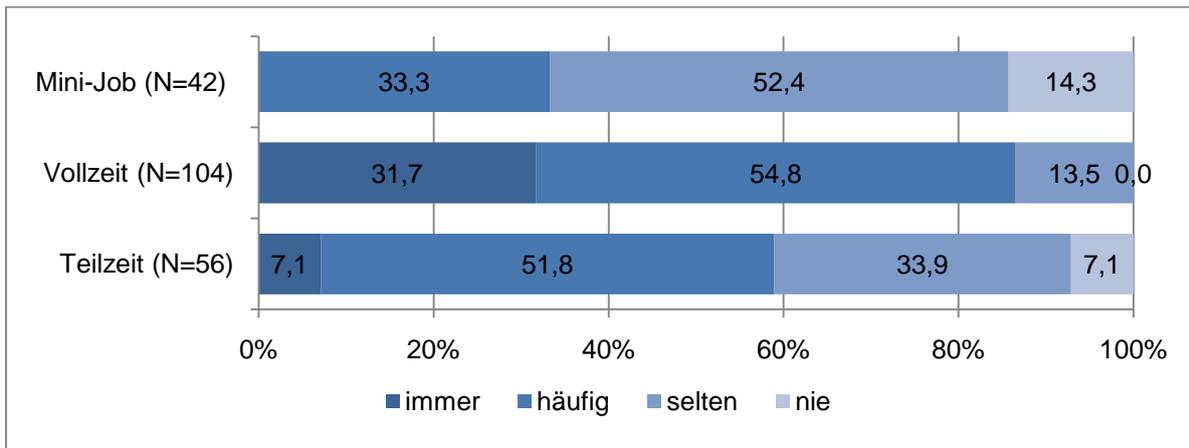
Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Bei den Befragten in den Leitfadenterviews unterscheiden sich die Angaben deutlich. Der Befragte im Hamburger Raum spricht von einer relativ hohen Übernahmequote. Im Frankfurter Raum hingegen bleibt laut Meinungen der Befragten kaum ein Auszubildender bzw. eine Auszubildende im Betrieb oder auch nur in der Branche. In Nordrhein-Westfalen lässt sich kein einheitliches Bild zeichnen. Dort gäbe es zwar durchaus Ausbilder und Ausbilderinnen mit größeren bzw. mehreren Stationen, die tatsächlich für den eigenen Bedarf ausbilden würden. Die Übernahme von ausgebildeten Tankwarten/Tankwartinnen hängt häufig von den Prüfungsergebnissen ab.

Ausgebildete Tankstellenfachkräfte - sowohl Tankwarte und Tankwartinnen als auch andere Berufe - verbleiben (nach Angaben der schriftlich Befragten und der Befragten in den Leitfadenterviews im Hamburger und Kölner Raum) nach dem Ausbildungsende zumeist in einem Vollzeitverhältnis (vgl. Abbildung 33).

Beschäftigungsverhältnisse

Abbildung 33: Welche Beschäftigungsverhältnisse gehen die Tankwarte nach Ausbildungsende ein?



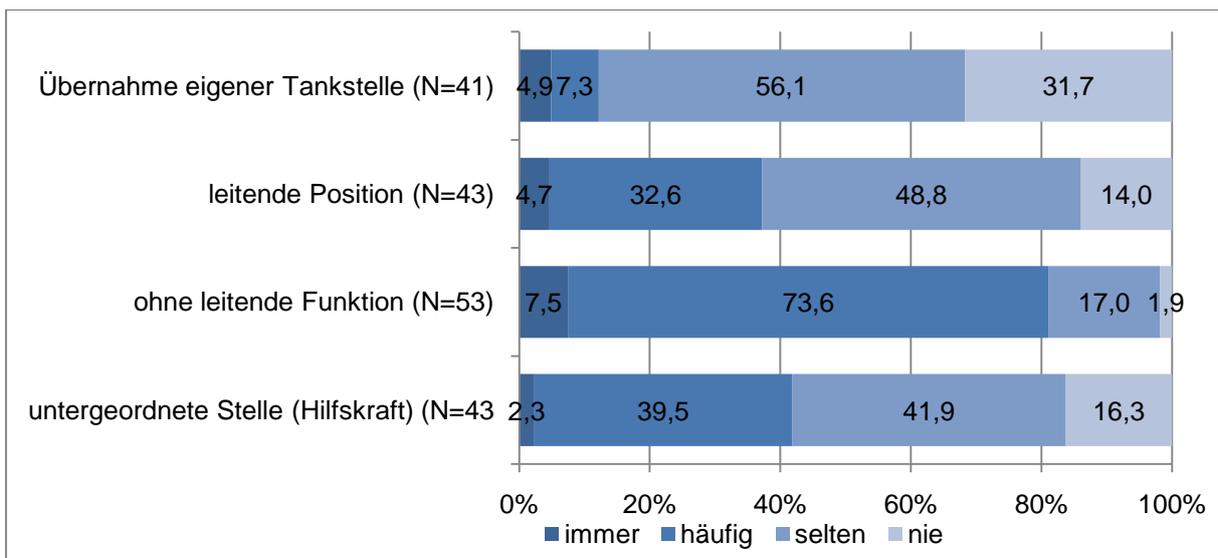
Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Dabei sei die Tankwartausbildung aber gerade auch für Verheiratete mit Kindern eine gute Basis, um als Aushilfe oder Teilzeitkraft neben der Kinderbetreuung zu arbeiten. Vereinzelt wurde auch von Befragten in NRW angeführt, dass inhabergeführte Tankstellen hauptsächlich Aushilfen beschäftigen würden. Kritisiert wurde die Bezahlung an den Tankstellen trotz Vollzeitbeschäftigung.

Berufslaufbahn

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass der überwiegende Teil (73,6 %) der ausgebildeten Tankwarte und Tankwartinnen häufig ohne leitende Funktion angestellt sind. Eher selten übernehmen Tankwarte und Tankwartinnen eine eigene Tankstelle (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Welche Berufslaufbahn nehmen die ausgebildeten Tankwarte?



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Als höchste Karrierestufe eines Tankwarts und einer Tankwartin beschreiben die Befragten in den Leitfadeninterviews die Übernahme bzw. Pacht einer eigenen Station. Dieser Berufsverlauf, der meist über den Posten des Stationsleiters bzw. der Stationsleiterin führt, wird auch als wahrscheinlich eingeschätzt. So steigt im Hamburger Raum etwa die Hälfte der Auszubildenden zum Stationsleiter bzw. zur Stationsleiterin auf. Während viele Tankwarte und Tankwartinnen direkt nach ihrer Ausbildung Stationsleiter bzw. Stationsleiterin würden, dauere es bis zur eigenen Übernahme einer Tankstelle noch einige Jahre. Die Möglichkeit, nach einer abgeschlossenen Ausbildung zum/zur Tankwart/-in als Stellvertreter/-in oder gar als Stationsleiter/-in zu arbeiten, sei vor allem in der hohen Fluktuation im Tankstellengewerbe und dem daraus resultierenden hohen Personalbedarf der großen Mineralölgesellschaften begründet. Bevor große Gesellschaften Bewerbern und Bewerberinnen eine freie Tankstelle zuweisen, würden diese aber noch Einstellungsverfahren und diverse Schulungen durchlaufen.

Auch die befragte Auszubildende gab an, zunächst im Rahmen einer Festanstellung Berufserfahrung sammeln zu wollen, um später eine eigene Tankstelle zu übernehmen.

Durch die Hohe Fluktuation besteht ein Bedarf nach mittleren Führungskräften, der aus bildungspolitischer Sicht der Qualifizierung über eine geordnete Aus- und Fortbildung bedarf.

4.6 Tankwart /Tankwartin in Konkurrenz zu Mini-Jobs?

An Deutschlands Tankstellen sind zahlreiche Mini-Jobber als 400-Eurokräfte beschäftigt und arbeiten häufig als Aushilfskräfte, die meist aus Studenten, Hausfrauen und Rentnern bestehen. Diese bilden inzwischen eine zahlenmäßig signifikante Größe des Tankstellenpersonals mit über 14.700 Beschäftigten.

400-Euro-Jobs

Da die tariflichen Löhne der Tankwarte bzw. Tankwartinnen sowie die Ausbildungsvergütung der Tankwartauszubildenden²² auf einem niedrigen Niveau angesiedelt sind, war es vor dem Hintergrund einer möglichen Neuordnungsfrage des Tankwartberufes von Bedeutung, bundesweit zu ermitteln, ob Tankwarte und Tankwartinnen bezüglich ihrer Beschäftigung in Konkurrenz zu 400-Euro-Jobbern stehen.²³

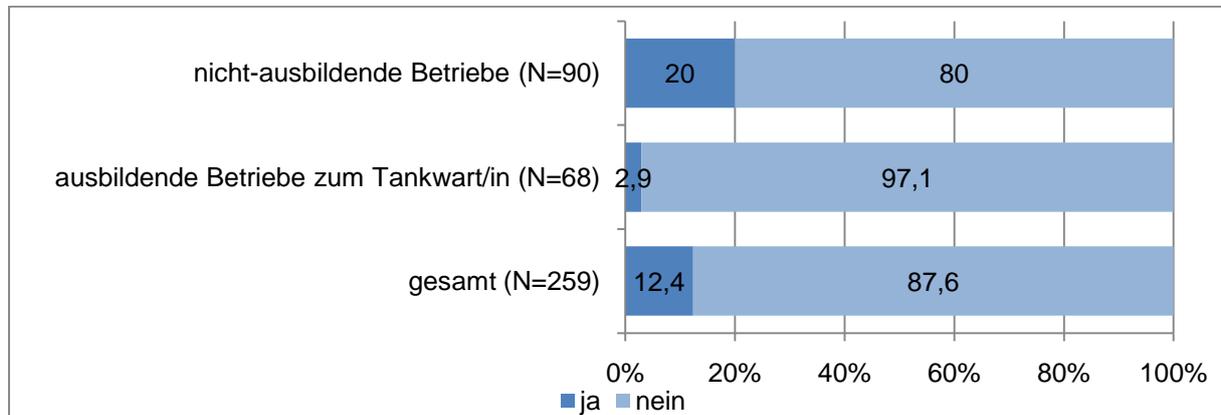
Insgesamt nehmen 12,4 % der schriftlich Befragten ein Konkurrenzverhältnis zwischen ausgebildeten Tankwarten und 400-

²² Die Durchschnittsvergütung beträgt 475 Euro (alte Bundesländer) / 375 Euro (neue Bundesländer). Quelle: BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen.

²³ Im Jahr 2010 gab es insgesamt 14.713 Tankwart-Beschäftigte. Quelle: Berufe im Spiegel der Statistik des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Berufsordnung 686 Tankwarte/innen im gesamten Bundesgebiet.

Euro-Jobbern wahr (vgl. Abbildung 35). Zwischen den befragten Gruppen gibt es jedoch auffallende Unterschiede: Fast alle Tankwart-ausbildende Betriebe (97,1 %) sehen 400-Euro-Jobs nicht in Konkurrenz zu einem ausgebildeten Tankwart bzw. einer ausgebildeten Tankwartin bei den nicht-ausbildenden Betrieben sind es jedoch 17 Prozentpunkte weniger.

Abbildung 35: Steht der Tankwart in Konkurrenz zu 400-Euro-Jobs?



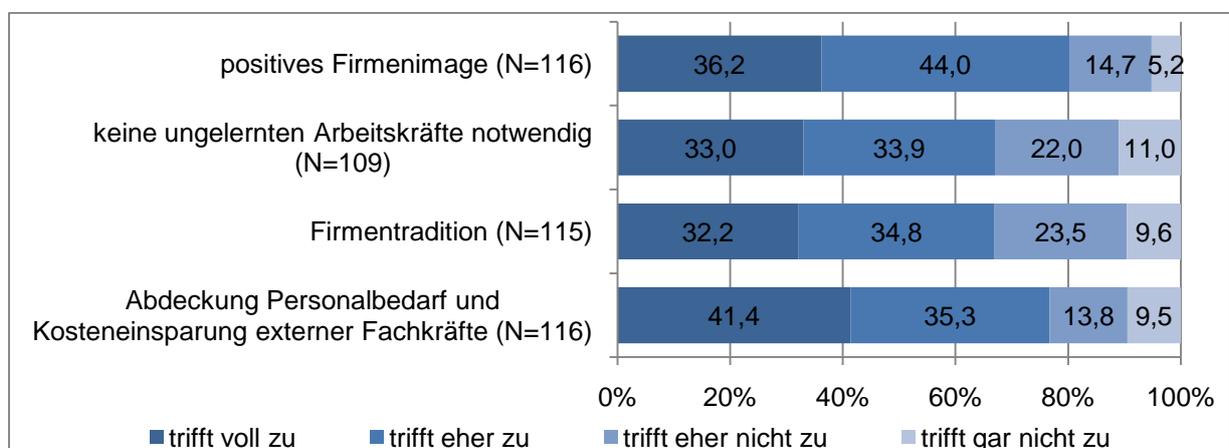
Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

4.7 Gründe für bzw. gegen die betriebliche Ausbildung

Drei Viertel der schriftlich befragten Tankstellen bilden in ihrem Betrieb aus, um den eigenen Personalbedarf abzudecken und damit eine Kostenersparnis zu erzielen. Des Weiteren sagen 80 %, dass sich die Tankstellen dadurch ein positives Firmenimage sichern. Jeweils zwei Drittel geben an, dass keine ungelerten Arbeitskräfte nötig sind bzw. sie aus Gründen der Firmentradiation ausbilden (vgl. Abbildung 36).

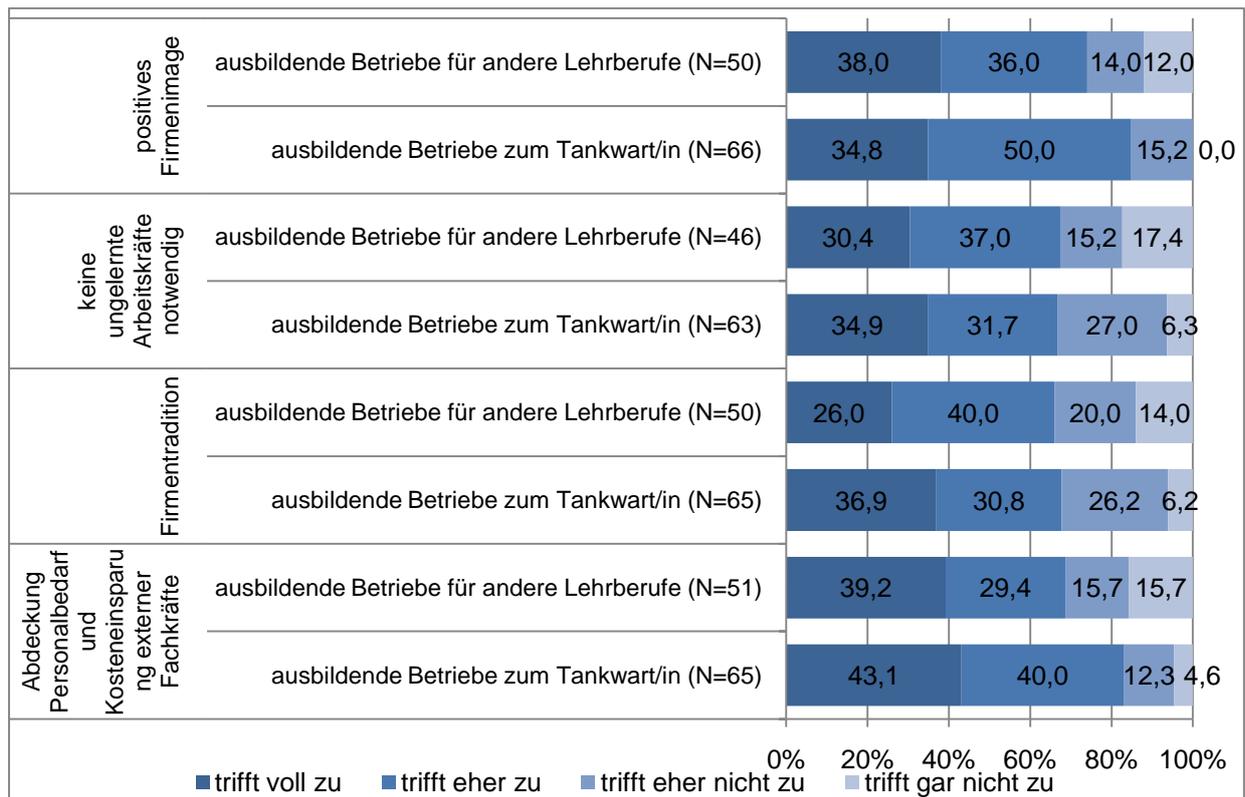
Einstellung zur Ausbildung

Abbildung 36: Entscheidungsgründe für die Ausbildung im Betrieb (Mehrfachantworten möglich).



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung 37: Entscheidungsgründe für die Tankwartausbildung oder andere Ausbildungsberufe .



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

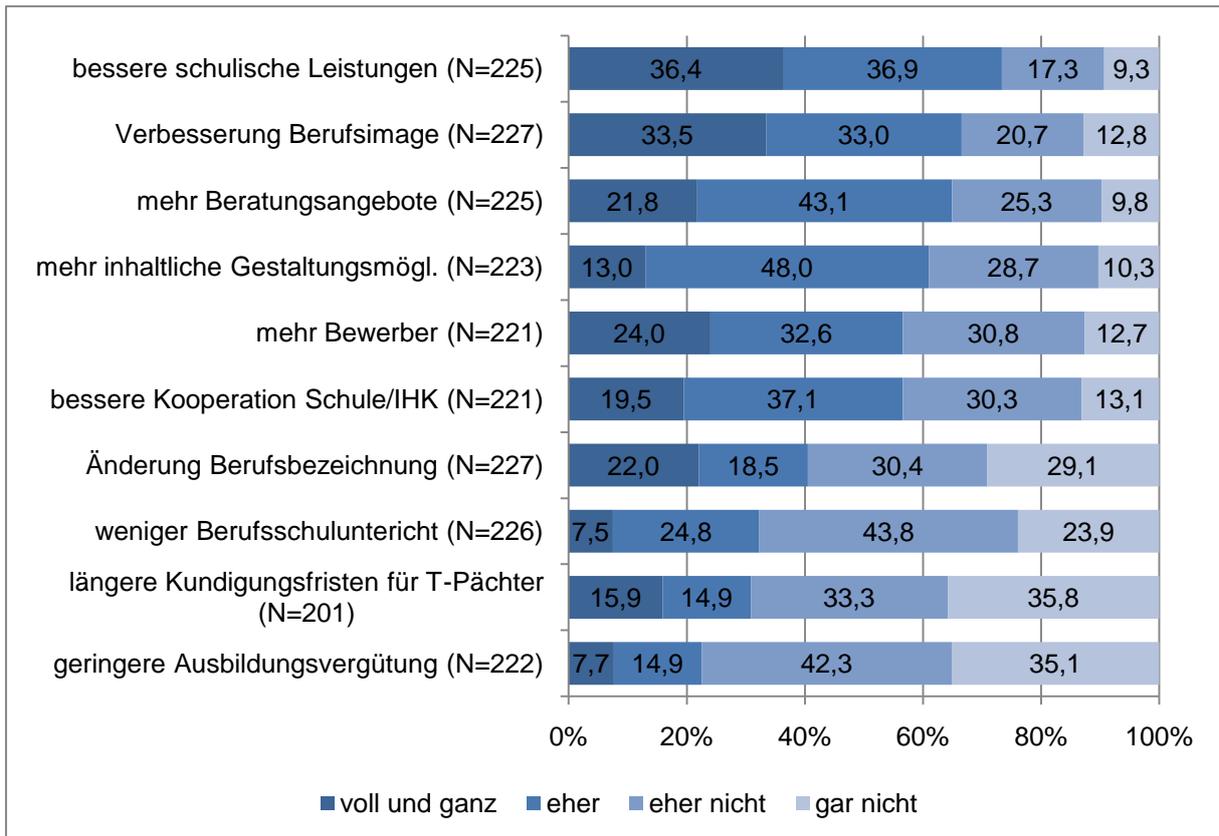
Vergleicht man nun die Gründe für eine Ausbildung zwischen den Betrieben, die zum Tankwart bzw. zur Tankwartin ausbilden und denen, die andere Ausbildungsberufe anbieten, so wird deutlich, dass ein positives Firmenimage und Abdeckung des Personalbedarfs häufiger von ausbildenden Betrieben angegeben werden (vgl. Abbildung 37).

Für fast drei Viertel der schriftlich befragten Tankstellenbesitzer und -besitzerinnen - unabhängig davon, ob sie ausbilden oder nicht ausbilden - würde eine Verbesserung der schulischen Leistungen der Bewerber und Bewerberinnen ihre Bereitschaft erhöhen, mehr Ausbildungsplätze anzubieten (vgl. Abbildung 38 und Abbildung 39). Weitere zwei Drittel geben an, dass ein verbessertes Berufsimago dazu führen würde, dass ihr Betrieb mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung stellt.

Auffallend ist zudem, dass nicht-ausbildende Betriebe angeben, dass mehr Beratungsangebote dazu führen würden, dass der Betrieb Ausbildungsplätze anbieten würde (vgl. Abbildung 40). Eine geringere Vergütung oder weniger Berufsschulunterricht spielen bei der Entscheidung über die Vergabe von Ausbildungsplätzen für die meisten Tankstellenpächter und -pächterinnen gar keine Rolle.

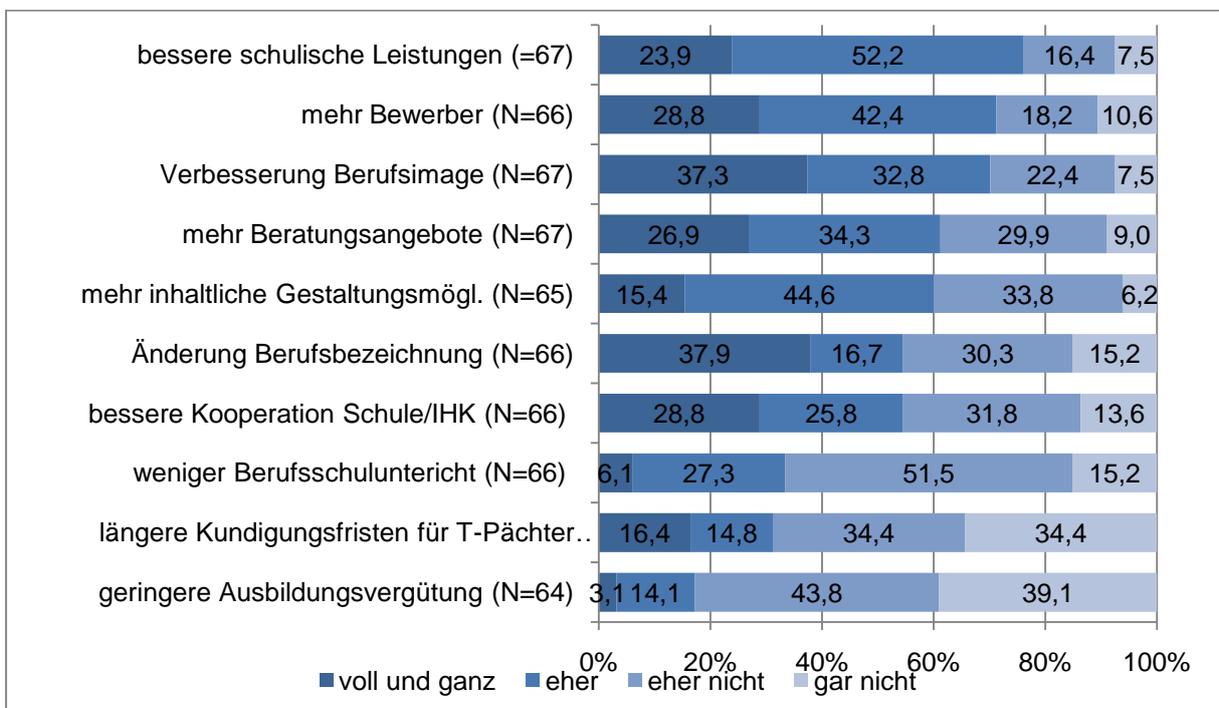
Maßnahmen für mehr Ausbildung

Abbildung 38: Würden folgende Maßnahmen dazu führen, dass Ihr Betrieb (noch mehr) Ausbildungsplätze anbietet? Alle Betriebe



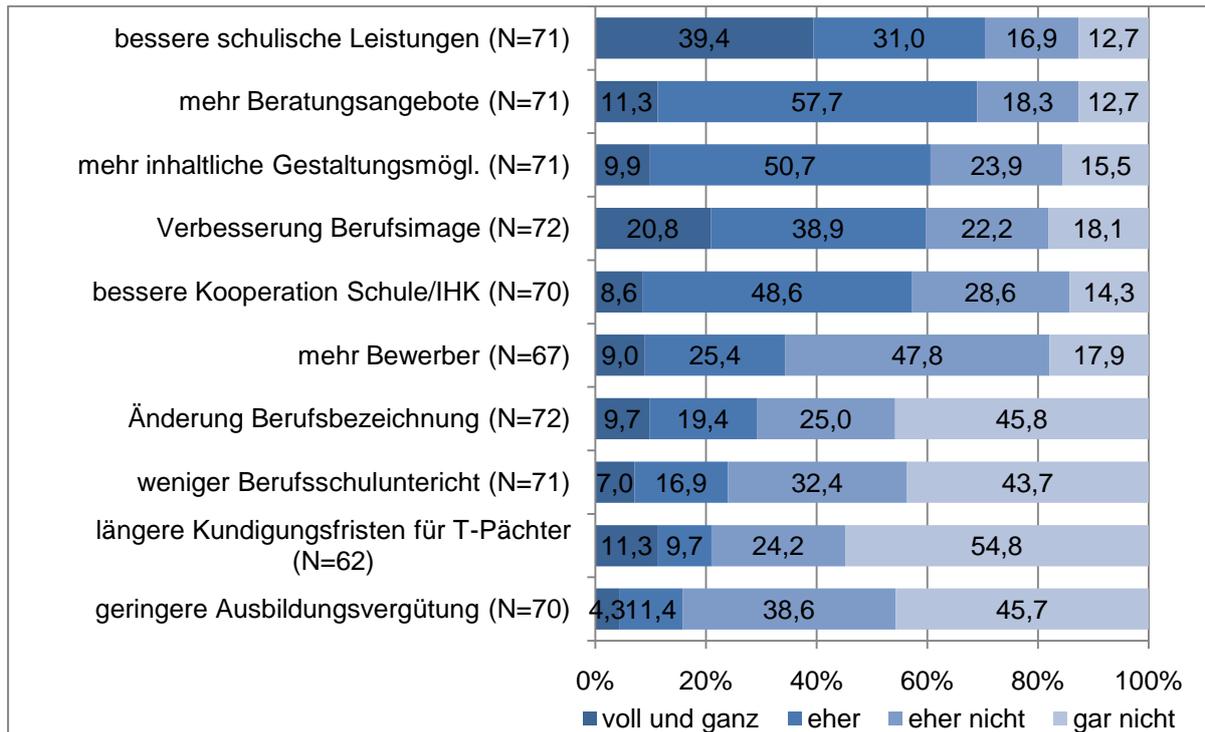
Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung 39: Würden folgende Maßnahmen dazu führen, dass Ihr Betrieb (noch mehr) Ausbildungsplätze anbietet? Tankwart-ausbildende Betriebe



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung 40: Würden folgende Maßnahmen dazu führen, dass Ihr Betrieb (noch mehr) Ausbildungsplätze anbietet? Nicht-ausbildende Betriebe

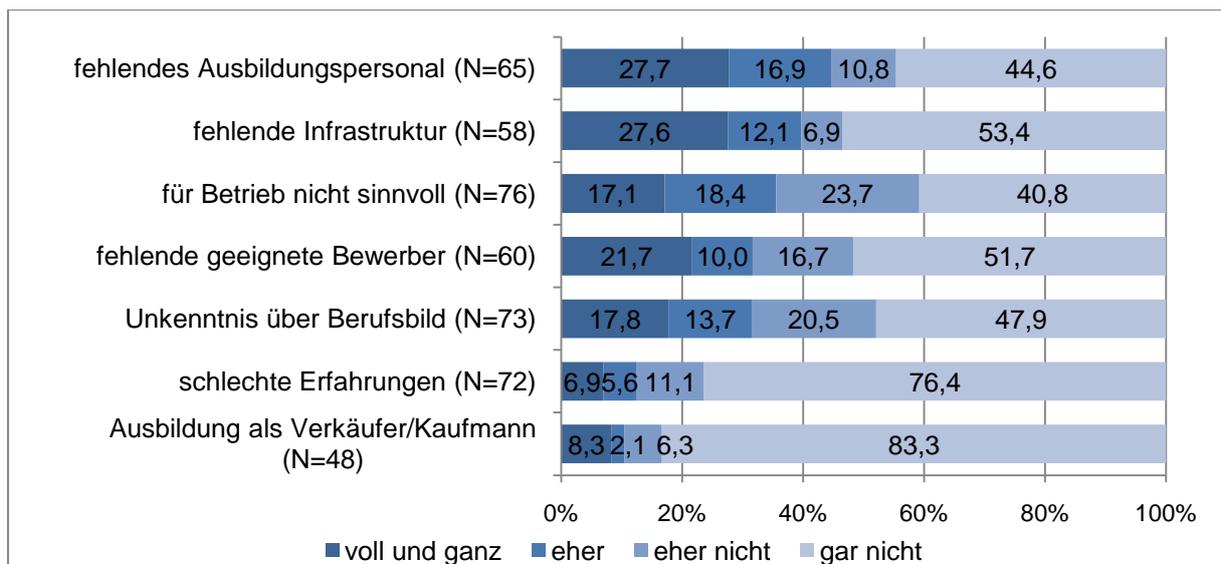


Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Die häufigsten Gründe, warum Tankstellen gar nicht ausbilden, sind nach Angaben der schriftlichen Befragten, dass ihnen das Ausbildungspersonal fehlt (45 %) oder die Infrastruktur nicht vorhanden ist (40 %). Über ein Drittel hält dagegen eine Ausbildung in seinem bzw. ihrem Betrieb für nicht sinnvoll (vgl. Abbildung 41).

Gründe für Nicht-Ausbildung

Abbildung 41: Warum bilden Sie nicht aus? Nichtausbildende Betriebe



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Die Befragten in den Leitfadeninterviews verweisen auf ein relativ großes Spektrum an Ausbildungshemmnissen: Eine große Rolle spielen die Bewerberqualität, die sich durch mangelhafte schulische Vorbildung und zum Teil negatives Sozialverhalten auszeichne. Auch die Arbeitsqualität der Auszubildenden sei im direkten Kundenkontakt problematisch. Diese Erfahrungen der Ausbildungsbetriebe führten häufig dazu, dass die Ausbildungsbereitschaft sinke.

Der Trend, neben Tankwarten und Tankwartinnen auch Einzelhandelskaufleute auszubilden, lasse sich damit begründen, dass der aufwändige technische Ausbildungsanteil reduziert wurde und die Auszubildenden von Beginn an als günstige Kassenkräfte eingesetzt werden könnten. Darüber können viele Tankstellen die infrastrukturellen Voraussetzungen für eine Tankwartausbildung nicht erfüllen. Dies liege daran, dass viele Tankstellen keine eigene Werkstatt besitzen und somit die Anforderungen für einen Ausbildungsbetrieb nicht erfüllten. Die alternative Verbundpartnerschaft mit anderen Tankstellen oder Werkstätten würde von den potenziellen Ausbildern oft nicht angenommen. Bei dieser Alternative wird vor allem die längere Abwesenheit des Auszubildenden in der Berufsschule als negativ wahrgenommen. Eine völlig andere Situation schildert ein Hamburger Befragter: Gerade bei den Einzelhandelskaufleuten schätzt dieser die Ausbildungsbereitschaft der Tankstellen als überproportional hoch zum tatsächlichen Fachkräftebedarf ein. Dies lasse sich vor allem auf die niedrige Entlohnung der Auszubildenden zurückführen.

4.8 Zukünftige Gestaltung des Berufsbildes Tankwart/Tankwartin

Das Image eines Berufsbildes wird häufig u. a. auch durch die Bezeichnung geprägt. Daher war es wichtig von den Befragten zu erfahren, ob und welche Berufsbezeichnung für den derzeit geltenden Namen des Tankwarts und der Tankwartin in Zukunft gelten soll.

Mit folgenden Fragen wurden Vorschläge und Anregungen von den Probanden eingeholt, die für die zukünftige Gestaltung des Berufsbildes wichtig sein können.

„Zu einem modernisierten Berufsbild gehört auch eine passende Berufsbezeichnung. Haben Sie Vorschläge, wie man den Beruf ‚Tankwart/in‘ zukünftig benennen könnte?“

**Berufs-
bezeichnung**

Die Befragten in den Leitfadeninterviews sind sich darin einig, dass die Berufsbezeichnung ‚Tankwart‘ und ‚Tankwartin‘ veraltet ist und das eigentliche Berufsprofil nicht mehr widerspiegelt. Auch habe diese Berufsbezeichnung ein sehr negatives Image. Viele

Ausbildungssuchende seien sogar überrascht, dass dieser Beruf ausgebildet wird und würden den Beruf nur mit der Tätigkeit des Betankens in Verbindung setzen.

Die Vorschläge der Befragten, die teilweise bereits in entsprechenden Fachkreisen diskutiert wurden, versuchen andere Aspekte des Berufes mehr in den Vordergrund zu stellen. So zielt der Vorschlag ‚Servicefachkraft für Tankstellen‘ beispielsweise darauf ab, den Dienstleistungscharakter mehr herauszustellen. Auch die Bezeichnung ‚Tankstellenkaufmann/Tankstellenkauffrau‘ oder ‚Tankstellenfachkraft‘ bzw. ‚Fachkraft an Tankstellen‘ würde das Tätigkeitsfeld besser abbilden.

Als modern und positiv klingend wurde auch ‚Tankstellenassistent/Tankstellenassistentin‘²⁴ eingeschätzt. Wichtig sei vor allem, dem Beruf über einen neuen Namen zu einem positiveren, modernen Image zu verhelfen, das bei den Schulabgängern und Abgängerinnen keine Vorurteile mehr bedient.

Viele der schriftlichen Befragten wünschen sich eine aktuelle Bezeichnung, die die veränderten Aufgaben widerspiegelt. Dabei ist sich die Mehrheit der Befragten einig, dass es eine neue Berufsbezeichnung geben soll, die das Technische mit dem Kaufmännischen verbindet. Vermehrt genannt wurden dabei der ‚Tankstellenkaufmann/Tankstellenkauffrau‘, die ‚Tankstellenservicekraft‘ oder auch der ‚Mineralölkaufmann/Mineralölkauffrau‘. Eine geringere Anzahl der Befragten hält die gegenwärtige Bezeichnung ‚Tankwart/Tankwartin‘ noch für passend.

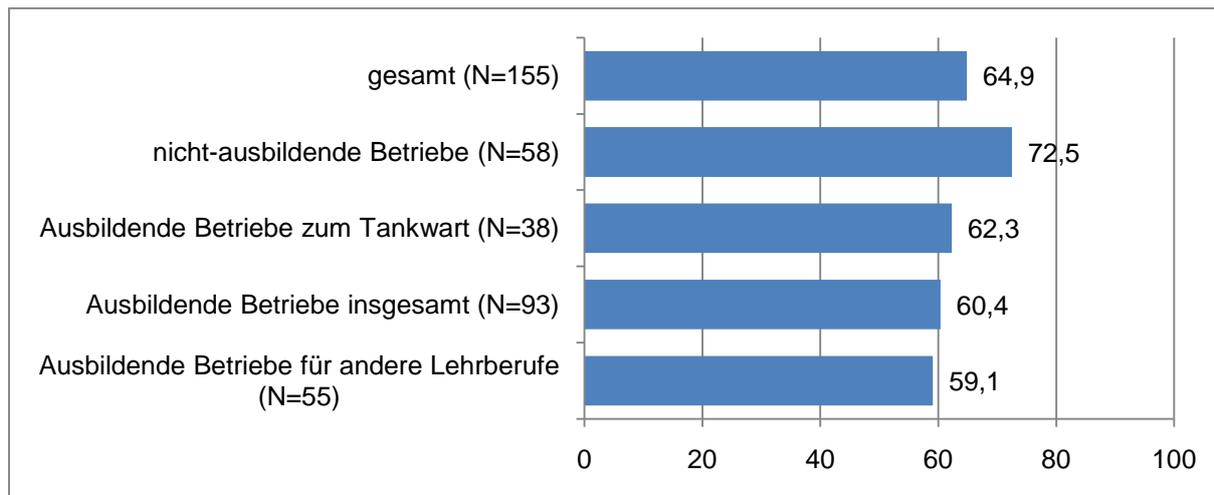
„Wenn Sie den Ausbildungsberuf Tankwart/-in mit dem des Kaufmanns/der Kauffrau im Einzelhandel vergleichen - halten Sie es für sinnvoll, zukünftig ein gemeinsames Ausbildungsmodell mit Wahlqualifikation anzubieten (z. B. 2-jährige Verkäuferausbildung und anschließend 1 Jahr Tankwart)?“

**Zukünftiges
Ausbildungs-
modell**

Für insgesamt 64,9 % der schriftlich befragten Tankstellen ist ein gemeinsames Ausbildungsmodell mit dem Einzelhandel vorstellbar (vgl. Abbildung 42). Bei ausbildenden Tankstellen sind es mit 60,4 % etwas weniger, wobei Tankwart-ausbildende Tankstellen diesem Modell eher zustimmen.

²⁴ Die Begrifflichkeit wurde von den Befragten gewählt. Sie ist jedoch nicht mit dem staatlich verordneten Assistenzberufen gleichzusetzen.

Abbildung 42: Halten Sie es für sinnvoll, zukünftig ein gemeinsames Ausbildungsmodell mit dem Einzelhandel mit Wahlqualifikation anzubieten?



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Die Befragungsergebnisse geben bestärkende Hinweise für ein gemeinsames Ausbildungsmodell. Besonders hervorgehoben wurde, dass die Chancen der Auszubildenden im späteren Berufsleben dadurch verbessert würden, da sie sich nicht auf eine Richtung - entweder kaufmännisch oder technisch - spezialisieren müssten. Auch die spätere universelle Einsetzbarkeit des Tankwarts und der Tankwartin sowohl im Shop als auch im technischen Bereich spricht aus Sicht der Befragten für ein gemeinsames Ausbildungsmodell.

Die Befragten in den Leitfadeninterviews zeigten sich gegenüber dem Vorschlag eines gemeinsamen Ausbildungsmodells von Tankwarten bzw. Tankwartinnen und Einzelhandelskaufleuten durchweg aufgeschlossen. Die Mehrheit der befragten Tankstellen hält demnach ein flexibles Ausbildungsmodell mit dem Einzelhandel für erstrebenswert. Als große Überschneidungsbereiche wurden das Kassenwesen, der Shop-Bereich und die Warenwirtschaft sowie Kundenberatung und Verkauf genannt, die allerdings nicht allen Facetten des Einzelhandelsberufs entsprechen.

Für eine einfachere Handhabung wurde von Seiten der Betriebe eine Ausbildung nach Tätigkeitsschwerpunkten vorgeschlagen, die in Pflege, Werkstatt und der Shop-Bereich untergliedert. Dieser Vorschlag könnte in Form von Wahlqualifikationen ins dritte Ausbildungsjahr aufgenommen werden. Dies hätte auch den Vorteil, das infrastrukturelle Problem der fehlenden Werkstätten zu umgehen. Wie die Befragungsergebnisse zeigen, kommt eine reine Einzelhandelsausbildung an der Tankstelle ohne zusätzliche Qualifikationsschwerpunkte weniger in Frage und wurde von den Befragten als ‚Notlösung‘ bezeichnet. Ein grundlegendes technisches Verständnis soll daher Bestandteil der Tankwartausbildung bleiben.

Trotz einer möglichen ‚Modullösung‘ wurde darauf hingewiesen, dass das Niveau des Ausbildungsberufs Tankwart und Tankwartin nicht zu hoch angesetzt werden sollte, da mit einer signifikanten Verbesserung der Bewerberqualität auch bei einer Modernisierung des Berufes nicht zu rechnen sei.

Als weitere Alternative wurde das Berufsbild des ‚Servicemechanikers‘ bzw. der ‚Servicemechanikerin‘ angesprochen. Dieses werde bereits im Sinne eines/einer reduzierten Mechatronikers und Mechanikerin angeboten. Da dieses Berufsbild einfachere Wartungsarbeiten am Kraftfahrzeug abdecke, wäre es möglich, mit diesem den Außenbereich der Tankstelle zu bedienen. Im Shop-Bereich könne dann ein Kaufmann oder eine Kauffrau im Einzelhandel eingesetzt werden.

„Mit welchem Berufsprofil (eher technische oder kaufmännische Ausrichtung) sollte die Tankwartausbildung zukünftig ausgestattet werden?“

Berufsprofil

Die Befragten in den Leitfadeninterviews machten deutlich, dass der Shop-Bereich zunehmend eine wichtige Rolle bei der Tätigkeit eines Tankwarts bzw. einer Tankwartin spielt, da dort die meisten Umsätze erzielt würden. Auch im Hinblick auf ein zunehmendes Warenangebot und den Einsatz von Warenwirtschaftssystemen sei der kaufmännische Anteil von besonderer Bedeutung. Außerdem wurde der Vorschlag geäußert, die Auszubildenden auf eine mögliche Stationsleitung oder die Übernahme einer eigenen Tankstelle vorzubereiten. Dies würde bedeuten, während der Ausbildung beispielsweise auch auf Personalplanung einzugehen. Dennoch wurde auch die Bedeutung des technischen Bereiches betont. Laut einer Befragtenmeinung wäre es sinnvoll, wenn Tankwarte und Tankwartinnen zumindest eine erste Diagnose erstellen oder einfachere Wartungsarbeiten durchführen könnten. Dabei sei es nicht notwendig, dass der Tankwart und die Tankwartin ein so detailliertes Fachwissen wie ein Mechatroniker bzw. eine Mechatronikerin besitze.

Einheitlichkeit besteht in der Einschätzung der Bedeutung kaufmännischer Inhalte. Unterschiede traten bei der künftigen Bedeutung und Entwicklung von technischen Inhalten zu Tage. So besteht etwa die Prüfung im Kölner Raum zu zwei Dritteln aus technischen Inhalten. Gerade die Kenntnisse in Tankstellentechnik seien das, was den Beruf Tankwart bzw. Tankwartin von den Einzelhandelskaufleuten unterscheiden würde. Andere Befragte gehen davon aus, dass durch die komplexere und anspruchsvollere Autotechnik, die auch einfache Reparaturen erschwert, die technische Komponente des Berufsprofils Tankwart bzw. Tankwartin an Bedeutung verloren hat und weiter verlieren wird.

Sowohl bei den Leitfadeninterviews wie auch in der schriftlichen Befragung hat sich heraus kristallisiert, dass der kaufmännische Teil immer wichtiger wird, wohingegen der technische eher abnimmt.

„Welche Erwartungen haben Sie an eine ausgebildete Fachkraft im Beruf Tankwart?“

Erwartungen an Tankwarte

Im Gespräch mit den Befragten in den Leitfadeninterviews wurde deutlich, dass die Bedeutung des Fahrbahnservices nur sehr gering ist. Angesprochen wurde allerdings, dass dieser Bereich eine Möglichkeit darstelle, sich künftig einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen.

Umfangreiche Qualifikationen sind nach Befragtenmeinung vor allem im Shop-Bereich notwendig. Ein Tankwart bzw. eine Tankwartin solle Kenntnisse im Bereich der Warenwirtschaft und in Bezug auf die Verkaufstätigkeiten im Shop-Bereich haben. Als konkrete Tätigkeiten wurden beispielsweise das Bestücken der Verkaufsregale oder Kenntnisse über den Zahlungsverkehr bzw. Kassendienste genannt. Angeführt wurde zudem die Kenntnis über branchenspezifische Produkte wie Motoröle, um eine Kundenberatung möglich zu machen.

Technische Qualifikationen würden vor allem kleinere Wartungsarbeiten wie Ölwechsel, Reifenwechsel und das Kontrollieren und Nachfüllen von Flüssigkeiten umfassen. Speziell die Befragten im Kölner Raum weisen darauf hin, dass die spezielle Tankstellentechnik, wie die Wartung des Kompressors und der Zapfsäule, die Waschanlagen- und Abscheidetechnik, eine wichtige Rolle spielen. Da der Tankwart bzw. die Tankwartin ständig in Kontakt mit Kunden stehe, sei es zudem wichtig, dass er Kommunikationsfähigkeit zeige und kompetent auftreten könne.

Die überwiegende Mehrheit der schriftlich Befragten ist der Meinung, dass ein Tankwart bzw. eine Tankwartin sowohl über das technische Fachwissen, als auch die kaufmännischen Kenntnisse verfügen muss. Laut den Befragten soll die Ausbildung an Tankstellen so ausgerichtet sein, dass sie sowohl im Shop als auch im Außenbereich flexibel einsatzfähig sind. Die Fachkräfte müssen auch in der Lage sein, Aufgaben der Stationsleitung zeitweise je nach Erfordernissen des Betriebes vertreten und übernehmen können.

Wie auch bei dem Leitfadeninterviews reicht den Ausbildern und Ausbilderinnen in technischer Hinsicht oft, wenn die Tankwarte und Tankwartinnen fundierte theoretische Kenntnisse über die Kfz-Technik besitzen. Jedoch sollten sie ‚Servicearbeiten‘ wie Öl nachfüllen, Luftdruck der Reifen prüfen usw. beherrschen. Im kaufmännischen Bereich ist besonders wichtig Fachwissen über die Warenwirtschaft zu haben, kundenfreundlich zu sein und verbraucherorientiert zu handeln.

Ein weiterer Bereich, der vermehrt in der Befragung genannt wurde, der an Tankstellen in Vormarsch ist und bei dem auch Tankwarte bzw. Tankwartinnen Kompetenz zeigen sollten, ist systemgastronomisches Fachwissen.

Des Weiteren erwarten die Ausbilder und Ausbilderinnen immer öfter von den Tankwarten und Tankwartinnen sogenannte Soft Skills, d.h. der Tankwart bzw. die Tankwartin soll motiviert an die Arbeit gehen sowie ehrlich, freundlich und teamfähig sein. Zudem sind Werte wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, selbstständiges Arbeiten und ein gepflegtes äußeres Erscheinungsbild Erwartungen, die an einen Tankwart oder eine Tankwartin gestellt werden.

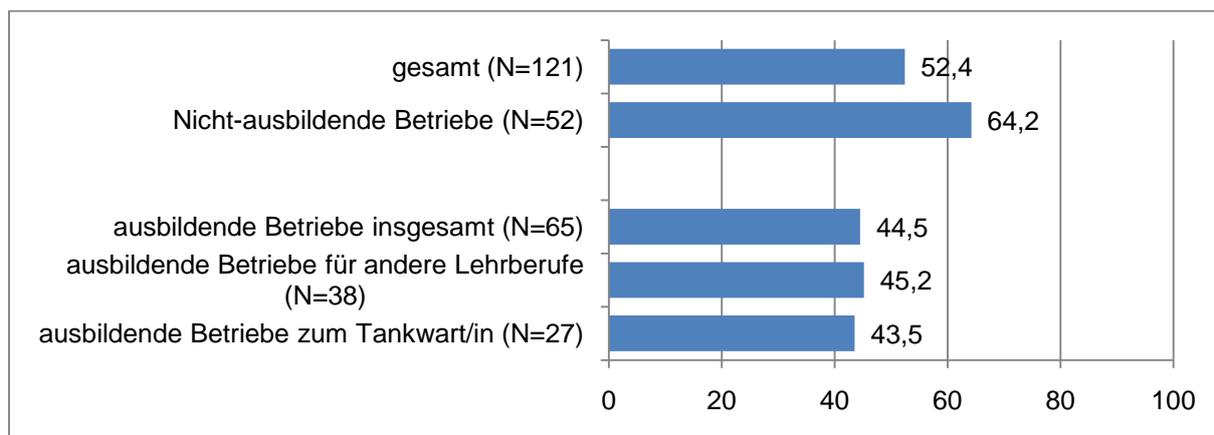
Berufliche Mobilität der Fachkräfte im Bereich der Tankstelle kann nach Meinung der Befragten verbessert werden, wenn die angehenden Fachkräfte sich nicht auf eine Richtung - entweder kaufmännisch oder technisch - spezialisieren müssten. Aufgrund der abnehmenden Bedeutung des Kfz-Serviceanteils an Tankstellen sollte bei einer Neuordnung Klarheit geschaffen werden, welchen Stellenwert die Kfz-Technik im Rahmen der Berufsausbildung einnehmen soll. Die ausgebildeten Tankstellenfachleute sollen insgesamt als ‚Allrounder‘ tätig sein, die in der Lage sind, serviceorientiert und fachlich kompetent Kunden zu beraten und den Aufgabenbereich für einen reibungslosen Tankstellenbetrieb selbstständig und eigenverantwortlich zu führen.

„Das Thema Elektromobilität ist im Moment ein viel diskutiertes Thema. Glauben Sie, dass dieses zukünftig auch auf den Beruf des Tankwartes Auswirkungen haben wird?“

Elektromobilität

Insgesamt bewerteten die schriftlich befragten ausbildenden Tankstellen den Einfluss der Elektromobilität auf das Tankstellenwesen mit 44,5 % (vgl. Abbildung 43). Auffällig ist, dass die Betriebe, die überhaupt nicht ausbilden, einen größeren Einfluss (64,2 %) sehen.

Abbildung 43: Das Thema Elektromobilität ist im Moment ein viel diskutiertes Thema. Glauben Sie, dass dieses zukünftig auch auf den Beruf des Tankwartes/in Auswirkungen haben wird?



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Bei den schriftlich Befragten vertritt über die Hälfte die Meinung, dass die Elektromobilität in absehbarer Zeit kein Thema im Tankstellengewerbe sein wird. Zum einen sei die Technik noch nicht fortgeschritten genug, um massentauglich zu sein. Zum anderen wird erwartet, dass selbst, wenn die Ziele der Politik zum Ausbau der Elektromobilität erfüllt werden, die überwiegende Mehrzahl der Kraftfahrzeug auch in den kommenden Jahrzehnten mit herkömmlichen Otto- und Dieselmotoren ausgestattet sein werden. Die Kfz-Zubehörteile werden trotz der Einführung der Elektroautomobile weiterhin zu der Angebotspalette der Tankstellen zählen. Schließlich sei der Bedarf an Wischblättern, Lampen und Autopflegeprodukten nicht abhängig von der Antriebsart des Autos. Ebenso sei auch für Elektroautos die Tankstelle eine erste Anlaufstelle für Wasch- und Pflegeaufträge sowie leichtere Wartungsaufgaben.

Einige Tankstellenpächter und -pächterinnen sehen die Tankstellen auch in Zukunft als Primäranbieter von Antriebskraft, in diesem Falle dem Strom. Dieser Einschätzung wird jedoch auch widersprochen: Die Zeit, die zum Laden der Akkus benötigt wird sowie der Stellplatz der für eine Vielzahl an aufzuladenden Kraftfahrzeug benötigt wird, mache es für Tankstellen unmöglich, beispielsweise mit einer Heimaufladung zu konkurrieren. Sie würde dadurch ihr Alleinstellungsmerkmal verlieren. Aus diesem Grunde wird von einigen auch das Aussterben der Tankstellen, wie wir sie heute kennen, befürchtet, da die Halter und Halterinnen von Elektrofahrzeugen nicht zwingend auf sie angewiesen sein werden.

Die Bedeutung der Elektromobilität für den Beruf des Tankwarts bzw. der Tankwartin schätzen die Mehrzahl der Befragten in den Leitfadenterviews eher als gering ein. Viele Befragte sind der Meinung, dass Elektrozapfsäulen auf Grund ihrer geringen

infrastrukturellen Anforderung kaum ein Spezifikum der Tankstellen werden würden.

Bezüglich der Rolle der Tankstellen durch Ausweitung der E-Mobilität besteht bei den Tankstellenpächtern und -pächterinnen noch eine große Unsicherheit, da sie aus der heutigen Sicht nicht vorausschauen können, in wieweit die Branche von dieser Entwicklung profitieren wird. Dies hängt von den weiteren Entwicklungen in der Automobilindustrie sowie der Nachfrage für neue Energien in diesem Sektor ab.

5 Kriterienprüfung eines Neuordnungsbedarfs für die Berufsausbildung im Tankstellengewerbe

Im Vorfeld einer möglichen Neuordnung ist zu klären, ob die Kriterien eines hinreichenden Bedarfs für Fachkräfte an Tankstellen erfüllt sind und ob bei einer Neuordnung eine klare Abgrenzung von anderen Ausbildungsberufen (wie z. B. Einzelhandel) möglich ist (vgl. Empfehlung des Bundesausschusses für betriebliche Kriterien und Verfahren für die Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen vom 25.10.1974).

Die Kriterien, die für die Überprüfung von Aufhebungen bzw. Neuordnung entscheidend sind, wurden im Folgenden einzeln in Bezug auf die BIBB-Studienergebnisse hin kritisch hinterfragt und bewertet:

• Liegt ein hinreichender, zeitlich unbegrenzter und einzelbetriebsunabhängiger Bedarf an entsprechenden Qualifikationen vor?

Der Qualifikationsbedarf an Tankstellen hat sich deutlich gegenüber dem Berufsbild von 1952 verändert. Die seinerzeit beschriebenen Qualifikationen entsprechen nicht mehr dem aktuellen Bedarf.

Der Bedarf an Tankstellenfachkräften könnte durch eine Integration in die Ausbildungsstrukturen des Einzelhandels unter Berücksichtigung tankstellenspezifischer Besonderheiten wie Tankstellentechnik und Beratung von Kfz-Zubehörteilen langfristig gedeckt werden.

Eine kontinuierliche Beobachtung der Bewerbersituation sowie der Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse sind wichtig, um eine Nachsteuerung der Ordnungsmittel sicherzustellen. Eine Evaluation nach etwa drei Jahren der Neuordnung wäre daher zu empfehlen.

- *Wird mit der Ausbildung eine qualifizierte, eigenverantwortliche Tätigkeit auf einem möglichst breiten Gebiet ermöglicht?*

Die Komplexitätszunahme der Tätigkeiten sowohl im Shop als auch an Tankstellenanlagen erfordern eine hohe Sozialkompetenz, Selbstständigkeit und Verantwortung sowie spezifische Fachlichkeit. Das bestehende Berufsprofil bereitet auf diese Tätigkeit nur in eingeschränktem Maße vor.

- *Wird mit der Schaffung des Berufes die Anlage auf eine dauerhafte, vom Lebensalter unabhängige berufliche Tätigkeit ermöglicht?*

Die Tankstellenfachkräfte hätten durch Schaffung eines modernisierten Berufsprofils eine bessere Beschäftigungs- und Arbeitsmarktchance, an die sich eine Fortbildungsregelung anschließen sollte, um eine weitere berufliche Entwicklungsmöglichkeit in Richtung Selbstständigkeit sowie zeitliche Flexibilität, in Bezug auf Work-Life-Balance, zu fördern.

- *Sieht die Ausbildung eine breit angelegte berufliche Grundbildung vor?*

Das neue Berufsprofil sollte sowohl kaufmännische als auch technische Kompetenzen beinhalten und würde damit eine breite Grundlage für vielfältige Beschäftigungs- und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen.

- *Bestehen Möglichkeiten eines geordneten Ausbildungsganges?*

Derzeit haben die Betriebe, Kammern und Berufsschulen flexibel auf die Veränderungen der Berufswelt reagiert und die Qualifizierung angepasst. Dennoch existiert derzeit keine rechtsverbindliche bundeseinheitliche Rechtsgrundlage nach der ausgebildet und geprüft wird. Dies deutet auf die Notwendigkeit zur Neuordnung des Berufes hin.

- *Liegt mit der Schaffung des Berufes eine ausreichende Abgrenzung von anderen Ausbildungsberufen vor?*

Die Abgrenzung zum Einzelhandel ist aufgrund der stetigen Verbreitung des Verkaufsshops und deren Aufstellung an Warensortiment an Tankstellen nicht mehr gegeben. Eine Überlappung besteht im Bereich Beratungs- und Verkaufstätigkeiten von Kfz-Zubehörteilen sowie Schmierstoffen. Die bisher von einem Teil der Tankstellen beanspruchten Qualifikationsbedarfe für Kfz-Dienstleistungen konnten im Rahmen der Studie nicht als berufsprofilgebend identifiziert werden.

- *Ist eine Operationalisierbarkeit der Ausbildungsziele möglich?*

Die Tätigkeiten an der Tankstelle lassen sich in einem Berufsprofil beschreiben, welches umgesetzt und angewendet werden kann.

- *Können die Ausbildungsinhalte innerhalb einer Ausbildungsdauer, die zwischen zwei und drei Jahren liegt, vermittelt werden?*

In einer Kombination von kaufmännischen und technischen Anteilen ist eine Ausbildung von drei Jahren und unter Berücksichtigung der beschriebenen potenziellen Zielgruppe für diesen Beruf erforderlich.

- *Wird mit dem Berufsbild eine Grundlage für Fortbildung und beruflichen Aufstieg geschaffen?*

Zurzeit gibt es keine staatlich anerkannte Fortbildungsmöglichkeit für Tankwarte und Tankwartinnen. Die Leitungspositionen in der Branche werden überwiegend durch Quereinsteiger/-innen besetzt. Die meisten Fortbildungen werden einzelverbandsbezogen organisiert. Da die Übernahme einer Funktion als Pächter/-in oder Stationsleiter/-in eine Aufstiegsmöglichkeit auf der mittleren Führungsebene darstellt, sollte die Ausbildung an der Tankstelle in Kombination mit einer Fortbildungsregelung entwickelt werden.

- *Ist der Erwerb von Befähigungen zum selbstständigen Denken und Handeln bei der Anwendung von Fertigkeiten und Kenntnissen hinreichend deutlich?*

Ausgelernte Fachkräfte an Tankstellen müssen Geschäftsprozesse des Tankstellenbetriebes analysieren und steuern können. Da sie bei einer Übernahme in der Regel als Vollzeitkraft eingestellt sind und als Allrounder/-in für den Tankstellenbetrieb eingesetzt werden, ist die selbstständige Denk- und Handlungsweise eine wichtige Voraussetzung.

Weitere Eckpunkte, die bei einer Neuordnung berücksichtigt werden müssen, sind:

- *Aufteilungsverhältnisse des Ausbildungsschwerpunktes im Bereich Einzelhandel oder Tankstellentechnik/Kfz-Technik*
- *Aufteilung der Aufgaben zwischen Betrieb und Berufsschule (Mindestanforderungen und Mindeststandard)*
- *Niveauzuordnung DQR*
- *Richtlinien für die Ausbildungsordnung im Berufsbildungsgesetz (BBIG).*

In der Gesamtreflexion der BIBB-Studie sollen an dieser Stelle zwei weitere Aspekte erwähnt werden, die für die Umsetzung der Berufsausbildung von zentraler Bedeutung sind:

Der erste Punkt ist die fehlende Ausbildereignung von Tankstellenpächtern und -pächterinnen. Wie aus den Befragungsergebnissen hervorgeht, gibt es nicht-ausbildende Betriebe, die gerne ausbilden würden, ihnen jedoch die richtige Beratung fehlt (siehe auch Kapitel 4.7). Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass viele Tankstellenpächter/-innen Quereinsteiger/-innen sind, die nicht über eine Ausbildererfahrung verfügen und deshalb kaum Kenntnis haben, wie man im Betrieb ausbildet. Umso wünschenswert wäre es daher, wenn die Tankstellenbetriebe nach einer Neuordnung des Berufes in Ausbildungsfragen intensiver beraten und betreut werden könnten.

Die unterschiedliche Prüfungspraxis ist offensichtlich ein weiterer Punkt, der zur Diskussion gestellt werden muss:

Während sich die Prüfungen zum Verkäufer und zur Verkäuferin bzw. Kaufmann und Kauffrau im Einzelhandel ausschließlich auf den Einzelhandel konzentrieren und in der mündlichen Prüfung ein rein einzelhandelsbezogenes Fachgespräch stattfindet, ist die Prüfung zum Tankwart technisch und auf Praxis ausgerichtet. Geprüft werden bei Tankwartprüfungen Tankstellentechnik und Kfz-technische Diagnose, Beratung zu Kfz-Zubehörteilen und Hilfsmitteln sowie Wagenpflege.

Nach der BIBB-Untersuchung gibt es bisher unterschiedliche Schwerpunktsetzungen für die Berufsausbildung des Tankwarts bzw. der Tankwartin je nach Region, Schule und Betrieb.

Die künftige Prüfung sollte sowohl den kaufmännischen Bereich als auch eine praktische Prüfung der Tankstellentechnik beinhalten. Die Kfz-Technik, die jedoch nicht von jedem Betrieb als Ausbildungsbestandteil angeboten werden kann, könnte als Zusatzqualifikation integriert werden. Diesbezüglich wäre in der Diskussion um eine Neuordnung zu prüfen, ob eine gestreckte Prüfung ein angemessenes Instrument sein kann, einen Teilabschluss im Rahmen der Tankstellenfachkräfteausbildung zu erreichen. Dies hängt insbesondere von der Konstellation der Ausbildungsstruktur ab und davon, welche zentralen Kompetenzen als ein abgeschlossener Teil eines Berufsprofils logisch gebündelt werden kann.

6 Empfehlungen des BIBB

Aus den Ergebnissen der BIBB-Kurzstudie lassen sich **zwei Alternativen** zur Neuordnung des Berufes ableiten:

1. Integration der Tankwartausbildung in die Verordnung Kaufmann und Kauffrau im Einzelhandel

Die Ausbildung zum Tankwart von 1952 ist aufzuheben und in eine Struktur der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den Einzelhandel zu integrieren. Dabei sind Funktion und Rolle der Tankstellen, die Entwicklungen in den Bereichen Automobilservice, Dienstleistungen und Service an der Tankstelle sowie die gesellschaftliche Diskussion um alternative Energie- und Treibstoffe für Automobile zu berücksichtigen.

Eine Integration in die Einzelhandelsausbildung könnte dazu beitragen, die beruflichen Qualifikation und die Arbeitsmarktverwertbarkeit zu verbessern und durch eine Beschulung die fachspezifischen Ausbildungsinhalte zu fördern. Einerseits ist die Nähe zum Einzelhandel bereits heute Realität und stellt die Mehrzahl aller Ausbildungsverhältnisse in diesem Bereich dar (vgl. Kap. 4.7.1), zugleich verfügen immer weniger Tankstellen über eigene Reparatur- und Serviceeinrichtungen. Unabdingbar sind daher die Vermittlung von kaufmännischen Qualifikationen und den spezifischen Produkten, die an Tankstellen verkauft werden. Hierbei bildet das Kfz-Zubehör ein Bindeglied zur Warenkunde und den anderen spezifischen Produkten und Serviceleistungen an der Tankstelle.

Unter Berücksichtigung der steigenden inhaltlichen Anforderungen und zugleich der schulischen Klientel von Jugendlichen mit und ohne Hauptschulabschlüssen, bietet sich eine dreijährige Berufsausbildung im Einzelhandel an. Ziel ist eine berufliche Endqualifikation, die es den Jugendlichen ermöglicht, im Bereich der Tankstellen und des Einzelhandels tätig zu werden. Mit einer breiten beruflichen Qualifizierung ergeben sich für die Absolventen vielfältige Beschäftigungs- und Weiterbildungsperspektiven sowie die Möglichkeit zur wohnortnahen Beschulung aufgrund des höheren Verbreitungsgrades der Einzelhandelsausbildung.

Die Integration der tankstellenspezifischen Qualifikation in das Ausbildungsprofil der Einzelhandelskaufleute kann zu einer Aufwertung des Berufsabschlusses und damit auch eine gesteigerte Attraktivität des Berufes und der Branche beitragen. Wenn die Branche als eine Perspektive nach der Ausbildung die Übernahme einer Tankstelle als Pächter/-in oder Stationsleiter/-in sieht, ist die Qualifizierung von mittleren Führungskräften erforderlich. Neben der Durchlässigkeit in der Ausbildung sind daher Bestrebungen der

Mineralölverbände erforderlich, die Fortbildungsregelung zum/zur Handelsfachwirt/Handelsfachfachwirtin für den Berufsaufstieg verstärkt zu fördern und zu nutzen. Für das Tankstellengewerbe wird dadurch die Rekrutierung von qualifizierten Fach- und Führungskräften aus der branchenspezifischen Ausbildung deutlich erleichtert.

2. Schaffung einer qualifizierten Ausbildung zum Tankstellenkaufmann und zur Tankstellenkauffrau

Die Empfehlung für einen Tankstellenkaufmann/-frau wäre dann eine Alternative, wenn eine Integration in die bestehende Verordnung zum Kaufmann und zur Kauffrau im Einzelhandel inhaltlich und organisatorisch nicht realisierbar ist.

Die Schaffung eines speziellen Berufes für die Sparte der Tankstellen wäre ökonomisch und bildungspolitisch vertretbar, wenn die Zahl der Ausbildungsverhältnisse eine Steigerung erwarten ließe und ebenso wie in der oben genannten Empfehlung durch eine qualifizierte Berufsausbildung unterstützt wird, die auf ein Förderkonzept für die Branche nach der Ausbildung aufbaut. Die Anforderungen an einen solchen Beruf wären die gleichen wie oben beschrieben und müssten ebenso an ein gezieltes Nachwuchskonzept für die Branche angekoppelt sein, aus dem der Fach- und Führungsnachwuchs der nächsten Jahre rekrutiert werden kann.

Beide Alternativen des BIBB verfolgen das gleiche Ziel, eine Berufsausbildung zu organisieren, die die beruflichen Qualifizierungsprozesse im Bereich der Tankstellen in Betrieb und Berufsschule fördert und aktuelle Entwicklungen der Branche integriert. Im Zusammenhang mit der Neuordnung von Berufen steht auch die Einordnung von Niveaustufen im Rahmen des DQR, die ebenfalls bei einer Neustrukturierung bzw. Neuordnung zu berücksichtigen ist.

Das BIBB hatte bereits in den 1990er Jahren auf die Modernisierung des Ausbildungsberufes hingewiesen (vgl. Paulini 1994: 45). In den Jahren danach fand ein Werteverfall des Ausbildungsberufes Tankwart mit der Folge des Qualitäts- und Attraktivitätsverlustes statt. Jetzt besteht die Chance, eine bildungspolitische Trendwende herbeizuführen.

Die Ergebnisse der BIBB-Kurzstudie und der Empfehlungen sollten im Rahmen eines gemeinsamen Workshops unter Beteiligung von Vertretern des Tankstellengewerbes, des Einzelhandels, den Sozialparteien, der Berufsschulen und betroffenen Ministerien erörtert werden. Ziel des Workshops ist es, die Weichen für ein zukunftsorientiertes Berufsbild im Bereich des Tankstellengewerbes zu schaffen und damit zur Fachkräfteentwicklung durch Attraktivitäts- und Qualitätssteigerung beizutragen.

Der demografische Wandel wird die Tankstellenbetriebe sowohl strukturell und personell vor neue Herausforderungen stellen. Umso wichtiger ist es, dass sich die Tankstellenbranche rechtzeitig die Weichen für eine aktualisierte und attraktive Qualifizierung der eigenen Fachkräfte stellt.

7 Anhang

7.1 Fragebogen nicht-ausbildende Betriebe

A. Allgemeine Angaben / Angaben zum Betrieb

Hinweis: Wenn Sie mehrere Filialen haben, dann beantworten Sie die Fragen bitte nur für die angeschriebene Tankstelle.

1. Seit wann betreiben Sie die Tankstelle?

2. In welchem Bundesland liegt Ihr Betrieb?																		
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 33%;"><input type="checkbox"/> Baden-Württemberg</td> <td style="width: 33%;"><input type="checkbox"/> Hessen</td> <td style="width: 33%;"><input type="checkbox"/> Sachsen</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Bayern</td> <td><input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern</td> <td><input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Berlin</td> <td><input type="checkbox"/> Niedersachsen</td> <td><input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Brandenburg</td> <td><input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen</td> <td><input type="checkbox"/> Thüringen</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Bremen</td> <td><input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Hamburg</td> <td><input type="checkbox"/> Saarland</td> <td></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Baden-Württemberg	<input type="checkbox"/> Hessen	<input type="checkbox"/> Sachsen	<input type="checkbox"/> Bayern	<input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern	<input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt	<input type="checkbox"/> Berlin	<input type="checkbox"/> Niedersachsen	<input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein	<input type="checkbox"/> Brandenburg	<input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen	<input type="checkbox"/> Thüringen	<input type="checkbox"/> Bremen	<input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz		<input type="checkbox"/> Hamburg	<input type="checkbox"/> Saarland	
<input type="checkbox"/> Baden-Württemberg	<input type="checkbox"/> Hessen	<input type="checkbox"/> Sachsen																
<input type="checkbox"/> Bayern	<input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern	<input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt																
<input type="checkbox"/> Berlin	<input type="checkbox"/> Niedersachsen	<input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein																
<input type="checkbox"/> Brandenburg	<input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen	<input type="checkbox"/> Thüringen																
<input type="checkbox"/> Bremen	<input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz																	
<input type="checkbox"/> Hamburg	<input type="checkbox"/> Saarland																	

3. Handelt es sich bei Ihrem Betrieb um eine Markentankstelle oder eine Freie Tankstelle?
<input type="checkbox"/> Markentankstelle <input type="checkbox"/> Freie Tankstelle

4. Sind Sie Pächter oder Eigentümer der Tankstelle?
<input type="checkbox"/> Pächter <input type="checkbox"/> Eigentümer

5. In welchem Verband sind Sie Mitglied? (Mehrfachantworten möglich)								
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> Verband des Kfz-Gewerbes Bayern e.V.</td> <td style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> UNITI</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> BFT</td> <td><input type="checkbox"/> BTG</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> FTG</td> <td><input type="checkbox"/> ZTG</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Sonstige _____</td> <td></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Verband des Kfz-Gewerbes Bayern e.V.	<input type="checkbox"/> UNITI	<input type="checkbox"/> BFT	<input type="checkbox"/> BTG	<input type="checkbox"/> FTG	<input type="checkbox"/> ZTG	<input type="checkbox"/> Sonstige _____	
<input type="checkbox"/> Verband des Kfz-Gewerbes Bayern e.V.	<input type="checkbox"/> UNITI							
<input type="checkbox"/> BFT	<input type="checkbox"/> BTG							
<input type="checkbox"/> FTG	<input type="checkbox"/> ZTG							
<input type="checkbox"/> Sonstige _____								

6. Anzahl Mitarbeiter/innen	
Wie viele Mitarbeiter/innen hat Ihr Betrieb aktuell?	Wie viele Mitarbeiter/innen hatte Ihr Betrieb vor 5 Jahren?
Insgesamt _____ Mitarbeiter/innen Davon: _____ Auszubildende _____ Fachkräfte (z.B. mit Berufsausbildung) _____ An- und Ungelernte (z.B. 400 € Kraft)	Insgesamt _____ Mitarbeiter/innen Davon: _____ Auszubildende _____ Fachkräfte (z.B. mit Berufsausbildung) _____ An- und Ungelernte (z.B. 400 € Kraft)
Davon (bezogen auf Mitarbeiter/innen ohne Azubis): _____ Vollzeitbeschäftigte _____ Teilzeitbeschäftigte	Davon (bezogen auf Mitarbeiter/innen ohne Azubis): _____ Vollzeitbeschäftigte _____ Teilzeitbeschäftigte

7. Steht aus ihrer Sicht der Tankwart/die Tankwartin in Konkurrenz zu 400 Euro Jobs?
<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein Wenn ja, warum? _____

Warenwirtschaftssystem (z.B. Lagerhaltung und Inventur)	<input type="checkbox"/>								
Umweltschutz (z.B. Auflagen)	<input type="checkbox"/>								
EDV-Kenntnisse	<input type="checkbox"/>								
Umgang mit Menschen (Kunden, Kollegen/innen, Vorgesetzte)	<input type="checkbox"/>								
Arbeitsrechtliche Bestimmungen	<input type="checkbox"/>								
Unfallverhütung	<input type="checkbox"/>								
Arbeitsschutz	<input type="checkbox"/>								
Hygienevorschriften	<input type="checkbox"/>								
Sonstiges _____	<input type="checkbox"/>								

D. Gründe für die betriebliche Ausbildung

Hinweis: Bitte beantworten Sie die Frage 12 nur, wenn Sie keine Ausbildungsplätze zum Tankwart/in anbieten.

Fahren Sie ansonsten mit Frage 13 fort.

12. Aus welchen Gründen bieten Sie keine Ausbildungsplätze zum Tankwart/in an?	voll und ganz	eher	eher nicht	gar nicht
Ich habe schlechte Erfahrungen gemacht, und zwar _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich halte eine Ausbildung in meinem Betrieb für nicht sinnvoll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin über den Ausbildungsberuf Tankwart/in nicht informiert und biete ihn deshalb nicht an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich würde gerne im Ausbildungsberuf Tankwart/in ausbilden, aber	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Es fehlt mir die Infrastruktur (z.B. Werkstatt).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Es fehlt mir das Ausbildungspersonal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Es fehlt an geeigneten Bewerbern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bilde schon Verkäufer/in, Kaufmann/frau im Einzelhandel mit Schwerpunkt Tankstellenbetrieb aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige Gründe _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Führen folgende Maßnahmen nach Ihrer Einschätzung dazu, dass Ihr Betrieb mehr Ausbildungsplätze anbietet?	voll und ganz	eher	eher nicht	gar nicht
Verbesserung des Berufsimages	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mehr Spielraum bei der inhaltlichen Gestaltung der Ausbildung im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weniger Berufsschulunterricht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Änderung der Berufsbezeichnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geringere Ausbildungsvergütung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mehr Beratungsangebote über die Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bessere Kooperation mit Berufsschule, IHK etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mehr Bewerber/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bessere schulische Leistungen der Bewerber	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Längere Kündigungsfristen (für Tankstellenpächter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sonstige

E. Zukünftige Gestaltung des Berufsbildes Tankwart/in

14. Wenn Sie den Ausbildungsberuf Tankwart/in mit dem des Kaufmanns / der Kauffrau im Einzelhandel vergleichen – halten Sie es für sinnvoll, zukünftig ein gemeinsames Ausbildungsmodell mit Wahlqualifikation anzubieten (z.B. 2-jährige Verkäuferausbildung und anschließend 1 Jahr technische Ausbildung (Tankstellen-/Kfz-Technik))?

Ja, weil

Nein, weil

15. Zu einem modernisierten Berufsbild gehört auch eine passende Berufsbezeichnung. Haben Sie Vorschläge, wie man den Beruf „Tankwart/in“ zukünftig benennen könnte?

16. Mit welchem Berufsprofil (eher technische oder kaufmännische Ausrichtung oder darüber hinaus) sollte die Tankwartausbildung zukünftig ausgestattet werden?

17. Das Thema Elektromobilität ist im Moment ein viel diskutiertes Thema. Glauben Sie, dass dieses zukünftig auch auf den Beruf des Tankwartes/in Auswirkungen haben wird?

Ja, und zwar

Nein, weil

18. Welche Erwartungen haben Sie an eine ausgebildete Fachkraft im Beruf Tankwart/in?

Hinweis:

Bitte beantworten Sie die nachfolgenden Fragen nur, wenn Sie momentan oder in den letzten 5 Jahren Ausbildungsplätze zum Tankwart/in angeboten haben.

F. Angaben zu den Ausbildungsplätzen / Auszubildenden

19. Konnten Sie im aktuellen Ausbildungsjahr alle Ausbildungsplätze besetzen?

Ja

Nein, weil...

es lagen zu wenig / keine Bewerbungen vor.

es lagen zu wenig geeignete / keine geeigneten Bewerbungen vor.

die Ausbildungsverträge wurden nach Beginn der Ausbildung wieder aufgelöst.

Sonstiges _____

20. Stellen Sie regelmäßig mehr Auszubildende ein, als Sie dann in Ihren Betrieb

übernehmen (können)?	
<input type="checkbox"/> Ja, ___ Auszubildende übernehme ich nicht (bitte Anzahl eintragen)	<input type="checkbox"/> Nein

21. In welchem Alter beginnen die Auszubildenden in Ihrem Betrieb die Ausbildung?
Die Auszubildenden sind bei Ausbildungsantritt im Durchschnitt _____ Jahre alt.
Dabei schwankt die Altersspanne zwischen _____ und _____ Jahren.

22. Welche Eigenschaften würden Sie Ihren Auszubildenden zuschreiben?	voll und ganz	eher	eher nicht	gar nicht
Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disziplin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zahlenverständnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leistungsbereitschaft und Motivation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schriftliches Ausdrucksvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontaktfreude (Umgang mit Kunden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technisches Verständnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit Kollegen/innen und Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Welche schulische Vorbildung brachten die Auszubildenden der letzten 5 Jahre mit?
(Bitte Anzahl eintragen)

Kein Abschluss _____ (Fach-)Hochschulreife oder höher _____

Hauptschulabschluss _____ Anderer Abschluss _____

Mittlere Reife _____

24. Welche berufliche Vorbildung brachten die Auszubildenden der letzten 5 Jahre mit?
(Bitte Anzahl eintragen)

Abgeschlossene Berufsausbildung _____ Sonstige Vorbildung _____

Abgebrochene Berufsausbildung _____ Keine berufliche Vorbildung _____

Berufserfahrene Quereinsteiger _____

G. Ausbildungsverhalten

25. Wie viele der Auszubildenden schließen normalerweise ihre Ausbildung erfolgreich ab?

ein Viertel die Hälfte drei Viertel alle

26. Wie hat sich die Anzahl der Ausbildungsabbrüche in den letzten Jahren entwickelt?

sinkend gleichbleibend zunehmend

27. Falls Ausbildungsverhältnisse gelöst wurden, was waren die Gründe dafür?
(Mehrfachantworten möglich)

<input type="checkbox"/> auf Initiative des Ausbildungsbetriebs	<input type="checkbox"/> mangelnde Eignung
	<input type="checkbox"/> Unzuverlässigkeit (z.B. unentschuldigte Fehlzeiten etc.)
	<input type="checkbox"/> Straffälligkeit
	<input type="checkbox"/> Konflikte über Ausbildungsinhalte
<input type="checkbox"/> Sonstiges _____	
<input type="checkbox"/> auf Initiative des Auszubildenden	<input type="checkbox"/> abweichende Vorstellung vom Ausbildungsberuf
	<input type="checkbox"/> abweichende Vorstellung von den Ausbildungsinhalten

	<input type="checkbox"/> Überforderung im Betrieb
	<input type="checkbox"/> Überforderung in der Berufsschule
	<input type="checkbox"/> persönliche Probleme
	<input type="checkbox"/> Sonstiges _____
<input type="checkbox"/> auf Initiative der Berufsschule	<input type="checkbox"/> mangelnde Leistungen
	<input type="checkbox"/> Verstoß gegen die Schulordnung
	<input type="checkbox"/> Sonstiges _____

H. Ausbildungsinhalte des Tankwarts

28. Gibt es in der Berufsschule eigene Berufsschulklassen für Tankwarte/innen?

<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein, sie werden mit anderen Berufen beschult, und zwar _____	<input type="checkbox"/> Kann ich nicht beurteilen
-----------------------------	--	--

29. Wie gut passt der Berufsschulunterricht zu den Anforderungen im Betrieb?

<input type="checkbox"/> voll und ganz <input type="checkbox"/> eher <input type="checkbox"/> eher nicht <input type="checkbox"/> gar nicht	 	Warum? (Mehrfachantworten möglich) <input type="checkbox"/> Der kaufmännische Anteil ist zu hoch <input type="checkbox"/> Der technische Anteil ist zu hoch <input type="checkbox"/> Sonstiges
--	------	---

I. Beschäftigung nach Beendigung der Ausbildung

30. Wo verbleiben die Auszubildenden in der Regel nach Beendigung ihrer Ausbildung? (Mehrfachantworten möglich)

<input type="checkbox"/> Übernahme im Ausbildungsbetrieb	<input type="checkbox"/> Ergreifen einer neuen Ausbildung / Weiterbildung
<input type="checkbox"/> Stelle in Fremdbetrieb	<input type="checkbox"/> Abwanderung in andere Branchen
<input type="checkbox"/> Selbstständigkeit	<input type="checkbox"/> Keine Stelle

31. Welche Beschäftigungsverhältnisse gehen die Tankwarte/innen nach Ausbildungsende ein? (Sowohl im Eigen- als auch im Fremdbetrieb)

	immer	häufig	selten	nie
Teilzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vollzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mini-Job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. Welche Berufslaufbahn nehmen die ausgebildeten Tankwarte/innen?

	immer	häufig	selten	nie
Arbeit als Tankwart/in ohne leitende Funktion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeit in leitender Position	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Übernahme einer eigenen Tankstelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeit an untergeordneter Stelle, z.B. als Hilfskraft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

J. Gründe für die betriebliche Ausbildung

33. Bitte lesen Sie sich die folgenden Gründe für die Ausbildung im Betrieb durch. Geben Sie an, in wie weit diese für Sie zutreffen.	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Durch Ausbildung decken wir den Personalbedarf im eigenen Betrieb und sparen Einarbeitungskosten für externe Fachkräfte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildung gehört bei uns zur Firmentradition	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch die Ausbildung sparen wir die Einstellung von ungelerten Arbeitskräften.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch Ausbildung sichern wir ein positives Firmenimage.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vielen Dank für die Beantwortung der Fragen!

7.2 Fragebogen ausbildende Betriebe

A. Allgemeine Angaben / Angaben zu Ihrem Betrieb

Anmerkung:

Wenn Sie mehrere Filialen haben, dann beantworten Sie diesen Fragenbogen bitte nur für die angeschriebene Tankstelle.

1. Seit wann betreiben Sie die Tankstelle?

2. In welchem Bundesland liegt Ihr Betrieb?

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Baden-Württemberg | <input type="checkbox"/> Hessen | <input type="checkbox"/> Sachsen |
| <input type="checkbox"/> Bayern | <input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern | <input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt |
| <input type="checkbox"/> Berlin | <input type="checkbox"/> Niedersachsen | <input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein |
| <input type="checkbox"/> Brandenburg | <input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen | <input type="checkbox"/> Thüringen |
| <input type="checkbox"/> Bremen | <input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz | |
| <input type="checkbox"/> Hamburg | <input type="checkbox"/> Saarland | |

3. Handelt es sich bei Ihrem Betrieb um eine Markentankstelle oder eine Freie Tankstelle?

- Markentankstelle Freie Tankstelle

4. Sind Sie Pächter oder Eigentümer der Tankstelle?

- Pächter Eigentümer

5. In welchem Verband sind Sie Mitglied? (Mehrfachantworten möglich)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Verband des Kfz-Gewerbes Bayern e.V. | <input type="checkbox"/> UNITI |
| <input type="checkbox"/> BFT | <input type="checkbox"/> BTG |
| <input type="checkbox"/> FTG | <input type="checkbox"/> Sonstige _____ |

6. Anzahl Mitarbeiter/innen

Wie viele Mitarbeiter/innen hat Ihr Betrieb aktuell?	Wie viele Mitarbeiter/innen hatte Ihr Betrieb vor 5 Jahren?
Insgesamt _____ Mitarbeiter/innen	Insgesamt _____ Mitarbeiter/innen
Davon:	Davon:
_____ Auszubildende	_____ Auszubildende
_____ Fachkräfte (z.B. mit Berufsausbildung)	_____ Fachkräfte (z.B. mit Berufsausbildung)
_____ An- und Ungelernte (z.B. 400 € Kraft)	_____ An- und Ungelernte (z.B. 400 € Kraft)
Davon (bezogen auf Mitarbeiter/innen ohne Azubis):	Davon (bezogen auf Mitarbeiter/innen ohne Azubis):
_____ Vollzeitbeschäftigte	_____ Vollzeitbeschäftigte
_____ Teilzeitbeschäftigte	_____ Teilzeitbeschäftigte

7. Steht aus ihrer Sicht der Tankwart / die Tankwartin in Konkurrenz zu 400 Euro Jobs?

- Ja Nein

Wenn ja, warum? _____

8. Wie wird sich der Bedarf an Mitarbeiter/innen in den nächsten zwei Jahren entwickeln?						
	stark steigen	etwas steigen	gleich bleiben	etwas sinken	stark sinken	kann ich nicht beurteilen
Insgesamt	<input type="checkbox"/>					
An- und Ungelernte (z.B. 400 € Kraft)	<input type="checkbox"/>					
Auszubildende	<input type="checkbox"/>					
Fachkräfte (z.B. mit Berufsausbildung)	<input type="checkbox"/>					

B. Angaben zu den Ausbildungsplätzen / Auszubildenden

9. Hat ihr Betrieb in den letzten 5 Jahren Ausbildungsplätze angeboten?

Ja Nein (wenn nein, weiter mit Frage 27)

Wenn ja:

Wie viele Ausbildungsplätze bieten Sie normalerweise in einem Ausbildungsjahr an?
_____ Ausbildungsplätze

In welchen Bereichen bieten Sie generell Ausbildungsplätze an?

Tankwart/in _____ (Anzahl der Ausbildungsplätze)

Einzelhandelskaufmann/frau im Bereich Tankstelle _____ (Anzahl)

Verkäufer/in _____ (Anzahl)

Sonstige _____ (Anzahl)

10. Bildet ihr Betrieb momentan Auszubildende aus?

Ja Nein

Wenn ja:

Wie viele Auszubildende haben Sie momentan? _____ Auszubildende

In welchen Bereichen bieten Sie momentan Ausbildungsplätze an?

Tankwart/in _____ (Anzahl der Auszubildenden)

Einzelhandelskaufmann/frau im Bereich Tankstelle _____ (Anzahl)

Verkäufer/in _____ (Anzahl)

Sonstige _____ (Anzahl)

11. Konnten Sie im aktuellen Ausbildungsjahr alle Ausbildungsplätze besetzen?

Ja

Nein, weil...

es lagen zu wenig / keine Bewerbungen vor.

es lagen zu wenig geeignete / keine geeigneten Bewerbungen vor.

die Ausbildungsverträge wurden nach Beginn der Ausbildung wieder aufgelöst.

Sonstiges _____

12. Stellen Sie regelmäßig mehr Auszubildende ein, als Sie dann in Ihren Betrieb übernehmen (können)?

Ja, ___ Auszubildende übernehme ich nicht (bitte Anzahl eintragen) Nein

13. In welchem Alter beginnen die Auszubildenden in Ihrem Betrieb die Ausbildung?
 Die Auszubildenden sind bei Ausbildungsantritt im Durchschnitt _____ Jahre alt.
 Dabei schwankt die Altersspanne zwischen _____ und _____ Jahren.

14. Welche schulische Vorbildung brachten die Auszubildenden der letzten 5 Jahre mit?
 (Bitte Anzahl eintragen)

Kein Abschluss _____ (Fach-)Hochschulreife oder höher _____
 Hauptschulabschluss _____ Anderer Abschluss _____
 Mittlere Reife _____

15. Welche berufliche Vorbildung brachten die Auszubildenden der letzten 5 Jahre mit?
 (Bitte Anzahl eintragen)

Abgeschlossene Berufsausbildung _____ Sonstige Vorbildung _____
 Abgebrochene Berufsausbildung _____ Keine berufliche Vorbildung _____
 Berufserfahrene Quereinsteiger _____

16. Welche Eigenschaften würden Sie Ihren Auszubildenden zuschreiben?	voll und ganz	eher	eher nicht	gar nicht
Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disziplin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zahlenverständnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leistungsbereitschaft und Motivation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schriftliches Ausdrucksvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontaktfreude (Umgang mit Kunden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technisches Verständnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit Kollegen/innen und Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. Ausbildungsverhalten

17. Wie viele der Auszubildenden schließen normalerweise ihre Ausbildung erfolgreich ab?

ein Viertel die Hälfte drei Viertel alle

18. Wie hat sich die Anzahl der Ausbildungsabbrüche in den letzten Jahren entwickelt?

sinkend gleichbleibend zunehmend

19. Falls Ausbildungsverhältnisse gelöst wurden, was waren die Gründe dafür?
 (Mehrfachantworten möglich)

<input type="checkbox"/> auf Initiative des Ausbildungsbetriebes	<input type="checkbox"/> mangelnde Eignung <input type="checkbox"/> Unzuverlässigkeit (z.B. unentschuldigte Fehlzeiten etc.) <input type="checkbox"/> Straffälligkeit <input type="checkbox"/> Konflikte über Ausbildungsinhalte <input type="checkbox"/> Sonstiges _____
<input type="checkbox"/> auf Initiative des Auszubildenden	<input type="checkbox"/> abweichende Vorstellung vom Ausbildungsberuf <input type="checkbox"/> abweichende Vorstellung von den Ausbildungsinhalten <input type="checkbox"/> Überforderung im Betrieb <input type="checkbox"/> Überforderung in der Berufsschule

	<input type="checkbox"/> persönliche Probleme <input type="checkbox"/> Sonstiges _____
<input type="checkbox"/> auf Initiative der Berufsschule	<input type="checkbox"/> mangelnde Leistungen <input type="checkbox"/> Verstoß gegen die Schulordnung <input type="checkbox"/> Sonstiges _____

D. Ausbildungsinhalte des Tankwarts

20. Wie gut passt der Berufsschulunterricht zu den Anforderungen im Betrieb?

<input type="checkbox"/> voll und ganz <input type="checkbox"/> eher <input type="checkbox"/> eher nicht <input type="checkbox"/> gar nicht		Warum? (Mehrfachantworten möglich) <input type="checkbox"/> Der kaufmännische Anteil ist zu hoch <input type="checkbox"/> Der technische Anteil ist zu hoch <input type="checkbox"/> Sonstiges _____
--	--	---

21. Gibt es in der Berufsschule eigene Berufsschulklassen für Tankwarte/innen?

<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein, sie werden mit anderen Berufen	<input type="checkbox"/> Kann ich nicht beurteilen
beschult, und zwar _____		

22. Welche Bedeutung haben die Ausbildungsinhalte während der Ausbildung bzw. im späteren Berufsleben?

Folgende Ausbildungsinhalte beinhaltet das Berufsprofil eines Tankwarts:	Wie wichtig sind diese Inhalte <i>im Berufsleben</i> tatsächlich?				Wie stark werden diese Inhalte <i>während der Ausbildung</i> berücksichtigt?			
	sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	nicht wichtig	voll und ganz	eher	eher nicht	gar nicht
Dienstleistungen am Kfz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Warenverkauf / Warenpräsentation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kassendienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pflege und Instandhaltung der Verkaufs- und Betriebseinrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Warenwirtschaftssystem (z.B. Lagerhaltung und Inventur)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umweltschutz (z.B. Auflagen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EDV-Kenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit Menschen (Kunden, Kollegen/innen, Vorgesetzte)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsrechtliche Bestimmungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unfallverhütung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsschutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hygienevorschriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E. Beschäftigung nach Beendigung der Ausbildung

23. Wo verbleiben die Auszubildenden in der Regel nach Beendigung ihrer Ausbildung? (Mehrfachantworten möglich)	
<input type="checkbox"/> Übernahme im Ausbildungsbetrieb	<input type="checkbox"/> Ergreifen einer neuen Ausbildung/Weiterbildung
<input type="checkbox"/> Stelle in Fremdbetrieb	<input type="checkbox"/> Abwanderung in andere Branchen
<input type="checkbox"/> Selbstständigkeit	<input type="checkbox"/> Keine Stelle

24. Welche Beschäftigungsverhältnisse gehen die Tankwarte/innen nach Ausbildungsende ein? (Sowohl im Eigen- als auch im Fremdbetrieb)	immer	häufig	selten	nie
Teilzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vollzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mini-Job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. Welche Berufslaufbahn nehmen die ausgebildeten Tankwarte/innen?	immer	häufig	selten	nie
Arbeit als Tankwart/in ohne leitende Funktion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeit in leitender Position	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Übernahme einer eigenen Tankstelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeit an untergeordneter Stelle, z.B. als Hilfskraft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F. Gründe für die betriebliche Ausbildung

26. Bitte lesen Sie sich die folgenden Gründe für die Ausbildung im Betrieb durch. Geben Sie an, in wie weit diese für Sie zutreffen.	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Durch Ausbildung decken wir den Personalbedarf im eigenen Betrieb und sparen Einarbeitungskosten für externe Fachkräfte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildung gehört bei uns zur Firmentradition.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch die Ausbildung sparen wir die Einstellung von ungelernten Arbeitskräften.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch Ausbildung sichern wir ein positives Firmenimage.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Führen folgende Maßnahmen nach Ihrer Einschätzung dazu, dass Ihr Betrieb mehr Ausbildungsplätze anbietet?	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Verbesserung des Berufsimages	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mehr Spielraum bei der inhaltlichen Gestaltung der Ausbildung im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weniger Berufsschulunterricht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Änderung der Berufsbezeichnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geringere Ausbildungsvergütung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mehr Beratungsangebote über die Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bessere Kooperation mit Berufsschule, IHK, Verband etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mehr Bewerber/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bessere schulische Leistungen der Bewerber/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Längere Kündigungsfristen (für Tankstellenpächter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

G. Zukünftige Gestaltung des Berufsbildes Tankwart/in

28. Zu einem modernisierten Berufsbild gehört auch eine passende Berufsbezeichnung. Haben Sie Vorschläge, wie man den Beruf „Tankwart/in“ zukünftig benennen könnte?

29. Wenn Sie den Ausbildungsberuf Tankwart/in mit dem des Kaufmanns / der Kauffrau im Einzelhandel vergleichen – halten Sie es für sinnvoll, zukünftig ein gemeinsames Ausbildungsmodell mit Wahlqualifikation anzubieten (z.B. 2-jährige Verkäuferausbildung und anschließend 1 Jahr technische Ausbildung (Tankstellen- / Kfz-Technik))?

<input type="checkbox"/> Ja, weil	<input type="checkbox"/> Nein, weil
-----------------------------------	-------------------------------------

30. Mit welchem Berufsprofil (eher technische oder kaufmännische Ausrichtung oder darüber hinaus) sollte die Tankwartausbildung zukünftig ausgestattet werden?

31. Das Thema Elektromobilität ist im Moment ein viel diskutiertes Thema. Glauben Sie, dass dieses zukünftig auch auf den Beruf des Tankwartes / der Tankwartin Auswirkungen haben wird?

<input type="checkbox"/> Ja, und zwar
<input type="checkbox"/> Nein, weil

32. Welche Erwartungen haben Sie an eine ausgebildete Fachkraft im Beruf Tankwart/in?

Vielen Dank für die Beantwortung der Fragen!

7.3 Leitfaden für qualitative Interviews

Interviewleitfaden zur Befragung im Projekt "Tankwarte"

Projektanlass:

Der Ausbildungsberuf Tankwart/Tankwartin existiert seit 1952. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie die Weisung erhalten, die Frage zu klären, ob der Beruf Tankwart/Tankwartin entweder mit einem modernisierten Profil weiter existieren soll oder aufgrund des überholten Berufsbildes aufgehoben werden soll. Diesbezüglich ist eine gestufte standardisierte Befragung an die Ausbildungsbeteiligten für September 2011 geplant, die das BIBB durchführen wird. Der Schlussbericht des BIBB an das BMWI wird voraussichtlich bis Ende November 2011 erstellt.

Datum:

Interviewpartner:

A. Allgemeines

1.1 Wie würden Sie die Tankstellenbranche allgemein beschreiben?

1.1.1 Durchschnittliche Betriebsgröße:

1.1.2 Erwartete Beschäftigtenzahl in den nächsten 1 – 2 Jahren?

1.2 Wie viele Betriebe bilden im Moment aus?

1.3 Wenn Betriebe nicht ausbilden, woran liegt das Ihrer Einschätzung nach? (fehlende Kapazitäten, inhaltliche Gründe, Betriebsstruktur)

B. Berufsbild

2.1 Welche Aufgaben übernimmt der Tankwart im Tankstellenbetrieb? Haben sich die Aufgabenfelder im Vergleich zu früher verändert?

2.2 Sie haben gerade die typischen Aufgabenfelder eines Tankwartes beschrieben. Wenn wir diese noch einmal durchgehen: Welche Qualifikationen und Kompetenzen halten Sie in Bezug auf diese für besonders wichtig?

2.3 Haben sich in den letzten Jahren gesetzliche Veränderungen oder Veränderungen in der Personalorganisation ergeben? Und wenn ja, wie beeinflusst das die Arbeitsanforderungen des Tankwartes?

C.1 Ausbildungsorganisation/-verlauf

3.1. Wie viele Schüler durchlaufen zurzeit die Tankwartausbildung an den Schulen? Lassen sich bestimmte Tendenzen bzgl. der Entwicklung der Schülerzahl feststellen, die Sie in den letzten Jahren beobachtet haben und aktuell beobachten?

3.2. Wie sind die allgemeenschulischen Voraussetzungen der Schüler, die eine Tankwartausbildung absolvieren?

Gibt es eine generelle Tendenz, die Sie feststellen?

Wie würden Sie die Altersstruktur der Auszubildenden beschreiben?

3.3. Wie viele Schüler schließen ihre Ausbildung erfolgreich ab? Ist die Anzahl der Ausbildungsabbrüche in den letzten Jahren konstant geblieben?

Aus was für Gründen werden Ausbildungen abgebrochen?

3.4. Wie werden Prüfungen in Anbetracht von fehlender Ausbildungsordnung bzw. Rahmenlehrplan organisiert? Wie würden Sie Ihre Erfahrungswerte in diesem Bereich beschreiben?

3.5. Gibt es überwiegend eigene Berufsschulklassen oder werden Tankwarte gemeinsam mit anderen Berufen beschult?

3.6. Wie werden die Prüfungen trotz fehlender Ausbildungsordnung und des Rahmenlehrplanes organisiert? Wie sind Ihre Erfahrungswerte?

C.2 Ausbildungsinhalte

4.1 Wie sind die Ausbildungsinhalte der Tankwarte gestaltet...

4.1.1 ...in Bezug auf technische Anforderungen?

4.1.2... in Bezug auf kaufmännische Anforderungen?

4.2 Wenn Sie an Frage B „Berufsinhalte“ zurückdenken: Besteht für die vermittelten technischen und kaufmännischen Inhalte in der Branche Bedarf? Werden diese von Schulen und Betrieben ausreichend vermittelt, so dass die Auszubildenden ausreichend auf das Berufsleben vorbereitet sind?

4.3 Gibt es Schnittmengen bzw. Unterschiede mit Ausbildungsinhalten der Verkäufer?

4.4 Wäre es hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen der beiden Berufe möglich und sinnvoll, den Beruf Tankwart in die Berufsgruppe des Einzelhandels aufzunehmen? (d.h. zwei Jahre Verkäuferausbildung und ein drittes Jahr mit technischen Inhalten)

4.5 Wäre denn ein zweijähriger Beruf für die meisten Tätigkeiten im Tankstellenbereich ausreichend und passender? (Zweijähriger Beruf für eher praktisch begabte Jugendliche; verschlankter Beruf mit reduziertem Theorieanteil) Und wie sollte ein solcher zweijähriger Beruf aussehen, was sollte er beinhalten?

4.6 Wo sehen Sie die Schwerpunkte der Tätigkeit von Tankwarten in der Zukunft und wo müsste die Ausbildung ansetzen? (Berufsprofil in Kürze)

4.7 Die Elektromobilität gewinnt zunehmend an Bedeutung. Sie haben sicherlich von der „Nationalen Plattform Elektromobilität (NPE)“ gehört, die inzwischen auch eine Arbeitsgruppe „Ausbildung und Qualifizierung“ eingerichtet hat. Wie beurteilen Sie diesen Aspekt im Hinblick auf die Berufsaussichten der Tankwarte?

D. Berufschancen/ verlauf

5.1 Wie stellt sich die Übernahmesituation bzw. Einstellungssituation der ausgelernten Tankwarte nach der abgeschlossenen Berufsausbildung dar?

5.2 Bei einer Übernahme: Welcher Art ist das Beschäftigungsverhältnis in der Regel und wie verhält es sich in Bezug auf 400-Euro-Jobs?

5.3 Wenn nach der Ausbildung eine Abwanderung stattfindet: In welchen Branchen oder Berufen arbeiten Tankwarte häufig?

5.2 Wird auch über Bedarf ausgebildet?

5.2 Ist die Berufsausbildung Tankwart die Basis für eine mögliche Weiterbildung? Falls ja, in welchem Bereich sehen Sie die Möglichkeit für eine Weiterbildung in diesem Beruf?

Vielen Dank für die Beantwortung der Fragen!

8 Literatur

ADAC (2011): Alternative Kraftstoffe

<http://www.adac.de/infotestrat/tanken-kraftstoffe-und-antrieb/default.aspx>

Arbeitsgemeinschaft Lehrer in Tankwartklassen (2007): Didaktische Jahresplanung – Ausbildungsberuf „Tankwart/Tankwartin“.

Brings, C. et al. (2011): Kurzstudie „Tankwart/Tankwartin“. Entwicklungsprojekt 4.2.371. Projektbeschreibung.

Bundesagentur für Arbeit (k. J.): BERUFENET – Rubrik Tankwart

http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/resultList.do?resultListItemsValues=6722_6721&duration=&suchweg=begriff&searchString=%27+tankwart*+%27&doNext=forwardToResultShorrt

Bundesausschuss für Berufsbildung (1974): Empfehlung des Bundesausschusses für betriebliche Kriterien und Verfahren für die Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen vom 25.10.1974.²⁵ In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis Heft 5.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2011): 40 Jahre BIBB. Beschluss des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 25.10.1974. S. 121.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2011): "Datensystem Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.). Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2010): Datenbank Ausbildungsvergütungen.

http://www.bibb.de/dokumente/pdf/DAV_Gesamtuebersicht_Ausbildungsverguetungen_2010.pdf

Bundesinstitut für Berufsbildung (2009): BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009

Bundesinstitut für Berufsbildung (2010): DATENBLATT Tankwart/-in

<http://berufe.bibb-service.de/Z/B/30/7810.pdf>

Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (2011): Zweiter Bericht der Nationalen Plattform Elektromobilität (NPE). Bonn.

http://www.bmu.de/files/pdfs/allgemein/application/pdf/bericht_emob_2.pdf

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (k. A.): Berufe im Spiegel der Statistik des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Berufsordnung 686 Tankwarte/innen im gesamten Bundesgebiet.

<http://bisds.infosys.iab.de/bisds/result?beruf=BO686>

²⁵ Im Jahr 2007 wurde eine Kriterienliste überarbeitet und neu aufgelegt.

Kuratorium der deutschen Wirtschaft und Bildung (2008): Antrag auf die Neuordnung des Ausbildungsberufes Tankstellenfachmann (bisher: Tankwart) vom 30.04.2008. Bonn.

Mez, L./Kopp, D. (2011): „Mobilität der Zukunft“ - Perspektiven mittelständischer Tankstellen als Versorger von Biokraftstoffen, Strom, Wasserstoff und Gas. Forschungszentrum für Umweltpolitik, Freie Universität Berlin, Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften. Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft.
http://www.energiemittelstand.de/presse/111114_Studie_Mobilitaet_der_Zukunft.pdf

Mineralölwirtschaftsverband e.V. (k. A.): Statistiken-Preise: Entwicklung des Tankstellenbestandes
<http://www.mwv.de/index.php/daten/statistikenpreise/?loc=14>

Pätzold, F. (1971): Die praktische Ausbildung an der Tankstelle. Lehrlingsausbildung. Tankwartweiterbildung. Bielefeld. 1971.

Paulini, H. (1994): Quo Vadis Tankwart/Tankwartin? Ein BWP-Kurzbeitrag im Heft 23/1994/1. S. 45-46.

PSR RATING GMBH (2010): Branchenstudie Tankstellenmarkt 2010.

PSR RATING GMBH (2009): Branchenstudie Tankstellenmarkt 2009.

Quiring, E. et al. (2011): Entwicklung und Erprobung eines berufsübergreifenden Konzepts zur Evaluation von Ausbildungsordnungen. BIBB-Entwicklungsprojekt. Abschlussbericht. Bonn.
https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_42316.pdf